

بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور

اصغر زمانی*^۱، مهتاب پورآتشی^۲، فاطمه جهانسیر کاجانی^۳

چکیده

زمینه تحقیق: هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سبک های مدیریت و اثربخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور بود.

روش مطالعه: مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش عبارت بود از کلیه مدیران و کارکنان دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور به تعداد ۲۵۰ نفر که طبق فرمول کوکران تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به همین منظور برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های سبک های مدیریت لیکرت و اثربخشی سازمانی پارسونز استفاده شد. پس از جمع آوری اطلاعات برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی مستقل و تحلیل رگرسیون و نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته ها: نتایج حاکی از آن بود که فرضیه اصلی تحقیق: رابطه سبک های مدیریت با اثربخشی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور معنادار می باشد ($r=0/47, P=0/000$). طبق نتایج دیگر پژوهش بیشترین نمره همبستگی مربوط به سبک مدیریت مشارکتی بود و مشخص شد که بین سبک مدیریت مشارکتی و اثربخشی سازمانی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد ($r=0/47$)، همچنین بین سبک خیرخواهانه ($r=0/41$) و مشورتی ($r=0/44$) با اثربخشی سازمانی رابطه معنادار وجود داشت، ولی بین سبک مدیریت استبدادی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری یافت نشد.

نتیجه گیری: بر اساس یافته های این پژوهش می توان نتیجه گیری کرد که به کارگیری سبک مشارکتی در سازمان های آموزشی مانند دانشگاه ها ضروری می نماید.

کلمات کلیدی: سبک های مدیریت، اثربخشی سازمانی، دفاتر استعدادهای درخشان.

*-استادیار، مدیر گروه مدیریت، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی - تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۲-استادیار، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی - تهران - ایران

۳-کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد الکترونیک، دانشگاه آزاد اسلامی - تهران - ایران

مقدمه

مهم رفتاری ارائه شده در مدیریت، سبک‌های مدیریتی لیکرت است.

براساس این نظریه چهار سبک یا سیستم مدیریتی وجود دارد:

سبک اول - مدیریت آمرانه :

در این سبک تمامی تصمیمات توسط مدیریت ارشد گرفته می‌شود. انگیزش با تهدید و ارباب الزام همراه است. ارتباطات از بالا به پایین و یک طرفه است. بازنگری، کنترل و نظارت تمرکز و بر عهده مدیر ارشد است. اعتماد و اطمینان به زیردست از ناحیه مدیر نزدیک به صفر است.

سبک دوم - مدیریت پدرانه :

در این سبک مدیر ارشد بیشترین تصمیمات را می‌گیرد. انگیزش براساس انگیزه‌های درونی و اقتصادی (تنبیه و پاداش) است. در اغلب موارد ارتباطات از بالا به پایین و یک طرفه است. اساس بازنگری، کنترل و نظارت بر عهده مدیر ارشد است. اعتماد و اطمینان به زیردست به صورت ارباب و رعیتی است.

سبک سوم: مدیریت مشاوره‌ای :

در سبک مدیریت مشاوره‌ای برخی تصمیمات به افراد در سطوح پایین تر تفویض می‌شود. به گزارش عصر بانک دات‌آی آر انگیزش براساس انگیزه‌های درونی، اقتصادی و تمایلات فردی برای کسب تجربه‌های جدید است (تنبیه و پاداش بالقوه). ارتباطات از بالا به پایین و برعکس (دو طرفه) است. گرچه اساس بازنگری و کنترل و نظارت بر عهده مدیر ارشد است، اما نظرات افراد در سطوح پایین تر نیز کسب می‌شود. میزان اعتماد و اطمینان به زیردست از طرف مدیر نسبتاً خوب است.

سبک چهارم: مدیریت مشارکتی :

اما در سبک مدیریت مشارکتی، تصمیم‌گیری در سراسر سازمان جاری است. انگیزش براساس پاداش‌های اقتصادی ولی با مشارکت گروه ایجاد می‌شود (تنبیه و تشویق مورد توافق طرفین). ارتباطات در تمام جوانب عمودی و افقی

با عنایت به تحولات چشمگیر دانش مدیریت، جوامع بشری به طور جدی به دنبال دستیابی به روش‌ها و وسایل مناسب جهت نیل به اهداف خویش می‌باشند، در این راستا صاحب نظران مدیریت تلاش فراوانی جهت بهبود و تسریع در تحقق اهداف سازمانی به عمل آورده و سازوکارهای متعددی تدارک دیده‌اند که یکی از مهم‌ترین آنها طراحی سازمانی مناسب و اثربخش جهت انجام امور سازمانی می‌باشد، تا بتوانند به بهترین شکل ممکن به اهداف تعیین شده دست یابند. بدین منظور، متخصصان و دست‌اندرکاران در زمینه مدیریت، بحث جدیدی را تحت عنوان سبک‌های مدیریت مطرح می‌کنند، به طوری که در عصر ما کارآیی و بهره‌وری والاترین هدف و ارزشمندترین مقصد همه مدیران است. همه در جستجوی کارآیی بیشتر و نتیجه بخشی بالاتر و بهره‌وری فزونتر می‌باشند و تلاش‌هایشان در این راستا شکل می‌گیرد (۱).

انتخاب سبک مدیریت مناسب یکی از مهم‌ترین عناصر موفقیت مدیر و تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان‌های آموزشی است. سبک مدیر می‌تواند زمینه‌های بلوغ کارکنان را فراهم سازد. در واقع مدیر می‌تواند با اتخاذ سبکی مناسب، زمینه‌های تشویق آنان به پذیرش مسئولیت‌های بیشتر و سنگین‌تر را فراهم آورد. دانش مدیریت و سبک‌های گوناگون آن از مهم‌ترین عوامل تعیین کننده کارآیی و اثربخشی و در نهایت بهره‌وری در سازمان‌ها و اداره‌ها می‌باشد و بی‌گمان موفقیت سازمان‌ها در گروهی استفاده اثربخش از نیروی انسانی است (۶).

سبک مدیریت یعنی راهی که مدیران از طریق آن در پیروان خویش نفوذ می‌کنند. مدیران در هر سطحی که باشند و در هر نوع سازمانی که فعالیت کنند باید به مهارت‌های اداری، انسانی و فنی مجهز شوند تا بتوانند در نیل به اهداف تعیین شده سازمان را یاری رسانند (۵). با وجود این که همه مدیران امر رهبری و هدایت گروهی را برای رسیدن به اهدافی معین بر عهده دارند این روند را با شیوه‌های مختلفی ممکن است پیش ببرند که هر یک از این شیوه‌ها به عنوان یک سبک مدیریتی خاص طبقه بندی می‌شوند (۵). یکی از نظریه‌های



افرادی که به‌طور قانونی برای سازمان فعالیت می‌کنند (کارکنان، مشاوران، نمایندگان، اعضای هیئت مدیره و غیره) و افرادی که کاملاً بیرون سازمان هستند و برای خودشان کار می‌کنند و یا بر اقدامات اعضای سازمان تأثیر می‌گذارند یا از آنها تأثیر می‌پذیرند، تعریف نمایند (۷).

مدل ارزش‌های رقابتی:

رویکرد ارزش‌های رقابتی با این فرض شروع می‌شود که برای ارزیابی اثربخشی سازمانی، بهترین معیار وجود ندارد. مفهوم اثربخشی، فی‌نفسه مفهومی ذهنی است و اهدافی که یک ارزیابی انتخاب می‌کند، متکی به ارزش‌های شخصی، ترجیحات و منافع فردی است. این رویکرد، استدلال می‌کند که عناصر مشترکی وجود دارند که در هر فهرستی از معیارهای اثربخشی قرار گرفته و می‌توانند به‌شيوه‌ای باهم ترکیب شده و مجموعه‌ای از ارزش‌های رقابتی را ایجاد کنند. هرکدام از این مجموعه ارزش‌ها، مدل اثربخشی منحصر به فرد را تعریف می‌کند (۲).

یکی از مدل‌های اثربخشی سازمانی، مدل اثربخشی سازمانی پاسونز می‌باشد که مدل تأمین منابع و مبتنی بر مفهوم سیستم است، برای عملکرد موزون عناصر سازمان ارزش زیادی قائل است. یعنی توانایی سازمان نسبت به انطباق، رهبری سازمان، تصمیم‌گیری و فراگردهای ارتباطات. در نزد پاسونز، بقای سیستم اجتماعی به عملکرد چهار کارکرد حساس بستگی دارد. این کارکردها برای شناسایی منابع سیستم بنیادی است و می‌تواند اهداف سازمانی به شمار رود. همه سیستم‌های اجتماعی باید این چهار مشکل کارکردی را حل کنند یعنی: انطباق یعنی تحصیل منابع کافی (۷)، کسب هدف یعنی هدف‌گذاری و اجرای آن (۹)، یگانگی یعنی ایجاد و حفظ همکاری و هماهنگی بین واحدهای فرعی سیستم (۹) و حفظ الگوها که به معنای ایجاد، حفظ و انتقال فرهنگ و ارزش‌های خاص سیستم است (۷).

با توجه به این که در کشور ما دانشگاه‌های متعددی وجود دارند و هر کدام دارای رسالتی خاص می‌باشند، رسالت دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز به‌عنوان جزئی از نظام سلامت ملی، ارتقای سلامت جامعه، ارائه خدمات آموزشی در محدوده علوم تندرستی، تحقیقات در زمینه‌های علمی

وجود دارد. وظیفه بازرنگری و کنترل بین سرپرستان و کارکنان توزیع می‌شود.

به‌طور یقین در هر سازمانی از جمله دانشگاه‌ها، کمبودها و نارسایی‌هایی در طراحی و تنظیم سازمان وجود دارد و استفاده از یک سبک مدیریت مناسب برای رفع این مسائل و هدایت و هماهنگ نمودن فعالیت‌ها در جهت انجام وظایف، پیشگیری از تعارضات سازمانی و ایجاد هماهنگی در واحدها ضروری می‌باشد (۶). در صورتی که در سازمان‌ها و دانشگاه‌های کشور بتوانیم سبک مدیریتی را بکارگیریم که عوامل فوق در دانشگاه‌ها بروز پیدا کند، می‌توان گفت که دانشگاه‌ها اثربخش خواهد بود. اثربخشی به معنی هدایت منابع به سوی اهدافی که ارزشمندتر هستند، برای مثال تمرکز روی نتایج؛ انجام کار صحیح در زمان صحیح؛ کسب اهداف کوتاه مدت و بلند مدت می‌باشد و به تبع آن اثر بخشی سازمانی، توانایی سازمان در ارضای حداقل انتظارات ذی‌نفع‌ها برای کسب اهداف کوتاه مدت و بلند مدت است و درجه نزدیکی سازمان به اهدافش را نشان می‌دهد (۴). مدل‌های مختلفی برای بررسی میزان اثربخشی سازمانی ایجاد شده‌اند از جمله:

مدل هدف:

به‌طور کلی، مدل هدف (نیل به هدف)، اثربخشی را به‌عنوان تحقق کامل یا حداقل بخشی از اهداف سازمان تعریف می‌کند (۶).

مدل سیستمی:

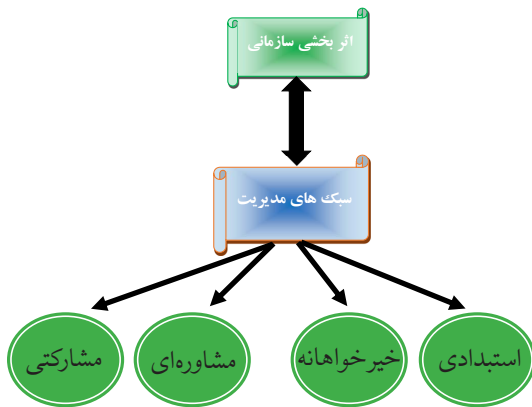
مدل سیستمی در حالی که اهمیت اهداف را نادیده نمی‌گیرد، بر ابزارهای مورد نیاز برای رسیدن به اهداف خاص، کسب منابع و فرآیندها تمرکز دارد. در این مدل، مفهوم سازمان در دیدگاه سیستم باز ریشه دارد؛ که درون‌دادها به فرآیندها تبدیل (درون‌داد به برون‌داد) شده و برون‌دادها به‌عنوان بخشی از یک کل نگرسته می‌شوند، نه به‌عنوان متغیرهای مستقل (۱۰).

مدل ذی‌نفعان استراتژیک: ذی‌نفعان استراتژیک به‌عنوان گروهی از افراد تعریف می‌شوند که نفعی در سازمان دارند. به‌طور ویژه‌تر، عوامل استراتژیک می‌توانند با در نظر گرفتن

بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت با اثر بخشی سازمانی...

مدل مفهومی تحقیق

از آن جا که تمامی فرضیات اصلی بر اساس آزمون انجام شده مورد تایید قرار می‌گیرد، می‌توان مدل نهایی پژوهش را بر اساس ارتباط بین متغیرها به صورت شکل ۱ نشان داد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

پیشینه

عابدینی و شهابی فر (۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سبک مدیریتی مدیران با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان باوی نشان دادند که بین سبک‌های مدیریت و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بالادهی، (۵) در پژوهشی تحت عنوان مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی کارکنان نشان دادند که بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. زکی و همکاران (۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سبک‌های مدیریت با اثربخشی سازمانی مدارس مقطع ابتدایی شهرستان ملارد نشان دادند که بین سبک‌های مدیریت با اثربخشی سازمانی مدارس مقطع ابتدایی ارتباط مستقیم وجود دارد و بین مدیران مدارس دخترانه و پسرانه ابتدایی در زمینه سبک‌های مدیریتی و اثربخشی مدرسه تفاوت معنادار وجود دارد. (۱۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین مدیران با اثربخشی، انگیزش و رضایت کارکنان نشان دادند که پیامدهای رهبری (اثربخشی، انگیزش و رضایت کارکنان) با سبک رهبری تحول آفرین رابطه مثبت و معنادار دارد. ایلیلی، نادری، اورعی یزدانی و ناستی زاده در پژوهشی تحت

و نیروی متخصص و محقق، تولید علم و فناوری در حیطه سلامتی، حل مشکلات سلامتی در سطح ملی، دستیابی به فناوری در زمینه تولید فرآورده‌ها و محصولات پزشکی، دارویی و غذایی استراتژیک و تربیت نیروی متخصص و کادر درمان پزشکی می‌باشد. در این دانشگاه‌ها، واحدهای مختلفی وجود دارد که یکی از آن واحدها، دفاتر استعدادهای درخشان می‌باشد که نسبت به شناسایی استعدادهای بالقوه و درخشان اقدام می‌کند. این دفاتر به عنوان یکی از مجموعه‌های دانشگاه در نظام آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی نقش مهمی را در فرآیند توسعه به عهده دارد. دفاتر هدایت استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی برای شناسایی و جذب و پرورش استعدادهای درخشان و اعمال پروژه‌های اثربخش در حفظ، حمایت، هدایت و پرورش به منظور شکوفایی استعدادهای درخشان تاسیس شده است. اعمال سبک‌های مدیریت در دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی و یکی از واحدهای آن با عنوان دفاتر استعدادهای درخشان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، به این دلیل که این دانشگاه‌ها در امر تامین سلامت جامعه نقش مهمی را ایفا می‌کنند و اجرای سبک‌های مدیریتی مناسب در آن‌ها باعث افزایش سطح عملکرد کارکنان، افزایش اثربخشی دانشگاه، هدایت تلاش کارکنان برای عملی شدن اهداف دانشگاه از جمله: ارائه خدمات بهداشتی، آموزش پزشکان و درمانگران متخصص، ارائه علوم ویژه در حیطه درمانی، شناسایی افراد نخبه و پرورش آنان ... می‌شود. از طرفی به این دلیل که اثربخشی دانشگاه‌ها روی آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی تأثیرگذار است، بنابراین بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت و اثربخشی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ضرورت پیدا می‌کند. زیرا با افزایش آگاهی و دانش مدیران نسبت به شناخت سبک‌های مدیریت و اثربخشی سازمانی، توانمندی آنان در اعمال مداخلات مناسب و بجا در ارائه خدمات ارتقا می‌یابد و در چنین وضعی می‌توان شاهد رشد و پیشرفت روزافزون این دانشگاه‌ها بود. لذا با توجه به اهمیت سبک مدیریت و اثربخشی سازمانی لازم است که این موضوع که تاکنون در دانشگاه‌های علوم پزشکی محتمل مانده است، به صورت صریح بررسی گردد.

، پیمایشی و طرح پژوهش به دلیل بررسی روابط بین متغیرها از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و کارکنان دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور به تعداد ۲۵۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده بود و حجم نمونه با توجه به جامعه آماری، بر اساس فرمول کوکران برای سطح اطمینان ۹۵٪، ۱۵۰ نفر انتخاب شد.

معیارهای ورود به مطالعه شامل دارا بودن مدرک فوق دیپلم یا بالاتر، شاغل بودن در دفاتر استعدادهای درخشان در زمان تحقیق، مدیران و کارکنان دفاتر سراسر کشور که تمایل به مشارکت در پژوهش به صورت داوطلبانه و تکمیل پرسشنامه‌های مربوطه بود و معیارهای خروج شامل مدیران و کارکنانی که به هر دلیلی پرسشنامه ناقص ارائه دهند، مدیران و کارکنانی که از شرکت در پژوهش انصراف دهند و مدیران و کارکنانی که در طول دوره پژوهش محل کار خود را تغییر دهند، می‌باشد.

ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که شامل دو پرسشنامه سبک‌های مدیریت لیکرت و اثربخشی سازمانی پارسونز بود. پرسشنامه سبک‌های مدیریت لیکرت شامل ۲۰ سؤال بسته مربوط به سبک مدیریت مدیران بود. پاسخ سؤال‌ها در مقیاس لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و خیلی کم) گروه‌بندی شده است. این پرسشنامه چهار سبک مدیریت - سبک مدیریت مشورتی، سبک مدیریت مشارکتی، سبک مدیریت خیرخواهانه و سبک مدیریت مستبدانه - را مورد بررسی قرار می‌دهد. پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز نیز به وسیله پودساکف، مکنزی، مورمن و فیتر در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و برای اولین بار توسط نعامی و شکرکن به فارسی ترجمه و استفاده گردیده است. پرسشنامه بر اساس مدل کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز (AGIL) طراحی شده است و مولفه‌های ۱. نوآوری = انطباق ۲. تعهد سازمانی = کسب هدف ۳. رضایت شغلی = یگانگی ۴. سلامت سازمانی (روحیه) = حفظ الگوها را در قالب ۲۸ سؤال مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌دهد و توسط سرپرست کارکنان تکمیل می‌گردد. پاسخ سؤال‌ها در مقیاس لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) گروه‌بندی شده است.

عنوان تاثیر مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی نشان دادند که بین مشارکت سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مشارکت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ایمانی در پژوهشی تحت عنوان رابطه مدیریت مشارکتی و جو سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی شهرستان بندر عباس نشان داد که مدیریت مشارکتی می‌تواند اثربخشی را پیش‌بینی نماید و از بین مولفه‌های آن فقط مولفه ساختار قادر به پیش‌بینی اثربخشی می‌باشد. از طرف دیگر متغیر جو سازمانی نیز قادر به پیش‌بینی اثربخشی بوده و از مولفه‌های آن تنها متغیر تظاهر به اشتغال است که می‌تواند اثربخشی را پیش‌بینی نماید.

آنتینیو و همکاران در پژوهشی با عنوان فراموشی سازمانی، نتایج اثربخشی و عملکرد نشان دادند که اثربخشی اثر مثبتی بر عملکرد کلی سازمان دارد. ماهمب در پژوهشی نشان داد که امروزه سازمان‌ها با چالش استراتژی‌های توسعه برای دستیابی به اثربخشی روبرو هستند و شیوه رهبری خدمتگزار رابطه مثبت و معناداری با اثربخشی دارد و به توسعه و ارتقای اثربخشی می‌انجامد. براون و همکاران در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان نشان داد که سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی فردی و گروهی کارکنان رابطه مثبت و معنادار دارد. التنجی و ابراهیم در پژوهشی با عنوان سبک مدیریت مدیر، عملکرد مدرسه و اثربخشی آن در مدارس دبی نتیجه گرفتند که سبک مدیریت تحول‌گرا بیشترین تاثیر و سپس سبک مشارکتی و پس از آن سبک منفعل یا اجتنابی کمترین تاثیر را در اثربخشی داشته است. گروه پژوهشی منجرال اسکیلز در بررسی پژوهشی درباره سبک‌های مختلف مدیریت به نتایج زیر دست یافتند. سبک‌های مختلف مدیریتی را می‌توان به استبدادی، پدرسالاری، دموکراتیک و مشارکتی تقسیم بندی کرد که هر یک از این سبک‌ها با توجه به شرایط مکانی و زمانی و اهداف و تفاوت منابع انسانی به کار گرفته می‌شود و مدیر می‌تواند یک یا ترکیبی از چند سبک را برگزیند

مواد و روش بررسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش اجرای پژوهش

روایی و پایایی

برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه سبک‌های مدیریت لیکرت از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱) به معنای پایداری کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. در پژوهش دهقانی پایایی سبک‌های مدیریت و هر یک از ابعاد آن به شرح زیر به دست آمد. میزان ضریب پایایی برای مولفه سبک مدیریت مستبدانه (۰/۸۳)، سبک مدیریت خیرخواهانه (۰/۷۸)، سبک مدیریت مشورتی (۰/۸۶) سبک مدیریت مشارکتی (۰/۹۲)، و برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ بوده است که مبین سطح مطلوب پایایی این پرسشنامه می‌باشد. روایی ابزار نیز با استفاده از نظر ۵ تن از متخصصان فن تایید شد.

برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه اثربخشی پارسونز نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اثربخشی سازمانی ۰/۹۲۴ بدست آمد که نشان دهنده پایایی بسیار خوب این مقیاس است. همچنین پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز با توجه به اعتبار آن کاملاً تایید شده است (زکی، ادیبی سده و یزدخواستی، ۱۳۸۵).

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس ادبیات مورد بررسی در زمینه سبک‌های مدیریت لیکرت و اثربخشی سازمانی پارسونز، فرضیات اصلی و فرعی پژوهش به صورت زیر تدوین شده اند:

فرضیه اصلی:

بین سبک‌های مدیریت و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۱- بین سبک مدیریت استبدادی و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۲- بین سبک مدیریت خیرخواهانه و اثربخشی

دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۳- بین سبک مدیریت مشورتی و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۴- بین سبک مدیریت مشارکتی و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه فرعی ۱- بین سبک‌های مدیریت در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲- بین اثربخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور تفاوت معنادار وجود دارد.

یافته‌ها

تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت و اثربخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در سال ۹۶-۱۳۹۵ پرداخت. برای این منظور، متغیرهای مورد نظر با استفاده از پرسشنامه‌های ذکر شده به دست آمد. کلیه اطلاعات با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت.

نتایج پژوهش در قالب دو بخش ارائه شده است. بخش اول، آمار توصیفی به توصیف داده‌های تحقیق می‌پردازد. در این بخش مشخصات جمعیت شناختی آزمودنی‌ها و توصیف داده‌های پژوهش در سطح نمودارها، جداول و خلاصه‌های آماری می‌باشد. بخش دوم، آمار استنباطی شامل بیان و آزمون کردن فرضیه‌ها در مورد صحت فرض‌ها می‌باشد که جهت تحلیل تفاوت بین متغیرهای فرضیه فرعی از آزمون تی مستقل و جهت تحلیل روابط بین متغیرهای فرضیه‌های اصلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

تحلیل توصیفی

شاخص های آمار توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش معرف آن است که میانگین سن پاسخگویان $36/4$ و انحراف معیار آن $7/24$ بوده است. میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت پاسخگویان نیز $12/05$ و $6/74$ محاسبه شده است. همچنین میانگین و انحراف معیار اثربخشی $21/09$ و $85/5$ و میانگین و انحراف معیار سبک های مدیریت $56/85$ و $1/04$ به دست آمده است. میانگین و انحراف معیار مولفه های سبک های مدیریت به ترتیب زیر به دست آمده است:

سبک مدیریت استبدادی: $12/88$ و $4/26$

سبک مدیریت خیرخواهانه: $14/10$ و $3/59$

سبک مدیریت مشورتی: $14/95$ و $3/91$

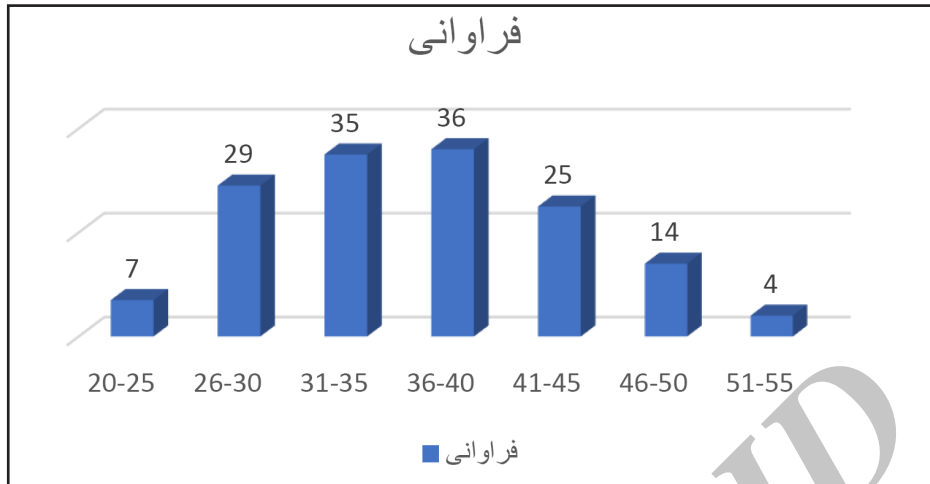
سبک مدیریت مشارکتی: $14/96$ و $4/43$

با توجه به میانگین نمرات مولفه های سبک مدیریت، سبک استبدادی، کمترین نمره و سبک مشارکتی، بالاترین نمرات را شامل شده اند، بدین معنی که اکثریت مدیران مراکز استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور بیشتر از سبک مشارکتی استفاده می کنند. در جدول (۱) شاخص های آمار توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش نشان داده شده اند:

جدول ۱- جدول آمارهای توصیفی

متغیرهای تحقیق	فراوانی	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سن	۱۵۰	۲۰	۵۴	$36/4$	$7/24$
سابقه خدمت	۱۵۰	۱	۲۹	$12/05$	$6/74$
اثربخشی	۱۵۰	۲۸	۱۶۵	$85/5$	$21/09$
سبک های مدیریت	۱۵۰	۲۷	۸۵	$56/85$	$1/04$
سبک مدیریت استبدادی	۱۵۰	۵	۲۵	$12/88$	$4/26$
سبک مدیریت خیرخواهانه	۱۵۰	۵	۲۴	$14/10$	$3/59$
سبک مدیریت مشورتی	۱۵۰	۵	۲۵	$14/95$	$3/91$
سبک مدیریت مشارکتی	۱۵۰	۵	۲۶	$14/96$	$4/43$

بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی...



نمودار ۲- نمودار میله ای گروه های سنی آزمودنی ها

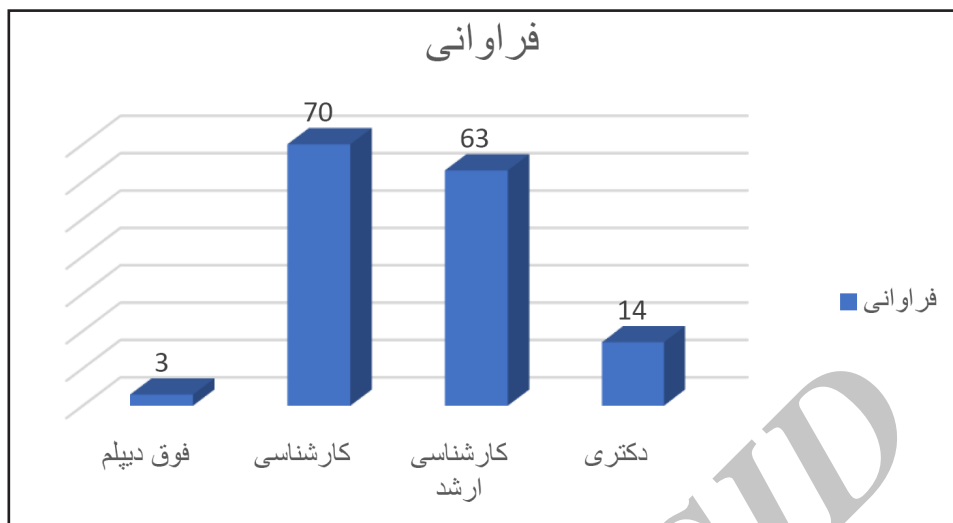
در نمودار (۲) فراوانی گروه های سنی نشان داده شده است. طبق این نمودار بیشترین فراوانی در محدوده سنی ۳۱-۴۰ می باشد و کمترین فراوانی در محدوده سنی ۵۱-۵۵ قرار دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که مدیران در جامعه مورد نظر از نظر سنی، جوان هستند.



نمودار ۲ نمودار میله ای سابقه مدیریتی آزمودنی ها

در نمودار (۲) فراوانی و درصد فراوانی میزان سابقه مدیریتی نشان داده شده است. طبق این نمودار بیشترین فراوانی مربوط به سابقه خدمت ۱۰-۱۳ سال می باشد و کمترین فراوانی مربوط به سابقه خدمت ۲۹-۲۶ سال می باشد.

فراوانی



نمودار ۳- نمودار میله‌ای میزان تحصیلات آزمودنی‌ها

در نمودار (۳) فراوانی میزان تحصیلات نشان داده شده است. طبق این نمودار بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس با ۴۶/۶٪ و کمترین میزان تحصیلات مربوط به تحصیلات فوق دیپلم با ۲٪ می‌باشد. در مجموع می‌توان گفت که مدیران از سطح تحصیلات قابل قبولی برخوردار می‌باشند.

آزمون فرضیات پژوهش

قبل از آزمون فرضیات باید آزمون نرمال بودن داده‌ها انجام شود که بدین منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. سطح معناداری این آزمون بزرگتر از ۰/۰۵ بود که حاکی از نرمال بودن داده‌ها می‌باشد.

فرضیه اصلی:

بین سبک‌های مدیریت و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲- جدول همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی

سبک‌های مدیریت		اثربخشی
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۴۷	

طبق جدول شماره (۲) مشخص گردید که بین سبک‌های مدیریت و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه علوم پزشکی کشور با اطمینان ۰/۹۹ همبستگی معنادار وجود دارد ($r=0/47$ و $n=150$ و $P=0/000$). همچنین ۰/۲۲ درصد واریانس در داده‌های اثربخشی می‌تواند به سبک‌های مدیریت نسبت داده شود.

فرضیه ۱- بین سبک مدیریت استبدادی و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۳- جدول همبستگی فرضیه اول

سبک مدیریت استبدادی		اثر بخشی
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
-۰/۱۲	۰/۱	

طبق جدول شماره (۳) مشخص گردید که بین سبک مدیریت استبدادی و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه علوم پزشکی کشور همبستگی معنادار وجود ندارد ($r = -0.12$ و $n = 150$ و $P = 0.1$).

فرضیه ۲- بین سبک مدیریت خیرخواهانه و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۴- جدول همبستگی فرضیه دوم

سبک مدیریت خیرخواهانه		اثر بخشی
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۴۱	۰/۰۰۰	

طبق جدول شماره (۴) مشخص گردید که بین سبک مدیریت خیرخواهانه و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه علوم پزشکی کشور با اطمینان ۰/۹۹ همبستگی معنادار وجود دارد ($r = 0.41$ و $n = 150$ و $P = 0.000$). این مقدار همبستگی متوسط می‌باشد زیرا مقادیر کمتر از ۵ است (اگر $3 < r < 5$ باشد، همبستگی متوسط است)؛ همچنین ۰/۱۶ درصد واریانس در داده‌های اثربخشی می‌تواند به سبک مدیریت خیرخواهانه نسبت داده شود.

فرضیه ۳- بین سبک مدیریت مشورتی و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۵- جدول همبستگی فرضیه سوم

سبک مدیریت مشورتی		اثر بخشی
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۴۴	۰/۰۰۰	

طبق جدول شماره (۵) مشخص گردید که بین سبک مدیریت مشورتی و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه علوم پزشکی کشور با اطمینان ۰/۹۹ همبستگی معنادار وجود دارد ($r = 0.44$ و $n = 150$ و $P = 0.000$). این مقدار همبستگی متوسط می‌باشد؛ همچنین ۰/۱۹ درصد واریانس در داده‌های اثربخشی می‌تواند به سبک مدیریت مشورتی نسبت داده شود.

فرضیه ۴- بین سبک مدیریت مشارکتی و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۶- جدول همبستگی فرضیه چهارم

سبک مدیریت مشارکتی		اثربخشی
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۴۷	

طبق جدول شماره (۶) مشخص گردید که بین سبک مدیریت مشارکتی و اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه علوم پزشکی کشور با اطمینان ۰/۹۹ همبستگی معنادار وجود دارد ($r=0/47$ و $n=150$ و $P=0/000$). این مقدار همبستگی متوسط می باشد؛ همچنین ۰/۲۲ درصد واریانس در داده های اثربخشی می تواند به سبک مدیریت مشارکتی نسبت داده شود.

فرضیه های فرعی:

فرضیه فرعی ۱- بین سبک های مدیریت در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۷- آزمون تی مستقل برای فرضیه فرعی اول

آزمون t						آزمون Leven's		سبک های مدیریت	
فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوتها		اختلاف انحراف معیار	اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	T	سطح معناداری		F
حد پایین	حد بالا								
-۰/۵۹	-۷/۵۳	۱/۷۱	-۳/۹۷	۰/۰۲	۱۴۸	-۲/۳۲	۰/۲۶	۱/۲	

همانطور که در جدول (۷) مشاهده می شود آزمون تی مستقل نشان داد که تفاوت میان سبک های مدیریت دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور در سطح ۰/۰۲٪ معنی دار است ($P=0/02$, $df=148$, $t=-2/32$).

فرضیه فرعی ۲- بین اثربخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۸- آزمون تی مستقل برای فرضیه فرعی دوم

آزمون t						آزمون Leven's		اثربخشی	
فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوتها		اختلاف انحراف معیار	اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	T	سطح معناداری		F
حد پایین	حد بالا								
-۵/۴۶	-۱۷/۹۲	۳/۱۵	-۱۱/۶۹	۰/۰۰۰	۱۴۸	-۳/۷	۰/۷	۰/۱	

همان طور که در جدول (۸) مشاهده می شود آزمون تی مستقل نشان داد که تفاوت میان اثربخشی دفاتر استعدادهای درخشان

دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در سطح ۹۹٪ معنی دار است ($P=0/000$ ، $df=148$ ، $t=-3/7$).

پرسش فرعی پژوهش: کدام یک از سبک‌های مدیریت، اثربخشی را پیش بینی می‌کند؟

جدول ۹- ضرایب رگرسیون پیش بینی متغیر اثربخشی با اثر متغیرهای سبک‌های مدیریت

سطح معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		Beta	خطای معیار	
۰/۰۰۰	۴/۳		۹/۰۹	constant
۰/۰۰۰	۶/۰۸	۰/۴۱۷	۰/۴۲	سبک خیرخواهانه
۰/۰۰۰	۶/۴۸	۰/۴۴۷	۰/۳۹	سبک مشورتی
۰/۰۰۰	۶/۶	۰/۴۷۸	۰/۳۴	سبک مشارکتی

طبق جدول (۹) مشاهده می‌شود که سبک مدیریت خیرخواهانه به مقدار ۰/۴۱ واحد، سبک مدیریت مشورتی به مقدار ۰/۴۴ واحد و سبک مدیریت مشارکتی به مقدار ۰/۴۷ واحد موجب افزایش نمره اثربخشی افراد پاسخگو می‌شود.

بحث

استبدادی با اثربخشی سازمانی همبستگی معنی داری یافت نشد. نتایج به دست آمده از این مطالعه موید پژوهش‌های پیشین است که عنوان می‌کند سبک مدیریت استبدادی (آمرانه) با اثربخشی رابطه معناداری ندارد. آن چنان که در مطالعات شهابی فر، ایلی، نادری، اورعی یزدانی و ناستی زاده، رایس، فایفور، گولدفارب و براکفیلد و آنتیچی و ابراهیم گزارش گردیده است که همسو با نتیجه این فرضیه می‌باشد. ولی با نتایج تحقیق زکی و همکاران (۱۳۹۴) ناهمسو می‌باشد.

بین سبک مدیریت خیرخواهانه و اثربخشی سازمانی با اطمینان ۰/۹۹ همبستگی معنی دار وجود داشت و میزان همبستگی ۰/۴۱ بود. نتایج به دست آمده از این مطالعه موید پژوهش‌های پیشین است که عنوان می‌کند بین سبک مدیریت خیرخواهانه و اثربخشی رابطه معنادار وجود دارد. آن چنان که در مطالعات زکی و همکاران، خوشبختی، مهران و دشتی رحمت آبادی، برهانی و فایفور گزارش گردیده است که همسو با نتیجه این فرضیه می‌باشد. ولی با نتایج مطالعه شهابی فر ناهمسو می‌باشد.

بین سبک مدیریتی مشورتی و اثربخشی سازمانی با اطمینان ۰/۹۹ همبستگی معنی دار وجود داشت و میزان همبستگی ۰/۴۴ بود. نتایج به دست آمده از این مطالعه

بر اساس نتایج آمار توصیفی در این تحقیق، تعداد ۱۵۰ نفر از مدیران دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مورد پرسش واقع شدند که بین سنین ۲۰ تا ۵۴ قرار داشتند. میانگین سنی آزمودنی‌ها ۳۶/۴ و میانه سنی ۳۶ و بیشترین فراوانی، سن ۳۸ سال می‌باشد. همچنین کمترین و بیشترین سابقه خدمت آزمودنی‌ها به ترتیب ۱ و ۲۹ سال می‌باشد. میانگین سابقه خدمت ۱۲/۰۵، میانه آن ۱۲ و بیشترین فراوانی در این متغیر ۱۵ سال خدمت می‌باشد.

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد همبستگی بین سبک‌های مدیریت با اثربخشی سازمانی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با اطمینان ۰/۹۹ معنی دار بوده و مقدار همبستگی ۰/۴۷ به دست آمد. نتایج به دست آمده از این مطالعه موید پژوهش‌های پیشین است که عنوان می‌کند سبک‌های مدیریت با اثربخشی رابطه معنادار دارد. آن چنان که در نتایج تحقیقات ایمانی، زکی و همکاران، بالادهی، صادقی و بابایی، عابدینی و شهابی، نصری، دماوندی و جلوخانی، آنتیچی و ابراهیم‌ماین موضوع گزارش گردید که همسو با نتیجه این فرضیه است. ولی با نتایج مطالعه مصدق راد ناهماهنگ می‌باشد.

در بین مولفه‌های سبک‌های مدیریت، بین سبک مدیریت

در خصوص شیوه‌های مدیریت، قبول دو سبک مدیریت مشورتی و مشارکتی در مطالعات گوناگون مدیریت مورد تایید قرار گرفته است (موبلی، وانگ و فانگ، ۲۰۰۵). سایر مطالعات در زمینه سبک‌های مدیریت نشان می‌دهد که این مولفه‌ها با سایر عوامل مانند اثربخشی سازمانی، مشخصات فردی و... مورد تایید قرار گرفته است.

مدیریت و رهبری را می‌توان کوششی در راه نفوذ به دیگران معرفی نمود. در این صورت سه قابلیت اساسی اثربخشی و نفوذ عبارت خواهد بود از: توانایی تشخیص وضعیت، توانایی تطبیق رفتار خود با مقتضیات آن و توانایی برقراری ارتباط و پذیرا باشند. مهم‌ترین این رقابت‌ها توانایی ارتباط با دیگران می‌باشد. یکی از صاحب نظران علم مدیریت پال هرسی، ارتباطات را وسیله هماهنگی و هدایت افراد در جهت دستیابی به اهداف سازمانی می‌داند و اولین اقدام مدیر را ایجاد و توسعه یک نظام ارتباط اثربخش معرفی می‌کند. بنابراین اگر مدیران بخواهند توانایی‌های ارتباطی را توسعه دهند باید به درستی عواملی را که باعث گسستگی ارتباط می‌شود را شناسایی نمایند. به منظور دستیابی به اهداف سازمانی، مدیریت در جهت اثربخشی سازمان باید کوشش‌های لازم را به عمل آورد. در این صورت تصمیمات مدیریت باید از میان عوامل بازدارنده یا به عبارت دیگر از میان موانع ارتباطی عبور نمایند.

نتایج کلی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین سبک‌های رهبری خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی و اثربخشی دفاتر استعدادها در بخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور رابطه معنادار وجود دارد و بین این سه سبک مدیریت، سبک مدیریت مشارکتی بیشترین میزان رابطه با اثربخشی را داشت. یعنی مدیرانی که دارای سبک مدیریت مشارکتی هستند، در امر برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل در سازمان خود موفق‌تر می‌باشند، زیرا عملکرد مناسب حاصل برقراری توازن بین الزامات کار و توجه به کارکنان است. در این سبک، کارکنان تشویق می‌شوند که نقش پررنگ تری در تصمیم‌گیری‌ها داشته باشند و در جهت بهبود سازمان پیشنهادات خود را مطرح نمایند. این سبک مدیریتی از منظر کارکنان، تعبیری بسیار خوشایند در سیستم‌های بروکراتیک قدیمی می‌باشد

مؤید پژوهش‌های پیشین است که عنوان می‌کند سبک مدیریت مشورتی با اثربخشی رابطه معنادار دارد. آن چنان که در مطالعات شهابی فر، زکی و همکاران، پولادی نجف آبادی، فایفور گزارش گردیده است که همسو با نتیجه این فرضیه می‌باشد.

آخرین مولفه سبک‌های مدیریت، سبک مدیریتی مشارکتی بود که با اثربخشی سازمانی رابطه معنی دار داشت و میزان همبستگی بین این دو متغیر، ۰/۴۷ بود. نتایج به دست آمده از این مطالعه مؤید پژوهش‌های پیشین است که عنوان می‌کند سبک مدیریت مشارکتی با اثربخشی رابطه معنادار دارد. آن چنان که در مطالعات تحقیق ایلی، نادری، اورعی یزدانی و ناستی زاده، زکی و همکاران، ایمانی، فیضی و همکاران، لی یو، بوچان و همکاران، آمایل و همکاران، گولدفارب و براکفیلد، آلتیجی و ابراهیم گزارش گردیده است که هماهنگ با نتیجه این فرضیه است. ولی با نتایج مطالعه مصدق راد ناهماهنگ می‌باشد.

نتیجه‌گیری

مدیریت و رهبری از ارکان هر جامعه و سازمان است. مدیریت در هر سازمان عامل تلفیق‌کننده، بارورسازی و بهره‌دهی منابع و امکانات مادی و نیروی انسانی موجود در جهت اهداف سازمان است. مدیران می‌توانند با رهبری پویای خویش و ایجاد یک محیط مناسب با بهره‌گیری از امکانات مادی و انسانی، زمینه شکوفایی استعدادها و نسل آینده را فراهم سازند. از این رو انتخاب سبک مدیریت مناسب برای مدیر امر بسیار مهمی است. با توجه به جایگاه ویژه مدیران آموزشی در بین انواع مدیریت‌ها، اگر مدیران آموزشی دارای دانش و مهارت کافی باشند، بدون تردید نظام آموزشی نیز از اثربخشی بالایی برخوردار خواهد بود. هرگاه مدیران در انجام وظایف و هدایت رهبری نتوانند سبک مناسبی به کار گیرند، در سازمان خود جهت تحقق اهداف، اثربخش نخواهند بود. مدیری که آشنا به اصول اساسی و سبک‌های مدیریت باشد، دارای آمادگی بیشتری خواهد بود تا به‌طور موفقیت آمیز با موقعیت‌های اجتناب‌ناپذیر برخورد کند.

در سازمان‌ها برای نیل به اهداف، انتخاب سبک مدیریت مناسب ضروری به نظر می‌رسد و در بررسی‌های انجام شده

نمی‌کنند.

با محرز شدن رابطه بین سبک مدیریت مشارکتی با اثربخشی سازمانی، به کارگیری سبک مدیریت مشارکتی در سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه‌ها ضروری می‌نماید. مدیران آموزشی باید از تصمیم‌گیری به صورت انفرادی و استبدادی پرهیزند و به شیوه‌های مختلف درصدد جلب مشارکت تمامی ذی‌نفعان آموزشی در زمینه‌های مدیریت دانشگاه (هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، نظارت و کنترل، ارزشیابی و تغییر و تحول) باشند. البته نمی‌توان از این نکته غافل بود که کاربرد مدیریت مشارکتی در گروهی تغییر نگرش مدیران و سایر ذینفعان به مشارکت می‌باشد. مطالعات نشان می‌دهد که مدیران هنوز تمایل دارند تا رهبری کل دانشگاه را بر عهده گیرند (کرانستون) زیرا اغلب آن‌ها به شایستگی زیردستان اعتقاد نداشته و برنامه‌های مشارکت را یک عامل مزاحم می‌دانند (لی). همچنین در برخی موارد، مدیران در ظاهر خواهان شرکت ذی‌نفعان در امور هستند، اما در عمل هیچگاه به نظرات آن‌ها واقعی نمی‌گذارند. این گروه از مدیران از حیث این که مشارکت افراد در امور، جنبه مردم پسندانه دارد، در پی تقویت روحیه آنان برمی‌آیند و یا فقط خواهان کسب محبوبیت برای خویش هستند و این در حالی است که ذی‌نفعان علاقمند هستند که مشارکت آن‌ها در امور واقعی بوده و تنها جنبه تشریفاتی نداشته باشد.

پیشنهادات

۱- پیشنهاد می‌شود مدیران از دستورات آمرانه و تاکید بر رعایت مقررات اداری به صورت خشک و بدون انعطاف پرهیز نمایند.

۲- با توجه به نتیجه به دست آمده از پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که مدیران به بهره‌مندی از سبک مدیریت مشارکتی ترغیب شوند. به منظور نیل به این هدف می‌توان برای مدیران کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی در نظر گرفت.

۳- به مسئولین امر و مدیران دفاتر استعداد‌های درخشان پیشنهاد می‌شود شرایط را به گونه‌ای آماده نمایند تا اثربخشی در این دفاتر و در بین مدیران بیشتر از قبل حاصل شود. لازمه این کار نهادینه کردن مدیریت مشارکتی و توجه به مولفه‌های

و به آن‌ها شانس شنیده شدن از طرف سازمان داده می‌شود. کارکنانی که تجربه مشارکت در سازمان خود را داشته‌اند، معمولاً نگرش مطلوب و مثبت تری نسبت به کار خود داشته و مایل به تکرار آن تجربه هستند (کالبرگ، نشیم و اولسن، ۲۰۰۹). فین بیان می‌کند مشارکت در تصمیم‌گیری و اعتماد به پرسنل، اثربخشی را افزایش می‌دهد. همچنین مشارکت موثر نیازمند آن است که با کارکنان در ارتباط با انتظارات و عملکرد شغلی شان ارتباط برقرار شود. چنین ارتباطی نه تنها باعث می‌شود که تنش مربوط به ابهام نقش کاهش یابد، بلکه بازخوردهای مهمی برای کارکنان فراهم می‌شود که آن‌ها را در مسیر رشد و توسعه راهنمایی می‌کند و موجب افزایش اثربخشی سازمان می‌شود (زایت و کیم). افراسیابی و دیگران نیز بیان می‌کنند برنامه‌های مشارکت از یک سو موجب بهره‌وری بیشتر از منابع انسانی می‌شود و از طرف دیگر با ایجاد فرصت‌هایی برای آموزش، بازخورد و توسعه نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی، زمینه رشد کارکنان را فراهم می‌کند. در نتیجه، کارکنان نقش‌های بلندمدت خود را در سازمان بهتر درک می‌کنند که این امر به نوبه خود اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد. در تایید نتایج این بررسی، لیکرت بیان می‌دارد مدیران با سبک مدیریت مشارکتی که بهترین نتایج را کسب کرده‌اند، تمایل به درک این موضوع داشتند که انجام وظایف نیز از مسئولیت‌های آنان می‌باشد. در این سبک مدیریت، مدیران اهداف عالی را دنبال می‌کنند و به‌طور همزمان به عملکرد و اثربخشی سازمان توجه می‌کنند.

اصولاً در سازمان‌هایی که ماموریت سازمانی قوی و روشن دارند، افراد با درکی روشن از ماموریت سازمانی قادر خواهند بود با تصویر آینده‌ای مطلوب، رفتار فعلی سازمان را شکل دهند و سازمان را به اهداف تعیین شده نزدیک سازند. بریک و دریکسول بیان می‌کنند کارکنانی که در سازمان‌های اثربخش کار می‌کنند از ماموریت سازمان خود آگاهند اما در سازمان‌های غیراثربخش کارکنان از ماموریت سازمان آگاه نیستند، زیرا آن سازمان دارای ماموریتی روشن و واضح نیست. همچنین کارکنان در سازمان‌های اثربخش در تعیین ماموریت سازمان خود نقش فعالی را ایفا می‌کنند اما در سازمان‌های غیراثربخش این مدیر است که به تنهایی چنین وظیفه‌ای را بر عهده گرفته و کارکنان در تعیین آن نقشی ایفا

کارشناسی ارشد دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان.

۶. مصدق راد، علی محمد (۱۳۸۴). بررسی رضایت شغلی کارکنان با سبک مدیریت بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۲. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ص ۱۲.

7. Hodge, B. J and Anthony, W. P. (1998). Organization Theory, London, Allyn and Bacon Inc.

8. Ibrahim, Ali. S, Al-Taneiji, Shaikah. (2012). Principal leadership style, school performance, and principal effectiveness in Dubai schools. International Journal of Research Studies in Education, Faculty of Education, United Arab Emirates University, UAE.

9. Likert, Rensis. (1961). Human Organization. New York: McGraw- Hill. Rojas, R. (2000). A Review of Models for Measuring Organizational Effectiveness Among for Profit and Nonprofit Organizations. Non Profit Management and leadership, 11 (1). pp 97- 104.

10. Mosadeghrad, A. M. (2004). Study of relationship between employee's job satisfaction with manager's styles in Isfahan collegiate hospitals. Social and Humanities Bulletin, 12, 143-176. (In Persian).

11 Mills, A. J., Durepos, G. & Wiebe, E. (2010). Encyclopedia of case study research, Thousand Oaks, CA, US: SAGE Publications.

12. Zaki MA, Adibi sade M, Yazdkhasti B. (2010). The study organizational effectiveness of Esfahan schools. J Social Sciences and Humanities of Shiraz Unive, 24 (2): 27- 43. (Persian).

آن است.

۴- پیشنهاد می‌گردد این بررسی در بافت‌های دیگر انجام گیرد تا بتوان مدیران کارآمد و با ویژگی‌های شخصیتی سالم با پست مدیریتی همسان تعیین نمود و از این راه سازمان‌های کارآمد و اثربخش را افزایش داد.

تشکر و قدردانی

این مقاله نتیجه پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت و اثربخشی سازمانی دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در سال ۹۶-۱۳۹۵ و در قالب پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد است که با حمایت دفتر امور نخبگان و دانشجویان استعداد درخشان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اجرا شده است.

منابع

۱. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۲). رفتار سازمانی. چاپ شانزدهم، انتشارات مروارید، ص ۵۹.
۲. رایینز، استیفن (۱۳۸۱). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. تهران: نشر پژوهش‌های فرهنگی.
۳. زکی، محمدعلی؛ گودرزی، حسن؛ سوری، زهره (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک مدیریت با اثربخشی سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۱۷۲-۱۴۹.
۴. سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۶). نظریه‌های مدیریت و سازمان. انتشارات نگاه دانش، چاپ اول، جلد دوم، ص ۹۱.
۵. عابدینی، مهنوش؛ شهابی فر، لیلا (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان باوی، پایان‌نامه

The relationship between management styles and organizational effectiveness at the offices of the talented students of medical universities in Iran

Asghar zamani^{1*}, mahtab pouratashi², fatemeh jahanseirkajani³

Abstract:

background and objective : The present paper aims to study the relationship between management styles and organizational effectiveness in exceptional talents office of the universities of medical sciences all over the country.

methods: The present study is a descriptive correlational study .The statistical population includes all managers and personnel of the exceptional talents office of the universities of medical sciences all over the country for 250 among whom the number of 150 ones has been selected as sample base on Cochran's formula. Accordingly for data collection, Likert leadership style questionnaire and Parsons organizational effectiveness model are applied. After data gathered, they are analyzed by Pearson Correlation Coefficient, Independent t test, Regression analysis and SPSS software.

results: The results show that the research main hypothesis, the management styles and organizational effectiveness in exceptional talents office of the universities of medical sciences all over the country have a significant relationship ($r=0.47$, $P=0.000$). Based on other research results, the highest correlation grade is for participatory management and it is determined that there is a significant and direct relationship between participatory management style and organizational effectiveness, ($r=0.47$), moreover, there is a significant relationship between charity style ($r=0.41$) and consultative style ($r=0.44$) with organizational effectiveness. However, there was no significant relationship between despotic management style and organizational effectiveness. Also, the findings show that 68 people used participatory management style, 47 ones used autocratic management style and the rest used advisory and benevolent styles.

conclusion: Based on the findings of study, it can be concluded that the use of participatory style in educational organizations such as universities is necessary.

KEY WORDS: Management Styles, Organizational Effectiveness, Exceptional Talents Offices

*1-assistant professor, department chair of management, institute for research & planning in higher education, Tehran-iran (co responder)

2-- assistant professor, institute for research & planning in higher education, Tehran-iran

3-Master student of educational management, E- Campus ISLAMIC AZAD UNIVERSITY-tehran-iran