

بررسی رابطه بین سبک های رهبری با نشاط سازمانی در بین امدادگران جمعیت هلال احمر شهر کرمان

درصدف باسری^۱، زهرا زین الدینی میمند^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان - ایران.

^۲ اعضای هیئت علمی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان - ایران.

نام نویسنده مسئول:

درصدف باسری

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سبک رهبری و نشاط سازمانی در بین امدادگران جمعیت هلال احمر شهر کرمان می پردازد. در این راستا روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده می شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه امدادگران هلال احمر شهر کرمان به تعداد ۲۴۶ نفر می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری متناسب با حجم نمونه به صورت تصادفی و با استفاده از جدول مورگان نمونه ای متشکل از ۱۵۰ نفر انتخاب می گردد. ابزار جمع آوری داده ها دو پرسشنامه با روایی و پایایی ۰/۷۵۹، ۰/۸۸۲ و ۰/۷۸، ۰/۸۴ است و داده های جمع آوری شده توسط نرم افزار SPSS و با استفاده از آمارهای توصیفی، مثل انحراف معیار، میانگین و ... و استنباطی، مثل آزمون پیرسون و همچنین رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت. نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که: ۱- بین سبک رهبری با نشاط سازمانی ۲ بین سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) با نشاط سازمانی ۳- بین سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار) با نشاط سازمانی ۴- بین سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) با نشاط سازمانی در بین امدادگران هلال احمر شهر کرمان رابطه وجود دارد، و همچنین رابطه ای منفی بین سبک رهبری دموکراتیک (مشارکتی) با نشاط سازمانی در بین امدادگران هلال احمر شهر کرمان وجود دارد و بنابراین در این رابطه پیشنهاداتی به مسئولان مربوطه ارائه گردید.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، نشاط سازمانی، امدادگران، سازمان هلال احمر، شهر کرمان.

مقدمه

امروزه حتی بهترین کارکنان نیز نیاز دارند که بدانند که چگونه می توانند در راه رسیدن به اهداف سازمانی مشارکت داشته باشند. در مقابل کارکنانی که از حرارت و دلبستگی کمتری برخوردارند، به دنبال رهبری هستند تا براساس انگیزش برونی، بتوانند محرکی را برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و اهداف سازمان پدید آورند (قاسمی، ۱۳۸۲). همچنین در زمان کنونی مدیران و رهبران سازمان ها برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان خلاقیت و نوآوری را در سازمان خود تداوم بخشند تا از رکود و نابودی آن جلوگیری کنند. برای اینکه بتوانیم در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه دهیم باید به نشاط سازمانی و توجه به کارکنان روی آوریم (زارعی و دیگران، ۱۳۸۸). امروزه در همه ی سازمان های دولتی و غیر دولتی دانشگاه ها، نهادهای خدماتی، نهادهای آموزشی، اولویت و دغدغه همه مدیران و اعضای سازمان جذب و نگهداری و آموزش نیروی انسانی و توجه به این عامل مهم و تاثیرگذار در روند فعالیت های سازمانی است و از طرفی بقا و دوام سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد، سازمان می تواند بر افزایش یا کاهش شادی و سلامت فیزیکی، روانی و هیجانی نیروهای خود و همچنین بر میزان غیبت و تغییر آنها تاثیرگذار باشد (بریتونس و گونزالز، ۲۰۱۰). در حقیقت زمانی افراد می توانند از استعدادها و توانایی های خود به خوبی استفاده کنند و از شغل خود احساس رضایت کنند، که احساس شادی بکنند و از سلامت فیزیکی و ذهنی لازم برخوردار باشند (زارعی، متین و زهرانی و حق گوین، ۲۰۱۰ و اندرسون^۱، ۲۰۰۸). نگاهی به نقش رهبران و مدیران در سطوح مختلف فعالیت های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... چه در گذشته و چه در امروز نشان می دهد که رهبری و مدیریت همچنان نقش بسیار مهم و اساسی در همه ی زمینه های پیشرفت برعهده دارند و بدون توجه به آن نمی توان، یک مجموعه اعم از گروه یا یک سازمان را طراحی و تنظیم نمود (جاسبی، ۱۳۷۸). این وظیفه که هدایت سرپرستی را در بر می گیرد از این جهت دارای اهمیت بسیار است که مهم ترین عامل از عوامل تولید در اقتصاد نیروی انسانی است و در نتیجه استفاده بهینه از نیروی انسانی است که می تواند نقش تعیین کننده ای را در رسیدن به هدف سازمان ایفا کند. زمانی مدیر به چنین مهمی دست می یابد که بتواند از مراکز توان افراد جهت رسیدن به هدف سازمان استفاده نماید و این امر زمانی میسر است که یک مدیر همراه با تخصص مربوطه، دارای قدرت ایجاد انگیزه بالا بوده و خصوصیت و جاذبه وی به نحوی باشد که قدرت وی تنها ناشی از مقام ایجاد نگردیده، بلکه از خصوصیت رفتاری شخصیت وی نیز سرچشمه گرفته باشد (غنوی، ۱۳۷۷). دیده شده که مدیر ضمن برخورداری از توانایی و تخصص مربوط و انجام وظیفه های مدیریت، در یک سازمان رهبری موفق نبوده و به هدف های مورد نظر دست نیافته است، دلیل این نارسایی را می توان در ناتوانایی مدیر در تجزیه و تحلیل ساختار سازمانی، ناتوانی وی در شناخت افراد و ارزش های فردی، در نظر نگرفتن شخصیت آنها، و همچنین ناتوانی در شناختن نیازهای زیردستان و عواملی از این دست اشاره کرد. بنابراین شیوه ی رهبری وی باید متناسب با نوع و ماهیت کار سازمان باشد و ویژگی شخصیتی زیر دستان در نظر گرفته شود (غنوی، ۱۳۷۷). در کشور ما متأسفانه این موضوع، به اندازه شان و اعتبار و جایگاه خود قدر ندیده و در صدر بوده است. مدیران و کارشناسان در کشور ما کمتر با تئوری ها، مدل ها و مفاهیم رهبری سازمانی آشنا شده اند و لذا این مهم به سلیقه و آزمون خطا مدیران اجرایی واگذار شده است و با وجود عنوان های تحقیقاتی بسیاری که درباره ی سبک های رهبری مشاهده می کنیم، به نظر می رسد که این موضوع حتی با وجود بحث فراوانی که درباره آن به انجام می رسد به موضوع فراموش شده ای در سازمان های دولتی ما بدل شده و عملاً کوششی برای رویه ها و روش های سنتی و قدیم مدیریتی گذشته و اعمال سبک های رهبری مناسب با نیازهای سازمان و کارکنان با وجود همه ی اثراتی که بر موارد مختلف سازمانی دارد صورت نپذیرفته است (غنوی، ۱۳۷۷). با افزایش تاکیدات در زمینه ی ایجاد سازمان شاد به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان، مسئله مهمی که به وجود آمده درک این موضوع است که چگونه می توان شادابی و نشاط را در محیط سازمان برقرار کرد. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان ها سپری می کنند اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می توانند از مزایای ناشی از آن بهره مند شوند. با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری شاد، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته اند، مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی شود. از نظر کامپتون مهم ترین عامل در سلامت روانی افراد نشاط می باشد. دنیای امروز استرس های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس ها مختص محیط کار می باشد. نتایج تحقیقات نشان می دهد که سلامت سازمانی با نشاط همبستگی مثبت دارند. مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به بهداشت روان کارکنان در سازمان می شود توجه نمایند. توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه ی شادی آنها راهی موثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. براساس نتایج پژوهش های انجام شده در زمینه ی خوشبختی و نشاط از نظر ۵۰ درصد مردم احساس شادکامی و نشاط مهم ترین مسئله زندگی به شمار می رود. از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خوشنودی و رضایت مندی افراد جامعه نیز به عنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خوشنودی و رضایتمندی نکنند، نمیتوان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد

^۱. Anderson

کرد، که این نشان دهنده اهمیت شادی و نشاط می باشد (زارعی و دیگران، ۱۳۸۸). در این تحقیق سعی شده است مفهوم سبک رهبری، ویژگی و مولفه های سبک های رهبری از دیدگاه لیکرت و تحقیقات انجام شده در این زمینه مورد بحث و بررسی قرار گیرد و نتایج و پیشنهادات عملی در این زمینه بیان گردد. بنابراین با بررسی عوامل ذکر شده می توان نتیجه گرفت که سبک رهبری که مدیران در سازمان خود به کار می گیرند، چه تاثیری بر نشاط سازمانی کارکنان سازمان دارد و این همان سوال اساسی است که در ذهن محقق شکل گرفته و باعث شروع این تحقیق شده است که به شرح زیر می باشد: چگونگی جلب همکاری مردم در زمینه یک وظیفه عمومی به منظور دست یابی به یک هدف مشترک، همواره بزرگترین مساله بشر بوده است، توجه به این موضوع همراه با پیچیدگی وظایف در سازمان، افزون گردید تا آنجا که تنها مشاغل اندکی وجود دارند که بتوان ان را با کار فردی انجام داد. به همین دلیل نتیجه گیری می شود که اکثر مشاغل در جامعه و سازمان ها باید توسط افراد بسیاری انجام گیرد. حال مساله این است که این افراد چگونه می توانند در کنار یکدیگر فعالیت نمایند بدون اینکه دچار مشکل شوند؟ در این زمینه وجود فردی به عنوان راهنما، هماهنگ کننده و همراهی کننده افراد ضروری می باشد و تنها فردی که می تواند از عهده انجام این وظایف برآید رهبر است (حقیقی، ۱۳۸۸). انسان گرانبهارترین گوهر آفرینش است و رهبری بزرگترین موهبت یک انسان. هیچ جامعه ای بدون رهبری نمی تواند زندگی کند و هیچ گروهی بدون رهبر به سامان نمی رسد. موفقیت های سازمان های امروزی مرهون هدایت و شایستگی رهبری مدیران آن است و هرچه سازمان از نظر رهبری نیرومندتر باشد، موفقیت آن سازمان بیشتر خواهد بود. پس در واقع سازمان موفق مشخصه مهمی دارد که آن را از سازمان های ناموفق متمایز می کند و آن عبارتست از رهبری پویا و موثر. پیتیر دراکر اشاره می کند که مدیران منبع اصلی و نادر کارهای عظیم بازرگانی به شمار می روند (هرسی و برانچارد^۲، ترجمه فارسی، ۱۳۸۲). 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 یا سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. این موضوع می تواند به یک موقعیت نامطلوبی منجر شود که در آن کار انفرادی صرفا در جهت دستیابی به اهداف فرد انجام گیرد و در عین حال سازمان کارایی و کفایت خود را از دست داده و از دستیابی به اهداف خویش باز می ماند. امروزه اداره سازمان های عظیم و پیشرفته مرهون زحمات مدیران لایق، مطلع و باکفایتی است که با بکارگیری دانش، فنون و مدیریت در انجام این امر مهم توفیق یافته اند. پیشرفت روزافزون تکنولوژی و کاربرد رو به افزایش آن در سازمان های مختلفی، وظایف دشواری را برعهده مدیران گذارده است. یکی از وظایف اساسی مدیر در فرآیند مدیریت، رهبری سازمان است، در واقع عصاره رهبری، آن نفوذ قابل توجه و رو به افزایش است که توسط رهبر بر روی زیردستان اعمال می شود. در راس وظایف رسمی و سازمانی یک مدیر قرار دارد (حقیقی، ۱۳۸۸). بنابراین برای اینکه یک سازمان موفق بماند، وجود رهبری، واجب و ضروری است. حتی بهترین کارکنان نیز نیاز دارند که بدانند که چگونه می توانند در راه رسیدن به اهداف سازمانی مشارکت داشته باشند. در مقابل کارکنانی که از حرارت و دل بستگی کمتری برخوردارند، به دنبال رهبری هستند تا براساس انگیزش برونی، بتوانند محرکی را برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و اهداف سازمان پدید آورد (قاسمی، ۱۳۸۲). همچنین در زمان کنونی مدیران و رهبران سازمان ها برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان خلاقیت و نوآوری را در سازمان خود تداوم بخشند تا از رکود و نابودی آن جلوگیری کنند. برای اینکه بتوانیم در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه دهیم باید به نشاط سازمانی و توجه به کارکنان روی آوریم (زارعی و دیگران، ۱۳۸۸). امروزه در همه ی سازمان های دولتی و غیر دولتی دانشگاه ها، نهادهای خدماتی، نهادهای آموزشی، اولویت و دغدغه همه مدیران و اعضای سازمان جذب و نگهداری و آموزش نیروی انسانی و توجه به این عامل مهم و تاثیرگذار در روند فعالیت های سازمانی است و از طرفی بقا و دوام سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد، سازمان می تواند بر افزایش یا کاهش شادی و سلامت فیزیکی، روانی و هیجانی نیروهای خود و همچنین بر میزان غیبت و تغییر آنها تاثیرگذار باشد (بریتونس و گونزالز، ۲۰۱۰). در حقیقت زمانی افراد می توانند از استعدادها و توانایی های خود به خوبی استفاده کنند و از شغل خود احساس رضایت کنند، که احساس شادی بکنند و از سلامت فیزیکی و ذهنی لازم برخوردار باشند (زارعی، متین و زهرانی و حق گوین، ۲۰۱۰ و اندرسون^۳، ۲۰۰۸). ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن از آنجا ناشی می شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. طبق نظر متخصصان مدیریت، بزرگترین کلید برای بهره وری کارکنان شاد است، بین شادی در کار و بهره وری ارتباط روشنی وجود دارد، لذا دیگر آثار شادی و نشاط در محیط کار می توان به افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم گیری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، انجام دادن کارها با اشتیاق بیشتر، بهبود دادن کارها، بهبود ارتباطات، افزایش تعهدات کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت در کارکنان گردد. تحقیق انجام شده روی دانشجویان رشته تجارت که توسط بارساد و استودر سال ۱۹۹۳ انجام شد نشان می دهد که دانشجویان با احساسات مثبت تر تصمیم گیری بهتری دارند، مهارت های بین فردی بالاتری دارند، که هردو این مهارت ها از ویژگی های مهم مدیران موفق می باشند (زارعی و حق گوین، ۱۳۹۰). افراد با نشاط به وقایع و رویدادها به نحو مناسب تری پاسخ می دهند، فشار روانی کمتری دارند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد ناشاد قوی تر عمل می کند. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش

².Hersi&Beranchard

³. Anderson

موفقیت آنها می شود، افراد با احساس مثبت تمایل بیشتری برای حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو موثرتری درگیر کارها می شوند لذا این افراد سالم تر بوده، سالهای بیشتری زندگی می کنند و در مدیریت چالش ها موفق ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع می شوند (بوام و لیبومرسکی^۴، ۲۰۰۸). در ایران با توجه به نقش نشاط فردی - اجتماعی در توسعه پایدار، بند ب ماده ۹۷ برنامه چهارم توسعه به بسط و گسترش روحیه نشاط، شادابی، امیدواری، اعتماد اجتماعی، تعمیق ارزشهای دینی و هنجارهای اجتماعی پرداخته است. بنابراین توجه به نشاط سازمانی کارکنان و نیز شناسایی عوامل تاثیر گذار در این مورد نشان دهنده اهمیت انجام تحقیق حاضر و هدف اصلی آن به شمار می رود. در زمینه بررسی پیشینه و مطالعات قبلی مرتبط با عنوان این تحقیق، پژوهش های داخلی و خارجی زیادی بررسی شده است که به بعضی از آنها اشاره می شود:

«اکبر زاده (۱۳۸۶) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان رابطه بین سبک های رهبری مدیران و میزان استفاده از مهارت های سازمانی مدیریت زمان در ۱۰۴ دستگاه دولتی استان کرمان پرداخت و به نتایج زیر دست یافت:

- بین سبک رهبری وظیفه مدار و استفاده از مهارت های سازمانی مدیریت زمان رابطه وجود دارد.
- بین سبک رهبری وظیفه مدار و استفاده از مهارت های سازمانی مدیریت زمان رابطه معکوس وجود دارد.
- بین میزان وظیفه مدار بودن مدیر و هدف گذاری در مدیریت زمان رابطه وجود دارد.
- بین میزان رابطه مدار بودن مدیر و هدف گذاری در مدیریت زمان رابطه معکوس وجود دارد.

معین الدینی (۱۳۸۲) در پایان نامه خود در دانشگاه الزهرا تحت عنوان سبک رهبری مدیران مدارس و اثربخشی آنها در مدارس متوسطه دخترانه شهر تهران با تاکید بر مدل اقتضایی فیدلر در سال تحصیلی ۱۳۸۱-۱۳۸۰ به این نتیجه دست یافت که از نظر آماری رابطه سبک رهبری با اثربخشی معنی دار نیست.

براتی (۱۳۷۹) در دانشگاه اصفهان در پایان نامه خود تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران بر اساس نظریه لیکرت و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیا فولاد سپاهان و شرکت های وابسته به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری یک (آمرانه) به عنوان سبک حاکم یا غالب در جامعه تحقیق از دیدگاه کارکنان و نیز وجود رابطه معنی دار مثبت میان رفتارگرایی مدیران و رضایت کارکنان و رابطه معنی داری نیز میان بعد وظیفه گرایی مدیران و رضایت مندی کارکنان وجود داشت.

معین الدینی (۱۳۸۲) در پایان نامه خود در دانشگاه الزهرا تحت عنوان سبک رهبری مدیران مدارس و اثر بخشی آنها در مدارس متوسط دخترانه شهر تهران با تاکید بر مدل اقتضایی فیدلر در سال تحصیلی ۱۳۸۱ - ۱۳۸۰ به این نتیجه دست یافت که از نظر آماری رابطه سبک رهبری با اثر بخشی معنی دار نیست.

براتی (۱۳۷۹) در دانشگاه اصفهان در پایان نامه خود تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیا فولاد سپاهان و شرکت های وابسته به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری یک (آمرانه) به عنوان سبک حاکم یا غالب در جامعه تحقیق از دیدگاه کارکنان و نیز وجود رابطه معنی دار مثبت میان بعد رفتار گرایی مدیران و رضایت کارکنان و رابطه معنی دار منفی میان بعد وظیفه گرایی مدیران و رضایت شغلی کارکنان بوده است. نتایج این تحقیق همچنین نشان می دهد که مدیران در این مجموعه به نسبت وظیفه گراتر بوده اند. از بین عوامل تعیین کنند رضایت شغلی عامل سرپرستی بیشترین تاثیر و امنیت شغلی کمترین تاثیر را در رضایت مندی کارکنان داشته است. یافته های حاصل از این پژوهش در مقایسه با نتایج حاصل از تحقیقات گذشته دارا همخوانی بوده است.

صدیقی ارفعی (۱۳۸۵) در پایان نامه خود تحت عنوان بررسی میزان آمادگی از نظر مدیریت بحران در دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران، اراک به این نتیجه رسید که آمادگی برای بحران وجود نداشته و یا به طور غیر معمول انجام می گیرد.

ایمان نستر بروجنی و حسن اسدس (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران انجام دادند و براساس یافته های این پژوهش ارتباط مثبت و چشمگیری بین شادکامی کارکنان سازمان وزارت ورزش و جوانان ایران با میزان تعهد سازمانی آنان مشاهده شد.

رگو^۵ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود دریافتند که لازمه سلامت سازمانی ایجاد تعهد در آن است. ایجاد تعهد موثر سازمانی و محیط شاد، به دست مدیران و رهبران سازمانی برای کارکنان و تشویق کارکنان به برداشت های مثبت از فضیلت سازمانی منجر می شود.

⁴.Boam&Libomerski

⁵. Rego

گیسل^۶ (۲۰۰۵) در بررسی درباره ی چند صد مدیر که شامل سرپرستان، مدیران سطح متوسط و مدیران عالی، تحقیقاتی انجام داد به این نتیجه رسید که رهبران قوی، از خصایصی از جمله؛ هوشیاری، ابتکار، اعتماد به نفس و توانایی سرپرستی برخوردارند (دسلر، ترجمه فارسی، ۱۳۸۶).

استاگیدل^۷ (۲۰۰۳) با انجام ۱۲۰ مطالعه در خصوص رهبری، عوامل شخصی زیر برای رهبری برگزید:

- توانایی: هوش (هوشیاری)، صراحت کلام، ابتکار، قضاوت.
- موفقیت: علمی، اطلاعاتی، ورزشی.
- مسئولیت: قابلیت اعتماد، ابتکار، پافشاری، پرخاشگری، اعتماد به نفس، علاقه به برتری.
- مشارکت: فعالیت اجتماعی، همکاری، سازگاری.
- منزلت: موفقیت اجتماعی، اقتصادی، معروفیت (امیریان و محمدی، ۱۳۸۳).

گومز^۸ (۲۰۰۱) در تحقیق خود "اعتماد مدیران به عملکرد کارکنان" که بر روی ۱۲۸ مدیر در ۱۳ سازمان انجام داد به این نتایج دست یافت که رهبری مشارکتی و ارتباط موثر بین مدیریت و کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت دارد.

نیل^۹ (۲۰۰۰) در تحقیقی با عنوان "رهبری در محیط متغیر" مطالعه موردی لجیستیک نیروی دریایی آمریکا به منظور کشف پارادایم جدیدی از رهبری انجام داد که نتایج مطالعه، یک مدل جدید گرافیکی رهبری را که در فهم و آموزش تفاوت های مدیریت و رهبری مفید است. این مدل، ابزار مناسبی برای فهم رهبری و مدیریت و ارتباط میان رهبری، یادگیری موفقیت حمایتی است.

سینها^{۱۰} (۱۹۷۴) در مطالعه ای که در هند انجام داده اند دریافتند، ضریب همبستگی بین عامل هوش و رهبری موفقیت آمیز، مثبت ولی اندک بوده است (ساعتچی، ۱۳۷۶).

کاتچر^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود اینطور نتیجه گیری کرده اند که انگیزش و شادی و نشاط در سازمان ها بر شرایط شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی کارکنان، رفتار شهروندی، حمایت اجتماعی، تعهد سازمانی و استرس در محل کارشان تاثیر می گذارد.

رگو^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود دریافتند که لازمه سلامت سازمانی ایجاد تعهد در آن است. ایجاد تعهد موثر سازمانی و محیط شاد، به دست مدیران و رهبران سازمانی برای کارکنان و تشویق کارکنان به برداشت های مثبت از فضیلت سازمانی منجر می شود.

کرنز در تحقیق خود اینطور نتیجه گیری می کند که افراد از نظر شادی و عملکرد در یکی از مراتب زیر قرار می گیرند:

- افراد شادی که عملکرد پایینی دارند و شاد هستند؛
- افرادی که عملکرد پایینی دارند و شاد نیستند؛
- افرادی که عملکرد بالایی دارند و شاد هستند؛
- افرادی که عملکرد بالایی دارند و شاد نیستند؛

در این تحقیق عوامل سبک های رهبری بعنوان متغیر پیش بین و نشاط سازمانی متغیر ملاک در نظر گرفته می شود.

سبک های رهبری از دیدگاه لیکرت مورد اندازه گیری قرار می گیرند و از این دیدگاه مشتمل بر ابعاد ذیل هستند:

۱- سبک اتوکراتیک (استبدادی، دیکتاتوری): سبکی کاملاً وظیفه مدار و امرانه است (لیکرت، ۱۹۹۹).

۲- سبک بوروکراتیک (قانون مدار، پدران): در این سبک تصمیم گیری بر عهده رهبر است و پیروان مجریان بی چون و چرای اویند (لیکرت، ۱۹۹۹).

نشاط سازمانی بر اساس نظریه کرولف (۲۰۰۷) مورد اندازه گیری قرار می گیرد و بر اساس این نظریه نشاط سازمانی مشتمل بر ابعاد زیر می باشد:

۱. مثبت اندیشی: لازمه شادی و نشاط چیزی نیست جز مثبت اندیشی و جستجوی خوبی ها و زیبایی ها، مراد از مثبت اندیشی تخیل مثبت نیست (کرولف، ۲۰۰۷).

۲. یادگیری: یادگیری فرآیندی است که در آن رفتارها و مدل های ذهنی افراد تغییر می کند و افراد به گونه ای دیگر می اندیشند و عمل می کنند. (کرولف، ۲۰۰۷).

6. Gisel
7. Estagidel
8. Goumez
9. Nil
10. Sinha
11. Katcher
12. Rego

۳. خودگشودگی : خودگشودگی حدی است که افراد تمایل دارند اطلاعات مربوط به خود را با دیگران در میان بگذارند. (کرولف، ۲۰۰۷).
۴. مشارکت : مطالعات روانشناسی بارها نشان داده است که توانایی کنترل عوامل محیطی اساسی ترین مولفه برای شادی می باشد. (کرولف، ۲۰۰۷).
۵. معناداربودن کار : معنا دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند که وقت و انرژی آنان با ارزش است (اپلیبام و هانگر^{۱۳}، ۱۹۹۸).
۶. علاقه به کار : در دنیا عشق قدرتمندترین نیرو است و دنیای کار را نیز در بر می گیرد. افرادی که با حرارت و عشق به کار فعالیت می کنند، کارو سرگرمی برای آنان لذت بخش است کمتر فرصت غصه خوردن خواهند داشت (اپلیبام و هانگر^{۱۴}، ۱۹۹۸).

۱- روش تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به موضوع، فرضیات و اطلاعات مربوط به آن، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه اجرا نیز به شیوه ی تحقیق میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق عبارتست از کلیه امدادگران جمعیت هلال احمر شهر کرمان که تعداد آنها برابر ۲۴۶ نفر می باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، تعداد ۱۵۰ نفر برآورد شده است. داده ها با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری شده است. جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه الف، مربوط به پرسشنامه سبک رهبری: پرسشنامه محقق ساخته بر اساس نظریه لیکرت (۲۰۰۴) با مولفه های ۱- سبک اول - اتوکراتیک (استبدادی، دیکتاتوری) ۲- سبک دوم - بوروکراتیک (قانون مدار، پدران) ۳- سبک سوم - دیپلماتیک (مشورتی) ۴- سبک چهارم - دموکراتیک (مشارکتی) با پرسشنامه ای شامل ۲۰ سوال که با استفاده از طیف ۵ گزینه ای لیکرت مورد سنجش قرار خواهد گرفت (پیوست الف). پرسشنامه ب، مربوط به پرسشنامه نشاط سازمانی : در این تحقیق نشاط سازمانی بر اساس نظریه و دیدگاه کرولف (۲۰۰۷) و با مولفه های ۱- مثبت اندیشی ۲- یادگیری ۳- خودگشودگی ۴- مشارکت ۵- معناداربودن کار ۶- علاقه به کار با پرسشنامه ای شامل ۲۴ سوال که با استفاده از طیف ۵ گزینه ای لیکرت مورد سنجش قرار خواهد گرفت، که روایی این پرسشنامه به میزان ۰/۸۲ محاسبه گردیده است. همچنین به منظور سنجش روایی متغیر نشاط سازمانی، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از کارشناسان محترم قرار گرفت تا نظر خود را در مورد میزان تناسب سوال ها و مولفه با مقیاس های کاملاً مناسب (۱)، مناسب (۰/۷۵)، بی نظر (۰/۵۰)، نامناسب (۰/۲۵) و کاملاً نامناسب (۰) اعلام نمایند. پس از جمع آوری پرسشنامه ها نتایج تحلیل گردید و روایی پرسشنامه سبک رهبری سیاسی برابر ۰/۸۹ گزارش شده است. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی ابزار سنجش از آزمون مجدد استفاده گردید و ضریب پایایی برای پرسشنامه سبک رهبری و نشاط سازمانی به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۴ محاسبه گردید.

۲- یافته های تحقیق

۲-۱- بین سبک رهبری با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین سبک رهبری با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین سبک رهبری با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سبک رهبری با نشاط سازمانی به ترتیب برابر ۰/۳۵۴ و ۰/۴۷۹ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۱ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین سبک رهبری با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۲۲۹ ($R^2 = ۰/۲۲۹$) است به عبارتی ۲۲/۹ درصد تغییرات نشاط سازمانی امدادگران به وسیله سبک رهبری تبیین می شود.

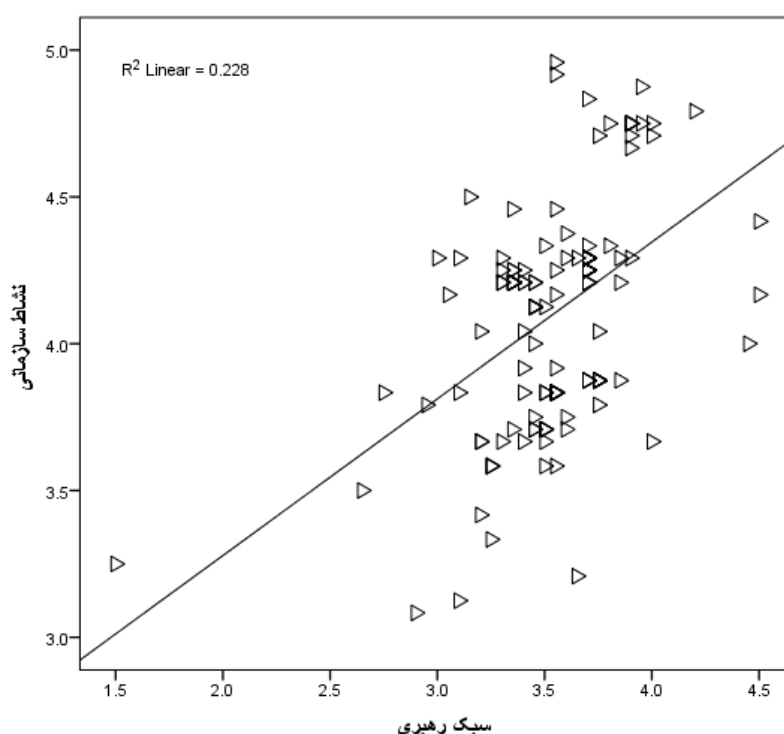
آماره های آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک رهبری با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

نشاط سازمانی							متغیر	
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			کندال			آزمون
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	سبک رهبری
مستقیم	دارد	۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۴۷۹	۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۳۵۴	

^{۱۳}.Eplibam& Hanger

^{۱۴}.Eplibam& Hanger

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش زیر همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات سبک رهبری، نشاط سازمانی امدادگران نیز افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار پراکنش بین سبک رهبری با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

۲-۲- بین سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) با نشاط سازمانی به ترتیب برابر $0/203$ و $0/313$ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از $0/001$ و کوچکتر از سطح معنی داری $0/05$ هستند، لذا

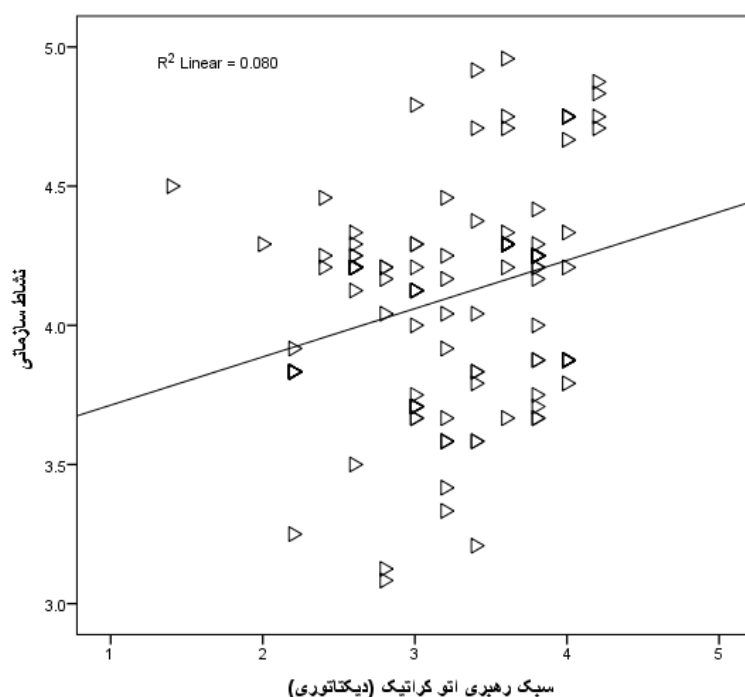
در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این

دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/097$ ($R^2 = 0/097$) است به عبارتی $9/7$ درصد تغییرات نشاط سازمانی امدادگران به وسیله سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) تبیین می شود.

آماره های آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

نشاط سازمانی							متغیر	
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			کندال			آزمون
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری)
مستقیم	دارد	۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۳۱۳	۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۲۰۳	

توجه: با توجه به نحوه پراکندگی نقاط در نمودار پراکنش زیر همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری)، نشاط سازمانی امدادگران نیز افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار پراکنش بین سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

۳-۲- بین سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار) با نشاط سازمانی به ترتیب برابر ۰/۳۲۲ و ۰/۳۹۳ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۱ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند،

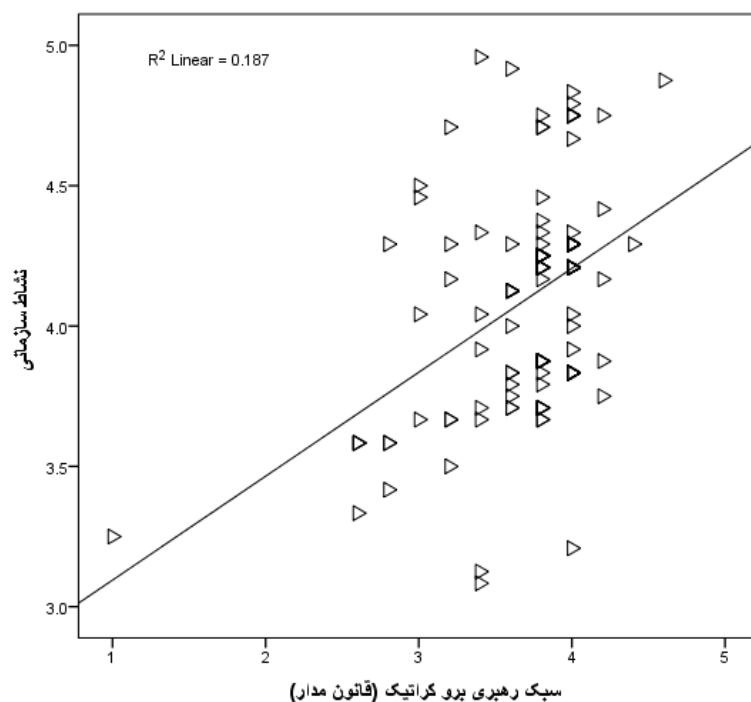
لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این

دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۱۵۴ ($R^2 = ۰/۱۵۴$) است به عبارتی ۱۵/۴ درصد تغییرات نشاط سازمانی امدادگران به وسیله سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار) تبیین می شود

آماره های آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

نشاط سازمانی							متغیر
اسپیرمن			کندال				آزمون
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی
مستقیم	دارد	۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۳۹۳	۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۳۲۲

توجه: با توجه به نحوه پراکنندگی نقاط در نمودار پراکنش زیر همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار)، نشاط سازمانی امدادگران نیز افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار پراکنش بین سبک رهبری بروکراتیک (قانون مدار) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

۲-۴- بین سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) با نشاط سازمانی به ترتیب برابر ۰/۲۴۳ و ۰/۳۳۰ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۱ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا

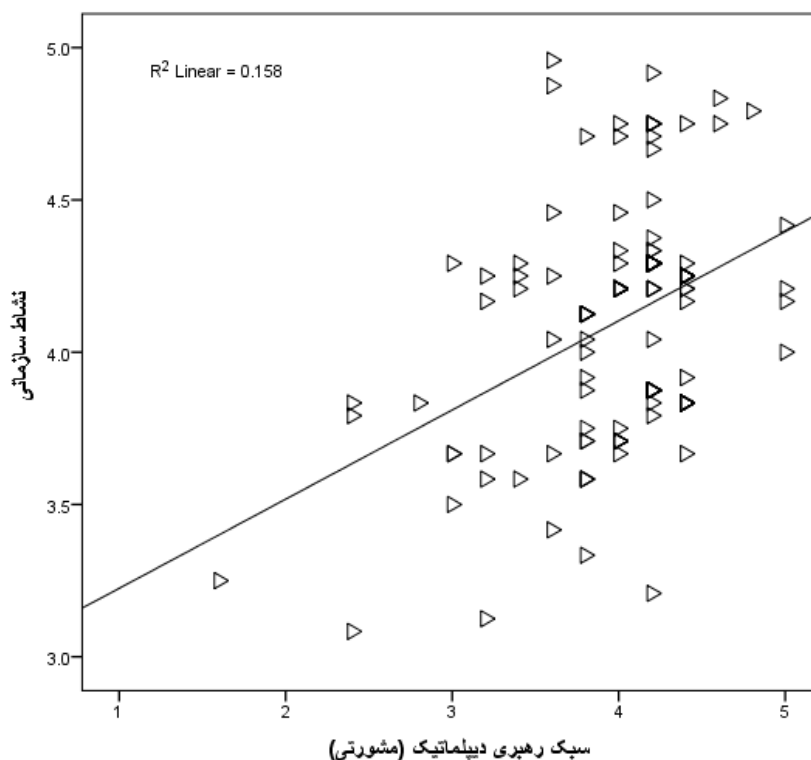
در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو

متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۱۰۸ ($R^2 = ۰/۱۰۸$) است به عبارتی ۱۰/۸ درصد تغییرات نشاط سازمانی امدادگران به وسیله سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) تبیین می شود.

آماره های آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

نشاط سازمانی							متغیر	
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			کندال			آزمون
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	سبک رهبری
مستقیم	دارد	۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۳۳۰	۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۲۴۳	دیپلماتیک (مشورتی)

توجه: با توجه به نحوه پراکنش نقاط در نمودار پراکنش زیر همان طور که مشاهده می شود با بالا رفتن نمرات سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی)، نشاط سازمانی امدادگران نیز افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.



نمودار پراکنش بین سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

۲-۵- بین سبک رهبری دموکراتیک (مشارکتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

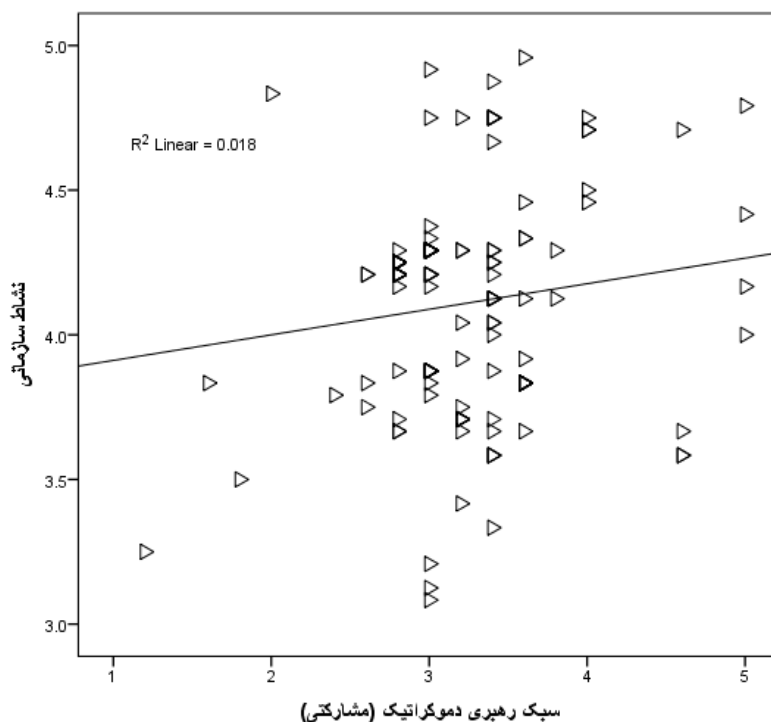
H_0 : بین سبک رهبری دموکراتیک (مشارکتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین سبک رهبری دموکراتیک (مشارکتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سبک رهبری دموکراتیک (مشارکتی) با نشاط سازمانی به ترتیب برابر ۰/۰۳۹ و ۰/۰۳۲ و با مقدار p (معنی داری) ۰/۵۲۴ و ۰/۶۹۸ و بزرگتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد نمی شود و در نتیجه بین سبک رهبری دموکراتیک (مشارکتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه معنی داری وجود ندارد.

آماره های آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک رهبری دموکراتیک (مشارکتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

نشاط سازمانی							متغیر	
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			کندال			آزمون
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	سبک رهبری
مستقیم	دارد	۱۵۰	۰/۶۹۸	۰/۰۳۲	۱۵۰	۰/۵۲۴	۰/۰۳۹	دموکراتیک (مشارکتی)



نمودار پراکنش بین سبک رهبری دموکراتیک (مشارکتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان

۳- بحث و بررسی

۱- یافته های این پژوهش حاکی از آن است که بین سبک رهبری و نشاط سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

این تحقیق با نتایج تحقیقات زیر نیز همخوانی دارد و این فرضیه تایید می شود.

بر اساس تحقیقات هرسی و برانچارد، ترجمه فارسی، ۱۳۸۲ انسان گرانبهاترین گوهر آفرینش است و رهبری بزرگترین موهبت یک انسان. هیچ جامعه ای بدون رهبری نمی تواند زندگی کند و هیچ گروهی بدون رهبر به سامان نمی رسد. موفقیت های سازمان های امروزی مرهون هدایت و شایستگی رهبری مدیران آن است و هرچه سازمان از نظر رهبری نیرومندتر باشد، موفقیت آن سازمان بیشتر خواهد بود. پس در واقع سازمان موفق مشخصه مهمی دارد که آن را از سازمان های ناموفق متمایز می کند و آن عبارتست از رهبری پویا و موثر. پیتراکر اشاره می کند که مدیران منبع اصلی و نادر کارهای عظیم بازرگانی به شمار می روند (هرسی و برانچارد^{۱۵}، ترجمه فارسی، ۱۳۸۲).

اکبر زاده (۱۳۸۶) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان رابطه بین سبک های رهبری مدیران و میزان استفاده از مهارت های سازمانی مدیریت زمان در ۱۰۴ دستگاه دولتی استان کرمان پرداخت و به نتایج زیر دست یافت:

- بین سبک رهبری وظیفه مدار و استفاده از مهارت های سازمانی مدیریت زمان رابطه وجود دارد.
 - بین سبک رهبری وظیفه مدار و استفاده از مهارت های سازمانی مدیریت زمان رابطه معکوس وجود دارد.
 - بین میزان وظیفه مدار بودن مدیر و هدف گذاری در مدیریت زمان رابطه وجود دارد.
 - بین میزان رابطه مدار بودن مدیر و هدف گذاری در مدیریت زمان رابطه معکوس وجود دارد.
- جهانی (۱۳۸۵) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان شعب بانک ملت شهرستان کرمان پرداخت و به نتایج زیر دست یافت:

- رهبری تحول گرا نسبت به رهبری تعامل گرا در تعهد سازمانی بالاتری ایجاد کرده است.
- بین سبک رهبری مدیران و تعهد عاطفی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین سبک رهبری مدیران و تعهد تکلیفی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین سبک رهبری مدیران و تعهد مستمر کارکنان رابطه وجود دارد.

شریفی و آقاسی (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت "عنوان زمینه های تحقق برنامه ریزی استراتژیک در آموزش و پرورش استان اصفهان" که در آن جامعه آماری تحقیق تمامی مدیران، برنامه ریزان و کارشناسان اداره به تعداد ۱۵۹۳ نفر انتخاب شدند به تحقیق پرداخت در این پژوهش، تفکر استراتژیک، دانش مدیران و برنامه ریزی و مشارکت و توافق یاران برنامه ریزی به عنوان زمینه ساز و موثر بر تحقیق برنامه ریزی استراتژیک مورد بررسی قرار گرفت، نتایج تحقیق نشان داد که پاسخگویان همه مولفه های مورد نظر در این تحقیق برنامه ریزی استراتژیک موثر می داند و به ترتیب مولفه های تفکر استراتژیک، دانش و مشارکت و توافق را در تحقق برنامه ریزی استراتژیک حائز اهمیت دانسته اند.

۲- یافته های این تحقیق نشان میدهد بین سبک رهبری اتو کراتیک (دیکتاتوری) با نشاط سازمانی رابطه وجود دارد. قاسمی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده است که برای اینکه یک سازمان موفق بماند، وجود رهبری، واجب و ضروری است. حتی بهترین کارکنان نیز نیاز دارند که بدانند که چگونه می توانند در راه رسیدن به اهداف سازمانی مشارکت داشته باشند. در مقابل کارکنانی که از حرارت و دلبستگی کمتری برخوردارند، به دنبال رهبری هستند تا براساس انگیزش برونی، بتوانند محرکی را برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و اهداف سازمان پدید آورد (قاسمی، ۱۳۸۲).

براتی (۱۳۷۹) در دانشگاه اصفهان در پایان نامه خود تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران بر اساس نظریه لیکرت و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیا فولاد سپاهان و شرکت های وابسته به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری یک (آمرانه) به عنوان سبک حاکم یا غالب در جامعه تحقیق از دیدگاه کارکنان و نیز وجود رابطه معنی دار مثبت میان رفتارگرایی مدیران و رضایت کارکنان و رابطه معنی داری نیز میان بعد وظیفه گرایی مدیران و رضایت مندی کارکنان وجود داشت.

معین الدینی (۱۳۸۲) در پایان نامه خود در دانشگاه الزهرا تحت عنوان سبک رهبری مدیران مدارس و اثر بخشی آنها در مدارس متوسط دخترانه شهر تهران با تاکید بر مدل اقتضایی فیدلر در سال تحصیلی ۱۳۸۱ - ۱۳۸۰ به این نتیجه دست یافت که از نظر آماری رابطه سبک رهبری با اثر بخشی معنی دار نیست.

۳- محاسبات نشان می دهد که بین سبک رهبری برو کراتیک (قانون مدار) با نشاط سازمانی رابطه وجود دارد. طبق تحقیقات بوم و لیبومرسکی^{۱۶}، ۲۰۰۸ افراد با نشاط به وقایع و رویدادها به نحو مناسب تری پاسخ می دهند، فشار روانی کمتری دارند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد ناشاد قوی تر عمل می کند. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آنها می شود، افراد با احساس مثبت تمایل بیشتری برای حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو موثرتری درگیر کارها می شوند لذا این افراد سالم تر بوده، سالهای بیشتری زندگی می کنند و در مدیریت چالش ها موفق ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع می شوند (بوم و لیبومرسکی^{۱۷}، ۲۰۰۸).

براتی (۱۳۷۹) در دانشگاه اصفهان در پایان نامه خود تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیا فولاد سپاهان و شرکت های وابسته به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری یک (آمرانه) به عنوان سبک حاکم یا غالب در جامعه تحقیق از دیدگاه کارکنان و نیز وجود رابطه معنی دار مثبت میان بعد رفتار گرایی مدیران و رضایت کارکنان و رابطه معنی دار منفی میان بعد وظیفه گرایی مدیران و رضایت شغلی کارکنان بوده است. نتایج این تحقیق همچنین نشان می دهد که مدیران در این مجموعه به نسبت وظیفه گراتر بوده اند. از بین عوامل تعیین کنند رضایت شغلی عامل سرپرستی بیشترین تاثیر و امنیت شغلی کمترین تاثیر را در رضایت مندی کارکنان داشته است. یافته های حاصل از این پژوهش در مقایسه با نتایج حاصل از تحقیقات گذشته دارا همخوانی بوده است.

۴- بین سبک رهبری دیپلماتیک (مشورتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود دارد. طبق تحقیقات زارعی و همکاران ۱۳۸۸ سلامت سازمانی با نشاط همبستگی مثبت دارند. مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به بهداشت روان کارکنان در سازمان می شود توجه نمایند. توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه ی شادی آنها راهی موثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. براساس نتایج پژوهش های انجام شده در زمینه ی خوشبختی و نشاط از نظر ۵۰ درصد مردم احساس شادکامی و نشاط مهم ترین مسئله زندگی به شمار می رود. از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خوشنودی و رضایت مندی افراد جامعه نیز به عنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خوشنودی و رضایتمندی نکنند، نمیتوان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد، که این نشان دهنده اهمیت شادی و نشاط می باشد (زارعی و دیگران، ۱۳۸۸). متین بختیاری رضانی (۱۳۹۲) در مقاله تحت عنوان "لزوم مدیریت شادی و نقش آن در سازمان" به این نتیجه دست یافت که بر اساس مطالعات صورت گرفته رابطه مستقیمی میان شادی در سازمان و بهره وری برقرار بوده و با افزایش شادی کارکنان بهره وری آنها نیز افزایش می یابد، لذا آموزش

¹⁶.Boam&Libomerski

¹⁷.Boam&Libomerski

شادی در سازمان ها دارای مزایای زیادی بوده و با صرف هزینه ای کم می توان به مزایای پایدار سازمانی و فردی دست یافت. در این مقاله سعی گردیده تا با ارائه تعریفی از شادی و راههای تحقق آن، افراد را به "شاد بودن" تشویق نموده و همچنین با برشمردن مزایا و راهکارهای شادی برای سازمان ها و مدیران و ارائه پیشنهاد، آنها را به ایجاد محیطی شاد برای کارکنان ترغیب نمود.

احسان قبول (۱۳۸۸) در مقاله ای تحت عنوان "تفکر انتقادی و اهمیت کاربرد آن در نظام آموزشی" به این نتایج دست یافت که تفکر انتقادی، آمیزه ای از دانش، بینش و مهارت به کاربردن این دانش و بینش در عمل است.

گیسل^{۱۸} (۲۰۰۵) در بررسی درباره ی چند صد مدیر که شامل سرپرستان، مدیران سطح متوسط و مدیران عالی، تحقیقاتی انجام داد به این نتیجه رسید که رهبران قوی، از خصایصی از جمله؛ هوشیاری، ابتکار، اعتماد به نفس و توانایی سرپرستی برخوردارند (دسلر، ترجمه فارسی، ۱۳۸۶).

استاگیدل^{۱۹} (۲۰۰۳) با انجام ۱۲۰ مطالعه در خصوص رهبری، عوامل شخصی زیر برای رهبری برگزید:

- توانایی: هوش (هوشیاری)، صراحت کلام، ابتکار، قضاوت.
- موفقیت: علمی، اطلاعاتی، ورزشی.
- مسئولیت: قابلیت اعتماد، ابتکار، پافشاری، پرخاشگری، اعتماد به نفس، علاقه به برتری.
- مشارکت: فعالیت اجتماعی، همکاری، سازگاری.
- منزلت: موفقیت اجتماعی، اقتصادی، معروفیت (امیریان و محمدی، ۱۳۸۳).

۵- بین سبک رهبری دموکراتیک (مشارکتی) با نشاط سازمانی امدادگران در شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

بر طبق نتایج تحقیقات غنوی ۱۳۷۷ این وظیفه که هدایت سرپرستی را در بر می گیرد از این جهت دارای اهمیت بسیار است که مهم ترین عامل از عوامل تولید در اقتصاد نیروی انسانی است و در نتیجه استفاده بهینه از نیروی انسانی است که می تواند نقش تعیین کننده ای را در رسیدن به هدف سازمان ایفا کند. زمانی مدیر به چنین مهمی دست می یابد که بتواند از مراکز توان افراد جهت رسیدن به هدف سازمان استفاده نماید و این امر زمانی میسر است که یک مدیر همراه با تخصص مربوطه، دارای قدرت ایجاد انگیزه بالا بوده و خصوصیت و جاذبه وی به نحوی باشد که قدرت وی تنها ناشی از مقام ایجاد نگردیده، بلکه از خصوصیت رفتاری شخصیت وی نیز سرچشمه گرفته باشد (غنوی، ۱۳۷۷). دیده شده که مدیر ضمن برخورداری از توانایی و تخصص مربوط و انجام وظیفه های مدیریت، در یک سازمان رهبری موفق نبوده و به هدف های مورد نظر دست نیافته است، دلیل این نارسایی را می توان در ناتوانایی مدیر در تجزیه و تحلیل ساختار سازمانی، ناتوانی وی در شناخت افراد و ارزش های فردی، در نظر نگرفتن شخصیت آنها، و همچنین ناتوانی در شناختن نیازهای زیردستان و عواملی از این دست اشاره کرد. بنابراین شیوه ی رهبری وی باید متناسب با نوع و ماهیت کار سازمان باشد و ویژگی شخصیتی زیر دستان در نظر گرفته شود (غنوی، ۱۳۷۷). گومز^{۲۰} (۲۰۰۱) در تحقیق خود "اعتماد مدیران به عملکرد کارکنان" که بر روی ۱۲۸ مدیر در ۱۳ سازمان انجام داد به این نتایج دست یافت که رهبری مشارکتی و ارتباط موثر بین مدیریت و کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت دارد.

نیل^{۲۱} (۲۰۰۰) در تحقیقی با عنوان "رهبری در محیط متغیر" مطالعه موردی لجیستیک نیروی دریایی آمریکا به منظور کشف پارادایم جدیدی از رهبری انجام داد که نتایج مطالعه، یک مدل جدید گرافیکی رهبری را که در فهم و آموزش تفاوت های مدیریت و رهبری مفید است. این مدل، ابزار مناسبی برای فهم رهبری و مدیریت و ارتباط میان رهبری، یادگیری موفقیت حمایتی است.

کاتچر^{۲۲} و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود اینطور نتیجه گیری کرده اند که انگیزش و شادی و نشاط در سازمان ها بر شرایط شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی کارکنان، رفتار شهروندی، حمایت اجتماعی، تعهد سازمانی و استرس در محل کارشان تاثیر می گذارد. رگو^{۲۳} و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود دریافتند که لازمه سلامت سازمانی ایجاد تعهد در آن است. ایجاد تعهد موثر سازمانی و محیط شاد، به دست مدیران و رهبران سازمانی برای کارکنان و تشویق کارکنان به برداشت های مثبت از فضیلت سازمانی منجر می شود.

¹⁸. Gisell

¹⁹. Estagidel

²⁰. Goumez

²¹. Nil

²². Katcher

²³. Rego

منابع و مراجع

- [۱] ادهمی، م، ۱۳۹۰. بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (از دیدگاه لیکرت) با خلاقیت کارکنان در سازمان های دولتی شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- [۲] ادهمی، م، ۱۳۹۰. بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (از دیدگاه لیکرت) با خلاقیت کارکنان در سازمان های دولتی شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- [۳] ایران نژاد پاریزی، م، ۱۳۸۷. اصول و مبانی مدیریت، نشر مدیران، تهران.
- [۴] ایران نژاد پاریزی، م، ۱۳۸۷، اصول و مبانی مدیریت، نشر مدیران، تهران.
- [۵] آرمجو، آ، ۱۳۸۹. ادراک مدیران در بداهه سازی تصمیمات برای خروج از بحران. پژوهش نامه مدیریت تحول، شماره ۴.
- [۶] آرمجو، آ، ۱۳۸۹. ادراک مدیران در بداهه سازی تصمیمات برای خروج از بحران، پژوهش نامه مدیریت تحول، شماره ۴.
- [۷] آرگایل، مایکل، ۱۳۸۳، روانشناسی شادی، ترجمه مسعود گوهری انارکی، اصفهان، جهاد دانشگاهی.
- [۸] آرگایل، مایکل (۱۳۸۳)؛ روانشناسی شادی، ترجمه مسعود گوهری انارکی، اصفهان، جهاد دانشگاهی.
- [9] Bennet, A., & Bennet, D. (2008). The partnership between organizational learning based on knowledge management . available online at: <http://www.wiki.nasa.gov>
- [10] Bennet, A., & Bennet, D. (2008). The partnership between organizational learning based on knowledge management .available online
- [11] Blackwell.
- [12] Boehm, K.J., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career Success? Journal of career assessment, 16(1):101-116.
- [13] Boehm, K.J., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career
- [14] Boehm, K. J & Lyubomirsky, S (2007), Does happiness promote career Success?, Journal of career assessment , vol. 16,no. 1,pp. 101-116.
- [15] Boot . W . Ritchie ; (2003) , " Chaos , Crises and Disasters : a strategic Approach to crisis Management in th Tourism Industry " ; Tourism Management Journal ; University of Canberra , Australia ; P . 2.