

## بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شعبه گچساران)

جهانبخش رحیمی باغملک\*<sup>۱</sup>، فاطمه ملک زاده<sup>۲</sup>

۱- عضو هیأت علمی، گروه مدیریت، واحد گچساران، دانشگاه آزاد اسلامی، گچساران، ایران

۲- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد گچساران، دانشگاه آزاد اسلامی، گچساران، ایران

Fateme.malekzade65@gmail.com

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شعبه گچساران می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، در گروه تحقیقات کاربردی قرار گرفته و از جهت روش، تحقیق توصیفی و در زمره تحقیقات پیمایش و همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش را ۴۴ نفر از مدیران و کارکنان شعبه تأمین اجتماعی گچساران تشکیل می‌دهد. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه و به روش تصادفی ساده جمع‌آوری و با روش مدل معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار SPSS22 و Lisrel 8.80 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، و روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوا و با استفاده از نظر متخصصان آشنا به موضوع پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. در نهایت با استفاده از مدل معادلات ساختاری به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته شد و مشخص گردید، رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارند، رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علاوه بر آن مشخص گردید که رفتار شهروندی سازمانی در رابطه‌ی بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

**واژگان کلیدی:** رهبری تحول‌گرا، عملکرد شغلی کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی، سازمان تأمین اجتماعی.

### مقدمه

در دنیای امروز، سازمان‌ها دریافته‌اند مهم‌ترین سرمایه‌های آنان منابع انسانی است که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف مورد نظر خود دست یابد. ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها را در گرو هدایت صحیح منابع، به‌ویژه منابع انسانی می‌داند، موجب شده تا در سال‌های اخیر به بررسی و مطالعه رفتارهای کارکنان، از جمله عملکرد آنان توجه قابل ملاحظه‌ای معطوف شود. آنچه می‌توان بطور صریح بیان کرد این است که حیات سازمانی، در گرو عملکرد صحیح کارکنان است و با مدیریت موثر عملکرد می‌توان کارکنان را پرورش داد، نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد کرد و به‌سوی آرمان‌ها و اهداف سازمانی پیش برد. به‌همین خاطر، عملکرد شغلی کارکنان<sup>۳</sup>، از موضوعات اساسی و مهمی است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند (آزادی و عیدی، ۲۰۱۵).

مفهوم عملکرد شغلی به دلیل اهمیت بالای بهره‌وری، مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است. عملکرد شغلی عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند. همچنین

<sup>۱</sup> Jahanbakhsh\_rahimi@yahoo.com

<sup>۲</sup> برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد

<sup>۳</sup> Staff Performance