

عنوان مقاله:

تاثیر نقش سبک های رهبری انتقادی و مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، دوره 4، شماره 4 (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 26

نویسندگان:

پیمان اکبری - استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

کامران نظری - استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

سهیلا شیخ علی شاهی - کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

مطالعه حاضر با هدف تعیین تاثیر نقش سبک های رهبری انتقادی و مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری (۳۰۰ نفر) کارکنان اداری آموزش و پرورش شهر یزد در سال ۱۴۰۱ بوده که با روش تصادفی ساده و از طریق کوکران (۱۶۹ نفر) انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه های رهبری تحول آفرین باس و آویلو (۱۹۹۵)، رهبری استبدادی هانگز و دیکسون (۲۰۰۴)، دلبستگی شغلی کارکنان ریچ و لپین (۲۰۱۰) و در نهایت پریشانی روانشناختی کارکنان کسلر و همکاران (۲۰۰۲) بودند که از روایی و پایایی خوبی نیز برخوردار بودند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها توسط نرم افزار SMART-PLS و با استفاده از آماره آزمون t و ضرایب مسیر (β)، نشان دهنده تاثیر معناداری بین متغیرهای پژوهش بود، همچنین نقش میانجی پریشانی روانشناختی کارکنان در تاثیرگذاری رهبری تحول آفرین بر دلبستگی شغلی کارکنان تایید شد اما در تاثیرگذاری رهبری استبدادی بر دلبستگی شغلی کارکنان تایید نشد. با توجه به یافته های پژوهش می توان اظهار داشت که برای افزایش یا کاهش دلبستگی شغلی کارکنان بایستی به رهبری تحول آفرین و استبدادی توجه داشت چرا آنها می توانند اثرات مثبت و منفی بر دلبستگی کارکنان داشته باشند البته توجه به پریشانی روانشناختی نیز می تواند در این زمینه کمک کننده باشد، چرا که اگر نتوان جلوی کاهش پریشانی روانشناختی کارکنان را گرفت صدمه جبران ناپذیری بر دلبستگی شغلی کارکنان وارد می کند.

کلمات کلیدی:

سبک های رهبری انتقادی، پریشانی روانشناختی، دلبستگی شغلی کارکنان، رهبری تحول آفرین

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1626963>

