

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت - گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد ( M.A )

گرایش: " منابع انسانی "

**عنوان:**

**بررسی تاثیر سبک رهبری بر انگیزش کارکنان**

**بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ**

استاد راهنما:

دکتر محمد عباسی

پژوهشگر:

محسن اکبری

پاییز ۱۳۹۳

## تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب محسن اکبری دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۹۱۲۷۷۱۰۰۰۹۰ در رشته مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی که در تاریخ ۹۳/۱۰/۰۱ از پایان نامه خود تحت عنوان: بررسی تاثیر سبک رهبری بر انگیزش بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ با کسب نمره ۱۷/۷۵ و درجه خیلی خوب دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱. این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و... استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
۲. این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی هم سطح، پایین تر یا بالاتر در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
۳. چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و .... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
۴. چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: محسن اکبری

تاریخ و امضا: ۹۳/۱۰/۰۱

بسمه تعالی

در تاریخ: ۹۳/۱۰/۰۱ دانشجوی کارشناسی ارشد آقای محسن اکبری از پایان نامه خود دفاع نموده و  
با نمره بحروف با درجه مورد تصویب قرار گرفت.

دکتر محمد عباسی

امضاء استاد راهنما



در دو نسخه تایپ شود.

تقدیم به:

مولایمان سید و سالار شهیدان حضرت حسین بن علی (علیه السلام) و یاران باوفایشان ، آن  
ترنمان متبرک معرفت و تندیسان وفا و مهربانی از هاشمیون و اصحاب که با جانفشانی شان  
در ظهر عاشورا اصل اسلام را آبیاری احصاء و صیانت نمودند. و به شهدای انقلاب اسلامی  
وامام الشهدا (رضوان الله تعالی علیه) که به حق وارثان شهدای کربلا، هم آنانی که خون  
پاکشان را در امتداد خون شهیدان کربلا نثار و در عصر غربت و گمنامی نام آوران دوران  
شدند و بار دگر معنای خوب زندگی کردن و خوب مردن را به انسانهای حق طلب و  
خداجوی نشان دادند .

و تقدیم به:

روح پرفروغ و مطهر پدربزرگوارم ،

شهید علی اکبر اکبری

که همواره در تنگناهای زندگی پرفراز و نشیب مرا معین ، همراه و یاری دهنده بوده است.

## سپاسگزاری

سپاس بیکران حقیقت واحدی را که با "نمود" محسوسات، "بود" خود را تجلی داد، خدایی که فضیلت و فرصت تحصیل دانش را به بنده خود ارزانی داشت. و نیز در ماهی که برگی برای ساختن آشیانه نبود درختان سرو بر سر نیزه می شدند بهانه ای دست داد تا از سید و سالار شهیدان و یاران باوفای ایشان از سال ۶۱ هجری تا کنون بی حد و حصر تشکر نمایم و چون علل، اطوار، شئون و ظهور که همانا علت العلل در ذات اقدس الهی متجلی شده پس "تمام تشکر" و "تشکر تمام" او را سزد.

" رَبَّنَا آتِنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً وَ هَيِّئْ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا رَشَدًا " «بار الها تو در حق ما به لطف خاص خود، رحمتی عطا فرما و بر ما وسیله رشد و هدایت مهیا ساز» (سوره کهف/ آیه ۱۰)

لذا سپاس بی کران خداوند را که لطفش همواره شامل حالم بوده و هست، و در گردش ایام مرا به دایره علم رهنمون کرد و حلاوت کند و کاو در عرصه عظمتش را نصیب نمود.

حالی که مقطعی از دوره دانشگاهی ام با تکمیل این پژوهش به پایان رسید به مصداق روایت نورانی « مَنْ لَمْ يَشْكُرِ الْمُنْعَمَ مِنَ الْمَخْلُوقِينَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ عَزَّ وَ جَلَّ » قدردانی و سپاس گزاری از همه استادانی که در تهیه این رساله با بردباری و بذل عنایت مرا یاری رساندند خاصه از استاد ارجمندم جناب آقای دکتر محمدعباسی که در تمامی مراحل از راهنمایی عالمانه و ارزنده خویش بهره مند ساخته و الگوی عالی از رابطه استاد و دانشجو را فرا رویم قرار دادند صمیمانه سپاسگزارم.

بر خود لازم می دانم مراتب سپاس و قدردانی عمیق خود را از استادان محترم داور جناب آقایان دکتر عباس صالح اردستانی و ریاست دانشکده و دکتر محمد رضا ربیعی مندجین عضو محترم هیئت علمی دانشکده که زحمت داوری این دفاعیه را بر عهده داشته اند سپاسگزاری نمایم.

همچنین از جناب آقای دکتر حمید علی صمیمی استاد ارجمند مدیریت و مدیرکل محترم بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ و همکاران محترم ایشان بالاخص حوزه معاونت محترم پژوهش و ارتباطات فرهنگی که با حمایت مادی و معنوی حقیر را حمایت نمودند سپاسگزارم.

## فهرست مطالب

عنوان ..... صفحه

خلاصه پژوهش.....

### فصل اول طرح تحقیق (کلیات پژوهش)

مقدمه.....	۱
۱-۱ بیان مسأله تحقیق (مسئله اصلی).....	۳
۲-۱ اهداف تحقیق.....	۴
۳-۱ اهمیت موضوع تحقیق وانگیزش انتخاب آن (ضرورت تحقیق).....	۵
۴-۱ سئوالات و فرضیات تحقیق (سئوالهای تحقیق).....	۶
۱-۴-۱ فرضیه های تحقیق.....	۶
۵-۱ مدل تحلیلی تحقیق.....	۶
۶-۱ شرح واژه ها و اصطلاحات به کاررفته در تحقیق (تعاریف عملیاتی متغیرها).....	۷
۷-۱ نوع و روش تحقیق.....	۷
۱-۷-۱ دلایل انتخاب روش.....	۸
۸-۱ قلمرو تحقیق (جامعه تحقیق).....	۸
۹-۱ جامعه تحقیق و حجم نمونه (روش نمونه گیری و حجم نمونه).....	۸

### فصل دوم: چارچوب نظری و پیشینه تحقیق (ادبیات پژوهش)

۱-۲ چارچوب نظری (مبانی علمی).....	۱۰
۱-۱-۲ تعریف رهبری.....	۱۳
۲-۱-۲ نظریه های رهبری.....	۱۵
۱-۲-۱-۲ نظریه رهبری تبدیلی.....	۱۶
۲-۱-۲-۲ نظریه رهبری تیمی.....	۱۷
۳-۱-۲-۲ نظریه پویایی روان.....	۱۸
۴-۱-۲-۲ نظریه های وضعی و اقتضایی.....	۱۹
۵-۱-۲-۲ نظریه تنن بام و اشمیت.....	۱۹
۶-۱-۲-۲ نظریه های رفتار رهبری.....	۲۰

۲۲	..... مطالعات دانشگاه اوهایو ۷-۲-۱-۲
۲۳	..... مطالعات دانشگاه میشیگان ۸-۲-۱-۲
۲۴	..... شبکه مدیریتی بلیک و موتون ۹-۲-۱-۲
۲۶	..... انگیزش ۲-۲
۲۸	..... چگونگی شکل گیری رفتار ۱-۲-۲
۳۰	..... نظریه های انگیزش ۲-۲-۲
۳۰	..... مدل سنتی (The Traditional Model) ۱-۲-۲-۲
۳۱	..... مدل روابط انسانی (The Human Relation) ۲-۲-۲-۲
۳۱	..... مدل منابع انسانی (The Humam Resources Model) ۳-۲-۲-۲
۳۳	..... نظریه های معاصر انگیزش ۳-۲-۲
۳۳	..... نظریه های محتوایی (Content Theories) ۱-۳-۲-۲
۳۵	..... نظریه انگیزش و بهداشت روانی (Motivation Hygiene Theory) ۲-۳-۲-۲
۳۶	..... نظریه دو ساحتی انسان، نظریه X و Y ۳-۳-۲-۲
۴۱	..... نظریه های فرایندی (process Theories) ۴-۳-۲-۲
۴۱	..... نظریه انتظار (Expectancy theory of Motivation) ۵-۳-۲-۲
۴۲	..... تئوری انتظار و عدالت: عملکردتابعی است از انگیزش و توانایی ۶-۳-۲-۲
۴۲	..... نظریه برابری (Equality Theory) ۷-۳-۲-۲
۴۳	..... نظریه اسناد (Attribution Theory) ۸-۳-۲-۲
۴۳	..... نظریه هدف گذاری (Goal – setting theory) ۹-۳-۲-۲
۴۳	..... نظریه های تقویت یا شرطی کردن عامل (operant conditioning) ۱۰-۳-۲-۲
۴۳	..... تقویت مثبت (Positive Reinforcement) ۱-۱۰-۳-۲-۲
۴۴	..... تقویت منفی یا پرهیز: (Negative Reinforcement) ۲-۱۰-۳-۲-۲
۴۴	..... تنبیه (punishment) ۳-۱۰-۳-۲-۲
۴۴	..... خاموش سازی یا چشم پوشی (Extinction) ۴-۱۰-۳-۲-۲
۴۵	..... آشنایی اجمالی بانبیادشهودامورایثارگران ۳-۲
۴۵	..... تاریخچه ۱-۳-۲
۴۶	..... بیانیه رسالت ۲-۳-۲
۴۶	..... راهبرد ها ۳-۳-۲
۴۷	..... پیشینه تحقیق (سابقه و تاریخچه موضوع) ۴-۲



### فصل سوم: روش تحقیق (روش شناسی پژوهش)

مقدمه	۵۷
۱-۳ نوع و روش تحقیق	۵۷
۱-۱-۳ دلایل انتخاب روش	۵۸
جامعه آماری	۵۹
۴-۳ ابزار جمع آوری اطلاعات	۶۳
۵-۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها	۶۸

### فصل چهارم: یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها

مقدمه	۷۳
۱-۴ تجزیه و تحلیل آمار توصیفی	۷۳
۱-۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت	۷۳
۲-۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب میزان تحصیلات	۷۵
۳-۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن	۷۶
۴-۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سابقه کار	۷۷
۵-۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب پست سازمانی	۷۸
۶-۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب نوع استخدام	۷۹
۲-۴ تجزیه و تحلیل آمار استنباطی	۸۰
۱-۲-۴ آزمون کولموکروف-اسمیرنوف	۸۰
۲-۲-۴ آزمون فرضیات با ضریب همبستگی پیرسون	۸۱
۳-۲-۴ آزمون رگرسیون چند گانه	۸۶
۴-۲-۴ آزمون میانگین تک نمونه ای	۸۸

### فصل پنجم: خلاصه پژوهش، نتیجه گیری و پیشنهادها

مقدمه	۹۴
۱-۵ نتیجه گیری	۹۴
۱-۱-۵ نتایج تحلیل آمار توصیفی	۹۵
۲-۱-۵ نتایج تحلیل آمار استنباطی	۹۶

۹۶	.....۱-۲-۱-۵- نتایج آزمون فرضیات
۹۸	.....۲-۲-۱-۵- یافته های جانبی پژوهش
۱۰۰	.....۲-۵- پیشنهادات تحقیق
۱۰۰	.....۱-۲-۵- پیشنهادات مرتبط با نتایج فرضیات
۱۰۰	.....۱-۲-۵- پیشنهادات فرضیه اول
۱۰۱	.....۲-۲-۵- پیشنهادات فرضیه دوم
۱۰۱	.....۳-۱-۲-۵- پیشنهادات فرضیه سوم و چهارم
۱۰۳	.....۲-۲-۵- پیشنهادات برای پژوهشهای آتی
۱۰۴	.....۳-۵- موانع و محدودیت های تحقیق
۱۰۵	.....منابع و مأخذ
۱۱۳	.....پیوست و ضمائم

## پیوست‌ها

۱۰۶	.....	نمونه پرسشنامه شماره ۱
۱۱۱	.....	نمونه پرسشنامه شماره ۲
۱۱۵	.....	فهرست منابع و مأخذ
۱۱۷	.....	چکیده انگلیسی

## فهرست جداول

- جدول (۲-۱) الگوهای کلی نگرشهای مدیریت نسبت به انگیزش ..... ۳۲
- جدول (۲-۲) قویترین نیازها و ویژگیهای آن از دیدگاه مورای ..... ۳۴
- جدول (۳-۲) ویژگیهای سبکهای مورد استفاده مدیران، بر مبنای مفروضات X و Y ..... ۳۸
- جدول (۴-۲) پیش فرض مدیران در مورد جنبه های انسانی کار ..... ۳۹
- جدول (۵-۲) سبک های مدیریتی بر مبنای پیش فرض های X و Y ..... ۴۰
- جدول (۶-۲) برنامه های تقویت رفتار Feldman, 1986, p. 70 ..... ۴۴
- جدول (۱-۳) توزیع نمونه در سازمان بنیاد شهید(اداره کل, مراکز توانبخشی, مناطق) ..... ۶۲
- جدول (۲-۳) - نتایج پایایی پرسشنامه ها ..... ۶۶
- جدول (۱-۴) توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان ..... ۷۴
- جدول (۲-۴) توزیع فراوانی مربوط به میزان تحصیلات ..... ۷۵
- جدول (۳-۴) توزیع فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان ..... ۷۶
- جدول (۴-۴) توزیع فراوانی مربوط به سابقه کار پاسخ دهندگان ..... ۷۷
- جدول (۵-۴) توزیع فراوانی مربوط به پست سازمانی پاسخ دهندگان ..... ۷۸
- جدول (۶-۴) توزیع فراوانی مربوط به نوع استخدام پاسخ دهندگان ..... ۷۹
- جدول (۷-۴) خلاصه نتایج حاصل از آزمون کولموگروف اسمیرنوف ..... ۸۱
- جدول (۸-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اول ..... ۸۲
- جدول (۹-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم ..... ۸۳
- جدول (۱۰-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم ..... ۸۴
- جدول (۱۱-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم ..... ۸۵
- جدول (۱۲-۴) مدل رگرسیون برآورد شده ..... ۸۶
- جدول (۱۳-۴) تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA) ..... ۸۷
- جدول (۱۴-۴) آماره ها و ضرایب برآورده شده رگرسیون ..... ۸۷
- جدول (۱۵-۴) آماره آزمون تی تک نمونه ای ..... ۸۹
- جدول (۱۶-۴) نتایج آزمون تی تک نمونه ای ..... ۸۹
- جدول (۱۷-۴) آماره آزمون تی تک نمونه ای ..... ۹۱
- جدول (۱۸-۴) نتایج آزمون تی تک نمونه ای ..... ۹۱

### فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲: هرم مزلو..... ۳۰
- نمودار ۱-۴ نمودار توزیع درصد فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان..... ۷۴
- (نمودار ۲-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی مربوط به میزان تحصیلات..... ۷۵
- (نمودار ۳-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان..... ۷۶
- (نمودار ۴-۴) توزیع درصد فراوانی مربوط به سابقه کار پاسخ دهندگان..... ۷۷
- (نمودار ۵-۴) توزیع درصد فراوانی مربوط به پست سازمانی پاسخ دهندگان..... ۷۸
- (نمودار ۶-۴) توزیع درصد فراوانی مربوط به نوع استخدام پاسخ دهندگان..... ۷۹

## فهرست اشکال

نمودار ۱-۱: ارتباط بین سبک رهبری و انگیزش کارکنان..... ۶

# فصل اول

کلیات تحقیق

## مقدمه:

بسیاری از صاحب نظران مدیریت رمز موفقیت مدیر را در توان هدایت نیروی انسانی تحت سرپرستی وی می دانند و از این رو مدیریت را کار با دیگران و از طریق آنان در جهت کسب اهداف سازمان دانسته اند. و ساخت یک مجموعه متشکل از ارزش های مذهبی، فلسفی، هنری، سیاسی و ... است که در شکل رفتار فردی مدیر و بافت اجتماعی سازمان جلوه گر می شود.

اثر بخش بودن فعالیت های مدیریت، به تمایلات افراد درون سازمان در انجام وظایف محوله آنها بستگی دارد؛ از سوی دیگر همه رفتارهای افراد هدف دار است. در واقع، دو عامل رفتار را شکل می دهد: یکی انگیزه و دیگری هدف. از این رو، انگیزه داشتن کارکنان برای انجام وظایف، و همسویی اهداف فردی با اهداف سازمان نقش اساسی در موقعیت سازمانی دارند.

طبیعت انسان از لحاظ کیفیت ارضای نیازهای خود، دارای خصوصیتی دو گانه است؛ یک خصلت آدمی چنان است که در اثر فقدان عوامل و شرایط لازم، احساس عدم رضایت می کند و چون شرایط و عوامل فراهم گردد، احساس عدم رضایت، کاهش یافته و بتدریج به بی تفاوتی می انجامد. اکثر عوامل فیزیولوژیک، دارای این نوع تأثیر می باشند، و این دسته از عوامل را می توان عوامل بهداشتی یا حافظ وضع موجود نامید.

خصلت دیگر آدمی، وجود نیازهایی است که در یک سو برای او رضایت و کامیابی فراهم می آورد و سوی دیگر آن، فقدان رضایت یا بی تفاوتی است. به کمک ارضای این نیازها، می توان شاغل را راضی کرد؛ ولی نمی توان او را ناراضی نمود. این نیازها که به وسیله عوامل شغلی، درونی - و نه



محیطی - ارضاء می گردد. عبارتند از: کسب موفقیت و تحسین به خاطرانجام کار، مسئولیت بیشتر و رشد در کار، این رضایت ها اگر با محتویات شغلی به نحو مطلوبی ترکیب شوند، پایدار خواهند بود. با توجه به این عوامل دوگانه، مدیر می تواند عوامل ناراضی کننده را محدود و عوامل راضی کننده را توسعه دهد؛ در این وضع، گرچه به سازی محیط شغلی لازم شمرده می شود، ولی نمی توان به آن قناعت کرد؛ و به موازات آن می توان انگیزه های خلاقه آدمی را که رضایت واقعی را درذات، کیفیت و نتیجه انجام کار جستجویی کنند، بیدار کرد و به کار گرفت. مدیر، با استفاده از این برداشت دو بعدی، می تواند فلسفه مدیریت و سبک مدیریت منابع انسانی را منقلب سازد.

با اندکی تامل و درنگ در دست نوشته ها و تحقیقات به نگارش درآمده به این نکته می رسیم که همه فعالیت های دانشمندان علم مدیریت حول محوری به نام انسان در گردش می باشند حال اگر به متون مدیریتی ای که در عصر حاضر به نگارش درآمده توجه شود مشاهده می شود که دانشمندان، نظریه پردازان، مدیران و رهبران سازمان ها و شرکت های بزرگ و موفق دنیا از منابع انسانی به عنوان با ارزش ترین دارایی سازمان تلقی می نمایند. بنابراین مسئله توجه به شناخت و نیاز انسان و کارکنان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است.

از میان نظریه های گوناگون رهبری نمی توان یکی را انتخاب و به همه مدیران توصیه نمود که از یکی بهره بگیرند. لذا سبک های گوناگون رهبری مورد بحث قرار گرفته و با توجه به شرایط خاص محیط و در نظر داشتن مواردی در مورد کارکنان سبک رهبری مناسب را انتخاب و به کار بست. (روانشناسی مدیریت و سازمان، علوی، ۱۳۷۷، ص ۲۶۷)

لیکن ما سعی بر آن داریم تا در این تحقیق پس از شناسایی سبک رهبری حاکم، به بررسی سبک های رهبری موثر بر انگیزش کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ به پردازیم.

## ۱-۱ بیان مسأله تحقیق (مسئله اصلی):

در عصر حاضر ادارات، سازمان ها و دستگاههای اجرایی کشور مرهون عملکرد رهبران لایق و باکفایت است مدیرانی دراین امر توفیق یافته اند که لازمه آن پدید آوردن و نگهداری محیطی است که در آن افراد برای دست یابی به هدف های مشترک بتوانند به صورت گروهی تلاش کنند.

در نظر داشتن سائقهای انگیزش یا انگیزاننده در وظائف، نقش ها و تمامی موقعیتهای رهبری انسان ها بایستی بر پایه آگاهی از مفهوم انگیزش صورت گیرد.

اولین و مهمترین وظیفه رهبران این است که باسوق دادن افراد به کار، تلاش، به دست آوردن هدف های گروهی و انجام ماموریت ها را ممکن و میسر سازد و این مستلزم آن است که بدانچه چیزهایی انسان را به تلاش و کوشش وادار می کند و یا چه چیزهایی موجب انگیزش آنها می شود. (کونتر، اودائل و ویهریخ ۱۹۸۲).

با به کارگیری فنون و دانش عملکرد دقت در محتوای مدیریت و توجه به سبک آن، تأثیرات مدیریت بر افکار کارکنان و نتایج مطلوب باعث رشد و شکوفائی سازمان خواهد شد.

آموزشهای کوتاه مدت- که در فرصتهای زمانی کوتاه اجرا می شوند. و پرداختن به ابعاد مختلف محیط کار، طرز برخورد با نوع کار و تقسیم بندی، می تواند در جهت تسریع انجام شدن اهداف مدیریت اثر گذار باشد.

با توجه به مطالب فوق، می خواهیم در این تحقیق جایگاه و سبک مدیریت را در سطحی از کارکنان سازمان که می توانند تأثیر گذار باشند و با ایجاد انگیزه در آنان میتوان هم کمک خوبی برای مدیریت و هم در جهت جلب رضایت مندی ارباب رجوع که یکی از ارکان اساسی سازمان محسوب می شوند به اهداف سازمان دست یافت. و برای روشن تر شدن بیان مسئله سه سؤال مطرح می کنیم.

۱. سبک مدیریت چه تأثیراتی بر انگیزش و نهایتاً موفقیت و شیوه مطلوب ارائه خدمات برای کارکنان در سازمان می تواند داشته باشد؟

۲. سبک مدیریت چه تأثیراتی بر جلب و رضایت مندی خانواده های شاهد و ایثارگر خواهد گذاشت؟

۳. رابطه بین سبک های مدیریتی مدل رنسیس لیکرت با متغیر انگیزش کارکنان در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ به چه میزان است؟

#### ۱-۲ اهداف تحقیق:

نمایان شدن دانش و عنصر انسانی به عنوان مهمترین منبع و سرمایه سازمان به کسب و کارهای با ارزش، یک ساختار جدید کسب و کار متفاوت پدیدآورده که چرخ های سازمان را می چرخاند دانش و تخصص کارکنان دارایی های کلیدی این واحدهای جدید باعنوان "شرکت دانش" نامیده می شوند و ذاتا غیرمادی است (امیرکبیری، ۱۳۸۵، ص ۳۵۱) تواناترین کارکنان نیز نیاز دارند بدانند چگونه می توانند در تحقق اهداف سازمان موثر باشند و این نقشه راه را فقط می تواند رهبر تدوین و ابلاغ نماید تا براساس انگیزش برونی محرکی را برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و اهداف سازمان پدید آورد.

بنیاد شهید و اموریثارگران که فلسفه وجودی و رسالت (Misson) آن ارایه خدمات مطلوب به جامعه هدف و جلب رضایت آنان براساس مبانی ارزشی، دینی، توسعه، گسترش تعامل با آحاد جامعه به منظور ترویج فرهنگ، جهاد، شهادت و ایثار است که به بهره گیری از چراغ نورانی سیره شهدا و ایثارگران راه پرفراز و نشیب آینده ایران اسلامی را هموار می کند، از سویی دیگر سبک رهبری مدیران می تواند در نیل به اهداف مقدس نهاد موثر باشد.

بهبود روش مدیریت در تصمیم گیری عاقلانه، تأثیرات آموزش بر سبک مدیریت، آشنایی با نوع مسئولیت در محیط کار و بمنظور پائین آوردن حداقل نارضایتی در بین ارباب رجوع می باشد. در همین راستا با مشورت و رهنمودهای مدیرکل محترم بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران و رابطه موضوع پژوهش بارشته تحصیلی و شغلی محقق تصمیم گرفتم تا بر روی تاثیرسبک رهبری برانگیزش کارکنان این نهاد مقدس پژوهشی صورت پذیرد.

امروزه کارکنان ازتحصیلات دانشگاهی برخوردار و کارها تخصصی شده است. در حقیقت تغییرسبک از استبدادی به سمت مدیریت مشارکتی، منجر به موفقیت هرچه بیشتر سازمان گردد.

سبک رهبری و مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروه های کاری موجب انجام اثربخش، کارآمد، منظم و هماهنگ کارها می گردد. (سان جانگ، ۱۹۹۸).

تنوع کار در محیط اداری این نهاد مقدس و افزایش مراجعین و نیازمندی های آنان باعث گردیده در پرسنل ایجاد خستگی و پیری زودرس و فرسودگی شغلی را بوجود آورد. بنابراین جایگاه مدیریت و سبک آن در افزایش بهره وری و جلب رضایت مندی ارباب رجوع نیز مزید برعلت شده و از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. لذا درجهت بهتر شدن وضعیت اداری و توجه به جایگاه پرسنل و بهره مندی بهتر ضرورت تحقیق برای این موضوع نیاز می باشد. اهمیت و جایگاه سبک مدیریت و کمک به سیستم اداری و نیروی کار آفرین باعث می شود که مدیر کل محترم بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ، معاونین و رؤسای واحدها را از نگرانی در مجموعه پرسنلی و کاهش تخلفات اداری و همچنین بالا رفتن جلب رضایت مندی ارباب رجوع یاری کند.

هدف از این تحقیق، بررسی، شناسایی و معرفی بهترین سبک رهبری از مدل سیستم (۱) و سیستم (۴) رنسیس لیکرت می باشد که برانگیزش کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ موثر می باشد. بنابراین شناسایی عواملی که برانگیزش کارکنان این نهاد مقدس تاثیرگذار است حایز اهمیت است. شناخت علل و عوامل مشکل ساز نحوه مدیریت، و تأثیرمنفی آن بر پرسنل، ارباب رجوع و نهایت اثر آن شیوه بر اهداف سازمان خواهد بود.

### ۱-۳ اهمیت موضوع تحقیق و انگیزش انتخاب آن (ضرورت تحقیق):

ازاهمیت انتخاب موضوع می توان به عناوین ذیل اشاره نمود:

- استقبال مسئولین اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ بلاخص حمایت مادی و معنوی شخص مدیرکل محترم از این موضوع.
- عدم رضایت کارکنان برخی از ادارات تابعه از سبک مدیریتی حاکم.
- علاقه کارکنان به ارائه خدمات بهینه به جامعه هدف.
- تعلق خاطر و علاقه محقق به موضوع به عنوان خادم الشهدا و نیز قطره از جامعه هدف سازمانی.