



دانشگاه پیام نور

بخش حسابداری اقتصاد و مدیریت

رساله جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی (گرایش تحول)

بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریتی و زمینه‌های جذب و نگهداشت

نیروهای متخصص و نخبه در مناطق کمتر توسعه یافته و محروم

(مطالعه موردی: مجتمع پتروشیمی ماهشهر)

پژوهشگر:

مهدی بهروزی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر مجید ضماهنی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر رضا رسولی

مهرماه 1392

سورة الاحقاف

گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب مهدی بهروزی دانشجوی ورودی سال 1389 مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام بانقل قول مستقیم یا غیرمستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می دانم و جوابگوی آن خواهم بود. دانشجوی تایید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

اینجانب مهدی بهروزی دانشجوی ورودی سال 1389 مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول گواهی می نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله ، کتاب ، و... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما ، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله ، کتاب ، و... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضا

کلیه حقوق مادی مرتبط از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد.

مهرماه 1392

تقدیم به پدر و مادر عزیزم

که شمع وجودشان همواره روشنی بخش راه زندگیم بود.

حمد و سپاس بیکران یکتای بی همتا را که مجال داد تا بتوانم با این پژوهش، قدری بر دانش خود بیفزایم. ارادت و امتنان فراوان خدمت استاد گرانقدرم جناب دکتر مجید ضماهنی دارم که با سعه صدر و مشفقانه پاسخگوی ابهاماتم بوده و همواره در کلیه مسیر پژوهش از راهنمائی های ایشان کمال بهره را برده ام. همچنین از جناب دکتر رسولی که بعنوان مشاور در این پژوهش اینجانب را یاری رساندند کمال قدردانی را دارم.

از کلیه کارکنان متخصص و نخبه و مدیران مجتمع های پتروشیمی ماهشهر نیز که در جمع آوری اطلاعات این تحقیق همکاری و همیاری لازم را مبذول نمودند، تشکر فراوان می نمایم.

چکیده:

جمهوری اسلامی ایران برای رسیدن به اهداف متعالی خود در اجرای برنامه رشد و توسعه اقتصادی و فرهنگی و سیاسی کشور در چشم انداز 20 ساله، نیاز مبرم به توجه نیروی انسانی متخصص دارد که با عنایت به تفاوت‌های آشکار بین نقاط مرکزی و پیشرفته تر با نقاط محروم دارای شرایط نامساعد زندگی در داخل کشور، از نظر امکانات رفاهی، آب و هوا، امکانات تفریحی، ورزشی و بهداشتی، مسئولان می بایست به این مناطق محروم توجه ویژه‌ی مبذول نموده و علل عدم جذب و نگهداری نیروهای متخصص را مورد بررسی قرار داده و در رفع آن بکوشند. هدف از این پژوهش نیز آن است که ضمن بررسی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم بصورت عام، تاثیرگذاری مدیریت حاکم بر منابع انسانی و سبک رهبری مدیران مجتمع های پتروشیمی ماهشهر را بر میزان جذب و نگهداشت نیروهای متخصص و نخبه در این منطقه صنعتی را مورد بررسی و پژوهش قرار داده و راهکارهای عملی و متناسب با شرایط و مقتضیات این منطقه محروم ارائه نماید.

جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کلیه کارکنان متخصص و نخبه شاغل در منطقه مذکور بوده و حجم نمونه جهت حصول داده های اطلاعاتی لازم، تعداد 130 نفر از این پرسنل بوده است که جمع آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه سبک رهبری و جمع آوری دیدگاههای کارکنان متخصص بوده است. نمونه های مورد مطالعه براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده و برای تأیید پیاپی پرسشنامه ها از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بررسی داده های گردآوری شده با نرم افزار علوم اجتماعی (SPSS) انجام پذیرفته و پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی می باشد. بر اساس نتایج بدست آمده مشاهده گردید که اتخاذ سبکهای مختلف مدیریتی بصورت مستقیم با مقوله جذب و نگهداشت نیروهای متخصص و نخبه مرتبط بوده و اتخاذ سبک صحیح مدیریتی یکی از عوامل عمده و اساسی در ایجاد بستری مناسب برای جذب و نگهداشت کارکنان متخصص و نخبه تلقی گشته و عدم استقبال از اتخاذ سبکهای سنتی و تولید مدارانه توسط کارکنان موید لزوم تجدیدنظر جدی مدیران این عرصه در ارائه و اتخاذ سبکهای نوین و دانشگرایانه در برخورد با سرمایه های انسانی سازمان خود می باشد.

واژگان کلیدی: سبک مدیریت، کارکنان متخصص، جذب و نگهداری

فصل اول: کلیات

1-1	مقدمه	2
2-1	تشریح و بیان موضوع	2
3-1	سوالات تحقیق	4
1-3-1	سوال اصلی تحقیق	4
2-3-1	سوال های فرعی تحقیق	4
4-1	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	5
5-1	فرضیات تحقیق	6
1-5-1	فرضیه اصلی تحقیق	6
2-5-1	فرضیه های فرعی تحقیق	7
6-1	اهداف تحقیق	7
1-6-1	هدف اصلی تحقیق	7
2-6-1	اهداف فرعی تحقیق	7
7-1	کاربردهای متصور از تحقیق	8
8-1	سوابق و پیشینه تحقیق	8
9-1	چهارچوب نظری تحقیق و مدل مفهومی	10
10-1	مدل مفهومی تحقیق	12
11-1	قلمرو تحقیق	13
1-11-1	قلمرو موضوعی	13
2-11-1	قلمرو مکانی	13
3-11-1	قلمرو زمانی	13
12-1	جامعه آماری و روش نمونه گیری	13
13-1	روش تحقیق	13

- 13-1-1 روش گردآوری اطلاعات.....13
- 13-1-2 روش تجزیه و تحلیل داده ها.....14
- 14-1 تعاریف نظری تحقیق.....14
- 15-1 تعاریف عملیاتی تحقیق.....15
- 16-1 مراجع استفاده کننده از نتیجه پایان نامه.....15
- 17-1 جنبه جدید بودن و نوآوری تحقیق از منظر دانشجو.....16

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

- 18-2 بخش اول: سبک و تعاریف رهبری.....18
- 18-1-2 مقدمه.....18
- 18-2-2 شیوه های مطالعه رهبری:.....18
- 19-1-2 آیا یک بهترین سبک رهبری وجود دارد؟.....19
- 20-1-2 تعاریف سبک مدیریت.....20
- 21-1-2 تفاوت بین سبک مدیریت و رفتار مدیریت:.....21
- 21-1-2 تقسیم بندی از سبک های مدیریتی آرتور جاگو.....21
- 24-1-2 مطالعات اوهایو و میشیگان.....24
- 26-1-2 سبک های مدیریت لیکرت.....26
- 28-1-2 سبک های مدیریت از نظر ردن.....28
- 32-1-2 سبک های نوین رهبری.....32
- 33-1-2:تحقیقات مختلف انجام شده مربوط به سبک های مدیریت و رهبری.....33
- 39-1-2 نظریه پیوستار رهبری.....39
- 41-1-2 نظریه چرخه زندگی.....41

- 43.....14-1-2 نظریه هنجاری رهبری.....
- 44.....15-1-2 نظریه تئوری مسیر – هدف.....
- 45.....2-2 بخش دوم: جذب و نگهداشت کارکنان متخصص و نخبه.....
- 45.....1-2-2 مقدمه:.....
- 46.....2-2-2 بهره وری کارکنان علمی.....
- 47.....3-2-2 کارکنان علمی به عنوان دارائی سرمایه ای.....
- 48.....4-2-2 نگهداری کارکنان در مدیریت منابع انسانی.....
- 49.....5-2-2 مدیریت منابع انسانی در ارتباط با مدیریت کارکنان.....
- 49.....1-5-2-2 فلسفه مدیریت منابع انسانی:.....
- 50.....2-5-2-2 رویکردهای مدیریت منابع انسانی:.....
- 50.....3-5-2-2 اهداف مدیریت منابع انسانی:.....
- 51.....4-5-2-2 وظایف مدیریت منابع انسانی:.....
- 51.....5-5-2-2 رفاه کارکنان:.....
- 52.....6-2-2 نوآوری در جذب منابع انسانی.....
- 54.....1-6-2-2 اولویت های مدیریت سازمان در جذب کارکنان متخصص:.....
- 55.....7-2-2 راهبرد مدیران موفق در ارتباط با حفظ و نگهداشت کارکنان متخصص.....
- 57.....7-2-2 چالش ها و راهکارهای جذب و نگهداشت سرمایه های انسانی در صنعت نفت.....
- 57.....1-7-2-2 اهمیت چالش های حوزه منابع انسانی در صنعت نفت امروز جهان.....
- 2-7-2-2 بررسی عوامل موثر در جذب و نگهداری سرمایه انسانی در شرکت ملی نفت
ایران.....57

- 3-7-2-2 ضرورت‌های لازم در کیفی نمودن و بهبود عملکرد نیروی انسانی.....58
- 4-7-2-2 اقدامات لازم برای تغییر وضع موجود و رفع نگرانی‌های آینده.....59
- 8-2-2 مدیریت بر کارکنان نخبه و متخصص.....59
- 1-8-2-2 ترک خدمت و انواع آن.....59
- 2-8-2-2 هزینه ترک کارکنان دانش مدار.....61
- 3-8-2-2 آسیب شناسی کارکنان نخبه -سندرم ایکاروس.....61
- 4-8-2-2 علل و عوامل بروز ترک خدمت.....63
- 5-8-2-2 راهبردهای نگهداری کارکنان متخصص.....66
- 9-2-2 چالش‌های سازمانهای ایرانی در مواجهه با نیروهای متخصص.....70
- 1-9-2-2 ویژگی‌های کارکنان متخصص و نخبه.....70
- 2-9-2-2 تغییرات سازمانهای ایرانی در مواجهه با کارکنان متخصص و دانشگرا.....71
- 3-9-2-2 تقویت انگیزه‌های متخصصان.....71
- 4-9-2-2 نگهداری نیروهای دانشگرا و متخصص.....72
- 10-2-2 نقش دولت در جذب نخبگان علمی.....74
- 11-2-2 خواسته و نیاز انسان‌ها به طور اعم و نخبگان علمی به طور اخصّ چیست؟.....75
- 12-2-2 نظریه‌های توضیح دهنده جذب،نگهداشت نخبگان و کارکنان متخصص.....78
- فصل سوم: روش تحقیق**
- 1-3 مقدمه.....84
- 2-3 روش کلی تحقیق.....85
- 3-3 تعریف جامعه آماری.....87

87	4-3) حجم نمونه و کفایت آن:
87	5-3) فرضیه ها واهداف تحقیق:
87	1-5-3)فرضیه اصلی تحقیق
87	2-5-3) فرضیه های فرعی تحقیق
88	3-5-3) اهداف
89	3-6) روش های گردآوری داده های تحقیق و کاربرد آن ها:
89	7-3) ابزارهای گردآوری داده های تحقیق و کاربرد آنها:
90	1-7-3)ابزار تحقیق
90	2-7-3) روش تحقیق
90	3-7-3) روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
91	8-3) پرسشنامه
فصل چهارم : تجزیه و تحلیل آماری داده ها (یافته های تحقیق)	
95	1-4) مقدمه
95	2-4) بخش اول:
101	1-2-4) ضریب اطمینان پژوهش
101	2-2-4) بررسی قابلیت اعتماد پرسشنامه ها
103	3-4)بخش دوم: توصیف آماری متغیر های تحقیق
109	4-4) بخش سوم: تجزیه و تحلیل استنباطی داده های آماری
	(آزمون آماری فرضیه های تحقیق)
109	1-4-4) مقدمه

109 (2-4-4) بررسی فرضیه نرمال بودن هریک از متغیرها.....

110 (3-4-4) بررسی فرضیات تحقیق

فصل پنجم : نتایج و پیشنهادات

119 1-5 مقدمه :.....

120 2-5 خلاصه تحقیق :

123 (3-5) نتیجه گیری :

123 (1-3-5)فرضیه اصلی تحقیق:

123 (2-3-5) فرضیه های فرعی.....

125 (4=5) پیشنهادات تحقیق :

125 (1-4-5)پیشنهادات کاربردی تحقیق :

127 (5-5) پیشنهادات برای تحقیقات آتی.....

127 (6-5)محدودیت های تحقیق :

فهرست شکل‌ها

- شکل 1-1 مدل مفهومی تحقیق 12
- شکل 1-2 هرم نیاز مازلو..... 74

فهرست نمودارها

- نمودار 1-4: فراوانی پاسخ‌های نمونه آماری به سوال جنسیت..... 95
- نمودار 2-4: درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سوال سن..... 96
- نمودار 3-4: درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سوال تحصیلات..... 98
- نمودار 4-4: درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سوال سابقه خدمت..... 99
- نمودار 5-4: درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سوال نوع فعالیت..... 100
- نمودار 6-4: هیستوگرام مدیریت دموکراتیک..... 104
- نمودار 7-4: هیستوگرام مدیریت سنتی..... 105
- نمودار 8-4: هیستوگرام مدیریت هوشمند و فرصت‌جو..... 106
- نمودار 9-4: هیستوگرام مدیریت خلاقیت‌گرا..... 107
- نمودار 10-4: هیستوگرام مدیریت دانش‌گرا..... 108

فهرست جداول

- جدول 2-1: تحقیقات مختلف انجام شده مربوط به سبک های مدیریت و رهبری.....33
- جدول 3-1:سوالات مربوط به سبکهای مدیریتی پرسشنامه.....92
- جدول شماره 4-1: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال جنسیت 95
- جدول شماره 4-2: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سن..... 97
- جدول شماره 4-3: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال تحصیلات98
- جدول شماره 4-4: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سابقه..... 99
- جدول شماره 4-5: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال نوع فعالیت.... 100
- جدول 4-6 : شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرها 103
- جدول 4-7:آزمون کلموگروف-اسمیرنف..... 109
- جدول 4-8:آزمون مقایسه میانگین با عدد ثابت 110
- جدول 4-9:آزمون مقایسه میانگین با عدد ثابت..... 111
- جدول 4-10:آزمون مقایسه میانگین با عدد ثابت..... 112
- جدول 4-11:آزمون مقایسه میانگین با عدد ثابت ... 113
- جدول 4-12:آزمون مقایسه میانگین با عدد ثابت..... 114
- جدول 4-13:آزمون مقایسه میانگین با عدد ثابت 115
- جدول 4-14:آمار داده های تک نمونه ای 116
- جدول 4-15:داده های آزمون تک متغیره..... 116

فهرست منابع

- 128.....منابع فارسی
- 132.....منابع لاتین

فهرست پیوست ها

- 133.....پیوست اول: پرسشنامه
- 138.....پیوست دوم: خروجی های آماری تحقیق



فصل اول

کلیات تحقیق

فصل اول: کلیات تحقیق

1-1) مقدمه

در سالهای اخیر و همزمان با تسریع رشد اقتصادی و شتاب در ساخت کارخانجات صنعتی در مناطقی که غنی از منابع و مواد اولیه مورد نیاز بوده اند، در فرایند تأمین نیروی انسانی مورد نیاز این صنایع، همواره با مشکل گرایش متخصصان و نیروهای تحصیل کرده به مهاجرت به شهرهای بزرگ و عدم اقبال آنها به اشتغال در مناطق محروم و کمتر توسعه یافته مواجه بوده ایم. توجه به مناطق محروم و برنامه ریزی جدی برای محرومیت زدایی، با پیروزی انقلاب اسلامی در حد نسبتاً چشم گیری مورد نظر بوده است. تلاش برای رفع مشکلات مربوط به زیرساخت های توسعه، لحاظ کردن سهمیه مناطق در کنکور سراسری، ایجاد مراکز شبانه روزی در مناطق روستایی، اولویت دادن به استخدام نیروهای بومی، اعمال سیاست های تشویقی از سوی دولت برای شاغلان در مناطق محروم، اختصاص اعتبارات خاص محرومیت زدایی از جمله سیاست هایی بود که با هدف محرومیت زدایی اعمال گردید. علی رغم تمام این تدابیر شواهد حاکی از آن است که مناطق محروم هم چنان از کمبود نیروهای متخصص رنج برده و علاوه بر آنکه جذب نیروهای متخصصی برای این مناطق با دشواری همراه بوده است، امکان نگهداشت نیروهای متخصص موجود نیز رو به تقلیل رفته است (حیدری، 1378؛ زندی، 1377).

این تحقیق با هدف شناسایی عواملی که امکان نگهداشت نیروهای انسانی متخصص را در مناطق محروم افزایش می دهد، اجرا شده است.

2-1) تشریح و بیان موضوع

توزیع جمعیتی نامناسب و ناهمگون نیروهای متخصص و نخبه در سطوح کارشناسی و مدیریتی بعلت عدم توجه کافی به جذب و تربیت نیروی انسانی متخصص در دهه گذشته و نیز نیاز حیاتی شرکتهای پتروشیمی به حضور چنین نخبگانی به جهت کسب مزیت رقابتی و موفقیت در بازار رقابتی این صنعت نوپا و جذاب با بکارگیری ایده های نو و افکار خلاق نیروهای متخصص، مدیران مجتمعه های پتروشیمی فعال در منطقه ویژه پتروشیمی ماهشهر را وادار به تلاش و تکاپو در راستای جذب و استخدام چنین نیروهای دانشی و سرمایه های فکری نموده است. منابع انسانی جوان، مستعد و باارزش که توانائی خلق و ابداع ایده های نوین و برتر را دارا باشند بعنوان یک سرمایه راهبردی برای سازمان و مدیریت محسوب می گردند. لذا سیاستها و

اقدامات مورد نیاز در حیطه مدیریت منابع انسانی از سوی مدیران ارشد سازمان جهت جذب، کارمند یابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و ایجاد محیط و فضای شغلی مناسب و منصفانه در جهت شکوفائی استعداد های نوگرا و نخبه می تواند راهگشای حضور فعالانه و دائمی این سرمایه های فکری در بدنه این صنعت باشد.

بازنگری در معیارها و روشهای شناسائی و انتخاب فرایند جذب نخبگان و نیروهای متخصص، بررسی عوامل عدم رضایتمندی شغلی و کم اقبالی آنها جهت فعالیت در حوزه های جغرافیائی محروم و کمتر توسعه یافته از اهم دغدغه های فکری مدیران صنعت پتروشیمی بشمار میرود. با توجه به نگرش و علائق افراد، میزان خلاقیت و هوش و ویژگیهای شخصیتی آنها، مدیران هموار در تلاشند تا عوامل موثر بر انطباق شغلی را نمایان ساخته و براین اساس راهکارهای مناسبی را جهت جذب و نگاهداشت نیروهای نخبه ارائه کنند.

در این پژوهش سعی بر آن است تا با بررسی سبکهای مختلف رهبری مدیران مجتمع های پتروشیمی منطقه ماهشهر میزان تاثیرگذاری سبک اتخاذ شده و ارتباط آن با جذب و نگاهداشت نیروهای متخصص در این شرکتها توأم با فرآیندهای روانشناختی و شخصیتی کارکنان متخصص و نخبه شاغل در این منطقه مورد تحلیل قرار گیرد تا عوامل اصلی عدم رضایت شغلی و تطابق شغلی نخبگان با شرایط محیطی و شغلی این منطقه با توجه به نوع مدیریت منابع انسانی اعمال شده و نگرش مدیران ارشد شرکتها، تعیین گردند.

ابهاماتی که در زمینه انتخاب سبک غالب مدیریتی در جهت جذب و نگهداشت بهتر و اثربخش تر نیروهای متخصص در این منطقه وجود دارد با تحلیل تأثیر نوع رهبری و هدایت مدیران مجتمع های پتروشیمی در ارتباط با عوامل انگیزشی، انطباق شغلی، رضایتمندی و سطح انتظارات و توقعات نیروهای متخصص نمایان می گردد. جذب و یا عدم جذب نخبگان علمی در این حوزه دارای اثرات و پیامدهای محسوسی در زمینه تعالی سازمانی و موفقیت های فنی در امر بهبود مستمر تولید می باشد به این معنا که این پیامدها هم بر فنآوری و نظام تولید موثر می باشند و هم بر ساختار و نوع مدیریت سازمان.

برای کشورهای در حال توسعه به مانند ایران که در مرحله رشد و خیز اقتصادی قرار دارند نیاز به تربیت و بهره گیری از نیروهای دانشی و نخبه و بکارگیری مناسب متخصصان علمی و فنی در صنایع مادر مانند پتروشیمی، نیازی حیاتی و مضاعف می باشد؛ و اینکه مدیران این صنعت با آگاهی از نقش مهم و محوری نیروی انسانی متخصص در توسعه و تعالی سازمانی چه نوع

سبکی را برای هدایت و ارتباط با آنها در عصر دانش و صنعت که به عبارتی عصر "جنگ برای نخبگی" نیز می باشد، بکار بگیرند تا ضمن بهره گیری مناسب از توانمندی های جوانان نخبه، از هدررفت استعداد های آنها و فرار این مغز های علمی جلوگیری بعمل آورند.

3-1) سوالات تحقیق

1-3-1) سوال اصلی تحقیق:

1- آیا رابطه ای بین سبک رهبری مدیران شرکت پتروشیمی ماهشهر با میزان جذب و نگهداشت نیرو های متخصص و نخبه در این منطقه صنعتی وجود دارد؟

2-3-1) سوالات فرعی تحقیق:

2- آیا سبک مدیریت دانش گرا¹ بر جذب و نگهداشت نیرو های متخصص در شرکتهای پتروشیمی ماهشهر موثر است؟

3- آیا سبک مدیریت دموکراتیک² بر جذب و نگهداشت نیرو های متخصص و نخبه در شرکتهای پتروشیمی ماهشهر موثر است؟

4- آیا رابطه ای بین سبک مدیریت هوشیار و فرصت جو³ با میزان جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص در شرکتهای پتروشیمی ماهشهر وجود دارد؟

5- آیا سبک مدیریت خلاقیت گرا⁴ در جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص در ماهشهر موثر است؟

6- آیا سبک مدیریت سنتی و مستبدانه⁵ در جذب و نگهداشت نیرو های نخبه و متخصص در منطقه پتروشیمی ماهشهر موثر است؟

¹ Knowledge management

² Democratic management

³ Alert and Prospector management

⁴ Creativity management

⁵ Traditional management

4-1) اهمیت و ضرورت انجام تحقیق:

یکی از مسائل عمده و موثر در اثربخشی سازمانها، اتخاذ سبک رهبری مناسب از سوی مدیران است. مدیران جهت نفوذ در کارکنان از شیوه ها و سبکهای مختلف رهبری در سازمانها بهره می برند. بررسی سبکهای مختلف و انتخاب سبک رهبری موثر و کارا تر در هدایت و کنترل نیروی انسانی متخصص و بهره گیری از حداکثر توان و استعداد نخبگان در بازه های زمانی طولانی مدت در مناطق محروم و ارائه راهکارهای اساسی و عملی در ایجاد بستری مناسب برای عملیاتی نمودن چنین ایده هائی و نیز شناسائی سبک غالب مدیریت و رهبری در ارتباط با کارکنان متخصص حوزه صنعت پتروشیمی در منطقه ماهشهر از عمده نتایج این تحقیق می باشند.

گرچه تحقیقات مفصلی پیرامون مهاجرت نخبگان و پدیده فرار مغزها و آسیب شناسی آنها ارائه شده است، لکن کمتر به مسئله مهمی چون تسهیل شرایط جذب و نگاهداشت نیروی انسانی متخصص در مناطق عملیاتی و صنعتی محروم کشور پرداخته شده است. از این دسته تحقیقات مرتبط با این موضوع می توان به موارد زیر اشاره داشت: پیرامون مهاجرت نخبگان (اسماعیلی، مهدی)، مدیریت بر کارکنان نخبه، چالشهای علل ترک و ماندگاری در سازمانهای دانش مدار (اصیلی، غلامرضا و قدیربان، عباسعلی)، مدیریت جذب نخبگان علمی در شرایط تحریم (مقداری، علی)، سنجش روانشناختی وضعیت کارکنان نخبه (کامیاری، کامبیز و افروز، غلامعلی). که همگی بصورت کلی و عام موضوع را مورد بررسی و تحلیل قرار داده اند.

همواره جذب و نگاهداشت نیروهای متخصص در مناطق محروم و کمتر توسعه یافته کشور بواسطه پائین بودن سطح رفاه و معیشت و نیز عدم دسترسی به ابزار و امکانات علمی-آزمایشگاهی جزء اساسی ترین چالشهای مدیریت صنایع و سازمانهای فعال در این مناطق بوده است. انتظارات شغلی، رضایتمندی شغلی، بسترهای مناسب پیشرفتهای علمی و توقعات مادی و رفاهی و عوامل انگیزشی متعدد دیگر در حوزه های اجتماعی و خانوادگی باعث گردیده تا مدیران همواره در ارتباط صحیح و کارآمد با نیروی انسانی متخصص دچار سردرگمی شده و در پی اتخاذ موثرترین سبک مدیریتی با توجه به شرایط موجود برای هدایت و کنترل قشر متخصص باشند. کارکنان نخبه و متخصص بخشی از نیروی شاغل در صنعت پتروشیمی محسوب می شوند که تحت عنوان دانش آموختگان ممتاز در سیستمهای تولیدی و آموزشی و پژوهشی جذب و مشغول فعالیت می شوند. با توجه به اهمیت حضور چنین نخبگانی در صنعت