

Designing and Explaining the Structural Equation Model of Patriarchal Leadership Style on Occupational Behavior and Psychological Capital

Received: 23, March, 2022

Accepted: 25, April, 2022

Article type: Research Article

PP: 67-98

DOR:

Ahad Nowruzzadeh

Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Germei branch, Germei, Iran. Email:

ahad.nowruzzadeh@iau.ac.ir

Abstract

Background and objectives: One of the types of leadership styles that can have an important effect on people's job performance and consequently increase their services is the patriarchal leadership style. The purpose of this research is to design and explain the structural equation model of patriarchal leadership style on the psychological capital and job behaviors of employees in the police command of Ardabil province with the approach of increasing extra-role services.

Method: In terms of its objectives this study is of an applied research type and in terms of its methodology it is considered as a descriptive-correlational type. The statistical population of the research includes all employees of the police command of Ardabil province. To determine the sample size, Cochran's formula was used and the number of samples was 255, which were selected by stratified random sampling. A questionnaire tool was used to collect data and the data was analyzed by SPSS software and structural equation method in Lisrel software.

Findings: The findings of the research showed that the path coefficients and T-statistic values related to each of the paths of the research variables are in the desired range and also based on the fit indices used (CFI, NNFI, NFI, AGFI, GFI and RMSEA), the presented model has a good fit. RMSEA index value or root mean square of estimation errors yielded 0.078, which shows that the goodness of fit of the analytical model is good and suitable for explaining covariance.

Results: The results of the research showed that according to the model and the fit indicators and the significant relationship between the variables, the use of patriarchal leadership style in the police command of Ardabil province increases the psychological capital on the one hand and the job participation of the employees on the other hand, which ultimately increases the extra-role services of the personnel.

Keywords: Patriarchal leadership style, Psychological capital, Job participation, Extra-role services, Police command of Ardabil province.

طراحی و تبیین مدل معادلات ساختاری سبک رهبری پدرسالارانه بر رفتار شغلی و سرمایه روان‌شناختی

چکیده

زمینه و هدف: یکی از انواع سبک‌های رهبری که می‌تواند تأثیر مهمی بر عملکرد شغلی افراد و به تبع آن افزایش خدمات آنان داشته باشد، سبک رهبری پدرسالارانه است. هدف از انجام این پژوهش، طراحی و تبیین مدل معادلات ساختاری سبک رهبری پدرسالارانه بر سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای شغلی کارکنان در فرماندهی انتظامی استان اردبیل با رویکرد افزایش خدمات فرآینشی است.

روش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده و تعداد نمونه برابر 255 به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد و داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS و روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار Lisrel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد، ضرایب مسیر و مقادیر آماره T مربوط به هر یک از مسیرهای متغیرهای پژوهش در بازه مطلوب قرار دارند و همچنین بر اساس شاخص‌های برازش مورد استفاده (CFI، NNFI، NFI، AGFI، GFI و RMSEA)، مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است. مقدار شاخص RMSEA یا ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین؛ 0/078 به دست آمده که نشان می‌دهد نیکویی برازش مدل تحلیلی مطلوب بوده و برای تبیین کوواریانس‌ها مناسب است.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد که با توجه به مدل و شاخص‌های برازش و ارتباط معناداری که بین متغیرها برقرار است، به کارگیری سبک رهبری پدرسالارانه در فرماندهی انتظامی استان اردبیل موجب افزایش سرمایه روان‌شناختی از یک‌سو و مشارکت شغلی کارکنان از سوی دیگر می‌شود که در نهایت افزایش خدمات فرآینشی پرسنل را به دنبال دارد. **کلیدواژه‌ها:** سبک رهبری پدرسالارانه، سرمایه روان‌شناختی، مشارکت شغلی، خدمات فرآینشی، فرماندهی انتظامی استان اردبیل.

دریافت: 1400/12/20

پذیرش: 1401/01/25

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

صص: 67-98

شناسه دیجیتال (DOR):

DOR:

احد نوروززاده

استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی

واحد گرمی، گرمی، ایران. رایانامه:

ahad.norouzzadeh@iau.ac.ir

نیروی انسانی، اساس و پایه سازمان‌ها هستند و به همین دلیل باید تعلیم ببینند، تشویق شوند و در سازمان بمانند تا سازمان بتواند وظایفی که در چهارچوب قانون برایش مشخص شده را انجام دهد. در سازمان‌های خدماتی از جمله فرماندهی انتظامی، کارکنان ستادی در موفقیت سازمان نقشی اساسی دارند؛ زیرا به‌طور مستقیم هم با پرسنل و هم جامعه در تماس هستند؛ بنابراین، این بخش از کارکنان می‌توانند تأثیر زیادی در کیفیت خدمات ارائه‌شده توسط سازمان داشته باشند و با یک نظارت صحیح و دقیق می‌توان از این تأثیر به نفع سازمان بهره برد. از طرفی، ارائه خدمات مؤثر مستلزم داشتن کارمندان با انگیزه و مطلع از نیازهای جامعه است. امروزه و در دنیای متلاطم و دائماً در حال تغییر، وجود منابع انسانی آموزش‌دیده و با انگیزه برای موفقیت سازمان‌های خدماتی بسیار مهم است. در این بین، سبک رهبری مورد استفاده در سازمان نقش بسیار حیاتی در این زمینه دارد و می‌تواند به مانند شمشیری دو سو عمل کند؛ و هم باعث ایجاد مشکلاتی برای بدنه سازمان شود و هم در اعتلای اهداف سازمانی به بهترین شکل ممکن عمل کند. از سوی دیگر، سبک رهبری یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر سرمایه روان‌شناختی و رفتار شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی است. سبک رهبری و نحوه مدیریت این نوع سازمان‌های خدماتی، تأثیر زیادی در داشتن منابع انسانی با ویژگی‌های ذکر شده دارد؛ بنابراین، اتخاذ سبک رهبری متناسب با ساختار سازمان و شرایط موجود جامعه امری حیاتی است. به‌واقع می‌توان گفت رهبری فرایندی دوجانبه بین کسانی است که تمایل به هدایت و رهبری دارند و کسانی که به‌عنوان پیرو انتخاب شده‌اند. رهبران نیز در مقابل اعمال و اقدامات زیردستان، چگونگی مدیریت پیروان و همچنین چگونگی دستیابی به اهداف سازمانی پاسخگو و مسئول هستند. سازمان‌ها و فرماندهی انتظامی به شکل متفاوتی به‌وسیله رهبران هدایت می‌شوند و این نشان‌دهنده این است که هر سازمانی سبک رهبری خاص خود را دارد. از سوی دیگر، سبک‌های قدیمی رهبری برای عصر حاضر مفید نیستند و باید سبکی از رهبری مورد استفاده قرار گیرد که

بتواند میان اهداف سازمان از یکسو و نیازهای کارکنان و جامعه از سوی دیگر تعادل ایجاد کند. اهمیت موضوع رهبری در سازمان‌های خدماتی موجب تحقیق و کشف «خصوصیات رهبران موفق» شد تا بتوانند با پرورش این خصوصیات در افراد مستعد، موفقیت در مدیریت و رهبری افراد را به‌دست آورند. به دنبال این فعالیت‌ها، سبک‌های رهبری جدیدی به‌وجود آمده است. از جدیدترین این سبک‌ها در رهبری، می‌توان دیدگاه رهبری خدمتگزار، رهبری پدرانه و رهبری اصیل را نام برد. این نوع از سبک‌های رهبری، امروزه به‌سرعت مورد توجه محققان و نظریه‌پردازان و مدیران قرار گرفته است. مزایای به‌کارگیری سبک‌های جدید رهبری را می‌توان به‌صورت بهره‌وری بالا، کارایی و عملکرد بهتر کارکنان مشاهده کرد که درنهایت، موجب تحقق اهداف فرماندهی انتظامی می‌شود که همان رضایت جامعه و برقراری امنیت است.

منابع انسانی و پرورش آن به‌عنوان باارزش‌ترین دارایی هر سازمانی اصلی‌ترین عامل پیشرفت و مهم‌ترین عامل ایجاد مزیت رقابتی و همچنین ایجادکننده توانمندی‌های سازمانی است و بهبود این عملکرد در گرو رهبری مطلوب است. فرماندهی انتظامی استان اردبیل هم از این قاعده مستثنی نبوده و بهبود عملکرد این مجموعه باارزش می‌طلبد که رهبری پدرسالارانه جایگزین سبک‌های رهبری سنتی و بعضاً دستوری شود. به‌نظر می‌رسد در فرماندهی انتظامی استان اردبیل به‌دلیل استفاده از همین سبک‌های سنتی، پرورش نیافتن افرادی خلاق و باانگیزه و همچنین تربیت افرادی که فراتر از وظایف و اختیارات خود انجام‌وظیفه نمایند از یکسو و بعضاً گزینش و استفاده از سبک‌هایی سنتی و دستورمآبانه؛ متفاوت از سبک رهبری پدرسالارانه در گوشه و کنار این سازمان پیشبرد اهداف آن را با ناهماهنگی‌ها و مشکلاتی روبرو کرده است. همچنین به‌نظر می‌رسد برخی از افراد فاقد انگیزه لازم در انجام مشاغل محوله هستند و گاهی در سطوح بالا قادر به اتخاذ تصمیمات مقتضی در شرایط مقتضی نیستند و نمی‌توانند (یا نمی‌خواهند) وظایف و تکالیف خود را به نحو احسن انجام دهند؛ از این رو، با توجه به توضیحات ارائه‌شده، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که مدل معادلات ساختاری سبک رهبری پدرسالارانه بر رفتار

شغلی و سرمایه روان‌شناختی در کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل با رویکرد افزایش خدمات فرآینقی به چه صورتی خواهد بود؟

پیشینه و مبانی نظری

میکائیلی، فرهنگی و حسینی‌دانا (1400) تحقیقی با عنوان «بررسی سبک رهبری تحول‌گرا و رابطه آن با اثربخشی سازمانی در سازمان صداوسیما» انجام دادند. بر اساس تحقیق آن‌ها، سبک رهبری تحول‌گرا، رابطه‌ای قوی و مثبت با میزان اثربخشی سازمانی دارد؛ بدین معنا که به‌کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا در سازمان صداوسیما منجر به هدایت کارکنان جهت افزایش اثربخشی بیشتر سازمان و در نتیجه رسیدن سازمان صداوسیما به اهداف می‌شود. طیبی، شجاعی و چراغعلی (1400) در پژوهشی با عنوان «الگوی ساختاری جو اخلاقی مبتنی بر رهبری پدرسالارانه در ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور» به این نتیجه رسیدند که رهبری پدرسالارانه با اعتماد به رهبر، رضایت شغلی، تعهد عاطفی و جو اخلاقی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. از طرفی اعتماد به رهبر، رضایت شغلی، تعهد عاطفی با جو اخلاقی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. نیک‌پی و زندکریمی (1400) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی سلامت روانی در رابطه بین مؤلفه‌های رهبری پدرسالارانه با عملکرد شغلی» انجام دادند. بر اساس این پژوهش، از میان مؤلفه‌های رهبری پدرسالارانه، رابطه رهبری مستبدانه با عملکرد شغلی پایین، رابطه رهبری خیرخواهانه و رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی بالا است. همچنین رابطه رهبری مستبدانه با سلامت روانی پایین، رابطه رهبری خیرخواهانه و رهبری اخلاقی با سلامت روانی بالا می‌باشد. ترابی، صالح‌نژاد و موسوی (1400) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سبک‌های رهبری فرماندهان بر اثربخشی فعالیت پایگاه‌های مقاومت (مورد مطالعه: یکی از شهرستان‌های استان اصفهان)» انجام دادند که بر اساس نتایج آن، در بین سبک‌های بررسی‌شده، تأثیر سبک‌های رهبری دلسوزانه و مشاوره‌ای و مشارکتی بر اثربخشی معنادار و مثبت و سبک آمرانه معنادار و منفی می‌باشند.

در نتایج به دست آمده از این تحقیق، مشخص شد که بالاترین میزان اثربخشی در بین پایگاه‌ها مربوط به پایگاه‌هایی است که از سبک رهبری مشارکتی استفاده کنند. حسین‌پور سعادت‌آبادی و کرم‌زاده (1398) در پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه فرسودگی شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان کلانتری‌های شهر اسلامشهر» به این نتیجه رسیدند که هر چه استرس بالاتر رود، فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد و عملکرد سازمانی کاهش پیدا می‌کند. کارکنان کلانتری‌ها به دلیل این‌که وظایفی مربوط به برقراری امنیت در جامعه را بر عهده دارند با استرس و فشار روانی زیادی در شغل خود مواجه هستند و در نتیجه استرس زیاد دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. اکرادی و صدقی‌موسوی (1397) به «بررسی نقش میانجی قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین رهبری پدرسالارانه و تمایل به ترک شغل» پرداختند. نتایج بررسی‌ها نشان داد که مدل از برآزش مناسبی برخوردار بوده و متغیرهای مشاهده‌گر از پایایی و روایی لازم برخوردارند. همچنین نتایج نشان داد که رهبری پدرسالارانه تأثیر مثبتی بر قرارداد روان‌شناختی و تأثیر منفی بر تمایل به ترک شغل دارد. رحیمی، عباس‌رستمی، صفری‌شاد و ایاصوفی (1397) به «بررسی تأثیر شایستگی‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان نیروی انتظامی استان مرکزی)» پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که شایستگی‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی با ضریب مسیر 814/0. تأثیر دارد. خانی (1397) به «ارزیابی تأثیر رهبری پدرسالارانه بر فرسودگی شغلی با میانجیگری تاب‌آوری در میان دبیران شهرستان مبارکه» پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که رهبری پدرسالارانه تأثیر معناداری بر فرسودگی شغلی دارد. همچنین تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت دارد. به علاوه، نتایج حاکی از این بود که رهبری پدرسالارانه به صورت معنادار روی تاب‌آوری تأثیرگذار است و رهبری پدرسالارانه بر فرسودگی شغلی به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی تاب‌آوری تأثیر دارد. قلی‌زاده، فانی و احمدوند (1389) به «بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی: کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا)» پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد

که بین سبک رهبری و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین در معاونت طرح و برنامه‌بودجه نیروی انتظامی بین سبک رهبری رابطه‌گرا و رضایت شغلی، رابطه مثبت و مستقیم برقرار است.

شی، یو و ژنگ¹ (2020) در تحقیقی با عنوان «بررسی بین رابطه رهبری پدرسالارانه، تعهد معلم و رضایت شغلی در مدارس چین با استفاده از روش کمی» نشان دادند که سه بُعد رهبری پدرسالارانه تأثیرات متفاوتی بر رضایت شغلی معلمان، اعتماد به مدیر و تعهد نسبت به دانش‌آموزان دارد. رهبری اخلاقی تأثیرات مثبتی داشت، در حالی که رهبری اقتدارگرا تأثیرات منفی بر رضایت شغلی و تعهد معلمان نسبت به دانش‌آموزان داشت. تاون² (1818) پژوهشی با عنوان «هدایت کارکنان برای خدمت به مشتریان فراتر از نقش‌هایشان در صنعت مهمانداری ویتنام: نقش رهبری پدران و شیوه‌های اختیاری منابع انسانی» را انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد شیوه‌های اختیاری منابع انسانی نقش تعدیل‌کننده روابط بین رفتار رهبری پدران و مشارکت کاری کارکنان را ایفا می‌کند، شیوه‌های اختیاری منابع انسانی، ارتباط بین رفتار خیرخواهانه یا اخلاقی و مشارکت کاری کارکنان را تقویت کرده، آثار منفی و مخرب آن را کاهش می‌دهد.

پژوهش حاضر به بررسی و مطالعه سبک خاصی از رهبری (رهبری پدرسالارانه) در یک سازمان انتظامی می‌پردازد و ارتباط این سبک از رهبری با رفتار شغلی کارکنان و سرمایه روان‌شناختی آنان را مورد بررسی قرار می‌دهد؛ موضوعی که تاکنون پژوهشی درباره آن صورت نگرفته و بنابراین، دارای نوآوری است. همچنین با به‌کارگیری نتایج این پژوهش، مدیران و کارکنان سازمان مورد مطالعه بهتر می‌توانند نسبت به انجام امور خود اقدام کنند.

رهبری پدرسالارانه: رهبری پدرسالارانه به‌عنوان سبکی از رهبری تعریف می‌شود که اختیار و نظم را با نگرانی و توسط زیردستان همراه می‌کند و دارای سه بُعد مستبدانه، خیرخواهانه و اخلاقی است. رهبری پدرسالارانه نوعی سبک

1- Shi, Yu & Zheng

2- Tuan

رهبری است که در آن خیرخواهی پدران و قدرت سلسله‌مراتبی را هم‌زمان به کار می‌برد. در زمینه سازمانی پدرسالاری جدید برای انسان‌سازی و تجدید روح در محل کار ایجاد می‌شود. پدرسالاری جدید به‌عنوان یک راه برای ایجاد سیستم‌های مدیریت انعطاف‌پذیرتر به جای روابط سفت سخت و قرارداد بین کارفرما و کارگران مورد بررسی قرار گرفته است (طیبی، شجاعی و چراغعلی، 4400، ص 191).

رفتار شغلی: رفتار شغلی یا عملکرد شغلی عبارت است از: رفتارها و اقداماتی که با اهداف سازمانی ارتباط دارند و می‌توان آن‌ها را از لحاظ کارایی مورد سنجش و بررسی قرار داد. به‌طور کلی عملکرد، ارزش مورد انتظار در سازمان است که جدا از وظایف رفتاری است که هر فرد خارج از دوره زمانی استاندارد به همراه دارد. عملکرد از نظر فردی به سابقه موفقیت‌های یک شخص اشاره دارد و یا می‌توان آن را تنها به‌عنوان نتایج کسب‌شده در نظر گرفت؛ اما عملکرد شغلی یعنی آنچه شخص انجام می‌دهد و قابل مشاهده است و آن دسته از فعالیت‌های سازمانی را شامل می‌شود که در ارتباط با اهداف سازمان باشد و بتوان آن‌ها را در اصطلاحات تخصصی فرد اندازه‌گیری کرد. عملکرد شغلی از چهار مؤلفه رعایت نظم و انضباط در کار، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود در کار تشکیل شده است (نیک‌پی و زندکرمی، 4400، ص 262).

سرمایه روان‌شناختی: سرمایه روان‌شناختی یک وجه مثبت روان‌شناختی است که با ویژگی‌های زیر تعریف می‌شود: 1. تعهد و سعی بسیار در انجام فعالیت‌های مربوط به خود و وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)؛ 2. دیدگاه مثبت نسبت به موفقیت‌ها و دستاوردهای آینده (خوش‌بینی)؛ 3. مقاومت در مسیر رسیدن به هدف‌ها و در صورت لازم عوض کردن شیوه انجام کار (امیدواری)؛ 4. استقامت در هنگام برخورد با مشکلات و سختی‌ها (تاب‌آوری) (حیدری ساربان و مجنون توتاخانه، 1396، ص 404).

خدمات فرانشی: خدمات یا رفتارهای فرانشی، تمایل کارکنان یک سازمان در درگیر شدن در اعمال و تلاش‌های فراتر از آنچه به‌طور مستقیم در

شرح وظایف شغلی آن‌ها مشخص شده را شامل می‌شود. این رفتارها علی‌رغم این‌که احتمالاً برای سازمان محل کار فرد مزایایی در پی دارد ولی برای فرد، منافع آنی و فوری در بر ندارد. رفتارهای فرانقشی به‌عنوان یکی از عوامل مطرح در تعهد سازمانی در نظر گرفته شده است. با این حال، شواهد تحقیقی ارائه‌شده حاکی از آن است که رفتارهای فرانقشی چیزی فراتر از تعهد و یا تلقی نمودن آن‌ها به‌عنوان بخشی از تعهد سازمانی هستند (عریضی و گل‌پرور، 1388، ص 32).

امروزه بسیاری از سازمان‌ها باید با تغییر ساختار و اتخاذ سبک‌های رهبری جدید، به سمت نوآوری و خلاقیتی که لازمهٔ قرن حاضر است حرکت کنند. در این زمینه سبک رهبری به‌عنوان عاملی مؤثر بر عملکرد کارکنان و کارایی آن‌ها حائز اهمیت بوده و در موفقیت سازمان، بالارفتن انگیزه کارکنان، اشتیاق به کار، مدیریت هزینه‌ها و هدررفت منابع و امکانات مؤثر است (رابینز¹، 1390، ص 94). رهبری فرایند نفوذ بر افراد سازمان در جهت تحقق اهداف تعریف شده است. ایجاد انگیزه در کارکنان به‌صورتی که نسبت به انجام وظایفشان رغبت داشته باشند از مهم‌ترین وظایف هر رهبری است (زاهدی، 1778، ص 45). سبک‌های رهبری نوظهور می‌توانند با ایجاد جو حمایتی و دلسوزانه و بهادادن به خلاقیت و توانایی‌های کارکنان باعث ایجاد انگیزه و توانمندی و تعامل روانی شوند و اثر مثبتی بر سرمایهٔ روان‌شناختی افراد دارند (تاوان، 1818، ص 26). سبک‌های رهبری موردنظر تحقیق به‌دلیل داشتن ماهیت تعاملی و دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری مشارکت شغلی را تقویت نموده و به دنبال تقویت مشارکت شغلی بروز رفتارهای فراتر از نقش افزایش می‌یابد (محمدآبادی، 1396، ص 74). انتخاب سبک رهبری مناسب با شرایط زمانی، مکانی، تکنولوژیکی و... می‌تواند موفقیت و یا شکست سازمان را رقم بزند؛ زیرا نیروی انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی در عرصه رقابتی امروز محسوب می‌شود. مدیران کارکنانی را می‌خواهند که بیشتر از وظایف خودشان کارایی داشته باشند و عملکرد خودجوش و

فرانقشی و به اصطلاح رفتار شهروندی از خودشان بروز می‌دهند (خالصی، قادری، خوشگام، برهانی‌نژاد و طرسکی، 1389، ص 76).

رویکردهای نوین رهبری بر یادگیری سازمانی، مشارکت اعضا در تصمیم‌گیری، توانمندسازی کارکنان، افزایش اعتماد و اخلاقیات تأکید می‌کند (دفت^۱، 2022، ص 222). رهبری پدرسالارانه نیز به‌عنوان سبکی از رهبری تعریف می‌شود که اختیار و نظم را با نگرانی و توجه به زیردستان فراهم می‌کند و دارای سه بُعد مستبدانه، خیرخواهانه و اخلاقی است (چن، ژائو و کلیور^۲، 1019، ص 589؛ تاون، 1818، ص 27). بُعد مستبدانه: این بُعد اجرای بی‌چون‌وچرای دستورات رهبر را نشان می‌دهد. بُعد خیرخواهانه: به معنای این است که رهبر، نگران رفاه فردی و خانوادگی پیرو است (سویلو، کورت و سویلو^۳، 1010، ص 484). رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جو سازمانی مناسب به‌منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (فتحی‌لیواری، حمیدی‌زاده، صنوبر و زارعی‌زاده، 1398، ص 168). از طرفی نیروی انسانی هر سازمان، مهم‌ترین منبع موفقیت سازمان است و از این‌رو شناخت انسان و رفتار او برای مدیریت اثربخش آن ضروری است. به‌طور کلی، رفتار (عملکرد) شغلی را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به تفکیک افراد فعال در آن بخش ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (آذرنیوشان، مشایخ و محمدی‌شیرمحل، 1797، ص 76).

پاترسون^۴ در نظریه معروف خود، عملکرد شغلی را به مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدفمند اطلاق می‌کند که از فرد شاغل انتظار می‌رود و

1- Daft

2- Chen, Zhou & Klyver

3- Soyulu, Kurt & Soyulu

4- Paterson

عملکرد کارکنان را تابع چهار عامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار می‌داند. برای انتخاب نیروی انسانی ماهر و کارآمد باید به شرایط سلامت و توانمند بودن آن سازمان نیز توجه کرد (منتظری و فردوسی‌پور، 1797، ص 48). یکی دیگر از متغیرهایی که سبک‌های رهبری بر آن تأثیرگذار هستند سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی مفهومی نوین است که از رفتار سازمانی مثبت‌گرا نشئت گرفته شده است. امروزه، بسیاری از پژوهشگران عقیده دارند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند مزیت رقابتی پایداری برای آن‌ها ایجاد کند. همچنین کلمه «سرمایه» به ارزش‌داری‌ها اشاره دارد.

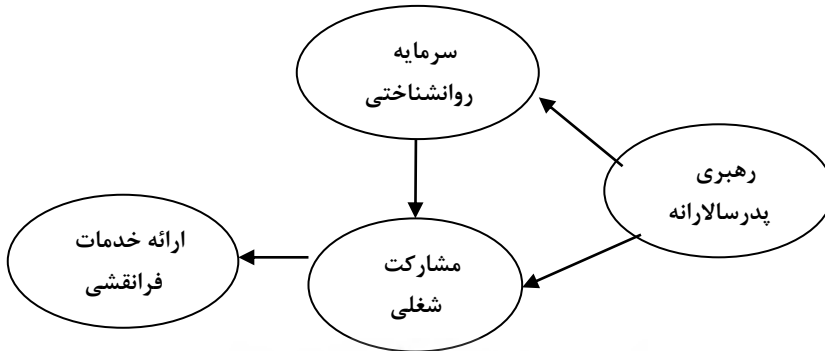
فرماندهی کل انتظامی ج.ا.ا. نیز به‌عنوان یک نهاد مردمی و تأثیرگذار بر روند عمومی جامعه با برخورداری از مدیران و فرماندهانی با ویژگی‌های خدمتگزاری می‌تواند از جایگاهی ارزشمند و مناسب در بین شهروندان به‌عنوان یک نهاد خدمتگزار بهره‌مند شود و این خود می‌تواند در انجام هرچه بهتر امور به این سازمان کمک کند (سلطانی، رجبی‌فرجاد و کاملی، 1395، ص 555). این سازمان به‌عنوان یکی از سازمان‌های مسئول امنیت و نظم در جامعه، از چند جهت در معرض تحولات جهانی‌شدن و پیامدهای آن است. محیط امنیتی، دگرگون شده است، ابزارهای تهدید، انتظارات مردم از پلیس و مفهوم امنیت، در اثر جهانی‌شدن به‌شدت متحول شده و ابعاد جدیدی یافته‌اند (احمدیان دیوکتی، معمار، احمدی و فتحی‌کچپی، 1399، ص 15). در فرماندهی کل انتظامی ج.ا.ا. اعتقاد بر این است که هر یک از عاملین شغل در فراجا باید از رفتار شغلی مطلوب برخوردار باشند به‌نحوی که بتوانند به‌عنوان الگوی رفتاری، مدیریتی و اخلاقی در درون سازمان و برون سازمان سرمشق قرار گیرند.

مطالعه رفتار شغلی در سازمان‌ها، امروزه به‌عنوان بخشی از روان‌شناسی صنعتی - سازمانی شهرت یافته که دانشی با هدف بررسی همه عوامل مؤثر بر رفتار کار مردم در یک سازمان است. این رشته می‌کوشد تا فهمی از عملکرد شغلی، رضایت شغلی و سایر عوامل مؤثر بر ساختار سازمانی، نگرش‌های

مدیریتی، خط‌مشی‌ها، رفتارهای مدیریتی، ویژگی‌های تکنولوژیکی، نظام‌های تشویقی و خصوصیات شخصی به‌دست آورد (معنوی‌پور و پیرخانفی، 1389، ص18). اگر این مجموعه بتواند مسئولیت‌های سنگین خود را به‌خوبی انجام دهد، نه‌تنها آرامش روحی و روانی را در میان آحاد ملت برقرار خواهد کرد، زمینه‌ساز انجام کارآمدتر همه فعالیت‌های علمی، تولیدی، اقتصادی و حتی پیشرفت‌های معنوی و اخلاقی در جامعه خواهد شد. فرماندهی انتظامی تأمین امنیت پایدار جامعه را به‌عنوان مأموریت اصلی خود برگزیده است. در این سازمان تعامل بین کارکنان و جامعه باید به نحوی باشد که حسی از امنیت، رفاه و آرامش خاطر را در آن‌ها ایجاد کند. قاعدتاً انتظار مردم از کارکنان این نیرو، انجام وظایف مطابق با انتظارات آن‌ها و شرح شغلی است که از آن آگاه‌اند. فرماندهی کل انتظامی ج.ا.ا. یک سازمان دولتی بسیار مهم خدماتی محسوب می‌شود؛ اما با توجه به شرایط ویژه شغلی و مأموریتی و نیز ساختار خاص حاکم بر آن رفتارهای خاصی را می‌طلبد که در برخی موارد با رفتارهای سازمان در بخش خصوصی و نیز سایر سازمان‌های دولتی متفاوت است (رحیمی، عباس‌رستمی، صفری‌شاد و ایاصوفی، 1797، ص57). در کشور ما و در سال‌های اخیر، سخنان زیادی در مورد خدمتگزاری بیان شده است و مقام معظم رهبری نیز در بسیاری از فرمایش‌های خود به این امر مهم تأکید داشتند. فرماندهی کل انتظامی ج.ا.ا. هم به‌عنوان جزء مهمی از جامعه که وظیفه خدمتگزاری به آحاد مردم را بر عهده دارد، می‌تواند با تغییراتی در سبک‌های رهبری این وظیفه خطیر را به نحو احسن انجام دهد. مقام معظم رهبری، حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، نیروی انتظامی را در جایگاهی بالا و وظیفه آن را بسیار مهم و خطیر دانسته و حرکت در این مسیر را به کوهنوردی در ارتفاع بالا تشبیه کرده‌اند و معتقدند که هرچه قدر، جایگاه و اهمیت یک مجموعه مهم‌تر و حساس‌تر باشد، به همان نسبت، غرامت اشتباهات آن هم سنگین‌تر و خطرناک‌تر خواهد بود؛ پس یک کوهنورد که در ارتفاع بالا حرکت می‌کند، اگر از آنجا پرتاب شود، خطرش خیلی بیشتر خواهد بود (مقام معظم رهبری، 1389). از این مطلب، اهمیت و حساسیت تربیت

نیروی پلیس به گونه‌ای که بتواند وظایف سنگین خود را در جامعه اسلامی به نحو احسن انجام بدهد، روشن می‌شود (وجدانی، 2392، ص 15).

مدل مفهومی



شکل شماره (1). مدل مفهومی تحقیق

منبع: هورتاس، زاهونرو، سانابریا و لوپیانز (1011) و تاون (1818)

روش

از لحاظ هدف، تحقیق حاضر از نوع کاربردی، از نظر نوع روش، توصیفی و همبستگی است و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، میدانی است. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده و تعداد نمونه برابر 255 به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، به صورت میدانی و با مراجعه به کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل انجام گرفت. داده‌ها با نرم‌افزار Lisrel تحلیل شد و با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد آزمون قرار گرفت و با توجه نرمال بودن، برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شد. در روش‌های تجزیه و تحلیل آماری نیز داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسش‌نامه به عنوان منبع اصلی برای به دست آوردن یافته‌های جدید در مورد موضوع مورد مطالعه به کار می‌روند. برای متغیر

رهبری پدرسالارانه از پرسش‌نامه چنگ و چوی و فاره^۱ (2011) با 26 سؤال، متغیر سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه چان و انگای^۲ (2015) با 21 سؤال، متغیر مشارکت شغلی از پرسش‌نامه ویلمار و اسکافلی^۳ (2006) با 17 سؤال و برای متغیر خدمات فرانقشی از پرسش‌نامه بتنکورت و برون^۴ (1997) با 5 سؤال استفاده شده است. به‌منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول 1 مشخص شده است.

جدول شماره (1). نتایج آزمون دوربین واتسون

Durbin – Watson STAT	انحراف معیار	میانگین	متغیرهای تحقیق
1/844	0/272	3/4	رهبری پدران
1/944	0/226	3/6	سرمایه روان‌شناختی
1/333	0/479	3/4	مشارکت شغلی
2/011	0/487	3/2	خدمات فرانقشی

مقدار آماره دوربین واتسون برای تمام متغیرها بین 1/5 تا 2/5 قرار گرفته است؛ لذا فرض نبود همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود و می‌توان از الگوی معادلات ساختاری استفاده کرد. همچنین در خصوص بررسی هم‌خطی بین متغیرهای مستقل نیز از آزمون هم‌خطی متغیرهای مستقل VIF استفاده می‌شود. مقدار این آزمون برای متغیرهای رهبری پدران، سرمایه روان‌شناختی، مشارکت شغلی و خدمات فرانقشی به‌ترتیب 3/157، 3/876، 3/119 و 3/444 به‌دست آمده است. با توجه به مقادیر VIF یا تورم واریانس متغیرهای مستقل پژوهش که از عدد 5 کمتر است، نشان از این است که عدم هم‌خطی بین متغیرها وجود دارد و رگرسیون برای پیش‌بینی مناسب است. همچنین به‌منظور آزمون همگن بودن متغیرهای پژوهش از آزمون وونگ^۵ استفاده شده است که مقدار این آماره 1/289- و مقدار سطح زیر منحنی آن 0/927 به-دست آمده است. همان‌طور که مشخص است سطح معناداری از 0/05 کمتر

- 1- Cheng, Chou & Farh
- 2- Chan & Engai
- 3- Wilmar & Eskafli
- 4- Betencoart & Brun
- 5- Vuong

است و مقادیر سطح منحنی بیش از 0/7 است، در نتیجه می‌توان گفت که تفاوت معناداری میان متغیرها در مدل وجود دارد. برای سنجش روایی و پایایی پرسش‌نامه نیز از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس و پایایی اشتراکی استفاده شده که نتایج آن به صورت جدول 2 است.

جدول شماره (2). مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	پایایی اشتراکی	نتیجه
رهبری پدران	0/852	0/958	0/593	0/846	برقراری پایایی و روایی
سرمایه روان‌شناختی	0/867	0/975	0/685	0/844	برقراری پایایی و روایی
مشارکت شغلی	0/790	0/901	0/638	0/819	برقراری پایایی و روایی
خدمات فرانشی	0/819	0/927	0/649	0/877	برقراری پایایی و روایی

مقادیر پایایی کرونباخ و ترکیبی و اشتراکی بالای 0/7 و مقدار AVE بالای 0/5 به دست آمده که نشان می‌دهد پایایی و روایی پرسش‌نامه مورد تأیید است. روایی واگرایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده نیز با استفاده از روش فورنل و لارکر انجام شده که نتیجه آن در جدول 3 ارائه گردیده است.

جدول شماره (3). ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرهای پژوهش	MCV	ASV	CR	1	2	3	4
رهبری پدران	0/628	0/551	0/771	0/882			
سرمایه روان‌شناختی	0/623	0/522	0/629	0/518	0/353		
مشارکت شغلی	0/629	0/519	0/601	0/538	0/544	0/844	
خدمات فرانشی	0/701	0/572	0/598	0/548	0/539	0/602	0/798

مطابق جدول 3، بررسی روایی واگرا به روش فورنل لارکر به وسیله ماتریس همبستگی صورت می‌پذیرد که یک مؤلفه در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها، باید تمایز بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خودش داشته باشد تا بتوان گفت مؤلفه مدنظر روایی واگرایی بالایی دارد. جذر روایی همگرا هر مؤلفه (پرننگ شده) باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن مؤلفه با مؤلفه‌های دیگر باشد که اعداد مندرج نشان از روایی واگرایی مناسبی در روش فورنل و لارکر است.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی

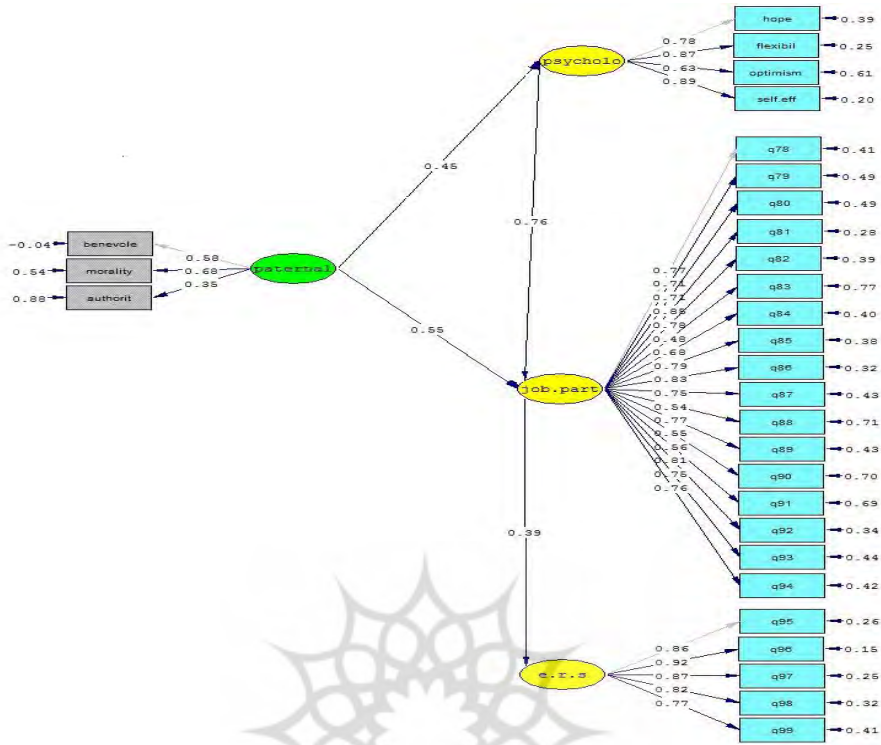
جدول شماره (4). توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب وضعیت تأهل، سن، میزان تحصیلات، جنسیت و سابقه خدمت

درصد	تعداد	مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی	
45/9	117	مجرد	وضعیت تأهل
54/1	138	متأهل	
35	89	45-00	سن
60	153	55-45	
5	13	55 سال و بالاتر	
20	51	دیپلم	میزان تحصیلات
20	51	کاردانی	
50	228	کارشناسی	
10	25	کارشناسی ارشد و بالاتر	
95	222	مرد	جنسیت
5	13	زن	
26/3	67	5 سال و کمتر	سابقه خدمت
30/2	77	5-10 سال	
26/3	67	11-20 سال	
13/7	35	21-00 سال	
3/5	9	31 سال و بالاتر	

یافته‌های استنباطی

نتیجه تحلیل عامل تأییدی نشان می‌دهد که هریک از سنجه‌ها از چه درجه اهمیت روی مؤلفه‌های اصلی و هر یک از مؤلفه‌ها از چه درجه اهمیتی روی سازه‌های مرتبه دوم برخوردار است. چهار شاخص مجذور کای، درجه آزادی، سطح معناداری و جذر برآورد واریانس خطای تقریب در زیرشکل‌های حاصل از تحلیل عامل تأییدی نشان‌دهنده شاخص‌های اصلی برآزش مدل هستند. اگر نسبت مجذور کای به درجه آزادی کوچک‌تر از 3 و سطح معناداری بزرگ‌تر از 0/05 و مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از

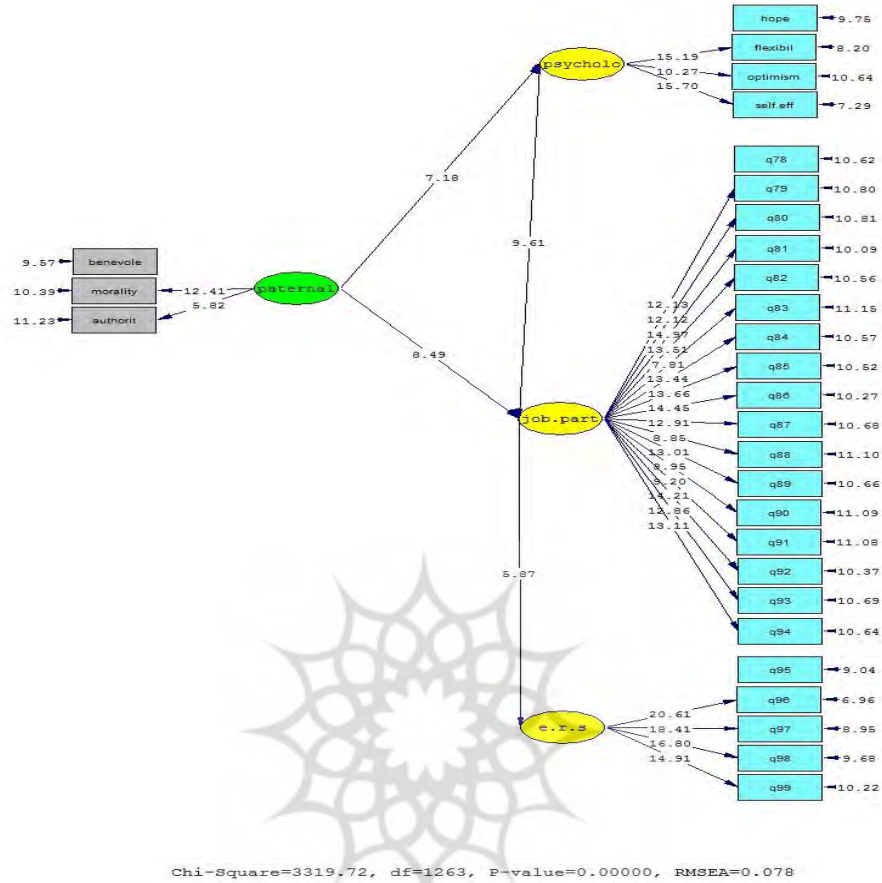
0/88 باشد، مدل از برازش مناسبی برخوردار است. داده‌های به‌دست‌آمده حاصل از تحلیل عاملی مربوط به گویه‌های تشکیل‌دهنده سبک رهبری پدران، سرمایه روان‌شناختی، مشارکت شغلی و ارائه خدمات فرانقشی بیانگر این است که تمامی بارهای عاملی بالاتر از 0/3 و مقدار t برای هر یک از گویه‌ها خارج از محدوده $(1/96+)$ و $(1/96-)$ است، بنابراین می‌توان گفت این گویه‌ها با ۹۹ درصد اطمینان معنادار هستند و هیچ گویه‌ای حذف نخواهد شد. پس از تأیید مدل، روایی و پایایی در بخش تحلیل عاملی تأییدی، بخش ساختاری مدل (فرضیه‌های پژوهش) مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این قسمت عام‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری) اعداد معناداری t است در صورتی که مقدار این اعداد از 1/96 بیشتر شود نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان 95 درصد است. دومین معیار برای بررسی بخش ساختاری، ضریب بتا (Beta) است. این ضریب شدت تأثیر متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته را نشان می‌دهد و مقدار آن بین 1 تا 1- است. سومین معیار برای اندازه‌گیری بخش ساختاری مدل نیز، ضریب R_2 است. R_2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای برون‌زا بر متغیر درون‌زا است. سه مقدار 0/19، 0/33 و 0/67 را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای R_2 معرفی شده است. شکل 2 و 3 مدل ساختاری تحقیق را در حالت‌های تخمین ضرایب و معناداری ضرایب نشان می‌دهد.



Chi-Square=3319.72, df=1263, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

شکل شماره (2). مقدار بارهای عاملی مربوط به فرضیه‌های تحقیق

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل شماره (3). مقدار t برای بررسی معنی داری ضرایب فرضیه‌های تحقیق

همان‌طور که در شکل 2 و 3 مشاهده می‌شود، ضریب مسیر و مقدار t متغیرها قابل قبول هستند؛ بنابراین، فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرند. پس از تأیید مدل که مورد ارزیابی قرار گرفت، فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند. فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

فرضیه اول: سبک رهبری پدرسالارانه بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل تأثیر دارد.

جدول شماره (5). نتایج فرضیه اول پژوهش

نتیجه	R ₂	مقدار t	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	0/43	7/18	0/45	تأثیر سبک رهبری پدران بر سرمایه روان‌شناختی

همان‌طور که در جدول 5 نشان داده شده است، سبک رهبری پدران با ضریب مسیر 45 درصد تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه روان‌شناختی دارد. درواقع، سبک رهبری پدران در مجموع 43 درصد از تغییرات متغیر سرمایه روان‌شناختی را تبیین می‌کند.

فرضیه دوم: سبک رهبری پدران بر مشارکت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل تأثیر دارد.

جدول شماره (6). نتایج فرضیه دوم پژوهش

نتیجه	R ²	مقدار t	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	0/74	8/49	0/55	تأثیر سبک رهبری پدران بر مشارکت شغلی

همان‌طور که در جدول 6 نشان داده شده است، سبک رهبری پدران با ضریب مسیر 55 درصد تأثیر مثبت و معناداری بر مشارکت شغلی دارد. درواقع، سبک رهبری پدران در مجموع 74 درصد از تغییرات متغیر مشارکت شغلی را تبیین می‌کند.

فرضیه سوم: سرمایه روان‌شناختی بر مشارکت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل تأثیر دارد.

جدول شماره (7). نتایج فرضیه سوم پژوهش

نتیجه	R ²	مقدار t	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	0/74	9/61	0/76	تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر مشارکت شغلی

مطابق با جدول 7، سرمایه روان‌شناختی با ضریب مسیر 76 درصد تأثیر مثبت و معناداری بر مشارکت شغلی دارد؛ بنابراین، متغیر سرمایه روان‌شناختی در مجموع 74 درصد از تغییرات متغیر مشارکت شغلی را تبیین می‌کند.

فرضیه چهارم: مشارکت شغلی بر ارائه خدمات فرانقشی کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل تأثیر دارد.

جدول شماره (8). نتایج فرضیه چهارم پژوهش

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	مقدار t	R ²	نتیجه
تأثیر مشارکت شغلی بر ارائه خدمات فرانقشی به کارکنان	0/39	5/87	0/35	تأیید

در نهایت در فرضیه آخر تحقیق و مطابق با جدول 8، مشارکت شغلی با ضریب مسیر 39 درصد تأثیر مثبت و معناداری بر ارائه خدمات فرانقشی کارکنان دارد، به طوری که این متغیر در مجموع حدود 35 درصد از تغییرات متغیر ارائه خدمات فرانقشی را پیش‌بینی و تبیین می‌کند.

برای ارزیابی برازش مدل ساختاری تحقیق، چندین شاخص وجود دارد. در این پژوهش از شاخص برازندگی (GFI)، شاخص‌های کای دو (χ^2)، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و همچنین شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده است. آزمون (χ^2) به‌عنوان شاخص موفقیت تعریف می‌شود که نشان می‌دهد که مدل ارائه‌شده ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده‌شده را می‌تواند توصیف کند یا خیر. این شاخص تحت شرایط نرمال بودن چندمتغیره صادق بوده و نسبت به اندازه نمونه گرفته‌شده حساس می‌باشد، چراکه ممکن است یک مدل در اندازه نمونه‌های کم تناسب داشته باشد، اما در نمونه‌های زیاد برازش نداشته باشد. همچنین در مورد نسبت (χ^2) به درجه آزادی آن قطعیت کامل وجود ندارد اما مقدار زیر عدد 3 قابل قبول است که در مدل حاضر این مقدار 2/62 محاسبه شده است. شاخص GFI نشان‌دهنده اندازه‌های از مقدار نسبی کوواریانس و واریانس است که توسط مدل ارائه‌شده تبیین می‌شود. این شاخص بین صفر و یک در نوسان است که هر چه به عدد یک نزدیک باشد نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده‌شده بیشتر خواهد بود. مقدار GFI در این پژوهش برابر با مقدار 0/92 است که نشان می‌دهد مدل ارائه‌شده به واقعیت نزدیک است. شاخص مورد استفاده دیگر در این پژوهش،

شاخص RMSA یا ریشه میانگین مجذورات تقریب است که برای بررسی چگونگی ترکیب برازندگی و صرفه‌جویی در مدل موردنظر مورد استفاده قرار می‌گیرد. هر چه شاخص RMSA برای مدل ارائه‌شده نزدیک‌تر به صفر باشد مدل مذکور برازش بهتری دارد. مقدار RMSA در این پژوهش 0/878 بوده که نشان از تبیین مناسب کوواریانس‌ها دارد. همچنین برای بررسی این که یک مدل به‌خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده‌شده تا چه حد خوب عمل می‌کند از مقادیر شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) نیز استفاده شده است. مقادیر بالای 0/9 این شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن است. مقادیر این شاخص‌ها در جدول 5 ارائه شده است.

جدول شماره (5). نتایج برازش فرضیه‌ها

شاخص برازش	دامنه پذیرش	مقدار به دست آمده	نتیجه‌گیری
CFI	بالاتر از 0/9	0/94	مطلوب
NNFI	بالاتر از 0/9	0/93	مطلوب
NFI	بالاتر از 0/9	0/91	مطلوب
AGFI	بالاتر از 0/9	0/94	مطلوب
GFI	بالاتر از 0/9	0/92	مطلوب
RMSEA	کمتر از 0/88	0/878	مطلوب
χ^2/df	کمتر از 3	2/62	مطلوب

همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی نوشته‌شده در جدول 5 نشان می‌دهند، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است که می‌توان به نتایج حاصل از پژوهش اتکا نمود.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از انواع سبک‌های رهبری که می‌تواند تأثیر مهمی بر عملکرد شغلی افراد و به تبع آن افزایش خدمات آنان داشته باشد، سبک رهبری پدرسالارانه است که

هدف از این پژوهش نیز طراحی و تبیین مدل معادلات ساختاری سبک رهبری پدرسالارانه بر سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای شغلی کارکنان در فرماندهی انتظامی استان اردبیل با رویکرد افزایش خدمات فرانقشی بود. بر اساس یافته‌های پژوهش و همچنین بر اساس مدل معادلات ساختاری ارائه‌شده، سبک رهبری پدرانیه بر سرمایه روان‌شناختی و مشارکت شغلی کارکنان و در مرحله بعد، سرمایه روان‌شناختی بر مشارکت شغلی و در انتها مشارکت شغلی بر ارائه خدمات فرانقشی به مشتریان تأثیر مثبت و معناداری داشت؛ بنابراین، می‌توان استنباط کرد این نوع سبک رهبری ترس و استرس کاری، عدم انگیزه، عدم پیشرفت شخصی و شغلی و رسیدن به اهداف فردی، محیط خشک و رسمی و سلسله‌مراتبی و ... را از بین برده و فضایی مخالف با آن ایجاد می‌کنند تا کارکنان بتوانند با اطمینان خاطر و با انگیزه بالا به فعالیت و خلاقیت بپردازند.

در این پژوهش، فرضیه اول به این صورت مطرح شد که «سبک رهبری پدرانیه بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل تأثیر دارد». بر اساس این فرضیه مقدار ضریب مسیر 45 درصد و آماره t ، 7/18 برآورد شده است که بر این اساس می‌توان گفت در سطح اطمینان 95 درصد سبک رهبری پدرانیه بر سرمایه روان‌شناختی تأثیرگذار است؛ بنابراین، فرضیه اول پژوهش معنادار است و تأیید می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که ویژگی‌های حمایت‌گری در بُعد خیرخواهی در این سبک می‌تواند این ذهنیت را در پیروان ایجاد کند که رهبرشان را فردی دلسوز ببینند که به دنبال نفع عمومی بوده و هدف‌های فردی افراد را در راستای اهداف سازمانی قرار می‌دهد. رهبر پدرسالار پیروان را به‌مثابه فرزندان خود راهنمایی کرده و حمایت خود را نشان می‌دهد؛ لذا این ویژگی‌ها تأثیری مثبت بر روان و انگیزه کارکنان گذاشته و منجر به افزایش عملکرد آنان می‌شود. این یافته‌ها با یافته‌های میکائیلی و همکاران (4400)، طیبی و همکاران (4400) و شی و همکاران (2020) مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت رهبری پدرسالارانه بر رفاه عاطفی کارکنان و همچنین تأثیر مثبت رهبری پدرسالارانه بر حالات روحی و روانی کارکنان در یک راستا قرار می‌گیرد. درواقع، رفاه عاطفی به‌عنوان بخشی از سرمایه روان‌شناختی از

جنبه‌های مثبت در روان‌شناسی است که در پژوهش ذکر شده، نتایج همسو با فرضیه اول پژوهش حاضر است؛ بنابراین و با تأیید شدن این فرضیه، لازم است جهت پرورش این‌گونه افراد به‌عنوان رهبر پدرسالار بیشتر از گذشته تلاش شود تا بتوان از مزایا و نتایج مثبت آن برای رشد سازمانی بهره برد.

فرضیه دوم پژوهش بیان می‌کند که «سبک رهبری پدران بر مشارکت شغلی کارکنان تأثیر دارد». بر اساس این فرضیه مقدار ضریب مسیر 55 درصد و آماره t ، 8/49 برآورد شده است که طبق آن می‌توان گفت در سطح اطمینان 95 درصد سبک رهبری پدران بر مشارکت شغلی تأثیرگذار است؛ لذا فرضیه دوم پژوهش نیز معنادار است و تأیید می‌شود. در تشریح این یافته می‌توان گفت که رهبر پدرسالار با استفاده از بُعد اخلاقی و خیرخواهانه افراد را برای مشارکت شغلی تشویق می‌نماید. نتیجه این فرضیه با یافته‌های ترابی و همکاران (4400)، رحیمی و همکاران (1797)، خانی (1797)، قلیزاده و همکاران (1389)، تاون (1818) مبنی بر میانجی بودن متغیر مشارکت کارکنان در ارتباط بین خیرخواهی و مؤلفه‌های اخلاقی رهبری پدرسالاری و همچنین ارتباط مثبت بین سبک رهبری پدرسالارانه و مشارکت کارکنان همسو است. بر اساس فرضیه دوم پژوهش با افزایش مشارکت شغلی افراد در سازمان، شاهد خدمت‌رسانی بهتر و بیشتر خواهیم بود، به‌خصوص در حوزه انتظامی که فعالیت‌ها زنجیره‌وار بهم وابسته هستند مشارکت و همکاری چرخه فعالیت‌های خدماتی را سرعت می‌بخشد و به رشد و موفقیت سازمان کمک می‌کند.

بر اساس فرضیه سوم پژوهش «سرمایه روان‌شناختی بر مشارکت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل تأثیر دارد». بر این اساس مقدار ضریب مسیر 76 درصد و مقدار آماره t ، 9/61 برآورد شده است که طبق آن می‌توان گفت در سطح اطمینان 95 درصد سرمایه روان‌شناختی بر مشارکت شغلی تأثیرگذار است؛ لذا فرضیه سوم پژوهش معنادار بوده و تأیید می‌شود. در تشریح این یافته می‌توان گفت که وجود سرمایه روان‌شناختی، روحیه‌ای مثبت و نگرش خوش‌بینانه نسبت به کار در افراد سازمان می‌تواند به‌طور مستقیم بر

افزایش مشارکت شغلی و همکاری بین اعضاء تأثیر مثبت داشته باشد؛ زیرا مشارکت شغلی مستلزم داشتن خوش‌بینی و اعتماد بین افراد سازمان است که وجود سرمایه روان‌شناختی این امکان را به وجود می‌آورد. نتایج این فرضیه نیز با نتایج پژوهش حسین‌پور سعادت‌آبادی و کرمزاده (1398)، اکرادی و صدفی موسوی (1797) و سلطانی و همکاران (1393) که سرمایه روان‌شناختی را عاملی در جهت مشارکت بیشتر کارکنان و همچنین بهبود عملکرد آنان می‌دانند، در یک راستا قرار می‌گیرد. بر اساس این فرضیه نبود سرمایه روان‌شناختی مثبت در محیط کاری همکاری و مشارکت افراد را کاهش می‌دهد؛ بنابراین، برای جلوگیری از بوجود آمدن این فضا در حوزه مورد بررسی این پژوهش باید هر چه بیشتر به اهمیت سرمایه روان‌شناختی کارکنان فرماندهی انتظامی توجه کرد.

در نهایت، فرضیه چهارم پژوهش بیان می‌کند که «مشارکت شغلی بر ارائه خدمات فرآینقی به کارکنان فرماندهی انتظامی استان اردبیل تأثیر دارد». مقدار ضریب مسیر 39 درصد و آماره t ، 5/87 برآورد شده است که بر اساس آن می‌توان گفت در سطح اطمینان 95 درصد مشارکت شغلی بر ارائه خدمات فرآینقی تأثیرگذار است؛ بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش نیز معنادار بوده و تأیید می‌شود. در تشریح این یافته می‌توان گفت که مشارکت شغلی و همکاری افراد در سازمان باعث سهولت در انجام وظایف فردی شده و انگیزه فرد را برای انجام خدمات فراتر از نقش خود افزایش می‌دهد؛ زیرا وجود مشارکت شغلی در محیط کاری فشار ناشی از حجم کار فردی را کاهش داده و زمان بیشتری در اختیار فرد قرار می‌دهد و در پی آن توانایی ذهنی و جسمی افراد برای انجام فعالیت‌هایی که فراتر از وظایف آنان است بیشتر می‌شود؛ لذا در سازمان‌ها از جمله فرماندهی انتظامی باید بر افزایش هر چه بیشتر مشارکت شغلی تمرکز کنند تا با افزایش ارائه خدمات فرآینقی به کارکنان بتوانند رضایت آنان را کسب کنند و موفقیت سازمان را رقم بزنند. یافته‌های مربوط به این فرضیه نیز با نتایج پژوهش تاوان (1818)، نیک‌پی و زندکریمی (4400)، ترابی و همکاران (4400) و محمدآبادی (1396) همسو است. در مجموع، یافته‌های پژوهش

نشان داد که سبک رهبری پدرانۀ بر سرمایۀ روان‌شناختی و مشارکت شغلی کارکنان و در مرحلۀ بعد سرمایۀ روان‌شناختی بر مشارکت شغلی و در انتها مشارکت شغلی بر ارائه خدمات فرانقشی به کارکنان تأثیر مثبت دارند. این نوع سبک رهبری ترس و استرس کاری، عدم انگیزه، عدم پیشرفت شخصی و رسیدن به اهداف فردی، محیط خشک و رسمی و سلسله‌مراتبی و ... را از بین برده و فضایی مخالف آن ایجاد می‌کنند تا کارکنان بتوانند با اطمینان خاطر و با انگیزه بالا به فعالیت و خلاقیت پردازند و عملکرد بهتری داشته باشند.

پیشنهادها

- مدیران سازمان با استفاده از سبک رهبری پدرسالارانه، تعهد و مسؤلیت‌پذیری را در کارکنان بوجود آورده، در راستای تقویت رهبری کارکنان و قراردادهای روانشناختی موجود بین کارکنان و خود گام بردارند تا با کاهش تمایل کارکنان به ترک خدمت و افزایش روحیه‌ی آنها، از منافع کوتاه مدت و بلندمدت این نوع سبک رهبری بهره‌مند گردند. همچنین از رفتارهای رهبری اتوکراتیک (استبدادی) به شدت پرهیز نمایند.
- مدیران سازمان سبک‌های قدیمی رهبری را کنار گذاشته از سبک‌های جدید مثل سبک پدرسالارانه استفاده و فضای سازمان را برای ایجاد یک رابطه‌ی دوسویه با کارکنان آماده کنند که از این طریق کارکنان با تعلق خاطر بیشتری به انجام وظایف خود خواهند پرداخت و در انجام وظایفشان با مشارکت بیشتری فعالیت خواهند کرد.
- مدیران سازمان با ایجاد و تقویت صداقت و وفای به عهد بین کارکنان و زمینه‌سازی جهت ایجاد اعتماد متقابل بین کارکنان در همه سطوح سازمانی به ایجاد فضای صمیمی و دوستانه کمک کنند تا کارکنان در انجام امورات سازمان مشارکت بیشتری داشته باشند. همچنین مدیران سازمان به هویت‌های فردی کارکنان بها داده، استقلال عمل بیشتری به کارکنان داده و با بازخوردهای مثبت، آنها را تشویق و ترغیب کنند.

- قوانین و مقررات مربوط به ترفیعات شغلی به منظور ایجاد انگیزه‌ی مضاعف در کارکنان مورد بازبینی قرار گیرد. مدیران ارشد سازمان می‌توانند با دادن انواع مشوق‌های مالی و غیرمالی سرمایه روانشناختی کارکنان را افزایش داده تا بدینوسیله عملکرد کارکنان بهبود یابد.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از همه کارکنان زحمتکش فرماندهی انتظامی استان اردبیل که در تهیه و تدوین این پژوهش صمیمانه همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.



- آذرنیوشان، مریم؛ مشایخ، مریم و محمدی شیرمحل، فاطمه. (1797). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، 8(3)، 75-94. قابل بازیابی از: https://journal.bpj.ir/article_664028.html
- احمدیان دیوکتی، محمدمهدی؛ معمار، رحمت‌الله؛ احمدی، مسعود و فتحی کچی، سیدعبدالرضا. (1399). الگوی نیروی انتظامی تراز انقلاب اسلامی مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری. *پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، 15(1)، 9-28. قابل بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_93622.html
- اکرادی، احسان؛ صدفی موسوی، سیده‌ساناز. (1797). بررسی نقش میانجی‌گر قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین رهبری پدرسالار و تمایل به ترک شغل. *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، 9(35)، 99-116. قابل بازیابی از: https://qccpc.atu.ac.ir/article_8921.html
- بیگدلی، پیمان و درودی، هما. (4400). بررسی تأثیر تقویت مهارت‌های ارتباطی کارکنان بر عملکرد فرانش با نقش میانجی اثربخشی ارتباطات. *فصلنامه حکمرانی و توسعه*، 2(2)، 87-101. قابل بازیابی از: http://www.jipaa.ir/article_136836.html
- ترابی، اویس؛ صالح‌نژاد، عبدالله و موسوی، کمال. (4400). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری فرماندهان بر اثربخشی فعالیت پایگاه‌های مقاومت (مورد مطالعه: یکی از شهرستان‌های استان اصفهان). *مطالعات راهبردی بسیج*، 44(90)، 5-38. قابل بازیابی از: http://www.bsrq.ir/article_134403.html
- حسین‌پور سعادت‌آبادی، جعفر و کرم‌زاده، اسماعیل. (1398). تبیین رابطه فرسودگی شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان کلانتری‌های شهر اسلامشهر. *فصلنامه انتظام اجتماعی*، 11(2)، 23-44. قابل بازیابی از:

http://sopra.jrl.police.ir/article_91898.html

— حیدری ساربان، وکیل و مجنونی توتاخانه، علی. (1396). نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای کارآفرینی روستایی استان آذربایجان شرقی. *اقتصاد فضا و توسعه روستایی*، 6(22)، 97-118. قابل بازیابی از:

<https://serd.khu.ac.ir/article-1-2961-fa.html>

— خالصی، نادر؛ قادری، اعظم؛ خوشگام، معصومه؛ برهانی‌نژاد، وحیدرضا و طرسکی، مهدی. (1389). رابطه رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران. *فصلنامه مدیریت سلامت*، 13(22)، 75-82. قابل بازیابی از:

https://jha.iuims.ac.ir/browse.php?a_id=769&sid=1&slc_lang=f
[a](#)

— خانی، پروین. (1797). *ارزیابی تأثیر رهبری پدرسالارانه بر فرسودگی شغلی: نقش میانجی تاب‌آوری (مورد مطالعه: دبیران منطقه مبارکه)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازاریابی. دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی.

— دفت، آل، ریچارد. (1778). *تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، چاپ هشتم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

— رایبیز، استیفن. (1390). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

— رحیمی، ابراهیم؛ عباسی‌رستمی، نجیبه؛ صفری‌شاد، فرانک و ایاصوفی، حجت. (1797). تأثیر شایستگی‌های رهبری بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان نیروی انتظامی استان مرکزی). *علوم و فنون نظامی*، 44(43)، 55-74. قابل بازیابی از:

http://www.qjmst.ir/article_32986.html

— زاهدی، شمس‌السادات. (1778). بررسی تطبیقی سبک‌های رهبری. *فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه*، 2(1)، 44-87. قابل بازیابی از:

http://jmdp.ir/browse.php?a_code=A-10-21-5&slc_lang=fa&sid=1

— سلطانی، علی؛ رجبی فرجاد، حاجیه و کاملی، محمدجواد. (1395). تأثیر ویژگی‌های رهبری خدمتگزار در مدیران و فرماندهان بر توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی. *پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، 11(4)، 522-577. قابل بازیابی از:

http://pmsq.jrl.police.ir/article_18339.html

— طیبی، سعید؛ شجاعی، سامره و چراغعلی، محمودرضا. (4400). الگوی ساختاری جو اخلاقی مبتنی بر رهبری پدرسالارانه در ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، 15(1)، 189-222. قابل بازیابی از:

https://edu.garmsar.iau.ir/article_682443.html

— عریضی، حمیدرضا و گل‌پرور، محسن. (1388). فراتحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با مشارکت در تصمیم‌گیری رفتار مدنی — سازمانی و رفتارهای فرانقشی. *دو فصلنامه روانشناسی معاصر*، 4(1)، 29-40. قابل بازیابی از:

<https://bjcp.ir/article-1-304-fa.html>

— فتحی لیواری، رقیه؛ حمیدی‌زاده، علی؛ صنوبر، ناصر و زارعی‌متین، حسن. (1398). مفهوم‌سازی رهبری اخلاقی در سازمان‌های دولتی با رویکرد بومی. *فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، 9(35)، 163-484. قابل بازیابی از:

https://smsnds.sndu.ac.ir/article_779.html

— قلی‌زاده، محمدرضا؛ فانی، علی‌اصغر و احمدوند، علی‌محمد. (1389). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی: کارکنان معاونت طرح و برنامه‌وبودجه ناجا). *فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس*، 7(28)، 29-45. قابل بازیابی از:

http://sb.jrl.police.ir/article_9351.html

- محمدآبادی، حمید. (1396). بررسی تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان شعب بانک ملی شهرستان نیشابور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته کسب و کار رفتار و منابع انسانی. دانشگاه صنعتی شاهرود.
- معنوی‌پور، داود و پیرخائفی، علیرضا. (1389). بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شغلی کارکنان ناجا به‌منظور ارائه الگوی رفتار آنان. *فصلنامه نظم و امنیت انتظامی*، 1(3)، 17-30. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/Journal/JournalListPaper.aspx?ID=28433>
- منتظری، محمد و فردوسی‌پور، لی‌لی. (1797). تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، 27(90)، 45-64. قابل بازیابی از:
https://jmsd.atu.ac.ir/article_9395.html
- میکائیلی، علی؛ فرهنگی، علی‌اکبر و حسینی‌دانا، حمیدرضا. (4400). بررسی سبک رهبری تحول‌گرا و رابطه آن با اثربخشی سازمانی در سازمان صداوسیما. *مدیریت فرهنگی*، 15(53)، 62-77. قابل بازیابی از:
https://jcm.srbiau.ac.ir/article_19132.html
- نیک‌پی، ایرج و زندکریمی، مریم. (4400). بررسی نقش میانجی سلامت روانی در رابطه بین مؤلفه‌های رهبری پسرسالارانه با عملکرد شغلی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، 22(4)، 160-176. قابل بازیابی از:
https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_689277.html
- وجدانی، فاطمه. (2392). اهداف و اصول تربیت پلیس از دیدگاه مقام معظم رهبری. *آموزش در علوم انتظامی*، 1(3)، 1-32. قابل بازیابی از:
http://tps.jrl.police.ir/article_17613.html
- Chen, Y., Zhou, X., & Klyver, K. (2019). Collective efficacy: Linking paternalistic leadership to organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 587-603. Retrieved from:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-018-3847-9>

- Huertas, F., Zahonero, J., Sanabria, D., & Lupiáñez, J. (2011). Functioning of the attentional networks at rest vs. during acute bouts of aerobic exercise. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(5), 649-665. Retrieved from: <https://doi.org/10.1123/jsep.33.5.649>
- Shi, X., Yu, Z., & Zheng, X. (2020). Exploring the relationship between paternalistic leadership, teacher commitment, and Job satisfaction in chinese schools. *Frontiers in Psychology*, 11(2), 111-132. Retrieved from: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01481>
- Soyly, E. M., Kurt, Ş., & Soyly, S. (2010). In vitro and in vivo antifungal activities of the essential oils of various plants against tomato grey mould disease agent *Botrytis cinerea*. *International journal of food microbiology*, 143(3), 183-189. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.ijfoodmicro.2010.08.015>
- Tuan, L. T. (2018). Driving employees to serve customers beyond their roles in the Vietnamese hospitality industry: The roles of paternalistic leadership and discretionary HR practices. *Tourism Management*, 69, 132-144. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.06.007>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی