



معاونت پژوهش و فناوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب عزت اله ارجمند دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۹۳/۱۱/۸ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه ی رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران دبیرستان های شهرستان اقلید " با رتبه ی بسیار خوب و کسب نمره ی ۱۷/۶۵ دفاع نموده ام متعهد می شوم :

۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دست آوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام مطابق ضوابط و رویه موجود نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲- این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم پایین تر وهم بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از پایان نامه داشته باشم از حوزه معاونت پژوهش واحد مجوزهای مربوطه را اخذنمایم.

۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی

تاریخ و امضاء



صورت جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: عزت اله ارجمند در تاریخ ۹۳/۱۱/۸ رشته مدیریت آموزشی از پایان نامه خود با عنوان: رابطه ی رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهر وندی سازمانی دبیران دبیرستان های شهرستان اقلید با درجه بسیار خوب و نمره ۱۷/۶۵ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیئت داوری

نام	امضاء هیئت داوری
۱-دکتر مسلم صالحی	استاد راهنما
۲-دکتر عباس قلتاش	استاد مشاور
۳-دکتر احمد اوجی نژاد	استاد داور

معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیر و تشکر

اکنون که انجام این رساله به اتمام رسیده است بر خود لازم می دانم که بدین وسیله از زحمات اساتید گرامتقدم جناب آقای دکتر صالحی و جناب آقای دکتر قلتاش و جناب آقای دکتر اوجی نژاد و دیگر عزیزانی که در انجام این تحقیق مرا مرهون لطف خویش قرار داده اند قدردانی نمایم.



واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

رشته : مدیریت آموزشی

عنوان :

**رابطه رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی
دبیران دبیرستان های شهرستان اقلید**

استاد راهنما :

دکتر مسلم صالحی

استاد مشاور:

دکتر عباس قلتاش

نگارش:

عزت اله ارجمند

پاییز ۹۳

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده.....
	فصل اول - کلیات تحقیق
۳	مقدمه.....
۵	بیان مسئله.....
۷	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۹	اهداف تحقیق.....
۹	فرضیه های تحقیق.....
	تعاریف نظری و عملیاتی
۱۰	متغیرها.....
	فصل دوم - ادبیات تحقیق
	مبانی نظری
۱۴	تحقیق.....
۱۴	رضایت شغلی.....
۱۴	تعاریف رضایت شغلی.....
۱۷	رابطه رضایت شغلی و عملکرد.....
۱۸	پیامدهای رضایت شغلی.....
۱۸	ابزارهای سنجش رضایت شغلی.....
۱۹	میزان رضایت مردم از کارکنانشان چقدر است؟.....
۱۹	مدل های رضایت و نارضایتی شغلی.....
۲۱	نظریه های رضایت شغلی.....
	رابطه رضایت شغلی و رفتار
۲۹	سازمانی.....
سازمان	شهروندی
	رفتار

سازمانی	رفتار	شهروندی	سازمانی	۲۹
اهمیت	رفتار	شهروندی	سازمانی	۳۰
انواع	رفتار	شهروندی	سازمانی	در
ابعاد	رفتار	شهروندی	سازمانی	۳۱
سیاستهای تشویق رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	سیاستهای تشویق رفتار شهروندی	۳۲
نقش رهبری تحول آفرین در رفتار شهروندی سازمانی	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	نقش رهبری تحول آفرین در رفتار شهروندی سازمانی	۳۴
مدل رفتارهای شهروندی سازمانی گراهام	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	مدل رفتارهای شهروندی سازمانی گراهام	۳۷
مدل رفتار شهروندی پادساکف	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	مدل رفتار شهروندی پادساکف	۳۷
عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی	۳۸
پیامدها و نتایج رفتار شهروندی سازمانی	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	پیامدها و نتایج رفتار شهروندی سازمانی	۳۹
دلایل تاثیر رفتار شهروندی بر اثر بخشی سازمان	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	دلایل تاثیر رفتار شهروندی بر اثر بخشی سازمان	۴۱
رهبر تحول آفرین	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	رهبر تحول آفرین	۴۲
تاریخچه رهبری تحول آفرین	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	تاریخچه رهبری تحول آفرین	۴۳
تعریف رهبری تحول	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	تعریف رهبری تحول	۴۳
نقش رهبری تحول آفرین در سازمان	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	نقش رهبری تحول آفرین در سازمان	۴۳
عوامل رهبر تحول آفرین	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	عوامل رهبر تحول آفرین	۴۳
رفتارهای رهبران تحول گرا	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	رفتارهای رهبران تحول گرا	۴۴
ویژگی های رهبری تحول گرا	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	ویژگی های رهبری تحول گرا	۴۵
رهبری تحولی و رهبری تبدالی	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	رهبری تحولی و رهبری تبدالی	۴۵
تفاوت رهبری تحول افزین و تبدالی	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	تفاوت رهبری تحول افزین و تبدالی	۴۶
چالش های پیش روی سازمان ها و رهبری تحول آفرین	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	چالش های پیش روی سازمان ها و رهبری تحول آفرین	۴۶
اثر بخشی رهبران تحول افزین	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	اثر بخشی رهبران تحول افزین	۴۷
مقایسه فعالیت های رهبران تحول گرا و رهبران سنتی	رفتار شهروندی	رفتار شهروندی	مقایسه فعالیت های رهبران تحول گرا و رهبران سنتی	۴۸

۴۸.....	انواع رهبری تحول آفرین.....
۴۹.....	هدف نهایی رهبری تحولی.....
۴۹.....	آنچه رهبران تحول آفرین باید بدانند.....
۵۱.....	پیشینه های تحقیق.....
۵۱.....	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....
۵۴.....	تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....
۵۶.....	جمع بندی.....

فصل سوم- روش شناسی پژوهش

۶۱.....	روش تحقیق.....
۶۱.....	جامعه آماری.....
۶۱.....	نمونه آماری.....
۶۳.....	ابزار گردآوری داده ها.....
۶۵.....	روش اجرای تحقیق.....
۶۵.....	روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها.....
۶۵.....	ملاحظات اخلاقی.....

فصل چهارم- یافته های تحقیق

۶۷.....	یافته های توصیفی.....
۶۷.....	یافته های استنباطی.....

فصل پنجم- بحث و نتیجه گیری

۷۳.....	خلاصه تحقیق.....
۷۳.....	بحث و نتیجه گیری.....
۷۹.....	محدودیت های تحقیق.....
۷۹.....	پیشنهاد کاربردی.....
۸۰.....	پیشنهاد پژوهشی.....

فهرست منابع

۸۱.....	الف) منابع فارسی.....
۸۵.....	ب) منابع لاتین.....

پیوست ها و ضمائم

- الف) پرسش نامه رضایت شغلی..... ۹۵
- ب) پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی..... ۹۶
- ج) پرسش نامه رهبری تحول آفرین..... ۹۷
- چکیده انگلیسی..... ۹۸

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۶۱	جدول ۱-۳: بررسی نمونه‌های آماری بر اساس جنسیت
۶۱	جدول ۲-۳: بررسی نمونه‌های آماری بر اساس سابقه کار
۶۲	جدول ۳-۳: توزیع حجم نمونه‌های آماری بر اساس تحصیلات
۶۲	جدول ۴-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سن
۶۲	جدول ۵-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تاهل
۶۳	جدول ۶-۳: پایایی پرسش نامه رهبری تحول آفرین و ابعاد آن
۶۴	جدول ۷-۳: پایایی پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی
۶۴	جدول ۸-۳: پایایی پرسشنامه رضایت شغلی
۶۷	جدول ۱-۴: بررسی توصیفی نمرات رهبری تحول آفرین و ابعاد آن
۶۷	جدول ۲-۴: بررسی توصیف نمرات رضایت شغلی
۶۷	جدول ۳-۴: بررسی توصیفی نمرات رفتار شهروندی سازمانی
۶۸	جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی
۶۸	جدول ۵-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی
۶۹	جدول ۶-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی
۶۹	جدول ۷-۴: تحلیل واریانس مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی به روش گام به گام
۶۹	جدول ۸-۴: تحلیل واریانس مشخصه های آماری رگرسیون ابعاد رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی به روش گام به گام
۷۰	شهروندی سازمانی به روش گام به گام

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تبیین رابطه رهبری تحول آفرین با رضایت شغلیو رفتار شهروندی سازمانی دبیران دبیرستان های شهرستان اقلید بوده که با روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل ۳۲۰ نفر از دبیران دبیرستان های شهرستان اقلید بوده که ۱۳۴ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند . جهت جمع آوری اطلاعات و داده ها از سه پرسش نامه رهبری تحول آفرین باس والیوا، رضایت شغلی کندال و هالین و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف استفاده گردید . جهت تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که بین رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین ابعاد رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. از بین ابعاد رهبری تحول آفرین ویژگی های آرمانی و ملاحظات فردی پیش بینی قوی تری برای رفتار شهروندی سازمانی دارند. و از بین مؤلفه های رهبری تحول آفرین ، انگیزش الهام بخش و تحریک فرهیختگی قدرت پیش بینی قوی تری برای رضایت شغلی دارند.

کلید واژه ها: رهبری تحول آفرین، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی

فصل اول

کلیات تحقیق

امروزه شتاب تغییرات در سطح جهانی زیاد است و به همین دلیل سازمان ها باید همگام با این تغییرات پیش رفته و خود را با این تغییرات وفق دهند و حتی از آن ها نیز پیشی بگیرند. کارکنان مهمترین سرمایه - های سازمان هستند که نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کنند. منابع انسانی از اساسی ترین منابع استراتژیک هر سازمان می باشند، بی گمان موفقیت سازمان ها و جو آن ها به استفاده کارآمد از منابع انسانی و توانمندسازی و رضایت شغلی آن ها بر پایه علوم رفتاری وابسته است.

در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب میسرمان بود هاست.

به همین جهت مناسبات سطحیو غیر قابل اطمینان بین افراد وجود دارد.

امادرنظام ارزشیانسانیو دمکراتیک، مناسباتیدرستوقابل اطمیناندر میان مردم به وجود می آید.

در چنین محیطی به سازمانو اعضا یا نفرصت داده می شود که تا حد توان پیشروند.

برای ناساستو جه به شهر و ندادن در نظام ارزشیدمکراتیکو به افزایش است.

اکنون که اهمیت شهر و ندادن به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان در کسب هاست، رفتار آنها هم می تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از اینروست که محققان زیاد به تجزیه و تحلیل رفتار شهر و ندادن پرداخته اند.

به طور کلی رفتار شهر و ندادن یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و اواد طلبانهاز خود بروز می دهند.

به این ترتیب مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهر و ندادن میسرمان شهرت یافته است، بسیار مهم و ضروری به

نظر می رسد و این تحقیق قصد دارد به همین امر بپردازد. (توره، ۱۳۸۵).

در دو دهه گذشته، اصطلاح "مدیریت استراتژیک منابع انسانی" به طور گسترده در آموزشگاه ها و انجمنهای

علمی مورد توجه و بهره برداری قرار گرفته است. این اصطلاح کارکنان و معلمان را به منزله شرکایی در نظر

می گیرد که از طریق عملکرد مطلوب، ضریب موفقیت برنامه های سازمان را برای دستیابی به موفقیت ارتقا

می دهند (پاپاسولومو و دوکاکیس، ۲۰۰۲)^۱. بر اساس این رویکرد، عملکرد مطلوب نیروهای انسانی تحت

تأثیر دامنه ای گسترده از متغیرهایی مانند چگونگی سازمان دهی، روش تصمیم گیری، ارزیابی عملکرد،

فرهنگ سازمانی و سبک رهبری قرار دارد (بکر و گرهارت، ۱۹۸۸)^۲ صاحب نظرانی که به طور افراطی از

جایگزینی رهبری با مدیریت طرفداری می کنند، معتقدند که اتکا به روشهای بوروکراتیک برای اداره

سازمانهای آموزشی، نشانه نوعی خطا در ادراک مختصات و الزامات زمانه است (پینکات و پینکات،

۱۹۹۴)^۳. رهبری کمک می کند تا از تأکید بر روند بوروکراتیک کاسته شود (کنه و همکاران، ۲۰۰۲)^۴ و در

نتیجه آمادگی سازمان برای همراهی با تغییرات افزایش یابد.

در مفهوم کلی، وجوه تمایز و اشتراک رهبری و مدیریت، همیشه از موضوعات بحث برانگیز بوده است.

^۱-papasolomo&dokakis

^۲-beker&gerhat

^۳-pinchot&pichot

^۴-koene

برای مثال (علاقه بند، ۱۳۸۴) رهبری را با بعد شخصی و مدیریت را با بعد هنجاری مرتبط می‌داند. او در جای دیگری می‌گوید که فرد با انتصاب به سمت مدیریت آموزشی، نقش رسمی رهبری را به عهده می‌گیرد، ولی در عمل رهبری را از طریق پیشرفتهای مثبت در کار کسب می‌کند (علاقه بند، ۱۳۸۴). رثوفی (۱۳۸۲)، برای تعیین تفاوت میان رهبری و مدیریت، رهبری را انتخابی، رشد دهنده، وابسته به ساختار غیر رسمی، و تعیین کننده مسیرها می‌داند و در مقابل مدیریت را انتصابی، کنترل کننده، وابسته به ساختار رسمی سازمان و پیروی کننده مسیرها می‌داند. (بوش، ۲۰۰۸)^۱ مسئولیت اصلی مدیر را کمک به تحقق یافتن هدفهای از پیش تعیین شده سازمان آموزشی در نظر می‌گیرد و همین امر را مبنای داوری درباره کارآمدی مدیر می‌داند. در حالی که از نگاه او رهبری، مسئولیت شکل بخشیدن و نوسازی هدفهای سازمان آموزشی را بر عهده دارد. به نظر می‌رسد که تأکید بر کیفیتهای رهبری یا کارکردهای مدیریتی بدون توجه به ساختار نظام آموزشی، راهبردهای مدیریت منابع انسانی و درجه توسعه یافتگی منابع انسانی مدرسه از وجاهت منطقی برخوردار نباشد. برای مثال همان طور که در پیشینه تحقیق نیز روشن خواهد شد، وجود رابطه معنادار مستقیم میان رهبری تحولی با متغیرهایی مانند پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مورد تردید است. از جمله موارد مجادله انگیز دیگر، مطالعه رابطه میان رهبری تحولی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی آنان است که مورد تأکید پژوهش حاضر است.

از طرفی رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موقعیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. همچنین اینکه رضایت شغلی که مفهومی پیچیده و چند بعدی است با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد. در این راستا و با توجه به نقش مهمی که رهبری تحول‌آفرین در رضایت شغلی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد، به بررسی رابطه بین آن‌ها پرداخته ایم.

^۱-bush

بیان مساله

در دنیا یکنواختی مدیران خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شغلی فعالیت می‌کنند.

آنها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظار اتمیر و ندهمیلو خواست خود به رفتارهای بدست میزنند که جزو وظایف همیشه لیشانیست. (زارع، ۱۳۸۳)

به طور کلی آندسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تاثیر زیادی بر اثربخشی عملیات سازمان دارد توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده است.

در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسیرابطه میان رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانها را "به عملکرد و نقش کارکنان" و وجهی کردند.

ولیر رفتار شهر و ندیسازمان شامل رفتارهای اختیار یکارکنان است که جزو وظایف سمیآنان نیست و مستقیماً "توسط سیستم سمیپادا شدر نظر گرفته میشود و میزاناثر بخشیکلیسازمان را افزایش میدهد.

تقریباً از یک دهه نیم قبل محققان این عملکرد و نقش عملکرد در نقش و تفاؤلشده اند.

عملکرد در نقش رفتارهای شغلی فراتر از نقشهای سمیکارکنان میگردد که این رفتارها اختیار یهستند و معمولاً در سیستمیاد اشرسمیسازمان در نظر گرفته میشوند. (از منظر کاتزوکان، ۱۹۶۶)

هرسازمانیکه مشارکت در آن محدود است و کارکنان آن در همه حال صرفاً به انجام رفتارهای درون نقش خود ایشند و یئشده خود مشغولند و محکوم به شکست است

(ارگان، ۲۰۰۶)^۱ بنابراین مدیران در پیکارکنانی هستند که در انجام امور نه فقط منطبق با شرح وظایف بلکه افزون بر نقش نیز رفتار می کنند. (قلیپور، ۱۳۸۸) رفتار شهر و ندیسازمان پیرکاربردترین اوزها است که برای نامیدن رفتارها استفاده میشود.

(زینآبادیونوه، ۱۳۸۷). رضایت از شغل یکی از مقیاسهای اصلی برای سنجش سلامتی سازمان است، ارائه خدمات اثر بخش تا حد زیادی به منابع سازمانی وابسته است و کارمندی که از شغلشان رضایت

دارند خدمات سازمان را با بهترین کیفیت ارائه می دهند. البته تأثیر دیگر متغیرها مثل شالوده سازمانی، سیستم ارتباطات داخلی و... نباید نادیده گرفته شود. (لگزیان، ۱۳۸۷). رضایت مندی شغلی شامل نگرش

مثبت یا منفی فرد از شغل می باشد و متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست ها، رویه ها، ابعاد شغلی، تنظیم کار و ویژگی های شخصی کارکنان می باشد. رضایت شغلی همچنین بر

رفتار سازمانی، میزان تأخیر، غیبت و ترک خدمت کارکنان تأثیر می گذارد. بنابراین رضایت مندی کارکنان از شغل و سازمان موجب موفقیت در کار و اثربخشی آن ها خواهد شد.

رهبری تحولی متغیرینو پابرایسازمان استاهمیتانبرایمدیران سازمانها امروز مورد توجه جدی قرار گرفته است

(زینآبادیو دیگران، ۱۳۸۸)

این رویکرد ابتدا توسط اوتانسیپسجمیز مگگور، برنزد و در نهایت به وسیله پیرنارد باس مطرح شده است (باس،

¹-organ

۲۰۰۶) از دیدگاه باس رهبران تحولی تاثیر شگر فیروز زیر دستان خود دارند.

از منظر او رهبران تحولی تعهد زیر دستان را به اهداف سازمانی برانگیختن آنها را برایتحققان اهداف فتوانمند میکنند. او معتقد است که این رهبران نیازهای سطح بالا نیز در دستان اثر می‌کنند به نحوی که زیر دستان تمایل شدید بی‌بهره صرف نظر کردن از نیازهای خود به نفع نیازهای دیگر و هیوسازمانی پیدا میکنند (بندالوس^۲، ۲۰۰۲).

در متون مدیریت آموزشی روز به روز بیشتر از کاربرد اصطلاح مدیریت کاسته و در مقابل بر کاربرد اصطلاح رهبری افزوده می‌شود. صاحب نظران پیش بینی می‌کنند که این گرایش به سوی مفهوم رهبری آموزشی در نیمه اول سده بیست و یکم، رو به گسترش بیشتری خواهد گذاشت (بوش، ۲۰۰۸؛ لیتوود و لوین، ۲۰۰۴)^۳. برابر با گزارش سال ۲۰۰۸، سازمان همکاری اقتصادی و توسعه رهبری آموزشی در سطح بین المللی یک اولویت برای سیاستگذاران آموزشی است. رهبری آموزشی در بهبود بروندهای آموزشگاهی، نقش کلیدی بازی می‌کند. این نقش از طریق تأثیر بر انگیزش و تواناییهای معلمان و همچنین جو مدرسه انجام می‌شود (پونت و دیگران، ۲۰۰۸)^۴. تحقیقات معتبری انجام شده است که نشان می‌دهد رفتارهای رهبری تحولی سبب افزایش عملکرد و یادگیری سازمانی (آراگون و دیگران، ۲۰۰۷)^۵، کاهش استرس کاری کارکنان همراه با افزایش هویت فردی و اجتماعی و خود اثربخشی آنان (شامیر و ایلم، ۲۰۰۳)^۶ و افزایش تعهد سازمانی و اثربخشی کلی اعضا (والومبا و دیگران، ۲۰۰۴)^۷ می‌شود. در حقیقت اگر نتیجه تحقیق نشان دهنده تأثیر مثبت این سبک رهبری در متغیرهایی مشابه تحقیقات بالا باشد این نظریه را می‌توان رها از اثرات فرهنگی-اجتماعی و اقتضائات دائمی یا مقطعی سازمان دانست. علاوه بر آن، می‌توان به سیاستگذاران آموزشی تلاش برای گسترش کاربرد آن را در مدارس توصیه کرد. برای تعیین اثربخشی رهبری تحولی در این تحقیق دو متغیر ساده عملکرد معلم و رضایت شغلی او در نظر گرفته شدند. علت انتخاب این بود که هم به استناد مفاهیم مطرح در نظریه رهبری تحولی و هم با اعتنا به نتایج تحقیقات، عملکرد معلم و رضایت شغلی از متغیرهایی هستند که الزاماً تحت تأثیر این سبک رهبری قرار می‌گیرند. در نظریه رهبری تحولی آمده است که چنین رهبرانی به پیروان خود کمک می‌کنند تا مسائل کاری خود را با و یا بدون کمک رهبر حل کنند. رهبران تحولی پیروان خود را بر می‌انگیزند که برای عملکرد بهتر تلاش کنند (باس و اولیو، ۲۰۰۷)^۸. در سایه رهبری تحولی پیروان از خود عملکرد مطلوب نشان می‌دهند. به علاوه رهبران تحولی از طریق شناسایی نیازها و ویژگیهای پیروان، شخصا با آنها همراه می‌شوند و از این طریق به ارتقای رضایت شغلی آنان کمک می‌کنند (باس و اولیو، ۲۰۰۷). نکته بسیار حائز

¹-Bass

²-Bandalos

³-Lleithwood&levin

⁴-pont et al

⁴Aragon et al

⁵-Shamir&eilam

⁶-Walumbwa et al

⁸-Bass&Avolio

اهمیت درباره رهبری تحولی این است که هر مدیر در رفتارهای رهبری خود بر نقطه‌ای از یک طیف قرار می‌گیرد که در یک سر آن بیشترین میزان گرایش به رهبری تحولی و در سر دیگر آن بیشترین گرایش به رهبری تبادلیمشاهده می‌شود. به نظر برنز^۱ (۱۹۷۸) یکی از پیشگامان نظریه رهبری تحولی، رهبری یا تبدیلی است یا تحولی که این دو، قطبهای مخالف یک پیوستار هستند. به این ترتیب فرض می‌شود که رفتارهای هر مدیر مدرسه‌ای در سراسر دنیا تا حدی حائز ویژگیهای رهبری تحولی است. تحقیق حاضر بر اساس همین فرض، درجه‌ای از رفتار مبتنی بر رهبری تحولی را برای مدیران دبیرستان‌های شهرستان اقلید در نظر گرفته و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی معلمان مورد بررسی قرار میدهد. ارزش کاربردی این مطالعه در روشن کردن وضعیت رهبری تحولی مدیران، و رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی معلمان در مدارس نمونه تحقیق است. ارزش نظری این تحقیق در پاسخ به این پرسش چالشی مشخص خواهد شد که "آیا اعمال رهبری تحولی در هر حال بر رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی منابع انسانی اثر دارد؟"

بنابراین تا توجه به اهمیت متغیرهای ایشار هشد " رهبری تحولی آفرین، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی " به عنوان سه عامل مهم در سازمانها و شناختن نقاط قوت و ضعف آنها در موفقیت سازمان، در این پژوهش و هسبر آیمکه به این نتیجه دست یابیم که آیا بین رهبری تحولی آفرین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در دبیرستان‌های شهرستان اقلید رابطه معناداری وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

باتوجه به بحثها و نظریه‌پردازان بسیار از صاحب نظران و مدیران در زمینه رفتار شهروندی سازمانی و اهمیت این پژوهش برد.

به عبارت دیگر میتوان گفت که مهمترین وظیفه مدیران عالی کسب سازمانها و پژوهشگران است، ایجاد، توسعه و پرورش رفتار شهروندی سازمانی با لقبولا ستچرا که ارزشمندترین عامل برای رسیدن به کمال مطلوب وجود رفتار شهروندی سازمانی است. از منظر دیگر چاپنشر یا تمقالاتهم معلم در عصر حاضر در باره سبکهای رهبری رفتار شهروندی سازمانی این مطلب هستند دکھیکی از رموز موفقیت سازمانها و جهد قیو ریز بینان به رفتار شهروندی سازمانی است. (بهرنگیو موحلزاده، ۱۳۸۹) مطالعات معاصر اهمیت رفتار شهروندی سازمانی را برای سازمانها و معاصر ضرورت شناختهاست.

پژوهش‌ها نشان میدهند که سازمانها یک هتاکید بیشتر بر رفتار شهروندی سازمانی میکنند نسبت به دیگر سازمانها یک هتاز چنین جو ی بر خوردار نیستند سال م و موفقتر میباشند. (ابلیو دیگران ۱۳۸۹)

نتایج همچنین نشان میدهند که کارمندانیکه فراتر از شغل و وظیفه خود عمل کرده و رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز میدهند به گرو همکاری و سازمانی تعلق دارند که هم بهر هوریا لاییدارند و هم کاربیا کیفیت عالی انجام میدهند تا کارکنانیکه از رفتار شهروندی سازمانی در سطوح پایینتر خوردارند (یعقوبی و مقدسی، ۱۳۸۹) . از سویدیگر اظهاراتقویدر ادبیات رهبری در خصوص تاثیرات مفید و سودمند رهبری تحولی آفرین بر زیردستان به وجود آمده است.

¹-Burns

شمار یاز مطالعات پیشنهاد کرده اند که هر هبریتحولاً فریتتاثیر عمیقو مثبتیر تلاشور ضایتزیر دستاندارد. اینتاثیر مثبتدر زمینها یگونانگوناز جملهمر اقبتهایبهداشتی، تجارت، نظامیواموز شمشاهدشدهاست. مطالعاتدیگرتاثیر مثبتآنرا بر عملکرد زیر دستانبهخصوص صدر یکموقعتیمیاگر وهینشانمیدهد (کریشان، ۲۰۰۰)^۱ رهبریتحولاً فرینهمچنینسطحبالایتعهددر کارکنانرا القامیکنداسترسآنهارا کاهشدادهورو حیهرافزایشمیدهد. ایننتایجبطور کلیاعثافزایشعملکردسازمانیوار تقایضایتشغلیکارکنانمیشود. همچنینصاحبنظرانونیسندهگانزیادیاهمیترهبریتحولاً فرینو آثارآنرا بر رفتار شهر وندیسازمانیمطرح کردهاند. (مودایر، سینگه ۲۰۰۸)، جایدوریچارد (۲۰۱۰).

بنابرایناتوجهبهاهمیتویژگیهاییکههر یکاز مفاهیمشهر وندیسازمانیکارکنانورهبریتحولیبرایتوسعهمدیریتوسازماندارندنبایداز نکاتبرجستهایکههمیتوانازارتباطمیانآنها کشفنموداغافلماند. اینموضوعمیتواندبعنوانموضوعیجدیددربردارندهر هیافتهایمهمیرایرهبریسازمانهدر عصر کنونیباشد. بهدلیلنودمطالعاتکافیدر بارهاینارتباطونیز بهشناسائینکاتهمیکهدر زمینهایندومفهومکشفمیشوددر نوشتار حاضر بهمیزانارتباطسهمرهبریتحولیآموزشیمدیراندر رفتار شهر وندیسازمانیکارکنانتوجهمیشود. امروزهمدیریتورهبریسازمانها بسیار دشوار تر و پیچیدهتر از گذشتهشدهاستوبهتوجههمجهانبهمدیرانورهبرانسانمانی از دارد.

ملاحظهسازماناناز نگاهرفتار شهر وندیافرادونیز توجهبهنکاتاساسیورعایترهبریتحولیاندیشهاینوضوریاست. در ایراتتحقیقاتمتعددپیرامونسبکرهبریتحولیور رفتار شهر وندیسازمانیوجوددار دولیدر بارهاارتباطمیانانها تحقیق چندانیصور تنگرفتهاست. (بهرنگیوموحدزاده، ۱۳۸۹)

در ادبیاتسازمانیاعتمادبهمدیربعنوانایمانوفاداریزیر دستانبهمدیر تعریفشدهاست. (ونگودو، ۲۰۰۸)^۲ رضایتشغلینیز عبارتاز احساسمشبورتوضایتبخشکارکناندر موردشغلخود کهنتیجهمیاریزیابیآنهاز شغلوتجربهیشغل لیشاناستتعریفشدهاست (نگوینا، ۲۰۰۶)^۳ پادساکوفو همکاران (پادساکوف، ۱۹۹۰)^۴.

توجهنقشمیانجیگر ایندومتغیر بهبرخیاز شواهدپژوهشیاشار همیکنند. بانقلقولیاز بینسونانوس (۱۹۸۵) میگویند که رهبراناثربخشآنهایبهبستند کهاعتمادزیر دستانبهخودراجلبمیکند.

همچنینبهاگوییرهبریتحولیاریهشدهتوسطلوبراسیون (۱۹۸۸)

اشارهمیکنند کهاعتمادبهمدیر نقشاساسیورادرا نیافامیکنند. در نهایتبهیوکل (۱۹۸۹)

اشارهکردهویانمیدارند یکیاز دلایلساسییکهزیر دستانرهبریتحولیانبگیزشبالایبیرایعملکردیفاترازانانتظار اتداریاناس. تکها اعتمادبالایبیهانهدارند. در خصوصنقشمیانجیگر رضایتشغلیبهپژوهشهایبازارگان (۱۹۸۸) اشارههمیکنند. ارگاندر اینپژوهشها از رضایتشغلیبعنوانیکیاز مهمترینپیشبینیکنندهای رفتار شهر وندیسازمانیکارکنانید کردهاست. آنها

¹-krishnan
²-Vangodo
³-Nguni
⁴-Podsakoff

باتلفیق یافته‌یارگان باشواهد پژوهشمر تبطبار ابطهر هبریتحولیبارضایتشغلیرضایتشغلیر ابعنوانیکدیگر از میانجیگرهامع
رفیکردهاند. همچنین معتقدند که تاثیر مستقیم رهبری رفتار شهر و نديسازمانیهايندلیلاستکها سمیت، ارگانویرنز
(۱۹۸۳) دریافت‌اند که ملاحظه می‌فرماید یکی از ابعاد رهبری تحول‌لینقشز یادید رفتار شهر و نديسازمانی دارد.

در تحقیق حاضر، رهبری تحول آفرین به عنوان متغیر مستقل و رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی
به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و هدف اصلی تحقیق تبیین وجود همبستگی میان رهبری
رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است. با توجه به نوآوری موضوع حاضر
و نتایج حاصله از کاربرد آن در سازمان و با توجه به این مطلب که در دبیرستان های شهرستان اقلید تاکنون
چنین پژوهشی انجام نشده و انجام این تحقیق می تواند موجبات رضایت شغلی معلمان و مدیران رافراهم
آورد و باعث وفاداری مدیران و معلمان به سازمان بشود ضرورت انجام تحقیق حاضر شکل گرفت.

هدفهای تحقیق

هدف کلی

تبیین رابطه رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهر و نديسازمانی کارکنان

اهداف فرعی

- تبیین رابطه ابعاد رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی
- تبیین رابطه ابعاد رهبری تحول آفرین با رفتار شهر و نديسازمانی
- پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق ابعاد رهبری تحول آفرین
- پیش‌بینی رفتار شهر و نديسازمانی از طریق ابعاد رهبری تحول آفرین

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

بین رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهر و نديسازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد

فرضیه‌های فرعی

- بین ابعاد رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ابعاد رهبری تحول آفرین با رفتار شهر و نديسازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ابعاد رهبری تحول آفرین قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد.
- ابعاد رهبری تحول آفرین قادر به پیش‌بینی رفتار شهر و نديسازمانی می‌باشد.

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

تعاریف نظری متغیر ها

رهبری تحولات آفرین: مرکز رفتار های ایستکهوریژ گیهای رفتاریمشتر کیهمچون تقویت کار تیمی، مهارت های زیر دستانو حمایت از افراد در جهت دستیابی به اهداف فرامورد توجه قرار میدهد. اینویژ گیها برای رهبر تحولات آفریناصیل، امر بیایستهاست؛ چراکه به آنها به ایجاد تعهد و بهره ور ی اعضا ی سازمان کم کم مینمایند (مقیمو دیگران، ۱۳۹۰).

ابعاد رهبری تحول آفرین :

- ۱- ویژگی های آرمانی : رهبران برای زیر دستان یک الگوی رفتاری هستند. زیر دستان از پیروی او خرسندند و برای او احترام وصف ناپذیری قائل هستند.
- ۲- رفتار های آرمانی : رهبر با تدارک وظایف و فعالیت هایی برای زیر دستان، قوه نوآوری آن ها را تحریک می کنند، به نحوی که آن ها تحریک می شوند که برای انجام بهتر وظایف به طور مداوم شیوه های جدیدی را به کار برند.
- ۳- انگیزش الهام بخش : رهبر برای انگیزش زیر دستان با شناسایی فرصت ها ، به ترسیم چشم اندازی از آینده سازمان می پردازد و با اشتیاق زیاد نسبت به تحقق آن ، در زیر دستان اشتیاقی همگانی برای تلاش مضاعف در جهت تحقق آن ایجاد می کند.
- ۴- تحریک فرهیختگی: رهبران تحولی نگاه جدید به مسائل و روشهای قدیمی رادریروان خودتشویق میکنند آنها میکوشند تا قوه ابتکار رادریروان خود تقویت کنند این ویژگی رهبران کارکنان را برمی انگیزد تا دست به فعالیت هایی بزنند که آنها را از دیگران متمایز میکند.
- ۵- ملاحظات فردی : رهبر توجه ویژه ای به احساسات و نیازهای رشد و پیشرفت زیر دستان دارد و به لحاظ مهارت و استعداد و توانایی، فرصت های یادگیری جدیدی برایشان فراهم می کند. او با قدر دانی به موقع ، زحمات آن ها را جبران می کند (زین آبادی، ۱۳۹۰)؛ (باس والیو، ۲۰۰۷).

رضایت شغلی

رضایت شغلی نوعی زمینه ، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد و آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوبی نامطلوب یا به طور کلی نوعی نگرش به محیط کار خود می باشد (ساعتچی، ۱۳۸۶).

به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود. (رابینز، ۱۹۴۳)^۱

ابعاد رضایت شغلی به شرح زیر می باشد (رابینز، ۱۹۴۳)

- ۱- حقوق : پرداخت ماهیانه ، مناسب برای کارمندان
- ۲- سرپرستی : نظارت بر عملکرد دیگران
- ۳- ارتقاء : جهش از یک پست سازمانی به مقام بالاتر به موجب قانون
- ۴- کار : فعالیت توأم با تلاش که منجر به کسب درآمد می گردد.

^۱-Robbinz

۵- رابطه با همکاران : داشتن روابط حسنه با افراد به صورت فردی و سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی

رفتاری که از روی میل و اراده فردی بوده و به طور مستقیم یا صریح از طریق سیستم پاداش رسمی سازمانی مورد تقدیر قرار نمی گیرند ولی باعث ارتقاء عملکرد اثربخش سازمان می گردند (اورگان، ۱۹۹۸).

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

۱- **احترام و تکریم:** رفتارهای کمک کننده شامل کمک کردن داوطلبانه به دیگران و یا جلوگیری از اتفاق افتادن مشکلات مربوط به کار می شود. قسمت اول این تعریف شامل سه بعد نوع دوستی، میانجی گری و تشویق است که به وسیله ارگان بیان شد. مفهوم کمک های بین فردی گراهام و ولیامز و اندرسون، مفهوم تسهیل بین فردی ون اسکاتر و موتوویلدو و مفهوم کمک به دیگران گئورگ، بریف و جونز همگی بیانگر این دسته از رفتارها هستند. قسمت دوم این تعریف، کمک کردن به دیگران را در قالب جلوگیری از ایجاد مشکلات کاری تبیین می کند (پادساکف و ویگودا، ۲۰۰۰).

۲- **جوانمردی:** ارگان رادمردی و گذشت را به عنوان تمایل به تحمل شرایط اجتناب ناپذیر ناراحت کننده بدون شکایت و ابراز ناراحتی تعریف کرد. (کاسترو و آرماریو، ۲۰۰۴)^۱. رادمردی و گذشت را می توان به عنوان خوش نیتی کارکنان در تحمل شرایطی که ایده آل نیست، بدون ابراز شکایت تعریف کرد (ریان، ۲۰۰۲).

۳- **وظیفه شناسی:** مفهوم پیروی از قوانین و رویه های سازمانی که به وسیله موتوویلدو و بورمن بیان شد نشان دهنده این سازه است و حاصل آن درونی کردن و پذیرش قوانین سازمانی، مقررات و رویه ها حتی در حالت وجود نداشتن نظارت است. بنابراین کارکنانی که به صورت وجدانی از تمام مقررات و دستورالعمل ها حتی در شرایط عدم نظارت، اطاعت می کنند به عنوان شهروند خوب به حساب می آیند (پادساکف و مکنزی، ۲۰۰۰).

۴- **فضیلت مدنی:** رفتار مدنی به عنوان یک سطح کلان از علاقه یا تعهد به سازمان به عنوان یک کل است (پادساکف، ۱۹۹۰).. نظارت بر محیط به منظور شناسایی فرصت ها و تهدیدات حتی با هزینه شخصی نمونه ای از این رفتار هاست. این رفتار منعکس کننده شناخت فرد است از اینکه اوجزئی از یک کل بزرگتر است (گرینبرگ و پادساکف، ۲۰۰۰). رفتار مدنی به عنوان رفتاری که نشان دهنده مشارکت در زندگی شرکت تعریف می شود (ویچ، ۲۰۰۲).

^۱-Castro&Armario

۵- نوع دوستی: توسعه شخصی شامل رفتار های داوطلبانه کارکنان به منظور بهبود دانش، مهارت ها و توانایی هایشان است. ویژگی چنین رفتاری این است که یادگیری مجموعه جدیدی از مهارت ها به منظور توسعه دامنه مشارکت در سازمان انجام می گیرد (پادساکف، ۱۹۹۴).

تعاریف عملیاتی متغیرها

رهبری تحول آفرین: نمره ای است که فرد از پرسشنامه ۲۰ سوالی رهبری تحول آفرین ارائه شده توسط باس و الیوا^۱ (۲۰۰۰) ترجمه مقیمیه همکاران (۱۳۹۰) به دست می آورد که ابعاد آن به شرح ذیل می باشد:

۱- ویژگی های آرمانی: منظور نمره ایست که فرد از سوالات ۴-۱ پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و الیوا، (۲۰۰۰) بدست می آورد

۲- رفتارهای آرمانی: نمره ایست که فرد از سوالات ۸-۵ پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و الیوا، (۲۰۰۰) بدست می آورد

۳- انگیزش الهام بخش: منظور نمره ایست که فرد از سوالات ۱۲-۹ پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و الیوا، (۲۰۰۰) بدست می آورد

۴- تحریک فرهیختگی: منظور نمره ایست که فرد از سوالات ۱۶-۱۳ پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و الیوا بدست می آورد

۵- ملاحظات فردی: منظور نمره ایست که فرد از سوالات ۲۰-۱۷ پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و الیوا، (۲۰۰۰) بدست می آورد

رضایت شغلی: نمره ای است که فرد از پرسش نامه ۳۰ سوالی رضایت شغلی اسمیت^۱، کندال^۲ و هالین^۳ (۱۹۶۹) به دست می آورد و دارای ابعاد زیر می باشد:

رفتار شهروندی سازمانی: نمره ای است که فرد از پرسشنامه ۲۰ سوالی رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده توسط پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) ترجمه مقیمیه همکاران (۱۳۹۰) به دست می آورد.

^۱-Smith

^۲-Kendall

^۳-Hulin