فصلنامه روانشناسی تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن
سال دهم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۸،پیاپی۳۹
صص ۱۲-۱

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

صغری نورالهی،مریم صفری *

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 ۹۸/۰۷/۱۷ تاریخ پذیرش مقاله ۹۸/۰۹/۲۲

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 وحجم 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 ازروش 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

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای ادامه بقا و توسعه خود به افزایش دانش و آگاهی از محیط و ایجاد تحولات سازمانی گسترده نیاز دارند (Berson and Avolio, 2004). سازمان‌های امروزی از طریق مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی سعی در افزایش نگرش‌های شغلی کارکنان یعنی تعهد سازمانی ورفتارهای شهروندی سازمانی دارند از طرفی، سازمان‌ها از کارکنان‌شان تنها انتظار احساس مسئولیت، تعهد به کار، ندارند بلکه از کارکنانشان انتظار دارند که هویت‌شان را با سازمان تعیین کنند(سید جوادین و همکاران، ۲۰۱۰). در واقع، افرادی که بیشتر با شغل و سازمان خود عجین می‌شوند از شغل خود رضایت بیشتری دارند، دارای رفتار فرانقشی هستند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی دارند. در نتیجه، هویت سازمانی باعث می‌شود 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 (قلی‌پور و امیری، ۲۰۰۹). لازمه اینکه کارکنان با سازمان و شغل خویش عجین شوند و کسب هویت کنند، وجود رهبران تحول‌آفرین در سازمان‌ها

است. رهبری تحول‌آفرین باعث تغییر مثبت در نگرش‌های شغلی و رفتاری کارکنان از قبیل رفتار 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. در سیستم 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 رویکرد-های 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 تحول‌آفرین 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 تحول‌آفرین

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 تحول‌آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند، انتقال یافته است (کارک و همکاران، ۲۰۰۳). مفهوم اولیه رهبری تحول‌آفرین توسط برنز (۱۹۷۸) ارائه شد. وی رهبری تحول‌آفرین 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 انگیزه-های بالقوه در پیروان است و هدف این رهبر، جلب توجه پیروان به نیازهای برتر و تبدیل منافع فردی به منافع جمعی است (برنز، ۱۹۷۸). بنابر نظر بس و آولیو (۱۹۹۵)، رهبری تحول‌آفرین یک فرآیند آگاهانه اخلاقی و معنوی است که الگوهای تحول سازمان را از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بنا می‌کند. رهبران تحول‌آفرین چشم‌انداز آینده سازمان را تبیین می‌کنند، مدل سازگار با آن چشم‌انداز را ارائه می-دهند، پذیرش اهداف گروهی را ارتقاء می‌بخشند، حمایت گسترده‌ای را برای افراد سازمان فراهم می‌نمایند و آنها را در تعقیب اهداف سازمان ترغیب می‌کنند (بس و آولیو، ۱۹۹۵). رهبری تحول‌آفرین بر اساس چهار عامل نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش 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 چشم‌انداز سازمان ترغیب می‌کنند. رهبران تحول‌آفرین ترغیب ذهنی را به منظور به چالش کشیدن افکار و خلاقیت پیروان بکار می‌گیرند و آنان را جهت ارائه ایده-های جدید ترغیب می‌کنند. انگیزش الهام بخش، توصیف-کننده 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 چشم‌انداز 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 آولیو، 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.

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،ص۵۷).

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،ص۲۵).

هویت سازمانی

امروزه یکی از چالش برانگیزترین مباحث سازمانی بحث هویت 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. هویت سازمانی اصطلاح ارزشمندی است که محرک پنهان بسیاری از اعمال گروهی و تلاش‌های اجتماعی می‌باشد. به طور خلاصه هویت 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).

هویت سازمانی نقش محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌نماید. مدیران از سازوکارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هویت 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 مواجه با موقعیت‌های ابهام‌آمیز کمک می‌نماید (Khorshid, 2009). تقریبا نظریه‌های اندکی در مورد هویت 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 هویت سازمانی بر نگرش های شغلی (رفتار شهروندی و تعهد سازمانی)کارکنان شرکت مپنا 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 هویت 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 .

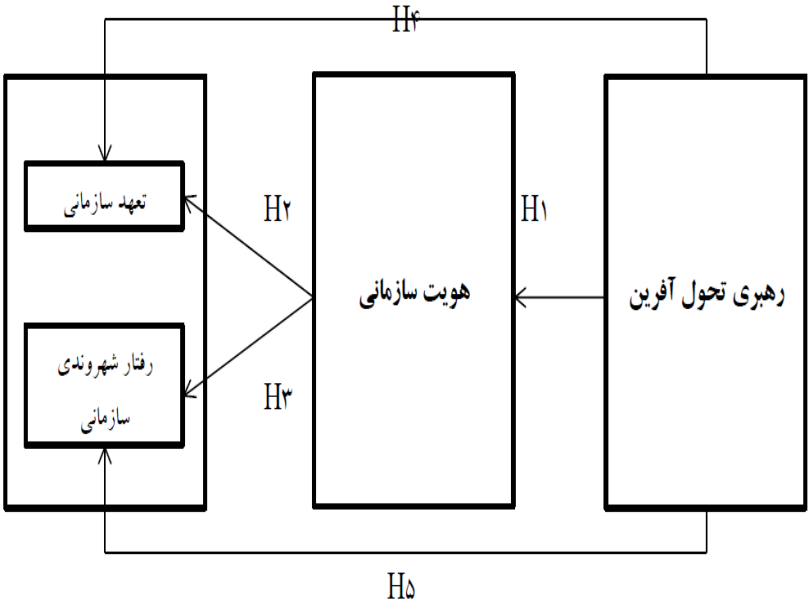
–چون فانگ و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با نگرش های شغلی کارکنان هتل های کشور چین انجام داده اند که نتایج نشان داد بین سبک رهبری تحول آفرین با نگرش های شغلی کارکنان هتل های کشور چین رابطه معنی داری وجود دارد.

–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 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 و

عملیاتی آنها را تبیین نماید. در پژوهش حاضر، رهبری تحول‌آفرین به عنوان متغیر مستقل و نگرش‌های شغلی (تعهد سازمانی-رفتار شهروندی سازمانی) به عنوان متغیر وابسته و هویت سازمانی به عنوان متغیر میانجی می‌باشند. بر این اساس مدل مفهومی تحقیق در شکل (۱) نشان داده شده است:



شکل (۱):

چارچوب مفهومی تحقیق

حال با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود.

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.

فرضیه‌های فرعی پژوهش عبارتند از :

۱: بین رهبری تحول آفرین و هویت سازمانی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد 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، توصیفی- پیمایشی و از نظر نوع، همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ، کلیه دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس به تعداد ۳۷۲ نفر می باشد. برای

نمونه گیری ازجامعه آماری ،از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان ۱۸۹ نفر می باشد. 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 داده ها

در این پژوهش جهت جمع آوری داده هااز سه پرسشنامه استفاده شده است. به منظور سنجش رهبری تحول‌آفرین از پرسشنامه بس و آوالیو(۱۹۹۵) که مشتمل بر ۱۴ سوال است، برای سنجش نگرش های شغلی از پرسشنامه سلاجقه و احمد زاده (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 پنج گزینه ای لیکرت (کاملا موافقم،موافقم،بدون نظر،مخالفم،کاملا 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 فرضیه ها از رگرسیون و ضریب همبستگی با بهره گیری از مدل سازی معادلات ساختاری (نرم افزار لیزرل) استفاده شده است.

یافته‌ها

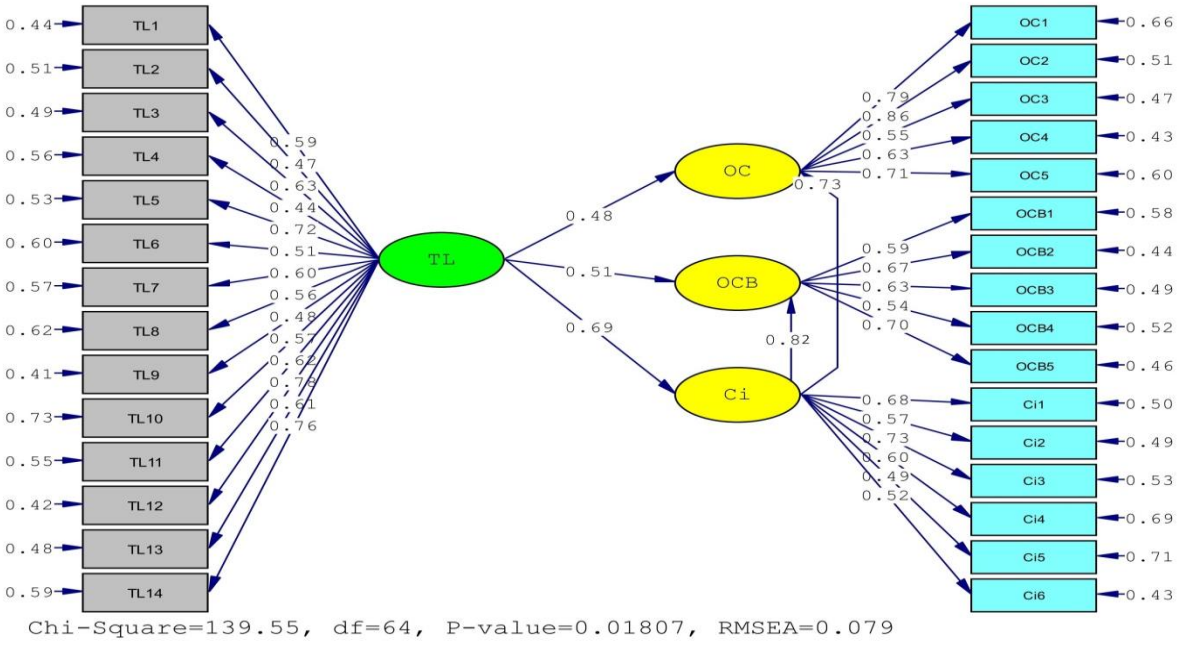
به منظور بررسی روابط بیان شده در فرضیه‌ها، نخست با استفاده از مدل معناداری، معنادار بودن اثر هر یک از روابط پیش بینی شده بررسی و سپس با استفاده از مدل استاندارد، میزان و چگونگی تاثیر هر یک از این روابط ارزیابی گردید. نتایج حاصل، نشانگر مناسب بودن همبستگی‌های موجود بین داده‌ها برای تحلیل عاملی و کفایت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

جدول ۱. آزمون بارتلت و شاخص KMO

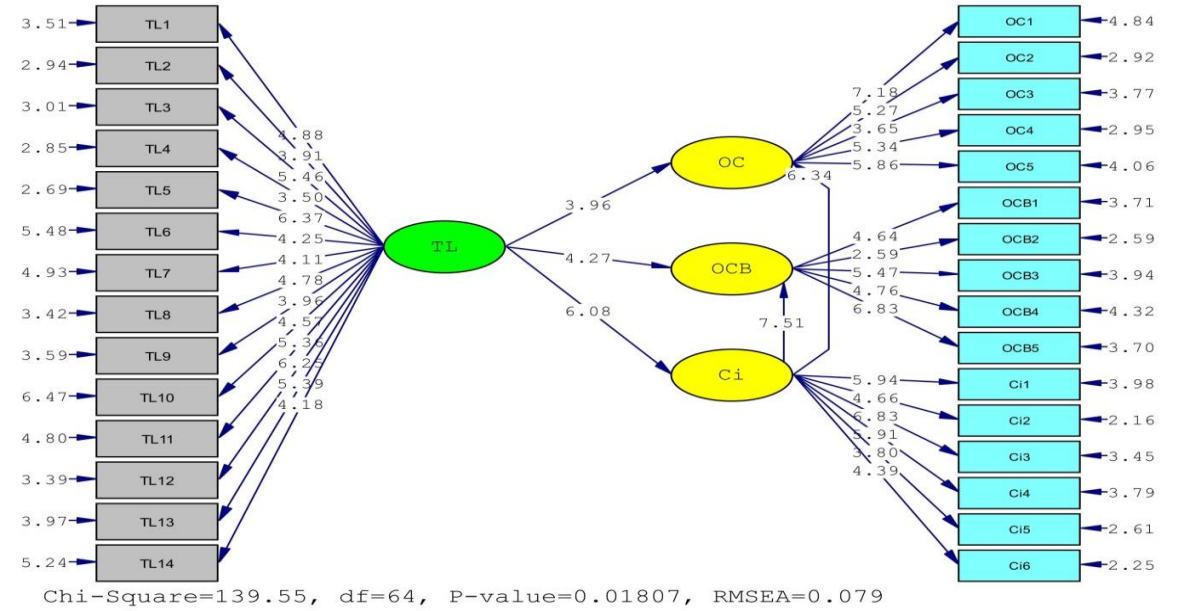
	شاخص KMO	۰/۸۰۲
آزمون بارتلت	آماره	۵۴۲۰/۹۱۰
	درجه آزادی	۴۳۵
	احتمال (sig)	۰/۰۰۰

به منظور سنجش تاثیر متغیرها و رابطه علی که در فرضیه‌ها ذکر شده است، از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج خروجی نرم‌افزار AMOS، حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد. شکل (۲) بیانگرضرایب بارهای عاملی در حالت استاندارد است که در بازه (۱،۱-)

قرا ر دارند و نشان دهنده میزان رابطه بین متغیرها می باشند. شکل (۳) نشان دهنده ضرایب معناداری است که باید بزرگتر از ۱/۹۶ باشند تا روابط بین متغیر ها 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.



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

برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ($\frac{x^2}{df}$)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شدهٔ برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشدهٔ برازندگی (NNFI)، خطای ریشهٔ میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد. نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول (۳) آمده است، نشاندهندهٔ برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از ۰/۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر CFI، GFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند.

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، خانبانی و حکیمی‌راد (۱۳۹۷)، مرادی، بهروزی، حاجی یخچالی و عالیپور (۱۳۹۷)، مرادی (۱۳۹۶) ، سوخته‌سرایی و همکاران (۱۳۹۵)، ین، تام و لی (۲۰۲۳) ، ژو و همکاران (۲۰۲۲) ، ویز، دورویوگ و اسچمیتز (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.

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 شدهٔ برازندگی)	>۰/۹	۰/۹۵	مناسب
NNFI(شاخص نرم نشدهٔ برازندگی)	>۰/۹	۰/۹۵	مناسب
RMSEA(خطای ریشهٔ 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 رابطهٔ مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل تحقیق

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

شکل ۲ و ۳ و جداول ۳ و ۴ نتایج آزمون فرضیات پژوهش و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل را نشان می‌دهند. بر این اساس، کلیت مدل حاضر که دال بر تاثیرگذاری رهبری تحولآفرین مدیران بر نگرش های شغلی از طریق کسب هویت سازمانی می‌باشد، تایید می-شود. به عبارت دیگر، اثر رهبری تحول‌آفرین مدیران بر هویت سازمانی، و تاثیر هویت سازمانی بر نگرش های شغلی مثبت و معنی‌دار است. یعنی مدیران با اتخاذ رویکرد رهبری تحول‌آفرین باعث تقویت احساس هویت سازمانی می‌شوند. و هویت سازمانی نیز به نوبه خود باعث ارتقاء نگرش های شغلی(تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) می‌شود. به عبارت بهتر، رهبری تحول‌آفرین از طریق نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات انسانی باعث می‌شود که کارکنان

هویت خویش را از طریق سازمان تعریف کنند و با هنجارها و ارزش‌های سازمانی عجین شوند و این نیز به نوبه خود باعث دلبستگی و وفاداری کارکنان به سازمان می‌شود که در نهایت منجر به مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان و انجام رفتارهای فرانقشی خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از انجام این پژوهش ، بررسی تأثیر و نقش رهبری تحول آفرین مدیران بر نگرش‌های شغلی دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهرستان گنبد کاووس با تبیین نقش میانجی هویت سازمانی بود. یافته‌ها و نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین 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 دبیرستان‌ها با اتخاذ رویکرد رهبری تحول‌آفرین از طریق اتخاذ چشم‌انداز مشترک، ترغیب و تشویق دبیران، و توجه به نیازهای شغلی و کاری و با تغییر در ارزش‌ها و اعتقادات آنها می‌توانند ارزش‌های 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 تحول‌آفرین مدیران با ایجاد هویت سازمانی باعث بهبود نگرش های شغلی دبیران زن مقطع 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 می‌کنند و از عضویت در آن لذت می‌برند و این افراد نسبت به اهداف سازمان تعهد زیادی از خود نشان می‌دهند. 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 دبیرستان‌ها با استفاده از نظریه رهبری تحول آفرین می‌توانند با ایجاد هویت سازمانی، زمینه تعهد و تعلق عمیق‌تری در دبیران نسبت به شغل فراهم کنند بطوریکه، دبیران در امر تعلیم و تربیت مشارکت بیشتری داشته باشند و نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای سازمان خویش متعهدتر باشند و از شغل خویش احساس رضایت و غرور کنند. کسب هویت سازمانی دبیران سبب می‌شود که دبیران با سازمان خویش احساس همبستگی و وحدت داشته باشند، از سازمان به لحاظ رفتاری و نگرشی حمایت کنند و ویژگی‌های مشترکی با سایر اعضای سازمان ادارک کنند.

بنابراین، هویت سازمانی دبیران، باعث بروز رفتارهای شغلی داوطلبانه و فراتر از نقش رسمی و بدون اجبار از سوی آموزش و پروش می‌شود. ایشان با ابتکارات فردی، وجدان کاری، از خودگذشتگی، آموزش مهارت‌های شغلی و زندگی مبتنی بر حس دگرخواهی، وفاداری سازمانی، مشارکت و مسئولیت‌پذیری سازمانی و اجتماعی در راستای تحقق ارزش‌های والای تعلیم و تربیت و حفظ منافع سازمان خویش گام بر می‌دارند، و با پرهیز از تنش و مشکلات کاری، شرایط سخت و بحرانی سازمان را بدون شکایت تحمل می‌کنند.

با توجه به یافته‌ها، جهت بهبود نگرش‌های شغلی دبیران، پیشنهاد می‌شود که مدیران دبیرستان‌ها با اتخاذ سبک‌های رهبری جدید، تلفیق هدف‌های فرد و سازمان از دیدگاه ارزشی، طرح‌ریزی مجدد مشاغل، تبدیل سازمان به یک جامعه کاری، ترغیب ذهنی، بکارگیری تئوری‌های انسان گرایی سازمانی، تصمیم‌گیری 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 آینده‌سازان 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،دوماهنامه توسعه انسانی پلیس،سال۷،شماره۳۰.

- 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 نامه مدیریت تحول ، سال ششم، شماره۱۲.

-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،دوره۱،شماره۱.

- 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.

- قاسم‌زاده ، ابوالفضل ، ملکی ، شیوا ، بروکی میلان ، شعبان.(۱۳۹۳). نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی ، سال هفتم، شماره۴.

- قریشی ،زهرا سادات .(۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن۲۱.

- 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.; Nargsian, A., & Babashahi, J. (2010). Examination of relationship between engagements with 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)

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", 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.

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

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.

Quarterly Journal of Educational Psychology Skills
Islamic Azad University Tonekabon Branch
Vol. 10, No 3, autumn 2019, No 39

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 Scinecs, 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 Kavoos). 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 Kavoos 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 Kavoos city. There is a significant relationship between the organizational identity and job attitudes of female secondary school teachers in Gonbad-Kavoos city. There is a significant relationship between transformational leadership and job attitudes of female secondary school teachers in Gonbad Kavoos city.

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