

ارتباط بین سبک های رهبری مدیران گروه های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی

پژوهشگران: ماهدخت طاهری^۱، عطا... اسدی لویه*^۲، حسین خوشرنگ^۳

(۱) مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کیلان، ایران

(۲) گروه بیپوشی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کیلان، ایران

(۳) گروه بیپوشی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کیلان، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۷/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۵/۲۰

چکیده

مقدمه: رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیر، علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می باشد. سبک رهبری یا مدیریت تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. مدیران با استفاده از سبک رهبری می توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره وری سازمان خود را افزایش دهند.

هدف: این پژوهش با هدف تعیین رابطه سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان صورت گرفت.

روش کار: این پژوهش توصیفی - مقطعی بر روی ۱۵۰ نفر از اعضای هیات علمی رسمی و پیمانی تمام وقت دانشگاه در سال ۱۳۹۰ انجام گرفت. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه جمع آوری گردید. پرسشنامه شامل سه بخش مشخصات فردی، سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه بود. داده های پژوهش بصورت توزیع فراوانی، ماتریس همبستگی، آنالیز واریانس دو طرفه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که رضایت شغلی اعضای هیات علمی در حد متوسط (با میانگین و انحراف معیار ۲۷/۴۱±۲۱۹/۴۶ کل رضایت شغلی و ۱۷/۷۷±۱۱۸/۱۴ کل سبک رهبری) بوده و رابطه مستقیم و معنی داری بین سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین بین سبک ساختارمند (وظیفه مدار) مدیران گروه های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی ارتباط آماری معنی داری مشاهده شد ($P < 0/01$). بر اساس نتایج، میانگین سبک رهبری در مردان ۱۸/۲۷±۱۱۵/۲۰ و در زنان ۱۷/۰۱±۱۲۰/۷۸ بدست آمد که اختلاف معنی داری بین جنسیت به لحاظ سبک رهبری وجود نداشت ($P = 0/055$). اختلاف معنی دار مثبتی بین جنسیت و رضایت شغلی (مردان ۲۴/۹۴±۲۱۴/۷۹ و زنان ۲۸/۹۸±۲۲۳/۶۶) وجود داشت ($P = 0/048$).

نتیجه گیری: با توجه به رابطه مستقیم و معنی داری که بین سبک رهبری ساختارمند مدیران گروه های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه وجود دارد، برای پویایی سیستم مدیریتی در گروه ها لازم است تصمیم گیری ها در سطوح مختلف مدیریتی بر اساس رسالت ها، اهداف و مأموریت دانشگاه و با مشارکت فعال اعضای هیات علمی صورت گیرد تا رضایت شغلی آنان افزایش یا فته و زمینه مناسب جهت تغییر، ابداع و نوآوری و خلاقیت بوجود آید.

کلید واژه ها: رهبری، رضایت شغلی، اعضای هیات علمی

مقدمه

تا بازدهی خود را بالا ببرند، اشتباهات را اصلاح می کنند و سازمان را در جهت اهدافش سوق می دهند. اهمیت رهبری در موفقیت سازمان، در نیازی نهفته است که سازمان به جهت هماهنگی و کنترل، به آن دارد. موجودیت هر سازمان برای تامین یا دستیابی به هدفی است که افراد نمی توانند به تنهایی بدان دست یابند. سازمان به خودی خود یکی از ابزارهای عمده کنترل و هماهنگی است.

هیچ تردیدی نیست که موفقیت هر سازمان یا گروه در درون سازمان تا حد زیادی به شایستگی رهبر سازمان بستگی دارد. یک سازمان، خواه واحد تجاری، نهاد دولتی یا آموزشی باشد، شایستگی رهبری سازمان، تعیین کننده شایستگی سازمان خواهد بود. رهبران موفق، همواره در پی ایجاد تحول اند و می کوشند تا از موفقیت ها بیشترین استفاده را ببرند، در کارکنان خود ایجاد انگیزش می کنند

اختیارات، چیزی جز ابزارهایی نیستند که به منظور رفتارهای رهبری چه تأثیری بر عملکرد گروهی دارد (۱۱). رهبری و مدیریت موسسات آموزشی می تواند بر میزان توسعه فرایند ها و شایستگی های افراد اثر گذاشته و در نتیجه، یادگیری دانشجویان را افزایش دهد.

در گروه های مختلف آموزشی دانشگاه، مدیران گروه های آموزشی و اعضای هیات علمی و کارشناسان و کارکنان آموزشی فعالیت دارند. در این گروه ها، مسائل متفاوتی در ابعاد مختلف آموزشی، پژوهشی و بالینی مورد بررسی قرار می گیرد و در مورد آن تصمیماتی اتخاذ می گردد. از جنبه دیگر، در محیط های آموزشی، میزان یادگیری دانشجویان متأثر از روش های رهبری سازمان است. مدیریت و رهبری مناسب، حل مسائل گروه از طریق تفکر انتقادی و استقبال از ابداع، نوآوری، تغییر برنامه های توسعه ای، از اهمیت ویژه ای در گروه های آموزشی برخوردار هستند. بطور کلی، ایجاد تغییر در موسسات آموزشی و دانشگاه ها بستگی به موسسه و نحوه رهبری و مدیریت آن موسسه دارد (۱۲).

سبک رهبری در تئوری هرسی و بلانچارد (Hersy & Belanchar) بر ترکیب رفتار وظیفه گرا و رابطه گرا تاکید دارد. رفتار وظیفه گرا با سعی در انجام وظایف، الگوهای معین و دقیق، کانال های ارتباطی و روش های کار موفقیت آمیز مشخص می شود. رفتار رابطه گرا توسط کانال های ارتباطی باز، حمایت های عاطفی و روانی، گوش دادن فعال و رفتارهای تسهیل کننده مشخص می شود. رهبری اثر بخش به سبک رهبری مناسب با موقعیتی که در آن رهبر به رهبری کارکنان می پردازد، بستگی دارد (۱۳).

از نظر اعضای هیئت علمی اولین تغییر در راستای ارتقاء وضعیت آموزش، تغییر در نوع تفکر و دیدگاه مسئولین نسبت به مقوله آموزش و تغییر در تفکر مدیریتی در جهت ایجاد انگیزه اساتید و دانشجویان است. در این راستا نتایج پژوهش انجام گرفته از سوی جعفرزاده کرمانی و همکاران نشان داد که اعضای هیئت علمی از وضعیت مدیریت مجموعه دانشگاهی رضایت مطلوبی

مقررات، سیاست ها، شرح وظایف و سلسله مراتب تسهیل در امر کنترل و هماهنگی ایجاد شده اند. ولی رهبران در امر یکپارچه نمودن فعالیت های مختلف سازمان، ایجاد هماهنگی و ارتباط بین واحدهای فرعی و کنترل انحراف ها (نسبت به استانداردها) نقش های مهمی ایفا می کنند. هیچ مقررات و قوانینی نمی تواند جایگزین رهبر با تجربه ای شود که می تواند تصمیماتی سریع و قاطع بگیرد (۱).

رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم، علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می باشد. سبک رهبری یا مدیریت تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت های مهم شکل می گیرد (۲). سبک رهبری مدیران، بیانگر چگونگی تعامل آن ها با کارکنان تحت سرپرستی می باشد (۳).

الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آن ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می دهد. مدیران با استفاده از سبک رهبری می توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره وری سازمان خود را افزایش دهند. تحقیقات نشان داده است که سبک رهبری مدیران با اثر بخشی، کارایی و بهره وری سازمان رابطه دارد (۴، ۵). امروزه نقش مدیر به عنوان رهبر به قدری اهمیت پیدا کرده است که در همه زمینه ها برای یافتن اشخاصی که توانایی لازم را برای رهبری داشته باشند کوشش مستمر به عمل می آید (۶). و بیشتر سازمان ها، چه دولتی و چه خصوصی، با تورم مدیریت و کمبود رهبری روبرو هستند (۷). تحقیقات نشان داد، که بین سبک رهبری و نحوه عملکرد مدیران و میزان رضایت شغلی از این نحوه عملکرد، رضایت کارکنان و عملکرد بیمارستان ارتباط وجود دارد (۸-۱۰).

محققان در پی جستجوی پاسخ این سؤالات بودند که رهبران چه نوع رفتاری را نشان می دهند و این

ندارند (۱۴) و همچنین معیدفر و همکاران در تحقیقی مشابه نشان دادند، رابطه معنی داری بین نارضایتی شغلی اعضای هیات علمی و بی عدالتی و ضابطه مند عمل نکردن مدیران ارشد دانشگاه وجود دارد (۱۵). ضرورت این تحقیق نیز از آنجا ناشی شد که گروه های آموزشی، توسط مدیران گروه، با سبکهای متفاوت رهبری اداره می شوند. غالب اوقات نیز یک مدیر گروه در موقعیت های متفاوت ممکن است از سبک رهبری متفاوت استفاده نماید.

حال این سؤال مطرح است که در دانشگاه، که محلی برای توسعه، پیشرفت و گسترش علم است، مدیران گروه اکثراً از کدام سبک های رهبری استفاده می نمایند و همچنین یکی از مسائل مهم در یک گروه آموزشی رضایت شغلی اعضا هیات علمی و رابطه آن با سبک رهبری مدیران گروه است. نبودن رضایت شغلی در یک سازمان اثرات نامطلوبی در پی خواهد داشت. بنابر این، پژوهش حاضر در راستای شناسایی سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی و رابطه آن با رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال ۱۳۹۰ صورت گرفت.

روش کار

این مطالعه توصیفی - مقطعی (Cross Sectional-Descriptive) در سال ۱۳۹۰ در دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام شد. جامعه آماری را کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت استخدام پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی با بیش از ۵ سال سابقه خدمت (۲۰۳ نفر) که به صورت داوطلبانه در پژوهش شرکت نمودند، تشکیل و روش نمونه گیری به صورت سرشماری بود. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل ۳ بخش بود: قسمت اول مربوط به مشخصات فردی (جنس، سن، دانشکده، مرتبه علمی، سابقه تدریس)، قسمت دوم شامل ۳۰ سؤال بر اساس پرسشنامه استاندارد Halpin & Winer که ابزاری است برای توصیف اینکه یک رهبر چگونه فعالیت های خود را انجام می دهد. معیار سنجش سبک رهبری در این پژوهش مجموع امتیازی بود که پاسخ دهندگان (اعضای هیئت علمی) به هر یک از سؤال ها بر اساس مقیاس لیکرت (از همیشه = ۵ تا

هرگز = ۱ امتیاز) داده بودند. از ۳۰ سؤال سبک رهبری، ۱۵ سؤال مربوط به سبک رابطه مداری و ۱۵ سؤال مربوط به سبک وظیفه مداری بود. قسمت سوم حاوی ۶۹ سؤال در ارتباط با رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس پرسشنامه Teacher Job Satisfaction Scale (TJS) Gupta & Srivastava ۲۵ سؤال شخصی (Personal)، ۱۶ سؤال اجتماعی (Social)، ۲۸ سؤال سازمانی (Institutional) بود. قسمت دوم و سوم بر اساس مقیاس درجه بندی لیکرت و با نمرات ۵-۱ تنظیم شده بودند (۱۵).

۲۰۳ پرسشنامه پس از توزیع بین اعضای هیئت علمی جمع آوری و برای تعیین اعتبار علمی ابزار سبک رهبری LBDQ و رضایت شغلی پس از بازنگری و اصلاح جهت حفظ، کلیه مطالب پرسشنامه ترجمه و ترجمه برگردان مکرر به زبان اولیه صورت گرفت تا هرگونه برداشت و خطای احتمالی مشخص گردد. اعتبار محتوایی پرسشنامه توسط صاحب نظران مدیریت و روش تحقیق و اعتماد علمی ابزار نیز از طریق آلفای کرونباخ (پرسشنامه های سبک رهبری ۰/۹۰ و رضایت شغلی ۰/۸۳) تایید گردید. در مجموع ۱۸۲ پرسشنامه تکمیل شده بود که ۳۲ پرسشنامه به دلیل عدم پاسخگویی به تمامی آیتم های پرسشنامه از مطالعه کنار گذاشته شدند و اطلاعات ۱۵۰ پرسشنامه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. نمره هر فرد بر اساس انتخاب گزینه ۱ تا ۵ در ۳۰ سوال سبک های رهبری ۱۵۰ و در ۱۵ سوال رابطه مدار و ساختارمند هر کدام حد اکثر ۷۵ محاسبه گردید. و ۶۹ سؤال رضایت شغلی در سه حیطة شخصی، اجتماعی و سازمانی پرسشنامه تعیین شد.

رضایت شغلی اعضای هیات علمی در سه سطح رضایت پایین (صفر تا ۳۳/۳۳ درصد)، رضایت متوسط (۳۳/۳۴-۶۶/۶۷) و رضایت بالا (۱۰۰-۶۶/۶۸ درصد) طبقه بندی گردید. سپس میانگین و انحراف معیار نمرات اعضای هیات علمی در هر حیطة بدست آمد. اطلاعات بدست آمده از طریق آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، توزیع فراوانی، درصد) و آمار استنباطی (آزمون ANOVA، t، طرفه و ضریب همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم افزار آماری SPSS.16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده در حیطه های مختلف رضایت شغلی به ترتیب اولویت نمره شامل حیطه شخصی $81/23 \pm 9/32$ ، اجتماعی $53/43 \pm 6/11$ و سازمانی $85/42 \pm 14/1$ بود. اختلاف معنی داری بین جنسیت و رضایت شغلی (مردان $24/94 \pm 214/79$ و زنان $28/98 \pm 223/66$) وجود داشت ($P = 0/048$) (جدول شماره ۲).

جدول شماره سه نشان داد که رابطه مستقیم و معنی داری بین سبک های رهبری مدیران گروه های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه وجود دارد ($p < 0/01$) و همچنین ارتباط بسیار قوی بین رضایت شغلی اعضای هیات علمی و سبک ساختارمند (وظیفه مداری) مدیران گروه ها مشاهده شد ($p < 0/01$). بر اساس آزمون ANOVA بین سبک رهبری رابطه مدار و رضایت شغلی در حیطه سازمانی و بین سبک رهبری ساختارمند و رضایت شغلی و همچنین بین سبک رهبری کل و رضایت شغلی در حیطه اجتماعی رابطه معنی داری وجود داشت ($p < 0/05$).

نتایج حاکی از آن است که از مجموع ۱۵۰ نفر از اعضای هیات علمی مورد بررسی، ۷۱ نفر (۴۷/۳٪) مذکر، ۳ نفر استاد (۲٪)، ۱۱ نفر دانشیار (۷/۳٪)، ۸۶ نفر استادیار (۵۷/۳٪)، ۵۰ نفر مربی (۳۳/۳٪) و در حیطه های تخصصی ۵۷ نفر بالینی (۳۸٪)، ۲۱ نفر علوم پایه (۱۴٪)، ۲۳ نفر دندانپزشکی (۱۵/۳٪)، ۷ نفر بهداشت (۴/۷٪) و ۴۲ نفر پرستاری (۲۸٪) بودند.

یافته های پژوهش بیانگر آن بود که میانگین و انحراف معیار نمره کل سبک رهبری $118/14 \pm 17/78$ و سبک رهبری وظیفه مداری $58/33 \pm 10/13$ و سبک رهبری رابطه مداری $55/81 \pm 7/75$ بود. بر اساس نتایج، میانگین سبک رهبری مردان $18/27 \pm 15/20$ و زنان $17/01 \pm 120/78$ بود که اختلاف معنی داری بین جنسیت به لحاظ سبک رهبری مشاهده نگردید ($P = 0/055$) (جدول شماره ۱).

میانگین و انحراف معیار نمره کل رضایت شغلی اعضای هیات علمی $27/41 \pm 219/46$ بر اساس حداکثر نمره ۳۴۵

جدول شماره (۱): شاخص های توصیفی مرتبط با سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بر حسب جنس

ابعاد سبک رهبری	جنسیت	تعداد	میانگین \pm انحراف معیار	درجه آزادی	آزمون تی	سطح معنی داری
رابطه مداری	مرد	۷۱	$54/94 \pm 7/81$	۱۴۸	۱/۳۰۳	۰/۱۹۴
	زن	۷۹	$56/59 \pm 7/66$			
ساختارمند	مرد	۷۱	$56/28 \pm 10/80$	۱۴۸	۲/۳۸۱	۰/۰۱۹
	زن	۷۹	$60/16 \pm 9/18$			
نمره کل سبک های رهبری	مرد	۷۱	$115/20 \pm 18/27$	۱۴۸	۱/۹۳۸	۰/۰۵
	زن	۷۹	$120/78 \pm 17/01$			

جدول شماره (۲): شاخص های توصیفی مرتبط با رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی بر حسب جنس

ابعاد رضایت شغلی	جنسیت	تعداد	میانگین \pm انحراف معیار	درجه آزادی	آزمون تی	سطح معنی داری
شخصی	مرد	۷۱	$79/57 \pm 8/44$	۱۴۸	۲/۰۹۷	۰/۰۳۸
	زن	۷۹	$82/73 \pm 9/87$			
اجتماعی	مرد	۷۱	$52/74 \pm 6/04$	۱۴۸	۱/۳۱۲	۰/۱۹۲
	زن	۷۹	$54/04 \pm 6/14$			
سازمانی	مرد	۷۱	$83/20 \pm 13/07$	۱۴۸	۱/۷۸۷	۰/۰۷۶
	زن	۷۹	$87/41 \pm 15/49$			
رضایت شغلی	مرد	۷۱	$214/79 \pm 24/94$	۱۴۸	۱/۹۹۸	۰/۰۴۸
	زن	۷۹	$223/66 \pm 28/98$			

جدول شماره (۳): ماتریس ضریب همبستگی پیرسون سبک رهبری مدیران گروههای آموزشی با رضایت شغلی اعضای هیات علمی

متغیرها	رابطه مدار	وظیفه مدار	شخصی	اجتماعی	سازمانی	رضایت شغلی	سبک رهبری
رابطه مدار	-	-	-	-	-	-	-
وظیفه مدار	۰/۸۵۵	-	-	-	-	-	-
شخصی	۰/۲۱۴	۰/۲۹۳	-	-	-	-	-
اجتماعی	۰/۴۸۶	۰/۴۹۵	۰/۶۸۵	-	-	-	-
سازمانی	۰/۳۲۴	۰/۳۸۷	۰/۷۵۵	۰/۷۲۹	-	-	-
رضایت شغلی	۰/۳۴۹	۰/۴۱۵	۰/۸۷۸	۰/۸۳۷	۰/۹۴۹	-	-
سبک رهبری	۰/۹۵۵	۰/۹۷۰	۰/۲۶۳	۰/۵۱۱	۰/۳۷۳	۰/۳۹۹	-

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان دهنده رابطه مستقیم مثبت معنی داری بین سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی بود که مشابه یافته اکثر پژوهشها (۱۵-۲۹) است. در تبیین این یافته می توان این فرض را مطرح کرد که سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی با رضایت شغلی اعضای هیات علمی ارتباط دارد.

همچنین سبک رهبری اغلب مدیران گروه ها از نظر اعضای هیات علمی وظیفه مداری است که با مطالعات دانشمندی و همکاران و سیدجوادى در دانشگاه اردبیل همخوانی دارد (۲۷، ۳۰). در تایید نتایج بدست آمده در این پژوهش در زمینه سبک رهبری مدیران آندوود و کنر (Unwood & Kenner) هم در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که مدیران اکثراً وظیفه مدار بودند تا رابطه مدار (۳۱) در صورتیکه رحیمی با ۹۹ درصد اطمینان بین وظیفه مداری مدیران با رضایت شغلی کارکنان رابطه منفی و معکوس و با ۹۹ درصد اطمینان بین رابطه مداری مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و مستقیم بیان کرده است (۲۶). مطالعه صانعی هم موید همین مطلب است (۱۶).

در زمینه سبک رهبری و رابطه آن با رضایت شغلی نتایج گویای این مساله است که سبک رهبری وظیفه مدار بطور معنی داری با رضایت شغلی اعضای هیات علمی همراه است. رضایت شغلی اعضای هیات علمی در بعد سازمانی بیشتر از ابعاد شخصی و اجتماعی است که نشان دهنده اهمیت سبک رهبری مدیران گروه های آموزشی

می باشد همچنین رضایت شغلی اعضای هیات علمی زن بیشتر از اعضای هیات علمی مرد دیده می شود که با نتایج طاهری همخوانی دارد (۱۹). در صورتیکه با نتایج تحقیق زعیمی پور کرمانشاهی و همکاران مغایرت دارد (۳۲). تحقیقات انجام شده در زمینه سبک رهبری، گویای این مساله است که مدیران رابطه مدار، عملکرد بهتری نسبت به مدیران پیرو سبک وظیفه مدار، دارند و سازمان آن ها نیز از وضعیت بهتری برخوردار است.

در واقع رابطه مداری بطور معنی داری با رضایت شغلی گروه یا سازمان همراه است و کارکنان نیز اغلب مدیران رابطه مدار را ترجیح می دهد و این سبک رهبری بر روحیه آنان تاثیر مثبت می گذارد. در حالیکه مطالعه حاضر نشان داد که سبک رهبری وظیفه مدار مدیران گروه های آموزشی با رضایت شغلی اعضای هیات علمی توأم است که می تواند بیانگر آن باشد که دانشگاه های علوم پزشکی دارای ساختار بوروکراتیک و متمرکز هستند و معمولاً اکثر تصمیم سازی های مهم به صورت متمرکز خارج از گروه و یا حتی دانشکده صورت می گیرد و بر روش های کاری موفقیت آمیز تاکید می کنند و مدیران گروه تاثیر چندانی بر سیاستگذاری و تخصیص منابع ندارند. لذا اعضای هیات علمی ساختار متمرکز را بدلیل دور بودن از کانال های ارتباطی و سوگیرهای احتمالی در تصمیم گیری ها در داخل گروه ها و تضعیف حقوق خود ترجیح می دهند.

نتایج نشان داد که رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه در سطح متوسط است. نکته جالب توجه در پژوهش حاضر این است که رضایت اعضای هیات علمی در

رسالت ها، اهداف و ماموریت دانشگاه و با مشارکت فعال اعضای هیات علمی صورت گیرد تا رضایت شغلی آنان افزایش یافته و زمینه مناسب جهت تغییر، ابداع و نوآوری و خلاقیت بوجود آید. از جمله محدودیت های تحقیق می توان به پاسخ غیر واقع گرایانه اعضای هیئت علمی بدلیل عدم احساس امنیت شغلی، عدم وجود انگیزه لازم در آنان جهت شرکت فعال در پژوهش و عدم مشارکت در تعیین مدیریت گروه و رئیس بخش اشاره نمود.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران از کلیه اعضای هیات علمی، مدیران گروه های آموزشی و مسئولین آموزشی مراکز آموزشی درمانی که در انجام این مطالعه همکاری صمیمانه داشته اند تشکر و قدردانی می نمایند.

سطح زیر صفر گزارش شده و یک سوم آنان هم رضایت در سطح بالا را بیان کرده بودند. در مطالعه منجمد و همکاران هم رضایت شغلی اکثریت گروه پرستاری در سطح متوسط بود که با تحقیق حاضر همخوانی دارد (۱۷). همچنین نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که بین اعضای هیات علمی بر اساس جنسیت آن ها تفاوت معنی داری وجود دارد و اعضای هیات علمی زن بیشتر از اعضای هیات علمی مرد سبک رهبری مدیران را وظیفه مدار می دانستند (که یکی از دلایل آن می تواند ناشی از شرایط خاص فرهنگی و اجتماعی باشد که منجر به انتخاب سبک رهبری ساختارمند از طرف آنان باشد) که با تحقیق طاهری همخوانی دارد (۱۹). از آنجائیکه رضایت شغلی بر بازدهی و کیفیت انجام کار و ابقاء کارمند تاثیر گذار است (۳۲). رضایت شغلی خود تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی نظیر افزایش بهره وری، افزایش کمیت و کیفیت کار است (۳۳). لذا بیش از گذشته بایستی به این مهم توجه کرد. در سازمان ها و از جمله دانشگاه ها، با ارزش ترین سرمایه، عامل انسانی (اعضای هیات علمی) می باشد که نیاز به سیستم مدیریتی پویایی دارد، با آنکه اعضای هیات علمی دانشگاه ها از بلوغ سازمانی برخوردارند.

نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن است که بین جنسیت و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد که با نتایج تحقیقات مصدق راد (۳۴) کلدی و سمواتیان (۳۵) و فشارکی (۳۶) همخوانی و با فرهمند (۳۷) صادقی و فتحی (۳۸) مغایرت دارد. در این رابطه پیشنهاد می گردد که لازم است پژوهش هایی در زمینه مسائل و مشکلات مدیریت آموزشی در دانشگاه های علوم پزشکی صورت گیرد و همراه با آن ها، ساختارهای متمرکز تغییر یابد، ارتباطات سازمانی بر مبنای سازماندهی غیر متمرکز تعیین شود و مدیران در تمامی سطوح، و از جمله مدیران گروه ها مسئولیت همراه با اختیارات داشته و متناسب با آن، مسولانه پاسخگو باشند. علاوه بر آن، دستورالعمل های روشن در دانشگاه وجود داشته باشد و همچنین مدیران گروه ها با دانش مدیریت آشنا شوند.

تصمیم گیری ها در سطوح مختلف مدیریتی بر اساس

References:

1. Robbins S P. Organizational Tehran: Tehran University of Medical Sciences; 2003. [Text in Persian]
2. Behavior. New Delhi: Prentice Hall of India. Co. 1986.
3. Mosadegh Rad AM. [MCQS principals of health care services administration]. Tehran: Dibagaran; 2002. [Text in Persian]
4. Perra BM. Leadership: the key to quality out comes. Nurs AdmQ 2000; 24 (2): 56-61.
5. Frank B, Eckrich H & Rohr J. Quality nursing care, leadership makes the difference. Journal of Nursing Administration 1997; 27(5): 13-14.
6. Chiok Foong Loke J. Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. J Nurs Manag 2001; 9(4): 191-204.
7. Hersey P, Blanchard K. Management of organization behavior. 4thed: New York: prentice Hall. Co. 1982.
8. Prybil LD. Challenges and opportunities facing health administration practice and education. Health care Management 2003; 48(4): 203.
9. Koray SH. [The survey of Shiraz hospitals leadership styles and arrays a suitable model]. [Dissertation]. Tehran: Science and Research Branch-Islamic Azad University; 1999. [Text in Persian]
10. Lajavardi F. [The of Tehran state and private hospitals management practice on patient's satisfaction]. [Dissertation]. Tehran: Science and research branch-Islamic: Azad University; 1996. [Text in Persian]
11. Hamidi Y. [The relationship between leadership styles of the hospitals in Iran University of medical sciences and it's hospital performance]. [Dissertation]. Tehran: Iran University of medical sciences .1995. [Text in Persian]
22. Sancar M. Leadership behaviors of school principals in relation to teacher job satisfaction in north Cyprus. [Cited 2009 mar 18]. Available from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042809005102>.
23. Asefzadeh S, Mohebbifar R, Shirali MH. [Leadership styles and the performance of the manager at Qazvin University of Medical Sciences]. JQUMS 2005; 9(1): 56-62. [Text in Persian]
24. Frances Chifang Lu, Wen-Chiang Chen, Ming-Tsang Wu, James Shan – Kon Chiu. Presidential leadership style and faculty Job satisfaction: Illustrated by Cultural Factors. Journal of human Resource and Adult Learning 2006; 21-27.
25. Aslankhani MA. [The viewpoint of university sports coaches about relationship between management practices and job satisfaction]. [Cited 2012 Apr 4]. Available from: <http://www.olumensan.com/FA/Articleview.html>.
26. Rahimi A. [The effects Task-based and relationship oriented management on the staffs' job satisfaction of Tehran electric distribution company]. [Cited 2012 Apr 4]. Available from: <http://www.ensani.ir/fa/content/94737/default.aspx>.
27. Daneshmandi M, Sirati M, Chaghalipour Z. [Cited 2010 Aug 28]. Available from: <http://www.bmsu.ac.ir/services/Article/view.aspx?old=1067>.
28. Zigrang C B. The correlation between a principal's leadership style and teacher personality, as perceived by the teacher, and its affection teacher job satisfaction. DAI-November 2000; 61(5): 1708.
29. Simon D. The Relationship of Leadership style of selected West Virginia College Deans and Department to job Satisfaction of Departmental Faculty Members. EdD, West Virginia University 1997; 3318811.
30. Seyed Javadi M, Khalesi N, Ebadifard Azar F. [A study of leadership organizational maturity at teaching hospitals
12. Abaszadeh Z. [Leadership]. [Cited 2012 August 10]. Available from: <http://www.isuw.ac.ir/sitebackend/accessory/.../id.198>. [Text in Persian]
13. Hossanian M. [Leadership style of the heads of the departments in Hamadan Medical University]. Iranian Journal of Medical Education 2004; 4(12): 1108-112. [Text in Persian]
14. Jafar Zade Kermani & et al. [Effective factors on job satisfaction in faculty members of the Iran faculty of library and information sciences]. Journal of library and information science 2004;7:5-24. [Text in Persian]
15. Moeedfar S & et al. [Investigation on dissatisfaction rate in teachers and relation of the effective social factor on it. Iranian Journal of sociology 2004;6:135-50. [Text in Persian]
16. Sanei Gh. [The relationship between head Nurses' management and medical - surgical staff job satisfaction of Tehran university of medical sciences]. [Dissertation].
17. Monjamed Z & et al. [Nursing groups' job satisfaction of the health & training center in Iran]. Journal of Hayat 2004; 10(23):29-48. [Text in Persian]
18. Halpin A W. Manual for the Leader Behaviour Description Questionnaire. Columbus OH: The Ohio State University. Co. 1957.
19. Taheri M. Relationship of Leadership Styles of Principals and Job Satisfaction of Secondary School Teachers in Iran and India. [Dissertation]. India: Panjab University; 2005.
20. Seseer B. Perceived Presidential leadership styles and faculty job satisfaction at Mongolian Public Universities. [Cited 2012 April 12]. Available from: <http://www.docs.lib.purdue.edu/dissertations/AA/3291131/>.
21. Shahabi S. [The relationship between Mashhad exceptional schools managing with teachers' job satisfaction]. [Dissertation]. Mashhad: Faculty of Educational Sciences; 1997. [Text in Persian]
- affiliated with Ardebil University of Medical Sciences, 2004-2005]. Journal of Health Administration 2005; 95(20): 104-8. [Text in Persian]
31. Underwood MJ, Kenner CA. Leadership behaviors of pediatric nurse managers. Pediatric Nursing 1991;17(6):587-9.
32. Zaeimipour Kemanshahi M, Vanaki Z, Hajizadeh E. [learning groups in Training programs for Nurse Managers: A Method to Enhance Nursing and Leadership Capabilities]. Iranian Journal of Medical Education 2007; 7(1):69-77. [Text in Persian]
33. Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. J Nurs Asm 2003;33(5):293-9.
34. Mesdagherad A M. [The relationship of staffs' job satisfaction with leadership styles of Isfahan university hospital managers in 2003]. Journal of Humanities and Social Sciences 2004; 4(12):142-176. [Text in Persian]
35. Kaldi A, Samavatiyan B. [The effective factors on staffs' job satisfaction of Tehran community welfare organization in 2009]. Journal of Social Sciences 2008; 2(2): 73-89. [Text in Persian]
36. Gholami Fesharaki M & et al. Effect of Manager Leadership Behavior and Demographical Factors on Job Satisfaction of Military Healthcare Personnel. Journal of Military Medicine 2013; 15(1): 347-353. [Text in Persian]
37. Farahmand F, sharifiyan R. [The average of admission units staffs' job satisfaction in Shiraz university of medical sciences hospitals]. Health Information Management and treatment 2005; 2(2): 55-61. [Text in Persian]
38. Sadeghi A, Fathi B. [The relationship between organizational atmosphere and Masal teachers' job satisfaction in Guilan convince]. Journal of Humanities and Social Sciences 2002; 2(5):56-79. [Text in Persian]

Relationship between leadership styles of heads of education departments and faculties' job satisfaction

BY: Taheri M¹, Asadi Louyeh A*², Khoshrang H³

1) Education Development Center, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

2) Department of Anesthesiology, School of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

3) Department of Anesthesiology, School of Medicine, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

Received: 2012/10/01

Accept: 2013/08/11

Abstract

Introduction: Leadership is one of the important responsibilities of leaders, science and art of influencing others is to access goals. Leadership style or management determines atmosphere, culture and rules which control organization. Heads of departments can increase job satisfaction, employees' organizational obligation and efficiency by using leadership styles.

Objective: This study aimed to determine the relationship between leadership styles of heads of educational groups and faculties' job Satisfaction of Guilan University of Medical Sciences.

Methods: In this cross-sectional, descriptive study, 150 full-time faculty members of Guilan University of Medical Sciences were selected. Data were collected through questionnaire. The questionnaire included three parts covering personal characteristics, the leadership styles of heads of educational groups and job satisfaction of university faculty members. Data were analyzed using frequency distribution, correlation matrices and two- way ANOVA.

Results: Data analysis indicated that job satisfaction of faculty members was moderate (Mean and SD 219.46±27.41 from total job satisfaction and 118.14±17.77 from total leadership styles) and also showed a direct and significant relationship between leadership styles of heads of educational groups and job satisfaction of faculty members (P<0/01). Also there was a strong relationship between structured style (task-oriented) of educational group managers and faculty members' job satisfaction (P<0/01). Based on results, mean of leadership style in men was 115.20±18.27 and in women 120.78±18.27 and there was no significant difference between gender and leadership style (P= 0.055). There was a significant relationship between gender and job satisfaction (men 214.71±24.94 and women 223.66±28.98) (P=0.048).

Conclusion: In attention to significant and positive relationship between leadership styles of heads of educational groups and job satisfaction of faculty members, for dynamic management system in groups, it is required to make decisions at different levels based on mission, goals and active participation of faculty members to increase their job satisfaction and to arise areas for change, invention, innovation and creativity.

Keywords: Leadership, Job satisfaction, Faculty

*Corresponding Author: Ataollah Asadi Louyeh , Rasht, Guilan University of Medical Sciences
Email: a.a.louyeh@gmail.com