

رابطه‌ی سازمان یادگیرنده با سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه

اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*

بهاره غلامی^۱، بنفشه غلامی^۲، سوسن بهرامی^۳

چکیده

مقدمه: امروزه با تأکید فزاینده بر سازمان‌های یادگیرنده، دانش و یادگیری از عوامل مهم در سازمان‌ها به حساب می‌آید و برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه‌ی حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است. از این رو هدف از این پژوهش تعیین رابطه‌ی بین سازمان یادگیرنده و سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بوده است.

روش بررسی: روش پژوهش با توجه به ماهیت پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری ۵۹۴ نفر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۹ بودند که از این تعداد ۲۰۱ نفر از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسش‌نامه‌ی سازمان یادگیرنده و سبک‌های رهبری چندگانه بود که روایی صوری و محتوایی آن با نظر کارشناسان و پایایی آن از طریق محاسبه‌ی ضریب Cronbach's alpha ($\alpha_1 = 0/92$ و $\alpha_2 = 0/85$) تعیین گردید و داده‌های حاصل از آن‌ها با استفاده از آزمون‌های توصیفی و استنباطی و نرم‌افزار SPSS^{۱۶} مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: ۱. بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با سبک رهبری تحولی، رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. ۲. بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با سبک رهبری تبادل‌ی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. ۳. بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با سبک رهبری عدم مداخله‌گر رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. ۴. بین میانگین نمره‌های سازمان یادگیرنده با سبک‌های رهبری چندگانه بر اساس سوابق کار، تحصیلات و سن تفاوت وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: با وجود سبک‌های رهبری در میان مدیران گروه‌های آموزشی، بستری مناسب جهت استفاده از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه فراهم و برخورداری مدیران از سبک‌های رهبری باعث از تباط و مشارکت بیشتر اعضا، مدیران گروه و سایر بخش‌ها در فعالیت‌های دانشگاه شده است.

واژه‌های کلیدی: سازمان‌ها (بهداشتی - درمانی)؛ رهبری؛ مدیران.

نوع مقاله: تحقیقی

پدیرش مقاله: ۱۹/۱۱/۹

اصلاح نهایی: ۱۹/۱۱/۸

وصول مقاله: ۱۹/۷/۱۴

ارجاع: غلامی بهاره، غلامی بنفشه، بهرامی سوسن. رابطه‌ی سازمان یادگیرنده با سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۸۹؛ ۷ (ویژه‌نامه): ۶۸۹-۶۹۴.

مقدمه

* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی شماره‌ی ۲۸۸۱۱۰ می‌باشد که توسط مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حمایت گردیده است.

۱. کارشناس ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور خوراسگان اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: baharegholami@yahoo.com

۲. کارشناس، کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

ارزنده‌ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن است، چون وجود عواملی دیگر همچون دانش، فن‌آوری و نوآوری در گروه بالا بودن دانش و اطلاعات کارکنان سازمان‌ها است (۱).

محیط متغیر امروز به سازمان‌ها اجازه نخواهد داد در مقابل فشارهای ناشی از مهارت‌ها، توانایی‌ها و تکنولوژی‌های رقیب، به صورت سنتی اداره شوند. به واقع در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیط پیرامون وفق دهد. تغییرات محیطی سازمان‌ها را وادار نموده است پیوسته به منظور سازگاری با محیط به دنبال بهترین راه‌کارها و رویه‌ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست خواهند یافت. یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است. Karash دلایل تبدیل سازمان‌ها به سازمان یادگیرنده را این‌گونه عنوان می‌کند: ۱. عامل بقا و رشد سازمان‌ها ۲. دستیابی به مزیت‌های رقابتی در مقابل دیگر رقبای ۳. ورود سازمان به هزاره‌ی بعدی و حل چالش‌های پیش رو ۴. ایجاد نوآوری و خلاقیت و کسب نتایج بیشتر و کیفیت برتر (۲).

بر این اساس می‌توان عنوان کرد که سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه‌ی ظرفیت خود جهت تحصیل نتایجی هستند که به واقع طالب آنند، جایی که الگوهای تازه‌ی فکر کردن پرورش می‌یابد، محلی که خواسته‌ها و تمایلات گروهی محقق می‌شود و بالاخره مجموعه‌ای که در آن افراد پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند (۳).

سازمان یادگیرنده در دهه‌ی گذشته توجه ویژه‌ای را در زمینه‌ی ادبیات آموزش و توسعه به خود جلب کرده است. اما عمده‌ی کاربرد آن به عرصه‌ی مطالعات سازمان و مدیریت باز می‌گردد. سازمان یادگیرنده از رهبران ارشد می‌خواهد که آموخته‌های خود را به دیگران بیاموزند.

بسیاری از رهبرانی که تدبیرشان ممکن است در گذشته برای سازمان قابل قبول بوده باشد، در می‌یابند که راهکارهای مشابه در سازمان‌های یادگیرنده‌ی آینده، غیر قابل قبول است. مدیران سنتی که مسیر سیستم را به تنهایی تعیین می‌نمایند و تصمیمات کلیدی را خودشان اتخاذ می‌کنند و کارکنان را تحت فشار قرار می‌دهند، ممکن است در سازمان‌های امروزی

مخرب شناخته شوند، چنین مدیرانی در نیافته‌اند که سازمان متشکل از ساختارهای مبتنی بر کنترل پایدار و مستمر به سازمانی تبدیل شده است که با یادگیری، تفویض اختیار، توانمندسازی و تغییر مستمر رشد می‌یابد (۴). مدیران باید نظارت و کنترل را به نفع توان افزایشی و قدرتمند سازی افراد رها سازند، بیشتر راهنما باشند نه فرمانده؛ و از حالتی که به صورت انتقالی و محدود عمل می‌کنند، به سوی رهبری دگرگونی و ایجاد تحولات بنیادی حرکت نمایند. در سازمان جدید مدیر امروزی به نوعی نیازمند است که بتواند نقش‌های جدید را با انواع مهارت‌های نو ایفا کند. وجود نقش‌های جدید رهبری (آموزش‌های مکرر، تفویض اختیار، بحث‌های گروهی) در سازمان باعث افزایش دانش، رشد مدیریت نیروی انسانی و در نهایت باعث رشد بهره‌ی هوشی سازمان می‌شود (۵). در دو دهه‌ی اخیر، سه سبک رهبری توسط Bass و همکار مطرح شده است. بر اساس این نظریه، رهبر تحولی کارکنان را بر می‌انگیزد تا فراتر از انتظاراتش عمل کنند و این اقدام را با فعال کردن کارکنان، ایجاد فضای تشویق و ترغیب کارکنان و رفتن به سوی اهداف متعالی سازمان انجام می‌دهد. رهبر تبادل‌ی، مسؤولیت‌ها، وظایف و انتظاراتی را که باید توسط کارکنان محقق شود، تعیین می‌کند و مبتنی بر یک فرایند تبادل‌ی است که در آن رهبر در مقابل تلاش‌های کارکنانش به آن‌ها پاداش می‌دهد. منظور از رهبری عدم مداخله‌گر، آزاد گذاشتن پیروان در زمان حضور رهبر یا اجتناب از رهبری کردن است. در این حالت، انگیزش در رضایت پیروان به حداقل ممکن می‌رسد و دوراندیشی در رهبری از بین می‌رود (۶). عصری که علم، دانش و یادگیری عامل و ریشه‌ی رشد و توسعه در همه‌ی زمینه‌های فرهنگی، آموزشی، اقتصادی و صنعتی است، هر اقدامی برای روشن ساختن اهمیت یادگیری و رفع نارسایی‌های آن ضروری است و یکی از پرارزش‌ترین منابعی که جامعه برای این امر در اختیار دارد، دانشگاه است. دانشگاه از طریق ارتقای آگاهی‌های عمومی جامعه، به کاهش آسیب پذیرگی‌های فرهنگی کمک می‌کند. این نهاد به برقراری نظم اجتماعی و ایجاد هماهنگی میان

بوده است.

روش بررسی

روش پژوهش با توجه به ماهیت پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۵۹۴ نفر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۹ بود که از این تعداد ۲۰۱ نفر از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش شامل ۱. پرسش‌نامه‌ی سازمان یادگیرنده که توسط Bass و همکار ساخته شده است و شامل ۳۰ گویه می‌باشد (۱۱). ۲. پرسش‌نامه‌ی سازمان‌های یادگیرنده که محقق ساخته می‌باشد و شامل ۳۰ گویه است و رویی صوری و محتوایی آن با نظر کارشناسان و پایایی آن از طریق محاسبه‌ی ضریب Cronbach's alpha (پرسش‌نامه‌ی سازمان یادگیرنده ۰/۹۲ و پرسش‌نامه‌ی سبک‌های رهبری چندگانه ۰/۸۵) تعیین گردید و داده‌های حاصل از آن‌ها با استفاده از آزمون‌های توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی Pearson، تحلیل واریانس چند متغیره و رگرسیون چندگانه) و نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل و قضاوت قرار گرفته است.

یافته‌ها

از اعضای هیأت علمی ۷ درصد ۰/۷ درصد دارای سابقه‌ی بیش از ۲۳ سال و ۲۷/۱ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۱۷-۲۲ سال بوده‌اند، ۴۱/۹ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۵۸/۱ درصد دارای مدرک دکتری تخصصی و بالاتر بوده‌اند، ۳۴/۱ درصد دارای سن بیش از ۴۴ سال بوده‌اند و کمترین سن اعضای هیأت علمی دانشگاه بین ۳۲ تا ۳۷ سال بوده است.

اجزای آن از قبیل قدرت، ثروت، منزلت و معرفت یاری می‌رساند و این نهاد در حقیقت دروازه‌ی ورود چالش‌های جهانی به محیط بومی است. نظام آموزش عالی یک نظام پویا، هوشمند و هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که توسعه و گسترش کیفی آن بدون تحقیقات امکان پذیر نمی‌باشد (۷).

پژوهشی توسط شاهمندی با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری تحولی- تعاملی با میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه‌ی شهر اصفهان» انجام شده است. نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که بین سبک رهبری با میزان کاربست همه‌ی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، رابطه‌ی مثبتی وجود دارد و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از نظر مدیران در مدارس بیش از سطح متوسط بوده است (۸).

Bulach در پژوهشی با عنوان «سازمان یادگیرنده» بیان داشت که سبک رهبری مدیران می‌تواند بهترین پیش‌گویی کننده‌ی کار معلمان نسبت به پنج مؤلفه‌ی سازمان یادگیرنده باشد. بر این اساس وی عنوان کرد که بین رهبری عدم مداخله‌گر و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد (۹).

پژوهشی توسط Ataka و Erturgutb با عنوان «بررسی رابطه‌ی سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی» انجام شده است. نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که تعهد سازمانی مهم‌ترین و تأثیرگذارترین عنصر سازمان یادگیرنده می‌باشد و به روز کردن اطلاعات قدیمی توسط کارکنان می‌تواند به ایجاد سازمان یادگیرنده و افزایش تعهد سازمانی کارکنان کمک کند (۱۰).

بنابراین هدف از این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین سازمان یادگیرنده و سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

جدول ۱: ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحولی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

| قابلیت‌های شخصی | | الگوهای ذهنی | | آرمان مشترک | | یادگیری تیمی | | تفکر سیستمی | |
|-----------------|-------|--------------|-------|-------------|-------|--------------|-------|-------------|-------|
| P | r | P | r | P | r | P | r | P | r |
| ۰/۰۱۷ | ۰/۵۰۷ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۲۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۱۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۴۷۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۲۱۴ |

جدول ۲: ضریب همبستگی بین سبک رهبری تبدالی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

| تفکر سیستمی | | یادگیری تیمی | | آرمان مشترک | | الگوهای ذهنی | | قابلیت‌های شخصی | | سبک رهبری تبدالی |
|-------------|-------|--------------|-------|-------------|-------|--------------|-------|-----------------|-------|------------------|
| P | r | P | r | P | r | P | r | P | r | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۴۱۴ | ۰/۰۲۰ | ۰/۲۰۷ | ۰/۰۰۷ | ۰/۲۴۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۹۹ | ۰/۰۴۲ | ۰/۱۸۱ | |

جدول ۳: ضریب همبستگی بین سبک رهبری عدم مداخله‌گر با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

| تفکر سیستمی | | یادگیری تیمی | | آرمان مشترک | | الگوهای ذهنی | | قابلیت‌های شخصی | | سبک رهبری عدم مداخله‌گر |
|-------------|-------|--------------|-------|-------------|-------|--------------|-------|-----------------|-------|-------------------------|
| P | r | P | r | P | r | P | r | P | r | |
| ۰/۰۰۲ | ۰/۲۷۲ | ۰/۴۹ | ۰/۱۷۶ | ۰/۰۴۹ | ۰/۱۷۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۴۷ | ۰/۰۹۹ | ۰/۱۴۸ | |

تبادلی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های سبک رهبری تبدالی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. نتیجه‌ی این فرضیه با نتایج به دست آمده توسط شاهمندی هم‌خوانی دارد (۸). نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که رابطه‌ی مثبتی بین سبک رهبری تبدالی و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) وجود دارد.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های سبک رهبری عدم مداخله‌گر، رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. نتیجه‌ی این فرضیه با نتایج به دست آمده توسط Bulach هم‌خوانی دارد (۹).

نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که سبک رهبری مدیران می‌تواند بهترین پیش‌گویی کننده‌ی کار معلمان نسبت به پنج مؤلفه‌ی سازمان یادگیرنده باشد و بین رهبری عدم مداخله‌گر و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد.

نتیجه‌گیری

با وجود سبک‌های رهبری (تحوالی، تبدالی، عدم مداخله‌گر) در میان مدیران گروه‌های آموزشی، امکان فراهم آوردن بستری مناسب جهت به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه فراهم شده است و برخورداری مدیران از سبک‌های رهبری (تحوالی، تبدالی، عدم مداخله‌گر) ارتباط و مشارکت

براساس یافته‌های جدول ۱ ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحولی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در $P \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین رابطه‌ی معنی‌داری بین سبک رهبری تحولی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده وجود دارد. بر اساس یافته‌های جدول ۲ ضریب همبستگی بین سبک رهبری تبدالی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در $P \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است، بنابراین رابطه‌ی معنی‌داری بین سبک رهبری تبدالی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده وجود دارد. بر اساس یافته‌های جدول ۳ ضریب همبستگی بین سبک رهبری عدم مداخله‌گر با مؤلفه‌های الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی در $P \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است. در نتیجه رابطه‌ی معنی‌داری بین سبک رهبری عدم مداخله‌گر با مؤلفه‌های فوق وجود دارد.

بحث

نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. نتایج این فرضیه با تحقیق شاهمندی (۱۳۸۵) دارد (۸). نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که رابطه‌ی مثبتی بین سبک رهبری تحولی و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده وجود دارد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با مؤلفه‌های سبک

و همچنین روحیه‌ی تحقیق و تفحص را بپذیرند. این موضوع تغییری را در ساختارها طلب می‌کند، مسؤولیت‌ها و سبک‌های مدیریتی باید از روش دستوری به مربی‌گری و استاد - شاگردی تغییر کند و نظام جبران خدمت برای موفقیت‌های تیمی علاوه بر کامیابی‌های فردی به طور مجدد طراحی شود.

۲. طیف گسترده و متنوعی را از انواع فرصت‌های یادگیری فردی و گروهی و در قالب انواع دوره‌های آموزشی حضوری و غیر حضوری فراهم سازند.

۳. جهت برقراری جو سالم و یادگیرنده برای رقابت علمی سازنده، پویایی و استفاده‌ی صحیح از توانایی‌های استادان و بهبود مدل‌های ذهنی آنان اقدام نمایند.

بیشتر را بین اعضای، مدیران گروه و دیگر بخش‌ها فراهم نموده است.

پیشنهادهای

۱. یادگیری تیمی لازمه‌ی ایجاد سازمان یادگیرنده است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود فرایند تصمیم‌گیری‌های دانشگاه به گونه‌ای باشد که افراد به ویژه کارمندان، تشویق شوند برای حل مسایل خود، قبل از مطرح کردن آن‌ها با مدیران، به طور جمعی و توسط تیم کاری خود اقدام نمایند. مدیران دانشگاه با ایجاد حس همدلی و هم‌سویی و همکاری بین اعضا، روحیه‌ی همکاری تیمی را در دانشگاه نهادینه سازند. اعضا همدیگر را به عنوان همکار تلقی کنند و اصل گفت‌وگو

References

1. Serrate O. Building a learning organization [Online]. 2009 May [cited 2009 Apr 12]; Available from: URL: <http://www.adb.org/Documents/Information/Knowledge-Solutions/Building-a-Learning-Organization.pdf>
2. Karash R. Why a learning organization [Online]. 2009 [cited 2009 Feb]; Available from: URL: <http://world.std.com/~lo/WhyLO.html>
3. Smith MK. Peter senge and the learning organization [Online]. 2009 [cited 2009 Sep 3]; Available from: URL: <http://www.infed.org/thinkers/senge.htm>
4. Markovad M, Zinatei A, Iran Nezhad M. Basis learning organization. Tehran: Modiran; 2009. p. 146.
5. Mason MK. What is a learning organization [Online]. 2010; Available from: URL: <http://www.moyak.com/papers/learning-organization.html>
6. Nikbakht A. A study of relationship between knowledge management & leadership styles educational departments chairpersons at Isfahan university of Medical sciences, [MSc Thesis] Isfahan: Faculty of Medical Informatics and Management, Isfahan University of Medical Sciences; 2008.
7. Zare H, Jamshidian M, Molavi H, Rajaeepour S. Didactic organization: a model for today's leading universities. Isfahan: Jahad Daneshgahei; 2008. p. 26-7.
8. Shahmandi A. A study of relationship between Transformational- Transitional leadership & learning organization at in Esfahan ministry of education based on the female teachers point of views [MSc Thesis] Khorasgan: Islamic Azad University Branch Khorasgan; 2007.
9. Bulach C. The Learning Organization. New Jersey: John Wiley & Sons; 2002. p. 141-5.
10. Ataka M, Erturgut R. An empirical analysis on the relation between learning organization and organizational commitment. Procedia -Social and Behavioral Sciences 2010; 2(2): 3472-6.
11. Bass BM, Avolio BJ. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. London: Sage Publications; 1993. p. 1-10.

A Study of the Relationship between Learning Organization with Leadership Styles of Educational Department's Chairpersons at Isfahan University of Medical Sciences*

Bahareh Gholami¹; Banafshe Gholami²; Susan Bahrami³

Abstract

Introduction: Today, with increasing emphasis on learning organizations, knowledge and learning are considered important factors in organizations and having updated knowledge and information have become an unavoidable necessity to continue the life and stability of these organizations.

Hence this study was conducted to study the relationship between learning organization & leadership styles educational departments' chairpersons at Isfahan University of Medical Sciences.

Methods: In this descriptive- correlative study, from 594 faculty members, 203 members were selected by stratified sampling method. Research instruments were two questionnaires of learning organization and multi- leadership styles which validity(face and content) and reliability was confirmed by experts and through measurement of Cronbach's alpha coefficient ($r_1 = 0.92$, $r_2 = 0.85$), respectively. Collected data were analyzed by SPSS16 software and through descriptive and inferential statistics tests.

Results: There was a significant relation between learning organization indices and transformational leadership, transactional leadership and laissez-faire leadership. Mean score of learning organization with multi- leadership styles based on years of employment, studies and age was not different.

Conclusion: Presence of different leadership styles among the directors of departments' provided an appropriate admission for use of the components of learning organization at the university and having the leadership styles of managers make communication and greater participation of members, managers and other sector groups in university activities.

Keywords: Organizations; Leadership; Administrators.

Type of article: Original Article

Received: 6 Oct, 2010 Accepted: 29 Jan, 2011

Citation: Gholami B, Gholami B, Bahrami S. A Study of the Relationship between Learning Organization with Leadership Styles of Educational Department's Chairpersons at Isfahan University of Medical Sciences. Health Information Management 2011; 7 (Special Issue): 694.

* This article resulted from research project No 288110 funded by deputy for research, Isfahan University of Medical Sciences.

1. MSc, Educational Administration, Khorasgan Branch, Payame Noor University, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Email: baharegholami@yahoo.com
2. BSc, Medical Library & Information Science, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
3. PhD Student, Educational Administration, The University of Isfahan, Isfahan, Iran.