

رابطه سبک رهبری تحول گرا و توانمند سازی دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد

شهناز پاریاد^۱، سمیه پاریاد^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد

^۲ کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین رهبری تحول گرا با توانمند سازی دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد است که تعداد آنها ۳۳۹۰ نفر بود از آنجا که تعداد جامعه آماری محدود بود با استفاده از جدول مورگان کل ۳۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده های پژوهش پرسشنامه بود. بدین منظور از روش توصیفی-همبستگی و همچنین از روش اسنادی و کتابخانه ای بهره گرفته است. در بخش توصیفی برای گرد آوری اطلاعات و داده های اولیه از پرسشنامه استاندارد شده رهبری تحول گرا (MLQ) باس (۱۹۹۶) که شامل ۱۹ گویه و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتز (۱۹۹۴) که دارای ۲۰ گویه می باشد استفاده شد و در بخش اسنادی مطالعه پژوهش های پیشین و جمع آوری مطالب مرتبط با مطالعه پرداخته شده است. اطلاعات توسط نرم افزار SPSS16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با توجه به سطح سنجش متغیرهای مورد بررسی در آمار توصیفی از جداول، درصد فراوانی نسبی و تجمعی و در آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است. مهم ترین نتایج این تحقیق به شرح زیر است: بین رهبری تحول گرا و توانمند سازی دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد و بین رهبری تحول گرا و احساس معنی داری، حق انتخاب، اعتماد و موثر بودن دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: رهبری تحول گرا، توانمند سازی، احساس معنی داری، احساس حق انتخاب، احساس اعتماد و احساس موثر بودن

مقدمه

سازمانهای امروزی نیاز به رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی های شخصیتی و جاذبه استثنایی توان نفوذ بالا و چشم انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیر دستان برای بکارگیری نهایت استعداد و تلاششان در جهت تحقق اهداف سازمانی ایجاد نمایند. اینگونه رهبران امروزه رهبران تحول آفرین نام گرفته اند (برنز ۱۹۷۸، به نقل از باس ۱۹۹۷). رهبری تحول آفرین، بخشی از پارادایم جدید رهبری است و بیانگر فرایندی است که افراد را متحول می کنند و با ارزش ها، خصیصه های اخلاقی و اهداف بلند مدت در ارتباط است. از جمله کارکردهای این نوع رهبری ارزیابی محرک های مؤثر بر پیروان، ارضای نیازهای آنان و نحوه برخورد با آن ها به عنوان افرادی کامل می باشد و رهبری تحول آفرین بینشی را به پیروان القا می کند و آن ها را بر می انگیزد تا به چیزهای فوق العاده یا فراتر از انتظارات، دست پیدا کنند. برنز همچنین معتقد است که تنها رهبران تحول آفرین قادر به ترسیم مسیرهای ضروری و نوین برای سازمانهای جدید هستند. این گونه رهبران منشأ تغییرات سوارند چنین رهبرانی می توانند تصویر بهتر و روشن تری از آینده ارائه کرده، بینش خود را بطور اثربخشی برای زیردستان تبیین نموده و آنها را برای انجام کارهای استثنایی به چالش وا دارند (زالی، ۱۳۷۷). رابینز (۱۳۷۷) نیز بر این باور است که رهبران تحول آفرین، رهبرانی هستند که پیروان خود را الهام بخشیده و قادرند به آنها روحیه بدهند و در مسیری هدایتشان کنند که منافع کاهش یافته، تولید و بازدهی افزایش یابد و رضایت شغلی کارکنان بیشتر شود (رابینز، ۱۳۷۷). تحقیقی که در شرکت فدرال اکسپرس صورت گرفت مشخص شد که پیروان رهبران تحول آفرین آنها را به عنوان رهبرانی می شناختند که دارای عملکرد عالی بوده و موجب انگیزه و پیشرفت زیردستان می شوند (هاتر و بس، ۱۹۸۸). بطور کلی نتایج تحقیقات نشان می دهد که رفتارهای رهبری تحول آفرین بر متغیرهای مهم سازمانی جمله رضایت شغلی، عملکرد و توانمند سازی کارکنان تأثیر بسزایی دارد (ایروینگ و الیس ۱۹۹۹) بنابراین هدف از این تحقیق پاسخ به این سوال است که رهبری تحول گرا چه تأثیری بر توانمند سازی دبیران شهرستان خرم آباد دارد؟ آیا دبیرستانهایی که مدیران تحول گرا دارند دبیران آنها توانمند ترند؟ اسپریتزر (۱۹۹۵) توانمند سازی را اینگونه تعریف می کند: انگیزش شغلی درونی فزاینده ای که در چهار احساس (شایستگی، تأثیر، احساس معنی دار بودن، خود تعینی) آشکار می شود که جهت گیری های فرد را نسبت به وظایفش منعکس می کند. که بعداً بر اساس مطالعات میسرا بعد اعتقاد نیز به آن افزوده شد و پنج بعد کلیدی توانمند سازی شکل گرفت. شایستگی اشاره به احساس خود کارآمدی یا آن دسته از مهارت های شخصی دارد که فرد را قادر به انجام موفقیت آمیز وظایفش می کند. تأثیر، اشاره به میزانی که فرد معتقد است می تواند بر پیامدهای کاری تأثیر بگذارد، دارد. احساس معنی دار بودن ارزش داده شد به یک هدف کاری است. در حقیقت احساس معنی دار بودن، تطابق بین شرایط یک وظیفه کاری، باورها، ارزشها و رفتارهای فردی یک شخص است. خود تعینی یا انتخاب اشاره به احساس استقلال در تصمیم گیری های کاری دارد احساس داشتن اعتماد به این معنی است که کارمند مطمئن باشد که با وی منصفانه و یکسان و از منظری بی طرفانه رفتار خواهد شد. تحقیق آلیو و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که پیروان با رهبرانی که استانداردها و انتظارات والای اخلاقی، صداقت و خوش بینی را به نمایش می گذارند، بهتر کار می کنند و در انجام فعالیت های مورد نیاز برای اجرای موفقیت آمیز شغلشان، احساس آسوگی و توانمندی بیشتری می کنند. در اختیار گذاشتن فرصت های بیشتری به پیروان جهت آزادی عمل در تصمیم گیری، چالش ها و مسئولیت ها به علاوه خود تعینی، احتمالاً منجر به این می شود که پیروان با سطوح بالاتری از توانمندی بیشتری برخوردار هستند. اطلاعات بدست آمده حاکی از آن است که رهبری تحول گرا بطور مثبتی با نگرش ها و رفتارهای شغلی چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی ارتباط دارد. علی رغم توجه فزاینده به توانمند سازی دبیران، درک و شناخت کمتری وجود دارد.

از این که چگونه فرآیند توانمند سازی دبیران اتفاق می افتد؟ چه فرآیندهای شناختی و روانی مبانی توانمند سازی دبیران را شکل می دهد؟ و چه متغیرهای سازمانی توانمند سازی دبیران را پیش بینی و تعیین می کنند؟ آیا بین رهبری تحول گرا و توانمند سازی دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد رابطه وجود دارد؟.

پیشینه و مبانی نظری تحقیق

کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) دلایل زیر را برای ضرورت توانمند سازی مطرح می کنند:

الف- تجارب مدیریتی نشان می دهد که توانمند سازی زیر دستان بخش مهمی از اثر بخشی سازمانی و مدیریتی است.
ب- تجربیات تشکیل گروه در سازمانها دلالت بر این دارد که استراتژی های توانمند سازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقاء گروه دارد.

تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل در سازمانها دلالت بر این دارد که مشارکت کارکنان در قدرت و کنترل اثر بخشی سازمان را افزایش می دهد

وتن و کمرون (۱۹۸۸: ۳۷۷) معتقد هستند: که مدیران می توانند اثر بخشی خود را از طرق توانمند سازی چند برابر کرده و خود و سازمان آنها کارآمد تر شده و هم کارکنان و هم مدیران منتفع می شوند. ولی با اینکه آنها توانمند سازی مهارتی می دانند که باید در سازمانها اجرا شود ولی اجرای اصلی آن در مدیریت امروزی به ندرت صورت می گیرد.

اسکات و ژافه (۱۹۹۱) در خصوص ضرورت توانمند سازی کارکنان اظهار میدارند که:

" سازمان از درون و هم از بیرون مورد هجوم قرار می گیرد، از نظر برونی رقابت شدید در سطح جهانی، تغییرات سریع باور نکردنی، تقاضای جدید برای کیفیت و خدمات و محدودیت منابع، پاسخ گویی سریع را از سازمانها می طلبند؛ از جنبه درونی کارکنان احساس می کنند که با آنان صادقانه برخورد نمی شود، مایوس و سرخورده شده و سازمان پیوسته توقع بیشتری دارد و مرتباً قواعد بازی را تغییر می دهد. در عین حال کارکنان طالب کار با معنی بوده، صراحت و صداقت بیشتری خواستارند، خودیابی و خوشکوفایی بیشتری از کارشان می خواهند. مدیر باید در مقابل این فشار، گروهی را بکار گیرد تا سازمان بتواند وظایفش را انجام دهد. تغییر سازمانهای سنتی به سازمانهای نوین توجه هر چه بیشتر به توانمند سازی را می طلبد. به طور کلی امروزه توانمند سازی یکی از راهبردهای برخورد با تغییر و رقابت در دنیای امروزی و یکی از بهترین چالشهای انجام یافته برای موفقیت یک سازمان در این دنیای رقابتی می باشد.

دلایل دیگری نیز در خصوص اهمیت توانمند سازی کارکنان مطرح شده است (امیر کبیری ۱۳۸۵ : ۳۵) که به شرح ذیل می باشد.

- تحولات در فناوری داده پردازی یا اطلاعات : تحول در سیستم های اطلاعات مدیریت و فناوری اطلاعات و کاربری رایانه می شود افراد در سازمان توانمند شده باشند.

- رقابت فرایند و نتیجه آن افزایش ضرورت پاسخ گویی به تقاضای مشتری.

- ساختار پرسنلی که سطح آموزش و انتظاراتشان افزایش یافته است.

- به طور کلی در سطح اجتماعی و به طور ویژه افزایش میل و تمایلات دموکراتیزه شدن.

- نمایان شدن دانش و عنصر انسانی به عنوان مهمترین منبع مزیت رقابتی سازمانها.

۲-۵- اهداف توانمند سازی کارکنان

هدف از تواناسازی، ارائه بهترین منابع فکری مربوط، به هر زمینه از عملکرد سازمان است. به عبارت دیگر هدف این است که ذی صلاح ترین کارکنان، بیشترین نفوذ را در مناسب ترین شیوه ها اعمال کنند. مفهوم صلاحیت و نفوذ در برگیرنده سه عنصر گروهی می باشد:

(۱) متعهد بودن

(۲) لایق بودن

(۳) پایبند بودن به اصول اخلاقی

حال هدف عمده ی جابجایی قدرت در فرایند توانمند سازی کارکنان، افزایش بهره وری و قدرت رقابت در سازمان های با بازده پایین می باشد. در مسیر توانمند سازی کارکنان، در نظر است هر گامی که برداشته می شود تکامل و قدر کارکنانی که در گذشته قدرت قانونی آنان هیچ یا اندک بوده است، افزایش یابد (عبدالهی و همکاران، ۱۳۸۵: ۳۴).

- امیدی (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی در ارتباط بین رهبری تحول گرا و تعهد سازمانی در سازمان تربیت بدنی پرداخته است

هدف این پژوهش، بررسی نقش واسطه ای توانمند سازی روانشناختی در ارتباط بین رهبری تحول گرا و تعهد سازمانی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی می باشد. جامعه آماری تحقیق را ۳۲۰ نفر از کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی تشکیل می دهند که تعداد ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری از طریق روش نمونه گیری تصادفی منظم انتخاب شدند. داده های تحقیق از طریق پرسشنامه های استاندارد شده رهبری چند عاملی ((MLQ باس (۱۹۹۶)، توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۴) و تعهد سازمانی میر و آلن (۱۹۹۰) با تجدید نظر دوباره اساتید و متخصصین جمع آوری شد. یافته های تحقیق با استفاده از روشهای آمار توصیفی و روش تحلیل مسیر تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد که توانمند سازی روانشناختی نقش واسطه ای در ارتباط بین رهبری تحول گرا و تعهد سازمانی دارد. بین رهبری تحول گرا، تعهد سازمانی و توانمند سازی روانشناختی ارتباط مثبت ومعنی داری وجود دارد و در نتیجه بخش زیادی از واریانس توانمند سازی روانشناختی (۰/۴۴) و تعهد سازمانی (۰/۴۱) ناشی از رهبری تحول گرا است. بر طبق نتایج این تحقیق برای ایجاد تعهد سازمانی در کارشناسان سازمانی تربیت بدنی نیاز است که رهبران تحول گرا با طرح شیوه های مناسب توانمند سازی کارکنان و درگیری مستقیم خود در این امور، تعهد سازمانی کارشناسان را از این طریق بهبود بخشند.

- در پژوهشی که مظلومی و شاهطالبی (۱۳۸۹) تحت عنوان «رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان» انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری تحولی مدیران و کلیه شاخصهای سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

- منوریان و نیازی (۱۳۸۹) عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی را بررسی نمودند. یافته های پژوهش حاکی است که توانمندسازی، ظرفیت های بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی های سرمایه های انسانی بوجود می آورد. رهبری سازمان می تواند از این ابزار در جهت ارتقای بهره وری کارکنان و اعتلای سازمانی استفاده نماید.

- قنبری (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر توانمند سازی منابع انسانی در شرکت بهره برداری و توزیع آب استان گلستان انجام داده است. یافته های بدست آمده حاکی از آن است که بین عوامل سطح آموزشهای ضمن خدمت کارکنان، تفویض اختیار به کارکنان، غنی سازی شغلی، انگیزه درونی وفردی، میزان اعمال سبک مدیریت مشارکتی کارکنان ومیزان توانمندی رابطه وجوددارد.

- محمدی (۱۳۹۰) در تحقیقی باعنوان ارزیابی راههای توانمندسازی کارکنان دانشگاه بیرجند، اعلام داشته است که غنی سازی شغلی، تفویض اختیار، پاداش مبتنی بر عملکرد، مدیریت مشارکتی، و تشکیل تیمهای کاری را به عنوان راههای اصلی توانمندسازی محسوب می گردد.

- بختیاری و احمدی مقدم (۱۳۹۱) در پژوهشی نقش راهبردهای مدیریتی در توانمندسازی مدیران را بررسی نمودند. نتایج تحقیق نشان داد در بین راهبردهای مدیریتی، عامل تدارک منابع بیشترین تاثیر و عامل ساختار کمترین میزان تأثیر را در توانمندسازی مدیران داشته اند

- دریابار (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و سلامت سازمانی مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهرستان شیراز از دیدگاه دبیران پرداخت. این تحقیق با هدف " بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با سلامت سازمانی مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهرستان شیراز از دیدگاه دبیران" به روش تحلیلی- توصیفی صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق ۲۶۰۰ نفر بود که تعداد ۱۵۶ نفر به روش تصادفی چندمرحله ای با استفاده از فرمول حسن سرائی انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده های مربوط به رهبری تحول آفرین از پرسشنامه استاندارد (MLQ-5X) و برای جمع آوری داده های مربوط به سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد (OHI) استفاده شده است که پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۹۵٪ و ۰.۹۴٪ بدست آمد. جهت تحلیل داده ها از آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام و آزمون تی تک نمونه ای، آزمون تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی و شفه، استفاده گردید. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین رهبری تحول آفرین و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از بین مؤلفه های رهبری تحول آفرین سه بعد انگیزش الهام بخش، مدیریت بر مبنای استثناء (فعال) و ملاحظه فردی به عنوان متغیرهای پیش بین معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات سلامت سازمانی را دارا هستند و ابعاد ساخت دهی، مراعات و نفوذ مدیر نیز به عنوان متغیرهای پیش بین معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات رهبری تحول آفرین را دارا هستند. نتایج آزمون تی تک نمونه ای نیز نشان داد که عامل رهبری تحول آفرین در حد قوی و عامل سلامت سازمانی در حد متوسط در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهرستان شیراز از دیدگاه دبیران وجود دارد. با استفاده از آزمون تحلیل واریانس و آزمون های تعقیبی توکی و شفه نیز دریافتیم که اختلاف رهبری تحول آفرین و سلامت سازمانی در ۴ ناحیه معنی دار است.

مواد و روش

تحقیقات علمی را بر اساس ماهیت و روش، می توان به ۵ گروه تاریخی، توصیفی، همبستگی، تجربی و علمی تقسیم نمود در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونه بودن موضوع است، و می خواهد بداند پدیده، متغیر، شیء یا مطلب چگونه است. به عبارت دیگر این نوع تحقیق وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف منظم و نظامدار وضعیت فعلی آن می پردازد و ویژگیها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می نماید. در تحقیقات توصیفی، عموماً از روشهای مطالعه کتابخانه ای و بررسی متون و محتوای مطالب و نیز روشهای میدانی نظیر پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده استفاده می شود. بطور کلی این تحقیقات را می توان به ۳ گروه پیمایشی یا زمینه یاب، موردی ژرفنگر و تحلیل محتوا تقسیم کرد. تحقیق توصیفی - پیمایشی به مطالعه ویژگی ها و صفات افراد جامعه می پردازد و وضعیت فعلی جامعه آماری را در قالب چند صفت یا متغیر مورد بررسی قرار می دهد. (حافظ نیا، ۱۳۸۲: ۳۱)

تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرآیند تصمیم‌گیری باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۰).

باتوجه به اینکه در این پژوهش از روشهای مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی متون و نیز روشهای میدانی نظیر پرسشنامه و مصاحبه استفاده شده

فرضیه اصلی

بین رهبری تحول‌گرا و توانمندسازی دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های جزئی

- ۱- بین رهبری تحول‌گرا با احساس معنی‌داری دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین رهبری تحول‌گرا با احساس شایستگی دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین رهبری تحول‌گرا با احساس حق‌انتخاب دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری معنی‌داری وجود دارد
- ۴- بین رهبری تحول‌گرا با احساس موثر بودن دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین رهبری تحول‌گرا با احساس اعتماد دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از فرضیه فرعی اول

بین رهبری تحول‌گرا با احساس معنی‌داری دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد. از آنجایی که متغیرهای رهبری تحول‌گرا و احساس معنی‌داری، دارای مقیاس فاصله‌های هستند برای بررسی رابطه بین این دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید همانطوری که نتایج نشان داد ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین رهبری تحول‌گرا و احساس معنی‌داری (۰/۴۱) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار است ($p < 0/05$)، لذا دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد گردیده و دال بر وجود رابطه معنی‌دار، مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط میشود که با اطمینان بالای ۹۵٪ بین رهبری تحول‌گرا و احساس معنی‌داری دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و این بدین معنی است که دبیرانی که در مدارس آنها از سبک رهبری تحول‌گرا استفاده می‌شود از احساس معنی‌داری بالاتری برخوردارند.

این نتیجه با نتایج بنون (۲۰۱۲) که به بررسی تاثیر رهبری تحول‌آفرین مدیران در مدارس و ارتباط این برداشت رهبری با ادراک معلمان از اهداف مشترک مدرسه و تعهد معلم در مدرسه "پرداخت همسو است، وی اظهار داشت که هر چه معلمان آگاهیهای بیشتری نسبت به عملکرد رهبری تحولی مدیران خود داشته باشند، نسبت به اهداف مشترک مدرسه تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند.

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق امیدی (۱۳۸۷) مطابقت دارد. هدف رهبری تحول گرا، ایجاد تحول در افراد و سازمانها با یک حس قوی جهت ایجاد تغییر در ذهن و قلب آنها، توسعه دیدگاه شان، روشن ساختن اهدافشان، رفتار کردن مطابق با اعتقاد، اصول و ارزش هایشان و ایجاد تغییراتی که دائمی باشند (مانند، ساختار دهی سریع و انجام تغییرات بموقع) که کلیه این امور نیازمند داشتن دیدگاه درست، یک آغازگر خوب، صبر، احترام، ایستادگی، تشویق و اعتقاد به رهبری تحول گرا است که این عوامل باعث احساس معنی داری در افراد می شود.

احساس معنی داری یعنی ارتباط اهداف و وظایف کاری با ایدهها و استانداردهای فرد، سازمانی که که در آن از رهبران تحول آفرین استفاده کند و این رهبران به دنبال برقراری یک رابطه بین علائق فردی و جمعی هستند تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهند، در این سازمانها کارکنان احساس معنی داری بیشتری خواهند داشت.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی دوم

بین رهبری تحول گرا با احساس شایستگی دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد رابطه معنا داری وجود دارد. از آنجایی که متغیرهای رهبری تحول گرا و احساس شایستگی دبیران، دارای مقیاس فاصلههای هستند برای بررسی رابطه بین این دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید همانطوری که نتایج نشان داد ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین رهبری تحول گرا و احساس شایستگی دبیران (۰/۳۶) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنیدار است ($p < 0/05$)، لذا دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد گردیده و دال بر وجود رابطه معنیدار، مورد تایید قرار میگیرد. بنابراین چنین استنباط میشود که با اطمینان بالای ۰/۹۵ بین رهبری تحول گرا و احساس شایستگی دبیران دبیرستانهای شهرستان خرمآباد رابطه مثبت و معنیداری وجود دارد و این بدین معنی است که دبیرانی که در مدارس آنها از سبک رهبری تحول گرا استفاده می شود از احساس شایستگی دبیران بالاتری برخوردارند.

نتایج این پژوهش در مورد احساس شایستگی با یافته های امیدی (۱۳۸۷) که به بررسی نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی در ارتباط بین رهبری تحول گرا و تعهد سازمانی در سازمان تربیت بدنی پرداخت همسو می باشد وی دریافت بین رهبری تحول گرا و انتخاب افراد شایسته در سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

دریابار (۱۳۹۱) دریافت که بین رهبری تحول گرا و بهره مندی سازمان از افراد متخصص رابطه معنی داری وجود دارد. که با نتایج این تحقیق همخوانی دارد

احساس شایستگی به وضعیتی اشاره می کند که کارکنان اعتقاد دارند مهارت و توانایی لازم را برای انجام کارهای خود دارند. در سازمانهایی که رهبران تحول آفرینی دارند کارکنانی مرتبط با وظایف و اهداف سازمانی استخدام می کنند، در نتیجه کارکنان توانایی لازم در انجام وظایف خود را دارند و احساس شایستگی می کنند

نتایج حاصل از فرضیه فرعی سوم

بین رهبری تحول گرا با احساس حق انتخاب دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد رابطه معنا داری وجود دارد. از آنجایی که متغیرهای رهبری تحول گرا و احساس حق انتخاب دبیران، دارای مقیاس فاصلههای هستند برای بررسی رابطه بین این دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید همانطوری که نتایج نشان داد ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین رهبری تحول گرا و احساس حق انتخاب دبیران (۰/۴۲) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنیدار است ($p < 0/05$)، لذا دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد گردیده و دال بر وجود رابطه معنیدار، مورد تایید قرار میگیرد. بنابراین چنین استنباط میشود که با اطمینان بالای ۰/۹۵ بین رهبری تحول گرا و احساس حق انتخاب دبیران دبیرستانهای شهرستان خرمآباد رابطه

مثبت و معنیداری وجود دارد و این بدین معنی است که دبیرانی که در مدارس آنها از سبک رهبری تحول گرا استفاده می شود از احساس حق انتخاب دبیران بالاتری برخوردارند.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که بین رهبری تحول گرا و حق انتخاب رابطه معناداری و مثبتی وجود دارد. یافته های بنون (۲۰۱۲)، امیدی (۱۳۸۷) نیز مؤید این یافته است. از این یافته ها می توان دریافت که سازمانهایی که رهبرانی تحول گرا دارند کارکنان آنها کارهای خود را ابتکار و خلاقیت انجام می دهند بیارد (۲۰۱۲) در پژوهش خود نتیجه گرفت مدیران مدارس با استفاده از شیوه های رهبری تحول آفرین توانسته اند متناسب با تغییر و تحولات جامعه، به اثربخشی مدارس خود کمک کنند.

حق انتخاب به وضعیتی اشاره می کند که در آن کارکنان احساس می کنند که قادرند به میل خود، اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیمات مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند. رهبران تحول آفرین با برانگیختن پیروان به منظور کشف راه حل های جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی، حس حق انتخاب کارکنان را تقویت کنند. نتایج حاصل از فرضیه فرعی چهارم

بین رهبری تحول گرا با احساس موثر بودن دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. از آنجایی که متغیرهای رهبری تحول گرا و احساس موثر بودن دبیران، دارای مقیاس فاصله های هستند برای بررسی رابطه بین این دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید همانطوری که نتایج نشان داد ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین رهبری تحول گرا و احساس موثر بودن دبیران (۰/۳۱) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنیدار است ($p < 0/05$)، لذا دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد گردیده و دال بر وجود رابطه معنیدار، مورد تایید قرار میگیرد. بنابراین چنین استنباط میشود که با اطمینان بالای ۰/۹۵ بین رهبری تحول گرا و احساس موثر بودن دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معنیداری وجود دارد و این بدین معنی است که دبیرانی که در مدارس آنها از سبک رهبری تحول گرا استفاده می شود از احساس موثر بودن دبیران بالاتری برخوردارند.

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق امیدی (۱۳۸۷) که نشان داد که رهبران تحول گرا می توانند اعتمادشان را به توانایی پیروان نشان دهند و به دنبال آن فرصت هایی را برای آنها فراهم آورند تا بطور معنی داری بر کارشان تاثیر بگذارند که می تواند منجر به سطوح بالاتری از تعهد نسبت به سازمان شود. توانایی در ایجاد شیوه ها و روشهای متنوع برای نوآوری در امر توانمندسازی کارکنان و ایجاد یک فرآیند عالی در این زمینه در سازمان در دنیای کنونی به لحاظ اهمیت بارز نیروی انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است که با نتایج این تحقیق همسو است.

بر اساس نتایج بیان اسپریتیزر (۲۰۱۰) با تحقیق بر توانمندسازی کارکنان بدین نتیجه دست یافت که اعتماد به نفس کارکنان، دسترسی به اطلاعات در مورد رسالت سازمان، عملکرد کاری کارکنان و رفتارهای خلاق و نوآورانه با توانمندسازی روان شناختی ارتباط مثبت و معناداری دارد و بیان نموده اند که بین مولفه های توانمندسازی روان شناختی و رشد حرفه ای رابطه وجود دارد. همخوانی دارد

احساس موثر بودن بدین معنی است که فرد متقاعد است که در یک مقطع مشخص از زمان در مورد توانایی ایجاد تغییر در جهت مطلوب را دارد مدیران و رهبران تحول گرا احساس موثر بودن را در کارکنان تقویت می کنند و کارکنان را ترغیب می کنند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن با تلاش، باور پیدا کنند. د

نتایج حاصل از فرضیه فرعی پنجم

بین رهبری تحول گرا با احساس اعتماد دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم آباد رابطه معنا داری وجود دارد.

از آنجایی که متغیرهای رهبری تحول گرا و احساس اعتماد دبیران، دارای مقیاس فاصله‌های هستند برای بررسی رابطه بین این دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید همانطوری که نتایج نشان داد ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین رهبری تحول گرا و احساس اعتماد دبیران (۰/۷۴) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار است ($p < 0/05$)، لذا دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد گردیده و دال بر وجود رابطه معنی‌دار، مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط میشود که با اطمینان بالای ۹۵٪ بین رهبری تحول گرا و احساس اعتماد دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و این بدین معنی است که دبیرانی که در مدارس آنها از سبک رهبری تحول گرا استفاده می‌شود از احساس اعتماد دبیران بالاتری برخوردارند.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین رهبری تحول گرا و احساس اعتماد رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش امید (۱۳۸۷) که رهبران تحول گرا نقش مهمی را در توسعه و حفظ امنیت کارکنانشان ایفاء می‌کنند. رهبران تحول گرا نه تنها دارای تصویری درست هستند بلکه چنین دید و تصویری را در کارکنان خود نیز ایجاد می‌کنند و بدین صورت آنها موجب ایجاد اعتماد در کارکنان و توانمند شدن آنها می‌شوند.

احساس اعتماد بیانگر اینست کارکنان در کارشان احساس امنیت کنند و در امور تصمیم‌گیری مشارکت داده می‌شوند رهبران تحول آفرین با ایجاد محیطی امن و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیریها اعتماد و امنیت کارکنان را افزایش می‌دهند. نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق

از آنجایی که متغیرهای رهبری تحول گرا و توانمندسازی دبیران، دارای مقیاس فاصله‌های هستند برای بررسی رابطه بین این دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید همانطوری که نتایج نشان داد ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین رهبری تحول گرا و توانمندسازی دبیران (۰/۶۲) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار است ($p < 0/05$)، لذا دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد گردیده و دال بر وجود رابطه معنی‌دار، مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط میشود که با اطمینان بالای ۹۵٪ بین رهبری تحول گرا و توانمندسازی دبیران دبیرستانهای شهرستان خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و این بدین معنی است که دبیرانی که در مدارس آنها از سبک رهبری تحول گرا استفاده می‌شود از توانمندسازی دبیران بالاتری برخوردارند

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها با نظریه‌ها و نیز یافته‌های تحقیقاتی بون (۲۰۱۲)، اسپریتیزر (۲۰۰۲)، بیارد (۲۰۱۱)، امید (۱۳۸۷) و دریابار (۱۳۹۱) مشابه و هماهنگ می‌باشد. بدین معنا که هر چه رهبران تحول گرا تر باشند توانمندی کارکنان بیشتر است.

در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت رهبران تحول گرا در توانمندسازی دبیران و معلمان تاثیر بسزایی داشته باشند و این موجبات تعامل هر چه بیشتر فعالان مدرسه را فراهم می‌کند، و این مسأله خود زمینه ساز پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و ارتقای معلمان خواهد شد.

منابع

۱. آقایار، سیروس. (۱۳۸۳). هرم توانمندسازی، مجله تدبیر، شماره ۱۴۹
۲. آذردهشتی، امیرهوشنگ. (۱۳۸۶) توانمندسازی کارکنان، تهران، انتشارات پویا
۳. آقایار، سیروس (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان و توانمندسازی سازمان. اصفهان: نشر سپاهان
۴. ابراهیم زاده، فریمان. کوهستانی، حسینعلی. و اسماعیل، مهرانگیز. (۱۳۸۹). بررسی نقش روشهای توانمندسازی بر افزایش عملکرد منابع انسانی دانشگاه های پیام نور استان گلستان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بیرجند.
۵. ابطحی، سیدحسین، عابسی. سعید. (۱۳۸۶) توانمندی کارکنان. کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
۶. اسکات، سینیتا و ژافه، دنیس. (۱۳۷۵) تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، کرج، انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول
۷. امیرخانی، امیرحسین، توانمندسازی، روانشناختی منابع انسانی، دیدگاهها و ابعاد. مجموعه مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی. تهران، انتشارات آهار و مؤسسه آموزش عالی پژوهشی تأمین اجتماعی، (۱۳۸۵)
۸. ایزدی، احمدرضا، ملکی، محمدرضا، مطالعه توانمندسازها در بخش بهداشت، درمان براساس الگوی تعالی سازمانی، مجموعه مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی
۹. بختیاری، حسن و احمدی مقدم، اسماعیل (۱۳۸۹). نقش راهبردهای مدیریتی در توانمندسازی مدیران. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره اول. ۳۹-۵۳
۱۰. بلانچارد، کنت و کارلو س، جان و راندول ف آل ن. (۱۳۸۱). مدیریت تواناسازی کارکنان، (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی)، تهران، انتشارات مدیران، چاپ دوم
۱۱. بلانچارد، کن. (۱۳۸۴). مدیریت از طریق ارزشها، چشم اندازی بر روندهای جدید در مدیریت سازمانها، تهران، انتشارات مدیران چاپ اول
۱۲. بابایی، علی اکبر، خلیلی عراقی مریم و یقین لو مهرانگی ز. (۱۳۸۱). تواناسازی کارکنان، سرمایه گذاری بی جایگزین، مجله تدبیر، شماره ۱۲۹
۱۳. پرهیزکار، کمال. (۱۳۷۳). مدیریت منابع انسانی و اداره اموراتخدامی، تهران، انتشارات دیدار، چاپ اول
۱۴. پورآمن، بهزاد. (۱۳۷۵). آموزش نیروی انسانی فراگردی پیوسته در افزایش بهره‌وری سازمانها، تهران، مجموعه مقالات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول