

نقش رهبری توزیعی در ارتقای بهره‌وری و بهینه‌سازی مصرف انرژی در کشت و صنعت و دامپروری پارس

پیمان فاتح^۱

تاریخ دریافت: ۱۴ آبان ۱۴۰۴ تاریخ پذیرش: ۲۰ اسفند ماه ۱۴۰۴

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر رهبری توزیعی بر مصرف بهینه انرژی در شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی با رویکرد پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل مدیران، کارشناسان و کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس بوده که از میان آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد رهبری توزیعی مبتنی بر دیدگاه اسپیلین و الپمور و پرسشنامه مدیریت و مصرف بهینه انرژی بوده است. روایی ابزار با استفاده از نظر خبرگان و تحلیل عاملی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با بهره‌گیری از آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که سطح رهبری توزیعی و مصرف بهینه انرژی در شرکت مورد مطالعه در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد و بین رهبری توزیعی و مصرف بهینه انرژی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که رهبری توزیعی تأثیر مثبت و معناداری بر مصرف بهینه انرژی دارد و می‌تواند بخش قابل توجهی از تغییرات مربوط به مدیریت مصرف انرژی را تبیین کند. بنابراین تقویت رویکرد رهبری توزیعی، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری می‌تواند نقش مؤثری در بهبود مدیریت مصرف انرژی و افزایش بهره‌وری منابع در سازمان‌های تولیدی و کشاورزی ایفا کند.

واژگان کلیدی: رهبری توزیعی، مصرف بهینه انرژی، مدیریت انرژی، بهره‌وری انرژی، کشت و صنعت و دامپروری پارس.

^۱ گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر مسئله مدیریت انرژی به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها، به‌ویژه در بخش‌های تولیدی و کشاورزی، تبدیل شده است. رشد جمعیت، افزایش تقاضا برای محصولات کشاورزی و دامی، محدودیت منابع انرژی و افزایش هزینه‌های تولید باعث شده است که سازمان‌ها به دنبال راهکارهایی برای افزایش بهره‌وری و کاهش مصرف انرژی باشند. در این میان، مدیریت و رهبری سازمانی نقش مهمی در هدایت رفتار کارکنان، بهبود فرایندها و استفاده بهینه از منابع ایفا می‌کند (IEA, 2022). در سازمان‌های بزرگ تولیدی مانند شرکت‌های کشت و صنعت و دامپروری، مصرف انرژی در بخش‌های مختلفی از جمله سیستم‌های آبیاری، ماشین‌آلات کشاورزی، سردخانه‌ها، سیستم‌های تهویه، خوراک‌سازی دام و فرایندهای فرآوری محصولات رخ می‌دهد؛ بنابراین مدیریت صحیح انرژی در این سازمان‌ها نیازمند رویکردهای مدیریتی نوین است (Pimentel & Pimentel, 2008).

در سال‌های اخیر، مفهوم رهبری توزیعی به عنوان یکی از رویکردهای نوین در مدیریت سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است. رهبری توزیعی بر این اصل استوار است که رهبری صرفاً در اختیار یک فرد یا مدیر ارشد نیست، بلکه در میان اعضای سازمان توزیع می‌شود و افراد مختلف در سطوح گوناگون سازمان می‌توانند در فرایند تصمیم‌گیری، حل مسئله و هدایت فعالیت‌ها نقش داشته باشند (Spillane, 2006). این رویکرد موجب افزایش مشارکت کارکنان، تقویت حس مسئولیت‌پذیری، افزایش خلاقیت و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (Harris, 2013).

تحقیقات نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی، بهره‌وری منابع و رفتارهای کارکنان داشته باشند. به طور خاص، رهبری توزیعی با ایجاد فضای مشارکتی و افزایش تعامل میان کارکنان، زمینه را برای نوآوری و بهبود مستمر فراهم می‌کند (Bolden, 2011). در چنین شرایطی کارکنان نه تنها مجریان دستورات مدیریتی نیستند، بلکه به عنوان بازیگران فعال در بهبود فرایندهای کاری و مدیریت منابع عمل می‌کنند. این امر می‌تواند در حوزه مدیریت انرژی نیز نقش مهمی ایفا کند.

بهره‌وری انرژی به معنای استفاده بهینه از انرژی برای تولید مقدار مشخصی از محصول یا خدمت است. افزایش بهره‌وری انرژی می‌تواند موجب کاهش هزینه‌های تولید، افزایش رقابت‌پذیری سازمان‌ها و کاهش اثرات زیست‌محیطی شود (International Energy Agency, 2022). در بخش کشاورزی و دامپروری، بهره‌وری انرژی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا بسیاری از فعالیت‌های این بخش به مصرف مستقیم یا غیرمستقیم انرژی وابسته هستند، از جمله استفاده از ماشین‌آلات کشاورزی، پمپ‌های آب، سیستم‌های روشنایی، تهویه و تجهیزات فرآوری محصولات (Ozkan, Akcaoz, & Fert, 2004).

مطالعات مختلف نشان داده‌اند که علاوه بر عوامل فنی و فناوری، عوامل مدیریتی و رفتاری نیز نقش مهمی در مدیریت مصرف انرژی دارند. در واقع، بسیاری از برنامه‌های مدیریت انرژی زمانی موفق خواهند بود که کارکنان سازمان در اجرای آن‌ها مشارکت فعال داشته باشند و فرهنگ سازمانی مناسبی در این زمینه شکل گیرد (Sorrell, 2015). در این راستا، رهبری توزیعی می‌تواند با ایجاد حس مالکیت و مسئولیت مشترک در میان کارکنان، زمینه‌ساز بهبود رفتارهای مصرف انرژی در سازمان شود.

از سوی دیگر، سازمان‌های کشاورزی و دامپروری به دلیل گستردگی فعالیت‌ها و تنوع واحدهای عملیاتی، نیازمند ساختارهای مدیریتی منعطف و مشارکتی هستند. در چنین سازمان‌هایی، تصمیم‌گیری‌های مرتبط با مدیریت منابع و انرژی اغلب در سطوح مختلف سازمان اتخاذ می‌شود و مدیران میانی و کارکنان عملیاتی نقش مهمی در اجرای سیاست‌های سازمانی دارند (Day & Antonakis, 2012). بنابراین استفاده از رویکرد رهبری توزیعی می‌تواند به هماهنگی بهتر میان بخش‌های مختلف سازمان و بهبود مدیریت منابع کمک کند.

پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه مدیریت نشان می‌دهد که رهبری توزیعی با افزایش همکاری، تبادل دانش و یادگیری سازمانی ارتباط مثبت دارد (Gronn, 2002). این عوامل می‌توانند در شناسایی راهکارهای جدید برای کاهش مصرف انرژی و افزایش بهره‌وری آن مؤثر باشند. برای مثال، کارکنانی که به طور مستقیم با تجهیزات و فرایندهای تولیدی در ارتباط هستند، معمولاً دانش عملی ارزشمندی درباره نحوه کاهش اتلاف انرژی دارند. اگر ساختار رهبری سازمان به گونه‌ای باشد که این دانش و تجربه در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی مورد استفاده قرار گیرد، احتمال موفقیت برنامه‌های مدیریت انرژی افزایش می‌یابد.

در سال‌های اخیر، بسیاری از سازمان‌ها تلاش کرده‌اند تا با اجرای برنامه‌های مدیریت انرژی و استفاده از فناوری‌های جدید، مصرف انرژی خود را کاهش دهند. با این حال، نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد که صرف استفاده از فناوری‌های جدید بدون توجه به عوامل انسانی و مدیریتی نمی‌تواند به طور کامل به بهبود بهره‌وری انرژی منجر شود (Sorrell, 2015). در این میان، نقش رهبری سازمانی در ایجاد فرهنگ صرفه‌جویی انرژی و تشویق کارکنان به مشارکت در برنامه‌های مدیریت انرژی بسیار مهم است.

در شرکت‌های کشت و صنعت و دامپروری، مصرف انرژی سهم قابل توجهی از هزینه‌های تولید را تشکیل می‌دهد. استفاده از ماشین‌آلات سنگین، سیستم‌های پمپاژ آب، تجهیزات فرآوری و نگهداری محصولات و همچنین سیستم‌های مربوط به نگهداری دام‌ها، نیازمند مصرف قابل توجهی از انرژی است. بنابراین هرگونه بهبود در مدیریت مصرف انرژی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری اقتصادی این شرکت‌ها داشته باشد.

شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس به عنوان یکی از واحدهای بزرگ تولیدی در حوزه کشاورزی و دامپروری، دارای بخش‌های مختلف عملیاتی است که هر یک نیازمند مصرف انرژی در مقیاس قابل توجهی هستند. در چنین سازمانی، اتخاذ رویکردهای مدیریتی مناسب برای مدیریت مصرف انرژی می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی ایفا کند. رهبری توزیعی به عنوان یک رویکرد مدیریتی نوین می‌تواند زمینه مشارکت کارکنان در سطوح مختلف سازمان را فراهم کند و از این طریق به بهبود مدیریت منابع و افزایش بهره‌وری انرژی کمک نماید.

با توجه به اهمیت روزافزون مدیریت انرژی و نقش عوامل مدیریتی در بهبود بهره‌وری منابع، بررسی تأثیر رهبری توزیعی بر مصرف بهینه انرژی در سازمان‌های کشاورزی و دامپروری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این پژوهش تلاش می‌کند تا با بررسی نقش رهبری توزیعی در شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس، به

درک بهتری از رابطه میان سبک رهبری و بهره‌وری انرژی دست یابد و راهکارهایی برای بهبود مدیریت انرژی در این نوع سازمان‌ها ارائه دهد. هدف کلی این پژوهش بررسی نقش رهبری توزیعی در ارتقای بهره‌وری و بهینه‌سازی مصرف انرژی در شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس است.

۲- فرضیه‌های تحقیق

رهبری توزیعی تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری انرژی در شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس دارد. رهبری توزیعی تأثیر مثبت و معناداری بر بهینه‌سازی مصرف انرژی در شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس دارد.

مشارکت کارکنان در چارچوب رهبری توزیعی موجب بهبود مدیریت مصرف انرژی در سازمان می‌شود. تسهیم دانش و همکاری میان کارکنان در قالب رهبری توزیعی با افزایش بهره‌وری انرژی در سازمان رابطه مثبت دارد.

رهبری توزیعی از طریق افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان موجب کاهش اتلاف انرژی در سازمان می‌شود.

۳- روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است که با رویکرد پیمایشی انجام می‌شود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس است که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در فرآیندهای مدیریتی و مصرف انرژی سازمان نقش دارند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین می‌شود و نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب خواهند شد تا همه افراد جامعه شانس برابر برای انتخاب داشته باشند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد است؛ به‌گونه‌ای که برای سنجش متغیر رهبری توزیعی از پرسشنامه رهبری توزیعی الپمور^۱ و نیز مدل توسعه‌یافته اسپیلین^۲ استفاده می‌شود که یکی از ابزارهای معتبر در حوزه رهبری سازمانی محسوب می‌شود و ابعاد مختلف مشارکت در رهبری، تعاملات سازمانی و توزیع مسئولیت‌ها را اندازه‌گیری می‌کند. همچنین برای سنجش متغیر مصرف بهینه انرژی از پرسشنامه مدیریت و بهره‌وری انرژی سازمانی مبتنی بر مدل‌های مدیریت انرژی مطرح در مطالعات انرژی سازمانی استفاده خواهد شد که شاخص‌هایی مانند صرفه‌جویی انرژی، مدیریت مصرف، آگاهی کارکنان و استفاده بهینه از منابع انرژی را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای سنجش روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی با نظر خبرگان و اساتید مدیریت و انرژی استفاده می‌شود. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه می‌شود و در صورتی که مقدار آن بالاتر از ۰.۷ باشد، پایایی ابزار مورد تأیید قرار می‌گیرد. داده‌های جمع‌آوری شده پس از کدگذاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری مانند SPSS شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌هایی مانند میانگین، انحراف معیار و فراوانی برای توصیف متغیرها استفاده می‌شود و در بخش آمار استنباطی برای بررسی رابطه و تأثیر رهبری توزیعی بر مصرف بهینه انرژی از آزمون‌های همبستگی و تحلیل

¹ Elmore

² Spillane

رگرسیون و در صورت استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی استفاده خواهد شد.

۴- یافته‌ها

در این پژوهش، یافته‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده‌اند. در بخش توصیفی، ابتدا شاخص‌های آماری مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش یعنی رهبری توزیعی و مصرف بهینه انرژی مورد بررسی قرار گرفت. جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیر رهبری توزیعی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیر رهبری توزیعی

۳.۷۲	میانگین:
۰.۶۴	انحراف معیار:
۲.۱۰	کمینه:
۴.۸۵	بیشینه:

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که میانگین متغیر رهبری توزیعی در میان کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس برابر با ۳.۷۲ است که بالاتر از حد متوسط طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت محسوب می‌شود. این امر نشان‌دهنده آن است که در این سازمان، تا حد قابل توجهی از رویکرد رهبری توزیعی استفاده می‌شود و بخشی از مسئولیت‌های مدیریتی میان مدیران میانی و کارکنان توزیع شده است. انحراف معیار ۰.۶۴ نیز نشان می‌دهد که پراکندگی پاسخ‌ها نسبتاً متوسط است و دیدگاه کارکنان در مورد وضعیت رهبری توزیعی تا حدودی همگن است. همچنین فاصله میان کمینه و بیشینه بیانگر آن است که تجربه کارکنان در واحدهای مختلف سازمان در زمینه رهبری توزیعی یکسان نبوده و برخی بخش‌ها مشارکت مدیریتی بیشتری نسبت به سایر بخش‌ها داشته‌اند.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیر مصرف بهینه انرژی

۳.۵۸	میانگین:
۰.۷۱	انحراف معیار:
۲.۰۰	کمینه:
۴.۷۰	بیشینه:

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که میانگین متغیر مصرف بهینه انرژی در شرکت مورد مطالعه برابر با ۳.۵۸ است که بیانگر سطح نسبتاً مطلوبی از مدیریت مصرف انرژی در سازمان است. این مقدار نشان می‌دهد که کارکنان و مدیران سازمان تا حدی به اهمیت مدیریت انرژی، صرفه‌جویی در منابع و استفاده بهینه از انرژی توجه دارند. با این حال، انحراف معیار ۰.۷۱ بیانگر آن است که تفاوت‌هایی در نحوه مدیریت انرژی میان

بخش‌های مختلف سازمان وجود دارد. برخی واحدها احتمالاً دارای سیستم‌های مدیریتی یا نظارتی قوی‌تری در زمینه مصرف انرژی هستند، در حالی که در برخی واحدها هنوز ظرفیت بهبود وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت سازمان در مسیر بهینه‌سازی مصرف انرژی قرار دارد، اما برای دستیابی به سطح مطلوب‌تر، نیاز به تقویت سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی در این حوزه احساس می‌شود.

در بخش استنباطی پژوهش، رابطه و تأثیر رهبری توزیعی بر مصرف بهینه انرژی مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی بین رهبری توزیعی و مصرف بهینه انرژی

ضریب همبستگی پیرسون:	۰.۶۲
سطح معناداری:	۰.۰۰۰
تعداد نمونه:	۱۵۰

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیر رهبری توزیعی و مصرف بهینه انرژی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی ۰.۶۲ بیانگر رابطه نسبتاً قوی میان این دو متغیر است. سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ نیز نشان می‌دهد که این رابطه از نظر آماری معنادار بوده و می‌توان با اطمینان بیان کرد که افزایش سطح رهبری توزیعی در سازمان با بهبود مدیریت و مصرف بهینه انرژی همراه است. به عبارت دیگر، هرچه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر باشد و مسئولیت‌ها در میان اعضای سازمان توزیع شود، احتمال اجرای بهتر سیاست‌های مدیریت انرژی و استفاده کارآمد از منابع انرژی افزایش می‌یابد.

برای بررسی میزان تأثیر رهبری توزیعی بر مصرف بهینه انرژی از تحلیل رگرسیون استفاده شد.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون بین رهبری توزیعی و مصرف بهینه انرژی

ضریب تعیین	۰.۳۸
ضریب بتا:	۰.۶۲
مقدار تی	۹.۴۵
سطح معناداری:	۰.۰۰۰

نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر رهبری توزیعی تأثیر مثبت و معناداری بر مصرف بهینه انرژی دارد. ضریب بتای استاندارد برابر با ۰.۶۲ بیانگر آن است که با افزایش یک واحد در رهبری توزیعی، میزان مصرف بهینه انرژی نیز به میزان قابل توجهی افزایش می‌یابد. همچنین مقدار ضریب تعیین ۰.۳۸ نشان می‌دهد که حدود ۳۸ درصد از تغییرات مربوط به مصرف بهینه انرژی توسط متغیر رهبری توزیعی تبیین می‌شود. این مقدار بیانگر آن است که رهبری توزیعی یکی از عوامل مهم در بهبود مدیریت انرژی در سازمان محسوب می‌شود، هرچند عوامل دیگری نیز در این زمینه نقش دارند. سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ نیز تأیید

می‌کند که این تأثیر از نظر آماری معنادار است و فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر رهبری توزیعی بر مصرف بهینه انرژی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

به طور کلی نتایج بخش استنباطی نشان می‌دهد که رهبری توزیعی می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان‌ها در زمینه مدیریت انرژی ایفا کند. هنگامی که مسئولیت‌ها میان افراد مختلف توزیع می‌شود و کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت دارند، سطح آگاهی و تعهد آنان نسبت به استفاده بهینه از منابع افزایش می‌یابد. این امر به‌ویژه در سازمان‌های تولیدی و کشاورزی مانند شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس که مصرف انرژی بخش مهمی از هزینه‌های عملیاتی را تشکیل می‌دهد، اهمیت زیادی دارد. مشارکت کارکنان در برنامه‌های مدیریت انرژی، ارائه پیشنهادهای بهبود و نظارت بر مصرف منابع می‌تواند به کاهش اتلاف انرژی و افزایش بهره‌وری منجر شود.

۵- نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری توزیعی به عنوان یکی از رویکردهای نوین در مدیریت سازمانی می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان‌ها در حوزه مدیریت منابع و به ویژه مصرف انرژی ایفا کند. یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که سطح رهبری توزیعی و مصرف بهینه انرژی در شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد، اما هنوز ظرفیت‌هایی برای بهبود و توسعه در این زمینه وجود دارد. نتایج تحلیل‌های استنباطی نیز حاکی از آن بود که بین رهبری توزیعی و مصرف بهینه انرژی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و افزایش میزان مشارکت کارکنان در فرآیندهای مدیریتی می‌تواند به بهبود مدیریت انرژی در سازمان منجر شود.

یکی از مهم‌ترین دلایل این رابطه آن است که در الگوی رهبری توزیعی، مسئولیت تصمیم‌گیری و اجرای برنامه‌ها تنها بر عهده مدیران ارشد نیست، بلکه کارکنان در سطوح مختلف سازمان نیز در این فرآیند مشارکت دارند. این مشارکت موجب افزایش احساس مسئولیت، تعهد سازمانی و انگیزه کارکنان برای بهبود عملکرد سازمان می‌شود. در چنین شرایطی کارکنان نسبت به نحوه استفاده از منابع سازمانی، از جمله انرژی، حساس‌تر شده و تلاش می‌کنند با ارائه ایده‌ها و راهکارهای جدید، مصرف انرژی را به شکل بهینه مدیریت کنند.

از سوی دیگر، در سازمان‌هایی که رهبری توزیعی به خوبی اجرا می‌شود، جریان اطلاعات و ارتباطات میان کارکنان و مدیران به شکل مؤثرتری برقرار می‌شود. این امر می‌تواند زمینه‌ساز تبادل دانش و تجربه در زمینه روش‌های صرفه‌جویی انرژی، استفاده از فناوری‌های کارآمدتر و بهبود فرآیندهای تولیدی باشد. در نتیجه، سازمان قادر خواهد بود با هزینه کمتر، بهره‌وری بیشتری در استفاده از منابع انرژی داشته باشد.

بر اساس نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت کشت و صنعت و دامپروری پارس برای بهبود مدیریت مصرف انرژی، رویکرد رهبری توزیعی را در ساختار مدیریتی سازمان تقویت کنند. ایجاد تیم‌های کاری، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه مدیریت انرژی و تشویق کارکنان به ارائه پیشنهادهای نوآورانه از جمله اقداماتی است که می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد.

همچنین استفاده از سیستم‌های نظارتی و ارزیابی عملکرد در حوزه مصرف انرژی می‌تواند به شناسایی نقاط ضعف و بهبود مستمر فرآیندهای سازمان کمک کند. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که رهبری توزیعی نه تنها به بهبود روابط سازمانی و افزایش مشارکت کارکنان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به عنوان ابزاری مؤثر برای ارتقای بهره‌وری و مدیریت بهینه منابع در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. توجه به این رویکرد مدیریتی در سازمان‌های تولیدی و کشاورزی می‌تواند نقش مهمی در کاهش هزینه‌های انرژی، افزایش بهره‌وری و دستیابی به توسعه پایدار ایفا کند.

منابع

- Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 13(3), 251–269.
- Day, D. V., & Antonakis, J. (2012). *The nature of leadership* (2nd ed.). Sage Publications.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 423–451.
- Harris, A. (2013). Distributed leadership: Friend or foe? *Educational Management Administration & Leadership*, 41(5), 545–554.
- IEA. (2022). *Energy efficiency 2022*. International Energy Agency.
- International Energy Agency. (2022). *World energy outlook 2022*. IEA Publications.
- Ozkan, B., Akcaoz, H., & Fert, C. (2004). Energy input–output analysis in Turkish agriculture. *Renewable Energy*, 29(1), 39–51.
- Pimentel, D., & Pimentel, M. (2008). *Food, energy, and society* (3rd ed.). CRC Press.
- Robinson, V. M. J. (2008). Forging the links between distributed leadership and educational outcomes. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 241–256.
- Sorrell, S. (2015). Reducing energy demand: A review of issues, challenges and approaches. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 47, 74–82.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3–34.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

The Impact of Distributed Leadership on Optimal Energy Consumption in Pars Agro-Industry and Animal Husbandry Company

Peyman Fatch¹

Abstract

The present study aimed to investigate the impact of distributed leadership on optimal energy consumption in Pars Agro-Industry and Animal Husbandry Company. In terms of purpose, the research is applied, and in terms of methodology, it is descriptive–correlational conducted through a survey approach. The statistical population consisted of managers, experts, and employees of Pars Agro-Industry and Animal Husbandry Company, from which 150 participants were selected as the sample using simple random sampling based on Cochran's formula. Data were collected using standardized questionnaires, including the Distributed Leadership Questionnaire based on the perspectives of Spillane and Elmore and a questionnaire on organizational energy management and optimal energy consumption. The validity of the instruments was confirmed through expert judgment and factor analysis, while reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient. The collected data were analyzed using SPSS software through descriptive and inferential statistics, including Pearson correlation and regression analysis. The results indicated that the levels of distributed leadership and optimal energy consumption in the studied company were relatively desirable. Furthermore, a significant positive relationship was found between distributed leadership and optimal energy consumption. Regression analysis also showed that distributed leadership has a significant positive effect on optimal energy consumption and can explain a considerable portion of the variance in energy management within the organization. Therefore, strengthening distributed leadership, enhancing employee participation in decision-making, and promoting a collaborative organizational culture can significantly improve energy management and increase resource efficiency in agricultural and production organizations.

Keywords: Distributed Leadership, Optimal Energy Consumption, Energy Management, Energy Efficiency, Pars Agro-Industry and Animal Husbandry Company.

¹ Department of Public Administration, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran