

تعالی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سبک های رهبر (عملگرا، تحول گرا، بدون رهبری)

احسان کریم پور^۱، فتاح ناظم^۲، افسانه صابر گرکانی^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی - مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

^۲ عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی - مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

نام نویسنده مسئول:

فتاح ناظم

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۲۰

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی رابطه بین سبک های رهبری و تعالی سازمانی در دانشکده های سما تهران است که با نمونه آماری ۱۱۷ نفری متشکل از مدیران میانی و ارشد سازمان سما و به صورت سرشماری انتخاب گردید. با توجه به هدف و نوع پژوهش، ابزار تحقیق، پرسشنامه چندعاملی رهبری و پرسش نامه تعالی سازمانی مدل EFQM بودند. میزان پایایی پرسش نامه سبک رهبری در این تحقیق در مورد روسای سازمان سما ۰/۶۶ و در مورد پرسش نامه تعالی سازمانی نیز میزان پایایی ۰/۸۷ محاسبه شد.

برای توصیف و استنباط آماری داده ها در راستای فرضیه اصلی تحقیق، بین سبک های رهبری با تعالی سازمان در دانشکده های سما تهران رابطه وجود دارد، از آزمون همبستگی و نیز برای تمامی فرضیه های فرعی که شامل رابطه مولفه های دو مدل (تعالی و سبک رهبری) است، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. همچنین، برای تعیین سهم تاثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از روش رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیه ها نشان داده است که بین سبک های رهبری با تعالی سازمان در دانشکده های سما تهران رابطه معناداری وجود دارد. در مورد نیمرخ سبک رهبری روسای دانشکده های سما تهران، بر اساس یافته های تحقیق، سبک رهبری بدون رهبری ($M=75/8\%$) دارای میانگین بالاتری در مقایسه با رهبری عملگرا ($M=74\%$) بود و سبک رهبری عملگرا دارای میانگین بالاتری نسبت به رهبری تحولگرا ($M=63\%$) بود. بنابراین، سبک غالب در دانشکده های سما تهران، سبک رهبری بدون رهبری تعیین گردید.

واژگان کلیدی: تعالی سازمانی، سبک رهبری، تحولگرا، عملگرا و بدون رهبری.

مقدمه

قرن جدید امواج تازه ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط پیرامون سازمان ها پویاتر از قبل شده و باعث گردیده تا سازمان ها در پی یافتن پاسخ هایی برای این پویایی ها باشند. برای موفقیت و حتی بقا در چنین محیطی ضروری است سازمان ها به سمت انعطاف پذیری، پویایی و تحول حرکت نموده و از سکون بپرهیزند (باس^۱، ۱۹۹۶). مدیریت و رهبری ساکن و بی تحرک نمی تواند مدت زیادی به طول انجامد، موج یا آن را غرق می کند و یاکستی این مدیریت و رهبری، در گل فرورفته باقی می ماند. دیدگاه های نظریه پردازان دیگر مانند (تافلر، شوان^۲ ۱۹۷۱) و (برگکووست^۳ ۱۹۹۳) نیز حاکی از آن است که سازمان های امروزی نمی توانند روند و سرعت تغییرات را متوقف سازند، بلکه تنها می توانند تردیدها، نوسانات و بی ثباتی ها را به فرصت هایی برای آموختن، تطابق و همخوانی مطلوب تبدیل کنند. جهت مقابله با این محیط نا مطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر به شدت احساس می شود. بدیهی است که رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبرانی تحولگرا خواهد بود. رهبری تحولگرا به عنوان یکی از پارادایم های رهبری در روانشناسی سازمانی است (انصاری و تیموری، ۱۳۸۵).

اقدامات رهبری تحولگرا این امکان را به سازمان ها می دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل پیش بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. هنگامی که اجزا رهبری تحولگرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای سازمان تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلندمدت کند. در واقع بدون رهبری تحولگرای اثربخش، احتمال این که سازمان بتواند به هنگام مواجهه با چالشهای اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت. ریشه پارادایم رهبری تحول آفرین به قرن شانزدهم در تحقیقات صورت گرفته توسط ماکیاوول بازمی گردد. ماکیاوول ویژگی ها و رفتار رهبران را برای توسعه نظریه رهبری در درون ساختار فئودالی انگلستان مطالعه کرد. تعریف ریشه ای کاریزما آن را برابر با یک استعداد الهی با قدرتی بیش از دیگران که دربرگیرنده اعتماد و وفاداری می باشد، بیان می کند. با ورود به قرن بیست و یکم، تغییر و چگونگی رهبری موفق در آن به دغدغه ی اصلی رهبران سازمانی تبدیل شده است. شواهد خوبی مبنی بر رخ دادن تغییر در همه جا در دست است؛ سرعت و پیچیدگی آن روزافزون شده است و در نهایت اینکه موفقیت آتی سازمانها بستگی به توفیق رهبران در رهبری این تغییرات دارد. در بازار امروز، تغییر و تحول لازمه موفقیت بادوام و رهبری شایسته ی تغییر، مطلوبترین مهارت مدیریتی است. سازمان ها دهها میلیون دلار را صرف تلاشهای معطوف به تغییر نظیر مهندسی مجدد و نصب فناوری اطلاعات می کنند، با این وجود بازگشت سرمایه دلخواه را به دست نمی آورند. چنانچه رهبران فاقد صلاحیت و توانایی لازم برای اداره سازمان خود باشند، مشکلات فراوانی به آن ها و حوزه تحت سرپرستی شان تحمیل خواهد شد (موغلی، ۱۳۸۲). بنابراین، وجود مدیران کارآمد و اثربخش برای تعالی همه سازمانها از جمله دانشکده های سما تهران امری بدیهی و اجتناب ناپذیر است.

توصیف کاریزما دقیقاً بستگی به نفوذ و برانگیختن پیروان و ایجاد یک بصیرت و بینش در آنان دارد که به عنوان یکی از عناصر کلیدی رهبری تحول آفرین به شمار می آید. دیگر نظریه پردازان رهبری مثل هاوس و بس^۴ کاریزما را به عنوان یک عنصر اساسی برای رهبری تحول آفرین تعریف کرده اند (موغلی، ۱۳۸۲). رهبری تحولگرا یکی از پارادایم های رهبری در روانشناسی سازمانی است. در واقع، رهبری تحول آفرین یک فرایند آگاهانه اخلاقی و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی و یا تحول واقعی بنا می کند. رهبری تحول آفرین فرایند ایجاد تعهد به اهداف سازمانی و توانمند ساختن پیروان جهت به تحقق رساندن آن اهداف می باشد (ماگلیوکا، ۲۰۰۱).

¹ Bass

² Toffler and Schwann

³ Bergquist

⁴ House&Bass

رهبران تحول آفرین خوش بینی، جاذبه هوش و بسیاری از سایر توانایی های شخصی را به کار می گیرند تا به ارتقای آرمان های دیگران پرداخته و افراد و سازمان را به سمت بالاتری از عملکرد انتقال دهند. از آن جا که موفقیت هر سازمانی منوط به هدایت و رهبری همگام با پویایی و انعطاف پذیری سازمانی است و از سویی دیگر، بالابودن سطح انتظارات و توقعات مشتریان سازمانها و تغییرات شتابنده، نقش رهبری تحول آفرین در سازمان ها از موقعیت ممتازی برخوردار است. لذا این تحقیق تلاش می کند پاسخگوی این سؤال باشد که رهبری تحول آفرین دارای چه ویژگیهایی است و چگونه می تواند سازمانها را به تعالی برساند.

عدم آگاهی رؤسای مؤسسات آموزش عالی از فنون و دانش مدیریت، شیوه های ایجاد انگیزه، برقراری روابط انسانی، کنترل ارزشیابی و تصمیم گیری از عواملی است که عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار می دهد و به نوعی عدم موفقیت در حصول به اهداف و ناکامی در تعالی سازمان می انجامد. از طرف دیگر، موجب دلسردی و بی اعتمادی در کارکنان، پژوهشگران، دانشجویان، دانش پژوهان و مراجعه کنندگان به مراکز خدمات تخصصی و در نهایت، اکثریت قریب به اتفاق جامعه می شود (رمزدن^۵، ۱۳۸۰).

پس، شکی نیست که بخش مهمی از موفقیت و انگیزه کارمندان دانشکده های سما تهران نتیجه اثربخشی و اقدامات مناسب رؤسای آنان می باشد. رهبران و رؤسای دانشکده های سما تهران برای تعالی سازمان خود علاوه بر علاقمند بودن به کار خود و عشق ورزیدن به عوامل زیردست خود باید از سبک رهبری اثربخش در راستای تعالی آن برخوردار باشند. چرا که تعالی بخش های ذیربط و کسب موفقیت آن ها در سطح داخلی و بین المللی باعث پرورش روحیه وطن پرستی و غرور ملی در سطح جامعه می شود و تأثیر قابل ملاحظه ای بر روی اساتید، کارکنان، محققان و دانشجویان دارد.

لولر^۶ (۲۰۰۴) نشان داد که هر دو سبک رهبری تحولگرا و عملگرا در ارتباط مستقیم با برون دادهای سازمانی (اثربخشی، تلاش مضاعف زیردستان و رضایت زیردستان) هستند. نتیجه تحقیق نشان داد که رهبری تحولگرا در مقایسه با رهبری عملگرا عملکرد قویتری دارد (خداداد، ۱۳۸۴).

در تحقیقی که توسط استفان چکوانینیه تحت عنوان «نقش رهبران در مدیریت دانشگاه ها» در دو دانشگاه نیجریه و فینیش در سال ۲۰۰۴ انجام شد، اشاره شد که هیچ سبک رهبری خاصی تضمین کننده اثربخشی فعالیت های دانشگاه ها نمی باشد، تنها توجه به فعالیت های دانشگاه از نگاه تجاری از موارد مهمی است که در حال حاضر باید رهبران دانشگاهی به آن توجه کنند. (چکوا^۶، ۲۰۰۴)

سازمان های موفق و متعالی مشخصه هایی دارند که به وسیله آن ها از سازمان های ناموفق شناخته می شوند. هرسی و بلانچارد در کتاب «مدیریت رفتار سازمانی» ذکر کرده اند که رهبری پویا و اثربخش از ویژگی های سازمان های موفق می باشد و بخش اعظم عدم توفیق سازمانها را می توان به رهبری غیرمؤثر نسبت داد (بلانچارد^۷، ۱۳۶۵).

آموزش عالی و دانشگاه ها، در حال حاضر شاهد دغدغه های جدیدی هستند. افزایش تعداد دانشجویان، هماهنگ کردن برنامه های آموزشی و جلب رضایت جامعه و کارمندان از جمله این عوامل می باشند. به علاوه، توجه به این عوامل باعث پیشرفت و تعالی سازمان می شود (بیکاس^۸، ۱۳۷۹). به علاوه، سازمانی از بقا و تعالی برخوردار خواهد بود که به مقوله کیفیت در تمام سطوح آن توجه شود. پس می توان گفت که کیفیت نقطه شروعی برای تعالی سازمانی است. برای این که بتوان در مسیر تعالی سازمانی موفق بود و فاصله تا هدف را تشخیص داد میتوان از الگوهایی نظیر EFQM، MBNQA دمینگ و غیره استفاده کرد (پیکر^۹، ۱۳۸۲).

لذا از نظر محقق مسئله این است که:

از نظر تعالی سازمانی دانشکده های سما تهران چه وضعیتی دارد؟

⁵ Paul Ramsden

⁶ chekva

⁷ Blanchard

⁸ Bicas

⁹ Picher

آیا بین سبک های رهبری و تعالی سازمانی در حوزه های مختلف دانشکده های سما تهران ارتباطی وجود دارد؟
سبک رهبری در دانشکده های سما تهران چیست؟

هدف های تحقیق

هدف کلی:

بررسی تعالی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سبک های رهبری (عملگرا، تحول گرا، بدون رهبری)
دانشکده های سما تهران

اهداف فرعی:

بررسی ارتباط بین سبک رهبری تحولگرا و تعالی سازمانی در دانشکده های سما تهران
بررسی ارتباط بین سبک رهبری عملگرا و تعالی سازمانی در دانشکده های سما تهران
بررسی ارتباط بین سبک رهبری بدون رهبری و تعالی سازمانی در دانشکده های سما تهران

چارچوب نظری

رهبری: نفوذ و تأثیرگذاری بر مرئوسان از طریق برقراری ارتباط با آنان در تحقق اهداف سازمان (خداداد، ۱۳۸۴).
سبک رهبری: شیوه ای که مدیریت بر پایه آن عمل می کند (خداداد، ۱۳۸۴).
سبک رهبری تحولگرا: سبکی از رهبری است که رهبر بر باورها، ارزشها و اهداف پیروان نفوذ می کند و به عنوان قهرمان شناخته شده و تأثیر فوق العاده ای بر پیروان خود برجای می گذارد (باس، ۱۹۹۵).
سبک رهبری عملگرا: سبکی از رهبری است که رهبر، پیروان خود را در جهت اهداف تعیین شده برمی انگیزد (باس، ۱۹۹۵).

سبک رهبری بدون رهبری: رهبر در این سبک رهبری، زیردستان را تشویق به فعالیت نمی کند و هیچ تلاشی در جهت تشخیص نیازهای زیردستان انجام نمی دهد. در این سبک رهبری، رهبر ارتباطی با زیردستان نداشته و در صورتی که انحراف یا اشتباهی صورت گیرد خود را مبرا از آن می نماید (امیران، ۱۳۸۳).

عناوین و حوزه های نه گانه مدل EFQM عبارتند از:

حوزه رهبری: در این بخش مشخص می شود رهبران چگونه آرمان ها و مأموریت های سازمان را تعیین و دسترسی به آنها را تسهیل کرده و ارزش های مورد نیاز برای موفقیت های درازمدت را ایجاد و آن ها را از طریق فعالیت و رفتار مناسب به کار می گیرند و شخصا با مشارکت خود از ایجاد و بکارگیری سیستم مدیریت اطمینان می یابند.
حوزه کارکنان: سازمان چگونه دانش و توانایی های بالفعل کارکنان خود را به صورت فردی یا گروهی در تمامی سطوح سازمانی اداره، توسعه و به کار گرفته و چگونه این فعالیت ها را در جهت حمایت از خط مشی و راهبرد و اثربخشی عملیات و فرایندها طرح ریزی می کنند.

حوزه خط مشی و راهبرد: چگونه سازمان مأموریت ها و آرمانهای خود را از طریق راهبردهای روشن و متمرکز بر منافع ذینفعان به وسیله خط مشی ها، برنامه ها، اهداف بلندمدت و فرایندها اجرا می کند.

حوزه شراکت ها و منافع: سازمانها چگونه امکانات خارجی و منابع داخلی خود را در جهت حمایت از خط مشی ها، راهبردها و افزایش کارایی عملیات و فرایندهایش شناسایی، هماهنگ و اداره می کند.

حوزه فرایندها: چگونه سازمان فرایندهای خود را با هدف حمایت از خط مشی، راهبرد و تأمین رضایت و افزایش ارزش برای مشتریان و سایر ذینفعان خود طراحی، اداره و بهبود می بخشد.

حوزه نتایج کارکنان: آنچه سازمان در ارتباط با کارمندان خود بدست می آورد.

حوزه نتایج مشتریان: آنچه که سازمان در ارتباط با مشتریان بیرونی خود بدست می آورد.

حوزه نتایج جامعه: آنچه سازمان در ارتباط با جامعه محلی، ملی و بین‌المللی به طور مطلوب به دست می‌آورد.
حوزه نتایج عملکرد: آنچه که سازمان در ارتباط با عملکرد برنامه ریزی شده خود به دست می‌آورد (امیران، ۱۳۸۳).
فرضیه اصلی:

بین سبک‌های رهبری و تعالی‌سازمانی در دانشکده‌های سما تهران ارتباط وجود دارد.
فرضیات فرعی:

بین سبک رهبری تحولگرا و تعالی‌سازمانی کارکنان دانشکده‌های سما تهران ارتباط وجود دارد.

بین سبک رهبری عملگرا و تعالی‌سازمانی کارکنان دانشکده‌های سما تهران ارتباط وجود دارد.

بین سبک رهبری بدون رهبری و تعالی‌سازمانی کارکنان دانشکده‌های سما تهران ارتباط وجود دارد.

پیشینه پژوهش

تعریف اصطلاح رهبری و جلوه‌های رهبری می‌تواند معنای گوناگون پیدا نماید. معنای لغوی رهبری رهایی، رهگشایی و راهنمایی افراد جامعه می‌باشد. بدین ترتیب رهبری به معنای هدایت افراد به سوی هدفی معین از طریق نفوذ و ایجاد تغییر در افراد است. در مدیریت تعریف اصطلاح مدیریت عبارت است از برانگیختن زیردستان برای رسیدن به اهداف سازمانی و از نظر جلوه‌های رهبری عبارت خواهد بود از رهبری مذهبی، رهبری سیاسی، رهبری عملی و فلسفی و رهبری سازمانی (سیدجوادی، ۱۳۸۳).

از رهبری و مدیریت صاحب‌نظران تعاریف گوناگونی را ارائه داده‌اند. نفوذ بر مرئوسان برای کسب توفیق در اهداف سازمانی یکی از تعاریف رهبری است. مدیریت را نیز تلاش برای رسیدن به اهداف سازمانی تعریف می‌کنند. بنابراین، رهبری و مدیریت دو مفهوم مجزا از یکدیگر نیستند، بلکه یکی از وظایف عمده هر مدیر، هدایت افراد سازمان است. هرچند که رهبری و مدیریت ممکن است از نظر کیفی متفاوت باشند، اما در عمل مدیریت و رهبری دست در دست، مکمل یکدیگر هستند (داسلر، ۱۳۷۲).

عناوین رهبری و مدیریت را نباید به جای یکدیگر به کار گرفت. واژه رهبری و مدیریت دارای معنای متفاوتی می‌باشد، زیرا رهبری مجموعه مدیریت بوده و یکی از عناصر تشکیل دهنده آن است. یک فرد می‌تواند رهبر باشد ولی مدیر نباشد، عکس این مطلب صحیح نیست. مفهوم رهبری دالت بر موارد مختلف دارد. رهبری یک رفتار چندبعدی است. این ابعاد اگرچه متعدد می‌باشند ولی معین هستند. ابعاد رهبری متناسب با شخصیت رهبر، الزامات و زیردستان تغییر می‌نماید. اغلب رهبری مترادف با قدرت، اختیار، مدیریت، اداره و سرپرستی می‌باشد. محققین اغلب رهبری را از دیدگاه و منظری باریک و در واقع، آن چیزی که مناسب تحقیقات آنان است تعریف می‌نمایند (داسلر، ۱۳۷۲).

رفتار یک فرد هنگامی که فعالیت‌های یک گروه را در جهت یک هدف مشترک هدایت می‌نماید، رهبری نامیده می‌شود. آنچه که در تمام تعاریف رهبری مشترک است، این است که رهبری یک پدیده گروهی است که در آن تأثیرپذیری نقش دارد (داسلر، ۱۳۷۲).

شاید بتوان گفت یکی از مهمترین عملیات در زندگی ما مدیریت است. به مدد مدیریت، اهداف سازمان‌ها تحقق پیدا می‌نماید (الوانی، ۱۳۷۳). صاحب‌نظران مدیریت را انجام کار توسط دیگران تعریف کرده‌اند. گروهی دیگر آن را هنر هماهنگی کار تعریف نموده‌اند.

فرنچ و راوین^{۱۱} اعتقاد دارند که رهبران توسط پنج اهرم به زیردستان خود نفوذ می‌نمایند. قدرت پاداش، تنبیه، مشروعیت، مرجعیت و تخصص، منابعی هستند که رهبران می‌توانند از آنان برای نفوذ بر دیگران استفاده نمایند. برخی از قدرت‌ها در شرایطی دارای اثر و در شرایطی بدون اثر می‌باشد. مثلاً ممکن است عده‌ای به مرجعیت فردی اعتقاد نداشته باشند، بنابراین

¹⁰ Adolf Dassler

¹¹ John French & Bertram Raven

برای آن عده مرجع فاقد قدرت رهبری خواهد بود (داسلر، ۱۳۷۲). چنانچه در تعاریف رهبری اشاره شد، رهبری وقتی تحقق پیدا می نماید که فردی، فرد دیگر را در جهت نیل به هدف یا اهداف خاص وادار به کار نماید.

قوشچی ۱۳۷۵، تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه سبک رهبری و روحیه کارکنان در سازمان جهاد سازندگی استان آذربایجان غربی» در دانشگاه عامه طباطبایی انجام داد که با استفاده از دو نوع پرسشنامه سبک رهبری و تعیین میزان روحیه کارکنان به عنوان ابزار اندازه گیری اطلاعات را جمع آوری کرده و پس از تجزیه و تحلیل نتایج زیر را بدست آورد:

۱- فرض اول: سبک رهبری مدیران جهاد سازندگی آذربایجان غربی از لحاظ شیوه مدیریت مطابق با سبک مشورتی است، با ۹۹٪ اطمینان مورد تأیید قرار گرفت.

۲- فرض دوم: سبک رهبری مدیران جهاد سازندگی آذربایجان غربی از لحاظ شیوه ایجاد انگیزه مطابق با سبک مشورتی است، مورد تأیید قرار نگرفت و مشخص گردید که مدیران در ایجاد انگیزه مطابق با سبک آمرانه خیرخواهانه رفتار می کنند.

۳- فرض سوم: سبک رهبری مدیران جهاد سازندگی آذربایجان غربی از لحاظ برقراری ارتباط مطابق با سبک مشورتی است، مورد تأیید قرار نگرفت و مشخص گردید که مدیران در برقراری ارتباط مطابق با سبک آمرانه خیرخواهانه رفتار می کنند.

۴- فرض چهارم: سبک رهبری مدیران جهاد سازندگی آذربایجان غربی از لحاظ شیوه تعامل و نفوذ مطابق سبک مشورتی است با ۹۹٪ اطمینان مورد تأیید قرار گرفت.

۵- فرض پنجم: سبک رهبری مدیران جهاد سازندگی آذربایجان غربی از لحاظ شیوه تصمیم گیری مطابق با سبک مشورتی است، مورد تأیید قرار نگرفت و مشخص گردید که مدیران شیوه تصمیم گیری مطابق با سبک آمرانه خیرخواهانه با گرایش به سبک مشورتی رفتار می کنند.

۶- فرض ششم: سبک رهبری مدیران جهاد سازندگی آذربایجان غربی از لحاظ شیوه کنترل مطابق سبک مشورتی است، با ۹۹٪ اطمینان مورد تأیید قرار گرفت.

۷- فرض هفتم: بین سبک رهبری و روحیه کارکنان رابطه معناداری وجود دارد با ۹۹٪ اطمینان مورد تأیید قرار گرفت.

۸- فرض هشتم: میزان روحیه کارکنان در سبک های مشورتی و مشارکتی زیادتر از سبکهای رهبری آمرانه و آمرانه خیرخواهانه است، مورد تأیید قرار نگرفت.

۹- فرض نهم: سبک رهبری مدیران جهاد سازندگی آذربایجان غربی مطابق با سبک مشورتی است، مورد تأیید قرار نگرفت و مشخص گردید که به طور کلی، سبک رهبری مدیران جامعه آماری مطابق با سیستم دو یا سبک آمرانه خیرخواهانه با گرایش به سبک مشورتی است (خداداد، ۱۳۸۴).

اصلا نغانی (۱۳۷۵)، تحقیقی تحت عنوان «توصیف سبک های رهبری و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزش دانشگاه های منتخب کشور» در دانشگاه تهران با عنوان رساله دکترا انجام داد که در آن ضمن توصیف سبک های رهبری، جو سازمانی و رضایت شغلی در مراکز ورزشی دانشگاه های منتخب کشور، رابطه همبستگی بین آنها را از دیدگاه اساتید ورزش این مراکز مورد مطالعه قرار داد. تعداد ۱۴۰ نفر از اساتید تربیت بدنی و ورزشی زن و مرد جامعه مورد مطالعه به عنوان نمونه در این تحقیق شرکت کردند که ۷۲/۵ درصد از جامعه تحت بررسی را تشکیل می دادند.

ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق عبارت بود از:

۱- پرسشنامه توصیف انطباق پذیری و اثربخشی رهبر از دیدگاه دیگران ۲- پرسشنامه توصیف جو سازمانی ۳- پرسشنامه

شاخص توصیف شغلی ۴- پرسشنامه ویژگیهای فردی

نتایج این تحقیق نشان می دهد از بین سبک های رهبری، رهبری مشارکتی، بهترین و اثربخش ترین سبک رهبری در جامعه تحت بررسی است. جو سازمانی و رضایت شغلی در جامعه تحت بررسی در حد میانگین است و نقش جو سازمانی و رضایت شغلی بیش از نقش هر یک از سبک های رهبری مورد مطالعه است. ضمناً رضایت شغلی و جو سازمانی در زنان و مردان جامعه تحت بررسی با هم تفاوت معنی دار آماری نداشت (خداداد، ۱۳۸۴).

امین (۱۳۸۵) تحقیقی تحت عنوان «ارزیابی عملکرد کیفی شرکتهای قطعه ساز ایران خودرو بر اساس مدل EFQM با استفاده از تکنیک سلسله مراتبی انجام داد. برای ارزیابی عملکرد کیفی شرکت های قطعه ساز در این تحقیق، ۱۰ شرکت قطعه ساز که بیشترین مراد تجاری را با ایران خودرو داشتند انتخاب شده و براساس پرسشنامه ای مبتنی بر مفاهیم بنیادی مورد ارزیابی قرار گرفتند. پرسشنامه طراحی شده به ۱۰ نفر از خبرگان شرکت سایپا داده شد و از روش AHP^۱ که یکی از تکنیکهای تصمیم گیری است برای رتبه بندی شرکتهای استفاده شد که شرکت های فراصنعت، پیستون ایران و پارت استیک به ترتیب، رتبه های یک تا سه را کسب کردند (امین، ۱۳۸۵).

در سال ۱۹۹۰ برانچر^{۱۲} از دانشگاه ویرجینیای غربی تحقیقی تحت عنوان «رفتار رهبری وسیله ای برای پیش بینی اثربخشی مسابقات بین دانشگاهی» را انجام داد. در این تحقیق، ۱۰۵ نفر از سرمربیان تیم های دانشگاه توسط مربیان و کمک مربیان به وسیله پرسشنامه ارزیابی شدند. مربیان و کمک مربیان افرادی هستند که وقت زیادی با سرمربی سپری می نمایند، بنابراین بهتر می توانند آنان را ارزیابی کنند. با بررسی اطلاعات کسب شده از پرسشنامه ها و آنالیز آنان ثابت شد که سازمانهای ورزشی قهرمانی که دارای رهبری هدفگرا و رابطه گرا هستند اثربخش تر می باشند. سازمانهای ورزشی که دارای رهبری رابطه گرا یا رهبری هدفگرا بودند اثربخشی کمتری دارند. یکی از ثنوری های جدید رهبری به این اشاره دارد که رهبری رابطه گرا و کارگرا می تواند اثربخشی بیشتری داشته باشد.

از دیگر تحقیقات انجام شده در این باره میتوان به تحقیق «یوزوویچ» و «امانوئل اوکی» در سال ۱۹۹۴ اشاره نمود که به «بررسی سبک های رهبری و خصوصیات دموگرافیک رؤسای مراکز آموزشی» پرداختند. آنها از یافته های خود به این نتیجه رسیدند که در هر زمان غالباً یک نوع سبک رهبری مورد استفاده قرار می گیرد و بهترین سبک رهبری وجود ندارد. درک سبک های مدیریتی و آگاهی از نقاط قوت و ضعف هر یک از سبک ها، باعث ایجاد تغییراتی در سبک ای می شود که غالباً عملکرد را بهبود می بخشد (داسلر، ۱۳۷۲).

روش تحقیق

این تحقیق توصیفی- تحلیلی و پیمایشی است که به صورت میدانی انجام می گیرد و برای بررسی کاوش، توصیف و به منظور پی بردن به ماهیت شرایط و وضعیت موجود انجام می گیرد. در این تحقیق، رابطه میان متغیرها بر اساس اهداف تحقیق به روش تحلیل همبستگی مورد بررسی قرار می گیرد و به منظور تعیین سهم هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بدون لحاظ کردن تقدم و تأخر در بین آنها از روش تحلیل رگرسیون خطی ساده (Stepwise) استفاده می شود.

روش گردآوری اطلاعات، استفاده از دو پرسشنامه که تعیین کننده سبک رهبری و تعالی سازمانی در سازمان ها می باشند، است. همچنین، محقق با کمک اساتید راهنما و مشاور پرسش نامه ها را تغییر داد به طوری که مناسب ارزیابی آموزشده های سما باشند.

- ۱- پرسشنامه چندعاملی رهبری MLQ که روایی و اعتبار آن در تحقیقاتی که در خارج از ایران انجام شده ۰/۷۵ تا ۰/۸۹ اندازه گیری شده، مقیاس اندازه گیری سئوالت پرسش نامه لیکرت میباشد.
- ۲- پرسشنامه تعالی سازمانی که شامل ۵۰ سؤال می باشد. سئوالت به صورت استاندارد از مدل EFQM استخراج شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری ۱۱۷ نفر از مدیران میانی و ارشد (هیئت علمی و غیرهیئت علمی) دانشکده های سما تهران است. بنابراین، جامعه آماری این تحقیق، تنها مدیران میانی و ارشد دفتر مرکزی دانشکده های سما تهران هستند که سبک رهبری رؤسای خود را ارزیابی کردند.

روش شناسی پژوهش

این تحقیق توصیفی - تحلیلی و پیمایشی است که به صورت میدانی برای بررسی کاوش، توصیف و به منظور پی بردن به ماهیت شرایط و وضعیت موجود انجام می شود. در این تحقیق، رابطه میان متغیرها بر اساس اهداف تحقیق به روش تحلیل همبستگی بررسی قرار می گیرد (الهه نادری، ۱۳۷۷).

در این تحقیق، دو پرسشنامه استاندارد که اعتبار و روایی آنها در تحقیقات خارج و داخل ایران مورد ارزیابی قرار گرفته اند به عنوان ابزار تحقیق استفاده می شود. پرسشنامه چندعاملی رهبری^۱ که توسط «باس» و «آلیو» در سال ۱۹۹۵ ساخته شده است (باس، ۱۹۹۵) و پرسشنامه تعالی سازمانی دو پرسشنامه ای هستند که مدیران میانی و ارشد دانشکده های سما تهران به سئوالات آن پاسخ می دهند.

- پرسشنامه چندعاملی رهبری در مفهوم رهبری عملگرا، تحولگرا و بدون رهبری را به عنوان سه بعد مستقل و جدا از یکدیگر مورد بررسی قرار می دهد. هر یک از این سه بعد دارای عوامل مجزا می باشند که توصیف کننده رفتارهای گوناگون رهبری است. به طور کلی، هشت ویژگی یا عامل کلی رهبری توسط این پرسشنامه مورد بررسی قرار می گیرد. پنج ویژگی رهبری تحولگرا عبارت اند از: جاذبه رهبری، تأثیر معنوی، الهام بخشی، نگرش بخشی و ملاحظه فردی. پاداش مشروط، مدیریت مبتنی بر استثنا (فعال) سه ویژگی رهبری عملگرا میباشد. یک ویژگی مربوط به رهبری بدون رهبری می باشد. این پرسشنامه از چهل و یک سؤال تشکیل شده که نوزده سؤال آن مربوط به رهبری تحولگرا، هفده سؤال مربوط به رهبری عملگرا و پنج سؤال آن مربوط به بدون رهبری (بی قید و بند) می باشد.

نتیجه گیری

با توجه نتایج به دست آمده حاصل از تجزیه و تحلیل دو پرسشنامه سبک های رهبری (MLQ) و تعالی سازمانی (EFQM) که توسط آزمون همبستگی بدست آمد. در نهایت مشخص شد که بین سبکهای رهبری و تعالی سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

دیگر فرضیات تحقیق نیز به ترتیب زیر تأیید شد:

- ۱- بین متغیر سبک رهبری تحولگرا و تعالی سازمانی کارکنان دانشکده های سما تهران رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۲- بین سبک رهبری عملگرا و تعالی سازمانی کارکنان دانشکده های سما تهران رابطه مستقیم وجود دارد.
- ۳- بین سبک رهبری بدون رهبری و تعالی سازمانی کارکنان دانشکده های سما تهران رابطه معکوس وجود دارد.

پیشنهادات:

بین متغیر سبک رهبری تحولگرا و تعالی سازمانی کارکنان دانشکده های سما تهران رابطه مستقیم وجود دارد.

- مدیران به هنگام حل مسائل دیدگاه های مختلف را جویا شوند.
- مدیران به دیگران به خاطر داشتن ارتباط با وی؛ احساس غرور و افتخار ایجاد کنند.
- مدیران در کار آموزش و مربیگری وقت صرف کنند.
- مدیران پیامدهای اخلاقی تصمیمات را در نظر گیرند.
- مدیران همه خطاها را پیگیری کنند.
- مدیران مفهومی از قدرت و اطمینان را به نمایش گذارند.
- مدیران شکست ها را مورد توجه قرار دهند تا استانداردها حاصل شوند.
- مدیران راه های تازه از نحوه انجام کارها را پیشنهاد کنند.
- مدیران انگیزه کارکنان را برای موفقیت بالا ببرند.
- مدیران چشم اندازی روشن از آینده را توصیف کنند.

- مدیران منتظر نمانند که مشکلات شکلی جدی به خود بگیرد تا در کار مداخله کنند.
- بین سبک رهبری عملگرا و تعالی سازمانی کارکنان دانشکده های سما تهران رابطه مستقیم وجود دارد.
- مدیران روشن سازند که پس از حصول اهداف عملکرد، فرد میتواند دریابد چه نتیجه ای را انتظار داشته باشد.
- وقتی افراد انتظارات را برآورده می سازند، مدیران رضایت خاطرشان را ابراز کنند.
- مدیران به عنوان نماینده دیگران در رابطه با مقامات بالا، کارآمد باشند.
- مدیران با دیگران به روشی رضایت بخش کار کنند.
- بین سبک رهبری بدون رهبری و تعالی سازمانی کارکنان دانشکده های سما تهران رابطه معکوس وجود دارد.
- توجه خود را بر بی نظمی، خطاها، استثناها و انحرافات از ملاک ها متمرکز نکنند.
- با مسائل مهم درگیر شوند.
- همیشه در دسترس باشند مخصوصا زمانی که به وجودشان نیاز است.
- از تصمیم گیری اجتناب نورزند.
- پاسخگویی به پرسش های فوری را به تأخیر نیندازند.

منابع و مراجع

- [1] Alison, J. Doherty. "Transformational and transactional leadership in interuniversity athletic management". Journal of Sport Management(1996)
- [2] Bass, B, Avolio, B. "Multifactor Leadership Questionnaire". B. Inghamton University Center for Leadership Studies(1995)
- [3] Branch, D. "Athletic director leader behavior as a predictor of intercollegiate athletic organization effect". Journal of Sport Management(1995)
- [4] Chukwunenye Anyemele, S. "A study of leadership approach to quality improvement in University Management- Nigerian and Finnish cases", Helsinki University Press Finland(2015)
- [5] Chelladurai, P. "Multidimensionality and multiple perspectives on organizational effectiveness ."Journal of Sport Association Journal(2018)
- [6] Dubas, Kh. "A test of the EFQM excellence model of TQM proceeding of the academy of marketing studies, volume2N10
- [7] Joao, M , Amara, R. "A self-assessment of higher education institutions from the perspective of the EFQMexcellence model"(2010)
- [8] Kalus, J. Zink. "The new EFQMexcellence model and it,s impact on higher education". Sinergie Rapport Ricerea(2018)