

## اعتباریابی قدرت رهبری و رابطه آن با تعهد شغلی در افسران نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران

### Validation of leadership power and its relationship with job commitment in Air Force officers of the Islamic Republic of Iran

مهناز عسکریان<sup>۱</sup>، سیده زهرا موسوی<sup>۲</sup>

#### Abstract

The present study was a psychometric-correlation study with the aim of validating the leadership power questionnaire and further examining the relationship between leadership power and organizational commitment of employees in the Air Force of the Republic of Iran. The statistical population of the research is made up of all the officers of the Air Force of the Republic of Iran. The sample size was estimated using the structural equation modeling procedure, 10 samples for each observable variable, and considering that the research scales had 40 questions, the sample size was determined to be 400 people. Reliability of the leadership power scale using two methods of calculating Cronbach's alpha and Tasneef showed that the value obtained for reliability was 0.743 and 0.673 with Cronbach's alpha method and Tasneef method, respectively, which shows the reliability of the leadership power scale. The values of cross-validity for the structure of leadership power were 0.134 and the structure of organizational commitment was 0.058. The positive values of these values indicate the appropriateness of cross-validity. Also, the values of Cronbach's alpha in the measurement model of two constructs for leadership power were 0.762 and organizational commitment 0.8, and homogeneous reliability for the two constructs were 0.817 and 0.683, respectively. Composite reliability was 0.803 for leadership power structure and 0.713 for organizational commitment. The convergent validity for the leadership strength construct was 0.536, which was more than the acceptable value of 0.5. This value for the structure of organizational commitment was 0.634. The divergent or diagnostic validity for leadership power was 0.732, which is higher than the correlation between the structure of leadership power and organizational commitment; It confirmed the divergent validity of the measurement model and finally it can be said that the factor structure of the questionnaire was confirmed through the experimental data of the current research. Also, the significant correlation relationship between leadership power and organizational commitment and its dimensions was confirmed.

Keywords: Validation, leadership power, organizational commitment, Islamic Republic of Iran Army

مطالعه حاضر یک پژوهش روانسنجی-همبستگی با هدف اعتباریابی رشنامه قدرت رهبری و در ادامه بررسی رابطه قدرت رهبری با تعهد سازمانی کارکنان در نیروی هوایی ارتش جمهوری ایران بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه افسران نیروی هوایی ارتش جمهوری ایران تشکیل داده اند. برآورد حجم نمونه با استفاده از رویه ی مدل یابی معادلات ساختاری ۱۰ نمونه به ازای هر متغیر مشاهده پذیر بوده و با توجه به اینکه مقیاس های پژوهش ۴۰ سوال داشته اند، حجم نمونه ۴۰۰ نفر تعیین شد. بررسی پایایی مقیاس قدرت رهبری به دو روش محاسبه آلفای کرونباخ و تصنیف نشان داد مقدار به دست آمده برای پایایی به ترتیب با روش آلفای کرونباخ و روش تصنیف ۰/۷۴۳ و ۰/۶۷۳ بود که نشان دهنده پایایی مقیاس قدرت رهبری است. مقادیر روایی متقاطع برای سازه قدرت رهبری ۰/۱۳۴ و سازه تعهد سازمانی ۰/۰۵۸ بود که مثبت بودن این مقادیر بیانگر مناسب بودن روایی متقاطع است. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ در مدل اندازه گیری دو سازه برای قدرت رهبری ۰/۷۶۲ و تعهد سازمانی ۰/۸ و پایایی همگون برای دو سازه نیز به ترتیب ۰/۸۱۷ و ۰/۶۸۳ بود. پایایی ترکیبی برای سازه قدرت رهبری ۰/۸۰۳ و برای تعهد سازمانی ۰/۷۱۳ بود. روایی همگرا برای سازه قدرت رهبری ۰/۵۳۶ بود که از مقدار قابل پذیرش ۰/۵ بیشتر بود. این مقدار برای سازه تعهد سازمانی ۰/۶۳۴ بود. روایی واگرا یا تشخیصی برای قدرت رهبری ۰/۷۳۲ بود که با توجه به بالاتر بودن مقدار آن از همبستگی سازه قدرت رهبری و تعهد سازمانی؛ تایید کننده روایی واگرای مدل اندازه گیری بود و در نهایت می توان گفت ساختار عاملی پرسش نامه از طریق داده های تجربی تحقیق فعلی مورد تایید قرار گرفت. همچنین رابطه همبستگی معنادار بین قدرت رهبری و تعهد سازمانی و ابعاد آن مورد تایید قرار گرفت.

واژه های کلیدی: اعتباریابی، قدرت رهبری، تعهد سازمانی، ارتش جمهوری اسلامی ایران.

<sup>۱</sup>نویسنده مسئول : استادیار، گروه روانشناسی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران  
<sup>۲</sup>دانشجوی دکتری روان سنجی، گروه روانشناسی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران

## مقدمه

اخیرا مفهوم رهبری توجه زیادی را از سوی مردم در سراسر جهان به خود جلب کرده است. به گونه‌ای که همه روزه، داستان‌هایی در مورد مدیر عاملان موفق شرکت‌های بزرگ و به طور مشابه داستان‌هایی در مورد شکست رهبران شنیده می‌شود. مطبوعات و رسانه‌ها، از رهبران در سطوح مختلف جامعه، مانند مدیران دولتی، مدیران ارشد اجرایی، مدیران سازمانی یا فرماندهان ارتش و غیره، انتقاد یا تمجید می‌کنند. رهبران برتر، رهبرانی می‌باشند که به طور صحیح بر زیر دستان خود نظارت و رهبری نموده تا بدین ترتیب، کنترل بیشتری بر روی کار و اهداف خود داشته باشند (هیوا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). «ویژگی‌های مثبت رهبری شامل شخصیت، صداقت، نوع دوستی، اعتماد، انگیزه جمعی، تشویق و عدالت می‌باشد» (بودور<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰).

از نظر ریوای<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)، سبک رهبری مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی است که توسط رهبران جهت تأثیرگذاری بر زیردستان به منظور دستیابی به اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. رهبری عبارت است از هدایت گروهی از افراد به سمت دستیابی به یک هدف تعیین شده. به عبارتی، رهبری، هنر الهام بخشیدن، تأثیرگذاری و برانگیختن افراد برای ایجاد تغییرات سودمند در سازمان‌ها بوده و به کارکنان کمک می‌کند تا زمانی که تحت تأثیر رهبر خود قرار دارند، در همان جهت پاسخ دهند (دوبرین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹؛ نورانی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱).

رابینز و جاج<sup>۸</sup> (۲۰۱۵) رهبری را به عنوان توانایی تأثیرگذاری بر گروه در جهت دستیابی به یک چشم‌انداز یا هدف تعریف نموده‌اند. رهبران امروز برای ایجاد چشم‌اندازی برای آینده و الهام بخشیدن به اعضای سازمان با یکدیگر رقابت می‌کنند. علاوه بر این، در تغییر جو سازمان به سمت بهینگی و حرفه‌ای تر شدن، رهبری نقش حائز اهمیت دارد (پایس و پاتیروهو<sup>۹</sup>، ۲۰۲۰؛ افیانته و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۱). در نیروهای نظامی، رهبری به عنوان فرآیند تأثیرگذاری بر کارکنان از طریق ارائه اهداف، جهت‌گیری و انگیزه برای به انجام رساندن مأموریت‌ها و بهبود دادن سازمان تعریف می‌شود. در این تعریف، واژه فرآیند اهمیت فراوانی دارد، چرا که نشان می‌دهد رهبری یک طبیعت تعاملی دارد (گالاگر، ۲۰۱۶). این تعریف همچنین نشان می‌دهد که رهبری تنها به افرادی که دارای قدرت قانونی برای رهبری هستند محدود نمی‌شود (راو و گرو، ۲۰۱۳). رهبری تنها به مقامات عالی رتبه نظامی محدود نمی‌شود، بلکه رهبران می‌توانند پرسنل نظامی‌ای باشند که همکاران خود را در عملیات نظامی به علت عدم وجود رهبر اختصاص یافته در آن شرایط خاص رهبری می‌کنند (گالاگر، ۲۰۱۶).

<sup>3</sup> Hiwa, Durmaz & Demir

<sup>4</sup> Budur

<sup>5</sup> Rivai

<sup>6</sup> DuBrin

<sup>7</sup> NURANI, SAMDIN, NASRUL & SUKOTJO

<sup>8</sup> Robbins & Judge

<sup>9</sup> Paais & Pattiruhu

<sup>10</sup> EFFIYANTI, E., LUBIS, SOFYAN & SYAFRUDDIN



مگی (۱۹۹۳) معتقد است که مسئولیت اصلی رهبران نظامی این است که بتوانند ۱۰ تا ۲۰ سال آینده را جهت تعیین الزامات نظامی پیش بینی بکنند تا بتوانند اهداف کشور را پیش ببرند. این دیدگاه آینده‌نگر عامل اصلی موفقیت در سازمان‌های نظامی است و فرد مسئول ایجاد چنین دیدگاهی، رهبر نظامی است. کلاین (۱۹۹۰) استدلال می‌کند که یکی از عوامل کلیدی در رهبری مؤثر، ارتباطات است. در سازمان‌های نظامی، این نکته اهمیت فراوانی دارد که مقامات عالی رتبه به طور مؤثر با زیردستان خود ارتباط برقرار کنند. همچنین اهمیت ارتباط زیردستان با یکدیگر و با ناظران خود نباید نادیده گرفته شود. این به این معنی است که برقراری ارتباط باید در سراسر سازمان نظامی اجرا شود (ارسلانی، ۱۳۹۷).

مهدی و همکارانش (۲۰۱۴) نشان داده‌اند که رهبری سازمان و رفتارهای رهبری نقش مهمی در تعهد شغلی کارکنان دارد با این حال تأثیر نفوذ رهبری بر روی تعهد شغلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. تعهد در معانی و زمینه‌های متنوعی به کار برده می‌شود (میر و هرسکوویچ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱). با این حال برخی از اجزای این مفهوم و زمینه‌های به کارگیری آن به شرح زیر قابل بیان است. ۱) اتصال به یک هدف: مقید بودن به یک هدف یا عزم در رابطه با یک هدف، بدون توجه به منشأ هدف. ۲) اعتقاد به یک هدف و تمایل به رسیدن به آن نیز نشان دهنده درجه خاصی از تعهد است. ۳) ارتباط با یک سازمان: حالت روانی که فرد را به سازمان متصل می‌کند. در نتیجه کارمندان به یک سازمان وفادارتر هستند و احتمال ترک آن کمتر است. ۴) ارتباط با یک شغل: احتمال اینکه شخصی به کار خود در آن شغل ادامه دهد و از نظر روانی به آن احساس تعهد کند (روس بولت و فارل، ۱۹۸۳). ۵) نگرش کسی نسبت به کارش (میر و هرسکوویچ، ۲۰۰۱). تعهد سازمانی، حالتی است که فرد آرزو می‌کند در عضویت سازمان باقی بماند و همچنین ورود سازمانی (شیوه‌هایی که افراد بر اساس آن تعیین می‌کنند به چه سازمانی بپیوندند)، تعهد شغلی (عمق وابستگی افراد به سازمان) و فرایند تعیین هویت، مولفه‌های این بعد از تعهد شغلی هستند (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۴). لازم به ذکر است که ایده تعهد شغلی، از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال، رویکرد روانشناختی، به تعهد از دیدگاه دلبستگی کارکنان به سازمانی که در آن کار می‌کنند می‌نگرد. تعهد شغلی در میان موضوعاتی است که بسیار مورد توجه واقع شده است، زیرا بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر بسزایی اعمال می‌کند. ژبونگ چن و آری (۲۰۰۷) تأیید کردند که تعهد کارکنان یک عنصر ضروری برای افزایش عملکرد مؤثر سازمان‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر، تعهد را می‌توان به عنوان پیوند بین یک فرد (کارمند) و سازمان (کارفرما) تعریف نمود (راجاک و پاندی، ۲۰۱۷).

تعهد شغلی به عنوان دلبستگی شخصی و روانی یک فرد به یک شغل، سازمان یا کسب و کار تعریف می‌شود. تعهد شغلی که گاهی از آن به عنوان تعهد سازمانی یاد می‌شود، معیاری است که نشان می‌دهد یک کارمند به چه میزان متعهد به ارائه خدمات در محل کار، سازمان یا شرکت خود می‌باشد. هنگامی که فردی از نظر روانی به یک سازمان وابسته است، به این معنی است که نسبت به آن سازمان احساس تعهد می‌کند. معیار تعهد شغلی معمولاً جهت بهبود احساس مثبت کارکنان در مورد موقعیت‌های خود به منظور افزایش تعهد آنها به یک شرکت، کسب و کار یا سازمان استفاده می‌شود. شایان ذکر است که میزان تعهد شغلی که یک فرد یا کارکنان سازمان احساس می‌کنند، می‌تواند بر عملکرد شغلی، بهره‌وری کار و همچنین عوامل دیگری مانند جابجایی کارکنان و رفتار کاری مولد یا معکوس، تأثیر بگذارد. به طور کلی، کسب و کارها می‌خواهند تعهد شغلی را در کارکنان القا کنند تا آنها را در سازمان نگه داشته و عملکرد شغلی بهتری را از کارکنان سازمان دریافت نمایند (همیلتون، ۲۰۱۵).

مودی و همکارانش بر این عقیده‌اند که هر سازمان نیاز به اعضای دارد که وابستگی اش با سازمان بیشتر از قرارداد مبادله ای رسمی باشد. به عبارت دیگر، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان فراتر از وظایف مقرر عمل کنند و این امر به ویژه در مشاغل حساس از اهمیت به سزایی برخوردار است. تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد (مودی و همکاران، ۱۹۷۲). وابستگی سازمانی، به معنای برجسته دانستن توانایی‌ها و توجیه ضعف‌های سازمان و بالاخره پایبندی به ارزش‌های کار، به معنای رفتار بر مبنای ارزش‌های محیط کار و پیروی از آنها می‌باشد (بنی‌طبا و همکاران، ۱۳۸۸).

<sup>11</sup> Meyer & Herscovitch

در هر حرفه و شغلی، افرادی وجود دارند که احساس تعهد و وابستگی به شغل خود ندارند و محیط کار برای آنها لذت بخش نیست، آنها تا آخرین روزهای زندگی شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند و با عدم ایفای نقش مطلوب و موثر خود لطمه وارد کرده و موجبات نابسامانی‌های رفتاری، عاطفی، سازمانی را فراهم می‌سازد. چنانچه تجربیات کارکنان با انتظاراتشان متناسب باشد و نیازهای آنان را ارضا نماید، وابستگی سازمانی بیشتری به سازمان نشان می‌دهند. شفاف‌سازی و همگونی بین پاداش‌ها و ارزش‌های کار، کاهش ابهام در نقش، تشویق توانمندی فردی، توسعه مستمر حرفه‌ای، کم کردن بازده شغلی، ایجاد جذابیت در شغل، با اهمیت جلوه دادن شغل، توجه به آزادی عمل در انجام وظایف محوله، از عواملی است که منجر به وابستگی حرفه‌ای کارکنان به شغل می‌گردد. در این حالت، جایجایی و غیبت کاهش یافته و نظم بیشتری در کار به وجود می‌آید (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۴).

تعهد سازمانی به عنوان اعتقاد راسخ به اهداف و ارزش‌های سازمانی تعریف می‌شود (میر و آلن<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۱) تعهد سازمانی یک حالت روانی (یک میل، یک نیاز، یک تعهد) است که بیانگر رابطه کارمند-سازمان است و بر آرزوی ماندن در سازمان تأثیر می‌گذارد. دوان و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۲۰) تعهد سازمانی را قدرت هویت بین یک فرد و یک سازمان می‌دانند. همچنین مودای و همکاران<sup>۱۴</sup> (۱۹۷۹)؛ پورتر و همکاران<sup>۱۵</sup> (۱۹۷۴)؛ و استیرز<sup>۱۶</sup> (۱۹۷۹) تأکید کرده اند که تعهد سازمانی تمایل یک کارمند برای کمک به تلاش‌های مهم در سازمان است. سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به عنوان ابعاد تعهد شغلی پیشنهاد شده است. میر و آلن (۱۹۹۱) تأکید کرده اند که تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری باید به عنوان سه جزء در نظر گرفته شوند، نه سه نوع تعهد. هر کارمند می‌تواند هر سه مولفه را در تعهد خود تجربه کند.

افزایش تعهد سازمانی به طور قابل توجهی مزایای سازمانی را بهبود می‌بخشد، به کارکنان روحیه راحت و نگرش کاری مثبت می‌بخشد و دلبستگی و تعهد آنها را افزایش می‌دهد (گوین و همکاران، ۲۰۲۰). اگر کارمندی به شدت به سازمان خود متعهد باشد، اهداف و ارزش‌های آن را مشخص می‌کند. در عین حال، تمایل زیادی برای عضویت در آن و آمادگی برای ابراز رفتارهای شهروندی سازمانی مثبت خواهد داشت. انگیزه شغلی او بالاتر خواهد بود (مهدی و همکاران، ۲۰۱۴) و لذا چنین کارمندی مایل به انجام وظایف فراتر از نقش خواهد بود و همیشه بهترین تلاش را در سازمان انجام می‌دهد و رضایت شغلی بالاتری خواهد داشت (محمدعزیز و همکاران، ۲۰۲۱).

هدف از مطالعه حاضر در درجه نخست اعتباریابی پرسشنامه قدرت رهبری و در ادامه رابطه قدرت رهبری با تعهد سازمانی کارکنان در نیروی هوایی ارتش جمهوری ایران است. سوالاتی که در این پژوهش بررسی شده اند شامل (۱) پرسشنامه قدرت رهبری تا چه حد واجد معیارهای روایی و پایایی است؟ و (۲) بین قدرت رهبری و تعهد سازمانی رابطه معنادار مشاهده می‌شود یا خیر؟. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.

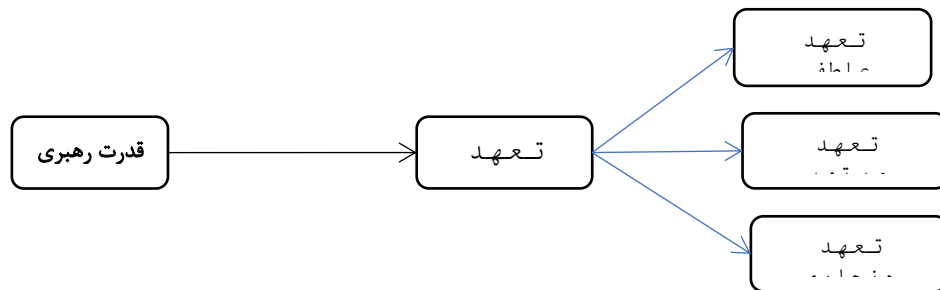
<sup>12</sup> Meyer and Allen

<sup>13</sup> Doan et al

<sup>14</sup> Mowday et al

<sup>15</sup> Porter et al

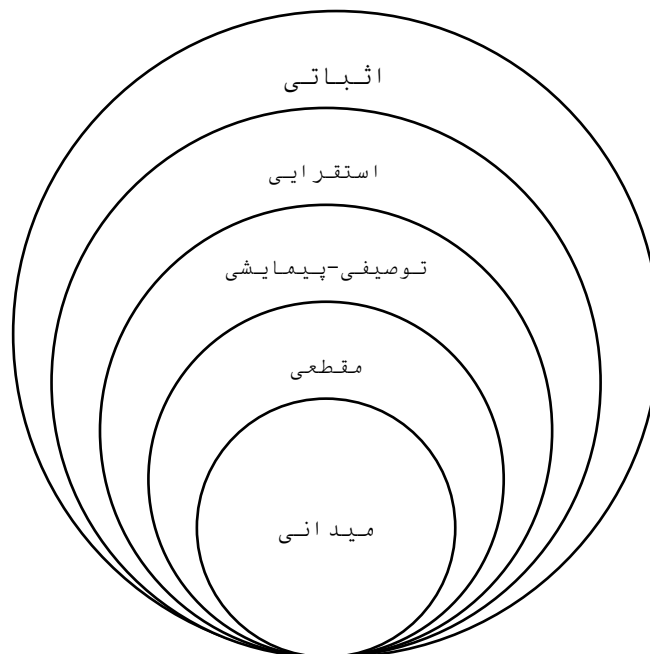
<sup>16</sup> Steers



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### روش

پژوهش حاضر یک مطالعه ی روانسنجی-همبستگی است که در آن ضمن اعتبار سنجی پرسشنامه قدرت رهبری رابطه قدرت رهبری با تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. از نظر هدف کاربردی و از نظر زمانی یک پژوهش مقطعی است. همچنین از نظر استراتژی و رویکرد پژوهش یک مطالعه ی استقرایی از نوع توصیفی-پیمایشی است. در شکل ۲ لایه های روش شناختی پژوهش از حیث فلسفه تحقیق، رویکرد تحقیق، استراتژی تحقیق، زمان و شیوه گردآوری داده ها ارائه شده است.



شکل ۲: لایه های روش شناختی پژوهش

در این تحقیق پس از گردآوری داده های پژوهش با استفاده از پرسشنامه پژوهش، داده ها وارد محیط نرم افزار شده و تجزیه و تحلیل شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه افسران نیروی هوایی ارتش جمهوری ایران تشکیل داده اند. با توجه به گستردگی حجم جامعه آماری این جامعه در پژوهش حاضر به افسران نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی که محل خدمت آنها شهر تهران است محدود شد. همچنین برآورد حجم نمونه با استفاده از رویه ی مدل یابی معادلات ساختاری ۱۰ نمونه به ازای هر متغیر مشاهده پذیر بوده است و با توجه به اینکه مقیاس های پژوهش ۴۰ سوال داشته اند، حجم نمونه ۴۰۰ نفر تعیین شد. نمونه گیری به شیوه تصادفی انجام شد.

### ابزار سنجش

گردآوری داده ها در مطالعه حاضر به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه های زیر انجام شد.

**پرسشنامه قدرت رهبری نیواستروم و داویس (۲۰۰۲):** این پرسشنامه توسط نیواستروم و داویس در سال ۲۰۰۲ طراحی شده است و براساس طیف لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) عدد های ۱ تا ۵ را نمره گذاری شده است.

**پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میرز:** برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده آلن و می یو (۱۹۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ جمله توصیفی است که سوالات ۹-۱ برای سنجش تعهد عاطفی، سوالات ۱۷-۱۰ برای سنجش تعهد مستمر و سوالات ۲۴-۱۸ برای سنجش تعهد هنجاری تدوین شده است. داده ها به شیوه آماری و در نرم افزار spss نسخه ۲۲ و smart pls تجزیه و تحلیل شد. در بخش توصیفی و توزیع داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد. جهت بررسی روایی سازه از روایی همگرا و واگرا و جهت تعیین روایی همگرا و واگرا از نرم افزار Smart PLS استفاده شد. روایی همگرا و واگرای سازه با رویکرد فورنل و لارکر (۱۹۸۱) سنجیده شد. جهت تعیین پایایی ابزار از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) و مقادیر پایایی ترکیبی و پایایی همگون استفاده شده است.

### یافته ها

توزیع پاسخگویان بر اساس صفت جنس نشان می دهد که ۳۱۱ نفر از پاسخگویان در نمونه مورد بررسی مرد (۷۷/۸ درصد نمونه) و ۸۶ نفر زن (۲۱/۵ درصد نمونه) بوده اند. ۱۵ نفر از پاسخگویان بیان کرده اند که در سطح دیپلم تحصیل کرده اند (۳/۸ درصد نمونه). ۳۰ نفر اذعان کرده اند که در مقطع کاردانی (۷/۵ درصد نمونه)، ۲۳۸ نفر در مقطع کارشناسی (۵۹/۵ درصد نمونه)، ۵۵ نفر در مقطع کارشناسی ارشد (۱۳/۸ درصد نمونه) و در نهایت ۶۱ نفر نیز بیان کرده اند که در مقطع دکترا (۱۵/۳ درصد نمونه) تحصیل کرده اند.

میانگین و انحراف استاندارد توزیع سنی پاسخگویان  $4/340 \pm 39/93$  سال بوده است. همچنین دامنه تغییرات توزیع سنی پاسخگویان ۲۵ سال و کم سن ترین پاسخگو ۲۵ و مسن ترین پاسخگو ۵۰ سال سن داشته است. میانگین و انحراف استاندارد سابقه حرفه ای پاسخگویان  $5/411 \pm 20/36$  سال بوده است که نشان می دهد نمونه مورد بررسی را از این حیث می توان افراد با سابقه شغلی بالا دسته بندی کرد. میانگین و انحراف استاندارد سازه قدرت رهبری  $3/178 \pm 0/56$  و سازه تعهد سازمانی  $3/23 \pm 0/50$  بوده است که هر دو متغیر در سطح بالاتر از متوسط ارزیابی شده است.

نتایج مربوط به آزمون پایایی به روش محاسبه آلفای کرونباخ برای سازه قدرت رهبری نتایج نشان داده است که پایایی کلی مقیاس  $0/743$  است که بالاتر از مقدار  $0/7$  بوده و مطلوب ارزیابی می شود. نتایج پایایی کلی مقیاس با فرض حذف هر کدام از گویه های پرسشنامه نیز نشان داده است که با حذف گویه « اهمیت انجام امور به یک روش معین را درک می کند» مقدار پایایی کلی به  $0/772$  ارتقا می یابد و مشخصا می توان دید که همبستگی کلی این گویه با مقیاس نیز در سطح پایینی است. مقدار پایایی کلی مقیاس با حذف گویه در مورد چگونگی انجام امور تصمیم گیری می کند که سطح همبستگی کلی ناچیزی دارد ( $0/052$ ) به  $0/753$  و با حذف گویه به اموری پی می برد که هیچ فرد دیگری نمی داند با همبستگی کلی  $0/068$  به  $0/751$  ارتقا می یابد.

مقدار پایایی مقیاس قدرت رهبری به شیوه تصنیف نیز مورد بررسی قرار گرفته است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه کل آزمون از ضرایب گاتمن و اسپیرمن براون برای این مورد استفاده شد:

$$(1 + \text{همبستگی بین دو نیمه}) / 2 * \text{همبستگی بین دو نیمه} = \text{ضریب قابلیت اعتماد کل آزمون}$$

نتایج مربوط به این آزمون گاتمن و اسپیرمن براون نشان می‌دهد که پایایی کلی مقیاس با این روش ۰/۶۷۳ بوده است که اگر چه کمتر از مقدار مطلوب ۰/۷ است با این حال در برخی از منابع مقدار ۰/۶ نیز به عنوان مقدار قابل قبول ذکر شده است و در اینجا نیز با اغماض این مقدار به عنوان پایایی خوب و نه مطلوب پذیرفته شده است.

نتایج مربوط به برازش مدل در جدول شماره ۱ ارائه شده است. مقادیر شاخص های برازش مدل به همراه مقادیر قابل پذیرش ارائه شده است و نشان می‌دهد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول شماره ۱: آماره‌های برازش مدل

شاخص	مقیاس	مقدار	مقدار قابل پذیرش
Q <sup>2</sup>	قدرت رهبری	۱۳۴.۰	
	تعهد سازمانی	۰۵۸.۰	
ضریب پایایی همگون	قدرت رهبری	۸۱۷.۰	۷.۰ >
	تعهد سازمانی	۶۸۳.۰	
پایایی ترکیبی	قدرت رهبری	۸۰۳.۰	۷.۰ >
	تعهد سازمانی	۷۱۳.۰	
روایی همگرا	قدرت رهبری	۵۳۶.۰	۵.۰ >
	تعهد سازمانی	۶۳۴.۰	
روایی واگرا	قدرت رهبری	۰,۷۳۲	بزرگتر از همبستگی بین دو متغیر
	تعهد سازمانی	۰,۷۹۶	(۰/۶۰۹)

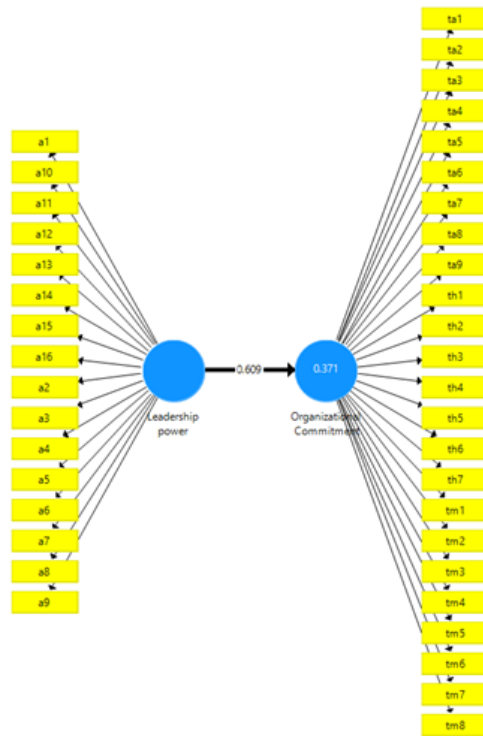
آزمون فرضیه رابطه بین دو متغیر بر اساس نتایج مربوط به آزمون مدل ساختاری در جدول شماره ۴-۱۵ گزارش شده است. در این بخش از ضرایب مسیر، آماره T و سطح معنی داری و آماره پیرسون و سطح معنی داری استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که قدرت رهبری به نحو معناداری بر تعهد سازمانی تاثیر گذار است ( $T = 14/654, P < 0.01$ ) و بین دو متغیر رابطه همبستگی معنادار در سطح ۰/۳۰۱ و در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون اثرگذاری متغیرهای مستقل بر وابسته پژوهش

ضریب مسیر	آماره T	سطح معنی داری	آماره پیرسون	سطح معنی داری
۰/۶۰۹	۱۴/۶۵۴	۰۰۰.۰	۰/۳۰۱	۰۰۰.۰



۳۷/۱ درصد تغییرات واریانس تعهد  
تبیین است (شکل ۳).



نتایج همچنین نشان می دهد که  
سازمانی با متغیر قدرت رهبری قابل

شکل ۳: ضریب مسیر و ضریب تعیین تأثیرات قدرت رهبری بر تعهد سازمانی

نتایج مربوط به همبستگی بین سازه قدرت رهبری و ابعاد تعهد سازمانی در جدول ۴-۱۶ نیز نشان می دهد که بین قدرت رهبری و همه ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر رابطه همبستگی معنادار وجود دارد (جدول ۳).

جدول ۳: رابطه قدرت رهبری با ابعاد تعهد سازمانی

تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	
**۲۷۳.	**۱۸۵.	**۲۸۶.	آماره پیرسون
...	...	...	سطح معنی داری

### بحث و نتیجه‌گیری

بررسی پایایی مقیاس قدرت رهبری به دو روش محاسبه آلفای کرونباخ و تصنیف نشان داد که این ابزار در بین نمونه مورد بررسی از پایایی مناسب برخوردار است. مقدار به دست آمده برای پایایی ابزار در این تحقیق به ترتیب با روش آلفای کرونباخ و روش تصنیف ۰/۷۴۳ و ۰/۶۷۳ بود که نشان دهنده پایایی مقیاس قدرت رهبری است. در پژوهش‌های پیشین همچون مطالعه ی نصیری (۱۳۹۶) مقدار پایایی کلی سازه ۰/۹۲ نیز به دست آمده است که در بین جمعیتی از کارکنان دانشگاه بوعلی سینا انجام شده است و مطالعه دیگری در داخل کشور که اعتبار این پرسشنامه را گزارش کرده باشد مشاهده نمی شود. همچنین برای سازه تعهد سازمانی مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی به شیوه تصنیف به ترتیب ۰/۷۹۳ و ۰/۶۳۷ بوده است.

ارزیابی روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری نشان داد که مدل اندازه‌گیری رابطه قدرت رهبری و تعهد سازمانی از اعتبار حشو و اعتبار اشتراک یا روایی متقاطع برخوردار بوده است. مقادیر روایی متقاطع برای سازه قدرت رهبری ۰/۱۳۴ و سازه تعهد سازمانی ۰/۰۵۸ بود که مثبت بودن این مقادیر بیانگر مناسب بودن روایی متقاطع است. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ در مدل اندازه‌گیری دو سازه برای قدرت رهبری ۰/۷۶۲ و تعهد سازمانی ۰/۸ و پایایی همگون برای دو سازه نیز به ترتیب ۰/۸۱۷ و ۰/۶۸۳ بود که البته پایایی همگون برای سازه تعهد سازمانی تنها مقدار کمی از ۰/۷ پایین‌تر بود. پایایی ترکیبی برای سازه قدرت رهبری ۰/۸۰۳ و برای تعهد سازمانی ۰/۷۱۳ بود. روایی همگرا برای سازه قدرت رهبری ۰/۵۳۶ بود که از مقدار قابل پذیرش ۰/۵ بیشتر بود. این مقدار برای سازه تعهد سازمانی ۰/۶۳۴ بود. روایی واگرا یا تشخیصی برای قدرت رهبری ۰/۷۳۲ بود که با توجه به بالاتر بودن مقدار آن از همبستگی سازه قدرت رهبری و تعهد سازمانی؛ تأیید کننده روایی واگرای مدل اندازه‌گیری بود و در نهایت می توان گفت ساختار عاملی پرسش‌نامه از طریق داده‌های تجربی تحقیق فعلی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین روابط بین قدرت رهبری و تعهد سازمانی نشان داد که بین دو متغیر رابطه همبستگی معنادار وجود دارد (۲=۰/۳۰۱) و نیز بین متغیر قدرت رهبری و ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد هنجاری (۲=۰/۲۷۳)، تعهد عاطفی (۲=۰/۲۸۶) و تعهد مستمر (۲=۰/۱۸۵) رابطه معنادار گزارش شده است. با توجه به اینکه پرسشنامه قدرت رهبری پیشتر در ایران به شکل جامعی روان سنجی نشده است و در تحقیقات نیز عمدتاً تنها به گزارش پایایی آن اکتفا شده است ضمن اینکه تحقیقات پیشین نیز به منظور روان سنجی این مقایس صورت نگرفته است، توصیه می‌شود از گروه‌های مختلف در سایر سازمان ها نیز برای بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس استفاده شود. پیشنهاد می‌شود به منظور جامعیت بخشیدن به مفهوم قدرت رهبری، از روش های مختلف گردآوری داده ها مانند مشاهده و مصاحبه نیز استفاده شود.

### منابع

- مهاجران، بهناز؛ خلیلی، داوود؛ اشرفی، فرشید (۱۳۹۵) بررسی رابطه راهبری امنیت مدار با تعهد سازمانی با میانجی‌گری رضایت شغلی به روش مدل‌بایی معادلات ساختاری، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دهم، شماره ۳.
- تقی پور، محمد و مرادی، پروانه و رستگار بزاستانی، فاطمه، ۱۳۹۴، بررسی رابطه سبک رهبری با تعهد سازمانی کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، تهران

رضایی، لیلا؛ ساعتچی، محمود (۱۳۸۸) رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران، *فصلنامه آموزش و ارزشیابی*، دوره ۲، شماره ۶.

غفاری، میثم؛ قربانی، رحیم؛ سردار، سهیلا (۱۴۰۰) بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری منطقه یک شهر تهران، *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، دوره ۷ شماره ۱.

نصیری، فخرالسادات (۱۳۹۶) بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با اعتماد سازمانی و اثربخشی ارتباطات سازمانی، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، شماره ۳۰.

Meyer, J P & Allen, N J (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application advanced topics in organizational behavior. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Rowe, W.G., and Guerrero, L. (2013). *Cases in Leadership: Third Edition*. London: Sage Publications, 1-5

Sardar, M., & Mahdi, T. (2021). Impact of Organizational Culture on Innovative Work Behavior. *Black Sea Journal of Management and Marketing*, 1(2), 11-20.

Shabane, Z. W., Schultz, C. M., & van Hoek, C. E. (2017). Transformational leadership as a mediator in the relationship between satisfaction with remuneration and the retention of artisans in the military. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, 9.

Yildiz, Y., & Amin, H. H. H. (2020). Impact of Organizational Citizenship Behaviour on Customer Satisfaction. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 17-35.

Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: a review and directions for future research. *J. Occup. Health Psychol.* 22, 381–393. doi: 10.1037/ocp0000062

Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 439-447.

Doan, T.T.T., Nguyen, L.C.T., & Nguyen, T.D.N. (2020). Emotional Intelligence and Project Success: The Roles of Transformational Leadership and Organizational Commitment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 223-233.

Hardiningsih, P., Udin, U., Masdjojo, G.N., & Srimindarti, C. (2020). Does Competency, Commitment, and Internal Control Influence Accountability?. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(4), 223 - 233.

Mahmood Aziz, H., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Ali Ahmed, S., Sabir, B. Y., Burhan Ismael, N., ... & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54-66.

Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in psychology*, 9, 132.

Al-Daibat, B. (2017). Impact of leadership styles in organizational commitment. *International journal of business and management review*, 5(5), 25-37.

Vincent-Höper, S., & Stein, M. (2019). The role of leaders in designing employees' work characteristics: validation of the health-and development-promoting leadership behavior questionnaire. *Frontiers in psychology*, 10, 1049.

Patiar, A., & Wang, Y. (2016). The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Öztekin, Ö., İşçi, S., & Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational commitment. In *Leadership and Organizational Outcomes* (pp. 57-79). Springer, Cham.