

بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی

محمد سنجری^۱، محمد رضا اسمعیلی^۲، فرشاد تجاری^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۳. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۸/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۰۱

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی است. روش این پژوهش توصیفی بوده و از نوع مطالعات هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی تشکیل دادند (۲۸۹ نفر) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۵۹ نفر از میان آن‌ها انتخاب شدند. براساس یافته‌ها مشخص شد که رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی عمومی و نیز یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری کارکنان وجود دارد. همچنین نتایج بیانگر این است که از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، "انتقال و یکپارچه‌سازی دانش" قوی‌ترین متغیر در پیش‌بینی خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری کارکنان می‌باشد. شایان‌ذکر است که هر چهار مؤلفه یادگیری سازمانی، بخشی از واریانس متغیر خودکارآمدی عمومی را تبیین کردند. بخشی از واریانس متغیر اشتیاق نیز توسط سه مؤلفه (انتقال و یکپارچه‌سازی، تعهد مدیریت و فضای باز و آزمایشگری) متغیر یادگیری سازمانی تبیین گردید.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، خودکارآمدی عمومی، اشتیاق کاری.

1. Email: sanjar@ut.ac.ir

2. Email: mr.esmaeili62@yahoo.com

3. Email: farshad.tojari@gmail.com

مقدمه

نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات محیطی، مفهوم یادگیری سازمانی^۱ را به شکل روزافزونی پراهمیت ساخته است. همان‌طور که یادگیری برای رشد افراد اساسی است، برای سازمان‌ها نیز اهمیت زیادی دارد؛ بنابراین، سازمان‌هایی در جهان متحول و پیچیده قرن حاضر موفق خواهند بود که بتوانند فرایند یادگیری و کسب دانش را با استفاده از سازوکارهای فناوری اطلاعات به سمت دانش جمعی و گروهی سوق دهند و بستر و فضایی را خلق نمایند که کارکنان، دانش ضمنی خود را که حاصل تجربه و اندوخته‌های شخصی است، به اشتراک بگذارند (فایول و لایلز^۲، ۱۹۸۵، ۲۰).

یادگیری سازمانی، مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات و تفسیر آن‌ها است که به صورت آگاهانه یا غیرآگاهانه، تأثیری مثبت بر فرایند تحول سازمانی می‌گذارد (تمپلتون^۳، ۲۰۰۲، ۲۰۰). در این راستا، گومز و همکاران^۴ (۲۰۰۵) چهار مؤلفه یادگیری سازمانی را (که آن‌ها را قابلیت‌های یادگیری سازمان نامیده‌اند) استخراج کرده‌اند. مؤلفه‌های استخراج‌شده آن‌ها عبارت است از: تعهد مدیریت^۵، دید سیستمی^۶، فضای باز^۷ و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش^۸. یادگیری سازمانی زمانی رخ می‌دهد که اعضا به صورت آشکار به تغییرات محیط بیرونی و درونی و اصلاح اشتباهات بین بازدهی‌ها و انتظارات پاسخ دهند. اصلاح اشتباهات از طریق اصلاح استراتژی‌های سازمانی، پیش‌فرض‌ها و هنجارها به منظور دستیابی به بازدهی‌ها و انتظارات صورت می‌گیرد و سپس، در حافظه سازمانی ذخیره می‌شود. همچنین، یادگیری سازمانی عامل تعیین‌کننده‌ای در عملکرد طولانی‌مدت و بقای سازمان بوده (یوکل^۹، ۲۰۰۹، ۵۱) و نیز عاملی مؤثر برای موفقیت سازمانی و منبعی برای کسب مزیت رقابتی می‌باشد (بتنگار^{۱۰}، ۲۰۰۶، ۵۰). ذکر این نکته ضرورت دارد که یادگیری سازمانی فرایندی است که به وسیله آن، سازمان تجارب اعضای خود را جذب کرده و در راستای اصلاح فعالیت‌های سازمانی خود به کار می‌گیرد (راست مقدم، ۲۰۱۱، ۲۲).

-
1. Organizational learning
 2. Fayol & Lyles
 3. Empleton
 4. Gomez
 5. Management Commitment
 6. System Thinking
 7. Openness
 8. Knowledge Transfer and Integration
 9. Yukl
 10. Bhatnagar

علاوه بر این، خودکارآمدی^۱ عمومی بدین معنا است که یک فرد چگونه شیوه‌های مورد نیاز برای رسیدن به موقعیت‌های مورد انتظار را سازمان می‌دهد و آن‌ها را اجرا می‌کند. در حقیقت، خودکارآمدی یک ساختار شناختی است که در هر کاری و از جمله در کار و حرفه، به عنوان یک واسطه بین خصوصیات و نگرش و دیدگاه و نیز تبدیل آن‌ها به رفتار و عمل ایفای نقش می‌کند (مایر^۲، ۲۰۰۲، ۵۵). خودکارآمدی عمومی عامل مهمی در تعیین موفقیت یا شکست در سراسر عمر می‌باشد. این عامل را بندورا^۳ بدین صورت تعریف کرده است: "عقیده شخصی فرد درباره توانایی‌هایش برای انجام یک وظیفه یا رفتار به شکل موفقیت آمیز". قابل ذکر است که باورهای خودکارآمدی، مؤلفه مهمی در یادگیری سازمانی محسوب می‌شود. خودکارآمدی بر نوع رفتار کاری به نمایش درآمده اثر می‌گذارد؛ یعنی کارکنان رفتارهایی را انتخاب می‌کنند که در آن‌ها انتظار موفقیت می‌رود. همچنین، سطوح خودکارآمدی، تعیین کننده میزان تلاش و پشتکار ارائه شده از سوی فرد برای غلبه بر موانع می‌باشد. هرچه احساس خودکارآمدی کارکنان بیشتر باشد، انگیزش آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. علاوه بر این، خودکارآمدی بر نحوه تفکر کارکنان اثر می‌گذارد و سطوح بالای خودکارآمدی با خوش بینی رابطه دارد؛ در حالی که فقدان خودکارآمدی با بدبینی در ارتباط می‌باشد (بندورا، ۲۰۰۱، ۲۲). باورهای خودکارآمدی از طریق چهار منبع در فرد شکل می‌گیرد که عبارت هستند از: موفقیت عملکردی، تجربه‌های جانشینی یا همانندسازی، متقاعدسازی کلامی با دریافت تشویق و تأیید از سوی دیگران و موفقیت روانی (بتز و هاکت^۴، ۲۰۰۶، ۷۰).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ارزیابی افراد از عملکرد خود باعث تنظیم و ایجاد احساس خودکارآمدی عمومی در آن‌ها می‌شود و این باورهای خودکارآمدی همانند یک نوع سازوکار خودانگیزی عمل می‌کنند. همچنین، کارکنان در نتیجه مشاهده توانمندی خود، اهداف جدیدی را وضع می‌نمایند که آن‌ها را برای تلاش و پشتکار بیشتر برانگیخته می‌کند (لورنس، سالانووا، باکر و شوفلی^۵، ۲۰۰۷، ۵۷). علاوه بر این، سازمان‌ها برای ابقای کارکنان دانش‌محور، ارزشمند و مستعد خود می‌بایست به مؤلفه مهم و مثبت دیگری که "اشتیاق کاری"^۶ نام دارد، توجه خاصی مبذول نمایند. با توجه به تغییرات دائمی که سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند، مسأله مهم پیش روی آن‌ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق

-
1. Self-Efficacy
 2. Mayer
 3. Bandura
 4. Betez & Hotket
 5. Lawrence
 6. Work Engagement

کارکنانشان می‌باشد. با ایجاد اشتیاق کاری، انسجام و وحدتی میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای حصول نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. شوفلی و همکاران (۲۰۰۱) اشتیاق کاری را به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌کنند که با سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای^۱، فداکاری حرفه‌ای^۲ و شیفتگی حرفه‌ای^۳ مشخص می‌شود. اشتیاق به یک حالت پایا، سرایت‌کننده و مؤثر شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه، شخص و یا رفتار خاص متمرکز نمی‌شود. انرژی حرفه‌ای با سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می‌شود. اشتیاق کاری نقطه مقابل فرسودگی شغلی فرض شده است. برخلاف افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، کارکنانی که به شغل خود مشتاق هستند، نوعی احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کاری خود دارند و خود را به عنوان افرادی توانمند برای پاسخ‌گویی به تقاضاهای شغلی محسوب می‌کنند (شوفلی و باکر، ۲۰۰۶، ۱۱۶-۱۰۱).

با توجه به مطالب فوق و این که موفقیت سازمان‌هایی که به شدت درگیر جهانی شدن هستند در گرو افزایش یادگیری سازمانی می‌باشد، مساله‌ای که پژوهشگر در پی بررسی آن است، پی‌بردن به اهمیت و لزوم ایجاد و ارتقای خودکارآمدی و اشتیاق کاری با در نظر گرفتن متغیر یادگیری سازمانی در بین کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی می‌باشد.

به عبارت دیگر محیط به سرعت در حال تغییر است و عواملی چون رقابت شدید در سطح جهانی، تغییرات سریع و باورنکردنی تقاضاهای جدید برای کیفیت خدمات و پاسخ‌گویی را از جانب سازمان‌ها طلب می‌کند.

سازمان‌های ورزشی حاضر نیز همچون سایر سازمان‌ها، در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود که این سازمان‌ها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند؛ از این رو، این سازمان‌ها می‌بایست برای حفظ جایگاه و موفق بودن در رسالت سازمانی خود، عملکرد خود را بهبود بخشند. سازمانی در این عرصه برنده است که به ابزارهای لازم برای این دنیای جدید دست یافته باشد. اصلی‌ترین ابزار، کارکنان سازمان هستند. از آن جاکه سازمان‌ها به کارکنان خود به عنوان ارزشمندترین دارایی می‌نگرند، باید هم به عملکرد آن‌ها که با مدیریت منابع انسانی^۴ ارتقا می‌یابد توجه کنند و هم به سلامت و رضایت افراد از محیط کار.

-
1. Vigor
 2. Dedication
 3. Absorption
 4. Human Resources Management

عقیده صاحب‌نظران بر این است که به‌منظور موفقیت و دوام آوردن در یک محیط پیوسته در حال تغییر، سازمان‌ها به کارکنانی دانش‌محور و یادگیرنده، سالم و با انگیزه نیاز دارند و این مهم هنگامی به دست می‌آید که بهداشت حرفه‌ای و سیاست‌های منابع انسانی با یکدیگر تلفیق شوند. به نظر می‌رسد مفاهیمی همچون خودکارآمدی و اشتیاق کاری نقش مهمی را در این تلفیق ایفا می‌کنند؛ زیرا، علاوه بر این که در بردارنده یک تعریف مثبت از سلامت کارکنان و سلامت سازمانی هستند، با نتایج مثبت دخیل در موفقیت سازمانی نظیر عملکرد کیفی بالا، سطح غیبت پایین و تعهد سازمانی نیز ارتباطی مهم و حیاتی دارند.

با توجه به این که اداره ورزش و جوانان، نهاد اصلی و اثرگذار بر تمامی فعالیت‌های ورزشی استان است و ارتباطات وسیعی نیز با سایر سازمان‌ها دارد و نقش اصلی آن، ارتقای سطح ورزش و سلامت استان و توسعه پایدار می‌باشد، همچنین با توجه به اهمیت خودکارآمدی و اشتیاق کاری در بالابردن سطح کیفی کار و عملکرد افراد و نیز اهمیتی که این موضوع برای سازمان‌ها دارد، پژوهشگر بر آن شد تا ارتباط یکی از مواردی را که ممکن است با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ارتباط باشد (یعنی یادگیری سازمانی)، در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی مورد بررسی قرار دهد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی^۱ بوده و از نوع مطالعات هم‌بستگی می‌باشد. به لحاظ هدف نیز در زمره مطالعات کاربردی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان، اعم از مدیران و کارکنان استان و شهرستان‌های استان مرکزی در سال (۲۰۱۵) تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۲۸۹ نفر برآورد شده است. جهت انجام پژوهش، متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. تعداد نمونه در این پژوهش براساس جدول مورگان ۱۶۵ نفر در نظر گرفته شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گزینش شدند. در ادامه، از بین ۱۷۰ پرسش‌نامه توزیع شده، به دلیل عدم همکاری برخی کارکنان، در دسترس نبودن برخی از آن‌ها هنگام مراجعه به ادارات و افت تعداد برگشت پرسش‌نامه‌ها، حجم نمونه به میزان ۱۵۹ نفر کاهش یافت.

در پژوهش حاضر به تبعیت از اهداف، فرضیه‌ها و چهارچوب نظری، ابزارهای زیر مورد بررسی قرار گرفت:

1. Descriptive

الف. پرسش‌نامه یادگیری سازمانی: پرسش‌نامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵) شامل ۱۴ سؤال است که مؤلفه‌های تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش را موردسنجش و ارزیابی قرار می‌دهد.

ب. پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی: پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی بندورا (۲۰۰۱) نمایانگر آن است که یک فرد چگونه شیوه‌های موردنیاز برای رسیدن به موقعیت‌های موردانتظار را سازمان می‌دهد و آن‌ها را اجرا می‌کند. این پرسش‌نامه شامل ۱۷ سؤال می‌باشد. به هر مؤلفه، یک تا پنج امتیاز تعلق می‌گیرد که مؤلفه‌های (۱،۳،۸،۹،۱۱،۱۴،۱۵،۱۷) از راست به چپ و بقیه مؤلفه‌ها به صورت معکوس؛ یعنی از چپ به راست امتیاز می‌گیرند.

ج. پرسش‌نامه اشتیاق کاری: پرسش‌نامه اشتیاق کاری شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) دارای ۱۷ سؤال می‌باشد که سه مؤلفه انرژی، شیفتگی و فداکاری را موردسنجش قرار می‌دهد.

با وجود استاندارد بودن تمامی پرسش‌نامه‌های پژوهش، به دلیل بومی‌سازی، روایی محتوایی و پایایی آن‌ها موردبررسی مجدد قرار گرفت. برای تعیین روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها در اختیار اعضای هیأت علمی دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران قرار داده شد و روایی محتوایی آن‌ها توسط اساتید متخصص مدیریت ورزشی تأیید گردید. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز به روش آلفای کرونباخ محاسبه گشت که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵) معادل (۰/۹۱) به دست آمد که بیانگر دقت و پایایی بالای پرسش‌نامه می‌باشد. همچنین، ضریب پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش میرحیدری (۲۰۱۲) برابر با (۰/۷۹)، در پژوهش رحمانی‌منش (۲۰۱۲) معادل (۰/۹۱) و در پژوهش فرهنگ (۲۰۱۰) برابر با (۰/۷۳) گزارش شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی بندورا (۲۰۰۱) و پرسش‌نامه اشتیاق کاری شوفلی (۲۰۰۶) نیز در این پژوهش به ترتیب معادل (۰/۸۶) و (۰/۹۱) محاسبه گردید. این ضریب پایایی در پژوهش میرحیدری (۲۰۱۲) برابر با (۰/۷۷) و (۰/۹۵) بود که بیانگر دقت و پایایی بالای این پرسش‌نامه‌ها می‌باشد.

در ادامه و پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، کار توصیف و تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها توسط نرم‌افزار اس. پی. اس. صورت گرفت. داده‌ها پس از استخراج با دو روش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. در سطح آمار توصیفی از جداول فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و نمودارها استفاده شد و در سطح آمار استنباطی، هم‌بستگی پیرسون جهت بررسی رابطه مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری مورد استفاده قرار گرفت. شایان‌ذکر است در مواردی که هم‌بستگی وجود داشت، از رگرسیون بهره گرفته شد.

برخی از نتایج یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش شامل: جنس، میزان تحصیلات، سن و سابقه خدمت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی در جداول شماره یک و دو ارائه شده است.

جدول ۱- توزیع گروه نمونه پژوهش بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۵۴	۳۴
مرد	۱۰۵	۶۶
جمع	۱۵۹	۱۰۰

جدول ۲- توزیع گروه نمونه پژوهش بر حسب تحصیلات

تحصیلات	درصد فراوانی	فراوانی
دیپلم	۲۶/۴	۴۲
کاردانی	۲۶/۴	۴۲
کارشناسی	۴۴/۷۶	۷۱
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲/۵	۴
جمع	۱۰۰	۱۵۹

نتایج میانگین و انحراف معیار نمرات یادگیری سازمانی، خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری کارکنان در جدول زیر نشان داده شده است. همچنین، مقادیر تک‌تک مؤلفه‌های یادگیری سازمانی نیز در جدول شماره سه ارائه گردیده است.

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
اشتیاق کاری	۶۴/۸۲	۱۶/۷۲
خودکارآمدی عمومی	۴۵/۹۱	۱۰/۰۸
یادگیری سازمانی	۴۶/۱۰	۷/۹۴
تعهد مدیریت	۷/۵	۲/۵۱
دید سیستمی	۷/۵۶	۲/۲۳
فضای باز و آزمایشگری	۱۴/۶۷	۳/۱۸
انتقال و یکپارچه‌سازی	۱۶/۳۷	۳/۴۵

نتایج

فرضیه اول: بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی رابطه وجود دارد. برای بررسی فرضیه اول لازم است ابتدا با استفاده از آزمون ضریب همبستگی، ارتباط بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و خودکارآمدی بررسی شود. نتایج این آزمون در جدول شماره چهار ارائه شده است.

جدول ۴- آزمون ضریب همبستگی بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی

خودکارآمدی		متغیر ملاک
مقدار پی ^۱	میزان همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۳۲	تعهد مدیریت
۰/۰۰۲	۰/۲۳	دید سیستمی
۰/۰۰۱	۰/۵۳	فضای باز و آزمایشگری
۰/۰۰۱	۰/۵۶	انتقال و یکپارچه‌سازی
۰/۰۰۱	۰/۶۲	یادگیری سازمانی

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقادیر همبستگی بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی از نظر آماری معنادار است ($P < 0/05$). همچنین، مقادیر همبستگی بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی تعهد مدیریت ($r = 0/32$)، دید سیستمی ($r = 0/23$)، فضای باز و آزمایشگری ($r = 0/53$) و انتقال و یکپارچه‌سازی ($r = 0/56$) با خودکارآمدی عمومی نیز از نظر آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$)؛ بنابراین، مدل پیش‌بینی شده به‌لحاظ آماری معنادار است؛ از این‌رو، جهت تعیین بهترین پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی عمومی از بین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده، از مدل رگرسیون با روش گام‌به‌گام استفاده شده است.

نتایج رگرسیون به روش گام‌به‌گام در جدول شماره پنج نشان می‌دهد که ابتدا، مؤلفه انتقال و یکپارچه‌سازی به‌عنوان قوی‌ترین متغیر پیش‌بین وارد مدل شده است و در گام دوم، مؤلفه تعهد مدیریت به مدل اضافه گردیده است. سپس، در گام سوم مؤلفه دید سیستمی وارد مدل شده است و در گام چهارم، مؤلفه فضای باز و آزمایشگری به آن افزوده گشته است و این چهار متغیر (انتقال و یکپارچه‌سازی، تعهد مدیریت، دید سیستمی و فضای باز و آزمایشگری) توانسته‌اند ۴۵ درصد از واریانس متغیر ملاک (خودکارآمدی عمومی) را تبیین نمایند.

همان‌طور که در جدول شماره پنج نمایان است، در گام چهارم، مؤلفه انتقال و یکپارچه‌سازی با ($b = 0/93, P < 0/05$)، تعهد مدیریت با ($b = 4/41, P < 0/05$)، دید سیستمی با ($b = 3/83, P < 0/05$) و

1. P Value

فضای باز و آزمایشگری با $(P < 0/05, b = 0/65)$ ، نقش معناداری در پیش‌بینی متغیر ملاک (خودکارآمدی عمومی) دارند.

(فضای باز) $0/65 +$ (دید سیستمی) $3/83 +$ (تعهد) $4/41 +$ (انتقال) $0/93 + 16/99 =$ خودکارآمدی عمومی

جدول ۵- رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی خودکارآمدی عمومی بر پایه یادگیری سازمانی

گام آخر	مقدار ثابت بی ^۱	خطای استاندارد ثابت	مقدار ضریب بتا	ضریب تعیین	دلتهای ضریب تعیین
مقدار ثابت	۱۶/۹۹	۴/۳۵		۰/۴۵	۰/۰۲
انتقال و یکپارچه‌سازی	۰/۹۳	۰/۲۸	۰/۳۱۹		
تعهد مدیریت	۴/۴۱	۱/۱۶	۱/۰۹		
دید سیستمی	۳/۸۳	۱/۳۱	۰/۸۴۵		
فضای باز و آزمایشگری	۰/۶۵	۰/۳۱	۰/۲۰۵		

فرضیه دوم: بین یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه دوم، لازم است ابتدا با استفاده از آزمون ضریب هم‌بستگی، ارتباط بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری بررسی شود. نتایج این آزمون در جدول شماره شش ارائه شده است.

جدول ۶- آزمون ضریب هم‌بستگی بین یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری

اشتیاق کاری		متغیر ملاک
میزان P	میزان هم‌بستگی	
۰/۰۰۱	۰/۲۷	تعهد مدیریت
۰/۰۰۱	۰/۲۴	دید سیستمی
۰/۰۰۱	۰/۴۹	فضای باز و آزمایشگری
۰/۰۰۱	۰/۵۱	انتقال و یکپارچه‌سازی
۰/۰۰۱	۰/۵۷	یادگیری سازمانی (نمره کل)

براساس جدول فوق مشخص می‌شود که مقادیر هم‌بستگی بین یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری از نظر آماری معنادار است $(P < 0/05)$. همچنین، مقادیر هم‌بستگی بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی

تعهد مدیریت ($r=0/27$)، دید سیستمی ($r=0/24$) و فضای باز و آزمایشگری ($r=0/49$)، بین انتقال و یکپارچه‌سازی ($r=0/51$) با اشتیاق کاری از نظر آماری معنادار می‌باشد ($P<0/05$)؛ بنابراین، مدل پیش‌بینی‌شده به‌لحاظ آماری معنادار است؛ از این‌رو، جهت تعیین بهترین پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی عمومی از بین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده، از مدل رگرسیون با روش گام‌به‌گام استفاده شد.

نتایج نشان می‌دهد که در هر چهار گام، مقادیر F به‌دست‌آمده از نظر آماری معنادار می‌باشد ($P<0/05$)؛ لذا، مدل پیش‌بینی‌شده به‌لحاظ آماری معنادار است؛ بنابراین، جهت تعیین بهترین پیش‌بینی‌کننده اشتیاق کاری از بین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده، مدل رگرسیون با روش گام‌به‌گام مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۷- رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی اشتیاق کاری بر پایه یادگیری سازمانی

گام	b	SEB	Beta	R ²	ΔR^2
مقدار ثابت	۱۰/۰۱	۶/۲۵		۰/۳۴	۰/۰۳
انتقال و یکپارچه‌سازی	۱/۲۷	۰/۴۹	۰/۲۶۳		
تعهد مدیریت	۱/۵۸	۰/۴۴	۰/۲۳۶		
فضای باز و آزمایشگری	۱/۵۱	۰/۵۳	۰/۲۸۷		

نتایج رگرسیون به روش گام‌به‌گام در جدول شماره هفت نشان می‌دهد که ابتدا مؤلفه انتقال و یکپارچه‌سازی به‌عنوان قوی‌ترین متغیر پیش‌بین وارد مدل شده است و در گام دوم، مؤلفه تعهد مدیریت به مدل اضافه گردیده است. در گام سوم نیز مؤلفه فضای باز و آزمایشگری به مدل افزوده شده است و این سه متغیر (انتقال و یکپارچه‌سازی، تعهد مدیریت، فضای باز و آزمایشگری) توانسته‌اند ۳۴ درصد از واریانس متغیر ملاک (اشتیاق کاری) را تبیین نمایند. ذکر این نکته ضرورت دارد که دید سیستمی در تبیین واریانس متغیر ملاک (اشتیاق کاری) نقش معناداری نداشته است. همان‌طور که در جدول شماره هفت نمایان است، در گام سوم مؤلفه انتقال و یکپارچه‌سازی با ($b=1/27, P<0/05$)، تعهد مدیریت با ($b=1/58, P<0/05$) و فضای باز و آزمایشگری با ($b=1/51, P<0/05$)، نقش معناداری در پیش‌بینی متغیر ملاک (اشتیاق کاری) داشته‌اند.

$$\text{فضای باز (باز)} = 1/51 + (\text{تعهد مدیریت}) + 1/58 + (\text{انتقال}) + 1/27 + 10/01 = \text{اشتیاق کاری}$$

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل‌های مربوط به فرضیه اول نشان داد که بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین تک‌تک مؤلفه‌های یادگیری سازمانی نیز با خودکارآمدی عمومی معنادار بود که بیانگر وجود ارتباط بین تک‌تک این مؤلفه‌ها با خودکارآمدی عمومی کارکنان می‌باشد و می‌توان گفت که با افزایش هر کدام از این مؤلفه‌ها، خودکارآمدی عمومی نیز افزایش می‌یابد.

در این راستا، فرهنگ (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین یادگیری سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد و یادگیری سازمانی، زمینه تقسیم و تسهیم دانش سازمانی را در میان کارکنان فراهم می‌سازد و این امر منجر به توسعه کارکنان می‌شود. همچنین، توسعه یادگیری سازمانی در فضای آکنده از اعتماد، سازمان‌ها را برای کارکردن در دنیای واقعی کسب و کار با توجه به تغییرات شتابان محیط آماده می‌سازد قابلیت خودتنظیمی و خودتطبیقی آن‌ها را افزایش می‌دهد و دستیابی به معیارهای کارآمدی سازمانی را در جهت بقا و پایداری در موقعیت رقابتی مقدور می‌سازد (طاهری، ۲۰۱۲، ۱-۱۷).

گومز (۲۰۰۵) نیز به شواهد قابل توجهی مبنی بر این که سازمان‌ها به توسعه دانش براساس تعهد مدیریت نیاز دارند، دست یافت. در این حالت، مدیریت اهمیت یادگیری را درک می‌نماید و کسب، خلق و انتقال دانش را به عنوان یک ارزش بنیادی در سازمان در نظر می‌گیرد. بنابراین، با افزایش تعهد در سازمان، اعتماد و اطمینان یک کارمند رشد پیدا می‌کند و در نتیجه، افراد برای اجرایی کردن وظایف خود رشد و ترقی می‌یابند که این رشد و ترقی، باور افراد را نسبت به توانایی‌های آن‌ها بالا می‌برد و داشتن باوری مثبت نسبت به خود می‌تواند سبب حرکت فرد به سمت جلو و باور وی به موفقیت در انجام وظایف محوله که موجب افزایش خودکارآمدی در آن‌ها می‌شود، گردد.

در این راستا، در پژوهش کشاورز و سرخوش (۲۰۱۳) که در ارتباط با جامعه مشابهی انجام گرفت، این نتیجه حاصل شد که بین خودکارآمدی شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و خودکارآمدی شغلی مدیران، عامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. ایشان معتقد هستند که یکی از دلایل عدم تعهد کارکنان به سازمان و در نهایت ترک خدمت، ناتوانی آن‌ها در اتمام موفقیت‌آمیز وظایف است. بر همین اساس، پیشنهاد کردند که مدیران با پرورش روحیه مثبت در خود و القای آن به کارکنان، محیطی سازنده‌تر را در سازمان تحت هدایت خود ایجاد نمایند. آن‌ها توصیه می‌کنند که مسئولان وزارت ورزش و جوانان در انتخاب و انتصاب مدیران ادارات کل ورزش و جوانان، خودکارآمدی شغلی مدیران را به عنوان یکی از معیارهای انتخاب قرار دهند. همچنین،

تمهیدات لازم را برای افزایش خودکارآمدی شغلی در حین خدمت برای مدیران تمامی سطوح ادارات کل ورزش و جوانان مهیا سازند تا مدیران خودکارآمد، تأثیر مثبت در تعهد سازمانی کارکنان را فراهم آورند.

یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش آنالیل^۱ (۲۰۰۴) که نشان داد حرکت به سمت سازمان یادگیرنده به تغییر در بینش، الگوی ذهنی، مهارت و روش‌های کار نیازمند دارد، همخوان می‌باشد؛ بنابراین، لازم است که سازمان‌ها در راستای افزایش دید سیستمی خود و نیز در جهت افزایش هماهنگی بین بخش‌ها و آگاهی از اهداف کلی سازمان، اقدام نمایند.

بر اساس مطالعات آنالیل، اگر دیدگاه مدیران و کارمندان از بخشی‌نگری به جامع‌نگری و بازنگری در سرفصل‌های آموزشی، به‌ویژه برای مدیران تغییر کند، جوی باز و فرهنگی مشارکتی ایجاد می‌شود که در آن با ارائه آموزش‌های مستمر و به‌روز در سازمان می‌توان در جهت ایجاد و گسترش مؤلفه انتقال و یکپارچه‌سازی دانش اقدام کرد.

در پژوهش میرحیدری (۲۰۱۲) نیز بین دید سیستمی و انتقال و یکپارچگی و خودکارآمدی عمومی رابطه معناداری مشاهده نشد؛ لذا، از این جهت با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌سویی ندارد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که با ایجاد و ارتقای مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با استفاده از روش‌های گوناگون می‌توان باعث افزایش خودکارآمدی در کارکنان شد. سازمان‌هایی که جهت‌گیری یادگیری سازمانی دارند، به احتمال زیاد از رشد، توسعه و عملکرد سازمانی بهتری نیز برخوردار خواهند بود. شایان‌ذکر است که با رشد و توسعه عملکرد در فرد، باورهای فرد درباره توانایی‌های خود مبنی بر تولید سطح مشخصی از عملکرد افزایش می‌یابد که همان خودکارآمدی می‌باشد.

مهم‌ترین موردی که یک مدیر می‌تواند برای کارآمد کردن کارکنان انجام دهد این است که به آن‌ها کمک کند تا تسلط شخصی خود را در مورد برخی مسائل یا مشکلات تجربه نمایند. با انجام دادن موفقیت‌آمیز یک وظیفه و یا حل یک مشکل، افراد احساس تسلط را در خود پرورش می‌دهند؛ بنابراین، درست است که یادگیری مداوم، بیشترین تأثیر را در عملکرد سازمانی کارکنان دارد، اما مدیران می‌توانند وظایف کاری افراد را طوری طراحی نمایند که کنترل وظایف و نتایج کار بهبود یابد؛ به نحوی که درک نتایج یادگیری و نیز توانمندسازی سازمان افزایش پیدا کند.

نتایج تحلیل‌های مربوط به فرضیه دوم نشان داد که بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری کارکنان هم‌بستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

1. Analil

اشتقاق دربردارنده یک تعریف مثبت از سلامت کارکنان است و اشتیاق کاری با نتایج مثبت دخیل در موفقیت سازمانی نظیر عملکرد کیفی بالا، غیبت پایین و تعهد سازمانی مرتبط می‌باشد. سازمان‌های امروزی خواهان آن هستند تا زمینه‌ای را فراهم آورند که در آن اشتیاق کاری کارکنان افزایش یابد. با توجه به پژوهش چیوا^۱ (۲۰۰۶)، قابلیت یادگیری سازمانی نقش مهمی بر تأثیر هوش عاطفی بر رضایت شغلی دارد؛ بنابراین، همان‌طور که اعتماد و اطمینان یک کارمند رشد پیدا می‌کند، تحرک، انگیزش، منابع عقلانی و فعالیت‌های وی نیز برای اجرایی کردن وظایف رشد پیدا خواهد کرد و درنهایت، منجر به این خواهد شد که با آسان‌تر شدن پذیرش مشاغل پیچیده از سوی آن‌ها، میزان رضایت و انگیزه آن‌ها به سازمان نیز افزایش یابد. این موضوع با نتایج پژوهش آنالیل (۲۰۰۴) در زمینه رابطه یادگیری سازمانی با توسعه کارکنان مطابقت دارد.

قابل ذکر است که عدم وجود ارتباط بین دید سیستمی و اشتیاق کاری با نتایج پژوهش الهی و وصالی (۲۰۰۷) که مهم‌ترین موانع ایجاد یک سازمان یادگیرنده را عدم وجود تفکر سیستمی و ثبات مدیریت در سازمان می‌دانند، منطبق می‌باشد.

نتایج احتمالی اشتیاق کاری با نگرش مثبت به کار، سلامت شخصی، رفتارهای فرانش و عملکرد بهینه مرتبط است. افرادی که به کار خود اشتیاق دارند در مقایسه با کسانی که مشتاق به کار خود نمی‌باشند، رضایت بیشتری از کار دارند. همچنین، آن‌ها احساس تعهد بیشتری نسبت به سازمان داشته و تمایل کمتری برای ترک کار را از خود نشان می‌دهند.

نتایج یافته‌های چاودھاری^۲ و همکاران (۲۰۱۲) نیز بیان می‌کند که بهبود منابع انسانی می‌تواند پیامدهای مهمی را برای افزایش اشتیاق کاری در کارکنان داشته باشد؛ بنابراین، مدیران با افزایش مؤلفه‌های یادگیری سازمانی می‌توانند منابع فردی کارکنان خود را افزایش دهند که این افزایش در منابع، به صورت مستقیم و غیرمستقیم باعث افزایش خودکارآمدی در افراد می‌شود و افزایش در کارآمدی نیز موجب افزایش اشتیاق کاری می‌گردد. این موضوع با نتایج پژوهش‌های سالانوا^۳ (۲۰۰۱) و بندورا (۱۹۹۷) مطابقت دارد، اما این ارتباط معنادار در پژوهش میرحیدری (۱۳۹۱) مشاهده نمی‌شود.

در این زمینه، هویدا (۲۰۰۷) نتیجه گرفت که بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و بهبود کیفیت آموزش رابطه وجود دارد. با توجه به مطالب گفته شده، به منظور بالابردن یادگیری در افراد می‌توان از

-
1. Chiva
 2. Chaudhary
 3. Salanova

مکانیسم‌های مختلفی از جمله ایجاد محیط تسهیل‌کننده، تشخیص و برطرف کردن نیازهای یادگیری و توسعه دانش استفاده نمود. همچنین، مدیران و رهبران آموزشی می‌توانند در جهت افزایش خودکارآمدی افراد تلاش نمایند تا انگیزه کافی برای یادگیری در افراد ایجاد شود و بدین ترتیب، آن‌ها به سمت سرمایه‌گذاری در وقت و تلاش پیش بروند. این موضوع با نتایج پژوهش فیپس^۱ و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد. علاوه بر این، این نتایج با یافته‌های پورعباس (۱۳۸۷) که نشان داده است شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی مسیر شغلی به‌طور معناداری بر افزایش اشتیاق کاری کارکنان مؤثر می‌باشد نیز همخوانی دارد.

در این راستا، یافته‌های پژوهش میرحیدری (۲۰۱۲) نشان داد که رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نیز بیانگر این بود که اشتیاق کاری، به‌صورت مستقیم تحت‌تأثیر یادگیری سازمانی می‌باشد. شایان‌ذکر است که بین خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری مدیران رابطه معناداری مشاهده نشد. به‌طور کلی، هر اندازه یادگیری سازمانی در یک سازمان در سطح بالایی قرار داشته باشد و مدیران به تقسیم و تسهیم دانش خود اقدام نمایند، طبیعی است که علم و دانش سازمانی در انحصار افراد خاصی باقی نماند. از سوی دیگر، هر اندازه مدیران دارای خودکارآمدی بالاتری باشند، بی‌شک در ایجاد و به‌کارگیری ابزارهای یادگیری سازمانی جدی‌تر خواهند بود و سطح یادگیری سازمانی ادارات را افزایش خواهند داد. قابل‌ذکر است که افزایش در این دو متغیر، به افزایش اشتیاق کاری کارکنان کمک خواهد نمود.

با توجه به این‌که اداره ورزش و جوانان، نهاد اصلی و اثرگذار بر تمامی فعالیت‌های ورزشی استان‌ها است و همچنین با توجه به اهمیت خودکارآمدی و اشتیاق کاری در بالابردن سطح کیفی کار و عملکرد افراد و نیز اهمیتی که این موضوع برای سازمان‌ها دارد این پژوهش به بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و اشتیاق کاری با یادگیری سازمانی اداره ورزش استان مرکزی پرداخت. که نتایج نشان داد با افزایش خودکارآمدی و اشتیاق کاری، یادگیری سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

References

1. Abvy Ardekani, M. (2000). Theory of learning organizations. Tehran: Iran's Center for Information and Documentation. 1-147. (Persian).
2. Abdollahi, B. (2011). The role of self-empowerment. Tadbir Monthly, (3), 17. (Persian).
3. Alvani, S. M. (1999). Successful organizations today: Learning organizations and knowledge creation. Tehran: Public Administration L. 1-121. (Persian).

1. Phipps

4. Analil, L. (2004). Organizational learning in theory and practical. *Journal of Nursing Administration*, 30(5), 232-5.
5. Asadi, H., Ghanbarpour, N, Gorbani, M.H. & Dossti, M. (2009). The relationship between learning and organizational performance of Physical Education Organization of Islamic Republic. *Journal of Sport Management*, (1), 237-47. (Persian).
6. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human relations*, 58(5), 661-89.
7. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise in changing societies*. New York: Cambridge University.
8. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
9. Berthoin, A. A., Lenhard, U., & Rosenberg, R. (2002). Barries to organizational learning, hand book of organizational learning and knowledge. Oxford University Press.
10. Betz, N. E., & Hackett, G. (1998). *Manual for the occupational self-efficacy scale*. Ohio State University & Arizona State University.
11. Bhatnagar, G. (2006). Measuring organizational learning capability in Indian managers and establishing firm performance linkage. *The Learning Organization*, 13(5), 416-633.
12. Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Kumar, M. (2012). Relationships between occupational self-efficacy, human resource development climate, and work engagement. *Team Performance Management*, 18(17/8), 370-83.
13. Elahi, A. R., & Vesali, M. (2007). Identify obstacles sports infrastructure in the institutions of Islamic learning organization. *Move Publication*, (34), 21-33. (Persian).
14. Farhang, A. (2010). Examine the relationship between organizational learning and organizational performance by developing staff at public universities in the South East of the country. (Unpublished doctoral dissertation). University of Isfahan. (Persian).
15. Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational learning. *Academy of management review*, 10(4), 803-13.
16. Heslin, P. A., & Klehe, U. C. (2006). Self-efficacy In SG Rogelberg (Ed.) *Encyclopedia of industrial/organizational Psychology*, 2,705-8.
17. Hijazi, Y., & Vaisi, H. (2007). Explanation of organizational learning at institutions of higher education in agriculture. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 13(4), 3-13. (Persian).
18. Hoveyda, R. (2007). The relationship between the application components of the learning organization and improve the quality of education in universities of Isfahan University of learner. (Unpublished doctoral dissertation). University of Isfahan. (Persian).

19. Jaffari, I. (2006). The study of organizational learning at the individual, group and organizational martyr Hasheminejad Tehran hospital. (Unpublished masterdissertation). Tehran University. (Persian).
20. Jerez-Gomez, P., Cespedes-Lorente, J., & Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational learning capability: a proposal of measurement. *Journal of business research*, 58(6), 715-25.
21. Keshavarze, L., & Sarkhosh, S. (2013). Its career self-management and organizational commitment to customer satisfaction, the general directorate of youth and sports Kerman province. *Journal of Applied Research in Sport Management*, 2(4), 11-9. (Persian).
22. Myrhydry, A. (2012). Examine the relationship between organizational learning, general self-efficacy and career path with a passion for working managers in Isfahan Steel Company. (Unpublished doctoral dissertation). University of Isfahan. (Persian).
23. Phipps, S. T., Prieto, L. C., & Ndinguri, E. N. (2013). Teaching an old dog new tricks: Investigating how age, ability, and self-efficacy influence intentions to learn and learning among participants in adult education. *Academy of Educational Leadership Journal*, 17(1), 13.
24. Pourabbas, A. (2008). The effectiveness of self-professional workshops on career aspirations of university staff. (Unpublished master dissertation). University of Isfahan. (Persian).
25. Rahmani Manesh, M. (2012). The relationship between organizational trust and organizational learning among faculty members of Islamic Azad University. MSc Thesis of Islamic Azad University, Khorasgan branch. (Persian).
26. Salanova, M., Liorens, S., Peiro, J. M., & Schaufeli, W. B. (2006). How positive emotions predict self-efficacy: The mediating role of job engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 600-19.
27. Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, stress, and coping*, 20(2), 177-96.
28. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-16.
29. Stata, R. (1980). *Organizational learning: The key to management innovation*. Massachusetts Institute of Technology.
30. Taheri, L. M., Kayatmoghadam, S., Enayati, G. R., & Zavari, M. I. (2012). Examine the relationship between organizational trust and organizational learning and entrepreneurship in small business. *National Entrepreneurship Conference Bhhmkary Economic Jihad*. P. 1-17. Retrieved from: <http://www.civilica.com>. (Persian).
31. Taslimi, S., & Noderi, A. R. (2002). Organizational learning capability, a new approach for balanced development organizations. *Journal of Management Studies*, (39), 21-47. (Persian).
32. Templeton, G. F., Lewis, B. R., & Snyder, C. A. (2002). Development of a measure for the organizational learning construct. *Journal of the Management Information System*, 19(2), 175-218.

33. Zali, M. R., Madhoushi, M., & Mokhber, M. (2009). Learning entrepreneurial, innovative approach to organizational learning. Magazine and Community Work, (106-1067), 16-25. (Persian).

استناد به مقاله

سنجری محمد، اسمعیلی محمدرضا، تجاری فرشاد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲ (۵۹)، ۶۸-۲۵۱. شناسه دیجیتال: 10.22089/SMRJ.2020.1982

Sanjari, M., Esmaeili, M.R., & Tojari, F. (2020). Relationship Between Organizational Learning with Self Efficacy and Work Engagement in Sports and Youth Offices of Markazi Province. Sport Management Studies, 12(59): 251-68. (Persian). DOI: 10.22089/SMRJ.2020.1982

Relationship Between Organizational Learning with Self Efficacy and Work Engagement in Sports and Youth Offices of Markazi Province

M, Sanjari¹, M.R. Esmaili², F. Tojari³

1. M.Sc. of Sport Management, University of Tehran (Corresponding Author)
2. Associate Professor of Sport Management, Islamic Azad University Central Tehran Branch
3. Professor of Sport Management, Islamic Azad University Central Tehran Branch

Received: 2015/09/23

Accepted: 2015/11/19

Abstract

The aim of this study was to examine the relationship of organizational learning with general self-efficacy and work engagement in employees of Sport and Youth offices of Markazi province. Study method was descriptive and correlative. The statistical population of this study consisted of all employees of Sport and Youth offices of Markazi province (N=289) in 2013. 159 subjects were selected as the sample using simple random sampling method. Data were collected using Gomez Organizational Learning Questionnaire (2005), Bandura General Self-Efficacy Questionnaire (2001) and Scaufeli Work Engagement Questionnaire. In this study, Pearson correlation was used to assess the relationships and stepwise regression was applied to predict. The results showed a significant relationship between organizational learning ($r=0.62$) and general self-efficacy and also between organizational learning ($r=0.57$) and work engagement. Stepwise regression results showed that among the components of organizational learning, knowledge transfer and integration was the strongest variable to predict general self-efficacy and work engagement. All four components of organizational learning were able to explain 45% of the variance in general self-efficacy and three variables (transfer and integration, management commitment, openness) of organizational learning were able to explain 34% of the variance in work engagement.

Keywords: Organizational Learning, General Self-Efficacy, Work Engagement.

-
1. Email: sanjar@ut.ac.ir
 2. Email: mr.esmaeli62@yahoo.com
 3. Email: farshad.tojari@gmail.com