



رابطه بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی (مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری)

علی شیردل دارابی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان: نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی کارکنان آموزش و پرورش، انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان نواحی ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهرستان ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۱۴۰ نفر بود که طبق جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۳ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر حسب اداره محل خدمت و جنسیت کارکنان، انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه های رهبری تحول گرا باس و اولیو (۲۰۰۰)، توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر و میشر (۱۹۹۵) و نگرش کاری کانتور و ویزبرگ (۲۰۰۲) بود. روایی پرسشنامه ها با نظر متخصصان تایید شد و به روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه رهبری تحول گرا برابر ۰/۸۳، توانمندسازی روان شناختی برابر ۰/۸۷ و نگرش کاری برابر ۰/۸۶ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری) از طریق نرم افزار های SPSS 23 و AMOS 23 انجام شد. یافته ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری تحول گرا با نگرش کاری و توانمندسازی روان شناختی کارکنان وجود دارد. هم چنین، رابطه مثبت و معناداری بین توانمندسازی روان شناختی با نگرش کاری کارکنان وجود دارد. از طرفی، معادلات ساختاری نیز نشان داد توانمندسازی روان شناختی نقش واسطه ای در رابطه بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول گرا، نگرش کاری، توانمند سازی روانشناختی، آموزش و پرورش

مقدمه

سازمان های امروزی، نیاز به رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی های شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم انداز وسیع، تعهد، شور و حرارت لازم را در زیردستان برای نهایت استفاده از استعداد و تلاش شان در جهت تحقق اهداف سازمانی ایجاد نمایند. این گونه رهبران امروزه رهبران تحول گرا نام گرفتند (کلوین^۱، ۲۰۰۲).

در یک سازمان، خواه واحد تجاری، نهاد دولتی یا آموزشی باشد، شایستگی رهبری سازمان تعیین کننده شایستگی سازمان خواهد بود و تردیدی نیست که رهبران موفق همواره در پی ایجاد تحول اند و می کوشند تا از موفقیت ها بیشترین استفاده را ببرند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۳).

رهبری تحول گرا نوعی رهبری است که در آن علایق و منافع زیردستان توسعه یافته و در آن ها احساس آگاهی و پذیرش نسبت به اهداف و مأموریت های سازمان به وجود آید. به عبارت دیگر، رهبر تحول گرا، فردی الهام بخش و دارای ملاحظات انسانی است که زیردستان را هوشمندانه تحریک می نماید که با نگاه متفاوت و جدیدی به مسائل نگاه کنند (میرکمالی و چوپانی، ۱۳۹۰).

برنز^۲ (۲۰۱۲) اعتقاد داشت که مدیریت تحولی فرآیند ارتقای بالندگی و سطح انگیزه بخشی بین مدیران و زیردستان آن ها است. مدیر به جای ترس، طمع، حسادت و تنفر، از تشویق ارزش های ایده ال و اخلاقی برای ارتقای آگاهی زیردستان خود استفاده می کند. به کارکنان در تحقق اهمیت این کار کمک می کند و به کارمندان اجازه می دهد به نفع علایق فردی کار کنند و منافع شخصی خود را کنار گذارند.

در واقع رهبری تحول گرا، به جای تمرکز بر پاداش های بیرونی، بر خود تنظیمی به عنوان یک عامل مهم در بهبود رفتارهای کارکنان تأکید دارد. رهبر تحول گرا می تواند از طریق نظرخواهی از کارکنان در وضع اهداف، به افزایش اعتماد به نفس کارکنان در محیط کار کمک کند. چنین رهبرانی بازخورد مفید به کارکنان ارائه می دهند، آن ها را به تلاش بیشتر جهت دستیابی به راه حل های تازه تشویق می کنند و کارکنان را از درون به تفکر خلاقانه بر می انگیزانند (وانگ و همکاران^۳، ۲۰۱۴).

از جهتی دیگر، نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان ها است و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بهتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و پیشرفت سازمان بیشتر خواهد بود. از این رو، باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد، چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. اما این اقدام تنها شامل آموزش های تخصصی نمی شود، بلکه بهبود نگرش ها و تعدیل ارزش های افراد را نیز در بر می گیرد (امیدی و همکاران، ۱۳۹۱).

یک سازمان توانمند، سازمانی است که در آن مدیران در نقش حمایتی ظاهر شده و اختیار تصمیم گیری بیشتری را به زیر دستان واگذار می کنند به سخن دیگر، مدیران همانند مربی عمل می کنند و اجازه می دهند کارکنان در حل مسائل درگیر شوند. از این رو، عوامل مؤثر بر توانمند سازی شامل نگرش مدیریتی (احتیاط کاری مدیریت در واگذاری اختیارات)، ساختار وظیفه (درجه ای از استقلال عمل در انجام وظایف محوله)، فرهنگ سازمانی (درجه ای که فرهنگ سازمانی احساس توانمند سازی را تقویت می کند) و نوع تقویت کننده (انگیزه کاری مبتنی بر پاداش یا احساس مالکیت در بین افراد) است (رهنورد و حسینی، ۱۳۸۷).

اسپریتزر^۴ (۱۹۹۵)، توانمندسازی روان شناختی را انگیزش شعلی درونی فزاینده ای که در چهار احساس (شایستگی^۵، تأثیر^۶، احساس معناداری بودن^۱ و استقلال^۲) آشکار می شود و جهت گیری های فرد را نسبت به وظایفش منعکس می کند، تعریف نمود

1 - Colvin

2- Burns

3 - Wang et al.

4- Spreitzer

5 - Competency

6 - Impact

که بعداً بر اساس پژوهش‌های میشر^۳ (۱۹۹۸) بعد اعتماد^۴ نیز به آن افزوده و پنج بعد کلیدی توانمندسازی شکل گرفت. شایستگی به احساس خودکارآمدی یا آن دسته از مهارت‌های شخصی که فرد را قادر به انجام موفقیت‌آمیز وظایفش می‌کند، اشاره دارد. تأثیر، به میزانی که فرد معتقد است می‌تواند بر پیامدهای کاری تأثیر بگذارد، اشاره دارد. احساس معنادار بودن، ارزش داده شده به یک هدف کاری است. معنادار بودن، تطابق بین شرایط یک وظیفه کاری، باورها، ارزش‌ها و رفتارهای فردی یک شخص است. استقلال یا آزادی عمل به احساس استقلال در تصمیم‌گیری‌های کاری اشاره دارد. احساس اعتماد داشتن به معنی آن است که کارمند مطمئن باشد با وی به صورت منصفانه و از منظری بی‌طرفانه رفتار خواهد شد (امیدی و همکاران، ۱۳۹۱).

اردلان و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و آمادگی برای تغییر سازمانی، انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و آمادگی برای تغییر رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و مشارکت کارکنان، مثبت و معنادار بود و بین مشارکت کارکنان و آمادگی برای تغییر نیز رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که دو مؤلفه سهیم شدن در اطلاعات و مشارکت در تصمیم‌گیری می‌توانستند نقش واسطه‌ای را در ارتباط بین مؤلفه‌های نفوذ آرمانی، تحریک ذهنی و ملاحظه فردی با آمادگی برای تغییر سازمانی ایفا نمایند.

حاجی ملا میرزایی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان تأثیر رفتار توانمندسازی رهبری بر مقاصد رفتاری و نگرش کارکنان با واسطه‌گری توانمندسازی روان‌شناختی، انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که رفتار توانمندسازی رهبری بر مقاصد و نگرش کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، هم چنین، تأثیر مثبت و معنی‌دار رفتار توانمندسازی رهبری بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران، مشاهده شد. هم چنین، نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بین رفتار توانمندسازی رهبری و مقاصد و نگرش پرستاران تأیید شد.

رستگار و بوربور جعفری (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان مطالعه تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر روی توانمندسازی کارکنان با میانجی‌گری یادگیری گرای، به این نتیجه دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین بر یادگیری گرای و توانمندسازی تأثیری مستقیم دارد. هم چنین، متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و یادگیری گرای روی هم رفته توانسته‌اند ۶۱ درصد از تغییرات توانمندسازی را توضیح دهند.

لان و چونگ^۵ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی میان مدیریت تحولی و نگرش‌های کاری کارکنان، نشان دادند که مدیریت تحولی ارتباط معنی‌داری با توانمندسازی روان‌شناختی دارد و توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط معنی‌داری با نگرش‌های کاری کارکنان دارد. با این حال، همه ابعاد مدیریت تحولی دارای ارتباط معنی‌دار با توانمندسازی روان‌شناختی نبوده و همه ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی دارای ارتباط معنی‌دار با نگرش‌های کاری کارکنان نمی‌باشند.

-
- 1- Meaning fulness
 - 2- Autonomy
 - 3- Mishra
 - 4- trust
 5. Lan & Chong

نتایج پژوهش یو^۱ (۲۰۱۴) با عنوان رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان، نشان داد که بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

ملیک و فاروقی^۲ (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری تحول گرا در رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان، انجام دادند. یافته ها نشان داد که رابطه معنادار مثبت بین متغیرها وجود دارد و رهبری تحول گرا، رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان را تعدیل می کند.

بیراسناو و همکاران^۳ (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان بررسی روابط بین رهبری تحول آفرین، فرآیندهای مدیریت دانش، نوآوری محصول و نوآوری فرآیند، انجام دادند. یافته ها نشان داد که رهبری تحول آفرین اثر مستقیمی بر نوآوری محصول و فرآیند دارد. همچنین، دو مؤلفه انتقال دانش و کاربرد دانش، نقش میانجی را در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و نوآوری محصول و فرآیند دارند.

پژوهش های فوق بیانگر این است آموزش و پرورش از جمله سازمان هایی است که در آن وجود رهبران تحول گرا که بتوانند از طریق توانمندسازی روان شناختی، نگرش کاری کارکنان بخش های مختلف سازمان خویش را به سمت ارائه خدمات هر چه مطلوب تر سوق دهند، تا در نتیجه تلاش آنان، توسعه، سازمان دهی و ارتقاء بهره وری مدیران مدارس، معلمان و دانش آموزان و سایر اقشار وابسته به این بخش بسیار حیاتی در فرهنگ سازی و تحول آفرینی در جامعه، فراهم گردد. پژوهش حاضر هم در آموزش و پرورش و دیگر سازمان ها کاربرد مهم و ویژه ای دارد. سازمان ها از منابع انرژی متعددی استفاده می کنند که یکی از مهم ترین آن ها انرژی روانی کارکنان است، از این رو، توجه به توانمندسازی روان شناختی کارکنان نقش بسیار ویژه ای در کارآمدی و بهره وری سازمان خواهد داشت، به همین سبب، برای سازگاری با تغییرات سریع محیطی، توانمندسازی یکی از این ساز و کارها است که نقش کلیدی در حیات سازمان های نوین در عصر دانش دارد. از سوی دیگر، شناخت رابطه بین متغیرها و مشخص شدن نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی در رابطه بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان، مشخص کننده نیازهای سازمانی برای بهره برداری از مزایای رهبری تحول گرا و توانمندسازی روان شناختی در بهبود نگرش کاری کارکنان است. بر این اساس پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال است که آیا بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری با میانجیگری توانمندسازی روان شناختی کارکنان رابطه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و شیوه های گرد آوری اطلاعات و داده ها، از نوع توصیفی و از نظر روش تحقیق از نوع همبستگی می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان نواحی ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهرستان ساری در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۱۴۰ نفر بود که طبق جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۳ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر حسب اداره محل خدمت و جنسیت کارکنان، انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. جهت اندازه گیری متغیر رهبری تحول گرا از پرسشنامه استاندارد باس و اولیو (۲۰۰۰) استفاده شد.

1- Yu

2- Malik & Farooqi

3- Birasnav et al

این پرسشنامه از ۲۰ سوال با طیف نگرش سنج لیکرت در مقیاس فاصله‌ای تشکیل شده است که چهار مولفه ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی را اندازه‌گیری می‌کند. پاسخگو با انتخاب گزینه همیشه ۴ امتیاز، اغلب اوقات ۳ امتیاز، بعضی اوقات ۲ امتیاز، به ندرت ۱ امتیاز و هیچگاه ۰ امتیاز، کسب می‌نماید. همچنین به منظور اندازه‌گیری توانمندسازی روان شناختی از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۲ گویه دارد که پنج مولفه احساس شایستگی، احساس اعتماد، احساس موثر بودن، احساس استقلال و احساس معنادار بودن را اندازه‌گیری می‌کند. هر گویه دارای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و دامنه تغییرات آن به صورت ۵-۱ می‌باشد. به طوری که آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم ۱ امتیاز، مخالفم ۲ امتیاز، نظری ندارم ۳ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز و کاملاً موافقم ۵ امتیاز، کسب می‌نماید. و نیز به منظور سنجش نگرش کاری کارکنان از پرسشنامه استاندارد کانتور و ویزبرگ (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۲ گویه دارد که دو مولفه رضایت و تعهد را اندازه‌گیری می‌کند. هر پرسش، دارای دو گزینه پاسخ بلی و خیر است، به طوری که پاسخگو با انتخاب گزینه بله ۲ امتیاز و با انتخاب گزینه خیر ۱ امتیاز کسب می‌کند. در این پرسشنامه، در صورتی که مجموع امتیازات برابر ۱۲ و بالاتر از آن باشد، نشان دهنده نگرش مثبت فرد در مورد محیط کار است. به منظور تعیین مقدار پایایی پرسشنامه به روش همسانی درونی^۱ و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ^۲ به دست آمد. از این رو، به صورت اجرای آزمایشی، تعداد ۳۰ پرسشنامه در اختیار گروهی از کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان ساری، قرار گرفت. سپس، جهت محاسبه پایایی، اطلاعات پرسشنامه‌های تکمیل شده، با استفاده از برنامه نرم افزاری SPSS 23، استخراج و ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از پرسشنامه‌ها محاسبه شد که بیانگر، پایایی مطلوب پرسشنامه بود. مقادیر محاسبه شده آلفای کرونباخ نشان داد که پایایی پرسشنامه‌های رهبری تحول‌گرا، توانمندسازی روان شناختی و نگرش کاری به ترتیب برابر ۰/۸۳، ۰/۸۷ و ۰/۸۶ است که نشان می‌دهد، پرسشنامه‌ها از قابلیت اعتماد یا پایایی بالا و مطلوبی برخوردار هستند، چرا که برای هر سه پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، مقدار آلفای کرونباخ از مقدار ۰/۷۰ بیشتر است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی^۳ و آمار استنباطی^۴ (ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری) از طریق برنامه نرم افزاری SPSS 23 و AMOS استفاده شد.

یافته‌ها

جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری، هم‌چنین آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شد. در این بخش، نخست آزمون معتبر کولموگوروف^۵-اسمیرنوف^۶ جهت تشخیص نرمال بودن متغیرهای پژوهش اجرا شد و مشخص گردید متغیرها از یک توزیع نرمال تبعیت می‌کنند. لذا، استفاده از آزمون‌های آمار پارامتری جهت آزمون فرضیه‌ها (یعنی آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری) مجاز تشخیص داده شد.

جدول ۱ جدول آزمون K-S جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	شاخص‌ها	تعداد	آماره آزمون k-S	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
رهبری تحول‌گرا		۱۰۳	۰/۲۰۴	۰/۰۹۴	نرمال
توانمندسازی روان شناختی		۱۰۳	۰/۲۰۵	۰/۰۹۰	نرمال
نگرش کاری		۱۰۳	۰/۲۰۷	۰/۰۸۴	نرمال

- 1 - Internal consistency
- 2 - Cronbach's Coefficient Alpha
- 3 - Descriptive Statistics
- 4 - Inferential statistics
- 5- Kolmogorov
- 6- Smirnov

فرضیه ۱: بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۲: بررسی همبستگی بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان

شاخص های آماری			متغیرها		
سطح معناداری	ضریب تعیین r^2	آماره r	تعداد	ملاک	پیش بین
۰/۰۰۰۱	۰/۵۱	۰/۷۱۲**	۱۰۳	نگرش کاری	رهبری تحول گرا

یافته های جدول فوق، نشان داد که رابطه معناداری بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان وجود دارد. چرا که سطح معناداری (Sig.=۰/۰۰۰۱) از مقدار خطای پیش بینی شده ($\alpha = ۰/۰۱$) کوچکتر است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت نمود که فرضیه پژوهش (H_1) تایید می گردد. از دیگر سو، محاسبه ضریب تعیین ($r^2=۰/۵۱$)، نشان می دهد که به ازای ۱ درصد تغییر در جهت تقویت و استمرار رهبری تحول گرا در سازمان، انتظار می رود به میزان ۵۱ درصد نگرش کاری کارکنان در جهت رضایت و تعهد بیشتر تغییر یابد و بر عکس.

فرضیه ۲: بین رهبری تحول گرا و توانمندسازی روان شناختی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۳: بررسی همبستگی بین رهبری تحول گرا و توانمندسازی روان شناختی کارکنان

شاخص های آماری			متغیرها		
سطح معناداری	ضریب تعیین r^2	آماره r	تعداد	ملاک	پیش بین
۰/۰۰۰۱	۰/۴۵	۰/۶۷۳**	۱۰۳	توانمندسازی روان شناختی	رهبری تحول گرا

یافته های جدول فوق، نشان داد که رابطه معناداری بین رهبری تحول گرا و توانمندسازی روان شناختی کارکنان وجود دارد. چرا که سطح معناداری (Sig.=۰/۰۰۰۱) از مقدار خطای پیش بینی شده ($\alpha = ۰/۰۱$) کوچکتر است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت نمود که فرضیه پژوهش (H_1) تایید می گردد. از دیگر سو، محاسبه ضریب تعیین ($r^2=۰/۴۵$)، نشان می دهد که به ازای ۱ درصد تغییر در جهت تقویت و استمرار رهبری تحول گرا در سازمان، انتظار می رود به میزان ۴۵ درصد توانمندسازی روان شناختی کارکنان افزایش یابد و بر عکس.

فرضیه ۳: بین توانمندسازی روان شناختی و نگرش کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

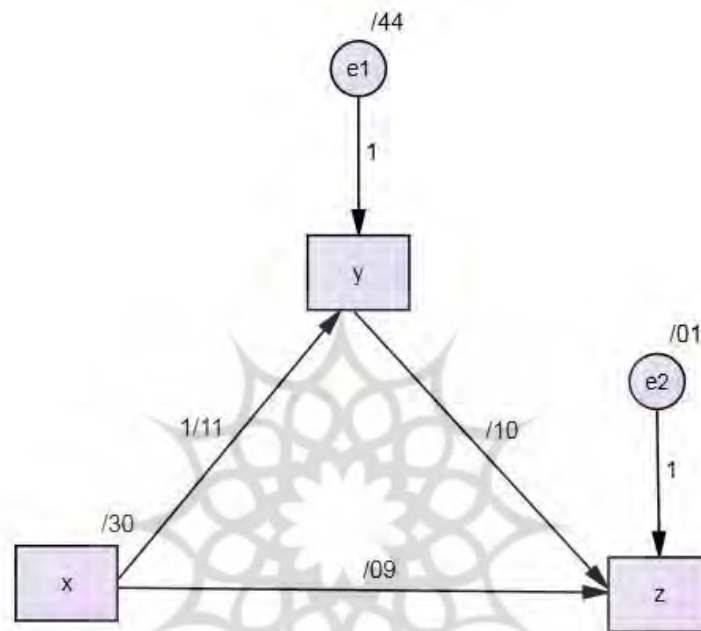
جدول ۴: بررسی همبستگی بین توانمندسازی روان شناختی و نگرش کاری کارکنان

شاخص های آماری			متغیرها		
سطح معناداری	ضریب تعیین r^2	آماره r	تعداد	ملاک	پیش بین
۰/۰۰۰۱	۰/۶۴	۰/۸۰۲**	۱۰۳	نگرش کاری	توانمندسازی روان شناختی

یافته های جدول فوق، نشان داد که رابطه معناداری بین توانمندسازی روان شناختی و نگرش کاری کارکنان وجود دارد. چرا که سطح معناداری (Sig.=۰/۰۰۰۱) از مقدار خطای پیش بینی شده ($\alpha = ۰/۰۱$) کوچکتر است. لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان قضاوت نمود که فرضیه پژوهش (H_1) تایید می گردد. از دیگر سو، محاسبه ضریب تعیین ($r^2=۰/۶۴$)، نشان می دهد که به ازای ۱

درصد تغییر در جهت تقویت و توسعه توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان، انتظار می‌رود به میزان ۶۴ درصد نگرش کاری کارکنان در جهت رضایت و تعهد بیشتر تغییر یابد و بر عکس.

فرضیه اصلی: بین رهبری تحول‌گرا و نگرش کاری کارکنان با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی رابطه وجود دارد. در شکل ۱، الگوی طراحی شده جهت آزمون فرضیه اصلی گزارش شده است. در این دیاگرام، رهبری تحول‌گرا (X)، توانمندسازی روان‌شناختی (Y) و نگرش کاری (Z) است.



شکل ۱: مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش
جدول ۵: شاخص‌های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکوئر نسبی	< ۳	۲/۱۳۴
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	< ۰/۱	۰/۰۹۲
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها	< ۰/۱	۰/۰۸۸
GFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	> ۰/۹	۰/۹۵۱
NFI	شاخص برازش نرم	> ۰/۹	۰/۹۴۳
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	> ۰/۹	۰/۹۴۳

خلاصه بررسی داده‌ها در جدول فوق، نشان می‌دهد که مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۹۲ می‌باشد که کمتر از ۰/۱ و نشان‌دهنده این است که مدل مناسب و قابل قبول است. هم‌چنین، مقدار نسبت کای دو (اسکوئر) به درجه آزادی (۲/۱۳۴) بین ۱ و ۳ و شاخص‌های GFI، NFI و CFI نیز از ۰/۹ بیشتر است که جملگی نشان‌دهنده مناسب بودن مدل می‌باشد.

جدول ۶: مسیر ساختاری و تخمین اثر مسیر

مسیر ساختاری	تخمین اثر مسیر	سطح معناداری
رهبری تحول گرا ← نگرش کاری	۰/۰۹	۰/۰۰۰۱
رهبری تحول گرا ← توانمندسازی روان شناختی	۱/۱۱	۰/۰۰۰۱
توانمندسازی روان شناختی ← نگرش کاری	۰/۱۰	۰/۰۰۰۱

خلاصه بررسی داده ها در جدول فوق، نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/01$)، می توان ادعا نمود بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان با میانجیگری توانمندسازی روان شناختی رابطه معناداری وجود دارد و مدل برازش داده شده مورد تایید داده ها است.

بحث و نتیجه گیری

تأکید بر داشتن کارکنانی ماهر و توانمند، رمز موفقیت بسیاری از سازمان ها در عصر تغییرات و تحولات است، بدین منظور، سازمان های امروزی، نیاز به رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی های شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم انداز وسیع، تعهد، شور و حرارت لازم را در زیردستان برای نهایت استفاده از استعداد و تلاش شان در جهت تحقق اهداف سازمانی و افزایش بهره وری از طریق عملکرد فردی و سازمانی، ایجاد نمایند. از این رو، رهبری تحول گرا، نوعی رهبری است که در آن علایق و منافع زیردستان توسعه یافته و در آن ها احساس آگاهی و پذیرش نسبت به اهداف و مأموریت های سازمان به وجود می آید. در بررسی فرضیه ۱، یافته ها نشان داد که بین رهبری تحول گرا و نگرش کاری کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد. در واقع، وجود این رابطه نشان می دهد که در سازمان مورد مطالعه با بکارگیری مزایای رهبری تحول گرا باید انتظار داشت که نگرش کاری کارکنان در مسیر افزایش و تداوم رضایت و تعهد تغییر یابد. در بررسی فرضیه ۲، یافته ها نشان داد که بین رهبری تحول گرا و توانمندسازی روان شناختی کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد. در واقع، وجود این رابطه نشان می دهد که در سازمان مورد مطالعه با بکارگیری مزایای رهبری تحول گرا باید انتظار داشت که توانمندسازی روان شناختی کارکنان افزایش یابد. از این رو، رهبری تحول گرا فرآیند تاثیرگذاری و تغییرات اساسی در نگرش ها و فرضیات اعضای سازمان و ایجاد تعهد در آن ها برای رسیدن به هدف ها و مأموریت سازمانی است. با همه این ها، رهبری تحول گرا برای عملی شدن علاوه بر مولفه های انگیزشی و نگرشی به کارکنانی با توانمندسازی روان شناختی بالا نیاز دارد. در بررسی فرضیه ۳، یافته ها نشان داد که بین توانمندسازی روان شناختی و نگرش کاری کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد. در واقع، وجود این رابطه نشان می دهد که در سازمان مورد مطالعه، در صورت ایجاد ساز و کار هایی در جهت افزایش توانمندسازی روان شناختی باید انتظار داشت که نگرش کاری کارکنان در مسیر افزایش و تداوم رضایت و تعهد تغییر یابد. در یک سازمان توانمند، مدیران در نقش حمایتی ظاهر شده و اختیار تصمیم گیری بیشتری را به زیر دستان واگذار می کنند، آنان مانند یک مربی عمل نموده و اجازه می دهند که کارکنان در حل مسائل مربوط به سازمان درگیر شوند. از این رو، برخی از عوامل فردی و سازمانی که بر نگرش کارکنان اثر گذار هستند را می توان به اختصار به نگرش مدیریتی (احتیاط کاری مدیریت در واگذاری اختیارات)، ساختار وظیفه (درجه ای از استقلال عمل در انجام وظایف محوله)، فرهنگ سازمانی (درجه ای که فرهنگ سازمانی احساس توانمند سازی را تقویت می کند) و نوع تقویت کننده

(انگیزه کاری مبتنی بر پاداش یا احساس مالکیت در بین افراد) محدود کرد. از این رو، جهت ایجاد نگرش مثبت در کارکنان برای ارائه خدمت صادقانه، تقویت توانمندسازی روان‌شناختی، یکی از استراتژی‌های برجسته مدیریت و رهبری در همه سازمان‌ها به شما می‌رود، از این رو، سازمان‌های امروزی که در جو دانش‌محوری، رقابتی، مشتری‌گرایی، پاسخ‌گویی، کیفیت‌گرایی، مشارکتی، کارآفرینی و تحول‌گرایی فعالیت می‌کنند، مستلزم دست‌یابی سریع به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد به عنوان ابزار رقابتی می‌باشند، چرا که نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. در بررسی فرضیه ۴، یافته‌ها نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا و نگرش کاری با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان رابطه وجود دارد. در واقع، توانمندسازی روان‌شناختی رابطه بین رهبری تحول‌گرا و نگرش کاری کارکنان را تسهیل نموده و توسعه می‌دهد. در همین ارتباط، بر این اساس، در مدیریت تحول‌گرا، مدیر به جای ترس، طمع، حسادت و تنفر، از تشویق ارزش‌های ایده‌آل و اخلاقی برای ارتقای آگاهی‌زبردستان خود استفاده می‌کند. به کارکنان در تحقق اهمیت این کار کمک می‌کند و به کارمندان اجازه می‌دهد به نفع علایق فردی کار کنند و منافع شخصی خود را کنار گذارند. بنابراین، چنان که در این پژوهش نتیجه شده است، توانمندسازی روان‌شناختی نقش واسطه‌ای در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و نگرش کاری کارکنان دارد. همچنین تجربه کاری کارکنان توانمند مثبت‌تر، فعال‌تر، انرژی‌زاتر است و آنان در پی کسب رضایت‌شغلی و تعهد سازمانی بالاتری هستند. با این حال، انجام پژوهش‌های بیشتر و در فواصل زمانی شش‌ماهه و یک‌ساله، قطعاً به نتایج ارزشمندتری منتهی خواهد شد.

منابع

- اردلان، محمد رضا؛ قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل. (۱۳۹۴). نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و آمادگی برای تغییر سازمانی. فصل‌نامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳ (۷۷): ۹۹-۱۲۳.
- امیدی، علیرضا؛ صفری، سمیه؛ مرادی، محمد رضا. (۱۳۹۱). رابطه بین انگیزش مشارکت، توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان تربیت بدنی. فصل‌نامه مدیریت ورزشی، ۴ (۱۵): ۸۵-۶۹.
- حاجی ملا میرزایی، حمید؛ خادم، سید مهدی، فلاح‌نوش آبادی، مهدی؛ رحمتی، داریوش. (۱۳۹۴). تأثیر رفتار توانمندسازی رهبری بر مقاصد رفتاری و نگرش کارکنان با واسطه‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. فصل‌نامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴ (۱): ۷۵-۹۵.
- رستگار، عباسعلی؛ بوربور جعفری، مریم. (۱۳۹۳). مطالعه تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر روی توانمندسازی کارکنان با میانجی‌گری یادگیری‌گرایی (مطالعه موردی دانشگاه سمنان). فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۵ (۱): ۲۵-۴۲.
- رهنورد، فرج‌الله؛ حسینی، نسرین. (۱۳۸۷). عوامل موثر بر توانمندسازی زنان. فصل‌نامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۶ (۱): ۱۱۸-۱۰۵.
- طاهری، ماهدخت؛ اسدی‌لویه، عطا‌الله؛ خوش‌رنگ، حسین. (۱۳۹۳). ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی و رضایت‌شغلی اعضای هیأت علمی. فصل‌نامه پرستاری و مامایی جامع‌نگر، ۲۴ (۷۱): ۵۶-۶۳.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای. فصل‌نامه پژوهش‌نامه بیمه (صنعت بیمه سابق)، ۲۶ (۱۰۳): ۱۸۱-۱۵۵.
- Bass, B. M., Avolio, B. J. (2004). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Birasnav, M., Rangnekar, S., Dalpati, A. (2010). Transformational leadership, interim leadership, and employee human capital benefits: an empirical study. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (5) : 1037-1042.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership* (unabridged. p. 538). New York: Open Road Media.
- Colvin, R. E. (2002). Transformational leadership: A prescription for contemporary organizations. Retrieved January 16, 2002, from <http://www.cnu.edu/hrracj/bobpaper.html>.
- Kantor, J., Weisberg, L. (2002). Ethical attitudes and ethical behaviors: are managers role models? *International Journal of Manpower*, 23 (8) : 687-703.
- Lan, X. M., Chong, W. Y. (2015). The mediating role of psychological empowerment between transformational leadership and employee work attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172 : 184–191.
- Malik, I., Farooqi, Y. A. (2013). Investigating the Effect of Transformational Leadership as a Moderator, between Employees' Psychological Empowerment and Employees' Job Satisfaction Relationship. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering (IJMSE)*, 4 (7) : 37-42.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38 (5) : 1442-1465.
- Wang, C. J., Tsai, H. T., Tsai, M. T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, (40) : 79-89.