



واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

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

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه سبک های رهبری و توانمندسازی با تعهد سازمانی کارکنان

معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

استاد راهنما

دکتر مژگان امیریان زاده

استاد مشاور

دکتر شاپور امین شایان جهرمی

نگارش

نسرین رفیعی نژاد

تابستان ۹۱

تقدیم به

تمامی اندیشه هایی که در تلاش برای اعتلای جامعه بشری هستند

تقدیر و تشکر

الهی! اگر طاعت بسی ندارم در هر جهان جز تو کسی ندارم.

الهی! یاد تو در میان دل و زبان است و مهر تو میان سر و جان

حمد و سپاس خدای راسزاست که به انسان رحمت کسب علم و فیض را عطا فرمود تا افضل مخلوقات باشد.

بر خود لازم میدا نم تقدیر و تشکر نمایم:

از استاد راهنما سر کار خانم دکتر مژگان امیریان زاده که در تمامی مراحل تحصیل در این مقطع و

پژوهش حاضر همراهیم کردند .

جناب آقای دکتر شاپور امین شایان که راهنمایم در این پایان نامه بودند.

از اساتید محترم رشته مدیریت آموزشی و هر آن کس که کلمه ای به من آموخت.

از پژوهشگرانی که نتایج پژوهشهایشان راه را بر من هموار ساخت.

از تمامی کسانی که به نحوی در گردآوری این پایان نامه مرا یاری کردند

و قدردان محبت و همراهی خانواده ام هستم که همراهان همیشگیم در تمامی لحظات بودنم هستند

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تبیین رابطه سبک های رهبری و توانمندسازی با تعهد سازمانی کارکنان معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بوده که با روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۰۳ نفر از کارکنان معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز می باشد که با استفاده از سرشماری، تمامی آنها انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات و داده ها از سه پرسش نامه تعهدسازمانی استیرز و پورتر (۱۹۷۴) رهبری چند عاملی بس (۱۹۸۵) و توانمندسازی اسپیرتزر (۱۹۹۵) استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که رابطه معناداری بین سبک های رهبری با تعهد سازمانی وجود دارد. بین ابعاد توانمندسازی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. از بین سبک های رهبری تعاملی و تحول آفرین، سبک رهبری تحول آفرین می تواند تعهد سازمانی را پیش بینی نماید از بین ابعاد توانمندسازی، معنی دار بودن و اعتماد قادر به پیش بینی تعهد سازمانی هستند، همچنین سبک های رهبری قادر به پیش بینی تعهدسازمانی نیست و توانمندسازی می تواند تعهد سازمانی را پیش بینی نماید.

کلید واژه ها: سبک های رهبری، توانمندسازی، تعهد سازمانی

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول - طرح تحقیق	
مقدمه	۱
بیان مساله	۳
اهمیت و ضرورت پژوهش	۶
اهداف پژوهش	۹
فرضیه های پژوهش	۹
تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها	۱۰
فصل دوم - ادبیات پژوهش	
مبانی نظری پژوهش	۱۶
تعهد سازمانی ۱۶	
تعاریف تعهد سازمانی ۱۶	
دو دیدگاه تعهد سازمانی	۲۰
نظریه ها و مدل های جدید تعهد سازمانی	۲۰
ضرورت توجه به تعهدسازمانی	۲۱
دیدگاه هایی درمورد کانون های تعهدسازمانی	۲۲
تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چندبعدی؟	۲۳
الگوهای چند بعدی	۲۴
تمایل باطنی به تعهد	۲۶

.....۲۷.....	مدل سه بعدی تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و مایر
.....۲۷.....	پیش شرطها یا عوامل تعیین کننده تعهد سازمانی
.....۳۵.....	ابعاد تعهدسازمانی ۲۹
.....۳۵.....	اهمیت تعهد
.....۳۵.....	انواع تعهد
.....۳۶.....	سبک های رهبری ۳۶
.....۳۶.....	مروری بر مفاهیم رهبری
.....۳۸.....	نظریه های صفات مشخصه رهبری
.....۳۹.....	نظریه های سبک های رفتاری
.....۳۹.....	نظریه های اقتضایی
.....۴۰.....	نظریه رهبری تحول آفرین
.....۴۲.....	تاریخچه رهبری تحول آفرین
.....۴۳.....	رهبری تحول آفرین
.....۴۶.....	ویژگی های رهبران تحول آفرین
.....۴۹.....	مدل رهبری تحول آفرین بس و آوولیو
.....۵۱.....	اشکال رهبری تحول آفرین
.....۵۲.....	مؤلفه های رهبری تحول آفرین
.....۵۳.....	انگیزش الهام بخش ۵۳
.....۵۳.....	مدل رهبری تحول آفرین متاثر از محیط
.....۵۶.....	چالش های پیش روی سازمانها و رهبری تحول آفرین
.....۵۷.....	مقایسه فعایت های رهبران تحول آفرین و سنتی
.....۵۹.....	توانمندسازی ۵۷
.....۵۹.....	دلایل توانمندسازی
.....۶۱.....	مدل های توانمند سازی

.....۶۸.....	رویکردهای توانمندسازی کارکنان
.....۷۳.....	ابعاد توانمندسازی کارکنان از دیدگاه های مختلف
.....۷۶.....	اهداف، دامنه، دلایل و روش های توانمندسازی
.....۷۸.....	استراتژی های توانمندسازی
.....۷۸.....	مراحل توانمندسازی
.....۷۹.....	تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور
	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور ۷۹
	تحقیقات انجام شده در داخل کشور ۸۴
.....۹۳.....	جمع بندی
	فصل سوم - روش تحقیق
.....۹۶.....	روش تحقیق
	جامعه آماری و نمونه مورد مطالعه ۹۶
.....۹۹.....	ابزار گردآوری داده ها
	روش اجرای تحقیق ۱۰۳
.....۱:۳.....	روایی و پایایی پرسش نامه ها
.....۱:۷.....	روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها
.....۱:۷.....	ملاحظات اخلاقی
	فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها
.....۱:۸.....	داده های توصیفی
.....۱:۹.....	یافته های استنباطی
	فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری
	خلاصه پژوهش ۱۱۵
.....۱:۱۶.....	بحث و نتیجه گیری
.....۱:۳۶.....	محدودیت های پژوهش

فهرست جداول

- ۵۰ جدول ۱-۲: ابعاد رهبری تحول آفرین از دیدگاه بس و آوولیو
- ۷۱ جدول ۲-۲: مقایسه رویکرد ساختاری توانمندسازی با رویکرد روانشناختی توانمندسازی
- ۷۳ جدول ۲-۳: ابعاد توانمندسازی از نظر محققان مختلف
- ۷۶ جدول ۲-۴: اهداف، دامنه، دلایل و روش های توانمندسازی
- ۹۶ جدول ۳-۱: بررسی نمونه آماری بر اساس جنسیت
- ۹۷ جدول ۳-۲: بررسی نمونه آماری بر اساس وضعیت تأهل
- ۹۷ جدول ۳-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات
- ۹۸ جدول ۳-۴: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار
- ۹۹ جدول ۳-۵: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سن
- ۱۰۰ جدول ۳-۶: مولفه ها و گویه های تعهد سازمانی
- ۱۰۱ جدول ۳-۷: شاخص ها، تعداد و توزیع سوالات در پرسشنامه تعهد سازمانی
- ۱۰۳ جدول ۳-۸: شاخص ها و توزیع سوالات در پرسشنامه توانمندسازی
- ۱۰۴ جدول ۳-۹: پایایی ابعاد پرسشنامه تعهد سازمانی
- ۱۰۴ جدول ۳-۱۰: پایایی ابعاد پرسشنامه تعهد سازمانی
- ۱۰۵ جدول ۳-۱۱: پایایی پرسشنامه سبک های رهبری توسط محقق
- ۱۰۶ جدول ۳-۱۲: پایایی پرسشنامه توانمند سازی و ابعاد آن توسط محقق
- ۱۰۸ جدول ۴-۱: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات سبک های رهبری
- ۱۰۸ جدول ۴-۲: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات توانمند سازی و ابعاد آن
- ۱۰۹ جدول ۴-۳: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات تعهد سازمانی و ابعاد آن
- ۱۱۰ جدول ۴-۴: همبستگی بین سبک های رهبری و توانمند سازی با تعهد سازمانی
- ۱۱۰ جدول ۴-۵: ضریب همبستگی بین سبک های رهبری با تعهد سازمانی

جدول ۴-۶: ضریب همبستگی بین ابعاد توانمند سازی با تعهد سازمانی ۱۱۱

جدول ۴-۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین انواع سبک های رهبری و تعهد سازمانی ۱۱۲

جدول ۴-۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد توانمند سازی و تعهد سازمانی ۱۱۳

جدول ۴-۹: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد سبک های رهبری و توانمند سازی و تعهد سازمانی ۱۱۴

مقدمه

انسان اشرف مخلوقات و خلیفه خدا بر روی زمین است اما دستیابی به این مقام به سادگی میسر نمی باشد بلکه تلاش و ممارست بسیاری را می طلبد. و امروزه صاحب نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه واقف بوده و بر آن تاکید دارند و مهمترین سرمایه‌ی هر سازمان را نیروی انسانی می دانند. هدف از تاسیس بیشتر سازمان کسب سود و تداوم حیات آن می‌باشد. برای نیل به این هدف سازمان ها سعی می‌کنند تا با افزایش بهره‌وری عوامل تولید از طریق انتخاب سبک های رهبری موثر و توانمندسازی کارکنان ، هزینه های خود را کاهش داده و بر تعهدسازمانی که منجر به اثربخشی سازمان می شود، بیافزایند. برای این که کارکنان بتوانند کارآیی بیش تر و تمایل قوی برای ماندن در شغل خود داشته باشند باید احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند (صادقی فر، ۱۳۸۶). دانش رفتار سازمانی از درون نظریه های سازمان و مدیریت بیرون آمده است. نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می تواند مثبت و در راستای اهداف سازمان و در صورت عدم هدایت، در خلاف مسیر اهداف سازمان گام بردارد. از این رو شناخت رفتارنیروی انسانی در مدیریت، اهمیت ویژه ای دارد (عباس زاده، ۱۳۸۱). البته این شناخت و نگهداری از منابع انسانی، صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست؛ بلکه متصل کردن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سالها در سازمان می مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است؛ در این صورت، نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی دارند، بلکه اگر فرصت پیدا کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می گذارند (میرسپاسی، ۱۳۷۶). بنابراین، برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان، لازم است به بر طرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه شود. تنها مدیرانی می توانند امکان برطرف کردن نیازهای مرتبه بالای کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند، که با انتخاب سبک رهبری مناسب، فضای سازمانی مناسب را درون سازمان به وجود آورند (رضاییان، ۱۳۷۹). تعهد کارکنان به سازمان، مولد دارایی های نامشهود است. درسال های اخیر، تعهد سازمانی بخش مهم مطالعات سازمانی و

کانون مطالعات بوده است. زیرا ارتباط آن با کیفیت زندگی سازمان، اثبات شده است و پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تعهد کارکنان، نیروی قوی و موثر در موفقیت سازمانها به شمار می‌رود (کولورسون^۱، ۲۰۰۲). تعهد سازمانی، نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد، سازمان، موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (سیرت دوست، ۱۳۸۴). شیوه عملکرد فرد در سازمان، به نوع شخصیت فرد و نقش سازمانی و نیز موقعیت و شرایط سازمانی وی بستگی دارد. این موقعیت یا شرایط به عنوان محیط و فرهنگ، مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است (محمدزاده، ۱۳۸۴). توانمندسازی یکی از نویدبخش‌ترین مفاهیم دنیای کسب و کار بوده که کمتر به آن توجه شده، ولی اکنون به موضوع روز بدل گشته است. به رغم بحث‌های فراوان درباره ی فواید توانمندسازی، بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز بوده است. هرچند توانمندسازی به مدیران این امکان را می‌دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند اما تعداد مدیران و گروه‌هایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند اندک است (بلانچارد^۲ و همکاران، ۱۹۹۹). پژوهش‌ها نشانگر آن است که سازمان‌ها از انجام فرایند توانمندسازی منافی کسب می‌کنند که افزایش رضایت شغلی اعضا، بهبود کیفیت زندگی کاری، بهبود کیفیت کالا و خدمات، افزایش بهره‌وری سازمانی و آمادگی برای رقابت از جمله این منافع هستند (بوون و لاولر^۳، ۱۹۹۵). این نکته نیز دارای اهمیت است که هر سازمان بهره‌ری مطلوب باید مسیری را برای هدایت کوشش‌های کارکنان در تحقق یافتن اهداف سازمان هموار کند. بدون رهبری یا هدایت، چه بسا حلقه اتصال اهداف فردی و اهداف سازمانی ضعیف و گسیخته شود. این امر می‌تواند به موقعیت نا مطلوب منجر گردد که در آن کار انفرادی فقط در راه دستیابی به اهداف خرد انجام می‌گیرد و، در عین حال، سازمان کارایی و کفایت خود را از دست می‌دهد و از دستیابی به اهداف خویش باز

¹ Culverson

² Blanchard

³ Bowen & Lawler

می ماند؛ بنابراین، برای اینکه سازمان موفق باشد وجود رهبری ضروری است (عامری، ۱۳۸۱). بنابراین، شناخت سبکهای رهبری و استفاده به موقع و مناسب از آنها، در مواقع مختلف، برای مدیر ضروری است. با توجه به پژوهش‌های انجام گرفته در خصوص تعهدسازمانی و چگونگی رابطه آن با سبک های رهبری و توانمندسازی، محقق در این پژوهش چگونگی رابطه این متغیرها را در کارکنان معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز مورد پژوهش قرار داد.

بیان مساله

در هزارهٔ جدید، سازمان ها با محیطی سرشار از رقابت روبرو بوده و همواره با تغییراتی مواجه می شوند که به منظور حفظ ثبات خود در چنین محیطی باید خلاق و نوآور بوده و سعی کنند راه هایی جدید برای باقی ماندن در این فضای رقابتی بیابند تا علاوه بر ادامهٔ حیات، قادر به حفظ سرمایه های خود نیز باشند. امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی‌های پیوسته‌ای که سازمان‌ها با آن مواجه هستند به این نتیجه رسیده‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها، منابع انسانی هستند. از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌هاست. تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان‌دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است (ایزدی، ۱۳۸۶). اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزش‌های اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان براساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند (میچل^۱، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۳). تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزشها و اهداف سازمان

¹ - Micheal

پایبندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند (گرینبرگ و بارون^۱، ۱۹۸۹). پورتر^۲ و همکارانش تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزشهای سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزشهای سازمان اندازه گیری می کنند (استرز و پورتر^۳، ۱۹۸۴). رایه حمایت سازمانی مطلوب از کارکنان نیز به و ابستگی و تعلق خاطر افراد به سازمانهایشان منجر خواهد شد. (بین استاک^۴ و همکاران، ۲۰۰۳) و وجود این تعهد در مدیران و کارکنان می تواند منجر به انجام بهینه امور گردد (مشبکی، ۱۳۷۸). نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می بیند، برای اهداف سازمان که اهداف خود اوست از خودش سرمایه می گذارد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می بخشد. بنابراین نیروی انسانی متعهد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است (سمیع، ۱۳۸۸). یکی از الزامات اساسی اداره هر سازمان به کارگیری سبک رهبری مناسب است. رهبری یکی از مهمترین نقش های مدیر است و برای کار در محیط گروهی حیاتی است. در عصر حاضر مدیران می توانند از سبک های متفاوتی برای رهبری استفاده کنند که در این پژوهش سبک های رهبری تحول گرا و تعاملی مورد بررسی قرار گرفته اند. رهبری تحول گرا زمانی اتفاق می افتد که رهبر علاقه ای را میان همکاران و پیروان برانگیزد تا کارشان را از یک دیدگاه جدید انجام دهند و توجه کارکنان را به اهداف جمعی هدایت کرده و برای تحریک انگیزه های سطح بالای کارکنان آنان را در تعقیب اهداف سازمانی ترغیب می کند به پیروان روحیه والهام می بخشد. در حالی که رهبری عمل گرا یک مبادله اقتصادی، هزینه-منفعت را با پیروان دنبال می کند. (یوکل^۵، ۲۰۰۲) در عصر حاضر توانمندسازی به عنوان ابزاری شناخته شده است که مدیران به وسیله آن قادر خواهند بود سازمان های

¹ Greenberg & Baron

² Porter

³ Steers & Porter

⁴ Bienstock

⁵ Yukl

امروزی را که دارای ویژگی هایی چون تنوع کانا لهای نفوذ، رشدا تکیاء به ساختار افقی و شبکه ههای همکار، تفاوت اندک مدیران و کارکنان از یکدیگر و کاهش تعلق سازمانی هستند، به طور کارآمد اداره کنند (کوبریج و همکاران^۱، ۱۹۹۹) توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمانهای پیشرو در محیط رقابتی است. بهبود مستمر (کایزن) هنگامی است که کارکنان اطلاعات لازم در اختیار داشته و مورد اعتماد مدیریت باشند تا بتوانند مهارتها و تواناییهایشان را به کار گیرند (جعفری قوشچی، ۱۳۸۰). توانمندسازی یعنی قبل از آنکه به کارکنان بگویید چه کار کنند، می توانند به خوبی وظایفشان را درک کنند. (ساوری^۲، ۲۰۰۱) بسیاری از متخصصین، توانمندسازی را ایجاد وضعیتی برای افراد می دانند که آنها احساس نمایند بر سرنوشت خودشان کنترل دارند و می توانند به اهداف فردی و سازمانی دست یابند (اسپریترز^۳، ۱۹۹۶) توانمندسازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد (نیگل^۴، ۱۹۹۵). پرداختن به تعهد سازمانی با توجه به سبک های رهبری و توانمند سازی یک ضرورت بوده و یکی از مهم ترین مزایای سازمان های موفق و کارآمد می باشد. رهبرانی که از سبک رهبری تحول آفرین استفاده می کنند در افزایش میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان، موفق ترند و هر اندازه سبک رهبری مدیران از تبدالی به سمت تحول آفرین حرکت کرده است، در بین کارکنان شاهد وفاداری بیش تری نسبت به سازمان بوده ایم. (امیرکبیری و همکاران، ۱۳۹۰)

با توجه به مطالب بیان شده و نقش مهم سبک های رهبری و توانمندسازی در تعهد سازمانی کارکنان محقق به تبیین رابطه سبک های رهبری و توانمندسازی با تعهد سازمانی در کارکنان معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخت.

¹ Koberage Christine & et.al

² SAVERY

³ Spreitzer

⁴ Nigel

اهمیت و ضرورت پژوهش

پویایی نظام آموزش در گرو پدید آمدن فضای سازمانی مناسب و مطلوب، اعتماد و مسئولیت‌پذیری و تقویت مدیریت مشارکتی است و در این راستا مهم‌ترین منابع انسانی یعنی سرمایه انسانی متعهد و سالم پرورش پیدا می‌کند که با وفاداری و وابستگی با سازمان و حفظ ارزش‌های آن تحقق اهداف را سامان می‌دهد (کوهستانی، ۱۳۸۰). امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیتی شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند (بیر و گیوریل^۱، ۱۹۹۱). در چنین شرایطی مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. از این رو، امروزه مهمترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس هستند (بوکسل^۲، ۱۹۹۶) اما متأسفانه در بیشتر موارد از استعدادهای بالقوه آن‌ها اغلب در سازمان‌ها استفاده نمی‌گردد، به همین خاطر از توانمندسازی به عنوان مهمترین چالش مدیران در عصر حاضر یاد می‌شود. در نتیجه این چالش‌ها، مدیران باید شرایط سازمان‌ها را به گونه‌ای مهیا سازند که در آن هر شخصی بتواند توانمندتر شود چون نیروی کار متعهد و توانمند، یکی از شروط لازم و ضروری برای عملکرد موثر در سازمان‌ها می‌باشد. توانمندسازی ابزاری است برای بازگذاشتن دست کارکنان به گونه‌ای که آنها بتوانند برای آنچه فکر می‌کنند بهترین است، بدون ترس از تأیید نشدن آن توسط رؤسایشان از آزادی عمل برخوردار گردند. کارکنان توانمند با استفاده از ابعاد توانمندسازی قادر خواهند بود سازمان را از بحران نجات دهند و با ایجاد فرصت‌های طلایی در کسب و کار تعهد و وفاداری خود را به سازمان نشان

¹ Beer&Guerrilla

² Boxell

دهند . علیرغم توجه رو به رشد به توانمندسازی کارکنان، درک و آگاهی ما از این مفهوم محدود است و مطالعات علمی کمی در خصوص اینکه توانمندسازی در زمینه کاری با چه متغیر های سازمانی در ارتباط است، وجود دارد . یکی از مهمترین متغیرهای سازمانی که محققین و مدیران اجرایی به آن علاقمند هستند، تعهد سازمانی است . اگر چه نویسندگان و محققین بسیاری از جمله کونگر^۱ (۱۹۸۹) بر نقش کلیدی و محوری تعهد سازمانی در ارتقا و حفظ و عملکرد نیروی انسانی تأکید کرده اند اما معدود مطالعات علمی هستند که رابطه تاثیر و تاثیر توانمندسازی کارکنان با تعهد سازمانی آنها را مورد بررسی قرار داده اند . مدیریت در حقیقت هماهنگی منابع مادی و انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمانی به طریقی است که مورد قبول جامعه باشد(لمبرت و ناگنت^۲ ، ۱۹۹۹) . سازمانها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره وری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبکهای موثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می تواند سبکهای متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آنها را از شغل و حرفه خویش افزایش می دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره وری سازمان خود را افزایش دهند. رهبران افرادی هستند که با اعمالشان ، حرکت گروه های مردمی به سمت هدف مشترک را آسان می نمایند، بنابراین رهبری یک فرایند تاثیرگذاری است، رهبران نقش خود را در پهنه وسیعی از سبک ها ایفا می کنند، غالباً سبک رهبری بستگی به موقعیت داشته، شامل این می شود که سازمان در کجای چرخه زندگی خود قرار دارد (بنوویتز^۳ ،

¹ Conger

² Lambert & Nagent

³ Benowitz

ترجمه امین شایان جهرمی، ۸۷). باید خاطر نشان نمود که یک سبک رهبری خاص برای همه موقعیت ها مناسب نمی باشد. از این رو یک مدیر می تواند در موقعیت های گوناگون سبک های متفاوت را برای رهبری کارکنان خود با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان برگزیند. امروزه کارکنان از تحصیلات بالایی برخوردار هستند و کارها بیشتر تخصصی شده است، بنابراین نمی توان مثل گذشته آنها را وادار به انجام کار کرد. در سازمانهای امروزی نیاز بیشتری به مشارکت کارکنان در مدیریت سازمان می باشد. بدین ترتیب این پژوهش جهت روشن شدن رابطه‌ی سبک های رهبری و توانمندسازی با تعهد سازمانی در مدیران و کارکنان سازمان است که می‌تواند منجر به اتخاذ روش‌های نو و جدیدی در اثر بخشی و کارایی سازمان باشد. زیرا اگر مدیری به زیردستانش توجه نکند و برای مدیریت کارکنان از سبک های مناسب رهبری استفاده نکند و زمینه ایجاد شرایط توانمندسازی را در مورد آنها اجرا نکند، کارکنان نیز تعهدی به سازمان و انجام کارها نخواهند داشت بنابراین هر مدیر باید به روحیه و حالات روانی کارکنان و زیردستان خود توجه لازم را داشته باشد. و چنانچه علایمی از بی‌اعتمادی، ترس، ناامیدی و عدم نشاط و تنفر در محیط آموزشی دیده شود به معنی عدم وجود توانمندی و تعهد سازمانی و روابط سازنده است. آنگاه مدیر باید زمینه‌های امید، احساس ارزشمند بودن، تعهد را با ایجاد زمینه توانمندسازی و سبک رهبری صحیح در زیردستان فراهم نماید و از آنجا که معاونت آموزشی دانشگاه‌ها بدلیل نقش مهمی که در تدوین برنامه آموزشی دانشجویان و آینده آموزشی کشور دارند، معاونتی مهم در دانشگاه‌ها که خود سازمانی مهم در سطح کشور می باشند، بنابراین تعهد کارکنان این سازمان باید بالا باشد تا نتیجه کار افراد اثربخش واقع شود. برای رسیدن به این نتیجه باید توانمندسازی کارکنان و انتخاب سبک رهبری صحیح، هر کدام در جای خود رعایت شوند.

اهداف پژوهش

هدف اصلی پژوهش

تبیین رابطه سبک های رهبری و توانمند سازی با تعهد سازمانی کارکنان معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

اهداف فرعی

۱. تبیین رابطه انواع سبک های رهبری با تعهد سازمانی کارکنان
۲. تبیین رابطه ابعاد توانمند سازی با تعهد سازمانی کارکنان
۳. پیش بینی تعهد سازمانی از طریق انواع سبک های رهبری
۴. پیش بینی تعهد سازمانی از طریق ابعاد توانمند سازی
۵. پیش بینی تعهد سازمانی از طریق سبک های رهبری و توانمند سازی

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

بین سبک های رهبری و توانمند سازی با تعهد سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی :

۱. بین انواع سبک های رهبری با تعهد سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.
۲. بین ابعاد توانمند سازی با تعهد سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.
۳. انواع سبک های رهبری بطور معنا داری قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد.
۴. ابعاد توانمند سازی به طور معنا داری قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد.
۵. سبک های رهبری و توانمند سازی به طور معنا داری قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشند

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

تعاریف نظری

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نوعی نگرش، احساس و وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. تعهد سازمانی حالتی روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان است (آلن ومیر^۱، ۱۹۹۰). تعهد سازمانی از دید آلن و میر (صص ۱۸-۱، ۱۹۹۰) سه بعد دارد:

۱- **تعهد عاطفی:** تعهد به معنای دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است که در این شکل از تعهد کارکنان در سازمان باقی می‌مانند چون می‌خواهند بمانند. (آلن ومیر، ۱۹۹۰)

۲- **تعهد مستمر:** دربردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است، یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. (آلن ومیر، ۱۹۹۰)

۳- **تعهد هنجاری:** الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. تعهد هنجاری به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران به او وارد می‌شود، اشاره می‌کند. کارمندان در سازمان می‌مانند چون که احساس می‌کنند که باید بمانند. (آلن ومیر، ۱۹۹۰)

¹ Allen&Meyer

سبک های رهبری

هرسی، بلانچارد ودوی (۱۹۹۶) بیان می کنند که رهبری شامل فرایند نفوذ است. بس، رهبر تحول آفرین را کسی می داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می کند. رهبران تحول آفرین زیردستان خود را برمی انگیزاند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (بورکه و کولینز^۱، ۲۰۰۱). رهبر مبادله ای از نظر بس^۲ (۱۹۸۵) کسی است که رابطه داد و ستد رهبر- پیرو را ترجیح می دهد و در واقع رهبر، نیازهای پیروان را در ازای عملکرد آنها در برآورده کردن انتظارات پایه ای، مرتفع می کند. رهبری تحول آفرین از چهار بعد اصلی تشکیل شده است:

۱- بعد نفوذ آرمانی (صفات و رفتار)، موجب می شود که رهبر قبل از توجه به نیازهای خود، به نیازهای دیگران توجه کند. (بورکه و کولینز، ۲۰۰۱)

۲- درانگیزش الهام بخش رهبر با استفاده از نمادها و ارائه ایده ها به تاثیرگذاری و به حرکت درآوردن ذهن پیروان خود می پردازد (بورکه و کولینز^۱، ۲۰۰۱)

۳- ترغیب ذهنی، قوی بودن رهبر در این بعد سبب می شود که او به همکاران خود کمک کند تا درباره مسائل قدیمی به شیوه های نو فکر کنند و به ارائه راه حل های جدید بپردازند. (بورکه و کولینز، ۲۰۰۱)

۴- در بعد ملاحظات فردی، رهبر دارای جهت گیری توسعه ای (توانمندسازی) درباره پیروان خود می باشد و به تک تک آنها به عنوان هویت های مستقل توجه می کند. (بورکه و کولینز، ۲۰۰۱)

ابعاد رهبری تعاملی نیز عبارتند از :

۱ - پاداش مشروط تکیه بر رابطه بده بستانی میان رهبر و پیرو است

¹ Burke & Collins

² Bass