

تحلیل رابطه رهبری تحول آفرین با مدل خود کارآمدی: نقش میانجی هوش اخلاقی

مجتبی نصراله پور^۱، دکتر سنجر سلاجقه^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد واحد کرمان، کرمان، ایران.

۲. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد واحد کرمان، کرمان، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۹/۲/۲۰، تاریخ پذیرش: ۹۹/۴/۲۴)

چکیده

زمینه: هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش واسطه‌ای رهبری تحول آفرین و رابطه آن با مدل خود کارآمدی با دخالت متغیر میانجی هوش اخلاقی در شرکت سهامی بیمه ایران است.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران در شهر کرمان بود که با روش نمونه گیری تصادفی ۴۵۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه رهبری تحول آفرین و پرسشنامه هوش اخلاقی و پرسشنامه خودکارآمدی محقق ساخته بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها، از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS استفاده شده است.

یافته ها: یافته‌ها نشان داد رهبری تحول آفرین با نقش میانجی هوش اخلاقی با خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران در ارتباط است و بر آن اثر غیرمستقیم دارد.

نتیجه گیری: افزایش رهبری تحول آفرین به طور مستقیم موجب افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران می‌شود. همچنین به طور غیر مستقیم نیز افزایش رهبری تحول آفرین موجب افزایش هوش اخلاقی و در پی آن افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران می‌شود.

کلید واژگان: خودکارآمدی، رهبری تحول آفرین، هوش اخلاقی

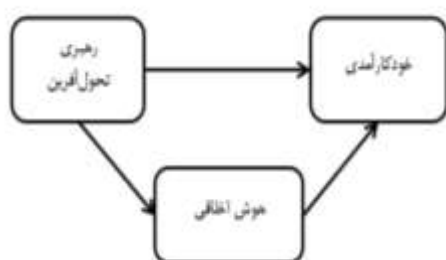
سر آغاز

خودکارآمدی یا شایستگی^۴ به درجه ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت آمیز انجام دهد، اشاره دارد (۴). خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی^۵ مشتق شده است و نشان‌دهنده، دید خوشبینانه^۶ فرد، نسبت به خود است و همچنین تعیین اهداف، تلاش، سرسختی در برابر موانع و بهبودی پس از شکست را تسهیل می‌سازد (۵). کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند، هدف‌های چالش برانگیزتر و بالاتری را برای خود برمی‌گزینند و بیشتر از اینکه تحت تاثیر ویژگی‌های هوش باشد، تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی از جمله: اعتماد به نفس^۷ (خودباور بودن)، تلاش گر بودن و خودرهبری^۸ قرار دارد (۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خصوصیات فردی، خانوادگی و اجتماعی

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است (۱). سازمان‌ها در محیطی کاملاً شگفت انگیز باید اداره شوند. مدیران در چنین شرایطی فرصت چندان برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند (۲). بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود، برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود، هیچکدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی^۱ شخصی نیست (۳). خودکارآمدی، یکی از مهم ترین مؤلفه‌های کسب موفقیت و سازش یافتگی^۲ است و در حیطه روان شناسی مثبت^۳ جای می‌گیرد.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: salajeghe_187@yahoo.com

مناسب و چه عملی نامناسب است، فرد احساسات دیگران را درک کند، با دیگران همدلی نماید و مسئولیت کارهای خویش را بپذیرد (۱۳). بسیاری از رفتارهای انسان ریشه در اصول و ارزش‌های اخلاقی^{۱۵} دارد و از آن متأثر می‌شود، افراد با هوش اخلاقی همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند که این خود باعث افزایش تعهد و مسئولیت پذیری در افراد و در نتیجه بهبود کارایی فردی و گروهی می‌شود (۱۴). هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش واسطه‌ای رهبری تحول آفرین و رابطه آن با مدل خود کارآمدی با دخالت متغیر میانجی هوش اخلاقی در شرکت سهامی بیمه ایران است. بر این اساس، مدل مفهومی به قرار زیر است.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

این تحقیق از لحاظ روش، از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری عبارت است از کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران در شهر کرمان و حجم نمونه مورد بررسی برای این پژوهش، بر اساس فرمول جامعه نامحدود ۴۵۰ نفر محاسبه شد که با روش نمونه گیری تصادفی از میان جامعه انتخاب شد.

جهت سنجش مشاهدات میدانی، در این پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. در این پژوهش برای رهبری تحول آفرین از پرسشنامه باس و آوالیو و برای سنجش هوش اخلاقی از پرسشنامه لیک و کیل استفاده شده است. برای سنجش میزان خودکارآمدی نیز از پرسشنامه محق ساخته استفاده شده است و به تأیید خبرگان درآمد.

نظر به استفاده از پرسشنامه استاندارد، روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از نسبت آلفای کرونباخ (با مقادیر ۰/۸۱ برای پرسشنامه رهبری تحول آفرین، ۰/۷۳ برای پرسشنامه هوش اخلاقی و ۰/۷۷ برای پرسشنامه خودکارآمدی) مورد تأیید قرار گرفت. در میان پرسشنامه‌های توزیع شده، تعداد ۴۰۵ پرسشنامه بازگشت که نرخ بازگشت ۹ درصدی را نشان می‌دهد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی مدل، از روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

یافته‌ها

نتیجه بررسی مدل با استفاده از نرم افزار PLS در نگاره ۲ قابل مشاهده است. مسیرهای ساختاری با مقدار t با تر از ۱/۹۶ در الگوی نهایی، معنی دار می‌باشند. بنابراین رهبری تحول آفرین با نقش میانجی هوش

می‌تواند در خودکارآمدی تأثیر بسزایی داشته باشد که به این خصوصیات، عوامل محافظتی می‌گویند. در کنار عوامل محافظتی، نقش جنسیت نیز ملاحظه پذیر است و نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که مردان خودکارآمدی بیشتری نسبت به زنان دارند (۷). خودکارآمدی را می‌توان از طریق فرصت‌های: تجارب موفقیت آمیز و مهارت آموزی، یادگیری جانشینی^۹ و الگوگیری^{۱۰}، ترغیب اجتماعی و بازخورد مثبت، برانگیختگی فیزیولوژیکی^{۱۱} و روان شناختی و بهروزی توسعه داد (۳).

در جهان امروزی رقابت و جذب مشتری بین سازمان‌ها افزایش یافته است. در نتیجه، گرایش سازمان‌ها در اقتصاد دانشی به سوی یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی، تعداد بیشتر مشتری و عملکرد بالای سازمانی بیشتر شده است؛ با توجه به این نکته که این مهم جز بوسیله حضور رهبران تحول آفرین امکان پذیر نیست و طبق پژوهش‌ها، رهبران تحول آفرین موجب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود (۸).

در شرایط امروز، سازمان‌ها نیاز به رهبرانی دارند که سازمان‌ها را به سازمان‌هایی با توانایی بیشتر برای رشد و ترقی و حتی ادامه حیات، متحول نمایند. پیشبرد برنامه‌های تحول بدون هیچگونه تردید در گروهی برپایی یک سیستم رهبری کارآمد و فراگیر در سازمان است (۹). عوامل مختلفی در برانگیختن نوآوری در سازمان شناسایی شده اند که مهمترین آنها رهبران تحول آفرین^{۱۲} است چراکه رهبران تحول آفرین از طریق ایجاد دیدگاهی امیدبخش که باعث تغییر در شرایط کاری کارکنان می‌شود، ارتباطات را طوری در میان کارکنان پرورش می‌دهند که کارکنان احساس می‌کنند که شغل مهیجی دارند و انگیزش از طریق ایجاد بینشی امیدبخش موجب تحریک ذهن کارکنان در ایجاد فکرات نو و در نتیجه ایجاد نوآوری در سازمان می‌شود (۹).

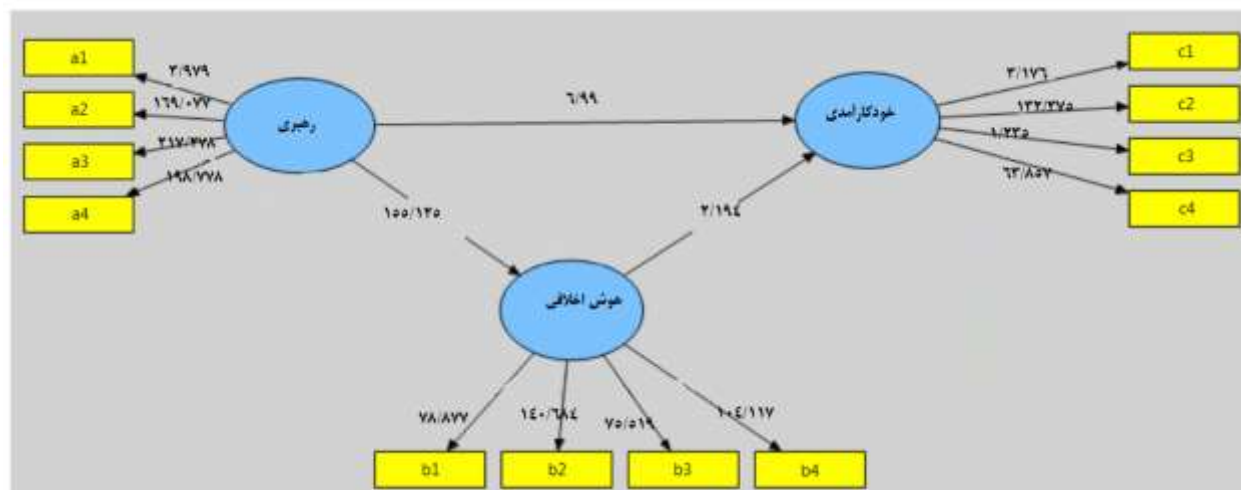
علاوه بر این، سازمان‌ها جهت انطباق با دنیای متغیر و متحول امروزی برای نهادهای جدید جو خلاقیت و نوآوری^{۱۳} در سازمان، باید قادر باشند استراتژی‌هایی را جهت هدایت و کنترل این تغییرات به مدد رهبران تحول آفرین ایجاد کنند. در واقع رهبران تحول آفرین با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار نوآور آنان در کل سازمان، جو سازمانی انعطاف پذیری به وجود می‌آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و آنها را وادار می‌دارد که در جستجوی دیدگاه‌های جدید نوآورانه در شغلشان باشند (۱۰).

هوش اخلاقی^{۱۴} عبارت است از گرایش همه جانبه به ارزیابی عملکرد خود با توجه به عالی ترین معیارها، تلاش برای موفقیت در عملکرد و برخورداری از لذتی که با موفقیت تحصیلی همراه است. با این انگیزه افراد تحرک لازم را برای به پایان رساندن موفقیت آمیز یک تکلیف، رسیدن به هدف یا دستیابی به درجه معینی از شایستگی در کار خود به دنبال می‌کنند تا بلاخره بتوانند موفقیت لازم را در جهت هوش اخلاقی به امر یادگیری و پیشرفت تحصیلی کسب نمایند (۱۱).

هوش اخلاقی ظرفیت و توانایی درک درست از تودارست، داشتن اعتقاد قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌شود (۱۲). هوش اخلاقی بیانگر آن است که در روابط اجتماعی چه عملی

خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران می‌شود. در مقایسه با بالاتر بودن تاثیر دو مسیر مستقیم و غیر مستقیم مشاهده می‌شود که ضریب مسیر مستقیم ۰/۶۴ از ضریب مسیر غیر مستقیم $(۰/۱۹) = ۰/۲۰ * ۰/۹۵$ بیشتر می‌باشد، بنابراین اولویت خواهد داشت.

اخلاقی بر خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار است. یعنی افزایش رهبری تحول آفرین موجب افزایش خودکارآمدی در شرکت سهامی بیمه ایران می‌شود. همچنین به طور غیر مستقیم نیز افزایش رهبری تحول آفرین موجب افزایش هوش اخلاقی و در پی آن افزایش



نگاره ۲: مقدار تی الگوی نهایی تحقیق

بحث

نتایج به دست آمده با نتایج برخی تحقیقاتی مورد بررسی همخوانی دارد (۱۵ و ۱۶ و ۱۷). در مطالعه دیگری، نویسنده بیان می‌نماید که رهبری تحول آفرین در بهبود خودکارآمدی کارکنان در خودکارآمدی نقش بسزایی دارد و موجب توسعه ظرفیت‌های مثبت مانند امید، خوشبینی و داشتن نگرش مثبت به کار می‌گردد (۱۸). همچنین پژوهش دیگری تأکید می‌نماید که یک فرآیند روانشناختی، رهبری تحول آفرین را با رفتارهای پیروان پیوند می‌دهد که این می‌تواند نقش میانجی گر هوش اخلاقی را در بهبود خودکارآمدی کارکنان توجیه نماید (۱۵).

در خصوص متغیر هوش اخلاقی می‌توان دریافت هرچه مدیران از هوش اخلاقی بالاتری برخوردار باشند راحت‌تر می‌توانند سبک رهبری تحول آفرین را در سازمان خود اجرا نمایند، چراکه با افزایش دانش اخلاقی مدیران نسبت به پیروان، درمی‌یابند که چگونه از رفتارها، کلام و دیگر ابزارهای هوش اخلاقی در جهت برانگیختن و ایجاد بینش مشترک در پیروان استفاده کنند و همچنین در آنان نسبت به هدف ایجاد شده تعهد لازم را ایجاد نمایند.

به طور کلی در این تحقیق رابطه رهبری تحول آفرین با خودکارآمدی کارکنان از طریق متغیر میانجی هوش اخلاقی مورد تأیید قرار گرفته است.

خودکارآمدی کارکنان یکی از مهم ترین عناصر شایستگی کارکنان است. یکی از وظایف کلیدی مدیران در سازمان‌ها فراهم نمودن شرایط لازم جهت ایجاد و تقویت خودکارآمدی در کارکنان می‌باشد. برای خودکارآمد کردن کارکنان، مدیران باید:

محیط کار را پر نشاط و فعال کنند.

از روشن بودن هدف اطمینان داشته باشند.

احساس توانمندی را در کارکنان افزایش دهند.

با فراهم آوردن زمینه بازخورد و توصیف موفقیت، کارکنان را نسبت به عملکردشان آگاه کنند.

همچنین پیشنهادهای زیر را به عنوان پژوهش‌های آتی می‌توان ذکر نمود:

بررسی تأثیر موفقیت شغلی افراد بر خودکارآمدی

بررسی تأثیر مهارت‌های فردی کارکنان بر خودکارآمدی

بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان

بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان

بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر عملکرد شغلی کارکنان.

نتیجه گیری

خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. خودکارآمدی توان سازنده‌ای است که بوسیله آن مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شود. همچنین، به سبب تأثیری که بر کارکردهای روان شناختی از جمله سطح انگیزش و عواطف افراد دارد، دارای اهمیت است. به این ترتیب، افرادی که به کارآمدی خود باور دارند، اهداف چالش انگیز را انتخاب می‌کنند و سطح انگیزش بالایی دارند. نظریه خودکارآمدی، نظریه مفیدی برای محیط کاری است. طبق این نظریه، انگیزه و عملکرد کارکنان را با بالا بردن خودکارآمدی آنان می‌توان افزایش داد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد افزایش رهبری



6. Luthans F. (2012). Psychological capital: implications for hrd, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*; 24(2): 1-20.
7. Chiou W, Cheng P. (2010). Achievement, attributions, self-efficacy, and goal setting by accounting under graduates. *Psychology Report*; 106 (1): 1-11.
8. Rodriguez H, Camps L. (2011). Transformational leadership, and employability. *Personal Review*; 40 (4): 423-442
9. Hoseynzadeh H, Saeedi R. (2015). Investigating the impact of transformational leadership on employee job performance: considering the impact of organizational citizenship behavior and organizational learning. *Sari/Iran: 1st International Conference on Management, Economics, Accounting and Educational Sciences*. (In Persian).
10. Gumusluoglu L, Ilsev A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organization. *Innovation Journal of Business Research*; 62 (4): 461- 473.
11. Lennick D, Kiel F, (2008). *Moral intelligence*. NJ /USA: Wharton School Publishing.
12. AzarBrahman J, Nikoomaram H, Royayi R, Yaghoobnejad A. (2020). Discriminant analysis of adaptive behavior and authorized behavior based on ethical identity and ethical intelligence. *Ethics in Science and Technology*; 15 (1): 93-98. (In Persian).
13. Abbasi R, Rafiee S, Babashahi J. (2020). Relationship between university administrators' moral intelligence and staff's job satisfaction: mediating role of organizational social capital. *Ethics in Science and Technology*; 15 (1): 64-70. (In Persian).
14. Flite CA, Laurinda C, Harman LB. (2013). Code of ethics: principles for ethical leadership. *Perspect Health Inf Manag*; 10: 2-10
15. Walumbwa F, Christensen A, Hailey F. (2011). Transformational leadership and the knowledge economy: Sustaining motivation and trust among knowledge Workers. *Organizational Dynamics*; 40(2): 110-118
16. Cottrill K, Denise P, Hoffman C. (2014). How transformational leadership and inclusion benefit organizations. *The International Journal Equality, Diversity and Inclusion*; 33(3): 275-292.
17. Zahedi S, Ebrahimpour H, Khalili H. (2013). Role of transformational leadership on business performance (in: Tehran province gas company). *Journal of Public Administration*; 5(13): 111-128. (In Persian).
18. Avolio B, Gardner W. (2005). Transformational leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*; 16(3): 315-338.

تحول آفرین به طور مستقیم موجب افزایش خودکارآمدی می شود. همچنین به طور غیر مستقیم نیز افزایش رهبری تحول آفرین موجب افزایش هوش اخلاقی و در پی آن افزایش خودکارآمدی می شود.

ملاحظه های اخلاقی

این پژوهش با ذکر ارجاعات مورد استفاده و مجوزهای لازم برای توزیع پرسشنامه ها، شاخص های اخلاقی و قانونی در تدوین تحقیق را رعایت کرده است.

واژه نامه

1. Self efficacy	خودکارآمدی
2. Compromise	سازش یافتگی
3. Positive psychology	روانشناسی مثبت
4. Competence	شایستگی
5. Theory of social cognition	نظریه شناخت اجتماعی
6. Optimism	خوش بینی
7. Self confidence	اعتماد به نفس
8. Self-leadership	خودرهبری
9. Learn succession	یادگیری جانشینی
10. Modeling	الگوگیری
11. Physiological arousal	برانگیختگی فیزیولوژیکی
12. Transformational leadership	رهبری تحول آفرین
13. Creativity and innovation	خلاقیت و نوآوری
14. Moral intelligence	هوش اخلاقی
15. Moral values	ارزش های اخلاقی

References

1. Jafarzadeh MR. (2013). A model for evaluating the effectiveness of education. *Prudence Magazine*; 186: 49-43. (In Persian).
2. Jazini AR. (2011). Factors affecting the empowerment of Naja staff officers. *Quarterly Journal of Law Enforcement*; 8 (4): 9-25. (In Persian).
3. Bandura A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of principles of organization behavior Oxford/ UK: Blachwell*. Pp.120-139.
4. Abdollahi B. (2011). The role of automation in employee empowerment. *Prudence Magazine*; 168 (17): 35-40. (In Persian).
5. Mohaghegh A, Shafipour F, Atashak M. (2020). Relationship between organizational commitment & perfectionism with ethical sacrifice leadership: mediating role of self-efficacy. *Ethics in Science and Technology*; 14 (4): 84-90. (In Persian).