

« فراسوی مدیریت »

سال چهارم \_ شماره ۱۳ \_ تابستان ۱۳۸۹

ص ص ۱۸۷-۱۶۳

## تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران

دکتر محمود حقانی<sup>۱</sup>

حیب عزیزی<sup>۲</sup>

عبدالحسین رسولی نژاد<sup>۳</sup>

### چکیده

در این تحقیق به تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران پرداخته شده و سؤال اصلی تحقیق بدین ترتیب مطرح گردیده که آیا بین سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران با بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟ روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع زمینه‌یابی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش تمامی مدیران سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران می‌باشند که برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردیده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه سبک‌های مدیریتی لوتانز، ویژگی‌های شخصیتی NEO و بهداشت روانی (GHQ) می‌باشد که هر سه پرسشنامه دارای ضریب اعتبار مطلوب می‌باشند. در نهایت، با استفاده از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و دلپذیر بودن با بهداشت روانی کارکنان و ارتباط منفی معنی‌داری بین ویژگی روان‌نژندی با بهداشت روانی کارکنان ( $\alpha=0/01$ ) وجود دارد.

### واژه‌های کلیدی:

سبک مدیریت، روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن، با وجدان بودن

<sup>۱</sup> - استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر (mahmod@yahoo.com)

<sup>۲</sup> - عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خدابنده

<sup>۳</sup> - مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد قیامدشت

## مقدمه

پیشرفت و ترقی هر جامعه‌ای منوط به پیشرفت در سیستم مدیریت آن جامعه می‌باشد. در این میان نقش مدیر و کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. لذا برای توسعه سازمان ابتدا باید امکانات و محدودیت‌های سازمان مورد نظر از لحاظ نیروی انسانی و مادی مورد بررسی قرار گیرد و با استفاده از امکانات و تقویت کمبودها و با استفاده از مدیریتی کارآمد، جوابگوی نیازهای فرد و جامعه بوده و موجب تحقق یافتن اهداف سازمان فراهم شود. علت وجودی و مسئولیت اساسی مدیران، ایفای نقش‌های رهبری، نحوه تصمیم‌گیری مدیران، شیوه‌های تفکر اتخاذ شده و به خصوص سبک مدیریتی آنها در سازمان‌ها به ویژه در سطح مدیران پایه است، سبک رهبری مدیران، مستلزم تأمین استفاده مؤثرتر و بهتر از منابع مادی و مالی و به ویژه منابع انسانی است. با کمی دقت در شرکت‌های مختلف می‌توان فهمید که رهبران بزرگ، تفاوت‌های بزرگی ایجاد می‌کنند. رهبران موثر کسانی می‌باشند که نتایج را در یک چارچوب زمانی معین بدست می‌آورند تا برای صنعت و کار خود موثر واقع شوند (Goleman, 2000, 79). رهبر چه کسی است و یا برای رهبری ایده‌ال چه کیفیتی از کار مد نظر است (Goleman, 1998, 94). چه چیزهایی تعیین‌کننده یک رهبر در سازمان و کار می‌باشد؟ این سوالی است که برای دهه‌های مختلف و ازدیدگاه‌های مختلفی به آن جواب داده شده است (Arvey et al, 2006, 1).

برای رسیدن به هدف‌های دور و نزدیک سازمان، از مدیر لایق و مسئول حرفه‌ای انتظار می‌رود که با استفاده از اصول مدیریت، به کارگیری شیوه‌های مناسب، برقراری روابط انسانی مناسب و در نهایت سبک مدیریت شایسته، سازمانی خلاق و پربار ایجاد کرده و بتواند محیطی خالی از اضطراب و دغدغه آماده و مهیا سازد (فراهانی، ۱۳۸۳، ۴۲). بنابراین، مدیر مهمترین عامل هر سازمان است که می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای را بر بهداشت روانی کارکنان برجای گذارد، اگر

مدیری بخواهد موفق بشود موفقیت وی از طریق به کارگیری بهترین سبک مدیریتی وی می‌باشد که از این طریق به بهداشت روانی کارکنان کمک کرده و در نتیجه کارکنان را به محیط کار و سازمان علاقه‌مند و وابسته می‌سازد و انگیزه کار و فعالیت را در تک تک افراد سازمان تقویت می‌نماید. از سوی دیگر، از عوامل مؤثر بر بهداشت روانی کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌باشد. مدیران با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت از جمله برون‌گرایی، وجدان‌گرایی، دلدپذیر بودن، انعطاف‌پذیری و به‌خصوص مدیران با ویژگی شخصیتی روان‌نژند، نقش بسزایی را در بهداشت روانی کارکنان ایفا می‌کنند.

تحقیقات نشان داده است مدیرانی که از ویژگی شخصیتی برون‌گرایی برخوردار می‌باشند، به مراتب رابطه بهتری را با کارمندان داشته، در نتیجه بهداشت روانی کارکنان بهبود یافته و سیستم نیز از سلامت بهتری برخوردار می‌باشد؛ به طوری که روان‌شناسان معتقدند حالات روانی و هیجانی، رابطه تنگاتنگی را با شخصیت افراد دارد و شخصیت نیز تابع عوامل مختلف و متعددی است. به طوری که اساس تشکیل‌دهنده شخصیت از محیط و وراثت نشأت می‌گیرد. از این‌رو، می‌توان مطرح نمود که سبک‌های مدیریتی مدیران و همچنین ویژگی‌های شخصیتی آنها نقش عمده‌ای را در بهداشت روانی کارکنان ایفا نموده و چنانچه سبک‌های مدیریتی مناسب باشند و مدیران نیز از ویژگی‌های شخصیتی مطلوبی برخوردار باشند، می‌توانند، بهداشت روانی کارکنان را تضمین نموده، سازمان را همواره پویا نگه داشته و آن را به صورت یک کوه استوار مقاوم سازند.

با توجه به این امر، شناخت دقیق نوع سبک مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران امری لازم است و این منجر به تعاملات درون سازمانی می‌گردد؛ واضح است که هر مدیری در جریان مدیریت خویش، از سبک ویژه‌ای بهره می‌گیرد که این سبک در واقع مجموعه الگوهای رفتاری وی می‌باشد که در جریان کار و فعالیت‌های پیوسته سازمانی پیوسته بروز می‌کنند و دیگران به موجب آن او را

می‌شناسند سبک مدیریتی مدیر بر حسب ویژگی‌های شخصیتی، ادراکات خود او و ادراکات دیگران و به خصوص زیردستان تعریف می‌شود و با توجه به سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی آنان، نحوه رفتار مدیر با کارکنان تعیین می‌شود که می‌تواند بر بهداشت روانی کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار باشد. بر این اساس حفظ بهداشت روانی و تامین رضایت کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل در نگهداری آنان در مکان‌های شغلی است. بهداشت روانی به بسیاری از پدیده‌ها بستگی دارد. بهداشت روانی پدیده‌ای با ابعاد روانی اجتماعی اقتصادی و جهانی است که احتمالاً میزان کارایی و عملکرد کارکنان در ارتباط با آن منعکس می‌شود (جوادی و کدیور، ۱۳۷۴، ۶۵). از این‌رو، مدیران با ویژگی‌های متفاوت، نقش بسزایی را در بهداشت روانی کارکنان ایفا می‌کنند. روان‌شناسان معتقدند حالات روانی و هیجانی، رابطه تنگاتنگی را با شخصیت افراد دارد و شخصیت نیز تابع عوامل مختلف و متعددی است. به طوری که اساس تشکیل‌دهنده شخصیت از محیط و وراثت نشأت می‌گیرد. عوامل محیطی که بر شخصیت انسان تأثیر می‌گذارند مؤسسات فرهنگی، عضویت در گروه‌های اجتماعی و نظایر آن را شامل می‌شوند، در حالی که وراثت به عناصر فیزیولوژیکی و ژنتیکی اشاره دارد. به عبارت دیگر شخصیت، تمامی صفات، توانایی‌ها و قدرت‌های فردی می‌باشد که مختص به خود فرد بوده و سازمان‌یافته هستند. شخصیت در رفتار فرد با دیگران دخالت تام دارد و در واقع دارای ارزش اجتماعی می‌باشد (گرگانی، ۱۳۷۷، ۴۲).

بنابراین، سبک‌های مدیریتی و همچنین ویژگی‌های شخصیتی مدیران نقش عمده‌ای را در بهداشت روانی، ایفا نموده و چنانچه سبک‌های مدیریتی مناسب بوده و مدیران از ویژگی‌های شخصیتی مطلوبی برخوردار باشند، می‌توانند بر بهداشت روانی کارکنان مؤثر واقع شوند. پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی سبک رهبری مدیران و ویژگی‌های شخصیتی، سعی در تبیین بهداشت روانی دارد.

ابهامات گوناگونی پیرامون عوامل مؤثر بر بهداشت روانی کارکنان وجود دارد و از آنجایی که منابع انسانی همواره به عنوان یکی از سرمایه‌های هر سازمانی مطرح می‌شوند، با الطبع عوامل مدیریتی و نظارتی و به خصوص سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران، بر این نیروهای انسانی نیز از مهمترین عواملی هستند که می‌توانند در سرنوشت سازمان مؤثر بوده و به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر بهداشت روانی کارکنان محسوب گردند. استفاده بهینه از سبک‌های مدیریتی، می‌تواند منجر به حفظ ارتقاء بهداشت روانی کارکنان و در نتیجه منجر به سلامت سازمانی گردد. سلامت سازمانی، از مهمترین متغیرهایی است که ارتباط تنگاتنگی را با سبک‌های مدیریتی، شیوه‌های تفکر مدیران، بهداشت روانی کارکنان و بهره‌وری نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر، سازمان سالم سازمانی است که علاوه بر پایداری بهداشت روانی مدیران و کارکنان، برقراری سبک‌های مدیریتی و شیوه‌های تفکر مناسب، بین مدیران و کارکنان روابط مطلوبی حاکم است (برهانی، ۱۳۷۹، ۷۷). در این میان بهره‌گیری از ویژگی‌های شخصیتی مدیران بسیار سودمند است. به طوری که می‌توان عنوان نمود، ویژگی‌های شخصیتی یکی از عواملی است که می‌تواند بر رفتار مدیران تأثیر گذارده، عملکرد آنان را متفاوت نموده و در شیوه نظارتی آنها نیز تأثیرگذار باشد و در نهایت، منجر به تصمیم‌گیری‌هایی گردد که تأثیر پذیرفته از ویژگی‌های شخصیتی مدیر است. از سوی دیگر، با توجه به اینکه بهداشت و سلامت روانی کارکنان منوط به سبک‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران است که می‌تواند عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و بهره‌وری کارکنان و سازمان را افزایش دهد. بنابراین، همانگونه که مطرح شد، از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر بهداشت روانی کارکنان، سبک‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی آنها می‌باشد.

با توجه به اهمیت فوق‌العاده‌ای که مدیران و سبک‌های مدیریتی آنان و همچنین ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان دارد و از

آنجایی که مدیران و کارکنان هستند که سلامت سازمان را تضمین می‌کنند، ضروری است تا به رابطه بین عوامل مؤثر بر بهداشت روانی کارکنان اشاره گردیده تا بتوان تعیین نمود که به چه میزان سبک‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌تواند بهداشت روانی کارکنان را تبیین کنند. با توجه به اینکه تحقیقات اندکی در زمینه شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مدیران و همچنین سبک‌های مدیریتی آنان وجود دارد و با تأکید بر اهمیت عوامل مذکور بر بهداشت روانی کارکنان، می‌توان بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان را از ضروریات پژوهش فوق محسوب نمود و با تأکید بر شناسایی رابطه بین متغیرهای مستقل (سبک‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران) پژوهش، به تبیین بهداشت روانی کارکنان، پرداخت.

از سویی دیگر، امروزه نقش مدیران در سازمان‌ها و شرکت‌ها دارای آن چنان اهمیتی است که داشتن مدیر توانمند، با کفایت و دارای سبک رهبری مناسب یکی از مزیت‌های رقابتی تلقی می‌شود و این بدان علت است که سازمان‌ها و شرکت‌ها دارای رشد فزاینده و گسترش روز افزون می‌باشند که همه روزه بر تعداد آنها نیز افزوده می‌گردد. بدیهی است هر سازمانی برای نیل به اهداف خود، به نوعی مدیریت متناسب که تحت تأثیر سبک رهبری مدیران و عملکرد آنها در سازمان می‌باشد، نیازمند است (چاهان، ۱۹۹۳، ۳۶).

اهمیت سبک رهبری مدیران و ویژگی‌های شخصیتی آنها در سازمان از جمله موضوعاتی است که مورد نظر سیاست‌گذاران هر کشوری می‌باشد. گرچه مدیران به تنهایی و بدون استفاده از نیروی انسانی با انگیزه و توانمند نمی‌توانند به اهداف سازمانی نائل آیند، ولی رهبری و مدیریت عالمانه و مدبرانه می‌تواند راهگشای مشکلات جوامع کنونی باشد. روند رو به رشد تحولات جهانی، ایجاب می‌کند که همراه و همگام با این تحولات، سازمان‌ها، مدیران و کارکنان نیز متحول شوند. از این نظر با توجه به اینکه مدیران می‌توانند نقش مؤثری را در توانمند کردن و

متحول کردن کارکنان و در نتیجه سازمان داشته باشند، لذا توجه خاص به سبک‌های رهبری مدیران، به خصوص ویژگی‌های شخصیتی آنها در سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران که نقش حیاتی را در توسعه کشور عهده‌دار می‌باشند، ضروری بنظر می‌رسد. به عبارتی دیگر، در سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران، باید به بهداشت روانی کارکنان توجه کافی مبذول شود و گسترش یابد؛ چرا که پایه و بنیان یک سازمان موفق، در گرو داشتن نیروی انسانی کارا و اثر بخش می‌باشد و این امر میسر نمی‌شود مگر با ارتقاء بهداشت و سلامت روان کارکنان و همچنین سلامت سازمانی که معطوف به بهداشت روانی کارکنان و مدیران است. با توجه به مطالب فوق، می‌توان عنوان نمود که نقش سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران و به خصوص سبک‌های رهبری مدیران و عملکرد آنها در برخورد با معلمان، در بروز و شکوفایی بهداشت روانی کارکنان بسیار موثر بوده و در حقیقت آنها می‌توانند، جهت دهنده کارکرد سازمان به‌سوی رشد و توسعه و بهره‌وری باشند.

در نهایت، مطرح می‌شود که با توجه به اهمیت برخورداری از بهداشت روانی کارکنان و ارتباط آن با عواملی همچون سبک‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران، ضروری است تا مدیران سازمان‌ها و ادارات دولتی، در انتخاب سبک‌های رهبری، از نهایت ابتکار استفاده کرده و بتوانند به بهداشت روانی کارکنان مبادرت ورزند تا میزان بهره‌وری افزایش یابد. بنابراین ضرورت ایجاد می‌کند تا به بررسی ارتباط سبک‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران در بهداشت روانی کارکنان پرداخته شود. در نتیجه، به‌راحتی نمی‌توان عوامل مؤثر بر بهداشت روانی کارکنان را در نظر گرفت؛ حتی عده‌ای اعتقاد دارند که بهداشت روانی کارکنان به‌عنوان پدیده‌ای چندبعدی تحت تأثیر عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی قرار می‌گیرد. با این وجود، هنوز هم نمی‌توان نقش عوامل متعددی همچون ویژگی‌های شخصیتی مدیران به‌عنوان عوامل فردی و سبک‌های مدیریتی

مدیران به‌عنوان عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی را بر بهداشت روانی کارکنان، شناسایی کرد. بنابراین اهداف اصلی این تحقیق عبارت از: تعیین ارتباط بین سبک‌های مدیریت مدیران با بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی و همچنین تعیین ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی می‌باشد.

### روش پژوهش

باتوجه به اینکه در تحقیقات توصیفی، حیطه‌های نظرسنجی و نگرش‌سنجی مدنظر قرار می‌گیرند و پژوهشگران به منظور ارتباط بین متغیرهای تحقیق به اجرای پرسشنامه‌ها بر روی نمونه‌های تحقیق، می‌پردازند، در تحقیق فوق نیز از طرح تحقیق زمینه‌یابی به عنوان مناسب‌ترین طرح تحقیق فوق استفاده به عمل آمده است. بنابراین، طرح تحقیق حاضر توصیفی و از نوع زمینه‌یابی است.

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران است که در سال ۱۳۸۷ در هر یک از استان‌های تهران، مشغول به کار هستند. بنابراین، با توجه به اینکه دسترسی به تمامی کارکنان مذکور مقدور نبوده و تهیه فهرستی از اعضای آنان امکان‌پذیر نیست، لذا جامعه تحقیق فوق نامحدود می‌باشد. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر چارچوب جامعه آماری و شناسایی آنها دقیقاً مشخص می‌باشد، لذا برای انتخاب حجم نمونه، از جدول مورگان که بالاترین آن ۳۸۴ نفر می‌باشد، تعداد ۴۵۰ نفر از کارکنان و ۲۰۰ نفر از مدیران به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند که محقق بالاتر از حد جدول به انتخاب حجم نمونه پرداخته است.

در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده، از سه پرسشنامه مورد استفاده، دو پرسشنامه (پرسشنامه سبک رهبری لوتانز و بهداشت روانی (GHQ) بر روی کارکنان و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی NEO بر روی مدیران اجرا شد. لازم به ذکر است که پاسخگویی به پرسشنامه‌ها به صورت فردی با تمایل و موافقت فرد



شاغل در کارکنان و مدیران سازمانها و ادارات دولتی استان تهران و به صورت همزمان اجرا شده است، اما قبل از جواب دادن به پرسشنامه‌ها به افراد توضیح داده شد که هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران و سبک رهبری با وضعیت بهداشت روانی آنان می‌باشد و اطلاعات، کاملاً محرمانه است. با توجه به اینکه تحقیق حاضر، تحقیقی صرفاً علمی و دانشگاهی است و نظر به اینکه نتیجه تحقیق می‌تواند کمکی به افراد در جهت خودشناسی بیشتر و بهبود کیفیت روابط میان فردی نماید.

لازم به ذکر است که پرسشنامه سبک رهبری لوتانز، با توجه به دو بعد رابطه مداری و ضابطه مداری تعیین و ارزیابی می‌گردد که اعتبار این پرسشنامه توسط محققان زیادی گزارش شده است که همه آنها کمتر از ۰/۷۰ نبوده است. در جدیدترین مطالعه توسط حمید چای عطری در سال ۸۳-۱۳۸۲ انجام شده و اعتبار این پرسشنامه توسط محققان زیادی گزارش شده است. روایی صوری این پرسشنامه نیز موثر گزارش شده است. لازم به ذکر است که ضریب اعتبار پرسشنامه فوق در تحقیق حاضر، ۰/۸۲ می‌باشد که به عنوان ضریب اعتبار مطلوب مدنظر قرار می‌گیرند.

همچنین، به منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان در تحقیق حاضر، از پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی NEO فرم ۶۰ سئوالی آن استفاده به عمل آمده است که ضرایب اعتبار آزمون در هر پنج صفت و همچنین در کل، هماهنگی بالاتر از ۰/۷۳ است و این وضعیت نشان‌دهنده ضرایب اعتبار مطلوب آزمون پنج عاملی است (قهرمانی، ۱۳۸۱؛ ص ۵۶). در ایران، ضرایب اعتبار بدست آمده بر روی کارکنان ایران خودرو بالاتر از ۰/۸۰ بوده (قهرمانی، ۱۳۸۱؛ ص ۵۷) و این روند در جامعه دانشجویان نیز بالاتر از ۰/۷۵ است. به صورت کلی می‌توان ضرایب اعتبار این آزمون را بر روی محور روان‌نژندی رقم (۰/۸۳)، برون‌گرایی (۰/۷۵)، انعطاف‌پذیری (۰/۸۰)، توافق‌پذیری (۰/۷۹) و با وجدان بودن (۰/۷۹) تعریف کرد.

در نهایت، به منظور سنجش بهداشت روانی در این پژوهش از فرم ۲۸ سوالی پرسشنامه بهداشت روانی بهره گرفته شده است که توسط گلدبرگ ۱۹۷۲، ابداع شد و هدف از طراحی آن کشف و شناسایی اختلال روانی در مراکز و محیط‌های مختلف بوده است. پرسشنامه فوق نیز با استفاده از مطالعات مختلف، حاکی از پایایی بالای پرسشنامه GHQ-28 است. چونگ و اسپیرز (۱۹۴۴) در مطالعه بر روی ۲۲۳ تن از افراد بزرگسال به این نتیجه رسیدند که ضریب پایایی، بازآزمایی پرسشنامه GHQ-28 برابر با ۵۵٪ و ضریب پایایی با روش بازآزمایی برای هر یک از مقیاس‌ها (چهارگانه مذکور و بین ۴۲٪ تا ۴۷٪) بوده است. در انتها، از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری جهت استنباط آماری داده‌ها و پاسخ سه سؤال‌های تحقیق استفاده شد.

### یافته‌ها:

فرضیه فرعی ۱: بین سبک‌های مدیریت مدیران با کارکرد جسمانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

#### جدول شماره ۱:

رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «کارکرد جسمانی» از طریق «سبک رهبری»

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۰/۰۹۵	۲	۵۰/۰۴۷	۱/۱۸۷	۰/۳۰۶
باقیمانده	۱۰۰/۸۸۵	۴۴۷	۴۰/۲۵۳		

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F بدست آمده که کوچکتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان می‌توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین ابعاد «سبک‌های رهبری» با

بهداشت روانی بعد «کارکرد جسمانی» در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ وجود ندارد. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «کارکرد جسمانی» از طریق «سبک‌های رهبری» وجود ندارد. از این رو شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون ضروری به نظر نمی‌رسد.

فرضیه فرعی ۲: بین سبک‌های مدیریت مدیران با عدم اضطراب کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول شماره ۲: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «عدم اضطراب» از طریق «سبک رهبری»

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵۰۸/۷۷۵	۲	۲۵۴/۳۸۷	۳۷/۰۲۷	۰/۰۱
باقیمانده	۳۰۷۱/۰۵۰	۴۴۷	۶/۸۷۰		

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F بدست آمده که کوچکتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان می‌توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین ابعاد «سبک‌های رهبری» با بهداشت روانی بعد «عدم اضطراب» در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ وجود دارد. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «عدم اضطراب» از طریق «سبک‌های رهبری» وجود دارد. از این رو، ضروری است تا به منظور شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون جدول ضرایب رگرسیون عنوان گردد.

## جدول شماره ۳:

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۲، پیش‌بینی «عدم اضطراب» از طریق «سبک رهبری»

متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضرایب بتا	میزان t	سطح معنی داری
رابطه مدار	۰/۰۳۹	۲/۲۸۳	۰/۰۲۳
ضابطه مدار	۰/۱۲۸	۵/۷۹۵	۰/۰۱

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معناداری بین سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار با «عدم اضطراب» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «عدم اضطراب» در مدیران نیز افزایش می‌یابد. همچنین، با کاهش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «عدم اضطراب» در مدیران نیز کاهش می‌یابد.

فرضیه فرعی ۳: بین سبک‌های مدیریت مدیران با کارکرد اجتماعی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی داری وجود دارد.

## جدول شماره ۴:

رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «کارکرد اجتماعی» از طریق «سبک‌های رهبری»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۲۰۷/۲۴۳	۲	۶۰۳/۶۲۱	۳۵/۳۸۲	۰/۰۱
باقیمانده	۷۶۲۵/۸۸۸	۴۴۷	۱۷/۰۶۰		

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F بدست آمده که کوچکتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان می‌توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین ابعاد «سبک‌های رهبری» با بهداشت روانی بعد «کارکرد اجتماعی» در سطح معنی داری ۰/۰۱ وجود دارد. به

عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «کارکرد اجتماعی» از طریق «سبک‌های رهبری» وجود دارد. از این رو، ضروری است تا به منظور شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون جدول ضرایب رگرسیون عنوان گردد.

جدول شماره ۵: ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۳، پیش‌بینی «کارکرد اجتماعی» از طریق «سبک‌های رهبری»

متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضرایب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
رابطه مدار	۰/۱۲۷	۴/۷۴۵	۰/۰۱
ضابطه مدار	۰/۱۱۷	۳/۳۳۸	۰/۰۱

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معناداری بین سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار با «کارکرد اجتماعی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «کارکرد اجتماعی» در مدیران نیز افزایش می‌یابد. همچنین، با کاهش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «کارکرد اجتماعی» در مدیران نیز کاهش می‌یابد.

فرضیه فرعی ۴: بین سبک‌های مدیریت مدیران با عدم افسردگی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول شماره ۵: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «عدم افسردگی» از طریق «سبک‌های رهبری»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲۰۴/۴۶۲	۲	۱۰۲/۲۳۱	۲۱/۶۵۷	۰/۰۱
باقیمانده	۲۱۱۰/۰۶۲	۴۴۷	۴/۷۲۰		

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F بدست آمده که کوچکتر از میزان F جدول می باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان می توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین ابعاد «سبک های رهبری» با بهداشت روانی بعد «عدم افسردگی» در سطح معنی داری ۰/۰۱ وجود دارد. به عبارت دیگر، توان پیش بینی «عدم افسردگی» از طریق «سبک های رهبری» وجود دارد. از این رو، ضروری است تا به منظور شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون جدول ضرایب رگرسیون عنوان گردد.

جدول شماره ۶: ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۴، پیش بینی «عدم افسردگی» از طریق

«سبک های رهبری»

متغیرهای پیش بینی کننده	ضرایب بتا	میزان t	سطح معنی داری
رابطه مدار	۰/۰۵۳	۳/۷۳۳	۰/۰۱
ضابطه مدار	۰/۰۴۸	۲/۵۸۹	۰/۰۱

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معناداری بین سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار با «عدم افسردگی» مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «عدم افسردگی» در مدیران نیز افزایش می یابد. همچنین، با کاهش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «عدم افسردگی» در مدیران نیز کاهش می یابد.

فرضیه فرعی ۵: بین ویژگی های شخصیتی مدیران با کارکرد جسمانی کارکنان سازمان ها و ادارات دولتی ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۶: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «کارکرد جسمانی» از طریق «ویژگی‌های

شخصیتی»

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۳۳/۰۸۴	۵	۶/۶۱۷	۲/۱۲۵	۰/۰۶۴
باقیمانده	۶۰۳/۹۳۶	۱۹۴	۳/۱۱۳		

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F بدست آمده که کوچکتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان می‌توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین ابعاد «ویژگی‌های شخصیتی» با بهداشت روانی بعد «کارکرد جسمانی» در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ وجود ندارد. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «کارکرد جسمانی» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی» وجود ندارد. از این رو، شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون ضروری به نظر نمی‌رسد.

فرضیه فرعی ۶: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با عدم اضطراب کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول شماره ۷: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «عدم اضطراب» از طریق «ویژگی‌های

شخصیتی»

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۲۴/۷۹۱	۵	۲۴/۹۵۸	۳/۰۹۰	۰/۰۱۰
باقیمانده	۱۵۶۶/۷۸۹	۱۹۴	۸/۰۷۶		

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F بدست آمده که کوچکتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان می‌توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین ابعاد «ویژگی‌های شخصیتی»

با بهداشت روانی بعد «عدم اضطراب» در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ وجود دارد. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «عدم اضطراب» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی» وجود دارد. از این رو، ضروری است تا به منظور شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون جدول ضرایب رگرسیون عنوان گردد.

جدول شماره ۸: ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۶، پیش‌بینی «عدم اضطراب» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی»

متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضرایب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
روان نژندی	-۰/۰۴۲	-۲/۶۶۳	۰/۰۱
برون‌گرایی	۰/۰۴۱	۱/۴۱۹	۰/۰۶
انعطاف‌پذیری	۰/۰۳۲	۱/۵۰۲	۰/۰۷
دلپذیر بودن	۰/۰۳۴	۲/۵۱۴	۰/۰۱
با وجدان بودن	۰/۰۵۲	۳/۴۵۱	۰/۰۱

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معناداری بین ویژگی شخصیتی «روان نژندی» با «عدم اضطراب» و ارتباط مثبت معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و با وجدان بودن با «عدم اضطراب» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با کاهش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و افزایش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و با وجدان بودن، «عدم اضطراب» افزایش می‌یابد و بالعکس با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و کاهش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و با وجدان بودن، «عدم اضطراب» کاهش می‌یابد. فرضیه فرعی ۷: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارکرد اجتماعی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.



## جدول شماره ۹:

رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «کارکرد اجتماعی» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی»

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲۷۴/۸۲۱	۵	۵۴/۹۶۴	۳/۰۸۳	۰/۰۱۱
باقیمانده	۳۴۵۸/۶۷۹	۱۹۴	۱۷/۸۲۸		

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F بدست آمده که کوچکتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان می‌توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین ابعاد «ویژگی‌های شخصیتی» با بهداشت روانی بعد «کارکرد اجتماعی» در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ وجود دارد. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «کارکرد اجتماعی» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی» وجود دارد. از این رو، ضروری است تا به منظور شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون جدول ضرایب رگرسیون عنوان گردد.

جدول شماره ۱۰: ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۷، پیش‌بینی «کارکرد اجتماعی» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی»

متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضرایب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
روان نژندی	-۰/۰۴۵	-۲/۵۷۳	۰/۰۱
برون‌گرایی	۰/۰۳۵	۱/۶۱۲	۰/۰۷
انعطاف‌پذیری	۰/۰۲۸	۱/۴۱۹	۰/۰۹
دلپذیر بودن	۰/۰۴۱	۲/۶۱۲	۰/۰۱
با وجدان بودن	۰/۰۶۲	۳/۷۱۱	۰/۰۱

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معناداری بین ویژگی شخصیتی «روان نژندی» با «کارکرد اجتماعی» و ارتباط مثبت معنی‌داری بین

ویژگی‌های شخصیتی دلبذیر بودن و باوجدان بودن با «کارکرد اجتماعی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با کاهش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و افزایش ویژگی‌های شخصیتی دلبذیر بودن و باوجدان بودن، «کارکرد اجتماعی» افزایش می‌یابد و بالعکس با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و کاهش ویژگی‌های شخصیتی دلبذیر بودن و باوجدان بودن، «کارکرد اجتماعی» کاهش می‌یابد.

فرضیه فرعی ۸: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با عدم افسردگی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

#### جدول شماره ۱۱:

رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «عدم افسردگی» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی»

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۶۹/۹۶۰	۵	۱۳/۹۹۲	۳/۰۴۳	۰/۰۱۱
باقیمانده	۸۹۱/۹۱۵	۱۹۴	۴/۵۹۷		

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F بدست آمده که کوچکتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان می‌توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین ابعاد «ویژگی‌های شخصیتی» با بهداشت روانی بعد «عدم افسردگی» در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ وجود دارد. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «عدم افسردگی» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی» وجود دارد. از این رو، ضروری است تا به منظور شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون جدول ضرایب رگرسیون عنوان گردد.

جدول شماره ۱۲: ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۸، پیش‌بینی «عدم افسردگی» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی»

متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضرایب بتا	میزان f	سطح معنی داری
روان نژندی	-۰/۰۳۹	-۲/۵۷۴	۰/۰۱
برون‌گرایی	۰/۰۴۸	۱/۴۸۵	۰/۰۸
انعطاف‌پذیری	۰/۰۳۸	۱/۵۳۸	۰/۰۶
دلپذیر بودن	۰/۰۳۱	۲/۵۷۱	۰/۰۱
با وجدان بودن	۰/۰۵۷	۳/۴۲۳	۰/۰۱

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط منفی معناداری بین ویژگی شخصیتی «روان نژندی» با «عدم افسردگی» و ارتباط مثبت معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن با «عدم افسردگی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با کاهش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و افزایش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن، «عدم افسردگی» افزایش می‌یابد و بالعکس با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و کاهش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن، «عدم افسردگی» کاهش می‌یابد.

### بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مهمترین مسائلی که منجر به پیشرفت و ترقی سازمان‌ها می‌شود، سبک‌های مدیریتی مدیران سازمان‌ها می‌باشد. سبک‌های مدیریتی از جمله سبک رهبری رابطه‌مدار و ضابطه‌مدار در مدیران از جمله متغیرهایی هستند که می‌توانند بهداشت روانی کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و منجر به بهره‌وری و کارایی سازمانی شود. از سویی دیگر، مطرح می‌شود، متغیرهای دیگری همچون ویژگی‌های شخصیتی نیز از جمله متغیرهایی هستند که می‌تواند در بهداشت روانی کارکنان مؤثر واقع شوند. از این رو، بهداشت روانی کارکنان ناشی از بسیاری از

عوامل مرتبط با حیطه‌های سازمانی و مدیریتی می‌باشد. لازم به ذکر است، سبک‌های رهبری از جمله سبک رهبری رابطه‌مدار، به برقراری روابط انسانی صحیح، توانایی کار با افراد و تلاش مشترک بین مدیر و همکاران که در واقع بصورت تیمی و فعالانه در محیطی امن که تمامی افراد آزادانه حق رأی داشته و می‌توانند اظهارنظر کنند، اطلاق می‌شود. در حالیکه سبک رهبری ضابطه‌مدار به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی، کارورزی باتجربه و دانایی و توانایی در انجام وظایف خاص منوط است که ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار آن از شایستگی‌های بارز آن است و در نهایت مدیر با استفاده از اندیشه و تفکر و تصویر ذهنی از امور کلی و جزئیات تشکیل‌دهنده آن به تصمیم‌گیری در سازمان می‌پردازد. بنابراین، ویژگی‌های شخصیتی مدیران نیز می‌تواند با تعامل سبک‌های مدیریتی، منتج به عواملی همچون بهداشت روانی کارکنان شود. در تحقیق حاضر که به بررسی ارتباط بین سبک رهبری مدیران و ویژگی‌های شخصیتی با بهداشت روانی کارمندان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران می‌پردازد، با استفاده از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری و با تأکید بر فرضیه‌های تحقیق، یافته‌های زیر مشخص شد:

**بین سبک‌های مدیریت مدیران با کارکرد جسمانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.**

با آزمون فرضیه فوق توسط مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، مشخص شد که ارتباط معناداری بین ابعاد «سبک‌های رهبری» با بهداشت روانی بعد «کارکرد جسمانی» در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ وجود ندارد. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «کارکرد جسمانی» از طریق «سبک‌های رهبری» وجود ندارد.

**بین سبک‌های مدیریت مدیران با عدم اضطراب کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.**

با آزمون فرضیه فوق توسط مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، مشخص شد که ارتباط مثبت معناداری بین سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار با «عدم اضطراب» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «عدم اضطراب» در مدیران نیز افزایش می‌یابد. همچنین، با کاهش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «عدم اضطراب» در مدیران نیز کاهش می‌یابد.

**بین سبک‌های مدیریت مدیران با کارکرد اجتماعی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.**

با آزمون فرضیه فوق توسط مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، مشخص شد که ارتباط مثبت معناداری بین سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار با «کارکرد اجتماعی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «کارکرد اجتماعی» در مدیران نیز افزایش می‌یابد. همچنین، با کاهش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «کارکرد اجتماعی» در مدیران نیز کاهش می‌یابد.

**بین سبک‌های مدیریت مدیران با عدم افسردگی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.**

با آزمون فرضیه فوق توسط مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، مشخص شد که ارتباط مثبت معناداری بین سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار با «عدم افسردگی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «عدم افسردگی» در مدیران نیز افزایش می‌یابد. همچنین، با کاهش سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار، «عدم افسردگی» در مدیران نیز کاهش می‌یابد.

**بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارکرد جسمانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.**

با آزمون فرضیه فوق توسط مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، مشخص شد که ارتباط معناداری بین ابعاد «ویژگی‌های شخصیتی» با بهداشت روانی بعد «کارکرد جسمانی» در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ وجود ندارد. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «کارکرد جسمانی» از طریق «ویژگی‌های شخصیتی» وجود ندارد.

**بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با عدم اضطراب کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.**

با آزمون فرضیه فوق توسط مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، مشخص شد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن با «عدم اضطراب» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با کاهش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و افزایش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن، «عدم اضطراب» افزایش می‌یابد و بالعکس با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و کاهش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن، «عدم اضطراب» کاهش می‌یابد.

**بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارکرد اجتماعی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.**

با آزمون فرضیه فوق توسط مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، مشخص شد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن با «کارکرد اجتماعی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با کاهش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و افزایش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن، «کارکرد اجتماعی» افزایش می‌یابد و بالعکس با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و کاهش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن، «کارکرد اجتماعی» کاهش می‌یابد.

بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با عدم افسردگی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

با آزمون فرضیه فوق توسط مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، مشخص شد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن با «عدم افسردگی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با کاهش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و افزایش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن، «عدم افسردگی» افزایش می‌یابد و بالعکس با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی و کاهش ویژگی‌های شخصیتی دلپذیر بودن و باوجدان بودن، «عدم افسردگی» کاهش می‌یابد.

در نهایت با مقایسه یافته‌های تحقیق حاضر و یافته‌های پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور، می‌توان مطرح نمود که تحقیق حاضر با تحقیقات سهرابی‌زاده (۱۳۸۲)، صیادی (۱۳۷۹)، فهمی‌نیا (۱۳۶۹)، مویر (۱۹۵۵)، موزیر (۱۹۵۷) و چین‌ین (۱۹۹۱)، هماهنگ است؛ زیرا در تمامی تحقیقات حاضر نیز به ارتباط سبک‌های رهبری و ویژگی‌های شخصیتی از جمله برون‌گرایی با بهداشت روانی کارکنان اشاره شده است. بدین منظور و در راستای نتایج تحقیق، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

- \* مدیران از سبک‌های رهبری ضابطه‌مدار و رابطه‌مدار به نسبت مناسب و مساوی استفاده نموده تا از این طریق بتوان بهداشت روانی کارکنان افزایش می‌یابد.
- \* با توجه به اینکه در تحقیق حاضر مشخص شد که ویژگی روان‌نژندی ارتباط منفی معنی‌داری را با بهداشت روانی کارکنان نشان می‌دهد، پیشنهاد می‌شود که جهت افزایش بهداشت روانی در کارکنان به بررسی مسائل و مشکلات روان‌شناختی مدیران (به منظور کاهش ویژگی روان‌نژندی) پرداخته شود.
- \* در تحقیقات آتی از مدل‌های آماری پیشرفته همچون تحلیل عامل و تحلیل مسیر استفاده شود و به ذکر عوامل موثر بر بهداشت روانی کارکنان پرداخته شود.

- \* در تحقیقات آینده به بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران و ارتباط آن با خلاقیت کارکنان پرداخته شود.
- \* پژوهشگران بعدی به رابطه سبک‌های رهبری مدیران با خلاقیت کارمندان در سایر سازمان‌ها نیز اقدام شود.
- \* با توجه به متغیر مدرک تحصیلی، ضروری است تا در تحقیقات آتی از آن به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده یاد گردد و ارتباط آن با بهداشت روانی کارکنان مشخص شود.
- \* این بررسی در استان‌های دیگر انجام گیرد تا تاثیر سبک‌های رهبری و ویژگی‌های شخصیتی مدیران را بر بهداشت روانی کارکنان را ارزیابی نموده تا بتوان مدیران کارآمد و با ویژگی‌های شخصیتی سالم با پست مدیریتی همسان تعیین نمود تا از این طریق سازمان‌های کارآمد افزایش یابد.
- \* آشنا و آگاه نمودن مدیران به سبک‌های مدیریت تا بتوانند در موقعیت‌های مختلف قادر به استفاده از سبک‌های متفاوت مدیریتی باشند.
- \* با ایجاد روابط انسانی و اعتماد و احترام متقابل با کارکنان و دادن آزادی عمل به آنان در امر تصمیم‌گیری شرکت دهند و نظرات اصلاحی آنان را بکار گیرند.



## منابع:

- قهرمانی؛ آرزو (۱۳۸۱)، بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و نقش‌های جنسیتی با سلامت عمومی و خلاقیت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرکز.
- برهانی؛ حسن (۱۳۷۹)، بررسی عوامل مؤثر برای نگهداری مدیران شایسته و کارآمد، پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم دانشگاه تهران.
- گرگانی؛ افسانه (۱۳۷۷)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران آموزشی و ثبات شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی مدارس شهر تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.
- فراهانی؛ محمد نقی، کرمی نوری؛ رضا (۱۳۸۳)، روان‌شناسی سال سوم ادبیات و علوم انسانی، شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران، تهران.
- لارنس؛ پروین، ترجمه جوادی و کدیور، (۱۳۷۴)، روانشناسی شخصیت، انتشارات فرهنگی رسا.
- Arvey, R.D., M. Rotundo, Wendy. Johnson, Z. Zhang and M. McGue. (2006), the determinants of leadership role occupancy: Genetic and personality factors. The Leadership Quarterly, No. 17, 1- 20.
- Chauhan, S. S.(1991), Mental Hygiene, 2 nd, New Deth Allied Publishers Limited.
- Golman, D. (2000), Leadership that gets results, Harvard Business Review, 79.
- Goleman, D. (1998), what makes a leader? Harvard Business Review, 93-102.