

تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر صمیمیت سازمانی (مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا)

مسعود شریعتی^۱

یوسف محمدی مقدم^۲

محمد رضا باقریان^۳

چکیده

زمینه و هدف: فرهنگ سازمانی، تجلی اراده و تعامل عاملان و فعالان اصلی سازمان یعنی مدیران و کارکنان است. آن‌ها با تعاطی افکار و تکرار رفتار، جوی از همدلی و صمیمیت را در نظام انسانی و اجتماعی و فنی محیط سازمان ایجاد می‌کنند. در این بین نقش مدیران تحول‌گرا، به دلیل جایگاه ویژه آنان در مناسبات قدرت و تصمیم‌گیری و هدایت‌گری، بسیار مهم و برجسته است. هدف این مقاله، بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا در ایجاد صمیمیت سازمانی در سازمان عقیدتی سیاسی ناجا است.

روش تحقیق: پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت کمی و پیمایشی است؛ و از لحاظ هدف کاربردی. ابزار تحقیق پرسش‌نامه و بررسی میدانی (مشاهده) است.

جامعه آماری این تحقیق ۳۵۰ نفر از کارکنان سازمان عقیدتی سیاسی است که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۰۰ نفر به‌عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: یافته‌های حاصل از این تحقیق بیانگر تأثیر مثبت مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین در صمیمیت سازمانی و تأثیر منفی چابک‌پلوسی، خودمحوری و اشرافی‌گری به‌عنوان عوامل فردی - فرهنگی بر صمیمیت سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول‌گرا، صمیمیت، اثربخشی، انگیزه، تحریک هوشی.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، masoud.shariati@chmail.ir

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳. کارشناس ارشد فرماندهی و ستاد.

۱- مقدمه

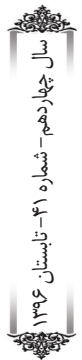
بیشتر نظریه پردازان و محققان بر این نکته توافق دارند که موفقیت هر سازمانی تا حد زیادی به دل‌بستگی، وفاداری و تعهد کارمندان آن بستگی دارد. عوامل مذکور از یک سو به حل مشکلاتی مانند کم‌کاری، غیبت، جابه‌جایی و ترک سازمان کمک می‌کند و از سوی دیگر با تقویت انگیزش درونی در جهت تلاش بیشتر و بالا بردن کیفیت کار، زمینه مساعدی برای افزایش کارایی و بالا بردن بهره‌وری فراهم می‌سازد (کافی و هاشمی نسب، ۱۳۹۲). نتایج مطالعات، نشان می‌دهند که رهبری تحول‌گرا به‌طور مثبتی با نگرش‌ها و رفتارهای شغلی، چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی، ارتباط دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵).

سازمان‌ها را می‌توان همانند انسان‌ها، دارای حیات و هویت و فرهنگ، در نظر گرفت؛ جاذبه و دافعه، صمیمیت و بی‌تفاوتی، همدلی و بیزاری، سلامت و بیماری، نشاط و افسردگی و... همگی تجلیات و تبلورهای این هویت و شخصیت سازمان هستند. بی‌شک در ساخت این هویت، نقش بی‌بدیل مدیران تحول‌آفرین انکارناپذیر است.

سازمان‌های امروزی، نیاز به رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان، برای استفاده از استعداد و نیروها در جهت تحقق هدف‌های سازمانی، ایجاد نمایند. این‌گونه رهبران، امروزه رهبران تحول‌آفرین نام گرفته‌اند (برنز، ۱۹۷۸: به نقل از کزازی، ۱۳۹۰).

هنگامی که فرهنگ و رهبری، از نزدیک بررسی شود، مشاهده می‌شود که آن‌ها دو روی یک سکه هستند؛ و به‌تنهایی درک نمی‌شوند (شفریتز و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۰۴). مدیران با درک هنجارهای فرهنگی و اسطوره‌های سازمانی موجود، هنجارهای فرهنگی جدیدی را در درون نظام‌های اجتماعی و ارتباطی و دستگاه‌های مدیریتی نهادینه می‌کنند و زیردستان را برای سالیان متمادی به پیروی از آن‌ها وامی‌دارند.

تعریف‌های موجود از «رهبری» بازتاب این فرض هستند که رهبری فرایندی است که به‌موجب آن، نفوذی آگاهانه و تعمدی بر افراد سازمان به‌وسیله هدایت، ساختار و تسهیل



فعالیت‌ها و روابط در یک گروه یا سازمان اعمال می‌شود (بردی و جاین^۱، ۲۰۱۶: ۲۳)؛ این فرایند می‌تواند فرهنگ صمیمیت و همدلی سازمانی را در روابط اجتماعی و انسانی سازمان، محقق سازد.

از جمله شاخص‌های بسیار مهم همبستگی قوی، که نمادی از فرهنگ سازمانی کارآمد تلقی می‌گردد و به‌مثابه موتور و پیشران نظام‌ها و سازمان‌های مدیریتی به شمار می‌آید، وجود صمیمیت بالا و عمیق در میان مدیران و مسئولان و کارکنان در بخش‌ها و واحدهای مختلف سازمان است. در این میان، صمیمیت سازمانی، بخش مهمی از سرمایه اجتماعی یک سازمان است.

سرمایه اجتماعی نوعی خاصی از سرمایه است که با متغیرهایی مانند اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی و نگرانی درباره دیگران سروکار دارد. این مفهوم دارای دو جزء «اعتماد» و «پيوند» است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۴).

تعریف مفهوم صمیمیت سازمانی بدون در نظر گرفتن مقوله ارزش‌های جامعه، امری بیهوده است. صمیمیت سازمانی مقوله‌ای ذهنی و کیفی است که از نظام اخلاقی، اعتقادی و ارزشی یک جامعه سرچشمه می‌گیرد و برخوردار از مراتب مختلف است که امکان دارد در دوره‌های متفاوت حیات یک سازمان متغیر یا دارای شدت و ضعف باشد. آنچه بیش از همه می‌تواند این صمیمیت سازمانی را پایدار و ماندگار کند، تدابیر و رهنمودهای نظام مدیریت و رویکردهای اخلاقی و عقلانی نظام رهبری سازمان است.

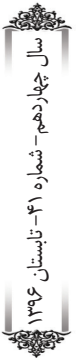
کاهش تنش‌های شغلی و ارتقای سطح سلامت سازمانی، کاهش تخلفات و بیماری‌های شغلی و کاهش هزینه‌های هماهنگی و ارتباطی، انجام کار بی‌منت، استفاده از توان ذهنی و جسمی در حد وسیع برای پیشبرد اهداف سازمان، کوشش برای بهبود عملکرد، فارغ از نظارت‌های سازمانی و فردی... از پیامدهای وجود صمیمیت سازمانی است. در مجموع، وجود فضای آکنده از صمیمیت و اعتماد در سازمان، افزون بر ایجاد نشاط و روح امید در سطح سازمان و نظام

تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر صمیمیت سازمانی
(مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا)

1. Arvind K. Birdie & Madhu Jain

اجتماعی و انسانی سازمان، می‌تواند باعث بهبود عملکرد فردی، گروهی و سازمانی گردد. با توجه به این که سازمان عقیدتی سیاسی ناجا نقشی کلیدی در فرهنگ‌سازی مرتبط با فضای انقلابی و اسلامی و نیز ارائه الگوی سبک زندگی اسلامی در محیط ناجا بر عهده دارد، به نظر می‌رسد برخورداری این سازمان از مدیران و کارکنان بصیر و خودساخته و بهره‌مندی از شایسته‌ترین الگوی مدیریت و برخورداری از شاخصه‌های مدیریت نوین و تلفیق آن‌ها با الگوهای مدیریت اسلامی در نقش رهبران تحول‌گرا، می‌تواند موجبات توانمندی و تحول در ناجا را فراهم سازد که در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری خواهد شد. هدف این جستار، بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر صمیمیت سازمانی در سازمان عقیدتی سیاسی ناجا است، سازمانی که در بستر رسالت انقلابی و اسلامی، برای ارشاد و فضا سازی فرهنگ اسلامی در درون ناجا شکل گرفته است.

این تحقیق در صدد پاسخ دادن به این پرسش‌ها است: آیا سبک رهبری تحول‌گرا بر صمیمیت سازمانی در سازمان عقیدتی سیاسی ناجا تأثیر دارد؟ آیا نفوذ و جاذبه مدیر، بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد؟ آیا برانگیختن انگیزه، بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد؟ آیا تحریک هوشی، بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد؟ آیا ایجاد ارتباط با کارکنان، بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد؟ بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه رهبری تحول‌گرا به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی و تأثیرگذار بر توانمندی نیروی انسانی، خلاقیت و... نشان می‌دهد که درباره تأثیر رهبری تحول‌گرا بر صمیمیت سازمانی و به‌طور خاص‌تر در سازمان عقیدتی سیاسی ناجا پژوهشی صورت نگرفته است. در واقع بیشتر مطالعات انجام‌شده پیرامون این موضوع، به مقایسه سبک رهبری تحول‌گرا با سایر سبک‌های مدیریتی پرداخته‌اند.



فرضیه اصلی عبارت است از این که: سبک رهبری تحول‌گرا بر صمیمیت سازمانی در سازمان عقیدتی ناجا تأثیر دارد. فرضیه‌های فرعی عبارت اند از:

فرضیه ۱: نفوذ مطلوب یا کاریزما، بر صمیمیت سازمانی اثر دارد.

فرضیه ۲: توان انگیزشی مدیر، بر صمیمیت سازمانی اثر است.

فرضیه ۳: تحریک هوشی کارکنان به وسیله رهبر، می‌تواند موج همدلی و صمیمیت سازمانی را افزایش دهد.

فرضیه ۴: ارتباط و تعامل با کارکنان، بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه ۵: عوامل شخصیتی- فرهنگی (چاپلوسی، اشرافی‌گری...) بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.

۲- مبانی نظری

تعریف‌های مختلفی از «رهبری» ارائه شده است، تقریباً به اندازه بسیاری از افرادی که خواسته‌اند مفهوم رهبری را تعریف کنند، تعاریف از رهبری وجود دارد. رهبری از نظر صفات^۲، رفتارها^۳، نفوذ^۴، الگوهای تعامل^۵، نقش روابط و شغل و حرفه^۶ در یک موقعیت اداری تعریف شده است (بردی و جاین، ۲۰۱۶:۲۲).

یکی از مباحث بسیار جدی در مقوله رهبری، رهبری تحول‌گرا است. رهبران تحول‌گرا به

۱. کاریزما یا «فره‌مندی و گیرایی» در لغت به معنای جذابیت غیرعادی و دارا بودن صفت‌های ویژه و ممتاز و منحصر به فردی است که مورد پسند و ستایش تعداد زیادی از دیگر انسان‌هاست. جاذبه‌ای انفرادی (فردی) که اثری اجتماعی (جمعی) دارد. از اواسط قرن بیستم و در ادبیات سیاسی و اجتماعی، واژه کاریزما به تعبیر غالبی در توصیف چهره‌های سیاسی برجسته بدل شد، چهره‌های مثبت یا منفی که جذابیت مقاومت‌ناپذیری برای توده‌ها داشته، توان اثرگذاری بی‌مانندی بر آنها یافته بودند. واژه کاریزماتیک نیز برای توصیف به کار می‌رود که فراتر از اراده و اختیار مردم، آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هیچ‌کس یارای مقاومت در برابر او، یا حق انتخاب و انتقاد ندارد.

2. Traits.

3. Behaviors.

4. Influence.

5. Interaction patterns.

6. Role relationships.

7. Occupation of an administrative position.

پیروان القا می‌کنند تا بیش از منافع شخصی، به دنبال اهداف سازمانی باشند. آنان این کار را با استفاده از رفتار رهبری یعنی ایجاد اعتماد به نفس در پیروان انجام می‌دهند. چهار رفتار کلیدی در رهبران تحول‌گرا وجود دارد که عبارت‌اند از: انگیزش الهام‌بخش^۱، نفوذ آرمانی^۲، در نظر گرفتن خصوصیات فردی^۳ و تحریک فکری و ذهنی^۴ (کینیچی و فوگات^۵، ۲۰۱۶).

اصطلاح «رهبری تحول‌آفرین» برای اولین بار توسط «دانتون» (۱۹۷۳) به کار رفت. اگرچه این اصطلاح تا زمانی که کلاسیک‌ها به وسیله «برنز»^۶ آن را به کار نبردند، مشهور نشد (اوشاگیمی، ۲۰۰۴: ۱۹؛ به نقل از تونکه نژاد، ۱۳۸۵).

تئوری رهبری تحول‌گرا توسط «برنز» (۱۹۷۸) به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و آن دسته از رهبران که به‌طور گسترده‌ای متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتیجه‌اند، به وجود آمد (دوکیت و ماسفران، ۲۰۰۳).

«باس و اولیو» مفهوم و ایده برنز در مورد رهبری را توسعه دادند و یک مفهوم رهبری تحول‌گرا را ایجاد نمودند. باس و اولیو معتقدند که رهبری تحول‌گرا زمانی شکل می‌گیرد که رهبر علائق کارکنانش را ارتقا و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای مأموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند (استون و دیگران، ۲۰۰۳؛ به نقل از نیاز آذری و همکاران، ۱۳۸۹).

یک رهبر تحول‌گرا، به دنبال انگیزه‌های بالقوه در پیروان و ارضای نیازهای سطوح بالاتر آنان است. رهبران تحول‌گرا، رابطه انگیزشی و متقابلی را برقرار می‌کنند که پیروان را به رهبران تبدیل می‌کند، بنابراین رهبری تحول‌گرا، راهبردی تعاملی و دوسویه است.

1. Inspirational motivation.
2. Idealized influence.
3. Individualized consideration.
4. Intellectual stimulation.
5. Angelo Kinicki & Mel Fugate.
6. Burns.

رهبری تحول‌گرا فرایند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به‌عنوان یک کل است. رهبری تحول‌آفرین از طریق گفتار و کردارش، کل جامعه را دچار تحول می‌کند و نفوذ فراوانی در میان پیروان خود دارد. این نوع از رهبری، زمانی تحقق می‌یابد که رهبران علائق کارکنان به کار را افزایش دهند و آنان را از هدف‌ها و مأموریت‌ها آگاه سازند و پیروانشان را تشویق کنند که فراتر از منافع فردی بیندیشند. رهبران تحول‌آفرین با توسعه علائق کارکنان به سطحی فراتر از شرایط فعلی، و با ایجاد رابطه قوی با زیردستان، در میان پیروان نفوذ می‌یابند و با کسب احترام و اعتماد از سوی پیروان و با بیان چشم‌اندازی فراسوی مأموریت‌های فعلی، موجب آگاهی کارکنان از اهداف می‌شوند، به‌گونه‌ای که افراد از تفکر انفرادی، به‌سوی تفکر گروهی سوق می‌یابند و با تلاش در جهت منافع عمومی برانگیخته می‌شوند (اوشاگبی ۲۰۰۴: ۱۹؛ به نقل از تونکه‌نژاد، ۱۳۸۵). یکی از مفاهیمی که در تحلیل ایجاد صمیمیت سازمانی می‌تواند ما را یاری کند، اصطلاح «راست‌کرداری»^۱ مدیران است. این موضوع با مدیریت تحول‌گرا ارتباط وثیقی دارد؛ «بکر» (۱۹۹۸) راست‌کرداری را تعهد در عمل به مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی که از منظر اخلاقی موجه است، تعریف می‌کند (ضرغامی فرد و همکاران، ۱۳۹۵). رهبران تحول‌آفرین با درک و شناخت عمیق خویش، تغییر و تحول را با تکیه بر توانمندی‌های افراد در سازمان‌ها درونی می‌سازند و با ایجاد رابطه قوی با کارکنان سعی می‌کنند تا آنان را با چشم‌اندازهای راهبردی نوین و اهداف خویش، آشنا سازند و در ارضای نیازهای متعالی آنان می‌کوشند.

۳- ویژگی‌های رهبران تحول‌گرا

از نظر «آولیو و دیگران» رهبران تحول‌گرا دارای ویژگی‌هایی چون:

- ۱- **نفوذ مطلوب یا کاریزما:** سرافرازی، فرهمندی، احترام و وفاداری بی‌چون و چرای پیروان از رهبری است که حس آرمانی را انتقال می‌دهد. نفوذ مطلوب باعث می‌شود که رهبران

1. Integrity.

تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر صمیمیت سازمانی (مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا)

به‌عنوان مدل‌هایی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان باشند.

۲- **انگیزش الهامی:** برانگیختن و بالا بردن انگیزش در پیروان که با توسل به احساسات آن‌ها صورت می‌پذیرد. تأکید انگیزش الهام‌بخش بر احساسات و انگیزه‌های درونی است نه بر تبادلات روزانه بین رهبر و پیروان.

۳- **تحریک هوشی:** به معنای برانگیختن پیروان به‌وسیله رهبری، به‌منظور کشف راه‌حل‌های جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان است. در واقع رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می‌کند که دوباره در مورد کاری که انجام می‌دهند کوشش و تلاش کنند و در مورد چیزی که امکان انجام دارد، دوباره تفکر نمایند (استون و دیگران، ۲۰۰۴: ۳۵۲؛ به نقل از نیاز آذری و همکاران، ۱۳۸۹). به عقیده «کینیچی و فوگات» (۲۰۱۴: ۴۶۴) ایجاد اهداف چالشی و معنی‌دار، بسیار اهمیت دارد. این بخش از رهبری تحول‌گرا بیشتر وظیفه‌گرا است.

۴- **ملاحظات شخصی:** توجه به تفاوت‌های فردی پیروان و ارتباط با تک‌تک آنان و تحریک آن‌ها از طریق واگذاری مسئولیت‌ها برای یادگیری و تجربه آن‌هاست. افراد به‌وسیله رهبران حمایت می‌شوند و رهبران در رابطه با توجه به احساسات و نیازهای شخصی آن‌ها نگران هستند (استون و دیگران، ۲۰۰۴: ۳۵۲؛ به نقل از نیاز آذری و همکاران، ۱۳۸۹).

به‌طور خلاصه، رهبران تحول‌گرا، بر تقویت پیروان و پیگیری تغییرات سازمانی و رسمی نظام‌ها، فرایندها و ارزش‌های جدید تأکید می‌کنند و در حقیقت کسانی که دنیا را ثکان می‌دهند رهبران و مدیران تحول‌گرا هستند. این دسته از مدیران، آزادی عمل بیشتری در کارشان دارند. زیردستان را به تحرک وامی‌دارند و برای نیل به اهداف سازمانی، به آنان الهام می‌بخشند و آن‌ها را درباره این که «هدف» چگونه می‌تواند قابل‌دستیابی باشد تحریک می‌نمایند. آنان رابطه با زیردستان را حفظ و اطلاعات را آزادانه با آن‌ها تقسیم می‌کنند.

جدول (۱) ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین (هرسی، بلانچارد و دویی، ۱۹۹۶)^۱

۱۹۸۹	۱- آشکار کردن فرصت‌های بهره‌برداری نشده و کمبودها در موقعیت کنونی یا ابلاغ کردن چشم‌انداز؛ ۲- ایجاد اعتماد؛ ۳- نشان دادن وسایل رسیدن به چشم‌انداز	کانگر
۱۹۸۷	۱- جستجو در فرایند الهام بخشی و ایجاد چشم‌اندازی مشترک؛ ۲- توانمندسازی دیگران برای اقدام؛ ۳- الگوسازی روش تسخیر قلوب	کوزس و پسنر
۱۹۸۶	۱- شناسایی نیاز برای تجدید حیات؛ ۲- ایجاد چشم‌اندازی جدید؛ ۳- نهادینه ساختن تغییر	تیچی و دوانا
۱۹۸۹	۱- تعیین چشم‌انداز؛ ۲- انرژی دادن؛ ۳- توانمند ساختن؛ ۴- ساختار دادن؛ ۵- کنترل کردن؛ ۶- پاداش دادن	نادلر و تاشمن
۱۹۸۹	۱- نفوذ مطلوب یا کاریزما؛ ۲- انگیزش الهام‌بخش؛ ۳- تحریک هوشی؛ ۴- ارتباطات فردی	بس
۱۹۸۵	۱- توجه از طریق چشم‌انداز؛ ۲- معنا دادن از طریق ارتباطات؛ ۳- اعتماد از طریق مقام؛ ۴- توسعه خویشتن	بنیس و نانوس

از میان این دیدگاه‌ها، به نظر می‌رسد ابعادی که «برنارد بس» (۱۹۸۹)^۲ برای رهبری تحول‌آفرین مدنظر قرار داده، توجهات بیشتری را از جانب سایر اندیشمندان به خود اختصاص داده است که در این تحقیق نیز از همین ابعاد به منظور سنجش تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر صمیمیت در سازمان عقیدتی سیاسی، استفاده شده است.

۴- صمیمیت سازمانی

صمیمیت سازمانی یکی از ابعاد و مؤلفه‌های فضای سازمانی است و توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند درک شده است و روی انگیزش و رفتارشان تأثیر می‌گذارد. بنابراین در موفقیت یک سازمان تأثیر بسزایی خواهد داشت. تفاوت سازمان‌ها منحصراً به وضعیت فیزیکی ساختمان، کمیت و کیفیت منابع انسانی و مادی موجود در آن‌ها محدود نمی‌شود. هر سازمان دارای فرهنگ، آداب و رسوم، ارزش‌ها، هنجارها و روش‌های عمل مخصوص

1. Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson.

2. Bernard M. Bass.

و نسبتاً پایداری است که شیوه رفتار آن‌ها را بر اساس ویژگی‌ها می‌توان پیش‌بینی کرد. در برخی تحقیقات با رویکرد اسلامی سرمایه اجتماعی از سه بعد شناختی (اعتماد اجتماعی و اقتصادی)، ساختاری (ولایت، نبوت، اخوت) و ارتباطی (ارتباط متقابل و هنجارها) مورد تحلیل قرار داده است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۴) که می‌تواند در تحلیل صمیمیت سازمانی نیز مورد استفاده قرار گیرد. «باکر و دیمروتی» (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند کارکنانی که در کار خود درگیر هستند، سطح بالاتری از سلامت روان شناختی، ابتکارات شخصی، رفتارهای داوطلبانه و انگیزه یادگیری را نشان می‌دهند. این مفهوم اغلب به‌عنوان حالت ذهنی مثبت درباره شغل تعریف می‌شود و ویژگی‌هایی مانند انرژی، فداکاری و شیفتگی را شامل می‌شود. مؤلفه «انرژی» بیان‌حالتی است که کارمند سطح بالایی از انرژی و پشتکار را با اشتیاق و انعطاف‌پذیری ذهنی می‌آمیزد تا وظایفش را به‌خوبی انجام دهند. مؤلفه «فداکاری» بیان‌کننده حالت الهام بخشی است که فرد با اعتقاد به اهمیت و چالش‌پذیری شغلس فعالیت می‌کند. درنهایت، مؤلفه «شیفتگی» نشان‌دهنده حالتی است که فرد به‌طور کامل و با خوشحالی در شغلس غوطه‌ور می‌شود (حسنی و همکاران، ۱۳۹۵).

۵-۱- ابعاد صمیمیت در سازمان

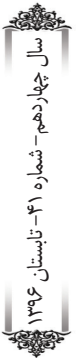
بازتاب صمیمیت در محیط کار و سازمان، در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل بررسی است:

۵-۱-۱- صمیمیت در بُعد فردی

مولد معنایابی و زدودن غیر از غایت اصلی برای فرد و کارکنان است و نوعی هدف و انگیزه بالا به فرد می‌بخشد تا با اراده و انگیزه بالاتری به کار و تلاش پردازد.

۵-۱-۲- صمیمیت در بُعد گروهی

مولد روح یکپارچگی و احساس همبستگی در میان کارکنان است و در نتیجه، باعث ارتقای ارتباطات مبتنی بر اعتماد و تعامل مشارکت‌جویانه می‌گردد.



۳-۵- صمیمیت در بُعد سازمانی

ارزش‌های تبلور یافته در مأموریت‌ها و اهداف اصلی سازمان، منشأ ظهور وجدان کاری و تعلق خاطر به سازمان و اهداف آن است و می‌تواند به زندگی کاری افراد، معنا ببخشد مشروط بر این که بروز عینی آن ارزش‌ها را در وجود مدیران عالی مشاهده شود.

بنابراین «صمیمیت» خود ترجمانی از همدلی و انسجام فکری در مسیر نیل به اهداف پیش‌بینی شده است. با این تعبیر می‌توان جنس و ماهیت صمیمیت سازمانی را عمل‌گرایانه و اجرایی تلقی کرد؛ به این معنا صمیمیت و همدلی در مقام عمل و اقدامات اجرایی و پرهیز از تشتت، زمینه‌ساز تقویت همدیگر، هم‌افزایی و افزایش اعتماد و همچنین، افزایش همکاری و مشارکت در کارها و ارتقای سرمایه اجتماعی سازمان و نظام مدیریتی است.

«والدمن و یامارینو» (جدول ۲) در مدل رهبری تحول‌گرای خود، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و رفتار مدیران بر زیردستان را بررسی کرده‌اند.

جدول (۲) رهبری تحول‌گرا (منبع: کینیجی و فوگات: ۴۶۳)

ویژگی‌های شخصی و سازمانی	رفتار رهبر	اثرگذاری بر پیروان و گروه‌های کاری	برونداد
خصایص شخصی	انگیزش الهام‌بخش	خودبهره‌وری افزایش یافته و بهره‌وری جمعی	افزایش کارکرد فردی، گروهی و سازمانی
تجربه‌های زندگی	نفوذ آرمانی	افزایش برجستگی رهبر و اعضای گروه	دیدگاه‌های کاری مثبت
فرهنگ سازمانی	توجه فردی	افزایش دیدگاه‌های تقویتی روان‌شناختی و حمایت سازمانی درک شده	افزایش خلاقیت و نوآوری‌های فردی و سازمانی

تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر صمیمیت سازمانی
(مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا)

ویژگی های شخصی و سازمانی	رفتار رهبر	اثرگذاری بر پیروان و گروه های کاری	برونداد
	تحریک ذهنی	تأثیر مثبت افزایش یافته افزایش دیدگاه های معنی دار بودن کار افزایش دیدگاه های عدالت سازمانی افزایش اعتماد و علاقه به رهبر افزایش دیدگاه های مثبت به فضای کاری و فرایندهای کار گروهی	کاهش تنش ها و حجم معاملات افزایش رفتار شهروندی سازمانی افزایش میزان خدمات به مشتریان دیدگاه های مثبت درباره اثرگذاری رهبر

۶- روش شناسی تحقیق

با توجه به ویژگی موضوع مورد بررسی، این پژوهش از جهت هدف کاربردی است و از نظر نحوه تحلیل اطلاعات، توصیفی-تحلیلی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل طیفی از مدیران (فرماندهان)، کارشناسان و کارکنان فعال سازمان عقیدتی سیاسی ناجا (۳۵۰ نفر) است که در سال ۹۶-۹۵ مشغول انجام وظیفه بوده اند. در این پژوهش جهت تعیین حجم نمونه، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده و با بهره گیری از فرمول کوکران، حجم نمونه آماری، تعداد ۱۰۰ نفر محاسبه شده است که از طبقه مدیران ۲۰ نفر، کارکنان ۷۰ نفر و از طبقه روحانیون ۱۰ نفر، به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای، انتخاب شده اند.

در تدوین ادبیات پژوهش و مباحث نظری، گردآوری داده ها با روش کتابخانه ای، به صورت بررسی اسنادی با مطالعه متون، مقالات، کتب، پایان نامه، اینترنت و منابع مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته سبک رهبری تحول گرا و صمیمیت سازمانی و با استفاده از ابزار فیش برداری صورت گرفته است؛ در بخش جمع آوری داده های مربوط به جامعه آماری به روش پیمایشی و از ابزار پرسش نامه محقق ساخته استفاده شده است.

قلمرو موضوعی تحقیق، ناظر بر مطالعات رهبری تحول‌آفرین و تأثیر آن بر صمیمیت از دیدگاه مخاطبان است. این تحقیق به شناخت تأثیر ابعاد رهبری تحول‌آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی) بر صمیمیت سازمانی پرداخته و قلمرو مکانی آن ستاد سازمان عقیدتی سیاسی ناجا و قلمرو زمانی آن سه ماهه سوم سال ۱۳۹۵ بوده است. تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده پژوهش، با استفاده از نرم افزار spss استخراج و در قالب جداول و نمودار و از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس مدل رگرسیون بهره گرفته شده است.

۷- تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

در این تحقیق، نوع ارتباط و همبستگی بین متغیرهای مستقل (نفوذ و کاریزما، توان انگیزشی، ارتباط، تحریک هوشی) و متغیر وابسته (صمیمیت سازمانی) مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آزمون پیرسون در جدول (۳) نشان می‌دهد که بین تمامی متغیرهای وابسته نیز ارتباط به صورت مثبت وجود دارد که کمترین این ارتباطات بین متغیر «تحریک هوشی» و «نفوذ و کاریزما» با مقدار ۰/۷۰۷ است و بیشترین آن مربوط به متغیر «ارتباطات» و «نفوذ و کاریزما» با مقدار ۰/۷۰۷ است.

جدول (۳) ارتباطات متغیرهای مستقل

۴	۳	۲	۱		
			۱	ضریب پیرسون	نفوذ و کاریزما
				معناداری	
		۱	** ۰٫۶۹۹	ضریب پیرسون	توان انگیزش
			** ۰٫۰۰	معناداری	
	۱	** ۰٫۶۷۸	** ۰٫۷۰۷	ضریب پیرسون	ارتباط
		** ۰٫۰۰	** ۰٫۰۰	معناداری	
۱	** ۰٫۵۰۸	** ۰٫۴۹۱	** ۰٫۴۲۰	ضریب پیرسون	تحریک هوشی
	** ۰٫۰۰	** ۰٫۰۰	** ۰٫۰۰	معناداری	

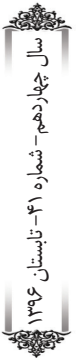
تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر صمیمیت سازمانی
(مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا)

است، مدل ارتباطی پیرسون متغیرهای مستقل و «صمیمیت سازمانی» که در ادامه آمده است، نشان می‌دهد که بر اساس چهار فرضیه فرعی مطرح شده در تحقیق، بین تمامی متغیرهای مستقل و وابسته ارتباط وجود دارد و این ارتباط به سمت مثبت است، یعنی با افزایش هر کدام از متغیرهای مستقل، متغیر وابسته نیز به صورت مثبت افزایش پیدا می‌کند.

نتایج آزمون، فرضیه اصلی این تحقیق را مورد تأیید قرار داد و ارتباط معنادار بین مدیریت تحول‌گرا و صمیمیت سازمانی در سازمان عقیدتی سیاسی ناجا وجود دارد، بنابراین هرچقدر کیفیت و مقدار مدیریت تحول‌گرا در سازمان عقیدتی سیاسی ناجا پیاده شود و برای مدیران آن تبیین گردد، صمیمیت سازمانی در سازمان عقیدتی سیاسی ناجا افزایش می‌یابد. با توجه به نتیجه آزمون فرضیه اصلی، می‌توان با استفاده از آزمون رگرسیون، تأثیر متغیرهای مستقل و وابسته برای اثبات فرضیه‌ها را بررسی نمود.

۸- آزمون عوامل محیطی مؤثر بر صمیمیت سازمانی

همان‌طور که در جدول (۴) مشخص است، بر اساس معناداری به دست آمده، متغیرهای مستقل تحقیق به همراه چاپلوسی، خودمحموری و انگیزه، بر متغیر وابسته اصلی یعنی صمیمیت سازمانی، تأثیر مستقیم دارند و باقی متغیرها تأثیر مستقیم بر آن ندارند. نکته قابل تأمل در این نتیجه آن است که متغیر چاپلوسی و خودمحموری، تأثیر منفی بر صمیمیت سازمانی دارد، به این معنی که هرچقدر این متغیرها افزایش یابد، صمیمیت سازمانی کاهش می‌یابد.



جدول (۴) رابطه برخی از متغیرهای مستقل تحقیق با متغیر وابسته (صمیمیت سازمانی)

متغیرهای الگو	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		معناداری
	(B)	خطای استاندارد	بنا	آماره t	
جابجایی	۰.۰۹۶ -	۰.۳۸	-۰.۰۵۵	۲.۵۶	۰.۰۲۰
انترافعی گری	۰.۲۵۰ -	۰.۱۲۲	-۰.۲۳۰	۱.۴۱۱	۰.۰۰۸
خودمحوری	۰.۳۴۵ -	۰.۱۰۹	-۰.۳۲۰	۱.۵۰۲	۰.۰۰
شایسته‌سالاری	۰.۱۱۰	۰.۰۹۸	۰.۰۹۵	۲.۱۳۲	۰.۰۹۵
انگیزه	۰.۱۹۵	۰.۱۱۵	۰.۱۸۵	۱.۸۵۶	۰.۰۱۲

۹- بحث و نتیجه‌گیری

در این نوشتار تلاش شد تا در ابتدا به تبیین رهبری تحول‌گرا به‌عنوان یکی از سبک‌های نوین و تحول‌ساز پرداخته شود و سپس با آسیب‌شناسی وضعیت صمیمیت در سازمان با ابزار پرسش‌نامه مهم‌ترین سازوکارهای صمیمیت‌ساز برای تعمیق صمیمیت در سازمان معرفی گردد. نتایج این تحقیق که بر روی کارکنان سازمان عقیدتی سیاسی ناچا انجام گرفت نشان داد که مؤلفه‌های مورد استفاده در تحقیق توانسته‌اند ۸۰ درصد تغییرات متغیر وابسته که «صمیمیت سازمانی» است را تبیین کنند. نتایج تحقیق، همچنان نشان داد که تأثیر متغیرهای مستقل بر صمیمیت سازمانی، به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: تحریک هوشی، توان انگیزشی، ارتباط و نفوذ و کاریزما. در اینجا است که خلأ تحریک هوشی و توان انگیزشی

تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر صمیمیت سازمانی
(مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناچا)

در سازمان حس می‌شود. به عبارت دیگر، پرسش‌شونده‌ها در سازمان عقیدتی سیاسی، از میان سازوکارهای صمیمیت ساز، بر تحریک هوشی و سپس توان انگیزشی تأکید کرده‌اند. اگر بر پرسش‌هایی که در این دو حوزه یعنی تحریک هوشی و توان انگیزشی تأکید کنیم، متوجه موانع موجود برای صمیمیت در سازمان، خواهیم شد. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌توان گفت عمده‌ترین چالشی که از منظر کارکنان سازمان عقیدتی سیاسی ناجا در بسترسازی صمیمیت در سازمان عقیدتی سیاسی ناجا وجود دارد، رفتارهای غیرمنطقی و چاپلوسانه، و خوی اشرافی‌گری است که باید با سازوکارهای صمیمیت‌سازی، رفع شوند. همچنین قابل‌ذکر است که نتایج تحلیل تأثیر متغیرهای مستقل به همراه برخی از شاخصه‌های مهم که در اهداف فرعی آمده است، بر متغیر وابسته، حاکی از آن است که متغیرهای چاپلوسی، خودمحوری، خوی اشرافی‌گری به صورت مستقیم و غیرمستقیم و در جهت منفی بر صمیمیت سازمانی تأثیر می‌گذارد. به این معنا که هرچقدر مقدار این متغیرها در سازمان افزایش پیدا کنند، به تبع آن، صمیمیت در سازمان کاهش می‌یابد، همچنین نتایج حاکی از آن است که متغیر «انگیزه» به صورت مستقیم و غیرمستقیم و متغیر «شایسته‌سالاری» به صورت غیرمستقیم بر صمیمیت سازمانی تأثیرگذار هستند و جهت آن‌ها به سمت مثبت است به این معنا که هرچقدر میزان این دو متغیر افزایش پیدا کند، به تبع آن، صمیمیت در سازمان افزایش پیدا می‌کند.

۱۰- پیشنهادها

- نتایج این تحقیق نشان داد که شاخص‌های مدیریت تحول‌گرا (کاريزما، انگيزش، تحريك هوشی، ارتباط) بر افزایش صمیمیت سازمانی تأثیرگذار هستند؛ بر این اساس پسندیده است که این شاخص‌ها در سازمان، به ویژه در دوره‌های هم‌تاپروری برای کارکنان تبیین و تأکید شوند.

- برگزاری کلاس‌های آموزشی در خصوص ایجاد و افزایش شاخص‌های تحقیق حاضر در مدیران به جهت افزایش صمیمیت سازمانی؛ این کلاس‌ها می‌تواند به صورت چهره به

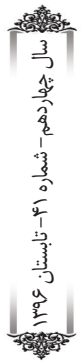
چهره در محیط کاری که به نوعی کارگاه آموزشی تجربی می شود صورت پذیرد یا به صورت گروهی و در کلاس های آموزشی برگزار گردد.

- گزینش مدیران بر اساس شاخصه های رهبری تحول گرا (کاريزما، انگيزش، تحريك هوشي، ارتباط). بدین صورت که این شاخصه ها بر اساس آزمون های روانشناسی و در بازه زمانی حکم موقت مدیران، مورد پایش قرار گیرند و در صورت صلاحیت حکم قطعی آنها صادر شود.

- مدیران با استفاده از اصول رهبری تحول آفرین با تأکید بر آینده و با تدوین اهداف والا و دست یافتنی، جدیت و شوق کارکنان را برانگیزند و دیدگاه خوش بینانه ای نسبت به آینده در آنان ایجاد کنند و با ایجاد خودباوری در آنان، اطمینان لازم برای دستیابی به اهداف آینده سازمان را در کارکنان ایجاد نمایند.

منابع

- امیر کافى، مهدى و فخرالسادات هاشمى نسب (۱۳۹۲). «تأثير عدالت سازمانى، حمايت سازمانى ادراك شده و اعتماد سازمانى بر تعهد سازمانى»، فصلنامه مسائل اجتماعى ايران، سال چهارم، شماره ۱.
- تونكه نژاد، ماندنى (۱۳۸۵). «مقايسه دو سبك رهبرى خدمت گزار و تحول گرا»، ماهنامه تدبير شماره ۱۷۴.
- سنجقى، محمدابراهيم (۱۳۷۹). «نقش و كارکرد عوامل فرهنگى در رهبرى تحول آفرين»، فصلنامه علمى پژوهشى دانش مديريت، سال سيزدهم، شماره ۵۰.
- (۱۳۸۰). «تحليلى بر ماهيت و ابعاد نظريه رهبرى تحول آفرين»، فصلنامه علمى پژوهشى علوم انسانى، سال يازدهم، شماره ۳۷ و ۳۸.
- سنجقى، محمدابراهيم و حسين سرخوش (۱۳۹۰). «تأثير تحول آفرين بر فرهنگ سازمانى و تعهد سازمانى در يك سازمان دفاعى»، فصلنامه علمى پژوهشى راهبرد دفاعى، سال نهم، شماره ۳۲.
- ضرغامى فرد، مژگان و حسن دانايى فرد و حسن زارعى متين (۱۳۹۵). «كاوشى بر الگوى پيشايندى هاى راست كردارى مديران در سازمان هاى دولتى: مطالعه كیفى». فصلنامه مديريت دولتى، دوره ۸، شماره ۲.
- شائى برزكى، على و مهناز محمدى (۱۳۹۳). «بررسى تأثير رهبرى تحول گرا بر بهره ورى نيروى انسانى با نقش ميانجى كارآفرينى سازمانى»، مجله مديريت تحول.
- كرىمى، ميلاد و حسين خنيفر و فائزه طاهرى نژاد (۱۳۹۴). «طراحى مدل مفهومى مؤلفه هاى سرمايه اجتماعى از منظر نظام اسلامى»، فصلنامه مديريت سرمايه اجتماعى، دوره ۲، شماره ۴.
- نصر اصفهانى، على و عباس عباس پور و على اكبر فرهنگى و رضا عباچيان قاسمى (۱۳۹۴). «بررسى تأثير ادراك از سيرت نيكوى مديران بر اعتماد سازمانى». فصلنامه مديريت دولتى، دوره ۷، شماره ۴.
- كزازى، ندا (۱۳۹۰). «بررسى رابطه رهبرى مديران تحول گرا با تعهد سازمانى معلمان در



مدارس دخترانه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی، استاد راهنما: مصطفی عسگریان.
- نیاز آذری، کیومرث و رمضان حسن‌زاده و حکیمه خاتون اکبری (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و رهبری مراوده‌ای بر وجدان کاری دبیران». فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی / سازمانی، سال اول شماره ۲.

- Arvind K. Birdie & Madhu Jain (2016). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND VIRTUAL WORK Concepts and Analytical Approaches. Apple Academic Press, Inc.
- Angelo Kinicki, Mel Fugate (2016). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: A PRACTICAL, PROBLEM-SOLVING APPROACH. Published by McGraw-Hill Education.
- Chen. C. V. & Li. H. H. & Tang. Y. (2007). Transformational Leadership and Creativity: Exploring the Mediating Effects of Creative Thinking and Intrinsic Leadership in Retailing, Leadership and Organization Development Journal, Vol 24, pp: 309-317.
- Gumusluoglu. L & Ilsev. A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. Journal of Business Research Volume 62, Issue 4, April 2009, pp: 461-473.
- Jay M. Shafritz & J. Steven Ott & Yong Suk Jang (2014). Classics of Organization Theory Eighth Edition, p 304. Cengage Learning.
- Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson (1996). Management of organizational behavior. Prentice Hall, 1996 - Business & Economics - 627 pages.
- Hilary Duckett, Elspeth Macfarlane, (2003). "Emotional intelligence and transformational leadership in retailing", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 24 Issue: 6, pp.309-317, <https://doi.org/10.1108/01437730310494284>.