

نقش یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان

فاطمه سادات مرعشیان^۱

سحر صفرزاده^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی بر اساس یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز بود. نمونه شامل ۲۰۰ نفر از جامعه مذکور بود که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های یادگیری سازمانی نیف، انگیزش شغلی رایبسون، خودکارآمدی شغلی ریگز و کنایت و توصیف رفتار کارآفرینانه پیرس، کرامر و رایبیز استفاده شد. پژوهش حاضر همبستگی از نوع تحلیل متعارف بود. تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی متعارف نشان داد که یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی پیش بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی هستند و قویترین رابطه بین یادگیری سازمانی از متغیرهای مجموعه اول (مستقل) و کارآفرینی سازمانی از متغیرهای مجموعه دوم (وابسته) وجود داشت.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، انگیزش شغلی، خودکارآمدی شغلی، کارآفرینی سازمانی.

۱. گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز، ایران. (نویسنده مسئول)

۲. گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز، ایران.

مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز می باشد.

دنیای کنونی با شتاب فزاینده‌ای در حال صنعتی شدن است. این امر ضرورت نوآوری، انعطاف پذیری، بهره‌وری و پاسخگویی را برای بقا و موفقیت سازمانها بیشتر می‌کند. سازمان‌ها در معنای وسیع کلمه رکن اصلی اجتماع کنونی اند و مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و رکن اصلی یا مرگ سازمانهاست. و بی‌شک این وظیفه مدیران است که با توجه به اهداف سازمانی، روند حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب را هدایت کنند (حسینی، زادبیان، همایی و موسوی، ۱۳۸۸). یادگیری و نوآوری برای سازمان‌هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند، یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روشها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف‌پذیری هستند (هادی شهنی، ۱۳۹۰). در همین راستا، کارآفرینی سازمانی در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های بزرگ است. ساختار سازمانی مناسب‌ترین فضا برای ایجاد کارآفرینی در سازمان است و پس از تعهد مدیریت به مفهوم کارآفرینی در درون سازمان، گام بعدی تعیین ساختاری مناسب کارآفرینی می‌باشد. ساختاری که موجبات بروز و ظهور کارآفرینی را در سازمان فراهم آورد (سیفی سالدی، ۱۳۸۹).

یادگیری سازمانی^۱ یکی از مباحث مهمی است که در دهه اخیر مطرح شده است. یادگیری سازمانی، فرایند بهبود اقدامات سازمان از طریق دانش و شناخت بهتر است (بودلایی، کوشکی و ستاری، ۱۳۹۰). بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است. فقط سازمان‌هایی می‌توانند ضرورتها و تغییرات محیطی را به موقع پیش‌بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تاکید کنند. یادگیری مستلزم آن است که افراد دانشی را که در سازمانشان به دست می‌آورند در رفتارشان به کاربندند (خانعلی زاده، کردنائیچ، فانی و مشبکی، ۱۳۸۹).

امروزه یکی از اهداف بزرگ تمامی سازمان‌ها رسیدن به بالندگی سازمانی به منظور ارتقاء سوددهی و رضایت شغلی می‌باشد، این امر اهمیت یادگیری سازمانی و پیشرفت دانش را در تک تک افراد سازمان به وضوح نشان می‌دهد. لذا ایجاد شرایط مناسبی که افراد بتوانند در آن بیاموزند و آموخته‌های خود را ارزیابی کنند و نواقص آن را بر طرف سازند می‌تواند اولین و مهمترین گام در این راستا باشد (دارابی، ۱۳۹۰).

از دیگر مباحثی که می‌تواند ریشه بسیاری از رفتارهای نوآورانه انسان و توسعه کارآفرینی سازمانی در محیط کار را تحت تاثیر قرار دهد، وجود انگیزش شغلی^۲ در بین کارکنان است. انگیزش شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که باعث افزایش کارایی و باور افراد به کارآمدی شان در شغل و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. محققان معتقدند، اگر شغل لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند در این حالت فرد از شغلش راضی است (رحیم

1. organizational entrepreneurship

2. organizational learning

3. job motivation

Archive of SID

دشتی، ۱۳۹۱). ترکیبی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی، مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری، سبب می‌شود فرد از شغلش راضی باشد. برای کارآیی یک سازمان، انگیزش کارکنان، رضایتی که از شغل خود حاصل می‌کنند و دامنه تعهد آن‌ها به سازمان بسیار مهم است (دارابی، ۱۳۹۰).

خود کارآمدی شغلی کاربردهای وسیعی در موقعیتهای یادگیری و پیشرفت دارد و عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیتهای متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت باورهای کارآمدی آنان وابسته است. خود کارآمدی بندورا کاربردهای وسیعی در موقعیتهای یادگیری و پیشرفت دارد. مفهوم خود کارآمدی به طور وسیع در زمینه‌های بهداشتی، کلینیکی، آموزشی، اجتماعی و سازمانی بکار می‌رود. باورهای کارآمدی از طریق فرایندهای شناختی، انگیزشی، کارایی و گزینشی بر عملکرد تاثیر می‌گذارند (پاجارس^۱، ۲۰۰۲).

آرشاد، جاوید و نواز^۲ (۲۰۱۲) تحقیقی را با عنوان تاثیر جو سازمانی-اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های گیفت و گوجرت^۳ پاکستان انجام دادند. نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی رابطه قوی با رفتار شهروندی دارد. یادگیری سازمانی رابطه قوی با رفتار شهروندی دارد که این رابطه افزایش خود کارآمدی شغلی را به دنبال داشته است.

ایمران و ریزی^۴ (۲۰۱۱) تحقیقی را تحت عنوان رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی در بانکهای پاکستان انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد که یادگیری سازمانی افزایش انگیزش شغلی کارکنان را به دنبال دارد با عملکرد رابطه معنی داری دارد. از دیگر نتایج این تحقیق وجود رابطه معنی دار بین یادگیری سازمانی و افزایش فعالیت‌های نوآورانه در کار و تکالیف شغلی بود.

چی چنگ، تسایی و چن^۵ (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان رابطه رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی با یادگیری سازمانی انجام داد. نتیجه تحقیق رابطه مثبت بین رفتار شهروندی و یادگیری سازمانی را نشان داد که نهایتاً منجر به افزایش فعالیت‌هایی می‌شد که توسعه کارآفرینی در سازمان را در پی داشت.

صمد^۶ (۲۰۱۱) تحقیقی در ارتباط با رابطه تعهد سازمانی با عملکرد کاری و همچنین اثر رضایت و انگیزش شغلی بر این رابطه را در شرکتهای تولیدی مالزی انجام داده است. نتایج با استفاده از روش رگرسیون نشان داد که مولفه‌های انگیزشی رضایت شغلی اثر تعدیل‌کننده بر رابطه تعهد سازمانی و عملکرد شغلی داشتند که منجر به افزایش خود کارآمدی کارکنان در شغلشان می‌شد.

یاهایا، بون و رملی^۷ (۲۰۱۱) تحقیقی را با عنوان کاربردهای رفتار شهروندی سازمانی بر ابعاد

1. Pajares
2. Arshad, Javaid, & Nawaz
3. Gift & Gogert
4. Imran & Rizvi
5. Chi-cheng, Tsai, & Chen
6. Samad
7. Yahaya, Boon, & Ramli

Archive of SID

یادگیری سازمانی در سازمان‌های مالزی انجام داد. نمونه آماری ۳۱۸ نفر از کارمندان هشت سازمان بیوتکنولوژی مالزی بود که نتایج تحقیق با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی نشان داد که بین رفتار شهروندی و ابعاد آن با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و هرچه ظرفیت یادگیری سازمانی بیشتر باشد کارکنان در آن سازمان از انگیزش شغلی بالاتری برخوردار بوده که منجر به افزایش خودکارآمدی آنها در تکالیف شغلی‌شان می‌گردد.

یاکل^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی در ارتباط با یادگیری سازمانی نشان داد که یادگیری سازمانی عاملی تعیین‌کننده در عملکرد درازمدت و بقای سازمان است و بین یادگیری سازمانی و سطوح خودکارآمدی شغلی و فعالیت‌هایی که نهایتاً منجر به توسعه کارآفرینی سازمانی می‌گردد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

طبق تحقیقات هافمن و اسکر او^۲ (۲۰۰۷)، افراد با باورهای کارآمدی کمتر در برابر استرس‌ها و موانع پریشان می‌شوند. در مقابل افراد با باورهای کارآمدی بالا از هوش هیجانی و انگیزش شغلی و امیدواری بالاتری برخوردار بوده و در مقابل مشکلات تحمل بیشتری از خود نشان می‌دهند.

باتاجار^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی در ارتباط با سنجش میزان یادگیری سازمانی در مدیران هندی به این نتیجه دست یافت که یادگیری سازمانی عاملی موثر برای موفقیت سازمانی و منبعی برای کسب مزیت رقابتی و فاکتوری مهم در رسیدن به نوآوری و افزایش توانمندی شغلی در سازمان است.

هانوانیسچ، سیواکومار و توماس^۴ (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند که بین یادگیری سازمانی و توسعه کارآفرینی و فعالیت‌های نوآورانه در سازمان رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و به عبارتی پرهیز از فرایند بهبود یادگیری سازمانی باعث رکود نوآوری و بر عملکرد سازمانی تأثیر منفی دارد.

ژاروینن^۵ (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان یادگیری سازمانی، مشکلات و برخی راه‌حل‌ها، به این نتیجه دست یافت که می‌توان از اصول و مکانیزم‌های یادگیری سازمانی برای بهبود و توسعه سازمان و راهی برای رسیدن به کارآفرینی در سازمان استفاده کرد. لمتسا^۶ (۲۰۰۸)؛ لی و چوی^۷ (۲۰۰۳)؛ گاه‌گوآن‌گان^۸ (۲۰۰۶)؛ مگدادی^۹ (۲۰۰۵)؛ کنی^{۱۰} (۲۰۰۶) و توماس^{۱۱} (۲۰۰۶) در همین راستا به نتایج مشابهی دست یافتند.

میر حیدری، سیادت، هویدا و عابدی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان رابطه یادگیری سازمانی و

1. Yukl
2. Hofman, & Scrowe
3. Bhatnagar
4. Hanvaisch, Sivakumar, & Tomas
5. Jarvinen
6. Lamsa
7. Lee & Choi
8. Gohguangan
9. Migdadi
10. Kenny
11. Thomas

Archive of SID

خود کارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مدیران و نیز بین یادگیری سازمانی با خود کارآمدی مسیر شغلی رابطه معنی داری وجود دارد و هرچه سطح یادگیری سازمانی و انگیزش و رضایت از شغل بالاتر باشد خود کارآمدی شغلی نیز افزایش می‌یابد.

حاجی پور و کرد (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان اثرات پیمان‌های راهبردی و روابط بین یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد مالی شرکت به این یافته دست یافتند که بین یادگیری سازمانی و نوآوری رابطه معنی داری وجود دارد و هر دوی اینها منجر به بهبود عملکرد مالی در شرکت‌ها می‌گردد. به عبارت دیگر بین یادگیری سازمانی و نوآوری رابطه مستقیم وجود دارد. یعنی سازمان‌هایی که یاد می‌گیرند، نوآور و کارآفرین هستند.

نوربخش و توکلی (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی نقش رهبری مناسب در ارتقای یادگیری در شرکتهای تعاونی تولیدی شهر تهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری و ارتقای یادگیری فردی و افزایش انگیزش کاری کارکنان و نیز یادگیری سازمانی و انجام فعالیتهای نوآورانه و بهبود احساس توانمندی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

صفاری، ایازی و دعایی (۱۳۸۹) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند پرداختند. نتایج نشان داد که بین رضایت از ماهیت کار و انگیزش شغلی، سبک رهبری مدیر، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از همکاران و رضایت از ارتقای شغلی با فرهنگ سازمانی و تلاش برای خلق روشهای نوآورانه رابطه معنی داری وجود دارد.

در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی سازمان‌ها به شمار می‌رود، بهره‌گیری مناسب از استعدادها و توانایی‌های افراد در تدوین چارچوب‌ها و الگوهای فکری جدید، شناسایی الگوهای فکری جدید، شناسایی نیازهای واقعی مشتریان و بهبود مستمر خدمات و فرآورده‌های تولیدی و بطور کلی ایجاد و توسعه یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در جهت ارتقا باور افراد به خود کارآمدی شان و رسیدن به کارآفرینی سازمانی اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. لذا با توجه به اهمیت مطالب فوق پژوهش حاضر به دنبال پاسخ علمی به این سوالات است که:

آیا یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی پیش بین خود کارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان می‌باشند؟

۲) قویترین رابطه بین کدام متغیرها از مجموعه متغیرهای پیش بین و مجموعه متغیرهای ملاک وجود دارد؟

روش پژوهش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز مشغول به کار در سال ۱۳۹۲-۱۳۹۱ بودند. نمونه شامل ۲۰۰ نفر از جامعه مذکور بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار سنجش

پرسشنامه یادگیری سازمانی^۱: در پژوهش حاضر برای سنجش یادگیری سازمانی از فرم خلاصه شده پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف^۲ (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ابعاد چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی های کارکنان که دارای ۲۱ ماده است. ماده های ۱ تا ۳ چشم انداز مشترک، ماده های ۴ تا ۶ فرهنگ سازمانی، ماده های ۷ تا ۹ کار و یادگیری تیمی، ماده های ۱۰ تا ۱۲ استراتژی، ماده های ۱۳ تا ۱۵ رهبری مشارکتی، ماده های ۱۶ تا ۱۸ توسعه شایستگی های کارکنان و ماده های ۱۹ تا ۲۱ ساختار سازمانی را می سنجد. در این پرسشنامه هر ماده دارای پنج گزینه کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم می باشد که به ترتیب نمره یک تا پنج را شامل می شوند. برای هر مولفه یک نمره بدست می آید و از جمع نمره های آزمودنی ها در هفت مولفه فوق یک نمره کل برای یادگیری سازمانی بدست می آید. چوپانی و همکاران (۱۳۹۲) جهت سنجش روایی سازه این پرسشنامه آن را به تأیید چند تن از متخصصین رساندند و پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آوردند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۹ و ۰/۷۵ بدست آمد.

پرسشنامه انگیزش شغلی^۳: این پرسشنامه توسط راینسون^۴، ۲۰۰۴، به نقل از تقی پور، (۱۳۸۸) طراحی شده و شامل ۱۱ ماده می باشد. در یک مقیاس ۵ درجه ای « کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم» قرار دارد. نمره گذاری این پرسشنامه از ۱ تا ۵ است. تقی پور (۱۳۸۸)، برای اولین بار در ایران آن را ترجمه و اعتباریابی کرده است. این پرسشنامه در ایالات متحده بصورت مقدماتی آزمون شده و ۵ کارشناس متخصص در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی پایایی و روایی آن را مطلوب گزارش داده اند (به نقل از تقی پور، ۱۳۸۸). روایی این پرسشنامه را تقی پور (۱۳۸۸) به روش همگرا با پرسشنامه خشنودی شغلی ۰/۴۶ بدست آورد، همچنین ضرایب پایایی آن را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ اعلام کرد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۲ و ۰/۷۱ بدست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی^۵: این پرسشنامه توسط ریگز و نایت^۶ (۱۹۹۴) ساخته شده که دارای ۳۱ ماده و در چهار گروه ماده برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی (۱۰ ماده)، انتظار پیامدهای فردی (۸ ماده)، باورهای کارآمدی جمعی (۷ ماده) و انتظار پیامدهای جمعی (۶ ماده) می باشد. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می باشد. نمره گذاری این آزمون به صورت ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ می باشد و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۳۱ و

1. Organizational Learning Questionnaire
2. Neef
3. Job Motivation Questionnaire
4. Rabinson
5. Job self efficacy Questionnaire
6. Riggs & Knight

Archive of SID

۱۵۵ می‌باشد و برای اولین بار در ایران توسط ساعی و نعامی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شده است. پایایی این ابزار در مطالعات ریگزر و نایت (۱۹۹۴) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. همچنین در پژوهش نجاراصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار پرسشنامه استفاده گردید که شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص مجدورات خطای تقریب برابر با ۰/۷۰ و ۰/۹۰ بدست آمد که در حد قابل قبولی می‌باشد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۶۹ و ۰/۵۷ بدست آمد.

پرسشنامه رفتارهای کارآفرینانه: این پرسشنامه توسط پیرس، کرامر و رابینز^۲ (۱۹۹۷) ساخته شده و دارای ۶ ماده می‌باشد. نحوه پاسخ‌گویی به سوالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه‌های مختلف یک طیف پنج درجه‌ای از نوع مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) انتخاب می‌کند. حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۶ و ۳۰ می‌باشد. زمپتاکیس و موستاکیس^۳ (۲۰۰۷) شواهد مربوط به روایی و پایایی این پرسشنامه را فراهم ساخته‌اند. زمپتاکیس، کافتیوس، بورانتا و دیوت^۴ (۲۰۰۹) جهت سنجش پایایی این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و ضریب ۰/۷۱ را گزارش کرده‌اند. در پژوهش مرعشیان (۱۳۹۲) جهت تعیین پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده و به ترتیب ضرایب ۰/۸۶ و ۰/۷۳ بدست آمد. همچنین جهت تعیین روایی این پرسشنامه آن را با نمره سوال ملاک همبسته که ضریب ۰/۴۲/۰۲= بدست آمد که در سطح $p = ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. در پژوهش حاضر جهت تعیین پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده و به ترتیب ضرایب ۰/۸۸ و ۰/۷۴ بدست آمد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین و انحراف معیار برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد
یادگیری سازمانی	۷۹/۸۰	۹/۴۶	۲۰۰
انگیزش شغلی	۴۰/۹۸	۷/۲۴	۲۰۰
خودکارآمدی شغلی	۱۳۰/۰۷	۱۵/۴۰	۲۰۰
کارآفرینی سازمانی	۲۱/۶۷	۳/۳۳	۲۰۰

1. Entrepreneurial Behaviors Questionnaire

2. Pearse & Kramer, & Rabinse

3. Zampetakis & Moustakis

4. Kafetsios, Bouranta, & Dewett,

Archive of SID

همان گونه که در جدول ۱ ملاحظه می شود، در بررسی پاسخ های یادگیری سازمانی، میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۷۹/۸۰ و ۹/۴۶، انگیزش شغلی به ترتیب ۴۰/۹۸ و ۷/۲۴، خودکارآمدی شغلی به ترتیب ۱۳۰/۰۷ و ۱۵/۴۰ و برای کارآفرینی سازمانی به ترتیب ۲۱/۶۷ و ۳/۳۳ می باشد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی ساده بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
یادگیری سازمانی	۱	۰/۳۴۸ ^{oo}	۰/۲۹۷ ^{oo}	۰/۲۱۴ ^{oo}
انگیزش شغلی	-	۱	۰/۱۲۸ ^o	۰/۱۷۰ ^{oo}
خودکارآمدی شغلی	-	-	۱	۰/۴۸۹ ^{oo}
کارآفرینی سازمانی	-	-	-	۱

** معنی داری در سطح $p > 0.01$ * معنی داری در سطح $p > 0.05$

همان گونه که در جدول ۲ ملاحظه می شود، ضرایب همبستگی دو متغیری در سطح آماری کمتر از ۰/۰۵ و ۰/۰۱ معنی دار هستند.

جدول ۳. نتایج آزمون های چندمتغیری معنی داری برای مدل کامل تحلیل همبستگی متعارف

شاخص آماری	مقدار	نسبت F	df فرضیه	df خطا	سطح معنی داری p
اثر پیلای	۰/۱۲۰	۶/۲۹۰	۴	۳۹۴	۰/۰۰۱ >
لامبدای ویلکز	۰/۸۸۲	۶/۳۴۳	۴	۳۹۰	۰/۰۰۱ >
اثر هتلینگ	۰/۱۳۰	۶/۳۱۷	۴	۳۹۲	۰/۰۰۱ >
بزرگترین ریشه روی	۰/۱۰۲۱۶۴				

طبق نتایج مندرج در جدول ۳ معنی داری مقدار لامبدای ویلکز ($F=6/34$ ، $p=0/88$ مقدار، $p > 0/001$) نشان می دهد که بین دو دسته متغیرها رابطه معنی داری وجود دارد. جدول ۴ ریشه های حاصل از تحلیل متعارف و ویژگی های آن ها را برای دو متغیر پیش بین و دو متغیر ملاک پژوهش حاضر نشان می دهد.

جدول ۴. ویژگی های توابع حاصل از تحلیل متعارف

شماره توابع یا ریشه ها	مجذور همبستگی	همبستگی متعارف RC	درصد تراکمی	درصد	مقدار ویژه
۱	۰/۱۰۲	۰/۳۱۹	۷۷/۵۲۴	۷۷/۵۲۴	۰/۱۰۰
۲	۰/۰۳۸	۰/۱۶۸	۱۰۰	۲۲/۴۷۵	۰/۰۲۹

در مدل پژوهش حاضر دو تابع متعارف در نظر گرفته و محاسبه شد که طبق نتایج حاصل از جدول ۴ تابع اول معنی دار می باشد، اما چون مجذور همبستگی در تابع دوم کمتر از ده درصد واریانس را تبیین می کند بنابراین مورد تفسیر قرار نمی گیرد. همبستگی متعارف برای تابع اول به عنوان قوی-ترین همبستگی متعارف انتخاب می شود. مجذور ضریب همبستگی متعارف، درصدی از واریانس

Archive of SID

به دست آمده در متغیرهای مجموعه اول به وسیله متغیرهای مجموعه دوم می‌باشد (هنینگز گارد و آرنای، ۲۰۰۸). طبق نتایج حاصل از جدول ۴ ضریب همبستگی متعارف بین ترکیب متغیرهای مستقل و ترکیب متغیرهای وابسته ($RC = 0/319$) می‌باشد که نشان می‌دهد تابع اول حدود ۱۰ درصد از واریانس متغیرهای وابسته را تبیین می‌کند. جدول ۵ نتایج آزمون معنی داری توابع دو گانه ی تحلیل متعارف این پژوهش را به روش تحلیل کاهش بعد نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج تحلیل کاهش بعد

ریشه ها	لامبدای ویلکز	F نسبت	فرضیه df	خطا df	P سطح معناداری
۱ از ۲	۰/۸۸۲	۶/۳۱۷	۴	۳۹۲	۰/۰۰۰
۲ از ۲	۰/۹۷۱	۵/۷۶۱	۱	۱۹۷	۰/۰۱۷

نتایج آزمون F در جدول ۵ نشان می‌دهد که برای اولین همبستگی کانی نسبت F برابر ۶/۳۱ و برای دومین همبستگی کانی برابر ۵/۷۶ می‌باشد. جدول ۶ ضریب‌های متعارف استاندارد برای متغیرهای پیش‌بین و ملاک را نشان می‌دهد.

جدول ۶. ضرایب متعارف استاندارد برای متغیرهای پیش‌بین و ملاک

ضریب‌های متعارف استاندارد	متغیرهای پیش‌بین
بعد ۱	یادگیری سازمانی
*۰/۹۰۲	انگیزش شغلی
۰/۲۱۹	متغیرهای ملاک
بعد ۱	خودکارآمدی شغلی
۰/۲۴۱	کارآفرینی سازمانی
*۰/۸۵۹	

در جدول ۶ ضریب‌های متعارف استاندارد برای تمام متغیرهای پیش‌بین در بعد اول نشان داده شده است. ضریب‌های متعارف استاندارد برای ارزیابی اهمیت نسبی نقش هر متغیر واحد در هر کدام از ابعاد مورد استفاده قرار می‌گیرند و تفسیر آن‌ها مانند تفسیر ضریب b در تحلیل رگرسیون می‌باشد. بنابراین، همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، متغیرهایی که در هر بعد اهمیت بیشتری دارند به صورت برجسته نشان داده شده‌اند. همان‌گونه که در جدول ۶ نشان داده شده است در مجموعه اول یادگیری سازمانی قویاً با متغیر کانی اول مرتبط است (۰/۹۰۲). بنابراین به نظر می‌رسد که متغیر کانی اول بیشتر نشان‌دهنده یادگیری سازمانی است. همچنین با توجه به نتایج جدول ۶ در مجموعه دوم کارآفرینی سازمانی بالاترین همبستگی را با متغیر کانی اول دارا است (۰/۸۵۹). جدول ۷ ضریب‌های متعارف ساختاری برای متغیرهای پیش‌بین و ملاک را نشان می‌دهد.

جدول ۷. ضرایب ساختاری استاندارد برای متغیرهای پیش‌بین و ملاک

ضریب‌های ساختاری استاندارد	متغیرهای پیش‌بین
بعد ۱	یادگیری سازمانی
*۰/۹۷۸۶۲	انگیزش شغلی
۰/۵۳۲۹۹	متغیرهای ملاک
بعد ۱	خودکارآمدی شغلی
۰/۶۶۱۱۱	کارآفرینی سازمانی
*۰/۹۷۷۶۳	

از نتایج حاصل از جدول ۷ چنین استنباط می‌شود که دو مجموعه از متغیرهای مورد پژوهش با یکدیگر رابطه (همبستگی کانی) معنی‌داری دارند. فردی که یادگیری سازمانی بالاتری دارد از کارآفرینی سازمانی بیشتری نیز برخوردار است. به طور کلی، همان‌گونه که آزمون‌های معنی‌داری ابعاد برای تحلیل روابط کانی در جدول ۴ نشان می‌دهد، بعد اول معنی‌دار و دارای همبستگی متعارف بالایی می‌باشد. بنابراین می‌توان قویترین رابطه را با بعد اول کانی بین متغیر یادگیری سازمانی از متغیرهای مستقل و کارآفرینی سازمانی وابسته در نظر گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که به طور کلی یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بودند. قویترین رابطه بین متغیر کارآفرینی سازمانی از متغیرهای وابسته و یادگیری سازمانی از متغیرهای مستقل وجود داشت. این یافته با یافته‌های آرشاد و همکاران (۲۰۱۲)، صمد (۲۰۰۹)، ایمران و ریزوی (۲۰۱۱)، چی چانگ و همکاران (۲۰۱۱)، یاکل (۲۰۰۹)، حاجی پور و کرد (۱۳۹۰) و نوربخش و توکلی (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

در تبیین این یافته باید به این نکته اشاره کرد که طبق عقیده (واگسون، ۲۰۰۳)، نقل از بودلایی و همکاران، (۱۳۹۰) با توسعه یادگیری سازمانی، سازمانها یاد می‌گیرند تا قدرت سازگاری و کارایی خود را در مقابل تغییرات محیطی، اصلاح و بهبود بخشند. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیتهای متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت باورهای کارآمدی آنان وابسته است. خودارزشیابی‌ها همواره در موقعیت‌های کاری تأثیری نیرومند بر بهزیستی، انگیزش، رفتار و عملکرد کارکنان داشته‌اند. دو سازه مهم از میان سازه‌های خودارزشیابی، خودکارآمدی و عزت‌نفس می‌باشند که هر دو به عنوان صفات تعمیم‌یافته و نیز صفاتی که خاص هر تکلیف می‌باشند، در نظر گرفته شده‌اند، در نتیجه با استفاده از تکنیک‌های افزایش یادگیری سازمانی می‌توان باور افراد را در ارتباط با تکالیف شغلی شان تحت تأثیر قرار داد و در نهایت خودکارآمدی شغلی در سازمان را پیش‌بینی کرد. علاوه بر

Archive of SID

این، گرانت‌های ۲۰۰۵، به نقل از هانوانیسچ، ۲۰۰۸) اظهار می‌دارد که یادگیری، سازمانها را قادر می‌سازد سریعتر و موثرتر در مقابل محیط پویا و پیچیده عکس العمل نشان دهند. همچنین یادگیری می‌تواند کیفیت تصمیم‌های سازمان را بهبود بخشد. لاندری^۲ (۲۰۰۱) نیز می‌گوید یادگیری سازمانی برای ابداع و خلاقیت عامل بنیادی محسوب می‌شود. داگوئید^۳ (۱۹۹۱) یادگیری را به عنوان پلی بین کار و خلاقیت در نظر می‌گیرند. پاتاکوس^۴ (۲۰۰۲) یادگیری و خلاقیت را فرایندهای به هم وابسته ای می‌داند که دور روی یک سکه را تشکیل می‌دهند. امروزه سازمانها به دانش سازمانی به عنوان منبعی حیاتی برای موفقیت و خلاقیت و رقابت می‌نگرند. دانش سازمانی باید در حکم عاملی راهبردی در نظر گرفته شود و در مسیری مدیریت شود که به عملکرد و موفقیت رقابتی سازمان کمک کند، در این بین یادگیری هم از اهمیت ویژه ای برخوردار است (به نقل از اسویرسزده، ۲۰۰۶). از آنجاییکه یادگیری سازمانی مجموعه ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه می‌باشد، به صورت آگاهانه و یا غیر آگاهانه بر تحول مثبت و کارآفرینی سازمانی اثر می‌گذارد. به عبارت دیگر یادگیری سازمانی از خلاقیت، ایده‌ها و دانش جدید حمایت می‌کند و توانایی درک و استفاده از آنها را افزایش می‌دهد در نتیجه منجر به توسعه کارآفرینی سازمانی می‌گردد.

بنابراین اگر در عصر کشاورزی، قدرت بازو و در عصر صنعتی، ابزار و ماشین آلات عوامل مهم برای بقا و ماندگاری به شمار می‌آمدند، در عصر متغیر کنونی که محصول فناوری ارتباطات و اطلاعات است، تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمانها یادگیری بهتر و سریعتر نسبت به رقباست. چرا که یادگیری، عامل اصلی، کلیدی و مورد نیاز سازمانی است که می‌خواهد در دنیای نوین اقتصادی و محیط رقابتی پا بر جا بماند.

بطور کلی نتیجه گرفته می‌شود در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی سازمانها به شمار می‌رود، بهره‌گیری مناسب از استعدادها و توانایی‌های افراد در تدوین چارچوبها و الگوهای فکری جدید، شناسایی الگوهای فکری جدید، شناسایی نیازهای واقعی مشتریان و بهبود مستمر خدمات و فرآورده‌های تولیدی و بطور کلی ایجاد و توسعه یادگیری سازمانی در جهت رسیدن به کارآفرینی سازمانی اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. سازمانها برای مؤثر بودن، نیاز به افرادی آینده‌نگر دارند که بدانند چه کارهایی باید انجام شود تا بتوانند به راحتی با کسانی که گوش به زنگ تحولات هستند ارتباط برقرار کرده، خود و سازمانشان را برای رویارویی با چالشهای فردا آماده کنند. راه حل مشکلات آینده در استفاده از ابزارهایی نیست که به آنها عادت کرده‌ایم، بلکه در ابزارهایی مانند تشویق و حمایت مدیریت عالی از فعالیتهای خلاق و نوآور کارکنان است که تاکنون کمتر از آنها استفاده شده است.

1. Grantham
2. Landry
3. Dagoeid
4. Patacouce
5. Swierczed

منابع

- بودلایی، ح.، کوشکی، ع. و ستاری، ر. (۱۳۹۰). یادگیری و اعتماد سازمانی به عنوان حلقه‌های میانجی بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت در توسعه، دوره ۲۴ شماره ۱، صص ۶۷-۹۳.
- تقی پور، آ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- چوپانی، ح.، سیادت، س.ع.، کاظم پور، م.، رحیمی، ر. و ملکی حسنونند، م. (۱۳۹۲). افزایش یادگیری در سازمان‌ها در پرتو نقش آفرینی رهبران تحول آفرین در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱. نشریه مدیریت سلامت، (۵۱)، ۱۶.
- حاجی پور، ب. و کرد، م. (۱۳۹۰). اثرات پیمان‌های راهبردی بر روابط بین یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد مالی شرکت. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و یکم، شماره ۶۴.
- حسینی، م.، زادیان، م.، همایی، ر. و موسوی، ز. (۱۳۸۸). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی اصفهان. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲، صص ۱۶۷-۱۸۱.
- خانعلی زاده، ر.، کردنائیچ، ا.، فانی، ع. و مشبکی، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه تربیت مدرس). پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، صص ۲۰-۴۵.
- دارابی، فرهاد (۱۳۹۰). مقایسه فرسودگی شغلی، سلامت سازمانی رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری بین پرسنل بهداشت با درمان دانشگاه علوم پزشکی ایلام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- رحیم‌دشتی، س. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک‌های مختلف رهبری مدیران و عدالت سازمانی با انگیزش شغلی در شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- ساعی، ا. و نعمی، عبدالزهرا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه برخی متغیرهای انگیزشی هدفگذاری، عدالت سازمانی، کنترل شغلی، خودکارآمدی شغلی، خودتنظیمی با توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق کاری در یک کارخانه صنعتی اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- سیفی سالدھی، م. ه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ساختار کارآفرینانه و اثربخشی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس.

Archive of SID

صفاری، پویا، ایازی، صمد و دعایی، محمدعلی. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی و رابطه آن با جو سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند. فراسوی مدیریت، ۴(۱۵)، صص ۱۶۰-۱۴۵.

مرعشیان، ف. س. (۱۳۹۲). رابطه علی میان سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. پایان‌نامه دکتری روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان.

میرحیدری، ا.، سیادت، س. ع.، هویدا، ر. و عابدی، م. ر. (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲.

نجاواصل، ص. (۱۳۸۹). رابطه بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه شش. فصلنامه علمی-پژوهشی یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۱۶، صفحات ۸۳-۹۶.

نوربخش، م. و توکلی، س. (۱۳۸۹). نقش رهبری مناسب در ارتقای یادگیری در شرکت‌های تعاونی تولیدی شهر تهران. مجله تعاون، سال ۲۱، شماره ۳، صص ۵۳-۶۸.

هادی‌شهنی، ا. (۱۳۹۰). ارتباط کارآفرینی سازمانی با عملکرد مدیران شرکت سایکو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.

- Arshad, A., Javaid, B., & Nawaz, R. (2012). Impact of organization climate, organization justice and organization learning on organization citizenship. Department of Business Administration Punjab University Gujran Wola Campus.
- Bhatnagar, J. (2006). Measuring organizational learning capability in Indian managers and establishing firm performance linkage. *The learning Organization*, 13(5), 416-633.
- Chi-cheng, C., Tsai, C., & Chen, M. (2011). The organizational citizenship behaviors and organizational Commitments of organizational members influences the effects of organizational learning. *International Journal of Trade, Economics and finance*, 2(1), 61-66.
- Gohguangan. A. (2006). Knowledge management practices in multimedia super corridor status companies in Malaysia: University of Southern Queensland, PP.1-164.
- Hanvaisch, S., Sivakumar, K., & Tomas, G. (2006). The relation of learning and memory with organizational performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34 (4), 455-470.
- Henningsgaard, J. M., & Arnau, R. (2008). Relationships between religiosity, spirituality, and personality: A multivariate analysis. *Personality and Individual Differences*, 45, 703-708.
- Homan, B., & Scrowe, A. (2007). The influence of self-e cacy and metacognitive., *Contemporary Educational Psychology* doi:10.1016/j.cedpsych.2007.07.002.
- Imran, M., & Rizvi, S. H. M. (2011). Impact of organizational learning of organizational performance. In *ternational Journal of Academic Research*, 3(4), 424-427.
- Jarvinen, P. (2004). On organizational learning – many problems and some solutions. Department of Computer Sciences , University of Tampere , PP.205-216.
- Kenny, J. (2006). Strategy and the learning organization : A maturity model for the formation of strategy. School of Education , University of Tasmania , Launceston, Tasmania , Australia ,

- 13(4), 353-368.
- Lamsa, T. (2008). Knowledge creation and organizational learning in communities of practice : An empirical analysis of a health care organization. University of Oulu Thesis, 10-20.
- Landry R, Lamari M, Amara N. (2001). Extent and determinants of utilization of university research in government agencies. *Public Administration Review*, 63(4), 193-205.
- Lee, H. & Choi, B., (2003). Knowledge enablers, processes and organizational performance: An integrated view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179-228.
- Migdadi , M. (2005). An integrative view and empirical examination model for the formation of strategy. School of Education , University of Wollongong.
- Neefe, D. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (academic quality improvent project) accreditation processes. *Learning Organizations in Higher Education*, Approved for Completion of 4 Semester Credits ,198-570 Field Problem in Training and Development. needed@western.tec.wi.us.
- Pajares , A. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retrieved month day, year, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.
- Pearce, J. A., Kramer, T. R., & Robbins, K. (1997). Entrepreneurial behavior on subordinates. *Journal of Business Venturing Effects of Managers*, 12, 160–147.
- Riggs, M., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79, 755–766.
- Samad, S. (2011). The effects of job satisfaction on organizational commitment and job performance relationship: A case of managers in Malaysia's Manufacturing companies. *European Journal of Social Sciences*, 18(4), 602-611.
- Swierczed, F. (2006). Facilitaters of organizationa learning in desing, the learning organization, vol. 13) 2(,186-201.
- Thomas, K. & Allen, S. (2006). The learning organization: a meta-analysis of themes in literature. *The Learning Organization*, 13 (2), 123-39.
- Yahaya, A. Boon, Y., & Ramli, J. (2011). The implications of o rganizational citizenship behavior towards the dimensions of learning. organization in southern Malaysia. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5724-5737.
- Yukl, G. (2009). Leading organizational learning : Reflections on theory and research. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 49-53.
- Zampetakis, L. A., Kafetsios, K., Bouranta, N., Dewett, T., & Moustakis, V.S. (2009). On the relationship between emotional intelligence and entrepreneurial attitudes and intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 15(6), 595-618.
- Zampetakis, L.A., & Moustakis . V. (2007). Entrepreneurial behavior in the Greek public sector, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 13(1), 19-38.