

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 ($N=150$). نمونه آماری به صورت تصادفی از بین جامعه ی آماری انتخاب شد و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی مورگان استفاده شد ($n=110$) 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 ($r^2=0/489$) 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.