

## تأثیر یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

مهدی کهنسال زیدی<sup>۱</sup>، سید شهاب الدین حجازی<sup>۲</sup>، غلامرضا طحانی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی در بین کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر می‌باشد. این تحقیق برحسب هدف از نوع کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و از گروه پیمایشی - همبستگی می‌باشد. از پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی (نیفه) و پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی کارکنان (شوفلی و همکاران) استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با روش رگرسیون استفاده شده است. جامعه آماری را کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تشکیل می‌دهند که تعدادشان ۲۲۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انتخاب شد. نتایج حاکی از آن است که یادگیری سازمانی و هفت مؤلفه آن (چشم انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، به اشتراک گذاشتن دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی های کارکنان) بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، اشتیاق شغلی، کارکنان

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۱۱/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۳/۰۷

۱- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

۲- دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول): sh\_hejazi51@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد مدیریت علوم دفاعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش

## مقدمه

تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی، میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدیدی مواجه کرده است. در چنین شرایطی استفاده از پارادیم قدیمی فرماندهی و کنترل که بر تخصص‌گرایی و کارایی تأکید دارد و منجر به ایجاد سازمان‌های چند بخشی می‌شود، چاره ساز نیست (جیمز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). سازمان‌ها بدون یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت. یادگیری سازمانی در بسیاری از زمینه‌ها تعریف شده است، اما جنبه اصلی آن تعریف مربوط به یادگیری جمعی می‌باشد که در سازمان مطرح می‌باشد. یادگیری سازمانی، فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرآیند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (ژانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). نیفه<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) یادگیری سازمانی را به هفت بعد تقسیم می‌کند که این ابعاد عبارتند از: ۱- فرهنگ یادگیری سازمانی، ۲- چشم انداز مشترک، ۳- کار و یادگیری گروهی، ۴- به اشتراک گذاشتن دانش، ۵- تفکر سیستمی، ۶- رهبری مشارکتی، ۷- توسعه شایستگی‌های کارکنان.

سازمان‌ها برای ابقای کارکنان دانش محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت دیگری که اشتیاق کاری است، توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق کاری یک مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان به شمار می‌رود. مسئله مهم پیش روی 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 (پورعباس، ۲۰۰۸). شوفلی و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۶)، اشتیاق کاری را به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌کنند که با سه مؤلفه‌ی انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای مشخص می‌شود.

به نظر می‌رسد که واژه‌ی یادگیری سازمانی برای اولین بار توسط سائرت و مارچ در مطالعه اولیه‌شان روی جنبه‌های رفتاری تصمیم‌گیری سازمانی در سال ۱۹۶۳ به کار رفته است (فالکنر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶)؛ به عبارت دیگر، تحقیق روی یادگیری سازمانی رشد فزاینده‌ای یافته است. صرف‌نظر از تاریخ دقیق شروع بحث یادگیری سازمانی، این موضوع تا اواخر دهه ۱۹۷۰ توجه چندانی را به خود جلب نکرد. در این هنگام بود که تعدادی از نظریه پردازان، فعالیت‌های خود را بر یادگیری سازمانی متمرکز کردند. اگرچه فعالیت‌های تحقیقاتی در دهه ۱۹۸۰ نیز روی موضوع ادامه داشت، در دهه ۱۹۹۰ موضوع یادگیری سازمانی تنها یکی از موضوع‌های مطرح درگرایش‌های مختلف رشته مدیریت مثل استراتژی و مدیریت تولید بود و از آن تاریخ به بعد بحث یادگیری سازمانی تحت الشعاع مباحث جدید مدیریتی از جمله موضوع سازمان‌های یادگیرنده قرار گرفت (قربانی زاده، ۱۳۸۷).

همگان بر این قول متفق‌اند که یادگیری سازمانی مفهومی پیچیده و چند بعدی است که از منظر رشته‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. به دلیل میان رشته‌ایی بودن یادگیری سازمانی، یافتن تعریفی که به طور وسیع مورد پذیرش محققان قرار گیرد، مشکل است. همان‌گونه که سنگه (۱۹۹۷) خاطر نشان می‌کند، تقریباً تمامی تعریف ارائه شده از یادگیری سازمانی دو نوع تغییر شناختی و «رفتاری» هستند. جنبه شناختی تغییر با مفاهیمی چون کسب دانش، فهم و بینش‌های جدید سر و کار دارد. درحالی که جنبه رفتاری تغییر به ایجاد تغییر واقعی یا بالقوه در فرد یادگیرنده اشاره دارد

- 
- 1- James
  - 2- Zhang
  - 3- Neefe
  - 4- Schaufeli
  - 5- Falconer

(دیویس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). جونز (۲۰۰۰)، یادگیری سازمانی را این‌گونه تعریف کرده است: روندی که باعث می‌شود از طریق آن مدیران و کارکنان درک بهتری از محیط سازمان با استفاده از انتشار دانش در سازمان بدست آورند (اسکرلاواج و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

یادگیری سازمانی فرآیندی است که باعث توسعه دانش و بینش جدید در سازمان می‌شود و تأثیرات بالقوه‌ای را بر رفتار کارکنان می‌گذارد و باعث بهبود فعالیت‌های سازمان می‌شود (جیمز و سانز والی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). یادگیری سازمانی فرآیندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییرات سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارایی سازمان می‌باشد (زهانگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). یادگیری سازمانی تغییر در وضعیت دانش است و شامل بهره‌گیری از دانش و به‌کاربردن آن است. یادگیری سازمانی فرآیندی است که از طریق آن سازمان تجربیات خود را درک و مدیریت می‌کند. یادگیری سازمانی اساساً به تولید دانش مربوط می‌شود (کورادو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). به نظر داجسون یادگیری سازمانی به عنوان روشی است که سازمان‌ها ایجاد، تکمیل و سازماندهی می‌کنند تا دانش و جریان‌های عادی کار در رابطه با فعالیت‌هایشان در داخل فرهنگ‌هایشان و همچنین کارایی سازمان را از طریق بهبود به‌کارگیری مهارت‌های گسترده نیروی کارشان، انطباق دهند و توسعه بخشند (داجسون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). در طی سال‌های اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه‌ی روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روانشناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه‌ی علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (سلیگمن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). اشتیاق کاری یک مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه‌ی روانشناسی و مدیریت منبع انسانی است. توجه به اشتیاق کاری در دل تحقیقات مربوط به فرسودگی شغلی ایجاد شد. در طی مطالعاتی که در مورد فرسودگی شغلی انجام گرفت، این سؤال منطقی مطرح شد که از سوی دیگر این پیوستار چه می‌دانیم و آیا می‌توان کارکنانی را یافت که با قدرت زیاد کار کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرق باشند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آن‌ها را به این سمت می‌راند. محققان با داشتن سؤالاتی از این دست در آخر قرن بیستم شروع به بررسی منظم‌تر قطب مقابل فرسودگی نمودند و این مقارن شد با ظهور آن چیزی که جنبش روانشناسی مثبت نگر نامیده شد و همچنین مقارن شد با افزایش تعداد سازمان‌هایی که بر خصوصیات روانی مثبت کارکنان تأکید می‌کردند. سازمان‌های امروزی خواهان آن هستند که کارمندانشان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند و از آنان انتظار دارند که فراتر از انجام وظایف شغلی حرکت کنند (پورعباس، ۱۳۸۷). اشتیاق کاری نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (سالانوا و شوفلی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷).

ناستی‌زایی و جنابادی (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام دادند. در تحقیق خود نیز بیان می‌کنند که با توجه به این که بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی ارتباط معنی‌داری وجود دارد و عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی می‌باشد؛ بنابراین، مدیران دانشگاه باید به عدالت سازمانی که افزایش رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی را در پی دارد، توجه نمایند.

- 1- Dawes
- 2- Skerlavaj
- 3- Jimnez & Sanz-Valle
- 4- Zhang
- 5- Curado
- 6- Dajson
- 7- Seligman
- 8- Salanova and Shaufeli

صفری صوفان و جوانمرد (۱۳۹۴)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه اشتیاق شغلی با یادگیری سازمانی در شرکت ملی حفاری اهواز انجام دادند. در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی مسیر شغلی با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و این رابطه بین خودکارآمدی مسیر شغلی با مؤلفه‌های یادگیری سازمانی نیز برقرار بود. کردی و ناستی‌زایی (۱۳۹۴)، در تحقیق خود با عنوان رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی به این نتیجه رسیدند که هم رهبری خدمتگزار و هم یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت و معنا داری دارند. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه‌های خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی و مهرورزی (از مؤلفه‌های سبک رهبری خدمتگزار) و مؤلفه‌های تجربه‌اندوزی، گفت و گو و تصمیم‌گیری مشارکتی (از مؤلفه‌های یادگیری سازمانی) قابلیت پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی را دارند. بنابراین؛ به منظور افزایش اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی کاربست سبک رهبری خدمتگزار و نهادینه کردن فرهنگ یادگیری سازمانی در مدارس استثنایی پیشنهاد می‌گردد.

آخربین و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان نقش سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی در اشتیاق شغلی پرستاران به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت و سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی دارای میانگین بالاتری نسبت به میانگین مفهومی بودند، همچنین نتایج نشان داد که سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی می‌تواند اشتیاق شغلی را پیش بینی نماید.

سادات مرعشیان و صفرزاده (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان نقش یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان انجام دادند. در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند 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.

میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان انجام داده‌اند که نتایج حاکی از آن بود بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه معنی‌داری بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مدیران وجود دارد. هم چنین، رابطه‌ای معنی‌دار بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی پدیده شده است. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که اشتیاق کاری مستقیماً تحت تأثیر یادگیری سازمانی است.

کدیور و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سبک‌های یادگیری و باورهای خودکارآمدی با پیشرفت ریاضی نشان داده است که نتایج حاکی از آن بود نتایج نشان می‌دهد همبستگی معنا دار مثبت بین پیشرفت دانش آموزان در درس ریاضی و باورهای خودکارآمدی وجود دارد. همین نتیجه بین سبک‌های یادگیری و پیشرفت ریاضی به دست آمد. ولی سبک‌های یادگیری بیش از باورهای خودکارآمدی، پیشرفت ریاضی را تبیین کردند.

رضاییان و همکاران (۱۳۹۰)، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی در یک واحد نظامی انجام داده است که نتایج حاکی از آن بود بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی در یک واحد نظامی رابطه معنی داری وجود دارد.

حجازی و همکاران (۱۳۹۰)، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه میان متغیرهای نگرش شغلی، احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و تعهد شغلی معلمان مقطع راهنمایی کهریزک انجام داده است که نتایج حاکی از آن بود بین متغیرهای نگرش شغلی، احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و تعهد شغلی معلمان مقطع راهنمایی کهریزک رابطه معنی داری وجود دارد.

نعامی و پیریایی (۱۳۹۰)، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین ابعاد انگیزش شغلی، خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان انجام داده است که نتایج حاکی از آن بود بین ابعاد انگیزش شغلی، خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان رابطه معنی داری وجود دارد.

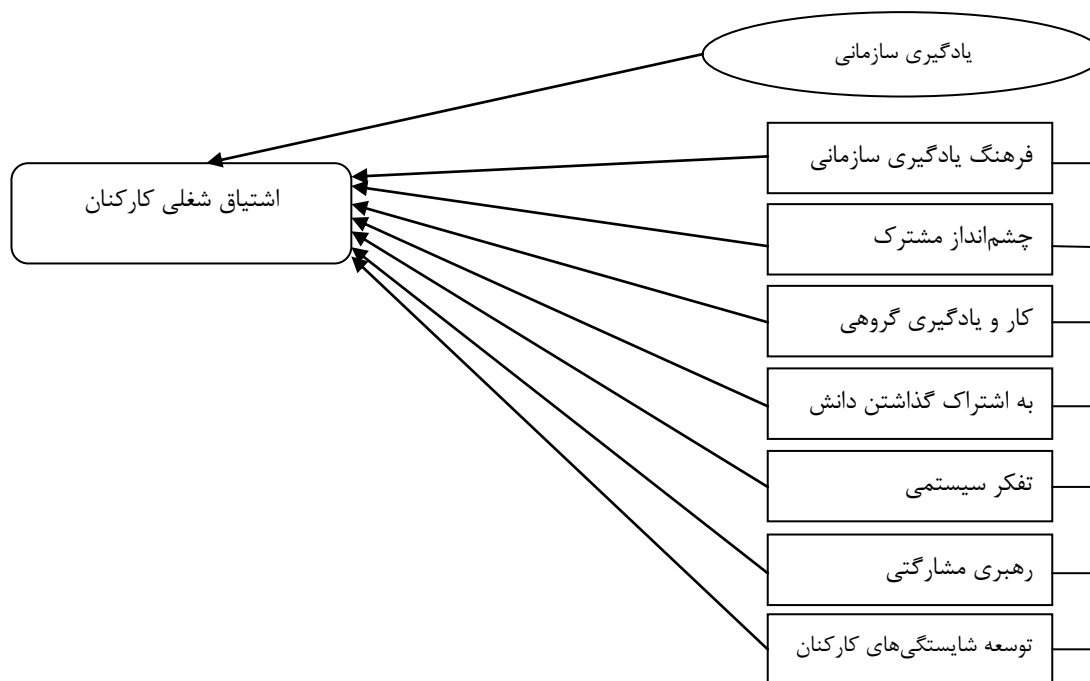
توحیدی و جباری (۲۰۱۲)، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی کارکنان بانک ملی ایران انجام داده است که نتایج حاکی از آن بود بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی کارکنان بانک ملی ایران رابطه معنی داری وجود دارد.

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 تأثیر 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.

اگرچه تاکنون در رابطه با یادگیری سازمانی تحقیق‌های فراوانی صورت گرفته است، لیکن تاکنون تحقیقی که تأثیر یادگیری سازمانی را بر اشتیاق شغلی بررسی نماید انجام نشده است و این مسأله در ذهن محقق شکل گرفته است که آیا یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد و این تأثیر به چه میزان است، علاوه بر موارد ذکر شده تاکنون چنین تحقیقی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر انجام نشده است. لذا محقق درصدد پاسخ به این سؤال در این دانشگاه می‌باشد که آیا یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد؟ از مهم‌ترین مواردی که اهمیت و ضرورت انجام تحقیق حاضر را در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بیش از پیش نمایان می‌سازد موارد ذیل است: همگانی شدن یادگیری در سازمان. علاقه سازمان به افزایش اشتیاق شغلی بین کارکنانی که منجر به افزایش بهره‌وری سازمان خواهد شد. یادگیری سازمانی ضامن توسعه و پیشرفت سازمان است. اهمیت و جایگاه دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) به عنوان بزرگ‌ترین دانشگاه دریایی خاورمیانه که در حال حاضر مدام در حال تغییر و تحول به منظور حرکت رو به جلو همگام با پیشرفت دانش و تکنولوژی است. خاص بودن دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر در بین دانشگاه‌های کشور، چرا که این دانشگاه یک دانشگاه مأموریت محور می‌باشد و برون‌داد این دانشگاه بیشتر در بدنه خود نیروی دریایی به کار گرفته می‌شوند، لذا دانش آموختگان آن می‌بایست از اشتیاق شغلی لازم برخوردار باشند. به نظر می‌رسد نتایج این تحقیق می‌تواند مسیر مناسبی را در جهت افزایش اشتیاق شغلی دانشجویان و کارکنان فرآروی فرماندهان و مدیران این دانشگاه قرار دهد. با توجه به موارد مطرح شده به نظر می‌رسد انجام این تحقیق ضروری می‌باشد.

### روش تحقیق

یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی از جمله موارد مهم مدیریتی در سازمان‌های دریایی و نظامی می‌باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد و ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های استاندارد یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) و اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) می‌باشد. اطلاعات مربوط به این پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردیده است.



شکل (۱) مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق

شکل ۱، مدل مفهومی ترسیم شده‌ی تحقیق را نشان می‌دهد. در شکل ۱ به وسیله فلش‌های یک طرفه، ارتباط بین متغیرهای اصلی با یکدیگر و نحوه‌ی ارتباط آن‌ها با تأثیری که بر یکدیگر دارند، مشخص شده است. این مدل ارائه شده که به‌عنوان مدل مفهومی است، نوع ارتباط را نشان می‌دهد. می‌توان گفت که فاکتورهای تحقیق با یکدیگر در ارتباط هستند. این نوع ارتباط و تأثیر و درستی یا نادرستی مدل ترسیم شده پیشنهادی در ادامه‌ی تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرند. همانطور که در مدل مفهومی پیشنهادی نیز نشان داده شده است، این تحقیق دارای ۷ فرضیه فرعی و یک فرضیه اصلی می‌باشد که عبارت‌اند از:

**فرضیه اصلی تحقیق:** یادگیری سازمانی بر اشتقاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد.

#### فرضیه‌های فرعی تحقیق:

فرضیه فرعی اول: چشم‌انداز مشترک بر اشتقاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد.  
فرضیه فرعی دوم: فرهنگ یادگیری سازمانی بر اشتقاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: کار و یادگیری گروهی بر اشتقاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم: به اشتراک گذاشتن دانش بر اشتقاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد.

فرضیه فرعی پنجم: تفکر سیستمی بر اشتقاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد.  
فرضیه فرعی ششم: رهبری مشارکتی بر اشتقاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد.

فرضیه فرعی هفتم: توسعه شایستگی‌های کارکنان بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد.

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد؛ همچنین تحقیق حاضر با استفاده از بررسی و پژوهش میدانی است. پس از استخراج شاخص‌ها و فاکتورهای تحقیق، کار بومی‌سازی آن در سازمان‌های نظامی کشور انجام گرفت. این شاخص‌ها به تأیید اساتید دانشگاهی در زمینه علوم دریایی و کارشناسان نظامی رسیده است که نشان از تأیید روایی<sup>۱</sup> محتوا پرسشنامه تحقیق دارد. در ساخت پرسشنامه تحقیق از شاخص‌ها و رویکردهای استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه از روایی منطقی برخوردار بوده است. تعداد جامعه آماری (کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر) برابر ۲۲۰ نفر است. اندازه نمونه بر حسب جدول مورگان برابر ۱۴۰ نفر می‌باشد. از پرسشنامه‌های توزیعی، ۱۴۰ پرسشنامه جمع‌آوری و قابلیت تجزیه و تحلیل داشته‌اند.

جهت تأیید پایایی<sup>۲</sup> پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پیش آزمون تحقیق، پرسشنامه در میان ۳۰ نفر (در عرف روش تحقیق، حداقل تعداد افراد در مطالعات مقدماتی ۳۰ نفر است) از اعضای نمونه توزیع و جمع‌آوری شد. در آزمون مقدماتی (پیش آزمون) امتیاز ضریب آلفای کرونباخ دو پرسشنامه برابر ۰/۷۹ (پرسشنامه یادگیری سازمانی) و ۰/۸۱ (پرسشنامه اشتیاق شغلی) به دست آمد که قابل قبول می‌باشد؛ چرا که در آزمون مقدماتی، ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشان از مورد تأیید بودن پرسشنامه‌ی تحقیق است. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در جدول ۱ بیان شده است.

جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ

اشتیاق شغلی	یادگیری سازمانی	
۰/۸۱۶	۰/۷۹۴	ضریب آلفای کرونباخ
۱۸	۳۱	تعداد شاخص‌های تحقیق
۳۰	۳۰	تعداد پرسشنامه (افراد)

### یافته‌های تحقیق

نتایج بدست آمده از پرسشنامه‌ها و امتیاز متوسط هر یک از فاکتورها در جدول ۲ نشان داده شده است (با توجه به امتیاز هر سؤال، حداکثر امتیاز ۵ و حداقل امتیاز ۱ خواهد بود). در جدول ۲ برای هر کدام از ابعاد یا مؤلفه‌های متغیرهای مستقل و وابسته میانگین ذکر شده است.

جدول (۲) میانگین امتیاز فاکتورها

متغیرها	ماکزیمم	مینیمم	میانگین	انحراف معیار
اشتیاق شغلی	۵	۱	۳/۱۸۵۷	۱/۱۶۰۴۱
چشم انداز مشترک	۵	۱	۳/۴۲۱۴	۰/۹۶۷۵۹
فرهنگ یادگیری سازمانی	۵	۱	۴/۰۸۵۷	۰/۹۴۸۲۰
کار و یادگیری گروهی	۵	۲	۴/۰۶۴۳	۰/۸۲۴۱۹
به اشتراک گذاشتن دانش	۵	۱	۳/۹۲۱۴	۰/۹۴۵۰۲
تفکر سیستمی	۵	۱	۳/۷۰۰۰	۱/۰۳۶۷۴
رهبری مشارکتی	۵	۱	۳/۸۷۸۶	۰/۸۶۰۵۵
توسعه شایستگی‌های کارکنان	۵	۱	۳/۷۲۱۴	۱/۱۱۹۲۷

- 1- Validity
- 2- Reliability

با توجه به میانگین‌هایی که در جدول ۲ نشان داده شده است، در میان مؤلفه‌های یادگیری سازمانی (متغیر مستقل)، بالاترین میانگین مربوط به فاکتور فرهنگ یادگیری سازمانی و کار و یادگیری گروهی است؛ همچنین کمترین میانگین نیز مربوط به فاکتور چشم‌انداز مشترک است. میانگین فاکتور متغیر وابسته (اشتقاق شغلی) نیز برابر ۳/۱۸ می‌باشد. جهت اجرای آزمون‌های آماری استنباطی، ابتدا جهت مشخص شدن نوع توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده خواهد شد. در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، دو فرضیه وجود دارد که عبارت‌اند از:

$H_0$ : توزیع داده‌ها نرمال است.

$H_1$ : توزیع داده‌ها نرمال نیست.

جدول ۳ شامل آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی‌داری متغیرها می‌باشد. چنانچه مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد داده‌ها نرمال هستند (فرض صفر) و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کنند (فرض یک).

جدول (۳) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیرها	سطح معنی‌داری	نتیجه‌گیری
اشتقاق شغلی	۰/۲۱۰	تایید $H_0$ (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)
چشم‌انداز مشترک	۰/۲۵۶	تایید $H_0$ (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)
فرهنگ یادگیری سازمانی	۰/۲۹۸	تایید $H_0$ (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)
کار و یادگیری گروهی	۰/۳۰۳	تایید $H_0$ (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)
به اشتراک گذاشتن دانش	۰/۲۱۵	تایید $H_0$ (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)
تفکر سیستمی	۰/۳۲۷	تایید $H_0$ (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)
رهبری مشارکتی	۰/۲۶۱	تایید $H_0$ (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)
توسعه شایستگی‌های کارکنان	۰/۳۴۹	تایید $H_0$ (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، سطح معنی‌داری متغیرهای تحقیق از ۰/۰۵ بالاتر می‌باشد بنابراین، متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند. در ادامه تحقیق نیز جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آزمون‌های آماری نرمال (پارامتریک) استفاده خواهد شد. برای تأیید یا رد روابط بین مولفه‌های تحقیق که در مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق (شکل ۱) ادعا شده است، نیاز به انجام آزمون رگرسیون وجود دارد که نشان داده شود متغیرهای تحقیق بر یکدیگر تأثیر دارند یا این که از یکدیگر مستقل هستند. در ادامه و در جدول ۴، آزمون رگرسیون فاکتورهای تحقیق نشان داده شده است.

جدول (۴) نتایج آزمون رگرسیون

سطح معنی‌داری	t	ضریب غیر استاندارد		مدل تحقیق
		ضریب استاندارد	B	
۰/۹۶۵	۰/۰۴۴	۰/۴۸۳	۰/۰۲۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۶/۶۵۹	۰/۴۹۳	۰/۱۲۴	یادگیری سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۳۴۳	۰/۳۲۸	۱/۴۲۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۸۸	۰/۴۳۰	۰/۵۱۵	چشم‌انداز مشترک



۰/۰۰۰	۴/۸۱۶		۰/۴۲۵	۲/۰۴۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۷	۲/۷۴۳	۰/۲۲۷	۰/۱۰۱	۰/۲۷۸	فرهنگ یادگیری سازمانی
۰/۰۱۲	۲/۵۵۸		۰/۴۶۶	۱/۱۹۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۴/۳۶۸	۰/۳۴۸	۰/۱۱۲	۰/۴۹۱	کار و یادگیری گروهی
۰/۰۰۲	۳/۱۱۱		۰/۳۸۴	۱/۱۹۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۳۳۶	۰/۴۱۴	۰/۰۹۵	۰/۵۰۸	به اشتراک گذاشتن دانش
۰/۰۰۰	۵/۲۲۸		۰/۳۴۵	۱/۸۰۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۴/۱۵۸	۰/۳۳۴	۰/۰۹۰	۰/۳۷۳	تفکر سیستمی
۰/۰۰۳	۳/۰۴۸		۰/۴۲۵	۱/۲۹۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۴/۵۵۳	۰/۳۶۱	۰/۱۰۷	۰/۴۸۷	رهبری مشارکتی
۰/۰۰۰	۵/۴۴۲		۰/۳۱۷	۱/۷۲۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۴/۷۹۶	۰/۳۷۸	۰/۰۸۲	۰/۳۹۲	توسعه شایستگی‌های کارکنان

با توجه به جدول ۴، فلش‌های میان متغیرها در مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج بیان شده، تمامی ۷ فرضیه فرعی و همچنین فرضیه اصلی تحقیق تأیید شده است. در بخش بحث، تفسیر و نتیجه‌گیری، به فرضیه‌های تحقیق به صورت مفصل پرداخته شده است؛ همچنین راهکارها و پیشنهادات راهبردی نیز ارائه گردیده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق به بررسی این موضوع پرداخت که یادگیری سازمانی و هفت مؤلفه آن (چشم انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، به اشتراک گذاشتن دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان) بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارند یا خیر؟ جهت بررسی این موضوع از آزمون رگرسیون استفاده نمودیم. همان‌گونه که نتایج نشان داد، سطح معنی‌داری حاصل از خروجی هر هفت عامل کمتر از مقدار ۰/۰۵ بود که بیانگر این موضوع بود که هر هفت متغیر شناسایی شده از عوامل مؤثر در اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر می‌باشند. با توجه به نتایجی که از تحقیقات صفری صوفان و جوانمرد (۱۳۹۴)، آخربین و همکاران (۱۳۹۳)، سادات مرعشیان و صفرزاده (۱۳۹۲)، میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)، کدیور و همکاران (۱۳۹۱)، رضاییان و همکاران (۱۳۹۰)، حجازی و همکاران (۱۳۹۰)، نعامی و پیریایی (۱۳۹۰)، زاهد و همکاران (۱۳۸۹)، توحیدی و جباری (۲۰۱۲) و فرهنگ (۲۰۱۰) حاصل شده است و همچنین نتایج این فرضیه‌های تحقیق، می‌توان دریافت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات گذشته همخوانی دارد و به نحوی نیز، تحقیقات گذشته تأیید کننده نتایج این تحقیق می‌باشند.

نتایج فرضیه‌ی اصلی تحقیق نشان داد که یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در یادگیری سازمانی، ۰/۴۹۳ واحد تغییر در اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج فرضیه‌ی فرعی اول تحقیق نشان داد که چشم انداز مشترک بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در چشم انداز مشترک، ۰/۴۳۰ واحد تغییر در اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج فرضیه‌ی فرعی دوم تحقیق نشان داد که فرهنگ یادگیری سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد؛ همچنین با

توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در فرهنگ یادگیری سازمانی، ۰/۲۲۷ واحد تغییر در اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج فرضیه‌ی فرعی سوم تحقیق نشان داد که کار و یادگیری گروهی بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در کار و یادگیری گروهی، ۰/۳۴۸ واحد تغییر در اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج فرضیه‌ی فرعی چهارم تحقیق نشان داد که به اشتراک گذاشتن دانش بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در به اشتراک گذاشتن دانش، ۰/۴۱۴ واحد تغییر در اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج فرضیه‌ی فرعی پنجم تحقیق نشان داد که تفکر سیستمی بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در تفکر سیستمی، ۰/۳۳۴ واحد تغییر در اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج فرضیه‌ی فرعی ششم تحقیق نشان داد که رهبری مشارکتی بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در رهبری مشارکتی، ۰/۳۶۱ واحد تغییر در اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج فرضیه‌ی فرعی هفتم تحقیق نشان داد که توسعه شایستگی‌های کارکنان بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در توسعه شایستگی‌های کارکنان، ۰/۳۷۸ واحد تغییر در اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به وجود خواهد آمد.

با توجه به نتایج حاصل شده از تحقیق، از جمله مهم‌ترین راهکارها و پیشنهادهاتی که برای مسئولین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر می‌توان ارائه داد، عبارت است از: معرفی ارزش‌های سازمان در بیانیه چشم انداز، مورد تأیید و قبول بودن بیانیه چشم انداز از دید اکثریت، معرفی فرصت‌هایی برای خودارزیابی در راستای دستیابی به اهداف سازمانی، اجازه طرح ایده‌های جدید به کارکنان، تخصیص پاداش از طرف سازمان به ایده‌های نو، حل مسائل و مشکلات سازمان به ایجاد گروه‌های کاری، آموزش از طریق تیم‌های کاری، به اشتراک گذاشتن فرایندهای سودمند کاری در سازمان، آگاه کردن کارکنان از نقششان در فرآیند موفقیت سازمان، دخالت دادن کارکنان در گرفتن تصمیمات مهم سازمان، تأکید بر مهارت‌های مدیریت مانند رهبری، مربیگری و تیم سازی به اندازه مهارت‌های کار، فرصت دادن به کارکنان برای کار کردن روی موقعیت‌های چالشی، ایجاد فرصت‌هایی برای بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان و تأکید روی آموزش کارکنان در همه سطوح و به طور یکسان.

## منابع

- آخربین، پیمان؛ بابلان، زاهد؛ نقی‌زاده‌باقی، عباس (۱۳۹۳). نقش سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی در اشتیاق شغلی پرستاران، توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی، ۱۱ (۱)، ۹۸-۹۱.
- پورعباس، علی (۱۳۸۷). اثربخشی شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- حجازی، الهه؛ صادقی، ناهید؛ خاتون‌خاکی، سکینه (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان متغیرهای نگرش شغلی، احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و تعهد شغلی معلمان مقطع راهنمایی کهریزک، نوآوری‌های آموزشی، ۱۱ (۴۲).
- رضایان، علی؛ سکینه، حاتمی؛ دستار، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی در یک واحد نظامی، طب نظامی، ۱۳ (۴)، ۲۲۱-۲۱۷.

- سادات مرعشیان، فاطمه؛ صفرزاده، سحر (۱۳۹۲). نقش یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان، روان‌شناسی اجتماعی، ۸ (۲۹)، ۸۵-۹۸.
- صفری صوفان، غلامرضا؛ جوانمرد، حبیب‌الله (۱۳۹۴). بررسی رابطه اشتیاق شغلی با یادگیری سازمانی در شرکت ملی حفاری اهواز، دومین همایش بین‌المللی فرهنگ و مدیریت توسعه.
- قربانی زاده، وجه الله (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، چاپ اول، تهران: انتشارات بازتاب.
- کدیور، پروین؛ نعمت طاووسی، محترم؛ یوسفی، نوریه (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک‌های یادگیری و باورهای خودکارآمدی با پیشرفت ریاضی، تحقیقات روانشناختی، ۲ (۵).
- کردی، الهه؛ ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۴). رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۷ (۲۳)، ۶۸-۹۱.
- میرحیدری، اشرف؛ سیادت، سیدعلی؛ هویدا، رضا؛ عابدی، محمدرضا (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاداسلامی واحد مرودشت، ۳ (۲).
- ناستی‌زایی، ناصر؛ جنابادی، حسین (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، پژوهشی در آموزش علوم پزشکی، ۸ (۱)، ۱۲-۲۱.
- نعامی، عبدالزهرا؛ پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ابعاد انگیزش شغلی، خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان، مشاوره شغلی و سازمانی، ۲ (۳)، ۲۳-۴۱.
- Curado, C (2006). organizational learning and organizational, design, Emerald Group publishing limited, Vol 13.
- Dawes. p (2003). A model of the effects of technical consultants on organizational learning in high-technology purchase situations, the journal of the high technology management research, Vol 14.
- Falconer, Liz, (2006) Organizational learning , tacit information and learning :a review, the learning organization , Vol 2 .
- Jimnez. D , Sanz-Valle R (2010) Innovation, organizational learning, and performance, Journal of Business Research, vol , Contents lists available at ScienceDirect.
- Neefe. D (2001). Academic quality improvement project comparing levels of organaizational learnin maturity of colleges universities participating in traditional and non traditional processes, vol 45.
- 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.
- Salanova, M; Agut, S & Peiro, J. M (2005) Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation fo service climate. Journal of Applied Psychology. Vol. 90, No. 6.
- Schaufeli, W. & Salanova, M (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki(Eds.), Research in Social Issues in Management (Volume5). Managing Social and Ethical Issues in Organizations. Greenwich, CT: Information. Age Publishers.
- Schaufeli, W. B; Bakker, A & Salanova, M (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measuremen. Vol. 66.
- Skerlavaj . M, Hoon Song . j, Lee. Y (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms, Journal Expert Systems with Applications, Vol 37.
- Tohidi, Hamid, Jabbari, Mohammad Mehdi (2012). The relationship between self-learning and organized learning, Procedia - Social and Behavioral Sciences, vol 31.
- Zhang. Li, Tian. Yezhuang, Zhongying Qi, A (2009). A conceptual model of organizational learning based on knowledge sharing, School of Management, Harbin Institute of Technology, China.