

رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز*

مرضیه فرمانی^۱، رامین روانگرد^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: امروزه محیط سازمان‌ها محیطی کاملاً رقابتی است و سازمان‌ها به منظور بقا و موفقیت و تطابق با این تغییرات با تکیه بر توانمندسازی کارکنان خود بایستی یاد بگیرند. هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بوده است.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع تحلیلی بود. نمونه‌ی آماری پژوهش ۱۰۰ نفر از کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه در سال ۹۲ خورشیدی بودند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و نمونه‌گیری تصادفی ساده از معاونت‌های مختلف انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه تغییر یافته توانمندسازی Spreitzer و یادگیری سازمانی Neefe استفاده شد. پایایی این دو پرسش‌نامه با استفاده از ضریب Cronbach's alpha به ترتیب ۹۰ درصد و ۸۶ درصد به دست آمده بود. اطلاعات دموگرافیک و شغلی نیز به این پرسش‌نامه اضافه گردید. به منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ و روش‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی) و استنباطی (T-Test، ضریب همبستگی، Anova و رگرسیون خطی چندگانه) استفاده شد.

یافته‌ها: بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r=0/696$ ، $p<0/001$) نتایج حاصل از رگرسیون خطی چندگانه نشان داد دو بعد احساس مشارکت با دیگران و احساس شایستگی در شغل پیش‌بینی کننده یادگیری سازمانی است ($\beta=0/322$ ، $p<0/05$)، $\beta=0/465$ ، سطح یادگیری سازمانی و توانمندی کارکنان در حد متوسط می‌باشد.

نتیجه‌گیری: از آنجا که احساس مشارکت با دیگران و شایستگی بیشترین تاثیر را بر یادگیری سازمانی داشت مدیران می‌توانند با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فراهم آوردن زمینه‌های خلاقیت و آموختن و تجربه کردن کارکنان به منظور توسعه‌ی شایستگی، دانشگاه را به سمت سازمان یادگیرنده سوق دهند.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی؛ توانمندسازی؛ کارکنان؛ دانشگاه‌ها؛ ایران

پذیرش مقاله: ۹۳/۱/۲۸

اصلاح نهایی: ۹۲/۱۱/۲۱

دریافت مقاله: ۹۲/۶/۱۲

ارجاع: فرمانی مرضیه، روانگرد رامین. **رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز.** مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۳؛ ۱۱(۶): ۷۸۹-۷۹۸.

* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی شماره ۵۷۴۶ با حمایت معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشد.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسؤول) mail: Farmani8@yahoo.com

۲- استادیار، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

مقدمه

جهانی شدن، تغییرات شدید در محیط، رقابت و ترجیحات پویای مشتریان را به ارمغان آورده است که سازمان‌ها را وادار به انطباق با تغییرات برای بقا و موفقیت کرده است. این تغییرات نه تنها در محیط خارجی مثل محصول، خدمات، فناوری بلکه در محیط داخلی مانند طرز فکر مردم، نگرش‌ها، ارزش‌ها و اهداف نیز روی داده است. بنابراین در سازمان‌های رو به رشد نیاز به تجدید نظر و تعریف دوباره‌ی راهبردهای مقابله‌ای وجود دارد (۱). به منظور توانمندسازی سازمان‌ها در مقابله با این تغییرات و ایجاد سازمان‌های جدید متناسب با شرایط جدید، سازمان‌ها باید بدانند چطور یاد بگیرند و چگونه خود را با تغییرات پی در پی محیطی تطبیق دهند و تنها سازمان‌هایی که بر یادگیری سازمانی تأکید و تمرکز کنند قادر به پیش بینی و انطباق با این تغییرات هستند (۲). هم‌چنین تجارب دهه‌های گذشته نشان می‌دهد سازمان‌هایی موفق‌ترند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبای یاد بگیرند به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سال‌های اخیر مطرح شده و رشد روزافزونی داشته است (۳). یادگیری سازمانی به طور فزاینده‌ای در سازمان‌هایی که به افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و خشی علاقمندند، مورد توجهی ویژه قرار گرفته است. سازمان‌ها همان‌طور که تولید می‌کنند می‌آموزند. یادگیری به اندازه‌ی یک وظیفه در تولید و ارایه‌ی کالاها و خدمات مؤثر می‌باشد. یادگیری سازمانی یک فرآیند و مجموعه اقدامی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربرگیرنده‌ی رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌گردد. Edwin یادگیری سازمانی را ظرفیت سازمان برای ایجاد و بهبود عملکرد بر اساس تجربه تعریف می‌کند (۴).

یادگیری فرایند کسب، انتشار و کاربرد دانش است که سازمان‌ها برای بقا و موفقیت خود بکار می‌برند. Dodgson یادگیری سازمانی را این‌گونه توصیف می‌کند: راه تثبیت سازمان، تکمیل و سازماندهی دانش و موارد رایج پیرامون فعالیت‌ها و فرهنگ سازمان (۵).

تحقق یادگیری سازمانی مستلزم توجه به توانمندسازی نیروی انسانی در همه‌ی سطوح و رده‌های سازمانی از جمله کارکنان می‌باشد و از آنجا که کارکنان مهمترین و ارزشمندترین سرمایه‌ی یک سازمان می‌باشند توانمندسازی با تربیت کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی‌های محیط رقابتی به سرعت و به طور مناسب عمل نموده و موجبات برتری رقابتی سازمان‌شان را فراهم آورند (۶). طرفداران توانمندسازی آن را به عنوان زیربنای بهبود مستمر می‌دانند. با اتخاذ رویکرد توانمندسازی، کارکنان احساس ارزشمندی و شایستگی خواهند داشت (۷). Conger و همکار، توانمندی را فرایندی از افزایش احساس خودمختاری در میان افراد سازمان از طریق شناسایی و حذف شرایط ناتوانی می‌داند (۸). Spreitzer توانمندسازی روان شناختی را شامل ۴ بعد احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری و احساس معنی‌دار بودن شغل می‌داند (۹). توانمندسازی به کارگیری دانش و افزایش انگیزش کارکنان از سوی مدیریت است که در نهایت سازمان به را حتی به هدف‌هایش می‌رسد (۱۰).

دانشگاه‌های علوم پزشکی در بین سازمان‌های کشور از جایگاه خاصی برخوردار هستند. از یک طرف ارتقای سلامت و کیفیت زندگی مردم ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با کارایی و عملکرد آنها دارد؛ از سوی دیگر وظیفه تربیت کادر درمانی را بر عهده دارند. بررسی عوامل مؤثر در مدیریت و بهره‌وری این سازمان حساس و پیچیده، می‌تواند در موفقیت دانشگاه در انجام وظایف و رسیدن به اهدافش نقش به‌سزایی داشته باشد. بنابراین بررسی یادگیری سازمانی و نقش توانمندسازی کارکنان را می‌توان جز اولویت‌ها و نیازهای اساسی دانشگاه دانست (۱۱).

نتایج پژوهش‌های الهیاری و همکاران که بین کارکنان دانشگاه تهران انجام گرفته است نشان می‌دهد که دو بعد احساس مشارکت با دیگران و احساس شایستگی در شغل تبیین‌کننده یادگیری سازمانی است و از بین ابعاد توانمندسازی احساس مشارکت با دیگران بیشترین ارتباط را با یادگیری سازمانی

Neefe نیز در پژوهشی با عنوان "مقایسه مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه‌هایی که پروژه‌ی بهبود کیفیت علمی (Academic Quality Improvement Project) را اجرا کرده‌اند با دانشگاه‌های سنتی به این نتیجه رسید که یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های مدرن در سطح بالاتری نسبت به دانشگاه‌های سنتی قرار دارد (۱۷). Vassalou در زمینه بررسی «سازمان یادگیرنده در خدمات مراقبت سلامت، تئوری و عمل» به بیان مفهوم یادگیری و موانع آن در سازمان‌های مراقبت سلامت انگلستان و یونان می‌پردازد و به این نتیجه رسید که بین انتظارات روزانه شاغلین و آرزوهای مدیریت ارشد فاصله وجود دارد و به نبود درک اهمیت یادگیری پی برد. بوروکراسی بالا در سازمان‌های مراقبت سلامت یونان مانع توسعه‌ی نقش رهبران به عنوان مربی، تسهیل کننده و هدایت کننده می‌باشد. نقشی که در سازمان‌های یادگیرنده مورد نیاز است. در سازمان مراقبت سلامت انگلستان نیز نبود رهبرانی که باعث مشارکت کارکنان در یادگیری می‌شود دیده می‌شود (۱۸).

پژوهش حاضر به دنبال این است تا با تعیین رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز با استفاده از مؤلفه‌های Neefe و Spreitzer بپردازد تا با ارایه راهکارهایی به دانشگاه مورد بررسی کمک نماید با بهره‌گیری از توانمندی‌های کارکنان به رسالت خود که همان تبدیل شدن کامل به یک سازمان یادگیرنده است، دست یابد.

روش بررسی

مطالعه حاضر تحلیلی مقطعی و از نوع پژوهش‌های کاربردی است. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۲ خورشیدی بودند که مجموعاً ۱۸۵۲ نفر می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول زیر ۱۰۰ نفر بدست آمد نمونه مورد نظر از هر معاونت با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید.

دارد (۶). خانعلی‌زاده و همکاران نیز در مطالعه خود نشان دادند که احساس مؤثر بودن با یادگیری سازمانی دارای ارتباط قوی می‌باشد و با افزایش یادگیری سازمانی احساس مؤثر بودن در شغل کارکنان افزایش می‌یابد (۲).

نتایج پژوهش عباسی مقدم و همکاران نشان داد که توانمندسازی با بعد فضای باز و آزمایشگری قوی‌ترین همبستگی را دارد (۱۲).

صفری و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان ارتباط قوی وجود دارد (۱۳). پژوهش انجام گرفته توسط Naqvi و همکارش نشان داد که ابعاد توانمندسازی سازمانی تاثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی دارد از بین ابعاد توانمندسازی احساس معنی‌داری در شغل بالاترین متغیر پیش بین در تعهد سازمانی است (۱۴). Chen در پژوهشی با عنوان «تاثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان در صنعت اتومبیل مالزی دریافت که توانمندسازی تاثیر بسیار زیادی بر عملکرد کارکنان دارد کارکنان احساس کردند وقتی در خودمختاری، آزادی و فرصت تصمیم‌گیری در شغل و سازمان‌شان توانمند شوند به طور چشم‌گیری عملکردشان بهبود می‌یابد (۱۵).

Reece در مطالعه‌ای کیفی بر روی دانشگاه استرالیایی غربی ۱۰ ویژگی اصلی جهت تبدیل شدن دانشگاه به سازمان یادگیرنده را شناسایی کرد که عبارتند از: ۱- رهبری، ۲- چشم‌انداز، ۳- فرهنگ سازمانی، ۴- مدیریت منابع انسانی، ۵- نقش و جایگاه دانشگاه در جامعه، ۶- قابلیت دسترسی و قابل استفاده بودن آموزش عالی برای تمامی آحاد جامعه، ۷- وجود منابع مکفی، ۸- خلاقیت و نوآوری، ۹- فناوری اطلاعات و ارتباطات ICT، ۱۰- رسیدن به سطح جهانی و کسب استانداردهای آن، وی پس از مطالعه‌ی این ویژگی‌ها در دانشگاه‌های مورد نظر به این نتایج رسید که ویژگی‌های رهبری، چشم انداز، مدیریت منابع انسانی و دارا بودن منابع کافی مولفه‌ای لازم و ضروری‌تری برای تبدیل دانشگاه مذکور به سازمان یادگیرنده هستند و باید هنگام برنامه‌ریزی‌ها و طراحی استراتژی‌ها در اولویت توجه قرار گیرند (۱۶).

انحراف معیار) و آزمون‌های استنباطی همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه، آزمون Anova و T-Test استفاده گردید و سطح معنی‌داری، ۰/۰۵ تعیین شد.

یافته‌ها

نتایج این مطالعه نشان دادند که بیشتر پاسخ دهندگان زن (۵۶ درصد) و در گروه سنی ۲۴-۳۴ سال (۴۴/۸ درصد)، دارای مدرک تحصیلی لیسانی (۴۷/۵ درصد)، قراردادی (۵۶/۱ درصد)، دارای سابقه خدمت زیر ۱۰ سال (۵۸/۹ درصد) و مشغول به کار در معاونت مدیریت منابع انسانی (۲۸ درصد) بودند. جدول ۱ نشان می‌دهد که بیشترین و کمترین میانگین در بین ابعاد یادگیری سازمانی به ترتیب مربوط به ساختار سازمانی و رهبری مشارکتی و بیشترین و کمترین میانگین در بین ابعاد توانمندسازی کارکنان به ترتیب مربوط به احساس مشارکت با دیگران و احساس داشتن حق انتخاب بوده است. میانگین یادگیری سازمانی کل و توانمندسازی کارکنان کل به ترتیب ۶۳/۳۳ و ۶۱/۵۸ از ۱۰۰ بوده است. همچنین، نتایج نشان می‌دهند که یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان، هر دو در سطح متوسط می‌باشد (حداکثر امتیاز ۱۰۰). از سوی دیگر نتایج مطالعه نشان داد که بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی با مشخصات دموگرافیک کارکنان مورد مطالعه (سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، مقطع تحصیلی و محل خدمت) رابطه آماری معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$)

$$n = \left(\frac{Z_{1-\alpha/2} + Z_{1-\beta}}{\frac{1}{2} \log \frac{1+r}{1-r}} \right)^2 + 3 \quad \alpha = 0/05 \quad r = 0/26 \quad \beta = 0/20$$

به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه‌های تغییر یافته توانمندسازی Spreitzer و یادگیری سازمانی Neefe که در مطالعه‌ی الهیاری و همکاران پایایی این دو پرسش‌نامه با استفاده از ضریب cronbach's alpha به ترتیب ۹۰ درصد و ۸۶ درصد به دست آمده بود و روایی آن توسط اساتید دانشگاه تایید شد، استفاده گردید (۶). در این پژوهش در دو پرسش‌نامه با صلاح‌دید کارشناس آماری میانگین نمره زیر ۵۰ معادل سطح توانمندسازی و یادگیری سازمانی ضعیف، ۵۰-۷۵ متوسط و بالاتر از ۷۵ قوی در نظر گرفته شد. پرسش‌نامه تغییر یافته توانمندسازی Spreitzer توسط الهیاری، دارای ۱۹ سؤال در ۵ بعد احساس معنی‌داری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳= نظری ندارم، ۴= موافقم، ۵= کاملاً موافقم) و پرسش‌نامه یادگیری سازمانی Neefe نیز دارای ۲۱ سؤال در ۷ بعد چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، استراتژی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی کارکنان و ساختار سازمانی و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۵ و آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار ابعاد توانمندسازی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

انحراف معیار	میانگین	ابعاد توانمندسازی کارکنان	انحراف معیار	میانگین	ابعاد یادگیری سازمانی
۲/۰۷	۱۱/۱۵	احساس معنی‌داری در شغل	۲/۲۳	۹/۱۹	چشم انداز مشترک
۳/۱۵	۱۲/۸۸	احساس شایستگی در شغل	۲/۲۹	۹/۲۷	فرهنگ سازمانی
۲/۵۶	۹/۳۸	احساس داشتن حق انتخاب	۲/۳۰	۹/۱	کار و یادگیری تیمی
۲/۴۰	۹/۶۴	احساس مؤثر بودن	۲/۲۱	۸/۹۳	استراتژی
۴/۵۵	۱۸/۵۳	احساس مشارکت با دیگران	۲/۲۲	۸/۵۴	رهبری مشارکتی
۳۳/۱۲	۶۱/۵۸	توانمندسازی کارکنان کل	۲/۲۵	۸/۶۲	توسعه شایستگی کارکنان
			۲/۵۴	۹/۵۸	ساختار سازمانی
			۱۲/۴۰	۶۳/۳۳	یادگیری سازمانی کل

یادگیری سازمانی دارد ($\beta = 0/465$) و جهت این تأثیر، مثبت و معنی‌دار است و نشان می‌دهد که با افزایش میزان احساس مشارکت با دیگران در پاسخگویان، یادگیری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. بعد از متغیر احساس مشارکت با دیگران، احساس شایستگی در شغل ($\beta = 0/322$) می‌باشد که بر روی یادگیری سازمانی، تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. نتایج نشان می‌دهند که ۵۲ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی توسط متغیرهای احساس مشارکت با دیگران و احساس شایستگی در شغل توجیه و پیش‌بینی می‌شود ($R^2 = 0/527$). با توجه به اطلاعات جدول ۳ معادله رگرسیونی بصورت زیر است:

$$Y = 2/29 + 0/322 X_1 + 0/465 X_2$$

دیگران X_2 احساس شایستگی در شغل X_1 : احساس مشارکت با

با توجه به اطلاعات جدول ۲ آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد توانمندسازی کارکنان (احساس معنی‌داری، احساس مؤثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مشارکت با دیگران و احساس شایستگی) با یادگیری سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد که جهت روابط نشان می‌دهد با افزایش هر یک از ابعاد توانمندسازی، یادگیری سازمانی افزایش می‌یابد. همچنین بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($r = 0/696$ و $p < 0/001$) به منظور بررسی هم زمان عوامل و ابعاد توانمندسازی کارکنان که بر یادگیری سازمانی مؤثر هستند، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، احساس مشارکت با دیگران بیشترین تأثیر را بر

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی ابعاد دو متغیر یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

ابعاد یادگیری سازمانی	احساس معنی‌داری در شغل	احساس شایستگی در شغل	احساس داشتن حق انتخاب	احساس مؤثر بودن	احساس مشارکت با دیگران	توانمندسازی کارکنان
چشم انداز مشترک	$r = 0/298$ $p = 0/003$	$r = 0/509$ $p = < 0/001$	$r = 0/239$ $p = 0/001$	$r = 0/476$ $p = < 0/001$	$r = 0/520$ $p = < 0/001$	$r = 0/535$ $p = < 0/001$
فرهنگ سازمانی	$r = 0/386$ $p = < 0/001$	$r = 0/399$ $p = < 0/001$	$r = 0/361$ $p = < 0/001$	$r = 0/423$ $p = < 0/001$	$r = 0/509$ $p = < 0/001$	$r = 0/512$ $p = < 0/001$
کار و یادگیری تیمی	$r = 0/313$ $p = 0/002$	$r = 0/481$ $p = < 0/001$	$r = 0/460$ $p = < 0/001$	$r = 0/469$ $p = < 0/001$	$r = 0/429$ $p = < 0/001$	$r = 0/513$ $p = < 0/001$
استراتژی	$r = 0/359$ $p = < 0/001$	$r = 0/536$ $p = < 0/001$	$r = 0/313$ $p = 0/002$	$r = 0/545$ $p = < 0/001$	$r = 0/556$ $p = < 0/001$	$r = 0/576$ $p = < 0/001$
رهبری مشارکتی	$r = 0/228$ $p = 0/023$	$r = 0/419$ $p = < 0/001$	$r = 0/268$ $p = < 0/013$	$r = 0/309$ $p = 0/002$	$r = 0/506$ $p = < 0/001$	$r = 0/466$ $p = < 0/001$
توسعه شایستگی کارکنان	$r = 0/292$ $p = 0/003$	$r = 0/481$ $p = < 0/001$	$r = 0/463$ $p = < 0/001$	$r = 0/478$ $p = < 0/001$	$r = 0/609$ $p = < 0/001$	$r = 0/582$ $p = < 0/001$
ساختار سازمانی	$r = 0/533$ $p = < 0/001$	$r = 0/483$ $p = < 0/001$	$r = 0/463$ $p = < 0/001$	$r = 0/507$ $p = < 0/001$	$r = 0/525$ $p = < 0/001$	$r = 0/602$ $p = < 0/001$
یادگیری سازمانی کل	$r = 0/449$ $p = < 0/001$	$r = 0/611$ $p = < 0/001$	$r = 0/486$ $p = < 0/001$	$r = 0/589$ $p = < 0/001$	$r = 0/676$ $p = < 0/001$	$r = 0/696$ $p = < 0/001$

جدول ۳: تعیین عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی با استفاده از مدل رگرسیون خطی چندگانه

P value	ضرایب استاندارد Beta	ضرایب غیراستاندارد		متغیرها
		خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۰/۴۶۵	۰/۳۷۱	۱/۵۱۱	احساس مشارکت با دیگران
۰/۰۰۲	۰/۳۲۲	۰/۴۷۷	۱/۵۱۰	احساس شایستگی در شغل
۰/۷۰	-	۵/۹۴۵	۲/۲۹۵	عرض از مبدأ (Constant)

مدیریتی آمرانه، نگرانی مدیران برای از دست دادن قدرت، کنترل و اختیاراتشان و عدم توانایی کارکنان جهت اخذ تصمیمات مسؤولانه، توانمندسازی کارکنان و مسیر یادگیری سازمانی را با مانع روبرو سازد که می‌توان با ایجاد گروه‌های کاری خودگردان به جای سلسله مراتب سنتی، تفویض اختیار و دادن فرصت تصمیم‌گیری به کارکنان ایجاد فرهنگ و فضای حامی یادگیری راه را برای افزایش سطح یادگیری سازمانی و توانمندی کارکنان هموار کرد.

در این بررسی بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان با مشخصات دموگرافیک رابطه‌ی آماری معناداری مشاهده نشد که نشان از عدم تأثیر متغیرهای زمینه‌ای بر یادگیری سازمانی و توانمندسازی دارد که با پژوهش عباسی مقدم و همکاران که به بررسی وضعیت یادگیری سازمانی و توانمندسازی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداخته‌اند و از بین متغیرهای دموگرافیک پرستاران، تنها دو متغیر جنسیت و نوع استخدام به ترتیب با ابعاد فضای باز و آزمایشگری و دید سیستمی رابطه معنی‌دار نشان دادند مشابهت ندارد (۱۲).

همانطور که رگرسیون خطی چندگانه نشان می‌دهد احساس مشارکت با دیگران بیشترین تأثیر بر یادگیری سازمانی داشته است در مطالعه‌ی الهیاری نیز احساس مشارکت با دیگران و شایستگی پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی بوده است (۶). در مطالعه‌ی صفری احساس معنی‌داری، تأثیر، خودکارآمدی و خودمختاری پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی است (۱۳). در پژوهش خانعلی‌زاده احساس شایستگی و معنی‌دار بودن (۲) و مطالعه‌ی Naqvi و همکارش احساس معنی‌داری بالاترین

بحث

یادگیری سازمانی فعالیت بلند مدتی است که شرایط را به شرایط سودمند رقابتی تبدیل می‌سازد. این که کارکنان ما چه یاد می‌گیرند در آینده‌ی سازمان ما تأثیر می‌گذارد (۴). سازمان‌ها به منظور تطابق خود با تغییرات محیط از تجارب خود یاد می‌گیرند (۱۹). از طرف دیگر با رشد فناوری، افزایش بینش جهانی و بالا رفتن انتظارات مشتریان، سازمان‌ها از کارکنانشان انتظارات بیشتری دارند. دستورات سنتی و کنترل سلسله‌مراتبی، جایی که یک مدیر از بالا رفتارهای کارکنان را کنترل می‌کند، مناسب سازمان‌های امروزی نیست به جای آن کارکنان بایستی نبوغ، خلاقیت و مفهوم پاسخگویی در برابر عملکرد خود را یاد بگیرند بنابراین سازمان‌ها نیاز دارند کارکنان خود را توانمند سازند. توانمندسازی کارکنان به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به شمار می‌آید (۲۰). کارکنان توانمند خودشان را به عنوان یک جز می‌بینند و توانایی تأثیرگذاری بر روی شغل و محیط کارشان را دارد (۲۱).

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین یادگیری سازمانی و ابعاد توانمندسازی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد یعنی با افزایش هر یک از ابعاد توانمندسازی کارکنان یادگیری سازمانی افزایش پیدا می‌کند این یافته‌ها با نتایج تحقیقات خانعلی‌زاده (۲)، الهیاری (۶)، عباسی مقدم (۱۲)، هم‌خوانی دارد.

طبق نتایج به دست آمده سطح یادگیری سازمانی و توانمندی کارکنان در حد متوسط قرار داشت. در دانشگاه زمینه مناسبی برای حرکت به سمت یادگیری سازمانی وجود دارد اما ممکن است بوروکراسی ساختار رسمی و سلسله‌مراتب سنتی، سبک

تحولات و پویایی‌های محیطی ناگزیر از حرکت به سمت سازمان یادگیرنده و کسب یادگیری سازمانی است. با توجه به نقش توانمندسازی کارکنان در یادگیری سازمانی، دانشگاه می‌تواند با تکیه بر عوامل ارتقادهنده توانمندسازی کارکنان و به دنبال آن فراهم کردن زمینه‌های یادگیری در سازمان راه خود را برای رسیدن به اهداف سازمان و مقابله با تحولات محیطی هموار سازد. با توجه به اینکه در این پژوهش، احساس مشارکت با دیگران و شایستگی بیشترین تاثیر را بر یادگیری سازمانی داشت بنابراین دانشگاه‌ها می‌توانند با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری سازمانی، حمایت و تشویق ریسک‌پذیری کارکنان در هنگام کار و نیز توسعه شایستگی از طریق آموختن و تجربه کردن، دانشگاه را به سمت سازمان یادگیرنده سوق دهند.

پیشنهادها

دانشگاه می‌تواند راهبردهای زیر را برای بالا بردن سطح توانمندی کارکنان و در نهایت بالا بردن یادگیری سازمانی مورد استفاده قرار دهد:

- تشخیص و پاداش دادن به یادگیری تیمی و فردی
- به وجود آوردن یک جو مشارکتی برای یادگیری مداوم
- حمایت و تشویق خطرپذیری کارکنان در هنگام کار
- فراهم آوردن زمینه‌ای مساعد برای ابداع و نوآوری و خلاقیت
- غنی‌سازی شغلی
- ایجاد تعهد بیشتر در کارکنان نسبت به اهداف سازمان و بهبود رضایت شغلی
- کاهش تعداد لایه‌ها و سطوح مدیریت در ساختار سازمانی (ساختار افقی)
- عدم تمرکز در قدرت

محدودیت‌ها

این مطالعه یک مطالعه مقطعی است به همین علت تعیین رابطه علیتی به علت طبیعت مطالعه مشکل است که در مطالعات بعدی بهتر است به صورت طولی انجام گیرد. در این بررسی داده‌ها فقط از دیدگاه کارکنان جمع‌آوری شده بود که

رتبه را در بین ابعاد توانمندسازی برخوردار بود (۱۴). مشارکت کارکنان و اتخاذ سبک مدیریتی مشارکتی سنگ بنای ایجاد یک محیط توانمند و توانمندسازی کارکنان است، به همین دلیل مدیران می‌بایست بستر مناسب به منظور مشارکت کارکنان در سازمان را فراهم آورند.

با از بین بردن تضاد بین اهداف غایی فرد و سازمان، ایجاد انگیزه برای کار گروهی با ارایه‌ی پاداش‌های مادی و غیر مادی، به کار بردن سبک رهبری مشارکتی، ایجاد زمینه فرهنگی مناسب برای مشارکت و ایجاد جو و محیط حمایتی برای کارکنان از طرف مدیران دانشگاه، فراهم کردن زمان و فرصت کافی برای مشارکت کارکنان در دانشگاه می‌تواند زمینه‌های مشارکت کارکنان را بوجود آورد. مدیران بایستی شایسته سالاری را در سازمان حاکم کنند یعنی افراد مناسب را در جای مناسب قرار دهند، سپس به کارکنان شایسته آزادی عمل و اختیارات لازم برای انجام صحیح کار داده شود و تصمیمات عملیاتی را به کارکنان لایق شایسته واگذار کنند.

در این پژوهش بعد از احساس مشارکت، احساس شایستگی در شغل بیشترین تاثیر بر یادگیری سازمانی دارد. شایستگی همانند چیزی است که هر چیزی را که به گونه‌ای مستقیم یا غیر مستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد، در بر می‌گیرد به عبارتی دیگر، شایستگی تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد (۲۲). شایستگی به این معنا است که افراد کفایت لازم برای انجام کار خود را داشته باشند (۲۳). جهت افزایش این همبستگی در دانشگاه علوم پزشکی بایستی برای ابداع و نوآوری و خلاقیت، زمینه‌ای مساعد را فراهم نمود. کارکنان می‌توانند به جای یک قسمت از کار، یک کار کامل انجام دهند. پرداخت مبتنی بر عملکرد باعث می‌شود افراد شایسته تشویق شوند شایستگی های خود را ارتقا و پرورش دهند. آموزش‌های کاربردی و مستمر نیز باعث شایسته پروری در کارکنان می‌شود.

نتیجه‌گیری

دانشگاه به عنوان یک عامل مهم در رشد اقتصادی، فناوری، سیاسی و صنعتی، مانند هر سازمان دیگری به منظور تطابق با

مورخ ۱۳۹۲/۶/۲۴ با پشتیبانی مالی معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به انجام رسیده است. بدین وسیله از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و کلیه مدیران و کارکنان محترم شاغل در معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز، که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

برای درک بهتر تأثیر سبک و رفتار رهبری بر نتایج و پیامدها بهتر است دیدگاه آنها نیز لحاظ شود. مشکل دیگر عدم همکاری تعدادی از واحدها و پرسنل معاونت‌ها در تکمیل پرسش‌نامه به دلیل مشغله کاری فراوان بوده است.

تشکر و قدردانی

این مطالعه در قالب طرح تحقیقاتی مصوب با کد ۵۷۴۶

References

1. Mishra B, Bhaskar A. Empowerment: A Necessary Attribute of a Learning Organization? Organizations and Markets in Emerging economies 2010; 1 (2):48-70
2. Khanalizadeh R, Kordnaiej A, Fani A, Moshabaki A. Study of the relationship between organizational learning and empowerment. Journal of change management 2010; 2(3): 20-45. [In Persian]
3. Behnami J. organizational learning. Tadbir 2005; 161:19-25. [In Persian]
4. Nekoei Moghadam M, Beheshtifar M. Learning organizations. Tehran: Parsa; 2007. pp. 12, 50.
5. Dada MO, Akpadiaha B, Ologunagba MM. Disposition to organizational Learning: A Survey of Selected Construction Industry organisations in Lagos State, Nigeria. Mediterranean Journal of Social Sciences 2012; 3(2): 487-96.
6. Allahyari R, Shahbazi B, Mirkamali M, Kharazi K. Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning. Procedia -Social and behavioral Sciences 2011; 30: 1549-54.
7. Spreitzer GM. Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. Barling: The Handbook of Organizational Behavior; 2007.
8. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review 1988, 13: 471-82.
9. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimension, Measurement and Validation. Academy of management Journal 1995; 38(5):1442-65.
10. Mousavi A. Employee Empowerment. Journal of Correcting and training 2005; 54(5):36-40. [In Persian]
11. Shaemy A, Hatampour F, Radmehr R. The relationship between organizational culture and University employee empowerment. Journal of Health system research 2013; 6(9): 630-9. [In Persian]
12. Abbasi Moghadam MA, Bakhtiari M, Raadabadi M, Bahadori M. Organizational Learning and Empowerment of Nursing Status; Tehran University of Medical Sciences. Bimonthly Educ Strateg Med Sci 2013, 6(2): 113-18. [In Persian]
13. Safari Kh, Haghghi AS, Rastegara A, Jamshidi A. The relationship between psychological empowerment and organizational learning. Procedi Social and Behavioral Sciences 2011; 30: 1147 –52.
14. Saeed Hashmi M, Haider Naqvi I. Psychological Empowerment: A key to boost organizational commitment, evidence from banking sector of Pakistan. International Journal of Human Resource Studies 2012; 2(2):132-41.
15. Chen KP. A Study On the impact of empowerment on Employee performance in the automotive industry in Malaysia. [Thesis]. Malaysia, Open University Malaysia; 2011.
16. Reece Ph. Universities as learning organizations: How Can Australian Universities become Learning organizations? [Thesis]. western Australia, Murdoch University; 2004.
17. Neefe DO. Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and university participating in traditional and non-traditional, (Academic Quality Improvement Project) accreditation processes. [Thesis].USA: Wisconsin.- stout Menomonie of USA; 2001.
18. Vassalou L. The learning organization in health-care services: theory and practice. Journal of European Industrial Training 2001; 25(7):354-65
19. Castaned DI, Rios M F. From Individual Learning to Organizational Learning. The Electronic Journal of Knowledge Management 2007; 5 (4): 363 –72.

20. Quinn RE, Spreitzer GM. The Road to Empowerment: Seven questions Every Leader Should consider. *Organizational Dynamics* 1996; 26(2): 37-49.
21. Dewettinck K, Singh J, Buyens D. Psychological Empowerment in the Workplace: Reviewing the Empowerment Effects on Critical Work outcomes; Vlerick Leuven Gent Working Paper Series. Ghent University; 2003.
22. Dianati M, Erfani M. Competencies; concepts and applications. *Tadbir* 2009; 206:14-19. [In Persian]
23. Dehghanan H. Competence-Based Management (needs and techniques). *Journal of Majlis & Rahbord* 2006; 13(53): 117-49 [In Persian]

The Relationship between Employee Empowerment and Organizational Learning among Employees, Shiraz University of Medical Sciences

Marzieh Farmani¹, Ramin Ravangard²

Original Article

Abstract

Introduction: Today's organization's environment is highly competitive environments organizations to survive and thrive and adapt to these changes must learn to rely on empowering and focus on organizational learning. The aim of this study was to evaluate the relationship between employee empowerment and organizational learning among employees, Shiraz University of Medical Sciences.

Methods: The study was analytical. 100 employees of the Central University were selected by simple randomized sampling method. In order to data collection was used the Spreitzer's empowerment questioner and Neefe's organizational learning questioner. Informational career and demographic were added to the questionnaire. Formal validity of questionnaire was confirmed by the number of professors and its reliability by using Cronbach's alpha coefficient was calculated to be equal %90 and %86 for this two questioner. In order to analyze the data were used software SPSS 15, descriptive statistics methods (Mean, standard deviation, Frequency) and inferential statistics (Anova, T-Test, Pearson correlation and multiple linear regressions).

Results: The results of this study showed that there was a significant positive relationship between organizational learning and empowerment ($p < 0/001$, $r = 0/696$). The results of multiple regression analysis revealed two dimensions of participation with others and sense of competency in occupational predictors of organizational learning. ($P < 0/05$, $\beta = 0/322 = 0/465$) level of organizational learning and employee empowerment is Moderate.

Conclusion: since the feeling of participation with others and competency to have the greatest impact on organizational learning. Therefore Managers can engage employees in decision making and provide the staff to learn and experience creativity and the development of competence, will propel the university into a learning organization.

Keywords: Organizational Learning; Empowerment; Personnel; Universities; Iran.

Received: 3 Sep, 2013

Accepted: 17 Apr, 2014

Citation: Farmani M, Ravangard R. **The relationship between employee empowerment and organizational learning among employees, Shiraz University of Medical Sciences.** Health Inf Manage 2014; 11(6):798.

* This article resulted from research Project No. 5746 funded by deputy for research, Shiraz University of Medical Sciences

1- MSc Student, Health care Services Management, Management & Medical Information Faculty, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran (Corresponding Author) Email:Farmani8@yahoo.com

2- Assistant Professor, Health care Services Management, Management & Medical Information Faculty, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran