

بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مؤلفه های مسیر پیشرفت شغلی کارکنان (بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران)

طیبه صفایی^۱، نرگس فرهادی^۲

^۱ دکتری مدیریت آموزش، دانشگاه پیام نور، واحد تهران (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور، تهران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران انجام شده است. روش پژوهش از نوع تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی محسوب می شود. حجم جامعه آماری تعدادی از کارکنان کادر درمان بیمارستان در سال ۹۶-۱۳۹۵ که ۲۳۳ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۷۱ نفر می باشند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه یادگیری سازمانی (نیفه، ۲۰۰۱) و مسیر پیشرفت شغلی (تی جی دلانگ، ۱۹۸۲) که توسط شاین تکمیل شده، می باشد که روایی این دو پرسشنامه صوری و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ که برای آزمون یادگیری سازمانی ۰/۸۹ و برای آزمون مسیر پیشرفت شغلی ۰/۹۳ به دست آمده، مشخص شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون با کاربرد نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد سطح معناداری در مورد کلیه مؤلفه ها کمتر از ۰/۰۵ بود از این رو می توان گفت؛ بین یادگیری سازمانی با ابعاد شایستگی فنی (۰/۱۷۲)، خدمت (۰/۱۸۴)، استقلال کاری (۰/۰۷۵)، تعیین هویت- سبک زندگی یکپارچه (۰/۱۳۸)، تنوع - چالش محض (۰/۱۹۶)، صلاحیت مدیریتی (۰/۳۱۰)، امنیت (۰/۲۵۲) و خلاقیت (۰/۱۱۸) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته ها نشان داد یادگیری سازمانی تا حد زیادی مسیر پیشرفت شغلی و ابعاد آن را تحت تأثیر قرار می دهد.

واژه های کلیدی: یادگیری سازمانی، مسیر پیشرفت شغلی، کارکنان بیمارستان.

مقدمه

دنیای کنونی با شتاب فزاینده‌ای در حال صنعتی شدن است. این امر، ضرورت نوآوری، انعطاف پذیری، بهره‌وری و پاسخگویی را برای بقاء 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 و 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 و همکاران، ۱۳۸۸). یادآوری و نوآوری برای سازمانهایی که در پی بقاء و اثر بخشی هستند، یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمانها شدیداً به دنبال روشها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود اثر بخشی و کارآمدی و انعطاف پذیری هستند (شهینی، ۱۳۹۰).

یادگیری سازمانی 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). بقاء 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 پیش بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تاکید کنند (خانعلی زاده، نائیج، فانی و مشبکی، ۱۳۸۹).

در طول چند دهه گذشته، مدیریت و برنامه ریزی مسیر شغلی یکی از پیشروترین حوزه‌های منابع انسانی بوده است (باروچ^۱، ۱۹۹۶). از آنجاییکه در عصر حاضر یکی از مهمترین نگرانیهای سازمانهای دارای تکنولوژیهای پیشرفته، نگهداشت نیروی انسانی با ارزش سازمان می‌باشد اهمیت برنامه ریزی مسیر شغلی، شناسایی جهت گیریهای شغلی و تمایلات افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خویش می‌باشد (سوما یا و ویلیامسون^۲، ۲۰۰۸).

بررسی همخوانی مسیرهای شغلی با جهت گیریهای پرسنل سازمان ها، از جمله عواملی است که می‌تواند اثر بخشی سیستم های برنامه ریزی مسیر شغلی را در سازمان افزایش دهد (شاین^۳، ۱۹۹۶). از این رو یکی از وظایف اساسی مدیریت نیروی انسانی، تلاش در زمینه نگهداری و ارتقاء شغلی کارکنان می‌باشد.

به نحوی که هر فرد شاغل در سازمان بتواند پس از کسب تجربه و دستیابی به مهارتهای شغلی، امکان دستیابی به ارتقای شغلی و طی مراحل ترقی سازمان را داشته باشد (شانگ و ویلیامز^۴، ۲۰۰۷). افراد با ورود به دنیای کار و سازمان در پی رشد و ترقی هستند، بدین ترتیب مسیری را انتخاب می‌کنند. وظیفه مدیریت مسیر پیشرفت شغلی، برقراری سازگاری میان نیازها، توانایی های بالقوه افراد و نیازهای حرفه ای سازمان از یک سو (دیویس و همکاران^۵، ۲۰۰۹) و نیز تعیین مسیر پیشرفت شغلی هر فرد در دوران شغلی از سویی دیگر است (پهلوان^۶، ۲۰۰۲).

مفهوم مسیر شغلی، باعث می‌شود سازمان ها و افرادی که برای آن کار می‌کنند به صورت یک زنجیره به هم متصل و وابسته باشند، (عریضی سامانی، ۱۳۸۸) هر سازمان باید برنامه ریزی های لازم را جهت پیشرفت شغلی کارکنان خود انجام دهد و آنها را در این مسیر هدایت نماید. یک مسیر صحیح و عادلانه پیشرفت شغلی می‌تواند موجب رضایت شغلی افراد، تعهد آنها نسبت به سازمان و مسائلی از این قبیل شود (ایکازاکی و همکاران^۷، ۲۰۰۶).

بنابراین سازمان ها با ایجاد مسیر پیشرفت شغلی مناسب برای کارکنان، نه تنها به پیشرفت سازمان بلکه به پیشرفت افراد نیز کمک می‌کنند (هدج و همکاران^۸، ۲۰۰۶). به اعتقاد ایتوما و سیمپسون^۹ (۲۰۰۷)، مسیرهای ترقی شغلی موجب می‌شوند، افراد خود را با توجه به تطبیق با آنچه حس می‌کنند خوب و شایسته است تعریف کنند (شاین، ۱۹۸۵).

¹ Baruch

² Somaya and Williamson

³ Schein

⁴ Schnake and Williams

⁵ Devos et al.

⁶ Pahlavan

⁷ Ikezaki et al.

⁸ Hedge et al.

⁹ Ituma and Simpson

بیمارستان ها یکی از پر تعامل ترین سازمان ها می باشند که سرعت انتقال دانش و یادگیری در آن ها بسیار بالاست و علاوه بر هدف اصلی خود که ارتقای سلامت و تضمین و تأمین آن است به نوعی یک سازمان یادگیرنده نیز محسوب می شوند، سازمانی که به طور پیوسته در تعامل با محیط اطراف خود بوده، به خلق دانش جدید پرداخته و آن را به گونه ای یکپارچه در شبکه های ارتباطی قرار داده تا دیگران نیز از این ارزشها استفاده کنند.

در این میان پرداختن به متغیرهایی موثر بر بهبود عملکرد کارکنان و پاسخگویی هر چه بهتر آنها ضرورت می یابد (آقایار، ۱۳۸۲). این تحقیق در صدد است، این مسئله را مورد بررسی قرار دهد که آیا رابطه ای بین یادگیری سازمانی و مؤلفه های مسیر پیشرفت شغلی در بین کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران وجود دارد؟

ادبیات تحقیق

یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی به چگونگی یادگیری مهارتها و فرایندهای ساخت و بهره گیری از دانش اشاره دارد. به دلیل میان رشته ای بودن مفهوم یادگیری سازمانی، یافتن تعریفی که به طور وسیع مورد پذیرش محققان قرار گیرد، مشکل است. سینکولا (۱۹۹۴) یادگیری سازمانی را ابزاری می داند که به وسیله آن دانش محافظت می شود، به طوری که افراد دیگر علاوه بر ایجاد کنندگان دانش نیز می توانند آن را به کار گیرند. از نظر سلیتز و نارور (۱۹۹۵)، یادگیری سازمانی توسعه دانش یا بینشهای جدید است که به طور بالقوه می تواند رفتار را تحت تأثیر قرار دهد. از نظر گاروین^۱ (۱۹۹۳)، یادگیری سازمانی عبارت است از: فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش و فهم بهتر. در مجموع، یادگیری سازمانی به عنوان راهی تعریف می شود که طی آن سازمانها به تولید، تکمیل و سازماندهی دانش می پردازند، فعالیتهای خود را بر اساس آن عادی می سازند و آن را به درون فرهنگ خود وارد می کنند (قربانی زاده، ۱۳۸۷).

مسیر پیشرفت شغلی: مسیر ترقی شغلی عبارت است از الگوی سلسله مراتبی از مشاغلی که یک فرد می تواند در طی زندگی کاری خود آنها را به دست آورد. مایکل درایور، در نتیجه تحقیقات خود، اظهار می دارد: الگوی سلسله مراتبی مسیر ترقی شغلی، شباهت بسیار زیادی با دیدگاه های بیشتر کارکنان دارد. یعنی، فرد در زندگی خود، رشته شغلی خاصی را برای کار انتخاب و در آن زمینه برنامه ریزی می کند و در رشته مزبور پیش می رود و سرانجام به عنوان یک فرد آگاه در آن رشته در می آید. به اعتقاد درایور، افرادی که چنین الگویی را بر می گزینند در صدد پیمودن پلکان ترقی در سلسله مراتب اختیارات سازمانی بر خواهند آمد. الگوی مذکور بیشتر در میان مدیران شرکت های بزرگ و استادان دانشگاه مشاهده می شود، آنها در سازمان از پله اول شروع می کنند و به تدریج به مسئولیت ها، مقام و درآمد بیشتر می رسند (قلیچ لی، ۱۳۷۷: ۵۳-۵۰).

اگر چه استعاره نردبان مسیر شغلی از کار کارگران (در معدن) گرفته شده، امروزه حرکت به بالای نردبان به معنای موفقیت تمام افراد است، مسیر شغلی را به عنوان مرحله ای از نگرش ها و رفتارهای فردی مرتبط با تجربه ها و فعالیت های مرتبط با کار در دوره زندگی فرد تعریف می کند (بهشتی فر، ۱۳۸۹).

شناخت کامل مسیر ترقی هر فرد به بررسی جنبه های ذهنی و عینی نیازمند است. جنبه های ذهنی مسیر ترقی عبارت اند از ارزش ها، شخصیت و انگیزش که به مرور زمان تغییر می کند و جنبه های عینی آن نیز چیزهایی از قبیل انتخاب شغل، پست هایی که می گیرند، مهارت های ویژه و غیره می باشد (گشته گر، ۱۳۷۹).

پیشینه تجربی تحقیق

- امیر تاش و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی نشان دادند که شایعترین مسیر شغلی شایستگی فنی-کارکردی در میان دو گروه زن و مرد بود.

¹ Garvin

- در مطالعه قمری و همکاران (۱۳۹۰) در استان فارس، کاردرمانگران بیشترین امتیاز را به ترتیب برای ابعاد استقلال، تنوع شغلی، اهمیت شغلی، بازخورد و هویت شغلی در نظر گرفتند.
- فلاوندی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت و معناداری بین اجزای لنگرهای شغلی با هم و زیرمولفه های تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی، استقلال، چالش محض و سبک زندگی در میان جامعه آماری مورد مطالعه بیشترین اهمیت را داشته و از پیش بینی کننده های مهم تعهد سازمانی است.
- آرشاد، جاوید و نواز^۱ (۲۰۱۲) تحقیقی را با عنوان تاثیر جو سازمانی-اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه های گیفت و گوجرات 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 خودکارآمدی شغلی را به دنبال داشته است.
- چی چنگ، تسایی و چن^۲ (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان رابطه رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی با یادگیری سازمانی انجام دادند. نتیجه تحقیق رابطه مثبت بین رفتار شهروندی و یادگیری سازمانی را نشان داد که نهایتاً منجر به افزایش فعالیت هایی می شد که توسعه کارآفرینی در سازمان را در پی داشت.
- هورن^۳ (۲۰۱۰) در پایان نامه خود عنوان کرد که بین مسیرهای شغلی و افکار منفی شغلی همبستگی وجود ندارد. علاوه بر این، بین هویت حرفه ای و مسیرهای شغلی ارتباط معناداری نبود. همچنین وی گزارش کرد که بین مولفه های مسیر شغلی ارتباطی مثبت و معنادار وجود داشت.
- بیگیلاردی^۴ (۲۰۰۹) گزارش کرد که مهمترین مسیر شغلی در همه سنها و جنسها بعد سبک زندگی است. دومین مولفه، شایستگی فنی-کارکردی بود. همچنین نتایج تحقیق وی نشان داد، کارکنانی که نمی توانند به پستهای مدیریتی برسند، شایستگی مدیریتی در آنها کمترین اهمیت را دارد. بین جنسیت و سن و مسیرهای شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، همچنین براساس نتایج، تفاوت معناداری بین جنسیت در همه مولفه ها به جز دو متغیر کارکردی-فنی و خدمت و ایثار وجود دارد. در زنان نسبت به مردان متغیر سبک زندگی اهمیت و تأثیر بیشتری داشت ولی در ۵ متغیر دیگر نسبت مردان بیشتر از زنان بود. در نهایت، بین انتظار فرد از شغل او و مسیرهای شغلی اش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- آن استیل^۵ (۲۰۰۹) در پایان نامه خود به این نتیجه دست یافت که بین مولفه های مسیرهای شغلی به غیر از مولفه های شایستگی فنی-کارکردی با سبک زندگی و تنوع ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و در ادامه تحقیق خود گزارش کرد که زنان نسبت به مردان در بعد سبک زندگی نمره بالاتری کسب کردند ولی در بعد مدیریت عمومی تفاوتی بین زنان و مردان پیدا نشد.
- ویلرس^۶ (۲۰۰۹) در پایان نامه خود به این نتیجه دست یافت که ارتباط معناداری بین سلامتی کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی و ارتباط مثبت و معناداری بین مولفه های پژوهش با هم وجود دارد. همچنین تفاوت معناداری بین مسیرهای پیشرفت شغلی مردان و زنان سفیدپوست و سیاه پوست، کارکنان قراردادی و دائمی وجود داشت.
- یاکل^۷ (۲۰۰۹) در پژوهشی در ارتباط با یادگیری سازمانی نشان داد که یادگیری سازمانی عاملی تعیین کننده در عملکرد دراز مدت و بقای سازمان است و بین یادگیری سازمانی و سطوح خود کارآمدی شغلی و فعالیت هایی که نهایتاً منجر به توسعه کارآفرینی سازمانی می گردد رابطه معنی دار وجود دارد.

¹ Arshad, Javaid & Nawaz

² Chi-cheng, Tsai & Chen

³ Horne

⁴ Bigliardi

⁵ Ann Steele

⁶ Villers

⁷ Yukl

- کاترین استیل و و جان فرانسیس اسمیت^۱ (۲۰۰۷) مسیر ترقی سازمانهای بریتانیا را در سال ۲۰۰۷ بررسی کردند. این افراد نیز از یک نمونه ۴۰۴ نفری استفاده کردند و با استفاده از مدل شاین به تحلیل نتایج پرداختند و به این نتیجه رسیدند که عامل تجربه کاری بیشترین اثر را در پیشرفت مسیر شغلی کارکنان سازمانهای بریتانیا دارد.

- ایکازاکی و همکاران^۲ (۲۰۰۶) گزارش کردند رابطه مثبت و معناداری بین مولفه های مسیر شغلی و سابقه خدمت آنها وجود دارد؛ همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین مولفه فنی-کاربردی و سابقه خدمت پرستاران وجود دارد. همچنین ارتباط قوی بین تجربه کاری، مدرک تحصیلی و وضعیت خانوادگی و نظام حمایت با لنگرهای شغلی وجود داشت.

- باتناجار^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.

سوال های تحقیق

۱. آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد شایستگی فنی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟
۲. آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد خدمت کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟
۳. آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد استقلال کاری کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟
۴. آیا یادگیری سازمانی با بعد تعیین هویت کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟
۵. آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد تنوع کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟
۶. آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد صلاحیت مدیریتی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟
۷. آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد امنیت کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟
۸. آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد خلاقیت کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی به لحاظ ماهیت همبستگی و به لحاظ روش پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان قسمت درمانی اعم از استخدام رسمی یا قراردادی بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران در سال ۹۶-۱۳۹۵ که ۲۳۳ نفر می باشند. روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای می باشد که نمونه ای به حجم ۱۷۱ نفر با استفاده از جدول مورگان از چند بخش بیمارستان بصورت تصادفی انتخاب شده است. به منظور گردآوری اطلاعات در این پژوهش از دو ابزار عمده به شرح زیر استفاده شده است.

پرسشنامه یادگیری سازمانی راه، نیفه در سال ۲۰۰۱ طراحی نمود (نیفه، ۲۰۰۱). این پرسشنامه حاوی ۲۴ سوال می باشد که در کل ۵ بعد از یادگیری سازمانی را می سنجد که عبارتند از: مهارتهای فردی، مدلهای ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی. این پرسشنامه در یک طیف لیکرت ۷ درجه ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می باشد.

¹ Catherine Steele & Jan Francis-Smythe

² Ikezaki et al.

³ Bhatnagar

پرسشنامه مسیر پیشرفت شغلی که توسط "تی جی. دلانگ" ابداع گردیده و توسط "شاین" تکمیل گردیده است که ۸ عنوان از مسیرهای پیشرفت شما را تعیین نموده و بیان می نماید که شما در کدام عنوان از مسیر پیشرفت قرار دارید و با توجه به این موضوع چه شغلی مناسب شماست. ۱- شایستگی فنی، ۲- خدمت، ۳- استقلال کاری، ۴- تعیین هویت و سبک زندگی یکپارچه، ۵- تنوع و چالش محض، ۶- صلاحیت مدیریتی، ۷- امنیت و ۸- خلاقیت. این پرسشنامه شامل ۴۴ سوال و بصورت چهارگزینه ای می باشد. این پرسشنامه در یک طیف لیکرت ۴ درجه ای از کاملاً" موافقم تا کاملاً" مخالفم می باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بر اساس نظر کارشناسان بررسی و تأیید شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها نیز بالاتر از ۰/۷ می باشد که بیانگر هماهنگی درونی گویه ها و تأیید پایایی پرسشنامه است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون با کاربرد نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته های تحقیق

سؤال ۱: آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد شایستگی فنی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟

جدول ۱- ضریب همبستگی مؤلفه شایستگی فنی و متغیر یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی		متغیر
۰/۱۷۲	ضریب همبستگی	شایستگی فنی
۰/۰۲۴	معناداری	
۱۷۱	تعداد نمونه	

بر اساس جدول ۱ از آنجا که ضریب همبستگی برابر ۰/۱۷۲ و مقدار معناداری برابر با ۰/۰۲۴ کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرضیه H_0 رد می شود پس می توان گفت بین یادگیری سازمانی با بعد شایستگی فنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

سؤال ۲: آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد خدمت کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟

جدول ۲- ضریب همبستگی مؤلفه خدمت و یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی		متغیر
۰/۱۸۴	ضریب همبستگی	خدمت
۰/۰۱۶	معناداری	
۱۷۱	تعداد نمونه	

بر اساس جدول ۲ از آنجا که ضریب همبستگی برابر ۰/۱۸۴ و مقدار معناداری برابر با ۰/۰۱۶ کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرضیه H_0 رد می شود پس می توان گفت بین یادگیری سازمانی با بعد خدمت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

سؤال ۳: آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد استقلال کاری کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟

جدول ۳- ضریب همبستگی مؤلفه استقلال کاری و متغیر یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی		متغیر
۰/۰۷۵	ضریب همبستگی	استقلال کاری
۰/۰۳۳	معناداری	
۱۷۱	تعداد نمونه	

بر اساس جدول ۳ ضریب همبستگی برابر ۰/۰۷۵ و مقدار معناداری برابر ۰/۰۳۳ کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه H_0 رد می شود که نشان دهنده معنادار بودن رابطه است. در نتیجه می توان گفت بین متغیر یادگیری سازمانی با بعد استقلال کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سؤال ۴: آیا یادگیری سازمانی با بعد تعیین هویت - سبک زندگی یکپارچه کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟

جدول ۴- ضریب همبستگی مؤلفه تعیین هویت-سبک زندگی یکپارچه و متغیر یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی		متغیر
۰/۱۳۸	ضریب همبستگی	تعیین هویت - سبک زندگی یکپارچه
۰/۰۴۱	معناداری	
۱۷۱	تعداد نمونه	

بر اساس جدول ۴ ضریب همبستگی برابر ۰/۱۳۸ و مقدار معناداری ۰/۰۴۱ کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه H_0 رد می شود که نشان می دهد بین یادگیری سازمانی با بعد تعیین هویت-سبک زندگی یکپارچه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سؤال ۵: آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد تنوع-چالش محض کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟

جدول ۵- ضریب همبستگی مؤلفه تنوع - چالش محض و متغیر یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی		متغیر
۰/۱۹۶	ضریب همبستگی	تنوع - چالش محض
۰/۰۱۰	معناداری	
۱۷۱	تعداد نمونه	

بر اساس جدول ۵ از آنجا که ضریب همبستگی برابر ۰/۱۹۶ می باشد و مقدار معناداری ۰/۰۱۰ کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه H_0 رد می شود که نشان می دهد بین یادگیری سازمانی با بعد تنوع - چالش محض رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سؤال ۶: آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد صلاحیت مدیریتی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟

جدول ۶- ضریب همبستگی مؤلفه صلاحیت مدیریتی و متغیر یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی		متغیر
۰/۳۱۰	ضریب همبستگی	صلاحیت مدیریتی
۰/۰۰۰	معناداری	
۱۷۱	تعداد نمونه	

بر اساس جدول ۶ از آنجا که ضریب همبستگی برابر ۰/۳۱۰ می باشد و مقدار معناداری ۰/۰۰۰ کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه H_0 رد می شود که نشان می دهد بین یادگیری سازمانی با بعد صلاحیت مدیریتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بعد صلاحیت مدیریتی دارای بیشترین رابطه مستقیم و معنادار با یادگیری سازمانی کارکنان می باشد.

سؤال ۷: آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد امنیت کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟

جدول ۷- ضریب همبستگی مؤلفه امنیت و متغیر یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی		متغیر
۰/۲۵۲	ضریب همبستگی	امنیت
۰/۰۰۱	معناداری	
۱۷۱	تعداد نمونه	

بر اساس جدول ۷ از آنجا که ضریب همبستگی برابر ۰/۲۵۲ می باشد و مقدار معناداری ۰/۰۰۱ کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه H_0 رد می شود که نشان می دهد بین یادگیری سازمانی با بعد امنیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سؤال ۸: آیا یادگیری سازمانی با مسیر پیشرفت شغلی در بعد خلاقیت کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران رابطه دارد؟

جدول ۸- ضریب همبستگی مؤلفه خلاقیت و متغیر یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی		متغیر
۰/۱۱۸	ضریب همبستگی	خلاقیت
۰/۰۱۲	معناداری	
۱۷۱	تعداد نمونه	

بر اساس جدول ۸ از آنجا که ضریب همبستگی برابر ۰/۱۱۸ می باشد و مقدار معناداری ۰/۰۱۲ کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه H_0 رد می شود که نشان می دهد بین یادگیری سازمانی با بعد خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده رابطه خطی بین یادگیری سازمانی با بعد شایستگی فنی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران بود. مقدار R برابر با ۰/۱۷۲ بود که بیانگر رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر می باشد. این نتیجه با پژوهش خانعلی زاده و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده رابطه خطی بین یادگیری سازمانی با بعد خدمت مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران بود. مقدار R برابر با ۰/۱۸۴ بود که بیانگر رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر می باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش نقی زاده باقی و همکاران (۱۳۹۲) که نشان دادند بین سبک رهبری، یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، همسو می باشد. همچنین سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی می تواند اشتیاق شغلی را پیش بینی نماید. لذا با توجه به تغییرات امروزی بالاخص در محیط های مرتبط با پرستاری، مدیران می توانند با بهره گیری از سبک رهبری خدمتگزار و ابعاد آن (مهرورزی، خدمت رسانی، تواضع و فروتنی، اعتماد و بهبود بخشی) و یادگیری سازمانی همراه با مؤلفه های آن (تجربه اندوزی، خطر پذیری، تعامل، گفتگو و تصمیم گیری مشارکتی) در افزایش اشتیاق شغلی پرستاران اردبیل مثر ثمر باشند، همخوانی دارد.

سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده رابطه خطی بین یادگیری سازمانی با بعد استقلال کاری مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران بود. مقدار R برابر با ۰/۰۷۵ بود که بیانگر رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر می باشد. این نتیجه با نتایج پژوهشی که توسط قنبری و همکاران (۱۳۹۵) که نشان دادند اثر مستقیم استقلال شغلی کارکنان بر یادگیری فردی، یادگیری سازمانی و عملکرد فردی و عملکرد سازمانی مثبت و معنا دار است، همخوانی دارد.

سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده رابطه خطی بین یادگیری سازمانی با بعد تعیین هویت - سبک زندگی یکپارچه مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران بود. مقدار R برابر با ۰/۱۳۸ بود که بیانگر رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر می باشد. این نتیجه با نتایج پژوهشی که توسط آن استیل (۲۰۰۹) انجام شد و به این نتیجه رسید که بین مولفه های مسیرهای شغلی به غیر از مولفه های شایستگی فنی-کارکردی با سبک زندگی و تنوع ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت، همخوانی دارد.

سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده رابطه خطی بین یادگیری سازمانی با بعد تنوع - چالش محض مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران بود. مقدار R برابر با ۰/۱۹۶ بود که بیانگر رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر می باشد. این نتیجه با نتایج پژوهشی که توسط قلاوندی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اجزای لنگرهای شغلی با هم و زیرمولفه های تعهد سازمانی وجود دارد و همچنین شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی، استقلال، چالش محض و سبک زندگی در میان جامعه آماری مورد مطالعه بیشترین اهمیت را داشته و از پیش بینی کننده های مهم تعهد سازمانی است، همخوانی دارد.

سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده رابطه خطی بین یادگیری سازمانی با بعد صلاحیت مدیریتی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران بود. مقدار R برابر با ۰/۳۱۰ بود که بیانگر رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر می باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۲) که نشان داد رابطه بین مدیریت جانشین پروری و تعهد سازمانی معنادار بوده و متغیرهای پیش بین معنی دار عبارتند از: تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی، همخوانی دارد.

سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده رابطه خطی بین یادگیری سازمانی با بعد امنیت مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران بود. مقدار R برابر با ۰/۲۵۲ بود که بیانگر رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر می باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش دیلمقانی و ذاکری (۱۳۹۵) که نشان داد رابطه معنی داری بین شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، خودمختاری و استقلال، امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی با ابعاد اعتماد سازمانی وجود دارد، همخوانی دارد.

سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده رابطه خطی بین یادگیری سازمانی با بعد خلاقیت مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) شهر تهران بود. مقدار R برابر با ۰/۱۱۸ بود که بیانگر رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر می باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش محمودی و همکاران (۱۳۹۵) که نشان داد رابطه معنادار بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه اصفهان وجود دارد، همخوانی دارد.

منابع

۹. آقاپار، سیروس. (۱۳۸۲). توانمند سازی روش نوینی در محیط رقابتی، مجله تدبیر، شماره ۱۳۵، مرداد
۱۰. امین بیدختی، علی اکبر؛ نعمتی، محمد علی و کریمی، فروزان. (۱۳۹۲). نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی با مدیریت جانشین پروری (مطالعه موردی: دانشگاه های منتخب تهران)، پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی - پژوهشی، سال پنجم، شماره دهم، نیمه دوم
۱۱. امیرتاش، علی محمد؛ مظفری، امیراحمد؛ مهری، کاظم و چنانی، حمید. (۱۳۹۰). مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاههای آزاد اسلامی ایران، فراسوی مدیریت، سال ۵، ش ۱۷
۱۲. بودلایی، حسن؛ کوشکی جهرمی، علیرضا و ستاری نسب، رضا. (۱۳۹۰). یادگیری و اعتماد سازمانی به عنوان حلقه های میانجی بین توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت در توسعه، دوره ۲۴ شماره ۱
۱۳. بهشتی فر، ملیکه. (۱۳۸۹). ساختارهای مسیر شغلی
on line: <http://www.flexmanager.ir>
۱۴. حسینی، محمد سلطان؛ نادریان، مسعود؛ همایی، رضا و موسوی، زهره. (۱۳۸۸). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی اصفهان، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲
۱۵. خانعلی زاده، رقیه؛ کردنائیچ، اسد الله؛ فانی، علی اصغر و مشبکی، اصغر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین توانمند سازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه تربیت مدرس)، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳
۱۶. دیلمقانی، سعید و ذاکری، محمد. (۱۳۵). تعیین رابطه بین لنگرهای مسیر شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه دانشگاههای پیام نور جنوب استان آذربایجان غربی)، شماره هفتم، پاییز
۱۷. شهنی، هادی. (۱۳۹۰). ارتباط کارآفرینی سازمانی با عملکرد مدیران ساپکو، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر
۱۸. عریضی سامانی، حمیدرضا؛ ذاکر فرد، منیرالسادات و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). رابطه کار راهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت های صنعتی، مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، سال ۷، ش ۱، بهار
۱۹. قربانی زاده، فرج الله. (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرشی بر مدیریت دانش، چاپ اول، تهران، نشر بازتاب
۲۰. قلیچ لی، بهروز. (۱۳۷۷). ناحیه سکون در مسیر ترقی شغلی، مجله تدبیر، شماره ۹۰
۲۱. قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر و فرهادی، مهرا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر استقلال شغلی کارکنان بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی با میانجی گری یادگیری فردی و یادگیری سازمانی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال سوم، شماره ۸، بهار
۲۲. گشته گر، عبدالعلی، اسناد غلامعلی طبرسا. (۱۳۷۹). تبیین تکیه گاه برنامه ریزی مسیر ترقی و رابطه آن با رضایت شغلی کارکنان، پایان نامه دانشگاه شهید بهشتی تهران
۲۳. محمودی، محمد تقی؛ افضل کوهی، فروزان و فروزنده، اعظم. (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی رابطه بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره دوم (مسلسل ۴۲)، بهار
۲۴. نقی زاده باقی، عباس؛ زاهد بابلان، عادل و آخرین، زاهد. (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی در اشتیاق شغلی پرستاران، مجله سلامت و مراقبت، دوره پانزدهم، شماره چهارم، زمستان

26. Ann Steele, C. (2009). Measuring Career Anchors and Investigating the Role of Career Anchor Congruence. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Coventry University in collaboration with the University of Worcester.
27. 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.
28. Baruch, Y. (1996). Organizational career planning and management techniques and activities in use in high-tech organizations, *Career Development International* 1.
29. Bhatnagar, J. (2006). Measuring organizational learning capability in Indian managers and establishing firm performance linkage. *The Learning Organization*, 13(5).
30. Bigliardi, B., & Dormio, A. I. (2009). R&D Personnel Career Routes: An Exploratory Study. *Journal of Technology Management & Innovation*, 4(1).
31. Catherine Steele, C & Jan Francis-Smythe (2007). Career Anchors – An Empirical Investigation. Proceedings of the British Psychological Society's Occupational Psychology Conference. Bristol, England: ISBN: 9781854334671.
32. 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).
33. Devos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1).
34. Garvin, David (1993), Building a Learning Organization, *Harvard Business Review*, Aug.
35. Hedge, J. W., Borman, W. C., & Bourne, M. J. (2006) Designing a system for career development and advancement in the U.S. Navy. *Human Resource Management Review*, 16(3).
36. Horne, H. L. (2010). The Relationship among Career Anchors, Negative Career Thoughts, Vocational Identity, and Hope in Freelance Production Crew for Film and Television. *Electronic Theses, Treatises and Dissertations*. The members of the committee approved the dissertation of Heather Leveta Horne defended on the 27th of April 2010.
37. Ikezaki, K., Kawata, U., Ando, C., Ishiura, N., Saito, A., & Kato, H. (2006). Career Selection Factors for Nurses-From Analysis of Career Anchor and Characteristic Self Efficacy-at Local A Hospital. *Journal of Mitoyo General Hospital*, 27.
38. Ituma, A. Simpson, R. (2007). Moving beyond Schein's Typology: Individual Career Anchors in the Context of Nigeria, *Personnel Review* 36.
39. Pahlavan, P. (2002). Human recourse management. Development of job career. Proceedings of the 1st National Congress Human Recourse Management in Hospital, Tehran, Iran.
40. Schein, E. H. (1985). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego: University Associates.
41. Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4).
42. Schnake, M. E., Williams, R. J., & Fredenberger, W. (2007). Relationship between frequency of use of career management practices and employee attitudes, intention to

- turnover, and job search behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 11(1).
43. Somaya, D. and Williamson, I.O. (2008). "Rethinking the War for Talents", MIT's journal of management research and ideas.
 44. Villers, M. (2009). The relationship between employee wells and career anchors. Submitted in part fulfillment of the requirements for the degree master of commerce in the subject industrial and organizational psychology at the University of South Africa, No. 31946461.
 45. Yukl, G. (2009). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. *The Leadership Quarterly*, 20(1).

Investigating the Relationship between Organizational Learning and Career Development Pathway Components (Imam Khomeini Hospital in Tehran)

Tayabeh Safaee, Narges Farhadi

PhD., Payame Noor University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

Master of in educational administration, Faculty of Humanities, Payame Noor University

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational learning and career development pathway of the staff of Imam Khomeini Hospital in Tehran. A descriptive-survey research method has been used in this study. The study population consists of 233 medical staff of the hospital in 2016-17 and a sample size of 171 employees was selected using Morgan's table and the simple random sampling method. The researchers collected the required data using Neife's (2001) Organizational Learning Questionnaires and TJ Delong's (1982) Career Development Pathway Questionnaire completed by Shawn. The two questionnaires had face validity and their reliability was determined using Cronbach's alpha coefficient, which was obtained 0.89 for the Organization Learning Questionnaire and 0.93 for the Career Development Pathway Questionnaire. To analyze the data, the researchers used Pearson correlation coefficient and SPSS software. The results showed that the level of significance for all components was less than 0.05. Therefore, one can say that there is a significant positive association between organizational learning and technical competence (0.172), services (0.184), work autonomy (0.175), identity-integrated lifestyle (0.138), diversity - pure challenge (0.196), management competency (0.310), security (0.252) and creativity (0.118). Findings showed that organizational learning has a considerable impact on career development pathway and its dimensions.

Keywords: Organizational Learning, Career Development Pathway, Hospital Staff
