**بررسی رابطه بین توانمند سازی و یادگیری سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی**

چکیده بلند

**مقدمه :** با توجه به مزیت رقابتی دانش در سازمان­ها، حرکت به سوی سازمان یادگیرنده، خلاق و نوآور مستلزم آن ست تا یادگیری سازمانی را در اولویت برنامه­های سازمان قرارداد. جهت پیاده­سازی این مقوله ارزشمند افزایش توانمندسازی کارکنان در سازمان می­باشد. شناخت عوامل توانمندسازی و ارتباط آنها با یادگیری سازمانی می­تواند بنیان مستحکمی برای اقدامات بعدی جهت پیاده­سازی یادگیری سازمانی و در نهایت تشکیل سازمان یادگیرنده باشد. سازمان­ها در بستری که محیط نامیده می شوند زندگی می­کنند. محیط سازمانی شامل تمامی عواملی است که بر سازمان تأثیر می­گذارد، ولی زیر نظارت آن نیستند افزايش تغيير و تحولات محيطي مانند توسعه­ي روز افزون فن­آوري، افزايش شدت رقابت در سراسر زنجيره­هاي كسب و كار، تغيير فزاينده­ي انتظارات مشتريان و ذي نفعان و جلب رضايت آن ها، سازمان ها را وادار ساخته است كه براي حفظ بقا، رشد و توسعه، خود را با محيط شان انطباق دهند (مارکوارد،2002) آرجريس[[1]](#footnote-1) (1977) يادگيري سازماني را به عنوان فرايند كشف و تصحيح اشتباهات تعريف كرد. به نظر وي فراگيري در سازمانها ازطريق فعاليت افراد صورت مي­پذيرد. در واقع يك سيستم اكولوژيكي از عوامل تحت عنوان سيستم يادگيري سازماني، تسهيل كننده يا بازدارنده فعاليت­هاي يادگيري افراد است (به نقل از برسون[[2]](#footnote-2)، 2006). پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین توانمند سازی و یادگیری سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی پرداخته است و اميد است با تحليل نتايج اين تحقيق، بررسي گسترده تري در سطح سایر ادارات، اين پژوهش را به نتيجه اي مطلوب و جامع برسانيم.

روش شناسي پژوهش: برای این منظور و جهت جمع­آوری اطلاعات از پرسشنامه مشخصات فردی، پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر (889/0=α) و یادگیری سازمانی محقق ساخته شفی (873/0=α) استفاده شده است. روایی محتوایی این پرسشنامه­ها توسط متخصصین و پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (85%) در یک مطالعه مقدماتی مورد بررسی قرار گرفت و این پرسشنامه ها در اختیار 60 نفر از کازکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی که به طور تصادفی انتخاب شده بودند قرار گرفت.داده های به دست آمده در دو سطح آمار توصيفي (فراواني، درصد ميانگين و انحراف از معيار) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف ،ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن،و آزمون مستقل t ) به كمك نرم افزار spss مورد تجزيه و تحليل قرار گرفتند

**يافته های تحقیق**

* بين توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی آنها در سازمان تربیت‌بدنی خراسان‌رضوی رابطه معنی داری وجود دارد.(05/0­P<)
* بین احساس معنی داری و یادگیری سازمانی در سازمان تربیت‌ بدنی خراسان‌رضوی رابطه معنی داری وجود دارد. (05/0­P<)
* بين احساس شایستگی در شغل و یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود دارد. (05/0­P<)
* بين احساس موثر بودن در شغل و یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود دارد(05/0­P<).
* بين احساس اعتماد به همکاران و یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود دارد(05/0­P<) .

همچنین بر اساس یافته های تحقیق 48% از کارکنان به صورت قراردادی و32% رسمی و 20% به صورت پیمانی مشغول به کار بوده اند که در بین کارمندان رسمی احساس شایستگی در شغل بیشترین (65%) و در بین کارمندان قراردادی احساس موثر بودن با کمترین (8%) از نتایج این پژوهش حاصل گردیده است.

**بحث و نتيجه گيري**

* - یافته­های تحقیق حاضر نشان داد که بین توانمندسازی در بین پاسخ گویان و یادگیری سازمانی، رابطه­ی معناداری وجود دارد و نتایج تحقیق حاضر در این زمینه با یافته­های مارکس(1999) و جو (2010) شفی (1385) و خانعلیزاده (1389) همسویی دارد. وجود این روابط نشان داد که با افزایش هر کدام از شاخصه­های توانمندسازی، یادگیری سازمانی افزایش می­یابد. بر این اساس افزایش شایستگی­های کارکنان، اعتقاد به توانایی و ظرفیت خود، توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، احساس فردی در مورد حق انتخاب و احساس اعتماد، به یاد گیری سازمانی کارکنان منجر خواهد شد .
* یافته­های تحقیق نشان داد که بین احساس معنی­دار بودن در بین پاسخ گویان و یادگیری سازمانی رابطه­ی معناداری در سطح آلفا 5 درصد وجود دارد.نتایج تحقیق حاظر در این زمینه با یافته­های مارکس(1999) و جو (2010) شفی(1385) خانعلیزاده(1389)همسویی دارد.هر چه میزان احساس معنی­دار بودن بیشتر باشد و کارکنان برای فعالیتی که انجام می­دهند ارزش بیشتری قائل شوند و همچنین هرچه آرمان­ها و استانداردهای ذهنی­شان با آنچه که در شغل شان انجام می­دهند تجانس بیشتری داشته باشد، میزان یادگیری سازمانی آنان در سازمان افزايش مي­يابد.
* همچنین نتایج تحقیق حاظر در این زمینه با یافته­های مارکس(1999) و جو (2010)،شفی(1385) و خانعلیزاده(1389) همسویی دارد.هر چه میزان احساس خود تعیینی و داشتن حق انتخاب بیشتر باشد و کارکنان سازمان در اجرا و نظام بخشیدن به فعالیت­های مربوط به شغل خود از آزادی بیشتری برخوردار باشند، میزان یادگیری سازمانی آنان نیز افزايش مي­يابد. همچنین هر چه کارمندان در اتخاذ تصمیم در مورد روش­های کار و میزان تلاش دارای حق انتخاب بیشتری باشند این امر سبب یادگیری و علاقه به فعالیت و تلاش­های زیاد در برخورد با وضعیت های نامطلوب می­شود.  
  همچنین پیشنهاد می گردد انجام تحقیق بر روی ادارات کل تربیت بدنی سایر استانها در خصوص بررسی میزان یادگیری سازمانی آنان و مقایسه آن با یکدیگر انجام گردد

**منابع**

* آقایار، سیروس،(1387)، **" توانمند سازی روشی نوین در محیط رقابتی"،** ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال چهاردهم، شماره 135~~.~~
* ابراهیمی، نسب غلامرضا، (1382)، "**رابطه­ی تکنولوژی با ساختار سازمانی در شرکت ملی صنایع مس ایران**" پایان نامه­ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
* ابطحي، سيد حسين، (1378)، "**آموزش بهسازي منابع انساني**" مؤسسه­ی مطالعات و برنامه‌ريزي آموزشي، (18): 35-30.
* الهی،علیرضا، وصالی،مجید، (1384)، "**شناسایی موانع زیر بنایی ایجاد سازمان یادگیرنده در   
  نهادهای ورزشی جمهوری اسلامی ایران**"، پنجمین همایش بین المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی
* امیرخانی، امیرحسین، (1379)، **"طراحی و تبیین الگوی به کارگیری سازمان­های یادگیرنده"** پایان نامه­ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده­ی مدیریت.
* بابايي، علي اکبر و همکاران، (1381)، "**تواناسازي کارکنان- سرمايه‌گذاري جايگزين**" مجله­ی تدبير، (36): 129-87.
* حرآبادی فراهاني مجيد (1385) "**بررسی رابطه بين ساختار سازمانی و توانمندسازی کارمندان صف و ستاد بانک پارسیان شعب تهران**" پایان نامه­ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
* خانعلیزاده، رقیه و کردنائیج، اسدالله و فانی، علی اصغر و مشبکی، اصغر، (1389)، **" رابطه بين توانمندسازي و يادگيري سازماني(مورد مطالعه: دانشگاه تربيت مدرس)"،** پژوهش نامة مديريت تحول، سال دوم، شمارة 3، نيمة اول 1389
* خلیلی عراقی، مریم، (1382)، "**سازمان­های یادگیرنده : ضرورتی برای تحول و توسعه**"، ماهنامه­ی تدبیر، (137): 26-20.

Ashforth B.E. (1989) “***The experience of powerlessness in organization***” Organizational behavior and human decision process, Vol.43: 207-242.

Portu ، k.k.(2002).Impact of Organizational learning،m. ، 53-Baguhman

Ilbraries and the academy.2,4:p:665.

1. Baguhman M., Neal K. K. (2002) "***Impact of organizational learning***", Portal: Libraries and the Academy. 2.4: 665.
2. Bandura A. (1997) “***Self efficacy: the exercise of control***” W.H. Freeman (New York). 100-151-517

1. 4. Argyris [↑](#footnote-ref-1)
2. 1. Berson [↑](#footnote-ref-2)