



نقش رهبری همنوا بر بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان در شهر نظرآباد استان البرز

فرزانه زارعی^۱

^۱ کارشناسی زبان و ادبیات فارسی دانشگاه ملی روزانه ارومیه و آموزگار پایه چهارم دخترانه مدرسه حجاب شهر نظرآباد، استان البرز

۰۹۳۰۱۸۵۸۵۷۵

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری همنوا بر بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان در شهر نظرآباد استان البرز می باشد. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و جزو تحقیقات توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری مطالعه حاضر را معلمان زن مقطع ابتدایی شهر نظرآباد استان البرز به تعداد ۱۰۰ نفر تشکیل می دهند که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۸۰ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش مشتمل بر دو پرسشنامه استاندارد بهزیستی روانشناختی و رهبری همنوا بوده است که روایی آن به شیوه صوری و محتوایی و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۸۱ مورد تایید واقع شد. داده های گردآوری شده بر اساس آزمون رگرسیون در نرم افزار SPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد رهبری همنوا بر بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان زن ابتدایی در شهر نظرآباد استان البرز تاثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع با بهبود رهبری همنوا میزان بهزیستی روانشناختی معلمان نیز بهبود پیدا می کند و بالعکس. در واقع رهبری همنوا می تواند با ایجاد حس خوش بینی، همدلی و شفقت با مردم، الهام بخشیدن و ایجاد طنین مثبت در سازمان، ضمن تقویت روحیه کارکنان، موجب ارتقای روحیه افراد و قابلیت های گروهی در سازمان شود و بهزیستی روانشناختی معلمان را تقویت نماید.

واژگان کلیدی: رهبری همنوا، بهزیستی روانشناختی، معلمان، شهر نظرآباد.

۱-مقدمه

رهبری همنوا به وجود رهبرانی با هوش هیجانی بالا اشاره دارد که با ایجاد حس خوش بینی، همدلی و شفقت با مردم، الهام بخشیدن و ایجاد طنین مثبت در سازمان، ضمن تقویت روحیه کارکنان، موجب ارتقای روحیه افراد و قابلیت های گروهی در سازمان می شود. (قندهاری و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۷۳). رهبری همنوا سبک و روشی مهم از رهبری درست می باشد. در این نوع از رهبری و مدیریت، رهبران و مدیران میتوانند توزیع، همراهسازی و اعمال قدرت صحیح را همراه با زیردستان و کارکنان متعدد به منظور توسعه ی استقلال، همراهی، برتری و خودکنترلی آنها، همراه با تنظیم، بررسی و هماهنگ کنند (یزدانشناس و ادی پور، ۱۳۹۶). همچنین بهزیستی روانشناختی کارکنان به عنوان رویکردی نوین از انگیزش درونی به معنای رهاسازی نیروی و توان درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و ایجاد فرصت برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های کارکنان است و در واقع شامل برداشت افراد از نقش خود در شغل و سازمان (رضائی جندانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۷). بنابراین بهزیستی روانشناختی، یک سازه چند بعدی، به عنوان یک انگیزه درونی برای کارکنان برای پذیرش معنا، شایستگی، خودتعیین گری و تأثیر توصیف می شود. بعد اول، «معنا» به احساسی که کارکنان نسبت به کارشان و اهمیت آن دارند اشاره دارد. بعد دوم، «شایستگی»، میزان باور کارکنان به توانایی خود برای انجام یک کار را نشان می دهد. بعد سوم، «خودتعیینی»، استقلال در تصمیم گیری را توصیف می کند. بعد آخر، «تأثیر»، تفاوت هایی را که فرد در حین انجام کار تجربه می کند، تشریح می کند. از آنجایی که کار دانش فشرده در بخش فناوری اطلاعات، به شایستگی شناختی بیشتری برای رسیدگی به پیچیدگی ها در وظایف در طول همه گیری نیاز دارد، استقلال و بهزیستی روانشناختی در مدیریت چالش ها محور می شوند. کارمندان توانمند از



احساس استقلال لذت می برند، که به طور مثبت بر مشارکت آنها در یک کار تأثیر می گذارد. علاوه بر این، رهبری یک عامل تعیین کننده زمینه ای برای بهزیستی روانشناختی است (ریچاردسون^۱ و همکاران، ۲۰۲۱) که امید، استقلال و شایستگی را برای مدیریت پیچیدگی ها فراهم می کند. بنابراین، ارتباط بین رهبری و بهزیستی روانشناختی را می توان از دیدگاه فناوری اطلاعات و ارتباطات توضیح داد، زیرا وضعیت مشکل بی سابقه لایه هایی از پیچیدگی ها و چالش ها را در بر می گیرد. هر کارکنی که در طول همه گیری با چالش ها و عدم قطعیت ها مواجه می شود، نیاز به تصویر روشنی از آینده مورد نظر خود از طریق امید و خوش بینی دارد که به عنوان یک مکانیسم روان شناختی برای مقابله با چنین عدم قطعیت هایی رفتار می کند (روسو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). رهبری همنوا، می تواند محرک بسیار مهمی در موفقیت، توسعه و پیشرفت سازمان تلقی شود (برجی و پورشافی، ۱۳۹۸).

رهبری همنوا در مورد و زمینه رهبران و مدیرانی است که قدرت و توانایی خویش را با کارکنان و سازمان های دیگر به اشتراک و همراستا می گذارند و احساس تعلق و استقلال بسیار بالای آنها را افزایش، بهره ور و توسعه می دهند. ریشه های اصیل رهبری همنوا از مطالعات و پژوهش های آمریکا که در مورد نگرانی ها و دلمشغولی های رهبر برای نیازها و توانایی های زیردستان خویش بود و مطالعات و تحقیقات رهبری مشارکتی و همراستایی (وورم) که در مورد اهمیت و توسعه مربیگری و در موقعیت و جایگاه رهبری است، سرچشمه و نشأت گرفت (تامرز^۳، ۲۰۱۵: ۱۰). بنابراین کاربرد سبک های رهبری متناسب با ویژگی های کارکنان می تواند تأثیر چشم گیری بر بهزیستی روانی کارکنان سازمان ها داشته باشد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸: ۷۹). موسی کارانی^۴ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری توانمند بر بهزیستی روانشناختی و تعامل شغلی با میانجیگری سرمایه روانشناختی در جانشینان کسب و کار خانوادگی پرداخته اند و نتایج نشان داد که بین توانمندسازی رهبری، بهزیستی روانشناختی، درگیری شغلی و سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی رابطه معناداری وجود دارد. سرمایه روانشناختی رابطه بین قدرت رهبری، بهزیستی روانشناختی و درگیری شغلی را واسطه می کند. بر این اساس رهبران همنوا می توانند با ساختن تصویر کارکنان، امید و خوش بینی ایجاد کنند. علاوه بر این، تعاملات رهبر و زیردستان رفتار انطباقی و ظهوری را در یک تیم ایجاد می کند، که ممکن است به یک تیم مرجع برای ایجاد چنین تغییرات پایدار در تیم های دیگر تبدیل شود. بنابراین، کارکنان الهام می گیرند تا تصویر خود را مطابق با آینده مورد نظر خود توسعه دهند. دگرگونی به گونه ای اتفاق می افتد که آن ها در رفتار تغییر یافته به معناداری اهمیت می دهند. چنین جهت گیری های یادگیری احساسات مثبتی را در مورد شایستگی فرد برای رسیدگی به پیچیدگی ها و چالش ها به طور مستقل برمی انگیزد و تأثیر قابل توجهی بر کار فرد همراه با حس امید ایجاد می کند. چنین مکانیسم روانی همراه با تصاویر ایده آل در حال ظهور، شور و تعهد عمیقی برای غلبه بر چالش ها در یک بحران ایجاد می کند. بنابراین، برانگیختگی از یک اثر مثبت، اضطراب را کاهش می دهد و منجر به تعامل هدفمند می شود (هاسلم و ریچر^۵، ۲۰۰۶). بر این اساس این امر در بین معلمان با توجه به وظیفه خطیر آنها در آموزش و تربیت کشور از اهمیت زیادی برخوردار است و نیاز هست که به لحاظ روانی و روانشناختی توانمند باشند که رهبری همنوا می تواند با ایجاد حس خوش بینی، همدلی و شفقت با مردم، الهام بخشیدن و ایجاد طنین مثبت در سازمان، ضمن تقویت روحیه کارکنان، موجب ارتقای روحیه افراد و قابلیت های گروهی در سازمان شود و بهزیستی روانشناختی معلمان را تقویت نماید.

¹ Richardson

² Russo

³ Tummers

⁴ Mustikarini

⁵ Haslam & Reicher



۲- روش شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و جزو تحقیقات توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری مطالعه حاضر را معلمان زن مقطع ابتدایی شهر نظرآباد استان البرز به تعداد ۱۰۰ نفر تشکیل می دهند که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۸۰ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش مشتمل بر دو پرسشنامه استاندارد بهزیستی روانشناختی و رهبری همنا بوده است که روایی آن به شیوه صوری و محتوایی و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۸۱ مورد تایید واقع شد. داده های گردآوری شده بر اساس آزمون رگرسیون در نرم افزار SPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳- بحث یافته ها

در این قسمت به بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش مشتمل بر واریانس، انحراف معیار، میانگین و... اقدام شده است.

جدول ۱- بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
بهزیستی روانشناختی	۳/۵۲	۱/۲۴۹۷
رهبری همنا	۳/۲۵	۰/۸۷۷۴

منبع: یافته های پژوهش

طبق جدول (۱) بهزیستی روانشناختی دارای بیشترین میانگین و متغیر رهبری همنا دارای کمترین میزان میانگین می باشد. جهت بررسی تاثیر یک متغیر بر متغیر دیگر و در راستای پیش بینی متغیر وابسته از آزمون رگرسیون استفاده شده است. رهبری همنا بر بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان در شهر نظرآباد استان البرز تاثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0 : \mu_1 = \mu_2 \\ H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \end{cases}$$

رهبری همنا بر بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان در شهر نظرآباد استان البرز تاثیر دارد. : H_0

رهبری همنا بر بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان در شهر نظرآباد استان البرز تاثیر ندارد. : H_1

جدول ۴-۷- آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه اول

خطا	تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰.۹۸۹	۰.۸۷	۰.۹۷	۰.۳۹۵ ^a	۱

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۹.۳۳۳	۱	۹.۳۳۳	۱۰.۶۹۳	۰.۰۰۴ ^b
باقیمانده	۹۷.۲۳۷	۷۸	۱.۲۴۶۶		
کل	۱۰۶.۵۷۰	۷۹			



در جدول فوق تعدادی از شاخص های برازش مدل آورده شده است. با توجه به سطح معناداری بدست آمده از آزمون (کمتر از ۰/۰۵ شده است)، درمی یابیم که مدل رگرسیون مناسب برازش شده است. نتایج جدول نشان می دهد که رهبری همنا، بهزیستی روانشناختی را پیش بینی می کند. نتایج به دست آمده برابر ۰/۳۹، می باشد که نشان می دهد با یک واحد تغییر در متغیر مستقل ۰/۳۹، تغییر در متغیر وابسته ایجاد می شود. بنابراین فرضیه مورد تایید می باشد.

۴- نتیجه گیری

بر اساس آنچه مورد بررسی قرار گرفت مشاهده شد که رهبری همنا بر بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان زن ابتدایی در شهر نظرآباد استان البرز تاثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع با بهبود رهبری همنا میزان بهزیستی روانشناختی معلمان نیز بهبود پیدا می کند و بالعکس. در واقع رهبری همنا می تواند با ایجاد حس خوش بینی، همدلی و شفقت با مردم، الهام بخشیدن و ایجاد طنین مثبت در سازمان، ضمن تقویت روحیه کارکنان، موجب ارتقای روحیه افراد و قابلیت های گروهی در سازمان شود و بهزیستی روانشناختی معلمان را تقویت نماید.

منابع

۱. برجی، مسلم، پورشافی، هادی. (۱۳۹۸). نقش رهبری توانمند ساز در بهبود عملکرد کارکنان، پنجمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت، تهران.
۲. رضائی جندانی، محبوبه، هویدا، رضا، سماواتیان، حسین. (۱۳۹۴). مفهوم توانمندسازی روان شناختی و رابطه آن با سرمایه روان شناختی معلمان. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۰(۱)، ۶۷-۸۲.
۳. قندهاری، محمدتقی، عباسی، سعید، الوداری، حسن. (۱۴۰۱). تبیین نقش رهبری همنا بر مؤلفه های خودکارآمدی مدیران و خودکارآمدی جمعی کارکنان در سازمانهای دانش بنیان: پژوهشی کیفی. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۴(۷)، ۱۹۰-۱۷۳.
۴. کریمی، حمید، حلاج، زینب، ولی زاده، ناصر. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سبک های رهبری بر توانمندی روانی کارکنان. پژوهش های روانشناختی در مدیریت، ۵(۱)، ۷۹-۱۰۲.
۵. یزدانشناس، مهدی و ادیب پور، محمدرضا. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری توانمندساز بر بهبود عملکرد خدمات هتلها؛ نقش میانجی قراردادهای روانشناختی و تبادل دانش، مطالعات مدیریت گردشگری، دوره ۱۲، شماره ۴۰، ۸۳-۱۱۴.
6. Haslam, S. A., & Reicher, S. (2006). **Stressing the group: Social identity and the unfolding dynamics of responses to stress**. Journal of Applied Psychology, 91(5).
7. Mustikarini, Carolina Novi, Tina Melinda, Maria Theresia Amadea Octavi. (2022). **The Influence Of Empowering Leadership On Psychological Well-Being And Job Engagement Mediated By Psychological Capital In Family Business Successors: Case Study At Family Business Community Eighth Batch Of Ciputra University**, Journal of Positive School Psychology <http://journalppw.com>, n2022, Vol. 6, No. 9, 2864-2877
8. Tummers, L. & Kruijnen, P. (2015), **The influence of leadership on creativity: A systematic review of experimental studies**. Paper for the IRSPM Conference Birmingham, 1-32.



9. Richardson, H. A., Kluemper, D. H., & Taylor, S. G. (2021). **Too little and too much authority sharing: Differential relationships with psychological empowerment and in-role and extra-role performance.** Journal of Organizational Behavior, 42(8).