



فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی))

سال اول ، شماره ۳ ، پائیز ۱۴۰۱



مقاله پژوهشی

رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)

ارتش جمهوری اسلامی ایران

قاسم بیات^۱، فتاح ناظم^۲

- ۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران و عضو هیئت علمی دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)
- ۲- دکتری مدیریت آموزشی، دانشیار پایه ۲۲ و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف پژوهش، تبیین رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) ارتش جمهوری اسلامی ایران است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان پایور دانشگاه ۳۲۰ نفر و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و کرجسی ۱۷۵ نفر می باشد که به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۲۰ فقره پرسشنامه توزیع و تعداد ۲۱۰ فقره پرسشنامه تجزیه و تحلیل گردید. نوع تحقیق "کاربردی"، و روش تحقیق "همبستگی"، است. جهت جمع آوری اطلاعات از روش مطالعات کتابخانه ای و اینترنتی و در روش میدانی برای سنجش روابط بین متغیرها، از پرسشنامه ۴۳ سؤالی یادگیری سازمانی، ارایه شده توسط واتکینز و مارسیک (۱۹۹۷)؛ و پرسشنامه ۳۱ سؤالی عملکرد بالای کارکنان، ارایه شده توسط دیمیتریوس (۲۰۱۶)؛ با مقیاس لیکرت برای پاسخگویی به سئوالات استفاده گردید. پایایی پرسشنامه با محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۴۸ کل پرسشنامه تأیید گردید. برای داده های جمع آوری شده؛ شاخص های آمار توصیفی از نرم افزار SPSS، و آمار استنباطی از نرم افزار AMOS، جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون روابط علی میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش، استخراج گردید. در دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) به عنوان یک سازمان آموزشی- پژوهشی؛ عدم آشنایی یا ضعف کارکنان، اساتید و اعضای هیئت علمی با وظایف مربوط به کار و تدریس؛ می تواند مانع جدی سطح و کیفیت عملکرد بالای کارکنان بوده، اثربخشی و بهره وری سازمان را کاهش دهد یافته ها و الگوی مفهومی تحقیق نشان می دهند که بین یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)، با ضریب استاندارد ۰/۴۶ درصد، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۱

کلمات کلیدی:

سیستم های کاری با عملکرد بالا، یادگیری سازمانی، عملکرد بالای کارکنان.



نویسنده مسئول:

قاسم بیات

ایمیل:

Gsmbit3449@gmail.com

استناد به مقاله: قاسم بیات، فتاح ناظم (۱۴۰۰). رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند

هوایی خاتم الانبیاء (ص) ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی)) سال اول ، شماره ۲ ، پائیز ۱۴۰۱.



**The Relationship Between Organizational Learning With
Employees' High Performance of Khatam Al-Anbia Air Defense
University (PBU)**
Ghasem Baiat¹, Fattah Nazem²

1- Masters Of Educational Management, Command And Staff University Of Army Of The Islamic Republic Of Iran

2-Phd In Educational Management, 22th Grade Associate Professor And Faculty Member Of Islamic Azad University, Roodehen Branch, Iran.

Article Information

Accepted: 1400/08/20

Receieved:1400/07/01

Keywords:

High performance work systems, organizational learning, employees' high performance.

Abstract

The purpose of this study is to explain the relationship between organizational learning with employees' high performance of Khatam Al-Anbia Air Defense University (PBU). The statistical population of the study is 320 people, and the sample volume using the morgan and krejcie sampling table was 175 people, then 220 items questionnaires were distributed by simple random sampling method, and 210 items of correct questionnaires were analyzed. The type of research is "applied", and the research method is "correlation". To collect information, from the library and internet studies method, and in the field method to measure the relationships between variables, from the 43-item organizational learning questionnaire, presented by watkins and marsick (1997); and the 31-item employees' high-performance questionnaire, presented by dimitrios (2016); with the likert scale, was used. The reliability of the questionnaire through cronbach's alpha calculation, for the organizational learning questionnaire, equal to 0.949; for the employees' high-performance questionnaire, equal to 0.921; and for the whole questionnaire, equal to 0.948; confirmed. For the data collected by the standard questionnaire, descriptive statistics indices were obtained using SPSS software; and in the inferential statistics section to analyze the data, structural equation modeling by AMOS software, was used to test causal relationships between the independent and dependent variables of the research. Findings and the conceptual model of the research, show that there is a positive and significant relationship, with a standard coefficient of 0.46 %, between organizational learning with employees' high performance of Khatam Al-Anbia Air Defense University (PBU).



Corresponding anuthor:

Ghasem Baiat

Email:

Gsmbit3449@gmail.com

HOW TO CITE: Ghasem Baiat, Fattah Nazem(1400). The Relationship Between Organizational Learning With Employees' High Performance of Khatam Al-Anbia Air Defense University (PBU). Journal of Air Defense Manegment.

۱. مقدمه

سازمان‌ها در دنیای پر از تغییر و تحول امروزی با چالش‌هایی همچون جهانی شدن (روان‌گرد و همکاران، ۲۰۱۴:۲)، تغییرات محیطی (دویلی^۱ و یانگ^۲، ۲۰۰۷:۲۷)، تنوع میان فرهنگی (ریس^۳، ۲۰۱۲:۳۵) و اقتصاد مبتنی بر دانش (دموسکی^۴ و شیرلاوچ^۵، ۲۰۰۳:۲۸۵)، مواجه هستند. اهمیت نقش سازمان‌ها در جامعه سبب شده است، عملکرد سازمان‌ها و عوامل مؤثر بر آن بیش از پیش مورد توجه قرار بگیرد. در طول ۲۰ سال گذشته، بحث‌های زیادی در مورد منابع انسانی^۶ مناسب صورت گرفته است؛ روشی که باید در یک سازمان به‌منظور راهنمایی کارکنان به‌سوی موفقیت، رفاه و بهزیستی و به‌تبع آن کارآیی بیشتر و افزایش عملکرد سازمان‌ها مورد استفاده واقع شود. معروف‌ترین اصطلاح توصیف چنین رابطه‌ای باعنوان "سیستم‌های کاری با عملکرد بالا"^۷ شناخته می‌شود. عملکرد کارکنان یک سازمان و در پی آن عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آن‌ها اطلاق می‌گردد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۹:۱۷۹)، و عواملی همچون فناوری (لوکاس^۸، ۲۰۰۵، رَشولا^۹ و همکاران، ۲۰۱۲:۲۲۰)، مدیریت دانش^{۱۰} (عمادزاده و همکاران، ۲۰۱۲:۶)، آموزش منابع انسانی (خاکسار و همکاران، ۲۰۱۱:۱۰۶۹)، سازمان یادگیرنده^{۱۱} (دیویس^{۱۲}، ۲۰۰۸:۵۲)، و از همه مهم‌تر یادگیری سازمانی^{۱۳} (اکی بُروک^{۱۴} و اولسِن^{۱۵}، ۲۰۰۹:۹۲؛ سویی گو^{۱۶}، ۲۰۱۲:۲۷۵؛ شوهانگ هسو^{۱۷}، ۲۰۱۴:۵۱)، بر آن تأثیر می‌گذارند که از میان تمام این عوامل، ما در این پژوهش به‌دنبال تبیین رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) هستیم. در یک سازمان آموزشی-پژوهشی مانند دانشگاه خاتم‌الانبیاء (ص)؛ عدم آشنایی یا ضعف کارکنان به‌خصوص اساتید و اعضای هیئت علمی با وظایف مربوط به کار، تدریس و نقش معلمی آن‌ها؛ در کنار افزایش فرسودگی شغلی و احساس خستگی، کاهش انگیزه و روزمره‌گی‌های شغلی، می‌تواند به‌عنوان مانع جدی سطح و کیفیت عملکرد و چه بسا عملکرد بالای کارکنان بوده و آسیب‌های

¹ Doyle

² Young

³ Rees

⁴ Dimovski

⁵ Skerlavaj

⁶ HR: Human Resources

⁷ HPWS: High Performance Work Systems

⁸ Lucas

⁹ Rašula

¹⁰ Knowledge Management

¹¹ Learning Organization

¹² Davis

¹³ Organizational Learning

¹⁴ Eikebrokk

¹⁵ Olsen

¹⁶ Swee Goh

¹⁷ Shu Hung Hsu

زیادی را به اثربخشی و بهره‌وری سازمان وارد سازد. یکی از مسایلی که در سازمان‌های آموزشی به آن کمتر توجه شده، مطالعه رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و عملکرد بالای کارکنان و سازمان است و این که سازمان‌ها چگونه و با چه روش‌هایی می‌توانند با افزایش سطح یادگیری سازمانی، باعث عملکرد بالای کارکنان خود براساس سیستم‌های کاری با عملکرد بالا شوند؟ بنابراین، این پژوهش می‌خواهد به بررسی این مسأله بپردازد که آیا بین یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، رابطه معنادار وجود دارد؟

در مورد اهمیت تحقیق می‌توان گفت هرچه سطح یادگیری سازمانی و به تبع آن سطح عملکرد بالای کارکنان پایور و اساتید این دانشگاه افزایش یابد، به همان میزان شاهد موفقیت و پیشرفت در سطوح مختلف علمی، تخصصی و نظامی، و نیز تربیت و آموزش افسران نخبه و باسواد نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران بوده و در مواقع بحرانی و دفاع از حریم آسمان کشور می‌تواند عکس‌العمل‌های به موقع، سریع، قاطع و تمام‌کننده را از آنان انتظار داشت و برعکس درخصوص ضرورت تحقیق، اگر چنانچه نتوان از طریق یادگیری سازمانی، سطح عملکرد بالای کارکنان پایور را حفظ کرده، بهبود و ارتقاء داد؛ این امر باعث خواهد شد تا به مرور زمان سطح یادگیری سازمانی ضعیف، بر عملکرد بالای کارکنان پایور و دانشگاه، تأثیر منفی گذاشته و به تبع آن، عملکرد ضعیف نیز باعث کاهش کارایی و اثربخشی کارکنان پایور و اساتید در تربیت و آموزش افسران پدافند هوایی جهت دفاع از آسمان کشور خواهد گردید و در زمان بحران و دفاع از کشور می‌تواند ضربات جبران‌ناپذیری را به امنیت کشور وارد سازد. همچنین، جنبه‌های نوآوری تحقیق از چند زاویه قابل بررسی است:

الف- از لحاظ موضوعی و نو بودن در جامعه مورد مطالعه: بررسی رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، برای اولین بار به عنوان پایان‌نامه در ایران و این دانشگاه انجام می‌شود.

ب- از لحاظ ارایه الگوی مفهومی و راهکارهای مناسب برای عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) براساس یادگیری سازمانی.

۲. ادبیات نظری پژوهش

۲-۱. سیستم‌های کاری با عملکرد بالا^{۱۸}

سیستم‌های کاری با عملکرد بالا؛ عبارت است از ترکیب ویژه و دقیق فعالیت‌ها و اقدامات گوناگون مکمل و مرتبط به هم مدیریت منابع انسانی، ساختارهای کار و فرآیندهایی که دانش^{۱۹}، مهارت^{۲۰}، تعهد^{۲۱}، انعطاف‌پذیری^{۲۲} و مشارکت^{۲۳} (بوهلندر^{۲۴} و اِسِنِل^{۲۵}، ۲۰۰۷: ۶۹۰) کارکنان را حداکثر کرده

¹⁸ HPWS: High Performance Work Systems

¹⁹ Knowledge

²⁰ Skill

²¹ Commitment

²² Flexibility

و برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش می‌کنند. از نظر دیمیتریوس^{۲۶} (۲۰۱۶)، این سیستم‌ها با استفاده از روش‌های پیچیده خود در ۷ بُعد؛ ۱- استخدام و گزینش با دقت بالا، ۲- آموزش گسترده و توسعه رشد و پیشرفت، ۳- مشارکت بالا در تصمیم‌گیری، ۴- امنیت شغلی، ۵- مدیریت عملکرد، ۶- شفافیت شغلی، و ۷- استقلال کارمندان؛ به دنبال کاهش فرسودگی شغلی^{۲۷} و احساس خستگی^{۲۸}، افزایش تعهد و درگیر شدن با کار^{۲۹}، توانمندسازی^{۳۰} و انعطاف‌پذیری کارکنان، افزایش انگیزش^{۳۱} و رضایت شغلی^{۳۲}، و به تبع آن، عملکرد بالای کارکنان و در نهایت افزایش اثربخشی^{۳۳} و بهره‌وری^{۳۴} (داتا^{۳۵}، گاتری^{۳۶} و رایت^{۳۷}، ۲۰۰۵: ۱۳۶) سازمانی می‌باشند. این سیستم‌ها، تناسب بین سیستم اجتماعی و فنی سازمان را حداکثر می‌سازند (آشنا و همکاران، ۱۳۸۴).

۲-۱-۱. استخدام و گزینش^{۳۸}

استخدام و گزینش، مرحله‌ای است برای پذیرفتن یا رد تقاضاهای مراجعین و متقاضیان کار؛ به‌طوری‌که شایسته‌ترین، مناسب‌ترین و بااستعدادترین آن‌ها، تعیین و برگزیده شوند (Dimitrios, 2016). این کار تکمیل‌کننده مرحله کارمندیابی است. کارمندیابی، مقدمه‌ای برای انتخاب از میان افرادی می‌باشد که سازمان آن‌ها را شناسایی کرده است. فرآیند کارمندیابی شامل: یافتن، ارزیابی و تخصیص افراد به مشاغل مختلف است (فتاحی و همکاران، ۱۳۹۰).

۲-۱-۲. آموزش و توسعه^{۳۹}

سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از آموزش‌های فراگیر و فعالیت‌های توسعه کارکنان، کیفیت نیروی انسانی خود را ارتقاء دهند (Dimitrios, 2016). طبق مطالعات انجام‌شده، فعالیت‌های آموزشی از دو طریق بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارند: ۱- دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزش کارکنان را در

²³ Participation

²⁴ Bohlander

²⁵ Snell

²⁶ Dimitrios

²⁷ Burnout

²⁸ Emotional Exhaustion

²⁹ Work Engagement

³⁰ Empowerment

³¹ Motivation

³² Job Satisfaction

³³ Effectiveness

³⁴ Productivity

³⁵ Datta

³⁶ Guthrie

³⁷ Wright

³⁸ Recruitment And Selection

³⁹ Training And Development

رابطه با وظایف شغلی‌شان، بهبود می‌بخشند. ۲- این‌گونه برنامه‌ها رضایت کارکنان را درخصوص شغل و محیط کارشان، افزایش می‌دهند (فتاحی و همکاران، ۱۳۹۰).

۲-۱-۳. مشارکت در تصمیم‌گیری^{۴۰}

ایجاد شرایط و زمینه مناسب برای افزایش انگیزه و رغبت در کارکنان جهت شرکت و همکاری در گرفتن تصمیمات و انجام کارهای مهم و اساسی فردی، گروهی (تیمی) و سازمانی که منجر به اعتلای فرد و سازمان گردد (Dimitrios, 2016).

۲-۱-۴. مدیریت عملکرد^{۴۱}

مدیریت عملکرد، یک فرآیند راهبردی^{۴۲} و یکپارچه است که از طریق بهبود عملکرد و توسعه قابلیت‌های افراد و تیم‌های کاری، موجب موفقیت پایدار سازمان‌ها می‌شود. به عبارت دیگر، مدیریت عملکرد یک فرآیند منظم و مبتنی بر اطلاعات است که کمک می‌کند تا مدیران بتوانند کارکنان-شان را در مسیر تحقق اهداف، اجرای برنامه‌ها، ایفای موفق و مطلوب مأموریت‌ها و مسئولیت‌های محوله، به‌خوبی مدیریت کنند (Dimitrios, 2016)، و مستلزم آن است که: ۱- رفتارها تحلیل شود، ۲- عملکردها سنجیده شود، ۳- به کارکنان بازخورد داده شود، و ۴- کارکنان برای عملکردها و رفتارهای مطلوب‌تر، تقویت و تشویق شوند (جلالی و لبیبی، ۱۳۹۶).

۲-۱-۵. شفافیت شغلی^{۴۳}

در شفافیت شغلی، شرح وظایف شغل برای متصدی آن، به‌وضوح مشخص شده، به‌روز و جامع بوده و شامل کلیه وظایفی است که توسط کارمندان به‌طور مستقل در سازمان انجام می‌شود (Dimitrios, 2016).

۲-۱-۶. استقلال کارمند^{۴۴}

استقلال کارمند، بدان معنی است که یک کارمند در عین این‌که به وظایف و مسئولیت‌های سازمانی خود عمل می‌کند و درقبال آن‌ها پاسخگو است؛ در نوع، چگونگی، سرعت، زمان شروع و پایان انجام کار و ... دارای استقلال و آزادی عمل باشد (Dimitrios, 2016).

۲-۱-۷. امنیت شغلی^{۴۵}

امنیت شغلی، بخش حیاتی سیستم‌های کاری با عملکرد بالا است، زیرا موجب تقویت تعهد متقابل می‌شود. هنگامی که کارکنان مطمئن باشند شغل خود را از دست نمی‌دهند، تعهدشان به سازمان

⁴⁰ Participation In Decision Making

⁴¹ Performance Management

⁴² Strategic

⁴³ Job Clarity

⁴⁴ Employee Autonomy

⁴⁵ Employment Security

حفظ شده و وظایفشان را با حداکثر توان، به بهترین نحو ممکن انجام می‌دهند. سازمان‌هایی که دارای چنین وضعیتی هستند، رویکردی بلندمدت به توسعه کارکنان خود دارند (Dimitrios, 2016).

۲-۲. یادگیری سازمانی^{۴۶}

فرآیند جمعی اکتساب دانش و خلق شایستگی‌ها که در روش مدیریت موقعیت‌ها، تغییر ایجاد کرده و شرایط را متحول خواهد کرد (Coenig, 2007؛ قربانی‌زاده و مُشبکی، ۱۳۸۵). در واقع یادگیری سازمانی، به‌عنوان ظرفیت جمعی مبتنی بر فرآیندهای شناختی و تجربی تعریف می‌شود که شامل کسب، تسهیم و بهینه‌سازی دانش است (Gilbert, 2007). یادگیری سازمانی ابزاری است که سازمان‌ها به کمک آن، خود را با محیط وفق می‌دهند تا عملکرد خود را بهبود بخشند (آمراهی و همکاران، ۱۳۹۳:۱۳). یادگیری سازمانی از کلیدی‌ترین دارایی‌ها (دهقان‌منشادی و همکاران، ۱۳۹۲:۱۴) و حیاتی‌ترین راهبردهای سازمان جهت بهبود عملکرد کارکنان (اکی‌بروک^{۴۷} و اولسن^{۴۸}، ۲۰۰۹:۹۳)، و توسعه مزیت رقابتی (دموسکی^{۴۹} و شیرلاوج^{۵۰}، ۲۰۰۳:۲۸۶؛ دووس^{۵۱} و همکاران، ۲۰۰۵:۴۸۲؛ کووک^{۵۲}، ۲۰۰۷:۴۹۰)، محسوب می‌شود که موجبات افزایش کیفیت، مشارکت و به‌دنبال آن انگیزه شغلی کارکنان را فراهم می‌کند و انگیزش شغلی نیز منجر به افزایش تلاش و کوشش جهت بهبود عملکرد کارکنان سازمان می‌شود. برای موفقیت در ایجاد آینده‌ای بهتر باید سازمانی را پرورش داد که به‌طور اثربخش در پی یادگیری باشد. مدیران برای حفظ بقاء سازمان خود، نیاز دارند با دگرگونی‌ها و تحولات هماهنگ شوند و به یادگیری سازمانی به‌عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند. از نظر واتکینز^{۵۳} و مارسیک^{۵۴} (۱۹۹۷)، یادگیری سازمانی در سه سطح ۱- فردی، ۲- گروهی (تیمی)، و ۳- سازمانی؛ اتفاق می‌افتد.

۲-۲-۱. یادگیری سطح فردی^{۵۵}

اولین سطح یادگیری است که حاکی از تغییر مهارت‌ها، بینش‌ها و باورها، تحول در دانش فردی، نگرش‌ها و ارزش‌های کسب‌شده، توسط فرد از طریق مطالعه انفرادی، آموزش مبتنی بر فناوری، با

⁴⁶ Organizational Learning

⁴⁷ Eikebrokk

⁴⁸ Olsen

⁴⁹ Dimovski

⁵⁰ Skerlavaj

⁵¹ Doos

⁵² Kock

⁵³ Watkins

⁵⁴ Marsick

⁵⁵ Individual Level Learning

مشاهده و راه‌های دیگر کسب دانش جدید می‌باشد (Coenig, 2007)؛ قربانی‌زاده و مُشبکی، (۱۳۸۵).

۲-۲-۲. یادگیری سطح گروهی^{۵۶}

دومین سطح یادگیری؛ یادگیری گروهی (تیمی)، یعنی این‌که تیم‌ها قادر باشند به‌عنوان یک مزیت واحد فکر کرده، چیزی را خلق نموده و بیاموزند (senge, 1990). یادگیری گروهی همانند پلی است که انتقال‌دهنده دانش فردی به دانش سازمانی می‌باشد (Coenig, 2007)؛ قربانی‌زاده و مُشبکی، (۱۳۸۵).

۲-۲-۳. یادگیری سطح سازمانی^{۵۷}

سومین سطح یادگیری، یادگیری سازمانی است که از طریق به‌اشتراک گذاشتن بصیرت‌ها، دانش، تجربه و الگوهای ذهنی اعضای سازمان؛ و از تکرار فرآیندهای درونی شدن^{۵۸} و بیرونی شدن^{۵۹} دانش، حاصل می‌شود. بیرونی‌شدن زمانی اتفاق می‌افتد که دانش ضمنی^{۶۰} فرد تحت عنوان دانش آشکار^{۶۱} جذب گردد و با تبدیل این دانش آشکار به دانش ضمنی در فرد دیگر، پدیده درونی شدن رخ می‌دهد (Nonaka & Takeuchi, 1995؛ سبحانی‌نژاد، ۱۳۸۵: ۷۱). بنابراین، یادگیری سازمانی از تلاقی دانش ضمنی و آشکار به‌واسطه تعامل کارکنان، بخش‌ها یا تیم‌های مختلف یک سازمان، به‌وجود می‌آید (Coenig, 2007)؛ قربانی‌زاده و مُشبکی، (۱۳۸۵).

۳. پیشینه‌های پژوهش

۳-۱. تحقیقات داخلی

نوربخش و ناظم (۱۳۹۸)، در پژوهشی با‌عنوان "رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی با عملکرد بالا در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن"، به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین توانمندسازی و تعهد سازمانی با عملکرد بالا وجود دارد.

مهراجی (۱۳۹۶)، در پژوهش خود با‌عنوان "بررسی تأثیر نظام کاری با عملکرد بالا بر بهره‌وری سازمانی؛ مورد مطالعه: شعب فروشگاه‌های زنجیره‌ای اتکا استان اصفهان"، نتیجه گرفت طبق فرضیه اصلی تحقیق، سیستم کاری با عملکرد بالا بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

محمودشاهی (۱۳۹۵)، در نتایج پژوهشی با‌عنوان "تأثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و شهرت سازمانی ادراک‌شده بر خروجی‌های نگرشی منابع انسانی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش

⁵⁶ Group Level Learning

⁵⁷ Organizational Level Learning

⁵⁸ Internalization

⁵⁹ Externalization

⁶⁰ Tacit Knowledge

⁶¹ Explicit Knowledge

شغلی)،" بیان می‌دارد که: سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر شهرت سازمانی ادراک‌شده، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

اسفندیاری (۱۳۹۵)، در پژوهش خود باعنوان "بررسی تأثیر به‌کارگیری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی؛ مورد مطالعه: شرکت پارس خودرو"، اظهار می‌دارد نتایج فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و به‌کارگیری آن، تأثیر مثبت و معنادار بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی در سازمان داشته است.

گنجعلی و رضایی (۱۳۹۴)، بر اساس یافته‌های تحقیقی باعنوان "سیستم کاری عملکرد بالا و کارآفرینی سازمانی: بررسی نقش قدرت سیستم منابع انسانی"، نشان دادند که سیستم کاری عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که قدرت سیستم منابع انسانی رابطه بین متغیر مستقل و وابسته تحقیق را تعدیل می‌کند.

قبادی و رودگرنژاد (۱۳۹۴)، در نتایج تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و بهره‌وری نیروی کار با نقش میانجی اثربخشی مدیریت دانش؛ مورد مطالعه: صنعت کشتی-سازی شمال"، نشان دادند که حفظ و جذب کارکنان مستعد، ماهر و منعطف به‌جای منابع سنتی، می‌تواند به رشد شایستگی‌های محوری سازمان کمک کند. از همین‌رو، مدیران به استفاده از کارکردهای منابع انسانی روی آورده‌اند.

درخشان و عیسی‌خانی (۱۳۹۴)، در نتایج تحقیقی باعنوان "تبیین تأثیرگذاری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی"، نشان دادند که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی و به‌طور غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد. بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد.

کوپاهی (۱۳۹۱)، در پژوهشی باعنوان "بررسی رابطه بین ابعاد و سطوح یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی"، نتیجه گرفت بین یادگیری سازمانی در هر سه سطح ۱- فردی، ۲- گروهی (تیمی)، و ۳- سازمانی، با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد اما در این میان یادگیری سطح سازمانی بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد سازمانی دارد.

فتاحی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی "تأثیر به‌کارگیری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر افزایش عملکرد سازمانی با نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی"، پرداخته‌اند.

یافته‌های این پژوهش، که برای اولین بار در ایران و در سطح سازمانی انجام شد، از وجود رابطه‌ای قوی بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و انعطاف‌پذیری منابع انسانی حکایت داشت که این نتیجه با پژوهش‌های صورت‌گرفته در خارج از کشور منطبق بود. نکته حایز اهمیت رابطه ضعیف

بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سیستم‌های کاری با عملکرد بالا با عملکرد سازمان است؛ چنان‌که پژوهش‌های پیشین از این دو متغیر به‌عنوان تبیین‌کننده‌های قوی عملکرد سازمانی یاد کرده‌اند.

۲-۳. تحقیقات خارجی

دیمیتریوس (۲۰۱۶)، در تحقیقی باعنوان "تأثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر بهزیستی^{۶۲} (رفاه و آسایش) مرتبط با کار کارکنان بیمارستان: شواهدی از یونان"، بیان می‌کند سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر بهزیستی مرتبط با کار کارکنان بیمارستان، تأثیر مثبت و معنادار دارد. به‌طور خاص، اگر کارکنان رابطه خود با بیمارستان‌ها را به‌عنوان یک تعامل اجتماعی درک کنند، احساس خستگی عاطفی کاهش می‌یابد. از طرف دیگر، یک رابطه مبادله اقتصادی احتمال این‌که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا منجر به درگیر شدن با کار شوند را کاهش می‌دهد. در نهایت، رضایت شغلی کارکنان با احساس خستگی عاطفی از کار رابطه عکس و با تعهد کاری و درگیر شدن با کار رابطه مثبت و مستقیم دارد؛ یعنی می‌توان این‌گونه استنباط کرد که احتمالاً کارکنان راضی بیشتر درگیر مشاغل خودشان هستند و کمتر احساس خستگی می‌کنند. بنابراین، یافته‌ها نشان داد که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا، به‌طور بالقوه توانایی هدایت به‌سمت درگیر شدن با کار و رضایت شغلی را دارند. وی در نهایت ۷ بعد را برای این سیستم‌ها مطرح می‌نماید، شامل: ۱- استخدام و گزینش با دقت بالا، ۲- آموزش گسترده و توسعه رشد و پیشرفت، ۳- مشارکت بالا در تصمیم‌گیری، ۴- امنیت شغلی، ۵- مدیریت عملکرد، ۶- شفافیت شغلی، ۷- استقلال کارمندان.

مایکل^{۶۳} و همکاران (۲۰۱۵)، در نتایج مقاله‌ای با موضوع "دانش به‌عنوان کلیدی در رابطه بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و بهره‌وری نیروی کار"، نشان داد که در تبادل دانش و ترکیب واسطه‌ای ارتباط بین سیستم کاری با عملکرد بالا و نیروی کار، بهره‌وری تنها زمانی که مدیریت دانش در سطوح متوسط و بالا است، مؤثر می‌باشد؛ اما در سطح پایین نه.

شی^{۶۴} و همکاران (۲۰۱۳)، در نتایج مقاله‌ای با عنوان "سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد مدیریت تعهد بالا"، نشان داد که شرکت‌های چند ملیتی می‌توانند عملکرد شغلی بهتر از کشور میزبان زمانی که سیستم عملکرد بالا را اجرا می‌کنند، داشته باشند.

گیتل^{۶۵}، سیدنر^{۶۶} و ویمبوش^{۶۷} (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان "یک الگوی رابطه‌ای از نحوه عملکرد سیستم‌های کاری با عملکرد بالا"، ۶ بعد را برای این سیستم‌ها تعریف کرده‌اند: ۱- استخدام و

⁶² Well-Being

⁶³ Michaelis

⁶⁴ Hsi-An Shih

⁶⁵ Gittel

⁶⁶ Seidner

⁶⁷ Wimbush

گزينش، ۲- رفع تعارض، ۳- اندازه‌گيري عملکرد، ۴- پاداش‌ها، ۵- ملاقات‌ها (ارتباطات)، و ۶- تنظيم‌کننده (تعدیل‌کننده) های مرزی.

چين جوتساي^{۶۸} (۲۰۰۶)، در تحقيقي باعنوان "سيستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمانی؛ یک مطالعه تجربی از شرکت‌های طراحی نیمه رسانا در تایوان"، برای سنجش سيستم‌های کاری با عملکرد بالا، ۵ بعد را توسعه داده است که عبارتند از: ۱- استخدام و انتخاب، ۲- آموزش و توسعه کارکنان، ۳- پاداش‌ها و جبران خدمت، ۴- توانمندسازی کارکنان، و ۵- امنیت شغلی. پففر^{۶۹} (۱۹۹۸)، در کتاب "برابری انسان‌ها"، ویژگی‌های عمده سيستم‌های کاری با عملکرد بالا را در قالب ۷ بعد کلیدی برشمرده است (فتاحی و همکاران، ۱۳۹۰): ۱- امنیت شغلی، ۲- استخدام با دقت بالا، ۳- گروه‌های خود مدیر و تمرکززدایی تصمیم‌گيري به‌عنوان اصول بنيادین طراحی سازمانی، ۴- پرداخت بالا به اقتضای عملکرد، ۵- آموزش گسترده، ۶- کاهش تبعیض‌ها و موانع، ۷- تسهیم گسترده اطلاعات مالی و عملکردی در سراسر سازمان.

۳-۳. جمع‌بندی پیشینه تحقیق

۳-۳-۱. نقاط اشتراک تحقیق با پیشینه

در این تحقیق نیز همانند تحقیقات و پژوهش‌های مطرح‌شده در پیشینه، به تأثیر و اهمیت نقش آموزش و یادگیری سازمانی در هر سه سطح فردی، گروهی (تیمی) و سازمانی بر حفظ، بهبود و ارتقاء عملکرد کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبياء(ص)، تأکید گردیده است.

۳-۳-۲. نقاط افتراق تحقیق با پیشینه

در این تحقیق علاوه بر نتایج تحقیقات و پژوهش‌های مطرح‌شده در پیشینه، که به تأثیر و اهمیت نقش آموزش و یادگیری سازمانی در هر سه سطح فردی، گروهی (تیمی) و سازمانی بر حفظ، بهبود و ارتقاء عملکرد کارکنان اشاره دارد؛ بیان می‌شود که چگونه استفاده مؤثر از یادگیری سازمانی براساس الگوی واتکینز و مارسیک (۱۹۹۷)، منجر به عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبياء (ص)، براساس الگوی دیمتریوس (۲۰۱۶)؛ می‌گردد.

۳-۳-۳. جنبه‌های نوآوری تحقیق

جنبه‌های نوآوری این تحقیق و به‌طور کلی، نو و بدیع بودن تحقیق از چند زاویه قابل بررسی است:
الف- از لحاظ موضوعی: بررسی رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبياء (ص)، برای اولین بار به‌عنوان پایان‌نامه در ایران انجام می‌شود.
ب- از لحاظ نو بودن در جامعه مورد مطالعه: بررسی رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد بالای

⁶⁸ Chin-Ju Tsai

⁶⁹ Pfeffer

کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، برای اولین بار در این دانشگاه انجام می‌شود.
ج- از لحاظ ارایه الگوی مفهومی و راه‌کارهای مناسب برای عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) براساس یادگیری سازمانی.

۴. روش‌شناسی پژوهش

نوع این تحقیق "کاربردی"، و روش تحقیق "همبستگی"^{۷۰}، است. برای داده‌های جمع‌آوری شده توسط پرسش‌نامه استاندارد، شاخص‌های آمار توصیفی مانند شاخص‌های مرکزی و پراکندگی با استفاده از نرم‌افزار SPSS^{۷۱}، حاصل گشت. در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از الگویابی معادلات ساختاری^{۷۲} به وسیله نرم‌افزار AMOS^{۷۳}، جهت آزمون روابط علی میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش، استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان پایور دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) به تعداد ۳۲۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان^{۷۴} و کرجسی^{۷۵} تعداد ۱۷۵ نفر شد که جهت اطمینان از صحت و سقم نتایج، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۲۰ فقره پرسش‌نامه تکثیر و میان کارکنان پایور دانشگاه، توزیع گردید و در نهایت تعداد ۲۱۰ فقره پرسش‌نامه صحیح و سالم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت جمع‌آوری اطلاعات از روش مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی، و در روش میدانی برای سنجش روابط بین متغیرها از پرسش‌نامه ۴۳ سؤالی سنجش یادگیری سازمانی، ارایه شده توسط واتکینز و مارسیک (۱۹۹۷)؛ و پرسش‌نامه ۳۱ سؤالی سنجش عملکرد بالای کارکنان، ارایه شده توسط دیمیتریوس (۲۰۱۶)؛ با مقیاس لیکرت^{۷۶} برای پاسخگویی به سؤالات پرسش‌نامه (آلفای کرونباخ^{۷۷} کل پرسش‌نامه ۰/۹۴۸)، به شرح جدول شماره ۱ استفاده گردید.

جدول ۱: مشخصات پرسش‌نامه پژوهش

پرسش‌نامه	سال ارایه	ابعاد پژوهشی	روایی	پایایی	زیربهد به همراه تعداد سؤال
واتکینز و مارسیک	۱۹۹۷	یادگیری سازمانی (۳ سطح)	صوری	آلفای کرونباخ ۰/۹۴۹	۱- سطح فردی (سؤالات ۱-۱۳) ۲- سطح گروهی یا تیمی (سؤالات ۱۴-۱۹) ۳- سطح سازمانی (سؤالات ۲۰-۴۳)

⁷⁰ Correlation

⁷¹ Statistical Package For Social Science

⁷² SEM: Structural Equation Modeling

⁷³ Analysis Of Moment Structures

⁷⁴ Morgan

⁷⁵ Krejcie

⁷⁶ Likert Scale

⁷⁷ Cronbachs' Alpha

۱- استخدام و گزینش (سؤالات ۴۷-۴۴)	آلفای کرونباخ ۰/۹۲۱	صورى	عملکرد بالای کارکنان (۷ بُعد)	۲۰۱۶	دیمیتريوس
۲- آموزش و توسعه (سؤالات ۵۳-۴۸)					
۳- مشارکت در تصمیم‌گیری (سؤالات ۵۷-۵۴)					
۴- مدیریت عملکرد (سؤالات ۶۲-۵۸)					
۵- شفافیت‌شغلی (سؤالات ۶۵-۶۳)					
۶- استقلال کارمند (سؤالات ۷۰-۶۶)					
۷- امنیت‌شغلی (سؤالات ۷۴-۷۱)					

۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف- با استفاده از آمار توصیفی داده‌های جمع‌آوری شده توسط پرسش‌نامه استاندارد، به وسیله نرم-افزار SPSS، نتایج ذیل حاصل گردید:

جدول ۲: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم و فوق‌دیپلم	۲۸	۱۳/۳
لیسانس	۷۳	۳۴/۸
فوق‌لیسانس و بالاتر	۱۰۹	۵۱/۹
تعداد کل	۲۱۰	۱۰۰

جدول ۳: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۵۳	۲۵/۲
بین ۶ تا ۱۰ سال	۶۵	۳۱
۱۱ سال به بالا	۹۲	۴۳/۸
تعداد کل	۲۱۰	۱۰۰

جدول ۴: توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر یادگیری سازمانی و ابعاد آن

شاخص‌ها	یادگیری سازمانی	یادگیری سطح فردی	یادگیری سطح گروهی	یادگیری سطح سازمانی
میانگین	۱۰۰/۹۴	۳۰/۶۹	۱۳/۸۷	۵۶/۳۹
میان‌ه	۹۹	۳۰	۱۳	۵۵
نما	۱۰۱	۲۸	۱۳	۴۹
انحراف معیار	۲۱/۱۱	۶/۵۰	۳/۴۶	۱۴/۰۹
دامنه تغییرات	۹۰	۲۷	۱۵	۶۷
حداقل نمره	۵۷	۱۹	۶	۲۹
حداکثر نمره	۱۴۷	۴۶	۲۱	۹۶
نمره کل	۲۱۱۹۸	۶۴۴۵	۲۹۱۲	۱۱۸۴۱

شاخص‌های مرکزی نما، میانه و میانگین برای نمره متغیر یادگیری سازمانی و سطوح آن، به‌دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آن‌ها با هم، به توزیع نرمال نزدیک هستند. پایین‌ترین نمره یادگیری سازمانی، متعلق به کسانی می‌باشد که نمره ۵۷؛ و بالاترین نمره، متعلق به کسانی است که نمره ۱۴۷ را کسب کرده‌اند و نمره کل آن ۲۱۱۹۸ می‌باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۹۰ نمره است. نمره یادگیری سازمانی بیشتر افراد برابر با ۱۰۱، و نمره یادگیری سازمانی نیمی از پاسخگویان، مساوی یا کمتر از ۹۹ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می‌باشد. متوسط نمره یادگیری سازمانی نمونه آماری، برابر با ۱۰۰/۹۴ است. با توجه به مقدار انحراف معیار، توزیع متغیر نمره‌های یادگیری سازمانی در حدود ۲۲ واحد در اطراف میانگین، پراکنده شده‌اند.

جدول ۵: توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر عملکرد بالای کارکنان و ابعاد آن

شاخص‌ها	عملکرد بالای کارکنان	استخدام و گزینش	آموزش و توسعه	مشارکت در تصمیم‌گیری	مدیریت عملکرد	شفافیت شغلی	استقلال کارمند	امنیت شغلی
میانگین	۶۲/۶۴	۷/۷۳	۱۰/۰۴	۹/۱۳	۸/۷۵	۹/۷۴	۹/۵۶	۷/۶۹
میانه	۶۲	۸	۱۰	۹	۹	۱۰	۱۰	۸
نما	۷۷	۸	۱۰	۹	۴	۹	۱۰	۹
انحراف معیار	۱۲/۸۹	۱/۸۷	۲/۳۹	۲/۷۸	۳/۲۹	۲/۸۶	۲/۴۲	۲/۰۳
دامنه تغییرات	۶۶	۹	۱۰	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۹
حداقل نمره	۳۸	۳	۶	۴	۴	۴	۴	۳
حداکثر نمره	۱۰۴	۱۲	۱۶	۱۶	۱۶	۱۶	۱۶	۱۲
نمره کل	۱۳۱۵۵	۱۶۲۳	۲۱۰۸	۱۹۱۸	۱۸۳۸	۲۰۴۶	۲۰۰۸	۱۶۱۴

شاخص‌های مرکزی نما، میانه و میانگین برای نمره متغیر عملکرد بالای کارکنان و ابعاد آن، به‌دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آن‌ها با هم، به توزیع نرمال نزدیک هستند. پایین‌ترین نمره عملکرد بالای کارکنان، متعلق به کسانی است که نمره ۳۸؛ و بالاترین نمره، متعلق به کسانی می‌باشد که نمره ۱۰۴ را کسب کرده‌اند و نمره کل آن ۱۳۱۵۵ است. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۶۶ نمره می‌باشد. نمره عملکرد بالای کارکنان بیشتر افراد برابر با ۷۷ و نمره عملکرد بالای کارکنان نیمی از پاسخگویان، مساوی یا کمتر از ۶۲ و نیمی دیگر بیش از آن نمره است. متوسط نمره عملکرد بالای کارکنان نمونه آماری، برابر با ۶۲/۶۴ می‌باشد. با توجه به مقدار انحراف معیار، توزیع متغیر نمره‌های عملکرد بالای کارکنان در حدود ۱۳ واحد در اطراف میانگین، پراکنده شده‌اند. حال به‌منظور آزمون سؤال‌های تحقیق، از آزمون‌های رابطه‌ای از نوع تأثیر استفاده می‌کنیم. لذا

شرط اول، بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق می‌باشد و برای این کار، از آزمون کولموگروف-سمیرنوف^{۷۸} استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۶ آمده است.

جدول ۶: بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق به کمک آزمون کولموگروف-سمیرنوف

متغیر	یادگیری سازمانی	عملکرد بالای کارکنان
توزیع نرمال استاندارد (Z)	۱/۲۹۵	۱/۱۵۷
سطح معنی‌داری (Pvalue)	۰/۰۷	۰/۱۳۷

در صورتی که سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف-سمیرنوف بیشتر از ۰/۰۵ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌های مربوط به متغیرها نرمال می‌باشد. طبق جدول (۶)، سطح معنی‌داری همه متغیرهای تحقیق، بزرگتر از ۰/۰۵ و توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق، نرمال است.

ب- با استفاده از آمار استنباطی و پس از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده توسط پرسش‌نامه استاندارد، از طریق الگویابی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار AMOS، نتایج ذیل حاصل گردید:

۱. بین یادگیری سازمانی در سطح فردی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی در سطح فردی بر عملکرد بالای کارکنان، تأثیر دارد. تحلیل آماری نشان می‌دهد که ضریب استاندارد بین دو متغیر، ۰/۲۲ درصد است. با توجه به این که عدد معنی‌داری بدست آمده، عدد ۲/۸۴ می‌باشد و این عدد خارج از بازه $\pm 1/96$ است؛ بنابراین، سؤال فرعی اول پژوهش پذیرفته می‌گردد.

۲. بین یادگیری سازمانی در سطح گروهی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی در سطح گروهی بر عملکرد بالای کارکنان، تأثیر دارد. تحلیل آماری نشان می‌دهد که ضریب استاندارد بین دو متغیر، ۰/۳۲ درصد است. با توجه به این که عدد معنی‌داری بدست آمده، عدد ۱/۹۹ می‌باشد و این عدد خارج از بازه $\pm 1/96$ است؛ لذا سؤال فرعی دوم پژوهش پذیرفته می‌گردد.

۳. بین یادگیری سازمانی در سطح سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی در سطح سازمانی بر عملکرد بالای کارکنان، تأثیر دارد. تحلیل آماری نشان می‌دهد که ضریب استاندارد بین دو متغیر، ۰/۵۲ درصد است. با توجه به این که عدد معنی‌داری بدست آمده،

⁷⁸ Kolmogorov Smirnov

عدد ۲/۳۵ می‌باشد و این عدد خارج از بازه $\pm 1/96$ است؛ بنابراین سؤال فرعی سوم پژوهش پذیرفته می‌گردد.

۴. پاسخ به سؤال اصلی پژوهش: آیا بین یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، رابطه معنادار وجود دارد؟

برای پاسخ به سؤال اصلی تحقیق، ابتدا به ارزیابی نرمال بودن چند متغیره الگوی نهایی می‌پردازیم:

جدول ۷: ارزیابی نرمال بودن مؤلفه‌های الگوی نهایی

Variable	Min	Max	Skew ^{۸۱}	C.R.	Kurtosis ^{۸۰}	C.R. ^{۷۹}
a7	۳/۰۰۰	۱۲/۰۰۰	۰/۰۲۵	۰/۱۴۵	- ۰/۰۹۵	۰/۲۷۷
a6	۴/۰۰۰	۱۶/۰۰۰	- ۰/۱۰۷	- ۰/۶۲۴	۰/۷۱۶	۲/۰۸۸
a5	۴/۰۰۰	۱۶/۰۰۰	۰/۲۰۶	۱/۱۹۹	۰/۰۱۹	۰/۰۵۶
a4	۴/۰۰۰	۱۶/۰۰۰	۰/۱۶۲	۰/۹۴۳	- ۰/۶۶۲	- ۱/۹۲۹
a3	۴/۰۰۰	۱۶/۰۰۰	۰/۴۹۳	۲/۸۷۷	۰/۱۶۱	- ۰/۴۷۰
a2	۶/۰۰۰	۱۶/۰۰۰	۰/۴۱۸	۲/۴۳۸	- ۰/۳۶۲	- ۱/۰۵۴
a1	۳/۰۰۰	۱۲/۰۰۰	- ۰/۱۳۶	- ۰/۷۹۴	۰/۰۶۶	- ۰/۱۹۳
y1	۱۹/۰۰۰	۴۶/۰۰۰	۰/۳۲۹	۱/۹۱۸	- ۰/۶۹۷	۲/۰۳۱
y2	۶/۰۰۰	۲۱/۰۰۰	۰/۰۴۰	۰/۲۳۳	۰/۴۴۰	- ۱/۲۸۳
y3	۲۹/۰۰۰	۹۶/۰۰۰	۰/۶۵۴	۳/۸۱۱	۰/۵۳۸	۱/۵۶۸
Multivariate	-	-	-	-	۱/۶۵۳	۱/۸۵۴

طبق جدول (۷)، برای متغیرهای $y1...y3$ (سطوح سه‌گانه یادگیری سازمانی)، و متغیرهای $a1...a7$ (ابعاد هفت‌گانه عملکرد بالای کارکنان)، مقدار بدست آمده توزیع نرمال چند متغیره (ضریب مَرَدِیَا^{۸۲}) در سطر آخر جدول، با توجه به مقدار کشیدگی $1/653$ و قدر مطلق مقدار نسبت بحرانی آن $1/854$ ، کمتر از عدد معناداری آماره t (Tvalue) $2/58$ می‌باشد؛ بنابراین، توزیع چند متغیره وجود داشته و نقاط پرت و دورافتاده در داده‌ها وجود ندارد و داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند. پس از تعیین الگوهای اندازه‌گیری به‌منظور ارزیابی الگوی مفهومی پژوهش و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده‌های مشاهده‌شده با الگوی مفهومی، سؤال‌های پژوهش نیز با استفاده از الگویایی معادلات ساختاری آزمون شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند

⁷⁹ Critical Relation: نسبت بحرانی

⁸⁰ Kurtosis: کشیدگی

⁸¹ Skewness: چولگی

⁸² Mardia

هوایی خاتم الانبیاء (ص)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی بر عملکرد بالای کارکنان، تأثیر دارد. تحلیل آماری نشان می‌دهد که ضریب استاندارد بین دو متغیر مستقل و وابسته پژوهش، $0/46$ درصد است. باتوجه به این که عدد معنی‌داری بدست آمده، عدد $1/98$ می‌باشد و این عدد خارج از بازه $\pm 1/96$ است؛ بنابراین، سؤال اصلی پژوهش پذیرفته می‌گردد.

۵-۱. برازش الگوی نهایی

پس از بررسی و تأیید الگوی اندازه‌گیری در گام اول، در گام دوم برای آزمون سؤال‌های پژوهش از الگوسازی معادلات ساختاری در قالب تحلیل مسیر، استفاده شد. در جدول (۸)، شاخص‌های کلی سنجش برازش الگوی نهایی ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد نسبت مجذور χ^2 (خی - دو) به df (درجه آزادی)، کمتر از ۳ است و سایر شاخص‌های برازندگی، برازش الگوی نهایی را مورد تأیید قرار می‌دهند:

جدول ۸: برازش الگوی نهایی

شاخص برازش						
نام شاخص	χ^2/df	RMSEA ^{۸۳}	NFI ^{۸۴}	CFI ^{۸۵}	IFI ^{۸۶}	RMR ^{۸۷}
الگوی نهایی	۲/۸۵	۰/۰۷	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۰۰۶
سطح قابل قبول	< ۳	< ۰/۰۸	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	نزدیک به صفر

نسبت مجذور χ^2 به df، بسیار به حجم نمونه وابسته است و نمونه بزرگ، کمیت خی - دو را بیش از آنچه که بتوان آن را به غلط بودن الگو نسبت داد، افزایش می‌دهد. ایده‌آل آن است که مقدار نسبت خی - دو به درجه آزادی، کمتر از عدد ۳ باشد. طبق جدول (۸)، مقدار نسبت خی - دو به درجه آزادی برای این الگو $2/85$ است، پس می‌توان نتایج حاصل از این قسمت را معتبر و به لحاظ آماری قابل تحلیل دانست. شاخص نیکویی برازش، نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس و کواریانس‌ها است که توسط الگو تبیین می‌شود. این معیار بین صفر تا یک متغیر است و به نظر

⁸³ Root Mean Square Error Of Approximation: شاخص ریشه دوم میانگین مجذور خطای تقریب

⁸⁴ Normaled Fit Index: شاخص برازش نرمال شده

⁸⁵ Comparative Fit Index: شاخص برازش تطبیقی

⁸⁶ Incremental Fit Index: شاخص برازش فزاینده

⁸⁷ Root Mean Square Residual: شاخص ریشه دوم میانگین مجذور پس مانده‌ها

⁸⁸ Goodness Of Fit Index: شاخص نیکویی برازش

جرازکاگ^{۸۹} و سوربوم^{۹۰} (۱۹۸۹)، هرچه به عدد یک نزدیک‌تر گردد، نیکویی برازش الگو با داده‌های مشاهده شده بیشتر می‌باشد. مقدار شاخص نیکویی برازش گزارش‌شده برای این الگو، بالاتر از ۰/۹۰ است که تأیید کننده نتایج آزمون خی-دو می‌باشد.

شاخص ریشه دوم میانگین مجذور پس‌مانده‌ها، یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس برآورد یا پیش‌بینی شده با فرض درست بودن الگوی موردنظر است که هرچه این شاخص برای الگوی موردنظر نزدیک‌تر به صفر باشد، الگوی مذکور برازش بهتری دارد. مقدار شاخص ریشه دوم میانگین مجذور پس‌مانده‌ها در این تحقیق برابر با ۰/۰۰۶، بیانگر تبیین مناسب کواریانس‌ها است.

برای بررسی این که یک الگو به‌خصوص در مقایسه با سایر الگوهای ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده‌شده تا چه حد خوب عمل می‌کند؛ از مقادیر شاخص برازش نرمال-شده، شاخص برازش فزاینده و شاخص برازش تطبیقی، استفاده گردید که به اعتقاد پراون^{۹۱} و آدکوک^{۹۲} (۱۹۹۲)، مقادیر بالای ۰/۹۰ این شاخص‌ها، حاکی از برازش بسیار مناسب الگوی طراحی‌شده در مقایسه با سایر الگوهای ممکن است.

در نهایت برای بررسی چگونگی ترکیب برازندگی و صرفه‌جویی الگوی مربوطه، از شاخص بسیار قدرتمند ریشه دوم میانگین مجذور خطای تقریب، استفاده گردید. مقدار این شاخص برای الگوهای خوب، کمتر از ۰/۰۸ است (سبحانی‌فرد و اخوان، ۱۳۹۱). الگویی که در آن، این شاخص ۰/۱۰ یا بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارد (هومن، ۱۳۸۷). مقدار این شاخص در این الگو، ۰/۰۷ می‌باشد که برای الگوی طراحی‌شده در این پژوهش، نشان از برازش مناسب الگوی نهایی دارد.

۵-۲. الگوی نهایی پژوهش

از نظر واتکینز و مارسیک (۱۹۹۷)، یادگیری سازمانی در سه سطح: فردی، گروهی (تیمی) و سازمانی؛ اتفاق می‌افتد و عملکرد بالای کارکنان طبق نظر دیمتریوس (۲۰۱۶)، ۷ بُعد شامل: استخدام و گزینش با دقت بالا، آموزش گسترده و توسعه رشد و پیشرفت، مشارکت بالا در تصمیم‌گیری، امنیت شغلی، مدیریت عملکرد، شفافیت شغلی و استقلال کارمندان، دارد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده توسط پرسش‌نامه استاندارد و بر اساس الگویابی معادلات ساختاری جهت آزمون روابط علی میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش، الگوی نهایی تحقیق برای عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) براساس یادگیری سازمانی؛ به

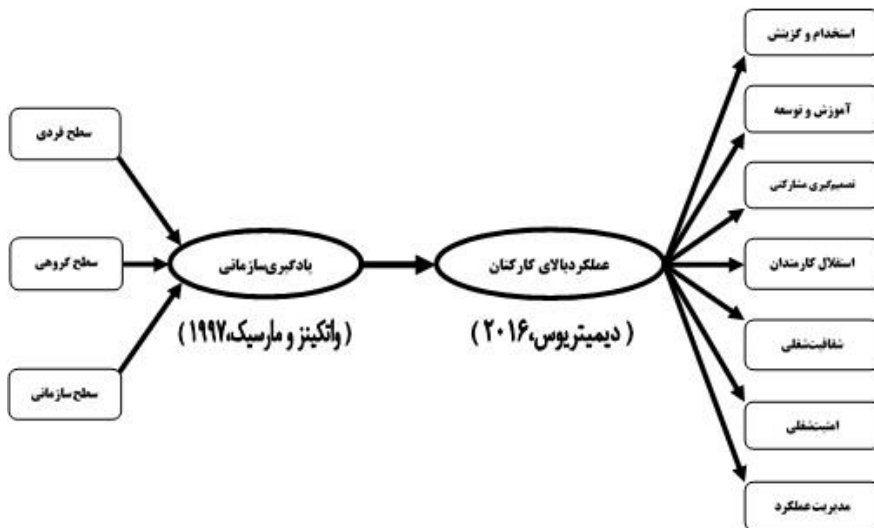
⁸⁹ Joreskog

⁹⁰ Sorbom

⁹¹ Brown

⁹² Adcock

شکل زیر ارایه می‌گردد:



شکل ۱: الگوی نهایی پژوهش

۶. نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که:

- بین یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی بر عملکرد بالای کارکنان تأثیر دارد؛ اما متغیر امنیت شغلی، کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر عملکرد بالای کارکنان را نشان می‌دهد. این یافته اهمیت قابل توجهی دارد، زیرا از نظر پففر (۱۹۹۸)، امنیت شغلی افراد را به استفاده از چشم‌انداز بلند مدت در مورد شغل و عملکرد سازمانی خودشان ترغیب می‌کند و نمایان‌گر یک سرمایه‌گذاری از زمان و منابع در کارکنان است، که از نظر وفاداری به سازمان جبران می‌شود. همچنین، از دیدگاه زاچاراتوس^{۹۳} و همکاران (۲۰۰۵: ۷۸)، اعتماد به مدیریت از امنیت شغلی ناشی می‌شود، سوای از پیوند آن با ایمنی شغلی. همچنین ممکن است تأثیر ضعیف امنیت شغلی به‌خاطر تفاوت‌های ناشی از ماهیت شغل‌های مختلف باشد. اگرچه بیشتر مطالعات قبلی اثرات سیستم‌های کاری با عملکرد بالای فردی بر پیامدها و عملکرد کارکنان را بررسی نکرده‌اند، اما این سیستم‌ها را به-عنوان یک تک‌شاخص مورد بحث قرار داده‌اند. تاکیوچی^{۹۴} و همکاران (۲۰۰۹: ۲۳)، پیشنهاد کردند که برخی از خرده ساختارهای سیستم‌های کاری با عملکرد بالا، ممکن است اثرات

⁹³ Zacharatos

⁹⁴ Takeuchi

منفی روی واسطه‌ها و متغیرهای وابسته داشته باشند. بنابراین، از آنجا که طبق یافته‌ها، متغیر "امنیت شغلی"، کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر عملکرد بالای کارکنان را نشان می‌دهد، باید به سهم شیوه‌های منابع انسانی فردی در ساختار سیستم‌های کاری با عملکرد بالا، توجه ویژه‌ای شود. یافته‌های این تحقیق را می‌توان با نتایج حاصل از پژوهش دیمیتریوس (۲۰۱۶)، شی و همکاران (۲۰۱۳)، نوربخش و ناظم (۱۳۹۸)، کوپاهی (۱۳۹۱)، فتاحی و همکاران (۱۳۹۰)، و چین جوتسای (۲۰۰۶)، هم‌سو و هم‌خوان دانست.

- بین یادگیری سازمانی در سطح فردی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی در سطح فردی بر عملکرد بالای کارکنان تأثیر دارد. برای یادگیری سازمانی در سطح فردی؛ متغیرهای شفافیت شغلی، آموزش و توسعه و مشارکت در تصمیم‌گیری، بالاترین؛ و متغیر امنیت شغلی، کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر عملکرد بالای کارکنان را نشان می‌دهد.

- بین یادگیری سازمانی در سطح گروهی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی در سطح گروهی بر عملکرد بالای کارکنان تأثیر دارد. برای یادگیری سازمانی در سطح گروهی؛ متغیر آموزش و توسعه، بالاترین؛ و متغیر امنیت شغلی، کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر عملکرد بالای کارکنان را نشان می‌دهد.

- بین یادگیری سازمانی در سطح سازمانی با عملکرد بالای کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی بر عملکرد بالای کارکنان تأثیر دارد. همچنین یادگیری سطح سازمانی، بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد بالای کارکنان دارد. برای یادگیری سازمانی در سطح سازمانی؛ متغیرهای شفافیت شغلی، آموزش و توسعه، بالاترین و متغیر امنیت شغلی، کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر عملکرد بالای کارکنان را نشان می‌دهد.

- همان‌طور که شاخص‌های برازندگی الگوی تحلیل عامل تأییدی، عامل‌های یادگیری سازمانی و عملکرد بالای کارکنان نشان می‌دهد، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق، برازش مناسبی دارند و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است. باتوجه به شاخص‌ها و خروجی‌های نرم‌افزار AMOS؛ شاخص‌های ارائه‌شده نشان‌دهنده این موضوع می‌باشند که درمجموع الگوی مفهومی ارائه‌شده پژوهش، از برازش مناسبی برخوردار است و داده‌های تجربی اصطلاحاً به‌خوبی با آن منطبق می‌باشند.

۷. پیشنهادها

در این بخش برخی پیشنهادهای اجرایی و تحقیقاتی ارائه می‌گردد:

- به‌کارگیری کادری مجرب جهت گزینش و جذب کارکنان، اساتید و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه با تغییر در سیستم و روش‌های گزینش و جذب و نیز الگوبرداری از سیستم و روش‌های گزینش و جذب دانشگاه‌های رقیب مانند دانشگاه امام حسین (علیه السلام) سپاه پاسداران. در این راستا دایره طرح و برنامه دانشگاه با همکاری و هماهنگی معاونت تربیت و آموزش، معاونت پژوهش و معاونت نیروی انسانی، پس از تأیید فرماندهی محترم دانشگاه، اقدامات لازم را جهت تدوین و تصویب از طریق ستادهای برتر به انجام رسانند.
- حمایت و ایجاد فرصت یکسان برای عموم کارکنان دانشگاه به‌منظور تقویت یادگیری سازمانی با اعزام آن‌ها به دوره‌های مختلف آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت و بلندمدت داخل و فرصت‌های مطالعاتی خارج کشور، تحصیلات تکمیلی در مقاطع کارشناسی‌ارشد و دکتری. در این راستا دایره طرح و برنامه دانشگاه با همکاری و هماهنگی معاونت تربیت و آموزش، معاونت پژوهش و معاونت نیروی انسانی، پس از تأیید فرماندهی محترم دانشگاه، اقدامات لازم را جهت تدوین و تصویب از طریق ستادهای برتر به انجام رسانند.
- برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کوتاه‌مدت و بلندمدت کارکنان مطابق با جدیدترین پیشرفت‌های علوم و فناوری آموزشی براساس نیازسنجی‌های به‌عمل آمده در واحدهای دانشگاه جهت تغییر و بهبود مهارت‌های کاری و ارتقاء توانمندی‌های کارکنان و تطبیق آن‌ها با شرایط و محیط داخل و خارج دانشگاه و نیز ایجاد و حمایت از خط‌مشی مستحکم و قدرتمند برای پژوهش، تحقیق و توسعه در دانشگاه با تخصیص بودجه و منابع موردنیاز کافی برای انجام این اقدامات. در این راستا دایره طرح و برنامه دانشگاه با همکاری و هماهنگی معاونت تربیت و آموزش، معاونت پژوهش، معاونت نیروی انسانی، معاونت آماد و پش و ریاست کنترلر و دارایی، پس از تأیید فرماندهی محترم دانشگاه، اقدامات لازم را جهت تدوین و تصویب از طریق ستادهای برتر به انجام رسانند.
- استفاده از تجربیات علمی و عملی خبرگان دانشگاه برای ایجاد انگیزه و تشویق‌های مادی و معنوی کارکنان دانشگاه به یادگیری سازمانی در سطوح فردی، گروهی (تیمی) و سازمانی، درجهت آموزش چگونگی استفاده و به‌کارگیری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا به‌عنوان سیستمی نوین به‌منظور افزایش سطح رضایت، انگیزش و تعهد شغلی آن‌ها.
- تدوین یک برنامه راهبردی مشخص با دیدگاه آینده‌پژوهی در زمینه آموزش افراد، گروه‌ها (تیم‌ها)، و سازمان (دانشگاه) جهت بهبود مستمر و پیوسته سطوح یادگیری فردی، گروهی و

سازمانی و نیز منطبق کردن ساختار سازمانی دانشگاه براساس برنامه راهبردی آن. در این راستا دایره طرح و برنامه دانشگاه با همکاری و هماهنگی معاونت تربیت و آموزش، معاونت پژوهش و معاونت نیروی انسانی، پس از تأیید فرماندهی محترم دانشگاه، اقدامات لازم را جهت تدوین و تصویب از طریق ستادهای برتر به انجام رسانند.

- تشکیل گروه‌ها (تیم‌ها)ی کاری و مطالعاتی، آموزش گروهی و تشویق کارکنان دانشگاه در جهت القای حس کار تیمی همراه با ریسک‌پذیری، خلاقیت، نوآوری و انعطاف‌پذیری آن‌ها و نیز اعتماد به توانایی‌های کارکنان و حمایت از طرح‌های نوآورانه و فناورانه آموزشی-پژوهشی در راستای هرچه بیشترکردن فرآیند یادگیری در دانشگاه. در این راستا معاونت تربیت و آموزش و معاونت پژوهش، با هماهنگی فرماندهی محترم دانشگاه، اقدامات لازم را به انجام رسانند.

- فراهم کردن فضای بحث آزاد، کرسی‌های آزاداندیشی، جلسات هم‌اندیشی، روابط کاری مناسب و مشارکت در بین کارکنان دانشگاه، به‌منظور افزایش سطح چشم‌اندازهای مشترک بین فردی، گروهی (تیمی) و سازمانی جهت ایجاد زمینه تولید ایده‌های جدید، نوآورانه و فناورانه در سطح دانشگاه. در این راستا معاونت تربیت و آموزش با هماهنگی معاونت پژوهش، اقدامات لازم جهت برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی و جلسات هم‌اندیشی را به عمل آورند.

- استقرار سیستم رهبری و مدیریت مشارکتی برای برگزاری جلسات بین گروه‌های آموزشی به منظور بهره‌برداری از نظرات، پیشنهادات، انتقادات و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری-های داخلی دانشگاه جهت ایجاد انگیزه و افزایش یادگیری گروهی (تیمی) آن‌ها.

- ایجاد جو و فرهنگ سازمانی مناسب از طریق مدیریت عملکرد کارکنان دانشگاه برای افزایش و تقویت انگیزه، روحیه، تعهد، وفاداری، حس همکاری، دوستی و صداقت در جهت افزایش کارایی و اثربخشی آنان و دانشگاه.

- استفاده صحیح مدیران از نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه در تصمیم‌گیری‌ها و عادلانه نمودن فرصت‌های مستمر و سیستماتیک (نظام‌مند) ارتقاء و انتصاب آنان در سمت‌های سازمانی بر مبنای توانایی‌ها و شایستگی‌ها؛ و همچنین تناسب شغل و مسئولیت با میزان حقوق و مزایای دریافتی افراد. در این راستا معاونت تربیت و آموزش، معاونت پژوهش و معاونت نیروی انسانی، پس از تأیید فرماندهی محترم دانشگاه، اقدامات لازم را به انجام رسانند.

- تهیه دفترچه شرح وظایف کارکنان برای آشنایی و توجیه افراد نسبت به کلیه وظایف شغلی-شان؛ و دادن اختیارات لازم و آزادی عمل به کارکنان بر این اساس. در این راستا دایره طرح و

برنامه دانشگاه با همکاری و هماهنگی معاونت تربیت و آموزش، معاونت پژوهش و معاونت نیروی انسانی، پس از تأیید فرماندهی محترم دانشگاه، اقدامات لازم را جهت تدوین و تصویب از طریق ستادهای برتر به انجام رسانند.

- بهبود حس معنادار بودن کار برای کارکنان و همسویی اهداف فردی و سازمانی در عین حفظ استقلال فردی.
- ارائه زمان‌های کاری منعطف در دانشگاه به‌منظور جبران خدمات و بهبود انعطاف‌پذیری کارکنان.
- ایجاد فضای امن شغلی برای کارکنان دانشگاه تا بتوانند بدون دغدغه از دست دادن یا جابجایی در شغل، فعالیت نمایند.
- و در انتها پیشنهاد می‌گردد جهت کشف و شناخت بیشتر ابعاد رابطه یادگیری سازمانی با عملکرد بالای کارکنان، تحقیقات مشابهی (و در صورت نیاز با استفاده از یک یا چند متغیر میانجی مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و ...)، در سایر نهادها و سازمان‌های ذیل نیز مورد بررسی و تحقیق قرار گیرد:

۱. سایر دانشگاه‌های ارتش و نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.

۲. سایر یگان‌های آموزشی و عملیاتی ارتش و نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.

۳. سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی جمهوری اسلامی ایران.

۸. منابع

[۱] اسفندیاری، کتایون. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر به‌کارگیری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی (مورد مطالعه: شرکت پارس خودرو)، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران غرب.

[۲] درخشان، زهرا؛ عیسی‌خانی، احمد. (۱۳۹۴). تبیین تأثیرگذاری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، اولین همایش بین‌المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد، اصفهان، دبیرخانه همایش.

[۳] فتاحی، مصطفی؛ گودرزی، ساجد؛ نوروزی، محمدحسین. (۱۳۹۰). سازمان و مطالعه تأثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد آن و بررسی نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی (مورد مطالعه: شرکت‌های تجاری واقع در منطقه ۶ تهران)، کنفرانس اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره سوم، تهران.

[۴] قاسمی، وحید. (۱۳۹۲). الگوسازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد AMOS Graphic، انتشارات جامعه‌شناسان، دوم، تهران.

- [۵] قبادی، صیاد؛ رودگر نژاد، علی و فروغ. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و بهره‌وری نیروی کار با نقش میانجی اثربخشی مدیریت دانش (مورد مطالعه: صنعت کشتی‌سازی در شمال)، چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، شرکت خدمات برتر، تهران.
- [۶] کوپاهی، مهدیه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ابعاد و سطوح یادگیری با عملکرد سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد در رشته EMBA گرایش بازاریابی، پردیس بین‌المللی ارس، گروه مدیریت اجرایی.
- [۷] گنجعلی، اسدالله؛ رضایی، سعید. (۱۳۹۴). سیستم کاری عملکرد بالا و کارآفرینی سازمانی (بررسی نقش قدرت سیستم منابع انسانی)، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره پنجم، شماره چهارم، تهران.
- [۸] محمودشاهی، شهرزاد. (۱۳۹۵). تأثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و شهرت سازمانی ادراک‌شده بر خروجی‌های نگرشی منابع انسانی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی)، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه خلیج فارس، گروه مدیریت بازرگانی، بوشهر.
- [۹] مؤمنی، منصور؛ فعال قیومی، علی. (۱۳۹۷). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، نشر کتاب‌نو، تهران.
- [۱۰] مهراجی، عباس. (۱۳۹۶). تأثیر نظام کاری با عملکرد بالا بر بهره‌وری سازمانی (مورد مطالعه: شعب فروشگاه‌های زنجیره‌ای اتکا استان اصفهان)، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد (M-A) مدیریت دولتی، گرایش تشکیلات و روش‌ها، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق.
- [۱۱] ناظم، فتاح. (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی، مجله اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال سوم، شماره چهارم، تهران.
- [۱۲] نوربخش، خدیجه؛ ناظم، فتاح. (۱۳۹۸). رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی با عملکرد بالا در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، فصل‌نامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره دوم، تهران.
- [13] Chin-Ju Tsai. (2006). High Performance Work Systems And Organizational Performance: An Empirical Study Of Taiwan's Semiconductor Design Firms, In: Conference Of The European Academy Of Management, Munich, Germany, Published In: International Journal Of Human Resource Management, Vol.17, No.9, Pp.1512-1530.
- [14] Dimitrios M. Mihail, Panagiotis V. Kloutsiniotis. (2016). The Effects Of High-Performance Work Systems On Hospital Employees' Work-Related Well-Being: Evidence From Greece, Department Of Business Administration, University Of Macedonia, 156 Egnatia Street, Thessaloniki 54006, Greece, European Management Journal, Pp.1-15.
- [15] Gittel, J. H., Seidner, R., & Wimbush, J. (2010). A Relational Model Of How High Performance Work Systems Work, Organization Science, Vol.21, No.2, Pp.490-506.
- [16] Michaelis, B., Wagner, J. D., & Schweizer, L. (2015). Knowledge As A Key In The Relationship Between High-Performance Work Systems And Workforce Productivity. Journal Of Business Research, Vol.68, No.5, Pp.1035-1044.
- [17] Pfeffer, J. (1998). The Human Equation: Building Profits By Putting People First, Harvard Business School Press, Boston, Ma.
- [18] Shih, H. A., Chiang, Y. H., & Hsu, C. C. (2013). High Performance Work System

- And HCN Performance. Journal Of Business Research, Vol.66. No.4, Pp.540-546.
- [19] Watkins, Karen E., & Victoria J. Marsick, (1997). Dimensions Of The Learning Organization, Warwick, Ri: Partners For The Learning Organization, London, England.