

تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی

***امید مهدیه**، استادیار مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.
پروین محمدی، کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، موسسه آموزش عالی صوفی، زنجان، ایران.

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، سنجش تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در شرکت برق منطقه‌ای استان زنجان می‌باشد. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان زنجان می‌باشد. حجم نمونه با استفاده فرمول کوکران ۲۱۷ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه نیفه (برای یادگیری سازمانی)، پرسشنامه شریفی و ژانگ (برای چابکی سازمانی) و پرسشنامه اسپریتزر (برای توانمندسازی روانشناختی) استفاده شد که روایی محتوایی آنها به تأیید خبرگان رسید و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ (به ترتیب برابر با ۰/۹۵۴، ۰/۸۶۵ و ۰/۹۰۴) تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم افزار SPSS و Amos بکار گرفته شد. یافته‌ها نشان داد تأثیر یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی بر چابکی سازمانی، و تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی، مثبت و معنی‌دار می‌باشند ولی توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی را در رابطه بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی ایفا نمی‌کند. می‌توان چابکی سازمانی را از طریق ارتقای یادگیری سازمانی و همچنین توانمندسازی کارکنان افزایش داد.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، چابکی سازمانی، توانمندسازی روانشناختی.

* نویسنده مسئول: mahdieh@znu.ac.ir

دریافت مقاله: ۹۹/۱/۵ پذیرش مقاله: ۹۹/۵/۱

The Effect of Organizational Learning on Organizational Agility with the Mediation Role of Psychological Empowerment

***Omid Mahdiah**, Assistant Professor, Management and Accounting
Department, Faculty of Humanities, University of Zanjan, Zanjan, Iran.

Parvin Mohammadi, M.A. in Industrial Management, Soufi Higher Education
Institution, Zanjan, Iran.

Abstract

The aim of this research is to measure the effect of organizational learning on the organizational agility with the mediation role of psychological empowerment. This research is applied and descriptive (survey). Statistical population is consist of employee of Zanjan Power Distribution Company. Sample size by using Cochran formula was determined equal to 217. Neefe Questionnaire (for organizational learning), Sharifi and Zhang Questionnaire (for organizational agility) and Spritzer Questionnaire (for psychological empowerment) was used for data collection. Content validity and reliability (by using Cronbach Alpha) was approved. Cronbach Alpha calculated 0.954, 0.856, and 0.904 for organizational learning, organizational agility and psychological empowerment respectively. SPSS and AMOS software were used for data analysis. Finding shows that the effect of organizational learning on organizational agility and psychological empowerment, and the effect of psychological empowerment on organizational agility, are positive and significant, but psychological empowerment is not mediate the relationship between organizational learning and organizational agility. Organizational agility can be increased by means of increasing organizational learning and empowerment.

Keywords: Organizational learning, Organizational agility, Psychological empowerment.

* Corresponding author: mahdiah@znu.ac.ir

Receiving Date: 24/3/2020 Acceptance Date: 22/7/2020

مقدمه

امروزه دیگر سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای که در دهه‌های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند و حکم دیناسورهایی را دارند که توان تطبیق خود با محیط را نداشتند و محکوم به فنا شدند. سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت هم‌سویی با تغییرات محیط پیرامونی به ویژه با توجه به مسائل جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهمترین ابزارها نهادینه کردن یادگیری سازمانی است. سازمانهایی موفقتر هستند که زودتر، سریعتر و بهتر از رقبا یاد بگیرند. امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آن چنان پر اهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته اند و برای پرورش نیروی انسانی ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. به همین دلیل در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که همه کارکنان آن برای بالا بردن توانایی خود بکوشند و وظیفه مدیر فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند است [۱].

سرعت فزاینده تغییرات از یک سو، و تغییر ماهیت تقاضای مشتریان و تشدید رقابت بین سازمان‌ها، از سوی دیگر، باعث شده است که سازمان‌ها به شدت به دنبال کسب مزیت رقابتی جدید برای برتری بر رقبا و تامین بهتر نیاز مشتریان باشند. در این موضوع، به نظر می‌رسد که حرکت به سوی ایجاد سازمان‌هایی که از راه سرعت و انعطاف پذیری بالایی در پاسخ محیط متغیر، ناپایدار و پیش‌بینی ناپذیر برخوردارند، راه‌حلی حیاتی است. حصول چنین اهدافی در سایه مفهوم جدیدی به نام چابکی سازمانی به دست می‌آید [۲].

دنیای امروز دنیای تحول و تغییرات مداوم و عصر عدم تداومها است. آن دسته از سازمانهایی که قادر به انطباق و ایجاد تغییرات نباشند به زودی با مشکل مواجه میشوند [۳]. از طرفی، داشتن دیدگاه راهبردی به تغییرات و فرصت‌های حاصل از تغییرات و بهبود توانایی‌ها و زیرساخت‌های سازمان می‌تواند ساز و کار مناسبی برای موفقیت بلند مدت و پایدار باشد. در نتیجه سازمان‌ها نیازمند استراتژی جدیدی هستند تا علاوه بر اینکه بتوانند به چالش‌ها پاسخ مناسبی بدهند، قادر به استفاده مطلوب از فرصت‌ها باشند [۴]. یکی از مناسب‌ترین راهبردهایی که سازمان‌ها می‌توانند جهت دستیابی و حفظ مزیت رقابتی کسب کنند تمرکز روی سرمایه فکری و دانش افراد می‌باشد [۵]. با افزایش تغییر در محیط کسب و کار و رقابتی شدن آن، سازمان‌ها به نیروی تولیدی و نیروی انسانی منعطفی نیاز پیدا می‌کند که بتواند به کمک آنها به تمامی نیازهای مشتریان پاسخ

دهند[۶]. از این رو سازمان‌ها برای بقا و حفظ موقعیت‌های خود شکل‌های متفاوتی به خود می‌گیرند. یکی از جدیدترین شکل‌های سازمانی فرم سازمان‌های چابک می‌باشد. سازمان‌های چابک فراتر از انطباق به تغییرات می‌اندیشند و متمایل به استفاده از فرصت‌های بالقوه در یک محیط متلاطم می‌باشند. چابکی در واقع برای مهندسی سازمان یک پارادایم جدید اثبات شده است و نیاز به این پارادایم جدید، مبتنی بر افزایش نرخ تغییر در محیطی است که سازمان‌ها را وادار به پاسخ پیش‌کنشی به تغییرات می‌کند. چابکی سازمان به دنبال پیروزی و موفقیت در محیط‌هایی با ویژگی عدم اطمینان است؛ عدم اطمینانی که بی‌شک بدون تطبیق با شرایط محیطی و به عبارت دیگر، بدون انطباق با تغییر، موجب چالش جدی سازمان خواهد گردید. چابکی به طور دائم به کاوش در محیط پرداخته و شرایط محیط سازمان را به واسطه تعبیه سنسورهای حساس به تغییر در شرایط، پایش و خود را متناسب با این تغییرات تطبیق می‌دهد[۷].

به نظر می‌رسد موضوع چابکی چیزی نیست که بتوان آن را فقط برای بخش خصوصی در نظر گرفت. بکارگیری چابکی در بخش دولتی می‌تواند عرصه مناسبی برای رشد و بالندگی این بخش باشد. البته برخی اعتقاد دارند که با توجه به عدم وجود رقابت و سرعت در بخش دولتی و در یک کلمه عدم وجود پویایی در محیط کاری و عملیاتی آن، به طور عملی بیان چابکی در این بخش بی‌معناست. اما باید در نظر داشت که بخش دولتی به دلیل کثرت ارباب رجوع، نیاز بیشتر به رفع مشکلات و خواسته‌های آنان، بالندگی و تعالی خود در زمینه‌های سرعت و کیفیت و مهمتر از همه کاهش هزینه، بیشتر از بخش خصوصی به چابکی نیاز دارد، و از آنجایی که هدف در بخش دولتی رسیدن همزمان به انعطاف‌پذیری و بهره‌وری بالاست، قابلیت‌های چابکی می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری در بخش دولتی شود. بنابراین، جا دارد نظر به اهمیت موضوع و با توجه به نقش بخش دولتی و واحدهای تابعه آن‌ها در زندگی افراد جامعه، مطالعاتی در این زمینه صورت بگیرد. از طرف دیگر در دنیای پر رقابت امروز، سازمان‌ها باید تغییر ساختار دهند و یا خود را به ابزارهایی برای سازگاری با این تغییرات و کنترل آنها مجهز سازند. به طوری که امروزه، به سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده میشود به عنوان یک عامل مهم و حیاتی نگریده می‌شود. اما نکته قابل توجه در این میان این است که حصول دانش و دستیابی به اندوخته‌های سازمان بدون آموزش و یادگیری امکان‌پذیر نیست[۸].

سازمان‌ها زمانی چابک خواهند بود که به واسطه اهرم کردن دانش و همکاری داخلی و با دیگر سازمان‌ها قادر به هماهنگی باشد و به صورت سریع و کارآمد همه منابع مورد نیاز را خلق و

پشتیبانی کند. سازمان‌های چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده‌اند. به عبارت دیگر سازمان‌های چابک با اهرم نمودن دانش نیروی انسانی، قابلیت فناوری اطلاعات سعی می‌کنند از طریق پاسخگویی سریع به نیازهای مشتریان با کمترین هزینه ممکن، بیشترین ارزش را برای مشتریان سازمان ایجاد نمایند [۸].

مطالعات زیادی به تولید چابک و چابکی در سازمان‌های خصوصی اختصاص داشته است. بخش دولتی به دلیل کثرت ارباب رجوع و نیاز بیشتر به رفع نیازها و خواسته‌های آنان و نیز در راستای بالندگی و تعالی خود در زمینه سرعت و کیفیت مهمتر از همه هزینه، بیشتر از بخش خصوصی و تولیدی به چابکی نیاز دارد [۹]. چابکی در هر سازمانی معمولاً چند قابلیت را در بر می‌گیرد که شامل پاسخگویی (توانایی شناسایی تغییرات، واکنش سریع و بهره‌گیری از آن)، شایستگی (مجموعه‌ای از توانایی‌ها که بهره‌وری فعالیت‌ها را در جهت اهداف و مقاصد سازمان فراهم می‌کند)، انعطاف پذیری (توانایی پردازش محصولات و خدمات متفاوت و نیل به مقاصد سازمان فراهم می‌کند) و سرعت (توانایی انجام فعالیت‌ها و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن) می‌باشد [۱۰].

یادگیری فرایندی است که به وسیله آن دانش از راه تغییر شکل تجربه ایجاد می‌شود [۱۱]. مردم عادی و بسیاری از معلمان، یادگیری را عبارت از کسب اطلاعات یا معلومات و مهارت‌ها می‌دانند. یادگیری با هر پیشی که تعریف شود، اساس رفتار افراد را تشکیل می‌دهد و نخستین صفت مشخص آن تغییر است [۱۲]. فرد از طریق یادگیری با محیط خود آشنا می‌شود، درمقابل محیط ایستادگی می‌کند، از محیط برای تامین احتیاجات خود استفاده می‌نماید، گاهی محیط را تحت تسلط و فرمان خود در می‌آورد و زمانی خویشان را با آن سازگار می‌سازد [۱۳].

آرجریس (۱۹۸۷) یادگیری سازمانی را به عنوان فرایند تشخیص و اصلاح اشتباهات تعریف می‌کند. از دیدگاه او سازمانها از طریق افرادی که به عنوان نماینده آنها فعالیت دارند، آموزش می‌بینند. فعالیت‌های یادگیری افراد به نوبه خود توسط یک سیستم زیست محیطی از عواملی که سیستم یادگیری سازمانی نامیده می‌شوند، تسهیل یا مهار می‌شوند [۱۴].

ریشه و زادگاه چابکی ناشی از تولید چابک است که برای واکنش نسبت به تغییرات محیط کسب و کار و بهره‌برداری از آن تغییرات (به عنوان فرصت‌ها) معرفی گردیده است. در چنین

محیطی، هر سازمان باید توان تولید هم زمان محصولات متفاوت با طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر روش‌های تولید و واکنش پذیری کارا به تغییرات را داشته باشد [۱۵]. تعاریف زیادی برای چابکی ارائه شده است اما هیچ یک، مخالف و متضاد با یکدیگر نبوده و ناقص هم نیستند. عموماً این تعاریف، ایده سرعت و تغییر در محیط کسب و کار را نشان می‌دهند. به زعم شریفی و ژانگ [۱۰] چابکی به معنای توانایی سازمان در احساس، ادراک و پیش بینی تغییرات موجود در محیط کسب و کار می‌باشد. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده و به آنها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد.

به طور کلی سازمان تولیدی چابک به یکپارچه سازی بخش‌های طراحی، مهندسی و تولید با بخش‌های بازاریابی و فروش می‌پردازد، به طوری که محصولات دقیقاً نیازها و واسطه‌های مشتریان را برای تامین، نشانه و هدفگیری کنند. از آنجا که مفهوم تولید چابک معمولاً طوح مدیریت را در سازمان کاهش می‌دهد، لذا فرایند تصمیم گیری راحتتر، آسانتر، سریعتر و بهتر صورت می‌گیرد [۱۶].

توانمندسازی، ترکیبی از حالات روانشناختی زیردست است که در آن زیر دست تحت تاثیر رفتارهای توانمند کننده سرپرستان قرار گرفته است [۱۷]. توانمندسازی کارکنان عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان به کار گرفته می‌شود [۱۸].

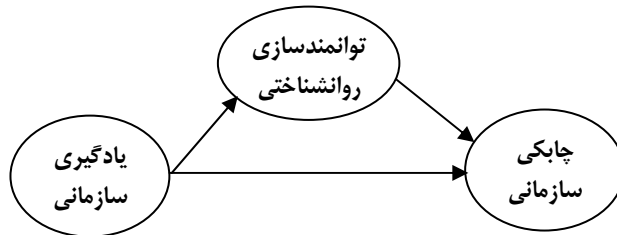
رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و بالندگی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که فراهم کردن پیش‌نیازهای توانمندسازی روانشناختی می‌تواند انگیزه افراد را برای شرکت در برنامه‌های بالندگی ارتقاء بخشد و زمینه رشد و پویایی را فراهم کند [۱۹]. طهرانی و همکاران (۱۳۹۸) نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر مدیریت دانش سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین بر ادراک کارکنان از مدیریت دانش سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی نیز تأیید شد [۲۰].

میرحیدری (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر چابکی سازمانی در دانشگاه فرهنگیان شهر اصفهان انجام داده است. نتایج نشان داد که بین‌توانمندسازی کارکنان و چابکی سازمانی کارکنان رابطه معنی دار مثبت وجود دارد و توانمندسازی تأثیر

معنی داری بر چابکی سازمانی دارد [۲۱]. نتایج پژوهش بهرامی (۱۳۹۵) تحت عنوان بررسی رابطه یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی شهریزد، نشان داد یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر مستقیم دارد [۲۲]. عزیزی اصل و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین توانمندسازی روانشناختی پیش‌بینی کننده معنادار چابکی سازمانی است و از بین ابعاد آن، سه بعد معناداری، مؤثر بودن و حق انتخاب ۵۱ درصد از واریانس چابکی سازمانی را تبیین می‌کنند [۱].

جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان تبیین رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی با چابکی سازمان در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان به این نتیجه رسید که بین یادگیری سازمانی و فراموشی هدفمند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و یادگیری سازمانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای چابکی سازمانی باشد. همچنین فرضیه مبتنی بر رابطه مثبت و معنادار بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی نیز تایید شد [۳۰]. حسنقلی پور یاسوری و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با یادگیری سازمانی پرداختند و دریافتند میان ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارکنان با یادگیری سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و در میان ابعاد توانمندسازی روانشناختی، احساس شایستگی بیشترین رابطه و احساس مؤثر بودن کمترین میزان رابطه را با یادگیری سازمانی دارد [۲۳]. تیمورنژاد و صریحی اسفستانی (۱۳۸۹) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی (احساس شایستگی، خودسامانی، مؤثر بودن، معنی دار بودن شغل و اعتماد) مؤثر است [۲۴]. خانعلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود دریافتند که یادگیری تاثیر بسیار قوی بر توانمندسازی دارد [۲۵]. میسر^۱ (۲۰۱۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که توانمندسازی بر سازمان یادگیرنده مؤثر است و سازمان‌ها با بهره‌گیری از نتایج حاصله میتوانند در دنیای نوین رقابتی که همواره در حال تغییر است از رقبا پیشی بگیرند و به حیات خود ادامه دهند.

با توجه به برسی تحقیقات پیشین می‌توان مدل مفهومی پژوهش را بصورت شکل ۱ نشان داد [۲۶].



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

- بر اساس مدل پژوهش می‌توان فرضیه‌های تحقیق را بصورت زیر بیان کرد:
- یادگیری سازمانی تأثیر معنی‌داری بر چابکی سازمانی دارد.
 - یادگیری سازمانی تأثیر معنی‌داری بر توانمندسازی روانشناختی دارد.
 - توانمندسازی روانشناختی تأثیر معنی‌داری بر چابکی سازمانی دارد.
 - توانمندسازی نقش میانجی را در رابطه بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی ایفا می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد که بصورت توصیفی (از نوع پیمایشی) انجام شده است. جامعه آماری شامل کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان زنجان است که تعداد آنها برابر ۵۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده فرمول کوکران ۲۱۷ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری داده از پرسشنامه نیفه^۱ (۲۰۰۱) برای یادگیری سازمانی [۲۷]، از پرسشنامه شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) برای چابکی سازمانی [۱۰] و اسپریتزر^۲ (۱۹۹۵) توانمندسازی روانشناختی [۲۸] (همگی دارای طیف لیکرت پنج قسمتی) استفاده شد که روایی محتوایی آن به تایید اساتید رسید. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای یادگیری سازمانی، چابکی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی برابر با ۰/۹۵۴، ۰/۸۶۵ و ۰/۹۰۴ محاسبه شد و به دلیل بالاتر بودن مقدار آلفا از ۰/۷ مورد تایید قرار گرفت. پرسشنامه‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم افزار SPSS و Amos بکار گرفته شد.

1. Neefe
2. Spritzer

یافته‌ها

از نظر جنسیت پاسخ‌دهندگان، ۱۴۳ نفر (۶۵/۹ درصد) مرد و ۷۴ نفر (۳۴/۱ درصد) زن بوده‌اند. بر حسب گروه سنی، ۲۳ نفر (۱۰/۶ درصد) در رده سنی کمتر از ۳۰ سال، ۱۰۳ نفر (۴۷/۵ درصد) در رده سنی ۳۰-۴۰ سال، ۷۹ نفر (۳۶/۴ درصد) در رده سنی ۴۱-۵۰ سال، و ۱۲ نفر (۵/۵ درصد) در رده سنی بالاتر از ۵۰ سال قرار داشته‌اند. از نظر تحصیلات، بیشترین فراوانی (۱۰۷ نفر معادل ۴۹/۳۳) مربوط به مقطع کارشناسی ارشد و سپس کارشناسی (۴۸/۸ درصد) بوده است و تنها ۴ نفر (۱/۸ درصد) دارای مدرک دکتری بوده‌اند. از نظر سابقه خدمت، ۶۱ نفر (۲۸/۱ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۸۳ نفر (۳۸/۲ درصد) بین ۱۰-۲۰ سال و ۷۳ نفر (۳۳/۶ درصد) بیش از ۲۰ سال سابقه فعالیت بوده‌اند.

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد که خروجی آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

متغیر	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
یادگیری سازمانی	۰/۰۶۳	۲۱۷	۰/۲۴۰
توانمندسازی	۰/۰۸۷	۲۱۷	۰/۲۳۶
چابکی سازمانی	۰/۰۷۱	۲۱۷	۰/۲۲۵

همان‌گونه که اطلاعات جدول ۱ نشان می‌دهد، سطح معنی‌داری آزمون برای تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است در نتیجه دلیلی بر رد فرض صفر وجود ندارد. به عبارت دیگر داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

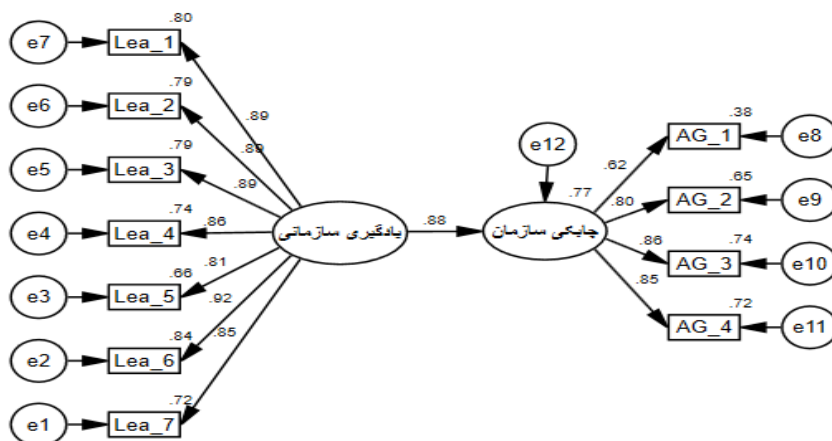
برای بررسی همبستگی بین متغیرهای تحقیق از آزمون پیرسون استفاده شد که خروجی آن در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: خروجی آزمون همبستگی بین متغیرهای تحقیق

۳	۲	۱		
		۱	همبستگی پیرسون	۱. چابکی سازمانی
			سطح معنی داری (دو دامنه)	
		۲۱۷	N	
	۱	۰/۷۸۵**	همبستگی پیرسون	۲. یادگیری
		۰/۰۰۰	سطح معنی داری (دو دامنه)	
	۲۱۷	۲۱۷	N	
۱	۰/۸۱۳**	۰/۷۳۰**	همبستگی پیرسون	۳. توانمندسازی
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی داری (دو دامنه)	
۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷	N	

اطلاعات جدول ۲ بیانگر آن است که بین چابکی سازمانی با یادگیری و توانمندسازی روانشناختی همبستگی معنی داری وجود دارد. از آنجایی مقدار ضریب همبستگی برای تمام متغیرها بالاتر از ۰/۶۷ است می توان گفت شدت همبستگی زیاد است. همچنین بین انگیزش درونی با انگیزش بیرونی و کیفیت منبع درسی نیز همبستگی معنی داری وجود دارد. بالاترین میزان همبستگی (۰/۸۱۳) بین یادگیری و توانمندسازی روانشناختی و کمترین میزان همبستگی (۰/۷۳۰) بین چابکی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی می باشد.

برای آزمون فرضیه ها از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار آموس استفاده شده است. تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی در شکل ۲ نشان داده شده است.



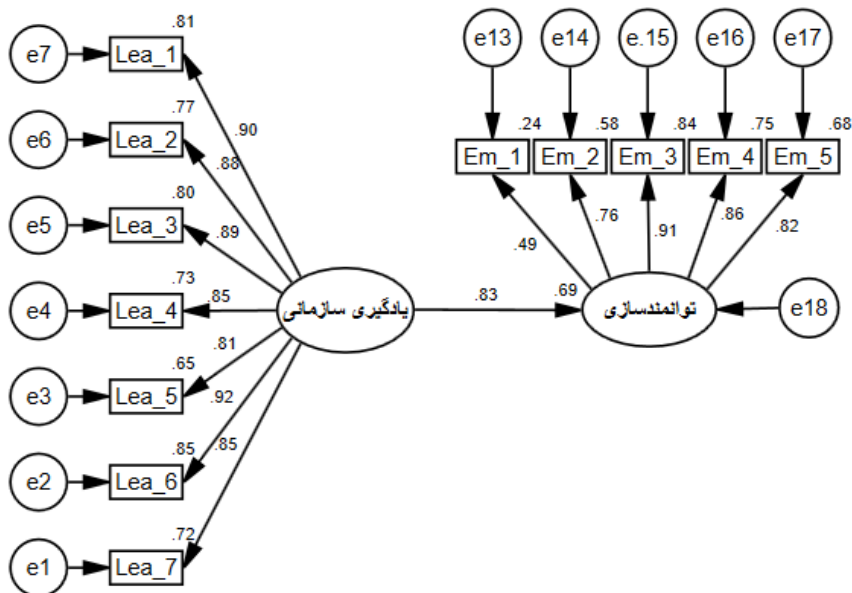
شکل ۲: تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی در حالت ضرایب استاندارد

معنی‌داری ضرایب مسیر و بار عاملی گویه‌ها در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: معنی‌داری ضریب مسیر

متغیر	مسیر	متغیر	برآورد (تخمین)	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
یادگیری سازمانی	<---	چابکی سازمانی	۰/۸۸۰	۰/۰۴۶	۹/۲۴۴	***

طبق اطلاعات جدول ۳، تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۸۸ و سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ است، معنی‌دار می‌باشد. تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی در شکل ۳ نشان داده شده است.



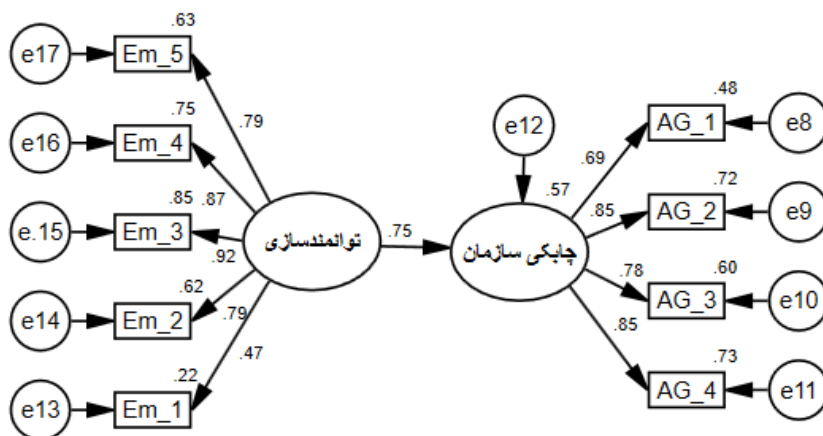
شکل ۳: تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی در حالت ضرایب استاندارد

معنی داری ضرایب مسیر و بار عاملی گویه‌ها در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: معنی داری ضریب مسیر

متغیر	مسیر	متغیر	برآورد (تخمین)	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی داری
یادگیری سازمانی	<---	توانمندسازی	۰/۸۳۲	۰/۰۶۹	۷/۰۶۳	***

طبق اطلاعات جدول ۴، تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی با ضریب مسیر ۰/۸۳ و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) معنی دار می‌باشد. تأثیر توانمندسازی بر چابکی سازمانی در شکل ۴ نشان داده شده است.



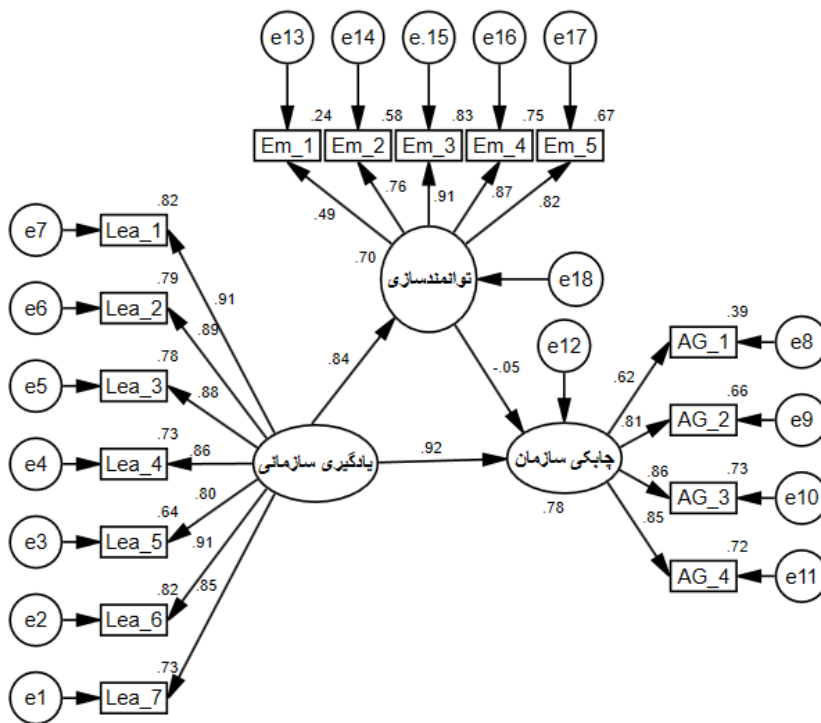
شکل ۴: تأثیر توانمندسازی بر چابکی سازمانی در حالت ضرایب استاندارد

معنی‌داری ضرایب مسیر و بار عاملی گویه‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: معنی‌داری ضریب مسیر

متغیر	مسیر	متغیر	برآورد (تخمین)	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
توانمندسازی	<---	چابکی سازمانی	۰/۷۵۲	۰/۱۱۸	۶/۰۴۲	***

طبق اطلاعات جدول ۵، تأثیر توانمندسازی بر چابکی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۷۵ و سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) معنی‌دار می‌باشد. به منظور آزمون نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی، مدل کامل بصورت شکل ۵ ترسیم شده است.



شکل ۵: نقش میانجی توانمندسازی (در حالت ضرایب استاندارد)

معنی داری ضرایب مسیر و بار عاملی گویه‌ها در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: معنی داری ضرایب مسیر در مدل کامل

متغیر	مسیر	متغیر	برآورد (تخمین)	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی داری
یادگیری سازمانی	<---	توانمندسازی	۰/۸۳۷	۰/۰۶۹	۷/۱۴۲	***
یادگیری سازمانی	<---	چابکی سازمانی	۰/۹۲۳	۰/۰۶۱	۷/۳۶۸	***
توانمندسازی	<---	چابکی سازمانی	-۰/۰۴۸	۰/۰۷۵	-۰/۵۳۱	۰/۵۹۵

طبق اطلاعات جدول ۶ مشاهده می‌شود که تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی (با ضریب مسیر ۰/۸۴) و چابکی سازمانی (با ضریب مسیر ۰/۹۲) معنی‌دار می‌باشد ولی از آنجایی که سطح معنی‌داری تأثیر توانمندسازی بر چابکی سازمانی برابر با ۰/۵۹۵ و بزرگتر از ۰/۰۵ است، این رابطه معنی‌دار نمی‌باشد، به همین دلیل متغیر توانمندسازی در رابطه بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی نقش میانجی را ایفا نمی‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از دغدغه‌های مهم سازمان‌ها توجه به یادگیری است [۲۹] زیرا از طریق یادگیری و توانمندسازی کارکنان می‌توانند با افزایش انعطاف‌پذیری، سرعت پاسخگویی در مقابل تغییرات محیطی را افزایش دهند. در همین راستا تحقیق حاضر به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی و توانمندسازی بر چابکی سازمانی پرداخت.

نتایج آزمون پیرسون نشان داد همبستگی معنی‌داری بین متغیرهای تحقیق وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات بهرامی [۲۲]، میرحیدری [۲۱]، خانعلی‌زاده و همکاران [۲۵]، و میشرا [۲۶] هم‌راستا می‌باشد.

آزمون فرضیه اول نشان داد یادگیری سازمانی تأثیر معنی‌داری بر چابکی سازمانی دارد. این نتیجه با یافته‌های بهرامی [۲۲]، جلالی فراهانی [۳۰]، هم‌راستا می‌باشد.

طبق آزمون فرضیه دوم تحقیق یادگیری سازمانی تأثیر معنی‌داری بر توانمندسازی روانشناختی دارد. این نتیجه با یافته‌های مطالعات تیمورنژاد و صریحی اسفستانی [۲۴]، خانعلی‌زاده و همکاران [۲۵]، حسنقلی‌پور یاسوری و همکاران [۲۳] و میشرا [۲۶] همخوانی دارد.

طبق فرضیه سوم توانمندسازی روانشناختی تأثیر معنی‌داری بر چابکی سازمانی دارد. این نتیجه با یافته‌های میرحیدری [۲۱]، عزیزی اصل و همکاران [۱] هم‌راستا می‌باشد.

طبق فرضیه اول به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد به یادگیری سازمانی کارکنان که موجب افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود، توجه ویژه‌ای داشته باشند و با طراحی دوره‌های آموزشی و در نظر گرفتن آن در ارزیابی عملکرد، پاداش و ارتقاء، موجب نهادینه‌سازی آن در سازمان شوند.

طبق فرضیه دوم پیشنهاد می‌گردد امکان تبادل دانش میان مدیران و کارکنان و نیز میان کارکنان، تبادل تجربیات و مهارت‌ها در بین کارکنان، فراهم شود. در این راستا می‌توان از برگزاری

همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی استفاده کرد.

بر اساس فرضیه سوم پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت با بهره‌گیری از ساز و کارهای مشاوره‌ای، تمهیداتی ساختاری - رفتاری و زمینه‌هایی برای از بین بردن موانع مشارکت کارکنان در امور سازمان فراهم نمایند تا کارکنان از تأثیرگذاری خود بر جریان‌ها و فعالیت‌های سازمانی اطمینان بیشتری حاصل نمایند. در این زمینه می‌توان به کاهش مقررات و دستورالعمل‌های دست و پاگیر و زائد اداری، امکان تماس‌های رودرروی بیشتر میان مدیران و کارکنان، به منظور افزایش هرچه بیشتر شفافیت اداری، تشکیل جلسات هم‌اندیشی، تقویت گروه‌های غیررسمی و همسو نمودن اهداف آنها با اهداف سازمان و همچنین تفویض اختیار بیشتر، اشاره نمود.

این تحقیق نیز مانند سایر تحقیقات با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. عدم تعمیم یافته‌ها به سایر شرکت‌ها و سازمان‌ها مهمترین محدودیت تحقیق حاضر به شمار می‌رود. از طرف دیگر عوامل دیگری از قبیل فرهنگ سازمانی، ارتباطات و انگیزش نیز می‌توانند نقش میانجی و تعدیل‌گر را در رابطه بین متغیرهای تحقیق ایفا کنند که در این تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. با سایر محققان پیشنهاد می‌شود چنین متغیرهایی را در مدل مفهومی خود در نظر بگیرند و تحقیق را در سایر سازمان‌ها و شهرها مورد بررسی و آزمون قرار دهند.

تعارض منافع / حمایت مالی

پژوهش حاضر بدون حمایت مالی انجام شده است و نتایج آن با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست.

منابع

1. Azizi Aal, Sh.; Marzughi, R. and Jahani, J. (2015). A Study of The Relationship Between Psychological Empowerment of Human Resources and Organizational Agility, Research on Educational Leadership and Management, 1(4), 107-127. [Persian].
2. Ebrahimian Jelodar, S. Y. and Ebrahimian Jelodar, S. M. (2012). organization Agility: organization flexibility and

- response speed, Police Human Development, 8 (39), 13-34. [Persian].
3. Miller, D. (1996). A preliminary typology of organizational learning, synthesizing the literature, Journal of management, 22(3), 485-505.
 4. Kut, H. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge, Organizational Journal of Manpower, 32 (5), 581-60.
 5. Jiang, Y.; Fu, Q., & Chen, L. (2010). Management of organizational forgetting in construction of organizational absorptive capacity. International Conference on E-Product E-Service and E-Entertainment.
 6. Carlson, J. & Yao, A. (2008). Simulating an agile, synchronized manufacturing system, International Journal of Production Economics, 112 (2), 714-722.
 7. Aghaee, M. and Aghaee, R. (2014). Effective Factors in Organizational Agility, Roshd-e-Fanavari, 10 (39), 37-43. [Persian].
 8. Miresmaeili, E. (2008). The Comparison between Knowledge Management and Organizational Learning in smart and Normal Schools in Tehran, Journal of Modern Thoughts in Education, 2(2), 149-169. [Persian].
 9. Rahmani, Gh. (2011). Relationship between Technology Adoption and Organizational Agility from the Viewpoint of in Puplic Organizations, IAU, M. A. Thesis, Sanandaj Branch. [Persian].
 10. Sharifi, H. & Zhang, Z. (1999). A Methodology for achieving agility in manufacturing organizations. International Journal of Production Economics, 62 (13), 7-22.
 11. Seif, A. (2010). Educational assessment, measurment, and evaluation. Tehran: Doran. [Persian].
 12. Shabani, H. (2003). Insttuctional skills: methods and techinques of teaching. Tehran: Samt. [Persian].

13. Shariatmadari, A. (2006). Principle and Philosophy of Education and teaching. Tehran: Samt. [Persian].
14. Bagheri, S., et al (2013). Relationship between organizational learning and organizational performance among employees in physical education organizations. *European Journal of Experimental Biology*, 3(1), 540-544.
15. Jafarnezhad, A. and Shahaei, B. (2007). Introduction to organization Agility and Agil Production. Tehran: Mehraban. [Persian].
16. Zanjirchi, M.; Morevati Sharifabadi, A. and Khaki Ardakani, M. (2015). . *Industrial Management Studies*, 12(32), 1-19. [Persian].
17. Gorelick, C. (2005). Organizational learning vs. the learning organization, a conversation with a practitioner, *The learning organization*, 12 (4), 383-388.
18. Talebian, A. and Vafaei, F. (2009). Comprehensive Model of Human Resourcr Empowerment, *Tadbir*, 203, 16-20.
19. Rahimi, H. and Aghababaei, R. (2019). Relationship between Psychological Empowerment of Academics to Developmet Programms with the Mediationg Role of Intirinsic Motivation, *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 25-46. [Persian].
20. Tehrani, M.; sheikhinezhad, F. and Farhbakhsh, A. (2019). The Mediationg Role of Psychological Empowerment in the Effect of Transformational Leadership on Organizational Knowledge Management, *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 1-24. [Persian].
21. Mirheidari, A.; Salahshuri behzadi, h. and Akhtar, S. (2016). The Effect of Employee Empowerment on Organizational Agility in Farhangian University in Isfahan, The 1st National Conference on Management Sciecne and Ecdudational Planning and Sdandardization of Iran. [Persian].

22. Bahrami, M. A.; Kiani, M. M.; Fallahzadeh, H.; Montazeralfaraj, R. and Mohammadzadeh, M. (2016). Relationship between Organizational Learning and Organizational Agility in Teaching Hospitals of Yazd. *Manage Strat Health Syst*. 1 (1), 71-80. [Persian].
23. Hasangholipor Yasory, T. and khoram, K., Dorosti, A. (2014). Investigating the Impact of Dimensions of Organizational Learning on Staff Cognitive Empowerment in Parsian Bank (Tehran Central Branch). *Journal of Development & Evolution Mnagement*, (17), 7-15. [Persian].
24. Teimournejad, K. and Sarihi Asfestani, R. (2011). Effects of Organizational Learning on Psychological Empowerment, in the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Management Studies in Development and Evolution*, 17(62), 37-59. [Persian].
25. Khanalizadeh, R.; Kordnaej, A.; Fani, A. and Moshabaki Esfahani, A. (2010). Relationship between Empowerment and Organizatioal Learning, *Transformational Management Journal*, 2(3), 20-45. [Persian].
26. Mishra, B. (2010). Empowerment: A Necessary attribute of a learning organization? *organization and markets in emerging economies*, 2(2), 23-48.
27. Neefe, D. O. (2001). Comparing Levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (academic quality improvement project) accreditation processes. M.S. Thesis, University of Wisconsin.
28. Spritzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement and Validation, *The Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
29. Mahdieh, O. (2018). Investigation and explanation of the effect of motivation on student learning (with the emphasis on

- the features of university textbooks, Iranian Journal of Engineering Education, 20(79), 93-117. [Persian].
30. Jalali farahani, M.; Saberi, A.; Heydari, M. and Javid, M. (2016). Specify the Relationship Organizational Forgetting and Organizational Learning with Organizational Agility in staff of Office of Youth and Sports in Hamadan province. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(4), 35-44. [Persian].