

The Impact of Work Commitment and Employee Participation on Jihadi Organization Mediated by Transformational Leadership in Isfahan Social Security Organization

Mahdi Ebrahimi (Ph. D.)¹
Mahdi Mohammadi (Ph. D.)²

Abstract

The present study was conducted to investigate the effect of work commitment and employee participation on the jihadi organization mediated by the transformational leadership in the Social Security Organization of Isfahan Province. The research method was descriptive-correlation of scientific type and statistical population including 1399 employees of Isfahan Social Security Organization in 44 branches and a sample of 149 people using one-stage cluster random sampling method. The data collection tools were standard questionnaires of commitment, employee participation, transformational leadership and jihadi organization whose content validity was confirmed and then their reliability was estimated to be 0.80, 0.77, 0.86 and 0.90 using Cronbach's alpha coefficient, respectively. Findings of this study showed that commitment (58%) and labor participation (4%) had an effect on the jihadi organization and its dimensions among the employees of Isfahan Social Security Organization ($P < 0.05$), but transformational leadership mediated the relationship between participation Work and its dimensions, as well as commitment and its dimensions among the employees of the Social Security Organization of Isfahan Province have failed. ($0.05/0 < P$). It seems that employees with high commitment and employees who are involved in decision-making in the organization can be effective on various structural, contextual and behavioral aspects of the jihadi organization.

Keywords: *Commitment, Employee Participation, Jihadi Organization, Transformational Leadership.*

1. Faculty member of Imam Hussein University of Officers and Guards Training.

2. Correspondent Author: Assistant Professor of Management, Payame Noor University (PNU) of Iran.

تأثیر تعهد کاری و مشارکت کارکنان بر سازمان جهادی با میانجی‌گری رهبری تحول‌گرا در سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان

دکتر مهدی ابراهیمی*، دکتر مهدی محمدی**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۲۴

چکیده

مطالعه پیش روی، با هدف بررسی تأثیر تعهد کاری و مشارکت کارکنان بر سازمان جهادی با میانجی‌گری رهبری تحول‌گرا در سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان انجام شده است. روش تحقیق توصیفی-همبستگی از نوع علی و جامعه آماری شامل کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان به تعداد ۱۳۹۹ نفر در ۴۴ شعبه و نمونه‌ای برابر ۱۴۹ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از نوع تک مرحله‌ای بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌های استاندارد تعهد کاری، مشارکت کارکنان، رهبری تحول‌گرا و سازمان جهادی بود که روایی محتوایی آن تأیید و سپس پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۰، ۰/۷۷، ۰/۸۶ و ۰/۹۰ برآورد شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که تعهد کاری (۵۸ درصد) و مشارکت کاری (۴ درصد) بر سازمان جهادی و ابعاد آن بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان تأثیر داشته ($P < 0/05$)، اما رهبری تحول‌گرا، در میانجی‌گری رابطه بین مشارکت کاری و ابعاد آن، همچنین تعهد کاری و ابعاد آن بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان ناکام بوده است ($P > 0/05$). به نظر می‌رسد کارکنان با تعهد بالا و کارکنانی که در تصمیم‌گیری‌ها در سازمان نقش دارند، می‌توانند بر ابعاد مختلف ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری سازمان جهادی مؤثر باشند.

کلیدواژه‌ها: تعهد کاری، مشارکت کارکنان، سازمان جهادی، رهبری تحول‌گرا.

*. عضو هیأت علمی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)

** . نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور ایران

مقدمه

رسیدن به موفقیت در هر سازمانی مستلزم طراحی یک مدل مفهومی جامع است که در نهایت به عملکرد مطلوب ختم می‌شود و سازمان تأمین اجتماعی نیز از این قاعده مستثنی نیست. سازمان تأمین اجتماعی ایران یک سازمان بیمه‌گر اجتماعی و عمومی غیردولتی است که وظیفه پوشش اجباری بیمه کارگران و نیز مزد، حقوق و پوشش اختیاری صاحبان حرفه و مشاغل آزاد را برعهده دارد. از این‌رو، کارایی و عملکرد کارکنان در این سازمان همچون بسیاری دیگر از سازمان‌هایی که کارکنان به طور مستقیم با ارباب‌رجوع سروکار دارند، بسیار حیاتی است. این سازمان، با در اختیار داشتن شعب متعدد در سراسر کشور و به ویژه استان اصفهان، نیازمند تعامل مناسب بین کارکنان برای تسریع در امور ارباب‌رجوع در حالت حضوری است و البته راه اندازی و پشتیبانی پایگاه‌های اینترنتی و توسعه دولت الکترونیک نیز که تا حدودی میسر شده است، می‌تواند به این امر کمک کند تا ضمن ایجاد فضای مناسب برای کارکنان، ارباب‌رجوع نیز رضایت حداکثری را از خدمات ارائه‌شده داشته باشند. برای این منظور، سازمان باید به طراحی مدلی پردازد که با استفاده از توان و قابلیت‌های نیروی انسانی سازمان و با کمترین هزینه، ساختار سازمانی به سمت و سوی تحول هدایت شود. از این‌رو، سازمان جهادی یکی از مفاهیم است (شهبایی، ۱۳۹۲).

سازمان جهادی، یک سازمان براساس ساختار بومی ایرانی-اسلامی است که می‌تواند زمینه‌ساز حداکثر بهره‌وری در سازمان‌های ایرانی باشد. سازمان جهادی، به واسطه داشتن ویژگی‌ها و شاخص‌های خاص، زمینه ظهور تلاش معنوی را فراهم می‌کند و با قوانین و اصولی متفاوت از اصول پذیرفته‌شده و تجربه‌گرایی غربی در علوم انسانی می‌تواند در بافت فرهنگی سازمان‌های ایرانی طراحی و تبیین شود. هرچند اساس و بنیان تفکر جهادی ریشه در سیره ائمه اطهار(ع) دارد، ولی نمود عملی یک سازمان جهادی قابل درک و شناخت را می‌توان در قالب سازمان‌های جهادی اوایل انقلاب اسلامی مشاهده کرد. این سازمان‌ها با نمایش الگوی عملی جهادی طی چند سال محدود، موفقیت‌های زیادی را کسب کردند (عفتی، ۱۳۹۲).

ابعاد مختلفی در ارتباط با سازمان جهادی و در راستای موفقیت آن مد نظر بوده است که سه بعد ساختاری به عنوان بعدی که پایه و اساس سازمان را تشکیل می‌دهد (پیچیدگی، رسمیت و

تمرکز در سازمان)، بعد زمینه‌ای به عنوان عامل و زمینه رشد و تعالی سازمانی در سازمان را فراهم (اندازه، فناوری، محیط، راهبرد، قدرت کنترل و منابع انسانی سازمان) و بعد رفتاری به عنوان [اجرای] مواضع رهبری، اخلاق و معنویت در سازمان، از آن جمله‌اند (اسحاقی، ۱۳۹۳).

اما یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند در استقرار این مدل یاری‌دهنده باشد، تصمیمات و مشارکت‌های نیروی انسانی و اعضای سازمان است. از این رو، مشارکت کارکنان که به عنوان یک حالت ذهنی مربوط به کار تحقق یافته با استحکام، تعهد و جذب تعریف شده است، مجموعه‌ای از نگرش‌های متخصصان منابع انسانی را منعکس می‌کند. در بسیاری از مفاهیم مرتبط با مشارکت، چندین شاخص نقش اساسی دارند. توان و انرژی نیروی انسانی، تمایل به سرمایه‌گذاری و استقامت در وظایف مرتبط با کار از سوی نیروی انسانی، فداکاری نسبت به احساسات، درگیری در کار و تجربه شور و شوق، الهام‌بخشی، افتخار و چالش در کار، جذب با تمرکز کامل و غوطه‌وری و جذابیت در کار همگی از این ویژگی‌ها هستند که می‌توانند ارتباط بین کارکنان با یکدیگر و کارکنان با مدیریت را در راستای خدمت‌رسانی بهتر به ارباب‌رجوع تسهیل کنند (کول و همکاران^۱، ۲۰۱۲).

تعهد کاری از دیگر مفاهیمی است که در مطالعات بسیاری، تأثیراتش بر عملکرد فردی و سازمانی تأیید شده است و با وجود متغیر سازمان جهادی به عنوان متغیری وابسته به همراه ابعاد آن می‌تواند نقشی اثربخش ایفا کند. تعهد کاری مقوله‌ای است که مدام لزوم وجود و پابندی به آن شنیده و احساس می‌شود (اسچافلی و همکاران^۲، ۲۰۰۹).

همواره افراد دیگران را ترغیب می‌کنند که به تعهدات فردی و اجتماعی خود احترام بگذارند و بدان پایبند باشند. به عبارتی، تعهد کاری کارکنان سازمان را ملزم می‌کند که در محیط اشتغالشان، امور محول‌شده را به خوبی انجام دهند تا اهداف شغلی‌شان محقق شوند. برای هر فرد نسبت به نوع سازمان و یا شغلی که در آن فعالیت می‌کند و همچنین جایگاهی که در آن قرار دارد، تعهد کاری نوع متفاوتی دارد؛ اما به طور کلی می‌توان گفت افراد متعهد به لحاظ روان‌شناختی در سازمان حضور موفق دارند و مورد توجه، متصل، یکپارچه و متمرکز بر عملکرد و

1. Cole and et al.
2. Schaufeli and et al.

نقش خود هستند (اسجافلی و همکاران، ۲۰۰۶). همین امر موجب می‌شود که تعهد کاری به عنوان مفهومی مهم در سازمان مدنظر مدیران باشد.

در این بین البته هستند متغیرهایی که ارتباط بین مشارکت کاری و تعهد کاری با سازمان جهادی و ابعادش را تحت تأثیر قرار داده، به نوعی تعدیل می‌کنند. «رهبری تحول‌گرا» یکی از این موارد است.

از رهبری^۱ به عنوان فن نفوذ در میان متابعان و زیردستان بدون هیچ‌گونه اجباری تعبیر شده است. مسائل مربوط به رهبری از دهه ۱۹۷۰ افزایش یافته است و در این بین، رهبران تلاش کرده‌اند تا به صورت جهانی با هم رقابت داشته باشند و خود را با تغییرات سریع جهانی وفق دهند. از طرفی، نگرش‌های کاری^۲، دیدگاه کارکنان در محیط کار نسبت به تمام زوایای کاری، اعم از شرح وظایف، نوع پرداختی‌ها، حمایت‌ها، مشوق‌ها، قوانین موجود و... است. رهبری تحول‌گرا فرایندی از افزایش کمال و تحریک سطح بین رهبران و افراد تابع است. رهبران اغلب ترغیب ایده‌آل‌ها و ارزش‌های اخلاقی را مدنظر قرار می‌دهند تا اینکه بخواهند به ترس، طمع، حسادت و نفرت توجه داشته باشند، تا بتوانند هوشیاری افراد تابع را افزایش دهند (برنز^۳، ۲۰۱۲).

با مطالعه پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی مشخص می‌شود که رهبری تحول‌گرا توان تعدیل ارتباط بین مفاهیم مختلفی، از جمله مشارکت و تعهد در راه رسیدن به عملکرد را داراست. از این رو، یکی از دغدغه‌های اصلی در این مطالعه که می‌تواند منشأ ارتباط‌های بسیاری در مدل مدنظر این پژوهش باشد، توجه به این نکته است: آیا اساساً این مسئله می‌تواند در سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان صدق داشته باشد؟ آیا میزان مشارکت کارکنان در این سازمان به حدی هست که بتواند ابعاد مختلف یک سازمان جهادی را تحت تأثیر قرار دهد؟ آیا تعهد کارکنان این سازمان می‌تواند بر ابعاد مختلف سازمان جهادی در راستای توسعه ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری تأثیر بگذارد؟ اساساً میزان تأثیر مشارکت کارکنان و تعهد کاری کارکنان در سازمان جهادی بر اساس مدل تلفیقی میلز و فولاکر^۴ (۲۰۱۷)، لان و چانگ^۵ (۲۰۱۷) تا چه حد است؟ آیا رهبری تحول‌گرایی می‌تواند به میزان قابل قبولی نقش میانجی‌گری را ایفا کند؟

1. Leadership
2. Working attitude
3. Burns
4. Mills and Fullagar
5. Lan and Chong

این پژوهش از این رو که به بررسی این تأثیرات پرداخته است، می‌تواند برای بسیاری از سازمان‌ها به ویژه سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان جهت بررسی نقاط ضعف و قوت، تحول در ساختار سازمانی و تصمیم در میزان ارتباط بین کارکنان در سازمان و استفاده از توان و کارایی کارکنان بسیار مفید و کاربردی باشد. بنابراین هدف از انجام این مطالعه، بررسی تأثیر تعهد کاری و مشارکت کارکنان بر سازمان جهادی با نقش میانجی‌گری رهبری تحول‌گرا در سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان است. این پژوهش از این نظر که در کنار تأثیر مشارکت و تعهد کاری کارکنان، به تأثیرپذیری سازمان جهادی و مهم‌تر از آن، نقش تعدیل‌کننده رهبری تحول‌گرا بین مشارکت و تعهد کاری با سازمان جهادی پرداخته، می‌تواند دارای نوآوری باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش سازمان جهادی

مطالعه و بررسی گونه‌شناسی جهاد در قرآن کریم نشان می‌دهد که گاهی بحث از قتال شده (بقره/۲۱۶) و گاهی مسئله جهاد مطرح شده است (حج/۷۸).

می‌توان در یک تعریف کلی و جامع «جهاد» را «مبارزه‌طلبی در راه خدا» دانست. زمانی این مبارزه‌طلبی در راه خدا در میدان نبرد ظهور پیدا می‌کند که به آن می‌توان جهاد رزمی یا قتال اطلاق کرد، زمانی در میدان سیاست مطرح می‌شود که به آن جهاد سیاسی می‌گویند و مانند این موارد می‌توان به جهاد فرهنگی، جهاد سازندگی، جهاد علمی و... اشاره کرد. یکی از نمونه‌های با ارزش جهاد با تعریف ذکرشده که کاربرد بیشتری دارد و بسیاری از زمینه‌های دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد، جهاد سازمانی است. این مفهوم در ادبیات سازمانی با نام «سازمان جهادی» مطرح می‌شود (اسحاقی، ۱۳۹۳).

در ادبیات غربی تحقیقات فراوانی بر روی سازمان و نیز عناصر و ویژگی‌های آن صورت گرفته است و در ادبیات اسلامی مدیریت جهادی را برگرفته از مدیریت اسلامی می‌دانند که هدف آن قرب به خدا، خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است. در سازمان جهادی اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مد نظر بوده، تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است (بخچالی و همکاران، ۱۳۹۶).

در ایران جریان انقلاب اسلامی و وقایع پس از آن، به شکل‌گیری نوعی رفتار فرهنگی و سبک مدیریتی منجر شد که بعدها به عنوان سازمان‌های اسلامی، سازمان‌های بسیجی و سازمان جهادی نام برده شد. جهاد سازندگی، کمیته‌های انقلاب، صنایع دفاعی و موشکی سازمان بسیج سازندگی و مؤسسه رویان از آن دسته‌اند.

یخچالی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «واکاوی الگوی سازمان جهادی در بخش صنعت» به دنبال شناسایی و توصیف ویژگی‌های الگوی سازمان جهادی در عرصه صنعت بوده‌اند. رویکرد این تحقیق کیفی و راهبرد آن تحلیل مضمون است. یافته‌ها نشانگر آن است که در سازمان جهادی صنعتی، عناصر اصلی تولید شامل سرمایه انسانی، سیاست‌گذاری تولید، زیرساخت و فرایند تولید، سرمایه و مواد اولیه تحت رهبری و سازماندهی جهادی منجر به رسیدن به اهداف و آرمان‌ها می‌گردند.

حسینی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل سازمان جهادی، مدلی بومی در سه مرحله تدوین کردند. در مرحله نخست، با مطالعه مبانی نظری، شاخص‌های اولیه طراحی مدل شناسایی شد. در مرحله بعد، با انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته مدل اولیه سازمان جهادی به شیوه‌ای کیفی طراحی شد و در مرحله آخر، با تکنیک دلفی اعتباریابی مدل صورت گرفت. این مدل در قالب سه بعد اصلی ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای و ۱۲ رکن سازمانی و ۳۶ شاخص طراحی و پیشنهاد شد.

حیدری تفرشی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «مدیریت جهادی» بر مبنای آیات قرآن کریم، سیره پیشوایان معصوم (ع) و همچنین بر مبنای گنجینه ادب فارسی و سخنان بزرگان و پژوهندگان بزرگ، در مجموع، چهل ویژگی مدیریت جهادی را مطرح می‌کند. ویژگی‌های مدیریت جهادی در این پژوهش مطابق نظر محقق و به صورت محقق ساخته مشخص شده‌اند.

صدر السادات (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «مدیریت جهادی و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت» ضمن تشریح مدیریت جهادی و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت، از مدیریت مدرن تا پست مدرن، دو ایده اساسی را در مورد مدیریت جهادی مطرح می‌کند:

۱. مدیریت جهادی = روحیه جهادی + علم مدیریت؛
۲. مدیریت جهادی = روحیه و انگیزه الهی در کار و تلاش + تفکر مدیریت پسامدرن.

تعهد کاری و مشارکت کارکنان

مشارکت کارکنان، مشارکت یک درگیری ذهنی عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزاند تا سازمان را برای دستیابی به هدف‌های گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند. در این تعریف، سه اندیشه مهم نهفته است؛ اول، درگیری ذهنی؛ دوم، انگیزه یاری و سوم، مسئولیت‌پذیری. مفهوم مشارکت کارکنان یعنی هر فعالیتی که از طریق آن کارکنان در تیم‌های کاری و فعالیت‌های بهبود شرکت کنند که هدف اصلی، کسب انرژی خلاق از کارکنان و ایجاد انگیزش در آنها در جهت بهبود وضعیت سازمان است (کول و همکاران، ۲۰۱۲). موفقیت برنامه‌های مدیریتی بدون مشارکت اجتماعی ابر می‌ماند و به نتیجه نخواهد رسید (زیرا افراد یا شما را در رسیدن به اهداف همراهی نمی‌کنند و یا اجازه اجرای برنامه‌ها را به شما نمی‌دهند) (اسچافلی و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین تعهد کاری، یعنی وظیفه یا ضمانتی در مقابل کسی یا برای چیزی و خود را ملزم به انجام کاری دانستن. تعهد شخصی یعنی کارهایی که به خاطر وظایف و التزام‌هایی انجام می‌شوند. این وظایف و التزام‌ها ممکن است توسط خود شخص تعیین شوند، دو طرفه و دوجانبه باشند یا به روشنی مکتوب شده باشند (نیومن و هریسون، ۲۰۰۸).

با توجه به ارتباط بین مشارکت کاری و تعهد کاری (پورتر^۱، ۲۰۱۷) و همچنین ارتباط بین مشارکت و ساختار سازمانی (سالانیک و پفیفر^۲، ۲۰۱۴) که نزدیک‌ترین مورد مشابه به سازمان جهادی است، می‌توان گفت مهم‌ترین پیشینه‌های مرتبط با بحث مشارکت کارکنان به شرح زیر است:

قاسمی روشناوند و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش مشارکت کارکنان و تعهد کاری در پیش‌بینی ساختار سازمانی ادارات کل ورزش و جوانان خراسان» و بین ۱۴۰ نفر از کارکنان با استفاده از روش توصیفی - استنباطی و نمونه‌گیری هدفمند نشان دادند که بین مشارکت کارکنان با ساختار سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد. همچنین بین دو بعد تعهد و مشارکت کاری کارکنان با تحلیل رفتگی رابطه منفی معنادار و بین درگیری شغلی با تحلیل رفتگی نیز رابطه‌ای گزارش نشد.

1. Porter
2. Salancik and Pfeffer

عابدینی و گلشن (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر در جذب مشارکت کارکنان مؤثر بر کارایی و ساختار سازمانی» ۲۲۱ نفر از کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی و نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای نشان دادند که در بین عوامل رفتاری، نظام پیشنهادها، عدم بازخورد به‌هنگام، احساس بی‌عدالتی، عدم تعهد و باور مدیران و عدم احساس وفاداری با جذب مشارکت کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین بین مشارکت کارکنان با ابعاد کارایی کارکنان، شامل عملکرد کانونی و عملکرد محتوایی رابطه‌ای گزارش نشد؛ اما بین مشارکت با ساختار سازمانی ارتباط معنادار وجود داشت.

زارع و رنجبران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «رابطه تعهد کاری با عملکرد و ساختار سازمانی کارکنان» در بین ۵۳۰ نفر از معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت با استفاده از روش توصیفی-همبستگی و نمونه‌گیری خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای نشان دادند بین تعهد شغلی و عملکرد شغلی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین وجود رابطه بین تعهد کاری و ساختار سازمانی گزارش شد.

چهاردولی رزجی و جویباری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین نگرش شغلی، مشارکت کارکنان و ساختار سازمان» در بین ۱۲۸ نفر از کارکنان اداره کل منابع طبیعی استان قم با استفاده از روش توصیفی-همبستگی و نمونه‌گیری هدفمند نشان دادند بین متغیرهای تحقیق با ضریب اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین مشارکت و تعهد کاری وجود رابطه گزارش شد؛ اما بین مشارکت کاری با ساختار سازمانی عملاً رابطه معناداری مشاهده نشد.

سالانیک و پفیفر (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «نقش مشارکت کارکنان در کارایی شغلی و ساختار سازمانی با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی و نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای» نشان دادند که مشارکت، کارایی کارکنان را از طریق افزایش توانمندی و احساس تعلق و تعهد سازمانی فراهم آورد و آنان را در راستای رساندن سازمان به هدف‌های عالی یاری کرد. همچنین بین مشارکت و ساختار سازمانی در جهت رسیدن به توانمندسازی شغلی، کارآمدی و اثربخشی کاری کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار گزارش شد.

جاج و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر مشارکت ۱۲۰ نفر از کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری یگان‌های نظامی در ارتش ترکیه» با استفاده از روش توصیفی - پیمایشی و نمونه‌گیری تصادفی ساده نشان دادند که سبک مدیریت، جو سازمانی و تقویت انگیزش کارکنان، ۵۸/۲ درصد از مشارکت کارکنان سازمان را در فرایند تصمیم‌گیری تبیین می‌کند.

پورتر (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «بررسی اعتبار افزایشی مشارکت کارکنان در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی و تعهد کاری بین ۱۱۶۱ متادیتای انحصاری از شرکت‌های فعال در حوزه رایانه هند» با استفاده از روش توصیفی - اکتشافی و نمونه‌گیری داوطلبانه نشان دادند که مشارکت کاری در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی و تعهد کاری موفق بوده است.

رهبری تحول‌گرا

مفهوم دیگری که در این تحقیق از آن یاد شده است، رهبری تحول‌گراست. رهبران با توجه به برخی از خصوصیات غیر اکتسابی و موروثی در گروه‌ها و یا تشکلهای مختلف، همواره به عنوان افرادی با شخصیت، بانفوذ و تأثیرگذار شناخته می‌شوند. از این رو، مسلماً تفاوت‌های فردی آنها محرز است. تسوی و همکاران^۱ (۲۰۱۲) معتقدند که در تعیین اینکه چه کسی به عنوان رهبر گروه ظاهر خواهد شد، عامل‌های مختلفی دخیل‌اند. این عوامل را می‌توان در دو مقوله زیر طبقه‌بندی کرد:

الف) ویژگی‌های جسمانی، مثل: قد، سن، وزن و جنسیت؛

ب) توانایی‌های شخصی، مثل: هوش و شخصیت.

به زعم تسوی و همکاران (۲۰۱۲) رهبری اساساً فرایندی دوجانبه، تبادللی و انتقالی است که در آن، فرد امکان می‌یابد بر دیگران تأثیر بگذارد، آنان را در نیل به هدف (هدف‌های گروه) ترغیب کند و خود نیز در این گذر متحول شود. رهبری را «فرایند نفوذ در فعالیت‌های گروهی در راستای تحقق هدف‌ها» تعریف کرده‌اند. مدیران در اجرای وظیفه رهبری می‌کوشند بر افراد تحت سرپرستی خود اثرگذارند و آنها را در راستای نیل به هدف‌های سازمانی برانگیزانند و هدایت کنند. ایجاد انگیزه در کارکنان به نحوی که با میل و رغبت به انجام کار و فعالیت در سازمان

1. Tsui and et al.

بپردازند و برای رسیدن به هدف‌ها تلاش کنند، از دشوارترین وظایف هر مدیر است. این دشواری در مورد مدیران فراملیتی که موظف‌اند در افرادی با زمینه‌های فرهنگی گوناگون انگیزش ایجاد کنند، بسیار جدی‌تر می‌شود.

یکی از مهم‌ترین انواع رهبری، رهبری تحول‌گراست که در این تحقیق نیز به شکلی ویژه مورد بررسی قرار گرفته است. رهبران برای رسیدن به موفقیت، نیاز به توانایی رفتاری به منظور انتخاب نقشی درست و مناسب برای موقعیت دارند. در این زمینه، رهبران به انعطاف‌پذیری شناختی و رفتاری نیازمندند (آولیو و همکاران^۱، ۲۰۰۴).

رهبر باید نیازها و اهداف افراد را بشناسد و توانایی تطبیق دیدگاه فردی خود با فعالیت‌های گروه را داشته باشد. اهمیت رهبری برای حفظ و توسعه فرهنگ سازمانی، از سوی نویسندگانی موفق مورد تأکید قرار گرفته است (لی چائوپینگ و تایان باؤ^۲، ۲۰۰۶).

رهبری تأثیراتی ضمنی و آشکار در فرهنگ از راه زبان، ساختار، ارزش‌ها و رفتار دارد و در هر دو سطح گروهی و فردی عمل می‌کند. دیدگاه‌های رهبری برای تغییر ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های پیروان مهم و حیاتی است. [این] تحقیق بر اهمیت رهبری تحول‌گرا در محیط‌های تغییر شدید، به دلیل تأثیرات روان‌شناختی بلندمدت در رفتار و نگرش‌های پیروان - که موجب ایجاد فرهنگی می‌شود که تغییر را می‌پذیرد - تأکید دارد. در طول بیست سال گذشته، توجه و علاقه زیادی به بررسی پارادایم‌های جدید رهبری نشان داده شده است (زنجانی و احسانی، ۱۳۹۴).

بسیاری از تعریف‌های اولیه [از] رهبری به نظر می‌رسد که روی فرایندهای عقلایی و شناختی تأکید می‌کنند. به علاوه، الگوهای پیشین رهبری به دلیل اینکه از تشریح دامنه کامل سبک‌ها و رفتارهای رهبری موجود ناتوان بوده‌اند، مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. در پاسخ به چنین انتقادهایی، مفاهیم رهبری تحول‌گرا پدیدار شد. همان‌گونه که سازمان‌ها با تحول و توسعه اقدامات سنتی مدیریت روبه‌رو می‌شوند، تعیین عملکرد بالا و ویژگی‌های تحول‌گرایانه رهبران مهم و حیاتی خواهد بود. اصطلاحات تحول، تحول‌گرا از تبادل گرا، مباحث اصلی مطالعات رهبری و استفاده شده برای تمایز بین رهبری و مدیریت است. نظریه رهبری تحول‌گرا به منظور تمایز بین آن

1. Avolio and et al.
2. Li-Chaoping, Tian-Bao

دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و آن دسته که به‌طور گسترده بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج متمرکزند، یک رهبر تحول‌گرا به دنبال ایجاد انگیزه‌های بالقوه در پیروان و ارضای نیازهای بالاتر آنان است. رهبران تحول‌گرا رابطه انگیزشی متقابلی برقرار می‌کنند که پیروان را به رهبران تبدیل می‌کند. بنابراین، رهبری تحول‌گرا تعاملی و دوسویه است (پففر و سالانیک، ۲۰۰۷).

بایسیو و همکاران^۱ (۲۰۱۵) رهبری تحول‌گرا را به شش مؤلفه تقسیم‌بندی کردند. البته بعضی از محققان با این تقسیم‌بندی موافق نیستند و رهبری تحول‌گرا را به چهار بعد تقسیم کرده‌اند (آولیو و همکاران، ۲۰۰۴؛ لی چائوپینگ و تایان بائو، ۲۰۰۶). با توجه به این حقیقت که این مطالعه در چین انجام شده است، مؤلفان تصمیم گرفته‌اند مقیاس رهبری تحول‌گرا را اتخاذ کنند که در چندین مطالعه در چین انجام شده و تأیید شده است. لی چائوپینگ و تایان بائو (۲۰۰۶) به صورت تجربی اثبات کردند که چهار مؤلفه رهبری تحول‌گرا شامل: تحریک تجسمی، مدل‌سازی اخلاقی، جاذبه و ملاحظات فردی می‌شود. پیشینه تحقیقات مرتبط با رهبری که به نوعی با مشارکت کاری، تعهد و ساختار سازمانی در ارتباط بوده، در زیر تشریح شده است:

قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا در اعتماد سازمانی و ساختار سازمانی سازمان‌های دولتی» روی ۲۴۸ نفر از کارکنان سازمان بندرها و کشتیرانی، با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نشان دادند، «میان رهبری تحول‌گرا، و ساختار سازمانی رابطه وجود دارد، اما بین اعتماد سازمانی با ساختار سازمانی کارکنان رابطه‌ای مشاهده نشد.

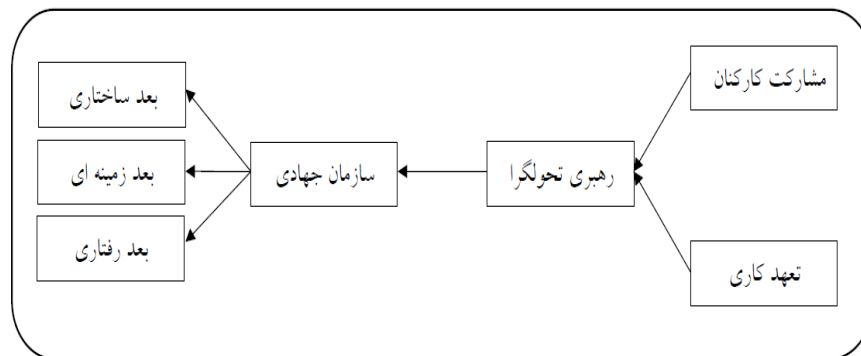
کوهی رستمی و پورخلیل (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌گرا و مشارکت کاری کارکنان در ساختار سازمانی» بروی ۲۳۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با استفاده از روش کمی و نمونه‌گیری تصادفی ساده نشان دادند که رگرسیون پیش‌بینی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر مشارکت کاری بود. همچنین مشارکت کاری بر ساختار سازمانی کتابداران اثرگذار نشان داده شد.

1. Bycio and et al.

برنز (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رابطه بین مشارکت کاری و ساختار سازمانی» در نمونه‌ای ۵۸۹ نفری از مدیران رده بالا و ارشد سازمان‌های خصوصی در ایرلند جنوبی به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای نشان دادند که رهبری تحول‌گرا و ابعاد آن نظیر رویا، اخلاق، جاذبه و ملاحظات فردی رهبری می‌تواند بر میزان تصمیم‌گیری داخلی، تعامل کارکنان با یکدیگر و ساختار سازمان در حالت‌های مختلف اثرگذار باشد. این در حالی است که آثار رهبری تحول‌گرا بر میزان مشارکت، بیشتر از ساختار سازمانی بود.

لن و چانگ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بین رهبری تحول‌گرا و تعهد کاری» بین ۱۰۰۰ مدیر برتر شرکت‌های واقع در چین و با نمونه‌ای برابر با ۲۹۵ نفری با استفاده از روش کمی و نمونه‌گیری تصادفی از نوع خوشه‌ای، نشان دادند که رهبری تحول‌گرا رابطه مهمی با توانمندسازی روان‌شناختی دارد و توانمندسازی روان‌شناختی نیز رابطه مهم با تعهد کاری کارکنان داشت. البته همه ابعاد رهبری تحول‌گرا رابطه‌ای مهمی با توانمندسازی روان‌شناختی نداشت و همچنین همه ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری با تعهد کاری کارکنان نشان ندادند.

مدل مفهومی پژوهش



i. شکل ۱. مدل مفهومی تلفیقی

ii. (میلز و فولاکر، ۲۰۱۷؛ لان و

چانگ، ۲۰۱۷؛ حسینی و همکاران،
(۱۳۹۵)

براساس مدل مفهومی برگرفته از ابعاد وارد در شکل (۱)، فرضیه‌های این مقاله به صورت زیر تدوین شده است:

فرضیه‌ها

۱. تعهد کاری بر سازمان جهادی و ابعاد آن در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان تأثیر معناداری دارد.
۲. مشارکت کاری بر سازمان جهادی و ابعاد آن در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان تأثیر معناداری دارد.
۳. رهبری تحول‌گرا در رابطه بین مشارکت کاری و سازمان جهادی و ابعاد آن در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان نقش میانجی دارد.
۴. رهبری تحول‌گرا در رابطه بین تعهد کاری و سازمان جهادی و ابعاد آن در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان نقش میانجی دارد.

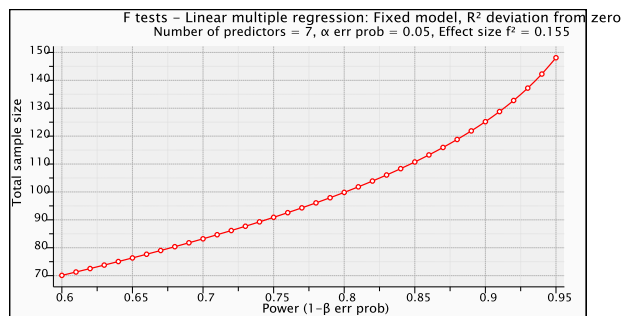
روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش در این مقاله به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی از نوع علی است. همچنین این پژوهش، به لحاظ هدف و مقصد، کاربردی است، به این دلیل که نتایج حاصل از تحلیل آماری آن به‌نوعی می‌تواند در سایر پژوهش‌ها و یا سازمان‌های دیگر کاربرد داشته باشد. روش این تحقیق از نظر روش‌شناسی گردآوری اطلاعات، کمی است.

همچنین جامعه آماری در این پژوهش، تمام کارکنان بخش بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان به تعداد ۴۴ شعبه و ۱۳۹۹ نفر است که نمونه‌ای برابر ۱۴۹ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از نوع تک‌مرحله‌ای - که هر شعبه در استان، یک خوشه محسوب می‌شود - را تشکیل می‌دهد. برای برآورد نمونه نیز از نرم‌افزار تخصصی G power نسخه ۳، و برای آزمون ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار تخصصی مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش نوین (حداقل مربعات جزئی) از

نرم‌افزار تخصصی Smart PLS نسخه ۲ استفاده شده است. بنابراین، برخلاف نسل قبلی مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه کوواریانس محور با استفاده از نرم‌افزارهایی همچون Lisrel, Amos, EQS و... که نیازمند تعداد داده بالا برای آزمون فرضیه‌ها و یا برآورد توان آماری سؤال‌های تحقیق بودند، این نسل جدید با حداقل حجم نمونه ۳۰ نفری نیز، قادر محاسبات هست و خللی در تحلیل به وجود نمی‌آورد (داپونت و پلامر^۱، ۲۰۱۳). لذا در این تحقیق، نیازی به داده‌های بزرگ نیست. از طرفی، با توجه به اینکه فرمول کوکران و جدول مورگان و کرجسی ویژه فرضیه و یا سؤال‌هایی است که نسبت و یا درصد در جامعه آماری را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده از آنها برای محاسبه نمونه مورد نظر در این تحقیق (به دلیل بهره‌نبردن از فرضیه‌های نسبی و یا مقایسه‌ای در یک جامعه) مناسب نیست (پریچر و کافمن^۲، ۲۰۰۶)، لذا برای برآورد دقیق و متقن حجم نمونه مورد نظر، از نرم‌افزار تخصصی نمونه‌گیری G Power استفاده شده است. شاخص‌های مورد نیاز در راستای برآورد نمونه در این نرم‌افزار، شامل: خطای نوع اول (۰/۰۵)، خطای نوع دوم (حداقل برابر با ۲۰ درصد)، متوسط میزان ضریب تأثیر (در این تحقیق حداقل ۰/۱۵)، تعداد پیش‌بینی‌ها و یا متغیرهای وارد در مدل مفهومی (۷ سازه) و نوع آزمون متناسب با فرضیه ایرادشده (مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی) است (داپونت و پلامر، ۲۰۱۳). از این رو، نمونه مورد نظر برابر با ۱۴۹ نفر به دست می‌آید که می‌بایست بین خوشه‌ها تقسیم شود. شکل (۲)، نیز تعداد نمونه مورد نظر در نرم‌افزار متناسب با شاخص‌های اشاره‌شده (خطای نوع اول، خطای نوع دوم و...) را نشان داده است.

1. Dupont and Plummer
2. Preacher and Coffman



iii. شکل ۲. برآورد نمونه در نرم افزار

G Power

iv. جدول ۱. تناظر جامعه و نمونه

ردیف	مشخصات شعب	جامعه آماری	نمونه مورد نظر
۱	اداره کل	۹۷	۹
۲	شعبه یک اصفهان	۷۵	۵
۳	شعبه دو اصفهان	۷۳	۵
۴	شعبه ۳ اصفهان	۷۲	۵
۵	شعبه ۴ اصفهان	۷۵	۵
۶	شعبه ۵ اصفهان	۶۹	۵
۷	آران و بیدگل	۳۳	۴
۸	شعبه خمینی شهر	۵۵	۵
۹	شعبه ۷ اصفهان	۵۸	۵
۱۰	شعبه دولت اباد	۲۷	۴
۱۱	شعبه ۸ اصفهان	۲۳	۲
۱۲	زرین شهر	۵۷	۵
۱۳	شاهین شهر	۵۵	۵
۱۴	شهدای شهرضا	۴۱	۴

تأثیر تعهد کاری و مشارکت کارکنان بر سازمان جهادی با میانجی‌گری رهبری تحول‌گرا در سازمان تأمین...

ردیف	مشخصات شعب	جامعه آماری	نمونه مورد نظر
۱۵	فریدن	۲۱	۲
۱۶	شعبه فلاورجان	۵۶	۵
۱۷	شعبه کاشان	۸۶	۸
۱۸	شعبه گز بر خوار	۱۸	۳
۱۹	شعبه گلپایگان	۲۷	۳
۲۰	مبارکه	۵۵	۵
۲۱	شعبه میمه	۱۶	۲
۲۲	شعبه نایین	۱۴	۲
۲۳	نجف آباد	۶۱	۶
۲۴	شعبه اردستان	۱۶	۲
۲۵	شعبه انارک	۴	۱
۲۶	شعبه ابرانکوه	۷	۲
۲۷	تیران و کرون	۱۷	۳
۲۸	خوانسار	۱۳	۲
۲۹	خوروویابانک	۸	۲
۳۰	سمیرم	۱۱	۲
۳۱	شعبه فریدون شهر	۸	۲
۳۲	شعبه کوهپایه	۱۰	۲
۳۳	شعبه دهق	۷	۲
۳۴	نطنز	۱۱	۲
۳۵	هرند	۱۰	۲
۳۶	درچه	۱۹	۴
۳۷	بادرود	۸	۲
۳۸	علویجه	۷	۲
۳۹	دهاقان	۱۰	۲

ردیف	مشخصات شعب	جامعه آماری	نمونه مورد نظر
۴۰	نیک آباد	۸	۲
۴۱	ورزنه	۸	۲
۴۲	شعبه ۶ اصفهان	۳۶	۴
۴۳	چادگان	۶	۱
۴۴	فولادشهر	۱۱	۲
جمع کل: ۱۳۹۹ نفر			۱۴۹ نفر

ابزار گردآوری داده‌های لازم و مقادیر آلفای کرونباخ در مطالعه مقدماتی در این تحقیق، مطابق با جدول (۲)، تعیین شده است:

۷. جدول ۲. تناظر گویه‌ها و ابعاد آن

در پرسشنامه‌های مورد استفاده

تحقیق

پایایی	تناظر ابعاد در پرسشنامه	ابعاد	متغیرهای مدل
۰/۷۹۳	مجموع سؤالات (۱-۱۵) پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای تعهد کاری کاسمیر ^۱ (۲۰۰۹)		تعهد کاری
۰/۷۶۸	مجموع سؤالات (۱۶-۲۵) پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای مشارکت در تصمیم میخیلیچنکو و لندستروم ^۲ (۲۰۰۶)		مشارکت کارکنان
۰/۸۶۲	مجموع کل سؤالات (۲۶-۴۹) پرسشنامه ۲۵ گویه‌ای رهبری تحول‌گرا و همکاران ^۳ (۲۰۰۱)		رهبری تحول‌گرا
۰/۸۰۱	مجموع سؤالات (۵۰-۶۳) پرسشنامه ۳۶ گویه‌ای حسینی و همکاران (۱۳۹۵)	بعد ساختاری	سازمان جهادی
۰/۸۷۱	مجموع سؤالات (۶۴-۷۹) پرسشنامه ۳۶ گویه‌ای حسینی و همکاران (۱۳۹۵)	بعد زمینه‌ای	

1. Chusmir
2. Good, and Fairhurst
3. Barnett and et al.

تأثیر تعهد کاری و مشارکت کارکنان بر سازمان جهادی با میانجی‌گری رهبری تحول‌گرا در سازمان تأمین...

۰/۷۰۲	مجموع سؤالات (۸۵-۸۰) پرسشنامه ۳۶ گویه‌ای حسینی و همکاران (۱۳۹۵)	بعد رفتاری	
-------	---	------------	--

یافته‌های پژوهش الف) یافته‌های توصیفی

vi. جدول تلفیقی فراوانی ۳. متغیرهای

کیفی پاسخگویان بر حسب
خصوصیات جمعیت‌شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد	سابقه خدمت	فراوانی	درصد
مرد	۷۵	۵۰/۳	... تا ۵ سال	۴۸	۳۲/۲
زن	۴۸	۳۲/۲	۶-۱۰ سال	۶	۴
بی پاسخ	۲۶	۱۷/۴	۱۱-۱۵ سال	۷	۴/۷
سن			۱۶-۲۰ سال	۲۷	۱۸/۱
۱۸-۳۰ سال	۴۹	۳۲/۹	۲۱-۲۵ سال	۲۰	۱۳/۴
۳۱-۴۰ سال	۴۶	۳۰/۹	بالاتر از ۲۵ سال	۱۱	۷/۴
۴۱-۵۰ سال	۳۱	۲۰/۸	بی پاسخ	۳۰	۲۰/۱
بالاتر از ۵۰ سال	۱۴	۹/۴	وضعیت استخدام		
بی پاسخ	۹	۶	رسمی	۸۴	۵۶/۴
میزان تحصیلات			قراردادی	۱۶	۱۰/۷
دیپلم	۱۰	۶/۷	پیمانی	۱۰	۶/۷
کاردانی	۶	۴	بی پاسخ	۳۹	۲۶/۲
کارشناسی	۸۱	۵۴/۴	مجموع	۱۴۹	۱۰۰
کارشناسی ارشد	۳۱	۲۰/۸			
دکتری	۰	۰			
بی پاسخ	۲۱	۱۴/۱			

جنسیت	فراوانی	درصد	سابقه خدمت	فراوانی	درصد
مجموع	۱۴۹	۱۰۰			

مطابق با جدول تلفیقی فراوانی (۳)، از مجموع ۱۴۹ نفر پاسخ‌دهنده، ۷۵ نفر از پاسخگویان با بالاترین فراوانی برابر با ۵۰/۳ درصد، دارای جنسیت مرد و ۴۸ نفر برابر با ۳۲/۲ نفر نیز جنسیت زن داشته‌اند و ۲۶ نفر برابر با ۱۷/۴ درصد نیز به این سؤال پاسخی نداده‌اند. در بین پاسخگویان به متغیر سن نیز، بالاترین فراوانی مرتبط با پاسخگویان دارای بازه سنی ۱۸ تا ۳۰ سال برابر با ۳۲/۹ درصد بودند و پایین‌ترین فراوانی با ۱۴ نفر برابر با ۹/۴ درصد نیز مربوط به بازه سنی بالاتر از ۵۰ سال بود. همچنین ۹ نفر برابر با ۶ درصد به این سؤال پاسخی نداده‌اند. در بخش متغیر میزان تحصیلات بالاترین و پایین‌ترین میزان فراوانی مربوط به پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و دکتری به ترتیب برابر با ۸۱ و ۰ نفر معادل ۵۴/۴ و ۰ درصد بود. همچنین ۲۱ نفر برابر با ۱۴/۱ درصد به این سؤال پاسخی نداده‌اند. در بخش متغیر سابقه خدمت، سهم بالاترین و پایین‌ترین فراوانی با رقم ۴۸ و ۶ به ترتیب با ۳۲/۲ درصد و ۴ درصد مرتبط بود با پاسخگویانی با... تا ۵ سال خدمت و ۶-۱۰ سال خدمت. همچنین ۳۰ نفر نیز برابر با ۲۰/۱ درصد به این سؤال پاسخی نداده‌اند. در بخش متغیر وضعیت استخدام بالاترین فراوانی مرتبط با نوع استخدامی رسمی با ۸۴ نفر برابر با ۵۶/۴ درصد بود و پایین‌ترین فراوانی نیز مرتبط با پاسخگویانی با نوع استخدام پیمانی با ۱۰ نفر برابر با ۶/۷ درصد بود.

ب) یافته‌های استنباطی

با توجه به این که برای بررسی آمار استنباطی در این مطالعه از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به شیوه مؤلفه‌محور استفاده شده است، لذا نیازی به بررسی توزیع داده‌های نمونه‌ای نیست که این از مزیت‌های این روش است که در این مطالعه از نرم‌افزار Smart PLS نسخه دوم برای این کار استفاده شده است.

vii. جدول ۴. بار عاملی متغیرهای

تأثیر تعهد کاری و مشارکت کارکنان بر سازمان جهادی با میانجی‌گری رهبری تحول‌گرا در سازمان تأمین...

مستقل مرتبه اول

شاخص	t1	t2	t3	t4	t5	t6	t7	t8	t9	t10
بار عاملی	۰/۸۵۳	۰/۷۲۸	۰/۱۲۵	۰/۰۵۰	۰/۷۸۳	۰/۶۹۷	۰/۰۵۶	۰/۰۸۴	۰/۵۰۸	۰/۶۱۳
شاخص	t11	t12	t13	t14	t15	M16	M17	M18	M19	M20
بار عاملی	۰/۰۵۲	۰/۸۱۲	۰/۵۵۷	۰/۲۲۳	۰/۲۳۶	۰/۷۵۱	۰/۴۵۸	۰/۰۹۳	۰/۱۰۰	۰/۰۹۹
شاخص	M21	M22	M23	M24	M25	RH26	RH27	RH28	RH29	RH30
بار عاملی	۰/۰۹۹	۰/۱۰۰	۰/۹۸۱	۰/۹۸۱	۰/۹۸۱	۰/۷۶۳	۰/۸۸۸	۰/۸۱۵	۰/۳۶۵	۰/۶۲۸
شاخص	RH31	RH32	RH33	RH34	RH35	RH36	RH37	RH38	RH39	RH40
بار عاملی	۰/۵۹۸	۰/۸۶۴	۰/۸۸۳	۰/۸۲۰	۰/۷۸۲	۰/۲۹۰	۰/۸۵۰	۰/۸۴۲	۰/۸۲۱	۰/۸۵۰
شاخص	RH41	RH42	RH43	RH44	RH45	RH46	RH47	RH48	RH49	s50
بار عاملی	۰/۳۵۸	۰/۸۴۷	۰/۶۵۸	۰/۴۸۸	۰/۸۵۸	۰/۶۶۵	۰/۷۷۱	۰/۶۲۲	۰/۵۵۷	۰/۵۱۰
شاخص	s51	s52	s53	s54	s55	s56	s57	s58	s59	s60
بار عاملی	۰/۷۶۹	۰/۹۲۱	۰/۶۷۰	۰/۹۲۱	۰/۶۷۱	۰/۹۲۲	۰/۹۲۱	۰/۲۲۸	۰/۱۲۷	۰/۰۴۱
شاخص	s61	s62	s63	Z64	Z65	Z66	Z67	Z68	Z69	Z70
بار عاملی	۰/۰۶۶	۰/۱۲۷	۰/۱۹۳	۰/۵۵۵	۰/۴۱۰	۰/۲۳۵	۰/۱۸۲	۰/۴۳۸	۰/۷۳۳	۰/۶۸۶
شاخص	Z71	Z72	Z73	Z74	Z75	Z76	Z77	Z78	Z79	RF80
بار عاملی	۰/۷۴۴	۰/۶۹۰	۰/۵۰۸	۰/۳۲۸	۰/۰۲۳	۰/۵۲۷	۰/۴۲۵	۰/۵۷۳	۰/۳۲۷	۰/۱۱۸
شاخص	RF81	RF82	RF83	RF84	RF85					
بار عاملی	۰/۷۶۰	۰/۸۵۵	۰/۷۴۹	۰/۶۰۹	۰/۶۰۷					

ارقام بار عاملی به عنوان ضرایب بین گویه و متغیرهای مرتبه اول مطرح است. ارقام پایین‌تر از ۰/۴ در جدول (۴) که با علامت ستاره مشخص شده‌اند، براساس دیدگاه آذر و همکاران (۱۳۹۵) از معادله حذف خواهند شد.

viii. جدول ۵. علائم اختصاری شاخص -

های مرتبط با متغیرها و ابعاد

شاخص	ابعاد	متغیرهای مدل
T		تعهد کاری
M		مشارکت کارکنان
RH		رهبری تحول‌گرا
S	بعد ساختاری	سازمان جهادی
Z	بعد زمینه‌ای	

RF	بعد رفتاری	
----	------------	--

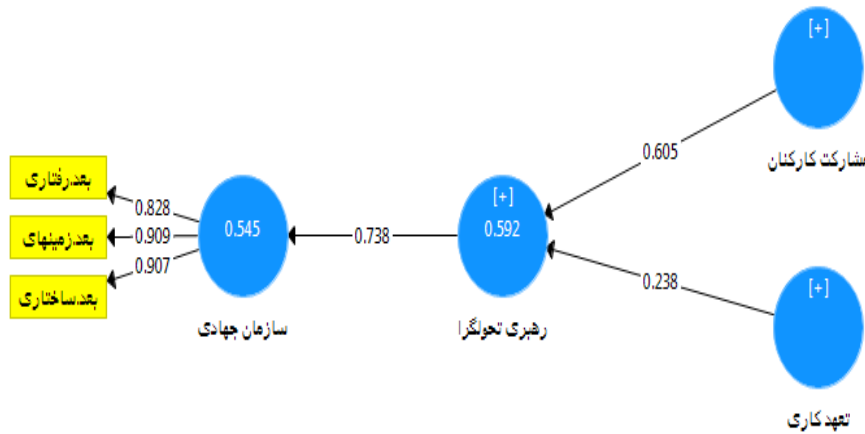
جدول (۴)، ارقام بار عاملی و جدول (۵) کلیه علائم اختصاری مرتبط با متغیرهای مرتبه اول را به صورت مکتوب نشان داده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، گویه‌های ضرابی که با ضریب ۰/۴ به عنوان استاندارد حداقلی، فاصله زیادی دارند، با علامت ستاره مشخص شده‌اند و از ابعاد حذف می‌شوند و بقیه گویه‌ها در مدل بقای می‌مانند.

ix. جدول ۶. محاسبه معیارهای برازش مدل اندازه‌گیری

متغیرهای مدل	ابعاد	مقادیر آلفا	پایایی مرکب	ضرایب روایی هم‌گرایی
تعهد کاری		۰/۸۰۵	۰/۷۸۹	۰/۴۰۳
مشارکت کارکنان		۰/۷۷۵	۰/۸۰۱	۰/۴۲۳
رهبری تحول‌گرا		۰/۷۱۳	۰/۷۱۴	۰/۴۷۰
سازمان جهادی	بعد ساختاری	۰/۸۵۴	۰/۷۹۸	۰/۴۸۳
	بعد زمینه‌ای	۰/۹۸۵	۰/۸۹۵	۰/۵۰۱
	بعد رفتاری	۰/۷۲۰	۰/۷۱۰	۰/۵۷۶

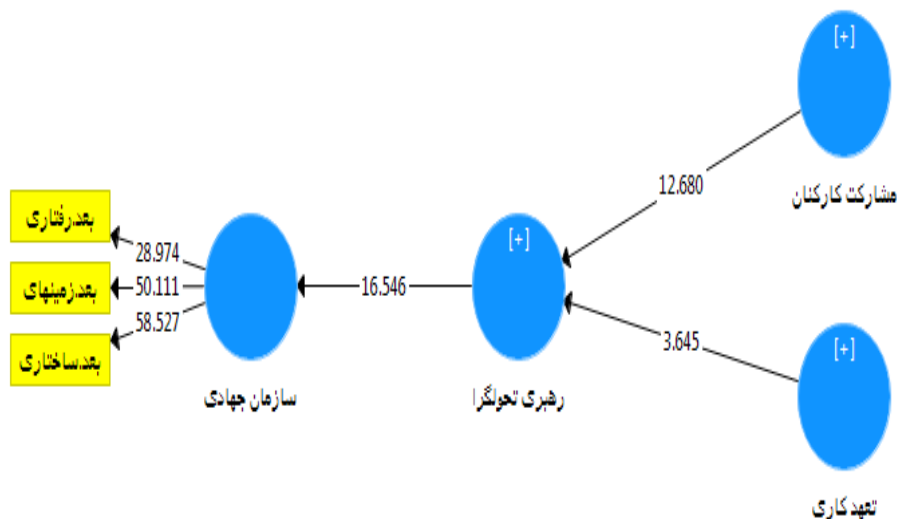
با توجه به بالاتر بودن مقادیر آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی در جدول (۶)، نسبت به رقم ۰/۷ و همچنین بالاتر بودن ضرایب روایی هم‌گرا بالاتر از رقم ۰/۴، لذا برازش مدل در بخش مدل اندازه‌گیری مورد تأیید است. همچنین بررسی ضرایب معناداری نشان می‌دهد که به غیر از متغیر تعدیل‌کننده رهبری تحول‌گرا در بین دو متغیر مشارکت کاری و تعهد کاری جهت تأثیر بر روی متغیر سازمان جهادی، باقی متغیرها روابطشان مورد تأیید است و فرضیه‌های این تحقیق، غیر از بخش تعدیل‌کننده تأیید می‌شود.

اندازه‌گیری مدل



x. شکل ۳. ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل پژوهش

با توجه به مدل برازش داده شده فوق ضریب رگرسیونی استاندارد شده، تأثیر مشارکت کارکنان و تعهد کاری در رهبری تحول‌گرا به ترتیب برابر ۰/۶۰۵ و ۰/۲۳۸ و تأثیر رهبری تحول‌گرا در سازمان جهادی برابر ۰/۷۳۸ است. مقدار ضریب تعیین تعدیلی (R^2) برای متغیرهای مشارکت کارکنان و تعهد کاری بر رهبری تحول‌گرا برابر ۰/۵۹۲ است. به این معنی که متغیرهای مشارکت کارکنان و تعهد کاری، ۵۹/۲ درصد از واریانس رهبری تحول‌گرا را بیان می‌کنند و مقدار ضریب تعیین تعدیلی (R^2) برای متغیر رهبری تحول‌گرا بر سازمان جهادی برابر ۰/۵۴۵ است. بنابراین، متغیر رهبری تحول‌گرا، ۵۴/۵ درصد از واریانس سازمان جهادی را بیان می‌کند.



.xi

xii. شکل ۴. مقادیر T-Value مدل پژوهش

با توجه به اینکه در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس از مقدار آماره تی برای بررسی معنی‌دار بودن روابط استفاده می‌شود و این مقدار برای خطای ۵ درصد $1/96$ است، برای بررسی معنی‌داری از مقایسه مقدار آماره تی روابط با مقدار $1/96$ استفاده می‌شود، به طوری که اگر مقدار آماره تی از مقدار مذکور بیشتر باشد، رابطه نشان داده شده معنی‌دار است. با توجه به شکل فوق ملاحظه می‌شود که تمام مقادیر آماره تی از $1/96$ بیشتر است؛ بنابراین، تمام روابط مدل معنادار می‌باشد. بررسی ضرایب استاندارد مسیر در شکل بالا نشان می‌دهد بعد زمینه‌ای، بعد رفتاری و بعد ساختاری به ترتیب ۸۷، ۷۴ و ۷۰ درصد از متغیر سازمان جهادی تأثیر گرفته‌اند. همچنین میزان تغییرات متغیر سازمان جهادی از سوی متغیرهای مشارکت کاری و تعهد کاری به ترتیب برابر با ۴ و ۵۸ درصد بوده است که نشان می‌دهد تأثیرگذاری مشارکت کاری بر سازمان جهادی بسیار ضعیف، ولی تأثیر تعهد کاری بر سازمان جهادی بسیار مناسب است.

xiii. جدول ۷. ضرایب رگرسیونی

متغیرهای مدل

سطح معناداری	مقدار بحرانی	انحراف معیار	ضریب مسیر	شرح	
				<	
۰/۰۰۰	۰/۲۳۳	۰/۰۶۵	۳/۶۴۵	رهبری تحول‌گرا	تعهد کاری
۰/۰۰۰	۰/۷۳۷	۰/۰۴۵	۱۶/۵۴۶	سازمان جهادی	رهبری تحول‌گرا
۰/۰۰۰	۰/۶۰۹	۰/۰۴۸	۱۲/۶۸۰	رهبری تحول‌گرا	مشارکت کارکنان

نتیجه‌گیری

سازمان جهادی، به عنوان میوه و ثمر مدیریت اسلامی با ساختار بومی و منطبق بر موازین ایرانی و اسلامی بر کوشش و سعی حداکثری کارکنان در سازمان تکیه دارد و سه بعد زمینه‌ای، ساختاری و رفتاری را در این بین دخیل می‌داند. در ضمن، مطابق با آنچه که مطالعات پیشین نامیده می‌شود، ارتباط مشارکت‌های کاری کارکنان به همراه تعهدشان نسبت به شغل و سازمان، با ساختار و عملکرد سازمان تأیید شده است. از این رو می‌توان گفت که هم مشارکت و هم تعهد با بزرگ کردن انگیزه و توسعه اراده نگرشی بین کارکنان، می‌تواند سازمان جهادی را که در رأس آن ساختاری خاص وجود دارد، تحت تأثیر قرار دهد. در این بین، البته رهبری تحول‌گرا قرار دارد که گاه از تأثیر و گاهی نیز از عدم تأثیرش بر رابطه بین متغیرهای مختلف - که در نهایت به عملکرد ختم می‌شود - حکایت دارد؛ به طوری که در برخی از مطالعات به عنوان یک متغیر میانجی و در برخی دیگر به عنوان متغیر تعدیل‌کننده روابط بین دو یا چند متغیر را دچار تعدیل می‌کند و یا دست کم با این هدف ترسیم می‌شود. اما براساس نتایج حاصل از این تحقیق، یافته‌ها به شرح ذیل تدوین شده است:

آزمون فرضیه اول با این عنوان که تعهد کاری بر سازمان جهادی و ابعاد آن در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان تأثیر دارد، با توجه به نتایج ضرایب معناداری Z در سطح

۰/۰۵ قابل قبول است؛ لذا این رابطه با رقم ۷/۱۸۵ مورد تأیید قرار می‌گیرد. میزان تأثیرپذیری سازمان جهادی از سوی این متغیر نیز برابر با ۵۸ درصد بوده که رقم قابل قبولی است و البته این تأثیرپذیری از سوی ابعاد زمینه‌ای، رفتاری و ساختاری به ترتیب برابر با ۵۰، ۴۳ درصد و ۴۰ درصد بوده است. نتایج این فرضیه تا حدود بسیاری همسو با نتایج قاسمی روشناوند و همکاران (۱۳۹۴) و پورتر (۲۰۱۷) است که بر تأثیر تعهد کاری بر ساختار سازمانی - که نزدیک‌ترین متغیر به سازمان جهادی است - تأکید داشتند. به نظر می‌رسد دلیل تأیید این فرضیه در تبیین از سوی پاسخگویان که کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان است، تأثیراتی است که تعهد به معنای یک وفاداری به سازمان است که باعث می‌شود، با افزایش میزان ملاحظات و وجدان کاری، خدمات بهتری ارائه می‌شود و هر سه بعد سازمان جهادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. متعهدان در بین کارکنان با استفاده از شرایط مناسبی که به وجود می‌آورند، عرق خود به سازمان را با ارائه خدمات بهتر به مشتری و همی‌نطور افزایش میزان دقت و تسریع در کار، به ویژه کارهای تیمی نشان می‌دهند.

در ارتباط با آزمون فرضیه دوم با این عنوان که مشارکت کاری بر سازمان جهادی و ابعاد آن در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان تأثیر دارد نیز می‌توان گفت با توجه به نتایج ضرایب معناداری Z در سطح ۰/۰۵ قابل قبول است، لذا این رابطه با رقم ضعیف ۲/۰۰۳ مورد تأیید قرار می‌گیرد. میزان تأثیرپذیری سازمان جهادی از سوی این متغیر نیز برابر با ۴ درصد بوده که رقمی ضعیف اما قابل قبول است و البته این تأثیرپذیری در ابعاد زمینه‌ای، رفتاری و ساختاری به ترتیب برابر با ۳ درصد، ۳ درصد و ۳ درصد بوده است. نتایج این فرضیه تا حدود بسیاری همسو با نتایج عابدینی و گلشن (۱۳۹۵)، چهاردولی رزجی و جویباری (۱۳۹۶)، سالانیک و پفیفر (۲۰۱۴)، جاج و همکاران (۲۰۱۵) است که بر تأثیر مشارکت کاری کارکنان در قالب تصمیم‌گیری‌های داخلی سازمان و یا تعامل کاری بین مدیریت و کارکنان و سرپرستان بر ساختار سازمانی - که سازمان جهادی است - تأکید داشتند. به نظر می‌رسد مشارکت باعث می‌شود کارکنان سازمان را از خود دانسته، مراقبت از اجزای این سازمان را به مثابه مراقبت از داشته‌های فردی خود بدانند. از همین رو، افزایش میزان مشارکت می‌تواند ساختار کلی سازمان را هم تغییر دهد. با افزایش میزان

رضایت‌مندی از مجموع خدمات ارائه‌شده در سازمان، رفتار خدمات‌رسانی به ارباب‌رجوع نیز تغییر می‌کند. مشارکت‌کنندگان با توجه به همتی که بیش‌از‌پیش ایجاد می‌شود، درصدد برطرف کردن مسائل جزئی برآمده، سعی در توسعه سازمان منطبق با راهبرد کوتاه و یا بلندمدت سازمان دارند. اما رهبری تحول‌گرا همان‌طور که از نامش مشخص است، نوعی رهبری است که تحولات اساسی در سازمان را به عنوان اولین و مهم‌ترین هدف مد نظر دارد و مطابق با پیشینه مطالعات می‌تواند در مواقعی به عنوان یک میانجی و یا یک تعدیل‌گر روابط بین مشارکت، تعهد، رضایت و بسیاری دیگر از متغیرهای درون و برون‌سازمانی را با هم تعدیل کند. در تحقیق پیش‌رو، این تعدیل بین مشارکت، تعهد و سازمان جهادی و ابعاد آن مدنظر بوده است که با توجه به اینکه ضرایب بین متغیرهای فوق در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نبوده است، لذا مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. دو فرضیه مرتبط سوم و چهارم با این عنوان که رهبری تحول‌گرا، رابطه بین مشارکت‌کاری و تعهدکاری با سازمان جهادی و ابعاد آن در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان را تعدیل می‌کند، مورد تأیید قرار نگرفتند. شاید یکی از مهم‌ترین دلایل رد این فرضیه، به ویژه در سازمان‌های دولتی، ناآشنایی با مبحث رهبری تحول‌گرا از سوی کارکنان و یا مهم‌تر از آن، عدم اعتقاد به تحول‌بنیادین و آنی در سازمان باشد که از سوی رهبری تحول‌گرا انجام می‌شود. شاید کارکنان آمادگی ذهنی و روانی لازم را برای این تغییرات و تحولات نداشته باشند. از این‌رو، این فرضیه رد شده است.

پیشنهادات

ضروری است با تبلیغات مناسب و برگزاری مراسم‌های مذهبی و کلاس‌های آموزشی در سازمان، انگیزه‌های لازم در نیروی انسانی برای افزایش تعهد سازمانی و مشارکت آنها در فعالیت‌های سازمانی فراهم شود. از آنجا که مدیران سازمان جهادی خود الگویی ارزشمند و عملی در مقابل دیدگاه کارکنان هستند، توجه و دقت آنها در همه رده‌ها از مهم‌ترین ابعاد رفتاری در تحقق سازمان جهادپست. برای احیای سازمان جهادی - برخلاف برخی سازمان‌ها که ایجاد و رشدشان تنها در گرو کسب سود است - ارائه هنرمندانه الگوهای عملی در این راستا همچون

شهدای جهادی ایران اسلامی والامقامان چمران، سلیمانی، تهرانی مقدم، صیاد شیرازی و... خالی از لطف نیست. در کنار ایجاد بسترهای نظارتی در سازمان، احیای فریضه امر به معروف و نهی از منکر و فضای باز و آزاد نقد و نظام پیشنهادات در افزایش تعهد سازمانی، مشارکت کارکنان و احیای سازمان جهادی مؤثر است. آشنایی بیش از پیش مدیران سازمانی با فرهنگ کار جهادی و خالصانه و شناخت جدیدترین سبک‌های رهبری همچون رهبری تحول‌گرا، رهبری جهادی و رهبری خادمانه نتایج بهتری را در بهره‌وری سازمانی رقم خواهد زد.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم (۱۳۸۵). ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای. قم: نشر آئین دانش.
۲. اسحاقی، سیدحسین (۱۳۹۳). مؤلفه‌های مدیریت جهادی. قم: نشر هاجر.
۳. چهاردولی‌رزجی، علی و جویباری، آرمان (۱۳۹۶). «بررسی رابطه بین نگرش شغلی، مشارکت کارکنان و ساختار سازمان». پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، ۲۳ (۳)، صص ۲۵۸-۲۷۹.
۴. حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۱). «شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ و مدیریت جهادی با روش فراترکیب». اولین همایش علمی - فرهنگی و مدیریت جهادی ساری، صص ۷۹-۸۵.
۵. حسینی، مهدی؛ موغلی، علیرضا؛ سرلک، محمدعلی؛ دلجو، غلامحسین (۱۳۹۵). «طراحی مدل سازمان جهادی»، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، س ۳، ش ۱۵، تابستان ۹۵، صص ۲۶-۷.
۶. حیدری تفرشی، غلامحسین (۱۳۹۳). مدیریت جهادی. تهران: انتشارات حکمت و عرفان.
۷. زارع، حسن و رنجبران، رسول (۱۳۹۵). «رابطه تعهد کاری با عملکرد و ساختار سازمانی کارکنان». پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۴۱ (۱۱)، صص ۵۷-۷۷.
۸. شهابی، شهین (۱۳۹۲). تأمین اجتماعی و تاریخچه بیمه در ایران. تهران: نشر تابناک.
۹. صدرالسادات، سید علی (۱۳۸۸). «ارائه مدل مفهومی برای بازشناسی جهاد سازندگی به عنوان الگوی عملی یک سازمان اخلاقی». جامعه‌شناسی کاربردی، ۱ (۱۱)، صص ۳۷-۴۹.
۱۰. عابدینی، هما و گلشن، اکرم (۱۳۹۵). «شناسایی عوامل مؤثر در جذب مشارکت کارکنان مؤثر بر کارایی و ساختار سازمانی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش استان قزوین)». توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۴۲ (۱۱)، صص ۸۳-۱۰۸.
۱۱. عفتی، محمد (۱۳۹۲). «بررسی مقایسه‌ای بین ویژگی‌های مدیریت جهادی در عرصه توسعه روستایی با ویژگی‌های مدیریت توسعه روستایی در برخی کشورها». ششمین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
۱۲. قاسمی‌روشناوند، جمال؛ خوشبختی، حسن و عسگری، علی (۱۳۹۴). «بررسی نقش مشارکت کارکنان و تعهد کاری در پیش‌بینی ساختار سازمانی». مدیریت ورزشی، ۲۹ (۷)، صص ۸۶۵-۸۷۴.

۱۳. قلی پور، آرین؛ پورعزت، علی و حضرتی، محمد (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر اعتماد سازمانی و ساختار سازمانی سازمان‌های دولتی». *مدیریت دولتی* (دانشگاه تهران). ۲ (۱)، صص ۱۰۳-۱۱۸.
۱۴. کوهی رستمی، مصطفی و پورخلیل، ناصر (۱۳۹۵). «تأثیر رهبری تحول گرا و مشارکت کاری بر ساختار سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان». *تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۸۲ (۰)، صص ۴۰۷-۴۲۳.
۱۵. یخچالی، مصطفی؛ لطیفی، میثم؛ پورصادق، ناصر و هاشمی گلپایگانی، سیدمحمدحسین (۱۳۹۶). «واکاوی الگوی سازمان جهادی در بخش صنعت»، *فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی*، سال دوازدهم، شماره‌های ۱ و ۲۳، صص ۴۹-۸۰.
16. Avolio, B., Zhu, W., & Koh, W. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behaviour*, 25 (8), 951-968.
17. Barnett, K., McCormick, J., & Conners, R. (2001). Transformational leadership in schools—panacea, placebo or problem? *Journal of Educational Administration*, 39 (1), 24-46.
18. Burns, J. M. (2012). *The Impact of Transformational Leadership on the Relationship between Work Participation and Organizational Structure.*, p. 538. New York: Open Road Media.
19. Bycio, Peter, Rick D. Hackett, and J. S. A. (2015). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80 (4), 469.
20. Chusmir, L. H. (2009). Job commitment and the organizational. *Academy of Management review*, 7 (4), 595-602.
21. Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of Management*, 38 (5), 1550-1581.
22. Dupont, W. D., & Plummer, W. D. (2008). Power and sample size calculations for studies involving linear regression. *Controlled clinical trials*, 19 (6), 589-601.
23. Good, L. K., & Fairhurst, A. E. (2009). Met expectations during role transitions of retail executive trainees. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 27 (9), 350-361.
24. Harter, J., & Schmidt, F. (2008). Conceptual versus empirical distinctions among constructs: Implications for discriminant validity. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1 (1), 36-39.

25. Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268–279.
26. Joseph, D. L., Newman, D. A., & Hulin, C. L. August, (2010). Job attitudes and employee engagement: A meta-analysis of construct redundancy. Presented at the 70th annual meeting of the academy of management, Montreal, Canada.
27. Lan, X. M., & Chong, W. Y. (2017). The mediating role of psychological empowerment between transformational leadership and employee work attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 184-191.
28. Li-Chaoping, Tian-Bao, S.-K. (2006). Transformational Leadership and Employee Work Attitudes The Mediating Effects of Multidimensional Psychological Empowerment. *Acta Psychological Sinica*, 38 (2), 297–307.
29. Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2017). Engagement within occupational trainees: Individual difference predictors and commitment outcome. *Journal of vocational behavior*, 98, 35-45.
30. Newman, D. A., & Harrison, D. A. (2008). Been there, bottled that: Are state and behavioral work engagement new and useful construct “wines?”. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 31–35.
31. Porter, L. W. (2017). Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 46 (6), 375.
32. Preacher, K. J., & Coffman, D. L. (2006). Computing power and minimum sample size for RMSEA. Computer software]. Available from <http://quantpsy.org>.
33. Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (2014). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative science quarterly*, 224-253.
34. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from www.schaufeli.com.
35. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
36. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Work hours and work addiction* (pp. 194–252). North hampton, UK: Edward Elgar.
37. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
38. Schaufeli, W., Bakker, A., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (7), 893–917.

39. Schaufeli, W., Bakker, A., & Van Rhenen, W. (2010). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (7), 893-917.
40. Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
41. Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
42. Tsui, A. S., Ashford, S. J., St. Clair, L., & Xin, K. R. (2012). Dealing with discrepant expectations: Response strategies and managerial effectiveness.