

بررسی ارتباط میان رهبری تحول آفرین بر میزان تعهد سازمانی

رضا دست پروری

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، گرایش استراتژیک، دانشگاه بین المللی امام رضا.

نام نویسنده مسئول:

رضا دست پروری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۷

چکیده

سازمان‌های امروزی در تلاش برای ایجاد و توسعه مزیت‌های راهبردی و پیشی گرفتن از رقبای خود هستند. بدین منظور موضوع توسعه ظرفیت‌های انسانی و ارتقا درجه تعهد سازمانی کارکنان در اولویت کار قرار داده و در این مسیر از تمامی سازوکارهای ممکن بهره می‌جویند. در این میان سبک رهبری تحول آفرین به‌مثابه یکی از قوی‌ترین عوامل، درجه اثربخشی خود را به اثبات رسانیده است. این تحقیق با هدف بررسی تأثیر هر یک از متغیرهای رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی در شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات به کار گرفته شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کل کارکنان در یک شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات است و به روش سرشماری همه افراد مورد پرسش و تحقیق قرار گرفته‌اند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسش‌نامه بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از نرم‌افزارهای داده‌پردازی مانند excel و spss و در بخش آمار استنباطی به جهت پاسخ به سؤالات و بررسی فرضیات تحقیق از روش بررسی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به روش حداقل مربعات جزئی PLS استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین و فرهنگ و سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد که با تحقیقات با زمینه مشابه همسویی دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای کسب موفقیت‌های پایدار نیازمند رهبرانی هستند که با سبک‌های تحولی کارکنان را هدایت نمایند تا کارکنان باتکیه بر فرهنگی که از تغییر و تحول و رشد حمایت می‌کند، به سوی اهداف سازمانی حرکت کنند. مدیران با استفاده از نوع سبک‌های مدیریتی موجود، الگوی رفتاری و عملکردی خاصی را در سازمان پدید می‌آورند که می‌تواند در بهره‌وری، بهبود عملکرد و کارایی محل سازمان مؤثر واقع گردد.

سازمان‌های امروزی در تلاش برای ایجاد و توسعه مزیت‌های راهبردی و پیشی گرفتن از رقبای خود هستند. بدین منظور موضوع توسعه ظرفیت‌های انسانی و ارتقا درجه تعهد سازمانی کارکنان در اولویت کار قرار داده و در این مسیر از تمامی سازوکارهای ممکن بهره می‌جویند. در این میان سبک رهبری تحول‌آفرین به مثابه یکی از قوی‌ترین عوامل، درجه اثربخشی خود را به اثبات رسانیده است. با وجود این، خلأ متغیرهای میانجی در تبیین اثرات غیرمستقیم سبک رهبری تحول‌آفرین بر رفتار سازمانی کارکنان، دغدغه پژوهشگران این عرصه می‌باشد (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰).

در عصر حاضر، سازمان‌ها با چالش عمده‌ای روبرو هستند که بسیاری از این چالش‌ها، منجر به تجدید ساختار، مهندسی مجدد و کوچک‌شدن آن‌ها شده است و محیط کنونی سازمان‌ها پیچیده‌تر و دشوارتر شده و رهبران سازمان‌ها با مشکلات غیرقابل پیش‌بینی روبرو شده‌اند که انعطاف‌پذیری بالای آنها را در رفع مشکلات و مواجهه با محیط متلاطم پیرامون سازمان‌ها می‌طلبد (لی، ۲۰۰۴). از طرفی، در برخی از سازمان‌ها مشاهده می‌شود که بین باورها، ارزش‌ها و مفروضات زیربنایی اعضای سازمان و رهبران، همسویی لازم وجود ندارد که این مسئله باعث بروز مشکلاتی در تعهد کارکنان نسبت به سازمان و به تبع آن عملکرد پایین، غیبت و ترک خدمت کارکنان می‌شود؛ بنابراین اعمال سبک رهبری مناسب برای ارتقای تعهد کارکنان در راستای موفقیت سازمان‌ها، امری حیاتی می‌نماید. باتوجه به هزینه‌های جبران‌ناپذیر ترک سازمان از سوی نیروهای مستعد و کارآمد، شناسایی عوامل مؤثر بر نگهداشت چنین نیروهایی حائز اهمیتی می‌باشد (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰).

امروزه سازمان‌ها برای کسب موفقیت‌های پایدار نیازمند رهبرانی هستند که با سبک‌های تحولی کارکنان را هدایت نمایند تا کارکنان باتکیه بر فرهنگی که از تغییر و تحول و رشد حمایت می‌کند، به سوی اهداف سازمانی حرکت کنند. بیگمان مدیریت، هماهنگ‌کننده منابع مادی و انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمانی به طریقی که مورد قبول جامعه قرار گیرد، می‌باشد. حال آنکه، موفقیت و تحقق این اهداف سازمان‌ها و نهادها، در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مدیریت می‌باشد. مدیران با استفاده از نوع سبک‌های مدیریتی موجود، الگوی رفتاری و عملکردی خاصی را در سازمان پدید می‌آورند که می‌تواند در بهره‌وری، بهبود عملکرد و کارایی محل سازمان مؤثر واقع گردد، زیرا سبک مدیریت، تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبرد حاکم بر سازمان است. به عبارتی دیگر، سبک مدیریتی، مجموعه نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارکنان، تمایلات مدیریتی و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد و این عامل می‌تواند مستقیماً کارایی و اثربخشی سازمان و مدیران حاکم بر آن را تحت‌الشعاع قرار دهد. از سوی دیگر مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، انگیزش، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در مور سازمانی، میزان وفاداری و تعهد کاری و مانند آن تأثیرگذار است؛ لذا سازمان‌ها باید فرهنگی را حاکم کنند که در آن افراد، انگیزه و توانایی لازم برای فعالیت را داشته باشند و با احساس تعلق نسبت به سازمان خود بتوانند موجبات اثربخشی سازمان را فراهم آورند و ضامن بقا سازمان باشند (روستا، ۱۳۹۳).

با ظهور نسل جدیدی از کارگزاران دانش‌محور، اقتضائات و فضای جدیدی در عرصه فعالیت‌های سازمانی حاکم گردید. فایرهورلم بر این باور است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانستند با بهره‌گیری از سازوکارهای شدید بوروکراتیک و اقتدار سنتی خود به خوبی و به صورت اثربخش از عهده سرپرستی کارکنان دانش‌محور برآیند. تبلور یافتن چنین مشکل و معضلی در عرصه فعالیت‌های سازمانی موجب شد تا نوع جدیدی از رهبری سازمانی مجال بروز یابد و بر آن شود تا سازوکارهای جدیدی را برای ارتقای عملکرد و توانمندی‌های عموم کارگزاران و کارگران دانش‌محور به کار گیرد. این نوع جدید از رهبری که از آن به‌عنوان رهبری تحول‌آفرین یاد گردید در تلاش است تا با بهره‌گیری از نظام ارزشی، تحریک عواطف و تقویت هویت فردی و اجتماعی کارکنان، خلأهای ناشی

از کاستی‌های سازوکارهای بروکراتیک و اقتدار سنتی را جبران کند و سازمان‌های دانش‌محور امروزی را به سمت رسیدن به کمال مطلوب سوق دهد (فایر هولم، ۱۹۹۱).

برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این‌رو فرهنگ‌سازمانی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف بلندمدت سازمان به شمار می‌رود. فرهنگ یا جو حاکم بر سازمان، مبین شیوه زندگی سازمان است. شکل‌دهی و هدایت فرهنگ‌سازمانی، می‌تواند افزایش بهره‌وری سازمان را به دنبال داشته باشد. چیره‌شدن پاره‌ای از فرهنگ‌ها در سازمان به ظهور عملکردهای چشمگیر منجر می‌شود. موفقیت هر چه بیشتر سازمان بیش از هر چیز در گرو ایجاد یک فرهنگ قوی میان عناصر سازمانی است.

بنی مهد و نجاتی، (۱۳۹۵) در مقاله‌ای تحت عنوان "رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و تعهد کاری حساب‌رسان" به بررسی رابطه این دو متغیر پرداخته است. هدف این تحقیق با توجه به تأثیر فرهنگ با ویژه فرهنگ‌سازمانی بر روی مسئولیت‌های اخلاقی، رفتار حرفه‌ای، کم‌کاری و عدم مسئولیت‌پذیری حساب‌رسان، بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی بر اساس تئوری هافستد بر تعهد کاری حساب‌رسان می‌باشد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد هر چه اجتناب از عدم اطمینان افزایش یابد، تعهد کاری حساب‌رسان، کاهش می‌یابد. هم‌چنین هرگاه حساب‌رسان مرد باشد، تعهد کاری او نیز افزایش می‌یابد. اگر محل کار حساب‌رسان، مؤسسات خصوصی حساب‌رسان باشد، تعهد کاری افزایش خواهد یافت.

عباسیان، (۱۳۹۵) مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در عملکرد کارکنان (مطالعه موردی سازمان ثبت‌اسناد و املاک استان تهران)" ارائه داده است. مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین نفوذ آرمانی، انگیزه الهام‌بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی، پاداش اقتضایی، مدیریت بر مبنای استثنا و عملکرد کارکنان به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری کرد که رهبری تحول‌آفرین و مولفه‌های آن بر عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

وفادار مقدم، (۱۳۹۵) مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رضایت‌مندی شغلی کارکنان و سرپرستان اداره کل مخابرات منطقه ۳" ارائه داده است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رضایت‌مندی کارکنان و سرپرستان اداره کل مخابرات منطقه ۳ است. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و تمامی مولفه‌های آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظه فردی) با رضایت‌مندی کارکنان و سرپرستان اداره کل مخابرات منطقه ۹ تأثیر دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که دو بعد نفوذ رضایت‌مندی کارکنان و سرپرستان را دارند.

علیزاده، (۱۳۹۵) مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی کارکنان مؤسسه اعتباری نور" ارائه داده است. هدف از پژوهش بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی کارکنان مؤسسه اعتباری نور می‌باشد. در نهایت تمامی فرضیه‌های پژوهش تأیید شد و پیشنهادهای و راهکارهایی برای بهبود و ارتقای رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی کارکنان در سازمان مذکور ارائه گردیده است.

ربیع، (۱۳۹۴) مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ‌سازمانی بر شکل‌گیری بدبینی سازمانی در بانک کشاورزی شهر تهران" ارائه داده است. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ‌سازمانی بر شکل‌گیری بدبینی سازمانی در بانک کشاورزی شهر تهران می‌باشد. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که بین نظرات پاسخ‌دهندگان از لحاظ متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، سن، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و سنوات خدمت و در خصوص مولفه‌های سبک رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ‌سازمانی و بدبینی سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

مشاری و همکاران، (۱۳۹۴) مقاله‌ای تحت عنوان "رابطه رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران" ارائه داده است. هدف پژوهش بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران بود. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که همبستگی بین رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی ۰.۵۲۱ است که این مقدار در سطح اطمینان ۰.۹۹ معنادار است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین رهبری تحول‌آفرین و تمامی ابعاد تعهد سازمانی - تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی - رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مرادی (۱۳۹۴) مقاله‌ای تحت عنوان "رابطه رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ‌سازمانی با مدیریت دانش معلمان ابتدایی زن آموزش‌وپرورش ناحیه سه شیراز" ارائه داده است. هدف از پژوهش تبیین رابطه رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ‌سازمانی با مدیریت دانش معلمان زن دوره ابتدایی آموزش‌وپرورش ناحیه سه شهر شیراز بوده است. نتایج نشان‌دهنده آن است که به‌طور کلی متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ‌سازمانی با مدیریت دانش رابطه معنادار و مستقیمی دارند. همچنین بعد آرمانی رهبری تحول‌آفرین و بعد مأموریت فرهنگ‌سازمانی می‌توانند به طور معناداری متغیر مدیریت دانش را پیش‌بینی کنند.

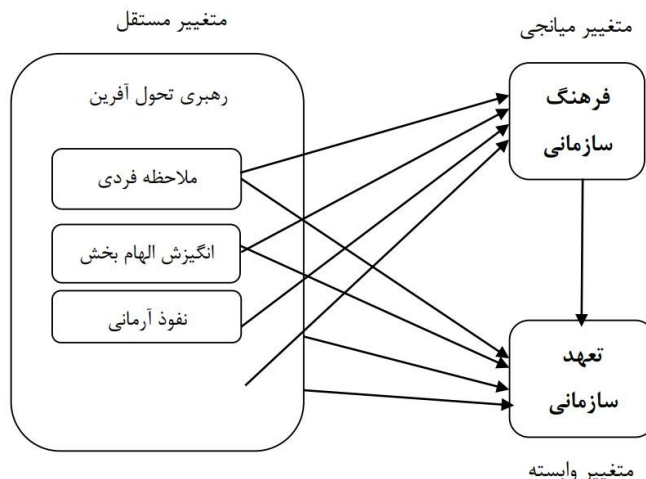
هرمان (۲۰۱۴) در مقاله‌ای تحت عنوان "رهبری تحول‌آفرین و عملکرد شغلی: دیدگاه هویت اجتماعی" به بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی می‌پردازد. بر اساس تئوری هویت اجتماعی، این تحقیق مدل توصیف‌کننده فرایند اصلی ارائه می‌دهد که به‌واسطه آن رهبری تحول‌آفرین بر رفتار خلاقانه و رفتارهای شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد. نتایج مدل‌سازی خطی سلسله‌مراتبی از این مدل پشتیبانی می‌کند که به‌موجب آن رفتارهای رهبری تحول‌آفرین گروه‌محور و فردمحور اثرات متمایزی بر تفاوت‌های فردی و تعیین هویت گروهی نشان می‌دهد. علاوه بر این، تفاوت‌های فردی واسطه رابطه بین رهبری تحول‌آفرین فردمحور و رفتار خلاقانه است، درحالی‌که تعیین هویت واسطه رابطه بین رهبری تحول‌آفرین گروه‌محور و رفتار شهروندی سازمانی به‌سوی افراد و گروه‌ها است. مفاهیم ضمنی برای تئوری و اجرا موردبحث قرار گرفته و سمت‌وسوی تحقیقات بعدی به‌صورت کلی مطرح شده است.

اکار و همکاران (۲۰۱۳) مقاله‌ای تحت عنوان "اثر رهبری و جهت‌گیری بازار در تعهد سازمانی" ارائه داده است. سازمان‌ها با عملکرد اجرایی بالا که به رشد پایداری دست‌یافته‌اند، توجه محققان بسیاری را در مدیریت استراتژیک به خود جلب کرده‌اند. ویژگی، ساختار، فرهنگ و محیط این شرکت‌ها توسط بسیاری از محققان مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تجزیه‌وتحلیل نشان داد که جهت‌گیری بازار (مشتری‌مداری و هماهنگی بین عملکرد داخلی) سبب تعدیل اثر رفتار رهبری تغییر را بر تعهد سازمانی می‌شود.

مورالس (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری" به بررسی تأثیر متغیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری در ۱۶۸ سازمان اسپانیایی پرداخت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و همچنین نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد. مسئله این است که آیا رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ‌سازمانی بر تعهد سازمانی در شرکت مدیریت توسعه تأثیر معنادار دارد؟

مدل مفهومی تحقیق

این تحقیق در نظر دارد تا با توجه به نقش مؤثر فرهنگ‌سازمانی بر رفتار سازمانی کارکنان، موضوع اثرات مستقیم و غیرمستقیم سبک رهبری تحول‌آفرین بر تعهد سازمانی را با بهره‌گیری از متغیر میانجی فرهنگ‌سازمانی مورد تحقیق قرار دهد. در این چارچوب از الگوی رهبری تحول‌آفرین بس (۱۹۸۵)، گونه‌شناسی فرهنگ‌سازمانی کامرون و کوئین، (۲۰۰۶) و الگوی سه مولفه‌ای تعهد سازمانی می‌یر و آلن، (۱۹۹۱) استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (منبع: بس، ۱۹۸۵؛ کامرون و کوئین، ۲۰۰۶؛ می و آلن، ۱۹۹۱)

معرفی جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این مقاله کل کارکنان در یک شرکت دانش بنیان در حوزه فناوری اطلاعات است که ۱۱۰ نفر می باشند که از جنسیتها، سطح تحصیلات و گروههای سنی متفاوت هستند. در این تحقیق از روش سرشماری استفاده شده است یعنی تمامی افراد جامعه آماری مورد مراجعه و پرسش و بررسی قرار می گیرند.

پرسش نامه رهبری تحول آفرین برگرفته شده از پرسش نامه بس و اولیو، (۱۹۸۵) است که توسط روحی مرجقل، (۱۳۹۲) طراحی و تدوین شده است و شامل ۱۸ گویه است و ابعاد ملاحظه فردی، انگیزش الهام بخش، نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی را در بر می گیرد. این پرسش نامه تحت طیف پنج نقطه ای لیکرت مورد سنجش قرار می گیرد. پرسش نامه فرهنگ سازمانی برگرفته از پرسش نامه کامرون و کوئین، (۲۰۰۶) است که شامل ۱۲ گویه است. این پرسش نامه چهار بعد فرهنگی را شامل می شود که مولفه های آن فرهنگ سازمانی، فرهنگ کارآفرینی، فرهنگ رقابتی و فرهنگ سلسله مراتبی می باشد. پرسش نامه تعهد سازمانی برگرفته از پرسش نامه می و آلن در سال ۱۹۹۷ است که شامل ۶ گویه است و هر یک از مولفه های تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی (هنجاری) را بررسی می کند.

توصیف نمونه آماری بر اساس سن پاسخ دهندگان

در خصوص سن پاسخ گویان، مطابق جدول زیر، قابل ذکر است که ۲۰ درصد از پاسخ گویان دارای سن کمتر از ۳۰ سال، ۳۳/۶ درصد از آنها نیز بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۶/۴ درصد از آنها نیز بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۰ درصد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخ گویان بر اساس سن

سن	فراوانی نسبی (درصد)	فراوانی مطلق (تعداد)
کمتر از ۳۰ سال	۲۰	۲۲
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۳۳/۶	۳۷
بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۲۶/۴	۲۹
بزرگتر از ۵۰ سال	۲۰	۲۲
جمع	۱۰۰	۱۱۰

توصیف نمونه آماری بر اساس تحصیلات

سطح تحصیلات پاسخگویان مطابق با جدول زیر قابل بیان است که ۱۰ درصد تحصیلاتی در سطح دیپلم و پایین تر را دارند و ۳۵/۵ درصد دارای سطح تحصیلات فوق دیپلم هستند و همچنین ۴۰/۹ درصد نیز دارای لیسانس و در نهایت ۱۳/۶ درصد از پاسخگویان نیز دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر هستند.

جدول ۲. توزیع سطح تحصیلات پاسخگویان

تحصیلات	فراوانی نسبی (درصد)	فراوانی مطلق (تعداد)
دیپلم و پایین تر	۱۰	۱۱
فوق دیپلم	۳۵/۵	۳۹
لیسانس	۴۰/۹	۴۵
فوق لیسانس و بالاتر	۱۳/۶	۱۵
	۱۰۰	۱۱۰

توصیف نمونه آماری بر اساس جنسیت

در خصوص جنسیت، مطابق جدول زیر، قابل ذکر است که ۵۱/۸ درصد از پاسخگویان مردان و ۴۸/۲ درصد از پاسخگویان را زنان تشکیل می دهند.

جدول ۳. توزیع جنسیت پاسخگویان

سن	فراوانی نسبی (درصد)	فراوانی مطلق (تعداد)
مرد	۵۱/۸	۵۷
زن	۴۸/۲	۵۳
جمع	۱۰۰	۱۱۰

تجزیه و تحلیل داده ها

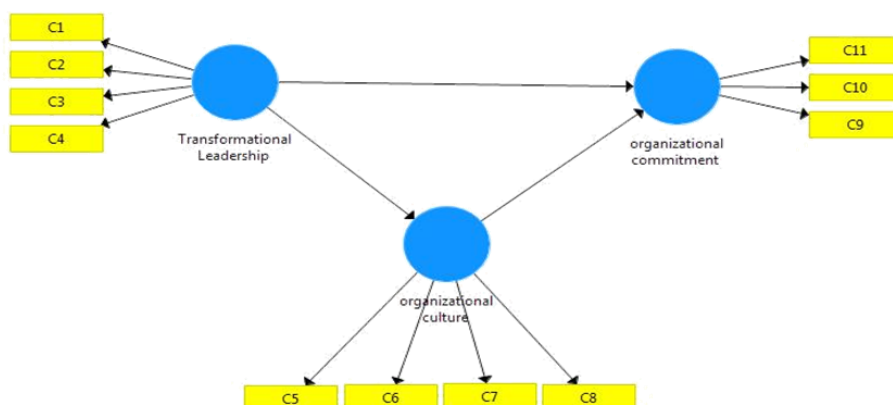
بیان مدل

این مرحله در واقع همان بیان رسمی مدل است و این مرحله یکی از مهم ترین مراحل موجود در مدل سازی معادلات ساختاری است. در واقع هیچ گونه تحلیلی صورت نمی گیرد، مگر این که اول محقق مدل خود را که درباره روابط میان متغیرها است را بیان و مشخص کند.

پس از بیان مدل، مرحله بعد به دست آوردن تخمین پارامترهای آزاد از روی مجموعه ای از داده های مشاهده شده است. روش های تکراری از قبیل بیشینه درست نمایی یا حداقل مجذورها تعمیم یافته و یا روش حداقل مربعات جزئی جهت تخمین مدل مورد استفاده قرار می گیرد.

در PLS (مدل پژوهش در نرم افزار)، کلیه متغیرهای تحقیق به دودسته پنهان و آشکار تبدیل می شوند. متغیرهای آشکار (مستطیل) یا مشاهده شده به گونه ای مستقیم به وسیله پژوهشگر اندازه گیری می شود، در حالی که متغیرهای پنهان (بیضی) یا مشاهده نشده به گونه ای مستقیم اندازه گیری نمی شوند، بلکه بر اساس روابط یا همبستگی های بین متغیرهای اندازه گیری شده استنباط می شوند. متغیرهای پنهان بیانگر یک سری سازه های تئوریک هستند؛ مانند مفاهیم انتزاعی که مستقیماً قابل مشاهده نیستند و از طریق سایر متغیرهای مشاهده شده ساخته و مشاهده می شوند. متغیرهای پنهان به نوبه خود به دو نوع متغیرهای درونزا یا جریان گیرنده و متغیرهای برونزا یا جریان دهنده تقسیم می شوند. هر متغیر در سیستم مدل معادلات ساختاری می تواند هم به عنوان یک متغیر درونزا و هم یک متغیر برونزا در نظر گرفته شود. متغیر درونزا متغیری است که از جانب سایر متغیرهای موجود در مدل تأثیر می پذیرد. در مقابل متغیر برونزا متغیری است که هیچ گونه تأثیری از سایر متغیرهای موجود در

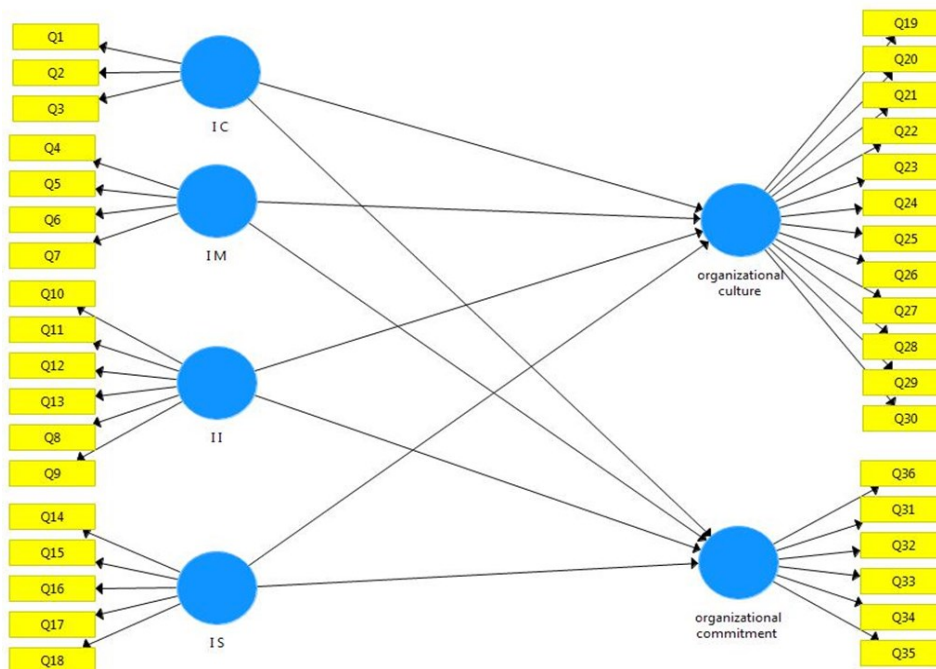
مدل دریافت نمی‌کند بلکه خود تأثیر می‌گذارد. در این پژوهش ابعاد رهبری تحول‌آفرین برون‌زا و بعد تعهد سازمانی، متغیر درون‌زا و فرهنگ سازمانی هم درون‌زا و هم برون‌زا می‌باشد.



شکل ۲. مدل پژوهش در نرم‌افزار PLS برای فرضیه‌های اصلی

جدول ۴. تعریف شاخص‌ها در نرم‌افزار pls برای فرضیه‌های اصلی

تعریف در مدل	شاخص
Transformational Leadership (TL)	رهبری تحول‌آفرین
organizational culture (OC)	فرهنگ‌سازمانی
organizational commitment (OC)	تعهد سازمانی



شکل ۳. مدل پژوهش در نرم‌افزار PLS برای فرضیات فرعی

جدول ۵. تعریف شاخص‌ها در نرم‌افزار pls برای فرضیه‌های فرعی

تعریف در مدل	شاخص
Individual consideration (IC)	ملاحظه فردی
Inspirational motivation (IM)	انگیزش الهام‌بخش
Idealized influence (II)	نفوذ آرمانی
Intellectual stimulation (IS)	ترغیب ذهنی

نتیجه‌گیری

طبق نتایج به‌دست‌آمده از ضریب مسیر و آماره t ، در جدول و نمودارهای فصل چهار، رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ‌سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات تأثیر معناداری دارد (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است). باتوجه‌به ضریب مسیر می‌توان گفت تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ‌سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات مثبت و معنادار می‌باشد، زیرا ضریب مسیر به‌دست‌آمده مثبت می‌باشد؛ بنابراین با افزایش رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات افزایش و با افت آن، فرهنگ‌سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات کاهش می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

طبق نتایج به‌دست‌آمده از ضریب مسیر و آماره t ، در جدول و نمودارهای فصل چهار، رهبری تحول‌آفرین بر تعهد سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات تأثیر معناداری دارد (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است). باتوجه‌به ضریب مسیر می‌توان گفت تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر تعهد سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات مثبت و معنادار می‌باشد، زیرا ضریب مسیر به‌دست‌آمده مثبت می‌باشد؛ بنابراین با افزایش رهبری تحول‌آفرین، تعهد سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات افزایش و با افت آن، تعهد سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات کاهش می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

طبق نتایج به‌دست‌آمده از ضریب مسیر و آماره t ، در جدول و نمودارهای فصل چهار، فرهنگ‌سازمانی بر تعهد سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات تأثیر معناداری دارد (آماره t خارج از بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است). باتوجه‌به ضریب مسیر می‌توان گفت تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر تعهد سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات مثبت و معنادار می‌باشد، زیرا ضریب مسیر به‌دست‌آمده مثبت می‌باشد؛ بنابراین با افزایش فرهنگ‌سازمانی، تعهد سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات افزایش و با افت آن، تعهد سازمانی شرکت دانش‌بنیان در حوزه فناوری اطلاعات کاهش می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

منابع و مراجع

- [۱] سنجقی م. و همکاران (۱۳۹۰)، "تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ‌سازمانی و تعهد سازمانی در یک سازمان دفاعی"، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال نهم، شماره ۳۲
 - [۲] روستا، (۱۳۹۳)، " بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ‌سازمانی در سازمان تنظیم مقررات و ارتباطات رادیویی"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
 - [۳] بنی مهد بهمن، نجاتی امیر (۱۳۹۵)، " رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و تعهد کاری حسابرسان"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۸، شماره ۳۰
 - [۴] عباسیان محمد، (۱۳۹۵)، " بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در عملکرد کارکنان (مطالعه موردی سازمان ثبت‌اسناد و املاک استان تهران)"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری
 - [۵] وفادار مقدم، محمدحسین (۱۳۹۵)، " بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رضایت‌مندی شغلی کارکنان و سرپرستان اداره کل مخابرات منطقه ۳"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده مدیریت و حسابداری هرسی، پال، بلانچارد، کنت، مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی، (۱۳۶۵)، علاقه بند، علی، چاپ دوم، تهران، انتشارات امیرکبیر
 - [۶] علیزاده (۱۳۹۵)، " بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی کارکنان مؤسسه اعتباری نور"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری
 - [۷] ربیع (۱۳۹۴)، " بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ‌سازمانی بر شکل‌گیری بدبینی سازمانی در بانک کشاورزی شهر تهران"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
 - [۸] مشاری فاطمه و همکاران (۱۳۹۴)، " رابطه رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران"، نشریه رسالت مدیریت دولتی دوره ۶، شماره ۱۹-۲۰
 - [۹] مرادی، خدیجه (۱۳۹۴)، " رابطه رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ‌سازمانی با مدیریت دانش معلمان ابتدایی زن آموزش و پرورش ناحیه سه شیراز"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده حسابداری و مدیریت
 - [۱۰] شیخعلی زاده هریس محبوب، (۱۳۹۴)، " تأثیر فرهنگ‌سازمانی مدیران ورزشی"، پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی (علوم حرکتی و ورزش) دوره ۱۱، شماره ۲۲
 - [۱۱] سرخوش، مهدی، بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ‌سازمانی و تعهد سازمانی، (۱۳۸۹)، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال نهم، شماره ۳۲، صص ۴۶-۵۵.
 - [۱۲] مرادی، محمدرضا، رابطه سبک‌های رهبری تحول‌آفرین - تبادلی باعدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران، (۱۳۸۸)، ماهنامه مدیریت ورزشی، شماره ۲، صص ۷۳-۹۶.
 - [۱۳] آغاز، عسل، رهبری تحول‌آفرین سازمانی (مطالعه موردی سازمانی تأمین اجتماعی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، (۱۳۸۵)، دانشگاه تهران.
 - [۱۴] امیرکبیری، ع. (۱۳۷۷). " بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و استقرار مدیریت دانش (KM)", دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی، آینده‌پژوهی مدیریت
 - [۱۵] روحی مرجقل، زهرا (۱۳۹۲). رابطه بین رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق درک عدالت در دانشگاه علوم پزشکی گیلان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد رشت.
 - [۱۶] سنجقی م. و همکاران (۱۳۹۰)، "تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ‌سازمانی و تعهد سازمانی در یک سازمان دفاعی". فصلنامه راهبرد دفاعی، سال نهم، شماره ۳۲
- [17] L. Y.C (2004). Examining the effect of organization culture and leadership behaviors on organizational commitment, job satisfaction, and job performance at small and middlesized firms of Taiwan. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 432-438.
- [18] Fairholm, G. W. (1991). *Values leadership: Toward a new philosophy of leadership*. Praeger Publishers.

- [19] Herman, H. M., & Chiu, W. C. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research*, 67(1), 2827-2835.
- [20] Acar, A. Z., & Sudak, M. K. (2013). The effects of leadership and market orientation on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 363-372.
- [21] Bodla,Ahmad, (2010), “Transformational Leadership Style and its Relationship with
- [22] Satisfaction” *Interdisciplinary Jurnal of Contemporary Research IN Business*, Vol.2, no.1, 2010.
- [23] Bass ,B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York : Free Press.