



Investigating the effect of dual power leadership on organizational voice with the mediating role of psychological empowerment of Shiraz University of Medical Sciences and Health Services

Mojtaba JafariZadeh^{1*}, Mehrdad Hamrahi¹, Farrokh Norozi¹

1. Department of Management, Kazeroon Branch, Islamic Azad University, Kazeroon, Iran

Abstract

The aim of this research is to investigate the effect of ambidextrous leadership on organizational voice with the mediating role of psychological empowerment in Shiraz University of Medical Sciences and Health Services. In terms of its nature and goals, this research is of applied type and correlation method has been used for its implementation. The statistical population of this research includes all employees of Shiraz University of Medical Sciences and Health Services, numbering 782. To determine the sample size using Cochran's formula, 257 people were estimated as the sample size and were selected using simple random sampling method. To collect data, three ambidextrous leadership questionnaires by Ahsan (2019), Van Dine and his colleagues' voice questionnaire (2003) and Spritzer's psychological empowerment questionnaire (1992) were used. The validity of the questionnaires was confirmed by the experts and professors of the management group, and the reliability coefficient of the questionnaires was estimated at 0.867, cognitive empowerment, and 0.804 organizational voice. Research hypotheses were analyzed using Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation test and regression analysis. The findings of the research indicate that dual-ability leadership has an impact on the organizational voice with the mediating role of psychological empowerment of Shiraz University of Medical Sciences and Health Services.

Keywords: Dual leadership, Organizational voice, Psychological empowerment, Shiraz University of Medical Sciences and Health Services.

* Corresponding author: Mojtaba Jafari Zadeh, mojtaba.jafarizadeh2018@gmail.com



بررسی اثر رهبری دوستوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز

مجتبی جعفری زاده*
مهرداد همراهی
فرخ نوروزی

گروه مدیریت، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران
گروه مدیریت، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران
گروه مدیریت، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی اثر رهبری دوستوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز می‌باشد. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز به تعداد ۷۸۲ می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۵۷ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه رهبری دوستوان توسط احسن (۲۰۱۹)، پرسشنامه آوای کارکنان ون دین و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۲)، استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها توسط صاحب‌نظران و اساتید گروه مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها برای متغیر رهبری دوستوان ۰/۸۶۷، توانمندسازی شناختی ۰/۸۵۴ و آوای سازمانی ۰/۸۰۴ برآورد شده است. فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف و آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که رهبری دوستوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است.

واژگان کلیدی: رهبری دوستوان، آوای سازمانی، توانمندسازی روانشناختی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز.

۱. مقدمه

امروزه ما در حال زندگی در یک محیط کاری هستیم که بطور فزاینده‌ای دارای پیچیدگی و تلاطم بوده و پیوسته در حال تغییر است. به منظور مواجهه با این تغییرات و چالش‌ها نظریه پردازان و کسانی که مشغول فعالیت در این محیط هستند توصیه می‌کنند که سازمان‌ها بایستی نقش‌های مهمی را که منجر به یادگیری و توسعه در حیات آنها می‌شود، یاد بگیرد تا بتوانند به اکتشاف فرصت‌های جدید پرداخته و از طرف دیگر از قابلیت‌ها و توانایی‌های موجود برای دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت خود استفاده نمایند که این دو رویکرد پیش نیازهای متفاوت و در نهایت اهداف متمایزی دارند. لويسال و مارچ عنوان می‌کنند که تمرکز بیش از اندازه روی بهره برداری از منابع موجود ممکن است ما را به سمت منافع و مزایای کوتاه مدت سوق داده و با شکست سازمان در تأمین نیازهای آتی محیط در حال تغییر، هزینه دوام و ادامه حیات بلندمدت سازمان را افزایش دهد و بطور همزمان فعالیت‌های گسترده اکتشاف برای شرایط عدم اطمینان و ارزش‌های نامشخص، ممکن است منجر به افزایش هزینه انجام اقدامات موقت و کوتاه مدت ضروری برای بقای سازمان گردد.

چگونگی یکپارچه سازی بهره برداری و اکتشاف بصورت عملی در سازمان‌ها یک حوزه بسیار مهم و کلیدی از مسئله است و البته راه‌ها و روش‌های مختلفی برای دستیابی به این نوع از یکپارچه سازی وجود دارد که اصطلاحاً دوسوتوانی سازمانی نامیده می‌شود. دوسوتوانی سازمانی ارتباط مثبتی با پارامترهای مختلف عملکرد از قبیل رشد فروش، نوآوری، عملکرد مالی و عملکرد کلی سازمان دارد. دوسوتوانی یک فرایند مصالحه (سازش) مدیریتی است که شیوه‌ای برای بهره‌برداری از ظرفیت‌های موجود برای فعالیت‌های ویژه‌ای در سازمان ایجاد کرده و در عین حال سرمایه‌گذاری منابع به سمت اقدامات اکتشافی به منظور اطمینان از حیات بلندمدت در مواجهه با فشارهای بیرونی و رقابتی ارائه می‌دهد. از طرف دیگر مدیران در رأس هر سازمان یک نقش کلیدی در برخورداری، ترویج و مدیریت در به وجود آوردن تعادل بین گرایش‌های متفاوت را بازی می‌کنند. یکپارچگی رفتاری تیم مدیریت ارشد، واحدهای نسبتاً کوچک را در پیگیری همزمان گرایش‌های دوسوتوانی توانمندتر می‌سازد (ایزدی گیلدهی، ۱۴۰۰).

سبک رهبری به واسطه آوای کارکنان، می‌تواند بر عملکرد سازمان اثرگذار باشد. سازمان‌هایی که سطوح بالاتری از آوای کارکنان را تجربه می‌کنند دارای افرادی هستند که نسبت به سازمان متعهد هستند و کارمندان در کارهای سازمانی درگیر می‌شوند و به سازمان هويت می‌دهند و بیشتر به اهداف و ارزش‌های سازمان پایبند هستند، با افزایش ارتباطات و مشارکت میان افراد هزینه تبادلات کمتر شده و این یک مزیت رقابتی برای سازمان است. وجود آوا باعث می‌شود که کارکنان آسان‌تر بتوانند مسائل را به بحث بگذارند، ایده‌ها و نظرهای خویش را به یکدیگر منتقل کنند، دانش خود را با دیگران سهیم شوند و کمک موثری به یکدیگر نمایند. تقویت و گسترش آوای کارکنان راه سازمان را به سوی آینده متعالی تر باز می‌کند. همچنین باعث بهبود روابط درون و برون سازمانی و مشارکت کارکنان در زمینه‌های مختلف و جلوگیری از هدر رفتن سرمایه‌های مادی و غیر مادی سازمان می‌شود. مدیریت موثر آوای کارکنان می‌تواند باعث افزایش محبوبیت سازمان شود و سازمان‌هایی که قادر به هدایت و مدیریت آوای کارکنان خود باشند می‌توانند از قدرت آن به عنوان یک مزیت رقابتی موثر استفاده کنند (چن، ۲۰۱۳). از طرفی افراد توانمند در صورتی که فرهنگ حاکم بر سازمان، مساعد در جهت رفتارهای آوا باشد تمایل بیشتری نسبت به آوای سازمانی از خود نشان دهند، توانمندسازی روانشناختی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های افراد شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای

انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود. توانمندسازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به مدیران کمک می‌کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. توانمندسازی در این معنی به بسیج انگیزه درونی افراد می‌انجامد (محمودی کیا و همکاران، ۱۳۹۴). توانمندسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم‌هایی که بر فعالیت‌های آنان تأثیرگذار است. از این طریق می‌توانیم فرصت‌هایی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می‌توانند ایده‌های خوبی آفریده و به آن‌ها جامه عمل پوشانند. توانمندسازی به این معنا است که افراد را به طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال‌تری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت‌های خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند (حسن زاده و باقرزاده، ۱۳۹۷).

قریب به ۷۰ سال پیش هسته اولیه دانشگاه علوم پزشکی شیراز با تأسیس آموزشگاه عالی بهداری در سال ۱۳۲۵ به منظور تربیت متخصصین در طی دوره‌های چهار ساله شکل گرفت. در سال ۱۳۲۸ این آموزشگاه به دانشکده پزشکی تبدیل گشته و در کنار سایر دانشکده‌های دانشگاه شیراز شروع به کار نمود. در سال ۱۳۳۲ آموزشگاه عالی پرستاری نمازی به عنوان دومین مجموعه تربیت کادر پزشکی تشکیل شد؛ که این آموزشگاه در سال ۱۳۵۵ به دانشکده پرستاری ارتقاء یافت. به دنبال این دانشکده در فواصل دیگر سایر دانشکده‌های علوم پزشکی تشکیل گردید. بدنبال تصویب لایحه تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و به منظور استفاده مطلوب و هماهنگ از امکانات پزشکی در جهت تأمین و تعمیم بهداشت، درمان، آموزش و پژوهش، دانشگاه علوم پزشکی شیراز از دانشگاه شیراز جدا گردید و از سال ۱۳۷۳ با ادغام سازمان‌های منطقه‌ای بهداشت و درمان استان‌ها در دانشگاه‌های علوم پزشکی، این دانشگاه تحت عنوان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس موجودیت یافت. با توجه به موارد ذکر شده در مورد رهبری دوسوتوان، آوای سازمانی، توانمندسازی روانشناختی سوال اصلی که در این تحقیق به دنبال بررسی آن هستیم این است که آیا رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر گذار است؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱.۲. رهبری دوسوتوان

روزینگ و همکاران (۲۰۱۱) سه سبک رهبری در یک سازمان را شناسایی کردند: تحول‌گرا، تبادلی و دوسوتوان این سه سبک رهبری در مراحل مختلف چرخه عمر شرکت‌ها نقش‌های متفاوتی را برعهده دارند. رهبری تحول‌گرا بر آن است تا با ایجاد تغییرات، سازمان را برای رویارویی با چالش‌های پیش رو (به طور مثال: فناوری‌های جدید) مهیا کند. سبک رهبری تحول‌گرا تفکری غیرمعمول و فراتر از دانش را عنوان می‌کند که در مراحل ابتدایی تأسیس شرکت، بسیار موثر و نافع است. رهبری تبادلی باحفظ و پشتیبانی از فعالیت‌های روزانه، از اینکه سازمان به طور صحیح اداره می‌گردد، تمرکز دارد. این نوع سبک رهبری مبتنی بر تصحیح مسائلی است که روی کارایی و توان فعالیت‌های روزانه سازمان متمرکز است و به

مسائل آینده و مشکلات آتی سازمان و توجه کمتری می‌کند. تغییرات در جهت توسعه و پیشرفت محصول و خدمات به روز در این نوع سبک رهبری دشوار است رهبری دوسوتوان از این دو سبک رهبری ترکیب شده است. رهبری دوسوتوان قادر به تغییر متناوب بین دوسبک رهبری بادر نظر گرفتن نیازهای سازمان هستند و به طور موفقیت آمیزی تعادل و توازن را در جهت ارتقای توسعه و رشد در سازمان برقرار می‌کنند. آنها رهبری دوسوتوان رابه این صورت تعریف کرده اند: توانایی تعلیم و پرورش رفتارهای اکتشافی و بهره بردارانه در پیروان با استفاده از افزایش یا کاهش تغییرپذیری در رفتار آنها و منعطف بودن در تغییرات بین هر دو رفتار، نتایج آنها در تحقیق این بود که رهبری دوسوتوان می‌تواند به بهترین شکل باعث برانگیختن و هدایت نوآوری شود زیرا توانایی بکار بستن همزمان مهارت های اکتشافی و مهارتهای بهره بردارانه که مورد نیاز فرایند نوآوری است را دارا می‌باشد. در حال حاضر نقش مدیر به معنای رهبر به قدری دارای اهمیت شده است که بخش های دولتی و خصوصی تمایل به مدیرانی دارند که توان و قدرت رهبری سازمانی را دارا باشند و رهبران در خصوص یکپارچه کردن فعالیت‌های متفاوت سازمان، برقراری هماهنگی و رابطه بین واحدهای فرعی و کنترل و نظارت انحرافات، نقش‌های مهمی را ایفا می‌کنند. رهبران دوسوتوان مسئولیت عملیات روزانه برای واحد خود را گاهی اوقات در یک مقیاس بسیار بزرگ اجرا می‌کنند. در حالی که مدیریت ارائه خدمات را فراهم می‌کنند (احمدی و فیاض قاضیانی، ۱۳۹۷).

۲.۲. آوای کارکنان

در سال ۱۷۲۰ هیرچمان برای نخستین بار اصطلاح آوا را مطرح نمود و این مفهوم را به صورت هرگونه تلاش برای تغییر، به جای فرار از مسائل قابل اعتراض تعریف کرد. او اظهار داشت که کارکنان در برابر شرایط ناخوشایند با ترک سازمان یا بیان نارضایتی خود واکنش نشان می‌دهند. پس از آن مطالعات روی این مفهوم و عوامل مؤثر بر آن در آثار مدیریت گسترش یافت و نظریات مختلفی در رابطه با آن مطرح گردید. برخی از پژوهشگران آوا را به صورت فرصتی برای بیان دیدگاه‌ها به تصمیم گیرندگان تعریف نموده در حالی که برخی دیگر آن را منحصراً واکنشی به نارضایتی شغلی دانسته‌اند. به عنوان مثال ون داین ولیپاین (۱۹۹۸) آوا را رفتاری فرا وظیفه ای دانستند که اختیاری و آگاهانه بوده و خارج از انتظارات شغلی فرد می‌باشد و آن را بدین صورت تعریف نمودند: رفتاری ترویجی به جای نکوهش صرف که بر بیان دیدگاه‌های سازنده با هدف بهبود شرایط تأکید دارد. ایزنبرگ و گودال (۲۰۰۱) نیز در توافق با مدل اولیه هیرچمان عنوان نمودند که آوا به تصمیم کارکنان برای اعتراض به وضع موجود به جای ساکت ماندن، تسلیم شدن یا ترک سازمان اشاره دارد (لیو و همکاران، ۲۰۱۰). برخی از محققان نیز اهداف گسترده تری را برای رفتار آوای کارکنان بر شمرده‌اند. به عقیده تراویس و سایرین آوای کارکنان شامل گفتگو در مورد مشکلات با سرپرستان، ارائه راهکارها و پیشنهادات به واحدهای منابع انسانی، به زبان آوردن ایده‌ها برای تغییر یک سیاست کاری یا رایزنی با اتحادیه‌ها یا متخصصان سازمانی می‌باشد آرمسترانگ عنوان می‌نماید که کارکنان چهار هدف خاص را در مقابل بروز رفتار آوا دنبال می‌کنند (۱) بیان نارضایتی خود از مدیریت یا سازمان (۲) نشان دادن همبستگی جمعی با همکاران به مدیریت (۳) مشارکت در تصمیم گیری مدیران (۴) حفظ روابط متقابل بین کارفرما و کارکنان شناسایی این اهداف به شناخت کامل تر مفهوم آوا کمک نموده و زمینه‌ای را فراهم می‌سازد که بر مبنای آن می‌توان مطالعات و پژوهش‌های جامع تری را روی این مفهوم انجام داد (دوستار و اسماعیل زاده، ۱۳۹۲).

۳،۲. توانمندسازی

واژه توانمندسازی در فرهنگ فشرده آکسفورد، قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه قدرت و توانا شدن معنی شده است. در معنای خاص قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمانی تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. به بیان دیگر توانمندسازی عبارتست از طراحی و ساخت سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود آمادگی قبول مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندسازی در کارکنان باهوش، دلگرم، درستکار و مطمئن شرایطی فراهم می‌آورد که در لوای آن زندگی کاری خود را کنترل و به رشد برای پذیرش مسئولیت-های بیشتر در آینده دست خواهد یافت (بنسپردی و اسماعیلی‌ثانی، ۱۳۹۷). از توانمندسازی تعاریف زیادی بیان شده است. بیشتر نویسندگان توافق دارند که عنصر اصلی توانمندسازی دادن آزادی عمل به کارکنان در فعالیت‌های مرتبط با شغل آنهاست. برخی از تعاریف به شرح زیر است:

منظور از توانمندسازی کارکنان این است که آنها بتوانند همه توانایی‌ها و دانش‌های خود را توسعه دهند و از آنها برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی استفاده کنند (چن، ۲۰۱۷). توانمندسازی فرآیند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان است که از طریق ایجاد و گسترش نفوذ صلاحیت افراد و گروه‌ها بر تمام قلمروهای وظایف صورت می‌گیرد و بر روی عملکرد کارکنان و عملکرد کل سازمان اثر می‌گذارد (دی و همکاران، ۲۰۰۳).

محمودآبادی و منتظری (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر آوای کارکنان با نقش میانجی اعتماد سازمانی: مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی استان کرمان انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان کرمان که تعداد آنها در سال ۱۳۹۷ به ۴۱۵ نفر بالغ گردیده است. از جامعه آماری مزبور براساس فرمول کوکران، تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید که به صورت تصادفی طبقاتی متناسب انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد. عدالت سازمانی بر آوای کارکنان با نقش میانجی اعتماد سازمانی تأثیر معناداری دارد. عدالت سازمانی بر آوای کارکنان تأثیر معناداری دارد. عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر معناداری دارد. اعتماد سازمانی بر آوای کارکنان تأثیر معناداری دارد. در خاتمه براساس نتایج تحقیق پیشنهادهایی به مسئولین مربوطه ارائه گردیده است.

ایزدی گیلدهی (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در تأثیر رهبری دوسوتوان بر عملکرد شرکت انجام داد. پژوهش، کاربردی و از نوع توصیفی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل نمایندگی‌های بیمه پاسارگاد در استان گیلان بودند که به روش نمونه‌گیری تمام شمار انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری دوسوتوان بر گرایش کارآفرینانه و عملکرد شرکت تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت مثبت و معنادار بود. نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در تأثیر رهبری دوسوتوان و عملکرد شرکت نیز مورد تأیید قرار گرفت. براین اساس می‌توان گفت که با استقرار سبک رهبری دوسوتوان و با ارتقای میزان گرایش کارآفرینانه، میزان عملکرد شرکت بیمه پاسارگاد ارتقاء خواهد یافت.

آریادانا و جاسه (۲۰۲۰)، تحقیقی با عنوان بررسی نقش میانجی توانمندسازی ساختاری در رابطه مثبت بین رهبری تحول‌گرا و مشارکت شغلی انجام دادند. براساس پرسشنامه‌های خود سنجی از ۲۴۰ کارمند شاغل در بخش گردشگری در گالیسیا (شمال غربی اسپانیا)، یافته‌ها نشان می‌دهد که توانمندسازی ساختاری در رابطه‌ی بین رهبری تحول‌گرا و مشارکت شغلی

تا حدودی نقش میانجی دارد. این نتایج حاکی از آن است که رهبران تحول‌گرا با ایجاد امکان دسترسی به اطلاعات، فرصت‌ها، پشتیبانی و منابع کافی، مشارکت شغلی را تقویت می‌کنند.

بیلال و همکاران (۲۰۱۹)، تحقیقی با عنوان "نقش واسطه رهبری تحول‌گرا در رابطه بین هوش فرهنگی و رفتار آوای کارکنان: موردی از کارکنان هتل" انجام دادند. داده‌ها از میان ۳۱۶ کارمند غیرملی از هتل‌های مختلف در تایلند، جمع‌آوری شدند. مدل‌سازی معادلات ساختاری، برای آنالیز داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان دادند که کارکنان غیرملی با سطح بالاتری از هوش فرهنگی احتمال بیشتری در نشان دادن رفتار آوایی داشته‌اند. علاوه بر این، این رابطه تا حدی به واسطه رهبری تحول‌گرا، میانجی‌گری می‌شود. این مطالعه، چشم‌اندازی منحصر به فرد را با ارائه هوش فرهنگی در قالب پیشینه‌ای شخصی از رفتار آوایی و نیز با شناسایی مکانیزمی واسطه‌ارائه می‌دهد که این رابطه را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۳. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است.

فرضیه‌های فرعی

- رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است.
- رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است.
- توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی با نقش میانجی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است.

۴. روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف جزو تحقیقات کاربردی بوده و به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات در زمره تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی بوده است. در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز می‌باشد که طبق آمار ارائه شده از معاونت امور اداری تعداد ۷۸۲ کارمند در این دانشگاه مشغول خدمت هستند. برای بدست آوردن تعداد نمونه از فرمول کوکران که مربوط به تعداد نمونه در یک جامعه بسته است استفاده شده است. براساس فرمول کوکران حجم نمونه در این تحقیق ۲۵۷ نفر می‌باشد. در این فرمول تعداد کل نمونه انتخاب شده از ۲۵۷ نفر از کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز می‌باشد، روش نمونه‌گیری این پژوهش با توجه به نوع جامعه آماری، از نوع تصادفی ساده می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد: پرسشنامه رهبری دوسوتوان: این آزمون براساس پرسشنامه رهبری دوسوتوان احسن (۲۰۱۹) تنظیم شده است و حاوی ۱۳ سوال می‌باشد. پرسش‌نامه آوای کارکنان: این آزمون براساس پرسشنامه آوای کارکنان ون دین و همکاران (۲۰۰۳)

تهیه شده است. این پرسشنامه دارای سه بعد است. ابعاد مختلف آوای کارکنان شامل: آوای مطیع که با سوالات ۱ تا ۵، آوای تدافعی با سوالات ۶ تا ۱۰ و آوای نوع دوستانه با سوالات ۱۱ تا ۱۵ سنجیده می‌شود. پرسشنامه توانمندی سازی روانشناختی: این آزمون بر اساس پرسشنامه توانمند سازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۲)، تنظیم شده است و حاوی ۱۹ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس لیکرت است. مولفه‌های توانمند سازی روانشناختی از نظر اسپریتزر (۱۹۹۲) عبارتند از: احساس معنی داری که با سوالات ۱ تا ۳، احساس شایستگی با سوالات ۴ تا ۷، احساس داشتن حق انتخاب با سوالات ۸ تا ۱۰، احساس موثر بودن با سوالات ۱۱ تا ۱۳، احساس اعتماد با سوالات ۱۴ تا ۱۹ سنجیده می‌شود. آلفای کرونباخ برای هماهنگی بین سوالات است و بر این اساس است که بین صفر تا ۰/۲۵ هماهنگی سوالات در حد پایین، بین ۰/۲۵ تا ۰/۵ هماهنگی در حد متوسط، بین ۰/۵ تا ۰/۷۵ هماهنگی در حد متوسط بالا و بین ۰/۷۵ تا یک هماهنگی در حد بالاست. در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، نمودار و میانگین) برای توصیف و طبقه بندی اطلاعات، برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ، و برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. محاسبات فوق با نرم افزار SPSS20 و Amos21 انجام گرفت و سطح معنادار بودن برای تمام آزمون‌ها $p \leq 0/95$ در نظر گرفته شده است.

۵. یافته‌های پژوهش

۵.۱. آزمون نرمال بودن آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

یکی از روش‌های نیکویی برازش است. این روش بر اختلاف بین فراوانی تجمعی نسبی مشاهدات با مقدار مورد انتظار تحت فرض صفر استوار است. فرض صفر می‌گوید که مشاهدات از توزیع نرمال، پواسون، نمایی یا یکنواخت هستند. از آنجا که انجام بسیاری از آزمون‌های پارامتری مستلزم نرمال بودن مشاهدات است، بنابراین می‌توان گفت که از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن مشاهدات استفاده نمود. به این منظور و برای پردازش اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵% تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیته فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

جدول ۱. نتایج حاصل از آزمون کلموگروف اسمیرنوف

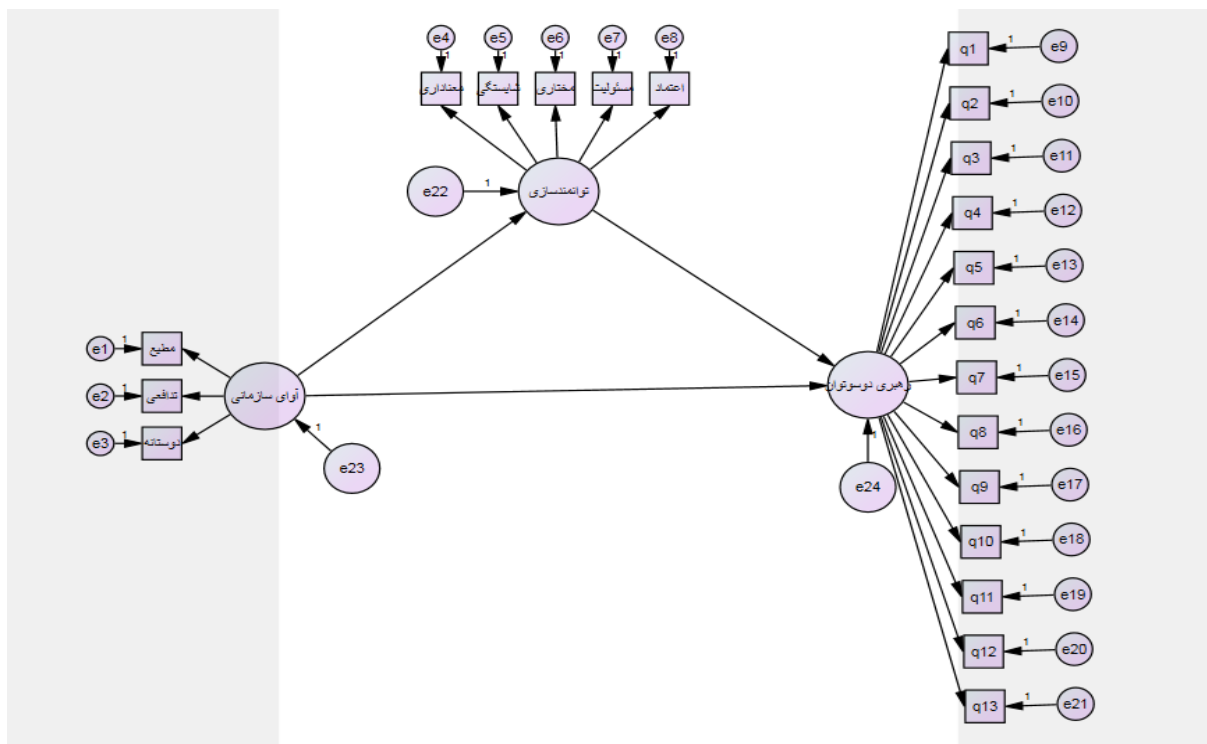
متغیر	آماره آزمون	سطح معنی داری
رهبری دوسوتوان	۰/۰۸۸	۰/۰۰۰
آوای سازمانی	۰/۰۵۹	۰/۰۷۲
توانمندسازی روانشناختی	۰/۰۶۰	۰/۰۶۴

در جدول ۱ میزان آماره آزمون کلموگروف اسمیرنوف و سطح معنی داری آزمون آمده است از انجایی که سطح معنی داری آزمون برای متغیرهای تحقیق همگی از میزان خطای قابل پذیرش (۰/۰۵) بیشتر می باشد می توان فرض صفر را در سطح ۰/۰۵ رد کرد لذا می توان گفت متغیرهای مورد تحقیق همگی نرمال بوده و برای آزمون و بررسی روابط بین آنها می توان از آزمون های پارامتری استفاده کرد.

۲.۵. آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی: رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر گذار است.

یکی از قوی ترین و مناسب ترین روش های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، تجزیه و تحلیل چند متغیره است. زیرا ماهیت این گونه موضوعات چند متغیره بوده و می توان آنها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می شود) حل نمود. از این رو، در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیه اصلی از مدل معادلات ساختاری و بطور اخص تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر (مدل ساختاری) تکنیکی است که روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل، میانجی، تعدیلگر و وابسته) را بطور همزمان نشان می دهد. بنابراین در این پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری استفاده می شود و مدل پژوهش در نرم افزار آموس اجرا شد و نمودار آن به صورت زیر می باشد.



شکل ۱. برازش مدل پژوهش

در جدول ۲ شاخص های کلی برازش تحلیل مسیر ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های کلی برازش تحلیل مسیر

مقدار	شاخص
۱/۹۳	کای اسکوئر نسبی (CMIN/DF)
۰/۰۰۱	P
۰/۸۹	شاخص نیکوئی برازش (GFI)
۰/۰۴۱	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
۰/۹۱	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۱	شاخص مقایسه تطبیقی با مدل مستقل (NFI)

شاخص کای اسکوئر نسبی مدل ۴۸۵/۲۲ و درجه آزادی ۲۵۱ شده است، با توجه به اینکه مقدار $\frac{\chi^2}{df}$ (کای اسکوئر نسبی مدل بر درجه آزادی) برابر ۱/۹۳ شده است و از ۳ کمتر است، بنابراین مدل از برازش مناسبی برخوردار است. GFI برای الگو ۰/۸۹ است و باید بالاتر از ۰/۷ باشد و این نشان از برازش خوب الگو دارد. در مدل ارائه شده CFI برابر ۰/۹۱ است که نشان می‌دهد مدل از برازش کاملاً خوبی برخوردار است. NFI مدل تحقیق حاضر برابر ۰/۹۱ است و چون از ۰/۷ بیشتر است، نشان می‌دهد مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. با توجه به اینکه RMSEA مدل برابر با ۰/۰۴۱ است و چون کمتر از ۰/۰۸ است، بنابراین مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. با توجه به مطالب بالا می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های کلی نشان از برازش خوب الگو توسط داده‌ها دارد و یا به عبارتی می‌توان گفت که داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می‌دهند. با توجه به اینکه در فرضیه اصلی هدف بررسی تأثیر رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز می‌باشد. از نرم افزار Amos21 برای تحلیل متغیر میانجی استفاده شده است. برای اینکه متغیر توانمندسازی روانشناختی بتواند نقش میانجی را ایفا کند ابتدا باید بین رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی رابطه معنادار برقرار باشد.

جدول ۳. تحلیل مسیر فرضیه اصلی پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	ضریب استاندارد	مسیر
	(p-value)	Estimate	
تأثیر دارد	۰/۰۰۱	۰/۶۳۳	رهبری دوسوتوان ← آوای سازمانی

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد. اثر رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۳۳ و p-value برابر ۰/۰۰۱ با سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار و مورد تأیید می‌باشد.

جدول ۴. آزمون اثرات با تأثیر متغیر میانجی در فرضیه اصلی پژوهش

	Estimate	S.E.	C.R.	P
رهبری دوسوتوان ← توانمندسازی	۰/۴۲۱	۰/۴۶۶	۳/۷۷۶	۰/۰۰۱
توانمندسازی ← آوای سازمانی	۰/۵۶۷	۰/۷۲۳	۳/۴۷۷	۰/۰۰۱
رهبری دوسوتوان ← آوای سازمانی	۰/۶۳۳	۰/۸۶۶	۴/۱۷۷	۰/۰۰۱

با توجه جدول (۴) و اینکه مقادیر p مسیرهای رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی، توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی و رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی در مدل از $0/05$ کمتر شده است، بنابراین این مسیرها معنادار شده است. بنابراین با توجه به اینکه تمامی مسیرها معنادار شده اند پس اثرات کل معنادار شده اند. یعنی متغیر میانجی در مدل وجود دارد. بنابراین رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است و فرضیه اصلی تأیید می‌شود. ضریب مسیر رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی $0/421$ و ضریب مسیر توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی برابر $0/567$ ، و ضریب مسیر رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی برابر $0/633$ می‌باشد.

فرضیه فرعی ۱: رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است.

در این فرضیه هدف بررسی تأثیر رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز می‌باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین رهبری دوسوتوان و آوای سازمانی

آوای سازمانی		
۰/۳۰۷	ضریب همبستگی	رهبری دوسوتوان
۰/۰۰۱	سطح معناداری	

* $P < 0.05$

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که سطح معناداری بین رهبری دوسوتوان و آوای سازمانی کارکنان برابر $0/001$ است و از $0/05$ (مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین بین دو متغیر در سطح احتمال $p < 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی $0/307$ است. برای پی بردن به تأثیر رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است، که نتایج در جدول (۶) آمده است:

جدول ۶. نتایج رگرسیون خطی رهبری دوسوتوان و آوای سازمانی

متغیر مستقل: رهبری دوسوتوان متغیر وابسته: آوای سازمانی سطح اطمینان: ۹۵٪					
آماره T	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	معنی داری کل مدل Anova		ضریب تعیین R square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R square
		آماره F	Sig		
۱۳/۱۱۸	۰/۳۰۷	۲۴/۳۹۲	۰/۰۰۱	۰/۰۹۴	۰/۰۹
۰/۳۰۷	مقدار R				

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از $0/05$ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات متغیر وابسته (آوای سازمانی) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا که کمتر از $0/05$ می‌باشد می‌توان گفت که متغیر (رهبری دوسوتوان) تأثیر معنادار

و نسبتاً قوی بر آوای سازمانی دارد، به عبارت دیگر هرچه رهبری دوسوتوان بیشتر شود آوای سازمانی افزایش خواهد یافت و فرضیه فرعی اول پذیرفته می‌شود. R یا ضریب رگرسیون رهبری دوسوتوان و آوای سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز برابر با ۰/۳۰۷ است. R^2 بین دو متغیر برابر با ۰/۰۹۴ است و بیانگر این است که ۹/۴ درصد از آوای سازمانی ناشی از رهبری دوسوتوان می‌باشد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۲: رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر گذار است.

در این فرضیه هدف بررسی تأثیر رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز می‌باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۷. ضریب همبستگی بین رهبری دوسوتوان و توانمندسازی روانشناختی

توانمندسازی روانشناختی		
۰/۲۳۲	ضریب همبستگی	رهبری دوسوتوان
۰/۰۰۱	سطح معناداری	

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که سطح معناداری بین رهبری دوسوتوان و توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز برابر ۰/۰۰۱ است و از ۰/۰۵ (مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین بین دو متغیر در سطح احتمال $p < 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین رهبری دوسوتوان و توانمندسازی روانشناختی کارکنان ۰/۲۳۲ است. برای پی بردن به تأثیر رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است، که نتایج در جدول (۸) آمده است:

جدول ۸. نتایج رگرسیون خطی رهبری دوسوتوان و توانمندسازی روانشناختی کارکنان

متغیر مستقل: رهبری دوسوتوان متغیر وابسته: توانمندسازی روانشناختی سطح اطمینان: ۹۵٪					
آماره T	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	معنی‌داری کل مدل Anova		ضریب تعیین R square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R square
		آماره F	Sig		
۱۰/۷۵۷	۰/۲۳۲	۱۳/۴۱۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵۴	۰/۰۵
۰/۲۳۲	مقدار R				

نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات متغیر وابسته (توانمندسازی روانشناختی کارکنان) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی‌داری ضریب عرض از مبدا که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان گفت که متغیر (رهبری دوسوتوان) تأثیر معنادار و نسبتاً قوی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد، به عبارت دیگر هرچه رهبری دوسوتوان

بیشتر شود توانمندسازی روانشناختی افزایش خواهد یافت و فرضیه فرعی دوم پذیرفته می‌شود. R یا ضریب رگرسیون رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان برابر با ۰/۲۳۲ است. R^2 بین دو متغیر برابر با ۰/۰۵۴ است و بیانگر این است که ۵/۴ درصد از توانمندسازی روانشناختی از رهبری دوسوتوان می‌باشد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۳: توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی با نقش میانجی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر گذار است.

در این فرضیه هدف بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی با نقش میانجی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز می‌باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۹. ضریب همبستگی بین توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی

آوای سازمانی		
۰/۲۳۹	ضریب همبستگی	توانمندسازی روانشناختی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	

$P < 0.05^*$

نتایج جدول (۹) نشان می‌دهد که سطح معناداری بین توانمندسازی روانشناختی و آوای سازمانی برابر ۰/۰۰۱ است و از ۰/۰۵ (مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین بین دو متغیر در سطح احتمال $p < 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین توانمندسازی روانشناختی آوای سازمانی ۰/۲۳۹ است. برای پی بردن به تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی با نقش میانجی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است، که نتایج در جدول (۱۰) آمده است:

جدول ۱۰. نتایج رگرسیون خطی توانمندسازی روانشناختی و آوای سازمانی

متغیر مستقل: توانمندسازی روانشناختی متغیر وابسته: آوای سازمانی سطح اطمینان: ۹۵٪					
آماره T	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	معنی‌داری کل مدل Anova		ضریب تعیین R square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R square
		آماره F	Sig		
۶/۲۴۱	۰/۲۳۹	۱۴/۲۶۸	۰/۰۰۱	۰/۰۵۷	۰/۰۵۳
۰/۲۳۹	مقدار R				

نتایج جدول (۱۰) نشان می‌دهد سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات متغیر وابسته (آوای سازمانی) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی‌داری ضریب عرض از مبدا که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان گفت که متغیر (توانمندسازی روانشناختی) تأثیر معنادار و نسبتاً قوی بر آوای سازمانی دارد، به عبارت دیگر هرچه توانمندسازی روانشناختی بیشتر شود آوای سازمانی افزایش خواهد یافت و فرضیه فرعی سوم پذیرفته می‌شود. R یا ضریب رگرسیون توانمندسازی روانشناختی و آوای سازمانی با نقش میانجی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز برابر با ۰/۲۳۹ است. R^2 بین دو متغیر برابر با ۰/۰۵۷

است و بیانگر این است که ۵/۷ درصد از آوای سازمانی ناشی از توانمندسازی روانشناختی می‌باشد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود.

۶. نتیجه‌گیری

در خصوص فرضیه اصلی پژوهش با توجه به نتایج بدست آمده و اینکه مقادیر p مسیرهای رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی، توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی و رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی در مدل از ۰/۰۵ کمتر شده است، بنابراین این مسیرها معنادار شده است. بنابراین با توجه به اینکه تمامی مسیرها معنادار شده‌اند پس اثرات کل معنادار شده‌اند. یعنی متغیر میانجی در مدل وجود دارد. بنابراین رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است و فرضیه اصلی تأیید می‌شود. ضریب مسیر رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی ۰/۴۲۱ و ضریب مسیر توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی برابر ۰/۵۶۷، و ضریب مسیر رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی برابر ۰/۶۳۳ می‌باشد. نتایج این تحقیق با تحقیقات ایزدی گیلدهی (۱۴۰۰)، طهرانی، علیپور و شفیعی (۱۳۹۹)، کتابچی و چلیک (۲۰۱۴)، جانی و همکاران (۲۰۱۳)، پری‌تو و سانتانا (۲۰۱۲)، زارعی (۱۳۹۵)، آریادنا و جاسه (۲۰۲۰)، موکواکونگو و همکاران (۲۰۱۸)، جلال (۲۰۱۶)، کارتیک و همکاران (۲۰۱۴)، همسو و هم جهت می‌باشد.

در خصوص فرضیه فرعی اول با توجه به نتایج بدست آمده مقدار ضریب همبستگی بین رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی ۰/۳۰۷ است. R یا ضریب رگرسیون رهبری دوسوتوان و آوای سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز برابر با ۰/۳۰۷ است. R^2 بین دو متغیر برابر با ۰/۰۹۴ است و بیانگر این است که ۹/۴ درصد از آوای سازمانی ناشی از رهبری دوسوتوان می‌باشد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات ایزدی گیلدهی (۱۴۰۰)، طهرانی، علیپور و شفیعی (۱۳۹۹)، کتابچی و چلیک (۲۰۱۴)، جانی و همکاران (۲۰۱۳)، پری‌تو و سانتانا (۲۰۱۲)، همسو و هم جهت می‌باشد.

در خصوص فرضیه فرعی دوم با توجه به نتایج بدست آمده مقدار ضریب همبستگی بین رهبری دوسوتوان و توانمندسازی روانشناختی کارکنان ۰/۲۳۲ است. R یا ضریب رگرسیون رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان برابر با ۰/۲۳۲ است. R^2 بین دو متغیر برابر با ۰/۰۵۴ است و بیانگر این است که ۵/۴ درصد از توانمندسازی روانشناختی از رهبری دوسوتوان می‌باشد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود، نتایج این فرضیه با تحقیقات ایزدی گیلدهی (۱۴۰۰)، طهرانی، علیپور و شفیعی (۱۳۹۹)، کتابچی و چلیک (۲۰۱۴)، جانی و همکاران (۲۰۱۳)، پری‌تو و سانتانا (۲۰۱۲)، همسو و هم جهت می‌باشد.

در خصوص فرضیه فرعی سوم با توجه به نتایج بدست آمده مقدار ضریب همبستگی بین توانمندسازی روانشناختی و آوای سازمانی ۰/۲۳۹ است. R یا ضریب رگرسیون توانمندسازی روانشناختی و آوای سازمانی با نقش میانجی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز برابر با ۰/۲۳۹ است. R^2 بین دو متغیر برابر با ۰/۰۵۷ است و بیانگر این است که ۵/۷ درصد از آوای سازمانی ناشی از توانمندسازی روانشناختی می‌باشد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و

در این مورد فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات زارعی (۱۳۹۵)، آریادنا و جاسه (۲۰۲۰)، موکواکونگو و همکاران (۲۰۱۸) جلال (۲۰۱۶)، کارتیک و همکاران (۲۰۱۴)، همسو و هم جهت می‌باشد.

پیشنهاد‌های کاربردی منتج از نتایج پژوهش به صورت زیر ارائه شده است:

الف- پیشنهاد‌های مربوط به فرضیه اصلی:

باتوجه به فرضیه اصلی تحقیق که در آن رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است، پیشنهاد می‌گردد که سازمان مورد مطالعه، توسعه مدیریت و رهبری سازمانی را بر ایده‌ها و رفتارهای رهبری دوسوتوان متمرکز کند و به دنبال ایجاد یا پرورش رفتارهای مذکور در مدیران سطوح مختلف باشد. از طرف دیگر برگزاری دوره‌های تخصصی و عملی ضمن خدمت متناسب با دانش روز و متناسب با حوزه‌های کاری می‌تواند به توانمندسازی شناختی کارکنان کمک نماید.

ب- پیشنهاد‌های مربوط به فرضیه فرعی ۱:

باتوجه به فرضیه‌های فرعی ۱ تحقیق که در آن رهبری دوسوتوان بر آوای سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است، مدیران می‌بایست برای افزایش آوا در سازمان، کارکنان را به بیان مخالفت‌هایشان در خصوص مسایل سازمانی تشویق کنند و مکانیزم‌های قابل اجرا جهت برقراری ارتباطات مستقیم و تبادل اطلاعات کاری بین کارکنان و مدیران و همچنین کارکنان باهم را به نحوب مناسبی توسعه و بر جریان آزاد اطلاعات در سراسر سازمان و پرهیز از هرگونه مخفی کاری و سیاسی بازی در تعاملات کاری تأکید داشته باشند. از آنجاکه سبک رهبری دوسوتوان محرک مهمی جهت افزایش آوای کارکنان است، سازمان‌ها می‌توانند پتانسیل رهبری دوسوتوان را در مصاحبه‌های شغلی مدیران نیز بسنجند و یا با برنامه‌های آموزشی، به پیشرفت آنان کمک کنند.

پ- پیشنهاد‌های مربوط به فرضیه فرعی ۲:

با توجه به فرضیه‌های فرعی ۲ تحقیق که در آن رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها، برنامه‌های توسعه مدیریت و رهبری سازمان را بر ایده‌ها و رفتارهای رهبری دوسوتوان متمرکز کنند و به دنبال ایجاد یا پرورش رفتارهای مذکور در مدیران سطوح مختلف باشند. ضمن اینکه مدیران و رهبران سازمان‌ها علاوه بر نشان دادن رفتارهای رهبری دوسوتوان برای بهبود احساس خودکارآمدی کارکنان و افزایش سطح توانمندسازی آنها نیز تلاش کنند.

ت- پیشنهاد‌های مربوط به فرضیه فرعی ۳:

باتوجه به فرضیه‌های فرعی ۳ تحقیق که در آن توانمندسازی روانشناختی بر آوای سازمانی با نقش میانجی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود سازمان به ارائه آموزش‌هایی که باعث تقویت احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن، احساس موثر بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد در کارکنان سازمان شود، بپردازد.

References

- Aghajani, H., Samadi, H., & Samadi, H. (2013). The relationship between organizational citizenship behavior and psychological empowerment of employees. *Public Administration*, 5(2), 18-1. (in Persian).

- Ahmadi, P., & Fayaz Ghaziani, M. (2018). Organizational Ambivalence: Balancing Exploitation and Exploration for Sustainable Performance. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 2(5), 48-65. (in Persian).
- Ariadna, M., & Jose, P. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *International Journal of Human Resource Management*, 12(4), 31- 39.
- Bansbardi, A., & Ismaili Thani, M. (2017). Study of the effect of transformational leadership on the productivity of human resources with regard to the mediating role of psychological empowerment of employees (case study: Ministry of Sports and Youth). *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 5(4), 31-44. (in Persian).
- Bilal, A., Asad, Syed., & Anees, W. (2019). The mediating role of transformational leadership in the relationship between cultural intelligence and employee voice behavior: A case of hotel employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 69(3), 66-7.
- Chan, S. (2013). Paternalistic leadership and employee voice: does knowledge sharing matter? *Human relations*, 1(1), 1-27.
- Chan, S. (2017). Benevolent leadership, perceived supervisory support, and subordinates' performance: The moderating role of psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 897-911.
- Dee, J., Henkin, A., & Duemer, L. (2003). Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 257-277.
- Dostar, M., & Ismailzadeh, M. (2012). Organizational justice and its impact on the voice and performance of employees. *Management Studies Quarterly (Improvement and Transformation)*, 23(72), 56-76. (in Persian).
- Hassanzadeh, M., & Bagherzadeh, R. (2017). The effect of social capital on the psychological empowerment of employees: examining the mediating role of mental well-being. *Social Capital Management*, 5(1), 111-134. (in Persian).
- Izadi Gildehi, R. (2021). The mediating role of entrepreneurial orientation in the effect of two-way leadership on company performance. *The 6th International Conference on Interdisciplinary Research in Management, Accounting and Economics in Iran, Tehran*. (in Persian).
- Jalal, H. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment *Social and Behavioral Science*, 22(3), 298–306.
- Junni, P., Sarala, R., Taras, V., & Tarba, S. (2013). Organizational ambidexterity and performance: A meta-analysis. *The Academy of Management Perspectives*.
- Karthik, N., Priyanko, G., & Puiwa, L. (2014). The influence of leader empowering behaviors and employee psychological empowerment on customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 42(4), 444-546.
- Kitapçı, H., & Çelik, V. (2014). The Relationship between Ambidexterity, Organizational Learning Capacity and Firm Quality Performance: An Empirical Study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109(2), 827-836.
- Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, (21), 189-202.
- Mahmoudabadi, A., & Montazeri, M. (2022). Investigating the impact of organizational justice on the voice of employees with the mediating role of organizational trust: a case study of the social security organization of Kerman province. *The fourth international conference on knowledge and technology of the third millennium of Iran's economy, management and accounting. Tehran*. (in Persian).

- Mahmoudi-kia, M., Arshadhi, N., Ahmadi, S., Baharlo, M. (2014). The relationship between ethical leadership and psychological empowerment with the mediation of procedural justice and interactional justice. *Organizational Culture Management*, 13(1), 267-287. (in Persian).
- Mercedes, U., Enrique, C., Artolom, M., & Patrocinio, Z. (2017). High performance work system and performance: Opening the black box through the organizational ambidexterity and human resource flexibility. *Journal of Business Research*, 4(6), 19-52.
- Mukwakungu, S., Mankazana, S., Mbohwa, C. (2018). The Impact of Employee Empowerment on Organizational Performance in a Flavours and Fragrance Manufacturing Company in South Africa.
- Parsa, S. (2018). The relationship between ambivalent leadership and organizational citizenship behavior in Ardabil Governorate. Master's Thesis, Islamic Azad University, Garmi Branch. (in Persian).
- Pourhosseini Mohammadabadi, L. (2012). The relationship between managers' communication skills and psychological empowerment and the job performance of girls' high school teachers in Yazd city in the academic year 2011-2019. Master's thesis, Faculty of Literature and Humanities, Yazd University. (in Persian).
- Prieto, I., & Santana, M. (2012). Building ambidexterity: The role of human resource practices in the performance of firms from Spain. *Human Resource Management*, 51(2), 189-211.
- Tehrani, M., Alipour, F., & Shafiei, L. (2019). Investigation of the effect of ambidextrous leadership on employee silence with the mediating role of psychological empowerment and social capital. *Transformation Management Research Journal*, 12(2), 23-65. (in Persian).
- Zarei, A. (2015). investigation of the relationship between empowerment and self-efficacy with job performance in the education and training staff of Marvdasht and Drozen, industrial and organizational. Master's thesis. (in Persian).