

بررسی رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان

ترت حیدریه

مهرداد اسدی زاوه^۱، اسما قاسمی طبسی^۲، سجاد حسن زاده^۳، زهره حسین زاده چهل سری^۴، زهره سادات

موسوی تبار^۵، حمید محولاتی^۶، فاطمه فیوضی^۷، زری حسن زاده^۸ و ناهید شبانی^۹

۱- کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه پیام نور بهشهر asadi.mehرداد75@gmail.com

۲- کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه شاندریز مشهد Asmagsm75@gmail.com

۳- کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد کاشمر ravankav.h@gmail.com

۴- کارشناسی روانشناسی دانشگاه بیرجند ایمیل: zohrehosseinzade8@gmail.com

۵- کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد نیشابور

۶- کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تربت حیدریه

۷- دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان شهید هاشمی نژاد

fiuzi.teacher78@gmail.com

۸-، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد تربت حیدریه

۹- کارشناسی روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور تربت حیدریه

چکیده

هدف از تحقیق بررسی رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه است. این پژوهش از دسته تحقیقات کمی از نوع کاربردی و به روش توصیفی به انجام رسیده است. جامعه آمار پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه در سال ۱۳۹۷ برابر با ۱۰۴۸ نفر بودند که طبق جدول مورگان تعداد ۲۸۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی ساده بود. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی نیفه (۱۹۹۶) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ها به ترتیب برابر با ۰،۹۶، ۰،۹۲ و ۰،۹۲ بدست آمد لذا پایایی پرسشنامه ها تایید شد. داده ها به وسیله از نرم افزار Spss25 با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه مثبت و معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، عملکرد شغلی، معلمان، مقطع ابتدایی.

۱- مقدمه

هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود نیاز دارد که کارکنانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی انجام دهند. این موضوع هم در مورد سازمان‌های دولتی اهمیت دارد که در آن‌ها عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است و هم درباره شرکت‌های خصوصی ضروری می‌باشد که عملکرد ضعیف می‌تواند به ورشکستگی آن‌ها منجر شود. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته هر فرد برای سازمان‌ها، برخورداری از کارکنانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقای خدمات سازمان می‌شود. یکی از عواملی که می‌تواند بر عملکرد و بهره‌وری اثرگذار باشد، یادگیری سازمانی است (دریایی و کیمیایی، ۱۳۹۵).

گذشته تقریباً باثبات انسان، اکنون به جریانی با تغییرات سریع و مبهم تبدیل شده است. تغییرات سریع و روزافزون در حوزه‌های علوم و فناوری سبب شده است مدیریت سنتی پاسخگوی نیاز سازمان‌های پیچیده امروزی نباشد. ارتقای توانایی سازمان در پاسخگویی به نیازهای رو به رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آن‌ها در بهره‌گیری از تمامی سرمایه‌های فکری موجود و در دسترس از هدف‌های کلیدی مدیران و رهبران در هزار سوم است. یکی از مهم‌ترین مواردی که در مسیر سازمان‌های امروزی قرار گرفته است و مطمئناً در آینده بحرانی‌تر از همیشه نیز خواهد بود، نیاز به جذب و حفظ افراد هوشمند در سازمان است (افتخاری و همکاران، ۱۳۹۲).

عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای ملاک در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها کاملاً روشن است به عبارتی تمام فعالیت‌های عمده در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است. عملکرد شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد و شناختی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید (هو، ۲۰۰۹).

عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان است (آگونیس، ۲۰۰۷؛ موسکوسو و همکاران، ۲۰۱۷؛ سالگادو و کابال، ۲۰۱۱). در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمان‌ها، پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن، بعضاً ترک خدمت کارکنان و به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است که صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد می‌کند. از این‌رو سازمان‌هایی که بتوانند متغیرهای مؤثر و مرتبط با عملکرد شغلی را شناسایی و درک نمایند، می‌توانند با به‌کارگیری اطلاعات صحیح و با پیش‌بینی‌های لازم و به‌موقع، از منزوی شدن کارکنان و حضور بیهوده آنان در درون سازمان جلوگیری کنند (گل و همکاران، ۲۰۱۸).

به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می‌بریم تفاوت بسیاری میان سازمان‌های امروزی و گذشته وجود دارد. یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل‌گیری آن‌ها بر مبنای یادگیری است. بنابراین مدیران و کارکنان، همواره در حال یادگیری بوده و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند چراکه قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان

¹ - job performance

² - Hou

³ -Aguinis

⁴ -Moscoso & et

⁵ -Salgado & Cabal

⁶ - Gul & et

آن است. بسیاری از شرکت‌ها امروزه تحت فشار سختی هستند تا بتوانند از عهده نرخ فزاینده تغییرات محیطی برآیند برای هر سیستمی که بخواهد زنده بماند نرخ یادگیری باید حداقل با نرخ تغییر محیطی هماهنگ باشد (افجه و رضایی، ۱۳۹۱). افزایش قابلیت‌های یادگیری اعضای سازمان می‌تواند بهترین راه برای بقای موفقیت در بلندمدت و همچنین پاسخ به تهدیدات و بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایجاد نوآوری به شکل‌های مختلف باشد. یادگیری، فرآیند کسب و به‌کارگیری اطلاعات و مهارت‌های جدید است. یادگیری، عنصر حیاتی در توسعه‌ی مداوم نوآوری برای سازمان‌ها به شمار می‌رود. سازمان یادگیرنده دانش را خلق کرده و در شیوه کار و تجربه به کار می‌گیرد (زارعی و همکاران، ۱۳۹۵).

به دلیل نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات محیطی، نقش و اهمیت مفاهیم یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی به طور روز افزونی برای سازمان‌ها افزایش یافته است. سازمان‌هایی که از یادگیری سازمانی برخوردارند انرژی خود را در جهت تحقق اهداف سوق می‌دهند و باعث افزایش کارایی کارکنان و در نهایت اثر بخشی بیشتر سازمان می‌شوند لذا در این پژوهش به بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان پرداخته شده است.

بیان مساله

مهم‌ترین سرمایه یک سازمان، همانا منابع انسانی آن است. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌توان چنین عنوان کرد که موفقیت و اثربخشی هر سازمانی تا حدود زیادی به استفاده مناسب از نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگرچه پیشرفت فناوری و علوم جدید، تغییرات شگرفی را در محیط داخلی سازمان‌ها ایجاد کرده است، اما با این وجود منابع انسانی سازمان‌ها، همچنان مهم‌ترین سرمایه آن‌ها محسوب می‌گردند. به‌عنوان یک سرمایه ارزشمند و لزوم کسب توانمندی‌های لازم برای بهتر انجام دادن وظایف لازم است، سازمان‌ها در جهت بروز استعدادها پنهان کارکنان خود شرایطی را فراهم سازند تا این سرمایه ارزشمند از روش‌های کارآتر و با بهره‌وری بیشتر به ایفای نقش بپردازند. پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به‌نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آن‌ها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری، دانش آموزان است. عملکرد شغلی به معنی عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می‌شود. عملکرد شغلی معلمان نیز به‌صورت وظایفی تعریف می‌شود که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌گیرد. عملکرد شغلی بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند. عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغل را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده، انجام می‌دهند. عملکرد شغلی، عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می‌شود همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه‌ی ترکیبی است که بر پایه‌ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل‌شناسایی هستند (سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴).

عملکرد شغلی هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد نشانگر بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مسئله خاص است که در مورد آن ارزیابی می‌گردد و با توجه به اینکه یادگیری سازمانی افراد، نشانگر آگاهی و اطلاعات افراد در رابطه با عوامل مؤثر بر سازمان است بنابراین یادگیری سازمانی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد فرد در داخل سازمان باشد (قره و همکاران، ۱۳۹۱).

یادگیری سازمانی موجب اشتراک دانش سازمانی می‌شود و در نتیجه کارکنان می‌توانند هدفمندتر حرکت کنند. یادگیری سازمانی با تکیه بر هوش انسانی، منبعی نامحدود از سرمایه‌های فکری است که اگر به درستی شناسایی و مدیریت شود توانایی انعطاف‌پذیری سازمان را در انطباق با نیازهای بومی، ملی و جهانی افزایش می‌دهد. همچنین با فراهم کردن زمینه مناسب،

شرایط لازم را برای خلق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی فراهم می‌کند (قربانی و همکاران، ۱۳۹۳).

در متون هوش سازمانی به‌طور نظری به پیوند بین هوش سازمانی و فرآیند یادگیری سازمانی اشاره شده است. بر طبق این متون، یک سازمان هوشمند، اساساً سازمانی است که قادر است یاد بگیرد (خورشید و پاشازاده، ۱۳۹۱). امروزه در آموزش و پرورش فعالیت‌های دانش‌محور، تحقیق و توسعه، فناوری برای بسط و توسعه دانش و آمادگی برای روبرویی با رشد فزاینده تکنولوژی و پراکندگی بیش‌ازحد دانش و اطلاعات توجه خاصی را به خود جلب کرده است. مسئولان به‌خوبی می‌دانند که انجام این فعالیت‌ها نتایج مفیدی برای مدارس و در کل برای آموزش و پرورش به همراه خواهد داشت. برای رسیدن به این مقصود مدارس باید به سمت سازمان‌های یادگیرنده و یادگیری سازمانی حرکت کنند. سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن الگوهای گسترده فکری طبیعی شده، الهامات جمعی و گروهی در آن به وقوع می‌پیوندند. افراد در سازمان‌های یادگیرنده قدرت پیدا می‌کنند تا بینش سازمانی تولیدشده شفاف را اجرا کنند (صفابخش و همکاران، ۱۳۹۲).

تغییر و تحولات سریع محیطی، میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. در چنین شرایطی استفاده از پارادایم قدیمی فرماندهی و کنترل که بر تخصص‌گرایی و کارایی تأکید دارد و به ایجاد سازمان‌های چندبخشی منجر می‌شود چاره‌ساز نیست. سازمان‌ها بدون یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت. به عقیده آریه دگاس در شرایط کنونی، یادگیری تنها مزیت رقابتی پایدار است به عبارتی، محور پارادایم‌های جدید، یادگیری است. لذا سازمان‌هایی موفق‌ترند که سریع‌تر و بهتر از رقبا به شناخت و انطباق با سرعت فزاینده تغییرات محیطی دست می‌یابند. به همین دلیل در سال‌های اخیر رویکرد یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به‌عنوان پارادایم جدید سازمانی مطرح شده است (هداوند و جهانبخش، ۱۳۹۳).

یادگیری سازمانی، فرایندی است که امکان بهره‌گیری از تجربیات گذشته را برای انطباق سازمان با محیط پیرامونی فراهم می‌کند و سازمان را یاری می‌رساند تا به فعالیت‌های خود تداوم ببخشد. یکی از نتایج یادگیری سازمانی به دست آوردن مزیت رقابتی است، در وضعیت کنونی که تمامی سازمان‌ها با رقابت شدید و تغییرات مداوم در نیازهای بازار مواجه هستند، داشتن مزیت رقابتی پایدار حیاتی است و پایدارترین مزیت رقابتی داشتن نیروی انسانی ارزشمند است. یادگیری سازمانی عامل توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان محسوب می‌شود (فلاوند و بزرگی، ۱۳۹۳).

مدارس اگر بخواهد رشد، توسعه و بالندگی داشته باشند، مدیران مدارس باید عملکرد خود و معلمان را دقیقاً بررسی کنند چرا که با شناخت شاخص‌های عملکرد شغلی و استفاده از قدرت ذهن و هوش افراد و تکیه بر آنها مدیران می‌توانند سعی بر توسعه و حفظ روابط عمیق داشته باشد و در جهت بهبود هر چه بهتر مدارس گام بردارند. در مدارس که از عملکرد مناسبی برخوردارند، همه اعم از معلمان و مدیران به‌طور کلی می‌دانند هدف سازمان چیست. معلمان به‌گونه‌ای اخص باورهای راهنما را در ذهن خود دارند و می‌توانند به راحتی آنها را در رفتار روزمره خود بکار گیرند. لذا با توجه به اهمیت عملکرد شغلی معلمان مدارس که آینده دانش آموزان و کشور به آن وابسته است در این پژوهش به بررسی این سوال پرداخته که آیا بین یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معناداری وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان‌ها دارد سازمان‌های آموزشی و به‌ویژه آموزش و پرورش است. اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در جوامع انسانی و نقش کلیدی آن در رشد و توسعه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه غیرقابل‌انکار است. نگاهی گذرا به عوامل مؤثر در رشد و پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته آشکار می‌سازد که این قبیل کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد و اثربخشی برخوردار بودند که توانستند به رشد و توسعه برسند. معلمان مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدارس به حساب می‌آیند. در این بین عملکرد معلمان در مدارس از اهمیت زیادی برخوردار است چون بر بسیاری از خروجی‌های مدرسه از جمله اثربخشی و کارایی مدارس، رشد شخصیت دانش آموزان، خودباوری دانش آموزان، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، رفتار شهروندی و خلاقیت دانش آموزان و... تأثیرگذار است (ساکو و همکاران، ۱۳۹۴). برای این که سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. توجه به این

مسئله برای سازمان‌ها، امری ضروری است. حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تگه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (اسدنیا و همکاران، ۱۳۹۵).

عملکرد شغلی هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد نشانگر بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مسئله خاص است که در مورد آن ارزیابی می‌گردد و با توجه به اینکه یادگیری سازمانی افراد، نشانگر آگاهی و اطلاعات افراد در رابطه با عوامل مؤثر بر سازمان است بنابراین یادگیری سازمانی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد فرد در داخل سازمان باشد (قره و همکاران، ۱۳۹۱). در خصوص سازمان‌های هوشمند اعتقاد به این است سازمانی که از هوش سازمانی بهینه برخوردار است، از چهار توانایی درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و عملکرد مؤثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد براساس آن‌ها، توانایی توسعه و به‌کارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آن‌ها برخوردار می‌باشد. در این راستا سازمانی که از هوش سازمانی نامطلوب برخوردار باشد، مواردی مانند عدم آگاهی از تغییرات محیطی، عملکرد کند در پاسخگویی به مسائل، اصرار بر سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، عدم به‌کارگیری تجربی ناکامی‌های گذشته، ظرفیت محدود شده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد در آن سازمان به‌وفور قابل مشاهده است (وریارد، ۲۰۱۲).

امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید. ضرورت بررسی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز مدیران است. سازمان با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدودشده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می‌شود. با توجه به اینکه مدیران در سازمان‌هایی فعالیت می‌کنند که متأثر از محیط داخلی و خارجی خود می‌باشند و در مقابل پاسخگویی به مسائل و مشکلات خود مثل انسان‌ها نیازمند قدرت یادگیری هستند، بنابراین مسئله هوش سازمانی می‌تواند در این مهم کمک شایانی به مدیران کرده و آن‌ها را قادر سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات و عکس‌العمل به‌موقع به تغییرات محیطی باشند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۸۹).

باید توجه داشت که سازمان‌های امروزی در راستای یادگیری سازمانی با چالش‌های زیادی مواجه هستند که توجه به فرایندهای تأثیرگذار بر یادگیری سازمانی می‌تواند ضروری باشد و یکی از این فرایندها یادگیری سازمانی است (طاهری، ۱۳۹۶).

ماهیت یادگیری سازمانی به‌ویژه در محیط‌هایی از اهمیت برخوردار است که از پیچیدگی و تلاطم برخوردارند چراکه در چنین شرایطی، مدیران ارشد قادر نخواهد بود که به‌تنهایی از عهده شناسایی فرصت‌ها تردیدها برآیند. درواقع یادگیری سازمانی، این امکان را برای سازمان‌ها فراهم می‌آورد تا به‌سرعت خود را با تغییر هماهنگ کرده و موجبات ارتقاء کارایی سازمان را مهیا سازند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۶).

سازمان‌هایی در جهان متحول و پیچیده این سده موفق خواهند بود که بتوانند فرایند یادگیری و کسب دانش را با استفاده از سازوکارهای فناوری داده‌ها به سمت دانش جمعی و گروهی سوق داده و بستر و فضایی را ایجاد کنند که کارکنان، دانش ضمنی خود را که حاصل تجربه و اندوخته‌های شخصی است به اشتراک گذاشته و با توسعه و یکپارچه نمودن آن به ایجاد مزیت رقابتی جدید و در نهایت خلق ثروت مبادرت ورزند. نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات محیطی مفهوم یادگیری سازمانی را به‌گونه‌ای روزافزون پراهمیت ساخته است. همان‌گونه که یادگیری برای رشد افراد ضروری است برای سازمان‌ها نیز اهمیت زیادی دارد (میرحیدری و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به وضعیت موجود، راهکارهای قابل اجرا برای افزایش یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی معلمان در مدارس وجود ندارد؛ بنابراین، با توجه به وضعیت موجود، راهکارهای قابل اجرا برای

افزایش یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی ضروری بنظر می‌رسد. شواهد تجربی نشان می‌دهد که از جمله عوامل تاثیر گذار بر عملکرد شغلی و یادگیری سازمانی کارکنان، یادگیری سازمانی است که نقش بالقوه و جدی بر رضایت کارکنان و بالطبع عملکرد سازمان دارد و پیشگویی کننده خوبی برای عملکرد شغلی است. منابع موجود هم نشان می‌دهد، به بحث عملکرد شغلی و رابطه آن با یادگیری سازمانی و یادگیری سازمانی در مدارس کمتر توجه شده است. لذا با توجه به مطالب فوق و همچنین اهمیت بهبود عملکرد شغلی معلمان در این پژوهش به بررسی رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه پرداخته می‌شود.

روش تحقیق

یکی از انواع روش های تحقیق، تحقیق همبستگی است. در این نوع تحقیق رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق، تحلیل می‌شوند. تعداد جامعه این پژوهش ۱۰۴۸ نفر بوده است که براساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه انتخاب شده است. تعداد نمونه این پژوهش با توجه به جدول مورگان ۲۸۱ نفر انتخاب شدند لذا با توجه به احتمال عدم برگشت پرسشنامه ها و همچنین احتمال ناقص پر شدن برخی از پرسشنامه ها تعداد ۳۱۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۲۸۶ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد. از آنجا که محقق قصد دارد رابطه یادگیری سازمانی را با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه را بررسی کند لذا به منظور اینکه کلیه نمونه‌ها شانس مساوی در شرکت در پژوهش را داشته باشند از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه ها برابر با ۰/۹۲، ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۸۸ برآورد گردید که نشان می‌دهد از اعتبار خوبی برخوردار است. در پژوهش فوق به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از مباحث استنباطی و توصیفی آماری استفاده شده است. آماره های توصیفی شامل جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و ... می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمونهای نرمال بودن، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم افزارهای SPSS استفاده شد.

یافته ها:

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

قبل از انجام هرگونه تحلیل و تفسیر، به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی افراد موجود در نمونه آماری با استفاده از جدول فراوانی و نمودارها پرداخته شده است.

جدول ۴-۱. توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان

تحصیلات	تعداد	درصد فراوانی
دیپلم	۱۱	۳,۸۵
فوق دیپلم	۴۸	۱۶,۷۸
لیسانس	۱۵۸	۵۵,۲۴
فوق لیسانس	۶۹	۲۴,۱۳
جمع	۲۸۶	۱۰۰

جدول ۴-۱ و نمودار ۴-۱ توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس با ۵۵,۲۴ درصد و کمترین فراوانی مربوط به تحصیلات دیپلم با ۳,۸۵ درصد از کل می باشد.

جدول ۴-۲. توزیع فراوانی وضعیت جنسیت افراد

جنسیت	تعداد	درصد فراوانی
زن	۱۶۲	۵۶,۶۴
مرد	۱۲۴	۴۳,۳۶
جمع	۲۸۶	۱۰۰

نتایج جدول ۴-۲ نشان می دهد که ۱۶۲ نفر (۵۶,۶۴ درصد) از افراد موجود در پژوهش زن و ۱۲۴ نفر (۴۳,۳۶ درصد) مرد هستند.

جدول ۴-۳. توزیع فراوانی سن افراد

سن	تعداد	درصد فراوانی
۲۰ تا ۳۰ سال	۴۳	۱۵,۰۳
۳۱ تا ۳۵ سال	۵۶	۱۹,۵۸
۳۶ تا ۴۰ سال	۳۵	۱۲,۲۴
۴۱ تا ۴۵ سال	۶۵	۲۲,۷۳
۴۶ تا ۵۰ سال	۷۸	۲۷,۲۷
بیشتر از ۵۰ سال	۹	۳,۱۵
مجموع	۲۸۶	۱۰۰

همانطور که در جدول ۴-۳ ملاحظه می کنید، بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۴۶ تا ۵۰ بوده که ۲۷,۲۷ درصد از کل را شامل می شود. همچنین کمترین فراوانی مربوط به بازه سنی بیشتر از ۵۰ سال می باشد که ۳,۱۵ درصد از کل را به خود اختصاص داده است.

جدول ۴-۴. توزیع فراوانی وضعیت تاهل پاسخ دهندگان

وضعیت تاهل	تعداد	درصد فراوانی
مجرد	۷۵	۲۶,۲۲
متاهل	۲۱۱	۷۳,۷۸
جمع	۲۸۶	۱۰۰

نتایج جدول ۴-۴ نشان می دهد که از بین ۲۸۶ نفر موجود، ۷۵ نفر (۲۶,۲۲ درصد) از افراد موجود در پژوهش مجرد و ۲۱۱ نفر (۷۳,۷۸ درصد) متاهل هستند.

جدول ۴-۵. توزیع فراوانی سابقه کاری افراد

طبقات	تعداد	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۱۱	۳,۸۵
۵ تا ۱۰ سال	۴۹	۱۷,۱۳
۱۱ تا ۱۵ سال	۸۷	۳۰,۴۲
۱۶ تا ۲۰ سال	۲۳	۸,۰۴
۲۱ تا ۲۵ سال	۵۲	۱۸,۱۸

بیشتر از ۲۵ سال	۶۴	۲۲,۳۸
مجموع	۲۸۶	۱۰۰

همانطور که در جدول ۴-۵ ملاحظه می کنید، بیشترین فراوانی مربوط به افراد با سابقه کاری بین ۱۱ تا ۱۵ سال (۳۰,۴۲ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به افراد با سابقه کاری کمتر از ۵ سال (۳,۸۵ درصد) می باشد.

جدول ۴-۶. توزیع فراوانی نوع استخدام

نوع استخدام	تعداد	درصد فراوانی
رسمی	۱۸۹	۶۶,۰۸
پیمانی	۶۵	۲۲,۷۳
شرکتی	۱۵	۵,۲۴
سایر	۱۷	۵,۹۴
مجموع	۲۸۶	۱۰۰

همانطور که در جدول ۴-۶ ملاحظه می کنید، از بین ۲۸۶ نفر پاسخ دهنده موجود در تحقیق، ۶۶,۰۸ درصدشان بصورت رسمی، ۲۲,۷۳ درصدشان بصورت پیمانی، ۵,۲۴ درصدشان بصورت شرکتی و ۵,۹۴ درصد نیز به صورتهای دیگر استخدام شده اند.

توصیف یادگیری سازمانی و مولفه های آن در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه

جدول ۴-۸. شاخص های توصیفی یادگیری سازمانی و مولفه های آن

متغیرهای تحقیق	تعداد سوالات	شاخص مرکزی		شاخص های پراکندگی		بازه نمرات	
		میانگین	واریانس	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	
مهارت های فردی	۶	۳,۶۷	۰,۷۲	۰,۸۴	۱	۵	
مدلهای ذهنی	۶	۳,۴۷	۰,۸۹	۰,۹۴	۱	۵	
چشم انداز مشترک	۴	۳,۵۲	۰,۶۷	۰,۸۲	۱	۵	
یادگیری تیمی	۴	۳,۴۰	۰,۶۸	۰,۸۲	۱	۵	
تفکر سیستمی	۴	۳,۲۵	۰,۷۰	۰,۸۳	۱	۵	
یادگیری سازمانی	۲۴	۳,۴۶	۰,۴۱	۰,۶۴	۱,۴	۵	

جدول ۴-۸ بیانگر این است که نمره کل یادگیری سازمانی با استفاده از ۲۴ گویه مورد بررسی قرار گرفته است. میانگین نمرات پاسخگویان در این متغیر (یادگیری سازمانی) ۳,۴۶ و انحراف معیار آن ۰,۶۴ می باشد. کمینه (کمترین) نمره یادگیری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه ۱,۴ و بیشینه (بیشترین) مقدار ۵ می باشد.

توصیف عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه

جدول ۴-۹. شاخص های توصیفی عملکرد شغلی و مولفه های آن

متغیر	تعداد سوالات	شاخص مرکزی		شاخص های پراکندگی		بازه نمرات	
		میانگین	واریانس	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	
عملکرد شغلی	۱۵	۳,۶۱	۰,۵۰	۰,۷۰	۱,۴	۵	

جدول ۴-۹ بیانگر این است که نمره کل عملکرد شغلی با استفاده از ۱۵ گویه مورد بررسی قرار گرفته است. میانگین نمرات پاسخگویان در این متغیر (عملکرد شغلی) ۳,۶۱ و انحراف معیار آن ۰,۷۰ می‌باشد. کمینه (کمترین) نمره عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه ۱,۴ و بیشینه (بیشترین) مقدار ۵ می‌باشد
جدول ۴-۱۱. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

نتیجه نهایی	کولموگروف اسمیرنوف		کشیدگی		چولگی		متغیرها
	سطح معناداری	مقدار آماره	خطای استاندارد	ضریب کشیدگی	خطای استاندارد	ضریب چولگی	
نرمال است	۰,۰۹۹	۰,۰۴۹	۰,۲۸۷	۰,۱۵۴	۰,۱۴۴	-۰,۴۱۲	یادگیری سازمانی
نرمال است	۰,۰۰	۰,۰۸۴	۰,۲۸۷	۰,۳۲۹	۰,۱۴۴	-۰,۶۳۱	عملکرد شغلی

در خصوص متغیر یادگیری سازمانی باید گفت که ضرایب چولگی و کشیدگی این متغیر بترتیب برابر $-۰,۴۱۲$ و $۰,۱۵۴$ و در بازه امن و قابل قبول ($+۲$ و -۲) می‌باشد. مقدار معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف نیز بیشتر از سطح خطای $۰,۰۵$ بدست آمده است. همچنین نمودار هیستوگرام این متغیر (یادگیری سازمانی) کاملاً شکل متقارن و زنگوله‌ای داشته و بسیار شبیه به شکل توزیع نرمال می‌باشد. نمودار احتمال نرمال نیز نشان می‌دهد که نقاط بسیار نزدیک به خط ترسیم شده و نزدیک به توزیع نرمال می‌باشد لذا اینگونه استنباط می‌شود که توزیع داده‌های یادگیری سازمانی از توزیع آماری نرمال پیروی می‌کند.

در خصوص متغیر عملکرد شغلی باید گفت که ضرایب چولگی و کشیدگی این متغیر بترتیب برابر $-۰,۶۳۱$ و $۰,۳۲۹$ و در بازه امن و قابل قبول ($+۲$ و -۲) می‌باشد. همچنین نمودار هیستوگرام این متغیر (عملکرد شغلی) کاملاً شکل متقارن و زنگوله‌ای داشته و بسیار شبیه به شکل توزیع نرمال می‌باشد. نمودار احتمال نرمال نیز نشان می‌دهد که نقاط بسیار نزدیک به خط ترسیم شده و نزدیک به توزیع نرمال می‌باشد. لذا توزیع داده‌های این متغیر (عملکرد شغلی) از توزیع آماری نرمال پیروی می‌کند.

۳-۳-۴. بررسی وضعیت متغیرهای موجود در پژوهش با آزمون تی تک نمونه‌ای مستقل

از آنجایی که توزیع داده‌های تمامی متغیرها نرمال تشخیص داده شده است. جهت بررسی وضعیت این متغیرها باید از آزمون پارامتری تی تک نمونه‌ای مستقل استفاده نمود.
در این آزمون فرضیات زیر بررسی می‌شود.

فرض صفر: میانگین متغیر برابر با ۳ است ($\mu = 3$). (یعنی وضعیت متغیرها در سطح متوسط قرار دارد)

فرض مقابل صفر: میانگین متغیر برابر با ۳ نیست ($\mu \neq 3$). (یعنی وضعیت متغیرها در سطح متوسط قرار ندارد و بر

اساس میانگین و حدود بالا و پایین اختلاف میانگین، در خصوص بالا یا پایین بودن از سطح متوسط تصمیم گرفته می‌شود)
نحوه داوری با توجه به جدول آزمون تی تک نمونه‌ای مستقل بدین صورت است که اگر سطح معنی‌داری (sig) برای متغیرها کوچکتر از سطح آزمون ($۰/۰۵$) باشد فرض صفر ($\mu = 3$) تایید می‌شود.

جدول ۴-۱۲. شناسایی وضعیت متغیرها با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای

متغیر	میانگین	مقدار آماره تی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	
				حد پایین	حد بالا
یادگیری سازمانی	۳,۴۶	۱۲,۳۰	۰,۰۰	۰,۳۹	۰,۵۴
عملکرد شغلی	۳,۶۱	۱۴,۵۹	۰,۰۰	۰,۵۲	۰,۶۹

جدول ۴-۱۲ نتایج آزمون تی تک نمونه ای مستقل را نشان می دهد همانطور که ملاحظه می شود:

۱- چون سطح معناداری آزمون در خصوص متغیر یادگیری سازمانی با مقدار آماره تی ۱۴,۹۸ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ درصد است و میانگین یادگیری سازمانی از عدد ۳ (حد وسط طیف لیکرت ۵ گزینه ای) بیشتر بوده یعنی وضعیت یادگیری سازمانی متفاوت از میانگین است، همچنین حد بالا و حد پایین هر دو مقدار مثبتی بدست آمده؛ بنابراین یادگیری سازمانی در وضعیت بالای حد متوسط قرار دارند. عبارتی دیگر افراد موجود در تحقیق بیشتر گزینه های بالایی پرسشنامه را انتخاب کرده اند.

۲- چون سطح معناداری آزمون در خصوص متغیر یادگیری سازمانی با مقدار آماره تی ۱۲,۳۰۴ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ درصد است، میانگین یادگیری سازمانی (۳,۴۶) از عدد ۳ بیشتر بوده یعنی وضعیت یادگیری سازمانی متفاوت از میانگین است، همچنین حد بالا و حد پایین هر دو مقدار مثبتی بدست آمده؛ بنابراین یادگیری سازمانی در وضعیت بالای حد متوسط قرار دارند. عبارتی دیگر افراد موجود در تحقیق بیشتر گزینه های بالایی پرسشنامه را انتخاب کرده اند.

۳- چون سطح معناداری آزمون در خصوص متغیر عملکرد شغلی با مقدار آماره تی ۱۴,۵۹ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ درصد است، میانگین عملکرد شغلی (۳,۶۱) از عدد ۳ بیشتر بوده یعنی وضعیت عملکرد شغلی متفاوت از میانگین است، همچنین حد بالا و حد پایین هر دو مقدار مثبتی بدست آمده؛ بنابراین عملکرد شغلی در وضعیت بالای حد متوسط قرار دارند. عبارتی دیگر افراد موجود در تحقیق بیشتر گزینه های بالایی پرسشنامه را انتخاب کرده اند.

۴-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

با توجه به نرمال بودن توزیع داده های متغیرهای یادگیری سازمانی، یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی پیرسون که برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر به کار می رود. دامنه ضریب همبستگی پیرسون از -۱ تا +۱ تغییر می کند. هر چه مقدار این ضریب به انتهای بازه نزدیکتر باشد نشان از قوی بودن ارتباط دو متغیر است.

جدول ۴-۱۳. ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرهای تحقیق		یادگیری سازمانی	یادگیری سازمانی	عملکرد شغلی
یادگیری سازمانی	مقدار همبستگی	۰,۶۳۸	۱	
	سطح معناداری	۰,۰۰	.	
عملکرد شغلی	مقدار همبستگی	۰,۷۶۵	۰,۷۰۷	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	.

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود بین دو به دو متغیرهای مورد مطالعه همبستگی مثبت و مستقیم و معناداری وجود دارد که در قسمت بررسی فرضیات کاملا تفسیر خواهد شد.

آزمون فرضیات

فرضیه فرعی اول: بین یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه فرعی اول از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

جدول ۴-۱۴. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار همبستگی	سطح معنی داری	جهت رابطه	نتیجه آزمون
یادگیری سازمانی	عملکرد شغلی	۰,۷۶۵	۰,۰۰	مثبت و مستقیم	تایید شد

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه برابر با مقدار ۰,۷۶۵ شده است و با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰ میتوان نتیجه گرفت که همبستگی معنی دار وجود دارد، در نتیجه فرض ۱ مبنی بر وجود ارتباط بین یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه پذیرفته می شود. لذا اینگونه استنباط می شود که با افزایش (کاهش) نمرات یادگیری سازمانی، نمرات عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه افزایش (کاهش) خواهد داشت.

جدول ۴-۱۵. تحلیل واریانس و شاخص های رگرسیون خطی ساده و آزمون نرمالیتی خطاها

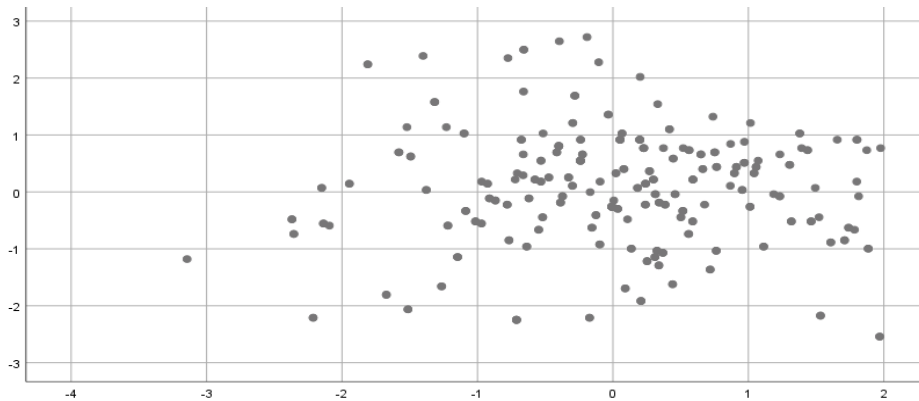
آزمون نرمال بودن خطاها		ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	آزمون معناداری رگرسیون خطی	
کشیدگی	چولگی			مقدار آماره	آماره F آزمون
-۰,۰۷	-۰,۲۸۳	۰,۵۸۴	۱,۷۱۹	۴۰۱,۱۶	۰,۰۰

جدول ۴-۱۱ تحلیل واریانس رگرسیون و شاخصهای برازش و مطلوبیت مدل رگرسیونی را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود، سطح معناداری آزمون فیشر با مقدار آماره (۴۰۱,۱۶) کمتر از ۰/۰۵ محاسبه شده و وجود رابطه خطی بین متغیر وابسته و مستقل تأیید می شود.

مقدار ضرایب چولگی و کشیدگی خطاها در محدوده قابل قبول (+۲ و -۲) قرار گرفته است و نمودار هیستوگرام باقی مانده شکل توزیع نرمال به خود گرفته است و در نمودار احتمال نرمال نیز نقاط خط ترسیم شده را پوشش داده اند (نمودار ۴-۱۰). لذا میتوان اینگونه برداشت نمود که توزیع داده های خطاها (باقی مانده ها) ی رگرسیونی نرمال می باشند.

ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۵۸۴ نشان دهنده این موضوع است که یادگیری سازمانی توانسته ۵۸,۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه را تبیین کند و مابقی تغییرات آن وابسته به سایر عوامل و متغیرهایی می باشد که در مدل نیامده است. آماره دوربین- واتسون که استقلال خطاها را مورد آزمون قرار می دهد برابر با ۱,۷۱۹ و در محدوده قابل قبول (۲,۵ و ۱,۵) قرار گرفته است. لذا اینگونه استنباط می شود که خطاهای رگرسیونی دارای استقلال می باشند.

پراکندگی مقادیر پیش بینی شده در برابر مقادیر خطا در نمودار ۴-۱۱ آمده است. همانطور که مشاهده می شود، هیچگونه روند و نظمی در نمودار دیده نمیشود. لذا میتوان اینگونه برداشت نمود واریانس که باقی مانده های رگرسیونی ثابت می باشد و یکی از پیشفرضهای رگرسیون تأیید میشود.



نمودار ۴-۱۱. مقادیر پیش بینی شده در برابر مقادیر خطا

جدول ۴-۱۶. نتایج رگرسیون خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب غیر استاندارد		متغیرها
		ضرایب استاندارد Beta	خطای استاندارد B	
۰,۲۵۶	۱,۱۳۸	-	۰,۱۷۳	عرض از مبدا، (Constant)
۰,۰۰	۲۰,۰۲۹	۰,۷۶۵	۰,۰۴۹	یادگیری سازمانی

متغیر مستقل: یادگیری سازمانی

متغیر وابسته: عملکرد شغلی

همانطور که در جدول ۴-۱۶ مشاهده می شود، سطح معناداری متغیر مستقل (یادگیری سازمانی) با مقدار آماره تی ۲۰,۰۲۹ کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می شود که بلحاظ آماری یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه با بتای (۰,۷۶۵) تاثیر معنادار دارد ($p < 0.05$). بعبارتی با افزایش یک انحراف استاندارد در یادگیری سازمانی، عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه به اندازه ۰,۷۶۵ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. بنابراین میتوان اظهار نظر کرد که با احتمال ۹۵ درصد و با توجه به داده های گردآوری شده فرضیه فرعی اول پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه تایید می باشد.

نتیجه گیری

اطلاعات مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان نشان می دهد که از بین پاسخ دهندگان به این پژوهش ۱۲۴ نفر ۴۳/۳۶ درصد مرد و ۱۶۲ نفر ۵۶/۶۴ درصد زن هستند. نتایج مربوط به سن پاسخ دهندگان نشان می دهد از بین ۲۸۶ نفر نمونه تحقیق تعداد ۴۳ نفر ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۶ نفر ۳۱ تا ۳۵ سال، ۳۵ نفر ۳۶ تا ۴۰ سال، ۶۵ نفر ۴۱ تا ۴۵ سال، ۷۸ نفر ۴۶ تا ۵۰ سال و ۹ نفر بیش از ۵۰ سال سن داشتند. به لحاظ تحصیلات، نتایج نشان می دهد که ۱۵۸ نفر دارای مدرک لیسانس، ۶۹ نفر دارای مدرک فوق لیسانس، ۴۸ نفر دارای مدرک فوق دیپلم و ۱۱ نفر دارای مدرک دیپلم بودند. بیشترین فراوانی مربوط به افراد با مدرک لیسانس می باشد که حدود ۵۵/۲۴ درصد از افراد نمونه را تشکیل می دهند. همچنین اکثر نمونه های مورد مطالعه با بیش از ۷۳ درصد فراوانی متاهل بودند. به لحاظ سابقه، نشان داده شده است از بین پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۳/۸۵ درصد افراد دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۱۷/۱۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۰/۴۲ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸/۰۴ درصد بین ۱۶-۲۰ سال، ۱۸/۱۸ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۲/۳۸ درصد بیش از ۲۵ سال، سابقه خدمت دارند. بیشترین فراوانی مربوط به افراد با سابقه خدمت بین ۱۱ تا ۱۵ سال می باشد که حدود ۳۰/۴۲ درصد از افراد نمونه را تشکیل می دهند. توزیع

فراوانی متغیرها نشان داد که توزیع متغیرها نرمال می‌باشد و همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها بیش از ۰,۷۰ بدست آمد لذا پایایی پرسشنامه‌ها تایید شد. داده‌ها با استفاده از روش رگرسیون تجزیه و تحلیل شد نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که اثرگذاری یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه با مقدار ضریب مسیر ۰,۷۰۷، تایید می‌شود. عبارتی دیگر چون سطح معناداری متغیر مستقل (یادگیری سازمانی) برابر صفر و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده میتوان گفت که بلحاظ آماری یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه تاثیر معنادار دارد لذا میتوان اظهار داشت که با افزایش یک انحراف استاندارد در یادگیری سازمانی، عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه به اندازه ۰,۷۰۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت بنابراین فرضیه تحقیق پذیرفته و فرض خلاف رد می‌شود.

نتایج پژوهش با نتایج تحقیقات زیر همخوانی دارد:

درویشی و صغری سینا(۱۳۹۵) در پژوهشی به رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه اول شهر بهشهر پرداختند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن است که سهم هریک از مولفه‌های سازمان یادگیرنده در پیش بینی عملکرد شغلی متفاوت است.

قلی زاده(۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان نورآباد پرداخت. نتایج نشان داد که بین متغیرهای فرهنگ یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

محمدی و همکاران(۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج حاصله نشان داد که بین یادگیری سازمانی با عملکرد رابطه وجود دارد

قجری و حیدری (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان بانک های شهر اهواز پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

حسینی(۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی پرداخت. یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی و رگرسیون چندگانه حاکی از وجود روابط معنی‌دار در میان متغیر یادگیری سازمانی و پاسخگویی و یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان بود.

صادقی(۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان برق منطقه‌ای فارس پرداخت. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین ابعاد یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

در تبیین نتایج فوق باید گفت سازمان های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم را برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن اقتصاد و پیچیدگی‌های ناشی از آن ندارند. این سازمان‌ها برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را با ابزاری مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند. در سال های اخیر اهمیت مطالعه و تحلیل یادگیری سازمانی افزایش یافته است. در شرایطی که با سرعت سرسام آور تغییرات در زندگی و روزانه شدن لحظه های آن اطلاعات کهنه شده به نوعی پایداری خود را از دست می‌دهند همراه بودن با دانش در سیر تکوینی آن تنها راه روز آمد ماندن با یادگیری‌های همیشگی است. یادگیری سازمانی از طریق فراهم ساختن فرصت‌هایی بیشتر برای یادگیری و سهیم ساختن افراد در دانش یکدیگر از طریق بسط دهی یادگیری در سراسر سازمان و نیز افزایش توانایی اجرای ایده‌ها، فرایندها، محصولات و خدمات تازه می‌توانند در ارتقا و بهبود عملکرد کارکنان سازمان تأثیر بگذارند.

پیشنهاد‌های تحقیق

پیشنهاد‌های کاربردی

۱. با توجه به رابطه مثبت یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود استراتژی‌هایی برای آگاهی معلمان از موفقیت و پیشرفت سازمان تدوین کنند که این استراتژی خود منجر به تقویت حس سرنوشت مشترک در بین معلمان می‌شود که در نتیجه موجب بهبود عملکرد شغلی معلمان خواهد شد.
۲. با توجه به رابطه مثبت یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود سند چشم انداز آموزش و پرورش را به صورت مکتوب و مدون در اختیار معلمان قرار دهند.
۳. با توجه به رابطه مثبت یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد مدیران عالی از طریق برنامه‌های آموزشی، کمک و تشریک مساعی مدرسه‌ها به یکدیگر، نگرش مدیران به شغل و الگوی تعهد مدیران، داشتن ساختار سازمانی مناسب، مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده‌ها و ارتباط نزدیک مدیران با کارکنان به خاطر اهداف سازمانی، نسبت به داشتن سطح مطلوبی از یادگیری سازمانی تلاش نمایند تا از این طریق عملکرد شغلی معلمان گسترش یابد.
۴. مولفه‌های یادگیری سازمانی به صورت دوره‌ای مورد اندازه‌گیری و ارزیابی قرار گیرد تا بتوان تاثیر اقدامات صورت گرفته جهت ارتقاء یادگیری سازمانی را بررسی و تجزیه و تحلیل نمود.
۵. پیشنهاد می‌شود که مولفه‌های یادگیری سازمانی در سرفصل دروس آموزش ضمن خدمت ویژه مدیران و کارکنان گنجانده شود.
۶. با توجه به رابطه مثبت یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود به عوامل ارتقا دهنده یادگیری سازمانی توجه بیشتری کنند لذا مدیران از طریق امکان تبادل دانش میان مدیران و معلمان و نیز خود معلمان، تبادل تجربیات و مهارت‌ها در بین معلمان، فراهم ساختن شرایط و فرصت‌های یادگیری یا به عبارتی تقویت فضای دانش محور، برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای یادگیری کارکنان، استقبال از ایده‌های جدید و انعطاف پذیر سازمان در بکارگیری رویه‌های جدید می‌توانند یادگیری سازمانی کارکنان خود را گسترش داده که این امر منجر به افزایش عملکرد معلمان خواهد شد.

پیشنهادات برای سایر محققان:

۱. در این پژوهش یادگیری سازمانی به عنوان یکی از متغیرهایی که بر عملکرد شغلی تاثیر گذار است به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد سایر پژوهشگران می‌توانند سایر متغیرها همچون سرمایه ساختاری، سبک رهبری، آموزش ضمن خدمت و سلامت سازمانی را به عنوان متغیر مستقل در نظر گیرند.
۲. انجام تحقیقات مشابه در سایر مقاطع تحصیلی صورت گیرد و نتایج با نتایج تحقیقات حاضر مقایسه شود.
۳. به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود موانع توسعه عملکرد شغلی را در بین معلمان مدارس بررسی کنند.
۴. به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود به بررسی تک تک ابعاد یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی بپردازند.

منابع

- احمدی، مالک، امانی، جواد و معصومی، وحیده (۱۳۹۳). کاربرد نظریه خودمختاری در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳(۲)، ۹۹-۱۲۲.
- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۵). مدیریت عملکرد. ترجمه بهروز قلیچ زاده و داریوش غلام زاده. تهران: انتشارات صفار.
- اسدنیا، ابوالفضل، جلیل پور، پیمان، احمدی، وحید و بریاجی، مهدی (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱(۲)، ۱۴۲-۱۵۷.

- اسکندری، کریم (۱۳۸۹) بررسی رابطه یادگیری سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی. نشریه پژوهش های مدیریت، ۶ (۳)، ۲۲۱-۲۳۸.
- افتخاری، هاجر، اللهیاری، محمدصادق و چیدری، محمد (۱۳۹۲). بررسی مؤلفه های آن در سازمان جهاد کشاورزی گیلان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۵ (۳)، ۴۱۳-۴۲۳.
- افجه، علی اکبر و رضائی، ندا (۱۳۹۱). رابطه میان یادگیری سازمانی و آمادگی کارکنان برای تغییر در شرکت های بیمه. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۳ (۷۰)، ۲۳۱-۲۴۷.
- ایران زاده، سلیمان و برقی، امیر (۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد سازمان با مدل روش امتیازی متوازن (BSC) (مطالعه موردی). مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ۴ (۸)، ۷۲-۸۱.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۱). یادگیری سازمانی: فرآیندی به سوی سازمان یادگیرنده. مجله اقتصاد و مدیریت، ۱۴ (۱۴)، ۸۶-۱۰۰.
- بای، ناصر (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴ (۲)، ۹۹-۱۱۸.
- بی نظیر، عباس (۱۳۹۵). بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش (مطالعه موردی کارکنان ادارات دولتی شهرستان زاوه). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد تربت حیدریه.
- بیک زاد، جعفر، علائی، محمدباقر و اسکندری، کریم (۱۳۸۹). بررسی رابطه یادگیری سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی. پژوهش های مدیریت، ۳ (۸)، ۱۴۰-۱۵۲.
- پورصفر، علی، رجائی پور، سعید، سیادت، علی و عریضی سامانی، حمیدرضا (۱۳۹۲). آزمون مدل میانجی رابطه ارزیابی عملکرد توسعه مدار و عملکرد شغلی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۳ (۳)، ۵۲-۶۹.
- تولایی، روح اله (۱۳۸۶). رویکرد نوین به ارزیابی عملکرد سازمان ها. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۳ (۱)، ۲۱-۳۰.
- جلالی، احمد و معطوفی، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد مدیران (مطالعه موردی: منطقه ویژه اقتصادی بندر امیر آباد). شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز استان ساری، ۵ (۲)، ۵۲-۶۶.
- جمال زاده، محمد، غلامی، یونس و سیف، محمد حسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقا یادگیری سازمانی. مجله علوم تربیتی، ۴ (۷)، ۲۱-۳۲.
- جندقی، غلامرضا، زارعی متین، حامد و حمیدزاده، علی (۱۳۹۱). رابطه بین سبک رهبری و یادگیری سازمانی. مجله محاسبات استراتژیک، ۱۸ (۴)، ۴-۲۶.
- حسینی، علی و سعادت، اسفندیار (۱۳۹۵). تاثیر غنی سازی شغل بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۲ (۲)، ۳۰-۴۲.
- حسینی، محمد (۱۳۹۳). نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۲ (۲)، ۶۵-۷۶.
- حیدری، حسین (۱۳۹۰). رویکردهای نوین به ارزیابی عملکرد سازمان ها. پژوهشکده علوم انسانی.
- حیدری، مرضیه و رجایی پور، سعید (۱۳۸۵). بررسی سطح روحیه معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان آباده. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، ۴ (۱)، ۸۱-۹۹.
- خورشید، صدیقه و پاشازاده، عاطفه (۱۳۹۱). تاثیر هوش سازمانی بر قابلیت های عاطفی و یادگیری سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۲ (۶۹)، ۲۴۱-۲۵۴.
- دالکیر، کیمیز (۱۳۹۲). مدیریت دانش در تئوری و عمل. ترجمه حمید زرگر پور، حمید بریمانی و سعید زرآبادی. تهران: گروه مپنا.

- داورزنی، هدی و اقدسی، محمد(۱۳۸۴). مفهوم سازی قابلیت یادگیری با رویکرد تغییر سازمانی. سومین کنفرانس مدیریت دانش تهران.
- درویشی، زینب خاتون و صفری، فاطمه(۱۳۹۵). رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه اول شهر بهشهر. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد.
- درویشی، صیاد، میرزاخانی، عبدالرحمن و میرزایی کهن، علی(۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۸ (۲۸)، ۸۱-۹۶.
- دریایی، سعید و کیمیایی، معصومه(۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد شغلی دبیران مقطع متوسطه دوره اول ناحیه یک شیراز. فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۸ (۲)، ۱۶۹-۱۸۴.
- دهقان، فاطمه(۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی. سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت.
- ذاکروند، منیرالسادات، نوری، ابوالقاسم، سماواتیان، حسین و سلطانی، ایرج (۱۳۹۰). تاثیر آموزش مهارت های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان. مجله روانشناسی معاصر، ۶ (۱)، ۷-۲۳.
- رحیمی، غفور (۱۳۸۵). ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان. مجله تدبیر، ۱۷۳ (۸)، ۱۴۱-۱۵۷.
- رسته مقدم، احمد، عباس پور، علی(۱۳۹۰). در جست و جوی الگوی نوین یادگیری زدایی سازمانی. فصلنامه علوم تربیتی. ۴ (۱۶)، ۹۶-۱۰۵.
- زارعی، عظیم، فارسی زاده، حسین، سیاه سرانی، محمدعلی و دهقانی، مهدی (۱۳۹۴). تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان با بهره گیری از ظرفیت های بازاریابی. پژوهش نامه مدیریت اجرایی، ۷ (۱۳)، ۳۹-۵۴.
- زارعی، عظیم، مقدم، علیرضا، مهمان نوازان، سهیلا و شهریار، مهدی(۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. فصل نامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵ (۴)، ۲۱-۱.
- ساکي، رضا، عصاره، علیرضا و شعبانی، روح الله (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهرستان ملارد. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۹ (۱)، ۲۷-۵۰.
- ستاری، مهدی و زمانیان، علیرضا (۱۳۹۱). ارزیابی وضعیت یادگیری سازمانی در شهرداری های شرق مازندران. مجله مدیریت شهری، ۱۲ (۵)، ۲۸-۴۱.
- سعادت، اسفندیار(۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- سلیمی، جمال و عیدی، آرش(۱۳۹۴). مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان. فصلنامه پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی، ۲ (۵)، ۸۱-۹۹.
- شمس مورکانی، غلامرضا، مشایخی، منصوره و سلیمانی، سعید (۱۳۹۳). تبیین نقش یادگیری سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستان های شهر تهران. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۳۱ (۱۰)، ۱۷۴-۱۸۸.
- شیری، اردشیر، محسنی مقدم، اکرم و فیضی، شمس الدین (۱۳۹۳). رابطه بین چابکی سازمانی در استانداری ایلام. مجله فرهنگ ایلام، ۲۳ (۵)، ۲۷۴-۲۸۹.
- صادقی، لیلا(۱۳۹۳). رابطه بین اخلاق سازمانی و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان برق منطقه فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- صفابخش، مریم، شریعتمداری، مهدی و نصیری، رکسانا(۱۳۹۲). بررسی رابطه رهبری معنوی با یادگیری سازمانی در بین معلمان مدارس متوسطه شهر تهران. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۹ (۱)، ۳۹-۴۷.
- طاهری، حجت (۱۳۹۶). تأثیر یادگیری سازمانی بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش تعدیل کننده خود توسعه ای کارکنان شرکت بیمه پارسیان، پژوهشنامه بیمه، ۳۲ (۳)، ۶۳-۸۲.

- طباطبایی، سعید، خیاط مقدم، سعید و اسدی، محبوبه (۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با شاخص‌های عملکردی بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی مشهد. فصلنامه بیمارستان، ۱۳(۳)، ۱-۱۹.
- عباسی، سهیلا (۱۳۹۰). بررسی مقایسه‌ای یادگیری سازمانی بین واحدهای صف و ستاد بانک سپه شهر تهران. پژوهشکده علوم انسانی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، ۵(۱)، ۹۷-۱۱.
- غلامی، حسین و نورعلیزاده، حمیدرضا (۱۳۸۱). مقایسه روش‌های ارزیابی عملکرد. مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد. تهران: جهاد دانشگاهی
- غلامی، شهرام، غفوریان، هما و معنوی پور، داود (۱۳۹۰). رابطه عملکرد مدیران. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۲(۶)، ۷۲-۸۷.
- فجر، نصرالله و حیدری، علیرضا (۱۳۹۴). رابطه یادگیری سازمانی با عملکردشغلی کارکنان بانک‌های شهر اهواز در سال ۱۳۹۴. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی.
- فرهادی، سیدمحمد، رشیدی، محمد مهدی و اصیلی، غلامرضا (۱۳۹۳). الگوی مدیریت عملکرد در سازمان‌های تحقیق و توسعه ایران و چالش‌های نوین فراروی آن. پژوهشکده علوم انسانی، ۷(۳)، ۶۱-۷۴.
- قاسمی، وحید و کاظمی، مهری (۱۳۹۰). تحلیل جامعه شناختی بر نقش خانواده در میزان برخورداری از سرمایه اجتماعی. مجله علوم اجتماعی دانشگاه ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۵(۵)، ۷۱-۸۳.
- قربانی، محمود، منفردی راز، براتعلی و نیستانی، فاطمه (۱۳۹۳). رابطه خلاقیت کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۶(۳)، ۵-۲۴.
- قره، محمدعلی، فردوسی، محمدحسن و مرعشیان، فاطمه السادات (۱۳۹۱). رابطه مولفه‌های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اهواز. پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، ۲(۱)، ۷۱-۸۷.
- قلاوند، زهره و بزرگی، عبدالرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان. فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۱(۲)، ۲۰۰-۲۱۲.
- قلی زاده، معصومه (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
- کریمی، تورج (۱۳۸۵). مدل‌های نوین ارزیابی عملکرد سازمانی. مجله تدبیر، ۱۷۱(۲)، ۳۸-۵۱.
- گنجی، علی (۱۳۹۲). یادگیری سازمانی؛ خاستگاه هوش کسب و کار. مجله تدبیر، ۲۰۸(۷)، ۳-۱۹.
- محسنی محولاتی، محسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گری سرمایه فکری در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.
- محمدی، جیران، باقری، مژگان، صفریان، سارا و علوی، آزاده (۱۳۹۳). تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمان، ۱(۱)، ۳۲-۴۶.
- محمدی، فرشاد، کریمی، گلناز و فیروزی، صیاد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت اقتصاد و علوم انسانی.
- محمدی، محمد (۱۳۹۶). بررسی تاثیر وجدان کاری بر بهره‌وری با نقش میانجی یادگیری سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه.
- مقتدر کارگران، جواد، منادی، علیرضا، بنی فاطمه، میرداود و ذاکری، مریم (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی با عملکرد اساتید موسسات آموزش عالی استان آذربایجان شرقی. اولین کنگره سراسری فناوری‌های نوین.
- مورکانی، مهدی، اعتباریان، اکبر و ستاری، مهدی (۱۳۹۳). جلوگیری از کند ذهنی جمعی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، ۳(۲۲)، ۱۷-۲۶.

- میرحیدری، اشرف، سیادت، سید علی، هویدا، رضا و عابدی، محمد رضا (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش، ۳(۲)، ۵۰-۶۵.
- هداوند، سعید و جوانبخش، علیرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه مؤلفه های یادگیری سازمانی با توسعه مهارتهای حرفهای مهندسان. نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، ۸(۴)، ۱۹۰-۳۳.
- الهی، شعبان (۱۳۷۸). مثلث عملکرد سازمانی. مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی. ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی کشور. تهران سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
- یوسفی، مرضیه، عارف نژاد، مسعود، صادقی، احمد و یوسفی، علیرضا (۱۳۹۶). رابطه بین سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی در بیمارستان های منتخب شهرستان زابل. فصلنامه علمی پژوهشی سلامت محور، ۳(۱)، ۵۹-۶۹.
- Aguinis, H. (2007). Performance management. Edinburgh Business School, Heriot-Watt University, UK.
- Akgün A.Zeki ;mamolu , S., Koçolu ;nce,H&Keskin,H(2014). Bridging Organizational Learning Capability and Firm Performance through Customer Relationship Management,Procedia- Social and Behavioral Sciences, 531 – 540
- Albrecht, Karl (2003). Organizational Intelligence& KnowledgeManagement :Thinking Outside the Silos , the Executive Perspective: (www.KarlAlbrecht.com).
- Amaratunga, D. and Baldry, D.(2002) «Moving from performance measurement to performance management», Facilities , Vol. 20 . No. 5/6, p. 217-223.
- Azma, F., & Mostafapour, M. A. (2012). Business intelligence as a key strategy for development organizations. *Procedia Technology, 1*, 102-106.
- Bahrami, M.A., Kiani, M.M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H.F. and Zadeh, M.M., (2016). The mediating role of organisational learning in the relationship of organisational intelligence and organisational agility. *Osong Public Health and Research Perspectives*.
- Berton, W. (2002). Putting success into your succession planning. *Journal of Business Strategy*, 23(3), 32. Retrieved April 10, 2007, from the Business Source Premier database.
- Boland, T. and Fowler, A.(2000) «A Systems Perspective of Performance Management in Public Sector Organizations»,The International Journal of Public Sector Management , Vol. 13, No. 5, p. 417-446.
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4(1), 68-83.
- Halal, W.E. (2006). Organizational Intelligence, Melcrum publishing ltd.
- Hou J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*; 1(2): 35-40.
- Lam, L. & Kirby, S (2002). "Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance", *The Journal of Social Psychology* , 142(1):133-43.
- Lam, L. & Kirby, S (2002). "Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance", *The Journal of Social Psychology* , 142(1):133-43.
- Law, K.S., Wong, S.C.& Song, L.J. (2004).The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89: 483-496.
- Macgilchrist, B.K. Muers and Jreed .(2004). The intelligent school. London paul chapman publishing. *Journal of Applied psychology*, 86(2), 322- 336.

Marjani, A.B. & Soheilipour, M. (2012). The relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance Based on Model of Karl Albrecht. *International Journal of Business and Social Sciences*, 3(4): 152-158.

Mirabedini, S.M. and Mehrabian, A. (2015). Review: Organisational Intelligence and Organisational Learning Capability. *Journal of Management Sciences*, 1(10), pp. 228-233.

Moscato, S., Salgado, J. F., & Anderson, N. (2017). How do I get a job, What are they looking for? Personnel Selection Assessment. In N. Chmiel, F. Fraccaroli, & M. Sverke (Eds.), *An Introduction to Work and Organizational Psychology* (pp. 25-47). John Wiley & Sons.

Motowidlo S. J. (2003) *Handbook of psychology: Job performance*, John Wiley & Sons, Inc.

Radnor, Z., McGuire, M. (2004) «Performance management in the public sector: fact or fiction?» *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol.53, No.3, p. 245-260.

Salgado, J. F., & Cabal, A. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 75-91.

Simic, I (2005). "Undergraduate psychology Major: organizational learning As a component of organizational Intelligence". *Information and marketing Aspect of the Economically Development of the balkman Countries Journal*. 45(4): 56-68.

Simic, I. (2005). Organisational learning as a component of organisational intelligence. *Management, Information and Marketing Aspects of the Economic Development of the Balkan Countries*, pp. 189-196.

Spector P. E. (2008) "Industrial organizational psychology", 5Th ed, John Wiley & Sons Inc.

Springer G.J. (2010) "Job Motivation, Satisfaction and Performance among Bank Employees: A correlational Study" Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Northcentral University, United States, Arizona. Sterling Livingston. Pygmalion in Management. Harvard Business Review. pp81-82.

Veryard, R. (2012). *Organizational Intelligence Primer*. Leanpub, Available at: <http://leanpub.com/orgintelligence>.