

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

٤١٣١٦

(الف)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه آموزشی مدیریت

پایان نامه:

کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

موضوع:

بررسی رابطه سبکهای رهبری با پرخاشگری کارکنان

(مطالعه موردی، شرکت ملی صنایع مس ایران)

استاد راهنما:

دکتریدالله جوادی

استاد مشاور:

دکتر نعمت الله موسی پور

نگارنده:

علیرضا احمدی

زمستان ۱۳۷۹

۳۱۴۱۶

۴۱۳۱۶

(ب)

موضوع

بررسی رابطه بین سبک های رهبری و پرخاشگری کارکنان

(مطالعه موردی، شرکت ملی صنایع مس ایران)

۱۳۸۱ / ۱۱ / ۲۰

توسط:

علیرضا احمدی

پایان نامه:

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته وگرایش:

مدیریت دولتی

از این پایان نامه در تاریخ ۱۳۷۹/۱۱/۱۲ در مقابل هیئت داوران دفاع به عمل آمده و مورد تصویب قرار گرفت.

اعضای هیئت داوران:

استاد راهنما: دکتر یدالله جوادی

استاد مشاور: دکتر نعمت الله موسی پور

داور: دکتر محمد حسین متقی

داور: دکتر حسین محبی

مدیر گروه آموزشی کارشناسی ارشد:

دکتر محمد حسین متقی

سرپرست کمیته تحصیلات تکمیلی

دکتر محسن رابانه زودی

کتابخانه تخصصی وزارت علوم
جمهوری اسلامی ایران

دیباچه

برای نیل به رضایت ازانجام بهترکارها، کارکنان نیازمند توجه هستند، برای اینکه یک سازمان موفق باشد، لازم است ساختار و فضایی بوجود آورد که افراد امکان موفقیت داشته باشند و احساس ناکامی نکنند، چرا که اغلب، ناکامی به پرخاشگری می انجامد.

هدف اصلی در این پژوهش بررسی رابطه بین سبک و شیوه رفتاری مدیران با پرخاشگریهای کارکنان سطوح مختلف تحصیلی، سنی و جنسی بوده تا نظریه اهمیت رفتارهای پرخاشگرانه و پیامدهای زیان آور آن الگوی مناسب رهبری جهت مهار و کاهش این پرخاشگریها ارائه گردد. انجام این تحقیق بدون مساعدت و همکاری صمیمانه افراد ذیل محقق نمی شد که جادار دازمه این عزیزان به پاس همکاری ارزنده و صمیمانه شان نهایت سپاسگزاری خود را اعلام نمایم:

استاد فرزانه **جناب آقای دکتریدالله جوادی** در مقام استاد راهنما که حقیقتاً "اگر راهنمائیها و زحمات ایشان نبود این مهم میسر نمی شد.

استاد گرانقدر **جناب آقای دکتر نعمت الله موسی پور** در مقام استاد مشاور که سهم به سزائی در ارشاد و راهنمائی اینجانب داشتند.

و نیز از کلیه کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران و خصوصاً "جناب آقای **محمود خاقانی** مدیریت محترم امور مالی" که از هیچ کمک و کوششی برای به پایان رساندن این دوره دریغ نفرمودند.

و در خاتمه از همسر خوب و مهربانم فریبا و نیز فرزندان دلبندم پریا و نادیا بیشترین قدردانی و سپاس خود را اعلام کنم چرا که اوقاتی که صرف این تحقیق شده است، در حقیقت به آنان تعلق داشته است.

تقدیم به :

-ارواح پر فتوح، پدرم، پدر و مادر همسرم

-مادرم که خلاء فقدان پدر را همیشه پر کرده

وبالاخره،

**-همسرم که سختی های دوران تحصیل
را تحمل نمود.**

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱- فصل اول: بیان مسئله

مقدمه

۱		
۳		۱-۱. موضوع تحقیق
۳		۱-۲. فرضیات تحقیق
۵		۱-۳. اهداف تحقیق
۶		۱-۴. ویژه کردن موضوع
۶		۱-۵. اهمیت موضوع
۷		۱-۶. تعاریف و مفاهیم
۱۰		خلاصه

۲- فصل دوم: ادبیات موضوع

مقدمه

۱۲		
۱۲		۱-۲. پرخاشگری

۱۲		۲-۱-۱. مفهوم پرخاشگری
۱۳		۲-۱-۲. جلوه های پرخاشگری
۱۵		۲-۱-۳. علت های پرخاشگری
۱۶		۲-۱-۴. پیامدهای پرخاشگری
۱۸		۲-۱-۵. دیدگاه های روان شناختی درباره پرخاشگری
۱۸		۲-۱-۶. دیدگاه های جامعه شناختی درباره پرخاشگری
۱۹		۲-۱-۷. دیدگاه های زیستی، اجتماعی درباره پرخاشگری
۱۹		۲-۲. رهبری

۱۹		۲-۲-۱. مفهوم رهبری
۲۰		۲-۲-۲. ماهیت رهبری
۲۱		۲-۲-۳. تفاوت رهبری و مدیریت
۲۲		۲-۲-۴. فواید رهبری در سازمان
۲۲		۲-۲-۵. عوامل مؤثر بر نقش رهبری
۲۴		۲-۲-۶. الگوهای رهبری در سازمان
۲۴		۲-۲-۷. انواع روش ها و دیدگاه های مطالعه رهبری
۲۷		۲-۲-۷-۲. مطالعات میشیگان (چهار نظام مدیریت لیکرت)
۲۸		۲-۲-۷-۳. مطالعات رهبری ایالت اوهایو (مراعات و ساخت دهی)
۲۹		۲-۲-۷-۴. مطالعات بولیک و موتن (شبکه مدیریت)

۳۰	۲-۲-۷-۵. مطالعات فیدلر (تئری اقتضائی فیدلر در رهبری)
۳۱	۲-۲-۷-۶. تئوری مسیر - هدف
۳۳	۲-۲-۷-۷. مدل رووم - يتون - جاگو
۳۳	۲-۲-۷-۸. تئوری مروده رهبر - عضو
۳۴	۲-۲-۷-۹. نظریه دوره زندگی (تئوری سیکل زندگی)
۳۵	۲-۲-۷-۱۰. تفاوت بین مطالعات اوهايو وشبکه مدیریت بلیک وموتن
۳۵	۲-۳. تحقیقات انجام شده

۳۵	۲-۳-۱. بررسی رابطه ساختار سازمانی و پرخاشگری کارکنان
۳۷	۲-۳-۲. بررسی رابطه ناکامی و پرخاشگری
۳۷	۲-۳-۳. تفاوت زن ومرد در پرخاشگری
۳۸	۲-۳-۴. تحقیقات علوم اجتماعی درباره پرخاشگری
۳۹	۲-۳-۵. بررسی ارتباط سبکهای مدیریتی مدیران با شاخص پیشرفت وقابلیت ارتقاء آنان
۴۰	۲-۳-۶. طراحی و تبیین الگوی مناسب رهبری جهت افزایش بهره وری نیروی انسانی
۴۲	۲-۴. تحقیقات دانشگاه آیووا در مورد تاثیر سبک رهبری بر روی الگوی رفتار اعتراض آمیز (پرخاشگری پسر چه ها)
۴۴	۲-۴-۱. خلاصه تحقیقات انجام شده درباره سبک رهبری
۴۶	خلاصه

۳- فصل سوم: روش تحقیق

۴۸	مقدمه
۴۸	۳-۱. روش تحقیق
۴۹	۳-۲. جامعه آماری
۴۹	۳-۳. حجم نمونه و روش نمونه گیری
۵۰	۳-۴. ابزار جمع آوری اطلاعات
۵۱	۳-۵. روش جمع آوری اطلاعات
۵۱	۳-۶. روایی و اعتبار ابزار جمع آوری اطلاعات
۵۲	۳-۷. روشهای تجزیه وتحلیل
۵۳	خلاصه

۴- فصل چهارم: یافته های تحقیق

۵۵	مقدمه
	۴-۱. ویژگیهای عمومی نمونه مورد بررسی
۶۰	۴-۲. بررسی تجزیه وتحلیل پرسشنامه الف (سنجش سبک رهبری مدیران از نظر کارکنان)
۷۳	۴-۳. بررسی تجزیه وتحلیل پرسشنامه ب (سنجش میزان پرخاشگری کارکنان)
۸۸	۴-۴. آزمون فرضیه ه
۸۸	۴-۴-۱. آزمون فرضیات اصلی تحقیق

۹۱	۴-۴-۲. آزمون فرضیات فرعی
۹۹	۴-۴-۳. آزمون متغیرهای فرعی
۱۰۶	خلاصه

۵- فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۱۰	مقدمه
۱۱۰	۵-۱. نتیجه گیری
۱۱۵	بحث و بررسی
۱۱۶	محدودیت‌های تحقیق
۱۱۷	پیشنهادات
۱۱۹	خلاصه

۶- منابع

۱۲۰	۶-۱ فهرست منابع
-----	-----------------

۷- پیوستها

۱۲۳	۷-۱. پرسشنامه های الف و ب
۱۲۸	۷-۲. پرسشنامه های سنجش روایی و اعتبار
۱۴۲	۷-۳. آزمون روایی پرسشنامه الف (ضمیمه شماره ۱)
۱۴۳	۷-۴. آزمون پایائی پرسشنامه الف (ضمیمه شماره ۲)

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۵۵	جدول ۱-۱-۴.....
۵۷	جدول ۲-۱-۴.....
۵۸	جدول ۳-۱-۴.....
۵۹	جدول ۴-۱-۴.....
۶۰	جدول ۱-۲-۴.....
۶۱	جدول ۲-۲-۴.....
۶۲	جدول ۳-۲-۴.....
۶۴	جدول ۱-۳-۲-۴.....
۶۵	جدول ۴-۲-۴.....
۶۶	جدول ۵-۲-۴.....
۶۷	جدول ۶-۲-۴.....
۶۸	جدول ۷-۲-۴.....
۶۹	جدول ۱-۷-۲-۴.....
۷۰	جدول ۸-۲-۴.....
۷۱	جدول ۹-۲-۴.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۷۲	جدول ۱۰-۲-۴
۷۳	جدول ۱-۳-۴
۷۴	جدول ۲-۳-۴
۷۵	جدول ۳-۳-۴
۷۷	جدول ۴-۳-۴
۷۸	جدول ۵-۳-۴
۷۹	جدول ۶-۳-۴
۸۰	جدول ۷-۳-۴
۸۱	جدول ۸-۳-۴
۸۲	جدول ۹-۳-۴
۸۳	جدول ۱۰-۳-۴
۸۴	جدول ۱۱-۳-۴
۸۶	جدول ۱۲-۳-۴
۱۰۳	جدول ۱-۴-۴
۱۰۳	جدول ۲-۴-۴

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۰۴	جدول ۳-۴-۴.....
۱۰۴	جدول ۴-۴-۴.....
۱۰۵	جدول ۵-۴-۴.....
۱۰۵	جدول ۶-۴-۴.....
۱۰۵	جدول ۷-۴-۴.....
۱۰۶	جدول ۸-۴-۴.....
۱۰۷	جدول ۱-۵-۴.....
۱۰۷	جدول ۲-۵-۴.....

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۵۶	نمودار ۱-۴
۵۷	نمودار ۲-۴
۵۸	نمودار ۳-۴
۵۹	نمودار ۴-۴
۶۰	نمودار ۵-۴
۶۱	نمودار ۶-۴
۷۳	نمودار ۷-۴
۷۴	نمودار ۸-۴
۷۶	نمودار ۹-۴
۸۹	نمودار ۱۰-۴
۹۰	نمودار ۱۱-۴
۹۱	نمودار ۱۲-۴
۹۳	نمودار ۱۳-۴
۹۴	نمودار ۱۴-۴

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۹۵.....	نمودار ۴-۱۵.....
۹۶.....	نمودار ۴-۱۶.....
۹۷.....	نمودار ۴-۱۷.....
۹۸.....	نمودار ۴-۱۸.....
۹۹.....	نمودار ۴-۱۹.....
۱۰۸.....	نمودار ۴-۲۰.....

فصل اول

بیان مسئلہ

روزنامہ "تعمیر و ترقی" کے مدیران
کوئیٹہ، پاکستان

چکیده:

هرسازمانی علاقمند است، حداکثر استفاده را از توان منابع انسانی در جهت اثربخشی سازمان (تحقق اهداف سازمان) بعمل آورد، یعنی کارکنان هرچه بهتر وظایف خود را به انجام برسانند و از اتلاف وقت و به هدر رفتن سایر منابع نیز جلوگیری به عمل آید. بی شک، یکی از مهمترین عوامل تولید نیروی انسانی می باشد و توجه به نیروهای انسانی و اتخاذ شیوه مناسب کار کردن با آنها و شناخت پیچیدگیهای رفتاری نیروهای انسانی سازمانها را قادری سازد تا استفاده بهینه ای از این منابع بنمایند. پرخاشگری یکی از عواملی است که باعث اتلاف وقت نیروهای انسانی گردیده و نهایتاً "زیانهای اقتصادی زیادی را به سازمان وارد می کند. پرخاشگری و اعمال خشونت معمولاً نتیجه عدم برقراری ارتباط صحیح بین افراد بوجود می آید. این ناتوانی در برقراری ارتباط صحیح ممکن است در نتیجه سبک و شیوه رفتاری مدیر با زیردست خود حاصل گردد. بنابراین در این پژوهش رفتار پرخاشگری و ارتباط آن با سبکهای رهبری و الگوهای رفتاری مدیران در شرکت ملی صنایع مس ایران مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق در این پژوهش همبستگی و همخوانی می باشد و تعداد کارکنان جامعه آماری ۴۳۵۳ نفر بوده و ۲۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه شامل؛ پرسشنامه الف، برای سنجش سبکهای رهبری مدیران از نظر زیردستان و پرسشنامه ب، برای سنجش پرخاشگری کارکنان از نظر خودشان استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه الف بررسی و مشخص گردید و سپس ۲۹۰ پرسشنامه (شامل پرسشنامه الف و ب که به همدیگر الصاق بودند) در اختیار کارکنان قرار داده شد که پس از سه هفته مجموعاً ۲۵۲ پرسشنامه جمع آوری شد و همین تعداد در تجزیه و تحلیل ملاک عمل قرار گرفت. با توجه به روش تحقیق در این پژوهش برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. همچنین برای معنی دار بودن تفاوت پرخاشگری