

تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی مدیران مقطع متوسطه شهر سبزوار

سمیرا صفرزاده^۱

علی محمد ناعمی^۲

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

دوره ۲، شماره ۳، پیاپی ۵، پاییز ۹۹

تاریخ دریافت: ۹۹/۸/۱

تاریخ پذیرش: ۹۹/۹/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی مدیران مقطع متوسطه شهر سبزوار در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ صورت گرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی با تأکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مقطع متوسطه (دوره اول و دوم) شهر سبزوار به تعداد ۱۳۸ نفر بودند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفتند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه رهبری مثبت‌گرا کامرون (۲۰۰۸)، توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۵) و اشتیاق به کار شوفلی و بیکر (۲۰۰۶) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss22 و lisrel ۸٫۸ و آزمون‌های همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سبزوار، ایران (نویسنده مسئول)

samirasafarzadeh98@gmail.com

۲. استادیار گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سبزوار، ایران. amnaemi@gmail.com



یافته‌ها نشان داد توانمندسازی روان‌شناختی در تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار نقش میانجی‌گری دارد؛ رهبری مثبت‌گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی با ضریب مسیر ۰/۴۳ تأثیر معناداری دارد؛ همچنین توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی با ضریب مسیر ۰/۳۲ تأثیر معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی روان‌شناختی، رهبری مثبت‌گرا، اشتیاق به کار، مدیران، مدارس

متوسطه.

مقدمه

آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن، آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان جامعه، توسط معلمان و مدیران است. تحقق این هدف مهم مستلزم داشتن نیروهای بانگیزه و مشتاق در مدارس است. اشتیاق شغلی آمیزه‌ای از رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی و احساس توانمندسازی است، اما به دلیل هم‌افزایی موجود بین این عوامل، اشتیاق شغلی چیزی فراتر از جمع هر یک از این عوامل است (Robinson, 2008). اصطلاح اشتیاق شغلی، بر سطح تعهد افراد نسبت به سازمان تمرکز داشته و در برگیرنده اشتیاق و علاقه شدید کارکنان در انجام تلاش‌های داوطلبانه برای دستیابی به موفقیت سازمانی است (Erickson, 2005). به‌طور کلی، اشتیاق شغلی به‌عنوان شرایط مطلوبی مطرح می‌شود که دلالت ضمنی به مشارکت و تعهد کارکنان در موفقیت سازمان دارد. اشتیاق شغلی به ویژگی‌های ذاتی کارکنان و دیدگاه خاص آن‌ها نسبت به محیط اشاره دارد. این ویژگی‌ها در برگیرنده حالات روان‌شناختی افراد است، به‌طوری‌که بعضی از کارکنان به‌طور طبیعی دارای احساس اشتیاق شغلی بیشتری هستند. اشتیاق شغلی کارکنان در دو بعد شخصی و موقعیتی صورت می‌پذیرد. بعد شخصی مستلزم زمینه فطری افراد در داشتن یک اخلاق کاری خوب، انرژی کافی و شور و شوق مناسب است. این افراد به‌طور ذاتی تعهد و اشتیاق بالایی نسبت به شغل در خود ایجاد می‌نمایند. بعد موقعیتی شامل همه عوامل و شرایط در محیط کار همچون فرهنگ و شیوه‌های مدیریت است که میل



کارکنان را به تقویت رفتار متعهدانه و اشتیاق شغلی، افزایش یا کاهش می‌دهد (Branham&Hirschfeld, 2010). از آنجایی که مدیریت و رهبری در هر سازمانی می‌تواند مهم‌ترین عامل در رشد، حیات، بالندگی یا مرگ یک سازمان باشد؛ بنابراین یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر اشتیاق به کار می‌تواند رهبری سازمان باشد (Al Sahi, Ahmad & Hossan, 2016). پژوهشگران معتقدند که سبک‌های قدیمی رهبری برای عصر حاضر مفید نیستند و رهبری نیاز است که به کمک آن بین اهداف سازمان و نیازهای کارکنان تعادل ایجاد شود (Laub, 2005). رهبری مثبت‌گرا که از تئوری روان‌شناسی مثبت‌نگر ناشی شده است یکی از جدیدترین تئوری‌های رهبری است که می‌تواند به این اهداف جامعه عمل بیوشاند. رهبری مثبت‌گرا بر آن است تا همان‌طور که انرژی مثبت در طبیعت، سبب تقویت شکوفایی موجودات زنده می‌شود، با تأکید بر مثبت‌گرایی، پیامدهایی فوق‌العاده را برای فرد و سازمان به ارمغان آورد. رهبری مثبت‌گرا به دنبال آن است تا اصول مثبتی که ناشی از دانش سازمانی مثبت‌گرا می‌باشد را ارائه دهد (Aghababayi, Hoveyda & Rajayipour, 2013). رهبران مثبت‌گرا با رفتار خود، جو و فضای کاری مبتنی بر آرامش و امنیت خاطر را فراهم می‌کنند و به تقویت احساس انرژی و توانمندی روانی پرداخته و با ایجاد روابط انسانی مثبت از طریق تقویت احساس تعلق و شایستگی زمینه احساس انرژی و شادکامی را در افراد به وجود می‌آورند. علاوه بر این مدیرانی که بین کارکنان گشودگی، روابط باز، فرهنگ گفت‌وگو و همکاری را پرورش می‌دهند کمک زیادی به اشتیاق به کار، مقاومت در برابر سختی‌ها، انگیزش، جذب کار و خشنودی درونی و احساس رضایت خاطر کارکنان خود خواهند کرد (Heydari, Ghorbanidulatabadi & Mohammadjani, 2018). رهبری مثبت‌گرا نه فقط بر حل مسائل، غلبه بر موانع، افزایش رقابت و حتی به دست آوردن منفعت، بلکه بر روی رشد و توسعه سازمان، ایجاد و فراهم کردن بهترین شرایط انسانی و خلق پیامد مثبت فوق‌العاده تأکید می‌کنند (Cameron, 2008). به بیانی دیگر، رهبری مثبت‌گرا دارای پیامدهای گسترده‌ای بر عملکرد اعضای سازمان است (Kelloway et al, 2005). کارکنان و اعضای سازمان به جو

مثبت بهتر پاسخ داده و احساسات مثبت موجود در سازمان باعث ایجاد فضای شاد و رشد اعضا شده که در این حالت آن‌ها تمایل بیشتری به خوش‌بینی، مفیدتر، خلاق‌تر و سازنده‌تر بودن خواهند داشت (Gilbert, 2012)؛ بنابراین کاربست و به‌کارگیری اصول و ابعاد رهبری مثبت‌گرا منجر به کارایی فوق‌العاده عملکرد سازمان می‌شود (Cameron, 2008). از دیگر عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی می‌توان به توانمندسازی روان‌شناختی اشاره کرد. توانمندسازی روان‌شناختی یکی از مفاهیمی است که در سازمان‌ها جهت رشد منابع انسانی مطرح شده است. وجود تغییرات سریع، پیشرفت در زمینه‌های فناوری و رقابت‌های آشکار و پنهان در جهان کنونی، اهمیت و ضرورت توانمندسازی روان‌شناختی را بسیار بیشتر از زمان‌های قبل نمایان ساخته است زیرا در این جهان پرتلاطم و رقابتی اگر به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان یا به عبارت دیگر نیروی انسانی اهمیت داده نشود و سازمان‌ها فاقد کارکنان توانمند باشند، سازمان‌ها نمی‌توانند پا به پای دیگر سازمان‌ها قدم بردارند و از رقابت جهانی باز می‌مانند و به اجبار می‌بایست صحنهٔ رقابت را ترک کنند (Ghiasi Nadishan et al, 2017). توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و باوجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را به‌وجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌ها، بهبود یافته و موجبات اثربخشی سازمان فراهم گردد (Woodman, Sawyer & Griffin, 1993). در عصر حاضر توانمندسازی ابزاری است که مدیران با آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌هایی چون تنوع شبکه‌های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصلهٔ کارکنان از مدیران، کاهش تعلق سازمانی و به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات می‌باشند را به‌طور کارآمد اداره کند. (Koberg et al, 1999). توانمندسازی مفهوم جدیدی است که مشکل‌گشای تمام مسائل سازمانی تلقی می‌شود و سوخت جدیدی برای رشد محل کار به شمار می‌رود. توانمندسازی روان‌شناختی ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمهٔ توانایی انسانی که از آن‌ها استفاده کامل نمی‌شود در اختیار سازمان‌ها می‌گذارد. هرگاه سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند به این نیروی بالقوه نیازمند می‌باشند و بایستی آن را مورد استفاده قرار دهند (Izadi



(Mohseni, 2015). در سازمان‌های امروزی علاوه بر انرژی، نیروی فکر و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت می‌شود. لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند، باعث شده تا توانمندسازی نیروی انسانی به‌عنوان یک رهیافت جدید توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به‌سوی خود جلب کند. بسیاری از سازمان‌ها علاقه‌مند هستند که فرایند توانمندسازی را اجرا کنند؛ زیرا معتقدند کارکنان توانمند می‌توانند در نیل به اهداف مؤثر باشند (Safaei Shakib et al, 2016). توانمندسازی از سویی، به مدیران این امکان را می‌دهد تا از دانایی، انرژی، مهارت و انگیزهٔ افراد سازمان بهره‌برند و از سوی دیگر ابزاری ضروری برای افزایش رضایت‌مندی و تعهد کارکنان، اثربخشی و بهره‌وری، بهبود عملکرد فردی و تیمی، کاهش نیت ترک خدمت و کاهش استرس سازمانی است (Shah Heidari pour, Kamalian, 2012).

موضوع اشتیاق شغلی در میان کارکنان و مدیران بسیار حائز اهمیت است، اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی چون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خوشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. مدیرانی که دارای اشتیاق شغلی هستند عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند، آن‌ها به شغلشان علاقه‌مند بوده و در جهت انجام وظایف شغل خود تلاش کرده و در زمان مواجهه با مشکلات و سختی کار پایداری زیادی دارند (Poyafar, Ghasemi, Aminian, 2016). اگر بتوانیم با بررسی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی افراد، روحیه و اشتیاق به کار آنان را بهبود بخشیم، موجبات دلگرمی و جدیت بیشتر و ایجاد انگیزه‌ای قوی در بین آن‌ها خواهیم بود. اهمیت این موضوع به آن جهت است که اشتیاق شغلی پایین می‌تواند احساس بیگانگی نسبت به اهداف شغلی، خود بیگانگی در سازمان یا احساس جدایی بین زندگی فردی و کاری را در افراد به دنبال داشته باشد (Toga, 2011)؛ در مقابل اشتیاق شغلی بالا، افزایش و بهبود تعهد شغلی، رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت از کار و افزایش حس سازمانی را به دنبال خواهد داشت (Lambert & Paoline, 2012). در حال حاضر در سیستم مدیریتی نیز اشتیاق شغلی به‌عنوان

یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر پیامدهای فردی و سازمانی محسوب می‌شود (Zhang, 2014). به طوری که اشتیاق شغلی بالا می‌تواند کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی را به دنبال داشته باشد (Lambert & Paoline, 2012)؛ لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی مدیران مقطع متوسطه شهر سبزوار تأثیر معناداری دارد؟

پیشینه پژوهش

مرادی مقدم و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی روابط ساختاری سبک رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت معلمان پرداختند. جامعه آماری شامل معلمان شهر سمنان بودند که تعداد ۲۸۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری تحلیل و نتایج نشان داد که رهبری با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت، رابطه دارد (moradi moghadam, Jafari, navigable. 2018).

گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اصیل، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتارهای مثبت شغلی (رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی) در کارکنان بخش اورژانس مراکز آموزشی-درمانی شهر رشت پرداختند. جامعه آماری پژوهش کارکنان بخش اورژانس مراکز آموزشی درمانی شهر رشت به تعداد ۴۰۸ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، ۱۹۸ نفر بر پایه فرمول کوکران انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین رهبری اصیل، توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت و میزان همبستگی بین رهبری اصیل و توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۴۱)، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۸۵)، توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی (۰/۵۳) برآورد شد (Goudarzvand, 2018). (Chegini, Abdolazadeh Lalehdashti, Rezaee Kelidbari, 2018)



غریب‌زاده و علیزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی به مدل‌یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه بهورزان شهرستان ارومیه بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۹۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، معنویت در محیط کار بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم دارد؛ همچنین معنویت در کار بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مستقیم دارد و در نهایت توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم دارد (Gharibzadeh & Alizadeh, 2018).

کوئینونس و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان آیا منابع شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد؟ که بروی ۱۳۱۳ نفر از کارکنان عمومی شیلی انجام شد، به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین منابع شغلی و اشتیاق شغلی نقش میانجی دارد؛ همچنین بین توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی رابطه وجود داشت (Quiñones, Van den Broeck, De Witte, 2013).

دکلرک و استاندر (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری توانمندساز، اشتیاق شغلی و قصد ترک خدمت با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی پرداختند. نمونه آماری پژوهش ۳۲۲ نفر از کارکنان صنایع شیمیایی کشور آفریقای جنوبی بودند که از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری توانمندساز و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و بین رهبری توانمندساز و قصد ترک خدمت رابطه منفی وجود دارد. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی در بین رابطه رهبری توانمندساز و اشتیاق شغلی و قصد ترک خدمت نقش میانجی دارد (De Klerk, Stander, 2014).

اگوو و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین اعتماد سازمانی و اشتیاق به کار کارکنان پرداختند. جامعه آماری پژوهش کارکنان محیط تجاری کشور نیجریه بودند که تعداد ۷۱۵ کارمند از هفت بانک تجاری و چهار شرکت دارویی در جنوب شرقی نیجریه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین

توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین اعتماد سازمانی و اشتیاق شغلی نقش میانجی داشت (Ugwu, Onyishi, Rodríguez-Sánchez, 2014).

نل و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری مثبت‌گرا، توانمندسازی روان‌شناختی، اشتیاق شغلی و رضایت از زندگی پرداختند. جامعه آماری کارکنان صنایع شیمیایی آفریقای جنوبی بودند که تعداد ۳۲۲ نفر با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد و نتایج نشان داد که بین رهبری مثبت‌گرا، توانمندسازی روان‌شناختی، اشتیاق شغلی و رضایت از زندگی رابطه وجود دارد. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین اشتیاق شغلی و رضایت از زندگی نقش واسطه‌ای دارد (Nel, Stander, Latif. 2015).

پرادهان و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی روان‌شناختی؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی پرداختند. جامعه آماری تحقیق سازمان‌های کوچک کشور هند بودند که تعداد ۳۱۰ نفر از کارکنان آن به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه وجود دارد. همچنین فرهنگ سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی‌گری دارد (Pradhan, Panda, Jena. 2017).

لی و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی رابطه سبک رهبری و اشتیاق شغلی با نقش سرمایه روان‌شناختی پرداختند. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان استان هنان کشور چین بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر روش‌های آمار توصیفی، از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که سبک رهبری بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان و اشتیاق شغلی آنان مؤثر است. سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان مؤثر است و همچنین سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین سبک رهبری و اشتیاق شغلی نقش میانجی دارد (Li, Castaño, Li. 2018).



آمور و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی توانمندسازی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و اشتیاق به کار پرداختند. داده‌ها از طریق پرسشنامه از بین ۲۴۰ کارمند شاغل در بخش گردشگری اسپانیا به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و اشتیاق به کار نقش میانجی دارد؛ بین توانمندسازی و اشتیاق به کار نیز رابطه وجود دارد (Amor, Vazquez, Faina, 2020).

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار مدیران تأثیر معناداری دارد.
- ۲- رهبری مثبت‌گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی مدیران تأثیر معناداری دارد.
- ۳- توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق به کار مدیران تأثیر معناداری دارد.
- ۴- رهبری مثبت‌گرا با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق به کار مدیران تأثیر معناداری دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری پژوهش را مدیران مقطع متوسطه (دوره اول و دوم) شهر سبزوار در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۳۸ نفر تشکیل دادند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۰۲ مدیر به عنوان نمونه انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه رهبری مثبت‌گرا، توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق به کار استفاده شده است. پرسشنامه رهبری مثبت‌گرا اقتباس از کمرون^۲ (۲۰۰۸) دارای ۱۷ سؤال و چهار مؤلفه جو مثبت (سؤالات ۱-۵)، روابط انسانی مثبت (سؤالات ۶-۹)، ارتباطات مثبت (سؤالات ۱۰-۱۳) و

^۱ structural equation modeling

^۲ Cameron

معناگرایی مثبت (سؤالات ۱۷-۱۴) است. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است.

پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی توسط اسپریتز و میشر (۱۹۹۵) ساخته شده است و دارای ۱۵ سؤال و ۵ مؤلفه: احساس معنی‌داری (شامل سؤالات ۳-۲-۱)، احساس شایستگی (شامل سؤالات ۶-۵-۴)، احساس مؤثر بودن (شامل سؤالات ۹-۸-۷)، احساس خودمختاری (شامل سؤالات ۱۲-۱۱-۱۰) و احساس اعتماد (شامل سؤالات ۱۵-۱۴-۱۳) است. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. پرسشنامه اشتیاق شغلی اقتباس از بکر و شائوفلی^۲ (۲۰۰۶) نیز دارای ۱۷ سؤال و سه بعد نیرومندی (سؤالات ۱ تا ۶)، جذب (سؤالات ۷ تا ۱۲) و ایثار (سؤالات ۱۳-۱۷) می‌باشد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است.

میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای سؤالات متغیرها به ترتیب، ۰/۹۶ برای رهبری مثبت‌گرا، ۰/۸۹ برای توانمندسازی روان‌شناختی، ۰/۹۲ برای اشتیاق شغلی به دست آمد. این اعداد نشان‌دهنده این است که پرسشنامه‌ها از قابلیت اعتماد و به‌عبارت‌دیگر از پایایی لازم برخوردار است. جدول (۱)، ضریب پایایی پرسشنامه‌های پژوهش را به تفکیک متغیرها و ابعادشان نشان می‌دهد. در این تحقیق با استفاده از نرم‌افزارهای اس پی اس اس ۲۲ و لیزر ۸/۸ از دو روش آمار توصیفی و استنباطی برای توصیف و تحلیل داده‌های

^۱ Spreitzer & Mishra

^۲ Bakker & Schaufeli

^۳ Spss22

^۴ Lisrel 8.8



به‌دست‌آمده از محل پرسشنامه استفاده شده است. در بخش توصیفی با استفاده از شاخص‌های گرایش مرکزی (مانند میانگین) و پراکندگی (مانند انحراف معیار)، به توصیف ویژگی‌های جامعه پرداخته شده است. در بخش استنباطی، از آزمون کولموگروف-اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری، استفاده شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی متغیرها و ابعاد پژوهش

متغیر	ابعاد	تعداد سؤال	ضریب پایایی ابعاد	ضریب پایایی متغیر
رهبری مثبت‌گرا	جو مثبت	۵	۰/۹۰۵	۰/۹۶
	روابط انسانی	۴	۰/۹۱۱	
	مثبت	۴	۰/۸۷۱	
	ارتباطات مثبت	۴	۰/۸۸۷	
توانمندسازی روان‌شناختی	معناگرایی مثبت			۰/۸۹
	احساس معناداری	۳	۰/۷۴۶	
	احساس شایستگی	۳	۰/۷۳۷	
	احساس مؤثر بودن	۳	۰/۷۷۱	
	احساس خودمختاری	۳	۰/۷۰۸	
اشتیاق شغلی	احساس اعتماد	۳	۰/۷۸۷	۰/۹۲
	نیرومندی	۶	۰/۸۶۳	
	جذب	۶	۰/۸۵۲	
	ایثار	۵	۰/۸۷۳	

یافته‌های تحقیق

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری مثبت‌گرا	۳/۱۲	۰/۷۶	۰/۲۱۶	-۰/۵۹۷
توانمندسازی	۳/۶۶	۰/۵۰	-۰/۰۱۸	-۰/۵۱۲
اشتیاق به کار	۲/۹۴	۰/۶۱	۰/۲۷۰	-۰/۳۸۶

قبل از آزمون کردن فرض‌ها لازم است نرمال بودن داده‌ها بررسی شود تا بر اساس نرمال بودن یا نبودن آن‌ها، از آزمون‌ها استفاده شود. در این پژوهش داده‌های مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (جدول ۳) نشان می‌دهد که پاسخ‌های مدیران به پرسشنامه‌ها دارای ویژگی توزیع نرمال بوده لذا می‌توان از آزمون‌های پارامتریک از جمله آزمون همبستگی پیرسون استفاده نمود.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص‌ها	کولموگروف اسمیرنوف	میزان معنی‌داری	نتیجه آزمون
رهبری مثبت‌گرا	۰/۷۳۸	۰/۶۴۷	داده‌ها نرمال است	
اشتیاق شغلی	۰/۹۶۵	۰/۳۰۹	داده‌ها نرمال است	
توانمندسازی	۰/۹۵۰	۰/۳۲۸	داده‌ها نرمال است	

جدول (۴) همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد؛ همان‌طور که در جدول (۴) مشخص است نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین متغیرهای پژوهش در سطح معناداری (۰/۰۱) رابطه معناداری وجود دارد.



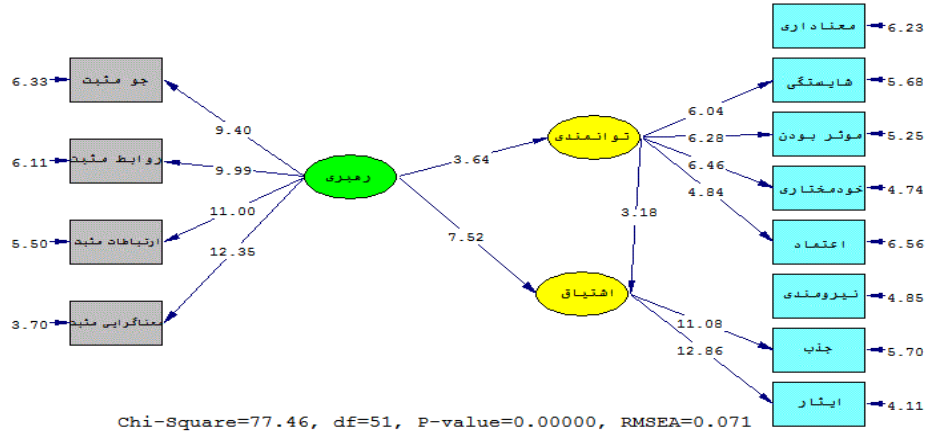
جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی متغیرهای پژوهش

همبستگی متغیرها	رهبری مثبت گرا	توانمندسازی روان‌شناختی	اشتیاق به کار
رهبری مثبت گرا	۱	۰/۳۴**	۰/۷۲**
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۳۴**	۱	۰/۳۴**
اشتیاق به کار	۰/۷۲**	۰/۳۴**	۱

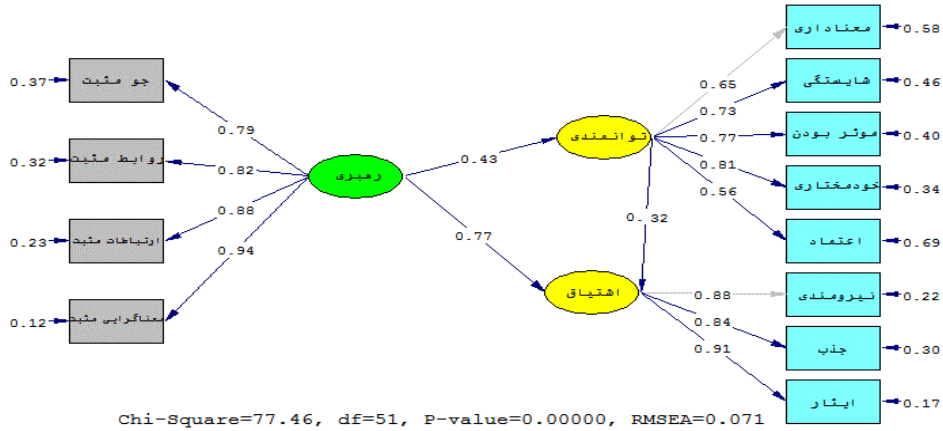
** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

آزمون مدل معادلات ساختاری

برای آزمون فرضیات پژوهش از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. با توجه به نتیجه به‌دست‌آمده از مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری مشاهده می‌شود که رهبری مثبت گرا بر اشتیاق به کار با ضریب مسیر ۰/۷۷ تأثیر معناداری دارد (زیرا مقدار تی برابر با ۷/۵۲ است که از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است). رهبری مثبت گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی با ضریب مسیر ۰/۴۳ تأثیر معناداری دارد (زیرا مقدار تی برابر با ۳/۶۴ است که از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است). همچنین با توجه به نتایج به‌دست‌آمده توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی با ضریب مسیر ۰/۳۲ تأثیر معناداری دارد (زیرا مقدار تی برابر با ۳/۱۸ است که از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد)؛ بنابراین ضریب مسیر تأثیر غیرمستقیم رهبری مثبت گرا بر اشتیاق به کار از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی به این صورت محاسبه می‌شود (۰/۴۳×۰/۳۲=۰/۱۴) بنابراین می‌توان گفت رهبری مثبت گرا از طریق توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق به اشتیاق به کار مدیران تأثیر دارد.



شکل ۱. الگوی معادلات ساختاری در حالت معناداری



شکل ۲. الگوی معادلات ساختاری در حالت استاندارد

جدول ۵. آثار مستقیم و غیرمستقیم استاندارد شده متغیرهای پژوهش

متغیر	توانمندسازی روان‌شناختی			اشتیاق به کار		
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
رهبری مثبت‌گرا	۰/۴۳	۰/۰۰	۰/۴۳	۰/۷۷	۰/۱۴	۰/۹۱
توانمندسازی	-	-	-	۰/۳۲	۰/۰۰	۰/۳۲



در الگوی معادلات ساختاری علاوه بر الگوی استاندارد و الگوی معناداری، برای ارزیابی برازش مدل نیز از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌شود. به‌طور کلی برای ارزیابی برازش مدل چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل از شاخص‌های χ^2 دو، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI)، شاخص میانگین مجذور باقیمانده (RMR) و شاخص ریشه دوم برآورد خطای واریانس تقریب (RMSEA) استفاده شده است؛ که نتایج در جدول (۶) آورده شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
χ^2 دو	-	۷۷/۴۶
نسبت χ^2 دو به درجه آزادی	کمتر از ۳	۱/۵۱
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۳
شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۰
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۴
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۱
شاخص برازندگی (GFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۳
شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۱
ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR)	نزدیک به صفر	۰/۰۴
ریشه دوم برآورد خطای تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۱

- χ² normed fit index
- χ² not- normed fit index
- χ² comparative fit index
- ξ incremental fit index
- g goodness of fit index
- Δ adjusted goodness of fit index
- √ root mean square residual
- Δ root mean square error of approximation

نسبت خبی دو به درجه آزادی به حجم نمونه بسیار وابسته است و نمونه بزرگ کمیت خبی دو را بیش از آنچه بتوان آن را به غلط بودن مدل نسبت داد، افزایش می دهد. ایدئال آن است که مقدار خبی دو تقسیم بر درجه آزادی کمتر از ۳ باشد. همان طور که یافته های جدول (۶) نشان می دهد، با توجه به مقدار گزارش شده خبی دو، مقدار خبی دو تقسیم بر درجه آزادی برابر با $1/51$ است که نشان می دهد مدل از برازش مناسبی برخوردار است. معیارهای GFI و AGFI نشان دهنده اندازه ای از مقدار نسبی واریانس ها و کوواریانس هاست که توسط مدل تبیین می شود. مقدار این معیارها بین صفر تا یک متغیر است که هرچقدر اعداد به دست آمده به یک نزدیک تر باشد، نیکویی برازش مدل با داده های مشاهده شده بیشتر است. داده های جدول (۶) نشان می دهد که مقادیر گزارش شده برای این دو شاخص به ترتیب $0/93$ و $0/91$ است که تأیید کننده مناسب بودن مدل است. ریشه دوم میانگین مجذور باقیمانده، یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس های برآورد یا پیش بینی شده با فرض درست بودن مدل مورد نظر است. هرچه RMR برای مدل مورد آزمون به صفر نزدیک تر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد. مقدار RMR گزارش شده برابر $0/04$ است که بسیار ناچیز می باشد که نشان دهنده تبیین مناسب کوواریانس هاست. برای مقایسه اینکه یک مدل به خصوص در مقایسه با سایر مدل های ممکن از نظر تبیین مجموعه ای از داده های مشاهده شده چقدر خوب عمل می کند، از مقادیر شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) استفاده شده است. به اعتقاد گفن^۱ (۲۰۰۱) مقادیر بالای $0/8$ دو شاخص اول و بالای $0/9$ دو شاخص دوم حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل های موجود است که تمام این مقادیر که در جدول (۶) گزارش شده اند نشان دهنده تأیید برازش مدل می باشد. در نهایت برای بررسی اینکه مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه جویی را با هم ترکیب می کند از شاخص توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده

^۱Gefen



است. این شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب است که تا مقدار ۰/۰۸ قابل قبول است. مدلی که در این شاخص ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد. مقدار این شاخص که برابر ۰/۰۷۱ است نشان‌دهنده مناسب بودن مدل است؛ بنابراین تمامی شاخص‌ها الگوی معادلات ساختاری را تأیید می‌نمایند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر اشتیاق به کار مدیران با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی انجام گرفت. نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد که رهبری مثبت گرا بر اشتیاق به کار مدیران مقطع متوسطه شهرستان سبزوار تأثیر معناداری دارد. بر اساس یافته‌های فوق، نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (moradi moghadam. et al, 2018; Nel. et al, 2015; Goudarzvand Chegini. et al, 2018) همخوان و هماهنگ است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت هراندازه فضای مثبت اندیشی و مثبت‌گرایی بر سازمان آموزش و پرورش حکم فرما باشد می‌توان انتظار داشت اشتیاق به کار در مدیران نیز افزایش پیدا کند. همچنین می‌توان گفت وقتی مدیران و معلمان مدارس دیدگاه خوش‌بینانه‌ای نسبت مدرسه و عملکرد خود داشته باشند، همکاران مدرسه در رفع مشکلات یکدیگر را یاری دهند، رفاه کارکنان از اولویت‌های مدرسه باشد و همکاران بتوانند هیجانات خود را پیرامون یک موضوع عمومی در گروه‌های مدرسه بروز دهند و مدرسه با حمایت‌هایش، پاسخگوی نیازهای روانی و عاطفی مجموعه مدرسه باشد و به‌جای نقاط ضعف به دنبال تقویت نقاط قوت و توانمندی‌های کارکنان باشد و همکارانی که در مدرسه مثبت‌اندیشی را رواج دهند، پاداش دریافت کنند و مدرسه سعی در تغییر همکاران منفی‌نگر از طریق آموزش داشته باشد و همکاران برای ادراک دیگران در مورد رفتارهایشان، اهمیت قائل باشند و کارهای منحصر به فرد در مدرسه مورد تحسین قرار گیرد؛ ارتباطات در مدرسه بیشتر جنبه حمایتی داشته باشد تا ارزیابانه و در ارزیابی‌ها تمرکز بر اقدامات فرد باشد نه خود فرد، مدرسه تأثیرات مثبتی که کار بر موفقیت

همکاران دارد را شناسایی نماید و اهداف مدرسه و اهداف همکاران در راستای یکدیگر باشند و حس جمعی و همیاری در بین همکاران مدرسه وجود داشته باشد، می توان انتظار داشت که مدیران مدرسه هنگام کار کردن سرشار از انرژی باشند، مدت زمان طولانی را بدون وقفه کار کنند و از لحاظ کاری مقاوم شوند؛ کارشان را با علاقه زیادی انجام دهند و به کاری که انجام می دهند افتخار کنند و به عبارتی اشتیاق به کار در آن‌ها افزایش پیدا کند.

دیگر یافته پژوهش بیانگر تأثیر رهبری مثبت گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی مدیران بود. براساس یافته‌های فوق، نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (Nel. et al.2015; Goudarzvand) (Chegini. et al.2018) همخوان و هماهنگ است. در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت وقتی رهبری مثبت گرا در سازمان آموزش و پرورش حاکم شود، باعث می‌شود ترس، اندوه و اضطراب در بین مدیران مدارس کم‌رنگ‌تر شود و مدیران مدارس دیدگاه خوش‌بینانه‌تری نسبت به دیگر همکاران مدرسه پیدا کنند و اعتماد بین آن‌ها افزایش یابد و ارتباطات و همکاری‌ها پررنگ‌تر شود و تفکر باهم بر تفکر فردی ترجیح داده شود و مدیران به دنبال برقراری جلسات گفتگو و تبادل نظر باشند و درصدد برقراری روابط اجتماعی سازنده باشند و از روابط مخرب تا حد امکان اجتناب کنند و سطح همکاری افزایش یابد و افراد مدرسه میل بیشتری به اشتراک داشته‌های خود با دیگران داشته باشند و به دنبال حل مسائل از طریق تصمیم‌گیری جمعی باشند و علاوه بر تحقق اهداف سازمانی رشد شخصی افراد نیز مدنظر قرار گیرد. از سوی دیگر هنگامی که زبان مثبت و حمایتی جایگزین زبان منفی و نکوهش گردد؛ یعنی رهبران سازمان آموزش و پرورش به جای این که به بیان نکوهش، نارضایتی، بدبینی یا بی‌احترامی به دیگران بپردازند به دنبال قدردانی، حمایت و کمک‌رسانی، تأیید و تمجید باشند، افراد احساس ارزشمندی می‌کنند و سعی می‌کنند که فعالیت خود را به نحو احسن انجام دهند و با دریافت احترام و اعتماد رهبر، خود را موظف به اعتماد به دیگران و افزایش همکاری با آن‌ها می‌دانند. درنهایت هنگامی که افراد احساس کنند مشغول انجام کاری با هدف اساسی هستند و کار خود را مهم بیندارند، بدون در نظر گرفتن پاداش‌ها و منافع مادی می‌کوشند که وظیفه



آموزشی و مدیریتی خود را به بهترین نحو ممکن به انجام برسانند. این یافته نشان می‌دهد رهبران سازمان آموزش و پرورش دستیابی به انعطاف‌پذیری، همکاری و تحقق اهداف فردی و سازمانی را تسهیل کنند و به‌جای تشخیص نقاط ضعف، به دنبال شناسایی نقاط قوت افراد و تقویت آن‌ها هستند و در ارزیابی‌ها بیشتر نقش حمایتی را در نظر دارند، بنابراین می‌توانند جوی دوستانه‌تر را ایجاد نمایند، فرهنگ مبتنی بر مشارکت را در مدارس رواج دهند، اعضای مدرسه را تهییج کنند که نظرات خود را درباره مسائل ارائه دهند، امکانات مادی و معنوی لازم را به‌منظور توانمندسازی هرچه بیشتر اعضا فراهم نمایند؛ که این اقدامات باعث می‌شود اشتیاق اعضا برای حضور در جلسات تعامل و گفتگو فزونی یابد و در واقع این رهبران که به دنبال قرار گرفتن نیروی انسانی در بهترین شرایط هستند، فرصت‌هایی برای اعضای سازمان به‌منظور رشد شخصی و توانمندی‌شان ایجاد می‌نمایند و از تلاش‌های آن‌ها قدردانی می‌کنند و انگیزش لازم را در آن‌ها متبلور می‌سازند و در مجموع، مؤلفه‌هایی را که بنابر اظهار صاحب‌نظران برای توانمندسازی روان‌شناختی افراد نیاز است را ایجاد می‌نماید.

دیگر یافته پژوهش حاکی از آن بود که توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق به کار مدیران تأثیر معناداری دارد. بر اساس یافته‌های فوق، نتایج این پژوهش با پژوهش‌های: (Goudarzvand Chegini. et al.2018; Gharibzadeh. et al.2018; Quiñones. et Ugwu. Et al.2013; Amor. et al.2020; De klerk. et al.2014; Ginsburg. et al. 2016; al, 2014) همخوان و هماهنگ است. تأثیر مثبت و معنادار توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق به کار در پژوهش حاضر بیان‌گر این است که توانمندسازی روان‌شناختی به میزان زیادی می‌تواند اشتیاق به کار مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. در این باره می‌توان گفت هراندازه مدیران از توانمندی روان‌شناختی بالاتری برخوردار باشند، می‌توان انتظار داشت که اشتیاق به کار نیز در آن‌ها افزایش پیدا کند. در تبیین نتایج این پژوهش می‌توان گفت وقتی مدیران کاری که انجام می‌دهند برایشان مهم و ارزشمند باشد و فعالیت‌های شغلی برایشان معنی‌دار باشد، نسبت به توانایی‌های خود برای انجام کار مطمئن باشند و نسبت به شایستگی‌های خود برای انجام دادن

وظایفشان اطمینان داشته باشند و اعتقاد داشته باشند کارشان در محدوده تبحر و قابلیت‌های آنها قرار دارد، بر مهارت‌هایی که برای انجام دادن وظایف شغلی‌شان مورد نیاز است، تسلط داشته باشند، این امکان و فرصت را داشته باشند که در انجام وظایف شغلی، از ابتکار شخصی خود استفاده کنند؛ در مورد چگونگی انجام وظایف شغلی خود تصمیم بگیرند و در انجام دادن آنها، استقلال کافی داشته باشند، بر اتفاقاتی که در مدرسه اتفاق می‌افتد مؤثر باشند و نسبت به آنها کنترل داشته باشد و اطمینان خاطر داشته باشند که معلمان و دیگر کارکنان مدرسه با او صادق هستند و اطلاعات مهم مربوط به مدرسه را با او در میان می‌گذارند؛ می‌توان انتظار داشت که مدیران مدارس هنگام کار کردن سرشار از انرژی باشند، هنگام کار کردن احساس قدرت و انرژی کند، مدت زمان طولانی را بدون وقفه کار کند، در انجام کارها و وظایفشان پشتکار داشته باشند، کاری که انجام می‌دهند برایشان کاملاً معنی‌دار و هدفمند باشد و آن را با علاقه زیادی انجام دهند و به کاری که انجام می‌دهند افتخار کنند؛ از انجام دادن کار و وظایف خود احساس شادمانی کنند و جدا شدن از کار برایشان سخت باشد.

نتایج مربوط به فرضیه بعدی پژوهش نیز نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی را در تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار مدیران تأیید کرد. بر اساس نتایج پژوهش، رهبری مثبت‌گرا از طریق توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق به کار مدیران تأثیر غیرمستقیم دارد و به عبارتی توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار را تقویت می‌کند؛ بنابراین صاحبان امر در سازمان آموزش و پرورش می‌توانند از طریق توانمندسازی روان‌شناختی مدیران میزان اشتیاق به کار را در آنها را افزایش داده و زمینه بهبود عملکرد و اثربخشی را در سازمان فراهم کنند. با توجه به این که براساس نتایج پژوهش، رهبری مثبت‌گرا به‌تنهایی و با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی اثر کل (اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم) (۰/۹۱) درصد از واریانس اشتیاق به کار مدیران را تبیین می‌کند؛ بنابراین می‌توان گفت توجه هم‌زمان به رهبری مثبت‌گرا و توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند زمینه اشتیاق به کار را در مدیران فراهم آورد؛ درواقع مدیران سازمان آموزش و پرورش با استفاده از رهبری



مثبت‌گرا، باعث توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان شده و از طرف دیگر توانمندسازی روان‌شناختی نیز خود منجر به افزایش اشتیاق به کار در مدیران مدارس می‌شود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت رهبری مثبت‌گرا می‌تواند با ایجاد فضای مثبت‌گرایی در سازمان باعث شود تا کاری که افراد انجام می‌دهند برایشان اهمیت پیدا کند و فعالیت شغلی برایشان معنی‌دار باشد و نسب به توانایی خود برای انجام کار مطمئن شوند و کار کردن برایشان ارزشمند شود؛ اطمینان پیدا کنند که کاری که انجام می‌دهند در محدوده تبحر و قابلیت‌های آن‌ها قرار دارد؛ بر مهارت‌هایی که برای انجام دادن وظایف شغلی موردنیاز می‌باشد، تسلط داشته باشند، در انجام وظایف شغلی، از ابتکار شخصی خود استفاده کنند؛ این احساس در آن‌ها به وجود آید که در انجام دادن وظایف شغلی خود، استقلال کافی دارند و بر اتفاقاتی که در واحد کاری آن‌ها اتفاق می‌افتد اثرگذار هستند و در تصمیم‌گیری‌ها نظرات آن‌ها نیز مورد توجه قرار می‌گیرد و از این طریق به‌طور غیرمستقیم باعث شود که اشتیاق به کار در آن‌ها نیز افزایش پیدا کند.

باتوجه به نتایج پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را برای بهبود عملکرد مدارس ارائه کرد:

۱. باتوجه به نتایج پژوهش و تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق شغلی پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان آموزش و پرورش جو مثبتی در مدارس فراهم کنند تا مدیران مدرسه نسبت به مدرسه و کاری که انجام می‌دهند دیدگاه خوش‌بینانه‌ای پیدا کنند و از این طریق باعث اشتیاق به کار بیشتر آن‌ها شوند.

۲. باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان آموزش و پرورش به رفاه مدیران مدارس توجه بیشتری کنند و از این طریق باعث افزایش اشتیاق شغلی آنان شوند.

۳. باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان آموزش و پرورش ارتباطات در سطح سازمان را بیشتر به سمت ارتباطات حمایتی پیش ببرند و از این طریق باعث اشتیاق در کار مدیران مدارس شوند.

۴. باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش با برگزاری کلاس‌ها و هم‌اندیشی‌های آموزشی میزان تبحر، مهارت و توانایی مدیران مدارس را افزایش دهند و از این طریق باعث اشتیاق به کار در آن‌ها شوند.

باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش شرایط برای استقلال کاری و استفاده از ابتکارات شخصی در هنگام انجام وظایف توسط مدیران مدارس را فراهم کنند و از این طریق باعث افزایش اشتیاق شغلی آنان شوند.

Reference

- Aghababayi R., Hoveyda R., Rajayipour S.. Relationship of positive leadership strategies and components of quantum organization. *Educ Strategy Med Sci*. 2013; 6 (3):165-169. (in Persian).
- Al Sahi AL Zaabi, M. S., Ahmad, K. Z., & Hossan, C. (2016). Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in Petroleum Company. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 811-830.
- Amor, A. M., Vázquez, J. P. A., & Faña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178.
- Cameron, K. S. (2008). *Positive leadership*. San Francisco, CA: BerrettKoehler Publishers, Inc.
- De klerk, S., & Stander, M. W. (2014). Leadership empowerment behaviour, work engagement and turnover intention: The role of psychological empowerment. *Journal of Positive Management*, 5(3), 28-45.
- Gharibzadeh R, Alizadeh S. (2018) Modeling the Relationship between Spirituality in the Workplace and Job Excitement with the Role of Mediating Psychological Empowerment. *frooyesh*; 7 (7):299-320. (in Persian).
- GhiasiNadishan, S., Jahani Javanmardi, F., Khorsandi taskoh, A. (2017). The relationship between psychological empowerment and creativity among the staff of the Ministry of Communications and Information Technology. *Innovation and Creativity in Human Science* , 6(3), 77-96. (in Persian).
- Gilbert, D. (2012). *The science behind the smile*. Harvard Business



- Ginsburg, L., Berta, W., Baumbusch, J., Rohit Dass, A., Laporte, A., Reid, R. C., ... Taylor, D. (2016). Measuring work engagement, psychological empowerment, and organizational citizenship behavior among health care aides. *The Gerontologist*, 56(2), e1-e11.
- Goudarzvand Chegini M, Abdolazadeh Lalehdashti M, Rezaee Kelidbari H R (2018). Relationship Between Authentic leadership, Psychological Empowerment and Positive job Behaviors in Emergency Department Staff. *jour guilan uni med sci*. 27 (107):61-68. (in Persian).
- Heydari, M., Ghorbanidulatabadi, M., Mohammadjani, S. (2018). Examine the multi relationships between positive leadership strategies, work engagement and social vitality of Islamic Azad University, Fars Province. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, ۸(۳۲), ۴۳-۶۴. (in Persian) .
- Izadi, S., Mohseni, A. (2015). Investigating Ways of Empowering the Staff of Education Departments in Mazandaran and Providing a Suitable Model. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 6(23), ۲۳-۴۲. (in Persian).
- Kelloway, E. K., Sivanathan, N., Francis, L., & Barling, J. (2005). Poor leadership. *Handbook of work stress*, 89-112.
- Koberg, C. S., Boss, R. W., Senjem, J. C., & Goodman, E. A. (1999). Antecedents and outcomes of empowerment: Empirical evidence from the health care industry. *Group & organization management*, 24(1), 71-91.
- Lambert, E. G., & Paoline, E. A. (2012). Exploring potential antecedents of job involvement: An exploratory study among jail staff. *Criminal Justice and Behavior*, 39(3), 264-286.
- Laub, J. (2005). From paternalism to the servant organization: Expanding the Organizational Leadership Assessment (OLA) model. *The International Journal of Servant-Leadership*, 1(1), 155-186.
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*.
- moradi moghadam, M., Jafari,, S., navigable, S. (2018). The structural Relationship of Authentic Leadership on work engagement and positive organizational behavior of teachers. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 13(1), 61-79. (in Persian).
- Nel, T., Stander, M. W., & Latif, J. (2015). Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-13.

- Poyafar, M., Ghasemi, R., Aminian, E. (2016). The impact of servant leadership on job engagement staff; A case study of Semnan province police chief. *Semnan Disciplinary knowledge quarterly*, 6(19), 74-116. (in Persian).
- Pradhan, R. K., Panda, M., & Jena, L. K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment: The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 82-95.
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127-134.
- Robinson, J. (2008). *Turning around employee turnover*. Gallup Management Journal. Retrieved nd.
- Safaei Shakib A, Abdolmaleki B, Hoseinzadeh A, Mousivand M (2016). Effect of transformational leadership on organizational excellence of Payame Noor University with mediating role of staff structural and psychological empowerment. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(16), 24-1. (in Persian).
- Shah Heidaripour, R., Kamalian, A. (2012). The Study of Relationship between Organizational Justice and Psychological Empowerment. *Organizational Culture Management*, 10(25), 175-201. (in Persian).
- Toga, R. (2011). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at Mercedes Benz South Africa.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: The role of psychological empowerment. *Personnel Review*.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
- Zhang, S. (2014). Impact of job involvement on organizational citizenship behaviors in China. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 165-174.