

تأثیر رهبری استبدادی بر نوآوری کارکنان (مطالعه موردی کارکنان شرکتهای ساختمانی)

سید علی داور^۱

رستم درخشان^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه رهبری استبدادی با ابتکار کارکنان پرداخته است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. این پژوهش، در روش شناسی توصیفی - پیمایشی می باشد جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت های ساختمانی خوزستان به تعداد ۱۲۰ نفر می باشند. در این پژوهش به علت کم بودن حجم جامعه، کل جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شد؛ بنابراین روش نمونه گیری سرشماری می باشد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه می باشد. پرسشنامه رهبری استبدادی: محقق ساخته حسینی نسب و همکاران (۱۳۹۱) شامل ۸ سوال، پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی لودال و همکاران (۲۰۰۶) شامل ۶ سوال می باشد. هم چنین برای انجام تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS22 و pIs استفاده شده است. در نتیجه در فرضیه اصلی بین رهبری استبدادی و ابتکار کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرضیه فرعی اول و دوم رهبری استبدادی با تبادل رهبر - عضو و شناسایی تیم رابطه مثبت و معناداری دارد. فرضیه فرعی سوم و چهارم تبادل رهبر - عضو و شناسایی تیم با ابتکار کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. فرضیه فرعی پنجم تبادل رهبر - عضو با شناسایی تیم رابطه مثبت و معناداری دارد. فرضیه فرعی ششم فاصله قدرت با رهبری استبدادی رابطه مثبت و معناداری دارد. فرضیه فرعی هفتم فاصله قدرت با شناسایی تیم رابطه مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین همه هشت فرضیه پژوهش تایید می شود.

واژگان کلیدی

رهبری استبدادی، ابتکار کارکنان، تبادل رهبر - عضو

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران.

۲. گروه مدیریت، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران.

مقدمه

تحولات پیچیده و پرشتاب جهانی در عرصه های علم، فناوری، ارزشها و معیارها، بسیاری از سازمانهای موفق جهان را بر آن داشته است تا اهداف، روشها و ساختار خود را در جهت بکارگیری خلاقیت و نوآوری و فراهم سازی محیطی خالق و هدایت کننده، تدوین و ترسیم نمایند. باید این باور را قبول داشت که سازمان خالق و نوآور برای ارتقاء و استمرار موفقیت آمیز، نیاز به افرادی خالق دارد تا بتوانند در مواقع بحرانی با اندیشه بدیع و بکر جوابگوی نیازهای سازمان و جامعه باشند. سازمانهای آموزشی بخصوص مدارس در برهه ای از زمان که تحت عناوین مختلف از جمله «عصر دانش» «عصر فراصنعتی» «عصر جامعه اطلاعاتی» «عصر عدم تداوم» «عصر سرعت» و بالاخره «عصر خالقیت و نوآوری» مطرح شده است، میبایست خود را در جهت مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونیهای ژرف جهانی در حوزه ی آموزش و پرورش آماده سازند. از سویی نیز سرعت تحولات و تغییرات عرصه های مختلف علمی، فرهنگی، اجتماعی و آموزشی از حد تصور فراتر است، بگونه ای که خلاقیت و نوآوری بعنوان اصول اساسی از عوامل مهم بقای سازمانهای آموزشی پذیرفته شده است. (لیلا عابدینی، ۱۳۹۹)

براساس این استدلال کشورهای پیشرفته بر آموزش خالقیت در حوزه مدیریت مؤسسات آموزشی تأکید بسیار داشته و در این راستا اقدام به انتخاب افراد خالق، نوآور و آینده نگر که رهیافت های بدیع و نو برای حل مسائل پیچیده فرآیند آموزش و پرورش ارائه نمایند، نموده اند. همچنین با عنایت به نقش سازندهی مدرسه ی پویا، شایسته است که کارشناسان و صاحب نظران در نظام آموزشی کشور به تفحص و تحقیق پردازند و تصویر روشنی از مدرسه کارآمد و فعال را پیش روی مدیران مدارس قرار دهند. اگر مدارس به عنوان نهادی بدون ابتکار و صرفاً تابع بخشنامه های اداری عمل نمایند، مدیران مدارس فرصتی جهت تدوین استراتژیهای ابتکاری و نو نخواهند یافت. برای نوآوری در سازمان، تنها داشتن مدیر و کارکنان خالق و نوآور کافی نیست؛ زیرا اندیشه ی خالق و نوآور، در سازمان بوروکراتیک با ساختار مکانیکی تأثیر چندانی ندارد. (علی خالق خواه، ۱۳۹۸)

مدیر یا رهبر خوبی بودن برای همه ی کسانی که به نوعی در حیطه ی مدیریت مشغول به کار هستند از اهمیت بسیاری برخوردار است. در این مقاله برآنیم تا ویژگی های سبک مدیریت استبدادی را تشریح نماییم. رهبران افرادی هستند که قدم در مسیری ناشناخته برای هدایت و رهبری افرادی که به نوعی به آنها وابسته هستند برداشته اند. ویژگی های بسیاری وجود دارد که یک رهبر خوب باید از آنها بهره مند باشد، مثل خلاقیت، استقامت، مهارت های ارتباطی، جاه طلبی، اقتدار و قدرت برای متقاعد کردن مردم به انجام مورد نظر خود، اکثر رهبران بزرگ در تاریخ، مانند آبراهام لینکلن، مارتین لوتر کینگ، مهاتما گاندی، ژاندارک و غیره، افرادی بودند که از این ویژگی ها برخوردار بودند. آنها از این ویژگی ها برای بهبود حال مردم و ترقی آنها استفاده می کردند.

رهبری استبدادی یعنی یک نفر دارای تمامی اختیارات لازم برای تصمیم گیری برای گروهی از افراد دیگر است. این سبک در واقع یک سبک پرطرفدار و محبوب نیست، آنهم به چندین دلیل، اما می تواند به عنوان یک سبک مدیریت

موقعیتی مورد استفاده قرار گیرد. سنجش دیکتاتوری در این نوع سبک مدیریت چندان اشتباه نیست چرا که شیوه‌ی مدیریت و رهبری یک گروه افراد شبیه هم است. وقتی که شما رهبر دارید، انتخاب‌ها، قوانین، مقررات، تصمیمات و تغییرات مهم توسط او صورت می‌گیرد، بدون هیچ حرف اعتراضی از طرف افراد تحت رهبری، وقتی رهبری دستوری صادر می‌کند کسی حق اعتراض، مخالفت و یا درخواست توضیح ندارد بلکه از آنها انتظار می‌رود که علی‌رغم میل باطنی خود، از دستورات اطاعت کنند. تشویق و پاداش‌ها هم تنها در صورتی تحقق می‌یابند که رهبر از کیفیت کارهای انجام شده رضایت داشته باشد. (میرزاپور مریم خلیلی زاده، ۱۳۹۵)

در کسب و کارهای مدرن امروزی، استفاده از این سبک تنها در شرایط خاص مورد استفاده قرار خواهد گرفت، بدلیل حق و حقوق‌های داده شده به کارکنان در کسب و کارهای امروزی، پیاده‌سازی این نوع سبک‌ها چندان پاسخگو نخواهد بود، با این حال گاهی لازم است که با کارکنان شدیداً برخورد شود تا سطح معینی از نظم و انضباط در محیط کار حفظ گردد؛ و ابتکار کارکنان بالا رود از این رو در این تحقیق به بیان این مسئله می‌پردازیم که رهبری استبدادی با ابتکار کارکنان چه رابطه‌ای دارد؟

پیشینه تحقیق

جدگال و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به «بررسی رابطه ابتکار شخصی و جهت‌گیری مذهبی با عملکرد شغلی بین دبیران مقطع متوسطه منطقه دشتیاری» پرداخته‌اند. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه منطقه دشتیاری بود؛ که تعداد ۲۰۰ نفر می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۳۱ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب گردیده و پرسشنامه‌های پژوهش بین آنان توزیع شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS22 و از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین ابتکار شخصی با عملکرد شغلی در دبیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین جهت‌گیری مذهبی درونی با عملکرد شغلی در دبیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که مولفه‌های ابتکار شخصی و جهت‌گیری مذهبی توان پیش‌بینی عملکرد شغلی در دبیران را دارند.

عابدینی و همکاران (۱۳۹۹) پویشی بر «ابتکار عمل و خلاقیت معلمان شهرستان ابهر» در سال تحصیلی انجام داده‌اند. در مقاله حاضر به روش پیمایشی با توزیع پرسشنامه‌ای برای سنجش میزان نوآوری^۱ و خلاقیت معلمان شهرستان ابهر واقع در استان زنجان به صورت کاملاً تصادفی بین مدیران مدارس شهرستان که جامعه‌ی مورد مطالعه ما بودند انجام گرفته است. با توجه به تحلیل نتایج پرسشنامه‌ها که به دو صورت حضوری و غیر حضوری با استفاده از شبکه‌های مجازی انجام گرفته است، وضعیت خلاقیت و نوآوری معلمان در شهرستان ابهر در حد مطلوب می‌باشد.

خلقت و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به «بررسی تأثیر عوامل اینرسی سازمانی بر مدیریت استبدادی» پرداخته‌اند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و برحسب روش، توصیفی از نوع پیمایشی است جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه

کارکنان شاغل در یک شرکت کارتن سازی در شهرستان یزد که در شش ماهه اول سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ مشغول به کارند و تعداد آن ها ۴۵ نفر می باشد. با توجه به اینکه حجم جامعه کم است از روش نمونه گیری سرشماری استفاده می شود یعنی از کل جامعه آماری به عنوان نمونه استفاده می شود. فرضیه های پژوهش با استفاده از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفتند. یافته ها نشان دادند که عوامل اینرسی سازمانی با مدیریت استبدادی رابطه معنی دار دارند به عبارتی سبک مدیریت استبدادی بر اینرسی سازمانی تأثیر دارد.

راوات و لیندون (۲۰۱۹) «تأثیر رهبری پدرسالارانه مدیران بر میزان اعتماد زیردستان را در هندوستان» مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که ابعاد رهبری اخلاقی و رهبری خیرخواهانه منجر به اعتماد زیردستان می گردد. دداهانوف و همکاران (۲۰۱۹) «سبک رهبری استبدادی در کارآفرینانه و تأثیر آن بر خلاقیت کارکنان با در نظر گرفتن نقش واسط آوای کارکنان» را بررسی کردند و نتایج نشان دهنده این بود که سبک رهبری استبدادی بر خلاقیت و آوای کارکنان تأثیر منفی داشته و منجر به کاهش هر دو می شود در حالیکه سبک اخلاقی و خیرخواهانه تأثیر مثبت دارد. ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) در چین نشان دادند که «تبادل رهبر- عضو رابطه میان رهبری استبدادی و آوای کارکنان را تعدیل می کند». آنها نتیجه گرفتند که رهبری استبدادی از طریق کاهش قضاوت جایگاهی منجر به کاهش آوای کارکنان می شود و رهبری خیرخواهانه و اخلاقی منجر به افزایش آوای کارکنان می گردد.

روش تحقیق

جامعه آماری به کل گروه افراد، وقایع یا چیزهایی اشاره دارد که محقق می خواهد به تحقیق درباره آنها بپردازد (سکاران، ۱۳۸۱، ۲۹۴). جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت های ساختمانی خوزستان به تعداد ۱۲۰ نفر می باشند. در این پژوهش به علت کم بودن حجم جامعه، کل جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شد؛ بنابراین روش نمونه گیری سرشماری می باشد.

یکی از عوامل اصلی و مهم در اجرای تحقیق علمی انتخاب روش تجزیه و تحلیل مناسب است. در بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات، داده هایی که از اجرای پرسش نامه ها بدست خواهد آمد، با استفاده از نرم افزار در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. در بخش توصیفی عملیات مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی افراد نمونه آماری با استفاده از فرامین نرم افزار SPSS22 و **pls** صورت خواهد پذیرفت. در بخش استنباطی نیز آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون همبستگی و رگرسیون انجام شده است.

یافته های پژوهشی

جدول ۱ شاخص های توصیف داده ها

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رهبری استبدادی	۱۲۰	۰٫۷۱۲۳	۰٫۵۲۳۸
ابتکار کارکنان	۱۲۰	۴۲۱۳٫۰	۰٫۵۵۲۸

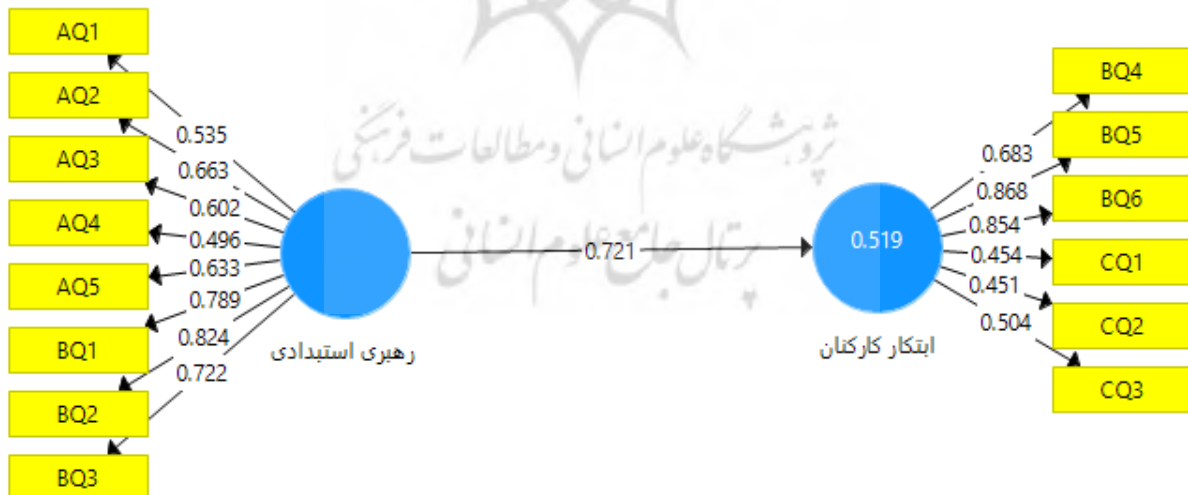
جدول بالا نکاتی را مشخص می‌سازد که بر حسب هر یک از موارد میانگین و انحراف معیار متفاوت است. به ترتیب، تحلیل سوالات از نظر میانگین روشن می‌سازد که کدام ابعاد دارای میانگین بالاتر و کدام کمتر هستند. به این ترتیب که از میان ابعاد، بعد رهبری استبدادی بیشترین میانگین را دارد (با میانگین ۳,۰۷).

در تحقیق حاضر بمنظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها، علاوه بر روایی محتوا، از روایی سازه و از روش مدل معادلات ساختاری ۱ و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. یکی از انواع روایی سازه، روایی همگرا می‌باشد که از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده ۲) استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول ۲ ضرایب همبستگی، روایی همگرای سازه‌ها

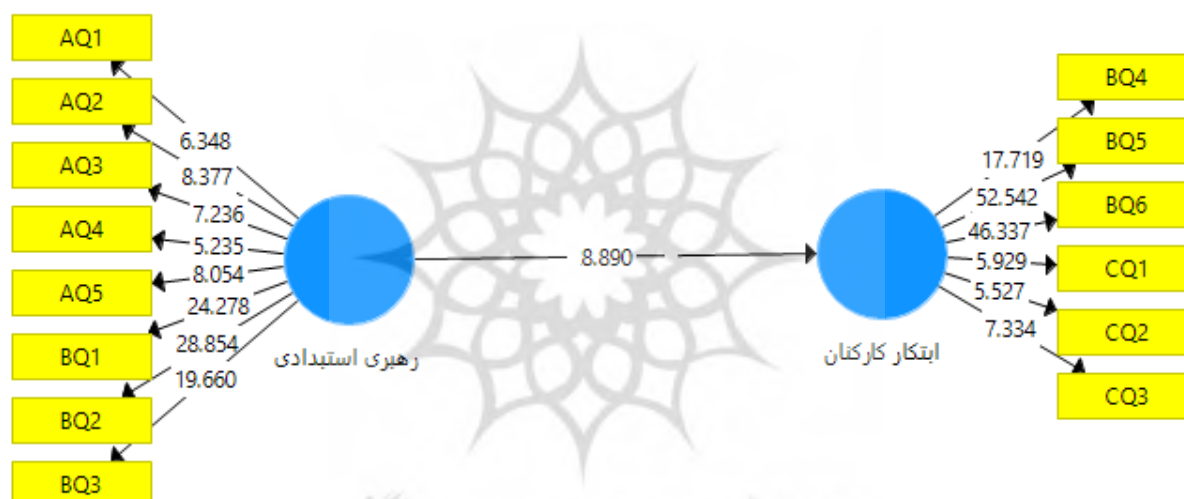
مولفه	AVE	CR
رهبری استبدادی	۰,۵۶۹۵	۰,۹۱۸۲
ابتکار کارکنان	۰,۵۳۸۵	۰,۸۱۶۵

هم چنین شاخص‌های روایی و پایایی را نشان می‌دهد. میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای روایی، ضریب پایایی (CR) و آلفای کرونباخ برای پایایی می‌باشند. به منظور محاسبه روایی همگرا، فورنل و لارکر^۳ استفاده از معیار AVE را پیشنهاد داده‌اند.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد فرضیه اصلی پژوهش

با توجه به ضریب استاندارد می توان گفت که بین رهبری استبدادی و ابتکار کارکنان به میزان (۰,۷۲۱) رابطه وجود دارد که با توجه به شکل ۱، معناداری این رابطه (آماره T برابر ۸,۸۹۰) در سطح اطمینان ۹۹ درصد نیز تایید می شود. به کمک نرم افزار pls، مدل اندازه گیری و بارهای عاملی قابل قبول استخراج شد. به منظور ساختار پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل دهنده هر سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در تعیین پایایی هر یک از سنجه ها از بار عاملی آن سنجه ها استفاده می شود. این معیار نشان دهنده ی میزان همبستگی سنجه، در سازه ی مربوطه می باشد. شکل ۱، مدل پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t، آزمون می کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می باشد، اگر مقدار آماره ی t خارج بازه ی (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) قرار گیرد و اگر مقدار آماره ی t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست. ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می باشد اگر مقدار آماره ی t خارج بازه ی (۲/۵۸- تا ۲/۵۸+) قرار گیرد.



شکل ۲ ضرایب معناداری فرضیه ها در مدل جهت فرضیه اصلی پژوهش

بر طبق نتایج به دست آمده از آزمون t تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار شده اند و در اندازه گیری سازه های خود سهم معناداری را ایفا کرده اند و فرضیه اصلی تایید می شود.

جدول ۳ اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه های پژوهش

نتیجه فرضیه	معنی داری	آماره t	ضریب مسیر (β)	فرضیه های تحقیق
تایید می شود.	< ۰/۰۱	۸,۸۹۰	۰,۷۲۱	فرضیه اصلی بین رهبری استبدادی و ابتکار کارکنان رابطه وجود دارد.
تایید می شود.	< ۰/۰۱	۵,۵۷۶	۰,۵۵۴	فرضیه فرعی اول رهبری استبدادی با تبادل رهبر - عضو رابطه دارد.

نتیجه فرضیه	معنی داری	آماره t	ضریب مسیر (β)	فرضیه‌های تحقیق
تایید می شود.	$<0/01$	۳,۱۲۹	۰,۱۹۳	فرضیه فرعی دوم: رهبری استبدادی با شناسایی تیم رابطه دارد.
تایید می شود.	$<0/01$	۹,۰۰۶	۰,۴۸۶	فرضیه فرعی سوم: تبادل رهبر-عضو با ابتکار کارکنان رابطه دارد.
تایید می شود.	$<0/01$	۴,۶۳۳	۰,۲۷۲	فرضیه فرعی چهارم: شناسایی تیم با ابتکار کارکنان رابطه دارد.
تایید می شود.	$<0/01$	۳,۹۲۳	۰,۳۳۲	فرضیه فرعی پنجم: تبادل رهبر-عضو با شناسایی تیم رابطه دارد.
تایید می شود.	$<0/01$	۸,۰۵۱	۰,۴۲۹	فرضیه فرعی ششم: فاصله قدرت با رهبری استبدادی رابطه دارد.
تایید می شود.	$<0/01$	۴,۲۶۳	۰,۱۶۶	فرضیه فرعی هفتم: فاصله قدرت با شناسایی تیم رابطه دارد.

بحث نتیجه گیری

بین رهبری استبدادی و ابتکار کارکنان رابطه وجود دارد.

تحلیل نتایج در زمینه رابطه بین رهبری استبدادی و ابتکار کارکنان نشان داد که بین رهبری استبدادی و ابتکار کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ رهبری استبدادی به عنوان بخش مهمی از رهبری به سبک پدر سالاری مطرح است. رهبری استبدادی به عنوان یک سبک رهبری مستقل، توجه گسترده ای را از جانب دانشگاهیان به خود معطوف ساخته و توسط پژوهشگران در سراسر جهان رهبری استبدادی به عنوان بخش مهمی از رهبری به سبک پدرسالاری مطرح است. رهبری استبدادی به عنوان یک سبک رهبری مستقل، توجه گسترده ای را از جانب دانشگاهیان به خود معطوف ساخته و توسط پژوهشگران در سراسر جهان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. پژوهشها نشان داده است که رهبری استبدادی با یک سری از نتایج کارکنان تغییر می کند و همبستگی منفی با لحن گفتار سازمانی شهروندی و اعتماد موثر داد. از آنجا که در سبک رهبری استبدادی، تصمیمها در رده های بالای سازمانی اتخاذ میشود و کارکنان نقش مؤثری در تبیین اهداف سازمانی ندارند، این روند میتواند انگیزش کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین با توجه به یافته های پژوهش می توان ادعا کرد که مدیران با سبک رهبری استبدادی تمایلی به تغییر و نوآوری ندارند؛ زیرا ایده های خلاقانه ممکن است به نوآوریهای منجر شوند که خواهان تغییراتی برای وضع موجود در سازمانها است. این امر نشان میدهد ایده های خلاقانه ممکن است خطر درگیری با همکاران و سرپرستانی را ایجاد کند که مخالف تغییرات هستند؛ از اینرو

این نوع رهبران مخالف ایده های نو هستند، روند خلاقیت و ابتکار در سطح سازمان را کاهش میدهد. یافته های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد.

باتوجه به اینکه بین رهبری استبدادی و ابتکار کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می شود مدیران با کارکنان سازمان، تعامل و همکاری داشته باشند؛ همچنین با ایجاد سامانه پیشنهادها از نظرها و پیشنهادهای کارکنان استفاده شود؛

باتوجه به اینکه رهبری استبدادی با تبادل رهبر - عضو رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می شود مدیران و سرپرستان بخشها در راستای افزایش دانش شخصی و سازمانی، شرکت در دورههای عرضی و طولی را مدنظر قرار دهند؛

با توجه به اینکه رهبری استبدادی با شناسایی تیم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود پیشنهاد می شود اهداف روشن و مشخصی برای تیم های داخل سازمانی تعیین شود و به موازات آن شاخص های ارزشیابی عملکرد تیمها را نیز به صورت مشخص ارائه نمود. البته با توجه قوانین تفکر سیستمی، اهداف و های شاخص عملکرد باید طوری انتخاب شود که هم افزایی گروهها را در جهت تحقق هویت سازمانی و در نهایت عملکرد سازمانی تقویت کند

منابع

خلقت، فرشته، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر عوامل اینرسی سازمانی بر مدیریت استبدادی (مطالعه موردی: شرکت کارتن سازی یزد)، چهارمین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، کرج

عابدینی، لیلیا و نوروزی منش، سارا و رسولی، مجتبی، (۱۳۹۹)، پویایی بر ابتکار عمل و خلاقیت معلمان شهرستان ابهر در سال تحصیلی ۹۹-۹۸، اولین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت، میناب

خالق خواه، علی و اکبری، تقی و تقوی قره بلاغ، حسین و کمانگر، سمیه، (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین اخلاق کاری و ابتکار سازمانی بین معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل، کنگره ملی تازه یافته ها در علوم انسانی، تهران

Dedahanov, A.T., et al., Entrepreneur's paternalistic leadership style and creativity: The mediating role of employee voice. *Management Decision*, 2019. 54(9): p. 2310-2324.

Rawat, P., et al., Effect of paternalistic leadership style on subordinate's trust: an Indian study. *Journal of Indian Business Research*, 2019. 8(4)

Jibao Gu, Gang Wang, Hefu Liu, Derun Song, Changqing He, (2018) "Linking authoritarian leadership to employee creativity: The influences of leader-member exchange, team identification and power distance", *Chinese Management Studies*,

Annebel H.B. De Hoogh و Deanne N. Den Hartog, Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study, *The Leadership Quarterly*, Volume 19, Issue 3, June 2018, Pages 297-311.

The Impact of Authoritarian Leadership on Employee Innovation (Case study of construction company employees)

Seyed Ali Davar¹
Rostam Derakhshan²

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

Abstract

The present study investigates the relationship between authoritarian leadership and employee initiative. The present study is of applied type. This research is in descriptive-survey methodology. The statistical population of this research is 120 employees of Khuzestan construction companies. In this study, due to the small size of the population, the whole statistical population was considered as a sample. Therefore, the sampling method is census. The data collection tool is a questionnaire. Authoritarian Leadership Questionnaire: Researcher Made by Hosseini Nasab et al. (2012) includes 8 questions; Ludal et al.'s Job Innovation Questionnaire (2006) includes 6 questions. SPSS22 and pls software were also used for data analysis. As a result, in the main hypothesis, there is a positive and significant relationship between authoritarian leadership and employee initiative. The first and second sub-hypotheses of authoritarian leadership have a positive and significant relationship with leader-member exchange and team identification. The third and fourth sub-hypotheses of leader-member exchange and team identification have a positive and significant relationship with staff initiative. The fifth sub-hypothesis of leader-member exchange with Team identification has a positive and significant relationship. The sixth sub-hypothesis of power distance has a positive and significant relationship with authoritarian leadership. The seventh sub-hypothesis of power distance has a positive and significant relationship with team identification. Therefore, all eight research hypotheses are confirmed.

Keywords

Authoritarian leadership, staff initiative, leader-member exchange

1. Master student, Ramhormoz Branch, Islamic Azad University, Ramhormoz, Iran.
2. Department of Management, Ramhormoz Branch, Islamic Azad University, Ramhormoz, Iran.