



ارتباط سبک‌های رهبری مدیران با میزان بهره‌وری کارکنان

دکتر مهران مولوی^۱، فلاح معروفی^۲

^۱استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، dr_molavi1967@yahoo.com

^۲دانش آموخته گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با میزان بهره‌وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان آذربایجان غربی بود. روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان اداره امور مالیاتی استان آذربایجان غربی بود که تعداد آنها ۸۴۵ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۴ نفر برآورد شد و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه، پرسشنامه استاندارد سبک‌های رهبری مدیران باس (۱۹۸۵) و پرسشنامه بهره‌وری اچیو (۱۹۹۴) بود. روایی پرسشنامه توسط تنی چند از اساتید مدیریت تایید شد. و پایایی پرسشنامه‌ها توسط آلفای کرونباخ تایید شد که به ترتیب برای پرسشنامه‌های سبک‌های رهبری و بهره‌وری، ۰/۸۹ و ۰/۹۱ بدست آمد. پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده بوسیله (آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، پیرسون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل بیانگر آن است که بین سبک رهبری تبدالی و تحول‌آفرین با بهره‌وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، بین سبک رهبری عدم مداخله با بهره‌وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان آذربایجان غربی رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

کلید واژه‌ها: سبک رهبری عدم مداخله، سبک رهبری تبدالی، بهره‌وری

مقدمه

در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف در هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌ای

فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را در برگیرد (طاهری، ۱۹۹۹). به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد (وزیری و همکاران، ۲۰۱۰). این امر سبب شده است که در کلیه کشورها بهره‌وری و استفاده صحیح و هرچه بهتر و مناسبتر از مجموع عوامل تولید (اعم از کالا و خدمات) به اولویتی ملی تبدیل شود و همه جوامع به این باور برسند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست (پویان و معصومی، ۲۰۰۹). کشور ما نیز از این قاعده مستثنی نیست و توجه به مقوله بهره‌وری نقشی بسزا در توسعه آن دارد. در این راستا رشد بهره‌وری نیروی کار در برنامه چهارم توسعه در حدود ۳/۵ درصد تعیین شده است، که برای تحقق بخشیدن به آن لازم است تا راهکارهای لازم شناسایی شود (وزیری و همکاران، ۲۰۱۰).

حال اگر این انسان با انگیزه و توانمند و بهره‌ور باشد می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کارگیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند و گرنه رکود و عقب ماندگی ارمغان نیروی انسانی منفعل و بی انگیزه می‌باشد (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰).

عوامل مختلفی در بهره‌وری کارکنان موثر می‌باشند یکی از این عوامل سبک‌های رهبری مدیران در سازمان می‌باشد (شائمی برزکی، ۱۳۹۳؛ باقرزاده همایی، ۱۳۹۳؛ دانایی شاندیز، ۱۳۹۳). در طول دهه‌های اخیر تحقیقات فراوانی در مورد رهبری و سبک‌های مختلف آن صورت گرفته است، اما کمتر در مورد مدل‌های جدید رهبری (سبک‌های رهبری