





دانشکده علوم انسانی

تعیین رابطه رهبری تراز پنج، جو سازمانی با رضایت شغلی بر اساس مدل روابط ساختاری

نگارش

نسرین جعفری

استاد راهنما: دکتر سید محمد میر کمالی

استاد مشاور: دکتر بهرام صالح صدق پور

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

بهار ۱۳۹۱

باسمه تعالی



مدیریت تحصیلات تکمیلی

تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب نسرین جعفری متعهد می شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه/ رساله حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آن ها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مآخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه/ رساله قبلا برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی می باشد.

نسرین جعفری

امضا

تاریخ: / / 91

پیوست:

صورت جلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر(عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم نسرين جعفری رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان تعیین رابطه رهبری تراز پنج، جو سازمانی با رضایت شغلی بر اساس مدل روابط ساختاری، که در تاریخ / / ۹۱ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه نریبت دبیر شهید رجایی^۱ برگزار گردید و نتیجه به شرح زیر اعلام گردید.

قبول (با درجه امتیاز..... به حروف) دفاع مجدد مردود

عالی (۲۰ - ۱۸) بسیار خوب (۹۹/۱۷ - ۱۶)
خوب (۹۹/۱۵ - ۱۴) قابل قبول (۹۹/۱۳ - ۱۲)

اعضاء	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
استاد راهنما			
استاد مشاور			
استاد داور داخلی			
استاد داور خارجی			
نماینده تحصیلات تکمیلی			

رئیس دانشکده علوم انسانی

تقديم به

پدر و مادرم که گرمی استجابت نفسهائشان راه را به من نشان داد و تمام

كسانی که سختی راه را برایم هموار کردند.

تقدیر و تشکر

سپاس خداوند بی‌همتا را که توفیق انجام این پژوهش را به من عنایت فرمود و با تشکر فراوان از توجه و راهنمایی‌های مداوم و خردمندانه‌ی استاد بزرگ و محترم جناب آقای دکتر سید محمد میر کمالی که همواره با عنایت و توجه مرا در انجام این پژوهش یاری نموده‌اند.

هم‌چنین از راهنمایی‌های بی‌دریغ استاد گرامی جناب آقای دکتر بهرام صالح صدق‌پور که مسئولیت استاد مشاور این پژوهش را بر عهده داشته و همواره با رویی گشاده پاسخگوی سوالات من بوده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را می‌نمایم.

هم‌چنین از اساتید گرامی جناب آقای دکتر رضا ساکی و جناب آقای دکتر نادر سلیمانی که به عنوان داور، مسئولیت مطالعه و قضاوت این پایان‌نامه را بر عهده گرفته‌اند، سپاس‌گزاری می‌نمایم.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری تراز پنج و جو سازمانی با رضایت شغلی بر اساس مدل روابط ساختاری است. برای انجام این پژوهش کلیه کارشناسان شرکت صنعتی ایران خودرو که دوره های آموزش ضمن خدمت را در سال ۹۰ در مرکز آموزش این شرکت گذرانده بودند به عنوان جامعه آماری انتخاب و به شیوه تصادفی خوشه ای از بین آن ها ۴۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری برگزیده شدند. برای گردآوری داده ها از سه مقیاس سنجش، پرسشنامه رهبری تراز پنج، پرسشنامه جو سازمانی و پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل یابی روابط ساختاری استفاده شد. یافته ها بدست آمده از تحلیل مسیر و تعیین اثرات مستقیم و غیر مستقیم در مدل تایید شده نشان داد که بین رهبری تراز پنج، جو سازمانی و رضایت شغلی به صورت مثبت و مستقیم رابطه معنادار وجود دارد. در مجموع نتایج نشان داد که بین رهبری تراز پنج به طور مستقیم و یا بطور غیر مستقیم از طریق میانجی گری جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

کلید واژه: رهبری تراز پنج، جو سازمانی، رضایت شغلی، مدل یابی روابط ساختاری.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷	فصل اول: کلیات پژوهش
۸	۱-۱- مقدمه
۹	۱-۲- بیان مسئله
۱۱	۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق
۱۲	۱-۴- اهداف تحقیق
۱۲	۱-۴-۱- هدف کلی
۱۲	۱-۴-۲- اهداف فرعی
۱۲	۱-۵- قلمرو تحقیق
۱۲	۱-۵-۱- قلمرو مکانی تحقیق
۱۲	۱-۵-۲- قلمرو زمانی تحقیق
۱۳	۱-۶- سوالات تحقیق
۱۳	۱-۷- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها و مفاهیم
۱۶	فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
۱۸	۱-۲- بررسی مبانی نظری
۱۸	۱-۲-۱- مبانی نظری رضایت شغلی
۱۸	۱-۲-۱-۱- تاریخچه مطالعات در مورد رضایت شغلی
۱۹	۱-۲-۱-۲- تعریف رضایت شغلی
۲۲	۱-۲-۱-۳- روشهای تعیین رضایت شغلی
۲۲	۱-۲-۱-۴- عوامل تعیین کننده رضایت شغلی
۲۴	۱-۲-۱-۵- عوامل موثر بر رضایت شغلی
۲۴	۱-۲-۱-۵-۱- عوامل موثر بر رضایت شغلی از نظر لاک
۲۴	۱-۲-۱-۵-۲- عوامل موثر بر رضایت شغلی از نظر جنیفر
۲۵	۱-۲-۱-۵-۳- جدول عوامل موثر بر رضایت شغلی از نظر صاحب نظران
۲۶	۱-۲-۱-۶- پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
۲۸	۱-۲-۱-۷- نظریه های رضایت شغلی
۲۸	۱-۲-۱-۷-۱- نظریه بروفی
۲۹	۱-۲-۱-۷-۲- نظریه کورمن

۲۹	۲-۱-۱-۳- نظریه پارسون
۳۰	۲-۱-۱-۴- نظریه لاک
۳۱	۲-۱-۱-۴-۱- نظریه های محتوایی رضایت شغلی
۳۳	۲-۱-۱-۴-۲- نظریات فرایندی یا تفاوتی رضایت شغلی
۳۵	۲-۱-۱-۴-۳- نظریات وضعیتی رضایت شغلی
۳۶	۲-۱-۱-۸- فواید بررسی رضایت شغلی
۳۷	۲-۲-۲- مبانی نظری جو سازمانی
۳۷	۲-۲-۱- تعریف سازمان
۳۸	۲-۲-۲- تاریخچه جو سازمانی
۳۹	۲-۲-۳- تعاریف جو سازمانی
۴۱	۲-۲-۴- انواع جو
۴۱	۲-۲-۴-۱- جو سازمانی از نظر هاجتس
۴۲	۲-۲-۴-۲- جو سازمانی از نظر هالپین و کرافت
۴۳	۲-۲-۵- ابعاد جو
۴۴	۲-۲-۵-۱- ابعاد جو از دیدگاه تاگویی
۴۴	۲-۲-۵-۲- ابعاد جو از دیدگاه میر کمالی
۴۵	۲-۲-۵-۳- جو از دیدگاه لیتوین و استرینجر
۴۶	۲-۲-۵-۴- ابعاد جو از دیدگاه کیوز
۴۶	۲-۲-۵-۵- ابعاد جو از دیدگاه چرینگتون
۴۷	۲-۲-۵-۶- ابعاد جو از دیدگاه صاحب نظران
۴۹	۲-۲-۶- مکانیزم های تاثیر گذار ی جو سازمانی
۴۹	۲-۲-۷- دیدگاه های مختلف در مورد شکل گیری جو سازمانی
۵۰	۲-۲-۷-۱- رویکرد ساختاری
۵۰	۲-۲-۷-۲- رویکرد ادراکی
۵۰	۲-۲-۷-۳- رویکرد تعاملی
۵۱	۲-۲-۷-۴- رویکرد فرهنگی
۵۲	۲-۲-۸- فضاهای سازمانی موثر در تغییر رفتار کارکنان
۵۳	۲-۲-۹- جو سازمانی متعالی
۵۳	۲-۲-۱۰- مقیاسهای کنترل جو سازمانی
۵۴	۲-۲-۱۱- مقیاسهای سنجش جو سازمانی

۵۴	۱۲-۲-۲-۲-۲ - روشهای بهبود جو سازمانی
۵۵	۱۳-۲-۲-۲-۲ - فرهنگ سازمانی و مقایسه آن با جو سازمانی
۵۶	۱۴-۲-۲-۲-۲ - تعاریف فرهنگ سازمانی
۵۶	۱۵-۲-۲-۲-۲ - مدل‌های فرهنگ سازمانی
۵۶	۱-۱۵-۲-۲-۲-۲ - مدل فرهنگ سازمانی شاین
۵۷	۲-۱۵-۲-۲-۲-۲ - مدل فرهنگ سازمانی دنیسون
۵۷	۱۶-۲-۲-۲-۲ - سطوح فرهنگ
۵۸	۳-۲-۲-۲ - مبانی نظریه رهبری تراز پنج
۵۸	۱-۳-۲-۲-۲ - مفهوم رهبری
۵۹	۲-۳-۲-۲-۲ - تعاریف رهبری
۶۱	۳-۳-۲-۲-۲ - سیر تحولات نظریه های رهبری
۶۵	۱-۳-۳-۲-۲-۲ - رهبری تبدلی (مراوده ای)
۶۶	۲-۳-۳-۲-۲-۲ - رهبری تحولی
۶۸	۱-۲-۳-۳-۲-۲-۲ - ویژگی های رهبری تحول آفرین
۷۲	۳-۳-۳-۲-۲-۲ - رهبری خدمتگذار
۷۴	۴-۳-۳-۲-۲-۲ - رهبری توزیعی
۷۶	۵-۳-۳-۲-۲-۲ - رهبری تراز پنج
۷۹	۱-۵-۳-۳-۲-۲-۲ - ساسله مراتب رهبری تراز پنج
۸۱	۲-۵-۳-۳-۲-۲-۲ - ویژگی های شخصیتی رهبران تراز پنج
۸۲	۳-۵-۳-۳-۲-۲-۲ - ویژگی های حرفه ای رهبران تراز پنج
۸۵	۳-۲-۳-۲-۲-۲ - بررسی مبانی پژوهشی و مدل تحلیلی تحقیق
۸۶	۱-۳-۲-۲-۲-۲ - مبانی پژوهشی
۸۶	۱-۱-۳-۲-۲-۲ - بررسی رابطه بین رهبری تراز پنج و رضایت شغلی
۹۴	۲-۱-۳-۲-۲-۲ - بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی
۹۷	۳-۱-۳-۲-۲-۲ - بررسی رابطه بین رهبری تراز پنج و جو سازمانی
۱۰۲	۴-۱-۳-۲-۲-۲ - سایر پژوهشها
۱۰۵	۲-۳-۲-۲-۲-۲ - مدل تحلیلی تحقیق
۱۰۸	فصل سوم: روش تحقیق
۱۰۹	۱-۳ روش و طرح تحقیق
۱۰۹	۲-۳ جامعه آماری

- ۱۱۰- ۳-۳- نمونه، روش نمونه گیری و حجم نمونه
- ۱۱۱- ۴-۳- ابزارهای پژوهش
- ۱۱۱- ۱-۴-۳- پرسشنامه رهبری تراز پنج
- ۱۱۱- ۱-۴-۳- توصیف و نمره گذاری پرسشنامه رهبری تراز پنج
- ۱۱۲- ۲-۴-۳- روایی و پایایی پرسشنامه رهبری تراز پنج
- ۱۱۲- ۲-۴-۳- پرسشنامه جو سازمانی
- ۱۱۲- ۱-۲-۴-۳- فرایند تهیه پرسشنامه
- ۱۱۳- ۲-۲-۴-۳- محتوای سئوالات پرسشنامه
- ۱۱۶- ۳-۲-۴-۳- روایی و پایایی پرسشنامه جو سازمانی
- ۱۱۷- ۲-۲-۴-۳- بررسی ابزار اندازه گیری و تحلیل سوالات آن
- ۱۱۹- ۳-۲-۴-۳- تعیین روایی ابزار جمع آوری داده ها
- ۱۲۰- ۴-۲-۴-۳- پایایی ابزار
- ۱۲۱- ۳-۴-۳- پرسشنامه رضایت شغلی
- ۱۲۱- ۱-۳-۴-۳- توصیف و نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی
- ۱۲۲- ۲-۳-۴-۳- روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی
- ۱۲۲- ۶-۳- گردآوری داده ها
- ۱۲۲- ۱-۶-۳- روش کتابخانه ای
- ۱۲۲- ۲-۶-۳- روش میدانی
- ۱۲۳- ۷-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها
- ۱۳۱- فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق
- ۱۳۲- ۱-۴- توصیف داده ها
- ۱۳۵- ۲-۴- ماتریس همبستگی متغیرها
- ۱۳۸- ۳-۴- تحلیل مسیر بین رهبری تراز پنج و جو سازمانی بر رضایت شغلی
- ۱۴۰- ۱-۳-۴- توصیف روابط موجود در مدل
- ۱۴۲- ۲-۳-۴- بررسی خطای ابزار اندازه گیری و خطای برآورد
- ۱۴۴- ۴-۴- شاخصهای برازش مدل کلی تحقیق
- ۱۴۷- ۵-۴- تحلیل رگرسیون مرحله ای (گام به گام)
- ۱۴۷- ۱-۵-۴- تحلیل رگرسیون مرحله ای مربوط به رضایت شغلی
- ۱۴۸- ۲-۵-۴- تحلیل رگرسیون مرحله ای (گام به گام) مربوط به جو سازمانی
- ۱۴۹- ۶-۴- آزمون سوالات پژوهش و ارائه نتایج

۱۴۹	۴-۶-۱- آزمون سوال اول:
۱۵۰	۴-۶-۲- آزمون سوال دوم:
۱۵۰	۴-۶-۳- آزمون سوال سوم:
۱۵۱	فصل پنجم: نتیجه گیری، بحث و پیشنهادها
۱۵۲	۱-۵- خلاصه تحقیق
۱۵۲	۲-۵- خلاصه نتایج
۱۵۶	۳-۵- بحث و نتیجه گیری
۱۵۹	۴-۵- محدودیت‌های پژوهش
۱۵۹	۵-۵- پیشنهادهای برگرفته از یافته‌های پژوهش
۱۶۰	۶-۵- پیشنهادهای کاربردی برای پژوهش‌های بعدی
۱۶۱	پیوست‌ها
۱۶۲	پیوست ۱
۱۷۴	منابع

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۲۵	جدول ۱-۲: عوامل موثر در رضایت شغلی
۳۲	جدول ۲-۲: محتوای نظریه دو عاملی هرزبرگ
۴۷	جدول ۳-۲: ابعاد جو سازمانی
۵۹	جدول ۴-۲: تعاریف رهبری
۶۲	جدول ۵-۲: نظریه‌های اساسی رهبری
۶۴	جدول ۶-۲: چهار چوب جامع تئوری رهبری
۶۸	جدول ۷-۲: ویژگی‌های رهبری تحول آفرین
۷۰	جدول ۸-۲: تعاریف رهبری تحول آفرین
۷۳	جدول ۹-۲: صفات بنیادی رهبران خدمتگذار
۱۱۱	جدول ۱-۳: توزیع فراوانی خوشه‌ها با توجه به جنسیت
۱۱۴	جدول ۲-۳: هدف-محتوای جو سازمانی
۱۱۷	جدول ۳-۳: ضریب همبستگی هر گویه با جمع گویه‌های دیگر (ضریب تمیز)
۱۱۸	جدول ۴-۳: میزان پایایی سوالات آزمون پس از حذف هر سوال
۱۲۱	جدول ۵-۳: ضرایب پایایی عوامل جو سازمانی
۱۳۳	جدول ۱-۴: وضعیت نمونه‌ی آماری از نظر متغیرهای جمعیت شناختی

۱۳۳	جدول ۴-۲: میانگین و انحراف استاندارد و واریانس ابعاد جو سازمانی
۱۳۴	جدول ۴-۳: میانگین و انحراف استاندارد و واریانس ابعاد رضایت شغلی
۱۳۴	جدول ۴-۴: میانگین و انحراف استاندارد و واریانس ابعاد رهبری تراز پنج
۱۳۵	جدول ۴-۵: ماتریس همبستگی مربوط به ابعاد رضایت شغلی و جو سازمانی
۱۳۶	جدول ۴-۶: ماتریس همبستگی مربوط به ابعاد رضایت شغلی و رهبری تراز پنج
۱۳۷	جدول ۴-۷: ماتریس همبستگی مربوط به ابعاد رهبری تراز پنج و جو سازمانی
۱۴۰	جدول ۴-۸: مقادیر اثرات مستقیم برآورد شده و استاندارد در مدل نهایی مربوط به تاثیر رهبری تراز پنج، جو سازمانی بر رضایت شغلی
۱۴۰	جدول ۴-۹: مقادیر اثرات غیر مستقیم برآورد شده و استاندارد در مدل نهایی مربوط به تاثیر رهبری تراز پنج، جو سازمانی بر رضایت شغلی
۱۴۱	جدول ۴-۱۰: مقادیر اثرات کلی برآورد شده و استاندارد در مدل نهایی مربوط به تاثیر رهبری تراز پنج، جو سازمانی بر رضایت شغلی
۱۴۲	جدول ۴-۱۱: میزان خطای حاصل از تقریب در هر عامل
۱۴۲	جدول ۴-۱۲: میزان خطای حاصل از ابزار اندازه گیری
۱۴۶	جدول ۴-۱۳: شاخص های برازش مدل نهایی تحقیق
۱۴۷	جدول ۴-۱۴: مرحله ی اول تحلیل رگرسیون مربوط به رضایت شغلی
۱۴۸	جدول ۴-۱۵: مرحله دوم تحلیل رگرسیون مربوط به رضایت شغلی
۱۴۸	جدول ۴-۱۶: مرحله ی اول تحلیل رگرسیون مربوط به جو سازمانی
۱۴۹	جدول ۴-۱۷: معادله های پیش بینی کننده بر اساس مدل نهایی

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۴۳	شکل ۲-۱: جو سازمانی هالپین و کرافت
۴۹	شکل ۲-۲: پل جو سازمانی
۵۰	شکل ۲-۳: فرایند شکل گیری جو سازمانی در رویکرد ساختاری
۵۰	شکل ۲-۴: فرایند شکل گیری جو سازمانی در رویکرد ادراکی
۵۱	شکل ۲-۵: فرایند شکل گیری جو سازمانی در رویکرد تعاملی
۵۱	شکل ۲-۶: فرایند شکل گیری جو سازمانی در رویکرد فرهنگی
۵۵	شکل ۲-۷: رابطه فرهنگ سازمانی و جو سازمانی
۵۷	شکل ۲-۸: مدل فرهنگ سازمانی شاین

۷۷	شکل ۲-۹: حرکت از خوب به عالی
۷۸	شکل ۲-۱۰: الگوی به دست آمده کالینز
۸۰	شکل ۲-۱۱: ترازهای رهبری کالینز
۸۴	شکل ۲-۱۲: حلقه های سه گانه چشم انداز سازمان
۱۳۸	شکل ۴-۱: مدل مفروض مربوط به تاثیر متغیرها
۱۳۹	شکل ۴-۲: مدل مسیر نهایی
۱۵۳	شکل ۵-۱: رابطه بین رهبری تراز پنج و رضایت شغلی
۱۵۴	شکل ۵-۲: رابطه بین رهبری تراز پنج و جو سازمانی
۱۵۵	شکل ۵-۳: رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۷	نمودار ۲-۱: مدل رضایت شغلی
۳۳	نمودار ۲-۲: نظریه انگیزش انتظار

فصل اول:

کلیات پژوهش

امواج جهانی شدن در سازمان های مختلف و دگرگونی های شتابنده و پیش بینی ناپذیر، سازمان ها را با چالشهای فراوانی روبرو کرده است، در چنین شرایطی سازمانها برای آنکه بتوانند با تهدیدها مقابله و از فرصت ها استفاده بهینه کنند، باید ظرفیت ها و توانمندی های درونی خود را بشناسند تا نقاط قوت خود را تقویت و نقاط ضعف خود را ترمیم کنند (بحر العلوم، ۱۳۸۱). از جمله عواملی که در بقای هر سازمانی، مورد توجه مسئولین و مدیران سازمان ها قرار می گیرد عامل نیروی انسانی است. نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه ی سازمانها بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد (نصر آبادی، ۱۳۸۸). در سازمانهای موفق به منظور افزایش و بهبود بینش و تواناییها و تجربیات برای رقابت در محیط متغیر امروزی، سرمایه گذاریهایی بر روی کارکنان صورت می گیرد (بازبورا^۱، ۲۰۰۴، نقل از میر کمالی و همکاران، ۱۳۹۰)، زیرا کارایی و اثربخشی سازمان ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و یکی از مسایل مهمی که در هر سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است. رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند رضایت از زندگی و از مهمترین متغیرهای رفتار سازمانی به شمار می رود (نجار پور، ۱۳۸۹). کاهش رضایت شغلی می تواند منجر به کاهش کارایی و بهره وری کارکنان شود. از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد (فیض اله فروغی، ۱۳۸۶، ایرا نزاده، ۱۳۸۸).

عوامل مختلفی در رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارند، اما در این میان عامل رهبری با اهمیت ترین و با ارزش ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفاء می نماید (قلی زاده، ۱۳۸۹)، چرا که در دنیای معاصر مهمترین نیاز جوامع نیاز به مدیران بزرگی است که بتوانند آنها را اداره کنند، مدیرانی که نجات بخش جامعه و سازمانها از تنگناهای موجود و هدایت گر ایشان به سر منزل مقصود باشند (ازگلی، ۱۳۷۶).

رهبری تراز پنج^۲ یکی از الگوهای رهبری سازمانی است که توسط کالینز^۳ در سال ۲۰۰۵ به عنوان رمز موفقیت سازمانها ذکر شد. رهبر تراز پنج در بالاترین سلسله مراتب توانایی های اجرایی قرار دارد و از تمامی

1-Bozbura
2-Level Five leadership
3-Collins

شرایط هرم صلاحیت، برخوردار است و با آمیختن فروتنی و اراده حرفه ای، عظمت پایدار خلق می کند. در چنین رهبری است که تعالی سازمان در بلند مدت دوام می یابد و با رفتن رهبر، سازمان از هم نمی پاشد. بنابراین رهبری تراز پنج می تواند راهکار جدیدی برای روبرو شدن رهبران سازمان با چالش های عصر نوین باشد.

مدیران سازمان ها می توانند از طریق رهبری و ایجاد محیط کاری با جو منعطف و باز رضایت شغلی کارکنان را بهبود دهند. رضایت شغلی می تواند موجب شود کارکنان به اهداف سازمانی برسند و علاقه بیشتری به کار پیدا کنند. در این پژوهش سعی شده تا ضمن توجه به این شیوه رهبری، تاثیر آن بر متغیر های موثر در سازمان مورد بررسی قرار گیرد و برای ارتقاء رضایت افراد در سازمان، مدلی ارائه گردد.

۱-۲- بیان مسئله

هرسی و بلانچارد، رضایت شغلی را لذت ناشی از ارضا نیازها، تمایلات و امید هایی می دانند که فرد از کار خود به دست می آورد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۷). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود ترکیبی از مجموعه عواملی گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از میزان درآمد، شرایط محیط کار، مشارکت در تصمیم گیری، ارزش اجتماعی در زمانهای متفاوت دارد به طرق گوناگون از شغلش احساس رضایت می نماید (فرنج نقل از صفاری، ۱۳۸۹). همچنین می توان عوامل موثر بر رضایت را به عوامل فردی، اجتماعی، سازمانی و محیطی طبقه بندی کرد (بحر العلوم، ۱۳۸۱). در میان این عوامل سبک رهبری و جو سازمانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی در این تحقیق در نظر گرفته شده است.

جوّ سازمانی سالم و مطلوب موجب رشد توانایی های فردی کارکنان می شود و روابط افراد در سازمان را بهبود می بخشد همچنین باعث افزایش رضایت شغلی می شود. استریمل و همکارانش (۱۹۹۳) بیان می کنند که کوشش در جهت افزایش جنبه های مختلف جو سالم باعث افزایش رضایت شغلی می شود (نقل از امیریان زاده، ۱۳۸۴). مکنی (۱۹۸۳) و کیوری (۱۹۹۴) در پژوهش های خود درباره جو سازمانی و رضایت شغلی دریافتند که بین جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. در نتیجه می توان گفت که دو متغیر، جو سازمانی و رضایت شغلی می توانند بر روی هم تاثیر بگذارند.

قرن جدید امواج تازه ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط پیرامون سازمانها پویاتر از قبل شده و باعث گردیده تا سازمانها در پی یافتن پاسخهایی برای این پویایی ها باشند (جمشیدیان، ۱۳۸۷). بدیهی است که رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت (انصاری، ۲۰۰۷) و جهان نیازمند رهبرانی است که از تواناییهای علمی و تجربی، صفاتی مورد پسند و رفتارهایی دارای شأن یک رهبر سازمانی، برخوردار باشند.

ارتقاء کیفیت و ایجاد تحول و اصلاحات در سازمان های صنعتی از جمله گروه صنعتی ایران خودرو، به طور قابل ملاحظه ای متأثر از سبک رهبری وبافت سازمانی موجود در سازمانها است (هیلر، ۲۰۰۶)، که به طور خاص در توانایی نفوذ رهبران در کارکنان و ایجاد محیطی سرشار از رضایت از کار و هدایت آنها در جهت حصول به اهداف سازمان، خلاصه می شود (بهرنگی، ۱۳۸۱). مدیران این گونه سازمانهای صنعتی، می توانند از طریق رهبری و ایجاد محیط کاری با جو منعطف و باز رضایت شغلی کارکنان را بهبود دهند. رضایت شغلی می تواند موجب شود کارکنان به اهداف سازمانی برسند، علاقه بیشتر به کار پیدا کنند و احساس کنند که بخشی از سازمان خود می باشند (جواهری، ۱۳۸۸).

آنچه مشهود است، مطالعات بسیاری درباره رابطه بین سبک رهبری، جو سازمانی و رضایت شغلی در نقاط مختلف انجام شده است (نورائی، ۱۳۸۵، صفاری، ۱۳۸۹، ناظم، ۱۳۸۴، صفاری، ۱۳۸۹، ابراهیمی، ۱۳۸۹، عسگری، ۱۳۹۰، رضایی، ۱۳۹۰، جانگ و یامارینو، ۲۰۰۰، بوگان، ۲۰۰۴، کوران، ۲۰۰۸، یوسف سریت، ۲۰۰۹، بری یوکس، ۲۰۰۹، چی سام ونگ، ۲۰۱۰، تسانگ لانگ لیانگ، ۲۰۱۱، میرکمالی، ۲۰۱۱، راجرسی، ۲۰۰۳، سارجانت و هانام، ۲۰۰۳، میلر، ۱۹۹۵، روت آلاس، ۲۰۱۱)، اما شواهد خیلی کمی در مورد رابطه ی علی مستقیم بین عوامل فردی و سازمانی با انواع جدید رهبری از جمله تراز پنج وجود دارد. همچنین بررسی های انجام گرفته در سطح دانشگاهها و نیز اطلاعات بدست آمده از پایگاههای اطلاعاتی، پایان نامه ها، مقالات و پیشینه تحقیقات مؤید این مطلب است که تحقیقاتی در خصوص شناسایی رابطه بین رضایت شغلی و سبک رهبری تراز پنج با میانجی گری جو سازمانی در سطح کشور انجام نشده است.

با این اوصاف شایسته است که در زمینه رهبری تراز پنج مطالعات بیشتر و جامع تری صورت گیرد. این موضوع به خصوص زمانی اهمیت می یابد که تاثیر رهبری تراز پنج بر بهبود جو سازمانی کارکنان و درک رابطه آن با رضایت شغلی مطرح می شود. از این رو، برای تحلیل همزمان متغیر های، رهبری تراز پنج، جو سازمانی و رضایت شغلی و تعیین روابط مستقیم و غیر مستقیم میان متغیر ها، باید مدل عوامل مرتبط با رضایت شغلی به دست آید. بنابراین، سؤال اساسی که در سازمان مورد مطالعه، مطرح می شود این است که آیا بین رهبری تراز پنج و رضایت شغلی با میانجی گری جو سازمانی رابطه وجود دارد؟

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق:

در سازمان های صنعتی ، کارکنان مهمترین ترین و موثر ترین عامل شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت سازمان مسئول می باشند، لذا برای کسب عملکرد شغلی بالا در چنین سازمان هایی، کارکنان باید برانگیخته شوند. اکثر محققان تلاش های خود را بر روی مطالعه کارکنان متمرکز نموده اند تا بدین وسیله عواملی که بر انگیزه و در نتیجه کارایی بیشتر آنها تاثیر می گذارد را درک و شناسایی نمایند (گولسبای^۱ و همکاران، ۱۹۹۲؛ پلانک و راید^۲، ۱۹۹۴). تحقیقات گذشته نشان داده اند که رفتار مدیران می تواند بر رفتارها و عملکرد کارکنان تاثیر بگذارد. رهبری مدیر یا رفتار وی اثر قابل ملاحظه ای بر رفتارها و نگرش کارکنان دارد (باس^۳، ۱۹۸۱).

تولسون و اسمیت^۴ در مطالعات خود به نقش مهم شیوه های رهبری در تغییر جو سازمانی اشاره کردند. رهبری و مدیریت حرفه ای می تواند، جو سازمانی سالم و مطلوب ، با روابط میان فردی اصیل و درست ایجاد کند که در آن کارکنان خشنودتر، وظیفه شناس تر، با انگیزه تر و با علاقه تر هستند (تولسون و اسمیت، ۱۹۹۴). در نتیجه می توان گفت رهبران سازمان های صنعتی علاوه بر داشتن توانایی های ذاتی و مهارت های مدیریتی، باید از دانش و اطلاعات روز آگاه بوده و با توجه به شرایط و مقتضیات زمانی و مکانی، سبکی از رهبری را در فرهنگ و جو سازمان خود انتخاب کنند، که پیش برنده سازمان از مجاری پیش روی آن باشد. بر این اساس رهبری تراز پنج به عنوان الگویی که در آن، رهبر در بالاترین سلسله مراتب توانایی های اجرایی قرار می گیرد و از تمامی شرایط هرم صلاحیت برخوردار است، انتخاب گردید چرا که رهبری در این تراز، می تواند راهکار جدیدی برای مواجهه رهبران سازمانی با چالش های و محیط متغیر امروز باشد (کالینز، ۲۰۰۵).

از آنجایی که رضایت شغلی یکی از موضوعات مهم در مبحث حفظ و نگهداری منابع اکتشافی یک سازمان می باشد و عدم توجه به آن در بلند مدت ، سیستم اجتماعی سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبان، کاهش حس مسئولیت و نهایتاً ترک خدمت می شود (محسن پور ، ۱۳۸۴)، پژوهشگر به دنبال آن است که با شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان در شرکت ایران خودرو و طراحی مدل عوامل مرتبط بر آن از طریق برنامه ریزی سطح رضایت شغلی و عملکرد کارکنان را افزایش دهد. همچنین با توجه به نتایج این

1- Goolsby
2 -Plank and Reid
3- Bass
4 -Tolson & Shmith

تحقیق و تاثیر سبک رهبری تراز پنج در بهبود وضعیت سازمان لازم است مدیران آموزشی سازمان ها با بررسی و معرفی ویژگی های این رهبران اثر بخش ، جهت شناسایی و آموزش افراد مستعد جهت رسیدن به سطح رهبری تراز پنج ، دوره های آموزشی را برنامه ریزی نماید تا این افراد مستعد بتوانند به سطوح بالای توانایی و آمادگی برای ایفای نقش در سازمان برسند و از این رو گام هایی برای تغییر الگوی سنتی مدیریت رایج در کشور، برداشته شود .

۱-۴-اهداف تحقیق :

۱-۴-۱- هدف کلی تحقیق :

تعیین رابطه رهبری تراز پنج ،جو سازمانی با رضایت شغلی در گروه خودرو سازی ایران خودرو بر اساس مدل روابط ساختاری

۱-۴-۲- اهداف فرعی تحقیق :

- ۱- تعیین رابطه بین رهبری تراز پنج و رضایت شغلی در گروه خودرو سازی ایران خودرو.
- ۲- تعیین رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی در گروه خودرو سازی ایران خودرو.
- ۳- تعیین رابطه بین رهبری تراز پنج و جو سازمانی در گروه خودرو سازی ایران خودرو .

۱-۵- قلمرو تحقیق:

۱-۵-۱- قلمرو مکانی تحقیق:

تحقیق حاضر در بین کارشناسانی که دوره های آموزشی مرکز آموزش ضمن خدمت گروه صنعتی ایران خودرو را طی کرده اند انجام شد.

۱-۵-۲- قلمرو زمانی تحقیق:

این تحقیق در نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۱-۹۰ اجرا گردید.