

بررسی سبک های رهبری لیکرت و تاثیر آن بر اشتیاق کاری

(مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی استان قم)

ایمان حسامی تکلو^۱، مسعود قربانحسینی^۲، منصوره فتحانی^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

نام و نشانی نویسنده مسئول:

نام و نام خانوادگی

ایمان حسامی تکلو

چکیده

تحقیق حاضر با عنوان بررسی سبک های رهبری لیکرت و تاثیر آن بر اشتیاق کاری انجام شد. اطلاعات تحقیق توسط دو پرسشنامه سبک های رهبری لیکرت اشتیاق کاری شوفلی و همکارانش که به ترتیب دارای ۲۷ گویه و ۱۷ گویه استفاده می باشد. روایی پرسشنامه سبک های رهبری لیکرت در پژوهش حسینی نسب (۱۳۹۱) و روایی پرسشنامه اشتیاق کاری در تحقیق جلالی (۱۳۸۶) و میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)، هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۱) و نعمی (۱۳۹۰) و پایایی از طریق آلفای کرونباخ که بالای ۰/۷ بود، مورد تایید واقع شد. روش تحقیق مورد استفاده کاربردی، توصیفی و از شاخه همبستگی و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قم که ۳۵۰ بودند که از طریق فرمول کوکران نمونه ای به حجم ۱۸۰ نفر و با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شد. نتایج نشان می دهد تمامی سبک های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان تاثیر دارد. یعنی سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه، سبک مشاوره ای، بر اشتیاق کاری موثر است. سبک مشارکتی از آن جا که تمام فرضیه های فرعی تایید شده بنابراین فرضیه اصلی اول که به این صورت زیر بیان شده، سبک های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قم اثر معناداری دارد، تایید گردید. از آنجا که تاثیر تمامی سبک های متفاوت است. بنابراین فرضیه اصلی دوم تحقیق تایید می شود.

واژگان کلیدی: سبک های رهبری لیکرت، اشتیاق کاری کارکنان، سازمان جهاد کشاورزی استان قم

مقدمه

یکی از عوامل موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک های مؤثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود

آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آن ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره وری سازمان خود را افزایش دهند.

نتایج تحقیقات پژوهشگران نشان می دهد که رهبری مهمترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است. نیاز به شناخت و توجه به اهمیت فرایند رهبری با نقشی که رهبری در عملکرد سازمانها دارد بیشتر محسوس شده است. رهبر نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد. اجازه قابلیت انعطاف و پاسخگویی به تغییرات محیطی را فراهم آورده و راهی برای هماهنگی فعالیت های گروه های گوناگون در سازمان ایجاد نموده و ارضای نیاز های فردی و عضویت سازمانی را تسهیل می کند.

سیطره سازمان های بزرگ در عصر ما همه ابعاد زندگی بشر را فرا گرفته است. انجام کارهای اجتماعی بدون تشکیل سازمان امکان پذیر نمی باشد. بدیهی است توفیق یا شکست این سازمان ها به مقدار معتنا بهی درگرو رهبری این سازمان هاست. اشتیاق شغلی مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه روانشناسی و مدیریت منبع انسانی است. (شیخی نژاد، ۱۳۸۷)

رهبری یکی از مهمترین محورهای بحث مدیریت است که نقش مهمی در سازمانها، بقا و کارآمدی آنها دارد. انسانها به عنوان یکی از مهمترین سرمایه های سازمانهای اجتماعی مطرح هستند. انسانهای سازمانی به انواع مختلف قابل تقسیم هستند. یکی از مهمترین تقسیم بندیهای که برای انسانها در سازمان انجام شده، آن است که آنان را مدیر و یا پیرو می دانند. اگر جزو مدیران محسوب شوند آنگاه سبک مدیریت آنان برای موفقیت سازمان و انگیزش کارکنان از اهمیت ویژه ای برخوردار خواهد بود و اگر جزو پیروان محسوب شوند انگیزه آنان برای پیشبرد اهداف سازمانی برای مدیران از اهمیت برخوردار خواهد بود (رابینز، ۱۹۹۸، ۶۴۸).

سبک رهبری به میزانی که یک رهبر، کارمدار یا باشد گفته می شود برخی از محققان استنتاج کرده اند که سبک کارمند مدار منتج به سطح بالاتر عملکرد می شود. در مقابل برخی از پژوهشگران در یافته اند که سبک رهبری کارمدار است که زمینه عملکرد می شود. (جمشیدیان و همکاران، ۱۳۸۶)

سازمان ها برای ابقای کارکنان دانش محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مولفه مهم و مثبت دیگری که اشتیاق کاری است، توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق مولفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان بشمار میرود. مسئله مهم پیشروی سازمانها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان می باشد. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرشهای مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین تر؛ عملکرد مطلوب؛ اکتساب منابع شغلی و منابع فردی بویژه خودکارآمدی که همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان نیز می باشد. (پورعباس، ۲۰۰۸، ۲۷)

از طرفی سازمان های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند (باکر و لیتر، ۲۰۱۰).

اشتیاق کاری با تأکید بر درگیر کردن ذهن و عاطفه ی کارکنان با شغل شان سعی در مهیا ساختن محیط کاری مطلوب برای کارکنان دارد و از این طریق در پی کسب مزیت رقابتی برای سازمان است. افزایش نشاط و اشتیاق اجتماعی رهاوردی است که اشتیاق شغلی برای جامعه به ارمغان می آورد.

اشتیاق کاری به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می شود که با ویژگی های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد. (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۱)

همه مدیران در سازمان ها و در رده های مختلف یک وظیفه بنیادی به عهده دارند و آن ایجاد و حفظ جو و فضایی است که در آن افراد با اشتیاق و از راه همکاری بیشترین تلاش خود را مبذول دارند تا بتوانند به مأموریت ها و هدف های برگزیده ای دست یابند. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین بیش از هر چیز به توانمندی و اثربخشی مدیران مربوط است. (یگانگی، ۱۳۸۹، ۵۸)

متأسفانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی تمایل و علاقه زیادی به کار ندارند و مشاهده می شود که کارکنان بیشتر اوقات خود را به کارهای غیر اداری پرداخته و پاسخگوی درخواست های مشتریان نیستند. به نظر می رسد تجدید نظر در سبک رهبری در سازمان جهاد کشاورزی استان قم راه گشایی برای این مساله باشد.

محقق در این پژوهش سعی دارد نقش سبک های رهبری را بر اشتیاق کاری که شامل شوق داشتن به کار، وقف کار شدن، غرق و جذب شدن در کار می شود را در بین سازمان جهاد کشاورزی استان قم بررسی کند.

فرضیه های تحقیق**فرضیه اصلی**

سبک های رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قم اثر معناداری دارد.

تاثیر سبک های رهبری نسبت به یکدیگر بر اشتیاق کاری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قم تفاوت معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

سبک رهبری استبدادی - استثماری بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.

سبک رهبری استبدادی - خیر خواهانه بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.

سبک رهبری مشاوره ای بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.

سبک رهبری مشارکتی بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.

چهارچوب نظری و پیشینه تحقیق**➤ رهبری**

رهبری عبارتست از تاثیر گذاشتن بر افراد جهت وادار کردن آنها به کوششی دلخواه به سمت هدفهای گروهی. رهبری، استفاده از فرایندهای ارتباط موقعیتی خاصی برای اعمال نفوذ در میان افراد جهت دادن آنها به سوی مقاصد مشخص است. رهبری، فرایند نفوذ در دیگران است بطوری که آنها با اشتیاق وجدیت، در دستیابی به اهداف سازمانی، تلاش کنند.

باس (۱۹۹۰) بیان کرده است که به تعداد اشخاصی که تلاش کرده اند مفهوم رهبری را تعریف کنند، برای آن تعریف وجود دارد. ولی اکثر تعاریف در دو موضوع توافق دارند:

۱. رهبری یک پدیده گروهی است.

۲. رهبری یک فرایند نفوذ است. (واشبو،^۱ ۲۰۰۵)

چهار سبک لیکرت تحت عنوان:

➤ نظام یک یا سبک استبدادی - استثماری

➤ نظام دو یا سبک استبدادی - خیر خواهانه

➤ نظام سه یا سبک مشاوره ای

➤ نظام چهار یا سبک مشارکتی

➤ نظام یک (سبک استبدادی - استثماری)

در این سبک که کاملاً وظیفه مدار و آمرانه است، رهبر به مرئوسان خود اعتمادی نداشته و روابط رهبر و پیرو مبتنی بر ترس و ارعاب است. (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۰، ۸۳)

➤ نظام دو (سبک استبدادی - خیر خواهانه)

در این سبک رابطه آمرانه بین رهبر و پیروان همچنان برقرار است. اما رابطه مذکور در این حالت تلطیف شده و رابطه خادم و مخدوم توأم با نوعی مرحمت پدیده است. در این سبک، تصمیم گیری همچنان بر عهده رهبر بوده و پیروان، مجریان بی چون و چرای اوامرند. (الوانی، ۱۳۸۲، ۱۴۱)

➤ نظام سه (سبک مشاوره ای)

در این سبک، اطمینان و اعتماد به مرئوسان در حد مناسبی است و با آنان در تعیین پاره ای اهداف مشارکت می شود. اما مسائل و موضوعات عمده سازمانی همچنان به وسیله رهبر مورد بررسی قرار می گیرد. در این سیستم مدیریت با کارکنان مشورت می کند و از پیشنهاد های آن ها استقبال می کند.

➤ نظام چهار (سبک مشارکتی)

در این سبک اعتماد و اطمینان به مرئوسان، در حد کمال است و رابطه ای صمیمانه و مشارکت جویانه در تمام امور بین آن ها برقرار است و تصمیم گیری ها کاملاً مشارکتی است و گروه های رسمی و غیر رسمی با هم در آمیخته اند. (الوانی، ۱۳۸۲، ۱۴۲)

➤ اشتیاق کاری

^۱ - Washbush

تاکنون تعاریف بسیاری در مورد اشتیاق شغلی مطرح شده است اما هنوز در این زمینه تعریفی که مورد قبول و تأیید همگان باشد ارائه نشده است. (مکلود و کلارک^۲، ۲۰۰۹) دلیل این عدم وحدت را اینچنین بیان می کنند: اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم های جدید حوزه ی منابع انسانی بوده و به دلیل راه های متنوع بهره برداری از آن، تعاریف چندگانه ای را داراست. اکثر تعاریف اذعان دارند که اشتیاق از منابع شخصی و محیطی نشأت می گیرد. (میسسی و اشنایدر^۳، ۲۰۰۸) به نظر گیبونز^۴ (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه ی احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش وجود داشته و بر روی تلاش های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است.

اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می شود که با ویژگی های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۱).

مسلح و همکاران^۴ (۲۰۰۱) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله ی قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می شود موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می نماید. (بالاین و اسپارو^۵، ۲۰۰۹) تراس و همکارانش^۶ (۲۰۰۶) اشتیاق را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می دانند. اشتیاق شغلی کارکنان از نظر هویت^۷ (۲۰۰۴) مقدار اشتیاق و علاقه ای است که کارکنان به سازمان خود دارند.

• شوق داشتن به کار

با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کارکردن، اشتیاق به سرمایه گذاری در کار و مقاومت حتی در روبرویی با مشکلات کاری، توصیف می شود. بنابراین کارمندی که شوق زیادی نسبت به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام مواجه با سختی های کار مقاومت نشان می دهد. این مولفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است. انگیزش درونی اشاره به نیاز یک فرد برای انجام فعالیتی خاص دارد، به این علت که این فعالیت به او خشنودی درونی می دهد و این پاداش دهی درونی فعالیت هیچ هدف بیرونی را در بر نمی گیرد (مانند حقوق یا ترفیع) مشارکت بالای کارکنان، می تواند میزان شور و شوق کارکنان را در انجام کار افزایش دهد. (کاهان^۸، ۲۰۱۰)

• جذب در کار

غرق شدن در کار نوعی درگیری ادراکی است که شامل توجه مزمین و مداوم بوده و غوطه وری در شغل را موجب می گردد. غرق شدن در کار نشان دهنده ی این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می رود و به طول کامل در شغل خود درگیر می شود. افرادی که در کار خود غرق شد هاند، شدیداً بر انجام وظایف شان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می دهند. (هایس، ۲۰۰۸).

• وقف کار شدن

اشاره به دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار می باشد. در واقع با درک احساس معناداری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیف می شود. از نظر مفهومی شبیه به دلبستگی شغلی و تعهد شغلی است. که به عنوان درجه ای تعریف می شود که یک فرد از لحاظ روانشناختی به خوبی با شغلش ارتباط برقرار کند. این کارکنان در هنگام مواجه با مشکلات نیز بر انجام کار به شیوه ی درست پافشاری می کنند (هایس، ۲۰۰۸). عنوان تاثیر سبک های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق کاری کارکنان تا به حال چه در داخل و چه در خارج از کشور مورد پژوهش و بررسی قرار نگرفته است.

• ابراهیمی (۱۳۷۹) پایان نامه خود را به عنوان تأثیر سبک رهبری مدیریت بر کارائی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس را انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری مدیریت و کارائی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس ارتباط معنی داری وجود دارد. یعنی هر چه از سبک مدیریت استبدادی - استثماری و سبک استبدادی - خیرخواهانه به سمت سبکهای مشاوره ای و مشارکتی پیش برویم، کارائی کارکنان افزایش می یابد و بر عکس هر چه در مدیریت زبردستان به استفاده از سبکهای مدیریت استبدادی تمایل وجود داشته باشد، کارائی کارکنان نیز کاهش می یابد.

^۲ - Macleod and Klarke

^۳ - Macey and Schneider

^۴ - Maslach et al

^۵ - Balain and Sparrow

^۶ - Truss et al

^۷ - Hewitt

^۸ - Kahan

- صدیقی (۱۳۷۶) تحقیقی با عنوان رابطه بین سبک رهبری مدیران، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان را در سازمان جهاد سازندگی و کشاورزی استان همدان بررسی کرده اند و این سؤال را مطرح کرده اند که آیا بین سبک رهبری مدیران و تنیدگی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ در پاسخ به این سؤال فرضیات اساسی زیر مورد آزمون قرار گرفت: بین سبک رهبری استبدادی - استثماری (نظام یک)، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان سازمان جهاد سازندگی و کشاورزی استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. بین سبک رهبری استبدادی - خیر خواهانه (نظام دو)، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان سازمان جهاد سازندگی و کشاورزی استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بیگی نیا و کلانتری (۱۳۸۷) مقاله ای را با عنوان رابطه بین سبک های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه های شخصیتی انجام دادند. بر اساس نتایج این تحقیق در مجموع، میزان شیوع تنیدگی روانی ناشی از شغل / فشار روانی (استرس) در سبک رهبری اقتدارگرا (استبدادی - استثماری) از همه بیشتر و در سبک رهبری مشاوره ای - مشارکتی از همه سبک های رهبری کم تر است. سبک های رهبری حمایتی (پدرانه - خیر خواهانه) و تفویضی - ایجابی از نظر میزان شدت شیوع تنیدگی روانی ناشی از شغل / فشار روانی، به ترتیب در مرتبه های دوم و سوم قرار گرفته اند.
- میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران انجام دادند. بر اساس یافته های پژوهش رابطه معنی داری بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مدیران وجود دارد. همچنین، رابطه های معنی دار بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی دیده شده است. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که اشتیاق کاری مستقیماً تحت تأثیر یادگیری سازمانی است.
- نوری و همکاران (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان ارتباط مؤلفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج تحلیل رگرسیون با روش ورود به طور کلی نشان داد که بین مؤلفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی همبستگی معنادار وجود دارد. همچنین، از میان مؤلفه های اشتیاق شغلی، مؤلفه وقف کار شدن بهترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی است.
- نعمی و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی انجام دادند. یافته های پژوهش نشان می دهند که فرهنگ سازمانی به صورت غیر مستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت معناداری دارند و این بیانگر تأیید فرضیه های پژوهش است.
- صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن به انجام رساندند. یافته ها نشان دادند که بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی پیش بینی کننده بهتری برای متغیر ملاک یعنی رفتار مدنی سازمانی بود.
- آخربین و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران انجام دادند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین سبک رهبری، یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشته ($p \leq 0.01$) و سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی دارای میانگین بالاتری نسبت به میانگین مفهومی می باشند. همچنین سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی می تواند اشتیاق شغلی را پیش بینی نماید. بهبود مولفه های یادگیری سازمانی و سبک رهبری خدمتگزار می تواند باعث ارتقا و افزایش اشتیاق شغلی پرستاران گردد.
- ضیاءالدینی و رضائی قوام آبادی (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان انجام دادند. مطابق نتایج، میان غنی سازی شغلی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه وجود دارد و میان اشتیاق شغلی و ابعاد آن با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه وجود دارد. نتایج یافته های تحقیق همچنین حاکی از این بود که میان غنی سازی شغلی و ابعاد آن با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصله پیشنهاد میشود که مدیران غنی سازی شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان را مدنظر قرار دهند و جهت کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان به ابعاد غنی سازی شغلی و ابعاد اشتیاق شغلی توجه شود.
- شیخی نژاد (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک های رفتاری رهبری و مدل های تصمیم گیری درستاد شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران انجام داد. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری و مدل تصمیم گیری یک رابطه معنادار وجود دارد. همچنین در آن سازمان بین سبک رهبری استبدادی و مدل تصمیم گیری عقلایی یک رابطه مثبت و مستقیم وجود داشت. ولی بین سبک رهبری دموکراتیک و مدل سیاسی و بین سبک رهبری عدم مداخله و مدل آشفته رابطه معنی داری وجود نداشت.
- حسینی نسب و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد انجام دادند. یافته ها حاکی از آن است. ۱. بین سبک رهبری استبدادی

مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. ۲. بین سبک رهبری خیرخواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۳. بین سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۴. بین سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۵. میانگین استفاده از سبک های رهبری مشورتی و مشارکتی بیشتر از سایر سبک های رهبری می باشد. ۶. میزان رضایت شغلی دبیران حدوداً ۷۴٪ درصد بوده است. ۷. از میان سبک های رهبری لیکرت، سبک مشورتی پیش بینی کننده بهتر رضایت شغلی می باشد.

- امام قلی زاده و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه میزان مشارکت کارکنان در تصمیم های سازمانی و توانمند سازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران انجام دادند. نتایج نشان داد تمامی فرضیات مبنی بر ارتباط معنادار بین مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و توانمند سازی آنان را تایید کرد. همچنین ضریب همبستگی بین میزان مشارکت کارکنان و توانمندسازی آنان ۷۱٪ به دست آمده که نشان دهنده ارتباط قوی بین این دو متغیر می باشد.
- قربانی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب، بانک کشاورزی تهران انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و آماری استنباطی (ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن) صورت پذیرفت و نتایج و پیشنهادات براساس آن استخراج گردید. یافته های پژوهش نشان داد که بین شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه بانک کشاورزی تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- موسی خانی، محمدنیا (۱۳۸۵) در پژوهشی ارائه و تبیین شاخص های انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمان انجام داد فرض ابتدایی مقاله ای ن است که رهبران تحول گرا تمایل دارند که بی شتر بر روی اهداف سازمانی متمرکز شوند، در حالی که رهبران خدمت گزار بیش تر بر روی پیروانشان متمرکز می شوند. به نظر می رسد که تمایل رهبر خدمتگزار در تمرکز بر پیروانش، اولین عاملی می باشد که رهبری خدمت گزار را از رهبری تحول گرا متمایز می سازد. از طرف دیگر، شباهت های زیادی هم میان دو مفهوم رهبری وجود دارد که درک روشنی از هر دو قالب کمک می نماید تا شباهت های زیاد و فرق مذکور را آشکار نماییم. در مرحله بعد به موضوع توسعه رهبری خدمت گزار پرداخته شده است که در آن، چالش هایی که دربر گیرنده رسیدگی و اندازه گیری تجربی، و تغییراتی که در تفکر معاصر در مورد رویکرد رهبری خدمت گزار روی می دهد. در نهایت، برای هر دو رهبری خدمتگزار و رهبری تحول گرا یک قالب مفهومی رهبری پویا پیشنهاد می نماید.
- عامریون، احمد، عقیقی، علی، توفیقی، شهرام، صادقی، علی اکبر، شکری، محمد، مالمیر، عیسی، توسلی، محبوبه، امانت، نصیر (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان ارزیابی رهبری مدیران در بیمارستان های منتخب نظامی براساس سبک رهبری لیکرت انجام دادند. نتایج نشان داد که ۶۰٪ مدیران با روش استبدادی - خیرخواهانه اعمال رهبری کرده و میانگین امتیاز کسب شده آنان ۲۵۷/۸ بوده که در حیطه رهبری استبدادی خیرخواهانه است. ۵۳/۷٪ از کارکنان معتقد بودند مدیرانشان دارای سبک رهبری استبدادی - خیرخواهانه هستند و میانگین امتیاز داده شده توسط کارکنان ۲۳۹/۹ بود بین مشخصات دموگرافیک مدیران و سبک رهبری ایشان رابطه معنی داری یافت نشد لیکن بین سن، جنس، و سطح تحصیلات کارکنان با درک سبک رهبری مدیرانشان روابط معنی داری کشف گردید. از دیدگاه مدیران و کارکنان سبک رایج رهبردی در بیمارستان های نظامی، استبدادی - خیرخواهانه است و مدیران هنوز به سبک های مشورتی و مشارکتی در مدیریت خود اعتقادی ندارند.

روش تحقیق

لذا می توان گفت پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ ماهیت و روش اجرا توصیفی - همبستگی می باشد که به شیوه پیمایشی انجام می شود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قم که ۳۵۰ بودند که از طریق فرمول کوکران نمونه ای به حجم ۱۸۰ نفر و با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شد. به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده شده است که یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده های تحقیق است. برای سنجش متغیر سبک های رفتاری رهبری از پرسشنامه ۲۷ گزینه ای لیکرت استفاده خواهد شد. برای سنجش متغیر اشتیاق کاری از پرسشنامه ۱۷ گویه ای شوفلی و همکارانش استفاده خواهد شد. شامل سه خرده مقیاس است که عبارتند از: شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار.

در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه سبک های رفتاری رهبری و اشتیاق کاری بالای ۰/۷ را نشان می دهد، بنابراین متغیر ها از پایایی بالایی برخوردارند. روایی پرسشنامه اشتیاق کاری در تحقیق جلالی (۱۳۸۶) و میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)، هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۱) و نعمانی (۱۳۹۰) مورد تایید قرار گرفته است.

یافته های تحقیق

با توجه به آمار جمعیت شناختی:

- بیشتر شرکت کنندگان در این پژوهش را مردان تشکیل می دهد که حدود ۷۰ درصد کل نمونه آماری است.
- بررسی و تحلیل داده های گردآوری شده نشان می دهد که از مجموع نمونه آماری، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس بوده که ۱۳۷ نفر یعنی ۳۹ درصد و فوق لیسانس و بالاتر ۵۱ نفر یعنی ۱۴ درصد را به خود اختصاص داده با این حساب بیش از نیمی از نمونه آماری از سطح تحصیلات بالایی برخوردارند.
- در نمونه آماری بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کار بیشتر از ۱۵ سال و کمترین فراوانی مربوط به گروه کمتر از ۵ سال است. از لحاظ سابقه کار کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قم بیشتر کارکنانی با سابقه بیش از ۱۰ سال به چشم می خورد. که این می تواند نقطه مثبتی باشد.
- اغلب شرکت کنندگان در این پژوهش متأهل بوده است که از لحاظ فرهنگی مناسب جامعه ایرانی و سازمان های جامعه ما می باشد.

یافته های حاصل از بررسی فرضیات تحقیق در قالب نتایج استنباطی به شرح زیر است:

- ❖ برای بررسی وجود همبستگی میان متغیر وابسته و متغیرهای مستقل از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج آزمون پیرسون نشان داد، میان تمامی متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته همبستگی وجود دارد، بنابراین می توان فرضیات تحقیق را مورد سنجش قرار داد.
- ❖ به منظور مشخص شدن نوع رگرسیون (خطی یا غیر خطی) از آزمون ANOVA استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه خطی میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد لذا برای بررسی فرضیات تحقیق می توان از رگرسیون چندگانه استفاده کرد.
- ❖ نتایج آزمون هم خطی نشان می دهد که میزان هم خطی بالاست. بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده می توان گفت که میان متغیرهای مستقل هم خطی نسبتا بالایی وجود دارد.
- ❖ یکی دیگر از مفروضات در نظر گرفته شده در رگرسیون آن است که خطاها دارای توزیع نرمال با میانگین صفر می باشند. بدیهی است در صورت عدم برقراری این پیش گزیده، نمی توان از رگرسیون استفاده کرد. نتایج نشان می دهد، خطاها دارای توزیع نرمال می باشند، بنابراین برای بررسی فرضیات تحقیق می توان از رگرسیون خطی چندگانه استفاده کرد.
- ❖ با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته شد بدین صورت که تأثیر همزمان تمامی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته سنجیده شد. که نتایج آن به شرح ذیل است.
- ❖ چون تمامی سبک های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان تأثیر دارد و مقدار تأثیرها نیز متفاوت است. بنابراین فرضیه های اصلی تحقیق تایید می شود.

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه های فرعی

فرضیه	شرح	ضریب تاثیر	نتیجه
اول	سبک رهبری استبدادی - استثماری بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰,۲۴۴	تأثیر دارد
دوم	سبک رهبری استبدادی - خیر خواهانه بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰,۲۳۱	تأثیر دارد
سوم	سبک رهبری مشاوره ای بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰,۱۶۴	تأثیر دارد
چهارم	سبک رهبری مشارکتی بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰,۲۱۷	تأثیر دارد

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات

همان طور که ملاحظه می شود تمامی سبک های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان تأثیر دارد. یعنی سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه، سبک مشاوره ای، بر اشتیاق کاری مؤثر است. سبک مشارکتی از آن جا که تمام فرضیه های فرعی تایید شده بنابراین فرضیه اصلی اول که به این صورت زیر بیان شده، سبک های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قم اثر معناداری دارد، تایید گردید.

همچنین از آن جا که میزان تأثیر سبک های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان متفاوت است فرضیه اصلی دوم نیز تایید می شود. نتایج آزمون T دو جامعه مستقل که به بررسی تأثیر جنسیت بر متغیرها می پرداخت نشان داد که در هیچ کدام از متغیرها میان گروه زنان و مردان اختلافی ندارد یعنی عامل جنسیت عاملی تأثیر گذار نیست.

نتایج آزمون ANOVA که برای بررسی تأثیر پست سازمانی بر متغیرها استفاده شده نشان می دهد که در همه متغیرها یعنی سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه، سبک مشارکتی و سبک مشاوره ای عامل پست سازمانی عاملی تأثیر گذار است.

همچنین نتایج آزمون ANOVA نشان می دهد سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه در میان نیروهای خدماتی، اداری، فنی و نگهبانی دارای میانگین بالاتر، سبک مشاوره ای مدیران در میان معاونین و روسای اداره دارای میانگین بالاتری است.

نتایج آخربین و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران این بود که بین سبک رهبری، یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشته با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. حسینی نسب و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود تحت عنوان به بررسی رابطه بین سبک های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد پرداختند. یافته ها نشان داد. ۱. بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. ۲. بین سبک رهبری خیر خواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۳. بین سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. که این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر در فرضیه دوم و سوم و چهارم همخوانی دارد اما در فرضیه اول همخوانی ندارد.

نیز نتیجه تحقیق قدرت آبادی (۱۳۸۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه سبک مدیران بر اساس نظریه های لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، به این نتیجه دست یافت بین سبک رهبری مشورتی مدیر با رضایت شغلی مدیر رابطه معنی داری وجود دارد. که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

در تحقیق حاضر سبک رهبری استبدادی - استثماری بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد. که با نتایج قدرت آبادی (۱۳۸۴) مغایرت و با نتایج پژوهش منتظر الظهور (۱۳۷۳) همخوانی دارد.

در این زمینه براتی (۱۳۷۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیا فولاد سپاهان و شرکتهای وابسته به نتایج مشابهی دست یافته به این صورت که بین سبک مشورتی مدیران با رضایت شغلی رابطه معنی دار و قوی وجود دارد.

مهدی زاده (۱۳۸۵) نیز در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافت که مدیران از سبک رابطه مدار (مشارکتی و مشورتی) بیشتر از سبک وظیفه مدار (استبدادی و خیر خواهانه) استفاده می کنند که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی ندارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق، ابتدا پیشنهادهای کاربردی به سازمان مورد مطالعه (کارکنان جهاد کشاورزی استان قم) ارائه می شود.

- از آنجا نیکه سبکهای رهبری دستوری و استبدادی مشابه سبکهای رهبری مشارکتی و مشاوره ای بر اشتیاق کاری کارکنان تأثیرگذار بوده است بنظر می رسد آمادگی بخش اعظمی از کارکنان جهاد کشاورزی استان قم در سطح پایین قرارداد شده و همچنین با توجه به اینکه محدودیت درتحصیل برای بخشهای از سازمان وجود داشته است ولذا این سازمان باید:
 - دوره های آموزشی کاربردی با توجه به نیازسنجی برای کارکنان در نظر بگیرد.
 - از تجربیات کارکنان بازنشسته و با سابقه استفاده کند.
 - تعهدات سازمانی را ارتقاء دهند.
 - طرح طبقه بندی مشاغل را اصلاح کند،
 - امکانات رفاهی در اختیار کارکنان قرار دهند: کلاس ورزشی، کمک هزینه بیمه تکمیلی، کمک هزینه تحصیلی...
- پیشنهاد می شود در گماردن افراد در مشاغل و پستهای گوناگون به شیوه و سبک رهبری آنها نیز توجه شود تا بدین طریق بتوان بهترین فرد را انتخاب کرد و در عین حال حضور قوی تر و رضایت کارکنان را شاهد بود. اگر ما چیزهایی در مورد سبکها و جهت گیری های افراد بدانیم این موضوع به ماکمک خواهد کرد که بهترین تناسب را بین شخص و شغل ایجاد کنیم.
- از آنجا که بیش از ۸۷ درصد نمونه آماری را نیرو های قراردادی تشکیل می دهند. با این حال در بخشهای مشارکتی و جلسات و تصمیم گیری ها از نیروی رسمی یا به اصطلاح استخدامی بیشتر استفاده می شود و از قراردادی ها کمتر و بیشتر در جلسات کم اهمیت استفاده گرد. که پیشنهاد می گردد، سیاست کلی سازمان جهاد کشاورزی استان قم تغییر کند.
- نحوه رفتار مدیران شرکت با نیروی قراردادی که بخش اعظم پرسنل م سازمان جهاد کشاورزی استان قم را تشکیل می دهند یکی از مشکلات این نیروها است. اینکه در پرداخت مزایای ماهانه از قبیل اضافه کار و ماموریت و... خیلی در حق آنها اجحاف می شود. که این رهبری استبدادی، اشتیاق کاری آنها را تحت الشعاع قرار می دهد.

منابع

- امام قلی زاده، سعید، برقی، رضا، زارعی متین (۱۳۸۸) بررسی رابطه میزان مشارکت کارکنان در تصمیم های سازمانی و توانمند سازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران. فرهنگ مدیریت، سال ۷، شماره ۱۹.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی، ساسان گهر، پرویز (۱۳۷۰). سازمان مدیریت از تئوری تا عمل، تهران، موسسه بانکداری ایران.
- آخربین، پیمان، زاهد بابلان، عادل، نقی زاده باقی، عباس (۱۳۹۳). رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران، مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی دوره یازدهم، شماره یک، صص ۹۱ تا ۹۸.
- بیگی نیا، عبدالرضا و کلانتری، فاطمه (۱۳۸۷) رابطه بین سبک های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه های شخصیتی، دوماهنامه علمی- پژوهشی، دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، دوره جدید، شماره ۲۹.
- پور عباس، علی (۱۳۸۷). اثر بخشی شرکت در کارگاه های خودکارآمدی حرف های بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- حسینی نسب، سید داوود، فرنی، محمدعلی، مولانا، فیروزه (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین سبک های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد فصلنامه علوم تربیتی، سال ۵، شماره ۲۰.
- شیخی نژاد، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سبکهای رفتاری رهبری و مدل های تصمیم گیری در ستاد شرکت ملی پالایش و پخش فراوردههای نفتی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- صفرزاده، سحر، نادری، فرح، عسگری، پرویز، عنایتی، میرصلاح الدین، حیدری، علیرضا (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن، نشریه زن و فرهنگ، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۶۹ تا ۸۲.
- ضیاءالدینی، محمد، رمضانی قوام آبادی، سکینه (۱۳۹۲). الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵۱، صص ۱۹۹-۱۷۷.
- عامریون، احمد، عقیقی، علی، توفیقی، شهرام، صادقی، علی اکبر، شکری، محمد، مالمیر، عیسی، توسلی، محبوبه، امانت، نصیر (۱۳۹۲) ارزیابی رهبری مدیران در بیمارستان های منتخب نظامی براساس سبک رهبری لیکرت، مجله طب انتظامی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۲۵۴-۲۴۹.
- قربانی، رحیم، نفری، ندا، رضایی، سیمین (۱۳۹۱) رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب، بانک کشاورزی تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۴، شماره ۹.
- موسی خانی، مرتضی، محمدنیا، علی (۱۳۸۵). ارائه و تبیین شاخص های انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمان ها، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم.
- نعامی، عبدالزهرا، تقی پور، آذین، نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۰)، رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی، مجله علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۴.
- نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا، زارع، راضیه، بابامیری، محمد (۱۳۸۹)، ارتباط مؤلفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره پنجم، ۹-۱۵.
- یگانگی، سیده عاطفه (۱۳۸۹). نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین)، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۵.

مراجع

- Balain, S & Sparrow, P. (۲۰۰۹). "Engaged to Perform: A new perspective on employee engagement". Lancaster: Lancaster University Management School.
- Hewitt, A. (۲۰۰۴). "What makes a best employer? Insights and Findings from- Hewitt's Global Best Employer's Study". Boston: Hewitt Associates.
- Hughes, J. C & Rog, E. (۲۰۰۸). "Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within
- Kahan, S. (۲۰۱۰). "Getting Change Right: How Leaders Transform Organizations from the Inside Out". San Francisco: Jossey-Bass.
- Macey, W. H & Schneider, B. (۲۰۰۸). "The meaning of employee engagement". Industrial and Organizational Psychology. Vol. ۱, pp. ۳-۲۰.
- MacLeod, D & Clarke, N. (۲۰۰۹). " Engaging for Success: Enhancing performance through Employee Engagement. " London: Department for Business Innovation and Skills.
- Washbush, J.(۲۰۰۵). " There is no such thing as leadership,revisited". Management Decision,Vol .۴۳,No.۸/۷.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (۲۰۰۱). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. Psychology and Health, ۱۶, ۵۶۵-۵۸۳.