مدیریت برآموزش سازمانها سال نهم، شماره۱، بهار و تابستان۹۹ شماره صفحه ۱۷۴-۱۴۷

نقش یادگیری و جو آموزش سازمانی در عملکرد شغلی: سهم متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی

ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی*، دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

محمد رزاقی، دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

فرهاد معصومی کیا، کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه علی یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در بین کارکنان جهاد کشاورزی تبریز انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان جهاد کشاورزی تبریز به تعداد ۶۰۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۳۴ نفر در نظر گرفته شد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی، جو آموزشی، عملکرد شغلی و ظرفیت یادگیری سازمانی استفاده شد. داده های بدست آمده با استفاده از روش همبستگی و مدل معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی ($\beta=$ ۰/۴۰)، جو آموزش سازمانی با عملکرد شغلی ($\beta=$ ۱/۰۴)، یادگیری سازمانی با ظرفیت یادگیری سازمانی ($\beta=$ ۰/۴۱)، ظرفیت یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی ($\beta=$ ۰/۶۴) رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با واسطه ظرفیت یادگیری سازمانی اثر غیر مستقیم بر عملکرد شغلی دارد. بنابراین اثر میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در این پژوهش مورد تایید قرار می گیرد.

واژگان کلیدی: یادگیری، جو آموزش سازمانی، عملکرد شغلی، ظرفیت یادگیری سازمانی.

---

* نویسنده مسئول: ghasemzadee@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۸/۱۲/۲۸ پذیرش مقاله: ۹۹/۳/۱

Managing Education in Organizations Vol.9/No.1/ spring & summer 2020 Page147-174

The Role of Learning and the Organizational Training Climate in Job Performance: Organizational Learning Capacity Part

***Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi,** Associate Professor of Educational Administration, Department of Educational, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

Mohammad Razzaghi, PhD Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Farhad Masoomi Kia, M.A in Human Resource Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the causal relationship between organizational learning and organizational training climate in the job performance considering the mediating role of organizational learning capacity among employees of Tabriz Agricultural Jihad. The statistical population of this study was all 600 employees of Tabriz Agricultural Jihad. Using Morgan table, 234 people were taken as the sample size. The research method was descriptive correlational. Four standardized questionnaires, i.e organizational learning, training climate, job performance, and organizational learning capacity were used to collect the data. The obtained data were analyzed using correlation method and structural equation model. The results showed that there is a direct and significant relationship between organizational learning variables and job performance (β = .40), organizational training climate and job performance (β = 1.4), organizational learning and organizational learning capacity (β=.41), organizational learning capacity and job performance (β=.64). Organizational learning and the organizational training climate have an indirect effect on job performance through organizational learning capacity. Therefore, the mediating effect of organizational learning capacity is confirmed in this study.

Keywords: organizational learning, organizational training climate, job performance, organizational learning capacity.

---

* Corresponding author: ghasemzadee@yahoo.com
Receiving Date: 18/3/2020 Acceptance Date: 21/5/2020

مقدمه

بقا و تداوم فعالیت سازمانها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و در سازمان‌های مختلف سرمایه گذاری زیادی برای بالا بردن عملکرد کارکنان می‌شود [۲۵]. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست بیابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنان خود بیفزایند [۲۹].

توجه به بخش کشاورزی یکی از محورهای اساسی توسعه اقتصادی کشور به شمار می آید. توسعه بخش کشاورزی وابستگی شدیدی به توسعه شایستگی کارکنان کشاورزی دارد که در ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با کشاورزان دارند. کیفیت منابع انسانی در سازمان‌های کشاورزی عامل تعیین کننده ای در موفقیت یا شکست عملکرد شغلی این سازمان می‌باشد [۱۷].

در زمینه عملکرد شغلی، تعریف های پرشماری از سوی پژوهشگران و صاحبنظران مختلف ارایه شده است. عملکرد شغلی ارزش مورد انتظار برای یک سازمان است که از فعالیت ها و اقدام‌های شغلی افراد در یک دوره زمانی مشخص به دست می‌آید [۴۱].عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی را می‌توان با دو بعد نوآورای شغل و نقش شغل مورد مطالعه قرار داد. نقش شغل: رفتارهای مربوط به کارها، وظایف و مسئولیت های تعیین شده است هنگامی که به طور رسمی در توصیف شغل به کار می روند. نوآوری شغلی: اشاره به خلاقیت های نوآورانه کارکنان و مهارت حل مسائل در سازمان می باشد [۳۵] و مشابه نقش خارجی عملکرد، نوآوری رفتار کاری در تولید و ترویج و تحقق ایده های خلاق در سازمان شناخته شده است که در موفقیت سازمانی مهم و سودمند می‌باشد [۲۴]. مبانی نظری و پژوهشی حاضر حاکی از اهمیت نقش عملکرد شغلی کارکنان کشاورزی بر توسعه بخش کشاروزی می‌باشد [۱۷].

با توجه به پیشینهٔ مطالعات مربوط به مدیریت در می یابیم که بررسی عوامل و متغیرهای مربوط به شغل کارکنان در سازمان‌ها به سال‌های خیلی پیش بر می گردد [۱۶]. در حال حاضر نیز بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی یکی از برنامه های مهم مدیریت در بخش کلان محسوب می شود تا از این راه عوامل مرتبط با آن مانند جذب، آموزش، پرورش و حفظ کارکنان به شکل بهتری توسط مدیریت منابع انسانی برنامه‌ریزی و اجرا شود. در حقیقت نگرانی ها و دغدغه هایی که در قالب یک مسئله در سازمان جهاد کشاورزی استان آذر بایجان شرقی مطرح می شود، این است که چرا برخی از کارکنان در سازمان عملکرد بهتری نسبت به بقیه دارند؟ چرا

برخی کارکنان تمایل به کارندارند؟ کدام عوامل و متغیرها ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی دارند؟

یافته های تحقیقات قبلی نشان می دهد عوامل متعددی وجود دارند که می توانند با عملکردکارکنان رابطه داشته باشند که جو آموزش سازمانی و یادگیری سازمانی هم جزء این عوامل به شمار می آید [۲۷،۳۶ ۴، ۸،۵۴]. جایس عوامل موثر بر عمکلرد شغلی کارکنان را به ترتیب زیر عنوان می کند: رفتار فردی، انگیزه، تقویت مثبت، طراحی دوباره و پربار سازی شغلی، هدف گذاری، روحیه، قدرت و رهبری در سازمان، رابطه های میان گروهی، ساختار سازمان، ارتباط های سازمانی و تصمیم گیری، ارتباط های میان فردی و ارزیابی، یادگیری و آموزش، تغییر و بهبود سازمانی. براین اساس می‌توان گفت آموزش، غنی‌سازی و شکوفایی شغل از کارهایی است که در بهتر کردن توان افراد موثر است [۳۵].

بنابراین یادگیری سازمانی ظرفیت یا فرایندهای درون سازمانی برای نگهداری یا بهبود عملکرد سازمان براساس تجارب است. به عبارتی، یادگیری سازمانی فرایند جمعی اکتساب و خلق شایستگی ها است که در روش مدیریت متغیرها تغییر ایجاد کرده و شرایط را متحول خواهدکرد. می‌توان گفت که یاد گیری سازمانی یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست، بلکه فرایند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌ها و اجماع درباره مقصد سازمان را توسعه دهند. یادگیری سازمانی متشکل از مجموعه ای از تعاملات بین انطباق های فردی و گروهی و انطباق در سطح سازمانی است [۳۱].

حدود نیم قرن از عمر مباحث یادگیری سازمانی می‌گذرد و در حال حاضر نیز به شکل فزاینده ای در حال رشد است، چرا که تغییرات و چالش های فراوانی دنیای کنونی ایجاب می کند که سازمانی با قدرت یادگیری و به روز رسانی خود شکل گیرد تا بتواند با تحولات سریع خود را منطبق کند و به موقع به محرک های محیطی پاسخ دهد و با کسب دانش و آگاهی به صورت گسترده و پویا و زنده در حوزه‌ی بهسازی و توسعه سازمانی به حیات خود ادامه دهد [۳۱]. همچنین در جهان رقابتی امروز، مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، منابع انسانی آن می‌باشد. نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه‌ی بی پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و کشورها به شمار می‌روند [۱۸]. در این میان آموزش منابع انسانی یکی از پیش شرط های اصلی در سازمانها بویژه توسعه کشاورزی به شمار می‌رود که از راه تعالی بخشی به دانش، بینش و مهارت کارکنان و فراگیران، موجب افزایش

بهـره وری آنـــان مـــی شـــود [۵]. بنابراین آمـــوزش کارکنان جهاد کشـــاورزی و توجه به جو آن یکی از ضرورتهاست.

اصول آموزش عبارت است از هر گونه تجربه که منتهی به تغییر در افراد شود و دامنه این تغییرات هم از گستردگی خاصی برخوردار می‌باشد که با توجه به اهداف آموزش ممکن است از افزایش آگاهی شروع شده و به پذیرش روش جدید و اجرا آن منتهی شود [۵۲]. بخش کشاورزی به دلیل تامین غذای انسانهای ساکن بر روی کره زمین دارای نقش انکار ناپذیر در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و تمامی جوامع بشری و کشورهای مختلف جهان می‌باشد اهمیت دیگر موضوع از آن جهت است که اصولا بخش کشاورزی باید به عنوان بخش مولد محسوب شود و به تمام کارگزاران این بخش به عنوان توانمندی‌های بالقوه در عرصه امنیت غذای نگریسته شود و در جهت رشد و شکوفایی این توانمندی‌ها و تبدیل آن به قابیلیت‌های بافعل تلاش شود که یکی از مهمترین راهکارها در این زمینه آموزش کارکنان و توجه به جو آن در عرصه کشاورزی می‌باشد [۳۸].

جو یعنی ادراک رسمی و غیررسمی از سیاستها، اعمال و رویه‌های سازمانی که می‌تواند بر متغیرهای دیگر سازمانی اثر بگذارد. جو سازمانی از دو رویهٔ جو همکارانه و جو نوآورانه تشکیل شده است. هنگامی که در یک سازمان جو همکارانه وجود دارد اعضای آن تمایل بیشتری به کار کردن با یکدیگر به صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر دارند. هنگامی که افراد درجهٔ بالایی از جو همکارانه را در درون سازمان ادراک می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطهٔ تعاملی برقرار کنند. جو سازمانی با ادراک کارکنان و توصیف آنان از ویژگیهای درونی سازمان سنجیده می‌شود [۷]. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جو مثبت سازمانی از یک سو منجر به خشنودی، تعهد، دلبستگی به کار و عملکرد بالاتر و از سوی دیگر استرس و تمایل به ترک شغل و غیبت کمتر می‌شود. همچنین افراد در این جو بیشتر کار می‌کنند. دیگر پژوهش‌ها حاکی از آن است که سازمانهایی که بر جو حمایتی، ارتباطات باز، تشریک مساعی، آزاداندیشی و پاداش دادن به موفقیت ها تأکید دارند، از آنهایی که جوی محدود، خشک، سرد و فاقد شور و هیجان دارند، عملکردشان بیشتر است [۱۱]. راهی و همکاران در پژوهشـی بـا عنـوان رابطه جو و فرهنگ سازمانی با میانجی گری نقش توانمند سازی بر تعهد سازمانی کارکنان دریافتند که مولفه های جو سازمانی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی کارکنان دارد. همچنین مولفه های توانمند سازی کارکنان با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد [۴۷]. شـمس و حجـازی در پژوهشـی تحـت

عنوان بررسی عامل های مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان آذربایجان شرقی به این نتیجه رسیدند که کارشناسان ترویج عملکرد شغلی بالایی دارند و بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی، سابقه خدمت، عامل‌های آموزشی و سازمانی با میزان عملکرد شغلی آنان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد [۴۹].

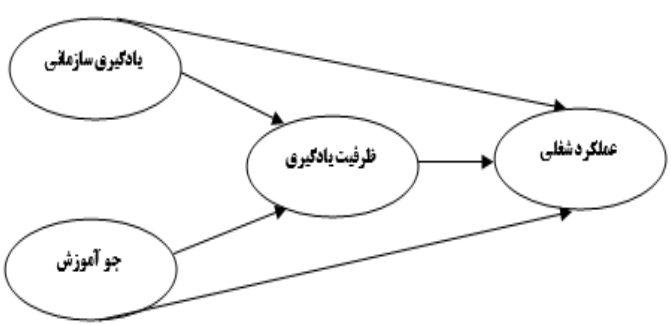
روی‌هم‌رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با پیامدهای آن رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد [۱۱، ۳۵]. در عین حال رابطهٔ بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است. احتمالا یکی از دلایل وجود رابطهٔ ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطهٔ بین یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است. این توصیفات، شرح وجود متغیرهای میانجی در روابط بین یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با پیامدهای آن ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود فرضیهٔ ما به این صورت تدوین شده است که ظرفیت یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطهٔ بین یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با عملکرد شغلی ایفا می‌کند. بنابراین، با در نظر گرفتن این متغیر میانجی واکنش‌های رفتاری یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی بهتر پیش‌بینی و تبیین خواهند شد. بنابراین قابلیت یادگیری سازمانی فراتر از یادگیری سازمانی است و نشان دهنده‌ی ظرفیت سازمان برای توسعه‌ی توانایی های خود، برای کسب اطلاعات جدید و تبدیل آن اطلاعات به دانش است [۵۰].

به همان میزان که سازمان جهاد کشاورزی ظرفیت یاد گیری خود را افزایش می‌دهند راهبردهای سازمانی بهتری ایجاد می‌کنند و خود را تجهیز می‌کنند که تغییرات درونی و بیرونی را پیش بینی کنند، به آنها پاسخ دهند و مزیت رقابتی خود را حفظ کنند. جو آموزش سازمانی و یادگیری سازمانی منجر به عملکرد شغلی کارکنان می شود اما این دو متغیر در سازمان‌هایی با ظرفیت یادگیری سازمانی به نتایج یا عملکرد بالاتری منجر خواهد شد [۴۶]. از نتایج تحقیق حاضر در آزمون مدل مفهومی پژوهش، مدیران منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی در تعیین استراتژی منابع انسانی و در طراحی سیستم جبران خدمت استفاده خواهند کرد و همچنین زمینه برای تحقیقات آینده در ارتباط با موضوع تحقیق فراهم می‌گردد.

عمده‌ترین وظایفی که سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی بر عهده گرفته است شامل ـ تنظیم و اجرای برنامه های مربوط به بهبود و افزایش تولید محصولات کشاورزی در چارچوب برنامه های عمرانی، توسعه اقتصادی و سیاستها و خط مشی های دولت- انجام

تحقیقات علمی و اقتصادی در زمینه های مختلف کشاورزی و انتشار نتایج حاصل از آن – انجام بررسی‌های لازم در سطح روستاها به منظور تعیین مشکلات عمده کشاورزی و تهیه و انتشار اطلاعات و آمارهای مربوط – تهیه و تنظیم لوایح و پیشنهادات لازم به منظور تحقق اهداف و وظایف وزارتخانه، جهت طرح در هیات دولت – نظارت بر فعالیتهای موسسات و شرکت‌های دولتی وابسته به وزارتخانه و ایجاد هماهنگی‌های عملیاتی و برنامهای لازم– انجام بررسیها و اقدامات لازم در زمینه تهیه و تولید و توزیع انواع نهال و بذر متناسب با شرایط آب و هوایی و کشاورزی مناطق مختلف کشور و تعیین ضوابط مناسب – انجام تحقیقات مربوط به آفات و بیماری‌ها و محصولات کشاورزی و تعیین بهترین روش پیشگیری و مبارزه با آنها – تمرکز و اداره امور مربوط به آموزش حرفه‌ای کشاورزی و بسط آن به منظور تربیت نیروی ماهر و متخصص مورد نیاز بخش و اعلام نیازهای آموزش کشاورزی به دانشگاهها و موسسات آموزش عالی کشوراست که این وظایف در کنار ارج نهادن به سرمایه انسانی (کلید موفقیت سازمان) محقق می‌شود. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد [۲۴]. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می شود تا کارکنان سازمان جهاد کشاورزی بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به طور مؤثر فعالیت‌شان را ادامه و بر کارایی خود بیفزایند. از طرفی از مهمترین خصیصه سازمان‌های امروزی تغییر و تحول می‌باشد، درچنین شرایط محیطی پیچیده و متنوع با تحولات سریع، اگر نتوانیم متناسب با این تغییرات، سازمان، مدیران و کارکنان را همگام سازیم، قربانی آن خواهیم شد [۴].

با توجه به مبانی نظری و پیشینه و اهداف پژوهش، الگوی مفهومی این پژوهش در قالب شکل ۱ ارائه می‌گردد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالب مذکور، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه علی جو آموزش سازمانی و یاد گیری سازمانی کارکنان بر عملکرد شغلی با میانجی گری نقش ظرفیت یادگیری سازمانی کارکنان اداره جهاد کشاورزی بود.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین یادگیری سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی تبریز و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین جو آموزش سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی تبریز و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین یادگیری سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی تبریز و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین جو آموزش سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی تبریز و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان جهاد کشاورزی تبریز رابطه وجود دارد.

فرضیه ششم: ظرفیت یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین جو آموزش سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی تبریز و عملکرد شغلی آنان ایفا می‌کند.

فرضیه هفتم: ظرفیت یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین یادگیری سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی تبریز و عملکرد شغلی آنان ایفا می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان جهاد کشاورزی تبریز با حجم آماری ۶۰۰ نفر بود. برای نمونه-گیری در این تحقیق از جدول مورگان استفاده شده است. به این صورت که از جامعه آماری ۶۰۰ نفری کارکنان، تعداد ۲۳۴ نفر به صورت تصادفی مطابق جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شده است.

برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه استاندارد پرسشنامه یادگیری سازمانی: پرسشنامه یادگیری سازمانی مشتمل است بر ۹ سؤال که توسط نیمز لورانی تهیه شده است افراد پس از مطالعه هر جمله ، بر روی طیف (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم =۱) گزینه ای که مطابقت دارد مشخص می کنند. مقیاس های استفاده شده دراین پرسشنامه تلاش می کنند تا ادراک درباره ذخیره دانش در ساختار، فرهنگ، چشم انداز، استراتژی ها و سیستم های سازمانی را مورد ارزیابی قرار دهند. این پرسشنامه، ترجمه-ی یک پرسشنامه استاندارد خارجی است که به زبان فارسی برگردانده شده است. لذا روایی و پایایی این پرسشنامه قبلاً در داخل مورد بررسی قرار نگرفته است [۳۳]. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید محققان و متخصصان قرار گرفت.

پرسشنامه استاندارد جو آموزشی: برای سنجش جو آموزش سازمانی، از پرسشنامه ۱۴ سؤالی جو آموزشی که توسط تریسی و توس ساخته شده و بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت پاسخ داده می‌شود، استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد حمایت مدیریتی، حمایت شغلی و حمایت سازمانی می‌باشد. تریسی و توس مقدار روایی این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی تأییدی به‌صورت سه عاملی برحسب شاخص‌های برازش نظیر خی دو غیر معنادار و شاخص نیکویی برازش (۰/۹۵) در حد مطلوبی گزارش کرده‌اند [۵۱]. روایی و پایایی این پرسشنامه در داخل توسط برازنده آلفای کرونباخ این پرسشنامه را به تفکیک مؤلفه، حمایت مدیریتی ۰/۸۰، حمایت شغلی ۰/۸۸ و حمایت سازمانی ۰/۷۷ گزارش داده‌اند. روایی این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی محاسبه و مورد تائید قرار داده‌اند. به‌منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات جو آموزش سازمانی ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی: پرسشنامه ۱۵ سوالی عملکرد شغلی، توسط پاترسون تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹نیز توسط شکرکن و ارشدی در ایران ترجمه شده است (در تحقیق حاضر با کمی تغییرات روی سؤالات انجام شد و دو سؤال هم به دلیل بار عاملی حذف شد) این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم =۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می شود. قاسم زاده علیشاهی و همکاران نیز ضرایب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را۸۹/. گزارش کرده‌اند [۴۴].

پرسشنامه استاندارد ظرفیت یادگیری سازمانی: پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی مشتمل است بر ۱۲ سوال که توسط نیکلوا و همکاران تهیه شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم =۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود [۴۰]. روایی وپایایی پرسشنامه حاضر قبلاً توسط پژوهش قاسم زاده و همکاران مورد تایید قرارگرفته است. که آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۳ گزارش داده بودند [۴۴]. برای اطمینان از روایی سؤالات و گویه‌های مورد سنجش برای مفاهیم مورد استفاده تحقیق، پرسشنامه اولیه در جمعیت تحقیق مورد آزمون قرار گرفت تا نواقص احتمالی پرسشنامه که می‌توانست از نامفهوم بودن سؤالات، ترتیب نامناسب سؤالات و طولانی بودن پرسشنامه و... باشد، مرتفع گردد. همچنین از کارشناسان و محققین، خواسته شد تا مشکلات احتمالی پرسشنامه را در مقابل هر گویه و سؤال متذکر شوند. همچنان که اشاره شد در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نمرات پایایی برای مقیاس‌ها در سطح رضایت بخشی بودند: پایایی پرسشنامه یادگیری سازمانی (۰/۸۵)، جو آموزش سازمانی (۰/۸۳)، ظرفیت سازمانی (۰/۸۷) و عملکرد شغلی (۰/۹۲) محاسبه شد. برای بررسی روایی ابزارها هم از روش روایی سازه استفاده شد. با توجه به مقادیر شاخصهای ارائه شده زیر شاخصها از مقادیر قابل قبول برخوردار هستند که حاکی از برازش خوب مدل های اندازه گیری با داده هاست. به این ترتیب در نتیجه انجام تحلیل عاملی تأییدی و انجام اصلاحات مذکور و حذف برخی از سوالات ضعیف، نتیجه گرفته میشود که پرسشنامه ها از روایی سازه مناسب برخوردار است. سوالات ضعیف حذف شده برای متغیرهای یادگیری سازمانی سه سوال، جو آموزش سازمانی دو سوال، ظرفیت یادگیری دو سوال و تعداد سوالات حذف شده برای متغیر عملکرد شغلی چهار سوال بود.

جدول ۱- شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری

شاخص‌ها	X^2	df	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
یادگیری	۲۴/۱۳	۹	۰/۹۱	۰/۰۷	۰/۹۰	۰/۹۱
جو آموزش	۱۰۵/۵۴	۵۱	۰/۹۰	۰/۰۷۹	۰/۹۰	۰/۹۱
ظرفیت یادگیری	۸۶/۲۲	۳۵	۰/۹۰	۰/۰۷	۰/۹۲	۰/۹۳
عملکرد	۱۹/۶۸	۹	۰/۹۱	۰/۰۷۳	۰/۹۰	۰/۹۱

بدین‌ترتیب بعد از هماهنگی و کسب مجوز و با رعایت ملاحظات اخلاقی و بیان اهداف پژوهش، پس از آنکه تعداد کارکنان مشخص شد، پرسش‌نامه‌ها در بین کارکنان توزیع شد؛ سپس پاسخ آن‌ها به‌صورت داده‌های کمی مورد استفاده قرار گرفت. قبل از تکمیل پرسش‌نامه، پژوهشگران برای همه‌ی کارکنان، هدف از مطالعه را توضیح دادند و فرم رضایت‌نامه‌ی کتبی در اختیار کارکنان قرار گرفت تا پس از آگاهی از مفاد آن و جلب رضایت به مطالعه وارد شوند. در این مرحله به کارکنان خاطرنشان شد که اطلاعات این پرسشنامه بدون نام و محرمانه است و تمامی شرکت‌کنندگان برای ورود به مطالعه و خروج از آن، آزادی کامل دارند؛ افزون بر این، طی روند تکمیل پرسش‌نامه، توضیحات لازم برای هر یک از سؤالات کارکنان داده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های مختلف توصیفی و استنباطی استفاده شد و نرم افزار LISREL 8.5 برای برقراری روابط علی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

برای بررسی و توصیف داده های بدست آمده از نمونه مورد مطالعه از شاخص های مرکزی و پراکندگی (میانگین و انحراف معیار) استفاده شد تا از چگونگی پراکندگی نمرات بدست آمده از متغیرهای مورد مطالعه اطلاعات لازم کسب شود.

جدول ۲- شاخص های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
یادگیری سازمانی	۳/۰۹	۰/۸۲
جو آموزش	۳/۶۱	۰/۶۸
ظرفیت یادگیری	۳/۲۵	۰/۷۲
عملکرد شغلی	۳/۸۸	۰/۸۷

در جدول ۲، آماره های توصیفی متغیرها ارائه شده است. بیشترین میانگین مربوط به عملکرد شغلی (۳/۸۸) با انحراف معیار ۸۷/. و کمترین میانگین مربوط به متغیر یادگیری سازمانی (۳/۰۹) با انحراف معیار ۸۲/. است.

جدول ۳- ماتریس کواریانس پیشامدهای رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	یادگیری سازمانی	جو آموزشی	ظرفیت یادگیری	عملکرد
یادگیری سازمانی	۱			
جو آموزش	۰/۵۳**	۱		
ظرفیت یادگیری	۰/۴۹**	۰/۵۳**	۱	
عملکرد شغلی	۰/۳۵**	۰/۸۲**	۰/۴۱**	۱

**<0/01, *<0/05

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است. چنانچه مشاهده می شود، ضریب همبستگی بین متغیر یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با ظرفیت سازمانی مثبت و معنی دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب ۰/۴۹ و ۰/۵۳ است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی مثبت و معنی دار هستند. شدت این همبستگی ۰/۴۱ (r = ۰/۴۱) می باشد. بیشترین ضریب همبستگی بین جو آموزش سازمانی و عملکرد شغلی (r = ۰/۸۲) دیده شد. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون زا و درون زا می توان نتیجه گیری کرد که هر گونه افزایش در میزان یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی همراه با افزایش در ظرفیت یادگیری سازمانی خواهد بود. و هر گونه افزایش در میزان ظرفیت یادگیری سازمانی همراه با افزایش در میزان عملکرد شغلی خواهد بود.

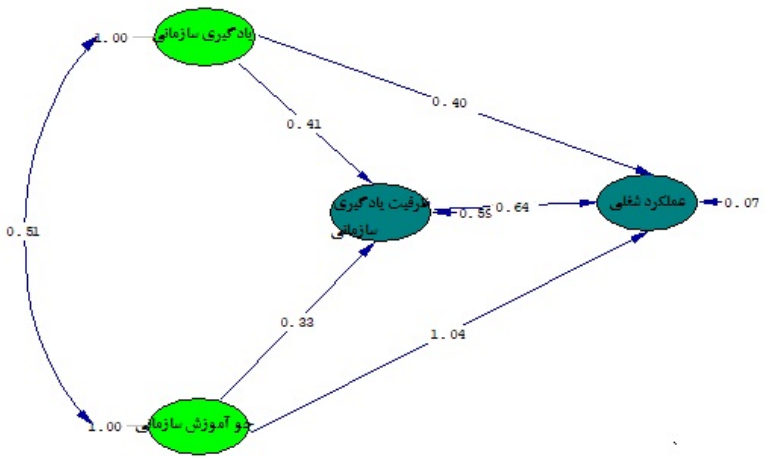
قبل از بحث در مورد تجزیه و تحلیل فرضیه ها با استفاده از تحلیل مسیر، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است؛ چرا که نرمال بودن توزیع متغیرها در مطالعات ساختاری از پیش فرضهای روش مدل یابی معادلات ساختاری است. با توجه به اطلاعات بدست آمده از نتایج تحلیل مقدماتی داده ها، مشخص شد که هیچ گونه تفاوت معنی داری بین کارمندان در ارتباط با متغیرهای پژوهش دیده نشد. پس به استناد این نتایج کارمندان به عنوان یک گروه در نظر قرار گرفته و تحلیل شدند.

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که آماره آزمون یادگیری سازمانی(۱/۲۹) و P value – آن (۰/۱۵) ، آماره آزمون جو آموزش(۱/۱) و P – value آن (۰/۱۵)، آماره آزمون ظرفیت یادگیری (۱/۲)و P – value آن (۰/۸۰) و آماره آزمون عملکرد شغلی (۱/۶۸) و P – value آن (۰/۰۸)می باشد. با توجه به اینکه مقدار Z کولموگروف اسمیرنوف تمام متغیرها بزرگتر

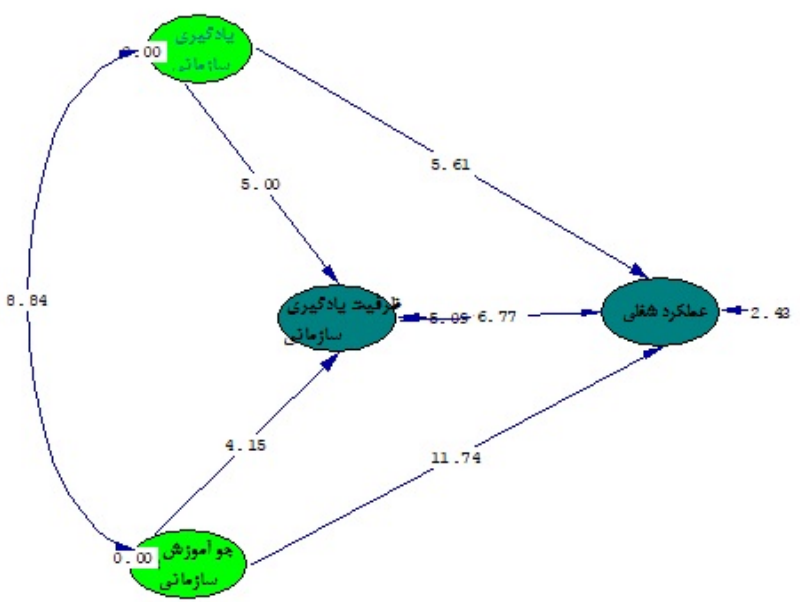
از $p > .01$ می باشد پس مقادیر Z ها از نظر آماری در سطح آلفای یک صدم معنی دار نمی باشد. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال می‌باشد.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیرگزاری متغیرها، تحلیل مسیر صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحقیق موید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر مربوط به فرضیه های پژوهش را نشان می‌دهد همانطور که در خروجی نرم افزار از تخمین های استاندارد (شکل ۲) و نیز اعداد معنی داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه های پژوهش مشاهده می‌شود، مقادیر شاخصهای تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه های مکنون برابر با ۷۲۹/۰۰ در سطح معنی داری $p < 0.01$ بدست آمد. مقدار خی دو بر درجه آزادی ۲/۷۰ می‌باشد. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نبایستی بیشتر از ۳ باشد تا الگو تائید گردد. با توجه به اینکه نسبت مجذور خی به درجه آزادی کمتر از ۳ می باشد، می توان گفت که داده‌های بدست آمده با مدل فرضی مطابقت دارند. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۸ می باشد. بر اساس این شاخص اگر مقدار RMSEA برابر با ۰/۱۰ یا بیشتر باشد بر برازش ضعیفتر دلالت دارد. سایر شاخص‌های NNFI، IFI، GFI،CFI که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند. با توجه به شاخص های ارزیابی برازندگی کلی مدل بویژه نسبت مقدار مجذور کا به درجه آزادی برابر با ۲/۷، شاخص CFI برابر با ۰/۹۰، شاخص GFI برابر با ۰/۸۵، شاخص IFI برابر با ۰/۹۱، شاخص NNFI برابر با ۰/۹۰، شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۸ و سایر شاخص ها، می‌توان گفت مدل نهایی از برازش خوبی برخوردار است:



شکل ۲- خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۳- خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t

جدول ٤- ضرایب تاثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی

مسیر فرضیه ها	ضریب مسیر	t	نتیجه
یادگیری سازمانی ← عملکرد شغلی	۰/۴۰	۵/۶۱	اثر مستقیم دارد
جو آموزش سازمانی ← عملکرد شغلی	۱/۰۴	۱۱/۷۴	اثر مستقیم دارد
یادگیری سازمانی ← ظرفیت سازمانی	۰/۴۱	۵	اثر مستقیم دارد
جو آموزش سازمانی ← ظرفیت سازمانی	۰/۳۳	۴/۱۵	اثر مستقیم دارد
ظرفیت یادگیری ← عملکرد شغلی	۰/۶۴	۶/۷۷	اثر مستقیم دارد
یادگیری سازمانی ← عملکرد شغلی (از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی)	۰/۲۶	t = ۶/۷۷ و t = ۵	اثر غیر مستقیم دارد
جو آموزش سازمانی ← عملکرد شغلی (از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی)	۰/۲۱	t = ۴/۱۵ و t = ۶/۷۷	اثر غیر مستقیم دارد

در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (t − value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p< .05$ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد معنی‌داری ارتباط در سطح $p < .01$ می‌باشد. طبق اطلاعات بدست آمده در شکل شماره ۳ و جدول شماره ۴ بیشترین اثر مربوط به جو آموزش سازمانی بر عملکرد شغلی با ضریب ۱/۰۴ (ß= ۱/۰۴, t= ۱۱/۷۴) مشاهده می شود و بعد از آن مربوط به اثر ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی می باشد با ضریب ۰/۶۴ (ß=۰/۶۴, t= ۶/۷۷). بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه اول بین یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان با (ß = ۰/۴۰, t = ۵/۶۱) در سطح P < ۰/۰۱ تائید شد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه دوم بین جو آموزش سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان با (ß = ۱/۰۴ , t = ۱۱/۷۴) در سطح P < ۰/۰۱ فرضیه دوم تائید شد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه سوم بین یادگیری سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی کارمندان با (ß ۰/۴۱, t = ۵/۰۰) = تائید شد. ضریب مسیر فرضیه چهارم یعنی رابطه جو آموزش سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی تائید شد. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر در فرضیه پنجم بین ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان با (ß = ۰/۶۴, t = ۶/۷۷) تائید شد. در مورد فرضیه ششم

یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر ظرفیت یادگیری سازمانی دارد با ضریب ۰/۴۱. همچنین ظرفیت یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۶۴ می‌باشد. با تائید نقش میانجی طرفیت یادگیری سازمانی، یادگیری سازمانی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۲۶ می باشد. در مورد فرضیه هفتم جو آموزش سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر ظرفیت یادگیری سازمانی دارد با ضریب ۰/۳۳. همچنین ظرفیت یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۶۴ می‌باشد. با تائید نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی، جو آموزش سازمانی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۲۱ می‌باشد (جدول شماره ۴ و شکل شماره ۳).

لازم به ذکر است که معنی‌داری ضرایب غیر مستقیم در نتیجه تحلیل مسیر با نرم افزار لیزرل از معنی دار بودن ضرایب مستقیم استنباط می‌شود و ضرورتی بر ارائه ضریب تی مبنی بر معنی دار بودن ضرایب غیرمستقیم وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

نیروی انسانی به عنوان باارزش‌ترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیتهای سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی ایفا می‌کند. در این راستا سازمان‌های مرتبط با کشاورزی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. با نگرش به گذشته درمی‌یابیم که منابع انسانی به عنوان ضرورت در کار سازمان‌ها مطرح است در حال حاضر نیز علیرغم پیشرفت‌های تکنولوژیک متنوع در سازمان‌های مرتبط با کشاورزی، هنوز منابع انسانی مهمترین بازوی رشد و ترقی این سازمان‌ها محسوب می‌شوند.

فرضیه اول: براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان با در سطح چنین نتیجه می‌شود که فرضیه اول (بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان رابطه وجود دارد.) تأیید می‌شود. بنابرین می‌توان نتیجه گرفت بین یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد. یعنی هرچقدر در سازمان جهاد کشاورزی، مدیریت منابع انسانی به یادگیری سازمانی توجه بیشتری کنند و فرهنگ لازم را زمینه سازی کنند و کارمندان هم آگاهی های لازم را کسب کنند منجر به بهبود عملکرد شغلی آنها خواهد شد. پس هرچقدر یادگیری در سازمان در بین کارکنان زیاد اتفاق

افتد و افراد در این یادگیری شریک شود وهم افزایی کنند عملکرد شغلی هم ارتقا می‌یابد که یافته تحقیق حاضر با یافته‌های محققانی که پژوهش‌های مشابهی در این موارد در داخل و خارج کشور انجام داده اند همسوست. از جمله با پژوهش‌های محققانی همچون حبیبی بدرآبادی، علامه، اسدی و همکاران، افجه، رضایی ابیانه ، معطوفی و همکاران، قاسمی، باقری ، ایمران و ریزوی، جیمز ولا ، یاکل ، مورالز و همکاران ، لوپز و همکاران همسو و سازگار است [۳، ۲۰، ۶، ۱، ۴۸، ۴۵، ۸، ۲۷، ۲۸، ۵۴، ۳۱]. مثلاً یافته فرضیه پژوهشی اسدی و همکاران نشان می‌دهد بین یادگیری سازمانی و عملکرد کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران رابطه وجود دارد [۶]. بر اساس مطالب ذکر شده می‌توان گفت یادگیری سازمانی مهمترین راه بهبود عملکرد در دراز مدت است و در آینده نزدیک تنها سازمانی می تواند ادعای برتری کندکه قادر باشد از قابلیت‌ها وتعهد ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمان به نحو احسن بهره‌برداری کند.

فرضیه دوم: نتایج پژوهش نشان داد که بین جو آموزش سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی تبریز و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش به طور ضمنی با یافته‌های پژوهشی بیسواس، فنگ جینگ و همکاران که در آن جو با اثربخشی و عملکرد رابطه داشت؛ همسو می‌باشد [۱۰، ۱۵]. این پژوهش به نوعی نتایج هائلرمنز و بلانک را مبنی بر رابطهٔ مثبت و معنادار شرایط محیط آموزشی با بهره‌وری تایید می‌کند [۲۱].

جو یک مفهوم چند وجهی است که ابعاد آن بر نگرش و رفتارهای شغلی کارکنان تأثیر می-گذارد. به نظر می‌رسد هر چه جو سازمانی در یک سازمان توسط کارکنان شناخته‌تر باشد، افراد عملکرد بهتری خواهند داشت. از طرفی با توجه به اینکه اجرا آموزش مؤثر از طریق حمایت مدیران تسهیل می گردد و ایجاد جو مطلوب در کار نیز نوآوری را به همراه دارد بنابراین می‌توان گفت به میزانی که مدیران و رهبران شرایط لازم برا یادگیری شغلی، نوآوری و کسب دانش و مهارت را فراهم کنند، اثربخش‌تر خواهند بود. حمایت مدیریتی در بعد جو آموزشی به منزلهٔ آن است که مدیریت سازمان از یک سو کلیت آموزش و فراگیری را مورد حمایت قرار داده و بر آن تاکید می‌ورزد و از سوی دیگر بکارگیری آموخته‌ها را در محییط شغلی حمایت می‌کند. به طبع این مسئله بر کیفیت کار کارکنان می افزاید. حمایت سازمانی نیز مربوط به سیاست‌ها و فعالیت‌هایی است که اهمیت آموزش در سازمان را نشان می‌دهد [۵۱].

فرضیه سوم: بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی کارمندان و ظرفیت یاد گیری سازمانی با چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم (بین یادگیری سازمانی کارمندان

و ظرفیت یاد گیری سازمانی رابطه وجود دارد.) تأیید می شود. پس می‌أتوان نتیجه گرفت بین یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد. با سرمایه گذاری در آموزش و یادگیری می توان فرهنگ سازمان یادگیرنده را افزایش داد و به تبع آن ظرفیت یادگیری سازمانی را بهبود بخشید. یافته‌های این بخش با پژوهش های محققان داخلی و خارجی همچون قاسم زاده علیشاهی ، یوسفی ، لیائو و یو همسو می‌باشد [۴۴،۵۳،۳۰].

فرضیه چهارم: بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین جو آموزش سازمانی کارمندان و ظرفیت یاد گیری سازمانی با چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم (بین جو آموزش سازمانی کارمندان و ظرفیت یاد گیری سازمانی رابطه وجود دارد.) تأیید می‌شود. با توجه به تاثیر پذیری ظرفیت یادگیری سازمانی از جو آموزش سازمانی ملاحظه می‌گردد بهبود در جو آموزش سازمانی می‌تواند باعث افزایش ظرفیت یادگیری سازمانی در کارکنان و سبب افزایش مهارت های یادگیری آنان گردد و این همسو با نظریه دانیل گولمن و جورج هوبر می‌باشد و یافته‌های حاصل از تحقیق هنزایی زاده و پریتچارد را که بیان می‌داشتند بهبود در جو می تواند باعث افزایش تعهد کارکنان به سازمان، افزایش مهارت های یادگیری، عملکردی و ارتباطی مدیران و کارکنان گردد را مورد تایید قرار می‌دهد [۱۹ ،۲۶، ۴۳]. از طرفی با نتایج پژوهش نژادایرانی و همکاران نیز همسو می‌باشد. نژادایرانی و همکاران در تحقیق خود با عنوان بررسی میزان متعالی بودن جو سازمانی و رابطه آن با یادگیری سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی با یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد [۳۹].

فرضیه پنجم: براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان چنین نتیجه می‌شود که فرضیه پنجم (بین ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان رابطه وجود دارد.) تأیید می شود. بنابرین می‌توان نتیجه گرفت بین ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد یعنی هرچقدر مدیریت منابع انسانی ظرفیت یادگیری را در سازمان جهاد کشاورزی توسعه بدهند این امر منجر به بهبود عملکرد شغلی آنها خواهد شد. یافته‌های این بخش با پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی از جمله تحقیقات ملاحسینی و همکاران، موحدی سبحانی، پریتو و رویلا همسو وسازگار است و به نتایج مشابهی دست یافته‌اند [۳۴، ۳۷ ،۴۲]. مثلاً یافته فرضیه پژوهشی ملا حسینی و همکاران نشان داده است همه ابعاد قابلیت یادگیری سازمانی بر

عملکرد تاثیر مثبت می‌گذارد و تفکر نظام‌مند بیشترین سهم را در افزایش عملکرد شرکت های کوچک و متوسط شهر کرمان دارد [۳۴]. بر اساس مطالب ذکر شده می‌توان گفت سازمان‌هایی که سریعتر یاد می‌گیرند و قابلیت‌های استراتژیک را افزایش می‌دهند سازمان را در موقعیت مزیت رقابتی و بهبود نتایج قرار می‌دهند. این نگرش‌ها، رفتارها و استراتژی‌های یادگیری سازمانی خطوط راهنما برای عملکرد بلند مدت، برای سازمان‌ها از جمله سازمان جهاد کشاورزی می‌باشد. همچنین یکی از قابلیت های سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی است که به عنوان یکی از ابزارهای اساسی و ضروری عملیات و عملکرد سازمان ها از جمله در سازمان جهاد کشاورزی شناخته می‌شود.

فرضیه ششم: یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر ظرفیت یادگیری سازمانی دارد با ضریب ۰/۴۱. همچنین ظرفیت یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۶۴ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی در مدل تائید می‌شود. با تأیید نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی، یادگیری سازمانی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۳۱ می‌باشد. بنابرین می‌توان نتیجه گرفت : ظرفیت یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. ظرفیت یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی و عملکرد شغلی آنان ایفا می‌کند یعنی یادگیری سازمانی منجر به افزایش ظرفیت یادگیری و این امر نیز منجر به افزایش عملکرد شغلی آنها می‌شود. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی از جمله حبیبی بدرآبادی، معطوفی و همکاران، حاجی پور و کرد، ایمران و ریزوی ، مورالزو همکاران و یاکل همسو و سازگار است و به نتایج نسبتاً یکسانی دست یافته اند [۳۱، ۳۲، ۲۳ ،۲۷،۳۶، ۵۴]. مثلاً یافته فرضیه پژوهشی مورالزو همکاران که بیان نمودند: یادگیری سازمانی از طریق فرهنگ و قابلیت سازمانی تاثیر مثبتی بر بهبود عملکرد و تغییر رفتار اعضای دانشگاه های آمریکا دارد. براساس مطالب ذکر شده می‌توان بیان کرد که یادگیری سازمانی فرآیندی است که طی آن سازمان دانش جدید خود را گسترش می‌دهد و در کنار تجارب عادی افراد قرار می‌دهد و پتانسیل بالقوه برای تأثیرگذاری روی رفتار افراد را دارد و قابلیت های سازمان را بهبود می‌بخشد و در نهایت منجر به بهبود عملکرد شغلی و تحول سازمانی می‌گردد [۳۶].

فرضیه هفتم: جو آموزش سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر ظرفیت یادگیری سازمانی دارد با ضریب ۰/۳۳. همچنین ظرفیت یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۶۴ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین جو آموزش سازمانی و عملکرد شغلی در مدل تائید می‌شود. بنابراین ظرفیت یادگیری سازمانی نقش میانجی در رابطه بین جو آموزش سازمانی و عملکرد ایفا می‌کند به عبارتی جو آموزش سازمانی منجر به افزایش ظرفیت یادگیری و این امر نیز منجر به افزایش عملکرد شغلی آنها می‌شود. بهبود در جو آموزش سازمانی می‌تواند باعث افزایش ظرفیت یادگیری سازمانی در کارکنان و سبب افزایش مهارت های یادگیری آنان گردد. که با نتایج تحقیق دلگشایی و همکاران ، پریتچارد و نژادایرانی و همکاران همسو می‌باشد [۱۴،۴۳،۳۹]. از طرفی همچنان که اشاره شد ایجاد جو مطلوب در کار نوآوری را به همراه دارد بنابراین می‌توان گفت به میزانی که مدیران و رهبران شرایط لازم برا یادگیری شغلی، نوآوری و کسب دانش و مهارت را فراهم کنند، اثربخش‌تر خواهند بود. حمایت مدیریتی در بعد جو آموزشی به منزلهٔ آن است که مدیریت سازمان از یک سو کلیت آموزش و فراگیری را مورد حمایت قرار داده و بر آن تاکید می‌ورزد و از سوی دیگر به کارگیری آموخته‌ها را در محییط شغلی حمایت می‌کند. به طبع این مسئله بر کیفیت کار کارکنان می‌افزاید. حمایت سازمانی نیز مربوط به سیاست‌ها و فعالیت هایی است که اهمیت آموزش در سازمان را نشان می‌دهد [۳۳].

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد، جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کارکنان جهاد کشاورزی تبریز بوده است، لذا در تعمیم نتایج به سایر کارکنان سایر سازمانها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و...کنترل نشده است. همچنین عدم کنترل همه متغیرهای ناخواسته و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، روبه‌رو بود. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان کارکنان و گسترگی کار آنان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت‌تاثیر قرار دهند. از طرفی از محدودیت‌های دیگر این پژوهش ارتباطی (نه علت و معلولی) بودن و مقطعی بودن (غیر طولی) است، که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این

زمینه بیفزاید.

- با توجه به یافته‌ها می‌توان بیان کرد که بهبود وضعیت جو آموزشی بر توسعه و تحقق قابلیت یادگیری سازمانی تاثیرگذار است. که با جو مناسب آموزشی می توان ظرفیت یادگیری سازمانی را در سازمان جهاد کشاورزی بهبود بخشید.
- باتوجه به یافته‌ها مدیریت منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی باید به مکانیسم هایی که ظرفیت یادگیری سازمانی را ارتقا می دهند (فرهنگ قوی سازمان، فرصتهای مطالعاتی، رقابت سالم، همفکری وگفتگو و همایش های سازمانی) توجه خودشان را جلب کنند تا از این طریق عملکرد شغلی کارمندان را ارتقا بدهند.
- باتوجه به یافته‌ها جو آموزش سازمانی و یادگیری سازمانی منجر به عملکرد شغلی کارکنان می شود اما این دو متغیر در سازمان‌هایی با ظرفیت یادگیری سازمانی به نتایج یا عملکرد بالاتری منجر خواهد شد. به همین منظور سازمان جهاد کشاورزی باید ظرفیت یادگیری سازمانی خود را توسعه و تقویت کند.
- یافته‌های تحقیق نشان داد که نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با عملکرد شغلی تایید می شود بنابراین پیشنهاد می‌شود که به نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی توجه اساسی شود.

برای جامعیت بخشیدن به پژوهش پیشنهاد می‌شود پزوهشهای زیر انجام شود:

نقش یادگیری‌های غیررسمی در یادگیری سازمانی و تاثیر آن در ایجاد و بهبود عملکرد شغلی کارکنان، بررسی راهکارهای افزایش ظرفیت یادگیری سازمانی کارکنان و نقش آن در مشارکت و تعامل آن‌ها در یادگیری‌های سازمانی، بررسی دوسویه و تعاملی هر یک از متغیرهای تحقیق با یکدیگر بالأخص یادگیری سازمانی.همچنین پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهای تعدیل گر و میانجی احتمالی دیگر در رابطه بین متغیرهای تحقیق توجه بیشتری قرار گیرد.

تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده سوم مقاله در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Afjeh, AU, Rezai Abyaneh, N. (2013). The relationship between organizational learning and personnel readiness for change in insurance companies. Journal of Management Studies in Development and evolution, 23 (70)، 231-247. (persian).
2. Ahmed Abdel-Maksoud, Bahgat Abdel-Maksoud, (2015) "Developing a performance measurement model for agricultural extension agents: An interdisciplinary approach", Journal of Accounting & Organizational Change, 11 (2), 215-246, https://doi.org/10.1108/JAOC-03-2013-0029.
3. Allameh, M., Moghadami, M. (2010). Between Organizational Learning and Organizational Study See Organization: Organizational Learning Unit of Iran Khodro Company. Journal of Executive Management, 10 (1), 75-100.(persian).
4. Alikhani, M. Charmchian Langerodi, M. and Ahmadpour. A. (2013). An Investigation of Factors Affecting the Teachers' Job Performance in Agricultural High School, Mazandaran Province, Iran. International Research Journal of Applied and Basic Sciences. 6 (7), 972-976.(persian)
5. Arabi, G., Shahwali, M. (2000). Creating of compatibility knowledge in students (BS) of agricultural extension and education for challenge with changes. Journal of Agricultural Economic and Development, 9 (34), 281-300.

6. Asadi, H., Ghanbarpour Nosrati, A. Ghorbani, M.H., Doosti, M. (2009). The Relationship between Organizational Learning and Performance among Experts of Physical Education Organization of Islamic Republic of Iran. Journal of Sport Management, 8(1), 57-45. (persian)
7. Asemandareh, A. (2016). The Role of Organization Training and Organizational Culture on Informal Teachers Note, M.Sc. in Azerbaijan Shahid Madani University. (persian).
8. Bagheri, M. (2012). Investigating Ways to Promote Organizational Learning by Empowering Human Resources in Top Organizations. Journal of Security Research, 11 (38), 241- 271. (persian).
9. Barzegar, N. Farjad, Sh. (2011). A Study on the Impact of on the job training Courses on the Staff Performance. Journal of Social and Behavioral Sciences, 29, 1942 – 1949.
10. Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turn over intentions and its impact on organizational effectiveness: A Study in Indian organizations, II MB. Management Review, 22, 102-110.
11. Barati Ahmad Abadi, h. Arizi, HR., Nouri, A. (2010). The relationship between organizational climate and work conscience with job performance. Journal of Applied Psychology, 4 (1), 81-65. (persian).
12. Barazandeh, A., Atash Pour, H., Golparvar, M., Dibachi, M. (2011). The theme of the educational atmosphere in the context of systematic description in organization. National Conference on Systemic Approach in Iran. Trade and Development Center of Shiraz. (persian).
13. Cheng, M., Lin, J., Hsiao, T., and Lin, T. (2010). Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance. Journal of Intellectual Capital11.
14. Delgoshayee, B., Toufighi, Sh., Kermani, b. (2008). The Relationship between Organizational Atmosphere and

Organizational Commitment of Staff and Managers of Aristotle University of Medical Sciences. Horizon of Knowledge, 14 (4), 60-68. (persian).
15. Feng Jing, F., Avery, G.C., & Bergsteiner, H. (2011). Organizational climate and performance in retail pharmacies. Development Journal, 32(3), 224-242.
16. Fathi Chegeni, M. (2016). Professional Ethical Services on Organizational Citizenship, Organizational Commitment, and Job Management Using Organizational Health Gary at University of Lorestan University. Masters Thesis in Urmia University. (persian).
17. Ghosh, S. and Vijayaragavan, K. (2003). “Performance appraisal climate of organizations: aninfluencing factor for overall job satisfaction of extensionpersonnel”, JournalofAgriculturalEducation and Extension, 9 (1), 1-9.
18. Ghalavavandi, H., Rajaiipour, S., Molavi, H., Sharif, SM. (2010) Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Career Anchors with Organizational Performance Theories of Faculty Members. Journal of Modern Psychological Research, 5 (19), 138-117. (persian).
19. Goleman, d. (2001). Effective Leadership Behaviors Linking Leadership Styles with Atmosphere and Emotional Intelligence. Journa of Tomorrow Electricity, 12, 1-10. (persian).
20. Habibi Badrabadi, h. (2012). The Impact of Intellectual Capital and Organizational Reminders on Organizational Organization. MSc in Security Management, Allameh Tabatabai University. (persian).
21. Haelermans, H.C. & Blank, J.L.T. (2012). Is a schools' performance related to technical change? A study on the relationship between innovations and secondary school productivity. Computers & Education, 59(3), 884-892.
22. Hanvaisch, S., Sivakumar, K., & Tomas, G. (2008). The

relation of learning and memory with organizational performance. Journal of the Academy of Marketing Science, 34 (4), 455-470.

23. Hajipour, B., Kord, M. (2012). A Study of the Strategic Alliances' Impact on the Relationship among Organizational Learning, Innovation, and Firm Financial Performance. Journal of Management Studies in Development and evolution, 21 (64), 141-166. (persian).
24. Haqqani, m. (2016). The Role of Intellectual Capital and Organizational Learning on Job Performance: Examination of the Mediating Effect of Organizational Learning Capacity among the Staff of Jihad-e-Agriculture Organization of East Azarbaijan Province in 2015, MSc Thesis at Shahid Madani University of Azerbaijan. (persian).
25. Hasni, M. (2014). The Role of Organizational Learning in Accountability and Job Performance of Medical Staff. Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty12, 64 (11), 996-98. (persian).
26. Hunzai Zadeh, Z. (2002). The Relationship between Organizational Atmosphere and Communication Skills of Managers of Physical Education Organization; MSc Thesis, University of Tehran. (persian).
27. Imran, M., & Rizvi, S. H. M. (2011). Impact of organizational learning of organizational performance. In ternational Journal of Academic Research, 3(4), 424-427.
28. Jiménez, D.J. Valle, R.S. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. Journal of Business Research, 64, 408-417.
29. Karimi, S., Shah dosti, M. (2016). From Social Capital to Job Performance: From Social Capital to Job Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation in Agriculture Jihad Organization of Hamedan Province.Journal of Agricultural Extension and Education Research, 10 (3), 53-

62. (persian).
30. Liao, S.H., Wu. C.C (2008). system perspective of Knowledge management, organizational learning and organizationa innovation. Expert systems with Applications, 37(2), 1096-1103l
31. Lopez, S. P., J. M. Peon C. M. Ordas (2005) Organizational Learning as a determining Factor in Business Performance"; The Learning Organization, 12(3), 227-45.
32. Matoufi, A., Tajdini, K., Agajani, H., Tajdini, K. (2011). The role of learning orientation on organizational innovation and performance. Journal of Business Management Perspectives, 10 (4), 57-71. (persian).
33. Moghimi, M., Ramadan, M. (2014). Journal of Management 4: Organizational Psychology. Tehran: Rah Dan Publishing. (persian).
34. Mollahsini, A., Farghani, MA., Moradkhani, B. (2011). The effect of organizational learning capability on Kerman SMEs performance by AHP method. Journal of Business Administration Researchs, 2 (3), 91-111. (persian).
35. Mohamad, M., Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. Procedia Economics and Finance, 35, 674-682.
36. Morales, V. J. G., et al. (2006). Strategies Factors and Barriers for Promoting Educational Organizational Learning, Teaching and Teacher Education, 22(1), 478-502.
37. Movahedi Sobhani, F. (2011). Explaining the Relationship between Organizational Learning Ability and Organizational Change: A Sufficient Case in Iranian Organizations. Thesis on Industrial Engineering, Tarbiat Modarres University. (persian).
38. Movahedi Mohammadi, H. (2003). Agricultural Education, Iran Institute of Rural Development, Tehran. (persian).
39. Nejadirani, F., Poursadegh, N., Sheikh Beglou, N. (2011).

Investigating the Transcendence of Organizational Atmosphere and Its Relationship with Organizational Learning in Government Organizations of West Azarbaijan Province, Beyond Management, 5 (19), 151-177. (persian).

40. Nikolova, I., Van Ruysseveldt, J., De Witte, H., Syroi, J. (2014). Work-based learning: Development and validation scale measuring the learning potential of the workplace of a LPW) Journal of Vocational Behavior, 84 (1), 201-211.
41. Oluwakemi, A., Olanrewaju, A. (2014). Counterproductive behaviour and job performance among secondary school teachers: School climate as a mediator. Journal of Education and Practice, 15 (8), 198-204.
42. Prieto, I., Revilla, E. (2006). Assessing the impact of learning capability on business performance: empirical evidence from Spain. Management Learning ,37 (4), 499–522.
43. Pritchard, R. D., Karasick, B. W. (1973), “The effect of organizational climate on managerial job performance and satisfaction”, Organizational Behaviour and Human Performance, 9(1),126-146.
44. Qasimzadeh alishahi, A. (2016). The Role of Intellectual Capital and Learning Organization Culture on Organizational Learning Capacity. Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty, 13 (2), 180-188. (persian).
45. Qasemi, F. (2014). The effect of in-service training courses on job performance of Sepah Bank staff. Journal of Iranian Society for Traning and Development, 26 (146), 41-46. (persian).
46. Qorbanizadeh, v., Habibi Badrabadi, h., Ibrahimzadeh, H. (2012) The Mediator Role of Learning Process in Relationship Between Intellectual Capital and Organizational Performance. Journal of Public Management Research, 5 (16), 135-161. (persian).

47. Rahai, F., Ahmadi, A., Barzegar, M. (2013). The Relationship between Organizational Climate and Mediation with the Role of Empowerment on Organizational Commitment of Fars Staff Education Organization. Journal of Management System, 4 (2), 199-220. (persian).
48. Rezai, M., Goodrezvand, M., Bisokhan, r. (2013). International corporation with goal orientation, job satisfaction based on job in Gilan state corporations. Journal of Management Studies in Development and evolution, 1 (4), 2-15. (persian).
49. Shams, A., Hejazi, Y. (2004). An Investigation of Factors Affecting the Job Performance of Agricultural Extension Experts in the East Azerbaijan Province. Journal of Management Knowledge, 68, 44-3. (persian).
50. Skerlavaj, M., Stembergera, M., krinjara, R. Dimovskia, V. (2007). Organizational Learning Culture – The Missing Link between Business Process Change and Organizational Performance. International Journal Productivity Economic, 106 (2), 346-367.
51. Tracey, J. B., Tews, M. J. (2005). Construct validity of a general training climate scale. Organizational Research Methods, 8(4), 353-374.
52. Vakilian, M. (2013). Teaching Methods and Techniques. Payam Noor Publications, Tehran. (persian).
53. Yousefi, R. (2013). Organizational Learning Ability and Its Barriers and Facilitators from the Perspective of Tehran Wellbeing Rehabilitation Center Staff. M.Sc., University of Social Welfare and Empowerment, Tehran. (persian).
54- Yukl, G. (2009). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. The Leadership Quarterly, 20(1), 49-53.