

مدل‌یابی معادلات ساختاری یادگیری وابسته به شغل با تقاضای شغلی برای یادگیری: بررسی نقش واسطه‌ای نیاز به پیشرفت

نزهت الزمان مشفق^{*}، محمدعلی نادى^{**}

چکیده

این مطالعه پژوهشی برای بررسی نقش واسطه‌ای نیاز به پیشرفت در رابطه بین تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل بود. در این مطالعه علی‌همبستگی از مدل رگرسیون چندگانه و مدل معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را همه مدیران و رؤسای ادارات تربیت‌بدنی استان‌های اصفهان، فارس و یزد تشکیل دادند. نمونه این مطالعه ۲۴۸ مدیر بود که به روش تصادفی منظم و با استفاده از فرمول حجم نمونه کوهن و همکاران (۲۰۰۰) انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات این پژوهش براساس پرسشنامه لون و کاسیمیر (۲۰۰۸) است که شامل سه مقیاس تقاضای شغلی برای یادگیری، یادگیری وابسته به شغل و نیاز به پیشرفت است. یافته‌ها نشان‌دهنده رابطه معنادار تقاضای شغلی برای یادگیری با یادگیری وابسته به شغل است. همچنین رابطه این دو متغیر با نیاز به پیشرفت مثبت و معنادار بوده است. نقش واسطه‌ای نیاز به پیشرفت در رابطه با یادگیری وابسته به شغل و تقاضای شغلی برای یادگیری نیز در این پژوهش تأیید شد. یافته‌های رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که تقاضای شغلی برای یادگیری در حضور نیاز به پیشرفت ۱۶ درصد واریانس یادگیری وابسته به شغل را تبیین می‌کند. در پایان مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد و مدل مذکور برازش شد.

کلید واژه‌ها

تقاضای شغلی برای یادگیری؛ یادگیری وابسته به شغل؛ نیاز به پیشرفت؛ مدل‌سازی معادله ساختاری

* نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و پژوهشگر

** استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۰/۲۷

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۱۹

مقدمه

افزایش رقابت، جهانی‌سازی و سرعت تغییرات باعث پررنگ‌تر شدن و افزایش اهمیت توانایی یادگیری در سازمان‌ها به‌عنوان کلیدی برای بقاء و نیز موفقیت شده است (راودن و کونان جی آر^۱، ۲۰۰۵). بسیاری از صاحب‌نظران نیز معتقد هستند که یادگیری به‌طور فزاینده برای بقاء سازمان‌ها ضرورت یافته است (سنگه^۲، ۱۹۹۰) ولی به نظر دی‌گس^۳ (۱۹۸۸) یادگیری نه فقط برای بقاء سازمان، بلکه به‌عنوان مزیت رقابتی نیز حائز اهمیت است (لون و کاسیمیر^۴، ۲۰۰۸). با مشخص شدن دانش و ابتکار به‌عنوان منابعی برای مزایای رقابتی، به موضوع یادگیری بسیار توجه شده است (استارکی^۵، ۱۹۹۸) و از آنجا که توانایی یادگیری یکی از ویژگی‌های بنیادین انسان‌ها است مستلزم رشد و تغییر آن‌ها در گذر زمان است (آرنولد^۶ و همکاران، ۱۹۹۵). افراد در خلال این که رسش پیدا می‌کنند، ظرفیت‌های خویش را برای یادگیری، فکرکردن، آفریدن و خلق کردن افزایش می‌دهند و درمی‌یابند که می‌توانند لحظه به لحظه دانش و خرد را بیاموزند (جانسون^۷، ۱۹۹۹؛ نادى و سجادیان، ۱۳۸۸). (۱۹۹۱) یادگیری فردی هم از آن جهت اهمیت دارد که یک پیش‌آیند و هم یک برآیند یادگیری در سازمان‌ها است (آرگریس^۸، ۱۹۹۱؛ سنگه^۹، ۱۹۹۲؛ تی سانگ^۹، ۱۹۹۷). زیرا توانایی یادگیری سریع‌تر قدرت سازگاری با تغییرات را افزایش می‌دهد (شاین^{۱۰}، ۱۹۹۳) و این‌گونه سازمان‌ها می‌توانند از تمام تعهد و نیروی بالقوه کارکنان برای یادگیری در تمام سطوح بهره‌برداری کنند (نادی و کاوه، ۱۳۸۸) تحقق این هدف می‌تواند به رشد توانمندی‌های سازمان منتهی شود (لون و کاسیمیر، ۲۰۰۸). کارکنان به‌منظور اجرای مؤثر فعالیت‌ها و وظایف خود که برای حصول اهداف انجام

-
1. Rowden & Conine Jr
 2. Senge
 3. De Geus
 4. Loon & Casimir
 5. Starkey
 6. Arnold
 7. Johnson
 8. Argyris
 9. Tsang
 10. Schein

می‌دهند و تورینگتون و هال^۱(۱۹۹۸) آن را شغل نامیده‌اند، نیازمند دانش خاص هستند و در جریان اکتساب دانش و مهارت‌های لازم برای اجرای وظایف خود به شکل اثربخش با یادگیری وابسته به شغل درگیر می‌شوند به همین دلیل یادگیری وابسته به شغل در اجرای مؤثر وظایف شغلی اهمیت بالایی دارد(لون و کاسیمیر، ۲۰۰۸).

به واقع یادگیری وابسته به شغل^۲ درمحل کار به شیوه‌های متفاوت انجام می‌شود(راودن و کوناین جی آر، ۲۰۰۵).

واتکینز و مارسیک^۳(۱۹۹۲) اشکال مختلف یادگیری در محل کار را تحت عنوان یادگیری رسمی^۴، غیررسمی^۵ و تصادفی شناسایی کرده‌اند. یادگیری رسمی (آموزش) در قالب رویدادهای برنامه‌ریزی شده و مجزا صورت می‌یابد که برای آموزش نحوه اجرای وظایف شغلی مختلف به کارکنان استفاده می‌شود. این نوع یادگیری دارای ساختار بوده و تحت حمایت‌های مالی قرار دارد. در حالی که در یادگیری غیررسمی، یادگیری در قالب ساختارها رخ نمی‌دهد و کنترل در اختیار یادگیرنده است و توسط سازمان تعیین نمی‌شود (راودن و کوناین جی آر، ۲۰۰۵).

شیپتون^۶ و همکاران (۲۰۰۲) معتقد هستند یادگیری رسمی موجب تحریک یادگیری غیررسمی می‌شود یادگیری در محل کار از طریق تعامل پویا بین یادگیری رسمی و غیررسمی رخ می‌دهد هر چند یادگیری غیررسمی و تصادفی درهم تنیده هستند، ولی یادگیری تصادفی به‌عنوان یک فرآورده ناخواسته رخ می‌دهد و افراد همواره در زمان انجام دادن فعالیت‌ها به‌طور خودکار در حال یادگیری تصادفی هستند. این نوع یادگیری فعالیت‌های ساختاریافته و غیرساختاریافته شغلی را در بر می‌گیرد و قابلیت‌های جدید و لازم برای انجام دادن کار اثربخش در محل کار به موجب آن رشد می‌یابد (بلیت^۷، ۲۰۰۲؛ نادی و سجادیان، ۱۳۸۸).

-
1. Torrington & Hall
 2. Job-Related Learning
 3. Watkins & Marsik
 4. Formal Learning
 5. Informal Learning
 6. Shipton
 7. Billett

لسلی^۱ و همکاران (۱۹۹۸) دریافتند که یادگیری در محل کار به خودی خود رخ نمی‌دهد، بلکه وسیله‌ای برای نیل به اهداف فردی (نیاز به رشد پیشرفت فردی نیاز به تشویق و احساس تعلق به گروه‌های اجتماعی و عزت نفس و نیازهای مالی از جمله امنیت مالی) و سازمانی (افزایش مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و افزایش مسئولیت‌پذیری‌های شغلی) محسوب می‌شود. وقتی فردی شغلی را بر عهده می‌گیرد، مستلزم کسب مهارت‌ها و دانش جدید است که با یادگیری وابسته به شغل رخ می‌دهد هرچند منابع انگیزش شغلی متنوع و پیچیده است، ولی برای یادگیری در محل کار می‌توان منابع انگیزشی درونی و بیرونی برشمرد. البته، انگیزش در محل کار بیشتر از منابع درونی و ذاتی نشأت می‌گیرد (کینمان و کینمان^۲، ۲۰۰۳). یکی از سائق‌های بیرونی برای یادگیری را می‌توان در محل کار جستجو کرد و این انگیزه بلافصل‌ترین محرک برای یادگیری است که تحت عنوان تقاضای شغلی معرفی شده است. تقاضای شغلی برای یادگیری^۳ را می‌توان فشار وارد آمده به افراد از طریق شغل آن‌ها به‌منظور یادگیری دانش و مهارت‌های جدید در حیطه شغل مورد نظر تعریف کرد (لون و کاسیمیر، ۲۰۰۸). بویاتزیس و کولب^۴ (۱۹۹۵) تقاضای شغلی را تحت عنوان نتایج مشخص مورد نیاز در یک شغل تعریف کرده‌اند که می‌تواند به دلایلی همچون پیچیدگی تکالیف و وظایف، افزایش تعداد وظایف و یا تغییر در نوع وظایف شغلی، افزایش یابد.

در اکثر مشاغل ۴ نوع تقاضای شغلی وجود دارد:

۱- عاطفی^۵ ۲- ادراکی^۶ ۳- نمادین^۷ ۴- رفتاری^۸

تقاضای شغلی عاطفی شامل مهارت‌های بین فردی از نظر ارتباطات، تعاملات و اثر نهادن بر دیگران به‌منظور نیل به اهداف مرتبط با شغل با دیگران و از طریق دیگران است. تقاضای شغلی ادراکی دربردارنده توانمندی‌های عقلانی و مهارت‌های تحلیلی مورد نیاز برای حل و

-
1. Leslie
 2. Kinman & Kinman
 3. Job- Demand Learning
 4. Boyatzis & Kolb
 5. Affective
 6. Perceptual
 7. Symbolic
 8. Behavioral

فصل مسائل فنی وابسته به شغل است. تقاضای شغلی نمادین به کاربرد مهارت‌های فنی اشاره دارد و تقاضای شغلی رفتاری شامل تلاش فیزیکی مورد نیاز برای انجام دادن فعالیت‌ها و وظایف است. تقاضای شغلی برای یادگیری باعث افزایش تلاش‌ها به‌منظور کاهش شکاف بین توانمندی‌های ناکافی فعلی و توانمندی‌های لازم برای اجرای مؤثر تکالیف می‌شود. (لون و کاسیمیر، ۲۰۰۸). هرچه اهمیتی که فرد برای یادگیری قائل است بیشتر باشد از انگیزش بیشتری برای یادگیری بهره‌مند خواهد بود (کینمان و کینمان، ۲۰۰۳). از طرفی افراد برای درگیری در فعالیت‌های مؤفقیته‌محور گرایش ثابتی دارند. به اعتقاد مک کله‌لند^۱ (۱۹۸۵) نیاز به پیشرفت و مؤفقیته یکی از سه نیاز اجتماعی مهم است و از آنجا که یک انگیزه ناخودآگاه است افراد را به سمت عملکرد بهینه سوق می‌دهد. به عبارتی این انگیزه از مهم‌ترین پیش نیازهای یادگیری است و مایه جنبش انسان و عامل آغاز کننده رفتار تا زمان دستیابی به هدف مطلوب است (بیابان‌گرد، ۱۳۸۴). افراد دارای نیاز به پیشرفت بالا، تمایل دارند توانمندی‌های خود را در غلبه بر وظایف مشکل نشان دهند (مک کله‌لند، ۱۹۷۳؛ اسلوکوم^۲ و همکاران، ۲۰۰۲) این افراد از بازخوردهای مربوط به عملکرد خود برای یادگیری از اشتباهات خود استقبال کرده و بازخوردهای کمی را ترجیح می‌دهند و دلیل آن این است که عامل انگیزشی آن‌ها بیشتر درونی است تا بیرونی (بویاتزیس و کولب، ۱۹۹۵). از آنجا که بر عهده گرفتن هر شغل نیازمند کسب دانش جدید است. لذا باید یادگیری وابسته به شغل رخ دهد و تقاضای شغلی برای یادگیری باید باعث تحریک آن شود و به نظر می‌رسد نیاز به پیشرفت^۳ و کسب مؤفقیته بتواند نقش عامل واسطه‌ای در این رابطه را داشته باشد و باعث تحریک درونی این رابطه شود. به عبارت دیگر نیاز به پیشرفت می‌تواند موجب تحریک یادگیری مهارت‌ها و دانش‌های جدید شود و فرد را به سمت حل و فصل چالش‌های شغلی سوق می‌دهد (لون و کاسیمیر، ۲۰۰۸). این مطلب از سوی بعضی پژوهش‌های انجام شده تأیید شده است؛ این پژوهش‌ها نشان داده‌اند، نیاز به پیشرفت با خودباوری و جاه‌طلبی همبستگی مثبت دارد (سویر^۴

-
1. McClelland
 2. Slocum
 3. Need for Achievement
 4. Soyer

و همکاران، ۱۹۹۹). در پژوهش هولن بک^۱ و همکاران (۱۹۹۹) و اسلوکوم و همکاران (۲۰۰۲) همبستگی مثبت معناداری بین نیاز به پیشرفت و نیل به اهداف به دست آمده است. همچنین بیرلی^۲ و همکاران (۲۰۰۰)، بویاتزیس و کولب (۱۹۹۵) در پژوهش‌های خود ارتباط معناداری بین نیل به اهداف مرتبط با شغل با اجرای بهتر شغل از طریق یادگیری تجربی به دست آورده‌اند. راودن و کوناین (۲۰۰۵) نیز در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر یادگیری در محل کار بر روی رضایت شغلی در بانک‌های تجاری ایالات متحده ارتباط معناداری بین یادگیری در محل کار و رضایت شغلی کارکنان به دست آورده‌اند. پژوهش لون و کاسیمیر (۲۰۰۸) با عنوان تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل در مدیران تمام وقت نیز حاکی از آن است که تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل ارتباط معناداری دارند. بر طبق نتایج پژوهش نادى و همکاران (۱۳۹۰)، که در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان انجام شده، بین نیاز به پیشرفت و تقاضای شغلی برای یادگیری رابطه مثبت معنادار وجود دارد و به‌عنوان یک متغیر تعدیل کننده^۳ این رابطه را تعدیل می‌کند و آن‌جا که تقاضای شغلی برای یادگیری شکاف بین توانمندی‌های فعلی و توانمندی‌های لازم برای اجرای یک شغل را کاهش می‌دهد و عملکرد فعلی فرد در زمان انتصاب به شغل مستلزم کسب مهارت‌ها و دانش‌های جدید است، انتظار می‌رود این شانس برای افرادی بیشتر باشد که از انگیزه پیشرفت و موفقیت زیادی بهره‌مند هستند؛ از طرف دیگر یادگیری وابسته به شغل، به‌عنوان مهم‌ترین عامل دخیل در رقابت‌جویی سازمانی توجه کمی را به خود معطوف کرده است. افزون بر این تاکنون اثرات پیش‌آیندهای درونی و بیرونی بر یادگیری وابسته به شغل و بررسی نیاز به پیشرفت به‌عنوان عامل واسطه‌ای^۴ در ارتباط بین این متغیر با تقاضای شغلی برای یادگیری نیز بررسی نشده است. بنابراین، در این پژوهش اثر یک پیش‌آیند بیرونی یادگیری وابسته به شغل یعنی تقاضای شغلی برای یادگیری و یک پیش‌آیند درونی یعنی نیاز به پیشرفت بررسی می‌شود و هدف این مطالعه تعیین روابط ذکر شده در قالب یک مدل علی است.

-
1. Hollen beck
 2. Bierly
 3. Moderator
 - 4 Mediator

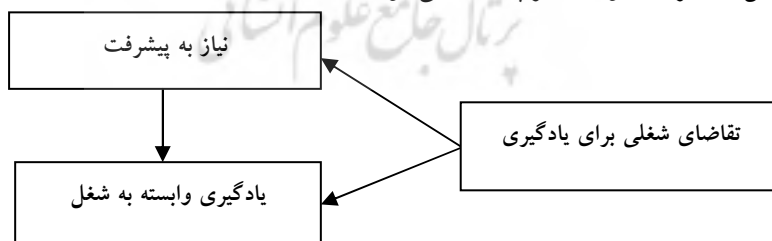
مدل مفهومی

تقاضای شغلی برای یادگیری در هر سازمان در اثر افزایش و پیچیدگی وظایف، تعداد وظایف و تغییر در نوع وظایف افزایش می‌یابد و یادگیری در محل کار نیز وسیله‌ای برای نیل به اهداف فردی و سازمانی محسوب می‌شود بر همین اساس وقتی فردی شغلی را بر عهده می‌گیرد مستلزم کسب مهارت‌ها و دانش جدید است که با یادگیری وابسته به شغل رخ می‌دهد.

با توجه به یافته‌های پژوهشی و سوابق نظری در مطالعه حاضر تقاضای شغلی برای یادگیری بر یادگیری وابسته به شغل اثر می‌گذارد و نیاز به پیشرفت نقش واسطه‌ای را در رابطه تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل ایفا می‌کند. بدین ترتیب در پژوهش حاضر ۴ فرضیه زیر مطرح بوده است:

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- تقاضای شغلی برای یادگیری با یادگیری وابسته به شغل ارتباط مثبت معنادار دارد.
 - ۲- نیاز به پیشرفت با یادگیری وابسته به شغل دارد.
 - ۳- تقاضای شغلی برای یادگیری و نیاز به پیشرفت ارتباط مثبت معنادار دارند.
 - ۴- نیاز به پیشرفت در رابطه بین تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.
- واز آنجا که در این پژوهش مدل معادله ساختاری متغیرهای پژوهش نیز مد نظر است مدل پژوهش حاضر به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:



نمودار ۱: مدل علی پیشنهادی متغیرهای پژوهش

روش

پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های غیرآزمایشی و به طور دقیق‌تر همبستگی از نوع معادلات ساختاری است که هدف آن بررسی رابطه بین متغیرها در قابل یک مدل علی است. در این مدل یادگیری وابسته به شغل به عنوان متغیر برون‌زا (ملاک) و تقاضای شغلی برای یادگیری به عنوان متغیر درون‌زا (پیش‌بین) و متغیر نیاز به پیشرفت به عنوان متغیر واسطه‌ای در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه آماری پژوهش حاضر ۷۰۰ نفر از مدیران و رؤسای ادارات تربیت‌بدنی استان‌های اصفهان، فارس و یزد تشکیل بودند. نمونه این پژوهش ۲۴۸ نفر از مدیران و رؤسای مرد و زن شاغل در این ادارات بودند که این تعداد براساس جدول تعیین حجم نمونه کوهن^۱ و همکاران (۲۰۰۰) برحسب خطای ۰/۰۵ به دست آمد که با یافته‌های جدول کرجسی و مورگان^۲ (۱۹۷۱) برای می‌کرد (حسن‌زاده، ۱۳۸۵). برای دست‌یابی به این نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم استفاده شد. از ۲۴۸ پرسشنامه توزیع شده، ۲۱۰ پرسشنامه بازگشت داده شد. بنابراین، نرخ پاسخگویی ۸۴/۶۷ درصد بوده است. پرسشنامه‌های بازگشت داده شده با استفاده از نرم‌افزار بسته آماری در علوم اجتماعی نسخه ۱۷ و لیزرل نسخه ۸/۵ تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش بر اساس اهداف پرسشنامه‌های زیر میان آزمودنی‌ها توزیع شد.

پرسشنامه جمعیت‌شناختی: این پرسشنامه سن، جنس، سابقه خدمت، محل خدمت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات آزمودنی‌ها را می‌سنجد.

پرسشنامه تقاضای شغلی برای یادگیری که سه گویه دارد و لون و کاسیمیر (۲۰۰۸) آن را تهیه و اعتباریابی کرده‌اند. لون و کاسیمیر برای تعیین اعتبار سازه این مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرده‌اند و شاخص‌های نیکویی برازش $GFI^3=0/99$ ، $AGFI^4=0/99$ و $RMSR^5=0/012$ را گزارش کرده‌اند. این پرسشنامه پویایی، پیچیدگی و تغییرپذیری شغل را در بر دارد و یک نمونه از گویه‌های آن بدین شرح است: «شغل من همیشه در حال تغییر است.»

-
1. Cohen
 2. Kersji & Morgan
 3. Goodness of fit index
 4. A zdjusted goodness of fit index
 5. Root mean square residual

میزان ضرایب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر برحسب آلفای کرونباخ^۱، اسپیرمن براون و گاتمن^۲ به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۶۸ و ۰/۶۲ به دست آمد. همچنین همسانی درونی^۳ این پرسشنامه ۰/۶۹ محاسبه شده است.

پرسشنامه نیاز به پیشرفت که شامل ۵ گویه است و لون و کاسیمیر (۲۰۰۸) آن را تهیه و اعتباریابی کرده‌اند. بر طبق گزارش لون و کاسیمیر (۲۰۰۸) شاخص‌های نیکویی برازش این پرسشنامه به ترتیب عبارت از: $GFI=0/96$ ، $AGFI=0/89$ و $RMSR=0/23$ است. این پرسشنامه جدید شاغل در کار، انجام دادن کار به طور کامل توسط شاغل، ممتاز بودن فرد در شغل، انجام دادن کار بدون چشم‌داشت مادی و انجام دادن وظیفه با تمام وجود را شامل می‌شود و یکی از گویه‌های آن به صورت «من سخت کار می‌کنم.» است. ضرایب پایایی به دست آمده در این پژوهش برحسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن براون و گاتمن به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۶۲ و ۰/۶۱ است و همسانی درونی آن ۰/۶۳ به دست آمده است و در نهایت پرسشنامه **یادگیری وابسته به شغل** دارای ۳ گویه را لون و کاسیمیر (۲۰۰۸) تهیه کرده و سنجیده‌اند. کسب اطلاعات و دانش جدید در شغل، کسب مهارت‌های جدید در ارتباط با شغل و یادگیری چیزهایی که در انجام دادن بهتر شغل کمک می‌کند از جمله موارد مورد سنجش این پرسشنامه است و گویه‌هایی را در بر دارد نظیر من در شش ماه گذشته دانش و اطلاعات جدیدی را در ارتباط با شغلم کسب کرده‌ام. لون و کاسیمیر شاخص‌های نیکویی برازش $GFI=0/99$ ، $AGFI=0/98$ و $RMSR=0/11$ را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. در مطالعه حاضر ضرایب پایایی آن برحسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن براون و گاتمن به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۸ و ۰/۸۰ و همسانی درونی ۰/۹۰ به دست آمد.

این پرسشنامه برای اولین بار در پژوهش حاضر از زبان انگلیسی به فارسی ترجمه و آماده اجرا شد. پرسشنامه پس از ترجمه در اختیار سه نفر از متخصصان مدیریت و روان‌شناسی مسلط به زبان انگلیسی قرار گرفت تا متن ترجمه را با متن اصلی تطبیق دهند. یافته‌های حاصل از نظر این متخصصان، به صورت موافقت و مخالفت با محتوا، بررسی شد و با استفاده

-
1. Cronbach's Alpha
 2. Spearman-Brown & Guttman
 3. Internal coefficient

از ضریب همبستگی دو رشته‌ای تحلیل شد و پس از آن اصلاحات ویرایشی لازم انجام شد. در مطالعه مقدماتی به لحاظ ظاهری و میزان قابلیت درک گزینه‌ها توسط پاسخگویان در یک نمونه ۳۰ نفری مشابه نمونه هدف اجرا شد. ابهامات و ایرادات طرح شده، استخراج و اصلاح شد و به این ترتیب روایی صوری پرسشنامه نیز تأیید شد. پرسشنامه‌های مذکور به صورت یکجا در قالب یک پرسشنامه و با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم = ۱ تا کاملاً مخالفم = ۵) تنظیم شد و به افراد نمونه تحویل شد که به صورت انفرادی به آن‌ها پاسخ دادند. برای پاسخگویی به هر پرسشنامه به صورت میانگین حدود ۵ تا ۱۰ دقیقه زمان صرف شد.

برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار در دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و چندگانه سلسله مراتبی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری) استفاده شد. برای کنترل پیش فرض خطی بودن داده‌ها از آزمون خطی بودن استفاده شد و به منظور بررسی نرمال بودن توزیع باتوجه به اینکه داده‌ها بیش از ۳۰ نفر بود از آزمون شاپیروویلک استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش به‌طور کلی ۲۱۰ نفر از مدیران و رؤسای ادارات تربیت بدنی سه استان اصفهان، فارس و یزد شرکت کردند که ۱۴۰ نفر مرد و ۷۰ نفر زن بودند. از بین گروه نمونه ۴۹ درصد دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال، ۲۶/۲ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و بقیه بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار داشته‌اند. همچنین ۷۶/۲ درصد آزمودنی‌ها متأهل و بقیه مجرد بوده‌اند. از نظر تحصیلات نیز ۶۰ درصد گروه نمونه دارای مدرک کارشناسی، ۴/۸ درصد کارشناسی ارشد، ۲۱/۴ درصد کاردانی و بقیه دیپلم بوده‌اند. به علاوه میانگین و انحراف معیار تقاضای شغلی برای یادگیری ۹/۴۱ ± ۲/۶۹ و میانگین و انحراف معیار نیاز به پیشرفت ۲/۹۸ ± ۰/۵۷ و برای یادگیری وابسته به شغل ۱۱/۵۷ ± ۲/۷۴ به دست آمد.

جدول ۱ ماتریس همبستگی کل متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱: ماتریس همبستگی کل متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱- تقاضای شغلی برای یادگیری	۱	-	-
۲- نیاز به پیشرفت	۰/۱۶۴*	۱	-
۳- یادگیری وابسته به شغل	۰/۳۳۲**	۰/۲۹۴**	۱

$P < 0/01^{**} P < 0/05^*$

در بررسی فرضیه اول تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل وارد آزمون همبستگی شدند و نتایج نشان داد که رابطه این دو متغیر معنادار بودند ($r = 0/332, P < 0/05$) به این ترتیب فرضیه اول این پژوهش تأیید شد یعنی تقاضای شغلی برای یادگیری با یادگیری وابسته به شغل ارتباط مثبت معنادار دارد.

در بررسی فرضیه دوم ارتباط نیاز به پیشرفت و یادگیری وابسته به شغل در تحلیل‌های همبستگی وارد شدند و نتایج این ارتباط ($r = 0/294, P < 0/05$) نیز معنادار به دست آمد و بر این اساس فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید شد. فرضیه سوم پژوهش مبنی بر ارتباط تقاضای شغلی برای یادگیری با نیاز به پیشرفت نیز با نتایج جدول ۱ ($r = 0/164, P < 0/01$) تأیید شد. سپس اثر نیاز به پیشرفت هم به عنوان متغیر تعدیل کننده و هم به عنوان متغیر واسطه‌ای بررسی شد که نتایج آن را می‌توان در جدول ۲ مشاهده کرد.

جدول ۲: جدول مقایسه نقش تعدیل‌کنندگی و واسطه‌ای متغیر نیاز به پیشرفت

مقادیر	اثرات نیاز به پیشرفت
$0/274 \times 0/351 = 0/096$	۱- به عنوان متغیر تعدیل کننده
$0/21 \times 0/42 = 0/08$	۲- به عنوان متغیر واسطه گر

از یافته‌های این جدول چنین استنباط می‌شود که نقش تعدیل‌کنندگی نیاز به پیشرفت بیش از اثر واسطه‌ای این متغیر است.

با توجه به این که در تحلیل داده‌ها آزمودنی‌های شماره‌های ۲ و ۱۲۶ داده‌های پرت تشخیص داده شدند پس از رسم نمودار پراکندگی با توجه به خطی بودن رابطه مقادیر پرت حذف شدند و تحلیل‌ها بازبینی شد. در نتایج جدید به دست آمده شروط لازم برای بررسی نقش واسطه‌ای

نیاز به پیشرفت تأیید شدند، فرضیه چهارم با اجرای آزمون همبستگی برحسب نقش واسطه‌ای نیاز به پیشرفت بررسی شد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: جدول ضرایب همبستگی بین یادگیری وابسته به شغل و تقاضای شغلی برای یادگیری برحسب نیاز به پیشرفت کم و زیاد

یادگیری وابسته به شغل			
P	r	n	
۰/۰۱	۰/۳۳۱	۱۲۸	نیاز به پیشرفت کم
۰/۰۵	۰/۲۸۸	۷۹	نیاز به پیشرفت زیاد

با توجه به جدول ۳ نقش واسطه‌ای نیاز به پیشرفت در رابطه بین یادگیری وابسته به شغل و تقاضای شغلی برای یادگیری هم در افرادی که نیاز به پیشرفت کم دارند و هم در افرادی که نیاز به پیشرفت در آنها زیاد است و نقش واسطه‌ای این متغیر معنادار بوده است.

با توجه به این که در این پژوهش قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مربوط به متغیرهای تقاضای شغلی برای یادگیری و نیاز به پیشرفت نیز بود، با اجرای رگرسیون سلسله مراتبی میزان ارتباط متغیرها در هر مرحله و در حضور متغیر دیگر بررسی شد و به‌منظور پیشگیری از ابهام از رگرسیون واسطه‌ای با روش بارون و کئی^۱ (۱۹۸۶) نیز استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۴: تحلیل واسطه‌ای برای بررسی نقش واسطه‌ای نیاز به پیشرفت در رابطه تقاضای شغلی برای یادگیری با یادگیری وابسته به شغل

F	R ^۲	R	β	B	متغیر ملامک	متغیر پیش‌بین	F _۳
۶/۰۸	۰/۰۲۹	۰/۱۶۹**	۰/۱۶۹**	۰/۱۸۲	نیاز به پیشرفت	تقاضای شغلی برای یادگیری	۱
۲۵/۶۷	۰/۱۱	۰/۳۳۳**	۰/۳۳۳**	۰/۲۸۶	یادگیری وابسته به شغل	تقاضای شغلی برای یادگیری	۲
۳۸/۵	۰/۱۵	۰/۳۹۷**	۰/۳۹۷**	۰/۳۱۸	یادگیری وابسته به شغل	نیاز به پیشرفت	۳
۱۹/۵۵	۰/۱۶	۰/۳۹	۰/۲۷**	۰/۲۳**	یادگیری وابسته به شغل	تقاضای شغلی برای یادگیری	۴
			۰/۳۵**	۰/۳۸**		نیاز به پیشرفت	

1. Baron & Kenny

بر اساس یافته‌های جدول ۴ تقاضای شغلی برای یادگیری ۲ درصد نیاز به پیشرفت و ۱۱ درصد یادگیری وابسته به شغل را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌های جدول فوق مؤید آن است که نیاز به پیشرفت دارای نقش واسطه‌ای ضعیفی است. و به عبارتی نقش پاره‌ای در رابطه بین تقاضای شغلی برای یادگیری با یادگیری وابسته به شغل است. همچنین استنباط می‌شود که به ازای یک واحد افزایش در تقاضای شغلی برای یادگیری میزان یادگیری وابسته به شغل ۰/۲۸ واحد و به ازای یک واحد افزایش در نیاز به پیشرفت میزان یادگیری وابسته به شغل ۰/۳۱ واحد افزایش می‌یابد. در تحلیل داده‌های رگرسیون ضرایب بتا نشان می‌دهند که تقاضای شغلی برای یادگیری و نیاز به پیشرفت قدرت پیش‌بینی‌کنندگی برای یادگیری وابسته به شغل را دارند. بر این اساس معادله رگرسیون به شرح زیر به دست آمد:

$$\text{یادگیری وابسته به شغل} = \text{ضریب ثابت } (۳/۲۶) + \text{تقاضای شغلی برای یادگیری } (۰/۲۸) + \text{نیاز به پیشرفت } (۰/۳۱)$$

نتایج بررسی نقش واسطه‌ای نیاز به پیشرفت در مقابل نقش ساختگی آن دو ضریب مرتبه صفر و یک و مقادیر Part و Partial اندازه‌گیری شد که نتایج آن در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵: جدول مقایسه نقش واسطه‌ای نیاز به پیشرفت در مقابل نقش ساختگی آن

شاخص الگو	R Δ	F Δ	ضریب مرتبه صفر و یک	Part	Partial	Vif	Tolerance
یادگیری وابسته به شغل	۰/۱۱۱	۲۵/۶۷	۰/۳۳	۰/۳۳	۰/۳۳	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
یادگیری وابسته به شغل	۰/۱۱۹	۳۱/۸	۰/۳۳	۰/۲۷	۰/۲۹	۱/۰۳	۰/۹۷
نیاز به پیشرفت	۰/۱۱۹	۳۱/۸	۰/۳۳	۰/۳۴	۰/۳۶	۱/۰۳	۰/۹۷

از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال بوده است که مدل معادلات ساختاری این متغیرها چگونه است؟ آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روابط پنهان هر متغیر با شاخص‌های آن انجام شد و مدل معادلات ساختاری نیز روابط علی متغیرهای پژوهش را تعیین کرد که نتایج آن بر اساس جدول ۶ است.

جدول ۶: روابط پنهان بین متغیرهای پژوهش و شاخص‌های آن‌ها

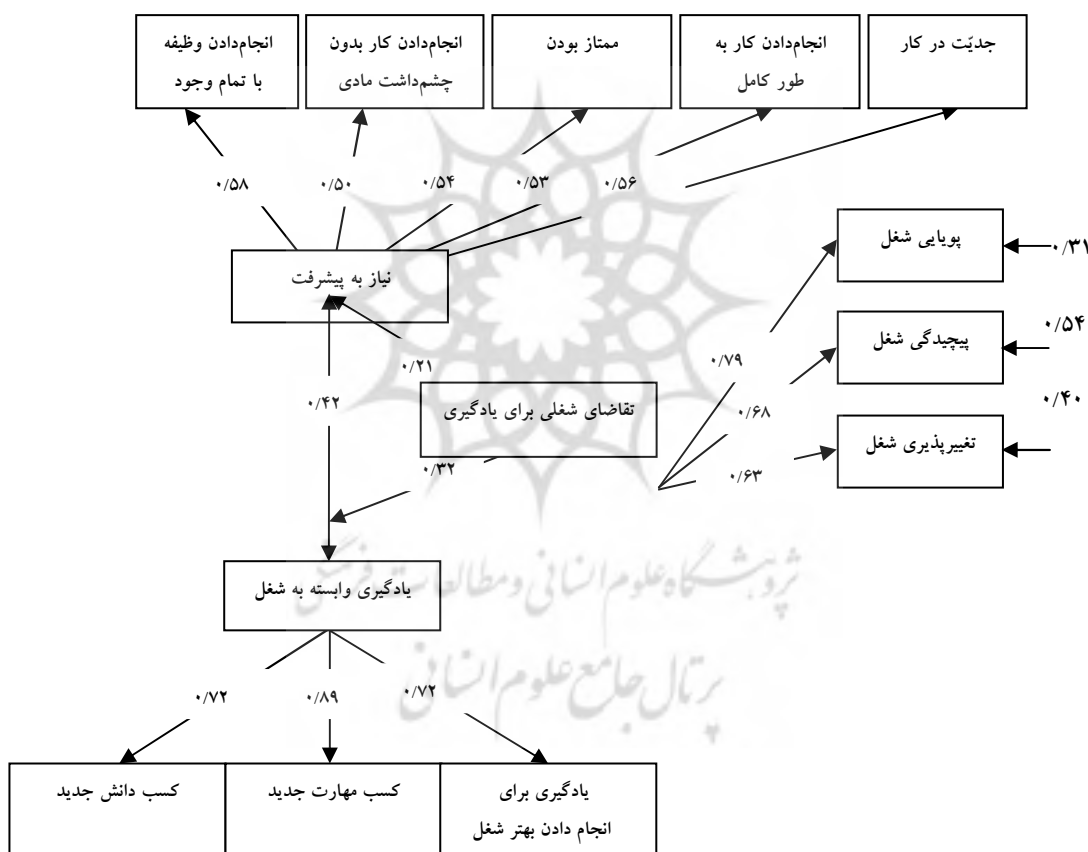
خطای معیار	t سوبل	ضریب‌تأثیر	شاخص‌های آماری
			مسیرها
۰/۰۷۳	۱۰/۹۳	۰/۷۹	پویایی شغل ← تقاضای شغلی برای یادگیری
۰/۰۷۲	۹/۳۹	۰/۶۸	پیچیدگی شغل ← تقاضای شغلی برای یادگیری
۰/۰۷۲	۸/۷۱	۰/۶۳	تغییرپذیری شغل ← تقاضای شغلی برای یادگیری
-	-	۰/۵۳	جدیت در کار ← نیاز به پیشرفت
۰/۱۰	۶/۵۲	۰/۶۶	انجام کار به طور کامل ← نیاز به پیشرفت
۰/۰۹۶	۵/۹۷	۰/۵۷	برجسته و ممتاز بودن ← نیاز به پیشرفت
۰/۱۰	۶/۴۷	۰/۶۵	انجام کار بدون چشمداشت مادی ← نیاز به پیشرفت
۰/۱۲	۷/۰۹	۰/۸۳	انجام وظیفه با تمام وجود ← نیاز به پیشرفت
-	-	۰/۸۶	کسب دانش جدید مرتبط با شغل ← یادگیری وابسته به شغل
۰/۰۴۸	۲۰/۸۰	۰/۹۹	کسب مهارت‌های جدید مرتبط با شغل ← یادگیری وابسته به شغل
۰/۰۵۰	۱۷/۴۸	۰/۸۷	یادگیری برای انجام بهتر شغل ← یادگیری وابسته به شغل

براساس جدول روابط پنهان بین متغیر تقاضای شغل برای یادگیری با شاخص‌های آن معنادار بوده است. بیش‌ترین اثر را پویایی شغل (۰/۷۹) و کمترین اثر را تغییرپذیری شغل (۰/۶۳) داشته‌اند. روابط بین نیاز به پیشرفت عوامل آن نیز معنادار بوده است و کمترین اثر را جدیت در کار (۰/۵۳) و بیش‌ترین اثر را انجام دادن وظیفه با تمام وجود (۰/۸۳) بر نیاز به پیشرفت داشته‌اند. در بین عوامل یادگیری وابسته به شغل کسب دانش جدید مرتبط با شغل کمترین اثر (۰/۸۶) و کسب مهارت‌های جدید مرتبط با شغل بیش‌ترین اثر (۰/۹۹) را داشته‌اند.

جدول ۷: جدول روابط بین متغیرهای پژوهش برحسب مدل معادلات ساختاری

نتیجه	R	t سوبل	خطای استاندارد	اثر		شاخص آماری
				غیرمستقیم	مستقیم	مسیرها
+	۰/۰۲۸	۱/۸۸	۰/۰۸۹	-----	۰/۲۱	تقاضای شغلی برای یادگیری نیاز به پیشرفت
+	۰/۱۵	۴/۹۲	۰/۰۷۹	۰/۰۵	۰/۳۲	تقاضای شغلی برای یادگیری یادگیری وابسته به شغل
+	۰/۲۶	۴/۰۱	۰/۰۸۲	-----	۰/۴۲	نیاز به پیشرفت یادگیری وابسته به شغل

همان‌طور که ملاحظه می‌شود متغیرهای پژوهش بر یادگیری وابسته به شغل تأثیر مستقیم داشته‌اند و بیش‌ترین تأثیر بر یادگیری وابسته به شغل (۰/۴۲) مربوط به نیاز به پیشرفت است. به این ترتیب می‌توان مدل ساختاری روابط پنهان و آشکار متغیرها را با یکدیگر و با شاخص‌های آن به شکل نمودار ۱ ترسیم کرد. براساس این نمودار تقاضای شغلی برای یادگیری از طریق نیازه به پیشرفت دارای تأثیر غیرمستقیم ۰/۰۸ بر یادگیری وابسته به شغل بوده است. اثر کلی تقاضای شغلی برای یادگیری بر یادگیری وابسته به شغل ۰/۵۰ برآورد شد.



نمودار ۲: مدل نهایی روابط بین متغیرهای پژوهش و هر یک از مؤلفه‌های آن‌ها

پس از برآورد پارامترها، برازش مدل بررسی شد. از مجموعه آماره‌های برازش

شاخص‌های مطلوبیت RMSEA, AGFI, GFI و χ^2 در این مدل اندازه‌گیری شد.

جدول ۸: شاخص‌های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

RMR ³	NNFI	NFI	GFI	AGFI	df	χ^2 ²²	RMSEA ¹	p
۰/۰۷۷	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۸۹	۴۱	۸۳/۶۰	۰/۰۷۱	۰/۰۰۱

دو شاخص AGFI, GFI هرچه قدر به یکدیگر نزدیک‌تر باشند، برازش کامل مدل را بیشتر نشان می‌دهند و کم بودن شاخص RMSEA=۰/۰۷۱ به منزله مطلوبیت برازش مدل است. از میان شاخص‌های نسبی مقادیر NFI برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ به عنوان شاخص خوبی برای مدل نظری توصیه شده است (هومن، ۱۳۸۴). برپایه قرارداد مقادیر کمتر از ۰/۹ برای NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی) مستلزم تجدید نظر در مدل است (هومن، ۱۳۸۴). همچنین هرچه RMR برای مدل مورد نظر نزدیک‌تر به صفر باشد مدل مذکور برازش بهتری دارد (هومن، ۱۳۸۴). از مجموع شاخص‌های برازش می‌توان دریافت که داده‌ها با مدل مفروض هماهنگی کامل دارند و مدل مفهومی تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی اثر واسطه‌ای نیاز به پیشرفت در رابطه بین تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل بوده است. به طور کلی یافته‌ها نشان دادند که مدل مفهومی با داده‌ها برازش مناسبی دارد. همچنین فرضیه تعدیل‌کننده نیاز به پیشرفت رابطه بین تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل نیز تأیید شد. از آنجا که تقاضای شغلی برای یادگیری به وسیله تغییرات در کسب دانش، نقش‌ها و مسئولیت‌ها یا وظایف افزایش می‌یابد، عامل‌های زیادی مثل تکنولوژی، تغییر در بازار نیز به همان اندازه ساختار سازمانی یا تغییر در فرایندهای سازمانی بر تقاضای شغلی تأثیر دارند.

براساس یافته‌ها، بین یادگیری وابسته به شغل و تقاضای شغلی برای یادگیری رابطه معنادار

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Chi-Square
3. Root Mean Residual

وجود دارد با توجه به این یافته می‌توان گفت تقاضای شغلی برای یادگیری مهم‌ترین محرک برای رخ‌دادن یادگیری در محل کار است و فشار وارد شده به افراد برای یادگرفتن دانش و مهارت‌های جدید باعث می‌شود که یادگیری در محل کار اتفاق بیفتد و اهداف سازمانی و اهداف فردی محقق شوند. این یافته با یافته‌های لون و کاسیمیر (۲۰۰۸)، بیرلی و همکاران (۲۰۰۰) و کولب (۱۹۸۴) همخوانی دارد. در بررسی فرضیه دوم ارتباط مثبت معنادار نیاز به پیشرفت با یادگیری وابسته به شغل تأیید شد از آنجا که نیاز به پیشرفت یکی از سه نیاز اجتماعی مهم و یک انگیزه ناخودآگاه است. افراد را به سمت بهبود عملکرد سوق می‌دهد و یادگیری در محل کار و وابسته به شغل را تحریک می‌کند. با نیاز به پیشرفت توانمندی‌های افراد در غلبه بر وظایف مشکل نمایان می‌شود و خودباوری در آن‌ها افزایش می‌یابد. بر این اساس این یافته با یافته‌های سویر و همکاران (۱۹۹۹)، بک و همکاران (۱۹۹۹)، اسلوکوم و همکاران (۲۰۰۲) همخوانی دارد. فرضیه سوم این پژوهش نیز تأیید شد و نیاز به پیشرفت با تقاضای شغلی برای یادگیری همبستگی مثبت معنادار نشان داد به عبارت دیگر هرچه در افراد نیاز به پیشرفت بیشتر باشد، به فشارهای وارد آمده از طرف شغل برای یادگیری پاسخ مثبت می‌دهند. طبق نظر مک‌کله‌لند (۱۹۸۵) نیاز به پیشرفت افراد را به سمت عملکرد بهینه سوق می‌دهد. در راستای بهبود عملکرد فرد نیاز دارد تا به یادگیری در محل کار اقدام کند و بتواند بر مشکلات شغلی فائق آید. به این ترتیب هرچه شغل بر فرد فشار بیشتری وارد کند چون فرد نیاز به موفقیت دارد این فشار را تحمل می‌کند و به یادگیری اقدام می‌کند. این یافته با یافته‌های راودن و کوناین (۲۰۰۵) ولون و کاسیمیر (۲۰۰۸) همسویی دارد. این همسویی حاکی از آن است که این دو سازه به دلیل ارتباط تنگاتنگی که دارند در همه افراد و در جوامع مختلف عملکرد مشابهی دارند به این معنا که خودباوری فرد در اثر نیاز به پیشرفت افزایش یافته و می‌تواند توانمندی‌های مورد نیاز برای اجرای یک شغل را به دست آورد. در این پژوهش چون هدف بررسی نقش واسطه‌ای نیاز به پیشرفت در رابطه بین تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل بوده است. فرضیه چهارم مطرح و تأیید شد. بر این اساس نیاز به پیشرفت میانجی اثر تقاضای شغلی برای یادگیری بر یادگیری وابسته به شغل است، زیرا به نظر می‌رسد با افزایش سطوح نیاز به پیشرفت در مسئولیت فرد برای یادگیری وابسته به شغل نیز افزایش پدید می‌آید که با پژوهش لون و کاسیمیر (۲۰۰۸) همخوانی دارد. دلیل همخوانی این دو

پژوهش این است که افرادی که نیاز به پیشرفت بیشتری دارند در زمان انتصاب به شغل به دنبال کسب مهارت‌ها و دانش‌های جدید و ارتقای شغلی هستند و تفاوت‌های فرهنگی قومی و نژادی تأثیری بر این نیازها ندارد. به این ترتیب کارکنان چیزهای لازم برای اجرای بهتر شغل را در محل کار کسب می‌کنند و شکاف بین توانمندی‌های موجود فعلی و توانمندی‌های لازم برای عملکرد بهتر را برطرف می‌کنند.

در این پژوهش مدل علی پیشنهادی نیز تأیید شد. از آنجا که هر متغیر در پژوهش دارای شاخص‌های پنهانی بود، مدل مکنون با شاخص‌های آن برازش شد و این نتیجه به دست آمد که داده‌های پژوهش با مدل پیشنهادی هماهنگی کامل دارند. پژوهش حاضر در میان مدیران و رؤسای ادارات تربیت‌بدنی سه استان اصفهان، فارس، یزد انجام شد. به این ترتیب می‌توان ادعان داشت که در میان رؤسای ادارات تربیت‌بدنی افرادی که نیاز به پیشرفت دارند و در خود احساس مؤفقیّت را در می‌یابند مهارت‌ها و دانش‌های جدید را در رابطه با شغل خود می‌طلبند و هرآنچه که فشار برای کسب این مهارت‌ها از سوی شغل بر آن‌ها بیشتر باشد آن را تحمل می‌کنند و برای اجرای هرچه بهتر شغل و بهبود عملکرد خود به دنبال دریافت و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند. از این طریق یادگیری وابسته به شغل برای آن‌ها وسیله‌ای است که به اهداف سازمان شامل مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری و به اهداف فردی شامل نیاز به رشد فردی و تشویق و عزت نفس و خودباوری و در نهایت امنیت مالی دست یابند. شاید بتوان چنین نتیجه گرفت که مدیران این سازمان پس از اشتغال به این شغل به دنبال ارتقاء توانمندی‌های خود هستند و در راستای ارتقاء توانمندی‌ها به ارتقاء شغلی و امنیت شغلی فکر می‌کنند. به عبارت دیگر به نظر می‌رسد مدیران و رؤسای ادارات تربیت‌بدنی با گسترش توانمندی‌های خود وابستگی شدیدتری به سازمان پیدا می‌کنند و این امر نوعی احساس با ارزش و محترم بودن را در افراد پدید می‌آورد و علاقه به شغل و وابستگی به آن به احتمال قوی افزایش سطح علمی، مهارتی در شغل و حرفه را با خود به همراه دارد. ممکن است این مدیران به دلیل علاقه بکوشند تا بیشتر به یادگیری در محل کار و یادگیری وابسته به شغل اقدام کنند و این بدان معناست که افراد به یادگیری مداوم اقدام می‌کنند. براساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی تأثیر متغیرهای دیگر به جز نیاز به پیشرفت بر دو سازه یادگیری وابسته به شغل و تقاضای شغلی برای یادگیری از جمله حمایت

سازمانی، تعهد حرفه‌ای و متغیرهای جمعیت شناختی بررسی شود. از آنجا که پژوهش حاضر از نوع علی همبستگی است. روابط علی بین متغیرها را بررسی می‌کند، ولی از آنجا که هنوز هم همبستگی است، این روابط نباید به صورت علی و معلولی بررسی شود. همچنین تا تکرار پژوهش در سازمان‌های دیگر در تعمیم نتایج باید جانب احتیاط رعایت شود.



منابع

- بیابان گرد، اسماعیل (۱۳۸۴). رابطه میان عزت نفس، انگیزه پیش رفت و پیش رفت تحصیلی در دانش آموزان سال سوم دبیرستان‌های تهران. *مطالعات روانشناختی*، ۱(۴ و ۵)، ۱۸-۵.
- حسن‌زاده، رمضان (۱۳۸۵). روش تحقیق در علوم رفتاری؛ تهران: نشریه سالوان.
- نادی، محمدعلی و کاوه، آناهیتا (۱۳۸۸). نگاهی نوبه مدیریت آموزش عالی در هزاره سوم؛ قم: سماء قلم.
- نادی، محمدعلی و سجادیان، ایلناز (۱۳۸۸). فعالیت‌های بازدارنده‌های محیطی و ویژگی‌های فردی مؤثر بر یادگیری غیررسمی معلمان شهر اصفهان. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*. ۸(۳۰)، ۱۵۷-۱۸۵.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). *مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل*، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).
- Argyris, c. (1991).** Teaching smart people how to learn. *Harvard Business School*, 4(2), 99-109.
- Arnold, J. Cooper, c & Robertson, I. (1995).** *Work psychology: Understanding Human Behavior in the workplace*, pitman, London.
- Baron R.M. & Kenny D.A. (1986)** The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *journal of personality and social psychological*. 51(6). 1173-1182
- Bierly, p. kessler, E & Christensen, E. (2000).** Organizational Learning, knowledge and wisdom. *journal of organizational change management*, 13(6), 595-618.
- Billett, S. (2002).** Learning through work: workplace affordances and individual engagement. *Journal of workplace Learning*, 13(5) 14-209.
- Boyatzis, R. E & Kolb, D.A. (1995).** From learning styles to Learning skills: the enecutive skills profiles. *Journal of Managerial psychology*, 10 (5) 3-17.
- Holen beck, J., Williams. C., Klein, J. (1989).** An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals' *Applied Psychology*, 78(2): 18-23.
- Johnson, D. (1999).** A learning model for learning organizations. *Futurics*, 23 (1/2) PP. 74-5.
- Kinman, G & Kinman, R. (2003).** The role of motivation to learn in management education. *Journal of workplace learning*, 13 (4), 431-32.
- Leslie, B., Aring, M & brand, B. (1998).** Informal Learning: the new frontier of employee and organization development. *Economic Development Review*, 15 (4), 12-18.
- Loon, M & Casimir, G. (2008).** Job-demand for learning and job-related learning

the moderating effect of need for achievement. *Journal of Managerial psychology*, 23(1), 89-102.

McClelland, D. c. (1985). Human Motivation, Cambridge university press, New York, Ny.

Roweden, R & conine Jr, C. (2005). The impact of workplace teaching on job satisfaction in small us commercial banks. *Journal of workplace learning*, 17 (4), 215-230.

Schein, E. H. (1993). How can organizations learn faster? The challenge of entering the green room. *Sloan Management Review*, 34 (2), 85-92.

Senge, p. (1992). *The fifth Discipline: the Art and practice of Learning organization*, Random House, Sydney.

Senge, p. (1990). *The fifth Discipline: the Art and practice of learning Organizations*, Doubleday, New York, NY.

Shipton, H. Dawson, J. West, M & Patterson, M. (2002). Learning in manufacturing organizations: what factors predict effectiveness? *Human Resource Development International*, vol.5, pp.55-72.

Slocum, J. Jr, Cron, w & Brown, S. (2002). The effect of goal conflict on performance. *Journal of leadership and organizational studies*, 9 (1), 77-89.

Soyer, R. Rovenpr, J & kopleman, R. (1999). Narcissist and achievement motivation as related to three faces of the sales role: attraction, satisfaction and performance. *Journal of Business and psychology*, 14 (2), 285-304.

Starkey, k. (1998). What can we learn from the learning organization? *Human Relations*, 51 (4), 45-531

Torrington, D & Hall, L. (1998). *Human Resource Management*, 4th ed. Prentice-Hall, Englewood cliffs. NJ.

Tsang, E. (1997). Organizational Learning and the learning organizational: a dichotomy between descriptive and prescriptive research. *Human Relations*, 50 (1), 73-89.

Watkins, k & Marsick, v. (1992). Toward a theory of informal and incidental learning in organizations. *International Journal of Applied psychology*, 74, 18-23.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی