

طراحی مدل برای تبیین رابطه یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

محبوبه عبداللهی^۱ و فهیمه کریمی^۲

چکیده

هدف پژوهش طراحی مدل برای تبیین رابطه یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. جامعه آماری کلیه کارکنان وزارت مذکور با تعداد ۱۰۰۰ نفر که ۳۰۶ نفر نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های استاندارد یادگیری سازمانی واتکینز و مارسیک (۲۰۰۳)، سلامت سازمانی هوی و فیلمن (۱۹۹۶) و عملکرد سازمانی اچیو (۲۰۰۹) استفاده شده است. روایی محتوایی توسط متخصصان تایید شد و پایایی ابزار از طریق محاسبه آلفای کرونباخ یادگیری سازمانی ۰/۹۸۱، سلامت سازمانی ۰/۹۱۱، عملکرد سازمانی ۰/۹۶۱ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی، از آزمون رگرسیون برای بررسی رابطه بین متغیرها و از معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی و شاخصهای برازندگی برای طراحی و بررسی برازش مدل استفاده شد. نتایج آزمونهای آماری بیانگر این است که بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مدل ساختاری مناسب برای تبیین رابطه بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد سازمانی طراحی شد و مدل ساختاری پژوهش از برازش لازم برخوردار است.

کلید واژه: یادگیری سازمانی، سلامت سازمانی، عملکرد، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

مقدمه

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران، (نویسنده مسول)

^۲ دانش آموخته رشته مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالشهای جدید، سازمان ها نیز پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل تر شده است (طرلانی و قرینه، ۱۳۸۹). دنیای امروز غالباً به عنوان مکانی توصیف شده است که در آن تغییرات مداوم صورت می گیرد، بازارها وضعیت ثابتی ندارند و بسترهای سیاسی و قانونی، غالباً جابه جا می شوند (باگومان^۱، ۲۰۰۲، ص ۶۶۵). فراتر از این موارد، تغییرات روی داده در فناوری، سرعت ارتباطات را افزایش داده و سازمان ها را ملزم به بررسی و پاسخ به نیازمندی های مشتری نموده است. سازمان های بزرگ با ساختار سنتی، توان و انعطاف لازم برای هم سوئی با این تغییرات را ندارند و برای بقای خود ناچارند تا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند که توان رویارویی و هم سوئی با تحولات جهانی را به دست آورند. یکی از مهم ترین این ابزارها نهادینه کردن فرایند یادگیری در سازمان است. مفهوم یادگیری سازمانی که به طور قابل ملاحظه ای از سال ۱۹۹۰ به بعد، مورد توجه بسیاری از مراکز دانشگاهی و صنعتی قرار گرفت نتیجه دو عامل مهم است: ۱. ماهیت دنیای به سرعت در حال تغییری که در آن زندگی می کنیم. ۲. محیط رقابتی که شرکتها در آن فعالیت می کنند.

از سوی دیگر تاکید بر نیروی انسانی به منظور ارتقای عملکرد سازمانی در سالهای اخیر بیشتر شده است، به این دلیل که طبق تئوری منابع، نیروی انسانی سازمانها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می گردد (برایمن^۲، ۲۰۰۸، ص ۳۳). نیروی انسانی از مهمترین منابع تولید و سرمایه اساسی در هر سازمانی محسوب میشود. توجه به نیازهای کارکنان و تلاش جهت تأمین آن از سوی مدیران و مسئولین مراکز نقش مؤثری در ایجاد انگیزه شغلی و بهبود عملکرد آنها ایفا می کند. توجه به نیروی انسانی به عنوان زیربنای تولید و ارائه خدمات در سازمان ها یکی از راه کارهای اساسی در افزایش عملکرد کارکنان سازمان به شمار می رود. اگر هر فردی در سازمان به طور پیوسته متدهای کاری خویش را به منظور افزایش استانداردهای عملکردی مورد بازبینی قرار دهد، همیشه می تواند راهی سریعتر، ارزان تر و بهتر برای انجام کارها یافت، یادگیری سازمانی می تواند به افراد سازمان در نیل به این هدف کمک کند (شفی، ۱۳۸۵، ص ۴). هر سازمانی برای اینکه عملکرد بهتری داشته و اثربخش باشد؛ قبل از هر چیز بایستی بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به طور

^۱ Baguhman

^۲ breiman

موفقیت آمیزی برخوردار کرده و نیروی آن ها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمانی برخوردار باشد (رضایی صوفی، ۱۳۹۱، ص ۶۲). با توجه به اهمیت موارد مذکور محققان در صدد برآمدند تا به بررسی رابطه ی بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان وزارت تعاون، کارورفاه پردازند.

بیان مساله

افزایش روزافزون شدت رقابت میان سازمان ها در قرن کنونی باعث شده آن ها همواره به دنبال راه هایی برای کسب مزیت رقابتی برآیند. یادگیری سازمانی به عنوان یکی از پایه های استقرار مدیریت دانش و یکی از ابزارهای کسب مزیت رقابتی برای مدیران سازمان های کنونی به شمار می آید (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹). توجه به فرآیند یادگیری در سازمان این امکان را به سازمان ها می دهد تا با به کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره برداری نمایند. سلامت سازمانی یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخص های عملکردی و اثربخشی سازمانی است. زیربنای هرگونه حرکت به سوی رشد و توسعه و تحول سازمانی، بهبود فرآیند کار در سازمان ها، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص صحیح نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه هایی سنجیده برای اصلاح جریان امور است.

جوسازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می شود که افزایش کارایی کارکنان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی و عملکرد بهتر سازمان محسوب می شود. لایدن و کلینگل، سلامت سازمانی را مفهوم جدیدی می دانند که در برگیرنده توانایی سازمان فقط برای انجام وظایف بطور اثر بخش نمی شود، بلکه توانایی سازمان برای رشد و بهبودهای ارتباطی می شود. بنابراین سازمان سالم کارکنانی متعهد، وظیفه شناس، دارای روحیه بالا دارد. یک سازمان سالم محیطی است که افراد انگیزه زیادی برای ماندگاری در آن دارند و عضویت در آن را افتخاری برای خود می دانند (لایدن و کلینگل، ۲۰۰۰).

باتوجه به آن چه ذکر شد این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سوال است که: چه رابطه ای بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان وزارت تعاون، کارورفاه اجتماعی وجود دارد؟ مدل ساختاری مناسب برای تبیین این رابطه کدام است؟

هدف های پژوهش

هدف کلی: تعیین رابطه بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان وزارت تعاون، کارورفاه اجتماعی
اهداف فرعی:

طراحی مدل ساختاری مناسب برای تبیین رابطه بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان وزارت تعاون، کارورفاه اجتماعی
تعیین میزان برازش مدل طراحی شده.

مبانی (چارچوب) نظری پژوهش

متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از: یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی و عملکرد سازمانی که در ذیل هر یک از متغیرها به اختصار شرح داده شده‌اند.

یادگیری سازمانی

امروزه یادگیری سازمانی به طور فزاینده‌ای در میان سازمانهایی که به افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی علاقمندند، مورد توجه ویژه قرار گرفته است و پژوهشگران مختلف از رویکردهای متفاوتی به تحلیل آن پرداخته‌اند.

دانش و چگونه دانستن، منابع استراتژیک سازمان هستند که باید مدیریت شده و توسعه داده شوند (خانعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۹). الگراوچیوا، یادگیری سازمانی را به عنوان فرایندی تعریف می‌کند که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یادگرفتن به معنی هر گونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود (الگرا و چیوا، ۲۰۰۸، ص ۳۲۱). از دیدگاه دیگر یادگیری سازمانی یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربردارنده رفتار سازمانی مشخصی است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌شود. در چنین سازمان‌هایی همه شرایط برای یادگیری اعضاء فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آن چه که یادگرفته‌اند همت می‌گمارند (اور، ۲۰۰۰، ص ۱۱). در مورد قلمروی یادگیری سازمانی در مباحث مدیریتی سه سطح متمایز اما مرتبط به هم وجود دارد. سطح اول یادگیری فردی، دوم یادگیری تیمی یا گروهی، سوم یادگیری سازمانی فرایند یادگیری سازمانی از دیدگاه هیوبر (۱۹۹۱) عبارتند از: کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات، حافظه سازمانی (رهنورد، ۱۳۷۸، ص ۳۹).

سلامت سازمانی

امروز صاحب‌نظران مدیریت بر این باورند که نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین دارایی سازمان‌ها و به عنوان مزیت رقابتی مطرح است و وجود روابط سالم مبتنی بر همکاری و همدلی بین این منابع ارزشمند و سلامت سازمانی از جمله مهم‌ترین عوامل اساسی برای موفقیت در همه سازمان‌ها اعم از صنعتی، اداری، خدماتی، آموزشی و مانند آن‌هاست (کرمی، گودرزی، ۱۳۸۲).

سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. بنابراین، حرکت افراد در محدوده ارزش‌های سازمان، فرهنگ سازمانی یک سازمان تندرست است و عملکرد کارکنان براساس این ارزش‌ها ارزیابی می‌شود (صادقی، ۱۳۹۳، ص ۵۵۸).

هوی و میکسل، سلامت سازمانی را در هفت بعد، که الگوی تعامل و رفتار را درون سازمان تشکیل می‌دهند، تعریف کرده اند:

- ۱) **سطح نهادی؛ یگانگی نهادی:** یگانگی نهادی در برنامه‌های یک سازمان، به معنای درک علایق کارکنان و توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود است (نیازهای نهادی).
- ۲) **سطح اداری؛ ساخت دهی:** به رفتار وظیفه مدار و موفقیت مدار اشاره دارد. مدیر انتظارات خود را مشخص کرده، استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می‌کند (نیاز ابزاری).
- ۳) **ملاحظه‌گری:** نشان دهنده رفتار دوستانه، حمایتی و باز مدیر است (نیاز بیانی).
- ۴) **نفوذ مدیر:** اشاره به توانایی مدیر در تأثیرگذاری بر مافوق خود دارد. مدیر با نفوذ با رئیس ناحیه خود به طور اثربخشی کار می‌کند (نیاز ابزاری).
- ۵) **حمایت منابع:** به سازمان‌هایی اشاره می‌کند که دارای منابع لازم برای عمل مؤثر هستند (نیاز ابزاری).
- ۶) **سطح فنی؛ روحیه:** به حس جمعی بودن، باز بودن و اعتماد متقابل مدیر و کارمند اشاره دارد (نیاز بیانی).
- ۷) **تأکید علمی:** به تأکید سازمان برای یادگیری کارکنان اشاره دارد. مدیران به توانایی کارکنان برای موفقیت در یادگیری اعتقاد دارند و احترام قائلند (نیاز ابزاری) (نقل از اکبری، شکیبا، ضیائی، مرزبان، رازی، ۱۳۹۲، ص ۳).

عملکرد سازمانی

معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران ارائه شده است: فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته. طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: (۱) کارایی که توصیف‌کننده‌ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید بروندهای معین؛ و (۲) اثربخشی که توصیف‌کننده‌ی درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است (نقل از رهنورد، ۱۳۸۷، ص ۷۹).

هوی و میسکل (۲۰۰۵) معتقدند که هر سازمانی برای اینکه اثربخش (دارای عملکرد خوب) باشد، قبل از هر چیز بایستی بتواند در شرایط بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدید کننده خارجی به‌طور موفقیت آمیز برخورد کند و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ تواناییها و پایداری خود، آن را رشد و توسعه دهد.

هرسی و گلداسمیت هفت متغیر مربوط به مدیریت عملکرد اثربخش را از میان بقیه انتخاب نموده‌اند: مشوق، توانایی، درک، حمایت سازمانی، سازش محیطی، بازخور و اعتبار.

یک واژه هفت حرفی معادل عملکرد، کلمه achieve است که با جانشین کردن ability، به جای توانایی، Clarity،

به جای وضوح، help به جای کمک، incentive به جای مشوق، evaluation به جای ارزیابی، validity به جای اعتبار، environment به جای محیط، مدل اچپورا به وجود آورد (هرسی و بلانجارد، ۱۳۹۶).

سؤال‌های پژوهش

- چه رابطه‌ای بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی وجود دارد؟
- مدل ساختاری مناسب برای تبیین رابطه بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کدام است؟
- آیا مدل طراحی شده از برآزش لازم برخوردار است؟

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر بر حسب هدف از نوع کاربردی است زیرا از نتایج آن در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌توان برای بهبود وضعیت استفاده نمود و از نظر روش، توصیفی-همبستگی زیرا به توصیف وضعیت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پرداخته و رابطه بین متغیرها را بررسی کرده است. پژوهش به شکل کتابخانه‌ای و میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرتهران با تحصیلات کارشناسی و بالاتررا شامل می‌شود که تعداد کل اعضاء جامعه ۱۰۰۰ نفر بوده است. شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبت حجم می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه براساس جدول کرجسی مورگان ۲۷۸ وبامحاسبه ۱۰٪ ریزش ۳۰۶ نفر انتخاب گردیده است.

ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه‌هایی به شرح زیر است.

- پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی (واتکینز و مارسیک^۱، ۲۰۰۴) در قالب ۴۳ سؤال که بر اساس طیف لیکرت طراحی شده است. مؤلفه‌های این پرسشنامه عبارتند از: یادگیری مستمر، پرسش و گفتگو، یادگیری تیمی، توانمندسازی، سیستم جایگزین، ارتباط سیستم، رهبری استراتژیک.

- پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی (هوی و فیلدمن^۲، ۱۹۹۶) که این پرسشنامه در قالب ۴۴ سؤال و بر اساس طیف لیکرت می‌باشد که از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است. این پرسشنامه مولفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه، تاکید علمی را مورد سنجش قرار می‌دهد.

- پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی اچیو^۳ (۲۰۰۹) در قالب ۴۲ سؤال در مقیاس لیکرت طیف ۱ تا ۵ طراحی شده است. مؤلفه‌های این پرسشنامه عبارتند از: توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط.

برای بررسی پایایی ابزار آلفای کرونباخ محاسبه شد و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های یادگیری سازمانی ۰/۹۸۱، سلامت سازمانی ۰/۹۱۱ و عملکرد سازمانی ۰/۹۶۱ حاصل شده است و برای تعیین روایی صوری پرسشنامه‌ها از نظر متخصصان استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

^۱ Watkins and Marsick

^۲ Hvy& fyldmn

^۳ Achieve

یافته‌های توصیفی

توزیع فروانی جنسیتی، سنی، سابقه کار، تحصیلات افراد نمونه پژوهش پس از بررسی به تفکیک در قالب جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: وضعیت جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۸۱	۵۹/۱۵
جنسیت	زن	۱۲۵	۴۰/۸۵
سن	کمتر از ۳۰ سال	۳۱	۱۰/۱۳
سن	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۱۴	۳۷/۲۶
سن	۴۱ تا ۵۰ سال	۵۸	۱۸/۹۵
سن	۵۱ سال به بالا	۱۰۳	۳۳/۶۶
سابقه کار	۱۰ سال و کمتر از ۱۰	۶۴	۲۰/۹۲
سابقه کار	بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۱۳۲	۴۳/۱۴
سابقه کار	بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۹۱	۲۹/۷۴
سابقه کار	۳۱ سال به بالا	۱۹	۶/۲
تحصیلات	لیسانس	۱۷۸	۵۸/۱۷
تحصیلات	فوق لیسانس	۱۰۰	۳۲/۶۸
تحصیلات	دکتری	۲۵	۸/۱۷
تحصیلات	سایر	۳	۰/۹۸

سؤال اول: چه رابطه‌ای بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی وجود دارد؟

در این بخش به تحلیل رابطه بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد سازمانی با استفاده از رگرسیون پرداخته شده است. بر این اساس عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته و یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده‌اند. نتیجه برازش مدل رگرسیون خطی به شرح زیر است:

جدول شماره (۲) ANOVA (تحلیل واریانس)

طراحی مدل برای تبیین رابطه یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان ... ۶۵

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون	p-value
۱	رگرسیون	۳۵,۸۹۷	۱	۳۵,۸۹۷	۰,۰۰۰
	باقی مانده ها	۷۱,۱۱۸	۳۰۴	۰,۲۳۴	
	کل	۱۰۷,۰۱۵	۳۰۵		
۲	رگرسیون	۳۷,۳۴۲	۲	۱۸,۶۷۱	۰,۰۰۰
	باقی مانده ها	۶۹,۶۷۳	۳۰۳	۰,۲۳۰	
	کل	۱۰۷,۰۱۵	۳۰۵		

همانطور که در جدول شماره (۲) ملاحظه می شود دو مدل پیشنهاد شده است که در مدل اول فقط سلامت سازمانی پیشنهاد شده و در مدل دوم سلامت سازمانی به همراه یادگیری سازمانی در نظر گرفته شده است. همچنین با توجه به مقدار p-value در هر دو مدل مشخص می گردد در سطح معنی داری ۰/۰۵ هر دو مدل مذکور مورد پذیرش هستند. در جدول شماره (۲) این مؤلفه ها معرفی می شوند.

جدول شماره (۳) ضرایب مدل های پیشنهادی برای داده های یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی

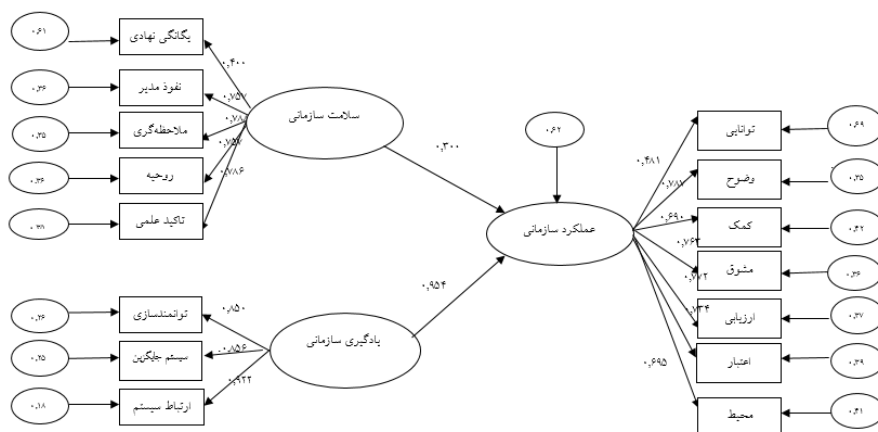
در برابر عملکرد سازمانی

مدل	ضریب	آماره آزمون	p-value
۱	مقدار ثابت	۰,۵۷۴	۰,۰۰۳
	سلامت سازمانی	۰,۷۱۹	۱۲,۳۸۷
۲	مقدار ثابت	۰,۴۲۸	۰,۰۳۴
	سلامت سازمانی	۰,۶۶۳	۱۰,۷۲۱
	یادگیری سازمانی	۰,۰۸۹	۲,۵۰۷

با توجه به جدول شماره (۳) و معیار برازش مدل که مقدار آن بیش از ۰/۵ حاصل گردیده است، مدل ۲ انتخاب شده است. بر این اساس عملکرد سازمانی با یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی

ارتباط همسو دارد که میزان ارتباط هر یک در جدول فوق ذکر شده است. همچنین با توجه به مقدار p-value در مدل ۲ مشخص می‌گردد در سطح معنی داری ۰/۰۵ دو متغیر سلامت سازمانی و یادگیری سازمانی وارد مدل می‌شوند.

سؤال دوم: مدل ساختاری مناسب برای تبیین رابطه بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کدام است؟
در این بخش مدل ساختاری تاییدی برای متغیرهای سلامت سازمانی، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ارائه گردیده است. همانطور که در نمودار شماره (۱) ملاحظه می‌شود اثر غیر مستقیم بین دو عامل سلامت سازمانی و یادگیری سازمانی وجود ندارد و هر یک از آنها تنها بر عملکرد سازمانی تاثیر دارند. نکته قابل ملاحظه اثرگذاری آنها می‌باشد که با توجه به نتایج حاصل بار عاملی یادگیری سازمانی ۰/۹۵۴ در مقابل ۰/۰۰۳ سلامت سازمانی است که خود گواهی بر اثرگذاری بیشتر یادگیری سازمانی می‌باشد. با توجه به بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده سلامت سازمانی نشان می‌دهد نفوذمدیر، ملاحظه‌گری، روحیه و تاکید علمی تاثیر بیشتری نسبت به یگانگی نهادی دارند. همچنین از آنجا که بار عاملی سه متغیرهای مشاهده شده (توانمندسازی، سیستم جایگزین و ارتباط سیستم) درخصوص یادگیری سازمانی بیش از ۰/۸ است، تاثیرگذاری زیاد را نتیجه می‌دهد. از سوی دیگر تمام متغیرهای مشاهده شده مرتبط با عملکرد سازمانی با توجه به بار عاملی بیش از ۰/۴۸ وارد مدل شده و عمدتاً دارای تاثیر زیادی هستند.



نمودار شماره (۱) مدل ساختاری تاییدی

جدول شماره (۴) محاسبات اثرهای مستقیم و غیر مستقیم و اثرات کل متغیرها

شرح	عملکرد سازمانی
-----	----------------

طراحی مدل برای تبیین رابطه یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان ... □ ۶۷

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	
۰/۹۵۴	---	۰/۹۵۴	یادگیری سازمانی
۰/۰۰۳	---	۰/۰۰۳	سلامت سازمانی
		۰/۶۵	ضریب تعیین

همانطور که در جدول شماره (۴) که بر اساس مدل تائیدی تهیه گردیده مشاهده می‌شود محاسبات اثر مستقیم یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی ۰/۹۵۴ و محاسبات اثر مستقیم سلامت سازمانی بر عملکرد سازمانی ۰/۰۰۳ می‌باشد. که با توجه به مقدار بار عاملی دو متغیر یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی بر عملکرد سازمانی یادگیری سازمانی دارای اثرگذاری بیشتری می‌باشد.

سوال سوم: آیا مدل طراحی شده از برازش لازم برخوردار است؟

جدول شماره (۵) شاخص‌های برازش مدل

نتیجه	مقدار شاخص	شاخص
تایید مدل	۱/۲۰	کای اسکوئر
تایید مدل	۰/۰۰۴	ریشه دوم میانگین مجذور خطا
تایید مدل	۱/۵۹	نیکویی برازش
تایید مدل	۱/۵۶	نیکویی برازش تطبیق یافته

باتوجه به جدول شماره (۵) (شاخصهای برازش مدل) همانگونه که مشاهده می‌شود بر اساس شاخص‌های برازندگی مدل، شاخص کای اسکوئر با مقدار ۱/۲۰ و شاخص ریشه دوم میانگین مجذور خطا با ۰/۰۰۴ و شاخص نیکویی برازش ۱/۵۹ و شاخص نیکویی برازش تطبیق یافته با ۱/۵۶ مورد تائید می‌باشد که نتایج حاصله حاکی از آن است که مدل ارائه شده مورد تایید می‌باشد.

یافته‌ها و نتیجه تحقیق

نتایج حاکی از آن است که بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. مدل ساختاری مناسبی جهت تبیین رابطه بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد سازمانی طراحی شده و مدل از برآزش کافی برخوردار است. در زمینه مدل طراحی شده یافته مشابهی یافت نشد اما بر اساس مدل پیشنهاد شده می‌توان اذعان داشت که کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با الگو قرار دادن مدل طراحی شده می‌توانند به افزایش عملکرد سازمان کمک نمایند.

در مطالعات پژوهشگران پیشینه‌ای که هر سه متغیر را با هم بررسی کرده باشد یافت نشد تا به مقایسه نتایج پرداخت اما در مورد وجود رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی این یافته با نتایج پژوهش‌های یزدانی (۱۳۹۵)، اسدی و همکاران (۱۳۸۷)، هرا (۲۰۰۷)، یانگ و واتکینز و مارسیک (۲۰۰۴) همسو است. کارکنان از طریق یادگیری تیمی به ایجاد تغییر در چگونگی انجام عملکردها بر اساس بصیرت جدید می‌پردازند. زمینه مناسب برای توانمندسازی ایجاد می‌کنند و از طریق توانمندسازی به بهبود عملکرد کارکنان و تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کنند. سیستم‌های نو و کارآمد را جایگزین سیستم‌های سنتی می‌کنند. با محیط درون و بیرون سازمان ارتباط برقرار می‌کنند. جهت‌دهی کلی برای سازمان می‌سازند همه موارد ذکر شده می‌تواند کارایی و اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی را افزایش دهد.

در مورد رابطه سلامت سازمانی و عملکرد سازمانی این یافته با نتایج پژوهش شریفی و آقاسی (۱۳۸۹) همخوانی دارد اما با یافته‌های براتی مارنانی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد. در مورد همخوانی یافته‌ها و یافته پژوهش حاضر می‌توان چنین استنباط نمود که سلامت سازمانی در واقع تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز و با موقعیت بالا وجود دارند. سازمان سالم و پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان سالم فراهم کرده و از این طریق اثربخشی سازمان را بالا می‌برد، از طرف دیگر سازمان سالم و حمایت‌گر باعث اعتماد بیشتر و روحیه بالایی آنان می‌شود. در سازمان سالم به علایق کوچک از طرف جامعه محلی و درخواست‌های مراجعین توجه می‌شود و قادر است بطور موفقیت‌آمیزی با نیروهای بیرونی مخرب سازش کند. مدیر توانایی در تاثیر کردن به عمل مافوق‌ها را دارد. مدیر با نفوذ، ترغیب‌کننده بوده و با افراد مافوق به طور اثربخشی کار می‌کند اما در عین حال در فکر و عمل خود استقلال دارد. رفتار مدیر دوستانه، حمایتی، باز و همکارانه است. مدیر وظیفه مدار و موفقیت مدار است. در سازمان سالم مواد و وسائل

و تجهیزات لازم وجود دارد و وسائل اضافی دیگر براحتی قابل حصول است. احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی در بین کارکنان وجود دارد. آن‌ها احساس خوبی به یکدیگر داشته و احساس می‌کنند کار خود را به خوبی انجام می‌دهند. زمان بر یادگیری کارکنان تاکید می‌کند. محیط یادگیری منظم و جدی است. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل حصول برای کارکنان وضع می‌شود. وجود چنین شرایطی در سازمان‌های سالم زمینه مناسبی برای افزایش عملکرد سازمانی فراهم می‌کند.

در مورد ناهمخوانی یافته پژوهش با یافته پژوهش براتی مارنانی و همکاران (۱۳۹۰) می‌توان چنین استنباط نمود که علت احتمالی این ناهمخوانی احتمالاً به دلیل تفاوت در جامعه و نمونه آماری، تفاوت در زمان اجرا پژوهش‌ها، تفاوت در ابزار گردآوری داده‌ها و... است. لذا باید در تعمیم نتایج به سایر جوامع بسیار با احتیاط عمل نمود و با اجرای پژوهش‌های مشابه در همین جامعه و سایر جوامع یافته‌ها را مجدداً بررسی نمود و یا از طریق اجرای فرا تحلیل علل علمی این ناهمخوانی‌ها را به صورت دقیق‌تر مشخص نمود.

به طور کلی در زمینه ارتباط یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان می‌توان چنین استدلال کرد که در سازمان‌هایی که یادگیری سازمانی صورت می‌گیرد کارکنان به کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حفظ اطلاعات مفید در حافظه سازمانی می‌پردازند، افراد در درون سازمان مطالبی برای توصیف انواع خاصی از فعالیت‌هایی که در سازمان جریان دارد یاد می‌گیرند، به بهسازی عملکردها از طریق دانش و درک بیشتر می‌پردازند، به توسعه مستمر فرآیندها و فعالیتها در سازمان می‌پردازند، از طریق پرسش و گفتگو زمینه تعالی سازمانی را فراهم نموده و به حل مشکلات کمک می‌کنند. در مورد نتیجه حاصل از این پژوهش می‌توان چنین استنباط کرد که یادگیری سازمانی می‌تواند زمینه‌ای برای یادگیری مستمر، پرسش و گفتگو، یادگیری تیمی فراهم کند، موجب توانمندسازی کارکنان شود. در سازمان‌هایی که یادگیری سازمانی صورت می‌گیرد رؤسا و مدیران با بهره‌گیری از استراتژی‌های مناسب و کاربست سبک‌های مناسب رهبری و با آموزش مناسب، سیستم‌های قدیمی و ناکارآمد را جایگزین سیستم‌های جدید می‌کنند. زمینه مناسب برای برقراری ارتباط مطلوب فراهم می‌کنند. از سوی دیگر سلامت سازمانی موجب افزایش روحیه کارکنان می‌شود. مدیران از طریق پشتیبانی منابع و فراهم کردن تسهیلات و امکانات لازم و استفاده از تکنیک‌های مناسب رهبری بر مدیران عالی جهت جلب حمایت‌ها نفوذ می‌کنند، با تاکید بر مسایل

علمی سطح دانش کارکنان و خود را افزایش می‌دهند. لذا یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی موجب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود.

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به اینکه بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد، پیشنهاد می‌شود مسئولین وزارت تعاون و کار و رفاه اجتماعی یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی را در سازمان خود نهادینه نمایند. برخی از راهکارهای عملیاتی این پیشنهاد این است که با ایجاد جو همکاری و صمیمانه روحیه گروهی کارکنان را افزایش دهند. دوره‌های آموزشی برای برقراری ارتباط با سایرین برگزار کنند، امکانات و تسهیلات لازم برای استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور شناسایی، کسب، انتشار و توزیع، تولید دانش فراهم نمایند، در این راستا فرایندها و فعالیتهای جدید و کاربردی مورد نیاز را شناسایی نمایند و با مشارکت کارکنان و حمایت مدیران تلاش نمایند فعالیتهای جدید را جایگزین سیستم‌های قدیمی کنند. از طریق ارائه پاداش به موقع و درست، فراهم کردن امکانات و تسهیلات مورد نیاز کارکنان، شناسایی نیازهای آنها و برطرف کردن نیازهایشان موجب افزایش انگیزه کارکنان شوند. دوره‌های آموزشی، تیم‌ها و گروه‌های بحث و تفکر تشکیل دهند، با انجام این کارها هم سلامت سازمانی بیشتر می‌شود و هم علاقه برای یادگیری در بین کارکنان افزایش می‌یابد و در نهایت موجب افزایش عملکرد آنان می‌شود.

با توجه به مدل ساختاری طراحی شده پیشنهاد می‌شود از مدل برای افزایش عملکرد سازمانی استفاده نمایند. برای بهره‌گیری بهتر از مدل لازم است مسؤلان به طور دوره‌ای مدل را مورد ارزیابی و بازبینی قرار دهند و موانع استفاده از مدل، نقاط قوت و ضعف مدل را شناسایی نمایند و با بکارگیری دانش و اطلاعات کسب شده و انجام تحقیقات نقاط قوت را تقویت و نقاط ضعف را برطرف نمایند.

این تحقیق در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انجام شده است لذا نتایج قابل تعمیم به سازمان‌های دیگر نیست بنابراین پیشنهاد می‌شود که تحقیق حاضر در سایر جوامع آماری و سازمان‌های دیگر اجرا شود. ابزار پژوهش محدود به پرسشنامه بود در صورتی که اگر از ابزار دیگری یا سایر پرسشنامه‌ها استفاده می‌شد احتمال داشت نتایج دیگری به دست آید بنابراین پیشنهاد می‌شود از سایر پرسشنامه‌ها و سایر ابزار برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش مشابه با استفاده از سایر روش‌های غیر آزمایشی همانند علی مقایسه‌ای یا روش کیفی اجرا شود.

منابع

طراحی مدل برای تبیین رابطه یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان ... ۷۱

- اسدی، حسن، قنبرپور نصرتی، امیر، قربانی، محمدحسین، دوستی، مرتضی. (۱۳۸۸). رابطه یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱، صص ۲۴۷-۲۳۷
- اکبری، مرتضی؛ شکیبا، حجت؛ ضیائی، محمد صادق؛ مرزبان، شیرماد؛ رازی، سمیرا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی؛ مورد مطالعه: دانشگاه تهران. فصلنامه مدیریت دولتی. دوره ۵. شماره ۱. صص ۲۰-۱.
- براتی مارزانی، احمد، حقانی حمید، محمدی، رامین، مرادی، فردین، روحانی، بهزاد، طرسکی، مهدی، خدایاری، رحیم. (۱۳۹۰). رابطه سلامت سازمانی و شاخص‌های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران، نشریه مدیریت سلامت، دوره ۱۴، شماره ۴۶، صص ۳۸-۳۱.
- پال هرسی، کنت اچ. بلانچارد. (۱۳۹۶). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی. ترجمه علی علاقه بند. شرکت چاپ و نشر بین الملل (وابسته به سازمان تبلیغات اسلامی). چاپ چهل و یکم.
- خانعلیزاده، ر.، کرونائچ، ا.، فانی، ع.، و مشبکی، ا. (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی، مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس، پژوهشنامه مدیریت تحول، ۲(۳)، صص ۴۵-۲۰.
- رضایی صوفی، مرتضی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان. مجله پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. مقاله ۷. دوره ۱. شماره ۲. صص ۷۲-۶۱
- رهنورد، فرج‌الله. (۱۳۷۸). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده. فصل‌نامه فرایند مدیریت توسعه، دوره ۱۳، شماره ۱، بهار، صص ۲۲-۱۱.
- رهنورد آهن، فرج اله. (۱۳۸۷). عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمان های بخش دولتی ایران. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی (ویژه مدیریت)، زمستان، دوره ۸، شماره ۴ (پیاپی ۳۱)، صص ۱۰۰-۷۷.
- شریفی، اصغر و آقاسی، صدیقه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره ۴. صص ۱۶۸-۱۴۹.
- شفیی، ارزو. (۱۳۸۵). رابطه توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- صادقی، ناهید. (۱۳۹۳). رابطه شاخص‌های سلامت سازمانی و اثربخشی سازمان در نظام سلامت. مجله تحقیقات نظام سلامت. دوره ۱۰. شماره ۳. صص ۵۵۷-۵۴۷.

۷۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۸

- طرلانی، ع.، و قرینه، ر. (۱۳۸۹). جایگاه مدیریت دانش در هوش سازمانی. اولین همایش ملی هوش سازمانی / کسب و کار
- علامه، سیدمحسن، مقدمی، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی؛ مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه شرکت ایران خودرو. پژوهشنامه مدیریت اجرایی. دوره ۱۰، شماره ۱ (پیاپی ۳۸). صص ۷۵-۱۰۰
- کرمی، مرتضی و گودرزی، احمد. (۱۳۸۲). مدیریت تعارض. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. شماره ۱۲.
- یزدانی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در شرکتهای صنعتی استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- Alegra, J.& Chiva, R.(۲۰۰۸.) Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance : An Empirical Test , Technovation ۲۸: ۳۱۵-۳۲۶.p۶
- Baguhman, M. Neal, K.K. (۲۰۰۲). Impact of organizational learning. Portal: *Libraries and the Academy*, ۲(۴)
- Bryman, Key.G. & et al. (۲۰۰۸). *Understanding empowerment froman employee perspective: What does it mean and do they want it? Team performance management, vol. ۱۴ no. ۱/۲ pp ۳۳- ۴۲.*
- Herrera, A. David. (۲۰۰۷). “A validation of the learning organization as a driver of performance improvement” A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G, (۲۰۰۵). **Educational administration, theory, research and practice, Vol ۲۳. P۴۲**
- Huber, G.P. (۱۹۹۱). Organizational Learning: The Contributing Process and the Literature. Organization Science.
- Lynden.J.A. & William, Klinge..(۲۰۰۰). **Supervising Organizational Health.** Supervision Journal , ۲۰۰۰, PP: ۳-۵
- Orr, B. (۲۰۰۰). **Organizational learning: characteristics of learning organizations.** Canadian HR Reporter, ۱۳(۱۰).

طراحی مدل برای تبیین رابطه یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان ... ۷۳

- Yang, B.Watkins, K.E & Marsick , V.J. (۲۰۰۴). ***“The construct of the learning organization: Dimensions, Measurement , and validation”***, Human Resources Development Quartely, ۱۵, PP: ۳۰-۳۱