

رابطه سبک رهبری تحول گرا با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان)

سیدامیر جلالی

گروه تربیت بدنی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل: jalalisedamir@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر رابطه سبک رهبری تحول گرا با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان) بود. تحقیق حاضر از منظر زمان گردآوری اطلاعات، تحقیقی پیمایشی بود. همچنین این تحقیق بر مبنای هدف، کاربردی بود. این پژوهش بر اساس ماهیت داده ها، از نوع کیفی و بر اساس روش جمع آوری داده ها و اطلاعات از نوع میدانی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود لذا با بودفاده از فرمول کوکران حجم نمونه به اندازه ۳۶۵ نفر محاسبه شد. ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات با توجه به روش بکار گرفته شده آماری و آزمون بررسی پایایی یعنی آزمون کرونباخ، نرم افزار اس پی اس اس^۱ و اموس^۲ می باشد که جهت بالا بردن دقت، صحت و سرعت آزمون ها از آن بودفاده گردیده بود. یافته ها نشان داد بین ملاحظات فردی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد. بین ترغیب ذهنی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد. بین انگیزش الهامی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد. بین نفوذ آرمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد. نتیجه گیری می شود که مؤلفه های رهبری تحول آفرین از طریق تقویت وفاداری سازمانی، به بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارکنان منجر می شوند. به بیان دیگر، وفاداری سازمانی نقش میانجی کلیدی در تبدیل ویژگی های رهبری به رفتارهای فراتر از وظایف رسمی دارد.

کلیدواژه ها: رهبری تحول گرا، رفتار شهروندی، وفاداری سازمانی، وزارت ورزش.

^۱ Spss

^۲ Amos

The Relationship between Transformational Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior with the Mediating Role of Organizational Loyalty (Case Study: Employees of the Ministry of Sport and Youth)

Seyed Amir Jalali

Department of Physical Education, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
(Corresponding Author). Email: jalalisedamir@gmail.com

Abstract

The objective of the present study was to investigate the relationship between transformational leadership style and organizational citizenship behavior (OCB) with the mediating role of organizational loyalty (Case study: Employees of the Ministry of Sport and Youth). In terms of data collection timing, this was a survey research. Based on its objective, it was an applied study. According to the nature of the data, the research was qualitative, and based on the method of data collection, it was a field study. The statistical population included all employees of the Ministry of Sport and Youth; thus, using the Cochran formula, the sample size was determined to be 365 individuals. Data analysis was conducted using SPSS and AMOS software, employing statistical methods and Cronbach's alpha for reliability testing to ensure accuracy, validity, and speed.

The findings revealed a significant relationship between individualized consideration and organizational citizenship behavior through the mediating role of organizational loyalty. A similar significant relationship was observed for intellectual stimulation, inspirational motivation, and idealized influence with organizational citizenship behavior, all mediated by organizational loyalty.

Conclusion: It is concluded that the components of transformational leadership lead to the improvement of employees' organizational citizenship behavior by strengthening organizational loyalty. In other words, organizational loyalty plays a key mediating role in translating leadership characteristics into behaviors that exceed formal job requirements.

Keywords: Transformational Leadership, Citizenship Behavior, Organizational Loyalty, Ministry of Sport.

مقدمه

قرن بیست و یکم، قرن تغییر و تحول در ماهیت کار و الزامات آن بود. از این رو، توفیق سازمانها در این شرایط اقتضائات خاصی را می طلبد. واضح بود که این موضوع در سازمان هایی که از فعالیت پیچیده تری برخوردارند و مشتری محوری، اساس حیات سازمان تلقی می گردد، نمود بیشتری دارد (ریکوئی گامس، ۲۰۰۹). تحول سازمانی به عنوان مجموعه ای از تئوری ها، نظریات، ارزش ها و روش های تغییر محیط کار با هدف بهبود کسب و کار در نظر گرفته می شود (لین و هیس، ۲۰۰۲). با توجه به پویایی و آشفتگی بازار رقابتی و گستردگی طیف اقدامات و خوبه های سازمان جهت ایجاد تغییر و تطبیق با این پویایی ها، مدیریت تحول گرا، چالشی اساسی و مهم برای مدیران مطرح می شود (توسکا و چیا، ۲۰۰۲). از طرفی، سازمان هایی موفق خواهند بود که در صحنه رقابت و در برابر تغییراتی که به سرعت رخ می دهد واکنش مناسبی از خود نشان دهند (میر محمدی، ۱۳۸۹). پیامدهای مراحل تغییرات از منظر مدیران، به منظور آمادگی در برابر پیچیدگی های داخلی و خارجی محیطی، به روز بودن و ساختاردهی مجدد سازمان تمرکز دارد. از این رو رهبری تحول گرا می تواند رویکردی مناسب به منظور افزایش تحول سازمانی باشد (ریکوئی گامس، ۲۰۰۹). یکی دیگر از عواملی که منجر به تحول سازمانی می شود وجود نیروی انسانی متعهد با وجدان کاری، نوع دوستی، نزاکت و آداب اجتماعی بود. و طبیعتاً زمانی که سازمان دارای مدیریت تحول گرا باشد، در روابط فردی با کارکنان انعطاف پذیرتر بود و رفتار کارکنان متأثر از برخورد مدیر سازمان بود. کارکنانی که دارای این ویژگی های رفتاری باشند از نظر سازمانی رفتار شهروندی مناسبی دارد. باتمان (۱۹۷۸) برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی بودفاده کرد و آن را به عنوان اقدامات بخشی از کارکنان برای بهبود بهره وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می داند که ورای الزامات سازمانی بود (هودسون، ۲۰۰۹). ابعاد رفتار شهروندی شامل وجدان کاری، جوانمردی، نوع دوستی، آداب اجتماعی و نزاکت بود. شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده بود 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 مسلم 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، اهمیت نوآوری، انعطاف پذیری، بهره وری و پاسخگویی به شرایط بیرونی پیوسته در حال افزایش بود (بروگ و همکاران، ۲۰۱۵). نتایج 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 کارمندانی که از رفتار شهروندی سازمانی در سطوح پایین برخوردارند (ردسکاف و مکنزی، ۱۹۹۷). از سویی رهبری تحول آفرین، یکی از تازه ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری بود که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگشت شمار بود (ابد و کوهنه، ۲۰۱۰).

وفاداری سازمانی که به منزله احساس تعلق و تمایل به حفظ عضویت و ارتباط با یک سازمان تعریف شده بود و بر احساس وابستگی، اشتیاق شدید به عضویت در یک گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد، همسویی داوطلبانه با یک گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی دلالت دارد در فرهنگ دهخدا وفاداری به عنوان درستی و صداقت، ربودی و صمیمیت در زندگی و روابط و صاحب وفا بودن تعریف شده بود. وفاداری می تواند تأثیر شایان توجهی در موفقیت سازمان ها در صحنه های رقابت داشته باشد. به طوری که پیتز دراکر، داشتن نیروی وفادار را مزیتی رقابتی برای سازمان ها می داند و پژوهش های بسیاری مؤید نقش مثبت وفاداری کارکنان در افزایش بهره وری و موفقیت سازمان ها هستند (ادلر، به نقل از پور عزت و همکاران، ۱۳۹۲) نظریه سبک رهبری تحول آفرین یکی از چارچوب های نظری در دنیا بود، که از سوی برنز (۱۹۷۸) و بس (۱۹۸۵) مطرح شده بود. در

سال های اخیر نیز توجه زیادی به آزمودن الگوی نوین مدیریتی رهبری تحول گرا شده بود. به طوری که تنها در طی سال های ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۵ بیش از یکصد پایان نامه و تحقیق در دانشگاه های مختلف دنیا، مفهوم رهبری تحول آفرین را بررسی کرده اند. پس در سال ۱۹۹۰، بیان کرد که رهبران می توانند با بودفاده از ویژگی های رفتاری رهبری تحول آفرین، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند (هامفریس و اینستین، ۲۰۰۳). همچنین تحقیقات نشان داد بین رهبری تحول آفرین با تعهد کارکنان، سطوح پایین بودرس شغلی، رضایت شغلی و رضایت از رهبر، خلاقیت، هوش عاطفی، مبادله رهبر- پیرو و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبتی وجود دارد (بأس ۱۹۸۵؛ اسمیت و همکاران ۱۹۸۳؛ اورگان ۱۹۸۸؛ بویل و بریسون ۱۹۸۸). در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمان ها در جهت بقا و توسعه و پیشرفت فراگیر آنها شکل می گیرد (میر محمدی، ۱۳۸۹). در ربودای این هدف خطیر، مدیران در پی شناسایی و بهره گیری بهینه از منابع و سرمایه هایی هستند که تحصیل آنها هزینه ها و زحمات فراوانی دارد. پس پیروز این میدان مدیرانی هستند که سرمایه های مذکور را به اثربخش ترین، کاراترین و بهره ورترین طرق ممکن به کار گیرند. عمده منابع هر سازمانی متوجه منابع انسانی، مالی و فنی آن بود که مسلماً سرمایه انسانی تعیین کننده سمت و سوی دیگر سرمایه هیود، زیرا نیروی انسانی بود که با توانایی های خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خدمت گرفته بود (نیاز آوری و همکاران، ۱۳۸۹).

یافته های پژوهش های پیشین نشان می دهد که سبک رهبری تحول گرا رابطه مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان دارد و در این میان، متغیرهای میانجی همچون هوش هیجانی (خلیلی، ۱۳۹۶)، عدالت سازمانی (شمعونی، ۱۳۹۶) و اعتماد و تعهد سازمانی (اندریان تو و همکاران، ۲۰۱۸) نقش مهمی ایفا کرده اند. همچنین، رضایت شغلی و وفاداری سازمانی نیز به عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان مطرح شده اند (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۵) و برخی پژوهش ها فرهنگ سازمانی را عامل مؤثر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی دانسته اند (باری خیای و همکاران، ۱۳۹۵). در مطالعات خارجی نیز رهبری تحول گرا با نوآوری، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و مثبت نشان داده بود (گارسیا و مورالس، ۲۰۱۷؛ چن و لی فار، ۲۰۰۱؛ فی چن، ۲۰۰۶). با وجود این، مرور پیشینه حاکی از آن بود که اگرچه متغیرهای میانجی گوناگونی در این حوزه بررسی شده اند، اما نقش وفاداری سازمانی به عنوان حلقه واسطه ای بین سبک رهبری تحول گرا و رفتار شهروندی سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته بود؛ به ویژه در بستر وزارت ورزش و جوانان ایران. از این رو، پژوهش حاضر تلاش دارد این خلأ را برطرف کرده و با ارائه الگوی بومی، به درک دقیق تر رابطه رهبری تحول گرا، وفاداری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کمک نماید. با توجه به تحقیقات انجام شده در سال های اخیر در دنیا و با توجه به اهمیت رهبری تحول گرا به عنوان سبک رهبری 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 بود. با توجه به اندک بودن پژوهش های در این خصوص و مؤثر بودن سبک رهبری بر پیشرفت یک سازمان جای چنین پژوهشی خالی بود و پژوهشگر بدنبال پیدا کردن دلایلی دال بر وجود رابطه بین سبک رهبری تحول گرای مدیران و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با توجه به نقش میانجی وفاداری سازمانی بود و بدنبال پاسخ دادن به این سؤال بود که آیا بین سبک رهبری تحول گرا با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی وفاداری سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد؟

روش شناسی

تحقیق حاضر از منظر زمان گردآوری اطلاعات، تحقیقی پیمایشی بود. همچنین این تحقیق بر مبنای هدف، کاربردی بود. این پژوهش بر اساس ماهیت داده ها، از نوع کیفی و بر اساس روش جمع آوری داده ها و اطلاعات از نوع میدانی

بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود که تعدادشان ۷۶۹ نفر می باشد. روش نمونه گیری از نوع نمونه گیری تصادفی ساده و با بودفاده از جدول اعداد تصادفی بود. برای نمونه گیری باید فهرست کاملی از افراد جامعه در دسترس باشد. این فهرست، چارچوب نمونه گیری نامیده می شود. در تعیین حجم نمونه در متغیرهای کیفی، در صورتی که نمونه گیری از جامعه، محدود باشد فرمول مناسب برای n ، چنین بود:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N}(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1)}$$

با توجه به این که حجم جامعه که ۷۶۹ نفر بود، لذا با بودفاده از فرمول کوکران حجم نمونه به اندازه ۳۶۵ نفر محاسبه شد.

پرسشنامه مذکور شامل ۳ بخش می باشد. برای جمع آوری داده ها برای رهبری تحول آفرین از پرسشنامه باس (۱۹۸۵)، برای رفتار شهروندی از پرسشنامه پودساکوف و همکاران (۱۹۹۰) و برای وفاداری سازمانی نیز از پرسشنامه وانگ و لی (۲۰۰۹) بودفاده شده بود. پس از جمع آوری داده ها از نمونه ی اولیه، داده ها وارد نرم افزار SPSS گردید و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ضریب مورد نظر برای پرسشنامه ها تقریباً ۰/۸۳۸ تعیین گردید که بیانگر پایایی بالای ابزار سنجش می باشد ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات با توجه به روش بکار گرفته شده آماری و آزمون بررسی پایایی یعنی آزمون کرونباخ، نرم افزار اس پی اس اس^۱ و اموس^۲ می باشد که جهت بالا بردن دقت، صحت و سرعت آزمون ها از آن بودفاده گردیده بود.

یافته ها

جدول ۱- همبستگی میان متغیرهای مدل

عامل	رهبری تحول گرا	رفتار شهروندی	وفاداری سازمانی
رهبری تحول گرا	۱	۰,۷۷۶**	۰,۷۹۴**
رفتار شهروندی	۰,۷۷۶**	۱	۰,۷۹۴**
وفاداری سازمانی	۰,۷۹۴**	۰,۷۶۴**	۱

** در سطح ۵ درصد و * در سطح ۱۰ درصد معنی دار می باشد.

نتایج حاصل از همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش در جدول فوق آورده شده بود. همانطور که از جدول مشخص بود، بین کلیه متغیرهای پژوهش همبستگی معنادار وجود دارد. در نتیجه امکان بررسی فرضیه ها با بودفاده از تحلیل رگرسیون و روش معادلات ساختاری میسر بود.

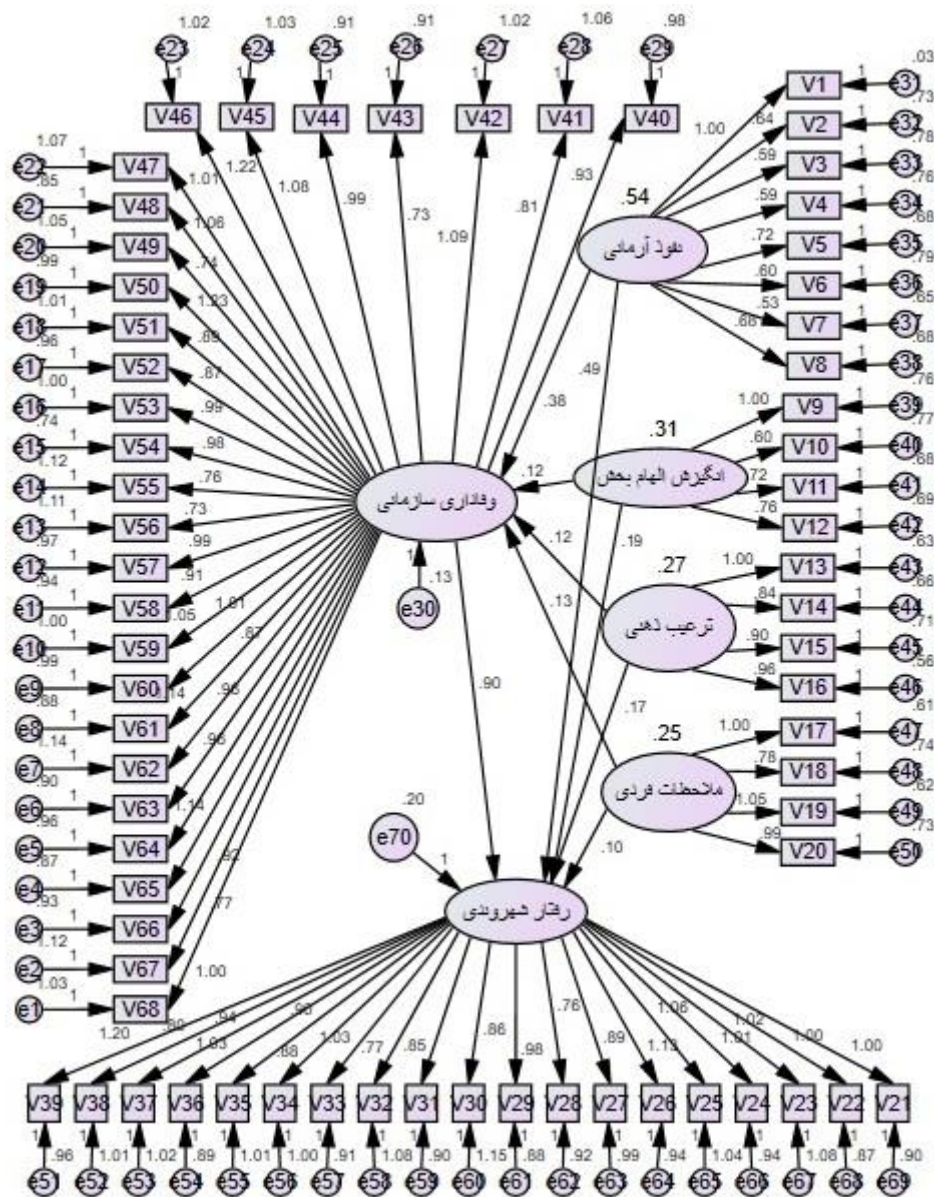
جدول ۲- آزمون نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی

متغیر	حجم نمونه	آماره آزمون کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
رهبری تحول گرا	۳۰۲	۰,۱۲۳	۰,۰۰۰
رفتار شهروندی	۳۰۲	۰,۱۳۲	۰,۰۰۰
وفاداری سازمانی	۳۰۲	۰,۱۵۹	۰,۰۰۰

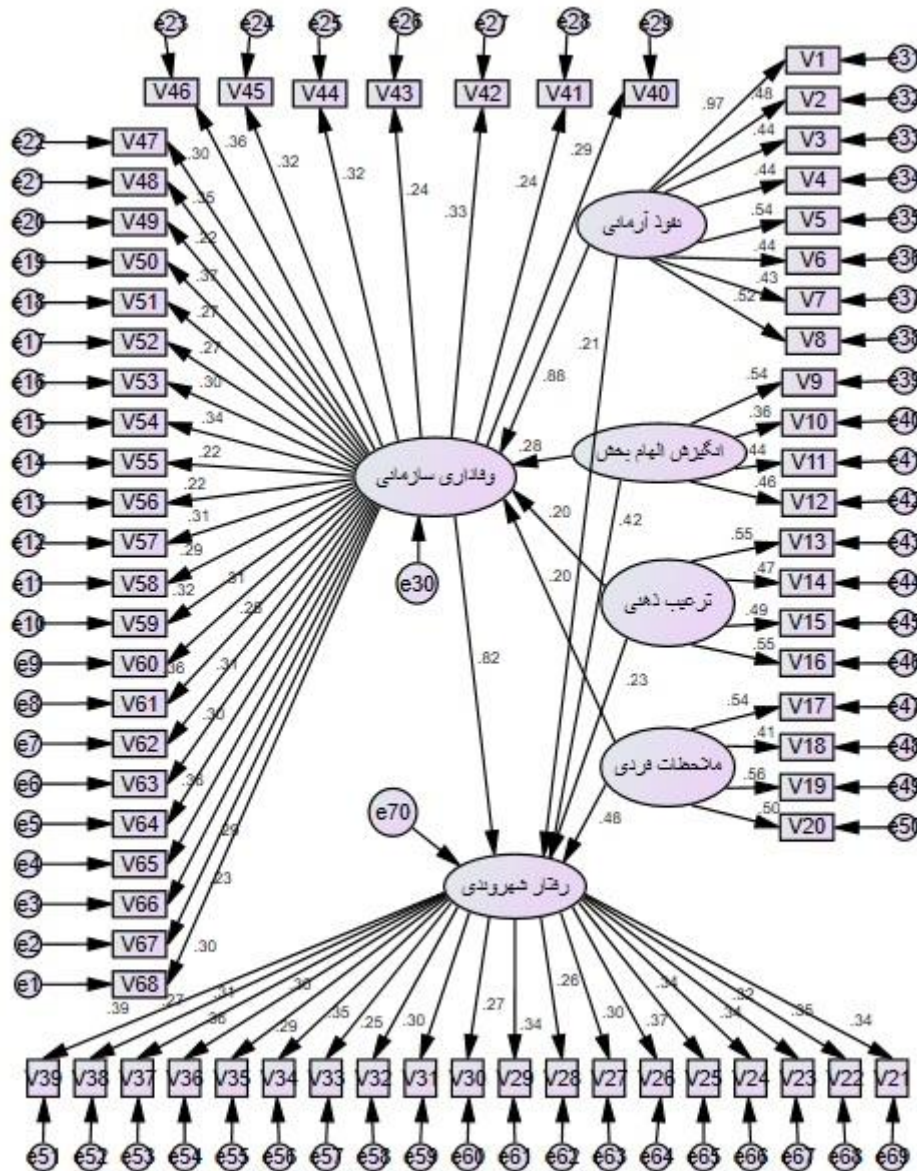
^۱ Spss

^۲ Amos

با توجه به جدول فوق، نتایج آزمون کولموگروف بیان گر این بود که هر سه متغیر موردنظر از توزیع نرمال پیروی نمی کنند اما همانطور که پیشتر گفته شد زمانی که تعداد داده ها از مقدار ۳۰ بیشتر باشد طبق قضیه حد مرکزی توزیع داده ها به سمت توزیع نرمال میل می کند. بنابراین در تحقیق با توجه به حجم نمونه ۳۰۲ نفری با مشکلی مواجه نمی شویم.



مدل ۱- ضریب رگرسیونی غیر بودانداری شده مدل پژوهش



مدل ۲- ضریب رگرسیونی بودانداری فرضیه‌های فرعی پژوهش

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل فرضیات فرعی پژوهش

شاخص	مجذور کای	CMIN/DF	CFI	NFI	RMSEA	GFI
مدل مفهومی	۳۰۳۰٫۳۶۳	۱٫۳۷۷	۰٫۹۴۲	۰٫۹۴۳	۰٫۰۳۵	۰٫۹۵۷

با توجه به این که مقادیر ۰٫۹ و بالاتر قابل قبول می‌باشند، این اندازه‌ها نیز نمایانگر برازش قابل قبول مدل هستند. مقدار GFI برابر ۰٫۹۵۷ می‌باشد که نشانگر برازش مطلوب بود.

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی و معنی داری متغیرهای مدل

شرح	ضریب مسیر	خطای بودانداری	آماره t	سطح معنی داری
وفاداری سازمانی → نفوذ آرمانی	۰٫۳۸۴	۰٫۰۷۶	۷٫۰۳۴	۰٫۰۰۰
وفاداری سازمانی → انگیزش الهام بخش	۰٫۱۲۰	۰٫۰۳۷	۵٫۶۵۷	۰٫۰۰۰
وفاداری سازمانی → ترغیب ذهنی	۰٫۱۲۴	۰٫۰۴۵	۵٫۷۶۵	۰٫۰۰۶

شرح	ضریب مسیر	خطای بوداندارد	آماره t	سطح معنی داری
وفاداری سازمانی	→ -	ملاحظات فردی	۰,۱۲۶	۰,۰۴۷
رفتار شهروندی	→ -	وفاداری سازمانی	۰,۸۹۷	۰,۳۹۸
رفتار شهروندی	→ -	ملاحظات فردی	۰,۰۹۶	۰,۰۶۶
رفتار شهروندی	→ -	ترغیب ذهنی	۰,۱۷۴	۰,۰۶۲
رفتار شهروندی	→ -	انگیزش الهام بخش	۰,۱۸۷	۰,۰۴۶
رفتار شهروندی	→ -	نفوذ آرمانی	۰,۴۹۴	۰,۱۳۱

*** در سطح ۱ درصد معنی دار می باشد.

با توجه به جدول فوق ملاحظه می شود که تمامی ضرایب رگرسیونی مدل در شکل فوق در سطح ۵ درصد معنی دار شده اند.

جدول ۵- نتیجه آزمون سوبل

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	آماره آزمون	نتیجه
نفوذ آرمانی	وفاداری سازمانی	رفتار شهروندی	۲,۱۴۸	رد فرضیه صفر
انگیزش الهام بخش	وفاداری سازمانی	رفتار شهروندی	۲,۰۹۵	رد فرضیه صفر
ترغیب ذهنی	وفاداری سازمانی	رفتار شهروندی	۲,۱۰۰	رد فرضیه صفر
ملاحظات فردی	وفاداری سازمانی	رفتار شهروندی	۲,۱۰۱	رد فرضیه صفر

نتایج آزمون فرضیه ها به صورت خلاصه در جدول زیر قابل مشاهده بود.

جدول ۶- خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها

فرضیه های تحقیق	نتیجه
فرضیه فرعی ۱: بین ملاحظات فردی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه فرعی ۲: بین ترغیب ذهنی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه فرعی ۳: بین انگیزش الهامی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه فرعی ۴: بین نفوذ آرمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی وفاداری سازمانی رابطه وجود دارد.	تایید

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تایید فرضیه های فرعی تحقیق، می توان نتیجه گرفت که فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنادار میان متغیرهای رهبری تحول گرا و رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی وفاداری سازمانی مورد تایید قرار می گیرد. در ربودای تحقیق حاضر خلیلی (۱۳۹۶) در طی پژوهشی رابطه میان رهبری تحول گرا و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را با در نظر گرفتن نقش میانجی هوش هیجانی بررسی کرده بود. یافته های این تحقیق بیانگر این بود که سبک رهبری تبدیلی و تبادلی و هوش هیجانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری با رفتار مدنی سازمانی کارکنان دارد. همچنین متغیر هوش هیجانی رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی و رهبری تحول گرا را تعدیل می کند و اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان با نقش میانجی وفاداری سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی بودان ایلام انجام دادند. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که رضایت شغلی به طور مستقیم با ضریب مسیر ۵۳ صدم و به طور غیر مستقیم با نقش

واسطه‌ای وفاداری سازمانی با ضریب مسیر ۶۲ صدم بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد. بعلاوه، رضایت شغلی با ضریب مسیر ۷۴ صدم بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی نیز با ضریب مسیر ۷۶ صدم بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد. همچنین یاری خیای و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به این نتیجه دست یافتند که با ایجاد تأثیرات مطلوب در فرهنگ سازمانی موجب افزایش بروز رفتار شهروندی سازمانی از سوی کارکنان این سازمان می‌شوند. خوش فر و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی به این نتایج دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (به جز اعتماد) با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. شمعونی (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی سبک‌های مدیریت برنامه رهبری تبدیلی و تبادلی با رفتار مدنی در سازمان و عملکرد شغلی با متغیرهای میانجی در عدالت سازمان پرداخت که در سال ۱۳۹۶ در کارکنان صورت گرفت. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تبدیلی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. بین سبک رهبری تبدیلی و رفتار مدنی سازمانی با میانجیگری عدالت سازمانی رابطه وجود دارد. بین سبک رهبری تبادلی و عملکرد شغلی معنادار می‌باشد. رابطه بین سبک رهبری تبادلی و رفتار مدنی سازمانی معنادار می‌باشد. در این ربودا

اندریانتو و همکاران، (۲۰۱۸) بررسی ارتباط بین رهبری تحول آفرین و عملکرد شبه پلیس در اندونزی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول آفرین به طور مستقیم عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار نمی‌دهد بلکه از طریق اعتماد و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای واسطه‌ای بین رهبری تحول گرا و عملکرد کارکنان رابطه یافت می‌شود. همچنین گارسیا و مورالز (۲۰۱۷)، تأثیر رهبری تحول آفرین را بر روی نوآوری و عملکرد سازمانی بررسی کردند که بستگی به سطح یادگیری سازمانی در شرکت‌های صنعتی دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه‌ای مثبت بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی، بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی و بین نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد. باید توجه داشت که مرديث (۲۰۰۸) پژوهشی را با عنوان رابطه هوش هیجانی و رفتار رهبری تبدیلی در رهبران اجرایی غیرانتفاعی انجام داد. تحلیل‌های آماری یک رابطه قوی را میان رفتارهای رهبری تبدیلی و هوش هیجانی نشان دادند. به علاوه، تحلیل رگرسیون خطی نشان داد که ۵ تا از عناصر هوش هیجانی، بیش از نصف واریانس رفتار رهبری تبدیلی را تبیین می‌کنند. این ۵ عنصر عبارت بودند از: خوشبینی، خودشکوفایی، همدلی، حل مسئله و ابراز وجود. همچنین چن و لی فار (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «رفتارهای رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای در سازمان‌های چینی» نشان دادند بین رفتارهای تحول آفرین رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین رفتارهای مبادله‌ای رهبر و رفتار شهروند سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد.

فی چن (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 می‌شود. ویکتوریا رفلر (۲۰۰۴) در پژوهشی در مقطع دکترا تأثیر هوش عاطفی مدیران بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی زیردستان را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق حاکی از این بود مدیرانی که هوش عاطفی بالای داشتند دارای کارکنانی بودند که رفتار شهروندی سازمانی بالای را از خودشان نشان می‌دادند و همچنین زیردستان نسبت به سبک مدیریت آنها اعتماد بیشتری داشتند و پایل (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان روابط هوش هیجانی و تفکر انتقادی با رهبری تبدیلی انجام داد نتایج این پژوهش از لحاظ آماری همبستگی‌های مثبت معناداری بین هوش هیجانی و رهبری تبدیلی نشان دادند. از سوی دیگر، تفکر انتقادی همبستگی بالایی را با رهبری تبدیلی نشان نداد. برای خصوصیات رهبری تبدیلی که شامل تعامل تفکر انتقادی و هوش هیجانی باشد یک مدل پیش بین خطی قوی وجود نداشت و ویو و همکاران (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سبکهای رهبری تبدیلی

و تبدالی بر تعهد سازمانی کارکنان و نقش میانجی هوش هیجانی انجام دادند. نتایج نشان دادند که سبک رهبری تبدیلی و تبدالی با تعهد سازمانی پیروان افزایش رابطه دارد و هوش هیجانی بالای رهبر تأثیر دو سبک رهبری تبدیلی و تبدالی را بر تعهد سازمانی پیروان افزایش می دهد. علاوه بر این در زیر دستانی با هوش هیجانی بالا، هوش هیجانی سبب می شود تا آنان ماهیت رهبری تبدالی را درک کنند و با سطح معینی از تعهد عاطفی نسبت به آن واکنش نشان بدهند. در همین ربودا پتران (۲۰۰۸) یک مطالعه اکتشافی از رهبری تبدیلی و هوش هیجانی مدیران اجرایی را انجام داد. برای سنجش هوش هیجانی از پرسشنامه MSCEIT و برای سنجش رهبری تبدیلی از پرسشنامه MLQ بودفاده گردید. یافته های این پژوهش نشان داد که در گروه مورد مطالعه، دو صفت رهبری تبدیلی با فرهنگ مرتب بودند. با توجه به رابطه قوی و معنی دار ابعاد و مؤلفه های رهبری تحول گرا با رفتار شهروندی سازمانی در حضور متغیر میانجی وفاداری سازمانی، توصیه می شود که دوره های مختلف تعلیم و کاربرد در رابطه با آموزش های مربوط به موارد ذکر شده برای مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان دایر گردد. می باید در وزارت ورزش و جوانان، مدیران و سرپرستان خود رفتارهای شهروندی سازمانی و وفاداری سازمانی را به نمایش بگذارند تا به تبع آن کارکنان نیز از آنان پیروی کرده و این رفتارها را از خود بروز دهند.

منابع

- اسماعیلی، زینب و حیدرزاده، مرضیه. (۱۳۹۵). نقش میانجی اعتماد در رابطه بین رهبری تحول گرا با هویت سازمانی و بهبود مستمر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- پورعزت، زهرا؛ رحمان سرشت، حسین؛ کوشازاده، سیدعلی. (۱۳۹۲). اثر اعتماد شناختی و عاطفی به رهبر بر هویت سازمانی: نقش میانجی اعتماد به سازمان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۱۵)، ۱-۲۰.
- خلیلی، نادر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین، تبدالی و عدالت سازمانی توزیعی و رویه ای با اعتماد کارکنان، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران.
- خوش فرد، مریم. (۱۳۹۷). طراحی مدل رهبری تحول آفرین با نقش میانجی اعتماد در سازمانهای دولتی. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۰(۳۸)، ۱۴۵-۱۶۴.
- خیای، فریبرز. (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی تمایل به ترک خدمت فروشندهگان، اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۴)، ۱-۱۱.
- شمعونی، علی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه اعتماد سازمانی و بهره وری نیروی انسانی در شرکت گواه، کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، پردیس بین المللی کیش دانشگاه تهران.
- میرمحمدی سمانه، (۱۳۸۹)، تغییرات سازمانی، جنگ صنعت و فناوری، سال ۲۰، شماره ۱۱۳، خرداد و تیر.
- نیاز آوری، زهرا؛ رحمان سرشت، حسین؛ کوشازاده، سیدعلی. (۱۳۸۹). اثر اعتماد شناختی و عاطفی به رهبر بر هویت سازمانی: نقش میانجی اعتماد به سازمان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۱۵)، ۱-۲۰.
- Abd El Majid, E., & Cohen, A. (2015). The role of values and leadership style in developing OCB among Arab teachers in Israel. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3).
- Anderianto, E.K., Turner, N., Barling, J., and Loughlin, C. (2018), Transformational leadership and employee psychological well-being: the mediating role of employee trust in leadership, *Work and Stress*, 26 (1), 39-55.
- Bass, B. M. (1985). "Leadership and performance beyond expectations", New York: Free Press.
- Batman, P.J. (1978). An Investigation of Active Tibiofemoral Rotation (Doctoral dissertation, University of Oregon.).

- Bruque, S., Moyano, J., & Piccolo, R. (2015). OCB and externalinternal social networks: effects on individual performance and adaptation to change. *The International Journal of Human Resource Management*, (ahead-of-print), 1-22.
- Bruque, S., Moyano, J., & Piccolo, R. (2015). OCB and externalinternal social networks: effects on individual performance and adaptation to change. *The International Journal of Human Resource Management*, (ahead-of-print), 1-22.
- Buil, I., berison, E. (1988). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64- 75.
- Chen & Fahr, A. (2011). Leadership, OCB and individual differences: Idiocentrism and allocentrism as moderators of the relationship between transformational and transactional leadership and OCB. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 353-366.
- Fichen, A. T. (2006). "Organizational citizenship behavior and reputation: mediators in the relationships between accountability and Job performance and satisfaction", *Journal of Leadership & Organizational Studies* Volume 15 Number 4, pp 381-392.
- Garsia, B.C. and mourales, C.M. (2016), When your boss says no! The effects of leadership style and trust on employee reactions to managerial explanations, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81 (4), 777-802.
- Hamfris, R., inestine, G. (2003), The role of leader member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78)1(,141-147.
- Hodson, R. (2002). "Management citizenship behavior and its consequences", *work and occupations*, Vol.29 No.1 pp64-96
- Lin, S., Hsieh, A. (2002). "Constraints of task identity on organiza tional commitment" *Inte mnational Journal of Manpowe r*, 23, pp. 151165. Mackenzie, S. B., podsakoff, P. M., and Rich, G. A. (2001). "Transformational and transactional leadership and salesperson performance". *Journal of academy of marketing science*, 29 pp396-410.
- Merdis, H. J. (2008). The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement, *Journal of Managerial Psychology*, 19)6(,623-639.
- Moghim, M. (2006). "Organizational citizenship behavior; from theory to applying" *Journal of Management culture*", Vol. 4, No. 13, Pp1948. (in Persian)
- Pile, K. D. (2008) *Guidelines for Measuring Trust in Organizations*, The Institute for Public Relation, www.instituteforpr.com.
- Podsakoff, P. M., and Mackenzie, S. B. (1997). "Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research". *Journal of Human Performance*, Vol.10, pp.133-151.
- Rodeskaf S, V., makenzi (2004). "The effects of a leaders emotional intelligence on employees, trust in their leader and employee organizational citizenship behavior", Submitted to Regent University School of Leadership Studies In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership, www.sciencedirect.com
- Roque Gomes, D. (2009). Organiza tional change and job satisfaction: the mediatin g role of organizational commitment, *exedra*. 1. Junho.
- Smite, B., House, R. J. and Arthur, M. B. (1983). "The motivational effects of charismatic leadership: a self- concept based theory", *Organization Science*, 4(4), pp 577- 94.
- Touska, R. chia, L. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers, *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 68-78.
- 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.
- Victoria Refler, A. (2004). "Transformational leadership and multifactor leadership questionnaire, management study", No. 43-44, Pp96-112. (in Persian)
- Wang, F. and lee, P. (2009) *Is Globalization Changing the Culture from Movie Perspectives?* *iBusiness*, 6(4), 160-179.