

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

زینب کیانی؛ 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 بترتیب 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.

کلید واژه‌ها: 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 صلاحیت ها و شایستگی های شخصی و حرفه ای، با هدف به عظمت رساندن و تعالی سازمان، افرادی شایسته و ذی صلاح را برای این هدف انتخاب می کند. 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 مسؤلیت‌پذیری را ابتدا از خودشان آغاز کرده‌اند، 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 (فهمی 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 می‌کنند شانس بیشتری برای نشان دادن اجرای برتر دارند و در نتیجه قابلیت‌های سازمانی بهبود می‌یابد (هانسن 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 فراتر از

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؟

روش شناسی 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 شبکه‌جهانی 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 شریعت نژاد (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 نقش‌های افراد در پنج بعد زیر می‌پردازد: وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و احترام و تکریم. این پرسشنامه دارای ۲۳ 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 نرم افزار **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 نرم افزار **SPSS** و **Ansoos** 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-اسمیرنوف و شاخص‌های کجی و کشیدگی استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف 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 فراوظیفه ای، رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، مقدار آماره این آزمون برای متغیرهای رفتار فراوظیفه ای، 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	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رهبری سطح پنج	دلبستگی شغلی	۰/۵۸۵**	۰/۰۰۱
رهبری تعالی بخش		۰/۴۶۵**	۰/۰۰۱
ویژگی‌های موقعیتی رهبری		۰/۴۶۱**	۰/۰۰۱
نوع مبادله	دلبستگی شغلی	۰/۳۳۶**	۰/۰۰۱
مهارت‌های رهبری		۰/۳۹۴**	۰/۰۰۱
ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری		۰/۵۲۹*	۰/۰۲۱

جدول ۲، ماتریس همبستگی متغیرهای رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر رهبری سطح پنج و دلبستگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۸۵ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد رهبری تعالی بخش و دلبستگی شغلی ($r = 0/465$)، ویژگی‌های موقعیتی رهبری و دلبستگی شغلی ($r = 0/461$)، نوع مبادله و دلبستگی شغلی ($r = 0/336$)، مهارت‌های رهبری و دلبستگی شغلی ($r = 0/394$) و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری و دلبستگی شغلی ($r = 0/529$) نیز رابطه مثبت وجود دارد ($P < 0/05$). لذا؛ فرضیه اول تایید می‌شود.

- 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	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 مولفه‌های 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 فراوظیفه‌ای

سطح معناداری	ضریب همبستگی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰۱	۰/۵۱۳**	رفتار فراوظیفه‌ای	رهبری سطح پنج
۰/۰۰۱	۰/۳۴۴**		رهبری تعالی بخش
۰/۰۰۱	۰/۳۶۶**		ویژگی‌های موقعیتی رهبری
۰/۰۳۴	۰/۴۳۶*	رفتار فراوظیفه‌ای	نوع مبادله
۰/۰۲۷	۰/۴۶۴**		مهارت‌های رهبری
۰/۰۰۱	۰/۴۰۳**		ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری

جدول ۴، ماتریس همبستگی متغیرهای رهبری سطح پنج و رفتار فراوظیفه‌ای را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر رهبری سطح پنج و رفتار فراوظیفه‌ای 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 فراوظیفه‌ای $(r=0/344)$ ، ویژگی‌های موقعیتی رهبری و رفتار فراوظیفه‌ای $(r=0/366)$ ، نوع مبادله و رفتار فراوظیفه‌ای $(r=0/436)$ ، مهارت‌های رهبری و رفتار فراوظیفه‌ای $(r=0/464)$ و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری و رفتار فراوظیفه‌ای $(r=0/403)$ نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد $(P<0/05)$. این نتیجه، تاییدی بر فرضیه سوم می‌باشد.

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

برای بررسی نقش واسطه‌ای رفتار فراوظیفه‌ای در رابطه بین رهبری سطح پنج و مولفه‌های 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.

جدول ۵- شاخص های برازش مدل نهایی

مقدار شاخص	معادل فارسی	علامت اختصاری
۰/۹۵۵	شاخص برازش تطبیقی	CFI
۰/۹۷۶	شاخص توکر- لویس	TLI
۰/۹۳۹	شاخص برازش هنجار شده	NFI
۰/۹۲۸	شاخص نیکویی برازش	GFI
۰/۰۶۴	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
۲/۷۱۸	کای اسکور پهنجار شده	CMIN/DF

جدول ۶- نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

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

جدول ۶، نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر رهبری سطح پنج به دلبستگی شغلی برابر ۰/۵۶۲ می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در رهبری سطح پنج، دلبستگی شغلی به میزان ۰/۵۶۲ تغییر می کند. ضریب مسیر رهبری سطح پنج به رفتار فراوظیفه ای برابر ۰/۴۸۶ می باشد و این نشان می دهد که رهبری سطح پنج به میزان ۰/۴۸۶ بر رفتار فراوظیفه ای تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر رفتار فراوظیفه ای به دلبستگی شغلی برابر ۰/۵۴۴ می باشد و این نشان می دهد که رفتار فراوظیفه ای به میزان ۰/۵۴۴ بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود متغیر رهبری سطح پنج علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم نیز (از طریق رفتار فراوظیفه ای) به اندازه ۰/۲۶۴ می تواند بر دلبستگی شغلی تأثیر بگذارد. از این رو می توان گفت که رفتار فراوظیفه ای بر رابطه بین رهبری سطح پنج و مولفه های آن با دلبستگی شغلی مملمان مقطع ابتدایی نورآباد ممسنی، نقش میانجی دارد و فرضیه اصلی نیز تایید می شود.

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 بتواند وظایف محوله را به نحو مناسبتری انجام و رابطه خوبی با شغل و سازمان برقرار نماید 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 یگراستا 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 فراوظیفه ای و دل بستگی شغلی نشان می دهد که سازمان ها باید به ارتقای دل بستگی شغلی در بین کارکنان خود توجه ویژه ای داشته باشند. این امر می تواند 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 یگراستا 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 می تواند با یکپارچه سازی سرمایه های دانشی سازمان ها در بخش های مختلف و تأثیرگذاری مستقیم بر مفاهیمی مانند اعتلای رفتار فراوظیفه ای، مشتری مداری و... را به همراه داشته باشد. این موارد از جمله کارکردهای کلیدی رهبری سطح پنج هستند که سازمان ها برای رسیدن به اهداف خود به شدت نیازمند آنها می باشند. بدیهی است سازمان ها بدون داشتن راهبرد مشخصی در استفاده از رهبری سطح پنج نمی توانند بهره ای از این کارکردها داشته باشند و می بایست در این خصوص سیاست های 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 یگراستا می باشند.

الگوی رهبری سطح پنج، یکی از الگوهای رهبری جدید و نوآورانه ای است که در آن رهبر سازمان با برخورداری از همه صلاحیت های شخصی و حرفه ای و با هدف اعتلا و تعالی سازمان سبب موفقیت سازمان در زمینه های گوناگون می شود. این رهبران دارای نوعی فروتنی محترم اند و کمتر خودنمایی می کنند. مدارس کشورمان به چنین رهبرانی که به کمک ویژگی های شخصیتی فروتنانه و جاذبه های استثنائی به همراه 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 تاکید ویژه بر رهبری سطح پنج، می‌تواند موجبات بهبود رفتار فراوظیفه‌ای کارکنان را فراهم نماید و زمینه برای دل بستگی شغلی فراهم گردد.

منابع فارسی

برزگران، داریوش (۱۴۰۳)، رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی، اشتیاق شغلی و دل بستگی 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 فراتر از نقش، پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۷، شماره ۶۳.

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

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

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

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