

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. داده‌های 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 می‌گیرد.

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

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 ($\beta = .40$), organizational training climate and job performance ($\beta = 1.4$), organizational learning and organizational learning capacity ($\beta=.41$), organizational learning capacity and job performance ($\beta=.64$). 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 می‌آید. 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 کننده‌ای در موفقیت یا شکست عملکرد شغلی این سازمان می‌باشد [۱۷].

در زمینه عملکرد شغلی، تعریف‌های پرشماری از سوی پژوهشگران و صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است. عملکرد شغلی ارزش مورد انتظار برای یک سازمان است که از فعالیت‌ها و اقدام‌های شغلی افراد در یک دوره زمانی مشخص به دست می‌آید [۴۱]. عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی را می‌توان با دو بعد نوآوری شغل و نقش شغل مورد مطالعه قرار داد. نقش شغل: رفتارهای مربوط به کارها، وظایف و مسئولیت‌های تعیین شده است هنگامی که به طور رسمی در توصیف شغل به کار می‌روند. نوآوری شغلی: اشاره به خلاقیت‌های نوآورانه کارکنان و مهارت حل مسائل در سازمان می‌باشد [۳۵] و مشابه نقش خارجی عملکرد، نوآوری رفتار کاری در تولید و ترویج و تحقق ایده‌های 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 کشاورزی می‌باشد [۱۷].

با توجه به پیشینه مطالعات مربوط به مدیریت در می‌یابیم که بررسی عوامل و متغیرهای مربوط به شغل کارکنان در سازمان‌ها به سال‌های خیلی پیش بر می‌گردد [۶]. در حال حاضر نیز بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی یکی از برنامه‌های مهم مدیریت در بخش کلان محسوب می‌شود 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 نگرانی‌ها و دغدغه‌هایی که در قالب یک مسئله در سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی مطرح می‌شود، 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 عملکرد کارکنان رابطه داشته باشند که جو آموزش سازمانی و یادگیری سازمانی هم جزء این عوامل به شمار می آید [۲۷،۳۶، ۴، ۵۴، ۸]. جایی عوامل موثر بر عملکرد 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 می توان گفت آموزش، غنی سازی 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 خواهد کرد. می توان گفت که یادگیری سازمانی یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست، بلکه فرایند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه های درون سازمان تشویق می شوند مهارت ها 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 می گذرد 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 حوزه ی بهسازی و توسعه سازمانی به حیات خود ادامه دهد [۳۱]. همچنین در جهان رقابتی امروز، مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، منابع انسانی آن می باشد. نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه ی بی پایان در جهت رشد و توسعه ی سازمان ها و کشورها به شمار می روند [۱۸]. در این میان آموزش منابع انسانی یکی از پیش شرط های اصلی در سازمانها بویژه توسعه کشاورزی به شمار می رود که از راه تعالی بخشی به دانش، بینش و مهارت کارکنان و فراگیران، موجب افزایش

بهره وری آنان می شود [۵]. بنابراین آموزش کارکنان جهاد کشاورزی 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 می باشد 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 می باشد اهمیت دیگر موضوع از آن جهت است که اصولاً بخش کشاورزی باید به عنوان بخش مولد محسوب شود و به تمام کارگزاران این بخش به عنوان توانمندی های بالقوه در عرصه امنیت غذایی نگریسته شود و در جهت رشد و شکوفایی این توانمندی ها و تبدیل آن به قاییلیت های بافعل تلاش شود که یکی از مهمترین راهکارها در این زمینه آموزش کارکنان و توجه به جو آن در عرصه کشاورزی می باشد [۳۸].

جو یعنی ادراک رسمی و غیررسمی از سیاستها، اعمال و رویه های سازمانی که می تواند بر متغیرهای دیگر سازمانی اثر بگذارد. جو سازمانی از دو رویه 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 درجه بالایی از جو همکارانه را در درون سازمان ادراک می کنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطه تعاملی برقرار کنند. جو سازمانی با ادراک کارکنان و توصیف آنان از ویژگی های درونی سازمان سنجیده می شود [۷]. پژوهش ها نشان می دهد 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 می شود. همچنین افراد در این جو بیشتر کار می کنند. دیگر پژوهش ها 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 پژوهشی با عنوان 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]. شمس و حجازی در پژوهشی تحت

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، عامل های آموزشی و سازمانی با میزان عملکرد شغلی آنان رابطه ای معنی داری وجود دارد [۴۹].

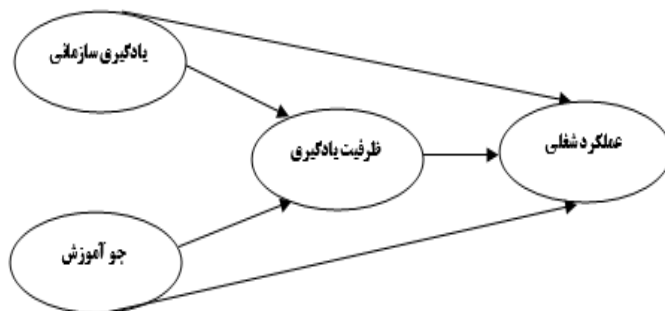
روی هم رفته مطالعات نشان داده اند که بین یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با پیامدهای آن رابطه ای معنی داری وجود دارد [۱۱، ۳۵]. در عین حال رابطه ای بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است. احتمالاً یکی از دلایل وجود رابطه ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین یادگیری 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 می رسد. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود فرضیه ما به این صورت تدوین شده است که ظرفیت یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی با عملکرد شغلی ایفا می کند. بنابراین، با در نظر گرفتن این متغیر میانجی واکنش های رفتاری یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی بهتر پیش بینی و تبیین خواهند شد. بنابراین قابلیت یادگیری سازمانی فراتر از یادگیری سازمانی است و نشان دهنده ای ظرفیت سازمان برای توسعه ای 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 می دهند راهبردهای سازمانی بهتری ایجاد می کنند و خود را تجهیز می کنند 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 سازمان هایی 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 می گردد.

عمده ترین وظایفی که سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی بر عهده گرفته است شامل - 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 بررسی های 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 هماهنگی های عملیاتی و برنامه های 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 بیماری ها و محصولات کشاورزی و تعیین بهترین روش پیشگیری و مبارزه با آنها - تمرکز و اداره امور مربوط به آموزش حرفه ای 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 کشور است که این وظایف در کنار ارج نهادن به سرمایه انسانی (کلید موفقیت سازمان) محقق می شود. 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 فعالیت شان را ادامه و بر کارایی خود بیفزایند. از طرفی از مهمترین خصیصه سازمان های امروزی تغییر و تحول می باشد، در چنین 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 می گردد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالب مذکور، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه علی جو آموزش سازمانی و یادگیری 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 می کند.

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

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی می باشد. 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 در این 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 به صورت 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 برارنده 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 تأیید قرار داده‌اند. به منظور 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 سؤالی عملکرد شغلی، توسط پاترسون تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ نیز 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 را ۰/۸۹۱. 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 و پایایی پرسشنامه حاضر قبلاً توسط پژوهش قاسم زاده و همکاران مورد تایید قرار گرفته 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 مدل‌های اندازه‌گیری با داده هاست. به این ترتیب در نتیجه انجام تحلیل عاملی تأییدی و انجام اصلاحات مذکور و حذف برخی از سؤالات ضعیف، نتیجه گرفته میشود که پرسشنامه‌ها از روایی سازه مناسب برخوردار است. سؤالات ضعیف حذف شده برای متغیرهای یادگیری سازمانی سه سوال، جو آموزش سازمانی دو سوال، ظرفیت یادگیری دو سوال و تعداد سؤالات حذف شده برای متغیر عملکرد شغلی چهار سوال بود.

جدول ۱- شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری

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

بدین ترتیب 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 به صورت داده‌های کمی مورد استفاده قرار گرفت. قبل از تکمیل پرسش‌نامه، پژوهشگران برای هم‌همی 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 خاطر نشان 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 داده‌های بدست آمده از نمونه مورد مطالعه از شاخص‌های 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- شاخص‌های 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، آماره‌های توصیفی متغیرها ارائه شده است. بیشترین میانگین مربوط به عملکرد شغلی (۳/۸۸) با انحراف معیار ۰/۸۷، و کمترین میانگین مربوط به متغیر یادگیری سازمانی (۳/۰۹) با انحراف معیار ۰/۸۲، 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 ($r = 0/41$) می باشد. بیشترین ضریب همبستگی بین جو آموزش سازمانی و عملکرد شغلی ($r = 0/82$) 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.

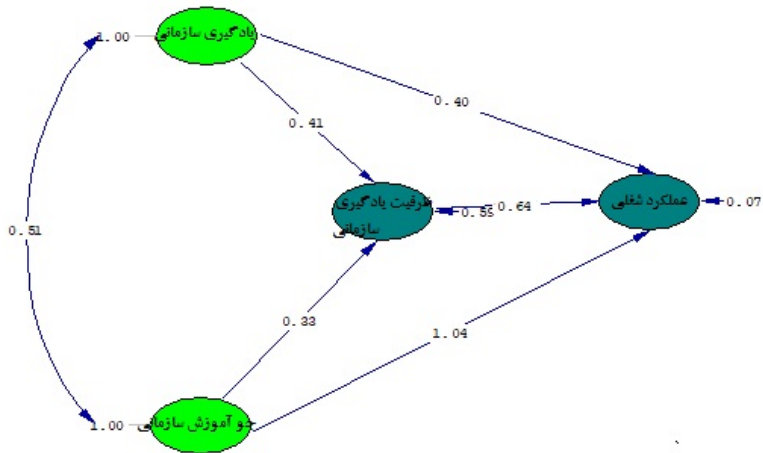
قبل از بحث در مورد تجزیه و تحلیل فرضیه ها با استفاده از تحلیل مسیر، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است؛ چرا که نرمال بودن توزیع متغیرها در مطالعات ساختاری از پیش فرضهای روش مدل یابی معادلات ساختاری است. با توجه به اطلاعات بدست آمده از نتایج 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 ($1/29$) و P - value آن ($0/15$)، آماره آزمون جو آموزش ($1/1$) و P - value آن ($0/15$)، آماره آزمون ظرفیت یادگیری ($1/2$) و P - value آن ($0/80$) و آماره آزمون عملکرد شغلی ($1/68$) و P - value آن ($0/08$) می باشد. با توجه به اینکه مقدار Z کولموگروف اسمیرنوف تمام متغیرها بزرگتر

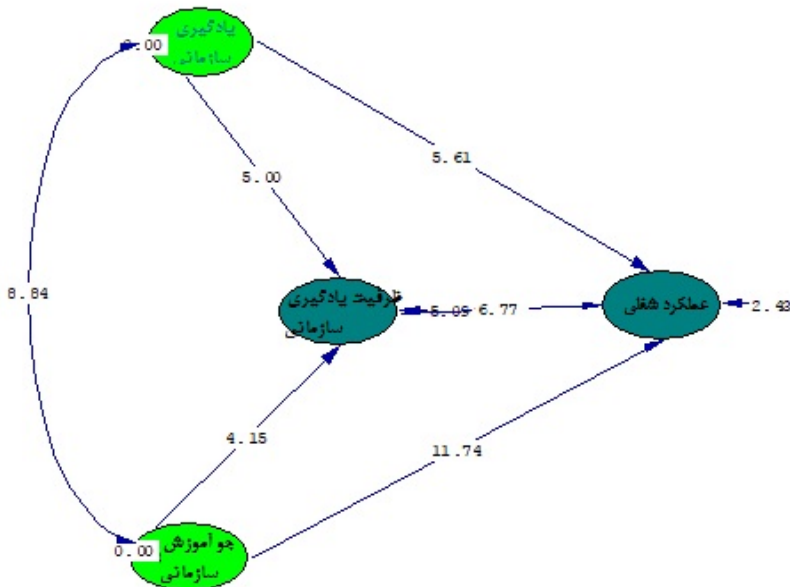
از $p > 0.01$ می باشد پس مقادیر Z ها از نظر آماری در سطح آلفای یک صدم معنی دار نمی باشد. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال می باشد.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیرگذاری 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 می دهد 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 می شود، مقادیر شاخصهای تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه های مکنون برابر با $729/00$ در سطح معنی داری $p < 0.01$ بدست آمد. مقدار خی دو بر درجه آزادی $2/70$ می باشد. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نایستی بیشتر از ۳ باشد تا الگو تأیید 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 $0/08$ می باشد. بر اساس این شاخص اگر مقدار $RMSEA$ برابر با $0/10$ یا بیشتر باشد بر برازش ضعیفتر دلالت دارد. سایر شاخص‌های $CFI, GFI, IFI, NNFI$ که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می دهند. با توجه به شاخص های ارزیابی برازندگی کلی مدل بویژه نسبت مقدار مجذور کا به درجه آزادی برابر با $2/7$ ، شاخص CFI برابر با $0/90$ ، شاخص GFI برابر با $0/85$ ، شاخص IFI برابر با $0/91$ ، شاخص $NNFI$ برابر با $0/90$ ، شاخص $RMSEA$ برابر با $0/08$ و سایر شاخص ها، می توان 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 ۴- 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 معنی داری ضریب مسیر با استفاده از t (value - t) مشخص می شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p < 0.05$ معنی دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد معنی داری ارتباط در سطح $p < 0.01$ می باشد. 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 ($t = 11/74, \beta = 1/04$) مشاهده می شود و بعد از آن مربوط به اثر ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی می باشد با ضریب ۰/۶۴ ($t = 6/77, \beta = 0/64$). بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه اول بین یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان با ($t = 5/61, \beta = 0/40$) در سطح $P < 0/01$ تأیید شد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه دوم بین جو آموزش سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان با ($t = 11/74, \beta = 1/04$) در سطح $P < 0/01$ فرضیه دوم تأیید شد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه سوم بین یادگیری سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی کارمندان با ($t = 5/00, \beta = 0/41$) تأیید شد. ضریب مسیر فرضیه چهارم یعنی رابطه جو آموزش سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی تأیید شد. بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر در فرضیه پنجم بین ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان با ($t = 6/77, \beta = 0/64$) تأیید 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 تأیید نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی، یادگیری سازمانی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۲۶ می‌باشد. در مورد 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. با تأیید 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 بارزترین 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. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد. یعنی هرچه قدر در سازمان جهاد کشاورزی، مدیریت منابع انسانی به یادگیری سازمانی توجه بیشتری کنند و فرهنگ لازم را زمینه سازی کنند و کارمندان هم آگاهی‌های لازم را کسب کنند منجر به بهبود عملکرد شغلی آنها خواهد شد. پس هرچه قدر 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، لویز 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 می‌تواند ادعای برتری کند که 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 رابطه 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 می‌گذارد. 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 می‌گردد و ایجاد جو مطلوب در کار نیز نوآوری را به همراه دارد بنابراین می‌توان گفت به میزانی که مدیران و رهبران شرایط لازم برای یادگیری شغلی، نوآوری و کسب دانش و مهارت را فراهم کنند، اثربخش‌تر خواهند بود. حمایت مدیریتی در بعد جو آموزشی به منزله آن است که مدیریت سازمان از یک سو کلیت آموزش و فراگیری را مورد حمایت قرار داده و بر آن تأکید می‌ورزد و از سوی دیگر بکارگیری آموخته‌ها را در محیط شغلی حمایت می‌کند. به طبع این مسئله بر کیفیت کار کارکنان می‌افزاید. 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 ظرفیت یادگیری سازمانی با چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم (بین یادگیری سازمانی کارمندان

و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد.) تأیید می شود. پس می‌توان 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 پژوهش‌های محققان داخلی و خارجی همچون قاسم زاده علیشاهی، یوسفی، لیاثو و یو همسو می‌باشد [۴۴، ۵۳، ۳۰].

فرضیه چهارم: بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین جو آموزش سازمانی کارمندان و ظرفیت یادگیری سازمانی با چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم (بین جو آموزش سازمانی کارمندان و ظرفیت یادگیری 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 مهارت‌های یادگیری آنان گردد و این همسو با نظریه دانیل گولمن و جورج هوپر می‌باشد و یافته‌های حاصل از تحقیق هنزایی زاده و پریتچارد را که بیان می‌داشتند بهبود در جو می‌تواند باعث افزایش تعهد کارکنان به سازمان، افزایش مهارت‌های 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 سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی با یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد [۳۹].

فرضیه پنجم: بر اساس 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 می‌شود. بنابراین 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، پریتهو و رویلا همسو و سازگار است و به نتایج مشابهی دست یافته‌اند [۳۴، ۳۷، ۴۲]. مثلاً یافته فرضیه پژوهشی ملاحسینی و همکاران نشان داده است همه ابعاد قابلیت یادگیری سازمانی بر

عملکرد تاثیر مثبت می‌گذارد و تفکر نظام‌مند بیشترین سهم را در افزایش عملکرد شرکت‌های 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 قابلیت‌های سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی است که به عنوان یکی از ابزارهای اساسی و ضروری عملیات و عملکرد سازمان‌ها از جمله در سازمان جهاد کشاورزی شناخته می‌شود.

فرضیه ششم: یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر ظرفیت یادگیری سازمانی دارد با ضریب ۰/۴۱. همچنین ظرفیت یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۶۴ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی، یادگیری سازمانی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۳۱ می‌باشد. بنابراین 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 یافته‌اند [۳۱، ۳۲، ۲۳، ۲۷، 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 دانشگاه‌های 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 قابلیت‌های 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 $0/33$. همچنین ظرفیت یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب $0/64$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین جو آموزش سازمانی و عملکرد شغلی در مدل تأیید 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 مهارت‌های یادگیری آنان گردد. که با نتایج تحقیق دلگشایی و همکاران، پریته‌چارد 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 برای یادگیری شغلی، نوآوری و کسب دانش و مهارت را فراهم کنند، اثربخش‌تر خواهند بود. حمایت مدیریتی در بعد جو آموزشی به منزله آن است که مدیریت سازمان از یک سو کلیت آموزش و فراگیری را مورد حمایت قرار داده و بر آن تأکید می‌ورزد و از سوی دیگر به کارگیری آموخته‌ها را در محیط شغلی حمایت می‌کند. به طبع این مسئله بر کیفیت کار کارکنان می‌افزاید. حمایت سازمانی نیز مربوط به سیاست‌ها و فعالیت‌هایی 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 گستردگی 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 می‌توان ظرفیت یادگیری سازمانی را در سازمان جهاد کشاورزی بهبود بخشید.

- با توجه به یافته‌ها مدیریت منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی باید به مکانیسم‌هایی که ظرفیت یادگیری سازمانی را ارتقا می‌دهند (فرهنگ قوی سازمان، فرصت‌های مطالعاتی، رقابت سالم، همفکری و گفتگو و همایش‌های سازمانی) توجه خودشان را جلب کنند تا از این طریق عملکرد شغلی کارمندان را ارتقا بدهند.

- با توجه به یافته‌ها جو آموزش سازمانی و یادگیری سازمانی منجر به عملکرد شغلی کارکنان می‌شود 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 می‌شود بنابراین پیشنهاد می‌شود که به نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی توجه اساسی شود.

برای جامعیت بخشیدن به پژوهش پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های 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 تعدیل‌گر و میانجی احتمالی دیگر در رابطه بین متغیرهای تحقیق توجه بیشتری قرار گیرد.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه 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 Capital* 11.
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 Faculty* 12, 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), 1096-11031
 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 Training 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.