

## توانمندسازی پرستاران: تبیین نقش یادگیری سازمانی و پویایی محیط آموزشی

میرزا حسن حسینی<sup>۱</sup>، مسلم سلیمانپور<sup>۲\*</sup>، داور محمدی<sup>۳</sup>، رضا نوروزی اجیرلو<sup>۴</sup>

### چکیده

مقدمه: محققان ادعان دارند که عوامل آموزشی و زمینه‌ای مختلفی می‌توانند بر بالندگی منابع انسانی تاثیر گذار باشند. دانشجویان پرستاری به دلیل وجود استرس در بخش، عدم حمایت دانشجویان توسط پرسنل و تندخویی و عصبانی مزاج بودن پرسنل ارتباط با پرسنل بیمارستان و پشتیبانی آنها برای دانشجویان مهم است بدین لحاظ هدف پژوهش حاضر بررسی نقش پویایی محیط آموزشی در ارتباط بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی دانشجویان پرستاری می‌باشد.

روش بررسی: روش پژوهش با توجه به هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و به صورت همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه دانشجویان پرستاری دانشگاه اصفهان به تعداد ۵۸۲ نفر در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی تعداد ۲۳۲ نفر انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش سه پرسشنامه (یادگیری سازمانی فام و اسوایرسزک و توانمندسازی روانشناختی اسپریتز و پرسشنامه سنجش محیط آموزشی) بود که روایی و پایایی ابزار با استفاده از روش روایی محتوایی و آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. داده‌های جمع آور شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و روش معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS 23 و Smart PLS 2 مورد آزمون قرار گرفت.

نتایج: یافته‌ها بیانگر آن است که یادگیری سازمانی بر پویایی محیط آموزشی و توانمندسازی پرستاران تاثیر گذار است. پویایی محیط آموزشی نیز بر توانمندسازی پرستاران تاثیر معنادار و مثبت دارد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که پویایی محیط آموزشی نقش میانجی را در رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی پرستاران ایفا می‌کند. یافته‌های تحقیق نشان داد که ۴۸٪ از اثر کل یادگیری سازمانی بر توانمندسازی پرستاران از طریق متغیر میانجی پویایی محیط آموزشی ایجاد می‌شود. همچنین مقدار شاخص نیکویی برازش = ۰/۶۹ (این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R2 و میانگین شاخص‌های افزونگی قابل محاسبه است) برازش بسیار مناسب مدل تحقیق را تایید می‌کند.

نتیجه‌گیری: یادگیری سازمانی منجر به یادگیری منابع انسانی می‌انجامد و در بر دارنده رفتار سازمانی مشخصی است که در سازمان یادگیرنده انجام می‌شود. یعنی یادگیری سازمانی به پویایی محیط آموزشی و توانمندسازی پرستاران می‌انجامد که توانمند سازی منابع انسانی یک ابزار مدیریتی است که می‌تواند در جهت هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره وری و همچنین یادگیری کل سیستم به خصوص سیستم آموزشی را ارتقاء بخشد.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، پویایی محیط آموزشی، توانمندسازی، پرستاران

۱. استاد، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
  ۲. مربی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
  ۳. مربی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، گروه حسابداری، تهران، ایران.
  ۴. مربی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- \* (نویسنده مسئول): تلفن: ۰۹۱۴۸۷۸۸۷۹۸ پست الکترونیکی: [mo.soleymanpor@gmail.com](mailto:mo.soleymanpor@gmail.com)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۹

تاریخ بازبینی: ۱۳۹۸/۱۰/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۱۵

## مقدمه

سیر تحولات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و تکنولوژیکی و پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات جامعه و ضرورت انعطاف پذیری، دانشگاه‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم بقاء خود و همچنین پیشرفت و توسعه سازمان خود وادار کرده است (۱). با توجه به مسائل و چالش‌های سازمان‌ها و با توجه به اینکه بسیاری از مدیران و کارکنان قادر به درک، فهم و به کارگیری فناوری و دانش جدید و موجود نیستند و در بخش‌ها و واحدهای یک سازمان، کارکنان به صورت هماهنگی عمل نمی‌نمایند و یک درک آگاهانه برای حفظ و گسترش الگوهای جدید و بروز ارتباطات میان افراد و ماشین دیده نمی‌شود و بسیاری از مدیران و کارکنان درک مطلوبی از سیستم‌های عمودی اطلاعاتی و سیستم‌های انسانی ندارند و به علت سطح بالایی از عدم قطعیت درباره نیازهای کارمندان و تغییرات مداوم تکنیکی، اغلب سازمان‌ها، با به کارگیری افزایش قابلیت یادگیری سازمانی و اجرای برنامه‌های توانمند سازی، تلاش می‌کنند که، ضمن اصلاح متغیرها، با بهره‌گیری از یادگیری و توانمند سازی فرد، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کرده و زمینه لازم برای پرورش کارکنان را به وجود آورند (۲).

انسان مجهز به دانش، کلید تعیین کننده اثربخشی سازمان‌ها محسوب می‌شود. در یک محیط پر رقابت مزیت رقابتی در گرو داشتن تفکر تکنولوژی محور است و در این حوزه، تکنولوژی به دنبال این است که سکون را به تغییر و تغییر را به سوی ایجاد سازمانی پویا و یادگیرنده هدایت کند (۳) واقعیت یادگیری سازمانی و توانمند سازی برای سازمان‌ها به عنوان یک مزیت رقابتی، امری حیاتی و مهم تلقی می‌شود، به کارگیری موثر راهبردها فقط توسط افراد توانمند و یادگیری در سطح بالا ممکن خواهد بود و فقدان چنین کارکنانی در سازمانی که با تغییرات محیطی همگام نباشند، بستری برای زوال آن سازمان فراهم خواهد شد (۴). بنابراین، سازمان‌ها برای بقاء و موفقیت خود باید رو به کلاسیک خود را کنار گذاشته، دانش و مهارت‌ها و استراتژی‌هایی را بیابند که آنها را رشد و توسعه دهند. این

روند می‌تواند با به کارگیری توانمند سازی به سرعت افزایش پیدا کند (۵).

گسترش یادگیری سازمانی و توانمند سازی کارکنان که یکی از نیازهای اضطراری می‌باشد، موجب کاهش اتلاف منابع در سازمان و به خصوص در حوزه علوم پزشکی همانند دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها می‌شود (۶). سازمان‌ها و به خصوص دانشگاه‌ها نیاز به آخرین اطلاعات جدید دارند، یعنی همان اطلاعاتی که نادیده انگاشته شده است یا در انبوه فعالیت‌های دیوان سالاری گم شده است. انسان‌ها و سازمان‌ها برای حیات و رشد خود وابسته به دانش انسانی و نیاز به یادگیری مهارت‌های جدید دارند و باید پیوسته یاد بگیرند تا بتوانند به نیازهای خود و سازمان پاسخ دهند (۷). آنها باید فرصت یادگیری داشته باشند تا بتوانند برای سازمان به عنوان یک شریک استراتژیک و راهبردی و واقعی باشند، که به سازمان یک مزیت رقابتی ارائه دهند. سازمان‌ها و دانشگاه‌هایی که یادگیری مستمر را پیشه فعالیت‌های خود می‌سازند در امر ایجاد و کسب دانش، جامعه عمل پوشانیدن به آن و نیز تغییر رفتار برای منعکس نمودن دیدگاه‌ها و دانش جدید، از مهارت لازم برخوردار هستند. یادگیری به عنوان یک راهبرد توانمند سازی به مفهوم تشکیل ساختارها، فرایندها و فناوری است که امکان توسعه و اثبات صلاحیت جدید افراد و کارکنان را افزایش می‌دهد (۸). یادگیری موجب توانمند سازی می‌شود و توانمند سازی، تمایل به یادگیری بیشتر را بر می‌انگیزد و در نتیجه این فرایند تعاملی، توانایی‌های سازمان برای سازگاری با شرایط و تحولات محیطی افزایش می‌یابد (۹).

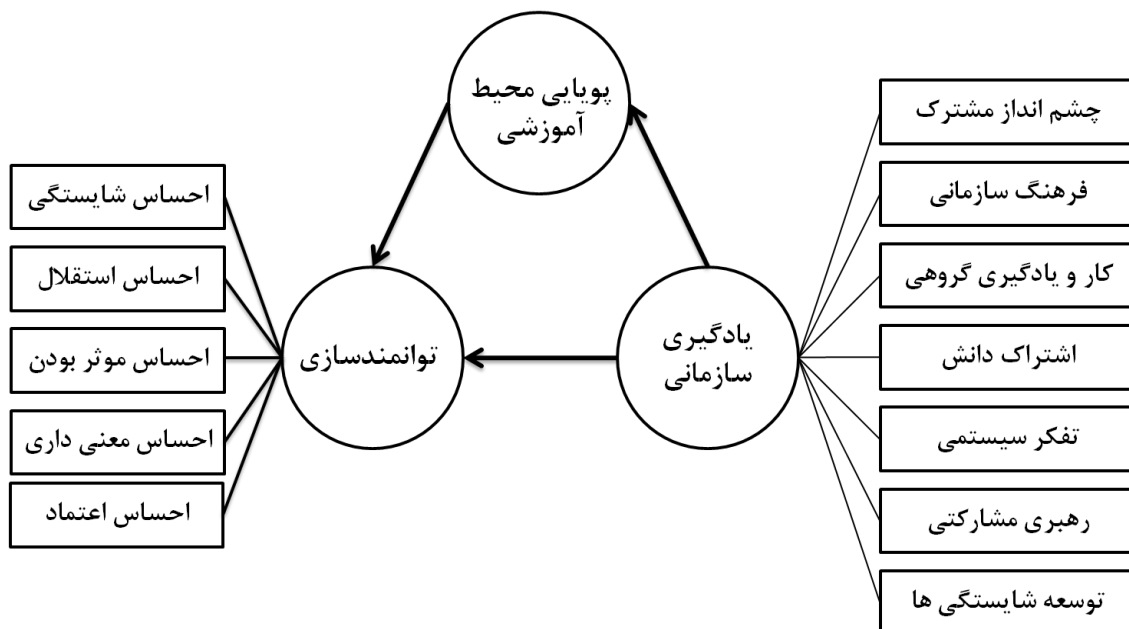
نهادهایی که به توانمند سازی افراد و تبدیل آنان به منابع انسانی دانشگر توجه دارند موجب می‌شود تا بتوانند بدان وسیله از فرصت‌های جدید بهره برداری کنند، مسائل را شناسایی کنند و در سایه تجزیه و تحلیل‌ها و توصیه‌ها با سرعت واکنش نشان دهند (۱۰). این مسئله در مورد دانشگاه‌ها که یکی از ارکان اساسی دانش کشور می‌باشند از اهمیت دو چندانی برخوردار است. منابع انسانی توانمند، به خود و سازمانشان نفع

در مقام سازمانی پویا بتواند خدمات بروز و موثر ایفا نماید و مأموریت خود را عملی سازد لازم است چشم انداز روشنی از محیط آموزشی خود، ترسیم کند یادگیری را تقویت نماید و با استفاده از محیط آموزشی پویا توانمندسازی منابع انسانی و به خصوص پرستاران را دوچندان نماید. یادگیری سازمانی با ویژگی که تولید دانش، توانمند کردن کارکنان، بهبود کیفیت و بهره وری، افزایش میزان کارکنان و رضایت شغلی آنان دارد، و با بهره گیری از محیطی پویا می‌تواند، در پی توانمندسازی پرستاران باشد.

لذا در این تحقیق به بررسی نقش پویایی محیط آموزشی که بعنوان متغیر تاثیر گذار غیر مستقیم (متغیر میانجی) که عامل ارتباط دهنده بین مهارت‌های یادگیری سازمانی و توانمندسازی دانشجویان پرداخته می‌شود. برای این منظور پس از مطالعه تحقیقات و برگرفته از ادبیات تحقیق مدل مفهومی (نگاره ۱) و متغیرها و مولفه‌های مربوطه پیشنهاد گردید تا بر اساس آن مورد بررسی قرار گیرد.

می‌رسانند، و زندگی و شغل خود را هدفمند می‌دانند. در این بین محیط پویا نیز می‌تواند نقش موثری در ارتباط بین یادگیری و توانمندسازی ایفا نماید. در محیط پویا، منابع انسانی با احساس هیجان، مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را به کار می‌گیرند، با احساس مسئولیت کار می‌کنند و منافع سازمان را به منافع خود ترجیح می‌دهند(۶).

با توجه به اهمیت و قدمت و نقش موثر دانشگاه‌ها در کشور و همچنین با توجه به این که دانشگاه از سازمان‌هایی است که با خدمات گسترده، مسئولیت اشاعه دانش و پژوهش را به عهده دارد بایستی به صورت سازمانی پویا به تغییرات محیطی پاسخ مناسب ارائه دهد. پیشرفت‌های سریع تکنولوژی، و اطلاعات و گسترش بیش از پیش آگاهی و انتظارات مردم که نتیجه افزایش سطح دانش، گسترش ارتباطات و آگاهی مردم از حقوق اجتماعی خودشان می‌باشد و تعهد دانشگاه‌های علوم پزشکی به مردم و همچنین ارائه خدمات پرستاری بیشتر و بهتر، همه و همه وضعیت محیطی بسیار پیچیده و ناپایداری را برای دانشگاه و در رابطه با پرستاران پدید آورده است(۶). برای اینکه دانشگاه



نگاره ۱. مدل مفهومی تحقیق

بدین لحاظ و بر اساس مدل مفهومی و ادبیات تحقیق فرضیات این تحقیق عبارتند از:

#### فرضیه اصلی

یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی پویایی محیط آموزشی بر توانمندسازی پرستاران تأثیر دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

- ۱) بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی پرستاران ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۲) بین یادگیری سازمانی و پویایی محیط آموزشی ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۳) بین پویایی محیط آموزشی و توانمندسازی پرستاران ارتباط معناداری وجود دارد.

#### روش کار

این پژوهش از آنجا که به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی پویایی محیط آموزشی بر توانمندسازی دانشجویان پرستاری می‌پردازد و به توصیف واقعیت‌های موجود و فرایندهای جاری پرداخته و ملاک آن زمان حال بوده است، از نوع توصیفی همبستگی است. به علاوه، چون مجموعه‌ای ساختاریافته از داده‌ها را در قالب پرسش‌نامه گردآوری کرده، از نوع پیمایشی است. برای اجرای این تحقیق جامعه مورد نظر کلیه دانشجویان پرستاری دانشگاه اصفهان می‌باشند. تعداد کل دانشجویان ۵۸۲ نفر بود که ۴۷۲ نفر در مقطع کارشناسی، ۶۵ نفر در مقطع فوق لیسانس و ۴۵ نفر در مقطع دکتری مشغول به تحصیل بودند که با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۲۳۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. بنابراین با توجه به حجم جامعه در هر طبقه تعداد ۱۸۷ نفر از دانشجویان پرستاری، تعداد ۲۶ نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد و تعداد ۱۹ نفر از دانشجویان دکتری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. استفاده از دانشجویان پرستاری باعث می‌گردد تا آنان پاسخ پرسش‌ها را ضمن جستجو در مطالعات

دوران تحصیل، بررسی‌های بالینی، مطالعه و بررسی محیط بخش، با سوال و پرسش از پرستاران پاسخ‌های مورد نیاز تحقیق را می‌توانند جمع‌آوری نمایند.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش سه پرسشنامه است. نخست پرسشنامه سنجش استاندارد یادگیری سازمانی می‌باشد. این پرسشنامه ابعاد مختلف یادگیری سازمانی را در قالب ۲۱ سوال و از منظر ۷ عامل چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، یادگیری گروهی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی‌ها مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه دوم پرسشنامه استاندارد است که از ۲۰ سوال پنج گزینه‌ای طیف لیکرت تشکیل شده است و ۵ بعد توانمندسازی (احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنی داری و احساس اعتماد) را می‌سنجد. و بالاخره پرسشنامه سوم پرسشنامه استاندارد پویایی محیطی است که در قالب ۶ سوال این متغیر را مورد سنجش قرار می‌گیرد. از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) برای تدوین پرسشنامه‌ها استفاده شد.

منظور از روایی یک تحقیق، میزان دقت شاخص‌ها و معیارهایی است که در راه سنجش پدیده مورد نظر تهیه شده اند. برای سنجش توانمندسازی از پرسشنامه اسپیرتر (۱۹۹۵) استفاده شده است که برای اندازه‌گیری توانمندسازی روان-شناختی و با استفاده از الگوی توانمندسازی توماس و ولت هاس (۱۹۹۶) توسعه یافته و برای سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه نیف (۲۰۰۱) استفاده شده است. از آنجا که هر دو پرسشنامه استاندارد است، روایی آن‌ها در مطالعات متعدد خارجی و داخلی تأیید شده است. (۱). همچنین روایی پرسشنامه پویایی محیطی در تحقیق جانسن و همکاران (۲۰۰۶) مورد تأیید قرار گرفته است. با این وجود برای اطمینان بیشتر روایی پرسشنامه‌ها مورد آزمون قرار گرفت. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روش اعتبار محتوایی معمولی استفاده شده است. بدین معنی که از نظر ۱۰ نفر از اساتید دانشگاهی و متخصصان در زمینه تحقیق استفاده شده است و با ارسال

گردید، بعد از جمع آوری داده‌ها تجزیه و تحلیل داده‌های خام با استفاده از نرم افزارهای اشاره شده انجام گرفت.

برای آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق و بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی استفاده شده است. نخست برای بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌های تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و چون معنی-داری همه مولفه‌ها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا کلیه مولفه‌ها نرمال هستند و بنابراین برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در جدول ۲ نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های فرعی نشان داده شده است.

#### یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرها و مولفه‌های تحقیق بیان گردیده است. همانطور که مشخص است در بین مولفه‌های یادگیری سازمانی، یادگیری گروهی دارای کمترین میانگین و چشم انداز مشترک دارای بیشترین میانگین است. نکته قابل توجه آنکه که تمامی مولفه‌های یادگیری سازمانی همگی از سطح متوسط بالاتر است که این بیانگر کارکرد نسبتاً خوب در زمینه یادگیری سازمانی است. همچنین توانمندسازی روان شناختی پرستاران و مولفه‌های آن و پویایی محیطی در سطح نسبتاً مطلوبی است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرها و مولفه‌های تحقیق

مولفه و متغیر	میانگین	انحراف معیار	مولفه و متغیر	میانگین	انحراف معیار
چشم انداز مشترک	۳/۹۶	۰/۷۴	احساس شایستگی	۳/۹۶	۰/۹۳
فرهنگ سازمانی	۳/۶۱	۰/۶۵	احساس استقلال	۳/۹۷	۰/۹۰
یادگیری گروهی	۳/۰۴	۰/۸۱	احساس موثر بودن	۳/۸۹	۰/۹۴
اشتراک دانش	۳/۵۱	۰/۹۲	احساس معنی داری	۴/۰۶	۰/۸۵
تفکر سیستمی	۳/۷۶	۰/۶۵	احساس اعتماد	۴/۰۲	۰/۸۷
رهبری مشارکتی	۳/۳۸	۰/۷۴	توانمندسازی	۳/۹۸	۰/۸۲
توسعه شایستگی‌ها	۳/۴۵	۰/۷۳	پویایی محیطی	۳/۶۸	۰/۹۲
یادگیری سازمانی	۳/۵۳	۰/۹۲			

پرسشنامه به آنها، از ایشان در خواست گردید که نظرات خود را در رابطه با سوالات پرسشنامه‌ها و تناسب آن‌ها با فرضیه‌های تحقیق با استفاده از گزینه‌های کاملاً مناسب، مناسب، تا حدودی مناسب، نامناسب و کاملاً نامناسب، که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۱، ۰/۷۵، ۰/۵، ۰/۲۵ و صفر می‌باشند، ارائه نمایند. به این ترتیب روایی پرسشنامه‌ها ۰/۹۳۲، ۰/۹۴۵، ۰/۹۳۰ و محاسبه گردید که روایی پرسشنامه‌ها را مورد تایید قرار می‌دهند. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید، که به ترتیب مقادیر ۸۹٪، ۸۷٪ و ۹۰٪ برای پایایی پرسشنامه‌ها به دست آمد، که پایایی پرسشنامه‌های مورد نظر را مورد تایید قرار می‌دهد.

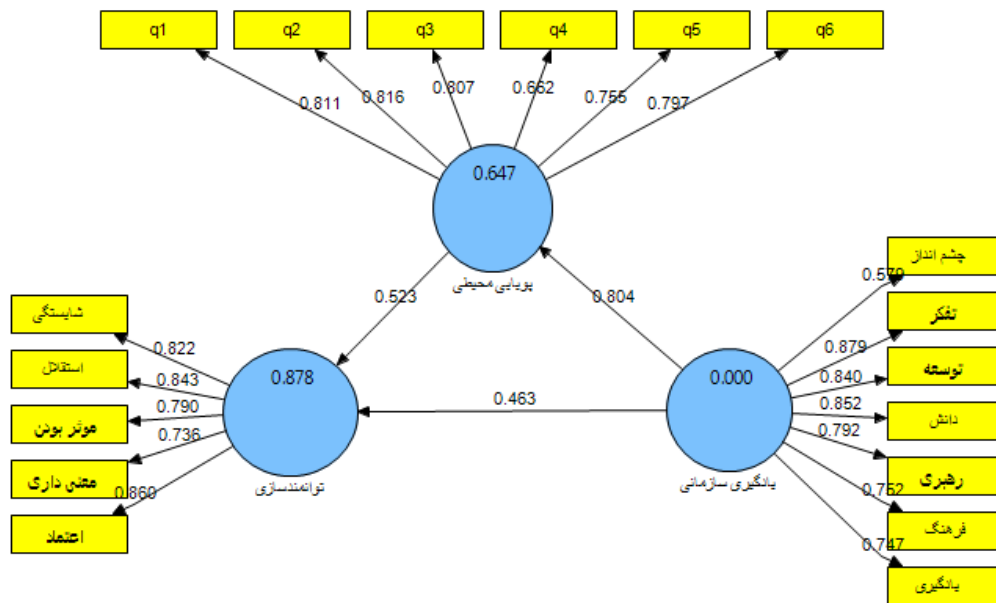
تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی و و روش معادلات ساختاری استفاده گردیده است. از نرم افزارهای SPSS 23 و smart pls2 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در این تحقیق بمنظور جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری و به منظور آزمون فرضیه‌های تنظیم شده تحقیق حاضر از پرسش‌نامه‌های اشاره شده که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده، استفاده گردیده و آزمون‌ها بر روی نمونه انتخابی اجرا

جدول ۲. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ضریب همبستگی بین متغیرها

توانمندسازی		پویایی محیطی		یادگیری سازمانی
Sig	ضریب همبستگی	Sig	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۶۸	۰/۰۰۰	۰/۷۶	
۰/۰۰۰	۰/۷۸	---	---	پویایی محیطی

پویایی محیط آموزشی برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق یعنی تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی پرستاران با توجه به نقش میانجی پویایی محیطی و مدل مفهومی تحقیق از روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شده است که نتایج در نگاره ۲ نشان داده شده است.

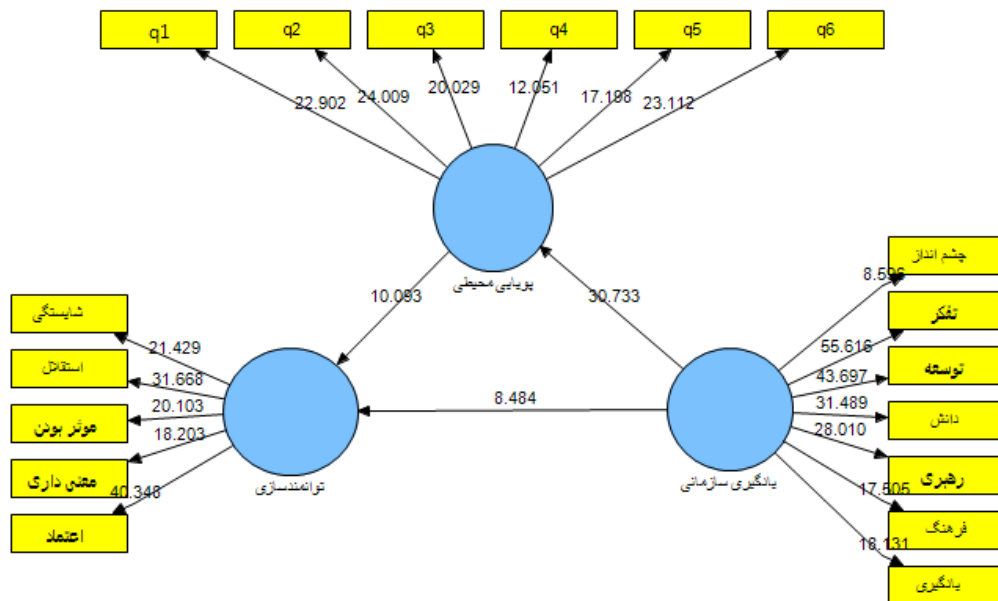
همان طور که ملاحظه می‌شود در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود رابطه مثبت و معنادار بین یادگیری سازمانی، توانمندسازی پرستاران و پویایی محیط آموزشی مورد تایید قرار گرفته است. مقدار ضریب همبستگی بالای ۶۵٪ بین متغیرها، بیانگر ارتباط قوی بین این سه متغیر می‌باشد (۱۲). بنابراین با توجه به تایید فرضیه‌های فرعی و وجود ارتباط بین سه متغیر یادگیری سازمانی، توانمندسازی پرستاران و



نگاره ۲. ضرائب مسیر مدل تحلیل فرضیه اصلی تحقیق

همچنین مقدار آماره تی برای روابط به دست آمده در نگاره

۳ نشان داده شده است.



نگاره ۳. ضرائب t مدل تحلیلی فرضیه اصلی تحقیق

در نتیجه می‌توان تعیین کرد که تا چه اندازه واریانس متغیر وابسته مستقیماً توسط متغیر مستقل تشریح می‌شود و چه مقدار واریانس هدف بوسیله روابط غیرمستقیم تشریح می‌شود. این بدان معناست که ۴۸٪ از اثر کل یادگیری سازمانی بر توانمندسازی پرستاران از طریق متغیر میانجی پویایی محیطی آموزشی ایجاد می‌شود.

### ج: برازش مدل

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش در روش PLS از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار ضرایب معناداری t یا همان t-values می‌باشد. در صورتی که مقدار این اعداد ۱/۹۶ و بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. براساس این شاخص برازش مدل در نگاره ۳ نمایان است.

معیار  $R^2$  دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های PLS استفاده می‌شود.  $R^2$  معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. سه مقدار ۰/۱۹،

همان‌طور که در نگاره ۳ مشاهده می‌شود، مقدار آماره تی برای تمامی مسیرها بالاتر از ۱/۹۶ است و نشان می‌دهد تمام ضرایب مسیر به دست آمده معنادار هستند و بدین لحاظ فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌گردد.

برای تعیین اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره-ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم به اثر کل را می‌سنجد. روش محاسبه VAF از طریق فرمول زیر است.

$$\text{VAF} = \frac{a * b}{(a * b) + c} \quad \text{فرمول ۱:}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

بنابراین با توجه به نگاره ۲ داریم

$$\text{VAF} = \frac{.۸۰۴ * .۵۲۳}{(.۸۰۴ * .۵۲۳) + .۴۶۳} = .۴۷۶$$

شمول واریانس = اثر غیرمستقیم ÷ اثر کل

۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. مقدار  $R^2$  برای متغیرهای برون زا یا مستقل برابر صفر است. در جدول ۳ مقادیر  $R^2$  مربوط به

جدول ۳. مقادیر معیار  $R^2$  و AVE

متغیر	R Square	AVE	Communality
یادگیری سازمانی	-----	۰/۶۱۳۰۵۴	۰/۶۱۳۰۵۴
پویایی محیط آموزشی	۰/۶۴۶۷۹۹	۰/۶۰۲۹۲۸	۰/۶۰۲۹۲۸
توانمندسازی	۰/۸۷۷۸۱۹	۰/۶۵۸۳۶۸	۰/۶۵۸۳۶۸

برخی از محققین بیان کرده‌اند که مدل با برازش خوب مقداری بالاتر از ۰/۳۶ و مدل با برازش متوسط مقداری بین ۰/۱۹ تا ۰/۳۶ دارد (۱۱). مقدار فرمول GOF به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$Gof = \sqrt{R^2 * communlity}$$

با استفاده از فرمول و مقادیر جدول مقدار  $GOF=0/69$  به دست آمد. با توجه به این مقدار برازش بسیار مناسب فرضیه اصلی تحقیق تایید شد.

روایی همگرا یکی دیگر از معیارهایی است که برای برازش مدل‌های اندازه گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر کدام از ابعاد سازه و گویه‌های مرتبط با آن است. طبق نظر مگنز<sup>۲</sup> و همکاران مقدار ملاک برای سطح قبولی برای AVE، ۰/۴ می‌باشد. نتایج این معیار در جدول ۳ نشان داده شده است. همانگونه که مشخص است، تمامی مقادیر AVE بیشتر از ۰/۴ بوده و این مطلب موید آن است که مدل از منظر این شاخص در حد قابل قبولی می‌باشد.

برازش مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. معیار شاخص نیکویی برازش  $2 = 0/69$  مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید.

Communality (مقادیر مشترکی) در فرمول GOF از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می‌آید. GOF با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و میانگین  $R^2$  به دست می‌آید و مقداری بین صفر تا یک دارد و هرچه که به یک نزدیک‌تر باشد برازش مدل مناسب‌تر است. همچنین

<sup>2</sup> - Magnez et al  
<sup>۲</sup> - GOF



## بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی بر توانمندسازی پرستاران با توجه به نقش پویایی محیط تاثیرگذار است. این بدان معناست که سازمان‌هایی که یادگیری مستمر را پیشه فعالیت‌های خود می‌سازند، در امر ایجاد و کسب دانش، جامعه عمل پوشانیدن به آن و نیز تغییر رفتار برای منعکس نمودن دیدگاه‌ها و دانش جدید، از مهارت لازم برخوردار است. یادگیری به عنوان یک راهبرد توانمندسازی به مفهوم تشکیل ساختارها، فرایندها و فناوری است که امکان توسعه و اثبات صلاحیت جدید افراد و تیم‌ها را افزایش می‌دهد، یادگیری موجب توانمندسازی می‌شود و توانمندسازی، تمایل به یادگیری بیشتر را بر می‌انگیزد و در نتیجه این فرایند تعاملی، توانایی‌های سازمان برای سازگاری با شرایط و تحولات محیطی افزایش می‌یابد که در این بین ایجاد محیطی پویا به خصوص در حیطه آموزش می‌تواند این موضوع را تاکید دوچندان نماید. هر چقدر فرصت یادگیری سازمانی برای پرستاران در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی پزشکی به همراه محیطی آموزشی پویا بیشتر فراهم گردد، توانمندسازی در بین پرستاران شکل خواهد گرفت و همانطور که گفته شد این روابط دو جانبه، متعامل و مثبت می‌باشد و با بالا رفتن هریک از مولفه‌های دو متغیر یادگیری سازمانی و توانمندسازی، مولفه دیگر هم افزایش پیدا می‌کند و یا بالعکس. به گفته سنگه سازمان‌هایی به تعالی دست خواهند یافت که در یابند چگونه می‌توان در تمام سطوح و اجرای سازمان علاقه و قابلیت یادگیری را توسعه دهند.

یادگیری سازمانی یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری منابع انسانی می‌انجامد و در بر دارنده رفتار سازمانی مشخصی است که در سازمان یادگیرنده انجام می‌شود. در چنین سازمان‌هایی همه شرایط برای یادگیری اعضاء فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آنچه یاد گرفته اند همت می‌گمارند، با توجه به مدیریت صحیح منابع انسانی و اهمیت به آن، در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که همه منابع انسانی آنها برای بالا بردن توانمندی خود بکوشند، و وظیفه

مدیر نیز فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند آموزشی و توان افزایشی است. از آنجا که نیازهای آموزشی باید در سازمان‌ها به روز رسانی شود، توانمندسازی منابع انسانی و قرار گرفتن در مجاورت فرایندهای جدید و آماده سازی پرستاران، یک ابزار مدیریتی است که می‌تواند در جهت هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری مورد استفاده قرار گیرد. توانمندسازی و مشارکت منابع انسانی در توسعه و پیشرفت خود، می‌تواند یادگیری کل سیستم به خصوص سیستم آموزشی را ارتقاء بخشد. توانمندسازی در ابتدا به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی فرد مطرح شده بود، که البته در حال حاضر توانمندسازی را می‌توان زمینه‌ای برای افزایش مشارکت، تفکر انتقادی و فعالیت‌ها در گروه تعریف کرد که اجازه دادن به فعالیت‌هایی جهت حرکت به فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگو از اجزای اصلی آن هستند.

نتایج بررسی فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که پویایی محیط آموزشی می‌تواند نقشی موثر در ارتباط بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی دانشجویان پرستار داشته باشد. مقدار ضریب تاثیر ۴۸٪ بیانگر تاثیر نسبتاً زیاد پویایی محیط آموزشی در ارتباط بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی پرستاران است. که با نتایج تحقیق فاضل و همکاران (۲۰۱۷)، حسینی و همکاران (۲۰۱۹)، ترک زاده و همکاران (۲۰۱۷) همسو است یافته‌های تحقیق نشان داد که آرزوی شغلی خدمت، خلاقیت، استقلال، سبک زندگی و چالش‌های محض رابطه مثبت و معنی‌داری بر تمایل به ماندن دارند ولی بین آرزوی شغلی‌های امنیت، شایستگی‌های فنی تکنیکی و مدیریتی با تمایل به ماندن رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

این موضوع بدان معناست که دانشگاه‌های علوم پزشکی و به خصوص دانشکده‌های پرستاری و بیمارستان‌ها جهت افزایش توانمندسازی پرستاران اولاً باید رویکردهای یادگیری سازمانی را مد نظر قرار دهند و برای تقویت این ارتباط بایستی به مسائل و راهبردهای یادگیری و افزایش نگرش، ایجاد چشم‌انداز مشترک در بین پرستاران، ایجاد فرهنگ سازمانی یادگیری، کار

و یادگیری گروهی، و توسعه شایستگی‌های پرستاران به پردازند. در واقع استفاده از یادگیری سازمانی و توجه به پویایی محیط آموزشی در دانشجویان می‌تواند امکان افزایش احساس شایستگی، استقلال، تاثیر گذاری، معنی‌داری و اعتماد پرستاران را مهیا کند و زمینه توانمندسازی شدن آنها را گسترش دهد.

نهایتاً آنکه نتایج تحقیق نشان داد که ۴۸٪ از اثر کل یادگیری سازمانی بر توانمندسازی پرستاران از طریق متغیر میانجی پویایی محیط آموزشی ایجاد می‌شود. همچنین مقدار  $GOF=0/69$  برازش بسیار مناسب مدل تحقیق را تایید می‌کند و نشان دهنده نقش میانجی پویایی محیط آموزشی در ارتباط بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی پرستاران است، که البته چون مطالعه‌ای در زمینه مستقیم موضوع وجود ندارد، لذا مولفین مقاله را برای ارزیابی و مقایسه دقیق‌تر معذور می‌دارد. اما به طور کل چنین نتایجی در ارتباط مستقیم با عنوان مقاله در پژوهش‌های دیگر، جامعه‌های آماری دیگر و سازمان‌ها و نهادهای دیگر دور از تصور نخواهد بود.

در این پژوهش چون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی استفاده شده است. لذا نمی‌توان روابط به دست آمده را به صورت علی تفسیر کرد. محدودیت دیگر این پژوهش ابزار جمع‌آوری داده‌ها یعنی پرسشنامه می‌باشد. با توجه به اینکه پرسشنامه جنبه خود سنجی دارد، ممکن است که در پاسخ‌ها سوگیری وجود داشته باشد و نتیجه مطلوب اخذ نشود، لذا اطمینان کامل و صد در صد به پاسخ‌های ارائه شده وجود ندارد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی از روش مصاحبه و مشاهده هم برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شود.

### تشکر و قدردانی

از کلیه کسانی که در این پژوهش ما را یاری نمودند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌نماییم.

### References

- 1- Fazel A, Kamalian A, Rowshan A. *Identification of Effective Dimensions and Components on Academic Human Resources Empowerment, Emphasizing the Third and Fourth Generation of Universities With Fuzzy Delphi Approach: Presenting a Conceptual Model*. Education Strategies in Medical Sciences 2017; 10(6): 455-468. [Persian]
- 2- Timur Kaveh, Sarikhi, Rasool. *The Effect of Organizational Learning on Psychological Empowerment of Staff of Ministry of Economic Affairs and Finance*. Management Studies (Improvement) 2010; 17(62): 37-59. [Persian]
- 3- Soleimani N, Zahmatkesh M, Faez A. *The Relationship between Staffs Empowerment and Organizational Learning in Education Offices in Semnan Province*. Journal of Instruction and Evaluation (Journal of Education Sciences Fall 2011; 4(15): 89-105.
- 4- 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.
- 5- Malekzadeh Gh, Malekzadeh M. *organizational Self-Awareness and Total Organization Effectiveness Index*. Technology Growth 2017; 14(53): 1-8. [Persian]

- 6- Farmani M, Ravangard R. *The relationship between empowerment and organizational learning among staff of Shiraz University of Medical Sciences*. Management Information Health 2014; 11(6): 789-798.[ Persian]
- 7- Scott B. Dust Christian J. *Resick Mary Bardes Mawritz. Transformational leadership, psychological empowerment, and the moderating role of mechanistic-organic contexts*. Journal of Organizational Behavior 2014; 35(3): 413-433.
- 8- Torkzade J, Mohammadi M, Salimi Academic Gh, Forough B. *Empowerment with a Strategic Approach: a Situational Framework for Planning the Development of Bamian University, Afghanistan*. Scientific Journal Management System 2017; 6(11).[Persian]
- 9- Appelbaum S H, Karasek R, Lapointe F, Quelch K. *Employee empowerment: factors affecting the consequent success or failure (Part II)*. Industrial and Commercial Training 2015; 47(1): 23-30.
- 10- Zaer Sabet F, Malek Akhlagh, Esmaeil, Gilaninia Sh. *Explanation and Analysis of new empowerment models in organization*. Journal of Research and Development 2013; 1(4): 14-21.
- 11- Wetzels A. *Using PLS Path Mdeling for Assessing Hierarchical Construct Models*. Management information systems quarterly 2009; 33(1): 177-195.
- 12- Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences* lawrence erlbaum associates 1988.

## ***Empowering Nurses: Explaining the Role of Organizational Learning and the Dynamics of the Learning Environment***

**Hosseini M. H (Ph.D)<sup>1</sup>, Soleimanpour M (MSc)<sup>2\*</sup>, Mohammadi D (MSc)<sup>3</sup>, Norouzi ajirloo R (MSc)<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> professor, Faculty of Management, Economics and Accountancy, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

<sup>2</sup> Instructor, Faculty of Management, Economics and Accountancy, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

<sup>3</sup> Instructor, Faculty Faculty of Management, Economics and Accountancy, Department of Accountancy, Payame Noor University, Tehran, Iran.

<sup>4</sup> Instructor, Faculty of Management, Economics and Accountancy, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

**Received:** 06 Des 2019

**Revised:** 11 Jan 2020

**Accepted:** 09 Mar 2020

### ***Abstract***

**Introduction:** Researchers acknowledge that different educational and contextual factors can influence human resource development. Because of stress in hospital wards environment and lack of personnel's support for student, personnel's aggressive tempers, the supporting of nursing students is an important factor. Therefore, The present study aims to investigate the role of educational environment dynamics in the relationship between organizational learning and empowerment of nurses.

**Methods:** With respect to study goal the research method is descriptive and correlational in terms of purpose and method of data collection. The statistical population of the study consisted of 582 nursing students in Isfahan University of Medical Sciences in the academic year of 2017-2018. Using the Morgan table and random stratified sampling, 232 students were selected. The research tool was three questionnaires that the validity and reliability of the tool were confirmed by content validity and Cronbach's alpha. Collected data were analyzed using descriptive and inferential statistics, structural equation method and SPSS 23 and Smart PLS 2 software.

**Result:** Findings indicate that organizational learning affects the dynamics of nurses' educational environment and empowerment. The dynamics of the educational environment has a significant and positive impact on nurses' empowerment. The results of path analysis also showed that the dynamics of the educational environment plays a mediating role in the relationship between organizational learning and empowerment of nurses. The findings showed that 48% of the total effect of organizational learning on nurses' empowerment is mediated by the dynamics of the educational environment. Also the value of GOF = 0.69 confirms the very good fit of the research model.

**Conclusion:** Organizational learning leads to learning human resources and involves specific organizational behavior that is performed in the learning organization. That is, organizational learning leads to the dynamics of the nursing education and empowerment environment, which is a human resources management tool that can guide human resources to increase productivity as well as enhance the learning of the whole system, especially the educational system.

**Keywords:** Organizational learning, Educational environment dynamics, Empowerment, nurses

**This paper should be cited as:**

Hosseini M. H, Soleimanpour M, Mohammadi D, Norouzi Ajirloo R. ***Empowering Nurses: Explaining the Role of Organizational Learning and the Dynamics of the Learning Environment.*** J Med Edu Dev; 14 (4): page295-306

**\* Corresponding Author: Tel: +989148788798, Email: mo.soleymanpor@gmail.com**