

ارایه مدلی برای تبیین روابط میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اثر بخشی رهبری در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی

حمیدرضا آراسته، مهتاب سلیمی

چکیده

مقدمه: با توجه به متفاوت بودن فرهنگ سازمانی در رشته‌های مختلف دانشگاهی و پیچیدگی نقش مدیران دانشکده‌ها و همراه شدن مدیریت سنتی با رهبری تحول‌گرا و مؤثر در دانشگاه‌ها، شناسایی این مؤلفه‌ها توسط مدیران دانشکده‌های پرستاری ضروری است. **هدف:** این مطالعه جهت بررسی میزان دشواری نقش و عوامل مرتبط با آن در مدرسین پرستاری انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی تحلیلی در سال ۱۳۹۱ بر روی ۱۸۴ نفر اعضای هیئت علمی تمام وقت پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از ۳۵ واحد دانشگاهی انتخاب شدند. برای ارزیابی فرهنگ سازمانی از پرسشنامه ارزیابی فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۲۰۰۶)، جهت ارزیابی رضایت شغلی از مقیاس رضایت شغلی اسپکتر (۱۹۹۷) و برای ارزیابی اثربخشی رهبری، پرسشنامه رهبری محقق ساخته به کار برده شد. پایایی ابزار رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی از طریق آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته و آلفای محاسبه شده به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۲ بود. پایایی پرسشنامه اثر بخشی رهبری با استفاده از آزمون مجدد، ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۵ به دست آمد و جهت تعیین روایی از روش روایی محتوای استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار Amos، تحلیل عاملی، آزمون‌های همبستگی و معادلات ساختاری تجزیه تحلیل شدند.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی رابطه مستقیمی با رضایت شغلی داشته و ۰/۳۶ از واریانس رضایت شغلی از طریق فرهنگ سازمانی تبیین می‌گردد. همچنین فرهنگ سازمانی رابطه مستقیمی با اثربخشی رهبری داشته و ۰/۸۷ از واریانس اثربخشی رهبری توسط فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود. رضایت شغلی هم با داشتن رابطه مستقیم با اثربخشی رهبری، ۰/۲۶ از واریانس اثربخشی رهبری از طریق رضایت شغلی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: برای رسیدن به رهبری مؤثر بایستی رؤسای دانشکده‌های پرستاری به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی توجه کرده و در قالب برنامه‌های آموزشی، آگاهی و مهارت‌های مورد نیاز آن‌ها به ویژه در زمینه فرهنگ سازمانی ارتقا داده شود.

کلمات کلیدی: اثربخشی رهبری، رضایت شغلی، پرستار، فرهنگ سازمانی، مدیریت آموزشی

حمیدرضا آراسته

دانشیار مدیریت آموزش عالی، دانشکده روانشناسی و
علوم تربیتی دانشگاه خوارزمی، تهران

■ مؤلف مسؤول: مهتاب سلیمی

کارشناسی ارشد پرستاری و دانشجوی دکتری
مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد
علوم و تحقیقات، تهران

آدرس: salimi_331@yahoo.com

فصلنامه
مدیریت پرستاری

سال دوم، دوره دوم، شماره دوم

تابستان ۱۳۹۲

■ مقدمه

رهبری در نظام آموزش عالی محملی برای ایجاد تحولات سازمانی است و رهبران اثربخش اساسی‌ترین منابع هر سازمانی هستند. شکست هر سازمان در زمینه دستیابی به بهره‌وری بهینه را می‌توان تا حدودی مربوط به مدیریت و رهبری غیر کارآمد آن سازمان دانست. اثربخشی رهبری ممکن است نه فقط به ویژگی‌های فردی رهبران بلکه به ماهیت موقعیتی که در آن رهبران و زیردستان در تعامل‌اند و نیازها و ویژگی‌های آن‌ها بستگی داشته باشد (۱). در تحقیقات معاصر عمده توجهات و تمرکز بر عواملی است که رهبری اثربخش را موجب می‌شود که شامل فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، تعهد سازمانی، ارتباطات سازمانی و غیره است (۲). از آنجا که در عصر حاضر پرستاران به عنوان مشاوران بیمار، فعالان محیطی، رهبران بهداشتی جامعه و عاملان تغییر مراقبت‌های بهداشتی، باید توانایی کافی را کسب کنند، تأثیر فرهنگ سازمانی دانشکده‌های پرستاری بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند این توانمندی را در آن‌ها ایجاد کند (۳).

جهان در ۳۰ سال گذشته شاهد احیای توجه پژوهشگران به ماهیت و تأثیر فرهنگ سازمانی در رابطه با سازمان و کار مدرن بوده است. در اواخر دهه ۱۹۶۰ پژوهش در این زمینه از حالت رکود نسبی بیرون آمد و به صورت پاره‌ای از مطالعات سازمانی و مدیریت درآمد (۴). کامرون و کوئین (۲۰۰۶) فرهنگ سازمانی را دارای مؤلفه‌هایی می‌دانند از جمله الگوی مدیریت، برنامه‌های استراتژیک، جو سازمانی، سیستم پاداش، رهبری و ارزش‌های بنیادین سازمان که برای تغییر سازمانی باید این مؤلفه‌ها ارزیابی شده و جهت تغییر رهبری و مؤلفه‌های دیگر سازمان بایستی فرهنگ سازمانی جاری، ایده‌آل و آینده مورد بررسی قرار گیرد. آن‌ها این مؤلفه‌ها را در انواع فرهنگ‌ها از جمله قبیله‌ای، ویژه سالاری، سلسله مراتبی و تجاری ارزیابی کرده‌اند (۵). مینگزنگ، کتفیان و ردمن (۲۰۰۲) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عاملی است که باعث افزایش رضایت شغلی و رهبری مؤثر می‌شود. تأکید بر نقش رهبری در ایجاد انگیزه در میان پیروان و هدایت آن‌ها به سوی ارزش‌های جدید و بهتر جهت متابعت از اهداف رهبری در تغییر مفهوم رهبری تحول‌گرا را شکوفا کرده است. در مورد اندیشه رهبری، پنج رویکرد اساسی به مطالعه رهبری سازمانی در متون پرداخته

شده است. این رویکردها شامل این نظریه‌هاست: نظریه‌های خصلت، نظریه‌های تأثیرگذاری و قدرت، نظریه‌های رفتاری، نظریه‌های اقتضایی، نظریه‌های نمادین و فرهنگ، که بر این فرض مبتنی است که رهبری پدیده‌ای اجتماعی است که به افراد اجازه می‌دهد آگاهانه نتایج را به علل ارتباط داده و موقعیت‌های پیچیده و مبهم را قابل درک سازند (۶). یکی از رویکردها نسبت به رهبری که به ویژه با آموزش عالی تناسب دارد، نظریه تبادل اجتماعی است. مطابق این نظریه اثر بخشی یک رهبر به میزان برآورده ساختن انتظارات پیروان از سوی یک رهبر معامله‌گرا یا تغییر انتظارات از سوی یک رهبر تحول‌گرا بستگی دارد. الگوی رهبری تحول‌گرا و توجه به مؤلفه‌های آن رویکرد مناسبی برای دانشگاه است. در عصر حاضر گرایش به سوی خبری است که اکنون مدل "رهبر به عنوان یک خدمت‌گزار" ارائه می‌دهد (۴). در این تحقیق از مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا استفاده شده است. رهبران تحول‌گرا به تشکیل و نگهداری فرهنگ سازمانی در جهت ارتقای اثر بخشی سازمان کمک می‌کنند. برای افزایش رقابت و ارتقای رضایت شغلی نیاز به تغییر عملکرد رهبری در زمینه فرهنگی مناسب وجود دارد.

الگوی تحول‌گرای رهبری مدل دموکراتیک یک رهبر است که در جستجوی حفظ سازمان از طریق تغییر همگام با تغییر باور افراد از خودشان و تشویق رهبری در دیگران است. این رویکرد انتظارات زیادی از مدیران دارد؛ زیرا از مدیران نقش آفرین انتظار می‌رود که چنین نقشی را ایفا کنند؛ یعنی اساساً نه مداخله زیاد و نه عدم مداخله (۷).

تعدادی از مطالعات ارتباط و تأثیر رضایت شغلی را روی رفتار رهبری نشان می‌دهند. در این میان حمایت و فرهنگ سازمانی درک شده پیش‌بینی کننده مهم رضایت شغلی و رفتار رهبری بوده و یک نقش مرکزی را بازی می‌کند؛ به طوری که فرهنگ و حمایت سازمانی ضعیف باعث تأثیر منفی روی رفتار رهبر و نارضایتی پرسنل می‌شود (۸). تفاوت در ارزش‌ها، عقاید، زبان حرفه‌ای گروه‌های مختلف دانشگاهی، میزان تأثیر فرهنگ سازمانی در رشته‌های مختلف دانشگاهی را تغییر می‌دهد؛ به ویژه ناشناخته بودن این مسئله از طرف مدیران و اعضای هیئت علمی باعث ایجاد تضادها و ناتوانی در حل قطعی مشکلات بین هیئت علمی، مدیران و پرسنل می‌شود؛ به عنوان مثال اساتید اغلب به استقلال و آزادی علمی و مدیران بیشتر به ارزش‌ها

رتبه واحد و تعداد اعضای هیئت علمی شامل واحدهای جامع، بسیار بزرگ، بزرگ، متوسط و کوچک بودند که از بین این واحدها به تناسب، ۳۵ واحد دانشگاهی انتخاب و برای اعضای هیئت علمی آن‌ها پرسشنامه‌ها از طریق پست الکترونیکی ارسال شد که در نهایت تعداد ۱۸۴ نفر از ۲۳۰ نفر (حدود ۸۰٪ نمونه‌های پژوهش) اعضای هیئت علمی به پرسشنامه‌ها پاسخ داده بودند. لازم به ذکر است مشارکت اعضای هیئت علمی در این پژوهش به صورت داوطلبانه بوده و پرسشنامه‌هایی که به صورت مناسب تکمیل نشده بودند، در تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار نگرفتند. به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه ارزیابی فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و اثربخشی رهبری مدیران استفاده شد. از اعضای هیئت علمی خواسته شد تا نظر خود را در مورد سؤالات در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت با طیف کاملاً موافق، موافق، نه موافق نه مخالف، مخالف و کاملاً مخالف اعلام نمایند. برای ارزیابی فرهنگ سازمانی از پرسشنامه ارزیابی فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسشنامه دارای شش مؤلفه شامل رهبری سازمانی، خصوصیات غالب فرهنگی، تأکید بر استراتژی، مدیریت کارکنان، انسجام سازمانی و معیار موفقیت بود. هر مؤلفه با چهار سؤال سنجیده می‌شد که جمعاً دارای ۲۴ سؤال و دامنه نمرات در این پرسشنامه بین ۲۴ تا ۱۲۰ متغیر بود. نمره بیشتر نشان دهنده فرهنگ سازمانی قوی است. برای ارزیابی رضایت شغلی هم از مقیاس رضایت شغلی اسپکتر JSS (۱۹۹۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای نه مؤلفه شامل پرداخت حقوق، فرصت‌های ارتقا، سرپرست، مزایای دریافتی، پاداش‌های احتمالی، زمینه‌های فعالیت، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات بود. هر کدام از مؤلفه‌ها با چهار سؤال سنجیده شد که دارای ۳۶ سؤال و دامنه نمرات از ۳۶ تا ۱۸۰ متغیر بود. نمره بیشتر نشان دهنده افزایش رضایت شغلی اعضای هیئت علمی است. برای ارزیابی اثر بخشی رهبری پس از بررسی مبانی نظری و تحقیقات در زمینه رهبری سازمان‌های آموزشی به ویژه دانشگاه‌ها مؤلفه‌های اثربخشی رهبری استخراج و پرسشنامه در این زمینه جهت کاربرد در دانشگاه‌ها براساس الگوی تحول‌گرا ساخته شد. این پرسشنامه دارای هشت مؤلفه شامل فراهم کردن فرصت‌ها جهت تداوم فرایند سازمانی، پرورش ظهور رهبری در بخش‌های فرعی سازمان، آگاهی نسبت به اهمیت رهبری تحول‌گرا، سنجیده

و فرآیندهای سیستماتیک اهمیت می‌دهند؛ به همین دلیل مدیران و اعضای هیئت علمی می‌توانند با شناخت این تفاوت‌ها و میزان تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، انگیزش و اثربخشی رهبری تعادلی را بین نقش‌های متضاد برقرار کرده و بر سر ارزش‌های مشترک توافق یابند (۹). همچنین ویژگی‌های سازمانی دانشگاه‌ها متفاوت از سایر سازمان‌ها است و نظریه‌های سنتی مدیریت و رهبری نمی‌توانند رهبری اثربخش را ایجاد نمایند. در واقع رهبران در آموزش عالی درگیر موانع داخلی و خارجی هستند که می‌توانند اثربخشی آن‌ها را محدود کنند. با افزایش حجم، اندازه، پیچیدگی سازمان و تقسیم اعضای هیئت علمی در گروه‌های علمی، کمیته‌ها و واحدهای مختلف به ویژه در دانشکده‌های پرستاری، تمرکز، انعطاف پذیری و کنترل مدیریت تضعیف می‌شود؛ به همین دلیل مدیران دانشکده‌ها بایستی متغیرهای مؤثر بر اثربخشی رهبری جهت ارتقای رهبری مؤثر را بشناسند (۱۰).

بر اساس این نتایج و با توجه به تأثیر دو عامل مهم فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر اثر بخشی رهبری و عدم وجود مطالعات کافی در این زمینه در سازمان‌های آموزشی به ویژه دانشکده‌های پرستاری، این پژوهش با هدف ارائه مدلی برای اثربخشی رهبری در دانشکده‌هایی پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است.

■ مواد و روش‌ها

در این مطالعه که در سال ۱۳۹۱ انجام شده است، جامعه پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی تمام وقت پرستاری دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی بودند که ابتدا لیست دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی و اعضای هیئت علمی پرستاری تمام وقت که حداقل دارای سطح تحصیلات کارشناسی ارشد بودند، گرفته شد. سپس با استفاده از فرمول محاسبه حجم نمونه

$$n = \frac{\delta^2 \times z^2}{d^2}$$

در مطالعات توصیفی با ۹۵٪ اطمینان و با فاصله ۰/۰۵ مقدار میانگین تعداد نمونه ۲۳۰ نفر محاسبه شد. با توجه به این که در پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام شده δ^2 را حدود ۰/۱۵ در نظر گرفته‌اند، در این محاسبه هم δ^2 همین مقدار در نظر گرفته شد. تمامی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی براساس

جدول ۱. توزیع فراوانی واحدهای مورد پژوهش برحسب جنسیت و مرتبه شغلی

درجه علمی	استادیار		مربی		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
زن	۱۵	۸/۲	۱۰۵	۵۶/۸	۱۲۰	۶۵
مرد	۲۷	۱۴/۸	۳۷	۲۰/۲	۶۴	۳۵
جمع	۴۲	۲۳	۱۴۲	۷۷	۱۸۴	۱۰۰

■ یافته‌ها

نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که بیشترین درصد واحدهای مورد پژوهش زن (۶۵٪) و در مرتبه مربی (۷۷٪) قرار داشتند. جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، اثر بخشی رهبری و رضایت شغلی از دیدگاه اعضای هیئت علمی، دارای جمع نمرات بالای ۱۰ هستند؛ یعنی همه مؤلفه‌ها در بالاترین شرایط ممکن قرار دارند. شاخص‌های برازندگی نشان داد مجذور کای (χ^2/df) کوچک‌تر از ۳ و شاخص‌های AGFI، GFI و CFI بزرگتر از ۰/۹۰ است. همچنین RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۸ است که همه نشان از برازش مناسب مدل اندازه‌گیری با داده‌ها دارد. جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که بیشترین مؤلفه‌هایی که فرهنگ سازمانی را تبیین می‌کنند با توجه به ضرایب برآوردی به ترتیب عبارت از تأکیدهای راهبردی (۰/۹۱)، انسجام سازمانی (۰/۸۸)، مدیریت کارکنان (۰/۸۷)، خصوصیات غالب فرهنگی (۰/۸۵)، نوع رهبری (۰/۸۲) و معیار موفقیت (۰/۸۲) می‌باشند و در نهایت اوزان رگرسیون استاندارد شده و مجذور همبستگی چندگانه نشان داد که رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معنا دار بوده و به ازای هر واحد استاندارد تغییر در فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی به اندازه ۰/۳۶ تغییر می‌کند. بیشترین مؤلفه‌هایی که اثربخشی رهبری را تبیین می‌کنند، ضرایب برآوردی به ترتیب عبارت از سنجیده عمل کردن از طریق فعالیت‌های خود اصلاحی (۰/۹۵)، ظهور رهبری در بخش‌های فرعی سازمان (۰/۹۳)، فراهم کردن فرصت‌ها جهت تداوم فرآیند سازمانی مستمر (۰/۹۲)، شناسایی منابع شناختی متداول (۰/۹۲)، ترویج اختلاف عقیده در میان کارکنان (۰/۹۲)، توجه به محیط اطراف از زوایای مختلف (۰/۹۰)، تکیه بر شهود (۰/۹۰) و آگاهی نسبت به اهمیت رهبری تحول

عمل کردن از طریق فعالیت‌های خود اصلاحی، تکیه بر شهود، شناسایی منابع خطاهای شناختی، توجه به محیط اطراف از زوایای مختلف و ترویج اختلاف عقیده در میان کارکنان بود که هر کدام با چهار سؤال سنجیده شد که دارای ۳۲ سؤال بود. دامنه نمرات پرسشنامه از ۳۲ تا ۱۶۰ متغیر بوده و نمره بیشتر نشان دهنده رهبری مؤثر مدیر دانشکده پرستاری است. پایایی پرسشنامه اثر بخشی رهبری با استفاده از آزمون مجدد (test-retest) پس از توزیع بین ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی با فاصله زمانی ۲ هفته سنجیده شد و ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۵ به دست آمد. جهت تعیین روایی از روش روایی محتوای استفاده شد. پایایی ابزار رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی از طریق آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته و آلفای محاسبه شده برای ابزار رضایت شغلی ۰/۹۱ و برای ابزار فرهنگ سازمانی ۰/۸۲ به دست آمد. در این پژوهش پرسشنامه‌ها بدون نام بوده و از طریق کسب رضایت آگاهانه، آزادی در پاسخ‌گویی به سؤالات مطرح شده، محرمانه نگه داشتن اطلاعات، داشتن حق کناره‌گیری در هر زمانی که شرکت کننده بخواهد سعی شد رعایت اخلاقیات پژوهش لحاظ گردد. پاسخ دهندگان بدون هیچ گونه اجبار پرسشنامه را تکمیل و هیچ گونه هویتی که موجب شناسایی آن‌ها شود آورده نشده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار کامپیوتری Analysis of Moment Structure استفاده شد. برای توصیف اطلاعات از آمار توصیفی (تهیه جداول، میانگین و انحراف معیار...) و برای تحلیل آن‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی استفاده شد و ساختار عاملی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند. در نهایت برای سنجش روابط بین متغیرها از تحلیل چندمتغیری با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده گردید.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای فرهنگ سازمانی، اثر بخشی رهبری و رضایت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
فرهنگ سازمانی		
خصوصیات غالب	۱۱/۰۰۵۴	۳/۳۷۸۶۵
رهبری سازمانی	۱۰/۹۴۰۲	۲/۶۶۱۵۵
مدیریت کارکنان	۱۰/۵۲۱۷	۳/۵۴۲۰۳
انسجام سازمانی	۱۱/۴۴۵۷	۲/۲۱۵۴۲
تأکید بر استراتژی	۱۰/۸۵۳۳	۳/۸۱۴۶۰
بحران موفقیت	۱۰/۰۲۷۲	۴/۰۱۰۲۵
اثر بخشی رهبری		
آگاهی نسبت به اهمیت رهبری تحولگرا	۱۱/ ۲۳	۴/۰۱
پرورش ظهور رهبری در بخش‌های فرعی سازمان	۱۱/۰۹	۴/۱۴
فراهم کردن فرصت‌ها جهت تداوم فرایند سازمانی	۱۰/۲۰	۳/۹۵
پیچیده عمل کردن	۱۰/۵۸	۳/۹۶
تکیه بر شهود	۱۱/۵۶	۳/۶۲
شناسایی منابع خطا	۱۰/۵۷	۴
ترویج اختلاف	۱۰/۵۷	۴
توجه به محیط اطراف	۱۱/۵۶	۳/۶۲
رضایت شغلی		
پرداخت	۱۲/۰۶	۲/۳۹
فرصت‌های ارتقا	۱۱/۷۰	۲/۹۰
سرپرست	۱۲/۳۲	۲/۴۰
منافع حاشیه ای	۱۲/۵۲	۲/۱۰
پاداش‌های مشروط	۱۴/۷۹	۳/۰۷
زمینه‌های فعالیت	۱۵/۰۳	۳/۳۷
همکاران	۱۳/۰۹	۲/۴۵
ماهیت کار	۱۴/۲۷	۲/۴۳
ارتباطات	۱۳/۴۱	۳/۱۱

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری

شاخص‌های برازندگی	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
مقادیر شاخص‌ها	۲/۵۹	۰/۰۴	۰/۹۴۱	۰/۹۳۲	۰/۹۰۲

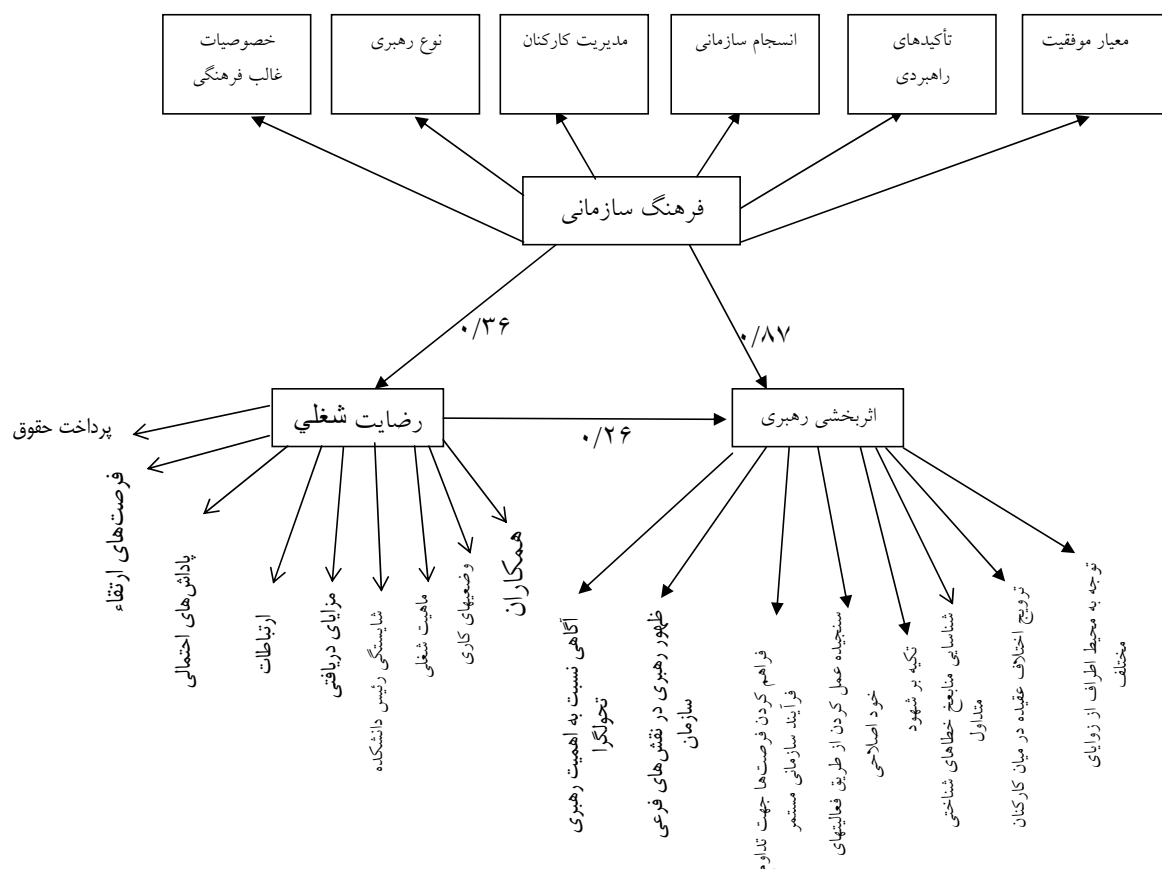
مجذور کای به شدت تحت تأثیر حجم نمونه قرار دارد، شاخص‌های برازندگی دیگر مورد بررسی قرار گرفت که نشان داد مجذور کای نرم شده (χ^2/df) کوچک‌تر از ۳ و شاخص‌های AGFI، GFI و CFI بزرگ‌تر از ۰/۹۰ است. همچنین RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۸ است که همه نشان از برازش مناسب مدل اندازه‌گیری با داده‌ها دارد.

جدول ۴. اوزان رگرسیون استاندارد شده

		ضرایب برآوردی
فرهنگ سازمانی <---	اثر بخشی رهبری	۰/۸۷
فرهنگ سازمانی <---	رضایت شغلی	۰/۳۶
رضایت شغلی <---	اثر بخشی رهبری	۰/۲۶
فرهنگ سازمانی <---	معیار موفقیت	۰/۸۲
فرهنگ سازمانی <---	تأکید بر استراتژی	۰/۹۱
فرهنگ سازمانی <---	انسجام سازمانی	۰/۸۸
فرهنگ سازمانی <---	مدیریت کارکنان	۰/۸۷
فرهنگ سازمانی <---	نوع رهبری	۰/۸۲
فرهنگ سازمانی <---	خصوصیات غالب فرهنگی	۰/۸۵
اثر بخشی رهبری <---	آگاهی نسبت به رهبری تحول‌گرا	۰/۸۸
اثر بخشی رهبری <---	تعمیم رهبری در بخش‌های فرعی	۰/۹۳
اثر بخشی رهبری <---	فراهم کردن فرصت‌ها	۰/۹۲
اثر بخشی رهبری <---	سنجیده عمل کردن	۰/۹۵
اثر بخشی رهبری <---	تأکید بر شهود	۰/۹۰
اثر بخشی رهبری <---	شناسایی منابع شناختی خطا	۰/۹۲
اثر بخشی رهبری <---	ترویج اختلاف عقیده	۰/۹۲
اثر بخشی رهبری <---	توجه به محیط اطراف	۰/۹۰
رضایت شغلی <---	پرداخت حقوق	۰/۷۲
رضایت شغلی <---	فرصت ارتقاء	۰/۴۱
رضایت شغلی <---	شایستگی سرپرست	۰/۸۵
رضایت شغلی <---	مزایای دریافتی	۰/۷۰
رضایت شغلی <---	پاداشهای احتمالی	۰/۷۱
رضایت شغلی <---	وضعیت کاری	۰/۵۹
رضایت شغلی <---	همکاران	۰/۷۵
رضایت شغلی <---	ماهیت کار	۰/۷۵
رضایت شغلی <---	ارتباطات	۰/۶۳

گرا (۰/۸۸) می‌باشد و در نهایت اوزان رگرسیون استاندارد شده و مجذور همبستگی چندانکه نشان داد که رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثر بخشی رهبری معنا دار بوده و به ازای هر واحد استاندارد تغییر در فرهنگ سازمانی، اثربخشی رهبری به اندازه ۰/۸۷ تغییر می‌کند. بیشترین مؤلفه‌هایی که رضایت شغلی را تبیین می‌کنند با توجه به ضرایب برآوردی به ترتیب عبارت از نوع همکاران (۰/۷۵)، ماهیت شغلی (۰/۷۵)، پرداخت حقوق (۰/۷۲)، پاداش‌های احتمالی (۰/۷۱)، مزایای دریافتی (۰/۷۰)، ارتباطات (۰/۶۳)، شایستگی‌های رئیس دانشکده (۰/۸۵)، وضعیت‌های کاری (۰/۵۹) و فرصت‌های ارتقاء (۰/۴۱) می‌باشند

مدل مفهومی برای تبیین روابط میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اثربخشی رهبری در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی



■ بحث و در نهایت اوزان رگرسیون استاندارد شده و مجذور همبستگی

چندگانه نشان داد که رابطه بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و اثربخشی رهبری مدیران معنا دار بوده و به ازای هر واحد استاندارد تغییر در رضایت شغلی، اثربخشی رهبری به اندازه ۰/۲۶ تغییر می‌کند. ارتباط بین فرهنگ سازمانی، اثربخشی رهبری و رضایت شغلی معنادار بوده و در نتیجه می‌توان ادعا نمود که بین فرهنگ سازمانی، اثربخشی رهبری و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بیشترین رابطه مربوط به رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی رهبری مدیران (۰/۸۷) و کمترین رابطه مربوط به رابطه بین رضایت شغلی و اثربخشی رهبری مدیران (۰/۲۶) می‌باشد. همچنین یکی از نتایج این تحقیق تأثیر غیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر اثربخشی رهبری از طریق رضایت شغلی بوده است؛ به این معنا که فرهنگ سازمانی هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم می‌تواند باعث ارتقای اثربخشی رهبری شود.

مدل این پژوهش نسبت به تحقیقات قبل این مزیت را دارد که روابط هر سه متغیر فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و اثربخشی رهبری مدیران با هم بررسی شده است. همچنین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اثربخشی رهبری با توجه به نتایج تحلیل عاملی اکتشافی از قدرت تبیین کنندگی بالایی برخوردار بوده و با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های برازندگی می‌توان گفت مؤلفه‌های مورد نظر برای سنجش متغیرهای فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اثربخشی رهبری از توان بالایی برخوردار بوده و مدل نهایی مدل مفهومی را کاملاً تأیید می‌کند. در اکثر تحقیقات تأثیر نوع الگوها و سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی سنجیده شده ولی در این تحقیق تأثیر اثربخشی رهبری بر رضایت شغلی سنجیده شده است. نتایج حاصل از مطالعه حاضر گویای آن است که ارتباط بین سه متغیر فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی اعضای

هیئت علمی و اثربخشی رهبری مدیران معنا دار می‌باشد؛ در واقع توجه به بعد رهبری مدیران یکی از مهم‌ترین راهکارهای ارتقای کیفیت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی محسوب می‌شود. محققان زیادی همچون ریچتر (۲۰۱۱) و فولکمن (۲۰۱۰) در زمینه ارتباط بین رضایت شغلی و الگوهای رهبری تحقیق کرده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که سریع‌ترین و مطمئن‌ترین روشی که باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد کارکنان می‌شود اداره کردن آن‌ها با رهبری اثربخش در محیطی فیزیکی و شغلی مناسب است که این یافته‌ها همسو با نتایج مطالعه حاضر بود. آن‌ها در بررسی‌های خود به این نتیجه رسیدند که میزان تأثیر فرهنگ سازمانی و الگوهای رهبری بر رضایت شغلی در دانشگاه با توجه به زبان حرفه‌ای، فرهنگ علمی و رشته دانشگاهی متنوع و متفاوت بوده و حتی تحقیقات جدیدتر می‌تواند نتایج متفاوتی نسبت به تحقیقات قبلی داشته باشد. به همین دلیل این تحقیقات باید در زمان‌های مختلف و حتی در سازمان‌های مختلف تکرار شود زیرا نتایج متفاوتی به دست می‌آید (۱۲ و ۱۱)؛ به عنوان مثال در اکثر تحقیقات مهم‌ترین مؤلفه تبیین‌کننده فرهنگ سازمانی نوع رهبری در سازمان بوده است ولی در تحقیق حاضر مشخص شد مهم‌ترین مؤلفه تأکید بر استراتژی و راهبردها در دانشکده است. همچنین نتایج مشخص کرد که نوع همکاران و ماهیت شغلی نسبت به پرداخت حقوق و مزایای دریافتی در ارتقاء رضایت شغلی اعضای هیئت علمی اهمیت بیشتری دارد. در ایجاد رهبری مؤثر هم استفاده از فعالیت‌های خود اصلاحی و ظهور رهبری در بخش‌های فرعی سازمان نسبت به سبک رهبری اهمیت بیشتری دارد.

همچنین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی همبستگی بسیار بالایی با رضایت شغلی داشتند که این امر با نتایج تحقیقات سالی پولور (۲۰۰۹) همخوانی دارد چرا که آن‌ها مهم‌ترین عامل ارتقاء رضایت شغلی را فرهنگ سازمانی دانسته که در نهایت ارتقاء رضایت شغلی می‌تواند بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی پرستاری در تدریس و مشارکت دانشگاهی مؤثر باشد (۳).

در تأیید نتایج این تحقیق مینگزنک، کتفیان و ردمن (۲۰۰۲) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند علاوه بر این که فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عامل ارتقاء رضایت شغلی است، همبستگی بالای فرهنگ سازمانی درک شده و رضایت شغلی به این معناست که حتی اگر فرهنگ سازمانی با ارزش‌های اعضای

هیئت علمی پرستاری مطابقت نداشته باشد، باز عامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است (۱۳). بنابر نتایج این تحقیق فرهنگ سازمانی به صورت غیر مستقیم هم از طریق ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت علمی می‌تواند باعث ارتقاء رهبری مؤثر مدیران دانشکده‌های پرستاری شود که در تحقیقات قبلی این نتیجه مشهود نبود.

همچنین در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی رهبری نتایج تحقیق نشان داد که تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی همبستگی بسیار بالایی با اثر بخشی رهبری دارند که این امر با نتایج تحقیقات اولیو و باس (۲۰۰۴) و همخوانی دارد. آن‌ها معتقدند افزایش رقابت نیازمند تغییر عملکرد رهبری در زمینه فرهنگی مناسب است (۱۴).

در مورد رابطه بین رضایت شغلی و اثربخشی رهبری نتایج تحقیق آشکار ساخت که مؤلفه‌های ماهیت کاری، همکاران، پرداخت حقوق و پاداش‌های احتمالی بیشترین همبستگی و مؤلفه‌های مزایای دریافتی، ارتباطات و زمینه‌های کاری همبستگی متوسط و فرصت‌های ارتقاء کمترین همبستگی را با اثربخشی رهبری داشته‌اند. در این تحقیق تأثیر رضایت شغلی روی اثر بخشی رهبری سنجیده شده است. در حالی که بیشتر تحقیقات تأثیر اثربخشی رهبری و الگوی رهبری را روی رضایت شغلی سنجیده‌اند. در تأیید این مطلب نتایج تحقیقات ریچتر (۲۰۱۱) و مدلوک (۲۰۰۸) نشان داد که ارتباط مؤثر رهبران با کارکنان خود باعث ارتقاء رضایت شغلی می‌شود (۱۵ و ۱۱).

شور، تد و استراس (۲۰۰۶) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که پاسخ‌گویی رهبر مهم‌ترین عاملی است که باعث ارتقای رضایت شغلی می‌شود. در واقع پاسخ‌گو بودن رهبر و هماهنگی نیازهای ذاتی و انگیزه‌های کارکنان در جهت اهداف سازمان مهم‌ترین عواملی هستند که باعث موفقیت سازمان‌ها می‌شوند (۱۶). فولکمن (۲۰۱۰) در مطالعه خود روابط متقابل رهبری و رضایت شغلی را مورد تأکید قرار داد. وی معتقد است مطمئن‌ترین روش ارتقاء رضایت شغلی و تعهد کارکنان، رهبر اثربخش است و کارکنان با رضایت شغلی بالا دارای رهبران مؤثر بوده و اثر بخشی رهبری را تقویت می‌کنند (۱۲).

نوع مدیریت و رهبری و رضایت شغلی روابط متقابل دارند به طوری که مشارکت رهبر با کارکنان بر رضایت‌مندی و تعهد شغلی تأثیر مثبت و مدیریت سلسله‌مراتبی بر میزان رضایت

مؤلفه‌های فرهنگی دانشکده خود و تأثیر آن بر ارتقاء رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و رهبری مؤثر الزامی است. امید است کاربرد مدل حاضر در سازمان‌های آموزشی جهت ایجاد فرهنگ سازمانی قوی و تقویت مؤلفه‌های مؤثر در این زمینه بتواند در ارتقاء رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و توانمندسازی رؤسای دانشکده‌های پرستاری و رهبری مؤثر آن‌ها و در نهایت توانمندسازی دانشجویان پرستاری مؤثر باشد.

■ محدودیت‌ها

یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که به علت وسعت زیاد جامعه مورد مطالعه، امکان نمونه‌گیری تصادفی ساده و یکنواخت وجود نداشت. این امر ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را تحت‌الشعاع قرار دهد. همچنین محدود بودن قلمرو این پژوهش به دانشگاه آزاد اسلامی موجب محدودیت در تعمیم یافته‌های این تحقیق به تمام دانشگاه‌های کشور می‌شود. این پژوهش محدود به اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی بوده است و اساتید حق التدریسی و یا پاره وقت را شامل نشده است. عدم همکاری، نگرانی و محافظه‌کاری برخی اعضای هیئت علمی در پاسخ دقیق و صادقانه به پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی مدیران احتمال تأثیر در نتایج پژوهش را متنفی نمی‌کند. در این پژوهش اعضای هیئت علمی دانشکده‌های غیر از دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی مورد بررسی قرار نگرفتند.

■ تشکر و قدرانی

این مقاله بر گرفته از پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزش عالی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران در سال ۱۳۹۱ می‌باشد. از کلیه اعضای هیئت علمی پرستاری دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی که در به نتیجه رساندن این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدرانی می‌شود.

و تعهد شغلی تأثیر منفی دارد و افزایش رضایت شغلی می‌تواند باعث تقویت رهبری شود (۱۷). موارد مطرح شده و نوع روابط در این مدل با نظر مکادوری (۲۰۰۴) کاملاً همخوانی دارد چرا که او معتقد است دانشگاه‌ها به رهبران قوی نیاز دارند. آن‌ها با تمایز قایل شدن بین رهبری علمی و مدل‌های مدیریت سنتی اظهار می‌دارند که ارزش‌های فرهنگ همکارانه، استقلال و آزادی علمی برای محیط‌های علمی نظیر دانشگاه‌ها ضروری هستند و این در حالی است که در مدل‌های مدیریتی سنتی توجه کافی به این ارزش‌ها نمی‌شود (۱۸). همچنین در تأیید نتایج این پژوهش بیرن باثوم (۱۳۸۲) اظهار داشته که رهبری و مدیریت مؤثر هنگامی تحقق خواهد یافت که پاسخگویی وجود داشته باشد و فرهنگ سازمانی مرزهایی را ایجاد کند که نحوه تفسیر واقعیت‌ها را مشخص می‌کند (۶).

■ نتیجه‌گیری

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که برای رسیدن به رهبری مؤثر بایستی رؤسای دانشکده‌های پرستاری به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی توجه کنند و در قالب برنامه‌های آموزشی آگاهی و مهارت‌های موردنیاز آن‌ها را ارتقاء بخشید همان‌طور که مطرح شد محققین بیشتر در خصوص تأثیر رهبری مؤثر بر رضایت شغلی تحقیق کرده‌اند و همبستگی بالایی را گزارش دادند و در این تحقیق همبستگی پایین رابطه رضایت شغلی و اثربخشی رهبری شاید مبین این مسئله باشد که بیشتر نوع رهبری می‌تواند باعث ارتقای رضایت شغلی کارکنان شود. نتایج تحقیق نشان داد بیشترین عاملی که می‌تواند رهبری مؤثر را ایجاد کند فرهنگ سازمانی است چرا که فرهنگ سازمانی هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق ارتقاء رضایت شغلی می‌تواند بر اثر بخشی رهبری مدیران دانشکده‌ها مؤثر باشد؛ به همین دلیل ارتقاء آگاهی و مهارت مدیران در زمینه شناخت

■ References

- 1- Moghimi M, Ramezan M. Organizational Behavior management ,rahdan Publication .2011;65-68[persian].
- 2- Cummings, Gretag and etal. Leadership Styles and out Come Patterns for the Nursing Work Force and Work Environment: Asystematic Review. International Journal of Nursing Studies. 2010 ;47(3) : 363-385.
- 3- Sally Pulver, R. Factors in Fluencing Nurse Faculties Job Satisfaction and Intent to Stay.[phd thesis] nursing. University Of Southern Mississippi.2009.
- 4- Mccaffery P. Management and Effective leadership in Universities and higher Education Organization .[Phd students of higher education management ,trans] . 1nd edition , Tehran: Andisheh Metacognition Publication .2009;83-135 .[persian].

- 5- Cameron K S, Quinn R.E. Diagnosing and Changing Organizational Culture. Reading: Addison Wesley.2006.
- 6- Birnbaum R, How Colleges Work:The Cybernetics Of Academic Organization and Leadership. [HR.Arasteh,trans]. Tehran: research and Planning in Higher Education Publication .2003 ; [persian].
- 7- Nicolina A. Faculty and Chair Perspectives on Leadership and its Impact on Departmental outcomes.[Msc.thesis] Art. Mc Gill University.2003.
- 8- Bamford-wade A , Moss C . Transformational Leadership and Shared Governance: an Action Study. Journal of Nursing Management. 2010 ;118(7) : 815-851
- 9- Sempene, ME. Rieger, HS & Roodt, G. Job Satisfaction in Relation to Organizational Culture. Journal of Industrial Psychology. 2002;28(2):23-30.
- 10- Vankovich Mullins,Debrak. The Relationship Between Leadership Styles and Organizational Culture With in Schools of Nursing . [phd thesis] nursing. Marshall University. 2007
- 11- Richter L. Effect of Leadership Changes on Job Satisfaction.[internet].[cited April 2011]. Available at: <http://www.brighthub.com/office/human-resources/articles/102300.aspx>.
- 12- Folkman J . Top, Leadership Behaviors That Drive Employee Commitment.[Internet] Available At: <http://www.zengerfolkman.com>.2010.
- 13- MingtZeng H , Ketefian S , Redman R. Relationship of nurses' Assessment of organizational culture, Job satisfaction and patient satisfaction with nursing care. International Journal Of Nursing Studies . 2002; 39(1) :79-84.
- 14- Avolio B J , Bass B. M. Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition, Manual and Sampler Set, Published: Mindgarden Inc. 2004.
- 15- Madlock P. The Link Between Leadership Style, Communicator Competence, And Employee Satisfaction. Journal of Business communication, 2008;45(1):61-78.
- 16- Shore T , Ted S, Strauss J . Leader Responsiveness, Equity Sensitivity, And Employeec Altitudes and Behavior. Journal of Business and Psychology. 2006; 21(2) :227-241.
- 17- Bosley, Markuten. Organizational Culture and Student Empowerment in Baccalaureate Nursing Programs. [phd thesis] nursing.Kent State University. 2005
- 18- Mcadory A. R. Transactional and Transformational Leadership, Differences between Representative and peer Nominated Effective University Presidents and as a Function of Institution Type and Presidential Gender. [phd thesis]. College of Williams Mary.2004.

Developing a model for leadership effectiveness in nursing colleges at Islamic Azad University

Hamireza Arasteh, Mahtab Salimi ■

Arasteh H.

PhD. Associated Professor, College of Education and Psychology, Kharazmi University, Tehran, Iran

■ Corresponding author:

Salimi M.

MSc. Doctoral student of Higher Education Administration, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran
Address: salimi_331@yahoo.com

Introduction: In regarding to differences of organizational culture among different college courses and complexity of the role of college managers and with the integration of traditional management with transformational and effectiveness leadership in universities, identifying these factors by nursing colleges' managers is necessary.

Aim: This research was done to developing a model for explaining relationships between organizational culture, job satisfaction and leadership effectiveness in nursing colleges at Islamic Azad University.

Method: This analytical and descriptive study was done in 2012, 184 nursing full time faculty members in Islamic Azad University selected by using cluster sampling method from 35 units. In order to examine organizational culture, Cameron and Queen (2006) Organization Culture Assessment Questionnaire (OCAQ), Specter's Job Satisfaction Survey (JSS) for job satisfaction and researcher made questionnaire for the evaluation of leadership effectiveness were used. Their reliability of the leadership effectiveness questionnaire was assessed by using of test-retest that Person correlational coefficient was % 85 and for validity was used content validity. Also, reliability assessment of job satisfaction tool and organizational culture was done by Chronbach alpha that were in order % 91 and % 82. Data was analyzed by of AMOs software and statistics tests such as factor analysis, structural equation and correlational tests.

Results: Data analysis showed that organizational culture had direct relationship with job satisfaction and %36 of job satisfaction variance was explained by organizational culture. In addition, organizational culture had a direct relationship with leadership effectiveness and % 87 of leadership effectiveness variance was explained by organizational culture. Furthermore, job satisfaction had direct relationship with leadership effectiveness and %26 of leadership effectiveness variance was explained by job satisfaction.

Conclusion: For effective leadership managers of nursing colleges must be pay attention to organizational culture and job satisfaction, and also, they must be promote their knowledge and skills in organizational culture.

Key words: educational management, job satisfaction, nurse, leadership effectiveness, organizational culture

Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Second Year, Vol 2, No 2, Summer 2013