

رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری

مدیران

اشرف میرحیدری^{۱*}، سیدعلی سیادت^۲، رضا هویدا^۳ و محمد رضا عابدی^۴

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیرشغلی با اشتیاق کاری مدیران در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان بود که تعداد آنها ۷۵ نفر و حجم نمونه ۶۲ نفر تعیین گردید. ابزارهای جمع آوری داده ها در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه خودکارآمدی مسیرشغلی بتز (۲۰۰۴) و پرسشنامه اشتیاق کاری شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) بوده که روایی محتوایی هر سه پرسشنامه به وسیله اساتید متخصص علوم تربیتی، روان شناسی و مدیریت مورد تایید قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۹۵ بدست آمد. در این پژوهش از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس چندگانه، رگرسیون گام به گام و تحلیل مسیر استفاده شده است. بر اساس یافته های پژوهش رابطه معنی داری بین یادگیری سازمانی ($r = 0/32$) و اشتیاق کاری مدیران وجود دارد. همچنین، رابطه‌ای معنی دار بین یادگیری سازمانی با خود کارآمدی مسیر شغلی ($r = 0/36$) دیده شده است. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که اشتیاق کاری مستقیماً تحت تاثیر یادگیری سازمانی ($\beta = 0/68$) است.

واژه های کلیدی: یادگیری سازمانی - خودکارآمدی مسیر شغلی - اشتیاق کاری.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان.

۲- دانشیار دانشگاه اصفهان.

۳- استادیار دانشگاه اصفهان.

*- نویسنده مسئول مقاله: smirheidary@gmail.com

مقدمه

امروزه توجه به دانش به عنوان یک دارایی در سطح سازمانی، ملی و بین المللی و ابعاد گوناگون آن اهمیت زیادی دارد. دانش، منبع کلیدی عصر اطلاعات بشمار می‌رود. بدین دلیل امروزه یکی از امور مهم سازمانی تلقی می‌گردد. بعید به نظر می‌رسد که سازمان‌ها بتوانند بدون درک فرایند درونی خود برای خلق دانش به عملی ساختن خواسته‌هایشان ادامه دهند. در واقع، امروزه منافعی که نصیب یک سازمان می‌شود، به دانش موجود، طرز استفاده موثر از آن و این‌که تا چه حدی آمادگی دریافت و استفاده از داده‌ها و دانش نوین را در خود ایجاد کرده است، بستگی دارد.

بنابراین سازمان‌هایی در جهان متحول و پیچیده این سده موفق خواهند بود که بتوانند فرایند یادگیری و کسب دانش را با استفاده از ساز و کارهای فناوری داده‌ها به سمت دانش جمعی و گروهی سوق داده و بستر و فضایی را ایجاد کنند که کارکنان، دانش ضمنی خود را که حاصل تجربه و اندوخته‌های شخصی است، به اشتراک گذارده و با توسعه و یکپارچه نمودن آن به ایجاد مزیت رقابتی جدید و در نهایت، خلق ثروت مبادرت ورزند. نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات محیطی، مفهوم یادگیری سازمانی را به گونه‌ای روزافزون پر اهمیت ساخته است. همان گونه که یادگیری برای رشد افراد اساسی است، برای سازمان‌ها نیز اهمیت زیادی دارد (Fayol & Lyles, 1985).

هر قدر بر توانایی یادگیری سازمانی افراد افزوده شود، سازمان بهتر می‌تواند خود را با محیط در حال تغییر سازگار و تطبیق کند. تمپلتون و همکاران^۱ (۲۰۰۲) یادگیری سازمانی را مجموعه‌ای از اقدام‌های سازمانی مانند کسب دانش، توزیع و تفسیر داده‌ها می‌دانند که به صورت آگاهانه یا ناآگاهانه بر فرایند تحول سازمانی اثر مثبت دارد. گومز و همکاران^۲ (۲۰۰۵) چهار مولفه یادگیری سازمانی را قابلیت‌های یادگیری سازمان شامل: "تعهد مدیریت"، "دید سیستمی"، "فضای باز و آزمایشگری" و "انتقال و یکپارچه سازی" دانش می‌دانند. یادگیری سازمانی زمانی رخ می‌دهد که اعضا به صورت آشکار به تغییرات محیط بیرونی و درونی و اصلاح اشتباهات بین بازدهی‌ها و انتظارات پاسخ دهند. اصلاح اشتباهات از راه اصلاح استراتژی‌های سازمانی، پیش فرض‌ها و هنجارها بمنظور دستیابی به بازدهی‌ها و انتظارات صورت می‌گیرد و سپس در حافظه سازمانی ذخیره می‌شود. یادگیری سازمانی عاملی تعیین‌کننده در عملکرد دراز مدت و بقای سازمان می‌باشد (Yukl, 2009, p75) و عاملی موثر برای موفقیت سازمانی و منبعی برای کسب مزیت رقابتی می‌باشد (Bhatnagar, 2006, p11).

^۱- Templton , etal

^۲-Gomez etal

سازمان‌ها برای ابقای کارکنان دانش محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مولفه مهم و مثبت دیگری که اشتیاق کاری^۱ است، توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق کاری یک مولفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان بشمار می‌رود. مسئله مهم پیش‌روی سازمان‌ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان می‌باشد. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر؛ عملکرد مطلوب؛ اکتساب منابع شغلی و منابع فردی بویژه خودکارآمدی که همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان نیز می‌باشد.

اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه بشمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تاثیر می‌گذارد. بیش‌تر افراد برای امرار معاش ناگزیر از کار کردن هستند که این امر باعث می‌شود کار کردن یک اجبار بشمار آید تا یک انتخاب؛ با این حال، با وجود این فقدان انتخاب ظاهری، تجارب افراد در رابطه با کار بسیار متفاوت است و از کار به عنوان یک فرایند یکنواخت و تکراری گرفته تا جلوه‌ای از هویت فردی یاد شده است (poorAbbas, 2008, p27).

نخستین ایده‌ها در ارتباط با اشتیاق کاری را شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۱ مطرح کرده‌اند. ایشان اشتیاق کاری را به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌کنند که با سه مولفه انرژی حرفه‌ای^۲، فداکاری حرفه‌ای^۳ و شیفتگی حرفه‌ای^۴ مشخص می‌شود. انرژی حرفه‌ای با سطح بالایی از انرژی و انعطاف پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می‌شود. فداکاری، درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار است و بعد سوم اشتیاق کاری شیفتگی حرفه‌ای می‌باشد که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود به گونه‌ای که زمان در هنگام کار به سرعت می‌گذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود.

¹-Work Engagement

²-Vigor

³-Dedication

⁴-Absorption

آنچه برای ایجاد اشتیاق ضرورت دارد، آغاز و حفظ چرخه‌های سود و منفعت سازمانی می‌باشد. این چرخه‌ها، چرخه‌هایی رو به ترقی‌اند که به وسیله منابع شغلی و منابع فردی (باورهای خودکارآمدی) جرقه خورده و می‌توانند باعث بروز نتایج مثبت گوناگون از راه اشتیاق کاری شوند. باورهای خودکارآمدی مولفه‌ای مهم در یادگیری سازمانی بشمار می‌روند (Bandura, 2001) . خودکارآمدی در واقع یک ساختار شناختی است که در هرکاری و از جمله درکار و حرفه به عنوان یک واسطه بین ویژگی‌ها، نگرش، دیدگاه و تبدیل آنها به رفتار و عمل، ایفای نقش می‌کنند. یکی از حیطه‌هایی که خودکارآمدی در آن تاثیر زیادی دارد، کار و حرفه است. خودکارآمدی مسیر شغلی^۱ به عنوان یک برچسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری با آن توصیف شده است. خودکارآمدی مسیرشغلی به عنوان یک باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب شغلی موفق مانند انتخاب یک شغل، خوب انجام دادن و پافشاری و مداومت در آن شغل تعریف شده است (Ahmadi, 2007,p86).

چارچوب تحلیلی پژوهش بر اساس دیدگاه گومز و همکاران (۲۰۰۵) در خصوص یادگیری سازمانی، دیدگاه بتز (۲۰۰۴) در ارتباط با خودکارآمدی مسیر شغلی و دیدگاه شوفلی (۲۰۰۶) در ارتباط با اشتیاق کاری و بررسی ادبیات پژوهش به شرح جدول ۱ می‌باشد.



جدول ۱- چارچوب تحلیلی پژوهش

نام متغیر	نام مولفه ها	تحلیل مولفه ها
یادگیری سازمانی	تعهد مدیریت دید سیستمی فضای باز و آزمایشگری	شرکت در تصمیم گیری، تشویق ایده های خلاق، دانش بالا درباره اهداف سازمان هماهنگی همه بخش ها، آگاه بودن بخش ها از هدف کلی. استفاده از روش های نوین، بکارگیری تجارب خارج از محل کار.
خودکارآمدی مسیر شغلی	انتقال و یکپارچه سازی دانش	پافشاری کارکنان بردیدگاههای خود، صحبت کردن در مورد برنامه کاری جدید.
اشتقاق کاری	انرژی فداکاری شیفتگی	باور شخصی فرد در باره توانایی اش برای انجام یک وظیفه یا رفتار به صورت موفقیت آمیز. یک سطح بالا از انرژی و انعطاف پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش در کار و مقاومت در مقابل مشکلات کاری. درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار. تمرکز کامل و احساس خوشایند غرق شدن در کار، به طوری که زمان در هنگام کار کردن برای فرد به سرعت می گذرد و برای وی مشکل است که از کارش جدا شود.

هچسیو^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان " سرمایه ذهنی و فرایند توسعه محصول نوین " به بررسی نقش واسطه ای قابلیت یادگیری سازمانی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه انسانی و سرمایه رابطه ای از راه قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت بر فرایند توسعه محصول نوین دارند، اما تاثیر سرمایه ساختاری بر فرایند توسعه محصول نوین اثبات نگردید (Abbasi, 1389, p55).

هویدا (۲۰۰۷) در رساله دکتری خود رابطه کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه های دولتی اصفهان را بررسی کرده است و موانع تحقق مولفه های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاهها را در نگرش ها و انگیزه های متفاوت

¹ -Hsu

اعضای هیئت علمی و مدیران دانشگاهها، نبود موقعیت مناسب برای تبادل نظر اعضای هیئت علمی و مدیران دانشگاهها، عدم حمایت‌های مادی و معنوی کافی از فعالیت‌های پژوهشی و کم توجهی به کیفیت آموزش در برنامه ریزی‌ها و ارزشیابی‌ها بیان نموده است.

عابدی (۲۰۰۷) در پژوهش خود با عنوان "بررسی اثربخشی ایجاد کلوب شغلی در مراکز فرهنگی - تفریحی شهرداری اصفهان بر احساس خودکارآمدی مسیرشغلی و میزان کارایی بیکاران شهر اصفهان" دریافته که شرکت در باشگاههای شغلی در همه گروهها بر رفتارکارایی شامل باورهای کارایی و خودکارآمدی مسیرشغلی موثر بوده است.

فرهنگ (۲۰۱۰) در پایان نامه دکتری خود با عنوان بررسی رابطه یادگیری سازمانی و اعتماد سازمانی با توسعه کارکنان در دانشگاههای دولتی جنوب شرق کشور به این نتیجه دست یافت که توسعه کارکنان بیش‌تر تحت تاثیر یادگیری سازمانی است تا اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی زمینه تقسیم و تسهیم دانش سازمانی بین کارکنان را فراهم می‌سازد و این امر منجر به توسعه کارکنان می‌شود.

هدف پژوهش

تعیین رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران.

فرضیه های پژوهش

فرضیه نخست: بین یادگیری سازمانی (تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه سازی) با اشتیاق کاری مدیران همبستگی وجود دارد.

فرضیه دوم: بین یادگیری سازمانی، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی چندگانه وجود دارد. بین خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی وجود دارد.

فرضیه سوم: بین یادگیری سازمانی، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی چندگانه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین ابعاد یادگیری سازمانی (تعهد، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه سازی) مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی چندگانه وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری^۱ پژوهش مدیران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان در سال ۱۳۹۰ بوده اند که مجموع آنان ۷۵ نفر بوده است. متغیرهای دموگرافیک مانند جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه کار مدیران مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش ابتدا تعداد ۳۰ نفر از جامعه آماری به عنوان نمونه ابتدایی انتخاب گردید و پس از تحلیل مقدماتی به وسیله نرم افزار بسته آماری علوم اجتماعی (SPSS) حجم نمونه به تعداد ۶۲ نفر تعیین و روایی^۲ و پایایی^۳ آزمون‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نوع نمونه گیری تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزارهای پژوهش پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵)، خود کارآمدی مسیر شغلی بنتز (۲۰۰۴) اشتیاق کاری شوفلی (۲۰۰۶) بوده، این ابزارها پس از بررسی از روایی و پایایی لازم برخوردار بوده اند.

یافته‌های پژوهش

فرضیه نخست: بین یادگیری سازمانی (تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه سازی) با اشتیاق کاری مدیران همبستگی وجود دارد.

جدول ۲- ضریب همبستگی بین مولفه های یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری

اشتیاق کاری		متغیر ملاک	
r	r ²	p	شاخص آماری
سطح معناداری	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
۰/۱۴/	۱۰۴/	*۳۲۳/	یادگیری سازمانی
۰/۰۳۸	۰/۰۷۶	*۲۷۶/	تعهد مدیریت
۰/۲۵۱	۰/۰۲۴	۰/۱۵۵	دید سیستمی
۰/۰۳۴	۰/۰۷۸	*۰/۲۸۱	فضای باز و آزمایشگری
۰/۰۳۹	۰/۰۷۶	*۰/۲۷۵	انتقال و یکپارچه سازی

<۰/۰۵p

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که بین ضریب همبستگی یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری مدیران رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۱۰/۵ (r^۲) درصد واریانس یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مشترک بوده است. لذا، فرضیه نخست مبنی بر این که بین یادگیری

^۱ -Population

^۲ - Validity

^۳ - Reliability

سازمانی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی وجود دارد، تأیید می‌گردد، ولی بین دید سیستمی و اشتیاق کاری همبستگی معنی داری مشاهده نشد.

فرضیه دوم: بین خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری

اشتیاق کاری		متغیر ملاک	
P	R2	r	شاخص آماری
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
./۰۰۵	./۱۳۲	./۳۶۳**	خودکارآمدی مسیر شغلی

$p < 0/01$

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که بین ضریب همبستگی خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین $۱۳/۲$ (r^2) درصد واریانس یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مشترک بوده است. لذا، این فرضیه که بین خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی وجود دارد، تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: بین یادگیری سازمانی، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی چندگانه وجود دارد.

جدول ۴- ضریب همبستگی چندگانه یادگیری سازمانی، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق

کاری مدیران

شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
متغیر ملاک	چندگانه	چندگانه	چندگانه	چندگانه	F
گام نخست	خودکارآمدی مسیر شغلی	چندگانه	چندگانه	تعدیل شده	۸/۳۵۷
گام دوم	خودکارآمدی مسیر شغلی	چندگانه	چندگانه	تعدیل شده	۱۱/۱۹۳
یادگیری سازمانی	یادگیری سازمانی	چندگانه	چندگانه	تعدیل شده	۰/۰۰۱

$p < 0/01$

به گونه‌ای که یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده اشتیاق کاری مدیران در گام نخست خودکارآمدی مسیر شغلی و درگام دوم افزون بر خودکارآمدی مسیر شغلی، فضای باز و آزمایشگری و در گام سوم افزون بر دو متغیر خودکارآمدی مسیر شغلی، فضای باز و آزمایشگری، تعهد مدیریت بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین متغیرهای خودکارآمدی مسیر شغلی و یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری مدیران معنادار بوده است. در گام نخست خودکارآمدی مسیر شغلی ۱۳/۲ درصد واریانس و درگام دوم خودکارآمدی مسیر شغلی همراه با ابعاد یادگیری سازمانی ۲۹/۳ درصد واریانس از اشتیاق کاری مدیران را تبیین می‌کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۵- ضریب بتا در پیش‌بینی اشتیاق کاری مدیران

شاخص آماری	متغیر پیش‌بین	ضرایب بتای غیر استاندارد	ضرایب بتای استاندارد	ضریب t	سطح معناداری
متغیر ملاک		بتا خطای معیار			
گام نخست	خودکارآمدی مسیر شغلی	۰/۱۸۰	۰/۰۶۲	۲/۸۹۱	۰/۰۰۵
گام دوم	خودکارآمدی مسیر شغلی	۰/۲۲۰	۰/۰۵۸	۳/۸۰۰	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	شغلی	۰/۶۸۶	۰/۱۹۵	۳/۵۰۹	۰/۰۰۱

$p < 0/01$

یافته‌ها در جدول ۵ حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد خودکارآمدی مسیر شغلی، اشتیاق کاری مدیران را ۰/۴۴۳ واحد و به ازای یک واحد افزایش در یادگیری سازمانی، ۰/۴۰۹ واحد اشتیاق کاری مدیران را افزایش می‌دهد. معادله پیش‌بینی پرسش فرضیه چهارم به شکل زیر قابل ارائه است:

اشتیاق کاری مدیران = ضریب ثابت (۱۱/۳۷۷) + خودکارآمدی مسیر شغلی (۰/۲۲۰) + یادگیری سازمانی (۰/۶۸۶)

فرضیه چهارم: بین ابعاد یادگیری سازمانی (تعهد، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه سازی) خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران همبستگی چندگانه وجود دارد.

جدول ۶- ضریب همبستگی چندگانه ابعاد یادگیری سازمانی، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق

کاری مدیران

شاخص آماری متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب F معناداری	سطح معناداری	
اشتیاق کاری	گام نخست	خودکارآمدی مسیر شغلی	۰/۳۶۳	۰/۱۳۲	۰/۱۱۶	۸/۳۵۷	۰/۰۰۵
	گام دوم	خودکارآمدی مسیر شغلی فضای باز و آزمایشگری	۰/۵۰۹	۰/۲۵۹	۰/۲۳۲	۹/۴۳۷	۰/۰۰۱
	گام سوم	خودکارآمدی مسیر شغلی فضای باز و آزمایشگری تعهد مدیریت	۰/۵۹۲	۰/۳۵۰	۰/۳۱۳	۹/۵۱۴	۰/۰۰۱

$p < 0/01$

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد، از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون، بهترین پیش بینی کننده اشتیاق کاری مدیران در گام نخست، خودکارآمدی مسیر شغلی و در گام دوم، افزون بر خودکارآمدی مسیر شغلی، فضای باز و آزمایشگری و در گام سوم، افزون بر دو متغیر خودکارآمدی مسیر شغلی، فضای باز و آزمایشگری، تعهد مدیریت بوده است.

بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین متغیرهای خودکارآمدی مسیر شغلی، فضای باز و آزمایشگری، تعهد مدیریت با اشتیاق کاری مدیران معنادار بوده است. بر این اساس، در گام نخست، ضریب مولفه خودکارآمدی مسیر شغلی ۱۳/۲ درصد واریانس و در گام دوم ابعاد خودکارآمدی مسیر شغلی، فضای باز و آزمایشگری ۲۵/۹ درصد واریانس و در گام سوم خودکارآمدی مسیر شغلی، فضای باز و آزمایشگری، تعهد مدیریت ۳۵ درصد واریانس از اشتیاق کاری مدیران را تبیین می‌کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است بنابراین، رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۷- ضریب بتا در پیش بینی اشتیاق کاری مدیران

شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضرایب بتای غیر استاندارد	ضرایب بتای استاندارد	ضریب t	سطح معناداری
گام نخست	خودکارآمدی مسیر شغلی	۰/۱۸۰	۰/۰۶۲	۲/۸۹۱	۰/۰۰۵
گام دوم	خودکارآمدی مسیر شغلی	۰/۲۱۴	۰/۰۵۹	۳/۶۲۲	۰/۰۰۱
	فضای باز و آزمایشگری	۱/۶۴۰	۰/۵۳۹	۳/۰۴۳	۰/۰۰۴
گام سوم	خودکارآمدی مسیر شغلی	۰/۲۲۷	۰/۰۵۷	۴/۲۰۲	۰/۰۰۱
	فضای باز و آزمایشگری	۱/۴۵۴	۰/۵۱۴	۲/۸۳۰	۰/۰۰۷
	تعهد مدیریت	۲/۳۱۳	۰/۸۴۹	۲/۷۲۵	۰/۰۰۹

اشتیاق کاری

$p < 0/01$

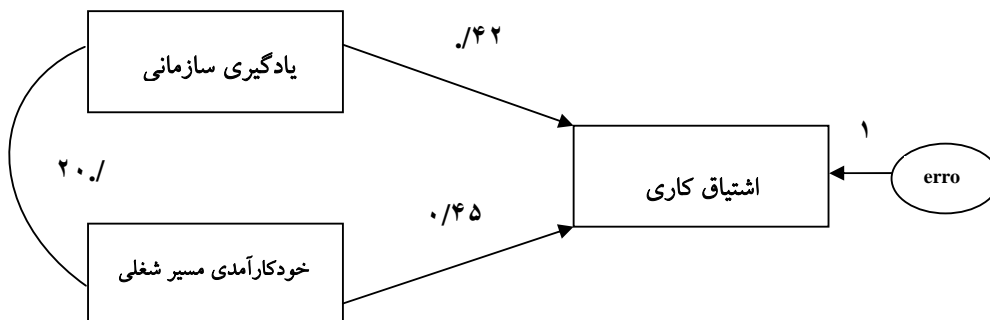
یافته‌ها در جدول ۷ حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد خودکارآمدی مسیر شغلی، اشتیاق کاری مدیران را ۰/۴۸۰ واحد و به ازای یک واحد افزایش در بعد فضای باز و آزمایشگری، اشتیاق کاری مدیران را ۰/۳۲۳ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در بعد تعهد مدیریت، اشتیاق کاری مدیران را ۰/۳۰۹ واحد افزایش می‌دهد. معادله پیش بینی پرسش فرضیه پنجم به شکل زیر قابل ارائه است:

اشتیاق کاری مدیران = ضریب ثابت (۵/۵۵۵-) + خودکارآمدی مسیر شغلی (۰/۲۳۷) + فضای باز و آزمایشگری (۱/۴۵۴) + تعهد مدیریت (۲/۳۱۳)

جدول ۸- آزمون لوین یادگیری سازمانی، خودکارآمدی مسیر شغلی و اشتیاق کاری

گویه ها	مقدار F	Df1	Df2	سطح معنی داری
یادگیری سازمانی	۱/۹۱۰	۶	۵۰	۰/۰۹۷
خودکارآمدی مسیر شغلی	۰/۳۶۴	۶	۵۰	۰/۸۹۸
اشتیاق کاری	۱/۳۴۵	۶	۵۰	۰/۲۵۵

نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهند که داده‌های مربوط به یادگیری سازمانی، خودکارآمدی مسیر شغلی و اشتیاق کاری با توجه به سطح معنی داری نرمال است. پس می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.



شکل ۱- رابطه بین متغیرهای پژوهش

پس از آن که پارامترها برآورد شدند، نوبت به اندازه‌گیری برازش مدل رسید که از مجموع آماره‌های برازش، چهار روش از اهمیتی بیش‌تری χ^2 , RMSEA, GFI, AGFI برخوردار بود. هر چقدر دو شاخص $GFI=0/844$ و $AGFI=0/740$ به یک نزدیک‌تر باشند، برازش کامل مدل را بیش‌تر نشان می‌دهند و کم بودن شاخص‌های $RMSEA=0/251$ و $0/01$ به RMR= سازمانی با اشتیاق کاری $0/42$ ، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری $0/45$ و رابطه بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی $0/20$ می‌باشد.

مهم‌ترین آماره برازش، χ^2 است که این آماره میزان تفاوت ماتریس مشاهده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند. معنادار نبودن این آماره، برازش مدل را نشان می‌دهد که این میزان ارزش χ^2 دو (0/000) با درجه آزادی ۲ معنادار می‌باشد. افزون بر آن، ارزش P هر چه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، مطلوبیت و نیکویی برازش را بیش‌تر نشان می‌دهد. همبستگی یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری $0/699$ ، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری $0/222$ می‌باشد که این نشان دهنده رابطه معنادار این متغیرها با همدیگر می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نظر به یافته‌های پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان، می‌توان به نتایج زیر اشاره کرد:

بالا بودن ارتباط بین یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری مدیران نشانگر وجود یادگیری سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان بوده و جهت گیری این شرکت به سمت رشد، توسعه و عملکرد بهتر سازمانی و ایجاد تغییر را نشان می دهد. این نتیجه، با نتایج پژوهش آنالیز (۲۰۰۴) که نشان داده است حرکت به سمت و سوی سازمان یادگیرنده نیازمند ایجاد تغییر در بینش ها، الگوهای ذهنی، مهارت ها و روش هاست، همخوانی دارد، اما نبود ارتباط بین دید سیستمی و اشتیاق کاری مدیران در این شرکت منطبق با نتایج پژوهش الهی و دیگران (۲۰۰۷) می باشد که مهم ترین موانع ایجاد یک سازمان یادگیرنده را در نبود تفکر سیستمی و عدم ثبات مدیریت در سازمان می دانند.

نتایج پژوهش پورعباس (۲۰۰۸) نشانگر تاثیر خودکارآمدی مسیر شغلی بر اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه اصفهان بوده که این نتیجه با فرض وجود ارتباط بین خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران ذوب آهن اصفهان همخوانی داشته و می توان نتیجه گرفت، باور مدیران در مورد توانایی هایشان جهت کسب تجارب حرفه ای موفق، شرکت در کارگاههای خود کارآمدی مسیر شغلی و عملکرد خوب در شغل بر اشتیاق کاری مدیران اثر دارد. وجود ارتباط بین خودکارآمدی مسیر شغلی با فضای باز و آزمایشگری و تعهد مدیریت منطبق با نتایج اگان (۲۰۰۲) و یوسفی (۲۰۱۱) بوده که نشانگر رابطه بین ابعاد یک سازمان یادگیرنده و انگیزش برای انتقال یادگیری و تاثیر خودکارآمدی مسیر شغلی بر روابط بین فردی و جهت گیری هدف می باشد.

نظر به نتایج بدست آمده مبنی بر وجود ارتباط بین یادگیری سازمانی و خود کارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان پیشنهادهای زیر ارائه می شود: تعریف پروژه های پژوهشی مشترک بین بخش های اجرایی بمنظور ارتقای گفتمان آموزش و پژوهش، ایجاد شبکه های یادگیری و پژوهش های اینترنتی یا قطب های علمی بین رشته ای بمنظور تسهیم دانش و تجارب بین بخش های گوناگون شرکت، برگزاری جلسه های هم اندیشی مدیران بمنظور آگاهی از مشکلات و مسائل بخش های گوناگون شرکت و تشریح مساعی جهت حل آن ها، پیگیری مدیریت استراتژیک و مشارکتی در جهت پیشبرد فعالیت های پژوهشی، آموزشی، خدماتی، ایجاد مرکز هم اندیشی با حضور دست اندرکاران ذی ربط در حوزه پژوهش، آموزش و بازار، برای ارتقای یادگیری فردی، گروهی و سازمانی، استقرار سیستم پاداش دهی به تصمیم گیری های مشترک، عملکردهای تیمی و گروهی، پژوهشی و آموزشی، برگزاری کنفرانس، سمینار و جلسه های هم اندیشی و انتشار خبرنامه داخلی مدیران در ارتباط با عملکرد واحدهای گوناگون به طور منظم و ماهانه بمنظور ارتقای یادگیری سازمانی و آگاهی واحدها از مشکلات، مسائل و چگونگی عملکرد یکدیگر، بازنگری مداوم سرفصل های آموزشی مدیران و ارزیابی

فعالیت‌های پژوهشی مطالعاتی و پیوند آن با فعالیت‌های اجرایی آنان به گونه مستمر، ایجاد فرهنگ و جوی باز، همکاری، مشارکت آمیز و خود تنظیم کننده در درون خود، هم‌نوایی و سازگاری با نیازهای محیطی و پاسخگو بودن در برابر مسائل و مشکلات جامعه حاضر (توجه به تقاضا محوری به جای عرضه محوری)، تشویق ایده های خلاق، روش‌های جدید کار و فعالیت کارکنان و گفتگو با آنان در مورد برنامه های کاری جدید و برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت ویژه مدیران سطوح ارشد جهت تغییر دیدگاه مدیران از بخشی نگری به جامع نگری.

References

- Abedi, M.R. (2007). Review the effectiveness of creating a recreation club at Isfahan municipal and cultural centers on Sense of professional efficacy and job seeking by unemployed in Isfahan. Recreation and Cultural organization of Isfahan Municipality. (in Persian)
- Abbasi, S. (2010). Assessing the level of organizational learning capabilities in the city of Isfahan Power Distribution. MS Thesis, Business Management ,University of Isfahan. (in Persian)
- Ahmadi,N.(2007).Effect of management training and home-based busines on professional self-efficacy of women self-support of Isfahan . M.A. Thesis, career counseling, University of Isfahan. (in Persian)
- Bandura,A. (2001).Social cognitive theory:An agnatic perspective. Annual Review of psychology,52,1-26.
- Betz,N.E.(2004).Contributions of self –efficacy theory of career counseling: A personal perspective. Career development Quarterly , 52,340-353.
- Bhatnagar,j.(2006).Measuring Organizational Learning capability in Indian managers and establishing firm performance linkage. The learning organization. 13.5.416-633.
- Christian. M. (2008). Relax at work. Zahra Yousefi and MR Abedi translators. Rasht, Ghap.
- Fayol,C.M. & Lyles.M.A.(1985). Organizational Learning ,Academy of Management Review.10. Issu.4.
- Farhang.A. (2010). The Relationship between organizational learning and organizational trust with staff development in public universities in the South East, PhD thesis, Department of Educational administration university of Isfahan. (in Persian)
- Gomez,J.&Cespedes- Lorente ,J.& Valle- cabreva,R .(2005).Organizational Learning capability: a proposal of management.Journal of Business Research.18.715-725.
- Hackett,G & Betz,N.E.(1985). A self-efficacy approach to the career development of women . Journal of vocational Behavior , 18,326-339.

Hoveida, R. (2007). The Relationship between application learning organization indices and improve of quality of learning and teaching in the universities of Isfahan and providing a University learning model. PhD Thesis, Department of Educational administration. (in Persian)

PoorAbbas,A.(2008). Effectiveness of participation in professional efficacy workshops upon occupational engagement among employees at University of Isfahan . M.A. thesis, career counseling university of Isfaan. (in Persian)

Schaufeli, W.B.,Bakker,A.B.& Salanova,M , (2006).The measurement of work engagement with a short questionnaire:Across-national study. Educational and psychological Measurment .66.101-116.

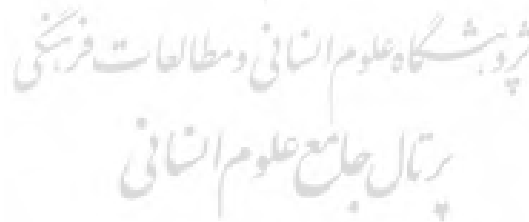
Schultz,D & Schultz, S. (2004) . Theories of personality .(Translated by Mohammady Yahya), Tehran: virayesh.

Templeton,G.F.Lewis,B.R.and snyder ,C.A.(2002). Development of a measure for the organizational Learning construct. Journal of Management information system. 19.2.175-218.

Taylor, K.M.& Betz,N.E.(1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. Journal of vocational Behavior . 22.63-81.

Yukl, G. (2009).Leading Organizational Learning : Reflections on theory and research , The Leadership Quarterl. 20 .49-53.

Yousefi, Z. (2011). Study of individual and situational factors with career adaptability among students all at the city of Isfahan. PhD Thesis, university of Isfahan.(in Persian)





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی