

بررسی رابطه سبک مدیریت بر میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد

محمد محمودی ماندنی

عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور شهرکرد

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سبک مدیریت بر میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد می‌باشد، تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان آتش نشانی به تعداد ۲۶۰ می‌باشد که براساس جدول مورگان حجم نمونه ۱۵۴ نفر انتخاب شد، ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه سبک مدیریتی شامل پنج بعد (مشارکتی، مشاوره ای، تفویضی و دلسوزانه و آمرانه) و پرسشنامه رضایت شغلی JDI می‌باشد. روایی پرسشنامه ها توسط متخصصین و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفا کرونباخ به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۸۲ به دست آمد روش تجزیه و تحلیل اطلاعات ضریب همبستگی و تحلیل واریانس و می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد که بین سبک مدیریتی مشارکتی، سبک مدیریتی مشاوره ای، سبک مدیریتی تفویضی و سبک مدیریتی دلسوزانه و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین سبک مدیریتی آمرانه و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد

واژه‌های کلیدی: سبک، سبک مدیریت، رضایت شغلی، آتش نشانی.

۱. مقدمه

کارکنان به عنوان مهم ترین منبع راهبردی و نیروی محرکه هر سازمان، نقش مهمی را در جهت تحقق اهداف سازمانی ایفا می نمایند؛ بنابراین تصورات و نگرش های آنان به شغلشان در کارایی و اثر بخشی سازمان اثر گذار خواهد بود. نگرش کلی انسان ها نسبت به شغلشان عینیت بخش پدیده ای رفتاری است که از آن به عنوان رضایت شغلی تعبیر می شود و این نتیجه ای است از باورهای مثبت و منفی فرد نسبت به ابعاد کارش. از منظر صاحب نظران مدیریت و روان شناسان سازمانی، رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت نیروی کار ایفاء می نماید و از این حیث مساله رضایت شغلی از مسائل بنیادین هر سازمان به شمار می رود (خزعلی و جووری، ۱۳۹۴). رضایت از شغل یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش اثربخشی، کارایی و بهره وری سازمان و نیز احساس رضایتمندی فرد می شود نیروی انسانی ماهر و کارآمد پربهترین و ارزنده ترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از کشورها با وجود برخورداری از منابع سرشار به دلیل عدم استفاده صحیح از نیروی انسانی، توان استفاده از این مواهب الهی را ندارند و روزگار را به سختی و مشقت می گذرانند. اینجاست که نیاز به سبک مدیریت یکی از راه های بهره گیری از حداکثر کارایی کارکنان، استفاده از بهترین سبک مدیریت با توجه به مقتضیات و شرایط موجود است. در ضمن هر یک نقاط قوت، ضعف و تهدید و فرصت خاص خود را دارد که با توجه به شرایط درون و برون سازمان معنا پیدا می کند (سالم حساری، ۱۳۹۲).

عوامل متعدد و مختلفی بر رضایت شغلی موثر می باشد، اما از این میان عامل سبک رهبری با اهمیت ترین و با ارزش ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفاء می نماید، زیرا اجرای موفقیت آمیز هر برنامه ای مستلزم همکاری صمیمانه و خالصانه کارکنان با مدیر است رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیرشان مهم است چرا که مدیران می توانند با ایجاد رضایت شغلی در کارکنان و بهبود عملکرد آنها به اهداف سازمان در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند (ووم^۱، ۲۰۱۱).

امروزه سازمان ها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه ی همه جانبه دست یابند. مدیر به عنوان نماینده ی رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره وری در رأس سازمان قرار دارد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک های مؤثر رهبری اوست (گیرما^۲، ۲۰۱۶). الگو های رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزه ی قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آن ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می دهد. تقریباً بیشتر متخصصان علم مدیریت بر این نکته توافق دارند که سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه ی چهار عامل: نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می گیرد (سahin^۳، ۲۰۱۷).

بنابراین مدیران سازمان ها در نقش رهبران و عاملان هدایت سازمان و نیروی انسانی خود، مسئولیت سنگینی بر عهده دارد و هر گونه موفقیت و شکست سازمانی یا رضایت و نارضایتی نیروی انسانی در گرو بینش، روشن بینی، آگاهی و قدرت هدایت و رهبری آنها نمایان خواهد شد. بدین واسطه سبک رهبری مدیران و بکارگیری صحیح و به جای آن در ایجاد رضایت شغلی کارکنان بسیار حائز اهمیت است. با توجه به اینکه رفتار تعدادی از مدیران سازمان تامین اجتماعی شهرکرد موجب عدم رضایت کارکنان از شغل، خستگی و بی دقتی در کار، تاخیر کاری، افزایش میزان غیبت و... می شود و همگی این عوامل در بلند مدت بر نتیجه کار کارمندان تاثیر منفی داشته و سازمان را در رسیدن به اهداف خود دچار مشکل خواهد کرد و از طرف دیگر سازمان تامین اجتماعی شهرکرد یکی از مهم ترین سازمان های کشور است و بررسی ها نشان می دهد که تاکنون مطالعه ای

^۱.voom

^۲. Girma

^۳. Sahin

در رابطه با سبک های رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان به صورت مشخصی در این سازمان به عمل نیامده است، محقق را به آن داشت تا با انجام تحقیق، ضمن مشخص کردن دلیل رفتار مدیران سازمان تامین اجتماعی شهرکرد، چگونگی اثرات منفی آن را نیز بر کارکنان مورد کنکاش قرار دهد.

۲- ادبیات تحقیق

۲-۱- سبک های رهبری

در جهان امروز، با رقابت شدید سازمان ها به منظور حفظ بقا و در امان ماندن از رکود اقتصادی و ورشکستگی، همچنین، تلاش بی وقفه برای کسب موفقیت و سودآوری در سطح جهانی همراه است و در این مسیر، نحوه هدایت شدن کارکنان و سازمان توسط رهبران حائز اهمیتی فراوان است. رهبری به عنوان توانایی اثر گذاری بر یک گروه، در جهت دست یابی به اهداف مورد توافق تعریف شده است. از آنجایی که نفوذ به عنوان جوهره رهبری تعریف شده است، رهبران می بایست به منظور هدایت اثر بخش و مفید سازمان ها، از نفوذ اجتماعی مثبتی در میان کارکنان برخوردار باشند. در تغییرات سریع و حساس دنیای امروز، عامل اعتماد از مهم ترین شروط موفقیت رهبران و سازمان ها می باشد (صادقی و دیگران، ۱۳۹۴). سبک مدیریت نحوه ی کلی مدیریت در برخورد با کارکنان در محل کار بویژه در اجرا گذاشتن اقتدار خود در مورد پایین دستها. سبک مدیریت: نحوه ی کلی مدیریت در برخورد با کارکنان در محل کار بویژه در اجرا گذاشتن اقتدار خود در مورد پایین دستها و در سبک مدیریت مشارکتی، مدیریت اعتماد کامل به زیردستان دارد، تصمیم گیری در سراسر سازمان جاریست ارتباطات در اشکال عمودی، افقی و مورب در میان سلسله مراتب جریان دارد، سازمان رسمی و غیر رسمی غالباً یکی است. (سالم حساری، ۱۳۹۲)

۲-۲- تئوری های رهبری

الف: مدل موقعیتی هرسی و بلانچارد: در این مدل روش ها و الگوهای رفتاری مدیران تا حد زیادی بستگی به رشد کافی زیردستان از لحاظ علاقه به کوشش، تلاش، مسئولیت پذیری و تجربه دارد. این تئوری از این نظر مورد توجه مدیران میباشد که نوعی رهبری پویا و انعطاف پذیر را توصیه می نماید. در این نوع رهبری، انگیزش، توانایی و تجربه کارکنان به نوعی به عنوان معیارهای انتخاب مناسب ترین سبک مدیریتی که در شرایط متغیر و انعطاف پذیر بیشترین کارایی را دارد دائماً باید ارزیابی شود.

ب: مدل اقتضایی فیدلر: بر اساس مدل فیدلر رهبری موفقیت آمیز بستگی به تطبیق و هماهنگی سه عامل رهبر و زیردستان با یکدیگر دارد. به عقیده فیدلر، هیچ سبکی بهترین نیست و اثربخشی رهبری با نحوه و چگونگی انطباق سبک او با موقعیت تعیین میشود. اجزاء تئوری فیدلر به شرح زیر است:

فهمیدن و درک سبک رهبری

تجزیه و تحلیل موقعیت

تطبیق و هماهنگی الگوهای رفتاری با موقعیت.

ج: تئوری مسیر-هدف: هدف از این تئوری شرح چگونگی موفقیت رهبری در موقعیت های خاص است. در این تئوری ۴ نوع رفتار برای مدیران در موقعیت های مختلف طرح شده است:

- رفتار هدایت کننده: در این سبک رفتاری فعالیتهای سازمان طبق برنامه و استانداردهای مدون و مشخص انجام میشوند.

-رفتار حمایت کننده: در این سبک رهبری، رفتار رهبر بر بهبود روابط و مراودات با افراد، حمایت از کارکنان و در دسترس قرار دادن خود برای رفع مسائل تأکید میشود.

-رفتار مشارکتی: در این سبک رهبری درگیر نمودن کارکنان در تصمیم گیریهای مرتبط با فعالیتهای سازمان مورد توجه است و نظر آنها نسبت به مسائل جویا میشود.

-رفتار موفقیت خواه: در یک این سبک بر ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان، تشویق کارکنان و انرژی دادن به آنها تأکید دارد (خزعلی و جووری، ۱۳۹۴).

۲-۳- رضایت شغلی

رضایت شغلی به عکس العمل مؤثر کارکنان نسبت به شغلشان اشاره می کند؛ و مقدار رضایتشان از پیامدهای مطلوبشان را نشان می دهد. در واقع به میزان دامنه رضایت فرد نسبت به دوست داشتن شغلش اشاره می کند. یا ممکن است به عنوان وابستگی فرد به شغلش در نظر گرفته شود. (الیاس و گئورگ^۱، ۲۰۱۲)

رضایت شغلی در کل بیانگر این است که یک فرد تا چه اندازه از انجام دادن وظایف کاری و درگیر بودن با شغل خود، خشنود است. گرچه رضایت شغلی با "انگیزه داشتن" یکی نیست اما با آن در ارتباط نزدیک است. به واقع رضایت شغلی علت و اساس انگیزه داشتن افراد برای کار کردن است. همچنین آن دسته از کارکنان و مدیرانی که در سازمان، از وضعیت خود رضایت دارند، در شغل خود باقی می مانند و با علاقه و انگیزه بیشتری اهداف شغلی، فردی و سازمانی را دنبال می کنند. رضایت شغلی مفهوم بنیادی و زیربنای منافع دوسویه ی کارکنان و سازمان است. چرا که در صورت رضایتمندی بالای مدیران و کارکنان، انجام کار و تقبل مسئولیت ها از جانب ایشان به سهولت و رغبت بیشتری انجام گرفته و وفاداری و تعهد ایشان به سازمان، افزایش می یابد (جوهری یکتا، ۱۳۹۲).

رضایت شغلی می تواند به عنوان یک رویکرد جهانی از احساسات و عواطف درک شده کارکنان مبتنی بر تجربه ی کار تعریف شود (لاک^۲، ۱۹۷۶). همچنین لاک معتقد است رضایت شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش های مهم شغلی را فراهم می آورد؛ بنابراین فرد بطور مؤثر سازمان را در جهت رسیدن به اهداف آن یاری می -رساند که ابتدا از شغل و حرفه خود راضی و خشنود باشد و نیز به کاری بپردازد که به آن علاقه مند است. (غفاری، ۲۰۱۵)

فاکتورهای انگیزشی که موجب رضایت شغلی می شوند شامل دستیابی، شناخت، خودکنترلی، مسولیت پذیری و فرصت برای رشد می باشد. فاکتور هایی که اگر درست به آنها پرداخته نشود، سبب عدم رضایت می شوند، شامل سرپرستی، روابط میان فردی، حقوق و خط مشی های شرکت می باشد. (فرگوسن^۳ و همکاران، ۲۰۱۲)

۳. پیشینه پژوهش

در زیر به برخی از تحقیقات انجام گرفته در ایران و خارج اشاره شده است.

حسینی و ربیعی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان ارزیابی تأثیر سبک های رهبری بر نوآوری سازمانی با عامل میانجی با رضایت شغلی کارکنان شرکت توربوژنراتور شاهرود انجام دادند. یافته ها نشان داد که سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان

1-Elias &George

3- Locke

4-Ferguson

رابطه معناداری دارد و در واحدهایی که مدیران از کارکنان تحت امر خویش برای تصمیم‌گیری مشاوره و یا مشارکت می‌گیرند، میزان رضایت شغلی به میزان قابل توجهی بالا می‌رود و این به نوبه خود توانست منجر به نوآوری سازمانی گردد.

موسوی زاده و دیگران (۱۳۹۵)، در پژوهشی به تاثیر سبک‌های نوین رهبری بر خلاقیت کارکنان: یک مرور نظام مند پرداخته‌اند. از ۸۱۹ مقاله یافت شده، در نهایت ۱۶ مقاله وارد مطالعه شد. یافته‌ها نشان داد که برخلاف انتظار، تاثیر مثبت صریحی از سبک‌های رهبری مانند رهبری تحول‌گرا که به شکل کلی به کار گرفته شده بودند بر خلاقیت یافت نشد. ولی به کارگیری استراتژی‌های خاص (جزئی) رهبری مانند مشارکت دادن کارکنان (مربوط به سبک رهبری توانمندساز) و افزایش خودکارآمدی کارکنان (مربوط به سبک رهبری معتمد) خلاقیت را در تمامی مطالعات افزایش داد. همچنین، تعیین اهداف خلاقانه توسط رهبران توانست خلاقیت را به طور مثبت تحت تاثیر قرار دهد. نتایج حاکی از آن است که رهبران می‌توانند از این اطلاعات برای افزایش خلاقیت کارکنان، در جهت افزایش نوآوری در سازمان و بهبود فرآیندهای سازمانی استفاده کنند. به عنوان مثال با افزایش خودکارآمدی کارکنان از طریق افزایش مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها، بازخورد دادن و شکوفایی سرمایه‌های روانی کارکنان (نظیر اعتماد به نفس، امید، خوش بینی و انعطاف پذیری) می‌توان به این هدف دست یافت.

قنبری و دیگران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به تسهیل آوای سازمانی از طریق رهبری اصیل رویکردی به تعاملات رهبر-پیرو پرداخته‌اند. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه رهبری اصیل با آوای سازمانی است. جامعه آماری پژوهش، تمام کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان تهران (۴۰۰ نفر) است که به کمک روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۶۹ نفر از آنها انتخاب شدند و به پرسشنامه رهبری اصیل و آوای سازمانی پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین رهبری اصیل و ابعاد آن با آوای سازمانی و ابعادش همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد از بین ابعاد رهبری اصیل به استثنای بعد خودآگاهی، سایر ابعاد نقش معناداری در پیش‌بینی آوای سازمانی کارکنان دارند. بر اساس نتایج، بین آوای سازمانی کارکنان برحسب متغیرهای جنسیت و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهد مدیران می‌توانند با تأکید بر چشم‌انداز اخلاقی، شفافیت ارتباطی و پردازش متوازن اطلاعات، زمینه‌ابراز ایده‌ها و بهره‌مندی از همه ظرفیت‌های کارکنان را فراهم آورند.

سالم حصاری (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت و کارایی کارکنان در پروژه‌های عمرانی شهرداری تهران انجام داد جامعه آماری پژوهش از ۱۶۳ نفر پاسخ دهنده بود؛ و روش تحلیل داده‌ها ضریب همبستگی پیرسون بود. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین سبک مدیریتی مشارکتی، مشاوره‌ای، تفویضی و دلسوزانه با کارایی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ولی بین سبک مدیریتی آمرانه و کارایی رابطه معناداری وجود ندارد.

عطازاد و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه میان سبک مدیریت و کارآفرینی کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان پارس آباد انجام دادند. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان سازمان‌های دولتی (شرکت بهره برداری و زهکشی و آبیاری شهرستان پارس آباد) می‌باشد برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین سبک‌های مشارکتی و مشورتی با کارآفرینی رابطه وجود دارد. بین سبک خسرخواهانه رابطه نبوده و بین سبک استبدادی رابطه منفی می‌باشد.

حقانی و دیگران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت معنی داری بین سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و دلپذیر بودن با بهداشت روانی کارگران و ارتباط منفی معنی داری بین ویژگی روان‌نژندی با بهداشت روانی کارگران وجود دارد.

سahین^۱ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان سبک مدیریت و نگرش های کارکنان شهری به عنوان عوامل موثر بر رضایت از خدمات محلی در شهرداری انجام داد. بین یافته های مطالعه حاضر، از تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی، با استفاده از داده ها از ۴۱۵ کارمند در شهرداری به دست آمده است. نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنا دار بین سبک رهبری و نگرش کارکنان و رضایت است.

گیرما^۲ (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان رابطه سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی در محیط های ورزشی اتیوپی انجام دادند. پرسشنامه های تحقیق بین ۲۵۰ نفر از کارکنان و ورزشکاران پخش شد و نتایج تحقیق نشان داد که بین سبک های مدیریت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

شاه محمدی^۳ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان رابطه بین سبکهای مدیریت با رضایت شغلی و روابط انسانی بین دانش آموزان راهنمایی منطقه ۳ کرج انجام دادند. برای این تحقیق حجم نمونه برابر ۲۷۸ نفر انتخاب شد و داده ها با کمک پرسشنامه جمع آوری شد و با کمک نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد نتایج حاصل نشان داد که بین سبک مدیریت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

کالنیو و میرسلوف^۴ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان سبک های مدیریت و رضایت شغلی و پیشنهادهایی برای توسعه سازمان در یک شرکت الکترونیکی در روسیه انجام دادند پرسشنامه های تحقیق بین ۱۸۹ نفر از کارکنان شرکت پخش شد و نتایج تحقیق نشان داد که بین سبک های مدیریت و کارآفرینی رابطه معناداری وجود دارد.

میتال و دهال^۵ (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا و خلاقیت کارکنان: نقش واسطه گر خلاقیت خودکارآمدی پرداخته اند. داده های این پژوهش از ۳۴۸ کارمند از شرکت های کوچک و متوسط در هند جمع آوری شده است. آنها به سوالات در مورد سبک رهبری تحول آفرین، خلاقیت کارمندان پاسخ دادند. یافته های مطالعه حاضر، از تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی، با استفاده از داده ها از ۳۴۸ کارمند در هندبه دست آمده است. نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنا دار بین رهبری تحول گرا و خلاقیت کارکنان است.

وانگ^۶ و دیگران (۲۰۱۴)، در پژوهشی به تاثیر رهبری تحول گرا و خلاقیت کارکنان در صنعت مهمان نوازی: اثرات هویت نقش خلاق، خلاق خودکارآمدی و پیچیدگی کار پرداخته اند. نتایج پژوهش حاکی از رابطه مثبت بین سبک رهبری تحول گرا و خلاقیت کارکنان می باشد. علاوه بر این، نقش هویت خلاق به واسطه رابطه بین رهبری تحول گرا و کارکنان خلاق خودکارآمدی، پیدا شد.

¹. Sahin

². Girma

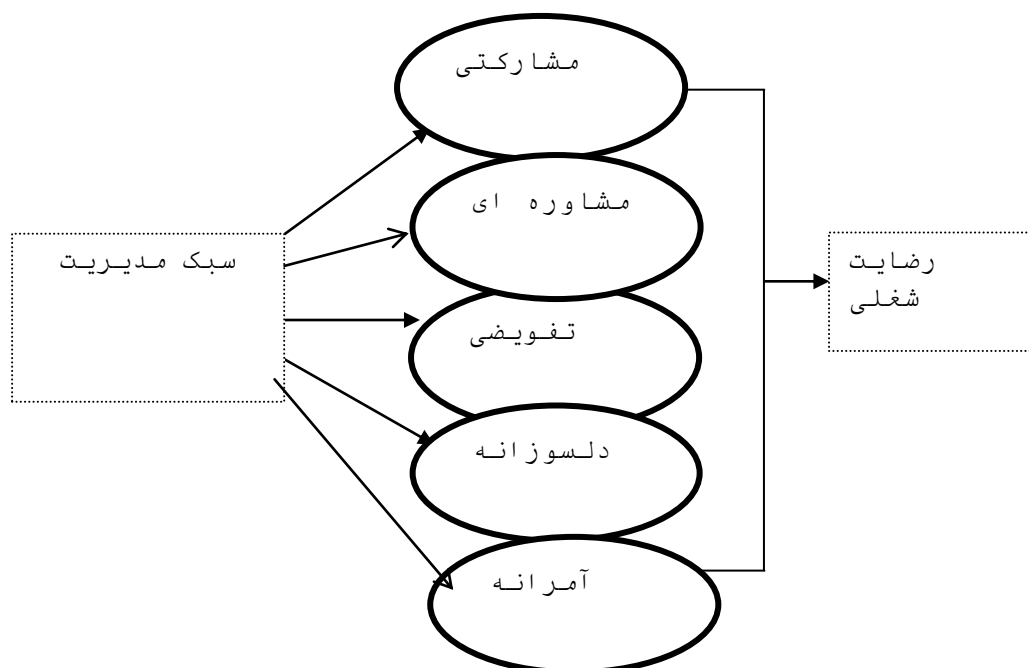
³. Shahmohammadi

⁴ Kalniev, Miroslav

⁵. Mittal and Dhal

⁶. Wang

۴- مدل تحقیق



شکل شماره ۱: مدل تحقیق

۵- روش تحقیق

با توجه به اینکه هدف از انجام این پژوهش، بررسی بررسی رابطه سبک مدیریت بر میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد می باشد، این تحقیق از نظر هدف کاربردی می باشد. روش تحقیق در این پژوهش با توجه به ماهیت آن توصیفی و از نوع پیمایشی است. در مطالعات توصیفی بر خلاف مطالعاتی که هدفشان کشف روابط علت و معلولی است هدف، توصیف مدون و منظم موقعیتی ویژه به صورت واقعی و عینی، یعنی (آنچه هست) می باشد (خاکی، ۱۳۷۸: ۸۴). در این پژوهش به منظور توصیف و تفسیر بررسی رابطه سبک مدیریت بر میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد با توجه به شرایط موجود از روش توصیفی استفاده شده است. به علاوه تحقیق حاضر از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان آتش نشانی به تعداد ۲۶۰ می باشد که براساس جدول مورگان حجم نمونه ۱۵۴ نفر انتخاب شد، ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه سبک مدیریتی شامل پنج بعد (مشارکتی، مشاوره ای، تفویضی و دلسوزانه و آمرانه) و پرسشنامه رضایت شغلی JDI می باشد. روایی پرسشنامه ها توسط متخصصین و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفا کرونباخ به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۸۲ به دست آمد روش تجزیه و تحلیل اطلاعات ضریب همبستگی و تحلیل واریانس و می باشد.

۶- یافته های تحقیق

برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به شرح زیر استفاده می شود.

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون

رضایت شغلی		
سبک مدیریت	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
سبک مدیریتی مشارکتی	۰/۵۱۱	۰/۰۰۰
سبک مدیریتی مشاوره ای	۰/۵۰۶	۰/۰۰۰
سبک مدیریتی تفویضی	۰/۵۰۱	۰/۰۰۰
سبک مدیریتی دلسوزانه	۰/۴۸۲	۰/۰۰۰
سبک مدیریتی آمرانه	۰/۱۳۲	۰/۰۸۱

فرضیه اول: بین سبک مدیریتی مشارکتی و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مطابق جدول ۱ مشخص می‌شود که ضریب همبستگی بین سبک مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان برابر ۰/۵۱۱ می‌باشد؛ و در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۰ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد و این بدین معنی است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه H1 مورد قبول واقع می‌شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین سبک مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سبک مدیریتی مشاوره ای و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مطابق جدول ۱ مشخص می‌شود که ضریب همبستگی بین سبک مدیریت مشاوره ای و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان برابر ۰/۵۰۶ می‌باشد؛ و در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۰ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد و این بدین معنی است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه H1 مورد قبول واقع می‌شود، بدین معنی که همبستگی بین سبک مدیریت مشاوره ای و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان وجود دارد.

فرضیه سوم: بین سبک مدیریتی تفویضی و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مطابق جدول ۱ مشخص می‌شود که ضریب همبستگی بین سبک مدیریت تفویضی و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان برابر ۰/۵۰۱ می‌باشد؛ و در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۰ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد و این بدین معنی است که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه H1 مورد قبول واقع می‌شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین سبک مدیریت تفویضی و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین سبک مدیریتی دلسوزانه و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مطابق جدول ۱ مشخص می‌شود که ضریب همبستگی بین سبک مدیریت دلسوزانه و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان برابر ۰/۴۸۲ می‌باشد؛ و در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۰ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد و

این بدین معنی است که در سطح معنی داری $0/05$ فرضیه $H1$ مورد قبول واقع می‌شود، بدین معنی که همبستگی معنی‌داری بین سبک مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین سبک مدیریتی آمرانه و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مطابق جدول ۱ مشخص می‌شود که ضریب همبستگی بین سبک مدیریت آمرانه و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان برابر $0/132$ می‌باشد؛ و در جدول فوق سطح معنی‌داری معادل $0/081$ بدست آمده است؛ و از $0/05$ بزرگتر می‌باشد و این بدین معنی است که در سطح معنی داری $0/05$ فرضیه $H0$ مورد قبول واقع می‌شود، بدین معنی که همبستگی معنی‌داری بین سبک مدیریتی آمرانه و رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی اصفهان وجود ندارد.

فرضیه فرعی ۱: بین نمرات سبک مدیریت برحسب تحصیلات تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۲: تحلیل واریانس بر اساس تحصیلات

متغیرها	شاخص	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
تحصیلات	بین گروهی	۱۳/۳۰	۴	۳/۲۵	۳/۳۲	۰/۰۱۰
	درون گروهی	۱۴۱/۶۳	۱۴۷	۰/۹۶		
	مجموع	۱۵۴/۹۴	۱۵۱			

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۲ چون سطح معناداری کمتر از $0/05$ می‌باشد بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود بعبارتی بین نمرات سبک مدیریت برحسب متغیر تحصیلات، تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین نمرات سبک مدیریت برحسب سابقه تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۳: تحلیل واریانس بر اساس سابقه

متغیرها	شاخص	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
سابقه	بین گروهی	۴/۳۲	۴	۱/۰۸	۰/۷۲۲	۰/۴۹
	درون گروهی	۱۸۷/۵۰	۱۴۹	۱/۲۷		
	مجموع	۱۹۱/۸۳	۱۵۳			

نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که بین نمرات سبک مدیریت برحسب متغیر سابقه کار تفاوت معنادار وجود ندارد

۷- نتایج

این پژوهش با هدف بررسی رابطه سبک مدیریت بر میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد انجام گرفت بدین منظور پنج سبک مدیریت شامل سبک مدیریتی مشارکتی، سبک مدیریتی مشاوره‌ای، سبک مدیریتی تفویضی، سبک مدیریتی دلسوزانه و سبک مدیریتی آمرانه انتخاب شد و رابطه این سبک‌ها با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین سبک مدیریتی مشارکتی، سبک مدیریتی مشاوره‌ای، سبک مدیریتی تفویضی و سبک مدیریتی دلسوزانه و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین سبک مدیریتی آمرانه و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات *جوهری یکتا (۱۳۹۲)* و *رحیمی (۱۳۸۴)* همخوانی دارد. همچنین بر اساس تحلیل واریانس بین نمرات سبک مدیریت برحسب متغیرهای تحصیلات، سابقه کار تفاوت معنادار وجود دارد. امروزه کارکنان از تحصیلات بالایی برخوردار هستند و کارها بیشتر تخصصی شده است، بنابراین نمی‌توان مثل گذشته آنها را وادار به انجام کار کرد. در سازمانهای امروزی نیاز بیشتری به مشارکت کارکنان در مدیریت سازمان می‌باشد. در حقیقت تغییر سبک مدیریت از حالت مدیریت استبدادی به سمت مدیریت مشارکتی منجر به موفقیت هر چه بیشتر سازمان می‌گردد. سبک رهبری که منجر به مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروههای کاری گردد، موجب انجام اثربخش، کارآمد، منظم و هماهنگ کارها می‌گردد. علاوه بر این، بکارگیری سبک رهبری حمایتی و مشارکتی منجر به افزایش لذت انجام کار در کارکنان می‌گردد پس نتیجه گرفته می‌شود هرچه به سوی سبک آمرانه حرکت شود به میزان زیادی از رضایت کارکنان کاسته می‌شود و هرچه از استبدادی به سوی مشارکتی حرکت شود به میزان زیادی رضایت کارکنان افزایش مییابد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که حوزه سرپرستی به سوی مدیریت مشارکتی سوق داده شود.

۸- منابع

- بحرالعلوم حسن، امیرتاش علی محمد، خیبری محمد، تندنویس فریدون، (۱۳۸۱)، ارتباط بین سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران، پژوهش در علوم ورزشی زمستان ۱۳۸۱؛ ۱(۴): ۸۳-۹۹.
- جوهری یکتا، محسن، (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط رضایت شغلی کارگران با سبک مدیریت و جو سازمانی، کتابخانه سایت خوشه های کسب و کار
- حسینی، سیدمحمدحسن و فرزانه ربیعی چمگردانی، ۱۳۹۵، ارزیابی تأثیر سبک های رهبری بر نوآوری سازمانی با عامل میانجی با رضایت شغلی کارکنان شرکت توربوژنراتور شاهرود، *کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس*
- خزعلی، انیسه، جووری، بهنوش (۱۳۹۴)، بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران، مطالعات زن و خانواده، دوره ۳، شماره ۱، صفحه ۱۱۱-۱۲۶.
- رابینز، الف ۱۳۸۳، *تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)*. ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر حسین دانایی فرد. انتشارات صفار - چاپ هفتم
- رحیمی، علی، ۱۳۸۴، بررسی تاثیر سبک های مدیریت وظیفه مدار و رابطه مدار بر رضایت شغلی کارکنان شرکت های توزیع برق استان تهران، *دهمین کنفرانس سراسری شبکه های توزیع نیروی برق، تبریز، انجمن مهندسی برق و الکترونیک ایران، دانشگاه تبریز،*
- رضائیان، علی، (۱۳۸۳)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت، چاپ ششم.

۸. سالم حصاری، محمدرضا، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین سبک های مدیریت و کارایی کارکنان در پروژه های عمرانی
۹. شهرداری تهران، کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیرازدیمه ۹۲
۱۰. عطازاد، یاشار، عسگر حسیه زاد، مریم کریمی، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه میان سبک مدیریت و کارآفرینی کارکنان سازمان های دولتی شهرستان پارس آباد، کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیرازدیمه ۹۲
۱۱. قنبری، سیروس، زندی، خلیل، فائق محمدی، محمد، احمدیان فر، سهیلا. (۱۳۹۴). تسهیل آوای سازمانی از طریق رهبری اصیل (رویکردی به تعاملات رهبر- پیرو). دوره ۷، شماره ۴، صفحه ۸۶۵-۸۸۲.
۱۲. مصدق راد، علی محمد، (۱۳۸۳)، بررسی رابطه ی رضایت شغلی کارکنان با سبک مدیریت مدیران بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۲، پژوهش نامه علوم انسانی و اجتماعی. بهار ۱۳۸۳ - شماره ۱۲ - ۱۴۳ تا ۱۷۲
۱۳. موسوی زاده، سیده نرجس، آتش زاده شوریده، فروزان، شعبانی، فاطمه. (۱۳۹۵). تاثیر سبک های نوین رهبری بر خلاقیت کارکنان: یک مرور نظام مند. نشریه علمی- پژوهشی، دوره ۲۶، شماره ۹۲، صفحات ۵۹ تا ۷۷.
۱۴. الوانی، س. م. ۱۳۷۹، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی
15. Elias, A, George, J, (2012), Emotional Intelligence and Job Satisfaction
16. Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, Vol, 8, No (1), PP: 27--42
17. Girma, S. (2016). The relationship between leadership style and employee job satisfaction study of federal and Addis Ababa sport organizational management setting in Ethiopia. *IJAR*, 2(3), 92-96.
18. Maryam Ghafari. Niloufar Falahati, Nasrin Jodeiri Sohrforouzani, Daryoush Hadimoghadam and Arash Hadimoghadam, (2015), The Study of Relationship between Personality Traits and Job Satisfaction Case Study: Primary Teachers of Falavarjan, *Engineering Research Journal*,
19. Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*, 53(5), 894-910
20. Patiar a, Anoop *, Lokman Mia, (2009), Transformational leadership style, market competition and departmental performance: Evidence from luxury hotels in Australia, *International Journal of Hospitality Management* 28 (2009) 254–262,
21. Şahin, A. (2017). Management Style of the Mayor and the Attitudes of Municipal Employees as Factors Affecting the Satisfaction of Local Services: The Case of Karatay Sub-Provincial Municipality. *Icwsr*, 25.
22. wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79-89

Investigating the Relationship between Management Style and Job Satisfaction of the Staff of Shahr Kord Social Security Organization

Mohammad Mahmoudi Mandani

Faculty Member of PNU, Branch of Shahr Kord

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between management style and the employees' job satisfaction in the Social Security Organization of Shahr Kord. This is a descriptive – survey type of research with the study population including all of the 260 fire department employees and a sample size of 154 employees selected based on Morgan table. The data were collected through the Management Style Questionnaire including five dimensions (participative, consultative, delegative, sympathetic and authoritarian) and the JDI Job Satisfaction Questionnaire. The validity of the questionnaires was confirmed by experts and their reliability was obtained using Cronbach's alpha as 0.69 and 0.82 for the two questionnaires respectively. Analysis of variance and correlation coefficient were also used for data analysis.

The results showed that the participative management style, the consultative management style, the delegative management style and the sympathetic management style have a significant positive relationship with job satisfaction, but there is no significant positive relationship between the authoritarian management style and job satisfaction among the employees of Shahr Kord Social Security Organization.

Keywords: style, management style, job satisfaction, fire department
