

بررسی سبک رهبری مدیران و تأثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان و مدیران تامین اجتماعی خراسان رضوی

سید مهدی رشیدآبادی^۱، مریم دهنوی^۲، معصومه بهمدی^۳

۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت (گرایش تحول)، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

۳ دانشجوی دکتری مدیریت (گرایش بازاریابی) واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی سبک رهبری مدیران و تأثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان تامین اجتماعی خراسان رضوی می باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان و مدیران تامین اجتماعی خراسان رضوی می باشند روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود و به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه ۲۶ سوالی سبک رهبری براساس مقیاس لیکرت امتیاز بندی شده اند و همچنین پرسشنامه ۲۴ سوالی تعهد سازمانی آلن و مایر می باشد روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید متخصصان و استاد راهنما قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه‌ها با توجه به محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سبک رهبری، ۰/۸۸، و برای تعهد سازمانی، ۰/۸۱ برآورد گردید. اطلاعات گردآوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS با روش های آماری توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون، تی تک نمونه‌ای، تی مستقل و تحلیل واریانس) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، می‌توان گفت که، رهبری استبدادی بر تعهد سازمانی تأثیر عکس، رهبری استبدادی خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم دارد. میزان تعهد سازمانی در بین مدیران نسبت به کارکنان بالاتر می‌باشد. سطح تحصیلات، سن و جنسیت بر میزان تعهد سازمانی تأثیر معنی‌داری ندارد. بین سابقه و میزان تعهد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین سن و جنسیت کارکنان با سبک رهبری رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اما بین سطح تحصیلات کارکنان و سبک رهبری رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین سطح تحصیلات، سن مدیران با میزان تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اما بین سابقه مدیران و میزان تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین سن و تحصیلات مدیران با سبک رهبری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، رهبری سازمانی، متغیرهای جمعیت شناختی، سبک‌های رهبری، سیستم‌های مدیریت، مدیریت اثربخش

۱- مقدمه :

ایجاد سازمان‌های امروزی و مدیریت اثربخش آن‌ها با استفاده از نظریه‌های سازمان و علم مدیریت، شاید بزرگ‌ترین پیشرفت انسان در قرن حاضر باشد. به همین لحاظ اهمیت پیشرفت مدیریت و شکل‌گیری دانش مربوطه را هم‌تراز پیشرفت‌های شگفت‌انگیز فنی و تکنولوژیکی دانسته‌اند زیرا پیشرفت‌های فنی بشر خود ناشی از توان او در تشکیل سازمان‌های اجتماعی و کار سازمان‌یافته است. مدیریت، دانش را از حالت تفننی و تجملی درآورده و آن را به یک سرمایه ملی تبدیل می‌کند و موجبات توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، علمی، فرهنگی و ... را فراهم می‌نماید. (پرداخت چی، ۱۳۸۷)

بی‌تردید موفقیت هر سازمان به شایستگی و توانایی‌های مدیر آن سازمان بستگی دارد. چه اینکه سازمان موردنظر یک واحد تجاری، نهاد دولتی، آموزشی، پزشکی و یا مذهبی باشد. شایستگی مدیریت سازمان تعیین‌کننده شایستگی سازمان خواهد بود و اهمیت آن چیزی نیست که در امور سازمان گم شود.

مدیریت در حقیقت هماهنگی منابع مادی و انسانی به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی سازمان‌ها به طریقی است که موردقبول جامعه باشد. (لامبرت و ناگ نت ۱، ۲۰۰۲)

در این راستا سبک و شیوه‌ای که مدیران برای اداره کارکنان خویش انتخاب می‌نمایند بر بسیاری از جهات سازمانی از جمله کارایی کارکنان، انگیزش کارکنان و خصوصاً تعهد سازمانی تأثیر به‌سزایی خواهد نهاد.

رهبری به‌عنوان یکی از وظایف مهم مدیران علم و هنر نفوذ در افراد به‌منظور دستیابی به اهداف می‌باشد. سبک رهبری یا مدیریت تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد (مصدق راد، ۱۳۸۱).

۲- مبانی نظری پژوهش

۱-۲ تعریف نظری

رهبری : فرایند نفوذ در فعالیت‌های فرد یا گروه به منظور کوشش برای رسیدن به هدف در موقعیتی مشخص (جعفرپور ، ۱۳۸۳).

رهبری استبدادی : در این سیستم رهبر بسیار دستوری عمل می‌کند و سعی دارد زیر دستان را به نحوی استثمار کند. (خلیلی شورینی، ۱۳۷۶)

رهبری استبدادی خیر خواهانه : در این سیستم رهبر همچنان مستبد است و هرگز به زیر دستان اختیاری تفویض نمی‌کند اما آنها را دوست دارد و اقدامش برای خیر و نفع آن هاست.

رهبری مشورتی : رهبر از کارکنان و زیر دستان اظهار نظر و مشورت طلب می‌کند اما حق تصمیم‌نهایی را از آن خود می‌داند.

رهبری مشارکتی : رهبر از زیر دستان اظهار نظر و مشورت طلب می‌کند و گروه برای رسیدن به یک تصمیم‌نهایی اجماع و راه حل‌های مختلف را ارزیابی می‌کند.

تعهد کارکنان : تعهد عبارتند از وفاداری و حالتی که فرد بر اساس آن احساس مثبت و قاطعی نسبت به چیزی دارد (بارنچ ۱۳۷۱۲)

سبک رهبری : طریقی که رهبر از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می‌کند (رضایان ، ۱۳۷۲)

کارکنان : منظور از کارکنان و شاغلین کلیه کسانی هستند که در داخل و خارج شرکت یا سازمان به طور دائمی و یا موقت کار می‌کنند که تمام حقوق بگیران را شامل می‌شود.

۴- روش تحقیق

در این پژوهش روش تحقیق از نوع علی می‌باشد، در این روش رابطه و تاثیر میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت این تحقیق بر اساس روش، از نوع توصیفی-پیمایشی و علی است.

۵-۱- جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری به کلیه افراد یا اشیایی که دارای یک یا چند ویژگی مشترک هستند اطلاق می‌گردد. و عبارتست از گروهی از افراد یا اشیایی که در خاصیت یا خاصیت های مورد تحقیق مشترک باشند و با هدف و موضوع ارتباط داشته باشند (خلیلی شورینی، ۱۳۸۱). جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان و مدیران ستادی و شعب شهرستان مشهد می‌باشند برای مطالعه یک موضوع لازم نیست که همه آن جامعه مورد مشاهده و بررسی قرار گیرد، بلکه در اغلب موارد مشاهده جزئی از آن کافی است. به تعبیر دیگر در بیشتر تحقیقات، نمونه گیری محقق را به مقصود می‌رساند. نمونه معمولاً گروهی از افراد جامعه را شامل می‌شود که معرف آن جامعه بوده و کم و بیش ویژگی‌ها و مشخصات افراد جامعه را داراست (سکاران، ۱۳۸۶). از جامعه آماری پژوهش نمونه ای به حجم ۱۹۴ نفر با به کارگیری فرمول نمونه گیری کوکران انتخاب شد. در این پژوهش، از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای استفاده شده است.

۵-۳ ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق شامل پرسشنامه، استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی می‌باشد. پس از بررسی مطالعات انجام شده در حوزه تحقیق و انجام مصاحبه با صاحب نظران پارامترهای مؤثر و مرتبط با بررسی سبک رهبری مدیران و تأثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان و مدیران تامین اجتماعی خراسان رضوی شناسایی و پرسشنامه طراحی گردید و پس از پیش آزمون و بازنگری، در نهایت توزیع گردید.

۵-۴ روایی و پایایی پژوهش

۵-۴-۱ روایی یا اعتبار پژوهش

اعتبار یا روایی با این مساله سروکار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می‌گیرد که ما فکر می‌کنیم. برای تعیین روایی از روشهای مختلفی می‌توان استفاده کرد. در این تحقیق برای تعیین روایی از روایی محتوایی استفاده می‌شود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور و ۱۰ نفر از افراد مطلع از جمله اساتید کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و بازرگانی مورد تایید قرار گرفت و از اعتبار لازم برخوردار است.

۵-۴-۲ پایایی و قابلیت اعتماد پژوهش

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در در اندازه گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد (بیابانگرد، ۱۳۸۷). در این پژوهش برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب پایایی برای هر متغیر و مؤلفه های آن بدست می‌آید. پایایی پرسشنامه سبک رهبری، ۰/۸۸، و برای تعهد سازمانی، ۰/۸۱ به دست آمد که مبین سطح مطلوب پایایی این پرسشنامه می‌باشد.

۵- فرضیه های تحقیق

۵-۱- فرضیه اصلی تحقیق :

- ۱- بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی کارکنان تامین اجتماعی خراسان رضوی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین وضعیت تعهد کارکنان بر حسب سطوح سازمانی در تامین اجتماعی خراسان رضوی تفاوت معنی دار وجود دارد.
- ۳- بین سبک های رهبری مدیران تامین اجتماعی خراسان رضوی تفاوت معنادار جود دارد.

۶- تجزیه و تحلیل داده ها

۶-۱- آمار توصیفی

بیشترین آمار سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند، بیشترین پاسخگویان مرد هستند با دارای تحصیلات لیسانس، بیشترین پاسخگویان دارای سنوات بین ۱۱ تا ۲۰ سال می باشند.

جدول (۲): آمار توصیفی داده ها

جنسیت	سن	سنوات خدمت	تحصیلات
مرد ۱۵۸	۲۰ - ۳۰ سال ۱۰۸ نفر	۵-۱ سال ۲۰ نفر	۱۵-۵
		سال ۹۱ نفر	
		۱۵-۲۵ سال ۴۶ نفر	
		بالاتر از ۲۵ سال ۳۳ نفر	
زن ۳۲			
مجموع ۱۹۰			
			فوق دیپلم 67
			لیسانس 115
			فوق لیسانس و دکتری 12
	مجموع	۱۹۰ نفر	۱۹۰ نفر

بررسی نرمال بودن داده ها

۱- روش استنباطی (آزمون کلموگروف-اسمیرنف)

نام متغیر	تعداد	آماره ی آزمون	سطح معناداری
رهبری استبدادی	190	1.253	.087
رهبری استبدادی خیرخواهانه	190	1.272	.079
رهبری مشورتی	190	1.513	.051
رهبری مشارکتی	190	1.558	.066
تعهد عاطفی	190	1.631	.060
تعهد مستمر	190	1.161	.135
تعهد هنجاری	190	1.646	.069

۶-۲- آمار استنباطی

فرضیه اول: بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی کارکنان تامین اجتماعی خراسان رضوی رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه بین سبک رهبری و تعهد سازمانی آنان از روش همبستگی پیرسون استفاده شد

تعهد سازمانی		
رهبری استبدادی	ضریب همبستگی	-.467**
	سطح معناداری	.000
	تعداد	190
رهبری	ضریب همبستگی	.532**

استبدادی	سطح معناداری	.000
خیر خواهانه	تعداد	190
رهبری مشورتی	ضریب همبستگی	.545**
	سطح معناداری	.000
رهبری مشارکتی	تعداد	190
	ضریب همبستگی	.645**
	سطح معناداری	.000
	تعداد	190

با مقایسه سطح معناداری حاصل از آزمون با ضریب خطای ۰,۰۵ می توان نتیجه گرفت میان متغیرهای تعهد کارکنان با سبک رهبری رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به عدد ضریب همبستگی بین سبک رهبری استبدادی با تعهد کارکنان رابطه منفی وجود دارد. با توجه به عدد ضریب همبستگی بین سبک رهبری استبدادی خیر خواهانه، رهبری مشورتی و رهبری مشارکتی با تعهد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه دوم: بین وضعیت تعهد کارکنان بر حسب سطوح سازمانی در تامین اجتماعی تفاوت معنی دار وجود دارد..

نام متغیر	میانگین اختلاف	انحراف معیار اختلاف	آماره آزمون t	مقدار p	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کران پایین	کران بالا
تعهد سازمانی	.17009	.10336	-1.678	.049	.13381	.27398

در سطح اطمینان ۹۵ درصد p- مقدار بدست آمده برای متغیر تعهد سازمانی با مقدار ۰,۰۵ مقایسه شده با توجه به اینکه این مقدار کمتر از ضریب خطای مورد نظر (۰,۰۵) می باشد، فرضیه H_0 رد می شود. با توجه به اینکه فاصله اطمینان مورد نظر مثبت می باشد، نشان دهنده بالاتر بودن میانگین تعهد در بین مدیران نسبت به کارکنان می باشد.

فرضیه سوم: بین سبک های رهبری مدیران تامین اجتماعی تفاوت معنادار وجود دارد.

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون t	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کران پایین	کران بالا
رهبری استبدادی	2.497	.743	9.220	.000	-.3910	-.1038
رهبری استبدادی خیر خواهانه	3.246	.869	3.910	.000	.1223	.3712
رهبری مشورتی	2.974	.618	-.563	.054	-.0632	.1137
رهبری مشارکتی	3.166	.673	3.403	.001	.0699	.2627

یافته های نشان می دهد با توجه به اینکه سطح معناداری تمام متغیرها بجز رهبری مشورتی کمتر از ضریب خطای مورد نظر (۰,۰۵) می باشد، فرضیه H_0 (برابری میانگین نمونه به ۳) رد می شود. با توجه به اینکه فاصله اطمینان مورد نظر بازه برای متغیر رهبری استبدادی منفی می باشد نشان دهنده وضعیت کمتر از متوسط این متغیر می باشد. با توجه به اینکه فاصله اطمینان مورد نظر بازه برای متغیر رهبری مشارکتی و رهبری استبدادی خیر خواهانه مثبت می باشد نشان دهنده وضعیت

بالتر از متوسط این متغیر می باشد. با توجه به اینکه فاصله اطمینان مورد نظر بازه برای متغیر رهبری مشورتی شامل صفر می باشد نشان دهنده وضعیت متوسط این متغیر می باشد.

نتایج حاصل از فرضیات:

عنوان فرضیه	شرح	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
فرضیه اول	بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی تامین اجتماعی خراسان رضوی رابطه وجود دارد	رهبری استبدادی	-0.467
		رهبری استبدادی خیرخواهانه	0.532
		رهبری مشورتی	0.545
		رهبری مشارکتی	0.645

براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی اول بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ و در این فرضیه مقدار ضریب همبستگی برای رهبری استبدادی ۰-۰,۴۶۷ می باشد. لذا می توان چنین گفت که، رهبری استبدادی بر تعهد سازمانی تاثیر عکس دارد. مقدار ضریب همبستگی برای رهبری استبدادی خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی به ترتیب برابر ۰,۵۳۲، ۰,۵۴۵ و ۰,۶۴۵ می باشد. لذا می توان چنین گفت که، رهبری استبدادی خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی بر تعهد سازمانی تاثیر مستقیم دارد.

نتیجه فرضیه دوم

عنوان فرضیه	شرح	میانگین اختلاف	نتیجه آزمون
فرضیه دوم	بین وضعیت تعهد کارکنان بر حسب سطوح سازمانی در تامین اجتماعی خراسان رضوی تفاوت معنی دار وجود دارد	17009	تأیید فرضیه

براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی دوم تعهد سازمانی در بین سطوح مختلف تفاوت معنی داری دارد. با توجه به مثبت بودن میانگین اختلاف نشان از بالاتر بودن میزات تعهد سازمانی در بین مدیران می باشد.

عنوان فرضیه	شرح	میانگین	نتیجه آزمون
فرضیه سوم	بین سبک های رهبری مدیران تامین اجتماعی خراسان رضوی تفاوت معنادار وجود دارد؟	رهبری استبدادی	2.497
		رهبری استبدادی خیرخواهانه	3.246
		رهبری مشورتی	2.974
		رهبری مشارکتی	3.166

۸- پیشنهادات

- پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی به بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با تعهد کارکنان در سایر سازمان ها پرداخته شود و نتایج آن با تحقیق حاضر مقایسه گردد.
- به پژوهشگران پیشنهاد می شود پژوهش های بعدی را بر اساس نمونه های بزرگ تر انجام دهند.
- پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی به انجام تحقیقات تجربی در رابطه بین متغیرهای پژوهش پرداخته شود.
- به پژوهشگران پیشنهاد می گردد به بررسی سایر عوامل مؤثر بر سبک های رهبری بپردازند.
- در این پژوهش ابزار پرسشنامه بوده ، در تحقیقات آتی از سایر شیوه ها نظیر مصاحبه در کنار پرسشنامه استفاده شود.

الف) منابع فارسی

۱. پرداختچی، محمد حسن. (۱۳۷۴). مدیریت آموزشی به عنوان قلمرو و حرفه‌ای. مجله مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۳.
۲. جعفر پور منفرد، سعید. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران مدارس پسرانه شاهد شهر تهران، دانشکده علوم اجتماعی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی.
۳. رضائیان، علی. (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، تهران، انتشارات سمت.
۴. مراد ابراهیم‌پور، مهرداد. (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین سبک مدیریت با اضطراب و افسردگی دبیران دبیرستانهای شهرستان سبزوار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.

1. Baier, (1986), Trust & Antitrust Ethics, Personnel Review, Volume. 25, Number. 5.
2. Lewicki, R., McAllister, D.J., Bies, R.J. (1998), "Trust and distrust: new relationships and realities", Academy of Management Review, Vol. 23.No.3, pp.438-58.