

بررسی تاثیر جو سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: صندوق بازنشستگی کشوری)

علی موسوی

چکیده

هدف از انجام پژوهش بررسی تاثیر جو سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: صندوق بازنشستگی کشوری) می‌باشد. پژوهش حاضر بر مبنای هدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان صندوق بازنشستگی کشور شعبه میدان فاطمی مشتمل بر ۵۵۰ نفر تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری برای این تحقیق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. حجم نمونه آماری برای این پژوهش با استفاده از جدول مورگان برابر ۲۲۵ نفر به دست آمد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که برای تایید روایی و پایایی آن‌ها با استفاده از روایی محتوا و آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که جو سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین ابعاد جو سازمانی بر یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: جو سازمانی، یادگیری سازمانی، خلاقیت سازمانی

۱- مقدمه

تفاوت سازمان‌ها منحصرأ به وضعیت فیزیکی ساختمان، کمیت و کیفیت منابع انسانی و مادی موجود در آنها محدود نمی‌شود. هر سازمان دارای فرهنگ، آداب و رسوم، ارزش‌ها و هنجارها و روش‌های عمل مخصوص و نسبتاً پایداری است که شیوه رفتار آنها را بر اساس ویژگی‌ها می‌توان پیش‌بینی کرد. این فرهنگ یا خصوصیت که به ما اجازه می‌دهد یک سازمان را از سازمان دیگر متفاوت بدانیم ناشی از عواملی نظیر هوش فرهنگی کارکنان و جو سازمانی موجود می‌باشد (امین‌پور، ۱۳۹۱). جو سازمانی عاملی است که از بدو ورود افراد به سازمان می‌تواند بر آنها تاثیر گذار باشد. کارکنان در بدو ورود به سازمان انتظار دارند با جو سازمانی مطلوب و حکایت آمیزی مواجه شوند تا در لوای آن، نیازهای خود را تامین کرده و به رضایت مطلوبی از شغل و محیط کاری خود برسند. هر چه جو سازمانی مثبت‌تر باشد، برقراری انسانی آسان‌تر خواهد بود و افراد رضایت بیشتری نسبت به سازمان پیدا خواهند کرد. بالعکس جوهای بسته، ترس‌آور و یا منفی سبب بی‌اعتمادی، ترس و نفرت افراد از هم می‌شوند که عامل مهمی در افزایش استرس‌های شغلی و نارضایتی کارکنان می‌باشد. جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی و رضایت کارکنان می‌شود. از طرفی جو سازمانی ناسالم نوعی فشار ناشی از شغل به افراد وارد می‌کند.

برای سازمانی که در محیط متغیر و بدون قطعیت به رقالت می‌پردازد، نوآوری و خلاقیت برای رشد، موفقیت و بقای سازمان عامل حیاتی به شمار می‌رود. به این ترتیب بحث خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های نوین امری لازمی است برای حفظ پویایی و توان سازمان در برخورد با تهدیدها و مخاطرات محیطی و عنصری ضروری برای موفقیت، انطباق پذیری و سازگاری سازمان با شرایط محیطی. بنابراین سازمان‌های موفق توجه خود را به مقوله خلاقیت معطوف نموده اند (کار و جانسون، ۱۹۹۵) از آنجا که خلاقیت در این عصر یک عامل رو به رشد در محافل علمی محسوب می‌شود و سازمان‌ها نیز به نیروهای خلاق و نوآور نیاز بیشتری دارند (اسدزاده، ۱۳۹۳).

موضوع یادگیری سازمانی اخیراً در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت استراتژیک توجهات زیادی را به خود جلب کرده است (تولایی، ۱۳۹۳). مارکورات (۱۹۹۶) معتقد است ۸ عامل مهم دنیای کسب و کار را تغییر داده و یادگیری سازمانی گسترده را در قرن ۲۱ اجتناب ناپذیر و ضروری نموده است. این ۸ عامل عبارتند از: جهانی شدن و اقتصاد جهانی، فناوری، تحول شدید دنیای کار، نفوذ فزاینده مشتری، مطرح شدن دانش و یادگیری به عنوان دارایی عمده سازمانی، نقش‌ها و انتظارات در حال تغییر کارکنان، تنوع و تحرک نیروی کار، تغییر و آشوب‌های به سرعت در حال گسترش. یادگیری سازمانی ابزاری است برای تغییر سازمان‌ها با این هدف که موقعیت کنونی سازمان را ارتقا بخشد، برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کرده و به سازمان کمک می‌کند تا با تغییرات موجود، خود را منطبق سازد. بنابراین، رهبران سازمانی خودشان را در جهانی در حال تغییر می‌بینند و معتقدند در این جهان، یادگیری سازمانی استراتژی مثبت و موثری در برابر تغییر است (فورس، ۲۰۱۰).

هابر (۱۹۹۱) نیز یادگیری سازمانی را به عنوان پردازش اطلاعات با هدف ذخیره دانش در حافظه سازمانی تعریف می‌کند و معتقد است یادگیری سازمانی دارای چهار سازه است: کسب، توزیع، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی. پس از هابر افرادی نظیر کیم (۱۹۹۳)، دیمائوسکی (۱۹۹۴)، کراسون (۱۹۹۵)، سانتچز (۲۰۰۵)، دیدگاه

پردازش - اطلاعات وی را گسترش داده و ابعاد رفتاری و شناختی نیز به آن اضافه کردند و معتقدند یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر عمیقی دارد (نقل شده توسط زاگروسک، ۲۰۰۹). کاستیگیون (۲۰۰۶) نیز تأکید می‌کند فرایند یادگیری سازمانی مبتنی بر محیط کار است، محیطی که اعضای سازمان را در همه سطوح به تسهیم عقاید و بینش‌های خود تشویق می‌کند. بنابراین، یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (ژانگ و دیگران، ۲۰۰۹).

هدف نویسنده از نگارش این پژوهش این است که آیا جو سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی خلاقیت سازمانی در کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری تأثیر دارد؟

۲- مبانی نظری

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد، جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان صندوق بازنشستگی کشور شعبه میدان فاطمی مشتمل بر ۵۵۰ نفر تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری برای این تحقیق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. حجم نمونه آماری برای این پژوهش با استفاده از جدول مورگان برابر ۲۲۵ نفر به دست آمد.

۳- یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول ۴-۵، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	انحراف معیار	مقدار میانگین	حداکثر	حداقل	واریانس
جو سازمانی	۰/۷۳۸	۳/۲۶	۵	۱/۲	۰/۵۴۵
یادگیری سازمانی	۰/۵۹۱	۳/۱۲	۴/۵	۱/۵	۰/۳۵۰
خلاقیت سازمانی	۰/۶۷۱	۳/۵۴	۵	۱	۰/۴۵۰

همان گونه که در جدول ۴-۵ قابل ملاحظه است، برای متغیر جو سازمانی مینیمم نظرات مقدار ۱/۲ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۲۶ و ۰/۷۳۸ است. برای متغیر یادگیری سازمانی مینیمم نظرات مقدار ۱/۵ و ماکزیمم نظرات مقدار ۴/۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۱۲ و ۰/۵۹۱ می‌باشد. برای متغیر خلاقیت سازمانی مینیمم نظرات مقدار ۱ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۵۴ و ۰/۶۷۱ می‌باشد.

بررسی توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف

به منظور استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال یا غیر نرمال برخوردار است؟ چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده، برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیرنرمال بودن باید از آزمون‌های غیرپارامتریک استفاده کرد که در این مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون مزبور در مورد هریک از متغیرها می‌پردازیم و براساس نتایج حاصل، آزمون مناسب برای بررسی صحت و سقم فرضیات تحقیق انتخاب می‌کنیم.

جدول ۲: نتایج نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	تعداد نمونه	سطح معناداری
جو سازمانی	۲۲۵	۰/۰۰۳
یادگیری سازمانی	۲۲۵	۰/۰۰۱
خلاقیت سازمانی	۲۲۵	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق مقدار سطح معنی‌داری برای تمامی متغیرها کمتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است بنابراین توزیع فراوانی گویه‌های متغیرها مورد نظر دارای توزیع نرمال نیستند.

یافته‌های استنباطی

قبل از بررسی و آزمون فرضیه‌های لازم است برازش مدل بررسی شود برازش مدل در سه بخش انجام می‌شود: ۱- برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ۲- برازش مدل‌های ساختاری و برازش مدل کلی

برازش مدل اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری، مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در بر گیرنده یک متغیر به همراه سوالات مربوط به آن است. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود.

پایایی و روایی همگرا

پایایی شاخص، توسط سه معیار مورد سنجش قرار می‌گیرد: (۱) ضرایب بار عاملی (۲) آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)

ضرایب بارعاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن، از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. بنابراین، مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می‌باشد؛ چنانچه پس از اجرای مدل، بار عاملی سوالاتی کمتر از ۰/۴ شد، آن سوال حذف می‌شود تا بررسی سایر معیارها تحت تاثیر آن قرار نگیرد. تمامی بارعاملی سوالات بیشتر از ۰/۴ است از این رو حذف هیچکدام لازم نیست و می‌توان نتیجه گرفت که مدل، پایایی مناسبی دارد.

آلفای کرونباخ، روایی همگرا و پایایی مرکب (ترکیبی) پایایی ترکیبی بیانگر میزان همبستگی سوالات یک بعد به یکدیگر برای برازش کافی مدل‌های اندازه‌گیری را مشخص می‌کند (فورنر و لارکر، ۱۹۹۱). هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه‌گیری شوند همبستگی بین این اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه‌ی واحدی را اندازه‌گیری می‌کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا می‌باشد. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سجد، ضروری است. برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج (AVE) و پایایی مرکب (CR) محاسبه می‌شود. باید روابط زیر برقرار باشد:

$$CR > 0.7$$

$$AVE > 0.5$$

جدول ۳: نتایج روایی همگرا، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ

متغیرهای پژوهش	میانگین واریانس (AVE) (E)	پایایی ترکیبی (C.R)	آلفای رونباخ
جو سازمانی	۰/۵۰۴	۰/۹۴۷	۰/۹۴۰
صمیمیت	۰/۷۸۴	۰/۹۱۶	۰/۸۶۲
همکاری	۰/۵۸۶	۰/۹۱۸	۰/۸۹۹
حمایت	۰/۸۶۵	۰/۸۹۸	۰/۸۸۵
دستور	۰/۵۹۹	۰/۸۸۱	۰/۸۳۰
تهدید	۰/۶۳۰	۰/۸۹۵	۰/۸۵۵
خلاقیت سازمانی	۰/۵۹۸	۰/۸۸۰	۰/۸۲۸
اعتقادات	۰/۷۷۴	۰/۹۴۵	۰/۹۲۶
ابعاد ساختاری	۰/۵۷۸	۰/۹۶۰	۰/۹۵۴
صلاحیت	۰/۸۶۳	۰/۸۵۰	۰/۷۴۵
مکانیسم حمایت	۰/۷۵۴	۰/۸۹۶	۰/۸۵۴

1 Average Variance Extracted (AVE)

2 Composite Reliability (CR)

متغیرهای پژوهش	میانگین واریانس (AV (E)	پایایی ترکیبی (C.R)	آلفای رونباخ
یادگیری سازمانی	۰/۵۴۵	۰/۹۴۲	۰/۸۶۵

با توجه به جدول فوق:

مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا تایید می‌شود. مقدار پایایی مرکب (CR) در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگتر است بنابراین پایایی مرکب تایید می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگتر است بنابراین پایایی پرسشنامه تایید می‌شود.

روایی واگرا

برای بررسی روایی واگرا، از مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها با استفاده از روش فورنل و لاکر بهره گرفته شد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. همانگونه که در جدول شماره ۴، برگرفته از روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱)، مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر، از مقدار همبستگی میان آنها، بیشتر است. از این رو، می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرای مدل در حد مناسبی است.

جدول ۴: نتایج روایی واگرا

بازاریابی داخلی سبزی	تجربه محصولات سبزی	تعامل استراتژیک	مزیت رقابتی	مسئولیت‌های زیست محیطی	وجه اجتماعی	پشتیبانی از گرایش به محیط زیست	گرایش به محیط زیست
۰/۷۱۰	۰/۸۸۶	۰/۷۶۶	۰/۹۳۰	۰/۷۷۴	۰/۷۹۴	۰/۷۷۳	۰/۸۸۰
۰/۶۷۸	۰/۶۵۷	۰/۶۵۹	۰/۱۰۴	۰/۶۷۸	۰/۵۹۵	۰/۴۲۹	۰/۶۴۰
۰/۶۵۳	۰/۶۶۷	۰/۴۵۹	۰/۱۷۴	۰/۶۷۸	۰/۵۷۲	۰/۲۱۷	۰/۵۷۳
۰/۱۹۷	۰/۱۶۸	۰/۳۳۲	۰/۹۳۰	۰/۷۷۴	۰/۷۹۴	۰/۷۷۳	۰/۸۸۰
۰/۵۹۵	۰/۶۵۷	۰/۵۰۱	۰/۱۰۴	۰/۷۷۴	۰/۷۹۴	۰/۷۷۳	۰/۸۸۰
۰/۲۱۷	۰/۶۶۷	۰/۶۵۹	۰/۱۷۴	۰/۶۷۸	۰/۵۷۲	۰/۲۱۷	۰/۵۷۳
۰/۶۴۴	۰/۵۱۰	۰/۴۲۷	۰/۰۷۶	۰/۶۸۳	۰/۵۹۵	۰/۷۷۳	۰/۸۸۰
۰/۲۱۷	۰/۶۸۱	۰/۵۷۳	۰/۲۱۷	۰/۵۷۲	۰/۶۴۰	۰/۴۲۹	۰/۸۸۰

برازش مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم داده ها در pls بعد از برازش مدل های اندازه گیری نوبت به برازش مدل ساختاری می رسد. مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه گیری به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان و همراه با روابط میان آنها بررسی می گردد

معیار R2

R2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا می گذارد. هرچه مقدار R2 مربوط به سازه های درون زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است. مطابق با جدول زیر، مقدار R2 با توجه به سه مقدار ملاک، می توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۵: مقادیر ضریب تعیین

مقادیر R2	متغیرهای پژوهش
۰/۴۲۶	جو سازمانی
۰/۷۲۵	خلاقیت سازمانی
۰/۳۱۲	یادگیری سازمانی

شاخص افزونگی (CV red) یا آزمون ارتباط پیش بین یا Q²:

دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص Q2 است. این معیار که توسط استون گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش بینی مدل در سازه های درون زا را مشخص می کند. به اعتقاد آن ها مدل هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی متغیرهای درون زای مدل را داشته باشند. به این معنی است که اگر در یک مدل، روابط بین سازه ها به درستی تعریف شده باشند، سازه ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه ها به درستی تأیید شوند. هنسeler و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند. مقادیر مربوط به شاخص Q2 متغیرها در جدول ۴-۱۰ نمایش داده شده است. با عنایت به مقدار منعکس شده دارای قدرت پیش بینی قوی می باشند و می توان عنوان نمود که نتایج نشان دهنده برازش قوی مدل ساختاری پژوهش است.

جدول ۶: مقادیر Q2

مقادیر Q2	متغیرهای پژوهش
۰/۵۰۳	جو سازمانی
۰/۵۳۸	خلاقیت سازمانی
۰/۴۲۲	یادگیری سازمانی

برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دوی بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می‌کند تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

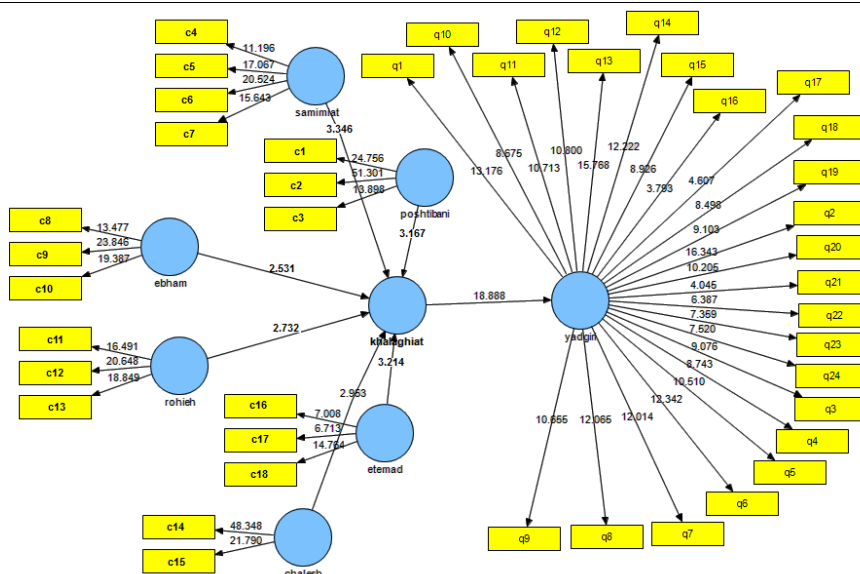
$$GoF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0/443 \times 0/584} = 0/508$$

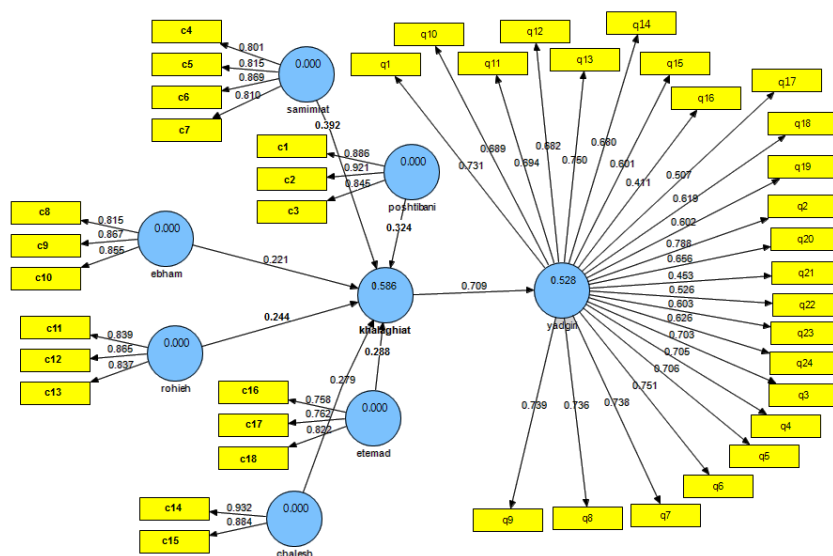
Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر سازه‌های درون زای مدل است. وتلز و همکاران، سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی نموده‌اند. با توجه به مقدار محاسبه شده برابر با ۰/۵۰۸ است و نشان دهنده برازش قوی مدل کلی پژوهش است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، نوبت به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌رسد. مدل اجرا شده در محیط نرم افزار pls برای آزمون فرضیه‌های فرعی اول پژوهش به شرح شکل‌های زیر ارائه شده است.



شکل ۱: مدل ساختاری بررسی فرضیه های پژوهش در حالت معناداری



شکل ۲: مدل ساختاری فرضیه پژوهش در حالت ضریب استاندارد

فرضیه اصلی: جو سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

• به منظور بررسی و آزمون فرضیه اصلی پژوهش که دارای متغیر میانجی می باشد از آزمون سوبل استفاده شد.

در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از

۱/۹۶ می توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

A: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

B: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

SA: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

Sb خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

نتایج حاصل از آزمون فرضیه به شرح زیر است.

$$\begin{aligned} z - \text{value} &= \frac{0.653 * 0.559}{\sqrt{0.559^2 * 0.035^2 + \sqrt{(0.653^2 * 0.069^2) + \sqrt{(0.035^2 * 0.069^2)}}}} \\ &= 7.43 \end{aligned}$$

با عنایت به میزان $z - \text{value}$ بدست آمده که بالاتر از ۱/۹۶ می باشد از این رو فرضیه جو سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد، تایید می‌شود.

تعیین شدت تاثیر متغیر میانجی

برای تعیین شدت تاثیر متغیر میانجی، از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک تر باشد، نشان از قوی تر بودن تاثیر متغیر میانجی دارد. در واقع، این مقدار، نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

که در آن a مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر بین میانجی و وابسته و c مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته است.

$$VAF = \frac{0.653 \times 0.559}{(0.653 \times 0.559) + 0.354} = 0.507$$

مقدار تاثیر متغیر میانجی با استفاده از VAF، ۰/۵۰۷ به دست آمد و با توجه به مقدار تاثیر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته که برابر با ۰/۳۵۴ بود می‌توان عنوان نمود که مقدار تاثیر غیرمستقیم بیشتر از تاثیر مستقیم است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، میرنادری (۱۳۸۳)، اوان و همکاران (۲۰۱۲)، ابداس عباسی و همکاران (۲۰۱۲)، درینی و همکاران (۲۰۱۱)، گولمن و همکاران (۲۰۰۰)، لیمن (۲۰۰۳) همسو می‌باشد

بررسی فرضیه‌های فرعی

۱- ابعاد جو سازمانی بر خلاقیت سازمانی کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری تاثیر دارد.

• صمیمیت بر خلاقیت سازمانی کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۱) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر صمیمیت بر خلاقیت سازمانی برابر با $3/346$ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از $1,96$ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود صمیمیت بر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(\beta = 0/392)$ ، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می‌باشد. پس می‌توان عنوان نمود صمیمیت بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، ابداس عباسی و همکاران (۲۰۱۲)، درینی و همکاران (۲۰۱۱)، گولمن و همکاران (۲۰۰۰)، لیمن (۲۰۰۳) همسو می باشد

• پشتیبانی و همکاری بر خلاقیت سازمانی کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۱) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر پشتیبانی و همکاری بر خلاقیت سازمانی برابر با $3/167$ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از $1,96$ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود همکاری و پشتیبانی دبر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(\beta = 0/324)$ ، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می‌باشد. پس می‌توان عنوان نمود همکاری و پشتیبانی بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. با نتایج تحقیق ابداس عباسی و همکاران (۲۰۱۲)، درینی و همکاران (۲۰۱۱)، گولمن و همکاران (۲۰۰۰)، لیمن (۲۰۰۳) همسو می باشد

• ابهام بر خلاقیت سازمانی کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۱) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر ابهام بر خلاقیت سازمانی برابر با $2/531$ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از $1,96$ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود ابهام بر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(\beta = 0/221)$ ، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می‌باشد. پس می‌توان عنوان نمود ابهام بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، میرنادری (۱۳۸۳)، اوان و همکاران (۲۰۱۲)، ابداس عباسی و همکاران (۲۰۱۲) همسو می باشد

• روحیه بر خلاقیت سازمانی کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۱) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر روحیه بر خلاقیت سازمانی برابر با $2/732$ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از $1,96$ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود روحیه بر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(\beta = 0/244)$ ، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می‌باشد. پس می‌توان عنوان نمود روحیه بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، میرنادری (۱۳۸۳)، اوان و همکاران (۲۰۱۲)، ابداس عباسی و همکاران (۲۰۱۲)، درینی و همکاران (۲۰۱۱) همسو می باشد

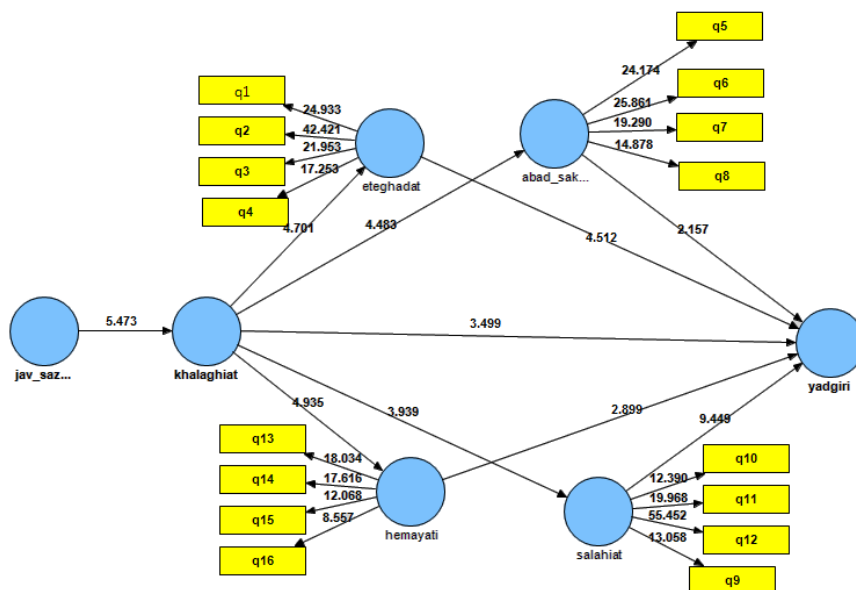
• چالش بر خلاقیت سازمانی کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۱) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر چالش بر خلاقیت سازمانی برابر با ۲/۹۵۳ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود چالش بر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر بدست آمده برابر با (۲۷۹/۰=β)، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می‌باشد. پس می‌توان عنوان نمود چالش بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، ابداس عباسی و همکاران (۲۰۱۲)، درینی و همکاران (۲۰۱۱)، گولمن و همکاران (۲۰۰۰)، لیمن (۲۰۰۳) همسو می باشد

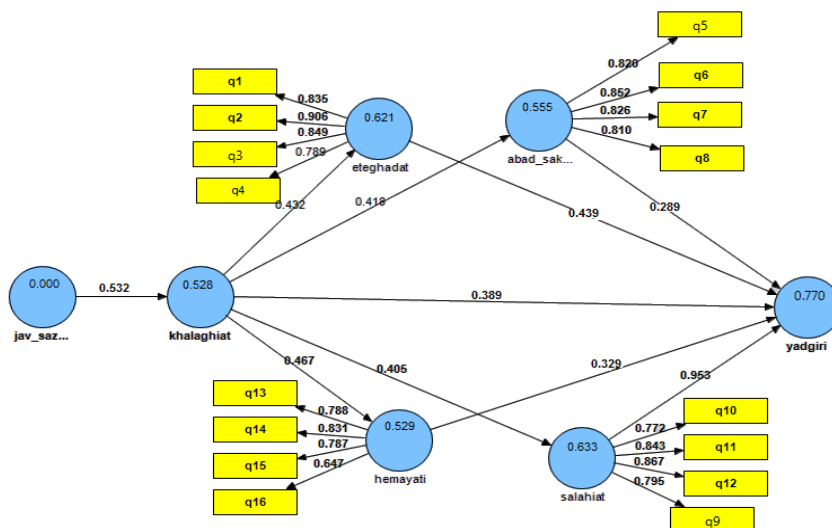
• اعتماد بر خلاقیت سازمانی کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۱) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر اعتماد بر خلاقیت سازمانی برابر با ۳/۲۱۴ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود اعتماد بر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر بدست آمده برابر با (۲۸۸/۰=β)، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می‌باشد. پس می‌توان عنوان نمود اعتماد بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، میرناردی (۱۳۸۳)، اوان و همکاران (۲۰۱۲) همسو می باشد

مدل اجرا شده در محیط نرم افزار PLS برای آزمون فرضیه های فرعی دوم پژوهش به شرح شکل‌های زیر ارائه شده است.



شکل ۳: مدل ساختاری بررسی فرضیه های پژوهش در حالت معناداری



شکل ۴: مدل ساختاری فرضیه پژوهش در حالت ضریب استاندارد

۲-خلاقیت سازمانی بر یادگیری سازمانی کارکنان صندوق بازنشتگی کشوری تاثیر دارد.

• اعتقادات بر یادگیری سازمانی کارکنان صندوق بازنشتگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۳) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر اعتقادات بر خلاقیت سازمانی برابر با ۴/۷۰۱ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود اعتقادات بر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(\beta = 0.432)$ است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می‌باشد. پس می‌توان عنوان نمود اعتقادات بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، میرنادری (۱۳۸۳)، اوان و همکاران (۲۰۱۲)، ابداس عباسی و همکاران (۲۰۱۲)، درینی و همکاران (۲۰۱۱)، گولمن و همکاران (۲۰۰۰)، لیمن (۲۰۰۳) همسو می باشد

• ابعاد ساختاری بر یادگیری سازمانی کارکنان صندوق بازنشتگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۳) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر ابعاد ساختاری بر خلاقیت سازمانی برابر با ۴/۴۸۳ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود ابعاد ساختاری بر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(\beta = 0.418)$ است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می‌باشد. پس می‌توان عنوان نمود ابعاد ساختاری بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، میرنادری (۱۳۸۳)، اوان و همکاران (۲۰۱۲)، درینی و همکاران (۲۰۱۱)، گولمن و همکاران (۲۰۰۰)، لیمن (۲۰۰۳) همسو می باشد

• صلاحیت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی کارکنان صندوق بازنشتگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۴) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر صلاحیت منابع انسانی بر خلاقیت سازمانی برابر با $9/448$ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از $1,96$ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود. صلاحیت منابع انسانی بر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(\beta=0/953)$ ، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می باشد. پس می توان عنوان نمود. صلاحیت منابع انسانی بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، درینی و همکاران (۲۰۱۱)، گولمن و همکاران (۲۰۰۰)، لیمن (۲۰۰۳) همسو می باشد

• مکانیسم حمایتی برای نوآوری کشف، جمع آوری و انتشار بر یادگیری سازمانی کارکنان صندوق بازنشتگی کشوری تاثیر دارد.

با توجه به شکل (۴) مقدار آماره T بدست آمده برای تاثیر مکانیسم حمایتی بر خلاقیت سازمانی برابر با $2/899$ است به گونه‌ای که این مقدار بزرگتر از $1,96$ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود مکانیسم حمایتی بر خلاقیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به شکل ۴، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $(\beta=0/329)$ ، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می باشد. پس می توان عنوان نمود مکانیسم حمایتی بر خلاقیت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق علوی و همکاران در سال ۱۳۹۳، میرنادری (۱۳۸۳)، اوان و همکاران (۲۰۱۲)، گولمن و همکاران (۲۰۰۰)، لیمن (۲۰۰۳) همسو می باشد

۶- نتیجه گیری و پیشنهادات

ایجاد جو مناسب برای کارکنان برا ارائه دادن پیشنهادهای گروهی و نشان دادن خلاقیت های سازمانی مدیران و رهبران سازمان ها باید با ایجاد جریانی از ایده های جدید و چالش برانگیز برای زیردستان؛ پیروان را تحریک کند که درباره راه های جدید فکر کنند. مسؤولان مافوق، روابط متقابل توأم با اعتماد، احترام، صمیمیت و سادگی و همچنین رفتارهای حمایتی خود را با کارکنان افزایش دهند.

پشتیبانی کردن کارکنان و فراهم کردن تسهیلات و سایر مسایل کارکنان و نحوه ارائه خدمات مناسب به کارکنان می تواند در خلاقیت سازمانی کارکنان تاثیر داشته باشد. ابهام بر خلاقیت سازمانی کارکنان صندوق بازنشتگی کشوری تاثیر دارد.

رفع ابهامات در بین کارکنان و ایجاد همبستگی

پیشنهاد می شود یک نظام تشویق در سازمان برای پیشنهادات خلاقانه و ارائه راه حلهای بهتر در فرایند های سازمانی وجود داشته باشد.

پیشنهاد به محققان آتی

۱- پیشنهاد می شود در جهت بررسی قابلیت تعمیم پذیری نتایج تحقیق حاضر، آن را در دیگر سازمانها بررسی نمایند تا نتایج بدست آمده در تحقیق حاضر را، با دیگر سازمانها مورد بررسی قرار دهند.

۲- پیشنهاد می شود که این تحقیق در سایر استانها انجام گیرد تا این تحقیق جامعیت بیشتری پیدا کند.

۳- بررسی این موضوع بین شرکت ها و موسسات دیگر و مقایسه آنها.

مراجع

- ✓ امین پور، فاطمه. (۱۳۸۱). بررسی تاثیر فرهنگ و جو سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت امور فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- ✓ اسدزاده، صادق، ۱۳۹۰، بررسی رابطه جو سازمانی با شیوه های کنترل دانش آموزان در مدارس متوسطه استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۸۰-۱۳۷۹، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- ✓ تولایی، روح الله؛ ۱۳۹۳، ضرورت ها و کارکردهای مدیریت دانش در سازمان های فرهنگی، مجله: بصیرت و تربیت اسلامی « بهار ۱۳۸۹، سال هفتم - شماره ۱۵
- ✓ Ash Forth, B.E. (2010). *The Experience of Powelessness in Organization. Organizational Behavior & Human Decision Processes* Review, Vol 143, pp. 207-242
- ✓ Zhang & et al. (2008). "Innovation or Liquidate - Are All Organizations Convinced - Phased Study into the Innovation ". *Management Decision*, Vol 37, No 1 ,PP.57-71.