

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: صنعتی - سازمانی

عنوان:

رابطه سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان

کارکنان بیمارستان ولیعصر (عج) شهر تهران

استاد راهنما:

دکتر سیده مریم حسینی

استاد مشاور:

دکتر سلطانه‌علی کاظمی

نگارش:

فاطمه درامامی

زمستان ۱۳۸۹

چکیده

پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی است که به منظور بررسی رابطه سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان بیمارستان ولیعصر(عج) شهر تهران انجام شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش از پرسشنامه سبک رهبری باردنز و متزکاس و مهارت‌های ارتباطی بارتون جی‌ای برای مدیران و پرسشنامه سلامت روان GHQ28 گلدبرگ برای کارکنان استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران و کارکنان زن و مرد بیمارستان می باشند. نمونه پژوهش شامل ۲۸۵ آزمودنی می باشند (زن و مرد) که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی انتخاب شدند. داده های پژوهش با استفاده از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه و آزمون MNOVA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های پژوهش نشان داد بین سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود نداشت اما از بین ابعاد سبک رهبری، سبک رابطه مداری با سوء عملکرد اجتماعی و سلامت روانی رابطه مثبت و معنادار داشت. سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران قدرت پیش بینی کنندگی معناداری برای سلامت روان کارکنان نداشت. همچنین از بین ابعاد سلامت روان در بعد افسردگی تفاوت معناداری بین زنان و مردان مشاهده گردید و میزان افسردگی مردان بیشتر از زنان بود.

کلیدواژه ها: سبک رهبری، مهارت‌های ارتباطی، سلامت روان.



صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: فاطمه درامامی در تاریخ: ۸۹/۱۱/۳۰ رشته: روانشناسی صنعتی و

سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان:

رابطه سبک رهبری و مهارتهای ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان بیمارستان ولیعصر (عج) شهر تهران

با درجه عالی و نمره ۱۸ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیئت داورى سمت امضاء اعضای هیئت داورى

۱- دکتر سیده مریم حسینی استاد راهنما

۲- دکتر سلطانهلى كاظمى استاد مشاور

۳- دکتر آذرمیدخت رضایی استاد داور

۴- دکتر مژگان امیریان زاده استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است. معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیم به همسر خوبم

که همراه همیشگی ام در به ثمر رساندن این شوق بی انتهاست.

سپاسگزاری

اکنون که با استعانت از پروردگار منان نگارش این پژوهش به پایان رسیده است شایسته است که از استاد فرزانه دکتر سیده مریم حسینی و دکتر سلطانعلی کاظمی که با راهنماییهای ارزنده، در تهیه و تدوین این پژوهش مرا یاری فرموده تشکر و قدردانی نموده و از خداوند سبحان توفیق ادامه خدمت، همراه با سلامتی برایشان آرزومندم.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

چکیده

فهرست

فصل اول: کلیات پژوهش

۱	مقدمه
۲	بیان مساله
۴	اهمیت پژوهش
۵	اهداف پژوهش
۵	فرضیه های پژوهش
۵	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

فصل دوم: پیشینه پژوهش

۸	مقدمه
۸	مفهوم سلامت روان در نظریه های تحلیلی
۸	نظریه فروید
۹	نظریه کارل یونگ
۹	نظریه هنری موری
۱۰	مفهوم سلامت روان در نظریه های روانی- اجتماعی

۱۰ نظریه آلفرد آدلر
۱۰ نظریه کارل هورنای
۱۱ نظریه اریک فروم
۱۱ تاریخچه سلامت روانی
۱۲ تاریخچه سلامت روانی در ایران
۱۳ مفهوم سلامت روان
۱۳ موضوع، قلمرو و زمینه های سلامت روان
۱۴ ابعاد سلامت روان
۱۴ عوامل مختل کننده سلامت روان
۱۴ سطوح پیشگیری در بهداشت روانی
۱۵ اهداف سلامت روان در محیط کار
۱۵ ملاک های افراد دارای سلامت روان
۱۵ نشانه ها و علائم مشکلات روانی در محیطهای کاری
۱۶ دیدگاههای رهبری
۱۶ نظریه صفات
۱۷ نظریه رفتاری
۱۷ مطالعات میشیگان
۱۷ مطالعات ایالت اوهایو

۱۸	شبکه مدیریت
۱۸	نظریه اقتضایی فیدلر
۱۹	نظریه مسیر- هدف
۲۰	مدل وروم - بتون - جاگو (رهبر- مشارکت)
۲۰	نظریه رهبری عطیه الهی (کاریزماتیک)
۲۱	نظریه رهبری اسنادی
۲۱	رهبری چیست؟
۲۲	ابعاد رهبری
۲۳	سبک های رهبری
۲۴	جنسیت و سبک رهبری
۲۵	رهبری تطوری و فرمند
۲۵	ویژگی رهبران
۲۶	فرآیند تاریخی ارتباط در مدیریت
۲۸	مبانی ارتباطات
۲۸	ارتباطات
۲۸	نقش ارتباطات
۲۹	فرآیند ارتباط
۳۱	انواع مسیرهای ارتباطی

۳۲ بعد فنی و فرآیندی ارتباطات سازمانی
۳۲ ارتباط کلامی
۳۲ شنود موثر
۳۲ مدل دریافت شنونده
۳۳ بازخورد
۳۳ مهارت‌های بازخوردی
۳۳ بازخورد موثر
۳۳ اهمیت ارتباط موثر
۳۴ موانع موجود در ارتباط اثربخش
۳۴ نکات از بین بردن موانع ارتباط اثربخش
۳۴ پژوهش‌های انجام شده
۳۴ در داخل کشور
۳۵ در خارج کشور
۳۹ جمع بندی

فصل سوم: روش اجرای پژوهش

۴۲ جامعه آماری
۴۲ نمونه و روش نمونه گیری
۴۲ ابزار پژوهش

۴۲ پرسشنامه سبک رهبری
۴۳ پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی
۴۳ پرسشنامه سلامت روان
۴۴ طرح پژوهش و روش تحلیل داده ها
۴۴ روش اجرا
۴۴ تجزیه و تحلیل آماری

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۴۵ مقدمه
۴۵ یافته های پژوهش و تجزیه و تحلیل داده ها

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵۰ مقدمه
۵۰ خلاصه یافته های پژوهش
۵۰ نتایج پژوهش
۵۲ محدودیت های پژوهش
۵۲ پیشنهادات
۵۲ پیشنهادات کاربردی
۵۲ پیشنهادات پژوهشی

منابع و ماخذ

ابزار پژوهش

- پیوست الف) پرسشنامه سبک رهبری
- پیوست ب) پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی
- پیوست ج) پرسشنامه سلامت روان

چکیده لاتین

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۴) میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه	۴۵
جدول (۲-۴) ماتریس همبستگی	۴۶
جدول (۳-۴) نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی ناسازگاری جسمی	۴۷
جدول (۴-۴) نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی اضطراب	۴۷
جدول (۵-۴) نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی سوء عملکرد اجتماعی	۴۸
جدول (۶-۴) نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی افسردگی	۴۸
جدول (۷-۴) شاخص های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه	۴۹
جدول (۸-۴) آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای مقایسه ابعاد سلامت روان در گروه زنان و مردان	۴۹

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

درزندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند استرس وجود دارد و به گونه های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می کند. تحولات شغلی مانند سایر تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی موضوعاتی هستند که به هر شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می نماید (رابینز، ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۷۴).

توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه های زندگی از جمله زندگی فردی و اجتماعی و شغلی حائز اهمیت است. عدم توجه به سلامت روان یکی از عوامل مهم در کاهش کارآیی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی، خصوصاً در خدمات حرفه ای می باشد (خاقانی زاده، ۱۳۸۵). برخی چنین تصور کرده اند که نقطه مقابل سلامتی روان، بیماری روان است در حالی که این چنین نیست و مفهوم سلامتی روان بسیار گسترده تر از این است در واقع می توان گفت: یکی از اهداف مربوط به سلامت روان، ایجاد امکانات قابل قبول برای تأمین یک زندگی انسانی برای هر فرد است، انسانی که از نظر فیزیکی و روانی و اجتماعی در امنیت کاملی به سر می برد. امروزه با قاطعیت می توان گفت که انسان نه جسم است و نه روان، بلکه تلفیقی از این دو عنصر است و این انسان دو وجهی در محیطی زندگی می کند که پیوسته در معرض استرس های گوناگون است و هر لحظه حالت تعادل او را متزلزل می کنند (خدارحیمی، ۱۳۷۴).

میننجر^۱ (۱۹۴۵) معتقد است که سلامت روانی یعنی سازگاری انسان با خود و جهان پیرامون با حداکثر اثربخشی و شادمانی، از این رو فرد سلیم، شخصی است که علاوه بر توانایی به کارگیری رفتار بهنجار اجتماعی، قدرت مقابله و نیز قبول واقعیت های اجتنابناپذیر زندگی را دارا باشند. کاپلن^۲ (۱۹۷۱) نیز سلامت روانی را شامل سازگاری مداوم با شرایط متغیر می داند وی معتقد است که انسان برخوردار از سلامت روانی، برای برقراری اعتدال بین تقاضاهای درونی و اقدامات محیط در حال تغییر تلاش می کند (فرح بخش و ستار، ۱۳۸۵).

مهم ترین سرمایه سازمان ها، نیروی انسانی آنهاست که به عنوان غنی ترین منبع سازمان به واسطه هدایت و رهبری در جهت تحقق اهداف سازمان گام بر می دارند. هدایت چنین سرمایه ارزشمندی در همه سازمان نیازمند اتخاذ سبک رهبری مؤثر از سوی مدیریت است. در واقع رهبران با ایفای الگو و نقشی که منعکس کننده ارزش های سازمان می باشد، می توانند بر ایجاد حس توانمندی در پرسنل تأثیر بیشتری گذارده و کیفیت عملکرد آنها را بهبود بخشند. زیرا با توانمندسازی پرسنل آنها احساس می کنند که سازمان برای کار آنها اهمیت و ارزش قائل است (آصف زاده و محبی فر و شیرعلی، ۱۳۸۴).

سازمان در واقع نمونه ای از شبکه ارتباطات است، زیرا بین اجزای مختلف و پراکنده آن از طریق ارتباطات همبستگی و پیوند برقرار می شود. به عبارت دیگر، در صورت فقدان سیستم ارتباطات،

^۱ - Menninger

^۲ - Kaplan

سازمان مجموعه ای از عناصر و اجزای پراکنده و منفرد تلقی می‌شود که بین آن‌ها هیچ‌گونه همبستگی و پیوندی برای نیل به اهداف معین وجود نخواهد داشت ارتباط مؤثر بین اجزای گوناگون یک سازمان در عناصر کلیدی موفقیت مدیران است. ارتباط مؤثر با افراد و درک انگیزه‌های آنان باعث توفیق مدیریت در انجام وظیفه رهبری و هدایت خواهد شد. ارتباط، ساز و کاری است که روابط انسانی بر اساس آن به وجود می‌آید و تمام مسایل فکری و وسایل انتقال و حفظ آن‌ها در زمان و مکان به پایه آن توسعه پیدا می‌کند. چنانچه ارتباط به صورت صحیح انجام نشود، باعث ایجاد نابسامانی در سازمان خواهد شد. بنابراین، ریشه مشکلات فردی، سازمانی و اجتماعی را می‌توان در کمبود ارتباطات مؤثر و سوء تعبیر و تفسیرهای ارتباط جستجو کرد. پس می‌توان گفت که برقراری ارتباط صحیح به دلایل متعددی برای مدیران ضروری است (اقتداری، ۱۹۹۱).

سازمان های امروزی نیاز ارتباطات مناسب با مردم را درک کرده‌اند ولی آنچه هنوز باقی مانده، عدم درک و آگاهی نسبت به چگونگی و چیستی ارتباطات و همچنین نقشی است که ارتباطات در درون یک سازمان ایفا می‌کند. بنابراین، لزوم بهبود مهارت‌های ارتباطی مورد نیاز مدیران، ضرورتی انکارناپذیر است (فهیم دوانی، ۲۰۰۵).

بسیاری از مدیران به سختگیری تمایل دارند و قادر به برقراری رابطه خوب با کارکنان نیستند و نمی‌توانند در محیط سبک و کار، فرهنگ سازمانی، فرایند کاری و فن‌آوری تغییر ایجاد کنند این مدیران به رغم داشتن دانش فنی خوب، نمی‌توانند مدیران موفق باشند. مدیران اثربخش، مدیرانی هستند که به خوبی از قابلیت‌های عاطفی خود بهره می‌گیرند و رابطه اثربخش و سازنده برقرار می‌کنند (بابایی و مومنی، ۲۰۰۵).

بر این اساس اگر مدیران یک جامعه علاوه بر دانش و تجربه از مهارت های ارتباطی کافی برخوردار باشند، می‌توانند با انتخاب سبک مدیریتی مناسب و ایجاد ارتباط سالم با زیردستان، هم ردیفان و افراد بالادست خود و با بالا بردن روحیه همکاری و ایجاد انگیزه کار و فعالیت در کارکنان، هدف‌های سازمان را با صرف هزینه کمتر و کیفیت بهتر تحقق بخشند. چرا که افراد با داشتن یک رابطه سالم، احساس ارزش، پذیرش، اعتماد و اهمیت می‌کنند و این تأمین‌کننده سلامت روانی و افزایش کارایی و سودمندی افراد است در چنین فضایی است که ارتباطات سازمانی به شکل سازنده آن امکان‌پذیر می‌شود (ریسی و کلهر و آزل، ۱۳۸۸).

بیان مسأله

ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده در چند دهه اخیر توجه سازمان‌ها به نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر به‌سزایی دارد (غفوریان، ۱۳۷۷).

فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد فرد منجر شود (دیویس، نیواستورم^۱، ترجمه طوسی، ۱۳۷۰).

^۱ - Dayvis newstorm

انسان باید در سراسر زندگی به طور مداوم با تغییرات درونی و تغییرات جهان اطراف خود را تطبیق دهد و با آن سازش نماید ضمن اینکه نیازهای فیزیولوژیک و غیر فیزیولوژیک وی نیز برآورده می‌شود تا بتواند سلامت خود را در این جهان در حال تغییر دائمی حفظ نماید. شرایط نامساعد اجتماعی و محیطی از عوامل مهم ایجاد فشار روانی^۱ هستند که سلامت روان^۲ را به مخاطره می‌اندازند. سلامتی انسان می‌تواند در اثر وجود استرس دگرگون شده و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی پدیدار شود. استرس‌های طولانی و مداوم محیط کار می‌تواند باعث بروز مسایلی چون استعفا، غیبت‌های مکرر، کاهش انرژی و کاهش بازده کاری را به دنبال آورد. محیط کار با استرس ناشی از آن می‌تواند در سلامت و خشنودی انسان‌ها علاوه بر کارایی مؤثر باشد و افرادی که تحت استرس‌های زیاد باشند به طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود (کوپر و کارترایت^۳، ۱۹۹۰).

سازمان‌ها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در همه سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و چرخه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند. سبک رهبری یا مدیریت تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد (مصدق راد، ۱۳۸۱).

اگر مدیر بتواند سبک رهبری مناسب را در محیط آموزشگاه به کار گیرد همه کارکنان در جهت رسیدن به آرامش و دوری از تنش‌ها و تعارضات حرکت خواهند نمود. در صورت حاکمیت آرامش و روابط انسانی مناسب هر کدام از این عوامل در جهت تحقق اهداف سازمان گام بر خواهند داشت و در نهایت باعث کاهش فشار روانی و استرس در مدیر خواهند شد (علاقه بند، ۱۳۷۴).

ارتباط حلقه اتصال فرد با خود، با جمع و بالعکس است. تقریباً همه اندیشمندان بر این عقیده‌اند که سنگ زیرین تمدن و فرهنگ بشری ارتباطات بوده است و بدون وجود ارتباطات، فرهنگ شکل نمی‌گیرد که انتقال یابد و عناصر اجتماعی پدید آید (اکرامی، ۱۳۸۲).

مدیران نیز دریافته‌اند که ارتباط مؤثر بامنابع انسانی و در مکانیسم‌های ارتباطی کارکنان در توفیق آنان برای دستیابی به اهداف طراحی شده‌ی سازمان عامل مؤثری است. بر این اساس مدیران سطوح مختلف، مسئول ایجاد ارتباطات صحیح در سازمان هستند؛ بنابراین باید از کم و کیفی فرایند ارتباطی آگاه باشند و نحوه‌ی برقراری ارتباطات مؤثر را بدانند (الوانی، ۱۳۷۸).

1 - stress

2 - mental health

3 - Cartwright & Cooper

در یک جامعه سالم، مسئولیت‌های سازمان‌های تولیدی منحصر به تولید هرچه بیشتر کالا و خدمات سودآور نیست و مدیران سازمان‌های چنین جوامعی می‌دانند که تولید بیشتر نتیجه و محصول مدیریت اثربخش است. مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود. یک فرد سالم که در خانواده سالم و پاکیزه ای زندگی کرده است در صورتی قادر به ارایه نقش رهبری و مدیریت و یا ارایه یک شخصیت موفق و لایق و کارآمد در سازمان خواهد بود که سازمان محل کار او نیز سالم باشد. در غیر اینصورت شانس موفقیت او در کار، بسیار ناچیز خواهد بود (میرشفیعی، ۱۳۸۵).

تاکنون نقش‌های زیادی را برای مدیران برشمرده‌اند، اما آنچه کمتر بر روی آن تأکید شده است نقش مدیر به عنوان تأمین‌کننده بهداشت روانی در محیط کار است. بدیهی است که در این نقش از مدیر انتظار می‌رود تا با سبک مهارت‌های شناختی، عاطفی و رفتاری خاص، در ارتباط با کارکنان زیر نظر خود برای افزایش بهداشت روانی محیط کار تلاش کند (میرشفیعی، ۱۳۸۵).

در بسیاری از موارد تعامل متغیرهایی مانند سبک رهبری، مهارت‌های ارتباطی و سلامت روان و دیگر ویژگی‌ها و عوامل انسانی به منظور افزایش بهره‌وری سازمانی و فردی از اهمیت خاصی برخوردار است. سبک رهبری در این پژوهش سبک رهبری وظیفه مدار و رابطه مدار است و مهارت‌های ارتباطی نیز شامل مهارت‌های شنود، کلامی و بازخورد می باشد.

پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه بین سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان بیمارستان ولیعصر(عج) شهر تهران می باشد یا به عبارتی به بررسی این موضوع پرداخته، آیا سبک‌های رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان رابطه دارند و آیا می توان سلامت روان کارکنان را با سبک‌های رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران پیش بینی کرد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

برای ارتقاء کیفیت و بازدهی در محیط کاری اقدامات زیادی انجام می‌شود. به طور فعال بهسازی محیط، استفاده از تکنولوژی مدرن و ارائه خدمات مکانیزه و اقدامات دیگر، اگر در کنار همه این اقدامات، سطح سلامت روان و مشکلات ناشی از عدم توجه به آن نیز سنجیده شود در شناسایی و مقابله با مشکلات کاری پرسنل کادر درمان نقش بسزایی خواهد داشت. با افزایش سلامت روان در پرسنل، در مددجویان نیز رضایت خاطر ایجاد خواهد شد (دادستان، ۱۳۷۷).

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار گرفته است (میرشفیعی، ۱۳۸۵).

برابر گزارش سازمان بهداشت جهانی WHO، بیمارستان در کشورهای جهان سوم نیمی از هزینه‌های بخش بهداشت و درمان را به خود اختصاص می‌دهد و از طرفی بخش قابل توجهی از نیروی انسانی بهداشتی و درمانی را که در سطوح عالی آموزشی دیده‌اند به خود اختصاص می‌دهد. در برخی کشورها ۸۰٪ نیروی انسانی پیراپزشکی و ۶۰٪ پزشکان را دربر می‌گیرد (آصف‌زاده، ۱۳۷۶).

با توجه به اهمیت بیمارستان و نحوه اداره امور و منابع آن، لازم است که شیوه‌های مفید و اثربخشی جهت رهبری و هدایت منابع و نیز استراتژی‌هایی برای رفع و حل تعارض و اختلاف تبیین به کار گرفته شود (اکبری، ۱۳۸۴).

سبک رهبری مدیران یکی از عوامل موثر در افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره‌وری سازمانهاست. الگوی رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان و افزایش میزان رضایت آنان از شغل و حرفه خود می‌شود (مصدق‌راد، ۱۳۸۴).

ارتباط مؤثر بین اجزای گوناگون یک سازمان از عناصر کلیدی موقعیت مدیران است. چنانچه ارتباط به صورت صحیح انجام نشود باعث ایجاد نابسامانی در سازمان خواهد شد. بنابراین ریشه مشکلات فردی، سازمانی و اجتماعی را می‌توان در کمبود ارتباطات مؤثر و سوء تعبیر و تفسیرهای ارتباط جستجو کرد. بنابراین، لزوم بهبود مهارت‌های ارتباطی مورد نیاز مدیران، ضرورتی انکارناپذیر است (رئیزی و همکاران، ۱۳۸۸).

در این تحقیق سعی محقق بر آن است که به بررسی رابطه سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان بیمارستان ولیعصر (عج) شهر تهران بپردازد. به این امید که نتایج این تحقیق بتواند منجر به اقداماتی در جهت بهبود و ارتقاء مهارت‌های ارتباطی مدیران و سلامت روان کارکنان شود، در ضمن بتوان مدیران را با سبک‌های رهبری اثر بخش آشنا نمود.

اهداف پژوهش

۱- تبیین رابطه بین سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان بیمارستان ولیعصر (عج) تهران.

۲- تبیین قدرت پیش‌بینی سلامت روان توسط سبک‌های رهبری.

۳- تبیین قدرت پیش‌بینی سلامت روان توسط مهارت‌های ارتباطی مدیران.

۴- تبیین تفاوت زنان و مردان از نظر ابعاد سلامت روان.

فرضیه‌های پژوهش

۱- بین سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری برای سلامت روان کارکنان دارد.

۳- بین ابعاد سلامت روان زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد.

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

الف: تعاریف نظری

سبک رهبری:

سبک رهبری یک فرد عبارت است از الگوی رفتاری وی که به هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران از خود نشان می‌دهد (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه‌بند، ۱۳۷۷).

منظور از سبک رهبری در این پژوهش دو سبک رهبری وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار می‌باشد.

سبک رهبری وظیفه‌مدار:

اشاره می‌کند به حد و اندازه‌ای که احتمال دارد یک رهبر نقش‌های اعضای گروه (زیردستان) خود را سازمان دهد و تعریف کند، توضیح دهد که هرچه فعالیت‌هایی را قرار است انجام دهد و چه وقت، کجا و چگونه قرار است وظایف عملی شوند. کوشش‌هایی که رهبر در جهت ایجاد الگوهای دقیق سازمانی مجاری ارتباط و طرق انجام دادن وظایف به عمل می‌آید در این رفتارها مشخص می‌سازند (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه بند، ۱۳۷۷).

سبک رهبری رابطه‌مدار:

اشاره می‌کند به حد و اندازه‌ای که احتمال دارد یک رهبر به وسیله گشودن مجاری ارتباط تفویض و مسئولیت و دادن فرصت به زیردستان برای استفاده از توانایی‌های بالقوه‌شان میان خود و اعضای گروه (زیردستان) خود روابط شخصی برقرار سازد. این رفتار به وسیله حمایت اجتماعی عاطفی و اعتماد متقابل مشخص می‌شود (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه بند، ۱۳۷۷).

مهارت‌های ارتباطی:

مهارت‌های ارتباطی به مجموعه‌ای از روابط بین فردی اشاره دارد که شامل یادگیری مهارت‌های شنودی، کلامی و بازخورد است.

منظور از مهارت‌های ارتباطی در این پژوهش مهارت‌های شنودی، کلامی و بازخورد می‌باشد.

مهارت شنود^۱:

توانایی درک و فهم معنی پیام را به طور فعال مهارت شنود گویند.

مهارت کلامی^۲:

توانایی بیان معنی در قالب کلمات با عبارات اعم از شفاهی یا کتبی را مهارت کلامی گویند.

مهارت بازخورد^۳:

توانایی دریافت تأثیر کلام یا سخن یا هر نوع کنش ارتباطی توسط مدیر نسبت به طرف برقراری ارتباط (رضاییان، ۱۳۸۳).

سلامت روان:

به کارکرد موفقیت‌آمیز اعمال روانی، از نظر تفکر، یا خلق و رفتار که به فعالیت‌های سازنده، برآورنده روابط با دیگران و توانایی سازش، تغییر و مقابله با ناملایمات منجر می‌گردد، اطلاق می‌شود (سادوک و سادوک، ترجمه پورافکاری، ۱۳۸۲).

ب: تعاریف عملیاتی

سبک رهبری:

در این پژوهش منظور از سبک رهبری نمره‌ای است که آزمودنی از پرسشنامه سبک رهبری باردنز و مترکاس (۱۹۶۹) بدست می‌آورد.

¹ -listening Skill

² -verbal Skill

³ -feed back Skill