

مطالعه اثر رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

محسن اسماعیلی ثانی^{۱*}

محدثه کلوتی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۷/۲۸

چکیده

نیروی انسانی را باید به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. از این رو شناسایی عواملی که منجر به افزایش رضایت شغلی می شوند از اهمیت زیادی برخوردارند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی انجام گرفت. نمونه‌ی آماری پژوهش حاضر را ۱۴۲ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل می دهند. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی- پیمایشی بوده و برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS2 استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رهبری تحول گرا بر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی نیروی انسانی اثر مثبت دارد. همچنین سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت داشته و در رابطه بین رهبری تحول گرا و رضایت شغلی نیروی انسانی نقش میانجی جزئی دارد؛ بنابراین رهبری تحول گرا و سرمایه روانشناختی و ابعاد آن‌ها می‌توانند عوامل مؤثری در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان باشند.

واژگان کلیدی

سبک رهبری، رهبری تحول گرا، سرمایه روانشناختی، رضایت شغلی کارکنان.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. (نویسنده مسئول: mxh71@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد مدیریت راهبردی در سازمان‌های ورزشی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران.