

تحلیل همبستگی بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان

فخرالسادات نصیری ولیک‌بنی*، سمیه سپهوند**

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۹/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا انجام شده است. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری را کلیه کارکنانی تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۲۶۰ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های موردنیاز از پرسشنامه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در حد آزمون کالموگروف-اسمیرنوف، آزمون T تک‌متغیره، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. از میان ابعاد هویت سازمانی، مؤلفه دانش‌راهدی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی عملکرد شغلی داشته و از بین ابعاد سبک رهبری امنیت‌مدار، مؤلفه‌های مقبولیت و استفاده از انگیزه ذاتی به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان دارند.

کلیدواژه‌ها: هویت سازمانی؛ سبک رهبری امنیت‌مدار؛ عملکرد شغلی

*. نویسنده مسئول: دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
fsnasiri2002@yahoo.com

** . دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و نیروی انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین منابع سازمانی متولیان آن محسوب می‌شود و به‌طور یقین موفقیت سازمان‌ها و مدیران همواره مرهون یک‌سری عوامل کلیدی بوده و شناسایی و تقویت چنین عواملی کامیابی هر چه بیشتر سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت (رضایی، خلیل‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۲۳). از جمله هويت که یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و در سال‌های اخیر اهمیت یافته است؛ چراکه شناخت هويت سازمانی و تلاش برای توسعه و تقویت آن برای مدیران مهم است؛ زیرا هويت یابی افراد با سازمان پیامد مثبت زیادی دارد. هويت برای فرد کیفیتی است که او را از افراد دیگر متمایز می‌سازد و از طریق ظاهر، رفتار و ارزش‌های شخص مشخص می‌شود، این مفهوم در مورد سازمان هم صادق است (نصر اصفهانی و آقاباباپور دهکردی، ۱۳۹۲: ۱۴۲). مفهوم هويت سازمانی در طی دهه گذشته توجه بسیاری را به خود جلب کرده است؛ چراکه به‌عنوان ابزاری برای تحلیل بسیاری از جنبه‌های سازمان‌ها محسوب می‌شود. هويت سازمانی، نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌کند. مدیران از سازوکارهای نمادین برای ترویج و تثبیت یک هويت ممتاز در سازمان استفاده نموده و این هويت ممتاز و برجسته باعث به‌وجود آمدن خودتنظیمی در افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی، جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به افراد برای مواجهه با موقعیت‌های ابهام‌آمیز کمک می‌کند (رحمان‌سرشت و فرهادنژاد، ۱۳۸۹: ۱۲). هويت سازمان را درک یگانگی یا تعلق‌پذیری به سازمان تعریف کرده‌اند. به اعتقاد برخی، هويت سازمانی به‌عنوان تجربه‌ها، احساسات و ایده‌هایی معرفی شده است که کارکنان از سازمان دارند. هويت سازمانی شکل خاصی از هويت اجتماعی است که براساس نهادینه کردن ویژگی‌ها، اهداف و موفقیت‌های سازمان توسط کارکنان و داشتن احساس تعلق نسبت به آن نمود پیدا می‌کند (ویتینگ^۱، ۲۰۰۶). بی‌شک یکی از عوامل اساسی در ایجاد تعلق و دلبستگی کارکنان برای هويت بخشی سازمانی آنان، مدیران و نقش سازنده آنان در ارتباط با کارکنان سازمان است که در این

1. Witing

میان انتخاب نوع سبک‌های رهبری از الویت خاصی برخوردار است. در واقع وظیفه اصلی رهبر در سازمان‌های امروزی ایجاد انگیزه و نگرش مثبت در کارکنان، تقویت روحیه و افزایش حس همکاری و ارزشمندی در آنهاست، لذا یکی از عوامل اساسی و مهم در توسعه و موفقیت سازمان‌ها، سبک رهبری مدیران و صلاحیت‌های آنها می‌باشد (براتی، عریضی و نوری، ۱۳۸۸: ۱۱). از آنجا که هویت سازمانی هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی برای سازمان پیامدهای اساسی در بردارد و با مباحثی چون رضایت شغلی، انگیزش، وفاداری به سازمان، رفتارهای همکارانه و عملکرد شغلی و... مرتبط است و از طرفی با وجود یک سبک رهبری امنیت‌مدار به‌عنوان پایگاه امن برای کمک به اعضای سازمانی در یک مدیریت پویا و همچنین تعلق‌پذیری به سازمان در قالب هویت سازمانی، برای اثربخشی و کارایی بیشتر یک سازمان لازم است تا عوامل تأثیرگذار دیگر را نیز مورد بررسی قرار داد که از جمله آن عملکرد شغلی می‌باشد. عملکرد در نظریه‌های مدیریت همواره به‌عنوان یکی از مفاهیم پرچالش و استعاره‌گون مطرح شده است (قاسمی، ۱۳۹۳: ۸۴) و هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان، مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر کارشان داشته است. عملکرد همان بازده کلی افراد طبق وظایف قانونی مقرر است که میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف موردانتظار را بیان می‌کند (حسنی، ۱۳۹۳). در واقع عملکرد شغلی عنوان ارزش‌های کلی موردانتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویدللو^۱، ۲۰۰۳). با این اوصاف هدف پژوهش حاضر شناسایی رابطه بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سیناست. در ادامه به مبانی نظری و پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق پرداخته می‌شود.

مبانی نظری پژوهش

سبک رهبری امنیت‌مدار

در حال حاضر تغییرات و تحولات عظیمی در سازمان‌های دولتی به‌ویژه مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها رخ داده است؛ به‌گونه‌ای که ساختار سلسله‌مراتب و بروکراتیک اداره امور دولتی که اکثر سال‌های قرن بیستم حالت مسلط را داشت، در حال تبدیل به نوعی مدیریت و رهبری قابل‌انعطاف و کارآمد است (مقیمی، ۱۳۸۵ به نقل از قلاوندی و احمدیان، ۱۳۹۵). رهبران نقش مهمی در کمک به کارکنان برای تحقق توانایی‌هایشان از طریق به‌رسمیت‌شناختن و توسعه استعدادهای آنان دارند (چن و لی^۱، ۲۰۱۳). رهبری عبارت است از هنر یا فرایند نفوذ و تاثیرگذاری بر مردم به‌نحوی که با میل و اشتیاق و حداکثر توان برای دستیابی به هدف گروهی کوشش نمایند (سلیمی و شاه‌مندی، ۱۳۸۹: ۲۵). بی‌شک رهبر یا هر شخصی برای سازماندهی و هدایت و نیز نوع روابط با دیگر افراد در زندگی خود الگو و گرایش نسبتاً پایداری استفاده کند که آن را سبک رهبری می‌نامند (یوکل^۲، ۲۰۰۲). در واقع سبک رهبری مدیریت تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبرد حاکم بر سازمان است. سبک رهبری ترکیبی از صفات، مهارت‌ها و رفتارهایی است که مدیران برای تعامل با کارکنان خود استفاده می‌کنند. همچنین سبک رهبری، الگوی رفتاری مدیر هنگام نفوذ در فعالیت دیگران است که بر اساس برداشت دیگران از رفتار او قلمداد می‌شود (خلیلی شورینی، ۱۳۸۳). باید متذکر شد که سبک‌های رهبری در موقعیت‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرند. از جمله سبک رهبری مورد توجه امروزی در میان مدیران سازمان‌ها سبک رهبری امنیت‌مدار است. رهبر امنیت‌مدار با ایجاد امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی و فراهم آوردن زمینه کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و ظرفیت و نیز رسیدگی به وظایف و موقعیت‌ها از طریق یک رویکرد مثبت، زمینه رشد، یادگیری و نوآوری را در سازمان فراهم می‌آورد و سازمان را در جهت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، سوق می‌دهد (کومب^۳، ۲۰۱۰).

1. Chen & Li
2. Yukl
3. Coombe

رهبری امنیت‌مدار یک دیدگاه بسیار مثبت در مطالعات مربوط به رهبری است که اطمینان خاطر، کاوش و فعالیت‌های مثبت را با هم ترکیب می‌کند و آنها را مورد بررسی قرار می‌دهد. کومب، مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار را به شرح ذیل برمی‌شمرد: مقبولیت؛ فراهم کردن فرصت ریسک؛ مشاهده پتانسیل (استعداد نهانی)؛ قابلیت دسترسی؛ استفاده از انگیزه ذاتی؛ گوش دادن و پرس‌وجو (بررسی)؛ آرامش و قابلیت اطمینان و ذهنیت مثبت (حسنی و شهودی ۱۳۹۲: ۱۵). در زیر به‌طور خلاصه به تعریف هر یک پرداخته می‌شود.

- **مقبولیت:** منظور از مقبولیت «پذیرش مردمی» است. مورد پذیرش بودن، از ویژگی‌های اساسی رهبری امنیت‌مدار است. اگر مردم به درخواست فرد یا گروهی برای حکومت، تمایل نشان دهند و خواستار اعمال حاکمیت از طرف آن فرد یا گروه باشند و در نتیجه براساس خواست و اراده مردم حکومتی تشکیل شود، گفته می‌شود آن حکومت دارای مقبولیت و در غیر این صورت فاقد مقبولیت است (عالم، ۱۳۸۳: ۱۰۷).

- **فراهم کردن فرصت ریسک:** زیان بالقوه و قابل اندازه‌گیری یک نوع سرمایه‌گذاری را ریسک می‌گویند. به عبارتی به هر چیزی که حال یا آینده‌داری یا توان کسب درآمد شرکت، مؤسسه یا سازمانی را تهدید می‌کند، ریسک گویند (نیاکان، ۱۳۹۰). رهبر امنیت‌مدار می‌تواند به‌طور فعالانه‌ای فرصت‌هایی را برای ریسک‌پذیری فراهم کند. این موضوع از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است؛ زیرا بیانگر این نکته است که رهبر امنیت‌مدار این توانایی را دارد که ریسک‌پذیر باشد و به دیگر افراد نیز این امکان را بدهد.

- **مشاهده پتانسیل (استعداد نهایی):** بی‌شک مهم‌ترین چالش در عرصه کسب و کار تنها موضوع فناوری نیست، بلکه بهره‌مندی بیشتر از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه‌انسانی مستعد، راز و رمز اصلی رویارویی و برخورد با چالش‌ها و آسیب‌های کسب و کار است (صیادی و همکاران، ۱۳۹۰) و رهبران با این بعد سبک امنیت‌مدار تلاش می‌کنند با مشاهده استعداد دیگران و تشویق و دیدی مثبت آنها را به انجام بهتر کارها و آنچه به‌صورت بالقوه دارند، به حرکت وا دارند.

- **قابلیت دسترسی:** تحقیقات نشان می‌دهد که پیروان رهبران امنیت‌مدار احساس

حمایت‌شدن و در دسترس‌بودن از طرف رهبر را درک می‌کنند. قابلیت دسترسی احتمال اینکه بتواند کار مشخص‌شده را در شرایط و زمان تعیین‌شده انجام دهد، می‌باشد. قابلیت دسترسی، متضمن امتیاز دسترسی است و امتیاز دسترسی براساس نیاز به دانستن و سطح موقعیت در سازمان تعیین می‌شود.

- **استفاده از انگیزه ذاتی:** انگیزش درونی به مواردی اطلاق می‌شود که پاداش موردانتظار فرد در قبال رفتاری معین، یک منبع درونی است؛ یعنی فرد برای رسیدن به تقویت‌های درونی عمل ویژه‌ای را انجام می‌دهد، هرچند این عوامل درونی با عوامل بیرونی همخوانی داشته یا نداشته باشند و حتی موجب تنبیه فرد شوند (قربانی، ۱۳۹۳).

- **گوش‌دادن و پرس‌وجو(پرسی):** این بعد فرعی از رهبری امنیت‌مدار است که لاساداد هیفی^۱ (۲۰۰۴) آن را مورد حمایت و تأیید قرار داد. در این بعد رهبر، گوش‌دادن و سؤال کردن را بر طرفداری محض، ترجیح می‌دهد.

- **آرامش و قابلیت اطمینان:** رهبری امنیت‌مدار نوعی سبک رهبری است که در آن رهبر آرام بوده، وابسته و قابل‌پیش‌بینی می‌باشد. رهبر ضمن اینکه دارای رفتارهای آرام و حمایتی است، قابل‌اعتماد نیز هست (کومب، ۲۰۱۱: ۹۴).

- **ذهنیت مثبت:** شیوه‌ای از فکر کردن است که فرد را قادر می‌سازد نسبت به رفتارها، نگرش‌ها، احساس‌ها، علایق و استعدادهای خود و دیگران برداشت و تلقی مناسبی داشته باشند و با حفظ آرامش و خونسردی بهترین و عاقلانه‌ترین تصمیم را بگیرد (کوئیلیام، ۱۳۸۶: ۱۲).

هویت سازمانی

از آنجاکه هویت، نقشی کلیدی در نظریه‌سازی علوم اجتماعی ایفا می‌کند، در دو دهه اخیر این مفهوم باعنوان "هویت سازمانی"، به ادبیات سازمانی نیز، راه یافته است (کارلی و همکاران، ۲۰۰۶)، به طوری که بسیاری از مکاتب، پذیرفته‌اند، که این مفهوم، کلید فهم سازمان‌های مدرن است (به نقل از رحمان‌سرشت و ساغروانی، ۱۳۹۲). هویت سازمانی، سازهای زیربنایی در

1. Lasadadhyfy

رویدادهای سازمانی است و تبدیل به عامل نهفته بسیاری از رفتارهای سازمانی شده است، اما در خصوص تعریف مفهوم آن، اجماع اندکی وجود دارد که این نشان‌دهنده عدم توافق محققان در مفهوم‌سازی این اصطلاح است. هویت سازمانی به معنای حدی است که کارکنان یک سازمان اهداف، ارزش‌ها و مقاصد سازمانی را پذیرفته، نسبت به آن احساس تعلق می‌کنند و خود را توسط ویژگی‌های مشابهی که باور دارند تعریف کننده سازمان است، معرفی می‌نمایند (چی یانگ و لاو^۱، ۲۰۰۸). به زعم چنی^۲ (۱۹۸۳)، هویت از سه مؤلفه درهم‌آمیخته تشکیل شده است:

۱. احساس عضویت یا همبستگی؛ (درب‌گیرنده احساس تعلق، دلبستگی و یا جاذبه‌های عاطفی نسبت به سازمان و غرور و افتخار از عضویت در آن است)؛ ۲. وفاداری یا حمایت از سازمان؛ (وفاداری به سازمان، تلاش قلبی در جهت تحقق اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی و دفاع از سازمان در مقابل عوامل خارجی است)؛ ۳. مشابهت یا درک مشخصه‌های مشترک (ویژگی‌های مشترک ادراک‌شده توسط اعضای سازمان است که براساس آن فرد احساس می‌کند منافع و اهداف مشترکی با سایر اعضای سازمان دارد). آنتی^۳ و همکاران (۲۰۰۶) شش مؤلفه را برای هویت سازمانی معرفی کردند که به‌طور مختصر به شرح هر یک اشاره می‌شود:

- **انسجام سازمانی:** منظور از انسجام در سازمان، همکاری میان افراد و واحدهای مختلف سازمان برای نیل به اهداف مشترک سازمان است. به عبارتی روشن‌تر منظور از انسجام، میزان همکاری و هماهنگی بین واحدهای سازمان در برنامه‌ریزی‌ها و اجرای پروژه‌ها و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان است (رضائی‌ان، نژاد و همکاران، ۱۳۹۲).

- **دانش راهبردی:** راهبرد دانش، روش ویژه‌ای است برای بهینه‌سازی خلق و تبدیل دانش به مزیت رقابتی در سازمان (رضائی‌ان، احمدوند و تولایی، ۱۳۸۹).

- **ابزارها و حمایت:** انتخاب و به کارگیری ابزار مناسب که انجام کار را موجب می‌شوند در افزایش و یا کاهش بهره‌وری مؤثر هستند. انتخاب ابزار، ماشین‌آلات، روش‌ها و یا ارائه‌دهنده خدمات در کاهش هزینه‌ها و افزایش ستاده‌های سازمان می‌تواند مؤثر باشند که در حال حاضر

1. Cheung & Law
2. Annete

یکی از ویژگی‌های رقابتی سازمان معرفی می‌شوند (چن^۱ و همکاران، ۲۰۰۸).

- **کیفیت مدیران:** مدیران عالی، مسئولیت اقدامات، ساختارها و نظام‌ها را بر عهده داشته و از طریق کنترل منابع سازمان و اتخاذ تصمیمات مناسب، نفوذ زیادی بر هویت سازمان اعمال و در شکل‌گیری آن نقش مهمی ایفا می‌کنند.

- **ارتباطات داخلی:** منظور از ارتباطات داخلی در واقع به ارتباطات میان‌فردی و گروهی میان مدیران و کارشناسان و کارمندان درون یک سازمان اطلاق می‌شود. ارتباطات داخلی برای جذب راهبردهای سازمان در هویت آن، هماهنگ کردن فعالیت‌ها و ایجاد اتحاد و وفاداری در اعضا به کار می‌روند (محسنیان‌راد، ۱۳۸۹).

- **گشودگی و پویایی:** گشودگی یا پویایی، معرف ویژگی‌های افرادی است که ایده و تجربه جدیدی را به راه می‌اندازد و شخصیتی خلاق، نوآور و متفکر دارند. دارا بودن این ویژگی‌ها باعث می‌شود تا افراد ایده‌های جدیدی را جستجو کنند، از خلاقیت خود برای حل مسائل بدیع بهره بگیرند و از رویکردهای نوآورانه برای بهبود تولیدات و سازماندهی کسب‌وکار استفاده کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

عملکرد شغلی

محققان و اندیشمندان مدیریت، امروزه بر این باورند که کارکنان، مهم‌ترین منبع رقابتی سازمان هستند و سرمایه انسانی یک سازمان، مؤسسه یا شرکت و در سطح فراتر سرمایه انسانی یک کشور می‌تواند همه نیازمندی‌های راهبردی را برآورده کند. واقع نیروی انسانی مهم‌ترین زیرساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است؛ چون اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است (پدرام، ۱۳۹۰). لذا بررسی عملکرد کارکنان و ارزیابی آن و همچنین شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان کمک شایانی به توسعه و پیشرفت نیروی انسانی و در نهایت سازمان می‌کند. هر سازمان برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارآیی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی

1. Chen

راه‌هایی است که محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر کارشان داشته باشند (نعیمی، نظری و ثنایی ذاکر، ۱۳۹۱). عملکرد شغلی را مجموع رفتارهایی تعریف کرده‌اند که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارت میزان محصول، پیامد و یا بازدهی که به موجب اشتغال فرد در شغل اش، حاصل می‌شود، (قاسم‌زاده، عباسی و ملکی مرشت، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی یک پدیده چندبعدی است که شامل عناصر اثربخشی، بهره‌وری، اقتصاد، سودمندی، کیفیت و رفتار می‌باشد (ناکپودیا^۱، ۲۰۱۱). همچنین در ارتباط با محیط‌های شغلی بسیار پرکاربرد است. مفهوم عملکرد شغلی به این موضوع می‌پردازد که آیا یک فرد کار خود را به‌خوبی انجام می‌دهد یا خیر؟ این مفهوم شاخصی بسیار مهم در ارزیابی موفقیت سازمانی است (شاه‌چراغی، صادقی و حقیقتیان، ۱۳۹۳). مقصود از عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله به‌علاوه بعضی از داده‌های شخصی نظیر حادثه‌آفرینی، تغییر و کندی در کار (جلیلی^۲، ۲۰۱۰). عملکرد شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی فرد در سازمان است. بین عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان و ثمربخشی و بازدهی بیشتر آن سازمان، ارتباط و همبستگی وجود دارد (صافی، ۱۳۷۰، به نقل از قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). بورمن و ماتاویدل^۳ (۱۹۹۳) عملکرد را به صورت عملکرد و وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده ولی بین این دو تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد؛ "عملکرد وظیفه‌ای" نام دارد. عملکرد زمینه‌ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثربری زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کنند؛ تعریف می‌شود (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۳). از آنجا که حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمان عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان است، ضروری است تا عوامل اثرگذار بر آن نیز مورد بررسی قرار گیرد. از جمله عوامل مؤثر در این زمینه شیوه و سبک مدیران و رهبران سازمان است. با توجه به نوظهور بودن سبک رهبری امنیت‌مدار تحقیقات نادری در این زمینه انجام شده و

1. Nakpodia
2. Jalili
3. Borman & Motowidlo

کمر پژوهشی به بررسی ارتباط این سبک با هویت سازمانی پرداخته است. با این اوصاف به گزیده‌ای از تحقیقات انجام شده اشاره می‌شود:

پیشینه تحقیق

پروری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که بین هویت سازمانی و سه مؤلفه احساس عضویت، وفاداری و مشابهت با بدبینی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بررسی شاخص‌های برازندگی، نشان‌دهنده این بود که مدل ساختاری پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار بود. در تحقیق اردلان و همکاران (۱۳۹۵) نتایج تحلیل روابط ساختاری نشان داد از پنج ویژگی سازمانی انتخاب شده، به ترتیب دانش راهبرد (استراتژی) کارکنان، ارتباطات داخلی، ابزارها و حمایت، کیفیت مدیران و گشودگی و پویایی، بیشترین تأثیر را بر هویت سازمانی کارکنان داشتند. همچنین رابطه علی بسیار قوی میان هویت منسجم سازمانی و ابعاد ظرفیت‌های سازمانی وجود دارد. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی نشان دادند که بین هویت سازمانی و رفتار شهروندی رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که ۴۰ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی از طریق هویت سازمانی کارکنان دانشگاه قابل تبیین است. شمس و خلیجیان (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان تأثیر مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با اثربخشی رهبری و امنیت روانی کارکنان، روابط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ریسنر^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان تغییر، معنا و هویت در محیط کار، نتیجه گرفت که تغییرات، بر هویت سازمان اثر مستقیم گذاشته و به تجدیدنظر کلی در زندگی افراد منجر می‌شود. ون دیک و همکاران^۲ (۲۰۰۴) در پژوهشی به هویت سازمانی و تغییرات و ترکیبات سازمانی و تعهد پرداخته و ارتباط هویت و عملکرد را نشان دادند. کومب^۳ (۲۰۱۰) در تحقیقات خود دریافت که رهبری

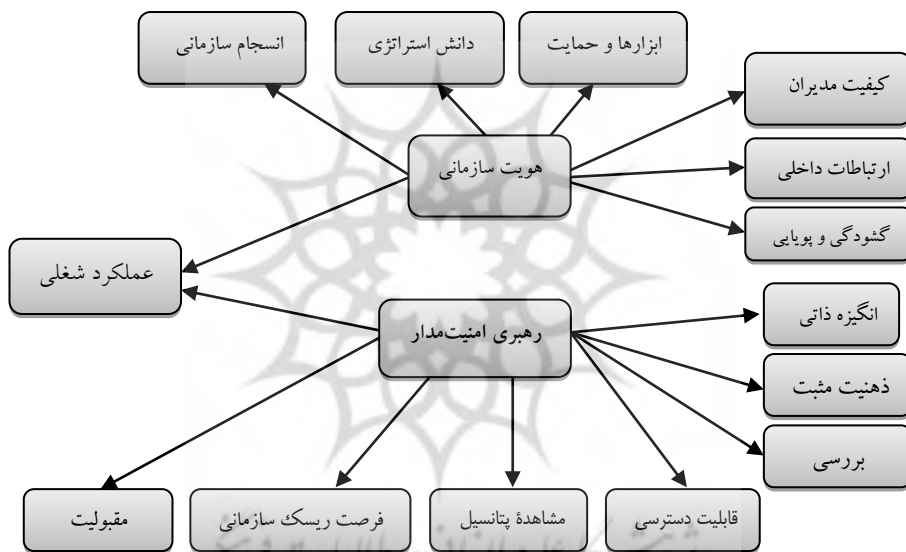
1. Reissner
2. Van Dick & et. al.
3. Coombe

امنیت‌مدار به‌عنوان یک نظریه مثبت در رهبری به‌طورمستقیم بر اثربخشی رهبری، امنیت روانی و ارتباط رهبر-پیرو تأثیر می‌گذارد. خلجیان در تحقیقات خود با‌عنوان بررسی رابطه رهبری امنیت‌مدار و اثربخشی رهبری، امنیت روانی و رضایت شغلی نشان داد که رهبری امنیت‌مدار به‌طورمستقیم و با واسطه بر اثربخشی رهبری و امنیت روانی در رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین مارچ در مطالعات خود نتیجه گرفت که رهبری امنیت‌مدار رویکردی را در پیش می‌گیرد که به‌واسطه آن سازمان‌ها قادر خواهند بود پویایی بین بهره‌برداری از منابع موجود که قابل پیش‌بینی تر و شناخته‌تر به نظر می‌رسند و کاوش پیوندخورده با نوآوری و تغییر را مدیریت می‌کند.

در تحقیق حسنی و شهودی (۱۳۹۲) نتایج نشان داد که تمامی مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار، رابطه مثبت و معنی‌داری با ابعاد اعتیاد به کار دارند و امنیت روانی نیز، ارتباط مثبت و معنی‌داری با ابعاد اعتیاد به کار داشت. در ادامه، نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون، حاکی از این بود که بیشتر مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار، پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای ابعاد اعتیاد به کار بودند. قاسم‌زاده، ملکی و حبیبی (۱۳۹۳) در مطالعات خود بیان کردند که هویت سازمانی باعث افزایش عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی کارکنان می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین هویت تیمی با عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی از طریق هویت سازمانی قابل تبیین است.

با توجه به اینکه افزایش کارایی و اثربخشی که از عملکرد شغلی حاصل می‌شود، از دغدغه‌های اصلی مدیران در سازمان‌های مختلف از جمله دانشگاه‌هاست، بررسی روابط متغیرهای مؤثر بر این امر، به‌ویژه سبک‌های رهبری و هویت سازمانی و زمینه‌های استقرار آن، می‌تواند گام مؤثری در این راه باشد. عملکرد شغلی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اثرگذار در سازمان‌ها که بخش مهمی از مطالعات سازمانی است، واژه‌ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا در بر دارد؛ زیرا از عمده موضوعات موردبحث در مسائل سازمانی، به درک صحیح دلایل عملکرد شغلی کارکنان برمی‌گردد. ازسویی براساس دانش نظری در زمینه رهبری و سبک‌های آن به نظر می‌رسد که به‌کارگیری مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار می‌تواند در اثربخشی

رهبری موثر بوده و به‌طورمستقیم در ارتقای سطح عملکرد شغلی کارکنان نقش داشته باشد. لذا با توجه به مبانی نظری و تعاریف و تحقیقات انجام شده در این امر پژوهشگر در صدد یافتن پاسخ علمی به این سؤال است که: آیا بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیه اصلی

بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین هویت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.
۲. بین سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.
۳. هر یک از ابعاد هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار توان پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان را دارند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا انجام شده است. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری را تعداد ۷۵۰ نفر (۵۵۹ نفر مرد و ۱۹۱ نفر زن) تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای-نسبی تعداد ۲۶۰ نفر (۱۹۵ نفر مرد و ۶۵ نفر زن) براساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های موردنیاز از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد: الف) هویت سازمانی: که توسط آنتینی و همکاران^۱ (۲۰۰۶) ساخته شده و دارای شش مؤلفه و ۳۷ سؤال به شرح ذیل می‌باشد: هویت منسجم سؤالات ۱۱ الی ۸؛ دانش استراتژی، ۹ الی ۱۳؛ ابزارها و حمایت، ۱۴ الی ۱۹؛ کیفیت مدیران، ۲۰ الی ۳۴؛ ارتباطات داخلی، ۲۵ الی ۳۲؛ گشودگی و پویایی، ۳۳ الی ۳۷. ب) سبک رهبری امنیت‌مدار که توسط کمب (۲۰۱۰) ساخته شده و دارای هشت مؤلفه و ۳۷ سؤال به شرح ذیل است: مقبولیت (سؤالات ۳۷، ۲۶، ۲۰، ۱۲، ۳، ۱) فرصت ریسک؛ (۲، ۹، ۱۴، ۱۷، ۲۴، ۳۱) مشاهده پتانسیل؛ (۴، ۱۱، ۲۵، ۲۸)؛ قابلیت دسترسی؛ (۵، ۱۶، ۲۹)؛ استفاده از انگیزه ذاتی؛ (۶، ۱۵، ۲۱، ۳۲)؛ گوش دادن و پرس‌وجو؛ (۷، ۱۸، ۲۷، ۳۵) آرامش و قابلیت اطمینان؛ (۸، ۳۳، ۳۰، ۲۲) و ذهنیت مثبت (۱۰، ۱۳، ۱۹، ۲۳). ج) عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۸) که دارای ۱۵ سؤال می‌باشد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و صوری، و پایایی آن نیز از طریق

1. Annet & et. al.

ضریب آلفای کرانباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۰۹۶/۹۲ و ۰/۷۶ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در حد آزمون کالموگروف-اسمیرونوف، آزمون t تک‌متغیره، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول ۱. بررسی رابطه هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
عملکرد شغلی	۲۶۰	۰/۱۴۴	*۰/۰۲۱
	۲۶۰	۰/۱۷۳	**۰/۰۰۵

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

باتوجه به جدول و براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون، بین هویت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان ($p=۰/۰۲۱$ و $r=۰/۱۴۴$) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ زیرا ($p<۰/۰۰۵$). همچنین بین سبک رهبری امنیت‌مدار و عملکرد شغلی کارکنان ($p=۰/۰۰۵$ و $r=۰/۱۷۳$) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه ۱. بین ابعاد هویت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول ۲. بررسی رابطه ابعاد هویت سازمانی با عملکرد شغلی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عملکرد شغلی	۲۶۰	۰/۱۴۴	۰/۰۲۱
	۲۶۰	۰/۱۱۶	۰/۰۶۱
	۲۶۰	۰/۲۰۶	۰/۰۰۱
	۲۶۰	۰/۱۲۶	۰/۰۴۳
	۲۶۰	۰/۰۷۴	۰/۲۳۲
	۲۶۰	۰/۱۲۴	۰/۰۴۵
	۲۶۰	۰/۰۵۲	۰/۴۰۵
هویت سازمانی			
هویت منسجم			
دانش استراتژی			
ابزارها و حمایت			
کیفیت مدیران			
ارتباطات داخلی			
گشودگی و پویایی			

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۲)، بین هویت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ همچنین بین مؤلفه‌های دانش استراتژی، ابزارها و حمایت و ارتباطات داخلی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، لذا می‌توان گفت که هرچه میزان هویت سازمانی در مؤلفه‌های فوق بالاتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس. اما بین مؤلفه‌های هویت منسجم، کیفیت مدیران و گشودگی و پویایی با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه ۲. بین ابعاد سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول ۳. بررسی رابطه سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
عملکرد شغلی	۲۶۰	۰/۱۷۳	**۰/۰۰۵
	۲۶۰	۰/۲۳۲	**۰/۰۰۰۱
	۲۶۰	۰/۱۶۵	**۰/۰۰۸
	۲۶۰	۰/۰۹۷	۰/۱۱۸
	۲۶۰	۰/۱۹۵	**۰/۰۰۲
	۲۶۰	۰/۰۸۷	۰/۱۶۳
	۲۶۰	۰/۱۴۹	*۰/۰۱۶
	۲۶۰	۰/۱۷۰	**۰/۰۰۶
	۲۶۰	۰/۱۴۳	*۰/۰۲۱
	۲۶۰	۰/۱۱۸	۰/۱۱۸

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

باتوجه به جدول فوق و براساس نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون، بین سبک رهبری امنیت‌مدار و عملکرد شغلی کارکنان ($r=0/173$ و $p=0/005$) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ البته به جز ابعاد استعداد نهایی و استفاده از انگیزه ذاتی که با عملکرد شغلی رابطه ندارد بین بقیه ابعاد (مقبولیت، فرصت ریسک، قابلیت دسترسی، گوش‌دادن و پرس‌وجو، آرامش و قابلیت اطمینان و ذهنیت مثبت) با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ پس می‌توان گفت که هرچه میزان استفاده از سبک رهبری امنیت‌مدار در این مؤلفه‌ها بالاتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس.

فرضیه ۳. هر یک از ابعاد هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار توان پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان را دارند.

جدول ۴. رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام بین هویت سازمانی و عملکرد شغلی و ضرایب رگرسیون پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق مؤلفه‌های هویت سازمانی

شاخص‌ها	SS	Df	MS	F	R	R ²	A.R ²	P	دوربین واتسون
رگرسیون باقیمانده کل	۲/۲۰۰	۱	۲/۲۰۰	۱۱/۴۸۶	۰/۲۰۶	۰/۰۴۳	۰/۰۳۹	۰/۰۰۰۱	۱/۹۲
	۴۹/۴۱۸	۲۵۸	۰/۱۹۲						
	۵۱/۶۱۸	۲۵۹							
آماره مدل									
	B	S.E	Beta	T	P	Tol	VIF		
مقدار ثابت	۲/۸۸۳	۰/۱۳۶		۲۰۷	۰/۰۰۰۱				
				۲۱					
دانش استراتژی	۰/۱۲۱	۰/۰۳۶	۰/۲۰۶	۳/۳۸۹	۰/۰۰۱	۱	۱		

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام که در جدول نشان داده شده است، حاکی از آن است که F مشاهده‌شده در کلیه گام‌های رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$)، بنابراین می‌توان گفت معادله رگرسیون قابل‌تعمیم به کل جامعه آماری است. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به‌دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و براساس شاخص‌های هم‌خطی بودن (تولرنس و تورم واریانس (VIF)؛ بین متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل‌اتکا است. شرط بهنجار بودن (نرمال) متغیرها نیز برقرار است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار است. ضریب همبستگی چندگانه (در گام اول) ۰/۲۰۶، ضریب تعیین ۰/۰۴۳ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۰۳۹ است، بنابراین ۳/۹ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی با ترکیبی از مؤلفه‌های هویت سازمانی قابل توضیح و تبیین است. در واقع ضریب تعیین اصلاح‌شده بیانگر آن است که ۳/۹ درصد از تغییرات

متغیر وابسته (عملکرد شغلی) توسط متغیر مستقل (هویت سازمانی) پوشش داده می‌شود. پس، از بین ابعاد هویت سازمانی، تنها مؤلفه دانش استراتژی وارد مدل شده‌است و در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان مؤثر است. آماره‌های جدول (۵) نشان می‌دهد که ضریب بتا (باتوجه به گام اول) در مؤلفه دانش استراتژی در سطح $(p < 0/01)$ معنی‌دار است. لذا مؤلفه دانش استراتژی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارد. براین اساس اگر مؤلفه دانش استراتژی یک انحراف استاندارد افزایش یابد، باعث $0/206$ افزایش در انحراف استاندارد عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. بنابراین الگوی پیش‌بینی به این شکل است:

$$(\text{دانش استراتژی}) = 0/206 + 2/883 = \text{عملکرد شغلی}$$

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام که در جدول (۷) نشان داده شده، حاکی از آن است که F مشاهده شده در کلیه گام‌های رگرسیون در سطح $0/01$ معنی‌دار است؛ زیرا $(p < 0/01)$ ، بنابراین می‌توان گفت معادله رگرسیون، قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه $1/5$ تا $2/5$) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و براساس شاخص‌های هم خطی بودن (تولرنس و تورم واریانس (VIF))؛ بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. شرط بهنجار بودن (نرمال) متغیرها نیز برقرار است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. ضریب همبستگی چندگانه (در گام دوم) $0/232$ ، ضریب تعیین $0/054$ و ضریب تعیین اصلاح شده $0/050$ است، بنابراین ۵ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی با ترکیبی از مؤلفه‌های سبک رهبری امنیت‌مدار توضیح و تبیین است. در واقع ضریب تعیین اصلاح شده بیانگر آن است که ۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته (عملکرد شغلی) توسط متغیر مستقل (سبک رهبری امنیت‌مدار) پوشش داده می‌شود. پس، از بین ابعاد سبک رهبری امنیت‌مدار، مؤلفه‌های مقبولیت و استفاده از انگیزه ذاتی

جدول ۵. رگرسیون چندگانه گام به گام بین سبک رهبری امنیت‌مدار و عملکرد شغلی و ضرایب رگرسیون پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق مؤلفه‌های سبک رهبری امنیت‌مدار

دوربین واتسون	P	A.R ²	R ²	R	F	MS	df	SS	شاخص‌ها	
									رگرسیون	باقیمانده
۱/۸۷	۰/۰۰۰۱	۰/۰۵۰	۰/۰۵۴	۰/۲۳۲	۱۴/۷۲۹	۲/۷۸۸	۱	۲/۷۸۸	رگرسیون	گام ۱
						۰/۱۸۹	۲۵۸	۴۸/۸۳۰	باقیمانده	
							۲۵۹	۵۱/۶۱۸	کل	
	۰/۰۰۰۱	۰/۰۷۰	۰/۰۷۷	۰/۲۷۷	۱۰/۷۱۱	۱/۹۸۶	۲	۳/۹۷۱	رگرسیون	گام ۲
						۰/۱۸۵	۲۵۷	۴۷/۶۴۶	باقیمانده	
							۲۵۹	۵۱/۶۱۸	کل	
VIF	Tol	P	t	Beta	S.E	B	آماره مدل			
		۰/۰۰۰۱	۲۲/۷۳۴	۰/۱۲۶	۲/۸۶۲		مقدار ثابت	گام ۱		
۱	۱	۰/۰۰۰۱	۳/۸۳۸	۰/۲۳۲	۰/۰۳۶	۰/۱۳۸	مقبولیت			
		۰/۰۰۰۱	۲۳/۰۱۹	۰/۱۲۷	۲/۹۲۵		مقدار ثابت	گام ۲		
۲/۵۵۸	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰۱	۴/۳۹۷	۰/۴۲۱	۰/۰۵۷	۰/۲۵۱	مقبولیت			
۲/۵۵۸	۰/۳۹۱	۰/۰۱۲	۲/۵۲۷	۰/۲۴۲	۰/۰۵۴	۰/۱۳۷	استفاده از انگیزه ذاتی			

وارد مدل شده‌اند و در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان مؤثر هستند. پس مؤلفه‌های سبک رهبری امنیت‌مدار در پیش‌بینی عملکرد شغلی مؤثر هستند. آماره‌های جدول نشان می‌دهد که ضریب بتا (باتوجه به گام دوم) در مؤلفه‌های مقبولیت و استفاده از انگیزه ذاتی در سطح ($p < ۰/۰۱$) معنی‌دار است. لذا مؤلفه‌های مقبولیت و استفاده از انگیزه ذاتی به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارند. براین اساس اگر مؤلفه‌های مقبولیت و استفاده از انگیزه ذاتی یک انحراف استاندارد افزایش یابند، به ترتیب باعث $۰/۴۲۱$ و $۰/۲۴۲$ افزایش در انحراف استاندارد عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. بنابراین می‌توان الگوی پیش‌بینی را بدین صورت نشان داد:

$$\text{(استفاده از انگیزه ذاتی)} + ۰/۲۴۲ + \text{(مقبولیت)} + ۰/۴۲۱ = \text{عملکرد شغلی} + ۲/۸۶۲$$

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا انجام گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی نشان داد، بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این یافته با برخی از نتایج تحقیقات سلیمانی و همکاران (۱۳۹۲)، ریسنر (۲۰۱۰)، ون دیک و همکاران (۲۰۰۴) و قاسم‌زاده، ملکی و حبیبی (۱۳۹۳) همسویی نشان می‌دهد؛ زیرا آنها نیز به اثر هویت سازمانی بر متغیرهای مورد پژوهش و عملکرد پی بردند. همان‌طور که در مبانی نظری اشاره شد، هویت سازمانی موجب انسجام سازمان، کسب دانش‌های اساسی و کیفیت کار مدیران می‌شود (آنتی و همکاران، ۲۰۰۶)، لذا برای توضیح بیشتر این نتیجه باید اذعان کرد که مدیران عالی سازمان در شکل‌گیری هویت سازمانی نقش به‌سزایی ایفا می‌کنند؛ زیرا توانایی مدیران در انتخاب سبک رهبری منجر به اتخاذ تصمیمات راهبردی مناسب و اثربخش در جهت بهبود موقعیت سازمان و همچنین موجب شایستگی، اعتبار، خوشنامی و تخصص آنها خواهد شد تا کارکنان بیشتر با سازمان خود هویت‌یابی کنند و در نتیجه با اشتیاق و انگیزه بیشتری به انجام وظایف بپردازند و عملکرد شغلی خود را افزایش دهند (شمیر و کارک (۲۰۰۴). هویت هر سازمان، افراد درون آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگر قصد بر آن باشد که هویت، تصویر مثبتی از سازمان ارائه دهد پس باید مدیران از سبک‌های مطلوب و کارساز استفاده کنند تا در تحقق این هدف موفق باشند. نتیجه فرضیه اول نیز نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های دانش استراتژی، ابزارها و حمایت و ارتباطات داخلی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد که با یافته‌های آشفورث (۱۹۹۸)، ون دیک و همکاران (۲۰۰۴) و قاسم‌زاده، ملکی و حبیبی (۱۳۹۳) که در مطالعات خود بیان کردند هویت سازمانی باعث افزایش عملکرد شغلی می‌شود، همخوانی دارد. با توجه به نتایج به‌دست آمده می‌توان چنین استنباط کرد که حس وابستگی و تعلق قوی کارکنان به سازمان در نتیجه ارتقای دانش استراتژیک و حمایت‌های سازمانی، می‌تواند باعث شود که افراد نسبت به ماهیت شغل خود نیز احساس قربت داشته و براین اساس فعالانه در آن مشارکت داشته باشند؛ به تبع این امر می‌تواند انسجام، صمیمیت، حمایت متقابل اعضا را به همراه داشته باشد و در نتیجه عملکرد شغلی آنها را به گونه‌ای مثبت تحت تأثیر قرار دهد.

یافته‌های بعدی نشان داد که همچنین به جز ابعاد استعداد نهایی و استفاده از انگیزه ذاتی، بین بقیه ابعاد سبک رهبری امنیت‌مدار (مقبولیت، فرصت ریسک، قابلیت دسترسی، گوش دادن و پرس‌وجو، آرامش و قابلیت اطمینان و ذهنیت مثبت) با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ لذا هر چه میزان استفاده از سبک رهبری امنیت‌مدار در این مؤلفه‌ها بالاتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد که کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در مقابل سبک رهبری امنیت‌مدار واکنش مثبت نشان داده و معتقدند مدیر خوب کسی است که با کارکنان روابط گرم و مثبتی داشته باشد، در مواقع لازم از آنها حمایت نماید، شنونده خوبی باشد، آنها را همانگونه که هستند، بپذیرد و خلاصه اینکه مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار را داشته باشد تا کارکنان با رغبت و علاقه وافر کار کنند. این نتیجه تا حدی با نتایج تحقیق کومب (۲۰۱۰)، شمس و خلیجیان (۱۳۹۲) و حسنی و شهودی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. رهبری که به‌عنوان یک پایگاه امن محسوب می‌شود، به کارکنان زیردستش در توسعه حس اعتماد به نفس، خودمختاری، شایستگی، تأثیربخشی بر خویش و احترام به خویش، کمک خواهد کرد. مروری بر ادبیات موجود در زمینه شیوه‌های نوین رهبری، بیانگر این نکته است که رهبران سازمانی، با نشان دادن احترام به کارکنان، حمایتگری، ریسک‌پذیری، مهارت‌های بین‌فردی، الهام‌بخشی و القای تفکر مثبت، می‌توانند در زیردستان نفوذ نموده، پیروی آنان را موجب شوند که تأثیر مستقیم بر افزایش عملکرد شغلی آنان خواهد داشت. در نتیجه فرضیه پیش‌بینی مشاهده‌شده از میان ابعاد هویت سازمانی، مؤلفه دانش استراتژی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارد. همچنین از بین ابعاد سبک رهبری امنیت‌مدار، مؤلفه‌های مقبولیت و استفاده از انگیزه ذاتی به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا هم‌مدان دارند. هر چند پیشنهاد پژوهشی کاملاً مرتبطی که بتواند از این یافته حمایت کند، یافت نشد ولی این یافته با شواهد عقلی و تجربی سازگار است و باید گفت موقعیت‌های خوب کاری از جمله داشتن تخصص و دانش لازم برای انجام امور، محبوبیت و برخورداری از جایگاه و منزلت اجتماعی در سازمان و میل و اشتیاق افراد که مؤید سبک رهبری تأثیرگذار مدیران بر کارکنان است، می‌تواند بر میزان عملکرد آنها تأثیر بگذارد.

در راستای نتایج فرضیه‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود که به‌طور مشخص مدیران ارشد،

شرایط و زمینه لازم برای استفاده از سبک رهبری امنیت‌مدار را فراهم کنند؛ زیرا در چنین شرایطی، تمامی افراد به ضرورت وجود چنین سبک رهبری اثربخش پی برده و درصدد کاربرد آن بر می‌آیند. همچنین برای اثرگذاری بیشتر مؤلفه‌های هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار توصیه می‌شود تا آموزش‌های لازم برای برقراری ارتباطات میان‌فردی و پذیرش همدیگر به کارکنان داده شود تا اعضای سازمان نسبت به همکاری و مشارکت صمیمانه هم افتخار و غرور کنند. مدیران برای ایجاد امنیت و هویت مثبت و قابل قبول سازمانی باید عوامل بازدارنده آن را شناسایی و در جهت اجرای آن اقدامات لازم را انجام دهند. با توجه به فضای دینی حاکم بر کشور ایران و اینکه اسلام، دین اکثریت مردم این کشور است، ضروری است در جهت توجه به معنویت در سازمان، رویکرد اسلامی آن مورد توجه قرار بگیرد. لذا از جمله پیشنهادهای اساسی پژوهشگر در رابطه با نتایج این تحقیق این است که محققین به دنبال انجام پژوهش‌هایی با رویکرد قرآنی و اسلامی به موضوع رهبری امنیت‌مدار باشند. در مجموع با توجه به یافته‌های این پژوهش، پژوهشگران آتی می‌توانند به موضوع‌هایی دیگری همچون بررسی تأثیر رفتارهای فراتر از نقش بر هویت سازمانی کارکنان، بررسی رابطه بین دیگر سبک‌های رهبری مسئولین دانشگاه‌ها با هویت سازمانی، بررسی تأثیر پرداخت مبتنی بر عملکرد و شناسایی عوامل مؤثر بر هویت سازمانی کارکنان دانشگاه‌ها پردازند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- احمدی، پرویز؛ باباشاهی، جبار و خداشناس، لیلیاسادات (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و کارآفرینی (پژوهشی پیرامون کارکنان شرکت داده‌ورزی سداد)، **پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی**، دوره اول، ش ۳: ۲۱-۱.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس و کریمی، ایمان (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر ویژگی‌های سازمانی بر هویت منسجم سازمانی برای توسعه ظرفیت‌های سازمانی در دانشگاه‌های شهر همدان، **مجله جامعه‌شناسی کاربردی**، س ۲۷، ش ۲: ۱۷۴-۱۵۷.
- ارشدی، نسرين و پیریایی، صالحه (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان، **دوفصلنامه مدیریت اسلامی**، س ۲۲، ش ۱ (بهار و تابستان: ۲۳۴-۲۱۳).
- براتی، هاجر؛ عریضی، سیدحمیدرضا و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸)، رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان، **چشم‌انداز مدیریت**، دوره ۹، ش ۳۳ (زمستان): ۲۸-۹.
- پدرام، محسن (۱۳۹۰)، ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، مقاله، ش ۱۸۰: ۲۳-۱۹.
- پروری، پیمان؛ نقدی، اسدالله و روح الله سهرابی (۱۳۹۵)، مطالعه رابطه هویت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن با بدینی سازمانی کارکنان (مطالعه‌ای بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قزوین)، **نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش**، س ۳، ش ۲: ۱۵۰-۱۳۷.
- حسینی، محمد و شهودی، مریم (۱۳۹۲)، ارتباط بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و امنیت روانی با ابعاد اعتیاد به کار: دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه، **پژوهشنامه مدیریت اجرایی**، س ۵، ش ۱۰ (نیمه دوم): ۱۰۶-۸۵.
- حسینی، محمد (۱۳۹۳)، نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی، **مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه**، پیاپی ۶۴، دوره ۱۲، ش ۱۱: ۹۹۶-۹۸۸.
- خلیلی شورینی، سهراب (۱۳۸۳)، **تئوری‌های رهبری سازمانی و کاربرد آن در نظام مدیریت ایران**، تهران: قائم.
- رحمان‌سرشت، حسین و ساغروانی، سیما (۱۳۹۲)، تأثیر هویت سازمانی و گرایش ارزشی نسبت به کار بر تعهد عاطفی کارکنان، **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، س ۵، ش ۹: ۶۷-۵۲.
- رحمان‌سرشت، حسن و فرهادی‌نژاد، محسن (۱۳۸۹)، مروری بر رابطه میان هویت سازمانی و تعهد سازمانی، **دوماهنامه منابع انسانی**، دوره ۱۱، ش ۲: ۲۹-۱۲.

- رضایی، اکبر و خلیل‌زاده، احد (۱۳۸۸)، رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس، *مجله علوم تربیتی*، دوره ۲، ش ۷: ۱۴۵-۱۲۱.
- رضائیان، علی؛ احمدوند، علی محمد و تولایی، روح‌الله (۱۳۸۹)، بررسی الگوهای استراتژی مدیریت دانش و استراتژی دانش در سازمان‌ها، *دوماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس*، س ۶، ش ۲۷: ۶۴-۳۳.
- رمضانی‌نژاد، رحیم؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ امیرنژاد، سعید و بای، مریم (۱۳۹۲)، رابطه فرهنگ مشارکت و ثبات با رسمیت و انسجام سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان، *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، س ۹، ش ۱۷: ۱۳۰-۱۱۷.
- سلیمانی، الهام؛ آهنچیان، محمدرضا و اصغری‌پور، احمد (۱۳۹۲)، نقش هویت سازمانی در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم اسلامی رضوی و دانشگاه خيام مشهد، *مجله علوم اجتماعی دانشگاه مشهد*، س ۱۰: ۱۴۷-۱۲۷.
- سلیمی، قربانعلی و شاه‌مندی، الهام (۱۳۸۶)، بررسی رابطه سبک رهبری تحولی-تعاملی با میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دبیرستان‌های شهر اصفهان، *فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام آموزشی*، دوره ۱، ش ۱: ۳۴-۲۱.
- شاه‌چراغی، فاطمه؛ صادقی، سعید و حقیقتیان، منصور (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان بهزیستی (مورد مطالعه: کارکنان بهزیستی شهر اصفهان)، *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*، س ۲۵، ش ۴: ۵۹-۷۲.
- شمس، غلامرضا و خلیجیان، صدف (۱۳۹۲)، تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر امنیت روانی با نقش میانجی اثربخشی رهبری، *مجله اندیشه‌های نوین تربیتی*، دوره ۹، ش ۲: ۵۳-۳۱.
- سیادی، سعید؛ محمدی، مرضیه و نیک‌پور، امین (۱۳۹۰)، مدیریت استعداد مفهومی کلیدی در حوزه سازمانی، *ماهنامه اجتماعی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، ش ۱۳۵ (شهریور): ۸۶-۸۱.
- عالم، عبدالرحمن (۱۳۸۳)، *بنیادهای علم سیاست*، ج ۱۲، تهران: نشر نی.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ عباسی، مهدی و ملکی‌مرشت، منظر (۱۳۹۳)، نقش عواطف مثبت و منفی در رضایت و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی، *فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، س ۹، ش ۳۵: ۱۶۱-۱۴۰.
- قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا و حبیبی، حمداله (۱۳۹۳)، نقش هویت تیمی و هویت سازمانی بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی، *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، س ۲، ش ۸: ۱۱۱-۹۵.

- قاسمی، احمدرضا (۱۳۹۳)، بررسی نقش میانجی رفتارهای شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، پیاپی ۱۳، دوره ۱۲، ش ۱ (بهار): ۸۲-۶۳.
- قربانی، رعنا (۱۳۹۳)، بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر)، *فصلنامه علوم رفتاری*، دوره ۲، ش ۴: ۹۱-۱۱۸.
- کوئیلیام، سوزان (۱۳۸۶)، *تفکر مثبت*، مترجم: عنقای، مهربانو، نشریه به تدبیر.
- محسنیان‌راد، مهدی (۱۳۸۹)، *ارتباط‌شناسی (ارتباطات انسانی میان فردی، گروهی، جمعی)*، انتشارات سروش.
- نصر اصفهانی، علی و آقابابا پوردهکردی، طاهره (۱۳۹۲)، بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان)، *مجله جامعه‌شناختی کاربردی*، س ۲۴، ش پیاپی (۵۲)، ش ۴: ۱۶۱-۱۳۹.
- نعیمی، گیتی؛ نظری، محمدعلی و ثنایی ذاکر، باقر (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار- خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۴، ش ۵۷-۱۰: ۷۲.
- نیاکان، لیلی (۱۳۹۲)، *مدیریت ریسک چیست؟ ماهنامه خبری- آموزشی تازه‌های جهان بیمه*، ش ۱۸۶: ۲۵-۱۶.

- Annete L. M. vanden bosch, wim J. I. Elving. Menno D. T. de Jong. (2006). The impact of organizational characteristics on corporate visual identity. *European journal of marketing*, Vol. 40, No. 7,8, pp 870-885.
- Ashforth, B. and Mael, F. (1998). Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual". *Advances in Strategic Management*, Vol. 13, No. 2, Pp. 19-64.
- Chen, C.L. and Li, C.(2013)., Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position, *The Leadership Quarterly*, 24, (1), 240-255.
- Chen, Y-J, Lin, Ch-Ch, Tung, Y-Ch and Ko, Y-T (2008), "Associations of organizational Justice And ingratiation with organizational citizenship Behavior: the Beneficiary perspective", *Social Behavior Personality*, Vol. 36 , No. 3, pp. 289-302.
- Cheney, G. (1983). The Rhetoric of Identification and Stud y of Organizational Communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158.
- Cheung, M. F and M. C. Law. (2008). Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong", *Asia Pacific Business Review*, Vol. 14, No. 2, pp. 213-221.
- Coombe, D. (2011). *Secure base leadership: A positive theory of leadership incorporating safety, exploration and positive action*. PhD. Thesis, case Western Reserve University.
- Jalili, A, A. (2010). The relationship between organizational civic behavior with Job performance in organizational commitment among the personal in Iran Khodro Agencies in Shiraz. "(In persian)strategic response to institutional pressures. Doctor Of Philosophy, Yorrk University, Toronto.
- Motowidlo, J. S. (2003). *Job Performance*, Handbook of Psychology". Industrial and Organizational Psychology, No. 12, 39-55.

- Nakpodia, E. D. (2011). Training And Utilization of Staff And Job Performance In Post Primary Education Board, In North Senatorial District of Delta State, Nigeria, **Journal of Economics And International Finance**, 3(5), 279-288. Available Online at <http://www.academicjournals.org>.
- Reissner, S.C. (2010). Change Meaning and Identity at the Workplace. **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 23, No. 3, Pp. 287-299.
- Shamir, B. and Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol. 77, Pp.115-123.
- Van Dick, R. Wanger, U. Stellmacher, J. and Christ, O. (2004). The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification which Aspects Really Matter? **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol. 77, Pp. 171-191.
- Witing, M. (2006). Relations between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives". **Journal of Managerial psychology**, Vol. 21. No. 7, Pp. 432-452.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in organization**", 5th ed. prentice-Hall, Inc, upper solder river, ng.

