

## تبیین رابطه سبک های رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی و عملکرد (پیش نیازهایی برای عملکرد پایدار سازمان های بخش دولتی و خصوصی)

دکتر فاطمه صراف

استادیار گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

f\_sarraf@azad.ac.ir

حسین روخچکار

کارشناسی ارشد حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

hosein\_rokhchekar@yahoo.com

### چکیده

عملکرد اعضای سازمان و نتیجه کاری حاصل از آن یکی از مهمترین دستاوردها و اهداف سازمان ها برای بهبود و ارتقا آن به جهت پیشرفت سازمانی و شرکت در شرایط مشخص کاری است که عوامل بسیاری چون سبک های رهبری و فرهنگ سازمانی بر آن اثر و از آن تاثیر می پذیرند. بنابراین، هدف از این تحقیق بررسی رابطه سبک های رهبری تحولی با فرهنگ سازمانی و عملکرد است. برای این منظور اطلاعات موثر نیاز از طریق مطالعات کتابخانه ای و فیش برداری از بروزترین و معتبرترین منابع مرتبط با تحقیق استفاده گردید. نتیجه حاصله حاکی از آن بود که سبک رهبری و سبک رهبری تحولی بر فرهنگ سازمانی و عملکرد تاثیر می گذارند و بین سه مولفه این تحقیق روابط مشخص و معنادار موجود است.

**واژگان کلیدی:** سبک رهبری، رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی.

### مقدمه

منابع انسانی و عوامل مرتبط با آن مهمترین نقش را در توسعه و موفقیت سازمانی دارا می باشند (دی بریتو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). بررسی سیر تغییرات در موفقیت سازمانی و پیشبرد اهداف سازمانی در عملکرد موفق و پر بازده مبتنی بر وجود رابطه مشخص و منسجم و کاربردی میان تمامی اعضای سازمان از رهبری تا همه اعضای سازمان و کارکنان است (ویک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). بنابراین بررسی در زمینه روابط کارکنان و الگوی نقش ما بین آنان بسیار با اهمیت و نیازمند توجه ویژه است. طی تحقیقات به عمل آمده، پس از دهه ۱۹۸۰ میلادی اندیشمندان سازمانی توجه ویژه ای به مفهوم رهبری سازمانی و فرهنگ سازمانی نموده اند. با این وجود، فرهنگ سازمانی (یا فرهنگ شرکتی)، حوزه ای است که پژوهش مفهومی و تحقیق و تفحص در آن، دستاوردهای مفیدی برای مدیران در زمانی که آن ها در جستجوی راه های متنوعی به منظور بهبود عملکرد سازمانی و یا اثربخشی آن می باشند، فراهم آورده است (باس، ۲۰۰۳؛ کامرون و کوین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). کامرون و کوین (۲۰۰۶) اظهار داشتند که رهبران باید به طور مداوم به ارزیابی جایگاه های استراتژیک خود، ماموریت کلی سازمان، اهداف و مقاصد سازمان در رابطه با هدف اصلی ادامه وجود سازمان بپردازند. بیشتر اینگونه استدلال می شود که با توجه به سطوح بالای غیر قابل پیش بینی بودن که در حال حاضر در اقتصاد جهانی وجود دارد، سطح بالایی از

<sup>1</sup> De Brito

<sup>2</sup> Weick

<sup>3</sup> Cameron & Quinn