

بررسی رابطه جوسازمانی با یادگیری سازمانی و عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

امیرمحمد خاکی گودرزی^۱، محمد کوشکی^۲، فائزه ایثارگر^۳، کیمیا ایثارگر^۴

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

^۴ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه جوسازمانی با یادگیری سازمانی و عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد بود. روش پژوهش توصیفی همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری، شامل کلیه مدیران دبیرستان‌های دوره متوسطه شهرستان بروجرد (۱۳۶ نفر) بود که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان - کرجسی، تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه استاندارد جوسازمانی سوسمان و دیپ (۱۹۸۹) با ۲۰ سؤال، پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱) با ۱۵ سؤال و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۳) با ۱۵ سؤال بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید استاد راهنما و جمعی از اساتید مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد رسید. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه جوسازمانی مقدار ۰/۷۵، پرسشنامه یادگیری سازمانی مقدار ۰/۸۱ و برای پرسشنامه عملکرد شغلی مقدار ۰/۷۵ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد. یافته‌ها حاکی از آن بود بین جوسازمانی مدارس و مؤلفه‌های آن (وضوح و توافق اهداف سازمان، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش‌ها، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات) با یادگیری سازمانی و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد ($P=0/0001$). همچنین از بین مؤلفه‌های جوسازمانی، تنها وضوح و توافق نقش و رضایت و توافق بر روی رویه‌ها پیش بینی کننده یادگیری سازمانی و عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: جوسازمانی، یادگیری سازمانی، عملکرد، مدیر، مقطع متوسطه

مقدمه و بیان مساله

چالش‌ها و تغییرات بی‌سابقه محیطی در اواخر قرن گذشته و اوایل قرن حاضر، موجب شده تا مدارس نیز یکی از بی‌سابقه‌ترین و پیوسته‌ترین تغییرات را تجربه کنند. در چنین شرایطی مدارس نیازمند این هستند، که به‌طور مداوم یادگیری‌های جدیدی را به‌منظور کسب شرایط مطلوب جهانی برای خود به وجود آورند. بنابراین تبدیل مدارس به محیط‌هایی که به‌طور مداوم یادگیری‌های جدیدی را کسب کنند ضرورت می‌یابد. سازمان‌های آموزشی دیگر نمی‌توانند به‌وسیله دانش قبلی بقا یابند و خود را بهبود بخشند، پس نیازمند یادگیری هستند تا با تلاش سخت بر شرایط آشفته و متغیر غلبه کنند (هانا و لستر، ۲۰۰۹).

جوسازمانی متعالی در چند دهه اخیر به‌عنوان یک چالش مهم در علم مدیریت مطرح شده است. هر سازمان دارای فرهنگ، آداب و رسوم، ارزش‌ها، هنجارها و روش‌های عمل مخصوص و نسبتاً پایداری است که شیوه رفتار آن‌ها را بر اساس این ویژگی‌ها می‌توان پیش‌بینی کرد، این خصوصیت که به ما اجازه می‌دهد یک سازمان را از سازمان دیگر متفاوت بدانیم، جوسازمانی نام‌گرفته است (نژاد ایرانی و همکاران، ۱۳۹۰).

از طرف دیگر یادگیری سازمانی به‌عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مطرح می‌باشد. تغییرات روزافزون علم، فناوری و تغییرات محیط و پیچیدگی‌های آن که هر لحظه حیات سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جو یعنی ادراک رسمی و غیررسمی از سیاست‌ها، اعمال و رویه‌های سازمانی که می‌تواند بر متغیرهای دیگر سازمانی اثر بگذارد (اشنایدر و همکاران، ۲۰۰۲). جوسازمانی از دو رویه جو همکارانه و جو نوآورانه تشکیل شده است (جو و لئو، ۲۰۰۳). هنگامی که در یک سازمان جو همکارانه وجود دارد اعضای آن تمایل بیشتری به کار کردن با یکدیگر به‌صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر دارند (جانز و پراسارنفانیچ، ۲۰۰۳). هنگامی که افراد درجه بالایی از جو همکارانه را در درون سازمان ادراک می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطه تعاملی برقرار کنند. هنگامی که سازمان‌ها سطح بالایی از جو نوآورانه ارائه می‌دهند، کارکنان برای مبادله و تسهیم دانش، به‌منظور خلق موضوع‌های جدید، تعامل خود را با دیگران افزایش می‌دهند (هوگل و همکاران، ۲۰۰۳). جوسازمانی با ادراک کارکنان و توصیف آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود (دیکسون و همکاران، ۲۰۰۶).

بی‌توجهی به جوسازمانی و یادگیری سازمانی موجبات فنا و نیستی افکار و ایده‌های جدید می‌شود که جهت بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، تداوم جریان یادگیری در سازمان‌ها از ضروریات می‌باشد. توسعه قابلیت یادگیری سازمانی، سازمان‌ها را برای کار کردن در دنیای واقعی کسب‌وکار با توجه به تغییر پارادایم مدیریت آماده می‌سازد و قابلیت خودتنظیمی و خود تطبیقی آن‌ها را افزایش و دستیابی به معیارهای کارآمدی سازمانی را در جهت بقا و پایداری در موقعیت رقابتی مقدور می‌سازد (نادری، ۱۳۸۶). بنابراین انجام هرگونه تحقیق و تلاش برای بررسی جوسازمانی و ارتباط آن با یادگیری سازمانی از ضرورت و اهمیت بالایی برخوردار است، تا زمینه‌هایی برای ایجاد بستر لازم جهت ایجاد جوسازمانی مناسب و مطلوب، پرورش و افزایش یادگیری کارکنان فراهم گردد. از طرفی، هدف از یادگیری سازمانی، تبدیل به یک سازمان یادگیرنده است که بتواند در شرایط مختلف، رفتاری متفاوت از خود نشان دهد. یادگیری سازمانی مهم‌ترین راه بهبود عملکرد در درازمدت است و در آینده نزدیک تنها سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح سازمان به نحو مطلوب بهره‌برداری نماید. در یادگیری سازمانی، اعضای سازمان با تشخیص و تصحیح اشتباهات و علل به وجود آورنده آن‌ها و

نیز اصلاح اشتباهات، برای آینده درس گرفته و برای مقابله با تغییرات و حوادث احتمالی آماده می‌شوند (کردی و ناستی زاده، ۱۳۹۴). همچنین جوسازمانی در نتیجه رهبری مدیر ایجاد می‌شود. مدیر مؤثر مهارت بسزایی در برانگیختن کارکنان یا برآورده ساختن نیازهای روانی کارکنان همچون توفیق طلبی، قدرت و... دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جو مثبت سازمانی از یک سو منجر به خشنودی، تعهد، دل‌بستگی به کار و عملکرد بالاتر و از سوی دیگر استرس و تمایل به ترک شغل و غیبت کمتر می‌شود. همچنین افراد در این جو بیشتر کار می‌کنند. دیگر پژوهش‌ها حاکی از آن است که سازمان‌هایی که بر جو حمایتی، ارتباطات باز، تشویک‌مسابی، آزاداندیشی و پاداش دادن به موفقیت‌ها تأکید دارند، از آن‌هایی که جوی محدود، خشک، سرد و فاقد شور و هیجان دارند، عملکردشان بیشتر است (گودرزی و گمینیان، ۱۳۸۱). بنابراین سؤال اصلی این پژوهش این است که بین جوسازمانی با یادگیری سازمانی و عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد چه رابطه‌ای وجود دارد؟

پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

صادقی ده چشمه و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تعیین رابطه بین جوسازمانی و یادگیری سازمانی با رویکرد فرهنگ اقتصاد مقاومتی در بین کارکنان عملیاتی کارخانه فولاد توان آور آسیا شهرکرد انجام دادند. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان کارخانه فولاد توان آور آسیا شهرکرد بودند. نتایج نشان داد بین جوسازمانی و یادگیری سازمانی با رویکرد فرهنگ اقتصاد مقاومتی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

خستو (۱۳۹۴)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و جوسازمانی با توانمندسازی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی انجام داد. جامعه آماری تحقیق ۹۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی بود که تعداد ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که، بین توانمندسازی و جوسازمانی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ همچنین از بین ابعاد جوسازمانی تنها بعد مشخص بودن هدف و از بین ابعاد یادگیری سازمانی تنها چشم‌انداز مشترک، با توانمندسازی رابطه داشتند.

خان محمدیان و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه جوسازمانی و یادگیری سازمانی با خودکارآمدی اساتید انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش اساتید دانشگاه آزاد واحد ساوه به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۹۸ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی همبستگی به‌دست‌آمده بین جوسازمانی و خودکارآمدی نشان‌دهنده عدم رابطه میان این دو متغیر می‌باشد. با این حال جوسازمانی می‌تواند به‌طور غیرمستقیم از طریق تأثیر بر یادگیری سازمانی، بر خودکارآمدی استادان تأثیر گذاشته و از سوی دیگر یادگیری سازمانی به‌طور مستقیم بر خودکارآمدی معلمان اثر می‌گذارد.

عباسی و همکاران (۱۳۹۲)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه جوسازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان لامرد انجام دادند. جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدیران مدارس شهرستان لامرد بودند که با توجه به کوچک بودن جامعه آماری (از روش سرشماری استفاده شد) همه مدیران در فرایند تحقیق قرار گرفتند و نمونه‌گیری به عمل نیامد. یافته‌های تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های جوسازمانی به‌جز توافق بر رویه‌های سازمانی در حد مطلوب است و تنها رویه‌های سازمانی در حد شرط بود. بین همه مؤلفه‌های جوسازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار بود. بین جوسازمانی و مؤلفه‌های آن

با عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. - از بین مؤلفه‌های جوسازمانی مؤلفه اثربخشی ارتباطات و وضوح و توافق نقش قادر به تعیین عملکرد شغلی هستند که در مجموع ۳۶ درصد واریانس آن را تعیین می‌کنند.

ووزنی^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان جو سازمانی و عملکرد سازمانی در مراکز مراقبت طولانی مدت: نقش تعهد عاطفی انجام دادند. این مطالعه با بررسی نقش واسطه گر تعهد سازمانی عاطفی در رابطه بین جو برای پرستاری و عملکرد سازمانی، این کمبود را برطرف می‌کند. داده‌های پژوهش شامل پاسخ‌های نمونه ۲۶۸ پرستار شاغل در ۲۸ مرکز مراقبت طولانی مدت و چندین سال رتبه بندی دولت از کیفیت مراقبت‌های ارائه شده توسط هر یک از این امکانات بود. با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری چند سطحی، مشخص شد که تعهد عاطفی پرستاران با واسطه ارتباط بین جو پرستاری و مراقبت از کیفیت، هم زمان (در همان سال جمع آوری داده‌ها) و هم پیش بینی کننده (یک سال بعد) ارائه می‌دهد. همچنین فرایند واسطه‌ای واریانس منحصر به فرد در ارزیابی با کیفیت از مراقبت ارائه شده پیش بینی می‌کند مشروط بر این که عملکرد سال گذشته به حساب نیاید.

هانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی با موضوع تأثیر جو سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی در صنعت اکولوژی انجام دادند. در مقدمه این تحقیق آمده است که در کنار اقتصاد شبکه کارآمدتر، رقابت جهانی سرعت می‌یابد و شدید می‌شود. استفاده از شیوه‌های مدیریتی رهبر برای افزایش مهارت و انگیزه کارکنان باعث می‌شود که یک سازمان به طور مداوم برتری رقابتی را حفظ کند. کارمندان وقتی درک منصفانه‌ای را از شرکت می‌گیرند، نگرش مثبتی نسبت به شغل و سرپرستان ارائه می‌دهند. با هدف کارکنان صنعت محیط زیست در پارک علمی Hsinchu، در مجموع ۳۶۰ نسخه از پرسشنامه توزیع شده است، و ۲۳۷ نسخه معتبر بازیابی شده است، با میزان بازیابی ۶۶٪. نتایج پژوهش حاکی از روابط مثبت بین عدالت سازمانی و جو سازمانی، جو سازمانی ۲. عملکرد سازمانی و عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی است. با توجه به نتایج، پیشنهادهایی ارائه شده است که انتظار می‌رود به مشاغل صنعت محیط زیست در استفاده کامل از منابع انسانی در سازمان کمک کند و بنگاه را به سمت توسعه پایدار سوق دهد.

آئودوتون^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان تأثیر تعدیل جو سازمانی بر روی یک پیشگویی از رهبری کار و کارکنان: تعهد بانکی نیجریه انجام دادند. این تحقیق با توجه به تأثیر جو سازمانی، رابطه بین سبک رهبری وظیفه گرا و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده است. در این تحقیق از پرسشنامه ساختاری استفاده شده است که به ۱۶۷ نفر از پاسخ دهندگان از پنج بانک سپرده برتر در نیجریه توزیع شده است. با استفاده از روش رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی، نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که مدیران باید به کیفیت رهبری و فرآیندهای سازمانی توجه کنند زیرا این عوامل از شرایط سازمانی در تقویت رابطه بین سبک رهبری و تعهد کارکنان اهمیت دارد.

^۱ Woznyj

^۲ Huang

^۳ Ayodotun

وان ده وورد^۴ و همکاران (۲۰۱۰)، پژوهشی با عنوان تقدم زمانی در رابطه بین جو سازمانی و عملکرد سازمانی: یک مطالعه متقاطع در سطح واحد تجاری، انجام دادند. در این مقاله یک مطالعه مقطعی با فاصله دو موج (متوسط فاصله دو سال) در رابطه با پیش بینی زمان در رابطه بین جو سازمانی و عملکرد سازمانی در ۱۷۱ شعبه یک سازمان خدمات مالی در هلند ارائه شده است. استدلال می‌شود که چهار بعد جو سازمانی ناشی از HR بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، این فرضیه نیز وجود داشت که عملکرد بالا سازمانی از طریق سرمایه گذاری در روش‌های HR و از طریق اثرات سیگنالینگ، چهار بعد جو سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سرانجام، این استدلال وجود داشت که احتمالاً هر دو فرآیند به طور هم زمان حضور دارند. نتایج آزمایش یک سری از مدل‌های رقیب در AMOS نشان داد که شرایط سازمانی در زمان ۱ بر عملکرد سازمانی در زمان ۲ به جای معکوس تأثیر می‌گذارد، یا هر دو فرآیند به طور همزمان حضور دارند.

فرضیه های پژوهش

فرضیه‌های اصلی

بین جوسازمانی با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین جوسازمانی با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

بین وضوح و توافق اهداف سازمان با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین وضوح و توافق نقش با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین پاداش‌های سازمانی با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین رویه‌های سازمانی با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین اثربخشی ارتباطات با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین وضوح و توافق اهداف سازمان با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین وضوح و توافق نقش با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین پاداش‌های سازمانی با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین رویه‌های سازمانی با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

بین اثربخشی ارتباطات با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر براساس شیوه‌های گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی به شیوه همبستگی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر، شامل کلیه مدیران دبیرستان‌های دوره متوسطه شهرستان بروجرد اعم از نیروهای

^۴ Van De Voorde

رسمی، پیمانی و قراردادی بوده که حداقل سه سال سابقه مدیریت در پست فعلی خود را دارند. با مراجعه به اداره آموزش و پرورش شهرستان بروجرد، تعداد افراد واجد شرایط برای شرکت در این طرح حدوداً ۱۳۶ نفر مشخص شد. با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان - کرجسی، تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده و با روش نمونه گیری ساده تصادفی پرسشنامه در اختیار آنها قرار داده شد. به منظور جمع آوری داده‌های موردنیاز در تحقیق حاضر از سه پرسشنامه استاندارد جوسازمانی سوسمان و دیپ (۱۹۸۹)، پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱)، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۳) استفاده گردیده است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها این پژوهش، جهت توصیف داده‌های جمع آوری شده از انواع شاخص‌های آماری، از جمله فراوانی، انواع جداول و نمودارها استفاده گردیده است. به منظور تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف استفاده شده است. پس از اطمینان از طبیعی بودن توزیع داده‌ها، جهت تعیین همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. کلیه تحلیل‌های آماری بوسیله نرم افزار کامپیوتری SPSS ویرایش ۲۵ در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام شد.

یافته ها

فرضیه اصلی اول

رابطه جو سازمانی مدارس با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

متغیر	جو سازمانی		
	مقدار ضریب همبستگی (ρ)	R^2	سطح معناداری (Sig)
یادگیری سازمانی	۰/۷۵۹	۰/۵۷۶	۰/۰۰۰۱

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری متغیر یادگیری سازمانی برابر با ۰/۰۰۰۱ از سطح ۰/۰۵ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین جو سازمانی مدارس با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر جو سازمانی افزایش یابد یادگیری سازمانی در دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس.

آزمون رگرسیون فرضیه‌های جانبی

جو سازمانی مدارس پیش بینی کننده یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد است.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون با متد Enter استفاده می‌شود.

آزمون دوربین- واتسون (آزمون استقلال خطاها) فرضیه اصلی اول

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده می‌شود. چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه $1/5$ تا $2/5$ قرار گیرد فرض صفر تأیید می‌شود و در غیر این صورت فرض یک تأیید می‌شود.

در رگرسیون اخیر مقدار آماره دوربین واتسون برابر $1/75$ می‌باشد که در بازه بین $1/5$ تا $2/5$ قرار می‌گیرد پس وضعیت بسیار مطلوب است و مشکلی از این جهت وجود نخواهد داشت.

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین-واتسون
۰/۷۹۳	۰/۶۲۹	۰/۶۰۹	۱/۸۳	۱/۷۵

با توجه به نتایج جدول بالا، در این رگرسیون ضریب همبستگی $0/793$ می‌باشد و ضریب تعیین که میزان تغییرپذیری متغیر وابسته می‌باشد برابر $0/629$ می‌باشد که می‌گوید میزان تغییرات در متغیر مستقل (جو سازمانی)، باعث $62/9$ درصد تغییرات در متغیر وابسته (یعنی یادگیری سازمانی) می‌شود.

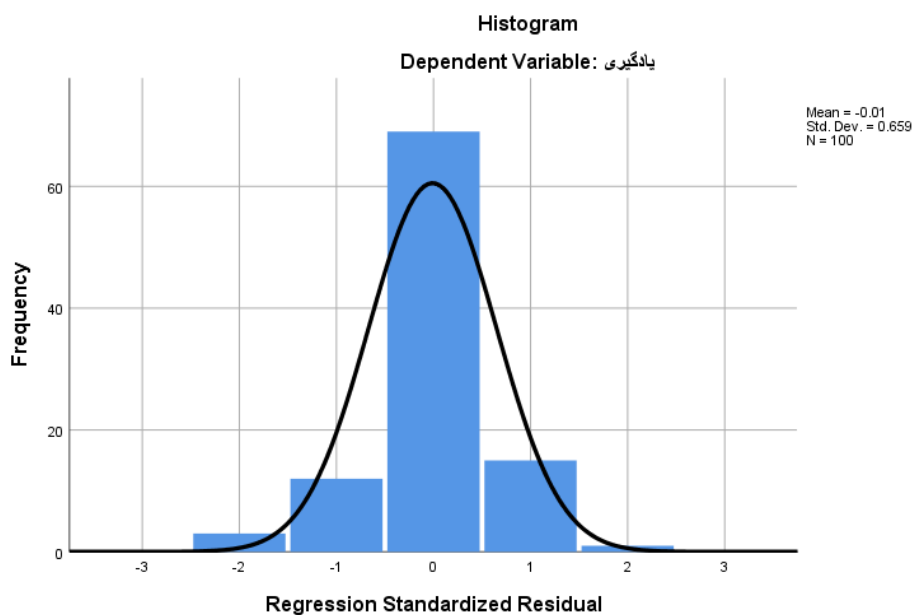
بررسی خطی بودن رگرسیون (آزمون آنوا) فرضیه جانبی

قبل از اینکه به بررسی تاثیرات پرداخته شود باید نشان داده شود که آیا رگرسیونی که مورد استفاده قرار گرفته است خطی است یا نه؟

جدول رگرسیون خطی پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس جو سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	میزان f	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵۳۲/۵	۵	۱۰۶/۵	۳۱/۸	* ۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۳۱۴/۵	۹۴	۳/۳۵		
کل	۸۴۶/۹	۹۹	-----		

با توجه به نتایج جدول بالا، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر $0/0001$ و کوچکتر از مقدار خطا $0/05$ می‌باشد پس فرض یک را که رگرسیون خطی است نتیجه می‌گیریم. (درجه آزادی برابر تعداد متغیرهای مستقل است).



نمودار هیستوگرام رابطه جو سازمانی با یادگیری سازمانی بر اساس آزمون F

جدول ضرایب رگرسیون خطی مرتبط با یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های جو سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B غیراستاندارد	ضریب بتا استاندارد شده	میزان t	Sig.
یادگیری سازمانی	ثابت	۳۴/۵	-	۸/۱۵	۰/۰۰۰۱
	وضوح و توافق اهداف سازمان	۰/۱۶۱	۰/۰۵۸	۰/۸۵۳	۰/۳۹۶
	وضوح و توافق نقش	۱/۳۲	۰/۴۷۵	۴/۴۴	۰/۰۰۰۱
	رضایت از پاداش‌ها	۰/۲۷۱	۰/۰۹۶	۱/۴۴	۰/۱۵۴
	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها	۰/۲۶۲	۰/۲۵۵	۲/۴۵	۰/۰۱۶
	اثر بخشی ارتباطات	۰/۲۵۹	۰/۱۱۷	۱/۶۹	۰/۰۹۴

با توجه به نتایج جدول سطح معنی داری برای مؤلفه‌های وضوح و توافق نقش و رضایت و توافق بر روی رویه‌ها کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد و قدر مطلق آماره "t" بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود، لذا می‌توان گفت که از بین مؤلفه‌های جو سازمانی، وضوح و توافق نقش و رضایت و توافق بر روی رویه‌ها پیش‌بینی کننده یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد است. لذا معادله رگرسیون آن به صورت زیر می‌باشد:

$$(\text{رضایت و توافق بر روی رویه‌ها}) + ۰/۲۶۲ + (\text{وضوح و توافق نقش}) + ۱/۳۲ + ۳۴/۵ = \text{یادگیری سازمانی}$$

فرضیه اصلی دوم

رابطه جو سازمانی مدارس با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه اصلی

متغیر	جو سازمانی		
	مقدار ضریب همبستگی (ρ)	R^2	سطح معناداری (Sig)
عملکرد مدیران	۰/۷۵۸	۰/۵۷۵	۰/۰۰۰۱

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری متغیر عملکرد مدیران برابر با ۰/۰۰۰۱ از سطح ۰/۰۵ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین جو سازمانی مدارس با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچه قدر جو سازمانی افزایش یابد عملکرد مدیران در دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس.

آزمون رگرسیون فرضیه‌های جانبی

جو سازمانی مدارس پیش بینی کننده عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد است.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون با متد Enter استفاده می‌شود.

آزمون دوربین- واتسون (آزمون استقلال خطاها) فرضیه اصلی دوم

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده می‌شود. چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد فرض صفر تأیید می‌شود و در غیر این صورت فرض یک تأیید می‌شود.

در رگرسیون اخیر مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۵ می‌باشد که در بازه بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار می‌گیرد پس وضعیت بسیار مطلوب است و مشکلی از این جهت وجود نخواهد داشت.

جدول شاخص کفایت مدل رابطه جو سازمانی با عملکرد مدیران

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین-واتسون
۰/۸۵	۰/۷۲۳	۰/۷۰۸	۲/۱۷	۱/۵۷

با توجه به نتایج جدول بالا، در این رگرسیون ضریب همبستگی ۰/۸۵ می‌باشد و ضریب تعیین که میزان تغییرپذیری متغیر وابسته می‌باشد برابر ۰/۷۲۳ می‌باشد که می‌گوید میزان تغییرات در متغیر مستقل (جو سازمانی)، باعث ۷۲/۳ درصد تغییرات در متغیر وابسته (یعنی عملکرد مدیران) می‌شود.

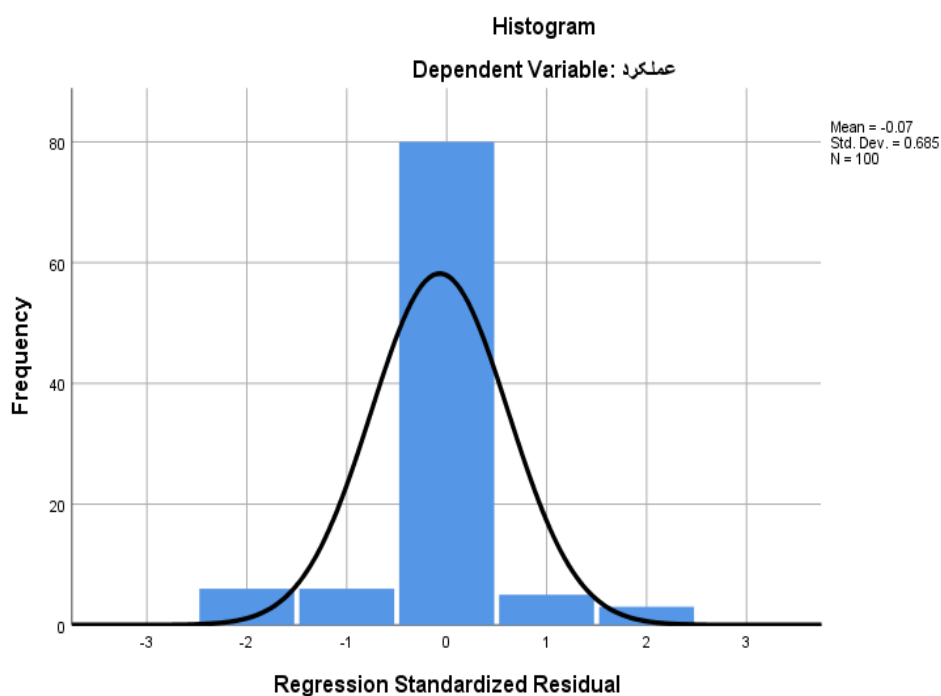
بررسی خطی بودن رگرسیون (آزمون آنوا) فرضیه جانبی

قبل از اینکه به بررسی تاثیرات پرداخته شود باید نشان داده شود که آیا رگرسیونی که مورد استفاده قرار گرفته است خطی است یا نه؟

جدول رگرسیون خطی پیش‌بینی عملکرد مدیران بر اساس جو سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	میزان f	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۱۵۲/۸	۵	۲۳۰/۶	۴۹/۰۸	۰/۰۰۰۱ *
باقیمانده	۴۴۱/۶	۹۴	۴/۶۹		
کل	۱۵۹۴/۴	۹۹	-----		

با توجه به نتایج جدول بالا، چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰۱ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد پس فرض یک را که رگرسیون خطی است نتیجه می‌گیریم. (درجه آزادی برابر تعداد متغیرهای مستقل است).



نمودار هیستوگرام رابطه جو سازمانی با عملکرد مدیران بر اساس آزمون F

جدول ضرایب رگرسیون خطی مرتبط با عملکرد مدیران و مؤلفه‌های جو سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B غیراستاندارد	ضریب بتا استاندارد شده	میزان t	Sig.
عملکرد مدیران	ثابت	۱۶/۶	-	۳/۳۲	۰/۰۰۰۱
	وضوح و توافق اهداف سازمان	-۰/۰۰۹	-۰/۰۰۲	-۰/۰۳۹	۰/۹۶۹
	وضوح و توافق نقش	۲/۱۹	۰/۵۷۵	۶/۲۳	۰/۰۰۰۱
	رضایت از پاداش‌ها	۰/۲۵۳	۰/۰۶۵	۱/۱۳	۰/۲۶
	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها	۰/۴۲۸	۰/۳۰۳	۳/۳۷	۰/۰۰۱
	اثر بخشی ارتباطات	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱	-۰/۰۰۶	۰/۹۹

با توجه به نتایج جدول بالا، سطح معنی داری برای مؤلفه‌های وضوح و توافق نقش و رضایت و توافق بر روی رویه‌ها کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد و قدر مطلق آماره "t" بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود، لذا می‌توان گفت که از بین مؤلفه‌های جو سازمانی، وضوح و توافق نقش و رضایت و توافق بر روی

رویه‌ها پیش بینی کننده عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد است. لذا معادله رگرسیون آن به صورت زیر می‌باشد:

$$(رضایت و توافقی بر روی رویه‌ها) ۰/۴۲۸ + (وضوح و توافقی نقش) ۲/۱۹ + ۱۶/۶ = \text{عملکرد مدیران}$$

فرضیه فرعی اول

رابطه وضوح و توافقی اهداف سازمان با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی اول

متغیر	وضوح و توافقی اهداف سازمان		
	سطح معناداری (Sig)	R ^۲	مقدار ضریب همبستگی (ρ)
یادگیری سازمانی	۰/۰۰۲	۰/۰۹۳	۰/۳۰۶

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۲ از سطح ۰/۰۵ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H₀ وجود دارد و فرض H₁ مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین وضوح و توافقی اهداف سازمان با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر وضوح و توافقی اهداف سازمان هوشمندسازی افزایش یابد یادگیری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر ۰/۰۹۳ بوده که نشان می‌دهد، وضوح و توافقی اهداف سازمان به میزان ۹/۳ درصد بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی دوم

رابطه وضوح و توافقی نقش با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی دوم

متغیر	وضوح و توافقی نقش		
	سطح معناداری (Sig)	R ^۲	مقدار ضریب همبستگی (ρ)
یادگیری سازمانی	۰/۰۰۰۱	۰/۵۷۵	۰/۷۵۸

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری $0/0001$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین وضوح و توافق نقش با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر وضوح و توافق نقش هوشمندسازی افزایش یابد یادگیری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $0/575$ بوده که نشان می‌دهد، وضوح و توافق نقش به میزان $57/5$ درصد بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی سوم

رابطه پاداش‌های سازمانی با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول: ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی سوم

متغیر	پاداش‌های سازمانی		
	سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)
یادگیری سازمانی	$0/003$	$0/085$	$0/292$

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری $0/003$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین پاداش‌های سازمانی با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر پاداش‌های سازمانی هوشمندسازی افزایش یابد یادگیری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $0/85$ بوده که نشان می‌دهد، پاداش‌های سازمانی به میزان $8/5$ درصد بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی چهارم

رابطه رویه‌های سازمانی با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی چهارم

متغیر	رویه‌های سازمانی		
	سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)
یادگیری سازمانی	$0/0001$	$0/486$	$0/697$

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری $0/0001$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین رویه‌های سازمانی با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر رویه‌های سازمانی هوشمندسازی افزایش یابد یادگیری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $0/486$ بوده که نشان می‌دهد، رویه‌های سازمانی به میزان $48/6$ درصد بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی پنجم

رابطه اثربخشی ارتباطات با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی پنجم

متغیر	اثربخشی ارتباطات		
	سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)
یادگیری سازمانی	$0/0001$	$0/149$	$0/387$

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری $0/0001$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین اثربخشی ارتباطات با یادگیری سازمانی مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر اثربخشی ارتباطات هوشمندسازی افزایش یابد یادگیری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $0/149$ بوده که نشان می‌دهد، اثربخشی ارتباطات به میزان $14/9$ درصد بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی ششم

رابطه وضوح و توافقی اهداف سازمان با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی ششم

متغیر	وضوح و توافقی اهداف سازمان		
	سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)
عملکرد مدیران	$0/005$	$0/076$	$0/276$

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری $0/005$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین وضوح و توافقی اهداف سازمان با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر وضوح و توافقی اهداف سازمان هوشمندسازی افزایش یابد عملکرد مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $0/076$ بوده که نشان می‌دهد، وضوح و توافقی اهداف سازمان به میزان $7/6$ درصد بر عملکرد مدیران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی هفتم

رابطه وضوح و توافقی نقش با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی هفتم

متغیر	وضوح و توافقی نقش		
	سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)
عملکرد مدیران	$0/0001$	$0/686$	$0/828$

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری $0/0001$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین وضوح و توافقی نقش با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر وضوح و توافقی نقش هوشمندسازی افزایش یابد عملکرد مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $0/686$ بوده که نشان می‌دهد، وضوح و توافقی نقش به میزان $68/6$ درصد بر عملکرد مدیران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی هشتم

رابطه پاداش‌های سازمانی با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی هشتم

متغیر	پاداش‌های سازمانی		
	سطح معناداری (Sig)	R^2	مقدار ضریب همبستگی (ρ)
عملکرد مدیران	$0/007$	$0/073$	$0/27$

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری $0/007$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین پاداش‌های سازمانی با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر پاداش‌های سازمانی هوشمندسازی افزایش یابد عملکرد مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $0/073$ بوده که نشان می‌دهد، پاداش‌های سازمانی به میزان $7/3$ درصد بر عملکرد مدیران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی نهم

رابطه رویه‌های سازمانی با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی نهم

متغیر	رویه‌های سازمانی		
	مقدار ضریب همبستگی (ρ)	R^2	سطح معناداری (Sig)
عملکرد مدیران	$0/759$	$0/576$	$0/0001$

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری $0/0001$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین رویه‌های سازمانی با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر رویه‌های سازمانی هوشمندسازی افزایش یابد عملکرد مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر $0/576$ بوده که نشان می‌دهد، رویه‌های سازمانی به میزان $57/6$ درصد بر عملکرد مدیران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی دهم

رابطه اثربخشی ارتباطات با عملکرد مدیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان بروجرد

جدول ضریب همبستگی پیرسون فرضیه فرعی دهم

متغیر	اثربخشی ارتباطات		
	مقدار ضریب همبستگی (ρ)	R^2	سطح معناداری (Sig)
عملکرد مدیران	$0/317$	$0/101$	$0/001$

طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری $0/001$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه شواهدی مبنی بر رد فرضیه H_0 وجود دارد و فرض H_1 مورد قبول است و می‌توان چنین گفت که بین اثربخشی ارتباطات با عملکرد مدیران دبیرستان‌های

متوسطه شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد. در نتیجه هرچقدر اثربخشی ارتباطات هوشمندسازی افزایش یابد عملکرد مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر ۰/۱۰۱ بوده که نشان می‌دهد، اثربخشی ارتباطات به میزان ۱۰/۱ درصد بر عملکرد مدیران تأثیر مثبت دارد.

پیشنهادهای

- به مدیران پیشنهاد می‌شود، در جهت وضوح نقش و اهداف سازمان آموزش و پرورش برای مدیران و مخاطبان تلاش کنند، همچنین از انتقادات و پیشنهادهای مدیران، در جهت افزایش کیفیت آموزشی در مدارس استفاده کنند.
- با تخصیص محرک‌های پاداش و تشویق به مدیران، و نیز دریافت بازخوردهای مثبت و منفی از آنها، به افزایش عملکرد شغلی آنها کمک کنند.
- اهداف و نقش آموزش و پرورش در جهت یادگیری و آموزش دانش آموزان برای پرسنل نشریح شود.
- به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود وضوح نقش مدیران اهمیت آن در آموزش برای سایرین (همکاران و دانش آموزان)، تشریح شود.
- پیشنهاد می‌شود با اعطای پاداش و تشویق به مدیران، و نیز دریافت بازخوردهای مثبت و منفی از آنها، به افزایش عملکرد شغلی آنها کمک کنند.
- به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود در صورت عدم توافق و ابهام در تصمیمات و پیشنهادهای مدیران مدارس در امور آموزشی و تحصیلی، با شیوه کارآمد و با آگاهی نسبت به اخذ تصمیمات صحیح و رفع اختلافات اقدام کنند.
- به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود، با برگزاری دوره‌های بدو استخدام و دوره‌های ضمن خدمت در جهت افزایش توانایی مدیران در انتقال دانش و اطلاعات خود به همکاران، تلاش کنند.
- به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود، از انتقادات و پیشنهادهای مدیران، در جهت افزایش کیفیت آموزشی در مدارس استفاده کنند تا بتوان با ایجاد انگیزه و علاقه در مدیران در ارائه خدمات آموزش، به افزایش عملکرد شغلی آنها کمک کرد.
- به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود اهمیت نقش مدیران در امور آموزشی برای همکاران و دانش آموزان، تشریح شود.
- به مسئولان آموزش و پرورش توصیه می‌شود: با اعطای پاداش و تشویق به مدیران فعال، و نیز دریافت بازخوردهای مثبت و منفی از آنها، به افزایش عملکرد شغلی مدیران کمک کنند.
- به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود هنگامی که موضوعات آموزشی در جلسات مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد، به همه مدیران سازمان شانس ارائه دیدگاه‌هایشان داده شود.
- به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود، اطلاعات و تجارب آموزشی خود را به نحو احسن در اختیار همکاران قرار داده و در صورت لزوم از آنها بخواهند بازخوردهای مثبت و منفی عملکرد مدیران را به ارائه انتقادات و پیشنهادات سازنده ارائه دهند.

منابع

- خان محمدیان، مهدی؛ نظری، حسین؛ نوری علی (۱۳۹۳)، رابطه جو سازمانی و یادگیری سازمانی با خودکارآمدی اساتید دانشگاه آزاد واحد ساوه، مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، دومین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، مرکز توسعه پایدار علم و صنعت فرزین،
- خستو، حامد (۱۳۹۴)، رابطه بین یادگیری سازمانی و جو سازمانی با توانمند سازی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- صادقی ده چشمه، ستار؛ حجت الله مرادی پردنجانی و محمود ریسی وانانی (۱۳۹۷) تعیین رابطه بین جوسازمانی و یادگیری سازمانی با رویکرد فرهنگ اقتصاد مقاومتی در بین کارکنان عملیاتی کارخانه فولاد توان آور آسیا شهرکرد، دومین کنفرانس دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامعه شناسی ایران، تهران، وسسه برگزار کننده همایش های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان.
- عباسی، ابوالفضل؛ فاطمه عبدشریفی و سید مسلم هاشمی (۱۳۹۲) بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان لامرد، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی
- کردی، الهه، ناستی زاده، ناصر (۱۳۹۴) رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۷ شماره ۲۳
- گودرزی، اکرم، گمینیان، وجیهه (۱۳۸۱)، اصول مبانی و نظریه های جو و فرهنگ، شعبه اصفهان
- نادر، ح، توانا، س (۱۳۸۶). بررسی نقش عدالت در اهداف ترک شغل، رضایت شغلی و سازمانی رفتار شهروندی در صنعت هتلداری، مجله هاسب، دوره ۲۹ شماره ۱ ص ۴۱-۳۳
- نژاد ایرانی، فرهاد؛ پورصادق، ناصر؛ شیخ بیگلر، نسرين (۱۳۹۰)، بررسی میزان متعالی بودن جو سازمانی و رابطه آن با یادگیری سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی؛ نشریه مدیریت بهره وری، دوره ۵، شماره ۱۹، صص ۱۵۱-۱۷۸.
- Ayodotun, I. S., Maxwell, O. A., Oladele, K. J., Hezekiah, F. O., Taiye, B. T., & Olamide, O. (۲۰۱۸). Moderating Effect of Organizational Climate on a Task-Trait Leadership Orientation and Employee Commitment: The Nigerian Banking Experience. *Academy of Strategic Management Journal*.
- Hana C, Lester D. (۲۰۱۰). An empirical model for learning organization, Bradford university school of management.
- Dickson MW, Resick CJ, Hanges PJ (۲۰۰۶). When organizational climate is unambiguous, It is also strong. *Journal of Applied Psychology*. ۲۰۰۴; ۹۱(۲): ۳۵۱-۳۶۴
- Hannah, S., and Lester, P. (۲۰۰۹). A Multilevel Approach to Building and Leading Learning Organizations. *The Leadership Quarterly*, ۲۰(۱), ۴۴-۴۸
- Hoegl M, Parboteeah KP, Munson CL (۲۰۰۳). Team-level antecedents of individuals' knowledge networks. *DECISION SCI*. ۲۰۰۳; ۳۴ (۴): ۷۴۱-۷۷۰.
- Huang, L.-C., Gao, M., & Hsu, P.-F. (۲۰۱۹). Effects of Organizational Justice on Organizational Climate and Organizational Performance in Ecology Industry. *Ekoloji*, ۲۸(۱۰۷), ۲۳۷-۲۴۱.
- Janz B.D., & Prasarnphanich.P. (۲۰۱۹). Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture *Decision Sciences*. Vol ۳۴ (۲): ۳۵۱-۳۸۴
- Jaw BS, Liu W (۲۰۰۳). Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM. *Human Resource Management*. ۲۰۰۳; ۴۲(۳): ۲۲۳-۲۴۱.
- Schneider, Benjamin, Baker, Amy Nicole, Subirats, Montse Climate Strength: A New Direction for Climate Research *Journal of Applied Psychology* ۸۷(۲): ۲۲۰-۹ DOI: ۱۰.۱۰۳۷/۰۰۲۱-۹۰۱۰, ۸۷, ۲, ۲۲۰
- Van De Voorde, K., Van Veldhoven, M., & Paauwe, J. (۲۰۱۰). Time precedence in the relationship between organizational climate and organizational performance: A cross-lagged study at the business unit level. *The International Journal of Human Resource Management*, ۲۱(۱۰), ۱۷۱۲-۱۷۳۲.