

نقش میانجی انگیزش شغلی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی)

رسول وظیفه^۱

^۱گروه مدیریت بازرگانی، واحد پارس آبادمغان، دانشگاه آزاد اسلامی، پارس آباد مغان، ایران

نویسنده مسئول:

رسول وظیفه



چکیده

پژوهش حاضر به تعیین نقش میانجی انگیزش شغلی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی می‌پردازد. این پژوهش بر اساس هدف یک پژوهش کاربردی و از نظر جمع آوری داده‌ها، پیمایشی توصیفی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی است که تعداد ۱۸۰۰ نفر تعیین گردیده و تعداد نمونه آماری بر اساس روش مدلیابی معادلات ساختاری ۳۰۵ مشخص گردید و مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از نمونه آماری و به منظور آزمون فرضیه‌های تنظیم شده این تحقیق برای رهبری سنجش تحول آفرین از مدل آرن باس و اولیو شامل ۴ مولفه و ۲۰ گویه، آوای سازمانی از مدل زهیر و اردوقان شامل ۳ مولفه ۱۵ گویه، انگیزش شغلی از تحقیق بخشی و همکاران شامل ۵ مولفه و ۱۵ گویه استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ این تحقیق برای پرسش نامه رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی و انگیزش شغلی به ترتیب ۰.۷۹۹، ۰.۷۸۸ و ۰.۸۰۴ بدست آمد. فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS و SMART PL مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد بین رهبری تحول آفرین و آوای سازمانی و انگیزش شغلی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین انگیزش شغلی تاثیر رابطه بین رهبری تحول آفرین و آوای سازمانی را افزایش می‌دهد.

کلمات کلیدی: رهبری تحول آفرین، رفتار آوای سازمانی، انگیزش شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی.

۱- مقدمه

مهمترین عنصر تشکیل دهنده سازمانهای امروزی، انسانها هستند هیچ سازمانی را نمی توان یافت که افراد در ایجاد و ادامه حیات آن دخیل نباشند. به طور مسلم فعالیت اصلی سازمانها توسط منابع انسانی انجام می شود و منابع انسانی توانا و با انگیزه در تحقق اهداف سازمان نقش مهمی دارند. بنابراین یکی از عوامل مهم برای انجام یک شغل، انگیزش شغلی برای انجام آن است. اگر انگیزه مثبتی برای انجام کار وجود نداشته باشد، تواناییهای ذهنی و عملی کارکنان مصروف انجام اموری غیر از وظایف شغلی شده و کمکی به تحقق اهداف سازمانی نخواهد کرد (حیدری و منتظری، ۱۳۹۳). انگیزش شغلی نشان دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آنها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارهاست. بر اساس نظریه هرزبرگ انگیزش شغلی شامل ابعاد (حس موفقیت، جستجوی پیشرفت، احساس تعلق به شغل، تصدیق، توسعه و رشد) می باشد (باقری قطب آبادی، ۱۳۹۲). هرزبرگ معتقد است که انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) است. عوامل محرک انگیزش یا ذهنی از انجام کار ناشی می شوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به عنوان پاداش های درونی یا ذهنی می باشند که برای افزایش انجام کار ضروری اند، همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی ماهیت کار، در حالی که برای تأمین و حفظ سلامت سازمان، شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی عمدتاً با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می کنند، و شامل: خط و مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با همردیفان و امنیت شغلی می شوند. (بخشی و همکاران، ۱۳۸۳).

یکی از جدیدترین رویکردهایی که برای مطالعه مدیریت و رهبری پدید آمده است، مدل رهبری تحول آفرین- مبادله ای^۱ طراحی شده توسط بس (۱۹۸۵) و عملیاتی شده از سوی بس و آوولیو^۲ (۱۹۹۵) می باشد. جیمز مک گریگور برنز^۳ (۱۹۷۸) اولین کسی بود که در کتاب خود با نام "رهبری" اصطلاحات رهبری مبادله ای و تحول آفرین را به کار برد. این اصطلاحات به سرعت در حوزه های مدیریت سازمانی به کار گرفته شد (دالیویز^۴ و هیگز^۵، ۲۰۰۵، ۴۰۶). رهبری تحول آفرین^۶، یکی از تازه ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگلستان شمار است. نظریه سبک مدیریت تحول آفرین یکی از چارچوبهای نظری در دنیا است، که از سوی برنز^۷ (۱۹۷۸) و بس^۸ (۱۹۸۵) مطرح شده است. در سال های اخیر نیز توجه زیادی به آزمون الگوی نوین مدیریتی رهبری تحول گرا شده است. به طوری که تنها در طی سال های ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۵ بیش از یکصد پایان نامه و تحقیق در دانشگاه های مختلف دنیا، مفهوم رهبری تحول آفرین را بررسی کرده اند. بس در سال ۱۹۹۰، بیان کرد که رهبران می توانند با استفاده از ویژگی های رفتاری رهبری تحول آفرین، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند (هامفریس^۹ و اینستین^{۱۰}، ۲۰۰۳، ۲).

آوای سازمانی شامل گفت و گو و دستیابی به راه حل های مناسب درباره مشکلات با سرپرستان، ارائه راه به منظور بهره مندی مفید از نظرها و ایده های کارکنان در حل مسائل سازمانی، باید بستر مناسب و زیرساخت های لازم برای این امر فراهم شود (قنبری و همکاران، ۱۳۹۴). ون داین و سایرین (۲۰۰۳) آوای سازمانی را در سه بعد آوای نوع دوستانه، آوای تدافعی و آوای مطیع تعریف می نماید. وجود آوا در سازمان برای کارکنان خوشایند است، چراکه اظهار نظر در مورد موضوعات مهم، نگرانی ها، فرصت ها و امکانات در سازمان می تواند نارضایتی و استرس کارکنان را کاهش دهد. افرادی که ایده ها، نظرات و اطلاعات خود را نتوانند بیان کنند و سکوت پیشه کنند اغلب دچار استرس، اضطراب، نارضایتی و افسردگی شده و نهایتاً علاقه به کار و تعهد شغلی آنها کاهش می یابد و این عوامل سبب ترک شغل آنها می شود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۴). در دستیابی به آوای سازمانی، کارکنان سازمان نقش عمده ای دارند که با ارائه نظرات سازنده و تعیین راه حل های ممکنه در حل مسائل سازمانی کمک می کنند

1 Transactional

2 Bass & Avolio

3 Mc Gregore Burns

4 Dulewicz

5 Higgs

6 Transformational Leadership

7 Burns

8 Bass

9 Humphreys

10 Einstein

با توجه به مطالب مطروحه هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی نقش میانجی انگیزش شغلی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی بوده و در راستای این هدف، پاسخ به این سوال است که آیا رهبری تحول آفرین بر رفتار آوای سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد؟

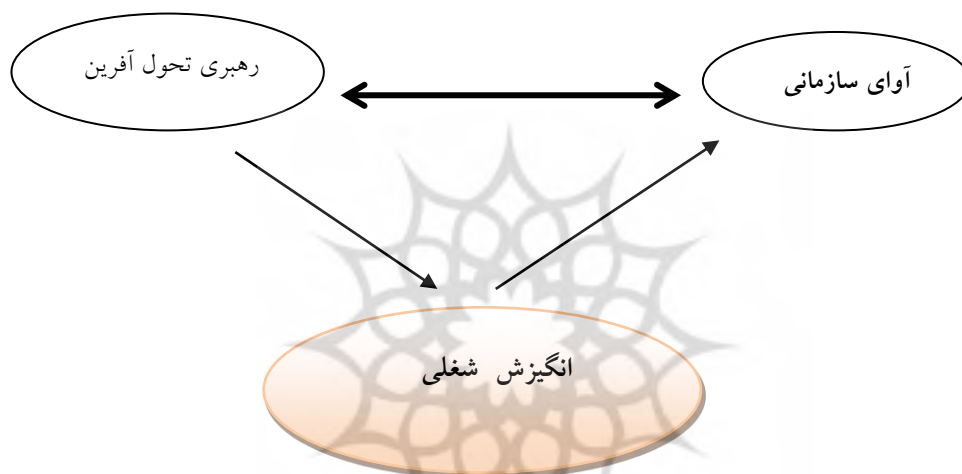
۱-۱- اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق، تعیین رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی با نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی بوده و در راستای این هدف، اهداف فرعی زیر دنبال می‌شود.

- ۱- تعیین رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی.
- ۲- تعیین رابطه بین رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی.
- ۳- تعیین رابطه بین انگیزش شغلی و رفتار آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی.
- ۴- تعیین رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی با نقش میانجی انگیزش شغلی.

۲-۱- مدل مفهومی

مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر می‌باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۳-۱- فرضیات تحقیق

- ۱- بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین انگیزش شغلی و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- انگیزش شغلی رابطه مثبت رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی را افزایش می‌دهد.

۲- مبانی نظری**- رهبری تحول آفرین**

هرسی بلانچارد رهبری تحول آفرین را فرایند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروهها برای ایجاد تغییرات ناپیوسته در کارهای ویژه یک سازمان به عنوان یک کل می‌داند که در برابر آن رهبری تبدیلی قرار دارد. در حالی که رهبران تحول آفرین از طریق یک ذهنیت نمادین و تأکید بر تلاش مضاعف و ایجاد یک شور و هیجان در پیروان نتایج مطلوبی را حاصل می‌کنند. باس و بارنز رهبری تحول آفرین را بعنوان فردی که پیروان را توانمند می‌کند و آنها را برای کار روی اهداف متعالی بجای تمرکز منحصر روی علائق فوری بر می‌انگیزد تعریف می‌کند. رهبری تحول آفرین، فرایند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروهها برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است (موغلی، ۱۳۸۲).

- آوای سازمانی

اصطلاح آوا نخستین بار توسط هیرچمان (۱۹۷۰)، مطرح شد. او آوای کارکنان را هرگونه تلاش برای تغییر، به جای فرار از مسائل قابل اعتراض تعریف کرد و اظهار داشت که کارکنان در برابر شرایط ناخوشایند با ترک سازمان یا بیان نارضایتی (آوا) خود واکنش نشان می‌دهند. به توسعه این مفهوم پرداختند و آوای کارکنان را تلاش مؤثر و سازنده برای بهبود شرایط کاری از طریق صحبت در مورد مشکلات با سرپرستان یا همکاران، اقدام برای حل مشکلات، پیشنهاد راهکارها و کمک گرفتن از یک نهاد خارجی، نظیر اتحادیه‌ها، تعریف کردند. پس از آن ون داین و لیپاین (۱۹۸۰) تعریفی از آوای کارکنان را بدین صورت ارائه کردند: رفتاری که به جای انتقاد صرف بر بیان نظرهای سازنده برای بهبود تأکید دارد. در این دیدگاه، آوای کارکنان، به عنوان اطلاعاتی ارزشمند برای اخطار به مدیریت در برابر مشکلات احتمالی تلقی می‌شود و تغییرات لازم برای بقای یک سازمان را ایجاد می‌کند (لی و دیگران، ۲۰۱۰).

- انگیزش شغلی

نظریه انگیزش شغلی توسط ریچارد ارائه گردید. این پژوهش نشان دهنده میزانهای عینی ویژگیهای شغل باخشنودی و توجه کارکنان می‌باشد نظر پیشنهادی آنان این بود که ویژگیهای معین می‌تواند در رفتار و نگرشهای مربوط به کار تأثیر بگذارد اما این ویژگیها همه کارکنان را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد.

ویژگیهای اصلی شغل به وسیله هاکمن و اولدهام به شرح زیر تعریف شده است:

۱. تنوع مهارت: به وسعت یک کارگزار از مهارتها و تواناییهای مختلف در یک شغل استفاده می‌کنند. یک شغل چالش برانگیز، یک شغل معنی دار خواهد بود.
۲. هویت وظیفه: یکپارچگی شغل یعنی اینکه آیا آن شامل انجام یک واحد کامل کاری یا تکمیل یک محصول می‌شود یا فقط شامل یک جزء از یک محصول در خط و تولید.
۳. اهمیت وظیفه: اهمیت یک شغل برای زندگی و رفاه همکاران یا مصرف کنندگان. برای مثال مکانیک یک هواپیما درزندگی انسانهای بسیاری تأثیر دارد بنابراین چنین شغلی بسیار پراهمیت تراست تا اشتغال در شغل کارمند دفتری اداره پست.
۴. اختیار: میزان استقلال کارکنان در برنامه ریزی و سازماندهی کار.
۵. بازخورد: میزان اطلاعات دریافتی کارکنان درباره اثربخشی و کیفیت عملکرد شغلی خویش.

۳- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جمع آوری داده‌ها به شکل میدانی و با استفاده از ابزار پرسشنامه اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان رسمی دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی می‌باشد. که تعداد آن بر اساس استعلام از کارگزینی سازمان مربوطه در حدود ۱۸۰۰ نفر می‌باشند. با توجه به نمونه آماری تحقیق حاضر بر اساس معادلات ساختاری حجم نمونه ۳۰۵ نفر برآورد گردید.

در این پژوهش بر اساس سوال از سه پرسشنامه استفاده شده است که عبارتند از: پرسشنامه رهبری تحول آفرین بر اساس مدل آراین باس و اولیو (۲۰۰۰) شامل ۴ ابعاد: (ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی) و ۲۰ گویه.

پرسشنامه دوم برای آوای سازمانی کارکنانبر اساس نظریه زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) آوای سازمانی در سه بعد آوای نوع دوستانه، آوای تدافعی و آوای مطیع (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۴) با ۱۵ گویه.

پرسشنامه سوم پرسشنامه انگیزش شغلی کارکنان که شامل ابعاد حس موفقیت، جستجوی پیشرفت، تعلق به شغل، تطبیق و توسعه در رشد شغل و مشتمل بر ۱۵ سوال.

جدول ۱- نوع متغیرهای تحقیق

| منبع | تعداد گویه‌ها | متغیر | ابعاد متغیر | متغیر مورد مطالعه |
|---------------------------------|------------------|--------|------------------|------------------------|
| مدل آراین باس و آولیو (۲۰۰۰) | ۵ | مستقل | ملاحظه فردی | رهبری تحول آفرین |
| | ۷ | مستقل | ترغیب ذهنی | |
| | ۴ | مستقل | انگیزش الهام بخش | |
| | 4 | مستقل | نفوذ آرمانی | |
| نظریه زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) | ۵ | وابسته | آوای نوع دوستانه | آوای سازمانی |
| | ۵ | وابسته | آوای تدافعی | |
| | ۵ | وابسته | آوای مطیع | |
| (بخشی وهمکاران ۱۳۸۳، | ۳ | واسطه | تنوع مهارت | انگیزش شغلی کارکنان |
| | ۳ | واسطه | هویت شغل | |
| | ۳ | واسطه | اهمیت شغل | |
| | ۳ | واسطه | استقلال | |
| | ۳ | واسطه | بازخورد شغل | |

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش مجزا اقدام شده است، پس از جمع آوری داده‌ها ابتدا با استفاده از تکنیک‌های آمار توصیفی به توصیف داده‌ها پرداخته شده است. ابتدا آماره‌های توصیفی که شامل مقدار حداقل، حداکثر، میانگین و واریانس و چولگی و کشیدگی می‌باشد، برای متغیرهای تحقیق ارائه شده و سپس با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS، فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است.

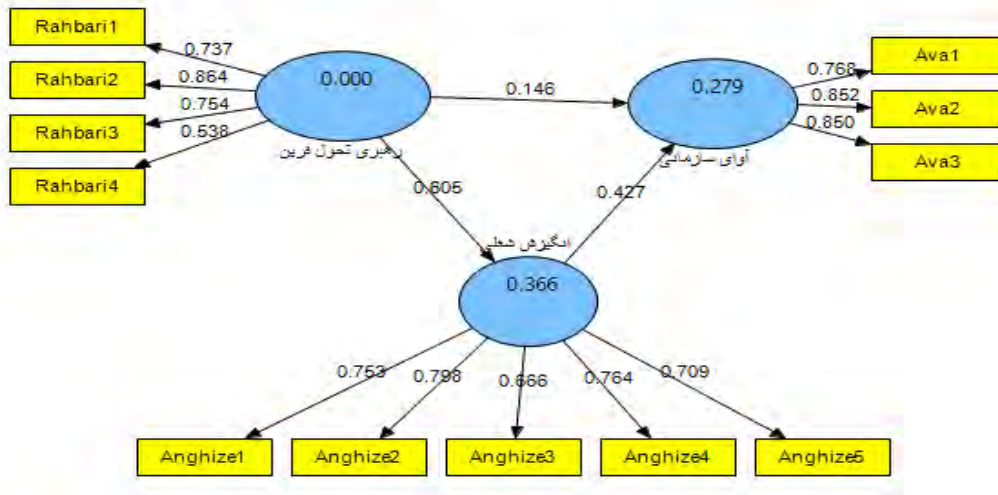
۴- یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌پردازیم.

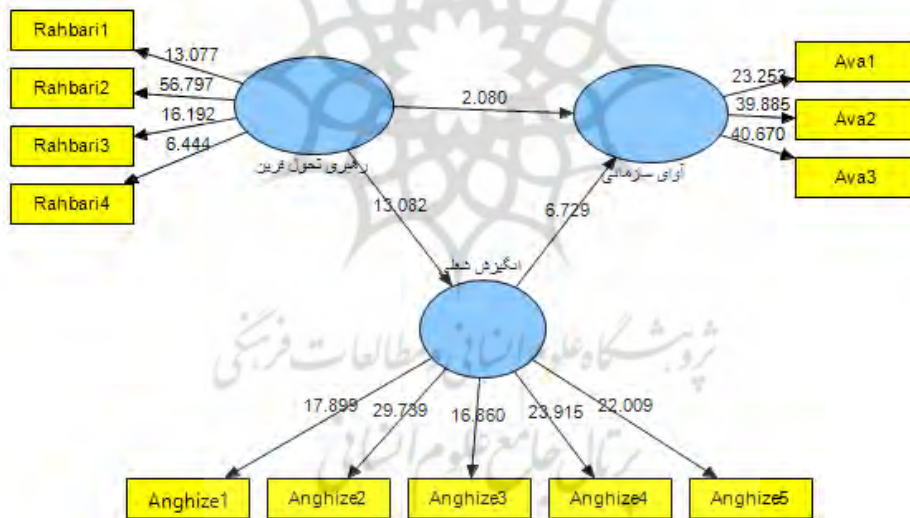
جدول ۲- ضریب بار عاملی

| بار عاملی | ابعاد متغیر | متغیر مورد مطالعه |
|-----------|------------------|------------------------|
| 0.737188 | ملاحظه فردی | رهبری تحول آفرین |
| 0.863812 | ترغیب ذهنی | |
| 0.753623 | انگیزش الهام بخش | |
| 0.538190 | نفوذ آرمانی | |
| 0.767922 | آوای نوع دوستانه | آوای سازمانی |
| 0.851890 | آوای تدافعی | |
| 0.849647 | آوای مطیع | |
| 0.752554 | تنوع مهارت | انگیزش شغلی کارکنان |
| 0.797846 | هویت شغل | |
| 0.666317 | اهمیت شغل | |
| 0.763744 | استقلال | |
| 0.709215 | بازخورد شغل | |

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰.۴ می‌باشد. در جدول فوق تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰.۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات اصلی تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS می‌پردازیم.



شکل ۱- مدل ساختاری فرضیات اصلی تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۲- مدل ساختاری فرضیات اصلی تحقیق همراه با ضرایب معناداری

جدول ۳- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات اصلی پژوهش

| نتیجه آزمون | معناداری T- (Value) | ضریب مسیر(β) | روابط علی بین متغیرهای پژوهش | فرضیه |
|-----------------------|---------------------------|-------------------------|--|-------|
| تایید فرضیه اول | ۲/080 | ۰/146 | رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی | اول |
| تایید فرضیه دوم | ۱۳/۰۸۲ | ۰/605 | رابطه بین رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی | دوم |
| تایید فرضیه سوم | ۶/۷۲۹ | ۰/427 | رابطه بین انگیزش شغلی و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی | سوم |

۵- بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد این فرضیه به وسیله ۲۰ سؤال پرسشنامه که مربوط به رهبری تحول آفرین و ۱۵ سؤال پرسشنامه آوای سازمانی می باشد، اندازه گیری شده است ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی)، $\beta = 0/146$ می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = 2/080$ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت بین رهبری تحول آفرین و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده از این تحقیق با نتایج بدست آمده از تحقیق کریمی، شجاعی (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی رابطه بین رهبری پدرسالارانه و آوای کارکنان با تاکید بر نقش تعدیل کننده تسهیم دانش کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان» و تحقیقات ژانگ و همکارانش (۲۰۱۴)، چان (۲۰۱۳)، جهانبخش، همکاران (۱۳۹۰)، سید ابوطالب محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، اردلان و همکارانش (۱۳۹۴)، همخوانی دارد.

بین رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد. این فرضیه به وسیله ۲۰ سؤال پرسشنامه که مربوط به رهبری تحول آفرین و ۱۵ سؤال پرسشنامه انگیزش شغلی می باشد، اندازه گیری شده است. ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (بین رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی)، $\beta = 0/605$ می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = 13/082$ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت بین رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده از این تحقیق با نتایج بدست آمده از تحقیق حیدری و منتظری (۱۳۹۳)، امراهی و جابر انصاری (۱۳۹۲)، جهانبخش، همکاران (۱۳۹۰)، تزیئر و تنامی (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

بین انگیزش شغلی و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد. این فرضیه به وسیله ۱۵ سؤال پرسشنامه که مربوط به انگیزش شغلی و ۱۵ سؤال پرسشنامه آوای سازمانی می باشد، اندازه گیری شده است. ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (بین انگیزش شغلی و رفتار آوای سازمانی)، $\beta = 0/427$ می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = 6/729$ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت بین انگیزش شغلی و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده از این تحقیق با نتایج بدست آمده از تحقیق کریمی، شجاعی، (۱۳۹۴)، اردلان و همکارانش (۱۳۹۴)، حیدری و منتظری (۱۳۹۳)، امراهی و جابر انصاری (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

انگیزش شغلی رابطه مثبت رهبری تحول‌آفرین و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی را افزایش می‌دهد. این فرضیه به وسیله ۱۵ سؤال پرسشنامه که مربوط به انگیزش شغلی و ۲۰ سؤال پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین و ۱۵ سؤال مربوط آوای سازمانی می‌باشد، اندازه‌گیری شده است. با توجه به نتایج بالا مقدار Z-value حاصل از آزمون برابر با ۵/۷۸۶ شد که بدلیل بیشتر بودن از ۱.۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که انگیزش شغلی (به عنوان متغیر واسطه) رابطه مثبت رهبری تحول‌آفرین و رفتار آوای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان شرقی را افزایش می‌دهد. نتایج به دست آمده از این تحقیق با نتایج بدست آمده از تحقیق حیدری و منتظری (۱۳۹۳)، امراهی و جابر انصاری (۱۳۹۲)، جهانبخش، همکاران (۱۳۹۰)، تزینر و تنامی (۲۰۱۳)، تحقیقات ژانگ و همکارانش (۲۰۱۴)، سید ابوطالب محمدی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

پیشنهادات در راستای نتایج تحقیق

- مدیران باید مسئولیت هر کس را به صورت شفاف بیان کنند؛ به گونه‌ای که افراد بدانند در برابر چه چیزی باید پاسخگو باشند؛
- انتظاری که از فرد یا گروه دارند را توضیح دهند. مدیران باید رفتار خوب و مطلوب را برای کارکنان تعریف کنند؛ به گونه‌ای که برای افراد مشخص شود که چه میزان کار و فعالیت مطلوب و مورد انتظار مدیر است؛
- به روز نمودن دانش‌ها و مهارت‌های مدیران و کارکنان با ارسال نشریات، مقالات، کتاب، نرم‌افزارها و سایر بسته‌های آموزشی - تربیتی؛
- مدیران به زیردستان اجازه دهند تا در تصمیم‌های مهم و حیاتی تأثیرگذار باشند؛
- توصیه می‌شود، انگیزش کارکنان و نیز حمایت از آنان در محیط سازمانی در اولویت کاری رهبران سازمان باشد، چراکه این دو متغیر تأثیر زیادی در ارائه دیدگاه و نظرات کاری کارکنان در محیط سازمان دارد.
- به کارگیری دیدگاه و نظرات مفید کارکنان در امور سازمانی و نیز تحریک و تشویق آنان به ارائه دیدگاه از سوی رهبران در صورت لزوم ارتقای جایگاه فعلی آنان با توجه به مفید بودن ایده و نظرات آنان.
- حوزه اختیارات هر فرد را مشخص کنند. مدیران باید هم زمان با ارائه مسئولیت به کارکنان، اختیارات لازم برای انجام آن مسئولیت را بدهند؛ به گونه‌ای که کارکنان اطمینان یابند که برای انجام مسئولیت موردنظر اختیار لازم را دارند؛
- مدیران باید جوّی را در سازمان ایجاد کنند که کارکنان بتوانند به راحتی نظرها و پیشنهاد های خود را ارائه دهند؛ حتی اگر باعث ناراحتی برخی از افراد شود.
- برگزاری و شرکت در همایش‌های بین‌المللی و داشتن پیمان‌های همکاری بین‌المللی

منابع و مراجع

۱. اردلان، م ر؛ قنبری، س؛ محمدی، م ف. (۱۳۹۴). ارزیابی نقش رهبری تحول آفرین در بروز آوای سازمانی "تحلیلی بر نقش واسطه ای فناوری اطلاعات و ارتباطات" فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات سال سوم، شماره ۱۱، بهار، صص ۱-۲۴.
۲. باقری قطب آبادی، حسام، (۱۳۹۲)، "بررسی تاثیر نظام مدیریت مسیر شغلی بر انگیزش شغلی کارکنان در مجتمع مس سرچشمه، پایان دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد سیرجان.
۳. بخشی علی آباد، حمید؛ نوروزی، داریوش؛ حسینی، زهرا السادات، (۱۳۸۳)؛ عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۳؛ ۴(۱۲): ۳۳-۴۱.
۴. جهانبخش، کتایون، امیرحسین امیرخانی، مجید ضماهنی، (۱۳۹۰)، شناسایی مولفه های رهبری تحول آفرین و بررسی رابطه آن با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی شرق تهران دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری) - مرکز پیام نور تهران - دانشکده مدیریت
۵. حیدری، نجمه، منتظری، محمد، (۱۳۹۳) "، بررسی تاثیر سرمایه فکری بر انگیزش شغلی کارکنان در شرکت صنعتی و معدنی گل گهر" فصل نامه پژوهشی، شماره ۱۲، تابستان، ۱۳۹۳، ص ۱-۷.
۶. قنبری، س؛ زندی، خ؛ محمدی، م؛ ف؛ احمدیان فر، س، (۱۳۹۴)، تسهیل آوای سازمانی از طریق رهبری قابل اعتماد» رویکردی به تعاملات رهبر پیرو» فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۴، صص ۸۶۵-۸۸۲.
۷. کریمی، مریم؛ سامره شجاعی، (۱۳۹۴)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین رهبری پدرسالارانه و آوای کارکنان با تاکید بر نقش تعدیل کننده تسهیل دانش کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان» فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی مقاله ۲، دوره ۳، شماره ۲ (پیاپی ۱۰)، بهار ۱۳۹۴، صفحه ۲۱-۴۰.
8. Avolio, B. J. & Bass, B. M., (۲۰۰۷). Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire (Form 5X). Mind Garden, Inc.
9. Dulewicz, V., and Higgs, M. (2005). "Assessing leadership styles and organizational context", journal of Managerial Psychology, Vol.20, No.2, pp.105-123.
10. Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1976. Motivation Through the Design of Work: *Test of Theory. Organizational Behaviour and Human Performance*
11. Humphreys, J. H., and Einstein, W. O. (2003). Noting "New under the sun: transformational leadership from a historical perspective", Management Decision, vol.41, No.1, pp 85-95
12. Travis DJ, Gomez RG, Mor Barak ME. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. Children and Youth Services Review; 33: 1831-1841
13. Tziner & Tanami (2013) "Examining the links between attachment, perfectionism and job motivatrin potential with job engagement", value 29, issue 2, august 2013, page 65-74.
14. Van Dyne, Linn, Soon Ang and Isabel C. Botero, (2003), Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs, Journal of Management Studies 40:6.
15. Zhang, Y. Huai, M. Y. Xie. Y. H. (2014). "Paternalistic leadership and employee voice in china: a dual process model". The leadership quarterly.