



فصلنامه روانشناسی تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن
سال دهم، شماره اول، بهار ۱۳۹۸، پیاپی ۳۷
صص ۹-۱

نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و نگرش های شغلی (تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)

صغری نورالهی، مریم صغری *

(۱) دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزاد شهر، ایران
(۲) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزاد شهر، ایران

*نویسنده مسئول: Safarimaryam2009@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۸/۰۱/۰۸ تاریخ پذیرش مقاله ۹۸/۰۳/۱۰

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و نگرش های شغلی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس پرداخته شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی و از نظر روش، توصیفی و از نظر نوع، همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس به تعداد ۳۷۲ نفر بود و حجم نمونه طبق جدول کرجسی و مورگان ۱۸۹ نفر بود و برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، در سطح آمار توصیفی از شاخص هایی نظیر فراوانی و درصد و رسم جداول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی از روش معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داد: بین رهبری تحول آفرین و هویت سازمانی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس رابطه معنی داری وجود دارد. بین هویت سازمانی و نگرش های شغلی (تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس رابطه معنی داری وجود دارد. بین رهبری تحول آفرین و نگرش های شغلی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس رابطه معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین، نگرش های شغلی، هویت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

شغل خود رضایت بیشتری دارند، دارای رفتار فرانقشی هستند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی دارند. در نتیجه، هویت سازمانی باعث می شود که کارکنان نسبت به سازمان و کار خود تعهد و دلبستگی عاطفی، و در فعالیتهای سازمانی مشارکت داوطلبانه و رفتارهای فرانقشی داشته باشند، و با عملکرد عالی در راستای تحقق اهداف سازمان تلاش کنند (قلی پور و امیری، ۲۰۰۹). لازمه اینکه کارکنان با سازمان و شغل خویش عین شوند و کسب هویت کنند، وجود رهبران تحول آفرین در سازمان ها است. رهبری تحول آفرین باعث تغییر مثبت در نگرش های شغلی و رفتاری کارکنان از قبیل رفتار

امروزه سازمان ها برای ادامه بقا و توسعه خود به افزایش دانش و آگاهی از محیط و ایجاد تحولات سازمانی گسترده نیاز دارند (Berson and Avolio, 2004). سازمان های امروزی از طریق مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی سعی در افزایش نگرش های شغلی کارکنان یعنی تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی دارند از طرفی، سازمان ها از کارکنان شان تنها انتظار احساس مسئولیت، تعهد به کار، ندارند بلکه از کارکنان شان انتظار دارند که هویت شان را با سازمان تعیین کنند (سید جوادین و همکاران، ۲۰۱۰). در واقع، افرادی که بیشتر با شغل و سازمان خود عین می شوند از

توجه پیروان به نیازهای برتر و تبدیل منافع فردی به منافع جمعی است (برنز، ۱۹۷۸). بنابراین نظر بس و اولیو (۱۹۹۵)، رهبری تحول آفرین یک فرآیند آگاهانه اخلاقی و معنوی است که الگوهای تحول سازمان را از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بنا می‌کند. رهبران تحول آفرین چشم انداز آینده سازمان را تبیین می‌کنند، مدل سازگار با آن چشم انداز را ارائه می‌دهند، پذیرش اهداف گروهی را ارتقاء می‌بخشند، حمایت گسترده ای را برای افراد سازمان فراهم می‌نمایند و آنها را در تعقیب اهداف سازمان ترغیب می‌کنند (بس و اولیو، ۱۹۹۵). رهبری تحول آفرین بر اساس چهار عامل نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی تحقق می‌یابد. کاریزما یا نفوذ آرمانی، رهبرانی را توصیف می‌کند که به عنوان مدل‌هایی قوی برای پیروان عمل می‌کنند و آنها را به پیروی از چشم انداز سازمان ترغیب می‌کنند. رهبران تحول آفرین ترغیب ذهنی را به منظور به چالش کشیدن افکار و خلاقیت پیروان بکار می‌گیرند و آنان را جهت ارائه ایده‌های جدید ترغیب می‌کنند. انگیزش الهام بخش، توصیف‌کننده رهبرانی است که از پیروان خود خواسته‌ها و انتظارات زیادی دارند و به آنها از طریق انگیزش، الهام می‌بخشند تا در راستای افزایش تعهد آنان گام برداشته و تحقق چشم انداز مشترک را تسهیل نمایند. همچنین ملاحظات فردی، بیانگر رهبرانی است که جوی حمایتی را برای پیروان خود ایجاد می‌کنند و به دقت به نیازهای یکایک آنان گوش فرا می‌دهند. رهبران در حالی که سعی در کمک کردن به پیروان جهت خود شکوفایی دارند، به عنوان مربی و مشاور عمل می‌کنند (بس و اولیو، ۱۹۹۵).

نگرش های شغلی

امروزه نگرش شغلی یکی از عوامل پنهان ولی تاثیرگذار در رفتار کارکنان است (Madani and Zahedi, 2005). نگرش شغلی شامل دو زیر مولفه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است.

شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی می‌شود (Berson and Avolio, 2004).

رسالت اصلی نظام آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد اجتماعی مؤثر در توسعه کشور، تبدیل انسان‌های مستعد به انسان‌های سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته، و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز برای بخش‌های متفاوت جامعه است. درسیستم آموزش و پرورش، معلمان مهمترین و مؤثرترین عامل در یادگیری هستند که در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اعمال هدفمند در سازمان مسئول هستند (Saki et al., 2013). یکی از این رویکردهای جدید در رهبری و مدیریت برای ایجاد زمینه کسب هویت سازمانی، رهبری تحول آفرین مدیران است (Nazem & Hadadpour, 2013). رهبری

تحول آفرین در مدیریت دبیرستان‌ها می‌تواند زمینه کسب هویت سازمانی و نگرش های شغلی دبیران را فراهم کند. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، تجزیه و تحلیل نحوه تأثیرگذاری رهبری تحول آفرین بر نگرش‌های شغلی (شامل تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس از طریق هویت سازمانی در سیستم آموزشی می‌باشد، به طوری که زمینه برای ارائه الگویی مناسب فراهم آید.

مبانی نظری

رهبری تحول آفرین

پیشرفت‌های اخیر در نظریه‌های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیر متعارف فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست به سمت نظریه‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند، انتقال یافته است (کارک و همکاران، ۲۰۰۳).

مفهوم اولیه رهبری تحول آفرین توسط برنز (۱۹۷۸) ارائه شد. وی رهبری تحول آفرین را به عنوان فرآیندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه سوق می‌دهند، تعریف کرد. در این فرآیند، رهبر تحول آفرین دائما در جستجوی انگیزه‌های بالقوه در پیروان است و هدف این رهبر، جلب

سازمانی وجود دارد، که رایج‌ترین آن‌ها نظریه چنی (Cheney, 1983) می‌باشد که دارای سه بعد عضویت، وفاداری و شباهت است.

پیشینه تحقیق

- پوراسداله و صالح اردستانی (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان تاثیر هويت سازمانی بر نگرش های شغلی (رفتار شهروندی و تعهد سازمانی) کارکنان شرکت مینا انجام داده اند و نتیجه تحلیل های آماری و آزمون فرضیات تحقیق به کمک ضریب همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که هويت سازمانی بر نگرش های شغلی کارکنان تاثیر معنی دار دارد.

- قریشی (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و نگرش های شغلی کارکنان، انجام داده است و تحلیل اطلاعات با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و نگرش های شغلی معنادار است. بعلاوه تمامی مؤلفه های رهبری تحول آفرین با نگرش های شغلی رابطه معناداری دارند. همچنین تحلیل رگرسیون چند عاملی بیانگر این است که از میان مؤلفه های رهبری تحول آفرین، رفتار های آرمانی و ملاحظات فردی بیشترین تأثیر را در نگرش های شغلی دارند.

- چون فانگ و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با نگرش های شغلی کارکنان هتل های کشور چین انجام داده اند که نتایج نشان داد بین سبک رهبری تحول آفرین با نگرش های شغلی کارکنان هتل های کشور چین رابطه معنی داری وجود دارد.

- آمبر (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با نگرش های شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی شناسایی سازمانی در شرکت های تجاری کشور امریکا انجام داده است که نتایج نشان داده است بین سبک رهبری تحول آفرین با نگرش

تعهد سازمانی به عنوان ارتباط و پیوند روحی کارمندان، شناسایی افراد و عملکرد آن ها در سازمان تعریف شده است، و کارمندان به همراه تعهد موثر و کارآمد در سازمان به فرآیند کاری ادامه می دهند، زیرا آن ها در پی آنند که بازده ایده آل را کسب نمایند (جو، ۲۰۱۰، ص ۵۷).

آپلبائوم در سال ۲۰۰۴ رفتار شهروند سازمانی یک رفتار بصیرتی و احتیاطی می داند که جزء بخش اصلی شغل رسمی کارکنان محسوب نمی شود اما شاخصی است که باعث افزایش عملکرد های موثر و کارآمد در سازمان می شود (شریفی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۵).

هویت سازمانی

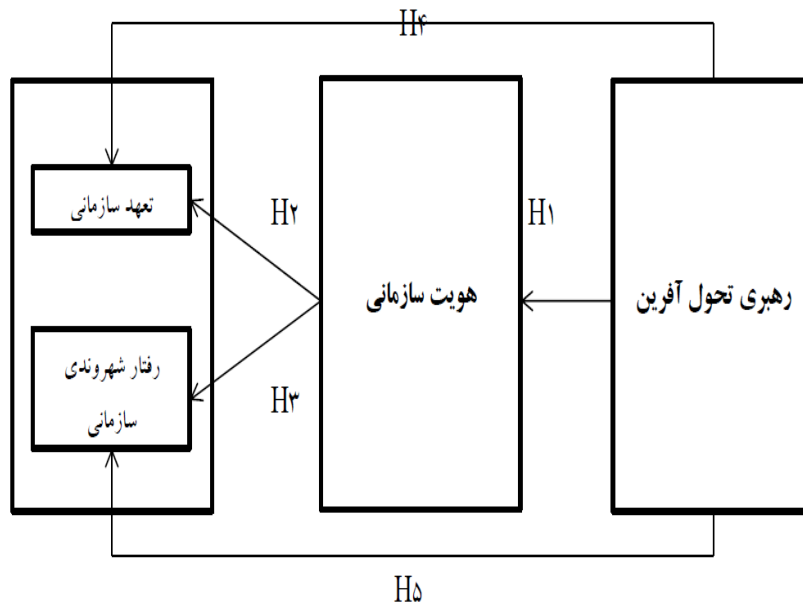
امروزه یکی از چالش برانگیزترین مباحث سازمانی بحث هويت سازمانی است. این واژه مفاهیمی را در بر دارد که تاثیرات عمیقی بر زندگی افراد و جوامع می‌گذارد و از سوی دیگر رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان‌ها دارد. هويت سازمانی اصطلاح ارزشمندی است که محرک پنهان بسیاری از اعمال گروهی و تلاش‌های اجتماعی می‌باشد. به طور خلاصه هويت سازمانی سازه‌های زیربنایی در رویدادهای سازمانی است، و تبدیل به عامل نهفته بسیاری از رفتارهای سازمانی شده است. از این رو، توجه فزاینده‌ای را در پژوهش‌های مدیریت به خود جلب کرده است (Gholipour, 2007).

هويت سازمانی نقش محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌نماید. مدیران از سازوکارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هويت ممتاز و برجسته، که باعث به وجود آمدن خود تنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی، جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده، و به افراد جهت مواجهه با موقعیت‌های ابهام‌آمیز کمک می‌نماید (Khorshid, 2009). تقریباً نظریه‌های اندکی در مورد هويت

های شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی شناسایی سازمانی در شرکت های تجاری کشور امریکا رابطه معنی داری وجود دارد.

چارچوب مفهومی تحقیق

برای تدوین فرضیات پژوهش، هر پژوهشگری نیازمند مدلی مفهومی است تا بر اساس آن ضمن شناسایی متغیرهای فرضیات، روابط بین این متغیرها و



تعاریف مفهومی عملیاتی آنها تبیین نماید. پژوهش حاضر، رهبری تحول-آفرین به عنوان متغیر مستقل و نگرش های شغلی (تعهد سازمانی - رفتار شهروندی سازمانی) به عنوان متغیر وابسته

و هویت سازمانی به عنوان متغیر میانجی می باشند. بر این اساس مدل مفهومی تحقیق در شکل (۱) نشان داده شده است:

شکل (۱): چارچوب مفهومی تحقیق

کاووس رابطه معنی داری وجود دارد.

۲: بین هویت سازمانی و نگرش های شغلی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس رابطه معنی داری وجود دارد.

۳: بین رهبری تحول آفرین و نگرش های شغلی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس رابطه معنی داری وجود دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش،

حال با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه های پژوهش به صورت زیر بیان می شود.

فرضیه اصلی: بین رهبری تحول آفرین و نگرش های شغلی با توجه به نقش میانجی هویت سازمانی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش عبارتند از:

۱: بین رهبری تحول آفرین و هویت سازمانی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد

موافقم، موافقم، بدون نظر، مخالفم، کاملاً مخالفم) تنظیم شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ رهبری تحول‌آفرین ۰/۹۲۳، نگرش‌های شغلی ۰/۸۴۷ و هویت سازمانی ۰/۸۳۰ به دست آمد. این ضرایب نشانگر پایایی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می‌باشد. همچنین روایی سوالات پرسشنامه، با استفاده از اعتبار محتوا و بر اساس نظرات اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره پرسشنامه، مورد آزمون قرار گرفت و روایی پرسشنامه با همگرایی زیادی میان نظرات این متخصصان تایید و اطمینان حاصل شد که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون و ضریب همبستگی با بهره‌گیری از مدل سازی معادلات ساختاری (نرم افزار لیزرل) استفاده شده است.

یافته‌ها

به منظور بررسی روابط بیان شده در فرضیه‌ها، نخست با استفاده از مدل معناداری، معنادار بودن اثر هر یک از روابط پیش‌بینی شده بررسی و سپس با استفاده از مدل استاندارد، میزان و چگونگی تاثیر هر یک از این روابط ارزیابی گردید. نتایج حاصل، نشانگر مناسب بودن همبستگی‌های موجود بین داده‌ها برای تحلیل عاملی و کفایت نمونه‌گیری بود (جدول ۱). به عبارت دیگر، داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب بود.

توصیفی- پیمایشی و از نظر نوع، همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس به تعداد ۳۷۲ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان ۱۸۹ نفر می‌باشد. از میان ۱۸۹ نفر، ۷ نفر (۴٪) دیپلم، ۱۳۰ نفر (۶۹٪) فوق دیپلم و لیسانس و ۵۲ نفر (۲۷٪) دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند. همچنین از نظر سابقه کار، ۴۳ نفر (۲۳٪) ۱ تا ۱۰ سال، ۵۱ نفر (۲۷٪) ۱۱ تا ۲۰ سال، ۸۷ نفر (۴۶٪) ۲۱ تا ۳۰ سال و ۸ نفر (۴٪) ۳۰ سال به بالا، سابقه کار دارند.

ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شده است. به منظور سنجش رهبری تحول‌آفرین از پرسشنامه بس و آوالیو (۱۹۹۵) که مشتمل بر ۱۴ سوال است، برای سنجش نگرش‌های شغلی از پرسشنامه سلاجقه و احمدزاده (۱۳۹۳) که دارای ۱۰ سوال است و برای سنجش هویت سازمانی از پرسشنامه مائل و آشفورس (۱۹۹۲) که دارای ۶ سوال است استفاده شد. در طراحی همه مقیاس‌ها و بومی‌سازی آن با شرایط کشور از مقیاس‌های استاندارد استفاده شد. در طراحی سوالات پرسشنامه دقت لازم به عمل آمده تا سوالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً

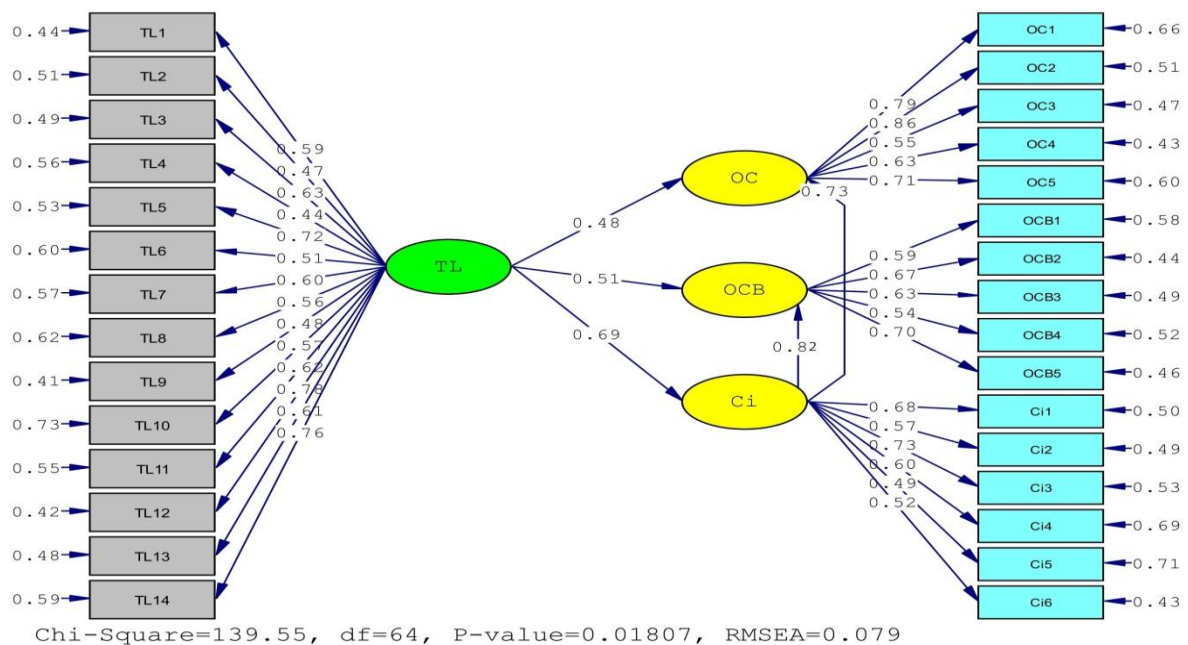
جدول ۱. آزمون بارلت و شاخص KMO

۰/۸۰۲	شاخص KMO
۵۴۲۰/۹۱۰	آماره
۴۳۵	درجه آزادی
	آزمون بارلت

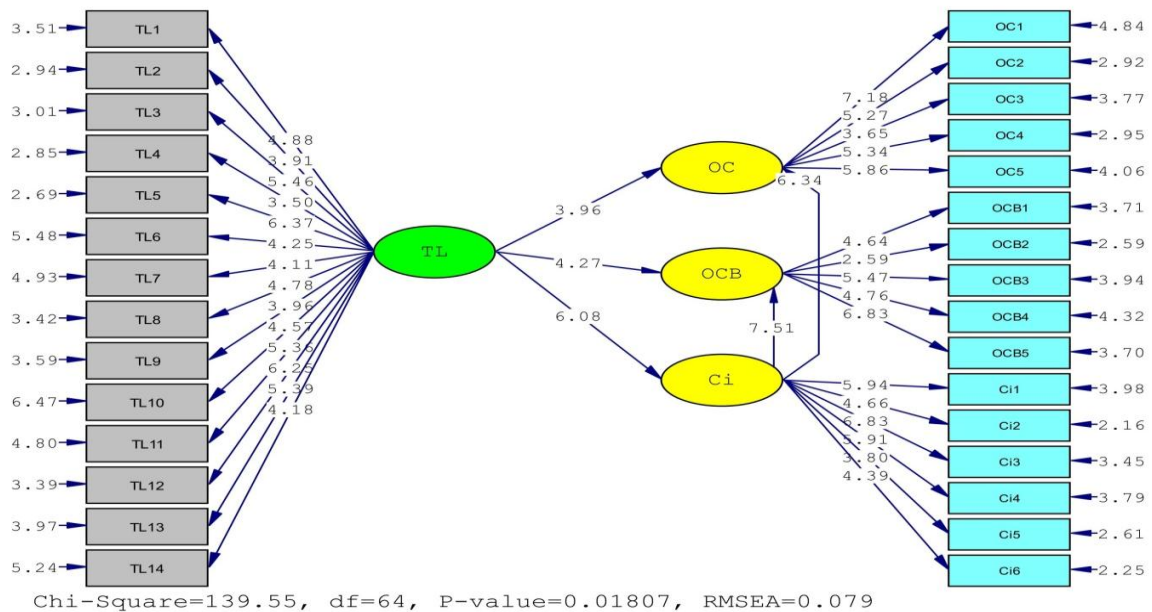
احتمال
(sig)
۰/۰۰۰

متغیرها می باشند. شکل (۳) نشان دهنده ضرایب معناداری است که باید بزرگتر از ۱/۹۶ باشند تا روابط بین متغیرها در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار گردند. از آنجا که در شکل (۳) مقادیر ضرایب معناداری (T-value) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشند، بیانگر این است که تمامی ضرایب مسیر در شکل (۲) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشند.

به منظور سنجش تاثیر متغیرها و رابطه علی که در فرضیه ها ذکر شده است، از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج خروجی نرم افزار AMOS، حاکی از برازش مناسب مدل می-باشد. شکل (۲) بیانگر ضرایب بارهای عاملی در حالت استاندارد است که در بازه (۱،-۱) قرار دارند و نشان دهنده میزان رابطه بین



شکل (۲): مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل (۳): مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

جدول (۲). توضیح اصطلاحات مدل تحقیق

اصطلاحات	توضیح
TL	رهبری تحول-آفرین
OC	نگرش های شغلی (تعهد سازمانی)
OCB	رفتار شهروندی (سازمانی)
Ci	هویت سازمانی

مجدورات تقریب (RMSEA) استفاده شد. نتایج بررسی شاخص های نیکویی برازش ساختاری پژوهش که در جدول (۳) آمده است،

نشاندهنده برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از ۰/۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر NNFI، NFI، AGFI، GFI، CFI بالاتر از ۰/۹ هستند.

برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خي دو بر درجه آزادي $(\frac{x^2}{df})$ ، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین

خانبانی و حکیمی‌راد (۱۳۹۷)،
 مرادی، بهروزی، حاجی یخچالی و
 عالیپور (۱۳۹۷)، مرادی (۱۳۹۶)
 ، سوخته‌سرایي و همکاران
 (۱۳۹۵)، ین، تام و لی (۲۰۲۳)
 ، ژو و همکاران (۲۰۲۲) ، ویز،
 دورویوگ و اسپمیتز (۲۰۲۱)،
 کوتاک (۲۰۲۱)، ساری و
 همکاران (۲۰۲۰) ، برادن و
 فرگوس (۲۰۲۰)، جین و همکاران
 (۲۰۲۰)، باساک و کان (۲۰۱۸)،
 فراری و همکاران (۲۰۱۸)،
 کیونگ (۲۰۱۸)، لیران و میلر
 (۲۰۱۷) ،
 در پژوهش لوتون و واترز
 (۲۰۱۷)، گیلبرت و
 همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد
 که باورهای دینی و شفقت به
 خود با بهزیستی تحصیلی دانش
 آموزان پایه ششم شهرستان کلاله
 نقش معنادار دارد. این نتایج
 با تحقیقات رضایی، احمدی و
 اکبری (۱۴۰۱)، گودرزی و
 موسیوند (۱۴۰۰)، نعمتی و
 همکاران (۱۴۰۰)، حیدری و برزگر
 بفرویی (۱۳۹۹)، کرمی و
 همکاران (۱۳۹۷)، آخش و
 همکاران (۱۳۹۶)، صحرایی، شکری،

جدول (۳): نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\frac{x^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)	< ۳	۲/۱۸	مناسب
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	> ۰/۹	۰/۹۱	مناسب
GFI (شاخص برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۲	مناسب
AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۴	مناسب
NFI (شاخص نرم شده برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۵	مناسب
NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۵	مناسب
RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)	< ۰/۰۸	۰/۰۷۹	مناسب

بر اساس جدول ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای پژوهش
 ، ضرایب مسیر برای تمامی رابطه ها، در سطح ۰/۰۵ معنادار
 است (جدول ۴).

جدول (۴): نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل تحقیق

فرضیه	مسیر ساختاری	نشان	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
اول	رهبری تحول آفرین --	TL--Ci	۰/۶۹	۶/۰۸	قبول
دوم	هویت سازمانی - نگرش های شغلی	Ci ---OC	۰/۷۳	۶/۳۴	قبول
سوم	رهبری تحول آفرین --	TL ---OC	۰/۴۸	۳/۹۶	قبول

هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر و نقش رهبری تحول آفرین مدیران بر نگرش های شغلی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس با تبیین نقش میانجی هویت سازمانی بود. یافته ها و نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین دارای تأثیر مثبت و معناداری بر کسب هویت سازمانی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس است. این نتیجه با نتایج تحقیقات چیانگ و وانگ (۲۰۱۲)، آمبر (۲۰۱۲)، برسون و اولیو (۲۰۰۴)، چاندن و کرشنان (۲۰۰۹) و قریشی (۱۳۹۳) همخوانی دارد. بنابراین، مدیران دبیرستان ها با اتخاذ رویکرد رهبری تحول آفرین از طریق اتخاذ چشم انداز مشترک، ترغیب و تشویق دبیران، و توجه به نیازهای شغلی و کاری و با تغییر در ارزشها و اعتقادات آنها می توانند ارزش های سازمانی نظام تعلیم و تربیت را در دبیران درونی کنند و زمینه احساس انسجام و هویت سازمانی را فراهم آورند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین هویت سازمانی و نگرش های شغلی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس رابطه معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات قریشی (۱۳۹۳)، چیانگ و وانگ (۲۰۱۲)، آمبر (۲۰۱۲) همسو می باشد. همچنین، نتایج تحقیق نشان داد که رهبری تحول آفرین مدیران با ایجاد هویت سازمانی باعث بهبود نگرش های شغلی دبیران زن مقطع

شکل ۲ و ۳ و جداول ۳ و ۴ نتایج آزمون فرضیات پژوهش و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل را نشان می دهند. بر این اساس، کلیت مدل حاضر که دال بر تاثیرگذاری رهبری تحول آفرین مدیران بر نگرش های شغلی از طریق کسب هویت سازمانی می باشد، تایید می شود. به عبارت دیگر، اثر رهبری تحول آفرین مدیران بر هویت سازمانی، و تاثیر هویت سازمانی بر نگرش های شغلی مثبت و معنی دار است. یعنی مدیران با اتخاذ رویکرد رهبری تحول آفرین باعث تقویت احساس هویت سازمانی می شوند. و هویت سازمانی نیز به نوبه خود باعث ارتقاء نگرش های شغلی (تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) می شود. به عبارت بهتر، رهبری تحول آفرین از طریق نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات انسانی باعث می شود که کارکنان هویت خویش را از طریق سازمان تعریف کنند و با هنجارها و ارزش های سازمانی عجین شوند و این نیز به نوبه خود باعث دلبستگی و وفاداری کارکنان به سازمان می شود که در نهایت منجر به مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان و انجام رفتارهای فرانقشی خواهد شد.

بحث و نتیجه گیری

هدفهای فرد و سازمان از دیدگاه ارزشی، طرح ریزی مجدد مشاغل، تبدیل سازمان به یک جامعه کاری، ترغیب ذهنی، بکارگیری تئوری های انسان گرایی سازمانی، تصمیم گیری مشارکتی و القای تصویر خوشبینانه درباره آینده به دبیران در راستای کسب هویت سازمانی کمک کنند تا بتوانند با انگیزه بالا در راستای تعلیم و تربیت آینده سازان کشور قدم بردارند و با تعهد و وفاداری به سازمان و شغل خویش، رفتارهای فرانقشی از خود نشان دهند.

منابع

- اصفهانی، علی، و همکاران. (۱۳۹۳). تاثیر هویت سازمانی، خودپنداره و ارزش های سازمانی بر سکوت سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان حضرت زهرا (س) اصفهان)، مجله تحقیقات نظام سلامت، سال دهم، شماره ۴.

- تولایی، روح اله، باقری، مسلم. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دومانه نامه توسعه انسانی پلیس، سال ۷، شماره ۳۰.

- پوراسداله، حبیب، صالح اردستانی، عباس. (۱۳۹۴). تاثیر هویت سازمانی بر رفتار شهروندی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت مپنا)، کنفرانس بین المللی جهت گیری های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

- حمیدیان پور، فخریه، زراعی، راضیه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و کارآفرینی سازمانی (مرور برخی پژوهشهای صورت گرفته در این زمینه)، اولین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی.

- سلاجقه، سنجر، احمدزاده، سلیمان. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین مدیران بر نگرش های شغلی دبیران با نقش میانجی هویت سازمانی، پژوهش

متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس می شود؛ یعنی دبیران با کسب هویت سازمانی و تعریف هویت خویش بر اساس هویت سازمانی، دلبستگی عاطفی نسبت به سازمان پیدا می کنند و از عضویت در آن لذت می برند و این افراد نسبت به اهداف سازمان تعهد زیادی از خود نشان می دهند. این نتیجه تحقیق با نتایج تحقیقات چیانگ و وانگ (۲۰۱۲)، آمبر (۲۰۱۲)، سید جوادین و دیگران (۲۰۱۰)، خورشید (۲۰۰۹) و قلی پور و امیری (۲۰۰۹) همخوانی دارد. مدیران دبیرستان ها با استفاده از نظریه رهبری تحول آفرین می توانند با ایجاد هویت سازمانی، زمینه تعهد و تعلق عمیق تری در دبیران نسبت به شغل فراهم کنند بطوریکه، دبیران در امر تعلیم و تربیت مشارکت بیشتری داشته باشند و نسبت به ارزش ها و هنجارهای سازمان خویش متعهدتر باشند و از شغل خویش احساس رضایت و غرور کنند. کسب هویت سازمانی دبیران سبب می شود که دبیران با سازمان خویش احساس همبستگی و وحدت داشته باشند، از سازمان به لحاظ رفتاری و نگرشی حمایت کنند و ویژگی های مشترکی با سایر اعضای سازمان ادراک کنند.

بنابراین، هویت سازمانی دبیران، باعث بروز رفتارهای شغلی داوطلبانه و فراتر از نقش رسمی و بدون اجبار از سوی آموزش و پرورش می شود. ایشان با ابتکارات فردی، وجدان کاری، از خودگذشتگی، آموزش مهارت های شغلی و زندگی مبتنی بر حس دگرخواهی، وفاداری سازمانی، مشارکت و مسئولیت پذیری سازمانی و اجتماعی در راستای تحقق ارزش های والای تعلیم و تربیت و حفظ منافع سازمان خویش گام بر می دارند، و با پرهیز از تنش و مشکلات کاری، شرایط سخت و بحرانی سازمان را بدون شکایت تحمل می کنند.

با توجه به یافته ها، جهت بهبود نگرش های شغلی دبیران، پیشنهاد می شود که مدیران دبیرستان ها با اتخاذ سبک های رهبری جدید، تلفیق

work on behavioral characteristics. *Journal of Public Administration Perspective*, 3, 47-62. (in Persian)

Gholipour, A., & Amiri, B. (2009). Impact information technology on organizational behavior: examination of identity challenges in virtual teams and its impact on behavior of team members. *Information Technology Management Magazine*, 1(2), 103-118. (in Persian).

Saki, R.; Hamidi, F.; Mohebzadeh, Z., & Movahedi Nasab, A. (2013). Relationship between leader-member exchange and job satisfaction of high school teachers in Yazd. *Quarterly of New Approach in Educational Administration*, 4(14), 29-49. (in Persian)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 68-89.

Alicia, S. M. (2008). Matching ethical work climate to in. role and analysis of antecedents correlates and cones quinces. *Journal of Vocational Applied Sports Sciences*, 19(2), 63-79.

Vigoda-Gadot, E., & Itai Beeri, T. (2007). Group-Level organizational citizenship behavior in the education system: a scale reconstruction and validation. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 462- 493.

Zareh, H. (2004). The role organizational citizenship behavior in organization performance. *Management Culture Quarterly*, 2(6), 151-169. (in Persian)

DeGroot, T., & Brownlee, A. L. (2007). Effect of department structure on the organizational citizenship behavior-department effectiveness relationship. *Journal of Business Research*, 59, 1116-1123.

Khorshid, S. (2009). Study of relationship between organizational identity and organizational commitment of public banks in Kerman. *Journal of Management Studies*, 6, 125-158. (in Persian)

Cheney, G. (1983), "On the various and changing meaning of organizational membership: A field study of organizational identification",

نامه مدیریت تحول ، سال ششم ، شماره ۱۲.

- شریفی، خاطره و همکاران. (۱۳۹۲). بررسی رابطه اعتماد و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی: مورد مطالعه اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان، رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، دوره ۱، شماره ۱.

- صفی خانی، مینا. (۱۳۹۰). شناسایی عوامل موثر بر نگرش شغلی و سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان میانه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

- فراهانی، ریحانه. (۱۳۹۳). نقش رهبری تحول آفرین در کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ام تی ان ایرانسل)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

- قاسم زاده ، ابوالفضل ، ملکی ، شیوا ، بروکی میلان ، شعبان. (۱۳۹۳). نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی ، سال هفتم ، شماره ۴.

- قریشی ، زهرا سادات . (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱.

- میرکمالی ، سید محمد ، نارنجی ثانی ، فاطمه، فرنوش، اعلامی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سایپا)، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶.

Berson, Y., Avolio, B. J. (2004), "Transformational leadership and the dissemination of organizational goals: A case study of a telecommunication firm", *The Leadership Quarterly*, Vol 15, pp:625-646

Seyed Javadin, S. R.; Nargisian, A., & Babashahi, J. (2010). Examination of relationship between engagements with

Amber
Humphreya.(2012).Transformational
Leadership and Organizational Citizenship
Behaviors: The Role of Organizational
Identification, The Psychologist-Manager
Journal, Vol 15.

Communication Monographs,50(1):342-
362.

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992).
Alumni and their alma mater: a partial test
of the reformulated model of
organizational identification. *Journal of
Organizational Behavior*, 13, 103-123.

Quarterly Journal of Educational Psychology Skills
Islamic Azad University Tonekabon Branch
Vol. 10, No. 1, spring 2019, No 37



Journal of Educational
Psychology

The mediating role of organizational identity in the relationship between transformational leadership and job attitudes(Organizational commitment and Organizational citizenship behavior)

Soghra Nurulahi, Maryam Safari^{2*}

- 1) M.A, Department of Educational Sciences, Azadshahr Branch , Islamic Azad University, Azadshahr, Iran
2) Assistant Prof, Department of Educational Science, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran
-

Abstract

The present study explores, the mediating role of organizational identity in the relationship between transformational leadership and job attitudes (Case study: second-level female teachers in Gonbad Kavoods). **This study was a fundamental study in terms of the goal and a descriptive-survey study in terms of the method and is a correlational study in terms of the type.** The population of the study was all the second-level female teachers of Gonbad Kavoods that the population size is 372 people. According to Kerjesi and Morgan's table, size of the sample is 189 people **and Simple random sampling** was chosen for sampling from the population.. To analyze the data at descriptive statistics level, indices such as frequency and percent and tables and charts were used and at the inferential statistics level, structural equations method with LISREL software were used. **The results showed: There is a significant relationship between transformational leadership and organizational identity of female secondary school teachers in Gonbad Kavoods city. There is a significant relationship between the organizational identity and job attitudes of female secondary school teachers in Gonbad-Kavoods city. There is a significant relationship between transformational leadership and job attitudes of female secondary school teachers in Gonbad Kavoods city.**

Key words: Transformational Leadership, Job Attitudes, Organizational Identity, Organizational commitment ,Organizational citizenship behavior
