



مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت

(وابسته به وزارت نیرو)

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی

بررسی رابطه بین سبک مدیریت اعمال شده

و

بهداشت روانی کارکنان

(شرکت مدیریت بهره برداری تولید برق فارس)

۱۳۸۳ / ۱۱ / ۲۵

استاد مشاور :

وحید صیادی

استاد راهنما :

دکتر محمد مزیدی

محل درج اطلاعات و مدارک علمی بران
تهیه در کار

دانشجو : احمد سهرابی زاده

تقدیم به :

پرسنل شریف و زحمت کش نیروگاه گازی
شیراز که همواره در جهت رسیدگی به اهداف
مقدس وزارت نیرو و فراهم آوردن شرایط مناسب
در زمان تحصیل با اینجانب همکاری صمیمانه
داشته اند .

از خداوند متعال آرزوی موفقیت و سلامت
همگان را خواهانم .

احمد سهرابی زاده
مدیریت نیروگاه شیراز

دیماه ۱۳۸۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اول دفتر بنام ایزد دانا پروردگار صانع و حی توانا

مراتب تشکر و سپاس :

بدینوسیله وظیفه خود میدانم ابتدا از مؤسسه محترم تحقیقات و آموزش مدیریت (وابسته به وزارت نیرو) که امکانات و شرایط جهت آموزش ، پرورش ، راهنمایی و ارشاد مدیران و سرپرستان جهت رسیدن به اهداف مقدس وزارت نیرو را فراهم آورده اند صمیمانه تشکر نمایم .

در ضمن از استاد راهنما آقای دکتر مزیدی و استاد مشاور آقای وحید صیادی که با راهنماییهای کارشناسانه و نکته سنجی ، اشکالات این پژوهش را مرتفع نمودند و همچنین شرکت مدیریت بهره برداری تولید برق فارس و پرسنل محترم نیروگاههای سیکل ترکیبی فارس و گازی شیراز که در جهت تکمیل این تحقیق با اینجانب صمیمانه همکاری نموده اند مراتب تشکر و امتنان خود را اعلام می دارم .

از خداوند متعال موفقیت همگان را خواهانم .

((چکیده))

هدف اساسی تحقیق حاضر این است که به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین سبک مدیریت اعمال شده در سازمان و بهداشت روانی کارکنان رابطه وجود دارد؟ بدین منظور با استفاده از پرسش نامه های بهداشت روانی و تعیین سبک مدیریت اطلاعات مورد نیاز از میان کارکنان نیروگاه گازی فارس و شیراز جمع آوری گردید و سپس با استفاده از روشهای آماری و نرم افزاری SPSS اطلاعات جمع آوری شده مورد ویرایش و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج زیر حاصل گردید .

در این تحقیق نگرش کارکنان به سبک مدیریت به عنوان متغیر مستقل و بهداشت روانی آنان بعنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است همچنین متغیرهایی مانند سن ، سابقه خدمت و وضعیت تاهل نیز مورد بررسی قرار گرفته شده است . برای بررسی رابطه بین ابعاد سبک های مدیریتی وظیفه مدار و رابطه مدار با بهداشت روانی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریان یکطرفه استفاده شده است . همچنین برای بررسی رابطه بین سبکهای مدیریت با بهداشت روانی از تحلیلی واریان یکطرفه و آزمون شفه استفاده شده است و آزمون تی نیز برای مقایسه میانگین بهداشت روانی در کارکنان مجرد و متأهل مورد استفاده قرار گرفته است . نتایج این پژوهش بشرح زیر حاصل گردید :

الف : کارکنانی که مدیرشان را رابطه مدار قوی - وظیفه مدار قوی ارزیابی کرده بودند نسبت به کارکنانی که مدیر خود را رابطه مدار ضعیف - وظیفه مدار ضعیف ارزیابی کرده بودند از بهداشت روانی بهتری برخوردار بودند .

ب : کارکنانی که سن آنها بین ۳۰ تا ۴۰ سال بود نسبت به کارکنانی که سن آنها کمتر از ۳۰ سال یا بیشتر از ۴۰ سال بود بهداشت روانی بهتری داشتند .

ج : نتایج این تحقیق نشان داد که کارکنانی که سابقه خدمت بیشتری دارند نسبت به کارکنانی که سابقه کمتری دارند از بهداشت روانی بالاتری برخوردارند .

۱	فصل اول : کلیات
۲	۱ - ۱ مقدمه
۳	۱ - ۲ تعریف موضوع
۴	۱ - ۳ اهداف تحقیق
۵	۱ - ۴ اهمیت موضوع تحقیق
۸	۱ - ۵ قلمرو تحقیق
۹	۱ - ۶ روش تحقیق
۹	۱ - ۷ سؤال اصلی تحقیق
۱۰	۱ - ۸ فرضیه های تحقیق
۱۰	۱ - ۹ متغیرهای پژوهش
۱۱	۱ - ۱۰ تعریف عملیاتی متغیرها

فصل دوم : مبانی نظری پژوهش

بخش اول

۱۴	۲ - ۱ - ۱ مطالعات میشیگان
۱۴	۲ - ۱ - ۲ مطالعات اوهایو
۱۶	۲ - ۱ - ۳ مطالعات لیکرت
۲۰	۲ - ۱ - ۴ شبکه مدیریت
۲۳	۲ - ۱ - ۵ مشارکت در تصمیم گیری
۲۴	۲ - ۱ - ۶ نظریه اقتضایی
۲۴	۲ - ۱ - ۷ نظریه پردازان مکتب اقتضا
۳۲	۲ - ۱ - ۸ نظریه چرخه زندگی
۳۴	۲ - ۱ - ۹ نظریه مسیر هدف

فصل دوم

بخش دوم : بهداشت روانی

۳۶ ۲ - ۲ بهداشت روانی
۳۸ ۲ - ۲ - ۱ بهداشت روانی از دیدگاه روانشناسان
۴۱ ۲ - ۲ - ۲ بهداشت روانی از دیدگاه انسان گرایان
۴۴ ۲ - ۲ - ۳ بهداشت روانی از دیدگاه روان کاوان
۴۹ ۲ - ۳ - ۱ پیشینه تحقیقات انجام شده

فصل سوم : روش تحقیق

۵۷ ۳ - ۱ مقدمه
۵۸ ۳ - ۲ روش تحقیق
۵۹ ۳ - ۳ ابزار تحقیق
۶۷ ۳ - ۴ روش نمونه گیری
۶۸ ۳ - ۵ نحوه اجرای پرسش نامه
۶۹ ۳ - ۶ چگونگی تحلیل آماری اطلاعات

فصل چهارم : یافته های تحقیق

فصل پنجم : بحث نتایج

محدودیت و پیشنهادها

خلاصه تحقیق

فهرست منابع

ضمائم

۷۴

۸۷

۱۰۰

فصل اول

کلیات

فصل اول کلیات

- ۱ - ۱ مقدمه
- ۱ - ۲ تعریف موضوع
- ۱ - ۳ اهداف تحقیق
- ۱ - ۴ اهمیت موضوع تحقیق
- ۱ - ۵ قلمرو تحقیق
- ۱ - ۶ روش تحقیق
- ۱ - ۷ سؤالات تحقیق
- ۱ - ۸ فرضیات تحقیق
- ۱ - ۹ تعریف متغیرهای تحقیق
- ۱ - ۱۰ تعریف عملیاتی متغیرها

سازمانها از منابع متعددی استفاده می کنند که یکی از مهمترین این منابع نیروی انسانی است . این نیرو هنگامی می تواند بطور مؤثری عمل نماید که کارکنان از لحاظ روانی احساس کامیابی نمایند . (ساعتچی ۱۳۷۰) به بیان دیگر اگر کارکنان از نظر روانی این احساس را داشته باشند که افرادی مؤثر و مفید برای سازمان هستند و در راه رشد و توسعه قدم بر می دارند حداکثر توان خود را در برآورده کردن اهداف سازمان بکار می گیرند .

روابط معیوب انسانی نتایج نامطلوبی مانند تقلیل میزان کارایی ، تعویض مکرر شغل ، غیبت از کار ، بیماری ، ازدیاد سوانح و اشتباهات ، دشمنی و کینه توزی را به بار می آورد . (گلاس و سینگر ۱۹۷۴) شخصیت کارکنان از یک طرف و نوع مدیریت و فضای روانی سازنده و سالم از جمله عوامل و شرایط مناسب کاری برای بهداشت روانی کارکنان است . محیطی که فرد احساس کند متناسب با شخصیت او انگیزه لازم برایش فراهم آمده و احساس کند که مورد قبول و احترام است و کار سازنده اش مورد توجه است و نگرش او نسبت به مدیریت به شکلی باشد که احساس نماید ضابطه جایش را به رابطه نداده است و بهداشت روانی او را تامین خواهد نمود (لوتانز ۱۹۷۷) .

1 - Glass

2 - Singer

3 - Fred luthans

۲ - ۱ تعریف موضوع

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت قرار گیرد که تولید مورد تاکید واقع می شود. از طرف دیگر سرعت خیره کننده تحولات و پیشرفت تکنولوژی در دهه های اخیر موجب افزایش استرس و احتمالاً کاهش سلامت کارکنان شده است. عوامل چندی در بروز استرس های شغلی دخالت دارند که یکی از مهمترین آن عوامل استرسهای درون سازمانی هستند که استرس های ناشی از سبک مدیریت اعمال شده از جمله آنها بشمار می رود (اسفندیار سعادت ۱۳۵۷).

این تحقیق در پی یافتن رابطه بین نگرش افراد به سبک مدیریت و بهداشت روانی آنان می باشد و در صورت وجود رابطه به تبیین آن خواهد پرداخت.

۳ - ۱ اهداف تحقیق :

هدف اساسی این تحقیق آن است که به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین سبک مدیریت اعمال شده در سازمان و بهداشت روانی کارکنان رابطه وجود دارد ؟

مدیران با اعمال کدام سبک مدیریتی می توانند موجب افزایش بهداشت روانی کارکنان خود گردند ؟ مدیران باید توان ایجاد و حفظ بهداشت روانی و در نتیجه شکوفایی استعداد های کارکنان را داشته باشند و بتوانند اهداف سازمان به صورتی هماهنگ نمایند که بیشترین میزان بهداشت روانی حاصل گردد . در این راستا هدف تحقیق این است که اثر سبک های مدیریتی وظیفه مدار و رابطه مدار را بر بهداشت روانی کارکنان مورد بررسی قرار داده و در صورت بدست آوردن نتایج قابل قبول علمی راهکارهای مناسب را جهت ارائه به مدیران به منظور بالا بردن بهداشت روانی کارکنان عرضه نماید .

۴ - ۱ اهمیت موضوع تحقیق :

موضوع دانش مدیریت و بخصوص بحث هدایت و رهبری موضوعی است که همراه با زندگی اجتماعی انسان مطرح بوده است نقشی که رهبران و مدیران در تغییر و تحولات تاریخ، پیروزیها و شکست ها، هدایت ها و گمراهی ها، سازندگی ها و ویرانیها و بالاخره رشد و تکامل جامعه انسانی داشته اند همواره نقش بسیار مهم و اساسی بوده است (جاسبی ۱۳۷۳) .

با مروری بر نظریه انگیزش و بهداشتی هرز برگ متوجه می شویم که وی نیز سبک مدیریت را یکی از عوامل مؤثر بر بهداشت روانی کارکنان می داند (رضائیان ۱۳۶۸) .

اعضای گروه ها عمدتاً با رهبر نسبتاً دمکرات شادتر و راضی تر هستند تا با رهبر اقتدار طلب ، برخی از محققین اشاره می کنند که حتی رضایت ممکن است به موقعیت بستگی داشته باشد وقتی گروه تحت استرس زیاد یا در موقعیت سازماندهی نشده قرار دارد بنظر میرسد که گروه ، رهبر اتوکرات را ترجیح دهد ، شاید به این دلیل که او دستوراتی را که ضروری هستند ارائه می دهد (گیب^۱ ۱۹۶۹) .

حمایت اجتماعی و مشارکت در تصمیم گیری عواملی هستند که به احتمال زیاد به کاهش فشارهای شغلی می انجامد .

(کوچ² فرنچ³ ۱۹۷۵) گلاس و سینگر نشان داده اند که فشارهای روانی می تواند باعث کاهش میزان تحمل ناکامی شود ، هر چند کارکنان سازمان فشارهای ناشی از سر و صدای آزار دهنده و دخالت های بی مورد در ایفای وظایف شغلی را تحمل می کنند ، اما در پایان از میزان تحمل آنان در مقابل ناکامی های احتمالی کاسته می شود (ساعتچی ۱۳۷۰) .

پیروزی هر جامعه چه در سطح ملی و چه در سطح جهانی در گرو فعالیت و کارآمدی مدیران و تصمیم گیران در تمام سطوح است (زمردیان ۱۳۷۳) .

آلفرد مارشال⁴ اقتصاد دان انگلیسی می گوید : اگر تمام سرمایه ها و ابزار تولید در جهان به یکباره نابود شوند ولی علم و هنر مدیریت باقی بماند ، تولید ، توسعه و پیشرفت همچنان ادامه خواهد یافت (بیان ۱۳۷۰) .

-
- 1 - Gibb
 - 2 - Cosh
 - 3 - French
 - 4 - Alfred Marshal

یکی از پیچیده ترین وظایف مدیریت وظیفه هدایت و رهبری است . رهبری جزء جدایی ناپذیر مدیریت است و نقش اساسی را در عملیات ایفا می کند . اگر فقط یک عامل وجود داشته باشد که وجوه افتراق بین سازمانهای موفق و نا موفق را معلوم کند بدون شک آن عامل رهبری مؤثر است (ایرانژاد پاریزی و ساسان گهر ۱۳۷۰) .

در قالب وظیفه رهبری مدیر باید توان و تمایل فرد یا گروه را بسنجد و با توجه به قدرت خود یکی از سبکهای رهبری را در برخورد با آنان برگزیند (رضائیان ۱۳۷۳) .

چنانچه سبک رهبری بطور نامناسبی انتخاب شود از یک رو منجر به کاهش کارایی افراد و سازمان می شود و از سوی دیگر به عنوان عامل بوجود آورنده تنیدگی در کارکنان عمل می نماید که این خود موجب کاهش یافتن بهداشت روانی کارکنان می گردد .

چنانچه پیشتر ذکر شد بهداشت روانی نقش برجسته ای در پیشبرد کارها دارد . این امر در مدیریت حائز اهمیت بسیار است . زیرا افراد برخوردار از بهداشت روانی کمتر غیبت کرده یا سازمان خود را ترک می کنند . در این صورت است که کارایی و بازده سازمان افزایش می یابد . میزان بهداشت روانی در سازمان ، میزان سلامت جسمی و روحی نیروی کارآمد سازمان را مشخص می کند که این خود موجب عملکرد خوب و اثر بخش سازمان می گردد .