



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

رهبری تحول گرا به عنوان مقدمه رفتار شهروندی سازمانی تغییرگرا

عنوان انگلیسی مقاله :

Transformational leadership as an antecedent of  
change-oriented organizational citizenship behavior



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



## بخشی از ترجمه مقاله

### 5. Discussion and conclusion

This research proposes a model that explores the antecedents of change-oriented organizational citizenship behaviors. Several authors (e.g. Podsakoff et al., 2000) stress the need to identify each of the underlying components of the organizational citizenship behavior construct, and especially those of change-oriented OCB, which to date, receives relatively limited attention in the literature.

The proposed model analyzes two dimensions of individualized consideration (supportive leadership and developmental leadership respectively) and innovative organizational climate as mediated antecedents of change-oriented OCB. Role breadth self-efficacy and felt responsibility for constructive change mediate the relations between change-oriented OCB and its antecedents. The proposed hypotheses indicate which type of leadership allows for inducing change-oriented OCB. Research results reveal that leadership centered on followers' professional development (developmental leadership) is more effective in promoting change-oriented OCB than leadership based on taking into consideration the followers' needs when making decisions (supportive leadership).

### 5. بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق مدلی را پیشنهاد می‌دهد که سوابق رفتارهای شهروندی سازمانی تغییرگرا را کشف می‌کند. تعدادی از نویسندگان (برای مثال پوداکوف و همکاران، 2000) نیاز به شناسایی هر یک از مؤلفه‌های اصلی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی و مخصوصاً مؤلفه‌های OCB تغییرگرا را بیان می‌کنند، که نسبت به داده‌ها، توجه نسبتاً محدودی را در ادبیات دریافت می‌کند.

مدل پیشنهادی دو بُعد از ملاحظات فردی (به ترتیب رهبری حمایتی و رهبری رشدی) و جو سازمانی نوآورانه همان‌طور که سوابق OCB تغییرگرا را مطرح می‌کند، را تجزیه و تحلیل می‌کند. خودکارآمدی وسعت نقش و احساس مسئولیت برای تغییر سازنده روابط بین OCB تغییرگرا و سوابق آن را مطرح می‌کند. فرضیه‌های پیشنهادی نشان می‌دهند که نوع رهبری، القای OCB تغییرگرا را در نظر می‌گیرد. نتایج تحقیق آشکار می‌سازد که رهبری متمرکز بر توسعه‌ی حرفه‌ای پیروان (رهبری رشدی) در ترویج OCB تغییرگرا مؤثرتر از رهبری مبتنی بر در نظر گرفتن نیازهای پیروان در هنگام تصمیم‌گیری (رهبری حمایتی) می‌باشد.



## توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه می‌باشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.