

International Conference on Management

بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تعامل گرا با نگرش به
تغییر سازمانی

نادر فزون مهر^۱، موسی عسگری^۲، بهنام علیزاده^۳، آرزو کی راد^۴
^۱ عضو هیأت علمی، دانشگاه فرهنگیان (پردیس شهید رجایی ارومیه)
Nader_837@yahoo.com
^۲ کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه تبریز
M_asgari44@yahoo.com
^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد ارومیه
Behnamalizadeazar@yahoo.com
^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد ارومیه
yahoo.comKeyrad_arezu@

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین دو متغیر سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تعاملگرا و نگرش به تغییر سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه‌ی ستادی آموزش و پرورش آذربایجان غربی بوده است. جامعه و نمونه‌ی آماری پژوهش، کلیه کارشناسان حوزه‌ی ستادی آموزش و پرورش آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۲ بود که در این پژوهش مشارکت نمودند. دو پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین و نگرش به تغییر سازمانی برای جمع‌آوری اطلاعات مورد استفاده واقع شد. پرسشنامه‌ی رهبری تحول‌آفرین دارای پنج بعد رهبری فرمند، توجه و ملاحظه فردی، تحریک ذهنی، پاداش مشروط و مدیریت مبتنی بر استثناء است که، دو بعد آخر مربوط به رهبری تعاملگرا می‌باشد. پرسشنامه‌ی نگرش به تغییر سازمانی دارای سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون هم زمان جهت تحلیل داده‌های حاصل استفاده گردید. نتایج پژوهش بیانگر رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار سبک رهبری تحول‌آفرین ($r = 0/24, P < 0/01$) با بعد شناختی نگرش کارکنان به تغییر سازمانی، سبک رهبری تعاملگرا با بعد شناختی ($r = 0/25, P < 0/01$) و رفتاری ($r = 0/26, P < 0/01$) و رابطه منفی و معنی‌دار رهبری تعاملگرا (-) ($r = -0/22, P < 0/01$) با بعد عاطفی بود. هم‌چنین نتایج نشان داد که رهبری فرمند ($\beta = 0/71, P < /001$) دارای بیشترین قدرت پیش‌بینی برای نگرش به تغییر سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول‌آفرین، رهبری تعامل گرا، نگرش به تغییر سازمانی