



رهبری کاریزماتیک در مدیریت منابع انسانی

امیرحسین حیدرخانی^{۱*}

۱- کارشناسی ارشد: مدیریت امور شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات. ایمیل: heidarkhani77@gmail.com

* نویسنده مسئول

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر رهبری کاریزماتیک در مدیریت منابع انسانی بود. روش تحقیق از نوع کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت آبراه تزیین می باشد که با روش تصادفی ساده و فرمول کوکران حجم نمونه ۳۴۱ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه رهبری کاریزماتیک چو (۲۰۲۰) و مدیریت منابع انسانی میرسپاسی (۱۳۹۰) بود. جهت بررسی روایی از نظرات خبرگان و به منظور تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های پیرسون و رگرسیون و نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. یافته ها نشان داد که رهبری کاریزماتیک بر روی ابعاد مدیریت منابع انسانی شامل جذب و استخدام، بکارگیری، ارتقا و حفظ و نگهداری تاثیر مثبت و مستقیمی دارد و کلیه فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار گرفتند.

کلمات کلیدی: رهبری، رهبری کاریزماتیک، منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی، شرکت های تولیدی.

Charismatic Leadership in Human Resource Management

Amir Hossein Heydarkhani^{1,*}

1- Master's Degree: Urban Affairs Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch. Heidarkhani77@gmail.com.

* Corresponding Author

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of charismatic leadership in human resource management. The research method is of an applied type. The statistical population of the study includes all employees of Abrah Tazeen Company, which was determined by simple random method and Cochran formula with a sample size of 341 people. The data collection tool was the Charismatic Leadership Questionnaire by Cho (2020) and the Human Resource Management Questionnaire by Mirspasi (2011). The opinions of experts were used to examine the validity and to determine the reliability, Cronbach's alpha was used. Pearson and Regression tests and SPSS software version 26 were used to analyze the data. The findings showed that charismatic leadership has a positive and direct effect on the dimensions of human resource management, including recruitment and hiring, employment, promotion and retention, and all research hypotheses were confirmed.

Keywords: Leadership, Charismatic Leadership, Human Resources, Human Resource Management, Productional companies.

۱- مقدمه

رهبری فرآیندهای راهنمایی یا کمکی است که عمدتاً به نحوه ایجاد رابطه، ارتباط و زندگی بر اساس اهمیت زندگی افراد مربوط می شود. برای موثر بودن سبک رهبری، اجرای برخی از ارزش های کلیدی حکمرانی ضروری است. فرآیند رهبری در یک سازمان به دلیل انتظارات بالای افراد در رابطه با نیازهای مختلف، هم افزایی یا سطوح انرژی، انتظارات، تجربیات و پیشرفت های تکنولوژیکی از جمله جنبه های دیگر، بسیار پیچیده است (امامی، ۱۴۰۰). تفاوت های گروهی جنبه های متنوعی را به همراه می آورد، بنابراین انتظارات و چالش های بسیار بالایی را برای سبک رهبری ایجاد می کند. مسلماً، سبک رهبری ماهیتی متقابل دارد. به موجب آن رهبر نیازهایی دارد و پیروان نیز نیازهای متفاوت خود را دارند با این انتظار که هر یک از طرفین نیازهای طرف مقابل را برآورده کند. در بیشتر موارد، سبک رهبری شکست می خورد زیرا این نیازها فاقد عناصر یا عوامل قابل اندازه

گیری برای برآورده کردن انتظارات هستند. یک رهبر کاریزماتیک تعهدی قوی به سبک استثنایی ترک مانند افزایش تقدس دارد. این شخص به دلیل شخصیت عالی و قابل توصیه ای که به نمایش می گذارد یک قهرمان است. رهبر دارای یک ویژگی شخصی یا ویژگی های رهبری "کاریزما" است که به راحتی او را از دیگران متمایز می کند. این ویژگی شخصیتی رفتار یا ادراک منحصربه فردی را برای رهبر به ارث می گذارد که قابل مقایسه با رفتاری است که با موجودات مافوق بشر یا ماوراء طبیعی انجام می شود (اصلائی و همکاران، ۱۴۰۱). رهبر تصویری از وجود برخی ویژگی ها یا قدرت های استثنایی می دهد که برای انسان های عادی غیرقابل دسترس است. بنابراین، فرد به دلیل احترامات مثال زدنی به دلیل ویژگی های خاص، از یک مقام قهرمانانه به عنوان رهبر برخوردار است. قضاوت نهایی در مورد وجود این ویژگی های کاریزماتیک در یک فرد فاقد اثبات ضرب المثلی از منظر اخلاقی یا زیبایی شناختی است و بنابراین طبیعتاً بی تفاوت است. به طور منطقی،

علوم سیاسی و جامعه‌شناسی به کار برده می‌شود تا زیرمجموعه‌ای از رهبرانی را که با استفاده از نیروی توانایی شخصی خود می‌توانند تأثیراتی عمیق و استثنایی در پیروان خود داشته باشند، توصیف کنند. وبر، کاریزما را چنین توصیف می‌کند: «ویژگی خاصی از یک شخصیت پدیده» رهبری کاریزماتیک یا رهبری مبتنی بر جاذبه استثنایی، به گونه‌ای از رهبری گفته می‌شود که دارای قدرت و توانایی الهام‌بخشی به پیروان باشد و این در حالی است که توانایی‌ها صرفاً از نیروی شخصیت و تعهد فرد سرچشمه گرفته باشد. در این نوع رهبری، رابطه‌ای بدون استفاده از پاداش‌های مالی و اعمال زور برقرار می‌شود. (کنعانی، ۱۳۹۸).

رهبری کاریزماتیک و مدیریت منابع انسانی دو مفهوم مرتبط هستند که در مدیریت سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کنند. رهبری کاریزماتیک به توانایی یک رهبر در ایجاد انگیزه و الهام‌بخشی به دیگران از طریق جذابیت شخصی و ویژگی‌های فردی‌اش اشاره دارد. مدیریت منابع انسانی، از سوی دیگر، به فرآیند جذب، توسعه، و نگهداری نیروی کار در یک سازمان می‌پردازد (ماتسیو، ۲۰۱۸). در یک سازمان، رهبری کاریزماتیک می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد منابع انسانی داشته باشد، زیرا رهبران کاریزماتیک می‌توانند با ایجاد اعتماد به نفس و انگیزه در کارکنان، بهره‌وری و تعهد آن‌ها را افزایش دهند (رضاییان، ۱۳۸۸). رهبری کاریزماتیک به سبکی از رهبری اشاره دارد که در آن رهبر با استفاده از جذابیت شخصی، مهارت‌های ارتباطی قوی، و توانایی ایجاد انگیزه در دیگران، پیروان خود را به سوی اهداف مشترک هدایت می‌کند. رهبران کاریزماتیک معمولاً دارای ویژگی‌هایی مانند اعتماد به نفس بالا، اشتیاق و انرژی زیاد، توانایی متقاعدسازی، و دیدگاه واضح و روشن نسبت به آینده هستند. مدیریت منابع انسانی شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که به منظور جذب، توسعه، نگهداری و مدیریت نیروی کار در یک سازمان انجام می‌شود. وظایف مدیریت منابع انسانی شامل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، جذب و استخدام، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد، جبران خدمت، و روابط کار است (خدویان، ۱۴۰۲). رهبران کاریزماتیک می‌توانند با ایجاد انگیزه و الهام‌بخشی در کارکنان، به بهبود عملکرد و اثربخشی مدیریت منابع انسانی کمک کنند. رهبران کاریزماتیک می‌توانند با ایجاد انگیزه و تعهد در کارکنان، به بهبود عملکرد سازمان و دستیابی به اهداف استراتژیک کمک کنند. با ایجاد محیط کاری مثبت و حمایت‌کننده، رهبران کاریزماتیک می‌توانند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند (کنعانی، ۱۳۹۸). رهبران کاریزماتیک می‌توانند با انتقال ارزش‌ها و باورهای خود به کارکنان، به توسعه فرهنگ سازمانی قوی و مثبت کمک کنند. در نهایت، رهبری کاریزماتیک و مدیریت منابع انسانی دو مفهوم مکمل هستند که در کنار هم می‌توانند به موفقیت سازمان‌ها کمک کنند. رهبران کاریزماتیک با الهام‌بخشی و ایجاد انگیزه در کارکنان، می‌توانند اثربخشی مدیریت منابع انسانی را افزایش دهند و در نهایت به بهبود عملکرد سازمان کمک کنند. از مهمترین تأثیرات رهبری کاریزماتیک می‌توان به شرح زیر اشاره داشت:

افزایش تعهد و انگیزه: رهبران کاریزماتیک می‌توانند با ایجاد حس تعلق و الهام‌بخشی، تعهد و انگیزه کارکنان را به سازمان افزایش دهند. (آروی، ۲۰۲۱).

بهبود عملکرد: با ایجاد فضای کاری مثبت و حمایت‌کننده، رهبران کاریزماتیک می‌توانند عملکرد کارکنان را بهبود بخشند (بروس و همکاران، ۲۰۲۵).

رهبری کاریزماتیک مستلزم توانایی استخراج یا تجزیه ایده‌های پیچیده به واحدهای کوچکتر است که درک آنها برای دیگران آسان تر است. این یک توانایی قابل توجه برای نشان دادن پیچیدگی با استفاده از نمادها، تصاویر، داستان‌ها، استعاره‌ها یا قیاس‌ها است. سبک رهبری همچنین مستلزم توانایی درک وجود چالش‌ها و مخاطرات است و بنابراین چنین رهبری همیشه مشتاق است تا برخی اختلافات را درگیر کند. خوش بینی به همان اندازه یکی از ویژگی‌های یک رهبر کاریزماتیک است، زیرا او دائماً آماده مبارزه با قراردادهای است، زیرا آنها همیشه دارای ماهیت خاص و متمایز هستند (ابوالفتحی، ۱۴۰۲). اگرچه رهبران کاریزماتیک بدون تضمین درستی یا موفقیت، دارای ویژگی‌های منحصر به فردی برای الهام بخشیدن به اعتماد، اعتقادات و ایمان مردم هستند. رهبران قهرمانان، قهرمانان شرکت یا سازمان هستند، زیرا توانایی هماهنگ کردن تغییرات، مشارکت در اجرای جدید، الهام بخشیدن به تمایدها و عملکردهای خارق العاده سایر اعضای سازمان را دارند. ویژگی‌های مختلف سبک رهبری کاریزماتیک را به شیوه‌های تغییردهنده حکمرانی مرتبط می‌کند، مانند حساسیت به اعضای گروه یا محیط، توانایی ریسک‌پذیری و توانایی درک و بیان نتایج. تفاوت اصلی بین این دو نوع رهبری بر تمرکز است. رهبران تحول آفرین بر تغییر سازمان‌ها یا رهبران تمرکز می‌کنند، در حالی که رهبر کاریزماتیک بر تعهد و تعهد هم به ارزش‌های شخصیتی و هم ارزش‌های اعضای گروه بدون نیاز به تغییر چیزی تمرکز دارد. اهداف رهبر کاریزماتیک به انگیزه و بینش رهبر بستگی دارد. آنها نگران دیگران هستند، اما نگرانی اصلی ابتدا به نیازهای آنهاست (یون، ۲۰۲۴). ارزش‌های شخصی آن‌ها بسیار مهم و دارای نیت خوب است، بنابراین بعداً به کل شرکت یا سازمان ارتقا پیدا می‌کند. در ابتدا سه نوع سبک رهبری وجود داشت که به دلیل تفاوت در ادراکات اجتماعی، اصطلاح سلطه، طبقات یا اقتدار را نیز به آنها اختصاص می‌داد. اولاً، سبک رهبری کاریزماتیک مبتنی بر خانواده یا محیط مذهبی بود. سیستم سنتی رهبری فئودالی یا رایج متضمن ماهیت پدرسالارانه بود در حالی که سوما نوع رهبری بوروکراتیک یا قانونی است که عمدتاً به قوانین مدرنیزه شده می‌پردازد که از سیستم بوروکراسی دموکراتیک حمایت می‌کند. ماهیت کاریزماتیک حکمرانی به دلیل ماهیت تعریف شده تسلط، تمایل شدید برای ایجاد تأثیر، احساس قوی نسبت به اهمیت ارزش‌های اخلاقی و اعتماد به نفس به شدت آشکار می‌شود. رهبری کاریزماتیک همچنین ویژگی‌های منحصر به فردی را به تصویر می‌کشد که آن را از سایر سبک‌های رهبری متمایز می‌کند، مانند توانایی بیان دیدگاه برای یک شرکت، حساس بودن به طبیعت جهان به ویژه محیط زیست و نیازهای مردم، توانایی ریسک‌پذیری و مشارکت برخی از فعالان مرتبط که می‌توان به صورت گسترده و در ابعاد مختلف در این رابطه توضیح داد.

۲- ادبیات تحقیق

کاریزما، در لغت یعنی فرهمند یا فرماندی و یا به عبارتی دیگر جاذبه استثنایی. کاریزماتیک کلمه‌ای یونانی به معنای موهبت است. کلمه کاریزما در کتاب مقدس مسیحیان به کار رفته است تا روح مقدس را توصیف کند. وحی، حکم، تعلیم، کشیش، عقل و شفا دادن، نمونه‌ای از موهبت‌های پرجذبه‌اند که در کتاب مقدس مسیحیان توصیف شده‌اند (چو و همکاران، ۲۰۲۱).

کاریزما، در اصطلاح به خصوصیت کسی گفته می‌شود که بشخصه و یا به عقیده دیگران، دارای قدرت رهبری فوق‌العاده است این اصطلاح اغلب در

جدول ۲-آزمون اسمیرنوف-کلموگروف

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov(a)			
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
(^a).۰۷۵	۳۴۱	.۹۹۰	(^a).۲۰۰	۳۴۱	.۰۴۵	مشاهدات

در ادامه جهت بررسی فرضیات از آزمونهای پیرسون و ضریب رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده گردید که به شرح زیر می باشند. در ادامه با توجه به اطلاعات جمع آوری شده به بررسی فرضیات پرداختیم همانطور که گفته شد ۴ فرضیه جهت تحقیق تدوین گردید که نتایج بدست آمده آزمون پیرسون به شرح جدول ۳ می باشد.

جدول ۳-ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد
جذب و استخدام	۰/۳۷۵	۰/۰۰۱	۳۴۱
بکارگیری	۰/۲۴۰	۰/۰۰۰	۳۴۱
ارتقا	۰/۴۶۱	۰/۰۰۰	۳۴۱
حفظ و نگهداری	۰/۴۳۴	۰/۰۰۰	۳۴۱

با توجه به نتایج بدست آمده می توان بیان داشت سطح معناداری در این آزمون های انجام شده جهت چهار فرضیه تحقیق کمتر از ۰/۰۵ می باشد و میزان همبستگی هر کدام مشاهده می گردد که دارای ضرایب مثبت هستند بنابراین فرضیات تحقیق تائید شده و بین رهبری کاریزماتیک و مولفه های مدیریت منابع انسانی بانک رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. در ادامه به بررسی میزان تبیین و پیش بینی متغیر مستقل بر متغیر های وابسته پرداخته شد. که از آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده شده است.

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی

متغیرهای پیش بین	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	سطح معناداری
مقدار ثابت	۳۰/۸۸		۰/۰۰۰
جذب و استخدام	۰/۸۲۱	۰/۴۹۸	۰/۰۰۰
بکارگیری	۰/۲۱۰	۰/۱۴۶	۰/۰۰۰
ارتقا	۰/۵۲۱	۰/۳۴۷	۰/۰۰۰
حفظ و نگهداری	۰/۶۲۴	۰/۴۲۹	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج بدست آمده می توان بیان داشت که معادله رگرسیونی را میتوان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده جهت فرضیات به شرح زیر محاسبه کرد:

$$Y = 30.88 + 0.821X_1 + 0.210X_2 + 0.521X_3 + 0.624X_4$$

همچنین باید عنوان داشت که میتوان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل (رهبری کاریزماتیک) به میزان ضریب نوشته شده متغیر های وابسته (جذب و استخدام) برابر با ۰/۸۲۱، (بکارگیری برابر با ۰/۲۱۰)، (ارتقا برابر با ۰/۵۲۱) و (حفظ و نگهداری برابر با ۰/۶۲۴) ارتقاء پیدا خواهند کرد. در نهایت با توجه به سطح معنی داری همه ضرایب در مدل می توان گفت که بین خصوصیات مولفه های مدیریت منابع انسانی (جذب و استخدام، بکارگیری، ارتقا و حفظ و نگهداری) و رهبری کاریزماتیک رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بحث و نتیجه گیری

افزایش نوآوری: رهبران کاریزماتیک می توانند با تشویق به تفکر خلاق و نوآوری، به بهبود عملکرد و نوآوری در سازمان کمک کنند (چو و همکاران، ۲۰۲۱).

کاهش جابجایی کارکنان: با ایجاد محیط کاری جذاب و حمایت کننده، رهبران کاریزماتیک می توانند به کاهش جابجایی کارکنان و حفظ استعدادها کمک کنند (دلی و همکاران، ۲۰۲۲).

۳- روش شناسی

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر فرایند گردآوری داده ها توصیفی و میدانی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت آبراه تریپن می باشد که تعداد آنها ۷۸۰ نفر بود و با روش تصادفی ساده و فرمول کوکران حجم نمونه ۳۴۱ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه رهبری کاریزماتیک چو (۲۰۲۰) و مدیریت منابع انسانی میرسپاسی (۱۳۹۰) بود. نحوه پاسخگویی به سئوالات طیف لیکرت ۵ نقطه ای (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) بود. جهت بررسی روایی از نظرات خبرگان و به منظور تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردید و به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۱ مقدار آلفای کرونباخ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون پیرسون و رگرسیون و نرم افزار spss نسخه ۲۶ استفاده شد.

۴- یافته ها

ابتدا جهت تجزیه و تحلیل داده ها، داده های مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند، طبق یافته ها تعداد ۱۶ نفر کمتر از ۵ سال، ۱۳۴ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال، ۸۷ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۶۱ نفر بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۳۴ نفر بین ۲۱ تا ۲۵ سال سابقه کار دارند و تعداد ۱۸ نفر دیپلم و پائین تر، ۶۹ نفر فوق دیپلم، ۱۵۴ نفر لیسانس، ۸۹ نفر فوق لیسانس و ۱۱ نفر دارای مدرک دکترا و بالاتر هستند. در این قسمت ابتدا شاخص های توصیفی مورد پژوهش مانند میانگین، کمترین مقدار، بیشترین مقدار، چولگی و کشیدگی محاسبه شده و سپس به بررسی فرضیات تحقیق می پردازیم.

جدول ۱- یافته های توصیفی متغیرها

متغیرها	شاخص های آماری			
	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین
جذب و استخدام	۳۴۱	۱	۴۷	۱۸/۸۸
بکارگیری	۳۴۱	۱۰	۳۰	۱۸/۶۶
ارتقا	۳۴۱	۶	۵۰	۲۴/۳۱
حفظ و نگهداری	۳۴۱	۴	۵۲	۲۴/۴۰
رهبری کاریزماتیک	۳۴۱	۱	۳۵	۱۴/۳۴

در ادامه به بررسی نرمال بودن داده ها با آزمون اسمیرنوف-کلموگروف و ویلک شاپیرو پرداخته شد. همان طور که مشخص است معیار قضاوت در مورد این آزمون مقدار احتمال بدست آمده می باشد. چنانچه مقدار احتمال بزرگتر از ۰/۰۵ باشد فرض نرمال بودن داده ها تایید شده و در غیر این صورت این فرض رد می شود. با توجه به سطح آزمون که برابر ۰/۰۵، کوچکتر از سطح معنی داری که برابر ۰/۰۷۵ و ۰/۲۰۰ داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند.

در این زمینه یکی از عمیق‌ترین تحقیقات، دسته‌بندی کانگر و کانگو است. این دو محقق، اشاره دارند که اگر خصلت کاریزما به رفتارهای مشاهده شده از افراد بستگی دارد، پس یک‌سری مؤلفه‌های رفتاری وجود دارد که مسئول این صفات هستند. آنها، به بررسی این مؤلفه‌ها پرداخته و ویژگی‌ها و صفات رهبری را در قالب این دسته‌بندی ارائه کردند. جدول صفحات بعد، فهرستی از مؤلفه‌های رفتاری قابل تمیز از رهبری کاریزماتیک را به نمایش گذاشته است. این مؤلفه‌ها به هم پیوسته بوده و وجود یا عدم و نیز شدت آنها در رهبران، متفاوت است.

مراجع

امانی، سعید، (۱۴۰۰). نقش رهبری کاریزماتیک بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی بلوغ کارکنان، همایش دستاوردهای نوین بین رشته‌ای در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی، تهران، ۴۵-۶۶.

اصلاتی، فرشید، و حشمت زاده، عاطفه. (۱۴۰۱). نقش لفاظی رهبری کاریزماتیک در تمایل به جابجایی پرستاران در دوران کرونا: تحلیلی بر اثرات تعهد عاطفی به تغییر و هویت سازمانی. مدیریت پرستاری، ۱۱(۳)، ۱۰۳-۱۱۶.

ابوالفتحی، هادی. (۱۴۰۳). مطالعه نقش میانجی اعتماد سازمانی ادراک شده در رابطه میان رهبری کاریزماتیک با دل‌بستگی شغلی کارکنان. فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی، ۱(۲)، ۱۶۲-۱۷۷.

رضاییان، علی، اسماعیلی گیوی، حمیدرضا، و ابراهیمی، عباس. (۱۳۸۸). آرایه الگوی شکل‌گیری رهبری کاریزماتیک در سازمان از دیدگاه مدیریت برنامه ریزی راهبردی. مدیریت دولتی، ۱(۳)، ۳۵-۵۰.

جلالی، عزیز. (۱۴۰۲). بررسی رهبری کاریزماتیک در نظام آموزش عالی مبتنی بر ساختار هرج و مرج سازمان یافته، پانزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، ۳۴-۶۶.

خدیویان علیرضا، محمودی میمند محمد، حسن حسینی میرزا، عیوضی علی اصغر (۱۴۰۳). طراحی و تبیین مدل برند کاریزماتیک اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۹ (۵): ۵۲-۵۹.

کنعانی کاشانی، علی، و گلرد، پروانه. (۱۳۹۸). نقش رهبری کاریزماتیک بر کارآفرینی راهبردی با تأکید بر رویکرد ارتباطات شبکه‌ای. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷(۲)، ۱۸۵-۲۰۶.

Arvey, R.D. (2021). Job satisfaction. In Nicholson, N. (Ed.), The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior (pp. 272-274). Cambridge, MA: Blackwell.

Bruce Tracey, J. & Tews, M. J. (2025). Training effectiveness: Accounting for individual characteristics and the work environment. The Cornell hotel and Restaurant Administration Quarterly, 36(6): 36-42.

Cho, S., Woods, R. H., Jang, S. & Erdem, M. (2021). Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms' performances. International Journal of Hospitality Management, 25(2): 262-277.

Daley, D., Vasu, M.L. & Weinstein, M. B., (2020). Strategic human resource management: Perceptions among North Carolina county social services professionals. Public Personnel Management, 31(3): 359-375.

Gelade, G. A. & Ivery, M. (2023). The impact of human resource management and work climate on organizational performance. Personnel Psychology, 56(2): 383-404.

Manistitya, M. & Fongsuwan, W. (2015). Human Resource Management, Job Satisfaction and Employee Commitment Affecting Information Technology Staff Turnover

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر رهبری کاریزماتیک در مدیریت منابع انسانی بود. یافته‌ها نشان داد که رهبری کاریزماتیک بر روی ابعاد مدیریت منابع انسانی شامل جذب و استخدام، یکارگیری، ارتقا و حفظ و نگهداری تأثیر مثبت و مستقیمی دارد و کلیه فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند. نقش رهبری کاریزماتیک چنان تأثیر گذار است که بروی همه موضوعات کارکنان و مجموعه قابل مشاهده است بگونه‌ای که بروی خود اثراتی مانند دل‌گرم بودن به کار، احساس مسئولیت، وجدان‌بیدار، رضایت‌مندی، عشق و علاقه به کارهمه و همه از اثرات رهبری کاریزماتیک می‌باشد. تأثیر آن بروی کار بدین صورت است که بهترین و بالاترین اثربخشی را مجموعه پرسنل بروی کار خواهد داشت و با کمترین هزینه بالاترین خروجی و بازتاب را خواهیم داشت با توجه به اشتیاق شغلی پرسنل و روحیه مثبت و با نشاط آنها کمترین میزان خرابی و خسارت متوجه سیستم خواهد بود. بدیهی است اثرات این موضوع بروی جامعه هم مؤثر است. هدف از بررسی نقش رهبری کاریزماتیک بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی کارکنان و نتیجه حاصل بروی کار و سرعت بخشیدن به آن است. استفاده مناسب از همه ظرفیتها بمنظور دستیابی به بالاترین بهره‌وری می‌باشد، دستیابی به این مهم محقق نمی‌شود مگر اینکه یک مدیر توانمند و با شخصیتی کاریزماتیک که بتواند اثرگذاری مناسبی بروی پرسنل داشته باشد این اثر گذاری باعث ایجاد دلگرمی به کار و انجام آن به نحوه مطلوب در کمترین زمان ممکن می‌باشد اثر بخشی این امر باعث خروجی مناسب از نظر کیفیت و کمیت خواهد بود. رهبران کاریزماتیک اغلب در مواقع بحران شناسایی می‌شوند و علاقه خاصی به تخصص در زمینه‌های خود نشان می‌دهند. آنها اغلب افرادی با چشم‌انداز روشن در زمینه تجارت و سیاست و توانایی تعامل با مخاطبان بزرگ هستند. تعریف رهبری کاریزماتیک در صورتیکه بر روی شخص رهبر تمرکز نکند ناقص است. بیش از دیگر سبک‌های محبوب رهبری، رهبری کاریزماتیک به شخصیت و اعمال رهبر و نه فرآیند و ساختار بستگی دارد. با توجه به مطالبی که ارائه شد، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که رهبری کاریزماتیک، خصوصیتی نیست که به صورت ذاتی در تمامی افراد وجود داشته باشد و یا به بیانی دیگر، تمامی انسان‌ها واجد این قابلیت باشند. خصوصیت کاریزماتیک، همیشه همراه فرد نیست و همگان نمی‌توانند فردی را به عنوان رهبر کاریزماتیک بپذیرند. در مرحله اول، عواملی وجود دارند که باعث ایجاد و ظهور کاریزما می‌شوند. در مرحله بعد، عواملی وجود دارند که در ثبات، شدت و ضعف صفت کاریزما در رهبر مؤثر هستند. نکته مهم این است که کاریزماتیک بودن، خصوصیتی است که در واقع از سوی پیروان به رهبران اعطا می‌شود. کاریزما بودن خصیصه‌ای است که به رفتارهای مشاهده شده از رهبر بستگی دارد. مجموعه‌ای از مؤلفه‌های رفتاری در رهبر وجود دارد که علت ظهور صفات کاریزماتیک در وی می‌شوند. با توجه به این نتیجه‌گیری، می‌توان این صفات را شناسایی کرده و حتی آنها را در افرادی دیگر که از قابلیت ذاتی برخوردارند، پرورش داد. پیروان، رهبران کاریزماتیک را براساس کنش‌های متقابل می‌شناسند و به آنها هویت می‌دهند. به کاریزما باید به عنوان صف و ویژگی ساخته شده توسط پیروان، یعنی کسانی که مجموعه‌ای از رفتارهای معینی را در وضعیت‌ها و شرایط سازمانی، از رهبر مشاهده می‌کنند نگاه کرد. رفتار مشاهده شده رهبر در سازمان را می‌توان با بیان ویژگی‌های کاریزماتیک پیروان او تفسیر کرد و چنین صفات غیر وضعیتی، از رفتارهای مطالعه شده رهبری نتیجه گرفته شده است. کاریزما بودن، صفتی فردی که حاصل جایگاه فرد در سازمان باشد، نیست بلکه ویژگی خاصی است که از رفتارهای رهبر منتج می‌شود. شاید بتوان گفت که

performance. Journal of Managerial Issues, 16(30): 337-360.

Intention: A Structural Equation Model. *Research Journal of Business Management*, 9(1). 56-77.

Youndt, M. A & Snell, S. A.. (2024). Human resource configuration, intellectual capital and organizational