

نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی در تاثیر سبک رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل

مهدي شيرگير^۱، فتح اله دادگر عربلو^۲

دریافت: ۲ اسفند ماه ۱۳۹۹

پذیرش: ۲۰ فروردین ۱۴۰۰

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی در تاثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل را شامل می شود. برای جمع آوری داده از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده که دارای روایی و پایایی مناسب بودند. تعداد حجم نمونه بر ایای روش هومن برابر با ۵۳۵ نفر بودند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند برای تجزیه و تحلیل از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که رهبری فرهنگ مدار بر خودکارآمدی اجتماعی و تاب آوری کارکنان تاثیر معنی داری دارد و خودکارآمدی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان تاثیر معنی داری دارد و همچنین خودکارآمدی اجتماعی در تاثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان نقش میانجی گری دارد.

واژه های کلیدی: رهبری، خودکارآمدی اجتماعی، سبک رهبری فرهنگ مدار، تاب آوری

مقدمه

امروزه انسانها معمولاً در برابر شرایط نامساعد، خطرها و ناامیلات، احساس بی پناهی می کنند و در بسیاری مواقع نیز سعی می کنند که در برابر خطرها و موقعیت ناگوار تحمل نمایند و در نتیجه نتایج

^۱ گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران نویسنده

مسئول: mehdi_ahigir46@yahoo.com

^۲ گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

غیرمنتظرهای به دست می آورند. توانایی اجرای این «جادوی رایج» اغلب در حوزه علوم اجتماعی به عنوان انعطاف پذیری یا «تاب آوری» نام دارد (Hamzeh Tehrani et al., 2016). فرویدنبرگر^۱ (۲۰۰۳)، بر این باور است که افراد تاب آور، انعطاف پذیری بیشتری در مقابل شرایط آسیب زا دارند و خود را در برابر این شرایط حفظ می کنند. اکثر محققان براین اعتقادند که عوامل متعددی از جمله ویژگی های درونی روانی اجتماعی، حمایت اعضای خانواده و دوستان و حمایت دیگر نظام های اجتماعی در ایجاد و ارتقاء میزان تاب آوری نقش دارد (Rahimi et al., 2016). یکی از مهمترین توانایی انسان که باعث سازگاری موثر با عوامل خطر می شود تاب آوری است (Allister & Kinnon, 2009). تاب آوری را برای موفقیت شغلی پرستاری و پزشکی لازم می دانند، چون از نظر آنها در غیر این صورت شرایط کار بسیار دشوار خواهد بود و منجر به آسیبهای روانی و زیستی برای پرستاران خواهد شد (Azizi et al., 2016).

توگید^۲ و دیگران (۲۰۰۴) بیان می دارد: «تاب آوری فردی توانایی فرد برای غلبه بر موقعیتهای منفی یا سازگاری موثر در مقابل مشکلات و سختیها است». تاب آوری شخصی بیانگر ظرفیت فرد برای تطبیق و سازگاری مثبت و موفقیت آمیز با شرایط سخت و چالشی زندگی است. تابآوری بالای پرستاران با بهبود روابط کاری رضایت شغلی، رفاه، سلامت روان، کیفیت زندگی کاری و کاهش ترک سازمان آنها مرتبط است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸). تاب آوری به ظرفیت بازگشت از چالشهای اجتماعی، مالی و یا احساسی به تعادل مجدد اطلاق شده است و بیانگر توانایی فرد جهت سازش یافتگی مجدد در برابر غم، ضربه و شرایط نامطلوب است (Rezaei & Golestaneh, 2013). برای تعریف تاب آوری از پرسشنامه استاندارد کونور و دیودسون^۳ (۲۰۰۳) استفاده می شود.

جدول ۱ - شاخص های تاب آوری (Connor & Davidson, 2003)

| مفهوم ابعاد | شاخص |
|----------------------|---|
| تاب آوری کارکنان | ۱. بیشترین تلاش در هر کاری بدون توجه به نتیجه کار |
| | ۲. اعتقاد به دست یابی به اهداف علیرغم موانع موجود |
| | ۳. مایوس نشدن، حتی وقتی که امور ناامید کننده می شوند |
| | ۴. جنبه خنده دار مشکلات را دیدن هنگام مواجه با مشکلات |
| | ۵. قوی تر شدن با کنار آمدن با استرس |
| | ۶. از دست ندادن تمرکز و درست کردن در مواقع حساس |
| | ۷. توانایی سازگار شدن با تغییرات جدید |
| تصور از شایستگی فردی | تصور از شایستگی فردی |
| اعتماد به غرایز فردی | اعتماد به غرایز فردی |
| تحمل عاطفه منفی | تحمل عاطفه منفی |
| پذیرش مثبت تغییر و | پذیرش مثبت تغییر و |

¹ Freudenberger

² Tugade

³ Connor & Davidson

| | |
|---------------|--|
| روابط ایمن | ۸. رابطه نزدیک و صمیمی داشتن با یک نفر و کمک خواستن از او در زمان استرس |
| کنترل | ۹. چاره اندیشی برای هر کاری ۱۰. آگاهی لازم در لحظات استرس و بحران ۱۱. حس نیرومند هدفمندی داشتن ۱۲. احساس کنترل داشتن بر زندگی |
| تأثیرات معنوی | ۱۳. کمک خدا یا تقدیر وقتی که راه حل روشنی برای مشکلات وجود ندارد ۱۴. اعتقاد به وجود مصلحت در هر اتفاق خوب یا بد ۱۵. اعتقاد به کمک خداوند در هر کار ناممکنی |

در ادبیات روانشناسی، از خودکارآمدی که یک سازه انگیزشی محسوب می شود، به عنوان باور فرد در مورد توانمندی ها و شایستگی های خود به منظور انجام موفقیت آمیز یک تکلیف خاص تعریف شده است (Mortan et al, 2014). افراد واجد این ویژگی معتقدند که می توانند به نحو مؤثری با وقایع و موقعیت ها برخورد کنند و چون انتظار دارند که در غلبه کردن بر موانع موفق شوند، در کارها استقامت به خرج می دهند و اغلب در سطح بالا عمل می کنند (Schultz and Schultz, 2011). خودکارآمدی اجتماعی به افراد کمک می کند تا مهارت های تکانش گری اجتماعی عملکرد بالا در روابط اجتماعی عمومی، مشارکت در گروهها یا فعالیت ها، نگرش دوستانه و همیاری با افراد نشان دهند و در روابط اجتماعی موفقیت آمیز عمل کنند (Esen et al, 2013). خودکارآمدی اجتماعی به معنای ادراک فرد از توانمندی خود در رسیدن به معیارهای اجتماعی و ارتباطات اجتماعی است (Tahmasian and Anari, 2009).

باندورا خودکارآمدی را احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی و همچنین ادراک فرد از میزان کنترلی که بر زندگی خویش دارد، تعریف کرده است (سلیمانی و هویدا، ۱۳۹۲). در تحقیق حاضر خودکارآمدی اجتماعی با استفاده از پرسشنامه خودکارآمدی اجتماعی کلنی^۱ (۱۹۸۹) استفاده می شود.

^۱ Kelni

جدول ۲- شاخص های خود کارآمدی اجتماعی (Chenari and Yousefi, 2014; Sajjadpour et al., 2014)

| شاخص | ابعاد | مؤلفه |
|---|---------|---------------------|
| ۱. توانایی گرفتن حق خود بدون زیر پا گذاشتن حق دیگران | قاطعیت | خود کارآمدی اجتماعی |
| ۲. توانایی ابراز احساسات و عقاید خویش به نحو مناسب با حفظ حقوق دیگران | اجتماعی | |
| ۳. درک و پذیرش اینکه دیگران حق انتخاب در زندگی خود دارند. | | |
| ۴. تعامل فرد با محیط خود | عملکرد | |
| ۵. توانایی فعالیت و شکوفایی در محیط کار | اجتماعی | |
| ۶. توانایی فعالیت در گروههای اجتماعی | | |
| ۷. فعالیت در گروههای اجتماعی | گروه | |
| ۸. تعامل با افراد گروه | های | |
| ۹. برقراری ارتباط با گروه برای تامین نیازها | اجتماعی | |
| ۱۰. داشتن روابط دوستانه با همکاران | جنبه | |
| ۱۱. داشتن روابط صمیمانه با دوستان | های | |
| ۱۲. داشتن روابط دوستانه هم سالان | دوستی و | |
| ۱۳. کمک کردن به دیگران | صمیمیت | |
| ۱۴. کمک گرفتن از دیگران | کمک | |
| ۱۵. کمک کردن به دیگران در صورت فراهم شدن شرایط | کردن یا | |
| | کمک | |
| | گرفتن | |
| | دیگران | |

در دنیای شتابان امروز یکی از مسائل مورد توجه متخصصان و صاحب نظران، سبکهای رهبری مدیران است. سبکهای رهبری مدیران غالباً به باورها و ارزشها و شخصیت مدیر بستگی دارد. نحوه رفتار مدیران با کارکنان از جمله مسائلی است که در انجام خدمات، تأثیر فراوان دارد (Sidi and Izadi, 2010). فرهنگ، عبارت است از مجموعه‌ای از موارث اجتماعی؛ یعنی، آداب و رسوم و وسایل و ابزارهای که از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود. به‌طور خلاصه، در تعاریف بسیاری که تاکنون راجع به مفهوم فرهنگ شده است می‌توان به این نتیجه رسید که فرهنگ به‌طور کلی دارای دو جنبه

است (Aboudi et al., 2014). به نظر دوگان و مدیا^۱ (۲۰۱۳) موفق ترین کسب و کارها آن هایی خواهند بود که نه تنها تفاوت های ظریف موجود در میان فرهنگ ها را درک می کنند، به مدیران اجرایی خود درک و قدردانی از فرهنگ های متمایز را آموزش می دهند سنت ها و ارزش های فرهنگی نقش مهمی را در سبک رهبری ایفا می کنند (Vazifeh Demirchi et al., 2015). با توجه اهمیت منابع انسانی در سازمان، ضرورت رهبری صحیح آن ها یکی از دغدغه های مدیران امروز است. رهبری عنصری مهم برای حیات، رشد، بالندگی یا مرگ سازمان محسوب می شود (Gholamzadeh, 2012). رهبری عبارت است از قدرت تأثیرگذاری بر پیروان، به نحوی که بر اساس میل و خواسته ی خود در جهت تحقق اهداف در موقعیت های گوناگون حرکت کنند و رهبر کسی است که بتواند با این شیوه افراد را به کار گیرد. یا به عبارت دیگر رهبری عبارت است از بسیج کردن نیروی انسان ها و بهره برداری صحیح از نیروی انسانی (Motahari, 1991; Quoted from Ghasemi, 2013). سبک رهبری فرهنگ مدار دارای ده بعد «مدیریت بافت»، «مدیریت دانایی محو»، «عقلانیت گرایی»، «بصیرت سازمانی»، «تحول گرایی»، «کارمندمداری»، «تعهد مداری»، «حمایت عاطفی کارکنان»، «هوش فرهنگی» می باشد (وظیفه دمیرچی و همکاران، ۱۳۹۵). برای تعریف رهبری فرهنگ مدار از پرسشنامه رهبری فرهنگ مدار وظیفه دمیرچی (۱۳۹۵) با ۷۷ سؤال طراحی شده است.

جدول ۳- شاخص های رهبری فرهنگ مدار (Vazifeh Demirchi et al., 2015)

| مفهوم | مؤلفه | ابعاد | شاخص |
|------------------|---------------|---------------|--|
| رهبری فرهنگ مدار | مدیریت | مدیریت ارزشها | ۱) توسعه ارزش های فرهنگی |
| | بافت | و باورهای | ۲) توجه به باورهای سازمانی |
| | | سازمانی | ۳) حمایت از رفتارها و اقدامات فرهنگی کارکنان |
| | | | ۴) ایجاد تناسب فرهنگی |
| | | | ۵) اشاعه ارزش های فرهنگی |
| | مدیریت میراث | | ۶) حمایت از عاداتهای مثبت کاری |
| | فرهنگی سازمان | | ۷) توجه به رسوم سازمانی |
| | | | ۸) درک فرایندهای سنتی |
| | | | ۹) توجه به آداب و رسوم عمومی |
| | | | ۱۰) توجه به معانی نمادین گذشته |
| | | | ۱۱) توجه به داستانهای سازمانی |
| | | | ۱۲) پایبندی به سنت های سازمانی |

¹ Duggan Tara, Media Demand

| | |
|---|---------------|
| (۱۳) توجه به اصالت | |
| (۱۴) توجه به اخلاق و معنویت | اخلاق و معنوی |
| (۱۵) دین مداری | سازی محیط |
| (۱۶) توجه به ارزشهای انسانی | کار |
| (۱۷) ترویج وجدان کاری | |
| (۱۸) اعتمادسازی عمومی | |
| (۱۹) ترویج راستگویی | |
| (۲۰) اشاعه صداقت و درستکاری | |
| (۲۱) ترویج ایثار و فداکاری | |
| (۲۲) تشویق به خوشبینی | |
| (۲۳) رعایت حقوق دیگران | |
| (۲۴) عدالت خواهی | |
| (۲۵) اعتباردهی به سازمان | تعلق سازمانی |
| (۲۶) تعلق خاطر به اعتبار و شهرت سازمانی | |
| (۲۷) تعلق خاطر به ارزشها و هنجارهای سازمانی | |
| (۲۸) بینش نسبت به مقاصد سازمان | بصیرت سازمانی |
| (۲۹) درک درست از الزامات و نیازهای سازمان | |
| (۳۰) بصیرت در تحلیل های سازمان | |
| (۳۱) آگاهی های قانونی | |
| (۳۲) آگاهی از رقبا | |
| (۳۳) ترویج پاسخگویی | تعهد مداری |
| (۳۴) تعهد به منابع سازمانی | |
| (۳۵) درک تعهدات | |
| (۳۶) توسعه تعهد و مسئولیت پذیری و کسب دانش | |
| (۳۷) ترویج خوش خلقی | حمایت عاطفی |
| (۳۸) ترویج همدلی | |
| (۳۹) حسن معاشرت با افراد | |
| (۴۰) تکریم و احترام کارکنان | |
| (۴۱) بکارگیری دانش مدیریت | مدیریت دانش |
| (۴۲) اثربخش کردن اطلاعات | مدیریت دانایی |

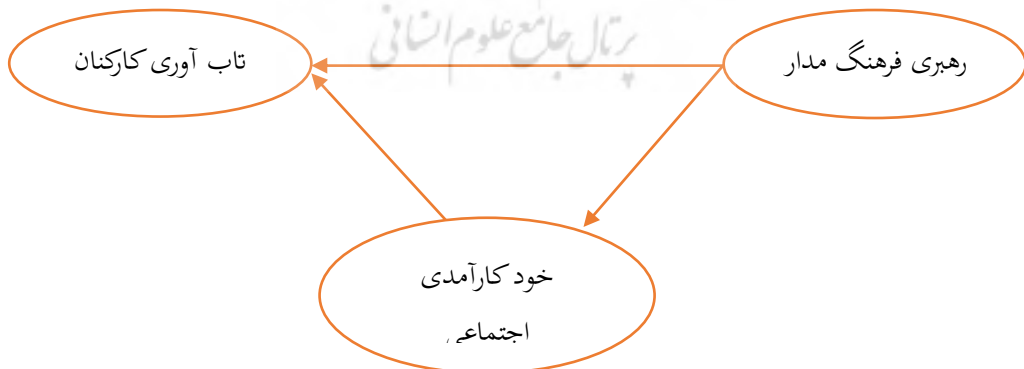
| | | |
|--------------|----|---|
| محور | ۴۳ | ایجاد زمینه استفاده از دانش و تجارب افراد |
| | ۴۴ | ایجاد فرصت یادگیری و کسب دانش |
| گشودگی | ۴۵ | توسعه ارتباطات چهره به چهره |
| | ۴۶ | انتقادپذیری |
| | ۴۷ | ترویج مشورت پذیری |
| | ۴۸ | گفتگو مداری |
| پویایی | ۴۹ | یادگیری فرصت ها |
| | ۵۰ | پرهیز از تحجر فکری |
| | ۵۱ | الگو سازی |
| | ۵۲ | استعداد پروری |
| حمایت از | ۵۳ | استفاده از تفکر خلاق |
| نوآوری | ۵۴ | بسترسازی برای نوآوری |
| | ۵۵ | حمایت از نوآوری |
| | ۵۶ | ارزش دادن به نوآوری |
| | ۵۷ | حمایت از خلاقیت |
| | ۵۸ | استقبال از تغییرات فن آوری |
| هوش فرهنگی | ۵۹ | شناخت تمایزات و مشترکات فرهنگی |
| | ۶۰ | سازگاری و تحمل تمایزات و تفاوتها |
| | ۶۱ | توجه به پیوندهای فرهنگی |
| | ۶۲ | فهم فرهنگی |
| | ۶۳ | حمایت از رویکردهای فرهنگی |
| | ۶۴ | گشودگی در فعالیت ها |
| کارمند مداری | ۶۵ | حمایت عاطفی |
| | ۶۶ | عدالت در ارزیابی |
| | ۶۷ | توجه به رفاه کارکنان |
| | ۶۸ | دسترسی برابر به امکانات |
| | ۶۹ | تمرکز روی منابع انسانی |
| تحول گرایی | ۷۰ | الهام بخشی |
| | ۷۱ | خلق چشم انداز |
| | ۷۲ | تصمیم گیری مبتنی بر بصیرت |
| | ۷۳ | کیفیت گرایی |

- ۷۴) شایسته‌گزینی
 ۷۵) هوشمندی در حل مسئله
 ۷۶) پرهیز از رفتارهای احساسی
 ۷۷) استقبال فکری ایجاد فرصت یادگیری و کسب دانش

با توجه اهمیت منابع انسانی در سازمان، ضرورت رهبری صحیح آن‌ها یکی از دغدغه‌های مدیران امروز است. رهبری عنصری مهم برای حیات، رشد، بالندگی یا مرگ سازمان محسوب می‌شود (غلام‌زاده، ۱۳۹۱). لذا، این تحقیق به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی در تاثیر سبک رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل پرداخته شده است.

مدل مفهومی تحقیق

محقق در تدوین چارچوب تئوری این پژوهش از مبانی تئوری و نظری پژوهش استفاده نموده که برگرفته از اندیشه‌ها و نظریات صاحب نظران و اندیشمندان علم مدیریت است. در طراحی متغیرها و ابعاد آن‌ها برای رهبری فرهنگ مدار از پرسشنامه وظیفه و همکاران (۱۳۹۵) در زمینه ابعاد خودکارآمدی اجتماعی از نظریات سجادپور و همکاران (۱۳۹۳) و تاب آوری از نظریات (کونور و دیویدسون، ۲۰۰۳) استفاده گردید. که خودکارآمدی اجتماعی به‌عنوان متغیر میانجی، رهبری فرهنگ مدار به‌عنوان متغیر پیش‌بین و تاب آوری به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. این پژوهش با تکیه بر مطالب فوق و تئوریهای صورت گرفته به بررسی تاثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل با توجه به چارچوب نظری ذیل می‌پردازد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

در پژوهش حاضر بر اساس ادبیات و مبانی نظری مطرح شده بررسی نقش میانجی‌گری خودکارآمدی اجتماعی در تأثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب‌آوری کارکنان فرضیه‌های زیر طراحی شده مورد آزمون قرار گرفته است.

۱. رهبری فرهنگ مدار بر خودکارآمدی اجتماعی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
۲. خودکارآمدی اجتماعی بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
۳. رهبری فرهنگ مدار بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
۴. خودکارآمدی اجتماعی در تأثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب‌آوری کارکنان نقش میانجی‌گری دارد.

روش پژوهش

یکی از اصلی‌ترین بخش‌های هر کار پژوهشی را جمع‌آوری اطلاعات تشکیل می‌دهد. چنانچه این کار به شکل منظم و صحیح صورت پذیرد کار تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری از داده‌ها با سرعت و دقت خوبی انجام خواهد شد (Rahimi et al., 2011: 156).

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیق پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان شاغل در مدارس دولتی شهرستان پارس اباد تشکیل می‌دهند. برای تعیین حجم نمونه از روش هومن (۱۳۸۴) اسفاده شده است که در روش شناسی مدلیابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:

$$5q - n - 15 q$$

که در آن q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است. پس از آنجا که پرسشنامه حاضر دارای ۱۰۷ گویه یا سوال است، حجم نمونه این تحقیق حداقل ۵۳۵ می‌باشد.

پرسشنامه به عنوان یکی از متداول‌ترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی مورد استفاده قرار می‌گیرد و در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد سبک رهبری فرهنگ مدار وظیفه‌دمیرچی (۱۳۹۵)، برای خودکارآمدی اجتماعی از پرسشنامه استاندارد کلنی (۱۹۸۹) و برای تاب‌آوری از پرسشنامه استاندارد کونور و دیودسون (۲۰۰۳) استفاده گردیده است. بخاطر استاندارد بودن پرسشنامه نیاز به روایی سنجی نبود و لکن برای سنجش پایایی پرسشنامه تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴- جدول آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

| پرسشنامه | مقدار ضریب آلفای کرونباخ |
|------------------|--------------------------|
| رهبری فرهنگ مدار | ۰.۹۶۷ |

| | |
|-------|--------------------|
| ۰.۸۹۳ | خودکارآمدی اجتماعی |
| ۰.۸۱۱ | تاب آوری کارکنان |

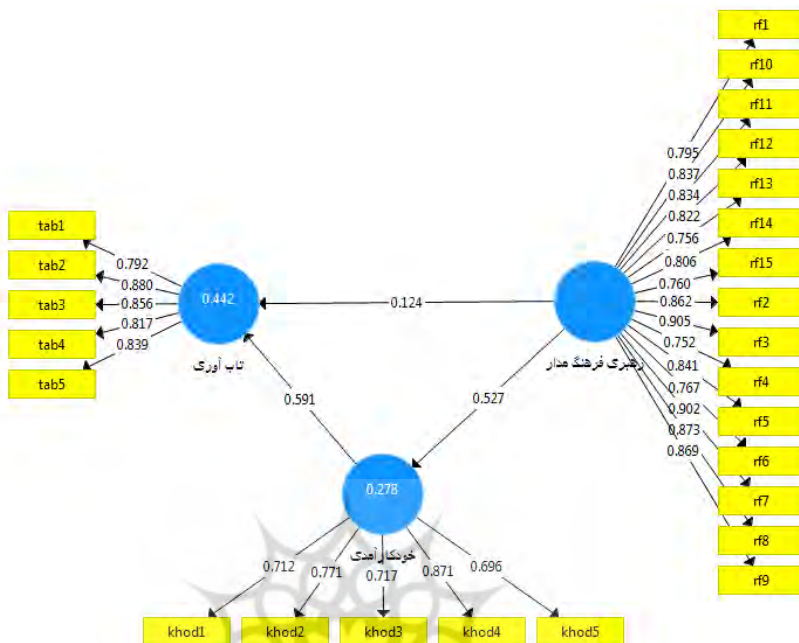
ضریب آلفای کرونباخ هر پرسشنامه بیشتر از ۰.۷ می باشد که نشان دهنده قابل قبول بودن پایایی پرسشنامه می باشد.
برای تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق از آمار استنباطی آزمون معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار PLS استفاده شده است.

یافته های تحقیق

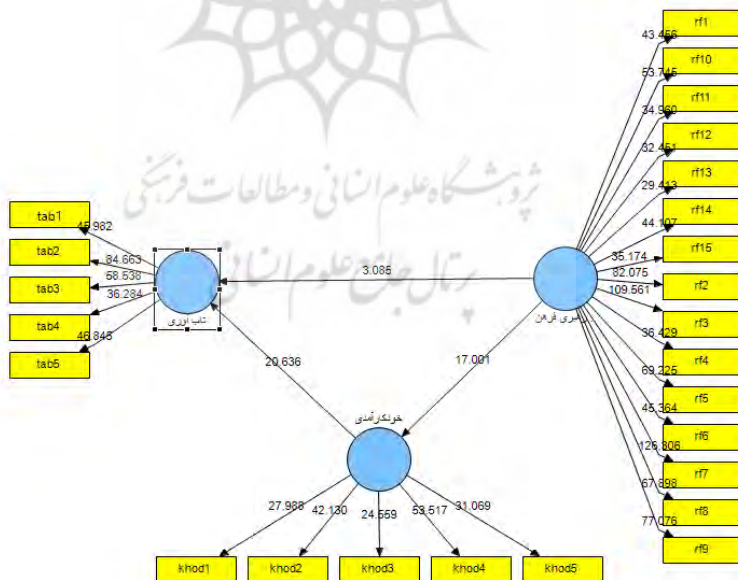
به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار smart pls استفاده می شود. نتایج برآورد مربوط به آزمون فرضیه های اصلی و فرضیه فرعی متناظر در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است. مدل سازی مسیری PLS (حداقل مربعات جزئی) فاقد معیار بهینه سازی شده و کلی است. طبق ساختار مدل سازی مسیری PLS، لازم است هر قسمت از مدل بهینه شود به همین دلیل در مدل سازی مسیری PLS از سه شاخص اشتراک، شاخص افزونگی و شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده می شود. شاخص اشتراک، کیفیت مدل های اندازه گیری انعکاسی را برای هر بلوک نشان می دهد. این شاخص بیان می کند چقدر از تغییر پذیری متغیرهای مشاهده شده در یک بلوک از متغیر مکنون تبیین می شود. شاخص افزونگی، معیار سنجش کیفیت مدل ساختاری برای هر بلوک درون زا است. شاخص نیکویی برازش هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مدنظر قرار می دهد و به عنوان معیاری برای پیش بینی عملکرد کلی به کار می رود. نتایج حاصل برای این مقادیر در جدول ۵ نشان داده شده است بر اساس مقادیر بدست آمده می توان گفت تمامی شاخص ها داری مقادیر مناسبی می باشند (نزدیک مقدار یک هستند). بر این اساس می توان نتیجه گرفت که مدل بصورت مناسبی برآورد شده است.

جدول ۵: شاخص نیکویی برازش

| متغیرها | شاخص اشتراک یا روایی متقاطع | شاخص افزونگی |
|--------------------|-----------------------------|--------------|
| خودکارآمدی اجتماعی | ۰.۸۶ | ۰.۵۷ |
| رهبری فرهنگ مدار | ۰.۹۶ | ۰.۶۸ |
| تاب آوری | ۰.۷۴ | ۰.۷۰ |
| شاخص نیکویی برازش | GOF | ۰.۵۱ |
| ضریب تعیین | ۰.۳۶ | |



شکل ۲: ضرایب استاندارد شده مدل تحقیق



شکل ۳: معنی داری ضرایب (t - value)

فرضیه ۱: رهبری فرهنگ مدار بر خودکارآمدی اجتماعی تأثیر معنی داری دارد. برای بررسی فرضیه فوق با استفاده از نتایج برآورد مدل مفهومی تحقیق در شکل ۲ می توان گفت ضریب متغیر رهبری فرهنگ مدار، در تأثیر گذاری رهبری فرهنگ مدار بر خودکارآمدی اجتماعی کارکنان برابر ۰.۵۲۷ می باشد. همچنین مقدار آماره t بدست آمده برای این ضریب در شکل ۳ برابر ۱۷.۰۰۱ می باشد. با توجه به اینکه آماره t مربوط به ضریب این بزرگتر از مقدار بحرانی (۱.۹۶) می باشد، نتیجه می شود که رهبری فرهنگ مدار بر خودکارآمدی اجتماعی کارکنان تأثیر مستقیم دارد. به عبارتی می توان گفت با افزایش (کاهش) رهبری فرهنگ مدار، خودکارآمدی اجتماعی کارکنان نیز افزایش (کاهش) می یابد. با توجه به مطالب گفته شده نتیجه می شود که فرضیه ۱ تحقیق یعنی «رهبری فرهنگ مدار بر خودکارآمدی اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل تأثیر معنی داری دارد» با ضریب اطمینان ۹۵ پذیرفته می شود (جدول ۶).

جدول ۶: تأثیر رهبری فرهنگ مدار بر خودکارآمدی

| نتیجه | مقدار آماره t | مقدار ضریب |
|----------|-----------------|------------|
| معنی دار | ۱۷.۰۰۱ | ۰.۵۲۷ |

فرضیه ۲: خودکارآمدی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان تأثیر معنی داری دارد. برای بررسی فرضیه فوق با استفاده از نتایج برآورد مدل مفهومی تحقیق در شکل ۲ می توان گفت ضریب متغیر خودکارآمدی اجتماعی در تأثیر گذاری خودکارآمدی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان برابر ۰.۵۹۱ می باشد. همچنین مقدار آماره t بدست آمده برای این ضریب در شکل ۳ برابر ۲۰.۶۳۶ می باشد. با توجه به اینکه آماره t مربوط به ضریب این بزرگتر از مقدار بحرانی (۱.۹۶) می باشد، نتیجه می شود که خودکارآمدی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان تأثیر مستقیم دارد. به عبارتی می توان گفت با افزایش (کاهش) خودکارآمدی اجتماعی، تاب آوری کارکنان نیز افزایش (کاهش) می یابد. با توجه به مطالب گفته شده نتیجه می شود که فرضیه ۲ تحقیق یعنی «خودکارآمدی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل تأثیر معنی داری دارد». با ضریب اطمینان ۹۵ پذیرفته می شود (جدول ۷).

جدول ۷: تأثیر خودکارآمدی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان

| نتیجه | مقدار آماره t | مقدار ضریب |
|----------|-----------------|------------|
| معنی دار | ۲۰.۶۳۶ | ۰.۵۹۱ |

فرضیه ۳: رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان تأثیر معنی داری دارد.

برای بررسی فرضیه فوق با استفاده از نتایج برآورد مدل مفهومی تحقیق در شکل ۲ می توان گفت ضریب متغیر رهبری فرهنگ مدار در تاثیر گذاری رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان برابر ۰.۱۲۴ می باشد. همچنین مقدار آماره t بدست آمده برای این ضریب در شکل ۳ برابر ۳.۰۸۵ می باشد. با توجه به اینکه آماره t مربوط به ضریب این بزرگتر از مقدار بحرانی (۱.۹۶) می باشد، نتیجه می شود که رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان تاثیر مستقیم دارد. به عبارتی می توان گفت با افزایش (کاهش) رهبری فرهنگ مدار، تاب آوری کارکنان نیز افزایش (کاهش) می یابد. با توجه به مطالب گفته شده نتیجه می شود که فرضیه ۳ تحقیق یعنی «رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل تاثیر معنی داری دارد.» با ضریب اطمینان ۹۵ پذیرفته می شود (جدول ۸).

جدول ۸: تاثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری

| مقدار ضریب | مقدار آماره t | نتیجه |
|------------|-----------------|----------|
| ۰.۱۲۴ | ۳.۰۸۵ | معنی دار |

فرضیه ۴: خودکارآمدی اجتماعی در تاثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان نقش میانجی گری دارد

برای بررسی فرضیه فوق با استفاده از نتایج جدول ۹ می توان گفت ضریب تاثیر غیر مستقیم متغیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان از طریق خودکارآمدی اجتماعی کارکنان برابر ۰.۳۱۱ می باشد. همچنین مقدار سطح معنی داری بدست آمده برای این ضریب در شکل ۳ برابر ۰.۰۰۰۰ می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری بدست آمده مربوط به ضریب این کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ می باشد، نتیجه می شود که رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی کارکنان تاثیر مستقیم دارد. با توجه به مطالب گفته شده نتیجه می شود که فرضیه ۴ تحقیق یعنی «خودکارآمدی اجتماعی در تاثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل نقش میانجی گری دارد.» با ضریب اطمینان ۹۵ پذیرفته می شود (جدول ۹).

جدول ۹: آزمون نقش میانجی

| سطح معنی داری | تاثیر غیر مستقیم | مسیر |
|---------------|------------------|--|
| ۰/۰۰۰ | ۰/۳۱۱ | رهبری فرهنگ مدار -> خودکارآمدی -> تاب آوری |

نتیجه گیری و پیشنهادات

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی در تاثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل انجام گرفت. برای این منظور پرسشنامه های استاندارد استفاده شده که دارای روایی و پایایی مناسب بودند. تعداد نمونه مورد مطالعه ۵۳۵ نفر بودند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردیدند. برای تجزیه و تحلیل از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که رهبری فرهنگ مدار بر خودکارآمدی اجتماعی و تاب آوری کارکنان تأثیر معنی داری دارد و خودکارآمدی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان تأثیر معنی داری دارد و همچنین خودکارآمدی اجتماعی در تاثیر رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان نقش میانجی گری دارد. با توجه به یافته های تحقیق می توان گفت که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق کاردان و همکاران (۱۳۹۵)، کرمی و همکاران (۱۳۹۶)، مهیا و همکاران (۱۳۹۶)، صیادی (۱۳۹۱)، تی سای (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

لذا در این راستا پیشنهاد می گردد:

با توجه به نتایج تحقیق که در آن رابطه مثبت و معنی داری بین رهبری فرهنگ مدار بر خودکارآمدی اجتماعی کارکنان مشاهده شد، پیشنهاد می شود که:

به روز کردن اطلاعات مدیران و کارکنان جهت فاصله گرفتن از ارزش های سنتی و تشویق کارکنان به ارائه راه حل های جدید، تفویض اختیار و استفاده از فنون و تکنیک های جدید، تشویق و پاداش به فکرهای بدیع و نو، دادن پاداش و اختیار بیشتر به کارکنان با خلاقیت و نوآوری بالا، درگیر کردن پیروان و ارائه چشم انداز آینده جهت مشارکت بیشتر، داشتن انتظارات بالا از پیروان، ایجاد آمادگی پذیرش تغییر در کارکنان جهت تقویت عامل انگیزش الهام بخش، ایجاد شرایط سازمانی مناسب برای بهبود ابعاد مدیریت دانش از قبیل انتقال دانش، تسهیم دانش، خلق دانش مثل حداقل بودن فاصله فیزیکی بین کارکنان، تقویت ارزش سودمند بودن و بهره ور بودن اصول به کارگیری مدیریت دانش در میان کارکنان سازمان، به منزله یک ویژگی مثبت، در جهت برطرف نمودن مسائل و مشکلات همکاران، ایجاد فرهنگ و تشویق کارکنان در اشتراک دانش خود بجای انحصار آن، حمایت از نوآوری و ارزش دادن به آن و استقبال از تغییرات فن آوری، تشویق کارکنان به جمع گرایی و مشارکت در تصمیم گیری ها بخصوص تصمیماتی که اثر مستقیم بر کارکنان دارد، آموزش و توسعه کارکنان از طریق برگزاری کارگاه ها به منظور آشنایی آن ها با ارزش های حاکم بر جامعه و سازمان و رفتار متناسب با فرهنگ مورد پذیرش سازمان؛ و همچنین آشنایی و تشویق آن ها به مشارکت، کارگروهی، و کلیه مهارت های کاری، حضور و ارتباط نزدیک مدیران ارشد با مدیران سطوح پایین تر سازمان و مطمئن نمودن آن ها از امنیت شغلی شان، توجه به رفاه کارکنان از نظر رفاهی و تفریحی، مهیا کردن شرایط لازم برای دسترسی برابر به امکانات و عدالت در ارزیابی کارکنان و همچنین ترفیع آنان.

با توجه به نتایج تحقیق که در آن رابطه مثبت و معنی داری بین خودکارآمدی اجتماعی بر تاب آوری کارکنان مشاهده شد، پیشنهاد می شود که :

قاطعیت اجتماعی در بین کارکنان را افزایش دهند برای مثال می‌توانند با افزایش مهارت قاطعیت در کارکنان اعتماد به نفس و عزت نفس کارکنان را افزایش دهند تا از این طریق تاب آوری کارکنان افزایش یابد، زمینه لازم فعالیت افراد در گروههای اجتماعی را فراهم کنند، به کارگروهی در سازمان بها دهند و به کارکنان اجازه دهند برای تأمین برخی نیازها با یکدیگر ارتباط آزادانه برقرار کنند. پیشنهاد می‌شود مدیران ارتباط نزدیکی با کارکنان خود داشته باشند که با برقراری ارتباط میان مدیر و افراد سازمان، دلگرمی بیشتر افراد به کار و سازمان و افزایش وابستگی افراد به مدیر و سازمان باعث بهبود تاب آوری کارکنان در سازمان شود؛ افراد سازمان را تشویق کنند تا در انجام کارها به یکدیگر کمک کنند و در صورت نیاز از همکاران خود برای بهتر انجام دادن کارها کمک بگیرند و احساس همیاری در گروه را تقویت کنند، زمینه‌های لازم برای تعامل فرد با محیط کار خود، توانایی فعالیت و شکوفایی کارکنان در محیط کار و توانایی فعالیت افراد در گروههای اجتماعی را که تشکیل دهنده بعد عملکرد اجتماعی هستند را افزایش دهند تا از این طریق تاب آوری کارکنان نیز بهبود یابد. با توجه نتایج تحقیق که در آن تاثیر مثبت و معنی‌داری بین رهبری فرهنگ مدار بر تاب آوری کارکنان مشاهده شد، پیشنهاد می‌شود که:

برای افزایش تاب آوری کارکنان، توجه به شایسته‌گزینی، ایجاد احساس تعلق در کارکنان نسبت به سازمان و توجه به رفاه کارکنان و حمایت عاطفی از آنان، کیفیت‌گرایی به‌جای کمیت‌گرایی توسط مدیران سازمان، ترویج حس پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان، تکریم و احترام و حمایت از کارکنان، توجه به تمایزات و تفاوت‌های فرهنگی بین کارکنان و ارزش دادن به فرهنگ آنان را افزایش دهند تا موجبات افزایش تاب آوری کارکنان فراهم شود.

References

- Aboudi, H.; Lotfi Zanganeh Darvish, M.; Kazemian, F. 2014. The relationship between organizational culture and employee empowerment of Khuzestan Social Security Organization. Human Resource Management Research, Imam Hossein University. 16 (1): 223-244. [In Persian]
- Ahmadi, B., Mossadegh Rad, A., Karami, B. 2019. The effect of resilience skills training on nurses' quality of work life: A randomized controlled study. Monitor, 18 (3), 279-289. [In Persian]
- Allister, M.C., Kinnon, Mc. 2009. The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: a critical review of the literature. Nurses Education Today, 379-371 :29
- Azizi K, Ahmadian H, Nazemi A. 2016. Comparison of Tolerance, Emphasis, Stress and Job Burnout in Nurses of Psychiatric and

- Non-Psychiatric Departments. Quarterly Journal of Nursing Management. 3: 80-91. [In Persian]
- Chenari S., Yousefi F. 2014. Dimensions of adolescent self-efficacy in different types of family in the contextual model of family process and content, methods and psychological models of the fifth year of winter No. 18 [In Persian]
- Connor, K,M; Davidson, J. R. T .2003. Development of a New Resilience Scale: The Connor- Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Journal of Depress and Anxiety 18: 76- 82 (2003).
- Esen, B.K., Aktas, E., & Tuncer, I. 2013. An analysis of university students` internet use in relation to loneliness and social self-efficacy. Social and Behavioral Sciences, 84, 1504-1508
- Gholamzadeh, D. Haghshenas Kashani, F. Mohammadkhani, F. 2015. The effect of leadership style on women's glass ceiling beliefs. Journal of Social Studies in Women's Psychology.13: (3) 7 175-19. [In Persian]
- Hamzeh Tehrani, M. Sajjadi J., S. Dindarfarkush, F. Zamani Moghadam, A. 2016. Identifying and Prioritizing Factors Affecting Organizational Resilience in the Face of Crisis among Rasht Hospitals, 2nd International Conference on New Management Paradigms, Innovation and Entrepreneurship, Tehran [In Persian]
- Luthans F, Youssef CM. 2007. Emerging positive organizational behavior. J Manage, 3(3):21-39.
- Mortan,R A a Ripoll P a Carvalho C, and M. Consuelo Bernala 2014. Effects of emotional intelligence on entrepreneurial intention and self-efficacy. Journal of Work and Organizational Psychology 30 (2014) 97-104
- Rahimi Gh., Vazifeh Demirchi Q., Seyyedi M. H. 2011. Fundamentals of Transformation Management. Tabriz: Islamic Azad University Publications, Kalibar Branch. [In Persian]
- Rahimi P., Farhadi M., Saeedi J. 2016. Investigating the relationship between resilience and burnout of librarians in public university libraries in Kermanshah. University Library and Information Research. 2: 137-152. [In Persian]
- Rezaei M . Golestaneh, S. 2013. The study of the relationship between resilience and psychological needs of adolescents,

- National Congress of Child and Adolescent Psychology, Iranian Association of Clinical Child and Adolescent Psychology, Shahid Beheshti University Volume 1 .[In Persian]
- Sajjadpour H, Mehrabi H, Hossein Alizadeh M, Abdolmohammadi K. 2014. Investigating the relationship between components of social self-efficacy and tendency to high-risk behaviors among adolescents. North Khorasan Law Enforcement Quarterly, 1 (3): 73-67. [In Persian]
- Schultz, D .; Schultz, S., A. 2011. Personality Theories, translated by Yahya Seyed Mohammadi, 19th edition, Tehran, edited by. [In Persian]
- Seyedi S., Izadi A. 2010. Investigating the relationship between Managers' Leadership Styles and Organizational Commitment of Fars Province Police Staff, Quarterly Journal of Disciplinary Knowledge Research, 12 (1), 107. magiran.com/p875232[In Persian]
- Tahmasian K, Anari A. 1388. The relationship between self-efficacy and depression in adolescents. Journal of Applied Psychology. 9: 94-84. [In Persian]
- Talieh C, Vazifeh Demirchi Q. 2016. Evaluation of culture-oriented leadership style in Ardabil Social Security Organization. Thesis to receive a master's degree in management. Islamic Azad University, Garmsar Branch. [In Persian]
- Tugade MM, Fredrickson BL, Feldman Barrett L.2004. Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. Journal of personality; 72:1161-90.
- Vazifeh Damirchi Q. Etebarian, A. Rashidpour, A. 2016. Culture-oriented leadership style. Journal of Strategic Knowledge Interdisciplinary Studies. 6 (22): 34-7 [In Persian]
- Vazifeh Damirchi Q. 2016, Structural measurement of the theory of cultural leadership style, 6th National Conference on Management, Economics and Accounting, Tabriz, Technical and Vocational University of East Azerbaijan Province. Tabriz Industrial Management Organization. [In Persian]

The mediating role of social self-efficacy in culture-oriented leadership style impact on teacher's resilience in Parsabad city

Mehdi Shirgir, Fathollah Dadgar Arabloo

Abstract

The aim of this study was to investigate the mediating role of social self-efficacy in culture-oriented leadership style impact on teacher's resilience in Parsabad city. The population were all public-school teachers in Pars Abad city. Standard questionnaires were used to collect data that had good validity and reliability. The number of sample sizes according to Hooman method was equal to 535 people who were selected by simple random sampling method. Structural equation model was used for analysis. The results showed that culture-oriented leadership has a significant effect on social self-efficacy and teacher resilience and social self-efficacy has a significant effect on teachers' resilience and also social self-efficacy mediates the effect of culture-oriented leadership on teacher resilience.

Keywords: leadership, social self-efficacy, culture-oriented leadership style, resilience