



سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

The third National and International Conference of
Management and Accounting Iran



بررسی ارتباط بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی کارکنان

مریم رنجبران^۱، مرتضی بیدآبادی^{۲*}

mary.ranjbaran^۱@gmail.com

bidabadi2015@yahoo.com

^۱مدرس دانشگاه علمی و کاربردی واحد فرهنگ و هنر همدان.

^۲دانشجوی دانشگاه آزاد واحد همدان

چکیده

تحولات جدید در نظریه های رهبری، از نظریه های رهبری کاریزماتیک، که رهبر را موجودی غیرمعمولی فرض می کرد و پیروان را وابسته به رهبری می دانست، به سمت تئوری های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می کنند، انتقال یافته است. توجه فزاینده به عامل رهبری در ایجاد تحولات سازمانی در سطح دنیا و کلیدی بودن عامل فرهنگ در انجام این امر، موجب شد تا مقاله حاضر تأثیر رهبری تحول آفرین را بر روی فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار داده و چارچوبی مفهومی در این زمینه ارائه نماید.

رهبری تحول آفرین، رضایت زیردستان و اعتماد آنان به رهبری و به علاوه تعهد عاطفی آنان را افزایش می دهد. رهبرانی که رفتارهای تحول آفرین را از خود نشان می دهند مجموعه ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می کنند. از سویی، عملکرد سازمانی برجسته از طریق تلاش های کارکنان معمولی حاصل نمی شود. یکی از دلایل موفقیت سازمان های بزرگ می شود این است که آنها کارکنانی دارند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می نمایند.

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی کارکنان صورت گرفته است. در این راستا داده های مورد نیاز برای تحلیل این ادعا با استفاده از پرسشنامه های چند عاملی رهبری و تعهد سازمانی از جامعه آماری پژوهش (شرکت مخابرات لرستان) جمع آوری گردید. تحلیل اطلاعات با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی معنادار است. بعلاوه تمامی مؤلفه های رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارند.

واژه های کلیدی: (رهبری تحول آفرین ، تعهد سازمانی)