

Occupational Psychology

ORIGINAL ARTICLE

The Role of Responsible Leadership in Workforce Agility with the Mediating Role of Psychological Empowerment

Farshid Aslani^{1*}, Mohammad Javad Bakhtiyari²

1 Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 M.A., Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Farshid Aslani

Email: f.aslani@pnu.ac.ir

How to cite

Aslani, F. Bakhtiyari, M.J. (2024). The Role of Responsible Leadership in Workforce Agility with the Mediation Role of Psychological Empowerment. *Occupational Psychology*, 3 (1), 29-40.

ABSTRACT

Organizations cannot be efficient without workforce agility, as they contribute to organizational success through their knowledge, ideas, judgment, and collaboration. The aim of this study is to examine the effect of responsible leadership on workforce agility, with the mediating role of psychological empowerment of employees in the General Department of Sports and Youth in Isfahan Province. This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection. The statistical population includes all employees of the General Department of Sports and Youth in Isfahan Province, totaling 330 individuals based on the latest statistics provided by the organization. A sample size of 175 employees selected through simple random sampling. Data collected using the Responsible Leadership Questionnaire by Voegtlin et al. (2012), Workforce Agility Questionnaire by Sharifi and Zhang (1999), and Psychological Empowerment Questionnaire by Spreitzer et al. (1997). For data analysis, SPSS22 and Smart-PLS.3 software used.

The results indicated that responsible leadership has a positive and significant effect on workforce agility among the employees of the General Department of Sports and Youth in Isfahan Province. Responsible leadership also positively and significantly affects the psychological empowerment of employees, and psychological empowerment has a positive and significant effect on workforce agility among these employees ($p < 0.05$). Workforce agility improves employees' sense of value and meaningfulness in their activities by accelerating daily tasks, emphasizing each employee's competencies, promoting flexibility in work activities, and enhancing each employee's accountability, which is part of the responsibilities of responsible leadership.

KEYWORDS

Leadership, Responsible Leadership, Agility, Empowerment, Sport.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

نقش رهبری مسئولیت‌پذیر در چابکی نیروی انسانی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی

فرشید اصلانی^{1*}، محمد جواد بختیاری²

1 استادیار، گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
2 کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

سازمان‌ها بدون چابکی نیروی کار نمی‌توانند کارآمد باشند، زیرا آنها از طریق دانش، ایده‌ها، قضاوت و همکاری خود به موفقیت سازمان کمک می‌کنند. هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر چابکی نیروی انسانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بود که بر اساس آخرین آمار ارائه شده از سوی سازمان مذکور 330 نفر است. جهت تعیین حجم نمونه و با روش نمونه‌گیری تصادفی، ساده تعداد 175 نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان انتخاب شدند. با استفاده از پرسش‌نامه رهبری مسئولیت‌پذیر و گتلین و همکاران (2012)، پرسش‌نامه چابکی نیروی انسانی شریفی و ژانگ (1999)، پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و همکاران (1997) داده‌های لازم جمع‌آوری گردید. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS22 و Smart-PLS.3 استفاده گردید.

نتایج نشان داد رهبری مسئولیت‌پذیر بر چابکی نیروی انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد. رهبری مسئولیت‌پذیر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر چابکی نیروی انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد ($p < 0.05$). چابکی نیروی انسانی از طریق سرعت‌بخشیدن به فعالیت‌های روزانه کارکنان، اهمیت و ارزش دادن به شایستگی‌های هر کارمند، انعطاف‌پذیری در فعالیت‌های کاری و پاسخگویی هر کارمند در قبال وظیفه‌اش، احساس ارزشمندی و معنادار بودن فعالیت‌های کارکنان را بهبود می‌بخشد که این بخشی از وظایف رهبری مسئولیت‌پذیر است.

واژه‌های کلیدی

رهبری، رهبری مسئولیت‌پذیر، چابکی، توانمندسازی، ورزش.

نویسنده مسئول:
فرشید اصلانی
ایمانه: f.aslani@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

فرشید اصلانی، محمد جواد بختیاری (1403). نقش رهبری مسئولیت‌پذیر در چابکی نیروی انسانی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. فصلنامه روان‌شناسی کار، 3 (1)، 40-29

مقدمه

اداره‌های ورزش و جوانان متولیان توسعه و ترویج ورزش در جامعه هستند و باید از مهارت چابکی برخوردار باشند تا بتوانند در عصر حاضر که عصر رقابت در مدیریت ورزش است، به خوبی عمل کنند (محرم زاده و نوری، 1403). امروزه جهان با تغییرات مداوم در جامعه، قوانین و اقتصاد روبه‌روست. این امر بر لزوم رشد مهارت‌های کاری کارمندان و توانایی آنان برای سازگاری انعطاف‌پذیر با شرایط متغیر تأکید می‌ورزد. توجه به چابکی نیروی انسانی¹، که سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌شود، می‌تواند مدیر را در تصمیمات صحیح در بحران‌های سازمانی یاری رساند. مفهوم چابکی در سرمایه انسانی عبارت است از آمادگی دانشی کارکنان برای تغییرات بنیادی در فرایندها، ساختار و فرهنگ که موجب رضایت مشتریان داخلی و خارجی گردد (بهرامیان، وادی و غلامزاده، 1401). چابکی به طور کلی مفهومی است که می‌تواند عاملی اصلی در رفتار و مدیریت محیط سازمانی با تغییرات مستمر و همراه با عدم قطعیت باشد و سازمان‌ها را در دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده یاری دهد (والتر²، 2021). سازمان‌ها بدون چابکی نیروی کار نمی‌توانند کارآمد باشند، زیرا آنها از طریق دانش، ایده‌ها، قضاوت و همکاری خود به موفقیت سازمان کمک می‌کنند. محققان همچنین پیشنهاد می‌کنند که توسعه چابکی نیروی کار نیاز به رهبری مسئولانه³ دارد که نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان⁴، ایجاد فرهنگ چابک (پترمن و زاچر⁵، 2022) و همچنین تحریک همکاری و جهت‌گیری در افراد دارد (وارشنی و وارشنی⁶، 2020). رهبری، در محیط کسب‌وکار پویا و رقابتی امروزی سازمان‌ها به طور دائم به دنبال راه‌هایی برای افزایش چابکی خود برای سازگاری با تغییرات سریع و حفظ مزیت رقابتی هستند (احمدیان و عزیز، 1399). در تعریف رهبری مسئول، هاک و همکاران⁷ (2021) معتقدند که مفهوم رهبری مسئولانه از تلاقی اخلاق، رهبری و مسئولیت اجتماعی در سازمان پدید آمده است. هاک و همکاران (2017)، این نوع از رهبری را در نظریه ذی‌نفعان و مسئولیت اجتماعی جای داده و معتقدند که رهبری مسئولانه یک پدیده اجتماعی، رابطه‌ای و اخلاقی است که در فرایندهای تعاملات اجتماعی ظاهر می‌شود. رهبری مسئول، رهبری را به عنوان یک رابطه چند طرفیتی رهبر- ذی‌نفع در نظر می‌گیرد، درحالی که شکل‌های

قبلی، رهبری را به عنوان یک معادله زوجی رهبر-پیرو می‌دانند. رهبری مسئول، نقش مهمی در ایجاد، تقویت و افزایش چابکی استراتژیک از طریق تطبیق فعالانه استراتژی‌ها، فرایندها، فرهنگ‌ها و ساختارهای موجود ایفا می‌کند. رهبران مسئول با داشتن قدرت برای تأثیرگذاری بر سازمان و کارکنان، نحوه عملکرد یک سازمان میزان تأثیر آن بر محیط اطراف ما را بررسی می‌کنند (ویلسون⁸، 2021). رهبران مسئول، باید نقش‌های متفاوتی داشته باشند، زیرا باید بر کارکنان مختلف تأثیر بگذارند و اهداف سازمان را گسترش دهند. علاوه بر این، یک رهبر مسئول باید مسئولیت اجتماعی را پذیرا باشد، رهبری مسئولیت‌پذیر که بر پایه ارزش‌های ذینفعان و اصول اخلاقی استوار است، به‌عنوان چارچوبی قوی برای درک فرآیند نفوذ رهبری که می‌تواند با ارائه نتایج پایدار به سازمان‌ها و جامعه در کل به نفع خود باشد، تکامل یافته است (مک، پلس و وگتلین⁹، 2016). یک رهبر مسئول، هم تسهیل‌گر و هم متخصصی است که سعی می‌کند به اهداف عملکردی دست یابد، در قبال پیامدهای تصمیمات تجاری برای سازمان پاسخگو باشد و از کارکنان خود مراقبت کند (چنگ¹⁰ و همکاران، 2020). رهبری مسئولانه فراتر از رابطه دوتایی بین رهبران و پیروان است و در عین حال که مسئولیت سازمان، جامعه و محیط را بر عهده دارد، پاسخ‌های مثبت کارکنان را ترویج می‌کند. بر اساس دیدگاه ذی‌نفعان، رهبری مسئول آمیزه‌ای از مسئولیت اجتماعی است (ژیائو و همکاران¹¹، 2024). ایده رهبری مسئولانه در مطالعات مدیریت نوظهور، اهمیت قابل توجهی پیدا کرده است (باتول، ایبراهیم و عادل¹²، 2024). رهبر مسئول و کارکنان با دانش و تجربه، منابع بسیار مهمی برای شرکت‌ها هستند (عادل¹³ و همکاران، 2023). رهبران مسئولیت‌پذیر به عنوان مربی برای ایجاد انگیزه و توانمندی در کارکنان (به عنوان مثال، از طریق مشارکت شغلی) ضروری هستند (رحمان¹⁴ و همکاران، 2020). توانایی یک رهبر برای الهام بخشیدن به زیردستان در یک محیط کاری برای افزایش انگیزه مطلوب، به عنوان رهبری مسئولیت‌پذیر شناخته می‌شود (لیو و لین¹⁵، 2018). عمل اخلاقی یک رهبر که کارکنان را درگیر می‌کند، ارتباط برقرار می‌کند، توانمند می‌کند و انگیزه می‌دهد تا در

8 Wilson

9 Maak, Pless, & Voegtlin

10 Cheng

11 Xiao et al

12 Batool, Ibrahim, & Adeel

13 Adeel

14 Rehman

15 Liu & Lin

1 Workforce Agility

2 Walter

3 Responsible Leadership

4 Psychological Empowerment

5 Petermann & Zacher

6 Varshney & Varshney

7 Haque et al

بر چابکی کارکنان شرکت‌های خدمات نفت و گاز بومی، نیجریه تأثیر می‌گذارد. همچنین بابایی نیک و محمدزهرایی (1401) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری مسئولانه و توانمندسازی روانی بر چابکی کارکنان شرکت آب» به این نتیجه رسیدند که به منظور استفاده سریع از فرصت‌های غیرقابل پیش‌بینی معاصر، رهبران به طور فزاینده‌ای با چالش اطمینان از سطح مناسبی از چابکی سازمانی، که از طریق چابکی نیروی کار به دست می‌آید، مواجه هستند. این پژوهش نشان داد که ترکیبی از رهبری مسئولانه و توانمندسازی روانی بر چابکی نیروی کار تأثیرگذار است. تحقیق دهقانی و همکاران (1399) با عنوان «رابطه بین توانمندسازی و چابکی نیروی انسانی در هیئت‌های ورزشی شهر اصفهان» نشان داد با افزایش سطوح توانمندی کارکنان هیئت‌های ورزشی شهرستان اصفهان می‌توان سطح چابکی آنان را افزایش. برخی تحقیقات نیز به تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر چابکی و توانمندسازی نیروی کار اشاره کرده‌اند. در این راستا می‌توان به مطالعات محبی و همکاران (1401)، اکبری و همکاران (1399)، قهرمانی و قربانی (1398)، فریر و کونکالوس⁶ (2021) و اصغرنژاد نوری و میرموسوی (1399) اشاره کرد.

هرچند تاکنون گام‌هایی در حوزه منابع انسانی، چابکی نیروی انسانی و توانمندسازی روان‌شناختی در این سازمان برداشته شده است، اما به نظر نمی‌رسد که این اقدامات از انسجام کافی برخوردار بوده باشند. از سوی دیگر، نقش رهبران برای سازماندهی و کنترل در سازمان مذکور تا حد بسیار زیادی ناشناخته است. حال با توجه به اینکه بیشتر تحقیقات گذشته به بررسی رابطه بین توانمندسازی و چابکی سازمانی پرداخته‌اند و از چابکی نیروی انسانی غفلت شده است، از طرفی تحقیقی با این موضوع که نقش رهبری مسئولیت‌پذیر که نقش انکارناپذیری در رشد و توسعه سازمان‌های مختلف ورزشی دارند، انجام نگرفته است. این تحقیق درصدد است این مسئله را بررسی کند که تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر چابکی نیروی انسانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در میان کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان چگونه است؟ از این رو مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل 1 ارائه شده است.

پیشرفت مسئولانه و تحول مثبت شرکت کنند، به عنوان رهبری مسئولانه شناخته می‌شود (کوژیان¹، 2020).

بر این اساس، رهبری نقش مهمی در ایجاد همکاری بین تیم‌ها و بخش‌ها ایفا می‌کند و رهبران نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان و ایجاد فرهنگ چابک دارند. رهبری مسئولانه می‌تواند چابکی نیروی کار را با تأکید بر تعامل با ذی‌نفعان، انعطاف‌پذیری، مشارکت و اطمینان از تبادل بین رهبران و ذی‌نفعان تسهیل کند (وارشنی و وارشنی، 2020). ارتباط نزدیک بین سبک‌های مختلف رهبری و توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان‌های متعددی بررسی شده است. رهبری بر میزان درگیری پیروان، وابستگی، خلاقیت، توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انگیزه مرتبط با محیط کار تأثیرگذار است (هاک و همکاران، 2021). رهبران مسئول، کارکنان را برای دستیابی به موفقیت، آموزش داده و توانمند می‌کنند و احساسی قوی به اهمیت نیازها و علایق سازمان دارند (مارکوارت، مانگولد و براون²، 2022). افزایش مسئولیت‌پذیری، بر سرمایه اجتماعی، تجارت پایدار، اطمینان از چابکی یادگیری، تعادل بین حداکثر سود و پذیرش مسئولیت اجتماعی یا محیطی و شکل دادن به روابط و ایجاد مهارت‌های رهبری در گروه‌های ذی‌نفع تأثیر می‌گذارد (گروشلج³ و همکاران، 2020). رهبران برای غلبه بر مقاومت در برابر تغییر، باید ویژگی‌های روانی کارکنان چابک را درک کنند. چابکی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی، منجر به خودتعیینی، معنی‌بخشی، شایستگی، انگیزه درونی و رضایت شغلی می‌شود (پائول، جنا و شاهو، 2020).

یافته‌های مطالعه چنگ و همکاران (2020) با عنوان «تأثیر رهبری مسئولانه بر چابکی: مواردی از صنعت هتل‌داری تایوان» نشان داد که رهبری مسئولانه در صنعت مهمان‌نوازی در زمان بحران کووید-19 می‌تواند به تقویت چابکی کمک کند و در نهایت منجر به مسئولیت اجتماعی شود. یافته‌های مطالعه سیفرت و همکاران⁴ (2022) با عنوان «قدرت حرکت سریع: رهبری مسئولیت‌پذیر، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی نیروی کار در بخش انرژی» نشان داد که ترکیبی از رهبری مسئولانه و توانمندسازی روانی بر چابکی نیروی کار تأثیر می‌گذارد. نتایج تحقیق تند و گابریل⁵ (2021) با عنوان «توانمندسازی و چابکی کارکنان شرکت‌های خدمات‌رسانی نفت و گاز بومی در جنوب نیجریه» نشان داد که توانمندسازی

1 Cujean

2 Marquardt, Manegold, & Brown,

3 Grošelj

4 Cyfert et al

5 Tende & Gabriel

جدول 1. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی

متغیر	میانگین انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی
رهبری مسئولیت‌پذیر	3/26	0/82	-0/514
توانمندسازی روان‌شناختی	3/47	0/61	0/2031
چابکی نیروی انسانی	3/58	0/59	-0/770

در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ، 0/87 گزارش و تایید شد.

پرسش‌نامه چابکی نیروی انسانی: برای سنجش

چابکی نیروی انسانی از پرسش‌نامه استاندارد چابکی نیروی انسانی شریفی و ژانگ³ (1999) با 28 گویه و طیف 5 تایی لیکرت استفاده شد. پایایی با ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش شریفی و ژانگ (1999) 0/92 گزارش شد. نمره‌گذاری به روش میانگین از حداقل 1 تا حداکثر 5 انجام شد. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش انصاری و همکاران (1395)، 0/75 گزارش شده و روایی آن نیز تایید شده است. به در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ، 0/928 گزارش و تایید شد.

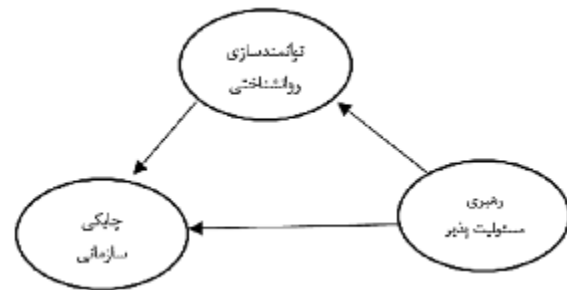
توانمندسازی روان‌شناختی: برای سنجش توانمندسازی

روان‌شناختی از پرسش‌نامه استاندارد اسپریتزر⁴ و همکاران (1997) استفاده شد که شامل 15 گویه بود و ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش مذکور 0/95 گزارش شد. نمره‌گذاری به روش میانگین از حداقل 1 تا حداکثر 5 انجام شد. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش زارع و همکاران (1396)، 0/78 گزارش و روایی آن نیز تایید شد. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ، 0/898 گزارش و تایید شد.

در پژوهش حاضر روایی همه پرسش‌نامه‌ها به شیوه صوری توسط خبرگان بررسی و تایید شد.

یافته‌ها

تحلیل جمعیت‌شناسی پژوهش حاضر نشان داد که از میان 175 نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان تحصیلات 13/1 درصد از افراد در سطح کاردانی، تحصیلات 69/1 درصد از افراد در سطح لیسانس و تحصیلات 17/7 درصد از افراد نیز در سطح فوق لیسانس و بالاتر است. همچنین، 140 نفر (80 درصد) مرد و 35 نفر (20 درصد) زن هستند و بیشترین فراوانی مربوط به رده 41 تا 50 سال است که 42/9 درصد از وزن کل را شامل می‌شود.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش جزو تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بودند که بر اساس آخرین آمار ارائه شده از سوی سازمان مذکور 330 نفر بودند و نمونه‌ای به حجم 175 نفر از کارکنان بر اساس جدول میچل و جولی¹ (2007: 285) در سطح اطمینان 95 درصد به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. سپس با مراجعه حضوری به سازمان مورد نظر و بیان هدف پژوهش، پرسش‌نامه‌های پژوهش در اختیار کارکنان قرار گرفت. معیار خروج از پژوهش نیز تکمیل نکردن پرسش‌نامه پس از مراجعه و دو بار پیگیری بود. معیار ورد، تمایل به همکاری و شرکت در پژوهش و معیار خروج، مشغله کاری و پاسخ‌های ناقص بود. داده‌های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS تجزیه و تحلیل شده است. نرم‌افزار PLS، همخوانی با تعداد نمونه کم، داده‌های غیر نرمال و قدرت پیش‌بینی مناسب استفاده شد.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه رهبری مسئولیت‌پذیر: برای سنجش رهبری مسئولیت‌پذیر از پرسش‌نامه استاندارد رهبری مسئولیت‌پذیر ووگتلین و همکاران (2012)، شامل 5 گویه استفاده شد و پایایی در پژوهش ووگتلین و همکاران² (2012) با استناد به ضریب آلفای کرونباخ، 0/89 گزارش شد.

این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تهیه و روایی آن نیز تایید شده است. نمره‌گذاری به روش میانگین از حداقل 1 تا حداکثر 5 انجام شد. شجاعی فرد و همکاران (1400) پایایی این ابزار را با آلفای کرونباخ 0/92 گزارش داده‌اند و روایی را با روش روایی همگرا بررسی و تایید نموده‌اند.

اصلی، بیشتر است. لذا این گونه استنباط می‌شود که متغیرهای مکنون تعاملی بیشتری با سوالات خود دارند تا با سازه‌های دیگر. روایی واگرایی متغیرهای مدل در حد قابل قبولی است.

آزمون همگن بودن بارهای عاملی

در حالت معناداری ارتباط یا عدم ارتباط متغیرهای مستقل و وابسته با هم بررسی می‌شوند. اگر مقدار آماره تی بین دو متغیر بالاتر از قدر مطلق $1/96$ و سطح معناداری کمتر از $0/05$ باشد این بدین معنی است که بین دو متغیر ارتباط معناداری با احتمال 95% وجود دارد. همچنین دومین شرط برقراری روایی همگرا این است که بارهای عاملی بزرگ‌تر از $0/4$ باشند (داوری و رضازاده، 1392).

جدول 4. روایی واگرایی بارهای عاملی متقابل

چابکی نیروی انسانی	توانمندسازی روانی	رهبری مسئولیت‌پذیر	بار عاملی	آماره تی	بار عاملی	آماره تی
0/517	7/873	0/605	10/660	0/807	23/505	
0/728	18/008	0/654	11/288	0/831	29/089	
0/720	17/718	0/626	10/072	0/793	23/228	
0/754	20/965	0/661	12/447	0/838	34/297	
0/683	16/245	0/719	19/894	0/785	19/845	
0/587	10/100	0/665	14/203			
0/661	11/065	0/730	19/381			
0/654	12/611	0/625	11/611			
0/604	9/094	0/492	6/989			
0/672	12/024	0/667	13/925			
0/326	3/505	0/581	10/871			
0/646	12/553	0/739	19/220			
0/197	2/272	0/589	8/925			
0/273	2/849	0/698	15/163			
0/547	9/382	0/565	9/991			
0/501	7/262					
0/494	6/905					
0/642	14/367					
0/674	14/203					
0/656	14/198					
0/677	15/521					
0/594	10/486					
0/447	6/732					
0/541	9/676					
0/452	6/623					
0/578	9/755					
0/723	19/834					
0/721	17/821					

در میان متغیرهای این پژوهش، رهبری مسئولیت‌پذیر با مقدار $0/82$ بیشترین پراکندگی و چابکی نیروی انسانی با مقدار $3/58$ بیشترین میانگین را دارد.

برازش مدل

برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی¹ استفاده شد. مقادیر قابل قبول برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از $0/7$ است. روایی همگرا با کمک

جدول 2. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	Average Variance Extracted (AVE)
0/898	0/913	0/898
0/870	0/906	0/870
0/928	0/936	0/928

شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده و مقدار حداقل قابل قبول $0/5$ بررسی شد. اگر تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها، مقادیر بالاتر از $0/5$ را نشان دهند، روایی همگرا تأیید خواهد شد. یکی دیگر از معیارهای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، معیار روایی واگرا است. روایی واگرا همبستگی یک متغیر را با یک متغیر غیرمرتبط می‌سنجد. برای سنجش روایی واگرا در پژوهش حاضر از روش فورنل و لارکر استفاده شد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان ریشه دوم میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. همان طور که در جدول 2 ملاحظه می‌شود، با توجه به حدود گفته شده برای هر دو معیار، نتیجه می‌شود که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی

جدول 3. آزمون فورنل - لارکر

توانمندسازی روان‌شناختی	چابکی	رهبری مسئولیت‌پذیر
0/940		
0/668	0/960	
0/556	0/508	0/930

ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش قابل قبول هستند. همچنین، تمامی متغیرها دارای میانگین واریانس استخراجی بالای $0/5$ هستند.

جدول 3 نتایج بررسی روایی واگرا را به روش فورنل و لارکر (1981) نشان می‌دهد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون (قطر اصلی) از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر

می‌آزماید. این شاخص به صورت میانگین R^2 و میانگین مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

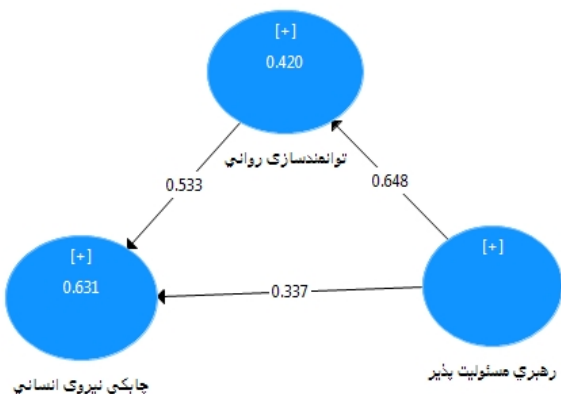
جدول 6. نتایج برازش مدل کلی

R^2	Communalities	$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$
0.525	0.416	0.497

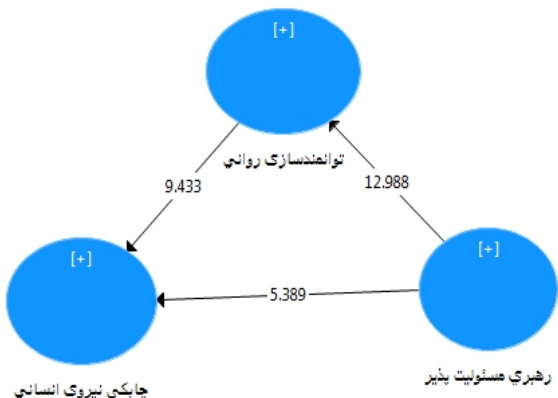
سه مقدار 0/01، 0/25 و 0/36 بترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی

همان طور که در جدول 6 مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی (Communalities) برابر با 0/416 و میانگین مقادیر R^2 برابر 0/525 به دست آمده است و با توجه به فرمول مقدار معیار GOF معادل 0/497 به دست آمد که با توجه به دسته‌بندی مذکور نشان از برازش مطلوب مدل کلی پژوهش است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش



شکل 2. مدل اندازه‌گیری در حالت بار عاملی



شکل 3. مدل در حالت ضرایب معناداری تی

آزمون مدل ساختاری

در این قسمت، ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش آزموده می‌شود، تا مشخص شود که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده است، به وسیله داده‌ها تأیید گردیده یا نه.

از عوامل که برای ارزیابی مدل ساختاری استفاده می‌شوند ضریب تعیین و قدرت پیش‌بینی مدل است.

ضریب تعیین میزان تبیین واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد.

ضریب تعیین متغیرها نشان می‌دهد که 42 درصد از تغییرات توانمندسازی روان‌شناختی و 63 درصد از تغییرات چابکی نیروی انسانی توسط متغیرهای مستقل مربوط به خودشان پیش‌بینی می‌شود.

هدف قدرت پیش‌بینی مدل یا روایی مقاطع افزونگی بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش

جدول 5. ضریب تعیین

Q^2	ضریب تعیین
0.167	0.420 توانمندسازی روان‌شناختی
0.213	0.631 چابکی نیروی انسانی

چشم‌پوشی¹ است. معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص Q^2 است. سه مقدار 0/02، 0/15 و 0/35 به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده‌اند (هنسرلر و همکاران²، 2009). با توجه به مقادیر جدول قدرت پیش‌بینی مدل تأیید می‌شود. معیار دیگر برای ارزیابی کلی مدل، محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجزورات جزئی است. مدل‌هایی که با رویکرد واریانس‌محور از طریق نرم‌افزارهای واریانس‌محور مانند Smart PLS بررسی می‌شوند فاقد شاخص کلی برای نگاه به مدل به صورت یک جا هستند. یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کواریانس‌محور وجود ندارد. اما در تحقیقات مختلف در این حوزه پیشنهاد شد که از شاخصی به نام GOF توسط تننهاوس³ و همکاران (2005) می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کواریانس‌محور وجود دارد، استفاده نمود. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یک جا در نظر گرفته و کیفیت آنها را

1 Blindfolding
2 Henseler et al
3 Tenenhaus

بحث و نتیجه‌گیری

بخش ورزش تحت دگرگونی قابل توجهی ناشی از تغییرات محیطی و فشار فزاینده گروه‌های ذی‌نفع است. به منظور استفاده سریع از فرصت‌ها در محیط مبهم، رهبران به طور فزاینده‌ای با چالش سطح مناسبی از چابکی سازمانی مواجه می‌شوند. در تلاش برای دستیابی به چابکی نیروی کار، رهبران مسئول باید انگیزه درونی معطوف به کار، چگونگی تأثیر آن بر عملکرد یک تیم و سطح مشارکت آن را در نظر بگیرند. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری مسئولیت‌پذیر در چابکی نیروی انسانی با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بود.

نتایج نشان داد که با افزایش رهبری مسئولیت‌پذیر، نمرات چابکی نیروی انسانی به صورت غیرمستقیم و از طریق توانمندسازی روان‌شناختی به اندازه 0/332 افزایش پیدا خواهد کرد. بخشی از نگرش‌ها و رفتارهای افراد تحت تأثیر نیازهای اجتماعی آنها از قبیل نیاز به احترام و مورد احترام واقع شدن، احساس ارزشمندی و احساس معناداری فعالیت‌ها است. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های پژوهشگرانی مانند محبی و همکاران (1401)؛ بابایی نیک و محمد زهرایی (1401)؛ اکبری و همکاران (1399)؛ قهرمانی و قربانی (1399) فریر و گونکالوس (2021)؛ تند و گابریل (2021) مطابقت دارد.

به نظر می‌رسد چابکی نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان از طریق سرعت‌بخشیدن به فعالیت‌های روزانه کارکنان، اهمیت و ارزش دادن به شایستگی‌های هر کارمند به صورت منحصر به فرد، انعطاف‌پذیر بودن در فعالیت‌های کاری

همان طور که در جدول 7 و شکل 2 مشاهده می‌گردد، تأثیر متغیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر توانمندسازی روان‌شناختی با ضریب مسیر 0/648 و مقدار آماره تی 12/988 قابل قبول است. همچنین تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر چابکی نیروی انسانی نیز با ضریب مسیر 0/533 و مقدار آماره تی 9/433 تایید گردید. رهبری مسئولیت‌پذیر بر چابکی نیروی انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان با ضریب مسیر به میزان 0/337 تأثیر مستقیم و معنادار دارد. رهبری مسئولیت‌پذیر از طریق توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر چابکی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر دارد. برای بررسی اثر متغیر میانجی بر متغیر وابسته از آزمون سوبل استفاده شد.

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

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

B: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

نتایج آزمون سوبل نشان می‌دهد که مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با 6/875 و بیشتر از 1/96 محاسبه شده است. همچنین سطح معناداری آزمون سوبل (0/000) کمتر از سطح خطای 0/05 به دست آمده است. لذا می‌توان در

جدول 7. آزمون فرضیات پژوهش

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
رهبری مسئولیت‌پذیر -> توانمندسازی روان‌شناختی	0/648	12/988	0.00	تایید شد
توانمندسازی روان‌شناختی -> چابکی نیروی انسانی	0/533	9/433	0.00	تایید شد
رهبری مسئولیت‌پذیر -> چابکی نیروی انسانی	0/337	5/389	0.00	تایید شد
اثرات رهبری مسئولیت‌پذیری بر چابکی نیروی انسانی				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل		
0/337	0/332	0/669		

و پاسخگویی هر کارمند در قبال وظیفه‌اش، احساس ارزشمندی و معنادار بودن فعالیت‌های کارکنان را بهبود می‌بخشد که این بخشی از وظایف رهبری مسئولیت‌پذیر است.

سطح اطمینان 95 درصد تأثیر میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی را در رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر و چابکی نیروی انسانی تایید کرد.

سبک رهبری مسئولیت‌پذیر بر پایه مفاهیم و انگاره‌های مشترک مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، رهبری اخلاقی و قانونی شکل گرفته است؛ رهبران مسئولیت‌پذیر به عنوان افرادی شناخته می‌شوند که در هنگام تصمیم‌گیری‌های سازمانی خود به منافع کارکنان و سایر ذی‌نفعان توجه دارند. چنین رویکرد تعاملی منجر به افزایش رضایت‌مندی همه افراد مرتبط با سازمان گردیده و سطوح پیوند عاطفی بالاتر با سازمان را افزایش خواهد داد. به کارگیری این سبک رهبری در اداره کل ورزش و جوانان به‌عنوان نهادی که با اقشار مختلف مردم در ارتباط است و وظایف و اختیارات گسترده‌ای دارد، می‌تواند با تمرکز بر نیازها و خواسته‌های کارکنان، تأکید بر ویژگی‌های شایستگی منحصر به فرد هر کارمند، خودمختاری و تأثیرگذاری او در انجام رسالت سازمان و دخیل نمودن عدالت و مساوات در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی منجر به افزایش اثربخش کارکنان در سازمان می‌گردد که هدف آن افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان است.

توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر چابکی نیروی انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ رهبران سازمان باید توجه بیشتری به کارکنان داشته باشند و با مشارکت هرچه بیشتر آنها در جریان امور و ایجاد حس خودمختاری در حیطه کاری، سطح بالایی از توانمندی را در آنها ایجاد کنند. رهبران با راهبردها و اقداماتی مانند فراهم کردن اطلاعات، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم و استقلال دادن به کارکنان باید بستر و شرایط لازم برای انجام هرچه بهتر وظایف سازمانی را طوری فراهم کنند تا کارکنان آنچه را که می‌خواهند، با رغبت و انگیزه درونی انجام دهند و در زمینه تأثیر سطح بالای استقلال و آزادی عمل کارکنان در توانمندی آنان، امکان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل و وظایف سازمانی در مواردی مانند انتخاب روش انجام کار و طرح‌ریزی انجام شغل، فراهم شود. در واقع هرچه کارمندان در اتخاذ تصمیم در مورد روش‌های کار و میزان تلاش دارای حق انتخاب بیشتری باشند، این امر سبب چابکی و علاقه به فعالیت و تلاش بیشتر در برخورد با وضعیت‌های بفرنج و چالش‌برانگیز می‌شود. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های فریر و گونکالوس (2021)؛ تند و گابریل (2021) مطابقت دارد (24 و 18).

باتوجه به نتایج تحلیل داده‌ها مبنی بر وجود رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر و چابکی نیروی انسانی، به رهبران و مسئولان ذی‌ربط پیشنهاد می‌شود در گفتار و کردار خود،

توانمندسازی نیروی انسانی، به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم آوردن بسترها و به‌وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است و با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان، آنها را به این باور می‌رساند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام فعالیت‌ها و تأثیرگذاری و واپایش نتایج شغلی را دارند. چنین توانایی‌هایی، نگرش و دید وسیع‌تری را به افراد بخشیده و آنها را چابک‌تر خواهد کرد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد رهبری مسئولیت‌پذیر بر چابکی نیروی انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های پژوهشگرانی مانند محبی و همکاران (1401)؛ بابایی نیک و محمد زهرایی (1401)؛ اکبری و همکاران (1399)؛ قهرمانی و قربانی (1399)، همچنین، چنگ و همکاران (2023)؛ سیفرت و همکاران (2022) مطابقت دارد. در این راستا می‌توان گفت: اگر در هر سازمانی رهبری مسئولیت‌پذیر وجود داشته باشد، سازمان بیشتر تمایل به ارائه ایده‌های جدید و بکر خواهد داشت و به سمت نوآوری پیش خواهد رفت و در نتیجه کارکنان چابک‌تری خواهد داشت. رهبران مسئول با استفاده از فرایند خودآگاهی موجب افزایش استقلال افراد زیردست خود می‌شوند که این خود موجب افزایش رفتارهای خلاقانه می‌شود. همچنین با دادن اعتماد به نفس به کارکنان، شفافیت در روابط با زیردستان، ارائه شیوه‌های غیررسمی و دادن بازخورد به کارکنان موجب خلق ایده‌های جدید و انعطاف‌پذیری در آنها و به عبارتی سرعت در کارها و تلقین روحیه پاسخگویی که از ابعاد چابکی سازمانی است، در آنها می‌شود. به طور کلی مشخص شد که رهبران مسئول می‌توانند از طریق ابتکارهای مسئولیت اجتماعی خود بر پیروان خود تأثیر بگذارند و این موضوع اهمیت سبک رهبری مسئولیت‌پذیر را در اثربخشی سازمان برجسته می‌کنند. یک رهبر مسئولیت‌پذیر قادر به ایجاد معنی برای کارکنان و تعامل با آنها به نفع سازمان است.

رهبری مسئولیت‌پذیر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های پژوهشگرانی مانند بابایی نیک و محمد زهرایی (1401)؛ اکبری و همکاران (1399)؛ قهرمانی و قربانی (1399)، همچنین، چنگ و همکاران (2023) مطابقت دارد.

رهبران، به عنوان شکل‌دهنده و قوام‌بخش روابط متقابل ذی‌نفعان و کارکنان در سازمان شناخته می‌شوند، در این میان

نمودن اطلاعات، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم و استقلال دادن به کارمندان، باید بسترها و شرایط لازم برای انجام هر چه بهتر وظایف سازمانی را طوری فراهم نمایند تا کارمندان آنچه را که می‌خواهند، با رغبت و انگیزه درونی انجام دهند و در زمینه تأثیر سطح بالای استقلال و آزادی عمل کارمندان در توانمندی آنان، امکان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل و وظایف شغلی در مواردی از قبیل انتخاب روش انجام کار و طرح‌ریزی انجام شغل، فراهم شود.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، به بررسی موضوعاتی همچون طراحی الگوی رهبری مسئولیت‌پذیر، عوامل و سازوکارهای مؤثر در استقرار و ارتقای رهبری مسئولیت‌پذیر و البته برون‌دادهای شغلی و سازمانی رهبری مسئولیت‌پذیر پرداخته شود.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، این است که اطلاعات به‌دست‌آمده از طریق پرسش‌نامه است. با توجه به این مطلب، احتمال ارائه پاسخ‌های غیرواقعی شرکت‌کنندگان، ناشی از درک نادرست از سؤال‌ها، می‌تواند نتایج را مخدوش سازد. البته سعی شد با بهره‌گیری از ادبیات سلیس و روان، ارائه توضیحات لازم در این مورد و همچنین اختصاص وقت کافی برای پرسش‌نامه‌ها از احتمال بروز آن کاسته شود. این پژوهش به‌صورت مقطعی انجام شده است و باید به‌دفعات تکرار شود؛ لذا در به‌کارگیری نتایج باید محتاط بود.

سپاسگزاری

از تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان که در انجام این پژوهش همکاری نمودند قدردانی می‌نماییم.

تعارض منافع

نویسندگان این پژوهش هیچگونه تعارض منافی ندارند.

شهروندی سازمانی از طریق نقش میانجی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان جمعیت هلال احمر استان گیلان). پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، 6 (2)، 71-33.

انصاری، عابدی شریانی، خیاط خوشدود (2016). بررسی تاثیر فعالیت‌های مدیریت تکنولوژی بر قابلیت‌های چابکی

شفافیت و صداقت داشته باشند که این خود باعث می‌شود زبردستان در ابراز عقاید، احساسات و خودگشودگی تشویق شده و احساس پاسخگویی و شایستگی کنند. مدیران، بهتر است تحمل شنیدن بازخوردهای منفی یا اطلاعاتی که برخلاف میل ایشان بوده؛ ولی حقیقت دارند را در خود ایجاد کنند؛ چرا که تصمیمات صحیح همیشه بر اساس اطلاعات صحیح اتخاذ می‌شوند، نه بر اساس اطلاعاتی که مطلوب است. مدیران بهتر است از اصول و ارزش‌های درونی خویش اطلاعات کامل‌تری کسب کنند؛ چرا که این مهم، منجر به خودآگاهی بیشتر ایشان شده و در تصمیم‌گیری‌ها به یاری ایشان می‌آید. مدیران با استفاده از غنی‌سازی و جابه‌جایی شغلی، شفافیت اهداف و وظایف و همچنین فراهم‌آوردن زمینه مشارکت افراد در سازمان می‌توانند در جهت کسب اهداف و مقاصد سازمان بهتر عمل کنند. رهبری مسئولیت‌پذیر باعث افزایش یادگیری در محیط کار می‌شود. رفتارهای مدیریتی مسئول عبارت از تشویق کارکنان به آموزش، یادگیری و خودبالندگی، تقدیر از زبردستان، اطلاع‌رسانی به کارکنان در مورد تغییر سیاست‌ها، اهداف و قوانین سازمانی و آگاه‌کردن آنها از اینکه چگونه این تغییرات بر کارکنان تأثیر می‌گذارد، است.

مدیران با راهبردها و اقداماتی مانند فراهم‌کردن اطلاعات، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، تشکیل گروه و استقلال دادن به کارمندان، باید بسترها و شرایط لازم برای انجام هر چه بهتر وظایف سازمانی را طوری فراهم نمایند تا کارمندان آنچه را که می‌خواهند، با رغبت و انگیزه درونی انجام دهند و در نتیجه کارایی در تغییرات و توانایی پاسخگویی اثربخش به تغییرات و عدم اطمینان محیطی (چابکی سازمانی) آنان را افزایش دهند. رهبران و مسئولان ذی‌ربط در اداره کل ورزش و جوانان بایستی به کارمندان توجه بیشتری داشته باشند و با مشارکت‌دادن هر چه بیشتر آنها در جریان امور و ایجاد حس خودمختاری در حیطه کاری، توانمندسازی روان‌شناختی را در آنها تقویت کنند. مدیران با راهبردها و اقداماتی مانند فراهم

منابع

احمدیان، ذکریا، عزیزی، معصومه (1399). تحلیل ساختاری روابط رهبری تحول‌آفرین و چابکی سازمانی با نقش واسطه‌ای درگیری شغلی در نظام سلامت. رهبری آموزشی کاربردی 1 (2)، 81-96.

اکبری، محسن، همتی نژاد، مهر علی، عظیمیان، امید، حسین زاده، آرزو (1399). تاثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار

شجاعی فرد، علی، دهقانی زاده، مرضیه، لاری، غلامرضا (1400). تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار محیط زیستی کارکنان در راستای نقش تعهد سازمانی، چشم‌انداز مشترک سبز و منبع کنترل درونی؛ مورد مطالعه: کارکنان سازمان اتوبوس‌رانی شهر اصفهان. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، 10 (4)، 21-42. doi: 10.22108/srsp.2022.131336.1747

محرم زاده، مهرداد، نوری، محمد سیوان (1399). تأثیر تفکر استراتژیک بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور با نقش میانجی چابکی سازمانی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، 7 (2)، 225-244. doi: 10.22044/shm.2020. 8434.1994

سازمان. پژوهش در مدیریت تولید و عملیات، 7 (1)، 191-214.

بابائی نیک، مریم و محمدزهرایی، سبحان (1401). تأثیر رهبری مسئولانه و توانمندسازی روانی بر چابکی نیروی کار در شرکت‌های آب و فاضلاب، هشتمین کنگره سالانه بین‌المللی عمران، معماری و توسعه شهری، تهران. بهرامیان، لیلا. ودادی، احمد. غلامزاده، داریوش (1401). ارائه مدل چابکی سرمایه انسانی در جهاد کشاورزی. توانمندسازی سرمایه انسانی، 19 (5)، 307-318.

زارع قاسم، حمیدی مهرزاد، سجادی سیدنصراله (2007). رابطه بین عوامل روان شناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور.

- Adeel, A., Kee, D. M. H., Mubashir, A. S., Samad, S., & Daghiri, Y. Q. (2023). Leaders' ambition and followers' cheating behavior: The role of performance pressure and leader identification. *Frontiers in Psychology, 14*, 982328.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. In: Sage publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Freire, C., & Gonçalves, J. (2021). The relationship between responsible leadership and organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *Sustainability, 13* (9), 4705.
- ghorbani, e., & ghahremani, m. (2019). Relationship between human resource empowerment and agility of the organization with the role of mediator of group learning (Case study: Mahabad city Police). *Police Organizational Development, 15* (67), 31-51.
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management, 24* (3), 677-706.
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2021). Responsible leadership and employee outcomes: a systematic literature review, integration and propositions. *Asia-Pacific Journal of Business Administration, 13* (3), 383-408.
- Liu, C.-M., & Lin, C.-P. (2018). Assessing the effects of responsible leadership and ethical conflict on behavioral intention. *Review of Managerial Science, 12*, 1003-1024.
- Maak, T., Pless, N. M., & Voegtlin, C. (2016). Business statesman or shareholder advocate? CEO responsible leadership styles and the micro-foundations of political CSR. *Journal of Management Studies, 53* (3), 463-493.
- Marquardt, D. J., Manegold, J., & Brown, L. W. (2022). Integrating relational systems theory with ethical leadership: how ethical leadership relates to employee turnover intentions. *Leadership & organization development journal, 43* (1), 155-179.
- Mitchell, M. L., & Jolley, J. M. (2007). Research design explained: seventh edition.
- Mohebi, M. M., Zandi, K., & Kiany Fotovat, H. (2022). Relationship Between Responsible Leadership and Caring Behaviors of Nurses: the Mediating Role of Organizational Pride. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care, 30* (4), 297-306. doi:10.32592/ajnm.30.4.297
- Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (2020). Workplace spirituality and workforce agility: a psychological exploration among teaching professionals. *Journal of religion and health, 59* (1), 135-153.
- Petermann, M. K., & Zacher, H. (2022). Workforce agility: development and validation of a multidimensional measure. *Frontiers in Psychology, 13*, 841862.
- Rehman, S. U., Shahzad, M., Farooq, M. S., & Javaid, M. U. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes and job-outcomes. *Asia Pacific Management Review, 25* (1), 38-47.
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International journal of production economics, 62* (1-2), 7-22.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of management, 23* (5), 679-704.
- Tende, I., & Gabriel, J. (2021). Empowerment and employee agility of indigenous oil and gas servicing firms in south-south, Nigeria. *RSU Journal of Strategic and Internet Business, 6* (3), 2044-2056.
- Varshney, D., & Varshney, N. K. (2020). Workforce agility and its links to emotional intelligence and

- workforce performance: A study of small entrepreneurial firms in India. *Global Business and Organizational Excellence*, 39 (5), 35-45.
- Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. G. (2012). Responsible leadership in global business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes. *Journal of business ethics*, 105, 1-16.
- Wilson, S. A. (2021). *Exploring knowledge exchange, knowledge sharing, and responsible leadership differences among medical professionals*. (Doctoral dissertation, Keiser University).
- Xiao, Y., Tao, X., Chen, P., & Kee, D. M. H. (2024). Leading with purpose: Unraveling the impact of responsible leadership on employee green behavior in the workplace. *Heliyon*, 10 (9).