

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

٢٩٢٣٢

موضوع:

**بررسی رابطه بلوغ کارکنان و سبکهای رهبری مدیران در
شرکت ملی صنایع مس ایران**

توسط:

عباس زارع نظری

۱۳۸۱ / ۱۱ / ۲۰

017078

پایان نامه:

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

کمیته تخصصی کارشناسی ارشد
موسسه عالی تحقیقات
تهران

رشته و گرایش:

مدیریت دولتی

از این پایان نامه در تاریخ ۱۳۸۰/۲/۱۳ در مقابل هیئت داوران دفاع به عمل آمده

و مورد تصویب قرار گرفت.

۳۹۲۳۲

اعضای هیئت داوران:

استاد راهنما: دکتریدالله جوادی

استاد مشاور: دکتر علی ملاحسینی

داور: دکتر نعمت الله موسی پور

داور: دکتر محمد قزل ایاغ

سوپرست کمیته تحصیلات تکمیلی:

دکتر محسن زاینده رودی

مدیر گروه آموزشی کارشناسی ارشد:

دکتر محمد حسین متقی

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد کرمان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه آموزشی مدیریت

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

موضوع

**بررسی رابطه بلوغ کارکنان و سبکهای رهبری مدیران در
شرکت ملی صنایع مس ایران**

به نام خدا

دان دوی می گوید:

«من به کاستی های کارم معترفم»، اما:

اگر می باید چندان تامل کنم که خامی های کارم همه پخته و کمبودهای آن همه برطرف شود، نگارش این کتاب هرگز به پایان نمی رسد.

اگر انسان می خواست صبر کند تا کاری را آنقدر خوب انجام دهد که هیچکس نتواند اشتباهی در آن بیابد هرگز کاری انجام نمی داد.

منبع: کتاب آموزش زبان انگلیسی

مؤلف: سید شجاع موسوی

از حضرت رسول (ص) منقول است که: هر کس به یک راهی رود برای طلب علم، حق تعالی برای او راهی بگشاید بسوی بهشت، بدرستی که ملائکه بالپای خودرامی گذارند، از برای طلب کننده علم، بارضا و خشنودی و استغفار می کنند از برای طلب کننده علم، هر که در آسمان و هر که در زمین است، حتی ماهیان دریا، و فضل عالم بر عابد مانند فضل ماه است در شب چهارده بر سایر ستارگان (حلیة المتقین، مجلسی، ۲۴۰، ۱۳۶۲).

تقدیر و تشکر:

در اینجاشکر می‌کنم خدای بزرگ و متعال را که توفیق انجام این تحقیق را به بنده اش عنایت فرمود و این توفیق میسر نبود، جز با راهنمایی استاد بزرگوار و عالی‌قدرم جناب آقای دکتریدالله جوادی که با نهایت دلسوزی و بردباری مسئولیت راهنمایی اینجانب را پذیرفتند. بر خود واجب می‌دانم به مصداق روایت «من علمنی حرفاً فقد صیرنی عبداً» از زحمات ایشان تشکر و قدردانی نمایم.

همچنین از استاد مشاور محترم و ارجمندم جناب آقای دکتر علی ملاحسینی که با آغوش باز و از طریق همکاری و توصیه‌های ارزشمند، اینجانب را ارشاد نمودند و بموقع در برطرف نمودن دشواریهای انجام این تحقیق مرایاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

بر خود لازم می‌دانم که از همکاریهای صمیمانه مسئولین محترم شرکت ملی صنایع مس ایران، اعم از معاونان اداری - مالی، بهره‌برداری، برنامه‌ریزی و توسعه و مدیران کلیه قسمت‌ها اعم از مالی، بیازنشستگی، خدمات مدیریتی، پرسنلی، معدن، تغلیظ، ذوب، پالایشگاه، و سایر مسئولین محترم که نهایت همکاری را در انجام این تحقیق با اینجانب داشته‌اند تشکر و قدردانی نمایم.

همچنین از آقایان فرهاد زمانی و عباس نظری که صمیمانه اینجانب را در جمع‌آوری اطلاعات و انجام کارهای آماری یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

در پایان لازم به ذکر است که انجام این تحقیق میسر نبود، مگر با استفاده از آموخته‌هایی که در طول دوره تحصیلات تکمیلی توسط اساتید محترم و ارجمندی که آموزش طول دوره را عهده دار بوده‌اند، به اینجانب منتقل گردیده است، لذا بر خود لازم می‌دانم که از کلیه اساتید محترم تشکر و قدردانی نمایم. همچنین از محبت همه عزیزانی که ذکر نام آنها از حوصله این تحقیق خارج می‌باشد و در مراحل مختلف تحقیق به هر نحو به بنده کمک نمودند تشکر می‌نمایم.

تقدیم به:

پدر و مادر بزرگوار که زمینه تحصیل اینجانب را فراهم نمودند .
همسر مهربانم که با تحمس ، صبر و بردباری باعث شد بسیاری از اوقاتی
که مربوط به ایشات بود به این تحقیق اختصاص یابد . همچنین به
فرزند انم ، عماد الدین و میر محمد که امیدوارم با توفیق خداوند متعال
وسعی و کوشش خود بیشتر از اینجانب ، در امر تحصیل و سایر امورات
زندگی موفق شوند .

فهرست

صفحه

عنوان مطالب

فصل اول

۲	مقدمه
۳	موضوع تحقیق
۴	اهداف تحقیق
۶	محدوده تحقیق
۶	اهمیت تحقیق
۹	تعریف واژه ها
۱۱	خلاصه

فصل دوم

۱۳	مقدمه
۱۴	اهمیت رهبری
۱۵	رهبری و موفقیت سازمانها
۱۷	تمایز رهبری و مدیریت
۱۹	تعریف رهبری
۲۱	تئوری رهبری سازمانی
۲۲	نگرش های مختلف در مطالعات رهبری
۲۲	الف) نگرش دیرینه
۲۲	۱- نگرش ابرمرد
۲۳	۲- نگرش صفات شخصی
۲۴	۲-۱ صفات مدیریت از نظر گیزه لی
۲۷	۲-۲ مطالعات استاگدیل

فهرست

صفحه	عنوان مطالب
۳۱	ب) نگرش رفتاری
۳۲	۱- مطالعات رهبری در دانشگاه آیووا
۳۳	۲- مطالعات دانشگاه ایالتی اوهاйо
۳۵	۳- تحقیقات رهبری میشیگان
۳۶	ج) نگرش موقعیتی یا اقتضایی
۳۷	۱- الگوی فیدلر*
۳۹	۲- تئوری مسیرهدف، هوس - میچل
۴۱	۳- مدل مشارکت در تصمیم یا تئوری اقتضایی ورم ویتون
۴۳	۴- تئوری مبتنی بر تبادل نظر رهبر با اعضا
۴۴	۵- سیستمهای مدیریت
۴۷	آخرین دیدگاهها درباره رهبری
۴۷	۱- تئوری اسناد
۴۸	۲- تئوری رهبری فره مند
۴۹	۳- رهبر عملگرا و رهبر ایجادکننده تحول
۵۰	تئوریهای در زمینه رشد یافتگی و بلوغ
۵۰	۱- تئوری رشد یافتگی ارگریس
۵۵	۲- تئوری رهبری وضعی هرسی و بلانچارد
۶۳	تحقیقات انجام شده درباره موضوع «رابطه بلوغ و سبک های رهبری در ایران»
۶۴	خلاصه

فصل سوم

۶۶	مقدمه
۶۶	روش تحقیق
۶۶	جامعه آماری
۶۶	حجم نمونه و شیوه نمونه گیری
۶۷	ابزار جمع آوری اطلاعات و مقیاس اندازه گیری
۶۹	روایی و اعتبار (پایایی) شنجش
۷۰	روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات
۷۰	خلاصه

فصل چهارم

۷۳	مقدمه
۷۴	ویژگیهای عمومی نمونه مورد بررسی
۸۵	تجزیه و تحلیل پرسشنامه «الف»
۱۱۲	تجزیه و تحلیل پرسشنامه «ب»
۱۲۰	آزمون فرضیه ها
۱۲۶	آزمون متغیرهای فرعی
۱۲۸	خلاصه

فصل پنجم

۱۳۰	مقدمه
۱۳۱	نتیجه گیری
۱۳۵	نتایج فرعی

فهرست

صفحه

عنوان مطالب

۱۳۶

بحث و بررسی

۱۴۱

محدودیت‌های تحقیق

۱۴۲

پیشنهادات

۱۴۵

منابع

پیوستها

۱۴۹

آزمون روایی پرسشنامه «ب»

۱۵۰

آزمون اعتبار (پایایی) پرسشنامه «ب»

۱۵۱

پرسشنامه «الف»

۱۵۴

پرسشنامه «ب»

فهرست جداول

صفحه

شماره و عنوان جدول

۷۴	۴-۱-۱- سطح تحصیلات کارکنان نمونه مورد مطالعه
۷۷	۴-۱-۲- توزیع سابقه کار کارکنان نمونه مورد مطالعه
۸۰	۴-۱-۳- گروه بندی جنسیت کارکنان نمونه مورد مطالعه
۸۳	۴-۱-۴- توزیع سن کارکنان نمونه مورد مطالعه
	۴-۲-۱- میانگین نمره (مسئولیت پذیری، رقابت جویی، سخت کوشی، هدفمندی)
۸۵	انگیزه پیشرفت کارکنان در ارتباط با متغیر تحصیلات
	۴-۲-۲- میانگین نمره (مسئولیت پذیری، رقابت جویی، سخت کوشی، هدفمندی)
۹۲	انگیزه پیشرفت کارکنان در ارتباط با متغیر سابقه کار
	۴-۲-۳- میانگین نمره (مسئولیت پذیری، رقابت جویی، سخت کوشی، هدفمندی)
۹۹	انگیزه پیشرفت کارکنان در ارتباط با متغیر سن
	۴-۲-۴- میانگین نمره (مسئولیت پذیری، رقابت جویی، سخت کوشی، هدفمندی)
۱۰۶	انگیزه پیشرفت کارکنان در ارتباط با متغیر جنسیت
۱۱۲	۴-۳-۱- میانگین نمره سبک رهبری مدیران در ارتباط با متغیر تحصیلات کارکنان
۱۱۴	۴-۳-۲- میانگین نمره سبک رهبری مدیران در ارتباط با متغیر سابقه کار کارکنان
۱۱۶	۴-۳-۳- میانگین نمره سبک رهبری مدیران در ارتباط با متغیر سن کارکنان
۱۱۸	۴-۳-۴- میانگین نمره سبک رهبری مدیران در ارتباط با متغیر جنسیت کارکنان

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان نمودار

۷۵	نمودار ستونی توزیع فراوانی تحصیلات کارکنان نمونه مورد مطالعه
۷۶	نمودار دایره‌ای توزیع فراوانی تحصیلات کارکنان نمونه مورد مطالعه
۷۸	نمودار ستونی توزیع فراوانی سابقه کار کارکنان نمونه مورد مطالعه
۷۹	نمودار دایره‌ای توزیع فراوانی سابقه کار کارکنان نمونه مورد مطالعه
۸۱	نمودار ستونی توزیع فراوانی جنسیت کارکنان نمونه مورد مطالعه
۸۲	نمودار دایره‌ای توزیع فراوانی جنسیت کارکنان نمونه مورد مطالعه
۸۴	نمودار ستونی توزیع فراوانی سن کارکنان نمونه مورد مطالعه
۸۷	نمودار ستونی میانگین نمره مسئولیت پذیری کارکنان بر حسب تحصیلات
۸۸	نمودار ستونی میانگین نمره رقابت جزئی کارکنان بر حسب تحصیلات
۸۹	نمودار ستونی میانگین نمره سخت کوشی کارکنان بر حسب تحصیلات
۹۰	نمودار ستونی میانگین نمره هدفمندی کارکنان بر حسب تحصیلات
۹۱	نمودار ستونی میانگین نمره انگیزه پیشرفت کارکنان بر حسب تحصیلات
۹۴	نمودار ستونی میانگین نمره مسئولیت پذیری کارکنان بر حسب سابقه خدمت
۹۵	نمودار ستونی میانگین نمره رقابت جزئی کارکنان بر حسب سابقه خدمت
۹۶	نمودار ستونی میانگین نمره سخت کوشی کارکنان بر حسب سابقه خدمت
۹۷	نمودار ستونی میانگین نمره هدفمندی کارکنان بر حسب سابقه خدمت
۹۸	نمودار ستونی میانگین نمره انگیزه پیشرفت کارکنان بر حسب سابقه خدمت
۱۰۱	نمودار ستونی میانگین نمره مسئولیت پذیری کارکنان بر حسب سن
۱۰۲	نمودار ستونی میانگین نمره رقابت جزئی کارکنان بر حسب سن
۱۰۳	نمودار ستونی میانگین نمره سخت کوشی کارکنان بر حسب سن
۱۰۴	نمودار ستونی میانگین نمره هدفمندی کارکنان بر حسب سن

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان نمودار

۱۰۵	نمودار ستونی میانگین نمره انگیزه پیشرفت کارکنان برحسب سن
۱۰۷	نمودار ستونی میانگین نمره مسئولیت پذیری کارکنان برحسب جنسیت
۱۰۸	نمودار ستونی میانگین نمره رقابت جویی کارکنان برحسب جنسیت
۱۰۹	نمودار ستونی میانگین نمره سخت کوشی کارکنان برحسب جنسیت
۱۱۰	نمودار ستونی میانگین نمره هدفمندی کارکنان برحسب جنسیت
۱۱۱	نمودار ستونی میانگین نمره انگیزه پیشرفت کارکنان برحسب جنسیت
۱۱۳	نمودار ستونی میانگین نمره سبک رهبری مدیران برحسب تحصیلات کارکنان
۱۱۵	نمودار ستونی میانگین نمره سبک رهبری مدیران برحسب سابقه کار کارکنان
۱۱۷	نمودار ستونی میانگین نمره سبک رهبری مدیران برحسب سن کارکنان
۱۱۹	نمودار ستونی میانگین نمره سبک رهبری مدیران برحسب جنسیت کارکنان

چکیده:

در جوامع امروزی کلیه سازمانها جهت ارضای نیازهای انسانها تشکیل می‌شوند، به عبارتی دیگر ارضای نیازهای انسانها فلسفه وجودی هر سازمانی است. بنابراین تمامی سازمانها دارای اهدافی هستند که جهت حصول این اهداف فعالیت می‌نمایند. از طرف دیگر همان انسانها هستند که با تلاش و کوشش خود سازمانها را در جهت تحقق اهدافشان یاری می‌دهند و نیروهای انسانی هستند که می‌توانند با تلاش و کوشش خود سازمانها را به اوج موفقیت رسانیده و با باکاهلی، سستی و بی‌انگیزه‌گی در کار زمینه افول و شکست سازمانها را فراهم آورند. در سازمانها مدیران هستند که عوامل تولید را در اختیار گرفته و به هدایت و رهبری آنها جهت گماشته و زمینه تلاش و کوشش نیروهای انسانی سازمان را بوجود می‌آورند. بنابراین مدیران هر سازمان می‌توانند با انتخاب سبک رهبری مناسب زمینه انگیزش و تمایل لازم را جهت بکارگیری توان کارکنان بوجود آورند، یکی از عوامل مهم و کلیدی در انتخاب سبک رهبری مدیران توجه به بلوغ کاری کارکنان است، برخورد و رفتار مناسب با درجه بلوغ کارکنان باعث ایجاد انگیزش در کارکنان شده و علاقه به کار را در آنان بوجود می‌آورد و این امر موجب تلاش و کوشش بیشتر نیروهای انسانی شده و باعث موفقیت سازمانها در دستیابی به هدفشان می‌گردد، در نهایت موجبات پیشرفت و توسعه یافتگی کشور را فراهم خواهد آورد و بالعکس. به منصرفی وضعی سبک رهبری مدیران در ارتباط با بلوغ کارکنان در شرکت ملی صنایع مس ایران، این موضوع انتخاب و از جامعه آماری ۲۳۳۷ نفری، تعداد ۲۱۰ نفر (معادل ۹٪ جامعه آماری) بصورت تصادفی بعنوان نمونه انتخاب گردیدند و برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه «الف» برای سنجش بلوغ کارکنان و پرسشنامه «ب» جهت سنجش سبک رهبری مدیران استفاده شد، روایی و پایایی پرسشنامه «الف» به گزارش هومن مطلوب بوده. روایی و اعتبار پرسشنامه «ب» مورد سنجش قرار گرفت و از ۲۱۰ پرسشنامه توزیع شده ۲۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد که همین میزان در محاسبات آماری مورد عمل قرار گرفت. روش تحقیق همبستگی و برای تحسین رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و همچنین جهت مقایسه متغیرهای فرعی از آزمونهای (F)، (t) استفاده گردید. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین تحصیلات کارکنان و سبک رهبری رابطه مدیران مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، اما بین سایر مؤلفه‌های بلوغ کارکنان و سبک رهبری رابطه مدیران مدیران رابطه معنی دار آماری مشاهده نگردید. در پایان پیشنهاداتی جهت آگاهی مدیران ارائه گردید.

فصل اول

کلیات تحقیق