





دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی
گرایش تشکیلات و روشها

**رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با رفتار
شهروندی سازمانی
(مورد مطالعه : ادارات کل استان اردبیل)**

نگارش
اکرم فتحی

استاد راهنما
دکتر سید مهدی الوانی

استاد مشاور
دکتر مهدی خیر اندیش

استاد داور
دکتر قربانی زاده

زمستان 1391

تقدیم به:

خدایی که آفرید

جهان را، انسان را، عقل را، علم را، معرفت را، عشق را و به کسانی که عشقشان راد وجودم دمید.

تقدیم به یگانه عزیزم، هدم و همسر فداکارم

به پاس حافظه سرشار و گرمای امید بخش وجودش، که در این سردترین روزگار ان بهترین پشتیبان من بوده، است و خواهد بود.

تقدیم به تک شری درخت زندگی ام، فرزندم

به پاس قدردانی از زنجمایی که در طول دوران تحصیل متحمل گردید.

سپاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق
علم و دانش رهنمونان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش
مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت.

چکیده

پژوهش حاضر از نظر هدف توصیفی، از نظر نوع استفاده کاربردی است. هدف تحقیق، بررسی رابطه بین سبک های رهبری (تحول آفرین و تبادلی) با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش اقتضایی جو سازمانی در بین کارکنان ادارات کل استان اردبیل می باشد، با توجه به پراکندگی گسترده جامعه آماری که بالغ بر 24.901 نفر می باشد روش نمونه گیری پژوهش، خوشه ای بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران 378 برآورد شده است.

سبک رهبری تحول آفرین برگرفته از نظریه برنارد بس در سال 1990 می باشد که دارای پنج مولفه (ویژگیهای آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظه فردی) می باشد و رهبری تبادلی نیز دارای 3 مولفه (پاداشهای مشروط، مدیريت بر مبنای استثنای فعال، مدیريت بر مبنای استثنای غیر فعال) می باشد. مولفه های رفتار شهروندی سازمانی که برگرفته از تقسیم بندی اورگان در سال 1988 می باشد، عبارتند از: آداب اجتماعی (فضیلت مدنی)، وجدان کاری، نوع دوستی، نزاکت، جوانمردی. جو سازمانی نیز بر پایه نظریات لیلی ساسمن و سام دیپ می باشد که دارای پنج مولفه به شرح زیر می باشد: وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه ها، اثربخشی ارتباطات

با توجه به هدف تحقیق، پس از جمع آوری داده های این تحقیق از طریق پرسشنامه، برای تحلیل اجزای مدل تحقیق و تایید کلیت مدل و برای تحلیل روابط خطی بین متغیرهای نهفته و آشکار، از روش معادلات ساختاری، و برای تحلیل روابط فرضی بین متغیرهای نهفته که به وسیله متغیرهای آشک از اندازه گیری شده اند، از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. جهت رتبه بندی هر یک از مولفه های تحقیق، از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده گردیده است. به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. با توجه به عدم نرمال بودن داده های تحقیق، به منظور بررسی وضعیت هر یک از مولفه های تحقیق، از آزمون دو جمله ای و در انتها برای تایید روابط سه گانه بین متغیرهای تحقیق نیز از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که بین سبک رهبری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری برقرار است

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین- رهبری تبادلی- جو سازمانی- رفتار شهروندی سازمانی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	چکیده
	فصل اول : کلیات تحقیق
1	مقدمه
1	بیان مساله
4	اهمیت و ضرورت تحقیق
5	اهداف تحقیق
6	سئوالهای تحقیق
6	فرضیه های تحقیق
6	تعریف مفهومی متغیرها
7	تعریف عملیاتی متغیرها
10	قلمرو تحقیق
	فصل دوم : ادبیات تحقیق
	بخش اول : تعاریف واژه ها و اصطلاحات
9	مقدمه
9	سبک رهبری
9	مقدمه
10	تعاریف رهبری
11	سبک های رهبری
12	مروری بر مکاتب رهبری
14	رهبری تحول آفرین
17	مؤلفه های رهبری تحول آفرین
20	رهبری مبادله ای

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
22	جو سازمانی
22	مقدمه
23	تعاریف جو سازمانی
28	اهمیت جو سازمانی در کارکردهای سازمانی
29	ویژگی ها، ابعاد و شاخص های جو سازمانی
33	دیدگاههای گوناگون در مورد شکل گیری جوسازمانی
34	تفاوت جو با فرهنگ سازمانی
35	عاملهاي مؤثر بر جَو سازمانی
36	رفتار شهروندی سازمانی
36	مقدمه
38	تعاریف رفتار شهروندی سازمانی
40	انواع رفتار شهروندی سازمانی
41	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
46	ویژگی‌های رفتار شهروندی سازمانی
48	عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی
52	سیاستهای تشویق رفتار شهروندی
54	بخش دوم : پیشینه تحقیق
54	پیشینه تحقیقات مربوط به سبک رهبری
56	پیشینه تحقیقات مربوط به جو سازمانی
58	پیشینه تحقیقات مربوط به رفتار شهروندی سازمانی
61	پیشینه تحقیقات مربوط به ارتباط بین سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی
65	پیشینه تحقیقات مربوط به ارتباط بین سبک رهبری و جو سازمانی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
66	پیشینه تحقیقات مربوط به ارتباط بین جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی
67	پیشینه تحقیقات مربوط به ارتباط بین سبک رهبری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی
68	چارچوب نظری تحقیق
71	مدل مفهومی تحقیق
72	مدل تحلیلی تحقیق
	فصل سوم : روش تحقیق
75	مقدمه
75	روش تحقیق
76	روش گردآوری اطلاعات
77	روش نمونه گیری و تخمین حجم جامعه
77	ابزار جمع آوری اطلاعات
79	روائی و پایائی پرسشنامه
79	تعیین روایی ابزار سنجش
80	تعیین پایایی ابزار سنجش
81	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
85	آزمون های آماری مورد استفاده
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات
90	مقدمه
91	تحلیل توصیفی
91	متغیر جنسیت
92	متغیر سطح تحصیلات
93	متغیر سابقه کار

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
94	آمار استنباطی
95	نحوه محاسبه امتیاز یا نمرات عامل های استخراج شده در تحقیق
95	بررسی نرمال بودن نمونه آماری
97	آزمون توزیع دو جمله ای (باینومیال) مولفه های تحقیق
99	تحلیل عاملی تاییدی مدل رابطه بین سبک رهبری و رفتار شهروند سازمانی در ادارات کل استان اردبیل
104	تحلیل رابطه بین ابعاد سبک های رهبری با رفتار شهروند سازمانی در ادارات کل استان اردبیل
107	بررسی تاثیر تعدیل کنندگی متغیر جو سازمانی
109	آزمون تحلیل واریانس فریدمن
	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهاد
121	مقدمه
122	نتایج آزمون کولوگروف - اسمیرنوف (k-s)
122	بررسی یافته های پژوهش با توجه به آزمون توزیع دو جمله ای (باینومیال) و مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر
124	تحلیل یافته های پژوهش بر اساس نتایج آزمون فریدمن
126	نتایج بررسی جمعیت شناختی
	پیشنهاداتی بر اساس فرضیات تحقیق
	محدودیت های تحقیق
	پیشنهاداتی برای محققین آینده
	منابع و مأخذ
	ضمائم و پیوست ها
	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

شماره جدول	عنوان جدول	صفحه
1-2	تعاریف نظریه پردازان از جو سازمانی	27
2-2	سیر تکاملی نظریات جو سازمانی	31
3-2	تحقیقات انجام شده در زمینه جو سازمانی	56
4-2	نمونه ای از تحقیقات انجام شده در زمینه رفتار شهروندی سازمانی	60
1-3	تقسیم بندی سئوالات پرسشنامه	78
2-3	پایایی پرسشنامه سبک رهبری، رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی	81
3-3	دسته بندی ادارات کل بر اساس نوع فعالیت	82
1-4	توزیع جامعه آماری بر حسب متغیر جنسیت	91
2-4	توزیع جامعه آماری بر حسب متغیر سطح تحصیلات	92
3-4	توزیع جامعه آماری بر حسب متغیر سابقه کاری	94
4-4	نتایج آزمون آماری بررسی توزیع نرمال بودن مولفه های تحقیق	96
5-4	آزمون توزیع دو جمله ای (باینومیال) به منظور بررسی مناسب بودن	97
6-4	عناوین کامل متغیرها	99
7-4	معیار های مناسب بودن مدل	100
8-4	معیار های مناسب بودن مدل	103
9-4	جدول مقادیر مدل مسیر نهایی	105
10-4	وضعیت کلی فرضیه ها	106
11-4	آزمون معنی داری بتا در رگرسیون خطی جهت بررسی وجود رابطه بین متغیر اولیه (X) با متغیر پیامد (Y)	107
12-4	آزمون معنی داری بتا در رگرسیون خطی جهت بررسی وجود رابطه بین متغیر اولیه (X) با متغیر میانجی	107
13-4	آزمون معنی داری بتا در رگرسیون خطی جهت بررسی تاثیر متغیر میانجی و متغیر مستقل بر	108

فهرست جداول

صفحه	عنوان جدول	شماره جدول
	روي متغير وابسته به صورت همزمان	
108	آزمون معني‌داري بتا در رگرسيون خطي جهت بررسي تأثير متغير ميانجي و متغير مستقل بر روي متغير وابسته به صورت همزمان	14-4
110	مقادير آماره آزمون براي رفتار شهروندی سازمانی	15-4
110	ميانگين رتبه ها در آزمون فريدمن براي رفتار شهروندی سازمانی	16-4
111	مقادير آماره آزمون براي سبک رهبری تحول گرا	17-4
111	ميانگين رتبه ها در آزمون فريدمن براي سبک رهبری تحول گرا	18-4
112	مقادير آماره آزمون براي سبک رهبری تعامل گرا	19-4
113	ميانگين رتبه ها در آزمون فريدمن براي سبک رهبری تعامل گرا	20-4
114	مقادير آماره آزمون براي جو سازمانی	21-4
114	ميانگين رتبه ها در آزمون فريدمن براي جو سازمانی	22-4

فهرست اشکال

صفحه	عنوان شکل	شماره شکل
29	پل جو سازمانی	1-2
34	کوه یخ سازمان	2-2
100	مدل اندازه گیری بین ابعاد سبک رهبری و رفتار شهروند سازمانی در ادارات کل استان اردبیل با استفاده تحلیل عاملی تاییدی در حالت تخمینی غیر استناددار	1-4
102	مدل اندازه گیری بین ابعاد سبک رهبری و رفتار شهروند سازمانی در ادارات کل استان اردبیل با استفاده تحلیل عاملی تاییدی در حالت تخمین استناددار	2-4
102	اعداد معناداری مدل رابطه بین ابعاد سبک رهبری و رفتار شهروند سازمانی در ادارات کل استان اردبیل	3-4

فهرست اشکال

صفحه	عنوان شکل	شماره شکل
103	مدل اندازه گیری سبک رهبری و رفتار شهروند سازمانی در ادارات کل استان اردبیل با استفاده تحلیل عاملی تاییدی در حالت تخمین استاندارد	4-4
104	اعداد معناداری مدل اندازه گیری رابطه بین سبک رهبری و رفتار شهروند سازمانی در ادارات کل استان اردبیل	5-4

فهرست نمودار

صفحه	عنوان نمودار	شماره نمودار
71	مدل مفهومی تحقیق	3-2
72	مدل تحلیلی تحقیق	4-2
91	توزیع جامعه آماری بر حسب متغیر جنسیت	1-4
93	توزیع جامعه آماری بر حسب متغیر سطح تحصیلات	2-4
94	توزیع جامعه آماری بر حسب متغیر سابقه کاری	3-4

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

فصل حاضر به بررسی بیان مساله، اهمیت و ضرورت موضوع، بررسی موانع و مشکلات پیش روی سازمان ها در راستای ارتقای رفتار شهروندی سازمانی به طور اجمالی می پردازد. در ضمن دلایل انتخاب عواملی همچون سب ک رهبری و جو سازمانی، به عنوان متغیر های اصلی در این پژوهش، که می توانند بستر لازم را برای بهبود رفتار شهروندی سازمانی فراهم نمایند را بیان می کند. در این فصل سعی شده اهداف، سئوالات و فرضیه ها بر اساس روابط متغیرهای مستقل و وابسته و تعدیل کننده تدوین و تعریفی از این متغیرها در قالب مفهومی و عملیاتی ارائه گردد.

1-1 بیان مساله

دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی های شگفت انگیزی همراه است. سازمانها، بعنوان زیرمجموعه ای از حیات انسانی باید خود را برای رویارویی با این تحولات عظیم آماده نمایند. در غیر این صورت از گردونه دنیای رقابتی خارج می شوند. (نوه ابراهیم، 1385: 11) در محیط های کاری پویای امروزی که کارها اغلب توسط تیم های کاری انجام شده و انعطاف پذیری ضروری است، سازمان ها نیازمند کارکنانی هستند که دارای رفتارهای شهروندی سازمانی مناسب مانند ارائه پیشنهادات سازنده در گروه کاری و سازمان، کمک به دیگران در تیم ها، داوطلب شدن برای فعالیتهای شغلی اضافی، اجتناب از تعارضات غیرضروری، مراقبت از اموال و دارایی های سازمان، احترام به روح قوانین و مقررات و تحمل مودبانه مزاحمت ها و دردهای مربوط به شغل را داشته باشند (Robbins, 2003:10).

رفتار شهروندی سازمانی از نظر ارگان عبارت از اقدامات مفید و خیر خواهانه سازمانی نظیر، کمک به کسانی که غیبت کرده

اند و ایجاد علاقه و رغبت شخصی در کارکنان به منظور حجم منظم در سرکار، وقت شناسی (وظیفه شناسی) ماورای هنجارهای پذیرفته شده، حمایت از خدمات مشاوره و مقررات غیررسمی به منظور حفظ نظم می باشد (علی محمد، 2004: 29).

رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است، چرا که با متغیرهای سازمانی مهمی همچون رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره وری سازمانی ارتباط دارد. نتایج مطالعات نشان می دهد که مدیران می توانند رفتار شهروندی سازمانی را با ایجاد یا بهبود محیط کاری مثبت پرورش دهند، بجای آنکه متوسل به زور و اجبار شوند، به فرایندهای انتخاب یا استخدام یا جامعه پذیری اتکا نمایند تا این رفتارها را ایجاد نمایند (Turnipseed & Murkison, 1996, p.46).

استقرار رفتار شهروندی سازمانی مستلزم وجود ارزشها و اصول اخلاقی در سازمان می باشد. از آنجایی که رفتار شهروندی سازمانی در حوزه مدیریت منابع انسانی قرار می گیرد، و پیچیدگیهای این حوزه عوامل و شرایطی را می طلبد که عبارتند از:

1- مدیریت و رهبری 2- رضایت شغلی 3- استخدام و گزینش کارکنان 4- ایجاد فضای دموکراتیک در سازمان (کاظمی، 1384).

پژوهشهای انجام شده در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، اغلب بر دو مورد تمرکز داشته اند: پیشایندها و پیامدهای رفتار شهروندی. در پژوهشهای زیادی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد فردی و سازمانی بررسی و بر پیامدهای مثبت آن تأکید شده است (Appelbaum, Bartolomucci, Beaumier, Boulanger, Corrigan, Dore, Girard, Serroni, 2004) & (Chio, Tsai, 2006). تحقیقات متعددی در زمینه عوامل موثر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است. در این رابطه متغیرهای زیادی از جمله رضایت شغلی، ویژگی های شخصیتی، سبک رهبری، تعهد سازمانی، رهبری تحول آفرین، حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی، کنترل مدیریتی، عدالت سازمانی مورد شناسایی قرار گرفته اند (Van Dyne & Cummings & Parks, 1995). در بیشتر تحقیقات مورد اشاره، پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی و بر نقش مثبت رفتارهای شهروندی در عملکرد سازمان صحنه گذاشته شده است، لیکن پیشایندها و عوامل ایجاد کننده آن کمتر بررسی شده است (Yuk, 2002).

یکی از مهمترین پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی، رهبری است، به همین دلیل ما رهبری را انتخاب کردیم. پادساکوف و همکاران (2000) چهارعامل مهم را برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان مشخص کردند که عبارتند از: ویژگیهای شخصی کارکنان، ویژگیهای سازمانی، ویژگیهای شغل و رفتارهای رهبری (Purvanova, Bono, & Dzieweczynski, 2006).

طی دهه گذشته به موضوع مشارکت پیروان در فرآیند رهبری توجهی اساسی شده است. این توجه به اندازه ای است که اغلب، رهبری بعنوان فرآیندی که در آن رهبر و پیرو بطور متقابل بر یکدیگر تأثیر و نفوذ دارند تعریف می شود. (روزنباخ و تیلور، 1993) به نظر گراش و اولباین علی رغم انجام یافتن هزاران مطالعه و پژوهش، هنوز درک روشنی از اهمیت رهبری و چگونگی ایفای نقش آن وجود ندارد و انسجام و هماهنگی های تئوری های رهبری بسیار کم است (Uhl-Bien, 2000) بخشی این ناهماهنگی را ناشی از رویکردهای طبقه بندی مطالعات رهبری می دانند و به همین دلیل آنها یک مدل طبقه بندی جدید برای مطالعه نظریه های مختلف رهبری ارائه و بر مبنای این مدل جایگاه نظریه رابطه متقابل رهبر عضو در میان سایر دیدگاهها رانیز روشن کرده اند (Green, 1995). از طرف دیگر، متغیرهای بسیاری در دل سازمان وجود دارد که ممکن است بر سبک رهبری و بدین طریق بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر باشند. یکی از این متغیرها جوسازمان است (علاقه بند، 1382: 182) جو سازمانی ویژگیهای درونی یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی رفتار افراد آن تأثیر میگذارد (هالپین و کرافت، 1970، نقل قول از گودرزی و گمینیان، 1381: 40-41).

جو سازمانی همانند هوای موجود در یک اتاق است، ما نمی توانیم جو سازمانی را ببینیم یا لمس کنیم، اما آن ما را احاطه کرده است و هر چه که اتفاق می افتد را تحت تأثیر قرار می دهد و خود نیز از آنچه که در سازمان می گذرد، تأثیر می پذیرد (لشگری، 1385) بنابراین وجود یک جو مساعد در سازمان در شرایطی که سبک رهبری متناسب باشد می تواند عامل موثری جهت ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی باشد، به عبارت دیگر به رغم تأثیر سبک رهبری اگر جو سازمان مناسب باشد افراد به واسطه رضایت از جوسازمان، رفتار شهروندی از خودشان بروز خواهند داد.

با توجه به ابهامات یادشده هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سبکهای رهبری (تحول آفرین - تبادلی) با رفتار شهروندی سازمانی در ادارات کل استان اردبیل می باشد و اینکه به طور ویژه کدامیک از ابعاد این سبکها رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را افزایش می دهد. در واقع مساله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا این دو مفهوم (سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی) با یکدیگر رابطه مثبت و معنی داری داشته و سطح بالای مؤلفه های رهبری تحول آفرین یا رهبری تبادلی به سطح بالای مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان یا بالعکس منتهی می شود، در واقع هدف ما مطالعه ماهیت رابطه بین سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی از طریق تبیین هماهنگی بین مدل های رهبری و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل کننده جو سازمانی است.

1-2 اهمیت و ضرورت تحقیق

به طور کلی OCB یا رفتار شهروندی به کارایی و اثربخشی سازمانها از طریق تحولات منابع، نوآوریها و وفق پذیری کمک می کند. رفتار شهروندی سازمانی فواید زیادی دارد: از نظر فردی OCB اهمیت ناچیزی دارد اما به طور کلی هم به سازمان و هم به کارکنان بر اساس رویکردهای متنوع منفعت می رساند.

نسبت به منافع سازمان رفتار شهروندی باعث داشتن یک گروه از کارکنان می شود که به شرکت متعهد هستند. بر اساس نقل قول جن (1988) صرف وجود OCB یا رفتار شهروندی سازمانی (به ویژه فداکاری، وظیفه شناسی، شکیبایی) باعث کاهش و نزول ترک خدمت و غیبت کارکنان می گردد و کارکنانی که به شرکت متعهدند با شرکت به مدت طولانی باقی می مانند و محصولاتی با کیفیت بالا تولید می کنند و به موقعیت شرکت بر اساس رویکردهای متنوع و مختلف کمک می کنند. از لحاظ منطقی ما می توانیم حدس بزنیم که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است یک محیط کاری بهتر درون سازمانی را ارتقا دهد (ریچارد کوپمن، 2001، ص 6-7)

از سوی دیگر رهبری یکی از پدیده های اجتماعی است که بحث و بررسی زیادی در خصوص آن انجام شده است. رهبری فعالیتی جهانی است که برای عملکرد اجتماعی و سازمانی اثربخش، لازم و ضروری است. (باس، 1990: 19) به زعم آنتوناکیس و همکارانش (2004) اکثر پژوهشگران معتقدند که رهبری را می توان بعنوان فرآیند نفوذ در پیروان و نتایج حاصل از آن که بین رهبر و پیروانش

اتفاق می افتد، تعریف نمود. چگونگی این نفوذ بر حسب رفتارها و ویژگیهای ذاتی رهبر، ادراکات پیروان و زمینه و بستری که در آن فرآیند نفوذ رخ می دهد، تشریح می شود.

طی دهه گذشته به موضوع مشارکت پیروان در فرآیند رهبری توجهی اساسی شده است. این توجه به اندازه ای است که اغلب، رهبری بعنوان فرآیندی که در آن رهبر و پیرو بطور متقابل بر یکدیگر تأثیر و نفوذ دارند تعریف می شود. (روزنباخ و تیلور، 1993) رهبری همواره با انسان عجین بوده است. از زمانی که انسان بصورت بدوی و با شکار حیوانات روزگار می گذرانید، زمانی که دوام و بقای او به توان وی در هدایت نیرو در شکارگاه و شکار بستگی داشت و یا زمانی که گروههایی از خانواده های صحرائشین برای منبع تامین غذا، نقل و مکان می کردند، همواره رهبری وجود داشته است. (کیپن برگر، ۲۰۰۲: ۳)

اهمیت موضوع رهبری در سازمانها، باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمانها بر آیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. در پی این تلاشها در دهه های اخیر مکاتب رهبری و نظریات متعددی در زمینه رهبری شکل گرفته و به جامعه علمی معرفی شده است.

نخستین دیدگاهها درباره رهبری را می توان در یک متن چینی با عنوان «برنامه بزرگ» که احتمالاً در سال ۱۱۲۰ قبل از میلاد نوشته شده است، یافت. این متن، رهبری خوب را مستلزم داشتن قواعد روشنی می داند که مبتنی بر محیط و با توجه به شرایط، با مهربانی یا با قدرت اعمال می شود، همچنین اعلام می کند که رهبران باید نمونه در عمل باشند. (استار بورک، ۱۹۹۷: ۱۴۴)

بر این اساس در این پژوهش به بررسی سطح رفتار شهروندی کارکنان، بررسی نقش سبک رهبری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، بررسی ابعاد و ویژگی های رهبری تحول آفرین و تبادلی جهت ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و بررسی مدل مورد نظر در زمینه ارتباط سبک رهبری و OCB در ادارات کل استان اردبیل و در نهایت پرکردن خلأ تحقیقاتی و ارائه پیشنهادهایی جهت ارتقای رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از رویکرد رهبری تحول آفرین و تبادلی هستیم. مضافاً اینکه رفتار شهروندی سازمانی بعنوان یکی از مفاهیم جدید مدیریت رفتار سازمانی است که بر رفتارهای فرانقشی کارکنان و مدیران تاکید می

ورزد، در فرآیند سازمانی و تبدیل محیط سنتی به محیطی پویا و کارآمد نقشی تعیین کننده دارد و ما در این تحقیق به دنبال ارتقای رفتار شهروندی از کانال سبک رهبری می باشیم، زیرا بررسی رابطه بین این دو متغیر موضوع جدیدی است که می تواند تاثیر عمیقی در اثر بخشی و بهره وری سازمان داشته باشد و موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی شود. همچنین اگر جو سازمان مطلوب باشد می تواند بر رابطه بین سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر اقتضایی گذاشته و رابطه بین این دو متغیر را تغییر دهد، یعنی علی رغم تاثیر سبک رهبری اگر جو سازمان مناسب باشد اف راد به واسطه رضایت از جو سازمان ، رفتار شهروندی از خودشان بروز خواهند داد.

3-1 اهداف تحقیق

3-1-1 هدف اصلی:

بررسی رابطه بین سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی به منظور ارتقای رفتار شهروندی

3-1-2 اهداف فرعی:

1. بررسی وضعیت مولفه ها و شاخص های سبک رهبری در جامعه آماری.
2. بررسی وضعیت مولفه ها و شاخص های رفتار شهروندی سازمانی در جامعه آماری.
3. بررسی ارتباط بین مؤلفه های سبک رهبری و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی
4. بررسی تاثیر جو سازمان بر رابطه بین سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی
5. ارائه پیشنهادات و راهکارهایی برای حذف یا کاهش موانع به منظور ارتقا و بهبود رفتار شهروندی.

4-1 سوالات

- 4-1-1 سوال اصلی : (1) آیا بین سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟

4-1-2 سوالات فرعی : 2) آیا بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟

3) آیا بین رهبری تبادلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟

4) آیا جو سازمان بر رابطه بین انواع سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد ؟

5-1 فرضیه ها

5-1-1-1 فرضیه اصلی : 1) بین سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

5-1-2 فرضیات فرعی : 2) بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

3) بین رهبری تبادلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

4) جو سازمان بر رابطه بین انواع سبک رهبری و رفتار شهروندی سازمانی تاثیرات مثبتی دارد.

6-1 تعریف مفهومی متغیرها

6-1-1-1 **متغیر مستقل** : سبک رهبری " طریقی که رهبر ، از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می کند سبک رهبری می نامند. به بیان دیگر نحوه استفاده رهبر از قدرت و نفوذ را " سبک رهبری " گویند (Dubrin,2004).

6-1-2 **متغیر وابسته** : رفتار شهروندی سازمانی " به زعم اورگان رفتار شهروندی سازمانی رفتاری است که از روی میل و اراده فردی بوده و بطور مستقیم یا صریح از طریق سیستم پاداش رسمی مورد تقدیر قرار نمی گیرد، ولی باعث ارتقاء عملکرد اثربخش سازمان می شود (مورهی، 2002 : 288).

رفتار شهروندی سازمانی عبارت است از : رفتاری که ورای نقشهای شغلی تجویز شده است و به طور مستقیم یا آشکارا به وسیله سیستم پاداش رسمی، شناسایی نشده و به طور جمعی عملکرد موثر سازمان را ارتقا می بخشد (Chiu su -Fen et al, 2005: 523-540).