

آزمون الگوی مفهومی ارتباط بین اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی از طریق اینرسی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری^{۱*}، غلامرضا صفری^۲، محمد باقر هاشمی^۳

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

۳. گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

چکیده

هدف از انجام این مطالعه، آزمون الگوی مفهومی ارتباط بین اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی از طریق اینرسی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و همچنین از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری در این مطالعه، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس که ۱۱۴ نفر بوده و با توجه به جدول مورگان، ۹۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفته است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود. در این مطالعه از پرسشنامه های استاندارد اعتماد سازمانی الونن و همکاران (۲۰۰۸)، اینرسی سازمانی پولایتز و کاراهانا (۲۰۱۲) و یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۹۳۸، ۰/۷۹۰ و ۰/۸۸۳ بودند. به منظور توصیف داده‌ها از روشهای آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که بین اعتماد سازمانی و مؤلفه های آنها با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار؛ بین اینرسی سازمانی و مؤلفه های آنها با یادگیری سازمانی رابطه منفی و معنادار و همچنین بین اعتماد سازمانی و مؤلفه های آنها با اینرسی سازمانی رابطه منفی و معکوس برقرار بود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که یادگیری سازمانی را می توان بر اساس اعتماد سازمانی و مؤلفه های اعتماد جانبی، عمودی و نهادی پیش بینی کرد. یادگیری سازمانی را می توان بر اساس اینرسی سازمانی و مؤلفه های اینرسی بینشی و تجربه پیش بینی کرد. همچنین، می توان اینرسی سازمانی را بر اساس اعتماد سازمانی و مؤلفه اعتماد عمودی پیش بینی کرد. در نهایت، نتایج حاصل از تحقیق نشان داده است که رابطه اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی اینرسی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، معنادار نشده است.

کلمات کلیدی: اعتماد سازمانی، یادگیری سازمانی، اینرسی سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۰۷

* نویسنده مسئول: امید صفری، استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران، پست الکترونیکی: omidsafari11@yahoo.com



Original Article

Testing the Conceptual Model of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Learning through Organizational Inertia in the Staff of the General Directorate of Sports and Youth of Fars

Omid Safari^{1*}, Gholamreza Safari², Mohammad Bagher Hashemi³

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran.

3. Department of Physical Education, Noorabad Mamsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to The relationship between organizational trust and organizational learning through organizational inertia in the staff of the General Directorate of Sports and Youth of Fars. This research was applied in terms of purpose, as well as descriptive-correlational in terms of nature and method and cross-sectional in terms of time. The statistical population in this study is all employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars, which is 114 people and according to Morgan table, 90 employees have been studied as a sample. The sampling method was stratified random. In this study, standard questionnaires of organizational trust of Elonen et al. (2008), organizational inertia of Politez and Karahana (2012) and organizational learning of Nife (2001) were used. The validity of the questionnaires was confirmed by the final approval of the supervisor and the reliability was confirmed by calculating Cronbach's alpha for all three questionnaires which were 0.938, 0.790 and 0.883 and more than 0.70, respectively. Pearson correlation test, regression analysis and structural equation modeling and SPSS and PLS software were used to answer the research questions. The results of Pearson correlation test showed a positive and significant relationship between organizational trust and their components with organizational learning; There was a negative and significant relationship between organizational inertia and their components with organizational learning and also a negative and inverse relationship between organizational trust and their components with organizational inertia. The results of regression analysis showed that organizational learning can be predicted based on organizational trust and the components of lateral, vertical and institutional trust. Organizational learning can be predicted based on organizational inertia and inertial components of insight and experience. Also, organizational inertia can be predicted based on organizational trust and the vertical trust component. Finally, the results of structural equation modeling have shown that The relationship between organizational trust and organizational learning through organizational inertia in the staff of the General Directorate of Sports and Youth of Fars, is not significant.

Keywords: Organizational Trust, Organizational Learning, Organizational Inertia

Received: 15/01/2023

Accepted: 28/08/2024

*Corresponding Author: Omid Safari, Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran, Email: omidsafari11@yahoo.com

مقدمه

یادگیری سازمانی یک شکل خاص از توسعه یادگیری در سازمان به وسیله افراد کلیدی سازمان است که می توانند با تغییرات متعاقب سازمان مرتبط باشند. تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان ها، یادگیری بهتر و سریع تر نسبت به رقباست. چرا که یادگیری، عامل اصلی، کلیدی و مورد نیاز سازمانی است که می خواهد در دنیای نوین اقتصادی و محیط رقابتی پا بر جا بماند. به باور سونگ^۱، رئیس انجمن آموزش و توسعه ی آمریکا (۲۰۰۲)، امروزه یادگیری جاده ی حیاتی شناخت و انطباق با سرعت فزاینده ی تغییر است (صادق خبیجی، ۱۳۹۷). در عصر اطلاعات و فناوری برکسی پوشیده نیست که در دنیای رقابتی امروز، سازمان ها با تغییرات سریع، مبهوت کننده و شگفت آوری مواجه هستند؛ بقاء، موفقیت و در نتیجه مزیت رقابتی آن ها به قابلیت های یادگیری سازمانی بستگی دارد، که بایستی برای سازگاری با این تغییرات توسعه دهند و به بهترین شکل بکار ببرند (شاه نظری و همکاران، ۱۴۰۰). عوامل زیادی با یادگیری سازمانی در ارتباط می باشند، که در این مطالعه به بررسی اعتماد سازمانی و اینرسی سازمانی پرداخته می شود. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان ها دارد؛ برعکس، هزینه های بی اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطرپذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می تواند سنگین باشد (مجیدی و همکاران، ۱۳۹۵). اعتماد مفهومی پیچیده و سیال است. اعتماد به عنوان باور به اینکه فردی می تواند به کسی یا چیزی تکیه کند، تعریف شده است، اما تعریفی جامع و جهانی درباره اعتماد که قابل کاربرد در همه موقعیت ها باشد، وجود ندارد. اعتماد سازمانی، انتظارات مثبت کارکنان نسبت به سیاست ها و اعمال سازمان است که آنان را متأثر

می کند و همچنین، احساس اعتماد و حمایتی است که کارکنان نسبت به سازمان و کارفرمایشان دارند یا ایمان کارکنان به رهبران سازمان و اعتقاد به اینکه در نهایت، اقدامات سازمان به کارکنان سود می رساند، تعریف شده است (بوزیک^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). اعتماد کارکنان به سازمان نشان دهنده وابستگی روانی آن ها به رابطه کاری با سازمان است (جیانگ و چن^۳، ۲۰۱۷). اگر کارکنان معتقد باشند که می توانند به همکاران خود اعتماد کنند، آنگاه می توانند انرژی خود را بر حفاظت از خود و عملکرد سازمانی متمرکز کنند. در چنین شرایطی مشکلات سازمانی کاهش می یابد. فقدان اعتماد در سازمان موجب اجتناب از پاسخ دهی، احساس بدگمانی و حسادت، شایعه سازی، تلاش برای فاصله گرفتن از کار و عدم صداقت در اهداف سازمانی می شود و می تواند کاهش تعهد به سازمان و رضایت شغلی را به همراه داشته باشد. (یلماز^۴، ۲۰۱۸). سیستم اداری بی شک مهمترین نظام سیاسی هر کشور است به نحوی که هر گونه پیشرفت و توسعه ی جامعه منوط به عملکرد سالم و سازگار این سیستم است. یکی از انتقادهای که به سیستم اداری کشور وارد بوده است عدم انطباق پذیری و پاسخگویی به موقع این سازمان ها با تغییر و تحول محیط داخلی و خارجی است. این عدم انطباق پذیری ریشه در سکون و بی تحرکی سازمانی و یا به عبارتی اینرسی سازمانی دارد. اینرسی سازمانی، مقاومتی است که سازمان در برابر تغییر و تحول محیطی از خود بروز می دهد. همچنین اینرسی سازمانی مجموعه عواملی است که مانع شناسایی تهدیدات محیطی برای سازمان است و باعث می شود سرعت تطبیق پذیری سازمان با محیط کندتر شود (فریدی و همکاران، ۱۳۹۹). صادقی علویجه و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه ای به بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش

²-Bozic

³-Jiang & Chen

⁴- Yilmaz

¹- Song

سازمانی باعث اعتماد بیشتری می‌شود و فضای اعتماد سازمانی زیاد، یادگیری سازمانی را افزایش می‌دهد. در سازمانی با تکنولوژی پیشرفته، کارکنانی که اعتماد سازمانی بیشتری در میان همکاران خود دارند، بیشتر به انجام دادن رفتارهایی مایل هستند که به نفع سازمان و ارتقای خلاقیت سازمانی است. آنینها و دووک^۶ (۲۰۱۵)، در مطالعه‌ای به بررسی اعتماد بین فردی در راستای یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج مطالعه آنان نشان داده است که افزایش اعتماد بین فری کارکنان منجر به افزایش یادگیری سازمان شده است. بنابراین سازمان‌های ورزشی به دلیل نوع رسالت اجتماعی و ساختاری که دارند دارای برخی تفاوت‌های مشخص با سایر سازمان‌ها هستند. از این رو نیاز به مطالعات تخصصی نیز دارند تا بتوانند به شناخت متغیرهای محیط داخلی و خارجی خود و ارتباط بین آن‌ها بپردازند. در اولین گام می‌توان بررسی رفتار سازمان نسبت به محیط و کارکنان و دومین گام می‌تواند بررسی رفتار کارکنان نسبت به سازمان باشد. در دهه‌های اخیر شاهد رشد روز افزون استفاده از علم و تکنولوژی در ورزش هستیم و کشور ایران برای اینکه در این مقوله عقب‌نماند نیاز به افزایش یادگیری در سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با ورزش می‌باشد. استان فارس به عنوان یکی از قطب‌های ورزش کشور، نیاز مبرم به توسعه علم و دانش و افزایش بحث یادگیری سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان این استان می‌باشد که تا حدودی مورد غفلت واقع شده است. اداره کل ورزش و جوانان فارس نیز نیاز به افزایش یادگیری سازمانی جهت افزایش توان پاسخگویی سازمانی می‌باشد و لذا شناخت عوامل مرتبط با یادگیری سازمانی در این اداره کل می‌تواند راهگشای حل مشکلات و کمک به برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری مثبت جهت آینده باشد. بنابراین چالش اصلی این مطالعه، آزمون الگوی مفهومی ارتباط بین اعتماد سازمانی و یادگیری

میانجی اینرسی سازمانی مورد مطالعه: اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان اصفهان پرداختند. براساس نتایج اعتماد سازمانی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی بر یادگیری سازمانی، تاثیر مستقیم و معنادار دارد، اعتماد جانبی بر یادگیری سازمانی تاثیر معناداری ندارد و همچنین میانجیگری اینرسی سازمانی در رابطه اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی تایید نشد. سارانی و حیدرزادگان (۱۳۹۷)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با نوآوری سازمانی، یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان پرداختند. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین مولفه‌های قابلیت اتکا، شایستگی و متغیر اعتماد سازمانی با متغیر یادگیری سازمانی نوآوری سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون خطی نشان می‌دهد که مولفه نوآوری شخصی و یادگیری سازمانی، اعتماد سازمانی کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان را پیش‌بینی می‌کند. عبدالله زاده و ضامنی (۱۳۹۴)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه اعتماد سازمانی با یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر بابل پرداختند. یافته‌ها 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 می‌گردد. جیانگ و چن^۵ (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت پرداختند. اعتماد سازمانی، آثار مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد. اعتماد

⁶- Aninha& Dolke

⁵- Jiang & Chen

متغیرهای تحقیق از تحلیل رگرسیون و در نهایت برای بررسی نقش واسطه ای و آزمون برازش لگو از روش تحلیل مسیر استفاده گردید.

سازمانی از طریق اینرسی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بوده است.

روش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود. که از این تعداد و با استفاده از روش نمونه گیری کل شمار جدول تعداد ۹۰ نفر با محقق همکاری کردند. در این مطالعه از پرسشنامه های استاندارد اعتماد سازمانی الونن و همکاران (۲۰۰۸)، اینرسی سازمانی پولایتز و کاراهانا (۲۰۱۲) و یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت کاملاً موافق تا کاملاً مخالف استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۹۳۸، ۰/۷۹۰ و ۰/۸۸۳ بودند. در بخش تحلیل داده های پژوهش به منظور تعیین نرمال و یا غیر نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون، برای پیش بینی

یافته ها

جدول ۱، ضریب همبستگی متغیرهای اعتماد سازمانی و مؤلفه های آن را با یادگیری سازمانی نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۹۵ بوده و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می باشد. همچنین بین مؤلفه های اعتماد سازمانی یعنی اعتماد جانبی با یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۵۲۲، اعتماد عمودی و یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۵۱۷، و اعتماد نهادی و یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۱۴ وجود دارد که از لحاظ آماری و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می باشند. با توجه به این یافته می توان گفت که با افزایش اعتماد سازمانی، یادگیری سازمانی افزایش می یابد و بالعکس.

جدول ۱- همبستگی بین اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی

متغیرها	یادگیری سازمانی	درجه آزادی	معناداری
اعتماد سازمانی	۰/۶۹۵**	۹۲	۰/۰۰۱
اعتماد جانبی	۰/۵۲۲**	۹۲	۰/۰۰۱
اعتماد عمودی	۰/۵۱۷**	۹۲	۰/۰۰۱
اعتماد نهادی	۰/۴۱۴**	۹۲	۰/۰۰۱

یعنی اینرسی بینشی با یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۶۰۲-، اینرسی تجربه و یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۵۶۹-، اینرسی روانشناختی و یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۵۵۰-، اینرسی هزینه های غیرقابل بازگشت و یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۵۱۹-، و اینرسی هزینه های مبادلاتی و یادگیری سازمانی همبستگی برابر با

جدول ۲، ضریب همبستگی متغیرهای اینرسی سازمانی و مؤلفه های آن را با یادگیری سازمانی نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین اینرسی سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه منفی و معکوس وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۸۲- بوده و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می باشد. همچنین بین مؤلفه های اینرسی سازمانی

۰/۴۵۳- وجود دارد که از لحاظ آماری و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشند. با توجه به این یافته می‌توان گفت که با افزایش اینرسی سازمانی، یادگیری سازمانی کاهش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۲- همبستگی بین اینرسی سازمانی و یادگیری سازمانی

متغیرها	یادگیری سازمانی	درجه آزادی	معناداری
اینرسی سازمانی	-۰/۵۸۲***	۹۲	۰/۰۰۱
اینرسی بینشی	-۰/۶۰۲***	۹۲	۰/۰۰۱
اینرسی تجربه	-۰/۵۶۹***	۹۲	۰/۰۰۱
اینرسی روانشناختی	-۰/۵۵۰***	۹۲	۰/۰۰۱
اینرسی هزینه‌های غیر قابل بازگشت	-۰/۵۱۹***	۹۲	۰/۰۰۱
اینرسی هزینه‌های مبادلاتی	-۰/۴۵۳***	۹۲	۰/۰۰۱

جانبی با اینرسی سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۷۸-، اعتماد عمودی و اینرسی سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۷۹-، و اعتماد نهادی و اینرسی سازمانی همبستگی برابر با ۰/۲۸۰- وجود دارد که از لحاظ آماری و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشند. با توجه به این یافته می‌توان گفت که با افزایش اعتماد سازمانی، اینرسی سازمانی کاهش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۳، ضریب همبستگی متغیرهای اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن را با اینرسی سازمانی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین اعتماد سازمانی و اینرسی سازمانی رابطه منفی و معکوس وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۸۶- بوده و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین مؤلفه‌های اعتماد سازمانی یعنی اعتماد

جدول ۳- همبستگی بین اعتماد سازمانی و اینرسی سازمانی

متغیرها	اینرسی سازمانی	درجه آزادی	معناداری
اعتماد سازمانی	-۰/۵۸۶***	۹۲	۰/۰۰۱
اعتماد جانبی	-۰/۳۷۸***	۹۲	۰/۰۰۱
اعتماد عمودی	-۰/۳۷۹***	۹۲	۰/۰۰۱
اعتماد نهادی	-۰/۲۸۰***	۹۲	۰/۰۰۱

دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ($p < 0/05$). پس می‌توان نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی را می‌توان بر اساس اعتماد سازمانی پیش‌بینی کرد.

جدول ۴، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات یادگیری سازمانی بر اساس اعتماد سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار t مشاهده شده برای اعتماد سازمانی برابر با ۹/۱۷۶، به

جدول ۴- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات یادگیری سازمانی بر اساس اعتماد سازمانی

معناداری	t	ضرایب استاندارد	
		B	خطای معیار
۰/۰۰۵	۲/۸۶۴	-	۰/۳۴۱
۰/۰۰۱	۹/۱۷۶	۰/۶۹۵	۰/۰۷۹

(ثابت) ۰/۹۷۸
اعتماد سازمانی ۰/۷۲۵

برابر با ۱/۸۵۲ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ($p < 0.05$). پس می‌توان نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی را می‌توان بر اساس مؤلفه‌های اعتماد جانبی، عمودی و نهادی پیش‌بینی کرد.

جدول ۵، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات یادگیری سازمانی بر اساس مؤلفه‌های اعتماد سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار t مشاهده شده برای مؤلفه‌های اعتماد جانبی برابر با ۲/۹۴۲، اعتماد عمودی برابر با ۳/۶۰۳ و اعتماد نهادی

جدول ۵- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات یادگیری سازمانی بر اساس مؤلفه‌های اعتماد سازمانی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		B	
		ضرایب غیراستاندارد	خطای معیار		
۰/۰۰۱	۷/۶۴۴	-	۰/۲۶۹	۲/۰۶۰	(ثابت)
۰/۰۰۴	۲/۹۴۲	۰/۲۹۴	۰/۰۶۳	۰/۱۸۶	اعتماد جانبی
۰/۰۰۱	۳/۶۰۳	۰/۳۳۴	۰/۰۶۰	۰/۲۱۵	اعتماد عمودی
۰/۰۴۷	۱/۸۵۲	۰/۱۷۴	۰/۰۵۲	۰/۰۹۶	اعتماد نهادی

به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ($p < 0.05$). پس می‌توان نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی را می‌توان بر اساس اینرسی سازمانی پیش‌بینی کرد.

جدول ۶، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات یادگیری سازمانی بر اساس اینرسی سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار t مشاهده شده برای اینرسی سازمانی برابر با ۶/۷۹۱،

جدول ۶- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات یادگیری سازمانی بر اساس اینرسی سازمانی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		B	
		ضرایب غیراستاندارد	خطای معیار		
۰/۰۰۱	۲۶/۸۲۰	-	۰/۲۰۳	۵/۴۳۹	(ثابت)
۰/۰۰۱	-۶/۷۹۱	-۰/۵۸۲	۰/۰۶۶	-۰/۴۵۰	اینرسی سازمانی

می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۴۹). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۴۹ (تقریباً ۵۰٪) یادگیری سازمانی از طریق مؤلفه‌های اعتماد سازمانی تبیین می‌شود.

- مولفه‌های اینرسی سازمانی قابلیت پیش‌بینی معنادار یادگیری سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد.

جدول ۷، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات یادگیری سازمانی بر اساس مؤلفه‌های اینرسی سازمانی را نشان

جدول ۷- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات یادگیری سازمانی بر اساس مؤلفه‌های اینرسی سازمانی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		B	
		ضرایب غیراستاندارد	خطای معیار		
۰/۰۰۱	۲۶/۴۵۷	-	۰/۲۳۰	۶/۰۸۵	(ثابت)
۰/۰۰۲	-۳/۱۷۷	-۰/۶۳۹	۰/۱۶۷	-۰/۵۳۱	اینرسی بینشی
۰/۰۰۲	-۳/۱۹۲	-۰/۳۵۹	۰/۰۷۹	-۰/۲۵۱	اینرسی تجربه
۰/۱۲۹	۱/۵۳۱	۰/۳۱۶	۰/۱۵۳	۰/۲۳۵	اینرسی روانشناختی
۰/۰۶۰	-۱/۹۰۴	-۰/۱۸۶	۰/۰۷۳	-۰/۱۴۰	اینرسی هزینه‌های غیرقابل بازگشت
۰/۶۶۳	۰/۴۳۷	۰/۰۴۶	۰/۰۸۰	۰/۰۳۵	اینرسی هزینه‌های مبادلاتی

دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ($p < 0.05$). پس می‌توان نتیجه گرفت که اینرسی سازمانی را می‌توان بر اساس اعتماد سازمانی پیش‌بینی کرد.

جدول ۸، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات اینرسی سازمانی بر اساس اعتماد سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار t مشاهده شده برای اعتماد سازمانی برابر با $-6/864$ ، به

جدول ۸- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات اینرسی سازمانی بر اساس اعتماد سازمانی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		B	
		ضرایب استاندارد	خطای معیار		
0/001	12/838	-	0/498	6/390	(ثابت)
0/001	-6/864	-0/586	0/115	-0/791	اعتماد سازمانی

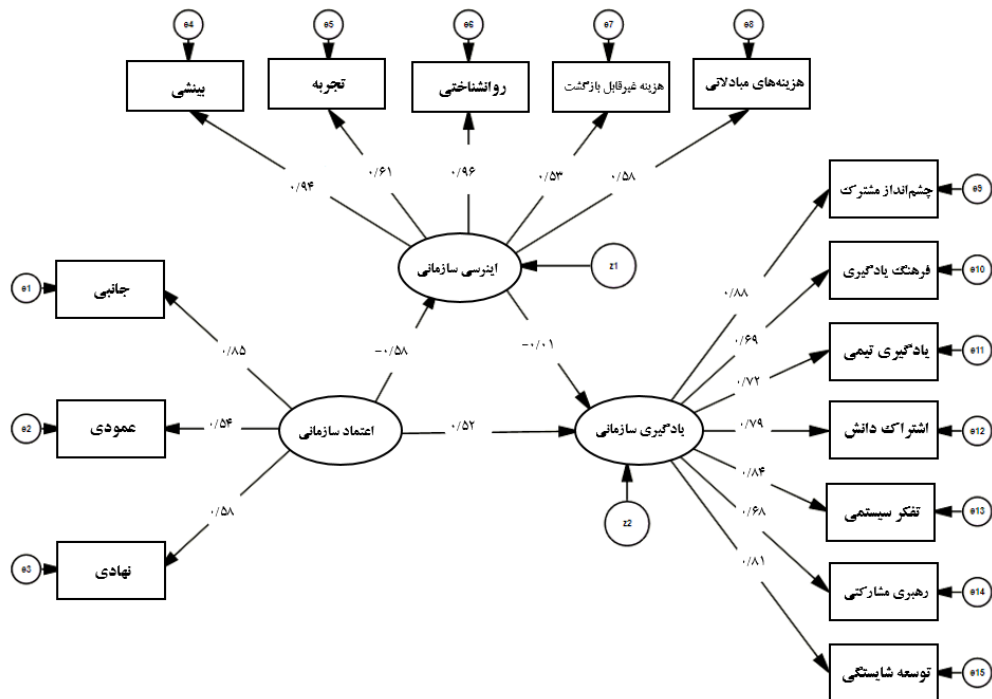
$-2/350$ ، به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($p < 0.05$). اما این مقدار برای مؤلفه‌های اعتماد جانبی برابر با $-1/920$ و اعتماد نهادی برابر با $-0/993$ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد ($p > 0.05$). پس می‌توان نتیجه گرفت که اینرسی سازمانی را می‌توان بر اساس مؤلفه اعتماد عمودی پیش‌بینی کرد.

- مؤلفه‌های اعتماد سازمانی، قابلیت پیش‌بینی معنادار اینرسی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد.

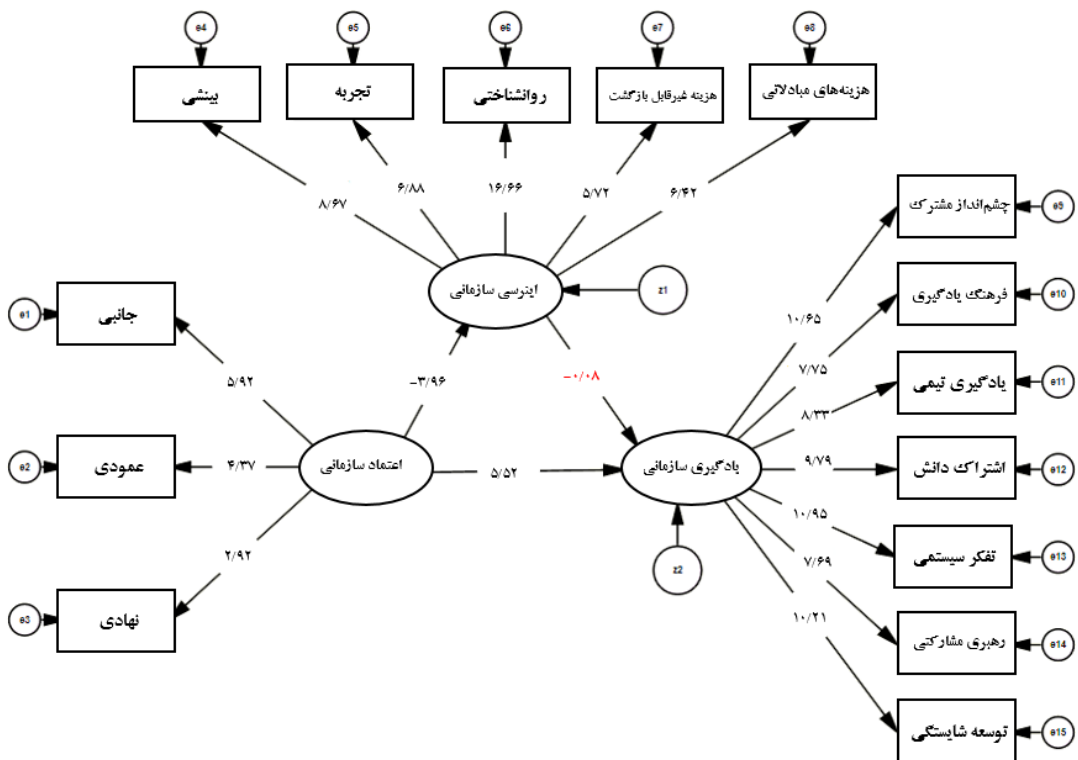
جدول ۹، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات اینرسی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های اعتماد سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار t مشاهده شده برای مؤلفه اعتماد عمودی برابر با

جدول ۹- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات اینرسی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های اعتماد سازمانی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		B	
		ضرایب استاندارد	خطای معیار		
0/001	12/185	-	0/400	4/878	(ثابت)
0/058	-1/920	-0/220	0/094	-0/180	اعتماد جانبی
0/021	-2/350	-0/251	0/089	-0/208	اعتماد عمودی
0/353	-0/933	-0/101	0/077	-0/072	اعتماد نهادی



شکل ۱- مدل آزمون شده براساس ضرایب مسیر استاندارد



شکل ۲- مدل آزمون شده با مقادیر تی

شکل ۲. مدل نهایی نقش میانجی اینرسی سازمانی در رابطه اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی را نشان می‌دهد. در مدل سازی معادلات ساختاری قبل از اینکه مدل پذیرفته شود باید مشخص شود که آیا داده-

ها با مدل مفهومی پژوهش برازش دارد یا خیر. متخصصان شاخص‌های را به منظور بررسی برازش مدل ارائه داده‌اند. چنانچه شاخص‌های مدل با آنچه متخصصان ارائه داده‌اند همسو باشد می‌توان گفت که

با $0/923$ می‌باشد و شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر با $0/907$ می‌باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار $0/9$ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر $0/073$ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است.

داده‌ها با مدل برازش دارد. در جدول زیر شاخص‌های برازش داده‌ها با مدل مفهومی ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، شاخص کای اسکوئر بهنجار (CMIN/df) برابر با $1/964$ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می‌باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل $0/907$ می‌باشد. شاخص توکر-لویس (TLI) برابر با $0/902$ می‌باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر

جدول ۱۰- شاخص‌های برازش مدل نقش میانجی اینرسی سازمانی در رابطه اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی

مقدار شاخص	معادل فارسی	علامت اختصاری
$0/923$	شاخص برازش تطبیقی	CFI
$0/902$	شاخص توکر-لویس	TLI
$0/907$	شاخص برازش هنجار شده	NFI
$0/907$	شاخص نیکویی برازش	GFI
$0/073$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
$1/964$	کای اسکوئر بهنجار شده	CMIN/DF

سازمانی به میزان $0/58$ - بر اینرسی سازمانی تأثیر منفی دارد. ضریب مسیر اینرسی سازمانی به یادگیری سازمانی برابر $0/01$ - می‌باشد و این نشان می‌دهد که اینرسی سازمانی به میزان $0/01$ - بر یادگیری سازمانی تأثیر منفی و غیرمعناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود اینرسی سازمانی در رابطه بین اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی نقش میانجی معناداری ایفا نمی‌کند.

جدول ۱۱، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر اعتماد سازمانی به یادگیری سازمانی برابر $0/52$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در اعتماد سازمانی، یادگیری سازمانی به میزان $0/52$ تغییر می‌کند. ضریب مسیر اعتماد سازمانی به یادگیری سازمانی برابر $0/58$ - می‌باشد و این نشان می‌دهد که اعتماد

جدول ۱۱- نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	B	SE	t	معناداری	اثر غیرمستقیم
۱	اعتماد سازمانی به یادگیری سازمانی	$0/517$	$0/175$	$5/521$	$0/001$	$0/005$
۲	اعتماد سازمانی به اینرسی سازمانی	$-0/576$	$0/146$	$-3/955$	$0/001$	-
۳	اینرسی سازمانی به یادگیری سازمانی	$-0/010$	$0/071$	$-0/084$	$0/933$	-

مانند نگاه کردن به همه افراد به طور مساوی و با احترام، در نظر گرفتن آینده و رفاه کارکنان، یکسان نمودن گفتار و کردار (حرف و عمل) مدیران، تدوین برنامه مشخص و چشم انداز استراتژیک قوی برای رویارویی با چالش‌های آتی و...؛ افزایش اعتماد

بحث

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین اعتماد سازمانی و مولفه‌های آن با یادگیری سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد. که با افزایش اعتماد نهادی از طریق فعالیت‌هایی

عمودی از طریق فعالیت هایی مانند بطور کلی، وفاداری مدیران سازمان به قول های خود، داشتن دانش و مهارت های لازم در حوزه تخصصی، رفتارهای باز مدیران با مسائل کارکنان، توجه به صداقت به عنوان یک ارزش کلیدی در عملیات و... و در نهایت افزایش اعتماد جانبی از طریق افزایش مهارت ها و تخصص کارکنان، توجه به رفع مشکلات همدیگر و... می توانند زمینه را برای افزایش یادگیری سازمانی فراهم نمایند نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات صادقی علویچه و همکاران (۱۳۹۹)، سارانی و حیدرزادگان (۱۳۹۷)، عبدالله زاده و ضامنی (۱۳۹۴)، جیانگ و چن (۲۰۱۷) و آئینها و دووک (۲۰۱۵) همخوانی و مطابقت داشته است. با توجه به اینکه بین اینرسی سازمانی و مولفه های آن با یادگیری سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد. این سازمان برای مطابقت سریع با تغییر و تحولات جامعه جهانی نیاز به انطباق سریع دارند. وجود اینرسی سازمانی موجب می شود تا کارکنان در برابر تغییر مقاومت کنند و سعی کنند که در وضعیت موجود باقی بمانند و کمتر از خلاقیت و نوآوری پیروی کنند و لذا موجب می شود تا یادگیری سازمانی با کاهش روبرو گردد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات صادقی علویچه و همکاران (۱۳۹۹) و لیائو و همکاران (۲۰۰۸) همخوانی و مطابقت داشته است. در این پژوهش از آنجا که بین اعتماد سازمانی و مولفه های آن با اینرسی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد. در سازمان ها، اعتماد سازمانی میان کارکنان و مدیران کمرنگ تر شده است که علت آن، پیچیده تر شدن سازمان ها و تغییرات نیاز مشتریان است. بنابراین، یکی از دغدغه های سازمان ها بخصوص، سازمان های بزرگ همچون اداره ورزش و جوانان استان فارس، ایجاد اعتماد سازمانی میان کارکنان و مدیران است. برای اینکه کارکنان به سمت

تغییرات و دوری از مقاومت در برابر تغییر (اینرسی سازمانی) بروند، سازمان باید فضایی مناسب ایجاد کند؛ فضایی که در آن، افراد به همدیگر اعتماد کنند و روابطی اثربخش در سازمان داشته باشند. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات لی و همکاران (۲۰۱۸) و صادقی علویچه و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی و مطابقت داشته است. توجه یافته های این فرضیه که اعتماد سازمانی و مولفه های آن، قابلیت پیش بینی معنادار یادگیری سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارند. بنابراین داشتن اعتماد به اعضا و به استراتژی و چشم انداز سازمان، شایستگی ها و فناوری آن، ساختارها و فرایندهای منصفانه و سیاست های منابع انسانی، موجب می شود که بیشتر احساس خشنودی کنند و در نتیجه تلاش برای یادگیری بیشتر و کسب مهارت ها افزایش پیدا می کند. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات صادقی علویچه و همکاران (۱۳۹۹)، سارانی و حیدرزادگان (۱۳۹۷)، عبدالله زاده و ضامنی (۱۳۹۴)، جیانگ و چن (۲۰۱۷) و آئینها و دووک (۲۰۱۵) همخوانی و مطابقت داشته است. و از آنجا که اینرسی سازمانی و مولفه های آن، قابلیت پیش بینی معنادار یادگیری سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد. این نتیجه نشان می دهد که سازمان ها برای مطابقت سریع با تغییر و تحولات جامعه جهانی نیاز به انطباق سریع دارند. وجود اینرسی سازمانی موجب می شود تا کارکنان در برابر تغییر مقاومت کنند و سعی کنند که در وضعیت موجود باقی بمانند و کمتر از خلاقیت و نوآوری پیروی کنند و لذا موجب می شود تا یادگیری سازمانی با کاهش روبرو گردد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات صادقی علویچه و همکاران (۱۳۹۹) و لیائو و همکاران (۲۰۰۸) همخوانی و مطابقت داشته است. همچنین در تحقیق نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی و مولفه های آن، قابلیت پیش بینی معنادار اینرسی سازمانی در

فضای اعتمادسازی در سازمان را از طریق رعایت عدالت و انصاف میان کارکنان، داشتن رفتاری برپایه صداقت و درستی با کارکنان، اولویت قراردادن اهداف مشترک به جای اهداف فردی گسترش دهند.

منابع

سارانی، احمد؛ حیدرزادگان، علیرضا (۱۳۹۷)، رابطه بین اعتماد سازمانی با نوآوری سازمانی، یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، پنجمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران (با رویکرد فرهنگ مشارکتی).

شاه نظری، علی؛ قربانی، محمود؛ ناصری، نازیاسادات (۱۴۰۰)، طراحی مدل کیفی سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱۲، شماره ۲ - شماره پیاپی ۴۸.

صادق خبیجی، عیسی (۱۳۹۷)، رابطه بین اعتماد با تسهیم دانش و یادگیری سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران.

صافی علویجه، فریبا؛ شائمی برزکی، علی؛ تیموری، هادی (۱۳۹۹)، تاثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی اینرسی سازمانی مورد مطالعه: اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان اصفهان، فصلنامه پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، دوره: ۹، شماره: ۲.

عبدلله زاده، نرجس؛ ضامنی، فرشیده (۱۳۹۴)، بررسی رابطه اعتماد سازمانی با یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر بابل، نوآوری های مدیریت آموزشی، دوره ۱۰، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲.

فریدی زنگیر، ایوب؛ محرم زاده، مهرداد؛ ایمان زاده، مسعود (۱۳۹۹)، طراحی مدل اینرسی سازمانی براساس توانمندسازی کارکنان در ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۷، شماره ۱، شماره پیاپی ۲۵.

مجیدی کلپیر، سعیده؛ رادفر، رضا؛ طلوعی اشلقی، عباس (۱۳۹۵)، تاثیر اعتماد سازمانی بر موفقیت سیستم مدیریت دانش، مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۷.

Aninha, L. M. Dolke (2015). Interpersonal Trust and Organizational Learning Capability. *Administrative Science Quarterly*, 17, 229-239.

Bozic, B., Siebert, S., & Martin, G. (2019). A strategic action fields perspective on organizational trust repair. *European Management Journal*, 37(1), 58-66.

اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد. اعتماد به سازمان اساساً باعث ایجاد نوعی ارتباط معنادار مثبت بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می گردد آنها به سرپرستان و مدیران و فرایندهای کاری خود اعتماد پیدا می کنند این مساله باعث می شود که تمام گفتار و عمل مدیران خود را معنادار فرض کنند. بدین ترتیب که کارکنان احساس می کنند که هر آنچه که مدیران و سرپرستان در رابطه به فرایندهای تغییر می گویند معنادار و درست است. این فرایند به معناداری و درست بودن تغییر باعث می شود که تا کارکنان نوعی اعتماد اساسی به سازمان خود پیدا کنند. این اعتماد سبب می شود تا آنها تعهد به تغییر بیشتری را داشته باشند و آمادگی بسیار بالاتری را برای انجام تغییرات به دنبال داشته باشند و لذا اینرسی سازمانی کاهش می یابد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات لی و همکاران (۲۰۱۸) و صادقی علویجه و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی و مطابقت داشته است. در نهایت نتایج تحقیق نشان داد که بین اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی از طریق اینرسی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج این مطالعه با پیشینه نظری از جمله مطالعات صادقی علویجه و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی و مطابقت داشته است. بنابراین با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می توان پیشنهادات زیر در این سازمان ورزشی ارائه نمود:

-کارگاه هایی با متخصصان، کاربران پیشرو، تأمین کننده ها یا محققان که به توسعه ی ایده ها، روش ها و خدمات و محصولات جدید کمک می کنند، برگزار شود.

Jiang, Y. and Chen, W.K. (2017) Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *Eurasi Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(6), 2057-2068.

Lee, C.H.S. (2018) Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of

- practice. *Tourism Management*, 64, 258-270.
- Liao, S.H., Fei, W.C. and Liu, C.T. (2008) Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*, 28(4), 183-195.
- Yilmaz K. (2018). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *J Appl Sci*. 2008; 8(12): 2293-9.