



## ارتباط بین تعهد سازمانی با سازمان یادگیرنده بر اساس مدل DLOQ ادارات ورزش و جوانان استان البرز

افتخاری ابراهیم<sup>۱</sup> - سلیمانی مجید<sup>۲</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد تربیت بدنی دانشگاه آزاد علوم تحقیقات همدان ۲- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد ملایر

## مقدمه:

لوئیس<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) سازمان یادگیرنده را سازمانی می داند که در آن کارمندان به طور مستمر دانش جدید را کسب می کنند و به اشتراک می گذارند و مایل به استفاده از آن دانش در تصمیم گیری ها و انجام فعالیت های خود هستند (۱). طبق نظر ساترلند<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد در همه سطوح، به صورت فردی و جمعی، به طور مستمر توانایی خود را به منظور رسیدن به نتیجه دلخواه خود تغییر دهند (۲).

## روش شناسی:

مطالعه حاضر با هدف شناسایی ارتباط تعهد سازمانی و سازمان یادگیرنده بر اساس مدل DLOQ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز بودند (N=110). به دلیل حجم پایین جامعه، برای نمونه گیری از روش کل شمار استفاده گردید (N=n). ابزارهای اندازه گیری مورد استفاده شامل پرسشنامه های استاندارد ابعاد سازمان یادگیرنده مارسیک و واتکینز (۱۹۹۶) و تعهد سازمانی آلن و می ی (۱۹۹۳) بود. پایایی این پرسشنامه هادر یک تحقیق راهنما، به ترتیب ۰/۳۸ و ۰/۹۷ محاسبه گردید. همچنین روایی آنها مورد تایید سه نفر از اساتید متخصص قرار گرفته بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون های کلموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

## نتایج:

یافته ها نشان داد؛ ارتباط معنادار و مثبتی بین تعهد سازمانی و ابعاد سازمان یادگیرنده وجود دارد (P=0/001). همچنین از میان مؤلفه های تعهد سازمانی، ابعاد «تعهد عاطفی» بیشترین و «تعهد هنجاری» کمترین قدرت پیش بینی سازمان یادگیرنده را دارند (P≤0/05).

## نتیجه گیری:

بنابراین، می توان گفت تداعی جایگاه سازمان برای کارکنان در مقایسه با رقبا، تأکید بر لزوم توانمندسازی و افزایش مهارت ها برای بقای سازمان و به دنبال آن تدوین برنامه هایی جهت بالا بردن سطح قابلیت های نیروی انسانی، به مرور زمان سبب افزایش انگیزه و تعهد آنها نسبت به سازمان خد خواهد شد. از سوی دیگر می توان دلیل وجود تعهد را، تمایل به یادگیری و حرمت به سمت سازمان یادگیرنده عنوان داشت؛ زیرا در این صورت، در قبال سازمان خود احساس مسئولیت می کند که این مسأله موجب بالا رفتن سطح تعهد این افراد به سازمان خود نیز می گردد.

## منابع:

- Lewis, D. (2002). Five years on – the organizational culture saga revisited *Leadership & organization development journal*, 23(5), pp. 280-287.
- Sutherland, S. (2003). The public library as a learning organization. In world library and information congress: 69th IFLA general conference and council, (1-9 August, Berlin).

<sup>۱</sup> -Lewis<sup>۲</sup> -Sutherland



- 3- Yaghoubi, M., Raeisi, A.R., Afshar, M., Yarmohammadian, M.H., Hasanzadeh, A. (2010). The relationship between the learning organization and organizational commitment among nursing managers in educational hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research (IJNMR). Vol. 15, No. 2

