

بررسی رابطه بین سبک رهبری و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی
با یادگیری شغلی باتوجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی
(مورد مطالعه: دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر
گرگان)

نرگس یزدان دوست ۱، علیرضا مزیدی * ۲

۱ گروه مدیریت دولتی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

۲ گروه مدیریت دولتی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

* نویسنده مسئول: mazidi83@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سبک رهبری و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با یادگیری شغلی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان هست، تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است، جامعه آماری مورد نظر دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان به تعداد ۲۳۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس جدول (کرچسی و مورگان) تعداد نمونه ۱۴۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختار با استفاده از نرم‌افزار PLS استفاده شد... نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین سبک رهبری با توانمندسازی روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد. بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با توانمندسازی روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی روانشناختی با یادگیری شغلی در دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان نیز رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، توانمندسازی روانشناختی، یادگیری شغلی.

مقدمه

امروزه اداره کردن سازمان‌های بزرگ و پیشرفته، بسیار پیچیده و دشوار است. دستیابی به این مهم مرهون زحمات مدیران لایق، مطلع و با کفایتی است که با به‌کارگیری دانش و تخصص‌های مدیریت در انجام این امر مهم گام برداشته‌اند. پیشرفت روزافزون تکنولوژی و روند سریع تغییرات در سازمان‌های مختلف، وظایف دشواری را بر عهده مدیران گذارده است (فریدونی و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین وظایف مدیر در فرآیند مدیریت، رهبری سازمان است. رهبران با خلق چشم‌اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینش‌ها موجب ایجاد نوآوری، ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری و هماهنگی منابع انسانی و مادی می‌شوند و تحقق این امر مستلزم سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که رهبران از طریق آن اهداف سازمان را تحقق می‌بخشند. سبک رهبری، ترکیبی از نگرش و رفتار یک رهبر است که به نظمی خاص و قابل پیش‌بینی در برخورد با اعضای گروه منجر می‌شود (فیاضی و همکاران، ۱۳۹۴). ممکن است که سبک‌های سنتی رهبری (نظریه خصوصیات رهبری - نظریه سبک‌های رفتاری رهبری و نظریه موقعیتی و اقتضایی رهبری) کارایی و اثربخشی لازم را نداشته باشند به همین دلیل نگرش‌ها و دیدگاه‌های نوینی در زمینه سبک رهبری معرفی شده‌اند که از آن جمله می‌توان به سبک رهبری مرادده‌ای یا تعاملی و سبک رهبری تحول‌گرا اشاره نمود (قاسم پور و همکاران، ۱۳۹۵). اصطلاح رهبران تحول‌گرا اولین بار توسط دانتون (۱۹۷۳) بکار رفت. از نظر او رهبران تحول‌گرا پیروان خود را ترغیب می‌کنند که به خاطر سازمان از علائق خود بگذرند و قادرند نفوذی عمیق و فوق‌العاده بر پیروان خود داشته باشند. توسعه در نظریه‌های رهبری، سبک‌های رهبری را از کارزماتیک به سمت سبک‌های رهبری نئوکارزماتیک و رهبری تحولی تغییر داده است (نجاتبخش و همکاران، ۱۳۹۳). در سبک کارزماتیک رهبر موجودی غیر معمولی فرض می‌شود و پیروان را وابسته به رهبری می‌داند. ولی در سبک نئوکارزماتیک و تحول‌گرا، رهبران بر توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند. رهبران تحول‌گرا برای آنکه بتوانند بیشترین اثر را بر عملکرد سازمان داشته باشند از ابزارهایی همچون یادگیری سازمانی و نوآوری بهره می‌برند که یادگیری سازمانی فرایندی است که توسط آن سازمان دانش ایجاد شده به‌وسیله افراد را در روش سازمان‌یافته‌ای افزایش می‌دهد و این دانش را به بخشی از سیستم دانش سازمان انتقال می‌دهد (اشرفی و همکاران، ۱۳۸۹).

منابع انسانی به‌عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمان، هنگامی به‌طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود. رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به‌کارگیری فنون و روش‌هایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آن‌ها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند (اسماعیل‌زاده و افجه، ۱۳۹۳) و از طریق نظام برنامه‌ریزی جامع، رویکردی منسجم و منطقی نسبت به سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی داشته باشند، سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی را با راهبرد سازمان منطبق سازند، در اعمال مدیریت خود به‌جای منفعل بودن به‌صورت اثرگذار و فوق‌العاده ظاهر شوند. سازمان‌ها باید در زمینه این دارایی (سرمایه انسانی) سرمایه‌گذاری کنند و از بقاء و رشد خود اطمینان یابند (ندری و همکاران، ۱۳۹۵).

سازمان‌ها تنها زمانی موفق عمل می‌کنند که سریع‌تر از رقبای خود بیاموزند. نقش توسعه‌دهنده سرمایه انسانی به کارکنان کمک می‌کند تا مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را توسعه و بهبود بخشند. هدف اساسی مدیریت منابع انسانی خلق قابلیت استراتژیک از طریق تضمین و مطمئن شدن از این نکته است که سازمان از کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه برای تلاش در راستای حصول به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است تا بدین‌وسیله نیازهای تجاری سازمان و نیازهای فردی و گروهی کارکنانش از طریق طراحی و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های منسجم و عملی منابع انسانی تأمین شود (ندری و همکاران، ۱۳۹۵). وظایف مدیریت منابع انسانی طی دو دهه گذشته با یک سری دگرگونی‌های اساسی همراه بوده است. انتظار می‌رود بر مبنای رویکردی راهبردی و نظام‌مند، این نوع مدیریت بهترین استفاده از منابع انسانی را برای نیل به اهداف سازمان در کانون توجه خود قرار دهد. بر این اساس، هر سازمان اثربخشی تلاش می‌کند وظایف سنتی مدیریت کارکنان را در یک چارچوب نظام‌مند و جامع، بازآفرینی نماید و به وظایف اساسی که باید در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام شود در راستای رسالت و اهداف سازمان توجه نماید (شعبای و همکاران، ۱۳۹۱).

مدیریت منابع انسانی بر آن است تا عملکرد سازمان را از طریق افراد بهبود ببخشد و نیازهای کارکنان را تأمین کند. رفاه کارکنان موضوع مهمی است اما سازمان‌ها در همه بخش‌ها باید همانند موسسه تجاری عمل کنند به این معنا که همگی در صدد باشند به طور اثربخش و کارآمد به مقصود خود برسند (ندری و همکاران، ۱۳۹۵).

سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه اساسی و یک حالت رشد روان‌شناختی مثبت فردی در نظر گرفته می‌شود و ترکیبی از چهار مؤلفه ادراکی- شناختی شامل خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوش‌بینی است. این ابعاد در یک فرآیند تعاملی، به زندگی فرد معنی بخشیده و تلاش او را برای تغییر موقعیت‌های فشارزا تداوم می‌دهد (قاسم‌پور و همکاران، ۱۳۹۵).

سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (اعتمادبه‌نفس / خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (انعطاف‌پذیری). نظریه‌ها و تحقیقات نشان می‌دهند که چهار مؤلفه امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی با یکدیگر هم‌بستگی دارند و تشکیل یک سازه سطح بالا را می‌دهند که محققان از آن به‌عنوان سرمایه روان‌شناختی یاد می‌کنند (قاسم‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). یک رویکرد مثبت‌گرا دیدگاهی مثبت، امیدبخش و خوش‌بینانه نسبت به انسان دارد. مثبت‌گرایی صرف هم مانند منفی‌گرایی صرف خوب نیست، بلکه می‌باید سعی کرد بین آن‌ها تعادل ایجاد کرد، مثلاً اطمینان بیش‌از حد به نیروی انسانی می‌تواند عملکرد و کارایی را پایین آورد و یا خوش‌بینی غیرواقعی می‌تواند منجر به انحراف از مسئولیت اصلی شود و یا امید کاذب می‌تواند منجر به تخصیص نادرست منابع و انرژی به سمت اهداف بیهوده شود و در نتیجه به افراد و سازمان خسارت وارد کند. بنابراین باید سعی شود در عین توجه به نقاط قوت به ضعف‌ها نیز توجه شود و بین آن‌ها تعادل ایجاد کرد. بنابراین به‌مرور زمان رفتار سازمانی به سمت نوعی از دارایی‌های سازمانی به نام سرمایه روان‌شناختی پیش می‌رود (فیاضی و همکاران، ۱۳۹۴). در نتیجه با توجه به مطالب بیان شده سؤال اصلی در این تحقیق این است که آیا بین سبک رهبری و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با یادگیری شغلی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان رابطه معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. در تحقیق جامعه آماری تحقیق شامل دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان به تعداد ۲۳۰ نفر می‌باشد.

با توجه به اینکه نمونه پژوهش حاضر تعداد ۲۳۰ نفر از دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان را شامل می‌شود پس از بررسی از روی جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۴۰ نفر آنان نمونه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند و پرسشنامه‌ها بین ۱۴۰ نفر از دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان به‌صورت روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای توزیع و پس از تکمیل و جمع‌آوری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز برای این پژوهش به دو صورت کتابخانه‌ای و میدانی است. روش کتابخانه‌ای شامل مطالعه انواع متون فارسی و انگلیسی در رابطه با ادبیات موضوع پژوهش می‌باشد؛ و همچنین به منظور گردآوری مبانی نظری پژوهش از کتب، مجلات و سایت‌های تخصصی فارسی و لاتین استفاده می‌گردد. برای کسب اطلاعات راجع به سازمان مورد مطالعه و جامعه آماری (دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان) به اسناد و مدارک مربوطه مراجعه می‌شود.

شیوه پژوهش حاضر، یک پژوهش توصیفی تحلیلی است که با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شیوه مدیریت منابع انسانی، تعهد شغلی، سبک رهبری و سرمایه‌های روان‌شناختی و همچنین از طریق منابع اطلاعاتی دسته دوم مانند کتب، نشریات، اینترنت، مجلات و غیره جمع‌آوری شده‌اند.

برای توصیف داده‌ها و مشاهدات از روش‌های آمار توصیفی از قبیل: جداول توزیع فراوانی نمودارهای توصیفی و شاخص‌های مرکزی و شاخص‌های پراکندگی استفاده می‌گردد. چون روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد از روش‌های آمار استنباطی روش تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری (SEM) استفاده می‌گردد. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel می‌باشد.

یافته‌ها

از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ جنسیت، ۳۸ درصد زن و ۶۲ درصد مرد بوده‌اند. از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سطح تحصیلات، ۱۹ درصد لیسانس و ۸۱ درصد فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند. از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سن، ۱۳ درصد زیر ۳۰ سال، ۶۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۶ درصد بالاتر از ۴۰ سال بوده‌اند. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۰۷ و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. همچنین مقدار مناسب برای AVE^۱، ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۱. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	ضریب آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
فعالیت‌های منابع انسانی	FME	۰/۷۷۱	۰/۵۶۶
سبک رهبری	SR	۰/۹۳۳	۰/۸۸۲
توانمندسازی روانشناختی	TR	۰/۷۸۶	۰/۶۱۴
یادگیری شغلی	YSH	۰/۷۲۷	۰/۷۶۰

معیار R Squares یا R²

برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. مطابق با شکل ۴-۱، مقدار R² برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۲- نتایج معیار R² برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	R ²
فعالیت‌های منابع انسانی	FME	۰/۰۰۰
سبک رهبری	SR	۰/۰۰۰
توانمندسازی روانشناختی	TR	۰/۵۶۳
یادگیری شغلی	YSH	۰/۶۸۳

^۱ - Average Variance Extracted

برازش مدل کلی

معیار^۲ GOF

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۳- میزان Commuality و R² متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	Commuality	R ²
فعالیت‌های منابع انسانی	FME	۰/۵۶۶	۰/۰۰۰
سبک رهبری	SR	۰/۸۸۲	۰/۰۰۰
توانمندسازی روانشناختی	TR	۰/۶۱۴	۰/۵۶۳
یادگیری شغلی	YSH	۰/۷۶۰	۰/۶۸۳

جدول ۴- نتایج برازش مدل کلی

GOF	$\overline{R^2}$	$\overline{Commuality}$
۰/۶۷۶	۰/۶۹۱	۰/۶۶۲

باتوجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۷۶ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول ۵- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

نتیجه آزمون	معناداری (T-Value)	ضریب مسیر (β)	روابط علی بین متغیرهای پژوهش
تایید	۹/۱۳۸	۰/۵۷۹	سبک رهبری و توانمندسازی روانشناختی
تایید	۲/۶۳۷	۰/۲۳۸	فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی روانشناختی
تایید	۱۰/۵۶۱	۰/۹۹۰	توانمندسازی روانشناختی و یادگیری شغلی

با توجه به نتایج می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (سبک رهبری و توانمندسازی روانشناختی) $\beta = ۰/۵۷۹$ می‌باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = ۹/۱۳۸$ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار می‌باشد. همچنین می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی روانشناختی) $\beta = ۰/۲۳۸$ می‌باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = ۲/۶۳۷$ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار می‌باشد. همچنین می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (توانمندسازی روانشناختی و یادگیری شغلی) $\beta = ۰/۹۹۰$ می‌باشد؛ و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = ۱۰/۵۶۱$ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار می‌باشد.

² - Goodness of Fit

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش رابطه بین سبک رهبری و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با یادگیری شغلی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس سعی شد تا در ابتدا عوامل مرتبط با سبک رهبری و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، یادگیری شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد شغلی شناسایی گردد و با استفاده از مباحث نظری و ادبیات موضوع شاخص‌ها استخراج و سپس با اجرای پرسش‌نامه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات، رابطه بین آن‌ها در این قلمرو بر اساس شش فرضیه مورد بررسی قرار گرفت. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بوده و جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده ۲۳۰ نفر بوده است که از این میان ۱۴۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری و توانمندسازی روان‌شناختی در دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان رابطه وجود دارد که با نتایج خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، حسنی و نعمتی (۱۳۹۴)، وی و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. همچنین بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی روان‌شناختی در دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان رابطه وجود دارد که با نتایج خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، حسنی و نعمتی (۱۳۹۴)، تورلاک و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد و نتیجه بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و یادگیری شغلی در دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر گرگان با نتایج خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، گون و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد.

باتوجه به نتایج بدست آمده آزمون فرضیات تحقیق پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

- پیشنهاد می‌شود که توانمندی روان‌شناختی دبیران را شناسایی و افراد مطابق با فرهنگ سازمان را استخدام کنند و در استخدام دبیران قوانین سازمانی را رعایت نمایند.
- پیشنهاد می‌شود که امکان ارتقا طبق توانایی‌های دبیران را فراهم آورند.
- با بخشش و نادیده گرفتن اشتباهات سهوی دبیران که متحمل آسیب جدی به سازمان و افراد دیگر نباشد و فرصت دادن دوباره به آنان، امید را در دبیران زنده و دلخوریها از دل دبیران برهاند.
- رویه‌های ارتقاء و ترفیع در سازمان بر اساس استانداردها و ضوابط قانونی از پیش تعیین شده و مورد توافق همگان باشد و شایستگی، ملاک ارتقاء و ترفیع باشد و همه افراد، شانس مساوی برای ارتقاء داشته باشند و آشنائیت و خویشاوندی ملاک ارتقاء در سازمان نباشد.
- مدیران باید به آموزش و توسعه دبیران توجه زیادی داشته باشند و برنامه‌های بهسازی و آموزش ضمن خدمت علاوه بر اهداف سازمانی با اهداف شخصی آنها نیز همخوانی داشته باشد و این آموزش و توسعه در جهت رشد و تعالی دبیران باشد

مراجع

- اشرفی سلطان احمدی، ح. مهر مند، ا. غلامیان، ع؛ و عزیزی نژاد، ب. ۱۳۸۹. بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد. پژوهش‌های نوین روان‌شناختی (روانشناختی دانشگاه تبریز)، سال پنجم، شماره ۱۸، ص ۲۹-۱
- افجه، ع. ا. تقی پورفر و.. آذر، ع؛ و جعفرپور، م. ۱۳۹۳. مدل جامع عدالت سازمانی با رویکرد اسلامی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و سوم، شماره ۷۴، ص ۴۷-۲۱
- شعبانی کلاته ملا محمد قلی، ع. حسین زاده، ع؛ و احمدی، ی. ۱۳۹۱. بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی). پژوهشنامه مالیات، شماره ۱۳، ص ۱۱۹-۱۰۳.
- ندری، خ. ناظم، ف. ۱۳۹۵. بررسی رابطه هوش هیجانی و جو سازمانی با درگیری شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۴، ص ۶۱-۵۱.

Investigating the Relationship between Leadership Style and Human Resource Management Activities with Job Learning Considering the Mediating Role of Psychological Empowerment (Case Study: Secondary School Teachers in Gorgan)

Narges Yazdandoust, Dr. ALireza Mazidi

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between leadership style and human resource management activities with job learning with respect to the mediating role of psychological empowerment of secondary school teachers in Gorgan, the present study in terms of data collection method It is a descriptive survey and is applied in terms of purpose. The statistical population of the second grade secondary school teachers in Gorgan is 230 people. Simple random sampling method based on the table (Kerchsey and Morgan), a sample of 140 people was selected as the sample. A standard questionnaire was used to collect data and structural equations were used to analyze the data using PLS software. The results indicate that there is a significant relationship between leadership style with psychological empowerment. There is a significant relationship between human resource management activities with psychological empowerment. There is also a significant relationship between psychological empowerment with job learning in teachers of the second year of secondary education in Gorgan.

Key words: Leadership style, Human resource management activities, Psychological empowerment, Job learning

012