

## عنوان مقاله:

بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد به تغییر در کارکنان مطالعه موردی شرکتهای برق خراسان شمالی

## محل انتشار:

کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت ، اقتصاد ، توانمندی صنعت جهانگردی در توسعه (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

## نویسندگان:

فریضه قنبری - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور

داود کاوه - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور

## خلاصه مقاله:

تعهد نسبت به تغییر پذیرش شده در سازمان در دنیای متحول امروزی یکی از بزرگترین عوامل دوام و بقای سازمان است. در همین راستا، قابلیت رهبری تحول آفرین این است که با منابع، سبکها و قدرت رهبری زمینه را جهت مشارکت کارکنان در اجرای موفقیت آمیز استراتژیها و سازمان را به سمت انطباق با تغییرات و تحولات آنی محیطی، خلق ارزش و فرصت، مزیت‌های رقابتی، قابلیت‌های پویا و شایستگی‌های متمایز هدایت میکند. بر این اساس، پژوهش حاضر بر مبنای فرضیه رابطه رهبری تحول آفرین با تعهد به تغییر کارکنان بنا نهاده شد. در این پژوهش واحد تحلیل فرد است و کلیه مدیران و کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خراسان شمالی به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده است. نمونه آماری تحقیق حاضر را 160 نفر از کارکنان که به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب شده بودند، تشکیل داد. برای جمع آوری دادهها از پرسشنامه (با تایید روایی به روش محتوایی و تحلیل عاملی و پایایی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل دادهها و آزمون فرضیه ها، از روش معادلات ساختاری استفاده شد. مدل مفهومی تحقیق حاضر از دو متغیر اصلی رهبری تحول آفرین و تعهد به تغییر کارکنان تشکیل شده است که رهبری تحول آفرین ابعاد نفوذآرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و حمایت‌های توسعه گرا و متغیر تعهد به تغییر کارکنان ابعاد اهداف فردی، باورهای قابلیت‌ی و باورهای زمینه ای را در بر میگیرد. بر این اساس مشخص میشود که رهبری تحول آفرین اثر مثبت و معناداری بر تعهد به تغییر کارکنان دارد. بنابراین مدیران سازمان باید تمرکز خود را بر ویژگیهای رهبری تحول آفرین به منظور فراهم آوردن تعهد به تغییر در کارکنان معطوف کنند.

## کلمات کلیدی:

رهبری تحول آفرین، تعهد به تغییر کارکنان، مدل ساختاری

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/699298>

