The Effect of shared Leadership on WorkEngagement The Mediating Role of job satisfaction(office of the mayor city of eilam)

Mehdi Fathi, Phd student of Human Resource Management, Department of Business Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

E-mai: fathi.m@fh.lu.ac.ir

Seyyed Najmodin Mousavi ,Associate Professor, Department of Business Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran. (Corresponding Author)

E-mail: Mousavi56@yahoo.com

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating The Effect of shared Leadership on employees WorkEngagement The Mediating Role of job satisfaction of employees in the mayor city of eilam.the descriptive research method is correlational and practical in terms of purpose The statistical community of the research also includes all the employees of the mayor city of eilam numbering 225 people based on cochrans formula 142 people were selected by simple random method to collect data from the standard questionnaire of shared leadership provided by (katvern,2019) and questionnaire of job satisfaction provided by (smiths, 1969) and questionnaire of work engagement provided by (Schaufeli, et al. 2016). And for data analysis ine the forme of structural equation modeling smart PLS software wase used construct validity was examined using divergent validity convergent validity and composite reliability and cronbachs alpha .this study showed that proposed research model is validated and based on it; shared leadership has led to job satisfaction and this has an impact on work engagement. Also, job satisfaction variable plays an intermediary role in the relationship between shared leadership and work engagement

Keywords: Shared leadership, job satisfaction , Work engagement,office of the mayor city of eilam

تأثیررهبری مشارکتی بر تعلق خاطر کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی

(مورد مطالعه: کارکنان شهرداری شهر ایلام)

۱-سید نجم الدین موسوی دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه لرستان شهر خرم آباد ایران

E-mail: Mousavi56@yahoo.com

۲- مهدی فتحی دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه لرستان خرم آباد ایران

E-mai: fathi.m@fh.lu.ac.ir

تلفن:۰۹۱۸۴۷۲۷۰۴۸

(مورد مطالعه: کارکنان شهرداری شهر ایلام)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر رهبری مشارکتی بر تعلق‌خاطر کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان شهرداری شهر ایلام صورت گرفته است. روش تحقیق توصیفی همبستگی وبه لحاظ هدف کاربردی است جامعه آماری پژوهش نیز کلیه کارکنان در شهرداری شهر ایلام به تعداد ۲۲۵ نفر را شامل می شود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۴۲ نفربه روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از ابزار پرسشنامه استاندارد رهبری مشارکتی ارایه شده توسط (کاتورن۲۰۱۹،[1]) و ازپرسشنامه (اسمیت [2]و همکاران، ۱۹۹۶) برای رضایت شغلی و پرسشنامه تعلق خاطر کاری ارایه شده توسط(شاو فلی [3]و همکاران، ۲۰۱۶) استفاده شده است و برای تحلیل داد ه ها در قالب مد لسازی معادلات ساختاری ازنرم افزار(اسمارت پی ال اس[4]) استفاده شده است. روایی سازه با استفاده از تکنیکهای روایی واگرا، روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته و تأیید شد. یافته های تحقیق نشان داد پژوهش، مورد تائید واقع‌شده و بر اساس آن؛ رهبری مشارکتی بر تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر معنا داری دارد همچنین متغیر رضایت شغلی در رابطه بین رهبری مشارکتی و تعلق‌خاطر کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی : رهبری مشارکتی، تعلق خاطر کاری، رضایت شغلی، کارکنان شهرداری شهر ایلام

مقدمه

رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران، علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می باشد .سبک رهبری یا مدیریت تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان می باشد .شرایط رقابتی، مدیران سازمان ها را مجبور به استفاده از سبک های رهبری، مشارکتی و تیمی می کند. در این راستا سبک و شیوه ای که مدیران برای اداره کارکنان خویش انتخاب می نمایند بر بسیاری از جهات از جمله کارایی کارکنان، انگیزش و ... تاثیر بسزایی خواهد نهاد سازمان ها نیاز دارند تا با افزایش مشارکت کارکنان در راستای تغییرات لازمی که مدیران در نظر گرفته اند گام بردارند .یکی از شیوه های رهبری که باعث افزایش مشارکت کارکنان در جهت پویایی و اثربخشی سازمان می شود، رهبری مشارکتی است (مایکل وپیرس، ۲۰۱۹ : ۳۱) امروزه رهبری مشارکتی به عنوان یکی از عناصر تئوری نئوکلاسیک مطرح است که نوعی سبک رهبری است و مشخصه آن کاربرد فراوان روش تصمیم گیری گروهی، تشریک مساعی، همکاری و همفکری رهبر با زیردستان در انجام وظایف رهبری، تشویق و ترغیب آنان به کار، ارتباطات بطور موازی و عمودی و توجه به روابط انسانی می باشد .سبک

1- Cawthorne

2-smaet at al

3-Schaufeli at al

4-PLS

رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارکنان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می گیرد تعلق خاطر کاری حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار است که بانشاط،

فداکاری و جذب مشخص می شود. کارکنان جذب شده به طور ارادی در کار خود غوطه ور می‌شوند و تمرکز شدیدی روی کار خود دارند، به طوری که جدا شدن از آن برای آن‌ها دشوار می‌شود. کارکنان سرسخت ذخیره قابل توجهی از انرژی و منابع ذهنی دارند که در حین

انجام وظایف خود، حتی هنگام مواجهه با ناملایمات از آن دریغ نمی‌کنند .کارکنان متعهد از کار خود احساس اشتیاق، افتخار و الهام می‌گیرند نسبت به وظایف خود حساس بوده و به آن اهمیت می‌دهند (گونزالز روما و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۷۰) به طو ر خلاصه، تعلق‌خاطر کاری زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان احساسات مثبت و پذیرش را با سازمان مرتبط می‌کنند رضا یت شغلی، یکی‌از متداولترین متغیرهای مورد مطالعه طی چند دهه اخیر در حوزه سازمانی بوده است و مانند اکثر متغیرهای علوم اجتماعی ارائه یک تعریف مورد توافق از آن دشوار می‌باشد ، رضایت شغلی میزان کلی تأثیر یا احساسات مثبتی است که افراد در مورد کارهایشان کسب می کنند (قلی پور و آزاده دل، ۱۳۹۹ : ۷۹) رضایت شغلی، نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمنداست فراهم می کند(محمد مقیمی، ۱۳۹۰ : ۴۵) رضایت شغلی که از احساس لذت یک کارمند از شغل خود نشأت گیرد و ادراکات و محرک های اطراف یک کارمند از عوامل مهم درایجاد این رضایت است پنج عامل عمده که به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح هستندعبارتنداز: پرداخت (میزان حقوق دریافتی)-فرصت های ارتقا و پیشرفت(قابلیت دسترسی به پیشرفت ها)-سرپرست (توجه سرپرست به زیر دستان)- شغل(حدی که وضایف شغلی فرصت را برای آموزش و پذیرش مسیولیت فراهم می کند)-همکاران(حدی که همکاران دوستانه شایسته و حمایتی هستند).

بیان مسئله:

انتظار شهروندان شهر ایلام دریافت خدمات شهری باکیفیت و اجرای طرح های زیبا سازی و عمرانی متناسب با فرهنگ بومی توسط مجموعه شهرداری شهر ایلام است.مدیران شهرداری شهر ایلام با مدیریت کارکنان می توانند شرایطی فراهم کنند که کارکنان با تعلق خاطر کاری و رضایت شغلی حاصل از آن عملکرد شهرداری را ارتقا دهند مشارکت کارکنان در برنامه ریزی امور، انگیزه منابع انسانی را در به ثمر رسیدن به موقع طرح ها و اجرای با کیفیت آنها در پی دارد بدون شک سبک رهبری که از ابعاد فرهنگ سازمانی هر سازمان است تاثیر عمیق و فراگیر در کل سازمان دارد. در تحقیق حاضر، مسئله اصلی بررسی اثرگذاری سبک رهبری مشارکتی مدیران بر تعلق خاطر کاری کارکنان در شهرداری شهر ایلام است که این تأثیر میتواند از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی تسریع گردد. از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که در شهرداری شهر ایلام چه میزا ن سبک رهبری مشارکتی میتواند بر تعلق خاطر کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیرگذار و تسریع کننده باشد این مقاله با درک ضرورت وجود الگویی بومی برای ارتقای بهره وری نیروی انسانی در نظام مدیریت شهرداریها همچنین زیربنایی بودن بحث رضایت شغلی در این بین، کوشش دارد مسئلهٔ تحقیق را که تبیین اثرات احتمالی سبک رهبری مشارکتی بر تعلق خاطر کاری کارکنان است را در شهرداری شهر ایلام مورد بررسی قرار دهد؟

قلمرو پژوهش

قلمرو مکانی و زمانی پژوهش

این پژوهش در شهرداری شهر ایلام و در اردیبهشت ۱۴۰۳ انجام شده است

مبانی نظری تحقیق

رهبری مشارکتی

مشارکت نیازمند گذشتن از منافع کوتاه مدت و از دست دادن وضع موجود است و تنها کسانی در این فر آیند مشارکت می جویند که وضع آینده را مطلوب تر از وضع موجود بدانند .متداول ترین راه برای برطرف ساختن مشکل ناتوانی سازمان ها در استفاده بهینه از توان بالقوه کارکنان، بکارگیری روش رهبری مشارکتی است .به گواه بسیاری از پژوهشگرها موفقیت اکثر شرکت های بزرگ مرهون بکارگیری این سبک مدیریتی است(محمدی، ۱۳۹۹ : ۴۳) در واقع رهبر مشارکت جو به عنوان یک تسهیل کننده، چشم اندازها و ارزش های سازمانی را با زیردستان خود تسهیم می کند؛ بنابراین اتخاذ این سبک رهبری منجر به نظرخواهی، ارج نهادن به کارهای گروهی و موجب تجمیع افکار و توانایی ها شده و در نهایت به اعتماد بیشتر میان کارکنان و مدیران کمک می کند و باعث می شود کارکنان با طیب خاطر بیشتری به فعالیت بپردازند(فروهان ومهداد، ۱۳۹۹ :۳۰) این شکل از رهبری می تواند به شکلها و شیوه های مختلفی از جمله نظام پیشنهادها، گروه های بهبود کیفیت و گروه های خود گردان در سازمان پیاده شود (شیخ محمدی و تولیت زواره، ۱۴۰۱ : ۱۴۰) در مقایسه با رهبری عمودی که یک فرآیند بالا به پایین است و بر رهبری فردی تاکید می‌کند یا به نظرات و دیدگاه‌های یک شخص بستگی دارد که توسط رهبری فردی یا رسمی شکل گرفته است، رهبری مشارکتی نه تنها از بالا به پایین در بین زیردستان گسترش می‌یابد بلکه نمایانگر فرآیند افقی و روبه بالاست و به رهبری غیر متمرکز بر اعضای گروه تاکید می‌کند رهبری مشارکتی یک "منبع مهم غیر قابل لمس "است که می‌تواند عملکرد گروه را حتی در کارهای پیچیده افزایش دهد .همچنین، روابط شبکه‌ای در یک گروه نشان داه است که این منبع غیر قابل لمس باعث تلاشهای بهتر وهماهنگی و بهره وری بیشتر خواهد شد (چانگ، ۲۰۱۹ : ۱۳۰) رهبری مشارکتی می تواند نسبت به رهبری سنتی که تنها توسط تنها یک عضو اعمال می شود غلبه کند و همه اعضاء در امور مشارکت کنند(وایت و اسمیت، ۲۰۲۰ : ۱۱۰) رهبری مشارکتی زمانی به وجود می‌آید که به جای اینکه کارها توسط یک رهبرواحد تعیین شده باشند نقش‌های رهبری مسئولیت‌ها،ویاعملکردها درمیان اعضای گروه به اشترک گذاشته یا توزیع شده باشد در مقایسه با رهبری متداول عمودی رهبری مشارکتی مستلزم روابط غیرسلسله مراتبی ویک رابطه غیررسمی است که با ، یک، فرآیند تاثیر تعاملی پویا دربین افرادیک گروه به وجود می‌آید.رهبری‌مشارکتی بانفوذ توزیع شد ه دردرون یک گروه ونفوذ جانبی درمیان اعضاهمراه است .رهبری مشارکتی در یک گروه نوظهورناشی‌ازتوزیع قدرت رهبری دربین همه اعضای گروه درنظرگرفته شده است.این موضوع نشاندهنده تاثیرمتقابل تعاملات دربین اعضای گروه است که به طورقابل توجهی عملکرد گروه و سازمان را بهبود می بخشد (کارسون و همکاران،۲۰۱۷ : ۱۲۴۲) براین اساس رهبری مشارکتی به عنوان یک پدیده رابطه‌ای تاثیر متقابل درمیان اعضای گروه تعریف می‌شود .در رهبری مشارکتی همه اعضای گروه رفتارهایی فعال داشته و جاهای خالی را دررهبری گروهی پرمی کنند(هاچ ودونگ، ۲۰۲۰ :۴۲۱۰) رهبری مشارکتی یک رهبری جمعی توسط اعضای گروه است و بوسیله ی تصمیم سازی مشتـــــــرک و مسئولیت مشارکتی در قبال عواقب ونتایج تعریف شده است(هاچ و دل یوهن،۲۰۱۸ : ۱۲۰) (دای ویانگ، ۲۰۱۹ : ۴۹) اشاره کرده اند که رهبری مشارکتی تاثیر جمعی از اعضا بر روی یکدیگر در گروه است .به منظور تحقق یک هدف مشترک گروه یا سازمان رهبری در میان افراد به جای یک فرد، از طریق یک فرایند تعاملی پویا توزیع شده است .رهبری مشارکتی به مزیتی گروهی اشاره دارد که در آن وظایف رهبر به جای تمرکز و واگذاری مسئولیت ها به رهبر منصوب و از پیش تعیین شده، در میان اعضای گروه توزیع و تسهیم می شود (چانگ، ۲۰۱۹ :۱۳۰) (وارلی و لاولر، ۲۰۲۰ :۲۰) سه مزیت رهبری مشارکتی را نام می برند که عبارتند از: اول ،گسترش قدرت ودانـــــش درمیان اعضا که اجازه واکنش سریع دربرابر اطلاعات بدون هر گونه جهت گیری از بالا و پایین درسازمان را خواهد داد ،رهبری مشارکتی به طورموثر جایگزیـــــــنی برای سلسله مراتب است دوم،ازآنجا که روش به اشتراک گذاری هسته اصلی رهبری است،اعضا می‌توانند مهارت‌های مدیریت ورهبری خود را از طریق مشارکت دراجرای استراتژی ارزش ودیگروظایف درسازمان توسعه دهند سوم آن‌که همه افراد، همواره مواردی راکه رهبران درسطوح گوناگون درباره محیط خارجی ادرک نموده اند وهمچنین قابلیت‌های داخلی سازمان را درک کرده و موجب می‌شود که به یک دید یکسان و واحد در مورد سازمان دست یابند و در تصمیم گیری‌ها بهتر و سریع تر عمل کنند(وارلی ولاولر، ۲۰۲۰ : ۲۱) دو عنصر اساسی تعریف رهبری مشارکتی به اشتراک گذاری مسیولیت های رهبری و تاثیر متقابل هستند(چانگ، ۲۰۱۹ : ۱۲۷) از دید گاه (میریام و مارتین، ۲۰۱۸: ۴۳۰) عناصر اصلی در

رهبری مشارکتی شامل ارتباطات مبتنی بر اعتماد، مشارکت و مسئولیت پذیری همگانی می‌باشد از دیدگاه (کاتورن،۲۰۱۹ : ۱۵۵) مولفه های رهبری مشارکتی در برگیرنده پاسخگویی مشارکت، عدالت واحساس مالکیت می‌باشد .پاسخگویی اشاره به مسئولیت پذیری افراد در قبال وظایف محوله دارد .عدالت اشاره به برابری همه افراد دارد .در رهبری مشارکتی همه افراد از حق و حقوق یکسان برخوردار می باشند و همه کارکنان می‌توانند در امور همکاری کنند، البته عدالت باید متناسب با توانایی‌های هر فرد باشد .مشارکت اشاره به این موضوع دارد که در رهبری مشارکتی همه کارکنان به صورت فعال و خودجوش در امور مختلف همکاری می‌کنند، آنها با یکدیگر در تمامی امور اطلاعات خود را در اختیار دیگری قرارداده و به یکدیگر کمک می‌کنند مهمترین عنصر در بخش مشارکت در بحث رهبری مشارکتی ارتباط صادقانه و مبتنی بر اعتماد در بین کارکنان است .مالکیت به احساس تعلق و تعهد اعضاء نسبت به سازمان و اهداف گروه دارد و هیچ فردی احساس جدایی نمی کند و خود رامتعلق به سازمان ویا گروه می داند (کاتورن، ۲۰۱۹ : ۱۵۲)

تعلق خاطر کاری

کارکنان داری تعلق خاطر کاری، احساس ارتباط موثر با کارشان دارند و خود را برای به انجام رساندن مسئولیتهای شغلی توانمند می بینند به علاوه این دسته از کارکنان در کارشان به دنبال چالشهای جدید می گردند(باکر و همکاران، ۲۰۱۹ : ۲۳) بر اساس نظریه (شافلی و همکاران، ۲۰۱۶ :۷۱۲)تعلق خاطر کاری داری سه بعد جذب و نیرومندی و وقف است جذب، به تمرکز و غرق شدن در کار اشاره دارد. در این حالت، زمان برای افراد سریع می گذرد و افراد درمی یابند که جدا شدن از کار برای آ نها دشوار است(گونزالز روما و همکاران، ۲۰۲۰ : ۱۶۹) بعد دیگر تعلق خاطر کاری، نیرومندی است که به سطح بالای انرژی وانعطاف پذیری ذهنی کارمند به هنگام کار اشاره دارد(زاکر، ۱۳۹۹ :۵۶) در این حالت کارمند تلاش قابل ملاحظه ای در انجام کار نشان می دهد و در مقابل موقعیتها و مانع های شغلی دشوار، پافشاری و ایستادگی می کند کارکنانی که ازنیرومندی بالایی برخوردارند بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته میشوند. از این رو، این بعد، از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است(نعامی، ۱۳۹۸: ۵۳) خود را وقف کردن سومین بعد تعلق خاطر کاری است که با تعلق روحی فرد به کار خود مشخص میشود(شافلی و همکاران، ۲۰۱۶ : ۷۱۱) وقف خود به تجربه احساس مهم بودن، رغبت و افتخار و چالش در کار اشاره دارد(نعامی، ۱۳۹۸ ص ۳۸) (کان، ۲۰۱۷ :۶۹۷) تعلق خاطر کاری را استفادهٔ فرد از تمام وجود خویش برای ایفای نقش های کاری می داندتعلق خاطر کاری یعنی فرد در ایفای نقش کاری خود، تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار میگیرد. کارمندی دارای تعلق خاطر کاری در بعد شناختی است که انجام وظایف کاری،آ نقدر وی را جذب کند که چیزهای دیگر را فراموش نماید؛ به ندرت در حین انجام کار به چیزهای دیگری غیر از کار فکر نماید و هنگام کار این احساس را داشته باشد که زمان به سرعت میگذرد. کارمندی دارای تعلق خاطر کاری در بعد عاطفی است که از نظر احساسی علاقه مند به کار باشد. این کارمند، هنگامی که کارش را به خوبی انجام میدهد، هیجا ن زده میشود و احساسات شخصی وی تحت تأثیر چگونگی انجام کار قرار میگیرد. کارمندی، دارای تعلق خاطر کاری در بعد فیزیکی است که انرژی زیادی را صرف کار نماید و علاقه مند باشد به شدت کار کند. همچنین تا به انجام رساندن کار، آن را رها نکند و تا جایی که امکان داشته باشد بیش از ساعتهای کاری در محل کار بماند و اضافه کاری انجام دهد و حتی ادامه کارش را به منزل ببرد نشاط به معنای سطوح بالای انرژی و تاب آوری ذهنی در حین کار، تمایل به سرمایه‌گذاری در کار و پشتکار در مواجهه با مشکلات است. فداکاری به مشارکت قوی و احساس اهمیت، اشتیاق، الهام، غرور و چالش اشاره دارد. جذب به معنای تمرکز کامل و غرق شدن عمیق در کار است(جیمدا و لی، ۲۰۲۰ : ۸۸)

رضایت شغلی

رضایت شغلی واکنشی احساسی و عاطفی نسبت به وضعیت شغلی و کار شخص است و می تواند به عنوان ارزیابی مثبت و یا منفی در مورد شغل افراد تعریف شود رضایت شغلی احساس مثبتی است که ناشی از قدردانی فرد ازشغل یا تجربه شخص خود می باشد(اوشاگبمی،۲۰۱۷ :

۳۳۵)رضایت شغلی را اینگونه تعریف کرده اند واکنش احساسی مثبت افراد به شغل خاص. (رابینز و کالتر ، ۲۰۱۷: ۷۰) بیان کردند که رضایت شغلی گرایش کلی کارمند نسبت به شغلش است (اسپکتر، ۲۰۱۶ : ۱۵۰) نیز بیان کرد رضایت شغلی میزانی است که افراد شغلشان را دوست دارند ، رضایت شغلی عبارت است ازطرز تلقی فرد نسبت به شغل خودش که تحت تاثیر عوامل مختلفی ازجمله عوامل سازمانی عوامل گروهی و عوامل شخصی قرار دارد و پیامدهای اصلی عدم رضایت شغلی غیبت و جا به جایی است(مورهن وگریفین، ۲۰۱۹ : ۵۷) در این حالت فرد از شغلش راضی خواهد بود در مقابل اگر شغل مورد نظررضایت و لذت مطلوب فرد رابه فرد ندهد در این حالت فرد شروع به نکوهش شغل می نماید و در صدد تغییر آن بر می آید (شفیع آبادی، ۱۳۹۸ : ۱۹) گروه دیگری تعریف رضایت شغلی را به صورت اختلاف بین انتظارات فرد ازشغل و میزان برآورده شدن انتظارات وی توسط شغل تعریف می کنند

مروری بر پیشینه های پژوهش

پیشینه داخلی پژوهش

(سعید زمانی، ۱۴۰۲: ۷۸) به بررسی تاثیر سبک رهبری مشارکتی در میزان رضایت شغلی دبیران متوسطه شهرستان ساوه پرداخته است و نتایج حاصل نشان دهنده تاثیر معنا دار رهبری مشارکتی بر رضایت شغلی می باشد(علیرضا عقیقی و صادق شایسته، ۱۴۰۲ :۲۷۷) به بررسی رابطه رهبری مشارکتی و تعلق خاطر کاری با نقش میانجی احترام برای کارمندان در شهر داری مرکزی تهران پرداخته اند نتایج حاصله نشان دهنده تاثیر معنا دار رهبری مشارکتی بر تعلق خاطر کاری می باشد(قنبری وحجازی، ۱۳۹۸: ۵۴) به بررسی تاثیر رضایت شغلی و تعلق خاطر کاری پرداخته اند ونتایج حاصل نشان دهنده تاثیر معنا دار رضایت شغلی بر تعلق خاطر کاری است(روحی ، ۱۳۹۹: ۲۰) به بررسی تاثیردلبستگی شغلی و رضایت شغلی پرداختند ونتایج حاصل نشان دهنده تاثیرمعنا دار دلبستگی شغلی بر رضایت شغلی است(دلوی وروستان، ۱۳۹۷ :۴۰) درپژوهشی به بررسی تاثیر رهبری مشارکتی بر تعلق خاطرکارکنان پرداختند .جامعه آماری پژوهش را کارکنان آموزش وپرورش بوشهر تشکیل می دادند.یافته های پژوهش نشان می دهد رهبری مشارکتی به صورت غیرمستقیم و به واسطه رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.رضایت شغلی نیز بر تعلق خاطر کاری تاثیر مثبت سازمانی دارد

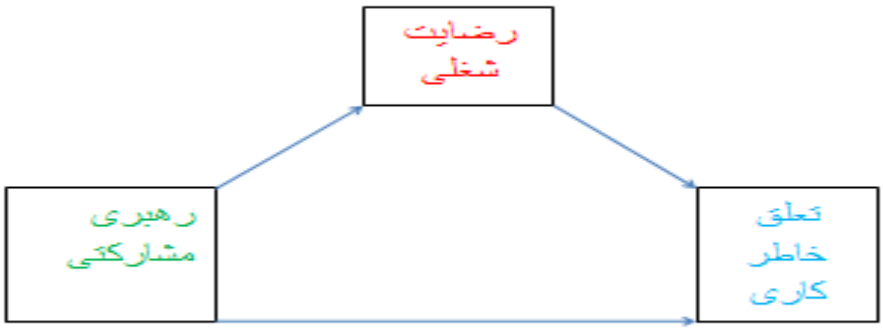
پیشینه خارجی پژوهش

(هاچ ودل بوهن، ۲۰۱۸ : ۱۲۰) درپژوهشی با هدف استفاده از رهبری مشارکتی در برنامه ریزی منابع سازمانی و پیاده سازی سیستم مدیریت منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که در رهبری مشارکتی در سازمان منجر به افزایش مشارکت کارکنان در برنامه های گوناگون سازمان می شود، افزایش مشارکت موجب شناسایی توانایی های مختلف کارمندان شده و این امر منجر به تخصیص بهینه منابع انسانی در بخش های گوناگون سازمان ودر نتیجه رضایت شغلی آنان خواهد شد (کارسون و همکاران، ۲۰۱۷ : ۱۲۱۷) در تحقیقی به بررسی رهبری مشارکتی در گروهها با تمرکز برعملکرد گروه ها در اثر رهبری مشارکتی پرداخت نتایج پژوهش وی مشخص نمود که در گروههایی که رهبری مشارکتی استفاده می‌شود میزان عملکرد گروهی به میزان قابل توجهی‌افزایش می یابد(کاتورن،۲۰۱۹ : ۱۵۴) در تحقیقی در مورد رهبری مشارکتی در کتابخانه های دانشگاهی نشان داد که رهبری مشارکتی منجر به کشف و به کارگیری استعداد های کارکنان،ایجاد احساس وجود عدالت و تعلق خاطر کاری در کارمندان کتابخانه ها خواهد شد این پژوهش به طور هم زمان سه متغیر را مورد توجه قرار داده است.

مدل مفهومی و فرضیه های تحقیق

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری مشارکتی بر تعلق‌خاطر کاری است و رضایت شغلی به مثابه متغیر میانجی در جهت تسریع این تأثیر عمل می‌کند شکل یک مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد که در آن رهبری مشارکتی متغیر پیش بین، تعلق‌خاطر کاری متغیر ملاک و

رضایت شغلی متغیر میانجی می‌باشد مدل مفهومی زیر به منظور بررسی نحوهٔ تأثیرگذاری متغیرهای پیش بین، ملاک و میانجی متناسب با ساختار به شرح شکل یک ارایه می شود.



شکل (۱ -۱) مدل مفهومی فرضیه های تحقیق

فرضیه‌ها برمبنای روابط پیش‌بینی‌شده در مدل مفهومی فوق، به شرح زیر می‌باشند:

فرضیه اصلی:

رضایت شغلی میانجی رابطه بین سبک رهبری مشارکتی و تعلق‌خاطر کاری کارکنان شهرداری شهر ایلام می باشد

فرضیه های فرعی:

۱-سبک رهبری مشارکتی بر تعلق خاطر کاری کارکنان شهرداری شهر ایلام تأثیرمثبت و معنا داری دارد.

۲-سبک رهبری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری شهر ایلام تأثیرمثبت و معنا داری دارد.

۳-رضایت شغلی بر تعلق خاطر کاری کارکنان شهرداری شهر ایلام تأثیر مثبت و معنا داری دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، ازجمله تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش، ازجمله تحقیقات توصیفی و از نوع پیمایشی میباشد و در قلمرو مکانی شهرداری شهر ایلام به صورت میدانی انجام گرفته است، در این راستا، به منظورسنجش روابط بین متغیرهای رهبری مشارکتی، رضایت شغلی و تعلق خاطر کاری از پرسشنامه استفاده شده است پرسشنامه (کاتورن، ۲۰۰۹) برای سنجش رهبری مشارکتی از پرسش نامه (شافلی و همکاران،۲۰۰۸) برای سنجش تعلق خاطر کاری و از پرسشنامه (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹) برای رضایت شغلی ، در قالب مقیاس پنج گزینهای لیکرت بر روی پیوستار کاملاً مخالف تا کاملاً موافق استفاده به عمل آمده است روایی پرسشنامه از طریق روش محتوایی-صوری توسط تعدادی از اساتید رشته مدیریت دانشگاه آزاد ایلام و تعدادی از متخصصین شاغل در شهرداری استان ایلام تأیید شد. روایی و

پایایی سازه‌های پرسشنامه نیز با استفاده از شاخص‌های روایی واگرا، روایی همگرا، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و به وسیله نرم افزار اسمارت پی ال اس مورد بررسی قرار گرفت. ضرایب کرونباخ برای پرسشنامه رهبری مشارکتی، پرسشنامه تعلق خاطر کاری و پرسشنامه رضایت شغلی درک شده به ترتیب برابربا ۰/۹۱۰و۰/۹۰۷و ۰/۸۹۵ محاسبه شدند که از قابلیت اعتماد بالایی برخوردارند

حجم ، شیوه ونوع نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل ۲۲۵ نفراز تمامی کارکنان رسمی شاغل در حوزه های مختلف شهرداری شهر ایلام میباشد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۴۲ نفر به دست آمد که محاسبه آن به

شرح زیر است

$$N=\frac{NZ_{\frac{\alpha}{2}}^{2}p(1-p)}{\varepsilon^{2}(N-1)+Z_{\frac{\alpha}{2}}^{2}p(1-p)}=\frac{225*1/96^{2}*0/5*0/5}{0/5^{2}(225-1)+1/96^{2}*0/5(1-0/5)}=142$$

N=225 P=0/5 e=0/5 Z=1/96 n=142

با توجه به تجربیات و سوابق کاری کارکنان رسمی و ارتباط مستمرآنها با مدیران شرکت مذکور این افراد از آشنایی بیشتر و شناخت دقیقتری نسبت به ابعاد سبک رهبری مشارکتی و تعلق خاطر کاری برخوردار هستند. ازآنجاکه رویکرد تحقیق حاضر کمّی است، از روش نمونه گیری احتمالی استفاده شد و به دلیل آنکه اولاً، افراد جامعه موردبررسی فاقد هرگونه ویژگی متمایزکنند های هستند و ثا نیاً، اعضای جامعه از شانس مساو ی برای انتخاب شدن برخوردارند، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده به عمل آمد. بر اساس این روش، به منظور تعیین مقدار برآورد واریانس جامعه و حجم نمونه بر مبنای فرمول نمونه گیری تصادفی کوکران، ابتدا پیش آزمون(پیش نمونه گیری) از جامعه آماری به تعداد۵۵ نفر انجام شد با توجه به انحراف معیار این پیش نمونه که به مقدار۰/۶۰۵ به دست آمد و براورد واریانس جامعه که به مقدار ۰/۵۲۱ محاسبه گردید و همچنین با توجه به حجم جامعه آماری۲۲۵نفرو جا ی گذاری این مقادیر در فرمول کوکران، حجم نمونه به تعداد ۱۴۲ مشخص شد با توجه به پیش بینی عدم تکمیل یا عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه ها، تعداد ۱۵۰ پرسشنامه میان کارکنان رسمی شاغل در حوزههای مختلف شهرداری شهر ایلام توزیع شد که از این بین تعداد ۱۴۰پرسشنامه تکمیل و باز گردانده شد و مبنای تجزیه و تحلیل داده ها قرار گرفتند.

تعریف عملیاتی پژوهش

تحقیق حاضر ۳ متغیری است که متغیر مستقل رهبری مشارکتی و متغیر واسط نیز رضایت شغلی است که بر متغیر وابسته یعنی تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر گذار است تعداد گویه های هر یک از متغییر ها در جدول شماره یک بیان گردیده است هریک از گویه های متغییر ها به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه ای سنجش شده است.

متغیر ها و ابعاد پرسشنامه (جدول ۱)

متغییر	منبع	تعداد گویه	توضیحات	الفای کرونباخ
رهبری مشارکتی	کاتورن(۲۰۱۰)	۱۶ گویه	۴ بعد دارد-مشارکت-عدالت-پاسخگویی-احساس مالکیت	۰/۷۲۵
تعلق خاطر کاری	شافلی(۲۰۰۲)	۹ گویه	۳ بعد دارد-سرزندگی-فدایی شدن-مجذوب شدن	۰/۶۴۴
رضایت شغلی	اسمیت وهمکاران(۱۹۶۹)	۳۰ گویه	۶ بعد دارد ماهیت کار- سرپرستی – حقوق- ارتقا- همکاران- محیط	۰/۷۳۵

یافته های پژوهش

الف) یافته های توصیفی

نتایج توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی بیانگراین است که بیشترین تعداد پاسخ دهندگا ن معادل ۳۴ درصد بین ۴۱ تا ۴۶ سال سن داشتند ازنظر مدرک تحصیلی ۲۲ درصد کاردانی ۷۳ درصد کارشناسی و فقط ۰/۵ دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری بودند که به طور میانگین سابقه کارشان حدود ۲۳ سال می باشد ۸۵ درصد پاسخ دهندگان مرد و بقیه زن بوده اند همچنین ۲۵ درصد کارکنان به حوزه حراست پارک ها ۱۵ درصد در حوزه فضای سبز ۱۷ درصد در حوزه خدمات شهری ۳۳ درصد در حوزه عمرانی و ۲۰ درصد در حوزه پشتیبانی ومالی فعالیت می کردند

ب) نتایج تبیینی یافته ها(آزمون فرضیه های تحقیق)

با توجه به اینکه یکی از مناسبترین روشهای تجزیه وتحلیل درپژوهشهای علوم رفتاری و اجتماعی ، تجزیه تحلیل چند متغیره است و مدل سازی معادلات ساختاری ابزار قوی برای تجزیه وتحلیل موضوعات چند متغیره محسوب می شود از این تکنیک در این تحقیق استفاده شده است همچنین به دلیل بالا نبودن تعداد حجم نمونه و سازگار بودن نرم افزار اسمارت پی ال اس با شرایط و حالتهای مختلف آماری، از این نرم افزاربرای تحلیل مد لسازی معادلات ساختاری استفاده شد. در مرحله اول روایی و پایایی مدل با استفاده از ۴ شاخص روایی همگرا و واگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مورد برازش قرار گرفت. در ادامه اعتبار کل مدل با استفاده از سه شاخص ضریب تعیین (R^2)، معیار Q^2 و شاخص GOF مورد برازش قرار گرفت و در نهایت فرضیه‌های پژوهش مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل روایی و پایای مدل در جدول (۲) آورده شده است:

جدول (۲) نتایج تحلیل روایی و پایی مدل

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
احساس مالکیت	0.794	0.866	0.618
ارتقاء	0.916	0.937	0.749
تعلق خاطر کاری	0.906	0.923	0.570
حقوق	0.925	0.943	0.769
رضایت شغلی	0.969	0.972	0.546
رهبری مشارکتی	0.930	0.939	0.590
سرزندگی	0.841	0.904	0.759
سرپرستی	0.798	0.856	0.546
عدالت	0.852	0.900	0.693
فدایی شدن	0.768	0.866	0.683
ماهیت کار	0.857	0.897	0.635
مجذوب شدن	0.824	0.895	0.740
محیط کار	0.897	0.924	0.709
مشارکت	0.808	0.874	0.635
همکاری	0.928	0.946	0.777
پاسخگویی	0.802	0.871	0.629

روایی همگرا: یکی از معیارهای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است (بارکلی و همکاران، ۱۹۹۵). فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار عدد بحرانی ۰/۵ می‌باشد. مطابق با جداول بالا میزان AVE برای همه سازه‌ها بیش از ۰/۵ است، لذا سازه‌ها دارای روایی همگرا می‌باشند.

ضریب آلفای کرونباخ: ضریب آلفای کرونباخ که مقدار آن از ۰ تا ۱ متغیر است، سازگاری درونی و پایایی ابزارهای اندازه گیری متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. مقادیر آلفای کرونباخ بدست آمده برای متغیرهای این تحقیق بالاتر از۰/۷ است (جدول ۲) که نشانگر قابل قبول پایایی است.

پایایی ترکیبی (CR): این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه میگرد. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایایی درونی مناسب برای مدل‌های اندازه گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد. نتایج نشان میدهد که مقدار پایایی ترکیبی برای همه متغیرها و مؤلفه ها بیشتر از ۰/۸ بدست آمده است که نشان دهنده پایایی مناسب ابعاد پرسشنامه است.

در ادامه به منظور بررسی رابطه بین سازه‌ها و ابعاد پرسشنامه با هم، از شاخص روایی واگرا استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۳) آورده شده است.

جدول (۳) نتایج روایی واگرا

	احساس مالکیت	ارتقاء	تعلق خاطر کاری	حقوق	رضایت شغلی	رهبری مشارکتی	سرزندگی	سرپرستی	عدالت	قدایی شدن	ماهیت کار	مجذوب شدن	محیط کار	مشارکت	همکاری	پاسخگویی
احساس مالکیت	0.786															
ارتقاء	0.431	0.865														
تعلق خاطر کاری	0.776	0.402	0.755													
حقوق	0.408	0.849	0.371	0.877												
رضایت شغلی	0.551	0.727	0.535	0.626	0.739											
رهبری مشارکتی	0.653	0.480	0.550	0.455	0.604	0.768										
سرزندگی	0.638	0.290	0.570	0.247	0.390	0.667	0.871									
سرپرستی	0.654	0.757	0.648	0.748	0.688	0.696	0.490	0.739								
عدالت	0.565	0.380	0.706	0.359	0.466	0.645	0.571	0.522	0.832							
قدایی شدن	0.766	0.403	0.513	0.366	0.519	0.619	0.710	0.629	0.670	0.827						
ماهیت کار	0.725	0.483	0.603	0.478	0.648	0.686	0.671	0.720	0.638	0.722	0.797					
مجذوب شدن	0.661	0.377	0.677	0.374	0.514	0.674	0.606	0.605	0.636	0.722	0.741	0.860				
محیط کار	0.399	0.837	0.382	0.852	0.617	0.454	0.254	0.701	0.344	0.379	0.445	0.382	0.842			
مشارکت	0.682	0.441	0.739	0.419	0.540	0.607	0.577	0.616	0.746	0.701	0.694	0.687	0.399	0.797		
همکاری	0.419	0.691	0.374	0.829	0.646	0.448	0.251	0.709	0.322	0.373	0.480	0.370	0.803	0.394	0.882	
پاسخگویی	0.749	0.425	0.651	0.405	0.555	0.589	0.546	0.645	0.629	0.730	0.693	0.721	0.444	0.734	0.432	0.793

روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. این مدل در صورتی روایی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). مشخصه اصلی این ماتریس آن است که قطر اصلی یک است. سپس مقادیر موجود روی قطر اصلی ماتریس را با ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده در AVE جایگزین می‌کنیم. از آنجا که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر هستند، در نتیجه روایی واگرا سازه‌ها مورد تأیید است.

در دامه برازش کلی مدل با استفاده از سه شاخص R^2، Q^2 و GOF مورد برازش قرار گرفت.

معیار R Squares یا R^2: معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار میرود و نشان از تاثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا میگذارد. نکته ضروری در اینجا این است که R^2 تنها برای سازه‌های درون زا (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون زا مقدار این معیار صفر است. هر چه قدر مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون زا یک مدل بیشتر باشد نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان ضعیف، متوسط، قوی بودن مدل را تعیین می‌کند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). در این پژوهش R^2 متغیرها در جدول (۵) آورده شده است:

جدول (۴) ضریب R^2

	R Square	R Square Adjusted
احساس مالکیت	0.727	0.726
ارتقاء	0.860	0.859
تعلق خاطر کاری	0.723	0.721
حقوق	0.857	0.856
رضایت شغلی	0.365	0.362
سرزندگی	0.757	0.756
سرپرستی	0.788	0.787
عدالت	0.715	0.714
فدایی شدن	0.833	0.833
ماهیت کار	0.420	0.418
مجذوب شدن	0.769	0.769
محیط کار	0.841	0.840
مشارکت	0.822	0.822
همکاری	0.895	0.895
پاسخگویی	0.791	0.790

معیار Q^2: این معیار قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درونزا ۰/۰۲، ۰/۱۵ یا ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون زا مربوط به آن را دارد. درجدول (۶) معیار Q^2 آورده شده است.

جدول (۵) معیار Q^2

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
احساس مالکیت	1,076.000	622.831	0.421
ارتقاء	1,345.000	536.238	0.601
تعلق خاطر کاری	2,421.000	1,496.549	0.382
حقوق	1,345.000	516.538	0.616
رضایت شغلی	8,070.000	6,636.835	0.178
رهبری مشارکتی	4,304.000	4,304.000	
سرزندگی	807.000	368.481	0.543
سرپرستی	1,345.000	823.154	0.388
عدالت	1,076.000	577.737	0.463
فدایی شدن	807.000	369.857	0.542
ماهیت کار	1,345.000	1,016.136	0.245
مجذوب شدن	807.000	373.865	0.537
محیط کار	1,345.000	594.672	0.558
مشارکت	1,076.000	546.759	0.492
همکاری	1,345.000	470.894	0.650
پاسخگویی	1,076.000	572.854	0.468

همان طورکه جدول (۶) نشان می‌دهد، مقدار Q^2 برای همه متغیرها بالاتر از۰/۱۵ می‌باشد و در نتیجه نشان دهنده قدرت پیش‌بینی متوسط تا قوی سازه‌های برون زا است.

معیار GOF: این معیار برای بررسی برازش مدل کلی به کار می‌رود. این معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF توسط تننهاس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{Avg\ (Communalities) \times R^2}$$

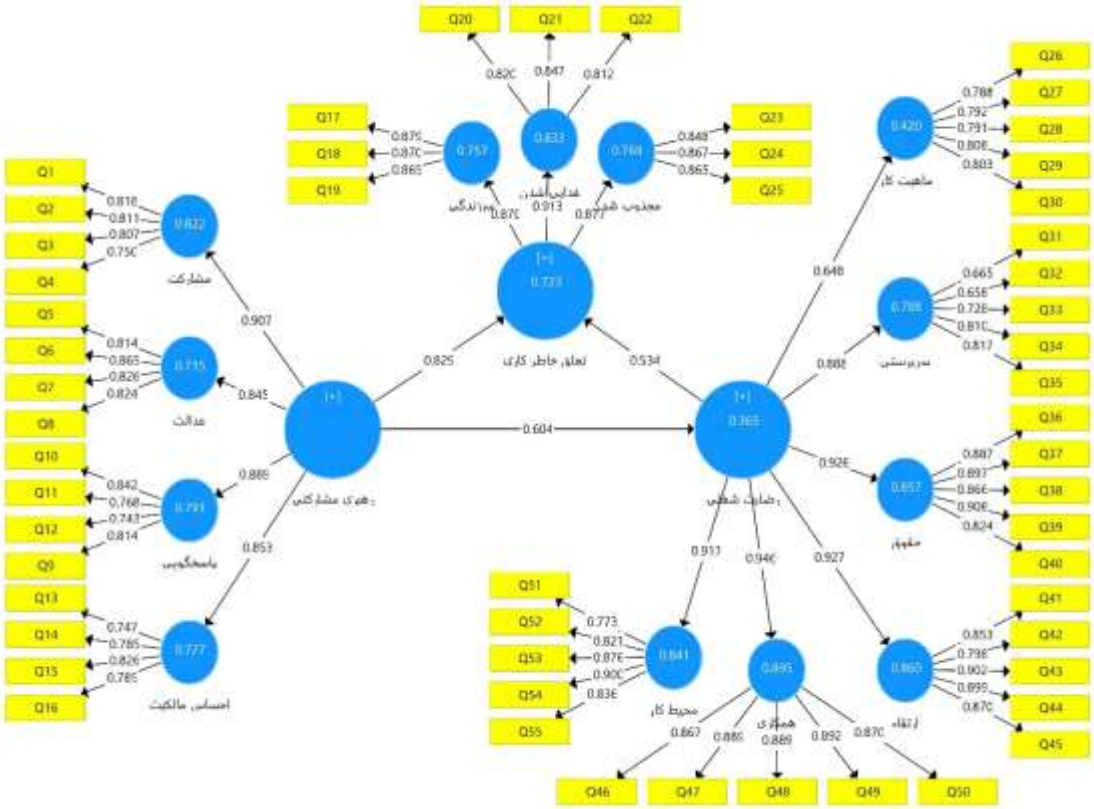
وتزلِس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند.

$$GOF = \sqrt{\text{۰/۷۴۴} \times \text{۰/۴۷۲}} = \sqrt{\text{۰/۳۵۰}} = \text{۰/۵۹۲}$$

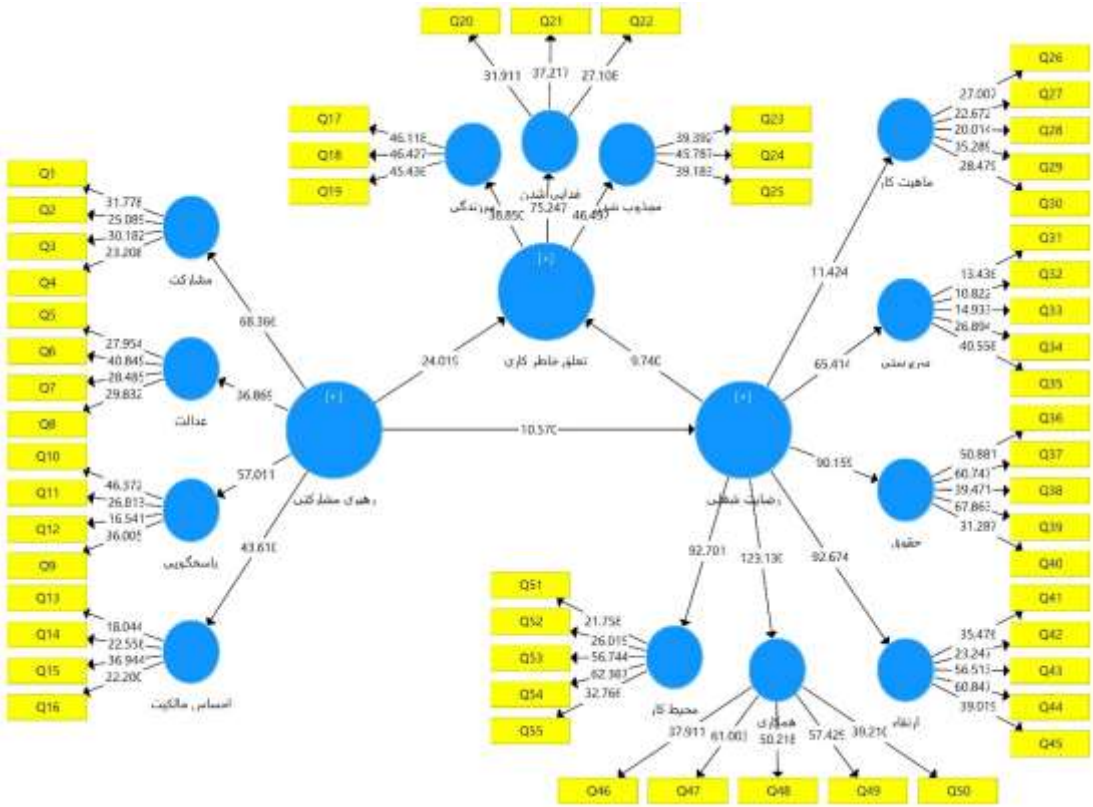
مقدار GOF برابر با ۰/۵۹۲ است که نشان می‌دهد، برازش کلی مدل قوی است. بر این اساس میتواتن گفت برازش کلی مدل مورد تأیید قرار می‌گیرد.

استنباط آماری فرضیه های تحقیق

پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار تحقیق، نسبت به برازش مدل تحقیق اقدام شد. این مهم با استفاده از تکنیک مد لسازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس انجام شد. شکل زیر مدل معادلات ساختاری تحقیق را نشان می دهد.



شکل (۲) مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه‌گیری)



شکل (۳) آماره t-Value مدل کلی پژوهش

آزمون فرضیه های تحقیق

به منظورآزمون فرضیه ها از مقایسه سطح معناداری برآورد شده متناظر آنها با سطح معناداری آزمون استفاده میشود. شرط معنادار بودن یک رابطه این است که سطح معناداری برآورد شده برای آن کوچکتراز ۰/۰۵باشد. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۷) آورده شده است:

جدول (۶) نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	رابطه	ضریب	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه اصلی	رهبری مشارکتی ← رضایت شغلی ← تعلق خاطرکار	۰/۵۴	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۱	رهبری مشارکتی ← تعلق خاطر کاری	۰/۸۲۹	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۲	رهبری مشارکتی ← رضایت شغلی	۰/۶۰۴	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۳	رضایت شغلی ← تعلق خاطر کاری	۰/۵۳۵	۰/۰۰۰	تایید

فرضیه فرعی اول: سبک رهبری مشارکتی برتعلق خاطر کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد . برای اثر متغیر رهبری مشارکتی بر تعلق خاطر کاری، ضریب ۰/۸۲۹ برآورد شده است، با توجه به سطح معناداری براورد شده که برابر با۰/۰۰۰ بوده و از سطح معناداری آزمون یعنی ۰/۰۵ کمتر است می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح اطمینان۹۵/ معنا دار می باشد یعنی اثر فزاینده رهبری مشارکتی مدیران بر تعلق خاطر کاری آنان به لحاظ آماری معنادار است.

فرضیه فرعی دوم: رهبری مشارکتی مدیران بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب رگرسیونی اثر متغیر رهبری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان ۰/۶۰۴ برآورد شده است از آنجا که سطح معنا داری برای این رابطه ۰/۰۰۰ می‌باشد و از سطح معناداری آزمون یعنی ۰/۰۵ کمتر است می توان نتیجه گرفت که اثر این متغیر در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار است و رهبری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه فرعی سوم: رضایت شغلی کارکنان بر تعلق خاطر کاری آنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب رگرسیونی اثر رضایت شغلی بر تعلق خاطر کاری ۰/۵۳۴ برآورد شده است با توجه به این که سطح معناداری این رابطه ۰/۰۰۰ می باشد و از سطح معنا داری ۰/۰۵ کوچکتر است می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح اطمینان ۰/۹۵معنا دار است یعنی اثرمتغیر رضایت شغلی بر تعلق خاطر کاری کارکنان از نظر آماری معنادار میباشد.

فرضیه اصلی:

در فرضیه اصلی آورده شده است:

"رضایت شغلی، بین سبک رهبری مشارکتی و تعلق خاطر کاری کارکنان میانجی گری دارد و این تاثیر را تسریع میکند."

با توجه به وجود متغیر میانجی، به منظور بررسی معناداری تأثیر متغیر میانجی در این فرضیه از آزمون سوبل[1] استفاده شده است. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود :

رابطه ۱

$$Z - value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

که در آن:

a : مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b : مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

s_a^2 : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

s_b^2 : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

بر این اساس برای آزمون فرضیه فرعی ششم داریم:

$$Z - value = \frac{0.829 * 0.534}{\sqrt{(0.534^2 * 0.035_a^2) + (0.829^2 * 0.055_b^2) + (0.035_a^2 * 0.055_b^2)}} = 8.976$$

با توجه به اینکه مقدار Z برابر با ۸/۹۷۶ بدست آمده است که خارج از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶- و ۱/۹۶) است، می‌توان گفت تأثیر متغیر میانجی (رضایت شغلی) بر رابطه بین رهبی مشارکتی و تعلق خاطر کاری معنادار بوده است. در ادامه به منظور بررسی شدت تأثیر متغیر میانجی از شمول واریانس (VAF)[2] استفاده شده است. شمول واریانس نسبت اثر غیرمستقیم به کل اثر را نشان می‌دهد.

اثرمستقیم = اثر متغیر مستقل بر وابسته

اثر غیر مستقیم = اثر مستقل بر میانجی × اثر میانجی بر وابسته

اثر کل = اثر مستقیم + اثر غیر مستقیم

شمول واریانس = اثرغیرمستقیم ÷ اثر کل

---

[1] - Sobel Test

[2] - variance accounted for (VAF)

جدول (۷) نتایج شمول واریانس فرضیه نهم

اثر مستقیم	۰/۸۲۹
اثر غیر مستقیم	۰/۴۴۳
اثر کل	۱/۲۷۲
شمول واریانس	۰/۳۴۸

اگر اثر غیرمستقیم معنادار باشد، اما هیچ اثری از متغیر پنهان مستقل بر متغیر درون‌زا را جذب نکند، شمول واریانس VAF نسبتاً پایین است. این زمانی روی می‌دهد که اثر مستقیم بالا باید و بعد از تحلیل متغیر میانجی با اثر غیرمستقیم معنادار، مقدار اندکی کاهش یابد. در این وضعیت، مقدار شمول واریانس VAF کمتر از ۲۰٪ خواهد بود و می‌توان نتیجه گرفت که میانجی‌گری صورت نگرفته است. در مقابل وقتی مقدار VAF خیلی بزرگ و بالاتر از ۸۰٪ باشد، می‌توان ادعای میانجی‌گری کامل کرد. وضعیتی که در آن VAF بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ باید، به عنوان میانجی‌گری جزئی تشریح می‌شود. با توجه به نتایج بدست آمده برای این فرضیه، مقدار شمول واریانس ۰/۳۴۸ بوده و بین ۲۰٪ و ۸۰٪ است و می‌توان نتیجه گرفت که شدت میانجی‌گری جزئی بوده است.

بحث ونتیجه گیری:

هدف از این تحقیق، بررسی تأثیرگذاری سبک رهبری مشارکتی مدیران برتعلق خاطر کاری کارکنان با میانجی گری متغیر رضایت شغلی در بین کارکنان رسمی شاغل در شهرداری شهر ایلام بوده است. نخستین یافتهٔ پژوهش حاضر که با هدف مطالعهٔ نقش میانجی رضایت شغلی در تبیین رابطهٔ بین سبک رهبری مشارکتی و تعلق خاطر کاری کارکنان انجام شد، حاکی از این است که رهبری مشارکتی از طریق رضایت شغلی بر تعلق خاطر کاری کارکنان و رضایت شغلی بر تعلق خاطر کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به اینکه رابطهٔ بین متغیرهای پژوهش، معنادار به دست آمد،برای بررسی تأثیر رهبری مشارکتی بر تعلق خاطر کاری کارکنان ، با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی از مد لسازی معادلات ساختاری استفاده شد(فرضیه اصلی) رضایت شغلی به عنوان میانجی و تسریع گر تاثیر معنا داری بر رهبری مشارکتی و تعلق خاطر کارکنان دارد که این نتیجه با تحقیقات(دلوی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۴)کارکنان آموزش پرورش استان بوشهر همخوانی دارد (فرضیهٔ فرعی اول) یافته های پژوهش نشان می دهد که در سطح جامعهٔ مورد بررسی، رهبری مشارکتی به صورت مستقیم توانسته است بر تعلق خاطر کاری کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد که این نتیجه با یافتهٔ پژوهش های(دلوی وروستان ۴۸:۱۳۹۷) یکسان می باشد(فرضیه فرعی دوم)رهبری مشارکتی توانسته است بر رضایت شغلی تاثیر معنا داری داشته باشد که این نتیجه با نتایج حاصل (اسماعیلی و امیری ، ۱۳۹۴: ۵۰) هم راستا است(فرضیه فرعی سوم)رضایت شغلی برتعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر معنا داری دارد که این نتیجه با تحقیقات(قنبری و حجازی، ۱۳۹۸: ۳۳) همخوانی دارد همانطور که ذکر شد رهبری مشارکتی به عنوان متغیر برون زا توانسته است بر تمام متغیرهای درون زا تأثیر معناداری بگذارد. رهبری مشارکتی می تواند با تصمیمات خود، بستر رضایت شغلی را در سازمان فراهم کند که این امر، زمینه ساز فرصت ها برای رشد کارکنان واحساس مالکیت آنها خواهد شد که به نوبه خود باعث افزایش تعلق خاطر کارکنان خواهد شد. با توجه به نتایج بالافرضیهٔ اول: یافته های پژوهش نشان می دهد که در سطح جامعهٔ مورد بررسی، رهبری مشارکتی به صورت مستقیم توانسته است بر تعلق خاطر کاری کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد که این نتیجه با یافتهٔ پژوهش های(دلوی وروستان، ۴۵:۱۳۹۷) یکسان می باشدرهبرباید سعی کند در سازمان مورد مطالعه، فضایی مثبت ایجاد کند و زمینهٔ بروز رفتارهای مناسبی چون: عدالت، پاسخگویی، انعطاف پذیری و احساس مالکیت را در کارکنان فراهم نماید؛ همچنین تصمیم هایی درخور شخصیت کارکنان اتخاذ کند؛ به طوری که مسیر پیشرفت شغلی آنها را فراهم نماید و استعدادهای بالقوهٔ آنها را به فعلیت برساند؛ در واقع، رهبر، نقش مهمی در ایجاد یک محیط مناسب جهت افزایش مشارکت و پاسخگویی دارد. یافته های پژوهش حاکی از وجود رابطه ای معنادار و مثبت میان رضایت شغلی تعلق خاطر کاری کارکنان است

پیشنهادات

۱- مدیران شهرداری شهر ایلام باید مبتنی بر راهبردهای توسعه ارتباطات و تقویت مشارکت کارکنان، بسترو زمینه مناسب برای حمایت از کارکنان را فراهم نمایند. در این راستا، برقراری روابط دوستانه و گسترش فضای باز ارتباطی به کارکنان فرصت و امکان میدهد تا

بتوانند راحت تر نظرات، احساسات و دغدغه ها ی خود را به شکل غیررسمی با مدیران مطرح کنند که منجر به تقویت همدلی و اعتماد میان کارکنان و مدیران خواهد شد.

۲-ایجاد تیمهای کاری در شهرداری و استفاده از سیاستهای تشویقی میتوانند انگیزه و اشتیاق کارکنان را برای ایده پردازی و مشارکت در کارهای گروهی ارتقا می دهد. همچنین افزایش شفافیت در رویه ها و روابط کاری، تقویت رفتارهای عادلانه و حذف تشریفات زائد اداری ازجمله تدابیری هستند که مدیران باید به منظور بهبود رضایت شغلی مد نظر قراردهند

۳-مدیران شهرداری شهر ایلام باید از طریق برنامه‌های آموزشی جامع، در توسعه رهبری مشارکتی سرمایه‌گذاری کنند علاوه بر این، برای اینکه مدیران کارکنان خود را توانمند سازند؛ باید زمینه لازم جهت شرکت در فرایند تصمیم سازی رادر سازمان خود فراهم اورند که این امر باعث تعلق خاطر کاری کارکنان وتلاش بیشتر در جهت ارتقا سازمان می شود

۴-هنگامی که روابط مثبت بین مدیران شهرداری، همکاران و زیردستان ایجاد می‌شود، اتحادهای ایجاد شده قدرت غیررسمی را به دست می‌آورند که دسترسی به منابع، اطلاعات و پشتیبانی را تسهیل می‌کند و بازخورد و راهنمایی بیشتر از افراد برتر منجر به افزایش تعلق‌خاطر کاری می‌شود

۵-مدیران شهرداری شهر ایلام نباید مانع تصمیم گیری خوب کارکنان شوند زیرا امکان دارد در چنین مواقعی رفتارهای مخرب جایگزین رفتارهای مثبت شود

۶-یکی ازشرایط ارتقا مدیران در شهرداری شهر ایلام می تواند آموزش سبک رهبری مشارکتی باشد

منابع:

الف) فارسی:

اسماعیلی، محمود رضا و امیری، زینب ؛ (۱۳۹۴) ،«تاثیر رهبری مشارکتی بر مدیریت استعداد»، *فصلنامه مدیریت تحول وبهبود* ۲۶ (۸۰) ، ۴۴ – ۶۹ .

بارکلی و همکاران؛(۱۹۹۵) ، *روش شناس پژوهش های کمی و کیفی در مدیریت:رویکردی جامع* ترجمه:حسن دانایی فرد و سید مهدی الوانی تهران: انتشارات صفار چاپ چهارم ۶۷

دلوی، سعید و روستان حسین ؛ (۱۳۹۷) ، «تاثیر رهبری مشارکتی بر تعلق خاطر کاری کارکنان»، فصلنامه رویکرد های پژوهش های نوین در مدیریت و حسابداری ۷ (۶) ، ۳۳-۴۹.

داوری،رضا ورضا زاه حسن،(۱۳۹۲) ،«*روش شناسی کمی در مدیریت:رویکرد جامع* تهران:انتشارات صفارچاپ سوم۹۳

روحی، قنبر ؛ (۱۳۹۹) ، «ارتباط دلبستگی شغلی و رضایت شغلی »، *رهیافتی نو در مدیریت* ۱۴ (۳) ،۱۲-۳۴.

زاکر، حسین ؛ (۱۳۹۹) ، «تاثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی»، *فصلنامه رویکرد های پژوهش های نوین در مدیریت و حسابداری* ۵ (۳) ، ۳۳-۵۸.

زمانی، سعید،(۱۴۰۲) ، «رابطه بین سبک مشارکتی و اثر بخش در میزان رضایت شغلی دبران متوسطه شهرستان ساوه»،*نخستین همایش ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت روانشناسی و علوم تربیتی* ۶ (۸) ،۸۹-۷۰

شفیع آبادی، عبداله ؛ (۱۳۹۸) *راهنما یی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه هابی انتخاب شغل* تهران:انتشارات رشد چاپ هفتم ص۱۹

شیخ محمدی، مجید و تولیت زواره، محمد ؛ (۱۴۰۱) ، « رابطه رهبری مشارکتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی اعتماد موثر»، *پژوهش نامه مدیریت تحول*،۲ (۳) ،۱۳۳-۱۵۴.

عقیقی،علیرضاو شایسته ،صادق ،(۱۴۰۲) ، «برسی رابطه بین رهبری مشارکتی و رضایت شغلی با نقش میانجی احترام برای کارمندان»،*دومین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت و اقتصاد و حسابداری* ۵ (۳) ۲۷۰-۲۹۸

فورنل ولارکر؛ (۱۹۸۱) *روش شناس پژوهش های کمی در مدیریت:رویکردی جامع* ترجمه:حسن دانایی فرد و سید مهدی الوانی تهران: انتشارات صفار چاپ پنجم ۲۳۱

فروهان، نازیلا ومهداد، علی؛ (۱۳۹۹) ، « تاثیر رهبری مشارکتی بر ادراک امنیت شغلی کارکنان کارخانه پایدار فولاد آیریک اصفهان نقش میانجی سلامت روانشناختی محیط کار»، *مجله دانش و پژوهش درروانشناسی کاربردی* ۱۸ (۲) ،۲۴-۳۵.

قنبری، سیروس ونفیسه ،حجازی؛ (۱۳۹۸) ، « برسی اثر تعاملی بین ابعاد رضایت شغلی و تعلق خاطر کاری»، *فصلنامه رویکرد های پژوهش های نوین در مدیریت و حسابداری* ۶ (۷) ، ۲۴-۵۳.

قلی پور ، سلیمان و علی، آزاده دل؛ (۱۳۹۹) ، *مبانی رفتار سازمانی* تهران: انتشارات وارسته چاپ هفدهم ۱۸

مقیمی، سید محمد؛ (۱۳۹۰) ، *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی* تهران :انتشارات ترمه چاپ ششم۲۴

مورهن ، گریفین؛ (۲۰۱۹) ، *رفتار سازمانی* ترجمه، سیدمهدی الوانی و غلام رضا معمار زاده تهران :انشارات مروارید ۵۷

محمدی، علی؛ (۱۳۹۹) ، « بررسی رابطه بین رهبری مشارکتی و آوای کارکنان»، *فصلنامه رویکرد های پژوهش های نوین در مدیریت و حسابداری* ۷ (۲) ،۳۲-۵۸.

نعامی، علی؛ (۱۳۹۸) ، « برسی تاثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی»، *فصلنامه رویکرد های پژوهش های نوین در مدیریت و حسابداری* ۲ (۵) ، ۳۴-۵۶.

ورتس وهمکاران؛(۱۹۷۴) *روش شناس پژوهش های کمی در مدیریت* ترجمه:حسن دانایی فرد تهران:انتشارات صفار ۱۲۳

ب) انگلیسی

Bakker, A.B., Albrecht, S., Leiter, M. (2019). Key questions regarding work engagement. European Journal of Work, 20(1), 4-28.

Carson, J. B , Tesluk, P.E. & Marrone, J.A. (2017). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. The Academy of Management Journal. Vol. 50, No. 5, PP: 1217-1234

Cawthorne, J. (2019). Leading from the Middle of the Organization:An Examination of Shared Leadership in Academic Libraries. The Journal of Academic Librarianship. Vol. 36, No. 2, PP: 151–157

Chiung, H.H. (2019). Shared Leadership and Team Learning:Roles of Knowledge Sharing and Team Characteristics. The Journal of International Management Studies. Vol.8, No.1, PP: 124-133

Dae, S.L, Kun, C.L, Young, W.S. & Do, Y.C. (2019). An analysis of shared leadership, diversity, and team creativity in an e-learning environment. Computers in Human Behavior. Vol. 42, PP: 47–56

González-Romá, Vicente. Schaufeli, Wilmar. Lloret, Susana. (2020). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? Journal of Vocational Behavior, 68, 165-174

Gemeda, H.K., Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. Heliyon, 6(4), e036-99..

Hoch, J.E, Dulebohn, J.H. (2018). Shared leadership in enterprise resource planning and human resource management system implementation. Human Resource Management Review. Vol. 23, PP: 114-125

Kahn, W. A. (2017). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.

Michael, D.K. pierce,s.l (2019). Shared Leadership: Is it Time for a Change?.Emerging Leadership Journeys. Vol. 3, No.1, PP: 22-32.

Miriam, M, Martin, H. (2018). Shared leadership effectiveness in independent professional teams. European Management Journal. Vol. 31, No. 4, PP: 423–432

Oshagbemi, T(2017) Gender differences in the job satisfaction of university teachers. Women in Management Review15(7)-331-343

Robbins , coulter (2017) Management. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall

Vol.9 no 36 pp:77-53

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Salanova, M. (2016). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701-716

Specctor (2016)Industrial and organizational psychology:Research and practice. New York: John Wiley vol.3 No.11 pp:173-154

Hach, S.M, Dong, S.P. (2020). Shared Leadership and Team Effectiveness: Moderating Effects of Task Interdependence. African Journal of Business Management. Vol. 7, No. 40, PP: 4206-4320

White, G.L, Smith, K.H. (2020). Leadership characteristics and team outcomes in the development of a marketing web page. International Information Management Association. Vol. 12, PP: 99-116

Worley, C.G, Lawler, E.E. (2020). Designing organizations that are built to change. MIT Sloan Management Review. Vol. 48, No. 1, PP: 18-23…..