

## تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر)

سید فرهاد فتاحی<sup>۱</sup>

سید مرتضی اکبری سادات<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

### چکیده

هدف تحقیق حاضر تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی در شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده جامعه آماری تحقیق، کارکنان پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر به تعداد ۳۲۵ نفر بود. با استفاده از فرمول کوکران ۱۷۶ نفر به طور تصادفی از جامعه آماری انتخاب خواهد شد. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز این تحقیق از مطالعات کتابخانه ای و میدانی استفاده خواهد شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه عملکرد کارکنان لائو و ساردسی (۲۰۱۲)، پرسشنامه رهبری تحول پورصادق (۱۳۹۲) و پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) استفاده شد. برای تعیین روایی از روایی صوری و سازه استفاده شد و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. داده‌های مورد نیاز تحقیق با استفاده از فنون آمار توصیفی با نرم افزار SPSS22 و فنون آمار استنباطی به کمک نرم افزار آماری Smart PLS3 از طریق روش مدل یابی معادلات ساختاری تکمیل و جمع آوری گردید. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین رهبری تحولی و عملکرد کارکنان و جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد همچنین رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

### کلمات کلیدی

رهبری تحول گرا، عملکرد، جو سازمانی

۱. مدیریت دولتی منابع انسانی، دانشگاه غیر انتفاعی نور هدایت شهر کرد، ایران.

۲. مدیریت دولتی بودجه و مالیه عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشکین شهر، ایران.

## مقدمه

روند رو به رشد رقابت در بازار، دستیابی به مزیت رقابتی را پیچیده‌تر کرده و ارتقای عملکرد سازمانی به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران عالی سازمان‌ها مطرح می‌باشد (حدادی و تجاسب، ۱۳۹۶). تغییرات مهم در محیط کسب و کار، از مشخصه‌های اصلی قرن حاضر است. تغییرات سریع محیط، صنعت، مشتریان، ارباب رجوع، رقبای همکاران، محصولات و خدمات همگی نیروهایی هستند که بر سازمان اثر می‌گذارند و نیاز به برتری را موجب می‌شوند. در این بین، شناخت محیط، تشخیص و درک تحولات و آگاهی از فرصتها، تهدیدها، محدودیتها و امکانات که از ضروریات سازمانهای جدید محسوب می‌شوند. از طریق رویکردهای سنتی مدیریت امکان پذیر نیست. تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده بهینه از منابع و دارایی‌های مادی و انسانی، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ظرفیت‌ها و استفاده از آن‌ها باشد. رهبرانی که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینش‌ها و الهام بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری و هماهنگی در آن‌ها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه‌ای به کار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آن‌ها را فراهم می‌سازند. این رهبران توانایی عمل مؤثر در شرایط پیچیده و مخاطره آمیز را داشته و این حس را در خود و زیردستانشان به وجود می‌آورند که در برابر چالش‌ها و فرصت‌های احتمالی واکنش مناسب از خود بروز دهند. رهبرانی که با مسئولیت‌پذیری و به کارگیری قوه تخیل خود و تحقق تخلیات و ایده‌ها، موجبات تعهد، مشارکت داوطلبانه و تلاش فوق‌العاده را در زیردستان فراهم آورده و در نهایت سازمان‌ها را به سمت سازمان‌های یادگیرنده هدایت می‌کنند. چنین رهبرانی را رهبران تحولی می‌نامند. رهبری تحولی از جدیدترین سبک‌های رهبری است که اخیراً مورد توجه قرار گرفته (احمدیان دیوکتی، ۱۳۹۳) امروزه به دلیل پویایی و تحولات همه‌جانبه محیطی، آینده سازمان‌ها پرابهام است. لذا سازمان‌ها با هر ویژگی و ماهیت باید به نحوی طراحی شوند که پاسخگوی نیازهای محیطی باشند، از این رو بهره‌گیری از مدیریت تحول با رویکرد نوآوری باز به‌عنوان یک ضرورت در سازمان‌ها و جوامع مطرح شده است (جعفری و همکاران، ۱۳۹۷) رهبران تحول‌گرا با تأکید بر توسعه پیروان، آن‌ها را به خود شکوفایی و تلاش برای انجام تعهدات فراتر از انتظارات تشویق می‌کنند. این رهبران بر تغییر نگرش‌ها و مفروضات کارکنانشان در جهت مأموریت و اهداف سازمانی متمرکز می‌شوند. آن‌ها کارکنانشان را بر می‌انگیزانند تا منافع سازمان را ورای علائق خودشان بنگرند. (عزیزی نژاد و همکاران، ۱۳۹۳).

از طرف دیگر متغیرهای بسیاری در سازمان وجود دارد که ممکن است بر سبک رهبری و بدین طریق بر عملکرد کارکنان اثر بگذارد یکی از این متغیرها جو سازمانی می‌باشد. جو سازمانی ویژگی‌های درونی یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی رفتار افراد آن تأثیر می‌گذارد. جو سازمانی همانند هوای موجود در یک اتاق است، ما نمیتوانیم جو سازمانی را ببینیم یا لمس کنیم، اما آن، ما را احاطه کرده است و هرچه که اتفاق می‌افتد را تحت تأثیر قرار

میدهد و خود نیز از آنچه که در سازمان میگذرد، تأثیر میپذیرد؛ بنابراین وجود یک جو مساعد در سازمان، در شرایطی که سبک رهبری متناسب باشد، میتواند عامل مؤثری جهت ارتقا عملکرد کارکنان باشد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۱).

مسائل امروز سازمان‌ها با راه‌حل‌های دیروز حل‌شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده و نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر نمیتوانند بدون نوآوری حیات بلندمدت خود را تضمین کنند لذا شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر باید شرایطی را فراهم کند تا بتواند در جو سازمانی مناسب فعالیت‌های نوآورانه خود را به اجرا درآورد در این میان موثر مدیران و رهبران در تغییر و تحول بنیادی الزامی است مدیران با داشتن مهارتهای کلیدی رهبری می‌توانند موجبات عملکرد مناسب کارکنان و سازمان شوند بنابراین مسأله اصلی پژوهش این می‌باشد که آیا رهبری تحول‌گرا بر عملکرد با نقش میانجی جو سازمانی شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر اثرگذار است؟

لای<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان رهبری تحول‌آفرین و عملکرد شغلی: نقش واسطه‌ای درگیری کاری انجام دادند. فرضیه‌ها بر روی نمونه‌ای متشکل از ۵۰۷ پرستار شاغل در ۴۴ تیم مورد آزمایش قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل رگرسیون خطی سلسله‌مراتبی نشان داد که پس از کنترل چندین متغیر مرتبط و چندین متغیر جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان (به عنوان مثال، جنسیت، سن و آموزش)، مشارکت کاری هنوز میانجی رابطه مثبت بین رهبری تحول‌آفرین، عملکرد شغلی داشت و رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی اثرگذار بود.

اسچوارز<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان رهبری تحول‌آفرین و عملکرد شغلی: نقش شناسایی سازمانی انجام داد. داده‌ها در سه مرحله از ۲۵۲ زوج ناظر و زیردستان در یک شرکت تولیدی چینی واقع در استان ژجیانگ جمع‌آوری شد نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبتی بر شناسایی سازمانی و عملکرد کارکنان دارد. علاوه بر این، شناسایی سازمانی تا حدی واسطه رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد کارکنان است. یافته‌ها نشان داد که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند همان پاسخ‌های رفتاری مثبت را در کارمندان چینی ایجاد کند که در زمینه‌های غربی قبلاً مطالعه شده است. با تجزیه و تحلیل هویت سازمانی به عنوان یک مکانیسم مداخله‌گر، ما درک دقیق‌تری از فرآیندهایی ارائه می‌دهیم که توسط آن رهبران تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی پیروان در آسیا تأثیر می‌گذارند.

جوان امانی و اکبری (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گروه بهداشتی فیروز) انجام دادند. حجم نمونه بر پایه فرمول کوکران تعداد ۲۲۷ نفر از کارکنان شرکت گروه بهداشتی فیروز تعیین گردید. یافته‌های تحقیق فعلی حاکی است که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت

دارد

1 Lai

2 Schwarz

جبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی با نقش های هویت و درگیری شغلی پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شهرداری منطقه ۲ شهر تهران که تعداد آن ها ۲۴۳ نفر بوده است و از طریق فرمول کوکران ۱۴۹ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. استر نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری و سوبل نشان داد که رهبری تحول آفرین به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق میانجی درگیری شغلی و هویت سازمانی بر عملکرد شغلی موثر است. نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی با نقش میانجی هویت سازمانی تاثیر دارد و همچنین رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی با نقش میانجی درگیری شغلی موثر است که می تواند تاثیر مستقیم و مثبتی بر ساختار مدیریتی، عملکرد مدیریتی، رضایت کارکنان، انسجام و کارآیی سازمانی داشته باشد.

جعفری و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین رهبری تحولی و یادگیری مرتبط با شغل در شعب بانک تجارت استان گیلان پرداختند. جامعه آماری مورد بررسی، بانک تجارت استان گیلان با تعداد ۵۸ شعبه بود؛ که تعداد ۴۵ شعبه از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بود. یافته ها نشان داد در سطح ۹۵٪ اطمینان بین ابعاد رهبری تحول گرا (نگرشنفوذ آرمانی، رفتار نفوذ آرمانی، انگیزه الهام بخش، تحریک فکری، توجه فردی) با یادگیری مرتبط با شغل ارتباط معنی داری وجود دارد.

حدادی و تجاسب (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا و خلاقیت با نقش میانجی گری جو سازمانی مورد مطالعه: کارکنان ستاد بانک سامان انجام دادند. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ستاد بانک سامان تهران می باشد که برابر با ۴۸۵ نفر بود. برای نمونه گیری از جدول مورگان استفاده شد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۲۸۰ نفر محاسبه گردید. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تحول گرا و خلاقیت سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین جو سازمانی در رابطه بین سبک رهبری تحول گرا و خلاقیت سازمانی، نقش میانجی ایفا می کند. قاسمی روشناوند و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا، جو سازمانی و خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی پرداختند جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی در سال ۱۳۹۳ تشکیل می دادند (۱۲۰ نفر) و ۱۱۳ پرسشنامه برگشت داده شد که به عنوان نمونه آماری مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که بر طبق مدل معادلات ساختاری رهبری تحول گرا بر خلاقیت کارکنان و جو سازمانی تأثیر دارد

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و جامعه آماری تحقیق، کارکنان پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر بود که جمعا ۳۲۵ نفر می باشند؛ و با استفاده از فرمول کوکران ۱۷۶ نفر به طور تصادفی از جامعه آماری انتخاب خواهد شد. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز این تحقیق از مطالعات کتابخانه ای و میدانی استفاده خواهد شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه عملکرد کارکنان لائو و ساردسی (۲۰۱۲)، پرسشنامه رهبری تحول پورصادق (۱۳۹۲) و

پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) استفاده شد برای تعیین روایی از روایی صوری و سازه استفاده شد و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. داده‌های مورد نیاز تحقیق با استفاده از فنون آمار توصیفی با نرم افزار SPSS22 و فنون آمار استنباطی به کمک نرم افزار آماری Smart PLS3 از طریق روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تکمیل و جمع‌آوری گردید.

یافته‌ها

### آزمون الگوی درونی (الگوی ساختاری)

معیار ضروری برای سنجش الگوی ساختاری ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای مکنون وابسته است. چین (۱۹۹۸) اندازه  $R^2$  ۰/۱۹ و ۰/۳۳ و ۰/۶۷ در الگوی مسیر PLS را به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف نموده است. برخلاف رویکرد مبتنی بر کوواریانس که از شاخصهای متعددی برای برازش الگو استفاده می‌شود، رویکرد PLS فاقد شاخص برازش مبتنی بر "خی دو" به منظور بررسی میزان مطابقت الگوی نظری با داده‌های گردآوری شده است. این امر به ماهیت پیش بین محور PLS بستگی دارد.

برای بررسی کفایت الگوی پیش بین هر متغیر وابسته می‌توان از شاخص  $Q^2$  استفاده کرد. اندازه مثبت این شاخص نشانگر کفایت پیش بین مناسب است (امانی، خضری آذر و محمودی، ۱۳۹۱). در صورتی که اندازه برای همه متغیرهای درونزا (وابسته) مثبت باشد، می‌توان از میانگین آنها به عنوان شاخصی برای سنجش کیفیت کلی الگوی ساختاری استفاده کرد (آذر، غلام زاده و قنواتی، ۱۳۹۱). مقدار  $Q^2$  مربوط به متغیرهای درونزای الگو در جدول ۴-۱۱ ارائه شده که همگی مثبت است.

جدول ۱: شاخصهای متغیرهای مکنون

| Q2    | R2    |                        |
|-------|-------|------------------------|
| ۰,۱۰۷ | ۰,۶۲۰ | عملکرد رقابتی          |
| ۰,۲۵۲ | ۰,۳۲۰ | مدیریت ارتباط با مشتری |

از نیکویی برازش برای سنجش شباهت میان منحنی‌های تجربی و منحنی‌های نظری استفاده می‌شود. یکی از تفاوت‌های اساسی بین لیزرل و PLS نامناسب بودن شاخص‌های موجود برای برازش مدل‌های برآورد شده با استفاده از PLS است.

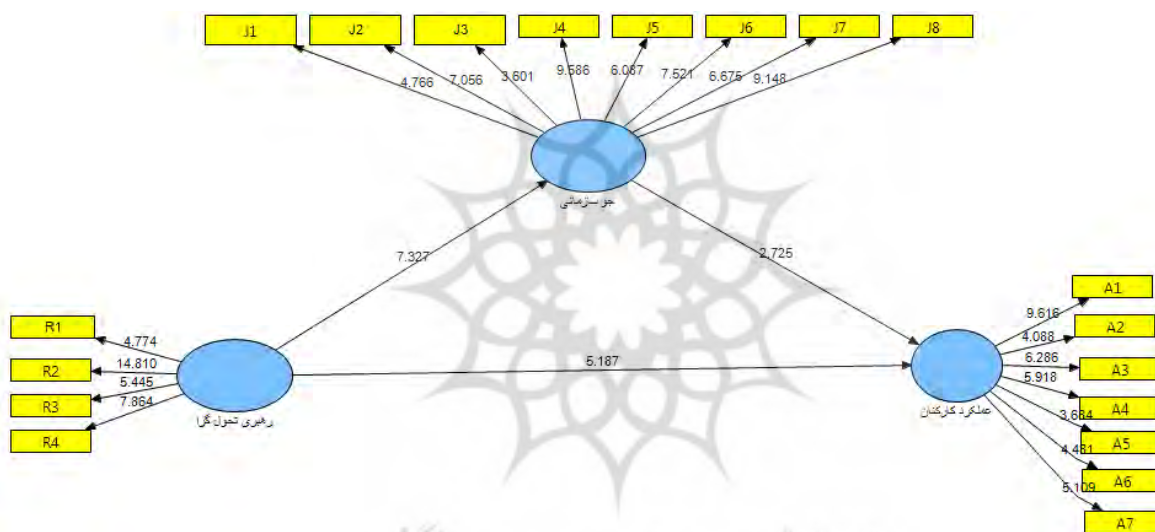
اگر چه در الگوریتم‌های PLS موجود آماره‌های برازندگی، از قبیل شاخص برازندگی هنجار شده بنتلر و بونت را گزارش می‌کنند، اما آنها بر اساس این مفروضه بنا شده‌اند که پارامترهای مدل برآورد شده، برای کاهش تفاوت بین ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده و بازتولید شده می‌باشند. مفروضه‌ای که در PLS وجود ندارد. البته تن هائوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص کلی برازش را برای بررسی برازش مدل معرفی نموده‌اند. ملاک کلی برازش (GOF) را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و  $R^2$  بدست آورد.

$$GOF = \text{Vaverage}(\text{Comunalitie}) * R^2$$

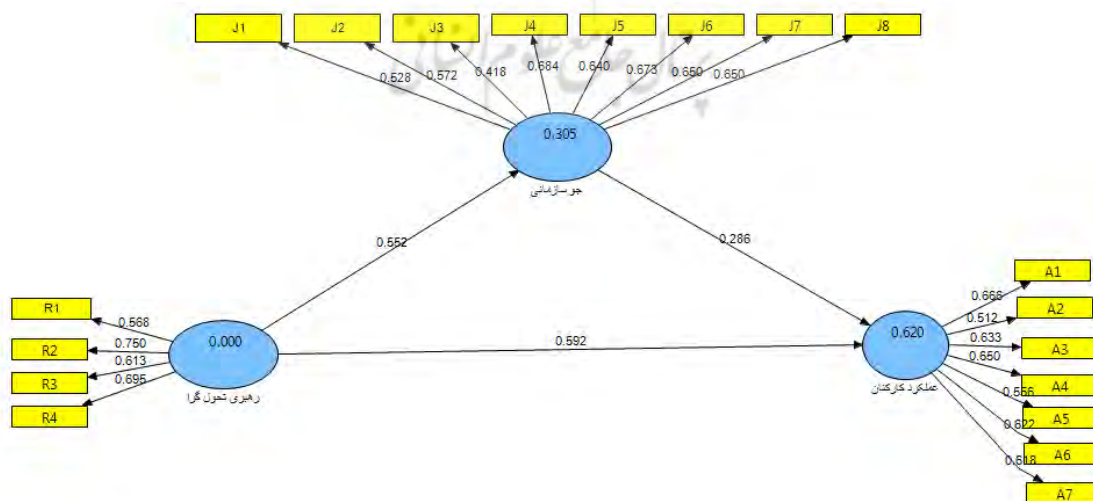
$$GOF = 0.61 * 0.43 = 0.51$$

به باور تن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص GOF در مدل PLS راه حلی عملی برای این مشکل بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص های برازش در روش های مبتنی بر کوواریانس عمل می کند و از آن می توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. بر مبنای طبقه بندی اندازه مشخص شده کوهن (۱۹۸۸) از  $R^2$  و با استفاده از ارزش حداقلی ۰٫۵ فورنل و لارکر (۱۹۸۱) برای میزان اشتراک، معیار GOF با توجه به نمونه، به مقدار ۰٫۱ قابل قبول است. مقدار GOF محاسبه شده برای مدل، نزدیک به مقدار ۰٫۵۱ بود که بر خوبی برازش مدل برای داده ها دلالت دارد.

### مدل ساختاری



شکل ۱ آماره t



شکل ۲: واریانس و بارعاملی و ضریب مسیر

### بررسی فرضیات تحقیق

برای آزمون فرضیه ها از ضرایب مسیر و همچنین آماره  $t$  استفاده شد. برای مشخص کردن قدرت رابطه میان دو متغیر از ضرایب مسیر استفاده شد که تحت عنوان ضرایب بتا استاندارد شده رگرسیون OLS تفسیر می شود. برای بررسی معنادار بودن روابط نیز از اندازه  $t$  (t-value) استفاده شد که در نرم افزار Smart PLS با استفاده از الگوریتم راه اندازی خودکار<sup>۳</sup> به دست می آید (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). باید گفت که اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته مثبت باشد نتیجه می گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد افزایش در متغیر وابسته خواهیم بود؛ و بالعکس اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته منفی باشد نتیجه می گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد کاهش در متغیر وابسته خواهیم بود.

فرضیه اول: جو سازمانی بر عملکرد کارکنان اثر گذار است

#### جدول ۲ نتایج آزمون فرضیه اول

| نتیجه رابطه | t    | B ضریب مسیر | مسیر  |
|-------------|------|-------------|---|
| تایید       | ۵/۱۸ | ۰/۵۹۲       | رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان اثر گذار است |

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشاندهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $۱/۹۶$  می باشد بنابراین فرضیه اول تحقیق با عنوان رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان اثر گذار می باشد، تایید می گردد.

فرضیه دوم: جو سازمانی بر عملکرد کارکنان اثر گذار است.

#### جدول ۳: آزمون فرضیه دوم

| نتیجه رابطه | t    | B ضریب مسیر | مسیر                                       |
|-------------|------|-------------|--|
| تایید       | ۲/۷۲ | ۰/۲۸۶       | جو سازمانی بر عملکرد کارکنان اثر گذار است. |

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشاندهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $۱/۹۶$  می باشد بنابراین فرضیه اول تحقیق با عنوان جو سازمانی بر عملکرد کارکنان اثر گذار می باشد، تایید می گردد.

فرضیه سوم: مدیریت رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر اثر گذار است.

از آنجا که در این تحقیق متغیر جو سازمانی (واسطه) می باشد لازم است تحلیلی داشته باشیم بر نقش میانجی آنها و در واقع بسنجیم که آیا این متغیر در رابطه بین متغیر مستقل و وابسته نقش میانجی دارد یا خیر؟ بنابراین برای بررسی معنی داری اثر میانجی در این تحقیق از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می شود که نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است.

#### جدول (۴) نتایج آزمون معنی داری اثر متغیر میانجی

| مقدار آماره آزمون سوبل Z-Value | مسیر ساختاری تحقیق   |
|--------------------------------|--|
| ۹/۲۰                           | رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر اثرگذار است. |

با توجه به نتایج بالا مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۹/۲۰ شد که بدلیل بیشتر بودن از ۱,۹۶ می توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر اثرگذار است.

#### نتایج

هدف تحقیق حاضر تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی در شرکت پتروشیمی بوعلی سینا ماهشهر می باشد نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین رهبری تحولی و عملکرد کارکنان و جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد همچنین رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. در نتیجه، پیشنهاد می گردد که مسئولین شرکت باید شرایطی را فراهم کنند تا مدیران از سبک های مدیریت سنتی به سوی سبک تحول آفرین حرکت کنند و موجبات بهبود عملکرد کارکنان در دنیای متحول و متغیر امروزی را فراهم آورند. از سوی دیگر مدیران باید سعی کنند که خود نمونه بارز انگیزه و عملکرد خوب در سازمان باشند تا به عنوان الگوی رفتاری، فعالیت و انگیزه کارکنان را تحت تاثیر مثبت قرار دهند. نتایج پژوهش با تحقیقات جوان امانی و اکبری (۱۴۰۰)، احمدیان دیوکتی و همکاران (۱۳۹۳)، الوانی و همکاران (۱۳۹۱) و قاسمی روشناوند و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

#### منابع

احمدیان دیوکتی، محمد مهدی و زین العابدین رحمانی، ۱۳۹۳، نقش رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق نوآوری و یادگیری سازمانی، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین، الوانی، سید مهدی، خیراندیش، مهدی، فتحی، اکرم، (۱۳۹۱)، رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۲(۴)، ۱-۳۰.



حدادی، سمیه و تجاسب، کامیاب، ۱۳۹۶، بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا و خلاقیت با نقش میانجی گری جو سازمانی مورد مطالعه: کارکنان ستاد بانک سامان، اولین کنفرانس ملی اندیشه های نوین در مدیریت کسب و کار، تهران،

جعفری، فاطمه؛ سجاد جعفری و محمدعلی جعفری، ۱۳۹۷، رابطه بین رهبری تحول گرا و یادگیری مرتبط با شغل در شعب بانک تجارت استان گیلان، پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، انجمن مدیریت ایران،

جوان امانی، ودود، اکبری، حمید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گروه بهداشتی فیروز) فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار ۱(۱)، ۶۳-۸۸.

عزیزی نژاد، بهاره، حسین جنا ابادی، عبدالباسط مرادزاده، (۱۳۹۳)، طراحی مدل تأثیر سبک رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند و عملکرد سازمانی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری، پژوهش های مدیریت عمومی، ۷(۲۵)، ۷۵-۹۶

قاسمی روشناوند، جواد، اسماعیلی، محمدرضا، مودی، داود. (۱۳۹۵). رابطه رهبری تحول گرا با جو سازمانی و خلاقیت در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی. مدیریت منابع انسانی در ورزش ۳(۲)، ۱۷۵-۱۸۵.

Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), Schwarz, G. (2017). Transformational leadership and job performance: the role of organizational identification. In *The Palgrave handbook of leadership in transforming Asia* (pp. 519-539). Palgrave Macmillan, London

# The effect of transformational leadership on employee performance with the mediating role of the studied organizational climate: Bu Ali Sina Petrochemical Company Mahshahr

Syed Farhad Fattahi<sup>1</sup>

Syed Morteza Akbari Sadat<sup>2</sup>

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

## Abstract

The purpose of this study is the effect of transformational leadership on employee performance with the mediating role of organizational climate in Bu Ali Sina Mahshahr. The present study was applied in terms of purpose. The statistical population of the research was the employees of Bu Ali Sina Petrochemical in Mahshahr, which is a total of 325 people. Using the Cochran's formula, 176 people will be randomly selected from the statistical population. Library and field studies will be used to collect the information required for this research. Data collection tools including three staff performance questionnaires of Lao and Sardesi (2012), Poursadegh Transformation Leadership Questionnaire (2013) and Halpin and Kraft Organizational Atmosphere Questionnaire (1963) were used. Face and structural validity were used to determine the validity and Cronbach's alpha coefficient was calculated to assess the reliability of the questionnaires. The required research data were completed and collected using descriptive statistics techniques with SPSS22 software and inferential statistics techniques with the help of Smart PLS3 statistical software through structural equation modeling. The results showed that there is a significant relationship between transformational leadership and employee performance and organizational climate. Also, transformational leadership on employee performance and mediating the role of organizational climate.

## Keywords

transformational leadership, performance, organizational climate

1. Public Management of Human Resources, Noor Hedayat Non-Profit University, Shahrekord, Iran.

2. Public Management of Public Budget and Finance, Islamic Azad University, Meshkinshahr Branch, Iran.