

به نام خداوند جان و خرد

ارتباط سبک رهبری شهرداران با میزان کارائی کارکنان

محمد رضا قاسمی

دکتر محمد وفایی مهر

سجاد چهره آرا

انتشارات فرزندگان دانش

سرشناسه	قاسمی، محمدرضا، ۱۳۶۶-
عنوان و نام پدیدآور	ارتباط سبک رهبری شهرداران با میزان کارایی کارکنان/ محمدرضا قاسمی، محمد وفایی مهر، سجاد چهره آرا.
مشخصات نشر	قم: فرزندگان دانش، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۱۷۰ص: نمودار(بخشی رنگی)، جدول.
شابک	۴۰۰۰۰۰ ریال ۳-۶۶-۷۵۰۹-۶۲۲-۹۷۸ :
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه: ص ۱۵۹-۱۷۰.
موضوع	رهبری -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	Leadership -- Iran -- Case studies
موضوع	شهرداری -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	Municipal government -- Iran -- Case studies
موضوع	عملکرد -- ارزیابی -- نمونه پژوهی
موضوع	Performance -- Evaluation -- Case studies
شناسه افزوده	وفایی مهر، محمد، ۱۳۴۲-
شناسه افزوده	چهره آرا، سجاد، ۱۳۵۱-
رده بندی کنگره	۶۵۸/۴۰۹۲۰۹۵۵
رده بندی دیویی	۷۵DH / ۷
شماره کتابشناسی ملی	۸۴۸۳۴۸۸
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیبا

ارتباط سبک رهبری شهرداران با میزان کارایی کارکنان

نویسنده: محمدرضا قاسمی، دکتر محمد وفایی مهر، سجاد چهره آرا

ناشر: فرزندگان دانش (۰۲۱۲۸۴۲۳۸۵۵)
صفحه آرای: محدثه جلالی
شمارگان: ۱۰۰ نسخه
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۰۹-۶۶-۳
نوبت و تاریخ چاپ: اول، بهار ۱۴۰۰
طراح جلد: مهدیه بیدقی
تعداد صفحات: ۲۲۵
قیمت: ۴۰۰۰۰ تومان

حق چاپ برای ناشر محفوظ است و استفاده از مطالب کتاب، به شرط ذکر منبع، مجاز است.

پیشگفتار

این اثر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای محمدرضا قاسمی که با راهنمایی دکتر محمد وفائی مهر استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوی می باشد با عنایت به اینکه آقای قاسمی کارمند شهرداری خوی هستند و از مدتها پیش دغدغه حل مسائل و مشکلات شهرداری را داشتند لذا در انتخاب موضوع پایان نامه خود با راهنمایی استاد راهنما این موضوع را انتخاب کردند و بصورت میدانی تحقیق خود را در مدت یکسال انجام داده و نتایج آن در این کتاب بصورت علمی و دقیق بیان شده است. شایان ذکر است که مقاله مستخرج از این پایان نامه در همایش بین المللی مدیریت، گردشگری و تکنولوژی مورد پذیرش قرار گرفته و ارائه شده است و از خوانندگان محترم درخواست میشود اولاً نظرات اصلاحی خود را به آقای قاسمی اطلاع دهند. دوماً به محدودیتهای قلمرو جغرافیایی تحقیق هم توجه داشته باشند.

در این نوشتار ارتباط بین مولفه های سبک رهبری با کارایی کارکنان بررسی شده است. جامعه آماری در این کتاب شامل کلیه کارکنان شهرداری استان آذربایجانغربی به تعداد ۶۲۴ نفر می باشد و حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران محاسبه و تعداد ۲۳۸ نفر به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب گردید. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده گردید که مشتمل بر ۴۳ سوال و در دو بخش طراحی شده بود که پرسشنامه استاندارد سنجش و ارزیابی سبک رهبری که از کتاب قایقور (۱۳۸۵) و زکی (۱۳۹۲) انتخاب شده مشتمل بر ۲۶ سوال است. پرسشنامه استاندارد کارایی کارکنان شامل ۱۷ گویه بوده و از کتاب (شعبانی، ۱۳۹۳) انتخاب شده است. در ارتباط با روایی پرسشنامه به مشاوره و تایید اساتید مجرب و متخصص اکتفا شده است و پایایی پرسشنامه با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید واقع گردید. در تجزیه و تحلیل داده ها، برای توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی و طبقه بندی و تهیه نمودارها و جداول فراوانی از آمار توصیفی استفاده شده و برای

آزمون روابط بین متغیرها از آمار استنباطی استفاده شده است، نرمال بودن توزیع متغیر با استفاده از آماره آزمون کلموگروف-اسمیرنوف ($K-S$) بررسی و در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تأیید قرار می‌گیرد و بیانگر این است که متغیرها از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند. بدین صورت که برای آزمون فرضیه اصلی و فرضیه های ۱ تا ۴ ابتدا با استفاده از فرمول ضریب همبستگی پیرسون شدت رابطه را بدست آورده و سپس از رگرسیون خطی جهت آزمون فرضیه های بهره گیری شده است. نتایج تحقیق در فرضیه اصلی اول نشان می‌دهد با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک رهبری با کارایی کارکنان $0/442$ می‌باشد بنابراین به علت مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان گفت که رابطه موجود بین دو متغیر مستقیم می‌باشد. همچنین ضرایب معادله رگرسیون نشان می‌دهد که ارتباط متغیر سبک رهبری با کارایی کارکنان، مثبت ($0/186$) و با توجه به سطح خطا، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار می‌باشد. در فرضیه فرعی اول با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان $0/95$ مقدار $0/162$ بوده و بیشتر از $0/05$ است، بنابراین می‌توان گفت بین مولفه سبک رهبری آمرانه-استبدادی با کارایی کارکنان در اداره شهرداری های استان آذربایجان غربی رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین ضرایب معادله رگرسیون نشان می‌دهد که ارتباط متغیر رهبری آمرانه-استبدادی با کارایی کارکنان، مثبت ولی با توجه سطح احتمال ($P-VALUE$) آماره t ($0/096$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار نمی‌باشد. در فرضیه فرعی دوم با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان $0/95$ مقدار $0/002$ بوده و کمتر از $0/05$ است، بنابراین می‌توان گفت که بین سبک رهبری آمرانه-خیرخواهانه مدیران با میزان کارایی کارکنان در ادارات شهرداری استان آذربایجان غربی رابطه معنادار وجود دارد. در فرضیه فرعی سوم: با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین دو متغیر ($0/418$) می‌باشد بنابراین به علت مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان گفت که رابطه موجود بین دو متغیر مستقیم می‌باشد یعنی با افزایش بین سبک رهبری مشورتی، میزان کارایی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس. در فرضیه فرعی چهارم: با توجه به اینکه

ضریب همبستگی بین دو متغیر (۰/۵۱) می باشد بنابراین به علت مثبت بودن ضریب همبستگی می توان گفت که رابطه موجود بین دو متغیر مستقیم می باشد یعنی با افزایش سبک رهبری مشارکتی مدیران، میزان کارایی کارکنان در ادارات شهرداری استان آذربایجان غربی افزایش می یابد و بالعکس.

فهرست

فصل اول ۱۳

مقدمه.....	۱۴
تشریح و بیان مسئله.....	۱۵
سازمانها در محیط پویای رقابت.....	۱۸
سبک رهبری.....	۱۹
تعریف سبک رهبری لیکرت.....	۲۰
سیستم یک رهبری آمرانه- استثماری.....	۲۰
سیستم دو رهبری خیرخواه- آمرانه.....	۲۰
سیستم سه - رهبری مشاوره‌ای.....	۲۱
سیستم چهار- رهبری مشارکت گروهی.....	۲۱
کارایی کارکنان.....	۲۲

فصل دوم ۲۳

مقدمه.....	۲۴
مبانی نظری مربوط به متغیر عملکرد شغلی (کارایی کارکنان).....	۲۵
عملکرد شغلی.....	۲۵
چارچوب های عملکرد شغلی.....	۲۶
توانایی و عملکرد شغلی.....	۲۷
انگیزش و عملکرد شغلی.....	۲۸
ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی.....	۲۸
پنج ویژگی عمده و عملکرد شغلی.....	۲۹
جایگاه مهار و عملکرد شغلی.....	۳۰

۳۰	سن و عملکرد شغلی
۳۱	شرایط محیط و عملکرد شغلی
۳۱	ویژگی های شغل و عملکرد شغلی
۳۲	سیستمهای تشویقی و عملکرد شغلی
۳۳	انگیزش
۳۸	نظریه های انگیزش
۳۹	تنوریهای محتوایی
۴۲	تنوریهای فرآیندی
۴۷	نظریه اسنادی
۴۹	نظریه ناهماهنگی شناختی
۴۹	نظریات هماهنگی
۵۰	شکل گیری ناهماهنگی شناختی
۵۱	کاربردها
۵۱	نظریه ناهماهنگی و فرایند تصمیم گیری
۵۲	راههای کاهش ناهماهنگی
۵۳	انگیزه پیشرفت
۵۳	ویژگیهای افراد دارای انگیزه پیشرفت
۵۴	رفتارهای بازرگانی در افرادی با انگیزش پیشرفت بالا
۵۴	زمینه اجتماعی انگیزه پیشرفت زمینه اجتماعی
۵۵	نظریه انتظار
۵۶	نظریه انگیزش - نگهداری (دو عاملی) هرزبرگ
۵۷	نظریه خود کارآمدی
۵۸	الگوی روانی-اجتماعی مبتنی بر نظریه آستین
۵۹	رضایت شغلی
۵۹	ارزشها
۶۰	انواع ارزش

۶۰	نگرشها.....
۶۱	انواع نگرش.....
۶۲	بخش دوم : رهبری.....
۶۴	تعریف رهبری.....
۶۶	رهبری و مدیریت.....
۶۷	نفوذ رهبری.....
۶۸	منابع نفوذ رهبری.....
۶۹	شیوه های نفوذ رهبری.....
۷۰	عناصر رهبری.....
۷۰	موقعیت رهبری.....
۷۱	ویژگیهای رهبری.....
۷۲	وظایف رهبری.....
۷۴	مدلهای رهبری.....
۷۹	سبک های رهبری.....
۸۲	تئوری های رهبری.....
۸۲	تئوری های شخصیتی رهبری.....
۸۳	نظریه سنتی رهبری.....
۸۳	نظریه صفات شخصی رهبر.....
۸۴	تئوری های رفتاری رهبری.....
۸۴	مطالعات «دانشگاه آیووا».....
۸۷	شبکه مدیریت.....
۸۹	تئوری های اقتضایی.....
۹۲	تئوری موقعیتی هرسی و بلانچارد.....
۹۴	تئوری مبتنی بر تبادل نظر رهبر با اعضا.....
۹۵	تئوری مسیر - هدف.....
۹۸	الگوی رهبری مشارکتی.....