

سبک رهبری تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی

تالیف: روح اله قدیری جاجائی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سبک رهبری تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی

تالیف:

روح اله قدیری جاجائی



انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)



سرشناسه: قدیری جاجائی، روح اله، ۱۳۶۱-

عنوان و نام پدیدآور: سبک رهبری تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی / تالیف روح اله قدیری جاجایی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۱۰۲ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۵۹۵-۵

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۹۷-۱۰۲].

موضوع: رهبری -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Leadership -- Iran -- Case studies

موضوع: رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational behavior -- Iran -- Case studies

موضوع: دانشگاه‌ها و مدارس عالی پزشکی -- ایران -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهی

موضوع: Medical colleges -- Iran -- Employees -- Case studies

رده بندی کنگره: HD ۵۷/۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۹۲۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۹۲۲۱۷۶۱

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir اینستاگرام: mojakpublication



عنوان: سبک رهبری تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی

تالیف: روح اله قدیری جاجائی

مشخصات ظاهری: ۱۰۲ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۲، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۱۸۴۰۰۰۰ ریال، شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۵۹۵-۵

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار..... ۹

فصل اول: کلیات ۱۳

۱-۱ تشریح موضوع کتاب ۱۳

۲-۱ اهمیت موضوع ۱۶

۳-۱ چارچوب نظری ۱۹

۴-۱ تعریف سبک رهبری ۲۰

۵-۱ تعریف سبک رهبری تحول آفرین ۲۰

۶-۱ تعریف رهبری تعاملی ۲۱

۷-۱ تعریف رفتار شهروندی سازمانی ۲۱

۸-۱ تعریف حمایت سازمانی ادراک شده ۲۲

۹-۱ تعریف رضایت شغلی ۲۲

فصل دوم: سبک رهبری ۲۳

۱-۲ تعاریف رهبری ۲۳

۲-۲ تئوری‌های رهبری ۲۵

۳-۲ تئوری‌های شخصیتی رهبری ۲۵

۴-۲ تئوری‌های رفتاری رهبری ۲۵

۵-۲ تئوری‌های اقتضایی ۲۶

۱-۵-۲ نظریه مسیر-هدف ۲۶

| | |
|---------|-------------------------------------|
| ۲۷..... | ۲-۵-۲ الگوی فیدلر |
| ۲۷..... | ۳-۵-۲ زنجیره رفتار رهبری |
| ۲۸..... | ۶-۲ مدل سه بعدی اثربخشی رهبری |
| ۲۸..... | ۷-۲ مدل مشروط وروم یتن |
| ۲۹..... | ۸-۲ تئوری‌های نوین رهبری |
| ۲۹..... | ۹-۲ رهبری کاریزما |
| ۳۰..... | ۱۰-۲ رهبری فرهمند |
| ۳۱..... | ۱۱-۲ رهبری عمل‌گرا |
| ۳۲..... | ۱۲-۲ رهبری خدمت‌گذار |
| ۳۲..... | ۱۳-۲ رهبری تحول‌گرا |
| ۳۴..... | ۱۴-۲ سبک رهبری تعامل‌گرا |
| ۳۴..... | ۱۵-۲ رهبری عدم مداخله |

فصل سوم: حمایت سازمانی ادراک شده ۳۷

| | |
|---------|--|
| ۳۷..... | ۱-۳ تئوری حمایت سازمانی |
| ۴۲..... | ۲-۳ پیش‌بینی‌کننده‌های حمایت سازمانی |
| ۴۳..... | ۱-۲-۳ مشارکت در تصمیم‌گیری |
| ۴۳..... | ۲-۲-۳ حمایت سرپرست |
| ۴۴..... | ۳-۲-۳ عدالت سازمانی |
| ۴۶..... | ۴-۲-۳ فرصت رشد |
| ۴۷..... | ۳-۳ پیامدهای حمایت سازمانی |

فصل چهارم: رضایت شغلی ۴۹

| | |
|---------|-----------------------------------|
| ۴۹..... | ۱-۴ تعریف رضایت شغلی |
| ۵۰..... | ۲-۴ رضایت شغلی مانع ترک شغل |

۳-۴ رضایت شغلی در ادبیات روانشناسی صنعتی ۵۰

فصل پنجم: رفتار شهروند سازمانی ۵۳

۱-۵ تعاریف رفتار شهروندی سازمانی ۵۳

۲-۵ رفتارهای درون نقشی و فرا نقشی ۵۶

۱-۲-۵ رفتارهای درون نقشی ۵۶

۲-۲-۵ رفتارهای فرا نقشی ۵۶

۳-۵ ویژگی‌های رفتارهای شهروندی سازمانی ۵۸

۴-۵ ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی ۵۹

۵-۵ ابعاد محلی رفتار شهروندی سازمانی ۶۳

۶-۵ عوامل موثر بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی ۶۶

۷-۵ مدیریت و رهبری ۶۶

۸-۵ استخدام و گزینش کارکنان ۶۷

۹-۵ ایجاد فضای دموکراتیک در سازمان ۶۷

۱۰-۵ نگرش‌ها ۶۸

فصل ششم: مروری بر تحقیقات مشابه ۶۹

۱-۶ تحقیقات داخلی ۶۹

۲-۶ تحقیقات خارجی ۷۱

فصل هفتم: مطالعه موردی ۷۵

۱-۷ جامعه آماری ۷۵

۲-۷ ابزار گردآوری داده‌ها ۷۵

۳-۷ پیش فرض‌های استفاده از آزمون‌های آماری ۷۸

۴-۷ آزمون فرضیه‌ها ۷۹

فصل هشتم: جمع بندی ۹۱

۱-۸ نتیجه گیری ۹۱

۲-۸ پیشنهادها ۹۵

منابع ۹۷

منابع فارسی ۹۷

منابع انگلیسی ۹۹

پیش‌گفتار

رهبران سازمان از عوامل مهم تعیین‌کننده موفقیت یا شکست سازمان می‌باشند؛ به عبارت دیگر سازمان‌های موفق حداقل در یک وجه با سازمان‌های ناموفق اختلاف دارند و آن وجود رهبری پویا و مطلع در سازمان‌های موفق و فقدان آن در سازمان‌های ناموفق می‌باشد. در دنیای سازمانی نوین، انتظار می‌رود که بسیاری از سازمان‌ها با تغییر ساختار و تعیین شیوه‌های رهبری نوین به سوی نوآوری و خلاقیت که لازمه قرن حاضر است، حرکت کنند. تا به نیازهای روانی انسان در سازمان پاسخ گویند. از این رو مساله رهبری در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از اندیشمندان و نظریه پردازان بوده و تحقیقات و مطالعات گسترده‌ای در خصوص آن صورت گرفته است. سازمان‌ها برای موفقیت در دنیای امروز نیازمند آن هستند که کارکنانی داشته باشند که فراتر از وظایف رسمی و شغلی خود رفتار نمایند. رفتار شهروندی سازمانی^۱ به عنوان آن دسته از رفتارهایی تعریف شده است که کارکنان سازمان در انجام آن صرف نظر از اهداف بهره‌وری شخصی اثربخشی عملکردشان را ارتقا می‌دهند. ارائه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها یکی از اصلی‌ترین تابع اهداف ادارات و مدیران سازمان‌هاست (قرلباش، ۱۴۰۰). بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که عملکرد سازمانی برجسته از طریق تلاش‌های کارکنان معمولی حاصل نمی‌شود. یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمان‌های بزرگ می‌شود این است که آنها دارای کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می‌نمایند.

بر همین اساس، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تحولی در حوزه رفتار سازمانی ایجاد نموده است. این مفهوم مسلماً باعث شده است که سازمان‌های نوآور، منعطف، بهره‌ور و در برابر بقا و موفقیت‌شان مسئول باشند (مؤذن جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۶). بسیاری از مطالعات در مورد رفتار شهروندی سازمانی به این سوال مهم پاسخ داده‌اند که کدام عوامل باعث تقویت رفتار شهروندی

^۱ Organizational citizenship behavior

سازمانی می‌شوند. در واقع در سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی در خصوص شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است (قرلباش، ۱۴۰۰). یکی از یافته‌های بسیاری از این مطالعات این است که رهبری تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی در میان نیروی انسانی دارد (آرار و ابونصرا، ۲۰۱۹). تعدادی از مطالعات پژوهشی بین سبک رهبری مدیران و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی‌گری از جمله رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بررسی کرده‌اند (نگونی و همکاران^۲، ۲۰۰۶). رهبری^۳ به معنای توانایی یک فرد یا گروه برای تأثیرگذاری بر افراد، هدایت آنها به یک هدف مشترک و ایجاد انگیزه در آنها برای انجام وظایفی است که اغلب فراتر از انتظارات اولیه و سطح بالای تعهد و بدون استفاده از اجبار است (آرار و ابونصرا، ۲۰۱۹). اهمیت رهبری از توانایی آن در ارتقای فرآیند آموزشی ناشی می‌شود. محققان نشان می‌دهند که رهبری تحول‌آفرین^۴ یکی از برجسته‌ترین رویکردهای معاصر به رهبری است اما با این وجود تمرکز اکثر مطالعات همانند مطالعه باس^۵ (۱۹۹۷)، نگونی و همکاران (۲۰۰۶) در مورد رهبری تحول‌آفرین و رهبری تعاملی است، علی‌رغم آنکه محیط دانشگاه دارای بالاترین سطح از دانش می‌باشد، امروزه در سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌گذاری‌های در دانشگاه‌ها مشاهده می‌شود که استفاده مجدد از دانش قدیمی برای حل مشکلات جدید به یک قانون یا اصل تبدیل شده است.

رهبران سازمان از عوامل مهم تعیین‌کننده موفقیت یا شکست سازمان می‌باشند؛ به عبارت دیگر سازمان‌های موفق حداقل در یک وجه با سازمان‌های ناموفق اختلاف دارند و آن وجود رهبری پویا و مطلع در سازمان‌های موفق و فقدان آن در سازمان‌های ناموفق می‌باشد. هدف از تالیف کتاب حاضر بررسی تأثیر سبک رهبری شامل سبک رهبری تعاملی و تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی، و حمایت سازمانی ادراک شده است. جامعه آماری این کتاب کلیه کارکنان اداری در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۱۸۰ به دست آمد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل ۴ پرسش‌نامه سبک رهبری فلدمن (۲۰۱۰)، حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر (۱۹۸۶)، رضایت شغلی

¹ Arar and Abu Nasra

² Nguni et al

³ Leadership

⁴ Transformational Leadership

⁵ Bass

کوستلیوس (۱۹۹۱) و رفتار شهروند سازمانی پودساکوف و مکنزی (۱۹۸۹) بود. نتایج نشان داد که سبک رهبری با نقش میانجی حمایت سازمانی با ضریب پیش‌بینی کنندگی ۰.۴۹۲ بر رفتار شهروند سازمانی تاثیرگذار است، همچنین سبک رهبری با نقش میانجی رضایت شغلی با ضریب پیش‌بینی کنندگی ۰.۵۲۷ بر رفتار شهروند سازمانی در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تاثیر دارد. همچنین سبک رهبری تحول آفرین و تعاملی بر رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر دارند، همچنین رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده هم به صورت متغیر میانجی و هم به صورت متغیر مستقل بر رفتار شهروند سازمانی تاثیرگذار است. شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: سبک رهبری

فصل سوم: حمایت سازمانی ادراک شده

فصل چهارم: رضایت شغلی

فصل پنجم: رفتار شهروند سازمانی

فصل ششم: مروری بر تحقیقات مشابه

فصل هفتم: مطالعه موردی

فصل هشتم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب من را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

روح اله قدیری جاجائی

تابستان ۱۴۰۲

Interactive Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior

Ruhollah Qadiri Jajaei

رهبران سازمان از عوامل مهم تعیین کننده موفقیت یا شکست سازمان می‌باشند؛ به عبارت دیگر سازمان‌های موفق حداقل در یک وجه با سازمان‌های ناموفق اختلاف دارند و آن وجود رهبری پویا و مطلع در سازمان‌های موفق و فقدان آن در سازمان‌های ناموفق می‌باشد. در دنیای سازمانی نوین، انتظار می‌رود که بسیاری از سازمان‌ها با تغییر ساختار و تعیین شیوه‌های رهبری نوین به سوی نوآوری و خلاقیت که لازمه قرن حاضر است، حرکت کنند. تا به نیازهای روانی انسان در سازمان پاسخ گویند. از این رو مساله رهبری در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از اندیشمندان و نظریه پردازان بوده و تحقیقات و مطالعات گسترده‌ای در خصوص آن صورت گرفته است. سازمان‌ها برای موفقیت در دنیای امروز نیازمند آن هستند که کارکنانی داشته باشند که فراتر از وظایف رسمی و شغلی خود رفتار نمایند. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان آن دسته از رفتارهایی تعریف شده است که کارکنان سازمان در انجام آن صرف نظر از اهداف بهره‌وری شخصی اثربخشی عملکردشان را ارتقا می‌دهند. ارائه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها یکی از اصلی‌ترین تابع اهداف ادارات و مدیران سازمان‌هاست. بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که عملکرد سازمانی برجسته از طریق تلاش‌های کارکنان معمولی حاصل نمی‌شود. یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمان‌های بزرگ می‌شود این است که آنها دارای کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می‌نمایند.

