

بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شهر میانه با نقش واسطه‌ای مبادله رهبر - عضو

رفعت عطاری*

۱- گروه علوم تربیتی، واحد میانه، دانشگاه آزاد اسلامی، میانه، ایران، rafatattari@yahoo.com

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی سرمایه انسانی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای مبادله رهبر - عضو می باشد. روش تحقیق در این پژوهش، رویکرد کمی بوده است که با استفاده از تکنیک پیمایش این مطالعه انجام یافته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده و نمونه آماری را ۱۷۸ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهر میانه تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. آزمون فرضیه‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه انجام شد. بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، رهبری تحول آفرین بر مبادله رهبر - عضو در بین کارکنان تأثیر مستقیم دارد. مبادله رهبر - عضو بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مستقیم دارد. همچنین رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای مبادله رهبر - عضو تأثیر دارد. در نهایت مدل تحقیق با استفاده از تحلیل مسیر مورد آزمون قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی: سرمایه انسانی، رهبری تحول آفرین، مبادله رهبر - عضو، عملکرد شغلی

۱- مقدمه

سرمایه انسانی به عنوان اصلی ترین دارایی نامشهود سازمان همواره در دهه‌های اخیر مورد توجه خبرگان علوم مدیریت و مدیران سازمانی قرار گرفته است. لزوم توجه به افزایش کیفیت و کارایی عملکرد سرمایه‌های سازمانی از امور انکار ناپذیر در رسالت و اهداف هر سازمانی است. در این راستا فرایند ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از زیر فرایندهای اساسی سرمایه انسانی، از چالش برانگیزترین مباحث در گام‌های طراحی و اجرا می‌باشد، این چالش زمانی که سازمانی برای اولین بار پس از تأسیس اقدام به طراحی و یا بازنگری اساسی در حوزه ارزیابی عملکرد می‌کند، محسوس‌تر است. یکی از معضلات بسیاری از سازمان‌های اداری، پایین بودن ساعات کار مفید و کارایی کارکنان آن است که باعث بسیاری از مشکلات دیگر از جمله کاهش رضایت افراد مراجعه‌کننده به آن سازمان‌ها می‌شود، به گونه‌ای که بررسی این پدیده از دیدگاه‌های مختلف به ویژه دیدگاه مدیریت اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است. سازمان‌های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه‌ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می‌پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی‌ترین هدف سازمانها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل زمین، سرمایه پولی، سرمایه انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین سرمایه انسانی ارزشمندترین دارایی سازمانهای و از حساسی برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزشهای او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های دولتی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایه‌ریزی می‌شود [۱].