

رابطه خودرهبری و خودمدیریتی با سرمایه های انسانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

محمد سعید^۱، مهدی عزت آبادی پور^۲، امیر رضا پارسا مهر^۳

^۱ کارشناس تربیت بدنی

^۲ کارشناسی ارشد تربیت بدنی (نویسنده مسئول)

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد آیت الله آملی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران

چکیده

در این تحقیق به تعیین بررسی رابطه خودرهبری و خودمدیریتی با سرمایه های انسانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان پرداخته شد. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی، از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان به تعداد ۲۳۱ نفر که بر اساس فرمول کوکران ۱۴۴ نفر بصورت نمونه گیری تصادفی ساده مورد پیمایش قرار گرفتند. پرسشنامه ها بر اساس پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که پرسشنامه خودرهبری بر اساس نظرهای نگ و هاکتون (۲۰۰۲) و پرسشنامه سرمایه های انسانی از پرسشنامه نادری (۱۳۹۱) استفاده شد. در این پژوهش روایی پرسشنامه ها توسط اساتید متخصص در موضوع مورد مطالعه مورد تایید قرار گرفت و در پایایی پرسشنامه های سرمایه های انسانی و خودرهبری با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۸ و ۰/۸۶ تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین خودرهبری کارکنان و ابعاد آن با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بین خودمدیریتی کارکنان و ابعاد آن با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: خودرهبری، خودمدیریتی، سرمایه های انسانی

مقدمه

امروزه سازمان ها بر سرمایه های انسانی تأکید بیشتری می کنند زیرا سرمایه گذاری انسانی و اعتلای کیفیت نیروی کار، یکی از زمینه ها و راه های اصلی و اساسی ارتقاء بهره وری و تسریع رشد و توسعه سازمان هاست و سازمان های پیشرو با تلاش برای جذب، پرورش، نگهداشت و به کارگیری نیروهای دانش گر و زبده، مزیت رقابتی امروز و فردای خود را تضمین خواهند کرد (بارون^۱، ۲۰۰۲). نظریه سرمایه انسانی دیدگاه سنتی در مورد افراد را که آن ها را به مثابه نیروی کار می دید را گسترش داد و آن ها را به عنوان سرمایه های یک سازمان که می توانند ارزش افزوده و دستاوردهای اقتصادی زیادی برای افراد و جامعه داشته باشند. به رسمیت شناخت (کیم^۲، ۲۰۱۵: ۹). دیدگاه های نوین سرمایه انسانی، در سطح خرد شامل دیدگاه اقتصاد کسب و کار، دیدگاه مدیریتی، دیدگاه منبع، دیدگاه خالق ارزش های بازار، دیدگاه سرمایه های فکری، دیدگاه مدیریت دانش و در سطح کلان شامل دیدگاه دانش بنیان، دیدگاه بروکراتیک و غیره می باشد (اییر جاسف و آیبیی^۳، ۲۰۱۴). سرمایه گذاری در کیفیت نیروی انسانی موجب بارورشدن استعدادها و ارتقای مهارت ها می شود و قابلیت تولیدی فرد را در جامعه افزون می سازد. از سوی دیگر، امروزه تشکیل سرمایه انسانی و تخصیص مطلوب آن، تر عامل مهمی در رشد اقتصادی جوامع گوناگون قلمداد می شود. علاوه براین، در چند دهه اخیر، سرمایه گذاری انسانی و توانمندسازی عنوان اولویت اصلی توسعه پیگیری شده اند (نادری، ۱۳۸۴: ۴۰). امروزه ویژگی اصلی مدیریت دولتی نوین، توجه به قابلیت ها و توانمندی های کارکنان، ارزش سرمایه انسانی و نوآوری و ابتکارهای کارکنان، به ویژه در سازمان های دولتی است (شیروانی و شفیعیه، ۱۳۸۹: ۹۵).

مسئله شایان توجه دیگر، راهبردهای توسعه سرمایه انسانی است که خود چالشی فراروی سازمان هاست. از جمله مهم ترین راهبردهای توسعه سرمایه های انسانی، آموزش و یادگیری است و سازمان ها هزینه های زیادی را به آموزش و بهسازی نیروهای خود اختصاص می دهند. با وجود این، بسیاری از آموزش های سازمانی، محدود به دریافت مجموعه ای از علوم نظری و کاربردی ساده ای می شود که در انتقال مثبت و تأثیرگذار آن به محیط کار و فناوری شغلی، تأثیر معناداری ندارد. بسیاری از آموزش های سازمانی، محدود به برگزاری دوره هایی از پیش تعریف شده و مرسوم است. در نتیجه، پیامد و نتایجی که در پایان حاصل می شود نیز با بی توجهی روبه روست (باقری، ۱۳۹۳: ۲۱). اگرچه برنامه های یادگیری سازمانی هنوز مهم هستند و سازمان ها هزینه های زیادی به آموزش و یادگیری و توسعه منابع انسانی خود اختصاص می دهند، افراد باید به خودمدیریتی توسعه خود بپردازند و شایستگی های خود را به صورت منظم برای دستیابی اثربخش عملکرد شغلی، بروزرسانی کنند و گسترش دهند (مک کلی و هزلت^۴، ۲۰۰۱). اکنون بلوغ سازمان ها و ظهور کارکنان استقلال طلب و خودمسئولیت پذیر، رویکردهای توسعه فردی را طلب می کند؛ رویکردهایی که خودرهبری^۵ و خودمدیریتی^۶ رفتار را ارزش تلقی کنند (ایبیلی و مزاری، ۱۳۹۳: ۱۳).

از طرفی، امروزه اهمیت و ضرورت مقوله آموزش و یادگیری در سازمان های نیز روشن است. بیشتر سازمان ها با برگزاری دوره های آموزشی رسمی و معمول فراوان به دنبال توسعه و بهبود دانش، مهارت و شایستگی های مدیران و کارکنان خود هستند

^۱ Bron^۲ Kim^۳ Iyere Joseph, Stan Aibieyi^۴ McClellan & Hezel^۵ Self-leadership^۶ Self-management

(باقری، ۱۳۹۳: ۱۹). بر این اساس، مسئله از آن جا آغاز می گردد که سازمان های امروزی نیازمند باز تعریف نظام آموزش و یادگیری خود هستند. زیرا همان طور که الینجر^۷ (۲۰۰۴) بر آن تاکید نموده است، امروزه یادگیرندگان به طور فزاینده ای با این چالش مواجه اند که باید مسئولیت پذیری بیشتری برای یادگیری و توسعه خودشان در کارهای سازمانی برعهده بگیرند (الینجر و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۵۸). علاوه بر این، اصالت تخصص نسبی حاکم بر سازمان ها و اثربخشی رویکردهای آموزشی فردی، ضرورت معرفی مکانیزم های مبتنی بر مسئولیت پذیری فردی کارکنان را در فرایند آموزش دوچندان نموده است (ابیلی و مزاری، ۱۳۹۳: ۱۳۰). که این امر، مفاهیم جدید در آموزش و یادگیری از جمله یادگیری خودرهبی و خودمدیریتی را معرفی نموده اند.

خودمدیریتی به کنترل کارکنان بر رفتارشان اشاره دارد، به جای اینکه از خارج توسط سرپرست کنترل شوند. مانز و سیم استدلال کرده اند که خودمدیریتی حتی ممکن است جایگزین رهبری شود، چرا که افرادی با خودمدیریتی بالا برای بسیاری از کارکردهای مدیریتی خود مانند نظارت بر عملکرد، اقدامات اصلاحی و جست و جوی منابع پاسخگو هستند. خودمدیریتی به این معناست که کارکنان رفتارهایشان را مدیریت کنند و برای تصمیماتی که اتخاذ می کنند پاسخگو باشند. همچنین، به این معنا که در نبود هرگونه کنترل بیرونی کارکنان تصمیماتی بگیرند که اگر چه جذابیت کمتری دارند، مطلوبیت بیشتری ایجاد می کنند (مانز و سیم^۸، ۱۹۸۰). خودمدیریتی فرآیندی است که در آن کارکنان شرایط خود را بررسی و خود را برای رسیدن به اهداف مطلوب ترغیب می کنند. اگر چه افراد برای انجام کار ترغیب می شوند، به دلیل نبود خود راهیابی، همه آن ها قادر به نشان دادن رفتار نوآورانه، که جزء اصلی خودمدیریتی است، نمی باشند. خودمدیریتی حالتی است که درون افراد نوسان می کند، به جای اینکه یک خصیصه ثابت باشد. مانز و سیم (۱۹۸۰) عنوان داشته اند که همگی ما تاحدودی و بسته به اقتضای خارجی، خودمدیریتی را به کار می بندیم. خودمدیریتی یک رفتار ثابت و پایدار نیست، بلکه آموزش پذیر و یاددانی است. از سوی دیگر، خودرهبی برای اولین بار توسط مانز^۹ (۱۹۸۶) به عنوان فرایند تاثیر بر خود برای ایجاد خودهدایتی و خودانگیختگی برای عملکرد تعریف شد. خودرهبی فرایندی است که طی آن افراد در راستای نیل به خودهدایتی، خودانگیختگی لازم برای عمل، بر خود تاثیر می گذارند (هافتون^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۴). اگر کسی نتواند خود را رهبری کند، نمی تواند به آسانی دیگران را رهبری کند. موفقیت در خودرهبی باعث تعادل ذهنی می شود و در ادامه می توان دیگران را نیز رهبری کرد (مایهانن^{۱۱}، ۲۰۱۰). خودرهبی فرایندی است که افراد به وسیله آن خود را هدایت کرده و به خود انگیزه می دهند تا در مسیری دلخواه رفتار کرده و کارهای خویش را انجام دهند. به وسیله خودرهبی، افراد به منظور رسیدن به اهداف فردی و سازمانی، اقدامات و تفکرات خود را کنترل می کنند (هو و نسبیت^{۱۲}، ۲۰۱۴). همچنین میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به نتیجه رسیدند که ارتقای رفتارهای مبتنی بر خود مسئولیت پذیری و خودآغازگری مانند خودرهبی، موجبات رشد سرمایه انسانی را فراهم می کند و مزاری و زمانی (۱۳۹۵) در پژوهشی که خودتوسعه ای با سرمایه های انسانی رابطه مثبت و معناداری داشته و از میان ابعاد خودتوسعه ای، خودرهبی، خودراهبری یادگیری و خودنظم دهی قابلیت پیش بینی سرمایه های انسانی را داشته است.

^۷ Ellinger

^۸ Manz & Sim

^۹ Manz

^{۱۰} Houghton

^{۱۱} Myohanen

^{۱۲} Ho & Nesbit

با توجه به اینکه در بخش تربیت بدنی و ورزش، امر سیاست گذاری بر عهده شورای عالی ورزش و شورای وزارت ورزش و جوانان است و برنامه ریزی و قسمت قابل توجهی از اقدامات اجرایی مربوط به ساخت و ساز اماکن ورزشی دولتی و بهره برداری از آن ها، نظارت بر فعالیت های ورزشی بخش تعاونی و بخش خصوصی، تحقیقات و پژوهش های مرتبط با ورزش، توسعه و تعمیم ورزش و پرورش نیروی بدنی و تقویت روحیه سالم در افراد، تعلیم و تربیت مربیان و داوران، ارتقای سطح دانش علمی، فنی و تخصصی کارکنان، همگانی کردن ورزش، ارتقای سطح ورزش قهرمانی و برگزاری رویدادهای ورزشی توسط وزارت ورزش و جوانان اهمیت ویژه ای دارد. به علاوه، در اغلب کشورها، مدیریت منابع انسانی مسائل خاصی را به دلیل محیط و ویژگی های خاص و اهمیت اجتماعی زیاد آن ها، برای سازمان های ورزشی مطرح می کند. این امر به این دلیل است که ورزش دائما تحت بررسی دقیق عموم مردم، رسانه ها، احزاب سیاسی و حتی دولت ها است (چلادورای و مادالا^{۱۳}، ۱۳۸۸: ۲۳). در حال حاضر، ادارات ورزش و جوانان استان تا اندازه های وارد حوزه سرمایه های انسانی شده اند و دانش و مهارت ها و ابعاد ناملموس این ادارات نقش قابل توجه و روز افزونی در سبد سرمایه ای و عملکردی آنها پیدا کرده است و ضرورت دارد تا این روند در آینده به صورت علمی سیر رشد بیشتری به خود گیرد. یکی از مهم ترین دلایل عدم گزارش سرمایه های انسانی در گزارش های سرمایه ای ادارات ورزش و جوانان و سایر سازمان های ورزشی کشور، عدم وجود اطلاعات و شناخت کافی از این مقوله و شاخص ها است. از این رو، همچنان در توسعه افراد و طبعا ارتقای سطح سرمایه های انسانی سازمان ها می توان از سازو کارها و رفتارهایی از جمله خودرهبری و خودمدیریتی بهره گرفت که مناسبت بالایی با وضعیت سازمان های کنونی و کارکنان استقلال طلب و خودمسئولیت پذیر آنها دارد. بنابراین چه گفته شد، در این تحقیق به این سوال پرداخته شد که آیا بین خودرهبری و خودمدیریتی با سرمایه های انسانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی، از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان به تعداد ۲۳۰ نفر که بر اساس فرمول کوکران ۱۴۴ نفر بصورت نمونه گیری تصادفی ساده در نظر گرفته شده است. در این تحقیق از خودرهبری بر اساس نظرهای نگ و هاکتون (۲۰۰۲) ۳۵ سوالی شامل مولفه های تفکر سازنده (سوالات ۱ تا ۱۴)، راهبردهای رفتار محور (سوالات ۱۵ تا ۳۰) و تمرکز بر پاداش طبیعی (سوالات ۳۱ تا ۳۵) و مولفه های خود مدیریتی (که به آنها راهبردهای رفتارمحور خودرهبری نیز گفته می شود) شامل خودهدف گذاری (سوال ۱۵-۱۹-۲۳-۲۷-۳۰)، خودمشاهده گری (سوال ۱۸-۲۲-۲۶-۲۹)، خودراهنمایی (سوال ۱۶-۱۷)، خودارزشیابی (خود پاداش دهی) (سوال ۲۰-۲۴) و خودگفت و گویی (خود تنبیهی) (سوال ۲۱-۲۵-۲۸) و پرسشنامه سرمایه های انسانی از پرسشنامه نادری (۱۳۹۰) ۲۸ سوالی به ترتیب با پایایی ۰/۸۸ و ۰/۸۶ استفاده شده است. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS۲۰ با آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون تجزیه و تحلیل گردید.

یافته ها

۱) بین رفتار محور، تمرکز بر پاداش طبیعی، تفکر سازنده، خودرهبری کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد.

^{۱۳} Chelladurai and Madella

جدول ۱: آماره آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین رفتار محور، تمرکز بر پاداش طبیعی، تفکر سازنده، خودرهبری کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان

سرمایه های انسانی					متغیر
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۰۱	۰/۳۸۹	رفتار محور
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۰۱	۰/۳۳۹	تمرکز بر پاداش طبیعی
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۰۱	۰/۳۸۶	تفکر سازنده
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۰۱	۰/۴۲۲	خودرهبری

با توجه به نتایج جدول ۱ ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین رفتار محور، تمرکز بر پاداش طبیعی، تفکر سازنده، خودرهبری کارکنان با سرمایه های انسانی به ترتیب برابر ۰/۳۸۹، ۰/۳۳۹، ۰/۳۸۶ و ۰/۴۲۲ و با مقدار p کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، در نتیجه بین رفتار محور، تمرکز بر پاداش طبیعی، تفکر سازنده، خودرهبری کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۲: ضرایب مدل رگرسیون رابطه بین راهبردهای رفتار محور، تمرکز بر پاداش طبیعی و تفکر سازنده کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	سطح معنی داری
ثابت	۴۴/۶۲۴	۸/۲۸۱	-	۵/۳۸۹	۰/۰۰۱
راهبردهای رفتار محور	۰/۴۲۲	۰/۲۰۴	۰/۲۳۲	۲/۰۷۱	۰/۰۴
تمرکز بر پاداش طبیعی	۰/۳۶۹	۰/۲۸۳	۰/۱۸	۱/۳۰۴	۰/۱۹۴
تفکر سازنده	۰/۲۹	۰/۶۷۷	۰/۰۵۳	۰/۴۲۸	۰/۶۷

نتایج جدول ۲ ضریب همبستگی چندگانه $F=۰/۴۲۴$ می باشد که نشان دهنده میزان رابطه همزمان بین راهبردهای رفتار محور، تمرکز بر پاداش طبیعی و تفکر سازنده کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان می باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۱ و کوچکتر از سطح $\alpha=۰/۰۵$ است. بنابراین این رابطه معنی دار می باشد. با توجه به اینکه مقدار R^2_{adj} (تعدیل شده R^2)، برابر با ۰/۱۶۲ می باشد، پس راهبردهای رفتار محور، تمرکز بر پاداش طبیعی و تفکر سازنده کارکنان بصورت همزمان ۰/۱۶۲ واریانس سرمایه های انسانی را تبیین می کنند. با توجه به مقدار β برای راهبردهای رفتار محور برابر ۰/۲۳۲ می باشد، پس بهترین پیش بینی کننده سرمایه های انسانی، راهبردهای رفتار محور می باشد.

(۱) بین خودهدف گذاری، خودمشاهده گری، خودراهنمایی، خودارزشیابی، خودگفت و گویی، خودمدیریتی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد.

جدول ۳: آماره آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین خودهدف گذاری، خودمشاهده گری، خودراهنمایی، خودارزشیابی، خودگفت و گویی، خودمدیریتی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان

سرمایه های انسانی					متغیر
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۰۵	۰/۲۳۳	خودهدف گذاری
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۰۱	۰/۲۹۷	خودمشاهده گری
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۰۱	۰/۳۱۱	خودراهنمایی
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۴۱	۰/۱۷۱	خودارزشیابی
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۰۶	۰/۲۲۷	خودگفت و گویی
مستقیم	دارد	۱۴۴	۰/۰۰۱	۰/۳۸۹	خودمدیریتی

با توجه به نتایج جدول ۳ ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین خودهدف گذاری، خودمشاهده گری، خودراهنمایی، خودارزشیابی، خودگفت و گویی، خودمدیریتی کارکنان با سرمایه های انسانی به ترتیب برابر ۰/۲۳۳، ۰/۲۹۷، ۰/۳۱۱، ۰/۱۷۱، ۰/۲۲۷ و ۰/۳۸۹ و با مقدار p کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، در نتیجه بین خودهدف گذاری، خودمشاهده گری، خودراهنمایی، خودارزشیابی، خودگفت و گویی، خودمدیریتی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: ضرایب مدل رگرسیون رابطه بین خودهدف گذاری، خودمشاهده گری، خودراهنمایی، خودارزشیابی و خودگفت و گویی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	سطح معنی داری
ثابت	۴۳/۱۲۳	۸/۶۹۶	-	۴/۹۵۹	۰/۰۰۱
خودهدف گذاری	۰/۵۰۵	۰/۴۷۲	۰/۰۹۲	۱/۰۷	۰/۲۸۷
خودمشاهده گری	۱/۰۸۸	۰/۵۳۳	۰/۱۷۵	۲/۰۴۲	۰/۰۴۳

خودرهنمایی	۱/۷۷۱	۰/۷۱۸	۰/۲۱	۲/۴۶۶	۰/۰۱۵
خودارزشیابی	۰/۱۰۷	۰/۷۹	۰/۰۱۲	۰/۱۳۵	۰/۸۹۳
خودگفت و گویی	۰/۹۳۸	۰/۶۱۴	۰/۱۳۴	۱/۵۲۸	۰/۱۲۹

نتایج جدول ۴ ضریب همبستگی چندگانه $r=0/414$ می باشد که نشان دهنده میزان رابطه همزمان بین خودهدف گذاری، خودمشاهده گری، خودرهنمایی، خودارزشیابی و خود گفت و گویی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان می باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر $0/001$ و کوچکتر از سطح $\alpha=0/05$ است. بنابراین این رابطه معنی دار می باشد. با توجه به اینکه مقدار R^2_{adj} (تعدیل شده R^2)، برابر با $0/141$ می باشد، پس خودهدف گذاری، خودمشاهده گری، خودرهنمایی، خودارزشیابی و خود گفت و گویی کارکنان بصورت همزمان $0/162$ واریانس سرمایه های انسانی را تبیین می کنند. با توجه به مقدار β برای خودمشاهده گری و خودرهنمایی به ترتیب برابر $0/175$ و $0/21$ می باشد، پس بهترین پیش بینی کننده سرمایه های انسانی، خودمشاهده گری و خودرهنمایی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل نشان می دهد که بین خودرهبری و خودمدیریتی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و این نتایج با یافته های میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که ارتقای رفتارهای مبتنی بر خود مسئولیت پذیری و خودآغازگری مانند خودرهبری، موجبات رشد سرمایه انسانی را فراهم می کند و با یافته های مزاری و زمانی (۱۳۹۵) نشان داد که خودتوسعه ای با سرمایه های انسانی رابطه مثبت و معناداری داشته و از میان ابعاد خودتوسعه ای، خودرهبری، خودرهبری یادگیری و خودنظم دهی قابلیت پیش بینی سرمایه های انسانی را داشته است، همخوانی دارد. بنابراین عصر حاضر، عصر تغییر و تحولات شدید و شتابنده نام گرفته است. سازمان های امروزی بر چالش های بی سابقه ای در محیط رقابتی امروزی روبرو هستند. چالش های پیش روی سازمان ها نوع متفاوتی از رهبری را می طلبد و به نظر می رسد خودرهبری می تواند این چالش ها و پتانسیل قابل توجهی برای استفاده در سازمان های پویای امروزی باشد. خودرهبری و خودمدیریتی، با تحقق توسعه فردی در جنبه های شناختی، فراشناختی و عاطفی - ارتباطی سبب می شوند که فرد، با تسلط و توانمندی بیشتری در مواجهه با موقعیت های فردی، شغلی و سازمانی رفتار کند. هنگامی که منابع انسانی سازمان، آراسته به چنین صفاتی باشند. زمینه توسعه و تعالی پایدار خود و در نتیجه، توسعه پایدار و فزاینده سازمانشان را فراهم خواهند کرد. همان طور که گفته شد، در مسیر ارتقای سرمایه های انسانی، اقدامات عملی نسبت به راهبردهای روانش شناختی از اهمیت بیشتری برخوردارند. کارکنان با خود هدف گذاری و مشاهده و ارزیابی خود در مسیر تحقق این اهداف، موجب توسعه سرمایه های انسانی خود خواهند شد.

نتایج حاصل نشان می دهد که بین رفتارمحور کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. رفتارمحور خودرهبری به منظور تشویق رفتارهای مثبت و مطلوب که نتایج موفقیت آمیزی در پی دارد و سرکوب رفتارهای نامطلوب که شکست و نبود موفقیت را در پی دارد، طراحی شده است. بین تمرکز بر پاداش طبیعی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. توانایی فرد در دریافت جنبه های مثبت وظایف و تمرکز بر پاداش های درونی آن است. بین تفکر سازنده کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. راهبردهای اندیشه سازنده بر ایجاد و تغییر الگوی اندیشه به شیوه مطلوب تمرکز می کند. چرا که افراد می توانند الگوهای سازنده یا مخرب را اتخاذ کنند که این امر حالت رفتاری و حسی و واکنش های آنها را تحت تاثیر قرار می دهد. می توان گفت در صورتی که کارکنان، شغل خود را معنادار ببینند و از انجام دادن آن احساس خوبی داشته

باشند، به طور ضمنی از راهبردهای خودرهبری از جمله تمرکز بر پاداش طبیعی استفاده بیشتری خواهند کرد. علاوه بر این، راهبردهای خودرهبری، نوعی تفکر و الگوی فکری را معرفی می کنند که همان الگوهای فکری سازنده و به عبارت دیگر، تجسم عملکرد موفق است که این تصورات، خودانگیزی و خودانگیختگی لازم را برای مداومت و پیگیری امور تا دستیابی به هدف را در آنان تقویت خواهد کرد. ضروری است که در سازمان ها، مشاغل به گونه ای تعریف شوند و شاغلان به گونه ای انتخاب شوند که در نهایت، فرد شغل خود را معنادار بیابد و آن را زمینه ای برای توسعه و تعالی خود قلمداد کند. همچنین مسیر پیشرفت شغلی باید در سازمان مشخص و قابل برنامه ریزی باشد؛ چرا که فراهم بودن این شرایط، خودبستری برای به کارگیری راهبردهای خودرهبری تمرکز بر پاداش طبیعی و تجسم عملکرد موفق خواهد شد و فرد خواهد توانست از شغل فعلی، عملکرد موفقتری را در آینده در ذهن خود تجسم کند و در مسیر تحقق آن، به خودمدیریتی افعال و افکار خود بپردازد.

نتایج حاصل تحقیق نشان می دهد که بین خودهدف گذاری کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. کارکنان هدف های مشخصی برای عملکرد خود قرار می دهند و در مورد اهدافی که قصد رسیدن در آینده را دارند فکر می کنند. بین خودمشاهده گری کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. کارکنان به اینکه کار را بخوبی انجام می دهند یا نه کاملاً توجه دارند و از پیشرفت خود در کارهایی که انجام می دهند پیگیری می کنند. بین خودراهنمایی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. کارکنان از یادداشتهای مکتوب برای یادآوری کارهایی که نیاز دارند انجام دهند استفاده می کنند و از یادآوری ها برای کمک به حفظ تمرکز بر کارهایی مورد نیاز استفاده می کنند. بین خودارزشیابی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. بین خودگفت و گویی کارکنان با سرمایه های انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم وجود دارد. کارکنان وقتی عملکرد ضعیفی داشته باشند کاملاً در خود فرو رفته و احساس گناه می کنند و وقتی وظیفه ای را به خوبی انجام ندهند در ذهن بسختی برخورد می کنند. می توان گفت هدف مداری، ضرورت هر تلاش موفقیت آمیزی است و هنگامی که کارکنان با خودهدف گذاری، به افعال و افکار فردی و سازمانی مبتنی بر یک هدف مشخص، صریح از پیش تعیین شده می پردازند، به شکل موثرتری به اهداف دست می یابند. در مسیر رسیدن به این اهداف، خودمشاهده گری و خودارزشیابی به منظور کاهش انحراف از معیارها و شاخص ها به کار گرفته می شود. از طرفی هدف گذاری و مدیریت خود بر مبنای هدف، یک مهارت و توانمندی است که فرد با تکرار، تمرین و ممارست به آن نائل می شود. از این رو، کارکنان باید به گونه ای در معرض آموزش قرار بگیرند که خودمشاهده گری، خودراهنمایی، خودارزشیابی و خود گفت و گویی، یک رویکرد و نوع بودن برای آنها تلقی شود تا پراکنده کاری ها و تلاش های جزیره ای آنان جلوگیری و بر اثربخشی رفتارشان افزوده شود. مجموعه این راهبردهای متکی به خود، خودمدیریتی کارکنان را محقق خواهد ساخت.

محدودیت های تحقیق

۱. در این تحقیق جامعه آماری به علت مشغله کاری و ارباب از پیامد پاسخگویی، به سختی حاضر به همکاری می شدند.

۲. محدودیت روش جمع آوری داده ها

پیشنهادهای برخاسته از تحقیق

- ۱- با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می دهد هر چقدر خودرهبری و خودمدیریتی کارکنان بیشتر باشد، سرمایه های انسانی نیز بیشتر خواهد شد، بنابراین پیشنهاد می شود جذب و به کارگیری افرادی که یک تمایل طبیعی به اقدامات مبتنی بر مسئولیت پذیری فردی دارند، به منظور بهبود رفتارهایی از جمله خودرهبری و خودمدیریتی باشد.
- ۲- با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می دهد هر چقدر راهبردهای رفتار محور، تمرکز بر پاداش طبیعی و تفکر سازنده کارکنان کارکنان بیشتر باشد، سرمایه های انسانی نیز بیشتر خواهد شد، بنابراین ضروری است که در سازمان ها، مشاغل به گونه ای تعریف شوند و شاغلان به گونه ای انتخاب شوند که در نهایت، فرد شغل خود را معنادار بیابد و آن را زمینه ای برای توسعه و تعالی خود قلمداد کند.
- ۳- با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می دهد هر چقدر خودهدف گذاری، خودمشاهده گری، خودراهنمایی، خودارزشیابی و خود گفت و گویی کارکنان بیشتر باشد، سرمایه های انسانی نیز بیشتر خواهد شد، بنابراین پیشنهاد می شود کارکنان باید به گونه ای در معرض آموزش قرار بگیرند که خودمشاهده گری، خودراهنمایی، خودارزشیابی و خود گفت و گویی، یک رویکرد و نوع بودن برای آنها تلقی شود تا پراکنده کاری ها و تلاش های جزیره ای آنان جلوگیری و بر اثربخشی رفتارشان افزوده شود.

منابع

- ۱- ابیلی، خدایار؛ مزاری، ابراهیم (۱۳۹۳). توسعه منابع انسانی (با توجه به توسعه خود، خود رهبری و خود مدیریت). تهران: انتشارات امید
- ۲- باقری، امین (۱۳۹۳). مدیریت شبکه، سازمانی یادگیری، سیستم های اطلاعاتی و توسعه سرمایه انسانی. مطالعات مدیریت در آموزش انتظامی، سال هفتم، شماره ۲۵، صص ۴۰-۱۹
- ۳- چلادورای، پاکینتان؛ مادلا، آلبرتو (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی در سازمان های ورزشی المپیک، ترجمه علیرضا امیدی - سمیه مظفری - اسماعیل اسکندری از بامداد کتاب
- ۴- شیروانی، علیرضا؛ شفیعی، مسعود (۱۳۸۹). بررسی و ارزیابی سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی در سازمان های بخش دولتی شهر اصفهان، مجله مدیریت بهره وری، شماره ۱۵
- ۵- مزاری، ابراهیم؛ زمانی، مهسا (۱۳۹۵). تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روانشناختی- رفتاری خودتوسعه ای: خودنظم دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهنمایی یادگیری، فصلنامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، دوره ۷، شماره ۳، صص ۵۴-۳۹
- ۶- میرکمالی، سیدمحمد؛ خبازه، کبری؛ مزاری، ابراهیم؛ رومیانی، یونس (۱۳۹۴). مطالعه نقش واسطه های سرمایه های انسانی در رابطه خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدارس، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴، صص ۸۳-۵۵
- ۷- نادری، ابوالقاسم (۱۳۸۴). مدل برای اندازه گیری سرمایه انسانی در سازمان ها. تهران، دانشگاه تهران

- ۸- Baron, J. N & Kreps, D. M (۲۰۰۲). Strategic human resource: framework for general managers. New York: John Wiley.
- ۹- Ellinger, A. D., Yang, B., Howton, Sh.W. (۲۰۰۵). The relationship between the learning organization concept and firms financial performance: An empirical assesment. Human Resource Development Quarterly, ۱۳(۱): ۵-۲۱
- ۱۰- Iyere Joseph, A., Aibieyi, S. (۲۰۱۴). Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics. Journal of Business Administration and Education, ۵(۱): ۵۵-۷۸
- ۱۱- Kim, T. (۲۰۱۵). Impacts of Learning Interventions on Organizational Human Capital and Performance. Performance Improvement Quarterly, ۲۷(۴): ۷-۲۸.
- ۱۲- Manz, C. C. & Sims, H. P. (۱۹۸۰). Self-management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective. Academy of Management Review, ۵(۳), pp. ۳۶۱-۳۶۷.
- ۱۳- Myöhänen, H. (۲۰۱۰). Phone interview. Suorakanava Oy. Iisalmi.