

تأثیر رهبری تحول گرا از طریق توانمندسازی روانشناختی بر نگرش شغلی کارکنان مورد مطالعه سازمان نقشه برداری کشور

تبسم مظاهری^۱

دانشکده مدیریت اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران

حرمت اصغری^۲

دانشکده مدیریت اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران (نویسنده مسول)
H_asghari1980@yahoo.com

وحید رضایی تبار^۳

استادیار، آمار، دانشکده علوم ریاضی و رایانه، دانشگاه علامه طباطبایی

DOI:

/10.30495

jmemiau.2022.568658.1127

تاریخ دریافت مقاله:

۱۴۰۰ بهمن ۰۱

تاریخ پذیرش مقاله:

۱۶ اردیبهشت ۱۴۰۱

تاریخ چاپ مقاله:

۰۴ شهریور ۱۴۰۱



چکیده

هدف اصلی این پژوهش « بررسی تأثیر رهبری تحول گرا از طریق توانمندسازی بر نگرش شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر توانمندسازی روانشناختی در سازمان نقشه برداری کشور » می باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان سازمان نقشه برداری کشور در تهران می باشد که از طریق جدول مورگان تعداد ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی با رویکرد کاربردی می باشد. روش گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و پیمایشی است. روش آزمون فرضیات تحقیق از طریق تحلیل عاملی و معادلات ساختاری می باشد. نتایج مربوط به آزمون فرضیات اول و دوم نشان می دهد مؤلفه های رهبری تحول گرا بر نگرش شغلی کارکنان و توانمندسازی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج فرضیه سوم نیز نشان داد توانمندسازی کارکنان موجب تقویت تأثیر رهبری تحول گرا بر نگرش شغلی کارکنان می گردد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی کارکنان، رهبری تحول گرا، نگرش شغلی کارکنان



امروزه مدیران با چالشهای متعددی مواجه اند، بنابراین سازمانهای موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف‌نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند (مجیدی، ۱۳۹۲). از طرفی امروزه اداره سازمانهای عظیم و پیشرفته مرهون زحمات مدیران لایق، مطلع و با کفایتی است که با به کارگیری دانش و فنون مدیریت در انجام این امر مهم توفیق یافته‌اند. پیشرفت روز افزون تکنولوژی و کاربرد روبه‌تزايد آن در سازمانهای مختلف، وظایف دشواری را بر عهده مدیران گذارده است (آقایی و تسلیمی، ۱۳۹۳). مدیران برای موفقیت و ایفای نقش مؤثر در سازمان علاوه بر دارا بودن نگرش اقتصادی نسبت به متغیرهای محیطی، باید سازمان و مدیریت را به عنوان یک سیستم مدنظر قرار دهند و با این نگرش به بررسی رفتار کارکنان بپردازند و شیوه و سبک رهبری خود را بر اساس واقعیت و شرایط، ماهیت کار و وظایف و خصوصیات کارکنان انتخاب کنند (قنبری، ۱۳۸۹). یکی از وظایف اساسی مدیر در فرایند مدیریت، رهبری سازمان است. در واقع عصاره رهبری، آن نفوذ قابل توجه و روبه‌افزایشی است که توسط رهبر بر روی زیردستان اعمال می‌شود و در رأس وظایف رسمی و سازمانی یک مدیر قرار دارد. این خصیصه رهبری یکی از ویژگیهای برجسته و جوهره اصلی هر مدیر واقعی است. نیروی انسانی نیز، مهمترین سرمایه سازمان‌ها است. هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بیشتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. بدین ترتیب، برای بهبود کیفیت نیروی انسانی باید به میزان بسیاری تلاش کرد، زیرا این کار به نفع سازمان و کارکنان آن است. نیروی انسانی توانمند، یکی از شاخص‌های عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندیهای کارکنان؛ در سالیان اخیر تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحبانظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. همانگونه که سازمانها به مقابله با چالشهای سازمانی بر می‌خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده‌اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آنها در کار احساس می‌شود. توانمندسازی تکنیکی نوین و موثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان و ایجاد نگرش مثبت نسبت به شغل آنان است (کاتر، ۲۰۱۴).

در بررسی‌های به عمل آمده از مهمترین اهداف قانون مدیریت خدمات کشوری نهادینه نمودن رویه یکنواخت در سازمانهای دولتی کشور، جهت فراهم نمودن بستر لازم برای ارتقای توانمندسازی کارکنان و ایجاد نگرش مثبت در بین ایشان است. با این وجود، این هدف از دیدگاه نویسندگان و متخصصان آنچنان محقق نشده است.

سازمان نقشه برداری کشور نیز؛ در جهت تحقق هدف فوق، بررسی نقش تعدیل‌گر توانمندسازی روانشناختی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و نگرش شغلی کارکنان را به عنوان اولویت پژوهشی خود دانسته و بدنبال رویکردی در جهت شناسایی و درک خواسته‌ها و نیازهای کارکنان خود، جهت ارتقاء هر چه بیشتر عملکرد سازمان می‌باشد تا با استفاده از این استراتژی در حفظ سرمایه‌های موجود و جذب سرمایه‌های جدید و تحقق اهداف موفق عمل نماید. دغدغه مدیران این سازمان اینست که با توجه به وظایف خطیر این سازمان و تأثیری که می‌تواند بر نگرش و بینش مردم جامعه داشته باشد؛ ابتدا باید نگرش کارکنان سازمان اصلاح شود و کارکنان ارزشهای سازمان را باور داشته باشند تا بتوانند بر روی نگرش مردم تأثیرگذار باشند. نتایج این پژوهش می‌تواند پیشنهادات کاربردی ارزنده‌ای برای مدیران سازمان نقشه برداری کشور در جهت ارتقای نگرش کارکنان به ارزشهای سازمان از طریق نوع رهبری و مدیریت و فعالیتهای توانمندسازی روانشناختی ارائه کند. بر این اساس سؤال اصلی پژوهش حاضر عبارت است از اینکه :

نقش توانمندسازی روانشناختی کارکنان در ارتباط بین رهبری تحول‌گرا و نگرش شغلی کارکنان سازمان نقشه برداری کشور چیست؟

میرز (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر نگرش شغلی کارکنان پرداخته است. نمونه آماری متشکل از ۳۸۰ نفر از کارکنان سیستم بانکی می‌باشد. روش پژوهش از طریق آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد که اعتماد به نفس دسترسی به اطلاعات درباره‌ی اهداف سازمان، عملکرد شغلی و رفتارهای نوآورانه و اخلاق در کارکنان با نگرش شغلی رابطه مثبت دارد.

ریکاردو و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا و نوآوری بر عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. دو نمونه آماری متشکل از ۱۴۰ نفر از کارمندان و ۳۲ نفر از مدیران و معاونان شرکتهای بیمه خصوصی به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب شدند. با استفاده از دو پرسشنامه طراحی شده به جمع‌آوری داده‌ها اقدام به عمل آمد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که رهبری تحول‌گرا و نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارند. هم‌چنین از بین مولفه‌های رهبری تحول‌گرا، ترغیب ذهنی و توجه و ملاحظات فردی

بیشترین تأثیر را بر عملکرد دارند. از مولفه های نوآوری نیز، نوآوری کلی سازمان بیشترین اثر را بر عملکرد سازمانی می گذارد. با توجه به چنین نتایجی، تقویت نوآوری و وجود رهبران تحول گرا با تکیه بر رفتارهایی که بیشترین تأثیر را بر عملکرد دارند، در شرکت های بیمه می توانند عملکرد سازمان را بهبود بخشند.

رحمت زاده و امیرکبیری (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک های رهبری تبادل گرا و تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان ستاد سازمان مالیاتی پرداخته اند. بدین منظور، تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان ستاد سازمان مالیاتی کشور از بین جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران به عنوان جامعه نمونه انتخاب و با روش نمونه گیری تصادفی پرسشگری شدند. ابزار پرسشگری نیز شامل یک پرسشنامه استاندارد سنجش سبک های رهبری با ۳۶ گویه و یک پرسشنامه استاندارد سنجش عملکرد شغلی با ۶۰ گویه بود. تجزیه و تحلیل داده های از طریق نرم افزار SPSS20 انجام شد. نتایج نشان داد که جامعه مورد مطالعه ما یک جامعه میانسال با سابقه کاری بیش از ۲۱ سال و دارای مدرک کارشناسی بودند که اکثراً نیز مدرک حسابداری داشته و متاهل بودند. عملکرد شغلی کارکنان مورد مطالعه بالا بوده و بطور میانگین بالای امتیاز ۴ بودند. از دید آنها از میان دو سبک رهبری تحول گرا، تبادل گرا، اکنون سبک رهبری تبادلگرا بیشتر در سازمان مالیاتی دیده می شود. پس از آن سبک رهبری تحول گرا در رتبه بعدی قرار داشت. این در حالیست که نتایج همبستگی و تحلیل رگرسیون نشان داد که سبک رهبری تحول گرا دارای بیشترین تأثیر و مهمترین عامل بهبود عملکرد شغلی کارکنان است. بطور کلی از دیدگاه کارکنان، سبک های رهبری تحول گرا و تبادل گرا کمی بالاتر از حد متوسط و گاهی اوقات در سازمان اجرا می شوند. این در حالیست که به ترتیب سبک رهبری تحول گرا، تبادل گرا دارای بیشترین همبستگی مثبت با عملکرد شغلی کارکنان بودند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که کلیه فرضیات مورد پژوهش مورد تأیید قرار گرفت و بطور خلاصه سبک رهبری تحول گرا با تمامی ابعادش بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارند. همچنین سبک رهبری تبادل گرا نیز با تمامی ابعادش بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری داشت.

شاکری (۱۳۹۵) به بررسی ارتباط جو سازمانی و توانمندی کارکنان و نگرش شغلی کارکنان پرداخت. این مقاله به بررسی تأثیر جو سازمانی در ۷ بعد همبستگی، استقلال، چالش، منابع، بازبودن نسبت به نوآوری، تشویق و نظارت و مدیریت بر نوآور بودن در سازمان را بررسی می کند. انتخاب نمونه ها به صورت نمونه گیری تصادفی در شرکت لیزینگ خودروکار متعلق به گروه صنعتی ایران خودرو صورت گرفت. اعتبار مدل های مفهومی هر یک از ابعاد جو سازمانی و توانمندی کارکنان از طریق تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی شد. نتایج گویای تأیید روابط علی بین مؤلفه ها و عوامل مکنون به جز در بعد همبستگی است. در نهایت، فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادله های ساختاری آزمون شد که نتایج حاکی از آن است که ابعاد نظارت و سرپرستی، چالش، منابع و باز بودن نسبت به نوآوری بر توانمندسازی کارکنان و نگرش شغلی کارکنان شرکت لیزینگ تأثیر گذار است که بیشترین تأثیر را نظارت و سرپرستی و بعد باز بودن نسبت به نوآوری تأثیر منفی دارد. این در حالی است که در رتبه بندی ابعاد تأثیر گذار بر نوآور بودن در فرآیند با تکنیک ویکور، بعد باز بودن نسبت به نوآوری رتبه اول را کسب نموده است.

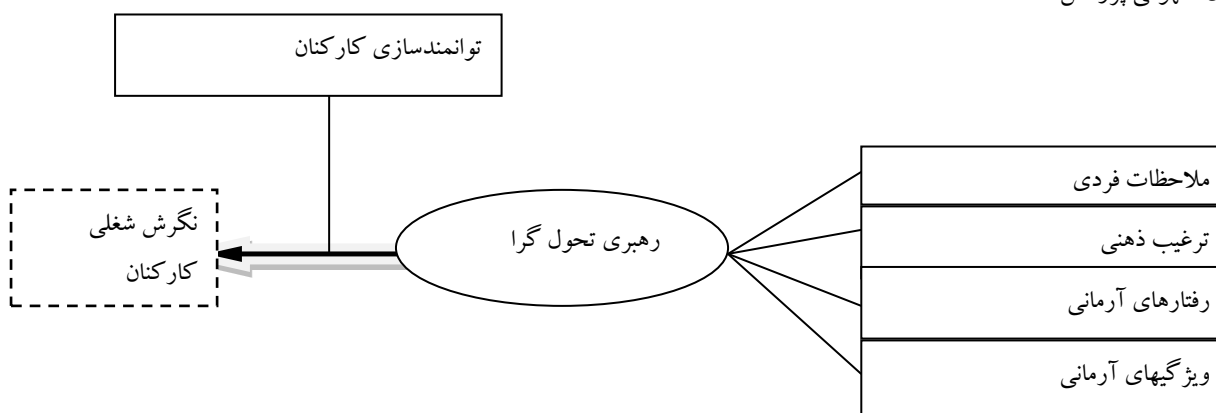
ترنلی و همکارانش (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط توانمندسازی روان شناختی و نگرش کارکنان پرداختند. این تحقیق نشان داد که بین توانمندسازی روان شناختی و سه نوع از نگرش کارمندان شامل، رفتارهای نقشی، رفتارهای شهروندی سازمانی نسبت به افراد و رفتارهای شهروندی سازمانی نسبت به سازمان ارتباط وجود دارد و هم چنین نتایج نشان دادند که توانمندسازی روان شناختی ارتباط قوی تری با رفتارهای شهروندی نسبت به سازمان دارد.

مک لینگ (۲۰۱۳) در مطالعه ای با عنوان "رابطه بین ابعاد توانمند سازی و نگرش کارکنان" به این نتیجه رسید که هر یک از ابعاد توانمندسازی با رفتارهایی که نگرش را مثبت می کنند می دهد، رابطه دارند. افرادی که معناداری بیشتری را احساس می کنند و یا بیشتر به آن توجه دارند، برای کارشان تلاش بیشتری انجام می دهند و به وظایف خود تعهد بیشتری دارند و بنابراین در هنگام مواجه با موانع و مشکلات احتمالاً مقاومت بیشتری از خود نشان می دهند. شایستگی به تلاش بیشتر، پافشاری و مقاومت در مواجه با موانع منجر می گردد. خودمختاری نیز به تلاش و انعطاف پذیری بیشتر برای سازگاری با تغییرات و ایجاد راهبردهای شغلی بهتر منجر می شود. در رابطه با اثرگذاری، افرادی که اعتقاد دارند می توانند بر پیامدهای شغلی اثر بگذارند، به احتمال بیشتر به صورت واقعی بر کارها اثر خواهند گذاشت و اثربخشی آنها بیشتر خواهد شد.

لیدن (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان "تأثیر توانمندسازی بر نگرش شغلی" انجام داد. او خاطر نشان ساخت که توانمندسازی با نگرش شغلی رابطه مثبتی دارد و افراد توانمند نسبت به افراد کمتر توانمند بهتر کار خواهند کرد این امر در این مسئله ریشه دارد که توانمندسازی هم شروع رفتارهای کاری و هم استمرار تلاش برای انجام وظایف را افزایش می دهد. به ویژه سطوح بالای توانمندسازی به تلاش بیشتر و انعطاف پذیری بیشتر منجر می گردد. و همه این رفتارها منجر به افزایش عملکرد شغلی می گردد.

در مجموع میتوان گفت پژوهش های انجام گرفته حاکی از آن است که سبکهای مختلف رهبری بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر گذار است و از میان آنها سبک رهبری تحول گرا بیشترین تاثیر را دارد. همچنین توانمندسازی کارکنان با افزایش اعتماد به نفس بر نگرش شغلی آنان موثر بوده و خلاقیت و نوآوری را در کارکنان افزایش می دهد.

مدل مفهومی پژوهش



مدل مفهومی پژوهش (لئو و چانگ، ۲۰۱۱)

سوال اصلی

آیا رهبری تحول گرا از طریق توانمندسازی بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر دارد؟

سوالات فرعی

آیا رهبری تحول گرا بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

۱-۱- آیا ویژگیهای آرمانی مدیران بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

۱-۲- آیا رفتارهای آرمانی مدیران بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

۱-۳- آیا ترغیب ذهنی مدیران بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

۱-۴- آیا ملاحظات فردی مدیران بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

۲- آیا رهبری تحول گرا بر توانمندسازی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

۲-۱- آیا ویژگیهای آرمانی مدیران بر توانمندسازی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

۲-۲- آیا رفتارهای آرمانی مدیران بر توانمندسازی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

۲-۳- آیا ترغیب ذهنی مدیران بر توانمندسازی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

۲-۴- آیا ملاحظات فردی مدیران بر توانمندسازی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟

آیا توانمندسازی کارکنان موجب تقویت تاثیر رهبری تحول گرا بر نگرش شغلی کارکنان می گردد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است، زیرا با هدف کاربرد این نتایج در سازمان نقشه برداری کشور انجام می شود و از لحاظ جمع آوری داده ها، کمی و از حیث روش انجام روش پژوهش، توصیفی-همبستگی به روش مدل سازی معادلات ساختاری می باشد، زیرا به بررسی روابط علی بین متغیرها می پردازد.

از آنجائی که جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان نقشه برداری کشور در تهران (بخش مرکزی) می باشد و تعداد آنها ۳۴۰ نفر؛ محدود و معین است؛ جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از جدول مورگان استفاده می گردد که براساس این جدول تعداد ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب می شوند. روش نمونه گیری به روش نمونه گیری در دسترس می باشد.

برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، تدوین ادبیات پژوهش و شناسایی مؤلفه‌ها از روش مطالعه کتابخانه‌ای؛ با مطالعه کتابها و مقالات و پایانامه‌ها استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات در بخش آماری؛ از روش میدانی و توزیع پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل سه بخش می باشد. بخش اول پرسشنامه شامل توضیح مختصری از پرسشنامه و نحوه تکمیل آن جهت ایجاد وضوح بیشتر پاسخ دهندگان می باشد. بخش دوم پرسشنامه شامل اطلاعات شخصی که دارای سوالات جمعیت شناختی نظیر سن، سطح تحصیلات، جنسیت، وضعیت تأهل ... پاسخ دهندگان می باشد. بخش سوم شامل ۴۰ سوالات مرتبط با موضوع پژوهش می باشد. همچنین پرسشنامه مورد استفاده دارای مقیاس لیکرت می باشد، بدین صورت که برای هر سوال از ۵ گزینه استفاده شده است. به منظور سنجش پایایی یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون شد و سپس با استفاده از داده های بدست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای همه سوالات متغیرها بالاتر از ۰/۷ بدست آمد. این اعداد نشان دهنده این است که پرسشنامه از قابلیت اعتماد و به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

یافته های پژوهش

در این پژوهش از روش های آمار توصیفی و استنباطی در جهت توصیف و تحلیل بهتر داده ها و آزمون فرضیات استفاده شده است.

آمار توصیفی

از آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول فوق استنتاج می شود که:

میزان رهبری تحول گرا در سازمان از نظر کارکنان در حد ضعیفی می باشد زیرا میانگین به دست آمده برای مؤلفه های رهبری تحول گرا (ویژگی آرمانی، رفتار آرمانی، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی) پایین تر از ۳ می باشد. توانمندسازی کارکنان (احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس مؤثر بودن، احساس آزادی عمل و اعتماد بین مدیر و کارکنان) در حد متوسطی می باشد؛ زیرا میانگین مؤلفه های توانمندسازی حدود ۳ می باشد. میزان نگرش شغلی کارکنان یعنی میزان اعتماد و اعتقاد به ارزشهای سازمانی کارکنان و اینکه این کارکنان تا چه حد به مدیریت تغییر سازمان سازگاری نشان داده و مقاومت نمی کنند؛ در حد پائینی می باشد.

آمار استنباطی

در آمار استنباطی به منظور تایید یا رد فرضیات تحقیق از آزمونهای زیر استفاده شده است:

۱- آزمون نرمال بودن (Kolmogorov-Smirnov Test)

۲- تحلیل عاملی اکتشافی (EFA)

۳- مدل یابی معادلات ساختاری (SEM)

آزمون نرمال بودن متغیرها



فصلنامه مهندسی مدیریت نوین - دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

قبل از آزمون فرضیات پژوهش و در جهت انتخاب آماره به منظور آزمون فرضیات، لازم است فرض نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنف مورد بررسی قرار گیرد.

از آنجایی که سطح معناداری در همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می باشد؛ بنابراین متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال نمی باشند و جهت آزمون فرضیات از آمار ناپارامتری استفاده می شود که در این پژوهش از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری استفاده می شود. تحلیل عاملی اکتشافی

به منظور سنجش روایی سؤالات از اعتبار عاملی استفاده شده است. اعتبار عاملی صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی به دست می آید (سرمد و بازرگان، ۱۳۸۱). تحلیل عاملی یک فن آماری است که در اکثر علوم انسانی کاربرد فراوانی دارد. در حقیقت استفاده از تحلیل عاملی در شاخه هایی که در آنها از پرسشنامه و آزمون استفاده می شود و متغیرها از نوع مکنون می باشد، لازم و ضروری است (کاپلان، ۱۳۸۰).

جدول ۱- ماتریس چرخش یافته عاملی متغیر برونزا مدل

سؤالات	نسبت اشتراکات	عامل				
		ویژگی آرمانی	رفتار آرمانی	ترغیب ذهنی	ملاحظات فردی	نگرش کارکنان
۱	۰/۷۵۷	۰/۸۲۸	۰/۲۲۲	۰/۳۴۷	۰/۱۵۱	۰/۶۰۰
۲	۰/۷۷۶	۰/۸۶۳	۰/۱۴۴	۰/۲۹۹	۰/۱۰۰	۰/۵۴۴
۳	۰/۷۴۴	۰/۸۳۲	۰/۱۸۳	۰/۷۳۳	۰/۱۳۶	۰/۶۷۰
۴	۰/۶۰۰	۰/۷۴۶	۰/۱۳۱	۰/۶۲۱	۰/۱۶۱	۰/۷۰۰
۵	۰/۵۴۴	۰/۶۷۸	۰/۲۲۳	۰/۴۹۲	۰/۱۸۵	۰/۶۹۷
۶	۰/۶۷۰	۰/۲۶۸	۰/۳۳۱	۰/۲۰۷	۰/۶۹۹	۰/۶۱۲
۷	۰/۷۰۰	۰/۱۴۰	۰/۲۹۹	۰/۷۹۲	۰/۷۶۹	۰/۶۲۰
۸	۰/۶۹۷	۰/۱۹۹	۰/۲۰۱	۰/۶۴۸	۰/۷۸۶	۰/۶۸۱
۹	۰/۶۱۲	۰/۰۸۴	۰/۲۰۰	۰/۲۹۳	۰/۷۵۲	۰/۶۲۶
۱۰	۰/۶۲۰	۰/۲۳۵	۰/۶۸۳	۰/۴۷۷	۰/۳۱۳	۰/۷۹۵
۱۱	۰/۶۸۱	۰/۳۱۵	۰/۶۹۹	۰/۷۵۱	۰/۳۰۶	۰/۸۲۲
۱۲	۰/۶۲۶	۰/۱۱۵	۰/۷۴۳	۰/۵۰۹	۰/۲۴۷	۰/۷۵۷
۱۳	۰/۷۹۵	۰/۱۸۸	۰/۸۴۹	۰/۸۱۲	۰/۱۹۹	۰/۷۷۶
۱۴	۰/۸۲۲	۰/۱۹۹	۰/۸۶۲	۰/۸۰۳	۰/۱۹۸	۰/۷۴۴
۱۵	۰/۷۵۷	۰/۸۲۸	۰/۲۲۲	۰/۳۴۷	۰/۱۵۱	۰/۶۰۰
۱۶	۰/۷۷۶	۰/۸۶۳	۰/۱۴۴	۰/۲۹۹	۰/۱۰۰	۰/۵۴۴
۱۷	۰/۷۴۴	۰/۸۳۲	۰/۱۸۳	۰/۷۳۳	۰/۱۳۶	۰/۶۷۰
۱۸	۰/۶۰۰	۰/۷۴۶	۰/۱۳۱	۰/۶۲۱	۰/۱۶۱	۰/۷۰۰
۱۹	۰/۵۴۴	۰/۶۷۸	۰/۲۲۳	۰/۴۹۲	۰/۱۸۵	۰/۶۹۷
۲۰	۰/۶۷۰	۰/۲۶۸	۰/۳۳۱	۰/۲۰۷	۰/۶۹۹	۰/۶۱۲
۲۱	۰/۷۰۰	۰/۱۴۰	۰/۲۹۹	۰/۷۹۲	۰/۷۶۹	۰/۶۸۱
۲۲	۰/۶۹۷	۰/۱۹۹	۰/۲۰۱	۰/۶۴۸	۰/۷۸۶	۰/۶۲۶
۲۳	۰/۶۱۲	۰/۰۸۴	۰/۲۰۰	۰/۲۹۳	۰/۷۵۲	۰/۷۹۵
۲۴	۰/۶۲۰	۰/۲۳۵	۰/۶۸۳	۰/۴۷۷	۰/۳۱۳	۰/۸۲۲
۲۵	۰/۶۸۱	۰/۳۱۵	۰/۶۹۹	۰/۷۵۱	۰/۳۰۶	۰/۷۵۷
۲۶	۰/۶۲۶	۰/۱۱۵	۰/۷۴۳	۰/۵۰۹	۰/۲۴۷	۰/۷۷۶
۲۷	۰/۷۹۵	۰/۱۸۸	۰/۸۴۹	۰/۸۱۲	۰/۱۹۹	۰/۷۴۴

۲۸	۰/۸۲۲	۰/۱۹۹	۰/۸۶۲	۰/۸۰۳	۰/۱۹۸	۰/۶۰۰
۲۹	۰/۷۵۷	۰/۸۲۸	۰/۲۲۲	۰/۳۴۷	۰/۱۵۱	۰/۵۴۴
۳۰	۰/۷۷۶	۰/۸۶۳	۰/۱۴۴	۰/۲۹۹	۰/۱۰۰	۰/۶۷۰
۳۱	۰/۷۴۴	۰/۸۳۲	۰/۱۸۳	۰/۷۳۳	۰/۱۳۶	۰/۷۰۰
۳۲	۰/۶۰۰	۰/۷۴۶	۰/۱۳۱	۰/۶۲۱	۰/۱۶۱	۰/۶۹۷
۳۳	۰/۵۴۴	۰/۶۷۸	۰/۲۲۳	۰/۴۹۲	۰/۱۸۵	۰/۶۱۲
۳۴	۰/۶۷۰	۰/۲۶۸	۰/۳۳۱	۰/۲۰۷	۰/۶۹۹	۰/۶۲۰
۳۵	۰/۷۰۰	۰/۱۴۰	۰/۲۹۹	۰/۷۹۲	۰/۷۶۹	۰/۶۸۱
۳۶	۰/۶۹۷	۰/۱۹۹	۰/۲۰۱	۰/۶۴۸	۰/۷۸۶	۰/۶۲۶
۳۷	۰/۶۱۲	۰/۰۸۴	۰/۲۰۰	۰/۲۹۳	۰/۷۵۲	۰/۷۹۵
۳۸	۰/۶۲۰	۰/۲۳۵	۰/۶۸۳	۰/۴۷۷	۰/۳۱۳	۰/۸۲۲
۳۹	۰/۶۸۱	۰/۳۱۵	۰/۶۹۹	۰/۷۵۱	۰/۳۰۶	۰/۷۵۷
۴۰	۰/۶۲۶	۰/۱۱۵	۰/۷۴۳	۰/۵۰۹	۰/۲۴۷	۰/۷۷۶

سؤالات	نسبت اشتراکات	عامل				
		شایستگی	مغادار بودن	مؤثر بودن	آزادی عمل	اعتماد بین مدیران و کارکنان
۱	۰/۷۰۰	۰/۱۴۰	۰/۲۹۹	۰/۷۹۲	۰/۷۶۹	۰/۶۸۱
۲	۰/۶۹۷	۰/۱۹۹	۰/۲۰۱	۰/۶۴۸	۰/۷۸۶	۰/۶۲۶
۳	۰/۶۱۲	۰/۰۸۴	۰/۲۰۰	۰/۲۹۳	۰/۷۵۲	۰/۷۹۵
۴	۰/۶۲۰	۰/۲۳۵	۰/۶۸۳	۰/۴۷۷	۰/۳۱۳	۰/۸۲۲
۵	۰/۶۸۱	۰/۳۱۵	۰/۶۹۹	۰/۷۵۱	۰/۳۰۶	۰/۷۵۷
۶	۰/۶۲۶	۰/۱۱۵	۰/۷۴۳	۰/۵۰۹	۰/۲۴۷	۰/۷۷۶
۷	۰/۷۹۵	۰/۱۸۸	۰/۸۴۹	۰/۸۱۲	۰/۱۹۹	۰/۷۴۴
۸	۰/۸۲۲	۰/۱۹۹	۰/۸۶۲	۰/۸۰۳	۰/۱۹۸	۰/۶۰۰
۹	۰/۷۵۷	۰/۸۲۸	۰/۲۲۲	۰/۳۴۷	۰/۱۵۱	۰/۵۴۴
۱۰	۰/۷۷۶	۰/۸۶۳	۰/۱۴۴	۰/۲۹۹	۰/۱۰۰	۰/۶۷۰
۱۱	۰/۷۴۴	۰/۸۳۲	۰/۱۸۳	۰/۷۳۳	۰/۱۳۶	۰/۷۰۰
۱۲	۰/۶۰۰	۰/۷۴۶	۰/۱۳۱	۰/۶۲۱	۰/۱۶۱	۰/۶۹۷
۱۳	۰/۵۴۴	۰/۶۷۸	۰/۲۲۳	۰/۴۹۲	۰/۱۸۵	۰/۶۱۲
۱۴	۰/۶۷۰	۰/۲۶۸	۰/۳۳۱	۰/۲۰۷	۰/۶۹۹	۰/۶۲۰
۱۵	۰/۷۰۰	۰/۱۴۰	۰/۲۹۹	۰/۷۹۲	۰/۷۶۹	۰/۶۸۱
۱۶	۰/۶۹۷	۰/۱۹۹	۰/۲۰۱	۰/۶۴۸	۰/۷۸۶	۰/۶۲۶
۱۷	۰/۶۱۲	۰/۰۸۴	۰/۲۰۰	۰/۲۹۳	۰/۷۵۲	۰/۷۹۵
۱۸	۰/۶۲۰	۰/۲۳۵	۰/۶۸۳	۰/۴۷۷	۰/۳۱۳	۰/۸۲۲
۱۹	۰/۶۸۱	۰/۳۱۵	۰/۶۹۹	۰/۷۵۱	۰/۳۰۶	۰/۷۵۷
۲۰	۰/۶۲۶	۰/۱۱۵	۰/۷۴۳	۰/۵۰۹	۰/۲۴۷	۰/۷۷۶
۲۱	۰/۷۵۷	۰/۸۲۸	۰/۲۲۲	۰/۳۴۷	۰/۱۵۱	۰/۶۰۰
۲۲	۰/۷۷۶	۰/۸۶۳	۰/۱۴۴	۰/۲۹۹	۰/۱۰۰	۰/۵۴۴
۲۳	۰/۷۴۴	۰/۸۳۲	۰/۱۸۳	۰/۷۳۳	۰/۱۳۶	۰/۶۷۰
۲۴	۰/۶۰۰	۰/۷۴۶	۰/۱۳۱	۰/۶۲۱	۰/۱۶۱	۰/۷۰۰



فصلنامه مهندسی مدیریت نوین - دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

۲۵	۰/۵۴۴	۰/۶۷۸	۰/۲۲۳	۰/۴۹۲	۰/۱۸۵	۰/۶۹۷
۲۶	۰/۶۷۰	۰/۲۶۸	۰/۳۳۱	۰/۲۰۷	۰/۶۹۹	۰/۶۱۲
۲۷	۰/۷۰۰	۰/۱۴۰	۰/۲۹۹	۰/۷۹۲	۰/۷۶۹	۰/۶۲۰
۲۸	۰/۶۹۷	۰/۱۹۹	۰/۲۰۱	۰/۶۴۸	۰/۷۸۶	۰/۶۸۱
۲۹	۰/۶۱۲	۰/۰۸۴	۰/۲۰۰	۰/۲۹۳	۰/۷۵۲	۰/۶۲۶
۳۰	۰/۶۲۰	۰/۲۳۵	۰/۶۸۳	۰/۴۷۷	۰/۳۱۳	۰/۷۹۵
۳۱	۰/۶۸۱	۰/۳۱۵	۰/۶۹۹	۰/۷۵۱	۰/۳۰۶	۰/۸۲۲
۳۲	۰/۶۲۶	۰/۱۱۵	۰/۷۴۳	۰/۵۰۹	۰/۲۴۷	۰/۷۵۷
۳۳	۰/۷۹۵	۰/۱۸۸	۰/۸۴۹	۰/۸۱۲	۰/۱۹۹	۰/۷۷۶
۳۴	۰/۸۲۲	۰/۱۹۹	۰/۸۶۲	۰/۸۰۳	۰/۱۹۸	۰/۷۴۴
۳۵	۰/۷۵۷	۰/۸۲۸	۰/۲۲۲	۰/۳۴۷	۰/۱۵۱	۰/۶۰۰
۳۶	۰/۷۷۶	۰/۸۶۳	۰/۱۴۴	۰/۲۹۹	۰/۱۰۰	۰/۵۴۴
۳۷	۰/۷۴۴	۰/۸۳۲	۰/۱۸۳	۰/۷۳۳	۰/۱۳۶	۰/۶۷۰
۳۸	۰/۶۰۰	۰/۷۴۶	۰/۱۳۱	۰/۶۲۱	۰/۱۶۱	۰/۷۰۰
۳۹	۰/۵۴۴	۰/۶۷۸	۰/۲۲۳	۰/۴۹۲	۰/۱۸۵	۰/۶۹۷
۴۰	۰/۶۷۰	۰/۲۶۸	۰/۳۳۱	۰/۲۰۷	۰/۶۹۹	۰/۶۱۲

همانطور که مشاهده می شود تمام عوامل شناخته شده در تحلیل عاملی دارای بار عاملی بالا و مناسب بر روی همه عوامل می باشند. آزمون فرضیات از طریق معادلات ساختاری:

به منظور تحلیل فرضیات تحقیق بر مبنای یافته های مدل مذکور ضروریست ابتدا آماره های نیکویی برازش مورد بررسی قرار گیرد. جذر برآورد واریانس خطای تقریب در این مدل برابر با ۰/۵۹ گزارش شده است که بدین ترتیب مدل از برازش قابل قبولی برخوردار می باشد

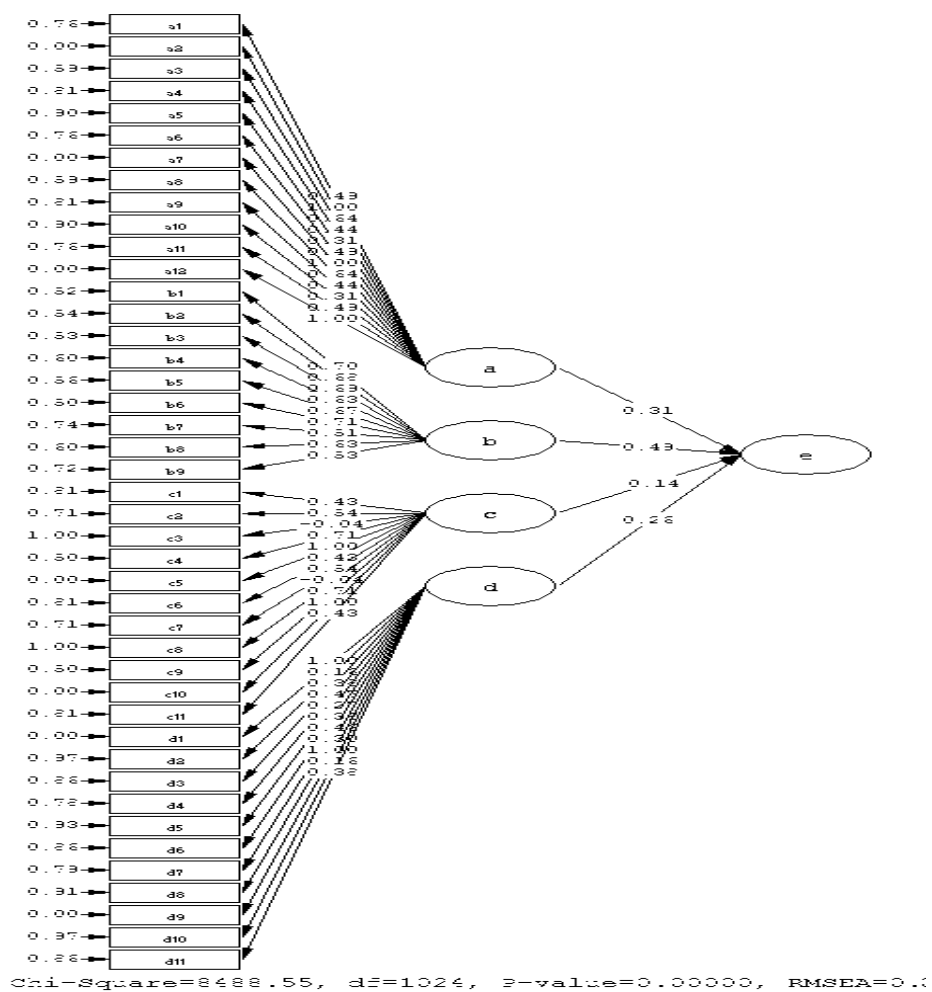
شاخص برازندگی تطبیقی در این بررسی برابر با ۰/۹۴ محاسبه شده است این شاخص از طریق مقایسه یک مدل به اصطلاح مستقل که در آن بین متغیرها هیچ رابطه ای نیست مقدار بهبود را می سنجد دامنه مقادیر شاخص بین صفر تا یک می باشد و مقادیری که بزرگتر از ۰/۹ باشد قابل قبول می باشد.

شاخص نرم شده برازندگی در این بررسی برابر با ۰/۹۳ محاسبه شده است که بال توجه به اینکه بزرگ تر از ۰/۹ است ، به عنوان شاخص خوبی برای برازندگی مدل های نظری می باشد.

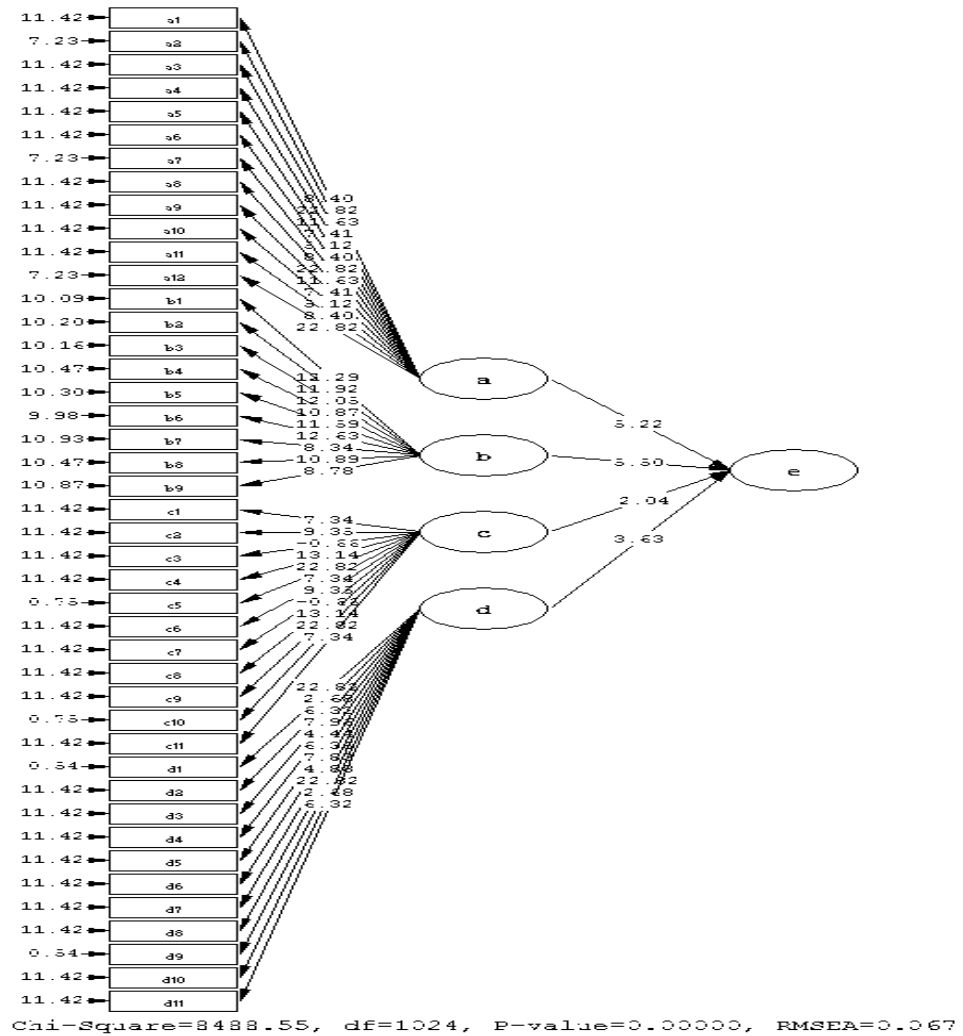
با توجه به نتایج آزمون فرضیه اصلی اول ؛ با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که مؤلفه های رهبری تحول گرا (ویژگیهای آرمانی، رفتار آرمانی، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی) بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. ضریب متغیرها نشان می دهد که تأثیر رفتارهای آرمانی مدیران بر نگرش شغلی سازمان نقشه برداری کشور در تهران (بخش مرکزی) نسبت به بقیه متغیرها بیشتر است. نتایج این پژوهش با پژوهش های ترنلی و همکاران (۲۰۱۵)، مک لینگ (۲۰۱۳)، میرز (۲۰۱۲)، لیدن (۲۰۱۲) و مجیدی (۱۳۹۲) مطابقت دارد و با پژوهش قنبری (۱۳۸۹) همراستا نمی باشد.

با توجه به نتایج فرضیه اول ؛ به مدیران سازمان نقشه برداری کشور در تهران توصیه می شود: توسعه رهبری تحول گرا بیشتر بر روی مسائل اصلی از قبیل ارزشها و مسائل استراتژیک ضروری در سرتاسر سازمان متمرکز باشد. مدیران باید درک کنند که فرایند توسعه رهبری برای ایجاد تغییر باید با فرهنگ سازمانی متناسب باشد. اولین قدم برای طراحی فرایند توسعه رهبری تحول گرا، تضمین این ارتباط از طریق درخواست اطلاعات مستقیم از ارباب رجوع است.

افزایش سطح آگاهی کارکنان درباره رسالت و بینش سازمان و تشویق دیگران در شناخت و تعهد به آنها، جنبه اصلی شیوه انگیزش الهامی رهبری تحول گرا است که مدیران باید توجه ویژه ای به این مسئله داشته باشند.



شکل ۱- ضرایب پیوند (مسیر) در مدل معادلات ساختاری پژوهش فرضیه اول

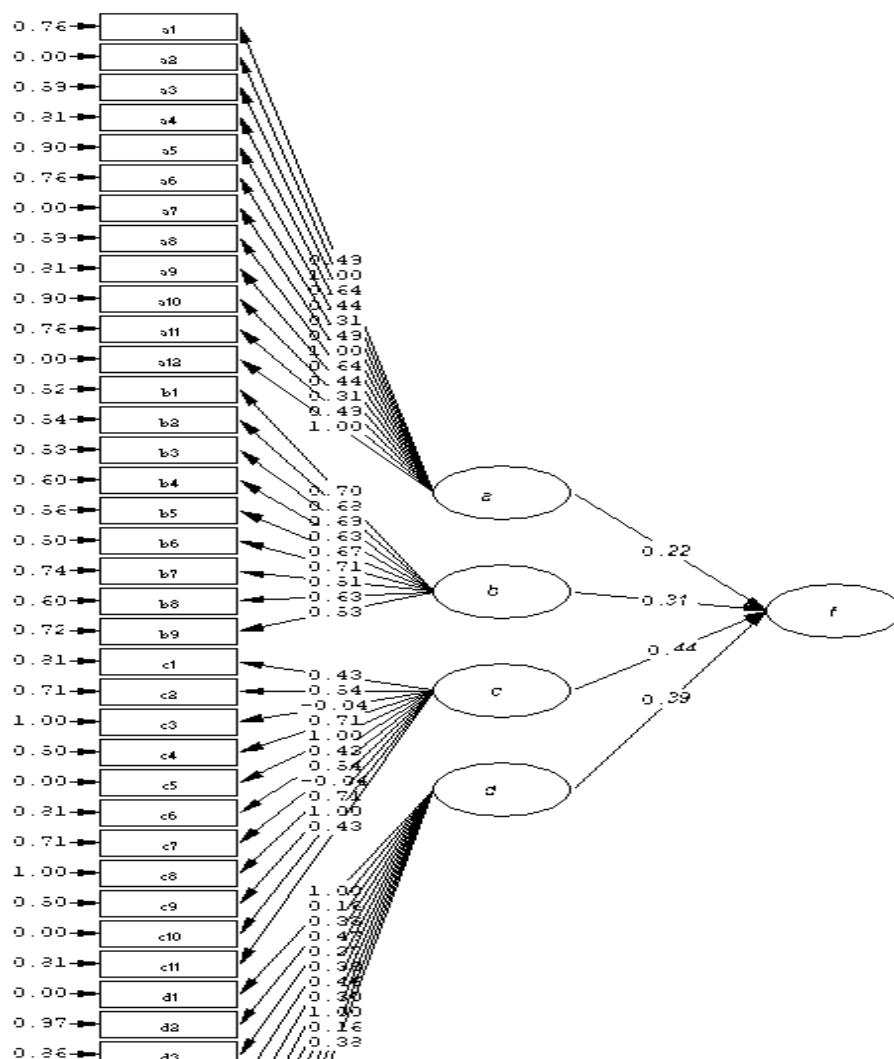


شکل ۲- آزمون T در بررسی روابط مدل معادلات ساختاری فرضیه اول

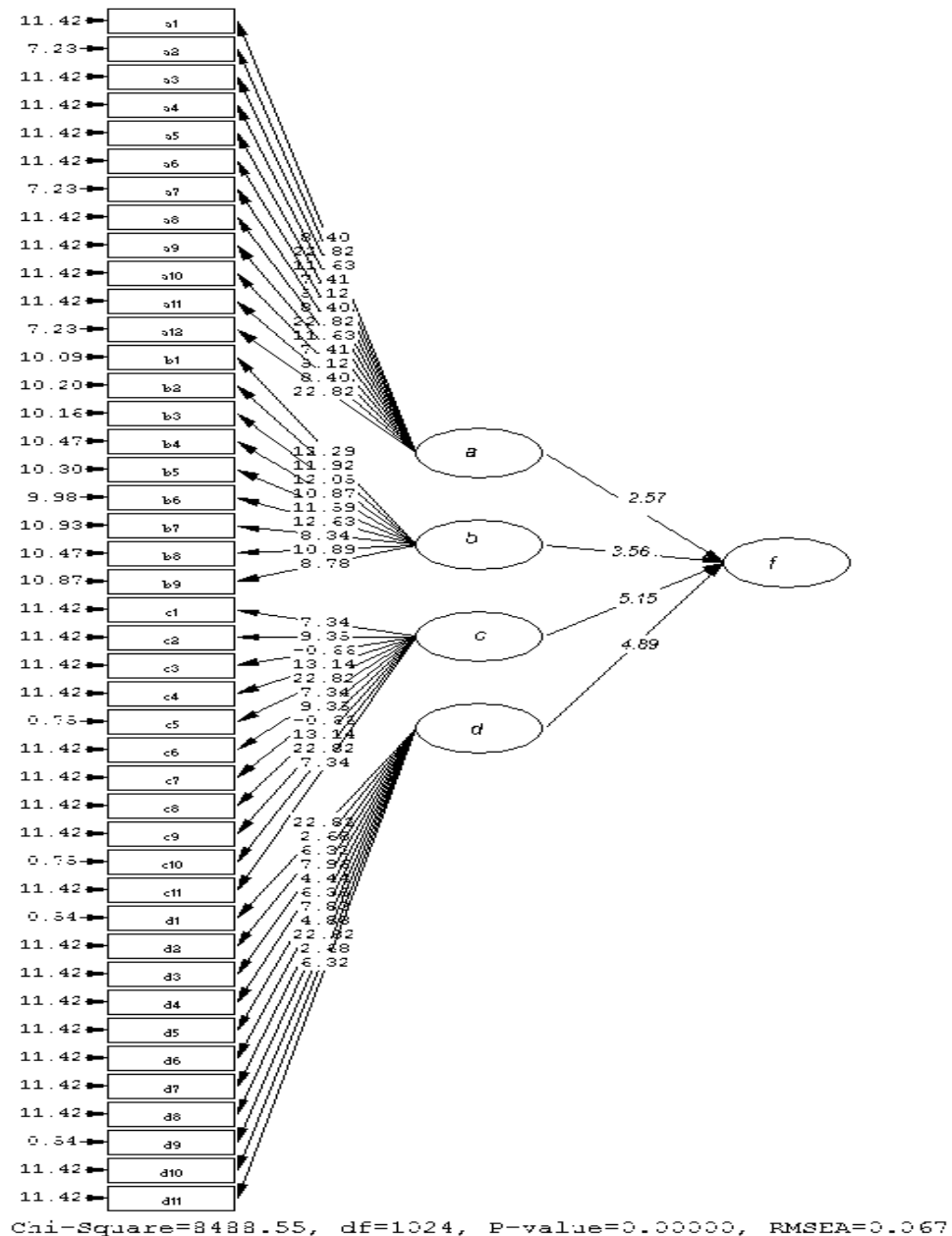
با توجه به نتایج آزمون فرضیه اصلی دوم؛ با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا (ویژگیهای آرمانی، رفتار آرمانی، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی) بر توانمندسازی کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. ضریب متعیرها نشان می‌دهد که تأثیر ترغیب ذهنی کارکنان توسط مدیران بر نگرش شغلی کارکنان سازمان نقشه برداری کشور در تهران نسبت به بقیه متغیرها بیشتر است. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های ترنلی و همکاران (۲۰۱۵)، مک‌لینگ (۲۰۱۳)، میرز (۲۰۱۲)، لیدن (۲۰۱۲) و مجیدی (۱۳۹۲) مطابقت دارد و با پژوهش قنبری (۱۳۸۹) همراستا نمی‌باشد.

با توجه به نتایج فرضیه دوم؛ به مدیران سازمان نقشه برداری کشور در تهران توصیه می‌شود یکی از راه‌کارهای دستیابی به کارکنان توانمند، ایجاد تغییرات در ابعاد ساختاری است که تمرکز، رسمیت و پیچیدگی را شامل می‌شود. از این رو، پیشنهاد اصلی پژوهشگر، استفاده از پتانسیل‌های موجود در ساختار بندی سازمان، برای تقویت هر چه بیشتر توانمندی‌های کارکنان است. همچنین مدیران سازمان با کاهش پیچیدگیها، فرایند تصمیم‌گیری‌ها را کاهش دهند و از این طریق، کارکنان را به مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از توانمندی‌های خود ترغیب کنند. همچنین مدیران باید از تکنیک‌های توانمندسازی استفاده کنند، برای اینکه توانایی و مهارت لازم را برای انجام موفقیت آمیز کار در کارکنان ایجاد شود. در فرآیند استخدام و گزینش کارکنان به تواناییهای علمی آنان توجه کنند، به تواناییهای کارکنان اعتماد کنند، نظرات شان را مد نظر قرار دهند و آنها را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار مشارکت دهند. در هر حال رهبران نمی‌توانند پیروانشان را توانا

کنند؛ مگر اینکه با آنها همدل و همراز باشند و با ایجاد انگیزه به آنها روحیه و دلگرمی بدهند و خود با آنها درستکار، وفادار و واقعیت گرا باشند. علاوه بر این، کارکنان نیز به تواناییها، تجربه و دانش مدیران برای اجرای وظایف محوله و حل مشکلات؛ اطمینان و اعتماد کنند.



شکل ۳- ضرایب پیوند (مسیر) در مدل معادلات ساختاری پژوهش فرضیه دوم



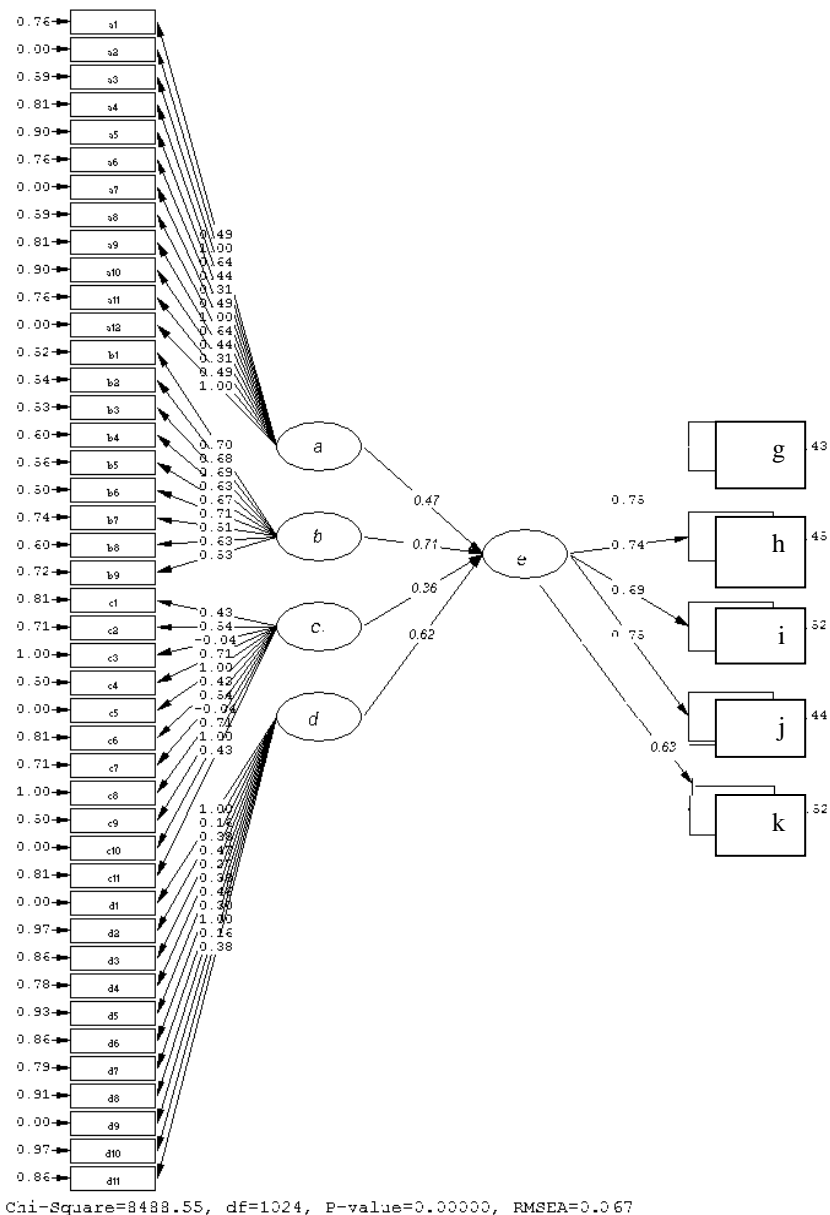
شکل ۴- آزمون T در بررسی روابط مدل معادلات ساختاری فرضیه دوم

با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم با ورود متغیر توانمندسازی به مدل؛ ضرائب تأثیر متغیر رهبری تحول گرا بر نگرش شغلی کارکنان افزایش می یابد. بنابراین فرضیه اصلی سوم تأیید می شود و توانمندسازی کارکنان موجب تقویت تأثیر رهبری تحول گرا بر نگرش شغلی کارکنان می گردد. نتایج این پژوهش با پژوهش های ترنلی و همکاران (۲۰۱۵)، مک لینگ (۲۰۱۳)، میرز (۲۰۱۲)، لیدن (۲۰۱۲) و مجیدی (۱۳۹۲) مطابقت دارد و با پژوهش قنبری (۱۳۸۹) همراستا نمی باشد.

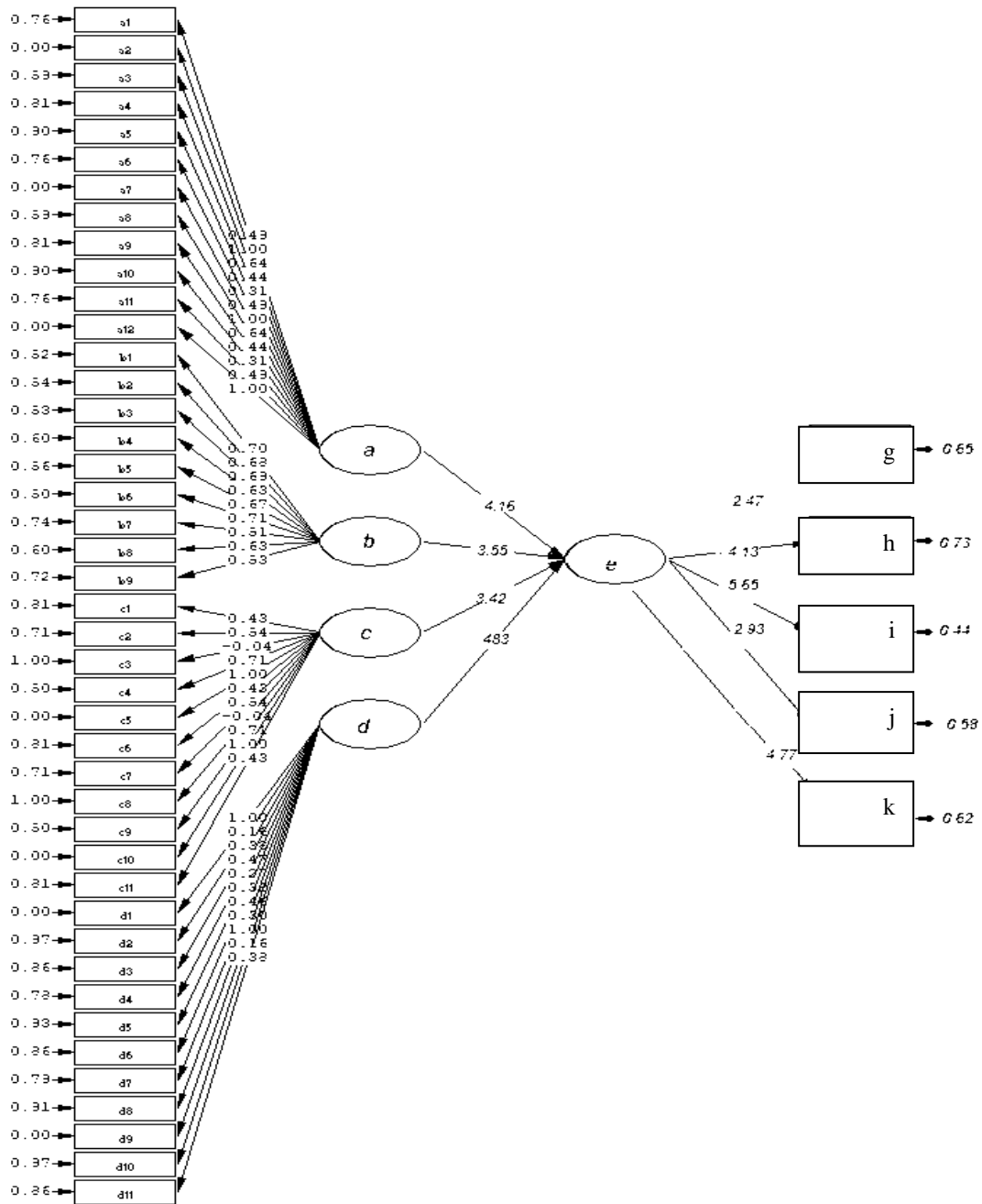
با توجه به نتایج فرضیه سوم؛ به مدیران سازمان نقشه برداری کشور در تهران توصیه می شود:

- کارکنان باید از مسئولیتها و شرح وظایف خود، هدف و ماموریت سازمان و مراحل و فرایندهای کاری آن آگاهی داشته باشند.
- فنی سازی مشاغل و ارتقای شغلی کارکنان: سازمان باید به منظور به روز شدن اطلاعات فنی و تخصصی کارکنان و افزایش محتوی شغل آنها اقدام کند همچنین به منظور برآورده کردن اصل جانشین پروری در سازمان باید از فنون چرخش کاری استفاده کند.
- سازمان باید فضای مثبت و روابط کاری دوستانه را بین کارکنان ایجاد کند و اعتماد بین مدیران و کارکنان را افزایش دهد.

بکارگیری نظرات و ایده های کارکنان در تصمیم گیری ها و همکاری آنها در بهبود پیشبرد امور سازمان، تفویض اختیار به کارکنان در سطوح مختلف، مشارکت دادن کارکنان در ارائه پیشنهاد جهت بهتر انجام شدن امور و کنترل امور انجام شده کارکنان توسط خودشان می توانند به عنوان عامل مشارکت و کارگروهی در افزایش توانمندی کارکنان در سازمان ها تأثیرگذار می باشد.



شکل ۵- ضرایب پیوند (مسیر) در مدل معادلات ساختاری پژوهش فرضیه سوم



Chi-Square=8488.55, df=1024, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

- شکل ۶-آزمون T در بررسی روابط مدل معادلات ساختاری فرضیه سوم به نظر می رسد بهتر است پژوهشگران جهت پژوهش های آتی موارد ذیل را نیز مد نظر قرار دهند:
- بررسی تاثیر رهبری تحول گرا از طریق توانمندسازی بر نگرش شغلی کارکنان به طور مقایسه ای در سازمانهای دولتی و خصوصی
 - بررسی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان از طریق روش AHP سلسله مراتبی
 - بررسی تأثیر استراتژیهای منابع انسانی و فعالیتهای مدیریت دانش بر توانمندسازی و نگرش شغلی کارکنان سازمان نقشه برداری کشور در تهران
 - بررسی تأثیر رهبری تحول گرا و توانمندسازی کارکنان بر اثربخشی گروهی کارکنان سازمان نقشه برداری کشور در تهران

- Aghaei, Abbasali, Taslimi, Farajian, (1393). social and emotional capital management with an effective approach to job success: A Case Study of Mellat Bank: Public Management, Vol 1, Issue 1, pp:51- 66
- Canter, S (2014), "Contextual factors of psychological empowerment", personnel review , vol.29, no.6, pp: 703-722.
- Ghanbari, Mohammad Javad . (1389)" Determining the Priority of Effective Factors on Employee Empowerment Iranian Journal of Sociology", Sixth period , N 1.
- kappelman A.long & Richards c. Thomas (2011), "Training empowerment & creating a culture for chang", Empowerment in organization , vol 4 , no 3 , pp: 26-29.
- Liden , Carlos. (2012). "Empowerment Takes more than a Minute", Sanfaroncisco: Barrett Koehler Publishers. Inc . p. 68.
- Majidi, Mahmoud (1392) The Relationship between Job Attitudes and Organizational Commitment among Employees of Ahwaz Steel Complex, Master Thesis, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan.
- Mc ling C. (2013). "The Mediating Role of Psychological owerment betweenTransformational Leadership and Employee Work Attitudes". Global Conference on Business & Social Science-2014, GCBSS-2014, 15th & 16th December, Kuala Lumpur.
- Meyers, A (2012), "Empowerment: theory & practice", Personnel review, vol.27, no.1, pp:40-56.
- Shakeri, Mozghan (1393). "Investigating the Relationship between Occupational Attitudes in Organizational and Transformational Management Style of Teachers In school affairs City of khorramabad Tehran Fima Publications pp: 102 - 122.
- Turenly, Jim. Kanugo, Parick. Jensen, K(2015). "The Empowerment Process: Integrating theory and OCB", Academy of Management Review, Vol 13, N3. P471-482.



Effects of transformational leadership through empowerment on job attitudes regarding the moderating role of psychological empowerment of the National Cartographic Center

Abstract:

The main purpose of this study is "Effects of transformational leadership through empowerment on job attitudes regarding the moderating role of psychological empowerment of the National Cartographic Center ". In this study, job attitudes as the dependent variable and transformational leadership attributes as independent variables. Empowerment is as a mediator variable in the research. The population is all employees of Country mapping organization in Tehran via 181 persons Morgan has been selected as the sample. The method of research is descriptive and functional approach. Data collection is Libraries and survey data. Methods of test hypotheses through are factor analysis and structural equation. The results of first and second hypothesis testing shows components of transformational leadership has direct and significant impact on job attitudes and empowering employees. The third hypothesis results showed empowering employees have to enhance the impact of transformational leadership on job attitudes.

Keywords: transformational leadership, job attitudes, empowerment