

بررسی رابطه بین قابلیت های رهبری تحول آفرین جهت پیاده سازی اهداف برتر سازمانی

محمد جواد امرایی¹

کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق (شهر نراق استان مرکزی)

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین قابلیت های رهبری تحول آفرین جهت پیاده سازی اهداف برتر سازمانی می باشد. این پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان آموزش و پرورش شهر یزد به تعداد 118 نفر می باشد که با استفاده از جدول کرجسی-مورگان حجم نمونه 92 نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش مورد استفاده برای نمونه گیری نیز روش تصادفی از نوع سهمیه ای است. ابزار اصلی گردآوری داده های پژوهش پرسشنامه می باشد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که روایی آن توسط اساتید و پایایی ابزار از طریق اندازه گیری آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا روش آمار توصیفی (شامل میانگین، انحراف معیار و...) و جهت آزمون فرضیه ها، ضریب همبستگی پیرسون بکار گرفته شده است. یافته های پژوهش تمامی فرضیه ها را تایید نموده و نشان می دهد که قابلیت های رهبری تحول آفرین شامل نفوذ آرمانی، انگیزه الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی در پیاده سازی اهداف برتر سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد.

کلیدواژه ها: رهبری تحول آفرین، اهداف سازمانی، مدیر تحول گرا، رهبری سازمانی.

مقدمه

سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیتهای خاص انجام می دهد و مرزهای شناخته شده ای دارد. دلیل وجودی تشکیل هر سازمانی رسیدن به هدف خاص و مشخص است (قصوری، 1401). هر سازمانی در راستای دستیابی به هدف مشخص تشکیل می شود و تمامی تلاش های سازمانی در راستای رسیدن به اهدافش صورت می گیرد. اهداف سازمانی از نظر زمانی به سه دسته کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت تقسیم می شود. رسیدن به اهداف مستلزم به کارگیری صحیح نیروی انسانی، تجهیزات، منابع و امکانات است (گوماتی² و همکاران، 2022).

مهمترین رکن سازمان در پیاده سازی اهداف را رهبران تشکیل می دهند. وظیفه مدیر، شفاف سازی و روشن نمودن اهداف و فعالیت های سازمان برای کارکنان است و همچنین سوق دادن اهداف شخصی کارکنان به سمت اهداف سازمانی است تا با ایجاد یک هدف مشترک بتواند انگیزه انجام فعالیت ها را در رسیدن به هدف افزایش دهد (دنگ³ و همکاران، 2023). رهبران سازمان نقش بسزایی در فراهم آوردن زمینه مناسب، به منظور نهادینه کردن و ارتقاء آن خواهد داشت. اگرچه اکثر محققان، رهبری را فرآیند تأثیرگذاری بر دیگران برای دستیابی به اهداف و سازماندهی تغییر فرآیند توصیف کرده اند؛ با این حال، تعیین مسیر و الهام بخشیدن به افراد برای غلبه بر چالش ها و حرکت شرکت به سوی آینده مطلوبش، همگی جنبه های مهم رهبری هستند. رهبری یکی از فرآیندهای اصلی هر سازمان محسوب می گردد و بهره وری سازمان به شیوه های رهبری مدیران آن متکی است (نوین⁴ و همکاران، 2023).

درواقع، لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط- های پویای امروز، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن تر، رهبران تحول آفرین است. سازمان ها می- توانند برای انطباق با محیط های امروزی، از رهبران تحول آفرین و ابعاد آن استفاده نمایند (یزدانی و همکاران، 1402). رهبری تحول آفرین نوعی فرایند پیچیده و پویا است که در آن رهبران، ارزش ها، باورها و اهداف پیروان را تحت تأثیر قرار می دهند. رهبری تحول آفرین وقتی تحقق می یابد که یک رهبر، پیروان را برای بینش مشترک، برمی انگیزد، آنها را در رسیدن به چشم انداز، تشویق می کند و منابع لازم را برای رشد پتانسیل شخصی آنها فراهم می کند (ابورومان⁵، 2021). در این نوع رهبری، افراد می توانند بر همتایان و مافوق ها مانند زبردستان اثرگذاری داشته باشند. این نوع رهبری می تواند در فعالیتهای روزمره مردم عادی نیز اتفاق بیفتد، ولی این امر، عادی و رایج نیست. رهبران تحول آفرین نیازها و انگیزه های پیروان را بالا برده و باعث تغییر بر جسته در افراد، گروه ها و سازمان ها می شوند (کمنت⁶ و همکاران، 2024).

رهبران تحول آفرین از طریق ارتباطات هدایتی- حمایتی و برقراری رابطه بین توانایی های کارکنان با اهداف آینده نگرانه، به خوبی بستر و زمینه لازم را برای تقویت عملکرد کارکنان فراهم می سازند. رهبران تحول آفرین به طور مستقیم بر تواناسازی روان شناختی تأثیر می- گذارد، ممکن است از طریق تواناسازی ساختاری، اثر غیرمستقیمی نیز بر تواناسازی روانشناختی داشته باشد (آنتونوپائولو⁷ و همکاران، 2021). رهبران تحول آفرین به وضوح از استقلال کارکنان حمایت می کنند و کارکنان، این حمایت را ادراک می کنند. این امر به تغییر در حالت- های روانشناختی کارکنان منجر می شود. این فرآیند نشان دهنده دیدگاهی واحد از تواناسازی است (مادی اوده⁸ و

⁶ Kement

⁷ Antonopoulou

⁸ Madi Odeh

² Gomathy

³ Deng

⁴ Nguyen

⁵ Abu-Rumman

شهرداری فولادشهر مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد سبک رهبری تحول آفرین بر نگرش به تغییر کارکنان تاثیر دارد. همچنین ابعاد رهبری تحول آفرین (ویژگی های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) بر نگرش به تغییر کارکنان تاثیر دارد.

بارانی و حسینی (1400) پژوهشی تحت عنوان " تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه سازمان: بررسی نقش میانجی فرهنگ و راهبرد نوآوری" ارائه نمودند. یافته های پژوهش نشان داد که رهبری تحول آفرین اثر مستقیم و معنادار بر فرهنگ نوآوری (با ضریب 0/58)، راهبرد نوآوری (با ضریب 0/53) و عملکرد نوآورانه (با ضریب 0/64) دارد. هم چنین تاثیر غیرمستقیم رهبری تحول آفرین از طریق فرهنگ نوآوری (با ضریب 0/298) و راهبرد نوآوری (با ضریب 0/360) بر عملکرد نوآورانه و تاثیر مستقیم فرهنگ و راهبرد نوآوری بر عملکرد نوآورانه (به ترتیب با ضرایب 0/47 و 0/68) نیز تایید شد. با توجه به تغییرات روزافزون صنعت بانکداری، ارتقای عملکرد نوآورانه بانک ها به موجب به کارگیری سبک رهبری تحول آفرین و تقویت فرهنگ نوآوری و تدوین و اجرای راهبردهای نوآوری می تواند راهکار مناسبی برای سازگاری با این تغییرات و هم چنین پاسخ مناسبی به درخواست های متغیر و متنوع مشتریان باشد.

پرادهان¹¹ و همکاران (2017) به بررسی ارتباط بین رهبری تحول گرا و توانمندسازی روانشناختی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی در صنعت خرده فروشی کشور هند پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول گرا و توانمندسازی روانشناختی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین فرهنگ سازمانی در رابطه بین این دو متغیر نقش میانجی جزئی را ایفا می نماید.

همکاران، (2023). هم چنین آنها تواناسازی ساختاری را با اجرای شیوه های تواناسازی تقویت می کنند که به تواناسازی روانشناختی کارکنان منجر می شود. سبک و نوع رهبری اجرایی در سازمان از راهبردی ترین ابزار تعالی و یا شکست در سازمان ها به حساب آمده؛ چرا که سلسله تصمیم گیری ها و سازماندهی های سازمان تحت اراده و هدایت رهبری امکان پذیر شده است. رهبران به عنوان مرکز ثقل سازماندهی و هدایت سازمان ها از نقش بسیار حساس و پیچیده ای برخوردار است (بابو و کوشواها، 2024). مفهوم رهبران تحول آفرین در اصل از نظریه رهبری تحول آفرین ناشی می شود و طبق نظر بسیاری از صاحب نظران، انگیزش اولیه برای رهبری، میل به تحول است. در سازمان ها، وجود رهبرانی که در حقیقت توانسته اند چارچوب های سبک رهبری تحول آفرین را پیاده سازند، در عمل توسعه نوآوری و خلاقیت سازمانی را به دنبال دارند (یانگ⁹ و همکاران، 2021).

پژوهان و همکاران (1403) طی پژوهشی به واکاوی تأثیرپذیری کارآفرینی سازمانی از سبک رهبری تحول آفرین با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی پرداختند. یافته های پژوهش حاکی از آن است که در سطح خطای 0/05 رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی و یادگیری سازمانی دارد. همچنین یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. افزون بر این، در سطح خطای 0/05 یادگیری سازمانی، نقش متغیر میانجی در تأثیر رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی دارد. بنابراین، سازمان مورد مطالعه می تواند با استفاده از سبک رهبری تحول آفرین و راهبرد یادگیری سازمانی، شرایط مناسبی را برای بروز رفتارهای خلاقانه، نوآورانه و کارآفرینانه فراهم نماید. حسینی فرادنبه و همکاران (1402) در پژوهش خود تأثیر سبک رهبری تحول آفرین را بر نگرش به تغییر کارکنان

¹¹ Pradhan

⁹ Babu & Kushwaha

¹⁰ Yang

کارمندان آموزش و پرورش شهر یزد به تعداد 118 نفر می‌باشد که با استفاده از جدول کرجسی-مورگان حجم نمونه 92 نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده-های پژوهش پرسشنامه می‌باشد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید و خبرگان مورد تایید قرار گرفته و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره 1 ارائه شده است.

کظمی¹² و همکاران (2016) در پژوهشی با عنوان یکپارچه سازی تفکر استراتژیک و رهبری تحولگرا در جهت فرآیند حمایت ایده توسعه محصول جدید در شرکت‌های بین‌المللی که روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین تفکر استراتژیک و رهبری تحولگرا در جهت حمایت از پتانسیل تولید ایده محصول جدید در شرکت‌های بین‌المللی صنعتی رابطه معناداری وجود داشت.

روش پژوهش

روش مورد استفاده برای انجام این تحقیق روش پیمایش از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه

جدول 1. آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

ضریب آلفای کرونباخ	متغیر
0/86	نفوذ آرمانی
0/81	انگیزه الهام بخش
0/83	ترغیب ذهنی
0/79	ملاحظات فردی
0/91	پیاده سازی اهداف برتر سازمانی

نتایج پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان به شرح زیر ارائه می‌گردد:

مقادیر بالای 0/79 برای آلفای کرونباخ، نشان می‌دهد که متغیرهای مورد بررسی از پایایی مناسب برخوردار می‌باشند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا از روش آمار توصیفی (شامل میانگین، انحراف معیار و...) و برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول 2. ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگویان

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	20/6
	مرد	79/4
وضعیت تاهل	مجرد	11/9
	متاهل	88/1
تحصیلات	فوق دیپلم	14/1
	لیسانس	63/1
	فوق لیسانس و بالاتر	22/8
سن	20 تا 30	7/6
	31 تا 40	35/9
	41 تا 50	44/6
	بالای 50	11/9
سابقه کار	زیر 10 سال	18/5
	10 تا 15 سال	41/3
	16 تا 20 سال	34/8
	بالای 20 سال	5/4

درصد پاسخگویان با بیش ترین فراوانی 41 تا 50 سال سن دارند و 7/6 درصد با کم ترین فراوانی 20 تا 30 سال سن دارند. 41/3 درصد پاسخگویان با بیش ترین فراوانی 10 تا 15 سال سابقه کار دارند و 5/4 درصد با کمترین فراوانی بالای 20 سال سابقه کار دارند

مطابق نتایج جدول 2: 20/6 درصد پاسخگویان زن هستند و 79/4 درصد نیز مرد هستند. 11/9 درصد پاسخگویان مجرد هستند و 88/1 درصد نیز متاهل هستند. 63/1 درصد پاسخگویان با بیش ترین فراوانی تحصیلات لیسانس دارند و 14/1 درصد با کمترین فراوانی فوق دیپلم هستند. 44/6

جدول 3. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
نفوذ آرمانی	11/81	2/60
انگیزه الهام بخش	13/10	2/82
ترغیب ذهنی	12/22	4/39
ملاحظات فردی	12/21	1/79
پیاده سازی اهداف برتر سازمانی	86/14	16/80

داری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/95 بیش از 0/05 است، توزیع متغیرهای پژوهش نرمال بوده و جهت تحلیل فرضیات باید از آزمونهای پارامتریک استفاده نمود. آمار استنباطی پژوهش به شرح زیر گزارش می گردد: فرضیه اول: بین نفوذ آرمانی و پیاده سازی اهداف برتر سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

مطابق نتایج بدست آمده، میانگین نفوذ آرمانی برابر 11/81، میانگین انگیزه الهام بخش 13/10، ترغیب ذهنی 12/22، ملاحظات فردی 12/21 و میانگین پیاده سازی اهداف برتر سازمانی برابر 86/14 می باشد. آزمون کولمگروف- اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرها انجام گرفته و با توجه به اینکه سطح معنی

جدول 4. نتایج ضریب همبستگی پرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

پیاده سازی اهداف برتر سازمانی	آماره ها	
0/679 ^{**}	ضریب همبستگی پرسون	نفوذ آرمانی
0/001	سطح معناداری	
92	تعداد نمونه	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/05
 ** معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/01
 طبق نتایج بدست آمده و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اول تایید می شود و فرضیه دوم: بین انگیزه الهام بخش و پیاده سازی اهداف برتر سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 5. نتایج ضریب همبستگی پرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

پیاده سازی اهداف برتر سازمانی	آماره ها	
0/646 ^{**}	ضریب همبستگی پرسون	انگیزه الهام بخش
0/001	سطح معناداری	
92	تعداد نمونه	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/05
 ** معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/01
 طبق نتایج جدول 5 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه دوم تایید می شود و فرضیه سوم: بین ترغیب ذهنی و پیاده سازی اهداف برتر سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول 6. نتایج ضریب همبستگی پرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

پیاده سازی اهداف برتر سازمانی	آماره ها	
0/644 ^{**}	ضریب همبستگی پرسون	ترغیب ذهنی
0/001	سطح معناداری	
92	تعداد نمونه	

اهداف برتر سازمانی می شود. همچنین رابطه دو متغیر مستقیم و ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/64 است.
فرضیه چهارم: بین ملاحظات فردی و پیاده سازی اهداف برتر سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/05
** معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/01
طبق نتایج جدول 6 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه سوم تایید می شود و ترغیب ذهنی رهبری تحول آفرین باعث پیاده سازی

جدول 7. نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

پیاده سازی اهداف برتر سازمانی	آماره ها	
0/701**	ضریب همبستگی پیرسون	ملاحظات فردی
0/001	سطح معناداری	
92	تعداد نمونه	

- فرضیه اول تایید می شود و نفوذ آرمانی رهبری تحول آفرین با رابطه ای مستقیم باعث پیاده سازی اهداف برتر سازمانی می شود.
- فرضیه دوم تایید می شود و انگیزه الهام بخش رهبری تحول آفرین با رابطه ای مستقیم باعث پیاده سازی اهداف برتر سازمانی می شود.
- فرضیه سوم تایید می شود و ترغیب ذهنی رهبری تحول آفرین با رابطه ای مستقیم باعث پیاده سازی اهداف برتر سازمانی می شود.
- فرضیه چهارم تایید می شود و ملاحظات فردی در رهبری تحول آفرین با رابطه ای مستقیم باعث پیاده سازی اهداف برتر سازمانی می شود.

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/05
** معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/01
طبق نتایج جدول 7 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه چهارم تایید می شود و ملاحظات فردی در رهبری تحول آفرین باعث پیاده سازی اهداف برتر سازمانی می شود. همچنین رابطه دو متغیر مستقیم و ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/70 است.

بحث و نتیجه گیری

قبل از هرگونه اقدامی در جهت پیاده سازی اهداف برتر سازمانی، شناخت کافی وضعیت موجود و مولفه های رهبری کارآمد ضروری می باشد. رهبران تحول آفرین با بیان چشم انداز جذاب و گیرا، تزریق ارزش ها، ایدئولوژی- های جدید و پیوند دادن علائق فردی و جمعی، سازمان را یاری می کنند. از این رو، پژوهش حاضر به بررسی تاثیر قابلیت های کارایی رهبری تحول آفرین جهت پیاده سازی اهداف برتر سازمانی اختصاص یافته است. نتایج پژوهش نشان می دهد که:

مدیران تحول گرا با نفوذ آرمانی، الهام بخشی، توجه و ملاحظات فردی و ترغیب ذهنی کارکنان می توانند موجبات رشد و شکوفایی استعدادها و توانایی های بالقوه آنان را فراهم سازند که به دنبال ارتقای بهره وری و داشتن نیروی انسانی توانمند و کارا، پیاده سازی اهداف برتر سازمانی را در پی خواهد داشت. در یک جمع بندی کلی از نتایج تحقیق می توان گفت که با توجه به اثرگذاری

بررسی نقش میانجی فرهنگ و راهبرد نوآوری، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، 9(2)، 65-92.

— پژوهان، ایوب، بهور، شهین، ملک پور، زینب. (1403). واکاوی تأثیرپذیری کارآفرینی سازمانی از سبک رهبری تحول آفرین با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی، پژوهش های مدیریت عمومی، 17(36)، 301-326.

— حسینی فرادنبه، سیدحسین، باقری کاجی، سجاد، سبزواری، مجتبی. (1402). بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر نگرش به تغییر کارکنان شهرداری فولادشهر، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، 7(27)، 741-752.

— قصوری، علی. (1401). بررسی جایگاه مدیریت دانش در تحقق اهداف سازمان، چشم انداز حسابداری و مدیریت، 57(5)، 146-153.

— یزدانی، پروانه، شیرازی، علی، رحیم‌نیا، فریبرز، مرتضوی، سعید. (1402). طراحی الگوی رهبری تحول آفرین جهانی مبتنی بر رویکرد شایستگی محور (مورد مطالعه: وزارت نیروی ایران و واحدهای تابعه)، مطالعات مدیریت دولتی ایران، 6(2)، 157-194.

- Abu-Rumman, A. (2021). Transformational leadership and human capital within the disruptive business environment of academia. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(2), 178-187.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulou, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: during the COVID-19 pandemic. *Emerging science journal*, 5(1), 1-15.
- Babu, D., & Kushwaha, B. P. (2024). Does Transformational Leadership Influence Employees' Innovativeness and Mediate the Role of Organisational Culture? Empirical Evidence. *Int. Res. J. Multidiscip. Scope*, 5(1), 428-440.
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational

رهبری تحول گرا بر پیاده سازی اهداف برتر سازمانی؛ مدیران باید از سبک رهبری تحول آفرین در شیوه رهبری خود استفاده کنند تا هم شرایط برای توانمند شدن کارکنان فراهم شود و هم از آن مهم تر پیاده سازی اهداف برتر سازمانی انجام گیرد.

رهبران تحول آفرین در باورها، ارزش ها و اهداف پیروان نفوذ کرده و تأثیر فوق العاده ای در پیروان خود به جای می گذارند. آنها از طریق گفتار و کردارشان کل سازمان را دچار تحول می کنند. پیروان این رهبران نسبت به آنها احساس اعتماد و وفاداری می کنند. رهبران تحول آفرین افراد جذابی هستند که زیردستان خود را به لحاظ عاطفی و احساسی شناسایی می کنند و از این طریق، کارکنان زمانی به افزایش تلاش ها و کوشش های فوق العاده در جهت پیاده سازی اهداف برتر سازمان مبادرت خواهند کرد که با رهبران حمایتی و تحول آفرین روبه رو باشند. کارکنانی که برای رهبران تحول آفرین کار می کنند، اغلب فراتر از وظایف رسمی در جهت منفعت رساندن به اهداف سازمان انگیزش پیدا می کنند و در این صورت پیاده سازی اهداف برتر سازمانی با تسهیل بیشتری قابل انجام خواهد بود.

بدون شک در مسیر انجام هر تحقیقی محدودیت هایی وجود دارد که کار تحقیق را دشوار می سازد. این تحقیق نیز با محدودیت هایی رو به رو بوده است که از آن جمله می توان به اندازه گیری شاخص ها تنها با پاسخگویی فرد پاسخ دهنده اشاره نمود که ذاتا به طرز فکر شخص بستگی دارد. بنابراین به پژوهش گران پیشنهاد می شود که در تحقیقات آینده از داده هایی بی طرفانه تر و یا از چند منبع اطلاعاتی استفاده نمایند. هم چنین پیشنهاد می شود جهت انجام پژوهش های آتی از سایر جوامع آماری نیز استفاده شده و نتایج مقایسه گردد.

منابع

— بارانی، صمد، حسینی، سیده زینب. (1400). تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه سازمان:



- leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627-641.
- Gomathy, D. C., Reddy, M. C. A., & Kumar, M. A. A. (2022). Impact Of Human Resources Planning On The Actualization Of Organizational Goal. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM) Volume*, 6.
 - Kazmi, S. A. Z., Naarananoja, M., & Wartsila, J. K. (2016). Integrating strategic thinking and transformational leadership for NPD idea support process. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 387-397.
 - Kement, Ü., Zeybek, B., Soylu, S., Erkol Bayram, G., & Raza, A. (2024). The effect of transformational leadership on restaurant employees on trust, altruistic intention and organizational commitment: the moderation effect of surface acting. *European Business Review*.
 - Madi Odeh, R. B., Obeidat, B. Y., Jaradat, M. O., Masa'deh, R. E., & Alshurideh, M. T. (2023). The transformational leadership role in achieving organizational resilience through adaptive cultures: the case of Dubai service sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(2), 440-468.
 - Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*, 35(4), 382-392.
 - Pradhan, R. K., Panda, M., & Jena, L. K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment: The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 82-95.
 - Yang, M., Luu, T. T., & Qian, D. (2021). Dual-focused transformational leadership and service innovation in hospitality organisations: A multilevel investigation. *International Journal of Hospitality Management*, 98, 103035.