

بررسی رابطه سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به فرد) با

تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک

مسعود صداقت جو^۱، فاطمه آقائزاد^۲، دکتر فرخنده مفیدی^۳

چکیده

این پژوهش به دنبال، بررسی رابطه سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به افراد) با تعهد سازمانی است و قصد دارد مشخص نماید آیا بین ابعاد رهبری سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک رابطه وجود دارد؛ برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از دو نوع ابزار اندازه گیری استفاده گردید، در مورد سبک رهبری از پرسش‌نامه بلیک و موتن (۱۹۶۴) و در مورد تعهد سازمانی از پرسش‌نامه آلن و مییر (۱۹۹۷) استفاده شده است. بدلیل محدود بودن جامعه آماری، ۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک بودند، که در این بررسی مشارکت داشتند. این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی بوده که به شیوه همبستگی انجام شد و از نظر نوع هدف تحقیق کاربردی می باشد، که پس از جمع آوری و تحلیل پرسش‌نامه‌ها به کمک نرم افزار SPSS نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین بعد رهبری گرایش به افراد و تعهد سازمانی در کارکنان همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد و هم چنین نشان داد که بین بعد رهبری گرایش به وظیفه و تعهد سازمانی در کارکنان همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد.

کلید واژه‌ها: سبک رهبری^۴، بعد گرایش به افراد^۵، بعد گرایش به وظیفه^۶، تعهد سازمانی^۷.

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اندیمشک، گروه مدیریت، اندیمشک، ایران

^۲ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اندیمشک، گروه حقوق، اندیمشک، ایران

^۳ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اندیمشک، گروه مدیریت، اندیمشک، ایران

^۴ Leadership style

^۵ concern for people

^۶ concern for production

^۷ Organizational commitment

مقدمه:

در جهان امروز، محیط های سازمانی همواره در حال تغییر سریع هستند که این امر رهبران یا مدیران را با چالش اساسی مواجه کرده است. تغییرات سریع تکنولوژیکی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی سبب شده است تا رهبران و مدیران با مسایل جدیدتری در خصوص نوع رفتار با کارکنان و مدیریت روبرو شوند. به این دلیل هر زمانی که می گذرد مدیریت مفهوم وسیع و پیچیده تری را پیدا می کند. بر این اساس بررسی موضوع و مفاهیم مدیریت می تواند نگرشی را برای مدیران ایجاد کند تا آنان بتوانند درک درست تری از موضوعات مدیریتی داشته باشند. مهم نیست که بتوان با افراد متعدد در سازمان های مختلف طوری کار کرد که از توانایی های آن ها در انجام کار درست و درست انجام دادن کارها بهره گرفت. از این رو هر چه رهبران یا مدیران در ایفای نقش خود از پذیرش و نفوذ بیشتر در بین کارکنان خود برخوردار باشند میزان اثر بخشی و بهره وری آنان در تحقق اهداف سازمانی نیز افزون تر خواهد بود (طوسی، ۱۳۶۹).

بیان مساله

تحول سریع تکنولوژی و عوامل انسانی نقش و اهمیت مدیران را در اداره منابع اقتصادی و انسانی سازمان حساس تر می سازد با توجه به اینکه جمعیت زیادی از افراد جامعه بیشتر وقت خود را در صنایع و سازمان ها صرف می کنند. نحوه سبک رهبری یک مدیر بر این گروه اهمیت زیادی می یابد. چرا که شیوه هایی که یک مدیر برای هدایت زیردستان خود بر می گزیند، زندگی شغلی و روانی افراد را در محیط کار و جامعه و خانواده تحت الشعاع قرار می دهد. در این بین هر مدیر یک سبک رهبری خاص برای انجام وظایف و اعمال مدیریتی خود دارد. سبک های رهبری یک مدیر نقش عمده ای در ارتقاء تولید و خدمات در سازمان ها و صنایع و رشد و سلامت، خشنودی و بهره وری منابع انسانی موجود در محیط های کاری دارد (هیگینز^۱، ۱۹۹۶).

امروزه اکثر سازمان ها برای حفظ موقعیت رقابتی خود نیاز به تغییرات سریع دارند و تغییرات سریع مستلزم آن است که سازمان ها دارای رهبران و کارکنانی باشند که انطباق پذیر بوده و به صورت موثر کار کنند، رهبران موثر کسانی می باشند که نتایج را در یک چارچوب زمانی معین به دست آورند تا برای کار خود مؤثر واقع شوند (بارلینگ و همکاران، ۲۰۰۰).

از این رو دانشگاه آزاد اسلامی که یکی از دستاوردهای مهم نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران بوده و بیش از نیمی از دانشجویان کشور را در خود جای داده است و با توجه به این که سابقه چندان طولانی

^۱. Higgins

بررسی رابطه سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به فرد) با تعهد سازمانی در کارکنان... □ ۱۱۱

نیز ندارد، از این امر مستثنی نبوده و حتی شاید نیاز است تا بیشتر به آن توجه شود. چرا که این سازمان دارای نیروهای جوان، مستعد، تحصیلکرده، و متعهد با زمینه کاری مناسب بوده و در آن امکان رشد و توسعه از طریق بهره ور ساختن نیروی انسانی کاملاً فراهم می‌باشد. دانشگاه آزاد اسلامی بعنوان مرکز تولید و پرورش انسان های ماهر نقش بسزایی در پیشرفت جامعه دارد. پس توجه به افزایش بهره وری نیروی انسانی (کارکنان) به عنوان نیروهای ستادی از اهمیت وافری برخوردار است. از آنجاییکه بودجه این دانشگاه از محل شهریه دانشجویان تامین می‌شود و تعداد کارکنان نسبت به دیگر سازمان ها کمتر است، ارتقاء بهره وری و استفاده بهینه از منابع مهمترین اصل است. در دانشگاه آزاد اسلامی با داشتن نیروهای جوان و متعهد توانایی بالقوه بهره ور شدن نیروی انسانی وجود دارد. با توجه به فلسفه وجودی و اساسنامه دانشگاه آزاد اسلامی، صرفه جویی و استفاده بهینه از منابع یکی از مهمترین ابزار توسعه آن است. لذا برای دستیابی به این هدف، نیاز به توجه کافی و عمیق به بهره وری نیروی انسانی می‌باشد پس این تحقیق در پی پاسخ به این پرسش اساسی است که آیا بین ابعاد رهبری سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک رابطه وجود دارد؟

هدف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین ابعاد سبک رهبری با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک است.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه ۱- بین بعد رهبری گرایش به افراد با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۱-۱- بین بعد رهبری گرایش به افراد با مؤلفه تعهد عاطفی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۱-۲- بین بعد رهبری گرایش به افراد با مؤلفه تعهد مستمر کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۱-۳- بین بعد رهبری گرایش به افراد با مؤلفه تعهد هنجاری کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۲- بین بعد رهبری گرایش به وظیفه با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۲-۱- بین بعد رهبری گرایش به وظیفه با مؤلفه تعهد عاطفی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۲-۲- بین بعد رهبری گرایش به وظیفه با مؤلفه تعهد مستمر کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۲-۳- بین بعد رهبری گرایش به وظیفه با مؤلفه تعهد هنجاری کارکنان رابطه وجود دارد.

ادبیات و پیشینه پژوهش

روشی که رهبر، از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می‌کند، سبک رهبری نامیده می‌شود. اکنون این سؤال پیش می‌آید چگونه می‌توان در دیگران نفوذ کرد؟ در جواب باید گفت که راه نفوذ، داشتن

قدرت است که به طور کلی به دو بخش قدرت پست و مقام و قدرت شخصی تقسیم می‌گردد (رضائیان، ۱۳۹۱، ص ۲۲۲).

قدرت پست و مقام شامل قدرت تشویق و قدرت تنبیه می‌گردد و قدرت شخصی مرکب از قدرت مرجع، قدرت مهارت است. قدرت پنجمی که ذکر می‌کنند، قدرت مشروع (قانونی) است که می‌تواند جزء قدرت شخصی یا پست و مقام محسوب می‌شود (گلوک^۱، ۱۹۷۷، ص ۱۸۶ و ۱۸۴).

طبقه بندی های گوناگونی درباره سبک رهبری وجود دارد که می‌توان آن‌ها را بر پایه دو یا چند بعدی بودن، تا قرار داشتن بر روی یک پیوستار با درجه بندی‌های گوناگون مرتب کرد، اما بیشتر صاحب‌نظران و پژوهشگران وجود دو محور یا دو بعد کلی وظیفه مداری و رابطه مداری را برای تعیین سبک مدیریت مسلم فرض کرده اند مانند فیدلر، ۱۹۶۷؛ هرسی و بلانچار، ۱۹۹۳ و بلیک و موتن، ۱۹۶۴ (مرکز پژوهش های مدیریت، ۱۳۷۹).

مطالعات رهبری میشیگان^۲ یک برنامه تحقیقی در زمینه رفتار رهبری تحت هدایت رنیس لیکرت در دانشگاه میشیگان در اواخر دهه ۱۹۴۰ انجام گرفت. در این تحقیق دو نوع رفتار شامل؛ «کارگرا»^۳ و «کارمندگرا»^۴ شناسایی شد.

در رفتار «رهبری کارگرا»، رهبر توجه بیشتری به «کار» زیردستان و به طور عمده توجه به عملکرد دارد. در رفتار «رهبری کارمندگرا»، رهبر علاقه‌مند است، یک گروه کاری متحد به وجود آورد و توجه اصلی رهبر، معطوف به رفاه کارکنان است. در این تحقیق تصور می‌شد که یک رهبر، یا می‌تواند «کارمندگرا» و یا «کارگرا» باشد و در یک زمان نمی‌تواند هر دو رفتار را داشته باشد.

مطالعات رهبری ایالت اوهایو^۵ تقریباً همزمان با مطالعات میشیگان، تحقیقی در اواخر سال‌های ۱۹۴۰ و اوایل سال‌های ۱۹۵۰ در دانشگاه ایالتی اوهایو انجام شدند. در این مطالعات نیز دو عامل اصلی برای رفتار، شناسایی و تحت عناوین «مراعات»^۶ و «ساخت دهی»^۷ نام گذاری شد. در «رفتار مراعات»، رهبر به احساسات زیر دستانش توجه دارد و رابطه رهبر و زیردست، بر اساس اعتماد و احترام متقابل و ارتباط دو جانبه استوار است. در «رفتار ساخت دهی»، رهبر رابطه بین خود و زیردستان را به وضوح تعریف می‌کند و پیروان می‌دانند که رهبر از آنان، چه انتظاری دارد. در رفتار مراعات و ساخت دهی، بر

^۱.Glueck

^۲. The Michigan Leadership Studies

^۳. Production Oriented

^۴. Employee Oriented

^۵. Ohio State Leadership Studies

^۶. Consideration

^۷. Initiating Structure

بررسی رابطه سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به فرد) با تعهد سازمانی در کارکنان... □ ۱۱۳

خلاف رفتار رهبر کارمندگرا و کارگرا که در تحقیقات میشیگان مطرح شده بود، تصور این است که رهبر می‌تواند دارای ساخت دهی بالا و مراعات پایین یا ساخت دهی پایین و مراعات بالا باشد و یا ساخت دهی و مراعات هر دو بالا باشند. در تحقیقات اولیه نتیجه گیری شده بود که در سرپرستان دارای ساخت دهی بالا عملکرد بهتر، ولی رضایت کارکنان کمتر است و همچنین در مقابل سرپرستانی که دارای مراعات بیشتری بوده اند، عملکرد پایین تر ولی رضایت کارکنان بالا بود. اگرچه تحقیقات بعدی نشان داد که این نتایج گمراه کننده هستند، زیرا دیگر متغیرهای اقتضایی، روابط و واکنش زیر دست و غیره را در نظر نگرفته بودند. نتیجه تحقیقات دانشگاهی ایالتی اوهایو موید این است. رهبرانی که از نظر مراعات حال زیردستان و ساخت دهی نمره‌های بالایی بگیرند، عملکرد خوبی خواهند داشت. ولی در موارد استثنا هم بیانگر این واقعیت است که در این تئوری، عوامل موقعیتی نیز باید مورد توجه قرار گیرند (احمدی، ۱۳۹۱، ص ۱۵۶).

یکی دیگر از رویکردهای نظریه رفتاری که از شهرت ویژه‌ای برخوردار است، نظریه شبکه مدیریتی رابرت بلیک و جین مونت^۱ است که بعدها با جانشین شدن آنا آدامز مک کنس به جای مونت به نظریه شبکه رهبری تغییر نام یافت (بلیک و مک کنس، ۱۹۹۱). شبکه رهبری نیز بر پایه دو بعد رهبری است که آنان به آن نام علاقه به تولید و علاقه به افراد داده اند. این مدل بیان می‌کند که سبک رهبری بر پایه دو مفروضه علاقه زیاد به تولید (گرایش به وظیفه) و یا به رابطه (گرایش به افراد) شکل می‌گیرد (مرکز پژوهش‌های مدیریت، ۱۳۷۹، ص ۱۶). این شبکه شبیه مطالعات میشیگان و اوهایو می‌باشد و در آن، ۸۱ سبک رهبری نشان داده شده است اما با وجود این، تنها ۵ سبک عمده را مشخص کرده اند.

مبانی نظری تعهد سازمانی

تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی^۲ به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵).

تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن "وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر" تعریف می‌کنند (رنجبریان، ۱۳۷۵).

^۱ R. Blake & J. Mouton

^۲ BEHAVIOR ORGANIZATIONAL

رضائیان اظهار می دارد که مدیران در مجموعه ای مرکب از تعهدات زیراتفاق نظر دارند:

۱. تعهد نسبت به مشتریان^۱ یا ارباب رجوع.
۲. تعهد نسبت به سازمان.
۳. تعهد نسبت به خود.
۴. تعهد نسبت به افراد و گروه کاری.
۵. تعهد نسبت به کار. (رضائیان، ۱۳۷۴)

آن و می‌یر (۱۹۹۷) معتقد بودند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می دهد (می یر و هرسکویچ، ۲۰۰۲). آنان سه جزء را برای تعهد سازمانی آرایه داده اند:

الف. تعهد عاطفی^۲: در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان می باشد. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می کنند.

ب. تعهد مستمر^۳: بر اساس این تعهد فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می کند. در واقع فرد از خود می پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه‌هایی را متحمل خواهد شد. در واقع افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد هستند افرادی هستند که علت ماندن آن‌ها در سازمان نیاز آن‌ها به ماندن است.

ج. تعهد هنجاری^۴: در این صورت کارمند احساس می کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است (لوتانز، ۲۰۰۸).

می‌یر و آن تعاریف تعهد سازمانی را به سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف وابسته می‌دانند. از تفاوت‌های مفهومی اجزای سه‌گانه تعهد سازمانی، که هر یک تا حدودی از یک‌دیگر مستقل اند، این نتیجه حاصل می‌شود که هر کدام پیامد پیش فرصت‌های خاصی هستند. پیش فرصت‌های تعهد عاطفی به چهار گروه دسته بندی می‌شوند: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری. تحقیقات زیادی که در ارتباط با تعهد سازمانی انجام شده بیانگر این مطلب است که ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی مستقیم

۱- CLIENT.

۲- Affective commitment

۳- Continuance commitment

۴- Normative commitment

بررسی رابطه سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به فرد) با تعهد سازمانی در کارکنان... □ ۱۱۵

(مثبت) است ولی ارتباط آن با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان معکوس (منفی) است. لذا ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزاء سه گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی متفاوت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان می مانند برای اینکه می خواهند بمانند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند می مانند چون نیاز دارند بمانند و آنهایی که تعهد تکلیفی قوی دارند می مانند، زیرا احساس می کنند باید بمانند.

از نگاه این دو تعهد سازمانی دو بعد دارد: تعهد مستمر به معنای میل ماندن در سازمان؛ و تعهد ارزشی به معنای تلاش مضاعف برای سازمان در واقع در این مدل تعهد مستمر مرتبط با تصمیم ماندن یا ترک سازمان است، در صورتی که تعهد ارزشی مرتبط با تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است. (می یر و شورمن، ۲۰۰۰). در حالی که در مدل آن و می یر این هر سه جز تعهد مبنی بر ادامه ماندن در سازمان و یا ترک آن می باشد.

پیشینه پژوهش

اولسیا، ناموسونگ و ایراوو^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان نقش سبک رهبری خدمت گذار بر تعهد سازمانی: مطالعه ی کاوشی شرکت های دولتی در کنیا، به این نتیجه دست یافتند که بین سبک رهبری خدمت گذار و وفاداری کارمندان و تعهد سازمانی آنان رابطه ی مستقیم وجود دارد. بدین معنی که سبک رهبری خدمتگذار سبب تقویت وفاداری و تعهد سازمانی کارمندان می گردد.

آقاشاهی^۲ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان رابطه ی بین سبک رهبری و تعهد سازمانی: مطالعه ای در مرکز ارتباطات مالزی، به این نتیجه دست یافتند که سبک رهبری تحول گرا بر دو مؤلفه تعهد سازمانی (عاطفی و هنجاری) تاثیر مثبتی داشت.

احمد، واکار و مسعودخان^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان سبک های رهبری و تعهد سازمانی در بانک ها، به این نتیجه دست یافتند که سبک رهبری، تاثیر مستقیمی بر سطح تعهد سازمانی کارمندان داشته و توسط ویژگی های تابع و عوامل محیطی تعدیل می شود.

تشومه^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سبک های رهبری و تعهد سازمانی در انستیتوهای خصوصی تحصیلات تکمیلی در شهر آدیس آبابا، به این نتیجه دست یافت که سبک رهبری تحول گرا همبستگی مثبت و معناداری با تعهد سازمانی مؤثر و مستمر دارد؛ در حالی که سبک رهبری تعاملی تنها با تعهد هنجاری، همبستگی مثبت و معنادار دارد.

^۱. Olesia, Namusonge&Iravo

^۲. Aghashahi

^۳. Ahmad, Waqar&Masoud Khan

^۴. Teshome

چوکلوک و ییلماز^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سبک رهبری و تعهد سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه، به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبتی بین ادراک معلمان از تعهد سازمانی و سبک رهبری حمایتی مدیران مدارس وجود داشت.

داونپورت^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان سبک رهبری و تعهد سازمانی: تاثیر متعادل کننده منبع کنترل، به این نتیجه دست یافت که سبک رهبری انفصالی و منبع کنترل، محرک های تعهد سازمانی می باشند.

امیدی فر (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان سبک رهبری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران دبیرستان های شهر تهران، به این نتیجه دست یافت که بین سبک رهبری و تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

لطفی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی دانشکده پزشکی شیراز و ارتباط آن با تعهد سازمانی، به این نتیجه دست یافتند که بین سبک رهبری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

کرمی نیا، سلیمی و امینی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی، به این نتیجه دست یافتند که بین سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی با فرهنگ و تعهد سازمانی ارتباط معنی دار و مثبتی وجود داشت. بین سبک رهبری عدم مداخله (آزاد) با فرهنگ و تعهد سازمانی ارتباط معنی دار و معکوس وجود داشت.

رضایی و ساعتچی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران، به این نتیجه دست یافتند که بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی زیردستان رابطه معناداری و بین تعهد سازمانی مدیران و زیردستان تفاوت معناداری وجود دارد. سیدی و ایزدی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی پلیس استان فارس، به این نتیجه دست یافتند که به کارگیری سبک های مدیریت مشورتی و مشارکتی مدیران ستادی بیشتر از سبک های مدیریت آمرانه و خیرخواهانه، باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان ستادی می شود.

^۱ . Cokluk&Yilmaz

^۲ . Davenport

بررسی رابطه سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به فرد) با تعهد سازمانی در کارکنان... □ ۱۱۷

روش پژوهش

اهداف از انتخاب روش تحقیق آن است که محقق مشخص نماید، چه شیوه و روشی را اتخاذ کند تا او هر چه دقیق‌تر، آسان‌تر، سریع‌تر و ارزان‌تر در دستیابی به پاسخ یا پاسخ‌هایی برای پرسش یا پرسش‌های تحقیقی مورد نظر کمک کند. (نادری، سیف نراقی، ۱۳۹۱، ص ۳۱). در تحقیق حاضر از روش همبستگی و رگرسیون استفاده شده است.

ابزار گرد آوری داده‌ها

به منظور بررسی فرضیه‌های این تحقیق از پرسش‌نامه‌های سبک رهبری و تعهد سازمانی استفاده شد.

۱- پرسش‌نامه سبک رهبری بلیک و موتون (۱۹۶۴)

متغیر سبک‌های رهبری بلیک و موتون شامل ۲ بعد یعنی بعد گرایش به افراد و بعد گرایش به وظیفه شامل مجموعاً شامل ۱۸ سؤال می‌باشد.

۲- پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷)

روش نمره گذاری: این پرسش‌نامه شامل ۲۴ سؤال است. و دارای ۷ گزینه که براساس مقادیر ۱ تا ۷ نمره گذاری می‌شود. حداکثر نمره ۱۶۸ امتیاز و حداقل آن ۲۴ امتیاز است.

ضریب اعتبار پرسش‌نامه‌ها

برای بررسی میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی رهبری بعد گرایش به افراد برابر ۰/۷۰ و پایایی رهبری بعد گرایش به وظیفه برابر ۰/۷۰ بود. و در خصوص پرسش‌نامه تعهد سازمانی، پایایی تعهد عاطفی برابر ۰/۶۸، پایایی تعهد مستمر برابر ۰/۷۵ و پایایی تعهد هنجاری برابر ۰/۷۲ بدست آمد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش کلیه ۱۰۰ نفر کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک در سال ۱۳۹۳ است که دارای تحصیلات زیردیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس هستند. کلیه افراد مورد نظر، به صورت رسمی و قراردادی در این دانشگاه مشغول به کار هستند. به علت محدود بودن جامعه آماری در این پژوهش با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۸۰ نفر از کارکنان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته اند.

روش تجزیه و تحلیل متغیرهای پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی، تحلیل داده‌ها و توصیف آن از طریق تعیین شاخص‌های گرایش مرکزی (نما - میانه - میانگین) و ترسیم نگاره‌ها و در بخش استنباطی به منظور آزمون فرضیه‌های این پژوهش از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

آمار توصیفی متغیرها و آزمون فرضیه‌های پژوهش

نگاره ۱. توزیع فراوانی نمونه آماری، به تفکیک سطح تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
زیردیپلم	۵	۶/۲۵
دیپلم	۱۲	۱۵
فوق دیپلم	۱۶	۲۰
لیسانس	۲۹	۳۶/۲۵
فوق لیسانس و بالاتر	۱۸	۲۲/۵
کل	۸۰	۱۰۰

اطلاعات مندرج در نگاره بالا نشان می‌دهد که اکثریت (۲۹ نفر افراد مورد مطالعه (۳۶/۲۵ درصد در پژوهش حاضر، از تحصیلات لیسانس برخوردارند و در رده بعدی، افراد با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر قرار گرفته‌اند که حدود ۲۲/۵ درصد فراوانی پاسخ دهندگان به پرسش‌نامه پژوهش را تشکیل می‌دهند.

نگاره ۲. توزیع فراوانی نمونه آماری، به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۵۳	۶۶/۲۵
زن	۲۷	۳۳/۷۵
کل	۸۰	۱۰۰

اطلاعات مندرج در نگاره نشان می‌دهد اکثریت افراد نمونه آماری پژوهش حاضر حدود ۶۶ درصد مرد و ۳۴ درصد افراد نمونه آماری پژوهش زن هستند.

بررسی رابطه سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به فرد) با تعهد سازمانی در کارکنان... □ ۱۱۹

نگاره ۳. توزیع فراوانی نمونه آماری، به تفکیک سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۱۸	۲۲/۵
۵ تا ۱۰ سال	۵۲	۶۵
۱۱ تا ۱۵ سال	۶	۷/۵
۱۶ سال به بالا	۴	۵
کل	۸۰	۱۰۰

اطلاعات مندرج در نگاره نشان می دهد که گروه ۵ تا ۱۰ سال سابقه با حدود ۶۵ درصد فراوانی، بیشترین نفرات پاسخ دهنده به پرسش نامه پژوهش را از آن خود نموده اند.

تحلیل استنباطی داده ها

نتایج آماری حاصل از هر یک فرضیه های به شرح زیر ارائه می شود.

فرضیه ۱- بین بعد رهبری گرایش به افراد با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۱- بین بعد رهبری گرایش به افراد با مؤلفه تعهد عاطفی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۲- بین بعد رهبری گرایش به افراد با مؤلفه تعهد مستمر کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۳- بین بعد رهبری گرایش به افراد با مؤلفه تعهد هنجاری کارکنان رابطه وجود دارد.

نگاره ۱. ضریب همبستگی بین بعد رهبری گرایش به افراد با تعهد سازمانی و مؤلفه های آن در کارکنان

متغیرهای پیش بین				متغیرهای ملاک			
تعهد سازمانی		تعهد عاطفی		تعهد مستمر		تعهد هنجاری	
p	r	p	r	p	r	p	r
۰/۰۰۱	۰/۵۰۳	۰/۰۰۱	۰/۵۱۷	۰/۲۳	۰/۱۳۳	۰/۰۰۱	۰/۳۸۳

مندرجات جدول نشان می دهد که بین بعد رهبری گرایش به افراد و تعهد سازمانی در کارکنان همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد ($p=۰/۰۰۱$ ، $r=۰/۵۰۳$). همچنین بین بعد رهبری گرایش به افراد و دو بعد تعهد سازمانی در کارکنان همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد. ضرایب همبستگی بعد رهبری گرایش به افراد با بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به ترتیب $r=۰/۵۱۷$ و $r=۰/۳۸۳$ است که در سطح $p=۰/۰۰۱$ معنی دار هستند. بنابراین، فرضیه ۱ و فرضیه های فرعی ۱-۱ و ۱-۳ نیز تایید می شوند. اما،

ضریب همبستگی بعد رهبری گرایش به افراد با بعد تعهد مستمر برابر $r=0/133$ می باشد که در سطح $p=0/23$ معنی دار هستند. بنابراین، فرضیه ۲-۱ رد می شود.

فرضیه ۲-۲ - بین بعد رهبری گرایش به وظیفه با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲-۱ - بین بعد رهبری گرایش به وظیفه با مؤلفه تعهد عاطفی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲-۲ - بین بعد رهبری گرایش به وظیفه با مؤلفه تعهد مستمر کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲-۳ - بین بعد رهبری گرایش به وظیفه با مؤلفه تعهد هنجاری کارکنان رابطه وجود دارد.

نگاره ۲. ضریب همبستگی بین بعد رهبری گرایش به وظیفه با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در کارکنان

متغیرهای ملاک				متغیر پیش بین			
تعهد سازمانی		تعهد عاطفی		تعهد مستمر		تعهد هنجاری	
بعد رهبری گرایش به وظیفه		P	r	p	r	p	r
۰/۰۰۱	۰/۵۴۷	۰/۰۰۱	۰/۵۰۸	۰/۰۰۱	۰/۴۱۴	۰/۰۰۱	۰/۳۳۰

مندرجات جدول نشان می دهد که بین بعد رهبری گرایش به وظیفه و تعهد سازمانی در کارکنان همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد ($r=0/547$, $p=0/001$). همچنین بین بعد رهبری گرایش به وظیفه و سه بعد تعهد سازمانی در کارکنان همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد. ضرایب همبستگی بعد رهبری گرایش به افراد با بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب $r=0/508$, $r=0/414$ و $r=0/330$ است که در سطح $p=0/001$ معنی دار هستند. بنابراین، فرضیه ۴ و فرضیه‌های فرعی ۱-۲، ۲-۲ و ۲-۳ نیز تایید می شوند.

بحث و نتیجه گیری

به طور کلی هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه بین ابعاد سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به افراد) با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک بود که تعداد ۸۰ نفر از کارکنان واحد اندیمشک در تحقیق حاضر حضور داشتند. نتایج تحقیق، حاکی از آن است که بین بعد رهبری گرایش به افراد و تعهد سازمانی در کارکنان همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد. همچنین بین بعد رهبری گرایش به وظیفه و تعهد سازمانی در کارکنان همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد که این یافته‌ها با نتایج سیدی و ایزدی (۱۳۸۸) همخوانی ندارد. از دیگر یافته‌های این تحقیق این بود که

بررسی رابطه سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به فرد) با تعهد سازمانی در کارکنان... □ ۱۲۱

بین بعد رهبری گرایش به افراد با مؤلفه‌های (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) کارکنان رابطه وجود دارد که با نتایج آفشاهی و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

این بدین معناست که افراد تمایل به رهبری متعادل دارند. پس بازدهی کافی سازمان از طریق ایجاد توازن بین روحیه خوب در افراد و انجام کار، امکان پذیر است. لذا به نظر می‌رسد توجه به عملکرد کارکنان، ایجاد انگیزه و توجه به آنان از سوی مدیران، می‌تواند باعث ایجاد علاقه و انگیزش و تعهد کارکنان به سازمان و همچنین باعث افزایش توانایی‌های بالقوه آنان و ارتقاء عملکردشان شود.

پیشنهادات

- پیشنهاد می‌شود برای همه افراد سازمان گاه گاهی برنامه و سمینارهایی در خصوص افزایش انگیزش و تعهد سازمانی برگزار شود.
- پیشنهاد می‌شود که مدیران از سبک‌های برای رهبری زیردستان استفاده کنند که موجب افزایش انگیزش و تعهد آن‌ها به کار شود.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- پیشنهاد می‌شود که چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر هم انجام شود.
۱. به علت ماهیت متفاوت انواع محیط‌های آموزشی دانشگاه‌های کشور امکان استفاده از نتایج این تحقیق برای تمامی آنان فراهم نیست. از این رو، پیشنهاد می‌گردد تا با منطبق ساختن پرسش‌نامه، این تحقیق و کاربرد آن در سایر محیط‌ها، سبک رهبری با انگیزش کارکنان و تعهد سازمانی بررسی شود.
 ۲. پیشنهاد می‌گردد محققین، انجام تحقیقات بیشتر روی این متغیرها، به خصوص متغیرهای رد شده (بی معنی) در این طرح، در دستور کار مطالعات قرار دهند.

مشکلات و محدودیت‌های پژوهش

۱. کم بودن تعداد نمونه پژوهش.
۲. همکاری نکردن تعدادی از افراد در پاسخ دادن به سؤالات.
۳. واضح نبودن تعدادی از سؤالات پرسش‌نامه‌ها.
۴. زیاد بودن تعداد سؤالات پرسش‌نامه‌ها که احتمال داشت آزمودنی‌ها دچار خستگی شده و بر نتایج آزمون تاثیر بگذارد.
۵. به دلیل اینکه تحقیق مربوط به دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک می‌باشد نمی‌توان نتایج را به کل مراکز آموزش عالی کشور تعمیم داد.

منابع:

- احمدی، مسعود. (۱۳۹۱). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات پژوهش های فرهنگی.
- پژوهش مشترک مرکز پژوهش های مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه. (۱۳۷۹). مقیاس سنجش سبک مدیریت. تهران: ناشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رضایی، لیلا، ساعتچی، محمود. (۱۳۸۸). رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران. علوم تربیت، سال دوم، شماره ۶، صص: ۹۹-۱۱۷.
- رضاییان، علی. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمان. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- رضاییان، علی. (۱۳۹۱). اصول مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
- رنجبریان، بهرام. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال دهم، شماره ۲، صص ۴۱-۵۷.
- ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص ۷۳-۶۵.
- سیدی، سید مسعود، ایزدی، احمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی پلیس استان فارس. فصلنامه دانش انتظامی، سال دوازدهم، شماره اول.
- کرمی نیا، رضا، سلیمی، سید حسین، امینی، علی. (۱۳۸۹). رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی. مجله طب نظامی، سال دوازدهم، شماره ۲.
- لطفی، فرهاد، مختارپور، صدیقه، مؤمنی راد، اکبر، امینی، میترا، کجوری، جواد. (۱۳۹۱). بررسی سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی دانشکده پزشکی شیراز و ارتباط آن با تعهد سازمانی. مجله پزشکی هرمزگان، سال شانزدهم، شماره سوم.
- نادری، عزت اله، سیف نراقی، مریم. (۱۳۹۱). روش تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. تهران: انتشارات ارسباران.
- تیلور، فردریک. (۱۳۶۹). اصول مدیریت علمی. ترجمه محمدعلی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Aghashahi, B, Davarpanah, An, Omar, R, Sarli, M. (۲۰۱۳). The Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment: a survey in a

بررسی رابطه سبک رهبری (بعد گرایش به وظیفه و بعد گرایش به فرد) با تعهد سازمانی در کارکنان... □ ۱۳۳

Malaysian Contact Centre. *Interdisciplinary Journal of Research in Business* Vol. ۲, Issue. ۱۱ (pp. ۰۱- ۰۷).

- Ahmad, M, Waqar, Sh, Masud Khan,R. (۲۰۱۳). Leadership Styles and Organizational Commitment in Banks. *International Conference on Business Management*.
- Blake, R. and McCause, A. A. (۱۹۹۱). *Leadership Dilemmas Gridsolution*.Houston, Tex Guif publishing.
- Çokluk, O, Yılmaz, K. (۲۰۱۰).The Relationship between Leadership Behavior and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *bilig* ,Summer ۲۰۱۰ Number ۵۴: ۷۵-۹۲. Ahmet Yesevi University Board of Trustees.
- Davenport, J. Leadership style and organizational commitment: the moderating effect of locus of control. *ASBBS Annual Conference: Las Vegas*. Volume ۱۷ Number ۱. February ۲۰۱۰. Regent University.
- Glueck, William F.(۱۹۷۷) ,management. Illinois: The Dryden Presse.
- Omidifar, Reza. (۲۰۱۳). Leadership Style, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study on High School Principals in Tehran, Iran. *American Journal of Humanities and Social Sciences* Vo۱. ۱, No. ۴, ۲۰۱۳, ۲۶۳-۲۶۷.
- Teshome, T.(۲۰۱۱). The relationship between Leadership Styles and Employee Commitment in Private Higher Education Institutions at Addis Ababa City. *AAU*, June ۲۰۱۱. Ethiopia.
- Wekesa S. Olesia. G.S. Namusonge. Mike E. Iravo. (۲۰۱۳). Role of Servant Leadership on Organizational Commitment: An Exploratory Survey of State Corporations in Kenya. *International Journal of Humanities and Social Science*Vol. ۳ No. ۱۳.
- Barling J., Slater F., Kelloway E.K.; Transformational leadership and emotional intelligence:An exploratory study; *The Leadership and Organizational Development Journal*, No.۲۱, ۲۰۰۰.
- Allen, Myria. Wat Kins (۱۹۹۱) the relationship between communications affect, job alternative and voluntary turnover intentions, journal citation : southern – communication –journal , vol ۴۱ , n۳.

۱۲۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ششم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۴

- Mayer, R.C & Shoorman, D. F (۲۰۰۰): Differentiating antecedents of organizational commitment, a test of March & Simon model. Journal of organizational behavior. ۱۹(۱). ۴۷-۴۹.