

Investigating the Relationship Between Training Climate with Perceived Organizational Performance Dimensions in a Private Production Factory

Amin Barazandeh. M.A.

Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan

Sayed Hamid Atashpour. Ph.D.

Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan

Mohsen Golparvar. Ph.D.

Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan

رابطه جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده در یک کارخانه تولیدی خصوصی

امین برازنده*

کارشناس ارشد روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

سیدحمید آتش‌پور

عضو هیأت علمی گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

محسن گل‌پرور

عضو هیأت علمی گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between training climate with perceived organizational performance dimensions to detect the predictable effects of training climate on organizational performance dimensions. The statistical population was consisted of 450 participants in a private production factory in Broujen, from which, 203 people were selected using simple random sampling. The research questionnaires included the general training climate questionnaire with 15 items (Tracy & Tews, 2005) and leadership (8 items), policies and strategies (5 items), customer focus (5 items) and resources and information management (5 items) fields from organizational assessment questionnaire (Atashpour, Hoseini & Samsamshariat, 2011). Data were analyzed with Pearson correlation coefficient and stepwise regression analysis by using SPSS18 software. Results showed that: There were significant positive correlations between training climate dimensions with the dimensions of perceived organizational performance (except for the relationship between organizational support and customer focus) ($P \leq 0.01$). Stepwise regression analysis showed training climate can predict the dimensions of perceived organizational performance in leadership, policies and strategies, customer focus and resources and information management fields.

Keywords: Training Climate, Perceived Organizational Performance, Private Production Factory, Broujen

چکیده

هدف از این پژوهش، تعیین رابطه جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده به منظور بررسی اثر پیش‌بینی‌کنندگی جو آموزشی بر ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده بود. جامعه آماری پژوهش را ۴۵۰ نفر از کارکنان یک کارخانه تولیدی خصوصی واقع در بروجن تشکیل می‌دادند که از میان آنان پرسشنامه ۲۰۳ نفر که به صورت تصادفی انتخاب شدند، قابل بررسی بود. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه ۱۵ سؤالی جو کلی آموزش (تریسی و توس، ۲۰۰۵) و حوزه‌های رهبری (۸ پرسش)، سیاست‌ها و راهبردها (۵ پرسش)، مشتری‌مداری (۵ پرسش) و مدیریت منابع و اطلاعات (۵ پرسش) از پرسشنامه ارزیابی سازمان (آتش‌پور، حسینی و صمصام‌شریعت، ۱۳۸۹) است. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام از طریق نرم‌افزار SPSS18 تحلیل و بررسی شد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که ابعاد جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده (بجز رابطه حمایت سازمانی با مشتری‌مداری) رابطه مثبت و معنادار دارد ($P < 0.01$). نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که ابعاد جو آموزشی، پیش‌بینی‌کننده ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه‌های رهبری، اهداف و راهبردها، مشتری‌مداری و مدیریت منابع و اطلاعات است.

واژه‌های کلیدی: جو آموزشی، عملکرد سازمانی ادراک شده، کارخانه تولیدی خصوصی، بروجن.

* نویسنده مسؤول: اصفهان، خوراسگان، خیابان جی شرقی، بلوار ارغوانیه، بلوار دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، دانشکده روان‌شناسی و علوم

تربیتی، گروه روان‌شناسی. پست الکترونیک: amin.barazandeh63@yahoo.com

مقدمه

آنان به نحو فزاینده‌ای تأثیرگذار است (مهرداد، ۱۳۸۵)، بنابراین فراهم کردن جو مساعد در سازمان که از آموزش و یادگیری کارکنان پشتیبانی کند، ضروری به نظر می‌رسد.

اصطلاح جو^۱، را پژوهشگران رشته‌های مختلف از جمله روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به‌کار بردند (ویلسون^{۱۱}، ۲۰۰۸). جو^۲ در بررسی سازمان‌ها تاریخچه بسیار طولانی دارد، مک‌گریگور^{۱۲} در سال ۱۹۶۰، یکی از اولین مفهوم‌سازی‌های جو^۳ را ارائه داد و این سازه را به‌عنوان رفتار روزانه افراد اصلی سازمان تعریف کرد (تریسی و توس^{۱۳}، ۲۰۰۵). در دهه‌های ۶۰ و ۷۰ این بحث مطرح شد که تمرکز روی سطوح تجزیه و تحلیل انفرادی، برای ساختارهایی با سطوح سازمانی نادرست است (گیون^{۱۴}، ۱۹۷۳). برای روشن کردن این بحث هلریگل و اسلوکام^{۱۵} (۱۹۷۴) پیشنهاد کردند هنگامی که جو^۴ در سطح انفرادی تجزیه و تحلیل می‌شود، به‌عنوان «جو روان‌شناختی»^{۱۶} و هنگامی که در سطح تجزیه و تحلیل گروهی یا سازمانی در نظر گرفته شود به‌عنوان «جوسازمانی»^{۱۷} قابل بررسی خواهد بود. فرنچ و بل^{۱۸} (۱۳۸۵) جو^۵ و فرهنگ سازمانی را نوعی ارزیابی دسته‌جمعی از یک سازمان می‌دانند. از آنجا که جو^۶ سازمانی مجموعه ارزیابی‌ها و استنباط‌های فردی را در برمی‌گیرد، این استنباط‌ها آموزش را نیز در برمی‌گیرد (برازنده، آتش‌پور، گل‌پرور و دیباجی، ۱۳۹۰). ادراک افراد از حمایتی که از سوی مدیر، شغل و سازمان، برای آموزش رسمی و غیررسمی به عمل می‌آید نشان‌دهنده مفهوم جو آموزشی است (تریسی و توس، ۲۰۰۳ به نقل از گلدبلات^{۱۹}، ۲۰۰۴)؛ این جو^۷ در نتیجه تعامل میان آموزش‌دهنده و آموزش‌گیرنده در بافتی از محیط سازمانی حاصل می‌شود (لاتر و شارما^{۲۰}، ۲۰۰۹). کزولوسکی و هالتز^{۲۱} در ۱۹۸۷ یکی از اولین پژوهش‌های مربوط به بررسی ارتباط و تأثیر جو آموزشی خاص را انجام دادند. پژوهش‌های بعدی روی جو آموزشی متمرکزتر شدند، به‌طور مثال رویلر و گلدشتاین^{۲۲} در ۱۹۹۳ تأثیر جو انتقالی سازمان^{۲۳} را بر آموزش بررسی کردند. جو آموزشی نیاز به

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به‌دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی به‌خصوص روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده است. فهم مسائل مرتبط با سازمان‌ها به تأثیرگذاری بیشتر آنها منجر می‌گردد (کوری، دینگوال، کیچنر و وارینگ^۱، ۲۰۱۲)، یکی از این مسائل عملکرد سازمانی است. عملکرد سازمانی^۲ و اثربخشی سازمانی^۳ دو مفهوم به هم گره خورده‌اند (شنه‌او، شرورم و آلون^۴، ۱۹۹۴). از این‌رو یکی از مهمترین ضرورت‌های اثربخشی، ارزیابی عملکرد سازمان‌هاست. عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از آنها اطلاق می‌شود و ارزیابی فرایند پیچیده سنجش و قضاوت در خصوص عملکرد است. ارزیابی عملکرد در بعد سازمانی با اثربخشی سازمانی مترادف است (شیخ‌زاده، ۱۳۸۸) و نشان‌دهنده وضعیت و میزانی است که سازمان به اهداف خود دست یافته است (سوانسون و هولتون^۵، ۲۰۰۹). پروجاگو و سوهال^۶ (۲۰۰۶) ارزیابی عملکرد سازمان را فرایندی می‌دانند که از طریق آن سازمان در فواصل مشخص مورد سنجش قرار می‌گیرد و نقاط ضعف و قوت سازمان را به‌طور نظام‌مند تعیین می‌کند. مشتریان یک سازمان می‌توانند منبع حیاتی اطلاعات و ایده‌ها در زمینه عملکرد یک سازمان باشند (مارکوارت^۷، ۱۳۸۵) و مشارکت کارکنان نیز عاملی تأثیرگذار بر افزایش عملکرد سازمانی است (اوتچینیکو و پانتالونی^۸، ۲۰۱۲).

به‌طور کلی، می‌توان هدف ارزیابی عملکرد را بهبود اثربخشی سازمانی (شیخ‌زاده، ۱۳۸۸) دانست که مبنایی برای بهره‌وری سازمان است (روغنیان، راسلی و قیصری^۹، ۲۰۱۲). به‌منظور افزایش عملکرد سازمانی، تأکید قابل ملاحظه‌ای وجود دارد که کارها هرچه علمی‌تر انجام گیرد. یکی از این عوامل، عملکرد شغلی است. آموزش افراد در عملکرد شغلی

1. Currie, Dingwall, Kithcner & Waring
3. organizational effectiveness
5. Swanson & Holton
7. Marquardt
9. Roghanian, Rasli & Gheysari
11. Wilson
13. Tracy & Tews
15. Hellriegel & Slocum
17. organizational climate
19. Goldblatt
21. Kozolowsky & Hulst
23. organization transfer climate

2. organizational performance
4. Schenhav, Shrum & Alone
6. Projago & Sohal
8. Ovtchinnikov & Pantaleoni
10. climate
12. McGregor
14. Gion
16. psychological climate
18. French & Bell
20. Lather & sharma
22. Rouiller & Goldstain

بنابراین نقش بسزایی در اثربخشی و عملکرد سازمانی دارد (برازنده و همکاران، ۱۳۹۰). پژوهش‌های بسیاری رابطهٔ جو و فرهنگ سازمانی را با عملکرد سازمانی و اثربخشی مورد بررسی قرار داده‌اند:

نصیری‌پور، ریسی و هدایتی (۱۳۸۷) طی پژوهشی که در بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شد، دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطهٔ مثبت وجود دارد. آتش‌پور، حسینی و صمصام‌شریعت (۱۳۸۹) در پژوهشی که بر روی کارکنان بانک ملی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ابعاد فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده می‌باشد. گرفتاری (۲۰۰۶) در پژوهشی که در حوزهٔ آموزش و پرورش انجام داد، به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی و عملکرد سازمانی رابطهٔ معنادار و مثبت وجود دارد. اسکرلاواج، استمبرگر، اسکرینجر و دایموسکی^{۱۱} (۲۰۰۷) در پژوهشی که بر روی کارکنان شرکتی در اسلوانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فرهنگ یادگیری سازمان بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت، اما غیرمستقیم دارد. ییلماز و ارگون^{۱۱} (۲۰۰۸) در پژوهشی که در شرکت‌های تولیدی در ترکیه انجام دادند، دریافتند که میان فرهنگ سازمانی و عملکرد رابطهٔ معنادار وجود دارد. گریگوری، هریس، آرمناکیس و شوک^{۱۱} (۲۰۰۹) در پژوهشی که در ۹۹ مرکز بهداشتی در آمریکا انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که میان فرهنگ سازمانی و اثربخشی رابطهٔ معنادار وجود دارد و رضایت کارکنان و پزشکان این رابطه را تعدیل می‌کند. بل، منگوک و ویدینگ^{۱۳} (۲۰۱۰) در پژوهشی که بر روی ۴۲۲ فروشنده در ۱۱۳ فروشگاه خرده‌فروشی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در جو یادگیری سطح بالا رابطهٔ قوی و مثبت میان یادگیری فروشندگان و یادگیری سازمانی و همچنین رابطهٔ قوی بین یادگیری سازمانی و عملکرد فروشگاه وجود دارد. بیسواس^{۱۴} (۲۰۱۰) در پژوهشی که بر روی ۳۵۷ نفر از مدیران نیروی انسانی سازمان‌های هند انجام داد، به این نتیجه رسید که جو روان‌شناختی از نظر آماری یک پیش‌بین معنادار برای اثربخشی سازمانی است. فنگ‌جینگ، آوری و برگستینر^{۱۵} (۲۰۱۱) در

بررسی دارد، زیرا یک عامل تأثیرگذار بر عملکرد فردی، واحدکاری و فرایند انتقال آموزش در سطوح مختلف سازمانی است (تریسی و توس، ۲۰۰۵).

تریسی و توس (۲۰۰۵) معتقدند جو آموزشی در برگیرنده موارد زیر است:

۱- حمایت مدیریتی: این جنبه منعکس‌کننده گستره‌ای است که در آن مدیران و سرپرست یادگیری شغلی^۱، نوآوری و کسب دانش و مهارت را تشویق می‌کنند. ۲- حمایت شغلی^۲: این جنبه نشان‌دهندهٔ درجه‌ای است که در آن شغل طراحی شده تا یادگیری مستمر را ارتقا دهد و انعطاف‌پذیری را برای کسب دانش و مهارت‌های جدید فراهم کند. ۳- حمایت سازمانی^۳: این بعد مرتبط است با سیاست‌ها، فعالیت‌ها و رویه‌ها و فعالیت‌هایی که اهمیت آموزش در سازمان را نشان داده و تلاش‌های مربوط به آن را توسعه می‌دهد.

ایجاد جو مطلوب در کار یکی از عوامل تأثیرگذار بر نوآوری است (کوملک، کیتاپچی، سلیک و اوزساهیین^۴، ۲۰۱۲) که از طریق فرایندهای آموزش سازمانی می‌توان کسب کرد (مهرداد، ۱۳۸۵). مدیران در نگرش و رفتار کارکنان خود تأثیر بسزایی دارند (گل‌پرور و برازنده، ۱۳۸۹) بنابراین کارآزموزانی که با سرپرست حمایتگر دوره‌های آموزش را آغاز می‌کنند، به این باور می‌رسند که آموزش برای آنها سودمند خواهد بود (کوهن^۶، ۱۹۹۰). در پیاده‌سازی آموزش مؤثر، حمایت سرپرستان و مدیران نقش مهمی دارد (برازنده و همکاران، ۱۳۹۰؛ اسپکتور^۷، ۱۳۸۷)، از این رو می‌توان گفت مدیریت یک عامل مؤثر بر اثربخشی سازمانی است (گل‌پرور، نیری و مهرداد، ۱۳۸۸). این رهبران و مدیران هستند که آرمان، مأموریت و ارزش‌های سازمان را ایجاد و دسترسی به آن را تسهیل می‌کنند (رفیع‌زاده، عفتی و روتق، ۱۳۸۸) و قادرند از این نظر محیط مساعدی را فراهم کنند. محیط سازمانی در اثربخشی آموزش نقش بسزایی دارد (فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی، ۱۳۹۰؛ تاننباوم و یوکل^۸، ۱۹۹۲). همان‌طور که اشاره شد حمایت مدیریتی به همراه حمایت سازمانی و حمایت شغلی در برگیرنده جو آموزشی است. جو آموزشی عامل تأثیرگذاری بر عملکرد فردی و واحد کاری بوده (تریسی و توس، ۲۰۰۵)،

1. managerial support

3. job support

5. Çomlek, Kitapçı , Celik & Ozşahin

7. Spector

9. Griffith

11. Yilmaz & Ergun

13. Bell, Menguc & Widing

15. Feng Jing, Avery & Beregsteiner

2. job learning

4. organizational support

6. Cohen

8. Tannenbaum & Yukl

10. Skerlavaj, Stemberger, Skrinjer, Dimovski

12. Gregory, Harris, Armenakis & Shook

14. Biswas

روایی این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی تأییدی به صورت سه عاملی برحسب شاخص های برازش نظیر خی دو غیرمعنادار و شاخص نیکویی برازش (GFI0.95) در حد مطلوبی گزارش کرده اند. این پرسشنامه برای اجرا در این پژوهش از زبان انگلیسی به فارسی ترجمه شد و برای اولین بار در ایران مورد سنجش قرار گرفت. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها از نظر چند تن از روان شناسان صنعتی و سازمانی استفاده گردید. اظهار نظر این متخصصان نشان دهنده تناسب سؤالات ترجمه شده با وضعیت محیط های کار در ایران در حوزه متغیرهای مورد سنجش بود. مقدار روایی این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی محاسبه شد که براساس آن مقدار KMO، آزمون کرویت بارتلت و درصد کل واریانس تبیین شده به ترتیب برابر با ۰/۸۹۶ و ۱۰۷۸/۸۱۱ و ۵۸/۱۳ به دست آمد. همچنین مقدار بار عاملی در این پژوهش پس از چهار بار چرخش از نوع واریماکس بین کمترین مقدار برای سؤال ۱۱ برابر با ۰/۵۲۴ در بعد حمایت مدیریتی تا بیشترین مقدار برای سؤال ۳ برابر با ۰/۸۵۲ در بعد حمایت سازمانی به دست آمد. میزان پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید که در جدول ۱ ارائه شده است. دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارتند از: «استقلال و نوآوری در تفکر و کار به وسیله مدیران و سرپرستان تشویق می شوند»، «این سازمان برنامه های آموزشی برجسته و پیشرفته ای را برای کارکنان تدارک می بیند».

پرسشنامه ارزیابی سازمان: برای سنجش عملکرد سازمانی ادراک شده از مقیاس های رهبری، سیاست ها و راهبردها، مشتری مداری و مدیریت منابع و اطلاعات مربوط به پرسشنامه ارزیابی سازمان که پاسخ های آن بر مبنای مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است، استفاده شد (آتش پور و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین آتش پور و همکاران (۱۳۸۹) روایی این ابزار را با استفاده از تحلیل عاملی بررسی و مقدار KMO به دست آمده را ۰/۹۱ گزارش نموده و پایایی ابعاد این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و پایایی بین ۰/۷۸ برای مدیریت منابع و اطلاعات تا ۰/۹۱ برای مشتری مداری را گزارش نمودند. پایایی این مقیاس ها در این پژوهش برحسب آلفای کرونباخ به دست آمد که در جدول ۱ گزارش شده است. دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارتند از: «مدیران از ارزش های سازمان برای راهنمایی و هدایت کارکنان استفاده می کنند» «مشتری ها از سازمان و واحد کاری راضی هستند».

پژوهشی که در داروخانه های سیدنی و حومه آن انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میان جو سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. هائلرمنز و بلانک^۱ (۲۰۱۲) در پژوهش خود در مدارس به این نتیجه رسیدند که محیط آموزشی با بهره وری رابطه مثبت و معنادار دارد. همان گونه که ملاحظه می شود پژوهش های مورد اشاره رابطه جو و فرهنگ سازمانی و شرایط آموزشی را با عملکرد و اثربخشی مورد بررسی قرار داده اند، ولی پژوهشی که اثر پیش بینی کنندگی جو آموزشی را به طور خاص با عملکرد سازمانی ادراک شده مورد بررسی قرار دهد، در میان پژوهش ها یافت نشد و می توان مدعی شد این پژوهش برای اولین بار این موضوع را مورد بررسی قرار داده است. بر این اساس فرضیه های اصلی این پژوهش عبارتند از:

- ۱- بین ابعاد جو آموزشی و ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد جو آموزشی و ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده همبستگی چندگانه به شیوه گام به گام وجود دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را همه کارکنان یک کارخانه تولیدی خصوصی در شهر بروجن در بهار سال ۱۳۹۰ تشکیل دادند که بر طبق اطلاعات مدیریت کارخانه، تعداد کارکنان این سازمان در دوره زمانی پژوهش ۴۵۰ نفر بود. براساس جدول کرجسی و مورگان^۲ (۱۹۷۰) تعداد نمونه مورد نیاز برای یک جامعه ۴۶۰ نفری، ۲۱۰ نفر است. به همین منظور ۲۵۰ نفر از کارکنان به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده از طریق فهرست کارکنان سازمان انتخاب شدند و پرسشنامه ها در میان آنان توزیع شد، سپس تعداد ۲۰۹ پرسشنامه بازگردانده شد که ۲۰۳ عدد آن از نظر آماری قابل تحلیل بود.

ابزار جمع آوری اطلاعات

پرسشنامه جو کلی آموزش: برای سنجش جو آموزشی، از پرسشنامه ۱۵ سؤالی جو کلی آموزش که توسط تریسی و توس (۲۰۰۵) ساخته شد و بر مبنای مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (بدون نظر = صفر تا کاملاً موافقم = ۴) پاسخ داده می شود و شامل سه بعد حمایت مدیریتی، حمایت شغلی و حمایت سازمانی است، استفاده شد. تریسی و توس (۲۰۰۵) مقدار

1. Haelermans & Blank

3. general training climate questionnaire

2. Krejcie & Morgan

4. organizational assessment questionnaire

جدول ۱- میزان پایایی متغیرهای مورد سنجش

| مدیریت منابع و اطلاعات | مشتري مداری | سیاست و راهبرد | رهبری | حمایت سازمانی | حمایت شغلی | حمایت مدیریتی |
|------------------------|-------------|----------------|-------|---------------|------------|---------------|
| ۰/۷۶ | ۰/۶۸ | ۰/۷۱ | ۰/۸۲ | ۰/۷۷ | ۰/۸۸ | ۰/۸۰ |

یافته‌ها

در جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود در میان ابعاد جوّ آموزشی، حمایت مدیریت با میانگین ۹/۷۳ بالاترین مقدار و حمایت سازمانی با میانگین ۷/۴۵ پایین‌ترین مقدار را به خود اختصاص داده است. در میان ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده نیز؛ رهبری با میانگین ۲۱/۱۶ بالاترین مقدار و مشتری‌مداری با میانگین ۳/۳۵ پایین‌ترین مقدار را به خود اختصاص داده است.

در جدول ۳ رابطه میان ابعاد متغیرهای پژوهش برحسب ضریب همبستگی پیرسون نشان داده شده است. همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است، بین ابعاد جوّ آموزشی و ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده (بجز رابطه حمایت سازمانی با مشتری‌مداری) همبستگی مثبت و معنادار وجود داشته است ($P < ۰/۰۱$).

روش اجرا و تحلیل

برای اجرای پژوهش از میان جامعه آماری، ۲۵۰ نفر به صورت تصادفی ساده از طریق فهرست کارکنان سازمان انتخاب شدند. پژوهشگر پرسشنامه‌ها را در میان کارکنان توزیع کرد و به هر فرد اطمینان داد که نام او ثبت نخواهد شد، ضمن اینکه این مسأله در بالای هر پرسشنامه با این عبارت مورد تأکید قرار گرفته بود: «با توجه به شرایطی که در سازمان شما حاکم است، نظر خود را در مورد گزینه‌های زیر بیان کنید. لازم به ذکر است که نظرات شما کاملاً محرمانه بررسی می‌گردد، بنابراین خواهشمند است به سؤالات زیر با دقت و صداقت پاسخ دهید. از همکاری شما کمال تشکر را داریم». توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در میان کارکنان بخش‌های مختلف به مدت ۱۰ روز طول کشید. ۲۰۹ نفر پرسشنامه‌ها را بازگرداندند، که پرسشنامه ۲۰۳ نفر از نظر آماری از طریق نرم‌افزار SPSS18 قابل تحلیل بود.

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد ابعاد جوّ آموزشی و ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده

| مدیریت منابع و اطلاعات | مشتري مداری | سیاست‌ها و راهبردها | رهبری | حمایت سازمانی | حمایت شغلی | حمایت مدیریتی | میانگین |
|------------------------|-------------|---------------------|-------|---------------|------------|---------------|------------------|
| ۱۴/۵۸ | ۱۳/۴۱ | ۱۳/۸۱ | ۲۱/۱۶ | ۷/۴۵ | ۸/۳۵ | ۹/۷۳ | |
| ۳/۵۲ | ۳/۳۵ | ۳/۰۲ | ۵/۰۲ | ۳/۱۹ | ۳/۱۱ | ۳/۶۴ | انحراف استاندارد |

جدول ۳- همبستگی میان ابعاد جوّ آموزشی و ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده

| مدیریت منابع و اطلاعات | مشتري مداری | سیاست‌ها و راهبردها | رهبری | حمایت مدیریتی | حمایت شغلی | حمایت سازمانی |
|------------------------|-------------|---------------------|---------|---------------|------------|---------------|
| **۰/۳۵۳ | **۰/۳۷۱ | **۰/۴۴۱ | **۰/۳۷۱ | r | r | r |
| ۰/۰۰ | ۰/۰۰ | ۰/۰۰ | ۰/۰۰ | معناداری | معناداری | معناداری |
| **۰/۲۸۳ | **۰/۲۸۰ | **۰/۳۶۹ | **۰/۲۶۷ | r | r | r |
| ۰/۰۰ | ۰/۰۰ | ۰/۰۰ | ۰/۰۰ | معناداری | معناداری | معناداری |
| **۰/۳۴۲ | ۰/۰۹۷ | **۰/۱۵۰ | **۰/۲۶۱ | r | r | r |
| ۰/۰۰ | ۰/۱۷ | ۰/۰۰ | ۰/۰۰ | معناداری | معناداری | معناداری |

** P < ۰/۰۱

حمایت مدیریتی و حمایت شغلی طی دو گام پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه مشتری‌مداری بوده‌اند. مجذور همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که به ترتیب ۱۳/۸ و ۱۶/۲ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه مشتری‌مداری مربوط به حمایت مدیریتی و حمایت شغلی بوده است. ضریب استاندارد بتا نشان داد که با اضافه شدن یک انحراف استاندارد به حمایت مدیریتی و حمایت شغلی به ترتیب به میزان ۰/۳۱۰ و ۰/۱۶۷ برحسب انحراف استاندارد به عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه مشتری‌مداری افزوده می‌شود. همچنین بر طبق جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان‌دهنده این است که حمایت مدیریتی و حمایت سازمانی طی دو گام پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه مدیریت منابع و اطلاعات بوده‌اند. مجذور همبستگی چندگانه گویای این است که به ترتیب ۱۲/۵ و ۱۹/۴ درصد عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه مدیریت منابع و اطلاعات مربوط به حمایت مدیریتی و حمایت سازمانی بوده است. ضریب استاندارد بتا نشان داد که با اضافه شدن یک انحراف استاندارد به حمایت مدیریتی و حمایت شغلی به ترتیب به میزان ۰/۲۸۷ و ۰/۲۷۲ برحسب انحراف استاندارد به عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه مدیریت منابع و اطلاعات افزوده شده است.

در جدول ۴ نتایج رگرسیون گام به گام میان ابعاد جو آموزشی و ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده نشان داده شده است. همان‌گونه که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که حمایت مدیریتی و حمایت سازمانی طی دو گام پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه رهبری بوده‌اند. مجذور همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که به ترتیب ۱۳/۸ و ۱۶/۹ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه رهبری مربوط به حمایت مدیریتی و حمایت سازمانی بوده است. ضریب استاندارد بتا نشان داد که با اضافه شدن یک انحراف استاندارد به حمایت مدیریتی و حمایت سازمانی به ترتیب به میزان ۰/۳۲۷ و ۰/۱۸۲ برحسب انحراف استاندارد به عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه رهبری افزوده می‌شود. حمایت مدیریتی و حمایت شغلی طی دو گام پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه سیاست‌ها و راهبردها بوده‌اند. مجذور همبستگی چندگانه گویای این است که به ترتیب ۱۹/۵ و ۲۴/۵ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه سیاست‌ها و راهبردها مربوط به حمایت مدیریتی و حمایت شغلی بوده است. ضریب استاندارد بتا نشان داد که با اضافه شدن یک انحراف استاندارد به حمایت مدیریتی و حمایت شغلی به ترتیب به میزان ۰/۳۵۴ و ۰/۲۴۱ برحسب انحراف استاندارد به عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه سیاست‌ها و راهبردها افزوده شده است.

جدول ۴- ضریب همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های جو آموزشی و ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده در گام آخر براساس رگرسیون گام به گام

| سطح معناداری | T | Beta | F | R ² | R | ابعاد متغیر ملاک | ابعاد متغیر پیش‌بین |
|--------------|------|-------|-------|----------------|-------|------------------------|---------------------|
| ۰/۰۰ | ۴/۹۲ | ۰/۳۲۷ | ۳۲/۱۳ | ۰/۱۳۸ | ۰/۳۷۱ | رهبری | حمایت مدیریتی |
| ۰/۰۰۷ | ۲/۷۳ | ۰/۱۸۲ | ۷/۴۶ | ۰/۱۶۹ | ۰/۴۱۱ | | حمایت سازمانی |
| ۰/۰۰ | ۵/۳۷ | ۰/۳۵۴ | ۴۵/۵۹ | ۰/۱۹۵ | ۰/۴۴۱ | سیاست‌ها و راهبردها | حمایت مدیریتی |
| ۰/۰۰ | ۳/۶۵ | ۰/۲۴۱ | ۱۳/۳۴ | ۰/۲۴۵ | ۰/۴۹۵ | | حمایت شغلی |
| ۰/۰۰ | ۴/۴۷ | ۰/۳۱۰ | ۳۲/۰۶ | ۰/۱۳۸ | ۰/۳۷۱ | مشتری‌مداری | حمایت مدیریتی |
| ۰/۰۱۷ | ۲/۴ | ۰/۱۶۷ | ۵/۷۷ | ۰/۱۶۲ | ۰/۴۰۲ | | حمایت شغلی |
| ۰/۰۰ | ۴/۳۹ | ۰/۲۸۷ | ۲۸/۶۶ | ۰/۱۲۵ | ۰/۳۵۳ | مدیریت منابع و اطلاعات | حمایت مدیریتی |
| ۰/۰۰ | ۴/۱۵ | ۰/۲۷۲ | ۱۷/۲۵ | ۰/۱۹۴ | ۰/۴۴۱ | | حمایت سازمانی |

بحث

نتایج این پژوهش به‌طور ضمنی با یافته‌های پژوهشی گریفیت (۲۰۰۶)، بیسواس (۲۰۱۰)، فنگ‌جینگ و همکاران (۲۰۱۱) که در آن جو با اثربخشی و عملکرد رابطه داشت؛ همسو می‌باشد. این پژوهش به نوعی نتایج هائلرمنز و بلانک (۲۰۱۲) را مبنی بر رابطه مثبت و معنادار شرایط محیط آموزشی با بهره‌وری تأیید می‌کند، چرا که همان‌گونه که روغنیان و همکاران (۲۰۱۲) اظهار می‌دارند اثربخشی مبنایی برای بهره‌وری سازمان است.

در این پژوهش حمایت مدیریتی و حمایت سازمانی پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه رهبری بودند. چرا که از طریق حمایت مدیریت؛ نوآوری و کسب دانش و مهارت تشویق می‌شود (تریسی و توس، ۲۰۰۵) و با توجه به اینکه اجرای آموزش مؤثر از طریق حمایت مدیران تسهیل می‌گردد (برازنده و همکاران، ۱۳۹۰؛ اسپکتور، ۱۳۸۷) و ایجاد جو مطلوب در کار نیز نوآوری را به همراه دارد (کوملک و همکاران، ۲۰۱۲) بنابراین می‌توان گفت به میزانی که مدیران و رهبران شرایط لازم برای یادگیری شغلی، نوآوری و کسب دانش و مهارت را فراهم کنند، اثربخش‌تر خواهند بود. حمایت مدیریتی در بعد جو آموزشی به منزله آن است که مدیریت سازمان از یک سو کلیت آموزش و فراگیری را مورد حمایت قرار داده و بر آن تأکید می‌ورزد و از سوی دیگر به کارگیری آموخته‌ها را در محیط شغلی حمایت می‌کند. به طبع این مسأله بر کیفیت کار کارکنان می‌افزاید. حمایت سازمانی نیز مربوط به سیاست‌ها و فعالیت‌هایی است که اهمیت آموزش در سازمان را نشان می‌دهد (تریسی و توس، ۲۰۰۵)؛ از طرفی بر طبق تعریف حوزه رهبری در الگوی تعالی سازمانی این رهبران هستند که آرمان و مأموریت سازمان را ایجاد و دسترسی به آن را تسهیل می‌نمایند (رفیع‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸) و با توجه به تأثیر مدیران بر نگرش و رفتار کارکنان (گل‌پرور و برازنده، ۱۳۸۹) می‌توان گفت وقتی که حمایت سازمانی بر آموزش تأکید کند نشانه‌ای از آن است که رهبران با اتخاذ آرمان‌ها و سیاست‌های مناسب و ایجاد موقعیت لازم، امکان یادگیری، نوآوری و کسب دانش و مهارت را فراهم می‌کنند. این موارد نشان می‌دهند که حمایت مدیریتی و حمایت سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های قابل اعتماد برای بهبود عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه رهبری هستند.

در این پژوهش حمایت مدیریتی و حمایت شغلی پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه سیاست‌ها و راهبردها بود. با توجه به اینکه حمایت مدیریتی مشوق نوآوری و کسب دانش و مهارت است (تریسی و توس، ۲۰۰۵) و همچنین اطلاعات حاصل از عملکرد، یادگیری و

خلاقیت یک معیار مهم در زمینه سیاست‌ها و راهبردهای سازمانی است (رفیع‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸)، حمایت مدیریت از آموزش و انتقال آموخته‌ها؛ درک بهتر و انگیزه بیشتر کارکنان را از سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان برانگیخته و پیگیری آنها را نزد کارکنان افزایش می‌دهد. بر طبق بعد حمایت شغلی، شغل طراحی شده تا زمینه‌ساز کسب دانش و مهارت‌های جدید باشد (تریسی و توس، ۲۰۰۵) و از طرف دیگر خط‌مشی و راهبرد براساس اطلاعات حاصل از یادگیری و خلاقیت‌های کاری ایجاد شده است (رفیع‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸)، پس هرچه کارکنان در فراگیری مهارت و دانش و به‌کارگیری آن در محیط شغلی جدیت بیشتری به خرج دهند، این احتمال که سعی کنند خود را با وضعیت بهتر انطباق دهند و سیاست‌های سازمان را بیش از پیش پذیرا باشند، نیز بیشتر می‌شود. این موارد نشان می‌دهند که حمایت مدیریتی و حمایت شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های قابل اعتماد برای بهبود عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه سیاست‌ها و راهبردها هستند.

در این پژوهش حمایت مدیریتی و حمایت شغلی پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه مشتری‌مداری بود. بر اساس حمایت مدیریتی، کسب دانش و مهارت تشویق می‌شود (تریسی و توس، ۲۰۰۵) و از طرفی مشتریان می‌توانند منبع حیاتی اطلاعات و ایده‌ها باشند (مارکوارت، ۲۰۰۲). به میزانی که حمایت مدیریتی از یادگیری بیشتر شود، زمینه برای کسب اطلاعات بیشتر از مشتریان و به‌کارگیری پیشنهادهاى آنان در سازمان فراهم می‌شود و این مسأله تلاش مدیریت و کارکنان را به سمت افزایش کیفیت محصولات و خدمات سوق می‌دهد. حمایت شغلی نیز باعث می‌شود تا یادگیری مستمر و انعطاف‌پذیری کارکنان برای کسب دانش و مهارت ارتقا یابد (تریسی و توس، ۲۰۰۵) و با توجه به اینکه مشتریان منبع حیاتی اطلاعات هستند و باید ارتباط نزدیکی با راهبردهای یادگیری سازمانی داشته باشند (مارکوارت، ۱۳۸۵)، واضح است که به میزانی که انعطاف‌پذیری برای یادگیری در شغل بیشتر باشد، شغل بیشتر مستعد آن است که از ایده‌های کارکنان خود بهره‌گیرد و با توجه به نقش مؤثر مشارکت کارکنان در بهبود عملکرد سازمان (اوتچینیکو و پانتالونی، ۲۰۱۲) به‌کارگیری این ایده‌ها برای رفع نیازها و خواسته‌های مشتری در افزایش کیفیت محصولات و خدمات نقش بسزایی خواهد داشت.

در این پژوهش حمایت مدیریتی و حمایت سازمانی پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی ادراک شده در حوزه مدیریت منابع و اطلاعات بود. با توجه به اینکه فهم مسائل مرتبط با سازمان‌ها به تأثیرگذاری بیشتر آنها منجر می‌شود (کوری و

برازنده، ا. آتش پور، س.ح. گل پرور، م. و دیباجی، س.م. (۱۳۹۰). بررسی نقش جو آموزشی در بسترسازی تفکر سیستمی در سازمان. *اولین کنفرانس ملی رویکرد سیستمی در ایران*. مرکز استراتژی و توسعه علوم (شیراز). دی ماه ۱۳۹۰.

رفیع زاده، ع. عفتی، م.ع. و رونق، م. (۱۳۸۸). مدیریت عملکرد دستگاههای اجرایی. چاپ سوم، تهران: انتشارات فرمش.

شیخ زاده، ر. (۱۳۸۸). الگوی مفهومی مدیریت عملکرد در سازمان های مأموریت محور. *فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی*، ۲۱(۲)، ص ۸۳-۵۷.

فرنجی، و. و بل، س. (۱۳۸۵). مدیریت تحول در سازمان. ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات صفار. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۱۹۹۸).

فیض آبادی فراهانی، ز. و میرهاشمی، م. (۱۳۹۰). پیش بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان بانک های خصوصی و دولتی شهر تهران. *دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، ۱۲(۴)، ص ۶۰-۵۱.

گل پرور، م. و برازنده، ا. (۱۳۸۹). نیاز به عدالت متغیری مفقود در پیوند بین اخلاق گرایی مدیران با رضایت شغلی: مقدمه ای بر یک نظریه دومین کنگره دو سالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی ایران. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان). اسفندماه ۱۳۸۹.

گل پرور، م. نیروی، ش. و مهداد، ع. (۱۳۸۸). رابطه ارزش های سازمانی با استرس شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن. *دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، ۱۱(۴۲)، ص ۶۶-۴۳.

مارکوارت، م. (۱۳۸۵). *ایجاد سازمان یادگیرنده*. ترجمه محمدرضا زالی. چاپ اول، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۲).

مهداد، ع. (۱۳۸۵). *روان شناسی امور کارکنان*. چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل.

نصیری پور، ا.ا. ریسی، پ. و هدایتی، س.پ. (۱۳۸۷). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره وری کارکنان در بیمارستان های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت*، ۱۲(۳۵)، ص ۲۴-۱۷.

Bell, S., Menguc, B., & Widing, E. (2010). Salesperson learning, organizational learning and retail store performance. *Academy of Marketing Science*, 38, 187-201.

Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turn over intentions and its impact on organizational effectiveness: A Study in Indian organizations, *II MB. Management Review*, 22, 102-110.

Cohen, D.J. (1990), 'What motivates trainees'. *Training & Development Journal*, 44(11), 91-93.

Currie, G., Dingwall, R., Kitchener, M., Waring, J. (2012). *Let's dance: Organization studies, medical sociology and health policy*. *Social Science & Medicine*, 74(3), 273-280.

همکاران، (۲۰۱۲) و این تأثیرگذاری و اثربخشی پایه ای برای بهره وری سازمان است (روغنیان و همکاران، ۲۰۱۲)، همچنین یکی از معیارهای سازمان های متعالی مدیریت بر اطلاعات و دانشی است که فراهم کننده موقعیت مناسب برای دسترسی مطلوب استفاده کنندگان به اطلاعات است (رفیع زاده و همکاران، ۱۳۸۸)، بنابراین می توان گفت حمایت مدیریتی از نوآوری و کسب دانش دسترسی مطلوب استفاده کنندگان داخلی و خارجی را به اطلاعات و دانش تسهیل می کند. حمایت سازمانی نیز با سیاست ها و فعالیت هایی که اهمیت آموزش را نشان می دهد، مرتبط است (تریسی و توس، ۲۰۰۵) و از طرفی در الگوی سازمان های متعالی بر جمع آوری، سازماندهی و مدیریت اطلاعات و دانش به منظور پشتیبانی از خط مشی و راهبرد تأکید می شود (رفیع زاده و همکاران، ۱۳۸۸)، بنابراین می توان نتیجه گرفت که افزایش حمایت سازمان از سیاست ها و فعالیت های مربوط به آموزش، مدیریت اطلاعات و دانش همسو با خط مشی ها و راهبردها، سبب انطباق هرچه بیشتر اطلاعات و دانش با خط مشی و راهبردهای سازمانی می گردد؛ بنابراین می توان گفت حمایت جو آموزشی از نوآوری و کسب دانش دسترسی مطلوب استفاده کنندگان داخلی و خارجی را به اطلاعات و دانش تسهیل می کند و کارکنان را در استفاده از تجارب یکدیگر و به خدمت گرفتن بهینه تر ذخایر دانشی موجود در سازمان یاری می کند.

از نظر اخلاقی بنا به تعهد پژوهشگران نسبت به مدیریت کارخانه از ذکر نام آن خودداری شد، همچنین در تعمیم نتایج باید به این محدودیت که پژوهش حاضر در یک سازمان خصوصی و تولیدی انجام گرفته و ممکن است این سازمان نظر ساختار و وضعیت سازمانی با سازمان های دولتی و خدماتی متفاوت باشد، توجه کرد. در سطح کاربردی نیز می توان این پیشنهاد را مطرح کرد که سازمان ها برای بهبود عملکرد سازمانی باید راهبردهای مربوط به ارتقای جو آموزشی و حمایت از آموزش را تقویت نمایند تا سطح عملکرد سازمانی بهبود یابد.

منابع

آتش پور، س.ح. حسینی، س.م. و صمصام شریعت، س.م.ر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی ادراک شده کارکنان در اداره امور شعب بانک ملی اصفهان. *دومین کنگره دو سالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی ایران*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان). اسفندماه ۱۳۸۹.

اسپکتور، پ. (۱۳۸۷). *روان شناسی صنعتی و سازمانی*. ترجمه شهناز محمدی. چاپ اول، تهران: انتشارات ارسباران. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۶).

- Feng Jing, F., Avery, G.C., & Bergsteiner, H. (2011). Organizational climate and performance in retail pharmacies. *Development Journal*, 32(3):224-242.
- Gion, R.M. (1973). A note on organizational learning. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 120-125.
- Goldblatt, A.M. (2004). Examination of moderator and mediator effects in the relationship between trait goal orientation, state learning goal orientation, general training climate, and employee attitudes toward development. Doctoral Dissertation, Southern Mississippi University.
- Griffith, J. (2006). A compositional analysis of the organizational climate-performance relation: Public schools as organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(8), 1848-1880.
- Gregory, B.T., Harris, S.G., Armenakis, A.A., & Shook, C.L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 2, 673-679.
- Haelermans, H.C. & Blank, J.L.T. (2012). Is a schools' performance related to technical change? A study on the relationship between innovations and secondary school productivity. *Computers & Education*, 59(3), 884-892.
- Hellriegel, D. & Slocum, J.W.J. (1974). Organizational Climate: measures, research, and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17, 255-280.
- Skerlavaj, M., Stemberger, M.I., Rok krinjer, R., Dimovski, V. (2007). Organizational learning culture the missing link between business process change and organizational performance. *Int. J. Production Economics*, 106, 346- 367.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lather, A.S., & Sharma, H. (2009). Role and importance of training climate for effective training programs. *Enterprise Risk Management*, 1(1), 72-82.
- Ovtchinnikov, A.V., & Pantaleoni, E. (2012). Individual political contributions and firm performance. *Journal of Financial Economics*, 105(2), 367-392.
- Roghianian, P., Rasli, A., & Gheysari, H. (2012). Productivity Through Effectiveness and Efficiency in the Banking Industry. *Procedia*, 40, 550-556.
- Schenhav, Y. Shrum, S., & Alon. W. (1994). Goodness Concepts in the Study of organizations: A Longitudinal Survey of Four Leading Journals, *Organization Studies*, 15(5), 753-776.
- Projago, D.I., & Sohal, A.S. (2006). The relationship between organization strategy, Total quality management (TQM) and organization performance the mediating role of TQM. *European Journal of Operational Research*, 168(1), 35-50.
- Swanson, R.A., & Holton, E.F. (2009). Perspectives on performance in human resource development. In *Foundations of human resource development*. 2nd ed, San Francisco: Berrett-Koehler.
- Tannebaum, S.L., & Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43, 399-441.
- Tracey, J.B., & Tews, M.J. (2005). Construct validity of a general training climate Scale. *Organizational Research Methods*, 8(4), 353-374.
- Wilson, K.J. (2008). The relationship of affective Training climate of doctoral counseling and clinical psychology training programs to student psychotherapist affect and professional development. Doctoral Dissertation, Auburn University.
- Yilmaz, C. & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43, 290-306.