

بررسی رابطه بین اصول سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق منطقه‌ای فارس)

سارا ریواز^۱ - ملیحه نیک کار^۲ - مژده ریواز^۳ - فریبا تابع بردبار^۴

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی همبستگی بین اصول سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق منطقه‌ای فارس (توصیفی-همبستگی) انجام شد. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی-پژوهشی است. جامعه آماری کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس (۳۵۰ نفر) و حجم نمونه پژوهشی ۱۷۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه‌های تعهد سازمانی آلن و می‌یر و سازمان یادگیرنده سنگه بود. تحلیل یافته‌ها از طریق آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام گردید. نتایج نشان داد که بین سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. بیشترین و کمترین نوع تعهد به ترتیب مربوط به تعهد عاطفی و مستمر می‌باشد. بیشترین و کمترین نمره کارکنان از نظر مولفه‌های سازمان یادگیرنده به ترتیب مربوط به نگرش سیستماتیک و مدل‌های ذهنی می‌باشد. ابعاد تعهد سازمانی با سن، جنس، سابقه خدمت و تحصیلات ارتباط معنادار نشان دادند، درحالی‌که مولفه‌های سازمان یادگیرنده با تاهل و سابقه خدمت ارتباط آماری معنادار نشان دادند. وجود ارتباط بین سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد وقتی فرد دیدگاه مثبتی در مورد تقویت و افزایش اطلاعات خود در سازمان داشته باشد، نسبت به آن سازمان علاقه‌مند می‌شود و در نتیجه برای رساندن سازمان به اهداف خود تلاش می‌نماید.

واژگان کلیدی: سازمان یادگیرنده، تعهد سازمانی، برق منطقه‌ای فارس

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران srivaz333@gmail.com (مسئول مکاتبات)

^۲ استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران m_nikkar@yahoo.com

^۳ کارشناس ارشد فیزیولوژی، اداره آموزش و پرورش شیراز، فارس، ایران mrivaz123@gmail.com

^۴ استادیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران srivaz333@gmail.com

مقدمه

از دیرباز مفهوم تعهد در ادبیات بوده است. تعهد سازمانی^۱ یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان است. بنابراین تعهد سازمانی یک نگرش است. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی اجتماعی بوده است. زیرا اولاً تعهد سازمانی مفهومی جدید بوده و با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (استیترز و پورتر^۲، ۱۹۹۱). به علاوه، امروزه بحث سازمان‌های یادگیرنده^۳ مورد توجه عمیق دانشمندان، مدیران، رهبران سازمان‌ها و شرکت‌ها قرار گرفته است. لذا افراد و سازمان‌ها باید عادت جدید یادگیری را کسب کنند و سازمان خود را به یک سازمان یادگیرنده مبدل سازند. تحقیقات زیادی پیرامون تعهد سازمانی انجام گرفته است و تعاریف متعددی برای آن تعریف شده است. پورتر و همکارانش^۴ تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده‌اند (پورتر و همکاران، ۱۹۷۸، ۲۴۷-۲۲۴). می‌یر و آلن^۵ که از جمله شناخته شده‌ترین پیشگامان حوزه مطالعه تعهد سازمانی هستند، سه مضمون متمایز در تعاریف موجود از تعهد را شناسایی کردند. اول تعهد به مثابه نوعی تعلق احساسی به سازمان، دوم تعهد به مثابه هزینه ترک سازمان و سوم تعهد به مثابه الزام اخلاقی باقی ماندن در سازمان. آن‌ها این سه نوع تعهد را به ترتیب تعهد عاطفی^۶، استمراری^۷ و هنجاری^۸ نامیدند. از میان این سه نوع تعهد، تعهد عاطفی بیشترین توجه را از سوی پژوهشگران به خود جلب کرده است (آلن و می‌یر، ۱۹۹۱، ۸۹-۶۱). موضوع مشترکی که در همه تعاریف تعهد سازمانی وجود دارد احساس وابستگی، پیوستگی و پیوند بین فرد و سازمان است.

رویکرد "سازمان به‌عنوان یک نظام یادگیرنده" در اوایل دهه ۹۰ توسط تیلور^۹ مطرح شد. الوانی در توصیف سازمان یادگیرنده بیان کرده، سازمان یادگیرنده سازمانی است که در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردش را متحول می‌سازد (الوانی، ۱۳۷۸، ۸۶-۸۲). به طور کلی سازمان‌های مطلوب، سازمان‌های یادگیرنده خواهند بود. این سازمان‌ها فرصت‌هایی را برای اعمال مسئولیت به وجود می‌آورند، از تجربه‌ها می‌آموزند، ریسک می‌پذیرند و از نتایج حاصله احساس رضایت می‌کنند (طالبی، ۱۳۸۱).

از نظر سنگه^{۱۰} اجزای اصلی هر سازمان یادگیرنده عبارتند از:

- ۱) قابلیت‌های شخصی^{۱۱} (تسلط فردی): موجب می‌شود کارکنان برای کسب اهداف سازمانی‌شان توانایی‌های خود را گسترش دهند.
 - ۲) مدل‌های ذهنی^{۱۲}: الگوهای ذهنی نه تنها تعیین کننده چگونگی شکل‌گیری دنیای پیرامون است، بلکه تعیین کننده نوع فعالیت و شیوه نگرش انسان‌ها نیز هست.
 - ۳) آرمان مشترک^{۱۳}: این رویکرد از افرادی که در کارشان نهایت دقت را به عمل آورده‌اند و بینش قوی فردی دارند به عنوان کسانی که می‌توانند بینش تمامی افراد سازمان را منسجم کنند، سرچشمه می‌گیرد.
 - ۴) یادگیری تیمی^{۱۴}: تصمیمات مهم سازمان در گروه‌ها گرفته می‌شود. واحد اساسی برای یادگیری در سازمان‌های جدید گروه‌ها هستند.
 - ۵) نگرش سیستماتیک^{۱۵}: تفکر سیستمی سازمان را یک کل در نظر می‌گیرد. تمرکز بر کل، به جای تمرکز به اجزای سازمانی، رویکرد جامع به وقایع سازمانی و آینده‌نگری و تجربه کردن روابط اجزای درون سازمانی را می‌توان مهم‌ترین خصایص تفکر سیستمی نامید (سنگه، ۱۳۸۵).
- برخی مطالعات نشان می‌دهد چنانچه سازمان به پیشرفت فردی و گروهی کارکنان اهمیت دهد، می‌تواند تعهد سازمانی آنان را بالا ببرد (کوهن^{۱۶}، ۲۰۰۷، ۳۵۴-۳۵۴).

۳۳۶). از این رو امروزه مدیران به آموزش کارکنان خود اهمیت بیشتری می‌دهند و محیط کاری را حمایت می‌کنند تا به نتایج بهتری برسند (دیرانی^{۱۷}، ۲۰۰۷). سازمان‌ها نیاز دارند تا یک محیط یادگیرنده برای کارکنان خود ایجاد کنند، جایی که هر فردی در آن به یادگیری علاقمند شود و دانش مرتبط به کار خود را افزایش دهد و به عبارتی دیگر سازمان خود را یادگیرنده نمایند (هاکو^{۱۸}، ۲۰۰۸). از آن‌جا که تعهد سازمانی برای کارکنان یک پیش‌شرط اساسی است و هم‌چنین با در نظر گرفتن سیر تحولات مدیریت منابع انسانی، به فراست در خواهیم یافت که توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت از دیرباز مورد نظر صاحب‌نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروزه نیروی انسانی را مشتریان سازمان‌ها نام نهاده‌اند (فقهی^{۱۳۸۰}). از طرف دیگر هم‌زمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود، تلاش گسترده‌ای را برای خارج شدن از قالب‌های غیر پویا و حرکت به سمت سازمان‌های یادگیرنده آغاز کرده‌اند. بنابراین اهمیت وجود سازمان‌های یادگیرنده که زمینه ساز بهبود عملکرد و کارایی سازمان می‌باشد، تا حد زیادی شناخته شده است.

بنابراین سوال اصلی تحقیق این است که آیا بین اصول سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق منطقه‌ای فارس ارتباط وجود دارد؟ به طور کلی تعهد سازمانی نشان دهنده دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان و کارشان است و با شاخص‌هایی مانند احساس افتخار به سازمان، اشتیاق بیشتر به درگیری در کارهای سازمان، باقی ماندن در آن به مدت طولانی و با ارزش دانستن سازمان خود نمایان می‌شود (کرمانی^{۱۳۸۸}). بررسی‌ها نشان می‌دهد که شرکت‌ها و سازمان‌ها با ساختارهای سنتی توان انعطاف‌پذیری لازم برای هم‌سویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن اقتصاد و پیچیدگی‌های ناشی از آن

را ندارند و به علت عدم تطابق خود با روند تحولات اجتماعی و جهانی، به عدم کارایی لازم در عرصه رقابت‌های اقتصادی محکوم شده‌اند. بنابراین سازمان‌ها و شرکت‌ها برای مقابله با این معضلات و ایجاد هماهنگی با شرایط جدید باید خود را به ابزارهایی مجهز کنند. یکی از مهم‌ترین این روش‌ها، ایجاد «سازمان یادگیرنده» و نهادینه کردن فرآیند یادگیری در سازمان است. امروزه بحث سازمان‌های یادگیرنده مورد توجه عمیق مدیران، رهبران سازمان‌ها و شرکت‌ها قرار گرفته است. تعداد زیادی از محققین سازمانی تشخیص داده‌اند که قابلیت یادگیری سازمان‌ها تنها مزیت رقابتی آن‌ها در آینده است (یانگ و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۴، ۵۵-۳۱). به زعم کیدورسکی^{۲۰} با در نظر گرفتن شرایط غیرقابل پیش‌بینی، نامطمئن و پرتنش در عرصه کسب و کار، قابلیت یک سازمان در زمینه یادگیری ممکن است تنها منبع مزیت رقابتی باشد (کیدورسکی^{۲۰۰۶}، ۳۸۳-۳۶۹). برخی مطالعات نشان می‌دهد چنانچه سازمان به پیشرفت فردی و گروهی کارکنان اهمیت دهد، می‌تواند تعهد سازمانی آنان را بالا ببرد (هان، موون و وان^{۲۱}، ۲۰۰۹، ۲۰-۱۵). از این رو امروزه مدیران به آموزش کارکنان خود اهمیت بیشتری می‌دهند و محیط‌کاری را حمایت می‌کنند تا به نتایج بهتری برسند (دیرانی^{۲۰۰۷}). لذا یادگیری سازمانی عملی است که برای بقا و دوام هر سازمان موفق لازم و ضروری است. در این رابطه سازمان‌های خدماتی، صنعتی و کشاورزی ایران شدیداً نیازمند تغییر و تحول هستند، که در این میان جایگاه بعضی از این سازمان‌ها به دلیل اهمیت، تنوع و نوع خدماتی که ارائه می‌دهند و جمعیتی که تحت پوشش قرار می‌دهند بسیار حیاتی است. بر این اساس کسب قابلیت یادگیری سازمانی جهت انطباق با موقعیت رقابتی یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمان در کشور ما در جهت بقا و حفظ مزیت رقابتی در آینده محسوب می‌شود (آزادی و واله قلی^{۱۳۸۳}). بنابراین در عصر متغیر کنونی که محصول فن‌آوری ارتباطات و

رابطه معنی دار وجود داشت (سلیمانی و نصری ۱۳۹۰). نتایج تحقیق محرابی و همکاران نشان داد که ارتباط معناداری بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی وجود دارد. همچنین اختلاف معناداری بین سطوح مختلف یادگیری سازمانی با تعهد سازمانی و یادگیری در سطح فردی، گروهی و سازمانی یافت شد (محرابی و همکاران ۱۳۹۱). در پژوهشی در زمینه رابطه بین تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده در بیمارستان‌های علوم پزشکی گیلان، یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی وجود دارد (رضایی و همکاران ۱۳۹۱). در پژوهشی نشان داده شد که در محیط متحول امروزی، تنها سازمان‌هایی می‌توانند بقا یابند و رشد کنند که، قادر به سازگاری فعال با محیط پیرامون باشند که این هدف تنها در سازمان‌های یادگیرنده محقق می‌شود (یعقوبی و همکاران ۱۳۸۸، ۲۳۴-۲۲۵). در مطالعه‌ای در زمینه تعیین ارتباط بین سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی در میان کارکنان دفتر مرکزی ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران، نتایج نشان داد که همبستگی بالا و معناداری بین سازمان یادگیرنده بودن و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین مشخص شد رابطه سازمان یادگیرنده با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری معنادار است، اما رابطه بین تعهد مستمر و سازمان یادگیرنده معنادار نبود (آقایی و همکاران ۱۳۹۱، ۶۹-۵۹).

بنابراین با توجه به نقش تعهد سازمانی در افزایش کارایی و عملکرد کارکنان و همچنین نقش سازمان یادگیرنده در ایجاد و افزایش تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌ها و سازمان‌ها به‌خصوص در سازمان‌های خدماتی و با در نظر گرفتن این نکته که تاکنون مطالعات بسیار اندکی در این زمینه در شرکت‌ها و سازمان‌های خدمات‌رسان در ایران انجام گرفته است، در پژوهش حاضر شرکت توزیع برق منطقه‌ای فارس به‌عنوان نمونه‌ای از این شرکت‌ها مورد بررسی و تحقیق قرار می‌گیرد.

اطلاعات است، تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان‌ها، یادگیری بهتر و سریع‌تر نسبت به رقبای است (شریفی و اسلامی ۱۳۸۷). از طرف دیگر، پژوهش‌ها نشان داده است که تعهد کارکنان یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان‌ها است. در واقع، وجود نیروی متعهد، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان‌ها فراهم می‌کند (الهدادی ۲۰۰۲، ۲۶-۲۴). مطالعه انجام شده در کره جنوبی نشان می‌دهد که بین ایجاد فرهنگ سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد (مارشال^{۲۲} ۲۰۰۴، ۳۰۱-۲۷۹). پژوهش انجام شده توسط وانگ نشان داد که مولفه‌های سازمان یادگیرنده سنگه با ابعاد تعهد سازمانی کارکنان دارای همبستگی است (وانگ^{۲۳} ۲۰۰۵). در مطالعه‌ای که در تایوان در سال ۲۰۱۰ بر روی پرستاران شاغل در یک مرکز بهداشتی انجام شد، مشخص شد که ابعاد تجربه، ساختار، فرهنگ و اطلاعات سازمان یادگیرنده بیمارستان همبستگی مثبت معناداری با میزان تعهد سازمانی دارند (یافانگ^{۲۴} ۲۰۱۰). در پژوهشی در سال ۲۰۱۰، مشخص شد که که شیوه‌های یادگیری سازمانی می‌تواند به‌عنوان عامل مهم برای تعهد سازمانی باشد. علاوه‌براین، رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی متقابل اما برابر نیست. تعهد سازمانی تاثیر نسبتاً مثبتی بر اثر بخشی سازمانی دارد. تقویت شیوه‌های یادگیری سازمانی راه توسعه تعهد سازمانی هستند و تعهد سازمانی به خوبی توسعه یافته یک مزیت برای تقویت اثربخشی سازمانی است (تسانگ^{۲۵} ۲۰۱۰، ۶۰-۴۷). در مطالعه‌ای در زمینه تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده، مشخص شد که تعهد سازمانی به‌خصوص تعهد عاطفی یکی از عناصری است که بر روی سازمان یادگیرنده تاثیر می‌گذارد (اتک^{۲۶} ۲۰۱۱، ۵۶۱۶-۵۶۱۲). در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در بین کارشناسان شرکت سهامی سیمان اصفهان انجام شد، نشان داده شد که بین تمامی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی

مدل مفهومی پژوهش



منبع - پژوهشگر

آماري مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان برق منطقه‌ای فارس در سال ۱۳۹۲ به تعداد ۳۵۰ نفر است. بر اساس فرمول کوکران، از بین کلیه کارکنان تعداد ۱۷۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب و وارد مطالعه شدند. برای این تحقیق دو پرسشنامه تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده تهیه شد. یکی پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) بود که برای اندازه‌گیری ابعاد سه گانه تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گرفت. در این پرسشنامه برای سنجش هر یک از ابعاد سه گانه تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری از ۸ گویه (۲۴ سوال) استفاده می‌شود. دیگری پرسشنامه سازمان یادگیرنده سنگه (۱۹۹۰) بود که برای بررسی اصول سازمان یادگیرنده استفاده گردید، که دارای مولفه‌های قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و نگرش سیستماتیک است، که هر یک از این مولفه‌ها دارای ۵ گویه (۲۵ سوال) می‌باشد. نمره‌گذاری این دو پرسشنامه به صورت ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) تدوین شد. برای بررسی روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق، و با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها و مورد تایید قرار گرفتن از طرف اساتید محترم، می‌توان چنین استنباط کرد که روایی محتوایی و صوری حاصل شده است. برای بررسی پایایی هر یک از پرسشنامه‌ها

با توجه به این که هر پژوهش علمی بر مبنای یک چهار چوب نظری استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌نماید، اساس تحقیق حاضر تلفیقی از دیدگاه‌های تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) که شامل ابعاد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر است و دیدگاه سازمان یادگیرنده سنگه (۱۹۹۰) است که دارای مولفه‌های قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و نگرش سیستماتیک می‌باشد.

- ۱- آیا بین اصول سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت توزیع برق منطقه‌ای فارس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؟
- ۲- آیا بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و نگرش سیستماتیک) با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؟

روش پژوهش

روش انجام این مطالعه بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف از نوع کاربردی می‌باشد. این تحقیق مربوط به شرکت توزیع برق منطقه‌ای شیراز به‌عنوان نمونه‌ای از شرکت برق منطقه‌ای فارس می‌باشد. در تحقیق حاضر جامعه

درصد) هستند، اکثر کارکنان متأهل (۷۱/۲ درصد)، دارای سن ۳۱-۴۰ سال، با تحصیلات لیسانس (۶۰/۶ درصد) و سابقه خدمت ۱۶ سال به بالا (۳۱/۸ درصد) می‌باشند.

جدول (۲) شاخص‌های مرکزی متغیرهای مورد مطالعه را نشان می‌دهد. بر این اساس میانگین تعهد سازمانی کارکنان (۷۹/۲۵) و سازمان یادگیرنده (۹۰/۲۸) می‌باشد. بیشترین نمره ابعاد تعهد سازمانی مربوط به بعد عاطفی است و بیشترین نمره مولفه‌های سازمان یادگیرنده مربوط به مولفه نگرش سیستماتیک می‌باشد.

جدول (۲): شاخص‌های مرکزی متغیرهای تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
تعهد عاطفی	۱۶	۴۰	۲۷/۸۸	۳/۲۸
تعهد هنجاری	۱	۳۶	۲۶/۳۶	۴/۸۱
تعهد مستمر	۱۶	۳۳	۲۴/۹۸	۲/۷۱
تعهد سازمانی	۲۴	۹۵	۷۹/۲۵	۷/۲۲
قابلیت‌های شخصی	۵	۲۵	۱۵/۳۲	۴/۱۲
مدل‌های ذهنی	۴	۲۵	۱۴/۶۱	۴/۱۴
آرمان مشترک	۵	۲۳	۱۵/۲۲	۳/۵۵
یادگیری تیمی	۱	۲۵	۱۵/۵۵	۳/۵۳
نگرش سیستماتیک	۳	۴۸	۱۷/۲۲	۴/۰۵
سازمان یادگیرنده	۲۵	۱۱۶	۹۰/۲۸	۸/۷۸

نیز ابتدا به تعداد تقریباً یک‌سوم حجم نمونه و به صورت تصادفی ۵۰ عدد پرسشنامه در بین کارکنان برق منطقه‌ای فارس توزیع شد و بعد از پاسخ گویی به سوالات مطرح شده، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و آلفای کرونباخ هر یک از پرسشنامه‌ها تعیین شد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۷۸ و برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۰/۹۵ به دست آمد. با توجه به میزان بالای آلفای کرونباخ به دست آمده می‌توان گفت که هر دو پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از پایایی لازم برخوردار هستند. بخش اول پرسشنامه‌ها مربوط به مشخصات جمعیت‌شناختی افراد مورد مطالعه از قبیل سن، جنس، تاهل، تحصیلات و سابقه خدمت می‌باشد. داده‌ها پس از جمع‌آوری و وارد شدن در نرم افزار SPSS v.17 مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. برای توصیف پاسخ‌های داده شده از جداول توزیع فراوانی، تعیین میانگین، انحراف معیار و درصد پاسخ‌های مربوط به هر یک از سوالات و برای آزمون سوالات از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. سطح معناداری (۰/۰۵) $p <$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

جدول (۱) مشخصات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در مطالعه را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود که بیشترین شرکت کنندگان در مطالعه مرد (۸۱/۸) است.

جدول (۱): مشخصات جمعیت شناختی کارکنان

متغیر	جنسیت	تاهل	سن
زن	مرد	متاهل	۳۰-۲۰ سال
۸۱	۸۹	۱۲۱	۳۱-۴۰ سال
۴۸/۲	۵۱/۸	۷۱/۲	۴۱ سال به بالا
۴۹	۲۸/۸	۲۹/۴	۵۰
متغیر			
دپلم و فوق دپلم	لیسانس	تحصیلات	سابقه خدمت
۲۸	۱۰۳	۳۹	۱۰-۶ سال
۱۶/۵	۶۰/۶	۲۲/۹	۱۱-۱۵ سال
۲۳/۵	۲۳/۵	۲۳/۵	۱۶ سال به بالا
۲۲/۹	۲۲/۹	۲۲/۹	۵-۱ سال
۲۲/۹	۲۲/۹	۲۲/۹	۱۱-۱۵ سال
۲۲/۹	۲۲/۹	۲۲/۹	۱۶ سال به بالا
۲۲/۹	۲۲/۹	۲۲/۹	۱۱-۱۵ سال
۲۲/۹	۲۲/۹	۲۲/۹	۱۶ سال به بالا

جدول (۳): همبستگی پیرسون بین سازمان یادگیرنده با

تعهد سازمانی و ابعاد آن

تعهد	تعهد	تعهد	تعهد	تعهد
سازمانی	عاطفی	هنجاری	مستمر	
xx۰/۳۱	xx۰/۲۹	۰/۱۳	۰/۱۲	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۹۶	۰/۱۱۳	سطح معنی داری

نتایج (جدول ۴) نشان می‌دهد که همه مولفه‌های سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری را نشان می‌دهند. در بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده، مولفه یادگیری تیمی بیشترین ضریب همبستگی و نگرش سیستماتیک کمترین ضریب همبستگی را با تعهد سازمانی نشان دادند.

با توجه به ارتباط قوی و مثبت بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی، به منظور بررسی اثر هم‌زمان مولفه‌های سازمان یادگیرنده بر تعهد سازمانی از آزمون رگرسیون چندگانه با روش گام به گام (Multiple Linear Regression Stepwise Method) استفاده شد.

× معناداری در سطح $P < 0/05$

×× معناداری در سطح $P < 0/01$

با توجه به مقدار (F) و معناداری آن در سطح ($P \leq 0/05$) ملاحظه می‌شود که ارتباط خطی بین

متغیرها برقرار است و انجام رگرسیون بلا مانع می‌باشد. با در نظر گرفتن نتایج جدول (۵)، ضریب بتا ($0/30 = \beta$) نشان می‌دهد که یادگیری تیمی تاثیر بسیار زیادی به صورت مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان دارد که با در نظر گرفتن مقدار t این تاثیر به لحاظ آماری معنادار است. هم‌چنین میزان R^2 نشان می‌دهد که یادگیری تیمی به تنهایی ۲۳ درصد از تغییرات در تعهد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق منطقه‌ای فارس را به شیوه مثبت پیش‌بینی کرده است. دومین عامل پیش‌بینی کننده تاثیر مدل‌های ذهنی بر تعهد سازمانی با ضریب بتای ($0/24 = \beta$) است. بنابراین مهمترین عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان، یادگیری تیمی و مدل‌های ذهنی می‌باشند. یعنی با افزایش این دو مولفه میزان تعهد سازمانی هم افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج حاصل از بررسی ضریب همبستگی پیرسون مشاهده شد که بین تمام مولفه‌های سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. که این یافته با نتایج تحقیقات یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، نجف‌آقایی و همکاران (۱۳۹۱)، اصغری و همکاران (۱۳۹۱)، وانگ (۲۰۰۵) و اتک (۲۰۱۲) هم-

جدول (۴): همبستگی پیرسون مولفه‌های سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی

قابلیت‌های شخصی	مدل‌های ذهنی	آرمان مشترک	یادگیری تیمی	نگرش سیستماتیک
xx۰/۳۲	xx۰/۴۲	xx۰/۳۷	xx۰/۴۴	xx۰/۲۴
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول (۵): نتایج تحلیل رگرسیون متغیر تعهد سازمانی بر حسب مولفه‌های سازمان یادگیرنده

R	R ²	SE (خطای استاندارد)	ضریب F	b	ضریب B	t	سطح معناداری
۰/۴۸	۰/۲۰	۰/۱۵	۲۵/۳۵	۰/۴۲	۰/۲۴	۲/۸۴	۰/۰۰۵
۰/۴۴	۰/۲۳	۰/۱۷	۴۰/۹۱	۰/۶۱	۰/۳۰	۳/۵۶	۰/۰۰۰

بهرتر با این تغییرات به کارکنانی نیاز است که متعهد به سازمان بوده و مدام علم خود را به روز کنند. لذا یک فرد متعهد صرفاً حضور فیزیکی در سازمان نداشته بلکه در راستای منافع سازمان تلاش می‌کند.

بنابراین با توجه به یافته‌های این پژوهش و با در نظر گرفتن نتایج کارهای سایر محققین می‌توان نتیجه گرفت که یادگیرنده بودن سازمان می‌تواند زمینه ساز افزایش تعهد سازمانی کارکنان از طریق ایجاد انگیزش در آنان باشد. به طوری که کارکنان باور کنند مشکل سازمان مشکل خود آن‌ها است، سازمان بخشی از خانواده آنان است، ترک سازمان اشتباه بزرگی است و این که کارکنان با سازمان ارتباط عاطفی دارند و رابطه دوستانه‌ای بین سازمان و اعضایش وجود دارد.

بنابراین با توجه به اهمیت بعد تعهد مستمر در کارکنان افزایش حقوق و مزایای کارکنان، بهبود وضعیت معیشتی و امکانات رفاهی برای آنان باید مدنظر مدیران قرارگیرد، که این امر می‌تواند باعث افزایش میزان تعهد سازمانی آنان شود. با در نظر گرفتن نقش یادگیری تیمی در کارها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی باید مدیران شرکت بستر فرهنگی لازم جهت مشارکت کارکنان و استفاده از ایده‌ها و افکار جدید آنان را فراهم کنند. از طرفی با توجه به اهمیت وجود مدل‌های ذهنی زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان ایجاد شود. به دلیل اهمیت وجود تعهد مستمر در بین کارکنان که می‌تواند منجر به افزایش عملکرد و کارایی آنان شود، شرح وظایف کارکنان به روز تعریف شود. همچنین تدوین برنامه‌هایی در زمینه بهبود شیوه‌های یادگیری سازمانی جهت سوق دادن کارکنان شرکت توزیع برق منطقه‌ای فارس به سمت سازمان یادگیرنده شدن می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی آنان موثر واقع شود.

خوانی دارد. همچنین با توجه به مثبت بودن رابطه بین تعهد عاطفی و تمام مولفه‌های سازمان یادگیرنده می‌توان چنین استنباط کرد که وجود سازمان یادگیرنده می‌تواند باعث افزایش تعهد عاطفی کارکنان شود. این یافته با یافته‌های اتک (۲۰۱۱) همخوانی دارد. با توجه به این که از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بهترین و تاثیر گذارترین نوع تعهد و تعلق یک فرد به سازمان می‌باشد، بنابراین می‌تواند باعث افزایش تمایل کارکنان به ماندن در سازمان، کاهش ترک کار و پیش‌برد اهداف سازمان شود. بنابراین وجود ارتباط بین تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده را می‌توان این گونه تفسیر کرد که وقتی فردی دیدگاه مثبتی در مورد شرایط تقویت و افزایش اطلاعات و مهارت‌های خود در سازمان و برآورده شدن نیاز خود به شکوفایی مهارت‌ها، انجام کارهای جمعی و...، داشته باشد، نسبت به آن سازمان علاقه‌مند و وابسته می‌شود و در نتیجه برای رساندن سازمان به اهداف خود، که در واقع اهداف فرد نیز می‌باشد، تلاش و کوشش می‌نماید. از طرف دیگر چند بعدی بودن مفهوم سازمان یادگیرنده را نیز می‌توان در این مورد مؤثر دانست. به طوری که یادگیری تیمی به تنهایی می‌تواند باعث رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی کارکنان شود. به علاوه، سایر ابعاد سازمان یادگیرنده نیز در رشد و ارتقا و اثربخشی سازمان مؤثر می‌باشد.

با توجه به این که مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر مستقیم دارد، لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پای‌بندتر بوده و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. از طرف دیگر با توجه به تغییرات سریع در دنیای علوم و فن‌آوری، برای تطابق

منابع و مآخذ

- آزادی، محمد و الهقلی، صنم. ۱۳۸۳. گزارش از یک کنفرانس یادگیری از طریق گفتگو. علمی-آموزشی. تدبیر. دوره ۱۵، شماره ۱۵۴.
- اصغری، الناز. خالق دوست، طاهره. کاظم نژاد، احسان و عسگری، فریبا ۱۳۹۱. رابطه بین دیدگاه پرستاران در مورد اصول سازمان. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران. حیات دوره ۱۸، شماره ۵.
- آقایی، نجف. ضیایی و شهرنیاان. ۱۳۹۱. تعیین ارتباط بین سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی در میان کارکنان دفتر مرکزی ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران. اروپایی ورزش و تمرین. دوره ۱، شماره ۳.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۸). سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌هایی کامیاب و دانش آفرین. تهران: مدیریت دولتی.
- رضایی، مراد. حسن پور، موسی. آقا جان، رضا و انواری، سارا. ۱۳۷۹. ارتباط بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان
- سنگه، پیتر. (۱۳۸۵). پنجمین فرمان (خلق سازمان یادگیرنده). ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- سلیمانی، مریم و نصری، حمید. ۱۳۹۱. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در بین کارشناسان شرکت سهامی سیمان اصفهان
- شریفی اصغر و اسلامیه فاطمه. ۱۳۷۸. بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و به کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷-۸۶. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. دوره ۱، شماره ۲.
- طالبی کهدوئی، فضل اله (۱۳۸۱). سازمان یادگیرنده؛ سازمان متحول، پویا و مطلوب. تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد. مدیریت. شماره ۶۴-۶۳.
- فقهی فرهمند، ناصر. (۱۳۸۰). مدیریت پویای سازمان. تبریز: فروزش.
- کرمانی، ب. ۱۳۸۱. ارتباط بین جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان و مدیران در بیمارستان‌های آموزشی همدان. تهران، دانشکده علوم و تحقیقات.
- محرابی، جواد. جدیدی، مهرداد. علامه حائری، فریدون و عالم زاده، مهرداد. ۱۳۹۲. ارتباط بین تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده در بین کارکنان شرکت مخابرات بروجرد. تحقیق آکادمیک در تجارت و علوم اجتماعی. دوره ۱، شماره ۳.
- یعقوبی، مریم. کریمی، سعید. رئیس، احمدرضا. جواد، مرضیه و شعرباف‌چی، نسرین. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در بین مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت. دوره ۷، شماره ۲.
- Alahdadi, E. (2002). Organizational commitment. Management.
- Allen, NJ. & Mayer, JP (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review. Vol. 1, No.1.
- Atak, M. 2011. A research on the relation between organizational commitment and learning organization. African Journal of Business Management Vol. 5, No.14.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. Vol.17, No. 3.
- Dairani, KM. (2007). The relationship among learning organization culture, job satisfaction, and organizational commitment in the Lebanese banking sector and the effect of social patterns as moderator variables. PhD.
- Kiedrowski, PJ. (2006). Quantitative assessment of a Senge learning organization intervention, The Learning Organization, Vol.13, No.4.
- Han, SS., Moon, SJ. & Yun, EK. 2009. Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment: comparison of permanent and temporary nurses in Korea. Appl Nurse Res. Vol. 22, No.4.
- Haque, MM. 2008. A study of the relationship between the learning organization and organizational readiness for change. PhD Dissertation. Pepperdine University.

Marshall, T. 2004. The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. Human Resource Development Quarterly; Vol. 15, No.3.

Porter, LM. Mow day, R T. & Steers, R M. (1991). The measurement of organizational commitment. Vocational Behavior. vol.14.

Steers, RM & Porter, LW. Motivation and Work Behavior. McGraw-Hill, Inc.

Tasang, W K. 1997. Organizational learning and sustaining a learning organization the learning organization. Vol. 5, No.1.

Yang, B., Watkins, K.E. & Mar sick, VJ. 2004. The construct of the learning organization: dimensions, measurement and validation. Human Resource Development Quarterly. Vol. 15, No.1.

Yafang, T. 2010. The relationship among learning organization, internal marketing and organizational commitment. Department of Health Policy and Management. Chung-Shan Medical University, Taiwan.

Wang, X. 2005. Relationships among Organizational Learning culture, Job satisfaction and Organizational Commitment in Chinese state-owned and Privately-owned Enterprises. Minnesota: University of Minnesota.

یادداشت‌ها

¹ Organizational Commitment

² Steres & Porte

³ Learning Organizational

⁴ Porter et al.

⁵ Meyer & Allen

⁶ Emotional Commitment

⁷ Continuation Commitment

⁸ Normative Commitment

⁹ Tylor

¹⁰ Senge

¹¹ Personal Mastery

¹² Mental Models

¹³ Shared Vision

¹⁴ Team Learning

¹⁵ Systematic approach

¹⁶ Cohen

¹⁷ Dairani

¹⁸ Haque

¹⁹ Yang et al.

²⁰ Kiedrowski

²¹ Han, Moon & Yun

²² Marshall

²³ Wang

²⁴ Yafang

²⁵ Tseng

²⁶ Atak