



The effect of transformational leadership on job commitment according to the mediating role of organizational resilience

Amin. Amini*¹

1. Department of Industrial and Organizational Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

ARTICLE INFORMATION

Article type

Original Research

Pages: 480-489

Corresponding Author's Info

Email: Aminamini9190@gmail.com

Article history:

Received: 2021/06/16

Revised: 2021/08/11

Accepted: 2022/07/14

Published online: 2022/10/05

Keywords:

Transformational leadership, organizational resilience, job attachment.

ABSTRACT

Background and Aim: It is expected that transformational leadership will create a new attitude in the managers of startup ecosystems by developing job attachment and organizational resilience, so that the context for efficient and effective startup activities is provided. The present study investigates the effect of transformational leadership on job attachment about the mediating role of organizational resilience in startup ecosystems. **Method:** The current research is descriptive, survey and correlation type. Also, the statistical population of this research consists of all the managers of startup ecosystems. The sample size was determined using Cochran's formula of 86 people and the sampling method of the present research is simple random. Research data were collected using Organizational resilience questionnaire (2018), Edwards and Kilpatrick's (1948) occupational attachment questionnaire, and transformational leadership questionnaire (1997). The reliability of the questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha method of 0.849 and the instrument's validity was confirmed using the content method. Research information was analyzed with the help of Smartpls software and using descriptive and inferential statistics tests and structural equation model. **Results:** The results of this research indicate that transformational leadership has a significant effect on organizational resilience and job attachment; Also, the results show that the effect of organizational resilience on job attachment has become significant. **Conclusion:** These results emphasize the need to recognize the mediating role of organizational resilience in investigating the relationship between transformational leadership and job attachment.



This work is published under CC BY-NC 4.0 licence.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article:

Amini, A. (2022). The effect of transformational leadership on job commitment according to the mediating role of organizational resilience. *Jayps*, 3(1): 480-489.



بهار و تابستان ۱۴۰۱، دوره ۳، شماره ۱ (پیاپی ۴)، صفحه‌های ۴۸۹-۴۸۰

تأثیر رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای تاب‌آوری سازمانی

امین امینی*

۱. گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی صفحات: ۴۸۹-۴۸۰ اطلاعات نویسنده مسئول ایمیل: Aminamini9190@gmail.com	زمینه و هدف: انتظار می‌رود که رهبری تحول‌آفرین با توسعه دلبستگی شغلی و تاب‌آوری سازمانی نگرش جدیدی را در مدیران اکوسیستم‌های استارت‌آپی ایجاد کند تا زمینه انجام کارآمد و اثربخش فعالیت‌های استارت‌آپی فراهم شود. پژوهش حاضر به مطالعه بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی در اکوسیستم‌های استارت‌آپی می‌پردازد. روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی، پیمایشی و همبستگی است. همچنین جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران اکوسیستم‌های استارت‌آپی تشکیل می‌دهد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۸۶ نفر تعیین گردید و روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده است. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸)، پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کیلپاتریک (۱۹۴۸) و پرسشنامه رهبری تحول‌گرای باس و آلیو (۱۹۹۷) گردآوری شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴۹ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته‌اند. اطلاعات تحقیق به کمک نرم افزار Smartpls و با استفاده از آزمون‌های آمار توصیفی و استنباطی و مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج این تحقیق حاکی از آن است که رهبری تحول‌گرا بر تاب‌آوری سازمانی و دلبستگی شغلی تأثیر معناداری دارد؛ همچنین نتایج نشان می‌دهد تأثیر تاب‌آوری سازمانی بر دلبستگی شغلی معنادار شده است. نتیجه‌گیری: این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی در بررسی رابطه رهبری تحولی را با دلبستگی شغلی تأکید می‌کند.
سابقه مقاله تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۲۶ تاریخ اصلاح مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۲۰ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۵/۲۸ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۷/۱۰	
واژگان کلیدی رهبری تحول‌گرا، تاب‌آوری سازمانی، دلبستگی شغلی.	

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.
تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



شیوه استناد به این مقاله

امینی، امین. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای تاب‌آوری سازمانی. *دوفصلنامه مطالعات روان‌شناختی نوجوان و جوان*. (۱۳): ۴۸۹-۴۸۰.

مقدمه

حتی خارج از زمینه فعالیت فعلی خود به بازار عرضه نمایند (کان، ۲۰۲۰).

از سوی دیگر، نتایج این مطالعات که به روش‌های گوناگون انجام گرفته است، نشان داده است که سبک‌های رهبری می‌تواند بر انگیزش درونی کارکنان، فرایند تصمیم‌گیری و در نتیجه بر عملکرد سازمان تأثیرگذار باشد و از مؤلفه‌های تأثیرگذار و فزاینده دلبستگی شغلی است (لی و همکاران، ۲۰۱۶). با توجه به محوریت فرایند رهبری در سازمان، رهبران اغلب به عنوان یک قدرت مولد مؤثر بر دلبستگی شغلی در واحد کاری عمل میکنند. بدین ترتیب، مسلماً رهبری، نشانگر مهمترین عوامل زمینه‌ای برای قدرتمند شدن کارکنان در جهت توسعه دلبستگی شغلی است (ژو و جورج، ۲۰۱۳).

کارکنان منجر می‌شود، بیش از پیش احساس می‌شود، از آنجا که بسیاری از مدیران تعریف محدودی از توسعه رهبری مبتنی بر دلبستگی شغلی و تاب‌آوری سازمانی دارند (آدیامو و همکاران، ۲۰۱۷) با این حال، تغییرات و پیامدهای سازمانی برای هر سازمان خدماتی منحصر به فرد است و سازمان‌ها بایستی با توجه به این تغییرات منحصر به فرد، خود را با آن سازگار نمایند. جهت سازگار شدن با محیط، این شرکتها مجبور به پذیرش ملاحظاتی در اتخاذ شیوه‌های رهبری و ساختارهای درونی و بیرونی خود می‌باشند (کورد تامینی و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی، اکوسیستم‌های استارت‌آپی، در طی سال‌های گذشته با چالش‌های فراوانی روبرو بوده اند که مهمترین آن‌ها گسترش دامنه رقابت بین آن‌ها و افزایش سطح دانش و آگاهی کارکنان و به تبع آن تغییر در انتظارات کارکنان بر مبنای دلبستگی شغلی و تاب‌آوری سازمانی بوده است. از سوی دیگر، اغلب بی‌توجهی به رهبری تحول و فاکتورهای درونی مثل تاب‌آوری سازمانی، موجب هدر رفتن منابع انسانی و عدم دستیابی و یا کند شدن روند نیل به اثربخشی سازمان در رسیدن به اهداف چشم انداز خود می‌شود. بنابراین نبود راهکارهای لازم برای ارتقای تاب‌آوری سازمانی، عدم راهبرد رقابتی مطلوب و بعضاً کاهش دلبستگی شغلی بویژه در اکوسیستم‌های

امروزه در تحقیقات متعددی بر رابطه رهبری تحول‌آفرین و دلبستگی شغلی، به عنوان یک فرایند راهبردی تشریح شده است. در این بین کارکنان برای تفسیر اقدام‌های سطح گروهی و سازمانی، با رهبر خود مشورت و تعامل میکنند. رهبران می‌توانند روابط نزدیکی با زیردستان برقرار کنند که این روابط، از طریق دلبستگی شغلی، صداقت و غنای ارتباط کلامی میان رهبر و اعضا پایدار میماند؛ چنین رهبرانی فرصت بیشتری برای تبیین دلبستگی کارکنان و جو نوآورانه فرهنگی مناسب برای توسعه تاب‌آوری سازمانی ایجاد میکنند (پونامالی و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی نتایج این مطالعات که به روش‌های گوناگون انجام گرفته است، نشان داده است که رهبری تحول محور می‌تواند بر عملکرد سازمان، فرایند تصمیم‌گیری و در نتیجه بر تاب‌آوری سازمانی تأثیرگذار باشد (شافلی و همکاران، ۲۰۱۶). کلارد و همکاران (۱۹۹۶) چندین تعریف را از تاب‌آوری سازمانی ارائه داده‌اند. یکی از این تعاریف توانایی سازگاری با تغییرات موقعیتی، حتی موقعیت‌های مایوس‌کننده و اخلاص‌کننده می‌باشد. تعریف دیگری تاب‌آوری شغلی را نتیجه یا برون‌داد خوداتکایی شغلی می‌دانند اگرچه خوداتکایی شغلی و تاب‌آوری شغلی به جای یکدیگر استفاده می‌شود، تفاوت ناچیز بین این دو واژه می‌باشد. خوداتکایی به مدیریت شغلی فرد، مسؤولیت‌پذیری در شغل و رشد کردن همگام با حفظ تعهد به موفقیت سازمان برمی‌گردد (کلارد و همکاران، ۱۹۹۶). بررسی‌های محققان نشان داده است که رهبری تحول‌گرا تحت تأثیر یک سری عوامل تعیین کننده مانند مدیریت دانش، فرهنگ، استراتژی‌های سازمانی و تاب‌آوری سازمانی می‌باشد، که توجه به آن‌ها می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثر بخشی و افزایش رهبری تحول‌گرا در سازمان باشد. لذا مدیران می‌بایست تا جایی که لازم است ایده‌های خود را در سازگاری با نوآوری شرکت‌های دیگر تطبیق داده و تجاری نمایند، بهر حال دنبال راه‌هایی هستند تا توانمندی شغلی کارکنان خود را با استقرار مسیرهایی

۲. پرسشنامه دلبستگی شغلی. جهت ارزیابی دلبستگی شغلی از پرسشنامه ادواردز و کیلیپاتریک (۱۹۴۸) که توسط پاکاری و شکر کن (۱۳۷۰) ترجمه و تنظیم شده است استفاده خواهد شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۰ سوال با طیف لیکرت و از نوع ۴ درجه‌ای و فاقد خرده مقیاس است. حداقل امتیاز ۲۰ و حداکثر امتیاز برابر ۸۰ است. تدریس حسنی (۱۳۷۲) برای تعیین اعتبار این پرسشنامه از طریق همبسته کردن این آزمون با سؤال ملاک ضریب ۰/۷۰ را به دست آورد. تدریس حسنی (۱۳۷۲) و پاکاری و شکر کن (۱۳۷۰) برای تعیین پایایی پرسشنامه دلبستگی شغلی از روش تنصیف استفاده کردند و به ترتیب ضریب ۰/۵۲ و ۰/۲۳ را گزارش کردند. عسگری و پور تراب (۱۳۸۷) نیز برای بررسی پایایی از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده کردند که به ترتیب برابر با ۰/۸۳ و ۰/۸۴ گزارش کردند (به نقل از بی‌نیاز و همکاران، در دست چاپ).

۳. پرسشنامه رهبری تحول‌گرا. پرسشنامه رهبر تحول‌گرا باس و آلیو ۱۹۹۷ توسط باس و آلیو (۱۹۹۷) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد و پنج بعد نفوذ آرمانی (رفتار)؛ نفوذ آرمانی (ثقات)، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و انگیزش الهام بخش را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی پرسشنامه در پژوهش دوین و همکاران (۲۰۰۳) از طریق تحلیل عاملی تاییدی و اکتشافی مورد تایید قرار گرفت. در مطالعه کشاورز (۱۳۹۰) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آن‌ها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آن‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید. مقصود از پایایی آن است که ابزار اندازه‌گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار و به گروه واحدی از افراد بدهیم. نتایج حاصله نزدیک به هم باشد. برای

استارت‌آپی، مسئله‌ای است که باید توجه ویژه‌ای به آن داشت، زیرا آنچه مدیران باید به آن توجه کنند افزایش و بهبود قابلیت‌های رهبری تحول‌گرا مبتنی بر دلبستگی شغلی کارکنان می‌باشد تا با تقویت و توسعه سرمایه انسانی خود در نتیجه موقعیت خود را درجهت توسعه تاب‌آوری کارکنان تثبیت کند به دنبال این اهمیت، انتظار می‌رود که رهبری تحول‌آفرین با توسعه دلبستگی شغلی و تاب‌آوری سازمانی نگرش جدیدی را در مدیران اکوسیستم‌های استارت‌آپی ایجاد کند تا زمینه انجام کارآمد و اثربخش فعالیت‌های استارت‌آپی فراهم شود. حال این سوالات مطرح می‌شود که در سطح فعالیت‌های انجام شده در اکوسیستم‌های استارت‌آپی، رهبری تحول‌گرا از طریق تاب‌آوری سازمانی چه تاثیری بر دلبستگی شغلی اکوسیستم‌های استارت‌آپی دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی، پیمایشی و همبستگی است. همچنین جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران اکوسیستم‌های استارت‌آپی تشکیل می‌دهد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۸۶ نفر تعیین گردید و روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده بود. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴۹ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. این پژوهش بر اساس مدل معادلات ساختاری طرح ریزی شده است. بنابراین، از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸). پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی توسط پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد که دو بعد تاب‌آوری برنامه ریزی شده و تاب‌آوری انطباقی را می‌سنجد. نمره بین ۱۰ تا ۲۰ سطح پایین تاب‌آوری سازمانی، ۲۰ تا ۴۰ سطح متوسط و بالای ۴۰ سطح بسیار خوب تاب‌آوری سازمانی را نشان می‌دهد. این پرسشنامه توسط رستگار و همکاران (۱۳۹۸) اعتباریابی شده است.

متغیرهای پژوهش از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شده است که در ادامه به آن‌ها پرداخته شده است. با توجه به انتخاب طیف لیکرت ۵ تایی برای سؤالات تشکیل‌دهنده پرسشنامه، می‌بایست مقادیر حاصل از نظرات پاسخگویان را مورد بررسی قرار داد تا این موضوع روشن شود که آیا میانگین پاسخ‌های ایشان به طور متوسط با مقدار ۳ (عدد وسط طیف لیکرت) تفاوت دارد یا خیر؟ در صورتی که مقدار میانگین به دست آمده کمتر از ۳ باشد، نشان می‌دهد که جامعه مورد مطالعه در آن شاخص وضعیتی نامطلوب دارد (در مورد متغیرهای معکوس برعکس می‌باشد). همچنین هرچه قدر مطلق ضرایب چولگی و کشیدگی بزرگتر باشد بیانگر انحراف و تفاوت نمونه از نظر قرینگی با توزیع نرمال است به طوری که اگر قدر مطلق این ضرایب در بازه (۱-۰) باشد، بیانگر عدم انحراف توزیع و منحنی متغیر در مقایسه با یک توزیع نرمال است.

اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می‌کنیم. اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است (سرمد و دیگران، ۱۳۷۸). دوین و همکاران (۲۰۰۳) برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کرد و پایایی پرسشنامه را ۰٫۹۲ گزارش کرد. در مطالعه کشاورز (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری پایایی پرسشنامه ۰٫۷۹ محاسبه شد.

یافته‌ها

در این پژوهش ۳ متغیر اصلی انتخاب شده است که براساس یک مدل مفهومی مورد بررسی قرار گیرد. توصیف متغیرهای از آن جهت دارای اهمیت است که نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس داده‌ها و شاخص‌های این متغیرها استخراج می‌گردد. داده‌های تحقیق دارای مقیاس فاصله‌ای هستند. برای توصیف

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی برای ابعاد متغیرهای تحقیق

متغیر تحقیق	اندازه نمونه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
رهبری تحول‌گرا	۸۶	۳٫۲۶	۳٫۰۹۲	-۰٫۲۹۱	۰٫۵۷۷
تاب‌آوری سازمانی	۸۶	۳٫۱۷	۳٫۳۸۱	۰٫۲۱۰	-۰٫۲۸۴
دلبستگی شغلی	۸۶	۳٫۴۷	۴٫۶۲۸	-۰٫۳۱۸	-۰٫۷۳۷

می‌رود، در هر صورت مقدار آلفای کرونباخ باید بیشتر از ۰٫۷ باشد. با توجه به جدول ۲، CR و آلفای کرونباخ برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰٫۷ می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) واریانس توضیحی یک متغیر درونزا را نسبت به واریانس کل آن توسط متغیرهای برونزا اندازه‌گیری می‌کند. برای این شاخص مقادیر بزرگ‌تر از ۰٫۶۷۰، قوی، بزرگ‌تر از ۰٫۳۳۳، متوسط و کمتر از ۰٫۱۹۰، ضعیف تلقی می‌شود. در واقع این ضریب نشان می‌دهد متغیر یا متغیرهای مستقل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند.

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود که تمامی متغیرها در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

یافته‌های استنباطی این تحقیق به دو بخش کلی دسته بندی شده اند؛ دسته اول یافته‌ها به روایی و پایایی سازه‌ها و معرفی اختصاص دارد. در روش حداقل مربعات جزئی برای ارزیابی پایایی سازه‌ها به طور معمول از دو ابزار CR و AVE استفاده می‌شود با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سختگیرانه تری از پایایی درونی متغیرها ارائه می‌دهد، در مدل‌های مسیری حداقل مربعات جزئی از سنج‌های پایایی مرکب استفاده می‌شود. البته، اهمیت ندارد کدام ضریب پایایی به کار

جدول ۲. نتایج بررسی اعتبار متغیرها

متغیر	AVE	آلفای کرونباخ	CR	R
رهبری تحول‌گرا	۰٫۷۷۰	۰٫۸۵۱	۰٫۸۵۹	-
تاب‌آوری سازمانی	۰٫۶۷۲	۰٫۸۴۹	۰٫۸۶۰	۰٫۵۵۱
دلبستگی شغلی	۰٫۶۹۹	۰٫۹۰۲	۰٫۹۴۷	۰٫۴۵۴

اینکار را باید برای تمامی متغیرهای مکنون انجام داد. نتایج بررسی شاخص فورنل و لارکر در جدول زیر مشاهده می‌شود. یک ستون از این جدول ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می‌دهد. لازمه تایید روایی واگرا بیشتر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوطه با باقی متغیرها است. به عنوان مثال ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده برای متغیر رهبری تحول‌گرا ($0.82/5$) شده است که از مقدار همبستگی این متغیر با سایر متغیرها بیشتر است. همان طور که در جدول مشخص است، مقدار ریشه دوم شاخص میانگین واریانس تبیین شده، برای تمامی متغیرها، از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده مدل اصلی

متغیرهای پنهان	(۱)	(۲)	(۳)	جذر AVE
رهبری تحول‌گرا	۱			۰.۸۲۵
تاب‌آوری سازمانی	۰.۲۶	۱		۰.۸۰۲
دلبستگی شغلی	۰.۵۴۹	۰.۳۷۸	۱	۰.۹۰۰

است و از مقدار 0.4 بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

جدول شماره ۴ نتایج تحلیل علی مدل معادلات ساختاری را برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به نمایش گذاشته است.

جدول ۴: نتایج فرضیه‌های تحقیق

بررسی فرضیه‌ها	ضرایب استاندارد	t-value	پذیرش/رد فرضیه‌ها
۱ تأثیر رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی	۰.۲۷۰	۲.۹۴۲	پذیرش
۲ تأثیر رهبری تحول‌گرا بر تاب‌آوری سازمانی	۰.۶۷۴	۲.۶۲۸	پذیرش
۳ تأثیر تاب‌آوری سازمانی بر دلبستگی شغلی	۰.۵۳۲	۶.۰۵۴۱	پذیرش
تأثیر رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی از طریق تاب‌آوری سازمانی	۰.۵۵۷	۲.۷۹۹	پذیرش

سازمانی بر دلبستگی شغلی معنادار است ($p < 0.05$). در نهایت نتایج تحلیل مسیر مدل معادلات ساختاری حاکی از آن بود که رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی با میانجی‌گری تاب‌آوری سازمانی معنادار است ($p < 0.05$).

همچنین با توجه به اعداد محاسبه شده برای شاخص‌ها مشاهده می‌شود که کلیه CR مقادیر بزرگتر از 0.7 و مقدار AVE بزرگتر از 0.6 است بنابراین شاهد پایایی ترکیبی یا سازه هستیم. بنابراین روایی و پایایی سازه‌ای با توجه به اعداد جدول نیز تایید می‌شود.

جدول ۳ علاوه بر بررسی ضرایب همبستگی به روایی واگرا می‌پردازد. طبق این شاخص واریانس هر متغیر مکنون باید برای شاخص‌های مربوط به خودش بیشتر از سایر شاخص‌ها باشد. برای تشخیص این امر ابتدا جذر AVE متغیرهای مکنون محاسبه می‌شود و سپس حاصل با مقادیر همبستگی‌ای که این متغیر مکنون با سایر متغیرهای مکنون داشته، مقایسه می‌شود. باید حاصل جذر AVE از مقادیر همبستگی‌ها بیشتر باشد.

شاخص نیکویی برازش مدل (GOF)

این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد و برابر است با:

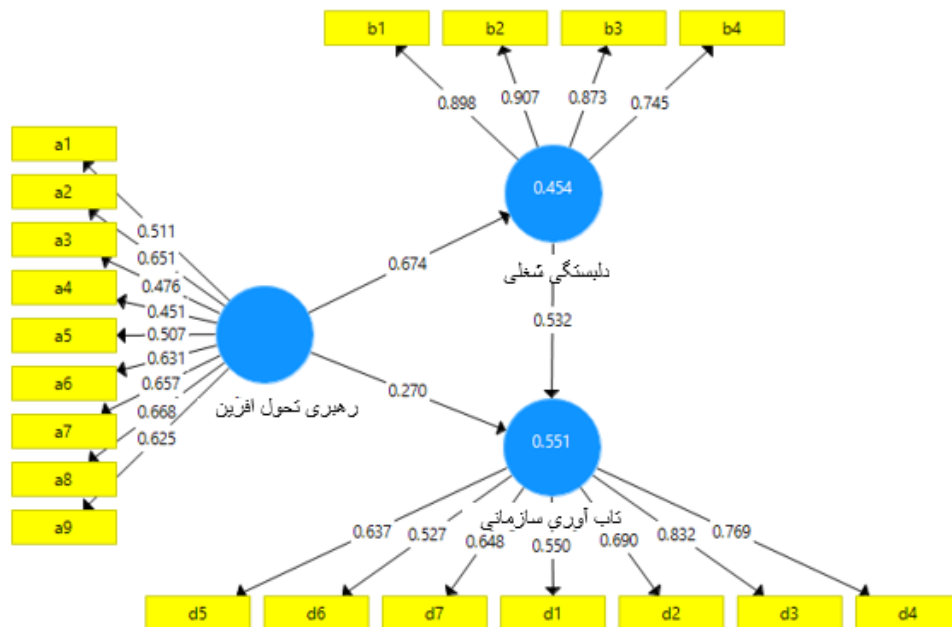
$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

که در آن AVE و R^2 میانگین AVE و R^2 است. بالا بودن شاخص مقدار نیکویی برازش از 0.4 برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر 0.776 شده

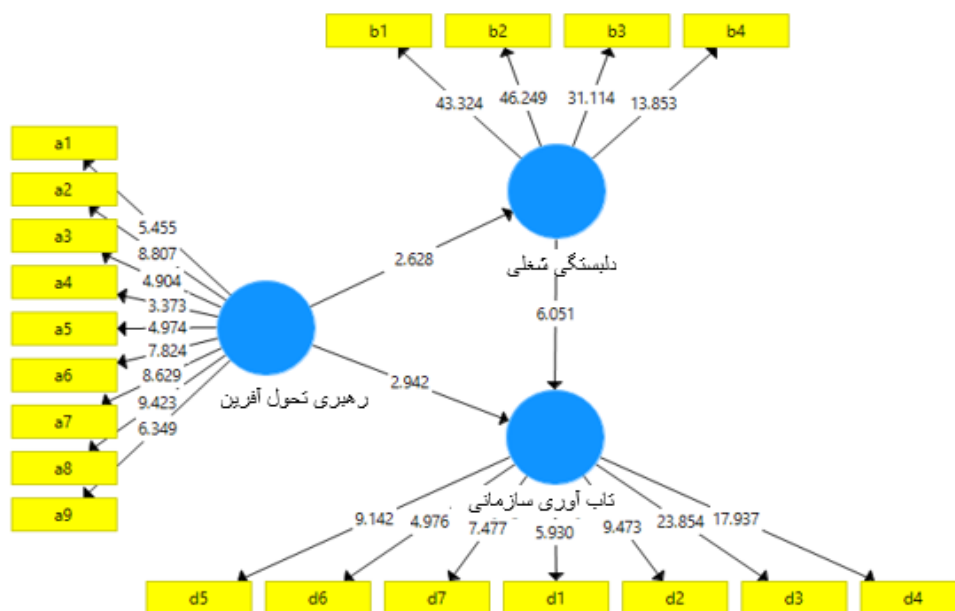
بر اساس مندرجات جدول فوق ضرایب استاندارد شده و مقادیر t نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی و تاب‌آوری سازمانی تأثیر معناداری دارد ($p < 0.05$). همچنین نتایج نشان داد تأثیر تاب‌آوری

مشاهده می‌گردد تمامی روابط مدل پیشنهادی پژوهش معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد.

این نتایج به تفکیک در شکل ۱ و ۲ نشان داده شده است. اعداد گزارش شده در شکل ۱ نشان دهنده ضرایب استاندارد شده و اعداد گزارش شده در شکل ۲ بیان‌گر مقدار t در حالت معناداری است که همان طور که



شکل ۱. مدل کلی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۲. مدل کلی پژوهش در حالت معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تأثیر رهبری تحول آفرین بر دلبستگی شغلی از طریق نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی در اکوسیستم‌های استارت‌آپی از طریق معادلات ساختاری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان دهنده تأثیر مثبت و وجود ارتباط بین رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی بودند. از جمله پژوهش‌های همسو با نتایج پژوهش حاضر می‌توان به مطالعات کوچک زاده و همکاران (۱۴۰۱)، بی‌نیاز و همکاران (در دست چاپ)، آدیمو و همکاران (۲۰۱۷)، سالم و کاتارا (۲۰۱۵)، یی لای و همکاران (۲۰۲۰) و کان (۲۰۲۰) همسو بود.

به کارگیری شیوه‌مدیریتی صحیح که قادر باشد از یکسو این اشکالات و نقائص را شناسایی کند و از سوی دیگر، آن‌ها را رفع نماید، اجتناب ناپذیراست. از این رو رهبران تحول آفرین می‌توانند بر رفتار و ادراک کارکنان تاثیرگذار باشند (سالم و کاتارا، ۲۰۱۵). رهبری تحول‌گرا، فرایندی پیچیده و پویاست که در آن، رهبران برارزش‌ها، باورها و اهداف پیروان تأثیر می‌گذارند. این رهبران سازمان را از حال به آینده حرکت می‌دهند، نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهند و تغییرها را تسهیل می‌کنند. به علاوه، چشم اندازی از فرصت‌های بالقوه را برای کارکنان به وجود می‌آورند و در میان آنان، تعهد به تغییر، بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی راهبردهای نوین برای استفاده بهینه از انرژی و منابع سازمانی را گسترش می‌دهند (یالیا و همکاران، ۲۰۲۰). رهبری تحول‌گرا، فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها به منظور ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است (یالیا و همکاران، ۲۰۲۰). تاب‌آوری شغلی به توسعه شغلی فرد و توسعه دانش و مهارت‌های لازم برای ایجاد همکاری با انگیزه مشهود و شخصی نسبت به سازمان و مشتریان مربوط می‌شود (کوچک زاده و همکاران (۱۴۰۱)). از آنجایی که تاب‌آوری یکی از ویژگی‌های مهم در موفقیت افراد شناخته می‌شود، وجود افراد تاب‌آور در سازمان منجر به کارایی بیشتر سازمان می‌شود (کوچک زاده و همکاران، ۱۴۰۱). علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل، سبب

تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود. دلبستگی شغلی را به عنوان درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی خود را درگیر شغل می‌کند، به آن علاقمند است و آن را موجب سربلندی و کسب اعتبار خود نام می‌برد، تعریف کرده‌اند (کان، ۲۰۲۰). دلبستگی شغلی یک متغیر اخلاقی و درون فردی است که بیانگر میزان مسئولیت‌پذیری و تعهد یک فرد می‌باشد. از طرفی کارمندان متعهد برای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش‌های بی‌شماری انجام می‌دهند کارمندانی که برای ارتباط شان با یک سازمان ارزش قائل هستند به احتمال زیاد نسبت به سازمان پایبندتر و برای موفقیت سازمان تلاش بیشتری انجام می‌دهند. در واقع دلبستگی شغلی را حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی مشخص می‌شود تعریف نموده‌اند. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق شغلی کافی دارند. آن‌ها طوری به کار خود تمرکز داشته و غوطه ورنند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند (شاوفلی و همکاران، ۲۰۱۶). دلبستگی شغلی تا حدودی از شخصیت، ویژگی‌های فردی، محیط سازمان، طراحی شغل رفتار سرپرستی ناشی می‌شود. لذا هر چه کارکنان به لحاظ روانشناختی، بیشتر به شغل خود واکنش عاطفی نشان دهند، دلبسته به شغلشان باشند و از قابلیت‌های بالایی برخوردار باشند، این کارکنان تمایل بیشتری به، صرف تلاش در کار و ایستادگی در مقابل مشکلات پیش رو، فداکاری و تمرکز کامل بر کار دارند و این تجربیات آن‌ها را به سمت سلامت، جذب و وابستگی شغلی در سازمانی که در آن مشغول به کار هستند سوق می‌دهد (کان، ۲۰۲۲)

پژوهش حاضر همچون کلیه پژوهش‌ها محدودیت‌هایی داشت که مهم‌ترین این محدودیت‌ها استفاده از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات بود که باعث کاهش دقت داده‌ها و در نتیجه یافته‌های آماری شده لذا در تعمیم یافته‌ها باید جوانب احتیاط رعایت گردد.

بنا کنند. این کار منجر به ایجاد ترغیب ذهنی مناسب به اهداف سازمانی اکوسیستم‌های استارت‌آپی شده و باعث تاب‌آوری سازمانی بیشتر کارکنان برای به تحقق رساندن این اهداف می‌شود. توصیه می‌شود مدیران، با ترغیب ذهنی کارکنان و دلسوزی و تعهد و بینشی علمی مبتنی بر برنامه‌های بلند مدت، تمام توانمندی‌ها، انرژی و فکر خود را در راستای تحقق استدلال‌های منطقی خود بکار گیرند. نیروی انسانی دانشگرا، خلاق و آگاه و سازگار با شرایط پیچیده محیطی می‌تواند یک منابع سازمانی مهم برای سازمان تلقی گردد. در تمامی پژوهش‌هایی که انجام می‌شود، محدودیت‌ها جزء جدانشدنی تحقیق هستند. همین محدودیت‌ها باعث می‌شود که شرایط را برای تحقیقات آتی فراهم می‌سازد. این تحقیق نیز از این قاعده مستثنی نبود. یکی از مشکلات پژوهش حاضر در ارتباط با محدودیت در دسترسی به منابع مرتبط به موضوع هوش و خلاقیت سازمانی و اجزای آن در کتابخانه‌ها، دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌های کشور می‌باشد.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از تمامی افرادی که در مراحل نگارش آن کمک کردند کمال تشکر و قدردانی را به جای می‌آورند.

تعارض منافع

این مقاله هیچ گونه حامی مالی نداشته و نویسندگان آن نیز هیچ گونه تعارضی در منافع ندارند.

منابع

- کوچک زاده، رقیه. سادات، بهزادی، سارا، و صداقت، شهناز. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین تاب‌آوری شغلی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه پیام نور استان فارس. مدیریت نوآوری و رفتار سازمانی، ۲(۱)، ۲۷-۳۶.
- بی‌نیاز، مجتبی، عزیززاده، روح‌الله، و عارف زاده، فیروزه. (در دست چاپ). اثربخشی آموزش گروهی مبتنی بر شیوه تحلیل ارتباط محاوره‌ای بر استعداد خستگی شغلی و دلبستگی شغلی در معلمان آموزش و پرورش. مدیریت نوآوری و رفتار سازمانی.
- Adeyemo, D. A., Terry, D. L., & Lambert, N. J. (2017). Organizational Climate, Leadership Style and Emotional Intelligence as Predictors

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد در کارکنان متعهد به کار، آمادگی پذیرش تغییر تاب‌آوری را ایجاد کرده، دارای قابلیت‌های کلیدی برای اجرای فرایند مناسب تحول‌آفرینی باشند. مدیران باید تغییر مناسب وسازنده مبتنی بر ایده‌های آرمان‌گرایانه را به کل ساختار سازمانی القا کرده و چشم‌انداز قوی و آرمانی برای اکوسیستم‌های استارت‌آپی خلق کنند پیشنهاد می‌شود که مدیران از طریق اجرای سیاست‌هایی مانند بسیج منابع و امکانات و آموزش مستمر و در حین کار و همچنین انتقال مهارت‌های جدید به کارکنان جهت انجام امور سازمانی موجب ارتقای سطح دلبستگی شغلی و خلاقیت در کارکنان گردند. در همین راستا ارزیابی عملکرد و جبران خدمات و افزایش تعهد، کاهش جابجایی در جهت توسعه تاب‌آوری سازمانی انجام گردد. پیشنهاد می‌گردد مدیران اکوسیستم‌های استارت‌آپی بایستی برای موفقیت کارکنان و از طریق ایجاد محیطی مناسب از اعتماد و احترام، پیروان را تشویق کنند به کاربرد همه منابع در دسترس، راه‌ها و ابزارهای کسب اطلاعات داخلی و خارجی و پیامدهای اخلاقی تصمیمات خلاقانه خود را در جهت تاب‌آوری سازمانی مطلوب‌تر در نظر بگیرند. به مدیران پیشنهاد می‌گردد به واسطه تفویض اختیار، ایجاد محیط رقابتی، برگزاری دوره‌های آموزشی و نیز فراهم کردن بستر مناسب برای ارتقای و توسعه خلاقیت خود اقدام نمایند. این رویکرد باعث می‌شود کارکنان مهارت و توانایی لازم برای ارائه خدمات مناسب را در خود دیده و می‌توانند همراستا با نیازهای اکوسیستم‌های استارت‌آپی حرکت نمایند. پیشنهاد می‌گردد مدیران اکوسیستم‌های استارت‌آپی‌ها با استدلال‌های مطلوب در جهت بهبود خلاقیت و دانش به منظور ارتقای منابع شغلی کارکنان تلاش نمایند در این راستا، دلبستگی شغلی کارکنان را نسبت به اهداف تعیین شده از طریق مکانیزم‌های انگیزش و جبران خدمات همچون مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، تسهیم در سود و مدیریت سازمان و... جلب نمایند. پیشنهاد می‌گردد مدیران برای ارتقای دلبستگی شغلی کارکنان، روابط قدرت میان خود و کارکنان را به طور مساوی برای رسیدن به یک هدف جمعی و تحول واقعی

- Zhou, J., & George, J. M. (2013). A waking Employee Creativity: The Role of leader emotional Intelligence. *The Leadership quarterly*, 14, 45, 545-568.
- of Quality of Work Life among Bank Employees in Ibadan, Nigeria. *European Scientific Journal*, 11(4), 110– 30.
- Collard, B. A., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996). Career resilience in a changing workplace.
- Forgas, J.P., & Gunawardena, A. (2000). Affective influences on spontaneous interpersonal behaviors. Unpublished manuscript, university of New South Wales, Sydney. *Australia*. 2(4), 830-837.
- Johnson, S., Batey, M., Holdsworth, L. (2009). Personality and health: The mediating role of Trait Emotional Intelligence and Work Locus of Control. *Personality and Individual Differences* 47. 470–475.
- Kahn W. A. (2020). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 2020 Dec; 33(4): 692–724.
- Kord Tamini, B., Narendra, K., & Chadha, S. (2018). Emotional Intelligence and Quality of Work Life between Iranian and Indian University Employees: A Cross-Cultural Study. *International Journal of Psychology*, Vol. 12, No. 1.
- Lee, J. J., Ok, C. M., & Hwang, J. (2016). An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139–150.
- Palmer, B., Donaldson, C. & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and individual differences*, 3, 1091-100.
- Poonamallee, L., & Alex, M., Nagpal, M., & Musial, A. (2018) Improving Emotional Intelligence through Personality Development: The Effect of the Smart Phone Application based Dharma Life Program on E-Seervers.
- Salem, I., & Kattara, H. (2015). Transformational Leadership: Relationship to Job Stress and Job Burnout in Five-Star Hotels. *Tourism and Hospitality Research*, 15(4), 1-14.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez Roma, V., & Bakker A. (2016). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- Yi Lai, F., & Chuan Tang, H., & Chi Lu, S., & Chen Lin, Ch. (2020), Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement, *SAGE Open*, Article first published online: 10(1), 1-15.