

ارتباط سبک های مدیریتی مدیران با استرس شغلی و انگیزه پیشرفت شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

محمد علی قره^۱، لقمان حسامی^{*۲}

۱- دانشیار دانشگاه پیام نور ۲- دانشجوی دکتری دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۴/۰۳

Analyzing behavioral factors affecting the development of entrepreneurship of management sport students

*Mahdi Goudarzi¹, Majid Jalali farahani², Hoseyn Rajabi³, Mehrzad Hamidi⁴

1. Ph. D. Student in Sport Management, Tehran university 2. Associate Professor, sport management, Tehran University, 3. Assistant Professsor in Sport Management, Tehran university 4. Associate Professor, sport management, Tehran University

Received: (2016/02/23)

Accepted: (2016/06/23)

Abstract

The aim of the present study investigates the relationship between job stress and career advancement in the style of managerial staff of the Youth and Sports Ministry. The research method was descriptive and correlational that field. The target population included all employees of the Ministry of Sport and Youth (N =700) to 240, according to Morgan table were selected by simple random sampling. To collect information from job stress questionnaires, Inventory management and career advancement questionnaire was used. Its validity was confirmed by seven professors of sport management, as well as the reliability of the study using Cronbach's alpha coefficient was. Statistical analysis KS, Pearson and multivariate regression to evaluate research data using SPSS software was used. The results showed a negative relationship between leadership style and job stress in people-oriented and task-oriented leadership style and there is a significant and positive relationship between job stress and significant. The results showed a strong predictor for stress managerial style and career development of its employees. As a result, in order to reduce stress on the career development of staff and managers need to consider human-centered leadership style.

Keywords

Job stress, Career advancement, Management styles.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط سبک های مدیریتی مدیران با استرس شغلی و پیشرفت شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود که به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان (N=700) بود که ۲۴۰ نفر با توجه به جدول مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استرس شغلی، پرسشنامه سبک های مدیریتی و پرسشنامه پیشرفت شغلی استفاده شد. روایی پرسشنامه ها توسط ۷ تن از اساتید مدیریت ورزشی تایید گردید؛ همچنین پایایی پرسشنامه های تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. از آزمون های آماری کلموگروف اسمیرنوف، پیرسون و رگرسیون چند متغیره به منظور ارزیابی داده های تحقیق و با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد بین سبک رهبری انسان مدار و استرس شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و بین سبک رهبری وظیفه مدار و استرس شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین سبک مدیریت انسان مدار و پیشرفت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بین سبک مدیریت وظیفه مدار و پیشرفت شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد سبک مدیریتی مدیران پیش بینی کننده قوی برای استرس شغلی و پیشرفت شغلی کارکنان است. در نتیجه به منظور پیشرفت شغلی کارکنان و کاهش استرس در سازمان مدیران باید سبک رهبری انسان مدارانه را مورد توجه قرار دهند.

واژگان کلیدی

استرس شغلی، پیشرفت شغلی، سبک های مدیریت.

* نویسنده مسئول: لقمان حسامی

E-mail: hesami.log@gmail.com

*Corresponding Author: Loghman Hesami

مقدمه

نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین و بزرگ‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه یک سازمان جامعه و کشور محسوب می‌شود، لذا به همین دلیل از دیرباز کشورها و سازمان‌ها بر روی این نیروی باارزش سرمایه‌گذاری کرده و سعی در باور نمودن آن دارند و جوامعی به پیشرفت ترقی و تعالی می‌رسند که بتوانند این نیروها و استعدادهای نهفته در آن‌ها را شکوفا سازند. کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند، آن‌ها شغل مطمئن، درازمدت و ارضاکنده می‌خواهند و مایل‌اند در شغل خود رشد و توسعه پیدا کنند. از سوی دیگر کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها بر پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (۱). به‌طور مسلم، در زندگی همه‌ی افرادی که دارای شغلی هستند، استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن‌ها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، مدیریت سازمان، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی موضوع‌هایی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نمایند. در نتیجه، چنانچه استرس کاری زیادی بر فرد تحمیل شود، به‌طور حتم، سلامت جسمی و روحی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این خود، هم بر عملکرد فرد در سازمان و هم بر کیفیت زندگی خانوادگی وی تأثیر مخربی می‌گذارد (۳). از دهه ۱۹۶۰ تاکنون، توجه به شغل، سهم عمده‌ای از زندگی افراد را تشکیل داده و اگرچه اشتغال، یک چالش هیجان‌آور برای افراد است، ولی همین شغل می‌تواند به‌عنوان یک منبع عمده استرس‌زا در زندگی افراد مطرح باشد. استرس، یکی از فعال‌ترین حوزه‌های پژوهشی در سالهای اخیر بوده است به‌طوری‌که قرن اخیر را عصر استرس نامیده‌اند (۱۰). استرس ویژگی اجتناب‌ناپذیری از کار و زندگی شخصی است. مدیران، کارکنان و ارباب‌رجوع سازمان تحت تأثیر فشارهای عصبی، دچار حالات روانی خاصی می‌شوند و دست به رفتارها و اعمالی می‌زنند که مستقیماً در بازدهی سازمان منعکس می‌شود (۲). عده‌ای از متخصصان اعتقاد دارند که علاوه بر عوامل سازمانی، عوامل فردی نیز نظیر سن، سابقه خدمت، جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات نیز در بروز استرس نقش دارند (۲۱). به نظر برخی صاحب‌نظران می‌تواند علل استرس را به دو بخش عمده درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم کرد. تنش‌زاهای

برون‌سازمانی شامل تغییرات اجتماعی، فناوری، خانواده، جابه‌جایی، شرایط اقتصادی، نژاد و طبقه اجتماعی و شرایط محیط زندگی می‌شود. معرفی منابع و عوامل تنش‌زا بستگی به این دارد که صاحب‌نظران، انسان را از چه دیدگاهی موردبررسی قرار دهند. پیروان رفتار سازمانی، فرد را درون‌سازمانی و به عبارتی، سازمانی می‌دانند و به همین لحاظ منابع استرس را به درون و برون‌سازمانی تقسیم می‌کنند. برخی نیز انسان را درون جامعه می‌بینند و تقسیمات خود را از منابع استرس بیشتر به‌صورت جامعه‌شناختی ارائه می‌دهند (۲۳). همچنین سکون زندگی دمی است که بر سر راه کارکنان سازمان‌ها قرار دارد ۹۹٪ از کارکنان در طول زندگی کاری خود مبتلا به پدیده سکون زندگی می‌شوند. بر اساس نظر باردویک در ۱۹۹۸، بیشتر افراد ظرف حدود سه سال در یک شغل ماهر می‌شوند، از این به بعد کار معمول و یکنواخت شده و دیگر چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت فرد احساس درماندگی کرده و کار خود را کم‌ارزش و ناخوشایندتر از قبل می‌داند. ممکن است فرد به نگرش‌ها و رفتارهایی برسد. که دیگر کارایی ندارد و سلامت جسمی و روانی‌اش نیز دچار تزلزل گردد (۱۸). کارمندان اغلب کار خود را با آرزوها یا انتظار ترقی تا بالاترین جایگاه در سازمان انتخابی‌شان شروع می‌کنند. توجه زیادی روی پیشرفت شغلی و تصوراتشان در دستیابی به مسئولیت‌های بیشتر، قدرت و پاداش دارند. اگر موارد مذکور با واقعیت‌های موجود تطابق نداشته باشد در آن یک پارادوکس به وجود می‌آید (۸). هال (۱۹۹۶) و دیگر صاحب‌نظران توسعه مسیر شغلی، اعتقادشان بر این است که تعدادی از کارکنان حرفه‌ای و مدیران، مسیرهای شغلی متفاوتی را برای خود برمی‌گزینند که موجب پیشرفت فرد در طی سنوات خدمتش می‌شود. هر سازمان باید برنامه‌ریزی‌های لازم را جهت پیشرفت شغلی کارکنان خود انجام دهد و آن‌ها را در این مسیر هدایت نماید. یک مسیر صحیح و عادلانه پیشرفت شغلی می‌تواند موجب رضایت شغلی افراد، تعهد آن‌ها نسبت به سازمان و مسائلی از این قبیل شود (۱۴)؛ بنابراین سازمان‌ها با ایجاد مسیر پیشرفت شغلی مناسب برای کارکنان، نه تنها به پیشرفت سازمان بلکه به پیشرفت افراد نیز کمک می‌کنند (۱۳).

با توجه به اینکه عصر حاضر را برانگیزنده‌ترین دوره شناخت و اجرای مدیریت می‌دانند، این حقیقت روزبه‌روز نمایان‌تر می‌گردد که موفقیت هر سازمانی بستگی کامل به جایگزینی صحیح و کاربرد مؤثر نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری کاربردی دارد. هنگامی که مشکلات چالش‌برانگیز مدیریت را در سازمان‌های

احمدی و بذرافشان (۱۳۹۳)، اشاره کرده که با بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش و پرورش نشان دادند که بین سبک مدیریتی رابطه مدار با استرس شغلی رابطه معکوس و بین سبک مدیریتی ضابطه مدار با استرس شغلی رابطه مستقیم وجود دارد (۱). اتور و گرکو (۲۰۱۵)، در نتایج تحقیقات خود بیان کردند سلامت شغلی در کنار برنامه‌های مدیریت استرس به هدف توسعه فاکتورهای پیش‌فرض شغل و تصرف آن تا حدی استرس شغلی را کاهش داده است (۹). قایقور (۱۳۸۵) در پژوهشی که با عنوان بررسی سبک‌های مدیریت بر کارایی کارکنان انجام گرفته است، دریافت که هر قدر تأکید بر سبک استبدادی استثماری بیشتر باشد، کارایی کاهش می‌یابد و هر چه از سبک استبدادی به سمت مشاوره‌ای و مشارکت می‌آییم کارایی افزایش می‌یابد (۱۱). همچنین در تحقیق سلیمیان و مهرابی (۱۳۹۲)، با عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و ایجاد استرس شغلی در کارکنان مشخص گردید که سبک‌های مدیریتی شامل سبک مدیریتی رابطه مدار و سبک مدیریتی وظیفه مدار می‌باشد که سبک مدیریتی وظیفه مدار تأثیر بسزایی در ایجاد استرس شغلی در کارکنان دارد. در پایان نتیجه‌گیری شده است که بین سبک‌های رهبری مدیریت در سازمان که دربرگیرنده‌ی موارد ذکر شده می‌باشد با استرس شغلی کارکنان ارتباط وجود دارد (۲۴). پورکریمی (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان رابطه انگیزش پیشرفت با سبک رهبری نشان داد رابطه منفی معنی‌داری بین انگیزش پیشرفت و سبک رهبری وجود دارد، همچنین نتایج نشان داد با افزایش انگیزش پیشرفت، سبک رهبری به سمتی گرایش پیدا می‌کند که تأکید کمتری بر رابطه مداری و وظیفه مداری دارد و به سمت سبک رهبری تفویض اختیار متمایل می‌شود (۲۲). کو (۲۰۰۶)، در پژوهش خود رابطه سبک رهبری مدیران و انگیزش پیشرفت کارکنان را بررسی کرده است و به این نتیجه دست یافت که بین سبک رهبری مدیران و انگیزش پیشرفت کارکنان با هم و با تعیین راهبردهای کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۶). همچنین مهتا و همکاران (۲۰۰۳)، تحقیقی در سه کشور ایالات متحده، فنلاند و لهستان انجام داده و به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری با انگیزش افراد رابطه قوی و معنی‌داری دارد (۱۹). بنابراین نکته اساسی اینجاست که مدیریت بتواند استرس و پیشرفت کارکنان را با استفاده از سبک مدیریت خود به نحو مطلوب کنترل کند تا بتواند تغییرات مثبت در سازمان به وجود بیاورد، کیفیت تصمیم‌گیری‌ها را بهبود بخشد، افکار و نظریات جدید را در سازمان‌ها مطرح کند، از ایجاد یک محیط تنش‌زا و پر از استرس برای کارکنان جلوگیری

مختلف در نظر می‌گیریم، درمی‌یابیم که آزمون واقعی ویژگی‌های مدیران و رهبران که در پیشاپیش رویارویی با این چالش‌ها قرار دارند تا چه اندازه اهمیت دارد. از جمله ویژگی‌هایی که بیش از همه مورد مطالعه پژوهشگران قرار گرفته، سبک مدیریت است. زیرا این مفهوم یکی از مهم‌ترین عناصر موفقیت رهبری و تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است و تقریباً بسیاری از متخصصان علم مدیریت بر این نکته توافق دارند که سبک‌های مدیریت مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتقاد به کارمندان، تمایلات رهبری، و احساس امنیت در موقعیت مبهم شکل می‌گیرد (۵). در واقع دغدغه‌های مدیران هر سازمان به وجود آوردن سازوکار مناسب و لازم برای رسیدن به اهداف سازمانی است؛ برابر تحقیقات انجام شده مهم‌ترین عامل برای رسیدن به اهداف خود نیروی انسانی است. با توجه به ترکیب نیروی انسانی در هر سازمان سبک مدیران آن می‌تواند نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان داشته باشد. از طرفی دیگر امروزه کارکنان از تحصیلات بالایی برخوردار هستند و کارها بیشتر تخصصی شده است، بنابراین نمی‌توان مثل گذشته آن‌ها را وادار به انجام کار کرد. در سازمان‌های امروزی نیاز بیشتری به مشارکت کارکنان در مدیریت سازمان می‌باشد. در حقیقت تغییر سبک مدیریت از حالت مدیریت استبدادی به سمت مدیریت مشارکتی منجر به موفقیت هر چه بیشتر سازمان می‌گردد. سبک رهبری که منجر به مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروه‌های کاری گردد، علاوه موجب انجام اثربخش، کارآمد، منظم و هماهنگ کارها می‌گردد (۲۶). تحقیقات بسیار در زمینه سبک‌های گوناگون رهبری صورت گرفته است. اما تحقیقات مطالعاتی که از سال ۱۹۴۰ انجام گرفته است نشان داده‌اند که نقش‌های مدیریت دو گونه‌اند: ۱. رفتارهای رابطه مدار که به علایق، احساسات و رضایت اعضای وظیفه مدار و رابطه مدار گروه توجه دارند و ۲. رفتارهای رابطه مدار که به اهداف سازمان بیش از نیازهای اعضای گروه اهمیت می‌دهند. سبک رابطه مدار حدومرزی است که رهبر به وسیله گشودن مجاری ارتباط، تفویض مسئولیت و دادن فرصت به زیردستان برای بهره‌گیری از توانایی بالقوه، میان خود و اعضای گروه رابطه شخصی برقرار می‌کند. این رفتار با حمایت اجتماعی، عاطفی، دوستی و اعتماد مشخص می‌شود. سبک رهبری وظیفه مدار حدومرزی است که یک رهبر، اعضای گروه خود را سازمان می‌دهد؛ تشریح می‌کند و هر یک قرار است چه فعالیتی را، چه وقت و چگونه انجام دهند (۱). در زمینه تحقیقاتی که به بررسی رابطه سبک‌های مدیریت با استرس و پیشرفت شغلی کارکنان پرداخته‌اند می‌توان به تحقیقات همچون تحقیق

روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استرس شغلی لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) که سطح کلی فشارهای وارد بر فرد از طریق وظایف و مسئولیت‌های شغل یاش را اندازه گیری میکند، استفاده بعمل آمد (۱۷). لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) آلفای کرونباخ ۸۲ را برای این پرسشنامه گزارش نموده اند. همچنین از پرسشنامه تعیین سبک مدیریت باردتزر و متزکاس، استفاده شده است این پرسشنامه دارای ۳۵ گویه است که ۱۵ گویه آن مربوط به سبک رهبر رابطه مدار و ۲۰ گویه مربوط به سبک وظیفه مدار است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق احمدی و بذرافشان (۱۳۹۲) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمد (۱). در نهایت از پرسشنامه انگیزه پیشرفت شغلی استفاده شد.

همچنین مجدداً روایی ابزار مطالعه با استفاده از نظرات ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزش با روش اعتبار محتوی تایید شد و به منظور تعیین پایایی، روش آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت. میزان آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه سبک های مدیریتی ۰/۸۹، انگیزش پیشرفت شغلی ۰/۷۸ و برای پرسشنامه استرس شغلی ۰/۸۳ به دست آمد. طبق نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار بودند. لذا برای تجزیه و تحلیل داده ها، آزمون های پارامتریک مورد استفاده قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل رابطه میان متغیرهای پژوهش از آزمون پیرسون و برای تعیین میزان تاثیر هر سبک های مدیریت بر استرس شغلی و انگیزه پیشرفت شغلی از آزمون رگرسیون استفاده شد.

یافته های تحقیق

با توجه به جدول ۱، ۳۹ درصد از نمونه زن و ۵۱ درصد مرد بودند. ۱۸ درصد از نمونه مجرد و ۸۲ درصد متأهل بودند. با توجه به نتایج مشاهده می‌شود که بیشترین تعداد نمونه را کارمندان با مدرک لیسانس با ۶۳ درصد تشکیل می‌دادند.

کند؛ و پیشرفت شغلی را افزایش دهد زیرا یک محیط استرس‌زا عملکرد و پیشرفت کارکنان را کند، و احساس نارضایتی و رکود و خمیدگی در آنان به وجود می‌آورد. این مسئله به‌ویژه برای سازمان‌هایی چون ورزش و جوانان که با امر مهم، ورزش و سلامتی و توسعه آن در میان افراد جامعه در ارتباط هستند حیاتی به نظر می‌آید. آگاهی و شناخت کارکنان و مدیران سازمان‌های ورزشی همچون دیگر سازمان‌ها در این خصوص، اولاً باعث کمک به تشخیص علایق، تمایلات و قابلیت‌های فردی می‌شود؛ ثانیاً آگاهی و اطلاعات کامل در رابطه با سازمان را در اختیار فرد قرار می‌دهد؛ ثالثاً شرایطی را فراهم می‌کند که فعالیت‌های فرد را با فرصت‌های شغلی تطبیق نماید؛ همچنین فرد شرایط واقعی و مسیر شغلی خود را به‌خوبی شناخته و در نهایت به‌منظور دست یافتن به اهداف خویش تلاش لازم را برای برنامه‌ریزی آموزشی، تحصیلات، تغییرات و تکامل خود می‌نماید (۱۲ و ۲۵). بدون شک سبک مدیریتی مدیران در هدایت صحیح کارکنان در جهت اهداف سازمانی مؤثر است. استفاده از بهترین سبک مدیریت منجر به افزایش اثربخشی و پیشرفت در سازمان خواهد شد. تحقیقات کافی در این زمینه به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی کشور صورت نگرفته است. بنابراین تحقیق حاضر به دنبال این سؤال است که آیا بین سبک مدیریتی انسان مدار و وظیفه مدار مدیران با استرس شغلی و انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد و جهت این رابطه به چه صورت می‌باشد. در نتیجه آگاهی بیشتر در این زمینه می‌تواند منجر به به‌کارگیری سبک مناسب مدیریتی به‌منظور کاهش استرس شغلی و بهبود پیشرفت شغلی کارمندان وزارت ورزش و جوانان گردد.

روش شناسی

تحقیق حاضر، میدانی و از نوع تحقیقات توصیفی و به شیوه همبستگی است. جامعه مورد مطالعه، کارمندان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۷۰۰ نفر بودند. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۲۴۰ نفر تعیین شد و افراد مورد مطالعه با استفاده از

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی

شاخص آماری	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۹٪
	مرد	۵۱٪
وضعیت تأهل	مجرد	۱۸٪
	متأهل	۸۲٪
مدرک تحصیلی	کاردانی	۲۰٪
	کارشناسی	۶۳٪

ارشد	۳۷	۱۵٪
دکتری	۵	۲٪
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۱۴۰
	غیر تربیت بدنی	۱۱۰

جدول ۲. نتایج آزمون کالموگوروف-اسمیرنوف

پرشن نامه	k-S	سطح معناداری
سبک های مدیریت انسان مدار	۱/۰۱	۰/۲۶
سبک مدیریت وظیفه مدار	۱/۱۹	۰/۱۱
استرس شغلی	۰/۶۰	۰/۷۱
پیشرفت شغلی	۰/۸۲	۰/۵۸

با توجه به طبیعی بودن متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین سبک مدیریتی مدیران (انسان مدار، وظیفه مدار) با میزان استرس شغلی کارمندان استفاده شد.

طبق نتایج حاصله در جدول ۲، با توجه به اینکه مقدار آزمون کالموگوروف-اسمیرنوف در پرسشنامه سبک های مدیریت، استرس شغلی و پیشرفت شغلی معنادار نبوده بنابراین، با ضریب ۰/۹۵ اطمینان می توان فرض نرمال بودن توزیع جامعه را پذیرفت.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون

متغیرها	استرس شغلی	
	تعداد	ضریب همبستگی
سبک مدیریت مدیریت انسان مداری	۲۴۰	-۰/۴۰
سبک مدیریت مدیریت وظیفه مداری	۲۴۰	۰/۵۱

جهت پیش بینی استرس شغلی کارکنان از سبک مدیریتی از تحلیل رگرسیون خطی ساده دو متغیره بین سبک مدیریت به عنوان متغیر مستقل (پیش بین) و استرس شغلی کارکنان به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد.

با توجه به نتایج آزمون پیرسون در جدول ۳، بین سبک مدیریت انسان مدار و استرس شغلی کارکنان ($P < 0.01$, $r = -0.40$) رابطه منفی و معنی داری مشاهده شد. همچنین بین سبک مدیریت وظیفه مدار و استرس شغلی کارکنان ($P < 0.01$, $r = 0.51$) رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد.

جدول ۴. نتایج همبستگی بین استرس شغلی کارکنان و سبک مدیریتی مدیران

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای باقیمانده	سطح معنی	دوربین واتسون
رگرسیون	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۶۰	۰/۰۰۱	۱/۹۱

می شود. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش بین) است، نشان می دهد که ۲۱ درصد از واریانس کل تغییرات خلایق معلم تربیت بدنی به مؤلفه

نتایج جدول (۴)، خلاصه مدل را نشان می دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۴۶ می باشد که با توجه به آن بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مستقیم و معناداری ($p < 0.001$, $R = 0.46$) مشاهده

مدیریتی مدیران) و متغیر وابسته (استرس شغلی کارمندان) مدل خوبی بوده و متغیر مستقل قادر است تغییرات استرس شغلی را تبیین کند. جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون به روش همزمان، متغیر مستقل (سبک مدیریتی مدیران) را نشان می‌دهد.

رفتارهای آرمانی مدیران مدارس و ۷۹ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. همچنین با توجه به معناداری مقدار آزمون $F (F=59/11, p<0/001)$ می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (سبک

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش‌بین سبک‌های مدیریتی مدیران و استرس شغلی کارمندان

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد شده		B	رگرسیون همزمان
		Beta	Std. Error		
0/001	19/24		0/14	2/75	عرض از مبدأ
0/001	7/69	0/46	0/05	0/38	رفتارهای آرمانی

بر اساس رابطه فوق مقدار استرس شغلی کارمندان (Y) به ازای تغییر سبک‌های مدیریتی مدیران (X) تغییر خواهد کرد.

همچنین از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین سبک مدیریتی مدیران (انسان مدار، وظیفه مدار) با میزان انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان استفاده شد. نتایج در جدول گزارش شده است

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۵، نشان می‌دهد که سبک‌های مدیریتی مدیران ($T=7/69, Sig=0/001$) توانایی پیش‌بینی استرس شغلی کارکنان را دارد.

بنابراین معادله رگرسیون استرس شغلی با توجه به متغیر پیش‌بین (سبک‌های مدیریت) به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2/75 + 0/38(x)$$

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پیرسون

انگیزه پیشرفت شغلی		متغیرها
تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
240	0/23	0/00
240	0/30	0/00

جهت پیش‌بینی استرس شغلی کارکنان از سبک مدیریتی از تحلیل رگرسیون خطی ساده دو متغیره بین سبک مدیریت به عنوان متغیر مستقل (پیش‌بین) و انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد.

با توجه به نتایج آزمون پیرسون، بین سبک مدیریت انسان مدار و انگیزه پیشرفت کارکنان ($r=0/23, P<0/01$) رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. همچنین بین سبک مدیریت انسان مدار و انگیزه پیشرفت کارکنان ($r=0/30, P<0/01$) رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد.

جدول ۷. نتایج همبستگی بین انگیزه پیشرفت شغلی و سبک مدیریتی مدیران

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	خطای باقیمانده	سطح معنی داری	دوربین واتسون
رگرسیون	0/21	0/04	0/55	0/001	1/88

با توجه به معناداری مقدار آزمون $F (F=8/77, p<0/01)$ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (سبک مدیریت) و متغیر وابسته (انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیر مستقل قادرند تغییرات انگیزه پیشرفت شغلی را تبیین کنند. جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون به روش همزمان، متغیر مستقل (سبک مدیریت) را نشان می دهد.

نتایج جدول ۷. خلاصه مدل را نشان می دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها $0/59$ می باشد که با توجه به آن بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مستقیم و معناداری ($R=0/21, p<0/001$) مشاهده می شود. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش بین) است، نشان می دهد که 4 درصد از واریانس کل تغییرات انگیزه پیشرفت کارکنان به مؤلفه سبک مدیریت و 96 درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می شود.

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش بین پیشرفت شغلی کارکنان و سبک مدیریت

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد نشده			رگرسیون همزمان
		Beta	Std. Error	B	
0/001	4/77		0/35	1/71	عرض از مبدأ
0/003	2/96	0/21	0/11	0/31	پیشرفت شغلی کارکنان

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1/71 + 0/21(x)$$

بر اساس رابطه فوق مقدار انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان (Y) به ازای تغییر سبک مدیریت (X) تغییر خواهد کرد.

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۸. نشان می دهد که سبک مدیریت ($T=2/96, sig=0/003$) توانایی پیش بینی انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان را دارد. بنابراین معادله رگرسیون پیشرفت شغلی کارکنان با توجه به متغیر پیش بین (سبک مدیریت) به شرح زیر می باشد:

بحث و نتیجه گیری

مدیران از انسان مداری به سمت وظیفه مداری می رود بر استرس شغلی کارکنان فزوده خواهد شد. نتایج تحقیق با تحقیقات احمدی و بذرافشان (۱۳۹۲)، بیگی نیا و کلاتری (۲۰۰۸)، ناصر و همکاران (۲۰۱۱)، سلیمیان و مهرابی (۱۳۹۲) همسوست. بر اساس رویکرد های انسان مدارانه به مدیریت و اتخاذ سبک مدیریت انسان محور، مدیران سازمانها توجه خود را به جنبه های انسانی کارکنان خود و ایجاد تیم های کاری با کیفیت که اهداف های بزرگی در پیش دارند، معطوف می کنند. مدیریت با سبک انسان مدارانه به کارکنان اجازه می دهند در تصمیم ها شرکت کنند، پیروان خود را الهام می بخشند و به آنها روحیه می دهند و در مسیری هدایت شان می کنند که منافع سازمان تامین شود. شواهد روزافزونی (۷ و ۴) حاکی از آن است که رفتارهای انحرافی و مخرب بطور جدی شکلی از رفتارهای تلافی جویانه و اعتراض گونه هستند که به واسطه شرایط شغلی و کاری و همچنین بدلیل وجود عواملی نظیر استرس و فشار در محیط کار از طرف کارکنان

امروزه آنچه بیش از همه دارای اهمیت فراوان است، توجه به نیروی انسانی و توسعه آن است. اقتصاددانان اذعان میکنند که آنچه توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین میکند، منابع انسانی آن کشور است و کشوری که در توسعه دادن به مهارت ها و دانش ها به مردمش ناکام باشد، در نهایت در توسعه دادن به اقتصاد خود نیز موفقیت چندانی کسب نخواهد کرد. تربیت منابع انسانی، افراد سازمان را قادر میسازد تا توانمندی ها و قابلیت های خود را تقویت نمایند که در نهایت به پیشرفت سازمان منجر خواهد شد (۱۵).

نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معنی داری بین سبک مدیریت و استرس شغلی کارکنان وجود دارد به طوری که این رابطه بین سبک مدیریتی انسان مدارانه و استرس شغلی به صورت منفی، و بین سبک رهبری وظیفه مدارانه و استرس شغلی کارکنان مثبت بود. به این معنی که هر چه سبک مدیریتی

انجام می‌گیرد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که سبک مدیریت کارکنان ۲۱٪ از استرس شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. بنابراین وقتی که فضای پر استرس و فشار کاری و تاکید به وظیفه با ایجاد فضای روانی هیجانی منفی، توسط مدیران بر سازمان حاکم می‌شود تعادل تصمیم‌گیری رفتاری فرد را برهم می‌زند، و در عین حال خستگی، بی‌انرژی بودن و رنجش و خشم را پدید می‌آورد، فرد از سطح خلاقیت و رفتارهای مدنی سازمانی اش کاسته می‌شود و متقابلاً تمایل وی به رفتارهای انحرافی افزایش می‌یابد و دائماً در محل کار دچار استرس می‌شود. چرا که تاکید مدیر بر وظیفه هست و تنها انتظار بهترین عملکرد را بدون در نظر گرفتن روابط انسانی دارد. اما در کنار این عوامل مدیران می‌توانند با اتخاذ سبک انسان مدارانه و با به کارگیری راهکارهای عملی در جهت افزایش قدرت تحمل و فشارپذیری فردی و سازمانی خود گام برداشته از این بابت در راستای سالم سازی محیط و ارتقای بهداشت روانی سازمان برای کارکنان حرکت کنند تا انرژی‌هایی که ناخواسته صرف تنش‌های سازمانی می‌گردد در جهت ارتقای کمیت و کیفیت و تحقق مسئولیت‌های اجتماعی سازمان به کار گرفته شود.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معنی‌داری بین سبک مدیریت و انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان وجود دارد به طوری که این رابطه بین سبک مدیریتی انسان مدارانه و پیشرفت شغلی کارکنان به صورت مثبت، و بین سبک مدیریتی وظیفه مدارانه و انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان منفی بود. به این معنی که هر چه سبک مدیریتی مدیران از وظیفه‌مداری به سمت انسان‌مداری می‌رود کارکنان انگیزه‌ی بیشتری برای پیشرفت و موفقیت در شغل را به دست می‌آورند. نتایج این بخش از تحقیق با تحقیقات مهتا و همکاران (۲۰۰۳)، کو (۲۰۰۶) همسو

بود.

افراد اینگونه سازمانهایی که به کارمندان و کار آنها اهمیت می‌دهند دوست دارند در کارهایشان خلاق و نوآور باشند و شغلشان دارای تنوع وظایف باشد تا اینکه به‌صورت یکنواخت باشد. بعضی دیگر مسیر ترقی‌یابی را دنبال میکنند که از تنوع وظایف و پروژه‌های کاری برخوردار باشد. برای آنها مهم است که مسیر ترقی انعطاف‌پذیری زیادی به آنها بدهد. بنابراین، اینگونه افراد خواهان آن هستند که وظایفشان تکراری و روزمره نباشد و همواره با چالش روبرو شوند زیرا اینگونه وظایف باعث دلسردی و کاهش میل و رغبت آنها خواهد شد.

پس سازمان باید پستی‌هایی برای اینگونه افراد در نظر بگیرد که یکنواخت و تکراری نباشد. همچنین کارکنانی هستند که دوست دارند در حرفه‌شان خلاق باشند و برای اثبات خود به دیگران دست به خلاقیت بزنند. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت از بین دو سبک مدیریت انسان مدار و وظیفه مدار، میزان استرس شغلی در میان کارمندان با توجه به سبک مدیریت وظیفه مدار مدیران، بالا و انگیزه پیشرفت شغلی آنها پایین است درحالی که میزان استرس شغلی در میان کارمندان که مدیریت آن‌ها از سبک مدیریت انسان‌مداری استفاده می‌کنند، پایین و انگیزه پیشرفت شغلی بالایی را دار می‌باشند.

با در نظر گرفتن این مطلب و نتایج پژوهش حاضر می‌توان به اهمیت توجه به سبک مدیریت مدیران و تمهیداتی به منظور کاهش میزان استرس شغلی و بهبود انگیزه پیشرفت شغلی در نظر گرفت تا بدین وسیله از نتایج سو ناشی از استرس شغلی و سکون زدگی در شغل، جلوگیری به عمل آورد و درنهایت از صرف هزینه‌های ناشی از عوارض آن همچون افزایش هزینه‌های درمانی کارکنان، غیبت از کار، فرسودگی شغلی، سکون زدگی عدم بهره‌وری و... پیشگیری شود.

منابع

1. Ahmadi, A, Bazrafshan, A. The relationship between management styles, organizational health and job stress. Journal Management System. 2014; 5(2), 73-89.
2. Alvani, M. (2013). General Management. Tehran, Ney Pub.
3. Amoozadeh, M., Gholami, B., Shams, S., Khodamoradi, M., Heshemian, A. (2013). The relationship between job satisfaction and job stress education: the Darre Shahr city. The First Conference of Management, Challenges and Solutions, Shiraz.
4. Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. Corporate Governance, 7(5), 586-598.
5. Asgari, A. (2004). Management theory. Tehran, Negah-e-danesh Pub.

6. Beiginia, A, Kalantari. F (200) . . Study on the relationship between Manager' Leaders' i' Styles and the Employee Job Stress, with an Emphasis on Character Variances as an Intervention Variable. Cs.; 1 :1-16. (In Persian).
7. Brad W. Mayer.; Katherine A. Fraccastoro., & Lisa D. McNary. (2007). The relationship among organizational-based self-esteem and various factors motivating volunteers, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 36 , 2327-340.
8. Clark J W.CAREER PLATEAUS IN RETAIL MANAGEMENT,Proceedings of the Annual Meeting of the Association of Collegiate Marketing Educators, Southern Arkansas University.2005;77-84.
9. d'Ettorre, Gabriele; Greco, Mariarita (2011), "Healthcare Work and Organizational .nterventions to Prevent Work-related Stress in Brindisi, Italy" Occupational Safety and Health Research Institute. Published by Elsevier.
10. Gv ing, v llison M. .200)), Identifying the ties of student and teacher behaviors associated with teacher stress, teaching and teacher education, vol623, 666 624640.
11. Ghayghoor, F. (2006). Effect of management styles on the performance of employees of Islamic Azad University at North Tehran Branch. Unpublished master's thesis, Tehran, Islamic Azad University, North Tehran Branch.
12. Giorgi, Gabriele; Mancuso, Serena; Perez, Francisco Javier Fiz; Montani, Francesco; Courcy, Francois; Arcangeli, Giulio (2011), "Does Leaders' Health and Work-Related Experiences Affect their Evaluation of Followers' Stress?", safety and health at work ..
13. Hedge, J. W., Borman, W. C., & Bourne, M. J. (2006) Designing a system for career development and advancement in the U.S. Navy. Human Resource Management Review, 16(3), 340–355.
14. Ikezaki, K., Kawata, U., Ando, C., Ishiura, N., Saito, A., & Kato, H. (2006). Career Selection Factors for Nurses-From Analysis of Career Anchor and Characteristic Self Efficacy-at Local A Hospital. Journal of Mitoyo General Hospital, 27, 53-59.
15. Koontz, H. (2012). Principles of Management. Translate: Chamran, M. H. Tehran, Entesharate Elmi Pub.
16. Kuo, Ying, Feng, (2006). Influences on Employee Career Strategy Adoption in the Information Service Industry, Superior Leadership Style or Employee Achievement Motivation, International Journal of Management, Vol. 23
17. Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Griffin, M.L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. Journal of Criminal Justice, 35, 644-656.
18. Manzari Tavakoli, A., Shojaee, A. (1997). The relationship between static scurry career staff burnout Economic Affairs and Finance and the State Tax Administration of Kerman Province. Available at <http://ke.mefa.ir/Portal>.
19. Mehta , Alan J. Dubinsky & Rolph. E. Anderson, (2003). Leadership style, Motivation and Performance in International Marketing Channels. An empirical investigation of the USA, Finland and Poland, European Journal of Marketing, Vol.37, No1/2.
20. Nassar M, Abdou H, Mohmoud N. Relationship between management styles and nurses' retention at private hospitals. Alexandria Journal of Medicine 2011;47 (3):243-249.
21. Nick, A. (2006). Stress, Tehran, Peydayesh Pub.
22. Poorkareemee, J. (2010). The relationship between achievement motivation and leadership style primary schools in Tehran. Quarterly Journal of New Thoughts on Education, 6 (3), 27-44.
23. Pourafkari, N. (1997). Comprehensive Dictionary of Psychology and Psychiatry. Tehran, Farhange Mo'aser Pub.

24. Salimian, M., Mehrabi, F. (2013). The relationship between leadership style and job stress in employees. First National Conference on Accounting and Management, Shiraz.
25. San Juan S. P. (1998). Team building: a leadership strategy. J Philipp Dent Assoc, 50(1):49-55.
26. Sheikh, E. (2008). Human Resources Excellence Award: a new chapter in the development of human resources. Monthly scientific-educational of TADBIR, 19 (192), p 77.

