



## بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران)

ستاره سپهری

دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران

دکتر پرستو خسروی (نویسنده مسئول)

استادیار گروه مدیریت آموزشی واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران (نویسنده مکاتبات)  
sabasafari79@yahoo.com

دکتر فاطمه حمیدی‌فر

استادیار گروه مدیریت آموزشی واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۳

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی سازمان آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران بوده است. این تحقیق کاربردی، روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران به تعداد ۶۰۰ نفر بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی ۲۳۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰)، سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷)، تعالی سازمانی دمی‌نگ (۱۹۷۹) بود. روایی این پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مورد تأیید و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ (رهبری تحول‌آفرین برابر ۰/۹۲، سرمایه روان‌شناختی برابر ۰/۹۱، تعالی سازمانی برابر ۰/۸۹) محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از بخش توصیفی (محاسبه فراوانی و درصد) و استنباطی (کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) با استفاده از نرم‌افزار Spss26 استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. هم‌چنین نشان داد بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه‌فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش‌الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) با تعالی سازمانی و بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) با تعالی سازمانی رابطه وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** رهبری تحول‌آفرین، سرمایه روان‌شناختی، تعالی سازمانی

## مقدمه

سه عنصر منسجم است: مفاهیم بنیادی، تعالی و معیارها را دارد. مدل تعالی سازمانی الگویی است ایدئال به منظور رشد و ارتقاء سازمان‌ها از طریق شناسایی نقاط قوت و تعریف فرصت‌های قابل بهبود. سازمان‌های متعالی به سازمان‌هایی گفته می‌شود که قصد انطباق هرچه بیشتر خود با مدل تعالی را داشته و قدم در مسیر تعالی سازمانی می‌گذارند (سمنانی، ۲۰۱۶).

از متغیرهایی که ارتباط تنگاتنگی با تعالی سازمانی دارد سرمایه روان‌شناختی<sup>۵</sup> است. سرمایه روان‌شناختی از مباحث مهم روان‌شناسی مثبت‌گرا است که شامل رفتار، اعمال و افکاری هستند که اکتسابی و قابل پرورش هستند. سرمایه روان‌شناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (ایرچی‌راد و ملک‌زاده نصرآبادی، ۱۳۹۶). سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد سندهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود. هم‌چنین برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا این‌گونه افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز هستند (اکبری، فرگت، علی‌خواه و مجیدی، ۱۳۹۷). از نگاه لی و چو<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی باهدف بررسی سرمایه روان‌شناختی به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی بر خلاقیت این افراد اثرگذار است. متغیر دیگری که ارتباط تنگاتنگی با تعالی سازمانی دارد رهبری تحول‌آفرین<sup>۷</sup> است. رهبری تحول‌آفرین، یکی از

آموزش و پرورش به‌عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل‌توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد، مدارس به‌عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آن‌هاست به‌نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی باشند (کیدوری، محمدی-حسینی و حسین‌پور، ۱۳۹۶). تعالی سازمانی<sup>۱</sup> پدیده‌ای است که در ارتقای کیفیت و کسب مزیت رقابت‌پذیری سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کند. سازمان متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی و تیمی و سازمانی اداره می‌کند توسعه می‌بخشد و از آن بهره می‌گیرد. این سازمان‌ها به کارکنان خود توجه کرده و از آن‌ها تقدیر می‌کنند تا در آن‌ها انگیزه و تعهد و رضایت ایجاد شود و از سویی دستیابی به تعالی سازمانی منجر به پایداری و بقا سازمان می‌شود؛ بنابراین محور قرار دادن منابع انسانی و عملکرد آن نکته کلیدی تعالی سازمانی است (قنبری نصرآبادی، رشیدی و تقسیمی، ۱۳۹۸). مدل‌های تعالی سازمانی<sup>۲</sup> به‌عنوان چارچوبی برای ارزیابی عملکرد و سنجش میزان موفقیت سازمان‌ها در استقرار سیستم‌های نوین مدیریتی و مدیریت کیفیت جامع، کاربردهای روزافزونی پیدا کرده‌اند. این مدل‌ها به‌عنوان یک‌زبان مشترک برای مقایسه عملکرد و میزان موفقیت سازمان‌ها نیز به کار می‌روند و به این لحاظ مبنای طراحی جوایز متعددی قرار گرفته‌اند که در کشورهای پیشرفته صنعتی و کشورهای در حال توسعه به سازمان‌های برتر اعطا می‌شود (اکاساک و گنسر، ۲۰۱۷). این مدل شامل مجموعه‌ای از

<sup>۴</sup>. Semnani

<sup>۵</sup>. Psychological capital

<sup>۶</sup>. Lee & Chu

<sup>۷</sup>. Transformational leadership

<sup>۱</sup>. Organizational Excellence

<sup>۲</sup>. Organizational Excellence

<sup>۳</sup>. Akkucuk & Gencer

بنابراین، از نظر محقق مسئله این است که آیا بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی سازمان آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد؟

## مبانی نظری

### تعالی سازمانی

تعالی سازمانی پدیده‌ای است که در ارتقای کیفیت و کسب مزیت رقابت‌پذیری سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کند. سازمان متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی و تیمی و سازمانی اداره می‌کند توسعه می‌بخشد و از آن بهره می‌گیرد. این سازمان‌ها به کارکنان خود توجه کرده و از آن‌ها تقدیر می‌کنند تا در آن‌ها انگیزه و تعهد و رضایت ایجاد شود و از سویی دست‌یابی به تعالی سازمانی منجر به پایداری و بقا سازمان می‌شود؛ بنابراین محور قرار دادن منابع انسانی و عملکرد آن نکته کلیدی تعالی سازمانی است (قنبری نصرآبادی، رشیدی و تقسیم، ۱۳۹۸). تعالی سازمانی، می‌تواند ابزاری قوی برای سنجش میزان استقرار سامانه‌ها در سازمان‌های مختلف باشد. اکثر کشورهای دنیا با تکیه بر این نمونه‌ها، جوایزی را در سطح ملی و منطقه‌ای در نظر گرفته‌اند که محرک سازمان‌ها و کسب‌وکارها در تعالی، رشد، ثروت و کارآفرینی است. جایزه «دمینگ» در ژاپن جایزه «بالدریچ» در ایالات متحده آمریکا و جایزه «کیفیت» بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت در سه قطب اقتصادی بزرگ قرن اخیر، اصلی‌ترین نمونه‌های این جوایزند (امیری رودباری، ۱۳۹۸). تعالی سازمانی، ضمن توجه به کارکنان سازمان به عنوان سرمایه‌های اصلی آن، تلاش دارد تا با شناسایی نیازها و انتظارات تمامی ذی‌نفعان، رضایت همه‌جانبه

تازه‌ترین رویکردهای مطرح‌شده نسبت به رهبری است که می‌تواند باعث ارتقای توانایی پیروان در درک ماهیت سازمانی و مشکلاتی شود که با آن روبرو هستند. از سوی دیگر، امروزه سازمان‌ها برای زنده ماندن و گریز از مرگ و ایستایی و انطباق با محیط ناپایدار و متغیر بیرون به تحول و نوآوری نیاز دارند (کیدوری و همکاران، ۱۳۹۶). رهبری تحول‌آفرین ارتباط خوبی با پیروان خود دارند و نقش کلیدی را در ایجاد محیطی که خلاقیت را در کارکنان ارتقا بخشد، ایفا می‌کنند. رهبر تحول‌گرا به دنبال انگیزه‌های بالقوه در پیروان و ارضاء این نیازهای بالاتر آنان است. رهبران تحول‌آفرین رابطه انگیزشی متقابل برقرار می‌کنند که پیروان را به رهبران تبدیل می‌کند؛ بنابراین، رهبری تحول‌آفرین، تعاملی دوسویه است (یکمچلی اوغلو و اوزباغ، ۲۰۱۹). رهبری تحول‌آفرین هنگامی اتفاق می‌افتد که رهبران علایق کارکنان تحت فرمان خود را بسط دهند و با تمرکز و آگاهی اهداف گروه را بپذیرند و در کارکنان انگیزه ایجاد کنند و به فراتر از نفع شخصی خود بیندیشند و نیز زمینه را برای کارکنان خود به‌گونه‌ای فراهم آورند تا همه آنان بتوانند به‌راحتی اهداف خود را بیان نمایند (فلورس و اکستد، ۲۰۱۶). رهبری تحول‌آفرین تلاش می‌کند تا یک ارتباط عاطفی با پیروان خود ایجاد کند و الهام‌بخش ارزش‌آفرینی بیشتر باشد. در حقیقت، نظریه رهبری تحول‌آفرین یک نظریه علمی برای تغییرات سازمانی است که به‌منظور ایجاد سازمان یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. در نظریه رهبری تحولی، رهبران در به‌کارگیری قابلیت‌های پیروان خود در محیط متغیر امروزی کاملاً همساز بوده و به رهبری از دیدگاهی نوین نگاه می‌کنند (جوان‌امانی و اکبری، ۱۴۰۰).

بدین ترتیب، به نظر می‌رسد فراهم کردن زمینه لازم برای متعالی ساختن سازمان‌های آموزشی با استفاده از اولویت‌های اصلاح نظام مدیریتی و نخستین گام در مسیر طولانی موفقیت سازمان‌های آموزشی است و این حقیقتی است که انگیزه اجرای پژوهش حاضر را دوچندان کرده است؛

آن‌ها را به نحو متناسب، تأمین نماید (ارسلی و برادرانی، ۱۴۰۱).

### سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان نگرش مثبت، بازخورد، بهبود عملکرد و توسعه فرد و گروه و سازمان تعریف شود که به‌عنوان متغیر دیگر مورد بررسی در تحقیق حاضر مطرح گردیده است، بنابراین سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دست‌یابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد سندهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود. هم‌چنین برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا این‌گونه افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز هستند (اکبری، فرگت، علی‌خواه و مجیدی، ۱۳۹۷). به‌عبارت دیگر، سرمایه روان‌شناختی، یک سازه مرتبه بالاتر در نظر گرفته می‌شود، به این معنی که این چهار متغیر با هم ترکیب می‌شوند و یک کل هم‌افزایی را می‌سازند و انتظار می‌رود که کل سازه نسبت به تک‌تک متغیرهای تشکیل‌دهنده آن تأثیر بیشتری بر عملکرد داشته باشد؛ بنابراین سرمایه روان‌شناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (عمویی، عجم و بادنوا، ۱۳۹۶). با توجه به آموزش‌پذیر بودن سرمایه روان‌شناختی، می‌توان آن را در دوره‌های مختلف آموزشی در بین کارکنان سازمان‌های مختلف لحاظ نمود و از منافع مادی و غیرمادی آن بهره‌مند شد (کاظمی، نوروزی، محمدی، عیدی و رشیدی، ۱۴۰۰).

### رهبری تحول‌آفرین

رهبری تحول‌آفرین به‌نوعی از رهبری اطلاق می‌شود که در آن رهبران دارای موهبت الهی هستند و برای پیروان خود انگیزش معنوی و توجه ویژه فراهم و با نفوذ بر قلبشان آن‌ها را هدایت می‌کنند. رهبران تحول‌آفرین یک چشم‌انداز سازمانی پویا خلق می‌کنند (جوان‌امانی و اکبری، ۱۴۰۰). رهبری تحول‌آفرین در مدیریت و رهبری نیروی انسانی عواقب منفی فراوانی را در سازمان‌ها نیز به‌دنبال دارد که در پژوهش‌های مختلف به آن‌ها تصریح شده است. از جمله پیامدهای منفی بی‌توجهی به سبک رهبری تحول‌آفرین، کاهش خودکارآمدی کارکنان، کاهش اعتماد به نفس کارکنان، کاهش انگیزه خدمتی کارکنان، کاهش خلاقیت و نوآوری در کارکنان، تکرار اشتباهات کارکنان، دوباره‌کاری، عدم رضایت‌مندی ارباب‌رجوع و در نهایت کاهش کارایی و بهره‌وری در سازمان‌ها است (جعفری، بیات و حسنوند، ۱۳۹۷). رهبری تحول‌آفرین، بیان‌کننده فرایندی است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها و خصیصه‌های اخلاقی و اهداف بلندمدت ارتباط دارد. ارزیابی محرک‌های مؤثر بر پیروان، ارضای نیازهای آنان و نحوه برخورد با آن‌ها به‌عنوان افرادی کامل، از جمله کارکردهای این نوع رهبری است. رهبران تحول‌آفرین در بالاتر بودن اعتماد، اخلاق و روحیه کاری پیروان خود تلاش فراوانی می‌کنند. این رهبران تلاش می‌کنند افراد را به سمت قرارگرفتن در شرایط بهتر راهنمایی کنند (رستگار، صیف، فیروزی اردکانی و تاجوران، ۱۳۹۸).

### پیشینه پژوهش

جوان‌امانی و اکبری (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گروه بهداشتی فیروز) انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی شرکت گروه بهداشتی فیروز تأثیر مثبت دارد. هم‌چنین نتایج نشان داد که مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین بر ابعاد

عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. شمس‌الدینی، نیک‌پور و رضایی لری (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و انسجام سازمانی با توسعه‌سازمانی (مورد مطالعه در شعب بانک تجارت شهر کرمان) انجام دادند. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و انسجام سازمانی با توسعه‌سازمانی در شعب بانک تجارت شهر کرمان رابطه معناداری وجود دارد.

فروودی و قنبری‌نیا (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پردیس انجام دادند. نتایج نشان داد که چهار بعد سبک رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران با رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی همبستگی مثبت و بالایی وجود دارد. رهبر تحول‌آفرین با ایجاد حس اعتماد به نفس و توجهی که برای ارزش‌ها و باورها قائل است و همچنین با تشویق آینده‌نگری، تأکید بر دست‌یافتنی بودن اهداف، تقویت حس همکاری و یافتن شیوه‌های جدید در انجام کار، موجب افزایش رضایت شغلی می‌گردد. رجبی‌فرجاد و یوسفوند (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان فرماندهی انتظامی استان البرز) انجام دادند. نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد، یعنی با افزایش خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری، فرسودگی کاهش پیدا می‌کند. محمدی و دشتی چاهگاهی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان انجام دادند. نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان اثرگذار است. همچنین نتایج نشان داد که ابعاد سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی معلمان اثرگذار است.

پورصفایی، شاهنوشی فروشانی و حبیبی‌تبار (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر مدل تعالی سازمانی بر عملکرد در مدارس استان مرکزی انجام دادند. نتایج نشان داد که تعالی سازمانی بر عملکرد مدارس استان مرکزی تأثیر معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد ابعاد تعالی سازمانی موجب بهبود عملکرد مدارس شد. جعفری، بیات و حسونند (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین فرماندهان با خودکارآمدی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد انجام دادند. نتایج نشان داد که فرماندهان به کلیت سبک رهبری تحول‌آفرین در حد متوسط، در ترغیب ذهنی در حد خوب و در ملاحظه فردی، نفوذ آرمانی و انگیزش الهام‌بخش، در حد ضعیف، عمل نمودند. خودکارآمدی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد نیز اندکی بیشتر از حد متوسط بود. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد نفوذ آرمانی و ترغیب ذهنی ۳۴ درصد از واریانس خودکارآمدی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد را پیش‌بینی می‌کنند. هرگاه فرمانده حس آرمانی را به کارکنان تحت رهبری‌اش انتقال می‌دهد و با ترغیب ذهنی کارکنان را برای کشف راه‌حل‌های جدید و تفکر مجدد برمی‌انگیزاند، خودکارآمدی کارکنان را فراهم می‌آورد.

تامپسون، بوخ، مو تامپسون و گلاس<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین و عدالت تعاملی بر عملکرد پیروان و تعهد سازمانی در زمینه کسب‌وکار انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبرانی که رفتار رهبری تحول‌آفرین را به‌گونه‌ای نشان می‌دهند که توسط پیروان محترمانه، منصفانه و سازگار با استانداردهای اخلاقی و اخلاقی است، ممکن است انتظار وابستگی سازمانی پیروان بیشتری داشته باشند. نورجهجانی، وناند باتیل موریک، فیوری پوسپیتا، پارلیندونگان فانگگیدا<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و مشارکت کاری. تعدیل نقش‌های میانجی مالکیت روانی و اعتقاد به جهان عادلانه در یکی از دانشگاه‌های اندونزی انجام دادند.

<sup>۲</sup>. Nurtjahjani, Wenand Batilmurik, Fury Puspita, Parlindungan Fanggidae

<sup>۱</sup>. Thompson, Buch, Moe Thompson & Glas

طریق تأثیر میانجی‌گری در افزایش شناسایی سازمانی پیروان، بر سرمایه روان‌شناختی پیروان آن‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد. پیامدهای این یافته‌ها، محدودیت‌های مطالعه و جهت تحقیق در آینده مورد بحث قرار گرفته است. آلفیت، آمین و باومیک<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین و رهبری معاملاتی بر تعالی سازمانی در شهرداری فجیره در امارات متحده عربی انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و معاملاتی مثبت بوده و هم‌چنین ثابت شده است که پیش‌بینی‌کننده‌های برتری سازمانی هستند. نتایج مطالعه حاضر بینش بیشتری در مورد استراتژی‌های تولیدی برای دست‌یابی به تعالی سازمانی در بخش‌های دولتی در کشورهایی مانند امارات متحده عربی ارائه خواهد داد. گوزوکارا، اومر و سیمسک<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان رابطه رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی با میانجیگری اعتماد و خودکارآمدی از دانشگاه ارس ترکیه انجام دادند. نتایج نشان داد که رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی به طور کامل از طریق اعتماد و خودکارآمدی متأثر می‌شود. تأثیر میانجی اعتماد، قویتر از خودکارآمدی است.

### اهمیت و ضرورت پژوهش

سازمان‌ها با مدیریت تعالی سازمان و ارزیابی سرمایه اجتماعی سروکار دارند و بسیاری از سازمان‌ها صرف‌نظر از اندازه و میزان تجارت به اهمیت سرمایه اجتماعی به عنوان منبع پایدار رقابت و تعالی و مبنایی برای نوآوری و تطبیق‌پذیری اعتراف می‌کنند. شاید بتوان گفت اهمیت هموار کردن مسیر استقرار تعالی بیشتر از اصل دست‌یابی به تعالی است، از این رو شناخت موانع و چالش‌ها و نقاط ضعف موجود در این فرایند به هموار کردن مسیر کمک بسیار خواهد کرد (صادقی، خنیفر و مصطفوی‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). تعالی سازمانی با عنوان ابزار قوی برای شناخت نقاط قوت و زمینه‌های قابل‌بهبود سازمان‌ها

نتایج نشان داد که شاخص میانجی‌گری تعدیل‌شده معنی‌دار است که نشان می‌دهد رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و درگیری کاری به واسطه مالکیت روان‌شناختی و با اعتقاد به دنیای عادلانه تعدیل می‌شود.

عمران، سلیم العنسی و فاطیما<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان اثر واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار کار نوآورانه: تحقیق در زمینه عمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که همه سازه‌ها مطابق با فرهنگ عمانی اقتباس شده‌اند. نقش واسطه‌ای فرضیه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه فقط بین سه بعد از رهبری تحول‌گرا (تأثیر ایده‌آل، تحریک فکری و توجه فردی) و رفتار کار نوآورانه کاملاً پشتیبانی می‌شود. سو ششن، سوروجو و ماشلاکچی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان درباره رابطه بین رهبری و سرمایه روان‌شناختی مثبت در صنعت مهمان‌نوازی کارمندان هتل‌های پنج ستاره فعال در جمهوری ترک قبرس شمالی انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری تحول-آفرین تأثیر مثبتی بر سرمایه روان‌شناختی مثبت دارد، درحالی‌که رهبری تأثیر معنادار و منفی دارد و رهبری معاملات هیچ تأثیری ندارد. یوان، نگوین و وو<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان این مطالعه مدلی از تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد کارکنان در شرکت‌های تولیدی در ویتنام انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین عملکرد کارکنان شرکت‌های تولیدی را که از طریق سرمایه روان‌شناختی کارمندان واسطه هستند ارتقا می‌دهد. به-علاوه، هم‌چنین مشخص شد که جمع‌گرایی کارکنان رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند. بر اساس یافته‌های مطالعه، پیامدهای نظری و پیامدهای مدیریتی بحث شده است.

زونگلین ون، کنگ، نیو و تای‌هاو<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی رهبران بر پیروان آن‌ها: اثر میانجی‌گری چندمرحله‌ای شناسایی هوشی سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی رهبران از

4. Zhonglin Wen, Kong, Niu & Hau

5. Alhefit, Ameen & Bhaumik

6. Gozukara, Omer & Simsek

1. Imran, Salim Al-Ansi & Fatima

2. Su Şeşen, Sürücü & Maşlakçı

3. Yuan, Nguyen & Vu

شناخته‌شده و به‌عنوان یک چارچوب منسجم و به‌هم‌تنیده می‌تواند سیستم مدیریتی سازمان‌ها را نیز تعریف کند و مدیران را در به‌کارگیری تکنیک‌های مدیریت یاری دهد. به‌واقع مدل‌های تعالی سازمانی به‌عنوان یک ابزار و تکنیک فراگیر و با نگرش جامع به‌تمامی زوایای سازمان به کمک مدیران می‌آیند تا میزان موفقیت‌های خود را در اجرای برنامه‌ها در مقاطع زمانی مختلف مورد ارزیابی قرار دهند. به‌کارگیری رویکرد تعالی سازمانی در مدیریت سازمان‌هایی همانند آموزش و پرورش یک ضرورت مسلم است که برای تحول و نوآوری باید آن را به کار برد. قابلیت‌های نوآوری بدون به‌کارگیری رویکرد تعالی سازمانی غیرممکن است زیرا توجه به مؤلفه‌های مهم تعالی سازمانی خود بسترهای روبه‌پیشرفت سازمانی را تضمین می‌نماید (شعبانی، نیازآذری و عنایتی، ۱۳۹۸).

سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشد، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان مزیت رقابتی از طریق سرمایه‌گذاری بر افراد مطرح شود. آن‌ها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش-بینی، تاب‌آوری و ... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) در سازمان می‌شود (قنبری نصرآبادی و همکاران، ۱۳۹۸).

رهبری تحول‌آفرین یکی از پارادایم‌های رهبری در روان‌شناسی سازمانی است که موردتحقیق گسترده‌ای قرارگرفته است رهبری تحول‌آفرین، رضایت زیردستان و اعتماد آنان به رهبری و به‌علاوه تعهد عاطفی آنان را افزایش می‌دهد. رهبرانی که رفتارهای تحول‌آفرین را از خود نشان می‌دهند مجموعه‌ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می‌کنند؛ و برای سازمان‌هایی که به سمت نوآوری و خلاقیت سوق

دارند به‌خوبی شناخته‌شده و با کاهش تعویض کارکنان در سازمان همراه است (معین‌الدینی، ۱۳۹۵). رهبری تحول-آفرین تیم‌سازی می‌کند و به سازمان جهت و انرژی می‌دهد و برای فرایند تغییر و یادگیری سازمانی آن‌ها را حمایت می‌کند. این سبک به سازمان اجازه می‌دهد که یادگیری را از طریق آزمایش، کاوش، ارتباطات و گفت‌وگوشنود کسب کند (جوان امانی و اکبری، ۱۴۰۰). اقدامات رهبری تحول-آفرین این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا به‌هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل‌پیش‌بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. هنگامی که اجزا رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می‌تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می‌تواند کمک قابل‌توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه‌مدت و بلندمدت کند. درواقع بدون رهبری تحول‌آفرینی اثربخش، احتمال اینکه سازمان بتواند به‌هنگام مواجهه با چالش‌های اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت‌بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت (پوردهنده، ۱۳۹۹).

بدین ترتیب با توجه به مطالب بالا خلأ علمی که در مورد متغیرهای فوق‌بخصوص در سازمان‌های آموزش و پرورش وجود داشت. محقق را بر آن داشت تا ضمن پر کردن خلأ تحقیقات داخلی در این زمینه، چگونگی رابطه رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی سازمان آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران را موردبررسی قرار دهد. ازاین‌رو، نتایج پژوهش می‌تواند به‌صورت کاربردی مورداستفاده تمام کارکنان، مسئولین و مؤسسات زیر نظر آموزش و پرورش، پژوهشگران جوان و دانشجویان جهت انجام کار تحقیقاتی و سایر علاقه‌مندان به این حوزه پژوهشی قرار گیرد.

در این راستا فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل بوده است. فرضیه اصلی: بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان-شناختی با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد.

پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ صدم گزارش شد. پرسشنامه دوم سرمایه روان‌شناختی: این پرسشنامه توسط لوتانز در سال (۲۰۰۷) طراحی شده است؛ که دارای ۲۴ سؤال و ۴ مؤلفه (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) است و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت با سؤالاتی مانند (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) به سنجش سرمایه روان‌شناختی می‌پردازد. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش عرب و همکاران (۱۳۹۳) مورد تأیید قرار گرفته است؛ که پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ صدم گزارش شد. پرسشنامه سوم تعالی سازمانی: این پرسشنامه توسط دمینگ در سال (۱۹۷۹) طراحی شده است و دارای ۲۷ سؤال در ۴ بعد (برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی، اصلاح) است؛ و بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) نمره-گذاری شده است. روایی و پایایی در پژوهش عسگری (۱۳۹۳) مورد تأیید قرار گرفت؛ که پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۷ صدم به دست آمده است. روایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین مورد تأیید قرار گرفته است؛ و ضریب پایایی پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آمد؛ اما پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش به ترتیب (رهبری تحول‌آفرین برابر ۰/۹۲، سرمایه روان‌شناختی برابر ۰/۹۱، تعالی سازمانی برابر ۰/۸۹، صدم) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های بخش توصیفی (فراوانی و درصد) و بخش استنباطی (آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) از طریق برنامه نرم‌افزاری Spss26 استفاده شد.

#### یافته‌ها

#### آمار توصیفی

فرضیه فرعی ۱: بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه-فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: هر یک از ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه‌فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) در پیش‌بینی تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران سهم دارند.

فرضیه فرعی ۴: هر یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) در پیش‌بینی تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران سهم دارند.

#### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری شامل کارکنان سازمان آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ که تعداد آن‌ها ۶۰۰ نفر می‌باشند. با توجه به حجم جامعه، با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی ۲۳۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. محقق جهت ابزار پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده نمود. پرسشنامه اول رهبری تحول‌آفرین: این پرسشنامه توسط باس و اولیو در سال (۲۰۰۰) ساخته شد که شامل ۲۰ گویه که از پرسشنامه چندعاملی رهبری گرفته شده است، اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه دارای چهار بعد (ملاحظه‌فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) است و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (همیشه، اغلب اوقات، بعضی اوقات، به ندرت، هیچ‌گاه) نمره‌گذاری شده است. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش سرمد (۱۳۹۰) مورد تأیید قرار گرفته است؛ که



آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی در رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب برابر ۰/۶۳۰ و ۰/۵۲۶ است. محاسبه ضریب تعیین (رهبری تحول‌آفرین  $r^2=0/3969$  و در سرمایه روان‌شناختی  $r^2=0/2767$ )، نشان می‌دهد که ۳۹/۶۹ درصد از تغییرات تعالی سازمانی توسط رهبری تحول‌آفرین و ۳۷/۶۷ درصد در از تغییرات تعالی سازمانی توسط سرمایه روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. فرضیه ۱: بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۲: بررسی رابطه بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین با تعالی سازمانی آموزش و پرورش

متغیرها	تعداد نمونه	r	Sig.	شاخص‌های آماری
ملاحظه فردی	۲۳۴	۰/۵۰۴	۰/۰۰۰	
ترغیب ذهنی	۲۳۴	۰/۵۰۱	۰/۰۰۰	
انگیزش الهام‌بخش	۲۳۴	۰/۴۷۰	۰/۰۰۰	
نفوذ آرمانی	۲۳۴	۰/۴۹۶	۰/۰۰۰	

نتایج جدول ۲ حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ )، داده‌ها فرضیه صفر ( $H_0$ ) را رد و فرضیه پژوهش ( $H_1$ ) را تأیید می‌نمایند، چراکه  $\alpha=0/05 < \text{Sig}=0/000$ ؛ بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی در ملاحظه فردی ۰/۵۰۴، ترغیب ذهنی ۰/۵۰۱، انگیزش الهام‌بخش ۰/۴۷۰ و نفوذ آرمانی ۰/۴۹۶ است. محاسبه ضریب تعیین در ملاحظه فردی ( $r^2=0/254$ )، در ترغیب ذهنی ( $r^2=0/251$ )، در انگیزش الهام‌بخش ( $r^2=0/221$ ) و در نفوذ آرمانی ( $r^2=0/243$ ) نشان می‌دهد که ۲۵/۴، ۲۵/۱، ۲۲/۱ و ۲۴/۳ درصد از تغییرات تعالی سازمانی به ترتیب توسط ملاحظه فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی قابل پیش‌بینی است.

در آمار توصیفی نتایج نشان داده است ۶۵/۴ درصد از شرکت‌کننده زن و ۳۴/۶ درصد نیز زن بودند. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۳/۲ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به ۲۰ تا ۳۰ سال (۱۴/۱ درصد) است. بیشترین فراوانی مربوط به بازه تحصیلی کارشناسی (۵۳ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به دکتری (۸/۱ درصد) بود؛ اما بیشترین فراوانی مربوط به بازه سابقه کار ۱۰ تا ۲۰ سال (۴۰/۶ درصد) و کمترین فراوانی کمتر از ۱۰ سال (۲۱/۴ درصد) بود. بیشترین فراوانی مربوط به نوع استخدامی رسمی (۶۳/۲ درصد) است.

### نرمال بودن داده‌ها

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش از کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نشان داده است در رهبری تحول‌آفرین، سرمایه روان‌شناختی و تعالی سازمانی سطح معنی‌داری از  $\alpha=0/05$  بزرگ‌تر است پس  $H_0$  (نرمال بودن متغیرهای پژوهش) رد نمی‌شود و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود.

### آمار استنباطی

فرضیه اصلی: بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۱: بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی آموزش و پرورش

متغیرها	تعداد نمونه	r	Sig.	شاخص‌های آماری
رهبری تحول‌آفرین	۲۳۴	۰/۶۳۰	۰/۰۰۰	
سرمایه روان‌شناختی	۲۳۴	۰/۵۲۶	۰/۰۰۰	

نتایج جدول ۱ حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ )، داده‌ها فرضیه صفر ( $H_0$ ) را رد و فرضیه پژوهش ( $H_1$ ) را تأیید می‌نمایند، چراکه  $\alpha=0/05 < \text{Sig}=0/000$ ؛ بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی

متغیرهای مستقل به‌خوبی تغییر در متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

جدول ۵: ANOVA

مجموع	درجه	میانگین	مقدار	سطح
مربعات	آزادی	مربعات	F	معناداری
۳۹۶۷/۴۹۲	۴	۹۹۱/۸۷۳	۴/۰۴۴	۰/۰۰۳
۵۴۱۶۴/۶۶۱	۲۲۹	۲۴۵/۲۶۱	-	-
۶۰۱۳۲/۱۵۱	۲۳۳	-	-	-

جدول ۶: جدول ضرایب رگرسیون

مقدار t	سطح معناداری	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	
		خطای استاندارد	ضریب β	خطای استاندارد	ضریب β
-	-	-	-	۹/۳۷۴	۷/۲۲
۰/۰۲	۲/۰۹۸	۰/۵۰۱	۰/۳۴۵	۰/۳۷۸	۰/۳۷۸
۰/۰۲۱	۲/۲۲۷	۰/۴۱۵	۰/۳۳۸	۰/۰۸۴	۰/۰۸۴
۰/۰۰۶	۲/۷۹۷	۰/۳۷۸	۰/۱۷۸	۰/۴۹۷	۰/۴۹۷
۰/۰۱۰	۲/۵۸۸	۰/۴۰۵	۰/۳۶۰	۰/۹۳۱	۰/۹۳۱

نتایج جدول ۶ حاکی از این است که با توجه به مقدار سطح معناداری برای ملاحظات فردی  $\alpha = 0/05 < 0/02$ ،  $(Sig.) = 0/021 < \alpha = 0/05$ ، ترغیب ذهنی و انگیزش الهام‌بخش  $(Sig.) = 0/006 < \alpha = 0/05$  و نفوذ آرمانی  $(Sig.) = 0/010 < \alpha = 0/05$ ، در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و ۹۵٪ از درجه اطمینان رابطه خطی معنی‌داری برقرار است و با تغییر در متغیر مستقل، مقادیر متغیر وابسته تغییر می‌یابد. ضریب بتا (مقدار استاندارد شده ضرایب) که نشان‌دهنده میزان تغییر در متغیر وابسته به ازای تغییر به‌اندازه یک انحراف معیار در متغیرهای ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه‌فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) به ترتیب برابر ۰/۵۰۱، ۰/۴۱۵، ۰/۳۷۹ و ۰/۴۰۵ است. با توجه به ضرایب بتا ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی و انگیزش الهام‌بخش به ترتیب بیشترین سهم را دارند.

**فرضیه ۴:** هر یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) در پیش‌بینی تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران سهم دارند. جدول ۷ شدت رابطه بین مدل و متغیر وابسته را گزارش می‌نماید. **R**، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (تعالی سازمانی) است؛ که مقدار آن برابر ۰/۶۱۹ است و مقدار بالای آن یک رابطه قوی را نشان می‌دهد.

**فرضیه ۲:** بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۳: بررسی رابطه بین بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی آموزش و پرورش

متغیرها	تعداد نمونه	r	Sig.
امیدواری	۲۳۴	۰/۴۱۹	۰/۰۰۰
تاب‌آوری	۲۳۴	۰/۴۱۵	۰/۰۰۰
خوش‌بینی	۲۳۴	۰/۴۱۷	۰/۰۰۰
خودکارآمدی	۲۳۴	۰/۴۲۳	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۳ حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد  $(\alpha = 0/05)$ ، داده‌ها فرضیه صفر  $(H_0)$  را رد و فرضیه پژوهش  $(H_1)$  را تأیید می‌نمایند، چراکه  $\alpha = 0/05 < (Sig.) = 0/000$ ؛ بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه‌فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد. به‌طوری‌که مقدار این همبستگی در امیدواری ۰/۴۱۹، تاب‌آوری ۰/۴۱۵، خوش‌بینی ۰/۴۱۷ و خودکارآمدی ۰/۴۲۳ است. محاسبه ضریب تعیین در امیدواری  $(r^2 = 0/176)$ ، در تاب‌آوری  $(r^2 = 0/172)$ ، در خوش‌بینی  $(r^2 = 0/174)$  و در خودکارآمدی  $(r^2 = 0/179)$  نشان می‌دهد که ۱۷،۶، ۱۷،۲، ۱۷،۴ و ۱۷،۹ درصد از تغییرات تعالی سازمانی به ترتیب توسط امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی قابل پیش‌بینی است.

**فرضیه ۳:** هر یک از ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه‌فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) در پیش‌بینی تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران سهم دارند.

جدول ۴: نتایج مدل

مدل	مقدار R	مقدار R Square	R Square تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۱	۰/۴۵۷	۰/۲۰۹	۰/۱۵۰	۱۵/۶۶

جدول ۴ تحلیل واریانس رگرسیون است که به‌منظور بررسی رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آماره **F** کوچک است یعنی برابر ۰،۰۰۰ بوده و کمتر از ۰،۰۵ است؛ بنابراین

۰/۳۰۷ است. با توجه به ضرایب بتا خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری به ترتیب بیشترین سهم را دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی فرضیه اصلی، یافته‌ها نشان داد بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی با تعالی سازمانی آموزش‌وپرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های اقاسی و اسماعیلی (۱۳۹۴)، صفایی شکیب، عبدالملکی، حسین‌زاده و موسیوند (۱۳۹۴)، سو ششن، سوروچو و ماشلاکچی (۲۰۱۹) و آلفیت، آمین و باومیک (۲۰۱۷) همسو است. در بیان تبیین این یافته می‌توان بیان کرد پیروان رهبران تحول-آفرین بر این باورند که توانمندتر از پیروان سایر سبک-های رهبری هستند و رهبران تحول‌آفرین، با سه شیوه در پیروان خود توانمندی ایجاد می‌کنند: با افزایش کفایت کارکنان، تسهیل هویت اجتماعی کارکنان در سازمان و ارتباطدهی ارزش‌های کاری و سازمانی با ارزش‌های کارکنان. رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان یکی از کامل‌ترین انواع رهبری، روی کارکنان و مدیران به‌عنوان هسته اصلی تعالی سازمانی تأثیر گذاشته و تعالی سازمانی مناسب را محقق می‌کند. هم‌چنین در نظام اداری، نقش رهبری تحول‌آفرین در ایجاد تحولات سازمانی، نقشی اساسی است که نشان‌دهنده بعدی دیگر از تأثیر این متغیر بر تعالی سازمانی است. هم‌چنین می‌توان گفت تحولات رخ داده در دیدگاه کارکنان آموزش‌وپرورش در قبال تعالی سازمانی نوعی رشد در معیارهای توانمندسازی قلمداد می‌شود که این تغییر برای آن دسته از افرادی که سرمایه روان‌شناختی را ندارند، دیده نمی‌شود. ارتقاء سطح تعالی سازمانی می‌تواند به دلایل مدیریتی نیز روی دهد و درعین حال از طریق توانمندسازی نیروی انسانی نیز این ارتقاء به وقوع می‌پیوندد؛ بنابراین در پیاده‌سازی آموزش‌های حین خدمت کارکنان این مسئله می‌تواند موردتوجه قرار گیرد.

**R'square**، یعنی ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است که برابر ۰/۳۸۳ است. سایر ستون‌ها به ترتیب ضریب تعیین تعدیل‌شده و خطای معیار تخمین را ارائه می‌کند.

جدول ۷: نتایج مدل

مدل	مقدار R	مقدار R Square	R Square تعدیل‌شده	خطای معیار تخمین
۱	۰/۶۱۹	۰/۳۸۳	۰/۳۷۲	۷/۳۰

جدول ۸ تحلیل واریانس رگرسیون است که به منظور بررسی رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آماره **F** کوچک است یعنی برابر ۰/۰۰۰ بوده و کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین متغیرهای مستقل به‌خوبی تغییر در متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

جدول ۸: ANOVA

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معناداری
۷۵۶۹/۳۱۴	۴	۱۸۹۲/۳۲۸	۳۵/۴۹۶	۰/۰۰۰
۱۲۲۰۸/۳۴۹	۲۲۹	۵۳/۳۱۲	-	-
۱۹۷۷۷/۶۶۲	۲۳۳	-	-	-

جدول ۹: جدول ضرایب رگرسیون

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب غیراستاندارد		عرض از مبدأ
		ضریب $\beta$	خطای استاندارد ضریب b	
-	-	-	۴/۷۶۶	۱۴/۸۳۳
۰/۰۰۰	۴/۱۰۸	۰/۲۸۸	۰/۱۵۴	۰/۶۳۴
۰/۰۰۰	۵/۶۸۹	۰/۲۱۰	۰/۱۶۲	۰/۹۲۲
۰/۰۰۰	۵/۱۴۲	۰/۲۲۰	۰/۱۶۸	۰/۸۶۶
۰/۰۰۰	۴/۸۰۶	۰/۳۰۷	۰/۱۴۷	۰/۵۶۱

نتایج دول ۹ حاکی از این است که با توجه به مقدار سطح معناداری برای امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی ( $\alpha = 0/05 < \text{Sig.} = 0/000$ )، در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و ۹۵٪ از درجه اطمینان رابطه خطی معنی‌داری برقرار است و با تغییر در متغیر مستقل، مقادیر متغیر وابسته تغییر می‌یابد. ضریب بتا (مقدار استانداردشده ضرایب) که نشان‌دهنده میزان تغییر در متغیر وابسته به ازای تغییر به‌اندازه یک انحراف معیار در متغیرهای ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) به ترتیب برابر ۰/۲۸۸، ۰/۲۱۰، ۰/۲۲۰ و

در بررسی فرضیه ۱، یافته‌ها نشان داد بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه‌فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام-بخش و نفوذ آرمانی) با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های فرهودی و قنبری‌نیا (۱۳۹۹)، جعفری، بیات و حسونند (۱۳۹۷) و یوان، نگوین و وو (۲۰۱۸)، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که مدیران آموزش و پرورش نتوانسته‌اند کارکنان خود را به گونه‌ای برانگیزانند که مسائل و مشکلات را از زوایای جدید مورد توجه و دقت قرار دهند. به عبارت دیگر، در این سازمان پویایی و تحرک‌ذهنی از سوی مدیران به کارکنان القا نشده است و مسائل و مشکلات به شیوه‌های معمول و مرسوم مورد رسیدگی قرار می‌گیرد. به‌هرحال، هریک از ابعاد رهبری تحول‌آفرین، بروز رفتارها و مهارت‌های خاصی را در رهبران به همراه دارد. بر این اساس نمره بالای مدیران مورد بررسی در بعد نفوذآرمانی رفتار و صفات، ملاحظات فردی و نیز انگیزش الهام‌بخش ویژگی مثبت و نمره متوسط آن‌ها در بعد ترغیب‌ذهنی نیاز به توجه و دقت به مهارت‌های خلاقیت و نوآوری و کاستی این مهارت‌ها در میان مدیران سازمان آموزش و پرورش را گوشزد می‌کند. باید گفت رهبری تحول‌آفرین بخشی از پارادایم جدید رهبری است که افراد را متحول و متغیر می‌کند و با ارزش‌ها و خصیصه‌های اخلاقی و اهداف بلندمدت ارتباط دارد. ارزیابی محرک‌های مؤثر بر پیروان، ارضای نیازهای آن‌ها و رفتار کردن با آن‌ها به‌عنوان افرادی کامل، ازجمله کارکردهای این رهبری است.

در بررسی فرضیه ۲، یافته‌ها نشان داد بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) با تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران رابطه وجود دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های رجیبی‌فرجاد و یوسفوند (۱۳۹۹)، گل‌پور، خلج و تاجیک (۱۳۹۴)، ماشلاکچی (۲۰۱۹) و زونگلین و ن، کنگ، نیو و تای‌هاو (۲۰۱۷) همسو است. در تبیین

این یافته می‌توان بیان کرد که سرمایه روان‌شناختی از این نظر که به فرد، امید، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش-بینی می‌دهد و دیدی کلی در مورد زندگی، تجارب و رویدادها برای فرد ایجاد می‌کند، می‌تواند باعث افزایش تعالی سازمانی شود؛ زیرا سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک منبع شخصی با ابعاد مثبتی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) که درون خود دارد به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس، فرسودگی و تعارض کار خانواده در محیط کاری می‌پردازد. در تبیین این یافته لازم است به این نکته توجه شود که هر کدام از این مؤلفه‌ها از طریق سلسله‌ای از روابط علی و معلولی در تمامی شئون یک سازمان به یکدیگر وابسته‌اند. کارکنانی با سرمایه روان‌شناختی بالا که از ظرفیت امیدواری بالا برخوردارند، توانایی زیادی در تنظیم اهداف تبحری و افزایش یادگیری دارند، این افراد به‌منظور دستیابی به هدف‌های خود تلاش زیادی می‌کنند و در صورت مواجهه با موانع، توانایی بالایی در یافتن مسیرهای جایگزین برای رسیدن به اهداف خود خواهند داشت. به‌علاوه، افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا که از باورهای خودکارآمدی قوی برخوردارند، به توانایی‌های خود برای دستیابی به هدف‌های سازمان و کسب تبحر اطمینان دارند و تلاش زیادی برای موفقیت در اهداف چالش‌انگیز سازمان صرف می‌کنند. به‌علاوه، ظرفیت بالای تاب‌آوری در افراد، باعث می‌شود تا آن‌ها نحوه استدلال و نگرش متفاوتی در مواجهه با موانع و چالش‌های سازمان و دیگر موقعیت‌های زندگی اتخاذ کنند. در این پردازش فکری، آن‌ها به‌جای تمرکز بر مشکل و تبعات آن، توجه بیشتری بر ارزیابی و پردازش مشکل به‌صورت خلاقانه و از طریق جدید می‌کنند.

در بررسی فرضیه ۳، یافته‌ها نشان داد هر یک از ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ملاحظه‌فردی، ترغیب‌ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) در پیش‌بینی تعالی سازمانی آموزش و پرورش منطقه ۱ شهر تهران سهم دارند. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های فرهودی و قنبری‌نیا

(۱۳۹۹)، جعفری، بیات و حسونند (۱۳۹۷)، عمران، سلیم العنسی و فاطیما، (۲۰۲۰)، ماشلاکچی (۲۰۱۹)، یوان، نگوین و وو (۲۰۱۸) و آفیت، آمین و باومیک (۲۰۱۷) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد رهبری تحول‌آفرین یکی از پارادایم‌های رهبری در تعالی سازمانی است که موردتحقیق گسترده‌ای قرار گرفته است. رهبری تحول‌آفرین، رضایت زیردستان، اعتماد آنان به رهبری و تعهد عاطفی آنان را افزایش می‌دهد. رهبرانی که رفتارهای تحول‌آفرین را دارند، مجموعه‌ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می‌کنند. از سویی، در رهبری تحول‌آفرین با تأکید بر اعتماد متقابل و افزایش نگرش مثبت در کارکنان با ترغیب‌ذهنی و انگیزش الهام‌بخش در آنها سعی دارد تعهد به چشم‌انداز تا تبادلات اقتصادی و مادی، در نتیجه ادراک این افراد از تعالی سازمانی وضعیت بهتری خواهد داشت. اگر رهبران حس آرمانی را انتقال دهند و به‌عنوان مدل‌هایی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان عمل کنند، می‌توانند بیشترین تأثیر را بر ادراک کارکنانشان از تعالی سازمانی داشته باشند. درواقع می‌توان گفت که رهبران تحول‌آفرین از طریق ترغیب‌ذهنی و ملاحظه‌فردی راه‌های گوناگون فکر کردن، جستجو فرصت‌ها و راه‌های جدید برای مسائل و فرایندهای تفکر اکتشافی، خلاقانه و انطباقی به وجود می‌آورند. آنها هم‌چنین به انگیزش-درونی که الهام‌بخش و ترغیب‌کننده نیازهای سطح بالاست، کمک می‌کنند که این نیازها به‌نوبه خود به وجود آورنده خلاقیت است. این رهبران الگوها و راهنماهایی هستند که چشم‌انداز مشترکی از نوآوری سازمانی را به‌طور مفصل بیان می‌کنند. با توجه به مطالب گفته‌شده به ملاحظه‌فردی و ترغیب‌ذهنی بیشتر توجه گردد.

در بررسی فرضیه ۴، یافته‌ها نشان داد هر یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) در پیش‌بینی تعالی سازمانی آموزش-وپرورش منطقه ۱ شهر تهران سهم دارند. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های فرهودی و قنبری‌نیا (۱۳۹۹)، جعفری، بیات و حسونند (۱۳۹۷)، یوان، نگوین

و وو (۲۰۱۸) و زونگلین ون، کنگ، نیو و تای‌هاو (۲۰۱۷) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد یکی از رویکردهای اثربخش در تعالی سازمانی، ارتقای سرمایه‌های روان‌شناختی در افراد است، به این معنا که افراد اگر سهم بیشتری از سرمایه‌های روان‌شناختی داشته باشند، انگیزه پیشرفت بالاتری دارند و از عملکرد بالاتری برخوردار بوده و سازمان تعالی خواهد یافت. از سویی دیگر ظرفیت‌های روان‌شناختی، منبعی درون روانی و غنی را شکل می‌دهند که مانند سرمایه‌ای بی‌پایان افراد را به‌کار و تلاش هدفمند و می‌دارند. بر مبنای می‌توان چنین استنباط کرد که سرمایه روان‌شناختی منبع درونی برای تلاش و جهت‌گیری نسبت به دنیای اطراف است. هرچه میزان خودکارآمدی، تاب-آوری، امید و خوش‌بینی بالاتر باشد، فرد منبع روانی قابل اتکا و بادوام‌تری را برای زندگی و حرکت در مسیر اهداف زندگی و درون خود احساس می‌کند. به‌طور کلی می‌توان گفت که کارکنان آموزش‌وپرورش با ظرفیت امیدواری بالا، برای دستیابی به هدف‌های خود تلاش زیادی می‌کنند، بیشتر بر هدف‌های خود متمرکز می‌شوند و از انگیزه بیشتری نسبت به هم‌تایان خود برخوردارند و خوشبین‌تر هستند. به‌علاوه، کارکنان آموزش‌وپرورش با خودکارآمدی بالا، به توانایی‌های خود برای دستیابی به هدف‌های کاری و کسب تبهر و تسلط در زمینه کاری اطمینان دارند. هم‌چنین ظرفیت بالای تاب‌آوری در این افراد باعث می‌شود تا آنها نگرش متفاوتی در مواجهه با موانع و چالش‌های کاری و دیگر موقعیت‌های زندگی اتخاذ کنند؛ بنابراین با توجه به مطالب گفته‌شده به خودکارآمدی و امیدواری بیشتر توجه گردد. می‌توان بیان کرد افرادی که سطوح بالایی از سرمایه روان‌شناختی را دارا هستند، ممکن است به دلیل تعداد و سطح سازه‌های روان‌شناختی‌ای که در شناخت، انگیزه و در نهایت رفتار آنها متجلی می‌شود، نسبت به افرادی که تنها امیدواری یا خوش‌بینی یا تاب-آوری و یا خودکارآمدی را در یک موقعیت معین نشان می‌دهند، عملکرد بهتری نسبت به تعالی سازمان داشته باشند.

## پیشنادهای پژوهش

۱. با به‌کارگیری رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان-شناختی، تعالی سازمانی را به حداقل رسانند و تمرکز خود را به جنبه‌های مثبت تعالی معطوف کنند.
۲. مسئولین آموزش و پرورش جلسات مؤثر بین مدیریت سازمان و کارکنان در رده‌های مختلف شغلی به‌صورت متناوب، در جهت تعالی سازمانی از کارکنان برگزار کنند.
۳. مسئولین آموزش و پرورش با برگزاری کلاس‌های آموزشی مدیران را با پدیده سرمایه روان‌شناختی آشنا نمایند تا مدیران به تعالی سازمانی بیشتر واقف شوند.
۴. مسئولین آموزش و پرورش از طریق برگزاری دوره‌ها، برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی پیرامون رهبری تحول‌آفرین اطلاعات را بروز نموده و زمینه ارتقای مهارت‌های آنان در تعالی سازمانی را فراهم آورند.
۵. سازمان‌ها با برقراری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای ایجاد و توسعه ویرگی مناسب نظیر ملاحظه-فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی، موجبات تعالی سازمانی را فراهم آورند.
۶. مسئولین آموزش و پرورش با برگزاری جلسات سرمایه روان‌شناختی، زمینه آشنایی کارکنان را با امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی در جهت تعالی سازمانی فراهم نمایند.

## منابع

- لرستان. مقاله ۵، دوره ۶، شماره ۲۴، صص: ۱۰۵-۱۲۷.
۷. جوان امانی، ودود و اکبری، حمید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گروه بهداشتی فیروز). دوره ۱، شماره ۱، پیاپی ۱، صص: ۸۸-۶۳.
۸. رجبی فرجاد، حاجیه و یوسفوند، مصطفی. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان فرماندهی انتظامی استان البرز). فصلنامه علمی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۹۹، شماره ۵۵، صص: ۷۷-۵۹.
۹. رستگار، احمد؛ صیف، محمدحسن؛ فیروزی اردکانی، زهرا و تاجوران، مرضیه. (۱۳۹۸). رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین و قلدری در محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۱۳، شماره ۱۴، صص: ۲۸۰-۲۶۹.
۱۰. شعبانی، میترا؛ نیازآذری، کیومرث و عنایتی، ترانه. (۱۳۹۸). بررسی تعالی سازمانی به عنوان رویکرد نوآورانه در نظام سلامت. مجله علمی و پژوهشی تعالی بالینی، دوره ۸، شماره ۴، صص: ۹-۱۷.
۱۱. شمس‌الدینی، سمیرا؛ نیک‌پور، امین و رضایی-لری، غزل. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و انسجام سازمانی با توسعه سازمانی (مورد مطالعه در شعب بانک تجارت شهر کرمان). هفتمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/1257718>
۱. اکبری، مینا؛ کارنما، اسدالله و ملاحسینی، علی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی نمونه پژوهشی (سازمان‌های دولتی استان کرمان). توسعه‌سازمانی پلیس، شماره ۴۵، صص: ۸۶-۶۳.
۲. امیری‌رودباری، سحر. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی بر تعالی سازمانی و فضیلت سازمانی با میانجیگری امنیت سایبری در مدارس دوره اول متوسطه شهرستان ساری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، رشته علوم تربیتی، گرایش تکنولوژی آموزشی.
۳. ایرجی‌راد، ارسلان و ملک‌زاده نصرآبادی، الهه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی سمندگان. فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۶، شماره ۴، صص: ۷۰-۵۱.
۴. پوردهنده، علیرضا. (۱۳۹۹). رهبری تحول‌آفرین. دومین کنفرانس ملی ایده‌های نوین و پژوهش‌های کاربردی در علوم انسانی، رشت، <https://civilica.com/doc/1035212>
۵. پورصفایی، مریم؛ شاهنوشی فروشانی، مجتبی و حبیبی‌تبار، حسین. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدل تعالی سازمانی بر عملکرد در مدارس استان مرکزی. پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/911743>
۶. جعفری، محمد؛ بیات، ناصر و حسنوند، کریم. (۱۳۹۷). رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین فرماندهان با خودکارآمدی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد. نشریه علمی دانش انتظامی

- کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۴۸، صص: ۱۱۳-۱۰۶.
۱۹. معین‌الدینی، داریوش. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. ششمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، <https://civilica.com/doc/599976>
20. Akkucuk, U. & Gencer, Y. (2017). EFQM Model and Sustainability of Organizations, 2017 2nd International Conference on Advances in Management Engineering and Information Technology (AMEIT2017), ISBN: 978-1-60595-457-8, DOI:10.12783/dtcse/ameit2017/12279
21. Alhefity, S., Ameen, A. & Bhaumik, A. (2017). The Influence of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Organizational Excellence. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems* 11(06-Special):736.
22. Araslı, H. & Baradarani, S. (2014). Role of Job Satisfaction in the relationship of Business Excellence and OCB: Iranian Hospitality Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1406 - 1415.
23. Çekmecioglu, H. G. & Özbağ, G. K. (2019). The Impact Transformational Leadership in Developing Psychological Empowerment. *International Journal of Humanities and Social Science (IJHSS)*, 9(8), 136-144. <http://dx.doi.org/10.30845/ijhss.v9n8p1>
24. Flores, W. R. (2016). Shaping intention to resist social engineering through transformational leadership, information security culture and awareness. *Computers & security*, 59, 26-44.
25. Gozukara, I., Omer, Y. & Simsek, F. (2016). Different Pathways from Transformational Leadership to Job Satisfaction: The Competing Mediator Roles of Trust and Self-Efficacy, 31(2), 61-11
۱۲. عمویی نوشین؛ عجم علی اکبر و بادنوا صدیقه. (۱۳۹۶). نقش سرمایه روانشناختی در پیش بینی اشتیاق تحصیلی دانشجویان دانشکده تغذیه و صنایع غذایی. نشریه پژوهش در آموزش علوم پزشکی، دوره ۹، شماره ۲، صص: ۷۵-۶۶.
۱۳. فرهودی، اشرف و قنبری‌نیا، معصومه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پردیس. فصلنامه پژوهش‌های علوم مدیریت، سال ۲، شماره ۳، صص: ۱۰-۱.
۱۴. قنبری‌نصرآبادی، احمدرضا؛ رشیدی، محمد مهدی و تقسیمی، جمشید. (۱۳۹۸). تدوین بسته آموزشی سرمایه روان‌شناختی بر اساس ارزش‌های اسلامی و میزان تأثیر آن بر تعالی سازمانی کارکنان شهرداری اصفهان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال ۲۰، شماره ۱، پیاپی ۷۵، صص: ۱۰۰-۹۲.
۱۵. کاظمی، احسان؛ نوروزی، قدرت‌اله؛ محمدی، کورش؛ عیدی، محمد و مرتضی‌رشیدی، احمد. (۱۴۰۰). سرمایه روان‌شناختی. ج ۱، اصفهان: نشر سازمان رفاهی و تفریحی شهرداری اصفهان.
۱۶. کیزوری، امیرحسین؛ محمدی‌حسینی، سید احمد و حسین‌پور، علیرضا. (۱۳۹۶). نقش رهبری تحول‌آفرین در سلامت سازمانی مدارس: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی مدارس و نظام‌های آموزش و پرورش، به خصوص مدارس شهرستان سبزوار. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۲، صص: ۱۷۱-۱۵۱.
۱۷. لوتانز، م. (۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی سازمان. تحولی در مزیت رقابتی کارکنان. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر، (۱۳۹۲)، تهران: انتشارات آبیژ.
۱۸. محمدی، محمد و دشتی چاهگاهی، صفیه. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر



33. Zhonglin Wen, Q. C., Kong, Y., Niu, J. & Hau, K-T. (2017). Influence of Leaders' Psychological Capital on Their Followers: Multilevel Mediation Effect of Organizational Identification. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01776.
26. Lee, C. H. & Chu, K. K. (2016). Understanding the effect of positive psychological capital on hospitality intern's creativity for role performance. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 8(4), 213.
27. Imran, R., Salim Al-Ansi, K.H. & Fatima, A. (2020). Mediating Effect of Psychological Capital between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: An investigation within Omani context. *Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth*.
28. Nurtjahjani, F., Wenand Batilmurik, R., Fury Puspita, A. & Parlindungan Fanggidae, J. (2021). The relationship between transformational leadership and work engagement. Moderated mediation roles of psychological ownership and belief in just world. *Organization Management Journal*, 1541-6518.
29. Semnani, F. & Asadi, R. (2016). Designing a Developed Balanced Scorecard Model to Assess Hospital Performance Using the EFQM, JCI Accreditation Standards and Clinical Governance, *Journal of Business and Human Resource Management*, 2(1).
30. Su Şeşen, H., Lütfi, S. & Ahmet, M. (2019). On the Relation between Leadership and Positive Psychological Capital in the Hospitality Industry, *International Journal of Business*, ISSN 1083-4346, Premier Publishing, Fresno, 24(2), 182-197.
31. Thompson, G., Buch, R., Moe Thompson, P-M. & Glasø, L. (2021). The impact of transformational leadership and interactional justice on follower performance and organizational commitment in a business context. *Journal of General Management* 46(4), 274-283.
32. Yuan, L., Nguyen, T-T-N. & Vu, M-C. (2018). Transformational leadership and its impact on performance: The role of psychological capital and collectivism. See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/324457908>. DIO: <https://doi.org/10.1145/3180374.3181325>.