



دانشگاه پیام نور
مرکز تهران

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت دولتی

عنوان پایان نامه:
بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر ساختار سازمانی
در ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی

استاد راهنما:
جناب آقای دکتر امیرحسین امیرخانی

استاد مشاور:
جناب آقای دکتر حسن درویش

نگارش:
لیلا هزارجریبیان

بهار ۱۳۸۸

تقدیم به :

مادر مهربان و پدر بزرگوارم، که مهر نگاه و محبتشان را صمیمانه نثارم کردند. آنان که دستان گرم و پرمهرشان و دعای خیرشان بدرقه لحظه لحظه‌های زندگیم است و خواهد بود. باشد که ذره‌ای از الطاف بیکران این عزیزان را ارج نهاده باشم.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از زحمات استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر امیرخانی که با راهنمایی‌های خود راهگشای بسیاری از تنگناهای تحقیق بودند، نهایت تشکر و سپاسگزاری را دارم.

از استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر درویش به خاطر ارائه رهنمودهای ارزشمندشان سپاسگزارم.

از کلیه کارکنان ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی که وقت گرانبهای خود را در اختیار من قرار داده‌اند نهایت تشکر و قدردانی دارم.

فهرست مطالب

عنوان	شماره صفحه
چکیده.....	ج
مقدمه.....	چ
فصل اول. کلیات طرح تحقیق.....	۱
مقدمه.....	۲
۱- تعریف مسئله تحقیق.....	۲
۲- اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۳
۳- فرضیه ها.....	۵
۴- روش تحقیق.....	۵
۱-۴-۱- نوع تحقیق.....	۵
۱-۴-۲- جامعه آماری.....	۶
۱-۵- نمونه آماری و روش نمونه گیری.....	۶
۱-۶- قلمرو تحقیق.....	۶
۱-۷- روشهای گردآوری داده های تحقیق.....	۷
۱-۸- روشهای تجزیه و تحلیل داده ها.....	۷
۱-۹- محدودیت های تحقیق.....	۷
۶- تعریف واژگان و اصطلاحات تحقیق.....	۸
۱-۱۰- رهبری.....	۸
۱-۱۱- سبک رابطه مدار.....	۸
۱-۱۲- سبک وظیفه مدار.....	۸
۱-۱۳- ساختار سازمانی.....	۸
۱-۱۴- تمرکز.....	۹
۱-۱۵- پیچیدگی.....	۹
۱-۱۶- انسجام.....	۹
۱-۱۷- حیطة نظارت.....	۹

۱۰ رسمیت	۱۸-۱
۱۱ فصل دوم. ادبیات موضوعی تحقیق	
۱۲ مقدمه	
۱۲ ۱-۲ ادبیات نظری و پیشینه تحقیق	
۱۳ بخش ۱) مبانی رهبری	
۱۳ ۱-۱-۲ ادبیات نظری رهبری	
۱۳ ۱-۱-۱-۲-تعریف رهبری	
۱۷ ۱-۱-۲-۵-تئوری‌های رهبری	
۱۷ ۱-۱-۲-۱-۵-تئوری ویژگی‌های شخصیتی	
۲۰ ۱-۱-۲-۱-۵-۲-نگرش روش یا سبک	
۲۱ ۱-۱-۲-۱-۵-۱-۲-مطالعات دانشگاه دولتی اوهایو	
۲۳ ۱-۱-۲-۱-۵-۲-۲-مطالعات دانشگاه میشیگان	
۲۴ ۱-۱-۲-۱-۵-۲-۳-شبکه مدیریت	
۲۵ ۱-۱-۲-۱-۵-۲-۴-چهار نظام مدیریت	
۲۵ ۱-۱-۲-۱-۵-۲-۵-تحقیقات اسکاندیناوی	
۲۵ ۱-۱-۲-۱-۵-۳-تئوری‌های اقتضایی	
۲۶ ۱-۱-۲-۱-۵-۳-۱-نظریه مسیر-هدف	
۲۶ ۱-۱-۲-۱-۵-۳-۲-الگوی فیدلر	
۲۷ ۱-۱-۲-۱-۵-۳-۳-تئوری مبادله رهبر-پیرو (LMX)	
۲۸ ۱-۱-۲-۱-۵-۳-۴-زنجیره رفتار رهبری	
۲۸ ۱-۱-۲-۱-۵-۳-۵-مدل سه بعدی اثربخشی رهبری	
۲۹ ۱-۱-۲-۱-۵-۳-۶-مدل مشروط وروم -یتون	
۳۰ ۱-۱-۲-۱-۵-۴-تئوری‌های نوین رهبری	
۳۱ ۱-۱-۲-۱-۵-۴-۱-رهبری کاریزما	
۳۱ ۱-۱-۲-۱-۵-۴-۲-رهبری فرهمند	
۳۱ ۱-۱-۲-۱-۵-۴-۳-رهبری عملگرا	
۳۳ ۱-۱-۲-۱-۵-۴-۴-رهبری تحول‌گرا	
۳۴ ۱-۱-۲-۱-۵-۴-۵-رهبری خدمتگزار	

۳۶	۲- بخش ۲) مبانی طراحی سازمان
۳۶	۲-۱- اهمیت مطالعه سازمانها
۳۶	۲-۲- تعریف سازمان
۳۹	۲-۳- تعریف سازماندهی
۴۱	۲-۳-۱- روندهای جدید در سازماندهی
۴۵	۲-۴- سازمان رسمی و غیر رسمی
۴۵	۲-۴-۱- سازمان رسمی
۴۶	۲-۴-۱-۱- ابزارهای رسمی سازی سازمان
۴۸	۲-۴-۲- سازمان غیررسمی
۴۹	۲-۴-۳- مقایسه سازمان رسمی و غیر رسمی
۵۰	۲-۵- صف و ستاد
۵۲	۲-۶- انواع سازمان
۵۲	۲-۶-۱- ساختارهای سنتی
۵۳	۲-۶-۱-۱- سازمان بر مبنای وظیفه (هدف)
۵۴	۲-۶-۱-۲- سازمان بر مبنای نوع تولید یا عملیات
۵۵	۲-۶-۱-۳- سازمان بر مبنای منطقه عملیات
۵۵	۲-۶-۱-۴- سازمان بر مبنای مشتری
۵۶	۲-۶-۲- الگوهای جدید ساختار سازمانی
۵۶	۲-۶-۲-۱- سازمان بر مبنای پروژه
۵۷	۲-۶-۲-۲- سازمان ماتریسی یا خزانه‌ای
۵۸	۲-۶-۲-۳- سازمان با گروه‌های متداخل یا سازمان گروهی
۶۰	۲-۶-۲-۴- سازمان با واحدهای مستقل
۶۰	۲-۶-۲-۵- الگوی پنج‌بخشی میلتزبرگ
۶۳	۲-۶-۲-۶- سازمان مجازی
۶۴	۲-۶-۲-۷- ساختار فرایندی
۶۶	۲-۶-۲-۸- سازمان بدون مرز
۶۶	۲-۸- مشخصات ساختاری سازمان

۶۷ پیچیدگی ۱-۸-۲
۶۷ انواع پیچیدگی ۱-۱-۸-۲
۷۱ اهمیت پیچیدگی ۲-۱-۸-۲
۷۱ رسمیت ۲-۸-۲
۷۲ تعریف رسمیت ۱-۲-۸-۲
۷۵ اهمیت رسمیت ۲-۲-۸-۲
۷۵ رابطه بین رسمیت و پیچیدگی ۳-۲-۸-۲
۷۶ تمرکز ۳-۸-۲
۷۶ تعریف تمرکز ۱-۳-۸-۲
۸۰ اهمیت تمرکز ۲-۳-۸-۲
۸۲ ارتباط تمرکز با پیچیدگی و رسمیت ۳-۳-۸-۲
۸۲ تمرکز و پیچیدگی ۱-۳-۳-۸-۲
۸۲ تمرکز و رسمیت ۲-۳-۳-۸-۲
۸۳ حیطه نظارت ۴-۸-۲
۸۳ ماهیت حیطه نظارت ۱-۴-۸-۲
۸۷ عوامل موثر بر حیطه نظارت ۲-۴-۸-۲
۸۷ ویژگی های شخصی ۱-۲-۴-۸-۲
۸۸ عوامل شغلی ۲-۲-۴-۸-۲
۸۸ متغیرهای محیطی ۳-۲-۴-۸-۲
۸۹ انسجام ۵-۸-۲
۸۹ تعریف انسجام ۱-۵-۸-۲
۸۹ انواع انسجام ۲-۵-۸-۲
۹۱ بخش ۳) معرفی جامعه آماری
۹۱ مقدمه
۹۳ اهداف و ماموریت های سازمان تأمین اجتماعی
۹۴ الزامات اساسی استقرار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در کشور
۹۷ فصل سوم. روش تحقیق
۹۸ مقدمه

۹۸	۱-۳- تحقیق چیست؟
۱۰۰	۲-۳- انواع تحقیق
۱۰۳	۳-۳- تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی)
۱۰۵	۴-۳- متغیرهای تحقیق
۱۰۵	۵-۳- فرضیه ها و مدل مفهومی تحقیق
۱۰۷	۶-۳- روش جمع آوری اطلاعات
۱۰۸	۱-۲-۶-۳- ابزار تحقیق
۱۰۹	۲-۲-۶-۳- روایی و پایایی پرسشنامه
۱۱۰	۷-۳- جامعه آماری
۱۱۱	۸-۳- نمونه آماری
۱۱۳	۹-۳- قلمرو تحقیق
۱۱۳	۱۰-۳- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات
۱۱۷	فصل چهارم. تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۱۸	مقدمه
۱۱۸	۱-۴- تحلیل توصیف
۱۱۸	۱-۱-۴- متغیر سن
۱۲۰	۲-۱-۴- متغیر جنسیت
۱۲۱	۳-۱-۴- متغیر تحصیلات
۱۲۲	۴-۱-۴- متغیر میزان تجربه کاری
۱۲۳	۲-۴- تحلیل استنباطی
۱۲۳	۱-۲-۴- آزمون دو جمله ای سوالات
۱۲۸	۳-۲-۴- آزمون فریدمن
۱۲۸	۳-۲-۴- آزمون همبستگی
۱۳۳	فصل پنجم. نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۳۴	مقدمه
۱۳۴	۱-۵- نتایج تحقیق

۱۳۴	۱- تحلیل نتایج.....
۱۳۸	۲- پیشنهادات تحقیق.....
۱۳۸	۱-۲- پیشنهادات برآمده از نتایج تحقیق.....
۱۴۱	۲-۲- سایر پیشنهادات.....
۱۴۲	پیوست‌ها.....
۱۴۴	خروجی داده‌ها.....
۱۵۱	پرسشنامه.....
۱۵۵	منابع تحقیق.....

فهرست جداول

۲۹	جدول ۱-۲- انتخاب سبک رهبری مناسب.....
۳۵	جدول ۲-۲- خصوصیات رهبری خدمتگزار.....
۸۵	جدول ۳-۲- تعیین احتمالی حیطة نظارت.....
۸۶	جدول ۴-۲- معایب و محاسن حیطة نظارت.....
۱۱۳	جدول ۱-۳- توزیع نمونه‌ها بر حسب معاونتهای سازمان تأمین اجتماعی.....
۱۱۹	جدول ۱-۴- توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سن.....
۱۲۰	جدول ۲-۴- توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر جنسیت.....
۱۲۱	جدول ۳-۴- توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سطح تحصیلات.....
۱۲۳	جدول ۴-۴- توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سابقه کاری.....
۱۲۷	جدول ۵-۴- Binomial test.....
۱۲۸	جدول ۶-۴- رتبه بندی متغیرهای تحقیق.....
۱۳۲	جدول ۷-۴- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق.....
۱۳۷	جدول ۱-۵- خلاصه رابطه متغیرهای اصلی تحقیق.....

فهرست نمودارها

۸	نمودار ۱-۱- مدل مفهومی تحقیق.....
---	-----------------------------------

۵۰ نمودار ۲-۱- سازمان رسمی و غیر رسمی
۶۲ نمودار ۲-۲- الگوی پنج بخشی سازمان
۶۳ نمودار ۲-۳- الگوی شش بخشی سازمان
۱۳۵ نمودار ۳-۱- سلسله مراتب و روابط انواع تحقیقات (از نظر فایده)
۱۰۶ نمودار ۳-۲- مدل مفهومی تحقیق
۱۱۹ نمودار ۴-۱- توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سن
۱۲۰ نمودار ۴-۲- توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر جنسیت
۱۲۱ نمودار ۴-۳- توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سطح تحصیلات
۱۲۳ نمودار ۴-۴- توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سابقه کاری

فهرست اشکال

۵۹ شکل ۲-۱- سازمان با گروه‌های متداخل
----	--

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی رابطه سبکهای رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار (برگرفته از مطالعات میشیگان، اوهایو، سیستمهای مدیریت لیکرت، شبکه مدیریت بلیک و موتن) و مولفه‌های ساختاری سازمان (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، انسجام، و حیطه نظارت) است.

زمانی که ساختارهای سازمانی بدون توجه به سبک رهبری به مرحله اجرا گذارده شوند، مدیران شرایط را برای هدایت افرادو نفوذ در آنها برای رسیدن به اهداف سازمانی را مساعد ندیده و در نتیجه دچار نوعی سرخوردگی و بی تفاوتی می شوند. در سازمان تأمین اجتماعی که یک سازمان نیمه دولتی محسوب می شود، مدیران افراد تحصیلکرده و با تجربه ای هستند که سالها در زمینه امور بیمه ای و رفاه اجتماعی فعالیت کرده اند. این مدیران معمولاً تابع قوانین و مقررات بیمه ای بوده و سعی می کنند وظائف افراد را به صورت استاندارد تعریف کنند. اما مشاهده می شود که به زعم این تلاشها، کارکنان آنطور که انتظار می رود از عهده وظائف بر نمی آیند، در نتیجه تلاش مدیران برای سازماندهی افراد زیر سوال می رود.

با مطالعه‌ای بر روی ۸۵ نفر از کارکنان ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی، آزمون فریدمن سبکهای رهبری وظیفه مدار و رابطه مدار نشان داد که در سازمان تأمین اجتماعی میان سبکهای رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار تفاوتی وجود ندارد. به عبارت دیگر، در این سازمان هم از سبک رهبری رابطه مدار و هم از سبک رهبری وظیفه مدار استفاده می شود. همچنین، نتایج تحقیق نشان داد که میان سبک رهبری رابطه مدار و مولفه های ساختاری رابطه منفی، و میان سبکهای رهبری وظیفه مدار و مولفه های ساختاری رابطه مثبت وجود دارد.

در میان همبستگی های صورت گرفته، بیشترین ضریب همبستگی مثبت به رابطه متغیر تمرکز و سبک رهبری وظیفه مدار (۰/۱۶۳) و بیشترین همبستگی منفی به رابطه متغیر انسجام و سبک رهبری رابطه مدار (۰/۳۵-) تعلق دارد. در پایان نیز پیشنهادهایی به مدیران سازمان تأمین اجتماعی ارائه می شود.

اصطلاحات کلیدی: سبکهای رهبری- اجزای ساختاری- همبستگی و سازمان تأمین اجتماعی.

مقدمه

یکی از ارکان اصلی هر سازمانی، داشتن رهبری توانمند برای نفوذ در کارکنان، تأثیر گذاری بر آنها، و هدایت صحیح آنها به سمت تحقق اهداف از پیش تعیین شده سازمانی است. رهبری، فرایندی است که با آن، یک فرد بر گروهی از افراد اثر می‌گذارد تا به یک هدف مشترک برسند (نوردوز، ۲۰۰۱: ص ۳). گرین، گراون، اسکات و گونزالس (۲۰۰۶: ص ۳۸) رویکردهای رهبری را در هفت طبقه قرار می‌دهند: صفات مشخصه، سبک، وضعیتی، اقتضایی، مسیر هدف، تحولی و تئوری مبادله رهبر- پیرو. سبک رهبری وظیفه مدار- رابطه مدار که در این تحقیق بررسی شده است برگرفته از مطالعات دانشگاه اوهایو، دانشگاه میشیگان، شبکه مدیریت، مطالعات لیکرت و تحقیقات اسکاندیناوی می باشد.

از طرفی برای سازمانها دو دسته عوامل ساختاری و محتوایی (عوامل تعیین کننده) در نظر می‌گیرند. رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، انسجام و حیطه نظارت از جمله مولفه های ساختاری سازمان هستند. محیط، اندازه، قدرت-کنترل، فناوری و استراتژی نیز عوامل تعیین کننده ساختار سازمانی محسوب می‌شوند. هدف از طراحی ساخت سازمانی آن است که نیروی انسانی و منابع به گونه‌ای هماهنگ و ترکیب شوند که بر هم نیروزایی و افزایش کارایی منابع موجود بیانجامد (رضائیان، ۱۳۸۶: ص ۲۷۴). می‌کند (رابینز، ۲۰۰۶. ترجمه الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۷).

در اینجا سوال این است که اگر مدیری یک سبک رهبری خاص را بر گزیند، در اینصورت، مشخصات ساختاری سازمان چگونه خواهد بود؟ آیا می‌توان انتظار داشت که اگر سبک رهبری غالب در سازمان، سبک رهبری رابطه مدار باشد، آنگاه از شدت رسمیت کاسته شده، بر عدم تمرکز افزوده گردیده، پیچیدگی افزایش یافته و حیطه نظارت وسیعتر گردد؟ آیا اگر مدیری، از سبک رهبری وظیفه مدار پیروی کند، در اینصورت بر رسمیت و تمرکز زیاد اصرار خواهد داشت؟

در این تحقیق تأثیر سبک رهبری مدیران بر ساختار سازمانی در ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی سنجیده می‌شود.

فصل اول

کلیات طرح تحقیق

➤ مقدمه

➤ بیان مسأله تحقیق

➤ فرضیه ها

➤ روش تحقیق

➤ تعریف اصطلاحات کلیدی

مقدمه

این تحقیق به دنبال بررسی رابطه سبکهای رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار با مولفه های ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، حیطه نظارت، و انسجام) در سازمان تأمین اجتماعی است. رهبری، فرایندی است که با آن، یک فرد بر گروهی از افراد اثر می گذارد تا به یک هدف مشترک برسند. گرین، گراون، اسکات و گونزالس^۱ (۲۰۰۶: ص ۳۸) رویکردهای رهبری را در هفت طبقه قرار می دهند: صفات مشخصه، سبک، وضعیتی، اقتضایی، مسیر هدف، تحولی و رابطه رهبر و پیرو (LMX)^۲ چنانچه بخواهیم این رویکردها را در طبقه بندی کلی تری قرار دهیم، می توان آنها را به دو دسته کلی رابطه مدار و وظیفه مدار تقسیم کرد. از طرفی، مولفه های ساختاری سازمان همراه با عوامل تعیین کننده ساختار سازمانی (شامل محیط، اندازه، استراتژی، فناوری و قدرت - کنترل) بر انتخاب نوع ساختار سازمانی تأثیر دارند. باید دید وقتی که سبک رهبری سازمان، از نوع رابطه مدار است، مولفه های ساختاری در چه وضعیتی دارند. برعکس، اگر سبک رهبری وظیفه مدار در سازمان غالب باشد، در آنصورت آیا بر رسمیت افزوده شده، تمرکز شدت یافته، از درجه پیچیدگی کاسته شده، و حیطه نظارت مدیران افزایش می یابد؟

با این وصف، در این فصل به مسئله تحقیق، اهمیت و ضرورت موضوع، مدل مفهومی و فرضیه های تحقیق، جامعه و نمونه آماری تحقیق، ابزار تحقیق، روش تحلیل اطلاعات، محدودیتهای تحقیق، و تعریف عملیاتی واژگان تحقیق اشاره خواهد شد.

۱- تعریف مسأله تحقیق

لازمه اثربخشی سبک رهبری یک مدیر تطابق آن بامتغیرهای وضعیتی نظیر روحیات کارکنان، ماهیت کار، ساختار سازمانی، فناوری بکاررفته و اثرات محیطی است. براساس ادبیات نظری سبک های رهبری و طراحی سازمان، انتظار می رود که میان سبک رهبری اعمال شده از سوی مدیران و نیز متغیرهای ساختاری تناسب و همبستگی وجود داشته باشد. گاهی در سازمان تأمین اجتماعی ساختارهای سازمان بدون توجه به شیوه ها و سبک رهبری مدیران طراحی می شوند

1. Gonzales

2. Leader-member exchange

زمانی که ساختارهای سازمانی بدون توجه به سبک رهبری به مرحله اجرا گذارده شوند، مدیران شرایط را برای هدایت افراد و نفوذ در آنها برای رسیدن به اهداف سازمانی رامساعد ندیده و در نتیجه دچار نوعی سرخوردگی و بی تفاوتی می شوند.

از آنجا که مدیران گردانندگان سازمان و فعالیتهای آن بوده و پاسخگوی نتایج عملکرد هستند، اگر شرایط سازمان از جمله ساختار سازمانی نامتناسب با سبک رهبری خود بینند اولاً، احساس بزرگی و ارزشمندی کرده در ثانی یکی از ابزارهای هدایت فعالیتهای افراد برای تحقق اهداف مهیا و فراهم بوده و در نهایت، می توانند بدون انحراف از استاندارد های سازمان، کشتی سازمان را به مقصد برسانند.

اگر مدیری بر اساس ویژگیهای شخصیتی و نیز با در نظر گرفتن عوامل موقعیتی مایل به استفاده از سبک رهبری و وظیفه مدار باشد، ساختار سازمانی متناسب با آن دارای ویژگیهایی چون رسمیت بالا، تمرکز زیاد، پیچیدگی کم، حیطه نظارت وسیع خواهد بود. چنانچه میان سبک رهبری مدیران و ساختار سازمانی تناسب و سنخیت وجود نداشته باشد در آن صورت زیردستان دچار ابهام و سردرگمی شده و رفتار مدیر به درستی درک نخواهد شد.

در سازمان تأمین اجتماعی که یک سازمان نیمه دولتی محسوب می شود، مدیران افراد تحصیل کرده و با تجربه ای هستند که سالها در زمینه امور بیمه ای و رفاه اجتماعی فعالیت کرده اند. این مدیران معمولاً تابع قوانین و مقررات بیمه ای بوده و سعی می کنند وظائف افراد را به صورت استاندارد تعریف کنند. اما مشاهده می شود که به زعم این تلاشها، کارکنان آنطور که انتظار می رود از عهده وظائف بر نمی آیند، در نتیجه تلاش مدیران برای سازماندهی افراد زیر سوال می رود.

در مجموع می توان گفت که سبک رهبری را باید پیش بینی کننده ساختار سازمانی دانست یعنی این سبک رهبری مدیران است که ساختار مورد نیاز سازمان را مشخص می کند.

۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

سیطره سازمانهای بزرگ در زمان ما همه گوشه های زندگی بشر را فرا گرفته است. انجام کارهای اجتماعی بدون تشکیل سازمان امکان پذیر نمی باشد و بدیهی است توفیق یا شکست این سازمانها به مقدار متنابهی در گرو رهبری این سازمانها است. مدیران این سازمانها ممکن

است در انجام سایر وظایفشان از جمله برنامه‌ریزی، سازماندهی، استخدام و کنترل موفق باشند لیکن دستیابی به اهداف سازمانها عمدتاً از طریق فعالیت، دلبستگی، وفاداری، مساعی و استعداد کارکنان حاصل می‌شود و بکار گرفتن همت، توان و دلبستگی کارکنان تنها از طریق وظیفه رهبری جامه عمل می‌پوشد. از سوی دیگر ساختار سازمانی یکی از مفاهیم گسترده تئوری سازمان است، بطوریکه کتابهای مربوط به تئوری سازمان، تقریباً تمامی مباحث خود را به بررسی ابعاد ساختار و تعیین کننده‌های آن اختصاص می‌دهند. تلاش نظریه‌پردازان در زمینه ساختار، ابعاد و عوامل موثر بر آن، پنج عامل اصلی را تا کنون مشخص کرده است که شامل استراتژی، فن‌آوری، اندازه، قدرت، کنترل و محیط می‌باشد. آنچه این پایانه نامه در پی آن است بررسی تأثیر عامل سبک رهبری مدیران بر ساختار سازمانی به عنوان عامل ششم تعیین کننده ساختار سازمانی است.

سازمانها باید به این واقعیت تن در دهند که مدیران در همه سطوح سازمانی، سبکهای رهبری متفاوتی دارند و دارای رفتاری هستند که تغییر دادن آن دشوار است. شناسایی این رفتارها و سبکهای رهبری می‌تواند ساختار سازمانی متناسب با آنها را نمایان سازد. تضاد بین سبک رهبری مدیران و الزامات ساختار سازمانی می‌تواند موجب تنیدگی مدیر یا عدول وی از مناسبات ساختاری سازمان شود. از این رو برای سازمان حائز اهمیت است که در انتصاب مدیران، سبک رهبری آنها را مدنظر داشته باشد تا با ساختار مربوط به آن بخش سازگاری داشته باشد. بطوریکه یک مدیر که دارای سبک رهبری دستوری یا استبدادی است و بیشتر به دستور دادن نیاز دارد، در ساختار مکانیکی راحتتر و موفقتر عمل خواهد کرد و به همان ترتیب مدیری که دارای سبک رهبری تفویضی است در ساختار منعطف و ارگانیک، اثربخش تر خواهد بود.

در نهایت می‌توان تلاش محقق را بررسی تأثیر مهم‌ترین موضوع رفتار سازمانی یعنی رهبری، بر اساسی‌ترین بحث تئوری سازمان یعنی ساختار سازمانی دانست و این پایان‌نامه را پیوند بین دو دانش اصلی مدیریت برشمرد.

۳- فرضیه‌ها

خلاصه فرضیات تحقیق حاضر به شرح زیر است:

- ✓ فرضیه اول: بین سبک رهبری وظیفه مدار و متغیر رسمیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ✓ فرضیه دوم: میان سبک رهبری رابطه مدار و متغیر رسمیت، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
- ✓ فرضیه سوم: میان سبک رهبری وظیفه مدار و متغیر تمرکز، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ✓ فرضیه چهارم: میان سبک رهبری رابطه مدار و متغیر تمرکز، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
- ✓ فرضیه ششم: میان سبک رهبری رابطه مدار و متغیر پیچیدگی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
- ✓ فرضیه هفتم: میان سبک رهبری وظیفه مدار و متغیر انسجام، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ✓ فرضیه هشتم: میان سبک رهبری رابطه مدار و متغیر انسجام، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
- ✓ فرضیه نهم: میان سبک رهبری وظیفه مدار و متغیر حیطه نظارت، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ✓ فرضیه دهم: میان سبک رهبری رابطه مدار و متغیر حیطه نظارت، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

۴- روش تحقیق

در اینجا به نوع، قلمرو، جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری، ابزار تحقیق، و روش تحلیل داده ها اشاره می شود.

۱-۴-۱- نوع تحقیق

این تحقیق از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر اجرا از نوع تحلیلی- توصیفی بوده و در صدد است تا با استفاده از نمونه های واقعی نتایج را به کل جامعه آماری تعمیم دهد.

«در این تحقیق، دو نوع متغیر وجود دارد: متغیر مستقل و متغیر وابسته. سبکهای رهبری وظیفه مدار و رابطه مدار به عنوان متغیر مستقل بوده و دستکاری و واریانس این متغیرها بر مقدار متغیر وابسته اثر می گذارد. رسمیت، پیچیدگی، تمرکز، انسجام و حیطة نظارت در این تحقیق بعنوان متغیر وابسته لحاظ شده و همانگونه که در بالا اشاره شد، تحت الشعاع تغییرات متغیرهای مستقل هستند.».

۱-۴-۲- جامعه آماری

جامعه این تحقیق، کلیه کارکنان حاضر در ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی مستقر در استان تهران است که در سال جاری مشغول به فعالیت هستند. تعداد جامعه آماری حدود ۸۸۷ نفر است.

۱-۵- نمونه آماری و روش نمونه گیری

نمونه این تحقیق، حدود ۸۵ نفر از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی هستند که تعداد نمونه با استفاده از روش نمونه گیری گروهی و بر اساس فرمول کوکران (در جامعه محدود) محاسبه گردید.

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 p(1-p)}{\varepsilon^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 p(1-p)} \quad n = \frac{887 * 1.96 * 1.96 * 0.5(1-0.5)}{0.01 * 886 + 1.96 * 1.96 * 0.5(1-0.5)} \quad n = 84.413 \approx 85$$

۱-۶- قلمرو تحقیق

حوزه یا قلمرو موضوعی این تحقیق به مواردی چون تئوری سازمان، تئوریها و اصول مدیریت، مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، تئوریهای رهبری، و مدیریت عملکرد باز می گردد. همچنین، قلمرو مکانی این تحقیق سازمان تأمین اجتماعی است. نهایتاً، قلمرو زمانی این تحقیق از اوایل شهریور ماه سال ۱۳۸۷ تا اواخر اسفند ۱۳۸۷ می باشد.