سومین کنفرانس بین المللی
اقتصاد، مدیریت، حسابداری، بارویکرد ارزش آفرینی

بررسی رابطه قواعد سیزده گانه رهبری خوب و تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: بانک قرض الحسنه مهر ایران استان چهارمحال و بختیاری)

علی غیبی پور[۱]،علیرضا شیروانی[۲]

[۱]بانک قرض الحسنه مهر ایران،شعبه شهرکرد استان چهار محال و بختیاری پست الکترونیکی aligheibi۲۱@gmail.com

[۲]دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان ،عضو هیئت علمی دانشگاه پست الکترونیکی alirezashirvani۷۶۷۶@gmail.com

چکیده

این تحقیق درنظر دارد تا به بررسی رابطه سیزده گانه رهبری خوب و تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: بانک قرض الحسنه مهر ایران استان چهارمحال و بختیاری) بپردازد. به این منظور یک مطالعه توصیفی-پیمایشی انجام شد. با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته که روایی آن و پایایی با ضریب ۰/۹۲ مورد تایید قرار گرفت، و در بین ۹۰ نفر از کارکنان و مدیران بانک قرض الحسنه مهر ایران استان چهارمحال و بختیاری که به روش سرشماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند، توزیع و پرسشگری به عمل آمد. فرضیات تحقیق با استفاده از (آزمون کولموگروف-اسمیرنف و آزمون همبستگی پیرسون) تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان می دهد که قواعد خلاقیت عمیق و خلاقیت جمعی، ارتباطات، ایجاد انعکاس، ادغام و هم تراز سازی، فرهنگی و آگاهی محیطی، ایجاد هوش عاطفی، مسئولیت و پاسخگویی، انگیزش، حصول تعهد، بر طرف سازی ابهامات، ابراز احساسات کار، ابراز تشکر و قدردانی، نقش برداری عوامل موروثی بر تعهد سازمانی تاثیر گذار است.

کلمات کلیدی: رهبری، رهبری خوب، تعهد سازمانی ، بانک قرض الحسنه مهر ایران.

Abstract

this study aims to investigate the relationship of thirteen persons of good leadership in performance and organizational commitment (Case Study: Bank loan Mehr Iran Chaharmahal and Bakhtiari Province) pay. For this purpose, a cross-survey was conducted.Using a questionnaire which its validity and reliability by a factor of 0/ 29 was approved, And among 09 members of staff and management of the Bank's loan stamped

Chaharmahal va Bakhtiari province were selected using census method, for example, Distribution and questioning was done. Research using assumptions (Kolmogorov-Smirnov test and Pearson correlation test) were analyzed. The results show that the rules of profound creativity and collective creativity, communication, creation of reflection, integration and balance of cultural and environmental awareness, creating emotional intelligence, accountability, motivation, achievement commitment, on behalf of the ambiguity, emotions work expressed thanks and appreciation for the role of hereditary factors in the operation of organizational commitment and performance impact.

Keywords: leadership, good leadership, organizational commitment, the bank's loan seal.

مقدمه

رهبری یکی از پنج وظیفه اصلی مدیران محسوب می‌شود. رهبری یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به‌نحوی که آنها به‌صورت داوطلبانه و از روی رغبت فعالیت‌های از پیش تعیین‌شده‌ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند. برخی از صاحب‌نظران، رهبری را یکی از وظایف مدیران قلمداد می‌کنند. درحالی‌که در مقابل، برخی، رهبری را بسیار فراتر از مدیریت می‌دانند و معتقدند که رهبران سازمان‌ها الزاماً مدیران سازمان‌ها نیستند.

برخی از صاحب‌نظران، رهبری را ارتباط بین گروهی از افراد می‌دانند که طی آن، یک نفر می‌کوشد دیگران را به سمت هدف مشخصی سوق دهد. همچنین به عبارت ساده‌تر می‌توان رهبری را فرایندی تعریف کرد که طی آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط موثر، کارکنان را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی ترغیب کنند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند.

اخیرا نگرش کلی تعهد سازمانی به‌عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. اندیشه تعهد، موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است؛ که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد، برای اثربخشی سازمانی ضرورتی تام دارد.

رهبری

تعاریف زیاد و گوناگونی از رهبری وجود دارد. درین جا چندین تعریف معمول بیان شده است.

رهبری یعنی تجهیز و آماده ساختن یک گروه برای تبادل افکار، رسیدن به نتایج، و تطبیق اهداف همگانی در مراحل انکشافی. البته اهمیت شخصیت و صداقت یک رهبر در جلب و جذب اعتماد برای رهبری کردن در یک دوره معینه را لازم می باشد.

رهبری یکی از پنج وظیفه اصلی مدیران محسوب می‌شود. رهبری یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به‌نحوی که آنها به‌صورت داوطلبانه و از روی رغبت فعالیت‌های از پیش تعیین‌شده‌ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند. برخی از صاحب‌نظران، رهبری را یکی از وظایف مدیران قلمداد می‌کنند. درحالی‌که در مقابل، برخی، رهبری را بسیار فراتر از مدیریت می‌دانند و معتقدند که رهبران سازمان‌ها الزاماً مدیران سازمان‌ها نیستند (هارولد کونتز و همکاران[1]، ۱۳۹۰: ۱۵۳).

دراکر رهبری را چنین خلاصه میکند: یگانه تعریف رهبر اینست که کسی که پیرو داشت رهبر است. برای داشتن پیرو نفوذ و اعتبار لازم است. در حقیقت باید به پذیریم که یک تعدادی از رهبران بزرگ دنیا فاقد تمامیت فردی بودند و ارزشهای را اختیار نموده بودند که امروزه مردمان زیادی آن ارزشها را ندارد.

رهبری در یک سازمان، نقشی است که وظیفه آن عبارت است از:

۱. تبیین کردن چشم‌انداز سازمان
۲. یه اشتراک گذاشتن آن به‌نحوی که افراد مشتاقانه برای رسیدن به آن مشارکت کنند
۳. فراهم کردن اطلاعات، دانش و متدهای مورد نیاز برای دسترسی به آن
۴. ایجاد تعادل بین منافع متعارض ذی‌نفعان سازمان

برخی از صاحب‌نظران، رهبری را ارتباط بین گروهی از افراد می‌دانند که طی آن، یک نفر می‌کوشد دیگران را به سمت هدف مشخصی سوق دهد. همچنین به عبارت ساده‌تر می‌توان رهبری را فرایندی تعریف کرد که طی آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط موثر، کارکنان را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی ترغیب کنند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند (الوانی، ۱۳۸۹: ۱۶۱).

در عین حال، صاحب نظران معتقدند که رهبران، پیشاپیش گروه می‌ایستند و با استفاده از حداکثر توانایی‌های خود، به گروه کمک می‌کنند که به اهداف مورد نظر دست یابند.

- تئوری های رهبری

با عنایت به تعدد و تکثر تئوری ها و مدل های مطرح شده در خصوص رهبری و با عنایت به این که صاحب نظران، موضوع رهبری را براساس کدام ویژگی و یا شاخصه مورد بررسی و مطالعه قرار داده اند، تئوری های رهبری به شکل زیر دسته بندی و ارایه شده است(کیقبادی و تازیکی، ۱۳۹۲: ۴۵):

۱-تئوری های شخصیتی (ویژگی های شخصی)

[1] . Harold Kuntz et al.

این گونه تئوری ها رهبران را براساس ویژگی ها و صفات شخصی توصیف و دسته بندی می نمایند، که مهمترین تئوری های مطرح شده در این گروه تئوری رهبری فرهمند (کاریزماتیک) و در سال های اخیر نیز تئوری های رهبری نئوکاریزماتیک و تاثیر جنسیت بر رهبری می باشد. البته در سال های اخیر تحقیقات و مطالعات بیشتری در خصوص این تئوری ها صورت گرفته و با توجه به وضع موجود جامعه جهانی توفیقات خوبی نیز در این خصوص به دست آمده است.

۲- تئوری های رفتاری

با توجه به نتایج اولیه تحقیقات انجام شده در خصوص تئوری های شخصیتی که برای برخی صاحب نظران چنان نیز خوش آیند نبود، پژوهشگران تحقیقاتی در خصوص رفتارهای رهبران انجام دادند که نتایج این تحقیقات قالب تئوری های رفتاری ارایه شده است، که مهمترین آنها، تحقیقات انجام شده در دانشگاه اوهایو و دانشگاه میشیگان در سال های دهه۱۹۴۰ و تئوری شبکه رهبری می باشد.

۳-تئوری های موقعیتی (اقتضایی)

با عنایت به این که تحقیق های انجام شده در خصوص تئوری های پیش گفته پاسخگوی تمامی مسائل مربوط به رهبری نبودند، محققان به این سمت متمایل شدند که عوامل موقعیتی را نیز مورد توجه قرار دهند که با عنایت به این موضوع و تحقیقات انجام شده، تئوری های متعدد و مختلفی در این حوزه شکل گرفت که برخی از مهمترین آنها عبارتند از: الگوی فیدلر، تئوری مسیر – هدف، الگوی مشارکت در رهبری، تئوری هرسی – بلانچارد، تئوری طیف خودکامگی – مردمی، تئوری مبتنی بر تبادل نظر رهبر با اعضاء و .... (کیقبادی و تازیکی، ۱۳۹۲: ۴۵).

سبک های رهبری

سبک رهبری یا مدیریت، تعیین کننده جو فرهنگ و راهبرد های حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه ۴ عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می گیرد. محققان ثابت کرده اند که رهبران می توانند عامل تمایز در سازمان باشند. رفتار سازمانی سبک های مختلفی برای رهبری ارائه کرده اند که به عنوان نمونه می توان رهبری اثر بخش، رهبری تحول آفرین، رهبری خدمتگزار، رهبری کاریزماتیک، رهبری استراتژیک و ... را نام برد.

باید گفت که رهبری یک هنر و رهبر یک هنرمند خلاق است. رهبران آینده چشم انداز کامل می آفرینند. فردی که قصد دارد افراد را رهبری کند ابتدا باید آن ها را در یک چشم انداز شریک و سپس آن چشم انداز را به عمل تبدیل کند. رهبران آینده یک محیط اعتماد می آفرینند. می توان به طور خلاصه، ویژگی های زیر را به عنوان ویژگی هایی برای رهبری خوب در آینده بیان کرد:

قاعده خلاقیت عمیق و خلاقیت جمعی، این خلاقیت را می توان در دیگران نیز مهیا ساخت.

قاعده ارتباطات، ایجاد هماهنگی بین همه اعضاء گروه.

قاعده ایجاد انعکاس ، انعکاس دهی فعالیت روزانه برای یادگیری و تقسیم یادگیری.

قاعده ادغام و هم تراز سازی ، تنوع و یکپارچه سازی در داخل سازمان باعث ایجاد همسانسازی منظم در سازمان می شود.

قاعده فرهنگی و آگاهی محیطی ' دانستن اینکه چه چیزی در خارج از سازمان اتفاق می افتد و این که آن چطور روی سازمان تاثیر می گذارد.

قاعده ایجاد هوش عاطفی ، ایجاد یک زندگی متعادل، درک زندگی ماورای اینکه آن ها چه انجام می دهند؛ ایجاد تصویر بزرگ تر از اینکه من در اینجا چه باید انجام دهم.

قاعده مسئولیت و پاسخگویی ، مسئولیت پذیری، عدم آزار دیگران، ایجاد شفافیت در کار، ایجاد وضوح در اهداف.

قاعده انگیزش ، ایجاد انگیزه و تشویق دیگران.

قاعده حصول تعهد ، حفظ سازمان و ارتباط با مردم آگاه برای تبعیت از اصول مشخص سازمانی.

قاعده بر طرف سازی ابهامات ، قادر به دیدن ابهامات، کار با آن و ایجاد افق روشن از آن.

قاعده ابراز احساسات کاری (بر کار و حرفه) ، ایجاد حس همدردی و اشتیاق درباره کار و رهبری کردن

قاعده ابراز تشکر و قدردانی شناخت و تشویق یادگیری ها و موفقیت ها

قاعده نقش برداری عوامل موروثی ، توانایی برای کسب قدرت ترک روش های موروثی و به کار گیری رهبران و مدیران جدید (شیروانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۷۷)

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی ؛ عبارت از حالتی است که کارگر سازمان به‌خصوص، هدف‌هایش را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. بنابراین سطح بالایی از وابستگی شغلی به‌معنی این است که فرد، شغل خاصی را به‌خود نسبت می‌دهد و آن‌را معرف خود می‌داند؛ ولی تعهد سازمانی، بدان معنا است که فرد، سازمانی را معرف خود می‌داند. در واقع، نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که برای پیش-بینی و توجیه رفتار فرد (به‌مراتب، بیش از رضایت شغلی) تعهد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد و با استفاده از تعهد سازمانی، بهتر می-توان میزان غیبت و جابه‌جایی کارکنان را پیش‌بینی کرد (رابینز، ۱۳۹۰: ۲۸۳).

تعهد از نظر لغوی عبارت از به‌کار گرفتن کاری، به‌عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح عبارت است از:

- عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور
- عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع
- تقبل یا عهده‌دار شدن انجام کاری در آینده(صادقی فر، ۱۳۸۶: ۳۷).

پورتر و همکاران وی تعهد سازمانی را همسان‌سازی و پیوند به آن تعریف می‌کنند؛ که از سه عامل زیر تشکیل می‌شود

- قبول داشتن سازمان و پذیرش اهداف آن
- آمادگی برای بذل کوشش قابل توجیه بیشتر

- علاقه‌مندی به حفظ عضویت در سازمان(مرتضوی و دیگران، ۱۳۸۹: ۳۳).

تعهد سازمانی عبارت از میزان نسبی همانندسازی با سازمانی خاص و یا دلبستگی به آن سازمان که می‌تواند حداقل به‌وسیله سه عامل مشخص شود:

- اعتقاد راسخ به ارزش‌ها و اهداف سازمان
- تمایل به تلاش بیش‌تر در راه تحقق اهداف سازمان
- تمایل قوی به باقی ماندن و عضویت در سازمان(صادقی فر، ۱۳۸۶: ۳۴).

- مدل سه‌بخشی تعهد سازمانی

مدل سه بخشی تعهد سازمانی عبارتند از:

۱-تعهد عاطفی

این بخش از تعهد سازمانی، به عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به‌وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می گردد، تعریف می شود.

۲-تعهد تکلیفی یا هنجاری

تعهد تکلیفی، به عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت های آن تعریف می شود و بیان‌گر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که افراد فکر می کنند ادامه فعالیّت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آن ها است.

۳-تعهد مستمر

ناشی از درک افزایش یافتن هزینه های از دست رفته در یک سازمان است. هزینه های از دست رفته عبارت است از مخارج یک فعالیت یا پروژه که قابل بازیافت نباشند. بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه هایی حسّاس خواهد شد.

ارائه‌کنندگان این مدل، معتقدند که بهتر است تعهّد هنجاری، مستمر و عاطفی را به عنوان اجزای تشکیل دهنده تعهّد در نظر گرفت؛ تا انواع خاص آن. به‌دلیل اینکه اگر انواع خاصی از تعهد باشند، فرد عضو، الزام و احساس وظیفه اندکی نسبت به باقی ماندن در سازمان در خود احساس می‌کند(صادقی فر، ۱۳۸۶: ۳۸).

- اهمیت تعهد

اخیرا نگرش کلّی تعهد سازمانی به‌عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد.

اندیشه تعهّد، موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است؛ که سازماندهی بر آن متّکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد، برای اثربخشی سازمانی ضرورتی تام دارد.

همچنین مطالعات مختلف در سازمان‌های مختلف نشان می‌دهد، برای این‌که کارکنان بتوانند کارآیی بیش‌تر و تمایل قوی برای ماندن در شغل خود داشته باشند از دلبستگی شغلی نیز برخوردار باشند و همچنین احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند؛ که این خود، موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خودگذشتگی می‌شود(اسماعیلی، ۱۳۸۰: ۷۱).

- انواع تعهد

هرسی و بلانچارد[۲] در تحقیقات خود اظهار می‌دارند که، مدیران اثربخش در مجموعه‌ای مرکب از تعهدات زیر اتفاق نظر دارند:

۱. **تعهد نسبت به ارباب رجوع**؛ یک مدیر یا کارمند موفق می‌تواند تعهد در کار خود را از طریق خدمت کردن به ارباب رجوع و اهمیت قائل شدن برای او نشان دهد.

۲. **تعهد نسبت به سازمان**؛ مدیران یا کارکنان مؤثر به سازمان‌شان افتخار کرده و این افتخار را در رفتار خودشان متجلی می-سازند. این مدیران یا کارکنان، تعهد خود را به‌گونه‌های متفاوتی انجام می‌دهند و می‌کوشند تا با ایجاد فضای مناسب سازمانی، حمایت مدیران عالی و رعایت ارزش‌های اساسی سازمان، به این مهم دست یابند.

۳. **تعهد نسبت به خود**؛ همواره مدیران یا کارکنان تصویر قوی و مثبتی به دیگران ارائه می‌دهند و تمامی موقعیت‌ها، به‌عنوان یک نیروی مثبت عمل می‌کنند؛ ولی این امر، نباید با خودخواهی یا خودمحوری اشتباه شود. تعهد، خود را با نشان دادن استقلال عمل، کسب مهارت‌های لازم برای اعمال مدیریت و پذیرش انتقادهای سازنده مشخص کنند.

۴. **تعهد نسبت به افراد و گروه کاری**؛ مدیران یا کارکنان موفق به افراد گروه کاری نیز متعهدند و نسبت به آن‌ها تعلق خاطر خاصی نشان می‌دهند.

۵. **تعهد نسبت به کار**؛ مدیران یا کارکنان مؤثر، تلاش می‌کنند، با حفظ تمرکز صحیح بر کار، اهل عمل بودن و روشن کردن اهمیت کار، به کارهایی که خود و دیگران انجام می‌دهند، معنا و مفهوم ببخشند و با متمرکز نمودن توجّه کارکنان دیگر به کار و ارائه هدایت‌های لازم آنان، از انجام موفقیت‌آمیز امور اطمینان حاصل کنند (رضایی، ۱۳۹۰: ۴).

پیشینه تحقیق

یاسینی و دیگران (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان بررسی نقش میانجی گر احساس کارآمدی در تأثیر گذاری سبک رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مدارس دولتی را مورد بررسی قرار داد. یافته ها نشان داد رهبری توزیع شده بیش بینی کننده احساس کارامدی معلم، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان بوده، درجه تأثیر گذاری آن بر تهعد سازمانی بیش از سایر متغیر هاست و یافته ها نشان داد هیچ کدام از متغیرهای دموگرافیک احساس کارآمدی معلمان را بیش بینی نمی کنند، در نهایت کارآمدی نیز تعهد سازمانی و رضایت شغلی را بطور معناداری پیش بینی می کند

/ . Hersey and Blanchard

معمارزاده و صانعی (۱۳۹۰)، در تحقیق با عنوان الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران: موفقیت یا شکست سازمانها تا حد زیادی به کیفیت رهبری آنها بستگی دارد. رهبران جهت نیل به اهداف سازمان از فنون و ویژگی های خاص بهره می گیرند، برخی دارای صفات منحصر به فرد هستند ، برخی دیگر رفتارهای ویژه ای از خود بروز می دهند موفقیت برخی به پیروان آنها وابسته است. در سالیان اخیر رویکردهای جدید از رهبری معرفی شده اند، که رهبری تحول گرا؛ خدمتگزار و ... نمونه هایی از آنها هستند در میان رویکردهای جدید نسبت به رهبری، رهبری معنوی از جایگاه ویژه ای برخوردار است، در این مقاله ویژگی های رهبری معنوی را در پنج بعد گروه بندی خواهد یافت: ۱) توجه به منافع سازمان ۲) توجه به منافع کارکنان ۳) توجه به منافع جامعه ۴) ویژگی های فردی ۵) توجه به خویشتن.

لوک و جونز[3] (۲۰۱۰) در مطالعه خود که بر روی کارکنان چند بیمارستان ایالات متحده انجام دادند، به این نتیجه رسیدند در واحدهایی که سبک مدیریت مشارکتی را اجرا می نمودند سطح بالایی از تعهد سازمانی در مدیران و کارکنان، و سطح پایینی از استرس شغلی بین کارکنان وجود داشت، که همین کاهش استرس کاری باعث افزایش کیفیت کاری کارکنان و افزایش بهره ور ی سازمانی گردیده بود.

روش تحقیق

انتخاب روش تحقیق بستگی به موضوع تحقیق، اهداف و ماهیت آن دارد. محقق برای پاسخ به مسئله تحقیق ملزم به انتخاب یک متدلوژی و استراتژی کلی است، تا به کمک آن بتواند داده ها و اطلاعات را جمع آوری و تجزیه و تحلیل نماید. از آنجا که این تحقیق در نظر دارد به بررسی رابطه سیزده گانه رهبری خوب و تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: بانک قرض الحسنه مهر ایران استان چهارمحال و بختیاری) بپردازد، بنابراین روش انجام این تحقیق توصیفی – همبستگی از شاخه میدانی، از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی می باشد.

جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان قرض الحسنه مهر ایران استان چهارمحال و بختیاری که در ۲۱ شعبه کل استان مشغول به خدمت می باشند.

نمونه آماری تحقیق

با توجه به تعداد کارکنان بانک قرض الحسنه مهر ایران استان چهارمحال و بختیاری نوع نمونه گیری این تحقیق از نوع سرشماری می باشد. بنابراین حجم نمونه تحقیق برابر با ۹۰ نفر می باشد. که ۸۸ نفر کارمند مرد و ۲ نفر کارمند زن مورد پرسشگری قرار گرفتند.

- ابزار جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات، دو روش کتابخانه ای و میدانی به کار برده شده است. از روش کتابخانه ای جهت تدوین ادبیات و بخش های نظری پایان نامه استفاده شده است. در روش میدانی جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز از جامعه آماری از دو پرسش نامه استفاده شده است. یکی جهت بررسی رابطه سیزده گانه رهبری خوب و یکی دیگر بررسی تعهد سازمانی کارکنان استفاده شده است. با

---

[3] . Luke Jones

توجه به حجم نمونه و جهت گردآوری داده های مورد نیاز برای انجام تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش تعداد ۹۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد.

الف: پرسشنامه مشخصات فردی:

این پرسشنامه ی محقق ساخته، دارای ۴ سؤال است که به منظور جمع آوری برخی از اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنیها مانند سن، جنس، تحصیلات، سابقه خدمت استفاده گردید.

ب: پرسشنامه بررسی رابطه سیزده گانه رهبری خوب و تعهد سازمانی کارکنان:

این تحقیق دارای پرسشنامه محقق ساخته می باشد، که منطبق با مدل ها، ابعاد و مولفه های متغیرهای پژوهش ساخته شده اند. این پرسش نامه ها عبارتند از:

۱- پرسش نامه قواعد سیزده گانه رهبری خوب: این آزمون براساس قواعد سیزده گانه رهبری خوب تنظیم شده است و حاوی ۳۹ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس لیکرت است. قواعد سیزده گانه که عبراتند از: هر کدام با ۳ سوال سنجیده می باشد.

۲-پرسش نامه تعهد سازمانی کارکنان: این آزمون با مولفه های مربوط به تعهد سازمانی تهیه شده است. و شامل ۱۲ سوال بوده و براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است.

روایی[۴]

پرسشنامه تحقیق با اقتباس از پرسشنامه ها و متون معتبر و مرتبط با موضوع تحقیق توسط محقق طراحی گردید و برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار ۳ نفر از صاحب‌نظران و اساتید گروه مدیریت دولتی قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، تعداد سؤالات، محتوای پرسشنامه، ارتباط سؤالات با گزینه‌ها و هماهنگی سؤالات با اهداف تحقیق اعلام نمایند. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادها، پرسشنامه نهایی تنظیم گردید، و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفت.

-پایایی[۵]

برای تعیین پایایی (ثبات درونی) پرسشنامه، در یک مطالعه مقدماتی، تعداد ۳۰ پرسشنامه در میان ۳۰ نفر از بانک قرض الحسنه مهر ایران به منظور بررسی رابطه سیزده گانه رهبری خوب در تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: بانک قرض الحسنه مهر ایران استان چهارمحال و بختیاری) توزیع شد، که در نهایت میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ[۶] محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۹۲ درصد را نشان داد .

- روش تجزیه و تحلیل

---

4. Validity
5. Reliability
6. Cronbach's alpha)

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های آماری مختلفی استفاده می شود. به منظور ارائه تفسیر مناسبی از داده ها ابتدا با استفاده از تحلیل های توصیفی به بررسی جامعه آماری مورد مطالعه پرداخته شد، بطوری که بتوان در نگاهی توصیفی نمایی کامل از آزمودنی‌ها بدست آورد. در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، نمودار و میانگین) برای توصیف وطبقه بندی اطلاعات، برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ، و برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. محاسبات فوق با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ انجام گرفت. و سطح معنادار بودن برای تمام آزمون‌ها $p \leq ۰/۹۵$ درنظر گرفته شده است.

جدول ۱ فراواتی و درصد متغیر جنسیت

متغیر های مورد مطالعه		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۸	۹۷,۸
	زن	۲	۲,۲

جدول ۲ فراوانی و درصد تحصیلات

متغیر های مورد مطالعه		فراوانی	درصد
تحصیلات	دیپلم	۲۱	۲۳,۳
	فوق دیپلم	۸	۸,۹
	لیسانس	۴۶	۵۱,۱
	فوق لیسانس	۱۵	۱۶,۷

جدول ۳ فراواتی و درصد متغیر سن

متغیر های مورد مطالعه		فراوانی	درصد
سن	زیر ۳۰ سال	۶۳	۷۰
	۳۱ تا ۳۵ سال	۱۳	۱۴,۴
	۳۶ تا ۴۰ سال	۸	۸,۹
	۴۱ تا ۴۵ سال	۶	۶,۷

جدول ۴ فراواتی و درصد متغیر سابقه

متغیر های مورد مطالعه		فراوانی	درصد
سابقه ی کاری	کمتر از ۱۰ سال	۶۵	۷۲,۲
	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۵	۲۷,۸

جدول۵ ضریب همبستگی بین پایبندی به قواعد سیزده گانه رهبری خوب و تعهد سازمانی

		پایبندی به قواعد سیزده گانه رهبری خوب
تعهد سازمانی	ضریب همبستگی	.۲۵۱
	سطح معناداری	.۰۲۹

جدول۶ جدول نتیجه آزمون t رابطه بین پایبندی به قواعد سیزده گانه رهبری خوب و تعهد سازمانی

	مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
		B	خطای استاندارد	Beta		
تعهد سازمانی	مقدار ثابت	۳,۴۵۲	.۱۹۱	–	۱۸,۰۹۸	.۰۰۱
	قواعد سیزده گانه رهبری خوب	.۰۸۷	.۰۶۱	.۰۲۹	۱,۴۳	.۰۲۶

یافته های توصیفی

پس از جمع آوری داده های مورد نیاز با استفاده از آمار توصیفی داده ها را طبقه بندی و تلخیص نموده و به تحلیل آن پرداخته و سپس با استفاده از آمار استنباطی، به آزمون فرضیه های پژوهش اقدام شده است.

یافته های دموگرافیک تحقیق نشان می دهد که، میزان درصد افراد بر اساس جنسیت می باشد، که زنان ۲/۲ درصد و مردان با ۹۷/۸ درصد بیشترین مقدار نمونه را به خود اختصاص داده اند.

همچنین میزان درصد افراد بر اساس تحصیلات عبارتند از؛ افراد با تحصیلات دیپلم ۲۳/۳ درصد، افراد با تحصیلات فوق دیپلم ۸/۹ درصد، افراد با تحصیلات لیسانس ۵۱/۱ درصد، افراد با تحصیلات فوق لیسانس ۱۶/۷ درصد مقدار نمونه را به خود اختصاص داده اند.

همچنین میزان درصد افراد بر اساس سن به ترتیب، افراد زیر ۳۰ سال۷۰ درصد، افراد بین ۳۱ تا ۳۵ ساله۱۴/۴درصد، افراد بین ۳۶ تا ۴۰ ساله ۸/۹ درصد و افراد بین ۴۱ تا ۴۵ ساله ۶/۷ نمونه را به خود اختصاص داده اند.

میزان درصد افراد بر اساس سابقه خدمت عبارتند از، افراد با سابقه زیر ۱۰ سال ۷۲/۲ درصد و افراد با سابقه بین ۱۰ تا ۱۵ سال ۲۷/۸ درصد را به خود اختصاص داده اند.

- یافته های استنباطی

فرضیه فرعی ۱ : بین پایبندی به خلاقیت عمیق و خلاقیت جمعی توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین خلاقیت عمیق و جمعی و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۲۶ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است ،بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین پایبندی به خلاقیت عمیق و خلاقیت جمعی توسط رهبران و تعهد سازمانی برابر ۰/۲۵۱ می باشد. ضریب تعیین ۰/۰۶۳به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۶/۳ تعهد سازمانی مربوط به خلاقیت عمیق و جمعی میباشد.با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین خلاقیت عمیق و جمعی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات عسگری و همکاران (۱۳۹۲)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که قاعده خلاقیت عمیق و خلاقیت جمعی را می توان در دیگران نیز مهیا ساخت. سبک رهبری فرماندهان بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر معنادار و مثبتی دارد و بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. وجود خلاقیت در شیوه رهبری مدیران می تواند سبب افزایش تعهد سازمانی و بالا بردن عملکرد و کارایی کارکنان شد.

فرضیه فرعی ۲ : بین پایبندی به قاعده ارتباطات توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده ارتباطات و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۴ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۱۱۶به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۱۱/۶ درصد تعهد سازمانی مربوط به قاعده ارتباطات میباشد. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین قاعده ارتباطات و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات واتیکین (۲۰۰۹) همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که کارکنان که فرصت شرکت در تصمیم گیری را داشته اند، زمینه مشارکت در سازمان برایشان فراهم بوده با احترام با آنها برخورد شده و از بازبینی کارشان توسط مدیران رضایت داشته اند، همچنین کارکنان که سمت های بالا تری داشته با مالکان ارتباط داشته اند و از تحصیلات بالاتری برخوردار بودند، حس تعهد عاطفی بیشتری را در کارشان ایجاد می کردند اما از نظر حس تعهد مستمر کارکنانی که تحصیلات بیشتر دارند کمتر این حس را نشان می دهند.

فرضیه فرعی ۳ : بین پایبندی به قاعده ایجاد انعکاس توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده ایجاد انعکاس و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۳۶ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کمتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۹۹ به دست آمده واین مقدارنشان میدهد که ۹/۹ تعهد سازمانی مربوط به قاعده ایجاد انعکاس میباشد. باتوجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین قاعده ایجاد انعکاس و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۰)، حبیب پوردهکردی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که انعکاس دهی فعالیت روزانه برای یادگیری و تقسیم یادگیری با اهیمت می باشد. دارا بودن فرهنگ یادگیری سازمانی قوی درسازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار است و عملکرد کارکنان و سازمان را بهبود می بخشد و نیز موجب متعهد شدن آنان به سازمان و افزایش رضایت شغلی می گردد.

فرضیه فرعی ۴ : بین پایبندی به قاعده ادغام هم ترازسازی توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده ادقام هم ترازسازی و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۳ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۴۹ به دست آمده واین مقدارنشان میدهد که ۴/۹ تعهد سازمانی مربوط به قاعده ادقام هم ترازسازی میباشد. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل ازکفایت لازم برخوردارمی باشد. در نتیجه بین ادقام هم ترازسازی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات لوک و جونز (۲۰۱۰) رضایی و ساعتچی (۱۳۸۸)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که، تنوع و یکپارچه سازی در داخل سازمان باعث ایجاد همسانسازی منظم در سازمان می شود. مدیران نگرش مثبت نسبت به کارکنان و سازمان دارند، که این نگرش مثبت در مدیران باعث به کارگیری سبک رهبری صحیح، افزایش رضایت مندی شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان و افزایش بهره وری فردی، شغلی، سازمانی و ملی خواهد شد.

فرضیه فرعی ۵ : بین پایبندی به قاعده فرهنگی و آگاهی محیطی توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده فرهنگی و آگاهی محیطی و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۲۳ است و در متغیر از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۵۷ به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۵/۷ تعهد سازمانی مربوط به قاعده فرهنگی و آگاهی محیطی

میباشد. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین قاعده فرهنگی و آگاهی محیطی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات کرمی نیا و دیگران (۱۳۸۹)، رشید و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که انواع مختلف فرهنگ های مشارکتی بر تعهد عاطفی اثر می گذارند اما در کل مشخص شد که فرهنگ مشارکتی به طور قابل توجهی بر عملکرد مالی این شرکت ها اثر می گذارد ترکیب این یافته ها با مطالعات کشورهای دیگر چه غربی و چه غیر غربی یک استدلال برای این است که انتظار داشت: انواع مختلفی از رفتار رهبری بر تعهد سازمانی اثر بگذارد که در این راستا هم بر رضایت شغلی و هم بر تعهد کارمند اثر می گذارد پیش بینی شده است که این روابط به انواع فرهنگ سازمانی نشان داده شده توسط این شرکت ها وابسته هستند.

فرضیه فرعی ۶ : بین پایبندی به قاعده ایجاد هوش عاطفی توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده ایجاد هوش عاطفی و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۳ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۵۱ به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۵/۱ تعهد سازمانی مربوط به قاعده ایجاد هوش عاطفی میباشد. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین قاعده ایجاد هوش عاطفی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات مشبکی و دوستار (۱۳۸۶)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد کهرهبران مؤثر از درجه بالایی از هوش عاطفی برخوردارند، مدیران برخوردار از هوش عاطفی رهبرانی مؤثر هستند که اهداف را با حداکثر بهره وری و با کسب رضایت و تعهد سازمانی کارکنان تحقق می سازند سازند. رهبران به عنوان یک الگوی رفتاری مستمر مدیران نقش تعیین کننده ای در تعهد سازمانی کارکنان دارد یافته های این تحقیق نشان میدهد که سبک رهبری تحول گرا و تعامل گرا مکمل هم بوده بر رابطه بین هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار هستند و تأثیر گذاری سبک رهبری تحول گرا بیش از سبک رهبری تعامل گرا است.

فرضیه فرعی ۷ : بین پایبندی به قاعده مسئولیت و پاسخگویی توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده مسئولیت و پاسخگویی و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۴۹ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تایید می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری

وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۴۳به دست آمده واین مقدارنشان میدهد که ۴/۳ تعهد سازمانی مربوط به قاعده مسئولیت و پاسخگویی میباشد.باتوجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل ازکفایت لازم برخورداراست. در نتیجه بین قاعده مسئولیت و پاسخگویی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات معمارزاده و صانعی (۱۳۹۰)، یوسف (۲۰۱۰) همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که اشخاصی مسئولیت پذیری، عدم آزار دیگران، ایجاد شفافیت در کار، ایجاد وضوح در اهداف داردند و مقامات مافوق را به عنوان پذیرنده رفتار رهبری کنکاشی یا مشارکتی می بینند، بیشتر به سازمان هایشان متعهد هستند و با شغل هایشان راضی تر هستند و عملکرد آن ها نیز بالا است.

فرضیه فرعی ۸ : بین پایبندی به قاعده انگیزش توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده انگیزش و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۳۲ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است،بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۸۸ به دست آمده واین مقدارنشان میدهد که ۸/۸ تعهد سازمانی مربوط به قاعده انگیزش میباشد.باتوجه به شاخص هایی که عنوان شد،مدل ازکفایت لازم برخورداراست. در نتیجه بین قاعده انگیزش و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات هولدن و دورثی (۲۰۱۲)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که افزایش انگیزه های درونی مدیران پروژه، باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می گردد. در ضمن، هر اندازه تعهد سازمانی مدیران پروژه بیشتر باشد، به همان نسبت کارکنان جهت شرکت در آموزش برنامه حرفه ای که توسط مدیران عالی سازمان طرح ریزی شده است، علاقه بیشتری از خود نشان می دهند. به علاوه، اشاره شده است که هر چه کارکنان در این گونه برنامه ها بیشتر شرکت کنند، باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان می‌گردد.

فرضیه فرعی ۹ : بین پایبندی به قاعده حصول تعهد توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده حصول تعهد و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۳ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۸۸به دست آمده و این مقدارنشان میدهد که ۹/۷ تعهد سازمانی مربوط به قاعده حصول تعهد میباشد. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین قاعده حصول تعهد و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات یاسینی و دیگران (۱۳۹۱) نیجهاف و همکاران (۲۰۱۱)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد کهکارکنان متعهد به دلیل بر عهده گرفتن مسئولیت فعالیت های خود، ارزش های سازمانی را پذیرفته

اند. سطح بالای تعهدات نسبت به سازمان می تواند غیبت کارکنان را کاهش دهد و باعث افزایش رضایت و عملکرد شغلی آنان شود. این مزیت های مثبت کارکنان متعهد به عنوان عامل تعیین کننده مهم در سودمندی و کارایی سازمان به شمار می رود.

فرضیه فرعی ۱۰ : بین پایبندی به قاعده برطرف سازی ابهامات توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده برطرف سازی ابهامات و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۳۲ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۵۷به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۵/۷ درصد تعهد سازمانی مربوط به قاعده برطرف سازی ابهامات میباشد. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد،مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین قاعده برطرف سازی ابهامات و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات صفرنیا (۱۳۹۰)، لی (۲۰۱۱) همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که قادر به دیدن ابهامات، کار با آن و ایجاد افق روشن از آن می توان تعهدات کارکنان را افزایش داد. ترتیب میزان مشارکت در تصمیم گیری، امنیت شغلی، مشارکت در هدف گذاری و مشارکت در مالکیت مهم ترین عوامل تأثیرگذار در ایجاد و تقویت تعهد کارکنان بانک های دولتی در جامعه مورد بررسی هستند.

فرضیه فرعی ۱۱ : بین پایبندی به قاعده ابراز احساسات کاری توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده ابراز احساسات کاری و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۱۷ است و از ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین در حالت کلی فرض صفر رد میشود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۶۳ به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۶/۳ درصد تغییرات و تعهد سازمانی مربوط به قاعده ابراز احساسات کاری میباشد. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد،مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین قاعده ابراز احساسات کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات زنجانی زاده و دیگران (۱۳۸۸)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که؛ قاعده ابراز احساسات کاری یعنی ایجاد حس همدردی و اشتیاق درباره کار کردن. که از میان عوامل اجتماعی و ابزار احساسات کاری مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان عواملی چون رفتار انسان دوستانه مافوق با کارکنان (سبک رهبری)، نظارت کنترل سازمانی، مشارکت سازمانی و فشار نقش بیشترین تأثیر را بر متغیر تعهد سازمانی داشته اند.

فرضیه فرعی ۱۲ : بین پایبندی به قاعده ابراز تشکر و قدردانی توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده ابراز تشکر و قدردانی با تعهد سازمانی برابر ۰/۰۴۵ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کمتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۶۲ به دست آمده واین مقدارنشان میدهد که تنها ۶/۲ درصد تغییرات تعهد سازمانی مربوط به قاعده ابراز تشکر و قدردانی میباشد.باتوجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین قاعده ابراز تشکر و قدردانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات موتاز (۲۰۱۱) همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که شناخت و تشویق یادگیری ها و موفقیت ها و در نظر گرفتن پاداش کاری در شیوه رهبری برای کارکنان می تواند بر روی تعهد اثر مثبت و قوی داشته باشد، در حالی که ارزش های کاری اثر ضعیف تری دارد. سایر نتایج نشان می دهد که پاداش های غیر مادی در تعیین تعهد از پاداش ظاهر سودمندتر ند.

فرضیه فرعی ۱۳ : بین پایبندی به قاعده نقش برداری عوامل موروثی توسط رهبران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین قاعده نقش برداری عوامل موروثی و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۴ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتراست، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین ۰/۰۳۴ به دست آمده واین مقدارنشان میدهد که تنها ۳/۴ درصد تغییرات تعهد سازمانی مربوط به قاعده نقش برداری عوامل موروثی میباشد.باتوجه به شاخص هایی که عنوان شد،مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین قاعده نقش برداری عوامل موروثی بر تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات پترلوک و همکاران (۲۰۰۹)، یارعلی و دیگران (۱۳۹۰)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که توانایی برای کسب قدرت، ترک روش های موروثی و به کار گیری رهبران و مدیران جدید و سبک مشارکتی یکی از بهترین شیوه مدیریتی بوده و با در نظر گرفتن موقعیت زمانی و مکانی این پیشنهاد را به مدیر میدهد که میتواند با انتخاب کارکنانی با شیوه و خصوصیات مشارکت جویانه تعهد کارکنان را افزایش بخشد.

فرضیه اصلی : به نظر می رسد بین پایبندی به قواعد سیزده گانه رهبری خوب و تعهد سازمانی کارکنان بانک قرض الحسنه مهر ایران رابطه معنا داری وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری بین پایبندی به قواعد سیزده گانه رهبری خوب و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۲۹ است و از ۰/۰۵(مقدار سطح خطا) کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین پایبندی به قواعد سیزده گانه رهبری خوب توسط رهبران و تعهد سازمانی برابر ۰/۰۲۹ می باشد. ضریب تعیین ۰/۰۷۰به دست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۷ درصد تعهد سازمانی مربوط به پایبندی به قواعد سیزده گانه رهبری خوب میباشد. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل ازکفایت لازم برخوردار می باشد. در نتیجه بین پایبندی به قواعد سیزده گانه رهبری خوب بر تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات باقری و تولایی (۱۳۸۹)، لامبرت و ناگنت (۲۰۱۰)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که پایبندی به قواعد سیزده گانه رهبری خوب تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داده و تعهد سازمانی کارکنان می تواند باعث، احساس رضایت تعلق وابستگی و دلبستگی آنها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوبتر، کاهش خروج کارکنان از سارمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران، کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت های مالی و افزایش اثر بخشی و بهره وری سازمانی را به همراه داشته باشد.

پیشنهادات

پیشنهادات کاربردی

با عنایت به عنوان تحقیق نشان داده شد که، بین پایبندی مدیران به قواعد سیزده گانه رهبری خوب، و تعهد سازمانی کارکنان بانک قرض الحسنه مهر ایران رابطه معنا داری وجود دارد. طبق یافته های این پژوهش پیشنهادهای کاربردی و راهکارهای مفید و موثری در جهت استفاده از قواعد سیزده گانه رهبری خوب در جهت بالا بردن تعهد سازمانی کارکنان بانک قرض الحسنه مهر ایران به شرح زیر ارایه می گردد:

- ✓ پیشنهاد می گردد مدیران بانک با کارکنان خود روابط غیر رسمی در خارج از محیط بانک برقرار کنند.
- ✓ پیشنهاد می شود که مدیران نگرش مثبت نسبت به کارکنان و سازمان داشته باشند، زیرا این نگرش مثبت در مدیران باعث به کار گیری سبک رهبری صحیح و در نتیجه افزایش رضایت مندی و بهره وری فردی و شغلی خواهد شد.
- ✓ با برگزاری دوره های آموزشی سعی شود که میزان مهارت و دانش کارکنان ارتقا داده شود.
- ✓ توصیه می شود که برای افزایش میزان خلاقیت کارکنان، کارکنان خلاق و نوآور در مناسبت های مختلف در حضور همکاران مورد تشویق قرار بگیرند.

- ✓ پیشنهاد می شود که پروژه های جمعی برای افزایش خلاقیت کارکنان به آنها واگذار شود.
- ✓ پیشنهاد می شود که از ابتکارات جالب کارکنان برای جذب بیشتر مشتریان در محیط کار استفاده شود.
- ✓ به مدیران توصیه می شود که در ضمن برقراری ارتباطات مناسب با کارکنان سعی شود که هماهنگی لازم بین همه اعضاء در بانک برقرار شود.
- ✓ پیشنهاد می شود که مدیران سازمان با آگاهی از شرایط کارکنان در موقع بحرانی با آنان همدردی کرده و از انها حمایت کنند.
- ✓ با برگزاری جلسات غیر رسمی در غیر از مکان بانک امکان برقراری رابطه بهتر با همکاران فراهم شود.

منابع

اسماعیلی، کوروش، تعهدسازمانی، (۱۳۸۰)، ماهنامه تدبیر, شماره ۱۱۲.

الوانی، سید مهدی ، (۱۳۸۹)، مدیریت عمومی، چاپ بیست و یکم. نشر نی.

خاکی، غلامرضا، (۱۳۹۱)، روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی ، انتشارات کوهسار،چاپ دهم ، ویراست سوم.

رضایی، سیدامیر، (۱۳۹۲)، تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن، سایت جامع مدیر یار.

رابینز، استیون پی، (۱۳۹۰)، مبانی رفتارسازمانی، ترجمه فرزاد امیدواران، کامیار رئیسی فر، محمدرضا اخوان، نهال عظیمی، ماندانا مدیری، شیرانا محلوجی، انتشارات مهربان،چاپ چهارم.

ساعتچی، محمود، عزیز پورشوبی، علی اکبر، (۱۳۸۴)، طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی، مجله دانشور رفتار، شماره۱۱.

سنجقی، محمد ابراهیم، فرهی بوزنجانی، برزو، حسینی سرخوش، سید مهدی (۱۳۹۰)، تأثیر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ سازمانی و عهد سازمانی در یک سازمان دفاعی، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال نهم، شماره ۲۰.

شیروانی، علیرضا، انصاری ، محمد اسماعیل، ابراهیمی مهربانی ، شادی، (۱۳۸۸) ، رهبری و مدیریت در قرن ۲۱، انتشارات پویش اندیشه، چاپ اول.

صادقی فر، جعفر؛ (۱۳۸۶)، ارزش‌فردی و تعهد سازمانی، شیراز، نوید شیراز، چاپ اول.

صفرنیا، حسن، (۱۳۹۰)، بررسی عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک های دولتی، پژوهش های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)، دوره پانزدهم، شماره ۲.

کیقبادی، مریم، تازیکی، فرشته، (۱۳۹۲)، تئوری های رهبری، فرهنگ مدیریت سال چهارم، شماره چهاردهم.

مشبکی، اصغر، دوستدار، مهدی، (۱۳۸۶)، تبیین مدل تأثیرگذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سامانی کارکنان با توجه به نقش سبک های رهبری، مجله ی مدرس علوم انسانی برگرفته از پایگاه مجلات تخصصی نور، شماره ی ۵۵.

معمارزاده، غلامرضا ، صانعی، مهدی (۱۳۹۰)، الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران، فصل نامه ی مدیریت توسعه و تحول، شماره ی هفت.

مرتضوی، شهرزاد و دیگران؛ (۱۳۷۹)، رابطه فرهنگ با مدیریت منابع انسانی و رفتارهای سازمانی، تهران، نخل، چاپ اول.

نصر اصفهانی، مهدی، نصر اصفهانی، علی، نوری، ابوالقاسم، (۱۳۹۰)، رابطه رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی و مؤلفه های آن در کارکنان سازمان بهزیستی استان اصفهان، پژوهش های مدیریت، سال چهارم، شماره یازدهم.

هارولد کونتز و همکاران، (۱۳۹۰)، اصول مدیریت، ترجمه محمدهادی چمران، چاپ پنجم، موسسه انتشارات علمی.

یاسینی، علی، زین آبادی، حسن رضا، ابراهیم، عبدالرحیم، آراسته، حمیدرضا؛ (۱۳۹۱)، بررسی نقش میانجی گر احساس کارآمدی در تأثیر گذاری سبک رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مدارس دولتی، مجله مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۴.

Lock & Johnes, (/919), **Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment**, Journal of nursing management, N4, 101-/94 , Vo 0.