

The Role of the Dimensions of Organizational Training Climate and Personal Learning Orientation on Professional Learning of Tabriz University of Medical Sciences

Malek Ghorban Niyati¹, Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi*¹, Isa Barghi¹

Article Info:

Article History:

Received: 08/27/2019

Accepted: 11/03/2019

Published: 03/20/2020

Keywords:

Organizational Training Climate
Personal Learning Orientation
Professional Learning

Abstract

Background and Objectives: In order to synchronize the organization's manpower, professional learning should be done continuously by creating an appropriate organizational learning climate. The present study aimed to investigate the role of educational organizational learning dimensions and job orientation on personal learning in Tabriz University of Medical Sciences.

Material and Methods: This was a descriptive cross-sectional study. The sample consisted of 220 employees of Tabriz University of Medical Sciences who were selected by proportional stratified sampling. Required data were obtained through standard questionnaires including organizational learning atmosphere of Tracey & Tews, Personal Learning Orientation of Tarno and professional learning of Lei, et al questionnaire. Data were analyzed using SPSS v.21 software using descriptive statistics, and Pearson correlation test and path analysis were applied using LISREL software.

Results: The highest mean among the dimensions of organizational education was related to management support dimension and the mean of personal learning orientation was higher than the organizational learning atmosphere. The results of the analysis of the Lizerl path indicated that organizational education dimensions including management support ($\beta = 0.52$), occupational support ($\beta = 0.63$), organizational support ($\beta = 0.67$) and personal learning orientation ($\beta = 0.87$) had a positive effect on the level of professional learning of employees of Tabriz University of Medical Sciences and their model has a good fit.

Conclusion: The organizational learning climate and personal learning orientation had a direct positive effect on the rate of professional learning of Tabriz University of Medical Sciences employees.

Citation: Ghorban Niyati M, Ghasemzadeh Alishahi A, Barghi I. The Role of the Dimensions of Organizational Training Climate and Personal Learning Orientation on Professional Learning of Tabriz University of Medical Sciences. *Depiction of Health* 2020; 11(1): 74-86.

1. Department of Education, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran (Email: ghasemzadee@yahoo.com)

نقش ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز

مالک قربان نیتی^۱، ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی^{۱*}، عیسی برقی^۱

چکیده

زمینه و اهداف: برای همگام شدن نیروی انسانی سازمان، یادگیری حرفه‌ای باید با ایجاد جو آموزش سازمانی مطلوب به صورت پیوسته صورت گیرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ابعاد جو آموزشی سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام گرفت.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی مقطعی است. نمونه آماری شامل ۲۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه‌های استاندارد شامل جو آموزش سازمانی تریسی و توس، جهت‌گیری یادگیری شخصی تارنو و یادگیری حرفه‌ای لی و همکاران فراهم گردید. داده‌ها در نرم‌افزار SPSS 21 با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: بیشترین میانگین در میان ابعاد جو آموزش سازمانی مربوط به بعد حمایت مدیریتی بود و میانگین جهت‌گیری یادگیری شخصی از جو آموزش سازمانی بیشتر بود. نتایج تحلیل مسیر لیزرل نشان داد ابعاد جو آموزش سازمانی شامل حمایت مدیریتی ($\beta = 0/52$)، حمایت شغلی ($0/63$)، $\beta =$ و حمایت سازمانی ($\beta = 0/67$) و جهت‌گیری یادگیری شخصی ($\beta = 0/87$) بر میزان یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز اثر علی مثبت معناداری داشتند و مدل آنها از برازش مناسبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: جو آموزش سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر میزان یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر مستقیم مثبت معناداری دارند.

کلیدواژه‌ها: جو آموزش سازمانی، جهت‌گیری یادگیری شخصی، یادگیری حرفه‌ای

نحوه استناد به این مقاله: قربان نیتی م، قاسم زاده علیشاهی ا، برقی ع. نقش ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز. تصویر سلامت ۱۳۹۹؛ ۱۱(۱): ۷۴-۸۶

۱. گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران (Email: ghasemzadee@yahoo.com)

حقوق برای مؤلف(ان) محفوظ است. این مقاله با دسترسی آزاد در تصویر سلامت تحت مجوز کرییتیو کامنز (<http://creativecommons.org/licenses/bync/4.0/>) منتشر شده که طبق مفاد آن هرگونه استفاده غیر تجاری تنها در صورتی مجاز است که به اثر اصلی به نحو مقتضی استناد و ارجاع داده شده باشد.

TUOMS
PRESS
Tabriz University of
Medical Sciences

مقدمه

بخش سلامت نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی متخصص و حرفه‌ای پزشکی و نیز هدایت این سیستم عظیم را بر عهده دارد. کیفیت نیروی انسانی این سیستم بر سرعت ارائه خدمات، هزینه و دقت صرف شده و به طور کلی کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی تأثیر شگرفی دارد. بنابراین هدایت این منابع انسانی متناسب با تغییر و تحولات محیط درون و برون‌بخش سلامت امری ضروری است (۱). همچنین امروزه منابع انسانی بارزترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و ایجادکننده قابلیت‌های انسانی هر سازمانی است (۱)، اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند و بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد (۳، ۴) و این امر از طریق یادگیری حرفه‌ای میسر می‌شود. یادگیری حرفه‌ای، فرایندی درونی است که در آن، افراد از طریق تعامل با اطلاعات تولیدشده در توسعه حرفه‌ای و به چالش کشیدن فرض‌های قبلی و معناسازی‌های جدید، می‌توانند دانش حرفه‌ای مورد نیاز برای حرفه خود را بسازند (۵) و جهت‌گیری یادگیری شخصی، به‌عنوان تمایل خاص یک یادگیرنده برای یادگیری محتوای یک برنامه تعریف‌شده است که شاخص‌های اصلی آن انگیزش و خودکارآمدی می‌باشد (۶).

بطور کلی تمرکز اصلی یادگیری حرفه‌ای و توسعه منابع انسانی، تلاش برای تغییر رفتار کارکنان است تا با فراهم آوردن مهارت‌ها و رفتارهای لازم برای کارکنان، منجر به تحقق اهداف بزرگ افراد و سازمان شود. برای تغییر رفتار نخست باید عوامل مؤثر بر آن را شناخت (۷). عوامل زیادی بر یادگیری حرفه‌ای مؤثر هستند که جو آموزش سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی از مهمترین آنهاست (۸). یکی از عوامل ارتقای عملکرد سازمانی ارتقا عملکرد شغلی است و آموزش افراد در عملکرد شغلی تأثیر دارد بنابراین فراهم کردن جو مساعد در سازمان که از آموزش و یادگیری کارکنان پشتیبانی کند ضروری است (۸). جو آموزشی عامل تأثیرگذاری بر عملکرد فردی و واحد کاری بوده (۹)، بنابراین نقش بسزایی در اثربخشی و عملکرد سازمانی دارد (۸). ادراک افراد از حمایتی که از سوی مدیر، شغل و سازمان، برای آموزش رسمی و غیر رسمی به عمل می‌آید نشان‌دهنده مفهوم جو آموزشی است (۱۰). این جو در نتیجه تعامل میان آموزش‌دهنده و آموزش‌گیرنده در بافتی از محیط سازمانی حاصل می‌شود (۱۱). جو آموزش بازتابی از جنبه‌های فیزیکی و روانی محیط آموزشی است که در برابر تغییر بسیار حساس بوده و ضروریات لازم برای امر تدریس و یادگیری را ارائه

می‌دهد (۱۲). فرنچ و بل (French & Bell) جو سازمانی را نوعی ارزیابی دسته‌جمعی از یک سازمان می‌دانند. از آن جا که جو سازمانی مجموعه‌ی ارزیابی‌ها و استنباط‌های فردی را شامل می‌شود، این استنباط‌ها آموزش را نیز در برمی‌گیرد (۸). از این‌رو تریسی و توس (Tracey & Tews) (۹) ادراک افراد از حمایتی که از سوی مدیر، شغل و سازمان، برای آموزش رسمی و غیررسمی و فعالیت‌ها انجام می‌شود را نمایانگر مفهوم جو آموزش سازمانی می‌دانند (۹). اولین تحقیقات انجام‌شده پیرامون جو آموزشی، آن را سطوح تجزیه‌شده توسط شخص می‌دانند که قابل تفکیک به سه سطح فنی، مدیریتی و نهادی است (۱۳). گلدبلات (Goldblatt) و تریسی و توس ابعاد جو آموزش سازمانی را شامل سه دسته ادراک افراد از حمایت مدیریت، حمایت شغلی و حمایت سازمانی می‌دانند (۹، ۱۰).

در خصوص موضوع، تحقیقات چندانی صورت نگرفته است. نتایج پژوهش سانی (Sani) و همکارانش نشان داد که جو سازمانی بر رفتار سازمانی کارکنان تأثیر مثبتی دارد. برای بهبود وضعیت جو سازمانی نیز پیشنهاد شد تا مدیران با تعیین فرایند مدیریت مشارکتی، جو مطلوب‌تری را در این نوع سازمان‌ها برقرار کنند و میزان همکاری و مشارکت کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر از قبل فراهم نمایند (۱۴). نتایج تحقیق لی‌او و چنگ (Liou & Cheng) نشان داد جو سازمانی، تعهد سازمانی و تمایل به کار همبستگی متقابل داشتند. نتیجه نهایی پژوهش آنها این بود که ایجاد جو سازمانی خوب تعهد سازمانی پرستاران را ارتقا می‌دهد و به نوبه‌ی خود تمایل آنان را به ترک کار کاهش می‌دهد (۱۵). اوردانیتا (Urdaneta) و همکارانش نتیجه گرفتند که جو سازمانی به علت تأثیر آن بر توسعه و تقویت محیط سازمان بسیار مورد علاقه و توجه سازمانهاست. یافته‌های پژوهش آسمان دره نشان داد که جو آموزش سازمانی و فرهنگ سازمانی با یادگیری غیررسمی رابطه مثبت و معناداری دارند و بین ابعاد جو آموزشی، بعد حمایت شغلی و حمایت سازمانی و بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی، مشارکت سازمانی، یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مدیریتی با یادگیری غیررسمی در سطح رابطه معنا داری وجود داشت. از بین ابعاد جو آموزش سازمانی تنها بعد حمایت سازمانی و نیز از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، مؤلفه یکپارچگی با قابلیت پیش‌بینی یادگیری غیر رسمی را داشتند (۱۶). همچنین نتایج تحقیق هادوی و همکارانشان نشان داد که بین انگیزه برای یادگیری سازمانی با کیفیت خدمات داخلی و رضایت شغلی با کیفیت خدمات داخلی کارکنان ارتباط مثبت و معنا داری وجود دارد (۱۷). همچنین مطالعه‌ی تقوی نشان داد که روابط مثبت معناداری بین توسعه حرفه‌ای و ابعاد توسعه حرفه‌ای با رفتار نوآورانه معلمان وجود دارد. همچنین

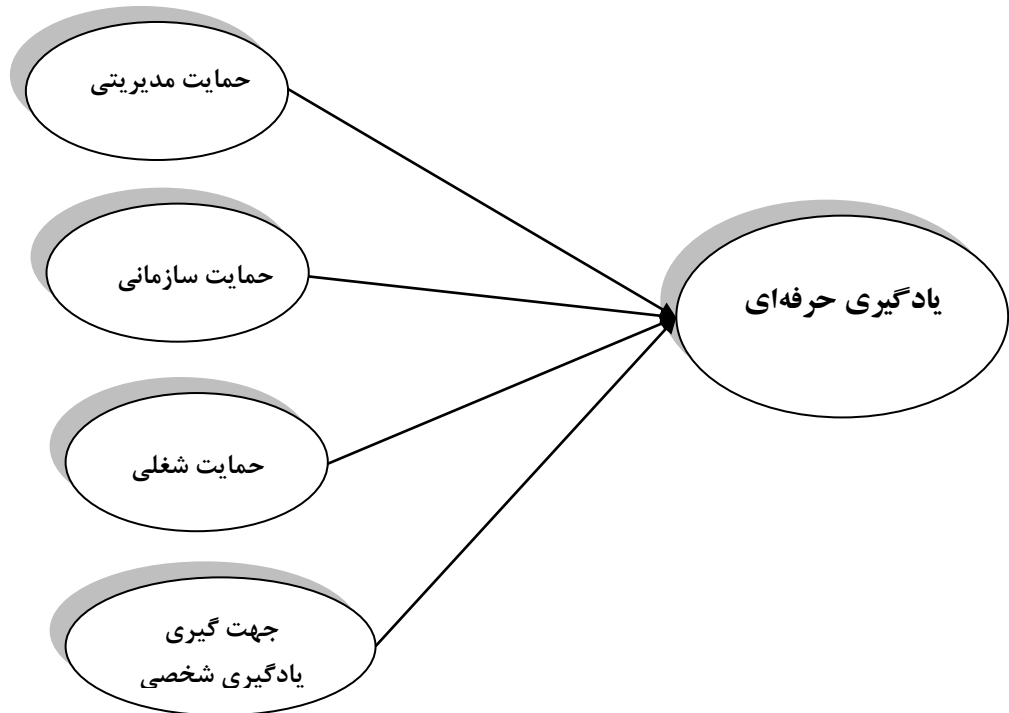
استاندارد جو آموزش سازمانی تریسی و توس استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد حمایت مدیریتی (۴ سوال)، حمایت شغلی (۴ سوال) و حمایت سازمانی (۴ سوال) می-باشد. تریسی و توس مقدار روایی این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی تأییدی به صورت سه عاملی برحسب شاخص-های برازش نظیر کای دو غیر معنادار و شاخص نیکویی برازش (۰/۹۵) در حد مطلوبی گزارش کرده‌اند (۱۱). روایی و پایایی این پرسشنامه در داخل توسط برازنده، آتش‌پور و گل-پرور مورد تأیید قرار گرفته است به طوری که ضریب پایایی این پرسشنامه را به تفکیک مؤلفه، حمایت مدیریتی ۰/۸۰، حمایت شغلی ۰/۸۸ و حمایت سازمانی ۰/۷۷ گزارش داده‌اند (۹). همچنین جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط به جهت‌گیری یادگیری شخصی از پرسشنامه استاندارد جهت‌گیری یادگیری شخصی ۸ سوالی تارنو استفاده شد این مقیاس در اصل توسط نوئه و اسمیت توسعه داده شد که شامل ۱۷ آیتم با آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بود. سپس تارنو با انجام یک تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی این متغیر را در ۸ آیتم شناسایی قرارداد که نتیجه حاصل آلفای ۰/۸۲ بود و همچنین جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط به یادگیری حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد یادگیری حرفه‌ای (لی، هالینگر و واکر، ۲۰۱۵) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۸ سوال بوده و روایی و پایایی این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۹۳ گزارش شده است (۲۰). در پژوهش حاضر، ضریب پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS برای جو آموزش سازمانی (۰/۸۶۶)، جهت‌گیری یادگیری شخصی (۰/۸۶۵)، یادگیری حرفه‌ای (۰/۸۷۲) و کل پرسشنامه (۰/۸۶۷) می‌باشد که این ضریب در سطح قابل قبول قرار دارد. همچنین پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق شامل ۳ بخش است؛ در بخش اول، عنوان، معرفی پژوهش و هدف از انجام آن برای پاسخگو بیان شده است و برای بخش دوم که شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی است تعداد چهار سؤال در مورد، جنسیت، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات پاسخگویان در نظر گرفته شده است. در بخش سوم یکسری سوال بسته برای گردآوری داده‌ها جهت اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق طراحی گردیده است. همچنین تمامی فرایندهای تحقیق حاضر با رعایت ملاحظات و استانداردهای اخلاقی از جمله آزادی در قبول همکاری توسط پاسخگویان، تمایل و رضایتمندی نسبت به تکمیل پرسشنامه، امانتداری در استفاده از داده‌ها و محرمانه بودن آنها و تکمیل پرسشنامه در زمان فراغت از کار لحاظ گردید.

تمام مطالعات تحقیقی بر یک چارچوب مفهومی استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می‌کند (۲۱). از این رو مدل مفهومی تحقیق با توجه به فرضیات و متغیرهای تحقیق در شکل زیر ارائه شده است.

رابطه‌ی مثبت معناداری بین جو یادگیری سازمانی با رفتار نوآورانه معلمان وجود دارد (۱۸). همچنین نتایج تحقیق رضایی نشان داد که از میان شش مولفه جو سازمانی (رفتارحمایتی مدیر، رفتار همکارانه معلمان و رفتار صمیمانه معلمان، رفتار هدایتگر مدیر، رفتار محدودکننده مدیر و رفتار بی‌تفاوت معلمان)، مولفه‌های "رفتار همکارانه معلمان و رفتارحمایتی مدیر" پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای یادگیری سازمانی مدارس به شمار می‌روند (۱۹). همچنین نتایج مطالعه‌ی برازنده، آتش‌پور و گل‌پرور نشان داد که ابعاد جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک‌شده (به جز رابطه حمایت سازمان با مشتری‌مداری) رابطه مثبت و معناداری دارد (۸). با توجه به مباحث ذکر شده یادگیری حرفه‌ای یکی از استراتژی‌های ایجاد مزیت رقابتی در دنیای در حال تغییر امروز است و مدیران منابع انسانی باید اهمیت این مسئله را درک کنند. یادگیری حرفه‌ای تحت تاثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد. در این بین بررسی وضعیت جو آموزشی سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی و تاثیر و ارتباط آن با یادگیری حرفه‌ای می‌تواند به مدیران سازمان‌ها در تسهیل و ارتقا وضعیت یادگیری حرفه‌ای در سازمان کمک نماید. مدیران سازمان‌ها با شناخت تاثیر و ارتباط یادگیری سازمانی و تاثیر آن بر یادگیری حرفه‌ای می‌تواند اقدامات موثرتری در راستای ارتقا یادگیری حرفه‌ای و توانمندسازی نیروی انسانی خود انجام دهند. لذا این پژوهش با هدف بررسی نقش ابعاد جو آموزشی سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام شده است.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت مسأله و هدف تحقیق، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال تحصیلی ۹۷ - ۱۳۹۶ می‌باشند. حجم جامعه آماری ۴۳۷ نفر است که براساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۲۴) با در نظر گرفتن احتمال ۱۰ درصد ریزش در نمونه‌ها، ۲۲۰ نفر نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب بر اساس کارکنان هر دانشکده شامل پزشکی (۵۹ نفر)، مدیریت اطلاع‌رسانی (۷ نفر)، دندانپزشکی (۵۷ نفر)، بهداشت (۱۰ نفر)، نوین پزشکی (۷ نفر)، تغذیه (۱۰ نفر)، پیراپزشکی (۱۳ نفر)، پرستاری (۲۴ نفر)، توانبخشی (۹ نفر) و داروسازی (۲۴ نفر) انتخاب شدند. کارکنانی در این مطالعه شرکت داشتند که تمایل و رضایتمندی کامل جهت شرکت در نظرسنجی و تکمیل پرسشنامه را داشتند. به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به جو آموزش سازمانی از پرسشنامه‌های



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

یافته‌ها

اعضای نمونه آماری مذکور از نظر میزان تحصیلات، جنسیت، سابقه کار و سن که داده‌های آن از قسمت اول پرسشنامه‌ها بدست آمده، پرداخته می‌شود.

در این قسمت به بیان یافته‌های تحقیق پرداخته می‌شود و در ابتدا به بیان توزیع فراوانی مشخصه‌های جمعیت شناختی

جدول ۱. توزیع فراوانی کارکنان بر حسب ویژگیهای جمعیت شناختی

شاخص های آماری		ویژگی های جمعیت شناختی	
فراوانی	درصد فراوانی		
۱۳	۵/۹	تحصیلات	دیپلم
۳۰	۱۳/۶		فوق دیپلم
۱۱۵	۵۲/۳		لیسانس
۶۱	۲۷/۷		فوق لیسانس
۱	۰/۵		دکتری
۱۰۳	۴۶/۸	جنسیت	مرد
۱۱۷	۵۳/۲		زن
۹۸	۴۴/۵	سابقه خدمت	۰ تا ۱۰ سال
۸۱	۳۶/۸		۱۱ تا ۲۰ سال
۴۱	۱۸/۶		۲۱ سال و بالاتر
۴۵	۲۰/۵	سن	۳۰ سال به پایین
۹۵	۴۳/۲		بین ۳۱ تا ۴۰ سال
۶۲	۲۸/۲		بین ۴۱ تا ۵۰ سال
۱۸	۸/۲		۵۱ سال به بالا

در بیان شاخص‌های توصیف داده‌ها تنها به بیان شاخص میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی با استفاده از جدول (۲) اشاره می‌گردد.

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که اکثریت پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس بوده و از نظر جنسیتی مرد می‌باشند و دارای سابقه خدمتی زیر ۱۰ سال بوده و بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند.

جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

مفهوم	ابعاد	میانگین مفروض	میانگین	انحراف معیار
جو آموزش سازمانی	حمایت مدیریتی	۱۲	۱۳/۷۸	۰/۶۰
	حمایت سازمانی	۱۲	۱۱/۹۵	۰/۶۹
	حمایت شغلی	۱۲	۱۱/۱۸	۰/۵۹
	-	۳۶	۳۶/۹۱	۰/۹۰
جهت‌گیری یادگیری شخصی		۲۴	۴۵/۳۱	۰/۹۵
یادگیری حرفه‌ای		۲۴	۲۵/۹۱	۰/۹۰

اشاره می‌گردد.

قبل از آزمون فرضیات و مدل مفهومی تحقیق، به بیان ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق در قالب جدول (۳)

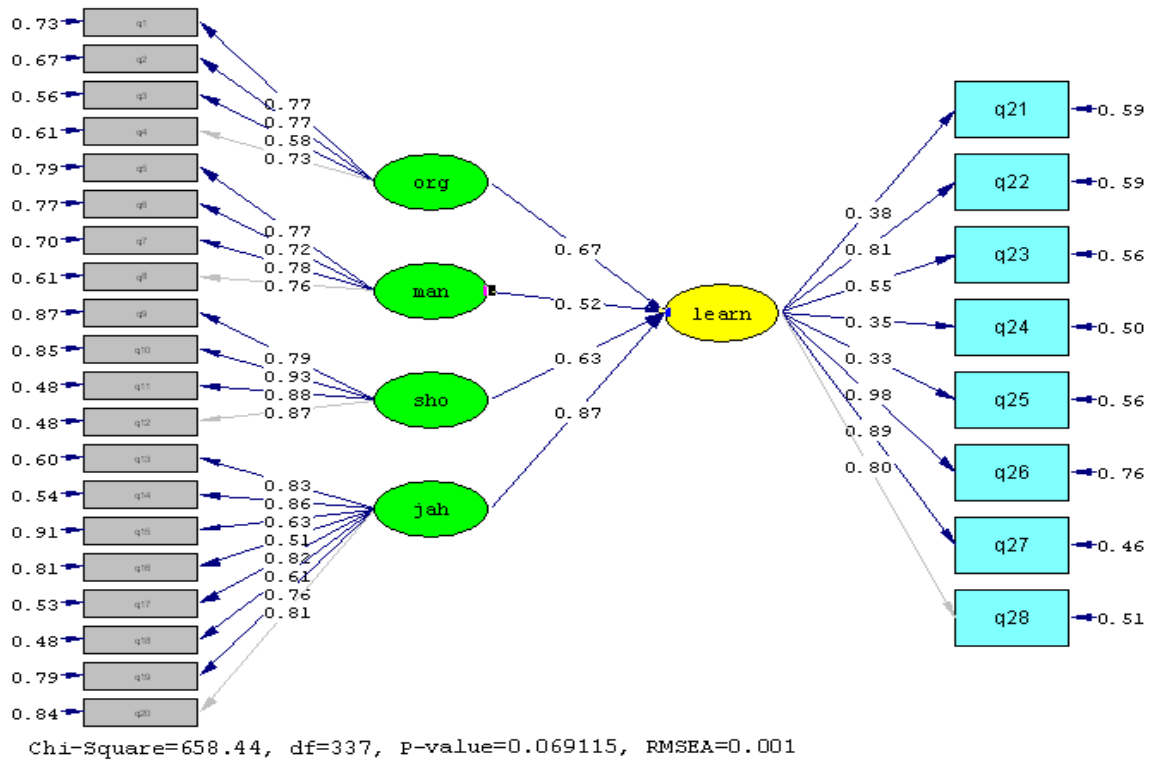
جدول ۳. ماتریس همبستگی پیرسون بین ابعاد اصلی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	آماره آزمون	حمایت سازمانی	حمایت مدیریتی	حمایت شغلی	جهت‌گیری یادگیری شخصی	یادگیری حرفه‌ای
حمایت سازمانی	ضریب پیرسون معناداری	۱				
حمایت مدیریتی	ضریب پیرسون معناداری	**۰/۸۷	۱			
حمایت شغلی	ضریب پیرسون معناداری	**۰/۶۴	**۰/۹۲	۱		
جهت‌گیری یادگیری شخصی	ضریب پیرسون معناداری	**۰/۵۸	**۰/۸۵	**۰/۹۱	۱	
یادگیری حرفه‌ای	ضریب پیرسون معناداری	**۰/۵۳	**۰/۵۷	**۰/۵۸	**۰/۷۹	۱

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. (سطح پوشش دو سویه)
** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. (سطح پوشش دو سویه)

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیرگذاری ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز از مدل تحلیل مسیر نرم افزار لیزرل در قالب نمودارهای (۱ و ۲) استفاده گردید.

چنانچه در جدول (۳) مشاهده می شود ضریب همبستگی بین تمامی متغیرهای تحقیق مثبت و معنی دار هستند و هرگونه افزایش در میزان ابعاد جو آموزش سازمانی شامل حمایت سازمانی، حمایت مدیریتی و حمایت شغلی و جهت گیری یادگیری شخصی با افزایش در یادگیری حرفه ای همراه خواهد بود.

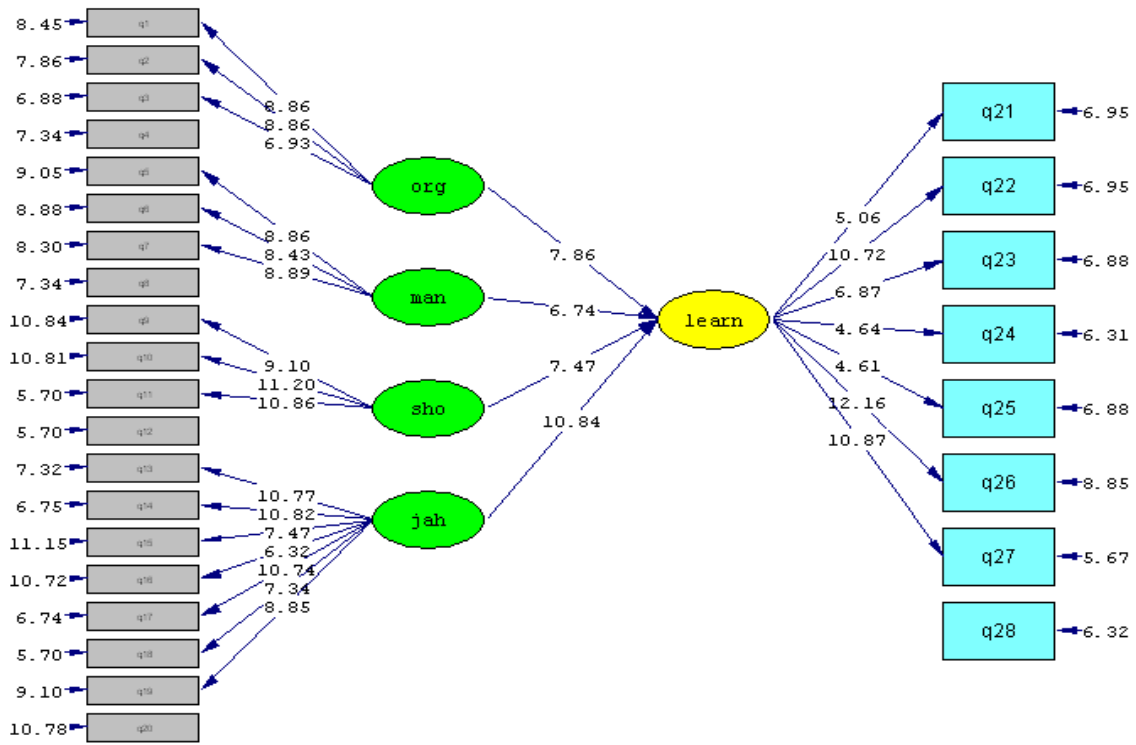


نمودار ۱. مدل تحلیل مسیر تاثیر ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه ای کارکنان در حالت ضرایب استاندارد

برخوردار است. همان طوری که اطلاعات نمودار فوق نشان می دهد تمامی بارهای عاملی ابعاد جو آموزش سازمانی شامل حمایت سازمانی، حمایت مدیریتی و حمایت شغلی و جهت گیری یادگیری شخصی و یادگیری حرفه ای کارکنان دارای مقدار مثبت می باشند.

حال مدل ضرایب معناداری تحلیل مسیر تاثیر ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه ای کارکنان در نمودار زیر مشاهده می شود.

با توجه نتایج این نمودار، چون مقدار RMSEA (ریشه میانگین مجذور خطای برآورد) کوچکتر از ۰/۰۵ و شاخص کای اسکوتر بر دامنه آزادی برابر عدد ۱/۹ بوده که بین ۱ تا ۵ قرار دارد و P-Value (سطح معناداری برازش مدل) نیز حدود ۰/۰۷ است که از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد لذا می توان نتیجه گرفت، مدل تحلیل مسیر تاثیر ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه ای کارکنان در حالت ضرایب استاندارد از برازش مناسبی



Chi-Square=658.44, df=337, P-value=0.069115, RMSEA=0.001

نمودار ۲. مدل تحلیل مسیر تاثیر ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان در حالت ضرایب معناداری

همچنین جهت گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان تاثیر مثبت معناداری دارد. با توجه به نتایج نمودار (۲ و ۱) می‌توان نتیجه‌گیری کرد که همه بار عاملی و ضرایب همه عوامل جهت گیری یادگیری شخصی مثبت می‌باشند و در میان آنها، ضریب عامل انگیزه یادگیری مهارت‌های مهم در برنامه‌های آموزش و بهسازی ۰/۸۶ دارای بیشترین تاثیر بر جهت گیری یادگیری شخصی است. همچنین بار عاملی و ضرایب همه عوامل یادگیری حرفه‌ای کارکنان مثبت بوده و در میان آنها، ضریب عامل انجام کارها از طریق تشکیل گروه‌های کوچک ۰/۹۸، تاثیر بیشتری بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان دارد. جدول (۴) زیر خلاصه نتایج تحلیل مسیر متغیرهای اصلی تحقیق را نشان می‌دهد.

نمودار (۲)، خروجی لیزرل در خصوص مدل تحلیل مسیر تاثیر ابعاد جو آموزش سازمانی شامل حمایت سازمانی، حمایت مدیریتی و حمایت شغلی و جهت گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان را در حالت ضرایب معناداری (T-value) نشان می‌دهد. با توجه نتایج این نمودار، تمامی ضرایب بدست آمده، معنادار می‌باشد. زیرا مقدار آزمون معناداری (t) تک تک بارهای عاملی و میزان ضرایب معناداری تاثیر ابعاد جو آموزش سازمانی شامل حمایت سازمانی، حمایت مدیریتی و حمایت شغلی و جهت گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین با توجه به مجموع شاخص‌های برازش مدل، می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد جو آموزش سازمانی شامل حمایت سازمانی، حمایت مدیریتی و حمایت شغلی بر یادگیری حرفه‌ای تاثیر مثبت معناداری دارند و

جدول ۴. تحلیل مسیر متغیرهای اصلی تحقیق

مسیر فرضیه ها	میزان ضریب تاثیر استاندارد	ضریب معناداری	نتیجه
		T value	
حمایت مدیریتی ← یادگیری حرفه‌ای	۰/۵۲	۶/۷۴	اثر مثبت مستقیم دارد
حمایت شغلی ← یادگیری حرفه‌ای	۰/۶۳	۷/۴۷	اثر مثبت مستقیم دارد
حمایت سازمانی ← یادگیری حرفه‌ای	۰/۶۷	۷/۸۶	اثر مثبت مستقیم دارد
جهت‌گیری یادگیری شخصی ← یادگیری حرفه‌ای	۰/۸۷	۱۰/۸۴	اثر مثبت مستقیم دارد

لذا بطور کلی می‌توان ادعا کرد که ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر مثبت معناداری دارند.

در ادامه به منظور نتیجه‌گیری در خصوص برازش مدل ارائه شده به بیان مهمترین شاخص‌های برازش مدل در نرم افزار لیزرل در قالب جدول (۵) اشاره می‌گردد.

جدول ۵. شاخص‌های مهم برازش مدل لیزرل

شاخص‌های برازش	دامنه پذیرش	مقدار آزمون	نتیجه
کای اسکور / درجه آزادی	۱-۵	۱/۹	تایید
(χ^2/df)			
ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی RMSEA	< ۰/۰۵	۰/۰۰۱	تایید
سطح معناداری	> ۰/۰۵	۰/۰۶۹۱۱۵	تایید
P-Value			
ریشه میانگین مجذور باقیمانده SRMR	< ۰/۰۵	۰/۰۲	تایید
شاخص نیکویی برازش	> ۰/۹	۰/۹۸	تایید
GFI			
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	> ۰/۹	۰/۹۷	تایید
AGFI			
شاخص برازش نرمال	> ۰/۹	۰/۹۸	تایید
NFI			
شاخص برازش غیرنرمال	> ۰/۹	۰/۹۶	تایید
NNFI			
شاخص برازش فزاینده	۰-۱	۰/۹۵	تایید
IFI			
شاخص برازش مقایسه‌ای یا تطبیقی	> ۰/۹	۰/۹۷	تایید
CFI			

بحث

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد که مدل ارائه شده جهت آزمون فرضیات از برازش مناسبی برخوردار است و مدل توانسته است نقش و تاثیر ابعاد جو آموزشی سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شغلی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز را تبیین نماید.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد که جو آموزش سازمانی با ابعاد حمایت مدیریتی، حمایت شغلی و حمایت سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر میزان یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر مثبت دارند. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در میان ابعاد جو آموزش سازمانی شامل حمایت مدیریتی، حمایت شغلی و حمایت سازمانی، بعد حمایت سازمانی بیشترین تاثیر را بر

شایسته و صحیح از طریق ایجاد جو آموزش سازمانی مناسب در جهت یادگیری حرفه‌ای و تخصصی، این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل و آن را در جهت اهداف سازمان هدایت کنند؛ لذا اهمیت جذب، حفظ و توانمندسازی این سرمایه‌ها همواره مد نظر اندیشمندان قرار گرفته است (۳۹). جو آموزش سازمانی از فعالیت‌های روزمره در سازمان‌ها نشأت گرفته و نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت مانند افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و انگیزش و هم به روش منفی مانند خستگی، غیبت از کار، ترک خدمت و حوادث شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد (۴۰). واقعیت این است که اگر مدیران، کارکنان را برای مشارکت در تصمیم‌گیری قابل ندانند از یک سو کارکنان برای مشارکت از خود شور و شوقی نشان نخواهند داد و از سوی دیگر، مدیران سازمان از کمک‌های فکری و مشارکت‌های کارکنان محروم خواهند شد؛ در نتیجه به جای اینکه با سازمان خود ارتباط عاطفی داشته باشند، به طور ذهنی از سازمان خود قطع رابطه می‌کنند و گسیختگی عاطفی در میان سازمان و افراد ایجاد می‌شود (۴۱). بنابراین، هر سازمان دارای جو آموزشی است که ممکن است آن محیط را سرد، خشک، غیر قابل اعتماد و حمایت‌کننده سازد. جو آموزش سازمانی، شیوه‌ی زندگی آموزشی یک مؤسسه را معرفی می‌کند و می‌تواند تأثیر شگرفی بر انگیزه‌ها، رضایت شغلی و روحیه‌ی کارکنان داشته باشد (۴۲).

از جمله عوامل تأثیرگذار در فرآیند یاددهی و یادگیری، جو و محیط حاکم بر یادگیری است که بیشتر به نگرش کارکنان نسبت به یادگیری، فرهنگ رفتاری و سازمانی موسسه آموزشی، دیدگاه کارکنان نسبت جو یادگیری و درک وی از شرایط اجتماعی مربوط شده و عاملی تعیین‌کننده در ایجاد انگیزه برای یادگیری کارکنان است (۱۲). از این رو، مسئولان و مدیران می‌توانند با فراهم نمودن جو آموزشی متعادل و مناسب که در آن کارکنان به راحتی بتوانند نظرات، پیشنهادات و انتقادات خود را آزادانه ابراز کنند و از تجارب حرفه‌ای و ایده‌های جدید به صورت خلاقانه جهت حل مشکلات بهره‌مند گردند. بعد حمایت مدیریتی جو آموزشی به منزله‌ی آن است که مدیریت سازمان از یک سو کلیت آموزش و یادگیری کارکنان را مورد حمایت قرار داده و بر آن تأکید می‌ورزد و از سوی دیگر به کارگیری آموخته‌های کارکنان را در محیط شغلی حمایت می‌کند. به طبع، این مسئله بر کیفیت کار کارکنان می‌افزاید. بر طبق بعد حمایت شغلی، شغل طراحی شده تا زمینه‌ساز یادگیری، کسب دانش و مهارت‌های جدید باشد (۹). حمایت سازمانی مربوط به سیاست‌ها و فعالیت‌هایی است که اهمیت آموزش در سازمان را نشان می‌دهد. حمایت سازمان از یادگیری، آموزش و انتقال آموخته‌های کارکنان؛ درک بهتر و انگیزه‌ی بیشتر کارکنان را از

یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز دارد. همچنین نتایج گویای آن است که در میان ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی نیز متغیر جهت‌گیری یادگیری شخصی بیشترین تأثیر را بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز دارد. میزان ضریب تأثیر بعد حمایت سازمانی جو آموزش سازمانی بر یادگیری حرفه‌ای برابر ۰/۶۷ و میزان ضریب تأثیر بعد حمایت مدیریتی جو آموزش سازمانی بر یادگیری حرفه‌ای برابر ۰/۵۲ و میزان ضریب تأثیر بعد حمایت شغلی جو آموزش سازمانی بر یادگیری حرفه‌ای برابر ۰/۶۳ و میزان ضریب تأثیر جهت‌گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان برابر ۰/۸۷ می‌باشد. لذا بطور کلی می‌توان ادعا کرد که ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر مستقیم مثبت معناداری دارند. با توجه به این که پژوهشی دقیقاً با چنین فرضیه‌هایی انجام نشده است، این یافته‌ها را می‌توان به طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های هادوی و همکاران (۱۷)، آسمان دره (۱۶)، نژاد ایرانی و همکاران (۲۲)، حکاکیان یزدی (۲۳)، تقوی (۱۸)، نادری، یارمحمدیان و عزیز (۲۴)، برازنده، آتش‌پور و گل‌پرور (۸)، ترک‌زاده و محترم (۱۳)، فغانی، جویباری، ثناگو منصوریان (۲۵)، حبیبی، پرداختچی، ابوالقاسمی و قهرمانی (۲۶)، صادقی و فتحی (۲۷)، امین‌الرعایا، احمدی و نادری (۲۸)، نادری و سجادیان (۲۹)، سیادت و گودرزی (۳۰)، شین (Shin) (۳۱)، بل، منگوک و ویدینگ (Bell & Mengüç & Widing) (۳۲)، چوی و جاکوبز (Choi & Jacobs) (۳۳)، برگ و چیونگ (Berg & Chyung) (۳۴)، لوهمن (Lohman) (۳۵) و یانگ و لو (Yang & Lu) (۳۶) همسو در نظر گرفت.

جو آموزش سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. می‌توان جو آموزش سازمانی را به بیانی ساده‌تر بیان کرد. جو آموزش سازمانی درک کارکنان از محیط آموزش سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند. با این دیدگاه می‌توان جو آموزش سازمانی را متأثر از حمایت سازمانی، مدیریتی و شغلی دانست. به طور مثال، تحقیقات نشان می‌دهد جو آموزش سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیر در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی آنها همچون توفیق‌طلبی، قدرت و... دارد (۳۷). کارکنان ارزشمندترین دارایی ما هستند. نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می‌تواند به شکل مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد. از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد (۳۸). مدیران باید با اقدامات

گردد. از مهمترین محدودیت‌های تحقیق حاضر این است با توجه به اینکه مطالعه موردی و در دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام شده است لذا تعمیم‌پذیری نتایج تحقیق بایستی با احتیاط صورت پذیرد.

همچنین خودگزارشی بودن پرسشنامه، دیگر محدودیت پژوهش حاضر بود. پاسخ‌ها ممکن است به وسیله جواب‌های نادرست تحت تأثیر قرار گیرد. برای مقابله با این محدودیت، به شرکت‌کنندگان این مطالعه اطمینان داده شد که داده‌ها محرمانه باقی خواهند ماند و راهنمایی‌های لازم حین تکمیل پرسشنامه‌ها به شرکت‌کنندگان داده می‌شود.

نتیجه‌گیری

در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت که یادگیری حرفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی تبریز به ایجاد جو آموزش سازمانی مطلوب و جهت‌گیری یادگیری شخصی در راستای آن بستگی دارد. جو آموزش سازمانی با ابعاد حمایت مدیریتی، حمایت شغلی و حمایت سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر میزان یادگیری حرفه‌ای کارکنان تأثیر مستقیم مثبت معناداری دارند و یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز از طریق ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی تبیین می‌شود.

نتایج کاربردی پژوهش

امروزه منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و ایجادکننده قابلیت‌های انسانی هر سازمانی است. اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد.

ملاحظات اخلاقی

تمامی فرایندهای تحقیق حاضر با رعایت ملاحظات و استانداردهای اخلاقی از جمله آزادی در قبول همکاری توسط پاسخگویان، تمایل و رضایتمندی نسبت به تکمیل پرسشنامه، امانتداری در استفاده از داده‌ها و محرمانه بودن آنها و تکمیل پرسشنامه در زمان فراغت از کار لحاظ گردید.

تضاد منافع

نویسندگان در این مقاله هیچ گونه تضاد منافی ندارند.

تقدیر و تشکر

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه مصوب با عنوان "نقش ابعاد جو آموزش سازمانی و جهت‌گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز با کد پایان‌نامه ۲۴۸۹۴۷۷ در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان می-

سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان برانگیخته و پیگیری آن‌ها را نزد کارکنان افزایش می‌دهد (۹). بنابراین از آنجایی که بعد حمایت سازمانی جو آموزشی پیش‌بینی‌کننده‌ی یادگیری حرفه‌ای کارکنان است، پس به میزانی که حمایت سازمانی از یادگیری حرفه‌ای کارکنان بیشتر شود، زمینه برای یادگیری حرفه‌ای و کسب اطلاعات بیشتر کارکنان و به کارگیری پیشنهاد‌های آنان در سازمان فراهم می‌شود و این مسئله تلاش سازمان، مدیریت و کارکنان را به سمت افزایش کیفیت خدمات آموزشی سوق داده و کارکنان را در استفاده از تجارب یکدیگر و به خدمت گرفتن بهینه‌تر ذخایر دانشی موجود در سازمان یاری می‌کند. این موارد نشان می‌دهند که حمایت سازمانی پیش‌بینی‌کننده قابل اعتمادی برای بهبود و تسهیل یادگیری حرفه‌ای می‌باشد. می‌توان گفت به میزانی که مدیران و رهبران جو و شرایط لازم برای یادگیری حرفه‌ای، نوآوری، کسب دانش و مهارت را فراهم نمایند، به همان میزان کارکنان نیز اثربخش خواهند بود. بنابراین می‌توان گفت وقتی که حمایت سازمانی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان تأکید کند نشانه‌ای از آن است که مدیران با اتخاذ آرمان‌ها و سیاست‌های منابع انسانی مناسب و ایجاد موقعیت لازم، امکان یادگیری حرفه‌ای، نوآوری و کسب دانش و مهارت کارکنان را فراهم می‌کنند. همچنین لازم است نسبت به بازمهندسی مجدد فرایندها و وظایف عادلانه نمودن برنامه‌های کاری کارکنان و کاهش فشار و حجم کاری و تقسیم مجدد کار اقدام نموده و نسبت به غنی‌سازی شغل‌ها، تفویض اختیارات و مسئولیت‌ها متناسب با سطوح مدیریتی برنامه‌ریزی و اجرا نمایند و انتصاب‌ها بر اساس اصل تناسب شغل با شخصیت طوری برنامه‌ریزی شغلی گردد که شغل با زمینه یادگیری فردی و حرفه‌ای کارکنان تناسب داشته و مدیریت مسیر کارراه شغلی برای هر کارمند طراحی و مشخص باشد. همچنین در دانشگاه علوم پزشکی تبریز، مرکزی به نام "اتاق فکر" با عضویت کارکنان ایجاد گردیده تا از دیدگاه‌های همه کارکنان در راستای اهداف سازمانی و اثربخشی یادگیری فردی و حرفه‌ای بهره‌برداری گردد و از طریق برگزاری جلسات هم‌اندیشی و برنامه‌های مشارکتی همچون نظام پیشنهادات، انتخاب کارکنان نمونه واحدها نسبت به ایجاد جو آموزشی حمایتی سازمانی در جهت توسعه یادگیری حرفه‌ای اقدام نمایند و کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی و برنامه‌های کوتاه‌مدت جهت بهبود دانش و مهارت کارکنان و آشنایی آنها نسبت به مباحث جو آموزش سازمانی و توسعه یادگیری فردی و حرفه‌ای طراحی و اجرا گردد. همچنین از طریق حق شناسی و قدردانی، فراهم آوردن شرایط و فرصت‌های لازم برای رشد کارکنان، مداخله آنها در امور، استقبال از ایده‌ها و همچنین حساسیت نسبت به علائق شخصی آنان، توجه و احترام به کارکنان را نشان داده تا زمینه و بستر لازم جهت توسعه یادگیری فراهم

محترم دانشگاه علوم پزشکی تبریز سپاسگزاری می نمایند.

باشد. پژوهشگران از همکاری کلیه کارکنان گرامی و مسئولین

References

1. Yaghoubi M. Comparative Study of Human Resources Planning in Hospitals of Iran University of Medical Sciences and Comparison with Existing Standards. Iran University of Medical Sciences: Iran University of Medical Sciences; 1380. (Persian)
2. Sedgiyani E. Organization and Management of the Hospital. Tehran: Computer World; 1377. (Persian)
3. Mohammadi D. Planning Of Employee In-Service Training In Organizations, Institutes And Industries. Tehran: Payam publisher; 1382. 302 p.
4. Naderi N, Rajae Pour S, Jamshidian AR. Concepts and strategies for employee empowerment. *Tadbir*. 1386(186).
5. Timperley H. *Realizing The Power Of Professional Learning*: McGraw-Hill Education (UK); 2011.
6. Noe RA, Schmitt N. The influence of trainee attitudes on training effectiveness: test of a model. *Pers Psychol*. 1986;39(3):497-523. doi:10.1111/j.1744-6570.1986.tb00950.x.
7. Werner JM, DeSimone RL. *Human Resource Development*: Cengage Learning; 2011.
8. Barazandeh A, Atashpour SH, Golparvar M. Investigating the relationship between training climate with perceived organizational performance dimensions in a private production factory. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 1391;49(13):56-64. (Persian)
9. Tracey JB, Tews MJ. Construct Validity of a General Training Climate Scale. *Organizational Research Methods*. 2005;8(4):353-74. doi:10.1177/1094428105280055
10. Goldblatt AM. 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; 2004.
11. Lather AS, Sharma HS. Role and importance of training climate for effective training programs. *Enterprise Risk Management*. 2009;1(1).
12. Varma R, Tiyagi E, Gupta JK. Determining the quality of educational climate across multiple undergraduate teaching sites using the DREEM inventory. *BMC Med Educ*. 2005;5(1):8. doi:10.1186/1472-6920-5-8
13. Turkzadeh J, Mohtaram M. Prediction of Students' Organizational Commitment Based on their Perception of the Educational Environment of the University (Case: University of Shiraz). *Iranian Higher Education*. 1391;4(2):123-54.
14. Sani AD. Strategic human resource management and organizational performance in the Nigerian insurance industry: The impact of organizational climate. *Business Intelligence Journal*. 2012;5(1):8-20.
15. Liou SR, Cheng CY. Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *J Clin Nurs*. 2010;19(11-12):1635-44. doi:10.1111/j.1365-2702.2009.03080.x
16. Asemandare A. The role of organizational learning and organizational culture on informal learning of teachers. Tabriz: Azarbaijan Shahid Madani University; 1395. (Persian)
17. Hadavi F, Nazari S, Saatchian V, Azizi B. Relationship between organizational learning culture, motivation for learning, job satisfaction, organizational commitment and the quality of domestic services in the faculty of sports science. *Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*. 1395;3(4):89-97.
18. Taghavi J, Javad Zahed Babelan A, Ebrahimpour H, Moeini Kia M. The relationship between professional development and organizational learning climate with innovative behavior of elementary schools teachers: University of Mohaghegh Ardabili; 1394. (Persian)
19. Hasan Rezaei M. Investigating the relationship between organizational climate and organizational learning among teachers of Ghazvin schools in the academic year of 93-92: Shahid Rajaei Teacher Training University; 1393. (Persian)
20. Hallinger P, Wang W-C, Chen C-W, Liare D. *Assessing instructional leadership with the principal instructional management rating scale*: Springer; 2015.
21. Jack E E, De Thompson M, Rosenfeld P. *How to Conduct Organizational Surveys*. Tehran: Office of Cultural Research; 2015.
22. Nejhad Irani F, Poursadegh N, Sheikhabgloo N. Investigating the Excellence of Organizational Climate and its Relationship with Organizational Learning in Government Organizations of West Azarbaijan Province. *Quarterly Journal of Productivity Management*. 1390;19(5):151-78.
23. Hakakian Yazdi M. The Effect of Organizational Climate and Knowledge Management Technologies on Organizational Learning in Yazd Power Distribution Company: Allameh Tabataba'i University; 1390. (Persian)
24. Nadi MA, Yarmohammadian MH, Azizi H. The relationship between unofficial learning, job burnout, mental health and job satisfaction among employees of Isfahan Steel Co. *Production and Operations Management*. 1392;7(4):133-50.
25. Sanagoo A, Faghani M, Joybari L, Mansorian A. Views of learners on learning environment based on

- the model DREEM in Golestan University. *J Med Edu Dev*. 2013;6(12):43-50. (Persian)
26. Habibi H, Pardakhtchi M, Abolghasemi M, Ghahremani M. Studying the school-based learning environment and its relevance to the school's effectiveness. *Training Learning & University Shahed / Researches*. 2013-2014;3:101-18.
 27. Sadeghi A, Fathi B. Investigating the relationship between organizational climate and teachers' job satisfaction in Masal city in Guilan province. *Journal of Executive Management*. 1381;5(2):55-78.
 28. Amin Al-Roaya S, Gholamreza A, Nadi MA. Study on the Components of Learning Organization with Informal Learning in Girls' High Schools in Isfahan. *Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration* 1388;3(4):73-91.
 29. Nadi MA, Sajjadian I. Activities, environmental barriers and individual characteristics affecting the informal learning of teachers in Isfahan. *Quarterly Journal of Educational Innovations*. 1388;30(8):157-88.
 30. Siyadat SA, Goodarzi A. The Relationship between Organizational Climate and Personality Characteristics of High School Principals in Isfahan. *Journal of Educational Psychology Studies*. 1384;2(2):125-42.
 31. Shin N, Sutherland LM, Norris CA, Soloway E. Effects of game technology on elementary student learning in mathematics. *British Journal of Educational Technology*. 2012;43(4):540-60. doi:10.1111/j.1467-8535.2011.01197.x
 32. Bell SJ, Mengüç B, Widing RE. Salesperson learning, organizational learning, and retail store performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 2010;38(2):187-201. doi:10.1007/s11747-009-0149-x
 33. Choi W, Jacobs RL. Influences of formal learning, personal learning orientation, and supportive learning environment on informal learning. *Human Resource Development Quarterly*. 2011;22(3):239-57. doi:10.1002/hrdq.20078
 34. Berg Shelley A. Factors that influence informal learning in the workplace. *Journal of Workplace Learning*. 2008;20(4):229-44. doi:10.1108/13665620810871097
 35. Lohman MC. Factors influencing teachers' engagement in informal learning activities. *Journal of Workplace Learning*. 2006;18(3):141-56.
 36. Yang B, Lu DR. Predicting Academic Performance in Management Education: An Empirical Investigation of MBA Success. *Journal of Education for Business*. 2001;77(1):15-20. doi:10.1080/08832320109599665
 37. Oliver L. *Creating A Supreme Environment For Work*. Tehran: Mir publisher; 1380. (Persian)
 38. Daneshfar T. Investigating the Relationship Between Organizational Climate and Teachers' Participation in the Decision-Making Process in High Schools of Amol. Tehran University: Tehran University; 1380. (Persian)
 39. Heidari Z, Askarian M, Davayi M. Relationship between organizational climate and conflict management from teachers' viewpoints. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*. 2010;1(3):65-74.
 40. Nicpeyma N, Gholamnejad H. Influencing factors on hospital nurses' perspectives about different dimensions of organizational climate. *Hayat*. 2010;16(2):72-8.
 41. Yaminfirooz M. Evaluation of Organizational Climate of Central Libraries of Iranian State Universities Using the ClimateQual Instrument and provide Proposed Model: Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran; 1392. (Persian)
 42. Li X, Bryan L. On becoming an employer of choice: Gauging employee satisfaction through ClimateQUAL®. *Library Trends*. 2010;59(1):256-68.