

بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط شهر تهران

شقایق وقری^۱، محمد جلالی فیلسور^۲

۱- دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد، واحد فیروز کوه، تهران، ایران

۲- دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد، تهران مرکزی، تهران، ایران

چکیده

رهبری تحول آفرین یکی از پیش شرط‌های مهم در راستای تحقق انعطاف‌پذیری و نوآوری در سازمان‌ها می‌باشد. بر این اساس، در مطالعه حاضر به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی پرداخته می‌شود. برای تعیین روایی از روایی صوری و سازه و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. 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 بکار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آن‌ها را فراهم سازند. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده و حجم نمونه بر پایه فرمول کوکران ۲۱۲ نفر تعیین گردید و بین مدیران ۴۰ کسب و کار کوچک و متوسط در شهر تهران توزیع گردید. پس از تکمیل و جمع‌آوری، داده‌های مورد نیاز تحقیق گردآوری و با استفاده از فنون آمار توصیفی و نرم افزار SPSS22 و فنون آمار استنباطی به کمک نرم افزارهای آماری Smart PLS3 با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌ها حاکی از آن است که رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۶

کلید واژه‌ها:

رهبری تحول آفرین،
عملکرد سازمانی،
کسب و کارهای کوچک و
متوسط،
اهداف سازمان

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): وقری، شقایق، جلالی فیلسور، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط شهر تهران. دو فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۲(۲)، ۴۲-۵۵.

doi <https://doi.org/10.22034/jnamm.2024.428465.1041>



Creative Commons: CC BY 4.0



ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران

ایمیل: shaghayeghvaghri@yahoo.com

نویسنده مسئول: شقایق وقری

۱- مقدمه

به طور معمول نوآوری زمانی پدیدار می‌گردد که سازمان در پی پاسخ به محیطی است که در آن تحت اختلالات محیطی مشغول به فعالیت است و این موضوع سبب گردیده که مدیران جهت انطباق و پاسخ به موقع به تغییرات و حفظ مزایای رقابتی سازمان بر روی تحول سازمانی متمرکز شوند و خود را نیازمند سبک رهبری مناسب و مدیریت سرمایه انسانی برای مقابله با چنین تغییراتی می‌دانند. (قصابه و همکاران، ۲۰۱۵؛ فو و همکاران، ۲۰۲۰). به طور خاص، نوآوری که برای یک سازمان جدید است (یک محصول، خدمات، فن آوری یا عمل جدید) ناگزیر منجر به تغییرات در شیوه‌های قبلی مورد استفاده سازمان می‌شود (ویچنوسکی و دامانپور، ۲۰۰۸؛ دفت، ۱۹۷۸؛ دراگر، ۲۰۱۴؛ پاپا و همکاران، ۲۰۱۸). بنابر شناخت محیط، تشخیص و درک تحولات و آگاهی از فرصت‌ها، تهدیدها، محدودیت‌ها و امکانات که از ضروریات سازمان‌های جدید محسوب می‌شوند که دیگر از طریق رویکردهای سنتی مدیریت امکان پذیر نیست. این تغییرات گسترده در راستای 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. این موضوع مهم سبب گردید تا درخواست از محققان جهت انجام مطالعات عمیق در راستای درک واضح مکانیزم‌های خاص الگوهای مشارکت رهبری پدید آمده است، که می‌تواند به افزایش عملکرد کمک کند (وو و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو انواع مختلفی از سبک‌های رهبری ممکن است توسط مدیران برای تحریک عملکرد سازمانی اتخاذ شوند (هیلتون و همکاران، ۲۰۲۱). 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 مسئولیت پذیری و هماهنگی در آنها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه‌ای بکار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آنها را فراهم سازند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۰). رهبری تحول آفرین می‌تواند به عنوان سبکی از رهبری تعریف شود که منافع جمعی را میان اعضای سازمان بالا برده و به آنها کمک می‌کند تا به اهداف مشترک سازمانی دست پیدا کنند (بأس و آولیو، ۲۰۰۰). بنابر این رهبر تحول آفرین با افزایش انگیزه کارکنان برای حرکت فراتر از منافع شخصی جهت دستیابی به اهداف سازمانی، تمایل به پیشرفت بیشتری در پیروان ایجاد می‌کنند (کورنیاوان و همکاران، ۲۰۲۰). به همین دلیل است که این سبک از رهبری یکی از مهم‌ترین نظریه‌های رهبری است که در ادبیات روانشناسی سازمانی نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد (آرتور و هاردی، ۲۰۱۴). رهبر تحول آفرین تلاش می‌کند تا یک ارتباط عاطفی با پیروان خود ایجاد کند و الهام بخش ارزش آفرینی باشد (بأس، ۱۹۹۹). در حقیقت، نظریه رهبری تحول آفرین یک نظریه علی برای تغییرات سازمانی می‌باشد که به منظور ایجاد سازمان یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است، در نظریه رهبری تحول آفرین، رهبران در به کارگیری قابلیت‌های پیروان خود در محیط متغیر امروزی کاملاً همساز بوده و به رهبری از دیدگاهی نوین نگاه می‌کنند، رهبری تحول آفرین می‌تواند انگیزه، هوش، بلوغ و حس ارزشمندی را گسترش داده و ارتقا دهد (آپوی و لاتیپ، ۲۰۱۹). لذا هدف رهبری تحول آفرین این است که از طریق برانگیختگی فکری، نوآوری الهام‌بخش، گشودگی، اعتماد و روابط باز، گفتمان و همکاری را بین اعضای تیم پرورش داده و بدین ترتیب یادگیری سازمانی را بهبود بخشد (ماوریناک، ۲۰۰۵). رهبر تحول آفرین تیم‌سازی می‌کند و به آنها جهت و انرژی می‌دهد و برای فرایند تغییر و یادگیری سازمانی آنها را حمایت می‌کند (بأس، ۱۹۹۹). از طرف دیگر پیشبرد برنامه‌های تحول و به دنبال

آن بهبود عملکرد سازمانی، در گرو برپایی یک سیستم رهبری کارآمد و فراگیر در سازمان است، شاید هیچ مقوله‌ای در مدیریت به اندازه رهبری سازمان مورد پژوهش، نقد و بازنگری قرار نگرفته باشد، و باز هم هیچ مقوله‌ای به این اندازه با ابهام‌ها، دیدگاه‌های متمایز حتی متضاد روبرو نبوده است. به عنوان نمونه مطالعات قبلی به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی، و همچنین رضایت شغلی در زمینه‌های مختلف مانند بهداشت و درمان، ارگان‌های نظامی، آموزش و سازمان و کسب‌وکارها پرداخته‌اند (بأس، ۲۰۰۰، کوک و همکاران، ۲۰۱۴، چن و سیلورتورن، ۲۰۱۵، پونی و همکاران، ۲۰۱۸).

با اینکه در دهه‌های اخیر حجم زیادی از تحقیقات گوناگون در زمینه‌ی بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی انجام گرفته است؛ این تحلیل‌ها تأیید کرده‌اند که رهبری تحول‌آفرین به طور مثبت بر شاخص‌های مختلف عملکرد تأثیر می‌گذارد، از ادراکات پیروان از اثربخشی رهبر، عملکرد شغلی رهبر، عملکرد فروش تا سود (جارج و همکاران ۲۰۰۴). با این حال کماکان حلقه‌های مفقوده فراوانی در تبیین دقیق این رابطه وجود دارد، در این میان پارامترهای سازمانی از مهمترین موارد مفقوده در درک رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی به شمار می‌روند. به همین دلیل در این مقاله به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط پرداخته شده است.

۲- ادبیات پژوهش

۲-۱- رهبری تحول‌آفرین

توانمندسازی رهبری به عنوان زنجیره‌ای از رفتارهایی تعریف می‌شود که رهبران برای توانمندسازی کارمندان اتخاذ می‌کنند، که انگیزه درونی آن‌ها برای دستیابی به عملکرد مطلوب را تقویت می‌کند. (لی و همکاران، ۲۰۲۰). در این راستا برنر برای اولین بار نظریه رهبری تحول‌آفرین را در سال ۱۹۷۸ مطرح و توسعه داد. این نوع رهبری با الهام بخشیدن به کارکنان سبب می‌شود تا کارکنان بیشترین تلاش خود را برای بهبود محل کار خود به کار گیرند (قسابه و همکاران، ۲۰۱۵؛ یوکل و گاردنر، ۲۰۲۰). رهبران تحول‌آفرین ارتباط خوبی با پیروان خود دارند و نقش کلیدی را در ایجاد محیطی که خلاقیت را در کارکنان ارتقا بخشد، ایفا می‌کنند (کورنیاوان و همکاران، ۲۰۲۰).

می‌توان انتظار داشت که مدیران با سبک‌های رهبری تحول‌آفرین نقش الگو را برای رهبران در سطوح مدیریتی پایین‌تر ایفا می‌کنند، که در آن رفتار آن‌ها به تدریج بسط پیدا کرده و گرایش به رهبری تحول‌آفرین را در سراسر شرکت تحریک می‌کند، در نتیجه منجر به عملکرد بهتر شرکت می‌شود. (والدمن و یامارینو، ۱۹۹۹). از نظر بأس و اولیو (۲۰۰۰) رهبری تحول‌آفرین برای عملی شدن؛ به چهار مؤلفه یا عامل که تشکیل دهنده این نظریه هستند نیاز دارد. در این تحقیق، جهت بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در در ارتباط با عملکرد سازمانی، چهار بعد معرفی شده بأس و اولیو؛ بعد نفوذ آرمانی، تحریک (ترغیب) فکری، انگیزش الهام بخش و توجه فردی جهت بررسی انتخاب شده است.

۱-۱-۲ بعد نفوذ آرمانی

این رویکرد نشان می‌دهد که مدیران ارشد تا حد زیادی بر نتایج سازمانی تأثیر می‌گذارند و برخی تحقیقات نشان داده‌اند که این سبک رهبری کاریزماتیک یا نفوذ آرمانی آن‌ها است که به احتمال زیاد در نتایج شرکت، از جمله نتایج عملکرد، تفاوت ایجاد می‌کند. (والدمن و همکاران، ۲۰۰۴) این رهبران ثبات کنترل عاطفی دارند.

۱-۱-۲ بعد انگیزه‌ی الهام بخش

همچنین انتظار می‌رود که مدیران از طریق انگیزه الهام بخش بر عملکرد شرکت تأثیر بگذارند و به پیروان خود معنا بدهند، انتظارات را به چالش بکشند و تعهد قوی به اهداف سازمانی ایجاد کنند (بأس، ۱۹۹۹). در بعد انگیزش الهام بخش، رهبر؛ پیروان را ترغیب می‌کند تا به هدف و دستیابی به آن هدف با تلاش، باور پیدا کنند، این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش بین هستند. این مدیران تحول آفرین، مدیریت می‌کنند تا به کارمندان خود انگیزه دهند و تلاش‌های خود را برای تحقق انتظارات عملکردشان تنظیم کنند، که به نوبه خود ممکن است تأثیر مثبتی بر عملکرد در تمام سطوح سازمانی داشته باشد.

۱-۱-۳ بعد تحریک و انگیزش فکری

مدیران از طریق تحریک فکری، پیروان خود را تشویق می‌کنند تا مفروضات مشترک را به چالش بکشند و آن مفروضات را جهت بهبود زیر سؤال ببرند و روحیه حل مسئله و بحث را ترویج کنند تا به رشد فکری، خلاقیت و نوآوری دست یابند که در نهایت منجر به بهبود عملکرد شرکت می‌شود (بأس، ۱۹۹۹).

۱-۱-۴ بعد توجه فردی

در نهایت، مدیران می‌توانند عملکرد شرکت‌های خود را از طریق ملاحظات فردی با توجه به نیازهای فردی و تشویق رشد و موفقیت فردی شکل دهند. در این بعد توجه و ملاحظات فردی رهبر نیازهای احساسی پیروان را برآورده می‌کند. این رهبران نیازهای پیروان را تشخیص و به آنها کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را توسعه دهند (بأس، ۱۹۹۹). یک رهبر تحول‌گرا، به دنبال انگیزه‌های بالقوه در پیروان و ارضای نیازهای بالاتر آنان است. رهبران تحول‌گرا، رابطه انگیزشی متقابلی را برقرار می‌کنند که پیروان را به رهبران تبدیل می‌کند بنابراین رهبری تحول‌گرا، تعاملی و دوسویه است.

۲-۲ عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی معیاری از پیشرفت و توسعه سازمان است (موتیوو و همکاران، ۲۰۱۷ الخواجه، ۲۰۱۸)، که در آن میزان موفقیت سازمان از طریق توانایی آن برای رسیدن به اهداف، خروجی و مقاصد خود شناخته می‌شود (جنت آبادی، ۲۰۱۵). برای دستیابی به چنین اهدافی، مدیریت ارشد در سازمان باید قادر به اتخاذ تصمیمات درست در مورد اکتساب، تخصیص و توزیع منابع در میان بخش‌های سازمان باشد (دفت، ۲۰۲۰). عملکرد به معنای رفتارها و نتایج است.

رفتارها از فرد اجرا کننده ناشی می‌شوند و عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود نتیجه به حساب می‌آیند. این تعریف از عملکرد، به این نتیجه‌گیری منجر می‌شود که هنگام مدیریت عملکرد گروه‌ها و افراد، هم ورودی‌ها (رفتار) و هم خروجی‌ها (نتایج) باید در نظر گرفته شوند. اولین مفهوم مهم در تحول، فرایند تغییر است. بر این اساس، عملکرد سازمانی منتهی به تحول مفهومی است که با اتکا بر سرمایه‌های سازمانی اهداف خلاقیت و نوآوری را مورد توجه قرار می‌دهد (تامپسون و هرون، ۲۰۰۵). این سازمان‌ها کار را به گونه‌ای طراحی می‌کنند که کارکنان در رفع مشکلات مشارکت کنند، و محرک‌هایی برای انگیزش کارکنان در جهت به کارگیری تلاش‌های داوطلبانه آنان ایجاد می‌کنند. عملکرد سازمانی گسترده‌تر از صرفاً دستیابی به خروجی با استفاده از منابع موجود و بازتابی از شیوه‌های مدیریتی است که نیاز به موفقیت سازمان در جنبه‌های مختلف، مانند رضایت ذینفعان، از جمله کارکنان دارد (جنت آبادی، ۲۰۱۵؛ جورج و همکاران، ۲۰۱۹).

۳-پیشینه تحقیق

برای نوری و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر نوآوری سبز بر عملکرد محیطی: نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز (مورد مطالعه: شرکت‌های تولید پوشاک تهران) پرداختند، حجم نمونه با استفاده از روش‌های آماری از جمله جدول مورگان ۳۷۷ نفر به دست آمد. در این پژوهش برای بررسی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد نوآوری سبز، مدیریت منابع انسانی سبز، رهبری تحول گرا سبز و عملکرد محیطی (سینگ و همکاران، ۲۰۲۰) استفاده شده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این تحقیق بنا به ماهیت آن از رویکرد کمی استفاده شد و داده‌هایی که با استفاده از پرسشنامه معتبر و استاندارد به دست آمدند با استفاده از نرم افزار اسمارت پی آل اس ۳ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد نوآوری سبز بر عملکرد محیطی با توجه به نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر گذار است.

قربانعلی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیط زیستی با نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز پرداختند. در این پژوهش از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات از جامعه آماری استفاده گردید و اطلاعات جمع آوری شده توسط نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به طور مستقیم به میزان (۰,۴۶) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰,۳۹۲۲) بر عملکرد محیط زیستی تأثیر می‌گذارد. همچنین مدیریت سبز فرهنگ سازمانی به طور مستقیم به میزان (۰,۳۶) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰,۲۹۶)؛ و استخدام و گزینش سبز به طور مستقیم به میزان (۰,۳۱) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰,۳۱۶۸)؛ آموزش و توسعه سبز به طور مستقیم به میزان (۰,۳۸) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰,۳۳۷۵)؛ مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز به طور مستقیم به میزان (۰,۴۸) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰,۳۹)؛ پاداش و جبران خدمات سبز به طور مستقیم به میزان (۰,۴۱) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰,۳۹۴۲) و توانمندسازی و مشارکت سبز کارکنان به طور مستقیم به میزان (۰,۳۵) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان

(۰,۳۵۷۷) بر عملکرد محیط زیستی تأثیر گذار می‌باشند. همچنین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به میزان (۰,۵۱) بر رهبری تحول آفرین سبز تأثیر گذار است و رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰,۷۲) بر عملکرد محیط زیستی تأثیر گذار است.

گوموسلوواغلو و ایلسو (۲۰۰۹) ارتباط رهبری تحول آفرین، خلاقیت و نوآوری سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. این تحقیق بر روی نمونه‌ای متشکل از ۱۶۳ کارمند و مدیر ۴۳ شرکت تولید کننده نرم افزار در ترکیه انجام شد. در این تحقیق از دو پرسشنامه جهت جمع آوری داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. همچنین جهت اندازه گیری نوآوری سازمانی با استفاده از مدارک شرکتها و مصاحبه با مدیران، از اطلاعات فروش محصولات دارای نوآوری، فروش کلی شرکت و هزینه‌های انجام شده برای تولید محصولات جدید و دارای نوآوری استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارند.

جانگ و همکارانش (۲۰۰۸) در تحقیق خود اثرات مستقیم رهبری تحول آفرین مدیران اجرایی را بر نوآوری سازمانی بررسی کردند. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه دریافتی از ۵۰ شرکت تولید وسایل و تجهیزات الکتریکی تایوان جمع آوری شد. نتایج مطالعه بر ارتباط مثبت و مستقیم رهبری تحول آفرین مدیران اجرایی و نوآوری سازمانی دلالت داشت.

هانکات (۲۰۰۵) در رساله خود تحت عنوان «رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی در بزرگ‌ترین شرکت‌های دولتی کانادا» به این نتیجه رسید که رهبری تحول آفرین، سبک رایج رهبران شرکتهای دولتی کانادا بوده و شرکتهای ضعیف‌تر، رتبه‌ای پایین‌تر در رهبری تحول آفرین نسبت به رهبران سایر شرکتها دارند.

النکوف (۲۰۰۲) آثار رهبری بر عملکرد سازمانی در شرکتهای روسی را بررسی کرد؛ نتایج این بررسی نشان داد که رفتارهای تحول آفرین مؤثرتر از رفتارهای تبدلی برای بهبود عملکرد سازمانی شرکتهای روسی هستند. در این تحقیق مشخص شد که رهبران روسیه بیشتر ویژگیهای کاریزمایی، ملاحظات (توجه) فردی و ترغیب ذهنی را برای دستیابی به اهداف سازمانی از خود نشان می‌دهند.

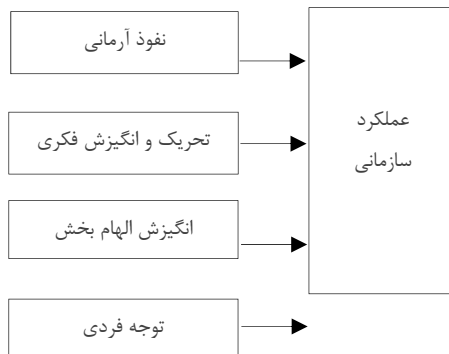
۴- فرضیات

- ۴-۱ نفوذ آرمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
- ۴-۲ تحریک و انگیزش فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
- ۴-۳ توجه فردی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
- ۴-۴ انگیزش الهام بخش بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

۵- روش تحقیق

روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می‌باشد، از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی قرار می‌گیرد، زیرا به کشف علت یا عوامل بروز یک رویداد در شرکت‌های کوچک و متوسط بوده

می‌پردازد. در این راستا از تکنیک آماری معادلات ساختاری که اساساً به بررسی رابطه علی بین متغیرها می‌پردازد، استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی

۱-۵ جامعه آماری

در پژوهش حاضر جامعه آماری، شامل کلیه مدیران، ۴۰ کسب و کار کوچک و متوسط در شهر تهران می‌باشند، در این پژوهش برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. بدین ترتیب حجم نمونه بر پایه فرمول کوکران ۲۲۷ نفر تعیین گردید و برای تجزیه و تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

۲-۵ ابزار گردآوری

در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی جمع آوری شده است. در روش میدانی، پرسشنامه یکی از متداول‌ترین طرق جمع آوری اطلاعات است. جهت جمع آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از پرسشنامه استفاده شده است که توسط مدیران کسب و کارهای کوچک و متوسط در شهر تهران تکمیل گردید. در این تحقیق از ابزار اندازه گیری پرسشنامه برای جمع آوری داده‌ها استفاده شده است که به این منظور از پرسشنامه استاندارد شده در تحقیقات ونجینگ و همکاران (۲۰۲۰) استفاده شده است.

۶- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش در مرحله آزمون مدل، جهت تعیین پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد، که نتایج تحلیل عاملی تأیید و شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌های اندازه گیری مدل در جدول (۱) آورده شده است.

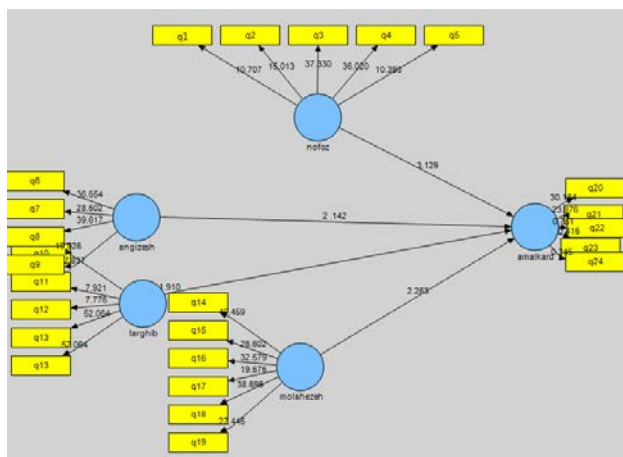
جدول (۱) مقادیر روایی و پایایی متغیرها

متغیرهای مکنون	ضریب کرونباخ پری تست (Alpha > 0.7)	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE > 0.5)
نفوذ آرمانی	۰/۹۰	۰/۸۱	۰/۹۳	۰/۷۹
تحریک و انگیزش فکری	۰/۷۸	۰/۸۹	۰/۷۹	۰/۵۳
انگیزش الهام بخش	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۷۶
توجه فردی	۰/۷۹	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۷۷
عملکرد	۰/۷۹	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۵۳

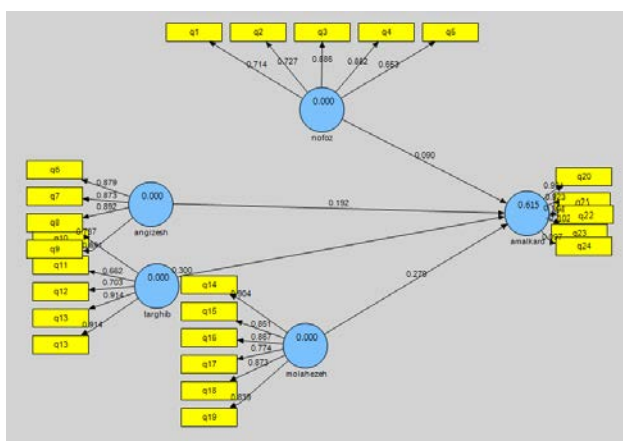
روایی تشخیصی یا واگرا توانایی یک مدل اندازه گیری انعکاسی را در میزان افتراق مشاهده پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد. یکی از روشهای سنجش این روایی آزمون فورنل-لاکر (۱۹۸۱) است و طبق این معیار یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خودش داشته باشد، تا بتوان گفت متغیر پنهان مد نظر روایی تشخیصی بالایی دارد. جدول (۲) نتایج به دست آمده برای متغیرهای این تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول. شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی

متغیرها	۱	۲	۳	۴
نفوذ آرمانی	۰/۸۹۰			
تحریک و انگیزش فکری	۰/۳۹۷	۰/۷۳۲		
انگیزش الهام بخش	۰/۲۶۱	۰/۳۲۵	۰/۸۷۲	
توجه فردی	۰/۴۴۱	۰/۴۳۹	۰/۳۴۸	۰/۸۸۲
عملکرد	۰/۵۶۱	۰/۴۲۱	۰/۳۹۹	۰/۸۲۱



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عامل



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری

خروجی معادلات ساختاری و آزمون T نشان می‌دهد تمام مسیری که در بین متغیرهای مکنون مستقل و متغیرهای مکنون وابسته وجود دارند، همگی معنادار هستند. جدول (۳) به طور خلاصه نتایج آزمون فرضیات را نشان می‌دهد.

جدول ۳. خلاصه و نتایج مدل ساختاری

اولویت	فرضیات تحقیق	میزان تأثیر
اول	نفوذ آرمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۹۰
دوم	تحریک و انگیزش فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۳۰
سوم	توجه فردی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۲۷
چهارم	انگیزش الهام بخش بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۱۹

۷- تجزیه و تحلیل یافته‌ها

اکنون با استفاده از تجزیه و تحلیل‌های انجام گرفته و نتایج به دست آمده مطابق با جدول (۳) فرضیات مورد آزمون قرار گرفته و نتایج زیر حاصل گردیده است:

فرضیه ۱: *نفوذ آرمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.* همان گونه که مشاهده شد؛ آماره معنی داری بین نفوذ آرمانی بر عملکرد سازمانی برابر (۳/۱۲) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که نفوذ آرمانی بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۹۰) است. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: *تحریک و انگیزش فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.* همان گونه که مشاهده شد؛ آماره معنی داری بین نفوذ آرمانی بر عملکرد سازمانی برابر (۸/۲۱۸) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ترغیب ذهنی بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۰) است. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۳: *انگیزش الهام بخش بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.* همان گونه که مشاهده شد؛ آماره معنی داری بین انگیزش الهام بخش بر عملکرد سازمانی برابر (۱/۹۶) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که انگیزش الهام بخش بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۷) است. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۴: *توجه فردی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.* همان گونه که مشاهده شد؛ آماره معنی داری بین توجه فردی بر عملکرد سازمانی برابر (۲/۲۶) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که توجه فردی بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۱۹) است. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

۸- نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به نتایج این پژوهش مسئولین سازمان باید شرایطی را فراهم کنند تا مدیران از سبکهای مدیریت سنتی به سوی سبک تحول آفرین حرکت کرده 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 تأثیر مثبت قرار دهند. بهبود عملکرد سازمان از طریق رهبری تحول آفرین باید توسط مدیران اولویت بندی شود زیرا براساس نتایج تحقیق متغیرهای رهبری تحول آفرین تأثیر عمده‌ای بر عملکرد سازمان دارند. در این راستا و با توجه به درک پاسخ دهندگان از رهبری تحول آمیز، رهبران همیشه باید کارمندان را به کار مطابق با چشم انداز، مأموریت و اهداف سازمان تشویق کنند، سپس کارکنان را به کار مطابق با روند کاری مطابقت با مکانیزم‌های کاری تشویق کنند. همچنین تحقیقات آینده باید عوامل دیگری را در نظر بگیرند که بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند از جمله: انگیزه، رضایت شغلی، و سیستم پاداش و همچنین سایر متغیرهای میانجی که بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند.

۹- محدودیت‌ها

علی‌رغم یافته‌های هیجان‌انگیز این مطالعه، این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز مواجه است به عنوان مثال دیگر سبک‌های رهبری مانند تبادلی و عدم مداخله در این مطالعه مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. بنابراین مقایسه یافته‌های فعلی با دیگر سبک‌های رهبری دشوار است. به طور مشابه، عوامل رضایت شغلی مانند استقلال شغلی، امنیت شغلی، انعطاف‌پذیری محل کار به طور مشخص مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. بنابراین، این مطالعه عوامل دیگری را که ممکن است رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی را کنترل کنند، مورد آزمون قرار نداد. دوم، همانطور که این مطالعه بر کسب‌وکارهای کوچک و متوسط تمرکز دارد، یافته‌ها به احتمال زیاد برای سایر صنایع که در آن سبک رهبری تحول‌آفرین غالب نیست، اعمال نمی‌شود. بنابراین، تحقیقات آینده باید محدودیت‌های فوق را با تست سبک‌های مختلف رهبری و دیگر عوامل سازمانی در یک صنعت یا صنایع مختلف مورد توجه قرار دهند.

۱۰- مراجع

سرمد، زهره. بازرگان، عباس (۱۳۷۶). "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری". موسسه نشر آگه، تهران.
قربانعلی، مهران؛ نقوی، میرعلی (۱۳۹۸)، تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیط زیستی با نقش میانجی سبک رهبری تحول‌آفرین سبز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
نوری، ناهید؛ رسولی، رضا (۱۳۹۹)، تأثیر نوآوری سبز بر عملکرد محیطی: نقش رهبری تحول‌آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان تهران.
یوزباشی، میرکمالی، کریمپور. (۱۳۹۰) بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت. فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۳(۳)، ۲۱.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and Kalleberg, A.L., 2000. Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. Cornell University Press.
Armitage, A. and Keeble-Allen, D., 2007. Why people management basics form the foundation of high-performance working. People Management, 18, p.48.
Alexander Arthur, C. and Hardy, L., 2014. Transformational leadership: A quasi-experimental study. Leadership & Organization Development Journal, 35(1), pp.38-53.
Apoi, A. and Latip, H.B.A., 2019. The impact of transformational leadership on employee reactions towards individual work performance: A conceptual paper. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(8), pp.47-60
Becker, B E, Huselid, M A and Ulrich, D. (2001). The HR Score Card: Linking people, strategy, and performance, Harvard Business School Press, Boston, MA.
Becker, B.E., 1998. High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. Research in personnel and human resources management, 16, pp.53-101.
Bass, B.M., 2000. The future of leadership in learning organizations. Journal of leadership studies, 7(3), pp.18-40
Bass, B.M., 1999. Two decades of research and development in transformational leadership. European journal of work and organizational psychology, 8(1), pp.9-32.
Carreiro, H. and Oliveira, T., 2019. Impact of transformational leadership on the diffusion of innovation in firms: Application to mobile cloud computing. Computers in Industry, 107, pp.104-113.

- Cook, J.D., Hepworth, S.J. and Wall, T.D., 1981. The experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use. London; New York: Academic Press.
- Chen, J.C. and Silverthorne, C., 2005. Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(4), pp.280-288.
- Daft, R.L. (2020), "Organization Theory and Design, 13th Edition", Cengage learning, USA.
- Daft, R.L., 1978. A dual-core model of organizational innovation. *Academy of management journal*, 21(2), pp.193-210.
- Drucker, P., 2014. *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- Elenkov, D.S., 2002. Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of business research*, 55(6), pp.467-480.
- George, B., Walker, R.M. and Monster, J., 2019. Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), pp.810-819.
- Ghasabeh, M.S., Soosay, C. and Reaiche, C., 2015. The emerging role of transformational leadership. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), pp.459-467.
- García-Morales, V.J., Lloréns-Montes, F.J. and Verdú-Jover, A.J., 2008. The effects of transformational leadership on organizational performance through knowledge and innovation. *British journal of management*, 19(4), pp.299-319.
- Gumusluoglu, L. and Ilsev, A., 2009. Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of business research*, 62(4), pp.461-473.
- Hancott, D.E. (2005) *The Relationship between Transformational Leadership and Organisational Performance in the Largest Public Companies in Canada*. Doctoral Dissertation. Capella University, Minneapolis.
- Hilton, S.K., Arkorful, H. and Martins, A., 2021. Democratic leadership and organizational performance: the moderating effect of contingent reward. *Management Research Review*.
- Jung, D.D., Wu, A. and Chow, C.W., 2008. Towards understanding the direct and indirect effects of CEOs' transformational leadership on firm innovation. *The leadership quarterly*, 19(5), pp.582-594.
- Judge, T.A. and Piccolo, R.F., 2004. Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), p.755.
- Jenatabadi, H.S., 2015. An overview of organizational performance index: Definitions and measurements. Available at SSRN 2599439.
- Kurniawan, A.R., Martini, N.N.P. and Herlambang, T., 2020. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bank jatim situbondo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), pp.102-110.
- Li, L., Zheng, X., Sun, S. and Diaz, I., 2020. Does subordinate moqi affect leadership empowerment?. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), pp.1015-1034.
- Nadler, D.A., 1989. *Organizational architectures for the corporation of the future*. Benchmark, Fall, pp.12-13.
- Nadler, D.A. and Gerstein, M.S., 1992. *Designing high-performance work systems: Organizing people, work, technology, and information*. Nadler, DA, Gerstein, MS, Shaw, RB *Organizational architecture: designs for changing organizations*, pp.110-132.
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N. and Teoh, A.P., 2017. The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), pp.192-201.
- Puni, A., Mohammed, I. and Asamoah, E., 2018. Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G.L., Mueller, J. and Miglietta, N., 2020. Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), pp.589-605.
- Wu, Q., Cormican, K. and Chen, G., 2020. A meta-analysis of shared leadership: Antecedents, consequences, and moderators. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), pp.49-64.
- Waldman, D.A. and Yammarino, F.J., 1999. CEO charismatic leadership: Levels-of-management and levels-of-analysis effects. *Academy of management review*, 24(2), pp.266-285.

- Wischnevsky, J.D. and Damanpour, F., 2008. Radical strategic and structural change: Occurrence, antecedents and consequences. *International Journal of Technology Management*, 44(1-2), pp.53-80.
- Waldman, D.A., Javidan, M. and Varella, P., 2004. Charismatic leadership at the strategic level: A new application of upper echelons theory. *The leadership quarterly*, 15(3), pp.355-380.

Investigating the effect of transformational leadership on organizational performance in small and medium businesses in Tehran

Shagaig Vaghri¹, Mohammad Jalali Filshor²

1- Faculty of Management, Azad University, Firuzkoh Branch, Tehran, Iran

2- Faculty of Management, Azad University, Central Tehran, Tehran, Iran

Receive:

03 September 2023

Revise:

10 November 2023

Accept:

06 January 2024

Abstract

Transformational leadership is one of the important prerequisites for achieving flexibility and innovation in organizations. Based on this, in the present study, the impact of transformational leadership on organizational performance is investigated. Cronbach's alpha coefficient was calculated to determine the validity of form and construct validity and to measure the reliability of the questionnaires. Leaders who, by creating new visions, formulating and developing insights and inspiration, cause transformation and innovation, and by motivating followers and creating commitment, responsibility and coordination in them, they use organizational factors and elements in a way that ensures the survival of the organization. and provide the reasons for their growth. The sampling method in this research is simple random sampling and the sample size was determined based on Cochran's formula of 212 people and distributed among the managers of 40 small and medium businesses in Tehran. After completion and collection, the data needed for the research was collected and used using descriptive statistics techniques and SPSS22 software and inferential statistics techniques with the help of Smart PLS3 statistical software with structural equation modeling method. The findings indicate that transformational leadership has an impact on organizational performance.

Keywords:

Transformational Leadership,
Organizational Performance,
small and medium businesses,
Organizational goals

Please cite this article as (APA): Vaghri, S., & Jalili Filshor, M. (2024). Investigating the impact of transformational leadership on organizational performance in small and medium businesses in Tehran. *New Approaches in Management and Marketing*, 2(2), 42-55


<https://doi.org/10.22034/jnamm.2024.428465.1041>


Publisher: Iranian Business Management Association

Creative Commons: CC BY 4.0



Corresponding Author: Shagaig Vaghri

Email: shaghayeghvaghri@yahoo.com