

عنوان مقاله:

بررسی سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: سازمان انتقال خون شیراز)

محل انتشار:

دومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

محمدرضا پورکریم - دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد

حسن سلطانی - استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی شیراز

خلاصه مقاله:

هدف: هدف این تحقیق، تبیین رابطه، بین سبک رهبری تحول گرا، با نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان انتقال خون شیراز است. مواد و روش ها: روش پژوهش حاضر، توصیفی - همبستگی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را 250 نفر از مدیران، سرپرستان و کارکنان سازمان انتقال خون شیراز تشکیل می دهند. بر اساس جدول مورگان 150 نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید و از روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس پرسشنامه ها بین افراد نمونه، توزیع گردید. ابزار گردآوری داده ها سه پرسشنامه استاندارد عملکرد کارکنان مقیمی (1390)، سبک رهبری تحول آفرین باس و اولیو (2000) و پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز (2000) بود. تجزیه تحلیل داده ها با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار AMOS 18 و SPSS 22 انجام شده است. یافته ها: با توجه به ضریب مسیر 0/01 و سطح معناداری 0/788 است رابطه مثبت و معنادار بین عملکرد کارکنان و رهبری تحول آفرین مورد تایید قرار نمی گیرد. با توجه به ضریب مسیر 0/84 و سطح معناداری 0/000 بین سبک رهبری تحولگرا با فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، رابطه غیر مستقیم و معناداری بین رهبری تحول گرا با عملکرد کارکنان از طریق فرهنگ سازمانی وجود دارد. نتیجه گیری: سبک رهبری تحول گرا با عملکرد کارکنان ارتباط غیر مستقیم از طریق فرهنگ سازمانی دارد، بنابراین میتوان نتیجه گرفت که، سبک رهبری تحول گرا می تواند از طریق تاثیر گذاری بر فرهنگ سازمانی، عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد.

کلمات کلیدی:

عملکرد کارکنان، رهبری تحول گرا، فرهنگ سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1183726>

