

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۰

ارزشیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی

علیرضا علیزاده سودمند^۱، محمود ابراهیمی مقدمیان^۲، مهدی بهرامی^۳ و شیما نرگسی^۴

چکیده

این پژوهش با هدف ارزیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی صورت پذیرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر زمانی مقطعی و از نظر روش اجرا توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، مدیران، رئیس دانشکده ها، معاونین، روسای ادارات و... دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات بودند که براساس نمونه گیری تصادفی، نمونه های مربوطه انتخاب گردید. جامعه آماری مورد مطالعه (۲۶۰ نفر) بوده، که از فرمول کوکران برای جوامع متناهی برای مشخص کردن حجم نمونه استفاده شد (۱۵۶ نفر). پس از جمع آوری پرسشنامه ها برای سنجش روایی، از روایی صوری-محتوایی و برای پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از نرم افزار SPSS استفاده گردید. گردآوری داده ها با استفاده از دو پرسشنامه محقق ساخته شده برای سبک رهبری و پرسشنامه استاندارد برای تعهدسازمانی انجام پذیرفت. در بخش آمار توصیفی از جداول فراوانی و... استفاده شده و در بخش آمار استنباطی از آزمونهای کولموگروف- اسمیرنف جهت نرمال بودن داده ها و از ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی ارتباط میان متغیرها استفاده گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد از چهار فرضیه موجود، تمامی فرضیه ها مورد تایید قرار گرفته و ارتباط معناداری میان سبک های رهبری تحول آفرین مدیران و تعهدسازمانی وجود دارد. همچنین سایر نتایج تحقیق در بخش رتبه بندی متغیرها نشان داد، هیچ اولییتی میان متغیرها وجود نداشته و تفاوت معناداری میان آنها وجود ندارد. و متغیرهای تحقیق از اولویت یکسانی برخوردارند.

کلمات کلیدی: سبک رهبری، سبک رهبری تحول آفرین، تعهدسازمانی، مراکز آموزش عالی

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

^۲ عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور

^۳ مشاور معاون فنی و حسابرسی (دیپوان محاسبات کشور)

^۴ دانشجوی دکتری رشته مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز دانشکده مدیریت، تهران، ایران

مقدمه:

امروزه تغییرات بنیادین در حوزه های مختلف سازمانی باعث شده تا بسیاری از سازمان ها و شرکت ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه رو شوند. همچنین این تغییرات به واسطه نوآوری های تکنولوژیکی، تغییر محیط های بازاری و نیازهای درحال تغییر مشتریان، شدت یافته است. این تغییرات عمده، موجب اصلاحات اساسی در چشم انداز استراتژیک سازمان، اولویت های کسب و کاری، بازبینی مدل های سنتی و حتی مدل های نسبتاً معاصر شده است. در بازار رقابتی نوین، نیاز مبرمی به توسعه زیرساخت ها و بهبود انعطاف پذیری و نیز پاسخگویی مناسب سازمان وجود دارد. به عقیده بسیاری از خبرگان، رویکردها و راه حل های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای رویارویی با چالش های سازمانی و مسائل محیط بیرونی را از دست داده اند؛ لذا بهتر است با رویکردها و دیدگاه های جدیدی جایگزین شوند، حتی می توان تغییرات سازنده ای در ساختار سازمان ها ایجاد نمایند (علیزاده سودمند و همکاران، ۲۰۱۸). از این رو، یکی از راه های پاسخگویی به این عوامل، تغییرات و تحولات سازمانی، رهبری تحولی یا رهبری تحول آفرین^۱ است. براساس همین تغییرات اساسی، محیط پیرامون سازمان ها پویاتر از قبل شده است و سازمان ها برای رسیدن به موفقیت ضروری است به سمت تحول حرکت نمایند. رهبری تحول گرا به عنوان یکی از روش های نوین رهبری جهت ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی با قابلیت برانگیختن کارکنان، توسعه حمایت های کارکنان و جلب اعتماد و افزایش تعهدسازمانی کارکنان سعی در ایجاد یک رهبری پایدار و قوی سازمانی است. در رهبری تحول آفرین رویه های اخلاقی مانند اعتماد، تعهد به عنوان یک هنجار رفتاری تلقی شده، که سعی در پیش بینی تغییرات محیطی دارد. همسو با این تغییرات، مراکز علمی - پژوهشی و مراکز آموزش عالی، نیرویی مضاعف را در عرصه های مختلف اجتماعی، جامعه شناختی و ... برای افراد جامعه ایجاد نموده اند، لذا توجه به این محیط ها یکی از الزامات اساسی جوامع نوین به شمار می آید. محیط پیرامون مراکز آموزش عالی و دانشگاه ها با داشتن ویژگیهای خاص، پویاتر از قبل شده و باعث گردیده تا این مراکز و دانشگاه ها در پی یافتن پاسخهایی برای این پویایی ها باشند. برای موفقیت و پیشرفت این سازمانها در چنین محیطی ضروری است، مراکز آموزش عالی و دانشگاه ها با بهره گیری از کارکنان مجرب، نیازسنجی رفتاری و کارآمدی مدیران خویش به سمت افزایش قابلیت های رفتاری کارکنان خویش باشند. تعهدسازمانی به عنوان یکی از مهمترین قابلیت های رفتاری و عملکردی کارکنان می تواند مدیران را در دستیابی به اهداف کلان سازمانی مساعدت نماید. (موحدزاده و همکاران، ۱۳۹۰).

۱- طرح مساله :

رهبری موضوعی است که از دیر باز نظر محققان، متفکرین مختلف را به خود جلب کرده است. شاید علت جذابیت گسترده رهبری این است که رهبری، فرآیندی بسیار پیچیده و گسترده است که در تمامی زندگی اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و جامعه شناختی انسان وجود دارد. در بیشتر موارد، دانشمندان علوم رفتاری و جامعه شناسی کوشیده اند تا بدانند بر اساس چه ویژگی ها، توانایی ها، رفتارها، منابع قدرت یا با

^۱Agility

تکیه بر چه جنبه هایی از موقعیت، توان رهبر در تأثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می توان تعیین کرد (یوکل^۱، ۱۳۸۲). موضعی که اخیراً توجه اکثر محققان را به خود جلب کرده این است که چه نوع رفتار رهبری در فرآیند تغییر سازمانی مفید و موثر خواهد بود. این که رهبران باید به صورت تبادلی با پیروان رفتار کرده و با پاداش و تنبیه آنان را در جهت مطلوب هدایت کنند و یا این که نیازهای سطح بالای پیروان را خطاب قرار داده و در آنها ایجاد انگیزه و رضایت نمایند، این موضوع موجب شکل گیری دو نوع سبک رهبری گشته که به نام رهبری تبادلی^۲ و رهبری تحول آفرین^۳ معروف هستند (رضائیان، ۱۳۹۰).

همچنین امروزه در سازمان ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان نگریسته می شود و مدیران به خوبی دریافته اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می باشند، از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانقشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه های مهم مدیران سازمان ها می باشد. تعهد سازمانی یک نگرش جامع و کلی است. یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد (مهدی هادی و همکاران، ۱۳۹۳). تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت از دین، مسؤلیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بنابراین تعهد سازمانی «یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است، و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند. بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد گردید که بر روی عملکرد سازمان تاثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره روری سازمان گردد. (علیزاده سودمند و همکاران، ۱۳۹۷).

۲-اهداف تحقیق:

هدف کلی:

❖ بررسی ارتباط میان سبک های رهبری مدیران با تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی

اهداف فرعی:

- ❖ تبیین ارتباط قابلیت مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی
- ❖ تبیین ارتباط قابلیت مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی

^۱ Yukl, G.

^۲ Transactional Leadership

^۳ Transformational Leadership

- ❖ تبیین ارتباط قابلیت میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی
- ❖ تبیین ارتباط قابلیت مولفه حمایت رشددهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی

۳- چارچوب نظری تحقیق

بهره گیری از منابع در جامعه کنونی به عنوان یکی از عوامل مهم پیشرفت و ترقی در سازمان ها به شمار می آید. سبک های رهبری و رفتار رهبری و تأثیر آن بر نگرشهای اخیر موجب شده است تا در سال های اخیر به بررسی سبک های مختلف رهبری در سازمانها پرداخته شود. همچنین یکی از مهمترین عوامل موثر بر تعهدسازمانی، سبک رهبری مدیران است. مدیران با بهره گیری از سبک های رهبری می توانند ساختاری مناسب را جهت انجام امور و مدیریت سازمان خویش همراه با تعهد به وجود آورند. این رویه موجب بهبود ساختار سازمانی و افزایش تعهدسازمانی می گردد. تعهد سازمانی نوعی ارزیابی است از هماهنگی بین ارزشهای خود فرد با اعتقاداتشان نسبت به سازمان (اسلویلز^۱، ۲۰۰۲). تعهدسازمانی مربوط به اشکالی از دلبستگی و وابستگی به سازمان می باشد. حدود سه دهه محققان مفهوم تعهد سازمانی را با توجه به این اشکال معنا داده اند. اما هم اکنون دارای مفهوم پیچیده ای است و محققان رفتاری از آن به عنوان خلاصه اموری که در ارتباط با تجارب کاری است یاد می کنند و به طور معناداری رفتارهای مناسب کار و سایر مقاصد رفتاری را پیش بینی می کند.

-ابعاد و تعاریف تعهد سازمانی

- ❖ تعهد در مطالعات رفتار سازمانی، تأکید بر نگرش های مربوط به کار می باشد و بیشتر این مطالعات در ارتباط به سه نگرش، وابستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهدسازمانی است. (رابینز، ۱۳۸۵).
- ❖ اخیراً توجهات زیادی به مطالعه رفتار سازمانی شده است بنابراین مانند خیلی از مفاهیم روان شناسی سازمانی، تعهدسازمانی به شیوه های متفاوت بهره گیری از مفاهیم روان شناسی در سازمان توسط مدیران و کارکنان و قابلیت سنجش و اندازه گیری رضایت منایع انسانی را در سازمان شامل می شود (الوانی و همکاران؛ ۱۳۹۲).
- ❖ اگر چه تعاریف متفاوتی از تعهدسازمانی در ادبیات سازمانی موضوع یافت می شود، ولی هر یک از آنها یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه ها و احساس تکلیف را منعکس می کنند. (آلن و میر^۲، ۱۹۹۳).

-ماهیت رهبری: از نقطه نظر سازمانی، رهبری به عنوان یک فرایند، به معنی استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت های سازمانی است .

^۱ Slowis

^۲ Meyer & Allen

- ❖ رهبری، هماهنگ کننده فعالیت های اعضای یک گروه و به عنوان یک صفت و الگو، به معنی مجموعه ای از ویژگی های فردی، جمعی و اجتماعی است (ژی یانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).
- ❖ رهبری نفوذ قدرتمندی بر رفتار فرد و گروه در سازمان دارد. هر چه سازمانی از نظر رهبری نیرومندتر باشد، موفقیت آن سازمان بیشتر خواهد بود (رضائیان، ۱۳۹۲).

-رهبری تحول گرا:

امروزه برای توجیه اجتناب ناپذیر بودن پدیده تغییر در سازمان ها و ضرورت چاره اندیشی در جهت تطبیق سازنده و صحیح با تغییرات از دیدگاه «آب های ناآرام» استفاده می شود. این دیدگاه سازمان را قابل تشبیه به قابلی می داند که باید از یک رودخانه پرتلاطم بگذرد که جریان آب آن همواره طوفانی است. تغییرات، در سازمان می بایست بر اساس اهداف سازمانی و نقش رهبران در مورد بهبود فعالیت های مدیریتی و اجرایی مشخص و مبین باشد. ولی مسأله مهم که در این میان باید مورد توجه کافی قرار گیرد، این است که کارکنان زمانی عملکرد فوق العاده ای خواهند داشت که احساس کنند کار متعلق به خود آن هاست و تعلق روانی نسبت به سازمان به عبارت دیگر داشته باشند و یا هویت خود را به سازمان نسبت دهند. به عبارتی بهتر دارای تعهدسازمانی بالایی باشند. رهبری تحول آفرین باعث انگیزش شغلی میان کارکنان در سازمان ها می شود. (سیادتی و همکاران، ۱۳۹۰).

-تفاوت میان سبک های مختلف رهبری

محققان می گویند که سبک های رهبری "رهبری تبادلی، و رهبری تحولی و رهبری تحول آفرین" جدا از هم بوده و هر یک بر سازمان و پیروان تأثیری خاص خواهند داشت و تاکنون تحقیقات مختلفی در ارتباط با این دو سبک رهبری صورت گرفته است. نتایج تحقیقات مختلف حاکی از این است که رهبران تحول آفرین در پیروان خود انگیزه فوق العاده ای را ایجاد نموده و موجب بهبود عملکرد آنان می شوند. همچنین این رهبران موجب افزایش اعتماد، تعهد و کار آیی تیمی پیروان خواهند شد (آرنولد^۲ و همکاران، ۲۰۰۱). جریان تغییرات سازمانی را هموار خواهند نمود. (ایسنباخ^۳ و همکاران، ۱۹۹۹). رهبران سازمان های مختلف پس از انجام دادن تغییرات، فعالیت های اصلاحی را انجام خواهند داد. رهنمودهای این رهبران در مورد بهبود فعالیت های مدیریتی و اجرایی هدایت گر راه آنان خواهد بود. (پوندر^۴، ۲۰۰۳).

-سوابق خدمتی بهتر و طولانی تر لازمه تعهد سازمانی قوی تر

کارکنان متعهد سوابق خدمتی بهتر و طولانی تر نسبت به کارکنان بی تعهد دارند؛ کارکنانی که برای مدت طولانی در سازمان مانده اند معمولاً تعهد سازمانی قوی دارند. در مجموع آنها که سابقه بیشتری دارند احتمالاً اعتماد و شایستگی بیشتری در شغل هایشان داشته اند و رفتار و احساس مثبتی به سازمان نشان می دهند. در سازمان های بزرگ نوع خدمت، ساختار شغلی، نوع فعالیت، سطوح شغلی، میزان سابق خدمت، نقش

^۱ Xiang

^۲ Arnold, k. A.

^۳ Eisenbach, R.

^۴ Pounder, J. s

فرد در سازمان، تاثیرات فردی شغل در رفتار فردی و اجتماعی افراد، میزان فعالیت در بخش های مختلف شغلی و... در تداوم و تقویت تعهدسازمانی کارکنان تاثیرگذار است. به طور خلاصه می توان این گونه بیان نمود؛ سوابق خدمتی بهتر و طولانی تر لازمه تعهد سازمانی قوی تر و باکیفیت تر می باشد. (های جی یانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۸).

-سطوح بالای سازمانی لازمه تعهدسازمانی بیشتر

در سطوح بالای سازمان نیز معمولاً تعهد سازمانی بالاتری نسبت به افراد سطوح پایین تر دارند این موضوع بدان علت است که موقعیت های قدرت به افراد اجازه می دهد بر تصمیم گیری سازمان تأثیر بگذارند و در مجموع آنها که سطوح اختیار بالاتری دارند آزادی بیشتری دارند تا رفتارشان را روی شغل متمرکز کنند. سطح شغلی بالا با استقلال و فرصت برای تعامل و مشارکت در تصمیم همراه است و قابلیت انتخاب کارکنان سطوح بالا، احساس کنترل روی محیط را در آن افزایش می دهد و منجر به وفاداری و پایبندی به سازمان می شود. نوع عملکرد کارکنان در سازمانها، تبیین رفتاری سازمانی و دانش کارکنان، می تواند مدیران در شناخت سازمان و چالش های پیش روی سازمان کمک نماید. لذا در سطوح بالای سازمانی لازمه تعهدسازمانی بالاتر و بهتر نسبت به افراد سطوح پایین تر در سازمان ها می شود. (ژی آوو شان^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

-عوامل سازمانی اثرگذار بر تعهدسازمانی

- ❖ عوامل سازمانی چون حیطه شغل، بازخورد، استقلال و خودمختاری در کار، چالش شغلی و اهمیت شغلی، درگیری و مشارکت رفتاری را افزایش می دهد. توانایی مشارکت در تصمیم گیری مربوط به شغل بر سطح تعهدسازمانی مؤثر می باشد. (رضائیان، ۱۳۹۰).
- ❖ سازگاری بین اهداف گروه کاری و اهداف سازمانی، تعهدسازمانی نسبت به این اهداف را افزایش می دهد. ویژگی های سازمانی چون، توجه به منافع بهتر کارکنان و مالکیت کارکنان، بطور مثبت باعث افزایش تعهد سازمانی می شود. (مرتضوی، ۱۳۷۲).
- ❖ نقش رهبری تحولی و رهبری تحول آفرین بر تعهدسازمانی نوعی ساختار و اعتبارسنجی ساخت یافته فرایندها را مشخص می کند. تعاملات سازمانی مختلف در درون و بیرون سازمان براساس تعامل میان این دو مولفه صورت می گیرد. (علیزاده سودمند و همکاران، ۱۳۹۷).
- ❖ صدور قوانین و مقررات اداری، رویه ها، الگوها و خطمشی سازمانی توسط رهبری تحولی و رهبری تحول آفرین باعث ایجاد ارزش و افزایش تعهدسازمانی کارکنان می شود (مجاهد گیوریا و همکاران، ۲۰۱۹).

^۱ Hai-Jiang

^۲ Xiaoshan

-جنبه های مختلف تعامل میان تعهد سازمانی و رهبری تحولی:

جنبه های مختلف تعامل میان تعهد سازمانی، رهبری تحولی را می توان به طور خلاصه به صورت ذیل بیان نمود:

- ❖ تبیین مسئولیتهای هر نهاد اجتماعی بر اساس تعهد سازمانی و رهبری تحولی
- ❖ نیل به اهداف کلی در راستای تعهد سازمانی و رهبری تحولی
- ❖ تبیین علت وجودی و استراتژیک در نهادها براساس تعهد سازمانی و رهبری تحولی
- ❖ شکل گیری مشخص سازمان بر مبنای تعهد سازمانی و رهبری تحولی

-بیان مختصر پیشینه تحقیقات انجام شده:

گرچه همزمان با پیدایش گروه های انسانی و سازمان ها، موضوع رهبری مورد توجه قرار گرفت ولی تا مراحل اولیه انقلاب صنعتی در سال های آغازین قرن نوزدهم، که نقش رهبری و جایگاه ویژه خود را در بین عوامل تولید و در اداره امور پیدا نکرده بود به این موضوع اهمیت زیادی داده نمی شد. تحقیقات و بررسی های فردی دفت و رابیز سبب شد تا اهمیت رهبری در امور روشن شود گذشت زمان و تغییرات علم و تکنولوژی سبب پیدایش تغییر در تفکرات رهبری شد تا این که اندیشه رهبری تحولی مطرح و به شکل های گوناگون نمایان شد. با گسترش انقلاب صنعتی در سال های ابتدایی قرن بیستم، مکتب مدیریت علمی گرچه تا حدودی اهمیت مدیریت را نمایان کرد. اما این مکتب به افراد انسانی به عنوان ابزار کار نگاه می کرد و نیروی کار در این دوره به عنوان دستان اجیر شده شناخته شده بود. دوران بلوغ انقلاب صنعتی با مطالعات محققانی مانند مازلو، چتر بارنارد و لیکرت سبک جدیدی در مدیریت به نام روابط انسانی شکل گرفت. مفهوم اولیه رهبر تحول آفرین و تبدالی از سوی برنز^۱ (۱۹۷۸) ارائه شد و در تحقیقات بعدی از سوی بس^۲ و اولیو^۳ مفاهیم کاربردی و عملیاتی آن کامل شد، اعتماد و تعهد کارکنان نیز از عناصر انگیزشی بود که در سال ۱۹۷۴ توسط پورتر^۴ و همکارانش آن را به صورت علمی مطرح و تکمیل گردید. تحقیقات متفاوتی در خصوص بررسی ارتباط میان سبک های رهبری و تعهدسازمانی کارکنان در بخش های مختلف سازمانی صورت گرفته است (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴). در ذیل به برخی از این تحقیقات اشاره می شود:

طی تحقیقی که توسط تیموری و همکارانش در سال ۱۳۸۸ با موضوع ارزیابی رابطه سبک های رهبر با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان صورت پذیرفت. این تحقیق به منظور تعیین رابطه بین سبکهای رهبری باس (تحول آفرین، تبدالی و عدم مداخله ای) با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان انجام گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد بین سبک رهبری تحولی با وجدان کاری مدیران و بین سبک رهبری تحولی با تعهدکاری مدیران و بین سبک رهبری تبدالی با تعهد کاری مدیران و بین سبک رهبری عدم مداخله ای با وجدان کاری مدیران رابطه

^۱ Burns, J.M

^۲ Bass, B. M

^۳ Avolio, B. J

^۴ Porter

معناداری وجود دارد و بین سبک رهبری تبدالی با وجدان کاری مدیران و بین سبک رهبری عدم مداخله‌ای با تعهد کاری مدیران رابطه معناداری وجود ندارد و از بین سبک‌های رهبری تحولی، تبدالی و عدم مداخله‌ای بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد کاری مدیران، سبک رهبری تحولی است. (تیموری و همکاران، ۱۳۸۸).

طی تحقیقی که توسط موحدزاده و همکارانش در سال ۱۳۹۰ با موضوع بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی آموزشی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی دبیران انجام پذیرفت. در این تحقیق ارتباط میان سبک رهبری تحولی آموزشی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی دبیران مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد میان مولفه‌های سبک رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین سبک رهبری تحولی باعث بهبود عملکردی رفتار شهروندی سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه‌ی شهر قزوین می‌گردد. (موحدزاده و همکاران، ۱۳۹۰). طی تحقیقی که توسط مهدی هادی و همکارانش در سال ۱۳۹۳ با موضوع بررسی رابطه بین رهبری تحولی و تعهد سازمانی: آزمون نقش میانجی و تعدیل‌کننده توانمندسازی روانشناختی و فاصله ساختاری در بین کارکنان اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی صورت پذیرفت. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین رهبری تحولی و تعهد سازمانی صورت گرفت: آزمون نقش میانجی و تعدیل‌کننده توانمندسازی روانشناختی در بین کارکنان اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی شهر ارومیه. در این تحقیق از روش توصیفی-همبستگی استفاده شده است. برای نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون ناپارامتری کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری تحولی و تعهد سازمانی و توانمندسازی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نقش تعدیل‌کنندگی فاصله ساختاری در رابطه بین رهبری تحولی با تعهد سازمانی نیز تایید شد ولی نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در رابطه بین رهبری تحولی و تعهد سازمانی تایید نگردید. (مهدی هادی و همکاران، ۱۳۹۳). طی تحقیقی که توسط رجب نژاد و همکارانش در سال ۱۳۹۴ با موضوع بررسی ارتباط هوش معنوی با رهبری تحول آفرین مدیران و تعهد سازمانی کارکنان صورت پذیرفت. ارتباط هوش معنوی با رهبری تحول آفرین مدیران و تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه قرار گرفت و نتایج حاصل از تحقیق بیانگر ارتباط میان هوش معنوی با رهبری تحول آفرین مدیران و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. (رجب نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). طی تحقیقی که توسط دادگر و همکارانش در سال ۱۳۹۴ با موضوع بررسی ارتباط سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران صورت گرفت. در این تحقیق نشان داده شد میان سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری تبدالی و تعهد عاطفی و تعهد مستمر، تعهد هنجاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سبک‌های مختلف رهبری باعث افزایش شادکامی و رضایت شغلی میان پرستاران می‌شود. (دادگر و همکاران، ۱۳۹۴). طی تحقیق دیگری که توسط کرباسی و همکارانش در سال ۱۳۹۷ با موضوع بررسی تاثیر اعتماد، سکوت و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان انجام پذیرفت. تاثیر اعتماد، سکوت و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه

وتحلیل داده ها نشان داد اعتماد، سکوت نقش مستقیمی در افزایش تعهدسازمانی کارکنان دارد. همچنین اعتماد، سکوت و تعهد سازمانی تاثیر معناداری بر عملکرد سازمانی کارکنان مدیریت شعب بانک کشاورزی در تهران بزرگ دارد. (کرباسی و همکاران، ۱۳۹۷). طی تحقیقی که توسط بساک و همکارانش در سال ۱۳۹۷ با موضوع بررسی تاثیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر چابک سازی منابع انسانی انجام پذیرفت. نتایج حاصل از تجزیه وتحلیل داده ها نشان داد عدالت سازمانی تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد. همچنین سایر یافته های تحقیق نشان داد مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی تاثیر مستقیمی بر چابک سازی منابع انسانی در سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران دارد. (بساک و همکاران، ۱۳۹۷). مطابق تحقیق آرنولد^۱ و همکارانش (۲۰۰۲) سبک های رهبری خصوصا سبک رهبری تحول آفرین همانند قفس آهنی^۲ می باشند، که به عنوان یک پدیده خوبی برای اعتماد، تعهدسازمانی مطرح می باشد. که می تواند باعث ارتقا عملکرد کارکنان سازمان و افزایش بهره وری و کارایی تیمی کارکنان گردد. همچنین سایر نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین با اعتماد، تعهد و کارایی تیم رابطه معناداری دارد. (آرنولد و همکاران، ۲۰۰۲). طی تحقیقی که توسط یو^۳ و همکارانش در سال ۲۰۰۲ با موضوع بررسی آثار رهبری تحول آفرین بر تعهد به تغییرات در میان معلمان هنگ کنگ صورت گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که تعهد معلمان با سبک رهبری تحول آفرین رابطه مثبت و معناداری دارد و رهبری تحول آفرین پیش بینی کننده ۱۰.۷ درصد از واریانس تعهدسازمانی معلمان می باشد. البته موضوع قابل توجه در این پژوهش این بود که، از میان ابعاد رهبری تحول آفرین که مورد بررسی قرار گرفته بودند، چشم انداز بیشترین همبستگی را با تعهد معلمان داشت. (یو و همکاران، ۲۰۰۲). طی تحقیقی که توسط رافرتی و همکارانش در سال ۲۰۰۴ با موضوع بررسی آثار رهبری تحول آفرین بر تعهدسازمانی کارکنان صورت گرفت. مشخص گردید که ایجاد چشم اندازی از آینده سازمان با تعهدسازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین وظایف سازمانی کارکنان مبتنی بر چشم اندازها و اهداف کلان سازمانی می باشد که دارای اولویت های استراتژیک در سازمان است. (رافرتی^۴ و همکاران، ۲۰۰۴). طی تحقیقی که توسط پیلائی و همکارانش در سال ۲۰۰۴ با موضوع بررسی رابطه میان رهبری تحول آفرین، کفایت نفس، انسجام گروهی، تعهد و عملکرد صورت گرفت. این پژوهش بر روی ۳۰۳ نفر از کارکنان آتش نشانی انجام پذیرفت و نشان داد که در گروه های کاری، فرآیند رهبری تحول آفرین ضمن تأثیرگذاری بر کفایت نفس و انسجام گروهی، موجب افزایش تعهد و بهبود عملکرد پیروان خواهد شد. (پیلائی^۵ و همکاران، ۲۰۰۴). طی تحقیقی که توسط جیجسل^۶ و همکارانش در سال ۲۰۰۴ با موضوع بررسی آثار رهبری تحول آفرین بر تعهد و تلاش

^۱ Arnold

^۲ Iron cage

^۳ Yu, H

^۴ Rafferty, A. E

^۵ Pillai, R

^۶ Geijsel

معلمان در مدارس صورت گرفت. نتایج حاصل از آن نشان داد که ابعاد رهبری تحول آفرین بر میزان تعهد معلمان و تلاش فوق العاده آنان تأثیر دارد. همچنین در این مطالعه مشخص گردید که خلق چشم اندازی از آینده و تحریک ذهنی پیروان در این فرآیند اثر چشمگیری دارند (جیجسل و همکاران، ۲۰۰۴). طی تحقیقی که توسط بتول^۱ و همکارانش در سال ۲۰۱۳ با موضوع بررسی تأثیر سبک رهبری تحولی بر تعهد سازمانی کارکنان در بانک صنعتی پاکستان صورت گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد سبک رهبری تحولی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد. (بتول و همکاران، ۲۰۱۳). طی تحقیقی که توسط براون^۲ و همکارانش در سال ۲۰۱۴ با موضوع رهبری تحولی، رضایت و تعهد شغلی و عملکرد تیمی صورت گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد رهبری تحولی تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی کارکنان در سازمانها دارد. همچنین میان سبک رهبری، اعتماد و تعهد شغلی و عملکرد تیمی ارتباط مستقیمی وجود دارد. (براون و همکاران، ۲۰۱۴). طی تحقیق دیگری که توسط اریک لمبرت^۳ و همکارانش در سال ۲۰۱۹ با موضوع بررسی تأثیر عدالت سازمانی و طرز عملکرد مدیران در رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان انجام پذیرفت. در این تحقیق مطالعه بر روی تأثیر عدالت توزیعی و نحوه و روش عملکرد مدیران و تأثیر آنها بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ستادی سازمان مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد میان مولفه های عدالت سازمانی و عملکرد مدیران با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (اریک لمبرت و همکاران، ۲۰۱۹). طی تحقیقی که توسط مجاهد گیوریا^۴ و همکاران در سال ۲۰۱۹ با عنوان اثرات تعهد سازمانی در مشارکتهای استراتژیک جهانی: نقش بنیان های خرد سطح فردی و تحولات اجتماعی صورت پذیرفت. در این تحقیق به بررسی بنیادهای خرد سطح فردی در بهبود مشارکت های استراتژیک جهانی پرداخته شد. نقش تعهد سازمانی عاطفی، ارزشی، هنجاری، مستمر بر ساختار و اعتبارسنجی ساخت فرایندها مشخص گردید. همچنین تعاملات میان این مولفه ها با اعتبارسنجی ساخت کل سیستم مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده تحقیق نشان داد میان تعهد سازمانی عاطفی، ارزشی، هنجاری، مستمر و ساخت فرایندها در مشارکتهای استراتژیک جهانی رابطه معناداری وجود دارد. (مجاهد گیوریا و همکاران، ۲۰۱۹).

۴- روش پژوهش

- فرضیه های تحقیق:

- (۱) میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معناداری وجود دارد.
- (۲) میان مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معناداری وجود دارد.

^۱ Batool

^۲ Braun

^۳ Eric G. Lambert

^۴ Mujahid Ghouria,c

ارزشیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی □ ۸۷

۳) میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معناداری وجود دارد.

۴) میان مولفه حمایت رشد دهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معناداری وجود دارد.

- نوع پژوهش حاضر: از آنجا که پژوهش حاضر تبیین ارتباط میان مولفه های سبکهای رهبری مدیران با تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی می باشد. روش پژوهش براساس ماهیت داده ها کمی، از لحاظ ساختار تدوین کتابخانه ای- میدانی، و از نظر هدف کاربردی، از نظر زمانی مقطعی و از نظر روش اجرا توصیفی- همبستگی می باشد.

- جامعه آماری و روش نمونه گیری:

جامعه آماری مورد مطالعه کلیه مدیران عالی، مدیران میانی، مدیران عملیاتی، رییس دانشکده ها، معاونین، روسای ادارات مختلف، کارشناسان مسئول و سرپرستان بخشها و حوزه های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می باشند. در این تحقیق با راهنمایی اساتید مختلف و خبرگان متناسب با موضوع و نوع تحقیق و متغیرها و فرضیات تحقیق جهت بررسی ساختار تحقیق، مولفه ها و متغیرهای مورد مطالعه از به روش نمونه گیری تصادفی استفاده گردید.

- حجم نمونه: جهت برآورد حجم نمونه در این تحقیق، با توجه به این که تعداد جامعه آماری مورد مطالعه مشخص بود. (حدود ۲۶۰ نفر). پس از فرمول کوکران برای جوامع متناهی برای مشخص کردن حجم نمونه به شرح ذیل استفاده شده است:

$$n = \frac{Nz^2\alpha/2.p.q}{(N-1)\epsilon^2 + z^2\alpha/2.p.q} \cdot 1$$

رابطه ۱. $n =$ حجم جامعه آماری، $N =$ حجم نمونه لازم، $P =$ احتمال موفقیت $= 0.5$ ، $q = (1-p)$ احتمال شکست $= 0.5$

$\epsilon =$ نماینده دقت برآورد یا همان حداکثر خطاست $= 0.05$

$Z_{\alpha/p} =$ مقدار متغیر متناظر با سطح اطمینان مورد نظر برای فاصله اطمینان ۹۵٪ که برابر با ۱.۹۶ می باشد. حجم نمونه به دست آمده جهت مطالعه یا جامعه آماری مورد مطالعه ۱۵۵ نفر می باشد. در انجام تحقیق چون احتمال این مورد وجود داشت که تمامی پرسشنامه ها تکمیل نگردند. لذا ۱۸۰ پرسشنامه در بین جامعه اماری مورد مطالعه پخش گردید و در پایان دقیقاً تعداد ۱۵۶ پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته و جمع آوری گردید.

- ابزار گردآوری داده ها، پایایی و روایی تحقیق: در این تحقیق به منظور گردآوری داده ها و اطلاعات مربوطه در مباحث نظری از فعالیت های کتابخانه ای به همراه فعالیتهای تحقیقاتی معتبر اینترنتی، مجلات و مقالات به همراه روشها و متدلوژی اندازه گیری و ارزیابی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. همچنین در بخش میدانی از ابزار پرسشنامه محقق در بخش سنجش مولفه های سبکهای رهبری مدیران و پرسشنامه استاندارد جهت

۱۴۰۱ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

سنجش مولفه های تعهد سازمانی، در جهت تکمیل تحقیق و تجزیه و تحلیل استفاده شد. در این بخش تحقیق به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از پرسشنامه های تحقیقات مشابه و بهره گیری از خبرگان و پرسشنامه استاندارد استفاده گردید.

گویه های پرسشنامه شامل دو بخش اصلی می باشند:

الف) بخش عمومی: در بخش از سوالات هدف، کسب اطلاعات عمومی و جامعه شناختی از پاسخگویان (افراد مورد مطالعه تحقیق) می باشند، که شامل موارد مختلفی از قبیل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و... است.

ب) بخش تخصصی (پرسشنامه محقق ساخته): این بخش خود دارای دو پرسشنامه اصلی است. پرسشنامه اول که پرسشنامه محقق ساخته است، مولفه های مختلف سبک رهبری تحول آفرین مدیران مورد سنجش قرار می دهد. شامل ۲۴ گویه می باشد. که از طیف پنج گزینه ای لیکرت جهت تکمیل آن استفاده گردید. این پرسشنامه شامل چهار مولفه اصلی نفوذ آرمانی (۶ گویه)، انگیزش الهام بخش (۶ گویه)، تحریک فرهیختگی (۶ گویه)، حمایت رشد دهنده در سبک رهبری تحولی (۶ گویه) است.

پرسشنامه دوم که متغییر تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد، پرسشنامه معتبر و استاندارد جهت سنجش مولفه های تعهد سازمانی (OCQ^۱) استفاده شد.

در این پژوهش به منظور محاسبه روایی از روایی صوری و روایی محتوایی استفاده گردید. همچنین در تاییدیه نهایی پرسشنامه از نظر اساتید مختلف و خبرگان (روایی محتوایی) و صاحب نظران این حوزه بهره گیری صورت پذیرفت. ضمناً در خصوص پرسشنامه معتبر و استاندارد تعهد سازمانی (OCQ)، چون این پرسشنامه بارها توسط محققین مختلف استفاده شده است لذا دارای روایی قابل قبولی می باشد.

در ضمن در خصوص سوالات تحقیق از آزمون های مورد تایید و معتبر همچون آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی سوالات پرسشنامه استفاده شده است که میزان پایایی سوالات پرسشنامه را تایید می نماید. ضریب آلفای کرونباخ در این تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS که در جدول ۱. نشان داده شده برای پرسشنامه مولفه های سبکهای رهبری مدیران برابر است با ۰.۷۷ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر است با ۰.۸۰ پس می توان این گونه بیان نمود پرسشنامه تحقیق فوق از اعتبار قابل قبولی برخوردار است .

جدول ۱. جدول ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها

ضریب آلفای کرونباخ	نوع پرسشنامه
۰.۷۷	پرسشنامه مولفه های سبکهای رهبری مدیران
۰.۸۰	پرسشنامه تعهد سازمانی

^۱ Organizational commitment questionnaire

۵- ساختار تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق:

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم افزارهای مانند Spss, Excel استفاده شده و در قسمت آمار توصیفی به منظور دستیابی به اطلاعات کلی تحقیق از مولفه های جامعه شناختی تحقیق استفاده گردید. در این بخش، از جداول فراوانی مطلق، فراوانی نسبی، فراوانی نسبی تجمعی و نمودارهای مربوطه متناسب با هر بخش برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. در بخش آمار استنباطی نیز ابتدا جهت بررسی و محاسبه نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون آماری کولوموگروف- اسمیرنوف استفاده شده و سپس با توجه به خروجی داده ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی فرضیه ها ونحوه ارتباط میان مولفه ها و تعامل مولفه ها با یکدیگر استفاده گردید. همچنین در بخش پایانی تحقیق میان مولفه های مورد بررسی، اولویت بندی صورت پذیرفت.

-آمار توصیفی داده ها : در این بخش می بایست سوالاتی که این فرضیه ها را شامل می شوند مشخص گردید و سپس براساس داده های موجود فراوانی مطلق، فراوانی نسبی، فراوانی نسبی تجمعی را به دست آورد و نمودارهای مربوط به هر جدول ترسیم گردید.

-آمار توصیفی جنسیت افراد مورد مطالعه :

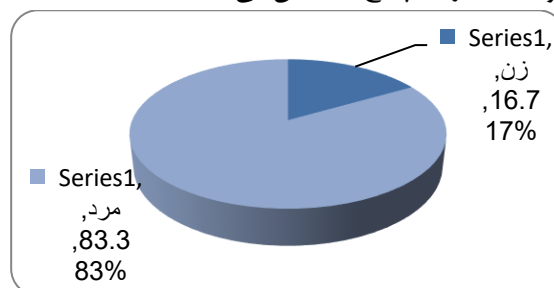
اطلاعات آمار توصیفی جنسیت افراد مورد مطالعه در این تحقیق مطابق جدول ۲. و نمودار ۱. به شرح ذیل

می باشد :

جدول ۲. توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی نسبی تجمعی
زن	۲۶	۱۶.۷	۱۶.۷
مرد	۱۳۰	۸۳.۳	۱۰۰
جمع	۱۵۶	۱۰۰	

جنسیت بیشتر پاسخ دهندگان مرد بوده ۱۹۰ نفر حدود ۸۳.۳ درصد پاسخ دهندگان و کمترین پاسخ دهندگان ۱۶ نفر زن بوده حدود ۱۶.۷ درصد پاسخ دهندگان می باشد



نمودار ۱: توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان

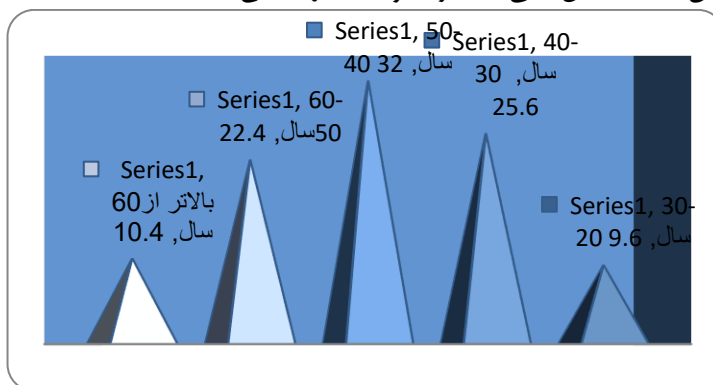
-آمار توصیفی گروه سنی افراد مورد مطالعه :

اطلاعات آمار توصیفی سن پاسخ دهندگان در این تحقیق مطابق جدول ۳ و نمودار ۲ به شرح ذیل می باشد :

جدول ۳: توزیع فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان

سن	فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی نسبی تجمعی
۲۰-۳۰ سال	۱۵	۹.۶	۹.۶
۳۰-۴۰ سال	۴۰	۲۵.۶	۳۵.۲
۴۰-۵۰ سال	۵۰	۳۲.۰۰	۶۷.۲
۵۰-۶۰ سال	۳۵	۲۲.۴	۸۹.۶
بالتر از ۶۰ سال	۱۶	۱۰.۴	۱۰۰
جمع	۱۵۶	۱۰۰	

گروه سنی بیشترین پاسخ دهندگان حدود ۴۰-۵۰ سال یعنی ۵۰ نفر حدود ۳۲ درصد می باشد و گروه سنی کمترین پاسخ دهندگان ۲۰-۳۰ سال یعنی ۱۵ نفر حدود ۹.۶ درصد می باشد



نمودار ۲. توزیع فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان

-آمار توصیفی میزان تحصیلات افراد مورد مطالعه :

براساس اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه میزان تحصیلات پاسخ دهندگان در این تحقیق

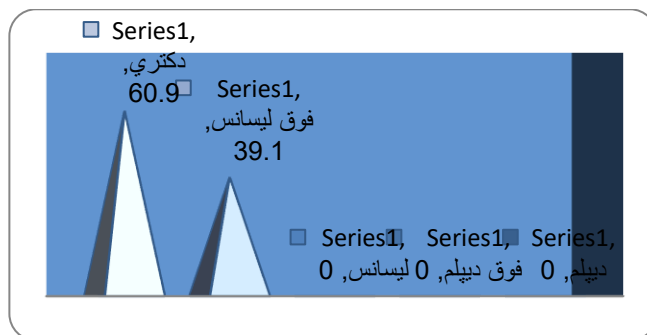
مطابق جدول و نمودار ذیل می باشد :

ارزشیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی □ ۹۱

جدول ۳-۴: توزیع فراوانی مربوط به میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

سن	فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی نسبی تجمعی
دیپلم	۰	۰	۰
فوق دیپلم	۰	۰	۰
لیسانس	۰	۰	۰
فوق لیسانس	۶۱	۳۹.۱	۳۹.۱
دکتری	۹۵	۶۰.۹	۱۰۰
جمع	۱۵۶	۱۰۰	

میزان تحصیلات بیشترین پاسخ دهندگان دکتری می باشد یعنی ۹۵ نفر حدود ۶۰.۹ درصد می باشد و میزان تحصیلات کمترین پاسخ دهندگان فوق لیسانس می باشد یعنی ۶۱ نفر حدود ۳۹.۱ درصد می باشد. همچنین نتایج حاصل از این بخش نشان می دهد تمامی مدیران در این مرکز دانشگاهی دارای تحصیلات عالی می باشند.



نمودار ۳-۴: توزیع فراوانی مربوط به میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

-آمار استنباطی داده ها :

آمار استنباطی داده ها، شامل بررسی نرمال بودن داده ها و بررسی ارتباط میان سبک های رهبری مدیران با تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی می باشد. در این تحقیق ارتباط میان مولفه های سبک های رهبری مدیران با تعهد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران مورد بررسی قرار گرفت. لازم به ذکر است بررسی نرمال بودن داده ها این امکان را برای محقق ایجاد می نماید تا بتواند و بداند از چه نوع همبستگی می بایست در تحقیق استفاده نماید. حال باتوجه به مطالب فوق داریم :

داده ها نرمال هستند : H_0

داده ها نرمال نیستند : H_1

ارزیابی و نرمال بودن داده ها :

فرض نرمال بودن داده ها در واقع شامل چهار مولفه اثر گذار در فرضیه های تحقیق می باشد که به طور جداگانه، نرمال بودن نمرات این مولفه ها مورد سنجش قرار گرفته است :

جدول ۴. آمار استنباطی نرمال بودن داده ها

متغییر	تعداد	p - مقدار
تبیین میزان ارتباط مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی	۱۵۶	۰.۴۸۵
تبیین میزان ارتباط مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی	۱۵۶	۰.۳۵۶
تبیین میزان ارتباط میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی	۱۵۶	۰.۲۴۷
تبیین میزان ارتباط مولفه حمایت رشددهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی	۱۵۶	۰.۳۰۱

مطابق جدول ۴ چون P - مقدار به دست آمده برای تمامی مولفه های مورد بررسی کمتر از $0.05/0.05$ است بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده ها در این مولفه ها برقرار نیست ($0.05 > sig$) .

یعنی P - مقدار به دست آمده برای تبیین میزان ارتباط مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی برابر با 0.485 ، تبیین میزان ارتباط مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی برابر با 0.356 ، تبیین میزان ارتباط میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی برابر با 0.247 ، تبیین میزان ارتباط مولفه حمایت رشددهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی برابر با 0.301 است. بنابراین از آنجا که همه P -مقدارهای به دست آمده از بزرگتر از 0.05 می باشد فرض H_1 رد می شود و فرض H_0 مورد پذیرش قرار می گیرد و به عبارت ساده تر داده ها نرمال می باشند.

بررسی فرضیه های تحقیق:

چهار فرضیه تحقیق عبارتند از:

- ۱) میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد .
- ۲) میان مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد .
- ۳) میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد .

ارزشیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی □ ۹۳

۴) میان مولفه حمایت رشددهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد.

فرضیه اول :

" میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد."

در این فرضیه برای تعیین ارتباط میان دو مولفه می بایست بررسی گردد آیا داده ها نرمال هستند یا نه؟! در مرحله قبل نرمال بودن داده ها مشخص گردید. لذا مرحله برای تعیین نوع ارتباط و تعیین نوع همبستگی (به علت نرمال بودن داده ها) از آزمون پیرسون استفاده می شود. بنابراین در این مرحله هدف انجام آزمون فرض زیر است:

میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و

تحقیقات تهران رابطه معنا داری وجود ندارد: H_0

میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و

تحقیقات تهران رابطه معنا داری وجود دارد: H_1

مطابق مطالب بالا اگر مقدار $sig > 0.05$ باشد میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معنا داری وجود دارد و H_1 مورد تایید می باشد و H_0 رد خواهد شد. نتایج به دست آمده از آزمون فرض فوق در جدول ۵ به شرح زیر می باشد :

جدول ۵. آمار استنباطی بررسی آمار استنباطی بررسی فرضیه اول

متغیرها	بررسی ارتباط میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی
تعداد	۱۵۶
p-مقدار	۰.۰۰۱
ضریب همبستگی	۰.۳۷۵

همان طور که در جدول بالا بیان شده:

- ❖ تعداد برابر با ۱۵۶ می باشد و چون p-مقدار برابر با ۰.۰۰۱ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد.
- ❖ بنابراین میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه اول تایید می گردد.

۹۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

- ❖ بنابراین فرض H_0 رد می شود. بنابراین فرض صفر در سطح ۹۵ درصد مورد تایید قرار نمی گیرد و فرض مقابل تایید می گردد.
- ❖ لازم به ذکر است از آنجا که مقدار ضریب همبستگی پیرسون مثبت است ($r=0.375$).

فرضیه دوم :

" میان مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد."

در این فرضیه برای تعیین ارتباط میان دو مولفه می بایست بررسی گردد آیا داده ها نرمال هستند یا نه؟! در مرحله قبل نرمال بودن داده ها مشخص گردید. لذا مرحله برای تعیین نوع ارتباط و تعیین نوع همبستگی (به علت نرمال بودن داده ها از آزمون پیرسون استفاده می شود. بنابراین در این مرحله هدف انجام آزمون فرض زیر است:

میان مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی

رابطه معنا داری وجود ندارد: H_0

میان مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی

رابطه معنا داری وجود دارد: H_1

مطابق مطالب بالا اگر مقدار $sig > 0.05$ باشد میان مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معنا داری وجود دارد و H_1 مورد تایید می باشد و H_0 رد خواهد شد. نتایج به دست آمده از آزمون فرض فوق در جدول ۶ به شرح زیر می باشد :

جدول ۶. آمار استنباطی بررسی آمار استنباطی بررسی فرضیه دوم

متغیرها	بررسی ارتباط میان مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی
تعداد	۱۵۶
p-مقدار	۰.۰۰۳
ضریب همبستگی	۰.۴۱۵

همان طور که در جدول بالا بیان شده:

- ❖ تعداد برابر با ۱۵۶ می باشد و چون p-مقدار برابر با ۰.۰۰۳ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد.
- ❖ بنابراین میان مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه دوم نیز تایید می گردد.

ارزشیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی □ ۹۵

❖ بنابراین فرض H_0 می شود. بنابراین فرض صفر در سطح ۹۵ درصد مورد تایید قرار نمی گیرد و فرض مقابل تایید می گردد.

❖ لازم به ذکر است از آنجا که مقدار ضریب همبستگی پیرسون مثبت است ($r=0.415$).

فرضیه سوم :

" میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معناداری وجود دارد."

در این فرضیه نیز برای تعیین ارتباط میان دو مولفه می بایست بررسی گردد آیا داده ها نرمال هستند یا نه؟! در مرحله قبل نرمال بودن داده ها مشخص گردید. لذا مرحله برای تعیین نوع ارتباط و تعیین نوع همبستگی (به علت نرمال بودن داده ها) از آزمون پیرسون استفاده می شود. بنابراین در این مرحله هدف انجام آزمون فرض زیر است:

میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی

واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معناداری وجود ندارد: H_0

میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی

واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معناداری وجود دارد: H_1

مطابق مطالب بالا اگر مقدار $sig > 0.05$ باشد میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معناداری وجود دارد و H_1 مورد تایید می باشد و H_0 رد خواهد شد. نتایج به دست آمده از آزمون فرض فوق در جدول ۷ به شرح زیر می باشد :

جدول ۷. آمار استنباطی بررسی آمار استنباطی بررسی فرضیه سوم

متغیرها	بررسی ارتباط میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) و تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی
تعداد	۱۵۶
p- مقدار	۰.۰۰۲
ضریب همبستگی	۰.۳۳۶

همان طور که در جدول بالا بیان شده:

❖ تعداد برابر با ۱۵۶ می باشد و چون p-مقدار برابر با ۰.۰۰۲ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد.

❖ بنابراین میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه سوم تایید می گردد.

۹۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

- ❖ بنابراین فرض H_0 رد می شود. بنابراین فرض صفر در سطح ۹۵ درصد مورد تایید قرار نمی گیرد و فرض مقابل تایید می گردد.
- ❖ لازم به ذکر است از آنجا که مقدار ضریب همبستگی پیرسون مثبت است ($r=0.336$).

فرضیه چهارم :

" میان مولفه حمایت رشدهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معناداری وجود دارد. "

در این فرضیه برای تعیین ارتباط میان دو مولفه می بایست بررسی گردد آیا داده ها نرمال هستند یا نه؟! در مرحله قبل نرمال بودن داده ها مشخص گردید. لذا مرحله برای تعیین نوع ارتباط و تعیین نوع همبستگی (به علت نرمال بودن داده ها از آزمون پیرسون استفاده می شود. بنابراین در این مرحله هدف انجام آزمون فرض زیر است:

میان مولفه حمایت رشدهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد

علوم و تحقیقات تهران رابطه معناداری وجود ندارد: H_0

میان مولفه حمایت رشدهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد

علوم و تحقیقات تهران رابطه معناداری وجود دارد: H_1

مطابق مطالب بالا اگر مقدار $\text{sig} > 0.05$ باشد میان مولفه حمایت رشدهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معناداری وجود دارد و H_1 مورد تایید می باشد و H_0 رد خواهد شد. نتایج به دست آمده از آزمون فرض فوق در جدول ۸ به شرح زیر می باشد :

جدول ۸. آمار استنباطی بررسی آمار استنباطی بررسی فرضیه چهارم

متغیرها	بررسی ارتباط میان مولفه حمایت رشدهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) و تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی
تعداد	۱۵۶
-p مقدار	۰.۰۰۰
ضریب همبستگی	۰.۲۹۵

همان طور که در جدول بالا بیان شده:

- ❖ تعداد برابر با ۱۵۶ می باشد و چون -p مقدار برابر با ۰.۰۰۰ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد.
- ❖ بنابراین میان مولفه حمایت رشدهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه چهارم تایید می گردد.

ارزشیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی □ ۹۷

❖ بنابراین فرض H_0 رد می شود. بنابراین فرض صفر در سطح ۹۵ درصد مورد تایید قرار نمی گیرد و فرض مقابل تایید می گردد.

❖ لازم به ذکر است از آنجا که مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن مثبت است ($r=0.295$).

۶-رتبه بندی متغیرهای تحقیق :

اولویت میان متغیر مورد بررسی تحقیق یکسان است : H_0

اولویت میان متغیر مورد بررسی تحقیق یکسان نیست : H_1

به عبارت دیگر می توان این گونه بیان نمود:

فرض صفر : میان متغیر مورد بررسی تحقیق اختلاف معناداری وجود ندارد.

فرض مقابل : میان متغیر مورد بررسی تحقیق اختلاف معناداری وجود دارد.

در ادامه پس از بررسی فرضیه ها و متغیرهای تحقیق و ارتباط میان آنها و ارزیابی همبستگی میان متغیرها در این بخش می بایست متغیرهای مورد بررسی رتبه بندی شوند :

(۱) میزان ارتباط مولفه نفوذ آرمانی سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

(۲) میزان ارتباط میان مولفه انگیزش الهام بخش سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

(۳) میزان ارتباط مولفه تحریک فرهیختگی سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

(۴) میزان ارتباط مولفه حمایت رشدهنده سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

جدول ۸. آمار توصیفی آزمون فریدمن متغیرهای مورد بررسی تحقیق

میانگین نمرات (میانگین رتبه متغیر)	متغیرهای مورد بررسی تحقیق
۲.۵۲	میزان ارتباط مولفه نفوذ آرمانی سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات
۲.۶۰	میزان ارتباط میان مولفه انگیزش الهام بخش سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات
۲.۴۸	میزان ارتباط مولفه تحریک فرهیختگی سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات
۲.۵۰	میزان ارتباط مولفه حمایت رشدهنده سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

مطابق جدول ۸. آمار توصیفی مربوط به متغیرهای مورد بررسی تحقیق بیان شده است در این جدول میانگین نمرات هر متغیر نشان داده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده :

میانگین رتبه متغیر میزان ارتباط مولفه نفوذ آرمانی سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (برابر است با ۲.۵۲)، میانگین رتبه متغیر میزان ارتباط میان مولفه انگیزش الهام بخش سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (برابر است با ۲.۶۰)، میانگین رتبه متغیر میزان ارتباط مولفه تحریک فرهیختگی سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (برابر است با ۲.۴۸)، میانگین رتبه متغیر میزان ارتباط مولفه حمایت رشدهنده سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (برابر است با ۲.۵۰). همچنین با توجه به جدول ۸ میانگین رتبه متغیرهای موجود در جدول، این مقادیر به هم بسیار نزدیک می باشد .

جدول ۹. مقادیر آزمون فریدمن متغیرهای مورد بررسی تحقیق

مقادیر آزمون فریدمن	اقدامات متغیرهای تحقیق
۱۵۶	تعداد داده های هر متغیر
۰.۱۴۷	مقدار آماره کای دو.
۳	درجه آزادی
۰.۹۷۵	سطح معناداری متغیرها (sig)

مطابق جدول ۹. آمار استنباطی مربوط به متغیرهای مورد بررسی تحقیق بیان شده است در این جدول سطح معناداری متغیرها (sig) به علت اینکه بیشتر از ۰.۰۵ است فرض H_0 مورد تایید قرار می گیرد و فرض H_1 رد می شود. به عبارت دیگر تفاوت معناداری میان آنها وجود ندارد به عبارت دیگر از لحاظ رتبه بندی میان این متغیرها تفاوتی وجود ندارد و فرض صفر مورد تایید قرار می گیرد.

۷- یافته‌های تحقیق (تحلیل و بحث روی نتایج تحقیق):

- تحلیل و بررسی نتایج حاصل از فرضیه اول:

- ❖ تعداد برابر با ۱۵۶ می باشد و چون p -مقدار برابر با ۰.۰۰۱ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد.
- ❖ بنابراین میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اول تایید می گردد.
- ❖ بنابراین فرض H_0 رد می شود. بنابراین فرض صفر در سطح ۹۵ درصد مورد تایید قرار نمی گیرد و فرض مقابل تایید می گردد.

ارزشیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی □ ۹۹

❖ لازم به ذکر است از آنجا که مقدار ضریب همبستگی پیرسون مثبت است ($r=0.375$). بنابراین ارتباط در جهت مستقیم می باشد.

❖ با افزایش هر یک از شاخص ها بر شاخص دیگر نیز اثر مثبت و مستقیمی می گذارد.

-میزان هماهنگی یافته ها تحقیق (فرضیه اول) با سایر تحقیقات مرتبط :

میزان هماهنگی یافته ها تحقیق (فرضیه اول) با سایر تحقیقات مرتبط به شرح ذیل می باشد :

نتایج حاصل از این فرضیه مانند نتایج تحقیقات مشابه و مرتبط مانند تیموری و همکاران (۱۳۸۸)، مهدی هادی و همکاران (۱۳۹۳)، رجب نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، کرباسی و همکاران (۱۳۹۷)، یوکل (۱۹۹۲)، پورتر و همکاران (۱۹۷۴)، آرنولد و همکاران (۲۰۰۲)، یو و همکاران (۲۰۰۲)، رافرتی و همکاران (۲۰۰۲)، پیلای و همکاران (۲۰۰۴)، جیجسل و همکاران (۲۰۰۴)، براون و همکاران (۲۰۱۴)، اریک لمبرت و همکاران (۲۰۱۹)، مجاهد گیوریک و همکاران (۲۰۱۹) همسو می باشد. به عبارت بهتر تایید این فرضیه با توجه به تحقیقات پیشین صورت گرفته دارای سنخیت نسبی بوده و نوعی همراستایی میان نتایج حاصل از این تحقیق با سایر تحقیقات مشابه می باشد.

- تحلیل و بررسی نتایج حاصل از فرضیه دوم :

❖ تعداد برابر با ۱۵۶ می باشد و چون p -مقدار برابر با ۰.۰۰۳ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد.

❖ بنابراین میان مولفه انگیزش الهام بخش درسبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه دوم نیز تایید می گردد.

❖ بنابراین فرض H_0 رد می شود. بنابراین فرض صفر در سطح ۹۵ درصد مورد تایید قرار نمی گیرد و فرض مقابل تایید می گردد.

❖ لازم به ذکر است از آنجا که مقدار ضریب همبستگی پیرسون مثبت است ($r=0.415$). بنابراین ارتباط در جهت مستقیم میباشد.

❖ با افزایش هر یک از شاخص ها بر شاخص دیگر نیز اثر مثبت و مستقیمی می گذارد.

-میزان هماهنگی یافته ها تحقیق (فرضیه دوم) با سایر تحقیقات مرتبط :

میزان هماهنگی و عدم هماهنگی یافته ها تحقیق (فرضیه دوم) با سایر تحقیقات مرتبط به شرح ذیل می باشد :

نتایج حاصل از این فرضیه مانند نتایج تحقیقات مشابه و مرتبط مانند موحدزاده و همکاران (۱۳۸۹)، رجب نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، دادگر و همکاران (۱۳۹۴)، کرباسی و همکاران (۱۳۹۷)، بساک و همکاران (۱۳۹۷)، یوکل (۱۹۹۲)، پورتر و همکاران (۱۹۷۴)، آرنولد و همکاران (۲۰۰۲)، یو و همکاران (۲۰۰۲)، رافرتی و همکاران (۲۰۰۲)، پیلای و همکاران (۲۰۰۴)، جیجسل و همکاران (۲۰۰۴)، بتول و همکاران (۲۰۱۳)، اریک لمبرت و همکاران (۲۰۱۹)، مجاهد گیوریک و همکاران (۲۰۱۹) همسو می باشد. به عبارت بهتر تایید این فرضیه با توجه به تحقیقات پیشین صورت گرفته دارای سنخیت نسبی بوده و نوعی همراستایی میان نتایج حاصل از این تحقیق با سایر تحقیقات مشابه می باشد.

۱۰۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

-تحلیل و بررسی نتایج حاصل از فرضیه سوم:

- ❖ تعداد برابر با ۱۵۶ می باشد و چون p -مقدار برابر با ۰.۰۰۲ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد.
- ❖ بنابراین میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه سوم تایید می گردد.
- ❖ بنابراین فرض H_0 رد می شود. بنابراین فرض صفر در سطح ۹۵ درصد مورد تایید قرار نمی گیرد و فرض مقابل تایید می گردد.
- ❖ لازم به ذکر است از آنجا که مقدار ضریب همبستگی پیرسون مثبت است ($r=0.336$). بنابراین ارتباط در جهت مستقیم می باشد.

- ❖ با افزایش هر یک از شاخص ها بر شاخص دیگر نیز اثر مثبت و مستقیمی می گذارد.

-میزان هماهنگی یافته ها تحقیق (فرضیه سوم) با سایر تحقیقات مرتبط :

میزان هماهنگی و عدم هماهنگی یافته ها تحقیق (فرضیه سوم) با سایر تحقیقات مرتبط به شرح ذیل می باشد :

نتایج حاصل از این فرضیه مانند نتایج تحقیقات مشابه و مرتبط مانند موحزاده وهمکاران(۱۳۸۹)، مهدی هادی و همکاران (۱۳۹۳)، رجب نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، دادگر و همکاران (۱۳۹۴)، بساک و همکاران (۱۳۹۷)، یوکل (۱۹۹۲)، پورتر و همکاران (۱۹۷۴)، آرنولد و همکاران، (۲۰۰۲)، یو و همکاران (۲۰۰۲)، رافرتی و همکاران (۲۰۰۲)، پیلائی و همکاران (۲۰۰۴)، جیجسل و همکاران (۲۰۰۴)، براون و همکاران (۲۰۱۴)، اریک لمبرت و همکاران (۲۰۱۹)، مجاهد گیوریک و همکاران(۲۰۱۹) همسو می باشد. به عبارت بهتر تایید این فرضیه با توجه به تحقیقات پیشین صورت گرفته دارای سنخیت نسبی بوده و نوعی همراستایی میان نتایج حاصل از این تحقیق با سایر تحقیقات مشابه می باشد.

-تحلیل و بررسی نتایج حاصل از فرضیه چهارم:

- ❖ تعداد برابر با ۱۵۶ می باشد و چون p -مقدار برابر با ۰.۰۰۰ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد.
- ❖ بنابراین میان مولفه حمایت رشدهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه چهارم تایید می گردد.
- ❖ بنابراین فرض H_0 رد می شود. بنابراین فرض صفر در سطح ۹۵ درصد مورد تایید قرار نمی گیرد و فرض مقابل تایید می گردد.
- ❖ لازم به ذکر است از آنجا که مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن مثبت است ($r=0.295$). بنابراین ارتباط در جهت مستقیم می باشد.

- ❖ با افزایش هر یک از شاخص ها بر شاخص دیگر نیز اثر مثبت و مستقیمی می گذارد.

-میزان هماهنگی یافته ها تحقیق (فرضیه چهارم) با سایر تحقیقات مرتبط :

میزان هماهنگی و عدم هماهنگی یافته ها تحقیق (فرضیه چهارم) با سایر تحقیقات مرتبط به شرح ذیل می باشد:

ارزشیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی □ ۱۰۱

نتایج حاصل از این فرضیه مانند نتایج تحقیقات مشابه و مرتبط مانند تیموری و همکاران (۱۳۸۸)، مهدی هادی و همکاران (۱۳۹۳)، رجب نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، دادگر و همکاران (۱۳۹۴)، کرباسی و همکاران (۱۳۹۷)، بساک و همکاران (۱۳۹۷)، یوکل (۱۹۹۲)، پورتر و همکاران (۱۹۷۴)، آرنولد و همکاران (۲۰۰۲)، یو و همکاران (۲۰۰۲)، رافرتی و همکاران (۲۰۰۲)، پیلای و همکاران (۲۰۰۴)، جیجسل و همکاران (۲۰۰۴)، بتول و همکاران (۲۰۱۳)، براون و همکاران (۲۰۱۴)، اریک لمبرت و همکاران (۲۰۱۹)، مجاهد گیوریک و همکاران (۲۰۱۹) همسو می باشد. به عبارت بهتر تایید این فرضیه با توجه به تحقیقات پیشین صورت گرفته دارای سنخیت نسبی بوده و نوعی همراستایی میان نتایج حاصل از این تحقیق با سایر تحقیقات مشابه می باشد.

۸- نتیجه گیری

در این بخش نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته می شود:

-نتیجه گیری فرضیه اول :

- ❖ میان مولفه نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه اول تایید می گردد.
- ❖ توسعه قابلیت نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان باعث افزایش ارتباط میان بخشهای مختلف سازمانی و قاعدتا باعث افزایش تعهدسازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.
- ❖ توسعه قابلیت نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان باعث افزایش نوع دوستی و کمک به همکاراندر بخش های مختلف سازمانی در راستای تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود..
- ❖ توسعه قابلیت نفوذ آرمانی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان باعث کاهش استرس شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.

نتیجه گیری فرضیه دوم :

- ❖ میان مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه دوم نیز تایید می گردد.
- ❖ گسترش مفاهیم مرتبط با مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان باعث احساس رضایت کارکنان، در راستای تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.
- ❖ توسعه مفاهیم مرتبط با مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان باعث ایجاد حس تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، در راستای تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.

۱۰۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

❖ توسعه مفاهیم مرتبط با مولفه انگیزش الهام بخش در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان باعث کاهش خروج کارکنان از سازمان، در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.
- نتیجه گیری فرضیه سوم :

❖ میان مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه سوم تایید می گردد.

❖ توسعه قابلیت تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان باعث افزایش خلایق و نوآوری کارکنان، در راستای تعهدسازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.

❖ همچنین گسترش توجه ویژه به مولفه تحریک فرهیختگی در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان باعث رفتار اجتماعی فعال، پویایی فعالیتها اجتماعی فعالیت کارکنان، در راستای تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.

- نتیجه گیری فرضیه چهارم :

❖ میان مولفه حمایت رشددهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در سازمان و تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه معنا داری وجود دارد و فرضیه چهارم تایید می گردد.

❖ توسعه مفاهیم قابلیت حمایت رشددهنده در سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در راستای تعهدسازمانی در سازمان باعث بهبود فرایندهای ذیل می گردد:

❖ باعث افزایش عملکرد شغلی مطلوبتر کارکنان، در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.

❖ باعث موفقیت‌های مالی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.

❖ باعث افزایش اثربخشی شغلی و سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.

❖ باعث ارتقا کارایی و بهره وری سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می شود.

- نتیجه گیری رتبه بندی متغیرهای تحقیق :

در خصوص رتبه بندی متغیرهای تحقیق، پس از بررسی نتایج و تجزیه و تحلیل دقیق متغیرها که در قسمت اول مقاله بیان شد، مشخص گردید میان متغیرهای مورد بررسی تحقیق، میزان ارتباط مولفه نفوذ آرمانی سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، میزان ارتباط میان مولفه انگیزش الهام بخش سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، میزان ارتباط مولفه تحریک فرهیختگی سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، میزان ارتباط مولفه حمایت رشددهنده سبک رهبری تحولی (تحول آفرین) در تعهدسازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، هیچ گونه اولویتی وجود ندارد به عبارت دیگر تفاوت معناداری میان آنها وجود ندارد به عبارت دیگر از لحاظ رتبه بندی

ارزشیابی ارتباط میان سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهدسازمانی در مراکز آموزش عالی □ ۱۰۳

میان این متغیرها تفاوتی وجود ندارد و فرض صفر مورد تایید قرار می گیرد. و متغیرهای تحقیق از اولویت یکسانی برخوردارند.

منابع و ماخذ:

۱. آذر، عادل و مؤمنی، منصور (۱۳۸۰)، "آمار و کاربرد آن در مدیریت"، جلد اول و دوم، تهران، انتشارات سمت
۲. بساک، مرتضی. (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر چابک سازی منابع انسانی (مورد مطالعه: صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران)، راهنمایی نرگس حسن مرادی؛ مشاوره سودابه جلیلی. کارشناسی ارشد (دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم و تحقیقات، رشته مدیریت دولتی. مدیریت تحول).
۳. تیموری. (۱۳۸۸)، رابطه سبکهای رهبری با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان. مقاله‌های مجله‌های علمی. مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی.
۴. خاکی، غلامرضا (۱۳۹۰)، "روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی"، تهران، انتشارات مرکز تحقیقات علمی کشور .
۵. دادگر، غلامعلی نژاد، عاشوری و عرب سالاری. (۱۳۹۴). ارتباط سبکهای رهبری، تعهدسازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران. تهران
۶. رجب نژاد، زینب. (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط هوش معنوی با رهبری تحول آفرین مدیران و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران. راهنمایی حسین درگاهی؛ مشاوره حمیده رشادت جو. - کارشناسی ارشد (دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم و تحقیقات، رشته مدیریت اجرایی - استراتژیک).
۷. رضائیان، علی. (۱۳۹۲)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی - تهران، انتشارات سمت .
۸. سیادت، مریم. (۱۳۹۰)، رابطه رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان کازرون در سال ۱۳۸۹. راهنمایی امیراشکان نصیری پور؛ مشاوره کامران حاجی نبی. کارشناسی ارشد (دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم و تحقیقات، رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی).
۹. عزیزاده سودمند، علیرضا، ابراهیمی مقدمیان. محمود، تبیین اصول و تاکتیک‌های نوین توانمندسازی منابع انسانی در سازمان های مردم نهاد در حوزه پدافند غیرعامل در کلان شهرها. کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم رفتاری. دانشگاه تهران . ۲۰۱۸
۱۰. کرباسی، الهام. (۱۳۹۷)، تاثیر اعتماد، سکوت و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان مدیریت شعب بانک کشاورزی در تهران بزرگ. راهنمایی سیروس تدبیری. کارشناسی ارشد (دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم و تحقیقات، رشته مدیریت بازرگانی. تحول).
۱۱. مرتضوی، مهدی (۱۳۷۲)، «بهره‌وری نیروی انسانی: بررسی رضایت شغلی تعهد سازمانی و امنیت شغلی»، مطالعات مدیریت، شماره اول، دوره سوم، تهران دانشگاه علامه طباطبائی،
۱۲. مهدی هادی. پریسا. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین رهبری تحولی و تعهد سازمانی: آزمون نقش میانجی و تعدیل کننده توانمندسازی روانشناختی و فاصله ساختاری در بین کارکنان اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی استان آذربایجان غربی. پایان نامه کارشناسی ارشد. استاد راهنما: محمد حسنی. دانشگاه ارومیه - دانشکده ادبیات و علوم انسانی

۱۰۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

۱۳. موحدزاده، ایوب. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی آموزشی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه‌ی شهر قزوین. راهنمایی محمدرضا بهرنگی؛ مشاوره محمود حقانی. کارشناسی ارشد (دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم و تحقیقات، رشته مدیریت آموزشی).
۱۴. یوکل، گری (۱۳۸۲)، "مدیریت و رهبری در سازمانها"، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین(ع).
۱۵. Allen, N.J & Smith, C.A. Mayer, J.P & (۱۹۹۳). Commitment to organizations and Occupations: Extension and test of a three. Component Conceptualization", Journal of Applied Psychology, vol. ۷۸, No.۴, PP:-۵۳۸-۵۵۱.
۱۶. Arnold, k. A., Barling, J. and Kelloway, E. k. (۲۰۰۱) "Transformational leadership or the iron Cage: which predicts trust, commitment and team efficacy? Leadership & Organization Development Journal", Vol. ۲۲, No. ۷ pp.
۱۷. Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (۲۰۱۴). The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. Educational sciences: Theory and practice, ۱۳(۲), ۸۰۶-۸۱۱.
۱۸. Batool, B. F. (۲۰۱۳). An Empirical Study on Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment in the Banking Sector of Pakistan. Journal of Business and Management. Vol.۸. Issue.۲, Pp ۳۸-۴۴
۱۹. Braun, S. Peus. C. Weis-Weiler, S. Frey, D. (۲۰۱۴). Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Team Performance; A multilevel Mediation Model of Trust. The Leadership Quarterly. Vol.۲۴. Issue. ۱. pp ۲۷۰-۲۸۳.
۲۰. Eric G. Lambert, Linda D. Keena, Matthew Leone, David May, Stacy H. Haynes. The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. The Social Science Journal, In press, corrected proof, Available online ۲۶ February ۲۰۱۹
۲۱. Geijsel, f., Slegers, p., Leithwood, k. and Jantzi, D. (۲۰۰۴) "Transformational leadership effect on teacher's Commitment and effort toward school reform", Journal of Educational Administration", Vol. ۴۱, No. ۳, pp. ۲۲۸ - ۲۵۶
۲۲. Hai-Jiang Wang, Evangelia Demerouti, Pascale Le Blanc, Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification, Journal of Vocational Behavior, Volume 100, June 2018, Pages 185-195
۲۳. Higgs, M. (۲۰۰۲) "How we make sense of leadership in the 21st century?" Leadership & Organization Development Journal, Vol. ۲۴, No. ۵, pp. ۲۷۳ - ۲۸۴
۲۴. Mujahid Ghouria, c. Arsalan, Pervaiz Akhtar, Muhammad Shahbaz, Haseeb Shabbir (۲۰۱۹). Affective organizational commitment in global strategic partnerships: The role of individual-level microfoundations and social change. **Technological Forecasting & Social Change** ۱۴۶ ۳۲۰-۳۳۰.
۲۵. Pillai, R. and Williams, E. A. (۲۰۰۴) "Transformational Leadership self-efficacy, group cohesiveness", commitment, and performance, Journal of Organizational Change Management, Vol. ۱۷, No. ۲, pp. ۱۴۴-۱۵۹.
۲۶. Pounder, J. s. (۲۰۰۳) "Employing transformational leadership to enhance the quality of management development instruction Journal of Management Development", Vol. ۲۲, No. ۱, pp. ۶-۱۳
۲۷. Ryan, C. j, Tipu, A. S. (۲۰۱۳). Leadership Effects on Innovation Propensity; A Two Factor Full Range Leadership Model. Journal of Business Research. Vol. ۱۳, Issue. ۲.
۲۸. Xiang Ding, Qian Li, Haibo Zhang, Zhaohan Sheng, Zeya Wang. Linking transformational leadership and work outcomes in temporary organizations: A social identity approach. *International Journal of Project Management, Volume 35, Issue 4, May 2017, Pages 543-556*
۲۹. Xiaoshan Li, Jianxin Zhang, Shanshan Zhang, Mingjie Zhou, A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: The mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management, Volume 62, April 2017, Pages 226-233*