

مقاله پژوهشی (توصیفی-کاربردی-میدانی)

شناسایی تأثیر رهبری تحول‌آفرین و رفتار سیاسی مدیران بر اشتیاق کاری مدیران در سازمان‌های دولتی اصفهان

پذیرش: ۹۹/۱۱/۱۹

دریافت: ۹۹/۷/۸

مسرت آیت^۱
 الهه ملایی^۲
 زینب حیدری^۳
 ساناز شفیعی^۴، نویسنده مسئول

چکیده

استاندارد و بومی شده است. روایی صوری پرسشنامه توسط اساتید مدیریت و روایی محتوایی توسط چند نفر اعضای جامعه آماری مورد تأیید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش نرم‌افزار کاربردی اس پی اس به بررسی فرضیات پرداخته شده است. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که در سازمان‌های دولتی اصفهان، متغیر میانجی رفتار سیاسی مدیران، در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری تأثیر معنی‌داری دارد.

هدف پژوهش حاضر شناسایی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های دولتی اصفهان است. روش تحقیق به‌کار رفته در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. به لحاظ ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی است. با استفاده از جدول مورگان ۱۲۰ پرسشنامه در بین مدیران سازمان‌های دولتی به‌عنوان جامعه نمونه توزیع شده که از بین آن‌ها ۱۰۳ پرسشنامه دریافت شده است. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه

طبقه‌بندی JEL: L20, L2, L29

سازمان دولتی / رهبری تحول‌آفرین / اشتیاق کاری / رفتار سیاسی مدیران / اصفهان

dr_m.ayat@yahoo.com

mollaiei@pnu.ac.ir

shafei@pnu.ac.ir

۱. گروه مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۴۶۷۹-۱۹۳۹۵، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۴۶۷۹-۱۹۳۹۵، تهران، ایران.

۳. دانش‌آموخته گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۴۶۷۹-۱۹۳۹۵، تهران، ایران.

۴. گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۴۶۷۹-۱۹۳۹۵، تهران، ایران.

۱. مقدمه: طرح مسأله

امروزه محیط پیرامون سازمان‌ها پویاتر از قبل شده و سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت باید به سمت تحول حرکت نمایند. 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 شده سعی در پیش‌بینی تغییرات محیطی دارد. رهبران تحول‌آفرین تصویری از یک چشم‌انداز آینده روشن و مورد نیاز را شکل می‌دهند. قابلیت‌های رهبران تحول‌آفرین برای اجرای فرایند مناسب تحول‌آفرینی به سازمان‌ها جهت پاسخ سریع به شرایط رقابتی در حال تغییر اطمینان می‌بخشد. لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط‌های پویا و در حال تغییر امروز، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن‌تر، رهبران تحول‌آفرین است [۱].

تا زمانی که برای یک سازمان، هدفی مشخص نشود، آن سازمان نمی‌داند که کجا می‌خواهد برود و اگر هدف مشخص شود، ولی برنامه‌ریزی نشود، در این صورت آن دستگاه نمی‌داند چگونه به آن هدف برسد. بنابراین هر سازمانی که خواهان موفقیت است باید اهدافی مشخص داشته باشد و نحوه و زمان رسیدن به آن اهداف را نیز تعیین نماید تا بر اساس برنامه تهیه شده به سوی اهداف مورد نظر پیش رود و همواره ناظر بر حرکت خود باشد تا انحرافات احتمالی را شناسایی و تعدیل کند [۲]. سازمانی که توانایی‌های خود را می‌شناسد و آن را همچون دارایی در اختیار دارد، می‌تواند از فرصت‌های پیش‌آمده به خوبی استفاده کند، در غیر این صورت رقبا در استفاده از فرصت، از آن پیشی خواهند گرفت؛ همچنین سازمان با بهره‌مندی از این توانایی‌ها، می‌تواند تهدیدها را حذف کرده یا کاهش دهد. این نوع رابطه در ترکیب عوامل دیگر استراتژیک، یعنی ضعف-فرصت و ضعف-تهدید نیز وجود دارد [۳]. در زمانی که سازمان‌ها به طور فزاینده به وسیله محیط رقابتی

به چالش طلبیده می‌شوند، تمرکز بر رهبری اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. سیستم‌ها می‌توانند برای ایجاد کارایی عملیاتی طراحی شوند اما این رهبری است که سازمان را قادر به حفظ موقعیت غالب در صنعت خود می‌کند [۴]. در عصر حاضر روند تغییرات و تنوع ابزار مورد استفاده در جریان زندگی، هر روز بیشتر می‌شود. سرعت تغییرات و دگرگونی به حدی است که هیچ‌یک از افراد بشر حتی در یک قرن گذشته پیش‌بینی چنین تغییراتی را نمی‌کرد. رقابت جهانی و تجارت رو به رشد در شرق و غرب، در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، فضایی به شدت ناپایدار برای تمامی کسب‌وکارها ایجاد کرده است. جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر به شدت احساس می‌شود. رهبرانی که در سازمان سبک رهبری مناسب را انتخاب کنند تا بتواند در سازمان با توجه به نوع فرهنگ سازمان به طور اثربخش عمل کنند [۵]. بنابراین انتخاب سبک رهبری صحیح، متناسب بر شرایط ساختاری و محیطی در هر سازمان بسیار مهم است.

از دیدگاه برنز رهبر تحول‌آفرین در جستجوی انگیزه‌های بالقوه در پیروان بوده و هدف وی جلب توجه پیروان به نیازهای برتر و تبدیل منافع فردی به منافع جمعی است. از نظر برنز رهبری تحول‌آفرین عموماً برتر از تبادل است [۶]. رهبری تحول‌آفرین، یکی از تازه‌ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور اندک است. نظریه سبک رهبری تحول‌آفرین یکی از چارچوب‌های نظری در دنیا است، که از سوی برنز (۱۹۷۸) و بس [۷] مطرح شده است. در سال‌های اخیر نیز توجه زیادی به آزمون الگوی نوین مدیریتی رهبری تحول‌گرا شده است. به طوری که تنها در طی سال‌های ۱۹۹۰ و ۱۹۹۵ بیش از یکصد پایان‌نامه و تحقیق در دانشگاه‌های مختلف دنیا، مفهوم رهبری تحول‌آفرین را بررسی کرده‌اند. بس در سال ۱۹۹۰، بیان کرد که رهبران می‌توانند با استفاده از ویژگی‌های رفتاری رهبری تحول‌آفرین، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند [۸].

رهبران تحول‌آفرین در باورها، ارزش‌ها و اهداف پیروان نفوذ کرده و تأثیر فوق‌العاده‌ای در پیروان خود به‌جای می‌گذارند. آن‌ها از طریق گفتار و کردارشان کل سازمان را دچار تحول می‌کنند. پیروان این رهبران نسبت به آن‌ها احساس اعتماد و وفاداری می‌کنند. نفوذ رهبران تحول‌آفرین از طریق کلمات، گفتگو، بینش و الهام‌بخشی به دیگران است [۹]. رهبران تحول‌آفرین یک چشم‌انداز هدفمند و آرمانی را به شرکتی که کارکنان را برای اجرای اهداف موفقیت‌آمیز از طریق تأکید و علاقه‌مندی به سازمان بیش از افراد کنار هم گرد می‌آورد، ابلاغ می‌کنند. کارکنانی که برای رهبران تحول‌آفرین کار می‌کنند اغلب فراتر از وظایف رسمی برای منفعت رساندن به سازمان انگیزش پیدا می‌کنند [۱۰]. مدیران با برخورداری از نگرشی کارکردگرایانه و سازنده نسبت به رفتارهای سیاسی می‌توانند امکان تبدیل به این‌گونه رفتارها را به فرصت فراهم سازند. به عبارت دیگر نگرش مثبت مدیران به مقوله رفتارهای سیاسی ممکن است در تبدیل نقش‌های منفی آن رفتارها به سوی سازندگی و بهینه‌سازی امور سازمانی نقشی کاملاً کارساز ایفا کند [۱۱]. بدیهی است که دستیابی به عملکرد مؤثر و در نهایت افزایش اثربخشی و کارایی در یک سازمان مستلزم مطالعه و درک رفتار سیاسی آن است و آنچه در این زمینه مدد رسان است مطالعه و بررسی حوزه رفتار سازمانی است [۱۲].

میزان سیاسی بودن یک مدیر مربوط می‌شود به محدودیت‌های سازمان رسمی، ضوابط اخلاق فردی و وجدان مدیر. بدیهی است مقداری سیاست واقعیت زندگی هر سازمانی است صرف نظر از گنجایش افراد درگیر با میزان رسمی بودن قوانین و مقررات سازمان [۱۳]. در تحقیقی دیگر تعدادی از عوامل در صحنه تدوین رفتار سیاسی نقش‌های مهمی ایفا می‌کنند. برخی از آن‌ها ویژگی‌های فردی هستند و در خصوصیات افراد ریشه دارند که به استخدام سازمان در می‌آیند و تعدادی هم در سایه وجود فرهنگ سازمانی یا محیط داخلی سازمان به وجود می‌آیند [۱۴].

سازمان‌ها می‌توانند بر حسب چگونگی سیاسی بودن در طول یک پیوستار قرار گیرند. ملاحظه می‌شود که جنبه سیاسی بودن یک سازمان می‌تواند در دامنه‌ای از به‌کارگیری حداقل تا حداکثر رفتار سیاسی باشد که به‌کارگیری حداقل و متوسط سیاست‌ها نمای مثبت سیاست‌های سازمانی را منعکس می‌کند و به‌کارگیری حداکثر یا خیلی زیاد سیاست‌ها نمای منفی سیاست‌های سازمانی را نشان می‌دهد. تشخیص اینکه یک سازمان در پیوستار سیاسی در کجا واقع می‌شود تقریباً ساده است. یعنی با نگاه کردن به خصوصیات توصیف شده در نمای مثبت و منفی سیاست‌ها و ملاحظه این ویژگی‌ها در تصمیم‌گیری، تخصیص منابع و فرایندهای حل تعارض، وجود یا عدم وجود این خصوصیات در فرایندهای سازمانی کلیدی نمایانگر ماهیت سیاسی بودن یک سازمان می‌باشد [۱۵].

رفتار سیاسی مدیران به دلیل ماهیت مؤثر و قوی خود می‌تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان تأثیر داشته باشد و نقش مهمی در مهار درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از بروز فساد اداری توسط آنان داشته باشد. در برخی سازمان‌ها غالباً افرادی هستند که با اعمال رفتارهای سیاسی خود سکان را در اختیار گرفته‌اند و دل‌خوش از این هستند که دارای اختیارات و قدرتی هستند که می‌توانند با استفاده از آن فرمان دهند. سیاست یکی از واقعیت‌های حیات سازمان است. کسانی که این جنبه از واقعیت حیات را نادیده می‌گیرند خطر آن را هم به جان می‌خرند. ولی اصلاً چرا باید سیاست وجود داشته باشد؟ آیا برای سازمان این امکان وجود ندارد که بدون سیاست به سر برد؟ با احتمال بسیار کمی می‌توان گفت که چنین وضعی امکان‌پذیر است [۱۶].

رفتارهای سیاسی از یک طرف اهداف سازمان را تحقق می‌بخشند و از طرف دیگر مانع نیل به اهداف سازمان می‌باشند. در رفتار سیاسی افراد می‌کوشند با بروز رفتارهای مثبت و منفی یا به هدف سازمان جامه عمل بپوشند، یا با آن به مخالفت برخیزند [۱۷].

سازمان‌ها را افرادی با برنامه‌هایی شخصی تشکیل می‌دهند که گویی برای کسب قدرت و نفوذ در دیگران تدبیر می‌شوند، این دستور کار یا بازی، دنیای سیاست سازمانی نام دارد. در دنیای سیاست از ساختار منطقی پرهیز می‌شود، از سلسله مراتب ارتباطات سوء استفاده می‌گردد و اختیارات قانونی نادیده گرفته می‌شود. قوانین دنیای سیاست هرگز نوشته نمی‌شوند و به ندرت مورد بحث قرار می‌گیرد. رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهی‌هایی است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد. در این تعریف تأکید بر کلمه «منافع خود» رفتار سیاسی را از نفوذ اجتماعی متمایز می‌سازد. هنگامی که پیگیری منافع فردی موجب فرسایش یا شکست منافع سازمانی شود، رفتار سیاسی به صورت نیروی بازدارنده درمی‌آید [۱۷]. رفتارهای سیاسی و مقوله سیاست و مدیریت به عنوان یکی از بحث‌برانگیزترین مقولاتی است که در بین صاحب‌نظران علوم اجتماعی - اداری پیشینه‌ای طولانی دارد [۱۸].

سازمان‌های دولتی اصفهان از جمله سازمان‌هایی است که می‌توان آن را از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین سازمان‌های کشور به حساب آورد، که رسالت عظیمی بر عهده آن بوده و همچنین دارای نیروی انسانی قابل توجهی می‌باشد که هر کدام به نوعی در تحقق اهداف سازمان نقشی را ایفا می‌کنند. طی سال‌های اخیر که مشکلات اقتصادی و فساد افسارگسیخته مالی در سازمان‌های دولتی زیاد شده، امید به زندگی و اشتیاق کاری تحت تأثیر قرار گرفته است. که در این میان رفتار سیاسی مدیران و نگاه بانندی و جناحی بر پیچیدگی کار افزوده است. آنچه مهم است این است که این نیروی انسانی، از مدیریت ارشد گرفته تا کارکنان جزء با چه انگیزه و امیدی باید چرخ سازمان را به حرکت درآورده و به مقصد برسانند. به نظر می‌رسد سبک رهبری مدیران امروزی از مدیریت استبدادی تا باشگاهی و مشارکتی و

نحوه تعامل با زیردستان در این شرایط حائز اهمیت است. با توجه به آنچه گفته شد، یکی از موضوعات و مباحث مهمی که در سازمان‌های امروزی در حوزه مدیریت سازمان‌ها به طور خاص و در حیات اجتماعی - اقتصادی کشورهای در حال توسعه به طور عام، مطرح بوده و بسیار حائز اهمیت می‌باشد و شناسایی عوامل مؤثر بر آن‌ها می‌تواند به رشد، بهبود، حفظ و تضمین بقای سازمان‌ها در شرایط رقابتی امروز کمک کند. توجه به مقوله «اشتیاق کاری کارکنان» است. به عبارت دیگر اگر سازمان‌های امروزی تمایل به پیشرفت و بهبود شاخص‌های کلان مدیریتی خود دارند، بایستی به این موضوع توجه کنند، به بیان دیگر به ترویج و پیاده‌سازی تعهد سازمانی و افزایش اشتیاق کاری کارکنان خود بپردازند. انجام این پژوهش در سازمان‌های دولتی در راستای برداشتن گامی در جهت پر کردن شکاف پژوهشی در زمینه رهبری تحول‌آفرین و رابطه آن با اشتیاق کاری و نتایج حاصل از آن حائز اهمیت است. لذا این پژوهش به دنبال آن است تا بداند که با عنایت به متغیر میانجی رفتار سیاسی مدیران آیا رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری کارکنان سازمان‌های دولتی اصفهان مؤثر است؟

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

الف: مبانی نظری

رهبری تحول‌آفرین

تحولات جدید در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک [۱۹]، که رهبر را موجودی غیرمعمولی فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست، به سمت تئوری‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول‌آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند، انتقال یافته است [۲۰]. رهبری تحول‌آفرین [۲۱] یکی از پارادایم‌های رهبری در روانشناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده‌ای قرار گرفته است. رهبری تحول‌آفرین، رضایت زیردستان و اعتماد آنان به رهبری و

به علاوه تعهد عاطفی آنان را افزایش می‌دهد. رهبرانی که رفتارهای تحول‌آفرین از خود نشان می‌دهند مجموعه‌ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می‌کنند [۲۲]. از نظر برنز رهبری تحول‌آفرین انگیزه‌دهنده متعالی و نهایتاً اخلاقی است که در آن سطوح رفتار انسانی و تمایلات اخلاقی هردو رهبران و پیروان بالا می‌رود [۶]. باس و اولیو معتقدند که رهبری تحول‌گرا زمانی شکل می‌گیرد که رهبر علائق کارکنانش را ارتقا و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای مأموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند [۶]. برنارد بس بر اساس نظریه برنز در مورد رهبری تحول‌آفرین نظریه جدیدی ارائه داد. او رهبر تحول‌آفرین را به‌عنوان کسی که پیروان را توانمند می‌سازد و به آن‌ها جهت عملکرد فراتر از انتظاراتشان و پیروی از اهداف دسته‌جمعی به‌جای منافع شخصی فوری انگیزه می‌دهد تعریف می‌نماید [۸]. رهبری تحول‌آفرین با تأکید بر روی نیازها، ارزش‌ها و روحیات پیروان در ایجاد مسئولیت اخلاقی [۲۳] در پیروان تلاش می‌نماید. رهبران تحول‌آفرین با خلق ایده‌ها و چشم‌اندازهای جدید و با ایجاد اعتماد و شور و شوق در میان مدیران و کارکنان در جهت تغییر و تحول در سازمان‌ها عمل می‌نمایند [۲۴].

اشتیاق کاری

امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پرقاب‌ت ادامه حیات دهند که توانایی مقابله و انطباق با تغییرات ایجاد شده را داشته باشند و دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند [۲۵]. انسان به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان می‌تواند سهم به‌سزایی در کسب موفقیت و مزیت رقابتی برای هر سازمان داشته باشد [۲۶]. نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان است و هرگونه بهبود و پیشرفت سازمان

توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد. توان فکری و اندیشه کارکنان در سازمان نهفته است و هر سازمان و مدیر که بتواند از این سرمایه نهفته استفاده بیشتری کند به همان اندازه امکان رشد و توسعه خواهد داشت [۲۷]. بنابراین با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی و نقش برجسته آن بر تعهد سازمانی، در این تحقیق تلاش بر این است نقش میانجی اشتیاق شغلی نیروی انسانی را به‌عنوان راه‌کاری مؤثر در ترویج و توسعه تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار دهد. اشتیاق شغلی به‌عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذبه در کار توصیف می‌گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روان‌شناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد [۲۸]. در تعریفی دیگر اشتیاق شغلی میزان اشتیاق و دل‌بستگی و درگیری مطلوب با شغل است. حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و برانگیزاننده می‌باشد و بر این اساس کارکنان انرژی زیادی داشته، مشتاق شغل می‌شوند و شدیداً با حرفه خود هم ذات‌پنداری می‌کنند [۲۹].

هالبرگ و شائوفلی [۳۰]، اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت می‌دانند و به‌عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار شناخته می‌شود. کارکنان مشتاق به کار، با ویژگی‌های روان‌رنجوری پایین، برونگرایی و انعطاف‌پذیری بالا مشخص می‌شوند [۳۱]. کارکنان با این شرایط و در این محیط‌های کاری با اشتیاق به شغل خود، دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند [۳۲] و در برابر کنش‌ها، واکنش نشان می‌دهند و با وجود اشتیاق در شغل، خودکارآمدی در آنان افزایش می‌یابد، و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد [۳۳]. طبق الگوی اشتیاق شغلی باکر و دمروتی [۳۴] برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. باکر و دمروتی

(۲۰۰۷) و اسکاوفلی و سالانوا (۲۰۰۷)، نشان دادند حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند. همچنین باکر و همکاران [۳۵]، به نقل از باکر و دمروتی (۲۰۰۸) و زانتوپولو، باکر، دمروتی و اسکاوفلی [۳۶]، معتقدند تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و عزت‌نفس از مهم‌ترین منابع شخصی هستند که بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارند [۲۶]. هابفول، جانسون، انیس، جکسون [۳۷]، بیان کردند منابع شخصی جنبه‌هایی از خود فرد هستند که عموماً با تاب‌آوری همراه هستند و بیانگر احساس افراد از توانایی کنترل و اثرگذاری موفقیت‌آمیز بر محیطشان می‌باشند [۲۶].

رفتار سیاسی

رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای است، که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد [۱۷]. برخی از پژوهشگران، رفتار سیاسی در سازمان را به فعالیت‌هایی اطلاق می‌کنند، که بخشی از نقش رسمی فرد نیست، ولی برای اثرگذاری یا تلاش برای اثرگذاری بر توزیع مزایا در سازمان صورت می‌پذیرد. این تعریف عوامل کلیدی را که بیشتر افراد هنگام گفتگو درباره سیاست در سازمان مدنظر دارند در برمی‌گیرد: (۱) رفتار سیاسی خارج از شرح شغل مشخص فرد است، (۲) رفتار سیاسی تلاش برای استفاده از پایگاه‌های قدرت فرد را طلب می‌کند [۱۷]. همه گروه‌ها یا سازمان‌ها به یک اندازه سیاسی رفتار نمی‌کنند. برای مثال در برخی از سازمان‌ها، رفتارهای سیاسی بسیار آشکار است درحالی‌که در برخی دیگر، رفتار سیاسی نقش چندانی در نتایج عملکرد ندارد. در مطالعات و مشاهدات اخیر عواملی که مشوق رفتار سیاسی هستند شناسایی شده‌اند. برخی از این عوامل ویژگی‌های فردی و برخی دیگر نتیجه فرهنگ سازمانی یا محیط داخلی

سازمان‌ها و گروه‌ها هستند. سازمان‌ها می‌توانند برحسب چگونگی سیاسی بودن در طول یک پیوستار قرار گیرند. ملاحظه می‌شود که جنبه سیاسی بودن یک سازمان می‌تواند در دامنه‌ای از به‌کارگیری حداقل تا حداکثر رفتار سیاسی باشد که به‌کارگیری حداقل و متوسط سیاست‌ها نمای مثبت سیاست‌های سازمانی را منعکس می‌کند و به‌کارگیری حداکثر یا خیلی زیاد سیاست‌ها نمای منفی سیاست‌های سازمانی را نشان می‌دهد [۱۵].

ب: پیشینه تحقیق

در تحقیقی که توسط صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱)، با عنوان «رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن» صورت گرفته است، هدف تحقیق بررسی رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن یک سازمان صنعتی در شهر اهواز بود. تعداد ۱۵۹ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته‌ها نشان دادند که بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی پیش‌بینی‌کننده بهتری برای متغیر ملاک یعنی رفتار مدنی سازمانی بود.

در تحقیقی که توسط ضیاءالدینی و رمضانی قوام‌آبادی (۱۳۹۲)، با عنوان «الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان صورت گرفته است، هدف تحقیق بررسی رابطه میان ابعاد غنی‌سازی شغلی با اشتیاق شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان بوده است. جامعه آماری ۱۵۴ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان است، که حجم نمونه ۱۱۰ نفر است. مطابق نتایج، میان غنی‌سازی شغلی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و مثبت بودن ضرایب همبستگی حاکی از این است که با بالا رفتن

نمرات غنی‌سازی شغلی و ابعاد آن، نمرات اشتیاق شغلی کارکنان افزایش پیدا می‌کند. همچنین میان اشتیاق شغلی و ابعاد آن با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و منفی بودن ضرایب همبستگی حاکی از این است که با بالا رفتن نمرات اشتیاق شغلی و ابعاد آن، نمرات تمایل به ترک خدمت کارکنان کاهش پیدا می‌کند. نتایج یافته‌های تحقیق همچنین حاکی از این بود اشتیاق شغلی به‌طور واضح با غیبت و قصد ترک خدمت پیوند یافته است. مدارک مثبت زیادی اشتیاق شغلی را با رضایت شغلی مرتبط دانسته‌اند.

در تحقیقی که توسط کاوه و گنجی (۱۳۹۳)، با عنوان «بررسی رابطه میزان تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و اداره آموزش و پرورش شهرکرد» صورت گرفته است، هدف پژوهش بررسی رابطه میزان تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در کارمندان سازمان جهاد کشاورزی و اداره آموزش و پرورش شهرکرد بوده است. در این پژوهش، ۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که بین تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین بین خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی شامل وقف، جذب و نیرومندی، با تعهد سازمانی همبستگی وجود دارد. همچنین بین خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری با اشتیاق شغلی همبستگی وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش بین اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و با نتایج نوری و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. این نتایج به این معنی است که هر چه فرد اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشد، تعهد بیشتری نسبت به سازمان نشان می‌دهد. در تحقیقی که توسط عامری و همکاران (۱۳۹۴)، با عنوان «بررسی اثر رفتارهای نابهنجار بر اشتیاق شغلی و تعهد کاری کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۷ تهران» صورت گرفته است و هدف از انجام تحقیق بررسی رابطه

بین رفتارهای نابهنجار و اشتیاق و تعهد کارکنان در اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۷ تهران بوده است، یک نمونه ۵۵ نفری از کارمندان این مجموعه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که رفتارهای نابهنجار بر هر دو پارامتر تعهد و اشتیاق کارکنان تأثیر منفی با ضریب تأثیر ۰/۵۳ و ۰/۶۸ دارد.

در پژوهشی که توسط قربانی دولت آبادی و همکاران (۱۳۹۵)، با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان انجام گرفته است، جامعه آماری را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تشکیل دادند که از این جامعه آماری ۲۳۰ نفر به‌عنوان نمونه به شکل تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج این تجزیه و تحلیل نشان داد که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین عدالت سازمانی می‌تواند عامل تأثیرگذار در اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی باشد. نتایج همچنین بیانگر این بود که اشتیاق شغلی می‌تواند تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی کند. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که هر چه مدیران به رعایت عدالت و انصاف در دانشگاه بیشتر و بهتر توجه کنند، کارکنان با شوق و تعهد بیشتر به کار می‌پردازند و اهداف دانشگاه به‌طور مؤثری تحقق می‌یابد.

عاصمی‌پور (۱۳۹۵)، نیز طی تحقیقی مطرح کرد حذف رفتارهای سیاسی از امور سازمانی ناممکن است، اما مدیران می‌توانند چند کار بکنند از جمله: روشن کردن انتظارات شغلی، باز کردن فرایند ارتباطات، ایفای نقش الگوی خوب بودن، مواظب بازیگران سیاسی بودن، و پیوند دادن هدف‌های فردی و سازمانی جهت محدودسازی آن‌ها. در حقیقت میزان تمایل مدیران و کارکنان سازمان را به بروز رفتارهای سیاسی نمی‌توان صرفاً ناشی از عاملی مطلق دانست. لذا به نظر می‌رسد که ارائه نگاهی کل‌نگر به چگونگی ظهور رفتارهای سیاسی و تفسیر متغیرهای اثرگذار بر آن مناسب‌تر باشد.

در پژوهشی دیگر میرکمالی و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با یادگیری سازمانی در شرکت سایپا پرداختند. لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط‌های پویا و در حال تغییر امروز، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن‌تر، رهبران تحول‌آفرین است. به دلیل توجه فزاینده به عامل رهبری در ایجاد تحولات سازمانی در سطح دنیا و نقش آن در یادگیری سازمانی، در این تحقیق سعی بر آن شده رابطه متقابل رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی از طریق روش تحقیق همبستگی مورد بررسی قرار گیرد. با این هدف ۱۳۸ نفر از کارکنان ستادی شرکت سایپا به صورت تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها پس از جمع‌آوری بر اساس پرسشنامه‌های یادگیری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین به وسیله نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در نهایت نفوذ آرمانی (رفتار) به عنوان یکی از ابعاد رهبری تحولی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی محسوب می‌شود. بر اساس اطلاعات در دسترس محققان، این پژوهش نخستین در نوع خود می‌باشد که رابطه میان رهبری تحول‌آفرین را با یادگیری سازمانی در شرکت سایپا مورد مطالعه قرار داده است.

سنجری و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی انجام دادند. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی است. روش این پژوهش توصیفی بوده و از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی تشکیل دادند (۲۸۹ نفر) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۵۹ نفر از میان آن‌ها انتخاب

شدند. بر اساس یافته‌ها مشخص شد که رابطه معنی‌داری بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی عمومی و نیز یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری کارکنان وجود دارد. همچنین نتایج بیانگر این است که از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، «انتقال و یکپارچه‌سازی دانش» قوی‌ترین متغیر در پیش‌بینی خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری کارکنان می‌باشد. شایان ذکر است که هر چهار مؤلفه یادگیری سازمانی، بخشی از واریانس متغیر خودکارآمدی عمومی را تبیین کردند. بخشی از واریانس متغیر اشتیاق نیز توسط سه مؤلفه (انتقال و یکپارچه‌سازی، تعهد مدیریت و فضای باز و آزمایشگری) متغیر یادگیری سازمانی تبیین گردید.

ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، طی تحقیقی به بررسی چارچوب عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سیاسی سازمانی در دانشگاه پرداختند. در این پژوهش، با هدف کشف و احصاء عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سیاسی سازمانی در دانشگاه‌های ایران انجام گرفته است. بنابراین در این پژوهش از طرح پژوهش کیفی و روش مطالعه موردی کیفی استفاده گردید. مشارکت‌کنندگان حاضر در پژوهش شامل ۱۵ نفر از متخصصان مدیریت و رفتار سازمانی با تجربه دانشگاهی بودند که با رویکرد نمونه‌گیری هدفمند و روش «معیار» انتخاب شدند. روش گردآوری و جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر، مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختارمند بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از تکنیک تحلیل مضمون استفاده شد. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در قالب، ۳۶ مضمون پایه و همچنین ۶ مضمون سازمان‌دهنده اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، زیست-محیطی، تکنولوژی، و قلمرو حرفه‌ای استخراج گردید. همچنین نتایج مطالعه کنونی شناخت و درک اثربخش‌تر بعد محیطی رفتار سازمانی دانشگاه را هموار تحلیل دقیق آن را میسر ساخت تا به این وسیله دانشگاه‌ها در تعاملات خود با محیط اثربخش‌تر عمل کنند. به بیان دیگر نتایج برگرفته شده از این پژوهش می‌تواند دیدگاه‌های

جدیدی را پیش روی دانشگاه‌ها قرار داده که از طریق آن‌ها تأثیرات قابل ملاحظه‌ای بر روی محیط خود بگذارند.

منینگ و کرتیس (۲۰۱۱)، در پژوهشی تحت عنوان «رهبری تحول‌آفرین رویکردی نوین در سازمان‌های موفق» این چنین بیان می‌کنند که مهم‌ترین ویژگی عصر کنونی عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است، موفقیت با این شرایط و موقعیت، مستلزم تغییر در فعالیت‌ها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره و به‌ویژه رهبری سازمان‌ها است. مدیران برای موفقیت و ایفای نقش مؤثر در سازمان علاوه بر دارا بودن نگرش اقتضایی نسبت به متغیرهای محیطی، باید سازمان و مدیریت را به‌عنوان یک سیستم مدنظر قرار دهند و با این نگرش به بررسی رفتار کارکنان پردازند و شیوه و سبک رهبری خود را بر اساس واقعیت و شرایط، ماهیت کار و وظایف و خصوصیات کارکنان انتخاب کنند. بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمند هستند 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. رهبران تحول‌آفرین با خلق ایده‌ها چشم‌اندازهای جدید مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمان‌ها قرار می‌دهند و نوید بهبود عملکرد سازمان‌ها خواهند بود.

در پژوهشی که توسط آندریو و سوفیان [۳۸]، با عنوان عوامل فردی و نتایج کار اشتیاق شغلی انجام گرفته است، با هدف حصول اطمینان از عدم قطعیت در مورد تأثیر عوامل فردی اشتیاق شغلی کارکنان بر نتایج کار با استفاده از اندازه‌گیری اشتیاق کارکنان (اشتیاق شغلی و سازمانی) به‌عنوان متغیرهای میانجی و نظریه مبادله اجتماعی [۳۹] به‌عنوان زیربنای نظری، بر روی ۱۰۴ نفر از افسران HR که در رونیو بوردا ایلند [۴۰] مالزی کار می‌کردند انجام شد. یافته‌های این مطالعه تفاوت معنی‌داری بین اشتیاق شغلی و سازمانی با حمایت همکار به‌عنوان یک عامل مهم فردی که تأثیرات هر دو اندازه‌گیری اشتیاق کاری و نتایج کار را نشان می‌دهد.

در پژوهشی که توسط پینر و همکاران (۲۰۱۲)، با عنوان تأثیر جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی انجام گرفته است و هدف آن آزمون بررسی رابطه جو اخلاقی با اشتیاق کاری است، جامعه آماری کارمندان ۵۳ قسمت از یکی از بزرگ‌ترین تولیدکنندگان خودرو در بورسیا [۴۱] ترکیه بود که ۱۹۹ نفر از کارمندان به‌عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج نشان داد که اشتیاق کاری به‌طور مثبت و معنی‌داری با جو اخلاقی مرتبط است. بعد مسئولیت اجتماعی از ابعاد جو اخلاقی تأثیر قوی‌تری نسبت به دیگر ابعاد اخلاقی بر اشتیاق کاری دارد. همچنین تأثیر بعد مسئولیت اجتماعی از ابعاد جو اخلاقی بر بعد فداکاری از ابعاد اشتیاق کاری نسبت به تأثیر آن بر ابعاد جذب نیرومندی از اشتیاق کاری قوی‌تر است و همچنین رابطه جو اخلاقی با بعد فداکاری و جذب از ابعاد اشتیاق کاری نسبت به رابطه آن با بعد نیرومندی از ابعاد اشتیاق کاری قوی‌تر است.

در تحقیقی که توسط پرماریوپان و همکاران (۲۰۱۳)، تحت عنوان «تأثیر جو سازمانی بر اشتیاق کاری کارکنان و تعهد سازمانی» انجام شده، هدف از انجام تحقیق بررسی فضای سازمانی و اشتیاق کاری کارکنان و تعهد سازمانی در بین اعضای انجمن علمی دانشگاه‌های دولتی و خصوصی در کشور مالزی بود. در یک نمونه ۵۰۰ تایی از اعضای انجمن علمی دانشگاه‌های دولتی و خصوصی دانشگاه کلانتان مالزی، به بررسی یک ارتباط علی بین جو سازمانی خوب، اشتیاق کاری کارکنان و تعهد سازمانی پرداخته شده است که یک مدل مفهومی از پیوند میان این متغیرها ارائه می‌کند. بنابراین با درک نتایج تجربی از جو سازمانی، این یافته‌ها به پدیدار شدن به‌عنوان یک مدل بداهه به‌منظور افزایش اشتیاق کاری کارکنان به خوبی تعهد سازمانی قادر خواهد بود. اگرچه شاید تأثیر متغیرهای متعددی بر اشتیاق کاری، در تحقیقات و مطالعات قبلی مورد توجه بوده است، ولی می‌توان اذعان نمود پژوهش حاضر که در زمینه مطالعه تأثیر

۴. سوالات و فرضیه‌های پژوهش

سوالات

۱. رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری در جامعه مد نظر چه تأثیری دارد؟
۲. رهبری تحول‌آفرین بر رفتار سیاسی مدیران در جامعه مد نظر چه تأثیری دارد؟
۳. رفتار سیاسی مدیران بر اشتیاق کاری در جامعه مد نظر چه تأثیری دارد؟

فرضیه اصلی

رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های دولتی اصفهان تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

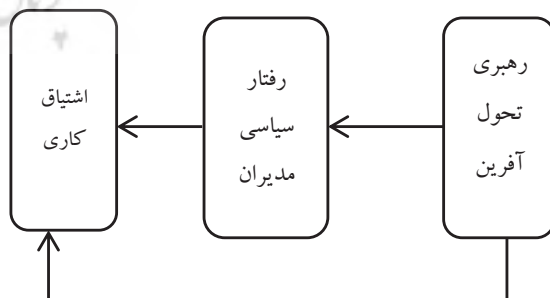
۱. رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری در سازمان‌های دولتی اصفهان تأثیر معنی‌داری دارد.
۲. رهبری تحول‌آفرین بر رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های دولتی اصفهان تأثیر معنی‌داری دارد.
۳. رفتار سیاسی مدیران بر اشتیاق کاری کارکنان در سازمان‌های دولتی اصفهان تأثیر معنی‌داری دارد.

۳. روش تحقیق

این تحقیق بر اساس هدف، از نوع کاربردی است چرا که هدف از تحقیق، بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران است. برحسب روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است که با استفاده از پرسشنامه بر روی کارکنان سازمان‌های دولتی اصفهان صورت گرفته است. همچنین در فرایند این تحقیق، برای بررسی چارچوب نظری و مفاهیم تحقیق با مراجعه به کتب، مقالات و پژوهش‌های مرتبط

رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران در جامعه آماری مورد مطالعه انجام می‌شود در پژوهش‌های قبلی مورد توجه نبوده و نادیده گرفته شده است. لذا انجام تحقیق حاضر از اهمیت خاصی برخوردار بوده می‌تواند برای مجموعه مدیریت و کارکنان سازمان‌های دولتی اصفهان (جامعه آماری مورد مطالعه) مثمر‌تر باشد و از آنجا که این موضوع تاکنون در جامعه آماری مورد مطالعه، بررسی و پژوهش نشده است؛ لذا با عنایت به خلاء تحقیقاتی موجود در این زمینه و عدم پژوهش‌های قبلی در جامعه آماری مورد مطالعه، اهمیت و ضرورت انجام تحقیق دوچندان می‌شود. با توجه به آنچه گفته شد، این پژوهش از این نظر می‌تواند برای سازمان‌های دولتی مفید باشد که با برداشتن گامی در جهت کمبود پژوهش در زمینه رهبری تحول‌آفرین و رابطه آن با اشتیاق کاری و نتایج حاصل از آن به عنوان پایه تحقیقاتی مدیریت برای استان اصفهان و همچنین سایر استان‌ها باشد.

با توجه به مطالب بیان شده و بررسی پیشینه پژوهش و اهمیت نقش رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری همچنین نقش رفتار سیاسی مدیران بر اشتیاق کاری، در این پژوهش مدل فرضی از روابط ساختاری بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق کاری همچنین نقش رفتار سیاسی مدیران به صورت نمودار (۱) در نظر گرفته شد.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

با موضوع، از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی نیز به عنوان جزای جلدانشدنی تحقیقات علمی بهره‌برداری شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران سازمان‌های دولتی اصفهان اعم از استانداری، فرمانداری، دانشگاه‌ها، ادارات کل دولتی اصفهان است، که تعدادی از آن‌ها با عنایت به شرایط کرونا و مجوز ستاد ملی مربوطه اجازه همکاری داده شد که شامل ۱۴۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به کار گرفته شد. با توجه به اینکه واریانس جامعه یا درصد مورد نیاز در اختیار نبود، از جدول مورگان برای برآورد حجم نمونه استفاده شد. این جدول حداکثر تعداد نمونه را در برآورد میزان شیوع نشان می‌دهد. بنابراین حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان [۴۲] تعداد ۱۰۰ نفر می‌باشد که به صورت تصادفی برای پاسخ به سؤالات پرسشنامه انتخاب شدند. پس از تهیه پرسشنامه تعداد ۱۲۰ فقره از آن توزیع و بعد از وقت‌گذاری بسیار در شرایط کرونا موفق به دریافت ۱۰۳ پرسشنامه شد.

برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل، از پرسشنامه استفاده گردیده است. سؤالات ۱ تا ۱۶ پرسشنامه برای سنجش رهبری تحول‌آفرین باس و آدلینو (۲۰۰۰)، سؤالات ۱۷ تا ۲۶ برای سنجش اشتیاق کاری پرماریون و همکاران (۲۰۱۳) و سؤالات ۲۷ تا ۳۳ رفتار سیاسی مدیران امیری (۱۳۹۴) را مورد استفاده قرار داد. برای تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه از قضاوت نخبگان شامل استادان محترم راهنما و مشاور و متخصصان موضوع مورد مطالعه، استفاده گردید. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود.

بنابراین به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گردیده است. این اعداد نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشند. پس از انجام محاسبات مربوطه به کمک نرم‌افزار Spss میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها به شرح جدول (۱) به دست آمد.

جدول ۱- جدول تعیین پایایی ضریب آلفای کرونباخ

پرسشنامه	تعداد پاسخ دهنده	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ	نتیجه
رهبری تحول‌آفرین	۱۰۳	۱۶	۰,۸۷	قابل قبول
اشتیاق کاری	۱۰۳	۱۰	۰,۸۴	قابل قبول
رفتار سیاسی مدیران	۱۰۳	۷	۰,۷۵	قابل قبول
آلفای کرونباخ کل در نمونه ۳۰ تایی			۰,۸۹	

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

داده‌ها و اطلاعات گردآوری شده از طریق پرسشنامه، پس از بررسی و مطالعه، به کمک نرم‌افزار آماری SPSS [۴۳] مورد آزمون قرار می‌گیرند. در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه‌ها، هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. آمار توصیفی این پژوهش شامل آمار برابر زنان و مردان در پاسخگویی، ۵۷٪ در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال، شامل جمعیت هشتاد درصدی تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس، ۶۵٪ پست سازمانی کارشناسی، بیشترین سابقه کار بین ۵ تا ۱۵ سال و کمترین آن ۲٪ بیست و پنج سال به بالا دارند، که همگی نشان از جامع بودن، جمع

جدول ۳- آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی اول

	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب	سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta	t	
رهبری تحول آفرین	۰/۳۹	۰/۱۰	۰/۳۶	۳/۹۳	۰/۰۰۰

شدت همبستگی بین متغیرهای این فرضیه، بر اساس سنجش ضریب همبستگی، مانند فرضیه اصلی به طور همبستگی متوسط مورد تأیید قرار گرفت. پس از سنجش آزمون دوربین و واتسون، آزمون رگرسیون و آزمون آنووا مورد بررسی قرار گرفت.

همان طور که مشاهده می شود ضرایب رگرسیون، ضریب استاندارد شده بتا بین متغیر رهبری تحول آفرین و متغیر وابسته اشتیاق کاری ارائه شده است. ضریب بتا (۰/۳۶) نشان داده شده، مثبت و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد. بنابراین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می دهد که رهبری تحول آفرین می تواند به عنوان متغیر پیش بین بر اشتیاق کاری تأثیر بگذارد.

فرضیه فرعی دوم: رهبری تحول آفرین بر رفتار سیاسی مدیران در سازمان های دولتی اصفهان تأثیر معنی داری دارد. شدت همبستگی بین متغیرهای این فرضیه، بر اساس سنجش ضریب همبستگی، مانند فرضیه اصلی به طور همبستگی متوسط مورد تأیید قرار گرفت. پس از سنجش آزمون دوربین و واتسون، آزمون رگرسیون و آزمون آنووا مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۴- آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی دوم

	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب	سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta	t	
رهبری تحول آفرین	۰/۵۵	۰/۱۰	۰/۴۸	۵/۵۷	۰/۰۰۰

اضداد بودن، پختگی و متخصص بودن نمونه آماری دارد. جهت تشخیص نرمال بودن داده ها نیز از آزمون کلموگروف-اسمیرنف استفاده شد. با توجه به بزرگتر بودن سطح معنی داری Sig از مقدار پنج درصد، لذا فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن توزیع متغیرها مورد تأیید قرار می گیرد و در نتیجه داده ها پارامتریک می باشند.

بررسی فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: رهبری تحول آفرین بر اشتیاق کاری با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران در سازمان های دولتی اصفهان تأثیر معنی داری دارد. شدت همبستگی بین متغیرهای این فرضیه، بر اساس سنجش ضریب همبستگی، به طور همبستگی متوسط مورد تأیید قرار گرفت. پس از سنجش آزمون دوربین و واتسون، آزمون تحلیل متغیر واسطه ای با روش سوبل و آزمون آنووا مورد بررسی قرار گرفت.

همان طور که مشاهده می شود ضرایب رگرسیون، ضریب استاندارد شده بتا بین متغیر مستقل رهبری تحول آفرین و متغیرهای وابسته اشتیاق کاری و رفتار سیاسی مدیران ارائه شده است. ضریب بتا به ترتیب (۰/۴۰، ۰/۲۱) نشان داده شده، مثبت و در سطح (۰/۰۰۰، ۰/۲۳) معنی دار می باشد. بنابراین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می دهد که رهبری تحول آفرین می تواند به عنوان متغیر پیش بین بر اشتیاق کاری و رفتار سیاسی مدیران تأثیر بگذارد.

فرضیه فرعی اول: رهبری تحول آفرین بر اشتیاق کاری در سازمان های دولتی اصفهان تأثیر معنی داری دارد.

جدول ۲- آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه اصلی

	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب
	B	Std. Error	Beta	t
اشتیاق کاری	۰/۱۹	۰/۰۸	۰/۲۱	۲/۳۰
رفتار سیاسی مدیران	۰/۳۵	۰/۰۸	۰/۴۰	۴/۴۰

۵. نتیجه‌گیری و توصیه‌های سیاستی

یافته‌های حاصل از تحلیل فرضیه اصلی: رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های دولتی اصفهان مؤثر است. رهبری ابتکار فعالیت‌هایی است که منجر به الگوی سازگار تعامل گروه به سوی حل مسائل متقابل گردد. رهبری تأثیرگذاری بر افراد است تا تحقق هدف مشترک را دنبال کنند. لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط‌های پویا و در حال تغییر امروز، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن‌تر، رهبران تحول‌آفرین است که موجبات اشتیاق کاری و انگیزه‌های شغلی را فراهم نماید. نتایج این پژوهش با تحقیقات انجام شده توسط عاصمی‌پور (۱۳۹۵)، سنجرى و همکاران (۱۳۹۹)، ینر و همکاران (۲۰۱۲) هم‌راستا می‌باشد. با توجه به تأثیر مثبت و مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری جهت رهبری کردن سازمان از مدیران و رهبرانی که دارای سبک رهبری تحول‌آفرین هستند و به راحتی می‌توانند این سبک را در سازمان ایجاد کنند؛ دعوت به همکاری نمود.

یافته‌های حاصل از تحلیل فرضیه فرعی اول: رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری در سازمان‌های دولتی مؤثر است. رهبری تحول‌آفرین [۲۱] یکی از پارادایم‌های رهبری در روانشناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده‌ای قرار گرفته است. رهبری تحول‌آفرین، رضایت زیردستان و اعتماد آنان به رهبری و به علاوه تعهد عاطفی آنان را افزایش می‌دهد. رهبرانی که رفتارهای تحول‌آفرین را از خود نشان می‌دهند مجموعه‌ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می‌کنند. رهبری تحول‌آفرین انگیزه‌دهنده متعالی و نهایتاً اخلاقی است که در آن سطوح رفتار انسانی و تمایلات اخلاقی هر دو رهبران و پیروان بالا می‌رود. این انگیزه متعالی زمینه امید به زندگی و اشتیاق کاری را در سازمان‌های دولتی فراهم می‌کند. نتایج این تحقیق با کار آندریو و سوفیان (۲۰۱۲)، متفاوت و با تحقیق ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، چباکول

همان‌طور که مشاهده می‌شود ضرایب رگرسیون، ضریب استاندارد شده بتا بین متغیر رهبری تحول‌آفرین و متغیر وابسته رفتار سیاسی مدیران ارائه شده است. ضریب بتا (۰/۴۸) نشان داده شده، مثبت و در سطح ۰/۰۰۰ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند به عنوان متغیر پیش‌بین بر رفتار سیاسی مدیران تأثیر بگذارد.

فرضیه فرعی سوم: رفتار سیاسی مدیران بر اشتیاق کاری در سازمان‌های دولتی اصفهان تأثیر معنی‌داری دارد. شدت همبستگی بین متغیرهای این فرضیه، بر اساس سنجش ضریب همبستگی، مانند فرضیه اصلی به طور همبستگی متوسط مورد تأیید قرار گرفت. پس از سنجش آزمون دوربین و واتسون، آزمون رگرسیون و آزمون آنووا مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۵- آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی سوم

معنی‌داری سطح	ضریب	ضرایب استاندارد		Beta	t
		ضرایب غیراستاندارد	Std. Error		
۰/۰۰۰	۴/۱۰	۰/۳۵	۰/۰۸	۰/۳۷	رهبری تحول آفرین

همان‌طور که مشاهده می‌شود ضرایب رگرسیون، ضریب استاندارد شده بتا بین متغیرهای رفتار سیاسی مدیران و متغیر وابسته اشتیاق کاری ارائه شده است. ضریب بتا (۰/۳۷) نشان داده شده، مثبت و در سطح ۰/۰۰۰ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که رفتار سیاسی مدیران می‌تواند به عنوان متغیر پیش‌بین بر اشتیاق کاری تأثیر بگذارد.

و واریا (۲۰۱۶) و میرکمالی و همکاران (۱۳۹۸) هم‌راستا است. همچنین پیشنهاد می‌شود علت عدم تمایل برخی از رهبران و مدیران به پیاده‌سازی سبک رهبری تحول‌آفرین مورد بررسی قرار گیرد. بررسی عوامل مؤثر در ایجاد و سبک رهبری تحول‌آفرین و افزایش اشتیاق شغلی در سازمان اعم از مدیران یا کارمندان نیز باید مورد مطالعه قرار گیرد.

یافته‌های حاصل از تحلیل فرضیه فرعی دوم: این نوع رهبری بر رفتار سیاسی مدیران مؤثر است. رفتار سیاسی مدیران به دلیل ماهیت مؤثر و قوی خود می‌تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان تأثیر داشته باشد و نقش مهمی در مهار درونی رفتارهای کارکنان دارد. در برخی سازمان‌ها غالباً افرادی هستند که با اعمال رفتارهای سیاسی خود سکان را در اختیار گرفته‌اند و دل‌خوش از این هستند که دارای اختیارات و قدرتی هستند که می‌توانند با استفاده از آن فرمان دهند. سیاست یکی از واقعیت‌های حیات سازمان است. که رهبری تحول‌آفرین بر آن تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج این پژوهش با تحقیقات میرکمالی و همکاران (۱۳۹۸) و پرماریوپان و همکاران (۲۰۱۳) هم‌راستا است. آشناسازی بیش از پیش مدیران با تهدیدها و فرصت‌های رفتار سیاسی و جهت‌دهی آن به سمت اهداف سازمانی یکی دیگر از پیشنهادهایی است که باید به آن توجه ویژه شود.

یافته‌های حاصل از تحلیل فرضیه فرعی سوم: نتایج حاصل از این آزمون فرضیه نشان می‌دهد که رفتار سیاسی مدیران بر اشتیاق کاری در سازمان‌های دولتی اصفهان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، لذا از آنجا که اشتیاق شغلی، مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان به سازمان و کار خود دارند. همچنین اشتیاق شغلی کارکنان، یک رابطه احساسی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش دارد و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است و در این حالت کارکنان در خصوص اهداف، راهبردهای کلیدی و موفقیت سازمان احساس مسئولیت

بیشتری خواهند کرد. از این رو ایجاد علاقه و اشتیاق به کار می‌تواند باعث شکوفایی خلاقیت کارکنان و نوآوری در سازمان شود و بر اساس یافته‌های این پژوهش رفتار سیاسی مدیران بر آن تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج این تحقیق با پژوهشی که توسط سنجرى و همکاران (۱۳۹۹) و همچنین چپاکول و واریا (۲۰۱۶)، صورت گرفته نتایج مشابهی دارد. با توجه به این فرضیه به‌کارگیری استراتژی مناسب در راستای اطلاع‌رسانی و دادن آگاهی به رهبران و مدیران از مزایای داشتن سبک رهبری تحول‌آفرین و استفاده از شیوه‌های افزایش اشتیاق کاری پیشنهاد می‌گردد. همچنین آموزش به مدیران در زمینه ایجاد سازمانی پویا و انعطاف‌پذیر باید در دستور کار سازمان‌ها قرار گیرد. در سازمان‌هایی هم که از این سبک رهبری استفاده نمی‌شود باید علت عدم انگیزش و اشتیاق افراد جهت داشتن سبک رهبری تحول‌آفرین مورد تحقیق و تفحص قرار گیرد.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم آگاهی کافی از مزایا و منافع داشتن یک رهبر با سبک رهبری تحول‌آفرین اشاره کرد. همچنین عدم فرهنگ‌سازی احساس مثبت در سازمان‌ها نسبت به کارایی رهبری تحول‌آفرین نیز از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر است. محدودیت قابل بیان دیگر این پژوهش، استفاده تنها از ابزار پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌ها می‌باشد در حالی که جهت بررسی عمیق‌تر و درک بهتر متغیرها و روابط آن‌ها بهتر است از روش‌های مختلف مصاحبه همچون مصاحبه کانونی یا متمرکز نیز استفاده گردد.

پی‌نوشت

۱. میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۸.
۲. غلامی، ۱۳۹۶.
۳. سیدی و همکاران، ۱۳۹۵.
۴. شیروانی و معمارمنتظرین، ۱۳۸۹.
۵. سینایی و توکلی، ۱۳۹۵.
۶. استون. راسل. پاترسون، ۲۰۰۴.

7. Bass, 1985.

۸. کارک، ۲۰۰۴.
۹. موغلی، ۱۳۸۲.
۱۰. یزدان شناس، ۱۳۸۷.
۱۱. نلسون و دیگران، ۱۹۹۷.
۱۲. ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۹.
۱۳. ماندی، ۱۹۸۸.
۱۴. رابینز، ۱۹۹۸.
۱۵. نصر اصفهانی، ۱۳۹۶.
۱۶. ریچارد آل دفت، ۱۹۹۱.
۱۷. رضائیان، ۱۳۸۳.
۱۸. علیخانی، ۱۳۸۰.
19. Charismatic Leadership.
۲۰. تونکه نژاد، ۲۰۰۶.
21. Transformational Leadership.
۲۲. نورعلیزاده، ۲۰۰۹.
23. Moral Responsibility.
۲۴. دفت، ۲۰۰۱.
۲۵. نصراللهی و همکاران، ۱۳۸۸.
۲۶. هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۹۱.
۲۷. عایمیری، ۱۳۹۱.
۲۸. نوری و همکاران، ۱۳۸۹.
۲۹. صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱.
30. Hallberg & Schaufeli.
31. Langelaan & et al, 2006.
۳۲. سالانوا و همکاران، ۲۰۰۵.
33. Llorens & et al, 2007.
34. Bakker & Demerouti, 2008.
35. Bakker & et al, 2006.
36. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli. 2009.
37. Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003.
38. Andrew & Sofian, 2012.
39. Social exchange theory.
40. Revenue Board.
41. Bursa.
42. Morgan.
43. Statistical package for social sciences.
- افجه، سید علی اکبر (۱۳۸۴)، «مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی»، تهران انتشارات سمت.
- انصاری، محمداسماعیل و هادی تیموری (۱۳۸۱)، «مدیریت تحول»، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۹.
- پرهیزگار، محمد مهدی و علی اکبر آقاجانی افروزی (۱۳۹۱)، «روش شناسی تحقیق پیشرفته در مدیریت با رویکرد کاربردی»، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ اول، صفحه ۲۳۴.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴)، «روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی»، تهران، انتشارات بازتاب.
- دلور، علی (۱۳۸۲)، «روش های تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی (رشته علوم تربیتی)»، تهران: دانشگاه پیام نور.
- ترک زاده، جعفر؛ فائزه فریدونی؛ مهدی محمدی و مریم شفیعی سروستانی (۱۳۹۹)، «چارجوب عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سیاسی سازمانی دانشگاه»، مطالعات رفتار سازمانی ۱۴۳-۱۷۶.
- رضاییان، علی (۱۳۸۰)، «مبانی سازمان و مدیریت»، تهران: انتشارات سمت.
- سنجری، محمد؛ محمد رضا اسماعیلی و فرشاد تجاری (۱۳۹۹)، «بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی»، مجله مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۱۲، شماره ۵۹، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۹، صفحه ۱۷-۳۴.
- سهراب پور، ابراهیم و محمد مرادی (۱۳۸۹)، «فرایند رهبری استراتژیک»، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۵.
- سینایی، ژاله و حمدالله منظری توکلی (۱۳۹۵)، «نقش سبک رهبری و اثربخشی سازمانی و فرهنگ سازمانی در سازمان های هزاره سوم»، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، تهران.
- شیروانی، علیرضا و الهام معمارمنظربین (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت های اقماری ذوب آهن اصفهان)»، همایش چالش های مدیریت و رهبری در سازمان های ایرانی، اصفهان.
- صفرزاده، سحر؛ فوج نادری و میرصلاح الدین عنایتی (۱۳۹۲)، «رابطه سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان شناختی در کارکنان یک شرکت صنعتی»، مجله روان شناسی اجتماعی، سال هشتم، شماره ۲۷، صص ۶۹-۵۵.

هاشمی شیخ‌شبنانی، سید اسماعیل؛ محمد اصلانپور جوکندان و عبدالزهره نعامی (۱۳۹۱)، «نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل»، مجله مشاوره و شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۱، صص ۳۲-۱۳.

هرسی، پال و کنث بلانچارد (۱۳۸۴)، «مدیریت رفتار سازمانی»، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: امیرکبیر، چاپ بیستم.

Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer-Alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong public health and research perspectives*, 7(2), 96-100.

Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). Leadership and performance beyond expectations.

Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The leadership quarterly*, 10(2), 181-217.

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.

Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*, 61(3), 422-440.

Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2010). Embedding strategic agility: A leadership agenda for accelerating business model renewal. *Long range planning*, 43(2-3), 370-382.

Ergeneli, A., Gohar, R., & Temirbekova, Z. (2007). "Transformational leadership: Its relationship to culture value dimensions". *International Journal of Intercultural Relations*, 31(6), 703-724.

Goh, C. Y., & Marimuthu, M. (2016). The path towards healthcare sustainability: the role of organisational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 587-592.

Gustomo, A. (2015). Proposal to improve employee engagement in PT Maju Sentosa by AON Hewitt model and Mercer model. *Procedia-social and behavioral sciences*, 169, 363-370.

صفرزاده، سحر؛ فرح نادری؛ پرویز عسگری؛ میرصلاح‌الدین عنایتی و علیرضا حیدری (۱۳۹۱)، «رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن»، فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۸۲-۶۹.

ضیاء‌الدینی، محمد و سکینه رمضانی‌قوام‌آبادی (۱۳۹۲)، «الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان»، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۵، صص ۱۹۹-۱۷۷.

عامری، الناز؛ بزرگمهر اشرفی و عماد عبادی (۱۳۹۴)، «بررسی اثر رفتارهای نابهنجار بر اشتیاق شغلی و تعهدکاری کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۷ تهران»، سایت مرجع دانش، دومین کنفرانس بین‌المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی.

عموزاد خلیلی، مجید و راضیه اسکندری (۱۳۹۱)، «ارزیابی رابطه رهبری تحول‌آفرین و تسهیم دانش کارکنان (مطالعه موردی: شرکت گاز استان مازندران)»، سومین کنفرانس مدیریت اجرایی، ۲۴ و ۲۵ مهرماه ۱۳۹۱.

قربانی دولت‌آبادی، مسعود؛ مرضیه حیدری و فاطمه فرخی (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان»، فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، شماره یک (مسلسل ۴۵)، صص ۳۶-۲۱.

کاوه، منیژه و فیروزه گنجی (۱۳۹۳)، «بررسی میزان تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و اداره آموزش و پرورش شهرکرد»، کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم رفتاری، تهران، مؤسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.

موغلی، علیرضا (۱۳۸۲)، «طراحی الگوی رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌های اداری ایران»، دانش مدیریت، شماره ۶۲، صص ۷۷-۱۰.

میرکمالی، سیدمحمد؛ کریم شاطری و علیرضا یوزباشی (۱۳۹۲)، «تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی»، دوفصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال اول، شماره ۳، بهار و تابستان ۱۳۹۲.

میرکمالی، سیدمحمد؛ فاطمه نازنجی و فرنوش اعلامی (۱۳۹۸)، «بررسی رهبری تحول‌آفرین بر یادگیری سازمانی در شرکت سایپا»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال یازدهم، شماره ۱، پیاپی ۲۱، بهار و تابستان ۹۸.

نوری، ابوالقاسم؛ حمیدرضا عریضی؛ راضیه زارع و محمد بابامیری (۱۳۸۹)، «ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی»، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، سال اول، شماره پنجم، صص ۱۵-۹.

- Mansoor, N., Aslam, H. D., Javad, T., Ashraf, F., & Shabbir, F. (2012). "Exploring organizational citizenship behavior and its critical link to employee engagement for effectual human resource management in organizations". *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1), 567-567.
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., & Saad, Z. M. (2016). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.
- Hosein, Z. Z., & Yousefi, A. (2012). "The role of emotional intelligence on workforce agility in the workplace". *International Journal of Psychological Studies*, 4(3), 48.
- Kark, R. (2004). "The transformational leader: Who is (s) he? A feminist perspective". *Journal of organizational change management*.
- Kotter, J. P. (1995). *Leading change: Why transformation efforts fail*.
- Mamman, A., Kamoche, K., & Bakuwa, R. (2012). Diversity, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An organizing framework. *Human Resource Management Review*, 22(4), 285-302.

