

گزارش کوتاه (Brief Report)

رابطه بین شیوه‌های رهبری مدیران پرستاری و میزان رضایت شغلی پرستاران

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی از جمله مقوله‌هایی است که تحت تاثیر شیوه رهبری مدیران بوده و می‌تواند بر عملکرد سازمان‌های بهداشتی اثر بگذارد. این مطالعه به منظور تعیین رابطه شیوه‌های رهبری مدیران پرستاری و میزان رضایت شغلی کارکنان پرستاری انجام گرفت. **روش بررسی:** این مطالعه توصیفی مقطعی روی ۷۲۰ نفر از کارکنان پرستاری شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر گرگان طی سال ۱۳۸۵ انجام شد. متغیرهای اصلی مطالعه شیوه رهبری و رضایت شغلی و ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه استاندارد رهبری بارک بود. داده‌های جمع‌آوری شده با کمک آزمون‌های آماری کای اسکوار، من‌ویتنی و آنالیز واریانس تجزیه و تحلیل شد. **یافته‌ها:** نتایج به دست آمده نشان داد که اکثریت نمونه‌ها زن (۷۴/۳ درصد)، با سمت پرستار (۸۶/۶ درصد)، دارای میانگین سنی ۳۲/۷±۷/۳۲ سال و سابقه خدمت ۸/۵۳±۶/۱۶ سال بودند. رضایت اکثر آنان (۷۹/۸ درصد) در حد کم و متوسط بود. ۶۳/۲ درصد از واحدهای پژوهش مدیران خود را وظیفه‌گرا و ۳۴/۹ درصد نمونه‌ها آنان را تحول‌گرا می‌دانستند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، آن دسته از کارکنانی که سرپرستاران خود را وظیفه‌گرا می‌دانستند، مقایسه با افراد معتقد به مدیریت پرستاری تحول‌گرا، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بودند (میانگین نمره رضایت ۸۸/۰۱ در برابر ۸۶/۳۶). این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار نبود. **نتیجه‌گیری:** با توجه به این که بین شیوه رهبری سرپرستاران و رضایت پرستاران رابطه‌ای یافت نشد، انجام مطالعات بیشتر به منظور شناخت سایر عوامل مرتبط با رضایت شغلی ضروری به نظر می‌رسد.

شهره کلاگری

کارشناس ارشد پرستاری داخلی جراحی
عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گرگان

حمیرا خدام

کارشناس ارشد پرستاری کودکان
عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گرگان

نویسنده مسؤل: حمیرا خدام

پست الکترونیکی: khoddam@goums.ac.ir

نشانی: گرگان، کیلومتر ۲ جاده گرگان به ساری

دانشگاه علوم پزشکی گلستان (بنیاد فلسفی)، معاونت پژوهشی

تلفن: ۰۱۷۱-۴۴۲۱۶۶۰

نمابر: ۴۴۲۱۶۵۷

وصول مقاله: ۸۵/۱۱/۸

اصلاح نهایی: ۸۶/۵/۱۴

پذیرش مقاله: ۸۶/۸/۱۵

کلید واژه‌ها: شیوه رهبری، رضایت شغلی، مدیران پرستاری، کارکنان پرستاری

مقدمه

سبک رهبری مدیران یکی از عوامل موثر در افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره‌وری سازمانهاست. الگوی رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان و افزایش میزان رضایت آنان از شغل و حرفه خود می‌شود (۱).

در یک طبقه‌بندی جدید رهبران را برحسب شیوه عملکرد در دو گروه قرار می‌دهند. گروه تعاملی یا وظیفه‌گرا که زبردستان خود را به منظور اهداف تعیین شده برمی‌انگیزانند و به نیازهای پایه آنان توجه دارند. گروه تحول‌گرا یا تبدیلی که در باورها و ارزش‌های و اهداف زبردستان خود نفوذ می‌کنند و با تحریک ذهنی بر تغییرات ادراکی آنها برای نوآوری و خلاقیت و افزایش انگیزه اثر می‌گذارند (۲ و ۳).

در اکثر سازمان‌های مراقبتی بهداشتی، پرستاران بزرگترین منابع انسانی بوده و نقش عمده‌ای در کیفیت ارائه خدمات داشته و رضایت و کارایی آنان موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۴). از طرف دیگر مهارت‌های رهبری و توانایی مدیران پرستاری از دیرباز به عنوان عامل عملکرد مناسب و بدون اشکال در بخش‌های بستری و موفقیت در واحدهای سرپایی شناخته شده است (۵). حال با توجه به این که دو سبک رهبری فوق از شیوه‌های رایج در سازمان‌های بهداشتی و درمانی است (۳)، و رضایت شغلی کارکنان پرستاری متاثر از آن می‌تواند در کیفیت خدمات مراقبتی ارائه شده به بیماران اثر بگذارد، شناسایی عوامل تقویت کننده آن از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. مطالعه حاضر با هدف تعیین دیدگاه کارکنان پرستاری نسبت به شیوه‌های رهبری مدیران و رابطه آن با میزان رضایت شغلی آنان انجام شد.

روش بررسی

این مطالعه توصیفی مقطعی روی ۷۲۰ پرستار شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر گرگان که سابقه کار بیش از ۶ ماه در بخش محل اشتغال طی سال ۱۳۸۵ داشتند، انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه استاندارد رهبری بارک بود. پرسشنامه رضایت شغلی دارای ۳۵ سوال با امتیازات

صفر تا ۵، حداقل نمره صفر و حداکثر نمره ۱۴۰ بود. به ترتیب نمرات ۰-۷۰، ۷۱-۱۰۵ و ۱۰۶-۱۴۰ به عنوان رضایت کم، متوسط و زیاد در نظر گرفته شد. اعتماد علمی پرسشنامه مذکور در غالب یک مطالعه آزمایشی در یک نمونه ۳۰ تایی و به روش ثبات درونی تأیید گردید (آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴۸). به منظور سنجش شیوه‌های رهبری مدیران از دیدگاه کارکنان از پرسشنامه استاندارد رهبری بارک استفاده شد که شامل ۱۰ سوال و هر سوال دارای دو بند (الف) و (ب) بود و برای هر سوال در مجموع ۵ امتیاز در نظر گرفته شد. حداقل حداکثر نمره رهبری تحول‌گرا (T1) و رهبری وظیفه‌گرا (T2) در پرسشنامه بارک صفر تا ۵۰ بود و افزایش امتیاز در هر کدام با کاهش دیگری توأم بود. داده‌های استخراج شده از پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری کولموگروف سیمورنوف، من ویتنی، مجذور کای، آنالیز واریانس و کروسکال وایس صورت گرفت. ضریب اطمینان مطالعه ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) تعیین شد.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده نشان داد که اکثریت واحدهای مورد پژوهش (۷۴/۳ درصد) را زنان با میانگین سنی $32/7 \pm 7/32$ و سابقه کار $8/53 \pm 6/16$ سال تشکیل می‌داد. ۸۶/۳ درصد آنان پرستار و بقیه بهیار بودند. رضایت اکثر کارکنان (۷۹/۸ درصد) در حد کم و متوسط بود. بین میزان رضایت و جنس، رده شغلی، سن و سابقه کاری آنان ارتباط معنی‌داری وجود داشت. به این ترتیب که رضایت شغلی زنان، بهیاران و افراد با سن و سابقه کار بیشتر بالاتر از دیگران بود ($P < 0/05$).

از نظر پرستاران، شیوه رهبری مدیران بخش‌ها (سرپرستاران) ۶۳/۱ درصد وظیفه‌گرا و ۳۴/۹ درصد تحول‌گرا بود. ۲ درصد از کارکنان معتقد بودند که سرپرستاران شیوه خاصی را اعمال نمی‌کنند.

در بیان ارتباط شیوه‌های رهبری با مشخصات دموگرافیک، یافته‌ها نشان داد که کارکنان پرستاری با میانگین سنی $33/21$ سال به میزان $63/08$ درصد سرپرستار خود را وظیفه‌گرا و $34/9$ درصد تحول‌گرا می‌دانستند و $2/02$ درصد نیز تفاوتی بین دو شیوه رهبری قائل نبودند. ارتباط آماری معنی‌داری بین

کارکنان بیشتر وظیفه‌مدارانه است (۱). برخلاف مطالعات فوق، یافته‌های پژوهش Medley نشان داد که شیوه رهبری اکثر مدیران پرستاری (۶۷درصد) مبنی بر تحول‌گرایی است (۱۴). این تفاوت می‌تواند به دلیل توانایی مدیر در به‌کارگیری سبک رهبری تحول‌گرایانه باشد. زیرا مراکز مسؤول ارائه مراقبت‌های بهداشتی از نظر ماهیتی به بروکراسی تمایل دارند و این خود با به‌کارگیری مهارت تحول‌گرایی تقابل دارد و تا حد زیادی آن را غیرممکن می‌سازد (۱۳). Masi و Cooke معتقدند که شرایط فرهنگی حاکم بر سازمان‌ها مانع اجرای سبک رهبری تحول‌گرایانه می‌گردد (۱۴).

طبق یافته‌های این پژوهش ارتباط آماری معنی‌داری بین سبک رهبری مدیران پرستاری و رضایت شغلی کارکنان وجود نداشت. در حالی که در مطالعه Medley بین سبک رهبری تحول‌گرا در مدیران پرستاری و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری یافت شد (۱۵). در همین باره مطالعات نشان می‌دهد که رضایتمندی در درجه اول تحت نفوذ عواملی نظیر برنامه‌ریزی، اضافه‌کار و در درجه بعدی تحت تاثیر عوامل انگیزشی مثل شیوه رهبری تحول‌گرا قرار دارد. لذا طبعاً مدیران پرستاری که با شیوه رهبری وظیفه‌گرا در جهت رفع نیازهای اساسی کارکنان قدم برمی‌دارند، موجبات رضایت شغلی کارکنان خود را فراهم خواهند آورد (۹، ۸).

نتیجه‌گیری

باتوجه به این که بین شیوه رهبری سرپرستاران و رضایت کارکنان رابطه‌ای یافت نشد، انجام مطالعات بیشتر به منظور شناخت سایر عوامل مرتبط با رضایت شغلی ضروری به نظر می‌رسد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله مراتب سپاس و قدردانی خود را از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه که در انجام تحقیق مساعدت لازم را داشتند، اعلام می‌داریم. همچنین از تمامی افرادی که در این پژوهش ما را یاری نمودند، نیز کمال تشکر را داریم.

دیدگاه کارکنان نسبت به شیوه رهبری مدیران و مشخصات فردی آنان یافت نشد.

آن دسته از کارکنانی که سرپرستار خود را وظیفه‌گرا می‌دانستند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بودند (میانگین نمره رضایت ۸۸/۰۱ در برابر ۸۶/۳۶). البته این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار نبود (جدول ۱). به بیان دیگر هیچ‌گونه رابطه معین خطی، لگاریتمی و معکوس و مربعی بین متغیرهای اصلی شیوه رهبری و رضایت شغلی براساس داده‌های این پژوهش یافت نشد.

جدول ۱: توزیع فراوانی رضایت کارکنان پرستاری

برحسب شیوه رهبری مدیران			
رضایت شیوه رهبری	کم تعداد (درصد)	متوسط تعداد (درصد)	زیاد تعداد (درصد)
وظیفه‌گرا	۵۷ (۲۱/۲)	۱۵۴ (۵۷/۲)	۵۱ (۲۱/۶)
تحول‌گرا	۳۱ (۲۰/۸)	۹۲ (۶۱/۴)	۲۶ (۱۷/۴)
جمع	۸۸ (۲۱/۱)	۲۴۶ (۵۸/۹)	۷۷ (۲۰/۱)

بحث

یافته‌های این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی اکثر کارکنان پرستاری در حد کم و متوسط می‌باشد. یافته‌های حاصل از مطالعه میرمولایی و Curtis نیز بیانگر نمره کم و متوسط رضایت شغلی در بیش از ۴۹/۴ درصد از کارکنان پرستاری بود (۷۶). در حالی که در مطالعه Hueih رضایت شغلی ۶۷ درصد کارکنان پرستاری بیشتر از حد متوسط بود (۸). این اختلاف می‌تواند به دلیل تفاوت در وضعیت حرفه‌ای، تعامل و شرایط کاری حاکم بر محیط‌های پژوهش باشد. مطالعات مختلف نشان داده که تغییر در این عوامل می‌تواند بر فرایند رضایت شغلی افراد تاثیر بگذارد (۹، ۷). نتایج مطالعه الماسی نیز یافته‌های تحقیق حاضر را تأیید می‌کند (۱۰).

یافته‌ها نشان داد که اکثر واحدهای پژوهشی به شیوه رهبری وظیفه‌گرایانه سرپرستاران معتقدند. در مطالعه زعیمی نیز ۷۹/۸ درصد از کارکنان پرستاری مدیر خود را وظیفه‌گرا می‌دانستند (۱۱). علاوه بر این نتایج پژوهش مصدق‌راد نیز بیانگر آن بود که سبک رهبری مدیران بیمارستان‌ها از دیدگاه

References

- ۱) مصدق راد ع م. بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و کارایی بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان. *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*. زمستان ۱۳۸۴. سال هفدهم. شماره ۴. صفحات ۲۳ تا ۲۷.
- 2) Grant AB, Massey VH. *Nursing Leadership, Management and Research*. Springhouse Corporation. 1999; pp: 65-79.
- ۳) مقیمی م. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. چاپ دوم. تهران: انتشارات ترمه. سال ۱۳۷۷. صفحات ۲۸۰ تا ۲۸۶.
- 4) Dehghan Nayeri N, Nazari AA, Salsali M, Ahmadi F, Adib Hajbaghery M. Iranian staff nurses' views of their productivity and management factors improving and impeding it: a qualitative study. *Nurs Health Sci*. 2006;8(1):51-6.
- 5) McGuire E, Kennerly SM. Nurse managers as transformational and transactional leaders. *Nurs Econ*. 2006; 24(4):179-85.
- ۶) میرمولایی ط. بررسی رضایت شغلی ماماهاى شاغل تهران. *فصلنامه حیات*. سال ۱۳۸۳. شماره ۲۴ و ۲۵. صفحات ۸۷ تا ۹۵.
- 7) Curtis EA. Job satisfaction: a survey of nurses in the Republic of Ireland. *Int Nurs Rev*. 2007;54(1):92-9.
- 8) Shieh HL, Mills ME, Waltz CF. Academic leadership style predictors for nursing faculty job satisfaction in Taiwan. *J Nurs Educ*. 2001;40(5):203-9.
- ۹) موحد ع. بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در سرپرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تبریز. دانشکده پرستاری و مامایی. ۱۳۷۶.
- ۱۰) الماسی ح. بررسی عوامل ایجاد انگیزه از دیدگاه کارکنان و مدیران در دانشگاه علوم پزشکی کاشان. *مجله دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*. ۱۳۷۵. صفحات ۵ تا ۱۱.
- ۱۱) زعیمی م. ونکی ز. حاجی زاده الف. بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران پرستاری و توانمندی پرسنل پرستاری. *مجله طب و تزکیه*. زمستان ۱۳۸۳. شماره ۵۵. صفحات ۳۴ تا ۴۶.
- ۱۲) آصف زاده س. محبی فر ر. شیرعلی م ح. شناسایی سبک های رهبری مدیران دانشگاه مدیران دانشگاه علوم پزشکی قزوین و راه های ارتقای عملکرد آنان. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*. بهار ۱۳۸۴. دوره ۹. شماره ۱. پیاپی ۳۴. صفحات ۵۶ تا ۶۲.
- 13) Welford C. Transformational leadership in nursing. Matching theory to practice. *Nurs Manag (Harrow)*. 2002;9(4):7-11.
- 14) Masi RJ, Cooke RA. Effects of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity. *International Journal of Organizational Analysis*. 2000; 8 (1): 16-47.
- 15) Medley F, Larochele DR. Transformational leadership and job satisfaction. *Nurs Manage*. 1995;26(9):64JJ-64LL, 64NN.