

رابطه بین جهت‌گیری یادگیری با جو ایمنی روانشناختی و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی
استان گلستان
نسترن دارینی^۱، ناصر بای^{۲*} و مینو دادبان‌شاهامات^۳

The Relationship Between Learning Orientation with Psychological Safety Climate
and Team Learning of Physical Education Teachers in Golestan Province
Nastaran Darini¹, Naser Bay^{2*} and Mino Dadbanshamat³

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between learning orientation with psychological safety climate and team learning of physical education teachers in Golestan province. The statistical population of this study included all 650 physical education teachers in Golestan province from whom 204 teachers were selected as the statistical sample by using stratified random sampling method. To collect research data, questionnaires of Bandersen and Sutcliffe's (2003) Learning Orientation, Edmonson and Lee's (2014) Psychological Safety Climate, and De Dreu's (2007) Team Learning were used. The face validity of the questionnaires was confirmed by experts and Cronbach's alpha values of the questionnaires were 0.81, 0.83 and 0.79, respectively, which indicating their appropriate reliability. Research data were analyzed by using both descriptive and inferential statistics. The results showed that the relationship between learning orientation and psychological safety climate is positive and significant. Also, the relationship between learning orientation and team learning of physical education teachers was positive and significant. Another part of the results showed that the relationship between psychological safety climate and team learning of physical education teachers is positive and significant. Finally, the results showed that the relationship between learning orientation and team learning of physical education teachers with the mediating role of psychological safety climate is positive and significant.

Keywords: Psychological safety, learning orientation, team learning, physical education teachers Golestan

1. Assistant professor, department of physical education and sport sciences, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran

2. MA student, department of physical education and sport sciences, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran

3. Assistant professor, department of physical education and sport sciences, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran

*Corresponding Author, Email: nasser_bay@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه بین جهت‌گیری یادگیری با جو ایمنی روانشناختی و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان به تعداد ۶۵۰ نفر بود که ۲۰۴ معلم با استفاده از روش انتخاب تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق، از پرسش‌نامه‌های جهت‌گیری یادگیری بندرسن و ساتکلیف (۲۰۰۳)، جو ایمنی روانشناختی ادمنسون و لی (۲۰۱۴) و یادگیری تیمی دی‌دریو (۲۰۰۷) استفاده شد. روایی صوری پرسش‌نامه‌ها توسط متخصصان تأیید گردید و مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۸ و ۰/۸۶ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن‌ها بود. داده‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS تحلیل شدند و نتایج نشان داد رابطه بین جهت‌گیری یادگیری و جو ایمنی روانشناختی مثبت و معنی‌دار است. همچنین رابطه بین جهت‌گیری یادگیری و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌داری بود. بخش دیگری از نتایج نشان داد رابطه بین جو ایمنی روانشناختی و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌داری است. در نهایت، نتایج نشان داد رابطه بین جهت‌گیری یادگیری و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی جو ایمنی روانشناختی مثبت و معنی‌دار است.

واژه‌های کلیدی: بهزیستی ایمنی روانشناختی، جهت‌گیری یادگیری، یادگیری تیمی، معلمان تربیت‌بدنی، گلستان

۱. استادیار، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران

۳. استادیار، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران

* نویسنده مسئول:

مقدمه

امروزه، یکی از مهم‌ترین علل موفقیت سازمان‌های پیشرو داشتن تیم‌های کاری موفق است (کیم، لی و کارنرتن^۱، ۲۰۲۰). تیم‌های کاری در سازمان‌های نوین دارای جایگاه با اهمیتی هستند و عملکرد این تیم‌ها نسبت به عملکرد افراد مزیت رقابتی بیشتری ایجاد می‌کند (تیلور و لاروس^۲، ۲۰۱۴). از آن‌جا که تیم‌ها در عملکرد سازمانی نقش محوری دارند، علاقه بسیاری به درک عواملی که بر عملکرد تیم‌ها اثرگذار هستند وجود دارد (هیو، وو و شی^۳، ۲۰۱۶). در دنیای پیچیده، مبهم و دائماً در حال تغییر امروز یادگیری تیمی برای اثربخشی سازمان‌ها امری حیاتی است و بسیاری از محققان معتقد هستند که سازمان‌ها باید یاد بگیرند که در یک جهان دائماً در حال تغییر چگونه عملکرد خود را توسعه داده و موفق باشند (منصوری و سهیلی، ۲۰۱۵). یادگیری تیمی در سازمان‌ها مستلزم ایجاد رویه‌های دقیق است، زیرا عملکرد تیم‌های کاری که نشان دهنده مسئولیت جمعی کارکنان است باید بر اساس اصولی خاص انجام شود (بارگس، ایتن و ملیس^۴، ۲۰۱۸). رفتار یادگیری تیمی به عنوان کسب و به اشتراک‌گذاری مهارت‌ها، دانش و اطلاعات مورد نیاز کار از طریق تعامل بین اعضا تعریف می‌شود که دائماً در حال انجام بوده و منجر به تغییرات مثبت در سازمان می‌شود (لندن و سِسا^۵، ۲۰۰۷). یادگیری در سطح گروه به اعضای نیاز دارد تا اقدامات گذشته را ارزیابی کنند، دیدگاه‌های واگرایی داشته باشند، برای تصحیح اشتباهات یا اطلاعات غلط با هم صحبت کنند و ایده‌های جدید و اثبات نشده را امتحان کنند تا کشف کنند که در واقع چه چیزی می‌تواند موجب موفقیت گردد (راسن، بیدول، وایلدمن، فریتزشی، سالاس و بورکی^۶، ۲۰۱۱). برای اینکه یادگیری تیمی از طریق افرادی که برای رسیدن به یک نتیجه مشترک با هم کار می‌کنند رخ دهد، باید تمایل به شناسایی شباهت‌های بین شرایط گذشته و فعلی و علل و عواقب اساسی آن‌ها وجود داشته باشد (شهریاری، ابوذری، اصفهانی و کیان‌پور، ۲۰۱۷). اعضای تیم‌های کاری می‌توانند با یکدیگر برنامه‌ریزی کنند که چگونه نیازهای خود را برای رشد و پیشرفت تأمین کنند و با ارائه بازخورد کلامی در خصوص مهارت‌ها و نقاط قوت و ضعف خود و همکاران به تعالی یکدیگر کمک نمایند. این تعامل باعث بهبود ارتباط و درک بین اعضای تیم می‌شود، بنابراین این تعاملات می‌تواند منجر به درک نیازها، اهداف و ارزش‌های مشترک بین اعضای تیم گردد (ژای، لیو، فلوس^۷، ۲۰۱۳).

در سال‌های اخیر، فشار برای تغییر و تکامل در سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری بوده است و

1. Kim, Lee & Connerton
2. Taylor & Laros
3. Hu, Wu & Shi
4. Burgess, Ayton & Mellis
5. London & Sessa
6. Rosen, Bedwell, Wildman, Fritzsche, Salas & Burke
7. Zhai, Liu & Fellows

این فشار اغلب بر دوش تیم‌های کاری در سازمان است (اورتل و آنتونی^۱، ۲۰۱۵). تیم‌ها مجموعه افرادی هستند که به طور متقابل برای دستیابی به یک هدف مشترک کار می‌کنند و سازمان‌ها برای موفقیت به تیم‌هایی متکی هستند که می‌توانند بهتر و بیشتر یاد بگیرند (دیکایپر، داچی، ون‌دن باسچی^۲، ۲۰۱۰). وقتی توانایی تیم‌های کاری در یادگیری چیزهای جدید کاهش می‌یابد، احتمال آسیب دیدن سازمان افزایش خواهد یافت؛ به عنوان مثال، تیم‌هایی که قادر به یادگیری نیستند مدت زمان بیشتری طول می‌کشد تا محصول جدیدی را به بازار عرضه کنند، یا این‌که کاهش یادگیری نوآوری و خلاقیت تیم‌های کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ از این رو، درک بهتر یادگیری تیمی به منظور افزایش اثربخشی در کل سازمان، هم در عمل و هم در تحقیقات دانشگاهی بسیار مورد توجه قرار گرفته است (ژو و وانگ^۳، ۲۰۱۰). از نظر ماهیت، یادگیری تیمی پدیده‌ای است که با گذشت زمان اتفاق می‌افتد و یک نیاز اساسی برای اثربخشی یادگیری تیمی، اختصاص دادن زمان مناسب به اعضای تیم است (وایدو، کونرات، الوارت و استینفت^۴، ۲۰۱۳). از آن‌جا که امروزه تشکیل تیم‌های کاری در بسیاری از سازمان‌ها یک امر عادی است، بررسی این‌که در چه شرایطی تیم‌های کاری عملکرد بهتری دارند و چگونه این تیم‌ها بیشتر درگیر فرایندهای یادگیری می‌شوند بسیار مهم است (هایدت، لیواین، پارمیلی، کرو، کندی و کلی^۵، ۲۰۱۲). همچنین، تقویت یادگیری در بین اعضای تیم می‌تواند توانایی انعطاف‌پذیری کارکنان را در برابر شرایط کاری مختلف افزایش دهد، درگیری شغلی آن‌ها را بیشتر کند، کیفیت خدمات ارائه شده توسط آنان به همکاران خود و سایر افراد همچون مشتریان را افزایش دهد و خلاقیت و نوآوری آن‌ها را تحریک نماید (لی و جانسن^۶، ۲۰۰۸)؛ لذا نیاز است تا عواملی که می‌توانند بر یادگیری تیمی کارکنان اثرگذار باشند شناسایی شده و زمینه لازم برای تقویت آن در سازمان فراهم گردد. یکی از عوامل موثر بر یادگیری تیمی کارکنان جهت‌گیری یادگیری است. جهت‌گیری یادگیری یک حالت انگیزشی است که نشان‌دهنده اعتقادات، باورها و گرایش‌های کارکنان به سوی یادگیری است (الینگر، چن، تیان و آرمسترانگ^۷، ۲۰۱۵). در جهت‌گیری یادگیری، کارکنان تلاش می‌کنند تا به شکلی هدفمند مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را افزایش دهند و شایستگی‌های شغلی خود را توسعه دهند (بینیکی، بلامپید، دوار و سوریانو^۸، ۲۰۱۶). جهت‌گیری یادگیری کارکنان را ترغیب می‌کند تا به دنبال توسعه فرآیندهای یادگیری در بین خود باشند. همچنین جهت‌گیری یادگیری شامل مؤلفه‌های کلیدی است که از فرایندهای سازمانی همچون جستجوی اطلاعات، جذب، توسعه و ایجاد دانش جدید در

1. Oertel & Antoni
2. Decuyper, Dochy & Van den Bossche
3. Zhou & Wang
4. Wiedow Konradt, Ellwart & Steenfatt
5. Haidet, Levine, Parmelee, Crow, Kennedy & Kelly
6. Lee & Johnson
7. Ellinger, Chen, Tian & Armstrong
8. Beneke, Blampied, Dewar & Soriano

مورد محصولات، فرآیندها و خدمات پشتیبانی می‌کند (اسکندان-باربوسا و هارتادو-آیالا، ۲۰۲۰). چهار مؤلفه مهم جهت‌گیری یادگیری شامل تعهد به یادگیری، دید مشترک، ذهن باز و به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی است (کالیسیر، گاموسی و گازلوسی، ۲۰۱۳). توسعه جهت‌گیری یادگیری در سازمان‌ها به کارکنان در درک اهداف و استراتژی‌های سازمان خود کمک می‌کند، تعهد کارکنان به یادگیری سازمانی را افزایش داده و کارکنان را به استفاده مناسب از منابع سازمان همچون منابع دانشی ترغیب و تشویق می‌نماید که این عوامل در نهایت موجب موفقیت سازمانی خواهند شد (هاروی، جانسن، رالف و ادمونسن، ۲۰۱۹).

از سوی دیگر، جو موجود در سازمان می‌تواند زمینه لازم برای یادگیری کارکنان را فراهم ساخته و از اقدامات یادگیری در درون سازمان حمایت نماید (تاگر، نیمبهارد و ادمونسن، ۲۰۰۷). جو سازمانی دربرگیرنده عوامل بسیاری است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها جو ایمنی روان‌شناختی است (اندرسن، موئن و برت، ۲۰۲۰). ایمنی روان‌شناختی توسط محققان به عنوان یک وضعیت یا شرایط مهم در کار شناخته شده است که می‌تواند بر رفتار کارمندان تأثیر بگذارد (دالارد و بیکر، ۲۰۱۰). ایمنی روان‌شناختی به عنوان درک کارکنان از خطرات ایجاد شده در روابط بین فردی کارکنان در محیط کار تعریف شده است (ادموندسن و لی، ۲۰۱۴). همچنین ایمنی روان‌شناختی توصیف‌کننده محیط کاری است که در آن ایده‌های کارکنان و حتی اشتباهات آن‌ها مورد استقبال قرار می‌گیرد و کارکنان به دلیل خطر کردن در خصوص روش‌های کاری مورد حمایت همکاران و مدیران قرار می‌گیرند (کان، هان و نیکولاییدس، ۲۰۲۰). ایمنی روان‌شناختی می‌تواند بر پیامدهای رفتاری کارکنان در محیط کار از جمله خلاقیت تیمی (ماجدار و اورتیز-والترز، ۲۰۰۹)، یادگیری فردی (کارملی و گیتل، ۲۰۰۹) و یادگیری تیمی تأثیر بگذارد (وونگ، تی جاسوولد و لو، ۲۰۱۰). احساس امنیت و ایمنی روان‌شناختی در گروه‌های کاری برای یادگیری بسیار مهم است، زیرا اقداماتی مانند پذیرش اشتباهات، طرح مسائل دشوار یا درخواست کمک و داشتن فرصت برای انتقاد از دیگران و شنیدن انتقاد دیگران در خصوص عملکرد خود می‌تواند به یادگیری بیشتر کارکنان کمک نماید (سنر و بندرسن، ۲۰۱۵).

شاهدوستی و کریمی (۱۳۹۷) در پژوهشی که نمونه آن مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان

1. Escandón-Barbosa & Hurtado-Ayala
2. Calisir, Gumussoy & Guzelsoy
3. Harvey, Johnson, Roloff & Edmondson
4. Tucker, Nembhard & Edmondson
5. Andersson, Moen & Brett
6. Dollard & Bakker
7. Edmondson & Lei
8. Kwon, Han & Nicolaidis
9. Madjar & Ortiz-Walters
10. Carmeli & Gittell
11. Wong, Tjosvold & Lu
12. Sanner & Bunderson

همدان بود به این نتیجه رسیدند که بین گرایش کارآفرینانه با عملکرد سازمانی، جهت‌گیری یادگیری و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین جهت‌گیری یادگیری با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد اما نتایج نشان داد بین جهت‌گیری یادگیری و یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. طاهرپورکلانتری و حسینی (۱۳۹۹) در پژوهشی بر روی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی دریافتند جهت‌گیری یادگیری بر نوآوری استراتژیک تأثیرگذار است. همچنین جو نوآورانه سازمانی نیز در رابطه بین جهت‌گیری یادگیری و نوآوری استراتژیک نقش تعدیل‌گر ایفا می‌کند. پاسوس، سیلوا و سانتوس^۱ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که جهت‌گیری یادگیری اثری مثبت و معنی‌دار بر شکل‌گیری جو ایمنی روان‌شناختی داشته و از طریق آن موجب کاهش تعارض تیمی می‌شود. تافتی^۲ (۲۰۱۶) در تحقیقی که نمونه آن شامل ۱۳۳۲ نفر از مدیران تیم‌های کاری از ۱۳۵ شرکت نیروزی و ۸۱ شرکت دانمارکی بود به این نتیجه رسید که رهبری تیم اثری مثبتی بر ایمنی روان‌شناختی و یادگیری تیمی دارد. همچنین اثر ایمنی روان‌شناختی بر یادگیری تیمی مثبت بود. در نهایت، اثر میانجی ایمنی روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری تیم و یادگیری تیمی تأیید گردید. کیم، لی و کارنرتن (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به بررسی اثر ایمنی روان‌شناختی بر عملکرد تیمی کارکنان با نقش میانجی رفتار یادگیری پرداختند. نمونه مطالعه شامل ۱۴۳۳ کارمند عضو ۲۸۲ تیمی کاری از ۱۶ شرکت خدماتی در کشور کره جنوبی بود. نتایج مطالعه نشان داد که ایمنی روان‌شناختی اثری مثبت بر رفتار یادگیری و عملکرد تیمی کارکنان دارد. همچنین اثر رفتار یادگیری بر عملکرد تیمی نیز مثبت بود. در نهایت نقش میانجی رفتار یادگیری در ارتباط بین ایمنی روان‌شناختی و عملکرد تیمی تأیید گردید.

امروزه محیط‌های آموزشی مانند مدارس با مشکلات و چالش‌های بسیار مواجه هستند. کمبود منابع مالی، تغییر در نیازهای آموزشی دانش‌آموزان، شیوع ویروس کرونا و تغییر شیوه آموزش به دانش‌آموزان تنها بخشی از مشکلات مدارس در کشور ما هستند. در چنین شرایط، نیاز است تا از تمامی عوامل و امکانات برای مقابله با رفع چنین مشکلاتی استفاده نمود. یکی از بهترین روش‌ها در چنین وضعیتی توسعه دانش، اطلاعات، قابلیت‌ها و توانمندی‌های معلمان از طریق یادگیری تیمی است. یادگیری تیمی فرایندی کل‌نگر، آینده‌محور و جامع است که در تمامی سطوح رخ داده و می‌تواند مشارکت تمامی معلمان را در چنین برنامه‌هایی تسهیل نموده و موجب پیامدهای شغلی مثبتی مانند رفتار پویای شغلی، خلاقیت و نوآوری شود. معلمان تربیت‌بدنی نیز مانند سایر معلمان به یادگیری تیمی نیاز دارند؛ چرا که درس تربیت‌بدنی که به شکل عملی و نظری برگزار می‌شود نیازمند الزامات خاصی است. برای افزایش یادگیری تیمی این معلمان نیاز است تا مدیران مدارس به

1. Passos, Silva & Santos
2. Tofte

برنامه‌های یادگیری مدارس خود جهت داده و با ایجاد شرایط مناسب، زمینه لازم برای درگیر شدن معلمان تربیت‌بدنی در این برنامه‌ها را فراهم سازند. از سوی دیگر، یادگیری تیمی زمانی محقق خواهد شد که معلمان تربیت‌بدنی به همراه همکاران خود به صورت هدفمند و فعالانه در برنامه‌های یادگیری مشارکت نمایند. بدین منظور نیاز است تا جوی مناسب از ایمنی روان‌شناختی در محیط کار این معلمان شکل گیرد که معلمان بتوانند بدون دغدغه و نگرانی نظرات، ایده‌ها و مشکلات خود را با مدیران و همکاران مطرح نموده و با مشارکت آن‌ها راه‌حلهایی برای بهبود فرایندهای کاری خود بیابند. با این وجود، این‌که برنامه‌های یادگیری معلمان تربیت‌بدنی تا چه اندازه دارای هدف و جهت‌گیری است و جو ایمنی روان‌شناختی محیط کاری آن‌ها تا چه اندازه می‌تواند به یادگیری تیمی آن‌ها کمک نماید موضوعی است که نیاز به بررسی دارد و پژوهش حاضر در تلاش است تا به این سؤالات پاسخ دهد. با توجه به موارد ذکر شده و وجود خلأ علمی در این خصوص، هدف اصلی این پژوهش مطالعه رابطه بین جهت‌گیری یادگیری با جو ایمنی روان‌شناختی و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان است. فرضیه‌های پژوهش در ادامه ذکر شده است:

۱. بین جهت‌گیری یادگیری و جو ایمنی روان‌شناختی از دیدگاه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه وجود دارد.
۲. بین جهت‌گیری یادگیری و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه وجود دارد.
۳. بین جو ایمنی روان‌شناختی و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه وجود دارد.
۴. بین جهت‌گیری یادگیری و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان با نقش میانجی جو ایمنی روان‌شناختی رابطه وجود دارد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها کمی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی رسمی و تمام‌وقت استان گلستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۶۵۰ نفر بود که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، ۲۴۲ معلم به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند که در نهایت ۲۰۴ پرسش‌نامه کامل و سالم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. قابل ذکر است که برای انتخاب نمونه پژوهش از روش انتخاب تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. برای گردآوری داده‌های پژوهش ابتدا روایی و پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش در یک مطالعه مقدماتی بررسی گردید و پس از تأیید روایی و پایایی آن‌ها، پرسش‌نامه‌ها به صورت برخط (آنلاین) تدوین شد و لینک آن از طریق کارشناسان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های استان گلستان در گروه‌های مجازی هر شهرستان (واتس‌آپ) که معلمان تربیت‌بدنی در آن‌ها عضو هستند قرار داده شد. قابل ذکر است که بازه زمانی ۲ ماهه برای تکمیل پرسش‌نامه‌ها در نظر گرفته شد و شرکت‌کنندگان در پژوهش از تاریخ ۱۳۹۹/۰۹/۱۲ لغایت ۱۳۹۹/۱۱/۱۲ به پرسش‌نامه‌های برخط پاسخ دادند که در نهایت ۲۰۴ پرسش‌نامه در تحلیل نهایی استفاده شد. در این پژوهش، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ جهت توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش و همچنین توصیف متغیرهای پژوهش استفاده گردید. همچنین برای آزمون مدل ساختاری و فرضیه‌های پژوهش، از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ استفاده شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده گردید که در ادامه توضیح داده شده‌اند.

جهت‌گیری یادگیری: به منظور سنجش جهت‌گیری یادگیری معلمان تربیت‌بدنی از پرسش‌نامه بندرسن و ساتکلیف^۱ (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسش‌نامه مشتمل بر ۶ گویه است که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده می‌شود. بندرسن و ساتکلیف (۲۰۰۳) پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۴ گزارش نموده‌اند. در جهت تعیین روایی صوری و محتوایی این پرسش‌نامه از نظرات پنج متخصص استفاده شد و میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی ۰/۸۱ به دست آمد که نشان‌دهنده مناسب بودن پایایی این پرسش‌نامه است.

ایمنی روان‌شناختی: برای سنجش متغیر جو ایمنی روان‌شناختی از پرسش‌نامه ادموندسن و لی (۲۰۱۴) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۷ گویه است که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده می‌شود. ادموندسن و لی (۲۰۱۴) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را ۰/۹۱ گزارش نموده‌اند. به منظور ارزیابی روایی صوری و محتوایی این پرسش‌نامه از نظرات پنج متخصص استفاده شد و میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی ۰/۸۳ به دست آمد که نشان‌دهنده مناسب بودن پایایی این پرسش‌نامه است.

یادگیری تیمی: به منظور سنجش متغیر یادگیری تیمی از پرسشنامه دی‌دریو^۱ (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۸ گویه است که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده می‌شود. دی‌دریو (۲۰۰۷) پایایی این ابزار را ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند. در جهت تعیین روایی صوری و محتوایی این پرسش‌نامه از نظرات ۵ متخصص استفاده شد و میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی ۰/۷۹ به دست آمد که نشان‌دهنده مناسب بودن پایایی این پرسش‌نامه است.

یافته‌ها

نتایج تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان داد بیشتر پاسخ‌دهندگان در طبقه سنی ۴۱ سال و بالاتر قرار دارند (۱۰۶ نفر) و بیشترین فراوانی در خصوص مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی‌ارشد بود (۱۳۱ نفر). در نهایت، نتایج نشان داد بیشتر پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌های پژوهش زن بودند (۱۱۶ نفر) (جدول شماره ۱).

جدول (۱) فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سن، مدرک تحصیلی و جنسیت

| متغیر | مؤلفه | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------------|-----------------|---------|--------------|
| سن | ۲۰ تا ۳۰ سال | ۱۷ | ۸/۳ |
| | ۳۱ تا ۴۰ سال | ۸۱ | ۳۹/۷ |
| | ۴۱ سال و بالاتر | ۱۰۶ | ۵۲ |
| مدرک تحصیلی | کارشناسی | ۶۴ | ۳۱/۴ |
| | کارشناسی‌ارشد | ۱۳۱ | ۶۴/۲ |
| | دکتری | ۹ | ۴/۴ |
| جنسیت | مرد | ۸۸ | ۵۳/۵ |
| | زن | ۱۱۶ | ۴۶/۵ |

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای جهت‌گیری یادگیری، جو ایمنی روان‌شناختی و یادگیری تیمی به ترتیب $۳/۷۰ \pm ۰/۷۸$ ، $۳/۴۵ \pm ۰/۷۷$ و $۳/۶۶ \pm ۰/۷۲$ است.

جدول (۲) توصیف متغیرهای پژوهش

| متغیر | آماره | |
|----------------------|-------|---------|
| | تعداد | میانگین |
| جهت‌گیری یادگیری | ۲۰۴ | ۳/۴۵ |
| جو ایمنی روان‌شناختی | ۲۰۴ | ۳/۷۰ |
| یادگیری تیمی | ۲۰۴ | ۳/۶۶ |

در بخش دوم، برای بررسی کیفیت مدل پژوهش و همچنین آزمون فرضیه‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS استفاده شد. برای بررسی برازش مدل پژوهش و مناسب بودن آن در روش معادلات ساختاری مبتنی بر PLS ابتدا باید برازش مدل اندازه‌گیری تحلیل شده و سپس فرضیه‌ها در قالب برازش مدل ساختاری تحلیل شوند. در راستای تحلیل مناسب بودن مدل ساختاری پژوهش سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. برای ارزیابی مناسب بودن میزان پایایی متغیرهای پژوهش، شاخص‌های پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده و بارهای عاملی استفاده می‌شوند. در همین راستا، اگر مقدار پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد، میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از ۰/۵ بوده و بارهای عاملی با شرط معنی‌دار بودن بزرگ‌تر از ۰/۵ باشند، پایایی مدل پژوهش مورد تأیید است. موارد ذکر شده جهت تحلیل برازش مدل پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است که اعداد ذکر شده در این جدول برای شاخص‌های مختلف آن نشان دهنده مطلوب بودن مدل پژوهش است. از سوی دیگر، با توجه به این‌که مقادیر پایایی ترکیبی از معیار مینا (۰/۷) بیشتر است، بنابراین سازه‌های پژوهش از روایی همگرای مناسبی برخوردار هستند (جدول شماره ۳).

جدول (۳) شاخص‌های بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

| ردیف | سازه | میانگین واریانس استخراج شده | پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ |
|------|----------------------|-----------------------------|---------------|---------------|
| ۱ | جهت‌گیری یادگیری | ۰/۶۰۶ | ۰/۹۰۲ | ۰/۸۷۰ |
| ۲ | جو ایمنی روان‌شناختی | ۰/۵۷۹ | ۰/۹۰۴ | ۰/۸۷۵ |
| ۳ | یادگیری تیمی | ۰/۵۲۸ | ۰/۸۹۹ | ۰/۸۷۲ |

ضریب تعیین (R^2) که برای متغیرهای مکنون درون‌زا محاسبه می‌شوند یکی دیگر از شاخص‌های مهم برای ارزیابی مدل ساختاری پژوهش است. چین، مارکولین و نئوستید^۱ (۲۰۰۳) در این خصوص بیان می‌کنند که مقادیر ۰/۶۷۰، ۰/۳۳۰ و ۰/۱۹۰ به ترتیب نشان‌دهنده مطلوب بودن، متوسط بودن و ضعیف بودن مدل ساختاری ترسیم شده در PLS هستند. نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که ضریب تعیین به دست آمده برای متغیرهای مکنون درون‌زای پژوهش یعنی جو ایمنی روان‌شناختی و یادگیری تیمی به ترتیب ۰/۸۰۶ و ۰/۷۶۸ است که بر این اساس می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش مطلوب است (جدول شماره ۴).

جدول (۴) ضریب تعیین متغیرهای دورن‌زا

| متغیر | ضرب تعیین |
|----------------------|-----------|
| جو ایمنی روان‌شناختی | ۰/۸۰۶ |
| یادگیری تیمی | ۰/۷۶۸ |

همچنین در مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS برای بررسی مناسب بودن مدل اندازه‌گیری پژوهش شاخص دیگری به نام بررسی اعتبار اشتراک استفاده می‌شود. برای بررسی این شاخص، مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون (SSO) و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون (SSE) در نظر گرفته می‌شود. مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است (جدول شماره ۵). با توجه به نتایج جداول (۳)، (۴) و (۵) می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که مدل ساختاری پژوهش از کیفیت قابل قبولی برخوردار است.

جدول (۵) شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های پژوهش

| متغیر | SSO | SSE | 1-SSE/SSO |
|----------------------|------|----------|-----------|
| جهت‌گیری یادگیری | ۱۲۲۴ | ۶۸۸/۰۷۷ | ۰/۴۳۸ |
| جو ایمنی روان‌شناختی | ۱۴۲۸ | ۸۰۴/۷۷۴ | ۰/۴۳۶ |
| یادگیری تیمی | ۱۶۳۲ | ۱۰۱۲/۵۸۵ | ۰/۳۸۰ |

* مجموع مجذورات مشاهده‌ها برای متغیر مکنون (SSO)

* مجموع مجذورات خطاهای پیش‌بینی برای متغیر مکنون (SSE)

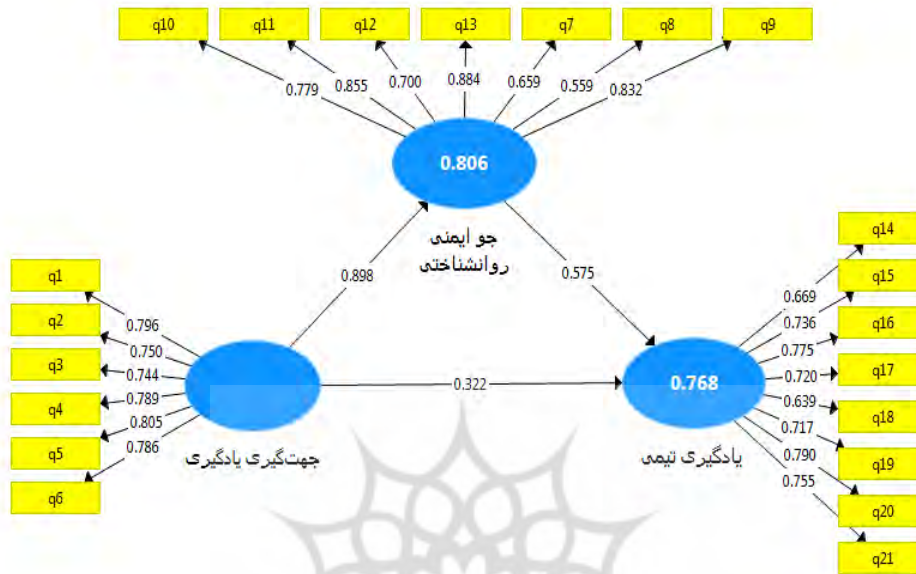
* شاخص بررسی اعتبار اشتراک (1-SSE/SSO)

جدول (۶) روابط مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

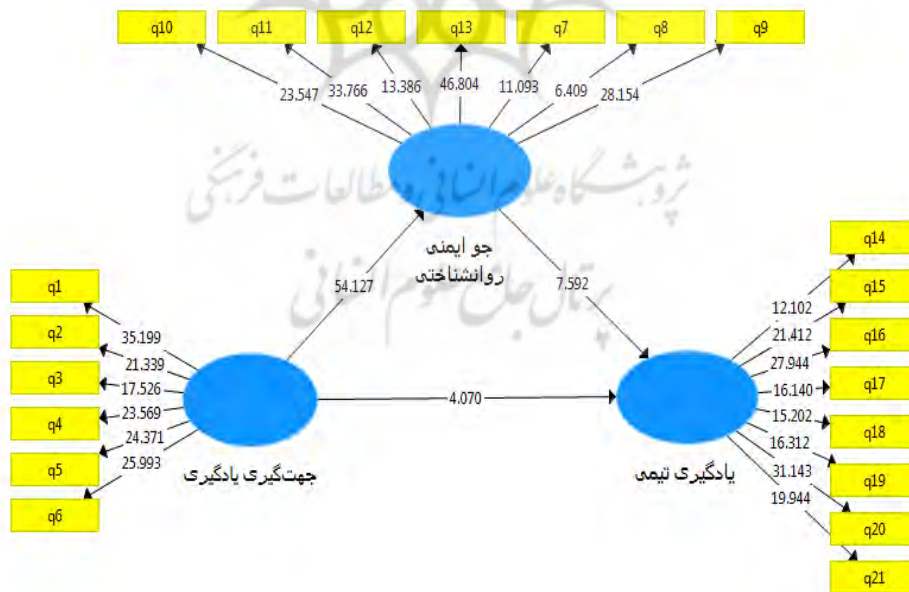
| روابط موجود در مدل | مقدار | آماره t | سطح معنی‌داری |
|---------------------------------------------------------------------|-------|---------|---------------|
| جهت‌گیری یادگیری -> جو ایمنی روان‌شناختی | ۰/۸۹۸ | ۵۴/۱۲۷ | ۰/۰۰۱ |
| جهت‌گیری یادگیری -> یادگیری تیمی | ۰/۳۲۲ | ۴/۰۷۰ | ۰/۰۰۱ |
| جو ایمنی روان‌شناختی -> یادگیری تیمی | ۰/۵۷۵ | ۷/۵۹۲ | ۰/۰۰۱ |
| جهت‌گیری یادگیری -> یادگیری تیمی با نقش میانجی جو ایمنی روان‌شناختی | ۰/۶۱۵ | ۷/۴۸۹ | ۰/۰۰۱ |

- فرضیه اول: نتایج پژوهش نشان داد بین جهت‌گیری یادگیری و جو ایمنی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($\beta=0/898$, $t=54/127$).
- فرضیه دوم: یافته‌های پژوهش نشان داد بین جهت‌گیری یادگیری و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($\beta=0/322$, $t=4/070$).
- فرضیه سوم: نتایج پژوهش نشان داد بین جو ایمنی روان‌شناختی و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($\beta=0/575$, $t=7/592$).
- فرضیه چهارم: یافته‌های پژوهش نشان داد رابطه بین جهت‌گیری یادگیری با یادگیری تیمی

معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی جو ایمنی روان شناختی، مثبت و معنی داری است ($\beta=0/۶۱۵$)، $t=۷/۴۸۹$.



شکل (۲) مدل آزمون شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل (۳) مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنی داری

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش مطالعه رابطه بین جهت‌گیری یادگیری با جو ایمنی روان‌شناختی و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان بود. یافته‌های پژوهش نشان داد رابطه بین جهت‌گیری یادگیری با جو ایمنی روان‌شناختی از دیدگاه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان مثبت و معنی‌دار است. این یافته با یافته‌های تحقیقات پاسوس، سیلوا و سانتوس (۲۰۱۱) و هاروی، جانسن، رالاف و ادمونسن (۲۰۱۹) همخوانی دارد. امروزه سیستم‌های آموزشی مانند مدارس بیش از هر زمانی نیازمند تغییر هستند و درگیر شدن عوامل آموزشی مانند معلمان تربیت‌بدنی در فرایندهای یادگیری موضوع بسیار مهمی در موفقیت این معلمان و دانش‌آموزان است. معلمان مسئول آموزش و یادگیری دانش‌آموزان هستند و سوق‌دادن معلمان به کسب دانش و اطلاعات جدید یک اصل بسیار مهم در موفقیت نظام آموزش و پرورش است. بدون تردید زمانی که فرایندهای یادگیری به شکلی منظم و سازمان‌یافته انجام شوند اثربخشی آن‌ها بیشتر خواهد بود. لذا نیاز است تا در طراحی برنامه‌های یادگیری تمامی عوامل سازمانی مورد توجه قرار گیرند. بدین منظور نیاز است تا ساختار مدارس و قوانین و مقررات آن‌ها برای ایجاد یک محیط یادگیرنده تغییر یابد. همچنین نیاز است تا فرهنگ سازمانی این مدارس به شکلی تغییر یابد که بتواند تسهیل‌کننده حضور معلمان در برنامه‌های یادگیری شود. آگاهی مدیران مدارس از نیازهای یادگیری معلمان و جهت دادن به برنامه‌های یادگیری متناسب با قابلیت‌ها و توانمندی‌های مدارس می‌تواند به شکل‌گیری فضایی آرام و مناسب برای یادگیری فردی و تیمی معلمان منجر شود. در چنین فضایی، مهم‌ترین دغدغه مدیران و معلمان، یادگیری خواهد بود و معلمان به آسانی می‌توانند نیازها و خواسته‌های شغلی خود را با مدیران خود مطرح نموده و تعاملات مثبت و سازنده‌ای را با مدیران خود برقرار نمایند. با توجه به این نتیجه؛ ترغیب معلمان تربیت‌بدنی به کسب جدیدترین دانش مربوط به زمینه کاری خود، اجازه دادن به معلمان تربیت‌بدنی برای طراحی برنامه‌های یادگیری خود و حمایت مدیران از این برنامه‌ها پیشنهاد می‌شود.

نتایج پژوهش نشان داد بین جهت‌گیری یادگیری و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش هاروی، جانسن، رالاف و ادمونسن (۲۰۱۹) همخوانی دارد اما با نتایج پژوهش شاهدوستی و کریمی (۱۳۹۷) همخوانی ندارد. امروزه ایجاد انگیزه در کارکنان و جهت دادن به یادگیری آن‌ها یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران است. در شرایطی که محیط کاری کارکنان سازمان‌های مختلف از جمله معلمان مدارس هر روزه با چالش‌های متفاوتی مواجه می‌شوند، بهترین روش برای مقابله با این چالش‌ها و حفظ آمادگی معلمان برای مواجه شدن با موارد غیرقابل پیش‌بینی، توسعه قابلیت یادگیری فردی و تیمی معلمان است. سوق‌دادن و جهت‌دادن معلمان تربیت‌بدنی به یادگیری تیمی موجب افزایش دانش و اطلاعات آن‌ها شده و کسب مهارت‌ها و توانمندی‌های جدید این معلمان را افزایش خواهد داد. درگیر شدن

معلمان تربیت‌بدنی در فرایندهای یادگیری تیمی می‌تواند عاملی برای افزایش انعطاف‌پذیری و تطبیق‌پذیری این معلمان با شرایط مختلف باشد؛ به عنوان مثال، با تغییر شرایط آموزشی در دو سال اخیر به دلیل شیوع ویروس کرونا این معلمان نیازمند کسب مهارت‌های جدید برای شیوه متفاوتی از آموزش بودند و هستند و استفاده از نظرات و تجربیات سایر معلمان می‌تواند موجب تطبیق‌پذیری معلمان با شرایط موجود شده و عملکرد شغلی آن‌ها را افزایش دهد. با توجه به این نتیجه، آگاه کردن معلمان تربیت‌بدنی از فواید یادگیری تیمی، خلق فرصت‌های یادگیری برای معلمان تربیت‌بدنی و ترغیب معلمان تربیت‌بدنی به کسب بازخورد در خصوص عملکرد شغلی از منابع مختلف مانند همکاران پیشنهاد می‌شود.

نتایج پژوهش نشان داد رابطه بین جو ایمنی روانشناختی و یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان مثبت و معنی‌دار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های تافتی (۲۰۱۶)، هاروی، جانسن، رالاف و ادمونس (۲۰۱۹)، کان، هان و نیکولایدس (۲۰۲۰) و کیم، لی و کارنرتن (۲۰۲۰) همخوانی دارد. امروزه یادگیری تیمی به عنوان یک روش مناسب برای رشد و توسعه کارکنان مورد توجه قرار گرفته است. یادگیری تیمی موجب می‌شود تا تمامی کارکنان در مشکلات سازمان دخیل شوند و تمامی آن‌ها برای حل مشکلات و غلبه بر موانع تلاش کنند. همچنین یادگیری تیمی می‌تواند موجب افزایش خلاقیت و نوآوری تمامی کارکنان شده و عملکرد شغلی آن‌ها را توسعه دهد. برای افزایش یادگیری تیمی و درگیر کردن کارکنان در چنین فرایندهایی نیاز است تا زمینه لازم برای مشارکت همه کارکنان فراهم گردد. یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای یادگیری تیمی ایجاد یک جو روان‌شناختی ایمن در محیط سازمان است. ایمنی روان‌شناختی تعیین‌کننده اصلی ارتباطات، اعتماد و تصمیم‌گیری با کیفیت بالا است که عملکرد تیم‌های کاری را بهبود می‌بخشد و بنابراین نقش مهمی در عملکرد تیم‌های کاری دارد. ایمنی روان‌شناختی ساختاری سلسله‌مراتبی دارد و در سطوح فردی، گروهی و سازمانی مشاهده می‌شود و اغلب به عنوان شاخصی از قرارداد روان‌شناختی کارکنان و اعتماد سازمانی استفاده می‌گردد. هنگامی که افراد احساس می‌کنند که محیط بین فردی قابل اعتماد است، ایمنی روان‌شناختی نیز نسبتاً قوی است. در چنین محیطی کارکنان خطر کم‌تری را از سوی مدیران و همکاران خود احساس کرده و می‌توانند به آسانی نظرات و پیشنهادهای خود را بیان کنند. در چنین شرایطی، کارکنان به دنبال تجربه کردن چیزهای جدید خواهند بود چرا که می‌دانند حتی اگر تلاش آن‌ها با شکست مواجه شود توبیخی در انتظار آن‌ها نیست. با توجه به این نتیجه، توسعه کانال‌های ارتباطی بین مدیران و معلمان تربیت‌بدنی، ایجاد فضای مشارکتی در محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی و توسعه گفتگوهای کاری دوستانه بین معلمان تربیت‌بدنی با همکاران خود پیشنهاد می‌شود.

در نهایت، نتایج پژوهش نشان داد رابطه بین جهت‌گیری یادگیری با یادگیری تیمی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان با نقش میانجی جو ایمنی روان‌شناختی مثبت و معنی‌داری دارد. این

نتیجه با نتایج پژوهش هاروی، جانسن، رالاف و ادمونسن (۲۰۱۹) همخوانی دارد. معلمان تربیت‌بدنی نیز مانند سایر معلمان نیازمند یادگیری دانش و مهارت‌های جدید هستند؛ چرا که محیط کاری این معلمان نیز همواره در حال تغییر است و چنین تغییراتی نیازمند الزامات خاصی هستند. برای رسیدن به این هدف، برنامه‌های یادگیری این معلمان باید متناسب با نیازهای واقعی آن‌ها طراحی و تدوین شوند و فرایندهای یادگیری به شکل هدفمند مدیریت شوند. برنامه‌های یادگیری باید ابتدا زمینه مناسب را برای درگیر شدن معلمان تربیت‌بدنی در فرایندهای یادگیری فراهم سازند که شاید مهم‌ترین آن‌ها ایجاد یک محیط کاری با ایمنی روان‌شناختی بالا است. محیط کاری با ایمنی روان‌شناختی بالا موجب افزایش تعاملات این معلمان با مدیران و همکاران خواهد شد. همچنین خلق چنین فضایی در مدارس می‌تواند شرایطی را ایجاد کند تا این معلمان به مشارکت بیشتر با همکاران خود تشویق گردند. در چنین شرایطی، معلمان تربیت‌بدنی می‌توانند نظرات و ایده‌های خود را در خصوص مسائل کاری به آسانی مطرح نموده و از نظرات همکاران خود نیز استفاده نمایند. لذا با توجه به این نتیجه، استفاده از نظرات و پیشنهادهای معلمان تربیت‌بدنی در خصوص مسائل کاری، تشویق، حمایت از معلمان تربیت‌بدنی برای یادگیری چیزهای جدید و ایجاد فضای کاری مبتنی بر اعتماد در محیط مدارس پیشنهاد می‌شود.

بدون تردید، هر پژوهشی با محدودیت‌هایی همراه است. این پژوهش بر روی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان انجام شده است و نمی‌توان نتایج آن را به معلمان تربیت‌بدنی سایر استان‌ها تعمیم داد. همچنین یادگیری تیمی مؤلفه‌ای است که می‌تواند از عوامل بسیار زیادی تأثیر بپذیرد، لذا نیاز است در پژوهشی کیفی عوامل موثر بر این پدیده مهم سازمانی شناسایی گردد.

منابع

- طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله و حسینی، سیده مریم، (۱۳۹۹). تأثیر جهت‌گیری یادگیری بر نوآوری استراتژیک در پرتو جو نوآورانه سازمانی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۱ (۴۳)، ۲۰-۱.
- شاهدوستی، مریم و کریمی، سعید. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان: نقش میانجی یادگیری سازمانی و جهت‌گیری یادگیری. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۵(۳)، ۶۷-۸۰.
- Andersson, M., Moen, O., & Brett, P.O. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55, 1-13.
- Beneke, J., Blampied, S., Dewar, N., & Soriano, L. (2016). The impact of market orientation and learning orientation on organizational performance: A study of small to medium-sized enterprises in Cape Town, South Africa. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 18(1), 90-108.
- Burgess, A., Ayton, T., & Mellis, C. (2018). Implementation of team-based learning within a problem-based learning medical curriculum: a focus group study. *BMC Medicine Education*, 18, 74.

- Calisir, F., Gumussoy, C.A., & Guzelsoy, E. (2013). Impacts of learning orientation on product innovation performance. *The Learning Organization*, 20(3), 176-194.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J.E. (2009). Learning behaviors in the workplace: the role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26(1), 81-98.
- Chin W.W., Marcolin, B., & Newsted, P.R. (2003). A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study. *Information Systems Research*, 14(2), 189-217.
- Decuyper, S., Dochy, F., & Van den Bossche, P. (2010). Grasping the dynamic complexity of team learning: an integrative model for effective team learning in organizations. *Educational Research and Reviews*, 5, 111-133.
- Dollard, M.F., & Bakker, A.B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599.
- Edmondson, A.C. & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23-43.
- Ellinger, A.E., Chen, H., Tian, Y., & Armstrong, C. (2015). Learning orientation, integration, and supply chain risk management in Chinese manufacturing firms. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 18(6), 476-493.
- Escandon-Barbosa, D., & Hurtado-Ayala, A. (2020). Effects of market orientation and learning orientation on organisational performance. *Global Business and Economics Review*, 22(3), 249-269.
- Haidet, P., Levine, R.E., Parmelee, D.X., Crow, S., Kennedy, F., & Kelly, P.A. (2012). Perspective: Guidelines for reporting team-based learning activities in the medical and health sciences education literature. *Academic Medicine*, 87(3), 292-299.
- Harvey, J.F., Johnson, K.J., Roloff, K.S., & Edmondson, A.C. (2019). From orientation to behavior: The interplay between learning orientation, open-mindedness, and psychological safety in team learning. *Human Relations*, 72(11), 1726-1751.
- Hu, H., Wu, J. & Shi, J. (2016). Strategic HRM and organizational learning in the Chinese private sector during second-pioneering. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(16), 1813-1832.
- Kim, S., Lee, H., & Connerton, T.P. (2020). How psychological safety affects team performance: Mediating role of efficacy and learning Behavior. *Frontiers Psychology*, 11, 1581.
- Kwon, C.K., Han, S.H., & Nicolaidis, A. (2020). The impact of psychological safety on transformative learning in the workplace: a quantitative study. *Journal of Workplace Learning*, 32(7), 533-547.
- Lee, M., & Johnson, T.E. (2008). Understanding the effects of team cognition associated with complex engineering tasks: Dynamics of shared mental models, task-SMM, and team-SMM. *Performance Improvement Quarterly*, 21(3), 73-95.
- London, M., & Sessa, V.I. (2007). The development of group interaction patterns: how groups become adaptive, generative, and transformative learners. *Human Resource Development Review*, 6, 353-376.
- Madjar, N., & Ortiz-Walters, R. (2009). Trust in supervisors and trust in customers: their independent, relative, and joint effects on employee performance and creativity. *Human Performance*, 22, 128-142.

- Mansouri, B., & Sohaili, K. (2015). The survey of effect of career planning on organizational learning. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(1), 661-671.
- Oertel, R., & Antoni, C. H. (2015). Phase-specific relationships between team learning processes and transactive memory development. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(5), 726-741.
- Passos, A.M., Silva, S.A., & Santos, S.C. (2011). Effects of learning orientation and psychological safety on team conflict. *Psychologica*, 55, 273-290.
- Rosen, M.A., Bedwell, W.L., Wildman, J.L., Fritzsche, B.A., Salas, E., & Burke, C.S. (2011). Managing adaptive performance in teams: guiding principles and behavioral markers for measurement. *Human Resource Management Review*, 21, 107-122.
- Sanner, B., & Bunderson, J.S. (2015). When feeling safe isn't enough: Organizational learning, psychological safety and learning in teams. *Organizational Psychology Review*, 5(3), 224-243.
- Shahriari, M., Abzari, M., Isfahani, A.N. & Kianpour, M. (2017). Learning, innovation and high performance in knowledge-based firms. *Human Systems Management*, 36(4), 285-295.
- Taylor, E. W., & Laros, A. (2014). Researching the practice of fostering transformative learning: Lessons learned from the study of andragogy. *Journal of Transformative Education*, 12(2), 134-147.
- Tofte, G. (2016). Team psychological safety as a moderator in the relationship between team leadership and team learning in management teams. *MA Thesis in Work and Organizational Psychology*, University of Oslo.
- Tucker, A.L., Nembhard, I.M., and Edmondson, A.C. (2007). Implementing new practices: An empirical study of organizational learning in hospital intensive care units. *Management Science* 53(6), 894-907.
- Wiedow, A., Konradt, U., Ellwart, T., & Steenfatt, C. (2013). Direct and indirect effects of team learning on team outcomes: A multiple mediator analysis. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 17(4), 232-251.
- Wong, A., Tjosvold, D., & Lu, J. (2010). Leadership values and learning in China: the mediating role of psychological safety. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 48(1), 86-107.
- Zhai, X., Liu, A.M.M. & Fellows, R. (2013). Role of human resource practices in enhancing organizational learning in Chinese construction organizations. *Journal of Management in Engineering*, 30(2), 194-204.
- Zhou, Y., & Wang, E. (2010). Shared mental models as moderators of team process-performance relationships. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 38(4), 433-444.