

بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر به کارگیری سبک رهبری حمایتی با در نظر گرفتن نقش میانجی سلامت روان کارکنان در

اداره انتقال خون کهگیلویه و بویراحمد

محمد احمدی پور^۱؛ داوود حیدرنسب^۲؛ مهرداد همراهی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۰

<https://doi.org/10.71837/jhce.2025.hp1t-nz36>

چکیده

عدم توجه به سلامت روان در محل کار و مدیری که با سبک رهبری حمایتی همراه باشد نیز می‌تواند تبعات منفی برای سازمان‌ها به همراه داشته باشد، در نتیجه یک رویکرد معتبر به رهبری در هر دو حوزه تحقیق و تمرین اهمیت پیدا کرده است. از این رو در تحقیق حاضر به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر به کارگیری سبک رهبری حمایتی با در نظر گرفتن نقش سلامت روان کارکنان در اداره انتقال خون یاسوج پرداخته شده است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان اداره انتقال خون یاسوج به تعداد ۹۲ نفر تشکیل می‌دهند. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد گیلبرت و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب به وسیله تکنیک‌های تحلیل عاملی اکتشافی و ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون کهگیلویه و بویراحمد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و رهبری تحول آفرین بر سلامت روان در محل کار در اداره انتقال خون یاسوج تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون یاسوج تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و رهبری تحول آفرین بر سلامت روان در محل کار در اداره انتقال خون یاسوج تأثیر مثبتی دارد. سلامت روان در محل کار بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون یاسوج تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی با میانجی‌گری سلامت روان در محل کار در اداره انتقال خون یاسوج تأثیر مثبتی دارد.

کلید واژه‌ها: رهبری تحول آفرین، سبک رهبری حمایتی، سلامت روان کارکنان، اداره انتقال خون یاسوج

مقدمه

امروزه، سرعت بی‌امان تغییر، عدم قطعیت ایجاد شده با تغییر پویایی نیروی کار و اهمیت روزافزون سرمایه اجتماعی نگرانی‌های جدیدی را در مورد وضعیت معیارهای اخلاقی و اخلاقی جهانی در تجارت ایجاد می‌کند (ماکسیمو، ۲۰۱۵). علاوه بر این، افراد نیز در سازمان‌ها، با مسائلی همچون ناامنی در محیط‌های شغلی و احساس عدم امنیت و اعتماد در محیط کار روبه رو می‌شوند. میزان فعالیت و چگونگی عملکرد افراد در سازمان‌ها بستگی به

^۱ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت اقتصاد، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

^۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت اقتصاد، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

^۳ استادیار، گروه مدیریت اقتصاد، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: mohammad_t200@yahoo.com

میزان ادراک آن‌ها از امنیت دارد. بر این اساس تا زمانی که از نظر فرد، امنیت در سازمان وجود نداشته باشد، احساس امنیت نیز وجود نخواهد داشت. در این میان، عدم توجه به سلامت روان در محل کار و رهبری که با سبک رهبری حمایتی همراه باشد نیز می‌تواند تبعات منفی برای سازمان‌ها به همراه داشته باشد. یک رویکرد معتبر به رهبری در هر دو حوزه تحقیق و تمرین اهمیت پیدا کرده است. در واقع طی چند دهه گذشته، رهبران تحت تأثیر تحولات اقتصادی، ژئوپلیتیکی و تکنولوژیکی قرار گرفته‌اند که آن‌ها را ملزم به شفاف سازی و آگاهی از ارزش‌های آنها کرده و سازمان‌هایی را با دیدگاه اخلاقی راهنمایی می‌کند (ماکسیمو و همکاران، ۲۰۱۹) در نتیجه، سازمان‌ها برای تعیین چگونگی انتخاب و توسعه رهبرانی که از طریق بهبود خط مشی کوتاه مدت، ایجاد یک چشم انداز بلند مدت و ایجاد هدایت با ارزش‌هایی که منعکس کننده آن دسته از ذینفعان باشد، به تحقیقات متکی هستند (کلاپ اسمیت و همکاران، ۲۰۰۹). کفلا (۲۰۱۲) پیشنهاد می‌کند که رهبران رویکردهای جدیدی را ایجاد کنند تا بتوانند آنها را با چالش‌های یک محیط تجاری پر تلاطم که در آن رقابت باقی بماند، روبرو کنند. رهبران باید سازمانی انعطاف پذیر ایجاد کنند که به انتظارات ذینفعان برسد. آنها باید اعتماد را ترغیب کنند که به چندین پیامد مثبت مانند تعامل کاری تبدیل شود (چادوری و پاندا، ۲۰۱۸) در واقع رهبری یکی از محبوب ترین موضوعات تحقیقاتی در علوم اجتماعی و رفتاری طی قرن گذشته بوده است. رهبری تحول آفرین در ۲۰ سال گذشته بسیار مورد توجه قرار گرفته است و با طیف گسترده ای از نتایج مثبت مرتبط است چندین مطالعه تأثیر سودمند رهبری تحول آفرین بر سلامت روانشناختی کارکنان را نشان داده است. اگرچه بسیاری از مطالعات بر رابطه بین سبک های خاص رهبری یا رفتارهای مدیریتی و سلامت روان کارکنان زیردستان متمرکز شده اند، اما در مورد فرآیند تأثیر متغیرهای مدیریتی بر سلامت روان کارکنان زیردستان کمتر اطلاعاتی در دست است (به عنوان مثال آرنولد و همکاران، ۲۰۰۷).

شیوع مشکلات روانی در میان پرسنل بیمارستان منجر به اختلال در انجام وظایف، کاهش انگیزه و اضطراب شده و توان و علاقه کافی برای فعالیت در سازمان را از فرد گرفته و با تهدید اهداف سازمانی موجب کاهش کیفیت عملکرد فرد می‌گردد. ارتقای بهداشت روانی محیط کار از مهم ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی می باشد، زیرا به منظور پیشرفت و رشد کشور در همه زمینه‌ها ابتدا بایداز نیروی انسانی سالم، متفکر و خلاق استفاده کرد. اگر وضعیت سلامت روانی کارکنان مورد بررسی قرار بگیرد و به منظور بهبود کیفیت فعالیت‌های آنها برنامه ریزی شود، عملکرد کل سازمان نیز بهتر می‌شود؛ لذا برخورداری از سلامت روان در میان کارکنان حائز اهمیت بسیاری است زیرا این گروه عظیم، نیازمند برقراری ارتباطات میان فردی موثر می‌باشند و ارتباط سازنده آن‌ها با سایر اعضای سازمان و مراجعه کنندگان در سایه تعادل روانی صورت می‌پذیرد.

با توجه به اهمیت رهبری در ارزیابی فرآیندها و فعالیت های مختلف ادارات کل انتقال خون که باعث ارتقاء کیفیت محصول و خدمات می شود، لازم است رهبران ویژگی و خصوصیات فردی و اخلاقی منحصر به فردی داشته باشند و این خصوصیات در کنار دانش فنی سازمانی، تسلط به اصول تضمین کیفیت و شرایط خوب تولید GMP، همراه با تجربه کافی موجب بهبود استاندارد فرآیند های سازمان می گردد. اداره کل انتقال خون، در شکل کلی آن، مجموعه واحدهایی است که درمان و تامین خون و فرآورده های خون مورد نیاز بیماران، مراکز درمانی حوزه تحت پوشش فعالیت می کنند و عهده دار خدماتی مدیریتی از جمله برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری در تامین خون و فرآورده های خون می باشد که ضعف سیستم مدیریت و عدم آشنایی مدیران به سبک-های رهبری در واحد های مختلف باعث هدر رفتن نیروی انسانی و منابع مالی و کاهش سلامت روان کارکنان در محیط کار شده است. مراکز انتقال خون، یکی از بسترهای حیاتی تحقق و تامین سلامت افراد و بیماران نیازمند به خون و فرآورده های خون جامعه هستند و سلامت روان کارکنان آن‌ها به منظور آرایه‌ی خدمت موثر به جامعه، بسیار ضروری می‌باشد. در حالی که در صورت فراهم شدن شرایط امن در محیط کار و در نظر گرفتن سلامت روان نیروی انسانی خود می تواند به واسطه اینکه در ایران اهدای خون کاملاً دواطلبانه هست ذهنیت مثبت را در اهداکنندگان خون و همچنین جامعه هدف (بیماران نیازمند) ایجاد نماید.

این مطالعه با بررسی فرایندهای ذاتی این رابطه از دریچه تئوری تعیین خود به خود، به ایجاد درک درستی از روابط بین رهبر و سلامت روانشناختی کارکنان کارمند کمک می‌کند. به طور خاص، این مطالعه رابطه بین رهبری تحول آفرین و سبک رهبری حمایتی را از طریق نقش واسطه‌ای سلامت روانی کارکنان بررسی خواهد کرد. لذا می‌توان بیان نمود که این مطالعه هم سبک‌های رهبری و هم رفتارهای مدیریتی را ارزیابی می‌کند.

چهارچوب نظری پژوهش

امروزه سازمان ها به طور مداوم تحت تأثیر یک محیط بی ثبات که منجر به ایجاد چالش‌های جدی شده است، قرار گرفته‌اند (دلویت، ۲۰۱۵). لذا بدیهی است که رهبری و نحوه درک کارکنان از رهبری خود، نقش اساسی در رفع چالش های پیش رو در این محیط در حال تغییر است؛ بنابراین بررسی رهبری و رابطه بین رهبران و زیردستان؛ ضروری است (حسن و احمد، ۲۰۱۱). در واقع به دلیل تغییرات مداوم در محیط تجارت جهانی، سازمان‌ها با چالش‌های بسیاری روبرو هستند. این چالش‌ها، سازمان‌ها را دچار بحران اقتصادی و اخلاقی بسیاری کرده است (دلویت، ۲۰۱۵). رهبران باید یکپارچگی، ارزش ها و هدف های قوی و همچنین توانایی توسعه سازمان های بادوام را با انگیزه زیردستان نشان دهند (گیلبرت و همکاران، ۲۰۱۷). از آنجایی که در اداره انتقال خون استان کهگیلویه و بویراحمد، کارکنان به علت مسئولیت‌های متعدد از جمله تامین راحتی و آسایش مراجعه کنندگان و اهدا کنندگان خون، تحت تأثیر عوامل مختلف تنش زا قرار می‌گیرند. مطالعه عواملی که موجب فشار روانی در سازمان می‌شود به دو دلیل عمده ضروری است: اول کوتاهی در رسیدگی به عوامل استرس زا می‌تواند به توان منابع انسانی در یک سازمان زیان‌های فراوانی وارد آورد و پیامدهای اقتصادی منفی در پی داشته باشد. دوم اینکه هرگاه این عوامل بازشناخته شود رهبران سازمان یا هدایت و سرپرستی مناسب می‌تواند در بهبود کار، بالا

رفتن رضایت پرسنل و افزایش بازدهی سازمان موثر باشند، بنابراین ضروری است کلیه عواملی را که سلامت روانی کارکنان اداره انتقال خون استان کهگیلویه و بویراحمد را به مخاطره می‌اندازد و یا تحت تأثیر قرار می‌دهد شناسایی نمود. لذا به منظور تحقق اهداف این مطالعه، رهبری تحول‌آفرین به عنوان نوعی از رهبری مورد بررسی قرار می‌گیرد، زیرا مشخص شده است که بر بسیاری از رفتارهای سازمانی و کارمندان تأثیر مثبت می‌گذارد. این رفتارها ممکن است شامل سبک رهبری حمایتی و سلامت روان در محل کار باشد؛ بنابراین با توجه به موارد ذکر شده، می‌توان بیان نمود که هدف از این مطالعه بررسی نقش واسطه سلامت روان در محل کار در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون یاسوج می‌باشد.

رهبری تحول‌آفرین

رهبری تحول‌آفرین اساس و شالوده‌ای برای موفقیت سازمانی است که دسترسی به اهداف بالاتری را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد. رهبران تحول‌آفرین، اثربخشی را به کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند. رهبری تحول‌آفرین از جدیدترین سبک‌های رهبری است که بسیار به آن توجه شده است. مزایای بسیاری نیز برای این سبک رهبری شناخته شده است که می‌توان به رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری سازمان و کاهش استرس پیروان اشاره کرد. اکثر پژوهشگران بر این عقیده‌اند که رهبران تحول‌آفرین از رهبران مبادله‌ای اثربخشی بالاتری دارند. این پژوهش تلاش دارد تا با بررسی ادبیات تحقیق رهبری تحول‌آفرین و مولفه‌های آن، پیشنهادهایی برای مدیران سازمان‌ها در جهت افزایش بهره‌وری و رضایت کارکنان ارائه دهد (کشتگر و همکاران، ۱۴۰۱).

رهبری تحول‌آفرین جهانی رویکردی است که بر درک، پذیرش و هدایت تغییرات با ایجاد یک شبکه جهانی و کار تیمی و محیط یادگیری به منظور رقابت در عرصه جهانی تمرکز دارد. رهبری تحول‌آفرین جهانی توجه سازمان‌هایی را که در سطح جهانی فعالیت می‌کنند به خود جلب کرده است، لکن در مورد ابعاد مختلف آن، به‌ویژه راهبردهای توسعه شایستگی‌های آن در رهبران سازمانی، ابهاماتی وجود دارد (یزدانی و همکاران، ۱۴۰۳). رهبری تحول‌آفرین یکی از نیروهای محرک کلیدی برای بهبود عملکرد سازمان‌ها است (سون و همکاران، ۲۰۲۰). فیدلر (۱۹۹۶) با این استدلال که اثربخشی یک رهبر عامل تعیین‌کننده کلیدی موفقیت یا شکست سازمان‌ها است، بر نقش مهم رهبری تأکید کرد. درواقع، به منظور مقابله با نوسانات و آشفتگی روزافزون محیط خارجی، بسیاری از سازمان‌ها سعی در آموزش و توسعه رهبران و همچنین تجهیز آنها به مهارت‌های لازم برای غلبه بر چالش‌ها دارند (آنیگ-درسون، ۲۰۱۸؛ چن و همکاران، ۲۰۲۰).

سلامت روان کارکنان

سلامت روان و توجه به آن در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی فردی، اجتماعی و شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است و بی‌توجهی به آن می‌تواند در کاهش کارایی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی تأثیرگذار باشد. بیشتر افراد، یک سوم طول روز خود را در محیط کار می‌گذرانند، روندی که تا زمان بازنشستگی و گاه حتی پس از آن ادامه دارد. بنابراین کارمندان انتظار دارند در محیطی کار کنند که از هر نظر، رضایت خاطر آن‌ها را تأمین کند. سلامت روان در محیط کار، سهم زیادی در بازدهی کارکنان دارد. علاوه بر این، محیط سالم و پرشوری را ایجاد می‌کند و در افزایش کارایی و بهره‌وری نیز تأثیرگذار است. در مقابل، محیط کار پرتنش و استرس‌زا که آرامش در آن جایی ندارد، نه تنها منجر به اتلاف هزینه و انرژی می‌شود، بلکه کارمندان را به سمت تنبلی، سستی و مشکلات روحی و روانی سوق می‌دهد. با این مقدمه می‌توان گفت که سلامت روان بر کل زندگی کارمندان حاکم است و تأثیراتی که آن‌ها در طول ساعات کاری خود از محیط کارشان می‌گیرند، بر تمام جنبه‌های فردی و اجتماعی از قبیل حالات روحی شخصی، اعتماد به نفس، امید به زندگی، روابط اجتماعی و روابط خانوادگی اثرگذار است و این یعنی، سلامت روان کارکنان و محیط کار اثر متقابلی بر هم دارند. درست است که انجام کار برای سلامت روان مفید است، اما محیط کار منفی می‌تواند مشکلات جسمی و روحی زیادی را ایجاد کند. سلامت روان در محل کار یک مسئله مهم در سراسر جهان است.

با پیچیده شدن روزافزون جوامع بشری، به طور حتم رسالت سازمان‌ها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس‌تر و با اهمیت‌تر می‌شود. به طور کلی می‌توان ادعا نمود دنیای ما، دنیای سازمان‌ها است و با فعال‌تر شدن این تشکلیات می‌توان مشکلات افراد و جامعه را مرتفع نمود. آنچه که امروزه در بین اهل فن مشهود است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان‌ها می‌باشد. ممکن است نامناسب بودن بهداشت روانی اثرات ویژه‌ای روی فرد داشته باشد و منجر به ایجاد مشکلاتی نظیر اختلالات حافظه، پرخاشگری، اضطراب و یا اختلال در خواب شود و ممکن است مشکلات رفتاری در هنگام کار نظیر ارائه کار ضعیف، کارگریزی، اعتیاد به الکل و دارو رخ بدهد. کمال‌گرایی متغیر دیگری است که بدان پرداخته می‌شود. کمال‌گرایی به دو دسته سالم و بهنجار و ناسالم و نابهنجار تقسیم می‌شود. در کمال‌گرایی بهنجار شخص کمال‌گرا از انجام کارهای سخت و طاقت‌فرسا لذت می‌برد و زمانی که احساس می‌کند در انجام کارها آزاد است، می‌کوشد به بهترین صورت عمل کند و با موفقیت در انجام کارها به گونه‌ای احساس رضایت و خشنودی می‌کند. در این نوع کمال‌گرایی انتظارات و توقعات منطقی به فرد اجازه می‌دهد از تلاش‌های خود لذت ببرد و در انجام وظایف بکوشد، رشد کند و کارش را به بهترین شیوه انجام دهد. اما کمال‌گرایی نابهنجار و ناسالم زمانی رخ می‌دهد که فرد برای معیارهای بسیار افراطی و غیر واقع‌گرایانه تلاش می‌کند و عملکردش را به شدت مورد ارزیابی شخصی قرار می‌دهد. کمال‌گرایان ناسالم با ترس از شکست برانگیخته می‌شوند و زمانی که کوچکترین اشتباهی رخ می‌دهد، نمی‌توانند احساس رضایت کنند. در سال‌های اخیر بسیاری از پژوهشگران، رویکردی چند بعدی برای مطالعه کمال‌گرایی در پیش گرفته‌اند. از جمله می‌توان به هویت و فلت اشاره کرد که سه بعد برای کمال‌گرایی قائل شده‌اند. این ابعاد عبارتند از: کمال‌گرایی خودمدار (وضع معیارهای بالا و غیرواقع‌گرایانه برای خود)، کمال‌گرایی دیگرمدار (داشتن انتظارات بالا و غیر واقع‌بینانه درباره دیگران)، و کمال‌گرایی جامعه‌مدار (باور فرد مبنی بر این که دیگران از فرد انتظار کامل بودن دارند و او باید انتظارات آنان را برآورده سازند). یکی از سازه‌هایی که اخیراً توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده است، عزت نفس سازمانی است. به طور معمول، افراد در سازمان‌هایی که توجه زیادی

به عزت نفس آن ها می شود، خود را در بافت سازمانی که مشغول به فعالیت هستند افرادی مهم، ارزشمند و مؤثر قلمداد می کنند. زمانی که کارمندان دریابند سرپرستان آن ها توجه واقعی به رفاه و آسایش آن ها دارند، عزت نفس سازمانی افزایش می یابد. کارکنان دارای عزت نفس سازمانی دقیقاً همان کارکنانی هستند که یک سازمان مشارکت جو، اگر طالب توان رقابت در بازار جهانی غیرمطمئن امروزی است به آن ها نیاز دارد، چرا که این کارکنان سخت کوش ترند، در شرایط بحرانی مسائل پیچیده را حل و فصل می کنند، مسئول ترند و خودهدایت گری و خودکنترلی بیشتری دارند. طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی، سلامت روان حالتی از رفاه است که در آن فرد توانایی های خود را برای مقابله با استرس های عادی زندگی درک می کند و می تواند به طور مولد و ثمربخش کار کند و به جامعه خود کمک کند (هان و همکاران، ۲۰۲۳). از طرفی، سلامت روان به عنوان بخشی مهم از مفهوم کلی سلامت شامل توانایی برقراری رابطه مثبت با دیگران، شیوه تطابق و سازگاری با محیط و نیز چگونگی کنترل استرس در زندگی روزمره در هنگام مواجهه با شرایط بحرانی است (حاتمیان و همکاران، ۱۴۰۱). با وجود این، مطابق رویکرد جامعه شناختی، کارکنان از طریق استفاده از مهارت ها و انجام وظایف خلاقانه و معنادار می توانند حس خودشکوفایی و هدف جمعی را به دست آورند که برای سلامت روان و رفاه آنها ضروری است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲).

بنابراین، بهداشت و سلامت روانی کارکنان قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، اصلاح محیط فردی و اجتماعی، حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب است و چیزی بیش از نبود بیماری روحی است؛ به این معنا که صرفاً به لحاظ نداشتن بیماری روحی نمی توان سلامت روانی را در فرد صددرصد تأیید کرد (امینی، ۱۴۰۱). از سوی دیگر، سلامت روانی کارکنان به میزان رضایت مندی افراد از حالت روانی خود و توانایی مواجهه با فشارهای روزمره و استرس های شغلی اشاره دارد که این وضعیت نشان دهنده تعادل درونی و عملکرد بهتر شخصیتی است (پانچال و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، مؤلفه های اصلی بهداشت و سلامت روانی کارکنان شامل احساس رضایت مندی و شادابی معنوی، توانایی مواجهه و کنترل استرس، حس تعلق و انگیزه در کار، احساس خوب درباره خود و اطمینان از توانمندی های شخصی، روابط سالم و حمایت اجتماعی هستند (جرگ، ۲۰۲۳).

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

به نظر می رسد رهبری تحول آفرین بر به کارگیری سبک رهبری حمایتی با در نظر گرفتن نقش میانجی سلامت روان کارکنان در اداره انتقال خون یاسوج تاثیر مثبت و معنی دار دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون یاسوج تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۲- رهبری تحول آفرین بر سلامت روان در محل کار در اداره انتقال خون یاسوج تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۳- سلامت روان در محل کار بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون یاسوج تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۴- رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی با میانجی گری سلامت روان در محل کار در اداره انتقال خون یاسوج تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

پیشینه تحقیق

حمزوی و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی با هدف تجزیه و تحلیل اثر سبک رهبری سلامت محور بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان شناختی منابع انسانی پرداختند. پژوهش فعلی از نظر هدف کاربردی است و از نظر گردآوری داده ها، پژوهشی با رویکرد توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران و کارکنان اداره کل بهزیستی استان فارس به تعداد ۲۵۴ نفر و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول تخمین نمونه کوکران ۱۵۳ نفر از کارکنان است. به منظور جمع آوری داده ها و سنجش ارتباط میان متغیرهای پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است و از نرم افزارهای تحلیل آماری SPSS22 و Lisrel استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می دهد رهبری سلامت محور بر سلامت روانی کارکنان و نیازهای روان شناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد و نیازهای روان شناختی منابع انسانی بر سلامت روانی کارکنان نیز تأثیری معنادار دارد و در نهایت، رهبری سلامت محور بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان شناختی منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

حیایی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین ابعاد سبک رهبری و سلامت روان کارکنان در اداره دارایی استان گیلان پرداخت. تحقیق حاضر بر اساس منطق نتیجه کاربردی، از حیث ماهیت توصیفی و با استفاده از استراتژی پیمایشی و به روش همبستگی می باشد. جامعه آماری در این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان اداره دارایی استان گیلان در سال ۱۳۹۵-۹۵ که بر اساس آمار این سازمان به تعداد ۱۰۶۳ نفر گزارش گردید. که با توجه به جدول مورگان نمونه آماری برای این تعداد ۲۸۵ نفر برآورد می گردد. که از این تعداد ۲۷۸ پرسشنامه شرایط بررسی را داشت. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه استاندارد می باشد. نتایج بدست آمده حاصل از ضریب همبستگی پیرسون رابطه مستقیم و معنی داری بین سبک رهبری و مؤلفه های آن (سبک تحول گرا و تعاملی) با سلامت روانی کارکنان نشان داد. با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق می توان گفت که سبک رهبری بر سلامت روانی کارکنان ادارات دارایی استان گیلان تأثیر مستقیمی دارد.

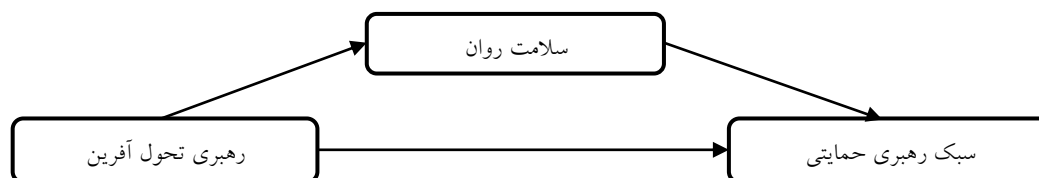
پاگانین و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با هدف تأثیر رهبری سلامت روان بر کار تیمی در سازمان های مراقبت های بهداشتی: یک مطالعه میانجی گری پرداختند. پژوهش حاضر برای بررسی رابطه بین رهبری ویژه سلامت روان و کار تیمی استفاده شد. شرکت-کنندگان ۱۱۸ متخصص مراقبت های بهداشتی بودند. یافته ها نشان داد که مدل میانجی گری نشان دهنده تأثیر غیرمستقیم رهبری سلامت روان بر کار تیمی از طریق تعارض و همکاری بین فردی است. نتایج رهبری مؤثر می تواند تأثیر مثبتی بر کار تیمی متخصصان مراقبت های بهداشتی، به ویژه در زمان های بحران داشته باشد.

آرنولد و ریگوتی (۲۰۲۱). موضوعی با عنوان تأثیر رهبری سلامت محور و سرمایه روانشناختی به عنوان منابعی برای سلامت پایدار کارکنان مبتدی را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان می دهد آموزش سرپرستان در رهبری سلامت محور می تواند به کارکنان مبتدی کمک کند تا با عوامل استرس زا در طول آموزش کارکنان خود کنار بیایند. رهبری سلامت محور و سرمایه روانشناختی عضویت فرد را به طور جداگانه بررسی می کند و رابطه بین رهبری سلامت محور و عضویت توسط سرمایه روانشناختی میانجی گری می شود.

سانتا ماریا و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ای تأثیر رهبری سلامت محور بر سلامت جسمانی، فرسودگی شغلی، افسردگی و بهزیستی کارکنان را بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان می دهد رهبری سلامت محور رابطه منفی با سطوح فرسودگی شغلی، افسردگی و شکایات جسمانی کارکنان دارد و با وضعیت بهزیستی و سلامت روان آنها رابطه مثبت دارد. رابطه بین رهبری سلامت محور و رفاه تا حدی توسط رفتارهای مرتبط با سلامتی خود کارکنان واسطه شد که نشان می دهد رهبری سلامت محور با ترویج خودمراقبتی مرتبط با سلامت در محل کار، بر رفاه پیروان تأثیر می گذارد.

مدل مفهومی پژوهش

رفتارهای مدیران باعث ترویج یا جلوگیری از سبک رهبری حمایتی از زیردستان می شوند از دریچه نظریه تعیین سرنوشت مورد بررسی قرار گرفته اند که بیانگر این است که سلامت روانشناختی توسط زمینه های بین فردی که از استقلال افراد حمایت می کنند تسهیل می شود. طبق این نظریه، رفتارهای مدیران می تواند در یک پیوستار قرار گیرد، از حمایتی خودمختاری گرفته تا کنترل روانی. مدیرانی که رفتارهای حمایتی خودمختاری را اتخاذ می کنند، کارمندان خود را به انتخاب خود ترغیب می کنند (شروع شخصی). اطلاعات مهم، مفید و منسجم در مورد کارهایی که باید اجرا شود و قوانینی که باید رعایت شود را در اختیار کارمندان قرار می دهند و احساسات کارکنان را با ابراز همدلی تشخیص می دهند. در مقابل، مدیرانی که رفتارهای کنترل روانشناختی از خود نشان می دهند از دستورات، گناه، تحریم ها و دستکاری برای ایجاد انگیزه در کارکنان خود استفاده می کنند. در راستای این نظریه، تحقیقات نشان داده است که رفتارهای حمایت کننده خودمختاری با پیامدهایی مانند سلامت روان در محل کار مرتبط هستند. اگرچه تحقیقات کمی در مورد تأثیر خاص رفتارهای مدیریت کنترل روانشناختی وجود دارد، اما یک مطالعه نشان داد که این رفتارها با شادی و تحقق خود ارتباط منفی دارند (گیلبرت و همکاران، ۲۰۱۷). علاوه بر این، همانطور که وانگ و گانگ (۲۰۱۳) متذکر شدند، بسیاری از شباهت های مفهومی را می توان بین رهبری تحول آفرین و رفتارهای حمایت از خودمختاری در محل کار ایجاد کرد. در واقع، مانند رهبران تحول آفرین، رهبران حامی استقلال، نیازها و دیدگاه های زیردستان خود را تشخیص می دهند (ملاحظه فردی)، انگیزه پیروان را افزایش می دهند (نفوذ ایده آل و انگیزه الهام بخش) و خود آغازگر کارمندان (تحریک فکری) را ارتقا می بخشند. با این حال، به نظر می رسد رفتارهای حمایت از خودمختاری نسبت به رهبری تحول آفرین خاص تر و ملموس تر است که نشان می دهد سبک رهبری تحول آفرین مدیر ممکن است منبع مهمی از تظاهرات رفتاری قابل مشاهده باشد. با توجه به روابط تجربی مستند در ادبیات بین رهبری تحول آفرین و سلامت روان در محل کار و بین رفتارهای مدیریتی پشتیبانی خودمختاری و سلامت روان در محل کار، همراه با رابطه نظری بین رهبری تحول آفرین و رفتارهای مدیریتی پشتیبانی خودمختاری می توان مدل مفهومی تحقیق را ترسیم نمود. این الگوی تأثیرات مستقیم همچنین ما را به این فکر سوق می دهد که مدیریت پشتیبانی خودمختاری و رفتارهای کنترل روانشناختی مکانیسم های قابل قبولی هستند که از طریق آن ها رهبری تحول آفرین می تواند تأثیر خود را بر سلامت روان در محل کار اعمال کند. تحقیقات قبلی رابطه غیرمستقیم بین رهبری تحول آفرین و بهزیستی را از طریق متغیرهای واسطه ای مانند معنی در کار و ویژگی های شغلی (نایلسن و همکاران، ۲۰۰۸) نشان داده است، اما تأثیر میانجی گری رفتارهای مدیریتی تا کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است؛ بنابراین مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر ترسیم می گردد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق برگرفته شده از گیلبرت و همکاران (۲۰۱۷)

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر ماهیت و روش، تحقیقی توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان اداره انتقال خون در کهگیلویه و بویراحمد به تعداد ۷۶ نفر تشکیل می دهند با توجه به این که طرح نمونه در دسترس خواهد بود و از آنجا که قابلیت تعمیم پذیری در شیوه نمونه گیری تصادفی ساده بسیار بالا می باشد، از این روش استفاده خواهد شد. لذا در این تحقیق، طرح نمونه گیری احتمالی، روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. با توجه به اینکه تعداد دقیق کارکنان اداره انتقال خون یاسوج موجود است، لذا از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده استفاده می شود. برای تعیین حجم نمونه

از روش های مختلفی می توان استفاده کرد که در این تحقیق از روش سرشماری استفاده شده است. بنابراین با توجه به تعداد اعضای جامعه آماری، حجم نمونه ۷۶ نفر می باشد. لذا ۷۶ پرسشنامه توزیع و ۷۶ پرسشنامه قابل استفاده برگشت داده شد. در این تحقیق جهت جمع آوری اطلاعات ثانویه مورد نیاز از روش های کتابخانه ای و برای جمع آوری اطلاعات اولیه و جهت آزمون فرضیات تحقیق از روش میدانی با ابزار پرسشنامه استفاده می شود.

روش روایی

در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. بخش اول پرسشنامه مربوط به سوالات جمعیت شناختی است. سوالات جمعیت شناختی این پرسشنامه شامل سوالات مربوط به جنسیت، سن، سطح تحصیلات، اندازه سازمان و حوزه فعالیت هستند و بخش دوم این پرسشنامه مربوط به سوالات استنباطی پیرامون متغیرهای تحقیق می باشد. به این صورت که متغیر رهبری تحول آفرین شامل ۲۰ گویه، سبک رهبری حمایت گرایانه ۷ گویه و سلامت روان ۱۱ گویه برگرفته شده از گیلبرت و همکاران (۲۰۱۷) می باشد. در این پژوهش برای سنجش متغیرها از شاخص های استاندارد استفاده شده است. برای بررسی و تایید نهایی و روایی محتوایی از راهنمایی اساتید محترم راهنما استفاده شده است. بنابراین روایی پرسشنامه در حد قابل قبولی است. برای اندازه گیری روایی از روایی سازه استفاده می شود. روایی سازه از طریق روایی همگرا و روایی واگرا ارزیابی می شود. برای اینکه روایی همگرا قابل ملاحظه باشد، میانگین واریانس استخراج شده باید بیشتر از ۰/۵ و ضریب پایایی ترکیبی باید بیشتر از ۰/۶ باشد. که نتایج روایی همگرا و واگرا به طور کامل در فصل چهارم ارائه شده است. جهت حصول اطمینان از مناسب و بالابودن روایی در این تحقیق در صورتی - که مقدار بار عاملی برای یک گویه ای کمتر از ۰/۳ $\pm$ باشد گویه مورد نظر از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته می شود.

پایایی تحقیق

در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کنند به کار می رود. بنابراین به منظور اندازه گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گردیده است. نتایج پایایی پرسشنامه به طور کامل در ادامه گفته شده است.

نتایج بررسی پایایی

بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ صورت می گیرد. در این قسمت مقدار ضریب بدست آمده برای متغیرهای تحقیق بعد از انجام روایی به شرح جدول ۱ ارائه شده است. با توجه به این که ضریب پایایی تمامی متغیرها در این مطالعه از حداقل مقدار ۰/۷ بیشتر است، می توان گفت که ابزار از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی تحقیق

متغیرها	آلفای کرونباخ متغیرها
رهبری تحول آفرین	۰/۸۳
سبک رهبری حمایتگرا	۰/۹۲
سلامت روان کارکنان	۰/۸۸

در پژوهش های علمی، تجزیه و تحلیل داده های آماری جمع آوری شده از نمونه های آماری، مرحله مهمی از پژوهش تلقی می شود. چرا که در این مرحله از تحقیق، محقق با استفاده از یک روش پژوهش، داده های جمع آوری شده را تجزیه و تحلیل، فرضیه ها را آزمون و در نهایت نتیجه گیری انجام خواهد شد. در این قسمت به تجزیه و تحلیل پرداخته می شود و اثر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته و تشریح می گردد. نخست متغیرهای تحقیق با استفاده از نرم - افزا اکسل محاسبه و سپس داده ها به صورت سری زمانی با استفاده از نرم افزارهای SPSS و LISREL تجزیه و تحلیل شده است. در ادامه فرضیه های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت. پس از آن که محقق داده ها را جمع آوری کرد، استخراج و طبقه بندی نمود مرحله ی جدیدی آغاز می - گردد که به تجزیه و تحلیل داده ها معروف است. مرحله تجزیه و تحلیل داده ها فرآیندی چند مرحله ای است که طی آن داده هایی که از طریق بکارگیری ابزارهای جمع آوری در نمونه (جامعه) آماری فراهم آمده اند خلاصه، کدبندی و دسته بندی و در نهایت پردازش می شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیل ها و ارتباطات بین این داده ها به منظور آزمون فرضیه ها فراهم آید. در واقع غایت نهایی هر پروژه تحقیقاتی این فصل تحقیق می باشد. در این قسمت در بخش اول (آمار توصیفی)، به تجزیه و تحلیل توصیفی داده های جمعیت شناختی پرداخته شده است. در بخش دوم از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نشان دادن توزیع داده ها و با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون تست برای بررسی معنی دار بودن متغیرهای تحقیق استفاده شده است.

آمار توصیفی

^۱AVE

^۲T-Test

به طور کلی، روش هایی را که به وسیله آن ها می توان اطلاعات جمع آوری شده را پردازش کرده و خلاصه نمود، آمار توصیفی می نامند. این نوع آمار صرفاً به توصیف جامعه یا نمونه می پردازد و هدف از آن محاسبه پارامترهای جامعه یا نمونه تحقیق است. در این بخش متغیرهای جمعیت شناختی، مورد توجه قرار می گیرد. سیمای این جامعه از لحاظ متغیرهای جمعیت شناختی چنین است.

جنسیت

جدول ۲. توزیع مشارکت کنندگان از منظر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۵۸	۷۶
زن	۱۸	۲۴
جمع	۷۶	۱۰۰

دوره های تحصیلی

جدول ۳. توزیع مشارکت کنندگان از منظر دوره های تحصیلی

دوره تحصیلی	فراوانی	درصد
لیسانس و ماقبل	۳۸	۴۹
فوق لیسانس	۲۹	۳۸
دکتری	۹	۱۳
جمع	۷۶	۱۰۰

سابقه کار

جدول ۴. توزیع مشارکت کنندگان از منظر سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد
۱ تا ۵ سال	۱۰	۱۳
۶ تا ۱۵ سال	۲۵	۳۳
۱۶ تا ۲۵ سال	۳۰	۳۹
بیش از ۲۵ سال	۱۱	۱۵
جمع	۷۶	۱۰۰

سن

جدول ۵. توزیع مشارکت کنندگان از منظر سن

سن	فراوانی	درصد
کمتر از ۳۰	۴	۵
بین ۳۱ تا ۴۰	۱۱	۱۵
بین ۴۰ تا ۵۱	۴۳	۵۶
بالاتر از ۵۱	۱۸	۲۴
جمع	۷۶	۱۰۰

آزمون فرضیات

آزمون نرمالیتی متغیرها

- آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای مؤلفه رهبری تحول آفرین
 H_0 : داده‌ها نرمال است (داده‌ها از جامعه نرمال آمده اند)
 H_1 : داده‌ها نرمال نیست (داده‌ها از جامعه نرمال نیامده اند)
 اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا ($0/05$) باشد فرض صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از خطا ($0/05$) باشد فرض یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول ۶. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مؤلفه رهبری تحول آفرین

متغیر	سطح معنی داری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
رهبری تحول آفرین	۰/۳۶۲	۰/۰۵	H_0	نرمال است

چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰,۳۶۲ و بزرگتر از مقدار خطا ($0/05$) می‌باشد پس فرض صفر را نتیجه می‌گیریم یعنی مؤلفه رهبری تحول آفرین نرمال می‌باشد.

- آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای مؤلفه سبک رهبری حمایتی
 H_0 : داده‌ها نرمال است (داده‌ها از جامعه نرمال آمده اند)
 H_1 : داده‌ها نرمال نیست (داده‌ها از جامعه نرمال نیامده اند)
 اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا ($0/05$) باشد فرض صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از خطا ($0/05$) باشد فرض یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول ۷. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مؤلفه سبک رهبری حمایتی

متغیر	سطح معنی داری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
سبک رهبری حمایتی	۰/۱۴۹	۰/۰۵	H_0	نرمال است

چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰,۱۴۹ و بزرگتر از مقدار خطا ($0/05$) می‌باشد پس فرض صفر را نتیجه می‌گیریم یعنی مؤلفه سبک رهبری حمایتی نرمال می‌باشد.

- آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای مؤلفه سلامت روان کارکنان
 H_0 : داده‌ها نرمال است (داده‌ها از جامعه نرمال آمده اند)
 H_1 : داده‌ها نرمال نیست (داده‌ها از جامعه نرمال نیامده اند)
 اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا ($0/05$) باشد فرض صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از خطا ($0/05$) باشد فرض یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول ۸. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مؤلفه سلامت روان کارکنان

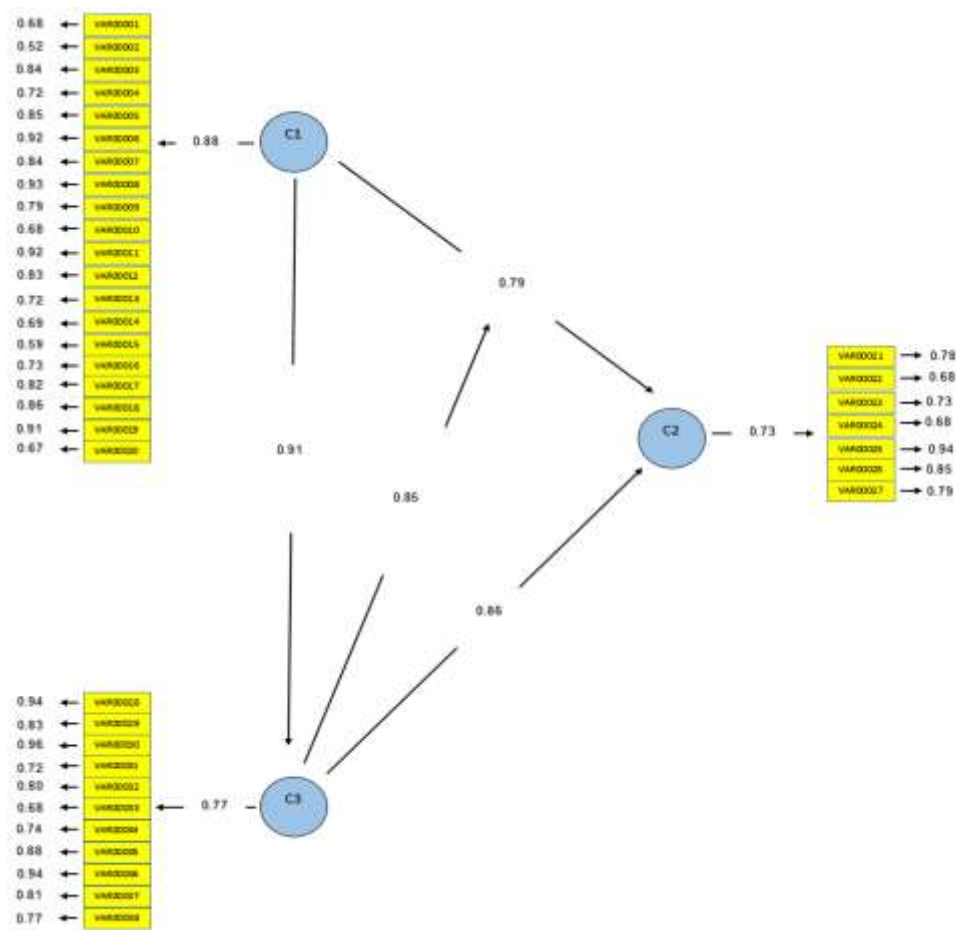
متغیر	سطح معنی داری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
سلامت روان کارکنان	۰/۲۹۵	۰/۰۵	H_0	نرمال است

چون مقدار سطح معنی داری برابر ۰,۲۹۵ و بزرگتر از مقدار خطا ($0/05$) می‌باشد پس فرض صفر را نتیجه می‌گیریم یعنی مؤلفه سلامت روان کارکنان نرمال می‌باشد.

آزمون‌هایی فرضیه و معادلات ساختاری

مدل معادلات ساختاری روشی برای بررسی روابط میان متغیرهای پنهان است که همزمان متغیرهای مشاهده‌پذیر را نیز در نظر می‌گیرد. منظور از متغیرهای پنهان همان عوامل اصلی هستند که در یک الگو یا مدل مفهومی نمایش داده می‌شوند. متغیرهای مشاهده‌پذیر نیز همان گویه‌ها یا سوالات مربوط به سنجش عوامل اصلی می‌باشند. مدل معادلات ساختاری ابزاری قدرتمند در تحلیل‌های چند متغیره آماری محسوب می‌شود. این روش که به اختصار SEM نیز نامیده می‌شود، از روش‌های یکپارچه در تحلیل چند متغیره وجود دارد در حالت خاص استفاده کرده و مدل‌هایی مناسب برای داده‌هایی مربوط به تحقیقات کیفی ارائه می‌دهد. آزمون معادلات ساختاری در راستای استخراج اثرگذاری هر یک از شاخص‌ها و مؤلفه‌ها در مدل نهایی انجام می‌شود. در این بخش خروجی‌های مدل ران شده به وسیله نرم افزار لیزرل نمایش داده شده است. خروجی زیر

شامل وزن های بدست آمده برای مدل ن هایی تحقیق است که مشخص می نمایید از شاخص های به جا مانده در تحقیق هر کدام به چه مقدار بر مدل تاثیر گذار است.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری

در مدل معادلاتی فوق متغیرهای C1, C2 و C3 به ترتیب بیانگر رهبری تحول آفرین، سبک رهبری حمایتی، سلامت روان در محل کار می باشد. بار عاملی یا لامبدا در حقیقت یک ضریب همبستگی بین متغیرهای مکنون و متغیرهای آشکار در یک مدل اندازه گیری است. این ضریب تعیین می کند که متغیر مکنون چقدر از واریانس متغیرهای آشکار را تبیین می کند و از آن جا که یک ضریب همبستگی است باید از نظر آماری معنادار باشد. تحلیل عاملی جهت پی بردن به متغیرهای زیر بنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه ای از داده ها استفاده می شود. داده های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرها است. بار عاملی در حقیقت یک ضریب بین متغیرها در یک مدل اندازه گیری است. این ضریب تعیین می کند که متغیر اولیه چقدر از واریانس متغیرهای ثانویه را تبیین می کند. بار عاملی بدست آمده توسط نمودار فوق برای هر یک از مولفه ها و شاخص ها، توسط نرم افزار لیزرل اندازه گیری شده است که ضریب اهمیت های بدست آمده از مدل فوق که توسط نرم افزار محاسبه گردیده است. ضرایب اهمیت یا به عبارتی بار عاملی از معیار را نسبت به فاکتورهای مورد نظر نشان می دهد.

فرضیه اول

فرضیه: رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون کهگیلویه و بویراحمد تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بر اساس بار عاملی اندازه گیری شده توسط نرم افزار که در این فرضیه و ارتباط بین متغیرها به میزان ۰.۷۹ می باشد چون بالاتر از ۰.۴ است می توان بیان کرد که ارتباط معنادار بین متغیرهای رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی بر قرار است و نهایتاً فرضیه تحقیق تایید می گردد.

فرضیه دوم

فرضیه: رهبری تحول آفرین بر سلامت روان در محل کار در اداره انتقال خون کهگیلویه و بویراحمد تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بر اساس بار عاملی اندازه گیری شده توسط نرم افزار که در این فرضیه و ارتباط بین متغیرها به میزان ۹۱. می باشد چون بالاتر از ۴۰ است می توان بیان کرد که ارتباط معنادار بین متغیرهای رهبری تحول آفرین بر سلامت روان در محل کار بر قرار است و نهایتا فرضیه تحقیق تایید می گردد.

فرضیه سوم

فرضیه: سلامت روان در محل کار بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون کهگیلویه و بویراحمد تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بر اساس بار عاملی اندازه گیری شده توسط نرم افزار که در این فرضیه و ارتباط بین متغیرها به میزان ۸۶. می باشد چون بالاتر از ۴۰ است می توان بیان کرد که ارتباط معنادار بین متغیرهای سلامت روان در محل کار بر سبک رهبری حمایتی بر قرار است و نهایتا فرضیه تحقیق تایید می گردد.

فرضیه چهارم

فرضیه: رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی با میانجی گری سلامت روان در محل کار در اداره انتقال خون کهگیلویه و بویراحمد تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بر اساس بار عاملی اندازه گیری شده توسط نرم افزار که در این فرضیه و ارتباط بین متغیرها به میزان ۸۵. می باشد چون بالاتر از ۴۰ است می توان بیان کرد که سلامت روان در محل کار بر ارتباط بین متغیرهای رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی تاثیر معنادار دارد و نهایتا فرضیه تحقیق تایید می گردد.

یافته های پژوهش

در این تحقیق از تحلیل عاملی^۱ جهت پیردن به متغیرهای زیر بنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه ای از داده ها استفاده شده است. داده های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرها است. بار عاملی در حقیقت یک ضریب بین متغیرها در یک مدل اندازه گیری است. این ضریب تعیین می کند که متغیر اولیه چقدر از واریانس متغیرهای ثانویه را تبیین می کند. بار عاملی بدست آمده برای هر یک از مولفه ها و شاخص ها، توسط نرم افزار لیزرل اندازه گیری شده است که ضریب اهمیت های بدست آمده از مدل فوق که توسط نرم افزار محاسبه گردیده است. نتایج آزمون فرضیات این تحقیق به صورت زیر است:

جدول ۹. نتایج آزمون فرضیات

شماره	فرضیه	نتیجه
۱	رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون یاسوج تاثیر مثبت و معنی داری دارد.	تایید
۲	رهبری تحول آفرین بر سلامت روان در محل کار در اداره انتقال خون یاسوج تاثیر مثبت و معنی داری دارد.	تایید
۳	سلامت روان در محل کار بر سبک رهبری حمایتی در اداره انتقال خون یاسوج تاثیر مثبت و معنی داری دارد.	تایید
۴	رهبری تحول آفرین بر سبک رهبری حمایتی با میانجی گری سلامت روان در محل کار در اداره انتقال خون یاسوج تاثیر مثبت و معنی داری دارد.	تایید

بحث و نتیجه گیری

در محیط های متلاطم، رهبران تحول آفرین احتمالا موثرترند، زیرا آن ها به دنبال روش های جدید کار کردن و در جستجوی فرصت های ی برای مواجهه با ریسک هستند، پاسخ های موثر را به پاسخ های کارا ترجیح می دهند و احتمالا از وضع موجود کمتر حمایت می کنند. بنابراین آن ها شاید در برابر تغییرات محیط خارجی یا پیش بینی آن تغییرات واکنش موثرتری نشان دهند. سبک رهبری تحول گرا در نظریات جدید به عنوان یکی از سبک های رهبری اثربخش شناخته شده است. برنز رهبری تحول آفرین را به عنوان فرایندی که در آن رهبران و پیروان یکدیگر را به سطوح بالاتری از اخلاق و انگیزش سوق می دهند، تعریف می نماید. سبک رهبری تحول آفرین برنز توسط بسیاری از محققان و تحت عناوین مختلف مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است به طور کلی این تحقیقات، رفتارها و ویژگی های رهبران تحول آفرین را بدین صورت بیان کرده اند: خونگرمی و همدلی، نیاز به قدرت، بلاغت و مهارت بیان خوب، هوش و توجه به دیگران. این رهبران قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام بخشی دارند، تعهد پیروان را کسب می کنند و می توانند باورها، نگرش ها و اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. رهبران تحول آفرین این احساس را در زیردستان ایجاد می کنند که به آنان به عنوان انسان نگرسته می شود و به افراد کمک می کنند که مسایل را به روشی جدید ببینند. رهبران تحول آفرین به چند دلیل موثر هستند: آن ها

قادرند هم پیروان خود را متحد کنند و هم اهداف و باورهای پیروان را تغییر دهند. رهبران تحول‌آفرین تصویری از یک چشم‌انداز آینده را به پیروان خود ارائه می‌کنند. از آنجا که چنین رهبرانی قادرند یک چشم‌انداز روشن و مورد نیاز را شکل دهند، احتمالاً قادر به برانگیختن کارکنان برای مشارکت در آن چشم‌انداز هم هستند. رهبران تحول‌آفرین زیردستان را برای انجام کار بیش از حد انتظار بر می‌انگیزانند. براساس نظر پاور و ایستمن، اثربخشی یک رهبر تحول‌آفرین نتیجه سه عامل است: موقعیت نسبی سازمان در پوستار پذیرش سازمانی (پذیرش تغییر)، درجه تطبیق فرایند تحول‌آفرینی لازم برای موفقیت سازمان و فرایند رهبری تحول‌آفرینی که در سازمان در حال اجراست و قابلیت‌های رهبران تحول‌آفرین برای اجرای فرایند مناسب تحول‌آفرینی. انعطاف‌پذیری این اطمینان را می‌دهد که سازمان ظرفیت فعالیت پویا یا پاسخ سریع به شرایط رقابتی در حال تغییر را دارد و بنابراین یک مزیت رقابتی ایجاد کرده یا مزیت رقابتی موجود را حفظ می‌کند. رهبری تحول‌گرا به عنوان یکی از پارادایم‌های رهبری در روان‌شناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده‌ای رضایت زیردستان قرار گرفته است. رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است. شاید علت جذابیت گسترده رهبری این باشد که رهبری، فرایندی بسیار اسرارآمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد. در اکثر موارد، دانشمندان علوم رفتاری کوشیده‌اند تا بدانند براساس چه ویژگی‌ها، توانایی‌ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه‌های ی از موقعیت، توان رهبر در تأثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می‌توان تعیین کرد. تحولات جدید در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های کلاسیک رهبری کارزماتیک به سمت نظریه‌های نئوکارزماتیک سوق داده است.

در نظریه‌های کلاسیک، رهبر فردی غیرمعمولی فرض می‌شد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست. نظریه‌های نوین بر رهبری تحول‌آفرین تأکید دارد که به توسعه و توانمندسازی کارکنان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کند. قرن جدید امواج تازه‌ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط پیرامون سازمان‌ها پویاتر از قبل شده و باعث گردیده تا سازمان‌ها در پی یافتن پاسخ‌هایی برای این پویایی‌ها باشند برای موفقیت و حتی بقا در چنین محیطی ضروری است سازمان‌ها به سمت انعطاف‌پذیری، پویایی و تحول حرکت نموده و از سکون بپرهیزند. در این رابطه موضوع رهبری و به عبارتی دیگر رهبری تغییر نقش قابل ملاحظه‌ای ایفا می‌کند. سازمان‌های امروزی نمی‌توانند روند و سرعت تغییرات را متوقف سازند، بلکه تنها می‌توانند تردیدها، نوسانات و بی‌ثباتی‌ها را به فرصت‌هایی برای آموختن، تطابق و هم‌خوانی مطلوب تبدیل کنند. جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر به شدت احساس می‌شود. بدیهی است که رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبرانی تحول‌گرا خواهد بود. رهبران تحول‌آفرین یک چشم‌انداز سازمانی پویا خلق می‌کنند که اغلب یک دگرگونی در ارزش‌های فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می‌سازد. رهبری تحول‌آفرین همچنین به دنبال برقراری یک رابطه بین علائق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد. «بس» موهبت الهی را به عنوان یکی از چهار مشخصه رهبری تحول‌آفرین مورد توجه قرار داد. موهبت الهی یک آتش است، آتشی که انرژی و تعهد پیروان را مشتعل می‌سازد و نتایجی بیشتر و ماورای شرح وظایف آن‌ها ایجاد می‌کند. یک بعد خیلی مرتبط با موهبت الهی، برانگیختن از طریق الهام است. انگیزش الهام‌بخش نیازمند این است که رهبران به اعضای سازمان انرژی و نیرو بدهند. رهبران تحول‌آفرین، اهمیت ماموریت و اهداف شرکت را به طور واضح به کارکنان ابلاغ می‌کنند. چنین ابلاغ واضحی، به کارکنان اجازه تلاش سخت و اغلب دستیابی به اهداف ماورای شرح وظایف آن‌ها را می‌دهد. یک رهبر تحول‌آفرین، تغییر را در کل سازمان القا کرده و چشم‌اندازی هم برای مدیران و هم کارکنان خلق می‌کند. به هر حال محیط خارجی که سازمان در آن فعالیت می‌کند، نقشی را در تعبیر عملیات اجرایی به صورت موثر یا کم‌کارا، ایفا می‌کند. الگوی رهبری تحول‌آفرین به جای تمرکز بر ویژگی‌های شخصی رهبر، بیشتر بر روی چیزی که رهبر انجام می‌دهد تمرکز می‌کند.

در اقتصاد جدید جهانی، تغییرات سریع از دلایل اساسی ایجاد رویکردهای تازه در محیط کار است و مسئولان سازمان‌ها را ملزم می‌کند که به منظور بقا در نظام مدیریتی خود بازنگری کنند. توانمندسازی یک راهکار مهم برای گسترش سازمان‌ها و انطباق با تغییرات خارجی است. محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. به منظور توانمندسازی کارکنان به بستر سازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز است، و در سازمان‌هایی که عوامل تأثیر گذار در توانمندسازی به طور کامل و صحیح اجرا می‌شود می‌توان اطمینان داشت که بهترین استفاده از نیروی انسانی صورت می‌پذیرد. از طرفی توانمندسازی یک فرایند انفرادی نیست بلکه کنش متقابل افراد است و افراد با عملکرد جمعی می‌توانند دانش و مهارت یکدیگر را متقابلاً افزایش دهند و همچنین می‌توانند شیوه‌های جدید بکارگیری صلاحیت‌شان را کشف کنند. مفهوم اولیه رهبری تحول‌آفرین توسط برنز و در نتیجه تحقیقات توصیفی او پیرامون رهبران سیاسی ارائه شد. برنز رهبری تحول‌آفرین را به عنوان فرایندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه سوق می‌دهند، تعریف کرد. این رهبران سعی می‌کنند خصوصیات اخلاقی و ایده‌آل‌های متعالی مانند آزادی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را پیرامون خود متجلی سازند و نه خصوصیات پستی مانند ترس، حرص، حسادت و تنفر. در ارتباط با نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، این نظریه بر تقویت نیازهای سطح بالاتر پیروان تأکید می‌ورزد. از نظر برنز، رهبری تحول‌آفرین توسط هر کس با هر موقعیت در سازمان قابل پیاده شدن است. در این نوع رهبری، افراد می‌توانند بر همتایان و مافوق‌ها مانند زیردستان اثرگذاری داشته باشند. توانمندسازی ظرفیت بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده نمی‌شود را در اختیار سازمان می‌گذارد. سازمان‌ها در دنیای پیچیده امروز، برای ادامه حیات به این نیروی بالقوه نیازمندند، و بایستی آن را مورد استفاده قرار دهند. از این رو وجود تغییرات سریع، پیشرفت‌های تکنولوژیک، رقابت‌های آشکار و پنهان در دنیا اهمیت و ضرورت توانمندسازی را پیش از بیش آشکار ساخته است. مدیران باید به شناسایی و حذف شرایطی که موجب بی‌قدرتی و بیزاری از کار در کارکنان می‌شود، محیط مناسب و راهکارهای لازم برای توانمندسازی کارکنان فراهم نمایند. از طرفی امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان نگریسته می‌شود. رهبر اجازه قابلیت انعطاف و پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی را فراهم آورده و راهی برای هماهنگی فعالیت‌های گروه‌های گوناگون در سازمان ایجاد نموده و

ارضای نیازهای فردی و عضویت سازمانی را تسهیل می کند. رهبر در تطبیق سریع سازمان با شرایط محیط متغیر و حفظ ثبات سازمان نقش اساسی دارد. توفیق یا شکست سازمان ها به مقدار قابل توجهی در گرو رهبری است. رهبران تحول آفرین، ارزش ها، باورها و نگرش های پیروانی را که مشتاق فعالیت ماوراء انتظارات هستند متحول می کنند. رهبران تحول آفرین، توجه پیروان را به نیازهای برتر و تبدیل منافع فردی به منافع جمعی جلب می کنند. اهمیت موضوع رهبری در سازمان ها، باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمان ها برآیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند، در پی این تلاش ها در دهه های اخیر مکاتب رهبری و نظریات متعددی در زمینه رهبری شکل گرفته و به جامعه علمی معرفی شده است. از جدیدترین این دیدگاه ها می توان دیدگاه رهبری تحول آفرین را نام برد. رهبری تحول آفرین از جدیدترین سبک های رهبری است که بسیار مورد توجه قرار گرفته است، مزایای بسیاری برای این سبک رهبری شناخته شده است از جمله رضایت شغلی، افزایش بهره وری سازمان و کاهش استرس بین زیردستان است. رهبران تحول آفرین در باورها، ارزش ها و اهداف پیروان نفوذ کرده و تاثیر فوق العاده ای در پیروان خود به جای می گذارند. آنها از طریق گفتار و کردارشان کل سازمان را دچار تحول می کنند. پیروان این رهبران نسبت به آنها احساس اعتماد و وفاداری می کنند. نفوذ رهبران تحول آفرین از طریق کلمات، گفتگو، بینش و الهام بخشی به دیگران است. از سوی دیگر برای همسو شدن با تغییرات و نوآوری ها نیاز به خودکارآمدی کارکنان است. بنابراین مطرح می کند که خود کارآمدی، توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارت های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه ای اثربخش ساماندهی می شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارت ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش بینی کننده های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره توانایی های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. "افراد کاملاً می دانند که باید چه وظایفی را انجام دهند و مهارت های لازم برای انجام وظایف دارند، اما اغلب در اجرای مناسب مهارت ها موفق نیستند. با توجه به نقش محوری و کلیدی رهبران در پیشبرد سازمان در مسیر تحقق اهداف تعیین شده و استمرار بقای سازمانی، لزوم هماهنگی، همراهی و تعامل مستقیم تمامی سطوح سازمانی با رهبران به منظور تحقق این مهم اجتناب ناپذیر است. از این رو، رهبران می کوشند با اتخاذ سبک های مختلف رهبری متناسب با فرهنگ، درجه بلوغ و بالندگی سازمان ها، زمینه ایجاد، رشد و توسعه خودکارآمدی را در سازمان فراهم سازند. به نظر می رسد اتخاذ سبک مناسب رهبری در سازمان ها، باعث با وجود آوردن احساس بهتر در میان کارکنان و سپس موجب خود کارآمدی بیشتر آنها خواهد شد. کارکنانی که برای رهبران تحول آفرین کار می کنند اغلب فراتر از وظایف رسمی برای منفعت رساندن به سازمان انگیزش پیدا می کنند، در ضمن وقتی که رهبران تحول آفرین روابط نزدیک، صمیمانه، حمایتی و توسعه یافته را پرورش دهند در آن صورت کارکنان برای بروز سطح بالای از خودکارآمدی تمایل خواهند داشت. به طور کلی سرپرستانی که با کارکنانشان پیوند و روابط ضعیفی را به وجود می آورند و با آنها دیر آشنا شوند و نیز هنگامی که کارکنان سرپرستانشان را نا آگاه و بی مطلع تلقی کنند احتمالاً کمتر در خودکارآمدی درگیر می شوند. خودکارآمدی بیشتر منجر به تلاش و استقامت بیشتر با موانع و مشکلات می شود. همچنین خودکارآمدی از طریق هدف گذاری بر انگیزش تاثیر می گذارد. در صورتی که فرد در زمینه ای خاص احساس کارآمدی بالایی داشته باشد، اهداف بالاتری را برای خود تعیین می کند، کمتر از شکست می ترسد و در صورت ناموفق بودن استراتژی های قدیمی، استراتژی های جدیدی را می یابد. اما در صورت پائین بودن احساس کارآمدی، فرد یا به طور کامل از تکلیف اجتناب می کند. تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده بهینه از منابع و دارایی های مادی و انسانی، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ظرفیت ها و استفاده از آنها باشد. رهبرانی که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینش ها و الهام بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت پذیری و هماهنگی در آنها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه ای به کار می گیرند که هم بقای سازمان را تضمین 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 آورده و در نهایت سازمان ها را به سمت سازمان های یادگیرنده هدایت می کنند. چنین رهبرانی را رهبران تحولی می نامند. رهبری تحول آفرین، یکی از تازه ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگشت شمار است. در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمان ها در جهت بقا و توسعه و پیشرفت فراگیر آنها شکل می گیرد. در راستای این هدف خطیر، مدیران در پی شناسایی و بهره گیری بهینه از منابع و سرمایه هایی هستند که تحصیل آنها هزینه ها و زحمات فراوانی دارد. پس پیروز این میدان مدیرانی هستند که سرمایه های مذکور را به اثربخشترین، کاراترین و بهره ورترین طرق ممکن به کار گیرند. عمده منابع هر سازمانی متوجه منابع انسانی، مالی و فنی آن است که مسلماً سرمایه انسانی تعیین کننده سمت و سوی دیگر سرمایه ها است، زیرا نیروی انسانی است که با توانایی خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خدمت گرفته است. دنیای امروز دنیای سازمان ها است و نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی محور رویکردها و فعالیت های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی ایفا می کنند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کنند. از طرفی هدف تئوری های توانمندسازی آن است که چگونه با به کارگیری اجزاء محیط، دانش، ادراکات و خصیصه های فردی آنان، قدرت را به آنان منتقل و توانایی های بالقوه آنان را به بالفعل تبدیل کرد. با به کارگیری ارتباط درست میان این عوامل فرایند توانمندسازی نیروی انسانی سریعتر به اهداف مورد نظر نایل می شود و فرد، جامعه و سازمان به صرت بهینه تری از اهداف توانمندسازی بهره مند می شوند. در حقیقت فلسفه توانمندسازی می گوید که سازمان می تواند افراد خود را راضی کند و در عین حال آنچه را که نیاز دارد به دست آورد. این رابطه می تواند یک برد-برد باشد. توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به این مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی های محیط رقابتی به سرعت و بطور مناسب

عمل نموده، موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند. محققان مدیریت یک توافق کلی در تعریف رهبری با هم دیگر ندارند. اما می توان تعریف محطاطانه زیر را از رهبری ارائه داد: فرایند تاثیر گذاری و نفوذ در افراد و فراهم کردن محیطی برای آنها تا بتوانند به اهداف تیم یا سازمان دست یابند. قابل ذکر است که دانشمندان مدیریت دیدگاه های مختلفی از رهبری را مورد تحقیق قرار داده اند. برخی از آنها بر روی خصائص و ویژگی های مورد نیاز رهبران ارشد پرداخته اند در حالی که برخی دیگر بر روی رفتارهای رهبری تاکید داشته اند. اما مطالعات اخیر تاکید بیشتری بر روی دیدگاه اقتضایی رهبری دارد و بیان میدارد که رفتارهای رهبری باید متناسب با مقتضیات و شرایط باشد. دیدگاه بسیار مشهور دیگر رهبری تحول آفرین است که بیان میدارد، رهبران، سازمان را از طریق دیدگاه ها، ارتباطات و توانایی برای ایجاد تعهد متحول می نمایند و سر انجام پدید آمدن دیدگاهی که پیشنهاد می کند رهبری یک گرایش ادراکی است. در واقع رهبری تحول آفرین یک دیدگاه رهبری است که تشریح می کند چگونه رهبران تیم ها یا سازمان ها را با ایجاد ارتباطات و مدلسازی دیدگاه ها تغییر میدهند و به کارکنان در راستای تلاش جهت دستیابی به اهداف امید می بخشند.

منابع

- یزدانی، پروانه، شیرازی، رحیم نیا، مرتضوی. (۱۴۰۳). راهبردهای توسعه شایستگی های رهبری تحول آفرین جهانی در وزارت نیرو ایران. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۷ (۶۳)، ۶۵-۹۰.
- حمزوی، کاملی، آذرپرا، کریمی. (۲۰۲۳). تجزیه و تحلیل اثر سبک رهبری سلامت محور بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان شناختی منابع انسانی. پژوهش های روانشناختی در مدیریت (نشریه علمی-رتبه ب)، ۹ (۲)، ۳۷-۶۰.
- امینی، امین (۱۴۰۱). تاثیر هوش هیجانی بر سلامت روان کارکنان از طریق نقش تعهد سازمانی. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۶ (۴)، ۳۹-۴۷.
- حاتمیان، پیمان، سوری، احمد، و کولیوند، علیرضا (۱۴۰۱). نقش دشواری در تنظیم هیجان و افکار تکرار شونده منفی در پیش بینی حیایی، افخم و میرزایی، محسن و رضوانی چمن زمین، موسی، ۱۴۰۱، بررسی رابطه بین ابعاد سبک رهبری و سلامت روان کارکنان در اداره دارایی استان گیلان، دهمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران.
- سلامت روان کارکنان ناجا (مطالعه موردی شهر تهران). طب نظامی، ۲۴ (۸)، ۱۵۴۸.
- کشتگر، نفیسه، کاخکی، حسین پور، توسلی. (۱۴۰۱). رهبری تحول آفرین، کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، ۷ (۷)، ۸۲-۷۲.
- Garg, M. (2023). Mental health analysis in social media posts: a survey. Archives of Computational Methods in Engineering, 30 (3), 1819-1842. doi.org/10.1007/s11831-022-09863-z.
- Paganin, G., De Angelis, M., Pische, E., Violante, F. S., Guglielmi, D., & Pietrantonio, L. (2023). The impact of mental health leadership on teamwork in healthcare organizations: a serial mediation study. Sustainability, 15 (9), 7337.
- Panchal, U., Salazar de Pablo, G., Franco, M., Moreno, C., Parellada, M., Arango, C., & Fusar-Poli, P. (2023). The impact of COVID-19 lockdown on child and adolescent mental health: systematic review. European child & adolescent psychiatry, 32 (7), 1151-1177. doi.org/10.1007/s00787-021-01856-w.
- Wang, S., Kamerade, D., Burchell, B., Coutts, A., & Balderson, S. U. (2022). What matters more for employees' mental health: job quality or job quantity?. Cambridge Journal of Economics, 46 (2), 251-274. doi:10.1093/cje/beab054
- Han, C., Zhang, R., Liu, X., Wang, X., & Liu, X. (2023). The virus made me lose control: The impact of COVID-related work changes on employees' mental health, aggression, and interpersonal conflict. Frontiers in public health, 11, 1119389. doi.org/10.3389/fpubh.2023.1119389.
- Arnold, M., & Rigotti, T. (2021). Is it getting better or worse? Health-oriented leadership and psychological capital as resources for sustained health in newcomers. Applied Psychology, 70 (2), 709-737. doi.org/10.1111/apps.12248
- Son, T. T., Phong, L. B., & Loan, B. T. T. (2020). Transformational Leadership and Knowledge Sharing: Determinants of Firm's Operational and Financial Performance. Sage Open, 10 (2), 2158244020927426.

- Chen, R., Lee, Y.-D., & Wang, C.-H. (2020). Total quality management and sustainable competitive advantage: serial mediation of transformational leadership and executive ability. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31 (5-6), 451-468.
- Santa Maria, A., Wolter, C., Gusy, B., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2019). The impact of health-oriented leadership on police officers' physical health, burnout, depression and well-being. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 13 (2), 186-200. doi.org/10.1093/police/pay067
- Maximo, N., Stander, M. W., & Coxen, L. (2019). Authentic leadership and work engagement: The indirect effects of psychological safety and trust in supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45, 11.
- Chaudhary, R., & Panda, C. (2018). Authentic leadership and creativity: The intervening role of psychological meaningfulness, safety and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67 (9), 2071-2088.
- Anning-Dorson, T. (2018). Innovation and competitive advantage creation: The role of organisational leadership in service firms from emerging markets. *International Marketing Review*, 35 (4), 580-600.
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V., & St-Hilaire, F. (2017). Transformational leadership and autonomy support management behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Maximo, N. D. D. (2015). Authentic leadership, trust and work engagement: The mediating role of psychological safety (Doctoral dissertation).
- Deloitte. (2015). Tracking the trends. Retrieved from <http://www.deloitte.com/.../deloitte/.../dtl-er-tracking-the-trends-2014>
- Wang, Z., & Gagné, M. (2013). A Chinese-Canadian cross-cultural investigation of transformational leadership, autonomous motivation, and collectivistic value. *Journal of leadership & organizational studies*, 20 (1), 134-142.

نحوه استناد به مقاله:

احمدی پور، محمد؛ حیدرنسب، داوود؛ همراهی، مهرداد. (۱۴۰۴). بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر به کارگیری سبک رهبری حمایتی با در نظر گرفتن نقش میانجی سلامت روان کارکنان در اداره انتقال خون کهگیلویه و بویراحمد. *توانمندسازی سرمایه انسانی*. ۸ (۱). ۱-۱۴.

<https://sanad.iau.ir/Journal/jhce/Article/1184812>