

تأثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شهر کرد

وحید ایزدی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۲۹

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شهر کرد می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق کلیه کارکنان شهرداری شهر کرد بودند که حجم آنها طبق آخرین آمار در سال مذکور مجموعاً ۱۲۰ نفر برآورد شده بود. بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد رهبری باس و آوالیو (۲۰۰۰) و پرسشنامه تعهد سازمان استیز و پورتر (۱۹۹۷) استفاده گردید. در این پژوهش جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه رهبری باس و آوالیو، ۰/۷۸ و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر، ۰/۸۱ برآورد گردید. برای تحلیل داده ها از مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری اثرگذار می باشد.

واژگان کلیدی

رهبری تحول آفرین، تعهد سازمانی، شهرداری

۱. کارشناس حقوقی شهرداری سامان.

مقدمه

به رغم اهمیت سرمایه انسانی به عنوان مهمترین سرمایه سازمانها و عامل اصلی کسب مزیت رقابتی، مطالعات تجربی نشان می‌دهند هر ساله تعداد قابل توجهی از کارکنان متخصص که برای سازمانها مزیت رقابتی محسوب می‌شوند، سازمانها را ترک می‌کنند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۸). رهبران تحولگرا یک چشم انداز سازمانی پویا خلق می‌کنند که اغلب یک دگرگونی در ارزشهای فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می‌سازد که اغلب یک دگرگونی در ارزشهای فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می‌سازد. رهبری تحولگرا همچنین به دنبال برقراری یک رابطه بین علایق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد (رحیمی باغملک و ملک زاده، ۱۳۹۷).

امروزه با توجه به تغییرات فزاینده و فعالیت سازمانها در محیط متلاطم، نیاز سازمانها به منظور هدایت و حرکت به سوی اهدافشان به مفهوم سبک رهبری خصوصا تحول گرا بیش از پیش احساس می‌شود. مدیران سازمانهای دولتی به منظور ارتقا سطح و سرعت ارائه خدمات به ارباب رجوع باید از سویی به تعهد کارکنان در سازمان پرداخته است (سبحانی، ۱۳۹۸) 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 مسئولیت پذیری و هماهنگی در آنها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه ای به کار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آنها را فراهم سازند.

امروزه اهمیت تعهد سازمانی در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است. در مطالعات سازمانی نیز از تعهد سازمانی به عنوان عوامل مهم برای سازمانهای اثربخش نام برده می‌شود و متخصصین رهبری و محققان به اهمیت ایجاد تعهد در بین نیروی کار اذعان دارند. از آنجا که کاهش ترک شغل کارکنان بدون ایجاد یک فضای مثبت کاری توأم با اعتماد که در آن کارکنان به یکدیگر اعتماد نموده و دانش و اطلاعات خود را در اختیار هم قرار می‌دهند، اتفاق نمی‌افتد، لذا نقش تعهد سازمانی نیز در ترک شغل کارکنان از اهمیت ویژه ای برخوردار است؛ بنابراین با توجه به تحقیقات انجام شده در سالهای اخیر در دنیا و با توجه به اهمیت مدیریت تحول گرا به عنوان سبک مدیریت موفق در سازمانهای امروز و نیز بررسی تعهد سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمانها، تحقیقات اندکی در این رابطه در ایران انجام شده است. با توجه به اندک بودن پژوهشهای در این خصوص و مؤثر بودن سبک رهبری بر پیشرفت یک سازمان جای چنین پژوهشی خالی است و پژوهشگر بدنبال پیدا کردن دلایلی دال بر وجود رابطه بین سبک رهبری تحول گرای مدیران و تعهد سازمانی کارکنان است و بدنبال پاسخ دادن به این سؤال است که آیا رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری اثرگذار است

پیشینه پژوهش

گراوند و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر قصد ترک شغل با تبیین نقش میانجی جو، فرهنگ و تعهد سازمانی پرداختند. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان شعب اداره کل سازمان تامین اجتماعی یزد در سطح شهر یزد بوده که تعداد ۲۲۹ نفر با بهره گیری از فرمول کوکران و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. نتایج بدست آمده نشان می دهد که رهبری تحول گرا بر فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، تعهد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشته و این درحالی است که بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری را نشان نمی دهد. فرهنگ سازمانی و جو سازمانی دارای رابطه معنادار و مثبتی با تعهد سازمانی بوده و این در حالی است که بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری ندارند. سازمانی در رابطه بین رهبری تحول گرا با قصد ترک شغل نقش میانجی را ایفا نموده و این در حالی است که فرهنگ سازمانی و جو سازمانی این رابطه را میانجی گری نمی کنند.

سبحانی (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر رهبری تحول گرا با نقش میانجی گری رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کلیه کارکنان (شهرداری منطقه ۱۴ شهر تهران) پرداخت. جامعه آماری تحقیق، شامل تمامی کارکنان شهرداری منطقه ۱۴_ کارمند و مدیر است که در مجموع ۷۷۵ نفرند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب و با فرمول کوکران، نمونه ای به حجم ۲۵۸ نفر به دست آمد و به عنوان نمونه ی این تحقیق در نظر گرفته شدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، نرم افزار لیزرل ۵/۸ انجام شد. نتیجه تجزیه و تحلیل اطلاعات استنباطی بیانگر تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحولگرا بر رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی است. همچنین تأثیر مثبت و معنادار رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی نیز تایید شد. در نهایت نقش های میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در ارتباط بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی نیز مورد تایید قرار گرفت.

خبازیزدیه و چناری (۱۳۹۵) به بررسی رابطه رهبری تحول آفرین تعهد و وفاداری سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۱ تهران پرداختند. جامعه آماری آن کارکنان شهرداری منطقه به تعداد ۸۵۰ بود. از میان این تعداد با استفاده از جدول مورگان ۲۶۴ نفر با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب انتخاب شد. برای گردآوری داده ها به صورت میدانی از سه پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شده است

وفاداری سازمانی: برای سنجش وفاداری سازمانی از پرسشنامه هفت سوالی معرفی شده توسط علی و الکاظمی (۲۰۰۷) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه برای سنجش وفاداری ادراک شده پاسخگو نسبت به سازمان استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با نظرخواهی از متخصصان تامین شد و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رهبری تحول آفرین برابر با ۰/۸۳، برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر با ۰/۸۵ و برای پرسشنامه وفاداری سازمانی ۰/۷۶ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. براساس یافته ها بین رهبری تحول آفرین و مولفه های (ابعاد) آن با تعهد سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

مشاری و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی ررسی رابطه رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۴ بودند که حجم آنها طبق آخرین آمار در سال مذکور مجموعاً ۴۶۰ نفر برآورد شده بود. بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد رهبری باس و آوالیو (۲۰۰۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) استفاده گردید. در این پژوهش جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه رهبری باس و آوالیو، ۰/۸۵ و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر، ۰/۸۸ برآورد گردید. در بخش آمار استنباطی داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و نتایج به دست آمده نشان داد که همبستگی بین رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی ۰/۵۲۱ است که این مقدار در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار است. همچنین نتایج نشان می دهد که بین رهبری تحول آفرین و تمامی ابعاد تعهد سازمانی - تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی - رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

پارک و پیرزا (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان تأثیرات رهبری تحول آفرین بر قصد ترک شغل کارگران بهزیستی کودکان انجام دادند. یک نظرسنجی مقطعی در میان کارکنان سازمان های دولتی رفاه کودکان در یک ایالت غرب میانه در ایالات متحده توزیع شد. (N = 214) یک مدل مسیر برای آزمایش تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر قصد جابجایی کارکنان رفاه کودکان با استفاده از STATA توسعه داده شد. نتایج نظرسنجی نشان داد که سبک های رهبری تحول آفرین مدیران دفاتر محلی تأثیرات مستقیم و منفی بر قصد جابجایی کارکنان رفاه کودکان دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق کلیه کارکنان شهرداری شهرکرد بودند که حجم آنها طبق آخرین آمار در سال مذکور مجموعاً ۱۲۰ نفر برآورد شده بود. بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد پرسشنامه رهبری تحول آفرین که باس و آوالیو آن را طراحی کرده اند که ۴ بعد (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، ملاحظه فردی و انگیزش الهام بخش) را مورد بررسی قرار میدهد که در ۲۰ گویه تنظیم و بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت شده است. در این پژوهش برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی به صورت پرسشنامه ای استاندارد می باشد که توسط استیز و پورتر در سال ۱۹۹۷ ابداع گردیده است و دارای سه مولفه شامل؛ تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی میباشد، مورد شناسایی قرار گرفت. در این پژوهش جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه رهبری باس و آوالیو، ۰/۷۸ و

¹ Park, T., & Pierce

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر، ۰/۸۱ برآورد گردید. برای تحلیل داده ها از مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته ها

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 می شود، رویکرد PLS فاقد شاخص برازش مبتنی بر "خی دو" به منظور بررسی میزان مطابقت الگوی نظری با داده های گردآوری شده است. این امر به ماهیت پیش بین محور PLS بستگی دارد.

برای بررسی کفایت الگوی پیش بین هر متغیر وابسته می توان 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، می توان از میانگین آنها به عنوان شاخصی برای سنجش کیفیت کلی الگوی ساختاری استفاده کرد (آذر، غلام زاده و قنوتی، 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	
06۰,۱	۰,۱۱۸	عملکرد رقابتی

از نیکویی برازش برای سنجش شباهت میان منحنی های تجربی و منحنی های نظری استفاده می شود. یکی از تفاوت های اساسی بین لیزرل و PLS نامناسب بودن شاخص های موجود برای برازش مدل های برآورد شده با استفاده از PLS است. اگر چه در الگوریتم های PLS موجود آماره های برازندگی، از قبیل شاخص برازندگی هنجار شده بنتلر و بونت را گزارش می کنند، اما آنها بر اساس این مفروضه بنا شده اند که پارامترهای مدل برآورد شده، برای کاهش تفاوت بین ماتریس های کوواریانس مشاهده شده و بازتولید شده می باشند. مفروضه ای که در PLS وجود ندارد. البته تن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص کلی برازش را برای بررسی برازش مدل معرفی نموده اند. ملاک کلی برازش (GOF) را می توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 بدست آورد.

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

$$GOF = 0.42$$

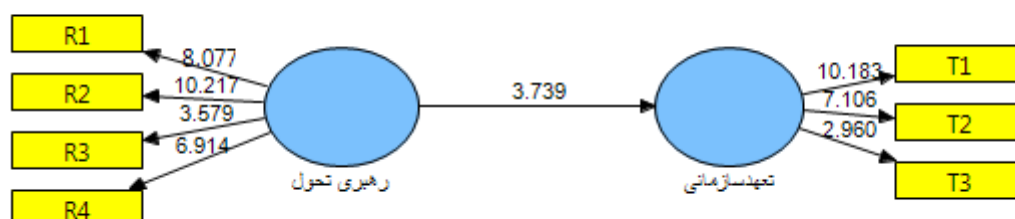
به باور تن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص GOF در مدل PLS راه حلی عملی برای این مشکل بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص های برازش در روش های مبتنی بر کوواریانس عمل می کند و از آن می توان برای بررسی

اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند 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 ۰٫۴۲ بود که بر خوبی برازش مدل برای داده ها دلالت دارد.

مدل ساختاری



شکل ۱ واریانس و بار عاملی و ضریب مسیر



شکل ۲: آماره t

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 تی (t-value) استفاده شد که در نرم افزار Smart PLS با استفاده از الگوریتم راه اندازی خودکار^۲ 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.

^۲ Bootstrapping.

فرضیه اول: جو سازمانی بر عملکرد کارکنان اثرگذار است

جدول ۲ نتایج آزمون فرضیه اول

مسیر	B	t	نتیجه رابطه
ضریب مسیر			
رهبری تحول گرا بر تعهد سازمانی کارکنان اثرگذار است	۰/۳۴۳	۳/۷۳۹	تایید

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 اثرگذار می باشد، تایید می گردد.

نتایج

حیط پیرامون سازمان‌ها پویاتر از قبل شده و سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت ضروری است به سمت تحول حرکت نمایند. رهبری تحول یکی از پارادایم‌های رهبری جهت ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی با قابلیت بر انگیختن کارکنان و توسعه یک فرهنگ سازمانی که رویه‌های اخلاقی در آن یک هنجار رفتاری تلقی شده سعی در پیش‌بینی تغییرات محیطی دارد. رهبران تحول آفرین تصویری از یک چشم‌انداز آینده روشن و مورد نیاز را شکل می‌دهند.

قابلیت‌های رهبری تحول آفرین برای اجرای فرایند مناسب تحول آفرینی به سازمان‌ها جهت پاسخ سریع به شرایط رقابتی در حال تغییر اطمینان می‌بخشد. سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با زرف نگرى جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان بوجود آورند.

رهبری تحول آفرین یک سبک رهبری است که در آن رهبران کارمندان را تشویق می‌کنند و به آن‌ها الهام و انگیزه می‌دهند تا نوآوری ایجاد کرده و تغییراتی ایجاد کنند که به رشد و شکل‌گیری موفقیت آینده شرکت کمک نمایند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری می باشد نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری اثرگذار می باشد. نتایج پژوهش با تحقیقات ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۸)، خبازیزدیه‌ها و چناری (۱۳۹۵) و سبحانی (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

منابع

ابراهیمی، الهام، وزیری، صادق، نوروزی، حسین، میرزایی، علیرضا، (۱۳۹۸)، تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر قصد ترک خدمت پرستاران: نقش میانجی برند کارفرما، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی، مدیریت پرستاری، ۸(۲)، ۳۵-۴۴.
خبازیزدیه‌ها، ثمین و چناری، علیرضا، ۱۳۹۵، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین تعهد و وفاداری سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۱ تهران، کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی، تهران

رحیمی باغملک، جهانبخش، ملک زاده، فاطمه، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شعبه گچساران)، دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۳(۴)، ۷۱-۱۴.

گراوند، ایوب و دولتخواه تفتی، محبوبه و کافیان تفتی، فرساد، ۱۳۹۹، بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر قصد ترک شغل با تبیین نقش میانجی جو، فرهنگ و تعهد سازمانی، پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز
 سبحانی، محمدجواد، ۱۳۹۸، بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی با توجه به نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان منطقه ۱۴ شهرداری تهران)، پنجمین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران

مشاری، فاطمه، رشادت جو، حمیده، محمدی البرزی، اعظم. (۱۳۹۴). رابطه رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. *خطمشی گذاری عمومی در مدیریت*، 6 شماره ۲ (پیاپی ۱۹ و ۲۰ پاییز و زمستان ۱۳۹۴)، ۷۳-۹۰.

Park, T., & Pierce, B. (2020). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108, 104624.

The Impact of Transformational Leadership on the Organizational Commitment of Shahrekord Municipality Employees

Vahid Izadi¹

Date of Receipt: 2022/03/15 Date of Issue: 2022/04/26

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of transformational leadership on organizational commitment of Shahrekord municipality employees. This research was descriptive and correlational in terms of applied purpose and method. The statistical population in this study was all employees of Shahrekord Municipality, whose volume according to the latest statistics in the year was estimated at a total of 120 people. Based on simple random sampling method, 91 people were selected as the sample. In order to measure the variables used in the research, two standard questionnaires of Bass and Avalio (2000) and Steers and Porter (1997) Commitment Questionnaire were used. In this study, to ensure the reliability of the questionnaires based on Cronbach's alpha coefficient, the reliability of the Bass and Avalio leadership questionnaire was 0.78 and the Allen and Mir organizational commitment questionnaire was estimated to be 0.81. Structural equation modeling using Smart PLS software was used to analyze the data. The results showed that transformational leadership affects the organizational commitment of municipal employees.

Keywords

Transformational Leadership, Organizational Commitment, Municipality

1. Legal expert of Saman Municipality