مدیریت بر آموزش سازمانها سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۳ شماره صفحه ۱۲۰-۹۹

بررسی نقش تعاملی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی بر ظرفیت یادگیری سازمان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب

ابراهیم الهی قره پاپاق، کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

***محسن رفیعی،** استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم‌تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

ابوالفضل قاسم‌زاده، دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم‌تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش تعاملی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی بر ظرفیت یادگیری سازمان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی- همبستگی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع میدانی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب به تعداد ۲۰۱۰ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول مورگان، ۳۲۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد فعالیت‌های توسعه منابع انسانی ، عملکرد معلمان ، ظرفیت یادگیری سازمانی و خودکارآمدی شغلی استفاده شد. روایی ابزارها با استفاده از روایی صوری و محتوایی و پایایی ابزارها با روش آلفای کرونباخ مورد بررسی و تایید قرار گرفت. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌های پژوهش از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه توسط نرم‌افزار SPSS 22 استفاده شده است. نتایج نشان داد، بین فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و ظرفیت یادگیری سازمان، فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و عملکرد شغلی، فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی، خودکارامدی شغلی و ظرفیت یادگیری سازمان و عملکرد شغلی و ظرفیت یادگیری سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی در پیش‌بینی ظرفیت یادگیری سازمان نقش تعاملی ندارند، اما فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی نقش دارند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که توسعه مهارت‌های فردی و شغلی معلمان باعث بهبود عملکرد آن‌ها در جهت انجام مسئولیت‌هایشان می‌شود.

واژگان کلیدی: ظرفیت یادگیری سازمانی، فعالیت‌های توسعه منابع انسانی، خودکارامدی شغلی، عملکرد شغلی.

* نویسنده مسئول: mrafiee62@yahoo.com

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۹/۱۴ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۵

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

Managing Education in Organizations Vol.13/No.1/ Spring 2024 Page 99-100

Investigating the Interactive Role of Human Resource Development Activities and Job Self-Efficacy on Organizational Learning Capacity and Job Performance of Primary Education Teachers in Miandoab City

Ibrahim Elahi Qara Papaq, M.A. in Training and Development Human Resource, Department of Educatio Sciences , Faculty of Education & Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

* **Mohsen Rafiee,** Assistant Professor of Educational Administration, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

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

Abstract

The aim of the current research was the interactive role of human resource development activities and job self-efficacy on the learning capacity of the organization and the job performance of primary education teachers in Miandoab city. This research was applied in terms of purpose, descriptive-correlation in nature, and field-type in terms of data collection. The statistical population of the research includes all primary education teachers of Miandoab city, numbering 2010 people in the academic year of 2019-2020. The sample size was 320 people selected using simple random sampling method and Morgan's table. The sample size was 320 people selected using simple random sampling method and Morgan's table. To collect data, the standard questionnaires of human resource development activities, teacher performance, organizational learning capacity and occupational self-efficacy) were used. The validity of the tools was checked and confirmed using face and content validity and the reliability of the tools with Cronbach's alpha method. In order to analyze the research data, Pearson's correlation method and multiple regression were used by SPSS 22 software. The results showed that there is a relationship between human resources development activities and the organization's learning capacity, human resources development activities and job performance, human resource development activities and job self-efficacy, job self-efficacy and the organization's learning capacity, and job performance and the organization's learning capacity. There is a positive and meaningful. Also, the findings showed that human resource development activities and job self-efficacy do not play an interactive role in predicting the organization's learning capacity, but human resource development activities and job self-efficacy play a role in predicting job performance. Therefore, it can be concluded that the development of personal and professional skills of teachers improves their performance in fulfilling their responsibilities.

Key words: Organizational learning capacity, human resource development activities, job self-efficacy, job performance.

* Corresponding author: mrafiee62@yahoo.com

Receiving Date: 5/12/2023 Acceptance Date: 25/1/2024

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

مقدمه

پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به کارایی معلمان آن‌ها وابسته است (Selamat, Samsu, & Mustafa Kamalu, 2013). یادگیری سازمانی مهمترین راه بهبود عملکرد در درازمدت بوده و در آینده نزدیک فقط سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح، به‌نحو مطلوب بهره‌برداری کند. در یادگیری سازمانی، اعضای سازمان با تشخیص و تصحیح اشتباه‌ها و علل به‌وجودآورنده و اصلاح آن‌ها، برای آینده درس گرفته و برای مقابله با تغییرات و حوادث احتمالی آماده می‌شوند (Moharrami, Mahdiuon, Ghasemzadeh Alishahi, & Razzaghi, 2020). یادگیری سازمانی باعث ایجاد تازگی در محصولات، رویه ها و سیستم هایی می شود که مستقیماً به عملکرد بهتر منجر می شوند. از طرف دیگر، یادگیری به عنوان ابزاری برای توسعه توانایی های سازمانی به شمار می رود که به نوبه خود منجر به عملکرد بهتر و مزیت رقابتی می شود (Liu, 2018). یادگیری سازمانی ارتباط تنگاتنگی با مدیریت دانش دارد. بررسی ها نشان داده اند که یادگیری سازمانی و مدیریت دانش درواقع مکمل یکدیگرند و بین ابعاد و مؤلفه های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه ساختاری برقرار است (Jamalzadeh, 2012). همچنین تحقیقات دیگری نشان میدهد که فرایندهای مدیریت دانش بر عملکرد مدیران و افزایش یادگیری فردی آنها تاثیر می گذارد (Cheng, 2017).

یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی عملکرد شغلی است. عملکرد همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر می‌باشد و میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند. همچنین، عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان، مشاغلی را در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده؛ انجام می‌دهند و به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می‌دهد (Hassani, 2015). مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. در مورد اینکه عملکرد سازمانی چیست، نگرش‌های متفاوتی وجود دارد. عملکرد به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف‌شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (Askari, Poor Soltani Zarandi, Aghayee, & Fattahi, 2013). به نظر صاحب‌نظران از نظر فردی، عملکرد سابقه موفقیت‌های یک فرد است (Golfshani, 2011). همچنین عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است، عمل می‌نماید و بدیهی است که وظیفه فرد جزیی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد. آنچه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه انجام‌وظیفه یک فرد

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

را، عملکرد می‌نامند؛ بنابراین، عملکرد فرآیند عمل عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. به عبارتی می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست می‌دهد (Bozorgnia Hosseini & Enayati, 2014). سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلندمدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به‌عنوان اصلی‌ترین دارایی، به نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌تراز دست می‌یابد (Waal, 2010).

توسعه منابع انسانی یکی از مهمترین مولفه‌های متمایزکننده سازمان‌های اثربخش و سرآمد از دیگر نهاده ها و موسسات اجتماعی به شمار می‌رود، به‌گونه‌ای که تحقیقات متعدد میزان توفیق و ماندگاری سازمان‌ها در عرصه‌های رقابت بین‌المللی و پیشتازی در عرصه‌های خدماتی، اقتصادی و فناوری را مرهون پرداختن به توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از سیاست‌های اصلی سازمان تلقی کرده‌اند (Khalilnejad & Mehri, 2015). توسعه منابع انسانی، هر گونه فعالیت یا کوشش نظام‌داری است که دارای هدف رشد و شکوفایی کارکنان باشد؛ توسعه کارکنان دارای هدف بالندگی و رشد نیروی انسانی و رشدمحور است. در بیان تاثیر توسعه منابع انسانی در عملکرد شغلی و افزایش ظرفیت کارکنان باید گفت که توسعه منابع انسانی یکی از مهمترین فرصت‌هاست که به موسسات کمک می‌کند که با تشویق کارکنان جهت توسعه دادن به توانایی‌های خود، کارکنان را در موقعیت خود حفظ و در آن‌ها انگیزه ایجاد کند. توسعه منابع انسانی شامل فرصت‌هایی همچون آموزش فردی کارکنان، توسعه شغلی کارکنان متناسب با وظیفه‌ای که بر عهده دارند و یا در آینده خواهند داشت، مدیریت اجرا و برنامه ریزی، شناسایی کارکنان کلیدی، ابزارهای کمک آموزشی و توسعه سازمان است. هدف توسعه منابع انسانی این است که برترین نیروی کار را توسعه داده تا سازمان‌ها و کارکنان بتوانند در جهت سرویس دادن به مشتریان به اهداف کاری خود دست یابند. خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه ای معین تعریف شده است (Birgit & Sabine, 2001). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تاثیر گرفته و به طور متقابل بر آن‌ها تاثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد. خودکارآمدی شغلی کاربردهای وسیعی در موقعیت‌های یادگیری و پیشرفت دارد و عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت باورهای کارآمدی آنان وابسته است. باورهای کارآمدی از طریق فرایندهای شناختی، انگیزشی، کارایی و گزینشی بر عملکرد تاثیر می‌گذارند (Bandra, 2001).

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

در راستای پژوهش حاضر، تحقیقات مرتبط توسط محققان در سازمان‌های آموزشی و سایر سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. رزاقی، بلوچ و مهاجران (Razzaghi, Balouch, & Mohajeran, 2022) در پژوهشی با عنوان نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی: سهم متغیر یادگیری سازمانی نشان دادند که بین متغیرهای مدیریت دانش با عملکرد شغلی، سواد دیجیتالی با عملکرد شغلی، مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و سواد دیجیتالی با یادگیری سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. مدیریت دانش و سواد دیجیتالی با واسطه یادگیری سازمانی اثر غیر مستقیم بر عملکرد شغلی دارد. قاسم‌زاده علیشاهی، رزاقی و معصومی‌کیا (Ghasemzadeh Alishahi, Razzaghi, & Masoumikia, 2020) در پژوهشی با عنوان نقش یادگیری و جو آموزش سازمانی در عملکرد شغلی: سهم متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی، جو آموزش سازمانی با عملکرد شغلی، یادگیری سازمانی با ظرفیت یادگیری سازمانی، ظرفیت یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با واسطه ظرفیت یادگیری سازمانی اثر غیر مستقیم بر عملکرد شغلی دارد. سلطانی‌شاه‌آبادی و اسلامی (Soltani Shahabadi, Eslami, & Eslami, 2016) در مطالعه‌ای با عنوان نقش میانجی مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس، به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش رابطه مثبت وجود دارد و این رابطه از لحاظ آماری معنادار است. همچنین بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه مثبت وجود دارد. بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه مثبت وجود دارد. مدیریت دانش و عملکرد شغلی در کارکنان مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس رابطه مثبت وجود دارد. گومز و مات ووجان (Gomez & Matt Woo John, 2016) در تحقیق خود با عنوان قابلیت یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد (مطالعه در شرکت‌های کوچک و متوسط) به این نتیجه رسیدند که بین قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری و عملکرد در شرکت رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

توسعه منابع انسانی می‌تواند یک اقدام رسمی به صورت گذراندن یک کلاس درسی در موسسه آموزشی بیرون از سازمان یا حضور در یک دوره درسی دانشگاهی باشد. یا می‌تواند به صورت یک اقدام غیر رسمی مانند آموزش‌های درون سازمانی یا کلاس‌هایی که افراد داخلی شرکت برگزار می‌کنند یا آموزش‌هایی را که کارکنان باسابقه‌تر به کارکنان جدیدتر فرا می‌دهند و یا به صورت آموزش از مدیر به کارکنان باشد. یک سازمان که می‌خواهد پویا باشد و رشد کند به توسعه منابع انسانی معتقد است و با هر روش آموزش چه به صورت داخلی چه به صورت کلاس‌های بیرون سازمانی به دنبال توسعه و رشد منابع انسانی خود می‌باشد. بنابرین با مرور ادبیات پژوهشی درزمینه تحقیق حاضر می‌توان گفت که مطالعات

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

تجربی اندکی به بررسی روابط میان این متغیرها پرداخته‌اند و پژوهشی که عیناً دارای متغیرهای این تحقیق باشد مشاهده نگردیده از این جهت با توجه به اهمیت ضمنی هریک از متغیرها می‌توان گفت که بررسی روابط متغیرهای فوق در بین معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شناخت و آگاهی از این عوامل، گامی در جهت توسعه عملکرد معلمان شده و منجر به اهتمام بیشتر نسبت به آموزش و توسعه کارکنان در نظام‌های آموزشی جهت دستیابی به دانش و تخصص لازم می‌باشد. بنابراین پرسش اصلی پژوهش این است که آیا فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی بر ظرفیت یادگیری سازمان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب تاثیر دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی- همبستگی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع میدانی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب به تعداد ۲۰۱۰ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول مورگان، ۳۲۰ نفر انتخاب شدند. با توجه به شرایط کرونایی از پرسشنامه انلاین استفاده شد که نهایتا ۳۰۴ پرسشنامه جمع‌آوری شد. برای گردآوری اطلاعات از ۴ پرسشنامه زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه فعالیت‌های توسعه منابع انسانی: برای اندازه‌گیری فعالیت‌های توسعه منابع انسانی از پرسشنامه والنتین و همکاران (Walentin et al, 2013) استفاده شده که دارای ۱۷ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش به‌منظور اطمینان از روایی محتوایی از نظرات اساتید بهره گرفته شد. به‌منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات عوامل فردی ۰/۸۴ به دست آمد.

ب) پرسشنامه عملکرد شغلی: برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی معلمان از پرسشنامه دارنده (Darandeh, 2010) استفاده شده که دارای ۲۸ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش به‌منظور اطمینان از روایی محتوایی از نظرات اساتید بهره گرفته شد. به‌منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات طراحی آموزش ۰/۷۴ به دست آمد.

ج) پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی: برای اندازه‌گیری ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان از پرسشنامه چیوا (Chiwa, 2007) استفاده شده که دارای ۱۴ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش به‌منظور اطمینان از روایی محتوایی از نظرات اساتید بهره گرفته

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

شد. به‌منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات حمایت سازمانی ۰/۷۹ به دست آمد.

د) پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: برای اندازه‌گیری خودکارآمدی شغلی معلمان از پرسشنامه ماسلی و همکاران (Mosley et al, 2013) استفاده شده که دارای ۵ گویه است. در آن از مقیاس ۷ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش به‌منظور اطمینان از روایی محتوایی از نظرات اساتید بهره گرفته شد. به‌منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات انتقال آموزش ۰/۷۶ به دست آمد.

به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌های پژوهش از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه توسط نرم‌افزار SPSS 22 استفاده شد.

یافته‌ها

از ۳۰۴ پرسشنامه جمع‌آوری شده، جنسیت ۲۶۳ نفر (۸۵/۵ درصد) مرد و تعداد ۴۱ نفر (۱۴/۵ درصد) زن بوده‌اند. از نظر مدرک تحصیلی ۱۶۸ نفر (۵۵/۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۱۳۳ نفر (۴۸/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۱ نفر (۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. از نظر سابقه کار، ۸۶ نفر (۲۸/۳ درصد) زیر ۵ سال، ۱۴۳ نفر (۴۷ درصد) ۵ تا ۱۰ سال، ۴۱ نفر (۱۳/۵ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۴ نفر (۱۱/۲ درصد) بالای ۲۱ سال سابقه داشته‌اند.

جدول ۱- توصیف متغیرهای پژوهش

	میانگین	انحراف معیار	چولگی		کشیدگی	
			آماره	خطا	آماره	خطا
فعالیت های توسعه منابع انسانی	۶۳/۱۶	۱۰/۳	۰/۱۵۲	۰/۱۴۴	-۱/۰۷۹	۰/۲۷
عملکرد شغلی	۱۱۸/۷۴	۱۲/۴	-۰/۰۷۲	۰/۱۴۶	-۰/۵۶۸	۰/۲۹۱
ظرفیت یادگیری سازمان	۲۱/۶	۲/۲	-۶۶۰	۰/۴	۰/۳	۰/۲۷
خودکارامدی شغلی	۶۴/۱۴	۱۰/۴	۰/۱۴۷	۰/۴۲۱	-۱/۰۷۹	۰/۲۸۷

جدول ۱، توصیف متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیرهای مورد مطالعه در بازه (۲، ۲-) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای پژوهش نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، ۲-) قرار دارد. این

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است. بنابراین با توجه نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک برای تبیین فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است.

فرضیه اول: بین فعالیت های توسعه منابع انسانی و ظرفیت یادگیری سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۲. همبستگی پیرسون فرضیه اول

	میزان همبستگی	sig	معناداری
فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و ظرفیت یادگیری سازمان	۰/۷۵۵	۰/۰۰۱	وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۲، میزان همبستگی برابر r=۰/۷۵۵ شده است که با توجه به سطح معنی‌داری Sig=۰/۰۰۱، می‌توان دریافت که فرض تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و ظرفیت یادگیری سازمان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به تایید فرضیه همبستگی برای بررسی تاثیر گذاری متغیرها از آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج در جدول ۳، ذکر شده است.

جدول ۳. نتیجه آزمون دوربین واتسون فرضیه اول

مدل	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار	دوربین واتسون
۱	۰/ ۷۵۵ a	۰/۵۷۱	۶/۳۶	۱/۹۷

به منظور خود همبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنانچه آماره آزمون دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، فرض صفر (استقلال خطاها) پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می‌شود. با توجه به جدول۳، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۹۷) آمده است که در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

برای آزمون فرضیه حاضر، از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شد. متغیر ظرفیت یادگیری سازمان که ارتباط معنی‌داری با افزایش فعالیت‌های توسعه منابع انسانی داشت، در این آزمون مورد استفاده قرار گرفت. نتیجه این آزمون در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ٤. نتایج رگرسیون با استفاده از روش خطی ساده فرضیه اول

متغیر های پیش بین	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	بتا	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۶/۱۱۴	۲/۰۳۷	–	۲/۶۱۵	۰/۰۰۹
فعالیت‌های توسعه منابع انسانی	۰/۷۱۱	۰/۰۳۷	۰/۷۵۵	۱۹/۴	۰/۰۰۱
	R=0/755(ضریب همبستگی)		R^2=0/571(ضریب تعیین)		Sig < 0/05 (سطح معنی داری)

همان‌طور که در جدول ۴ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی متغیر فعالیت های توسعه منابع انسانی افزایش ظرفیت یادگیری سازمان ۰/۷۵۵ و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر مستقل که توسط متغیر وابسته تبیین می‌گردد در این رابطه برابر ۰/۵۷۱ درصد می‌باشد.

فرضیه دوم: بین فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۵. همبستگی پیرسون فرضیه دوم

	میزان همبستگی	sig	**معناداری**
فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و عملکرد شغلی	۰/۵۸۵	۰/۰۰۱	وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۵، میزان همبستگی برابر r=۰/۵۸۵ شده است که با توجه به سطح معنی‌داری Sig=۰/۰۰۱، می‌توان دریافت که فرض تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

جدول٦. نتیجه آزمون دوربین واتسون فرضیه دوم

مدل	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار	دوربین واتسون
۱	۰/ ۵۸۵ a	۰/۳۴۳	۱۰/۲۶	۲/۴۱۵

به منظور خود همبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنانچه آماره آزمون دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، فرض صفر(استقلال خطاها) پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می‌شود. با توجه به جدول ۶، مقدار آماره دوربین واتسون (۲/۴۱۵) آمده است که در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است.

برای آزمون فرضیه حاضر، از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شد. متغیر فعالیت های توسعه منابع انسانی که ارتباط معنی‌داری با افزایش عملکرد شغلی داشت، در این آزمون مورد استفاده قرار گرفت. نتیجه این آزمون در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷. نتایج رگرسیون با استفاده از روش خطی ساده فرضیه دوم

متغیر های پیش بین	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	بتا	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۷۳/۵۶	۳/۸۶		۱۹/۰۳	۰/۰۰۱
فعالیت‌های توسعه منابع انسانی	۰/۷۱۱	۰/۰۶	۰/۵۸۵	۱۱/۸۱	۰/۰۰۱
	R=0/156(ضریب همبستگی)	R^2=0/022(ضریب تعیین)		Sig < 0/05 (سطح معنی داری)	

همانطور که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی متغیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی افزایش عملکرد شغلی ۰/۵۸۵ و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر مستقل که توسط متغیر وابسته تبیین می‌گردد در این رابطه برابر ۰/۰۲۲ درصد می‌باشد.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

فرضیه سوم: بین فعالیت های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۸. همبستگی پیرسون فرضیه سوم

	میزان همبستگی	sig	معناداری
فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی	۰/۳۴۷	۰/۰۰۱	وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۸، میزان همبستگی برابر r=۰/۳۴۷ شده است که با توجه به سطح معنی‌داری Sig=۰/۰۰۱، می‌توان دریافت که فرض تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹. نتیجه آزمون دوربین واتسون فرضیه سوم

مدل	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار	دوربین واتسون
۱	۰/ ۳۴۷ a	۰/۱۲۰	۲/۱۰۲	۲/۰۹۲

به منظور خود همبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنان‌چه آماره آزمون دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، فرض صفر(استقلال خطاها) پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می‌شود. با توجه به جدول ۴-۱۴، مقدار آماره دوربین – واتسون (۲/۰۹۲) آمده است که در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است.

برای آزمون فرضیه حاضر، از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شد. متغیر فعالیت های توسعه منابع انسانی که ارتباط معنی‌داری با افزایش خودکارامدی شغلی داشت، در این آزمون مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۱۰. نتایج رگرسیون با استفاده از روش خطی ساده فرضیه سوم

متغیر های پیش بین	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	بتا	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱۶/۸۹	۰/۷۳۳		۲۱/۸۶	۰/۰۰۱
فعالیت های توسعه منابع انسانی	۰/۰۷۵	۰/۰۱۲	۰/۳۴۷	۶/۲۴	۰/۰۰۱
	R=0/347(ضریب همبستگی)		R^2=0/120(ضریب تعیین)		Sig < 0/05 (سطح معنی داری)

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

همان‌طور که در جدول ۱۰ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی متغیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی افزایش خودکارامدی شغلی ۰/۳۴۷ و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر مستقل که توسط متغیر وابسته تبیین می‌گردد در این رابطه برابر ۰/۱۲۰ درصد می‌باشد.

فرضیه چهارم: بین خودکارامدی شغلی و ظرفیت یادگیری سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱. همبستگی پیرسون فرضیه چهارم

	میزان همبستگی	sig	معناداری
خودکارامدی شغلی و ظرفیت یادگیری سازمان	۰/۴۲۳	۰/۰۰۱	وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۱۱ میزان همبستگی برابر r=۰/۴۲۳ شده است که با توجه به سطح معنی‌داری Sig=۰/۰۰۱، می‌توان دریافت که فرض تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین خودکارامدی شغلی و ظرفیت یادگیری سازمان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به تایید فرضیه همبستگی برای بررسی تاثیر گذاری متغیرها از آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول ۱۲. نتیجه آزمون دوربین واتسون فرضیه چهارم

مدل	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار	دوربین واتسون
۱	۰/ ۴۲۳ a	۰/۱۷۹	۸/۶۵	۱/۸۲

به منظور خود همبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنانچه آماره آزمون دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، فرض صفر(استقلال خطاها) پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می‌شود. با توجه به جدول ۱۲، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۸۲) آمده است که در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است.

برای آزمون فرضیه حاضر، از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شد. متغیر خودکارامدی شغلی که ارتباط معنی‌داری با افزایش ظرفیت یادگیری سازمان داشت، در این آزمون مورد استفاده قرار گرفت.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

جدول ۱۳. نتایج رگرسیون با استفاده از روش خطی ساده فرضیه چهارم

متغیر های پیش بین	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	بتا	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱۲/۹۶	۴/۷۶		۲/۷۲۲	۰/۰۰۱
خودکارامدی شغلی	۱/۷۷	۰/۲۱۹	۰/۴۲۳	۸/۱۰۱	۰/۰۰۱
	R=0/423(ضریب همبستگی)	R^2=0/179(ضریب تعیین)		Sig < 0/05 (سطح معنی داری)	

همان‌طور که در جدول ۴-۱۸ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی متغیر خودکارامدی شغلی افزایش ظرفیت یادگیری سازمان ۰/۴۲۳ و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر مستقل که توسط متغیر وابسته تبیین می‌گردد در این رابطه برابر ۰/۱۷۹ درصد می‌باشد.

فرضیه پنجم: بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ١٤. همبستگی پیرسون فرضیه پنجم

	میزان همبستگی	sig	معناداری
عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی	۰/۴۱۷	۰/۰۰۱	وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۱۴ میزان همبستگی برابر r=۰/۴۱۷ شده است که با توجه به سطح معنی‌داری Sig=۰/۰۰۱، می‌توان دریافت که فرض تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به تایید فرضیه همبستگی برای بررسی تاثیر گذاری متغیرها از آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول ۱۵. نتیجه آزمون دوربین واتسون فرضیه پنجم

مدل	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار	دوربین واتسون
۱	۰/ ۴۱۷ a	۰/۱۷۳	۹/۳۴	۱/۹۶

به منظور خود همبستگی باقیمانده رگرسیون با این هدف که آیا باقیمانده در رگرسیون مستقل هستند یا خیر از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. چنانچه آماره آزمون دوربین واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد،

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

فرض صفر(استقلال خطاها) پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت فرض صفر تأیید می‌شود. با توجه به جدول ۱۵، مقدار آماره دوربین – واتسون (۱/۹۶) آمده است که در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال خطاها پذیرفته است.

برای آزمون فرضیه حاضر، از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شد. متغیر خودکارآمدی شغلی که ارتباط معنی‌داری با افزایش عملکرد شغلی داشت، در این آزمون مورد استفاده قرار گرفت. نتیجه این آزمون در جدول ۱۶ گزارش شده است.

جدول ١٦. نتایج رگرسیون با استفاده از روش خطی ساده فرضیه پنجم

متغیر های پیش بین	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	بتا	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱۲/۱۴	۵/۱۵		۲/۱۷	۰/۰۰۱
خودکارآمدی شغلی	۰/۳۵۵	۰/۲۴۵	۰/۴۱۷	۴/۰۱	۰/۰۰۱
R=0/417(ضریب همبستگی)		R^2=0/173(ضریب تعیین)		Sig < 0/05 (سطح معنی داری)	

همان‌طور که در جدول ۱۶ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی متغیر خودکارآمدی شغلی با افزایش عملکرد شغلی ۰/۴۱۷ و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر مستقل که توسط متغیر وابسته تبیین می‌گردد در این رابطه برابر ۰/۱۷۳ درصد می‌باشد.

فرضیه ششم: فعالیت های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی در پیش بینی ظرفیت یادگیری سازمان نقش تعاملی دارند.

برای بررسی نقش تعاملی فعالیت های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی در پیش بینی ظرفیت یادگیری سازمان از آزمون رگرسیون چندگانه تعدیل کننده استفاده شد که نتایج در جدول ۱۷، قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۱۷. نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل‌کننده برای پیش بینی ظرفیت یادگیری

	تعهد		
	β	ΔR^2	سطح معنی داری
گام اول: تاثیرات اصلی			
فعالیت‌های توسعه (A)	۰/۶۸		۰/۰۰۱
کارآمدی (S)	۰/۲۱	۰/۶۱	۰/۰۰۱
گام دوم: تعامل A×S	۰/۰۲	۰/۶۱	۰/۶۶

** p < ۰/۰۱ و n = ۲۸۷

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

جدول ۱۷ نتایج رگرسیون تعدیل کننده را نشان می‌دهد. نتایج نشان می دهند که فعالیت‌های توسعه (P <۰/۰۵ و β= ۰/۶۸) و خودکارآمدی (p < ۰/۰۵ و β = ۰/۲۱) ظرفیت را پیش‌بینی می‌کنند. در دومین گام تعامل فعالیت‌های توسعه و خودکارآمدی وارد معادله شد که این تعامل معنی‌دار دیده نمی‌شود. فعالیت‌های توسعه و خودکارآمدی به تنهایی ۰/۶۱ منجر به افزایش ظرفیت در کارکنان می شود. در حالی‌که فعالیت های توسعه در تعامل با خودکارآمدی این اثر مثبت را افزایش نمی‌دهد.

فرضیه هفتم: فعالیت های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی در پیش بینی عملکرد شغلی نقش تعاملی دارند.

برای بررسی نقش تعاملی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی در پیش بینی عملکرد شغلی نقش تعاملی از آزمون رگرسیون چندگانه تعدیل‌کننده استفاده شد که نتایج در جدول ۱۸ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۱۸. نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل کننده برای پیش بینی عملکرد شغلی

	تعهد		
	β	ΔR2	سطح معنی داری
گام اول: تاثیرات اصلی			
فعالیتهای توسعه (A)	۰/۳۷		۰/۰۰۱
کارآمدی (S)	۰/۳۵	۰/۴۱	۰/۰۰۱
گام دوم: تعامل A×S	۰/۲۹	۰/۴۸	۰/۰۰۱

n = ۲۸۷ و ** p< ۰/۰۱

جدول ۱۸ نتایج رگرسیون تعدیل کننده را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهند که فعالیت‌های توسعه (P <۰/۰۵ و β= ۰/۳۷) و خودکارآمدی (p < ۰/۰۵ و β = ۰/۳۵) عملکرد را پیش‌بینی می‌کنند. در دومین گام تعامل فعالیت‌های توسعه و خودکارآمدی وارد معادله شد که این تعامل معنی‌دار دیده می شود. فعالیت‌های توسعه و خودکارآمدی به تنهایی ۰/۴۱ منجر به افزایش عملکرد در کارکنان می شود. در حالی‌که فعالیت‌های توسعه در تعامل با خودکارآمدی این اثر مثبت را به ۰/۴۸ افزایش می‌دهد. فعالیت‌های توسعه و خودکارآمدی قادر به تبیین ۴۱ درصد از واریانس عملکرد هستند. در حالی‌که تعامل فعالیت‌های توسعه و خودکارآمدی ۴۸ درصد از واریانس عملکرد هستند. این تعامل ۷ درصد از واریانس فزاینده را تبیین می‌کند.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعاملی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی بر ظرفیت یادگیری سازمان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب انجام شده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و ظرفیت یادگیری سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های فلاح (Fallah, 2017) و لوپز و همکاران (Lopez et al, 2017) همسو می‌باشد. فعالیت‌های منابع انسانی با دخالت در فرایندهای استخدام، و شیوه‌های ارزیابی یادگیری سازمانی را بهبود می‌دهند. قابلیت پویا ظرفیت یک سازمان برای ایجاد، گسترش یا اصلاح هدفمند پایگاه منابع آن است. پایگاه منابع سازمان شامل منابع ملموس، غیرمستقیم و انسانی است و همچنین قابلیت‌هایی که سازمان دارای مالکیت، کنترل یا دسترسی به آن‌ها است. توسعه منابع انسانی می‌تواند زمینه مناسبی را فراهم کند که باعث افزایش یادگیری سازمانی و ایجاد حسی در کارکنان شود که منجر به ایجاد معنا و مفهوم در کارکنان در انجام وظایفشان می‌شود. بنابراین مدیران سازمان، نیاز دارند به‌طور فعال سرمایه‌ی انسانی سازمان خود را از طریق دامنه متنوعی از اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی به‌منظور تحریک ظرفیت آن‌ها در کسب، تسهیم و کاربرد دانش، مدیریت کنند. علاوه بر این، سطح بهتری از ظرفیت یادگیری سازمان می توانند تفکرات خلاق و نوآورانه را که ممکن است در نهایت منجر به عملکرد نوآوری و نهایتا فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بهتر شود، تحریک کند.

نتایج نشان داد که بین فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات سلطانی‌شاه‌آبادی و همکاران (Soltani Shahabadi et al, 2016) هم‌راستا می‌باشد. انسان و نظام‌های عملیاتی سازمان دو عامل اساسی و تأثیرگذار در اعمال مدیریت می‌باشند. از آن‌جا که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها اجرا می‌شوندف می‌توان به درستی ادعا کرد که مهم‌ترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی آن است. توسعه منابع انسانی می‌تواند اثرات مثبتی بر عملکرد و افزایش ظرفیت یادگیری سازمان‌ها برای بقاء در محیط‌های رقابتی داشته باشد و در این میان خرد بنیان اصلی توسعه منابع انسانی، افراد و نگرش‌ها و رفتار آن‌هاست. تأثیر افراد معمولا به معنای تغییر نگرش یا رفتار یک فرد در پاسخ به فرد دیگری، یا به‌طور خاص، به اطلاعات مربوط به رفتار یا نگرش فرد بر دیگران تاکید دارد. این مولفه بخشی از تاثیر افراد سازمان بر توسعه منابع انسانی در سطح کلان سازمان را نشان می‌دهد. این قصد می‌تواند به عنوان آمادگی اعضای سازمان برای تغییراتی در وظایف روزانه که به‌طور مرتب از آن‌ها خواسته می‌شود توصیف گردد.

همچنین نتایج نشاد داد که بین فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات سلطانی‌شاه‌آبادی و همکاران (Soltani Shahabadi et al, 2016) و مرادی و حسین‌پور (Moradi, & Hossein Poor, 2017)

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

همسو می‌باشد. در دنیای پرتلاطم عصر حاضر، تنها راه کامیابی سازمان‌ها، اتکا به کارکنان شایسته است. خودکارآمدی کارکنان یکی از مهم‌ترین عناصر شایستگی کارکنان است. یکی از وظایف کلیدی مدیران در سازمان‌ها فراهم نمودن شرایط لازم جهت ایجاد و تقویت خودکارآمدی در کارکنان می‌باشد. برای خودکارآمد کردن کارکنان، مدیران باید محیط کار را پرنشاط و فعال کنند و از روشن بودن هدف در کار اطمینان داشته باشند. احساس توانمندی را در کارکنان افزایش دهند. با فراهم آوردن زمینهٔ بازخورد و توصیف موفقیت، کارکنان را نسبت به بازخورد عملکردشان آگاه کنند. هر سازمانی برای توفیق و دستیابی به اهداف، ماموریت و چشم‌انداز خود نیاز به کارکنانی دارد که دارای مهارت‌ها و قابلیت‌های مناسب برای ایجاد ارتباط با هم در سازمان باشند و بتوانند وظایف محوله را به شکل مطلوب انجام دهند. در ایجاد و افزایش روحیه تعهد در کارکنان خود بکوشند، چون افراد متعهد کمتر اقدام به ترک شغل خویش می‌کنند و به‌علاوه، به سرپرستی مستقیم و نظارت مدیران نیز نیاز چندانی ندارند. کارکنان از طریق خودکارآمدی و داشتن مهارت‌های ارتباطی مناسب می‌توانند با مدیران سازمان روابط خوبی داشته باشند، که این امر می‌تواند در وفاداری و تعهد آنها در سازمان‌ها نیز نقش مثبت و سازنده‌ای داشته باشد. وجود وفاداری و تعهد سازمانی بالا در بین کارکنان، می‌تواند در نحوهٔ ارائه خدمات به مشتریان سازمان تأثیر مثبت داشته باشد و در نهایت رضایت مشتریان را تحقق بخشد. مدیران از طریق برانگیختگی احساسی، و تشویق کارکنان، و ایراد سخنرانی‌های پرجاذبه و شاد نگهداشتن جوّ سازمانی، و سرمایه‌گذاری روی بعضی اصول از قبیل داشتن اهداف و مقاصد روشن، خودمدیریتی، دادن امتیاز و بازخورد که باعث هیجان می‌شوند، به توانمندشدن کارکنان کمک کنند. افراد دارای کارآمدی بالا معتقدند که می‌توانند به صورت مؤثر با رویدادها و شرایطی که روبرو می‌شوند برخورد کنند.

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن بود که بین خودکارآمدی شغلی و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های قاسم‌زاده و همکاران (Ghasemzadeh et al, 2023) و سلطانی‌شاه آبادی و همکاران (Soltani Shahabadi et al, 2016) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته باید به این نکته اشاره کرد که با توسعه یادگیری سازمانی، سازمان‌ها یاد می‌گیرند تا قدرت سازگاری و کارآیی خود را در مقابل تغییرات محیطی، اصلاح و بهبود بخشند. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت باورهای کار آمدی آنان وابسته است. خودکارامدی همواره در موقعیت های کاری تأثیری نیرومند بر بهزیستی، انگیزش، رفتار و عملکرد کارکنان داشته اند. دو سازه مهم از میان سازه‌های خودارزشیابی، خودکارآمدی و عزت نفس می‌باشند که هر دو به عنوان صفات تعمیم‌یافته و نیز صفاتی که خاص هر تکلیف می‌باشند، در نظر گرفته شده‌اند، در نتیجه با استفاده از تکنیک‌های افزایش یادگیری سازمانی می‌توان باور افراد را در ارتباط با تکالیف شغلی شأن تحت تأثیر قرار داد و در نهایت خودکار آمدی شغلی در سازمان را پیش‌بینی کرد. علاوه بر این، یادگیری، سازمان‌ها را قادر می‌سازد

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

سریع‌تر و موثرتر در مقابل محیط پویا و پیچیده عکس‌العمل نشان دهند. همچنین یادگیری می‌تواند کیفیت تصمیم‌های سازمان را بهبود بخشد. به‌طور کلی نتیجه گرفته می‌شود در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی سازمان‌ها به شمار می‌رود، بهره‌گیری مناسب از استعدادها و توانایی‌های افراد در تدوین چارچوب‌ها و الگوهای فکری جدید، شناسایی الگوهای فکری جدید، شناسایی نیازهای واقعی مشتریان و بهبود مستمر خدمات و فرآورده‌های تولیدی و به‌طور کلی ایجاد و توسعه یادگیری سازمانی با استفاده از روش‌های خودکارآمدی شغلی در جهت رسیدن به اهداف سازمانی اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است.

نتایج نشان داد که بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های کمالی و همکاران (Kamali et al, 2023) و دهقان منشادی (Dehghan Manshadi, 2018) همسو می‌باشد. خودکارآمدی شغلی توسعه دانش یا بینش‌های جدید است و به طور بالقوه می‌تواند رفتار را تحت تأثیر قرار دهد و با ایجاد شرایطی در سازمان، تک‌تک افراد آن شرایط و تغییرات به وجود آمده را می‌پذیرند و از آن به عنوان یک فرایند دائمی استقبال می‌کنند. عملکرد شغلی با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تحصیلات آموزشی مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با عملکرد شغلی بالا برای شغل خود اهمیت بیش‌تری قائل‌اند. به سخن دیگر عملکرد شغلی شامل نحوه‌ی ادراکات معلمان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن شغل و شخص است و به‌طورکلی متغیرهای شخصی- روانی و موقعیت شغل، تعیین‌کننده‌های اصلی عملکرد شغلی‌اند و دیدگاه رایج درباره‌ی عملکرد شغلی، آن را تابعی از ویژگی‌های شخصیتی و وضعیت شغلی می‌داند که یادگیری سازمانی معرف وضعیت و شرایط شغل در سازمان می‌باشد. به‌طور منطقی می‌توان انتظار داشت افرادی که به توسعه دانش یا بینش‌های جدید خود می‌پردازند به‌طور بالقوه می‌توانند رفتارشان را به‌طور مثبت تغییر دهند و در نتیجه از توان پیش‌بینی رضایت از کار، توان و فداکاری و دلبستگی بیشتری نسبت به سایر افراد برخوردار شوند.

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن بود که فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی در پیش‌بینی ظرفیت یادگیری سازمان نقش تعاملی ندارند. با این‌که ظرفیت یادگیری سازمانی به تنهایی با توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی رابطه معنادار دارد اما باید توجه داشت که مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، فرآیندهای چالش‌برانگیز هستند، زیرا شناخت ارزش آنها مشکل بوده و به‌کارگیری مطلوب آن‌ها به نحوی که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید، دشوارتر است. فرآیند یادگیری سازمانی بر تحصیل، انتشار و استفاده از دانش دلالت دارد که این فرآیند با نوآوری سازمانی ارتباط دارد و مدیریت دانش از نوآوری حمایت می‌کند، ایده‌های جدید ایجاد می‌کند و باعث بروز قدرت فکری سازمان می‌شود به همین جهت با توجه به این‌که نوآوری به خودی خود باعث ایجاد مشکل در خودکارآمدی شغلی و توسعه

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

فعالیت‌های منابع انسانی می شود. لذا نتوانست نقش تعاملی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی در جهت پیش‌بینی ظرفیت یادگیری سازمان تایید نشد.

در نهایت نتایج نشان داد که فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی نقش تعاملی دارند. با توجه به یافته‌های تحقیق، فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی نقش پیش‌بینی‌کنندگی دارند و عملکرد شغلی تأثیر میانجی بر ارتباط بین توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی دارد. به نظر می‌رسد عملکرد شغلی زیاد از ویژگی‌های ذاتاً مطلوب معلمان است. در واقع افراد دارای عملکرد شغلی زیاد ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و به سازمان و همکاران خود تعهد زیادی ابراز می‌کنند لذا خودکارآمدی شغلی در این افراد بالاست از سوی دیگر عملکرد شغلی نقش محوری در ایجاد نتایج مثبت سازمانی از قبیل انگیزش معلمان، تعهد، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی و ایده‌پردازی مجموعا توسعه منابع انسانی دارد. به همین جهت عملکرد شغلی نقش کلیدی در عملکرد کلی سازمان دارد. افرادی که سطح بالایی از عملکرد شغلی را دارند به احتمال زیاد در شغل خود تلاش بیشتری می‌کنند و در نتیجه تمایل دارند سطوح بالاتری از عملکرد شغلی را نشان دهند. پس منطقی است در مورد کارمندی که از کار خود رضایت دارد و از توان و فداکاری و دلبستگی بیشتری نسبت به سایر افراد برخوردار است؛ پیش‌بینی نمود که توان تولید ایده‌ها و روش‌های جدید را در حل مسائل و مشکلات سازمان داشته باشد. به همین جهت نقش تعاملی فعالیت های توسعه منابع انسانی و خودکارامدی شغلی بر پیش بینی عملکرد شغلی تایید می‌شود.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به معطوف بودن جامعه آماری به معلمان ابتدایی شهرستان میاندوآب اشاره کرد و همچنین کنترل نکردن عواملی چون شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و زیاد بودن ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان و گستردگی کار می‌تواند به‌عنوان محدودیتی برای این پژوهش تلقی شده و نتایج تحقیق را تحت تاثیر قرار دهند و باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج اعمال شود.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود در جهت بهبود ظرفیت یادگیری سازمانی در پروسه استخدام و بکارگیری کارکنان به مولفه‌های دانشی آنان توجه خاص شود. همچنین در حین کار هم از دوره‌های اموزش ضمن خدمت بهره برده شود. پیشنهاد می‌شود که یک نظام توسعه شغلی طراحی شود به نحوی‌که پاداش‌هایی برای تلاش‌های آموزشی و یادگیری و به کار بستن آموخته‌ها به معلمان داده شود و از این طریق روحیه‌ی نوآوری و عملکرد شغلی در معلمان تقویت شود. پیشنهاد می‌شود با ایجاد بستر مناسب برای مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها صورت پذیرد و با اهمیت دادن به ایده‌ها و پیشنهادهای کاربردی معلمان و در نظر گرفتن پاداش‌های مناسب برای آن‌ها، فضای تعاملی و مبتنی بر همکاری در سازمان ایجاد و زمینه پرورش معلمان خلاق وخودکارآمد فراهم شود. پیشنهاد می‌شود سازمان با افزایش بودجه و

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

اعتبار آموزشی و طراحی دوره‌های آموزشی اثربخش، زمینه خودکارآمدی بیشتر معلمان و عملکرد موفقیت‌آمیز آن‌ها را فراهم کند. پیشنهاد می‌شود که در جهت بهبود عملکرد شغلی، مهارت‌های معلمان را در زمینه فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی ارتقا داده شود.

تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول با عنوان بررسی نقش تعاملی فعالیت های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی بر ظرفیت یادگیری سازمان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان می‌باشد و نتایج این پژوهش با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

Askari, B., Poor Soltani Zarandi, H., Aghayee, N., & Fattahi, J. (2013). Relationship between perceived organizational support and job performance of employees of the General Departments of Sports and Youth of the western provinces of Iran. *Journal of Management and Physiology of Northern Sports*, 1(2), 19-28. [Persian].

Bandura, A. (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Childeren. *Aspirations and Career Trajectories*, 72(1), 187-206.

Birgit, S., & Sabin, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International*, 15(1), 78-92.

Bozorgnia Hosseini, F., & Enayati, T. (2014). The relationship between organizational silence and the performance of university staff. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 9(4), 1-10. [Persian].

Cheng, E. C. (2017). Knowledge management strategies for capitalising on school knowledge. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(1), 94-109.

Dehghan Manshadi, M. (2018). The Relationship between job Involvement with Organizational Learning and Organizational Innovation among Public School Principals. *School Administration*, 6(2), 186-203. [Persian].

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

Fallah, M. (2016). *Organizational learning culture in human resource development*. 5th National Conference on Education and Development of Human Capital, Tehran, Scientific Association of Education and Development of Human Resources. [Persian].

Ghasemzadeh Alishahi, A., Razzaghi, M., & Masoumikia, F. (2020). The Role of Learning and the Organizational Training Climate in Job Performance: Organizational Learning Capacity Part. *Journal of Managing Education in Organizations*; 9 (1), 147-174. [Persian].

Ghasemzadeh, A., Kateb, M., Mahdiuon, R., & Razzaghi, M. (2023). Structural modeling of job self-efficacy and learning motivation on non-formal learning with a mediating role of formal learning (Case study: Khorasan Razavi Regional Water Company employees). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, *14*(1), 20-1. doi: 10.30495/jedu.2023.26670.5329. [Persian].

Marashian, F., & Safarzadeh, S. (2013). The role of organizational learning and job motivation in predicting job self-efficacy and entrepreneurship in the staff organization of Islamic Azad University, Ahvaz branch. *Scientific Journal of Social Psychology*, 1(29), 85-98. [Persian].

Golfshani, A. (2011). *Investigating the relationship between organizational culture and employee productivity in Sari National Petroleum Products Distribution Company*. Master Thesis, Islamic Azad University. [Persian].

Hassani, M. (2015). The role of organizational learning on accountability and job performance of medical staff. *Nursing and Midwifery Journal*, 12 (11), 996-988. [Persian].

Jamalzadeh, M. (2012).The relationship between knowledge management and learning organization of faculty members at Islamic Azad university Shiraz branch in academic year (2010-2011). *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 62, 1164-1168.

Kamali, S., Karami, R., & Kargarpour, K. (2023). The designing structural model of relationships between self-efficacy and job performance with the mediating role

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]

of mental health and mental toughness of accountants. *Accounting and Auditing Studies*, (), -. doi: 10.22034/iaas.2023.402686.1486. [Persian].

Khalilnejad, S. H., & Mehri, A. (2015). The Role of knowledge management on human resource development in Tehran Municipality Region 4. *Journal of Training & Development of Human Resources*, 9(3), 1-10. [Persian].

Liu, C. H.S. (2018). Examining social capital, organizational learning, and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tour Manage*, 64, 258–270.

Moharrami, A., Mahdiuon, R., Ghasemzadeh Alishahi, A., & Razzaghi, M. (2020). The Role of Digital Literacy and Organizational Learning Capacity on Job Performance of Teaching Employees. **Iranian Journal of Information Management**, ***6***(1), 201-222. doi: 10.22034/aimj.2020.125499 . [Persian].

Moradi, P., & Hossein Poor, M. (2017). Identify and Analyze the Relationship between Strategic Human Resource Management Strategies and self-staff General Directorate of Ports and Maritime province, a Special Economic Zone Bandar Imam Khomeini (R.A.). *Journal of Maritime Transport Industry*, 3(1), 67-72. [Persian].

Razzaghi, M., Balouch, S., & Mohajeran, B. (2022). The Role of Knowledge Management and Digital Literacy in Job Performance: The Variable Contribution of Organizational Learning. *Sciences and Techniques of Information Management*, 8(1), 359-392. doi: 10.22091/stim.2020.5816.1423. [Persian].

Selamat, N., Samsu, N.Z., & Mustafa Kamalu, N. S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2(1), 71-82.

Soltani Shahabadi, Z., & Eslami, M. H. (2016). *The mediating role of knowledge management on organizational learning and job performance in the education and training staff of Bandar Abbas District.* The first annual conference on management, accounting and economics of Iran, Kish, Hamandishan Novavar Alam Company. [Persian].

Waal, A. (2010). The Characteristics of a high performance organization. *Published in Business Strategy Series*, 8(3), 179-185.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.99]