

بررسی سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشکده پزشکی شیراز و ارتباط آن با تعهد سازمانی

فرهاد لطفی^۱ صدیقه مختارپور^۲ اکبر مؤمنی راد^۳ دکتر میترا امینی^۴ دکتر جواد کجوری^۵
^۱ دانشجوی دکتری اقتصاد سلامت، ^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، ^۳ دانشیار گروه پزشکی اجتماعی، ^۴ دانشیار گروه داخلی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز ^۵ دانشجوی دکتری تکنولوژی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی

مجله پزشکی هرمزگان سال شانزدهم شماره سوم مرداد و شهریور ۹۱ صفحات ۲۳۹-۲۳۳

چکیده

مقدمه: شناسایی سبک رفتار مدیران و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان، نگرش‌های شغلی کارکنان و میزان رضایت آنها یکی از مباحث مورد توجه مدیریت در چند دهه گذشته است. هدف این پژوهش بررسی سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی و ارتباط آن با تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی می‌باشد.

روش کار: نمونه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی شیراز بود. برای سنجش سبک رهبری مدیران از پرسشنامه رهبری چند عاملی که به وسیله برنارد در سال ۱۹۸۵ ساخته شد، استفاده گردید. همچنین به منظور سنجش میزان تعهد سازمانی از مقیاس تعهد سازمانی که توسط پورتر، مائودی و استنیز در سال ۱۹۷۴ ساخته شده استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های آماری همبستگی، t و آنالیز واریانس و رگرسیون چند گانه استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد بین گروه‌های آموزشی و میزان استفاده از سبک رهبری تفاوت معنی‌دار بود بطوری که گروه‌های علوم پایه نسبت به گروه‌های بالینی از هر دو سبک رهبری تحولی و تعاملی بیشتر استفاده می‌کردند. میزان تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی بیشتر در حد متوسط بود. از بین ابعاد وارد شده بعد فرمند از بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین و بعد پاداش مشروط از بین ابعاد سبک رهبری تعامل گرا بیشترین میزان تبیین را برای متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی داشته است. زنان نسبت به مردان دارای تعهد سازمانی بیشتری بودند ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد مدیران علوم پایه موفقیت بیشتری در استفاده از هر دو سبک رهبری برای برانگیختن اعضاء دارند که ممکن است به دلیل ماهیت رشته‌های علوم پایه و لزوم آزادی عمل بیشتر آنها در استفاده از هر دو سبک رهبری باشد که می‌تواند بیشترین تأثیر را بر متغیرهای مهم سازمانی از جمله تعهد بر بگذارد.

کلیدواژه‌ها: رهبری - گروه‌های آموزشی - تعهد سازمانی

نویسنده مسئول:

صدیقه مختارپور

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز

شیراز - ایران

تلفن: ۰۶۸۷۱۱۲۳۳۰۶۴

پست الکترونیکی:

smokhtarpour86@yahoo.com

دریافت مقاله: ۸۹/۱۰/۴ اصلاح نهایی: ۹۰/۴/۱۸ پذیرش مقاله: ۹۰/۴/۱۹

مقدمه: والدمن و همکاران توصیه می‌کنند که سبک رهبری مدیر باید

جزء بالاترین سطح نظریه‌ها باشد. زیرا هدایت و نظارت مدیر بر فرآیند تصمیم‌گیری و برون‌داد سازمان اثر می‌گذارد (۳). بنابراین سازمان‌های امروزی نیاز به رهبرانی دارد که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان

رهبری در یک صد سال اخیر به طور فراوانی مورد توجه قرار گرفته و به عنوان مهمترین عامل در شکست و موفقیت سازمانها محسوب می‌شود (۱). به طوری که تحقیقات اخیر نشان داده رهبری ۴۵ تا ۵۰ درصد در اثربخشی سازمان نقش دارد (۲).

بازدهی رهبری (کوشش مضاعف، رضایتمندی، اثربخشی) رابطه معنی‌دار ملاحظه گردید (۸).

خداداد در تحقیق خود به نقل از هاول اشاره می‌کند سازمان‌هایی که دارای بهره‌وری بالا و سوددهی زیاد می‌باشند، توسط مدیرانی رهبری می‌شوند که دارای ویژگی‌های تحول‌گرا می‌باشند (۹). در آخرین پژوهش‌های انجام گرفته بر روی موضوع رهبری، رهبران را به دو دسته تحول‌آفرین و تعامل‌گرا تقسیم کرده‌اند (۱۰، ۱۱). نخستین کسی که این رویکرد را به صورتی مدون ارائه نمود، جیمز مک گرگوریز بود که در سال ۱۹۷۸ تئوری جامعی در تفکیک میان دو نوع رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا ارائه کرد و فصل جدیدی را در تحقیقات رهبری گشود (۱۲، ۱۳).

به نظر می‌رسد مدیران دانشگاه علوم پزشکی به دلیل تنوع امور اجرایی و ارتباط با کارکنان مختلف (اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان) نیازمند بهره‌گیری از تحقیقات مختلف و آموزش سبک‌های مختلف رهبری هستند. بنابراین علی‌رغم اهمیت نقش مدیریت و رهبری در دانشگاه‌ها هنوز یک چارچوب تئوریک وجود ندارد که از طریق آن رفتار مدیران هدایت شود. ضرورت تحقیق نیز از آنجا ناشی شد که غالب اوقات نیز یک مدیرگروه در موقعیت‌های متفاوت ممکن است از سبک‌های متفاوت رهبری استفاده نماید. حال سؤال این است که در دانشگاه، که محلی برای توسعه و پیشرفت و گسترش علم است، مدیران گروه از کدام یک از سبک‌های رهبری (تحولی یا تعاملی) بیشتر استفاده می‌نمایند و استفاده از هر یک از سبک‌های رهبری چه تأثیری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد. این پژوهش با هدف تعیین سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز و رابطه آن با تعهد سازمانی صورت گرفته است.

روش کار:

پژوهش حاضر به صورت توصیفی - تحلیلی است، که به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی شیراز می‌باشد و نمونه‌گیری به صورت سرشماری از کلیه اعضای هیات علمی صورت گرفت. محیط پژوهش شامل دفتر کلیه گروه‌های

برای بکارگیری نهایت استعداد و تلاششان در جهت تحقق اهداف سازمانی ایجاد نمایند. این گونه رهبران، امروز رهبران تحول‌گرا نام گرفته‌اند (۴). پیشینه تئوریک و تحقیقات سبک رهبری تحول‌آفرین و تعاملی به سال ۱۹۸۷ و فعالیت‌های برنز برمی‌گردد و از آن زمان تاکنون تحقیقات زیادی درباره این نوع رهبری، عوامل و تأثیرات آن بر نتایج سازمانی در سراسر جهان انجام شده است.

برنز اولین بار، بین رهبران تحول‌آفرین و تعاملی تمایز قایل شد. رهبران تحول‌آفرین نیازها و انگیزه‌های پیروان را بالا می‌برند و باعث تغییر برجسته در افراد، گروه‌ها و سازمانها می‌شوند. رهبران تعاملی نیازهای فعلی زیردستان را نشانه رفته و توجه زیادی به تهاوت دارند. (پاداش به ازای عملکرد، حمایت دوجانبه و داد و ستدهای دو طرفه) (۵).

در واقع یکی از بزرگترین چالش‌هایی که امروزه دانشگاهها با آن روبرو هستند، چگونگی انتخاب و پرورش مدیرانی اثربخش است، مشکل اساسی این است که دانشگاهها قادر نیستند رهبرانی را انتخاب و شناسایی کنند که در نهایت اهداف سازمانی را تحقق بخشند. بینیس (۱۹۸۹) و برنز (۱۹۸۵) به این نتیجه رسیدند که مدیران تحول‌گرا به افراد به همان خوبی سازمان توجه می‌کنند.

در مطالعه‌ای که توسط زرنیدی تحت عنوان مقایسه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرای مسئولین ورزشی استان گیلان انجام شد، نتایج نشان داد که زنان تمایل بیشتری به استفاده از سبک رهبری تحول‌گرا در مقایسه با سبک رهبری تعامل‌گرا دارند (۶). جاودانی نیز در پژوهشی که به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی معلمان پرداخت، دریافت که بین میزان تحول‌آفرینی مدیران با تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و همچنین بین میزان تحول‌آفرینی مدیران زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد، بطوری که مدیران زن تحول‌آفرینی بیشتری را از خود نشان می‌دهند (۷).

اشرفی نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا با بازدهی رهبری همبستگی مثبت و معنی‌داری دارد، همچنین بین شاخص‌های سبک رهبری تحولی (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریکات ذهنی و ملاحظات فردی) با مولفه‌های

نتایج:

از مجموع اعضای هیات علمی که پرسشنامه‌ها تکمیل کردند، ۵۸٪ مرد و ۴۱٪ زن بودند که ۶۸٪ درصد مردان از گروه‌های بالینی و ۲۱٪ درصد از گروه علوم پایه بودند و زنان نیز ۶۵٪ درصد از گروه بالینی و ۳۴٪ درصد از گروه علوم پایه بوده‌اند. از ۱۵۲ نفر پاسخگو، ۲۷ نفر (۱۷٪) درصد) اعضای هیئت علمی میزان تعهد سازمانی‌شان پایین، ۸۲ نفر (۵۳٪) متوسط و ۴۳ نفر (۲۸٪) میزان تعهد سازمانی‌شان بالا می‌باشد. بنابراین اکثریت اعضای هیئت علمی دانشکده علوم پزشکی میزان تعهد سازمانی‌شان متوسط می‌باشد.

بین سبک‌های رهبری بالینی و علوم پایه مدیران در هر دو سبک رهبری تفاوت معنی‌داری وجود داشت ($P < 0/05$). مدیران گروه‌های علوم پایه نسبت به گروه‌های بالینی بیشتر از هر دو سبک رهبری تحولی و تعاملی بیشتر استفاده می‌کردند (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱- نتایج آزمون t-test برای بررسی تفاوت**بین گروه‌های بالینی و غیر بالینی**

متغیرها	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان t	P-value
تحول‌گرا	بالینی	۱۰۲	۹۲/۵۱	۲۴/۲۹	-۳/۳۱	۰/۰۰۱
	علوم پایه	۵۰	۱۰۴/۹۲	۲۰/۳۷		
تعامل‌گرا	بالینی	۱۰۲	۴۱/۸۴	۸/۴۱	-۳/۴۲	۰/۰۰۱
	علوم پایه	۵۰	۴۶/۱۲	۶/۵۷		

بین سبک رهبری تحول‌گرا با تعهد سازمانی و همچنین سبک رهبری تعامل‌گرا با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود داشت ($P < 0/05$) و همبستگی بین سبک رهبری تحول‌گرا با تعهد سازمانی بالا بود در حالی که همبستگی بین سبک رهبری تعامل‌گرا با تعهد سازمانی متوسط بود (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲- ضریب همبستگی برای سبک رهبری**تحول‌گرا با تعهد سازمانی**

شاخص	متغیر	سبک رهبری
همبستگی پیرسون	تحول‌گرا	تعامل‌گرا
سطح معنی‌داری		
تعداد نمونه	۱۵۲	۱۵۲

آموزشی علوم پایه (۱۲ گروه) دانشکده پزشکی و دفتر بخش‌های بالینی بیمارستان‌های آموزشی (۱۷ بخش) وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی ۳۵۰ نفر بودند، پرسشنامه در اختیار تمامی اعضاء قرار گرفت که میزان پرسشنامه‌های تکمیل شده و برگشت داده شده ۱۵۲ عدد بود.

برای سنجش دو سبک رهبری تحول‌آفرینی و تعامل‌گرایی مدیران از پرسشنامه رهبری چند عاملی که به وسیله برنارد در سال ۱۹۸۵ ساخته شد و در سال ۱۳۸۱ توسط محمد جاودانی ترجمه و روایی صوری آن توسط چند تن از اساتید بخش مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز تعیین و ضریب پایایی کلی آن با توجه به الفای کرونباخ برای سؤالات مربوط به رهبری تحولی و تعاملی به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۷۶ محاسبه شد، استفاده گردید. این پرسشنامه ۴۰ گویه دارد که ۲۷ گویه آن مربوط به رهبری تحول‌آفرین (رهبری فرمند ۱۷ گویه، ملاحظه و توجه فردی ۷ گویه و تحریک ذهنی ۳ گویه) و ۱۳ گویه آن مربوط به رهبری تعامل‌گرا (پاداش مشروط ۷ گویه و مدیریت مبتنی بر استثناء ۶ گویه) می‌باشد و نیز دارای یک مقیاس ۵ درجه‌ای از همیشه تا هرگز است.

برای بررسی میزان تعهد سازمانی اعضای هیات علمی از مقیاس تعهد سازمانی که توسط پورتر، مائودی و استیرز در سال ۱۹۷۴ ساخته شده، استفاده گردید. این مقیاس نیز توسط محققان زیادی در داخل و خارج از کشور مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن نیز گزارش شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه و یک مقیاس ۵ درجه‌ای از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم می‌باشد. در صورتی که نمره کسب شده از مقیاس تعهد سازمانی آنها کمتر از ۳۰ باشد، دارای تعهد سازمانی پایین، بین ۳۰ تا ۶۰ متوسط و بالای ۶۰ دارای تعهد سازمانی بالا می‌باشند. پرسشنامه‌های تأیید شده، توسط دو تن از محققین بین اعضای هیئت علمی علوم پایه و بالینی در دانشکده پزشکی و بیمارستانها و درمانگاه‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی توزیع شد. بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌ها کدگذاری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل و $P < 0/05$ معنی‌دار تلقی گردید.

جدول شماره ۳، عناصر اصلی تحلیل ابعاد رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا برای پیش‌بینی تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. در این قسمت با استفاده از روش رگرسیونی گام به گام ابعاد سبک رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا به عنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تعاملی با تعهد سازمانی و همچنین تعامل این دو سبک با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری ($P=0/001$) وجود داشت. این موضوع نشان‌دهنده آن است که مدیران از هر دو سبک برای برانگیختن زیردستان استفاده می‌کنند.

جدول شماره ۳- عناصر اصلی تحلیل چند متغیره ابعاد رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا برای پیش‌بینی تعهد سازمانی

متغیر	مرحله	ابعاد وارد شده	R	R ²	انحراف استاندارد	P-value
تعهد سازمانی	۱	فرمند	۰/۸۳۷	۰/۵۴۴	۶/۹۱	۰/۰۰۰
	۲	مشروط	۰/۸۶۲	۰/۵۸۰	۶/۶۵	۰/۰۰۰

زنها ۵۵/۱۱ می‌باشد. این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار است ($P < 0/05$).

جدول شماره ۵- نتایج آزمون t-test برای بررسی تفاوت

عامل جنسیت بر تعهد سازمان اعضای هیأت علمی

جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	P-value
مرد	۸۹	۵۱/۲۴	۱۰/۷۰	-۲/۴۰	۰/۰۱۸
زن	۸۹	۵۵/۱۱	۱۰/۷۰	-۲/۴۰	

بحث و نتیجه‌گیری:

رهبری تحول‌آفرین بخشی از پارادایم جدید رهبری است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها و وضعیت‌های اخلاقی و اهداف بلندمدت در ارتباط است. مدیران در سطح دانشگاه لازم است دارای تفکر انتقادی باشند و از ایده‌های جدید استقبال کنند (سبک رهبری تحولی) تا از این طریق در دانشگاهها، یادگیری، تغییر، ابداع، خلاقیت و نوآوری توسعه یابد.

مدیری که از ویژگی‌های شخصیتی بالایی برخوردار باشد، به تفاوت‌های فردی و نیازهای سطح بالای افراد توجه نموده و در آنها تحریک ذهنی ایجاد می‌کند و موجب دل بستگی آنها به بخش یا دانشکده می‌شود و نیز تمایل به صرف تلاش بیشتر برای موفقیت آنها و میل به ادامه همکاری در آنها را فراهم خواهد نمود. رهبری تعامل‌گرا مبتنی بر توافق در مورد انجام کارها بین رهبر و زیردستان در قبال انجام کارها و انجام نظارت نزدیک بر کار زیردستان برای جلوگیری از انحراف در انجام وظایف مربوطه

همان طور که مشاهده می‌شود، از بین متغیرهای مستقل دو متغیر فرمند از بین ابعاد سبک رهبری تحول‌آفرین و پاداش مشروط از بین ابعاد سبک رهبری تعامل بیشتر نقش را در تبیین متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی داشته است. مقدار افزوده شده به R^2 ۰/۰۳۶ بود که این مقدار در سطح خطای ۱٪ معنی‌دار بود. ضریب رگرسیون دو متغیر در درون معادله در مرحله دوم برابر با ۰/۸۶۲ است که بر اساس آزمون F، ضریب مذکور در سطح خطای ۱٪ نیز معنی‌دار بود. مقدار ضریب تعیین R^2 معادل با ۰/۵۸۰ است و نشان می‌دهد این دو متغیر مجموعاً ۵۸ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

جدول شماره ۴، عناصر متغیرهای درون معادله برای پیش‌بینی متغیر وابسته تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر بتا مشخص می‌شود که دو متغیر فرمند و پاداش مشروط دارای جهت مثبت و مستقیم است. آزمون t نشان می‌دهد ضریب B برای دو متغیر فرمند و پاداش مشروط در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی‌دار هستند.

جدول شماره ۴- عناصر متغیرهای درون معادله برای

پیش‌بینی تعهد سازمانی

نام متغیر	ضریب B	ضریب بتا	آماره t	P-value
فرمند	۰/۴۵	۰/۸۳	۱۳/۳۶	۰/۰۰۰
پاداش مشروط	۰/۶۲	۰/۳۵	۳/۵۹	۰/۰۰۰

جدول شماره ۵، میانگین نمره تعهد سازمانی را برحسب جنس نشان می‌دهد. میانگین نمره تعهد سازمانی مردها ۵۱/۲۴ و

ترتیب قادرند با بکارگیری توامان این دو سبک بیشترین تأثیر را بر متغیرهای مهم سازمانی از جمله تعهد بر جای گذارند. به منظور تحلیل ابعاد رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج گویای این می‌باشد که از بین متغیرهای وارد شده بعد فرمند از بین ابعاد سبک رهبری تحول‌آفرین بیشترین سهم را دارد که این یافته‌ها با تحقیقات بس، جاودانی و کشاورز همسو می‌باشد. در توجیه این یافته می‌توان گفت که با توجه به ویژگی‌های رهبران تحول‌آفرین بدیهی است که این نوع سبک رهبری نوعاً اثربخشی بیشتری از خود نشان می‌دهد. با توجه به تأثیراتی که زیردستان از یک شخصیت برجسته و فرمند می‌پذیرند، قرار گرفتن این بعد در رأس سایر ابعاد از جهت تأثیر بر متغیرهای سازمانی از جمله تعهد، قابل توجیه می‌باشد. بعد پاداش مشروط از بین ابعاد سبک رهبری تعامل‌گرا بیشترین میزان تبیین را برای متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی داشته است.

نتایج در بررسی عامل جنسیت بر میزان تعهد سازمانی نشان داد زنان نسبت به مردان دارای تعهد بیشتری می‌باشند که این یافته با نتایج تحقیقات حمیدی و همکاران همسو می‌باشد. شاید بتوان گفت زنان به دلیل اینکه کمتر جابجایی شغلی دارند و کمتر به دنبال فرصت‌های شغلی در بیرون از سازمان می‌باشند و درآمد تنها انگیزه آنها برای شاغل شدن نیست، تعهد بیشتری دارند.

در فرضیه آخر که به بررسی میزان سابقه مدیریتی مدیران گروه و سبک رهبری مدیران می‌پردازد، نتایج معنی‌داری مشاهده نشد. در توجیه این مطلب می‌توان گفت همان طور که فیدلر در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که سبک رهبری افراد ثابت است. تجربه و گذشت زمان تغییری در سبک رهبری افراد به وجود نمی‌آورد و بایستی موقعیت را متناسب با سبک رهبری افراد تغییر داد. تغییر به سمت رهبری تحول‌آفرین احتیاج به راه‌حلهایی دارد که خلاقیت و انعطاف‌پذیری را تشویق کند و این تغییر در آموزش عالی احتیاج به استفاده از تکنولوژی برتر در آموزش دارد.

مبتنی است. که جنبه اول را پاداش مشروط و جنبه دوم را مدیریت مبتنی بر استثناء گفته‌اند. در رهبری تعامل‌گرا و رابطه آن با تعهد سازمانی عمده تحقیقات به این نتیجه رسیده‌اند که بین رهبری تعامل‌گرا به ویژه پاداش مشروط آن با متغیرهای سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. تحقیق حاضر با اکثر تحقیقات صورت گرفته هم‌خوانی دارد. یک مطالعه فرا تحلیلی نشان داد که در ۸۷ پژوهش، بین اثربخشی رهبران و سبک رهبری تحول‌گرا ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۱۴). این تحقیقات نشان می‌دهد که سبک رهبری تحول‌گرا به دلیل توجه به روحیات و برانگیختن انگیزه‌های درونی افراد و همچنین توجه به باورها و ارزشهای افراد تأثیر به‌سزایی در مدیریت انسانی و به خصوص تعهد افراد نسبت به سازمان دارد. نتایج این پژوهش با تحقیقی که اکلند تحت عنوان "ارتباط بین تعهد سازمانی اثربخش و سبک رهبری تحولی و اثربخشی واحد سازمانی" در دانشکده افسری نگزاس انجام داده است، همسوست. همچنین رأیت در تحقیق خود با عنوان "تحلیل رابطه بین رهبری تحولی و جو سازمانی" نشان داده است که بکارگیری و استفاده از این سبک رهبری باعث به وجود آمدن جوی مثبت در سازمان می‌شود (۱۵). سبک رهبری درصد زیادی از تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی را تبیین می‌کند (۱۸). همچنین نتایج این پژوهش در رابطه با تبیین تعهد سازمانی توسط سبک رهبری با تحقیقات اسماک، فرازجا و کشاورز همسو می‌باشد (۱۶، ۱۷).

در مقایسه سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دو گروه بالینی و علوم پایه، نتایج نشان داد که گروه علوم پایه در هر دو سبک رهبری تحول‌آفرین و رهبری تعاملی نسبت به گروه بالینی دارای میانگین بالاتری بودند. یعنی مدیران گروه‌های علوم پایه نسبت به گروه بالینی از هر دو سبک رهبری برای برانگیختن اعضا استفاده می‌کنند.

در بررسی تعامل تحول‌گرایی و تعامل‌گرایی مدیران گروه بر تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی، نتایج عمده تحقیقات صورت گرفته در این باره حاکی از آن است که مدیران آرمانی و موفق مدیرانی هستند که هر دو سبک را با هم آمیخته و اعمال نموده‌اند. به عبارت دیگر هم ویژگی‌های رهبران تحول‌آفرین را از خود به نمایش گذاشته‌اند و هم ویژگی‌های رفتارهای رهبران تعامل‌گرا به ویژه پاداش مشروط را به کار گرفته‌اند و بدین

سپاسگزاری:

لازم است از کلیه مدیران گروه‌های پایه و بالینی و همچنین
اعضاء هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که ما را در
این تحقیق یاری رساندند، تشکر و قدردانی بعمل آوریم.

References

منابع

1. Bass BM. Dose the transactional - transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*. 1997;52:130-139.
2. Karen EG. Critical thinking disposition and transformational leadership behaviors: a correlation study. London: East Eisenhower Parkway Press; 2008.
3. Waldman D, Ramirez G, House R, Puranam P. Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*. 2001;38:943-974.
4. Bass BM, Steidlmeier P. Ethics, character and authentic transformational leadership, center for leadership management Binghamton University. 1998.
5. Gardner L, Stough Con. Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. 2002.
6. Poursoltan ZH. A relation among transactional & transformational leadership in Gilan sport council, research sport science. 2008. [Persian]
7. Gavdani M. A study of transformational leadership relation with teacher organization commitment. MSc Thesis. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences: 2002. [Persian]
8. Ashreghi H. A study of transformational leadership style and leadership output MSC Thesis. Isfahan: Isfahan University of Medical Sciences: 2006. [Persian]
9. Khodadad SH. A relation among transformational leadership style, practical and without leadership and organizational. MSC Thesis. Tehran: Tehran University of Medical Sciences. 2006. [Persian]
10. Colvin RE. Transformational leadership: A prescription for contemporary organizations. 1999.
11. Parsayan A, Aarabi SM. Organizational behavior, concepts, controversies, applications. Rabbins SP. Tehran: Research Press; 1998.
12. Ingram PD. Leadership behaviors of principals in inclusive educational setting. *Journal of Education Administration*. 1996;35:411-427.
13. Lokomski G. Leading and learning: from transformational leadership to organizational learning. 1995.
14. Wright PJ. Effective leadership: an analyzed of the relationships between transformational leadership and organizational climate. 2007.
15. Soltan hoseini H. A description and compare of leadership deference style with teacher organizational commitment. MSC Thesis. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences: 2005. [Persian]
16. Farazja M. A study of transformational & transactional leadership style and attitude to organizational change point of view Fars educational expert. MSC Thesis. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences: 2007. [Persian]
17. Keshavarzi S. A survey on manager's leadership style relation and job exhaustion of high school teacher. MSC Thesis. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences: 2008. [Persian]
18. Hamidi H. A survey of organization starchier and commitment in Iran Physical. *Education Schools, Reserch in Sport Science*. 2002;15:8-12. [Persian]

Relevance between style leadership and organizational commitment of faculty members

F. Lotfi, PhD Student¹ S. Mokhtarpour, MSc² A. Momenirad, PhD Student³ M. Amini, MD⁴ J. Kojuri, MD⁵

PhD Student of Health Economics¹, MSc of Educational Management², Associate Professor Department of Internal Medicine⁴, Associate Professor Department of Community Medicine⁵, Education Development Center, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. PhD Student of Education Technology³, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran.

(Received 25 Dec, 2010 Accepted 10 July, 2011)

ABSTRACT

Introduction: The identification of manager behavior style and its relation with staff organization commitment, Job attitudes and their satisfaction level is one of the important areas of management in the last several decades. The goal of this study was examination of leadership style in education managers and its relation with faculty organizational commitment.

Methods: Statistical population included all faculty members in Shiraz medical school for assessing leadership style. we used a multi-functional leadership questionnaire made by Barnrad in 1985 and in order to assess organizational commitment we used organizational commitment scale made by Mowday, Steers and Porter in 1974. Statistical tests used, were t-test, ANOVA, multiple regression and correlation coefficient.

Results: The findings showed education manager used two leadership styles, and the relation between leadership styles and organizational commitment was significance. Also, the relation between educational groups and use of leadership style was significant, so that basic science groups were using both leadership styles more than clinical groups. The organizational commitment score of faculty members was moderate. Also, finding shown charismatic dimension of transformational leadership and conditioned reinforcement dimension of transactional leadership had most effect on dependent variable (organizational commitment) also; the relation between sex and organizational commitment was significant that female had more organizational commitment.

Conclusion: We concluded that basic sciences managers have great success in use of two leadership style for faculty exiting. This maybe due to basic sciences discipline nature and necessity of more freedom which affect on important organizational variable.

Key words: Leadership - Educational Group - Organizational Commitment

Correspondence:
S. Mokhtarpour, MSc.
Education Development
Center, Shiraz University of
Medical Sciences.
Shiraz, Iran
Tel: +98 711 2333064
Email:
smokhtarpour86@yahoo.com