



بررسی تاثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل کارکنان

(مورد مطالعه: شهرداری منطقه سه مشهد)

دکتر غلامرضا ملک زاده

استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

دکتر فریبرز رحیم نیا

استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

سیمین گلی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده

فرهنگ یادگیری سازمانی، فرهنگی است که یادگیری مستمر را تقویت و از آن حمایت می‌کند و آن را برای بهبود و پیشرفت سازمانی به کار می‌گیرد. بدون شک تمام سازمان‌ها و نظام اداری در پی رضایتمندی، حفظ و نگهداری و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی خود می‌باشند، تا بتوانند کارکنانی خشنود و با عملکرد بالا داشته باشند. لذا هدف این پژوهش بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد می‌باشد. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش، پیمایشی - تحلیلی و مبتنی بر تحلیل ماتریس کوواریانس با استفاده از الگوی مدلیابی معادلات ساختاری SEM است. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه بسته استفاده شده است. روایی سازه‌های پرسشنامه‌ها با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت. پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد و تمامی مقادیر بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان از پایایی خوب ابزار داشت. جامعه آماری این مطالعه ۲۲۰ نفر، شامل کلیه کارکنان اداری شهرداری منطقه سه مشهد می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۴۰ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های مختلف تحلیل آماری، نظیر تحلیل همبستگی پیرسون برای محاسبه ضرایب همبستگی مرتبه‌ی صفر، مدلیابی معادلات ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادلات ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی اثر معنادار و مثبتی دارد و بر قصد ترک شغل کارکنان اثر معنادار و منفی دارد. همچنین دیگر نتایج تحقیق نشان می‌دهد رضایت شغلی بر متغیر قصد ترک شغل تأثیر منفی دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ یادگیری سازمانی، سازمان یادگیرنده، رضایت شغلی، قصد ترک شغل



مقدمه

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان‌ها رسیدن به هدف‌ها و رسالت - های مورد نظر، عنصر انسانی است. از آنجا که منابع انسانی ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه منبعاصلیمزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌ها یا سازه‌های سازمانی هستند، یکی از موثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌هاست.

کهای نامر از طریق تقویت فرهنگ یادگیری سازمانی میسر می‌شود. ماهیت یادگیری و شیوه‌ای که براساس آن یادگیری در سازمان رخ می‌دهد به شدت بوسیله‌ی فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود. تعداد زیادی از پژوهشگران مانند کامینز و ورلی (۲۰۰۵) و براون و گری (۲۰۰۴) به این عقیده هستند که فرهنگ به عنوان یک موضوع با اهمیت یادگیری سازمانی را ارتقا بخشیده و یک سازمان را به سازمان یادگیرنده انتقال می‌دهد. برای بررسی نقش فرهنگ در سازمان یادگیرنده نویسندگان بسیاری واژه فرهنگ یادگیری سازمانی را مورد استفاده قرار داده‌اند (هسیو، ۲۰۰۹). سازمان‌های موفق آینده سازمان‌هایی هستند که وجود فرهنگ یادگیری سازمانی را در خود تقویت کنند. فرهنگ یادگیری سازمانی می‌تواند یادگیری فردی، گروهی و سازمانی را بهبود بخشد. بنابراین نبود آن موجب عملکرد ضعیف سازمان‌ها می‌شود. پژوهشگران مختلف، از فرهنگ سازمانی به عنوان موضوعی با ارزش در ترویج یادگیری سازمانی و تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده یاد می‌کنند. اهمیت فرهنگ و شرایط مناسب حاکم بر جو سازمان در بکارگیری توانایی‌های افراد در سازمان به دلیل وجود نیروهای همچون جهان‌نشدن نو فناوری، سرعت و پیچیدگی تحولات غیر قابل انکار است و سازمان - ها مجبورند بر اقدام‌های مهم‌تر و ارزشمندتر یاد بگیرند. بررسی فرهنگ یادگیری پژوهشگران را قادر می‌سازد دریابند که چگونه سازمان از یادگیری و تغییر حمایت می‌نماید. امروزه یکی از مسائلی که سازمان‌های خدماتی با آن مواجه هستند مسئله خروج از خدمت و عدم رضایت شغلی کارکنان می‌باشد که ضررهای هنگفتی را به سازمان تحمیل می‌نماید. لذا با توجه به این که شهر دار به عنوان یک نهاد عمومی نقشه سزایدر تأمین نیازها و ارائه خدمات با کیفیت به شهروندان دارد، از این روش‌های نوین که باید با انجام تحقیقات گسترده در این رابطه جهت توسعه فرهنگ یادگیری سازمانی در نتیجه آن، بهبود رضایت شغلی و کاهش قصد ترک شغل کارکنان کوشید. بنابراین با توجه به مطالب مذکور هدف اصلی این پژوهش این بوده است که آیا فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد تأثیر گذار است.

مبانی نظری تحقیق

فرهنگ یادگیری سازمانی

باتیس و خاساوانه (۲۰۰۵) این تعریف را از فرهنگ یادگیری سازمانی ارائه داده‌اند. فرهنگ یادگیری سازمانی پدیده ایست سازمانی و فرهنگی که از کسب اطلاعات توزیع و تسهیم یادگیری حمایت می‌کند و یادگیری مستمر را تقویت و بهبود می‌بخشد و آن را برای بهبود و پیشرفت سازمانی به کار می‌گیرد. اما مارکوارت (۲۰۰۲) در تعریف فرهنگ یادگیری سازمانی اشاره دارد به یک فرهنگی که یادگیری را به عنوان یک عنصر کاملاً حیاتی در موفقیت تجاری اش به رسمیت شناخته و در یک چنین سازمانی یادگیری سهم تمام و کمال و همیشگی را در همه وظایف سازمان دارد (Hung, Yang, Lien, Mclean, Kuo, 2010). در تعریفی دیگر وانگ (۲۰۰۵) به مطالعه‌ی سازمان یادگیرنده در یک زمینه‌ی فرهنگی تاکید می‌کند و آن را فرهنگ یادگیری سازمانی نامیده است.



سازمان یادگیرنده

MIT سازمانیادگیرنده‌یک نظریه جدیدمدیریتبااستکمیتر سنگهیکیا زاساتید دانشگاه درسال ۱۹۹۰، آنرا ارائهکردهاست. سازمانیادگیرندهسازمانیاستکههدرانفراادافکارقدیمیخودراکناربیگذارند (مدل - هایذهنی)، یادگیری ندهکچگونهازیکدیگریباموزند (قابلیت‌هایشخصی)، بدانندکهسازمانشانچگونهنهکاری کند (تفکرسیستمی)، برنامه‌ایرا طراحیکنندکههمه‌یاعضایبرآن توافققدارند (آرمانمشترک) و سپسهمنظورنیلبهاآرمانیادگیرندگرتلاشکنند (یادگیریتیمی)، (Senge, 1990).

ابعاد سازمان یادگیرنده از نظر واتکینز و مارسیک

واتکینز و مارسیک یکمدلیکپارچه‌ازسازمانیادگیرنده که دارای هفت بعد می‌باشد، ارائهکرده‌اند. آن‌ها معتقدندسازمان یادگیرنده، سازمانیاستکههدراآنیادگیریبه‌طورپیوسته و مداومبرایدستیابیبهاصلاحوبهبودمستمرجریاندارد و سازمانقدرت، ظرفیتوتواناییتحوولدگرگونینخویشرا دارا است (Watkins and Marsick, 1996). ابعاد مطرح شده در مدل واتکینز و مارسیک عبارتند از:

خلق فرصت‌های یادگیری مداوم: عبارت‌استازتلاشسازمانبرایبهبودآوردنفرصت‌هایبهبه‌منظوریادگیری مستمر و دائمی‌تاما افراد در درون سازمان. پرسشگری و گفتگو شود: عبارت‌استازتلاشسازمانبرایبهبودآوردنفرهنگیرسشوپاسخ، دریافتبازخوردوآزمایشتجربیاتدر میان کارکنان. تشویق همکار یو یادگیر یگرو هی: عبارت‌استازتلاشسازمانبرای ایجادروحیه‌همکاری، حس‌مدلی و هم‌راهی‌افراد در سازمان. توانمندسازی کارکنان به‌جانب‌دیدگاه‌مشترک: عبارت‌استازتلاشسازمانبرای دستیابی به یک تفکر و بینش جمعی و گرفتن بازخورد از یکدیگر به‌منظور حرکت به سمت موقعیت مطلوب.

ایجاد نظام مخلوق تسهیم‌یادگیری: در قالب‌انویژگی، سازمان به‌منظور توفیق در دستیابی به نظر و عقاید افراد و همچنین انتقال اطلاعات و دانش به‌ان‌ها سیستم - های خاص یا قبلی تا بلو‌های اعلانات الکترونیکی، بولتن‌ها و همایش‌های رسمی غیر رسمی را طراحی و اجرا می‌کند. ارتباط‌سازمان با محیط پیرامون: در این‌تقال،

سازمان برای ایجاد رابطه‌متقابل با محیط داخلی و خارجی و تشویق افراد به‌داشتن تفکر بی‌باز و دید و سیعواندیشیدنجام‌عوفراگیرتلاش می‌کند.

رهبر پراهمردی: تلاشسازمانبرایبرخورداریرهبران‌آن‌ازتفکربراهبردی‌مبنی‌براستفاده‌ازفراین‌دیادگیری و دانش‌برای ایجاد تغییرات

در سازمان‌ها و نهادها تسهیم‌بهبود و توسعه‌است.

واتکینز و همکاران این‌هفت‌بعد مهم را به‌عنوانویژگی‌هایسازمانیادگیرنده‌هی‌انکرده‌ند و باتوجهبه این‌ابعاد هفت‌گانه، ابزار اندازه -

گیری چند بعدی از سازمانیادگیرنده را توسعه و اعتباریابی کرده‌اند و آنرا پرسشنامه یا بعد سازمان یادگیرنده نامیده -

اند. این پرسشنامه‌ی بنیادین برای انجام تحقیقات مختلف در زمینه‌ی سازمانیادگیرنده و فرهنگ یادگیری سازمانی قرار گرفته‌است (عباسی و همکاران،

۱۳۹۲).

فرهنگ سازمانی



فرهنگ سازمانی، نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطاء می‌کند. فرهنگ باعث می‌شود که در افراد، تعهداتی فراتر از منافع و علائق شخصی به وجود بیاید. مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق فرهنگ سازمانی (قوی)، با قوانین نانوشته، به وسیله هنجارهای گروهی و مراقبت‌های ناشی از آن، اعمال و رفتار شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل کنند (رابینز، ۱۳۸۵).

در تعریفی دیگر فرهنگ سازمانی به عنوان مفهوم جامعی است که اعتقادات، ایدئولوژی، سنت، هنجار، رسوم، دانش و فناوری را در بر می‌گیرد. فرهنگ سازمانی یک عامل اصلی است که رفتار سازمان و اعضای آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد (park & kim, 2009).

کاترین (۲۰۰۳) بیان می‌کند در ادبیات موضوع یادگیری سازمانی، تأکید زیادی بر منظر فرهنگی سازمان یادگیرنده وجود دارد. فرهنگ به عنوان یک سازوکار ایجاد مفهوم عمل می‌کند، ارزش‌ها، رفتارها و نظریات کارکنان را جهت دهی و شکل می‌دهد و از طریق ارزش‌هاست که رفتار جریان می‌یابد و هدایت می‌شود. در واقع فرهنگ یک سازمان، انسجام، نظم و معنا را برای سازمان وضع کرده و باعث نهادی شدن یک ساختار ایجاد مفهوم در سازمان می‌شود که این نیز سبب تسهیل در تفسیر وقایع نامأنوس می‌شود (حاجی پور و نظر پورکاشانی، ۱۳۸۹).

رضایت شغلی

اسپکتور (۱۹۹۷)، معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونه احساس مردم نسبت به مشاغلشان و یا نسبت به محیطه‌های مختلف آشنانمی - دهدهکار از زیاده‌بیشخصاز شغل خود ناشیمی شود (Faisal et al, 2011).

به طور کلی رضایت از طریق تفاوت بین مقدار بازدهی که شخص باید بدست آورد و بازدهی که عملاً به دست می‌آورد، مشخص می‌شود. یعنی هر چه این تفاوت کمتر باشد، رضایت شغلی بیشتر خواهد بود (جعفرزاد و حسین زاده، ۱۳۸۸).

ابعاد رضایت شغلی

اسمیت، کندال، هالین (1969) رضایت شغلی را نگرشی می‌دانند که چگونه احساس مردم نسبت به مشاغلشان به طور کلی یا نسبت به محیطه‌های مختلف آشنانمی دهند. از نظر آن‌ها ابعاد رضایت شغلی که افراد در باره آن‌ها عکس العمل‌های نافعال نشان می‌دهند عبارتند از:

- ۱) رضایت از کار: قلمرو وظایف که کارکنان انجام می‌دهند، به چه میزان چالش‌برانگیز است و چه فرصت‌هایی برای یادگیری و پذیرش مسئولیت‌ها فراهم می‌سازد.
- ۲) رضایت از مافوق: توانایی‌های فنی و مدیریتی بالاتر و ملاحظاتی که آنها را نبرای علاقه‌مندی‌ها در ستاناز خود نشان می‌دهند.
- ۳) رضایت از همکاران: میزان دوستی، صلاحیت‌های حمایتی که همکاران نشان می‌دهند.
- ۴) رضایت از حقوق و مزایا: میزان حقوق دریافتی، برابری در آیدر مورد حقوق و و شپرداخت.
- ۵) رضایت از ترفیع: دسترس به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در سازمان (محمد زاده، ۱۳۷۵).

قصد ترک شغل

باینکه هزاران مطالعه در مورد موضوع ترک شغل انجام گرفته، اما هنوز بررسی‌های دقیق در این باره، اندک است. ملاک - های ترک شغل بعد از تفاوت چندی، رادری می‌گیرند. مشخص ترین بعد ترک شغل در این باره، به طور معمول به گونه‌ای است که ای (اختیاری اجباری) مورد بررسی قرار گرفته است. از نظر سازمان بین ترک اجباری و ترک اختیاری کارمند تمایز اساسی وجود دارد. ترک اجباری اصولاً به مواردی اطلاق می‌گردد که کنترل آن در اختیار سازمان نمی‌باشد. مانند بازنشستگی، انتقال، ازدواج، ادامه تحصیل و.....



. ترک اختیاری به مواردی گفته می‌شود که کنترل آن می‌تواند در اختیار سازمان باشد و علت آن از شرایط موجود در سازمان ناشی می‌گردد. از طرف دیگر می‌توان ترک را به ارادی و غیر ارادی تقسیم کرد. ترک ارادی را خروج نیروهای ضعیف، بی انگیزه، تنبل و کم کار را می‌گویند که با خروج آن‌ها می‌توان نیروهای خلاق و تفکرات جدید را وارد سازمان کرد و ترک غیر ارادی را خروج نیروهای کلیدی، با کیفیت و دانش سازمان می‌گویند (اصیلی و قدیریان، ۱۳۹۰).

یافته‌های علمینشانمی دهند که تمایل به ترک شغل از آرزوهای کارکنان سازمانها حساب شده
شود؛ یعنی، کارکنان به یکبار هم سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک شغل را به صورت تدریجی در خود
دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسبات و فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند (Tett & Meyer, 1993).

پیشینه تحقیق

پژوهشی توسط حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت مشتری: نقش میانجی‌گری رضایت شغلی" در بانک پارسیان شهر تهران انجام شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی کارکنان شعب بانک پارسیان شهر تهران می‌باشند، که تعداد ۲۳۴ نفر از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی استاندارد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های همبستگی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و نرم‌افزار SPSS و LISREL استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

پژوهشی توسط حبیب پور دهکردی (۱۳۸۹) با عنوان "بررسی فرهنگ یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی" در میان کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال بختیاری انجام شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی شرکت گاز به تعداد ۱۵۵ نفر بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۹۹ نفر از آن‌ها به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار AMOS و SPSS استفاده گردید. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و مستقیمی وجود دارد.

ایسلام و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی اثر فرهنگ یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی بر نگرش شغلی کارکنان پرداخته است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه کارکنان مالزیایی و چینی که در بیمه و بانک‌های سمت غرب مالزی مشغول به کار بوده‌اند، می‌باشند. تعداد ۴۳۲ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه می‌باشد و برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری، تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر و نرم افزارهای AMOS و SPSS استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد فرهنگ یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی بر تعهد عاطفی، رضایت شغلی اثر معنی دار و مثبتی دارد اما با قصد ترک شغل کارکنان تاثیر منفی و معنادار دارد.

ایسلام و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "فرهنگ یادگیری سازمانی و کیفیت مبادله رهبر-عضو" به بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ یادگیری سازمانی با کیفیت مبادله رهبر-عضو، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت پرداخته است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه کارکنان بانک‌های مالزی می‌باشند که تعداد ۴۱۵ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه می‌باشد و برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد فرهنگ

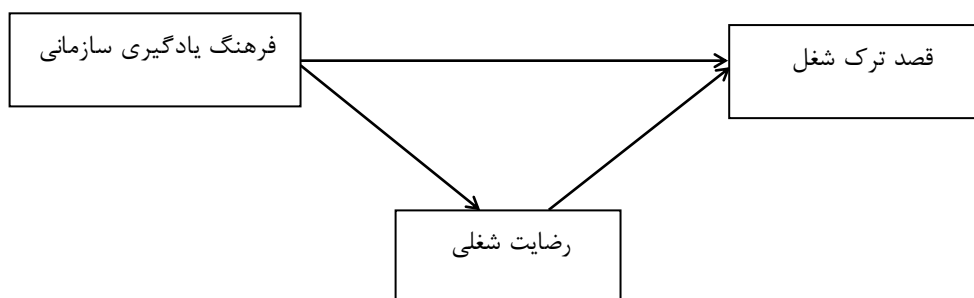


یادگیری سازمانی با تعهدسازمانی رابطه‌ی معنی‌دار و مثبتی دارد و با قصد ترک شغل رابطه‌ی منفی دارد. همچنین تعهد سازمانی نقش میانجیگری را بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد ترک شغل ایفا می‌کند.

هسیو (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی تاثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت کارکنان بخش تحقیق توسعه صنعت تکنولوژی پیشرفته تایوان پرداخت. جامعه آماری این پژوهش ۷۷۵ نفر از حرفه‌ای‌های R&D بودند که تعداد ۴۱۸ نفر از آنها از طریق نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده در این پژوهش پرسشنامه بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل همبستگی و مدل معادلات ساختاری SEM انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد، با در نظر گرفتن تعهد سازمانی و رضایت شغلی به عنوان متغیر واسطه، فرهنگ یادگیری سازمانی تاثیر غیرمستقیم و منفی بر قصد ترک خدمت کارکنان می‌گذارد.

مدل مفهومی تحقیق

چنانکه اشاره شد، هدف اصلی این پژوهش ارزیابی مدل و متغیرهای فرهنگ یادگیری سازمانی آثار آن بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد می‌باشد. در قالب هدف کلی اشاره شده، و بر مبنای مرور ادبیات نظری مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) ترسیم گردید. این مدل برگرفته از مدل ایسلام و همکاران (۲۰۱۴) می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی برگرفته از مدل ایسلام و همکاران (۲۰۱۴)

فرضیه‌های تحقیق

بر مبنای مدل مفهومی فوق، فرضیه‌های تحقیق به شکل زیر مطرح شد:

- ۱) فرهنگ یادگیری سازمانی کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی آنان دارد.
- ۲) فرهنگ یادگیری سازمانی کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد تاثیر منفی بر قصد ترک شغل آنان دارد.
- ۳) رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد تاثیر منفی بر قصد ترک شغل آنان دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش، پیمایشی-تحلیلی و مبتنی بر تحلیل ماتریس کواریانس با استفاده از الگوی مدل‌یابی معادلات ساختاری SEM است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداری (رسمی و پیمانی) شهرداری منطقه سه مشهد که شامل یک سازمان منطقه و چهار سازمان ناحیه می‌باشد. تعداد کل کارکنان ۲۲۰ نفر می‌باشد، که ۱۵۰ نفر از آنها کارکنان رسمی و ۷۰ نفر کارکنان پیمانی می‌باشند. با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۱۴۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی



طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه بود که از دو بخش مشخصه‌های فردی و سئولات تخصصی شامل سه متغیر فرهنگ یادگیری سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل تشکیل شده‌است. برای سنجش متغیرها از سنجش‌های استاندارد مطالعات پیشین استفاده شد به این ترتیب برای اندازه‌گیری متغیر فرهنگ یادگیری سازمانی از هفت گویه‌ی پرسشنامه واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶)، برای سنجش متغیر رضایت شغلی از پنج گویه‌ی پرسشنامه‌ی مطالعات ونگ و لی (ترجمه صحتی، ۱۳۹۲) و برای سنجش متغیر قصد ترک شغل از مقیاس سه‌گویه‌ی قصد ترک شغل پرسشنامه‌ی کامن، فیچمن، جنکینز و کلس (ترجمه ارشدی، ۱۳۸۶) استفاده شده است. همچنین روایی سازه‌های پرسش‌نامه‌ها با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS مورد ارزیابی قرار گرفت و معناداری بارهای عاملی گویه‌های مربوط به سازه‌های مورد نظر، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۱ آورده شده است. انسجام درونی ابزارهای مورد استفاده نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد که در جدول ۲ گزارش شده‌است. همانطور که مشاهده می‌گردد تمامی مقادیر بالای ۰/۷ می‌باشد که می‌توان نتیجه گرفت ابزار از پایایی لازم برخوردار است. لازم به ذکر است که تمامی سنجش‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ تایی و در محدوده‌ای از "۱=کاملاً مخالف" تا "۵=کاملاً موافق" مورد سنجش قرار گرفتند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های مختلف تحلیل آماری، نظیر تحلیل همبستگی پیرسون برای محاسبه‌ی ضرایب همبستگی مرتبه‌ی صفر، مدل‌یابی معادلات ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادلات ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده مورد استفاده قرار گرفته‌است. تحلیل‌های مورد نظر با استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS v.18) و بسته‌ی آماری برای علوم اجتماعی^۱ (SPSS v.19) صورت گرفت.

یافته‌های تحقیق

پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه شده، لازم است معناداری وزن رگرسیونی [بار عاملی] سازه‌های مختلف پرسش‌نامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه بررسی شده تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آن‌ها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی CFA و نرم‌افزار AMOS انجام شد. با توجه به اینکه در مدل CFA برازش یافته، وزن رگرسیونی تمامی متغیرها، در پیش‌بینی گویه‌های پرسش‌نامه، در سطح اطمینان ۰/۹۹، دارای تفاوت معنادار با صفر بود هیچ یک از گویه‌ها از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ باشد. لذا در نهایت، ۱۵ گویه پرسش‌نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های معنادار به همراه شاخص‌های برازش مدل CFA در جدول ۱، ارائه شده‌است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و معناداری بارهای عاملی هر متغیر مشاهده شده به متغیر مکنون مربوطه مورد تأیید قرار گرفت.

عاملی تأییدی (CFA) برای

نتیجه	سطح معناداری	وزن رگرسیونی	گویه	متغیر
معنادار	/۰۰۰	۰/۶۸۷	Q1	فرهنگ

جدول ۱. نتایج تحلیل گویه‌های پرسش‌نامه

¹ Analysis of Moment Structures-AMOS

² Statistical Package for Social Sciences-SPSS



پیش‌شرط‌های به
متغیرهای مکنون در
معادلات ساختاری
متغیرهای پژوهش
تحلیل همبستگی
جدول ۲، میزان
سایر متغیرها، آلفای
آماره‌های توصیفی آن‌ها
معیار، ارائه شده‌است.
معیار، پایایی و همبستگی

یادگیری			
Q2	۰/۷۸۶	./۰۰۰	معنادار
Q3	۰/۷۹۵	./۰۰۰	معنادار
Q4	۰/۷۹۷	./۰۰۰	معنادار
Q5	۰/۶۷۷	./۰۰۰	معنادار
Q6	۰/۷۴۰	./۰۰۰	معنادار
Q7	۰/۷۶۰	./۰۰۰	معنادار
Q8	۰/۸۱۵	./۰۰۰	معنادار
Q9	۰/۸۵۰	./۰۰۰	معنادار
Q10	۰/۸۴۸	./۰۰۰	معنادار
Q11	۰/۷۰۳	./۰۰۰	معنادار
Q12	۰/۷۶۰	./۰۰۰	معنادار
Q13	۰/۹۳۸	./۰۰۰	معنادار
Q14	۰/۶۶۱	./۰۰۰	معنادار
Q15	۰/۵۴۱	./۰۰۰	معنادار

$\chi^2 = 187.521; df = 87; \chi^2/df = 2.15, CFI = 0.907; TLI = 0.981; IFI = 0.908; RMR = 0.064; GFA = 0.932, RMSEA = .045$

از آنجا که یکی از
کارگیری رویکرد
الگوی مدل‌یابی
وجود همبستگی میان
است، بدین منظور
پیرسون انجام شد. در
همبستگی هر متغیر با
کروناخ هر متغیر و نیز
شامل میانگین و انحراف
جدول ۱. میانگین، انحراف
متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	فرهنگ یادگیری	رضایت شغلی	قصد ترک شغل
فرهنگ یادگیری	۳/۴۷	۰/۷۷	(۰/۸۹۷)		
رضایت شغلی	۳/۶۴	۰/۸۲	۰/۷۵۴**	(۰/۸۹۴)	
قصد ترک شغل	۲/۲۷	۰/۹۱	-۰/۶۲۵**	-۰/۵۶۱**	(۰/۷۵۵)

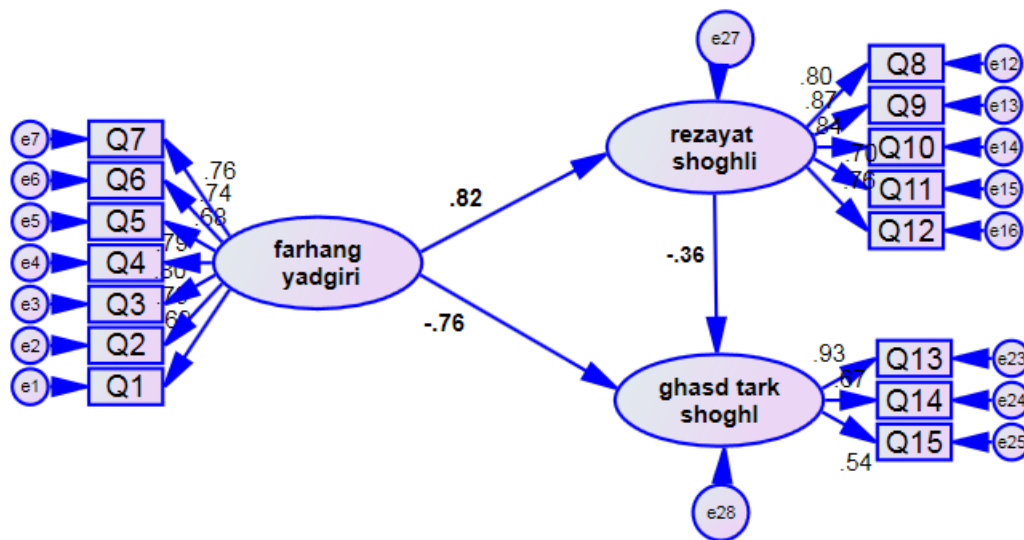
توضیح: *همبستگی [یک‌دنباله] در سطح معناداری $p < 0/05$; **همبستگی در سطح معناداری $p < 0/01$ ، مقادیر درون پرانتز نشانگر ضریب آلفای کروناخ می‌باشند.

ضرایب این جدول نشان از آن دارد که بزرگترین ضریب همبستگی، مربوط به رابطه‌ی بین متغیرهای رضایت شغلی و فرهنگ یادگیری و به میزان ۰/۷۵۴ است. کوچکترین ضریب نیز مربوط به رابطه‌ی بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل به میزان ۰/۵۶۱ است

که البته معنادار است. میانگین پاسخ‌ها برای دو متغیر فرهنگ یادگیری و رضایت شغلی بالاتر از حد متوسط (یعنی عدد ۳) و برای قصد ترک شغل کمتر از این مقدار است. بزرگترین مقدار نیز به متغیر رضایت شغلی تعلق دارد.

الگوی معادله‌ی ساختاری

شکل ۲، نشان‌دهنده‌ی مدل معادلات ساختاری برازش‌یافته است و شدت روابط بین متغیرها را روشن می‌سازد. در یک الگوی معادله‌ی ساختاری مطلوب، لازم است کای اسکور غیر معنادار، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی کمتر از ۳، شاخص‌های برازش هنجار شده و نیکویی برازش^۳ بزرگتر از ۰/۸۰، شاخص برازش تطبیقی^۴ بزرگتر از ۰/۹، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده^۵ کوچکتر از ۰/۰۹ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد کوچکتر از ۰/۰۸ باشد (قاسمی، ۱۳۸۹). برای الگوی معادله‌ی ساختاری برازش‌یافته، کای اسکور برابر با ۱۰۳/۸۵، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی برابر با ۱/۷۳۱، شاخص‌های برازش هنجار شده، تطبیقی و نیکویی برازش به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۴ و ۰/۹۰۱، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده ۰/۰۶۴ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۰۸۳ به دست آمده است. کلیدی شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.



شکل ۲. الگوی معادله‌ی ساختاری [مدل ساختاری و مدل‌های اندازه‌گیری]

در مدل برازش یافته تمامی اثرات مستقیم بین متغیرها یعنی اثر فرهنگ یادگیری بر رضایت شغلی، فرهنگ یادگیری بر قصد ترک شغل و رضایت شغلی بر قصد ترک شغل همگی از لحاظ آماری معنادار بوده ($p < .05$, $t > 1.96$) و فرضیه‌های یک تا سه تأیید می‌شوند. همچنین در این مدل قوی‌ترین ضریب اثر، مربوط به ضریب اثر فرهنگ یادگیری بر رضایت شغلی و به میزان $\beta = 0.82$ است و ضعیف‌ترین ضریب نیز به ضریب اثر رضایت شغلی بر قصد ترک شغل مربوط می‌شود ($\beta = -0.36$). همچنین، ضرایب مدل حاکی

³. Normed Fit Index-NFI, Goodness-of-Fit Index-GFI

^۴.Comparative Fit Index-CFI

^۵. Root Mean Squared Residual-RMR



از آن است که حدود ۶۸ درصد از واریانس رضایت شغلی تحت تأثیر فرهنگ یادگیری و حدود ۵۸ درصد واریانس قصد ترک شغل نیز به وسیله‌ی مجموع متغیرهای مستقل و میانجی قابل پیش‌بینی است. نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۳ پژوهش، به‌طور خلاصه در جدول ۳، نشان داده شده است.

جدول ۳. خلاصه‌ی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه‌ی آزمون	سطح معناداری	عدد معناداری	ضریب استاندارد	نتایج
				روابط
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۳۶۲	۰/۸۲۲	فرهنگ یادگیری ← رضایت شغلی
تأیید	۰/۰۰۰	-۳/۹۵۵	-۰/۷۵۷	فرهنگ یادگیری ← قصد ترک شغل
تأیید	۰/۰۰۰	-۲/۱۸۴	-۰/۳۶۱	رضایت شغلی ← قصد ترک شغل

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش به بررسی نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌ها و مقایسه آن‌ها با مطالعات دیگر محققین پرداخته می‌شود.

۱) فرضیه اول: فرهنگ یادگیری سازمانی کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی آنان دارد.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه اول نشان داد که فرهنگ یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد دارد. به عبارت دیگر هر چقدر میزان فرهنگ یادگیری سازمانی در شهرداری بیشتر شود میزان رضایت شغلی کارکنان نیز بیشتر می‌شود. هنگامی که کارکنان توسط فرهنگ یادگیری سازمانی مورد حمایت قرار می‌گیرند نه تنها آنان دانش و مهارت جدید کسب می‌کنند بلکه از شغل خود نیز احساس رضایت می‌کنند. احساس رضایت آن‌ها از شغلشان منجر به ارائه‌ی خدمات با کیفیت می‌شود. بنابراین این فرضیه مورد تأیید می‌باشد. و نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات چانگ و لی (۲۰۰۷)، آگان و همکاران (۲۰۰۴)، لیم (۲۰۰۳)، وانگ (۲۰۰۵) و ایسلام و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد.

۲) فرضیه دوم: فرهنگ یادگیری سازمانی کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد تأثیر منفی بر قصد ترک شغل آنان دارد.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه دوم نشان داد که فرهنگ یادگیری سازمانی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر منفی دارد. به عبارت دیگر هر چقدر فرهنگ یادگیری سازمانی در شهرداری منطقه سه تقویت شود قصد ترک شغل کارکنان نیز کاهش می‌یابد. تقویت فرهنگ یادگیری در سازمان منجر به، تمایل به ماندن در کارکنان می‌شود و در واقع تقویت فرهنگ یادگیری سازمانی موجب می‌شود تا کارکنان خود را جزئی از سازمان بدانند. بنابراین این فرضیه مورد تأیید می‌باشد. نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات آگان و همکاران (۲۰۰۴)، هسیو (۲۰۰۹)، جو و پارک (۲۰۱۰) و ایسلام و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد.

۳) فرضیه سوم: رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد تأثیر منفی بر قصد ترک شغل آنان دارد.



نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه سوم نشان داد که رضایت شغلی کارکنان بر قصد ترک شغل آنان تأثیر منفی دارد. به عبارت دیگر هر چه رضایت شغلی کارکنان تقویت شود قصد ترک شغل آنان نیز کاهش می‌یابد. مسئله ترک خدمت کارکنان نیروهای متخصص و برخی از مدیران یکی از معضلات سازمانی در سازمان‌های امروزی است که ضربه‌ای بر روند حرکت سازمان بوده و برای مدیران سازمان‌ها که در پی حفظ، نگهداری و بهره‌وری نیروی انسانی خود هستند به صورت یک مشکل مطرح و توجه خاصی را می‌طلبد. در صورتی که افراد نسبت به شغلشان رضایت نداشته باشند احتمال ترک خدمت افزایش می‌یابد آن دسته از ترک خدمت‌هایی که در اختیار شاغل باشد به رضایت شغلی و سازمانی آن مربوط است. بنابراین مدیران شهرداری با جلب رضایت کارکنان خود می‌توانند قصد ترک آنان را کاهش دهند. نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات ایسلام و همکاران (۲۰۱۴)، صالح و همکاران (۲۰۱۲)، شهبازی و همکاران (۱۳۸۷) مطابقت دارد.

پیشنهادات تحقیق

با توجه به تأیید اثر مثبت و معنادار فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی و همچنین تأیید اثر منفی و معنادار فرهنگ یادگیری سازمانی بر قصد ترک شغل کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد، اهمیت و لزوم توجه به فرهنگ یادگیری سازمانی آشکار می‌گردد. در ذیل پیشنهاداتی برای توسعه فرهنگ یادگیری سازمانی شهرداری ارائه می‌گردد.

- ایجاد فرصت‌های لازم برای یادگیری و گفت و شنود از طریق برگزاری جلسات آموزشی و ترغیب کارکنان به شرکت در این جلسات و استقبال از اظهار نظر آنها
- توجه به یادگیری به عنوان فلسفه اصلی فعالیت‌های سازمانی به جای تکیه بر آموزش
- فراهم کردن امکان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و گسترش فرهنگ تصمیم‌گیری‌گر و هیئت‌تقویت و حیثیت‌جام‌کار گروهی در کارکنان
- ایجاد آرمان مشترک در سازمان و همسو کردن اهداف کارکنان و مدیران با اهداف سازمان
- ارتباط محکم و قوی با ارگان‌های ذیربط و محیط پیرامون
- انتخاب مدیران تحول آفرین و راهبردی که از سبک‌ها مدیریت مشارکتی استفاده می‌کنند
- مشورت با افراد متخصص به منظور استفاده از تجربیات آنها در تجزیه و تحلیل مشکلات و انتقال آنها به دیگران با هدف نهادینه کردن فرهنگ یادگیری در سازمان
- ایجاد تعهد به یادگیری در سازمان

با توجه به تأیید اثر منفی و معنادار رضایت شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد، اهمیت و لزوم توجه به رضایت شغلی آشکار می‌گردد. در ذیل پیشنهاداتی برای افزایش رضایت شغلی ارائه می‌گردد.

- مدیران می‌توانند با افزایش رضایتمندی کارکنان نسبت به سرپرستان این احساس را در کارکنان به وجود آورند که سازمان نسبت به امور رفاهی آنها توجه بیشتری دارد.
- مدیران باید به روابط افراد با همکاران در محیط کار توجه نشان دهند



- در مورد نحوه و کیفیت برنامه‌های آموزشی در سازمان از نظرات خود کارکنان استفاده کنند
- حقوق و پاداش کارکنان را به طور عادلانه و بر اساس میزان عملکرد و با در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی و نیازهای کارکنان پردازند.
- فرصت‌های ارتقا و ترفیع را در سازمان برای کارکنان ایجاد نمایند و افرادی را که نیاز به موفقیت بالا دارند را شناسایی و از آن حمایت نمایند
- محیطی مساعد و مطلوب در سازمان از طریق جلب مشارکت کارکنان ایجاد نمایند.

توجه به این مسائل باعث افزایش سطح رضایتمندی شغلی و کاهش قصد ترک شغل کارکنان شده و زمینه رشد، شکوفایی، همکاری، اثر بخشی و در نهایت ارائه خدمات با کیفیت به شهروندان را در بین کارکنان ایجاد می‌نماید. بنابراین با توجه به مطالب مذکور برای ایجاد رضایت شغلی و کاهش قصد ترک شغل در کارکنان شهرداری منطقه سه مشهد نیاز است که مدیران با طرح شیوه‌های مناسب فرهنگ یادگیری سازمانی و درگیری مستقیم خود در این امور، نگرش شغلی کارکنان خود را بهبود بخشند. از این رو با توجه به نقش رسمی کارکنان در سازمان‌های شهرداری، مدیران مسئول ایجاد فرهنگ یادگیری کارکنان خود برای تثبیت بهتر اهداف و مقاصد سازمان هستند.

منابع

- ارشدی، نسرين. (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیش‌بینی‌ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز، پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- جعفرنژاد، ع؛ و حسین زاده، س ع. ع. (۱۳۸۸). توضیح رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی. *مجله مدیریت اجرایی*، سال دوم، شماره ۴۰، ۸۷-۱۰۸.
- حاجی پور، ب؛ نظریور کاشانی، ح. (۱۳۸۹). اولویت بندی انواع فرهنگ یادگیری سازمانی (طبق مدل کوئین) بر مبنای میزان اثرگذاری آن‌ها بر یادگیری سازمانی، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱، ۱۸۱-۲۰۸.
- حبیب پوردهکردی، مریم. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مطالعه موردی شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری، نخستین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی، تهران، موسسه آفاق صنعت.
- حقیقی کفاش، م. دهدهشتی شاهرخ، ز. غریبی، ح. (۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت مشتری: نقش میانجی گری رضایت شغلی، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال سیزدهم، شماره ۸، ۴۱-۵۴.
- رایبیز، استیفن پی. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی، امیدواران و دیگران، تهران، کتاب مهربان نشر، چاپ اول، ص ۳۷۴.
- شهبازی، محمد؛ علی اکبری، آرش؛ اسعدی، علی و جواهری کامل، علی. (۱۳۸۷). تاثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۹، ۲۵-۴۷.
- سوزانه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد.



عباسی، عنایت کابلی، نرجس و فرهادیان، همایون (۱۳۹۲). بررسی فرهنگ یادگیری سازمانی در سازمان حفاظت محیط زیست: کاربرد مدل سازمان یادگیرنده، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۴ شماره ۲، ۳۱۷-۳۲۸.

محمدزاده، ع. مهرورژان، آ. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی نگرش اقتصادی، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

- Bates, R., & Khasawneh, S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International Journal of Training and Development*, Vol.9, No.2, 96-109.
- Chang, S.C. & Lee, M.S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction, *The Learning Organization, Human Resource Development Quarterly*, Vol.14, No.2, 155-185.
- Egan, T.M; Yang, B. & Bartlett, K. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction On motivation to transfer learning and turnover intention, *Human Resource Development Quarterly*, Vol.15 No.3, 279-301.
- Faisal, H; Aktaruzzaman, M., & Clement, C. K. (2011). Job satisfaction among teachers of technical training centers (T.T.Cs.) in bangladesh. *Academic Research International*, Vol.1, NO.2, 375-382.
- Hsiu-Yen, H. (2009). Organizational Learning Culture's Influence on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention among R&D Professionals in Taiwan during an Economic Downtum. Ph.D. thesis. St. Paul, MN: University of Minnesota
- Hung, R. Y. Y., Yang, B. Lien, B. Y-H., Mclean, G.N., Kuo, Y-M. (2010). Dynamic capability: Impact of process alignment and organizational learning culture on performance. *Journal of World Business*. Vol.2, No.4, 276-290.
- Islam, T., Khan, S., Ahmad, U. & Ahmed, I. (2013). Organizational learning culture and leader-member exchange quality; the way to enhance organizational commitment and reduce turnover intentions. *Learning Organization journal*, Vol.20, No.4, 322-337.
- Islam, T., Khan, S., Ahmad, U., Ali, G. & Sadiq, M (2014). Organizational learning culture and customer satisfaction. *The Learning Organization*, Vol.21, No. 6, 392-404.
- Joo, B. and Park, S. (2010), "Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention ," the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31 No. 6, pp. 482-500.
- Lim, T.J. (2003), Relationships among organizational commitment, learning organization culture, and job satisfaction in one Korean private organization, Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota.
- Park, J. & Kim, T. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?, *Leadership in Health Services*, Vol, 14. No.22 , pp. 20-38.
- Salleh, R., & Nair, M.S., & Harun, H. (2012). Job satisfaction organizational commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, pp 323 - 316
- Senge, P.M. (1990), *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday, New York, NY.
- Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993), "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings", *Personnel Psychology*, Vol. 46 No. pp. 259-293.
- Wang, X. (2005). Relationships among organizational learning culture, job satisfaction, and Organizational commitment in Chinese state-owned and privately owned enterprises. Unpublished Doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis/St. Paul, MN.
- Watkins, K.E. & Marsick, V.J. (1996). Dimensions of the Learning Organization, *Partners for the Learning Organization*, Warwick, RI.



دومین کنفرانس بین‌المللی
حسابداری، مدیریت و
نوآوری در کسب و کار
(با مشارکت دانشگاه لوتران کالیفرنیا)
رشت - ۱۳ شهریور ۱۳۹۵

