



بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروند سازمانی

منیژه کریمی شیرازی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد یاسوج

ckaktoos@gmail.com

چکیده

در قرن حاضر ایجاد مزیت رقابتی پایدار مبتنی بر شایستگی های منابع انسانی از فاکتور های بی بدلیل در موفقیت و کامیابی سازمان ها می باشد. لذا جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر به شدت احساس می شود. بدیهی است که رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبرانی تحول آفرین خواهد بود. اقدامات رهبری تحول آفرین این امکان را به سازمان ها می دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش بینی عملکرد خود را ارتقاء دهند. لذا در این پژوهش به بررسی ادبیات رابطه رهبری تحول آفرین و رفتار شهروند سازمانی می پردازیم

کلمات کلیدی: رهبری تحول آفرین، رفتار شهروند سازمانی

مقدمه

رهبری تحول آفرین یکی از تازه ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور چشم گیر نیست. این سبک رهبری پیروانش را تشویق می کند که فراتر از منافع فردی بیندیشند و با ایجاد فرهنگ توانمند با ویژگی های فعال، قوی، پویا و نوآور سبب می شود که سازمان در محیط های پویا و ارگانیک امروزی موفق تر عمل کند (رضائی؛ بیرانوند و ده نوبی، ۱۳۹۳). رهبران می توانند با استفاده از ویژگی های رفتاری رهبری تحول آفرین، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند با توجه به تحقیقات انجام شده در سال های اخیر و با توجه به اهمیت مدیریت تحول آفرین به عنوان سبک مدیریت موفق در سازمان های امروز و نیز بررسی رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمان ها، لزوم بررسی موضوع مشخص می شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان هایی که به اهمیت نقش منابع انسانی در بهبود بهره وری پی برده اند، ارزش نیروی کار را می دانند. شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده است و آن مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر، پذیرش و بعهده گرفتن وظایف و مسئولیت های اضافی، پیروی از مقررات و رویه های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در سرکار می باشد. بر پایه و اساس تئوری ها و نظریه های سازمانی مسلماً رفتار شهروندی سازمانی به رقابت و عملکرد سازمان کمک می کند، به علاوه رغبت و تمایل به رفتار شهروندی به علت رقابت های روز افزون جهانی است (زاهی ۲۰۰۳)، تایید تحقیقات اخیر نشان می دهد کارمندانی که فراتر از شغل و وظیفه خود عمل کرده و رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز می دهند به گروه کاری و سازمانی تعلق دارند که هم بهره وری بالایی دارند و هم کاری با کیفیت عالی انجام می دهند تا کارگرانی که از



رفتار شهروندی سازمانی در سطوح پایین برخوردارند (بودافسک، ۱۹۹۸) از سوی رهبری تحول آفرین^۱، یکی از تازه ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگشت شمار است. نظریه سبک رهبری تحول آفرین یکی از چارچوبهای نظری در دنیا است، که از سوی برنز^۲ (۱۹۷۸) و بس^۳ (۱۹۸۵) مطرح شده است. در سالهای اخیر نیز توجه زیادی به آزمودن الگوی نوین مدیریتی رهبری تحول گرا شده است. به طوری که تنها در طی سالهای ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۵ بیش از یکصد پایان نامه و تحقیق در دانشگاههای مختلف دنیا، مفهوم رهبری تحول آفرین را بررسی کرده اند. بس در سال ۱۹۹۰، بیان کرد که رهبران می توانند با استفاده از ویژگیهای رفتاری رهبری تحول آفرین، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند (Humphreys & Einstein, 2003:2). با توجه به تحقیقات انجام شده در سالهای اخیر در دنیا و با توجه به اهمیت مدیریت تحول آفرین به عنوان سبک مدیریت موفق در سازمان های امروز و نیز بررسی رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمان ها، تحقیقات اندکی در این رابطه در ایران انجام شده است. هدف از انجام این تحقیق سنجش سبک رهبری تحول آفرین و مهم تر از آن، پیدا کردن دلایلی دال بر وجود رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است. به عبارت دیگر، این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به این سؤال است که آیا بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد؟

ادبیات پژوهش

رهبری تحول آفرین

اصطلاح رهبری تحول گرا برای اولین بار توسط دانتون (۱۹۷۳) بکار رفت، اگر چه این اصطلاح تا زمانی که کلاسیک ها به وسیله برنز آن را بکار نبردند، مشهور نشد (اوشاگیمی، ۲۰۰۴؛ به نقل از چوپانی، ۱۳۹۰). کلمه تحول transform گرفته شده از کلمه لاتین transformare به معنی تغییر ماهیت، عملکرد یا موقعیت جدید می باشد. قلب رهبری تحولی تعهد رهبر به ایجاد تغییر یا ایجاد تحول در سازمان یا سیستم می باشد. به تعبیری دیگر رهبری تحولی بعنوان فرایندی که رهبران و پیروان، یکدیگر را به سطوح بالای اخلاقیات و انگیزش رهنمون می سازد، تعریف می گردد (رزوانا^۴، ۲۰۰۶).

بر اساس نظریه رهبری تحولی، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوبش دست یابد. در این راستا، هدف رهبری تحولی آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی

1 - Transformational Leadership

2 - Burns

3 - Bass

4 . Rezoana



درک شده، موانع بالقوه درون سیستم را بر طرف می کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب می کند (بونکی و همکاران^۵، 2003).

رهبران تحولی به دنبال فرصت برای تغییر به منظور رشد، نوآوری و بهبود محیط شان می باشند. رهبران تحولی دارای چشم انداز جمعی شفاف بوده و ارتباطات بین کارکنان را به صورت اثربخش اداره کرده و ایشان را به حرکت وا می دارند که در انجام فعالیتهای خود نوآور و خلاق باشند (پوندر^۶، ۲۰۰۶). این نوع رهبری فراتر از نوع سنتی رهبری تبادل است که تاکید بر فعالیتهای اصلاحی مبادله دو طرفه و پاداش ها دارد. بنابراین می توان چنین بیان داشت که رهبری تحولی، فرایند تاثیر تغییرات عمده در نگرش و مفروضات اعضای سازمان و ایجادکننده تعهد برای تغییرات عمده در اهداف و استراتژی می باشد. استدلال گسترده ای وجود دارد که تغییرات پویا و پیچیده مانند تغییرات فرهنگی که برای بهبود پایدار مدرسه الزامی است، به احتمال زیاد پیامد رهبری تحولی هستند. این سبک رهبری بر مشارکت افراد و ارتباطات آنها تاکید دارد و نیازمند رویکردی است که احساسات، نگرش ها و باورها را متحول سازد. رهبری تحولی صرفاً ساختار را مدیریت نمی کند بلکه به طور هدفمند به دنبال تاثیر بر فرهنگ مدرسه به منظور تغییر آن می باشد (هاپکینز، ۲۰۰۰).

رهبری تحول آفرین اشاره به آن نوع رهبری دارد که در آن رهبران کارزما دارند و ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی را برای پیروان فراهم می کند (باس، ۱۹۸۵؛ برنز، ۱۹۸۷؛ اولیوا و باس، ۱۹۸۸، باس و اولیوا، ۱۹۹۴، باس و همکاران، ۱۹۸۷؛ تیچی و دوانا، ۱۹۸۶؛ یکلی، ۱۹۸۹، به نقل از بیگره^۷ و همکاران، ۲۰۰۶). رهبران تحول آفرین بینش سازمانی پویایی را به وجود می آورند که اغلب موجب دگرگونی در ارزش های فرهنگی می شود که نوآوری بزرگتر را منعکس کنند (پاور و ایسمن، ۱۹۹۷، به نقل از همان). رهبری تحول آفرین همچنین به دنبال پیوند بین علایق فردی و جمع می باشند تا به زیردستان اجازه می دهد برای اهداف متعالی تر کار کنند (باس، ۱۹۸۵؛ پاور و ایسمن، ۱۹۹۷ به نقل از همان).

رفتار شهروند سازمانی

امروزه سازمان ها برای رسیدن به کارآیی بیشتر به دنبال کارکنانی هستند که فراتر از نقشی که در سازمان برایشان تعیین می شود، تلاش نموده و رفتارهایی چون وقت شناسی، کمک به دیگران، نوآوری، کارهای داوطلبانه و ... را از خود بروز داده و از رفتارهایی چون گلابه و شکوه، مشاجره، عیب جویی و ... پرهیز می کنند. این دست رفتارها اولین بار تحت عنوان رفتارهای فراتر از نقش توسط چستر بارنارد در دهه ۱۹۳۰ مطرح شد. به نظر وی رفتارهای فراتر از نقش، رفتارهایی خودجوش و خودانگیخته هستند که خارج از رفتارهای مورد انتظار در شرح شغل می باشند بعدها کاتز و کان (۱۹۷۸) از آن تحت عنوان رفتار نوآورانه و خودجوش یاد کردند. ولیکن اولین بار اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی توسط باتمان و ارگان (۱۹۸۳) مطرح شد، سپس صاحب نظران مختلفی طی دو دهه با بکار بردن مفاهیمی چون رفتار سازمانی مددکارانه، خودانگیختگی سازمانی و ... به تبیین این موضوع پرداختند (پودوفسکی، ۲۰۰۰). بطور کلی آنچه که توسط محققین مختلف بعنوان تعریف از رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده است عبارتست از مجموعه رفتارهایی که بطور رسمی از اجزای شغل به حساب نمی آید اما در اثربخشی سازمان تأثیر دارد. این قبیل رفتارها اغلب بصورت اختیاری توسط کارکنان صورت می پذیرد ولذا نمی توان انتظار داشت که بصورت رسمی مورد تقدیر واقع شود. بعبارتی این

⁵ . Boenke & et al

⁶ . Pounder

⁷ . Beugre



رفتارها از طریق افزودن چارچوبی اجتماعی به محیط کار بر اثر بخشی سازمان تأثیر می گذارد. در خصوص ابعاد رفتار شهروندی سازمانی اجتماعی وجود ندارد. آلن (۱۹۹۰) ابعادی چون نوع دوستی، وجدان کاری، احترام به دیگران، رادمردی و گذشت و رفتار مدنی را برشمرده است. نت میر (۱۹۹۷) چهار بعد جوانمردی، رفتار مدنی، با وجدان بودن و نوع دوستی را طرح نموده است. در حالیکه ارگان (۱۹۹۸) پنج سطح نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، آداب اجتماعی و نزاکت را بیان نموده است. در این تحقیق از ابعاد ارائه شده توسط ارگان استفاده شده است که تعریف مختصری از آنها به شرح ذیل می باشد.

نوع دوستی عبارت است از رفتارهای مفید و مثبتی چون: کمک به کسانی که کار سنگینی دارند، افرادی که غیبت داشته اند و افراد تازه وارد، ایجاد صمیمیت، همدلی میان همکاران و غیره.

وجدان کاری، انجام به موقع و مطلوب وظایف سازمانی فراتر از الزامات تعیین شده در شرح شغل را گویند.

جوانمردی عبارتست از اینکه فرد در موقعیت های نامطلوب سازمانی بدون اینکه اظهار شکایت و ناراحتی کند از خود تحمل و گذشت نشان می دهد.

آداب اجتماعی به مشارکت در فرآیندهای سازمان، حضور در جلسات و در جریان امورات سازمان بودن اطلاق می گردد.

نزاکت به نوع رفتار افراد در ارتباط با دیگر کارکنان و جلوگیری از بروز مشکلات کاری که باعث می شود این افراد طرف مشورت واقع شوند (ارگان، ۱۹۹۸)

مرور ادبیات

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. بعلاوه تمامی مؤلفه های رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارند. همچنین تحلیل رگرسیون چند عاملی بیانگر این است که از میان مؤلفه های رهبری تحول آفرین، رفتار های آرمانی و ملاحظات فردی بیشترین تأثیر را در رفتار شهروندی سازمانی دارند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹). و میرکمالی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران به این نتیجه رسیدند که مؤلفه های رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و همچنین رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۱) چن و لی فار (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «رفتار های رهبری تحول آفرین و مبادله ای در سازمان های چینی» نشان دادند بین رفتار های تحول آفرین رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین رفتارهای مبادله ای رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد. و فی چن ۸



(۲۰۰۶) رابطه بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد مطالعه قرار داد که نتیجه تحقیق بیانگر این بود که سبک رهبری تحول آفرین باعث ایجاد تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بالای در اعضای سازمان می شود (Chen fei,2006).

نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی ادبیات رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی پرداختیم، آنچه مسلم است سازمانها رویکردی را دنبال کنند که این مهم در استراتژی های آنها استفاده شود، لذا می توان گفت که رابطه این دو می تواند راهگشای مشکلات رفتاری و همچنین تدوین استراتژی های جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی باشد

منابع

۱. سمانه رضانی؛ شهاب بیرانوند و ثریا ده نوی، ۱۳۹۳، رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی: شرکت فرودگاههای کشور، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش های علمی همایش نگار.
۲. میرکمالی، سید محمد؛ چوپانی، حیدر؛ حیات، علی اصغر؛ غلام زاده، حجت. (۱۳۹۱). "بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران"، دوره ۲، شماره ۱، صص ۱۳۸-۱۵۵.
۳. یعقوبی، نورمحمد؛ مقدمی، مجید؛ کیخا، عالمه. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان"، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم شماره ۴، صص ۶۴-۹۶
4. Hodson, R. (2002). "Management citizenship behavior and its consequences", work and occupations, Vol.29 No.1 .pp64-96
5. Twigg, N. W., Fuller, J. B., and Hester, K. (2007). "Transformational leadership in labor organizations: the effects on union citizenship behaviors", Journal of Labor Research, Vol 29, No 1, pp27-41.
6. Zareei Matin, H., Jandaghi, GH. and Toreh, H. (2006). "**Survey of the relationship of organizational citizenship behavior and organizational performance**", Qom ,Thesis in level MS, University of Pardis Qom. (in Persian).
7. Appelbaum, S ., Bartolomucci, N., Beaumier, E ., Boulanger, J ., Corrigan, R ., Dore, I ., Girard, C ., and Serroni, C.(2004). "**Organizational citizenship behavior : a**" case study of culture , leadership and trust management decision Vol.42 No.1 , pp13-40



8. Bass, B. M. (1985). **"Leadership and performance beyond expectations"**, New York: Free Press.
9. Bennis, W. G., and Nanus, B. (1985). **"Leaders: the strategies for taking charge"**, New York: Harper & Row.
10. Bienstock, C., Demoranville, W. C., and Smith, K .R. (2003). **"Organizational citizenship behavior and service quality"**, journal of services marketing, Vol .17 No.4 ,pp. 357-378
11. Boenke.k, B .N, Distefano.j.j, and Distefano.A.C. (2003). **"Transformational leadership"**, Leadership and Organizational journal, Vol.1, No.24, p.5-6.
12. Bolino, M., turnley, C., and William h. (2003). **"Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior"**. Academy of management executive.
13. Brightman, B., Robert, M., and john W. (199).**"Building organizational citizenship"**, journal management decision London, vol .37, p78
14. Yaghoobi, N.M., Moghaddami, M., and Yazdani, B. (2009), **"The effect of emotional intelligence on the leadership styles"**, Journal of Executive management (JEM), Vol 9, No 1 (33), pp119-144. (in Persian)
15. Spector, P., Borman, W., and Cimino, C. (2004). **"Emotional intelligence and leadership styles"**, Department of Psychology College of Arts and Sciences, available at Shannon Webb.
16. Farhangi, A., Fattahi, M., and Vasegh, B. (2006).**" Workplace spirituality and its role in improving organizational citizenship behavior"**, Journal of **Management culture"**, Vol. 4, No. 13, Pp5-36.(in Persian)
17. Humphreys, J. H., and Einstein, W. O. (2003). Noting "New under the sun: transformational leadership from a historical perspective", Management Decision, vol.41, No.1, pp 85-95
18. Allen N.J., Meyer J.P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", Journal of occupational sychologist, vol.63, p.1.
19. Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). "Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship". Academy of Management Journal, 26, 587-595.
20. Organ, D. W. (1988). "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome". Lexington, MA: Lexington Books.
21. Podsakoff, P. M. , MacKenzie, S. B. , Paine, J. B. , & Bachrach, D. G. (2000).
22. "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". Journal of Management, 6(3), 513-563.