

بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران

مرتضی غضنفری

استادیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر.

میترا دیلمقانی

استادیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر. (نویسنده مسئول)

mdilmaghani8@gmail.com

امیرحسین احمدی

کارشناس ارشد مدیریت کسب و کار.

چکیده

مقدمه و هدف: هدف این مقاله، بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران است.

روش پژوهش: روش تحقیق پیمایشی تحلیلی و از نوع همبستگی است. گردآوری اطلاعات از طریق روش‌های کتابخانه‌های و میدانی انجام گرفت. جامعه آماری کارکنان دانشگاه صنعتی مالک اشتر می‌باشد که استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری ۲۰۰ نفر است. تجزیه و تحلیل با نرم‌افزار LS P Smart انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران به میزان ۶۱٫۳ درصد تاثیر دارد، دلبستگی شغلی کارکنان بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه به میزان ۲۸٫۲ درصد تاثیر دارد و یادگیری سازمانی بر دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه به میزان ۷۰٫۷ درصد تاثیر دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به تایید فرضیه‌های تحقیق؛ پیشنهادهایی در خصوص افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران ارائه شده است.

کلید واژه‌ها: یادگیری سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی، دلبستگی شغلی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر.

مقدمه

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تاثیر داشته باشد، دلبستگی شغلی افراد سازمان می‌باشد. دلبستگی شغلی جهت‌گیری است که فرد می‌تواند داشته باشد و به نگرش شغلی معروف است. دلبستگی شغلی درجه‌ای است که فرد به صورت ذهنی، شناختی و روان‌شناختی مشغول شغلش می‌شود و به آن اهمیت و علاقه نشان می‌دهد. افراد دلبسته به شغل به شدت به کار و پیشرفت و ترقی، متعهد می‌شوند. افرادی که دلبستگی شغلی بالایی دارند، به نوعی خشنودی شغلی بالا، به خصوص، خشنودی از محتوای کار که آن را ذاتا خشنود کننده می‌دانند، تجربه می‌کنند. کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد از شغل خود خشنودتر و موفق‌ترند و میزان ترک کار و غیبت آنان در مقایسه با کارکنان با دلبستگی شغلی پایین کمتر است، بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها محیطی را به وجود آورند که کارکنان نتیجه کارشان را ببینند هنگامی که کارکنان نتیجه کارشان را ببینند احساس توانمندی بیشتری را تجربه می‌کنند.

بیان مساله

با توجه به لزوم تقویت بنیه دفاعی کشور در مقابل تهدیدات، توانمندسازی کارکنان در صنایع دفاعی امری لازم و اجتناب‌ناپذیر است. لذا با توجه به ماهیت دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران و وابسته بودن آن به صنایع دفاعی، بهره‌مندی از نیروهای دانشی در این دانشگاه و با توجه به ماهیت فعالیت‌های پژوهشی و تحقیقاتی و از طرف دیگر فشار و استرس زیاد موجود در صنایع وابسته به صنعت دفاعی لزوم توجه به محققین، کارشناسان و کارمندان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است این توجه می‌تواند زمینه را برای بروز خلاقیت و نوآوری و تاثیرگذاری بارز آن در بهبود محصولات و عملکرد صنعت دفاعی کشور فراهم نماید. اما موضوع بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران، با توجه به اینکه دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران، به عنوان

امروزه حضور فعال سازمان‌ها در عرصه رقابت جهانی با پیدایش مشاغل جدید و لزوم چند مهارتی شدن کارکنان، توانمندسازی آنان را امری اجتناب‌ناپذیر کرده است. توانمندسازی کارکنان یکی از موثرترین روش‌ها برای ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها به شمار می‌رود. اولین گام برای توانمندسازی کارکنان، شناخت عوامل مؤثر بر آن است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی عامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان است، از این‌رو، صاحب‌نظران مدیریت، یادگیری سازمانی را یکی از عوامل مرتبط با توانمندسازی کارکنان می‌دانند (اسکات، ۱۹۹۰؛ کانگر و کانگو ۱۹۹۸؛ اسپریتزر، ۱۹۹۷). توانمندسازی یکی از مهم‌ترین راهکارها برای ایجاد این ویژگی‌ها در افراد بوده و عامل انگیزشی جدید در محیط کاری پویاست. امروزه منشاء اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف فناوری نیست، بلکه خلاقیت، نوآوری، مثبت اندیشی، کیفیت، تعهد و توانایی کارکنان آن را شکل می‌دهد (گرسو، درازین، ۲۰۰۹). یکی از عواملی که می‌تواند بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تاثیر داشته باشد، یادگیری سازمانی افراد سازمان می‌باشد. اهمیت یادگیری مستمر و قوی در سازمان‌ها بسیار حیاتی بوده است. پدیده جهانی شدن و فناوری، سرعت و پیچیدگی تحولات به گونه‌ای افزایش یافته است که سازمان‌ها مجبور شده‌اند برای ادامه حیات همواره چیزهای بیشتری یاد بگیرند. از طرف دیگر امروزه توانمندسازی کارکنان به عنوان استراتژی افزایش عملکرد و تامین بقای سازمان باید مهم‌ترین مساله سازمان در نظر گرفته شود. در این شرایط بسیاری از سازمان‌ها، راه‌حل را افزایش قابلیت یادگیری سازمانی و اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و کوشش کرده‌اند با به کارگیری این برنامه‌ها، بر احساس کارکنان، با استفاده از یادگیری سازمانی و توانمندسازی افراد بر موانع درونی و بیرونی چیره شوند و زمینه را برای پرورش کارکنان توانمند فراهم سازند.

پایه اساسی یکی از مهم‌ترین وزارت‌خانه‌های کشور یعنی وزارت دفاع، به بیشترین میزان نوآوری نیازمند میباشد، نیاز به بررسی دارد. این پژوهش در نظر دارد تا با تمرکز بر کارکنان دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران به پاسخ این سوال دست یابد که یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران به چه میزان تاثیر دارد. هدف از انجام این تحقیق تعیین مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر توانمندسازی روانشناختی از جمله یادگیری سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران می‌باشد.

اهمیت و هدف پژوهش

امروزه داشتن کارکنان خلاق و متعهد به عنوان مهم‌ترین منبع سازمانی در نظر گرفته می‌شود. نیروی انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان است. توانمندسازی سالم‌ترین روش برای تسهیم قدرت است با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، تعهد و خود اتکایی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی کارکنان در امور سازمانی افزایش یافته و در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت. دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران که در خدمت آموزش و پژوهش حوزه‌های دفاعی است و هم‌چنین به دلیل ماهیت این دانشگاه و ارتباط نزدیک آن با بنیه دفاعی کشور نیاز بیشتری به توانمندسازی روانشناختی کارکنان خود دارد، چه بسا افزایش یادگیری سازمانی کارکنان این دانشگاه و شناسایی عوامل و ارتقای سطح دلبستگی کارکنان این مجموعه گره‌گشای افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران باشد. هدف از انجام این تحقیق بررسی برخی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر توانمندسازی روانشناختی از جمله یادگیری سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران می‌باشد و بدین‌مanner این عوامل چه نوع تاثیری بر توانمندسازی روانشناختی در میان کارکنان این سازمان دارد.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران تاثیر دارد.
- ۲- دلبستگی شغلی کارکنان بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران تاثیر دارد.
- ۳- یادگیری سازمانی بر دلبستگی شغلی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران تاثیر دارد.

ادبیات پژوهش

یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی بیانگر قابلیت توسعه یافته فکری و بهره‌رور است که از طریق تعهد به آن‌ها بهبود مستمر در سراسر سازمان حاصل می‌شود. این یادگیری از طریق چشم‌اندازهای مشترک، دانش و الگوهای ذهنی اعضای سازمان رخ می‌دهد و براساس دانش و تجربه گذشته یعنی براساس حافظه سازمانی ایجاد می‌شود (مارکوارت، ۱۹۹۶). در این پژوهش یادگیری سازمانی، نمره ایست که هر آزمودنی از طریق پاسخ به پرسشنامه یادگیری سازمانی توسط نیف و همکاران^۱ (۱۹۹۰) که دارای ابعاد مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، است؛ بدست می‌آورد.

توانمندسازی روانشناختی

توانمند سازی روانشناختی به عنوان مجموعه‌ای از حالت‌های روانشناختی تعریف می‌شود و به این‌گونه کارکنان درباره کارشان فکر و تجربه کسب می‌کنند و چه مقدار نقش و نفوذشان را در سازمان باور دارند، متمرکز است و باعث می‌شود که کارکنان احساس اعتماد به نفس و تمایل به موفقیت داشته باشند (واچاراکیار، ۲۰۰۸). منظور از توانمندسازی روانشناختی در این تحقیق نمره ایست که هر آزمودنی از طریق پاسخ به پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر که دارای چهار بعد احساس شایستگی، احساس معنی‌دار بودن، احساس موثر بودن و

احساس استقلال، است؛ بدست می‌آورد.

دلبستگی شغلی

نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغلی است که در آن فرد شغل و اجزای آن را از خود می‌داند، با آن تعیین هویت می‌کند، با اهداف و ارزش‌های سازمانی همسویی نموده و برای تحقق آن‌ها از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند و به فکر ترک سازمان و انتقال به سازمان دیگری نیست (انتصارفومنی، ۱۳۹۴). منظور از دلبستگی شغلی در این

پژوهش نمره ایست که هر آزمودنی از طریق پاسخ به پرسشنامه ۱۷ سؤالی شافلی که در سال ۲۰۰۲ توسط شوفلی و همکارانش که دارای سه زیرمقیاس اشتیاق کاری، دل دادن به کار و جذب کار شدن است؛ بدست می‌آورد.

پیشینه پژوهش

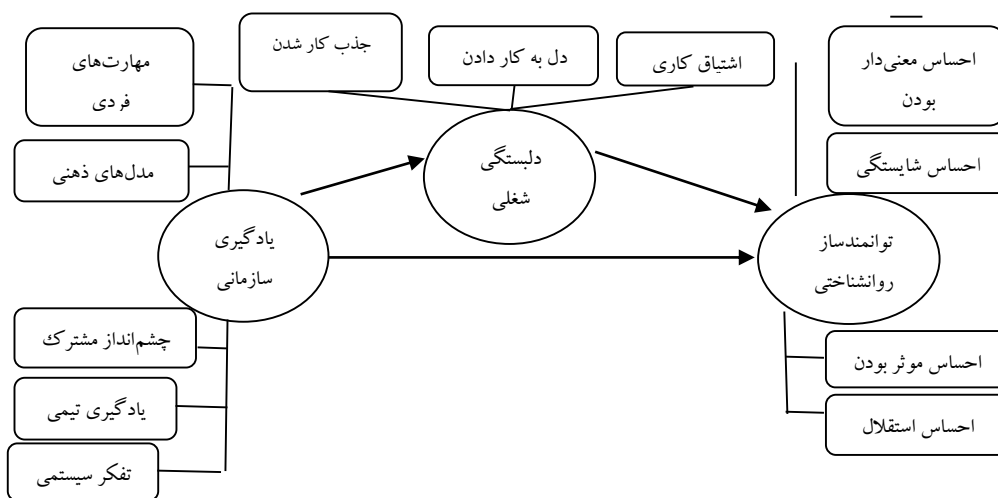
در جدول زیر خلاصه‌ای از ادبیات موجود در زمینه توانمندسازی کارکنان و یادگیری و دلبستگی شغلی ارائه می‌گردد.

جدول ۱- خلاصه نتایج پیشینه خارجی تحقیق

محقق سال انتشار	عنوان	نتایج
شفی ۱۳۸۵	بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی	بین توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد و هر چه سازمانی، کارکنان توانمندتری داشته باشد، یادگیری سازمانی بیشتر خواهد بود.
صمدی و سوری ۱۳۸۹	بررسی تاثیر توانمندسازی نیروی انسانی در دلبستگی کارکنان اداره کل تعاون استان همدان	توانمندسازی از دیدگاه شناختی شامل چهار بعد احساس شایستگی، احساس موثر بودن، احساس خودمختاری و احساس معنی‌دار بودن شغل است.
خانعلی‌زاده ۱۳۸۹	بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان	یادگیری سازمانی بر احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنی‌دار بودن و احساس اعتماد میان کارکنان، تاثیر مستقیمی دارد.
تیمورنژاد ۱۳۸۹	بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصاد و دارایی	بین توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد و هر چه سازمانی، کارکنان توانمندتری داشته باشد، یادگیری سازمانی بیشتر خواهد بود.
فرمانی و روانگرد ۱۳۹۲	بررسی رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز	بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.
نیستانی ۱۳۹۳	بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی	یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی تاثیر معناداری دارد.
مهدی خوبیان ۱۳۹۶	رابطه بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی در بین کارکنان اداری آموزش و پرورش قطب شهید برونسی	نتایج حاکی از این بود که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی کارکنان اداری آموزش و پرورش قطب شهید برونسی تربیت حیدریه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

توانمندسازی روانشناختی، فرهنگ یادگیری سازمانی و متغیرهای جمعیتی، تاثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی کارکنان در بخش دولتی کره دارد. از طرفی کارمندان زمانی تعهد سازمانی بالاتری داشتند که از توانمندسازی روانشناختی و فرهنگ یادگیری سازمانی بالایی برخوردار باشند.	توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی: نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی	جیو و شیم ۲۰۱۰
که بین یادگیری سازمانی کارکنان و توانمندسازی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی، جهت‌گیری هدف، اثربخشی مدیریتی و توانمندسازی روانشناختی بر یادگیری کارکنان	پارک و سانویون ۲۰۱۱
یادگیری سازمانی، باعث افزایش انگیزش شغلی کارکنان می‌شود و این دو عامل بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی دارند.	رابطه یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی با عملکرد سازمانی در بانک‌های پاکستان	ایمران ۲۰۱۱
ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی مثبت و معنی دار است.	تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی	چیانگ و سیه ۲۰۱۲
فرهنگ یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی، بر نگرش شغلی کارکنان اداره‌های دولتی مالزی، تاثیر مستقیمی دارد.	فرهنگ یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی به عنوان سوابق نگرش شغلی کارکنان	اسلام ۲۰۱۴
باور به تسهیم یادگیری و حمایت از تیم‌های یادگیرنده، تاثیرات مثبتی بر انگیزش و رضایت شغلی داشتند.	شرایط یادگیری، انگیزش افراد و رضایت شغلی: تحلیلی چندگانه	دایمس ۲۰۱۵

در نهایت با توجه به پیشینه پژوهش و تحقیقات انجام شده مدل مفهومی زیر جهت آزمون فرضیات اصلی تحقیق استفاده شد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، به

روش تحقیق

استاندارد توسط نیفه (۲۰۰۱) با ابعاد مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی است و نیز از پرسشنامه دلبستگی شغلی شافلی در سال ۲۰۰۲ توسط شوفلی و همکارانش با سه مقیاس اشتیاق کاری، دل دادن به کار، جذب کار شدن است. برای اطمینان از روایی تحقیق حاضر از نظرات خبرگان و صاحب‌نظران استفاده شد. به منظور از پایایی ابزار، از آزمون آلفای کرونباخ (α) استفاده شده است.

لحاظ ماهیت و شیوه اجرا پیمایشی تحلیلی است که اطلاعات آن به روش پیمایشی جمع‌آوری گردیده است. با توجه به موضوع تحقیق که به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد تحقیق از نوع همبستگی، می‌باشد. گردآوری اطلاعات از طریق روش‌های کتابخانه‌های و میدانی انجام گرفته است. ابزار تحقیق پرسشنامه ترکیبی از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر دارای چهار بعد احساس موثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی و احساس استقلال، پرسشنامه

جدول ۲- مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه

ردیف	خرده مقیاس	آلفای کرونباخ
۱	احساس موثر بودن	۰/۸۸۸
۲	احساس معنی‌دار بودن	۰/۷۴۰
۳	احساس شایستگی	۰/۷۰۰
۴	احساس استقلال	۰/۷۱۱
۵	مهارت‌های فردی	۰/۸۱۱
۶	مدل‌های ذهنی	۰/۷۷۷
۷	چشم‌انداز مشترک	۰/۷۷۱
۸	یادگیری تیمی	۰/۷۴۸
۹	تفکر سیستمی	۰/۷۲۰
۱۰	اشتیاق کاری	۰/۸۷۰
۱۱	دل دادن به کار	۰/۷۹۰
۱۲	جذب کار شدن	۰/۷۰۰

جمعیتی ۵۷ درصد پاسخ‌گویان را آقایان تشکیل داده‌اند. بیشترین فراوانی سنی به رده سنی ۳۶-۴۵ سال (بیش از ۵۷ درصد) تعلق دارد که از لحاظ مدرک تحصیلی اکثریت جامعه دارای مدرک کارشناسی و بالاتر هستند. نیمی (۵۰ درصد) از افراد دارای سابقه کاری افراد بودند. به منظور شناخت بهتر جامعه مورد پژوهش و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شوند. بنابراین پیش از آزمون فرضیه‌های تحقیق، آمار توصیفی متغیرهای مورد استفاده در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت.

جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران می‌باشد که تعداد آن‌ها ۶۰۰ نفر است. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری ۲۰۰ نفر بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و برای آمار استنباطی با توجه به عدم نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف از ضریب همبستگی اسپیرمن به منظور بررسی معنی‌داری روابط متغیرها و از معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار *Smart PLS* استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

بررسی داده‌های گردآوری شده نشان داد که از لحاظ

جدول ۳- میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

عامل	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
دلبستگی شغلی	3.017	0.740	1.489	4.456	-0.059	-0.447
یادگیری سازمانی	3.095	0.810	1.533	4.500	-0.190	-1.322
توانمندسازی روانشناختی	3.114	0.934	1.500	4.750	-0.176	-1.494

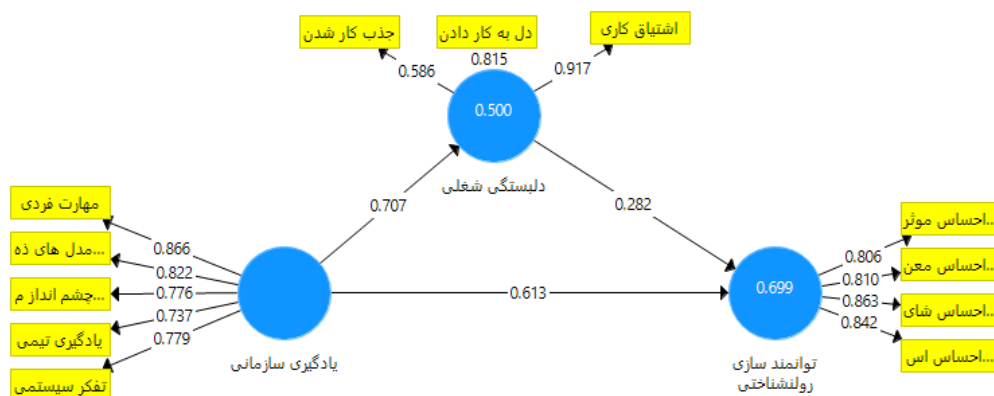
با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌شود میانگین پاسخ افراد به شاخص توانمندسازی روانشناختی برابر ۳/۱۱۴، برای شاخص دلبستگی شغلی برابر ۳/۰۱۷ و برای شاخص یادگیری سازمانی برابر ۳/۰۹۵ می‌باشد.

جدول ۴- همبستگی میان متغیرهای پژوهش

عامل	توانمند سازی روان شناختی	دلبستگی شغلی	یادگیری سازمانی
توانمند سازی روان شناختی	1		
دلبستگی شغلی	.653**	1	
یادگیری سازمانی	.737**	.686**	1

نتایج حاصل از همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای اصلی پژوهش نشان داد که سطح معنی‌داری ضرایب همبستگی کمتر از ۵ درصد می‌باشد، در نتیجه فرضیه صفر رد شده و فرضیه مقابل تایید می‌شود. در ضمن بین

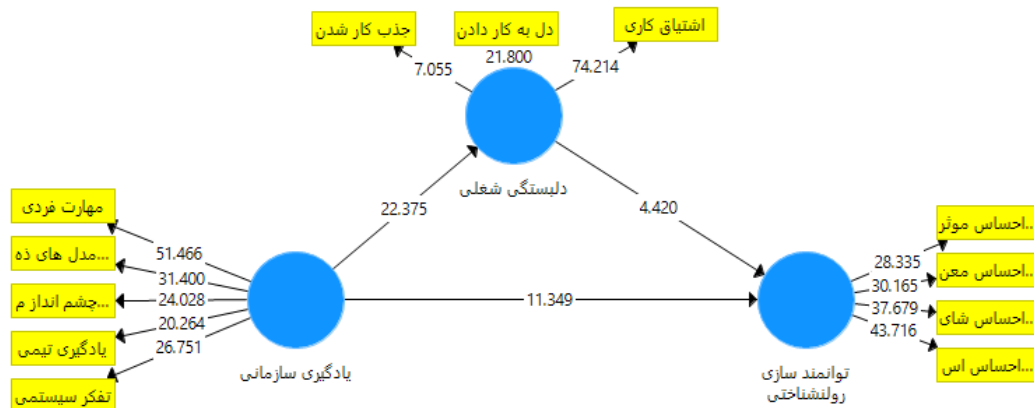
کلیه متغیرهای پژوهش، همبستگی معنادار وجود دارد. در نتیجه امکان بررسی فرضیه‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری میسر است.



شکل ۲- ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل پژوهش

با توجه به مدل برازش داده شده فوق ضریب رگرسیونی استاندارد شده تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی برابر ۰/۶۱۳، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تاثیر متغیر یادگیری سازمانی بر دلبستگی شغلی برابر ۰/۷۰۷ و تاثیر متغیر دلبستگی شغلی بر توانمندسازی روانشناختی برابر ۰/۲۸۲ می‌باشد. مقدار ضریب تعیین تعدیلی (R^2) برای متغیرتوانمندسازی روانشناختی برابر ۰/۶۹۹ است. به

این معنی که متغیرهای تحقیق ۶۹,۹ درصد از متغیر توانمندسازی روان‌شناختی را بیان می‌کنند.



شکل ۳- مقادیر T-Value مدل پژوهش

آماره تی روابط، با عدد مفروض فوق استفاده می‌گردد. به طوری که اگر مقدار آماره تی از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد، رابطه نشان داده شده معنی دار است.

با توجه به این که در نرم افزار اسمارت پی ال اس از مقدار آماره تی برای بررسی معنی‌دار بودن ضرایب استفاده می‌شود و این مقدار برای خطای ۵ درصد عدد ۱/۹۶ می‌باشد برای بررسی معنی‌داری از مقایسه مقدار

جدول ۵- نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Cr>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
توانمندسازی روان‌شناختی	0.851	0.899	0.690
دلبستگی شغلی	0.727	0.824	0.617
یادگیری سازمانی	0.856	0.897	0.636

مشترکی) در فرمول GOF از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می‌آید. GOF با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و میانگین ضریب تعیین تعدیلی (R^2) بدست می‌آید. و مقداری بین صفر تا یک دارد و هرچه که به یک نزدیک تر باشد برازش مدل مناسب تر است. هم‌چنین برخی از محققین بیان کرده‌اند که مدل با برازش خوب مقداری بالاتر از ۰/۳۶ و مدل با برازش متوسط مقداری بین ۰/۱۹ تا ۰/۳۶ دارد. مقدار فرمول GOF به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$Gof = \sqrt{R^2 * communilaty}$$

در جدول ۴-۸ مقادیر R^2 و Communality

با توجه به اینکه اعداد آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) و AVE همگی در بازه مربوطه قرار گرفته‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای مدل پژوهش را تأیید کرد. مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. معیار GOF^2 مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. Communality (مقادیر

خروجی نرم افزار نشان داده شده است.

جدول ۶- Commuality و R²

متغیر	R Square	Commuality
توانمند سازی روان شناختی	0.699	0.690
دلبستگی شغلی	0.500	0.617
یادگیری سازمانی	-	0.636

درون زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تاثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید می‌شوند. هینسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند.

با استفاده از فرمول و مقادیر جدول مقدار $GOF = 0.622$ به دست آمد. با توجه به این مقدار، برازش مناسب مدل تحقیق تأیید شد. هم‌چنین مقدار آماره Q^2 (استون-گیسر^۳) که قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای

جدول ۷- مقادیر آماره استون گیسر متغیرهای پژوهش

متغیرها	معیار استون گیسر	وضعیت
توانمند سازی روان شناختی	۰,۴۶۱	تناسب پیش بین قوی
دلبستگی شغلی	۰,۲۷۸	تناسب پیش بین متوسط
یادگیری سازمانی	۰,۴۴۱	تناسب پیش بین قوی

فرضیه دوم، دلبستگی شغلی کارکنان بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران تاثیر دارد.

ضریب رگرسیونی استاندارد شده تاثیر دلبستگی شغلی بر توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۲۸۲ می‌باشد، هم‌چنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۴/۴۲۰ می‌باشد و بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد است. به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است که فرضیه صفر رد شده و فرض مقابل یعنی فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود و به عبارتی عوامل دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران دارد.

فرضیه سوم، یادگیری سازمانی بر دلبستگی شغلی

نتایج آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه اول، یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران تاثیر دارد.

براساس ضریب رگرسیونی استاندارد شده تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۶۱۳، هم‌چنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۱۱/۳۴۹ می‌باشد و بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. لذا نتایج نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد دارد. به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است که فرضیه صفر رد شده و فرض مقابل یعنی فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود و به عبارتی عوامل یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران دارد.

کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران تاثیر دارد. ضریب رگرسیون استاندارد شده تاثیر یادگیری سازمانی بر دلبستگی شغلی برابر ۰/۷۰۷ می باشد، هم چنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۲۲/۳۷۵ می باشد و بیشتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان از معنی دار بودن این ضرایب در سطح خطای ۵ درصد است. به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است یادگیری سازمانی از طریق متغیر میانجی دلبستگی شغلی بر توانمندسازی روان شناختی تاثیر دارد. هم چنین با توجه به این که مقدار آماره تی آزمون سوبل (۱۹۸۲) نیز بیشتر از ۱/۹۶ است نشان می دهد که دلبستگی شغلی در رابطه یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان شناختی نقش میانجی دارد.

جدول ۸- نتایج آزمون سوبل (۱۹۸۲)

آماره تی	ضریب	تاثیر غیر مستقیم یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان شناختی از طریق دلبستگی شغلی	
4.336	0.199	یادگیری سازمانی	->-
		توانمندسازی روان شناختی	

جدول ۸- نتایج آزمون سوبل (۱۹۸۲)

آماره تی	ضریب	تاثیر غیر مستقیم یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان شناختی از طریق دلبستگی شغلی	
4.336	0.199	یادگیری سازمانی	->-
		توانمندسازی روان شناختی	

بحث نتایج پژوهش همان طور که ملاحظه شد عوامل یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران دارد. این یافته با یافته های خانعلی زاه و همکارانش (۱۳۸۹) و نیز شفی (۱۳۸۵) همسو است. از طرفی نتایج نشان داد که عوامل دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران دارد. لذا با در نظر داشتن توانایی های انطباق کارکنان می توان انتظار داشت که در صورت اطمینان آن ها از حمایت های سازمان، دلبستگی شغلی آن ها بیشتر شده و در نتیجه فرد با انگیزه زیادی به کار و فعالیت مشغول خواهد بود و در نهایت این امر سبب افزایش توانمندی آنان می شود. عوامل یادگیری سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی کارکنان

بحث نتایج پژوهش

در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران دارد. این یافته در راستای تحقیق ایمران و همکارانش (۲۰۱۱) است. به این منظور پیشنهاد می شود برای افزایش سطح توانمندسازی روان شناختی کارکنان بهتر است مولفه های یادگیری سازمانی پیش از پیش مورد توجه مدیران این دانشگاه قرار گیرد. ارتقای سطح مولفه های یادگیری سازمانی و آشنایی کارکنان با این مولفه ها می تواند باعث سرعت بخشیدن به این روند شود. از آنجایی که توانمندسازی روان شناختی نیاز به رغبت و اشتیاق کارکنان در امور خویش دارد؛ پیشنهاد می شود به مولفه های دلبستگی شغلی در این مجموعه نیز توجه بیشتری شود.

با عنایت به اینکه توانمندسازی کارکنان در پی یادگیری سازمانی پیامدهایی چون جانشین پروری، شایسته سالاری، نوآوری سازمانی، پویایی و چابکی،

کارکنان به کار عشق بورزند و با علاقه و رغبت، شیفته کارشان شوند. همچنین باید از طریق مشارکت دادن کارکنان در امور باعث تقویت روحیه جمعی و افزایش تعهد و پایداری آنان به سازمان شد تا توانمندسازی کارکنان را بتوان افزایش داد. برای افزایش دلبستگی بیشتر کارکنان، مدیران باید توجه بیشتری به ادراکات کارکنان از ویژگی‌های شغلی‌شان داشته باشند و تنوع، بازخورد و فرصت ایجاد روابط دوستانه در شغل را برای آنان فراهم آورند. با توجه به تایید تاثیر یادگیری سازمانی بر دلبستگی شغلی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران برگزاری جلسات گفت و گوی گروهی (بین کارکنان، مدیران و مسئولان) و بیان تجربیات و نیز دعوت از متخصصین روانشناسی و تعلیم و نیز جلسات علمی در زمینه‌های مورد علاقه کارکنان دانشگاه از جمله راهکارها می‌باشند.

منابع

انتصار فومنی، غلامحسین (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان، مدیریت بهره‌وری.

پاک طینت، اقبال و فتحی‌زاده، علیرضا (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راه‌کارها، فصلنامه مدیریت (پژوهشگر)، سال پنجم، شماره ۱۱.

تیمورنژاد، کاوه، صریحی اسفستانی رسول (۱۳۸۹). تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول.

خانعلی‌زاده، رقیه؛ کردناپنج، اسدالله، فانی؛ علی اصغر، مشبکی، اصغر (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس)، پژوهش نامه مدیریت تحول.

بهبود مستمر و افزایش سطح بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت و از طرفی این مباحث همواره از دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها در توسعه منابع انسانی به حساب می‌آید، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه ضمن توجه به نتایج حاصل از تحقیق و دقت و حساسیت لازم در خصوص شاخص‌هایی که چه در حوزه یادگیری سازمانی و چه در حوزه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، منجر به افزایش این پیامدهای مثبت می‌شود، داشته باشند و برنامه‌های منظم و مستمری برای بهبود و استمرار این فرآیند داشته باشند.

همین‌طور پیشنهاد می‌شود در انتخاب شغل و تغییر جایگاه کارکنان و حتی تغییر سمت‌ها و محل خدمت کارکنان به تفاوت‌های فردی و عواملی چون ویژگی‌ها و قابلیت‌های فردی کارکنان، ریسک‌پذیری، اعتماد به نفس، رضایت شغلی و انعطاف‌پذیری آن‌ها توجه کافی شود. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و همکاری آن‌ها در پیشبرد امور دانشگاه، تفویض اختیار به کارکنان در سطوح مختلف، به کارگیری ایده‌های کارکنان جهت بهتر انجام شدن امور و کنترل امور انجام شده توسط کارکنان می‌تواند به عنوان عوامل مشارکت و کار گروهی در افزایش توانمندسازی کارکنان تاثیرگذار باشد. لذا انجام کار گروهی و مشارکتی و نیز در حد امکان تفویض اختیار به کارکنان از جمله راهکارهای پیشنهادی است. با توجه به پتانسیل یادگیری در دانشگاه، پیشنهاد می‌شود جهت آموزش ضمن خدمت، بازبینی مستمر دستورات عمل‌ها و شیوه انجام کارها و نیز ثبت و مستندسازی نتایج بدست آمده اقدام عاجل صورت پذیرد. برگزاری کلاس‌های آموزشی و آموزش مهارت‌های ویژه برای کارکنان می‌تواند سبب افزایش توانمندسازی کارکنان گردد. با توجه به تایید تاثیر دلبستگی شغلی کارکنان بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، بهتر است در سازمان شرایطی فراهم شود که

Conger, Jay & N. Kanungo (1988), the Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. Academy of Management Review.

Chang, S. C & M. S. Lee (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees job satisfaction. *The learning organization*.

Chang-Wook Jeung & Hea Jun Yoon (2016). Leader humility and psychological empowerment: investigating contingencies. *Journal of Managerial Psychology*.

Chiang, C. F & T.S. Hsieh (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*.

Divesh O, et al (2018) Supply chain organizational learning, exploration, exploitation, and firm performance: A creation-dispersion perspective. *International Journal of Production Economics*.

Marquardt, M & Reynolds, A (1994). the global Learning Organization: Gaining Competitive Advantage through Continuous Learning, McGraw-Hill.

Neefe. D. O (2001). Comparing Levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (academic quality improvement project) accreditations processes.

Schaufeli, W. B, Bakker, A. B & M. Salanova (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and psychological measurement.

یادداشت

^۱Neefe

^۲Goodness of Fit

شفی، آرزو (۱۳۸۵). رابطه توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

صمدی عباس و مهرداد سوری (۱۳۸۹) تاثیر توانمندسازی نیروی انسانی در عملکرد کارکنان اداره کل تعاون استان همدان. تعاون و کشاورزی (تعاون).

فرزانه، محمد؛ اشرفی، سکینه؛ عزیزی، مهدی (۱۳۹۶). رابطه مدیریت استعداد و تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی دلبستگی شغلی، اندیشه‌های نوین تربیتی.

فرمانی، م، روانگرد، ر، رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت.

نوع پسند، محمود مرادی، گیلدا دقیقی (۱۳۹۳). بررسی نقش راهبرد کسب و کار بر رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی: (مطالعه موردی در کارخانه‌های صنایع غذایی استان گیلان). بهبود مدیریت.

نیستانی فاطمه و منیره حسینی (۱۳۹۳). بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان شناختی در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. همایش ملی رفتار سازمانی در پرستاری.

Shukla, A, Singh, S, Rai, H & A. Bhattacharya (2018). Employee Empowerment Leading to Flexible Role Orientation: A Disposition Based Contingency Framework. *IIMB Management Review*.

^۳Stone-Geisser