

رابطه بین تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی با سبک رهبری (مورد مطالعه مدیران و کارکنان نیروی انتظامی شهر آمل)

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۲/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۲/۱۵

علی خالق خواه^۱، محمد مهدی بابایی منقاری^۲

از صفحه ۱ تا ۱۶

چکیده

هدف این مطالعه، بررسی رابطه تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با سبک رهبری مدیران و کارکنان نیروی انتظامی شهرستان آمل می‌باشد که روی ۱۶۰ نفر از مدیران و کارکنان نیروی انتظامی به روش نمونه‌گیری تصادفی انجام شد. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه چند عاملی رهبری، پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی فی و دنیسون و پرسش‌نامه تعهد سازمانی بر اساس مدل آلن و می‌یر است. روایی (اعتبار) پرسش‌نامه‌ها به دلیل استاندارد بودن، مورد تأیید است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج آن نشان می‌دهد، میزان پایایی پرسش‌نامه سبک رهبری ۰/۹۱، تعهد سازمانی ۰/۸۱ و پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی ۰/۹۵ محاسبه گردید که سطح مطلوبی دارد. برای رابطه بین متغیرها از ضریب هم‌بستگی پیرسون و برای پیش‌بینی بین متغیرها از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است.

نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی با سبک رهبری رابطه مثبت وجود دارد و بین مؤلفه فرهنگ سازمانی با سبک رهبری رابطه معنی‌داری وجود دارد، هم‌چنین تحلیل رگرسیون نشان داد که تعهد سازمانی (عاطفی) و فرهنگ سازمانی (مشارکت، یکپارچگی و سازگاری) که وارد مدل می‌شوند، سبک رهبری را پیش‌بینی می‌کنند.

کلید واژه‌ها

سبک رهبری، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیران و کارکنان نیروی انتظامی.

۱ - استادیار دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی نویسنده مسئول khaleghkhah@um.ac.ir

۲ - کارشناس ارشد رشته تحقیقات آموزشی

محیط امروز سازمان‌ها، مدیران را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو می‌سازد و هر روز پویاتر از قبل می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۶). یکی از موارد مهم و قابل توجه، رهبری می‌باشد؛ کارکنان به دنبال رهبری هستند که بر اساس انگیزش برونی، بتواند محرکی را برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و اهداف سازمان پدید آورد (یوسفی سعیدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). رهبری معمولاً کلید موفقیت یا شکست سازمان‌ها در کلیه حوزه‌ها، چه تجاری و چه گروه‌های مذهبی، نظامی، مؤسسات آموزشی و غیره است. از آنجایی که رهبری شامل اعمال نفوذ توسط یک نفر بر سایرین می‌باشد، کیفیت رهبری عرضه شده از سوی سرپرستان، یک عامل تعیین‌کننده اساسی در موفقیت سازمان است (معمارزاده و صانعی، ۱۳۹۰). رهبری مؤثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای به‌انجام 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 (نورائی و همکاران، ۱۳۸۵).

محققان بیان می‌دارند که رهبری، توانایی اثر گذاشتن بر نگرش‌ها، توانایی‌ها و باورهای کارکنان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است؛ هرچند رهبری، سال‌ها یک موضوع اصلی در بین محققان بوده است؛ اما تغییرات چشم‌گیر اجتماعی که در طول دو دهه گذشته اتفاق افتاده، سبب مهم‌تر شدن بحث «رهبری اثربخش»، شده است (حقیقی فرد و همکاران، ۱۳۸۹). رهبری در سازمان، تجلی عالی‌ترین شکل مناسبات بین گروهی متشکل از افراد انسانی است؛ رهبران به ارتباطات مؤثر نیازمندند تا بتوانند قلب و ذهن کارکنان خود را تصاحب کنند؛ اگر افراد ندانند رهبران چه می‌خواهند و چه مقصدی در پیش دارند؟، رهبری‌شان را نخواهند پذیرفت. رهبران برای این که از امواج دریاها، پرتلاطم تغییرات ابتکاری، جان سالم به دربرند، باید راه‌هایی برای محکم نگاه‌داشتن و تثبیت خود پیدا کنند (بابائی منقاری، ۱۳۹۳). والدمن و همکاران^۱ (۲۰۰۱) توصیه می‌کنند که سبک رهبری مدیر باید جزء بالاترین سطح نظریه‌ها باشد؛ زیرا هدایت و نظارت مدیر بر فرایند تصمیم‌گیری و برون‌داد سازمان اثر می‌گذارد.

در خلال چند دهه گذشته فرهنگ و رهبری در سازمان‌ها به موضوع‌های مهمی در پژوهش‌های علمی تبدیل شده‌اند. نگاهی به این مطالعه‌ها نشان می‌دهد، فرهنگ سازمانی و رهبری دو مقوله بسیار مهم هستند که در پژوهش‌های مختلف اغلب به صورت مجزا مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته‌اند و تنها می‌توان مطالعه‌های تجربی محدودی در خصوص ارتباط میان آنها یافت (آلوسون^۱، ۲۰۰۲)؛ از طرف دیگر، در میان منابعی که در خصوص ارتباط این دو مفهوم وجود دارد، پژوهش‌های محدودی در توصیف این‌که کدام یک از سبک‌های رهبری در فرهنگ‌های سازمانی مختلف از قابلیت اجرایی مناسب‌تری برخوردار است، می‌توان مشاهده نمود (بلوک^۲، ۲۰۰۳). در فرهنگ سازمانی دو رویکرد شناسایی شده است. در رویکرد اول، فرهنگ به‌عنوان مقوله‌ای در نظر گرفته می‌شود که قابل دستکاری و تفسیر است؛ در این رویکرد ماهیت، جهت و تأثیر این تفسیر، وابسته به مهارت و توانایی‌های رهبر است؛ به عبارت دیگر، این رهبر است که بر فرهنگ تأثیر می‌گذارد. در رویکرد دوم، فرهنگ سازمانی به‌عنوان جزء غیر قابل تفکیک از سازمان نگریسته می‌شود که تفکر، احساس و اعمال رهبر، تحت تأثیر آن قرار دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹).

فرهنگ سازمانی، تصویری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است که با ظهور مقوله‌هایی مانند فناوری اطلاعات و ارتباطات، پدیده جهانی شدن و چگونگی برخورد با آن، دگرگونی‌های جمعیت‌شناختی، بحران‌های اخلاقی، توجه به کیفیت و اثربخشی در سازمان‌ها و غیره، ضرورت بسترسازی مناسب در فرهنگ سازمانی را در همه سطوح سازمانی ایجاد می‌نماید (جولیا، ۲۰۱۱). ویژگی‌های فرهنگ سازمانی عبارتند از: ۱- سازگاری: سازمان‌هایی که به‌خوبی یکپارچه هستند، به‌سختی تغییر می‌یابند؛ بنابراین، یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به‌حساب آورد. سازمان‌های سازگار به‌وسیله مشتریان هدایت می‌شوند؛ ریسک می‌کنند؛ از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به‌طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند؛ ۲- مأموریت: شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی، رسالت و مأموریت آن

1- Alvesson

2 - Block



است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست؟، معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند؛ به طوری که اهداف سازمانی و اهداف راهبردی را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را ترسیم می‌کنند؛ ۳- یکپارچگی: دربرگیرنده ارزش‌ها و نظام‌هایی است که مبنای شکل‌گیری یک فرهنگ قومی را در سازمان به وجود می‌آورند؛ ۴- مشارکت: سازمان‌های اثربخش، افرادشان را توانمند می‌سازند؛ سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند (رحیم‌نیا و علیزاده، ۱۳۸۸).

در سال‌های اخیر، تعهد سازمانی بخش مهم مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است؛ زیرا ارتباط آن با کیفیت محیط سازمانی، اثبات شده است و پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تعهد کارکنان، نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود (سالورسون^۱، ۲۰۰۲). تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان یا نوعی احساس وفاداری به سازمان است (هرسکوویچ^۲، ۲۰۰۲). تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است، افرادی که دارای تعهد کمتری هستند، خروج از کار در آن‌ها بیشتر است (مایر و آلن^۳، ۱۹۹۷) و غیبت از کار در آن‌ها بیشتر می‌باشد (آلن و مایر، ۱۹۹۶). از طرفی طی تحقیقات متعدد، رضایت شغلی عاملی مؤثر بر تعهد سازمانی محسوب می‌شود (انگل و پری^۴، ۱۹۸۱). از طرفی افزایش بازده سازمانی با افزایش تعهد در بین نیروی انسانی افزایش می‌یابد (مایر و تاپولنیتسکی^۵، ۲۰۰۲). تعهد بالا، خود، می‌تواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثربخشی کارکنان یک سازمان باشد (کلمن، بایاتزی و مک کی^۶، ۲۰۰۲). رهبری، تأثیری قوی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد (انگونی، سیلیگرز و دنسن^۷، ۲۰۰۶).

به منظور اندازه‌گیری تعهد سازمانی رویکردهای متفاوتی ارائه شده است که یکی از کامل‌ترین آن‌ها سنجش تعهد سازمانی بر مبنای نمونه آلن و می‌یر است. این دو محقق نمونه سه بعدی‌شان را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک‌بعدی

1 -Culverson

2 - Herscovitch

3 - Meyer, Allen

4 - Angle, Perry

5 - Topolnytsky

6 - Coleman, Boyatzis, McKee

7 - Nguni, Slegers, Denessen

تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنها بین سه نوع تعهد تمایز قائل می‌شوند: تعهد عاطفی؛ تعهد مستمر؛ تعهد هنجاری. بررسی‌های جدیدتر توسط می‌یر و آلن، فرضیاتشان را در ارتباط با ایجاد این مفهوم حمایت می‌کند؛ ولی با این حال، برسر این که آیا واقعا تعهد عاطفی و هنجاری شکل‌های متمایزی هستند؟ یا این که آیا تعهد مستمر یک مفهوم تک‌بعدی است؟، اتفاق نظر وجود ندارد؛ با وجود این، تجزیه و تحلیل‌ها، زمانی سازگاری بهتر را نشان می‌دهند که این دو مفهوم (تعهد عاطفی، هنجاری) مؤلفه‌های مجزایی تعریف شوند. نتایج مربوط به ابعاد تعهد مستمر، پیچیده است. بعضی مطالعه‌ها، تک‌بعدی بودن این تعهد را گزارش کرده و مطالعه‌های دیگر، شواهدی بر دو عاملی بودن این تعهد یافته‌اند که یکی از آنها از خود گذشتگی مربوط به ترک سازمان و دیگری درک فقدان فرصت‌های استخدام را منعکس می‌کنند (لوتانز، ۲۰۰۸). همچنین تعهد سازمانی و پیشرفت شغلی با عواملی هم‌چون عدالت سازمانی، تغییر سازمانی و سبک رهبری رابطه متقابل دارد (پارسیان و اعرابی، ۱۳۸۳).

در پژوهش چوری^۱ (۲۰۰۵)، نتایج حاکی از آن بود که بین سبک رهبری و تعهد سازمانی کارکنان، رابطه مثبت وجود دارد. در مطالعه کرمی‌نیا و همکاران (۱۳۸۹)، نتایج حاکی از آن بود که سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادل، با فرهنگ و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. جاودانی (۲۰۰۲) به این نتیجه دست یافت که بین میزان تحول‌آفرینی و تعهد سازمانی، رابطه وجود دارد. پترلوک و همکاران^۲ (۲۰۰۵) نشان دادند که بین سبک رهبری رابطه‌مدار و تعهد سازمانی کارکنان، رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پژوهش رضایی و ساعتچی (۱۳۸۸)، نتایج حاکی از آن بود که سبک رهبری با تعهد سازمانی، رابطه دارد. نتایج شوقی (۱۳۹۱)، حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری رابطه وجود دارد.

جمع‌بندی شواهد نشان می‌دهد که عوامل تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با سبک رهبری، رابطه دارند. با توجه به مطالب یادشده، اهمیت و ضرورت طرح موضوع تعهد و فرهنگ سازمانی در سبک رهبری از جهات مختلف در عصر جدید احساس می‌شود.

1 - Chori

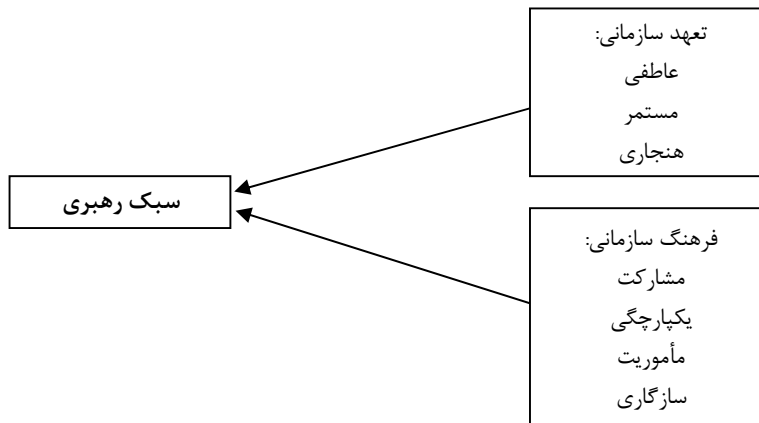
2 - Peterlok, Westwood, Carawford



اهمیت این موضوع را بیش از پیش به‌ویژه در سازمان‌های نظامی، نمایان می‌سازد؛ زیرا ماندگاری رزمنده در صف مبارزه و دفاع، نیازمند آن است که از تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشد (سارمیناه^۱، ۲۰۰۶). به نظر می‌رسد مدیران نیروی انتظامی به‌دلیل تنوع امور اجرایی و ارتباط با دیگران نیازمند بهره‌گیری از تحقیقات مختلف و آموزش سبک‌های مختلف رهبری هستند؛ بنابراین برخلاف اهمیت نقش مدیریت و رهبری در سازمان‌ها، هنوز یک چارچوب نظری که از طریق آن رفتار کارکنان هدایت شود، وجود ندارد. ضرورت تحقیق نیز از آنجا ناشی شد که بیشتر اوقات نیز یک مدیر در موقعیت‌های متفاوت ممکن است از سبک‌های متفاوت رهبری استفاده نماید؛ پس امروزه سازمان‌ها علاوه بر رقابت با رقبای جهانی، با نوعی چالش درون‌سازمانی نیز روبه‌رو خواهند بود.

این پژوهش به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی با سبک رهبری کارکنان نیروی انتظامی می‌پردازد؛ این پژوهش درصدد آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد:

- بین تعهد سازمانی و سبک رهبری کارکنان نیروی انتظامی رابطه وجود دارد؛
- بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری کارکنان نیروی انتظامی رابطه وجود دارد؛
- تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی با سبک رهبری کارکنان نیروی انتظامی رابطه دارد.



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

روش این پژوهش، از نوع تحقیقات توصیفی از نوع هم‌بستگی است. از نظر هدف، این پژوهش به صورت طرح کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران و کارکنان نیروی انتظامی شهرستان آمل به تعداد ۳۲۰ نفر می‌باشد. از بین جامعه آماری بر اساس فرمول کوکران با لحاظ $\alpha = 0/05$ و مقدار خطای قابل قبول $0/05$ و $p=q = 0/5$ ، تعداد ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد که از بین پرسش‌نامه‌ها، ۱۶۵ مورد انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های ناقص، کنار گذاشته شد. روش نمونه‌گیری به شیوه چند مرحله‌ای بود؛ بدین طریق که ابتدا مناطق مورد نظر در شهر انتخاب شد و در ادامه از هر کدام از واحدهای نیروی انتظامی تعدادی به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند.

در این پژوهش، از ویرایش دوم (۲۰۰۰) پرسش‌نامه چند عاملی رهبری که توسط باس و اولیو (۱۹۹۴) تهیه شده و تاکنون چندین بار ویرایش شده است، استفاده شد. پرسش‌نامه ۳۶ سؤالی چند عاملی رهبری، پاسخ‌دهندگان را در موقعیتی قرار می‌دهد تا گویه‌ای را که به واقعیت نزدیک‌تر است، انتخاب کنند. گویه‌های این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت، ارزش‌گذاری می‌شود. در این پژوهش پایایی به روش هم‌سانی درونی (آلفای کرونباخ) برابر با ۰/۹۱ محاسبه گردید.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی توسط آلن و می‌یر (۱۹۹۰) تهیه شده و شکرکن (۱۳۷۵) آن را به فارسی ترجمه کرده و ویرایش نموده است؛ این مقیاس دارای ۲۴ ماده و سه خرده مقیاس عاطفی، مستمر و هنجاری است که امتیازبندی تعدادی از ماده‌های این مقیاس به صورت معکوس است. ضرایب پایایی و روایی به دست آمده در پژوهش‌های گذشته و حاضر نشانه مقبول بودن پرسش‌نامه تعهد سازمانی است. در این پژوهش پایایی به روش هم‌سانی درونی (آلفای کرونباخ) برابر با ۰/۸۱ محاسبه گردید.

برای فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه فی و دنیسون (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسش‌نامه ۴۸ سؤال دارد که بر اساس طیف لیکرت اندازه‌گیری می‌شود؛ هر ۱۲ سؤال یک شاخص از فرهنگ سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند (موارد ۱ تا ۱۲ مشارکت، موارد ۱۳ تا ۲۴ یکپارچگی، موارد ۲۵ تا ۳۶ سازگاری و موارد ۳۶ تا ۴۸ مأموریت بودند). در این پژوهش پایایی به روش هم‌سانی درونی (آلفای کرونباخ) برابر با ۰/۹۵ محاسبه گردید.



داده‌های به دست آمده با استفاده از آزمون هم‌بستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته استفاده شد و به منظور تحلیل مؤلفه‌های تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی برای پیش‌بینی سبک رهبری از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 تحلیل شد.

یافته‌ها

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) و سبک رهبری در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری وجود دارد. مقدار مثبت پیرسون نشان می‌دهد که هر چه تعهد سازمانی بیشتر باشد، سبک رهبری در سازمان بهتر خواهد بود.

جدول (۱): ضریب هم‌بستگی بین تعهد سازمانی با سبک رهبری مدیران و کارکنان نیروی انتظامی

۴	۳	۲	۱	زیر مقیاس‌ها
			-	عاطفی
		-	۰/۴۱۲**	مستمر
	۰/۴۵۱**	۰/۲۱۵**	۰/۲۵۵**	هنجاری
-	۰/۵۴۲**	۰/۳۲۵**	۰/۶۱۲**	سبک رهبری

** : معنی‌داری رابطه در سطح ۰/۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (مشارکت، سازگاری، یکپارچگی، مأموریت) با سبک رهبری در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری دارند.

جدول (۲): ضریب هم‌بستگی بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمان با سبک رهبری مدیران و کارکنان نیروی انتظامی

۵	۴	۳	۲	۱	زیر مقیاس‌ها
				-	مشارکت
			-	۰/۵۵۵**	سازگاری
			۰/۵۶۶**	۰/۴۵۷**	یکپارچگی
	-	۰/۳۲۲**	۰/۳۴۱**	۰/۴۵۵**	مأموریت
-	۰/۳۲۲**	۰/۴۱۱**	۰/۲۴۱**	۰/۳۱۲*	سبک رهبری

** : معنی‌داری رابطه در سطح ۰/۰۱

در این پژوهش، علاوه بر بررسی ضریب هم‌بستگی پیرسون که نوع و شکل رابطه متغیرها را می‌سنجد، به منظور تبیین و پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته (سبک رهبری)

به وسیله متغیرهای مستقل (تعهدسازمانی و فرهنگ سازمانی) از تحلیل رگرسیون استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره ۳ به نمایش گذاشته شده است.

جدول (۳): ضریب رگرسیون چندگانه بین زیرمؤلفه‌های تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با سبک

رهبری کارکنان نیروی انتظامی

گام	متغیر	مجموع مجذورات	df	مجذور میانگین	F	sig	R	R ²	Adj. R ²
اول	رگرسیون	۵۲۶/۴۵	۱	۵۲۹/۴۵	۹/۸۰	۰/۰۰۲	۰/۲۵۵	۰/۰۴	۰/۰۳
	عاطفی باقیمانده	۸۷۵۰/۳۹	۱۶۳	۵۳/۶۸					
	کل	۹۲۷۶/۸۴	۱۶۴						
دوم	رگرسیون	۱۶۵۴/۱۳	۲	۸۲۷/۰۷	۱۷/۵۸	۰/۰۴۲	۰/۱۸	۰/۱۷	
	مشارکت باقیمانده	۷۶۲۲/۷۱	۱۶۲	۴۷/۰۵					
	کل	۹۲۷۶/۸۴	۱۶۴						
سوم	رگرسیون	۱۹۵۱/۷۵	۳	۶۵۰/۵۹	۱۴/۳۰	۰/۰۰۳	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۱۸
	یکپارچگی باقیمانده	۷۳۲۵/۰۹	۱۶۱	۴۵/۴۹					
	کل	۹۲۷۶/۸۴	۱۶۴						
چهارم	رگرسیون	۲۱۴۷/۱۴	۴	۵۳۶/۷۹	۱۲/۰۱	۰/۰۰۰	۰/۴۴	۰/۲۰	۰/۱۸
	سازگاری باقیمانده	۷۱۲۹/۷۰	۱۶۰	۴۴/۵۷					
	کل	۹۲۷۶/۸۴	۱۶۴						

گام	متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		t	sig
		B	خطای معیار	Beta			
اول	مقدار ثابت	۱۹/۱۴	۲/۵۵	-		۴/۵۵	۰/۰۰۰
	عاطفی	۱/۰۲	۰/۳۲	۰/۲۲۲		۳/۱۰	۰/۰۰۳
دوم	مقدار ثابت	۲۹/۱۲	۳/۷۷	-		۷/۹۴	۰/۰۰۲
	عاطفی	۲/۱۶	۰/۴۱	۰/۴۱		۵/۱۷	۰/۰۰۰
	مشارکت	-۰/۵۳	۰/۱۰	-۰/۳۸		-۴/۹۰	۰/۰۰۰
سوم	مقدار ثابت	۲۲/۲۲	۴/۸۷	-		۴/۵۷	۰/۰۰۰
	عاطفی	۱/۹۰	۰/۴۲	۰/۳۷		۴/۴۸	۰/۰۰۰
	مشارکت	-۰/۶۱	۰/۱۱	-۰/۴۵		-۵/۵۰	۰/۰۰۰
	یکپارچگی	۰/۶۰	۰/۲۳	۰/۲۰		۲/۵۶	۰/۰۱
چهارم	مقدار ثابت	۱۷/۸۴	۵/۲۵	-		۳/۴۰	۰/۰۰۱
	عاطفی	۱/۶۷	۰/۴۳	۰/۳۱		۳/۸۲	۰/۰۰۰
	مشارکت	-۰/۶۰	۰/۱۱	-۰/۴۴		-۵/۵۱	۰/۰۰۰
	یکپارچگی	۰/۵۱	۰/۲۴	۰/۱۷		۲/۱۳	۰/۰۰۳
	سازگاری	۰/۱۲	۰/۰۶	۰/۱۵		۲/۰۹	۰/۰۰۳



بر اساس نتایج جدول ۳، در گام اول، متغیر عاطفی وارد مدل شد. مقدار $R = 0/255$ ، $F_{(1, 162)} = 9/80$ و $P < 0/01$ نشان داد که عاطفی با اطمینان ۹۹ درصد، به گونه معنی‌داری توان تبیین سبک رهبری را به میزان ۴ درصد دارا است؛ یعنی این مقدار از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر عاطفی تبیین شده است.

در گام دوم، متغیر مشارکت وارد مدل شد. مقدار $R = 0/42$ ، $F_{(2, 162)} = 17/58$ و $P < 0/01$ نشان داد که مشارکت با اطمینان ۹۹ درصد، به گونه معنی‌داری توان تبیین سبک رهبری را به میزان ۱۸ درصد دارا است؛ یعنی این مقدار از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مشارکت تبیین شده است.

در گام سوم، متغیر یکپارچگی وارد مدل شد. مقدار $R = 0/47$ ، $F_{(3, 161)} = 14/30$ و $P < 0/01$ نشان داد که یکپارچگی با اطمینان ۹۹ درصد، به گونه معنی‌داری توان تبیین سبک رهبری را به میزان ۲۲ درصد دارا است؛ یعنی این مقدار از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر یکپارچگی تبیین شده است.

در گام چهارم، متغیر سازگاری وارد مدل شد. مقدار $R = 0/44$ ، $F_{(4, 160)} = 12/01$ و $P < 0/01$ نشان داد که سازگاری با اطمینان ۹۹ درصد به گونه معنی‌داری توان تبیین سبک رهبری را به میزان ۲۰ درصد دارا است؛ یعنی این مقدار از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر سازگاری تبیین شده است؛ ولی متغیرهای ارزیابی هنجاری، مستمر و مأموریت وارد مدل نشده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش رابطه بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با سبک رهبری مدیران و کارکنان نیروی انتظامی شهرستان آمل مورد بررسی قرار گرفت. بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی با سبک رهبری کارکنان نیروی انتظامی با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت وجود دارد. همچنین در نتایج تحلیل رگرسیون نیز مؤلفه تعهد سازمانی (عاطفی) وارد مدل شده و قادر به پیش‌بینی سبک رهبری کارکنان بوده است. به عبارتی، بین تعهد سازمانی (عاطفی) و سبک رهبری رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های (انگونی و همکاران، ۲۰۰۶؛ پارسیان و اعرابی، ۱۳۸۳؛ چورلی، ۲۰۰۵؛ کرمی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹؛ جاودانی،

۲۰۰۲؛ پترلوک و همکاران، ۲۰۰۵؛ رضایی و ساعتچی، ۱۳۸۸) مبنی بر رابطه بین تعهد سازمانی با سبک رهبری، هم‌خوان است. در تفسیر چنین نتایجی می‌توان گفت، امروزه سازمان‌ها به مدیران اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند. به‌طور کلی، کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و به‌ویژه، مدیران در آن سازمان، بستگی دارد. تعهد سازمانی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد مدیران است. مسئله مهم در سازمان‌ها، نیروی انسانی است که تحت تأثیر رفتار و منش مدیر یا فرمانده خود هستند؛ بنابراین، به‌منظور افزایش بهره‌وری در سازمان، لازم است به سبک رهبری فرماندهان و تعهد سازمانی کارکنان، توجه خاص صورت گیرد؛ پس، در ارزیابی تعهد سازمانی، با تعهد سازمانی پایین یا در حد متوسط روبرو شده و تعهد تکلیفی، بالاترین نمره میانگین را کسب می‌کند؛ یعنی اگر امکان استخدام بهتری پیش آید، حتماً از سازمان جدا شده و هیچ‌گونه تعهد عاطفی به سازمان وجود ندارد. از طرفی، مناسب نبودن سبک رهبری فرماندهان، وضعیت موجود را تشدید می‌کند؛ زیرا همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، یکی از عوامل اصلی اثرگذار بر تعهد سازمانی در سازمان‌ها، سبک رهبری مورد استفاده مدیران بود. از جمله، ناآشنایی مدیران و کارکنان با سبک‌های رهبری مؤثر در سازمان‌های موفق یا سپری نکردن دوره‌های آموزشی فرماندهی، که البته این موضوع از نقص‌های کلی سازمان است. توجه به عملکرد مدیران، ایجاد انگیزه در کارکنان و توجه به آنها از سوی مدیران، می‌تواند سبب ایجاد علاقه و تعهد کارکنان به سازمان، هم‌چنین باعث افزایش توانایی‌های بالقوه آنها و ارتقا عملکردشان شود. مدیر زمانی می‌تواند ایجاد انگیزه کند که خود انگیزه داشته و از تأثیر نگرش کارکنان هم‌چون تعهد سازمانی، بر عملکرد سازمان آگاه باشد.

بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با سبک رهبری کارکنان نیروی انتظامی با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت وجود دارد. هم‌چنین در نتایج تحلیل رگرسیون نیز مؤلفه فرهنگ سازمانی (مشارکت، یکپارچگی و سازگاری) وارد مدل شده و سبک رهبری کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های پژوهش (شوقی، ۱۳۹۱؛ کرمی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹) مبنی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی با سبک رهبری هم‌خوان است. در تفسیر چنین نتایجی



می‌توان گفت، در سازمان‌هایی که مدیران آن‌ها سبک رهبری مناسبی را انتخاب نمی‌نمایند و نگرش مثبتی نسبت به عوامل و موانع مؤثر بر بهره‌وری ندارند، به‌طور معمول میان کارکنان و مدیریت آن سازمان اختلاف و کشمکش بروز می‌کند؛ در نتیجه محیط سازمان کسل‌کننده و نامطبوع می‌شود و همین مسئله نیز باعث می‌شود که تعهد سازمانی و رضایت شغلی و میزان کارایی و اثربخشی افراد کاهش پیدا کند؛ بنابراین باید مدیران سازمان‌ها، با مدیریت صحیح، ارزیابی‌های مکرری از عملکرد کارکنان خود به‌عمل آورند، آموزش‌های ضمن خدمت آنان بر اساس نتایج ارزیابی از عملکرد و بر اساس نیازسنجی انجام گیرد، انتخاب آنان بر اساس شایسته‌سالاری باشد، مشاغل را در سازمان، ارزش‌یابی و تجزیه و تحلیل کنند و معتقد باشند هر چه افراد از سلامت روانی بالاتری برخوردار باشند، کارایی آنان نیز بیشتر خواهد بود. اگر سازمان از فرهنگ مطلوبی برخوردار باشد، انگیزه لازم برای کار کردن در کارکنان وجود داشته باشد، نگرش‌های مخرب در بین کارکنان وجود نداشته باشد، ارتباطات صحیحی در سازمان صورت گیرد، نوآوری‌های کارکنان مورد توجه مدیریت قرار گیرد، این اعتقاد وجود داشته باشد که کارکنان خلاق تشویق گردند، اهمیت استفاده بهینه از زمان به کارکنان آموزش داده شود و اصول ارگونومی^۱ (مهندسی فاکتورهای انسانی) در طراحی دستگاه‌ها رعایت شود و مدیران از نقش گروه‌های غیررسمی در سازمان آگاهی داشته باشند و سلامت سازمانی در سازمان حاکم باشد؛ می‌توان گفت که، این مدیران نگرش مثبت نسبت به کارکنان و سازمان دارند که این نگرش مثبت در مدیران باعث به‌کارگیری سبک رهبری صحیح، افزایش رضایت‌مندی شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان و افزایش بهره‌وری فردی، شغلی، سازمانی و ملی خواهد شد.

درک روابط میان رهبری و فرهنگ سازمانی سبب افزایش اثربخشی رهبری و در نتیجه اطلاعات ارزشمند برای سازمان می‌شود، معطوف کردن ذهن پژوهشگران به نگاهی جامع به مقوله‌های فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری، انسجام بخشیدن به مطالعه‌های پراکنده در این زمینه و گردآوری داده‌ها و اطلاعات تحلیلی در این خصوص را شاید بتوان دستاوردهای اصلی این مقاله بیان کرد.

منابع

- بابائی منقاری، محمدمهدی (۱۳۹۳). رابطه بین بازدهی‌های رهبری (کوشش مضاعف، رضایت‌مندی، اثربخشی) مدیران با هوش عاطفی. مجموعه مقالات اولین کنگره علوم تربیتی و آسیب‌های اجتماعی. جلد چهارم، رشد: انتشارات کدیور.
- پارسیان، علی؛ اعرابی، محمد (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات پژوهش.
- حسینی، فرشید؛ رایج، حمزه؛ استیری، مهرداد؛ شریفی، مهدی (۱۳۸۹). بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و مبادله رهبر-پیرو. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۴، ص ۷۲-۵۵.
- حقیقی‌فرد، علی‌معاشر؛ یوسفی، سجاد؛ میرزاد، اکبر (۱۳۸۹). سبک رهبری و پیامدهای آن در چارچوب الگوی رهبری تمام‌عیار. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۸، ص ۲۷-۱۱.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ علیزاده، مسعود (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. مجله مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، شماره ۳۵، ص ۱۷۰-۱۴۷.
- رضائیان، علی (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ ارشاد اسلامی.
- رضایی، لیلیا؛ ساعت‌چی، محمود (۱۳۸۸). رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران. مجله علوم تربیتی، شماره ۶، ص ۱۱۷-۹۹.
- شوقی، بهزاد (۱۳۹۱). ارتباط میان عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی ساوه.
- گرمی‌نیا، رضا؛ سلیمی، حسین؛ امینی، علی (۱۳۸۹). رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروی نظامی. مجله طب نظامی، دوره ۱۲، شماره ۲، ص ۷۰-۶۵.
- معمارزاده، غلامرضا؛ صانعی، مهدی (۱۳۹۰). الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. دوره ۷، ص ۱۸-۹.
- 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، شماره ۷، ص ۵۲-۳۷.

- یوسفی سعیدآبادی، رضا؛ حسن‌زاده، رمضان؛ اسماعیل‌تبار، فاطمه (۱۳۸۹). رابطه رهبری خدمت‌گزار و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان بیمه خدمات درمانی تهران. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۳، ص ۴۸-۳۱.
- Allen N, Meyer J.(1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*; 49(3): 252-76.
- Angle H, Perry J.(1981). An Empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*; 26(1): 1-14.
- Alvesson, M.(2002). *Understanding organizational culture*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Block, L.(2003). 'The leadership-culture connection: An exploratory investigation', *Leadership and Organisation Development Journal*, 24(5/6), 318-334.
- Chori A.(2005). Relationship between leadership styles, development, exchange and task-oriented managers with organizational commitment physical education staff in Golestan [dissertation]. Mazandaran: University of Mazandaran.
- Coleman D, Boyatzis RE, McKee A(2002). *The new leaders: transforming the art of leadership into the science of results*. 1st ed. London: Little Brown.
- Culverson, D.E.(2002). *Exploring organizational commitment following radical change: A case study within the Parks Canada Agency*. Canada: University of Waterloo.
- Gavdani M.(2002). *A study of transformational leadership relation with teacher organization commitment*. MSc Thesis Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences: 2002.
- Herscovitch L, Meyer JP.(2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *J Appl Psychol*; 87(3): 474-87.
- Julia, C(2011). Innovation or imitation?: the role of organizational culture. *Management Decision*, Emerald Group Publishing Limited, 49(1), 55-72.
- Luthans,F(2008). *organizational behavior*,Boston:MCGRAW.
- Meyer JP, Allen NJ(1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. London: SAGE.
- Meyer JS, Topolnytsky HL(2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A metaanalysis of Antecedents, Correlate and Consequence. *Journal of Vocational behavior*; 61(1): 20-52.
- Nguni, S., Slegers, P., Denessen , E.,(2006). "Transformational and transactional leadership effects on teachers Job satisfaction, organizational commitment , and organizational citizenship behavior in primary schools": the Tanzanian case, *School effectiveness school improvement*, 17, 2, 145-177.



- Peterlok, Robert Westwood, John Carawford(2005). Perceptions of organizational subculture and their significance for organizational commitment, *Applied Psychology: An International Review*, 54(4), 490-514.
- Sarminah S(2006). The differential effects of creative organizational climate and organizational commitment on learning organization. *J Bus Manag*,(2):24-8.
- Waldman D, Ramirez G, House R, Puranam P.(2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*;(38): 943-974.

