

تأثیر سبک رهبری مشورتی و مشارکتی بر روی رفتار نوآوران مدیران شهرستان ورامین

بهروز اسماعیلی^۱

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران-غرب و مدیر مدرسه شهدای دانایی، ورامین، تهران، ایران

behroozesmaeili22@gmail.com

۰۹۱۲۷۹۱۵۲۱۳

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تأثیر سبک رهبری مشورتی و مشارکتی بر روی رفتار نوآوران مدیران شهرستان ورامین انجام شده است. روش تحقیق در این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ شیوه توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران مدارس شهرستان ورامین می باشند. بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه ای برابر ۱۴۰ نفر تعیین می شود. روش نمونه گیری نیز در این تحقیق تصادفی ساده است. ابزار این پژوهش پرسشنامه سبک رهبری مدیران مصدق راد (۱۳۸۶) و پرسشنامه نوآوری سازمانی مدرسه ساعتچی، کامکاری و عسکریان (۱۳۸۹) بود. داده ها توسط آزمونهای جدول توافق و رگرسیون در نرم افزار SPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش آماری توصیفی از جدول و نمودارها برای بیان ویژگیهای جامعه آماری پژوهش استفاده شده است. نتایج نشان داد سبک رهبری مشورتی بیشتر از سبک رهبری مشارکتی بر رفتار نوآوران مدیران شهرستان ورامین تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری مشورتی، سبک رهبری مشارکتی، رفتار نوآوران

۱- مقدمه

در دنیای امروز که تغییرات و تحولات سازمانی با سرعت بالایی رخ می دهد، نوآوری به عنوان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت و پایداری سازمان ها شناخته می شود (میرزایی نصرآبادی، ۱۴۰۱). در این میان، مدیران سازمان ها نقش کلیدی در تشویق و هدایت فرآیندهای نوآوری دارند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰). در شهرستان ورامین، مانند بسیاری از دیگر مناطق، مدیران نقش اساسی در رشد و توسعه سازمان ها ایفا می کنند و رفتار نوآوران آن ها می تواند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد و کارایی سازمان ها داشته باشد. رفتار نوآوران به توانایی و تمایل مدیران به استفاده از ایده های جدید و خلاقانه در فرآیندهای مدیریتی، حل مسائل و بهبود وضعیت سازمانی اطلاق می شود. این نوع رفتار به مدیران کمک می کند تا روش های جدیدی برای مدیریت مشکلات، بهینه سازی منابع و افزایش کارایی سازمانی پیدا کنند (صادقیان ملکی و سوار شاهمرس، ۱۴۰۳). بنابراین، سازمان های آموزشی و مدیریتی، به ویژه در حوزه مدیریت شهری، نیازمند رهبرانی هستند که بتوانند محیطی پویا، خلاق و نوآوران را برای کارکنان و مدیران فراهم کنند (مرادی، ۱۳۹۴). در این میان، سبک رهبری مدیران یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار نوآوران آنان محسوب می شود. رهبری مشورتی^۱ و رهبری مشارکتی^۲ از جمله سبک های رهبری هستند که می توانند زمینه ساز رشد نوآوری در مدیران باشند (شمسی و همکاران، ۱۳۹۸).

رهبری مشورتی

¹ Consultative Leadership

² Participative Leadership

رهبری مشورتی مبتنی بر تعامل دوطرفه بین رهبر و زیردستان است، به طوری که رهبر نظرات کارکنان را می‌شنود و در فرآیند تصمیم‌گیری از آن‌ها استفاده می‌کند. در مقابل، رهبری مشارکتی سطح بالاتری از همکاری و درگیر شدن کارکنان در فرآیندهای سازمانی را فراهم می‌آورد، به طوری که تصمیمات نه تنها با مشورت، بلکه با مشارکت فعال اعضای سازمان گرفته می‌شود. رهبری مشورتی به سبکی از رهبری اطلاق می‌شود که در آن مدیر یا رهبر، پیش از اتخاذ تصمیمات مهم، نظرات و ایده‌های زیردستان خود را جویا می‌شود (اکوانی و همکاران^۳، ۲۰۲۳). این سبک مدیریتی به طور خاص بر ارتباط دوطرفه تأکید دارد و رهبر از نظرات و پیشنهادات کارکنان برای تصمیم‌گیری‌های خود بهره می‌برد. با این حال، تصمیم‌گیری نهایی همچنان در اختیار مدیر است، اما فرآیند مشورت و دریافت بازخورد از زیردستان موجب می‌شود که مدیران از دیدگاه‌های متنوع‌تری برای حل مسائل و چالش‌ها استفاده کنند (واحد، ۲۰۲۲). رهبری مشورتی دارای ویژگی‌های زیر است:

۱. ارتباط دوطرفه: در این سبک رهبری، ارتباطات میان مدیر و کارکنان دوطرفه است. مدیران نظرات کارکنان را شنیده و در نظر می‌گیرند، ولی تصمیمات نهایی را خودشان می‌گیرند. این تعامل باعث می‌شود که کارکنان احساس مشارکت و ارزشمندی کنند (ساروار و همکاران^۵، ۲۰۲۲).

۲. استفاده از مشورت برای تصمیم‌گیری: مدیران در این سبک مدیریتی، قبل از اتخاذ هر تصمیمی، از پیشنهادات و ایده‌های زیردستان خود بهره می‌برند. این مشورت می‌تواند در موارد مختلفی از جمله حل مشکلات روزمره، بهبود فرآیندهای کاری، برنامه‌ریزی‌های استراتژیک و ... کاربرد داشته باشد (میکاییلی و همکاران، ۱۳۹۹).

۳. ارزش قائل شدن برای نظرات کارکنان: مدیران در رهبری مشورتی به ارزش و اهمیت نظرات کارکنان توجه دارند و به آن‌ها اعتبار می‌دهند. این به کارکنان کمک می‌کند که احساس کنند در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی مؤثر هستند. (شمسی و همکاران، ۱۳۹۸).

۴. حفظ کنترل توسط مدیر: با وجود اینکه نظرات و ایده‌ها از زیردستان جمع‌آوری می‌شود، تصمیم‌گیری نهایی همیشه در اختیار مدیر باقی می‌ماند. این بدان معناست که مدیر قادر است تا با توجه به مشورت‌ها، تصمیمات خود را اتخاذ کرده و مسئولیت نهایی آن‌ها را بپذیرد (مرادی، ۱۳۹۴).

رهبری مشورتی مزایای زیر را دارد:

۱. افزایش انگیزش کارکنان: وقتی که کارکنان احساس کنند نظراتشان مورد توجه قرار می‌گیرد، انگیزه بیشتری برای کار و ارائه ایده‌های نو پیدا می‌کنند. این امر می‌تواند به افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان منجر شود (ساروار و همکاران، ۲۰۲۲).
۲. تقویت روابط بین مدیر و زیردستان: این سبک رهبری باعث می‌شود که روابط بین مدیران و کارکنان بهبود یابد، زیرا مدیران به کارکنان احترام می‌گذارند و از آن‌ها مشورت می‌گیرند. این روابط صمیمی‌تر و متعهدتر می‌شود (واحد، ۲۰۲۲).
۳. ایجاد فضای باز برای نوآوری: در محیطی که نظرات کارکنان شنیده می‌شود، فرصت‌های بیشتری برای نوآوری و تفکرات خلاقانه ایجاد می‌شود. کارکنان می‌توانند ایده‌های جدید خود را مطرح کرده و در نتیجه سازمان به سمت پیشرفت و تحول حرکت کند (اکوانی و همکاران، ۲۰۲۳).
۴. تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر: با دریافت مشورت از زیردستان، مدیران می‌توانند تصمیمات خود را با اطلاعات بیشتری اتخاذ کنند. این امر به تصمیم‌گیری دقیق‌تر و کاهش ریسک‌ها کمک می‌کند (ساروار و همکاران، ۲۰۲۲).

رهبری مشارکتی

³ Ekowati, D., Abbas, A., Anwar, A., Suhariadi, F., & Fahlevi, M.

⁴ Waheeda, A.

⁵ Sarwar, U., Tariq, R., & Yong, Q. Z.

رهبری مشارکتی سبکی از رهبری است که در آن مدیران کارکنان خود را به طور کامل در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت می‌دهند. برخلاف سبک‌های دیگر که در آن‌ها تصمیم‌گیری به طور عمد در دست مدیر است، در رهبری مشارکتی، همه اعضای تیم یا سازمان به صورت فعال در فرآیند تصمیم‌سازی دخیل هستند و نظرات، ایده‌ها و پیشنهادات آن‌ها ارزشمند تلقی می‌شود (خساونه و الرهایل^۶، ۲۰۲۲). رهبری مشارکتی دارای ویژگیهای زیر است:

۱. مشارکت فعال کارکنان: در این سبک، مدیران اعتماد کامل به کارکنان خود دارند و آنان را به طور کامل در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهند. این مشارکت می‌تواند در تمام سطوح سازمانی اتفاق بیفتد و شامل تعاملات دوطرفه و شفاف باشد (وانگ و همکاران^۷، ۲۰۲۲).

۲. ارتباطات باز و شفاف: یکی از ویژگی‌های بارز رهبری مشارکتی، ارتباطات باز و صادقانه میان مدیران و کارکنان است. در این سبک، کارکنان به راحتی می‌توانند ایده‌ها و نگرانی‌های خود را با مدیران مطرح کنند و نظر آن‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها مؤثر است (موانگان و همکاران^۸، ۲۰۲۴).

۳. اعتماد به کارکنان: رهبری مشارکتی اعتماد زیادی به کارکنان دارد. مدیران این سبک، اعتقاد دارند که زیردستان می‌توانند در حل مشکلات سازمانی و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک نقش فعال و مؤثری ایفا کنند (اوکچ و اینمبابازی^۹، ۲۰۲۱).

۴. تقویت حس مسئولیت و مالکیت: هنگامی که کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند، حس مسئولیت و مالکیت نسبت به نتایج آن تصمیمات در آن‌ها تقویت می‌شود. این امر منجر به افزایش تعهد و انگیزش در کارکنان می‌شود (ارینا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۳).

۵. کار تیمی: در رهبری مشارکتی، کار تیمی و همکاری میان اعضای سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. مدیران به کارکنان اجازه می‌دهند تا به صورت مشترک با یکدیگر در حل مسائل و تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند (ماتا و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۳). رهبری مشارکتی مزایای زیر را دارد:

۱. افزایش انگیزش و رضایت شغلی: زمانی که کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دارند و نظراتشان شنیده می‌شود، این موضوع باعث افزایش رضایت شغلی و انگیزش آنان می‌شود. آنان احساس می‌کنند که نقش مهمی در پیشرفت سازمان دارند (ارینا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۳).

۲. تقویت نوآوری و خلاقیت: مشارکت فعال کارکنان می‌تواند منبع غنی از ایده‌های جدید و نوآورانه باشد. ایده‌های متنوع و تازه‌ای که از اعضای مختلف تیم به دست می‌آید، می‌تواند به بهبود فرآیندها و نوآوری در سازمان منجر شود (موانگان و همکاران^۸، ۲۰۲۴).

۳. ارتقاء کیفیت تصمیم‌گیری: با دریافت بازخورد و نظرات کارکنان، مدیران می‌توانند تصمیمات بهتری بگیرند که مبتنی بر تجربیات و دانش جمعی اعضای تیم است. این امر به افزایش دقت و کارایی تصمیمات کمک می‌کند (اوکچ و اینمبابازی^۹، ۲۰۲۱).

۴. کاهش مقاومت در برابر تغییر: زمانی که کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها و تغییرات سازمانی مشارکت دارند، این امر موجب می‌شود که آن‌ها تغییرات جدید را با راحتی بیشتری پذیرفته و در برابر آن مقاومت کمتری داشته باشند (وانگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲).

⁶ Khassawneh, O., & Elrehail, H.

⁷ Wang, Q., Hou, H., & Li, Z.

⁸ Mpuangnan, K. N., Govender, S., Mhlono, H. R., & Osei, F. S.

⁹ Oketch, C., & Ainembabazi, R.

¹⁰ Arina, Y., Revita, Y., Gistituati, N., & Rusdinal, R.

¹¹ Mata, P. N., Mata, M. N., & Martins, J.

در ادامه مقایسه دو سبک رهبری مشورتی و مشارکتی بر روی رفتار نوآورانه آورده شده است.

جدول ۱: مقایسه رهبری مشورتی و مشارکتی

ویژگی‌ها	رهبری مشورتی	رهبری مشارکتی
میزان مشارکت کارکنان	متوسط	بسیار زیاد
نحوه تصمیم‌گیری	مدیر نظرات کارکنان را می‌شنود اما تصمیم نهایی را خودش می‌گیرد.	کارکنان به‌طور کامل در فرآیند تصمیم‌گیری شرکت دارند.
میزان اعتماد به کارکنان	نسبی	کامل
ارتباطات سازمانی	متوسط	بسیار قوی
میزان انگیزش کارکنان	از طریق پاداش‌ها و مشارکت محدود در تصمیم‌گیری‌ها ایجاد می‌شود.	از طریق پاداش‌های اقتصادی، کار تیمی و مشارکت مستقیم در تصمیم‌گیری‌ها ایجاد می‌شود.
احساس مسئولیت کارکنان	نسبی	بالا و قوی
سطح کار تیمی	محدود	گسترده

۲- روش شناسی

روش این مطالعه توصیفی-همبستگی است و همچنین این پژوهش از نظر هدف و مقصد کاربردی است. از نظر زمان گردآوری داده‌ها، این تحقیق از نوع پیمایشی-مقطعی است. جمعیت مورد مطالعه در این پژوهش مدیران مدارس شهرستان ورامین هستند که تعداد آن‌ها ۲۳۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه مطابق با جدول مورگان به تعداد ۱۴۰ نفر برآورد شد. در این تحقیق روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده بود. ابزارهای اندازه‌گیری تحقیق پرسشنامه سبک رهبری مدیران مصدق راد (۱۳۸۶) و پرسشنامه نوآوری سازمانی ساعتچی، کامکاری و عسکریان (۱۳۸۹) بودند. پرسشنامه سبک رهبری مدیران مصدق راد (۱۳۸۶) شامل ۳۵ سوال بوده و سبک رهبری مدیران را بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از هرگز تا همیشه) مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه شامل چهار سبک رهبری است: استبدادی استثماری، استبدادی خیرخواهانه، مشورتی، و مشارکتی. پرسشنامه سبک رهبری مصدق راد (۱۳۸۶) از روایی صوری برخوردار است و روایی سازه آن توسط خود مصدق راد در ۱۳۸۶ بررسی شده است. پرسشنامه سبک رهبری مصدق راد (۱۳۸۶) دارای آلفای کرونباخ ۰/۸۱۳ است. پرسشنامه نوآوری سازمانی ساعتچی، کامکاری و عسکریان (۱۳۸۹) شامل ۸ گویه بوده و میزان نوآوری سازمانی مدیران را می‌سنجد. پاسخ‌دهی به این پرسشنامه نیز با استفاده از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد است. پرسشنامه نوآوری سازمانی دارای روایی صوری و محتوایی است که روایی سوالات اولیه آن توسط ساعتچی، کامکاری و عسکریان (۱۳۸۹) مورد بررسی قرار گرفته است. پرسشنامه نوآوری سازمانی دارای آلفای کرونباخ ۰/۸۶ است. برای آزمون فرضیات تحقیق از روش‌های آمار استنباطی پارامتریک مانند ضریب همبستگی پیرسون، و رگرسیون استفاده شده است. این تحلیل‌ها در نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ انجام گرفته است.

۳- بحث درباره یافته‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آن در جدول ۲ آمده است:

H_0 : داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

H_1 : داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

سطح معناداری	K-S	
۰/۵۹۷	۰/۱۵۳	سبک رهبری مشورتی
۰/۶۲۳	۰/۱۱۹	سبک رهبری مشارکتی
۰/۲۰۵	۰/۱۰۵	نوآوری

بر اساس جدول ۲ مشاهده می‌گردد چون سطح معنی‌داری در تمامی متغیرهای تحقیق، از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، توزیع نمره-های گروه نمونه نرمال یا نزدیک به نرمال است، بنابراین، به‌منظور آزمون سؤال‌های تحقیق می‌توان از آزمونهای پارامتریک استفاده کرد. در این بخش، به مقایسه میزان نوآوری مدیران بر اساس سبک رهبری مشورتی و سبک رهبری مشارکتی پرداخته شده است.

جدول ۳: جدول توافقی میزان نوآوری بر اساس سبک رهبری مشورتی و مشارکتی

نوع آوری	رهبری مشورتی (فراوانی)	درصد در بین نوآوری	درصد در بین سبک رهبری	رهبری مشارکتی (فراوانی)	درصد در بین نوآوری	درصد در بین سبک رهبری
خیلی کم	۶	۷.۱٪	۷۵.۰٪	۰	۰.۰٪	۰.۰٪
کم	۴	۴.۸٪	۱۹.۰٪	۰	۰.۰٪	۰.۰٪
متوسط	۲۸	۳۳.۳٪	۴۴.۴٪	۱۰	۱۵.۹٪	۸۳.۳٪
زیاد	۱۳	۱۵.۵٪	۸۶.۷٪	۲	۱۳.۳٪	۱۶.۷٪
خیلی زیاد	۳۳	۳۹.۳٪	۱۰۰.۰٪	۰	۰.۰٪	۰.۰٪
مجموع	۸۴			۱۲		

همانطور که جدول ۳ نشان می‌دهد در سبک رهبری مشورتی بیشتر مدیران در گروه نوآوری "خیلی زیاد" قرار دارند (۳۹.۳٪)، و درصد قابل توجهی از مدیران در گروه نوآوری "متوسط" (۳۳.۳٪) قرار دارند. اما در سبک رهبری مشارکتی اکثر مدیران در گروه نوآوری "متوسط" (۸۳.۳٪) قرار دارند و تعداد کمی در گروه نوآوری "زیاد" (۱۶.۷٪) مشاهده می‌شود. همچنین، هیچ مدیری در گروه‌های "خیلی کم" و "خیلی زیاد" قرار ندارد.

نر ادامه به بررسی میزان تاثیر این دو نوع سبک رهبری بر روی نوآوری با استفاده از نتایج آزمون رگرسیون و آزمون F می‌پردازیم. در جدول ۱، نتایج آزمون رگرسیون برای تاثیر سبک‌های رهبری مشورتی و مشارکتی بر روی نوآوری آورده شده است.

جدول ۴: مقایسه نتایج آزمون رگرسیون بین سبک رهبری مشورتی و مشارکتی

سبک رهبری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تبیین (R^2)	ضریب تبیین تنظیم شده	خطای تخمین انحراف
رهبری مشورتی	۰/۳۴۱	۰/۱۸	۰/۱۶	۷/۲۹۴
رهبری مشارکتی	۰/۲۳۷	۰/۱۹	۰/۱۰	۱/۷۹۷

نتایج تحلیل آزمون رگرسیون جدول ۴ نشان می‌دهد که:

- رهبری مشورتی دارای ضریب همبستگی (R) برابر با ۰/۳۴۱ و ضریب تبیین (R^2) برابر با ۱۶٪ است.
- رهبری مشارکتی دارای ضریب همبستگی (R) برابر با ۰/۲۳۷ و ضریب تبیین (R^2) برابر با ۱۰٪ است.
- بنابراین، رهبری مشورتی تأثیر بیشتری بر رفتار نوآورانه مدیران نسبت به رهبری مشارکتی دارد.

جدول ۵: مقایسه نتایج آزمون F بین سبک رهبری مشورتی و مشارکتی

سبک رهبری	مجموع مربعات	df	مربع میانگین	F	معناداری (p-value)
رهبری مشورتی	۲۲۱۸/۱۰	۱	۳۲۱/۱۴۰	۱۲/۶۲۰	۰/۰۰۰
رهبری مشارکتی	۶/۴۳۰	۱	۲/۱۱۹	۲/۶۵۶	۰/۰۱۳

- نتایج نشان می‌دهد که در رهبری مشورتی مقدار F برابر با ۱۲/۶۲۰ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ نشان‌دهنده وجود رابطه خطی معنادار بین سبک رهبری مشورتی و رفتار نوآورانه مدیران است، در رهبری مشارکتی نیز مقدار F برابر با ۲/۶۵۶ و سطح معنی‌داری ۰/۰۱۳ نشان‌دهنده وجود رابطه خطی معنادار ضعیف‌تر بین سبک رهبری مشارکتی و رفتار نوآورانه مدیران است. بنابراین سبک رهبری مشورتی دارای ضریب همبستگی و ضریب تبیین بیشتری است و رابطه‌ای قوی‌تر و معنادارتر با رفتار نوآورانه مدیران دارد. در مقابل، سبک رهبری مشارکتی دارای رابطه ضعیف‌تری با رفتار نوآورانه مدیران است.

۴- نتیجه‌گیری

در این پژوهش، تأثیر دو سبک رهبری مشورتی و مشارکتی بر رفتار نوآورانه مدیران شهرستان ورامین مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل‌ها نشان داد که هر دو سبک رهبری تأثیر معناداری بر رفتار نوآورانه مدیران داشته‌اند، اما این تأثیر در سبک رهبری مشورتی قوی‌تر از سبک رهبری مشارکتی بود که با نتایج ماتا و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. در سبک رهبری مشورتی، ضریب همبستگی برابر با ۰/۳۴۱ بود که نشان‌دهنده یک رابطه مثبت ضعیف اما معنادار بین سبک رهبری مشورتی و رفتار نوآورانه مدیران است. ضریب تبیین این رابطه برابر با ۱۶٪ بود، که بدین معناست که ۱۶٪ از تغییرات رفتار نوآورانه مدیران از طریق سبک رهبری مشورتی پیش‌بینی می‌شود. این نتیجه به این معناست که در شهرستان ورامین، مدیرانی که از سبک رهبری مشورتی استفاده می‌کنند، بیشتر قادرند رفتارهای نوآورانه را در خود و کارکنانشان ایجاد کنند. سبک رهبری مشورتی به مدیران این امکان را می‌دهد که نظرات و پیشنهادات کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها دخیل کنند، که این امر به ایجاد انگیزه و خلاقیت در آنان منجر می‌شود. در مقایسه، در سبک رهبری مشارکتی، ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۳۷ بود که نشان‌دهنده رابطه ضعیف‌تری نسبت به سبک رهبری مشورتی است. ضریب تبیین این رابطه ۱۰٪ بود، که نشان می‌دهد تنها ۱۰٪ از تغییرات رفتار نوآورانه مدیران از طریق سبک رهبری مشارکتی پیش‌بینی می‌شود. با وجود اینکه در این سبک، کارکنان به طور فعال در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت دارند، اما این مشارکت به نظر می‌رسد که تأثیر کمتری بر نوآوری در مقایسه با سبک رهبری مشورتی دارد. این ممکن است به دلیل محدودیت‌هایی باشد که در سبک رهبری مشارکتی در بعضی مواقع در فرآیندهای تصمیم‌گیری و اجرای نوآوری‌ها وجود دارد. نتایج آزمون‌های F نشان داد که در هر دو سبک رهبری، رابطه معناداری بین متغیرهای مستقل (سبک رهبری) و وابسته (رفتار نوآورانه) وجود دارد. در سبک رهبری مشورتی، آزمون F با مقدار ۱۲/۶۲۰ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ نشان داد که این رابطه قوی و معنادار است. اما در سبک رهبری مشارکتی، آزمون F با مقدار ۲/۶۵۶ و سطح معنی‌داری ۰/۰۱۳ نشان داد که رابطه خطی معنادار است، اما ضعیف‌تر از سبک رهبری مشورتی است. این نتایج می‌تواند به این معنی باشد که سبک رهبری مشورتی در ایجاد و تقویت نوآوری در مدیران شهرستان ورامین تأثیر بیشتری دارد، زیرا این سبک با حمایت از تبادل نظر و استفاده از ایده‌های جدید در فرآیند تصمیم‌گیری به افزایش نوآوری کمک می‌کند. از سوی دیگر، سبک رهبری مشارکتی با وجود آنکه به کارکنان فرصتی برای مشارکت در تصمیم‌گیری می‌دهد، ممکن است به دلیل مشکلات در پیاده‌سازی و اجرایی شدن ایده‌ها و نوآوری‌ها تأثیر کمتری بر رفتار نوآورانه مدیران داشته باشد. در نهایت، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که به کارگیری سبک رهبری مشورتی می‌تواند به عنوان ابزاری مؤثر برای مدیران شهرستان

ورامین در جهت افزایش نوآوری و خلاقیت در محیط‌های مدیریتی و سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. این مطالعه همچنین اهمیت درگیر کردن کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری را در راستای ایجاد فضای نوآورانه و پویا در سازمان‌ها تأکید می‌کند.

پیشنهادهات

بر اساس نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس شهرستان ورامین به طور گسترده‌تری از سبک رهبری مشورتی استفاده کنند، زیرا این سبک تأثیر بیشتری بر رفتار نوآورانه مدیران دارد. از این رو، مدیران می‌توانند با افزایش تعامل و مشورت با کارکنان خود در فرآیندهای تصمیم‌گیری، فرصتی برای بروز نوآوری ایجاد کنند. این رویکرد باعث افزایش انگیزه و خلاقیت در کارکنان شده و مدیران را قادر می‌سازد تا از ایده‌ها و دیدگاه‌های متنوع برای حل مسائل استفاده کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که مدیران در دوره‌های آموزشی مربوط به رهبری مشورتی شرکت کنند تا مهارت‌های خود را در ایجاد تعاملات مثبت با کارکنان تقویت کنند و به افزایش ظرفیت مدیریتی و نوآوری سازمانی کمک کنند. ایجاد فضای باز برای نوآوری در سازمان نیز یکی دیگر از اقدامات پیشنهادی است. مدیران باید فضایی را فراهم کنند که در آن کارکنان بتوانند آزادانه نظرات و ایده‌های خود را بیان کنند. این فضای حمایتی می‌تواند به تحریک خلاقیت و نوآوری در سطح سازمان منجر شود و از طریق جلسات منظم مشاوره و تبادل نظر، می‌توان به این هدف دست یافت. علاوه بر این، نظارت و ارزیابی دقیق‌تر تأثیرات سبک رهبری مشارکتی نیز توصیه می‌شود. هرچند تأثیر این سبک بر نوآوری کمتر از رهبری مشورتی بود، اما با توجه به یافته‌ها، می‌توان با گسترش مشارکت کارکنان در تمامی مراحل تصمیم‌گیری و توجه بیشتر به حمایت از ایده‌های جدید، تأثیر آن را افزایش داد. به منظور تقویت انگیزه کارکنان برای ارائه ایده‌های نوآورانه، لازم است که سیستم‌های پاداش‌دهی متناسب با ابتکارات جدید در سازمان ایجاد شود. این پاداش‌ها می‌تواند شامل مشوق‌های مالی، ترفیحات شغلی و فرصت‌های آموزشی باشد. در نهایت، به نظر می‌رسد که برای بهبود تأثیر سبک رهبری مشارکتی بر نوآوری، تحقیقات بیشتری مورد نیاز است تا عوامل دیگر مؤثر بر این رابطه شناسایی شده و راهکارهایی برای بهبود آن ارائه گردد. این پیشنهادات می‌تواند به مدیران شهرستان ورامین کمک کند تا از سبک‌های رهبری مشورتی و مشارکتی به بهترین نحو بهره‌برداری کرده و زمینه‌های نوآوری و بهبود را در سازمان‌های خود فراهم سازند.

منابع

- شمسی، شهناز، پورآتش، مهتاب و زمانی، اصغر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و سبک رهبری با توانمندسازی منابع انسانی مطالعه موردی دانشکده فنی دکتر شریعتی. فصلنامه علمی کارافن، ۱۶(۲)، ۱۴۱-۱۶۰.
- صادقیان ملکی، صابر و سوار شاهمرس، نسرين. (۱۴۰۳). تأثیر سبک رهبری تحولی مدیران بر نوآوری سازمانی در مدارس متوسطه: نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی و تعهد شغلی معلمان. فصلنامه علمی پژوهش و توسعه مدیریت، ۲(۵)، ۷۸-۹۲.
- مرادی، مرتضی. (۱۳۹۴). سبک مدیریت در سازمان‌ها و حضور زنان در پست‌های مدیریتی با تأکید بر رابطه هویت زنانه و تاکتیک‌های ارتباطی. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۳(۲)، ۱۴۱-۱۷۰. doi: 10.22051/jwsps.2015.2053
- میرزایی نصرآبادی، طاهره. (۱۴۰۱). بررسی نقش مدیریت مدرسه در ایجاد و رشد خلاقیت و نوآوری معلمان و دانش‌آموزان، نخستین همایش ملی نوآوری در علوم انسانی و اجتماعی، کاشان، <https://civilica.com/doc/1623279>
- میکائیلی، علی، فرهنگی، علی اکبر و حسینی دانا، حمید رضا. (۱۳۹۹). سبک رهبری مشارکتی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی در سازمان‌های رسانه‌ای با تأکید بر سازمان صداوسیما. فصلنامه علمی رسانه‌های دیداری و شنیداری، ۱۴(۳۴)، ۱۲۹-۱۶۶. doi: 10.22085/javm.2020.173257.1254

هاشمی، سیداحمد، صادقی فرد، احمد، و همتی، ابوذر. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین انواع سبک تفکر با خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس شهرستان لامرد. پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی)، ۸(۳۰)، ۶۳-۷۲. SID. <https://sid.ir/paper/127291/fa>

Arina, Y., Revita, Y., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2023). The Influence of Principal's Participative Leadership Style and Work Climate on Public Middle School Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(3), 1066-1081.

Ekowati, D., Abbas, A., Anwar, A., Suhariadi, F., & Fahlevi, M. (2023). Engagement and flexibility: An empirical discussion about consultative leadership intent for productivity from Pakistan. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2196041.

Khassawneh, O., & Elrehail, H. (2022). The effect of participative leadership style on employees' performance: The contingent role of institutional theory. *Administrative Sciences*, 12(4), 195.

Mata, P. N., Mata, M. N., & Martins, J. (2023). Does participative leadership promote employee innovative work behavior in IT organizations. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 20(05), 2350027.

Mpuangnan, K. N., Govender, S., Mhlongo, H. R., & Osei, F. S. (2024). Impact of motivation and participative leadership style on employee performance: Mediating the role of job satisfaction. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 7(3), 1088-1098.

Oketch, C., & Ainembabazi, R. (2021). Participative leadership style and staff motivation in private universities in UGANDA: A case of kampala international university. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(3), 20-35.

Sarwar, U., Tariq, R., & Yong, Q. Z. (2022). Principals' leadership styles and its impact on teachers' performance at college level. *Frontiers in Psychology*, 13, 919693.

Waheeda, A. (2022). Relationship between the existing and ideal academic leadership styles in Maldivian higher education institutes. *International Journal of Social Research & Innovation*, 6.(۲)

Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). Participative leadership: a literature review and prospects for future research. *Frontiers in psychology*, 13, 924357.

The impact of consultative and participative leadership styles on the innovative behaviour of managers in Varamin County.

Abstract:

This study was conducted with the aim of investigating the impact of consultative and participative leadership styles on the innovative behavior of managers in Varamin County. The research method in this study is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of approach. The statistical population of this study consists of all school managers in Varamin County. According to Morgan's table, the sample size was determined to be 140 individuals. The sampling method used in this research is simple random sampling. The research instruments were the leadership style questionnaire for managers by Mosaddaq Rad (2007) and the organizational innovation questionnaire for schools by Sahaatchi, Kammari, and Asgariyan (2010). Data were analyzed using agreement tables and regression tests in SPSS22 software. In the descriptive statistics section, tables and charts were used to present the characteristics of the study population. The results showed that the consultative leadership style has a greater impact on the innovative behavior of managers in Varamin County than the participative leadership style.

Keywords: Consultative Leadership Style, Participative Leadership Style, Innovative Behavior