

بررسی نقش میانجی گر یادگیری سازمانی بر رابطه میان هوش سازمانی و چابکی سازمانی در شرکت نفت گچساران

قاسم رضایی^۱، کیارش زبرجد^۲، مریم محمدی دارنجانی^۳

^۱ استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع - مدیریت مهندسی، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

^۳ دانشجوی کارشناسی مهندسی صنایع، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

چکیده

سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق پذیر می‌کند. پژوهش حاضر به منظور بررسی نقش میانجی گر یادگیری سازمانی بر رابطه میان هوش سازمانی و چابکی سازمانی در شرکت نفت گچساران انجام شده است. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن شامل کارکنان شرکت نفت گچساران می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر با ۲۵۰۰ نفر است. از این جامعه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان، نمونه‌ای به حجم ۳۳۲ نفر به صورت تصادفی طبقاتی و به شیوه سهمیه‌ای، سهم هر دستگاه و کارکنان مورد نظر انتخاب شده است و به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه هوش سازمانی، چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که مدل‌های هوش سازمانی، چابکی سازمانی و یادگیری سازمانی قابل برازش و کاربرد می‌باشند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که یادگیری سازمانی نقش میانجی میان یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی ایفا می‌کند. همچنین میان هوش سازمانی و چابکی سازمانی، میان هوش سازمانی و یادگیری سازمانی و میان یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، هوش سازمانی، چابکی سازمانی، شرکت نفت، میانجی گر، تحلیل عاملی تاییدی، مدل معادلات ساختاری.