

## چکیده

رهبری تحول‌گرا به‌عنوان یکی از پارادایم‌های رهبری جهت ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی می‌باشد. سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف‌نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. بروز چنین رفتاری در سازمان نیازمند داشتن یک راهبرد رفتار شهروندی سازمانی و تقویت آن در بین کارکنان می‌باشد تا بتوان یک محیط هم‌راه و همگرا در جهت رسیدن به اهداف سازمان را ایجاد نمود و با گسترش رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن که بیشتر بار اخلاقی دارند تعالی سرمایه انسانی و به پشتیبانی آن تعالی سازمان را رقم زدند. این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده و از نظر چگونگی به دست آوردن داده‌های موردنیاز در زمره تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) قرار دارد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان شرکت برق استان آذربایجان شرقی که این تعداد این تعداد ۲۷۶ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شده است و تعداد ۱۶۸ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده است. در این تحقیق از دو پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین بس اوولینو و رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران بهره گرفته شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین پنج بعد ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی، و ملاحظات فردی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، با استفاده از ضریب همبستگی چندگانه، می‌توان ادعا کرد سبک رهبری تحول‌آفرین، تبیین‌کننده رفتار شهروندی سازمانی در سازمان برق منطقه‌ای تبریز می‌باشد. در ادامه به بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر تک‌تک مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران پرداخته شد و نتایج حاصل نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر روی رفتار شهروندی سازمانی (OCB) تأثیر می‌گذارد.

**کلمات کلیدی:** رهبری تحول‌آفرین، رفتار شهروندی سازمانی، سازمان برق منطقه‌ای تبریز، مدیریت تحول