

بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان

علی شیرینی^۱، ارکیده حامدی^۲

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور الشتر، لرستان، ایران

استادیار مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور الشتر، لرستان، ایران

Nokhbegan.article@gmail.com

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان صورت گرفته است. این پژوهش از لحاظ هدف شناختی یک پژوهش کاربردی است؛ و مبنای پژوهش کمی است. روش جمع‌آوری داده‌ها کتابخانه‌ای-میدانی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان بوده است. با توجه به نامحدود بودن جامعه آماری و فرمول کوکران، حجم نمونه ۳۸۴ محاسبه شد. برای آزمون فرضیه‌های این پژوهش از پرسشنامه رهبری تحول‌گرا بس و اولیو (۲۰۰۰) و از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) استفاده شده است. داده‌ها توسط نرم‌افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تشخیص نرمال بودن داده‌ها استفاده و سپس از مدل معادلات ساختاری بهره‌گرفته شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا تاثیر مثبت و معناداری بر روی عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان دارد. همچنین مولفه نفوذ آرمانی با ضریب رگرسیونی ۰,۸۶۳، بیشترین عامل تاثیرگذار و ملاحظات فردی با ضریب رگرسیونی ۰,۷۱۶ کمترین عامل تاثیرگذار است.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌گرا، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ملاحظات فردی، ترغیب ذهنی و عملکرد شغلی.

۱-مقدمه

بدون تردید در جهان امروز هیچ عاملی به اندازه مدیریت در توسعه و رفاه ملل و سازمان‌ها نقش تعیین‌کننده ندارد. از زمانی که انسان‌ها پی بردند که جهت فائق شدن بر موانع و مشکلات و برطرف کردن نیازها و احتیاجاتشان، نیازمند همکاری و مساعدت با یکدیگر هستند و گروه‌ها و سازمان‌ها را تشکیل دادند، نقش و اهمیت مدیریت روزه روز افزون تر و برجسته‌تر شد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۲). مدیران، مسئول طراحی کارها و هماهنگی بین منابع انسانی و مادی جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده می‌باشند و به همین دلیل بدون مدیران اثربخش، نائل شدن به عملکرد بهتر دور از دسترس خواهد بود (سپهری پویا، ۱۳۹۵). رهبری جزء مهمی از وظایف مدیریت محسوب می‌شود. رهبران یک سازمان می‌توانند بر عملکرد شغلی کارکنان به شیوه‌های گوناگون تأثیر بگذارند، آن‌ها می‌توانند کارکنان را به سمت فرایندهای مبتکرانه هدایت کنند (گارسیا و همکاران، ۲۰۱۲). رهبری فرایندی است که به کمک آن هر فرد، افراد دیگر را برای تلاش جهت دستیابی به هدف معین تحت تأثیر قرار می‌دهد (جادیه، ۲۰۱۰). رهبری تحول‌گرا به عنوان یکی از پارادایم‌های رهبری جهت ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی با قابلیت برانگیختن کارکنان و توسعه یک فرهنگ سازمانی که رویه‌های اخلاقی در آن یک هنجار رفتاری تلقی می‌شود سعی در پیش‌بینی تغییرات محیطی دارد (سپهری پویا و همکاران، ۱۳۹۵). جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر، به شدت احساس می‌شود (کارلند و همکاران، ۲۰۱۰). پیش‌بینی می‌شود بدون رهبری تحول‌گرای اثربخش، احتمال این که سازمان بتواند به هنگام مواجهه با چالش‌های مهم به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش

دست یابد، کاهش خواهد یافت (ملایی، ۱۳۹۳). رهبری تحول گرا توجه پیروان را به اهداف جمعی هدایت می کند و برای تحریک انگیزه‌های سطح بالای کارکنان، آنان را در تعقیب اهداف سازمانی ترغیب می کنند (بس و همکاران، ۲۰۰۰). بر اساس نظریه رهبری تحول گرا، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوبش دست یابد (شعبانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). در این راستا، هدف رهبری تحول گرا آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف می کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب می نماید (گاماسالوگا و همکاران، ۲۰۱۲). بس، رهبر تحول گرا را کسی می داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می کند، کارکنان را تشویق می کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۴). رهبران تحول گرا زیردستان خود را بر می انگیزاند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (عموزاد خلیلی و اسکندری، ۱۳۹۱).

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند به تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (معماریابی اول و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین عملکرد بالا در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات ناشی از عوامل مختلف و متنوع است (اسدنیا و همکاران، ۱۳۹۵). روش‌های متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین شده‌اند وجود دارد که یکی از این روش‌ها متمرکز شدن بر ویژگی‌های شخصیتی افراد در سازمان‌ها می‌باشد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳). عملکرد، معیار پیش بینی شده یا معیار وابسته‌ی کلیدی در چارچوبی که ارائه می‌دهیم، می‌باشد که این چارچوب بعنوان وسیله‌ای برای قضاوت در مورد اثر بخشی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها عمل می‌کند (ایسن هاردت و همکاران، ۲۰۱۰). اگر مدیران در سازمان‌ها با استفاده از استعداد کارکنان، آموزش مورد نیاز را در اختیار کارکنان قرار دهند و ضمن دادن فرصت مناسب و امکانات مورد نیاز به آنان و ایجاد انگیزه می‌توانند بهترین عملکرد را در کارکنان شاهد باشند اما متأسفانه در بعضی از سازمان‌ها شاهد آن هستیم که مدیران عمدتاً به عملکرد کارکنان توجه کافی نداشته و عمدتاً بر اساس امیال خود تصمیم می‌گیرند (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۲).

اما مسئله اصلی تحقیق با توجه به اهمیت رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان و نقش علمی که این دو متغیر در نحوه ارائه خدمات ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان و تحقق اهداف آن دارد، این پژوهش بر آن شد تا ضمن ارائه مدلی مناسب، به بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان بپردازد؛ در واقع، پارادایم تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی یکی از چالش‌های مدیریتی است که این تحقیق، سعی در بررسی چگونگی ارتباط بین این متغیرها و ارائه الگوی مناسب و ارائه پیشنهاداتی برای آن دارد. در این راستا مسئله اصلی تحقیق، شناخت رهبری تحول گرا و تأثیر آنها بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان است.

۲- اهداف تحقیق

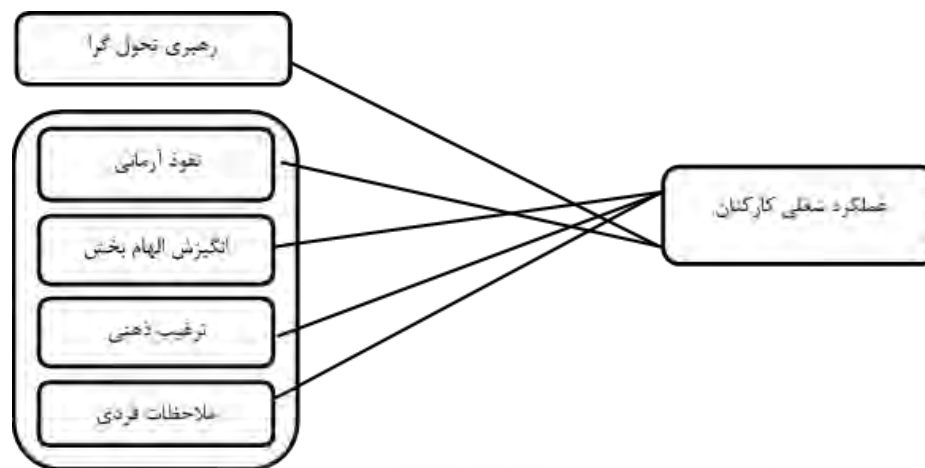
- بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان
- بررسی رابطه بین نفوذ آرمانی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان
- بررسی رابطه بین انگیزش الهام بخش با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان
- بررسی رابطه بین ترغیب ذهنی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان
- بررسی رابطه بین ملاحظات فردی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان

۳- فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین رهبری تحول گرا با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین نفوذ آرمانی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین انگیزش الهام بخش با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین ترغیب ذهنی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بین ملاحظات فردی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

۴- مدل مفهومی تحقیق



نمودار (۱). مدل تعدیل شده بس و اولیو (۲۰۰۰)

۵- پیشینه تحقیق

عملکرد شغلی کارکنان و رهبری تحول‌گرا از متغیرهای هستند که در چند دهه اخیر مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته است. همچنین نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد عوامل زیادی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند.

۵-۱- پیشینه تحقیق داخلی

اسدنیا و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌اهواز بررسی کردند که یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عملکرد شغلی و وجدانی بودن و عملکرد شغلی و برون‌گرایی رابطه مثبت مستقیم وجود دارد. نتایج آزمون t نشان داد که میان عملکرد شغلی کتابداران این دو دانشگاه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. هم‌چنین، براساس نتایج تحلیل رگرسیون، متغیرهای وجدانی بودن و روان‌رنجور خوبی پیش‌بینی‌های قوی عملکرد شغلی بودند که ۴۰ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین نمودند. و ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهای قوی در پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. به این معنا که کتابدارانی که ویژگی‌های شغلی مطلوبی دارند انتظار می‌رود که از عملکرد شغلی بهتری برخوردار باشند.

شعبانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان فراهی پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌داد بین مؤلفه‌های چهارگانه سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد. ضریب همبستگی برای هر یک از مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا به ترتیب نفوذ آرمانی (۵۹ درصد)، انگیزش الهام بخش (۴۸ درصد)، ترغیب ذهنی (۵۶ درصد) و ملاحظات فردی (۴۳ درصد) بدست آمد. همچنین بررسی اثر همزمان ابعاد رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی با استفاده از رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیرهای نفوذ آرمانی ۴۲ درصد و ترغیب ذهنی ۳۹ درصد بر روی عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت داشته‌اند.

جلالی و روح‌اللهی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با میانجی‌گری درگیری شغلی پرداختند. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی تأثیر مثبت داشته و نقش میانجی‌گری درگیری شغلی در تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی به تأیید رسید. از سوی دیگر، تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های حمایت‌های رشد‌دهنده، بیشترین تأثیر بر عملکرد شغلی دارد.

بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی ناجا بررسی کردند و نتایج تحقیق نشان داد بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف پذیری و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی این ارتباط معنادار می باشد. همچنین بررسی ها نشان می دهد که سطح مسئولیت پذیری در رسته های انتظامی و آگاهی یکسان است ولی مسئولیت پذیری در رسته راهور پایین تر از دو رسته عملیاتی دیگر می باشد.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی رابطه ی ابعاد رهبری تحول گرا و درگیری شغلی کارکنان از دیدگاه مدیران در بیمارستان های آموزشی شهر یزد پرداختند. یافته ها نشان می دهند که بین رهبری تحول گرا و چهار بعد آن (ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی) با درگیری شغلی در چهار بیمارستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

حسینی طبقدهی و خلعتبری (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا و خودکارآمدی کارکنان پرداختند. یافته ها نشان داد که بین مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی) با خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افزون بر این، تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین، نفوذ آرمانی بیشترین نقش را در پیش بینی خودکارآمدی کارکنان دارد.

رضازاده و عزیزی (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان (مورد مطالعه: نمایندگی های یک شرکت بیمه ای در استان یزد) پرداختند. در بخش مدل اندازه گیری ویژگی های فنی پرسش نامه بررسی گردید و اصلاحات لازم صورت پذیرفت و در بخش ساختاری، ضرایب ساختاری مدل برای بررسی فرضیه های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحول گرا بر گرایش کارآفرینانه است.

فیضی پورقچلو و دانش (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغل کارمندان ادارات دولتی شهر میاندوآب بررسی کردند و یافته های این پژوهش نشان می دهد که رابطه مثبت معناداری بین ویژگی شخصیتی و وجدانی بودن با دو ویژگی شغلی تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد همچنین یافته های این تحقیق بین ویژگی شخصیتی توافقی بودن با تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری را نشان داد در حالیکه رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. رابطه منفی معناداری بین ویژگی شخصیتی نورویتیک با تعهد سازمانی مشاهده گردید ولی رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. یافته های این تحقیق رابطه بین برونگرایی با تعهد سازمانی را مثبت نشان داده در حالیکه رابطه معناداری را بین این ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی نشان نداد. سرانجام اینکه، یافته های این تحقیق رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را نیز مثبت معنادار نشان دادند.

یاسینی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه ای با عنوان نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران، با ارائه یک مدل بررسی کردند و نتایج بدست آمده از پیمایش صورت گرفته روی ۱۸۶ معلم در مدارس متوسطه شهرستان مهران حاکی از آن است که سبک رهبری توزیعی رابطه معنادار با عملکرد شغلی معلمان دارد. رهبری توزیعی ارتباط مثبت و معنادار با تعهد سازمانی و هوش هیجانی نیز دارد. از سوی دیگر تعهد سازمانی و هوش هیجانی به صورت میانجی دارای ارتباط مثبت با عملکرد شغلی معلمان می باشد.

۲-۵- پیشینه تحقیق خارجی

بریک و مونت (۲۰۱۴) به منظور بررسی اعتبار ابعاد پنج عامل عمده شخصیت (برونگرایی، وجدان، ثبات هیجانی، سازگاری، تجربه پذیری) در پیش بینی عملکرد شغلی انجام دادند. نتایج فراتحلیل آن ها نشان داد که وجدان پیش بینی کننده معتبری از عملکرد در میان همه گروه های شغلی و همه مولفه های شغل است و دیگر عوامل شخصیتی تنها در برخی مشاغل و برخی معیارهای شغلی برای پیش بینی عملکرد روایی دارند.

اوگونلاتا و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی در زمینه عملکرد شغلی و ویژگی های شخصیتی کتابداران و یا دانشجویان کتابداری انجام گرفته است که شاخص های رضایت شغلی و عملکرد شغلی را در بین کتابداران ایالتی نیجریه مورد بررسی قرار داده اند. پژوهش آن ها پیمایشی و جامعه مورد پژوهش آن را ۸۷ نفر از کتابداران کتابخانه ایالت های غربی نیجریه تشکیل می داد. نتایج

پژوهش‌ها نشان داد که زنان کتابدار از رضایت شغلی کم‌تر و به تبع آن از عملکرد شغلی کم‌تری نسبت به مردان کتابدار برخوردار بودند. بنابراین، کتابدارانی که به تجربه کردن تمایل داشتند از رضایت شغلی بهتری برخوردار بودند. ام کوجی و سیلیکیه (۲۰۱۲) رابطه بین ابعاد شخصیتی و عملکرد شغلی کارکنان موسسه تحقیقات پزشکی کنیا را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد، باز بودن به تجربه، انعطاف پذیر بودن و هیجانی بودن، متغیرهای اصلی در پیش بینی عملکرد شغلی هستند. هم چنین آن‌ها بیان کردند که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند ابزار مفیدی در سنجش رضایت و عملکرد شغلی کارکنان باشد.

پنی و همکاران (۲۰۱۱) در یافته‌های تحقیقات در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی تا اواسط دهه ۱۹۸۰ رابطه معناداری بین شخصیت و عملکرد شغلی نشان ندادند تا اینکه با گسترش نظریه‌ها و مدل‌های شخصیتی و در نتیجه به کارگیری ابزار مناسب و معتبر برای سنجش شخصیت و در عین حال استفاده از روش‌های آماری چون فراتحلیلی، نتایجی خلاف نتایج قبل به دست آمد که حاکی از این بود که ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی است.

۶- روش تحقیق

در پژوهش حاضر با توجه به شرایط و موضوع مورد بررسی نوع تحقیق پیمایشی می‌باشد. پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی است. روش تحقیق از لحاظ روش به دست آوردن داده‌ها از آنجایی که برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از نظرسنجی با افراد درگیر مسئله (کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان) استفاده شده است از نوع توصیفی-همبستگی است. علاوه بر این داده‌هایی از نوع کمی برای آزمودن فرضیه‌ها گردآوری شده است که در این راستا پرسشنامه‌هایی برای دریافت نظرات (کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان) مورد نظر توزیع شده و نتایج درج گردیده است. در پژوهش حاضر متغیرهای رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان دو متغیر اصلی هستند که هر یک از این متغیرها از ابعاد مختلفی تشکیل شده‌اند و همچنین هر یک از این ابعاد توسط تعدادی گویه یا سوال سنجیده می‌شوند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان است. فرمول کوکران یکی از ساده‌ترین و پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است و چون ما حجم نمونه را در اختیار نداشتیم و به علت سادگی، این روش را انتخاب کردیم. زمانی که از فرمول‌های آماری نتوان برای حجم نمونه استفاده کرد از جدول مورگان استفاده می‌کنیم.

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \times p \cdot q}{\epsilon^2}$$

که در فرمول فوق:

$$Z_{\alpha/2}^2 : \text{مقدار متغیر نرمال واحد، متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد، (} Z_{\alpha/2} = 1.96 \text{)}$$

$$\epsilon : \text{مقدار اشتباه مجاز، (} \epsilon = 0.05 \text{)}$$

p: احتمال موفقیت است که با استفاده از روش احتیاطی ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود.

q: احتمال عدم موفقیت که مقدار آن p ۱° می‌باشد.

که حجم نمونه ما ۳۸۴ نفر از کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان می‌باشد.

برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شده است. در نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، واحدهای جامعه‌ی مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه بندی شدند، تا تغییرات آنها در درون گروه‌ها کمتر شود پس از آن از هر یک از طبقه‌ها تعدادی نمونه انتخاب می‌شوند. بدین منظور ما هر کدام از ادارات دولتی شهرستان را به عنوان یک طبقه در نظر گرفتیم و در هر اداره چندین پرسشنامه به صورت تصادفی توزیع کردیم.

۶-۱- نحوه‌ی اندازه‌گیری متغیرها

برای اندازه‌گیری متغیر رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه رهبری تحول‌گرا بس و اولیو (۲۰۰۰) که با استفاده از ۲۰ گویه، که از پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) گرفته شده است، استفاده کرده ایم. این پرسشنامه دارای چهار بعد ملاحظه‌فردی،

ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی می‌باشد و براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است (بس و اولیو، ۲۰۰۰).

جدول (۱). خرده مقیاس ها و سوالات پرسشنامه رهبری تحول گرا

ردیف	خرده مقیاس	سوالات	تعداد سوالات
۱	ترغیب ذهنی	۱ تا ۵	۵ سوال
۲	نفوذ آرمانی	۶ تا ۱۲	۷ سوال
۳	انگیزش الهام بخش	۱۳ تا ۱۶	۴ سوال
۴	ملاحظات فردی	۱۷ تا ۲۰	۴ سوال
۵	رهبری تحول گرا	۱ تا ۲۰	۲۰ سوال

برای اندازه گیری متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) استفاده کرده ایم که از ۱۵ گویه تشکیل شده است و به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می رود.

۷- تجزیه و تحلیل داده ها

۷-۱- آزمون نرمال بودن داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون اسمیرنوف-کلموگروف استفاده می شود. فرض صفر در این آزمون نرمال بودن توزیع متغیر است. اگر سطح معنی داری آزمون از ۰,۰۵ بیشتر باشد فرض صفر پذیرفته شده و نتیجه می‌گیریم که توزیع متغیر مورد نظر نرمال می باشد.

جدول (۲). نتایج آزمون اسمیرنوف - کلموگروف جهت بررسی پیروی داده‌ها از توزیع نرمال

متغیرها	مقدار آماره اسمیرنوف-کلموگروف	سطح معناداری
عملکرد شغلی کارکنان	۱,۷۱۵	۰,۱۲۶
رهبری تحول گرا	۱,۸۷۵	۰,۰۷۹
نفوذ آرمانی	۱,۹۶۸	۰,۴۲۵
انگیزش الهام بخش	۲,۲۵۰	۰,۶۲۷
ترغیب ذهنی	۱,۹۳۷	۰,۳۶۴
ملاحظات فردی	۲,۴۹۷	۰,۱۹۵

با توجه به جدول (۲) چون سطح معناداری همه متغیرها از ۰,۰۵ بیشتر است لذا نتیجه می‌گیریم که همه متغیرها از توزیع نرمال پیروی می کنند.

۷-۲- ضریب همبستگی

۷-۲-۱- ضریب همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و رهبری تحول گرا

در جدول (۳) ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و رهبری تحول گرا آورده شده است.

جدول (۳)، ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و رهبری تحول گرا

رهبری تحول گرا		عملکرد شغلی کارکنان
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰,۰۱۲	۰,۷۳۰	

با توجه به سطح معناداری بدست آمده از تحلیل داده ها برای همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و رهبری تحول گرا برابر ۰,۰۱۲ می باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰,۰۵ ($p < ۰,۰۵$) با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 آماری که دال به عدم وجود رابطه بین عملکرد شغلی کارکنان و رهبری تحول گرا می باشد رد می شود یعنی بین عملکرد شغلی کارکنان و رهبری تحول گرا رابطه معناداری وجود دارد. لذا با توجه به مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده که برابر ۰,۷۳۰ می باشد این رابطه از نوع مثبت می باشد.

۷-۲-۲- ضریب همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و نفوذ آرمانی

در جدول (۴) ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و نفوذ آرمانی آورده شده است.

جدول (۴)، ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و نفوذ آرمانی

نفوذ آرمانی		عملکرد شغلی کارکنان
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰,۰۲۶	۰,۸۱۶	

با توجه به سطح معناداری بدست آمده از تحلیل داده ها برای همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و نفوذ آرمانی، برابر ۰,۰۲۶ می باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰,۰۵ ($p < ۰,۰۵$) با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 آماری که دال به عدم وجود رابطه بین عملکرد شغلی کارکنان و نفوذ آرمانی می باشد رد می شود یعنی بین عملکرد شغلی کارکنان و نفوذ آرمانی، رابطه معناداری وجود دارد. لذا با توجه به مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده که برابر ۰,۸۱۶ می باشد این رابطه از نوع مثبت می باشد.

۷-۲-۳- ضریب همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و انگیزش الهام بخش

در جدول (۵) ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و انگیزش الهام بخش آورده شده است.

جدول (۵)، ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و انگیزش الهام بخش

انگیزش الهام بخش		عملکرد شغلی کارکنان
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰,۰۱۰	۰,۷۲۹	

با توجه به سطح معناداری بدست آمده از تحلیل داده ها برای همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و انگیزش الهام بخش برابر ۰,۰۱۰ می باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰,۰۵ ($p < ۰,۰۵$) با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 آماری که دال به عدم وجود رابطه بین عملکرد شغلی کارکنان و انگیزش الهام بخش می باشد رد می شود یعنی بین عملکرد شغلی کارکنان و انگیزش الهام بخش رابطه معناداری وجود دارد. لذا با توجه به مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده که برابر ۰,۷۲۹ می باشد این رابطه از نوع مثبت می باشد.

۷-۲-۴- ضریب همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و ترغیب ذهنی

در جدول (۶) ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و ترغیب ذهنی آورده شده است.

جدول (۶)، ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و ترغیب ذهنی

ترغیب ذهنی		عملکرد شغلی کارکنان
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰,۰۰۱	۰,۷۸۲	

با توجه به سطح معناداری بدست آمده از تحلیل داده‌ها برای همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و ترغیب ذهنی برابر ۰,۰۰۱ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰,۰۵ ($p < ۰,۰۵$) با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 آماری که دال به عدم وجود رابطه بین عملکرد شغلی کارکنان و ترغیب ذهنی می‌باشد رد می‌شود یعنی بین عملکرد شغلی کارکنان و ترغیب ذهنی رابطه معناداری وجود دارد. لذا با توجه به مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده که برابر ۰,۷۸۲ می‌باشد این رابطه از نوع مثبت می‌باشد.

۵-۲-۷- ضریب همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و ملاحظات فردی

در جدول (۷) ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و ملاحظات فردی آورده شده است.

جدول (۷)، ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی کارکنان و ملاحظات فردی

ملاحظات فردی		عملکرد شغلی کارکنان
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰,۰۱۹	۰,۷۱۲	

باتوجه به سطح معناداری بدست آمده از تحلیل داده‌ها برای همبستگی بین عملکرد شغلی کارکنان و ملاحظات فردی، برابر ۰,۰۱۹ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰,۰۵ ($p < ۰,۰۵$) با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 آماری که دال به عدم وجود رابطه بین عملکرد شغلی کارکنان و ملاحظات فردی می‌باشد رد می‌شود یعنی بین عملکرد شغلی کارکنان و ملاحظات فردی، رابطه معناداری وجود دارد. لذا با توجه به مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده که برابر ۰,۷۱۲ می‌باشد این رابطه از نوع مثبت می‌باشد.

۸- مدل ساختاری تحقیق

در ادامه مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد مورد بحث قرار خواهد گرفت. جدول (۸) ضرایب تاثیر متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول (۸)، بررسی فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری

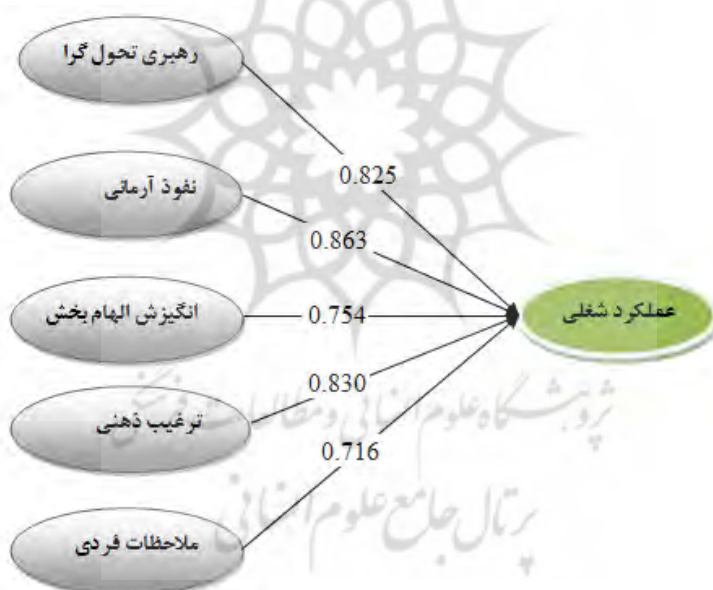
نتیجه فرضیه	سطح معناداری	آماره آزمون T	میزان تاثیر	فرضیه
تایید	۰,۰۲۹	۳,۱۶۷	۰,۸۲۵	بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۰	۳,۱۴۹	۰,۸۶۳	بین نفوذ آرمانی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۱۳	۲,۵۹۷	۰,۷۵۴	بین انگیزش الهام بخش و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۰۴	۲,۹۴۱	۰,۸۳۰	بین ترغیب ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.
تایید	۰,۰۳۳	۳,۶۳۷	۰,۷۱۶	بین ملاحظات فردی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۹) شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد.

جدول (۹)، شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

عنوان شاخص	مقدار	
$\frac{\chi^2}{df}$	۲,۶۲۹	مجذور کای
RMSEA	۰,۰۲۷	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب
RMR	۰,۲۱۰	ریشه میانگین مربعات باقیمانده
GFI	۰,۹۴۰	نیکویی برازش
AGFI	۰,۹۳۷	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده
NFI	۰,۹۱۵	شاخص برازش هنجار شده (بنتلر- بونت)
CFI	۰,۹۳۲	شاخص برازش تطبیقی
IFI	۰,۹۱۰	شاخص برازش افزایشی

باتوجه به نتایج به دست آمده می‌توان اذعان کرد تمامی شاخص‌های برازندگی مدل فوق در این دامنه قرار گرفته‌اند و بنابراین تناسب داده‌های گردآوری شده با مدل مطلوب است. لذا برازندگی مدل معادلات ساختاری مورد تایید می‌باشد.



نمودار (۲)، مدل معادلات ساختاری تحقیق

۹- بررسی فرضیات

فرضیه اول: بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۸) ضریب تاثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی کارکنان برابر ۰,۸۲۵ بوده و چون سطح معناداری آن برابر ۰,۰۲۹ و کمتر از ۰,۰۵ است لذا نتیجه می‌شود که رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. لذا بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اول تایید می‌شود.

فرضیه دوم: بین نفوذ آرمانی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۸) ضریب تاثیر نفوذ آرمانی بر عملکرد شغلی کارکنان برابر ۰,۸۶۳ بوده و چون سطح معناداری آن برابر ۰,۰۰۰ و کمتر از ۰,۰۵ است لذا نتیجه می شود که نفوذ آرمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. لذا بین نفوذ آرمانی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم تایید می شود.

فرضیه سوم: بین انگیزش الهام بخش و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۸) ضریب تاثیر انگیزش الهام بخش بر عملکرد شغلی کارکنان برابر ۰,۷۵۴ بوده و چون سطح معناداری آن برابر ۰,۰۱۳ و کمتر از ۰,۰۵ است لذا نتیجه می شود که انگیزش الهام بخش بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. لذا بین انگیزش الهام بخش و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم تایید می شود.

فرضیه چهارم: بین ترغیب ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۸) ضریب تاثیر ترغیب ذهنی بر عملکرد شغلی کارکنان برابر ۰,۸۳۰ بوده و چون سطح معناداری آن برابر ۰,۰۰۴ و کمتر از ۰,۰۵ است لذا نتیجه می شود که ترغیب ذهنی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. لذا بین ترغیب ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه چهارم تایید می شود.

فرضیه پنجم: بین ملاحظات فردی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۸) ضریب تاثیر ملاحظات فردی بر عملکرد شغلی کارکنان برابر ۰,۷۱۶ بوده و چون سطح معناداری آن برابر ۰,۰۳۳ و کمتر از ۰,۰۵ است لذا نتیجه می شود که ملاحظات فردی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. لذا بین ملاحظات فردی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پنجم تایید می شود.

۱۰- نتیجه گیری

فرضیه اول: بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه نشان می دهد متغیر رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق های محققان قبلی از جمله شعبانی نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، جلالی و روح الهی (۱۳۹۴)، اکبری (۱۳۹۳)، چالشتری (۱۳۸۸)، کاشی (۱۳۸۶)، گاندرسن (۲۰۱۲)، ونگ و همکاران (۲۰۱۱)، کریستین و همکاران (۲۰۱۱)، مونباناها (۲۰۰۹) نیز این فرضیه تایید شده است.

اداره سازمان های امروز، به ویژه سازمان هایی که رسالت اصلی آن ها دادن خدمات به مردم و در واقع اهداف غیرمالی است، ضروری است که مدیران و رهبران این سازمان ها سبک رهبری مناسبی انتخاب کنند. بنابراین، برنامه ریزی برای اجرای سبک رهبری تحول گرا، باید به طور ویژه مورد توجه واقع شود تا باعث تقویت عملکرد کارکنان سازمان شود. صاحب نظران علم مدیریت، ویژگی های مهمی را برای سبک رهبری تحول گرا که یکی از اثربخش ترین روش ها در مدیریت است، ذکر نموده اند که کاربرد این سبک توسط مدیران در محیط های کاری پرتنش درمان حائز اهمیت است و همچنین رابطه بین عملکرد شغلی و مدیران اثربخش به اثبات رسیده است. با توجه به اهمیت رهبری تحول گرا، ایجاد و توسعه ابعاد و عوامل مرتبط با آن که ممکن است زمینه را برای ایجاد رهبری تحول گرا فراهم سازد، جهت ارتقای عملکرد سازمان ها توصیه می شود.

فرضیه دوم: بین نفوذ آرمانی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه نشان می دهد متغیر نفوذ آرمانی بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق های محققان قبلی از جمله شعبانی نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، جلالی و روح الهی (۱۳۹۴)، اکبری (۱۳۹۳)، چالشتری (۱۳۸۸)، کاشی (۱۳۸۶)، گاندرسن (۲۰۱۲)، ونگ و همکاران (۲۰۱۱)، کریستین و همکاران (۲۰۱۱)، موبناناهان (۲۰۰۹) نیز این فرضیه تائید شده است.

رهبرانی که استانداردهای بالای اخلاقی دارند و اخلاق گریند، مورد احترام زیر دستان هستند و از طرف آنها مورد بی وفایی قرار نمی گیرند. به عبارتی، نفوذ آرمانی به معنای ترسیم چشم اندازی از اهداف کلی و ماموریت های اصلی و القا شجاعت همراه با احترام در پیروان می باشد. تاثیر آرمانی به دو صورت تجلی می یابد: ۱- اسناد آرمانی ۲- رفتارهای آرمانی.

مصادیق اسنادهای آرمانی که کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان باید در وجود خود ایجاد کنند عبارتند از: ۱- القا غرور در دیگران برای داشتن ارتباط با خود. ۲- گذشتن از خود به خاطر منافع گروه. ۳- رفتار با دیگران به گونه ای که احترام آنها را نسبت به خود بر انگیزند.

مصادیق رفتارهای آرمانی که کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان باید در وجود خود ایجاد کنند عبارتند از: ۱- صحبت درباره مهمترین ارزش ها و عقاید خود. ۲- تاکید بر اهمیت داشتن چشم اندازی قوی از هدف. ۳- در نظر گرفتن نتایج اخلاقی حاصل از تصمیمات.

فرضیه سوم: بین انگیزش الهام بخش و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه نشان می دهد متغیر انگیزش الهام بخش بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق های محققان قبلی از جمله شعبانی نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، جلالی و روح الهی (۱۳۹۴)، اکبری (۱۳۹۳)، چالشتری (۱۳۸۸)، کاشی (۱۳۸۶)، گاندرسن (۲۰۱۲)، ونگ و همکاران (۲۰۱۱)، کریستین و همکاران (۲۰۱۱)، موبناناهان (۲۰۰۹) نیز این فرضیه تائید شده است.

اشاره به رهبرانی دارد که چشم اندازی قوی از آینده مبتنی بر اندیشه ها آرمان ها دارند. رفتار های مرتبط با این بعد شامل تحریک شوق، اعتماد سازی و الهام بخشی کارکنان توسط رفتار های نمادین و گفتار متقاعد کننده می باشد. به بیان دیگر این شاخص به علائمی نظیر انتظارات بالا و استفاده از نمادها برای تاکید و بر تلاش و ذکر اهمیت اهداف با بیانی ساده اشاره دارد. این رهبران به گونه ای رفتار می کنند که با معنا بخشی و ایجاد چالش در زیر دستان آنها را نسبت به کار خود بر انگیزند. روح فردی و جمعی بر انگیزته می شود. رهبران پیروان را نسبت به ترسیم آینده مطلوب مورد انتظار ترغیب می کنند و قدرت آنها را جهت دستیابی به این انتظارات خاطر نشان می سازند.

مصادیق انگیزش الهامی که کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان باید در وجود خود ایجاد کنند عبارتند از: ۱- ارائه یک تصویر مهیج از آنچه که باید مورد ملاحظه و توجه قرار گیرد. ۲- صحبت بلند پروازانه درباره آینده. ۳- موضع گرفتن در مورد مسائل بحث انگیز.

فرضیه چهارم: بین ترغیب ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه نشان می دهد متغیر ترغیب ذهنی بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق های محققان قبلی از جمله شعبانی نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، جلالی و روح الهی (۱۳۹۴)، اکبری (۱۳۹۳)، چالشتری (۱۳۸۸)، کاشی (۱۳۸۶)، گاندرسن (۲۰۱۲)، ونگ و همکاران (۲۰۱۱)، کریستین و همکاران (۲۰۱۱)، موبناناهان (۲۰۰۹) نیز این فرضیه تائید شده است.

رهبرانی که با هنجار های سازمانی دست و پنجه نرم می کنند، چنین رهبرانی نیاز به خلاقیت و ابتکار را با ترغیب زیردستان نبت به زیر سوال بردن فرضیات، ایجاد چارچوب های تازه برای سوالات و کاربرد روش های جدید در انجام کارها در زیردستان بر

می انگیزند. در رفتار این رهبران اثری از تنبیه به خاطر اشتباهات اعضا، چه صورت گروهی و چه به صورت فردی دیده نمی‌شود. ایده های نو در و راحل های خلاقانه در رابطه با مشکلات مطلوب می باشند.

مصادیق تحریک عقلانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان باید در وجود خود ایجاد کنند عبارتند از:

- ۱- جست‌وجوی چشم اندازهای مختلف به هنگام حل مسائل. ۲- بازآزمایی فرضیات اساسی نسبت به سوالات، علی‌رغم اینکه پاسخ های آماده دارند. ۳- تشویق بازنگری در عقاید که هرگز قبلا مورد سوال واقع نگردیده اند.
- رهبران تحول‌گرا مشوق تفکرات واگرا هستند و پیروان را به سمت راهبردهای ابتکاری سوق می‌دهند. این رهبران در پی ارتقا هوش و عقلانیت اعضا و توصیه به حل دقیق مسائل هستند.

فرضیه پنجم: بین ملاحظات فردی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد متغیر ملاحظات فردی بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد. همچنین در تحقیق های محققان قبلی از جمله شعبانی نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، جلالی و روح الهی (۱۳۹۴)، اکبری (۱۳۹۳)، چالشتری (۱۳۸۸)، کاشی (۱۳۸۶)، گاندرسن (۲۰۱۲)، ونگ و همکاران (۲۰۱۱)، کریستین و همکاران (۲۰۱۱)، موبناناهان (۲۰۰۹) نیز این فرضیه تائید شده است.

به رفتار های رهبرانی اشاره دارد که به تشخیص رشد فردی و نیاز های پیشرفت پیروان به موازات آماده سازی آنها و مشورت با آنها می‌پردازند. این بعد بیانگر بذل توجه شخصی مدیر به زیر دستان و رفتار مناسب با هر یک از آنها می‌باشد. این رهبران توجه خود را به نیاز های فردی پیروان جهت رشد و پیشرفت با تدریس و مباحث معطوف می‌کنند. پیروان به سمت موفقیت های سطوح بالاتر از توان بالقوه سوق داده می‌شوند. در طول حرکت به سمت رشد و در حمایت از آن فرصت‌های جدیدی نیز برای یاد گیری ایجاد می‌شود. تفاوت های فردی بر حسب نیازها و خواست های افراد تشخیص داده می‌شوند.

۱۱-پیشنهادهای کاربردی بر اساس نتایج تحقیق

با توجه به نتایج آزمون فرضیه که نشان می‌دهد متغیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود:

مدیران ادارات دولتی به منظور افزایش عملکرد شغلی کارکنان و هم چنین کاهش غیبت از کار، ترک کار یا بی‌انگیزگی کارکنان، عوامل سبک های رهبری تحول‌گرا را که برخی از آن ها عبارتند از بیان روشن ارزش ها، هدف و مأموریت سازمان، القای حس اعتماد به کارکنان، احترام و اهمیت دادن به آنان، حمایت از نظرات و پیشنهادات آن ها و روشن بینی نسبت به آینده، روشن ساختن انتظارات و در نظر گرفتن پاداش هایی برای برآورده کردن آن ها، پیش بینی مشکلات و سعی در رفع آن ها از طریق داشتن تعامل با کارکنان را هرچه بیشتر مورد توجه قرار دهند.

برای مدیران و سرپرستان بخش های مختلف ادارات دولتی کارگاه های آموزشی به منظور بهبود رهبری تحولی برگزار گردد. مدیران ادارات دولتی فضایی را فراهم آورند تا کارکنان از دغدغه های روزمره فارغ باشند. پرداخت حقوق و دستمزد منصفانه به همراه فراهم کردن شرایط کاری مطلوب و تامین رفاه کارکنان نقش اساسی را ایفاء می‌کنند. برای ایجاد درگیری کارکنان در کار باید فرهنگ لازم را در کارکنان ایجاد کنند. فرهنگی که در آن عدالت و انصاف، اعتماد و شایسته سالاری حاکم است و فراتر رفتن از وظایف شغلی یک ارزش تلقی شود.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه که نشان می‌دهد متغیر نفوذ آرمانی بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود:

مدیران ادارات دولتی، باید باعث القا غرور در کارکنان برای داشتن ارتباط با مدیریت شوند.

مدیران ادارات دولتی، حس گذشتن از خود به خاطر منافع گروه را در کارکنان القاء کنند.

مدیران ادارات دولتی، به تشویق رفتار کارکنان با همدیگر به گونه ای که احترام آنها را نسبت به خود بر انگیزند، بپردازند.

مدیران ادارات دولتی، کارکنان را به نحوی آموزش دهند که ارزش ها و عقاید مهم خود را بیان کنند.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه که نشان می‌دهد متغیر انگیزش الهام بخش بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود:

مدیران و کارکنان ادارات دولتی تصویری مهیج و انگیزش بخش از خود، کار و سازمانشان به نمایش بگذارند. مدیریت و کارکنان ادارات دولتی اهداف بلند پروازانه ای برای آینده تدوین کنند. مدیریت و کارکنان ادارات دولتی مواضع جدی خود را در مورد مشکلات سازمانی به وضوح بیان کنند. با توجه به نتایج آزمون فرضیه که نشان می دهد متغیر ترغیب ذهنی بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد، پیشنهاد می شود: مدیریت و کارکنان ادارات دولتی چشم اندازهای مختلف به هنگام حل مسائل سازمانی جست و جو کنند. مدیریت و کارکنان ادارات دولتی به تشویق بازنگری در عقاید خود بپردازند. رهبران تحول گرا ادارات دولتی مشوق تفکرات واگرا باشند و کارکنان را به سمت راهبردهای ابتکاری سوق دهند. با توجه به نتایج آزمون فرضیه که نشان می دهد متغیر ملاحظات فردی بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان تاثیر معناداری دارد، پیشنهاد می شود: مدیریت ادارات دولتی حس همکاری گروهی درباره مأموریت و رسالت سازمان را در بین کارکنان خود تقویت نمایند. مدیران ادارات دولتی به تشخیص رشد فردی و نیازهای پیشرفت کارکنان توجه کنند.

۱۲- پیشنهادات پژوهشی

پیشنهاد می شود به منظور اطمینان از نتایج آزمون می توان، در سال بعد یک آزمون دیگر از همان کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان صورت گیرد و نتایج با یکدیگر مقایسه شود. می توان در پژوهش دیگر از جامعه آماری کارکنان زن یا کارکنان مرد آزمون گرفت و نتایج متغیرها را بین دو جنس زن و مرد مقایسه کرد. انجام پژوهش های مشابه در سازمان های بزرگ دیگر و مقایسه نتایج دیگر سازمان ها با نتایج این تحقیق. انجام این پژوهش در بین مدیران و سرپرستان سازمان های بزرگ و دولتی. مقایسه دیدگاه مدیران با کارکنان ادارات دولتی درباره رهبری تحول گرا، عملکرد شغلی. انجام این پژوهش در بین کارگران صف و ستاد سازمان های بزرگ و دولتی و مقایسه نتایج آنها با یکدیگر. پیشنهاد می شود محققین در پژوهش های بعدی خود از عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل استفاده کنند. می توان با روش پیش آزمون - پس از آزمون که به پژوهشگر در مورد میزان اطلاعات آزمودن ها و آگاهی آنها خبر می دهد استفاده کرد و همچنین می توان در طی آن به افراد یک سری آموزش هایی بدهیم و سپس نتایج آزمون ها را مقایسه کنیم.

۱۳- محدودیت های تحقیق

با توجه به اینکه پرسشنامه، ادراک افراد از واقعیت را می سنجد، بنابراین نباید این احتمال را نادیده گرفت که چنین ادراکی کاملاً با واقعیت منطبق نباشد. عدم اعتقاد برخی پاسخ دهندگان به تحقیق و پژوهش و اهمیت ندادن آنها به نتایج و یافته های تحقیق ممکن است سبب شود در پاسخ به پرسش ها دقت لازم را به عمل نیاورده باشند. یکی از محدودیت های تحقیق ترس کارکنان از پخش شدن اطلاعات مربوط به پاسخنامه ها بود و با اینکه پژوهشگر برای آنها توضیح می داد که دسترسی به پاسخنامه ها توسط مدیران امری غیرممکن است و هیچ کدام از پاسخنامه ها اسم و مشخصات نداشت اما باز بعضی از کارکنان که با پژوهش سرو کار نداشته و یا به شدت از مدیریت شان وحشت داشتند برای پژوهشگر مشکلاتی را ایجاد می کردند. عوامل مختلف دیگری در عملکرد شغلی تأثیرگذارند مثل دوری و نزدیکی از محل کار، نوع مدیریت و رضایت شغلی که تنها به صورت مشاهده ای صورت گرفت و در این پژوهش به صورت عملی نادیده گرفته شد.

منابع

- ۱- اسدندیا، ابوالفضل؛ جلیل پور، پیمان؛ احمدی، وحید و بریاجی مهدی. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. علوم و فنون مدیریت اطلاعات. ۱۳۳-۱۵۳.
- ۲- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی ذبیح اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های ماموریتی ناجا. منابع انسانی ناجا ۳۷. ۹-۲۸.
- ۳- بهرامی، محمد امین؛ مروتی، محمدعلی؛ دهقان، علی؛ منتظرالفرج، راضیه؛ احمدی، غلامرضا و شهبازی حمزه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه ی ابعاد رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان از دیدگاه مدیران در بیمارستان های آموزشی شهر یزد در سال ۹۲. طلوع بهداشت. ۵۵۴-۵۶۵.
- ۴- سپهری پویا، سیف اله. (۱۳۹۵). تاثیر سبک های رهبری تحول گرا و تبادل گرا بر عملکرد کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی شمیرانات). دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ۵- شعبانی نژاد، حسین؛ علیاری، ابوالفضل و ابوالقاسم گرگی، حسن. (۱۳۹۴). رابطه رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان فارابی. مدیریت سلامت. ۲۲-۳۰.
- ۶- عموزاد خلیلی، مجید؛ اسکندری، راضیه. (۱۳۹۱). ارزیابی رابطه رهبری تحول آفرین و تسهیم دانش کارکنان (مطالعه موردی: شرکت گاز استان مازندران). سومین کنفرانس مدیریت اجرایی.
- ۷- فیضی پور قجلو، حجت و دانش، پروین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغل کارمندان ادارات دولتی شهر میاندوآب. نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین.
- ۸- ملایی، زینب. (۱۳۹۳). تأثیر نوآوری و رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ۹- معمارباشی اول، مژگان؛ صبری نظرزاده، راشین؛ عبدخدائی، محمدسعید. (۱۳۹۱). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، ص ۶۶-۷۸.
- ۱۰- میرکمالی، سیدمحمد؛ شاطری، کریم؛ یوزباشی، علیرضا. (۱۳۹۲). تبیین نقش رهبری تحول آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی. دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال اول، شماره ۳.
- ۱۱- یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسین و یاسینی، طاهره. (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ۱. ۳۳-۵۰.
- 12- Bass, B.M and Avolio, B.J., 2000. Potential Biases in leadership measures: how prototypes, leniency and general satisfaction relate rating and rankings of transformational and transactional leadership construct, *Educational and Psychological Measurement*, 49(3), pp. 112-32.
- 13- Eisenhardt, K. M. Furr, N. R. and Bingham, C. B. 2010. Microfoundations of performance: balancing efficiency and flexibility in dynamic environments. *Organization Science*, 21. (6), pp. 1263-73.
- 14- García-Morales, V. J., Jimenez, B. M. M., and Gutierrez, G. L., 2012, Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation, *Journal of Business Research*, 65, pp. 1040-50.
- 15- Gumusluoglu, L, Karakitapoglu, A.Z. Hirst, and G., 2012, Transformational leadership and R&D workers' multiple commitments: Dojustice and span of control matter. *Journal of Business Research*, doi:10.1016/j.jbusres.2012.02.039.
- 16- Judeh, M. (2010). Transformational leadership: A study of gender differences in private universities, *Proceedings of Annual London Business Research Conference*, 12-14 July.
- 17- Kurland, H. et al., (2010). Leadership style and organizational learning: the mediate effect of school vision, *Journal of Educational Administration*, 48(1), 7-30.
- 18- Ogunlana, E. K.; Okunlaya, R. O. A.; Ajani, F. O.; Okunoye, T.; Oshinaike, A. O. (2013). Indices of job stress and job satisfaction among academic librarians in selected federal universities in South West Nigeria. *Annals of Library and Information Studies*. 60, 212-218.