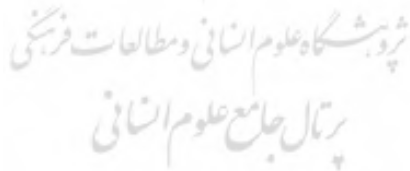


بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی در مدارس شهرستان دیواندره

سیدجواد حسینی^۱

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی در مدارس شهرستان دیواندره می باشد. روش پژوهش موردنظر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که شامل جامعه آماری به تعداد ۱۰۳۰ نفر و نمونه ای برابر با ۲۷۹ نفر به کمک فرمول کوکران انتخاب گردیده اند و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه توصیف رفتار رهبر (LBDQ) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (OCQ) استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و بین سبک رهبری رابطه مدار و وظیفه دار با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد و اما بین سبک رهبری مدیران برحسب جنسیت و تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد و بین سبک رهبری مدیران و مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد. **کلیدواژه ها:** سبک های رهبری رابطه مدار وظیفه مدار، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر.



^۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی. Javad1892006@yahoo.com

جامعه امروز، جامعه ای سازمانی است و در دنیای کنونی از جمله عواملی که در بقای سازمان ها موثر است و همواره مدنظر مسولان و مدیران سازمان ها می باشد، نیروی انسانی است. توجه به مدیریت منابع انسانی و در نظر گرفتن نیازها و مشکلات آن ها و استقرار افراد مناسب در سازمان ها از عوامل موثر در موفقیت و پیشرفت هر سازمانی است. مطالعه و بررسی و تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تاثیر انکارناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم ترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع و سازمان ها قلمداد نموده اند. زمانی تصور می شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات می کاهد، براساس این تصور برای این که به حداکثر بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود. اما امروزه این نظریه به طور کلی منتفی شده است. هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنان که نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک نشود و به آن ها بها داده نشود و مدیران نیز در صدد ارضای آن ها بر نیایند بهره وری در سازمان کاهش می یابد. در حالی که علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری و در نتیجه باعث کاهش هزینه ها می شود (الوانی، ۱۳۸۱). پس نیروی انسانی به عنوان مهم ترین و با ارزش ترین سرمایه سازمان، عوامل متفکر و توانمندی هستند که می توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع، سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد نمایند، بدیهی است کارمند با انگیزه می تواند به کمک اراده و تجربه های با ارزش خود همه چیز را به نفع جامعه، محیط کاری و خود تغییر دهد (ادریس و رئیس یاردلی، ۱۳۸۳) به نقل از غلامی، محمد علی (۱۳۹۰). با توجه به این که در عصر حاضر مدیریت به شدت زیادتری مورد تاکید است این حقیقت روز به روز نمایان تر می گردد که موفقیت سازمان ها بستگی کامل به استفاده صحیح و کاربرد موثر نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۸۱). مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره وری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در بهبود بهره وری و تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک های موثر رهبری مدیر است مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می توانند رضایت شغلی کارکنان و بهره وری سازمان خود را افزایش دهند (لامبرت و ناگنت، ۱۹۹۹).

امروزه منابع انسانی، مهم ترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها می باشد. مدیریت منابع انسانی توجه ویژه به موضوع نیروی انسانی و متعاقب آن رضایت شغلی کارکنان دارد که تاثیر بسیار مهمی در تحقق اهداف و پیشرفت سازمان دارد. امروز

نظام آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی، یکی از سازمان های پیچیده اجتماعی در هر کشوری محسوب می شود و با توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی پیوندی ناگسستنی دارد. (صافی، ۲۰۰۶: ۱). سبک رهبری شخص، الگوی رفتاری است که شخص هنگامی که سعی دارد بر فعالیت دیگران نفوذ کند از خود نشان می دهد آن گونه که به چشم دیگران می آید (الماسیان و رحیمی کیا، ۱۳۹۰: ۷۰). توسعه های اخیر 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 (عابدی جعفری و آغاز، ۱۳۸۷). محقق با آگاهی از مسائل فوق و این که شیوه های اجرای سبک های مدیریت و رهبری در مدارس در برخی از موارد نمی تواند آن طور باید و شاید در تعهد سازمانی همکاران (معلمان) نتیجه مثبت ایجاد کند و گاهاً نتیجه عکس دارد و در مواقعی هم به دلیل عدم آگاهی از آن به اقداماتی دست می زنند که سبب از بین بردن انگیزه لازم در همکاران زیرمجموعه شده که مانع تحقق اهداف آموزشی در مدارس می گردد. لذا محقق برآن است که در پژوهش حاضر به این سوال پاسخ دهند که: آیا بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی در مدارس شهرستان دیواندره رابطه وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

روش انجام این پژوهش توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی، و از نظر هدف، می توان آن را در زمره تحقیقات کاربردی قرار داد. جامعه آماری پژوهش مورد نظر را کلیه زنان و مردان معلم مقطع ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم تشکیل می دهند که تعداد آن ها ۱۰۳۰ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و به کمک فرمول کوکران تعداد ۲۷۹ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

$$N = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq} = \frac{1.96^2 \times (.5) \times (.5)}{1030 \cdot .8^2 + (.5) \times (.5)} = 279$$

ابزار و مشخصات گردآوری اطلاعات: در این پژوهش، به منظور گردآوری اطلاعات و داده ها از دو روش زیر استفاده شده است :

الف) مطالعه کتابخانه ای: برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز در خصوص مبانی نظری و ادبیات تحقیق از مطالعات کتابخانه ای شامل مطالعه کتب، مجلات، نشریات پایگاه های اینترنتی و سایر منابع موجود در این زمینه استفاده شده است.

ب) پرسشنامه: در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های توصیف رفتار رهبر و پرسشنامه تعهد سازمانی آن و مایر استفاده شده است.

روش ها تجزیه و تحلیل داده ها: جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (شاخص های پراکندگی و انحراف معیار) و استنباطی (همبستگی پیرسون) سود برده شده است.

یافته های پژوهش

فرضیه اول پژوهش: بین سبک رهبری رابطه مدار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در پاسخ به سوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون جهت بررسی رابطه مولفه تغییرات توسعه ای و اساسی با عملکرد در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: ضریب همبستگی و ضریب تعیین رگرسیون سبک رهبری رابطه مدار و تعهد سازمانی

خطای معیار میانگین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی (R)
۱۴,۴۴۶۶۲	۰.۱۶۳	۰.۱۶۶	۰.۴۰۸

جدول ۲: تحلیل واریانس سبک رهبری رابطه مدار و تعهد سازمانی

منبع تغییرات	مجموع جذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	توزیع فیشر (F)	سطح معناداری
رگرسیون	۱۱۴۰۱,۲۸۱	۱	۱۱۴۰۱,۲۸۱	۵۴,۶۲۹	۰,۰۰
باقی مانده	۵۷۱۸۵,۱۵۴	۲۷۴	۲۰۸,۷۰۵		
کل	۶۸۵۸۶,۴۳۵	۲۷۵			

جدول تحلیل واریانس رگرسیون خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تأیید نمی کند، زیرا سطح معنی داری (Sig.) بیشتر از ۵ درصد است.

جدول تحلیل واریانس رگرسیون ۲ خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تأیید نمی کند، زیرا سطح معنی داری (Sig.) بیشتر از ۵ درصد است بنابراین می توان این گونه نتیجه گرفت متغیر سبک رهبری رابطه مدار بر تعهد سازمانی تاثیر دارد. متغیر رابطه مدار تنها ۱۶٪ درصد تغییرات ایجاد شده در تعهد سازمانی را پیش بینی می کند.

جدول ۳: ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله

رگرسیون

Sig.	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		Model
		Beta	Std. Error	B	
۰,۰۰۰	۶,۵۸۴		۳,۵۴۲	۲۳,۳۱۹	مقدار ثابت
۰,۰۰۰	۷,۳۹۱	.۴۰۸	.۱۳۵	.۹۹۷	رابطه مدار

جدول بالا ضرایب رگرسیون استاندارد شده و غیر استاندارد را نشان می دهد که متغیر رابطه مدار در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. به ازای یک واحد افزایش در میزان متغیر رابطه مدار ۰/۴۰۸ واحد تعهد سازمانی افزایش به وجود می آید

فرضیه دوم پژوهش: بین سبک رهبری و وظیفه مدار و تعهدسازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در پاسخ به سوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون جهت بررسی رابطه بین سبک رهبری و وظیفه مدار و تعهد سازمانی در جداول زیر آورده شده است.

جدول ۴: ضریب همبستگی و ضریب تعیین رگرسیون بین سبک رهبری وظیفه مدار و تعهد سازمانی

خطای معیار میانگین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی (R)
۱۴,۸۴۶۹۸	.۱۱۷	.۱۲۰	.۳۴۷

جدول ۵: تحلیل واریانس بین سبک رهبری وظیفه مدار و تعهد سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	توزیع فیشر (F)	سطح معناداری
رگرسیون	۸۲۲۰,۰۲۵	۱	۸۲۲۰,۰۲۵	۳۷,۲۹۰	.۰۰۰
باقی مانده	۶۰۱۷۸,۱۵۶	۲۷۳	۲۲۰,۴۳۳		
کل	۶۸۳۹۸,۱۸۲	۲۷۴			

جدول تحلیل واریانس رگرسیون خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تأیید می کند، زیرا سطح معنی داری (Sig). کمتر از ۵ درصد است. با توجه به آزمون رگرسیون فرضیه، ضریب تعیین (R Square) بین سبک رهبری ساخت‌دهی و تعهد سازمانی ۰/۱۱۷ درصد است. (جدول ۵؛ یعنی متغیر وظیفه مدار تنها ۱۱٪ تغییرات ایجاد شده در تعهد سازمانی را پیش بینی می کند.)

جدول ۶: تحلیل رگرسیون

آزمون t برای برابری واریانس ها	آزمون لوین برای برابری واریانس ها
--------------------------------	-----------------------------------

Sig.	t	ضریب استاندارد	ضریب استاندارد نشده		مدل رگرسیون
		Beta	خطای معیار	B	
.000	7.627		3.600	27.455	مقدار ثابت
.000	6.107	.347	.125	.763	وظیفه مدار

جدول بالا ضرایب رگرسیون استاندارد شده و غیر استاندارد را نشان می‌دهد که متغیر رابطه مدار در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. به ازای یک واحد افزایش در میزان متغیر وظیفه مدار ۰/۳۴۷ واحد تعهد سازمانی افزایش به وجود می‌آید.

فرضیه سوم پژوهش: بین سبک رهبری مدیران برحسب جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد. جهت بررسی تفاوت سبک رهبری در دو جنس زن و مرد از آزمون تی مستقل استفاده شده است که نتایج در جدول صفحه بعد گزارش شده است.

تفاوت- خطای استاندارد	تفاوت میانگین ها	سطح معنی‌داری (Sig.)	df		سطح معنی- داری (Sig.)			
1.5073 9	-.16843	.911	276	.112	.544	36 9	واریانس برابر فرض شده است	سبک رهبری
1.5071 9	-.16843	.911	275.99 4	.112			واریانس برابر فرض نشده است	

جدول ۷: آزمون تی مستقل

برای برابری واریانس‌ها آزمون لیون گرفته شده است. در آزمون لیون چنانچه سطح معنی‌داری آزمون لیون از $0/05$ بزرگتر باشد، در آن صورت از نتایج ردیف اول استفاده می‌کنیم که فرض برابری واریانس دو گروه را می‌پذیرد. اما چنانچه سطح معنی‌داری این آزمون از $0/05$ کمتر باشد، در آن صورت از نتایج ردیف دوم استفاده می‌کنیم که فرض عدم برابری واریانس‌ها برای دو گروه را می‌پذیرد. که در جدول بالا سبک رهبری واریانس‌های برابری داشته، بنابراین برای تفسیر نتایج آنها از ردیف اول سطح معنی‌داری (Sig.) استفاده می‌کنیم. با توجه به سطح معنی‌داری (Sig.) سبک رهبری در دو گروه زنان و مردان دارای تفاوت معنی‌داری نمی‌باشد. پس می‌توان نتیجه گرفت که جنسیت در سبک رهبری موثر نبوده است

فرضیه چهارم پژوهش: بین سبک رهبری مدیران برحسب مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

در پاسخ به سوال فوق با توجه به ماهیت آن، از تحلیل واریانس یک راهه استفاده شده است. نتایج حاصل از اجرای آزمون تحلیل واریانس یکراهه جهت بررسی تفاوت بین مقطع تحصیلی (فوق دیپلم ، کارشناسی و کارشناسی ارشد) در سبک مدیریت در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۸: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه

سطح معنی داری Sig.	F	میانگین مجذورات MS	درجه آزادی df	مجموع مجذورات SS	منبع تغییر	
		۲۵۹,۱۰۹	۲	۵۱۸,۲۱۷	بین گروهی	سبک رهبری
.۱۹۳	۱,۶۵۴	۱۵۶,۶۰۹	۲۷۵	۴۳۰۶۷,۵۹۶	درون گروهی	
			۲۷۷	۴۳۵۸۵,۸۱۳	کل	

برای تفسیر نتیجه آزمون نتیجه تحلیل واریانس مبنی بر معنی داری یا عدم معنی داری تفاوت میانگین متغیر مورد بررسی در بین گروه‌ها، باید بر اساس معنی داری مقدار F عمل کنیم. یعنی موقعی که سطح معنی داری (Sig.) آزمون F کوچکتر از ۰/۰۵ باشد، در آن صورت فرض تفاوت میانگین گروه‌ها تایید و در مقابل فرض یکسانی آماری آن‌ها رد می‌شود. بر طبق جدول بالا مقدار آزمون فیشر در متغیر سبک رهبری در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ و با اطمینان ۹۵٪ معنی دار نیست. و نشان می‌دهد که تفاوت میانگین متغیر سبک رهبری در بین مقاطع مختلف مدرک تحصیلی به لحاظ آماری معنادار نیست.

فرضیه کلی پژوهش

بین سبک رهبری مدیران و تعهدسازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در پاسخ به سوال فوق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون جهت بررسی رابطه بین سبک رهبری وظیفه مدار و تعهد سازمانی در جداول زیر آورده شده است.

جدول ۹: ضریب همبستگی و ضریب تعیین رگرسیون بین سبک رهبری و تعهد سازمانی

خطای معیار میانگین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی (R)
14.4569 8	.163	.166	.407 ^a

جدول ۱۰: تحلیل واریانس بین سبک رهبری و تعهد سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	توزیع فیشر (F)	سطح معناداری
رگرسیون	11326.67 6	1	11326.676	54.181	.00 0
باقی مانده	57071.506	273	209.053		
کل	68398.18 2	274			

جدول تحلیل واریانس رگرسیون خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تأیید می کند، زیرا سطح معنی داری (Sig.) کمتر از ۵ درصد است.

با توجه به آزمون رگرسیون فرضیه، ضریب تعیین (R Square) بین سبک رهبری و تعهد سازمانی ۰/۱۶ است. جدول ۱۰ یعنی متغیر رفتار رهبری تنها ۱۶٪ تغییرات ایجاد شده در تعهد سازمانی را پیش بینی می کند.

جدول (۴-۱۴): تحلیل رگرسیون

Sig.	t	ضریب استاندارد	ضریب استاندارد نشده		مدل رگرسیون
		Beta	خطای معیار	B	
.000	5.571		3.827	21.318	مقدار ثابت
.000	7.36 1	.۴۰۷	.070	.51 4	وظیفه مدار

فرضیه پنجم: پژوهش سبک غالب رهبری مدیران مدارس شهرستان دیواندره رابطه مدارمی باشد.

جدول ۱۱: میانگین و انحراف استاندارد مولفه های سبک رهبری

انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
6.46922	25.4337	279	سبک رابطه مدار
7.19180	27.8201	278	سبک وظیفه مدار

همان طور که جدول ۱۱ نشان می دهد سبک رهبری وظیفه مدار با میانگین ۲۷,۸۲ و انحراف استاندارد ۷,۱۹ سبک غالب مدیران مدارس می باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر همان طور که اشاره شد؛ هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی در مدارس شهرستان دیواندره در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ است که در این فصل ضمن ارائه یافته های پژوهش، به تبیین آن ها پرداخته و سپس محدودیت های پژوهش و در خاتمه در راستای نتایج بدست آمده پیشنهادات کاربردی و پژوهشی ارائه گردیده می شود.

فرضیه اول پژوهش: بین سبک رهبری مدیران و تعهدسازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر معناداری رابطه بین دو متغیر تایید شده است. رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می باشد. سبک رهبری یا مدیریت تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه چهار عامل ۱- نظام ارزش ها ۲- اعتماد به کارمندان ۳- تمایلات رهبری و ۴- احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می گیرد. سبک رهبری مدیران، بیانگر چگونگی تعامل آن ها با کارکنان تحت سرپرستی می باشد.

رهبری فرایندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر انجام سایر وظایف خود را در تحقیق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند. از این رو رهبری در مفهوم سازمان به عنوان جزئی مجزا و مستقل از مدیریت مطرح نیست، بلکه یکی از وظایف عمده و اصلی آن به شمار می آید. هر مدیری علاوه بر وظایفی چون برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل باید انجام این وظیفه یعنی هدایت افراد سازمان را نیز عهده دار شود. مهم ترین نکته در رهبری جهت دادن و نفوذ بر اعضای سازمان است. رهبری مستلزم نفوذ کردن و اثر گذاری بر افراد است. یکی از وظایف مهم و اساسی که برعهده مدیریت نهاده شده، رهبری سازمان است. در واقع شالوده عملکرد یک رهبر سازمان در میزان تاثیرگذاری و نفوذ وی در اعضای سازمان و افراد جامعه است که قوای محرکه پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده را تولید می کند و این مهم در راس وظایف رسمی و سازمانی یک مدیر قرار می گیرد.

مدیران سازمان ها به خوبی دریافته اند که مهم ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان هاست، از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش های اختصاص یافته به آن ها و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان هاست. اخیرا نگرش کلی تعهد سازمانی به عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد.

نتایج به دست آمده از پژوهش با نتایج پژوهش پترلوک، رابرت وست و ودجان کراوفورد (۲۰۰۵) (داگلاس و تریمبل (۲۰۰۶)، کوئیکیف و نگلاک (۲۰۰۱، دانهام و تیلور (۲۰۰۰)، گینور و همکاران،

والاس و جیمز (۱۹۹۵)، ماتیو (وزاجاک، ویلیامز) (۱۹۹۰)، تامپسون (۱۹۸۹)، فوکامی و لارسون (۱۹۸۴)، عریضی، مدنی و زاهدی (۱۳۸۴) و کوهستانی و شاقلی (۱۳۸۰) هماهنگ است.

فرضیه دوم پژوهش: بین سبک رهبری رابطه مدار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری رابطه مدار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر معناداری رابطه بین دو متغیر تایید شده است. به عبارت دیگر نتایج پژوهش نشان داده که هرچه سبک رهبری رابطه مداری قوی‌تر باشد به همان نسبت میزان تعهد سازمان مدیران نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر هر اندازه سبک رابطه مدار مدیران افزایش یابد میزان تعهد سازمانی نیز با آن همسو بوده و بالعکس.

سبک رهبری رابطه مدار بر بعد شخصی تأکید کرده، انگیزه‌ها و نیازهای فردی کارکنان سازمان را مورد توجه قرار می‌دهد و بر این فرض استوار است که موفقیت سازمان به جای این که به اجرای دقیق مقررات سازمانی و تبعیت کامل از انتظارات سازمان وابسته باشد، بیشتر به افرادی بستگی دارد که در سازمان به کار اشتغال دارند. نباید چنین تصور کرد که سبک رابطه مدار یا سبک فردمدار، کمتر از سبک وظیفه مدار یا سبک سازمان مدار به هدف‌های سازمان اهمیت می‌دهد. بلکه از لحاظ این سبک، تأکید بر بعد شخصی و توجه به انگیزه‌های افراد سریع‌ترین راه برای نیل به هدف‌های سازمان به شمار می‌آید. در این نوع سبک مدیریت، به افراد امکان داده می‌شود که در حد توانایی خود، مناسب‌ترین طریق را برای انجام وظیفه انتخاب کنند. از سوی دیگر تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. تحقیقات متعددی این ادعا را که سطوح بالای تعهد سازمانی منجر به کاهش تمایل به ترک شغل، افزایش تلاش و عملکرد شغلی، افزایش رفتار شهروندی سازمانی و همچنین بهبود بهره‌وری در سازمان می‌شود، مورد تایید قرار داده‌اند. در مجموع تعهد سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند.

توجه به مطالب ذکر شده هرچه میزان سبک رهبری مدیران به رابطه مداری بیشتر باشد میزان، تعهد سازمانی به‌عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده می‌باشد. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. نتایج به دست آمده از

پژوهش با نتایج پژوهش استیون و مکشاین (۲۰۰۲)، مختاری پور (۱۳۸۵)، داوینپورت (۲۰۱۰)، کفاش و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

فرضیه سوم پژوهش: بین سبک رهبری وظیفه مدار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری وظیفه مدار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر معناداری رابطه بین دو متغیر تایید شده است. به عبارت دیگر نتایج پژوهش نشان داده که هرچه سبک رهبری وظیفه مداری قوی تر باشد به همان نسبت میزان تعهد سازمان مدیران نیز افزایش می یابد. به عبارتی دیگر هر اندازه سبک وظیفه مدار مدیران افزایش یابد میزان تعهد سازمانی نیز با آن همسو بوده و بالعکس.

سبک رهبری وظیفه مدار بیشترین توجه مدیر به انجام کار برای رسیدن به اهداف سازمان است. سبک وظیفه مدار حد و مرزی است که یک رهبر، اعضای گروه خود را سازمان می دهد و تشریح می کند که هر یک قرار است چه فعالیتی را، چه وقت و چگونه انجام دهند. رهبر وظیفه مدار کارهای مشخصی برای اعضای گروه تعیین می کند و انتظار دارد کارکنان از استانداردهای مشخصی استفاده کنند. این سبک با تکیه بر بعد هنجاری، به انتظارات سازمان اهمیت می دهد و بر این فرض استوار است که برای رسیدن به هدف های سازمان میتوان رویه ها، دستورالعمل ها و مقررات مناسب را با وظایف و انتظارات و نقش های سازمان درآمیخته و از کارکنان سازمان می خواهد که در انجام وظایف خود، آن ها را دقیقاً رعایت کنند.

اولین قدم در جهت رسیدن عملکرد آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت کادر آموزشی مؤثر است. یکی از این عوامل، تعهد سازمانی معلم است؛ چراکه رابطه مستقیمی بین تعهد سازمانی معلمان با سبک های متفاوت مدیران آنان وجود دارد. به عبارت دیگر سبک های خاص مدیران با میزان تعهد سازمانی دبیران رابطه دارد. از شاخص های سنجش میزان برتری سازمان ها نسبت به هم، میزان وفاداری و تعهد کارکنان شاغل در آن سازمان هاست، که باعث می شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند. این امر موجب افزایش عملکرد، بهره وری و اثربخشی سازمان می شود. بنابر نتایج پژوهش حاضر و سایر مطالعات انجام شده رابطه مستقیم ضعیفی بین سبک رهبری وظیفه مدار و تعهد سازمانی وجود دارد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش استیون و مکشاین (۲۰۰۲)، رابرت وست و ودجان کراوفورد (۲۰۰۵)، داگلاس و تریمبل (۲۰۰۶)، مختاری پور (۱۳۸۵)، داوینپورت (۲۰۱۰)، کفاش و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

فرضیه چهارم پژوهش: بین سبک رهبری مدیران برحسب جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری مدیران بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. در این رابطه استاگدیل بر پایه یافته های تحقیقاتی خود نتیجه می گیرد که شخص تنها به علت داشتن پاره ای صفات به مدیریت نمی رسد. بلکه الگوی صفات شخصی مدیر باید ارتباط مناسبی با صفات، فعالیت ها و هدف های پیروان داشته باشد. بنابراین در این پژوهش تفاوت معناداری بین سبک رهبری زنان و مردان وجود نداشت بنابراین جنسیت در سبک رهبری عاملی تاثیر گذار نمی باشد.

فرضیه پنجم پژوهش: بین سبک رهبری مدیران بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری مدیران بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج پژوهش بر حسب متغیر تحصیلات نشان داد که بین مدرک تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر از نظر سبک رهبری تفاوت معناداری مشاهده نشده است. در این رابطه نوع سبک رهبری افراد با تحصیلات پائین تر و افراد با تحصیلات بالا و افراد با تحصیلات متوسط قابل توجیه نیست.



منابع

- اقتداری، علی محمد(۱۳۸۷)"سازمان مدیریت(سیستم و رفتار سازمانی)".تهران، انتشارات مولوی، چاپ ۲۱
- الماسیان، آناهیتا. رحیمی کیا، امین(۱۳۹۱)"بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال ۱۳۹۰"مجله یافته، ۷۰ و ۱۴.
- امیرکبیری، علیرضا و همکاران(۱۳۸۵)". بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با تعهد سازمانی کارکنان"، فصل نامه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم.
- امیرکبیری، علیرضا و همکاران- فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۴، پائیز و زمستان ۱۳۸۵
- ایروانی نژاد، نسیم(۱۳۸۹)، "رابطه بین تعهدسازمانی با ادراک معلمان تربیت بدنی دبیرستان های شهر اصفهان ازسبک های رهبری مدیران خود"، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، پیام نور، مرکز تهران.
- فیضی، طاهره. مبانی سازمان و مدیریت، تهران. دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۹
- باقری، مسلم وتولائی، روح الله، "بررسی تاثیر تعهدسازمانی بر عملکرد سازمان ها" ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۱۳۸۹، ۳۰، ص ۷۳-۶۹.
- بهاری، صالح(۱۳۸۷)"رابطه سبک رهبری با بهره وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی تهران مرکزی.
- بهرامی، رضا(۱۳۹۰). "رابطه مدیریت مشارکتی با سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران متوسطه شهر میناب در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۸۹". پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- حسینی، محمدسلطان، و همکاران - نشریه علوم حرکتی و ورزش جلد اول شماره ۶، زمستان ۱۳۸۴
- حسینی، مهدی و مهدی زاده اشرفی، علی. شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی - فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۸، تابستان ۱۳۸۹
- خدادادکاشی، شعله،(۱۳۸۵)"ارتباط بین سبک های رهبری تحول گرا، عمل گرا و بدون رهبری و تعالی سازمانی دانشکده های تربیت بدنی تهران". پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، مترجمین: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ نهم، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رفیعی نژاد، نسرین(۱۳۹۱). رابطه سبک های رهبری و توانمندسازی با تعهد سازمانی کارکنان معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی.

- رهگذر، حسن (۱۳۸۰)، "رابطه سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران". مجله علوم تربیتی، شماره ۶، تابستان ۱۳۸۸.
- زارع، صبا (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان همدان.
- ساعتچی، محمود. رضائی، لیلیا (۱۳۸۸) "رابطه سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران". مجله علوم تربیتی، شماره ۶، تابستان ۱۳۸۸.
- سیدکلان، مرتضی (۱۳۸۶) "ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با کارآیی معلمان تربیت بدنی". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور تهران.
- عابدی جعفری، حسن و آغاز، عسل (۱۳۸۷). "رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی مطالعه موردی وزارت رفاه و تامین اجتماعی" دانش مدیریت، ۲۱.
- علمی، محمود و برزی، عزیزمحمد (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران و تعهد سازمانی دبیران متوسطه آموزش و پرورش شهر بوکان.
- غفوری، فرزاد و همکاران (۱۳۸۷) "ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۳۸۸، ۲.
- غلامی، محمدعلی (۱۳۹۰) رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تعامل گرا با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تربیتی و روان شناسی، واحد مرودشت.
- فریدی زنگیر، ایوب (۱۳۹۰). "ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با کارایی معلمان تربیت بدنی شهرستان گرمی". پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد تهران.
- قربانی زاده، و... (۱۳۹۲). "بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول آفرین" مجله اخلاق در علم و فناوری، ص ۱-۱۲.
- لنگرودی، سید کاظم. غفوری، حمیده (۱۳۹۴) رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی سال ششم. شماره ۳. پاییز ۹۴. پیاپی ۲۳
- کرد، هادی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سبک های رهبری تحولی و تبدالی مدیران با تعهد سازمانی معلمان در مدارس راهنمایی شهر کرمانشاه.
- مختاری پور، مرضیه (۱۳۸۵) "بررسی رابطه تعهدکاری و سبک رهبری چندگانه در دانشگاه اصفهان" پایان نامه کارشناسی ارشد.
- معروفی، یحیی (۱۳۹۲). "رابطه سبک رهبری مدیران با سلامت سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان کردستان". نشریه رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، سال اول، شماره اول.

- موغلی، علیرضا و حسن پور، اکبر و حسن پور، محمد. "بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهدسازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران" نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱۳۸۸، ۲، صص ۱۳۲-۱۱۹.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنث (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ سپهر، تهران.
- یوکل، گری (۱۳۸۲) "مدیریت و رهبری در سازمان ها"، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- نیازی آذر، کیومرث. عنایتی، ترانه. بهنام فر، رضا. کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه ایی و تعهد سازمانی. مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری). دوره ۲۷. شماره ۸۷، اردیبهشت ماه ۱۳۹۳، ۴۲-۳۴



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی