

چکیده

مقدمه: یکی از مهم ترین فعالیت ها در زندگی اجتماعی بشرا امروز مدیریت می باشد. و بنظر می رسد که با توجه به پیشرفت های تکنولوژیکی و فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی دنیای امروز در سایه جهانی شدن، نیاز به دانش مدیریت مبتنی بر بسترهای فرهنگی و اجتماعی هر ملتی ضرورت می یابد، و می تواند شالوده های پیشرفت و ترقی جوامع را بوجود بیاورد. سبک های رهبری از موضوعات مهم و تاثیرگذار در بحث های مدیریتی می باشد. هدف پژوهش حاضر مطالعه عوامل موثر بر سبک رهبری در سازمان های مردم نهاد تبریز می باشد.

روش: روش این پژوهش از نوع توصیفی- تحلیلی است و جامعه آماری کلیه مسئولان سازمان های مردم نهاد تبریز می باشد. شیوه جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد می باشد. داده ها با استفاده از نرم افزار Spss تجزیه و تحلیل شده است.

یافته ها: یافته ها حاکی از این است که بین سبک رهبری و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی نشان می دهد که بین سبک رهبری و خلاقیت، رضایت شغلی و سن مسئولان سازمان های مردم نهاد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری: نتایج حاکی از این است متغیرهای زیادی بر سبک رهبری مدیران در سازمان های مختلف تاثیرگذار می باشد.

کلید واژه ها: سبک رهبری، تعهد سازمانی، خلاقیت، رضایت سازمانی،

بیان مساله

تلاش برای سازگاری سازمانها با تغییرات پیچیده اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و لزوم برخورداری از نظریه ها و سبک های اثربخش و مفید در مدیریت و رهبری، ایجاب می کند که مدیران از مقام کارمند ساده و مسئول امور اداری و کارپردازی خارج و به مهم ترین عامل نوسازی، اصلاح و بهبود سازمان و موفقیت کارکنان مبدل شوند. نظریه ها و سبک های مدیریت، در مسیر تحول خویش، سازمانها و منابع انسانی و مادی را دستخوش تغییرات و تحولات بسیاری کرده اند. مهم ترین این نظریه ها و سبک ها، نظریه های: کلاسیک، نئوکلاسیک (مکتب روابط انسانی)، سیستمی، اقتضایی، سبک های دستوری: متقاعد کننده، مشارکتی و تفویضی هستند (تورانی، ۱۳۸۵).

توانایی مدیریت بر منطبق کردن و سازگار نمودن سازمان با شرایط جدید در محیط به ترتیبی که این شرایط و عوامل به نفع سازمان عمل کند به شیوه مدیریت و یافتن راه های جدید ابتکار بستگی دارد. در شرایط متحول، تنها راه گذشته بر اساس تجربه های گذشته کافی نخواهد بود و دوام و حیات سازمان به فکر و عقیده تازه و خلاق نیاز خواهد داشت (عالی، ۱۳۷۹). تعریف رهبری به عنوان یک فرآیند بدین معناست که موضوع، ویژگیهای شخصی و یا شخصیتی نیست که در رهبران وجود دارد و بر پیروان اثر می گذارد، بلکه مذاکرات و مراودات اتفاقی که بین رهبر و پیرو می گذارد باعث این تغییر و تاثیر در پیروان است. فرآیند رهبری اقتضا می کند که رهبر هم تاثیرگذار بر پیروان و هم تاثیرپذیر از پیروان باشد (Northouse, ۱۹۹۷). سبک های رهبری و نحوه عملکرد مدیر در فعالیت های کارکنان سازمان ها تاثیر بسزایی دارد، و با توجه به سبک های رهبری و نحوه رفتار مدیر، میزان تعهد سازمانی در میان کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است (علمی و همکاران، ۱۳۸۸). و به همین ترتیب در میزان کارایی و اثربخشی خدمات رسانی و همچنین در برآوردن رضایت مراجعه کنندگان و خدمت گیرندگان موثر بوده و در ارتباط با بروز استعدادها و خلاقیت کارکنان و نوآوری در کار هم سبک های رهبری مدیران نقش اساسی را بازی می کند. پژوهش غفوری و همکاران (۱۳۸۸) در ارتباط با سبک رهبری مدیران با خلاقیت هم موید این است که سبک رهبری به عنوان عامل تسهیل کننده و برانگیزنده به طور مستقیم و غیرمستقیم بر خلاقیت افراد، اثر دارد. رهبری موثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. برای این که یک سازمان در عرصه رقابت بازار موفق باشد، وجود رهبری، واجب و ضروری است. اهمیت رهبری و مدیریت در دوران جدید به حدی

است که (بهرنگی، ۱۳۸۰) می گوید « پایه قدرت در جامعه معاصر دیگر تملک ابزار تولید نیست، بلکه تصاحب مقامات مدیریتی و اداری درون سازمان‌هاست» (نورائی، ۱۳۸۵).

بسیاری از صاحب نظران و دانشمندان اعتقاد دارند که اگر تنها یک عامل وجود داشته باشد که وجه افتراق بین سازمان‌های موفق و ناموفق را مشخص کند، آن عامل، رهبری پویا و اثربخش است (میرسپاسی، ۱۳۸۰). ویس^۱ (۲۰۰۶) معتقد است که شناخت الگوهای رفتاری و سبک رهبری مدیران و رابطه آن با بهره‌وری نقش مهمی را در اداره بهینه امور سازمانی دارد. در این رابطه سبک رهبری مدیران می‌تواند در افزایش احساس تعلق سازمانی در کارکنان و همسو شدن هدف‌های آنان با هدف‌های سازمان و در نهایت افزایش کارایی نقش اساسی ایفا نماید. در سازمان‌های امروزی که کارکنان از تحصیلات بالایی برخوردار هستند و کارها بیشتر تخصصی شده است، دیگر نمی‌توان مثل گذشته آنها را وادار به انجام کارکرد و برای پیشبرد امور و اهداف سازمان به مشارکت دادن کارکنان در مدیریت سازمان نیاز است. سبک مدیریتی که منجر به مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروه‌های کاری گردد، موجب انجام اثربخش، کارآمد، منظم و هماهنگ کارها می‌شود (سان‌جان، ۱۹۹۸).

تحولات پی‌درپی و روزافزون دنیا و سرعت تغییر و تحولات سازمان‌ها و مدیران آنها را با چالش‌های بسیاری مواجه ساخته است که در این میان سبک رهبری مدیران اهمیت زیادی پیدا می‌کند برای اینکه تغییر و تحولات توأم با افزایش و تنوع اطلاعات در زمینه‌های مختلف مدیریت و سازمان می‌باشد. بدین معنی که با افزایش اطلاعات و دانش کارمندان و همچنین تنوع در خدمات رسانی به خصوص در سازمان‌های اجرایی که با اکثریت مردم در ارتباط می‌باشند نیاز به سبک رهبری مدیران به اقتضای محیط و شرایط اهمیت اساسی پیدا می‌کند.

سرعت تحولات و نیاز اساسی به استفاده از اندیشه‌های نو در اثربخش نمودن مدیریت‌ها و کارآمد کردن فعالیت‌های سازمانها مهمترین ویژگی نظام‌های اداری است و کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظریات، افکار و خلاقیت‌ها با ارزشترین سرمایه به حساب می‌آیند، به همین دلیل می‌توان گفت یکی از سبک‌هایی که می‌تواند به این سرمایه با ارزش؛ متناسب با خصوصیات و روحیات آن هویت ببخشد، سبک رهبری مشارکتی است (فیضی، ۱۳۸۸). از طرفی، نیروی انسانی، بزرگترین سرمایه و عامل اصلی پیشرفت یک کشور است.

^۱. Weiss

ما نیز به منظور کاهش وابستگی به درآمدهای حاصل از فروش نفت که دیر یا زود به اتمام خواهد رسید، راهی جز تاکید و تکیه بیشتر بر نیروی انسانی خود ندارد. از میان نیروی انسانی سهم مدیران بیش از عوامل انسانی دیگر است. مدیران براساس باورداشت، عقاید و دیدگاههای خود عمل می کنند و اگر بخواهیم رفتار آنان را در زمینه خاصی پیش بینی کنیم، لازم است نگرش آنان را شناسایی کنیم. در اینجا است که توجه به مساله سبک رهبری و انتخاب مدیران، برای اثربخشی و کارایی سازمان اهمیت ویژه ای می یابد (ساعتچی، ۱۳۸۲). تعهد سازمانی یکی از موضوعاتی که میزان دلبستگی و وفاداری افراد به سازمان و اهداف و رسالت آن را بیان می کند که سبک های رهبری در سازمان ها می تواند زمینه های تعهد سازمانی را در بین کارکنان بوجود آورد به طوری که مهاجران، در پژوهشی به این نتیجه رسیده است که میان سبک رهبری و اثربخشی رفتاری مدیران، رابطه معنی داری وجود دارد؛ همچنین بین سن و سابقه مدیریت مدیران با اثربخشی رفتاری مدیران نیز رابطه مثبت وجود دارد (مهاجران، ۲۰۰۳). بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال بررسی عوامل موثر بر سبک رهبری در سازمان های مردم نهاد می باشد.

فرضیه های پژوهش

- بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت مسئولان رابطه وجود دارد.
- بین سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- بین سبک رهبری مدیران و سن مسئولان سازمان مردم نهاد رابطه وجود دارد.

نظریه رهبری اقتضایی فیدلر

فیدلر پس از سالها پژوهش و بررسی یک مدل اقتضایی را به منظور تشریح و توجیه اثربخشی رهبر ابداع کرد. این مدل بدان علت اقتضایی نامیده می شود چون اثربخشی هم تابع سه متغیر وضعیتی زیر است: الف) روابط موجود بین رهبر و کارکنان ب) ساختار وظیفه ج) قدرت موقعیتی رهبر

- روابط رهبر- رابطه رهبر با کارکنان به این واقعیت برمی گردد که چگونه و تا چه اندازه رهبر از جانب گروه مورد پذیرش قرار گرفته است. در برخی از موارد شخصیت‌های هر دو طرف، یعنی رهبر و کارکنان این روابط را تحت تاثیر قرار می دهد. در موقعیتی که رهبر و گروه زیر دست او بخوبی با هم کنار می آیند رهبر در مقایسه با زمانی که چندان مورد علاقه کارکنان نیست، از نفوذ و تاثیر عمیقتری برخوردار است (جامی، ۱۳۸۳: ۴۰).

- ساختار وظیفه مبین شکل پذیری و یا شکل ناپذیری وظیفه در آن است. به زبان ساده مراد از این ساختار، این است که وظیفه تا چه حد سازمان یافته و تا چه درجه‌ای سازمان نیافته است. وظیفه مندی بیشتر موجب ساختارپذیری و یکنواختی است و برای مدیران آسانتر است تا براین مبنا گروه خود را هدایت کرده و مقبولیت کسب کنند. وظایف سازمان نیافته و یا ساختار وظیفه ای بیشتر بکار گیری رهبران خلاق را می طلبد که البته مشکلات به مراتب بیشتری را نیز در فرایند رهبری پدید می آورد. قدرت ناشی از موقعیت رهبر به قدرت رسمی رهبر مربوط می شود که در سازمان رسمی به جایگاه سازمانی معینی اختصاص داده شده است. هر اندازه رهبر قدرت تشویق و تنبیه بیشتری داشته باشد، نفوذ بیشتری خواهد داشت. «فیدلر» در پژوهشهای خود با استفاده از داده‌های مشخص در جستجوی تعیین نوعی از شیوه رهبری بود که یک مدیر با استفاده از ترکیبی از یک متغیر وضعیتی به موثرترین موقعیت در اعمال مدیریت دست یابد (هیکس و ری گولت، ۱۳۸۴: ۱۰۸).

- نظریه رهبری اقتضایی هرسی و بلانچارد

- هرسی و بلانچارد مخصوصاً بلوغ یا « آمادگی» پیروان را مورد توجه قرار می دهند. آمادگی آن حدی است که انسان توانایی و تمایل برای انجام دادن وظیفه خاصی را دارد. هرسی و بلانچارد معتقدند که رهبری اقتضایی مستلزم تاکید رهبر روی رفتارهای وظیفه مداری مانند (راهنمایی کردن و جهت دادن) و رفتارهای

رابطه مدار مانند (تامین حمایت عاطفی - اجتماعی) بر طبق آمادگی زبردستان برای تحقق وظایفشان است. هر سی و بلانچارد ۴ سبک را معرفی می کنند که هر سبک روی ترکیب مختلفی از رفتارهای رابطه مدار و وظیفه مدار رهبری تاکید می کند. این نظریه معادل های موقعیتی ذیل را بعنوان بهترین سبک رهبری برای پیروان در هر چهار سطح آمادگی توصیه می کند.

- سبک «گفتن» برای پیروانی که آمادگی کمتری دارند بهترین سبک است. جهتی که به وسیله این سبک تعیین می شود، نقشهای افرادی را تعریف می کند که نه قادرند و نه میل دارند مسئولیت قبول کنند. این سبک هر گونه تردید را در مورد شغلی که باید انجام شود برطرف می سازد.

- سبک «قبولاندن» برای پیروانی که آمادگی پایین تا متوسط دارند بهترین سبک است. این سبک هر دو عامل نحوه انجام دادن فعالیت و حمایت از افراد را ارائه می دهد که توانایی ندارند. اما می خواهند مسئولیت قبول کنند چنین سبکی ترکیبی از نظریه رهبری هدایتی و همراه توضیح و تقویت به منظور نگهداری سطح علاقه و اشتیاق را ایجاد می کند.

- سبک «مشارکتی» برای پیروانی که آمادگی متوسط تا بالا را دارند، بهترین سبک است. به منظور افزایش انگیزش پیروانی که قادرند اما تمایل ندارند که مسئولیت بپذیرند، رفتار حمایتی ضروری است بدین ترتیب که با سهیم کردن آنها در تصمیم گیری، این سبک کمک می کند که تمایل برای انجام فعالیتها افزایش یابد.

- سبک « تفویض» برای پیروانی که آمادگی دارند، بهترین سبک است این سبک از لحاظ جهت دادن و حمایت برای انجام دادن فعالیت، کمک چندانی نمی کند بلکه به پیروان توانا و دارای تمایل اجازه می دهد برای آنچه که باید انجام شود مسئولیت بپذیرند (شرمهورن، ۱۳۸۶: ۲۲۵).

- رهبری اقتضایی رابرت هاوس

- یکی دیگر از نظریه های مشروط مشهور رهبری، نظریه مسیر- هدف اثربخشی رهبری است، نظریه مسیر- هدف بر اساس نظریه انتظار انگیزش بوده و بر تاثیر رهبر بر اهداف زیر دست و مسیرهای دستیابی به آن اهداف تاکید دارد. رهبران بر توانایی زیر دست در دستیابی به اهداف، پاداشهای مرتبط به دستیابی اهداف نفوذ دارند. اساساً نظریه مسیرههدف تلاش می نماید که تاثیر رفتار رهبر رابر انگیزش، رضایت، کوشش، عملکرد توسط عامل وضعیتی زبردستان و محیط کار متعادل شده است را شرح دهد (لاننبرگ و اورنستین، ۱۳۸۵: ۲۳۰). چهار نوع رفتار رهبری (هدایتی ۱، حمایتی ۱، دستاوردگرا ۲، مشارکتی ۳) و دو طبقه متغیر

اقتضایی، ویژگیهای زیردست و خصوصیات محل کار وجود دارند. رفتارهای رهبر برای تکمیل متغیرهای اقتضایی موقعیت به منظور اثر گذاری در رضایت زیردستان پذیرش رهبر و انگیزش برای عملکرد شغلی تعدیل می شود.

رهبری هدایتی با بیان نوع وظیفه و چگونگی انجام آن توسط زیردستان ارتباط دارد و تا حد زیادی شبیه تعیین ساختار است.

- رهبری دستاوردگرا بر تعیین هدفهای چالش انگیز، بهبود عملکرد و ابراز اطمینان به توانایی اعضای گروه در دستیابی به استانداردهای بالای عملکرد تاکید می کند.
- رهبری مشارکتی، مشورت با زیردستان و دریافت و در نظر گرفتن پیشنهادهای آنان را پیش از تصمیم گیری، مورد توجه قرار میدهد (شمرهورن، ۱۳۸۶: ۲۲۲).

پیشینه تجربی

کرمی نیا و همکارانش (۱۳۸۹) در پژوهشی با موضوع « رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروهای نظامی» به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری مورد استفاده فرماندهان از نظر کارکنان سبک رهبری تعاملی یا تبادلی بود. فرهنگ سازمانی غالب فرهنگ عقلایی بود. بالاترین نمره میانگین تعهد سازمانی به تعهد تکلیفی تعلق گرفت. بین سبک رهبری تحول آفرین و تبادلی با فرهنگ و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری و مثبتی وجود داشت. بین سبک رهبری عدم مداخله با تعهد سازمانی ارتباط معنی دار و معکوس وجود داشت.

حسینیان (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی همدان» به این نتیجه رسید که در مجموع بیشترین میزان (۳۷/۴ درصد) سبک رهبری اثربخشی که مدیران گروه های آموزشی استفاده می کردند، سبک رهبری هدایت کننده بود. بین سبک رهبری اثربخش مدیران گروه های آموزشی و سن آنها همبستگی وجود داشت.

زرنوشه فراهانی و همکاران (۱۳۸۶). در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران» به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری بین سبک رهبری و سن و همچنین سابقه مدیریت و راهبرد راه حل جویی و سبک رهبری تفاوت معنی داری وجود دارد.

^۱ -Supportive

^۲ -Achievement

^۳ -Participative

اولسون (۱۹۸۸) در پژوهشی ارتباط قوی بین جو سازمانی و سبک رهبری در دانشکده های دولتی تگزاس را گزارش داده است.

النجار (۱۹۹۶) پژوهشی با موضوع رابطه بین شغلی و تعهد سازمانی در میان کارمندان کشور امارات متحده عربی را بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که بین روابط اعضای هیئت علمی و همکاران، حقوق و امتیازات شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. متغیر تاثیر گذار و تعیین کننده بر تعهد سازمانی کاربرد سبک های متفاوت از طرف مدیران در سازمان های مختلف می باشد (علمی و همکاران، ۱۳۸۸).

روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی است به لحاظ شیوه گردآوری داده ها از نوع پیمایشی و برحسب زمانی از نوع تحقیقات مقطعی می باشد. جامعه آماری جامعه آماری تحقیق حاضر متشکل از مسئولان سازمان های مردم نهاد می باشد. در پژوهش حاضر با در نظر گرفتن سطوح تحلیل متغیرها از تحلیل آماری مناسب استفاده می شود که در دو قسمت عمده ارائه خواهد شد. الف) روشهای تحلیل آماری توصیفی شامل کاربرد جداول، نمودارهای مختلف، درصد های نسبی و تجمعی، فراوانیها، میانگین و شاخصهای گرایش به مرکز و شاخص های پراکندگی. ب) روشهای تحلیل آماری استنباطی که خود به چندین نوع تقسیم می شود از قبیل تحلیل دو متغیره، تحلیل چند متغیره. که با استفاده از نرم افزار Spss تحلیل خواهد شد. ابزار گردآوری داده ها در پژوهش حاضر پرسشنامه می باشد.

۱- پرسشنامه اطلاعات عمومی (فردی) شامل مشخصات فردی است که براساس نیاز تحقیق به اطلاعات مربوط به ویژگی های فردی آزمونی ها توسط محقق آماده شده است.

۲- پرسشنامه سبک رهبری: از پرسشنامه معتبر هرشی و بلانچارد که در سال ۱۹۸۶ ساخته و استاندارد شده است، استفاده شد.

۳- تعهد سازمانی: برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و میرز به دلیل پایایی و روایی بالای آن استفاده می گردد. این پرسشنامه شامل ۲۴ جمله توصیفی است. جهت پاسخگویی، از مقیاس درجه بندی ۱: بسیار مخالفم ۲: نسبتاً مخالفم ۳: کمی مخالفم ۴: کمی موافقم ۵: نسبتاً موافقم ۶: بسیار موافقم استفاده می شود.

۴- رضایت شغلی: برای اندازه گیری رضایت شغلی از مقیاس استاندارد استفاده می شود.

۵- سن: تعداد سالهایی که از عمر یک نفر سپری می شود.

۶- سوابق مدیریتی: تعداد سالهایی که فرد در سازمانی مدیریت داشته است.

یافته ها

جدول (۱): آزمون همبستگی بین سبک رهبری و تعهد سازمانی

ضریب همبستگی پیرسون			
متغیر	تعهد سازمانی	تعداد	سطح معنی داری
سبک رهبری	۰/۳۴۱	۱۰۰	۰/۰۰۱

همان گونه که در جدول (۱) مشاهده می شود در بررسی رابطه بین سبک رهبری و تعهد سازمانی ، مقدار

همبستگی ۰/۳۴۱ و ارزش P برابر ۰/۰۰۱ می باشد. از این رو فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق مورد تأیید

قرار می گیرد. به عبارت دیگر بین سبک رهبری و تعهدسازمانی مسئولان سازمان های مردم نهاد رابطه

معنی داری وجود دارد.

جدول (۲): آزمون همبستگی بین سبک رهبری و خلاقیت

ضریب همبستگی پیرسون			
متغیر	خلاقیت	تعداد	سطح معنی داری
سبک رهبری	۰/۳۲۴	۱۰۰	۰/۰۰۰

همان گونه که در جدول (۲) مشاهده می شود در بررسی رابطه بین سبک رهبری و خلاقیت ، مقدار

همبستگی ۰/۳۲۴ و ارزش P برابر ۰/۰۰۰ می باشد. از این رو فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق مورد تأیید

قرار می گیرد. به عبارت دیگر بین سبک رهبری و خلاقیت مسئولان سازمان های مردم نهاد رابطه معنی داری

وجود دارد.

جدول (۳): آزمون همبستگی بین سبک رهبری و رضایت شغلی

ضریب همبستگی پیرسون			
متغیر	رضایت شغلی	تعداد	سطح معنی داری
سبک رهبری	۰/۳۷۶	۱۰۰	۰/۰۰۰

همان گونه که در جدول (۳) مشاهده می شود، نتایج آزمون همبستگی نشان می دهد که بین سبک رهبری و رضایت شغلی مسئولان سازمان های مردم نهاد با توجه به سطح معنی داری کمتر از (۰/۰۵) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. شدت همبستگی به دست آمده نشان دهنده همبستگی متوسط می باشد. بنابراین، بین سبک رهبری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بین سبک رهبری و سن رابطه وجود دارد.

در رابطه با این فرضیه نیز متغیر پیش بین و پاسخ هر دو در سطح فاصله ای اندازه گیری شده اند و لذا می توان از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین این دو متغیر استفاده کنیم. با توجه به این که سطح معنی داری کمتر از (۰/۰۵) میباشد لذا نتیجه می گیریم که متغیر سبک رهبری با سن ارتباط دارد. ضریب همبستگی، تعداد پاسخگویان و سطح معنی داری طی جدول ۴ آورده شده است.

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی سبک رهبری و سن

سبک رهبری		
۰/۳۹۲	ضریب همبستگی	سن
۰/۰۲۸	سطح معنی داری	

۱۰۰	تعداد مشاهدات	
-----	---------------	--

بین سبک رهبری و سوابق مدیریتی رابطه وجود دارد.

در رابطه با این فرضیه بخاطر اینکه متغیر پیش بین و پاسخ هر دو در سطح فاصله ای مورد سنجش قرار گرفته اند، لذا می توان از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین این دو متغیر استفاده کنیم. با توجه به این که سطح معنی داری کمتر از (۰.۰۵) میباشد لذا نتیجه می گیریم که متغیر سبک رهبری با سوابق مدیریتی رابطه معنی داری دارد. ضریب همبستگی ، تعداد پاسخگویان و سطح معنی داری طی جدول ۵ آورده شده است.

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی سبک رهبری و سوابق مدیریتی

سبک رهبری		سوابق مدیریتی
۰/۱۲۱	ضریب همبستگی	
۰/۰۲۲	سطح معنی داری	
۱۰۰	تعداد مشاهدات	

تحلیل رگرسیون

تحلیل رگرسیون یکی از روش های پیش بینی متغیر پاسخ توسط متغیر های مستقل می باشد. برای وارد کردن این متغیر ها در SPSS از روش ENTER استفاده شد و متغیر های پیش بین به صورت یکجا وارد مدل پیش

بینی شادی شدند. ضریب همبستگی چند گانه یا ضریب رگرسیون و یا ضریب R نشان دهنده میزان همبستگی بین مقادیر متغیر پاسخ و مقایر پیش بینی شده می باشد و ضریب تعیین نیز مقدار تبیین کنندگی مدل تحقیق را نشان می دهد. به عبارت دیگر مدل این تحقیق ۰/۲۵ درصد تغییرات وابسته را تبیین می کند و ۷۵ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط عوامل دیگر قابل تبیین است. آماره دوربین واتسن نیز این مطلب را نشان می دهد که میزان خطا در برآورد مدل تحقیق چقدر است.

جدول شماره ۶. ضرایب مربوط به رگرسیون چندمتغیره

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده ^۳	آماره دوربین واتسن ^۴
۱	۰/۵۰	۰/۲۶	۰/۲۵	۱/۹۰

^۱ Multiple R

^۲ R square

^۳ Adjusted R square

^۴ Durbin-watson

جدول شماره ۷: ضرایب رگرسیونی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

معناداری	آماره T	ضریب رگرسیون استاندارد شده ^۲	ضریب رگرسیون استاندارد نشده ^۱		متغیرهای مستقل
		BETA	STD.ERROR	B	
۰/۰۰۰	۸/۰۴		۱۳/۸۸	۸۰/۴۵	عدد ثابت ^۳
۰/۰۳۳	۱/۲۴	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۱۳	تعهد سازمانی
۰/۰۲۴	۱/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۲۱	رضایت شغلی
۰/۰۴۱	۱/۷۱	۰/۱۰	۰/۱۳	۰/۱۹	خلاقیت

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر مطالعه عوامل موثر بر سبک رهبری مسئولان سازمان‌های مردم نهاد شهر تبریز می باشد. بحث رهبری و تاثیر آن بر اثربخشی سازمان سابقه طولانی دارد و تاکنون مورد بررسی و بحث صاحب‌نظران این رشته بوده است؛ به طوری که متخصصان رهبری راههای مختلفی را برای شناخت موضوع رهبری و ارتباط آن با اثربخشی سازمان انتخاب کرده اند و بر مبنای آن تئوری های متعددی را ارائه نموده اند (Hornor, 1991). نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان می دهد که بین سبک رهبری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش های کرمی نیا و همکارانش (۱۳۸۹) که به این نتیجه رسیدند رابطه معنی داری بین سبک رهبری تعاملی و تعهد سازمانی وجود دارد و همچنین با نتایج پژوهش النجار (۱۹۹۶) همسو می باشد. واقعیت این است که سبک

^۱ Unstandardized coefficients

^۲ Standardized coefficients

^۳ Constant

رهبری از نوع تعاملی یا مشارکتی میزان تعهد و وفاداری به سازمان را در نیل به اهداف و چشم انداز سازمانی تقویت می کند.

یکی از نتایج پژوهش حاضر همبستگی مثبت و مستقیم بین سبک رهبری و رضایت شغلی می باشد. این واقعیت از آنجا نشأت می گیرد که سبک رهبری مسئولان و مدیران سازمانها در میزان رضایت شغلی تاثیرگذار می باشد. برای اینکه سبک رهبری مبتنی بر مشارکت در برانگیختن حس مسئولیت و وجدان کاری در کارکنان تاثیر داشته و آنها را نسبت به انجام کارهای محوله وادار می کند. این امر در رضایت شغلی کارکنان هم تاثیر گذار می باشد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که بین سبک رهبری و خلاقیت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. انتظار هم براین است که سبک رهبری تعاملی بسترهای نوآوری و خلاقیت را در کارکنان و مدیران به وجود بیاورد.

همچنین نتایج ضریب همبستگی حاکی از این است که بین سوابق مدیریتی و سبک رهبری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با مسئولانی که دارای سابقه مدیریتی زیاد هستند، سبک رهبری بهتری را در سازمان اتخاذ می کنند.

ساعتچی، محمود. (۱۳۸۲). بررسی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری از دیدگاه مدیران سازمان‌های مشمول قانون تامین اجتماعی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره‌های ۳۷ و ۳۸

حسینیان، مرضیه (۱۳۸۳). سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی همدان، مجله آموزش در علوم پزشکی، دوره ۴، (۱۲).

زرنوشه فراهانی، محمدتقی، فتحی آشتیانی، علی، توفیقی، شهرام، حبیبی، مهدی (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سبک رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران، مجله علوم رفتاری، سال اول، شماره ۱، صص ۷۹-۸۶

علمی، محمود، محمدبرزی، عزیز (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و تعهد سازمانی دبیران متوسطه آموزش و پرورش شهر بوکان، مجله جامعه‌شناسی، سال اول، شماره ۳ صص ۲۷-۵۰

غفوری، فرزاد، اشرف گنجویی، فریده، دهقان، آیت‌الله، حسینی، سیده مهسا (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲

کرمی‌نیا، رضا، سلیمی، سید حسین، امینی، علی (۱۳۸۹). رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروهای نظامی، مجله طب نظامی، دوره ۱۲، شماره ۲ صص: ۶۵-۷۰

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۰). کاربرد تئوری اقتضاء در استفاده کارسازی از منابع انسانی؛ انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی؛ تهران

مهاجران، علی (۱۳۸۳). مروری بر سبک‌های رهبری و اثربخشی مدیران بیمه در ایران، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران

نورائی، طهمورث، امیرتاش، علیمحمد، تندنویس، فریدون، بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۵). ارتباط بین فلسفه آموزشی، سبک رهبری مدیران و جو سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی، نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال چهارم، جلد اول، شماره ۷، صص ۳۷-۵۲

Hornor, M: " Leadership theory: past, present and future" Team performance management, Vol ۳, No. ۴. ۱۹۹۷

Olson, J. R. (۱۹۸۸). A retrospective study of the relationship between organizational climate and leadership in a new community college. PhD., The

university of Texas at Austin, Dissertation Abstract International., Volum ۴۹,
NO , ۹.

Weiss, W.H.(۲۰۰۶). **Organizational for Quality Productivity and Job
Satisfaction.**
supervision. VOL.۶۲.NO.۲۰.PG