

# رابطه سبک رهبری و تعهد سازمانی در یک شرکت خصوصی در حوزه فعالیتهای معدنی

حامد مکیان<sup>۱</sup>، دکتر عباس کرامتی<sup>۲</sup>، دکتر مجید زنجیردار<sup>۳</sup>

## چکیده

این پژوهش تقسیم بندی مکتبهای رهبری و ابعاد تعهد سازمانی و پیامدهای رهبری را بررسی می کند و بر مبنای متغیرهای پژوهش به معرفی سبک رهبری تمام عیار و ابعاد سازمانی آلن و مییر می پردازد. شناسایی سبک رفتار مدیران و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان و پیامدهای رهبری یکی از مباحث مورد توجه مدیریت در چند دهه گذشته است. هدف این پژوهش بررسی سبک رهبری تحولی و تعاملی با تعهد سازمانی و پیامدهای رهبری در یک شرکت خصوصی در حوزه فعالیتهای معدنی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۷۲ نفر از کارمندان آن شرکت بود. برای سنجش سبک رهبری مدیران از پرسشنامه رهبری چندعاملی باس و آولویو که شامل ۴۵ گویه است، استفاده گردید. همچنین به منظور سنجش میزان تعهد سازمانی از پرسشنامه ۱۲ سؤالی آلن و مییر استفاده شده است.

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون های آماری همبستگی، t، لوین، توکی و آنالیز واریانس و رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تحولی و تعاملی با ابعاد تعهد رابطه مثبت در سطح معنادار ۹۵ درصد وجود دارد. میزان رهبری تحولی، تعاملی، تعهد عاطفی و هنجاری در این بخش بالاتر از حد متوسط است. میانگین سبکهای رهبری و ابعاد تعهد بین مدیران - پیروان، زنان - مردان، متاهلان - مجردان، رسمی - قراردادی و بین رده های مختلف سنی برابر است.

واژه های کلیدی: سبک رهبری، رهبری تحولی، رهبری تعاملی، تعهد سازمانی

**مقدمه:** جهان امروز آشفته، هرج و مرج و چالش برانگیز تر از قبل است (کانتر، ۱۹۹۵). تغییرات سازمانی به طور فزاینده ای در حال تبدیل شدن به یکی از اجزاء مهم عملکرد روزمره سازمانها است. بسیاری از سازمانها با کوچک سازی، باز سازی و تحول به این فشارهای رقابتی پاسخ دادند، و در نتیجه شرایط با امنیت کمتر سازمانی را ایجاد کرده اند. هر قدر که شرکتها و سازمانها، بزرگتر می شوند بالطبع، مشکلات آنها نیز اضافه می شود. اگر چه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سر می برند، بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد.

کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح انسانی بستگی دارد. نیروی انسانی کارآمد، ارزشمندترین ثروت و دارایی هر کشور است. از میان نیروی انسانی، سهم مدیران بیش از عوامل انسانی دیگر است. مدیران براساس باورداشت، عقاید و دیدگاه های خود عمل می کنند و اگر بخواهیم رفتار مدیران را در زمینه خاصی پیش بینی کنیم، لازم است نگرش آنان را مورد شناسایی قرار داده و در اینجاست که توجه به مسئله رهبری و انتخاب مدیران، جهت اثر بخشی و کارآیی سازمان اهمیت ویژه ای می یابد (ساعتچی، ۱۳۸۲).

در ۲۵ سال گذشته تأکید بسیار زیادی بر بهره وری بوده است. به همین دلیل تلاش گردیده است که اغلب محدودیتهایی را که برای کارکنان وجود دارد از بین برده شوند تا بتوانند به بهره وری بیشتری دست یابند (رینولدز، ۲۰۰۴). به طور کلی می توان گفت که نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع، مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند (سقفی، ۱۳۸۵).

هیچ سازمانی نمی تواند در سطح اوج عمل کند مگر اینکه هر یک از کارمندان متعهد به اهداف سازمان باشند و به عنوان یک عضو در تیم موثر کار کنند.

اولریش (۲۰۰۲) به افراد به عنوان منابع نامشهود که مقایسه آنها سخت است توجه کرد. افراد در حال تبدیل شدن به یک منبع مزیت رقابتی برای اکثر سازمانها هستند (اولریش، ۲۰۰۰). به این ترتیب، تعهد کارکنان شایسته برای موفقیت سازمانها حیاتی است.

۱- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، hamed.makian@gmail.com

۲- استادیار دانشگاه علوم تحقیقات اراک، shorri2007@yahoo.com

۳- استادیار دانشگاه علوم تحقیقات اراک، zanjirdar@gmail.com