

# تأثیر رهبری تحولگرا بر قصد ترک خدمت از طریق دلبستگی شغلی و هویت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان

مراد رضایی دیزگاه<sup>۱</sup>، الهام منفرد گنجه<sup>۲\*</sup>، سید اسماعیل معروفزاده<sup>۳</sup>، سید مجید محمدنژاد<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۲

## چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری تحولگرا بر قصد ترک خدمت از طریق دلبستگی شغلی و هویت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان است. در این راستا، تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است و به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان می‌باشد که ۴۲۰ نفر می‌باشند. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محدود ۲۰۴ نفر تعیین شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۲ و SMART PLS ۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پنج فرضیه در این تحقیق مطرح گردید. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری تحولگرا بر هویت سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد، اما رهبری تحولگرا بر قصد ترک خدمت تأثیری را نشان نداد. بعلاوه یافته‌ها نشان داد که رهبری تحولگرا از طریق هویت سازمانی و وابستگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

**کلید واژه‌ها:** رهبری تحولگرا، قصد ترک خدمت، دلبستگی شغلی، هویت سازمانی

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، گروه مدیریت دولتی، رشت، ایران.

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد مهندسی پزشکی، گرایش بیومتریال، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، گروه مهندسی پزشکی، تهران، ایران.

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، گروه مدیریت دولتی، رشت، ایران.

<sup>۴</sup> کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، راهبرد شمال، رشت، ایران.

ایمیل نویسنده مسئول: Elham.monfared1371@gmail.com

## مقدمه

شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان یکی از سازمان‌های بسیار مهمی است که می‌تواند در توسعه و آبادانی کشور سهم بسزایی داشته باشد. سبک رهبری می‌تواند یک دلبستگی بین کارکنان ایجاد نماید تا به فکر ترک خدمت از سازمان خود و رو آوردن به سازمان دیگری را نداشته باشند. بر همین اساس، و با توجه به سابقه خدمت محقق در این سازمان، به این نتیجه انجامید که اجرای تحقیقی در جهت تاثیر رهبری تحولگرا بر قصد ترک خدمت می‌تواند نقش بسیار مهمی در دل‌بسته نمودن کارکنان به کارشان و یافتن هویت سازمانی ایفا نماید. سازمان‌های معاصر، سرمایه زیادی را در قالب استخدام، آموزش، توسعه و پیشرفت، و نگهداری بر روی کارکنان خود صرف می‌کنند. از این‌رو، مدیران باید در برخی مواقع، با تمامی هزینه‌های احتمالی، ترک خدمت کارکنان را به حداقل برسانند. مسئله ترک خدمت کارکنان، نیروهای متخصص و برخی از مدیران از معضلات سازمانی است که ضربه‌ای بر روند حرکت سازمان بوده و برای مدیران سازمان‌ها که در پی حفظ، نگهداری، بهبود و بهره‌وری نیروی انسانی خود می‌باشند به صورت یک مشکل مطرح بوده و توجه خاصی را می‌طلبد (بویل، ۲۰۱۸). مسئله ترک نیروهای متخصص در شرکت آب و فاضلاب روستایی امر بسیار مهمی است که کمتر در ادبیات به آن پرداخته شده است. تمایل به ترک خدمت در صورتی که منجر به ترک خدمت شود، افزایش هزینه در زمینه‌های استخدام و آموزش، کاهش بهره‌وری، از دست رفتن دانش و اطلاعات، اختلال در جریان کار و تضعیف روحیه کارکنان باقی مانده در سازمان را در پی خواهد داشت (دی سیمونه، ۲۰۱۸). همچنین در صورتی که منجر به ترک خدمت نشود، موجب از هم گسستگی پیوند روانی میان کارکنان و سازمان و کاهش وفاداری کارکنان خواهد شد. شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان نیز که یکی از شرکت‌های مهم در توسعه و آبادانی روستا نشینان می‌باشد، دچار همین معضل است و به دلایل مختلفی چون پرداخت حقوق نامناسب و یا تضعیف روحیه کارکنان، اگرچه کارکنان شغل خود را ترک نمی‌کنند، منتها دلبستگی لازم و تعهد نسبت به کار در بین آنها ضعیف تر شده است. ترک خدمت کارکنان، هزینه‌های مستقیم و غیر مستقیم برای سازمان‌ها به همراه دارد. هزینه مستقیم ترک خدمت کارکنان در قالب یافتن، گزینش، و آموزش فرد جدید تعریف می‌شود (تورستون، ۲۰۱۸).

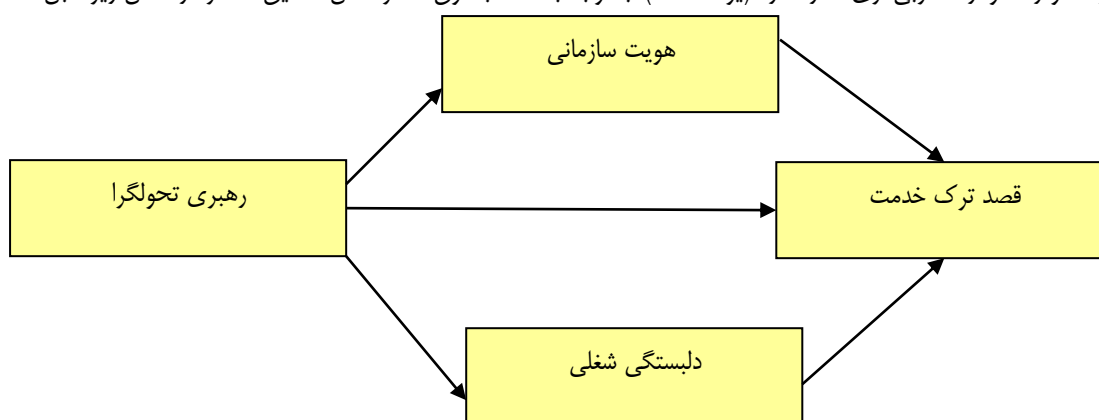
از طرفی، هزینه‌های غیرمستقیم ترک خدمت عبارتند از کاهش وجدان کاری و اخلاقیات تضعیف فرهنگ سازمانی، فشار بر روی کارکنان باقیمانده، هزینه یادگیری، و از دست رفتن سرمایه اجتماعی یا حافظه سازمانی (چن، ۲۰۱۷). قصد ترک خدمت، میل ارادی افراد برای پایان دادن به همکاری در یک سازمان است. با آنکه این نیت ممکن است هیچگاه عملی نشود، لیکن امکان دارد که این نیت تاثیر خود را در قالب‌هایی چون غیبت، اهمال، خرابکاری و مانند اینها نشان دهد (پورنادر، ۲۰۱۶). همچنین قصد ترک خدمت، به ارزیابی ذهنی فرد از احتمال ماندن یا رفتن از سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد. همچنین قصد ترک خدمت متغیر مهمی است که با جابجایی واقعی همراه است. سطوح پایین‌تر ترک شغل کارکنان به توانایی مدیران به حمایت و توسعه شرایط کاری ارتباط دارد (فلاته، ۲۰۱۷). برطبق نظر تاکاس (۲۰۱۰)، قصد ترک خدمت فرایند پیچیده‌ای است که از پاسخ روانشناسی منفی به شرایط سازمانی یا شرایط شغلی خاص ناشی می‌شود و این پاسخ در تصمیم برای ترک خدمت نقش دارد (دی سیمونه، ۲۰۱۸).

تحقیقات نشان داده است که عوامل بسیاری وجود دارد که می‌توانند بر قصد ترک خدمت تاثیر بگذارد که یکی از این عوامل هویت سازمانی می‌باشد. یکی از داغترین موضوعات در سالهای اخیر در مدیریت، بحث هویت سازمانی و مهم‌تر از آن شکل‌دهی هویت است که پژوهش‌های بسیار نادری در این زمینه انجام شده است. لزوم افزایش آگاهی مدیران و اداره کنندگان این سازمان‌ها از عوامل موثر بر شکل‌گیری هویت سازمانی و منافع بالقوه حاصل از وجود هویت سازمانی قوی مستحکم، بیش از پیش آشکار می‌شود (تورستون، ۲۰۱۸). هویت سازمانی درجه‌ای را توضیح می‌دهد که توسط آن افراد، خود را تعریف می‌کنند و از طریق شغل خود، به دنبالی هویت شخصی می‌باشند (آوانزی، ۲۰۱۸). به طور روز افزونی سازمانها در جستجوی اعضای هستند که نه فقط باور دارند سازمانشان یک مکان خوب برای کار کردن است و وفاداری خود را نسبت به آن نشان بدهند و نیت ترک آن را نداشته باشند، بلکه در جستجوی اعضای هستند که از این حد فراتر رفته و هویت سازمانی را دقیقاً در ارتباط و پیوند با هویت شخصی خود ببینند و اعتقاد داشته باشند سرنوشت‌شان به میزان زیادی، وسیله‌ای برای ایجاد انسجام به شمار می‌رود (چن، ۲۰۱۵). براین اساس، فرض می‌شود هر موجودی یک هدف دارد که آن موجود را تعریف می‌کند و واقعیت آن را نمایان می‌سازد. در نتیجه، هویت سازمانی عنصری تعریف می‌شود که مختصات اصلی یک سازمان را بیان می‌کند (فلاته، ۲۰۱۷). هویت سازمانی شامل آن دسته از ویژگیهایی است که اعضای سازمان به عنوان ویژگی اصلی سازمان احساس می‌کنند، ویژگیهایی که سازمان را بطور منحصر به فرد توصیف می‌نمایند و در طول زمان از ثبات نسبی برخوردارند. به عبارتی وقتی به گذشته، حال و آینده سازمان می‌نگریم، آن دسته از ویژگیهای سازمان که محوری‌ترین، پایدارترین و متمایزترین ویژگیها به شمار می‌آیند، هویت سازمان را تشکیل می‌دهند (بلادر، ۲۰۱۷). ابعاد هویت سازمانی را در سه بعد معرفی می‌کنند: بعد عضویت (احساس تعلق، پیوستگی و کشش احساسی، ارجاع به خود به عنوان عضو سازمان و افتخار به عضویت در سازمان)، بعد وفاداری (وفاداری به سازمان و اشتیاق به تحقق اهداف

سازمان) و بعد شباهت (ادراک از داشتن ویژگی های مشترک در سازمان) (محمودی، ۱۳۹۸). بر طبق مطالعات بعمل آمده، عامل دیگری که می‌تواند بر قصد ترک خدمت تاثیر داشته باشد، دلبستگی شغلی می‌باشد (دی سیمونه، ۲۰۱۸). طی سال‌های اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روان‌شناسی مثبت، رویکردی بدیع را برای بسیاری از روان‌شناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روان‌شناختی و منابع انسانی مثبت به جای تاکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی تمرکز دارد و به دلیل اثرهای برجسته‌ی تجربه‌های مثبت بر افزایش بهره‌وری و روحیه‌ی نیروی کار، پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری باید مورد توجه قرار گیرد. همزمان با گرایش عمومی به سمت روان‌شناسی مثبت، دلبستگی شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی - که پاسخی است به استرس طولانی‌مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می‌شود- مطرح شد. دلبستگی شغلی، سازه‌ای متشکل از قدرت، از خودگذشتگی (فداکاری)، و جذب می‌باشد. قدرت به تجربه سطوح بالای انرژی و انعطاف فکری کارکنان در حین کار اطلاق می‌شود. فداکاری یا از خودگذشتگی شامل حس اهمیت، نودوستی، الهام بخشی، افتخار و چالش در کار می‌باشد و در نهایت، جذب، تمرکز کامل و عمیق در کار می‌باشد که بدانوسیله زمان خیلی سریع سپری می‌شود (بویل، ۲۰۱۸). همچنین دلبستگی به میزان لذت بردن افراد از کاری که انجام می‌دهند، اشاره می‌کند (محسن، ۲۰۱۵). یکی از مهم‌ترین تئوری‌ها برای توضیح چگونگی دلبستگی شغلی کارکنان، تئوری تبادل اجتماعی است. با توجه به این تئوری، روابط در طول زمان و با اعتماد، عشق و تعهدات دوجانبه تکامل می‌یابد، به شرطی که هر دو طرف پیرو یک سری قوانین تبادل اجتماعی باشند. این قوانین به این صورت است که عملکرد یک طرف به پاسخ طرف مقابل می‌انجامد، یعنی اگر افراد منابع اقتصادی، اجتماعی و عاطفی از سوی سازمان دریافت نمایند، خود را ملزم به دادن واکنش مثبت در برابر سازمان می‌دانند. به این ترتیب می‌توان گفت کارکنان در واکنشی به منابع دریافتی از سوی سازمان، خود را با درجات مختلف به کار دلبسته می‌کنند (دی سیمونه، ۲۰۱۸). بر طبق ادبیات تحقیق، یکی از عواملی که می‌تواند بر دلبستگی شغلی، هویت سازمانی و قصد ترک خدمت کارکنان تاثیر بگذارد، رهبری تحولگرا می‌باشد (بویل، ۲۰۱۸؛ دی سیمونه، ۲۰۱۸).

رهبری تحولگرا به رویکردی اشاره دارد که توسط آن رهبران، پیروان را به شناسایی اهداف سازمانی و تمایل به اجرای فراتر از نقش و انتظار ترغیب می‌نمایند (بویل، ۲۰۱۸). رهبران تحولگرا، رهبرانی هستند که بر پیروان خود، نوعی نفوذ عمیق و فوق العاده دارند. آنها کسانی هستند که از طریق تعیین نقش، الزامات و وظایف محول شده، پیروان خود را در جهت اهداف معین، هدایت می‌کنند و بر می‌انگیزانند. رهبران تحولگرا به واسطه تأکیدی که بر الهام بخشی دارند منجر به عملکرد بالای کارکنان می‌شوند (آمور، ۲۰۱۹). رهبری تحولگرا نقش مهمی در ایجاد تغییرات لازم برای مدیریت کارآمد و موثر ایفا می‌کند. همانطور که کیم (۲۰۱۴) اشاره کرد، رهبران تحولگرا از طریق چشم‌اندازی که به آینده دارند و با شفاف نمودن و مشخص کردن دیدگاه و چشم‌انداز خود، توانایی تغییر سازمان را دارند و می‌توانند کارکنان را به مسئولیت‌پذیری برای رسیدن به این چشم‌اندازها توانمند نمایند. این رهبران نوعاً چهار رفتار متفاوت را نشان می‌دهند: نفوذ ایده‌آل، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب فکری و ملاحظات فردی (الیانا، ۲۰۱۹).

به طور خلاصه نفوذ ایده‌آل به رهبرانی اشاره دارد که استانداردهای اخلاقی بالایی را از خود نشان می‌دهند. انگیزش الهام‌بخش همان توانمندسازی پیروان با تدوین چشم‌انداز انگیزشی و ترغیبی است. ترغیب فکری به رهبرانی اشاره دارد که خلاقیت پیروان را ترغیب کرده، و ایده‌های جدید و راه‌های مختلفی را برای حل مشکلات ارائه می‌نماید و در نهایت، ملاحظات فردی به توجه به نیازهای فردی زیردستان برای پیشرفت و رشد و ارائه مربی‌گری اشاره دارد (یو، ۲۰۱۹). با توجه به مطالب فوق الذکر، مدل تحقیق حاضر در شکل زیر قابل مشاهده است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (بویل و توستون، ۲۰۱۸)

با توجه به نقش حساس منابع انسانی سرزنده و فعال و همچنین بحران آب به ویژه در مناطق روستایی، در این تحقیق سعی داشته ایم به این سوال پاسخ دهیم که آیا رهبری تحولگرا بر قصد ترک خدمت از طریق دلبستگی شغلی و هویت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان تاثیر دارد؟

اهدافی که در این تحقیق دنبال می‌شود به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- سنجش تاثیر رهبری تحولگرا بر قصد ترک خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان
  - ۲- سنجش تاثیر رهبری تحولگرا بر هویت سازمانی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان
  - ۳- سنجش تاثیر رهبری تحولگرا بر دلبستگی شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان
  - ۴- سنجش تاثیر رهبری تحولگرا از طریق هویت سازمانی بر قصد ترک خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان
  - ۵- سنجش تاثیر رهبری تحولگرا از طریق وابستگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان
- این اهداف در قالب فرضیات زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:
- ۱- رهبری تحولگرا بر قصد ترک خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تاثیر دارد.
  - ۲- رهبری تحولگرا بر هویت سازمانی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تاثیر دارد.
  - ۳- رهبری تحولگرا بر دلبستگی شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تاثیر دارد.
  - ۴- رهبری تحولگرا از طریق هویت سازمانی بر قصد ترک خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تاثیر دارد.
  - ۵- رهبری تحولگرا از طریق وابستگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تاثیر دارد.؟

## چهار چوب نظری پژوهش

### قصد ترک خدمت

ترک خدمت کارکنان در هر سازمانی می‌تواند وجود داشته باشد و مسئله مهمی در متون مدیریت سازمانی و مدیریت منابع انسانی لحاظ می‌گردد. ترک خدمت کارکنان مقوله‌ای مهم برای مدیران بوده و در سطوح پایین سازمانی نیز به عنوان یک پدیده‌ای که ذاتا منفی می‌باشد لحاظ شده است (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸). پرایس (۲۰۰۱) نیز مفهوم ترک خدمت را حرکت اعضاء به بیرون از مرزهای یک سازمان تعریف کرده‌اند. قصد ترک خدمت توسط موبلی و همکاران (۱۹۷۹) به صورت «فرایند فکر کردن، برنامه ریزی و قصد ترک خدمت» تعریف گردیده است (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۷). آجزن (۱۹۷۵) در تئوری نگرش خود این چنین فرض می‌کند که بهترین پیش بینی کننده رفتار یک کارمند، ارزیابی قصد و اشتیاق به انجام آن رفتار می‌باشد (عامری ساهویی و کمال زاده، ۱۳۹۶). بر طبق این دو عامل (ترک خدمت و قصد ترک خدمت) می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که قصد ترک خدمت می‌تواند جانشین مناسبی برای ترک خدمت حقیقی در این تحقیق باشد. علاوه بر این باید اذعان داشت که خود قصد ترک خدمت نیز پیامدهای منفی را به دنبال دارد. کارکنانی که تمایل به ترک خدمت در آنها بالا می‌باشد، از لحاظ روانی از سازمان فاصله می‌گیرند، بر روی کار کم تمرکز دارند و اثربخشی آنها کم است و این موارد می‌تواند برای سازمان هزینه بر باشد (شکاری و همکاران، ۱۳۹۶).

قصد ترک خدمت به عنوان تصمیم یک کارمند به ترک سازمان و تلاش برای پیدا نمودن شغل جایگزین تعریف می‌شود (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۸). قصد ترک خدمت به عنوان تمایل آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می‌گردد که لزوماً به استعفا و ترک حقیقی منجر نمی‌گردد، بلکه به احتمال ترک ارتباط با سازمان در آینده‌ای نه چندان دور اشاره می‌کند.

### هویت سازمانی

آلبرت و وتن در سال ۱۹۸۵ اولین بار مفهوم هویت سازمانی را مطرح نمودند، هویت سازمانی عبارت است از خصوصیات یک سازمان که اعضای سازمان آن را به عنوان ویژگی‌های اصلی، مرکزی و دائمی سازمان تلقی می‌کنند. هویت سازمانی، اعضای سازمان را قادر می‌سازد، جهت گیری استراتژیک سازمان را انتخاب کرده، آن را بپذیرند و در برابر تغییرات محیطی توان پاسخگویی داشته باشند. هویت سازمان از طریق زبان و عمل بر اساس الگوهای فرهنگی سازمان، مانند لباس مخصوص سازمانی، خط ایدئولوژی ک سازمان، مصنوعات، آداب و رسوم و نظایر آن ایجاد می‌شود (نیازی میرک، ۱۳۹۷).

هویت سازمانی شامل گروهی از خصوصیات سازمانی است که از دیدگاه اعضای سازمان، گذشته، حال و آینده سازمان را شرح می‌دهد. هویت سازمانی نقشی اساسی در کنترل هنجارهای رفتاری اعضای سازمان بازی می‌کند. مدیران راهبردهای کلیشه‌ای جهت ترغیب و تثبیت یک هویت عالی در سازمان استفاده می‌کنند و این هویت عالی و برجسته منجر به بوجود آمدن خود کنترلی برای اشخاص جهت

دستیابی به اهداف کارکردی، جذب و نگهداری استعدادها، بدست آوردن اعتبار و ایجاد امنیت فکری در سازمان شده و به اشخاص جهت رویارویی با شرایط ابهام آمیز یاری می‌رساند (امرابی و دیندار فرکوش، ۱۳۹۶).

### دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی به عنوان نگرش فرد نسبت به شغل و اینکه چقدر آن شغل میتواند نیازهای فرد را برآورده سازد، تعریف شده است. همچنین، آن را به عنوان برداشت روانشناختی یک کارمند از نقشی که او در محل کارش ایفا می‌کند، تعریف کرده‌اند (باقری و همکاران، ۱۳۹۸). مفهوم دلبستگی شغلی به عنوان میزان اهمیتی که نقش و شغل فرد برای او دارد و از آن برای تعریف و ارزشیابی خود استفاده می‌کند، تعریف شده است و در واقع کارمند دلبسته به شغل، به عنوان کسی که شغلش، بخش جدایی ناپذیری از تعریف خودش است، توصیف می‌شود. از دیدگاه سازمانی، دلبستگی شغلی به عنوان کلیدی برای ایجاد انگیزش کارکنان و افزایش بهره‌وری، مدنظر قرار گرفته است. از دیدگاه فردی، دلبستگی شغلی، به طور مهمی با درگیر کردن عمیق کارکنان در کارشان و ایجاد تجربه با معنا بودن و کامروایی، به اثربخشی سازمانی، بهره‌وری و روحیه آنان کمک می‌کند. اونز (۱۹۸۶) دلبستگی شغلی را به عنوان درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی درگیر شغلش میشود، آن را معرف خودش میداند، به آن علاقمند است و موجب سربلندی و کسب اعتبار خود میشود، نام میبرد. رابینز (۱۹۹۶). دلبستگی شغلی را به عنوان یک از مهمترین شاخصهای کیفیت زندگی کاری مطرح نموده است. دوپین و همکاران (۱۹۶۵)، و سیگل (۱۹۶۹) اشاره دارند که دلبستگی شغلی یک متغیر اخلاقی و درون فردی است که بیانگر میزان مسئولیت پذیری یک فرد میباشد (وانگ و چادهاری، ۲۰۱۸).

### رهبری تحولگرا

رهبری تحول گرا به قرن شانزدهم بر می‌گردد، یعنی وقتی که پژوهش‌هایی در مورد پادشاه توسط ماکیاول انجام می‌شد. اما مفهوم اولیه رهبری تحول گرا توسط برنز و در نتیجه تحقیقات توصیفی او پیرامون رهبران سیاسی ارائه شد (اصغری و علیزاده ثانوی لاله‌لو، ۱۳۹۶). در کل، رهبران تحولگرا بر تقویت زیردستان و دنبال نمودن تحولات سازمانی و رسمی نظام‌ها، فرآیندها و ارزشهای نوین تمرکز دارند و در واقع کسانی که دنیا را متحول می‌سازند رهبران و مدیران تحول گرا می‌باشند. این گروه از رهبران، آزادی عمل بیشتری نسبت به دیگران در کار خود دارا می‌باشند. زیردستان را به تحرک و حرکت وا می‌دارند و برای نیل به اهداف به آنها الهام می‌بخشند و آنان را درباره اینکه هدف چگونه می‌تواند قابل دستیابی باشد تحریک می‌نمایند. آنها رابطه با زیردستان را حفظ و آزادانه اطلاعات را با آنها تقسیم می‌کنند (صفایی و نیازی، ۱۳۹۸).

در حقیقت رهبری تحول‌گرا از جدیدترین سبک‌های رهبری است که بسیار مورد عنایت قرار گرفته است. مزایای بسیاری برای این سبک رهبری شناخته شده است؛ شامل رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری سازمان و کاهش استرس بین زیردستان است. رهبران تحولگرا در باورها، ارزش‌ها و اهداف زیردستان نفوذ کرده و تأثیر فوق‌العاده‌ای در زیردستان خود به جای می‌گذارند. آنها از طریق گفتار و کردارشان کل سازمان را متحول می‌سازند. نفوذ رهبران تحولگرا از طریق کلام، گفتگو، بینش و الهام بخشی به دیگران است (آرامی، ۱۳۹۸).

### روش اجرای پژوهش

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است، به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات میدانی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان می‌باشد که ۴۲۰ نفر می‌باشند. که از این بین تعداد ۲۰۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد رهبری تحولگرا ۷ گویه‌ای (کارلس و همکاران، ۲۰۰۰)، هویت سازمانی ۴ گویه‌ای (اسمیتز، ۲۰۰۱)، دلبستگی شغلی ۹ گویه‌ای (اسچوفلی، ۲۰۰۶) و قصد ترک خدمت ۴ گویه‌ای (تورستون، ۲۰۱۸) استفاده گردید می‌باشد. لازم به ذکر است که پاسخ‌های پرسشنامه در یک مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از کاملاً مخالف ۱ تا کاملاً موافق ۵ می‌باشد که از نظر روایی، بر اساس روایی محتوا، و از نظر پایایی، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت.

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از روش آمار توصیفی و نیز از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. در واقع، در ابتدا با استفاده از نرم‌افزار SPSS۲۲، هر متغیر در قالب جداول و شاخص‌های آماری توصیف شده و سپس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و در کل برای تعمیم نتایج از نمونه به جامعه آماری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. سطح تجزیه و تحلیل در این تحقیق، فردی است. فرضیات با استفاده از  $t$ -value مورد آزمون قرار گرفتند. اگر مقدار  $t$ -value متغیر در حد فاصل  $+1/96$  و  $-1/96$  قرار گیرد، فرضیه رد می‌شود و اگر مقدار  $t$ -value متغیر کوچک‌تر از  $-1/96$  و یا بزرگ‌تر از  $+1/96$  باشد، فرضیه تأیید می‌شود.

## یافته های پژوهش

جدول شماره ۱ فراوانی و درصد فراوانی مربوط به جمعیت شناختی را نشان می دهد.

جدول ۱. نتایج آمار توصیفی جمعیت شناختی

متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۲	۵/۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۸۸	۴۲/۷
	۴۱ تا ۵۰ سال	۵۹	۲۸/۶
	۵۱ سال به بالا	۴۷	۲۲/۸
جنسیت	مرد	۱۵۱	۷۳/۳
	زن	۵۵	۲۶/۷
تحصیلات	تا فوق دیپلم	۱۸	۸/۷
	کارشناسی	۱۰۵	۵۱
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۸۳	۴۰/۳
سابقه	زیر ۵ سال	۱۳	۶/۳
	۵ تا ۱۰ سال	۳۲	۱۵/۵
	۱۰ تا ۱۵ سال	۵۱	۲۴/۸
	۱۵ تا ۲۰ سال	۴۵	۲۱/۸
	۲۰ تا ۲۵ سال	۴۱	۱۹/۹
	بالاتر از ۲۵ سال	۲۴	۱۱/۷

در ادامه میانگین و انحراف معیار متغیرهای این پژوهش مشخص شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رهبری تحولگرا	۲۰۶	۳/۵۸۳۲	۰/۶۸۳۴۲
دلبستگی شغلی		۳/۶۳۷۵	۰/۷۱۹۶۶
قدرت		۳/۷۱۳۶	۰/۸۴۴۸۵
فداکاری		۳/۴۰۷۸	۰/۸۲۱۰۴
جذب		۳/۷۹۱۳	۰/۷۷۷۸۲
هویت سازمانی		۳/۶۰۶۸	۰/۷۴۰۸۸
قصد ترک خدمت		۲/۳۶۱۷	۰/۷۸۶۱۱

همچنین جهت بررسی نرمال بودن مشاهدات از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون نرمال بودن مشاهدات متغیرهای پژوهش

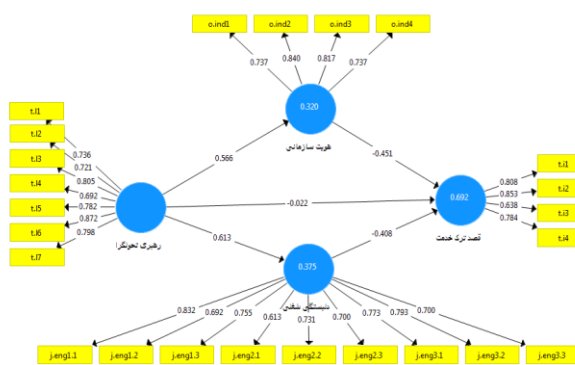
متغیرها	آماره آزمون	سطح معنی داری
رهبری تحول گرا	۱/۴۴	۰/۰۳۲
دلبستگی شغلی	۱/۵۹۶	۰/۰۱۲
هویت سازمانی	۱/۹۳۶	۰/۰۰۱
قصد ترک خدمت	۲/۴۱۳	۰/۰۰۰

در ادامه، شاخص‌های مربوط به پایایی شاخص‌ها بر اساس آماره‌های آلفای کرونباخ، پایایی مرکب، روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) متغیرها ارائه می شوند.

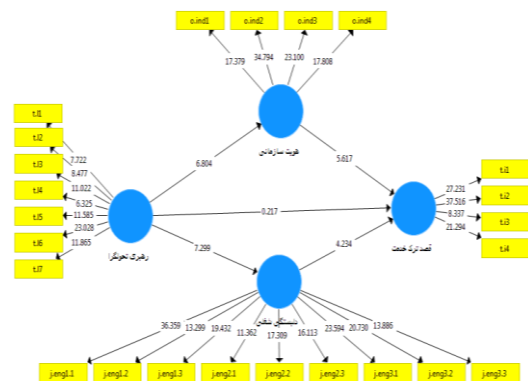
جدول ۴. بررسی روایی و پایایی متغیرها

متغیرها	ضریب آلفا	ضریب پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده
دلبستگی شغلی	۰.۸۹۲	۰.۹۱۳	۰.۵۴۰
رهبری تحولگرا	۰.۸۹۰	۰.۹۱۲	۰.۶۰
قصد ترک خدمت	۰.۷۷۶	۰.۸۵۶	۰.۶۰۱
هویت سازمانی	۰.۷۹۰	۰.۸۶۴	۰.۶۱۵

با توجه به جدول فوق می‌توان دریافت که شاخص‌های مربوط به ضریب آلفا و پایایی مرکب متغیرها بیشتر از ۰/۷، و در خصوص میانگین واریانس استخراج شده بیشتر از ۰/۵ بوده بر این اساس متغیرهای تحقیق از این منظر مورد تایید قرار گرفتند. همچنین بارعاملی گویه‌های این متغیرها نیز مورد تایید قرار گرفتند و با توجه به اینکه در تمامی موارد از ۰/۴ بودند، بارعاملی گویه‌ها نیز مورد تایید قرار گرفته‌اند. همچنین ارزیابی ماتریس فروئل و لارکر نشان داد که اعداد روی قطر ماتریس، از اعداد زیر و راست خود بیشتر بوده و مورد تایید قرار گرفتند. در ادامه نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد و معناداری ارائه می‌شود:



شکل شماره ۳. آزمون مدل تحقیق (ضرایب استاندارد)



شکل شماره ۲. آزمون مدل تحقیق (ضرایب معنی داری)

بر اساس سطوح معناداری بدست آمده برای این آزمون مشاهده می‌شود که تمامی مقادیر غیر از تاثیر رهبری تحولگرا بر قصد ترک خدمت بیشتر از ۱/۹۶ بوده و مورد تایید قرار گرفتند. نتایج آزمون فرضیات تحقیق در قالب جدول زیر قابل ارائه است:

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات

متغیر مستقل	متغیر وابسته	آماره T	میزان تاثیر	رد و تایید فرضیه
رهبری تحولگرا	هویت سازمانی	۶/۸۰۴	۰/۵۶۶	تایید
رهبری تحولگرا	دلبستگی شغلی	۷/۲۹۹	۰/۶۱۳	تایید
رهبری تحولگرا	قصد ترک خدمت	۰/۲۱۷	**	رد
هویت سازمانی	قصد ترک خدمت	۵/۶۱۷	-۰/۴۵۱	تایید
دلبستگی شغلی	قصد ترک خدمت	۴/۲۳۴	-۰/۴۰۸	تایید

## بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف کلی مدل‌یابی معادلات ساختاری تاثیر رهبری معنوی بر بالندگی با میانجیگری یادگیری سازمانی در میان اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی صورت گرفت بر اساس یافته‌های جدول ۲ بین رهبری معنوی با بالندگی اعضای هیات علمی با نقش میانجی یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج در رابطه فرضیه اول رابطه بین رهبری معنوی با بالندگی اعضای هیات علمی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تایید شد. وجود ویژگی‌های رهبری معنوی در دانشگاه باعث علاقه، پشتکار و جدیت به کار و روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار می‌شود ویژگی‌های یادگیری سازمانی نشان داد که با ایجاد و توسعه چشم انداز مشترک و یادگیری تیمی برای و بین اساتید موجب ایجاد تفکر سیستمی برای ایجاد و توسعه زمینه‌های شکوفایی و

بالندگی را می‌توان برای اساتید فراهم نمود، تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی با یافته‌های فرای و همکاران (۲۰۰۶) و دوگانه‌ای فرد و اکبری (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

در ارتباط با فرضیه دوم نتایج نشان داد که رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد و می‌توان گفت اگر مولفه های رهبری معنوی در دانشگاه و بین اعضای هیات علمی تقویت گردد آنان می‌توانند با یادگیری بهتر و بیشتری برای توسعه خود و دانشگاه نایل شوند این یافته با یافته های سندرس (۲۰۱۷) و صیادی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. در تبیین می‌توان گفت اگر رهبران معنوی، یادگیری سازمانی در دانشگاه را به طور مستمر اجرا نمایند یادگیرندگی بهتر و بیشتر خواهد شد. و در ارتباط با فرضیه سوم تاثیر رهبری معنوی بر بالندگی اعضای هیات علمی نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی دار می‌باشد می‌توان گفت که رهبری معنوی تاثیر مثبتی بر بالندگی اعضای هیات علمی دارد. همچنین، فرای و اسلوسم (۲۰۰۸) در مطالعه خود نشان دادند رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم انداز و فرهنگ تعالی، به صورت مثبت و شایان توجهی بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکرد سازمانی و بالندگی کارکنان تأثیر می‌گذارد که با نتایج همخوانی دارد (فرناندو، ۲۰۰۹).

در رابطه با فرضیه چهارم تاثیر یادگیری سازمانی بر بالندگی اعضای هیات علمی نتایج مثبت بود این یافته با یافته های تیمورنژاد و صریحی (۱۳۹۸) هم خوانی دارد. در تبیین می‌توان گفت که اگر یادگیری سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه و در میان استادان تقویت شود بالندگی و رشد آنان را در پی خواهد داشت. در نهایت می‌توان گفت که بالندگی اساتید ضرورت اساسی دانشگاه در قرن بیست و یکم می‌باشد که برای رسیدن به اهداف بلند مدت و چشم‌اندازهای آینده دانشگاه ضرورت دارد رهبران معنوی با ایجاد و توسعه زمینه‌های یادگیری سازمانی مستمر برای اساتید بالندگی آنان و دانشگاه را فراهم نمایند. همچنین مدیریت دانشگاهها بعنوان مهمترین عامل تغییر باید رهبری معنوی و مولفه‌های آن را بعنوان یک الویت راهبردی و یک ضرورت زمانی در نظر بگیرند تا زمینه‌های یادگیری سازمانی و به طبع آن بالندگی استادان در دانشگاه فراهم گردد و با تشویق و الزام اساتید به شرکت در دوره‌های یادگیری سازمانی زمینه رشد و توسعه دانشگاه را فراهم نمایند نتایج را میتوان اینگونه تبیین کرد که با وجود مولفه‌های رهبری معنوی (چشم‌انداز، نوع دوستی امید/ ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) باعث تلاش و کوشش مضاعف اساتید به دانشگاه می‌شود که صادقانه و خالصانه فعالیت نمایند و برای بالا بردن کیفیت کاری، یادگیری سازمانی را بطور مستمر با عشق و علاقه دنبال نمایند و زمینه‌های بالندگی خود را در تمامی جهات آموزشی، پژوهشی، خدماتی، فردی و سازمانی دنبال نمایند در نهایت رهبری معنوی با فراهم کردن زمینه‌های فوق و با پشتیبانی از اساتید می‌تواند زمینه‌های رشد و پویایی آنان را فراهم نماید.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد، جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل اساتید تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی بوده است، لذا در تعمیم نتایج به اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. یکی از محدودیت‌های دیگر این پژوهش ارتباطی (نه علت و معلولی) بودن و مقطعی بودن (غیر طولی) است، که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. محدودیت دیگر کمی بودن پژوهش می‌باشد. توصیه‌های که از نتایج این پژوهش حاصل می‌شود\*مدیران دانشگاه مولفه های رهبری معنوی را جهت اعتلای بالندگی استادان در دانشگاه فراهم نمایند\*مدیران دانشگاه یاد گیری سازمانی را برای استادان بطور مستمر اجرا نمایند\*مدیران دانشگاه بالندگی استادان در ابعاد آموزشی، پژوهشی، خدماتی، فردی و سازمانی را در دانشگاه فراهم و موانع بالندگی آنان را بر طرف نمایند. برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید. در زمینه رابطه رهبری معنوی با متغیرهای فوق با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد از رویکردهای کیفی و چند گانه موضوع بررسی شود. و نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی مورد توجه بیشتری قرار گیرد. چنین مطالعه ای می‌تواند در سایر موسسات آموزشی هم اجرا گردد.

## منابع

- تیمورنژاد، کاوه، صریحی اسفستانی، رسول (۱۳۹۸). تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی مطالعات مدیریت بهبود و تحول (۶۲): ۶۰-۳۷.
- جمشیدی، لاله، (۱۳۹۴)، بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه قم)مجله آموزش عالی شماره ۱۷: ۲۰-۳۷
- دوگانه ای فرد، فریده و اکبری، نرگس (۱۳۹۳)، بررسی رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، مجله نوآوریهای مدیریت آموزشی سال ۹ شماره ۳ ص ۱۳-۶۷.



- صادقی، عباس، واحد چوکده، حسین، کاظم پور، اسماعیل (۱۳۹۴) رابطه رهبری معنوی با توانمندسازی در کارشناسان اداری و آموزشی دانشگاه گیلان آموزش و توسعه منابع انسانی، شماره ۴، ص ۳۹ تا ۵۳.
- صیادی، سعید، احمدزاده، سلیمان، باباشاهی، جبار، وزیر، فراز صادق (۱۳۹۳) بررسی نقش رهبری معنوی در توسعه سازمانی، تبیین نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی، مجله توسعه انسانی پلیس، تابستان ۹۳، شماره ۴۹، صفحه ۷۹ تا ۱۰۸.
- قارون، معصومه (۱۳۹۳) سیاستهای گسترش آموزش عالی در سالهای اخیر. توسعه ظرفیت یا اتلاف منابع فرایند مدیریت و توسعه تابستان ۹۳ شماره ۸۸ ص ۲۸ تا ۳۳.
- قرونه، داود، میرکمالی، سیدمحمد، بازرگان، عباس، خرازی، سیدکمال (۱۳۹۳)، چهارچوب مفهومی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران مجله آموزش عالی شماره ۲۲، ص ۵۱ تا ۸۲.
- قشقایزاده، نصراله، احمدی نیک، فاضل (۱۳۹۶) بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاهی دانشکاه آزاد اسلامی استان خوزستان)، مجله مدیریت سرمایه اجتماعی، بهار ۹۶ دوره ۴، شماره ۱، صفحه ۱۱۵ تا ۱۳۶.
- مهديان، محمدجعفر، عبودپور، ملوک، نوروزی کوهدشت، رضا (۱۳۹۶) رابطه رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان، مجله علوم تربیتی از دیدگاه اسلام شماره ۹ ص ۱۰۵-۱۲۸.
- ناظم، فتاح، علامه، حسینعلی (۱۳۹۶) بررسی رابطه رهبری معنوی و فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران، مجله تحقیقات مدیریت آموزش، زمستان ۹۶، شماره ۳۴، صفحه ۲۹ تا ۴۶.
- Aydin, B., & Ceylon A (2009) the effect of spiritual leadership on organization learning capacity. African Journal of Business management. Vol. 13. No.5. PP0 184-190.
- Bazaryan A.(2007) Higher Education in Iran in James J.I frost and P.G Ahbach. International Handbook of Higher Education Dordrecht. The Motherlands Springer (pp 781-792). (In Persian)
- Dammar, A. Skyler, E. (2017). Department of sport management. The impact of spiritual leadership on empowerment and work procrastination Turkey. Entrepreneurship Theory and Practice, 35 (2), 293-317.
- Fernando, M. Beale, F. and Gerry, D. (2009). The Spiritual Dimension in Leadership at Dalman Tea, Organization Development Journal, 30 (6):522-539.
- fry, L. W Hannah, T. Noel, M.Walumbwa,F, (2014). "Impact of spiritual leadership on unit performance". The leadership quarterly, 14 (22): 259-270.
- Gaff. S.S F, sat C: Gaff. J.G (1998) Professional Development A Guide to Rroureca USA: change magazine press Brien. Danny o' Event Baseness.
- Kang, B., and Miller, M. T. (2000). Professional development: Research findings ,
- Oh, J., Cho, D. and Lim, D. (2018), "Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 39 No. 2, pp. 276-289
- Payne, S. (2010), Leadership and spirituality: business in the USA, International Journal of Leadership in Public Services, Vol. 6 No. 2, pp. 68-72.
- Smith, Gina; Minor, Maria; Brashen, Henry (2018) Spiritual Leadership: A Guide to a Leadership Style That Embraces Multiple Perspectives Journal of Instructional Research, v7:80-89 .
- Steven W. Bayighomog & Hüseyin Araslı (2019) Workplace spirituality – customer engagement Nexus: the mediated role of spiritual leadership on customer-oriented boundary-spanning behaviors Pages 637-661.
- Usman, A. (2010). Leadership spirituality in Banking Professionals and Its impact on organization commitment Identification Journal of Business and m.anagement Vol. 5(3): 185-193.
- Xie, L. (2019), "Leadership and organizational learning culture: a systematic literature review", European Journal of Training and Development, Vol. 43 No. 1/2, pp. 76-104.

## نحوه استناد به مقاله:

رضایی‌دیزگاه؛ مراد، منفردگنججه؛ الهام، معروفزاده؛ سیداسماعیل، محمدزاد؛ سیدمجید (۱۳۹۹). بالندگی اعضای هیات علمی در پرتو رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۳ (۴)، ۳۱۹-۳۱۹.

[http://jhce.iurasht.ac.ir/article\\_۶۷۲۶۲۹.html](http://jhce.iurasht.ac.ir/article_۶۷۲۶۲۹.html)

