

بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۴ مشهد)

مرتضی کاظمی^۱

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، بیرجند، ایران mortezakazemi1372@gmail.com

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان منطقه ۴ شهرداری مشهد به تعداد ۱۲۰ نفر می‌باشند؛ که به دلیل محدود بودن تعداد جامعه، از روش سرشماری برای انتخاب نمونه آماری استفاده گردید در این تحقیق از پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۰) استفاده گردید این تحقیق از نظر روش اجرا توصیفی- همبستگی است. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ به دست آمد که می‌توان گفت ابزار از پایایی مناسب برخوردار است. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. در قسمت آزمون فرضیات تحقیق، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته ها نشان داد که رهبری تحول آفرین به طور مثبتی بر عملکرد شغلی موثر است.

واژه‌های کلیدی

رهبری تحول آفرین، عملکرد شغلی، رفتار، مدیریت دولتی.

۱. مقدمه

برخلاف تغییرات گسترده‌های که در بافت جمعیتی ایجاد شده است، همچنان کاهش قصد جابه جایی و افزایش انگیزه برای داشتن عملکردی بهتر برای مدیران سازمان‌های دولتی دغدغه است. ارتقای انگیزه خدمات دولتی، بلکه داشتن عملکردی فراتر از قراردادهای استخدامی به وظایف جدایی ناپذیر رهبران در سازمان‌های دولتی تبدیل شده است. در نتیجه تغییرات فزاینده، فشار فراوانی بر کارکنان برای پذیرفتن مسئولیت برنامه ریزی ارتقای شغلی، آموزش و حقوق و مزایا وارد می‌شود. همچنین، سازمانها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل تمایل دارند کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل می‌کنند. همچنین، طیفی از مهارت‌های رهبری برای مدیران در محیط‌های رقابتی ضروری است.

پایش عملکرد کارکنان همواره مورد تاکید سازمان‌ها بوده است و ارزیابی عملکرد سازمانی به همین منظور صورت می‌گیرد. با مقایسه عملکرد کارکنان با اهداف موردانتظار سازمان می‌توان به الزامات شغلی و سازمانی دست پیدا کرد. در سایه کارکنان ماهر است که کارها به درستی انجام می‌پذیرد. این کارکنان دانش مدار و یادگیرنده هستند که دائما خود را با دانش روز تطبیق می‌دهند و به بهترین شکل وظایف شان را انجام می‌دهند.

نیروی انسانی خلاق و نوآور است که روش‌های نوین تولید و خدمات رسانی را ابداع می‌کند یا موجب تسهیل این فرآیند می‌شود. بدون تردید انسان به عنوان برترین مخلوق، تواناییهای فراوانی دارد که می‌تواند آنها را در راستای پیشبرد اهداف و دستیابی به رسالت سازمان به کار گیرد. این مهم نیازمند فراهم آوردن شرایط و پیش نیازهای لازم برای کارکنان است. نظر به اهمیت موضوع در این مقاله به تشریح مفهوم عملکرد شغلی پرداخته شده است.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

۱-۲. مفهوم رهبری تحول آفرین

در شرایط متلاطم امروزی، رهبران از مؤثرترین و ضروری ترین عناصر برای سازمانها در غلبه بر محدودیت‌ها تلقی می‌شوند. بیش از ۲۵ سال رهبری تحول آفرین به عنوان یک مدل رفتاری رهبری معرفی شده است که توضیح می‌دهد چگونه رهبران، عملکردی فراتر از انتظارات را موجب می‌شوند. مفهوم رهبری تحول آفرین اولین بار توسط داونتن (۱۹۷۳) مطرح شد و بر رابطه بین رهبر و پیرو در هدایت عملکرد تیمی تاکید کرد. رهبری تحول آفرین شبیه رهبری کاریزماتیک است اما به واسطه توانایی ایجاد تغییرات، نوآوری و کارآفرینی از آن متمایز می‌شود رهبری تحول آفرین به نوعی رهبری اطلاق می‌شود که در آن رهبران دارای موهبت الهی هستند و برای پیروان خود انگیزش معنوی و توجه ویژه فراهم و با نفوذ بر قلبشان آنها را هدایت می‌کنند. رهبران تحول آفرین یک چشم انداز سازمانی پویا خلق می‌کنند که اغلب یک دگرگونی در ارزش‌های فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می‌سازد یکی از عوامل مهمی که باعث ایجاد تحقیقات گسترده در زمینه رهبری شده است، جذابیت‌های ناشی از مفهوم رهبری تحول آفرین می‌باشد. شاید این جذابیت ناشی از این مفهوم است که رهبران از طریق نفوذ در پیروان خود به اهداف مورد نظر دست می‌یابند و در این بین عواطف و احساسات او و پیروانش نقش تعیین کننده ای دارد، چرا که اهمیتی ندارد که رهبران شروع به انجام «چه» کار کنند یا ایجاد یک شیوه جدید یا تحریک تیم‌ها برای فعالیت، در هر حال موفقیت آنها وابسته به این است که «چطور» این کار را انجام دهند، اما در این وظیفه پایه ای یعنی «کنترل هیجان‌ها در جهت صحیح» شکست بخورند هیچ یک از کارهایی که انجام داده اند نمی‌تواند به آن اندازه که باید و شاید موثر واقع شود. نتایج تحقیقات مختلف، حاکی از این است که رهبری تحول آفرین موجب نتایج قابل قبولی در سازمان خواهد شد از جمله این که رهبران موجب افزایش تعهد سازمانی زیردستان خود شده، وفاداری آنان را به واحد سازمانی خود افزایش خواهند داد و از طرفی دیگر، این رهبران موجب انگیزش پیروان خود خواهند شد. سرانجام این که سبک رهبری تحول آفرین

موجب افزایش اثربخشی رهبران می‌شود. به همین خاطر است که محققان زیادی درصدد برآمده اند تا عواملی را که موجب رفتارهای تحول آفرین می‌شوند، شناسایی کنند رهبری تحول آفرین شامل مجموعه‌های از رفتارها است که پیروان را از طریق تغییر نگرشها، اعتقادات و ارزشها به عملکردی فراتر از انتظارات ترغیب می‌کند بنابراین، این نوع رهبری استانداردها و اهداف سطح بالایی تنظیم می‌کند، معنا می‌بخشد، مسیر و جهت کاری افراد را مشخص کرده و پیروان را با شور و شوق، انگیزه و الهام بخشی هدایت می‌کند

۲-۲. عملکرد شغلی

متغیرهای متعددی در درون سازمان وجود دارد که اثربخشی کلی سازمان را تحت تأثیر قرار میدهد. بعضی از متغیرها به صورت مستقیم بر سازمان تأثیر می‌گذارند و بعضی به واسطه متغیرهای دیگر تأثیر می‌گذارند و نقش یک متغیر تعدیل کننده را ایفا میکنند. یکی از متغیرهایی که در دهه اخیر توجه پژوهشگران سازمانی را به خود جلب کرده است و در سازمانهای دیگر پژوهشهای متعددی در مورد آن صورت گرفته است عملکرد شغلی می‌باشد. عملکرد شغلی مجموعه ارزشهای مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری است که یک فرد در طول یک دوره زمانی استاندارد انجام می‌دهد. همچنین عملکرد یک ویژگی رفتاری بوده رفتاری یکپارچه شده از رفتارهای چندگانه و مجزایی است که در طول مدت یک دوره زمانی اتفاق می‌افتد. عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثر بخشی در وظایف محوله. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته می‌باشد و اثر بخشی عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده. در یک تعریف دیگر عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده است و عبارت است از پیامد فعالیت های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند. طبیعت عملکرد شغلی در یک سازمان به نیازمندی های شغل، اهداف و مأموریت های سازمان و باورهای موجود سازمان نسبت به رفتارهای پر اهمیت وابسته است نقطه مشترک تمام تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه انجام وظایف و مسئولیت های محوله است. در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خود نشان می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) حاصل می‌شود.

اکثر محققان بر این اعتقادند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از: عملکرد زمینه ای و وظیفه ای. عملکرد وظیفه ای شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت های مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند. اما عملکرد زمینه ای به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که بر روی زمینه روانشناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود (از قبیل کار به صورت تعانی با دیگران، پشتکار جهت رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمان و...) تأثیر می‌گذارد. در واقع عملکرد زمینه ای به آن دسته از فعالیت های مربوط به شغل گفته می‌شود (از قبیل کار کردن سخت، کمک به دیگران) که به صورت غیر رسمی در اثر بخشی سازمانی تأثیر دارند ولی به طور رسمی به عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند.

در مورد عملکرد شغلی اشخاص در سازمان ها می‌توان آن را از دو بعد نوآورانه و استاندارد نیز مورد ملاحظه قرارداد. عملکرد شغلی استاندارد مربوط به درجه ای است که کارمندان وظایف تجویز شده سازمانی را انجام می‌دهند. سازمانی که تنها وابسته به این وظایف از پیش تعیین شده باشد یک نظام اجتماعی شکننده محسوب می‌شود. جهت تطابق و مقابله با رقابت و نامطمئن محیط سازمان، مدیران آن می‌بایستی رفتارهای کاری استانداردشان را از طریق خلاقیت، ترقی و درک شرایط و ایده های جدید جهت تغییرات سازمانی افزایش دهند. از این رو جهت اقدام خلاقانه توسط سازمان ها عملکرد شغلی نوآورانه موردی حیاتی محسوب می‌شود.

تعاریف مختلفی درمیتون راجع به عملکرد صورت گرفته است که در اینجا به بعضی از آنها پرداخته می‌شود.

- به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است.

- معیار پیش‌بینی شده یا معیار وابسته کلیدی در چهارچوبی که ارائه می‌دهیم.
- این چارچوب به عنوان وسیله‌ای برای قضاوت در مورد افراد، گروهها و سازمان‌ها عمل می‌کند.
- رفتاری که در جهت رسیدن به اهداف سازمانی اندازه‌گیری شده یا ارزش گذاری شده است.
- آنچه را که افراد در یک سازمان انجام می‌دهند و شیوه‌ای که آن افراد بر عملکرد سازمان اثر می‌گذارند.
- فراتر رفتن یا دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی و انجام مسئولیت‌های که بر عهده فرد می‌باشد.

عوامل موثر بر عملکرد شغلی

عملکرد هر فرد ناشی از دو پدیده است:

- ویژگی‌های فردی

- ویژگی‌های محیطی

از منظری دیگر عملکرد فرد تابعی از حاصلضرب سه عامل است: توانایی و مهارت × تلاش و کوشش فرد × پشتیبانی‌های محیطی

رابینز عوامل موثر بر عملکرد را در ۵ طبقه قرار داده است:

- معیارها و مبنایی که مدیر برای انجام ارزیابی عملکرد کارکنان انتخاب می‌کند.
- بازخورد مداوم: کارکنان دوست دارند که بدانند چگونه کار می‌کنند.
- هرچه قدر تعداد ارزیابان افزایش یابند احتمال دستیابی به اطلاعات دقیق بیشتر است.
- اگر ارزیابان با تجربه باشند احتمال خطای ارزیابی کمتر است.
- عدم ابهام در زمینه هدفها و انتظارات از شغل
- اگر اهداف مبهم باشد یا معیارهای اندازه‌گیری نیل به هدف مبهم باشد و اگر کارکنان مطمئن نباشند که تلاش آنها منجر به ارزشیابی رضایت بخش می‌شود، پایین تر از سطح مطلوب کار خواهند کرد.
- در پژوهشی دیگر عوامل موثر بر عملکرد شغلی عبارتند از:
 - تأکید بر مأموریت و ارزش‌های سازمان
 - تأکید بر استمرار و بهبود کیفیت محصول
 - درگیر کردن و دخالت کردن کارمندان
 - حذف موانع کار
 - ارزشیابی کار و اعلام نتایج

- تقدیر از موفقیت عملکرد فردی
- عملکرد فردی استاوردهای شخص یا تیم
- عملکرد شغلی
- ابعاد عملکرد
- بیشتر پژوهشگرانی که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است، در مورد مهم از این ابعاد عبارتند از:
 - عملکرد زمینه‌ای
 - عملکرد وظیفه‌ای

منظور از عملکرد وظیفه‌ای، رفتارهایی است که در فعالیت‌های مربوط به نگهداری در سازمان مانند تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند. عملکرد زمینه‌ای به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که بر روی زمینه روان‌شناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود.



شکل (۱) مدل تحقیق اقتباس شده از پژوهش‌آمور و همکاران (۲۰۲۰)

3. روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی می‌باشد در اینجا محقق پارامترهای جامعه‌ی آماری را مورد بررسی قرار داده و با انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه می‌باشد به بررسی متغیرهای تحقیق پرداخته است بنابراین پیمایشی است. همچنین در این تحقیق، به بررسی رابطه‌ی میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته پرداخته می‌شود بنابراین این تحقیق از نوع همبستگی است.

جامعه‌ی آماری همان جامعه‌ی اصلی است که مطالعه و تحقیق در آن انجام می‌شود (پارسیان، ۱۳۹۱). جامعه‌ی آماری این تحقیق را شهرداری منطقه ۴ مشهد تشکیل می‌دهد که بر اساس اطلاعات و آمار به دست آمده، تعداد کل کارکنان منطقه ۴ شهرداری مشهد تا اردیبهشت ۱۴۰۲، تعداد ۱۲۰ نفر می‌باشد. بر اساس روش سرشماری، پرسشنامه بین تمامی کارکنان توزیع شد.

ابزار این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. در این پژوهش از دو پرسشنامه زیر استفاده شده است:

۱. پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو^۲ (۲۰۰۰).

۲. پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۳ (۲۰۰۰).

در این پژوهش، جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار Spss نسخه ۲ و از آزمون پیرسون برای بررسی فرضیه های تحقیق و بطور کلی آزمون مدل مفهومی پژوهش براساس داده های جمع آوری شده استفاده شد. مدل سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه گیری (رابطه ی میان سازه ها و ابعاد آن سازه ها) و مدل ساختاری (رابطه ی سازه‌ها با یکدیگر) تشکیل شده است.

۴. یافته های پژوهش

ابتدا برای تعیین پایایی پرسشنامه ها به بررسی ضریب آلفای کرونباخ پرداخته شد که نتایج آن در جدول ذیل قابل مشاهده است

جدول (۱) پایایی آلفای کرونباخ متغیرها

متغیرها	مقدار آلفا
رهبری تحول آفرین	۰/۷۶۰
عملکرد شغلی	۰/۷۱۰

۵. بررسی فرضیات تحقیق

برای بررسی صحت فرضیه های فوق، در ابتدا مقدار هر کدام از متغیر ها، برای هریک از پاسخگویان مورد مطالعه محاسبه شده و به عنوان یک جفت در نظر گرفته می‌شوند، سپس با بهره‌گیری از ضریب همبستگی خطی پیرسن و آزمون t- استودنت به بررسی معنی‌دار بودن این رابطه پرداخته می‌شود. فرضیه های تحقیق فوق را از لحاظ آماری می‌توان به شکل زیر نشان داد:

$$H_0 : \rho_{x,y} \leq 0 \quad \text{وجود رابطه}$$

$$H_1 : \rho_{x,y} > 0 \quad \text{عدم وجود رابطه}$$

و آماره ی این آزمون ها در زیر ارائه شده است:

$$t_{ob} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (4-1)$$

که در این رابطه n ح جم نمونه و r ضریب همبستگی نمونه ای پیرسن است و به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n (x_i - \bar{x})(y_j - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \sqrt{\sum_{j=1}^n (y_j - \bar{y})^2}} \quad (4-2)$$

با توجه به توضیحات فوق در ابتدا جهت بررسی هر کدام از فرضیات، فرضیه ضریب همبستگی پیرسن محاسبه گردیده و سپس معنی داری این ضریب همبستگی توسط آماره t - استودنت انجام می‌گیرد که نتایج حاصله در جدول زیر گزارش شده است.

1-1- نتایج حاصله فرضیه‌ها

عنوان	ضریب همبستگی	P-Value
فرضیه اصلی	۰/۶۰۶	۰/۰۰۰

همانطور که از نتایج جدول برمی‌آید، مقدار ضریب همبستگی پیرسن بین هر دو متغیر بدست آمده است، که این امر نشان از وجود یک رابطه خطی مستقیم بین دو متغیر فوق دارد که دلیل این مدعا را می‌توان با مقایسه مقدار احتمال معنی‌داری با سطح آزمون مورد بررسی قرار داده و با توجه به کوچکتر بودن آن از سطح آزمون نسبت به رد فرض صفر آماری اقدام نمود. بنابراین با توجه به نتایج حاصله و در یک جمع‌بندی می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد این‌گونه ادعا نمود که از دیدگاه پاسخگویان؛ وجود همه‌ی روابط بیان شده تایید و بر این اساس فرضیه‌های مطرح شده، مورد تایید قرار گرفت. نتایج حاصله که در جدول 1-1 آماده است نشان می‌دهد که بین رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی همبستگی مستقیم و مثبت وجود دارد. بدین ترتیب فرضیه اصلی نیز با یقین کامل مورد تایید قرار گرفت.

۶. بحث و نتیجه‌گیری

۱. رهبری تحول آفرین بر رفتار شهرومدی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۴ مشهد تاثیر دارد.

در بررسی اثر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی، با توجه به مدل بررسی شده، نتایج ضریب مسیر معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه سوم در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود. به عبارت دیگر، رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد. و این نتیجه با نتایج تحقیقات انجام شده در رابطه با هویت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی توسط بل و منگوک^۴ (۲۰۰۲)، چیاپورو و بایم (۲۰۰۹)، ریکتا (۲۰۰۵)، عزیزی و دیگران (۲۰۰۹)، وان کنپینبرگ (۲۰۰۰)، و قلی پور و امیری (۲۰۰۹) یکسان است. همچنین نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش شجاعی و خلیلی (۱۳۹۶) و پژوهش ریتز و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد؛ بنابراین میتوان نتیجه گرفت که رهبری تحول آفرین با بسیاری از رفتارها، نگرش‌ها و متغیرهای زمینه‌ای (وضعیتی) کاری در ارتباط است. مدیران آگاه در سازمان می‌دانند که کمیت و کیفیت کار افراد در سازمان، که بیانگر میزان بهره‌وری آنهاست، تحت تأثیر روحیه این افراد است، روحیه به عنوان «مجموعه کلی و کیفی هاله‌های پدیده‌ای احساسات، عواطف و اشتیاق فردی و یا گروهی انسانی برای کار بهتر» به شدت تحت تأثیر چگونگی روابط مدیر- کارکنان کارکنان با یکدیگر است. هر چه چند و چون این روابط مطلوبتر باشد، جو سازمانی بهتری فراهم خواهد آمد که در آن افراد روحیه جمعی قوی‌تری خواهند داشت. و در نهایت کیفیت و کمیت مناسب‌تری را از خود در تولید یک کالا یا ارائه خدمات نشان خواهند داد.

انسان، به عنوان موجودی اجتماعی، در حالت معمولی از نظر جسمی و روحی به رفتار انسان‌های محیط خود وابسته است و چند و چون حالات جسمی و روحی او تابع چگونگی دیگران است و تحت تاثیر آنها قرار دارد. لذا چنانچه در محیطی قرار گیرد که در آن فضایی حاکی از اعتماد باشد، احساس اطمینان روانی بالاتری خواهد داشت و نیاز او به امنیت از بعد روانی بیشتر ارضا می‌گردد. همین امر باعث می‌شود که احساسات و عواطف و اشتیاق بیشتری داشته و در حوزه فعالیت‌هایی که به عهده اش است، خلاقانه تر و فعال تر وارد شود و کمیت و کیفیت بالاتر و مطلوبتری از خود به نمایش بگذارد.

^۴ Bell and Mangoaco

منابع و ماخذ

۱. یعقوبی، محمد، مقدمی، مجید، کیخا، عالمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۴
۲. بهادری، سیما، دهگان، محمود (۱۳۹۶). اثر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه : سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری تهران)، رسالت مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۲۸
۳. نصیری، وحید، آبکار، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی تغییر مدار، اولین همایش علمی پژوهشی علوم مدیریت و برنامه ریزی، آموزش و استاندارد سازی ایران.
۴. اعتباریان، اکبر، صالحپور، محمد (۱۳۹۵). تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی بر تمایل تغییر و تحول سازمانی در کارکنان (مورد مطالعه : دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، دومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران.
۵. آذر، عادل، غلامزاده، رسول، قنواتی، مهدی (۱۳۹۱). مدلسازی مسیری - ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم افزار معادلات ساختاری، انتشارات نگاه دانش، ص ۱۴۴-۱۵۰.
۶. آهی، پرویز، بنجانی، حسین (۱۳۹۱). نقش برنامه ریزی مسیر شغلی در موفقیت سازمان، نشریه علمی-ترویجی، سال هفتم، شماره ۲۸.
۷. ایران نژاد پاریزی، مهدی، ساسان گهر، پرویز (۱۳۸۳). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، چاپ نهم، انتشارات موسسه عالی بانکداری ایران، ص ۹۶-۱۱۵.

- 1 - Amor, A. M., Vázquez, J. P. A., & Faña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178.
- 2- Bass, B. M. (1985). "Leadership and performance beyond expectations", New York: Free Press.
- 3- Bennis, W. G., and Nanus, B. (1985). "Leaders: the strategies for taking charge", New York: Harper & Row.
- 4- Bienstock, C., Demoranville, W. C., and Smith, K .R. (2003). "Organizational citizenship behavior and service quality", *journal of services marketing*, Vol .17 No.4 ,pp. 357-378
- 5- Boenke.k, B .N, Distefano.j.j, and Distefano.A.C. (2003). "Transformational leadership", *Leadership and Organizational journal*, Vol.1, No.24, p.5-6.