

بررسی رابطه اعتماد سازمانی با یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر بابل

نرجس عبدالله زاده دلاوری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

دکتر فرشیده ضامنی^۱، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

تاریخ وصول: ۹۳/۵/۱

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۱/۱۱

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه اعتماد سازمانی با یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر بابل در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ انجام شد. روش تحقیق از نظرهدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بابل در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ($N=120$) نفر بودند که با استفاده از جدول کرجسی- مورگان تعداد ($n=92$) نفر به روش تصادفی طبقه ای به تفکیک جنسیت به عنوان حجم نمونه تعیین گشته و مورد مطالعه قرار گرفتند. به منظور گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه اعتماد سازمانی رضائیان و رحیمی (۱۳۸۷) که پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ $0/86$ محاسبه گردیده است. و پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) با پایایی $0/83$ استفاده شد. داده های گردآوری شده به کمک روش های آمار توصیفی هم چون جداول آماری و درصد فراوانی و آزمون های آمار استنباطی هم چون آزمون کلموگروف-اسمیرنف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل، رگرسیون از طریق نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته ها حاکی اند که اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش بابل بالاتر از حد متوسط است. همچنین بین قابلیت اتکا، شایستگی، تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی با یادگیری سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه وجود دارد؛ اما بین متغیر درستی و صداقت و یادگیری سازمانی ارتباطی وجود ندارد. و نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که ۲۱ درصد از یادگیری سازمانی توسط متغیرهای اعتماد سازمانی تبیین می گردد. نتیجه گیری براساس یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت مؤلفه صداقت را در بین کارکنان با یادگیری سازمانی ارتقاء داد.

کلیده واژه ها: اعتمادسازمانی، یادگیری سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش.

مقدمه

اعتماد سازمانی به معنی داشتن اطمینان به نیت و اعمال دیگران است و عاملی کلیدی در روابط متقابل نوین به شمار می رود. اعتماد به سازمان، در دست یابی به اهداف آن نقش مهمی دارد. آزرین بیان می کند، پیچیدگی و نداشتن اطمینان ذاتی در ماهیت کسب و کار امروزی و حجم همکاریهای متقابل، اثربخشی روابط کاری را پیچیده کرده است (رضائیان و رحیمی، ۱۳۸۷). درستی و صداقت: صداقت در سازمان به معنای شفافیت است و نه به معنای فرو ریختن و منتشر کردن همه جزئیات سازمان (نصیری، ۱۳۸۷). قابلیت اتکا: پشتیبانی مدیران و کارمندان از یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمان (رضائیان و رحیمی، ۱۳۸۷). شایستگی: شایستگی به عنوان ویژگی های اساسی کارکنان (مثل انگیزه، صفات شخصی، مهارت، تصور فرد از خود، نقش اجتماعی، مجموعه دانش) که منجر به عملکرد مؤثر یا بالاتر در کار می شود (بویاتزیس^۱، ۱۹۸۲). شایستگی را به عنوان دانش، مهارت ها و ویژگی های مدیران یا رهبران اثربخش تعریف می شود (هورنبای و توماس^۲، ۵۳:۱۹۸۹). تعهد سازمانی: تعهد سازمانی عبارت از میزان نسبی همانند سازی با سازمانی خاص و یا دل بستگی به آن سازمان که می تواند حداقل به وسیله سه عامل اعتقاد راسخ به ارزش ها و اهداف سازمان، تمایل به تلاش بیش تر در راه تحقق اهداف سازمان و تمایل قوی به باقی ماندن و عضویت در سازمان مشخص شود (صادقی فر، ۱۳۸۶: ۳۷). امروزه اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است. در مطالعات سازمانی نیز از اعتماد به عنوان عامل بنیادی برای سازمانهای اثربخش نامبرده می شود و متخصصین رهبری و محققان به اهمیت ایجاد اعتماد در بین نیروی کار اذعان دارند. مطالعه ادبیات سازمانی نشان می دهد که اعتماد یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی می باشد (ارگیرس، ۱۹۷۳، به نقل از دانایی فرد، ۱۳۸۸) بالا بودن اعتماد درون سازمانی، ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقاء بهره وری را تا حدی جبران می کند.

بررسی ها نشان می دهند که اعتماد اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد کرده و روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. از این رو گفته می شود بالا بودن اعتماد سازمانی مساوی با بهبود رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فضای اطمینان بین کارکنان، افزایش همکاری و همفکری، تقسیم اطلاعات، حل مسئله، تسهیل توانمندسازی، توانایی تغییر، یادگیری و نوآوری سازمانی، کاهش فشار روحی و روانی، کاهش عدم اطمینان نسبت به آینده، حل تعارضات و در نهایت ایجاد چارچوبی برای افزایش بهره وری سازمانی می شود. پایین بودن اعتماد درون سازمانی، نوعاً افزایش تعارض، بی ثباتی سازمانی، ترک خدمت، کاهش انگیزش، شایعه ها و اعتصاب ها لاینحل، مانع تراشی بر سر تحقق اهداف سازمانی را در پی خواهد داشت (هارت و کوپر^۳، ۲۰۱۱). اعتماد سازمانی^۴ شبیه اتمسفر است، به طور گسترده درباره آن صحبت می شود، برای سازمان ها حیاتی می باشد، ولی هنگامی که زمان تعریف دقیق آن در حوزه سازمان می رسد، دچار ابهامات زیادی می شود. روانشناسان اجتماعی از طریق تأکید بر عوامل زمینه ای که ممکن است باعث افزایش و یا کاهش اعتماد شود، اعتماد را به عنوان انتظار افراد از رفتار دیگران در حین تعاملات اجتماعی تعریف می کنند. روانشناسان شخصیت، به اعتماد به عنوان یک اعتقاد و یا انتظار و یا احساسی که ریشه در شخصیت آدمی و یا ظرفیت روانی اولیه فرد دارد، نگاه می کنند. اقتصاددانان و جامعه شناسان اعتماد را از منظر سازمان ها و مشوق هایی که برای کاهش بی ثباتی و نگرانی ناشی از تعاملات

1. Boyatzis
4. Organizational Trust

2. HvrnbayandThomas

3. Hart & Cooper

با بیگانگان ایجاد می شود، بررسی می کنند (لوپسکی و همکاران، ۲۰۰۸).

اولین بعد قابلیت اعتماد شایستگی^۲ است که به عنوان مهارتها، توانائیا و حوزه هایی از تخصص تعریف می شود که یک مقام ذیصلاح را قادر به موفقیت در بعضی از زمینه های ویژه می نماید. درباره فرآیند تصمیم گیری که شما به هنگام انتخاب یک پزشک، وکیل یا یک مکانیک اتخاذ می کنید، ببانیدشید. واضح است اولین چیزی که در نظر می گیرید شایستگی می باشد، چون اگر این افراد چاقوی جراحی را از تیغ معمولی تشخیص ندهند، جرم را از غیر جرم باز شناسند و میل دنده را از میل لنگ تمیز ندهند، شما به آنان اعتماد نخواهید کرد. بعد دوم قابلیت اعتماد شخصیت یا خصیصه^۳ می باشد و به عنوان ادراکی تعریف می شود که مقام ذیصلاح دارای مجموعه از ارزشها و اصولی است که از نظر اعتماد کننده قابل قبول می باشد. هنگامی که به نظر می رسد که افراد مورد نظر دارای خصیصه و شخصیت معتبری هستند بدین معنی است که آنها به کمال رسیده و بدون نقصان می باشند، یعنی نیت ها و انگیزه های پاکی داشته و صادق هستند. خصیصه همچنین گفتارها را به اعمال پیوند می دهد، بدین معنی که اولیای امور و مقام های ذیصلاح به قول خود پای بند هستند و آنچه را که می گویند بدان عمل خواهند کرد. متأسفانه در بررسی اخیر روشن شده است که در دیدگاه کارگران آمریکایی فقط ۲۰٪ از مدیران آنها مطابق گفتارها و قولهایشان عمل می نمایند.

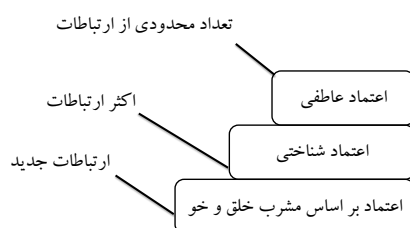
سومین بعد قابلیت اعتماد حسن نیت یا خیرخواهی^۴ است و به صورت باوری تعریف می شود که منبع مورد نظر یا مقام ذیصلاح به دور از هر خودخواهی و انگیزه سودجویی در پی آن است که برای اعتماد کننده سودمند باشد. وقتی که مقامات اعتماد شونده به عنوان خیر خواه تلقی می شوند، این بدین معنی است که آنان باید مراقب کارکنان بوده و به آنان توجه نمایند و با آنها خوب بوده و احساس وفاداری به آنان داشته باشند. ارتباط بین مربی- کارآموز مثال خوبی از خیرخواهی را در سر کار نشان می دهد. بهترین مربیان هرگز کاری نمی کنند که به کار آموزان خود ضرری به همراه داشته باشد. آنها در مسیری حرکت می کنند که سودمند و مفید باشند، حتی اگر این کار به قیمت کاهش بهره وری خودشان تمام شده و به قطع شدن هر گونه پاداش مالی برای آنان بیانجامد. به طور واضح خیرخواهی در کنار شایستگی و خصیصه های خاص مجموعه ای از دلایل را شکل می دهند که به یک فرد ذیصلاح ویژه اعتماد شود (کولکیت، ۲۰۱۰). اگر چه شایستگی، خصیصه و خیرخواهی سه دلیل خوب برای اعتماد به یک مقام ذیصلاح را ارائه می کنند، سومین نوع اعتماد به طور واقعی ریشه در دلیل و استدلال ندارد. اعتماد عاطفی بیشتر جنبه احساسی دارد تا جنبه منطقی و عقلایی. با اعتماد بر مبنای عاطفه ما بدین دلیل اعتماد می کنیم که به شخص مورد نظر احساساتی را داریم؛ واقعاً آنها را دوست داریم و به آنها علاقه مندیم. این احساسات ما را ترغیب می نماید که دیگران را مورد پذیرش قرار دهیم. به همین سادگی به آنان اعتماد می نمایم چون آنها را دوست داریم. اعتماد عاطفی به عنوان یک مکمل برای انواع اعتمادهای مطرح شده می باشد. شکل زیر انواع شکل های اعتماد که در طول زمان می توانند در فرد ایجاد شوند را نشان می دهد. در ارتباطات جدید، اعتماد فقط بر گرایش و رغبت ذاتی ما به اعتماد بستگی دارد. در اکثر ارتباطات این گرایش ذاتی نهایتاً با کسب دانش درباره شایستگی، شخصیت و حسن نیت یا خیرخواهی تکمیل می شود که در این راستا اطمینان بر مبنای شناخت موضوع مورد بحث است. در تعداد محدودی از ارتباطات یک پیوند احساسی ایجاد شده و احساسات ما را در مورد فرد مورد اعتماد جهت پذیرش وی افزایش می دهد. این ویژگیها به وسیله سرمایه گذاری متقابل و دو جانبه در زمان و هزینه توصیف و

1. Lewicki & et al.
4. Benevolence

2. Competence
5. Kokliyt

3. Character

مشخص می شود، یک مفهوم از وابستگی عمیق و درکی به وجود می آید که طرفین اگر این ارتباطات از بین رود، احساس زیان می نمایند (فیضی و همکاران، ۲۰۱۲).



شکل ۱: گونه های مختلف اعتماد در طول زمان

شایستگی های منابع انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک، آموزش مستلزم دگرگونی در شکل سنتی خود بوده و چشم اندازهای نوینی را می طلبد که ظهور کارکنان دانش ورز یا دانشگر نوید دهنده آن در سیمای جدید آموزش سازمانی دهه های آتی است. در عرصه تحولات سازمانی و مزیت های رقابتی و ارتباط آن با آموزش، مفاهیم آموزش سازمانی و مدیریت آن را نقش مهمی ایفا نموده است. در ترسیم دورنما و چشم انداز آموزش به اهمیت آموزش سازمانی، سازمان به منزله مرکز یادگیری، رویکرد آموزش چند مهارتی، برون سپاری آموزش، عدم تمرکز، افزایش و تنوع، کیفیت و تضمین کیفیت در آموزش سازمانی تأثیر دارد (پورشافی و آراین، ۱۳۸۹). بین مؤلفه های اعتماد افقی و اعتماد عمودی و مؤسسه ای با یادگیری سازمانی وجود دارد.

نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که رابطه بین مؤلفه اعتماد عمودی و مؤسسه ای با یادگیری سازمانی معنادار است. اما بین مؤلفه اعتماد سازمانی افقی با یادگیری سازمان معنادار نیست (فرهنگ و همکاران، ۱۳۸۹). رابطه مثبتی میان اجتناب از عدم اطمینان، جمع گرایی بین گروهی، برابری جنسی، قاطعیت و نوع دوستی با اعتماد وجود دارد. از طرفی رابطه منفی میان فاصله قدرت و آینده گرایی با اعتماد وجود دارد و در نهایت رابطه معناداری بین جمع گرایی درون گروهی و عملکردگرایی با اعتماد مشاهده نشده است (زارعی متین و همکارانش، ۱۳۸۸). همچنین خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مؤلفه های اعتماد و تعهدسازمانی کارکنان (در سازمان های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش قم) نتیجه گیری کردند: که در هر دو سازمان میان اعتماد و تعهدسازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. به علاوه نتایج حاصل از فرضیه های فرعی تحقیق نشان دهنده این بود که در سازمان آموزش و پرورش میان ابعاد توجه و تعهد عاطفی، میان توجه و تعهد تکلیفی، رابطه معناداری مشاهده شده است. دانشگاه سطوح مناسبی از مشخصه های سازمان یادگیرنده و رضایت در جهت عملکرد را دارا می باشد. ارتباط مثبت و معناداری بین ابعاد سازمان یادگیرنده با رضایت از فعالیت های عملکردی تدریس و پژوهش وجود دارد. همچنین ابعاد سازمان یادگیرنده با کمترین میزان تفاوت رضایت با هر دو فعالیت های عملکردی تدریس و پژوهش را دارا می باشد (علی، ۲۰۱۲). ارتباط معناداری بین سازمان

یادگیرنده و استراتژی بهبود عملکرد دارد به طوری که سازمان یادگیرنده تسهیل کننده یادگیری برای اعضای سازمان را با بهبود عملکرد آنها تبیین می نماید و مدیریت دانش سازمانی را به وجود می آورد (ولدی، ۲۰۰۹).

رابطه مثبت و معناداری را بین یادگیری سازمانی و مشتری مداری به دست آوردند (گیلپسی و همکاران، ۲۰۰۸). با مطالعه‌ای که بر روی ۱۴ تیم دانشگاهی (۳۲۲ نفر)، مربیان ۱۴ تیم (۵۱ نفر)، و سه تیم مدیریتی (۳۵ نفر متشکل از کارمندان مدیریت، کارمندان بخش آموزش قهرمانی و کارمندان بخش اطلاعات ورزش) انجام داده است؛ رابطه مثبت و معناداری را بین یادگیری سازمانی و عملکرد تیمها در سطح فردی و تیمی به دست آورد (بایلی، ۲۰۰۷). سازمان یادگیرنده با سه سطح یادگیری فردی، تیمی و سازمانی با عملکرد شغلی رابطه دارد به طوری که می تواند یادگیری در سه سطح در سطح عملیاتی به رضایت شغلی کارکنان بیانجامد (دیرانی، ۲۰۰۶)، مشخصه های سازمان یادگیرنده پیش بینی کننده قوی سازگاری تغییر سریع، آسان سازی خدمات، و عملکرد سازمانی را داشته است. بنابراین ارتباطات باز و تسهیم اطلاعات؛ ریسک پذیری و ترویج ایده های جدید؛ اطلاعات، حقایق، زمان، و دسترسی به منابع در انجام دادن شغل کارکنان در عملکرد حرفه ای آنها به واسطه سازمان یادگیرنده به وجود آمده است (کونتوگورگیس و همکاران، ۲۰۰۵).

نیروی انسانی، گران بهاترین و ارزشمندترین منبع یک سازمان را تشکیل می دهد، استفاده مؤثر و مفید از سایر منابع از جمله فناوری، سرمایه و محیط در گرو داشتن نیروی انسانی متخصص و متعهد می باشد. در نتیجه توجه به آن و توسعه یادگیری و آموزش آنها در راستای رسیدن به یک سازمان یادگیرنده دارای اهمیت فراوانی است. این نتایج در حالی است که برخی دیگر از صاحب نظران معتقدند که در متون و نوشته های یادگیری سازمانی، چارچوب ها و ابزار معتبر کمی وجود دارد و در زمینه ارتباط آن با عملکرد برای دستیابی به توافق بیشتر نیاز به تحقیقات گسترده تری است. در تصدیق این موضوع، آلریچ و همکاران^۶ (۱۹۹۳) با بازنگری که در سازمان یادگیرنده انجام داده اند، تمرکز خود را بر توسعه و محدودیت های سازمانهای یادگیرنده قرار داده اند.

لذا با توجه به مسائل مطروحه، پژوهش حاضر با هدف، بررسی رابطه اعتماد سازمانی با یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر بابل صورت گرفت.

روش شناسی

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی به شیوه همبستگی-مقطعی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر بابل که در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ۱۲۰ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۹۲ نفر برآورد و به روش تصادفی طبقه ای براساس جنسیت انتخاب شدند.

به منظور جمع آوری داده های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه اعتماد سازمانی: این پرسشنامه را رضائیان و رحیمی (۱۳۸۷) با ۱۶ پرسش در طیف ۵ گزینه ای لیکرت با سطوح کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم با امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ با دامنه نمرات ۱ تا ۸۰ اندازه گیری می کند. با مولفه های درستی و صداقت، قابلیت اتکا، شایستگی و تعهدسازمانی تنظیم شده است.

1. Weldy
4. Dirani

2. Gylpsy& et al.
5. Kontoghiorghes& et al.

3. Baily
6. Alerich& et al.

در راستای روایی پرسشنامه نیز پس از نظرسنجی ۱۰ متخصص در زمینه روایی محتوایی پرسشنامه مشخص گردید، که پرسشنامه دارای روایی صوری و روایی سازه می باشد.

۲- پرسشنامه سازمان یادگیرنده نیفه: این پرسشنامه مشتمل بر ۳۱ سؤال و ابعاد چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک گذاشتن دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی کارکنان است. برای تعیین پایایی پرسشنامه، مقدار ضریب آلفای کرانباخ برابر با ۰/۹۵ برای آن محاسبه شد. برای تعیین روایی پرسشنامه، از روش روایی محتوایی و بررسی دیدگاه های خبرگان و صاحب نظران این حوزه و همچنین روایی سازه به شرح زیر استفاده گردید. ضریب KMO برابر با ۰/۸۲۱ نشانگر مناسب بودن همبستگی موجود میان گویه ها می باشد (بیدختی و همکاران، ۱۳۹۲).

داده های جمع آوری شده به کمک آزمون های آماری همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون چندگانه استاندارد تحلیل شد.

یافته ها

۱. اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش بابل بالاتر از حد متوسط است.

متغیر	میانگین پیش بینی	میانگین محاسباتی	انحراف استاندارد	t محاسباتی	درجه آزادی	سطح معناداری
اعتماد سازمانی	۴۸	۲۴/۵۸	۵۸/۹	۸۰/۵۴	۸۵	۰۰۰/۰
یادگیری سازمانی	۹۶	۶۱/۱۱۸	۲۴/۲۲	۰۸/۴۷	۷۷	۰۰۰/۰

با توجه به جدول فوق میانگین های محاسباتی از میانگین پیش بین بیشتر؛ و مقدار t محاسبه شده در هر دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 5\%$) و درجه آزادی (df=۸۵) از t جدول بحرانی ($t_b=98/1$) بزرگ تر است، بنابراین فرضیه صفر H_0 رد می شود و نتیجه می گیریم که اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش بابل بالاتر از حد متوسط است.

۲. بین مؤلفه های اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش بابل رابطه وجود دارد.

جدول ۲: خلاصه محاسبات رابطه بین مؤلفه های سازمان یادگیری و عملکرد شغلی

سطح معناداری	یادگیری سازمانی	مؤلفه های اعتماد سازمانی
۳۵۵/۰	۰۴۳/۰	درستی و صداقت
۰۰۱/۰	۳۴۶/۰	قابلیت اتکا
۱۰۸/۰	۲۴۵/۰	شایستگی
۰۰۱/۰	۳۴۸/۰	تعهدسازمانی
۰۰۹/۰	۲۷۲/۰	اعتماد سازمانی

$$H0: r < 0/233$$

$$H1: r \geq 0/232$$

با توجه به جدول ۲ در خصوص مؤلفه های ، قابلیت اتکا، شایستگی و تعهدسازمانی چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=۳۰۰/۰$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 5\%$) و درجه آزادی $df=۹۱-۲=۸۹$ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r=۲۳۳/۰$) بزرگ تر است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می شود و نتیجه می گیریم بین موارد ذکر شده با یادگیری سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش بابل رابطه معناداری وجود دارد. اما در مورد درستی و صداقت نتیجه می گیریم با یادگیری سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش بابل رابطه معناداری وجود ندارد.

۳. هر یک از مؤلفه های اعتماد سازمانی در یادگیری سازمانی سهم متفاوتی دارند.

از تحلیل رگرسیون چند متغیره برای پیش بینی تغییراتی که در متغیرهای مستقل مؤلفه های یادگیری سازمانی برای متغیر وابسته اعتماد سازمانی تعیین می کند، استفاده شده است. در محاسبه رگرسیونی با استفاده از روش گام به گام پس از وارد نمودن متغیرهای درستی و صداقت، قابلیت اتکا، شایستگی و تعهد سازمانی مشخص شد که هر یک از متغیرها در پیش بینی یادگیری سازمانی تأثیر دارند.

جدول ۳: خلاصه رگرسیون چندگانه برای سنجش تأثیر مؤلفه های اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی

سطح معناداری	آماره T	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده		عرض از مبدا
		BETA	B	
۰۰۰/۰	-۷۰۴/۴		۳۹۵/۷۰	عرض از مبدا
۰۶۸/۰	-۸۵۱/۱	-۲۳۵/۰	-۵۹۲/۱	درستی و صداقت
۰۱۸/۰	۴۲۶/۲	۳۰۸/۰	۰۸۹/۲	قابلیت اتکا
۸۲۶/۰	۲۲۰/۰	۰۲۶/۰	۱۳۶/۰	شایستگی
۰۱۵/۰	۴۸۴/۲	۳۰۸/۰	۷۴۲/۲	تعهد سازمانی
F=۵۸۰/۴	F سطح معناداری = ۰۰۲/۰			
R=۴۵۵/۰	R ² = ۲۰۷/۰ تعدیل یافته			

تعهد سازمانی (۷۴۲/۲) + شایستگی (۱۳۶/۰) + قابلیت اتکا (۰/۸۹۲) + درستی و صداقت (۵۹۲/۱) - یادگیری سازمانی

بنابر جدول فوق، در تحلیل رگرسیون به روش چندگانه استاندارد نشان می دهد؛ ضریب همبستگی چندگانه بین چهار مؤلفه اعتماد سازمانی یعنی: درستی و صداقت، قابلیت اتکا، شایستگی و تعهد سازمانی با متغیر یادگیری سازمانی ۴۵۵/۰ و واریانس مشترک آن ها برابر با ۲۰۷/۰ حاصل شده است، در واقع ۲۱ درصد یادگیری سازمانی به وسیله مؤلفه های اعتماد سازمانی تبیین می شود. و با توجه به سطح معناداری محاسبه شده مربوط به نتایج تحلیل واریانس نیز از ۰/۱۰ کمتر است؛ بنابراین می توان با اطمینان ۹۹ درصد نتیجه گرفت که واریانس مشترک محاسبه معنادار است. برای تدوین معادله پیش بینی یادگیری سازمانی بر اساس مؤلفه های اعتماد سازمانی و با توجه به ضرایب رگرسیونی محاسبه شده، می توان یادگیری سازمانی را بر پایه اعتماد سازمانی در سطح معنی داری ۰/۱۰ پیش بینی کرد. فرمول پیش بینی یادگیری سازمانی بر پایه اعتماد سازمانی به قرار زیر است:

$$X = - (1.592y) + (2.089z) + (0.136p) + (2.742m)$$

یادگیری سازمانی = X، درستی و صداقت = y، قابلیت اتکا = z، شایستگی = p، تعهد سازمانی = m

بحث و نتیجه گیری

نخستین یافته حاکیست که اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش بابل بالاتر از حد متوسط است. و این یافته با نتیجه پژوهش یوسفی و همکاران (۱۳۸۴)، قدمگاهی و آهنچیان (۱۳۸۴) و علی (۲۰۱۲) مطابق است، میان وضعیت موجود مدارس از نظر یادگیرنده بودن با وضعیت آرمانی در پنج اصل تئوری سنگه فاصله وجود دارد. همچنین بر اساس متغیر اصلی پژوهش، تفاوت مقاطع تحصیلی معنادار است، در حالی که تفاوت نواحی آموزشی معنادار نیست. و دانشگاه در حد مناسبی از ویژگی های سازمان یادگیرنده برخوردار است و ارتباط مثبت و معناداری بین ابعاد سازمان یادگیرنده با رضایت از عملکرد تدریس و پژوهش اساتید وجود دارد. و میانگین نمره ابعاد اعتماد از نظر پرستاران بالاتر از حد متوسط بوده، با توجه به جنسیت و سمت (مدیر و کارمند) تفاوت معنی داری داشته است.

هدف بعدی بیان رابطه بین مؤلفه های اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی بوده که رابطه بین قابلیت اتکا، شایستگی و تعهد سازمانی با یادگیری سازمانی به اثبات رسید و این یافته با نتایج میرسپاسی و همکارانش (۱۳۹۲)، هاشمی (۱۳۸۵)، قربانی زاده و مشبکی (۱۳۸۵)، دکونینگ (۲۰۱۰)، بایلی (۲۰۰۷) پورشافعی و آراین (۱۳۸۹)، کونتوگورگیس و همکاران (۲۰۰۵)، موری (۲۰۰۳)، علیجانپور و همکاران (۱۳۹۲) و شیرازی و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت دارد چرا که؛ امتیاز رفتار شهروندی، در سازمانهایی که در آن فرهنگ حمایت مدار حاکم است، در مقایسه با سایر فرهنگها بیشتر است. همچنین امتیاز اجتناب از رفتارهای کناره گیرانه در فرهنگ حمایت مدار بیشتر از سایر فرهنگها می باشد. ۹ عامل تفکر سیستمی، یادگیری تیمی، مدل های ذهنی، بصیرت و آرمان مشترک، مهارت و سلطه شخصی، تجربه کردن با روش های جدید، درس گرفتن از تجربیات گذشته، یادگیری از دیگران و انتقال دانش است. و هر سازمان با توجه به اینکه تا چه مرحله از فرایند یادگیری سازمانی را به کار گرفته است و به چه میزان ویژگیهای سازمان یادگیرنده را به دست آورده است، در یکی

از سطوح یادگیرندگی سازمانها قرار می گیرد. و حمایت های ملموس (درک شده) سازمانی می تواند عدالت سازمانی را پیش بینی کند. رابطه مثبت و معناداری را بین یادگیری سازمانی و عملکرد تیمها در سطح فردی و تیمی به دست آورد. اما رابطه مؤلفه درستی و صداقت با یادگیری سازمانی مورد تأیید نرسید و این یافته با شیرازی و همکاران (۱۳۹۱)، فرهنگ و همکاران (۱۳۸۹)، زارعی متین و همکارانش (۱۳۸۸)، جعفری (۱۳۸۶)، چیانگ و چنگ (۲۰۱۲) و گیلپسی و همکاران (۲۰۰۸) مغایرت دارد چرا که: نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین تمام ابعاد اعتماد سازمانی و رفتارهای شهروندی بود. و از بین ابعاد مختلف اعتماد سازمانی، اعتماد نهادی بیشترین سهم را در تبیین تغییرات رفتار شهروندی سازمانی دارد. نهایتاً، آزمون میانگین یک جامعه نشان داد تمام ابعاد اعتماد سازمانی، همچنین تمام ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در این شرکت از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. و رابطه مثبتی میان اجتناب از عدم اطمینان، جمع گرایی بین گروهی، برابری جنسی، قاطعیت و نوع دوستی با اعتماد وجود دارد. از طرفی رابطه منفی میان فاصله قدرت و آینده گرایی با اعتماد وجود دارد و در نهایت رابطه معناداری بین جمع گرایی درون گروهی و عملکرد گرایی با اعتماد مشاهده نشده است.

عامل این پدیده یعنی عدم وجود رابطه بین درستی و صداقت با یادگیری سازمانی را می توان به عدم درک درستی و صداقت در بین کارکنان نسبت داد به گونه ای سبب شده تا بر مؤلفه های دیگر پیشی بگیرد، هماهنگی بین واکنش های صورت بر اساس گفتار و قانون مداری می تواند بر افزایش رابطه بین درستی و صداقت و یادگیری سازمانی بیفزاید؛ از سوی دیگر تقویت شایستگی می تواند به افزایش رابطه بین اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی منجر گردد.

منابع

فارسی

- رضائیان، ع. و رحیمی، فال. (۱۳۸۷). **بررسی تأثیرگذاری عدالت رویه ای بر رفتار شهروندی سازمان با لحاظ کردن نقش اعتماد سازمانی**، مجله چشم انداز مدیریت، شماره ۲۹.
- دانایی فرد، ح. و الوانی، س. م. و آذر، ع. (۱۳۸۷)، **روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت، رویکردی جامع**، انتشارات صفار، اشرافی.
- صادقی مال امیری، م. (۱۳۸۶)، **خلاصیت (رویکردی سیستمی، فرد، گروه، سازمان)**. انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)
- کول کویت، ج ای، و لیپین، ج او و مایکل، ج و. (۱۳۹۰)، **مدیریت رفتار سازمانی: بهبود عملکرد و تعهد در سازمان**، فیضی، محمد، قادری، اسماعیل و علیزاده، مهدی (مترجمین)، اردبیل، انتشارات محقق اردبیلی.
- زارعی متین، ح. و طهماسبی، ر. و موسوی، سم. و (۱۳۸۸). **نقش مؤلفه های فرهنگ سازمانی در اعتماد سازی**، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، صص ۱۷۶-۱۴۵.
- سیدجوادین، ر. و فراحی، مم. و طاهری عطار، غ. (۱۳۸۷)، **شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و سازمانی**، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان.

- نعامی، عال. و شکرکن، ح، (۱۳۸۵)، بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۸، ۷۹-۹۲.

انگلیسی

- ALI, A&Kuldeep, K., and Ekta, R. (September 2012), **Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment**, *International journal of business and management*.vol.4, NO.9.
- Colquitt.J.A,Lepine. J. A and Wesson.M.J (2010), **Organization Behavior: Essential for Improving performance and commitment**, McGraw-hill International,pp : 32-43.
- Colquitt, J.A., Canlon, D.E., Wesson, M.J., and Porter, C.O.L.H (2001), **Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of Organizational Justice research**. *Journal of Applied Psychology*. 86(3):425-445.
- Colquitt.J.A,Lepine. J. A and Wesson. M.J (2009), **Organization Behavior: Improving performance and commitment in the work place**, McGraw-hill International.