

رابطه سبک رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی کارکنان

سیده لیلا حسینی طبقدهی*^۱، جواد خلعتبری^۲

(۱) دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد ساری و عضو هیأت علمی واحد رامسر

(۲) دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن

*نویسنده مسوول: s_leila_tabaghdehi@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۰/۱۲/۱۵ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۱/۲/۱ تاریخ پذیرش مقاله ۹۱/۲/۲۰

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین با خودکارآمدی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بود. روش پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری، کلیه کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی پنج شهر استان مازندران شامل تنکابن، چالوس، ساری، نکاء و بهشهر به تعداد ۸۲۹ نفر بود. نمونه آماری از طریق جدول کرجسی و مورگان ۲۶۵ نفر محاسبه شد که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای بر اساس منطقه جغرافیایی انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه سبک رهبری باس و آوالیو (۲۰۰۰) بود. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شد. یافته ها نشان داد که بین مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی) با خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$). افزون بر این، تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین، نفوذ آرمانی بیشترین نقش را در پیش بینی خودکارآمدی کارکنان دارد. **کلید واژه گان:** رهبری تحول آفرین، نفوذ آرمانی، تحریک ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و خودکارآمدی

مقدمه

مدیران در چنین شرایطی فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند (Jazini, 2006).

کارکنان امروزه باید پاسخگوی آنچه در محل کارشان اتفاق می افتد باشند و در پاسخ به افزایش ابعاد نقش، کارکنان نیاز دارند تا بیشتر در محل کار خویش، خودکارآمد باشند (Ruder, 2003). بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود^۱، برانگیخته و کنترل می شوند. در میان مکانیسم های نفوذ بر خود، هیچکدام مهم تر و فراگیر تر از باور به خودکارآمدی^۲ شخصی نیست (Bandura, 1997). خودکارآمدی، یکی از مهمترین

با توجه به دگرگونی های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان ها به عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می باشند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند (Jafarzade, 2008). آن ها باید برای بقاء و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده نمایند. در غیر این صورت، از گردونه دنیای رقابتی خارج می شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فن آوری و تجهیزاتی نیست، بلکه باید کارکنان را که سرمایه ی اصلی و ارزشمند سازمان هستند، آماده نمایند (Amirkhani, 2008)، در واقع امروزه، سازمان ها در محیطی کاملاً شگفت انگیز باید اداره شوند

یکی از مهم ترین عوامل تنظیم رفتار انسان است. افراد با خودکارآمدی کم، تفکرات بدبینانه درباره ی توانایی های خود دارند. بنابراین، این افراد در هر موقعیتی که بر اساس نظر آن ها از توانایی هایشان فراتر باشد، دوری می کنند. در مقابل افراد با خودکارآمدی بالا، تکالیف سخت را به عنوان چالش هایی که می توانند بر آن ها مسلط شوند، در نظر می گیرند. آن ها تکالیف چالش انگیز را انتخاب می کنند، سریع تر حس خودکارآمدیشان بهبود می یابد و در صورت وجود مشکلات، تلاششان حفظ می شود (Karademas & Kalantzi, 2004).

به هر حال گستره مطالعات موجود بیانگر آن است که خودکارآمدی کارکنان به اشکال مختلف تحت تأثیر متغیرهای مختلف از جمله سبک رهبری سرپرستان قرار می گیرد. در واقع می توان گفت سازمان های موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند (Godarzvand, 2010). رهبرانی که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه ی بینش ها و الهام بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت پذیری و هماهنگی در آن ها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه ای به کار می گیرند که هم بقای سازمان را تعیین کرده و هم موجبات رشد آن ها را فراهم می سازند. این رهبران توانایی عمل مؤثر در شرایط پیچیده و مخاطره آمیز را داشته و این حس را در خود و زیردستانشان به وجود می آورند که در برابر چالش ها و فرصت های احتمالی واکنش مناسب از خود بروز دهند، رهبرانی که با مسئولیت پذیری و به کارگیری قوه تخیل خود و تحقق تخیلات و ایده ها، موجبات تعهد، مشارکت داوطلبانه و تلاش فوق العاده را در زیردستان فراهم می آورند، چنین رهبرانی را رهبران تحول آفرین می نامند (Mortazavi, 2007). رهبری تحول آفرین عبارتند از فرآیند ایجاد تعهد در قبال اهداف سازمان و

مؤلفه های کسب موفقیت و سازش یافتگی است و در حیطه روان شناسی مثبت جای می گیرد (Snyder, 2002). خودکارآمدی یا شایستگی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت آمیز انجام دهد، اشاره دارد (Abdollahi, 2006). خودکارآمدی یک باور شخصی است که فرد احساس می کند می تواند وظایف محول شده را به طور موفقیت آمیز انجام دهد (Bandura, 1997). وقتی افراد توانمند می شوند، آن ها احساس خودکارآمدی می کنند، یا اینکه احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار دارند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با کیفیت انجام دهند (Mogheli & Hasanpour, 2009).

سینگلر و پیرسون^۱ (۲۰۰۰) اظهار داشتند، افراد دارای حس شایستگی، احساس می کنند که می توانند وظایفشان را با مهارت بالا انجام دهند. به عبارت دیگر خودکارآمدی یا شایستگی بر این نگرش تأکید دارد که فرد توانایی دارد، کارها را توانمندانه، ماهرانه، مؤثر و کارآ به انجام برساند (Breeding, 2008:98). بندورا در سال ۱۹۹۷ پیشنهاد کرده است که سه شرط لازم است تا افراد احساس خودکارآمدی کنند: ۱) باور به اینکه توانایی انجام کار را دارند؛ ۲) باور به اینکه ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را دارند؛ و ۳) باور به اینکه موانع خارجی، آنها را از انجام دادن کار مورد نظر باز نخواهند داشت (Wethon & Cameron, 2002:27).

خودکارآمدی، بر انتخاب رفتار، تلاش و پشتکار و پیگیری اهداف مؤثر است و نحوه ی مواجهه با موانع و چالش ها را تعیین می کند. طبق نظریه ی بندورا، خودکارآمدی نقش مهمی در سازگاری روان شناختی، مشکلات روانی، سلامت جسمانی و نیز راهبردهای تغییر رفتار خود رهنمون^۲ و مشاوره دارد (Maddux, 2002). بندورا (۱۹۸۶، ۱۹۹۷) بر این باور بود که خودکارآمدی

².Self-Guided

³.Singler&Pearson

پیش بینی عملکرد خود را ارتقاء دهند. هنگامی که اجزای رهبری تحول گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلندمدت کند. در واقع بدون رهبری تحول گرای اثربخش، احتمال این که شرکت بتواند به هنگام مواجهه با چالش های اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت (Ansari&Tymori,2007).

اظهارات قوی در ادبیات رهبری در خصوص تأثیرات مفید و سودمند رهبری تحول آفرین بر زیردستان، به وجود آمده است. به طور خلاصه، پیشینه تحقیقات انجام شده، به این موضوع اشاره دارد که بین سبک رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و قوی وجود دارد. تحقیقات مینینگ و کرتیس^۳(۲۰۰۳) بیانگر آن است که رهبران تحول آفرین، خوش بینی، جاذبه، هوش و تعداد زیادی از سایر توانایی های شخصی خود را به کار می گیرند تا به ارتقای آرمان های دیگران پرداخته و افراد سازمان را به سمت بالاتری از عملکرد انتقال دهند. بوگر، آکار و براون (۲۰۰۶) نیز در تحقیقات خود در زمینه رهبری تحول آفرین به این نتایج دست یافتند که رهبران تحول آفرین به روشنی اهمیت و مأموریت و اهداف سازمان را به کارکنان انتقال می دهند. چنین انتقال روشنی به کارکنان اجازه می دهد تا تلاش کنند و اغلب فراتر از وظایف تدوین شده عمل کنند. در همین راستا کرک براید^۴(۲۰۰۶) نیز معتقد است رهبران تحول آفرین از طریق انگیزش الهام بخش در بالابردن انتظارات پیروان خود موفق بوده، به طوری که آن ها به بیشتر از آنچه که دیگران فکر می کنند می توانند انجام بدهند، می رسند.

توانمندساختن پیروان در انجام و رسیدن به این اهداف (Ukel,2003:121) به اعتقاد ساروس و سانتورا^۱(۲۰۰۱) رهبرانی که از این شیوه استفاده می کنند ملاحظاتی برای نیازهای کارکنانشان نشان می دهند، آماده اند تا با توسعه رفتار، محیط کار مناسب را تشویق و مربی گری کنند، و بینش خود را به کارکنانشان با شیوه های واضحی منتقل کرده، کارکنان را تشویق می کنند تا فراتر از استانداردها توسعه یابند، خلاقیت^۲ و پذیرش چالش ها را به عنوان بخشی از کارشان تشویق کنند.

در یک نگاه اجمالی، رهبران تحول گرا دارای مشخصه هایی نظیر الگوی نقش بودن، توجه شخصی و اختصاصی به کارکنان، انگیزش الهام بخش و تحریک هوشمندانه هستند. این رهبران و مدیران از طریق تعاملات سازمانی خود، تحسین، احترام و وفاداری را به کارکنان منتقل می کنند و حس هدفمندی گروهی را تقویت می نمایند. همچنین این نوع رهبران از طریق برقراری یک رابطه فرد به فرد با کارکنان یا پیروان خود سعی در فهم و توجه به نیازها، مهارت ها و آرزوهای متفاوت آن ها می نمایند. از طریق مشخصه سوم یعنی انگیزش الهام بخش این نوع رهبران سعی می کنند تا چشم اندازی محرک را برای کارکنان خود نسبت به آینده گروه کاری ترسیم نمایند و بر مبنای الگوی نقش بودن با رفتار و عمل خود نشان می دهند که چگونه می توان به اهداف دست یافت. مهم تر از آن اینکه، این نوع مدیران به خوبی حس شایستگی را برای دستیابی به اهداف کارکنان با بازخوردهای به موقع منتقل می نمایند. بالاخره این رهبران از طریق تحریک هوشمندانه سعی می کنند تا با بسط و گسترش علایق کارکنان خود، آن ها را تحریک نمایند تا در باب مشکلات قدیمی به شیوه ای نوین بیندیشند (Bass,1985,1990;Bass&Avolio,199)

(5;Gumeshloghlo&Ilsev,2009).

اقدامات رهبری تحول گرا این امکان را به شرکت ها می دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل

8.Mening&kortis
4.Kirkbride

^۱.Sarros&Santora
^۲.Creativity

این میان به سازمان ها در عصر متحول امروزی در جهت دستیابی به اهداف کمک خواهد کرد، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد آن است. در این زمینه، رابطه خودکارآمدی با متغیرهای متعددی مورد آزمون قرار گرفته است. از جمله این متغیرها می توان به حمایت اجتماعی، سبک رهبری و کار تیمی و..... اشاره نمود. در همین زمینه رهبری تحول آفرین به عنوان یکی از پیش شرط ها و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مورد شناسایی قرار گرفت زیرا که می توان استدلال کرد که رهبران تحول آفرین در سازمان ها می توانند توانایی خودکارآمدی کارکنان را افزایش دهند. تحولات سازمانی نیاز به رهبران تحول آفرین دارند و مطالعات مربوط به این امر نقش قاطع رهبری در این وضعیت را تأیید می کنند. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت خودکارآمدی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران و همچنین با توجه به تأثیر رهبری تحول آفرین بر خودکارآمدی کارکنان، هدف کلی از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با خودکارآمدی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران می باشد و بر پایه این هدف نیز فرضیه پژوهشی زیر برای این پژوهش پیشنهاد شده است. بین مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و با بررسی روابط چندگانه بین مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی نیز یک سوال به شرح زیر مطرح شده است؟ کدامیک از مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین در خودکارآمدی کارکنان دارای نقش نیرومندتری هستند؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر همبستگی است که مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین به عنوان متغیرهای پیش بین و خودکارآمدی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه های آزاد

تحقیق جانسن^۱ (۲۰۰۸) نیز پیرامون رهبری تحول آفرین نشان داد که رهبران تحول آفرین، راه حل های نوآورانه و ایده های جدید را از پیروان شان می خواهند و آن ها پیروانشان را تشویق می کنند که ایده هایی را ارائه بدهند که متفاوت تر از ایده های خودشان باشد. تحقیقی که اسماعیل و همکاران (۲۰۰۹) با عنوان بررسی اثرات توانمندسازی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و کیفیات خدمات انجام دادند، نشان می دهد که رهبران تحول آفرین با توانمند کردن کارکنان سازمان، در برنامه ریزی و اجرای وظایفشان آن ها را وادار به تولید پیامدهای مثبت از قبیل شایستگی، روحیه مثبت و تعهد در وظایفشان می کنند. نتایج تحلیل آوالیو، زو، کو و باتیا^۲ (۲۰۰۴) در زمینه اثرات سبک رهبری تحول آفرین بر عملکرد کارکنان سازمان نشان داد که رهبران تحول آفرین با درگیر کردن کارکنان در واکاوی آینده ای جذاب و رویایی، آن ها را نسبت به پیشرفت های آتی سازمان متعهد می کنند و به بیان دیگر رهبران تحول گرا با فراهم کردن شرایط چالش برانگیز برای کارکنان خود، خودکارآمدی، اعتماد به نفس و خودتشخیصی آن ها را افزایش می دهند.

در تحقیقی که دونوکولوریس^۳ در مدارس ابتدایی انجام داد ارتباط رهبری تحول آفرین را با هر یک از ابعاد توانمندسازی معلمان (تصمیم گیری، موقعیت، خودکارآمدی، استقلال، تأثیر و رشد حرفه ای) مورد بررسی قرار داد، نتایج بیانگر آن بود که رهبری تحول آفرین با ابعاد ذکر شده به طور معنی داری رابطه دارد (Wood, 2008). به طور کلی می توان گفت که مطالعه و بررسی مفاهیم، ویژگی ها و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی یا شایستگی کارکنان نشان می دهد که خودکارآمدی در سازمان ها از مباحثی است که با رشد تکنولوژی، پیچیده تر شدن سازمان ها و رقابت سازمانی بر اهمیت و جایگاه و نقش آن در میان مدیران، کارکنان، پژوهشگران و متخصصان علوم مختلف افزوده شده است و آن چه که در

^۱.Johnsen

^۲.Avolio&Zho&koh&bahtia

^۳.Donokoloris

ترغیب ذهنی (۴ سوال)، انگیزش الهام بخش (۴ سوال) و ملاحظات فردی (۴ سوال) می باشد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد، روایی و اعتبار پرسشنامه بارها مورد آزمون قرار گرفته و در پنج قاره جهان از این ابزار استفاده شده و تقریباً نتایج مشابهی به دست آمده است.

۲) پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی: برای سنجش خودکارآمدی کارکنان از پرسشنامه ۱۲ سوالی اسپریتزر (۱۹۹۵) که دارای چهار خرده مقیاس معنادار بودن شغل (۳ سوال)، خودکارآمدی (۳ سوال)، خودتعیینی (۳ سوال) و مؤثر بودن (۳ سوال) و بر مقیاس پنج درجه ای لیکرت (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) بوده، استفاده به عمل آمد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده و برای اطمینان از روایی پرسشنامه حاضر، بعد از تدوین، از نظرها و راهنمایی های استادان و صاحب نظران در زمینه مدیریت استفاده شد و دیدگاه های آن ها در پرسشنامه نهایی لحاظ شد.

اسلامی پنج شهر استان مازندران شامل تنکابن، چالوس، ساری، نکا و بهشهر می باشد. بر اساس آخرین اطلاعات و آمار تعداد جامعه مورد مطالعه در این پژوهش ۸۲۹ نفر بوده است. برای نمونه گیری با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۲۶۵ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای بر اساس منطقه جغرافیایی به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شدند.

ابزار اندازه گیری

در این پژوهش بر اساس نوع متغیرهای مورد نظر، به منظور سنجش و اندازه گیری آن ها از دو مقیاس به شرح زیر استفاده شد:

۱) پرسشنامه رهبری تحول آفرین: برای سنجش رهبری تحول آفرین از پرسشنامه ۱۷ سوالی باس و آوالیو (۲۰۰۰) که بر مقیاس پنج درجه ای لیکرت (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) پاسخ داد می شود، استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه دارای ۴ خرده مقیاس نفوذآرمانی (۵ سوال)،

جدول ۱: شاخص های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) متغیرهای پژوهش

میانگین	نفوذ آرمانی	انگیزش الهام بخش	ملاحظات فردی	تحریک ذهنی	خودکارآمدی
۱۷.۴	۱۳.۲۴	۱۲.۳۷	۱۲.۹۵	۱۰.۶۴	
۳.۹۲	۳.۶۳	۳.۲۲	۳.۵۵	۲.۱۱	

جدول ۲: همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته

نفوذآرمانی	انگیزش الهام بخش	ملاحظات فردی	تحریک ذهنی	خودکارآمدی
-				
۰/۶۰۲**	-			
۰/۵۳۶**	۰/۵۹۶**	-		
۰/۶۷۱**	۰/۶۸۶**	۰/۶۳۶**	-	
۰/۲۵۲**	۰/۲۲۱**	۰/۱۰۷	۰/۲۰۲**	-

**Correlation is significant at the 0/01 levels (2-tailed)

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری بین سبک رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی

ملاک	متغیر پیش بین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	B	t	سطح معناداری	f
خودکارآمدی	نفوذآرمانی	۰/۲۵۲	۰/۰۶۴	۸/۲۷۱	۱۳/۲۹۳	۰/۰۰۰	۱۵/۱۹۳

یافته های پژوهش

در جدول ۱ یافته های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار متغیرهای سبک رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی ارائه شده است. برای پاسخ به فرضیه های پژوهش از آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردیده است. براساس جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش به ترتیب برای نفوذآرمانی ۳.۹۲، ۱۷.۴؛ انگیزش ۳.۶۳، ۱۳.۲۴؛ ملاحظات فردی ۳.۲۲، ۱۲.۳۷؛ تحریک ذهنی ۳.۵۵، ۱۲.۹۵ و خودکارآمدی ۲.۱۱، ۱۰.۶۴ را نشان می دهد. همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می شود، بیشترین میانگین و انحراف معیار مربوط به نفوذ آرمانی از مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین و کمترین میانگین و انحراف معیار مربوط به خودکارآمدی است.

همان گونه که در جدول ۲ ملاحظه می شود، خودکارآمدی کارکنان بدین ترتیب با مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین دارای ارتباط بوده است: خودکارآمدی با نفوذ آرمانی ($r=0/252$)؛ با انگیزش الهام بخش ($r=0/221$)؛ با تحریک ذهنی ($r=0/202$) و با ملاحظات فردی ($r=0/107$) از ابعاد رهبری تحول آفرین دارای رابطه مثبت و معنادار بوده است ($p<0.01$). نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی خودکارآمدی از طریق مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین در جدول ۳ ارائه شده است.

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در کل نمونه، تعیین ضریب همبستگی چندمتغیری برای ترکیب خطی مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین با خودکارآمدی کارکنان و مشخص شدن سهم نسبی هر یک از متغیرهای پیش بین در تبیین واریانس متغیر ملاک یعنی خودکارآمدی رابطه چندگانه وجود دارد ($RS=0/064$ ، $MR=0/252$). با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS) مشخص شده است که ۶٪ واریانس خودکارآمدی توسط متغیر نفوذآرمانی قابل تبیین می باشد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه مثبت بین مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین (شامل نفوذآرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی) با خودکارآمدی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. سوال پژوهش نیز به این ترتیب پاسخ داده شد که برای خودکارآمدی، نفوذ آرمانی دارای بیشترین نقش می باشد. روابط مثبت بدست آمده بین مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین با خودکارآمدی، به طور ضمنی با نظرات و یافته های پژوهشگرانی چون باس (۱۹۸۵، ۱۹۹۰)، باس و آوالیو (۱۹۹۵)، گامش لوقلو و ایل سو (۲۰۰۹)، مینینگ و کرتیس (۲۰۰۳)، بوگر، آکار و براون (۲۰۰۶)، کرک براید (۲۰۰۶) همسویی دارد. دلایل این همسویی به زیر بنای نظری و رفتاری رهبری تحول گرا باز می گردد. رهبران تحول گرا با خوش بینی، جاذبه، هوش و به کارگیری تعداد زیادی از سایر توانایی های شخصی خود به ارتقای آرمان های کارکنان پرداخته و افراد سازمان را به سمت بالاتری از عملکرد انتقال می دهند. همچنین این رهبران با انتقال اهمیت و مأموریت و اهداف سازمان به کارکنان، به آنان اجازه می دهند تا فراتر از وظایف تدوین شده عمل کنند، و نیز این رهبران از طریق انگیزش الهام بخش در بالا بردن انتظارات پیروان خود موفق بوده به طوری که آن ها به بیشتر از آن چیزی که دیگران فکر می کنند می توانند انجام دهند، می رسند.

جانسن (۲۰۰۸) نیز بستر نظری و پژوهشی لازم را برای ارتباط بین رهبری تحول آفرین با خودکارآمدی کارکنان فراهم ساخته است. این محققان و نظریه پردازان بر این نظرند که رهبران تحول آفرین، راه حل های نوآورانه و ایده های جدید را از پیروان شان می خواهند و آن ها پیروانشان را تشویق می کنند که ایده هایی را ارائه بدهند که متفاوت تر از ایده های خودشان باشد. نتایج تحلیل اسماعیل و همکاران (۲۰۰۹) نیز نشان داد که رهبران تحول آفرین با توانمند کردن کارکنان در برنامه ریزی و اجرای وظایفشان آنها را وادار به تولید پیامدهای مثبت از قبیل

- Bass, B .M (1990). *Bass and stodgily handbook of leadership: theory, research and managerial applications*. 3rded. New York: the free press.
- Bass, B .M & Avolio, B .J (2000). *MLQ, multifactor leadership questionnaire*. 2rd Redwood City, CA: Mind Garden.
- Beugre, Constant D. *Acar, William. Braun, William. (2006). Transformational leadership in organizations: an environment-induced model*. International journal of manpower, 27(1), 52-62.
- Breeding, R., (2008). *Empowerment as a function of contextual self-understanding ; The effect of work interest profiling on career Decision , Self-efficacy and work locus of control* , Rehabilitation counseling Bulletin , vol.51, No.2.
- Godarzvand, M & Farjadinezhad, Z & Ferdowsi, S. (2010). *Transformational leadership: new approach in the organizations of successful*. Available of <http://system.parsiblog.com/Archive>.
- Gumusluoglu, L & Ilsev, A. (2009). *Transformational leadership, creativity, and organizational innovation*. Journal of Business Research, 62, 461-473.
- Ismail, A., & Abdul Halima, F., & Nailul, D., & A bang Abdullah, M., & Shminan, A.S., & Lamentan, A., & Muda, A., & Samsudin, S. (2009). *The Mediating Effect of empowerment in the relationship between Transformational leadership and service Quality*. International Journal of Business and Management, 4(4).
- Jafarzade, M. (2008). *Transition model in the effectiveness evaluation of teaching staff*, *Tadbir Journal*, No.186, pp.43-49.
- Jazini, A. (2006). *Effective factors on empowerment of staff officers Naja*. Journal of Disciplinary knowledge, 8(4).
- Johnson Aid , J., & Johnson Bjorn ,H., & Barton , P.T., & Odd Arne, N. (2008). *Growing transformational leaders: exploring the role of personality hardiness* . Leadership & Organization Development Journal, 29(1), 4-23.
- Kara Demas, C, E. (2006). *Self- Efficacy, Social support and well-being: The mediating role of optimism. Personality and Individual differences*; 40:1281-1290.
- Kirkbride, P. (2006). *Developing transformational leaders: the full range leadership model in action*. Industrial and Commercial Training, (1), 23-32.

شایستگی یا خودکارآمدی ، روحیه مثبت و تعهد در وظایفشان می کنند. بر همین مبنا روابط مثبت بدست آمده بین رهبری تحول گرا با خودکارآمدی با نظرات و یافته های محققان فوق نیز همسو است. نظر به نتایج بدست آمده مبنی بر وجود رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی کارکنان در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

برگزاری جلسه های هم اندیشی به منظور آگاهی از مشکلات و مسائل بخش های گوناگون شرکت و تشریح مساعی جهت حل آن ها ، استقرار سیستم پاداش دهی به تصمیم گیری های مشترک ، عملکردهای تیمی و گروهی ، پژوهشی و آموزشی ، برگزاری سمینار و جلسه های هم اندیشی ، تشویق ایده های خلاق ، روش های جدید کار و فعالیت کارکنان و گفتگو با آنان در مورد برنامه های کاری جدید احتمالاً مفید خواهند بود.

منابع

- Abdullahi, B (2006). Psychological empowerment of employees: *Dimensions and validation based on structural modeling equation, Quarterly Research and Planning in Higher Education*, No.35, pp.37-64.
- Amirkhani, A. (2008). *The psychological empowerment of human resources. Perspectives and dimensions*. Journal of Paik Noor, 6,1.
- Ansari, A., & Taimori, H. (2007). *Manager of in the transformation-oriented leader*. Journal of Tadbir, 189(1).
- Avolio, Bruce J., Zhu, Weichun; Koh, William & Bhatia, puja. (2004). *Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance*. Journal of organizational Behavior .vol.25, p.951.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: toward a unifying theory of behavioral*. psychological review, 84(2), 191-215.
- Bass, B.M (1985). *Leadership and performance beyond expectation* .New York: the free press.

- Maddux, je. (2002). *The power of believing you can. Handbook of positive psychology*, Oxford University press.
- Manning, G and Curtis, M. K (2003). *The art of leadership*, New York: M.C .grow – Hill higher education.
- Mogheli, A., & Hasanpour, A., & Hasanpour, M. (2009). *Investigation Relationship between employee s empowerment and organizational commitment in the Regions of nineteen organizational of education and training branches in Tehran*. Journal of public management 1,2.
- Mortazavi, S & Nazemi, SH (2006). *Examination the relationship between emotional intelligence & leadership style*, the Mudras Journal of management, 92.in Persian.
- Ruder, G. (2003). *The relationship among organizational justice, Trust, and Role Breadth self-efficacy*. Thesis of philosophy in Human Development.
- Sarros, J.C & Santora, J.C (2001). *The transformational – transactional leadership in model leadership & organization development* Journal .vol.22, pp.383-393 .
- Snyder, CR, Lopez, SH. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Spritzer, Gretchen, M. (1995). *Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation*; the Academy of Management Journal, Vol, 38, No.5, PP.1442-1465.
- Ukel, G. (2003). *“Leadership in organizations (Fifth Edition), Upper Saddle River”*, New Jersey; Prentice Hall.
- Wethon, D & Kamran, K (2002). *Empowerment and: translation: Badredden OurayYazdany*, management learning and research institute .
- Wood, N.E.(2008). *A Study on the relationship between perceived leadership styles of Hospital Clinical leaders and perceived empowerment , organizational commitment , and job satisfaction of subordinate hospital nurses in a management position* , A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy.

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 3, No. 2, summer 2011, No 10



Journal of Educational
Psychology

The relationship between transformational leadership style and self-employees

Seydeh Liyla Hoseini Tabaghdehi ^{1*}, Javad Khalatbari²

- 1) Department of psychology, Islamic Azad University of Ramsar, Ramsar, Iran
- 2) Assistant professor, Department of psychology, Islamic Azad University of Tonekabon, Tonekabon, Iran

*Corresponding author: ebiabangard@yahoo.com

Abstract

The goal of this study is to analyze the relationship between transformational leadership styles with self-efficacy of employees in the Islamic Azad universities, Mazandaran Province. The research is a descriptive correlation study. The statistical community is all employees in Islamic Azad universities in five cities of Mazandaran province include Tonekabon, Chlos, Sari, Neka, Behshahr are the number of 829 peoples. The statistical random sampling method of this research is based on Morgan's table and the number of 256 people was determined. For collecting data and needed information, the library and field method were used. Data collection tools and informational in this study is two questionnaires: spritzer's psychological empowerment questionnaire (1995) and Bass and Avolio's transformational leadership questionnaire ((2000). Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. Result showed that there is the positive relationship between self-efficacy and transformational leadership style ($p < 0/01$). In addition, regression analysis showed that the predictor variables, Idealized influence is the most important role in predicting self-efficacy ($p < 0/01$).

Key words: transformational leadership, self-efficacy, individual consideration, intellectual stimulation, psychological empowerment
