

تأثیر تعهدسازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی فرهنگ یادگیری و حمایت سازمانی (مورد مطالعه: آتش نشانی قزوین)

مازیار نادری^۱
اباذر اسفندیاری^۲
میثم نظریان^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر تأثیر تعهدسازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی فرهنگ یادگیری و حمایت سازمانی (مورد مطالعه: آتش نشانی شهر محمدیه و ناحیه شهری مهرگان) می باشد. روش تحقیق بکار گرفته شده، توصیفی از نوع پیمایشی بوده و از حیث هدف یک تحقیق کاربردی است. جامعه آماری شامل تعداد کارکنان عملیاتی و اداری آتش نشانی شهر قزوین می باشد که در مجموع ۲۲۰ نفر بوده و از فرمول کوکران برای جامعه های محدود حجم نمونه ۱۴۰ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری در دسترس برای نمونه گیری استفاده گردید. داده های تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع اوری و بوسیله نرم افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان دهنده تایید فرضیه های تحقیق بوده و بیان می دارد که تعهدسازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی فرهنگ یادگیری و حمایت سازمانی در بین کارکنان آتش نشانی شهر محمدیه و ناحیه شهری مهرگان تأثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی

تعهدسازمانی، رضایت شغلی، عملکرد سازمانی، فرهنگ یادگیری، حمایت سازمانی

۱. کارشناس ارشد رشته مدیریت منابع انسانی. (Email:maziarnaderi2020100@gmail.com)

۲. کارشناس ارشد رشته مدیریت صنعتی. (Email:ab.esfandiari90@gmail.com)

۳. کارشناسی مهندسی صنایع. (Email:meysamnz1366@gmail.com)

مقدمه

تحقیقات روان‌شناسان صنعتی و سازمانی نشان داده است که متغیرهای رفتار سازمانی بر بهره‌وری نیروی کار تأثیرات نیرومندی دارند. فرهنگ یادگیری را می‌توان به عنوان فرهنگی که دانش را ایجاد، ادغام و منتشر می‌کند، علاوه بر این که خود را اصلاح می‌کند و عمل خود را بر اساس دانش، تجربه و ادراکات جدید برای دستیابی به اهداف استراتژیک خود تغییر می‌دهد. آشال و همکاران (۲۰۲۱)، مارسیک و واتکینز (۲۰۰۳) بیان کردند که منظور ایجاد نتایج عملکرد برتر که سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فرصت‌های یادگیری مستمر، ترویج پرس و جو و گفتگو، تشویق همکاری و یادگیری تیمی، ایجاد سیستم‌هایی برای جذب و به اشتراک گذاری یادگیری، توانمندسازی افراد نسبت به یادگیری، فرهنگ یادگیری ایجاد کنند. عملکرد سازمانی نتیجه نهایی فعالیت‌هایی است که شامل نتایج واقعی فرآیند مدیریت استراتژیک است (پوسیتا و همکاران، ۲۰۲۰).

در دو دهه‌ی اخیر، مدیریت عملکرد سازمانی به دلیل قادر ساختن سازمان به استفاده از مزایای رقابتی به یکی از موضوعات جذاب و مهم تبدیل شده است. عملکرد سازمانی به نتایجی اشاره دارد که سازمان با توجه به اهداف از پیش تعیین شده، در جهت نیل به آنها گام برمی‌دارد. با توجه به رقابت جهانی، ارزیابی عملکرد برای بقای سازمان مورد نیاز است و دلیل اصلی آن، افزایش اثربخشی کلی سازمان و فرآیندهای کسب و کار و اجازه به مدیران جهت توجه به بحث‌هایی که نیاز به بهبود دارند، می‌باشد (پورتر و وو، ۲۰۲۰). صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی معتقدند که عملکرد، دربرگیرنده‌ی مسائلی چون موفقیت سازمان، عملکرد گروه‌های درون سازمانی و رضایت فردی بوده و به تجزیه و تحلیل در سطح فردی، گروهی و سازمانی اشاره دارد. علاوه بر بحث عملکرد و مدیریت آن، امروزه سازمان‌ها به علت محیط رقابتی، تغییر فن‌آوری، نوسان تقاضا، اختلال در زنجیره تأمین، با آشفتگی‌های محیطی مواجه هستند (ایرجی راد و پارسامهر، ۱۴۰۰). سطح بالایی از آشفتگی‌های محیطی می‌تواند عملکردهای سازمان را فلج کند. آشفتگی از عدم قطعیت و خطرات پیشروی یک سازمان تشکیل شده است. در نتیجه مدیریت ریسک و مدیریت عدم اطمینان در سازمانها بایستی افزایش یابد (ولف و موسر، ۲۰۱۹). چابکی استراتژیک در سازمان‌ها یک راه مفید برای مدیریت تغییرات پیش‌بینی نشده و مدیریت ریسک فراروی سازمان است و به عنوان قابلیت زنده ماندن و موفق شدن در محیط رقابتی و تغییرات محیط غیرقابل پیش‌بینی می‌باشد که به وسیله واکنش سریع و مؤثر به محیط‌های در حال تغییر، توسط ارائه خدمات جدید صورت می‌گیرد (عباسی و فتاحیان، ۱۳۹۷).

یکی دیگر از مؤلفه‌های اثرگذار در سازمان‌ها میزان تعهد سازمانی اعضای سازمان است. از آنجا که تعهد سازمانی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بازدهی و بهره‌وری دارد (زادفرج و همکاران، ۱۳۹۹)، در سال‌های اخیر، تعهد سازمانی بخش مهمی از مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است. پژوهش‌های انجام گرفته نشان داده است که تعهد سازمانی در نیروی کار، علاوه بر اینکه یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمانها است. حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قایل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنها است. حمایت سازمانی ادراک شده موجبات افزایش بهره‌وری، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، تعهد سازمانی عاطفی و رفتار مدنی سازمانی می‌شود (صارمی مقدم، ۱۴۰۱). بنابر تحقیقات روآدس و آیزنبرگر (۲۰۰۲) افزایش حمایت سازمانی موجب می‌شود که افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند و

رضایت آنها از شغلشان بیشتر شود و در نتیجه بیشتر مایل باشند که در سازمان بمانند و کمتر به ترک خدمت گرایش خواهند داشت.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و بر اساس روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی می‌باشد و از نظر روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تعداد کارکنان عملیاتی و اداری آتش نشانی شهر قزوین می‌باشد که در مجموع ۲۲۰ نفر بوده و از فرمول کوکران برای جامعه‌های محدود حجم نمونه ۱۴۰ نفر برآورد گردید و از روش نمونه‌گیری در دسترس برای نمونه‌گیری استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد. پرسشنامه‌های استاندارد مورد استفاده برای هر متغیر عبارتند از: عملکرد سازمانی (آشال و همکاران (۲۰۲۱))، تعهد سازمانی (آلن و می‌یر (۱۹۹۳))، فرهنگ یادگیری (آشال و همکاران (۲۰۲۱))، رضایت شغلی (اسمیت و همکاران (۱۹۶۹)) و حمایت سازمانی (آیزنبرگر (۱۹۸۶)) می‌باشد. پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف که در دامنه (۱) تا (۵) امتیازدهی شد و جهت بررسی پایایی ابزار تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و داده‌های به دست آمده از طریق پرسشنامه، با استفاده از نرم افزار SmartPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌کند.

جدول ۱. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
تعهد سازمانی	۰/۱۰۴	۰/۰۰۱	نرمال نیست
رضایت شغلی	۰/۱۲۷	۰/۰۰۱	نرمال نیست
فرهنگ یادگیری	۰/۰۸۷	۰/۰۰۱	نرمال نیست
حمایت سازمانی	۰/۱۰۴	۰/۰۰۱	نرمال نیست
عملکرد سازمانی	۰/۰۷۲	۰/۰۰۱	نرمال نیست

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیر-های پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند. تحلیل عاملی تأییدی سوالات پرسشنامه تحقیق در جدول زیر ارائه شده است. به منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از بارهای عاملی، بررسی پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده، بررسی جذر میانگین واریانس استخراج شده سازه‌ها با همبستگی سازه‌ها استفاده شده است. به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس ارزیابی شد.

جدول ۲. مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
تعهد سازمانی	Q01	۰,۷۸۹	۳۸,۴۹۸	۰/۷۲۱	۰/۹۱۱	۰/۸۶۹
	Q02	۰,۹۲۲	۱۲۷,۵۱۰			
	Q03	۰,۸۸۵	۷۵,۴۰۹			
	Q04	۰,۷۹۲	۳۱,۱۶۹			
	Q05	۰,۷۰۹	۸۹,۷۸۲			
	Q06	۰,۹۸۳	۶۳,۶۰۳			
	Q07	۰,۸۲۱	۵۸,۳۰۹			
رضایت شغلی	Q08	۰,۶۵۹	۸,۱۱۲	۰/۵۶۹	۰/۷۹۷	۰/۷۱۵
	Q09	۰,۸۳۷	۲۱,۲۴۵			
	Q10	۰,۷۵۶	۱۱,۰۸۹			
	Q11	۰,۸۱۲	۸۲,۹۰۱			
	Q12	۰,۸۷۲	۷۱,۷۸۱			
	Q13	۰,۵۵۴	۸,۰۹۲			
فرهنگ یادگیری	Q14	۰,۸۳۵	۲۴,۸۸۲	۰/۶۷۱	۰/۹۲۳	۰/۸۹۸
	Q15	۰,۶۰۶	۱۶,۸۹۸			
	Q16	۰,۷۷۸	۲۰,۹۷۰			
	Q17	۰,۹۲۵	۸۶,۵۴۶			
	Q18	۰,۸۵۱	۳۳,۶۲۳			
	Q19	۰,۸۸۱	۵۷,۱۶۹			
	Q20	۰,۹۰۹	۴۷,۶۸۸			
	Q21	۰,۹۰۵	۳۸,۰۰۴			
	Q22	۰,۸۸۵	۵۴,۱۷۸			
	Q23	۰,۹۰۷	۶۳,۳۸۷			
حمایت سازمانی	Q24	۰,۹۳۹	۱۲۶,۷۰۱	۰/۸۶۳	۰/۹۶۲	۰/۹۴۸
	Q25	۰,۹۱۴	۵۲,۸۳۳			
	Q26	۰,۹۴۳	۸۴,۳۳۳			

				۵۸,۲۹۲	۰,۹۱۹	Q27
				۳۸,۲۳۳	۰,۸۸۴	Q28
				۲۲,۴۳۰	۰,۷۲۴	Q29
				۵۳,۴۸۵	۰,۸۵۱	Q30
	۰/۸۵۱	۰/۸۹۴	۰/۶۲۹	۴۲,۰۳۱	۰,۸۴۳	Q31
				۳۰,۷۲۲	۰,۷۵۸	Q32
				۲۸,۶۷۶	۰,۷۸۰	Q33
				۵۶,۹۱۸	۰,۸۹۲	Q34
				۶۰,۶۸۴	۰,۹۱۳	Q35
				۱۴,۲۹۹	۰,۶۴۲	Q36

همانطور که در جدول فوق نشان داده شده است، بار عاملی برای هیچ سوالی کمتر از ۰/۵ نیست؛ بنابراین هیچ سوالی از تحلیل حذف نخواهد شد.

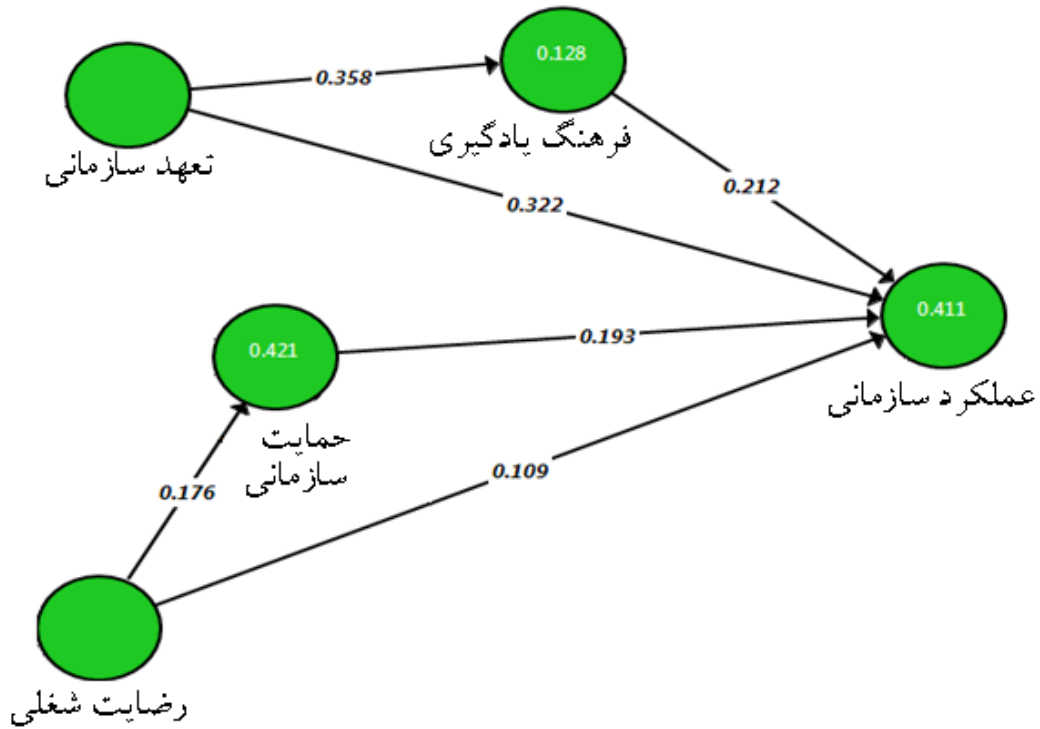
جدول ۳. AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

ردیف	شاخص	۱	۲	۳	۴	۵
۱	تعهد سازمانی	۰,۸۱۹				
۲	رضایت شغلی	۰,۳۶۰	۰,۸۹۸			
۳	فرهنگ یادگیری	۰,۴۲۳	۰,۳۹۰	۰,۸۴۹		
۴	حمایت سازمانی	۰,۲۶۸	۰,۲۱۷	۰,۴۰۶	۰,۷۵۴	
۵	عملکرد سازمانی	۰,۳۶۵	۰,۲۲۵	۰,۵۷۰	۰,۳۵۸	۰,۷۹۳

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است.

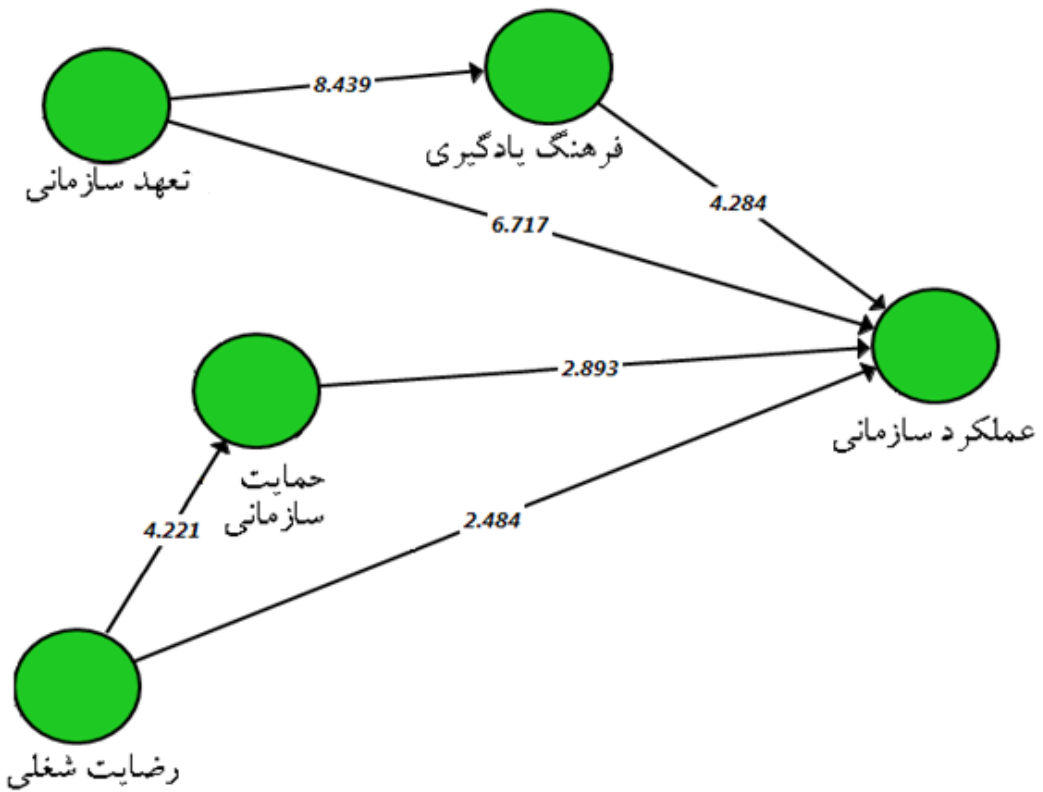
مدل ساختاری پژوهش

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲. نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۵۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص های مبتنی بر خی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی پردازد. بلکه توانایی پیش بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق بوده است یا نه.

جدول ۴. میزان cummunality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	cummunality	R^2
تعهد سازمانی	۰/۶۵۵	--
حمایت سازمانی	۰/۵۰۶	۰/۴۲۱
فرهنگ یادگیری	۰/۱۷۴	۰/۱۲۸
رضایت شغلی	۰/۶۹۶	--
عملکرد سازمانی	۰/۳۵۴	۰/۴۱۱
میانگین	۰/۴۷۷	۰/۳۲۰

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.477 \times 0.320} = 0.398$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول فوق، مقدار ۰/۳۹۸ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳۶ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش بینی متغیر مکنون درونزای مدل دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تجزیه و تحلیل های صورت گرفته نتیجه بررسی فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشد.

فرضیه ۱: تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی برابر (۶/۷۱۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۲۲) است و میزان تاثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تعهد سازمانی، موجب افزایش ۰/۳۲۲ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۲: تعهد سازمانی بر فرهنگ یادگیری تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر تعهد سازمانی و فرهنگ یادگیری برابر (۸/۴۳۹) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان تعهد سازمانی و فرهنگ یادگیری در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۵۸) است و میزان تاثیر مثبت تعهد سازمانی بر فرهنگ یادگیری را نشان می دهد.

دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تعهد سازمانی، موجب افزایش ۰/۳۵۸ واحدی در فرهنگ یادگیری خواهد شد. این بدان معناست که تعهد سازمانی بر فرهنگ یادگیری تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۳: رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی برابر (۲/۴۸۴) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رضایت شغلی و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۱۰۹) است و میزان تاثیر مثبت رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رضایت شغلی، موجب افزایش ۰/۱۰۹ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۴: رضایت شغلی بر حمایت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر رضایت شغلی و حمایت سازمانی برابر (۴/۲۲۱) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رضایت شغلی و حمایت سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۱۷۶) است و میزان تاثیر مثبت رضایت شغلی بر حمایت سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رضایت شغلی، موجب افزایش ۰/۱۷۶ واحدی در حمایت سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که رضایت شغلی بر حمایت سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۵: فرهنگ یادگیری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر فرهنگ یادگیری و عملکرد سازمانی برابر (۴/۲۸۴) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان فرهنگ یادگیری و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۱۲) است و میزان تاثیر مثبت فرهنگ یادگیری بر عملکرد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در فرهنگ یادگیری، موجب افزایش ۰/۲۱۲ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که فرهنگ یادگیری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۶: حمایت سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر حمایت سازمانی و عملکرد سازمانی برابر (۲/۸۹۳) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان حمایت سازمانی و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۱۹۳) است و میزان تاثیر مثبت حمایت سازمانی بر عملکرد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در حمایت سازمانی، موجب افزایش ۰/۱۹۳ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که حمایت سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

منابع

ایرجی راد، ارسلان، پارسامهر، فاطمه، ۱۴۰۰، تأثیر جهت گیری استراتژیک حلقه بسته بر عملکرد با تبیین نقش میانجی مدیریت زنجیره تأمین سبز در شرکت ایران خودرو، فصلنامه مدیریت صنعتی (آزاد سندج)، سال شانزدهم، شماره ۵۵،

زادفرج، موسی و فرهادیار، فرزاد و اسکندریان، مهناز و فرهادیار، علی، ۱۳۹۹، بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی و نقش تعدیلگر درگیری شغلی (مطالعه موردی: شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران)، دومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز، ۱-۱۵.

صارمی مقدم، محسن، ۱۴۰۱، بررسی تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان، سیزدهمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان، ۱-۱۳.

عباسی، همایون، فتاحیان، نفیسه، ۱۳۹۷، تأثیر یادگیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی چابکی استراتژیک (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان همدان و کرمانشاه)، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۱۵، ۲۹-۴۳.

Porter, C. M., & Woo, S. E. (2020). "Untangling the networking phenomenon: A dynamic psychological perspective on how and why people network", *Journal of Management*, 41(5), 1477-1500.

Puspita, Lusy Evylia, Christiananta, Budiman, Ellitan, Lena. (2020). THE EFFECT OF STRATEGIC ORIENTATION, SUPPLY CHAIN CAPABILITY, INNOVATION CAPABILITY ON COMPETITIVE ADVANTAGE AND PERFORMANCE OF FURNITURE RETAILS, *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 9, ISSUE 03*, 4521-4529.

Wolff, H. G., & Moser, K. (2019). "Effects of networking on career success: a longitudinal study", *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196. www.parsianinsurance.ir

The effect of organizational commitment and job satisfaction on organizational performance according to the mediating role of learning culture and organizational support (case study: Qazvin Fire Department)

Maziar Naderi¹
AbazarEsfandiari²
Meysam Nazariyan³

Abstract

The purpose of the current research is the effect of organizational commitment and job satisfaction on organizational performance with regard to the mediating role of learning culture and organizational support. The research method used is a descriptive survey type, and in terms of its purpose, it is an applied research. The statistical population includes the number of operational and administrative employees of Qazvin fire department, which is a total of 220 people, and the sample size of 140 people was estimated from Cochran's formula for limited communities, and the available sampling method was used for sampling. Research data was collected using a standard questionnaire and analyzed by Smart PLS software. The obtained results show the confirmation of research hypotheses and state that organizational commitment and job satisfaction have a significant effect on organizational performance with regard to the mediating role of learning culture and organizational support among the fire department employees of Mohammadih city and Mehrgan urban area.

Keywords

Organizational commitment, job satisfaction, organizational performance, learning culture, organizational support

-
1. Master's degree in human resource management. (Email:maziarnaderi2020100@gmail.com)
 2. Master of Industrial Management. (Email:ab.esfandiari90@gmail.com)
 3. Bachelor of Industrial Engineering. (Email:meysamnz1366@gmail.com)