



## *The Relationship between Transformational Leadership and Work Attitude with Job Performance Employees*

*Abolghasem Barimani<sup>1</sup>, Hadi Nodehi<sup>2</sup>*

### **Abstract**

#### **purpose**

The purpose of this study was to investigate the relationship between transformational leadership and attitude with employees' job performance in Shahid Salimi Power plant.

#### **Method**

The research is applied and correlational. The statistical population consisted of 556 employees of Shahid Salimi Neka Power plant. The statistical sample was 228 participants who were randomly selected based on the Krejci and Morgan formula. Data were gathered by using three standard questionnaires of transformational leadership, work attitude and job performance. Their reliabilities were 0.73, 0.75 and 0.86 respectively by the use of Cronbach Alpha. Descriptive statistics and inferential statistics including Pearson correlation coefficient and regression were used to analyze the data.

#### **Finding**

The results indicated that there is a positive and significant relationship between transformational leadership and work attitude with job performance of employees. Also, the contribution of each of the components of transformational leadership and work attitudes is different in predicting employees' job performances.

#### **Conclusion**

Transformational leadership and job attitudes have an impact on employees' job performance and the components of transformational leadership and work attitudes can predict employees' job performances.

**Key word :** Transformational Leadership, Work Attitude, Job Performance

---

1. Assistant Professor, of Department of Education, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran.

Corresponding Author Email: [ab.barimani@gmail.com](mailto:ab.barimani@gmail.com)

2. M.s c. in Education and Human Resource Improvement, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka,



## رابطه بین رهبری تحول آفرین و نگرش کاری با عملکرد شغلی کارکنان

(مورد مطالعه: نیروگاه دریایی شهید سلیمی)

ابوالقاسم بریمانی<sup>۱</sup>، هادی نودهی<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و نگرش کاری با عملکرد شغلی کارکنان بوده است.

**روش:** این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نوع مطالعات کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی به تعداد ۵۵۶ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، به تعداد ۲۲۸ نفر و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب وضعیت استخدامی انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد رهبری تحول آفرین، نگرش کاری و عملکرد شغلی استفاده شده است. پایایی ابزارها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای هر یک به ترتیب برابر ۰/۷۳، ۰/۷۵ و ۰/۸۶ به دست آمد.

**یافته‌ها:** جهت بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و نگرش کاری با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین سهم هر یک از مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و نگرش کاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان متفاوت است.

**نتیجه‌گیری:** رهبری تحول آفرین و نگرش کاری بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد و مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و نگرش کاری می‌توانند عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی نمایند.

**واژگان کلیدی:** رهبری تحول آفرین، نگرش کاری، عملکرد شغلی

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران. نویسنده مسئول. ایمیل: ab.barimani@gmail.com  
۲. کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

## مقدمه

رهبری مقوله‌ای اساسی و حیاتی در حوزه سازمان‌ها و از مفاهیم بسیار مهم در حوزه مطالعات مدیریتی است. سبک‌ها و نگرش‌های رهبری و تأثیری که عملکرد رهبران می‌تواند بر موفقیت سازمان‌ها داشته باشد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در شرایط رقابت‌های فشرده کنونی رهبرانی موفق‌ترند که اعتقادی راسخ به ایجاد تحول در سازمان، نوآوری و بهبود مداوم داشته باشند و به اصطلاح رهبرانی تحول‌گرا باشند؛ بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف‌نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند (باقری، رنجبر و تب، ۱۳۹۴: ۲). عصر حاضر، عصر تغییر و تحولات شتابنده نام گرفته است، در شرایط متلاطم هزاره سوم، سازمان‌ها برای دوام و بقا ناگزیرند خود را با این تغییر و تحولات پرشتاب و بی‌سابقه هماهنگ و به موازات تغییرات ساخت‌افزایی، نیروی انسانی و نرم‌افزاری خود را نیز به روز کنند. در این رهگذر، تغییر در شیوه‌های مدیریت و رهبری سازمان امری اجتناب‌ناپذیر است؛ چرا که شیوه‌های سنتی مدیریت و رهبری، در شرایط متحول و پویای امروزی، فاقد اثربخشی لازم می‌باشد. سازمان‌های امروزی نیاز به رهبرانی دارند که به مدد ویژگی‌های شخصیتی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، بتوانند تعهد، شور و حرارت لازم را در زیردستان به وجود آورند تا نهایت استفاده از استعداد و تلاششان را در جهت تحقق هدف‌های سازمانی بکار گیرند. این‌گونه رهبران، امروزه رهبران تحول‌آفرین نام گرفته‌اند (طاهری لاری، شکاری و اعتمادی‌خواه، ۱۳۹۳: ۴۹). لذا با انجام این پژوهش می‌توان وضعیت موجود رهبری تحول‌آفرین، نگرش کاری و عملکرد شغلی کارکنان را شناخت و برنامه‌های لازم برای افزایش این ویژگی‌ها را طراحی و اجرا نمود. در واقع با انجام این مطالعه می‌توان به مسئولان این سازمان پیشنهاد داد که در راستای عملکرد کارکنان چه اقدام‌هایی انجام دهند و حساسیت آنان را به این کار بیش‌تر کرد. تا بر اساس آن کمیت و کیفیت پیامدها، برودادها، نتایج و تأثیر رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری در عملکرد شغلی کارکنان مشاهده و ارزیابی شود. در نهایت، این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا بین رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری با عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

## پیشینه پژوهش

### عملکرد شغلی

به نظر صاحب‌نظران از نظر فردی، عملکرد سابقه موفقیت‌های یک فرد است. هم‌چنین عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است، عمل می‌نماید و بدیهی است که وظیفه فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد. آنچه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه انجام وظیفه یک فرد را عملکرد

می‌نامند؛ بنابراین، عملکرد (فرآیند عمل) عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. به عبارتی می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست. هم‌چنین عملکرد انسان در سازمان بازتاب دانش، مهارت، رفتار و ارزش‌های اخلاقی اوست (میرکمالی و کرمی، ۱۳۹۵: ۱۲). عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود، چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد؛ به عبارتی موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد. عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمانی دانست (عطافر، امیری، کاظمی و امیری، ۱۳۹۲). عملکرد سازمانی به چگونگی مأموریت‌ها و وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج آن‌ها اطلاق می‌گردد (دربان آستانه، قدیری معصوم و فیروزی، ۱۳۹۱: ۳). عملکرد، مفهومی چندبعدی است که وضعیت سازمان را نسبت به رقبا مشخص می‌کند. عملکرد سازمانی، فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است. عملکرد سازمانی به بهره‌گیری بهینه از منابع، ظرفیت‌ها و فرصت‌ها برای تحقق کارایی و اثربخشی اشاره دارد. عملکرد به دو گروه عملیاتی و مالی تقسیم شده است. عملکرد عملیاتی به رفتارها و فرایندهای انجام کار در سازمان، یعنی تولید محصولات و یا خدمات و تحویل به مشتریان برمی‌گردد. عملکرد مالی به دستیابی به نتایج مالی مانند نرخ و میزان رشد سوددهی، نرخ بازگشت سرمایه و رشد فروش‌ها می‌پردازد و برای ذینفعان سازمان اهمیت بسیاری دارد (کشاورزی، صفری و حمیدی راد، ۱۳۹۴: ۱۰۷).

## رهبری تحول‌آفرین

یکی از متغیرهای مهم و اثرگذار که با عملکرد شغلی کارکنان، ارتباط دارد و در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، رهبری تحول‌آفرین است. رهبر تحول‌آفرین کسی است که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می‌کند، کارکنان را تشویق می‌کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول‌آفرین زیردستان خود را برمی‌انگیزاند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (رستمی و سالاری، ۱۳۹۷: ۷۲). رهبری تحول‌آفرین اساس و شالوده‌ای برای تغییرات بلندمدت سازمانی است که دسترسی به اهداف بالاتری را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد. رهبران تحول‌آفرین، اثربخشی را به کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند (تابلی، تیرگر، مظفری، مرتضوی و مهرابی‌فر، ۱۳۹۱: ۲). رهبری تحول‌آفرین مدیران را با ایجاد تغییرات در نگرش‌ها، اعتقادات و اهداف پیروان و نیز خلق شرایط بهتری برای فهم چشم‌اندازهای راهبری، رسالت و اهداف باعث می‌شود کارکنان بر کارهای سخت و چالش‌برانگیز تمایل نشان دهند و دارای احساس انسجام و هویت سازمانی بیش‌تری شوند که حاصل آن، تغییر مثبت در نگرش‌های شغلی و رفتاری کارکنان از

قبیل رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی است (سلاجقه و احمدزاده، ۱۳۷۳: ۷۴). ابعاد رهبری تحول‌گرا که مورد تأیید اکثر محققان می‌باشد، عبارت است از:

- ۱- نفوذ آرمانی (کاریزما): احترام و وفاداری بی‌چون و چرای پیروان از رهبری که حس آرمانی را منتقل می‌کند و باعث می‌شود پیروان، رهبر را به عنوان الگویی رفتاری برای خود در نظر بگیرند.
- ۲- انگیزش الهام بخش: دلالت بر برانگیختن و الهام بخشی پیروان با توسل به احساسات و انگیزه‌های درونی آن‌ها دارد.
- ۳- ترغیب فکری: شکلی از یک گفتمان باز پیرامون فرایند شکل‌گیری و اجرای چشم‌انداز است. در واقع رهبران، پیروان را به کشف راه‌حل‌های جدی و تفکر مجدد در باره چشم‌انداز و مشکلات رسیدن به آن، تشویق می‌کنند.
- ۴- ملاحظات فردی: به معنای درک و ملاحظه تفاوت‌های فردی پیروان، ارتباط با تک‌تک آن‌ها و تحریک آن‌ها از طریق واگذاری مسئولیت به آن‌ها برای یادگیری بیش‌تر است (طاهری لاری و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۷).

## نگرش کاری

یکی دیگر از متغیرهایی که با عملکرد شغلی کارکنان، ارتباط دارد و در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، نگرش کاری است. نگرش مجموعه‌ای از اعتقادات، عواطف و نیت رفتاری نسبت به یک شیء، شخص یا واقعه است. به عبارتی نگرش ارزیابی یا برآوردی است که به صورت (مطلوب یا نامطلوب) درباره شیء، فرد یا رویدادی صورت می‌گیرد. در مبحث رفتار سازمانی تنها به تعداد اندکی از نگرش‌هایی که مربوط به شغل یا کار افراد است توجه شده است. نگرش شغلی مفهومی است که تصورات مثبت و منفی فرد در باره کار و جنبه‌های مختلف محیط کاری‌اش را نشان می‌دهد. وجود نگرش خوب و مثبت در کسب موفقیت‌های فردی و سازمانی اهمیت دارد. نگرش‌ها، با توجه به تعاریف مزبور، در زمینه‌سازی و شکل‌دهی به رفتارها، ایجاد انگیزش‌ها، ارضای نیازها و جهت‌دهی به گرایش‌ها تأثیری جدی دارند (ملک‌زاده، رحیم‌نیا و گلی، ۱۳۹۵). به طور کلی کارکنان مجموعه‌ای از نگرش‌های باثبات و شناختنی نسبت به محیط کار خود دارند که شامل عواملی هستند که موجب تقویت نگرش مثبت به شغل و سازمان می‌شود و تحرک و پویایی فرد را در سازمان افزایش می‌دهد که بعضی از آن‌ها عبارتند از:

- ۱- همکاران: این که فرد با همکاران خود، ارتباط مناسب داشته و به خوبی با آن‌ها هماهنگ باشد و احساس کند که همکارانش انگیزه دهنده، فعال و مسئولیت‌پذیر هستند.
- ۲- مدیران و مافوق: این که فرد احساس کند سبک هدایت و رهبری مدیران و مافوق به گونه‌ای است که به نظرات کارشناسی، اهمیت و در تصمیمات خود تأثیر می‌دهند.

۳- وابستگی شغلی: این که فرد احساس کند شغل او باعث بروز خلاقیت و شکوفایی او می‌شود و استعدادهايش را به کار می‌گیرد، موجب افزایش وابستگی شغلی فرد می‌گردد؛ به گونه‌ای که خود را با عنوان شغلی‌اش به دیگران معرفی می‌کند.

۴- وابستگی سازمانی: این عامل موجب احساس تعلق کارکنان به سازمان و وابستگی سازمانی آن‌ها می‌شود تا جایی که در معرفی خود، نام سازمانی را که در آن کار می‌کنند خواهند گفت.

۵- تناسب شغل با شاغل: کارکنان هنگامی نگرش مثبت نسبت به شغل و سازمان خود خواهند داشت که بدانند. شغل آن‌ها با ویژگی‌های آنان تناسب دارد.

۶- طراحی شغل: در صورتی که شغل فرد و فرایندهای کار به طرز مناسبی طراحی شده باشد، موجب رضایت درونی و نگرش مثبت نسبت به شغل و منجر به لذت و تلاش بیش‌تر در سازمان خواهد شد.

۷- حجم کار و استرس محیطی: تقسیم نامناسب کار به دلیل اعمال تبعیض یا دلایل دیگری از قبیل محدود بودن تعداد کارکنان و حجم کم یا زیاد وظایف، ماهیت استرس‌زای شغل و استرس محیطی نیز یکی از عوامل مؤثر در نگرش‌های شغلی و سازمانی کارکنان محسوب می‌شود.

۸- شرایط فیزیکی کار: داشتن فضای کافی برای اجرای کارها، برخورداری از شرایط فیزیکی مناسب در محیط کار از قبیل گرمایش و سرمایش، نور، تهویه و نیز بهره‌مندی از تجهیزات و امکانات مناسب نقش بسزایی در نگرش شغلی و سازمانی آنان دارد.

۹- حقوق و مزایای شغلی: این که کارکنان احساس کنند حقوق و مزایای دریافتی آن‌ها با مسئولیت و کاری که در سازمان انجام می‌دهند، متناسب است یا حقوق و مزایای شغلی در مقایسه با همکاران هم رده، منصفانه و عادلانه است، تأثیر بسزایی در شکل‌گیری نگرش مثبت شغلی و سازمانی خواهد داشت.

۱۰- آموزش، ارزشیابی و ارتقا: فراهم بودن دوره‌های آموزش ضمن خدمت و تأثیر آن‌ها در بهبود عملکرد کارکنان، برابر بودن فرصت ارتقاء و انتصاب و پاداش بر مبنای شایستگی‌ها و توانایی‌های افراد، شکل‌دهنده و تثبیت‌کننده نگرش شغلی و سازمانی مثبت خواهد بود.

۱۱- توازن در زندگی شغلی و خانوادگی: این که فرد، احساس کند خانواده‌اش از وجهه و موقعیت شغلی و سازمانی وی راضی هستند و فعالیت‌های کاری، زندگی خانوادگی‌اش را مختل نمی‌کند، می‌تواند در علاقه‌مندی به کار و سازمان و نگرش شغلی و سازمانی وی تأثیر بسزایی داشته باشد (عظیمی، گودرزی، انصاری، پیرایش و عبدی‌زرین، ۱۳۹۰).

رستمی و سالاری (۱۳۹۷) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی نشان دادند که بین سبک رهبری و عملکرد سازمانی در بین کارکنان با در

نظر گرفتن نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین سبک‌های رهبری (رفتار متقابل، رهبری تحول‌گرا، رهبری آرمانی) و عملکرد سازمانی در بین کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی رابطه وجود دارد؛ و بین سبک رهبری کاریزماتیک با استراتژی‌های منابع انسانی رابطه معناداری وجود ندارد. جلالی و مؤمنی (۱۳۹۶) با پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران تأثیرگذار است. شعبانی‌نژاد، علیاری و گرجی (۱۳۹۵) با پژوهشی با عنوان رابطه رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان فارابی نشان دادند که بین رهبری تحول‌گرا و مؤلفه‌های چهارگانه آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. ساکی، عصاره و شعبانی مشکول (۱۳۹۴) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی رابطه مثبت و قوی وجود دارد و اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده خوبی برای عملکرد شغلی می‌باشد. همچنین بین رهبری تحولی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش سلاجقه و احمدزاده (۱۳۹۳) با عنوان بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین مدیران بر نگرش‌های شغلی دبیران با نقش میانجی‌گری هویت سازمانی حاکی از آن است که رهبری تحول‌آفرین بر هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و نیز هویت سازمانی باعث افزایش تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. همچنین، تأثیر غیرمستقیم رهبری تحول‌آفرین مدیران بر نگرش‌های شغلی دبیران یعنی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از طریق هویت سازمانی، از تأثیر مستقیم آن بیش‌تر است. زرین جوی الوار و همکاران (۱۳۹۳) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین نگرش کارکنان و عملکرد آنان در سازمان نشان دادند که بین نگرش کارکنان و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش بهرامی، مروتی، دهقان، منتظرالفرج، احمدی و شهبازی (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه ابعاد رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان از دیدگاه مدیران در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و چهار بعد آن (ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش، نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی) با درگیری شغلی در چهار بیمارستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حسن‌پور، معمارزاده و انبارلویی (۱۳۹۲) با پژوهشی با عنوان پژوهش پیرامون رابطه تأثیر و تأثری نگرش‌های شغلی و ارتباط آن‌ها با عملکرد کارکنان نشان دادند که هر یک از انواع نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. وابستگی شغلی از دو نوع دیگر نگرش تأثیر بیش‌تری بر عملکرد کارکنان دارد. به علاوه وابستگی شغلی روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد و تعهد سازمانی هم تأثیر مستقیم و معنی‌داری روی رضایت شغلی دارد.

مطالعه نعیم<sup>۱</sup> و خانزاده<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) با عنوان نقش رهبری تحول‌آفرین در عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی در بخش بهداشت پاکستان نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبتی دارد. همچنین بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش اور رحیمان<sup>۳</sup> و کدیکال<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) با عنوان تأثیر نگرش کارکنان نسبت به عملکرد شغلی نشان داد که بین نگرش شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. جیانگ<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۷) با پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد پایدار کارکنان: نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیر مثبتی دارد. جیوتی<sup>۶</sup> و بوهو<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) با مطالعه‌ای با عنوان رهبری تحول‌آفرین و عملکرد شغلی نشان دادند که رهبری اعضای گروه و رضایت از رهبر، میان رهبری تحول‌آفرین و عملکرد شغلی میانجی‌گری می‌کند. آوان<sup>۸</sup> و اسلام<sup>۹</sup> (۲۰۱۵) با پژوهشی با عنوان رابطه بین رضایت، نگرش و عملکرد: مطالعه موردی بانک شهر مولتان نشان دادند که بین رضایت‌مندی، نگرش و عملکرد کارکنان همبستگی قوی و مثبتی وجود دارد. همچنین نگرش مثبت در کار نشان می‌دهد رضایت و سایر عوامل مانند پرداخت، ارتقاء، رفتار همکاران، رفتار سرپرستان، پاداش‌های مالی، حجم کار و محیط مناسب نیز بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. بو<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۴) با مطالعه‌ای با عنوان رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری کارکنان: یک قانون اساسی و تجزیه و تحلیل مدل نظری نشان داد که رهبری تحول‌آفرین به طور علمی نگرش کاری کارکنان را به طور مستقیم بهبود می‌بخشد. هتتیاراچچی<sup>۱۱</sup> و جایاراتنا<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۴) با پژوهشی با عنوان تأثیر نگرش کاری کارکنان نسبت به عملکرد شغلی کارکنان نشان دادند که ۲۶/۷ درصد از عملکرد شغلی کارکنان توسط سه متغیر نگرش کاری (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و مشارکت شغلی) پیش‌بینی می‌شود. تامرین<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۲) با مطالعه‌ای با عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیر مثبتی دارد؛ و بر رضایت شغلی تأثیری ندارد. همچنین تعهد سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان تأثیر مثبتی دارد؛ و رضایت شغلی بر عملکرد

1. Naeem
2. Khanzada
3. Ur Rahiman
4. Kodikal
5. Jiang
6. Jyoti
7. Bhau
8. Awan
9. Islam
10. Bo
11. Hettiararchchi
12. Jayarathna
13. Thamrin



کارکنان تأثیر مثبتی دارد. مطالعه لیائو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) با عنوان ارزش‌های کار، نگرش کاری و عملکرد شغلی کارکنان صنعت انرژی سبز در تایوان نشان داد که بین ارزش کار و نگرش شغلی رابطه مثبتی وجود دارد. بین نگرش شغلی، ارزش کار و عملکرد شغلی تأثیر متقابل وجود دارد. هم‌چنین سبک رهبری حمایت‌کننده و راهنمایی‌کننده بر رابطه بین ارزش‌های کار و نگرش شغلی تأثیر متوسطی دارد. بوشرا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) با پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بانک در بخش لاهور نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبتی دارد. مطالعه چانگ کای<sup>۳</sup> و چیا هانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) با عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر روابط کاری و عملکرد شغلی نشان داد که هر چهار بعد رهبری تحول‌آفرین بر روابط اعضا - رهبر تأثیر مثبتی دارند، در حالی که فقط بعد توجه فردی و انگیزه الهام‌بخش بر روابط همکاران تأثیر مثبتی دارد. هم‌چنین روابط اعضا - رهبر یک پیش‌بینی‌کننده مناسب‌تری نسبت به روابط همکاران است، در حالی که روابط همکاران نسبت به روابط اعضا - رهبر پیش‌بینی بهتری برای رفتار شهروندی سازمانی است.

بنابراین با توجه به هدف اصلی این پژوهش که بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری با عملکرد شغلی کارکنان و ارائه پیشنهادی کاربردی به مسئولان این سازمان بر اساس نتایج پژوهش است؛ لذا فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردد.

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
۲. بین نگرش کاری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
۳. سهم هر یک از مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان متفاوت است.
۴. سهم هر یک از مؤلفه‌های نگرش کاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان متفاوت است.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به علت کاربرد نتایج آن در حل مسائل و مشکلات کارکنان، کاربردی است؛ و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، روش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی نکا در سال ۱۳۹۶ بوده است؛ که از میان ۵۵۶ نفر از کارکنان، تعداد ۲۲۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی

1. Liao  
2. Bushra  
3. chung-kai  
4. Chia-Hung

طبقه‌ای بر اساس وضعیت استخدامی با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است؛ که برای سنجش روایی صوری آن‌ها، نظر متخصصان و صاحب‌نظران دانشگاهی اعمال گردید. برای ارزیابی متغیر رهبری تحول آفرین از پرسش‌نامه باس و اولیو (۲۰۰۰) استفاده شده است؛ که دارای چهار مؤلفه ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی می‌باشد که در ۲۰ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های هیچ‌گاه، به‌ندرت، بعضی اوقات، اغلب اوقات و همیشه طراحی و تنظیم گردید؛ که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود؛ و جهت سنجش متغیر نگرش کاری از پرسش‌نامه عظیمی و همکاران (۱۳۹۰)، استفاده شده است؛ که دارای یازده مؤلفه وابستگی شغلی، وابستگی سازمانی، تناسب شغل با شاغل، طراحی شغل، همکاران، مدیران و مافوق، حجم کار و استرس محیطی، شرایط فیزیکی کار، حقوق و مزایای شغلی، آموزش، ارزشیابی و ارتقا و توازن در زندگی شغلی و خانوادگی می‌باشد؛ و حاوی ۶۱ سؤال هست و بر اساس مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی مخالفم، نه موافقم و نه مخالفم، تا حدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم تدوین شده است؛ که به ترتیب از ۱ تا ۷ نمره‌گذاری می‌شود. همچنین جهت سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسش‌نامه پاترسون (۱۹۷۰) استفاده شده است که دارای ۱۵ گویه هست و بر اساس مقیاس چهار گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های به‌ندرت، گاهی، اغلب و همیشه طراحی و تنظیم گردید؛ که به ترتیب از صفر تا ۳ نمره‌گذاری می‌شود؛ به منظور ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌ها از فرمول آلفای کرونباخ استفاده گردید. که بدین منظور ابتدا سه پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش، جهت اجرای آزمایشی در اختیار ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری قرار گرفت. سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه‌های تکمیلی و با کمک نرم‌افزار SPSS میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه رهبری تحول آفرین ۰/۷۳، نگرش کاری ۰/۷۵ و عملکرد شغلی ۰/۸۶ به دست آمد، با توجه به بالا بودن مقدار ضرایب مذکور از ۰/۷۰ می‌توان گفت که پرسش‌نامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردار است. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبدیل آن‌ها به اطلاعات معنی‌دار و همچنین آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد آزمودنی‌ها بر حسب ویژگی‌های فردی

وضعیت استخدامی	فراوانی	درصد	وضعیت تحصیلی	فراوانی	درصد
رسمی	۷۳	۳۲	دیپلم	۱۸	۷/۸۹
قراردادی	۶۱	۲۷	کاردانی	۳۶	۱۵/۷۹
پیمانی	۴۶	۲۰	کارشناسی	۱۰۹	۴۷/۸۱
شرکتی	۴۸	۲۱	کارشناسی ارشد	۶۵	۲۸/۵۱

یافته‌های جدول ۱ در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که وضعیت استخدامی ۳۲ درصد از پاسخگویان رسمی، ۲۷ درصد قراردادی، ۲۰ درصد پیمانی و ۲۱ درصد شرکتی بوده است. همچنین ۷/۸۹ درصد (۱۸ نفر) از آزمودنی‌ها وضعیت تحصیلی خود را دیپلم، ۱۵/۷۹ درصد (۳۶ نفر) کاردانی، ۴۷/۸۱ درصد (۱۰۹ نفر) کارشناسی و ۲۸/۵۱ درصد (۶۵ نفر) کارشناسی ارشد اعلام کرده‌اند. فرضیه اول: بین رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	( $\alpha$ )	Sig
رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی	۰/۴۸۵	۰/۰۵	۰/۰۰۱

با توجه به این که میزان معنی‌داری این آزمون ( $\text{Sig}=0/001$ ) کمتر از  $0/05$  است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده ( $0/485$ ) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که بین رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش رهبری تحول آفرین، عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

فرضیه دوم: بین نگرش کاری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	( $\alpha$ )	Sig
نگرش کاری و عملکرد شغلی	۰/۳۵۷	۰/۰۵	۰/۰۰۲

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ( $\text{Sig}=0/002$ ) کم تر از  $0/05$  است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد. هم چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده ( $0/357$ ) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می توان بیان نمود که بین نگرش کاری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش نگرش کاری، عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد و بالعکس.

فرضیه سوم: سهم هر یک از مؤلفه های رهبری تحول آفرین در پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان متفاوت است.

جدول ۴: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه سوم پژوهش

R (همبستگی بین متغیرها)	$R^2$ (ضریب تعیین)	F	درجه آزادی	Sig
۰/۱۵۹	۰/۲۳۵	۹/۴۴۶	(۳ و ۲۲۴)	۰/۰۰۰

همان طوری که در جدول ۴ ملاحظه می گردد، میزان همبستگی بین متغیرهای پیش بین و ملاک پژوهش برابر با  $0/159$  است که همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد؛ و با توجه به مقدار ضریب تعیین ( $R^2 = 0/235$ )، این مقدار نشان می دهد که  $23/5$  درصد از تغییرات متغیر ملاک (عملکرد شغلی) توسط متغیر پیش بین (رهبری تحول آفرین) پیش بینی می شود؛ و مابقی مربوط به دیگر مؤلفه ها می باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است. هم چنین میزان معنی داری این آزمون ( $\text{Sig} = 0/000$ ) کم تر از  $0/05$  است. لذا این نتیجه حاصل می گردد که معادلات رگرسیون در سطح ۹۵ درصد معنی دار بوده و استفاده از معادلات رگرسیون مجاز است؛ یعنی مؤلفه های رهبری تحول آفرین قادر به پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان است.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون فرضیه سوم پژوهش

Sig	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد شده		مدل
		Beta	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۱۳/۱۶۵	-	۰/۲۷۹	۳/۶۶۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۹	۲/۳۷۳	۰/۱۵۸	۰/۰۴۱	۰/۰۹۷	ترغیب ذهنی
۰/۰۰۰	۷/۲۱۹	۰/۰۱۵	۰/۵۲۰	۰/۰۱۱	نفوذ آرمانی
۰/۰۰۵	۵/۲۸۶	۰/۰۲۰	۰/۰۴۴	۰/۰۱۳	انگیزش الهامبخش
۰/۰۰۰	۵/۱۹۵	۰/۰۱۳	۰/۰۵۰	۰/۰۱۰	ملاحظات فردی

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار سطح معناداری تمامی مؤلفه‌ها از مقدار ۰/۰۵ کم‌تر است. لذا تمامی مؤلفه‌ها در مدل رگرسیون باقی می‌مانند؛ و با ۹۵٪ اطمینان فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد و در واقع مؤلفه‌ها قادر می‌باشند تا سهمی از عملکرد شغلی کارکنان را تبیین نمایند. در نتیجه سهم هر یک از مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان از بیش‌ترین تا کم‌ترین سهم به ترتیب عبارت است از: ۱- ترغیب ذهنی ۲- انگیزش الهامبخش ۳- نفوذ آرمانی ۴- ملاحظات فردی

فرضیه چهارم: سهم هر یک از مؤلفه‌های نگرش کاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان متفاوت است.

جدول ۶: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه چهارم پژوهش

Sig	درجه آزادی	F	R <sup>2</sup> (ضریب تعیین)	R (همبستگی بین متغیرها)
۰/۰۰۰	(۱۰ و ۲۱۷)	۸/۷۳۴	۰/۱۲۷	۰/۳۵۷

همان طوری که در جدول ۶ ملاحظه می‌گردد، میزان همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش برابر با  $0/357$  است که همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد؛ و با توجه به مقدار ضریب تعیین ( $R^2 = 0/127$ )، این مقدار نشان می‌دهد که  $12/7$  درصد از تغییرات متغیر ملاک (عملکرد شغلی) توسط متغیر پیش‌بین (نگرش کاری) پیش‌بینی می‌شود؛ و مابقی مربوط به دیگر مؤلفه‌ها می‌باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است. هم‌چنین میزان معنی‌داری این آزمون ( $Sig = 0/000$ ) کم‌تر از  $0/05$  است. لذا این نتیجه حاصل می‌گردد که معادلات رگرسیون در سطح  $95$  درصد معنی‌دار بوده و استفاده از معادلات رگرسیون مجاز است؛ یعنی مؤلفه‌های نگرش کاری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان هستند.

جدول ۷: ضرایب رگرسیون فرضیه چهارم پژوهش

Sig	T	ضرایب غیراستاندارد شده		مدل
		Beta	B	
0/000	7/782	-	3/857	مقدار ثابت
0/006	2/769	0/216	0/180	وابستگی شغلی
0/005	-0/433	0/032	-0/040	وابستگی سازمانی
0/000	2/128	0/089	0/078	تناسب شغل با شاغل
0/003	1/996	0/022	0/022	طراحی شغل
0/011	2/255	0/099	0/092	همکاران
0/001	3/318	0/031	0/035	مدیران و مافوق
0/016	1/896	0/045	0/078	حجم کار و استرس محیطی
0/010	-2/373	0/027	-0/024	شرایط فیزیکی کار
0/006	-2/651	0/049	-0/041	حقوق و مزایای شغلی
0/122	1/552	0/138	0/130	آموزش، ارزشیابی و ارتقا
0/164	-1/397	0/102	-0/075	توازن در زندگی شغلی و خانوادگی

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، مقدار سطح معناداری مؤلفه‌های توازن در زندگی شغلی و خانوادگی و آموزش، ارزشیابی و ارتقا از مقدار ۰/۰۵ بیش‌تر است لذا از مدل حذف می‌گردد؛ و مقدار سطح معناداری بقیه مؤلفه‌ها از مقدار ۰/۰۵ کم‌تر است. لذا این مؤلفه‌ها در مدل رگرسیون باقی می‌مانند؛ و با ۹۵٪ اطمینان فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد و در واقع مؤلفه‌ها قادر می‌باشند تا سهمی از عملکرد شغلی کارکنان را تبیین نمایند. در نتیجه سهم هر یک از مؤلفه‌های نگرش کاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان از بیش‌ترین تا کم‌ترین سهم به ترتیب عبارت است از: ۱- وابستگی شغلی ۲- همکاران ۳- تناسب شغل با شاغل ۴- حقوق و مزایای شغلی ۵- حجم کار و استرس محیطی ۶- وابستگی سازمانی ۷- مدیران و مافوق ۸- شرایط فیزیکی کار ۹- طراحی شغل.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هرچه رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری بیش‌تر باشد، عملکرد شغلی کارکنان بیش‌تر می‌شود. هم‌چنین سهم هر یک از مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و نگرش کاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان متفاوت است. بررسی پیشینه پژوهش حاکی از همسانی نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر محققان دارد. رستمی و سالاری (۱۳۹۷) نشان دادند که بین سبک‌های رهبری (رفتار متقابل، رهبری تحول‌گرا، رهبری آرمانی) و عملکرد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. جلالی و مؤمنی (۱۳۹۶) نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار است. شعبانی‌نژاد، علیاری و گرجی (۱۳۹۵) نشان دادند که بین رهبری تحول‌گرا و مؤلفه‌های چهارگانه آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. ساکی، عصاره و شعبانی مشکول (۱۳۹۴) نشان دادند که بین رهبری تحولی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زرین جوی الوار و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که بین نگرش کارکنان و عملکرد آنان رابطه وجود دارد. حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. نعیم و خانزاده (۲۰۱۸) نشان دادند که بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. اور رحیمان و کدی‌کال (۲۰۱۷) نشان دادند که بین نگرش شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. جیانگ و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیر مثبتی دارد. جیوتی و بوهو (۲۰۱۶) نشان دادند که بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. آوان و اسلام (۲۰۱۵) نشان دادند که بین نگرش و عملکرد کارکنان همبستگی قوی و مثبتی وجود دارد. هتیارچی و جایاراتا (۲۰۱۴) نشان دادند که عملکرد شغلی کارکنان توسط سه متغیر نگرش کاری (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و مشارکت شغلی) پیش‌بینی می‌شود. تامرین (۲۰۱۲) نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد کارکنان تأثیر

مثبتی دارد. لیائو و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که بین نگرش شغلی و عملکرد شغلی تأثیر متقابل وجود دارد. چانگ کای و چیا هانگ (۲۰۰۹) نشان دادند که هر چهار بعد رهبری تحول‌آفرین بر روابط اعضا - رهبر تأثیر مثبتی دارند.

بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها بستگی به نگرش شغلی، رضایت و تعهد کارکنان دارد. رهبری تحول‌آفرین یک رویکرد روابط میان فردی بین سرپرست و زیردستان و راهی برای افزایش و بهبود نگرش شغلی، سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان است. رهبران تحول‌آفرین تلاش می‌کنند میان خویش و زیردستان را به هم پیوند دهند، به این ترتیب فضای هم‌فکری، هماهنگی و تحول ایجاد می‌شود که هر کدام برای دستیابی به عملکرد شغلی پایدار در کارکنان مفید و ارزنده خواهد بود. رهبران تحول‌آفرین نیز به کارکنان کمک می‌کنند تا خلاق‌تر، نوآورانه‌تر شوند و ایده‌های جدیدتری را به وجود آورند تا به سازمان اجازه رشد و رقابت دهند و همچنین خود را با تغییرات محیط خارجی وفق دهند. در نهایت مدیران باید رفتار رهبران تحول‌آفرین را در پیش بگیرند تا بتوانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در کارکنان تقویت و توسعه دهند. از سویی دیگر نگرش‌ها زمینه‌ساز و شکل‌دهنده رفتارهای کارکنان در سازمان هستند. نگرش مثبت نسبت به شغل و وظیفه در سازمان در کسب موفقیت‌های فردی و سازمانی کارکنان اهمیت بسیاری دارد؛ و باعث ایجاد انگیزش، تعهد، رضایت شغلی و بهبود عملکرد آنان می‌گردد. به طور کلی کارکنان مجموعه‌ای از نگرش‌های باثبات و شناختنی شامل همکاران، مدیران و مافوق، وابستگی شغلی و سازمانی، تناسب شغل با شاغل، طراحی شغل، حجم کار و استرس محیطی، شرایط فیزیکی کار، حقوق و مزایای شغلی، آموزش، ارزشیابی و ارتقا، توازن در زندگی شغلی و خانوادگی نسبت به محیط کار خود دارند که موجب تقویت نگرش مثبت به شغل و سازمان می‌شود و تحرک و پویایی فرد را در سازمان افزایش می‌دهد.

بنابراین به مدیران توصیه می‌شود با ارزیابی، پذیرش و اجرای رفتارهای رهبران تحول‌آفرین زمینه تغییرات بلندمدت سازمانی را فراهم نمایند تا از این طریق به طور قابل توجهی به بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه به موفقیت سازمان‌ها کمک کنند.

مدیران از طریق نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب فکری و ملاحظات فردی خویش می‌توانند استعدادهای بالقوه، توانایی‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی سازمان را برای رسیدن به بهترین عملکرد آنان در راستای دستیابی به اهداف عالی سازمانی شکوفا سازند.

مهم بودن تناسب ویژگی‌های شخصیتی فرد با محیط کار و نیازهای سازمانی نقش مهمی در افزایش کارایی و عملکرد کارکنان دارد؛ بنابراین، توصیه می‌شود مدیران در استخدام، انتخاب و توسعه کارکنان به تناسب شغل با شاغل بیش‌تر توجه کنند.

مدیران عواملی را که تأثیر بسزایی در شکل‌گیری نگرش مثبت شغلی و سازمانی در کارکنان دارند را شناسایی نموده و نسبت به گسترش، تقویت و تثبیت آن در سازمان اقدام نمایند.



## منابع

- باقری، مهدی؛ رنجبر، محمدحسین و تب، سمیه. (۱۳۹۴). بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد و خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد تیمی. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۹(۳۱)، ۱۶۲-۱۲۷.
- بهرامی، محمدامین؛ مروتی، محمدعلی؛ دهقان، علی؛ منتظرالفرج، راضیه؛ احمدی، غلامرضا و شهبازی، حمزه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ابعاد رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان از دیدگاه مدیران در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد. *طلوع بهداشت یزد*، ۱۴(۶)، ۵۶۵-۵۵۴.
- تابلی، حمید؛ تیرگر، هدایت‌اله؛ مظفری، لیلا؛ مرتضوی، حمید و مهرابی فر، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان نیریز. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۱)، ۲۵-۱.
- جلالی، نسرين و مؤمنی، ماندان. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی. *دومین کنفرانس بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه ایران*، تهران، مردادماه ۱۳۹۶.
- حسن‌پور، اکبر؛ معمارزاده، غلامرضا و انبارلویی، مونا. (۱۳۹۲). پژوهش پیرامون رابطه تأثیر و تأثری نگرش‌های شغلی و ارتباط آن‌ها با عملکرد کارکنان. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۱۲، ۲۸-۲۱.
- دربان آستانه، علیرضا؛ قدیری معصوم، مجتبی و فیروزی، محمدعلی. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین عملکرد سازمانی و مهارت‌های کارآفرینی مدیران محلی روستایی. *پژوهش‌های روستایی*، ۳(۱)، ۵۹-۲۷.
- رستمی، رها و سالاری، تکتیم. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی. *فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، حسابداری و اقتصاد*، ۲(۱)، ۸۴-۷۰.
- زرین‌جوی الوار، سهیلا؛ خلیل‌زاده، معصومه و حجت‌رضایی، ارجمند (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین نگرش کارکنان با عملکرد آنان در سازمان (مطالعه موردی دانشگاه‌های آبادان و خرمشهر). *اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی*، اردبیل، موسسه پیشگامان فرهیختگان فرهنگ و اندیشه ولیعصر، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اردبیل، ۲۸ آبان، ۱۳۹۳.
- ساکي، رضا؛ عصاره، علیرضا و شعبانی مشکول، روح‌اله. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهرستان ملارد. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۹(۱)، ۵۰-۲۷.
- سلاجقه، سنجر و احمدزاده، سلیمان. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین مدیران بر نگرش‌های شغلی دبیران با نقش میانجی هویت سازمانی. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۶(۱۲)، ۹۰-۷۲.
- شعبانی‌نژاد، حسین؛ علیاری، ابوالفضل و گرجی، حسن ابوالقاسم. (۱۳۹۵). رابطه رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان فارابی. *مدیریت سلامت*، ۱۹(۶۵)، ۳۰-۲۲.
- طاهری لاری، مسعود؛ شکاری، غلامعباس و اعتمادی‌خواه، علی. (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رهبری تحول‌گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۶(۱۱)، ۷۳-۴۸.
- عطافر، علی؛ امیری، زینب؛ کاظمی، علی و امیری، یداله. (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی. *مدیریت اسلامی*، ۲۱(۱)، ۲۳۹-۲۱۹.

- عظیمی، حسین؛ گودرزی، غلامرضا؛ انصاری، محمداسماعیل؛ پیرایش، رضا و عبدی زرین، سهراب. (۱۳۹۰). طراحی پرسش‌نامه سنجش نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دولت؛ مطالعه موردی: ۸۰ سازمان دولتی در مرکز استان زنجان. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۵(۱)، ۱۶۹-۲۰۰.
- کشاوری، علی حسین؛ صفری، سعید و حمیدی راد، جواد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۲۲، ۱۲۸-۱۰۳.
- ملک‌زاده، غلامرضا؛ رحیم‌نیا، فریبرز و گلی، سیمین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و نگرش شغلی کارکنان (مورد مطالعه: شهرداری منطقه سه مشهد). *دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار*، رشت، ۱۳ شهریور، ۱۳۹۵.
- میرکمالی، سید محمد و کرمی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۲۴، ۲۲-۱۱.

Atafar, Ali., Amiri, Zeinab., Kazemi, Ali., & Amiri, Yadollah. (2013). the Impact of Islamic Spiritual Leadership on Organizational Performance. *Islamic Management*, 2 (1), 219-239 (in Persian).

Awan, A., & Islam, M. (2015). Relationship between Satisfaction, Attitude and Performance: A Case Study of MCB Bank Ltd, *Journal of Marketing and Consumer Research*, 7, 11-18.

Azimi, Hossein., Goodarzi, Gholamreza., Ansari, Mohammad Esmail., Piraishe, Reza., & Abdi Zarrin, Sohrab. (2011). Designing a questionnaire for measuring the organizational and occupational attitudes of government employees. *Strategic Management Thought*, 5(1), 169-200 (in Persian).

Bagheri, Mehdi., Ranjbar, Mohammad Hossein., & Tab, Somayeh. (2015). Investigating the mediating role of trust and collective self-efficacy on the relationship between transformational leadership and team performance. *Educational Systems Research*, 9 (31), 127-162 (in Persian).

Bahrami, Mohammad Amin., Morovati, Mohammad Ali., Dehghan, Ali., Montazer al-Faraj, Razieh., Ahmadi, Gholamreza., & Shahbazi, Hamza. (2013). Investigating the Relationship between Transformational Leadership Dimensions and Employee Engagement in Perspectives of Yazd Educational Hospitals. *Toloo of Yazd Health*, 14 (6), 554-565 (in Persian).

Bo, Y. (2014). Transformational Leadership and Employee Work Attitudes: A Theoretical Models Constitution and Analysis, *International Business and Management*, 9(1), 20-26.

Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan), *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.

chung-kai, L & Chia-Hung, H. (2009). The influence of transformational leadership on workplace relationships and job performance, *Social Behavior and Personality an International journal*, 37(8), 1129- 1142.

Darban Astaneh, Alireza., Ghadiri Masoum, Mojtaba., & Firoozi, Mohammad Ali. (2012). Investigating the Relationship between Organizational Performance and Entrepreneurial Skills of Rural Local Managers. *Rural Research*, 3(1), 27-59 (in Persian).

Hasanpour, Akbar., Memarzadeh, Gholamreza., & Anbarloui, Mona. (2013). Research on the Relationship between the Effectiveness and Effectiveness of Job Attitudes and Their Relationship with Employee Performance. *Quarterly Journal of Development and Change Management*, 12, 21-28 (in Persian).

Hettiararchchi, H.A.H & Jayarathna, S.M.D.Y. (2014). The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(4), 74-83.

Jalali, Nasrin., & Momeni, Mandan. (2017). The Effect of Transformational Leadership on Job Performance of Tehran University of Medical Sciences Staffs with Mediating Role of Job Satisfaction. *Second International Conference on Management and Economics Integrity in Development of Iran*, Tehran, August 2016 (in Persian).

Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior, *Sustainability*, 9(1567), 1-17.

Jyoti, J & Bhau, S. (2016). Transformational Leadership and Job Performance: A study of Higher Education, *Journal of Services Research*, 15(2), 77-110.

Keshavarzi, Ali Hossein., Safari, Saeed., & Hamidi Rad, Javad. (2015). the effect of knowledge sharing on learning, innovation and organizational performance. *State Management Perspectives*, 22, 103-128 (in Persian).

Liao, C.W., Lu, C.Y., Huang, C.K., & Chiang, T.L. (2012). Work values, work attitude and job performance of green energy industry employees in Taiwan, *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299-5318.

Malekzadeh, Gholamreza., Rahimnia, Fariborz., & Goli, Simin. (2016). Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Employees' Job Attitude (Case Study: Mashhad District Municipality). *Second International Conference on Accounting, Management and Business Innovation*, Rasht, September 5, 2016 (in Persian).

Mirkamali, Seyed Mohammad., & Karami, Mohammad Reza. (2016). Investigating the Relationship between Managers' Ethical Leadership Style Perception and Employee Performance. *Journal of Management Development & Evolution*, 24, 11-22 (in Persian).

Naeem, Sh., & Khanzada, B. (2018). Role of Transformational Leadership in Employee's Performance with Mediating Role of Job Satisfaction in Health Sector of Pakistan, *Journal of Health Education Research & Development*, 6(1), 1-6.

Rostami, Raha., & salariat, taktam. (2018). Investigating the Relationship between Leadership Style and Organizational Performance of Employees Considering the Mediating Role of Human Resource Strategies. *Specialized Quarterly Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(1), 70-84 (in Persian).

Saki, Reza., Osareh, Alireza., & Shabani Mashkul, Rouhollah. (2015). Investigating the Relationship between Managers' Professional Ethics and Transformational Leadership with

Teachers' Job Performance in Malard High School. *Journal of Leadership and Education Management*, 9(1), 27-50 (in Persian).

Salajegah, Sanjar., & Ahmadzadeh, Soliman. (2014). Investigating the Transformational Leadership of Managers on the Attitudes of High-Level Managers with Organizational Power. *Transformation Management*, 6(12), 72-90 (in Persian).

Shabani Nejad, Hossein., Aliari, Abolfazl., & Gorji, Hassan Abolghasem. (2016). the Relationship between Transformational Leadership and Employee Job Performance in Farabi Hospital. *Health Management*, 19 (65), 22-30 (in Persian).

Tabli, Hamid., Tirgar, Hedayatollah., Mozaffari, Leila., Mortazavi, Hamid., & Mehrabi Far, Fatemeh. (2012). Investigating the Relationship between Transformational Leadership Style and Employee Creativity in Government Organizations in Niriz County. *Innovation and Creativity in the Humanities*, 2(1), 1-25 (in Persian).

Taheri Lari, Massoud., Shekari, Gholam Abbas., & Etemadikhah, Ali. (2014). Investigating the Mediating Role of Transformational Leadership in the Relationship between Managers' Moral Intelligence and Job Satisfaction. *Journal of Change Management*, 6(11), 48-73 (in Persian).

Thamrin, M.H. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572.

Ur Rahiman, H., & Kodikal, R. (2017). Impact of Employee Work Related Attitudes on Job Performance, *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 13(2), 93-105.

Zarinojavi Elvar, Soheila., Khalilzadeh, Masoumeh., & Hojjat Rezaei, Arjmand. (2014). Investigating the relationship between employees' attitude and their performance in the organization (Case study of Abadan and Khorramshahr universities). First National Conference on Iranian Islamic Economics, Management and Culture, Ardabil, Valiasr Institute of Veterans of Culture and Thought, Ardebil Province Islamic Culture and Guidance Office, November 28, 2014 (in Persian).