

سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت اولین کنگره ملی مدیریت راهبردی در ورزش

دانشگاه گیلان - منطقه آزاد انزلی - اداره کل ورزش و جوانان گیلان

۳۱ مرداد ۹۸

آدرس سایت: www.confsh.ir



بررسی رابطه رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان

زهرا عزیزی^۱، مینا مستحفظیان*^۲، سمیه رهبری^۳، سعید جعفری^۴

۱. کارشناس ارشد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران. (*نویسنده مسئول).

۳. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

۴. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.

*Email: dr.mostahfezian@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بود.

روش کار: این پژوهش از حیث هدف، یک پژوهش کاربردی با رویکرد کمی و از لحاظ رابطه بین متغیرها از نوع پژوهش های همبستگی محسوب می شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بود (N= ۱۵۰). نمونه آماری به صورت تصادفی از بین جامعه ی آماری انتخاب شد و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی مورگان استفاده شد (n= ۱۱۰) ابزار اندازه گیری برای این پژوهش شامل پرسشنامه رهبری تحولی باس و اولیو (۲۰۰۰) و رهبری تحولی برنارد بس (۱۹۶۵)، پرسشنامه خودکارآمدی توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) و پرسشنامه راهبردهای یادگیری خودتنظیمی (MSLQ) پنتریچ و دی گروت (۱۹۹۲) بود. روایی پرسشنامه با توجه به نظر اساتید متخصص مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در تمامی متغیرهای پرسشنامه بیشتر از ۰/۸ می باشد بنابراین می توان گفت پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون های کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS و لیزرل استفاده شد.

یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری تحولی، احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین (R² = ۰/۴۸۹) حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری نشان می دهد که ۴۹ درصد از واریانس یادگیری خودتنظیمی بوسیله رهبری تحولی و خودکارآمدی تبیین می شود.

نتیجه گیری: به نظر می رسد می توان به این نتیجه رسید که با استفاده از سبک رهبری تحولی و با بهره گیری از برنامه های آموزشی در دانشگاه می توان نقش چشمگیری در ارتقاء خودکارآمدی کارکنان داشت و در نتیجه ی بالا بودن خودکارآمدی کارکنان، جو مناسبی برای ارائه خدمات بهتر از سوی کارکنانی که با تکیه بر دانش و توانایی علمی خود که حاصل یادگیری مستمر و مداوم می باشد به سازمان کمک نمایند و افزایش عملکرد و کارایی شغلی به وجود آورد.

کلیدواژه ها: رهبری تحولی، احساس خودکارآمدی، یادگیری خودتنظیمی، کارکنان.

سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت اولین کنگره ملی مدیریت راهبردی در ورزش

دانشگاه گیلان - منطقه آزاد انزلی - اداره کل ورزش و جوانان گیلان

۳۱ مرداد ۹۸

آدرس سایت: www.confsh.ir



۱. مقدمه

رهبری تحولی به نگرش‌ها و رفتارهای مثبت پیروان مانند تعهد کاری، رضایت شغلی، رفتار مطلوب شهروندی، توانایی پیروان برای یافتن راه‌حل‌های کاری، تمایل به حفظ شغل خود و اشتیاق در جهت کسب اطلاعات از رهبر سازمان، تعریف می‌شود (۱). رهبران تحول‌گرا می‌توانند در همه سطوح سازمانی و از بین فرهنگ‌های متنوع و سازمان‌های مختلف انتخاب شوند. توسعه و ارتقای ظرفیت نیروی انسانی از جمله ضرورت‌های بهسازی این سازمان برای مواجهه با تغییرات محیطی است. یکی از مشکلاتی که در سازمان‌های ورزشی دیده می‌شود این است که احتمالاً به روش سنتی و از بالا به پایین اداره می‌شود و تداوم این موضوع و عدم تطابق سازمان با رشد و تغییرات جهانی، منجر به رکود، عدم خلاقیت و نوآوری، که امروزه گریبانگیر اکثر سازمان‌های دولتی و خصوصی در ایران می‌باشد شده است و به همین دلیل موجبات نارضایتی عمومی از عملکرد این سازمان و هدر رفت منابع می‌شود. راه حل چیست و چکار باید کرد که سازمان بتواند جوابگوی نیاز مشتریان خود باشد؟ اگر سازمان می‌خواهد جوابگوی نیاز مشتریان خود باشد باید که با تغییر در باور کارکنان سازمان، آن را از اداره به روش سنتی خارج و به یک سازمان مدرن و به روز تبدیل نماید که اجرای این امر نیز مشکل و با موانع بسیار روبروست. چرا که باورهای سازمانی تأثیر قابل توجهی در ایجاد، گسترش و تشویق کارکنان به استفاده از اصول سازمان‌یادگیرنده دارد (۲). سازمان‌های رو به رشد بیشترین تمرکز و تأثیر را روی به روز نمودن دانش و آگاهی کارکنان (توان افزایشی و یادگیری) بعمل می‌آورند. افزایش دانش کارکنان، آنان را در جهت هرچه بهتر انجام دادن وظایف سازمانی کمک کرده و سازمان را در دستیابی به چشم انداز و اهداف خود یاری می‌رساند (۳). از اینرو یادگیری خودتنظیمی یک فرایند فعال و خودرهنمون است که کارکنان، شناخت، انگیزش، نتایج، رفتار و محیط خود را در جهت پیشبرد اهدافشان کنترل و تنظیم می‌کنند، افراد از طریق خودتنظیمی می‌توانند افکار، احساسات و اعمال خود را در جهت کسب موفقیت در دستیابی به اهداف فردی هدایت کنند (۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که خودتنظیمی از طریق جمع‌آوری اطلاعات در زمینه هدف مورد نظر، مقایسه عملکرد شخصی افراد با معیارهای تعیین شده و تنبیه یا پاداش به خود براساس نتایج به دست آمده، می‌تواند باعث افزایش عملکرد و کارایی شغلی شود (۵).

از جمله عوامل فردی که مورد توجه ویژه محققان روانشناسی سازمان برای انجام موفقیت آمیز کار قرار گرفته است خودکارآمدی است. گفته شده که بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شود و در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود، هیچکدام مهمتر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (۶). اگر فردی باور داشته باشد که نمیتواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد و یا به این باور برسد که نمیتواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه‌ی او برای انجام کار کم خواهد شد و قادر به انجام آن کار نخواهد شد از این رو می‌توان انتظار داشت که خودکارآمدی به نوعی بر یادگیری خودتنظیمی کارکنان نیز ارتباط داشته باشد. نیر و همکاران^۱ (۲۰۰۶) در پژوهشی پیشرفت مربی، دانش خودکارآمدی، آمادگی و مهارت‌های رهبری را به عنوان منابع مختلف کارآمدی اعلام کردند. اگرچه این منابع می‌توانند از هم متمایز باشند، ولی همگی نتیجه تحصیل معلمان هستند (۷). مارگولیس و مک کیب^۲ (۲۰۱۰) نیز به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی معلمان باعث بهبود یادگیری و افزایش انگیزه یادگیری یادگیرندگان می‌گردد (۸). بدیهی است اگر مدیران و رهبران سازمان‌ها دریابند که به یادگیری به عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند و برای ساختن آینده‌ای بهتر، سازمان را به گونه‌ای پرورش دهند که به خوبی و به طور اثربخش و پایدار در پی فراگیری باشد، چرا که یادگیری عامل اصلی و مورد نیاز سازمانی

1- Nir

2 - cabe Mc & Margolis

سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت اولین کنگره ملی مدیریت راهبردی در ورزش



دانشگاه گیلان - منطقه آزاد انزلی - اداره کل ورزش و جوانان گیلان

۳۱ مرداد ۹۸

آدرس سایت: www.confsh.ir



است که می‌خواهد در جهان نوین اقتصادی و محیط رقابتی پابرجا بماند، در واقع یکی از دلایل عمده شکست سازمان‌ها عدم استفاده مطلوب از منابع و فقر یادگیری می‌باشد. اینکه سازمان‌ها دچار ضعف در یادگیری هستند یک مسأله تصادفی نیست و به نحوه مدیریت آن‌ها بر می‌گردد (۹). در واقع می‌توان گفت که پرورش فرهنگ مبتنی بر یادگیری، نیاز به زمان و تأمین زیرساخت‌های مربوطه، به ویژه در باب رهبری دارد. یک سازمان یادگیرنده به دیدگاه جدیدی از رهبری نیازمند است. رهبری که تحول‌آفرین باشد و منجر به توسعه و بهبود فرهنگ یادگیری در سازمان شود (۱۰). این رهبران توانایی عمل موثر در شرایط پیچیده و مخاطره‌آمیز را داشته و این حس را در خود و زیردستانشان به وجود می‌آورند که برابر چالش‌ها و فرصت‌های احتمالی واکنش مناسب از خود بروز دهند. رهبرانی که با مسئولیت‌پذیری و به کارگیری قوه تخیل خود و تحقق تخیلات ایده‌ها، موجبات تعهد، مشارکت داوطلبانه و تلاش فوق‌العاده را در زیردستان فراهم آورده و در نهایت سازمان‌ها را به سمت سازمان‌های یادگیرنده هدایت می‌کنند چنین رهبرانی را رهبران تحولی می‌نامند. رهبری تحولی از جدیدترین سبک‌های رهبری است که اخیراً مورد توجه قرار گرفته (۱۱) و مزایای بسیاری نیز برای این سبک رهبری شناخته شده است که از آن جمله می‌توان به بهبود یادگیری سازمانی اشاره کرد. یادگیری سازمانی فرایندی هوشیارانه، هدفمند، متعامل، پویا، مستمر، مداوم و رشد‌یابنده است که از بازخورد مداوم، سریع و موثر در سطوح فردی، گروهی و سازمانی برخوردار است و تحت تأثیر فرایندهای ادراکی و یا منابع فرهنگی مورد استفاده افراد عمل می‌کند و هدفش کامیابی افراد و سازمان است.

با توجه به سابقه چندین ساله، تلاش و فعالیت اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان و همچنین تعداد نسبتاً بالای کارکنان این واحد سازمانی و اهمیت یادگیری خودراهبر (یادگیری خودتنظیمی) کارکنان در ارائه خدمات بهتر و همچنین رضایت بیشتر کارکنان از کار خود، شواهد حاکی از آن است که تحقیقات کافی در این زمینه انجام نشده است. به نظر می‌رسد این موضوع نیاز به بررسی جوانب و آسیب‌شناسی دارد و لذا این تحقیق می‌کوشد که رابطه متغیرهای رهبری تحولی و احساس خودکارآمدی را با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان شناسایی، بررسی و آنالیز نماید و در جهت اجرایی نمودن راه‌حل‌ها، برای متحول نمودن این اداره استفاده نماید.

۲. روش کار

تحقیق حاضر به دلیل آنکه به مطالعه وضع رهبری تحولی، خودکارآمدی کارکنان با یادگیری خودتنظیمی آنان پرداخت، از حیث هدف، یک پژوهش کاربردی و با رویکرد کمی محسوب می‌شد و جزء تحقیقات غیرآزمایشی پیمایشی می‌باشد. همچنین از آن جهت که به بررسی رابطه بین متغیرها پرداخت از نوع پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بود. حجم جامعه آماری این پژوهش بر اساس اطلاعات دریافت شده از اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، ۱۵۰ نفر بود. نمونه آماری به صورت تصادفی از بین جامعه آماری انتخاب و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی مورگان استفاده گردید. حجم نمونه شامل ۱۱۰ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به دست آمد. ابزار اندازه‌گیری برای این پژوهش شامل پرسشنامه اطلاعات فردی، پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) و رهبری تحول‌آفرین برنارد بس (۱۹۶۵)، پرسشنامه خودکارآمدی توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) و پرسشنامه راهبردهای یادگیری خودتنظیمی (MSLQ) پنتریچ و دی گروت (۱۹۹۲) استفاده شد. از تعداد ۳۷ سوال: پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۲ سوال مربوط به رهبری تحولی، تعداد ۱۳ سوال مربوط به خودکارآمدی و تعداد ۱۲ سوال مربوط به یادگیری خودتنظیمی کارکنان می‌باشد. پرسشنامه اطلاعات فردی شامل پنج مؤلفه: جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه خدمت است. روایی پرسشنامه با توجه به نظر اساتید متخصص مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه

سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت اولین کنگره ملی مدیریت راهبردی در ورزش



دانشگاه گیلان - منطقه آزاد انزلی - اداره کل ورزش و جوانان گیلان

۳۱ مرداد ۹۸

آدرس سایت: www.confsh.ir



با استفاده از آلفای کرونیخ استفاده شد. و با توجه به اینکه آلفای کرونیخ در تمامی متغیرهای پرسشنامه بیشتر از ۰/۸ می باشد بنابراین می توان گفت پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار بود.

در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های آماری چون فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، نخست با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها پرداخته شد. سپس، به منظور بررسی روابط دو متغیره و آزمون فرضیات از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و مقایسه میانگین‌ها استفاده گردید. در نهایت، به منظور تحلیل چندمتغیره و تبیین مدل نهایی از روش مدلسازی معادلات ساختاری (شامل تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر) استفاده شد. انجام تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL مقدور گردید.

۳. یافته‌های تحقیق

در این بخش، یافته‌های استنباطی تحقیق بر اساس فرضیات تحقیق تنظیم و به آن پرداخته شده است. ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف وضعیت طبیعی بودن داده‌ها بررسی شد. نتایج جدول (۱) آزمون کولموگروف اسمیرنوف نمرات رهبری تحولی، خودکارآمدی و یادگیری خودتنظیمی را نشان می دهد. نتایج حاکی از آن است که رهبری تحولی، خودکارآمدی و یادگیری خودتنظیمی نرمال بود.

جدول (۱) آزمون کولموگروف اسمیرنوف نمرات رهبری تحولی، خودکارآمدی و یادگیری خودتنظیمی

متغیرها	آماره	درجه آزادی	سطح معنی داری
رهبری تحولی	۰/۰۶۲	۱۱۰	۰/۱۳۸
خودکارآمدی	۰/۰۵۱	۱۱۰	۰/۱۵۹
یادگیری خودتنظیمی	۰/۰۴۶	۱۱۰	۰/۲۰۰

یافته‌های جدول (۲) نشان می دهد ضریب همبستگی بین رهبری تحولی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان معنی دار است. یعنی بین رهبری تحولی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان ($r=0/624$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۳۸/۹ درصد واریانس رهبری تحولی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان مشترک بوده است.

جدول (۲) ضریب همبستگی بین رهبری تحولی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان

متغیر ملاک: یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان			
شاخص آماری	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	سطح معناداری
متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	سطح معناداری
رهبری تحولی	۰/۶۸۴***	۳۸/۹	۰/۰۰۱

سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت اولین کنگره ملی مدیریت راهبردی در ورزش



دانشگاه گیلان - منطقه آزاد انزلی - اداره کل ورزش و جوانان گیلان

۳۱ مرداد ۹۸

آدرس سایت: www.confsh.ir



$p < 0.05$

یافته های جدول (۳) نشان می دهد ضریب همبستگی بین احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان معنی دار است. یعنی بین احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان ($r=0.133$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۱/۶ درصد واریانس احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان مشترک بوده است.

جدول (۳) ضریب همبستگی بین احساس خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان

اصفهان			متغیر ملاک
یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان			شاخص آماری
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
۰/۰۴۱	۰/۰۱۶	۰/۱۳۳*	احساس خودکارآمدی

$p < 0.05$

۴. بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین رهبری تحولی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اصفهان معنی دار بود. یعنی بین رهبری تحولی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اصفهان ($r=0.1624$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۳۸/۹ درصد واریانس رهبری تحولی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اصفهان مشترک بوده است. لذا فرضیه مبنی بر این که بین رهبری تحولی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اصفهان رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.

در مورد اینکه رهبران تحول آفرین چگونه موجبات خودتنظیمی و توانمندسازی کارکنان را فراهم می آورند، می توان به مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها از سوی رهبر اشاره نمود (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). مشارکت در سطح گروه، بیانگر وجود فضای مبتنی بر تعامل در سازمان است. میرکمالی و چوپانی (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه ای انجام دادند. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و تمامی مؤلفه های آن با گرایش به نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج بیراسناو و همکاران (۲۰۱۳) نیز نشان داد که رهبری تحول آفرین اثر مستقیمی بر نوآوری محصول و فرایند داشت. همچنین دو مؤلفه انتقال دانش و کاربرد دانش، نقش میانجی را در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و نوآوری محصول و فرایند داشتند. برگ و شیانگ^۱ (۲۰۰۸) نیز معتقد بودند سازمان هایی که به یادگیری اهمیت داده اند شاهد افزایش رضایت شغلی کارکنان، بازدهی و سودآوری، افزایش فرصت هایی برای بقا و جایگاه بازار، افزایش رضایت مشتری، افزایش سازگاری با تغییرات

1 -Berg & chyung

سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت اولین کنگره ملی مدیریت راهبردی در ورزش



دانشگاه گیلان - منطقه آزاد انزلی - اداره کل ورزش و جوانان گیلان

۳۱ مرداد ۹۸

آدرس سایت: www.confsh.ir



محیطی و افزایش فرصت رقابتی پایدار بوده اند. سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌هایی هستند که در آن افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را افزون می‌سازند تا به نتایجی که مدنظر است دست یابند. جایی که الگوهای جدید تفکر رشد می‌یابند. اندیشه‌های جمعی و گروهی ترویج می‌یابند و افراد چگونگی آموختن را به اتفاق هم می‌آموزند. سازمان‌های یادگیرنده را به تعبیری دیگر می‌توان سازمان‌های (دانش‌آفرین) نامید. سازمان‌هایی که در آنها خلق دانش و آگاهی‌های جدید، ابداعات و ابتکارات، یک کار تخصصی و اختصاصی نیست، بلکه یک نوع رفتار همگانی است. روشی که همه اعضاء سازمان به آن عمل می‌کنند. به عبارت دیگر سازمان یادگیرنده (سازمان دانش‌آفرین) سازمانی است که هر فردی در آن، انسان خلاق و دانش‌آفرین است. در این سازمان تفکر، بحث‌های جمعی و کشف نظرات و افکار نو تشویق می‌شوند و نوآوران پرورش می‌یابند. کاویتا سینگ (۲۰۰۸) ادعا می‌کند انتقال سازمان به سمت یک سازمان یادگیرنده مستلزم تغییر کل سیستم است و این تغییر بدون رهبری تحولی امکان‌پذیر نیست. این تحقیق متمرکز بر درک نقش رهبری تحولی در ایجاد سازمان یادگیرنده است. در این تحقیق روشن ساختن چشم انداز، داشتن نقش مناسب، پذیرش اهداف، انتظارات عملکردی بالا، ایجاد حمایت فردی، برانگیختن به عنوان ویژگی‌های رهبران تحولی در نظر گرفته شده است. وی معتقد است ویژگی اصلی رهبری تحولی یعنی چشم انداز و تحریک فکری سبب تفکر خلاق شده و این نوع تفکر به نوبه خود سبب یادگیری سازمانی می‌شود.

تروتمن و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیقی با هدف بررسی استراتژی‌های یادگیری مدیران و رهبری تحولی به این نتیجه رسیدند که یادگیری مؤثر از طریق تجربه، به طور رضایت بخشی رهبری تحولی را پیش بینی می‌کند. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از این تحقیق نشان داد کاربرد مکرر تفکر و استراتژی‌های یادگیری عملی روابط مثبت و رضایت بخشی با رهبری تحولی دارد. نتایج حاصل از تحقیق کورلند و همکاران (۲۰۱۰) نیز نشان داد سبک رهبری تحولی می‌تواند پیش بینی کننده فرایندهای یادگیری سازمانی باشد و چشم اندازی که توسط رهبر تحولی و سایر کارکنان شکل می‌گیرد، قدرتمندترین عامل در ایجاد و توسعه یادگیری سازمانی است. ساعی و همکاران (۱۳۹۳)، به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین التزام کاری و ابعاد آن با یادگیری خودتنظیمی کارکنان پالایشگاه آبادان وجود دارد. در تحقیق حاضر نیز رابطه مثبت بین رهبری تحولی با یادگیری خودتنظیمی در آزمون‌های همبستگی پیرسون و اسپیرمن تایید شد. لذا نتایج تحقیق ساعی و همکاران نیز نتایج تحقیق حاضر را تایید می‌کند. مولودیان و رخشانی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین رهبری تحولی و کارآفرینی سازمانی ادراک شده از طریق نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی ادراک شده پرداختند، نتایج نشان داد که رهبری تحولی تاثیر مستقیم و متوسطی بر یادگیری سازمانی ادراک شده کارکنان اداره آموزش و پرورش مشهد دارد. در نهایت، رهبری تحولی با واسطه یادگیری سازمانی ادراک شده تاثیر مستقیم و قوی بر کارآفرینی سازمانی ادراک شده کارکنان اداره آموزش و پرورش مشهد دارد. یافته‌های ستوده و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد میانگین سبک رهبری تحول‌آفرین و سبک رهبری تعامل‌گرا و یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان بالاتر از حد متوسط است و همچنین بین سبک رهبری تحول‌گرا با توانمندسازی کارکنان با ۹۹ درصد اطمینان رابطه مثبت و معنادار بود که همه این تحقیقات با کل و یا بخشی از نتایج این تحقیق همسو می‌باشند.

نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری تحولی و خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اصفهان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به نظر می‌رسد که با تبیین فرضیه‌های فرعی پژوهش می‌توان به این نتیجه رسید که با استفاده از سبک رهبری تحولی و با بهره‌گیری از برنامه‌های آموزشی می‌توان نقش چشمگیری در ارتقاء خودکارآمدی کارکنان این سازمان داشت و در نتیجه ی بالا بودن خودکارآمدی کارکنان، جو مناسبی برای رسیدن به مقاصد آموزشی، علمی و فرهنگی در این اداره برای کارکنان و ارائه خدمات بهتر از سوی کارکنانی که با تکیه بر دانش و توانایی

سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت اولین کنگره ملی مدیریت راهبردی در ورزش

دانشگاه گیلان - منطقه آزاد انزلی - اداره کل ورزش و جوانان گیلان

۳۱ مرداد ۹۸

آدرس سایت: www.confsh.ir



علمی خود که حاصل یادگیری مستمر و مداوم می باشد به سازمان کمک نمایند و افزایش عملکرد و کارایی شغلی به وجود آورد.

منابع

۱. الوانی، س م؛ ناطق، ت؛ فراچی، م م (۱۳۹۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. (۲)۵: ۳۵-۷۰.
۲. رابینز، ا پ و جاج، تیموتی ای (۱۳۹۲). مبانی رفتار سازمانی، سید محمد اعرابی و محمد تقی زاده مطلق، تهران، (ترجمه دفتر پژوهش های فرهنگی)، چاپ چهارم.
3. Lai, M-Ch. and Chen, Y-Ch. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance, International Journal of Innovation, Management and Technology, 3(4): 387-391.
4. K. Darwish, Tamer & Zeng, Jing & Rezaei Zadeh, Mohammad & Haak-Saheem, Washika. (2018). Organizational Learning of Absorptive Capacity and Innovation: Does Leadership Matter?. European Management Review. 10.1111/emre.12320.
5. Wan, z . and Campeau, d .and Haggerty, n.(2015).The Effects of Self- Regulated Learning Processes on E- Learning Outcomes in Organizational Settings. Journal of Management Information System. 29: 1, 307- 340 .
6. Bandura, A. (1999). Self efficacy mechanism in human agency. American psychologist,37(2), 122-147
7. Nir A.E, 2006. School Principals Leadership Style and Teachers Self-efficacy. Planning and Changing
8. Miguel, J., Caballé, S., Xhafa F. & Higgins, S. (2017). "Learning Organizations and Competitive Intelligence". Managing Academic Libraries, 65-70.
۹. یعقوبی. نورمحمد،مقدمی. مجید،کیخا. عالمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، مجله پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم. شماره ۴
10. Yukl.g(2008). Learning organization al learning: Reflections on thory and research . the leadership quarterly 20,pp49-53.
11. Gumusluoglu, L; Ilsev, A. (2009). " Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation", Journal of Business Research, Vol. 62, pp. 461-473.