مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۷، ویژه‌نامه روان‌شناسی، ۱۳۹۹ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

تدوین مدل رهبری تحولگرا و عملکرد شغلی با نقش تعدیلگر شخصیت فعال

مصطفی اکرامی کیوج: دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

حمید جنانی: استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (* نویسنده مسئول) Janani@iaut.ac.ir

جعفر برقی مقدم: استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

محمدرحیم نجف زاده: استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

چکیده

زمینه و هدف: وجود رهبری تحول گرا می تواند عامل کلیدی برای ایجاد و توسعه سرمایه فکری جهت نیل بـه موفقیـت بلنـد مدت یک سازمان باشد. عملکرد کارکنان همواره تحت تأثیر سازه‌های مختلفی قرار گرفته است. بر همین اساس مطالعه حاضر به تدوین مدل رهبری تحولگرا و عملکرد شغلی با نقش تعدیلگر شخصیت فعال پرداخت.

روش کار: این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی همبستگی بوده که به لحاظ هـدف از تحقیقـات کـاربردی بـود. جامعـه آمـاری پژوهش حاضر کارکنان رسمی فدراسیون فوتبال کشور و هیئت های ورزشی استان‌هایی که در لیگ برتر کشور تیم دارند تشـکیل دادند که با توجه به جامعه مورد نظر تعداد ۳۱۰ نفر به صورت کل شمار به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری مطالعه پرسشنامه‌های رهبری تحول گرای کارلس و همکاران (۲۰۰۰)؛ پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۸) و پرسشنامه شخصـیت فعال بتمن و کرانت (۱۹۹۳) بود که اعتبار آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و روایی آن بـا اسـتفاده از روش تحلیـل عـاملی تأئیدی مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعـات جزئی انجام گرفت.

یافته ها: نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که رهبری تحول گرا و شخصیت فعال هر دو به صورت مستقیم می‌تواننـد بـر عملکرد شغلی کارکنان ورزشی مؤثر باشد. همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری پژوهش مورد تأئید قرار گرفت (GOF=۰/۵۹) و نشان داد که متغیر شخصیت فعال می‌تواند با نقش تعدیلگر شدت اثر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی را تقویت نمایـد. نتـایج بدست آمده از شاخص برازش کلی مدل معادلات ساختاری نشان داد متغیر شخصیت فعال می‌تواند میزان تاثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا را بر رفتارهای فراسازمانی غیر اخلاقی بصورت منفی تعدیل کند.

نتیجه‌گیری: تلاش در جهت بهبود عملکرد نیروی انسانی و بطور کلی سازمان، یکی از وظایف مهـم مـدیران در هـر سـازمانی است. نتایج این مطالعه نشان داد که متغیرهای رهبری تحول گرا و شخصیت فعال بطور مستقیم تاثیر مثبتی بـر عملکـرد شـغلی کارکنان دارد . این بدان معنی است که رهبری تحول گرا ۰/۴۳۴ از تغییرات عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار مـی‌دهـد. براسـاس نتایج تحقیق می‌توان گفت اگر روابط کارکنان با رهبران روابط مناسبی باشد احتمال بروز رفتارهای فعال نیز افزایش خواهد یافت.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: حامی مالی نداشته است.

کلیدواژه‌ها

رهبری تحول‌گرا،

شخصیت فعال،

عملکرد شغلی،

کارکنان فوتبال

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۱۷

تاریخ چاپ: ۹۹/۱۲/۱۹

شیوه استناد به این مقاله:

Ekrami Kivaj M, Janani H, Barghi Moghadam J, Najafzadeh MR. Develop a transformational leadership model and job performance with the moderating role of the proactive persolanity in country, s football staff. Razi J Med Sci. 2020;27(Special Issue-Psychology):197-208.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

Razi Journal of Medical Sciences. 2020;27(Special Issue-Psychology):197-208.
http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Develop a transformational leadership model and job performance with the moderating role of the proactive persolanity in country, s football staff

Mostafa Ekrami Kivaj: PhD Student of Sport Management, Department of Physical Education,Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
Hamid Janani: Assistant Professor, Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (*Corresponding author) Janani@iaut.ac.ir
Jafar Barghi Moghadam: Assistant Professor, Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
Mohammad Rahim Najafzadeh: Assistant Professor, Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Abstract

Background & Aims: Sports and sporting events are an integral part of many cultures, and millions of spectators plan and pay to attend such events each year. Today, football is the most popular and popular sport in the international arena, as evidenced by the fact that many countries on five continents consider it as their national sport. Along with the growing interest in this sport, there have been many changes in football and related matters to the point that professional football has become a full-fledged industry in many countries. In the meantime, the employees of the federation are the most important and vital capital for success in football. In fact, employees, any organization, whether production, industrial, sports or training, are interested in being part of the factors of success and achieving high success and performance in the organization so that in the present era, employee performance at the top of many efforts There are ways to improve the work environment. This is why successful organizations around the world make great efforts to identify and manage the factors that affect the performance and behavior of employees and succeed in providing these factors to increase the performance of their employees quantitatively and qualitatively.
The problem is that performance management has not worked as expected and should be reconsidered in terms of its strengths and weaknesses. This is why organizations always suffer from severe inefficiency in the field of performance management. After several years of the presence of performance management in the public sector, there are still significant problems and the expected improvements in performance have not occurred, so that Freer et al. they had. To this end, most organizations have turned their attention to organizational leaders who are trying harder to bring about fundamental change in the organization; Because leadership deals with change.Transformational leaders strengthen employee trust by empowering and supporting employees. As a result, their efficiency and innovative behavior are improved, and this has enough potential to affect the human capital of employees and, consequently, improve performance. Existence of transformational leadership can be a key factor in creating and developing intellectual capital to achieve the long-term success of an organization. Staff performance has always been affected by different structures. Accordingly, porous of this study was conducted to develop a transformational leadership model and job performance with a moderating role of proactive personality.
Methods: This study is a descriptive correlational study with the purpose of applied research. The statistical population the study was Iran Football Federation official staff and the provincial teams that play in the Premier League of the country. According to the target population, 310 people were selected as the statistical sample. The study tool was a standard questionnaire for research variables whose validity by Cronbach's alpha test and its Reliability was assessed by confirmatory factor analysis. Data analysis was performed using structural equation modeling with partial least squares method. The results study showed that

Keywords
Transformational Leadership,
Proactive Personality,
Job Performance,
Football Staff

Received: 07/07/2020
Published: 09/03/2021

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

transformational leadership and proactive personality can directly influence the job performance in sports staff.

Results: The results of the Structural Equation Modeling were also confirmed (GOF = 0.59) and showed that proactive personality variable can enhance the effect of transformational leadership on job performance with moderating role. The results obtained from the overall fit index of the structural equation model showed that the active proactive personality variable can negatively moderate the impact of high-performance work systems on immoral extra-organizational behaviors. The results obtained from the overall fit index of the structural equation model showed that the active personality variable can negatively moderate the impact of high-performance work systems on immoral extra-organizational behaviors. Given the confirmation of this issue, we must examine the severity of its effects. In other words, the researcher should report how strong or moderate the modification rate was if the moderator effect was significant in the research.

Conclusion: Efforts to improve the performance of human resources and the organization in general, is one of the important tasks of managers in any organization. The results of the study showed that the variables of transformational leadership and active personality have a direct positive effect on employees' job performance. This means that transformational leadership affects 0.434 of changes in job performance. This study showed that one of these situational factors is transformational leadership. Accordingly, senior managers of the country's football federation can use transformational leadership to strengthen the active personality of their employees, which will ultimately lead to further improvement of employees' job performance. According to the researcher, the country's football staff, if they have an active personality, will always get the necessary motivation to change their work environment from managers who use transformational leadership, and will constantly seek to improve their job status and that of the football federation. These employees enjoy facing and overcoming the obstacles to their ideas in the federation and redouble their efforts to improve and implement the ideas in the organization; Because they are always trying to help those who have problems in any way they can and turn the problems in the organization into great opportunities to improve performance. Accordingly, in order to cultivate the active behaviors of employees, in addition to employing and promoting people who have active personality traits, the Football Federation of the country should provide the necessary support and resources for them and their jobs and responsibilities in the federation. Design in a way that facilitates and reinforces the possibility of active behaviors. Managers should also be effective in the development of active behaviors in the organization by using the principles of transformational leadership and establishing appropriate relationships with their followers. As the results of this study showed that if employees' relationships with leaders are good, the probability of active behaviors will increase.Efforts to improve the performance of human resources and the organization in general, is one of the important tasks of managers in any organization. The results of the study showed that the variables of transformational leadership and proactive personality have a direct positive effect on employees' job performance. This means that transformational leadership affects 0.434 of changes in job performance. Based on the research results, it can be said that if the employees' relationships with leaders are good, the probability of active behaviors will increase.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Ekrami Kivaj M, Janani H, Barghi Moghadam J, Najafzadeh MR. Develop a transformational leadership model and job performance with the moderating role of the proactive persolanity in country, s football staff. Razi J Med Sci. 2020;27(Special Issue-Psychology):197-208.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

مقدمه

ورزش و رویدادهای ورزشی، بخش جدایی ناپذیری از بسیاری فرهنگ‌ها است و سالانه میلیون‌ها تماشاگر، برای حضور در چنین رویدادهایی، برنامه ریزی و هزینه می کنند (۱). امروزه، ورزش فوتبال، به گواه شواهد موجود پرطرفدارترین و محبوب ترین ورزش در عرصه بین المللی است تا جایی که بسیاری از کشورهای پنج قاره آن را در ردیف ورزش ملی خود محسوب می‌دارند. همگام با افزایش تمایلات نسبت به این رشته ورزشی تغییرات زیادی در فوتبال و امور مربوط به آن به وجود آمده است تا جایی که فوتبال حرفه‌ای در بسیاری کشورها به صنعتی تمام‌عیار تبدیل‌شده است (۲). در این میان کارکنان فدراسیون مهم‌ترین و حیاتی‌ترین سرمایه برای موفقیت در فوتبال می‌باشند. درواقع کارکنان، هر سازمانی اعم از تولیدی، صنعتی، ورزشی یا آموزشی، علاقه‌مندند بخشی از عوامل موفقیت و دستیابی به توفیق و عملکرد بالا در سازمان باشند (۳)، به‌طوری که در عصر حاضر، عملکرد کارکنان در رأس بسیاری از تلاش‌های بهبود محیط کار هست (۴). به همین دلیل است که سازمان‌های موفق جهان تلاش زیادی می کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت نمایند و به این توفیق دست‌یابند که با فراهم کردن این عوامل بر عملکرد کارکنان خود به‌صورت کمی و کیفی بیفزایند (۵).

مشکلی که در این میان وجود دارد این است که مدیریت عملکرد آن گونه که انتظار می‌رفته، کار نکرده و باید با توجه به ضعف‌ها و قوت‌های موجود در آن بازنگری گردد (۶). بر همین اساس است که سازمان‌ها همواره از ناکارآمدی شدیدی در حوزه‌ی مدیریت عملکرد رنج می‌برند (۷). با گذشت چندین سال از حضور مدیریت عملکرد در بخش دولتی، هنوز مشکلات مهمی وجود داشته و بهبودهای مورد انتظار در عملکرد، رخ نداده است به‌طوری‌که فریر و همکاران با اشاره به کمبود پژوهش‌ها، بر نیاز به پژوهش‌های بیشتر در این زمینه تأکید داشتند. به همین منظور بیشتر سازمان‌ها توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف کرده که با تلاش بیشتری سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در سازمان دارند؛ چراکه رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد (۸).

در این میان یکی از سبک‌های رهبری که به شدت سازمان‌ها را در ایجاد سرمایه‌ی فکری و به تبع آن دستیابی به مزیت رقابتی یاری می رساند، سبک رهبری تحول‌گرای مدیران است (۹). رهبران تحول‌گرا با توانمندسازی کارکنان و حمایت از آن ها، اعتماد را در میان کارکنان تقویت می کنند. درنتیجه، کارآمدی و رفتار نوآورانه آن ها بهبود می یابد و این امر پتانسیل کافی را برای تأثیر بر سرمایه انسانی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد به همراه خواهد داشت (۱۰). وجود رهبری تحول‌گرا می‌تواند عاملی کلیدی برای ایجاد و توسعه سرمایه فکری جهت نیل به موفقیت بلندمدت یک سازمان باشد (۱۱). تحقیقات و مطالعات پیرامون رهبری به دهه ۱۹۷۰ برمی گردد (۱۲). نظریه‌ی رهبری تحول گرا، به‌منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و آن دسته از آن‌ها که به‌طور گسترده متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج هستند، به وجود آمد (۱۳) و با استفاده از آن رهبران تحول‌گرا می‌توانند بر ادراکات و رفتار پیروان تأثیرگذار باشند (۱۴). رهبری تحول گرا به عنوان یکی از پارادایم های رهبری جهت ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی با قابلیت برانگیختن کارکنان و توسعه یک فرهنگ سازمانی که رویه های اخلاقی در آن یک هنجار رفتاری تلقی می شود سعی در پیش‌بینی تغییرات محیطی دارد (۱۵).

در این میان نتایج مطالعات بویل و همکاران بر این مبنا بود که سازه‌های مختلفی همانند شخصیت فعال می‌تواند شدت اثر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی را تعدیل نماید. وجود شخصیت فعال در فرد به معنی تمایل فرد برای انجام اقدامات مختلف و تأثیرگذاری بر محیط برای بهبود وضعیت است. افراد فعال در مقایسه با افراد منفعل می‌توانند پیشرفت سریع‌تری در سازمان داشته باشند، مشاغل بهتری پیدا کنند و مسیرهای شغلی مناسب‌تری را طی نمایند (۱۶). فعال بودن و پیشگامی یک ویژگی شخصیتی ترکیبی است که به عنوان تمایل فرد برای انجام اقداماتی جهت تأثیرگذاری بر محیط، به چالش کشاندن و تغییر شرایط موجود جهت رسیدن به وضع مطلوب تعریف شده است (۱۸؛ ۱۷). شخصیت فعال و پیشگام به عنوان یک ویژگی

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

شخصیتی ترکیبی شامل جنبه‌های مشخصی از ثبات عاطفی، وجدان، گشودگی برای تجربه کردن، سازگاری و برونگرایی می‌شود (۱۹) و افرادی که شخصیت فعالی دارند، افراد پیشگام نامیده می‌شوند. این افراد، فرصت‌ها را شناسایی نموده و بر اساس آن‌ها عمل می‌کنند، ابتکار عمل دارند، اقدامات متعددی برای تغییر وضعیت انجام می‌دهند و تا زمانی که به نتیجه قابل توجهی دست پیدا نکنند مصرانه اقدامات خود را پیگیری می‌نمایند (۲۰). فعال بودن و پیشگام بودن کارکنان عموماً با ابتکار عمل و عملکرد بالای آن ها شناخته می‌شود. پیشگام بودن رفتارهایی مانند انجام مطلوب و شایسته یک اقدام بدون اینکه از فرد خواسته شود، پشتکار داشتن و پیگیر بودن، حل کردن مسائل بالقوه و بالفعل از طریق توجه به شرایط و رویدادهای مشکل آفرین و مسئولیت‌پذیری کلی را شامل می‌شود (۲۱). نتایج مطالعات انجام‌شده در این زمینه حاکی از آن است که وجود شخصیت فعال در بین کارکنان می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها مؤثر باشد (۲۲). فولر و همکاران در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که استقلال عمل، رابطه بین شخصیت فعال و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند، به این صورت که اگر استقلال عمل بالا باشد، رابطه بین شخصیت فعال و عملکرد، قوی‌تر بوده و در شرایطی که استقلال عمل کم باشد، رابطه بین شخصیت فعال و عملکرد، ضعیف‌تر خواهد بود. بویل و همکاران در بررسی مدل رهبری تحول گرا و عملکرد کارکنان با نقش شناسایی، تعامل و شخصیت فعال گزارش نمودند که شخصیت فعال اثر رهبری را بر پیوند کاری کارکنان تقویت می‌کند. شعبانی‌نژاد و همکاران و قره‌باغی و رحیم‌نیا در مطالعه خود گزارش نمودند که رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبتی دارد.

در سال‌های اخیر تغییرات مکرر مدیران در کشور و به خصوص در حیات فدراسیون فوتبال کشور آن هم با سلایق متفاوت، موجب تشدید تراکم مشکلات انباشته شده از پیش و آینده باشگاه‌ها حکایت دارد و ادامه این روند، فوتبال و کشور را تا مرز پرتگاه و خطر سوق می‌دهد. از سوی دیگر در این سال‌ها شاهد بدهی‌های کلان باشگاه ها به مربیان و بازیکنان نیز هستیم و نکته مهم تر از آن که هیچ نهاد و سازمانی، نظارت جامع و کاملی بر امور فدراسیون و مدیریت‌های فعلی و گذشته کشور ندارد. به طور کلی با توجه به این مسئله که وجود کارکنان موثر یکی از مهم‌ترین عامل‌ها در موفقیت سازمان‌های ورزشی است و با توجه به اینکه کارکنان فدراسیون فوتبال کشور می‌توانند با بهبود عملکرد خود موجب موفقیت این رشته در عرصه‌های ملی و بین‌المللی شوند از این رو توجه به پیشایندهای عملکرد سازمانی یکی از وظایف مهم مدیران و رهبران این سازمان محسوب می‌گردد. از طرفی شاید به جرأت به توان گفت نقطه شروع هر سیاستی در سازمان پس از تدوین و ابلاغ همانا کارکنان آن سازمان هستند که به آن جامهٔ عمل می‌پوشانند و قطع به یقین اگر این افراد در کار خود عملکرد مناسبی نداشته باشند سازمان‌ها نمی‌تواند به حیات خود ادامه دهند، کما این که امروزه شاهد افزایش نرخ ترک کار کارکنان متخصص، افزایش تعارض‌های درون سازمانی و نارضایتی مشتریان و ...، هستیم که عملکرد فدراسیون فوتبال را به طور منفی تحت تأثیر قرار داده است؛ بنابراین با توجه به اهمیت عملکرد فدراسیون محقق را بر آن داشت که در این مطالعه به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال پاسخ دهد که نقش تعدیل‌گری شخصیت فعال در تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان کارکنان فوتبال کشور چگونه است؟

روش کار

این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی همبستگی بوده که به لحاظ هدف از تحقیقات کاربردی در حوزه مدیریت ورزشی انجام‌گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان رسمی فدراسیون فوتبال کشور و هیئت‌های ورزشی استان‌هایی که در لیگ برتر کشور تیم دارند، تشکیل دادند که بر اساس استعلام به دست آمده از فدراسیون فوتبال کشور تعداد کل کارکنان آن ها ۳۱۰ اعلام گردید. با توجه به کوچک بودن جامعه‌ی انتخاب شده و همچنین هدف پژوهش، از روش نمونه‌گیری کل شمار برای انتخاب حجم نمونه استفاده شد. ازاین‌رو بر اساس استعلام به‌دست‌آمده نمونه آماری پژوهش عبارت بودند از ۲۲۰ نفر شاغل در فدراسیون، ۵۰ نفر شاغل در سازمان لیگ و ۴۰ نفر هیئت‌رئیسه استان‌هایی که در لیگ برتر کشور دارای

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۱- شاخص‌های برازش تحلیل عاملی ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش

متغیر	شاخص‌های برازش مقتصد		شاخص‌های برازش مطلق و تطبیقی			
	؛<۵** <۲*	؛<۰/۱** <۰/۰۸*	>۰/۹۰**	؛>۰/۹۰** >۰/۸۰*	>۰/۹۰**	>۰/۹۰**
	Df/ X2	RMSEA	GFI	GFI	NFI	NNFI
رهبری تحول‌گرا	۲/۵۸	۰/۸۷	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۱۰
شخصیت فعال	۲/۴۷	۰/۰۸۷	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۰
عملکرد شغلی	۳/۳۶	۰/۰۷۴	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۳

تیم می‌باشند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسش نامه‌ی استاندارد فرم کوتاه رهبری تحول‌گرای کارلس و همکاران (۲۰۰۰)، پرسش نامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۸) و پرسش نامه شخصیت فعال بتمن و کرانت (۱۹۹۳) بود. پایایی ابزارهای اندازه‌گیری به ترتیب، ۰/۸۲، ۰/۸۷ و ۰/۸۶ به دست آمد و تائید شد. روایی سازه‌ی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از روش تحلیل عاملی تأئیدی با نرم افزار لیزرل مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تائیدی برای تعیین اعتبار ابزارهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده با استفاده از نرم افزار لیزرل به خروجی نرم‌افزار لیزرل که در جدول (۱) ارائه شده، مقادیر x2/df محاسبه شده با توجه به شاخص ارئه شده از برازش مناسب مدل است. همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSEA کمتر از ۰/۱ باشد که نتایج به دست آمده در این مدل حاکی از مطلوب بودن آن دارد. میزان مؤلفه‌های GFI,NNFI,CFI,NFI نیز باید بیشتر از ۰/۹ باشد که حکایت از مطلوب بودن ابزارهای اندازه‌گیری می‌باشد. با توجه به شاخص‌ها و خروجی نرم افزار لیزرل می‌توان گفت معرف‌های انتخاب شده برای سنجش متغیرهای پژوهش از اعتبار لازم برخوردار است و به خوبی می‌توانند سازه‌های موردنظر را بسنجند.

یافته‌ها

بر همین اساس جهت اطمینان از برازش مدل معادلات ساختاری باید از وضعیت سازگاری درونی متغیرها را مورد بررسی قرارداد. برای این منظور، جهت بررسی سازگاری درونی ابزار گردآوری داده‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است. سازگاری درونی زمانی موردقبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۸ به دست آیند (۲۳). افزون بر این جهت بررسی روایی نیز از روایی همگرا استفاده شده است؛ که مهم ترین شاخص آن میانگین واریانس استخراج شده می‌باشد. بر اساس نظر هر و همکاران (م۲۴) حد مطلوب برای اطمینان از وجود روایی همگرا، حداقل میزان ۰/۵ است. به منظور بررسی برازش مدل معادلات ساختاری نیز شاخص واریانس تبیین شده استفاده گردید. بر اساس نظر هیر و همکارانش (۲۵). میزان شاخص‌های برازش در جدول (۲) نشان داده شده است.

همان طور که داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد جذر میانگین واریانس استخراج شده (که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار دارند) هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر می‌باشد که بیانگر روایی مناسب اندازه‌گیری مدل مورد بررسی است.

یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها برای برازش مدل معادلات ساختاری در پژوهش شاخص T value، بارهای عاملی، شاخص R2 می‌باشد هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. بر اساس نتایج به دست آمده از مدل معادلات ساختاری این شاخص ۰/۶۵۴ می‌باشد که نشان از قوی بودن این شاخص در مدل دارد. همان طور که در شکل اول پژوهش نشان داده شده نتایج شاخص T value در

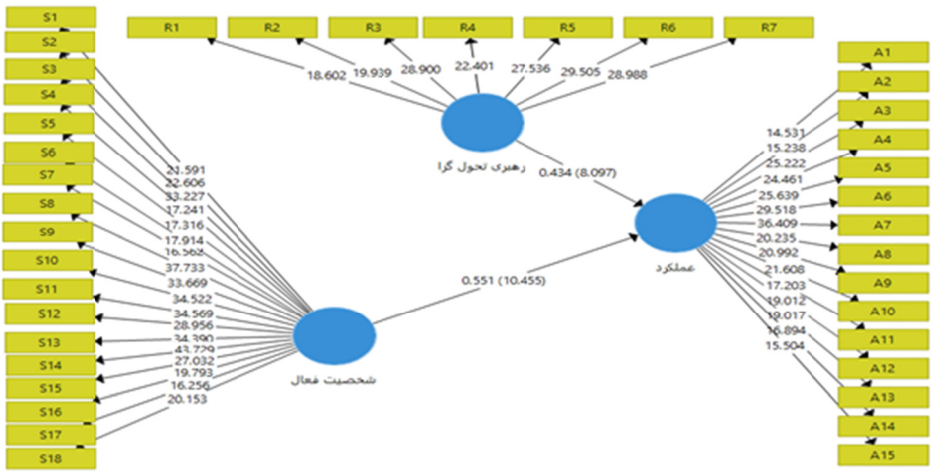
[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۲- شاخص‌های برازش بیرونی مدل اندازه‌گیری و ساختاری

شاخص‌های برازش بیرونی مدل	حد مطلوب	رهبری تحول‌گرا	شخصیت فعال	عملکرد
آلفای کرونباخ	>۰/۷	۰/۸۹۷	۰/۹۶۰	۰/۹۴۴
پایایی مرکب	>۰/۸	۰/۹۱۹	۰/۹۶۴	۰/۹۵۰
میانگین واریانس مستخرج	>۰/۵	۰/۶۱۹	۰/۵۹۷	۰/۵۶۲

جدول ۳- نتایج روایی واگرا

ردیف	سازه	۱	۲	۳
۱	رهبری تحول‌گرا	۰/۸۷۴		
۲	شخصیت فعال	۰/۷۶۸	۰/۸۴۳	
۳	عملکرد	۰/۸۴۱	۰/۷۴۲	۰/۸۷۹



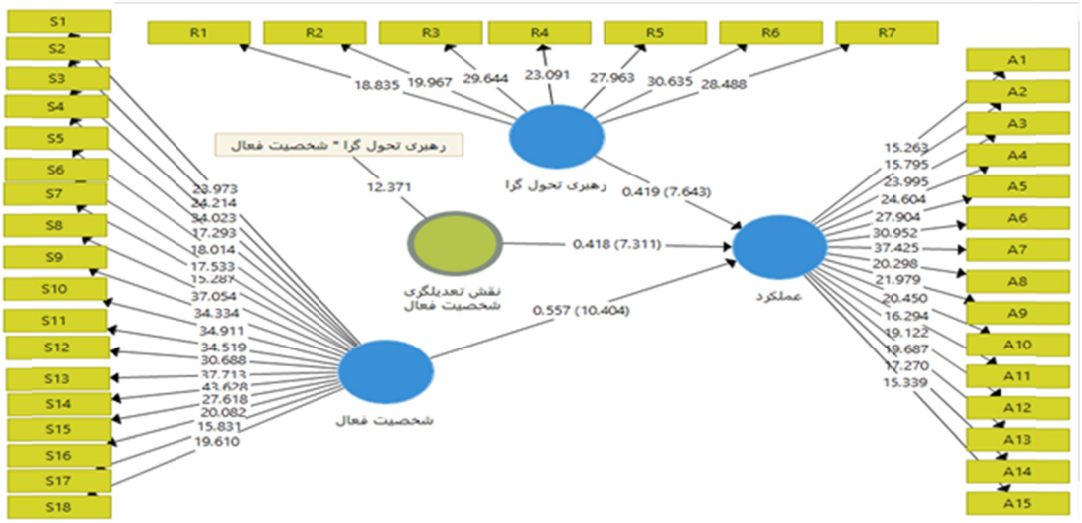
شکل ۱- نتایج مدل معادلات ساختاری بدون نقش تعدیلگری

سطح اطمینان ۰/۹۵ همگی بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمده که به معنی وجود تأثیر مستقیم متغیرهای پیش‌بین بر ملاک است. همچنین ضرایب مسیر و بارهای عاملی که بیانگر شدت رابطه است مشخص شده است. با توجه به نتایج نشان داده شده در شکل ۱ بار عاملی کلیه متغیرها در حد قابل قبول (بیشتر از ۰/۴) هستند؛ یعنی ضریب همبستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند.

آزمون تعدیلگری

با استناد به نتایج شکل ۲ که شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری را ارائه داده است شاخص‌ها مدل‌های مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت شدند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار بوده و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند. ارزش t value یا معنی دار بودن، اثر متغیرها را بر هم نشان می دهند. اگر مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ باشد، یعنی، اثر مثبت وجود دارد و معنی‌دار است. اگر بین ۱/۹۶ + تا ۱/۹۶ -باشد، اثر معنی‌داری وجود ندارد و اگر کوچک تر از ۱/۹۶- باشد، یعنی اثر منفی دارد، ولی معنی‌دار است. همچنین ضرایب مسیر اگر بالای ۰/۶ باشد، بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد. اگر بین ۰/۳ و ۰/۶ باشند، ارتباط متوسط و اگر زیر ۰/۳ باشند، ارتباط ضعیفی وجود دارد (۲۶) نتایج به دست آمده، از تحقیق میدانی در نرم‌افزار SMART PLS اجرا شد و مطابق شکل ۲ و جدول ۳ به دست آمد. تحلیل هریک از روابط که درواقع نشان‌دهنده‌ی فرضیه‌های تحقیق می‌باشد، به صورت خلاصه‌شده در جدول ۴ آمده است

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]



شکل ۲- نتایج مدل معادلات ساختاری با نقش تعدیلگری

جدول ٤- نتایج معنی‌داری مدل معادلات ساختاری

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب برآورد		p
			استاندارد	معناداری	
رهبری تحول‌گرا	<---	عملکرد شغلی	۰/۴۱۹	۷/۸۵۶	۰/۰۰۱
شخصیت فعال	<---	عملکرد شغلی	۰/۵۵۷	۱۰/۷۷۵	۰/۰۰۱
نقش تعدیلگر شخصیت فعال	<---	عملکرد شغلی	-۰/۴۱۸	۷/۴۰۶	۰/۰۰۱

جدول ۵- مفروضات برازش کلی مدل

سازه	communalities	R Squares	GOF
رهبری تحول‌گرا	۰/۴۷۷	-	۰/۵۹
شخصیت فعال	۰/۵۱۹	-	
عملکرد	۰/۴۷۳	۰/۷۱۴	
میانگین	۰/۴۸۹	۰/۷۱۴	

با استناد به مقادیر برآورد شده جدول شمارهٔ ۳، تأثیر ارزش رهبری تحول‌گرا و شخصیت فعال به صورت مستقیم مثبت و معنادار است (p≤۰/۰۵)؛ اما تأثیر شخصیت فعال به عنوان نقش تعدیلگر منفی و معنادار است (p≤۰/۰۵).

نتایج جدول ۴ برازش کلی مدل معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. برازش کلی مدل شامل دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تائید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می شود. برای برازش مدل کلی تنها از یک معیار GOF استفاده می‌شود که این متغیر از طریق فرمول $GOF = \sqrt{communalities + r^2}$ به دست می‌آید. به‌طوری‌که communalities نشانه میانگین اشتراکی هر سازه می‌باشد و R^2 نیز مقادیر میانگین RSquares سازه‌های درون مدل است. وتزلس و همکاران (۲۷) مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. بنابراین برای ۰/۵۹ GOF نشان از برازش کلی قوی مدل دارد؛ به این معنی که نقش تعدیلگری شخصیت فعال در تاثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی تأئید گردید.

نتایج به دست آمده از شاخص برازش کلی مدل معادلات ساختاری نشان داد که متغیر شخصیت فعال می تواند میزان تأثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا را بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی را به صورت منفی تعدیل نماید. با توجه به تأیید شدن این موضوع باید شدت تأثیرات آن را بررسی کنیم. به عبارت دیگر

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

محقق باید گزارش دهد کـه میـزان تعـدیل در صـورت معنادار بودن اثر تعدیلگر در پژوهش به چه اندازه قوی و یا متوسط بوده است. با در دست داشتن دو متغیـر یـاد شده و جای‌گـذاری در فرمـول هنسـلر و فاسـوت (۲۸) مقدار ۰/۲۰۹ برای این رابطه به دست آمـد. بـر اسـاس نظر کوهن (۲۹) مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای این رابطه به ترتیب نشان دهنده شدت اثر تعـدیلی ضـعیف متوسط و قوی دارد و با توجه به مقدار بـه دسـت آمـده در ایـن پـژوهش نشـان از شـدت متوسـطه تعـدیلگری شخصیت فعال در مدل پژوهش می‌باشد.

بحث

تـلاش در جهـت بهبـود عملکـرد نیـروی انسـانی و به‌طورکلی سازمان، یکی از وظایف مهم مـدیران در هـر سازمانی است. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که متغیر رهبری تحول‌گرا و شخصیت فعال بـه‌صـورت مستقیم تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنـان دارنـد. به این معنی که رهبری تحـول‌گـرا ۰/۴۳۴ از تغییـرات عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این نتیجه بـا نتایج مطالعه بویل و همکاران، شعبانی نژاد و همکـاران، قـره‌بـاغی و رحـیم‌نیـا همسـو و همخـوانی دارد (۳۰). رهبری تحول‌گرا توجه پیـروان را بـه اهـداف جمعـی هـدایت می‌کند و برای تحریک انگیزه‌های سطح بـالای کارکنان، آنان را در تعقیـب اهـداف سـازمانی ترغیـب می‌کنند. در اکثر کشورهای جهان و به‌خصوص در حوزه صنعت ورزش سازه‌ی عملکرد شغلی موردتوجـه ویـژه‌ی قرارگرفتـه و صـاحب‌نظـران آن را محصـول رفتارهـای متقابل رهبران و کارکنان می‌داننـد. بـر همـین اسـاس مدیرانی که بـه دنبـال افـزایش عملکـرد خـود در بـین جامعه هدف می‌باشند باید در مرحلـه نخسـت بایـد در نوع سبک رهبری که برای خود انتخاب می‌کنند، دقـت لازم را داشته باشند. استفاده از سبک رهبری تحول‌گـرا منجر به عملکـردی فراتـر از انتظـارات در محـیط‌هـای کاری می‌شـود. مـدیرانی کـه از رهبـران تحـول‌گـرا در سازمان استفاده نمایند، می‌توانند با رفتارهای خـود بـر ادراکات و رفتارهای کارکنان در سـازمان مـؤثر باشـند. مـدیران بـا اسـتفاده از ایـن نـوع از سـبک رهبـری از پیشرفت‌های فردی کارکنان خود حمایت کـرده و آن را مورد تشویق قرار می‌دهد که این امر می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر مثبت داشته باشد. در این زمان اسـت که کارمنـدان نسـبت بـه کـاری کـه قبـول نمـوده‌انـد، احساس مسئولیت کـرده و خـود را مسـئول عواقـب آن می‌دانند، و همواره سعی می‌کنند از اتلاف وقت و انجـام دادن کارهای بیهوده خودداری نمایند. همچنـین نتـایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که داشتن شخصیت فعال نیز می تواند به‌صورت مستقیم و به میـزان ۰/۵۵۱ بر عملکرد شغلی کارکنان مؤثر واقع گردد. این نتیجه با نتایج مطالعه‌های فـولر و همکـاران و بویـل و همکـاران همسو و همخوانی دارد (۳۱). صـاحب‌نظرانـی همچـون فولر و مالر شخصیت فعال را به معنی تمایل فرد بـرای انجام اقدامات مختلـف و تأثیرگـذاری بـر محـیط بـرای بهبود وضعیت دانسته‌انـد. ازنظـر آن‌هـا افـراد فعـال در مقایسه با افراد منفعل می‌توانند پیشرفت سـریع‌تـری در سـازمان داشـته باشـند، مشـاغل بهتـری پیـدا کننـد و مسیرهای شغلی مناسب‌تری را طی نماینـد (۳۲). فعـال بودن کارکنان به طور معمول با ابتکار عملـی اسـت کـه آن ها از خود نشان مـی‌دهنـد. فعـال بـودن در کـار بـه رفتارهایی مانند انجام مطلوب کارهـایی بـدون اینکـه از فرد خواسته شود، پشتکار داشتن و پیگیر بودن در مورد امور، حل کردن مسائل و مشکلات موجود در سازمان و مسئولیت‌پذیری را شامل می‌شود (۳۳). بر اسـاس ایـن نظریه و نتایج یافتـه‌هـای پـژوهش حاضـر فعـال بـودن کارکنان در سازمان می‌تواند مراوده‌های یک فرد را فعال نموده و ارتباطات سازمانی را پرورش دهد کـه ایـن امـر می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان فوتبال کشـور را بهبـود ببخشد.

هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین نقش تعـدیل گـری در تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی کارکنان بود. نتایج به دست آمده از مدل سـازی معـادلات سـاختاری نشان داد که مدل مفهومی طراحی‌شده به‌عنـوان نقـش تعدیل گر شخصیت فعال از بـرازش قـوی‌ای برخـوردار است (GOF=۰/۵۹). همچنین نتایج بـه دسـت آمـده از آزمون f^2 نشان داد که متغیـر شخصـیت فعـال از نقـش تعدیل گری متوسطی برخوردار است و به میـزان ۰/۲۰ تأثیر متغیر رهبری تحول گـرا را تقویـت مـی‌کنـد. ایـن نتیجه با نتایج مطالعه‌هـای فـولر و همکـاران و بویـل و همکاران همسو هست (۳۴) رهبری تحول گرا بـه نـوعی رهبری اطلاق می شود که در آن رهبران دارای موهبـت

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

الهی هستند و برای پیروان خود انگیزش معنوی و توجه ویژه فراهم و بانفوذ بر قلبشان آن‌ها را هدایت می‌کنند. رهبران تحول گرا یک چشم‌انداز 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 تحول گرا همچنین به دنبال برقراری یک رابطه بین علایق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد (۳۵).

درگذشته اعتقاد بر این بوده است که داشتن شخصیت فعال در بین کارکنان یکی از ویژگی‌های شخصیتی خاص مطرح می‌شود که کمتر تحت تأثیر منفی عوامل موقعیتی قرار می‌گیرد و در مقابل، بر عملکرد شغلی تأثر گذار است. افراد فعال ازنظر شخصیتی به دنبال یافتن فرصتی برای نشان دادن ابتکار عمل خود هستند و مصرانه تلاش می کنند تا وضعیت مطلوبی در سازمان ایجاد گردد (۳۶)؛ اما امروزه بسیاری از محققان بر این اعتقاد هستند که شخصیت فعال به آن اندازه که قبل تصور می‌شد یک ویژگی شخصیتی قوی نیست و عوامل موقعیتی می‌تواند بر آن تأثیرات زیادی داشته باشند.

نتیجه‌گیری

این مطالعه نشان داد که یکی از این عوامل موقعیتی رهبری تحول‌گرا است. بر همین اساس مدیران ارشد فدراسیون فوتبال کشور می‌توانند با استفاده از رهبری تحول گرا شخصت فعال کارکنان خود را تقویت نمود که این امر درنهایت منجر به بهبود بیشتر عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. ازنظر محقق کارکنانی فوتبال کشور اگر دارای شخصیت فعالی باشند همواره انگیزه-های لازم را برای تغییر محیط کاری خود، از سوی مدیرانی که از رهبری تحول گرا استفاده می کنند به دست خواهند آورد و به‌صورت مداوم در پی بهبود وضعیت شغلی خود و فدراسیون فوتبال خواهند بود. این کارمندان از مواجهه و غلبه با موانعی که برای ایده‌هایشان در فدراسیون وجود دارد لذت می‌برند و تلاش مضاعف خود را برای بهبود و به کار بردن ایده‌ها در سازمان به کار می‌برند؛ چراکه همواره در تلاش هستند تا به کسانی که دچار مشکل است به هر شکلی که بتوانند کمک نمایند و مشکلات به وجود آمده در سازمان را به فرصت‌هایی عالی برای بهبود عملکرد تبدیل نمایند. بر همین اساس، فدراسیون فوتبال کشور به‌منظور پرورش رفتارهای فعال کارکنان باید علاوه بر به‌کارگیری و ارتقاء افرادی که ازنظر شخصیتی ویژگی‌های شخصیت فعال را دارا هستند، بایستی حمایت‌ها و منابع لازم را برای آن‌ها فراهم آورده و مشاغل و مسئولیت‌های آن‌ها را در فدراسیون را به گونه‌ای طراحی نمایند که امکان بروز رفتارهای فعال را تسهیل و تقویت نمایند. مدیران نیز بایستی با استفاده از مبانی رهبری تحول‌گرا و برقراری ارتباط‌های مناسب با پیروان خود بر بروز رفتارهای فعالانه در سازمان مؤثر باشد. همچنان که نتایج این پژوهش نشان داد اگر روابط کارکنان با رهبران روابط مناسبی باشد احتمال بروز رفتارهای فعال نیز افزایش خواهد یافت.

از محدودیت‌های تحقیق می‌توان به عدم همکاری بعضی از مدیران در ارتباط تکمیل پرسش‌نامه‌ها اشاره نمود. پیشنهاد می‌گردد تحقیقی مشابه در سایر نهادهای ورزشی صورت بگیرد تا اعتبار بیرونی تحقیق بالا رود.

References

1. Qarabaghi N, Rahimnia F. Investigating the mediating role of managers 'emotional intelligence in the effect of transformational leadership style on employees' underlying performance. J Transform Manag. 2014;10:25-44.
2. Elahi A, Sajjadi Nasrallah Khabiri M, Abrishami H. Obstacles in the development of attracting income from financial support in the football industry of the Islamic Republic of Iran. J Sports Manag. 2009;1:202-189.
3. Nedayi T, Mozafari SA, Shorthand F. The relationship between the readiness (ability and willingness) of the employees of sports federations and their effectiveness. Res Sports Manag Motor Behav. 2016;11:77-90.
4. Pollock PW. Learning to be engaged: Leader goal orientation, employee goal orientationand the mediating role of employee learning onemployee engagement and performance (Doctoral dissertation, St. Ambrose University). 2015.
5. Mirbagheri M, Rafiei Atani A, Dashti A. Introducing a model for managing staff performance in military research centers. J Def Strat. 2019;17:97-130.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

6. Moynihan DP. The dynamics of performance management: Constructing information and reform. Georgetown University Press. 2008.
7. Geijsel F, Sleegers P, Leithwood K, Jantzi D. Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform. J Educ Administ. 2003.
8. Ismaili MR, Shariatnejad A. Investigating the relationship between transformational leadership and intellectual capital and psychological capital with the mediating effect of transformational management. Manag Stud. 2015;77:97-79. (Persian)
9. Birasnav M, Rangnekar S, Dalpati A. Transformational leadership, interim leadership, and employee human capital benefits: an empirical study. Proced Soc Behav Sci. 2010;5:1037-1042.
10. Hadijah HS, Sule ET, Mulyana A. The Effect of Transformational Leadership and Knowledge Management on Intellectual Capital and Its Implication on the Performance of State Owned Bank Branch Offices in West Java. Mediterran J Soc Sci. 2015;6(5 S5):97.
11. Bass BM, Steidlmeier P. Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. Leader Q. 1999;10(2):181-217.
12. Ariratana W, Sirisookslip S, Ngang TK. Development of leadership soft skills among educational administrators. Proced Soc Behav Sci. 2015;186:331-336.
13. Duckett H, Macfarlane E. Emotional intelligence and transformational leadership in retailing. Leader Organiz Develop J. 2015.
14. Salem I, Kattara H. Transformational Leadership: Relationship to Job Stress and Job Burnout in Five-Star Hotels. Tourism Hosp Res. 2015:1-14.Thomas JP, Whitman DS, Viswesvaran C. Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. J Occup Organiz Psychol. 2010;83(2):275-300.
15.Sepehri Pouya S. The Impact of Transformational and Exchange Leadership Styles on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment of Employees (Case Study: Shemiranat Tax Office). Master Thesis. Azad University Central Tehran Branch. 2016.
16. Fuller Jr B, Marler LE. Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. J Voc Behav. 2009;75(3):329-345.
17. Crant JM. Proactive behavior in organizations. J Manag. 2000;26(3):435-462.
18. Joo BK, Lim T. The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. J Leader Organiz Stud. 2009;16(1):48-60.
19. Major DA, Turner JE, Fletcher TD. Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. J Appl Psychol. 2006;91(4):927.
20. Duckett H, Macfarlane E. Emotional intelligence and transformational leadership in retailing. Leader Organiz Develop J. 2015.
21. Bjørkelo B, Einarsen S, Matthiesen SB. Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. J Occup Organiz Psychol. 2010;83(2):371-394.
22. Modell S. Performance management in the public sector: past experiences, current practices and future challenges. Austral Account Rev. 2005;15(37):56-66.
23. Salimzadeh J, Wise M, Mohammadi E, Abedini I. Investigating the role of transformational leadership in facilitating innovation with the mediating role of innovative culture in Abadan oil refinery. New Process Prom Sci Q. 2015;53:78-47.
24. Shabani Nejad H, Aliari A, Abolghasem Gorji H. The Relationship between Transformational Leadership and Staff Performance in Farabi Hospital. Health Manag Q. 2016;65:22-30.
25. Lal Bidari M, Mearnari J, Saadati M. Recognition of security areas in Iranian Premier League matches. Sports Manag Develop. 2019;1:111-120
26. Hooman HA. Structural Equation Modeling Using LISREL Software, Tehran, Samat, Sixth Edition, 2008:67-45.
27. Henseler. Squares least partial of Handbook In. procedures available of illustration. Heidelberg 2010.
28. Kuhn TS. "Reflections on my Critics", in Lakatos, Musgrave (eds) Criticism and the Growth of Knowledge, Cambridge: Cambridge University Press, p. 231–278, 1970.
29. Buil I, Martínez E, Matute J. Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. Int J Hosp Manag. 2019;77:64-75.
30. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. Am Behav Sci. 2004;47(6):766-790.
31. Fryer K, Antony J, Ogden S. Performance management inthe public sector. Int J Public Sector Manag. 2009;22(6).
32. Fuller Jr JB, Hester K, Cox SS. Proactive personality and job performance: Exploring job autonomy as a moderator. J Manag Issues. 2010:35-51.
33. Fuller B, Marler LE, Hester K, Otondo RF. Leader reactions to follower proactive behavior: Giving credit when credit is due. Hum Relat. 2015;68(6):879-898.
34. Feyerabend P. "Consolations for the Specialist", in Lakatos, Musgrave (eds) (2019), p. 197–230,

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]

2019.
35. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. Multivariate data analysis (Vol. 5, No. 3, pp. 207-219). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall. 2009.
36. Liguori EW, McLarty BD, Muldoon J. The moderating effect of perceived job characteristics on the proactive personality-organizational citizenship behavior relationship. Leader Organiz Develop J. 2013.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2024-03-29]