

نقش پیش‌بینی‌کننده سبک‌های رهبری مدیران آموزشی با فرهنگ کار دبیران متوسطه

علیرضا خوشرو^a، مینا فرج پور^b

^a عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور مرکز داراب

^b دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی دانشگاه پیام نور مرکز داراب

نویسنده مسئول: مینا فرج پور (mina.far78@gmail.com)

چکیده: سبک‌های رهبری، الگوهای رفتاری هستند که مدیران هنگام کار کردن با افراد سازمان از آن‌ها استفاده می‌کنند. این الگوهای رفتاری تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران آموزشی (عدم مداخله، تبدیلی، تحولی) با فرهنگ کار (تعهد کاری، همکاری گروهی) معلمان دبیرستان‌های شهر داراب بود. در این پژوهش ۸۰ نفر از دبیران (۴۰ زن و ۴۰ مرد) با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه سبک رهبری چند عاملی باس (۱۹۸۵) و پرسشنامه فرهنگ کار احمدی (۱۳۹۱) گردآوری شدند و به منظور تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون چند متغیری و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین سبک‌های رهبری، تنها سبک رهبری عدم مداخله ($\beta = -0.57, p = 0.001$) قدرت پیش‌بینی فرهنگ کار معلمان را دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری حاکی از این است که سبک رهبری عدم مداخله ($\beta = -0.38, p = 0.003$) قدرت پیش‌بینی مولفه همکاری گروهی در فرهنگ کار را دارد. اما سبک رهبری تبدیلی و تحولی قادر به پیش‌بینی مولفه همکاری گروهی نیستند.

کلمات کلیدی: سبک رهبری؛ فرهنگ کار؛ تعهد؛ همکاری

۱. مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است. همه ما درون سازمان‌ها متولد می‌شویم، تحت سیطره آن‌ها زندگی می‌کنیم و معمولاً درون آن‌ها بدرد حیات می‌گوییم. سازمان‌ها منافع فردی و گروهی اعضای جامعه را تامین می‌کنند اما موفقیت آن‌ها، وابسته به فرهنگ کار نیروی انسانی آن‌ها است. فرهنگ کار، مجموعه رفتارهای درونی شده مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان ضروری است (احمدی، ۱۳۹۱). توراکو (۲۰۰۲) معتقد است فرهنگ کار مجموعه‌ای از ویژگی‌ها مانند دقت و سرعت عمل، سازگاری شغلی، انگیزه کاری، توجه به اهداف سازمانی، تلاش برای رسیدن به آن‌ها، همکاری گروهی، تسلط شخصی، حساسیت در انجام وظایف، تفکر در خصوص کار و تلاش برای ارتقای مهارت‌های کاری است که برای موفقیت و پیشرفت ضروری است (توراکو، ۲۰۰۲). یکی از عوامل کل با فرهنگ کار مرتبط است سبک رهبری می‌باشد. رهبری در طول تاریخ یکی از ارکان جوامع بشری بوده است. وقتی رهبری به عنوان یک کارکرد مدنظر قرار می‌گیرد جز مهمی از مدیریت محسوب می‌شود و حضور و موجودیت آن در گرو اعمال تعدادی مهارت است که این مهارت‌ها را می‌توان به عنوان راه‌ها یا سبک رهبری افراد در جهت رسیدن به اهداف خاص تلقی نمود (نورشاهی، ۱۳۸۷). سبک رفتار رهبری به مثابه الگوهای رفتار دائمی و مستمری تعریف شده است که افراد هنگام کار با دیگران از آن استفاده می‌کنند. سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارکنان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت مبهم شکل می‌گیرد (سلیمان نژاد، ۱۳۹۳). از نظر هرسی و بلانچارد^۱ (۱۳۸۵) سبک رهبری الگوهای رفتار ثابتی است که رهبران هنگام کار کردن با افراد به کار می‌گیرند. این الگو سازمانی را در افراد پدید می‌آورد که در شرایط مساوی عکس العمل مشابه نشان دهند و لذا در آن‌ها عادت عمل شکل می‌گیرد و این پیش‌بینی پذیر بودن رفتار را سبب می‌شود (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۵). مدیران با توجه به ابعاد انسان‌گرایی و وظیفه‌گرایی نوع سبک رهبری خویش را رقم می‌زنند (وینستون و پترسون، ۲۰۰۶). مدیر در نقش رهبری سازمان، می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها از شغل و حرفه خویش را افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک رهبری صحیح می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند. سبک رهبری یا مدیریت، تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است (دارابیان، ۱۳۸۹). در پژوهش‌ها سه نوع سبک رهبری در نظر گرفته شده است. سبک رهبری «عدم مداخله» به معنای نقش غیر فعال مدیر و واگذاری مسئولیت‌ها به سایر کارکنان است. سبک رهبری «تبدیلی یا مراوده‌ای» که رابطه بین مدیر و پیروان، سودگرایانه است و سبک رهبری «تحولی» که در این سبک رهبری، مدیر علائق کارکنان را در نظر می‌گیرد و آن‌ها را به دیدن فراسوی منافع خود برای منافع گروه ترغیب می‌کند (رعدی افسوران، پارسا، محمدشفیع و دهدشتی، ۱۳۹۳).

تحقیقات مختلفی به تأثیر سبک رهبری بر فرهنگ کار پرداخته شده از جمله نورلینا، روحانی، مزلینا، سیتی نور و محمدنظری^۲ (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر سبک رهبری در ایجاد فرهنگ کیفیت کار پرداخته‌اند و به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و فرهنگ کیفیت کار رابطه قوی‌ای وجود دارد و سبک رهبری

¹ Torraco

² Hersey & Blanchard

³ Winston & Patterson

⁴ Norlina, Rohani, Mazlina, SitiNuur & Mohamad Nazri

تبادلی بر سطوح فرهنگ کیفیت کار تأثیر می‌گذارد. سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸) در پژوهشی رابطه بین سبک‌های رهبری باس (تحول آفرین، تبدالی و عدم مداخله‌ای) با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که بین سبک‌های رهبری تحولی و تبدالی با تعهد کاری مدیران رابطه معناداری وجود دارد و بین سبک رهبری عدم مداخله‌ای با تعهد کاری مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. جاودانی (۱۳۹۰) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و تعامل گرا با تعهد کاری مدیران شهر کرمان انجام داد که نتایج نشان داد هر چه مدیران ویژگی‌های رهبری تحول آفرین را بیشتر نشان دهند، تعهد کاری بیشتری دارند و اما بین مدیران تبادل گرا با تعهد کاری رابطه مثبت و غیر معناداری وجود دارد. اصفهانی و صداقت جو (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی سبک رهبری، عدالت سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با انگیزش شغلی و تعهد کاری در کارکنان سازمان پرداختند که نتایج نشان داد که فردی که سبک رهبری، عدالت سازمانی و توانمند سازی روانشناختی بالاتری داشته باشد، انگیزش شغلی و تعهد شغلی بیشتری نیز خواهد داشت. رضایی و ساعتچی (۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی زیردستان، رابطه معناداری وجود دارد. مشاری، رشادت‌جو و محمدی البرزی (۱۳۹۴) رابطه رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران پرداختند که نتایج نشان داد که بین رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. کرمی نیا، سلیمی و امینی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروی انتظامی پرداختند که نتایج نشان داد که سبک رهبری مورد استفاده فرماندهان از نظر کارکنان سبک رهبری تعاملی یا تبدالی بود. فرهنگ سازمانی غالب، فرهنگ عقلایی بود. بالاترین نمره میانگین تعهد سازمانی به تعهد تکلیفی تعلق گرفت. بین سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی با فرهنگ و تعهد سازمانی ارتباط معنی دار و مثبتی وجود داشت. بین سبک رهبری عدم مداخله (آزاد) با فرهنگ و تعهد سازمانی ارتباط معنی دار و معکوس وجود داشت. کرد (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحولی و تبدالی مدیران با تعهد سازمانی معلمان در مدارس پرداخت. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تحولی مدیران مدارس و تعهد سازمانی معلمان آن‌ها رابطه منفی معناداری وجود داشته است و بین سبک رهبری تبدالی مدیران مدارس و تعهد سازمانی معلمان آن‌ها رابطه مثبت معناداری وجود داشته است. یکی از عوامل مؤثر بر پویایی سازمان‌ها و به ویژه سازمان آموزش و پرورش وجود فضای سازمانی مناسب و مطلوب است. در یک نظام آموزشی شیوه رفتار مدیر می‌تواند بر ادراکات، نگرش‌ها، رفتارها، انتظارات و انگیزش معلمان تأثیر بگذارد و به تبع آن بازده سازمان را متأثر سازد. از طرفی آنچه در تعامل بین مدیر و معلمان در جریان است به طور مستقیم و غیر مستقیم بر دانش آموزان تأثیر می‌گذارد (کرد، ۱۳۹۰). در نتیجه لزوم توجه به شیوه برخورد مدیر و سبک رهبری که در تعامل با معلمان خود بکار می‌گیرد پیش از پیش مشخص می‌شود. با توجه به این که تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه سبک رهبری مدیران و فرهنگ کاری (تعهد و همکاری گروهی) معلمان اندک و تا حدودی متناقض است. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش پیش‌بینی کننده سبک‌های رهبری مدیران در فرهنگ کار معلمان دبیرستان طراحی و تدوین شده است و ۹ فرضیه زیر را بررسی کرده است.

۱. سبک رهبری عدم مداخله با فرهنگ کار معلمان رابطه دارد.
۲. سبک رهبری تبدالی با فرهنگ کار معلمان رابطه دارد.
۳. سبک رهبری تحولی با فرهنگ کار معلمان رابطه دارد.
۴. سبک رهبری عدم مداخله با مؤلفه همکاری گروهی رابطه دارد.
۵. سبک رهبری عدم مداخله با مؤلفه تعهد کاری رابطه دارد.
۶. سبک رهبری تبدالی با مؤلفه همکاری گروهی رابطه دارد.
۷. سبک رهبری تبدالی با مؤلفه تعهد کاری رابطه دارد.
۸. سبک رهبری تحولی با مؤلفه همکاری گروهی رابطه دارد.
۹. سبک رهبری تحولی با مؤلفه تعهد کاری رابطه دارد.

۱.۱. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع روش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی دبیران مدارس دولتی شهر داراب است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۸۰ نفر از دبیران (۴۰ زن و ۴۰ مرد) به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. در این پژوهش از دو مقیاس سبک رهبری مدیران (MLQ) و فرهنگ کار معلمان استفاده شده است.

برای سنجش سبک رهبری مدیران از پرسشنامه سبک رهبری چند عاملی باس (۱۹۸۵) استفاده شد. این پرسشنامه ۳۶ ماده دارد. که به صورت مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از هرگز تا همیشه تنظیم شده است و دارای سه خرده مقیاس رهبری تحول آفرین (۲۰ سؤال)، رهبری تبدالی (۱۲ سؤال) و رهبری عدم مداخله

¹ Bass

۴) سوال است (امیرکبیری، خدایاری، نظری و مرادی، ۱۳۸۵). در پژوهش حاضر ضریب پایایی برای خرده مقیاس های رهبری تحول آفرین، تبادلی و عدم مداخله با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۶۹ و ۰/۶۱ بدست آمد.

برای سنجش فرهنگ کار معلمان از پرسشنامه فرهنگ کار ساخته احمدی (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۴ گویه دارد که در مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف تنظیم شده است و دارای دو مولفه تعهد کاری و همکاری گروهی است. در پژوهش احمدی (۱۳۹۱) پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و مولفه های تعهد کاری و همکاری گروهی به ترتیب ۰/۶۴، ۰/۵۴ و ۰/۶۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی کل پرسشنامه و مولفه های تعهد کاری و همکاری گروهی با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۰، ۰/۶۰ و ۰/۵۲ بدست آمد. در ابتدا شاخص های توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره) و همبستگی برای متغیرهای مورد بررسی، اندازه گیری شد. سپس متغیرها بر اساس فرضیات تحقیق در رگرسیون چند متغیری به روش همزمان مورد تحلیل قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 21 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۲.۱. یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با فرهنگ کار معلمان و تحلیل استنباطی داده ها، در ابتدا شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه می‌گردد. جدول ۱، میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل نمره را برای متغیرهای پژوهشی نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

میانگین	انحراف معیار	حداکثر نمره	حداقل نمره	
۷/۹۴	۳/۰۲	۱۵	۴	سبک رهبری عدم مداخله
۴۱/۶۷	۶/۲۰	۵۳	۲۰	سبک رهبری تبادلی
۸۲/۳۱	۱۰/۲۱	۱۰۰	۵۲	سبک رهبری تحولی
۱۹/۱۶	۳/۹۹	۲۷	۹	تعهد کاری
۳۴/۵۵	۳/۴۳	۴۰	۲۷	همکاری گروهی
۵۳/۶۵	۵/۶۰	۶۶	۴۰	فرهنگ کار

جدول ۲، ماتریس همبستگی متغیرها پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
سبک رهبری عدم مداخله	۱					
سبک رهبری تبادلی	-۰/۰۴	۱				
سبک رهبری تحولی	-۰/۰۴**	۰/۶۳**	۱			
تعهد کاری	-۰/۳۱*	-۰/۲۱	۰/۰۷	۱		
همکاری گروهی	-۰/۳۳**	۰/۲۰	۰/۳۶**	۰/۱۲	۱	
فرهنگ کار (مجموع)	-۰/۴۹**	۰/۰۲	۰/۲۶	۰/۷۹**	۰/۷۰**	۱

* P ≤ 0.05 ** P ≤ 0.01

نتایج جدول ۲، نشان می‌دهد که همبستگی بین سبک رهبری تحولی و سبک رهبری عدم مداخله، منفی و معنادار است. رابطه بین سبک رهبری تحولی با سبک رهبری تبادلی مثبت و معنادار است. علاوه بر این رابطه بین سبک رهبری تحولی و مولفه همکاری گروهی نیز مثبت و معنادار است. رابطه بین سبک رهبری عدم مداخله با فرهنگ کار و مؤلفه تعهد کاری منفی و معنادار است و سبک رهبری تبادلی با مولفه همکاری گروهی رابطه منفی و معناداری دارد. به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش، پس از محاسبه شاخص‌های توصیفی، شاخص‌های استنباطی محاسبه شدند. در ادامه به تحلیل نتایج پرداخته می‌شود: فرضیه اول تا سوم:

۱. سبک رهبری عدم مداخله با فرهنگ کار معلمان رابطه دارد.
۲. سبک رهبری تبادلی با فرهنگ کار معلمان رابطه دارد.
۳. سبک رهبری تحولی با فرهنگ کار معلمان رابطه دارد.

به منظور بررسی فرضیه‌های اول تا سوم از روش رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج تحلیل واریانس در جدول شماره ۵ و مشخصه‌های آماری رگرسیون در جدول شماره ۶، ارائه شده است. در این قسمت متغیر ملاک فرهنگ کار و متغیرهای پیش بین عبارتند از: سبک رهبری تحولی، سبک رهبری تبادلی و سبک رهبری عدم مداخله.

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون چندگانه فرهنگ کار

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معناداری
۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۲۷	۶/۶۰	۰/۰۱

همان طور که در جدول شماره ۵، مشاهده می‌شود بر اساس نتایج به دست آمده میزان F این مدل ۶/۶۰ و در سطح $P=0/01$ معنادار بوده که نشان دهنده معناداری کل مدل می باشد. ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش بین پژوهش در جدول شماره ۶، نشان داده شده است.

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی مدل پیش بینی کننده فرهنگ کار

متغیرهای پیش بین	B	SEB	Beta	T	سطح معناداری
سبک رهبری عدم مداخله	-۱/۰۱	۰/۲۹	-۰/۵۷	۳/۴۶	۰/۰۰۱
سبک رهبری تبادلی	۰/۰۷	۰/۱۸	۰/۰۷	۰/۳۸	۰/۷۰
سبک رهبری تحولی	-۵/۴۹	۰/۱۱	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۰۴	۰/۹۹

با توجه به جدول شماره ۶، از بین سبک های رهبری عدم مداخله تحولی و تبادلی، تنها سبک رهبری عدم مداخله با بتای (-۰/۵۷) قدرت پیش‌بینی فرهنگ کار معلمان را دارد. می توان چنین بیان کرد که سبک رهبری عدم مداخله (۰/۵۷) واحد از تغییرات فرهنگ کار را تبیین می کند. فرضیه چهارم تا نهم:

۴. سبک رهبری عدم مداخله با مؤلفه همکاری گروهی رابطه دارد.
۵. سبک رهبری عدم مداخله با مؤلفه تعهد کاری رابطه دارد.
۶. سبک رهبری تبادلی با مؤلفه همکاری گروهی رابطه دارد.
۷. سبک رهبری تبادلی با مؤلفه تعهد کاری رابطه دارد.
۸. سبک رهبری تحولی با مؤلفه همکاری گروهی رابطه دارد.
۹. سبک رهبری تحولی با مؤلفه تعهد کاری رابطه دارد.

در تحلیل رگرسیون جداگانه، مولفه‌های فرهنگ کار معلمان بر حسب خرده مقیاس‌های سبک رهبری مدیران مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون در ادامه به تفکیک ابعاد فرهنگ کار ارائه شده است.

جدول ۷. خلاصه مدل رگرسیون چندمتغیره مولفه تعهد کاری

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معناداری
۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۰۹	۲/۶۵	۰/۰۶

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره جدول ۷، نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی معنادار نیست و سبک‌های رهبری قادر به پیش بینی مولفه تعهد کاری فرهنگ کار نمی‌باشند.

جدول ۸. خلاصه مدل رگرسیون چندمتغیره مولفه همکاری گروهی

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معناداری
۰/۴۵	۰/۲۰	۰/۱۵	۳/۹۴	۰/۰۱

همان طور که در جدول ۸، مشاهده می شود، میزان F (۳/۹۴) برای مدل رگرسیونی در سطح $P=0/01$ معنادار است. این نتیجه نشان دهنده معناداری کل مدل رگرسیونی است. در جدول شماره ۹، ضرایب رگرسیونی سبک‌های رهبری ارائه می‌شود.

جدول ۹. ضرایب رگرسیونی مدل تبیین‌کننده همکاری گروهی

سطح معناداری	T	Beta	SEB	B	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۳	۲/۱۸	-۰/۳۸	۰/۱۸	-۰/۴۱	سبک رهبری عدم مداخله
۰/۳۳	۰/۹۸	۰/۱۹	۰/۱۱	۰/۱۱	سبک رهبری تبادلی
۰/۷۸	۰/۲۷	-۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۰۱	سبک رهبری تحولی

نتایج جدول ۹، نشان می‌دهد که از بین سبک‌های رهبری عدم مداخله تحولی و تبادلی، تنها سبک رهبری عدم مداخله با بتای (-۰/۳۸) قدرت پیش‌بینی مولفه همکاری گروهی فرهنگ کار معلمان را دارد. می‌توان چنین بیان کرد که سبک رهبری عدم مداخله (۰/۳۸) واحد از تغییرات همکاری گروهی را تبیین می‌کند.

۳.۱. بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با فرهنگ کار معلمان بود. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که سبک رهبری عدم مداخله قدرت پیش‌بینی فرهنگ کار را دارد. با توجه به این که ضریب بتا برای سبک رهبری عدم مداخله ۰/۵۷- محاسبه شده است چنین نتیجه گرفته می‌شود که به ازای ۱ واحد تغییر متغیر پیش‌بین (سبک رهبری عدم مداخله)، متغیر وابسته (فرهنگ کار) منفی ۰/۵۷ واحد تغییر می‌کند. در سبک رهبری عدم مداخله، مدیر از پذیرش مسئولیت خودداری کرده و مسئولیت‌ها را بین اعضای سازمان تقسیم می‌کند. نقش رهبری در سازمان، کنار رفته و کمرنگ می‌شود. در نتیجه تصمیم‌گیری‌ها به تعویق می‌افتد. در قبال فعالیت‌های انجام شده نیز پاداشی داده نشده و به نیازهای کارکنان توجه چندانی نمی‌شود. در چنین سازمانی کارکنان تمایلی به تلاش جهت تحقق اهداف سازمان ندارند.

نتایج نشان داد که سبک رهبری تحولی قادر به پیش‌بینی فرهنگ کار نیست. علاوه بر این سبک رهبری تبادلی نیز قدرت پیش‌بینی فرهنگ کار را ندارد. این یافته بر خلاف نتایج نورلینا، روحانی، مزلینا، سیتی نور و محمدنظری (۲۰۱۵) مبنی بر این که سبک‌های رهبری تبادلی بر سطوح فرهنگ کیفیت کار تاثیر دارد، است.

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نشان داد که سبک رهبری عدم مداخله قدرت پیش‌بینی مولفه همکاری گروهی را دارد. ضریب بتا برای سبک رهبری عدم مداخله ۰/۳۸- محاسبه شد. در نتیجه به ازای ۱ واحد تغییر متغیر پیش‌بین (سبک رهبری عدم مداخله)، متغیر وابسته (همکار گروهی) منفی ۰/۳۸ واحد تغییر می‌کند. در سبک رهبری عدم مداخله، مدیر از تصمیم‌گیری خودداری می‌کند، مسئولیت‌ها را به افراد واگذار کرده و عملاً سعی می‌کند از مدیریت و رهبری اجتناب ورزد. در چنین شرایطی تصمیم‌گیری‌ها به تعویق می‌افتد و مدیر تلاشی برای ایجاد انگیزه در کارکنان انجام نمی‌دهد. در نتیجه پاداش یا تشویقی برای کارهای انجام شده، داده نمی‌شود، این بی‌توجهی منجر به کاهش همکاری کارکنان می‌شود.

سبک رهبری عدم مداخله قادر به پیش‌بینی تعهد کاری نیست. این یافته با نتایج پژوهش سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸) همسو و هماهنگ است. علاوه بر این سبک رهبری تحولی نیز قادر به پیش‌بینی تعهد کاری نیست. این یافته مخالف نتایج پژوهش‌های سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، جاودانی (۱۳۹۰) و کرد (۱۳۹۰) است. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری تحولی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. سبک رهبری تحولی قادر به پیش‌بینی همکاری گروهی نیز نیست.

سبک رهبری تبادلی مدیران نیز قادر به پیش‌بینی تعهد کاری معلمان نیست. این یافته با نتایج پژوهش‌های کرد (۱۳۹۰) و سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸) مخالف است. آن‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که بین سبک رهبری تبادلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

منابع

- [1] احمدی، سیروس (۱۳۹۱). بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۳ (۲)، ۲۱-۴۰.
- [2] اصفهانی اصل، مریم و صداقت جو، مسعود (۱۳۹۴). رابطه سبک رهبری، عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی با انگیزش شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان زن. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۶ (۲۴)، ۸۱-۹۴.
- [3] امیرکبیری، علیرضا؛ خدایاری، ابراهیم؛ نظری، فرزاد و مرادی، محمد (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی کارکنان. فرهنگ مدیریت، ۱۴ (۱۴)، ۱۴۲-۱۷۷.
- [4] جاودانی، محمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و تعامل‌گرا با تعهد سازمانی معلمان. پژوهشنامه مبانی تعلیم و تربیت، ۱ (۱)، ۱۴۳-۱۵۸.
- [5] دارابیان، حسن (۱۳۸۹). سبک‌های رهبری، اصلاح و تربیت، (۱۰۵)، ۳۸-۴۰.
- [6] رضایی، لیلا و ساعتچی، محمود (۱۳۸۸). رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران. ۲ (۶)، ۹۹-۱۱۷.

- [7] رعدی افسوران، نقی؛ پارسا، عبدالله؛ محمد شفیع، محبوبه و دهدشتی، مریم (۱۳۹۳). بررسی رابطه ساده و چندگانه هوش هیجانی با سبک های رهبری تحول آفرین، تبدالی و عدم مداخله. آموزش و ارزشیابی. ۷ (۲۷). ۱۱۷-۱۳۵.
- [8] سعیدیان، نرگس و مرادی، مصیب (۱۳۸۸). رابطه سبکهای رهبری باس با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی. ۲۳(۲۲)، ۱۱۹-۱۴۰.
- [9] سلیمان نژاد، اکبر (۱۳۹۳). رابطه سبک رفتار رهبری معلم با خلاقیت دانش آموزان مدارس راهنمایی. مجله تفکر و کودک، ۵ (۲)، ۵۹-۷۶.
- [10] کرد، هادی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحولی و تبدالی مدیران با تعهد سازمانی معلمان در مدارس راهنمایی شهر کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- [11] کرمی نیا، رضا؛ سلیمی، سید حسین؛ امینی، علی (۱۳۸۹). رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروی انتظامی. ۱۲ (۲)، ۶۵-۷۰.
- [12] مشاری، فاطمه؛ رشادت جو، حمیده؛ محمدی البرزی، اعظم (۱۳۹۴). رابطه رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. رسالت مدیریت دولتی. ۶ (۱۹ و ۲۰)، ۷۳-۹۰.
- [13] نورشاهی، نسرين (۱۳۸۷). بررسی رابطه پیامدهای رهبری و ابعاد سبک رهبری تحول گرا در میان رؤسای دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عال شهر تهران. مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۱۰ (۳)، ۱۶۳-۱۷۶.
- [14] هرسی، بال و بلانچارد، کنت (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی علاقه بند. تهران: شهبهر.
- [15] Winston, B.E, Patterson, K. (2006). An Integrative Definition of Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 1(2), 6-66.
- [16] Torraco, R.J. (2002), *Human Resource Development. Human Resources and Their Development. Vol I*,
- [17] Norlina, M.A., Rohani, J., Mazlina, I., SitiNuur, I., Mohamad Nazri, A. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. *Procedia Economics and Finance* 31, 161 – 169.