

## نقش واسطه ای خودکارآمدی و اشتیاق کاری در رابطه بین ادراک از سازمان های یادگیرنده با عملکرد شغلی فرناز آستانه<sup>۱</sup>، مرضیه حیدری<sup>۲</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف تبیین نقش واسطه ای خودکارآمدی و اشتیاق کاری در رابطه بین ادراک از سازمان های یادگیرنده با عملکرد شغلی معلمان شهرستان آبادیه انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش را معلمان مدارس شهرستان آبادیه تشکیل می دهند که تعداد آن ها برابر با ۱۲۷۴ نفر می باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان نمونه ۲۹۵ نفری به شیوه تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. جهت اندازه گیری ادراک از سازمان یادگیرنده از پرسشنامه سنگه (۱۹۹۰)، خودکارآمدی از تچانن موران و گاریس (۲۰۰۴)، اشتیاق کاری از پرسشنامه شوفلی (۲۰۰۶)، عملکرد شغلی از پاترسون (۱۹۹۵) استفاده گردید. روایی سازه پرسش نامه ها با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی و روایی محتوایی توسط تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و پایایی آنها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مورد بررسی و تایید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری فرضیات تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که رابطه ادراک از سازمان های یادگیرنده بر عملکرد شغلی، خودکارآمدی و اشتیاق کاری مثبت و معنادار بود. همچنین مشخص گردید خودکارآمدی و اشتیاق کاری نقش میانجی بین ادراک از سازمان های یادگیرنده با عملکرد شغلی ایفا می کنند. بنابراین می توان تأثیر ادراک کلی فرهنگ سازمان یادگیری بر عملکرد شغلی را از طریق خودکارآمدی و اشتیاق کاری مدنظر قرار داد.

**کلید واژه ها:** سازمان های یادگیرنده، عملکرد شغلی، خودکارآمدی، اشتیاق کاری.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۷/۱۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۷/۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آبادیه، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادیه، ایران

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آبادیه، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادیه، ایران (نویسنده مسئول)

### مقدمه

شاید اولین مفهومی که از ابتدای پیدایش سازمانها تا به امروز مورد توجه قرار گرفته است، واژه عملکرد سازمانی<sup>۱</sup> است. عملکرد سازمان ها، مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان هاست و اصولاً فلسفه سازمان ها، همان عملکرد آن ها است (خاکپور، یمنی، پرداختچی، ۱۳۸۷). روجلبرگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) عملکرد را فعالیت هایی تعریف کرده است که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت های فرد است و باید آن را انجام دهد (گیتر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). از سوی دیگر منابع انسانی بخش مهم تشکیل دهنده سازمان ها می باشند. بنابراین، عملکرد منابع انسانی پایه و اساس عملکرد شغلی را تشکیل می دهد (گیسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). بنابراین سازمان ها برای حفظ، بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. در این تاثیر، نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان ها و دستگاه های دولتی دارا می باشد و ارزیابی عملکرد، وظیفه ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و ماموریت های سازمانی است (اصغرپور، ۱۳۸۵). در این تاثیر، عملکرد شغلی معلمان از متغیرهای مهم در بهره وری<sup>۵</sup> نظام آموزشی محسوب شده (شمس، ۱۳۸۵) و اساسی ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف های آموزشی است (شعبانی، ۱۳۸۵). زیرا معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه ای محسوب می شود و مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است. عملکرد شغلی<sup>۶</sup> معلمان از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (فرس و فای<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از ابوالقاسمی، مرادی، نریمانی و زاهد، ۱۳۹۰). عملکرد شغلی به معنای درجه ای است که کارکنان مشاغل را که در یک

- 
1. Job Performance
  2. Rogelberg
  3. Gieter
  4. Gibson
  5. Efficiency
  6. Job Performance
  7. Frese, & Fay

شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده، انجام می‌دهند (موهیلدین و سلیمان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). 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 قابل شناسایی هستند (شکرکن، نیسی، نعیمی، مهربانی زاده هنرمند، ۱۳۸۰). اکثر محققان تلاش‌های خود را بر روی مطالعه معلمان متمرکز نموده‌اند، تا بدین وسیله عواملی که بر عملکرد شغلی آنان تاثیر می‌گذارد را درک و شناسایی نمایند.

از سوی دیگر خودکارآمدی<sup>۲</sup> یکی از مولفه‌هایی است که از طریق باور به شایستگی‌های افراد می‌تواند بر عملکرد شغلی معلمان موثر باشد. بندورا معتقد است، خودکارآمدی معلم نیرومندترین متغیر در تعیین موفقیت هر برنامه جدید و ابتکاری است. اساساً هر اندازه که معلمی احساس بهتری در مورد توانایی‌اش در تدریس داشته باشد، بهتر می‌تواند عمل کند. معلمان با خودکارآمدی بالا از نظر درونی بیشتر برانگیخته می‌شوند، روش‌های جدید را پیاده می‌کنند و زمان بیشتری را صرف آماده کردن کلاس می‌کنند. به اعتقاد او، توانمندسازی بدون خودکارآمدی غیر محتمل است (بندورا<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷). با توجه به این که مفهوم خودکارآمدی به قضاوت فرد درباره‌ی توانایی خود در انجام دادن وظیفه‌ای معین یا انطباق با موقعیتی خاص دلالت دارد، تاثیر برداشت انسان از خودکارآمدی بسیار گسترده و شامل موارد زیر است: (۱) افراد به چه فعالیت‌هایی می‌پردازند. (۲) چه مقدار از تلاش‌های خود را صرف موقعیتی مشخص می‌کنند. (۳) برای چه مدت در مقابل موانع ایستادگی می‌کنند. (۴) واکنش‌های هیجانی فرد، هنگام پیش‌بینی یک موقعیت یا انجام دادن آن چگونه است؟ به طور کلی درک انسان از خودکارآمدی به الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجانی او تاثیر می‌گذارد. از نظر بندورا، انتظارات خودکارآمدی نسبت به سایر انتظارات، نقش حیاتی تری در انگیزش و رفتار فرد دارد (پروین و جان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از بیاناتی، ۱۳۸۹). خودکارآمدی را به عنوان اعتقاد به توانایی‌های فرد برای بسیج کردن انگیزش، منابع شناختی و مسیرهای اقدام لازم برای

---

1. Mohyeldin & Suliman

2. Self-efficacy

3. Bandura

4. pervin and John

دسترسی به خواسته های موقعیتی معین تعریف کرده اند که منعکس کننده یک خود ارزیابی فردی است مبنی بر این که آیا آنها توانایی انجام یک تکلیف خاص را دارند و همچنین اعتقاد به این که آیا آن ها این مهارت ها را به دستاوردی موفقیت آمیز تبدیل می کنند؟ (ویلسون، کیکوال و مارلینو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

دوام و پیشرفت هر جامعه به کارآیی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد. هر کشوری به معلمان کارآمد به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا بتواند فرزندان خود را به گونه ای شایسته پرورش دهد و برای آینده ای بهتر آماده کند. به باور بسیاری از صاحب نظران، انجام اصلاحات اساسی در تعلیم و تربیت بدون برخورداری از معلمان کارآمد و باصلاحیت میسر نخواهد بود (سلمانی دستجردی، ۱۳۸۷؛ یوسف زاده و معروفی، ۱۳۸۹؛ به نقل از دهقانی، جوادی پور، اسلام دوست، ۱۳۹۳). تحقیقات نشان می دهد حس قوی خودکارآمدی با توانمندی معلمان (ویسی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵)، شیوه های آموزش مهارت های تفکر (یالکین و اردوغان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶)، سبک مدیریت کلاس (اسماعیلی، کتایان و خداداد، ۱۳۹۱)، راهبردهای خودتنظیمی یادگیری دانش آموزان (وفا، ابراهیمی قوام و اسدزاده، ۱۳۹۳)، سطوح بالاتر رضایت شغلی (کاپرارا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳؛ کاپرارا، ۲۰۰۶) پایبندی و تعهد بیشتر به آموزش (ایوانز و تربیل<sup>۵</sup>، ۱۹۸۶؛ وار و کیتسانتاس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷)، آسیب پذیری کمتر نسبت به فرسودگی (براورز و تامیک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰؛ شالویک و شالویک<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷)، ایجاد جو یادگیری بهتر برای دانش آموزان (گنسر و کاکیروگلا<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷)، خلاق تر بودن در کاربرد روش های جدید آموزش (وردیم و لیز<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۲)، وضع استانداردهای بالا برای خود و پایداری در مواجهه با موانع (رز و بروس<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷) و افزایش پیشرفت ها و

- 
1. Wilson, Kickul, & Marlino
  2. Veisi
  3. Yalçın & Erdoğan
  4. Caprara
  5. Evans & Tribble
  6. Ware & Kitsantas
  7. Brouwers & Tomic
  8. Shaalvik & Shaalvik
  9. Gencer & Cakiroglu
  10. Wertheim & Leyser
  11. Ross & Bruce

دستاوردهای دانش آموزان (کاپرارا، ۲۰۰۶) تاثیر دارد. با استناد به شواهد ذکرشده، می توان دریافت خودکارآمدی معلمان موضوع تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آنها و متعاقباً بازدهی بهتر آموزش و پرورش است.

مهم ترین ویژگی عصر کنونی، عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است (مظلومی، ۱۳۹۲). از این رو بزرگ ترین مسأله که هر سازمان با آن روبرو است، مسأله تحول و دگرگونی است (خاچیان، ۱۳۹۱). امروزه سازمان ها با تغییر و تحولات سریع و شگرفی در همه زمینه ها روبرو هستند و برای بقای خود باید همزمان با این تغییر و تحولات تغییر کنند. برای همراه شدن با این تحولات، مدیران و کارکنان سازمان ها باید دانش و آمادگی های لازم را کسب کنند. در همین تاثیر موضوع (سازمان های یادگیرنده) مطرح شده است. سازمان یادگیرنده<sup>۱</sup> سازمانی است که عملکردهایش از طریق آگاه شدن، بهبود می یابد (الوانی، ۱۳۷۴). این نوع سازمان ها به طور دائم ظرفیت و توانایی خود را در زمینه های مختلف افزایش می دهند و مدیریت و کارکنان آنها به طور مرتب در حال یادگیری روش های جدید کار و تفکر هستند. تغییرات محیطی سازمان ها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود به دنبال بهترین راه کارها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند. بنابراین یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است (سبحانی نژاد، ۱۳۸۵).

سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت خود جهت تحصیل نتایجی هستند که به واقع طالب آنند، جایی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می یابد، محلی که خواسته ها و تمایلات گروهی محقق می شود و بالاخره مجموعه ای که در آن افراد پیوسته می آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند (سنگه<sup>۲</sup>، ۱۳۸۴). از نظر گاروین سازمان یادگیرنده سازمانی است که دارای مهارت و توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش است و رفتار خودش را طوری تعدیل می کند که منعکس کننده دانش و دیدگاه های جدید باشد (البرزی و اسلامیه، ۱۳۸۴). تانینیوم<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) به بررسی نقش مهم آموزش و پرورش در

- 
1. Learning organization
  2. Senge
  3. Tannenbaum

ثروت آفرینی و ایجاد اقتصاد مبتنی بر دانش در اروپا اشاره می‌کند و معتقد است که آموزش و پرورش برای اعمال این نقش نیازمند به کارگیری فناوری اطلاعات و تاثیرات در مدارس است. او چنین نتیجه می‌گیرد که مدارس زمانی می‌توانند به نحو مؤثری از این فناوری بهره ببرند که ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را داشته باشند. سازمان یادگیرنده می‌تواند نیازهای محیطی را تشخیص دهد و ابزار هماهنگی خود آنها را تشخیص دهد و خود را به محل یادگیری تبدیل کند و یادگیری را جریان دهد (دانش فرد و بهرام زاده، ۱۳۸۵). بنابراین سازمان یادگیرنده آموزش و پرورش را از تغییرات محیطی حفظ می‌کند.

از آنجایی که آموزش پرورش مهم‌ترین سازمان در هر کشوری است و از عناصر اصلی پیشرفت این گونه سازمان‌ها معلمان با انگیزه و اثر بخش است، معلمانی که به عنوان اصلی‌ترین عنصر فرآیند یاددهی و یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، روحیه و اشتیاق، اثربخش، نظام آموزشی کشور را تضمین کنند (کرنی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). به همین علت در طول سالیان متوالی محققان عوامل درونی و بیرونی را که بر عملکرد شغلی معلمان و به دنبال آن عملکرد دانش آموزان موثر است بررسی کردند. به همین سبب اشتیاق کاری<sup>۲</sup> معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات اخیر سازمان مورد بررسی قرار گرفته است.

اشتیاق کاری معلم، به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با کار معرفی می‌گردد (چالوسکی و کریشنا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹)، که شامل انرژی، جذب و وقف در کار است (شافلی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). اشتیاق کاری، سازه‌ای متمایز از نگرش‌های شغلی همچون تعهد شغلی است (شافلی، ۲۰۰۴) که عاملی انگیزشی برای عملکرد شغلی محسوب می‌گردد (منگوک، ۲۰۱۳). اشتیاق معلم دارای ابعاد شناختی، هیجانی و اجتماعی است (کلاسن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). اهمیت بالای اشتیاق کاری را می‌توان تاثیر بالای آن بر متغیرهای مهم سازمانی مانند عملکرد شغلی دانست (میرزادارانی، ۱۳۹۲). اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به شمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تاثیر

- 
1. Kearney
  2. Work Engagement
  3. Chalofsky & Krishna
  4. Schaufeli
  5. Klassen

می گذارد. بیشتر افراد برای امرار معاش ناگزیر از کار کردن هستند که این امر باعث می شود کار کردن یک اجبار به شمار آید تا یک انتخاب؛ با این حال، با وجود این فقدان انتخاب ظاهری، تجارب افراد در تاثیر با کار بسیار متفاوت است و از کار به عنوان یک فرایند یکنواخت و تکراری گرفته تا جلوه ای از هویت فردی یاد شده است (پورعباس، ۲۰۰۸). این مساله برای معلمان شهرستان آبادیه که به عنوان پرچم داران نظام آموزشی یاد می شوند بسیار مهم است. نخستین ایده ها در تاثیر با اشتیاق کاری را شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۱ مطرح کرده اند. ایشان اشتیاق کاری را به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در تاثیر با کار تعریف می کند. آنچه برای ایجاد اشتیاق ضرورت دارد، آغاز و حفظ چرخه های سود و منفعت سازمانی می باشد. این چرخه ها، چرخه هایی رو به ترقی اند که به وسیله منابع شغلی و منابع فردی (خودکارآمدی) جرقه خورده و می توانند باعث بروز نتایج مثبت گوناگون از راه اشتیاق کاری شوند (بندورا، ۲۰۰۱).

سونگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی روابط ساختاری بین سازمان یادگیرنده، خودکارآمدی، مشارکت کاری و عملکرد شغلی در موسسات نیروی کاری کره ای پرداختند. نتایج حاکی از تاثیر مثبت فرهنگ سازمان یادگیرنده در موسسات کاری کره ای روی خودکارآمدی و مشارکت شغلی معلمان هستند. خودکارآمدی معلمان تاثیر مثبتی روی مشارکت شغلی و عملکرد شغلی شان دارد و رابطه بین مشارکت شغلی و عملکرد شغلی از لحاظ آماری، چشم گیر می باشد. همچنین نقش واسطه خودکارآمدی و مشارکت شغلی روی رابطه بین فرهنگ سازمان یادگیرنده مدارس آموزش کار و عملکرد شغلی معلمان، شناسایی شده است. الساندري<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی سرمایه روانشناختی، متشکل از امید، اثربخشی، انعطاف پذیری و خوش بینی، یک حالت مثبت مرتبط با نگرش ها، اشتیاق شغلی و عملکرد پرداختند. نتایج تایید کننده نقش اشتیاق شغلی به عنوان میانجی بین رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی است. همچنین رابطه بین اشتیاق شغلی و عملکرد نیز تایید شد. کیم<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر یک سازمان یادگیرنده بر عملکرد شغلی: تمرکز بر عملکرد دانش و عملکرد مالی پرداختند. این مطالعه نشان داد که یک سازمان

---

1. Song

2. Alessandri

3. kim

آموزشی تأثیر مثبتی بر عملکرد دانش دارد. عملکرد دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد مالی دارد؛ و عملکرد دانش به طور کلی ارتباط بین یک سازمان یادگیرنده و عملکرد مالی را به طور کامل متمایز می‌کند. ریی<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در مطالعه خود به بررسی رابطه عدم انطباق همکار با عملکرد شغلی و نقش مدون خودآمدهی و شفقت در کار: رویکرد نیازمندی‌ها-منابع شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که ناسازگاری همکاران با عملکرد شغلی رابطه منفی دارد و خودکارآمدی کارکنان نتایج منفی ناسازگاری همکاران را خنثی می‌کند، در حالی که شفقت با تجربه در کار، رابطه بین ناهماهنگی همکاران و خستگی عاطفی را کاهش نمی‌دهد. همچنین خودکارآمدی نیز تأثیر چشمگیری بر عملکرد شغلی دارد. حسین<sup>۲</sup> و دیگران (۲۰۱۴) در مطالعه خود به بررسی سازمان یادگیرنده و اثر آن بر عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی: چارچوب پیشنهادی برای موسسات دولتی مالزی آموزش عالی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که اصول فرهنگی سازمان یادگیرنده اثرات مستقیمی بر عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی دارد که به طور بالقوه به موفقیت سازمان در بلندمدت می‌انجامد. پارک<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در مطالعه خود به بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده و رفتار نوآورانه: با تأثیر نقش میانجی اشتیاق شغلی پرداختند. نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی و مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که سازمان یادگیرنده بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هون سونگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) در مطالعه خود به بررسی عملکرد تیمی در سازمان‌های یادگیرنده: میانجی‌گری اشتیاق کاری پرداختند. نتایج نشان دهنده تأثیر مثبت جنبه‌های فرهنگی سازمان یادگیرنده در شرکت‌های سود ده به طور مثبت و مستقیم بر اشتیاق کارکنان بود. در حالی که جنبه‌های فرهنگی سازمان یادگیرنده به طور مثبت بر عملکرد تیم تأثیر مثبت و غیر مستقیم تنها از طریق تعامل کارکنان تأثیر می‌گذارد، و تعامل کارکنان نقش واسطه‌ای کاملی را در توضیح رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد تیم ایفا می‌کند.

- 
1. Rhee
  2. Hussein
  3. Park
  4. Hoon Song

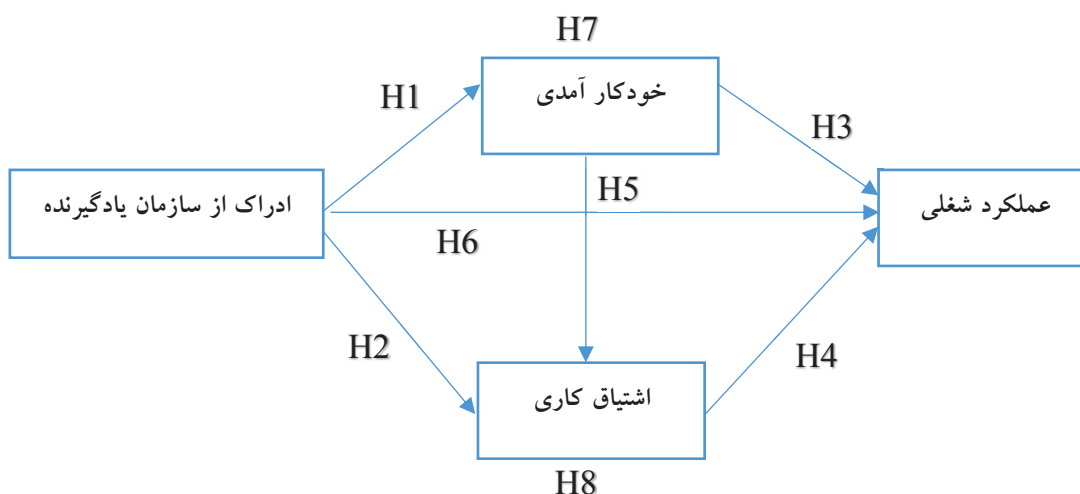


حسینی (۱۳۹۷) در مطالعه خود به بررسی تاثیر اشتیاق کاری بر عملکرد شغلی کارکنان می پردازد و متغیر دلبستگی شغلی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنادار میان دلبستگی شغلی و اشتیاق کاری و همچنین ارتباط مثبت و معنادار میان اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی است. درویشی و سینا (۱۳۹۵) در مطالعه خود به بررسی تعیین رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه اول شهر بهشهر در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۵ پرداختند. نتایج پژوهش نشان داده است که بین مولفه های سازمان یادگیرنده که شامل (قابلیت های شخصی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری گروهی، تفکر سیستمی) و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سواری و دیگران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران پرداختند. نتایج پژوهش با استفاده از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون نشان دادند که بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی و بین اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی آموزگاران و بین انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. متغیر خودکارآمدی، متغیر اشتیاق شغلی و متغیر انگیزش درونی توانست به طور مثبت و معنی دار عملکرد شغلی آموزگاران را پیش بینی کنند. ساکی (۱۳۹۵) در مطالعه ای به بررسی ارتباط بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دخترانه در شهر تهران پرداختند. یافته های تحقیق نشان می دهد از بین ابعاد توانمندی، بعد موثر بودن می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند و همچنین از بین مولفه های خودکارآمدی، مولفه درگیر کردن می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند. شریعتمداری و محمدی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تعیین رابطه بین مؤلفه های سازمان یادگیرنده و عملکرد شغلی کارکنان پرداختند. نتایج بدست آمده نشان داده که بر اساس دیدگاه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معناداری بین مولفه های سازمان یادگیرنده و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد. بختیاری و گلینی مقدم (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات با خودکارآمدی و عملکرد شغلی در بین کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور است. یافته های تحقیق نشان داد اختلاف معناداری در سطح میانگین متغیرها بین مردان و زنان وجود نداشته است. ارتباط معناداری میان کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و زیر مؤلفه های آن با خودکارآمدی و عملکرد شغلی وجود

داشته است و تنها در خصوص ارتباط زیر مؤلفه‌های میزان استفاده از اینترنت و سرویس‌های اینترنتی با عملکرد شغلی، ارتباط معناداری مشاهده نشد. شمس (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که سازمان یادگیرنده به طور غیر مستقیم و از طریق یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. رابطه بین همه ابعاد سازمان یادگیرنده با یادگیری سازمانی به غیر از بعد تسلط فردی معنادار بود. اصلانی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی بررسی رابطه بین خودکارآمدی و اشتیاق کاری، در مدیریت تعارض کار- خانواده، و حمایت خانواده و حمایت همکاران با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات دولتی شهر اهواز پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی با اشتیاق کاری، خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار- خانواده، خودکارآمدی در مدیریت تعارض خانواده- کار و حمایت خانواده در وظایف خانواده رابطه معنی دار معکوسی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری نشان داد که اشتیاق کاری، و خودکارآمدی مدیریت تعارض کار- خانواده می‌توانند پیش‌بین‌های معنی‌داری برای فرسودگی شغلی باشند. بین حمایت همکاران در انجام وظایف خانوادگی و کاری و حمایت خانواده در انجام وظایف کاری با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری به دست نیامد.

از آنجا که در کشور ایران برنامه‌های آموزش کارکنان به طور جدی و کاربردی وجود ندارد و بهره‌وری سازمان‌ها در حد قابل قبولی نیست و همچنین از آنجا که یادگیری سازمانی جز متغیرهایی به شمار می‌آیند که در این حوزه تازه و جدید بوده و همچنین توجه اکثر صاحب‌نظران را به خود جلب کرده‌اند، محقق بر آن شد تا پژوهشی در این حوزه انجام داده تا هم تأثیر آنها را بر عملکرد شغلی کارکنان بسنجد و هم این راه برای دیگر پژوهشگرانی که در آینده در این مسیر گام برمی‌دارند اندکی هموار گردد. هدف محقق از انجام این پژوهش ارائه یک کار تازه و پژوهشی است که پژوهش‌های کمتری در آن صورت گرفته باشد تا به نوبه خود سهم خود را در این راه ادا کرده باشد. نظام آموزشی از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین سیستم‌های درون هر جامعه است که سرنوشت هر جامعه را در بلندمدت تعیین می‌کند. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف، ساختار و منابع درست طراحی و سازمان‌دهی شده باشد، در درازمدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد. بنابراین پژوهش حاضر درصدد است

تا به این سوال کلی پاسخ داده شود آیا ادراک از سازمان های یادگیرنده، اشتیاق کاری، خودکارآمدی با عملکرد شغلی معلمان مدارس شهرستان آباده رابطه دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه های تحقیق

۱. ادراک از سازمان های یادگیرنده با خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری دارد.
۲. ادراک از سازمان های یادگیرنده با اشتیاق کاری رابطه مثبت و معناداری دارد.
۳. خودکارآمدی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.
۴. اشتیاق کاری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.
۵. خودکارآمدی با اشتیاق کاری رابطه مثبت و معناداری دارد.
۶. ادراک از سازمان های یادگیرنده با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.
۷. خودکارآمدی و اشتیاق کاری نقش واسطه ای بین ادراک از سازمان های یادگیرنده با عملکرد شغلی ایفا می کند.

## روش تحقیق

در پژوهش حاضر، با توجه به ماهیت موضوع و هدف پژوهش از روش تحقیق توصیفی-همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه ی معلمان مدارس شهرستان آباده (ابتدایی ۵۷۵ نفر؛ متوسطه اول ۲۷۰ نفر؛ متوسطه دوم ۴۳۰ نفر) در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ بود که مجموع تعداد آن ها ۱۲۷۴ نفر بوده است. از این تعداد با استفاده از جدول مورگان ۲۹۵ نفر (ابتدایی ۱۳۳ نفر؛ متوسطه اول ۶۲ نفر؛ متوسطه دوم ۱۰۰ نفر) به عنوان نمونه انتخاب شدند و مورد مطالعه قرار گرفتند. روش نمونه گیری مورد استفاده در پژوهش حاضر، تصافی طبقه ای نسبی می باشد. به دلیل این که جامعه آماری شامل سه مقطع بوده و از هر مقطع به نسبت حجم نمونه تعدادی معلم انتخاب شدند از این روش استفاده شده است. ابزار اندازه گیری شامل پرسشنامه های زیر است:

**سازمان یادگیرنده:** در پژوهش حاضر از پرسش نامه سازمان یادگیرنده سنگه (۱۹۹۰) با ۳۰

سوال که بر پایه مقیاس پنج درجه ای لیکرت ارزیابی می گردد، استفاده شده است.

**خودکارآمدی:** در پژوهش حاضر از پرسش نامه خودکارآمدی تچانن موران و گاریس

(۲۰۰۴) با ۱۸ سوال در قالب سه بعد رهبری آموزشی (۶ سوال)، مدیریت (۶ سوال) و رهبری

اخلاقی (۶ سوال) که بر پایه مقیاس پنج درجه ای لیکرت ارزیابی می گردد، استفاده شده است.

**اشتیاق کاری:** در پژوهش حاضر از پرسش نامه اشتیاق کاری شوفلی (۲۰۰۶) با ۱۷ سوال که

ابعاد انرژی (۶ سوال)، شیفتگی (۵ سوال) و فداکاری (۶ سوال) را مورد سنجش قرار می دهد و بر

پایه مقیاس پنج درجه ای لیکرت ارزیابی می گردد، استفاده شده است.

**عملکرد شغلی:** در پژوهش حاضر از پرسش نامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۵) با ۱۵ سوال که

بر پایه مقیاس پنج درجه ای لیکرت ارزیابی می گردد، استفاده شده است.

جهت سنجش روایی پرسش نامه ها از روایی محتوایی و سازه استفاده شده است. به منظور تعیین

روایی محتوایی، پرسش نامه ها در اختیار ۳ نفر از اساتید و صاحب نظران علوم تربیتی قرار گرفت،

سپس نظرات آنان اخذ و در زمینه ی اصلاحات ضروری استفاده گردید و برای تعیین پایایی

پرسش نامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی

پرسش نامه سازمان یادگیرنده ۰/۹۵ به دست آمد. همچنین ضریب پایایی پرسش نامه

عملکردشغلی ۰/۹۲ و ضریب پایایی پرسش نامه خودکارآمدی ۰/۹۰۶ و ضریب پایایی پرسش نامه اشتیاق کاری ۰/۹۳۸ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای ابزارهای اندازه گیری می باشد.

### یافته ها

به منظور بررسی مدل، ضریب مسیر و معناداری آن و همچنین ضریب تعیین متغیر درون زا در این مدل ارزیابی شده است.

جدول ۱. ضرایب مسیر و معناداری در مدل ساختاری

مسیر بین متغیرهای پنهان	t-value	ضریب مسیر	نتیجه
سازمان های یادگیرنده ← خودکارآمدی	۳۲۳/۰۲۴	۰/۹۶۱	تایید معناداری تاثیر
سازمان های یادگیرنده ← و اشتیاق کاری	۳۵/۳۳۹	۰/۹۵۲	تایید معناداری تاثیر
خودکارآمدی ← عملکرد شغلی	۹/۲۷۳	۰/۴۹۱	تایید معناداری تاثیر
اشتیاق کاری ← عملکرد شغلی	۸/۶۷۱	۰/۴۵۵	تایید معناداری تاثیر
خودکارآمدی ← اشتیاق کاری	۲/۷۴۹	۰/۰۸۷	تایید معناداری تاثیر
سازمان های یادگیرنده ← عملکرد شغلی	۱۲/۷۴۹	۰/۹۶۴	تایید معناداری تاثیر

براساس نتایج ارائه شده در جدول (۱) می توان گفت ضرایب مسیر در تمامی مسیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند.

برای ارزیابی وضعیت شاخص ضریب تعیین مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  معرفی می کنند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). نتایج حاصل از بررسی این معیار در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. مقدار  $R^2$  در متغیرهای درون زای مدل

متغیرهای مکنون	ضریب تعیین ( $R^2$ )
اشتیاق کاری	۰/۹۳۹
عملکرد شغلی	۰/۹۰۳
سازمان های یادگیرنده	-
خودکارآمدی	۰/۹۲۳

براساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۲ با توجه به معیارهای موجود در زمینه ارزیابی مقادیر  $R^2$  می‌توان استدلال کرد که مدل ساختاری از برازش نسبتاً قوی برخوردار است.

جدول ۳. مقدار  $Q^2$  در متغیرهای درون زای مدل

متغیرهای مکنون	مقدار $Q^2$
خودکارآمدی	۰/۸۲۸
اشتیاق کاری	۰/۶۴۳
عملکرد شغلی	-
سازمان‌های یادگیرنده	۰/۷۷۸

براساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۳ می‌توان ادعا کرد برازش مناسب مدل ساختاری بر اساس این شاخص نیز مورد تایید قرار گرفته است و قدرت پیش‌بینی مدل بسیار قوی است.

جدول ۴. میزان Commuality و  $R^2$  متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	مقدار $R^2$	مقدار Commuality
اشتیاق کاری	۰/۹۳۹	۰/۸۸۹
عملکرد شغلی	۰/۹۰۳	۱/۰۰۰
سازمان‌های یادگیرنده	-	۱/۰۰۰
خودکارآمدی	۰/۹۲۳	۰/۸۴۲

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

Commuality	$R^2$	GOF
۰/۹۳۳	۰/۹۲۳	۰/۹۲۸

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۹۲۸ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه ها

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
۱	سازمان های یادگیرنده ← خودکارآمدی	۰/۹۶۱	۳۲۳/۰۲۴	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۲	سازمان های یادگیرنده ← و اشتیاق کاری	۰/۹۵۲	۳۵/۳۳۹	۰/۰۰۱	تایید فرضیه
۳	خودکارآمدی ← عملکرد شغلی	۰/۴۹۱	۹/۲۷۳	۰/۰۰۴	تایید فرضیه
۴	اشتیاق کاری ← عملکرد شغلی	۰/۴۵۵	۸/۶۷۱	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۵	خودکارآمدی ← اشتیاق کاری	۰/۰۸۷	۲/۷۴۹	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۶	سازمان های یادگیرنده ← عملکرد شغلی	۰/۹۶۴	۱۲/۷۴۹	۰/۰۰۷	تایید فرضیه
۷	سازمان های یادگیرنده ← خودکارآمدی ← عملکرد شغلی	۰/۳۲۸	۹/۲۶۹	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۸	سازمان های یادگیرنده ← اشتیاق کاری ← عملکرد شغلی	۰/۳۱۰	۸/۴۲۱	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

با بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۶ مشاهده می شود که مقدار t در مسیرهای بین متغیرها بیش از ۱/۹۶ است و تمامی فرضیه ها تایید می شود.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد ضریب مسیر مستقیم سازمان های یادگیرنده و خودکارآمدی برابر با ۰/۹۶۱ می باشد. مقدار آماره t برابر با ۳۲۳/۰۲۴ است که بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود سازمان های یادگیرنده با خودکارآمدی رابطه دارند. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش سونگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد. نظریه حمایت سازمانی جزئیات یک سازمان یادگیری را توضیح می دهد. فرهنگ مربوط به خودکارآمدی، مشارکت در کار و عملکرد شغلی است. طبق تئوری حمایت سازمانی (آیزنبرگر، هانتینگتون، هاتسون و سیا، ۱۹۸۶) انسان به واسطه انگیزه های شخصی و هدف سازمان کار می کند. از این رو، نظریه حمایت از سازمان، روند روانشناختی را که از طریق حمایت سازمانی نتایج مناسبی را به همراه می آورد، روشن می کند. آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) معتقد بودند حمایت ادراک شده، انتظارات فردی را افزایش می دهد، و تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی از سوی سازمان، پاداش داده می شود. به طور خاص، حمایت سازمانی برای یادگیری، خودکارآمد بودن را تحت تأثیر قرار می دهد، زیرا خودکارآمدی زمانی که یک فرد دانش جدید و

تجربیات کاری را در محیط حمایتی به دست می‌آورد را تغییر می‌دهد. همچنین فرهنگ یادگیری سازمانی، منجر به افزایش خودکارآمدی، مشارکت در کار و عملکرد شغلی می‌شود. این امر به طور مستقیم توسط مدل سازمان یادگیری واتکینز و مارسیک (۱۹۹۳) حمایت می‌شود که رابطه مثبت بین فرهنگ سازمان یادگیرنده و عملکرد را نشان می‌دهد. چندین مطالعه تجربی همچنین روابط مثبت بین سازمان یادگیرنده و عملکرد فردی و مشارکت شغلی را تایید می‌کند (یانگ، واتکینسون و مارسیک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ پارک و دیگران، ۲۰۱۴). در واقع تعهد به یادگیری و داشتن دیدگاه روشن نسبت مسایل داخلی و خارجی آموزش و پرورش به معلمان کمک می‌کند که نسبت به فرصت‌های موجود جهت نوآوری‌های آموزشی همواره هوشیار بوده و با شناسایی و استفاده به موقع از آنها به دنبال توسعه سازمان خود باشند. این نتیجه حاکی از آن است که هر چه سازمان به سمت یادگیری حرکت کند و افراد دارای چشم انداز مشترک و احساس تعهد به یادگیری داشته باشند کارکنان به احتمال بیشتری برای رسیدن به موفقیت اعتماد دارند و این امر اهمیت یادگیری را در سازمانها نشان می‌دهد.

همچنین ضریب مسیر مستقیم سازمان‌های یادگیرنده و اشتیاق کاری برابر با ۰/۹۵۲ می‌باشد. مقدار آماره  $t$  برابر با ۳۵/۳۳۹ است که بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود سازمان‌های یادگیرنده با اشتیاق کاری رابطه دارند و فرضیه دوم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش هون سونگ و همکاران (۲۰۱۴)؛ پارک و همکاران (۲۰۱۴)؛ سونگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. نتایج نشان دهنده تاثیر مثبت جنبه‌های فرهنگی سازمان یادگیرنده در شرکت‌های سود ده به طور مثبت و مستقیم بر اشتیاق کارکنان بود. در حالی که جنبه‌های فرهنگی سازمان یادگیرنده به طور مثبت بر عملکرد تیم تاثیر مثبت و غیر مستقیم تنها از طریق تعامل کارکنان تاثیر می‌گذارد، و تعامل کارکنان نقش واسطه‌ای کاملی را در توضیح رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد تیم ایفا می‌کند.

ضریب مسیر مستقیم خودکارآمدی و عملکرد شغلی برابر با ۹/۲۷۳ می‌باشد. مقدار آماره  $t$  برابر با ۰/۴۹۱ که بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد

---

1- Yang , Watkins & Marsick.



معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود خودکارآمدی با عملکرد شغلی رابطه دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. این نتیجه با یافته های پژوهش ساکی و همکاران (۱۳۹۵)؛ بختیاری و گلینی مقدم (۱۳۹۴)؛ سونگ و همکاران (۲۰۱۸)؛ ری و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد. با توجه به این که مشارکت به عنوان نگرش شغلی در نظر گرفته شده است، احتمال دارد که خودکارآمدی بر روی مشارکت شغلی و همچنین عملکرد شغلی تاثیر گذارد و شواهد تجربی روابط خودکارآمدی با مشارکت کاری و عملکرد شغلی را حمایت می کند (پتی و کوما، ۲۰۱۰). خودکارآمدی معلم باعث می شود وی مهارت های تدریس بهتری را برای دانش آموزان به کار گیرد و در نتیجه، عملکرد و فعالیت کلاسی را در بین آنها افزایش دهد. این معلمان با ارائه الگوهای تدریس بهتر، پویایی و ارتباط زیادی را در بین دانش آموزان به وجود می آورند و در نتیجه، بر همبستگی کلاسی که از عوامل جو محیطی کلاسی است، اثر مثبتی می گذارد.

ضریب مسیر مستقیم اشتیاق کاری و عملکرد شغلی برابر با  $۸/۶۷۱$  می باشد. مقدار آماره  $t$  برابر  $۰/۴۵۵$  است که بیشتر از  $۱,۹۶$  می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود اشتیاق کاری با عملکرد شغلی رابطه دارد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج این پژوهش با مطالعات الساندرو و همکاران (۲۰۱۸)؛ سونگ و همکاران (۲۰۱۸)؛ حسینی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. در تئوری انگیزه - کار وروم (۱۹۶۴) صریحا اعلام می کند انگیزه پیش بینی کننده رفتارهاست. اشتیاق کار باید پیش از عملکرد شغلی باشد، زیرا می تواند معلمان را برای انجام رفتارهای نقش خود انگیزه دهد. به طور ویژه، احتمال دارد که معلمان با سطح بالایی از تعامل با کارایی بیشتری به کار خود ادامه دهند، زیرا انرژی بیشتری را در وظایف خود به کار می اندازند. چندین محقق (باکر و همکاران، ۲۰۱۰؛ ریچ، لیفین و کرافورد (۲۰۱۰) تاثیر مثبت اشتیاق کاری را بر عملکرد شغلی تایید می کنند.

ضریب مسیر مستقیم خودکارآمدی و اشتیاق کاری برابر با  $۲/۷۴۹$  می باشد. مقدار آماره  $t$  برابر  $۰/۰۸۷$  است که بیشتر از  $۱,۹۶$  می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود خودکارآمدی با اشتیاق کاری رابطه دارد و

فرضیه پنجم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج این پژوهش با نتایج سواری و همکاران (۱۳۹۵)؛ اصلانی و همکاران (۱۳۹۲)؛ سونگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد.

ضریب مسیر مستقیم سازمان‌های یادگیرنده بر عملکرد شغلی برابر با ۰/۹۶۴ می‌باشد. مقدار آماره  $t$  برابر ۱۲/۷۴۹ است که بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود سازمان‌های یادگیرنده با عملکرد شغلی رابطه دارد و فرضیه ششم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش حسین و همکاران (۲۰۱۴)؛ کیم و همکاران (۲۰۱۷)؛ سونگ و همکاران (۲۰۱۸)؛ شمس و همکاران (۱۳۹۳)؛ شریعتمداری و محمدی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. نظریه اجتماعی شناختی باندورا (۱۹۸۶) بر روابط بین خودکارآمدی، مشارکت در کار و عملکرد شغلی تاکید دارد. تئوری اجتماعی شناختی این اندیشه را مطرح می‌کند که رفتارهای افراد تحت تأثیر محیط سازمانی است که در آن کار می‌کنند، اما بسته به ویژگی‌های منحصر به فرد آنها متفاوت است (باندورا، ۱۹۸۶). یکی از خصوصیات فردی، خودکارآمدی است که نقش اصلی در نظریه شناختی اجتماعی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، اصطلاح اجتماعی نشان دهنده این است که اکثر رفتارهای انسانی از محیط سازمانی ایجاد می‌شود، در حالی که اصطلاح شناختی نشان می‌دهد که خودکارآمد بودن (در هماهنگی با دیگر عوامل تعیین‌کننده شناختی) بر انگیزه، نگرش و عملکرد رفتاری تأثیر می‌گذارد.

در بررسی اثر میانجی اشتیاق کاری بین سازمان‌های یادگیرنده و عملکرد شغلی با استفاده از آزمون سوبل نیز در می‌یابیم که مقدار آماره  $t$  برابر با ۹/۲۶۹ است که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود اشتیاق کاری نقش میانجی بین سازمان‌های یادگیرنده و عملکرد شغلی ایفا می‌کند و فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین نتایج این پژوهش با پژوهش سونگ و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. نظریه‌های حمایت سازمانی، تئوری اجتماعی شناختی و نظریه انگیزه کار و شواهد تجربی، نه تنها روابط مستقیم بین سازه‌های مدل تحقیق را نشان می‌دهد، بلکه نقش‌های میانجی خودآمدی و اشتیاق کاری بین سازمان یادگیرنده و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. این نقش میانجی از دو ساختار بیشتر توسط نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده حمایت

می‌شود، که بیان می‌کند عملکرد فردی توسط انگیزه تحت تأثیر کنترل رفتاری ادراک شده تعیین می‌شود. کنترل رفتاری ادراک شده به عنوان سهولت و یا مشکل انجام رفتارها درک شده است و تصور می‌شود که منعکس‌کننده تجربه گذشته و همچنین موانع و مربوط به خودکارآمدی باشد. مفهوم تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده نیز نشان می‌دهد که تأثیر شناخت عمومی در فعالیت‌های خاص در محیط‌های خاص، توسط دیگر فاکتورهای خاص متاثر می‌شود. بنابراین تصور می‌شود که تأثیر ادراک کلی فرهنگ سازمان‌یادگیری بر عملکرد شغلی از طریق خودکارآمدی و اشتیاق شغلی می‌باشد. علاوه بر این، مشارکت در کار، ارتباط بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی را به عهده می‌گیرد، زیرا مشارکت در کار یک عامل انگیزشی در بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی در نظر گرفته می‌شود.

با توجه به نتایج فرضیه‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران به اقدامات سازمان در راستای ایجاد و گسترش فرهنگ پرسشگری، بازخورد و آزمایشگری (یادگیری از خطاها) توجه نموده، به ایده‌های جدید پاداش اختصاص داده، با ایجاد گروه‌های کاری به حل مسائل و مشکلات سازمان بپردازند، در گرفتن تصمیمات مهم مدرسه معلمان را دخالت داده و فرصت‌هایی برای بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های معلمان و تأکید روی آموزش معلمان قرار داده و با تقدیر و تشویق معلمان در مناسبت‌های مختلف، زمینه ارتقای احساس خودکارآمدی آنها را تسهیل نمایند. همچنین برای تغییر باورهای کارآمدی باید توان جسمانی را افزایش، سطح استرس و گرایش‌های منفی عاطفی را کاهش دهند و با فنون و راهبردهای توانمندسازی مثل حمایت عاطفی از زیردستان و ایجاد فضای اعتماد باور خودکارآمدی را بین معلمان تقویت نمایند.

## منابع

- اسماعیلی، محمدرضا. کتابیان، شهره و خداداد، شعله. (۱۳۹۱). رابطه خودکارآمدی با سبک مدیریت لاکس معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش تهران، **مجله مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش**، ۱(۱): ۲۱-۲۸.
- اصلانی، خالد. امان‌الهی، عباس. سعیدی، زهره. سرداری‌نسب، کبری. (۱۳۹۳). رابطه اشتیاق کاری، خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار- خانواده، حمایت خانواده و حمایت همکاران با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات دولتی شهر اهواز، **مشاوره کاربردی**، ۳(۲): ۷۹-۹۲.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۷۴). **مدیریت عمومی**، تهران: نشر نی.

ابوالقاسمی، عباس. مرادی سروش، محمد. نریمانی، محمد. زاهد، عادل. (۱۳۹۰). رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی، **نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی**، ۱۲(۴۳): ۸۶-۹۴.

بیاناتی، محمد. (۱۳۹۰). **مدل روابط سبک‌های انگیزشی، خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه کرج**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.

حسینی، فاطمه. هادیزاده، سمیه. محمدی، الهه. (۱۳۹۷). **تأثیر اشتیاق کاری بر عملکرد: نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی (مطالعه موردی: شرکت هواپیمایی ایران ایرتور)**، دومین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان.

خاچیان، آلیس. منوچهری، هومان. بازارگادی، مهرانوش. اکبرزاده باغبان، علیرضا. (۱۳۹۱). چالش‌های مدیریت تغییر، تجارب مدیران در دانشکده‌های پرستاری و مامایی: مطالعه‌ای کیفی، **فصلنامه حیات**، ۱۸(۱): ۷۹-۸۸. خاکپور، عباس. یمنی، محمد. پرداختچی، محمدحسن. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج‌عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینهای و وظیفه‌های مدیران مدارس راهنمایی، **فصلنامه روانشناسی کاربردی**، ۲(۳و۲): ۵۶۴-۵۷۹.

دانش فرد، کرم‌الله و بهرامزاده، حسینعلی. (۱۳۸۵). **ضرورت پیدایی سازمان یادگیرنده، مجله مدیریت**، ۱۰۹: ۲۸-۲۴.

دهقانی، مرضیه. جوادی پور، محمد. اسلام دوست، سعید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین باورهای فراشناختی و خودکارآمدی معلمان با صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان، **فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی**، ۴(۵): ۶۸-۵۱.

سواری، کریم. فلاحی، مریم. زایرچی، نوریه. (۱۳۹۵). رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران، **پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی**، ۳(۲): ۱۲۱-۱۴۰.

ساکي، رضا. نعمتی، حمیده. رضایی، مریم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین توانمندی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران، **پژوهش در آموزش**، ۵(۵): ۳۲-۵۱.

سبحانی نژاد، مهدی. (۱۳۸۵). **سازمان یادگیرنده (مبانی نظری الگوی تحقیق و سنجش)**، تهران: انتشارات یسپرون.

سنگه، پیترو. (۱۳۸۴). **پنجمین فرمان (خلق سازمان یادگیرنده)**، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

شریعتمداری، مهدی و محمدی، فاطمه. (۱۳۹۴). **بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران**، دومین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و

- روانشناسی آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- شمس، غلامرضا. پرداختچی، محمد حسن. ملکی، حاتم. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی: مطالعه موردی، **اندیشه های نوین تربیتی**، ۱۰(۳): ۲۸-۹.
- شعبانی، حسن. (۱۳۸۵). **مهارتهای آموزشی و پرورشی**، تهران: سمت.
- شکرکن، حسین. نیسی، عبدالکاسم. نعیمی، عبدالزهرا. مهربانی زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانههای اهواز، **مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز**، ۸(۳ و ۴): ۱-۲۲.
- میرزادارانی، حمیده. (۱۳۹۲). اشتیاق شغلی دریچه ای پیش بسوی نشاط اجتماعی، **کتاب ماه علوم اجتماعی**، ۶۲: ۶۲-۷۰.
- وفا، شیما. ابراهیمی قوام، صغری و اسدزاده، حسن. (۱۳۹۳). رابطه بین باورهای خودکارآمدی معلم و ادراک دانش آموز از جو کلاس با راهبردهای خودتنظیمی یادگیری دانش آموزان و مقایسه آن در دانش آموزان دختر پایه اول متوسطه مدارس تیزهوشان و عادی شهر تهران، **فصلنامه استثنایی**، ۳(۱۴): ۱۰۴-۱۲۶.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance, **Career Development International**, 23(1),: 33-47.
- Bakker, A. B and Leiter, M. P (Eds.) (2010). **Work engagement, a handbook of essential theory and research**, New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (2001), Social cognitive theory: an agnatic perspective, **Annual review of psychology**, 52: 1-26.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level, **Journal f School Psychology**, 44: 473-490
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation, **Advances in Developing Human Resources**, 11: 189-203.
- Evans, E. D. & Tribble, M. (1986). Perceived teaching problems, self-efficacy, and commitment to teaching among preservice teachers, **Journal of Educational Research**, 80(2): 81-85.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, **Journal of Applied Psychology**, 71: 500-507
- Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis, **International Journal of Nursing Studies**, 48(12): 1562-1569.
- Hussein, N., Mohamad, A., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2014). Learning organization and its effect on organizational performance and organizational

- innovativeness: A proposed framework for Malaysian Public Institutions of Higher Education, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 130: 299-304.
- Hoon Song, J., Hun Lim, D., Gu Kang, I., & Kim, W. (2014). Team performance in learning organizations: mediating effect of employee engagement, **the learning organization**, 21(5): 290-309.
- Kim, J. H., Kim, C. S., & Kim, J. M. (2011). Analysis of the effect of leadership and organizational culture on the organizational effectiveness of radiological technologist's working environments, **Radiography**, 17(3): 201-206.
- Kim, K., Watkins, K. E., & Lu, Z. (2017). The impact of a learning organization on performance: Focusing on knowledge performance and financial performance, **European Journal of Training and Development**, 41(2): 177-193.
- Kearney, S. (2015). Re conceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model, **Cogent Education**, 2(1): 1-11.
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS), **Frontline Learning Research**, 1(2): 33-52.
- Mohyeldin, A., & Suliman, T. (2007). Links between Justice, Satisfaction and Performance in the Workplace: A Survey in the UAE and Arabic Context, **Journal of Management Development**, 26: 294-311.
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement, **European Journal of Training and Development**, 38(1/2): 75-94.
- Rhee, S. Y., Hur, W. M., & Kim, M. (2017). The relationship of coworker incivility to job performance and the moderating role of self-efficacy and compassion at work: The job demands-resources (JD-R) approach, **Journal of Business and Psychology**, 32(6): 711- 726.
- Ross, J. A. & Bruce, C. (2007). Professional development effects on teacher efficacy; Results of randomized field trial, **The Journal of Educational Research**, 101(1): 50-66.
- Shaalvik, E. M. & Shaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective efficacy, and teacher burnout, **Journal of Educational Psychology**, 99(3): 611-625.
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement, **Performance Improvement Quarterly**, 30(4): 249-271.
- Veisi, S., Azizifar, A., Gowhary, H. & Jamalinesari, A. (2015). The Relationship between Iranian EFL Teachers' Empowerment and Teachers' Self-Efficacy, **Social and Behavioral Sciences**, 185: 437- 445.
- Wertheim, C. & Leyser, Y. (2002). Efficacy beliefs, background variables, and differentiated instruction of Israeli prospective teacher, **The Journal of Educational Research**, 96(1): 54-63.

- Ware, H. & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment, **Journal of Educational Research**, 100(5): 303-310
- Wilson, F., Kickul, J. Y. & Marlino, D. (2009). Gender, Entrepreneurial self-efficacy, and Entrepreneur career education. Implications for Entrepreneurship education, **Entrepreneurship theory and practice**, 31(3): 387-401.
- Yalçın, I. & Erdoğan, T. (2016). The relationship among Teachers' classroom practices for teaching thinking skills, teachers' self-efficacy towards teaching thinking skills and teachers' teaching styles, **Thinking Skills and Creativity**, 6(2): 53-78.
- Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation, **Human Resource Development Quarterly**, 15(1): 31-55.