

First National Congress on Organizational Development

with Emphasis on Psychological Dimensions

May 2024



The Relationship between Transformational Leadership with Work Conscience and Employees' Self-Efficacy

Azin Taghipour¹, Masoumeh Mardani², Mohsen Khalili^{3*}

1. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Master's degree in Industrial and Organizational Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
3. Master's student of Industrial and Organizational Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract:

The aim of this research is to investigate the relationship between transformational leadership, work conscience and employees' self-efficacy. This research is applied in terms of purpose and descriptive correlation in terms of data collection and nature, and the statistical population of this research is the employees of Aria Technique factory, which are people. The sample size was determined using the Morgan-Karjesi table of 196 people. The method of sampling the sample size is simple random method. In this research, the standard questionnaire of Transformational leadership of Bass and Avolio (2000), the questionnaire of work conscience of Costa and McCrae (1992) and self-efficacy questionnaire of scherer and madux (1982) were used and the data were analyzed with the help of spss23 software. The results showed that there is a positive (direct) and significant relationship between transformational leadership with work conscience and employees' self-efficacy. Also, the results indicate that there is a direct and meaningful relationship between transformational leadership with work conscience and self-efficacy and its components and vice versa. According to the results of the research, it can be seen that the increase of one variable has a direct effect on the other variable. There is a direct and meaningful relationship. According to the research results, it can be seen that the increase of one variable has a direct effect on the other variable.

Keywords: Transformational leadership, work conscience, self-efficacy, employees

*Corresponding Author: Mohsen Khalili
Email: m.khalili.psy@iauctb.ac.ir

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



رابطه رهبری تحول آفرین با وجدان کاری و خودکارآمدی کارکنان

آذین تقی پور^۱، معصومه مردانی^۲، محسن خلیلی^{۳*}

۱. استادیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

رهبری یکی از عوامل تاثیرگذار در موفقیت برنامه‌های تحول سازمانی می‌باشد. در بین سبک‌های رهبری، رهبری تحول آفرین از ارزش ویژه‌ای برخوردار است. این مطالعه به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر وجدان کاری و خودکارآمدی کارکنان پرداخته است. در این مطالعه توصیفی - مقطعی، ۱۹۶ نفر از کارکنان کارخانه آریا تکنیک تهران به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از سه پرسش‌نامه: «رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰)»، «وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲)» و «پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲)» برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و از طریق نرم‌افزار SPSS23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان دادند که بین رهبری تحول آفرین با وجدان کاری و خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ($P < 0/05$). تحلیل رگرسیون نشان داد که رهبری تحول آفرین می‌تواند به عنوان پیش‌بینی کننده وجدان کاری و خودکارآمدی کارکنان در نظر گرفته شود. رابطه رهبری تحول آفرین با وجدان کاری و خودکارآمدی حاکی از آن است که مدیران با اتخاذ چنین رویکردی در رهبری می‌توانند وجدان کاری و خودکارآمدی را در کارکنان افزایش دهند.

کلیدواژگان: رهبری تحول آفرین، وجدان کاری، خودکارآمدی، کارکنان

*نویسنده مسئول: محسن خلیلی

رایانامه: m.khalili.psy@iauctb.ac.ir

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



مقدمه

با توجه به سرعت روز افزون دگرگونی‌های سازمانی و رقابت در بازارهای گوناگون، سازمان‌ها نیازمند اجرای برنامه‌های تحول سازمان می‌باشند و این هدف جز با در اختیار داشتن کارکنانی مبتکر، منعطف و مسئولیت پذیر میسر نمی‌شود. در این میان رهبران سازمان‌ها با استفاده از سبک رهبری تحول‌آفرین می‌توانند انعطاف لازم برای پذیرش تغییر را در کارکنان سازمان ایجاد کرده، تا به اهداف مورد نظر دست یابند چراکه منابع انسانی جزء مهم‌ترین دارایی‌های سازمان‌ها جهت دستیابی به اهداف می‌باشند (حائری و همکاران^۱، ۲۰۲۰). سبک رفتاری رهبری تحول‌آفرین نشان دهنده فعال‌ترین و مؤثرترین شکل از رهبری است؛ به طوری که در آن رهبران از نزدیک با کارکنان خود تعامل دارند و به آن‌ها انگیزه‌ای می‌دهند که فراتر از معمول، مشغول به انجام کار خود می‌شوند (کامرون و همکاران^۲، ۲۰۲۳) و این روند منجر به افزایش خودکارآمدی و عملکرد کارکنان می‌شود (وارلیزاسوسی و همکاران^۳، ۲۰۱۸). این حالت را به نوعی می‌توان به افزایش مسئولیت پذیری و وجدان کاری تشبیه کرد.

وجدان کاری حالتی است که حساسیت را از درون انسان نسبت به قدرت، دقت و برآورده کردن انتظارات دیگران برای انجام یک کار هدایت می‌کند (میرمحمدی، ۱۳۹۷). وجدان کاری کارکنان همچون رابطه‌ای عاطفی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکاران خود برقرار کرده و بر تلاش مضاعف او در کار تأثیر می‌گذارد و اهداف سازمان را به مثابه‌ای اهداف خود پنداشته و در جهت رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند (پالا و ایکار^۴، ۲۰۰۸). این عامل در سازمان‌ها به اصلاح رفتار و نحوه برخورد با کارکنان منجر شده و همچنین تمایل آن‌ها به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان را افزایش می‌دهد (هوی و همکاران^۵، ۲۰۲۲)؛ ارمان و همکاران^۶، ۲۰۱۹). مدیران سازمان‌ها در گام نخست شناخت این عوامل و در گام دوم با تلاش در جهت ایجاد و اصلاح آن‌ها، می‌توانند این مولفه را در میان کارکنان به سود سازمان افزایش دهند (بوال^۷، ۲۰۱۹).

از دیدگاه بندورا، خودکارآمدی باوری است که شخص به قابلیت‌های خود برای سازماندهی و اجرای اقدامات لازم در موقعیت پیش‌رو دارد که به عبارتی خودکارآمدی، ایمان شخص به توانایی‌های خود برای موفقیت در یک موقعیت مشخص است (بندورا^۸، ۱۹۸۶). باورهای خودکارآمدی، مقدمه انگیزش، بهزیستی و پیشرفت شخصی انسان هستند چراکه تا زمانی که مردم اعتقاد دارند اعمال آن‌ها پیامدهای مورد نظر را فراهم نمی‌کنند، اشتیاق کمی برای عمل کردن و پشتکار داشتن در مواجهه با مشکلات دارند. همچنین باورهای کارآمدی جمعی با تکالیف گروهی، تلاش‌ها و افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروهی و

^۱ Haerani

^۲ Cameron

^۳ Warlizasusi et al

^۴ Pala & Ekar

^۵ Huy

^۶ Arman

^۷ Bowal

^۸ Bandura

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



کاری مرتبط است (ستین و باسیم^{۱۲}، ۲۰۱۴؛ رابینز و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۳). مدیران با داشتن ویژگی‌های شخصیتی سازنده همچون با وجدان بودن، انگیزش پیشرفت و خودکارآمدی بالا، می‌توانند با سالم سازی و بهینه کردن عملکرد سازمان‌های تحت مدیریت خود، موقعیت و جایگاه خود را در بازار رقابتی آینده تضمین کنند (بردبار و همکاران، ۱۴۰۱).

با توجه به آنچه مطرح شد می‌توان به این نکته پی برد سازمان‌هایی که به رهبری تحول‌آفرین، وجدان‌کاری و خودکارآمدی اهمیت می‌دهند به سطوح بالاتری از رشد و توسعه دست پیدا می‌کنند. در این راستا در چند دهه اخیر رهبری تحول‌آفرین به یک ضرورت غیر قابل اجتناب تبدیل شده است چرا که سازمان‌ها از این طریق می‌توانند شاخص‌های مزیت رقابتی خود را از جمله خودکارآمدی و وجدان‌کاری را بهبود و توسعه دهند. حال با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهشی موجود، پژوهش حاضر قصد بررسی تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر وجدان‌کاری و خودکارآمدی را دارد.

روش تحقیق

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی، از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید که داده‌های مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری شد؛ ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع رابطه‌ای، رگرسیون و پیش‌بینی و روش انجام پژوهش نیز به صورت پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان (۴۰۰ نفر) کارخانه صنعتی آریا تکنیک تهران را تشکیل دادند که تعداد ۱۹۶ نفر بر اساس جدول مورگان - کرجسی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه تحقیق انتخاب شدند. همچنین تجزیه و تحلیل آماری این پژوهش بر عهده نرم افزار SPSS23 بود.

ابزارهای پژوهش

پرسش‌نامه رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو^{۱۴} (۲۰۰۰):

^{۱۲} Cetin and Basim

^{۱۳} Robbins

^{۱۴} Bass and Avolio

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



پرسش‌نامه رهبری تحول‌آفرین باس و آولیو (۲۰۰۰) با استفاده از ۲۰ گویه، که از پرسش‌نامه چند عاملی رهبری اقتباس شده است، اندازه‌گیری می‌شود. این پرسش‌نامه دارای چهار بعد ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی می‌باشد و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است (باس و آولیو، ۲۰۰۰). پایایی این ابزار در پژوهش‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش مرادی (۱۳۸۸) برای اطمینان از روایی پرسش‌نامه، ضریب پایایی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه چند عاملی رهبری ۰/۹۰ بدست آورد. در این پژوهش نیز پس از پایان نمونه‌گیری اعتبار پرسش‌نامه را به وسیله‌ی شاخص آلفای کرون باخ سنجیده‌ایم و مقدار آلفا ۰/۹۲۸ بدست آمد.

پرسش‌نامه وجدان‌کاری کاستا و مک‌کرای^{۱۵} (۱۹۹۲) :

این پرسش‌نامه شامل ۱۶ سؤال از پرسش‌نامه پنج عاملی شخصیت کاستا و مک‌کرای می‌باشد؛ ۸ سؤال از این پرسش‌نامه (سؤال‌های ۱-۸) مربوط به مقیاس قابلیت اتکا (برای مثال من فرد بسیار شایسته و کارایی می‌باشم) است و ۸ سؤال دیگر (سؤال ۹-۱۶)، زیر مقیاس موفقیت‌مداری (برای مثال من برای دستیابی به اهداف خود سخت تلاش می‌کنم) را می‌سنجد (کاستا و مک‌کرای، ۱۹۹۲). روش نمره‌گذاری این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای است که گزینه‌های آن از خیلی کم-۱ تا خیلی زیاد-۵ رتبه‌بندی شده است به طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده وجدان‌کاری پایین کارکنان و نمره ۵ نشان‌دهنده وجدان‌کاری بالای کارکنان می‌باشد. اژه‌ای و همکارانش اعتبار این پرسش‌نامه را ۰/۷۶ گزارش داده، این پرسش‌نامه را ترجمه کرده و آلفای کرونباخ برای بعد وجدان در سیاهه پنج عاملی شخصیت در نمونه ایرانی را ۰/۷۲ به دست آورده اند (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸).

پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر و مادوکس^{۱۶} (۱۹۸۲) :

این مقیاس توسط (شرر و مادوکس (۱۹۸۲) با اهدافی همچون ابرازی برای پژوهش‌های بعد و ابزاری برای تعیین سطوح مختلف خودکارآمدی عمومی افراد طراحی کرده‌اند. نسخه اصلی آزمون شامل ۳۶ سؤال بود که سازندگان آن بر اساس تحلیل‌های انجام شده، سوالاتی را نگه داشتند که بار ۰/۴۰ را در هر یک از عوامل اجتماعی و عمومی داشتند. بر این اساس ۱۳ سؤال که دارای این ویژگی نبودند، حذف و آزمون به ۲۳ سؤال کاهش یافت. از این ۲۳ سؤال ۱۷ سؤال خودکارآمدی عمومی را با میانگین ۹۹/۵۷ و انحراف معیار ۸/۱۲ می‌سنجد. ضریب پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس خودکارآمدی عمومی و خرده

^{۱۵} Costa and McCrae

^{۱۶} scherer and madux

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



مقیاس خودکارآمدی اجتماعی به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۱ برای هریک به دست آمد (شرر و مادوکس، ۱۹۸۲). براتی در پژوهش خود به منظور بررسی پایایی مقیاس خودکارآمدی از روش دو نیمه کردن استفاده کرد و ضریب پایایی را از طریق اسپیرمن- براون، با طول ۰/۷۶ و با طول نا برابر ۰/۷۶ و از روش نیمه کردن گاتمن، برابر با ۰/۷۵ بدست آورد (براتی و همکاران، ۱۳۷۶). در این پژوهش نیز پس از پایان نمونه‌گیری اعتبار پرسش‌نامه را به وسیله‌ی شاخص الفای کرون باخ سنجیده‌ایم و مقدار الفای ۰/۸۵۲ بدست آمد. لازم به ذکر است پرسش‌نامه‌ها با رعایت شرط حفظ شرایط محرمانگی پاسخ‌ها، نام و نام خانوادگی و همچنین رضایت کارکنان برای شرکت در مطالعه، به آنان ارائه شد و پس از پایان نمونه‌گیری اعتبار پرسش‌نامه‌های مورد استفاده را به وسیله‌ی شاخص الفای کرونباخ سنجیده و مقدار الفای بدست آمده، حاکی از مقداری بسیار مناسب می‌باشد که در جدول ۱ مشهود است:

جدول ۱. مقادیر اعتبار پرسش‌نامه‌ها بر اساس داده‌های نمونه

Questionnaires	Variable	Cronbach's Alpha
رهبری تحول‌آفرین	ترغیب ذهنی	۰.۷۱۹
	نفوذ آرمانی	۰.۸۴۰
	انگیزش الهام بخش	۰.۸۵۹
	ملاحظه فردی	۰.۷۷۲
	در حالت کلی پرسش‌نامه	۰.۹۲۸
خودکارآمدی	در حالت کلی پرسش‌نامه	۰.۸۵۲
وجدان‌کاری	قابلیت اتکا	۰.۷۱۴
	موفقیت مداری	۰.۷۰۲
	در حالت کلی پرسش‌نامه	۰.۷۵۶

یافته‌ها

در ارتباط با آمار توصیفی خرده مقیاس‌های تحقیق، مشاهده گردید که بیشترین میانگین در خرده مقیاس‌های متغیر رهبری تحول‌آفرین در انگیزش الهام بخش با میانگین ۴/۰۴ و کمترین میانگین مربوط به ترغیب ذهنی با میانگین ۳/۷۷ می‌باشد. در خرده مقیاس‌های وجدان‌کاری، قابلیت اتکا با میانگین ۳/۹۳ و موفقیت مداری با میانگین ۳/۷۵ بدست آمد. همچنین بیشترین انحراف معیار در خرده مقیاس‌های رهبری تحول‌آفرین مربوط به ملاحظه فردی با ۸۲ درصد و کمترین انحراف معیار مربوط به نفوذ آرمانی با ۷۱ درصد بود. انحراف معیار خرده مقیاس‌های وجدان‌کاری، قابلیت اتکا ۴۵ درصد و موفقیت مداری ۴۲ درصد می‌باشد.

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



جدول ۲. شاخص های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) متغیرهای پژوهش

Variables	Subscales	Mean	SD
رهبری تحول آفرین	ترغیب ذهنی	3.77	0.74
	نفوذ آرمانی	4.00	0.71
	انگیزش الهام بخش	4.04	0.80
	ملاحظه فردی	3.84	0.82
وجدان کاری	قابلیت اتکا	3.93	0.45
	موفقیت مداری	3.75	0.42
خودکارآمدی	خودکارآمدی عمومی	3.95	0.44
	خودکارآمدی اجتماعی	3.81	0.41

مطابق اطلاعات جدول ۳ سطح معنی داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای همه متغیرها و خرده مقیاس های مورد مطالعه کمتر از ۰/۰۵ بود، و هیچ یک از توزیع نرمال پیروی نمی کنند.

جدول ۳. مقادیر آزمون کولموگروف و اسمیرنوف

Statistic	رهبری تحول آفرین	ترغیب ذهنی	نفوذ آرمانی	انگیزش الهام بخش	ملاحظه فردی	خودکارآمدی	وجدان کاری	قابلیت اتکا	موفقیت مداری
	.154	.165	.158	.168	.152	.113	.114	.144	.077
df	196	196	196	196	196	196	196	196	196

بر اساس جدول ۴ چنین استنباط می شود که با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای همبستگی اسپیرمن میان رهبری تحول آفرین، خودکارآمدی و وجدان کاری، رابطه وجود داشته و سطح معناداری بدست آمده برای همبستگی اسپیرمن میان تمامی مولفه های رهبری تحول آفرین، وجدان کاری و کمتر از ۰/۰۵ بوده و برابر با ۰/۰۰ بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرض صفر آماری مبنی بر وجود رابطه میان خرده مقیاس های این دو متغیر تایید می شود و با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی اسپیرمن، رابطه تمامی آنان از نوع مستقیم است. به عبارت ساده تر با افزایش یکی از این دو، متغیر دیگری نیز افزایش می یابد و بالعکس.

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



جدول ۴. بررسی معنی داری ارتباط بین مؤلفه های خودکار آمدی ، وجدان کاری با رهبری تحول آفرین

.Sig	N	Correlation Coefficient	Variables
0/000	196	.329	رهبری تحول آفرین خودکار آمدی
0/000	196	.285	ترغیب ذهنی خودکار آمدی
0/000	196	.273	نفوذ آرمانی خودکار آمدی
0/000	196	.324	انگیزش الهام بخش خودکار آمدی
0/000	196	.299	ملاحظه فردی خودکار آمدی
0/000	196	.339	رهبری تحول آفرین وجدان کاری
0/000	196	.295	ترغیب ذهنی وجدان کاری
0/000	196	.315	نفوذ آرمانی وجدان کاری
0/000	196	.294	انگیزش الهام بخش وجدان کاری
0/000	196	.340	ملاحظه فردی وجدان کاری
0/000	196	.359	رهبری تحول آفرین قابلیت اتکا
0/000	196	.353	ترغیب ذهنی قابلیت اتکا
0/000	196	.277	نفوذ آرمانی قابلیت اتکا
0/000	196	.293	انگیزش الهام بخش قابلیت اتکا
0/000	196	.333	ملاحظه فردی قابلیت اتکا
0/000	196	.252	رهبری تحول آفرین مشتری مداری
0/007	196	.192	ترغیب ذهنی مشتری مداری
0/000	196	.266	نفوذ آرمانی مشتری مداری
0/001	196	.232	انگیزش الهام بخش مشتری مداری
0/000	196	.267	ملاحظه فردی مشتری مداری

با توجه به آزمون رگرسیون ذکر شده در جدول ۵، ضریب تعیین بین متغیر پاسخ (وجدان کاری) و متغیر مستقل رهبری تحول آفرین، ۱۰/۲ درصد و ضریب تعیین بین مؤلفه های وجدان کاری و متغیر رهبری تحول آفرین، ۱۲/۶ درصد است که نشان دهنده تاثیر پذیری متغیر وابسته از مستقل است و تغییرات ایجاد شده در متغیر وابسته را پیش بینی می کند.

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



جدول ۵. جدول ضرایب تعیین رگرسیون رابطه خودکارآمدی و وجدان کاری با رهبری تحول آفرین

Criterion variable	Model	Predictor	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients BETA	t	Sig.	R	R ²	Adjusted R ²
			B	SE						
work Conscience	Model 1							.335	.126	.121
		(Constant)	3.030	154.		19.700	.000.			
		transformational leadership	.204	.039	.355	5.281	.000.			
self-efficacy	Model 1							.319	.102	.097
		(Constant)	2.989	.193		15.485	.000.			
		Transformational leadership	.228	.049	.319	4.689	.000.			

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین و وجدان کاری بر خودکارآمدی کارکنان بود که نتایج با پژوهش‌های (بردبار و همکاران، ۱۴۰۱)، (هوی و همکاران^{۱۷}، ۲۰۲۲؛ کرایچسک^{۱۸}، ۲۰۲۲؛ ارمان و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۹؛ واریلسوزی و همکاران، ۲۰۱۸) هم سو و سازگار بود.

باتوجه به سطح معناداری بدست آمده برای همبستگی اسپیرمن میان متغیرها و مولفه‌های رهبری تحول آفرین، وجدان کاری و خودکارآمدی که کمتر از ۵۰ درصد و برابر با ۰/۰۰ بود، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر آماری مبنی بر وجود رابطه مستقیم میان وجدان کاری و خودکارآمدی با رهبری تحول آفرین و مولفه‌های آن‌ها تایید شد که بدان معناست که سبک رهبری تحول آفرین و تأکید بر آن در سازمان موجب بالارفتن وجدان کاری و خودکارآمدی در کارکنان می‌گردد. به عبارت دیگر رهبری تحول آفرین را می‌توان به عنوان یکی از بهترین سبک‌های رهبری دانست که از طریق گسترش و ترفیع اهداف زیر دستان، اعمال نفوذ می‌کنند و با اعتماد سازی در کارکنان موجب می‌شود آن‌ها فراتر از انتظارات توافق شده عمل کنند، در حین انجام وظیفه وجدان کاری آن‌ها دچار تزلزل نشود و از آنجا که خودکارآمدی نیز به اعتقاد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود اشاره دارد، می‌توان بیان نمود که سبک رهبری تحول آفرین خودکارآمدی بالا در فرد را به همراه خواهد داشت. رهبری تحول آفرین می‌تواند به عنوان پیش‌بینی کننده وجدان کاری و خودکارآمدی کارکنان در نظر گرفته شود. رابطه رهبری تحول آفرین با وجدان کاری

^{۱۷} Huy

^{۱۸} Krajcsk

^{۱۹} Arman

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



و خودکارآمدی حاکی از آن است که مدیران با اتخاذ چنین رویکردی در رهبری می توانند وجدان کاری و خودکارآمدی را در کارکنان افزایش دهند.

همچنین با توجه به تأیید همبستگی قوی میان رهبری تحول آفرین، خودکارآمدی و وجدان کاری و با عنایت به آزمون‌های آماری صورت گرفته در جامعه مورد بررسی، می‌توان پیشنهادهای زیر را به عنوان روشی برای حل مسائل و تدوین استراتژی‌های سازمان ارائه نمود چراکه این پیشنهادات می‌توانند یکی از محورهای عمده برنامه ریزی آینده مدیران سازمان‌ها در جهت بهبود مدیریت و توانمندسازی کارکنان قرار گیرند. نخست باتوجه به وجود رابطه مستقیم بین رهبری تحول آفرین با وجدان کاری و خودکارآمدی کارکنان پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها از رهبری تحول آفرین بهره گرفته و مولفه‌های مربوط به رهبری تحول آفرین را بکار گیرند. نفوذ آرمانی شامل ابعاد عملیاتی (ایجاد و تشریح ارزش‌ها، حس هدفمندی، القای حس افتخار به اعضا)، ملاحظات فردی (رفتار یا اعضا به عنوان یک شخص و نه یک عضو، کمک به افراد جهت ارتقای توانمندی و آموزش)، ترغیب ذهنی (پیشنهاد راه حل‌های جدید، بررسی مشکلات از زوایای مختلف، توجه به نظرات مختلف)، انگیزش الهام بخش (تاکید بر آینده نگری، القا امید به اعضا در کسب اهداف، گفتار خوشبینانه در مورد آینده) و تولید ایده (خلق ایده جدید برای حل مسائل، جستجوی ابزارها و تکنیک‌های جدید) می‌باشد که رهبران برای اجرای برنامه‌های تحولی در سازمان باید به آن‌ها توجه ویژه‌ای داشته باشند. خودکارآمدی نیز باعث می‌شود تا افراد تلاش بیشتری در کار داشته باشند و این تلاش منجر می‌شود افراد نسبت به کارشان احساس وجدان بیشتری داشته باشند (ستین و باسیم، ۲۰۱۴).

از سویی دیگر با توجه به نقش رهبری تحول آفرین در وجدان کاری و خودکارآمدی، پیشنهاد می‌شود مدیران کل آزمون‌هایی برای تعیین سطح و نوع رهبری مدیران پایین‌رتبه‌تر در سازمان‌ها انجام گیرد تا مدیرانی که نسبت به اصول رهبری تحول آفرین بی‌توجه هستند مشخص و با آموزش آن‌ها، موجب ارتقای کارکنان و کلیت سازمان شود. همچنین با توجه به نقش رهبری تحول آفرین در وجدان کاری در خودکارآمدی کارکنان پیشنهاد می‌شود که مدیران با افزایش تفویض اختیار در بین کارکنان و تشویق آن‌ها در به کار بردن شیوه‌های نوین و خلاقانه، خودکارآمدی آنان را افزایش داده و به تبع، وجدان کاری را در آنان تقویت خواهند کرد. در پایان پیشنهاد می‌شود مدیران با تشکیل کارگروه‌هایی با کارکنان و تشکیل جلسات هم اندیشی، به اشتراک گذاری دانش و ایده‌های خلاقانه تشویق کنند تا احساس مشارکت و اهمیت نظرات کارکنان در امور سازمان موجب افزایش خودکارآمدی آن‌ها نیز شود. با توجه به محدودیت‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده با توجه به تاثیرات و اهمیت دو چندان سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی، این متغیرها و ابعاد به همراه روش‌های کیفی و یا تلفیقی در دیگر مراکز صنعتی و سازمان‌های دولتی و خصوصی بررسی گردد تا دید روشنی نسبت به مفاهیم و مسائل مربوطه کسب شود.

اولین کنگره ملی تحول سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



منابع

میرمحمدی، سید محمد، حسین پور، داود و قاسمی بنابری، حمیدرضا. (۱۳۹۷). عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۶، ۸۳.

Arman, R, Wardi, Y, & Evanita, S. The effect of transformational leadership and motivation on employee performance. *The effect of transformational leadership and motivation on employee performance. Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting*; 2019. doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.98

Bandura, A. The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social & Clinical Psychology* 1986; 4(3), 359. doi:10.1521/jsep.1986.4.3.359.

Bass B.M., Avilio B.J. "MLQ multifactor leadership questionnaire sampler set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ form 5X-Short 2000, 2nd ed., Mind Garden, Palo Alto, CA.

Bordbar M, Maleki Nia N, Asgari H. Investigating the Impact of Transformational Leadership and Social Responsibility on Employees' Work Conscience. *Int J Prog Bus and Public Manag* 2023; 1 (4) : 41 [English]

Cetin, F., & Basim, H. N. Orgutte bireysel farkliliklar, kisilik ve degerler. In U. SIGRI and S. GURBUZ (ed.). *Orgutsel davranis*, Istanbul: Beta Yayinlari 2014; pp.94-123.

Cameron T. Bishop, Nina Esaki & Melanie E. Taub. Learning to Be a Leader Worth Following. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 2023;47:5, 422-433.

Costa P T, McCrae RR. The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews & D. H. Saklofske (Eds.) 1992; *Handbook of personality theory and testing*. London: Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781849200479.n9>

Haerani S, Sumardi, Hakim W, Hartini, Putra AHPK. Structural Model Of Developing Human Resources Performance: Empirical Study Of Indonesia States Owned Enterprises. *J Asian Financ Econ Bus* 2020 ;7(3):211-21.

Huy DTN, Khalil NR, Le K, Mahdi AB. Religious beliefs and work conscience of Muslim nurses in Iraq during the COVID-19 pandemic. *HTS Teologiese Studies*; 2022. *HTS Theological Studies*, 78(4), 1-6. <https://dx.doi.org/10.4102/hts.v78i4.7566>

Krajcsk, Z. Modelling organizational conflict processes: the organizational value of employee commitment and the moderating role of transformational leadership. *Journal of Modelling in Management*, 2022;15(4):319-325.

Pala F, Eker S & Eker M. The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. *The journal of Industrial Relation and Human Resources* 2008; 10(2), 54-75.

اولین کنگره ملیّ تحوّل سازمانی

با تأکید بر ابعاد روانشناختی

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳



Robbins S.P, Decenzo D. A. & Coulter M. Fundamentals of management: Essential concepts and applications (8th Edition) 2013; New Jersey: Pearson Education.

Sherer M. & Maddux J. E. The self-efficacy scales: Construction and validation. Psychological Reports, 1982; 51, 663-671.

Warlizasusi J, Yetti S, and Neti K. The Effect of Transformational Leadership, Self-Efficacy and Self Learning toward Lecturers Job Performance at STAIN Curup Rejang Lebong Regency of Bengkulu Province. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)* 2018; 06,07,486-496.