



بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

(مورد مطالعه: دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران)

محسن زارعی* علیرضا امیر کبیری، محمود محمدی

گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده انجام شده است. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. چارچوب نظری پژوهش بر اساس نظریه‌های سنگه (۱۹۹۰)، باس و آولیو (۱۹۹۷) طراحی شده است. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه‌های سازمان یادگیرنده و رهبری تحول‌آفرینی باشند که روایی آنها توسط متخصصان دانشگاهی تایید شد و پایایی آنها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۱ است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، کلیه کارکنان اداری و ۲۲۷ نفر است و نمونه‌گیری با روش سرشماری انجام شده است. عمده ترین یافته ها نشان می‌دهد که بین سبک رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و سه مؤلفه‌ی چشم‌انداز مشترک، الگوهای ذهنی و یادگیری تیمی سبک رهبری تحول‌آفرین را پیش‌بینی می‌کنند و موثرترین آنها چشم‌انداز مشترک می‌باشد.

کلید واژه: رهبری تحول‌آفرین، مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، دانشگاه یادگیرنده

۱- مقدمه

در دنیای متحول و رقابتی امروز، سازمانی شانس بقاء دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی پیرامون خود وفق دهد. تغییرات محیطی، سازمان‌ها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود به دنبال بهترین راهکارها و رویه‌ها باشند. بسترسازی، زمینه‌سازی یادگیری و آموزش سریع‌تر از رقبای می‌تواند به سازمان کمک کند تا سریع‌تر و بهتر از رقبای گام بردارد. بنابراین، گرایش به سمت یادگیری سازمانی اساس بقاء و بهبود عملکرد سازمانی است (Sobhaninezhad, Shahai, & Yozhbashi, 2006, pp.21-22). دانشگاه‌ها نیز مانند سایر سازمان‌ها در راستای تغییرات اجتماعی و فناوری و برای انطباق با این پیشرفت‌ها ملزم به همسویی با این تحولات می‌باشند. برای همسویی با این

* نویسنده مسئول: Zareiemohtsen@gmail.com