


Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2022, 9(1), 187-202
DOI: 10.22055/jiops.2023.42407.1314

Received: 22.04.2022
Accepted: 01.09.2022

The Relationship of Transformational Leadership With **employees'** Job Well-Being, Subjective Occupational Success and Adaptive Performance

Heyfa Bereyhe Bereyhi ^{1*}, Iman Mombeini²

1. MA of Psychology, Academic Center of Psychology, Culture and Research Institute Staff in Khuzestan Branch, Ahvaz, Iran
2. Assistant Professor, Academic Center of Psychology, Culture and Research Institute Staff in Khuzestan Branch, Ahvaz, Iran

Citation: Gholipour, A. R., Asadi, J., Tjari, T., & Bayani, A. A. (2022). The relationship of transformational leadership with employees' job well-being, subjective occupational success and adaptive performance. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(1), 187-202.

Abstract

Introduction

Management and organization theorists believe that in order for employees to feel empowered, the necessary conditions and platforms must be provided in the organization. One of the factors that must be considered by management to empower employees is the type of leadership style. Transformational leadership theory is one of the most popular and studied leadership theories. Transformational leaders change the thoughts and attitudes of their followers and motivate them for higher levels of effort and performance. These leaders have the ability to orientate around a shared vision and encourage followers to

* **Corresponding Author:** Heyfa Bereyhe Bereyhi
Email: heifab60@gmail.com



© 2022 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

work harder to implement and complete it. Therefore, the research was conducted with the aim of investigating the relationship of transformational leadership with job well-being, subjective occupational success, and adaptive performance in employees of Aghajari Oil and Gas Exploitation Company.

Method

The statistical population consisted of 174 employees of Aghajari Oil and Gas Exploitation Company. The instruments used in this research include General Transformational Leadership (Carless et al., 2000), Job Well-Being (Hinkin, 1998), Subjective Occupational Success (Grebner et al., 2008), and Adaptive Performance (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012) questionnaires. In order to evaluate the proposed model, the structural equation modeling method was used with AMOS version 21 software.

Results

The results showed that the final model has an acceptable fit with the data. Also, the results showed that the direct paths of transformational leadership to job well-being ($\beta=0.21$, $p<0.001$), transformational leadership to subjective occupational success ($\beta=0.67$, $p<0.001$), and transformational leadership to adaptive performance ($\beta=0.55$, $p<0.001$) are significant.

Discussion

According to the results of this research, it is suggested that transformational leadership style training for managers should be considered in the educational programs of organizations.

Keywords: transformational leadership, job well-being, subjective occupational success, adaptive performance

رابطه رهبری تحولی با بهزیستی شغلی، موفقیت شغلی ادراک‌شده و عملکرد انطباقی کارکنان

هیفا بریحه بریهی^{۱*}، ایمان ممینی^۲

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، جهاد دانشگاهی خوزستان، اهواز، ایران

۲. استادیار گروه پژوهشی روان‌شناسی، جهاد دانشگاهی خوزستان، اهواز، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه رهبری تحولی با بهزیستی شغلی، موفقیت شغلی ادراک‌شده و عملکرد انطباقی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری انجام شده است. نمونه پژوهش حاضر ۱۷۴ نفر از کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری بود. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های رهبری تحولی کلی (Carless et al., 2000)، بهزیستی شغلی (Hinkin, 1998)، موفقیت شغلی ادراک‌شده (Grebner et al., 2008) و عملکرد انطباقی (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012) می‌باشند. به‌منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار AMOS ویراست ۲۱ استفاده شد. نتایج نشان داد که الگوی نهایی از برازش قابل‌قبولی با داده‌ها برخوردار است. همچنین، نتایج نشان داد که مسیرهای مستقیم رهبری تحولی به بهزیستی شغلی ($\beta=0/21, p<0/001$)، رهبری تحولی به موفقیت شغلی ادراک‌شده ($\beta=0/37, p<0/001$) و رهبری تحولی به عملکرد انطباقی ($\beta=0/55, p<0/001$) معنی‌دار می‌باشند. با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که آموزش سبک رهبری تحولی به مدیران در برنامه‌های آموزشی سازمان‌ها مورد توجه قرار بگیرد.

کلیدواژگان: رهبری تحولی، بهزیستی شغلی، موفقیت شغلی ادراک‌شده، عملکرد انطباقی

* نویسنده مسئول: هیفا بریحه بریهی

رایانامه: heifab60@gmail.com

مقدمه

نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان معتقدند برای این‌که کارکنان احساس توانمندی کنند، باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شود (Randolph, 2000). یکی از عواملی که از جانب مدیریت برای توانمندسازی کارکنان باید مدنظر قرار گیرد، نوع سبک رهبری است. رهبری یکی از پدیده‌های اجتماعی است که بحث و بررسی زیادی در خصوص آن انجام شده است. رهبری فعالیت جهانی است که برای عملکرد اجتماعی و سازمانی اثربخش، لازم و ضروری است (Bass, 1990). به‌زعم Antonakis (2004)، اکثر پژوهشگران معتقدند که می‌توان رهبری را به‌عنوان، فرآیند نفوذ در پیروان و نتایج حاصل از آن‌که بین رهبر و پیروانش اتفاق می‌افتد، تعریف نمود. ظهور رویکردهای جدید رهبری در سال ۱۹۸۰، نوعی تغییر پارادایمی را از روش‌های اقتضائی و وضعیتی به مدل‌های تجسمی، کاریزماتیک، تحول‌زا و قابل اعتماد نشان می‌دهد.

نظریه رهبری تحولی (transformational leadership theory) یکی از محبوب‌ترین و مورد مطالعه قرار گرفته‌ترین نظریه‌های رهبری است (Bass & Avolio, 1994) که بر مبنای کار Burns شکل گرفته است. رهبران تحولی، افکار و نگرش‌های پیروانشان را تغییر می‌دهند و آنان را برای سطوح بالاتری از تلاش و عملکرد برمی‌انگیزانند. این رهبران توانایی جهت‌دهی حول یک چشم‌انداز مشترک و تشویق پیروان به تلاش و کوشش بیشتر برای اجرا و تکمیل آن را دارند. (Bass, 1990)، رهبری تحولی را تحت عنوان «الهام‌بخشی به پیروان برای پذیرش و مشارکت در دستیابی به چشم‌انداز یا دورنمای ارائه‌شده از سوی رهبر و برانگیختن پیروان برای کار فراتر از مبادلات و تقاضای پاداش و ایجاد فضای کاری خوب با دیگران»، تعریف نمود. (Bass et al. 1987)، ابعاد از رهبری تحولی را شناسایی نمودند که شامل فرهنگدی (نفوذ آرمانی)، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی است. البته صورت‌بندی‌های دیگری نیز از ابعاد رهبری تحولی صورت گرفته است، ولی غالب پژوهش‌ها، در خصوص رهبری تحولی، بر مبنای مقوله‌بندی باس انجام شده است. رهبرانی که سبک رهبری تحولی را به نمایش می‌گذارند، واجد این چهار ویژگی هستند که به ابعاد رهبری تحولی شناخته می‌شوند: (۱) ملاحظه فردی (individual consideration): به این مسأله اشاره دارد که رهبران تحولی به هر یک از پیروانشان توجه فردی نشان می‌دهند که با رفتار یکسان برای همه پیروان متفاوت است؛ (۲) ترغیب ذهنی

(intellectual stimulation): به تشویق پیروان برای تفکر خلاق اشاره دارد که بر اساس آن، پیروان به مشکلات قدیمی از راه‌های جدیدی می‌اندیشند و با استفاده از استدلال و تحلیل منطقی و عقلانی به حل مسأله می‌پردازند؛ (۳) انگیزش الهام‌بخش (inspirational motivation): این بخش به فرهنگ فردی رهبر اشاره دارد، رهبران فرهنگ از طریق الگو بودن، سخنان نیرودهنده و آرام و مثبت بودن در خلال بحران‌ها، شور و اعتماد می‌آفرینند؛ و (۴) نفوذ آرمانی (idealized influence)؛ تا حد زیادی نقطه اوج سه ویژگی قبلی است که با دلبستگی قوی رهبر به آن‌ها ترکیب شده است، این ویژگی رهبران را قادر می‌سازد تا اعتماد و اطمینان به خود و چشم‌انداز را توأمان توسعه دهند (Avolio et al., 2009).

حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی است، عملکرد خوب، بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد و این مهم اقتصاد ملی جامعه را ارتقاء می‌بخشد (Lai et al., 2020). با توجه به ماهیت سازمان‌ها، عملکرد انطباقی به عنوان یکی از جدیدترین سازه‌ها در حوزه عملکرد شغلی، مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است که می‌تواند متأثر از سبک رهبری تحولی مدیران باشد (Didin, 2017; Park & Park, 2019; Høgdén, 2021). عملکرد انطباقی (adaptive performance) به عنوان تشخیص نیاز و یا فرصت‌های افزایش فعالیت‌ها و صلاحیت‌ها و رفتارهای مناسب در پاسخ به تغییرات موجود یا قابل پیش‌بینی و به‌کارگیری مؤثر صلاحیت‌ها و توانایی‌های سازگاری در محل کار تعریف کرده‌اند (Jundt et al., 2015). از دیگر خروجی‌های کارکنان که می‌تواند تحت تأثیر رفتار مدیران قرار گیرد، بهزیستی شغلی (job well-being) می‌باشد (Stenling & Tafvelin, 2014; Arnold, 2017; Klaic et al., 2018; Ahmed et al., 2019; Hannah et al., 2020). بهزیستی شغلی یکی از سازه‌های مورد توجه در عرصه روان‌شناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا است و تاکنون به عنوان عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی تعریف شده است (Wright & Cropanzano, 2000). بهزیستی شغلی شامل روابط سازمانی مثبت، خود‌پذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی در شغل، تسلط بر محیط و فرصت‌های پیشرفت در شغل معرفی کرده است (Druskat et al., 2013). موفقیت شغلی نیز می‌تواند یکی دیگر از پیامدهای رهبری تحولی در محیط کار باشد (Vincent-Höper et al., 2012; Arifin et al., 2014; Farahnak et al., 2020). به اعتقاد Grebner et al. (2008)، موفقیت شغلی ادراک‌شده (subjective occupational success) هرگونه

رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و برای افراد در قالب دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف منطقی معنی پیدا می‌کند. با بررسی پیشینه تحقیق به نظر می‌رسد که متغیر رهبری تحولی به صورت مجزا با خروجی‌ها و عملکرد کارکنان مرتبط می‌باشد. با این حال، با توجه به رابطه متقابل و تنگاتنگ متغیرهای با یکدیگر، دانستن این مسئله که آیا حضور همزمان متغیرهای رهبری تحولی، بهزیستی شغلی، موفقیت شغلی و عملکرد انطباقی در یک مدل از برازش مناسبی برخوردار است، ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین، هدف اصلی این مسئله بررسی رابطه مستقیم رهبری تحولی بر خروجی‌های مثبت کارکنان (بهزیستی شغلی، موفقیت شغلی ادراک‌شده و عملکرد انطباقی) می‌باشد. با توجه به مطالب فوق، شکل ۱ الگوی فرضی و پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

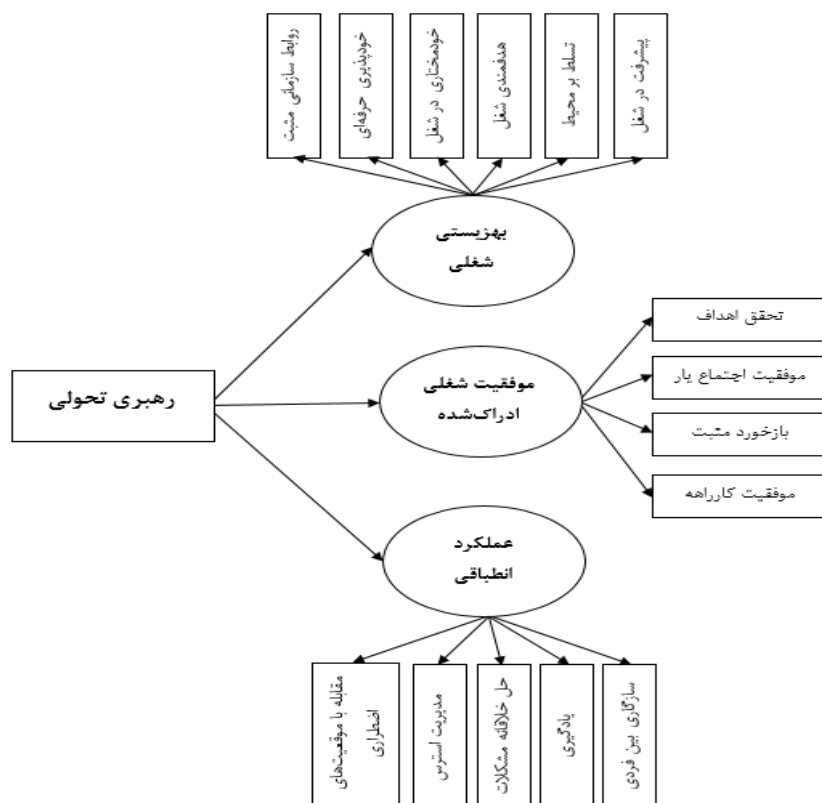


Figure 1. The proposed model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری بود. در پژوهش حاضر، نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. از ۲۰۰ پرسش‌نامه توزیع‌شده جهت آزمودن فرضیه‌ها تعداد ۱۷۴ پرسش‌نامه بازگشت داده شد و مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling- SEM) است که یک روش همبستگی چندمتغیری می‌باشد. شرکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۱۲۴ نفر مرد (۷۱/۳ درصد) و ۵۰ نفر زن (۲۸/۷ درصد) بودند. میانگین و انحراف معیار افراد مورد مطالعه برای متغیر سن به ترتیب ۳۹/۱۴ (۹/۱۲) و برای سابقه کاری ۱۶/۱۲ (۸/۱۲) سال می‌باشد. از نظر سطح تحصیلات نیز، بیشتر افراد شرکت‌کننده در پژوهش دارای مدرک کارشناسی (۵۱/۷ درصد) بودند.

ابزار پژوهش

مقیاس رهبری تحولی کلی (Global Transformational Leadership Scale): رهبری تحولی در پژوهش حاضر با مقیاسی که توسط Carless et al. (2000) ساخته شده، مورد سنجش قرار گرفت. این مقیاس شامل ۷ ماده است و پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. (Ekrami Kivaj et al. (2020) آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و میانگین واریانس را برای این پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۶۱، ۰/۹۱، ۰/۸۹ گزارش نموده‌اند و برای روایی این پرسش‌نامه نیز از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده کردند که شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب به ترتیب برابر ۰/۹۰ و ۰/۸۷ گزارش کردند که در حد قابل قبول بودند. در پژوهش حاضر پایایی کل مقیاس به دو روش ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف به ترتیب برابر با ۰/۹۲ و ۰/۸۷ می‌باشد. علاوه بر این، روایی این مقیاس به روش همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته ۰/۸ به دست آمد که در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است.

مقیاس بهزیستی شغلی (Occupational Well-Being Scale): مقیاس بهزیستی شغلی توسط Hinkin (1998) ساخته شده است. این مقیاس دارای ۵۴ ماده و شش خرده‌مقیاس روابط سازمانی

مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط و پیشرفت در شغل می‌باشد. پاسخ‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. (Schultz (2008 با انجام تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار AMOS-7 روایی کل این مقیاس و هر ۶ بعد آن را در حد بسیار مطلوب و پایایی ابعاد آن را در دامنه‌ای از ۰/۷۱ تا ۰/۸۲ گزارش نمود. در پژوهش Naami & Piryaei (2014 شاخص‌های به دست آمده (RMSEA= ۰/۰۱، CFI=۰/۸۶، GFI=۰/۸۵) حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است. در این پژوهش اعتبار این مقیاس به روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۵ برای کل مقیاس و برای خرده‌مقیاس‌های آن در دامنه‌ای بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۹ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر پایایی کل مقیاس به دو روش ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۷۶ می‌باشد. هم‌چنین پایایی ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط و پیشرفت در شغل به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۵۰، ۰/۵۷، ۰/۶۷، ۰/۶۹ و ۰/۷۵ به دست آمده است. علاوه بر این، روایی این مقیاس به روش همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته ۰/۲۰ به دست آمد که در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است.

مقیاس موفقیت شغلی ادراک‌شده (Subjective Occupational Success Scale): مقیاس ۱۶

ماده‌ای موفقیت شغلی ادراک‌شده توسط Grebner et al. (2008) ساخته شده است. به ماده‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۵) پاسخ داده می‌شود. (Perrewe & Ganster (2010 نشان دادند که نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی حاکی از روایی مطلوب و تأیید چهار عاملی بودن ساختار و هم‌چنین همسانی درونی این مقیاس است. (Naami & Piryaei (2014 روایی این مقیاس را به روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-18 بر روی ماده‌های این مقیاس (RMSEA= ۰/۲۰، CFI=۰/۸۲، GFI=۰/۸۱) و هم‌چنین پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های تحقق اهداف، موفقیت اجتماع یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراه به ترتیب معادل ۰/۷۶، ۰/۸۲، ۰/۸۵ و ۰/۸۷ گزارش کردند.

در پژوهش حاضر، پایایی کل مقیاس به دو روش ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف بررسی و به ترتیب برابر با ۰/۹۱ و ۰/۸۶ محاسبه شد. هم‌چنین، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های تحقق اهداف، موفقیت اجتماع یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراه به ترتیب

برابر با ۰/۷۹، ۰/۸۴، ۰/۷۸ و ۰/۸۳ به دست آمده است. علاوه بر این، روایی این مقیاس به روش همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته ۰/۴۹ به دست آمد که در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی دار است.

پرسش نامه عملکرد انطباقی (Adaptive Performance Questionnaire): این پرسش نامه توسط Charbonnier-Voirin and Roussel (2012) ساخته شده است. این پرسش نامه ۱۹ ماده دارد و پنج حیطه مقابله با موقعیت های اضطراری و غیرمترقبه (۴ ماده)، مدیریت استرس کاری (۳ ماده)، حل خلاقانه مشکلات (۴ ماده)، یادگیری (۴ ماده) و سازگاری بین فردی (۴ ماده) را می سنجد. پاسخ ها بر روی طیف لیکرت پنج درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می شوند. سازندگان این پرسش نامه روایی این پرسش نامه را در دو نمونه با استفاده از روش تحلیل عوامل تأییدی مورد بررسی قرار داده اند. نتایج بررسی در نمونه اول نشان داد که مدل پنج عاملی با توجه به شاخص های $CFI = ۰/۹۵$ و $RMSEA = ۰/۵۷$ از برازندگی مطلوبی برخوردار است. ضریب آلفا برای کل پرسش نامه برابر با ۰/۸۷ محاسبه گردید. در نمونه دوم نیز با توجه به شاخص های به دست آمده، $CFI = ۰/۹۵$ و $RMSEA = ۰/۶۵$ از مدل پنج عاملی رفتار انطباقی مورد تأیید قرار گرفت. ضرایب آلفا در این نمونه بین ۰/۸۴ تا ۰/۹۰ بوده است. Hosseini (2015) و Koukamari et al. پایایی پرسش نامه مذکور را ۰/۸۹ گزارش نموده اند و برای اعتبار این پرسش نامه نیز از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده کردند که شاخص های برازندگی تطبیقی و شاخص جذر میانگین مجزورات خطای تقریب به ترتیب برابر ۰/۸۴ و ۰/۸۹ گزارش کردند که در حد قابل قبول بودند. در پژوهش حاضر پایایی کل پرسش نامه به دو روش ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف به ترتیب برابر با ۰/۸۷ و ۰/۸۶ می باشد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس های مقابله با موقعیت های اضطراری و غیرمترقبه، مدیریت استرس کاری، حل خلاقانه مشکلات، یادگیری و سازگاری بین فردی به ترتیب برابر با ۰/۷۰، ۰/۷۶، ۰/۶۲، ۰/۷۲ و ۰/۶۶ به دست آمده است. علاوه بر این، روایی این سازه به روش همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته ۰/۴۵ به دست آمد که در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی دار است.

یافته ها

جدول ۱ شاخص های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی پژوهش را نشان می دهد. شکل ۲، ضرایب استاندارد مسیر هر یک از متغیرها در الگوی نهایی را نشان می دهد.

Table 1. Fit indices of the proposed and final model

Model	X ²	df	X ² /df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Proposed	295.50	161	1.83	0.74	0.67	0.84	0.80	0.83	0.090
Final	237.71	155	1.53	0.79	0.72	0.90	0.87	0.89	0.071

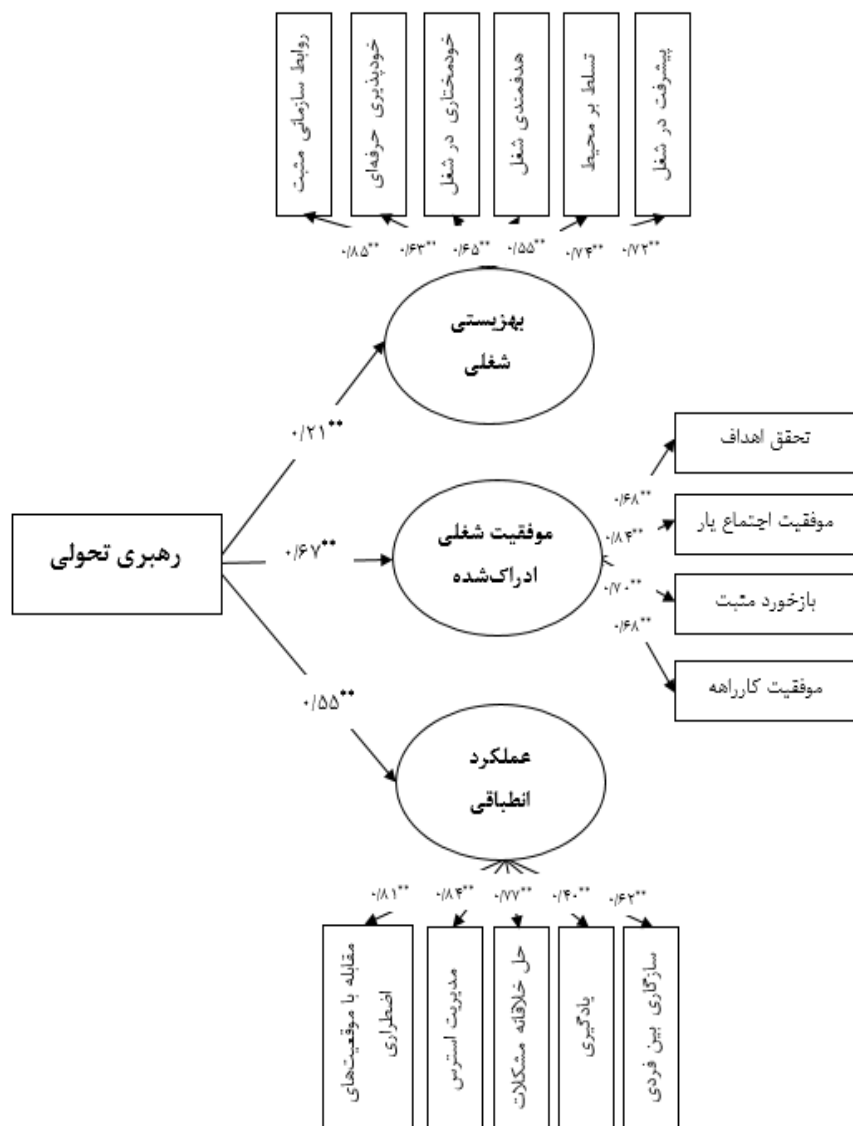


Figure 2. Research model with standard path coefficients

بر اساس جدول ۱ مقادیر اکثر شاخص‌های برازندگی نشان‌دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند، اما برخی از شاخص‌های برازش از جمله شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان داد که الگوی پژوهش نیاز به بهبود دارد. گام بعدی ارتقاء برازش الگوی پیشنهادی از طریق همبسته کردن باقی‌مانده خطای خرده‌مقیاس خودمختاری در شغل به خطای باقی‌مانده خرده‌مقیاس هدفمندی شغل و نیز اتصال خطای باقی‌مانده خرده‌مقیاس مقابله با موقعیت‌های اضطراری به خطای باقی‌مانده خرده‌مقیاس مدیریت استرس کاری بود.

بر اساس ضرایب استاندارد مسیر ارائه‌شده در شکل ۲، مسیرهای مستقیم رهبری تحولی به بهزیستی شغلی ($\beta=0/21, p<0/001$)، رهبری تحولی به موفقیت شغلی ادراک‌شده ($p<0/001$)، $\beta=0/67$ و رهبری تحولی به عملکرد انطباقی ($\beta=0/55, p<0/001$) معنی‌دار می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری تحولی با بهزیستی شغلی، موفقیت شغلی ادراک‌شده و عملکرد انطباقی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری بود. نتایج نشان داد که رهبری تحولی اثر مثبت مستقیمی بر بهزیستی شغلی کارکنان دارد. این یافته همسو با نتایج سایر پژوهش‌ها می‌باشد (Stenling & Tafvelin, 2014; Arnold, 2017; Klaic et al., 2018; Ahmed et al., 2019; Hannah et al., 2020). در تبیین نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان کرد که رهبران تحولی قادرند احتیاجات هیجانی پیروان را در یک موقعیت عاطفی درک و با آن‌ها در این وقایع همدلی کنند. چنین رهبرانی، انتظارات و رفتارهای هیجانی پیروان را مطابق با موقعیت به‌خوبی مدیریت نموده و عقاید و ادراک مثبت را در آن‌ها پرورش می‌دهند. هم‌چنین مدیران با بهره‌گیری از سبک رهبری تحول‌گرا می‌توانند به ارزیابی، بیان و تنظیم مناسب هیجانات خود، شناخت بهتر هیجانات دیگران و نهایتاً به‌کارگیری مطلوب این هیجان‌ها برای انجام فعالیت‌های سودمند و عملکرد بالاتر کمک کنند و از این شناخت به درک بالاتری در تعاملات بین‌فردی و میان‌فردی به‌ویژه با کارکنان خود برسند. رهبران تحول‌گرا می‌توانند با ترغیب ذهنی افراد، هیجان‌ها را به‌کار گیرند تا به برقراری ارتباط میان پیروان و چشم‌انداز سازمان یاری رسانند و واکنش آنان را نیز مشاهده نمایند. هم‌چنین اطمینان حاصل نمایند که پیروان به لحاظ هیجانی به میزان کافی برانگیخته شده‌اند تا وظایف خود را فراتر از انتظارات شخصی به انجام برسانند.

به‌طور کلی رهبری تحولی به‌عنوان یکی از مشهورترین نظریه‌های درک اثربخشی رهبری است و به این واقعیت اشاره دارد که رفتارهای خاص رهبر می‌تواند پیروان را به سطح بالاتر تفکر هدایت کند. این رهبران از طریق مشارکت کارکنان در تصمیمات و اقدامات سازمانی خود بر برخی ویژگی‌های شغلی از جمله هویت شغلی، هدفمندی شغل و خودمختاری اثر مثبتی گذاشته و با ایجاد روابط مثبت در سازمان بهزیستی شغلی زیردستان را تضمین نمایند (Tafvelin et al., 2011).

مطابق با نتایج تحلیل در پژوهش حاضر، اثر مثبت مستقیم رهبری تحولی بر عملکرد انطباقی، مورد تأیید واقع شد. این نتیجه با نتایج سایر پژوهش‌ها همسو می‌باشد (Didin, 2017; Park & Hogden, 2021). رهبری تحولی با ایجاد سطوح بالای ارزش، احساس معناداری را در کارکنان افزایش می‌دهد. چنین حالت روان‌شناختی، میزان تقارن و همسانی فعالیت‌های شغلی را با ارزش‌های شخصی کارکنان افزایش می‌دهد. نتیجه چنین فرایندی افزایش علاقه به شغل و عملکرد انطباقی است. رهبران تحولی به‌واسطه ویژگی برانگیختگی عقلانی، فرآیند تفکر انتقادی، اکتشافی و غیرمعمول زیردستان خود را توسعه می‌دهند و زیردستان را به استفاده از توانایی‌های خلاقیت بالقوه تشویق می‌کنند. این اعمال کارکنان را در مواجهه با موقعیت‌های دشوار یاری می‌رسانند. هم‌چنین وجود چنین رهبرانی عزت‌نفس ضمنی زیردستان را افزایش می‌دهد، توانایی استفاده از عزت‌نفس ضمنی در محل کار، یک عامل مهم برای عملکرد انطباقی است، چراکه یک عزت‌نفس درونی که بر پایه شرایط بیرونی نباشد، باعث می‌شود افراد در مواجهه با چالش‌ها، استرس‌ها و شرایط کاری انعطاف‌پذیر، همچنان مثبت و خوش‌بین باشند. از سوی دیگر رهبران تحولی از طریق ارائه چشم‌اندازی از آینده برای پیروان به‌عنوان راهنمای عمل به‌سوی اهداف چالش‌برانگیز هستند. آن‌ها انتظارات بالایی از کارکنان در عملکرد دارند. این انتظارات و اهداف چالش‌برانگیز از یکسو و وظایف پیچیده از سوی دیگر سبب افزایش تمایل افراد به یادگیری و در نتیجه بهبود یادگیری دانش و مهارت‌های مربوط به حرفه می‌شود (Jundt et al., 2015).

درنهایت، نتایج نشان داد که رهبری تحولی بر موفقیت شغلی ادراک‌شده اثر مثبت مستقیمی دارد که این یافته با نتایج (Vincent-Höper et al., 2012; Arifin et al., 2014; Farahnak et al., 2020) همسو است. موفقیت اجتماع یار نوع اولیه موفقیت شغلی ادراک‌شده است که از تلاش و کوشش ناشی می‌شود. موفقیت اجتماع یار به‌عنوان نتایج مطلوب رفتاری است که با هدف

ارتقاء و بهبود موفقیت دیگران صورت می‌گیرد. ازجمله انواع این نوع موفقیت می‌توان به حمایت رهبر از زیردستان و حل تعارضات بین‌فردی اشاره کرد. بر اساس تعریف موفقیت اجتماعی‌یار و با توجه به وظایف رهبران تحولی، می‌توان به ارتباط درهم‌تنیده این بُعد از موفقیت شغلی و سبک رهبری تحولی مدیران پی برد. به‌عنوان مثال از طریق تشویق افراد برای پذیرش اهداف گروه، رهبران می‌توانند کارکنان را برای همکاری با یکدیگر در جهت اهداف مشترک ترغیب نمایند و از این طریق احتمال تحقق اهداف شغل و سازمان را افزایش دهند (Naami & Piryaei, 2013).

در مجموع، با توجه به تأثیر رهبری تحولی بر خروجی‌های مثبت کارکنان، مدیران و سازمان‌ها می‌توانند از این سبک رهبری استفاده و این سبک را آموزش دهند. به مدیران مؤسسات و سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود به کارکنان خود درباره اهداف دست‌یافتنی امید داده و راه‌های جدید چگونگی انجام کار را به آنان پیشنهاد دهند. مدیران تحول‌گرا علاوه بر این‌که باید نیازها و توانایی‌های متفاوت پیروان خود را در نظر بگیرند و به آن‌ها به‌عنوان یک انسان، توجه داشته باشند، می‌بایست به راهنمایی و آموزش پیروان خود جهت بالندگی توانایی‌های آن‌ها نیز بپردازند. از آنجایی‌که بهترین مدیران، کسانی هستند که راه‌های مؤثرتری به جهت درک و مهار هیجان‌های خود و دیگران می‌یابند و مهارت‌های سبک رهبری تحول‌گرا توسط آموزش و تمرین تقویت می‌گردد، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود کسب مهارت در سبک رهبری تحول‌گرا و همچنین راهکارهای بهبود خروجی‌های کارکنان را به‌عنوان یک موضوع مهم آموزشی در دستور کار کلاس‌های آموزش مدیران قرار دهند.

تشکر و قدردانی

از همه کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری که در انجام این مطالعه ما را یاری کردند کمال تشکر را داریم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Ahmed, O. M., Ishak, A. K., & Kamil, B. A. M. (2019). Transformational leadership and employee psychological wellbeing among faculty staff: The mediating role of self-efficacy. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 6(2), 184-197.
- Antonakis, J. (2004). On why emotional intelligence will not predict leadership effectiveness beyond IQ or the big five: An extension and rejoinder. *Organizational Analysis*, 12(2), 171-182.
- Arifin, F., Troena, E., Djumahir, M., & Rahayu, M. (2014). Organizational culture, transformational leadership, work engagement and teacher's performance: Test of a model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1-14.
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381-393.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 61, 421-449.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3) 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group and Organization Studies*, 12, 73-87.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389-405.
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29(3), 280-293.
- Didin, K. (2017). The mediating roles of trust and value congruence on the relationship between transformational leadership and adaptive performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 64(4), 126-132.
- Druskat, V. U., Mount, G., & Sala, F. (2013). *Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups*. Psychology Press.
- Ekrami Kivaj, M., Janani, H., Barghi Moghadam, J., & Najafzadeh, M. R. (2020). Develop a transformational leadership model and job performance with the moderating role of the proactive personality in country's football staff. *Razi Journal of Medical Sciences*, 27(1), 197-208.
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2020). The influence of transformational leadership and leader attitudes on subordinate attitudes and

- implementation success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98-111.
- Grebner, S., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2008). *Subjective occupational success as a resource*. In S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.). *Occupational Health Psychology: European perspectives on research, education and practice*. Maia, Portugal: ISMAI Publishing.
- Hannah, S. T., Perez, A. L., Lester, P. B., & Quick, J. C. (2020). Bolstering workplace psychological well-being through transactional and transformational leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(3), 222-240.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Hogden, L. S. (2021). *A study of adaptive performance: Facilitating for adaptive behavior through transformational leadership and psychological safety during covid-19*. Master's thesis, Handelshøyskolen BI. <https://hdl.handle.net/11250/2823896>
- Hosseini koukamari, P., Naami, A., & Allahyari, T. (2015). Confirmatory and Exploratory Factor Analyses of Adaptive Performance Scale: A Study among Hospital Nurses. *Journal of Ergonomics*, 3(1), 41-49.
- Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2015). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 53-71.
- Klaic, A., Burtcher, M. J., & Jonas, K. (2018). Person-supervisor fit, needs-supplies fit, and team fit as mediators of the relationship between dual-focused transformational leadership and well-being in scientific teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 669-682.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Naami, A., & Piryaee, S. (2013). The role of subjective occupational success in predicting work-family conflict and job performance in an industrial company. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 3(1), 51-62. [Persian]
- Naami, A., & Piryaee, S. (2014). The role of subjective occupational success in prediction of job wellbeing in employees of an industrial company. *Journal of Behavioral Sciences*, 7(4), 315-320. (Persian)
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee adaptive performance and its antecedents: Review and synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294-324.
- Perrewe, P., & Ganster, D. (2010). New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress. *Occupational Stress Well-being in Military Contexts*, 8, 717-780.
- Randolph, W. A. (2000). Re-thinking empowerment: Why is it so hard to achieve? *Organizational Dynamics*, 29(2), 94-107.
- Schultz, M. L. (2008). Occupational well-being: the development of a theory and a measure. Ph.D. of Philosophy, Kansas State University.

- Stenling, A., & Tafvelin, S. (2014). Transformational leadership and well-being in sports: The mediating role of need satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26(2), 182-196.
- Tafvelin, S., Armelius, K., & Westerberg, K. (2011). Toward understanding the direct and indirect effects of transformational leadership on well-being: A longitudinal study. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 480-492.
- Vincent-Höper, S., Muser, C., & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *The Career Development International*, 17(7), 663-682.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.