

بررسی رابطه بین ابعاد رهبری پدرسالارانه و آوای سازمانی با تاکید بر نقش تعدیل کننده تسهیم دانش کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان

امیرحسین سوسرایی^۱ و زکیه عزیزاده^{۲*}

۱. مدرس گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی آزادشهر، آزادشهر، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی مدیریت صنعتی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران

* (نویسنده مسئول)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رهبری پدرسالارانه و آوای سازمانی با تاکید بر نقش تعدیل کننده تسهیم دانش کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان بود. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی همبستگی می باشد. حجم جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان به تعداد ۶۰۰ نفر بود. نمونه آماری متناسب با تعداد افراد جامعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۳۴ بود و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش نامه های استاندارد بود. پایایی پرسش نامه با استفاده از روش کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج نشان می دهد بین مؤلفه های (رهبری خیر خواهانه، رهبری اخلاقی با آوای سازمانی کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. و همچنین نتایج نشان داد که بین رهبری استبدادی با آوای سازمانی کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: رهبری پدرسالارانه، آوای سازمانی، تسهیم دانش، بانک صادرات

مقدمه

در برخی از سازمانها، به اشتراک گذاری دانش امری طبیعی است اما در برخی دیگر هنوز این نگرش قدیمی که دانش قدرت است حکمفرمایی می کند. بسیاری از سازمانهای روشن فکر، استراتژی هایی را با هدف تغییر این نگرش های منسوخ شده آغاز کرده اند. آنها عوامل انگیزشی متنوعی را به کار گرفته اند تا نشان دهند در زمینه تسهیم دانش در سازمان خود مصمم و جدی هستند. به عنوان مثال برخی از آنها، برای افرادی که دانش خود را در اختیار دیگران قرار می دهند، برنامه های قدردانی و دادن پاداش را در نظر گرفته اند که از قدردانی در شرکت، درج در خبرنامه تا پرداخت پاداش های مادی قابل توجه را شامل می شود. برخی دیگر از شرکتهای کارمندان خود را بر مبنای این که به چه میزان در فعالیتهای تسهیم دانش مشارکت داشته اند ارزیابی نموده و برای آنها ترفیع و یا مرخصی های فوق العاده در نظر می گیرند (مرتضوی، ۱۳۹۵).

رهبری در برخی از متون یکی از پنج وظیفه اصلی مدیران محسوب می شود. رهبری یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به نحوی که آنها به صورت داوطلبانه و از روی رغبت فعالیت های از پیش تعیین شده ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند. برخی از صاحب نظران، رهبری را یکی از وظایف مدیران قلمداد می کنند در حالی که در مقابل، برخی، رهبری را بسیار فراتر از مدیریت می دانند و معتقدند که رهبران سازمانها الزاماً مدیران سازمانها نیستند (الوانی، ۱۳۹۴). رهبری در یک سازمان، نقشی است که وظیفه آن عبارت است از:

۱. تبیین کردن چشم انداز سازمان
 ۲. به اشتراک گذاشتن آن به نحوی 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 ذی نفعان سازمان
- برخی از صاحب نظران، رهبری را ارتباط بین گروهی از افراد می دانند که طی آن، یک نفر می کوشد دیگران را به سمت هدف مشخصی سوق دهد. همچنین به عبارت ساده تر می توان رهبری را فرایندی تعریف کرد که طی آن مدیریت سازمان می کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط موثر، کارکنان را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی ترغیب کند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند. در عین حال، صاحب نظران معتقدند که رهبران، پیشاپیش گروه می ایستند و با استفاده از حداکثر توانایی های خود، به گروه کمک می کنند که به اهداف مورد نظر دست یابند (هارولد کونتز و همکاران، ۲۰۰۸).

در ادبیات مدیریت، سبک های مختلفی از رهبری شناخته و تعریف شده است. نکته قابل توجهی که در بررسی این سبک ها وجود دارد این است که نمی توان سبک خاصی را برای همه سازمانها ایده آل شمرد یا تجویز کرد. انتخاب یا شکل گیری سبک رهبری در یک سازمان بستگی به بلوغ سازمانی و ماهیت کسب و کار سازمان دارد. برخی از طبقه بندی ها، رهبران و سبک های رهبری را بر اساس میزان استفاده از اقتدار طبقه بندی می نمایند. بر این اساس در یک سوی طیف، رهبران مستبد قرار دارند که فرمان می دهند و اطاعت می خواهند. آنها این کار را بر اساس توانایی پاداش دادن و تنبیه کردن افراد خود انجام می دهند. در سوی دیگر طیف، رهبرانی هستند که از قدرت خود خیلی کم استفاده می کنند و به زیردستان خود درجه بالایی از استقلال می دهد. سبک بینابینی نیز رهبری مرمسالار است که برای تصمیم گیری، با زیردستان خود مشورت می کند و در نهایت تصمیم گیری می نماید. در عین حال سبک های میانه دیگری نیز وجود دارند که از جمله می توان به رهبری مستبد خیرخواه و رهبری حامی اشاره کرد. بر اساس مطالعاتی که در دانشگاه میشیگان صورت گرفت، چهار سیستم مدیریت شناسایی شده است. این سیستمها دارای شباهت به سبک های مدیریت مبتنی بر استفاده از اقتدار هستند. بر این اساس، چهار سیستم رهبری در سازمانها وجود دارد: مدیریت

¹. Harold Kontez et al

استثماري-استبدادی، مدیریت خیرخواهانه-استبدادی، مدیریت مشاوره‌ای و سیستم مشارکت گروهی است (ووتی و همکاران، ۲۰۰۹).

"آوا به تصمیم کارکنان برای اعتراض به وضع موجود به جای ساکت ماندن، تسلیم شدن یا ترک سازمان" اشاره دارد. سکوت سازمانی، پدیده‌ای است که در آن کارکنان سازمان به علل مختلف از اظهار نظر در مورد مسایل سازمان خودداری کرده و سکوت اختیار می‌کنند. سکوت یک علامت بسیار مهم بیماری، استرس، پیروی، افسردگی و یا ترس در سازمان به شمار می‌رود و مدیران باید در اولین فرصت عامل آن را ردیابی و برطرف نمایند. بی توجهی به این موضوع می‌تواند سبب اتفاقات وخیم تر و حتی مرگ سازمان شود. مهمترین علت اوای سازمانی عبارتند: ۱- ترس از عواقب اظهارنظرها مشتمل بر تنبیهات، مرگ، بی نصیب بودن از امتیازات، برکناری از سمت و پست سازمانی و... ۲- ترس از بی توجهی مدیر ارشد و بلا استفاده ماندن نظریات و ایده‌ها. در بدترین حالت مدیران ممکن است حتی نظریات ارائه شده را نخوانند و در بهترین حالت ممکن است مدیر ارشد این نظریات را بخواند ولی با دلایل ناکافی یا مصلحتهای غیر قابل توجیه اقدام به رد ایده ارائه شده بنماید. ۳- بدون پاداش گذاشتن ایده‌ها: وقتی که سازمان برای ایده‌های ارائه شده که مورد استفاده هم قرار گرفته و اثر بخش بوده‌اند پاداشی پرداخت نمی‌کند. همانگونه که می‌بینید احساس ترس و ناامنی مهمترین علت سکوت در سازمان تلقی می‌گردد. شکل بسیار بدتر سکوت سازمانی وقتی است که کارکنان سازمان به ظاهر فعال و پر سر و صدا هستند ولی آنها از اظهارنظرهای واقعی و اقدامات مناسب و کارشناسی شده خودداری می‌کنند و در برخوردها چیزی را می‌گویند یا کاری را انجام می‌دهند که مدیر ارشد سازمان می‌خواهد. متخصصان علم مدیریت از پدیده سکوت سازمانی با عباراتی چون خطرناک یا مضر نام می‌برند. رایان و استریچ، در سال ۱۹۹۱ گفتند اصطلاح سکوت سازمانی در باره موضوعاتی به کار برده می‌شود که به نظر کارکنان سازمان غیر قابل بحث هستند. این موضوعات عبارتند از مواردی همچون عملکرد مدیر ارشد، عملکرد همکاران، اخبار بد، دعوای و مشکلات پرسنلی. به عبارت دیگر پرسنل سازمانهای ساکت معمولاً بحث در چنین مواردی را بی ثمر دانسته و ساکت می‌مانند. مطابق با تعریف مدیریت دانش، تسهیم دانش یکی از حوزه های کلیدی در فرآیند مدیریت دانش است. فرهنگ ما، تعاریف و پیام های متفاوتی را از مفهوم به "اشتراک گذاشتن" ارایه می‌کند. در کودکی بسیاری از والدین، فرزندان خود را تشویق می‌کنند که اسباب بازی های خود را با همبازی های خود تقسیم کنند. در حالی که در مدرسه، دانش آموزان یاد می‌گیرند که برگه های امتحانی خود را از چشم های کاوشگر پنهان کنند. در حالی که در مدرسه، شرکت ها و موسسات به کارمندان پاداش می‌دهند که اطلاعات را برای خودشان نگه می‌دارند. "آدم بیانچی"، یکی از تحلیلگران مدیریت دانش می‌گوید: غالباً ارزش شما برای یک سازمان در آن چیزی است که شما می‌دانید و دیگران نمی‌دانند. از این رو، یکی از چالش های اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد برای به اشتراک گذاشتن آنچه که می‌دانند می‌باشد. چرا افراد باید دانشی را که به سختی به دست آورده اند در اختیار دیگران قرار دهند در حالی که این دانش یکی از عوامل کلیدی مزیت فردی آنها در سازمان تلقی می‌شود؟ در برخی از سازمانها، به اشتراک گذاری دانش امری طبیعی است اما در برخی دیگر هنوز این نگرش قدیمی که دانش قدرت است حکمفرمایی می‌کند. بسیاری از سازمانهای روشن فکر، استراتژی هایی را با هدف تغییر این نگرش های منسوخ شده آغاز کرده اند. آنها عوامل انگیزشی متنوعی را به کار گرفته اند تا نشان دهند در زمینه تسهیم دانش در سازمان خود مصمم و جدی هستند. به عنوان مثال برخی از آنها، برای افرادی که دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند، برنامه های قدردانی و دادن پاداش را در نظر گرفته اند که از قدردانی در شرکت، درج در خبرنامه تا پرداخت پاداش های مادی قابل توجه را شامل می‌شود. برخی دیگر از شرکتهای کارمندان خود را بر مبنای این که به چه میزان در فعالیتهای تسهیم دانش مشارکت داشته اند ارزیابی نموده و برای آنها ترفیع و یا مرخصی های فوق العاده در نظر می‌گیرند. (وان

² Wu TY

³ Ryan and Ostrich

وچن^۴ (۲۰۱۰). و سوال اصلی این پژوهش این است که آیا بین رهبری پدرسالارانه و آوای سازمانی با تاکید بر نقش تعدیل کننده تسهیم دانش کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

رضمانی^۵ (۱۳۹۶) در بررسی رابطه بین رهبری اخلاق محور و مستبدانه با سه مقوله: مسئولیت پذیری اجتماعی مدیران، کارایی تیم مدیریت ارشد و خوش بینی زیردستان از آینده کاریشان (مورد کاوی: شرکت آب و فاضلاب خراسان رضوی) پرداخته است. هدف از این پژوهش بررسی اثر سبکهای رهبری اخلاق محور و مستبدانه بر مسئولیت پذیری اجتماعی مدیران، کارایی تیم مدیریت ارشد و خوش بینی زیردستان از آینده کاریشان در شرکت آب و فاضلاب خراسان رضوی بوده است. این تحقیق به لحاظ هدف اکربردی و به لحاظ روش اجرا توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در شرکت آب و فاضلاب خراسان رضوی می باشد که چهار شهرستان مشهد، نیشابور، قوجان و چناران برای بررسی انتخاب گردید که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و در نهایت تعداد ۲۳۳ عدد پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه با ضریب پایایی ۰/۸۵۹ بود که با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. بر اساس فرضیه های پژوهش در سطح توصیفی از شاخصهای آماری نظیر فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در سطح استنباطی تجزیه و تحلیل دادهها با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت و برای تعیین میزان همبستگی بین مرلفه تعیین و ضریب خود همبستگی در بین - واتسون در مورد هر فرضیه بصورت جداگانه استفاده گردید. یافته های پژوهش نشان داد ضریب مثبت رهبری اخلاق محور بیانگر رابطه مثبت آن با مسولیت پذیری اجتماعی مدیران، کارایی تیم مدیریت ارشد و خوش بینی زیردستان از آینده کاریشان می باشد و ضریب منفی رهبری مستبدانه بیانگر رابطه منفی آن با مسئولیت پذیری اجتماعی مدیران، کارایی تیم مدیریت ارشد و خوش بینی زیردستان از آینده کاریشان می باشد.

-نصرافهانی^۵ (۱۳۹۵)، به بررسی بین رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان در سازمان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان پرداخته است. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین هویت سازمانی و سکوت سازمانی کارکنان در دانشگاه اصفهان بود. به همین ترتیب مقادیر ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه معنادار بین هویت سازمانی و هر یک از مؤلفه های آن با سکوت سازمانی کارکنان محاسبه شد که مثبت بودن این مقادیر نشان داد، این روابط مستقیم است و همبستگی مثبت و معناداری بین سکوت سازمانی کارکنان و هر یک از این مؤلفه ها وجود دارد. به این معنا که هر چه مقدار این مؤلفه ها بیشتر باشد، میزان سکوت سازمانی کارکنان در جامعه مورد بررسی افزایش می یابد. بنابر نتایج حاصله با استفاده از ضریب رگرسیون، مؤلفه های عضویت، وفاداری و شباهت می توانند سکوت سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند.

چی چان^۶ (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری پدر سالارانه و آوای سازمانی با تاکید بر نقش تعدیل گری تسهیم دانش پرداخته است. نمونه آماری پژوهش شامل ۲۸۶ نفر از مدیران سطح پایین از شرکتهای صنعتی به روش تصادفی ساده، انتخاب شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین ابعاد رهبری پدر سالارانه و آوای سازمانی با نقش تسهیل کنندگی تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد.

در تحقیقی که توسط مهمت^۷ (۲۰۱۵)، تحت عنوان اثر سبکهای رهبری بر سلامت سازمانی انجام شده، اثر سبک رهبری مدیران (رهبری تبدالی و تحولی) به همراه رضایت شغلی معلمان از لحاظ سلامت سازمانی بررسی شد. این پژوهش به طور خاص به بررسی این مطلب پرداخته است که تا حدی تنوع و تغییر در سلامت مدرسه را می توان به سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی معلمان نسبت داد. جالب ترین یافته این تحقیق این بود که رهبری تحولی حائز اثرات ژرف بر رضایت شغلی معلمان می باشد در

⁴ . Wang AC and Cheng

⁵ .ch chan

حالی که رهبری تحولی مدیران به طور مستقیم و از طریق رضایت شغلی معلمان به طور غیر مستقیم بر سلامت سازمانی مدرسه اثر می‌گذارد.

فرضیات تحقیق

- بین رهبری استبدادی و آوای سازمانی شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین رهبری خیرخواهانه و آوای سازمانی شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین رهبری اخلاقی و آوای سازمانی شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- تسهیم دانش رابطه بین رهبری استبدادی و آوای سازمانی را تعدیل می‌کند.
- تسهیم دانش رابطه بین رهبری خیرخواهانه و آوای سازمانی را تعدیل می‌کند.
- تسهیم دانش رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای سازمانی را تعدیل می‌کند.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر ماهیت و اهداف از نوع تحقیقات کاربردی است و به لحاظ این که فرضیه های بکار گرفته شده بصورت رابطه ای یا همبستگی هستند که طی آن رابطه و جهت همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرند، لذا روش تحقیق از نوع توصیفی / پیمایشی و همبستگی می‌باشد.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

روش گردآوری اطلاعات به دو روش کتابخانه ای و میدانی انجام شد. در این تحقیق با توجه به موضوع مورد بررسی و روش تحقیقی که پیمایشی است از پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیق استفاده شده است. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. برای سنجش رهبری پدر سالارانه (ویویان شر، ۲۰۱۲) و برای سنجش تسهیم دانش (لاوسون، ۲۰۰۲)، آوای سازمانی از پرسشنامه استاندارد (کمال زهیر و همکاران، ۲۰۱۲) استفاده شده است که در مقاله بیس استفاده شده است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان است که به تعداد ۶۰۰ نفر می‌باشند. نمونه آماری این تحقیق کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان به تعداد ۲۳۴ نفر می‌باشند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده، بدست آمده است.

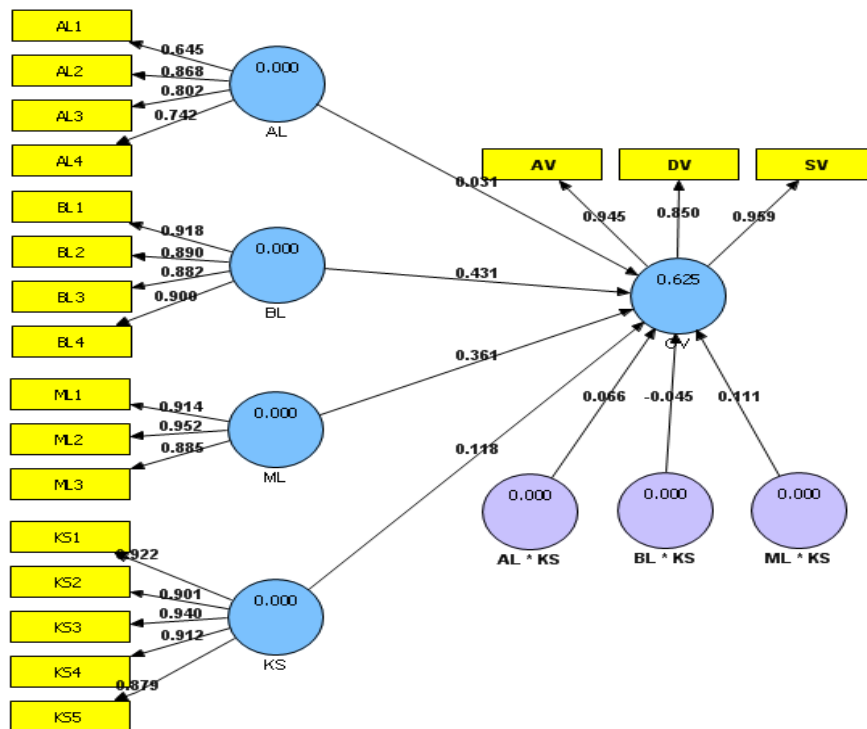
روش تجزیه و تحلیل اطلاعات :

روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات در این تحقیق به روش های زیر می‌باشد:

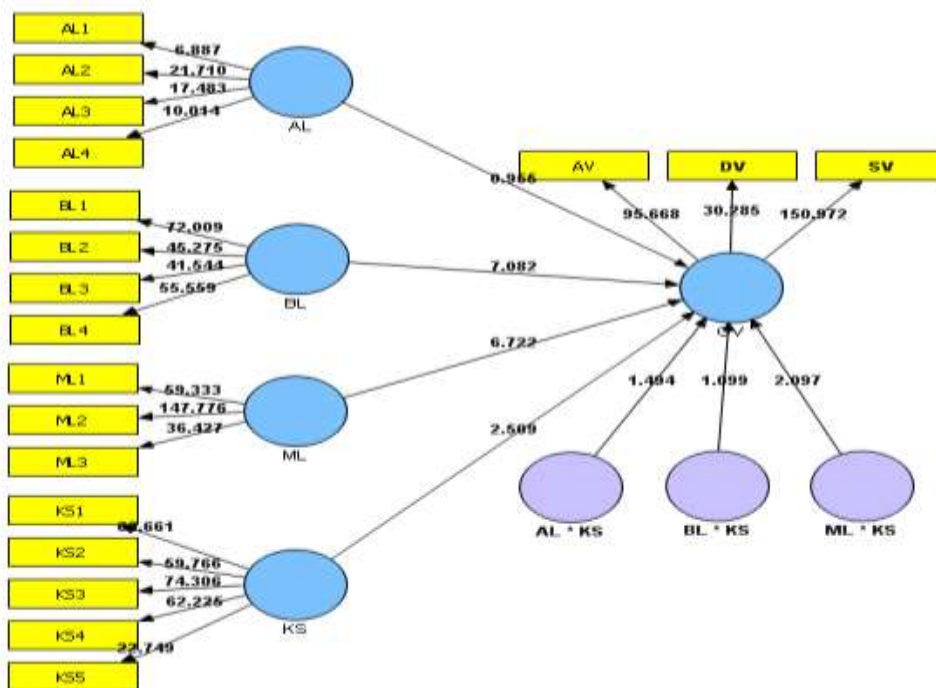
۱. از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری استفاده شده است.
۲. از آمار استنباطی، جهت آزمون فرضیه ها استفاده می‌شود. باید دانست که برای تعمیم نتایج پژوهش معمولاً از آزمون های آماری استفاده می‌شود. در تحقیق حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار pls استفاده شد.

آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS می‌پردازیم.



شکل ۱ مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۲ مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری Z

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد، که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱ نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	متغیرهای مکنون
0.851182	0.796398	رهبری مستبدانه
0.943338	0.919912	رهبری خیرخواهانه
0.940981	0.905589	رهبری اخلاقی
0.960601	0.948643	تسهیم دانش
0.942340	0.907405	آوای سازمانی

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰,۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه ۱. بین رهبری استبدادی و آوای سازمانی شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. مطابق جدول می‌توان گفت ضریب مسیر رابطه میان رهبری استبدادی و آوای سازمانی ۰,۰۳۱ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۰,۹۵۵ است و مقدار آن پایینتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. لذا فرضیه اول این تحقیق یعنی اثر معنادار رهبری استبدادی بر آوای سازمانی تأیید نمی‌شود.

فرضیه ۲. بین رهبری خیرخواهانه و آوای سازمانی شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در جدول مشخص است، ضریب مسیر میان رهبری خیرخواهانه و آوای سازمانی ۰,۴۳۱ بدست آمده است. آماره تی برای این رابطه ۷,۰۸۲ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت رهبری خیرخواهانه بر آوای سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه دوم این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۳. بین رهبری اخلاقی و آوای سازمانی شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان رهبری اخلاقی و آوای سازمانی ۰,۳۶۱ است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۶,۷۲۲ است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. لذا فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۴. تسهیم دانش رابطه بین رهبری استبدادی و آوای سازمانی را تعدیل می‌کند. مطابق شکل ضریب معناداری مربوط به متغیر $AL*KS$ که به سمت متغیر آوای سازمانی فلش خورده است عدد ۱,۴۹۴ بدست آمده است که به دلیل کمتر بودن از ۱,۹۶ نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ نمی‌توان تأثیر متغیر تسهیم دانش را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ نمی‌توان تأیید نمود که متغیر تسهیم دانش، رابطه بین رهبری استبدادی و آوای سازمانی را تعدیل می‌کند. لذا فرضیه چهارم این تحقیق تأیید نمی‌شود.

فرضیه ۵. تسهیم دانش رابطه بین رهبری خیرخواهانه و آوای سازمانی را تعدیل می‌کند.

مطابق شکل ضریب معناداری مربوط به متغیر $BL*KS$ که به سمت متغیر آوای سازمانی فلش خورده است عدد 1.099 بدست آمده است که به دلیل کمتر بودن از $1,96$ نشان می‌دهد در سطح اطمینان 95% نمی‌توان تأثیر متغیر تسهیم دانش را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان 95% نمی‌توان تأیید نمود که متغیر تسهیم دانش، رابطه بین رهبری خیرخواهانه و آوای سازمانی را تعدیل می‌کند. لذا فرضیه پنجم این تحقیق تأیید نمی‌شود.

فرضیه ۶. تسهیم دانش رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای سازمانی را تعدیل می‌کند.

مطابق شکل ضریب معناداری مربوط به متغیر $ML*KS$ که به سمت متغیر آوای سازمانی فلش خورده است عدد 0.972 بدست آمده است که به دلیل بیشتر بودن از $1,96$ نشان می‌دهد در سطح اطمینان 95% می‌توان تأثیر متغیر تسهیم دانش را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان 95% می‌توان تأیید نمود که متغیر تسهیم دانش، رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای سازمانی را تعدیل می‌کند. لذا فرضیه ششم این تحقیق تأیید می‌شود.

جدول ۲ نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

فرضیه	مسیر	نشان	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
اول	رهبری استبدادی --- آوای سازمانی	OV---AL	0.031	0.955	رد
دوم	رهبری خیرخواهانه --- آوای سازمانی	OV --- BL	0.431	7.082	قبول
سوم	رهبری اخلاقی --- آوای سازمانی	OV --- ML	0.361	6.722	قبول
چهارم	متغیر تعدیلگر $AL*KS$ ---	OV --- AL*KS	0.066	1.494	رد
پنجم	متغیر تعدیلگر $BL*KS$ ---	OV --- BL*KS	-0.045	1.099	رد
ششم	متغیر تعدیلگر $ML*KS$ ---	OV --- ML*KS	0.111	2.097	قبول

بحث و تفسیر

هدف اصلی این تحقیق پاسخ به این سوالات است که آیا بین رهبری پدرسالارانه و آوای سازمانی با تاکید بر نقش تعدیل کننده تسهیم دانش کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان رابطه وجود دارد یا خیر. در همین راستا و بر مبنای فرضیه اصلی تحقیق، هفت فرضیه مورد بحث و بررسی قرار گرفت:

✓ یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه اول حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین رهبری استبدادی و آوای سازمانی شعب بانک صادرات استان گلستان وجود دارد، بنابراین با افزایش رهبری استبدادی میزان آوای سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج این فرضیه با نتایجی که توسط مهمت (۲۰۰۹)، تحت عنوان اثر سبکهای رهبری بر سلامت سازمانی انجام شده، اثر سبک رهبری مدیران (رهبری تبادلی و تحولی) به همراه رضایت شغلی معلمان از لحاظ سلامت سازمانی بررسی شد. این پژوهش به طور خاص به بررسی این مطلب پرداخته است که تا حدی تنوع و تغییر در سلامت مدرسه را می‌توان به سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی معلمان نسبت داد. جالب ترین یافته این تحقیق این بود که رهبری تحولی حائز اثرات ژرف بر رضایت شغلی معلمان می‌باشد در حالی که رهبری تحولی مدیران به طور مستقیم و از طریق رضایت شغلی معلمان به طور غیر مستقیم بر سلامت سازمانی مدرسه اثر می‌گذارد، همخوانی دارد.

✓ یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه دوم حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین رهبری خیرخواهانه و آوای سازمانی شعب بانک صادرات استان گلستان وجود دارد، بنابراین با افزایش رهبری خیرخواهانه میزان آوای سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه سوم حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین رهبری اخلاقی و آوای سازمانی شعب بانک صادرات استان گلستان وجود دارد، بنابراین با افزایش رهبری اخلاقی میزان آوای سازمانی کارکنان افزایش می یابد.

✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه چهارم حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع تسهیم دانش، رابطه بین رهبری استبدادی با آوای سازمانی را، در شعب بانک صادرات استان گلستان تعدیل می کند. بنابراین با افزایش رهبری استبدادی میزان آوای سازمانی کارکنان افزایش می یابد.

✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه پنجم حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع تسهیم دانش، رابطه بین رهبری خیرخواهانه با آوای سازمانی را، در شعب بانک صادرات استان گلستان تعدیل می کند. بنابراین با افزایش رهبری خیرخواهانه میزان آوای سازمانی کارکنان افزایش می یابد.

✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه ششم حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع تسهیم دانش، رابطه بین رهبری اخلاقی با آوای سازمانی را، در شعب بانک صادرات استان گلستان تعدیل می کند. بنابراین با افزایش رهبری اخلاقی میزان آوای سازمانی کارکنان افزایش می یابد.

با توجه به قبول شش فرضیه و در پی آن، پژوهش می توان اینگونه عنوان کرد که در شعب بانک صادرات استان گلستان، بین رهبری پدر سالارانه با توجه به نقش تعدیل گری تسهیم دانش، میزان آوای سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری یافت می شود. یافته های تحقیق حاضر به مانند بسیاری از تحقیقات پیشین، حاکی از آن است که بین رهبری پدر سالارانه با توجه به نقش تعدیل گری تسهیم دانش، با میزان آوای سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

منابع فارسی

- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۴)، ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲، ص ۲۳۴-۲۱۵.
- تقوی، محمد. شریفی میلایی، حسن، (۱۳۸۹)، "رابطه بین رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی و مولفه های آن در سازمان بهزیستی اصفهان"، پژوهشهای مدیریت، سال چهارم
- دلاور، علی، (۱۳۸۵)، روش تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، انتشارات نویسنده.
- رابینز، استیفن پی، ای. حاج، تیموتی، رفتار سازمانی، (۱۳۸۹) ترجمه مهدی زارع، چاپ دوم، تهران انتشارات نص.
- رضائیان، علی، اصول مدیریت، (۱۳۹۴)، چاپ بیست و یکم، انتشارات سمت.
- سبحانی نژاد، مهدی، یوزباشی، علیرضا، شاطری، کریم، رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته ها و ابزار های سنجش)، (۱۳۹۶) چاپ اول، تهران، انتشارات یسطرون.
- ساعتچی، محمود، روانشناسی بهره وری (ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی-سازمانی)، ۱۳۸۲، چاپ چهارم، تهران، انتشارات موسسه نشر ویرایش.
- رضائی، نرگس، آتش پور، سید حمید، (۱۳۹۶) رابطه بین سبک رهبری (رابطه گرا-وظیفه گرا) و سبک های تفکر در مدیران، کنفرانس بین المللی مدیریت.
- سید جوادین، سید رضا، مدیریت رفتار سازمانی، (۱۳۸۳)، چاپ اول، تهران، انتشارات نگاه دانش.
- عابدی جعفری، حسن، مرادی، محمد، بررسی رابطه بین هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین، دانش مدیریت، شماره ۷، پاییز ۱۳۸۴، صص ۸۰-۶۳.
- عاقل، محمد قاسم، مبانی رفتار سازمانی، (۱۳۹۰) چاپ اول، نیشابور، انتشارات شهر فیروزه.

- فرهنگی، علی اکبر؛ صفرزاده، حسین؛ خادمی، مهدی؛ (۱۳۹۳) مقاله رهبری تحول آفرین در سازمان ها، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- کیاکجوری، داوود، آقاجانی، حسنعلی، (۱۳۸۸) مدیریت رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریات و کاربردهای، چاپ اول، واحد نوشهر چالوس، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی .
- کینیکی، آنجلو، کریتر، رابرت، مدیریت رفتار سازمانی، (۱۳۸۶)، ترجمه دکتر علی اکبر فرهنگی و دکتر حسین صفرزاده، چاپ دوم، تهران، انتشارات پیام پویا.
- مهرام، بهروز، (۱۳۸۸) تأثیر سبک رهبری مدیران بر احساس برابری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مدیریت سلامت، شماره ۳۸، دوره ۲.
- مرتضوی، محمود، (۱۳۹۵)، "تبیین سنجش ابزار رهبری خدمتگزار در سازمانهای دولتی"، پژوهشهای مدیریت، سال دوم، شماره
- مؤمنی، منصور؛ حسینی، علی؛ محمدی، مصطفی؛ (۱۳۹۰) مقاله رهبری تحول آفرین و سازه های شخصیتی اثرگذار بر آن در فضای فرهنگی ایران، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت. فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۸۰
- Burt, R.S. (1976). "Interpretational Confounding of Unobserved Variables in Structural Equation Models", *Sociological Methods and Research*.
- Bock G.w.Kim .Y.(2002).Breaking the myths of reward:an exploratory study of attitudes about knowledge sharing.*Information Resourse Management Journal* .vol 25.No 2.pp 14-21.
- Dennis, S.R. (2004), "Servant leadership theory: development of the servant leadership assessment instrument", doctoral dissertation, School of Leadership Studies, Regent University, Virginia Beach, VA.
- Fisher .M.(2001).Innovation .knowledge creation and system of innovation.The *Annals of Reginal science*.pp 199-216.
- Fornell, C. and Larcker, D.(1981); "Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error"; *Journal of Marking Research*,Vol.18, No.1, pp.39-50.
- Fikret Pas,a, S., Kabasakal, H. and Bodur, M. (2001), "Society, organizations and leadership in Turkey", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 50 No. 4, pp. 559-589.
- gill,oshioke.(2010)."Analysis of servant leadership characteristics: A case study of community college president ", PhD. Dissertation, capella.
- Gallagher, D., Ting, L., Palmer, A. (2008). "A Journey into the Unknown: Taking the Fear out of Structural Equation Modeling with AMOS for the First-Timer User", *The Marketing Review*255-275.
- Greenleaf,R.F.(1977). "Servant leadership: A journey into nature of legitimate power and greatness".Paulist press, Mahwah, NT.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., Tatham, R. (2006)."Multivariate Analysis (6th ed.)", New Jersey: Pearson Education Inc.
- lee.H.(2011).knowledge Management Enablers .processes .and organizational performance *journal of management information system* .vol.20.no1.pp 179-228.
- Hsieh.K.Ch., Chen.Y.Ch.(2011). "Development and Significance of Paternalistic Leadership Behavior Scale ". *Asian Social Science*, Vol. 7, No. 2
- Joseph E E, and Winston B.E.(2005). "A correlation of servant leadership, leader trust, organizational trust." *Leadership & Organization Journal*, 26/1:6-22

- Kumar, V., Smart, P. A., Maddern, H., Maull, R. S. (2008). "Alternative Perspectives on Service Quality and Customer Satisfaction", The Role of BPM . International Journal of Service Industry Management.
- Laub, J.A. (1999), "Assessing the servant organization: development of the Organizational Leadership Assessment (OLA) instrument", unpublished dissertation, Florida Atlantic University, Boca Raton, FL.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Zhao, H. and Henderson, D. (2008), "Servant leadership: development of a multidimensional measure and multi-level assessment", Leadership Quarterly, Vol. 19 No. 2, pp. 161-177.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Zhao, H., and Henderson, D. (2005). "Development of multidimensional measure of servant leadership". Management association, Charleston, SC.
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed.). New York: McGraw-Hill
- Rivard, S., Huff, S.L. (1988). "Factors of Success for End-User Computing", Communications of the ACM, Vol. 31, No. 5, pp. 552-561.
- Renzle, B. (2012). Trust in Management and knowledge Sharing: The Mediating effects of fear and Knowledge Documentation. Omega VOL.36.PP.2006-220.

Investigating the Relationship between Paternal Leadership Dimensions and Organizational Leadership with Emphasis on the Moderating Role of Knowledge Sharing among Employees of Sadegh Branches in Golestan Province

Amir Hasan Sousaraie¹ Zakeyeh Alizadeh²

1. professor Department of Azadshahr Faculty of Humanities, Azad Shahr, Iran

2. Industrial Engineering Graduate Student, Gonbad Kavous University, Gonbad Kavous, Iran

(Corresponding Author)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between patriarchal leadership and organizational vocation with an emphasis on the role of moderating knowledge sharing among employees of branches of Sadegar Bank in Golestan province. The research method is a descriptive-correlational survey. The population of the study consisted of all employees of branches of Sadegar Bank in Golestan province, 600 people. The statistical sample was proportional to the number of people in the community using the Krejci and Morgan table 234 and the random sampling method was simple. The data were collected using library and field method and the tools used were standard questionnaires. The reliability of the questionnaire was confirmed by the Cronbach method and the validity of the tool was confirmed by the content method. Structural equation modeling is also used to analyze the data using PLS software. The results show that there is a significant relationship between components (good leadership, ethical leadership and organizational soundness of employees of branches of Saderat, Golestan province). Also, the results showed that there is not a significant relationship between authoritarian leadership and organizational soundness of branches of Saderat Branch in Golestan province .

Keywords: Paternal Leadership, Organizational Voice, Knowledge Sharing, Export Bank