

تأثیر سبک‌های مدیریتی وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار بر عزت نفس کارمندان براساس مدل پوپ (مورد مطالعه: مراکز درمانی شهرستان شهرکرد)

^۱ بهرام خواجوی، آفرزان علیدوستی، مریم علیدوستی
^۱ دانشگاه نور هدایت شهرکرد bkhajavi91@gmail.com
^۲ دانشگاه آزاد شهرکرد falidoosti95@gmail.com
^۳ دانشگاه نور هدایت شهرکرد malidoosti91@gmail.com

چکیده

هدف از تحقیق تأثیر سبک مدیریتی بر عزت نفس کارمندان (مورد مطالعه: مراکز درمانی شهرکرد) می‌باشد. تحقیق حاضر از لحاظ روش تحقیق توصیفی و از لحاظ هدف از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارمندان و مدیران بیمارستان‌های شهرکرد می‌باشد. حجم نمونه ۱۴۸ نفر مشخص گردیده است و از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه استاندارد براساس سبک مدیریتی لووتانز و پرسشنامه استاندارد عزت نفس پوپ استفاده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها اندازه‌گیری شده است و از پایایی روایی مناسب برخوردار بوده‌اند. داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه، وارد سیستم نرم افزار SPSS ۱۹ گردید. برای تحلیل استنباطی متغیرها به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آزمون‌های مختلف آماری شامل آزمون کلموگروف اسمیرنوف و رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد، سبک‌های مدیریتی رابطه‌مدار و وظیفه‌مدار بر عزت نفس کارمندان تأثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی: سبک مدیریتی رابطه‌مدار، سبک مدیریتی وظیفه‌مدار، عزت نفس

۱- مقدمه

بالاترین و ارزشمندترین هدف همه رهبران و مدیران سازمان‌ها، افزایش بهره‌وری و اثربخشی می‌باشد. همه در جستجوی کارآیی و اثربخشی و در نهایت بهره‌وری فزون‌ترند و تلاش‌های آنان در این راستا شکل می‌گیرد. این مهم زمانی به وقوع می‌پیوندد که بتوان با بالا بردن اعتماد به نفس و افزایش عزت نفس، کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب نمود. در اینجا سبک‌های مدیریتی در سازمان‌ها به عنوان جزئی مجزا و مستقل از مدیریت نمی‌باشد و مدیر در نقش رهبر کسی است که بتواند بر افراد تحت سرپرستی خود نافذ و موثر باشد و شاید عزت نفس کارکنان مهمترین منبعی باشد که کمک می‌کند تا سازمان و کارمندان با موانع ارتباطات مطلوب و موثر و یا با ستیزه‌جویی‌های قوی روبرو شود.

عزت نفس نه حسی تجملی بلکه شرطی برای بقاست، عزت نفس همواره نیازی بسیار مهم در بقای روانی به شمار می‌آید. در قرن حاضر که قرن اضطراب و بیماری‌های روانی نامیده می‌شود توجه به سلامت روانی کارکنان از مهمترین وظایف مدیران و رهبران می‌باشد. توجه به عزت نفس به عنوان یک عنصر مهم در بهداشت روانی کارکنان باید همواره مدنظر مدیران سازمان‌ها قرار گیرد. افراد خود را باور داشته باشند و کارهایی را که انجام می‌دهند با دلسوزی و به نحو احسن به اتمام برسانند. در بررسی‌هایی که بر روی افراد دارای عزت نفس پایین صورت گرفته علایمی چون شکایت جسمانی، افسردگی، اضطراب، کاهش سلامت عمومی بدن، بی‌تفاوتی و احساس تنهایی، تمایل به استناد شکست خود به دیگران، عدم رضایت شغلی و کاهش عملکرد، عدم موفقیت آموزش و داشتن مشکلات بین فردی گزارش شده است. همچنین افراد واجد عزت نفس بالا بیشتر قضاوت‌های منطقی و عقلایی را می‌پذیرد در حالی که افراد واجد عزت نفس پایین بیشتر پذیرای قضاوت‌های غیرمنطقی و هیجانی هستند. به علت نقشی که عزت نفس کارکنان در بهبود فضای روانی سازمان و جلوگیری از بروز ناهنجاری‌های روانی در افراد و سازمان دارند. شناخت انواع سبک‌های رهبری و به کارگیری مناسب آنها به منظور افزایش اعتماد به نفس و بالا بردن عزت نفس از اهمیت به سزایی برخوردار است.

اهمیت موضوع رهبری در سازمانها، باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمانها برآیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. رهبر شخصی است که یک چشم‌انداز را می‌بیند و اقدامات لازم را برای رسیدن به آن چشم‌انداز انجام می‌دهد و دیگران را به عنوان شریک در تعقیب و انجام تغییر همراه می‌کند [1]. در این بین رهبران از شیوه‌های در اعمال نفوذ بر گروه و سوق دادن آن به اهداف مورد نظر استفاده می‌برند که سبک مدیریتی نامیده می‌شود.

از دیگر مقولات تأثیرگذار بر بحث مدیریت در سازمان، توسعه ویژگی‌های روانی مدیر و کارمندان همچون عزت نفس و ... است. عزت نفس میزان احترامی است که فرد برای خود قائل بوده و نسبت به خود احساس غرور و ارزش می‌کند که این خود نیز موجب احساس کرامت و افزایش تعهد کارمندان شده و در نتیجه افزایش بهره‌وری را به دنبال دارد [2].