

بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی

دکتر غلامرضا رحیمی^{۱*} و سهیلا نیک نفس^۲

* استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، ایران، نویسنده مسئول، rahimi62@gmail.com
^۲ دانشجوی دکترای دانشگاه آزاد اسلامی، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، ایران

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان در بانک ملی بود. روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی بود که تعداد آنها ۹۹۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۶ نفر برآورد شد و به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بود. بدین صورت می‌باشد، به منظور سنجش رهبری توزیعی از پرسشنامه وایت (۲۰۰۳) و به منظور سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه واری و بیرنه (۲۰۰۵) استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط ۷ نفر از اساتید مدیریت تایید شد. و پایایی پرسشنامه ها توسط آلفای کرونباخ تایید شد که برای پرسشنامه های رهبری توزیعی ۰/۸۵ و عملکرد شغلی ۰/۸۹ بدست آمد. پرسشنامه های جمع آوری شده بوسیله آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که رهبری توزیعی به صورت مثبت و معنادار بر روی عملکرد شغلی تاثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری توزیعی، عملکرد شغلی، عملکرد زمینه ای، عملکرد وظیفه ای.

مقدمه

مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (عسگری و دیگران، ۱۳۹۲). عملکرد شغلی به منظور دستیابی سازمان به اهداف مورد نظر و تعیین شده، توسعه‌ی محصولات، ارائه‌ی خدمات کیفی و کسب مزیت رقابتی بسیار حائز اهمیت بوده و سبب افزایش و حفظ دقت و درستی در انجام وظایف می‌شود (مسعودی مراقی و استوار، ۱۳۹۳).

عملکرد شغلی پایین‌گرایانگیر اکثر سازمانهاست. بانک ملی استان آذربایجان غربی نیز از این قاعده مستثنی نیست و همواره در خطر عملکرد شغلی پایین کارکنان خود قرار دارد. این در حالی است که هر ساله هزینه‌های گزافی صرف افزایش کارایی و تعهد سازمانی و مقابله با چنین رفتارهایی در این بانک می‌شود. تداوم چنین روندی به غیر از آثار سوء اقتصادی که بر خود شعب بانکی و کارکنان آن دارد می‌تواند در سطحی گسترده‌تر به جوی از بی‌اعتمادی نسبت به وجهه و اعتبار این بانک در نزد جامعه تبدیل شده و در نهایت به ضرر کل نظام بانکی و اقتصادی کشور تمام شود. با نگاهی به مطالعات صورت گرفته در رابطه با عملکرد شغلی پایین می‌توان پی برد که عوامل مختلفی بر افت عملکرد شغلی و افزایش این گونه رفتارها تأثیر گذارند. چنین به نظر می‌رسد که سبک رهبری توزیعی در ارتباط با عملکرد شغلی کارکنان دخیل و یا تأثیرگذار باشند. با این حال در این رابطه بین اندیشمندان و صاحب‌نظران اختلاف نظرهایی نیز وجود دارد. با توجه به مطالبی که بیان شد و نظر به مشکلات مربوط به عملکرد شغلی در بانک ملی، مساله اصلی تحقیق حاضر شکل گرفت. بنابراین هدف اصلی از این تحقیق بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی می‌باشد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه دارد.

۲- سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد زمینه‌ای کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی بود که تعداد آنها ۹۹۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۶ نفر برآورد شد و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بود. بدین صورت می‌باشد، به منظور سنجش رهبری توزیعی از پرسشنامه وایت (۲۰۰۳) و به منظور سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه واری و بیرنه (۲۰۰۵) استفاده می‌گردد. روایی پرسشنامه توسط ۷ نفر از اساتید مدیریت تایید شد. و پایایی پرسشنامه‌ها توسط آلفای کرونباخ تایید شد که برای پرسشنامه‌های رهبری توزیعی ۰/۸۵ و عملکرد شغلی ۰/۸۹ بدست آمد. پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده بوسیله آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد، کمترین، بیشترین و دامنه تغییرات جهت توصیف متغیرهای پژوهش در جدول (۱) آمده است، همانطور که مشاهده می‌شود متغیر سبک توزیعی رهبری دارای میانگین ۳/۷۰، انحراف استاندارد ۰/۱۲۴ و دامنه تغییرات ۰/۵۷، متغیر عملکرد وظیفه‌ای دارای میانگین ۳/۱۸، انحراف استاندارد ۰/۰۸۴ و دامنه تغییرات ۰/۴۹، متغیر

عملکرد زمینه‌ای دارای میانگین ۳/۴۴، انحراف استاندارد ۰/۰۹۸، دامنه تغییرات ۰/۴۲، متغیر عملکرد شغلی دارای میانگین ۳/۳۱، انحراف استاندارد ۰/۰۷۲ و دامنه تغییرات ۰/۴۴ می‌باشد.

جدول (۱): شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات
سبک رهبری توزیعی	۳/۷۰	۰/۱۲۴	۴/۰۵	۳/۴۸	۰/۵۷
عملکرد وظیفه‌ای	۳/۱۸	۰/۰۸۴	۳/۵۶	۳/۰۷	۰/۴۹
عملکرد زمینه‌ای	۳/۴۴	۰/۰۹۸	۳/۷۳	۳/۳۱	۰/۴۲
عملکرد شغلی	۳/۳۱	۰/۰۷۲	۳/۶۴	۳/۲۱	۰/۴۴

یافته‌های استنباطی

در این بخش در سطح استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده پرداخته می‌شود و فرضیات پژوهش با روش‌های مناسب آمار استنباطی مورد آزمون قرار می‌گیرند.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول (۲) آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود سطوح معنی‌داری آزمون از سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است ($sig > 0/05$) یعنی اینکه توزیع متغیرهای پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد نرمال می‌باشد و فرضیه صفر آزمون (فرض نرمال بودن) تایید می‌شود.

جدول (۲): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره کولموگروف-اسمیرنوف Z	سطح معنی‌داری (sig)
سبک رهبری توزیعی	۰/۱۶۶	۰/۲۰۰
عملکرد وظیفه‌ای	۰/۱۲۶	۰/۱۵۴
عملکرد زمینه‌ای	۰/۵۱۷	۰/۰۹۷
عملکرد شغلی	۰/۵۰۱	۰/۰۷۴

آزمون فرضیات پژوهش

از آنجایی که نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف که نشان داد متغیرهای پژوهش از توزیع آماری نرمال پیروی می‌کنند لذا فرضیات پژوهش با استفاده از آزمون‌های پارامتریک همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی ساده مورد آزمون قرار می‌گیرند. آزمون فرضیه اصلی: سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان و رفتارهای کناره گیرانه در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی در جدول (۳) آمده است، همانطور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی ۰/۳۹۸ می‌باشد که سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون از سطح خطای ۵ درصد کوچکتر می‌باشد ($sig < 0/05$) یعنی اینکه با اطمینان ۹۵ درصد سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد بنابراین فرضیه اصلی پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد.

جدول (۳): نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون	Sig (سطح معنی‌داری)
سبک رهبری توزیعی	عملکرد شغلی	۰/۳۹۸	۰/۰۰۰

نتایج مدل رگرسیون خطی برای بررسی میزان تأثیر سبک رهبری توزیعی بر عملکرد شغلی در جدول (۴) آمده است، آزمون آنالیز واریانس (ANOVA) نشان می‌دهد که دو مدل رگرسیون خطی در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار می‌باشند ($\text{sig} < 0.05$) یعنی اینکه تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار می‌باشد. ضریب تعیین برای دو مدل رگرسیونی بیان می‌کند که سبک رهبری توزیعی مدیران ۱۵/۹ درصد تغییرات عملکرد شغلی را تبیین کرده است. ضریب رگرسیون (استاندارد شده) برای تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی کارکنان ۰/۳۹۸ می‌باشد یعنی اینکه با افزایش یک انحراف معیار سبک رهبری توزیعی مدیران، میزان عملکرد شغلی کارکنان به اندازه ۰/۳۹۸ انحراف معیار افزایش می‌یابد. آماره t با مقدار ۵/۱۷۶ برای ضریب رگرسیون تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی کارکنان در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار می‌باشد ($\text{sig} < 0.05$)، پس نتایج مدل رگرسیون خطی نشان داد که سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

جدول (۴): مدل رگرسیون خطی برای میزان تأثیر سبک رهبری توزیعی بر عملکرد شغلی و رفتارهای کناره‌گیرانه

متغیر وابسته	ANOVA		ضریب تعیین	متغیر مستقل و مقدار ثابت	ضریب رگرسیون استاندارد نشده	خطای معیار	ضریب رگرسیون استاندارد شده	t	سطح معنی داری sig
	sig	F							
عملکرد شغلی	۰/۰۰۲	۲۶/۷۹۳	۰/۱۵۹	مقدار ثابت	۲/۴۵۲	۰/۱۶۷	-	۱۴/۶۹۰	۰/۰۰۰
				سبک رهبری توزیعی	۰/۲۳۳	۰/۰۴۵	۰/۳۹۸	۵/۱۷۶	۰/۰۰۰

آزمون فرضیه فرعی اول: سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در جدول (۵) آمده است، همانطور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی سبک رهبری توزیعی با عملکرد وظیفه‌ای ۰/۳۶۷ می‌باشد که سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون از سطح خطای ۵ درصد کوچکتر می‌باشد ($\text{sig} < 0.05$) یعنی اینکه با اطمینان ۹۵ درصد سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، بنابراین فرضیه فرعی اول با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد.

جدول (۵): نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد وظیفه‌ای

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون	Sig (سطح معنی داری)
سبک رهبری توزیعی	عملکرد وظیفه‌ای	۰/۳۶۷	۰/۰۰۰

نتایج مدل رگرسیون خطی برای بررسی میزان تأثیر سبک رهبری توزیعی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در جدول (۶) آمده است، آزمون آنالیز واریانس (ANOVA) نشان می‌دهد که مدل رگرسیون خطی در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار می‌باشند ($\text{sig} < 0.05$) یعنی اینکه تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار می‌باشد. ضریب تعیین برای مدل رگرسیونی بیان می‌کند که سبک رهبری توزیعی مدیران ۱۳/۵ درصد تغییرات عملکرد وظیفه‌ای کارکنان را تبیین کرده است. ضریب رگرسیون (استاندارد شده) برای تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان ۰/۳۶۷ می‌باشد یعنی اینکه با افزایش یک انحراف معیار سبک رهبری توزیعی مدیران، میزان عملکرد وظیفه‌ای کارکنان به اندازه ۰/۳۶۷ انحراف معیار افزایش می‌یابد. آماره t با مقدار ۴/۷۰۰ برای ضریب رگرسیون تأثیر

سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار می‌باشد ($\text{sig} < 0/05$) پس نتایج مدل رگرسیون خطی نشان داد که سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت دارد.

جدول (۶): مدل رگرسیون خطی برای میزان تأثیر سبک رهبری توزیعی بر عملکرد وظیفه‌ای

متغیر وابسته	ANOVA		ضریب تعیین	متغیر مستقل و مقدار ثابت	ضریب رگرسیون استاندارد نشده	خطای معیار	ضریب رگرسیون استاندارد شده	t	سطح معنی داری sig
	sig	F							
عملکرد وظیفه‌ای	۰/۰۰۰	۲۲/۰۸۷	۰/۱۳۵	مقدار ثابت	۲/۲۶۹	۰/۱۹۶	-	۱۱/۶۰۱	۰/۰۰۰
	۰			سبک رهبری توزیعی	۰/۲۴۸	۰/۰۵۳	۰/۳۶۷	۴/۷۰۰	۰/۰۰۰

آزمون فرضیه فرعی دوم: سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد زمینه‌ای کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد زمینه‌ای کارکنان در جدول (۷) آمده است، همانطور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی سبک رهبری توزیعی با عملکرد زمینه‌ای ۰/۲۷۶ می‌باشد که سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون از سطح خطای ۵ درصد کوچکتر می‌باشد ($\text{sig} < 0/05$) یعنی اینکه با اطمینان ۹۵ درصد سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد زمینه‌ای کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، بنابراین فرضیه فرعی دوم با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد.

جدول (۷): نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد زمینه‌ای

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون	Sig (سطح معنی داری)
سبک رهبری توزیعی	عملکرد زمینه‌ای	۰/۲۷۶	۰/۰۰۱

نتایج مدل رگرسیون خطی برای بررسی میزان تأثیر سبک رهبری توزیعی بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان در جدول (۸) آمده است، آزمون آنالیز واریانس (ANOVA) نشان می‌دهد که مدل رگرسیون خطی در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار می‌باشند ($\text{sig} < 0/05$) یعنی اینکه تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار می‌باشد. ضریب تعیین برای مدل رگرسیونی بیان می‌کند که سبک رهبری توزیعی مدیران ۷/۶ درصد تغییرات عملکرد زمینه‌ای کارکنان را تبیین کرده است. ضریب رگرسیون (استاندارد شده) برای تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان ۰/۲۷۶ می‌باشد یعنی اینکه با افزایش یک انحراف معیار سبک رهبری توزیعی مدیران، میزان عملکرد زمینه‌ای کارکنان به اندازه ۰/۲۷۶ انحراف معیار افزایش می‌یابد. آماره t با مقدار ۳/۴۲۶ برای ضریب رگرسیون تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار می‌باشد ($\text{sig} < 0/05$) پس نتایج مدل رگرسیون خطی نشان داد که سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان تأثیر مثبت دارد.

جدول (۸): مدل رگرسیون خطی برای میزان تأثیر سبک رهبری توزیعی بر عملکرد زمینه‌ای

سطح معنی داری sig	t	ضریب رگرسیون استاندارد شده	خطای معیار	ضریب رگرسیون استاندارد نشده	متغیر مستقل و مقدار ثابت	ضریب تعیین	ANOVA		متغیر وابسته
							sig	F	
۰/۰۰۰	۱۱/۱۶۲	-	۰/۲۳۶	۲/۶۳۶	مقدار ثابت				
۰/۰۰۱	۳/۴۲۶	۰/۲۷۶	۰/۰۶۴	۰/۲۱۸	سبک رهبری توزیعی	۰/۰۷۶	۰/۰۰۱	۱۱/۷۳۸	عملکرد زمینه‌ای

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان در بانک ملی بود. نتایج نشان داد که سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه دارد. و این با یافته های هولپیا و دیگران (۲۰۰۸)، قیتانی و خلیلی (۱۳۹۲)، قلی زاده و محرمی (۱۳۹۲)، پوریزدانی کجور (۱۳۹۳)، صدر ممتاز و دیگران (۱۳۹۳)، سلطانی و رضایی کلیدبری (۱۳۹۴)، رضایی دیزگاه و طالش ساسانی (۱۳۹۴)، هنرجو و دیگران (۱۳۹۴)، قنبری و حسینی (۱۳۹۵) و یاسینی و دیگران (۱۳۹۲) هماهنگ می باشد. از دلایل این امر می تواند این باشد که همانگونه که برنز بیان می دارد، رهبری توزیعی نیازهای اساسی پیروان (همانند نیاز به خود شکوفایی از دید مازلو) را مخاطب قرار داده و آنان را به سطح بالاتری از انگیزش سوق می دهند. می توان استنباط کرد که چنین رهبرانی با شناخت و بینشی که از کارکنان دارند، با سلايق و ویژگی های کارکنانشان آشنا شده و بر این مبنا آنها را به انجام کارهای جدید و استثنایی تشویق کرده و توانایی ها و استعداد هایشان را به چالش می کشند. در چنین شرایطی توانمندی ها و استعدادهای کارکنان آشکار و شکوفا شده، در نتیجه عملکرد شغلی آنها نیز بالا خواهد رفت.

همچنین، نتایج بیانگر آن بود که سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه دارد. و این با یافته های هولپیا و دیگران (۲۰۰۸)، قیتانی و خلیلی (۱۳۹۲)، قلی زاده و محرمی (۱۳۹۲)، پوریزدانی کجور (۱۳۹۳)، صدر ممتاز و دیگران (۱۳۹۳)، سلطانی و رضایی کلیدبری (۱۳۹۴)، رضایی دیزگاه و طالش ساسانی (۱۳۹۴)، هنرجو و دیگران (۱۳۹۴)، قنبری و حسینی (۱۳۹۵) و یاسینی و دیگران (۱۳۹۲) هماهنگ می باشد. در توجیه این یافته می توان گفت که رهبری توزیعی نقش عمده ای در توسعه انسانی داشته و با هدف سوق دادن سازمان به سوی اهداف و نیات ویژه، بر اعضای سازمان نفوذ قابل ملاحظه ای دارد، لذا آنان را برای انجام کارها آماده و مهیا می نماید لذا عملکرد وظیفه ای کارکنان بهبود می یابد.

همچنین، نتایج نشان داد که سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد زمینه‌ای کارکنان در بانک ملی استان آذربایجان غربی رابطه دارد. و این با یافته های هولپیا و دیگران (۲۰۰۸)، قیتانی و خلیلی (۱۳۹۲)، قلی زاده و محرمی (۱۳۹۲)، پوریزدانی کجور (۱۳۹۳)، صدر ممتاز و دیگران (۱۳۹۳)، سلطانی و رضایی کلیدبری (۱۳۹۴)، رضایی دیزگاه و طالش ساسانی (۱۳۹۴)، هنرجو و دیگران (۱۳۹۴)، قنبری و حسینی (۱۳۹۵) و یاسینی و دیگران (۱۳۹۲) هماهنگ می باشد. در توجیه این یافته می توان گفت که سبک رهبری توزیعی به دلیل اهمیتی که برای مشارکت و انجام کارهای تیمی و گروهی می دهد راه را برای بهبود عملکرد زمینه ای و مشارکت کارکنان در امورات مهم سازمانی را می دهد.

منابع

- قنبری، سیروس؛ حسینی، حوریه (۱۳۹۵)، رابطه سبک رهبری توزیعی با خودکارآمدی کارکنان اداره ی کل آموزش فنی و حرفه ای استان همدان، کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- قیتانی، البرز؛ خلیلی، مجید (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین الگوی رهبری باس با عملکرد شغلی کارکنان (ادارات دارایی، زندان و فنی و حرفه ای شهرستان شوشتر)، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، موسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- هنرجو، بختیار؛ صدیقی، ابراهیم؛ صدیقی، عباس؛ سالم، شهلا (۱۳۹۴)، تحلیلی بر نقش رهبری توزیعی بر خلاقیت و نوآوری معلمان مدارس، سومین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسین؛ یاسینی، طاهره (۱۳۹۲)، نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱، صص ۵۰-۳۳.
- رضایی دیزگاه، مراد؛ طالش ساسانی، آذر (۱۳۹۴) تبیین عملکرد شغلی با توجه به رهبری تحولگرا کارکنان فرمانداری های استان گیلان، پنجمین کنفرانس ملی و سومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، شرکت خدمات برتر.
- پوریزدانی کجور، مریم (۱۳۹۳) رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی: یک چشم انداز از شخصیت اجتماعی، دومین کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال.
- صدرممتاز، سعید؛ کیاکجوری، کریم؛ رودگرنژاد، فروغ (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با رفتار شهروند سازمانی و عملکرد شغلی نقش خلافت به عنوان عامل میانجی در شهرداری شهر ساری، نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه، تهران، مرکز توسعه آموزش های نوین ایران (متانا).
- مسعودی مراقی، مجید؛ استوار، رحیم (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ی ابهام و تعارض نقش و عملکرد شغلی؛ مطالعه ی موردی در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، ماهنامه علمی- ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۱۶، صص ۱۶-۸.
- عسگری، بهمن؛ پورسلطانی زرنندی، حسین؛ آقایی، نجف؛ فتاحی، جمال (۱۳۹۲)، ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غربی ایران، مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، دوره اول، شماره دوم، صص ۲۸-۱۹.

Hulpia H. Devos G. & Rosseel Y. (2008). Development and validation of scores on the distributed leadership inventory. *Educational Psychological Measurement*. 69, 6, 1013-1034.