

## بررسی رهبری تحول گرا با نقش میانجی وابستگی شغلی و شناخت سازمانی بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد)

سید سجاد فضلیان<sup>۱</sup>

سید رضا گنجی پور<sup>۲\*</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۴/۲۵

### چکیده

رهبری تحول گرا نقش اساسی را در ایجاد تغییرات لازم بر مدیریت اثر بخش ایفا می کند، رهبران تحول گرا توانایی تغییر سازمان را از طریق عملکرد بر سازمان می گذارند. روش تحقیق از نوع توصیفی و همبستگی است؛ و نوع تحقیق میدانی و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه است. جامعه آماری پژوهش تعداد ۴۲۵ نفر از کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد می باشد که با توجه به فرمول کوکران ۲۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که ۷۰/۸ درصد پاسخ دهندگان مرد، ۲۹/۲ درصد پاسخ دهندگان زن می باشند. از تعداد ۳۰۰ پرسشنامه پخش شده تعداد ۲۰۲ پرسشنامه معتبر و قابل سنجش جهت تجزیه تحلیل جمع آوری شده است که برای قابلیت اطمینان (پایایی) سازگاری درونی از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) برای مناسب بودن مدل اندازه گیری استفاده شد. در این تحقیق برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده AVE استفاده شد، در این مطالعه برای بررسی مدل پیشنهادی از تجزیه و تحلیل PLS استفاده شد؛ که نتایج بدست آمده نشان داد که مدیریت تحول گرا بر عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، شناخت سازمانی و وابستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد. شناخت سازمانی بر وابستگی شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد. وابستگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد.

### واژگان کلیدی

رهبری تحول گرا، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، شناخت سازمانی، وابستگی شغلی

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، یاسوج، ایران. (نویسنده مسئول:

s.fazliyan67@gmail.com)

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، یاسوج، ایران. (ganjipoor\_reza@yahoo.com)

## ۱. مقدمه

یکی از مهمترین دغدغه‌های سازمان، بهبود و تقویت عملکرد کارکنان و در نهایت سازمان می باشد، امروز این حقیقت مورد قبول قرار گرفته که منابع انسانی در مقایسه با منابع مادی از اهمیت بالاتری برخوردار می باشند و استفاده از نیروهای دارای انگیزه بیشتر، عملکرد بالاتر و رفتارهای کاری مثبت تر، هر سازمانی را در بهره برداری از منابع در جهت نیل به هدف های سازمان، توانا تر خواهد ساخت، بهبود و توسعه عملکرد شغلی می تواند مهارتها و انگیزه های کارکنان را از طریق تامین بازخورد عملکرد ویا در میان گذاشتن نتایج بر ضعف های سازمانی در نظر گیرند (فردوسی و همکاران، ۱۳۹۷) در واقع ارتقای عملکرد شغلی یکی از مهمترین اهدافی که ارتقای بهره وری را در سازمان فراهم می نماید و در دنیای پر چالش امروزی سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان در تلاشند تا کارکنانی را بکار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل نمایند، افزایش روز افزون سهم کارکنان در ارزش آفرینی سیستم پویای رقابتی کسب و کار به تغییر نگاه از یک منبع تولید صرف به یک شهروند سازمانی منجر خواهد شد (افجه و همکاران، ۱۳۹۴)

در دنیای پررقابت کنونی سازمان ها پیوسته در جست جوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارشان هستند. توسعه تکنولوژی های جدید به رشد فزاینده اقتصاد جهانی، رقابت و تغییرات سریع در ماهیت کار سازمان و کارکنان منجر می شود. سازمان ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و برآوردن انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل؛ تمایل دارند کارکنانی را انتخاب نمایند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شغلشان عمل کنند، شواهد نشان داده است که کارایی سازمان هایی که چنین کارمندانی دارند، از سازمان های دیگر بالاتر است به همین دلیل به رفتار شهروندی سازمانی به منزله یکی از پیامدهای مثبت در رفتار سازمانی توجه می شود (محمدپور و همکاران، ۱۳۹۷) رفتارهای شهروندی سازمانی آن دسته از رفتارهایی که کارکنان سازمان در آن اثربخشی عملکردشان را صرف نظر از اهداف بهره وری شخصی ارتقا می دهند این رفتارها اختیاری بوده و به طور مستقیم در ترویج عملکرد سازمان و بهره وری کارکنان تاثیر گذار می باشد (علی نژاد و همکاران، ۱۳۹۳). شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان ها و افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی نیاز سازمان ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، پیش از پیش آشکار کرده است؛ نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود. امروزه به این تلاش های فراتر از حد انتظار، داوطلبانه و سودمند، تحت عنوان رفتارهای افزون بر نقش با رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می شود. اکثر کارکنان نیز خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می کنند. آنها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می روند، به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می زنند که جزء وظایف اصلی شغلشان نیست و به طور کلی، رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند (حبیبی تبار؛ عالمیان و همکاران، ۱۳۹۱). شواهد قوی از تاثیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمانی حکایت می کنند. آنها توانایی همکاران و کارکنان را برای انجام شغل هایشان بهبود و افزایش می دهند، سازمان هایی که رفتار شهروندی را گسترش می دهند مکان های جذابی برای کار هستند و قادر خواهند بود بهترین افراد را استخدام و حفظ کنند (بهاری فر و همکاران، ۱۳۹۰).

در حقیقت عملکرد یکی از مهمترین چالش های اساسی در عصر امروز است، عملکرد به عنوان پدیده کاملاً مرتبط به جنبه های اثربخشی، کیفیت در مدیریت و از سوی دیگر دارایی و توسعه سازمان شناخته می شود، از مهم ترین دغدغه

های سازمان، بهبود و تقویت عملکرد شغلی و در نهایت سازمان می‌باشد. عملکرد شغلی تابعی از تلاش و توانایی و ادراک نقش کارمند است، هر مدیر و مسئول سازمان یا ذینفعی می‌خواهد که در اطلاعاتی در ارتباط با عوامل موثر بر عملکرد کارکنان، واحدها و سازمان مطبوع خود در مقایسه با سایر رقبا در آن صنعت به دست آورد (Song & Hoon, 2018) عملکرد شغلی میزان تلاش و حدود موفقیت کار را در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار بیان می‌کند، ارتقای عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره‌وری در جامعه یکی از مهمترین اهدافی است که کارکنان سازمان‌ها در پی آن هستند (Mahlamaki et al., 2018) استراتژی‌های سطح سازمان با گونه‌های تغییر سازمانی و همچنین تاثیر آن هماهنگی بر افزایش عملکرد بر اساس یک الگوی همه‌جانبه، پرداخته نشده است. از نقطه نظر کاربردی نیز این تحقیق می‌تواند با شناسایی گونه‌های مختلف تغییر و استراتژی کسب و کار و نیز ارائه الگویی مناسب جهت هماهنگی آنها، به بهبود عملکرد در شرکتهای کمک کند (Noruzy et al., 2013) عملکرد شغلی سازمان معیار میزان موفقیت در انجام کار می‌باشد و معمولاً این میزان از بررسی فروش و یا تولید انجام می‌گیرد و این ارزشیابی در میزان موفقیت در رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی بدست می‌آید (Millar & Stevens, 2012). این واضح است که تمام تلاش‌های یک سازمان در تمامی حوزه‌ها بایستی در عملکرد آن مشخص باشد و اغلب سازمان‌ها با استفاده از ابزارها و مکانیزم‌های گوناگون سعی در بهبود عملکرد خود دارند، به این منظور سنجش وضعیت عملکرد از مقوله‌های مهم و مورد توجه سازمان‌ها است، عملکرد شغلی سازمانی به عنوان شاخصی است که میزان دستیابی یک شرکت به اهداف خود را مورد سنجش قرار می‌دهد (Qaisar Danish et al., 2012)

جهت مقابله با محیط نامطمئن و تغییرات مستمر امروز، نیاز به افرادی در نقش رهبری به شدت احساس می‌شود. بدیهی است رهبری سنتی در هزار سوم ادامه حیات نخواهد داد و جهان نیازمند رهبرانی تحول‌گرا خواهد بود. از آنجا که موفقیت هر سازمانی منوط به هدایت و رهبری همگام با پویایی و انعطاف‌پذیری سازمانی و از سویی بالا بودن سطح انتظارات و توقعات مشتریان سازمان‌ها و تغییرات شتابنده است (اسلامی الوارسی و همکاران، ۱۳۹۵) یکی از مهمترین وجه تمایز سازمان موفق و ناموفق در رهبری اثربخش و پویاست. لازمه بقاء در چنین شرایط ایجاد تغییرات و تحولات مستمر سازمانی و رهبری و مدیریت نقش اساسی در این تغییر و تحولات دارد. تحولات سازمان نیز نیاز به رهبران تحول‌گرا دارند (تشکریان جهرمی و همکاران، ۱۳۹۶). رهبری تحول‌گرا زمانی شکل می‌گیرد که رهبر علائق کارکنانش را توسعه بخشد، آنها را برای پذیرش مأموریت گروه آگاه کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزد. رهبری تحول‌گرا را عامل انگیزه‌دادن به پیروان از طریق جذاب کردن آرمانهای بالاتر و ارزش‌های اخلاقی در نظر می‌گیرند که می‌تواند به پیروان خود الهام بخشد و آنها را در مسیری هدایت کند که منافع سازمان را تامین نمایند (Monje Amor et al., 2019).

بهترین رویکرد برای حفظ سازمان این است که رضایتمندی زیادی در مشتری ایجاد کرد و آنچه را برای او ارزش تلقی می‌شود مورد توجه قرار داد تا در نتیجه وابستگی و تعهد او نسبت به سازمان مستحکم شود؛ تعهد به سازمان از عوامل مهم رفتارهای مصرف‌کنندگان در روابط ادامه‌دار شرکت و مصرف‌کنندگان هستند. تعهد به محدودهایی گفته می‌شود که در آن کارکنان قصد دارد سرمایه‌گذاری کرده و رابطه را حفظ کند، در واقع تعهد یک عامل انگیزاننده روانی تداوم رابطه با سازمان است (شیرازی و همکاران، ۱۳۹۵). وابستگی شغلی هر فردی در سازمان به میزان ارتباط روانی که

فرد با شغل خود دارد و شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می داند، وابستگی شغلی مشتمل بر نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی شخصی است (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۲) کارکنان یا اعضای سازمان که از نظر وابستگی در سطح بالایی هستند به کار خود افتخار می کنند و در واقع به آنچه که انجام می دهند توجه می نمایند، وابستگی زیاد شغلی با غیبت و استعفا رابطه معکوسی دارد. ولی به نظر می رسد که با این پدیده بهتر می توان جابجایی کارکنان را پیش بینی کرد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۵)

امروزه همه چیز به سرعت در حال تغییر می باشد، چالش های فراروی کارکنان و فعالان سازمانی دشوار و پیچیده است، کارکنان سازمان برای اینکه بتوانند موثر واقع شوند باید شناخت و آگاهی لازمی نسبت به سازمان پیدا نمایند و همچنین توانایی خود را در بکارگیری موقعیت سازمانی مشخص نمایند (فیض بخش و همکاران، ۱۳۸۵) بدین ترتیب درک روشن از اهداف سازمان، مستلزم شناخت سازمان هاست، یک سازمان وسیله ای برای انجام و نیل به اهداف فردی کارکنان سازمان می باشد برای اینکه بتوانند شناخت درستی از اهداف سازمان داشته باشند (محرم زاده و عاشوری، ۱۳۹۲) شناخت سازمانی می تواند مربوط به عوامل اجتماعی سازمان می باشد که که هویت افراد در میزان مشارکت و شناخت گروه های سازمانی می تواند اثر گذار می باشد و در نتیجه این عوامل باعث ایجاد دلبستگی و ایجاد انگیزه می شود (Zoonen&Treem, 2019) امروز ایجاد تغییر و تحول در سازمان ها یک امر ضروری و اجتناب ناپذیر است، چرا که سازمان ها، رقا همه در حال تغییر و تحول می باشند، درک روشن از اهداف افراد در سازمان ها مستلزم شناخت سازمان هاست. از سوی دیگر در نتیجه تلاش افراد برای نیل به اهداف فردی شان، یک سازمان تشکیل می شود (محمودی و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به مطالب مطرح شده و اهمیت موضوع در کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد برای رشد و پیشرفت بیشتر در زمینه های رهبری تحول گرا، این مسأله وجود دارد که تا چه اندازه وابستگی شغلی و شناخت سازمانی می تواند در رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی برای رسیدن به یک مدیریت موفق و ایده آل تأثیر گذار باشد.

## ۲. ضرورت اهمیت تحقیق

دنیای امروز دنیای تحولات و تغییرات مداوم و عصر بی ثباتی هاست که بر سازمان ها تأثیر عمیقی دارند. از این رو ضرورت دارد سازمان به صورت مستقیم یا غیر مستقیم برای حفظ حیات خود، با تغییراتی که سازمان را با تهدید مواجه می کنند مهیا باشد. در شرایط و فضای رقابتی کنونی سازمانها بیش از پیش پیچیده و متغیر شده اند. این فضا به سرعت در حال تغییر است به گونه ای که برای بیشتر سازمانها این سرعت به مراتب بیش از سرعت پاسخگویی و توان تطبیق آنهاست. عملکرد و تعهد از مهم ترین و با اهمیت ترین بخش های تشکیل دهنده در هر سازمانی است. امروزه به دلیل پیچیده تر شدن وظایف و مسئولیت ها در هر سازمانی نیاز به نیروی انسانی سالم، خلاق، با انگیزه، متعهد و کوشا ضروری به نظر میرسد. دنیای امروزه دنیای پر از تغییر است، دنیایی که تفکرات نوین جای تفکرات قدیمی را گرفته اند، با گذشت زمان و تغییرات رخ داده، سازمانها و شرکتهای، واحدهای خدماتی بسیاری پدید آمده اند. مشارکت با افزایش توانایی در کسب اطلاعات و دانش از کارکنان را قادر می سازد تا با محیط های پیچیده و پویای امروزی سازگار شوند. از این رو، مشارکت در ارائه خدمات می بایست در مدیریت روابط کارکنان به طور جدی

مورد توجه قرار گیرد چرا که با به کارگیری آن هم ارائه‌کنندگان خدمات بهتر و خلق مشترک ارزش بهره‌مند خواهند شد (حاجیها، سرافراز، ۱۳۹۳)

### ۳. پیشینه پژوهش

یونیس و صبرا (۲۰۲۰)<sup>۱</sup> در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر ویژگی‌های شغلی بر عملکرد شغلی در شهرداری بزرگ آمان" به تحقیق و پژوهش پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارمندان شاغل در شهرداری بزرگ آمان بود. نمونه آماری تصادفی برای جمع‌آوری داده‌ها از جامعه پژوهش بود که از ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شده به کارکنان تشکیل شده است، در حالی که پرسشنامه‌های برگشت یافته و معتبر برای تحلیل آماری (۳۷۵) پرسشنامه، با میزان پاسخ (۹۴٪) بود. برای دستیابی به اهداف تحقیق و فرضیه‌آزمون از مدل معادلات ساختاری (SEM) به عنوان یک روش تحلیل آماری استفاده شده است. نتیجه تحقیق نشان داد که تأثیر قابل توجهی از ویژگیهای شغلی و کلیه ابعاد آن وجود دارد که عبارتند از (استقلال شغل، تنوع مهارت، هویت و وظیفه، اهمیت کار و بازخورد) بر عملکرد شغلی. از این رو، توصیه اصلی تحقیق مدیران را به سمت تأکید بر توانمندسازی کارکنان با اشتراک آنها در طراحی شغل برای دستیابی به بهترین نتایج سازمانی سوق داده است.

سوپریانتو و همکاران (۲۰۲۰)<sup>۲</sup> در پژوهشی تحت عنوان "آیا رفتار شهروندی سازمانی و رضایت از کار باعث ایجاد رابطه میان رهبری معنوی و عملکرد کارمندان می‌شود؟" به تحقیق و پژوهش پرداختند. جامعه آماری این پژوهش ۱۵۴ کارمند مشغول به کار در بانک مالنگ بودند و همه به عنوان نمونه برای انجام این بررسی انتخاب شدند. داده‌ها به طور مستقیم از پاسخ‌دهندگان با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده و مطالعه از نوع تحقیق توصیفی است. نتایج نشان می‌دهد که رهبری معنوی به طور مستقیم بر عملکرد کارکنان تأثیر نمی‌گذارد، رفتار شهروندی سازمانی واسطه تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد کارکنان می‌باشد.

یاووز (۲۰۱۹)<sup>۳</sup> در پژوهشی تحت عنوان "رهبری تحول‌گرا و رهبری معتبر به عنوان پیامدهای عملی روانشناسی سازمانی مثبت" به تحقیق و پژوهش پرداختند. شواهد زیادی نشان می‌دهد که رهبری را می‌توان آموخت و پیروان ممکن است به چنین رفتار آموخته‌ای پاسخ مثبت دهند. در واقع، انگیزه، اشتغال، سلامتی و رفاه کارکنان در یک سازمان تا حد زیادی به کیفیت مدیران بستگی دارد. در این زمینه، مدیران باید هم به مهارت‌ها و رفتارها هم برای درگیر شدن و هم از صحیح سلامتی و سلامتی تیم‌های خود مجتهد باشند. در این پژوهش‌ها زمینه‌های نظری رهبری تحول‌گرا و رهبری معتبر توضیح داده شده است و این نظریه‌ها با یکدیگر مقایسه و تضاد می‌شوند. همچنین بحث می‌شود که چگونه این تئوری‌های رهبری ممکن است به تقویت توانایی‌های روانی مثبت و نگرش مثبت رهبران و پیروان آنها کمک کند و اینکه چگونه این تئوری‌های رهبری به توسعه برنامه‌های مدیریت کمک می‌کنند.

طاهری و سلطانی (۱۳۹۵)، در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان چهارمحال بختیاری" به پژوهش پرداختند. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان مذکور به تعداد ۳۵۰ نفر تشکیل داده‌اند. ۱۸۵ نفر از کارکنان به عنوان نمونه آماری با

<sup>1</sup> Younis and Sabra

<sup>2</sup> Soprianto et al

<sup>3</sup> Yavuz

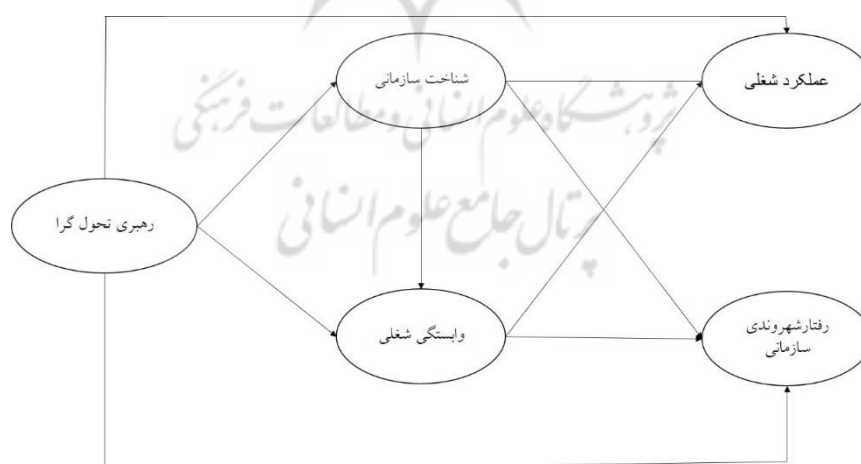


استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش نامه بود. یافته ها بیانگر رابطه بین رهبری تحول آفرین، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظیات فردی با مدیریت دانش می باشد. محمودی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان "مقایسه شناخت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی و سازمان شهرداری مشهد بر اساس مدل وایزورد" به تحقیق و پژوهش پرداختند. روش این پژوهش، توصیفی و از نوع مقایسه ای بود که به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش ۷۱ نفر از کارکنان سازمان ورزش شهرداری مشهد و ۷۵ نفر از اداره کل ورزش جوانان خراسان رضوی، به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. یافته ها نشان داد که تفاوت معناداری در ابعاد شناخت سازمانی در سازمان مورد مطالعه وجود دارد.

هرندی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تصویر مشتریان از برند" به مطالعه و پژوهش پرداختند. داده های مورد نیاز برای این پژوهش به صورت نمونه گیری غیرتصادفی هدفمند، از کارکنان و مشتریان نمایندگی های شهر تهران یک شرکت بیمه و در قالب پرسشنامه جمع آوری شده است. برای سنجش رفتار شهروندی از پرسشنامه پورساکف استفاده شده است. این پژوهش از نوع کاربردی، با ماهیت پیمایشی می باشد. همچنین از روش معادلات ساختاری و به وسیله نرم افزار پی ال اس برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است. نتایج به دست آمده، نشان می دهد که کلیه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، تاثیر معنادار مثبتی بر تصویر مشتریان از برند دارند.

#### ۴. مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

چارچوب نظری بنیانی است که تمامی پژوهش بر آن استوار است. این چارچوب شبکه ای است منطقی-توصیفی و پرورده مشتمل بر روابط موجود میان متغیرهایی که در پی اجرای فرایندهایی چون مصاحبه، مشاهده و بررسی پیشینه شناسایی شده اند (سکاران، ۱۳۹۱). مبنای تحقیق حاضر الگوی استفاده شده توسط بیول و همکاران (۲۰۱۹) انجام یافته است، در این مطالعه به بررسی مدیریت تحول گرا و عملکرد کارکنان: نقش شناخت، تعهد و شخصیت فعال پرداخته شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی (Buil et al., 2019)

#### فرضیات تحقیق

فرضیه های این تحقیق بر اساس متغیرهای تعیین شده به شرح زیر هستند:

۱. مدیریت تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد.

۲. مدیریت تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد.

۳. مدیریت تحول‌گرا بر شناخت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد.

۴. مدیریت تحول‌گرا بر وابستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد.

۵. شناخت سازمانی بر وابستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد.

۶. شناخت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد.

۷. شناخت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد.

۸. وابستگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد.

۹. وابستگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد.

## ۵. روش‌شناسی پژوهش

از لحاظ هدف تحقیق، پژوهش حاضر کاربردی است و به لحاظ طبقه‌بندی بر مبنای روش، توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات در مورد ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است که شامل بررسی تحقیقات موجود و مرتبط با موضوع، مطالعه مقالات و کتب لاتین و فارسی مرتبط و همچنین استفاده از اینترنت می‌باشد. به منظور بررسی تجربی فرضیات پژوهش و آزمون آنها از روش میدانی استفاده گردید. به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شده است که بین متخصصان و خبرگان دانشگاهی توزیع گردید که درباره سودمند بودن و نبودن سوالات با توجه به متغیرها و هدف هر متغیر مورد بررسی قرار گرفته است، بررسی میزان پایایی پرسشنامه ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون در کارکنان تهیه گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها به کمک نرم افزار SPSS26 میزان اعتماد بدست آمده، در مقدار آلفا برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ برآورد شده است که نشان‌دهنده اعتبار پرسشنامه تحقیق و برداشت فکری مناسب و یکسان پاسخگویان از محتوای متغیرهای مربوط به هر سازه می‌باشد.

## معرفی جامعه و نمونه آماری

جامعه و نمونه انتخاب شده پژوهش حاضر کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد با استفاده از روش غیر احتمالی در دسترس استفاده شده است در این روش پرسشنامه‌ها در داخل استان به صورت افراد قابل دسترس و به صورت دستی بین افراد توزیع شده است و در کارکنان خارج از استان به صورت الکترونیکی از طریق ایمیل ارسال شده است، با توجه به فرمول کوکران جامعه معلوم از تعداد ۴۲۵ کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد، ۲۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، از تعداد ۳۰۰ پرسشنامه پخش شده به صورت دستی و آنلاین تعداد ۲۰۲ پرسشنامه معتبر و قابل سنجش جهت تجزیه و تحلیل جمع‌آوری شده است.

## ۶. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی: در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق پرداخته شده است، همانطور که از نتایج مشخص می باشد، ۷۰/۸ درصد پاسخ دهندگان مرد، ۲۹/۲ درصد پاسخ دهندگان زن می باشند. ۳۲/۷ درصد پاسخ دهندگان بالای ۲۰ سال، ۳۵/۱ درصد پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۱۰ سال، ۳۲/۲ درصد پاسخ دهندگان بالای ۲۱ سال دارای سابقه کار می باشند.

یافته های کمی: قبل از ارزیابی مدل اندازه گیری، در این تحقیق ابتدا قابلیت اطمینان (پایایی) برای شاخص های هر سازه (قابلیت اطمینان سازگاری درونی) بررسی می شود. برای روایی هر سازه از روایی واگرا و روایی همگرا استفاده شده است. برای قابلیت اطمینان (پایایی) سازگاری درونی از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) برای مناسب بودن مدل اندازه گیری استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده بیشتر ۰/۷۰ می باشد و براساس نظر نونالی و برنستین (۱۹۹۴) نشان دهنده سازگاری درونی بالا می باشد، همچنین قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) بدست آمده که بیشتر از ۰/۷۰ می باشد و براساس نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) از پایایی مناسبی برخوردار می باشد، همچنین بارهای عاملی گویه های بیشتر از ۰/۴۰ بود که براساس نظر هیر و همکاران از نظر آماری معنی دار (قابل قبول) هستند در این تحقیق برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده AVE استفاده شد، روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگتر باشد، مقدار AVE بدست آمده در این مطالعه بیشتر از ۰/۵ می باشد که براساس نظر فورنل لارکر نشان دهنده روایی همگرای مناسب می باشد، نتایج مربوط به پایایی و روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- نتایج روایی و پایایی

متغیر	آلفای کرونباخ $\alpha > 0.7$	پایایی ترکیبی CR > 0.7	پایایی اشتراکی COMMUNALITY > 0.5
رهبری تحول گرا	۰/۹۰۸۶۴۵	۰/۹۲۷۷۳۵	۰/۶۴۷۸۵۷
شناخت سازمانی	۰/۸۱۸۳۴۳	۰/۸۸۰۵۴۸	۰/۶۴۹۰۷۱
وابستگی شغلی	۰/۸۷۳۶۳۷	۰/۹۰۰۲۲۹	۰/۵۰۸۲۶۲
عملکرد شغلی	۰/۷۵۵۴۲۳	۰/۸۵۹۳۷۲	۰/۶۷۱۰۱۸
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۳۲۹۰۱	۰/۸۹۹۸۲۵	۰/۷۴۹۶۸۲

برای بررسی روایی واگرا (اعتبار تشخیصی) از روش بارهای عاملی متقاطع و شاخص فورنل و لارکر استفاده شده، در ارزیابی معیار فورنل-لارکر از ریشه مربع AVE های استفاده می شود، با توجه به این که تمام متغیرهای در این تحقیق در هر دو روش بارهای عاملی متقاطع و معیار فورنل و لارکر اعتبار واگرا (اعتبار تشخیصی) سازه ها را تایید کردند، در نتیجه مدل اندازه گیری در این تحقیق قابل اعتماد و معتبر می باشد.

مدل ساختاری: در این مطالعه برای بررسی مدل پیشنهادی از تجزیه و تحلیل PLS استفاده شده است، نتایج اثرات مستقیم (تخمین PLS) در شکل ۲ ارائه شده است، در این شکل واریانس، معنی داری آماری و ضریب مسیر مشخص



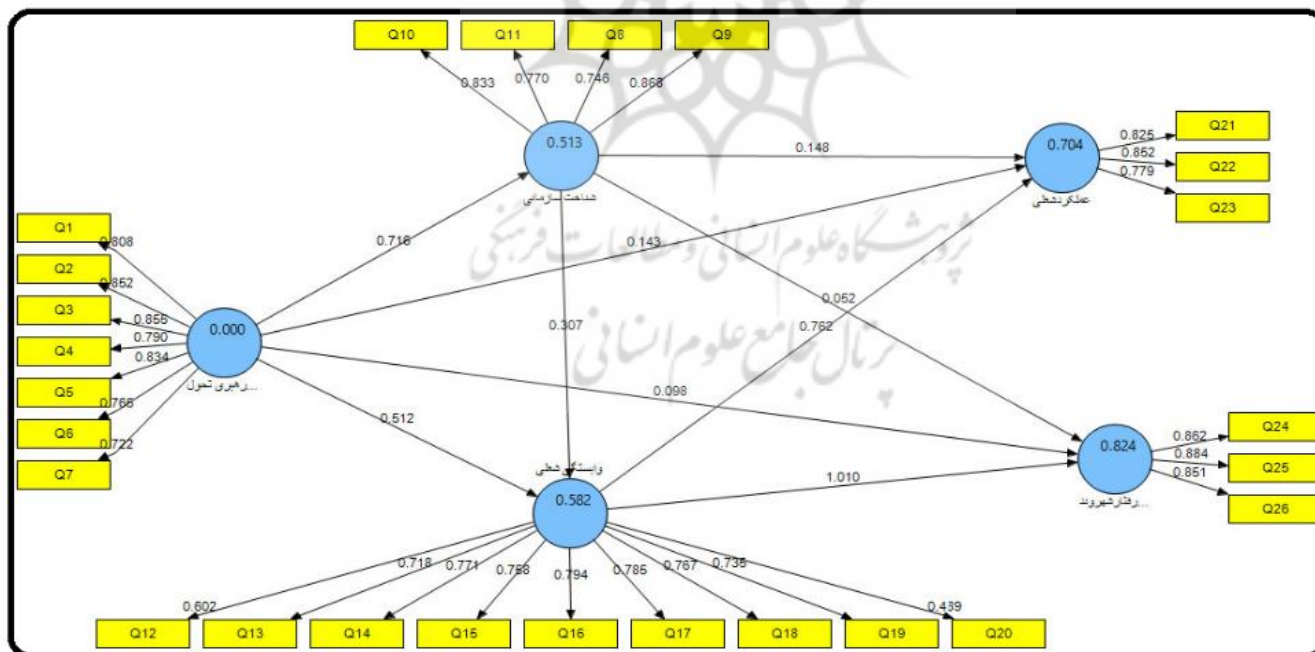
شده است، علاوه بر این مقدار R2 در نظر گرفته شده برای سازه های درونی به عنوان شاخصی برای قدرت پیش بینی مدل ارائه شده است.

برازش مدل ساختاری: برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این مطالعه از ضرایب R2 و معیار Q2 استفاده شده است، R2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تاثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد، Q2 معیاری است که توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش بینی مدل را مشخص میسازد مقادیر R2 و Q2 در جدول ۲ ارائه شده است.

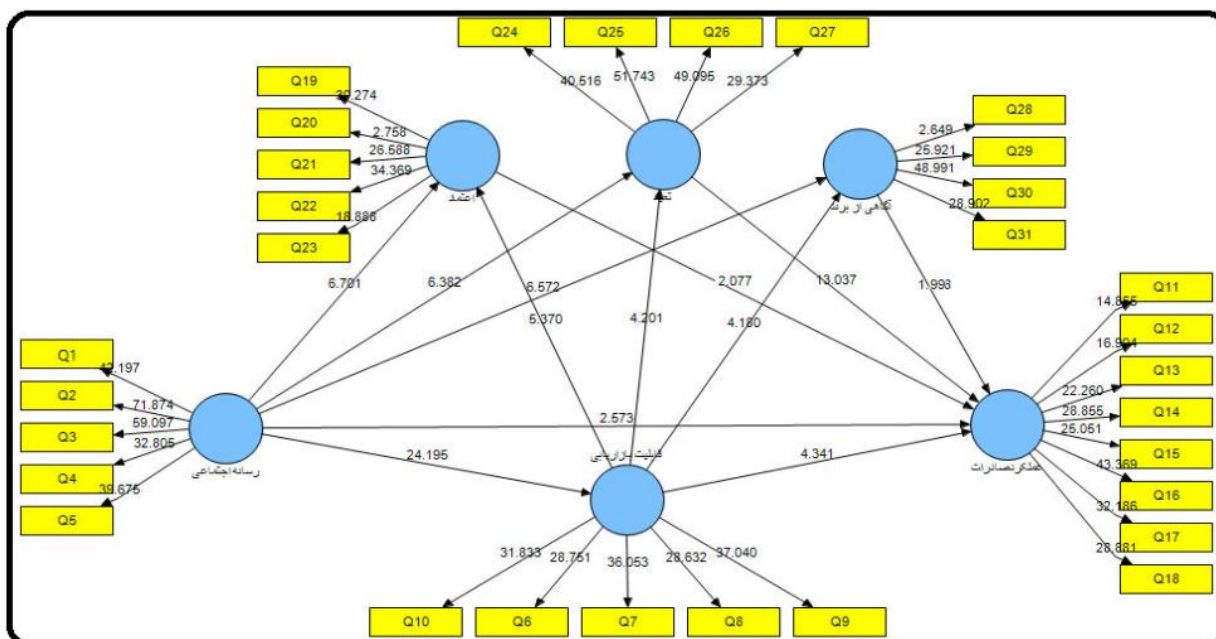
جدول ۲- مقادیر R2 و Q2

متغیرها	اشتراک	ضریب تعیین
رهبری تحول گرا		
شناخت سازمانی	۰/۳۳۲۴۸۴	۰/۵۱۲۴۹۳
وابستگی شغلی	۰/۲۹۵۱۴۶	۰/۵۳۵۱۹۱
عملکرد شغلی	۰/۴۵۳۵۰۴	۰/۷۰۵۰۳۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۲۶۹۱۰	۰/۸۲۵۴۰۹

با توجه به مقادیر R2 و Q2 مشخص شد که مدل ساختاری از برازش و قابلیت پیش بینی مناسبی برخوردار است، همچنین مدل پژوهش و آزمون فرضیات با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری به شرح زیر است.



شکل ۲. مدل ترسیم شده همراه با ضریب مسیر و مقادیر آماره T برای فرضیه های تحقیق



شکل ۳: مدل ترسیم شده همراه با مقادیر P-value و ضرایب استاندارد فرضیه های تحقیق

برآزش کلی مدل: شاخص GOF در مدل PLS راه حلی برای بررسی کلی مدل بوده بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند، این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را بررسی می کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درون زا موفق بوده است یا خیر، برای بررسی برآزش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود  $GOF=0.1$  میزان کم،  $GOF=0.25$  مقدار متوسط و مقدار بزرگ  $GOF=0.36$  برای سنجش اعتبار مدل های PLS به کار می رود.

$$GOF = \sqrt{\text{Avg}(\text{Communality}) \times \text{Avg}(R^2)}$$

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان  $0.5692$  برآزش مناسبی مدل کلی تایید می شود علاوه بر این با توجه به جدول بالا ضرایب معیاری برای بررسی برآزش مدل ساختاری محسوب می شوند. ضرایب مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به دست آمده مقادیر مطلوب است. با توجه به تحلیل اطلاعات نتایج فرضیات به صورت جدول زیر است.

جدول ۳- خروجی های برای متغیرها میانجی

ردیف	فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب معناداری	نتایج
۱	مدیریت تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد	۰/۱۴۳	۲/۹۱۵	تایید فرضیه
۲	مدیریت تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد.	۰/۰۹۸	۱/۹۸۹	تایید فرضیه
۳	مدیریت تحول گرا بر شناخت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد.	۰/۷۱۶	۲۳/۱۳۴	تایید فرضیه
۴	مدیریت تحول گرا بر وابستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد.	۰/۵۱۲	۲/۲۹۴	تایید فرضیه
۵	شناخت سازمانی بر وابستگی شغلی کارکنان کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد.	۰/۳۰۷	۵/۲۸۳	تایید فرضیه
۶	شناخت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد.	۰/۱۴۸	۲/۸۶۳	تایید فرضیه
۷	شناخت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد.	۰/۰۵۲	۲/۰۸۷	تایید فرضیه
۸	وابستگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد.	۱/۰۱۰	۲/۶۲۱	تایید فرضیه
۹	وابستگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد	۰/۷۶۲	۱۱/۵۷۰	تایید فرضیه

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و ۹۹ درصد فرضیات تحقیق تایید می شوند

## ۷. نتیجه گیری و پیشنهادها

امروزه مدیران با چالش های متعدد و گوناگونی مواجه اند، بنابراین سازمان های موفق، به رهبرانی نیازمندند که با ژرف نگری و نگرش سیستمی جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. بدیهی است که سازمان ها نیازمند رهبرانی خواهند بود. موضوع رهبری و تاثیرات آن بر سازمان ها سابقه طولانی دارد و مورد بررسی و مطالعه بسیاری از صاحب نظران قرار گرفته است، اهمیت این بحث در سازمان ها، باعث شده است که اندیشمندان و محققان سازمان و مدیریت در پی کشف ویژگی ها و خصوصیات رهبران موفق برآیند و همواره در تلاش باشند تا آن ویژگی ها را بیان کنند. در پی این تلاش ها در دهه های اخیر مکاتب و نظریات متعددی در زمینه رهبری شکل گرفته و جامعه علمی معرفی شده اند که رهبری تحول گرا یک نمونه از این سبک ها می باشد. از جمله دلایل توجه به موضوع رهبری این است که افراد و کارکنان هر سازمان رهبران را دارای قدرت زیادی می دانند که می توانند متولی اصلاحات و تغییرات مطلوبی شوند رهبری تحول گرا می تواند به عنوان سبکی از رهبری تعریف شود که منافع جمعی را میان اعضای سازمان بالا برده و به آن ها کمک می کند تا به اهداف مشترک سازمانی است پیدا کنند. سازمان های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف نگری، مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول گرا با خلق ایده ها و چشم اندازهای جدید، مسیر تازه ای از رشد و شکوفایی را فراروی سازمان ها قرار می دهند و نوید بهبود عملکرد سازمان ها و کسب مزیت رقابتی را خواهند داد.

فرضیه اول: مدیریت تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می شود که سطح معنی داری بین مدیریت تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با درصد خطا کمتر از یک صدم بوده و معنی دار می باشد و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۱۴۳ می باشد بنابراین می توان گفت که میزان اثر گذاری رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی اثر گذاری مستقیم و مثبتی داشته است، نتایج بدست آمده حاکی از این است که با نتایج تحقیق بیول و همکاران در سال ۲۰۱۹ از همراستایی لازم برخوردار می باشد به این دلیل که در نتیجه بدست آمده رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی در این تحقیق نیز تاثیر مثبت و معنادار بوده است. فرضیه دوم: مدیریت تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می شود که سطح معنی داری بین مدیریت تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با درصد خطا کمتر از پنج صدم بوده و معنی دار می باشد و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۰۹۸ می باشد بنابراین می توان گفت که میزان اثر گذاری رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذاری مستقیم و مثبتی داشته است، نتایج بدست آمده حاکی از این است که با نتایج تحقیق بیول و همکاران در سال ۲۰۱۹ از همراستایی لازم برخوردار می باشد به این دلیل که در نتیجه بدست آمده رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی در این تحقیق نیز تاثیر مثبت و معنادار بوده است. فرضیه سوم: مدیریت تحول گرا بر شناخت سازمانی کارکنان آموزش و

پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری بین مدیریت تحول‌گرا بر شناخت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با درصد خطا کمتر از یک صدم بوده و معنی‌دار می‌باشد و ضریب استاندارد نیز برابر  $0/716$  می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که میزان اثر گذاری رهبری تحول‌گرا بر شناخت سازمانی اثر گذاری مستقیم و مثبتی داشته‌است، نتایج بدست آمده حاکی از این است که با نتایج تحقیق بیول و همکاران در سال  $2019$  از همراستایی لازم برخوردار می‌باشد به این دلیل که در نتیجه بدست آمده رهبری تحول‌گرا بر شناخت سازمانی در این تحقیق نیز تاثیر مثبت و معنادار بوده‌است. فرضیه چهارم: مدیریت تحول‌گرا بر وابستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری بین مدیریت تحول‌گرا بر وابستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با درصد خطا کمتر از یک صدم بوده و معنی‌دار می‌باشد و ضریب استاندارد نیز برابر  $0/512$  می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که میزان اثر گذاری رهبری تحول‌گرا بر وابستگی شغلی اثر گذاری مستقیم و مثبتی داشته‌است، نتایج بدست آمده حاکی از این است که با نتایج تحقیق بیول و همکاران در سال  $2019$  از همراستایی لازم برخوردار می‌باشد به این دلیل که در نتیجه بدست آمده رهبری تحول‌گرا بر وابستگی شغلی در این تحقیق نیز تاثیر مثبت و معنادار بوده‌است. فرضیه پنجم: شناخت سازمانی بر وابستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری بین شناخت سازمانی بر وابستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با درصد خطا کمتر از یک صدم بوده و معنی‌دار می‌باشد و ضریب استاندارد نیز برابر  $0/307$  می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که میزان اثر گذاری شناخت سازمانی بر وابستگی شغلی اثر گذاری مستقیم و مثبتی داشته‌است، نتایج بدست آمده حاکی از این است که با نتایج تحقیق بیول و همکاران در سال  $2019$  از همراستایی لازم برخوردار می‌باشد به این دلیل که در نتیجه بدست آمده شناخت سازمانی بر وابستگی شغلی در این تحقیق نیز تاثیر مثبت و معنادار بوده‌است. فرضیه ششم: شناخت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری بین شناخت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با درصد خطا کمتر از یک صدم بوده و معنی‌دار می‌باشد و ضریب استاندارد نیز برابر  $0/148$  می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که میزان اثر گذاری شناخت سازمانی بر عملکرد شغلی اثر گذاری مستقیم و مثبتی داشته‌است، نتایج بدست آمده حاکی از این است که با نتایج تحقیق بیول و همکاران در سال  $2019$  از همراستایی لازم برخوردار می‌باشد به این دلیل که در نتیجه بدست آمده شناخت سازمانی بر عملکرد شغلی در این تحقیق نیز تاثیر مثبت و معنادار بوده‌است. فرضیه هفتم: شناخت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر گذار می‌باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری بین شناخت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با درصد خطا کمتر از یک صدم بوده و معنی‌دار می‌باشد و ضریب استاندارد نیز برابر  $0/052$  می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که میزان اثر گذاری شناخت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذاری مستقیم و مثبتی داشته‌است، نتایج بدست آمده حاکی از این است که با نتایج تحقیق بیول و همکاران در سال  $2019$  از همراستایی لازم برخوردار می‌باشد به این دلیل که در نتیجه بدست آمده شناخت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در این تحقیق نیز



تأثیر مثبت و معنادار بوده است. فرضیه هشتم: وابستگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تأثیر گذار می باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می شود که سطح معنی داری بین وابستگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با درصد خطا کمتر از یک صدم بوده و معنی دار می باشد و ضریب استاندارد نیز برابر ۱/۰۱۰ می باشد بنابراین می توان گفت که میزان اثر گذاری وابستگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذاری مستقیم و مثبتی داشته است، نتایج بدست آمده حاکی از این است که با نتایج تحقیق بیول و همکاران در سال ۲۰۱۹ از همراستایی لازم برخوردار می باشد به این دلیل که در نتیجه بدست آمده وابستگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی در این تحقیق نیز تأثیر مثبت و معنادار بوده است. فرضیه نهم: وابستگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تأثیر گذار می باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می شود که سطح معنی داری بین وابستگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با درصد خطا کمتر از یک صدم بوده و معنی دار می باشد و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۷۶۲ می باشد بنابراین می توان گفت که میزان اثر گذاری وابستگی شغلی بر عملکرد شغلی اثر گذاری مستقیم و مثبتی داشته است، نتایج بدست آمده حاکی از این است که با نتایج تحقیق بیول و همکاران در سال ۲۰۱۹ از همراستایی لازم برخوردار می باشد به این دلیل که در نتیجه بدست آمده وابستگی شغلی بر عملکرد شغلی در این تحقیق نیز تأثیر مثبت و معنادار بوده است.

### پیشنهادات براساس نتایج تحقیق

۱. با توجه به تأکید ایجاد روش های جدید برای استفاده از فعالیت های سازمانی کارکنان، تقویت مشارکت اعضای سازمان در عملکرد شغلی مناسب تری را خواهد داشت.
  ۲. کارکنان در سیستم های سازمانی رهبری خود را براساس عملکرد بهتر در خرید و فروش پیاده سازی برنامه ریزی نمایند تا بتوانند عملکرد مناسب تری را در فعالیت خود داشته باشند.
- با توجه با اینکه رفتار شهروندی سازمانی کارکرد مناسبی را در تصویر سازی بهتر سازمان برای داشتن عملکرد بهتر داشته باشد.
- داشتن شناخت سازمانی می تواند ارتباط محکمی را برای ایجاد و داشتن عملکرد کارکنان بهتر در سازمان داشته باشد.
- داشتن شناخت سازمانی در کارکنان هر واحد می تواند میزان وابستگی افراد و اعضای آن را در سازمان مشخص نماید که می تواند باعث احساس رضایت بیشتر در انجام فعالیت های سازمانی افراد شود.
- افزایش حس تعلق کارکنان به سازمان می تواند باعث افزایش میزان وابستگی به سازمان شود که این عامل عملکرد شغلی کارکنان را افزایش خواهد داد.
- ایجاد ایده های نو و جدید از کارکنان می تواند در بهبود عملکرد سازمان و ارتقاء سازمان کمک شایانی نماید.
- ایجاد محیط مناسب در سازمان برای داشتن احساس خوشایند که در میزان اعتماد و متحول شدن آنان می تواند تأثیر زیادی را دارد.
- ایجاد تعهد قوی در بین کارکنان می تواند در بهتر شدن فعالیت های سازمانی و عملکرد شغلی بیشتر کمک شایانی را نماید.

## ۸. منابع و مآخذ

- اسلامی الوارسی، ف؛ تیمورنژاد، ک؛ نعیمی ثابت مقدم، ا. ۱۳۹۵. بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرا با تعالی سازمان در جهاد دانشگاهی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲، ص ۵۸۹-۶۱۰.
- افجه، س؛ دهقانان، ح؛ مفاخری، ف. ۱۳۹۴. تاثیر حمایت سازمانی، توانمندی سازی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۵، شماره ۱، ص ۲۳-۴۷.
- بهاری فر، ع؛ جواهری کامل، م؛ احمدی، س. ۱۳۹۰. رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تاثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره اول، شماره ۱، ص ۲۳-۴۲.
- تشکریان جهرمی، ع؛ یعقوبی، ن؛ حجت دوست، س؛ جهان‌بین، ص. ۱۳۹۶. تحلیل رهبری تحول‌گرا در تسهیل نوآوری با توجه به نقش واسطه‌ای تواناسازی روان‌شناختی و مدیریت دانش در بین کارکنان نظامی، سال ۱۷، شماره ۲، ص ۱-۲۲.
- حبیبی تبار، ز. ۱۳۹۰. طراحی الگوی سلامت سازمانی: بررسی تاثیر شخصیت، عدالت و رفتار شهروندی سازمانی بر روی سلامت سازمانی (مورد مطالعه: مرکز آموزش مدیریت دولتی)، پایان‌نامه دانشگاه پیام نور تهران.
- حسن پور، ا؛ معمارزاده، غ؛ انبارلویی، م. ۱۳۹۲. پژوهش پیرامون رابطه تاثیر و تاثير نگرش‌های شغلی و ارتباط آن‌ها با عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۲، ص ۲۱-۲۸.
- حسینی، س؛ مهدی زاده اشرفی، ع. ۱۳۸۵. رابطه بین نگرش و عملکرد، فصلنامه علمی ترویجی مدیریت، سال ۳، شماره ۴، ص ۴۳-۴۹.
- شیرازی، ب؛ رحیم‌نیا، ف؛ مرتضوی، س. ۱۳۹۵. تاثیر عوامل مرتبط با مشتری بر وابستگی و تعهد مشتریان به واسطه پذیرش برنامه‌های بازاریابی رابطه‌مند، چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲۶، ص ۶۹-۸۷.
- طاهری لاری، م؛ عباس شکاری، غ؛ اعتمادی خواه، ع. ۱۳۹۳. نقش میانجی رهبری تحول‌گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان، برنامه مدیریت تحول، سال ۶، شماره ۱۱، ص ۴۸-۷۳.
- علی نژاد، ع؛ کاظمی، ا؛ پیشاهنگ بناب، م. ۱۳۹۳. بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی (OCB) و عملکرد کارکنان، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات (بهبود و تحول)؛ سال ۲۳، شماره ۷۴، ص ۷۳-۹۸.
- فردوسی، م؛ کرابی، ا؛ مرعشیان، ف. ۱۳۹۷. طراحی و تدوین مدل ارتباطی تطابق در محیط کار و عملکرد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان خوزستان: نقش میانجی رفتار مدنی سازمانی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۵، شماره ۱، ص ۳۳-۴۲.
- فیض بخش، س؛ روحانی، ش؛ طالبیان، م؛ محمدی، ب؛ فرهمند، ع. ۱۳۸۵. کاربرد استعاره در شناخت سازمان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

محرم زاده، م؛ عاشوری، م. ۱۳۹۲. رابطه عوامل شناخت سازمانی و موفقیت سازمان بر اساس مدل شش بعدی وایزورد در بین مدیران ورزشی دانشگاه های ایران، پژوهش در ورزش دانشگاهی، شماره ۳، ص ۸۳-۹۴.

محمدپور، ف؛ رحیمی پردنجاتی، ط؛ محمدزاده ابراهیمی، ع. ۱۳۹۷. نقش سرمایه روان شناختی و معنویت در کار پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۶، شماره ۱، ص ۱۶۹-۱۹۳.

هرندی؛ ع. ۱۳۹۴. بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تصویر مشتریان از برند، فصلنامه مدیریت برند، شماره ۴، ص ۱۲۵-۱۴۶.

Mahlamaki, T. Rintamaki, T. Rajah, E. (2018) The role of personality and motivation on key account manager job performance, [Industrial Marketing Management](https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013), <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>.

Millar, P; Stevens, J. (2012), Managemtn training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances, sport management, vol. 15, No.3, pp. 288-303.

Monje Amor, A. Abeal Vazquez, J.P. Andres Faína, J. (2019) Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment, European Management Journal, <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>

Noruzy, A., Majazi Dalfard, V., Azhdari, B., Nazari, S., & Rezazadeh, A. (2013). Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms. International Journal of Advanced Manufacturing Technology, 64 (5), 1073-1085. Retrieved from <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00170-012-4038-y>.

Qaisar Danish, R., & Munir, Y. (2012). Impact of knowledge management practices on organizational performance; evidence from Pakistan. Scientific & Engineering Research, 3(8), 1 Retrieved from [http://www.researchgate.net/profile](http://www.researchgate.net/profile/Rizwan_Danish2/publication/259042572_Impact_of_Knowledge_Management_Practices_on_Organizational_Performance_An_Evidence_From_Pakistan/links/00463529cd845c104f000000.pdf)

/Rizwan\_Danish2/publication/259042572\_Impact\_of\_Knowledge\_Management\_Practices\_on\_Organizational\_Performance\_An\_Evidence\_From\_Pakistan/links/00463529cd845c104f000000.pdf.

Qiu, Sh. Alizadeh, A. Dooley, L.M. Zhang, R. (2019) The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry, Journal of Hospitality and Tourism Management 40, PP: 77-87

Song, J.H. Hoon, S. (2018) Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement, Performance Improvement Quarterly, 30(4), PP 249-271

Supriyanto, A.S; Ekowati, V.M; Maghfuroh, U; (2020) Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between intual leadership and employee performance?, management science letters, vol, 10, pp, 1107-1114.

Wat, D., Shaffer, M.A. (2005). Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behavior: the mediating role of trust in the supervisor and empowerment. Journal of Personnel Review, Vol. 34, pp. 406-422.

Yavuz, M; (2019) Transformational leadership and authentic leadership as practical implications of positive organizational psychology, Positive organizational behavior for improved workplace performance, pp, 124-139

Yusuf, M.A; Kurniady, D.A; (2019) The implementation of transformational leadership: Makes effectiveness organizational culture, advance in social science, educational and humanities research, vol, 400, p: 330-333.

Zoonen, w.v. Treem, J.W (2019) The role of organizational identification and the desire to succeed in employees' use of personal twitter accounts for work, Computers in Human Behavior 100, PP: 26-34.

**Investigating transformational leadership with the mediating role of job dependence and organizational recognition on job performance and organizational citizenship behavior  
(case study of education workers in Kohgilouye and Boyer Ahmed provinces)**

Sayed Sajad Fazliyan<sup>1</sup>  
Sayed Reza Ganjipoor<sup>2</sup>

**Abstract**

Transformational leadership plays a fundamental role in creating the necessary changes for effective management; transformational leaders have the ability to change the organization through performance. The research method is descriptive and correlational. And the type of field research and data collection tool is questionnaire. The statistical population of the research is 425 people from education workers of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad province, according to Cochran's formula, 202 people were selected as a sample, of which 70.8% of respondents are male and 29.2% are female respondents. Out of the 300 distributed questionnaires, 202 valid and measurable questionnaires have been collected for analysis, which were used for reliability, internal consistency, and Cronbach's alpha coefficient and construct reliability (composite reliability) for the appropriateness of the measurement model. In this research, AVE average variance extracted was used to measure convergent validity, in this study, PLS analysis was used to check the proposed model. The results showed that transformational management has an impact on job performance, organizational citizenship behavior, organizational recognition and job dependence of education workers in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces. Organizational recognition has an effect on job dependence, job performance and organizational citizenship behavior of education workers in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces. Job dependence has an effect on organizational citizenship behavior and job performance of education workers in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces

**Keywords**

Transformational leadership, job performance, organizational citizenship behavior, organizational cognition, job dependence

1. Ph.D. student in Public Administration, Islamic Azad University, Yasouj Branch (author in charge: [s.fazliyan67@gmail.com](mailto:s.fazliyan67@gmail.com))
2. Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Yasouj branch ([ganjipoor\\_reza@yahoo.com](mailto:ganjipoor_reza@yahoo.com))