

تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی

طاهره فلاح^۱^۱ کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، Fallah.tah56@gmail.com

چکیده -

پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی در فرماندهی انتظامی استان زنجان با میانجیگری رضایت شغلی است. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است که به روش میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان فرماندهی انتظامی استان زنجان بوده که به روش تصادفی طبقه ای تعداد ۳۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده پرسش نامه های محقق ساخته شامل ۷۸ سؤال بود. برای مطالعه پایایی پژوهش از روش آلفای کرونباخ و برای روایی نیز از روایی صوری و محتوا استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آماری توصیفی، تکنیک تحلیل عاملی و معادلات ساختاری استفاده شد. یافته ها: یافته های پژوهش نشان می دهد که میزان ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی برابر با ۰/۶۹، میزان ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی برابر با ۰/۷۳ و میزان ضریب مسیر بین رضایت شغلی و چابکی سازمانی ۰/۵۲ است که نشان از تأثیر بالای متغیر تأثیرگذار بر متغیرهای وابسته مربوطه است.

کلید واژه - یادگیری سازمانی، چابکی سازمانی، رضایت شغلی، نیروی انتظامی استان زنجان

مقدمه

افزاری، خود را برای حضور در آن محیط آماده کنند، به بیان دیگر، ماندن در محیط رقابتی نیازمند یادگیری بوده و سازمان ها باید همواره رویکردهای یادگیری را در خود تقویت کرده تا بتوانند در تحقق اهداف خود موفق باشند. یادگیری سازمانی به منی یادگیری افراد در درون سازمان است. یادگیری سازمانی برای توصیف انواع خاصی از فعالیت هایی که در سازمان جریان دارد، به کار گرفته می شود (رهنورد، ۱۳۷۸: ۱۱). یکی از این فعالیت ها، چابکی سازمانی است. در واقع چابکی در سازمانها به چالش های محیطی و بهره برداری از تغییرات مداوم و سریع آن برای کیفیت عالی، عملکرد عالی و خدمات یا محصولات مشتری پسند گفته می شود و اساس آن همسو کردن فناوری اطلاعات، کارکنان و فرایندهای کاری در یک نظام همگن و انعطاف پذیر است وورلی و لاولر، ۲۰۱۰: ۱۹۷). پس چابکی سازمانی یکی از خصوصیات منحصر به فرد سازمان های عصر حاضر است. از نظر شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) چابکی سازمانی، توانایی مواجهه با چالش های ناخواسته، برای فائق آمدن بر تهدیدات جدید و غیر منتظره محیط کسب و کار و کسب مزایای تغییرات و تحولات به عنوان فرصت ها است. اگر سازمانی به دنبال چابکی است باید این قابلیت ها را مدنظر داشته باشد و تا جای ممکن آنها را در درون خود پرورش دهد (زنجیرچی و الفت، ۱۳۹۰: ۳۰).

در عصر فعلی، با وجود الگوهای جدید اجتماعی و تعاریف متنوع از امنیت، تنوع فکری و فرهنگی حاکم بر جامعه و همچنین تحولات، تهدیدها و فرصتهای فرارو، مطالبات مردم نیز

دنیای امروز دنیای تغییر است به طوری که ایجاد و نهادینه سازی تفکر جدید در سازمان مستلزم فرایند تغییر است و این تغییرات، سازمان ها را با چالش ها و فرصت های جدیدی مواجه ساخته است. چالش ها به حدی است که حتی سازمان های موفق، دیگر نمی توانند با فناوری و تولید همیشگی، موفقیت را به آسانی تکرار کنند، از این رو نیازمند راهبردهای جدیدی هستند تا علاوه بر این که بتوانند به چالش ها پاسخ مناسبی دهند، قادر به استفاده مطلوب از فرصت ها باشند (کوت، ۲۰۱۱: ۵۸۱-۵۶۰). از طرفی، در فضای کسب و کار غیر قابل پیش بینی و متغیر، برتری در رقابت، هدف اصلی هر سازمان است؛ در چنین شرایطی کوچکترین لغزشگاه می تواند منجر به زوال سازمان شود (میرکاضمی، ۱۳۹۲: ۵۱). در واقع این مسئله که سازمان ها چگونه می توانند در محیطی پویا و غیر قابل پیش بینی موفق شوند، موضوعی است که به عنوان مهم ترین چالش دنیای امروز شناخته می شود. یکی از مناسب ترین راهبردهایی که سازمان ها می توانند برای دستیابی به موقعیت برتر در محیط پیچیده از آن بهره ببرند، تمرکز بر یادگیری است. بنابراین پویایی، هوشمندی حرفه ای و دانش مدار بودن از نیازهای ضروری سازمان ها بوده و این سازمان ها باید برای افزایش توان خود محیط آینده را پیش بینی کرده و با استفاده از ظرفیت های سخت افزاری و نرم