

نقش واسطه‌ای رفتار فراوظیفه‌ای در رابطه بین رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی

زینب کیانی^۱؛ نیما شهیدی^۲*

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۰۶

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از انجام این مطالعه، نقش واسطه‌ای رفتار فراوظیفه‌ای در رابطه بین رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی بود.

روش شناسی پژوهش: این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی بود. با توجه به اینکه حجم جامعه ۴۸۵ نفر بود، بر اساس جدول مورگان ۲۱۵ نفر نمونه پیشنهاد شده است. این تعداد نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های استاندارد رهبری سطح پنج شریعت نژاد (۱۳۹۷)، رفتار فراوظیفه‌ای ارگان و همکارانش (۱۹۸۸) و دلبستگی شغلی شافلی (۲۰۱۵) انتخاب شدند. روایی پرسشنامه‌ها با تایید خبرگان و پایایی با محاسبه آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵۲، ۰/۸۱۳ و ۰/۸۶۴ مورد تایید قرار گرفتند. برای آزمون میزان همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، تفاوت بین گروه‌ها از تی‌گروه‌های مستقل و برای بررسی نقش واسطه‌ای از معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده شد.

یافته‌ها:

نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین رهبری سطح پنج، رفتار فراوظیفه‌ای و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری برقرار بوده است. دلبستگی شغلی معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی تفاوت معناداری ندارند. **نتیجه‌گیری:** رفتار فراوظیفه‌ای در رابطه بین رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی، نقش واسطه‌ای ایفا نموده است.

کلیدواژه‌ها: رهبری سطح پنج، رفتار فراوظیفه‌ای، دلبستگی شغلی.

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

^۲ * گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل:

Nima.shahidi@iau.ac.ir

مقدمه

از آنجایی که علم و دانش همه روزه در حال تغییر و پیشرفت می باشد و به دنبال آن سازمان ها و جوامع هم باید خودشان را با این تغییرات علمی و پیشرفت های تکنولوژی سازگار کنند، لذا افرادی در سازمان ها باید مشغول به کار باشند که از تجربه و مهارت و انگیزه لازم برخوردار باشند که این امر با آموزش و تربیت افراد امکان پذیر خواهد بود. آنچه که در سازمان ها می تواند بهره وری را افزایش دهد و اهداف را تحقق بخشد، نیروی انسانی می باشد. بنابراین توجه به آموزش و بررسی وضعیت رفتاری و اجتماعی کارکنان می تواند برای هر سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار باشد که یکی از این مسائل رفتاری، دلبستگی شغلی می باشد. در اصل دلبستگی شغلی می تواند معرف و هویت یک فرد باشد و هر چه دلبستگی شغلی در افراد بالا باشد، به نفع سازمان خواهد بود. چرا که انگیزه افراد زیادتر شده و عملکرد کاری آنها بالا خواهد رفت. دلبستگی شغلی در کارکنان مورد توجه اکثر مدیران می باشد. به این دلیل که اگر در بین کارکنان دلبستگی شغلی وجود داشته باشد، می تواند در بهره وری و عملکرد سازمان موثر باشد. امروزه از دلبستگی شغلی به عنوان یک عامل بسیار مهم در افزایش عملکرد و بهره وری در سازمان استفاده می شود (غفوریان و همکاران، ۱۳۹۹). دلبستگی شغلی معلمان با عوامل متعددی از جمله رهبری سطح پنج و رفتار فراوظیفه ای در ارتباط می باشند.

سبک های رهبری یکی از عوامل اثرگذار بر تعالی سازمانی می باشد. تأکید و توجه عمده بر سبک های جدید رهبری همچون رهبری تراز (سطح پنج) و رهبری توزیعی نسبت به دهه های اخیر فزونی یافته است. رهبری سطح پنج یکی از الگوهای رهبری سازمانی است که توسط کالینز (۲۰۰۵) به نام رمز موفقیت سازمان ها ذکر شد. رهبر سطح پنج در بالاترین سلسله مراتب توانایی های اجرایی قرار دارد و از تمامی شرایط هرم صلاحیت، برخوردار است و با آمیختن فروتنی و اراده حرفه ای، عظمت پایدار خلق می کند. در پرتو چنین سبک رهبری است که تعالی سازمان در بلندمدت دوام می یابد و با رفتن رهبر، سازمان از هم نمی پاشد (کالدول و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین رهبری تراز پنج می تواند راهکار جدیدی برای روبرو شدن رهبران سازمان با چالش های عصر نوین باشد. مدل رهبری تراز پنج که امروزه از جدیدترین و در عین حال تأثیرگذارترین الگوها در سازمان های بزرگ و سبک رهبری مدیران بزرگ جهان است. یکی

از الگوهای جدید و نوآورانه است که رهبر سازمان با برخورداری از تمامی صلاحیت‌ها و شایستگی‌های شخصی و حرفه‌ای، با هدف به عظمت رساندن و تعالی سازمان، افرادی شایسته و ذی صلاح را برای این هدف انتخاب می‌کند. رهبر سطح پنج آن نوع رهبری است که باید آرزو داشته باشیم که در رأس سازمان هایمان داشته باشیم (لکسا، ۲۰۱۴). رهبران سطح پنج بیش از اینکه به فکر خودشان باشند، به سازمان‌ها و مأموریت آن اهمیت می‌دهند. آنها از نقش خدمت‌گزار و خیرخواه جامعه و سازمان‌های خود لذت می‌برند و مایلند این نقش را بدون جلب توجه دیگران به خود یا دستاوردهایشان انجام دهند. این رهبران میل به پاسخگویی و مسؤولیت‌پذیری را ابتدا از خودشان آغاز کرده امنیت را از خود دور، و آن را متوجه ساختن هدفی متعالی و اعتلای سازمان می‌کنند (معجونی و همکاران، ۱۴۰۲).

کارمندان معمولاً در محیط‌های کاری به یکدیگر کمک می‌کنند و سازمان خود را به گونه‌ای حمایت می‌کنند که فراتر از الزامات رسمی شغلی آنها است، از جمله، برای مثال، کمک به یک کارمند جدید، به اشتراک گذاری منابع، انجام وظایف اضافی، مشاوره به همکار یا پوشش غیبت شخصی. این نوع رفتار، رفتار فراوظیفه‌ای (OCB نامیده می‌شود (هارت و هارت، ۲۰۲۳). OCB در ابتدا به عنوان رفتاری تعریف شد که عملکرد مؤثر سازمان‌ها را ارتقا می‌دهد اما مستقیماً توسط کارفرما از یک کارمند خواسته نمی‌شود. از آن زمان به بعد تعریف شده است که شامل هر رفتار غیر اجباری مرتبط با کار است که فراتر از آنچه که به طور رسمی توسط کارفرما مورد نیاز است، که از محیط اجتماعی یا روانی یک سازمان حمایت می‌کند. بنابراین OCB نوعی رفتار اجتماعی در نظر گرفته می‌شود که در حوزه کاری رخ می‌دهد. به این ترتیب، آن را در اصطلاح به عنوان چتری که شامل گرایش‌ها، رفتارهای داوطلبانه و فرآیندهایی است که بر رفاه دیگران متمرکز هستند یا به رفاه دیگران کمک می‌کند، تعریف می‌شود (جانسون و روونا، ۲۰۲۳). رفتار فراوظیفه‌ای به همه رفتارهایی که خارج از تعریف رسمی نقش هستند، اما به عملکرد و عملکرد سازمانی کمک می‌کنند، اشاره دارد (نوتوف و سمج، ۲۰۱۷). رفتار فراوظیفه‌ای پایه و اساس حیاتی هر سازمان انسانی است. ارگان (۱۹۹۷) OCB را به عنوان عملکردی که به زمینه اجتماعی و روانی که در آن عملکرد وظیفه رخ می‌دهد کمک می‌کند، توصیف کرد. OCB رفتاری از افراد است که فراتر از وظیفه تعیین شده او مشاهده می‌شود (فهیمی و پرمانا، ۲۰۱۹). سه ویژگی اساسی OCB شامل داوطلبانه بودن رفتار، مفید بودن برای سازمان و جنبه چند بعدی است. محققان بر ارتباط OCB برای موفقیت سازمان تاکید کرده‌اند زیرا این رفتار اختیاری کارکنان است که کارایی گروه را

افزایش می‌دهد. ماهیت چند جهتی OCB بر افراد، گروه‌ها (یا تیم‌ها) و عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارد. هنگامی که افراد در سازمان OCB را نشان می‌دهند، گروهی که با آنها کار می‌کند شانس بیشتری برای نشان دادن اجرای برتر دارند و در نتیجه قابلیت‌های سازمانی بهبود می‌یابد (هانس و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان‌های آموزشی که وظیفه خطیر و مهم تعلیم و تربیت رسمی را به عهده دارند برای ایفای مطلوب نقش خود در اجتماع، نیازمند معلمانی هستند که توانایی انجام رفتارهای فرانقشی را داشته باشند (حاجی و همکاران، ۱۴۰۲).

دلبستگی شغلی به یک وضعیت ذهنی سازنده و رضایت بخش مرتبط با شغل اشاره دارد که با سرزندگی، فداکاری و غوطه‌وری توصیف شده است. احساس سرزندگی و تصور شغل به عنوان یک جستجوی مهم و هدفمند به ویژه برجسته می‌شود. مشارکت در یک محیط تحصیلی معمولاً به مشارکت پرتلاش فراگیران در آموزش، استاندارد تلاش و درجه‌ای که از این محیط برای تسهیل آموزش با موفقیت استفاده می‌شود اشاره دارد. از آنجا که مشارکت معلمان عامل تعیین‌کننده موفقیت فراگیران است و همچنین با بهره‌وری معلمان مرتبط است، محققان و قانون‌گذاران دانشگاهی شروع به تمرکز بیشتر روی آن کرده‌اند. بنابراین، می‌توان استنباط کرد که معلمان متعهد و دلبسته به شغل و محیط کار، بعید است شغل خود را ترک کنند (شو، ۲۰۲۲). افزایش دلبستگی شغلی معلمان شهرستان ممسنی باعث می‌شود تا فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل آنها کاهش و با افزایش میزان تعهدات شغلی بتوانند وظایف محوله را به نحو مناسب تری انجام و دانش‌آموزان را در بهبود وضعیت علمی و آموزشی یاری دهند. با توجه به مباحث مطرح شده، هدف از این مطالعه، بررسی نقش واسطه‌ای رفتار فراوظیفه‌ای در رابطه بین رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی می‌باشد و سوال اصلی تحقیق به شکل ذیل مطرح می‌شود:

آیا رفتار فراوظیفه‌ای در رابطه بین رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی، نقش واسطه‌ای دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ نوع روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی به تعداد ۴۸۵ نفر در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. حجم نمونه شامل ۲۱۵ نفر از معلمان می‌باشد که بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر در این پژوهش از روش مطالعات کتابخانه‌ای و پژوهش‌های میدانی استفاده خواهد شد. در این پژوهش، از کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه و شبکه جهانی اینترنت به عنوان روش‌های کتابخانه‌ای و از پرسشنامه به عنوان یکی از روش‌های پیمایشی استفاده شده است. در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شده است:

الف- پرسشنامه رهبری سطح پنج

این پرسشنامه توسط شریعت‌نژاد (۱۳۹۷) طراحی شده و دارای ۴۹ سوال بوده و هدف آن ارزیابی و سنجش مولفه‌های رهبری سطح پنج از ابعاد مختلف (رهبری تعالی بخش، ویژگی‌های موقعیتی رهبری، نوع مبادله، مهارت‌های رهبری، ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری) می‌باشد.

ب- پرسشنامه رفتار فراوظیفه‌ای

این پرسشنامه توسط ارگان و همکارانش (۱۹۸۸) ساخته شده است. پرسشنامه رفتار فراوظیفه‌ای به سنجش رفتارهای فراتر از نقش افراد در پنج بعد زیر می‌پردازد: وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و احترام و تکریم. این پرسشنامه دارای ۳۳ سوال است.

ج- پرسشنامه دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی با پرسشنامه دلبستگی شغلی شافلی (۲۰۱۵) سنجیده می‌شود. این آزمون دارای ۱۷ سوال پنج‌گزینه‌ای است که سه خرده‌مقیاس قدرت، از خودگذشتگی و جذب را می‌سنجد که هر کدام با تعدادی سوال مشخص گردیده‌اند.

در پژوهش حاضر، جهت سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها ابتدا پرسشنامه‌های مذکور به رویت اساتید برجسته حوزه مدیریت رسانده شد و نتیجه روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. در پژوهش حاضر، جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی گویه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۷ و نزدیک به عدد ۱ می‌باشد، نتایج حاصله بیانگر آن است که پرسشنامه فوق‌الذکر از پایایی بالایی برخوردار است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Amos و در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون (آزمون

فرضیات فرعی اول تا سوم)، تی گروه‌های متقل (آزمون فرضیه فرعی چهارم) تحلیل مسیر و معادلات ساختاری (آزمون فرضیه اصلی)، مورد تحلیل آماری قرار گرفت.

یافته‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنف و شاخص‌های کجی و کشیدگی استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنف به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش			
متغیر	آماره	درجه آزادی	معناداری
رفتار فراوظیفه‌ای	۰/۰۸۸	۲۱۵	۰/۱۱
رهبری سطح پنج	۰/۰۶۴	۲۱۵	۰/۰۸۷
دلبستگی شغلی	۰/۱۰۱	۲۱۵	۰/۱۴

جدول ۱، آزمون کولموگروف-اسمیرنف به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای رفتار فراوظیفه‌ای، رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار آماره این آزمون برای متغیرهای رفتار فراوظیفه‌ای، دلبستگی شغلی و رهبری سطح پنج از لحاظ آماری غیرمعنادار به دست آمده است ($P > 0.05$). از این رو می‌توان گفت که از پیش فرض نرمال بودن تخطی نشده است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

- فرضیه فرعی اول: بین رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین رهبری سطح پنج و مولفه‌های آن با دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان همبستگی	سطح معناداری
رهبری سطح پنج	دلبستگی شغلی	$0/585^{**}$	$0/001$
رهبری تعالی بخش		$0/465^{**}$	$0/001$
ویژگی های موقعیتی		$0/461^{**}$	$0/001$
رهبری	دلبستگی شغلی	$0/336^{**}$	$0/001$
نوع مبادله		$0/394^{**}$	$0/001$
مهارت های رهبری		$0/529^*$	$0/021$
ویژگی های شخصیتی و رفتاری			

جدول ۲، ماتریس همبستگی متغیرهای رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین متغیر رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون $0/585$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار می باشد. همچنین بین ابعاد رهبری تعالی بخش و دلبستگی شغلی ($r=0/465$)، ویژگی های موقعیتی رهبری و دلبستگی شغلی ($r=0/46$)، نوع مبادله و دلبستگی شغلی ($r=0/336$)، مهارت های رهبری و دلبستگی شغلی ($r=0/394$) و ویژگی های شخصیتی و رفتاری و دلبستگی شغلی ($r=0/529$) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/05$). لذا؛ فرضیه اول تایید می شود.

– فرضیه فرعی دوم: بین رابطه بین رفتار فراوظیفه ای و دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین رفتار فراوظیفه ای و دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳، ماتریس همبستگی متغیرهای رفتار فراوظیفه ای و دلبستگی شغلی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر رفتار فراوظیفه ای و دلبستگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون $0/552$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد وظیفه شناسی و دلبستگی شغلی ($r=0/342$)، نوع دوستی و دلبستگی شغلی ($r=0/416$)، فضیلت مدنی و دلبستگی شغلی ($r=0/595$)، جوانمردی و دلبستگی شغلی ($r=0/303$) و احترام و تکریم با دلبستگی شغلی ($r=0/569$) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/05$). بنابراین؛ فرضیه دوم مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی بین رفتار فراوظیفه ای و دلبستگی شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان همبستگی	سطح معناداری
رفتار فراوظیفه ای	دلبستگی شغلی	$0/552^{**}$	$0/001$
وظیفه شناسی		$0/342^{**}$	$0/001$
نوع دوستی		$0/416^{*}$	$0/034$
فضیلت مدنی	دلبستگی شغلی	$0/595^{**}$	$0/001$
جوانمردی		$0/303^{**}$	$0/001$
احترام و تکریم		$0/569^{**}$	$0/001$

– فرضیه فرعی سوم: بین رابطه بین رهبری سطح پنج و رفتار فراوظیفه ای معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه رهبری سطح پنج و مولفه های آن با رفتار فراوظیفه ای معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

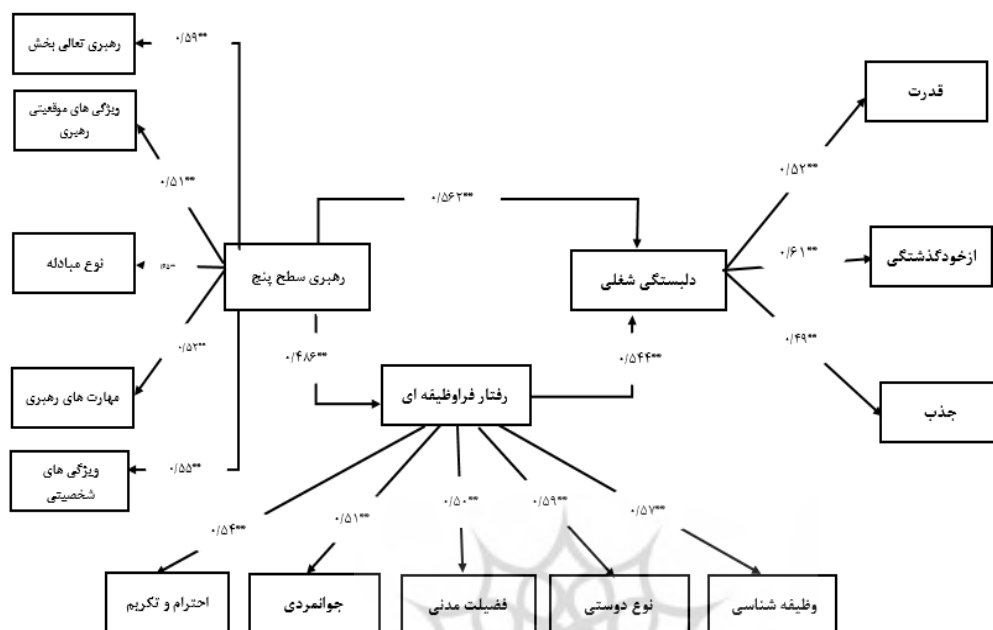
جدول ۴- ماتریس همبستگی بین رهبری سطح پنج و رفتار فراوظیفه ای

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان همبستگی	سطح معناداری
رهبری سطح پنج	رفتار فراوظیفه ای	$0/513^{**}$	$0/001$
رهبری تعالی بخش		$0/344^{**}$	$0/001$
ویژگی های موقعیتی		$0/366^{**}$	$0/001$
رهبری	رفتار فراوظیفه ای		
نوع مبادله		$0/436^*$	$0/034$
مهارت های رهبری		$0/464^*$	$0/027$
ویژگی های شخصیتی و رفتاری		$0/403^{**}$	$0/001$

جدول ۴، ماتریس همبستگی متغیرهای رهبری سطح پنج و رفتار فراوظیفه ای را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر رهبری سطح پنج و رفتار فراوظیفه ای رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون $0/513$ بوده و در سطح $0/01$ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد رهبری تعالی بخش و رفتار فراوظیفه ای ($r=0/344$)، ویژگی های موقعیتی رهبری و رفتار فراوظیفه ای ($r=0/366$)، نوع مبادله و رفتار فراوظیفه ای ($r=0/436$)، مهارت های رهبری و رفتار فراوظیفه ای ($r=0/464$) و ویژگی های شخصیتی و رفتاری و رفتار فراوظیفه ای ($r=0/403$) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/05$). این نتیجه، تاییدی بر فرضیه سوم می‌باشد.

فرضیه اصلی: رفتار فراوظیفه ای در رابطه بین رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی، نقش واسطه ای دارد.

برای بررسی نقش واسطه ای رفتار فراوظیفه ای در رابطه بین رهبری سطح پنج و مولفه های آن با دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی از مدلسازی معادلات ساختاری از طریق AMOS استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در زیر ارائه شده است.



نمودار ۱- مدل نهایی پژوهش بر اساس ضرایب

شکل ۱، مدل نهایی نقش میانجی رفتار فراوظیفه‌ای در رابطه بین رهبری سطح پنج و مولفه‌های آن با دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی را نشان می‌دهد. در مدل سازی معادلات ساختاری قبل از اینکه مدل پذیرفته شود باید مشخص شود که آیا داده‌ها با مدل مفهومی پژوهش برازش دارد یا خیر. متخصصان شاخص‌های را به منظور بررسی برازش مدل ارائه داده‌اند. چنانچه شاخص‌های مدل با آنچه متخصصان ارائه داده‌اند همسو باشد می‌توان گفت که داده‌ها با مدل برازش دارد. در جدول زیر شاخص‌های برازش داده‌ها با مدل مفهومی ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، شاخص کای اسکوتر بهنجار برابر با $2/718$ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می‌باشند و شاخص نیکویی برازش معادل $0/928$ می‌باشد. شاخص توکر-لوپس برابر با $0/976$ می‌باشد، شاخص برازش تطبیقی برابر با $0/955$ می‌باشد و شاخص برازش هنجار شده برابر با $0/929$ می‌باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار $0/9$ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد نیز برابر $0/064$ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است.

جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل نهایی

علامت اختصاری	معادل فارسی	مقدار شاخص
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۵۵
TLI	شاخص توکر-لویس	۰/۹۷۶
NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۲۹
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۲۸
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۶۴
CMIN/DF	کای اسکوتر بهنجار شده	۲/۷۱۸

جدول ۶، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر رهبری سطح پنج به دلبستگی شغلی برابر ۰/۵۶۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در رهبری سطح پنج، دلبستگی شغلی به میزان ۰/۵۶۲ تغییر می‌کند. ضریب مسیر رهبری سطح پنج به رفتار فراوظیفه‌ای برابر ۰/۴۸۶ می‌باشد و این نشان می‌دهد که رهبری سطح پنج به میزان ۰/۴۸۶ بر رفتار فراوظیفه‌ای تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر رفتار فراوظیفه‌ای به دلبستگی شغلی برابر ۰/۵۴۴ می‌باشد و این نشان می‌دهد که رفتار فراوظیفه‌ای به میزان ۰/۵۴۴ بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود متغیر رهبری سطح پنج علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم نیز (از طریق رفتار فراوظیفه‌ای) به اندازه ۰/۲۶۴ می‌تواند بر دلبستگی شغلی تأثیر بگذارد. از این رو می‌توان گفت که رفتار فراوظیفه‌ای بر رابطه بین رهبری سطح پنج و مولفه‌های آن با دلبستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی، نقش میانجی دارد و فرضیه اصلی نیز تایید می‌شود.

جدول ۶- نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

مسیرهای الگو	B	SE	t	اثر
رهبری سطح پنج به دلبستگی شغلی	۰/۵۶۲	۰/۱۰۱	۵/۵۶۱	۰/۲۶۴
رهبری سطح پنج به رفتار فراوظیفه‌ای	۰/۴۸۶	۰/۱۱۳	۴/۲۸۴	-
رفتار فراوظیفه‌ای به دلبستگی شغلی	۰/۵۴۴	۰/۰۹۶	۵/۶۳۸	-

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه فرعی اول نشان داده است که رهبری سطح پنج با نقش پررنگی که در ذخیره سازی و انتقال دانش کارکنان و مدیران دارد، می تواند موجب بهبود توانایی های کارکنان گردیده و به توانمند شدن آنها بیانجامد و بتوانند وظایف محوله را به نحو مناسبتری انجام و رابطه خوبی با شغل و سازمان برقرار نمایند و در نهایت منجر به دل بستگی شغلی و سازمانی گردد. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله سیدفضلی (۱۴۰۳) مطابقت و همخوانی داشته و در یکرستا می باشند.

نتایج فرضیه فرعی دوم نشان داد که هرچقدر معلمان رفتارهای فراوظیفه ای بیشتری از خود نشان دهند، روابط فردی و سازمانی مثبتی بین مسئولین مدارس و همچنین در ارتباط با خانواده ها و دانش آموزان شکل می گیرد و رضایتمندی شغلی آنان را افزایش می دهد. رابطه مثبت بین رفتار فراوظیفه‌ای و دل بستگی شغلی نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید به ارتقای دل بستگی شغلی در بین کارکنان خود توجه ویژه‌ای داشته باشند. این امر می‌تواند به افزایش رضایت شغلی، بهبود عملکرد و در نهایت، موفقیت بیشتر سازمان منجر شود. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله اولیائی فیض آبادی و همکاران (۱۴۰۲)، محمود فرقان (۲۰۲۴)، اولاه و همکاران (۲۰۱۸) و... مطابقت و همخوانی داشته و در یکرستا می باشند.

نتایج فرضیه فرعی سوم نشان می دهد که زمانی که کارکنان در ابعاد رهبری تعالی بخش، ویژگی های موقعیتی رهبری، انتشار و به کارگیری دانش سرمایه گذاری بیشتری انجام دهند و سطح دانش سازمانی را افزایش دهند، می توان انتظار افزایش رفتار فراوظیفه ای کارکنان را داشت. رهبری سطح پنج می‌تواند با یکپارچه‌سازی سرمایه‌های دانشی سازمان‌ها در بخش‌های مختلف و تأثیرگذاری مستقیم بر مفاهیمی مانند اعتلای رفتار فراوظیفه ای، مشتری‌مداری و... را به همراه داشته باشد. این موارد از جمله کارکردهای کلیدی رهبری سطح پنج هستند که سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود به شدت نیازمند آنها می‌باشند. بدیهی است سازمان‌ها بدون داشتن راهبرد مشخصی در استفاده از رهبری سطح پنج نمی‌توانند بهره‌ای از این کارکردها داشته باشند و می‌بایست در این خصوص سیاست‌های راهبردی تدوین گردد. این رهبران با رفتار خوب و محترمانه و تواضع خاص خود به همراه تخصص کافی و عزم و اراده جدی در پیگیری و انجام وظایف، جو فوق العاده دوستانه و توفیق طلبانه ای را در مدارس ایجاد می کنند و با اعتماد به معلمانشان، احساس شایستگی، استقلال و تأثیرگذاری بیشتر در امور مدرسه را در آنان تقویت می کنند و موجب افزایش رفتار فراوظیفه ای می شوند. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۲) و سرفراز و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت و همخوانی داشته و در یکرستا می باشند.

الگوی رهبری سطح پنج، یکی از الگوهای رهبری جدید و نوآورانه‌ای است که در آن رهبر سازمان با برخورداری از همه صلاحیت‌های شخصی و حرفه‌ای و با هدف اعتلا و تعالی سازمان سبب موفقیت سازمان در زمینه‌های گوناگون می‌شود. این رهبران دارای نوعی فروتنی محترم‌اند و کمتر خودنمایی می‌کنند. مدارس کشورمان به چنین رهبرانی که به کمک ویژگی‌های شخصیتی فروتنانه و جاذبه‌های استثنائی به‌همراه روحیه حرفه‌ای، منظم و پرتلاش، تعهد و شور و حرارت لازم برای رسیدن به بالاترین سطح عملکرد و سرآمدی مدارس را تأمین می‌کنند، نیاز دارند تا در سیر تحولات و دگرگونی‌های تکان‌دهنده به ساحل موفقیت برسند. نتایج فرضیه اصلی نشان می‌دهد که آموزش و پرورش با تأکید ویژه بر رهبری سطح پنج، می‌تواند موجبات بهبود رفتار فراوظیفه‌ای کارکنان را فراهم نماید و زمینه برای دبستگی شغلی فراهم گردد.

منابع فارسی

برزگران، داریوش (۱۴۰۳)، رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی، اشتیاق شغلی و دبستگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان میناب، همایش ملی/از دیدگاه معلم.

حاجی، جمال؛ زاهدبابلان، عادل؛ وفایی فر، گلاویز؛ رحمانی باروجی، پریناز (۱۴۰۲)، تبیین نقش واسطه‌ای توانمندسازی معلمان در رابطه بین رهبری سطح پنج با تمایل به انجام رفتارهای فرانشی، پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۷، شماره ۶۳.

غفوریان، حسین؛ تقوایی، مهدی؛ جلالی، طیب (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران مدارس مقطع ابتدایی با عملکرد، رضایت مندی و دبستگی شغلی معلمان، اولین همایش ملی آسیب شناسی روانی.

قادری، فاطمه (۱۴۰۱)، دبستگی شغلی، نیاز معلمان امروز، دهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران.

سید نقوی، میرعلی؛ اشجعی دلچه، راضیه؛ صفری اوجقاز، فروزان (۱۳۹۶)، تاثیر رهبران تراز پنج بر دبستگی شغلی در سازمان‌های رهسپار تعالی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی.

منابع انگلیسی

Jnaneswar, K. (2020). Impact of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior. Indian Journal of Industrial Relations. Vol. 55, No. 3 (January 2020), pp. 460-475

Hanson, J. L., Niqab, M., & Arif, T. (2022). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) In Educational Settings: A Narrative Review.

- JISR Management and Social Sciences & Economics, 20(1), 21–42. <https://doi.org/10.31384/jisrmsse/2022.20.1.2>
- Hart, R.; Hart, D. Untying the Text: Organizational Prosociality and Kindness. Behav. Sci. 2023, 13, 186.]
- Sarfraz R, Rathore K, Ali K, Khan MA, Zubair SS (2022) How level 5 leadership escalates organizational citizenship behaviour in telecom sector of Pakistan? Exploring mediatory role of organizational dissent. PLoS ONE 17(10): e0276622. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276622>
- Shu, K (2022) Teachers' Commitment and Self-Efficacy as Predictors of Work Engagement and Well-Being. Front. Psychol. 13:850204. doi: 10.3389/fpsyg.2022.850204.
- Ullah, Pir Sajad,. Jamal, Waseef ,. Naeem, Muhammad (2018). The Relationship of Employee Engagement, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Jinnah Business Review 6(1):35-41



The Mediating Role of Extra-Task Behavior in the Relationship Between Level 5 Leadership and Job Engagement of Elementary School Teachers in Noorabad Mamasani

Zeynab kiyani Nima Shahidi

Abstract

Introduction and goal: The aim of this study was to investigate the mediating role of extra-task behavior in the relationship between level five leadership and job commitment of elementary school teachers in Noorabad Momsani.

Research methodology: This study was applied in terms of purpose and was descriptive-correlational in nature and was conducted in the field. The statistical population of this study was all elementary school teachers in Noorabad Momsani. Given that the population size was 485 people, 215 samples were proposed based on the Morgan table. This number of samples was selected based on the stratified random sampling method to respond to the standard questionnaires of level five leadership by Shariatnejad (2018), extra-task behavior by Argan et al. (1988), and job commitment by Shafley (2015). The validity of the questionnaires was confirmed by experts and the reliability was confirmed by calculating Cronbach's alpha as 0.852, 0.813, and 0.864, respectively. To test the correlation between variables, Pearson's correlation coefficient, the difference between groups, independent t-tests, and to examine the mediating role, structural equations and SPSS and Amos software were used.

Findings: The results of the study indicate that there is a direct and significant relationship between level five leadership, extra-task behavior, and job commitment. There is no significant difference in job commitment between male and female elementary school teachers in Noorabad Mamasani.

Conclusion: Extra-task behavior has played a mediating role in the relationship between level five leadership and job commitment among elementary school teachers in Noorabad Mamasani.

Keywords: level five leadership, extra-task behavior, job commitment.

¹ Department of Educational Sciences, NM.C, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran.

² * Department of Educational Sciences, NM.C, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran. (Corresponding author). Email: Nima.shahidi@iau.ac.ir