

رابطه‌ی سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی با سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی

دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*

سعید رجایی پور^۱، سیما عجمی^۲، سوسن بهرامی^۳، پریسا ملک احمدی^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: آموزش عالی نقش مهمی در به‌سازی و توسعه‌ی زندگی فردی و اجتماعی افراد دارد. مقاله‌ی حاضر درصدد تعیین رابطه‌ی سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی با سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بوده است.

روش بررسی: نوع پژوهش توصیفی، همبستگی بود. جامعه‌ی آماری شامل کل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان (۴۹۱ نفر) و علوم پزشکی اصفهان (۵۹۴) در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ خورشیدی بودند. روش نمونه‌گیری به‌صورت طبقه‌ای-تصادفی متناسب با حجم (۳۲۰ نفر) بود و ابزار تحقیق شامل پرسش‌نامه‌ی استاندارد سبک‌های رهبری بر اساس نظریه‌ی رهبری مسیر-هدف (House) (هدایتی، حمایتی، مشارکتی و موفقیت‌گرایی) و پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته‌ی ابعاد سطح روحیه (تعلق خاطر، همانندی و عقلانیت) بر اساس مدل Getzels and Guba بودند که روایی آن‌ها با استفاده از روایی محتوایی و صوری و پایایی آن‌ها با استفاده از محاسبه‌ی Cronbach's Alpha Coefficient (۰/۸۲) و (۰/۸۹) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

یافته‌ها: در دانشگاه اصفهان، میانگین سبک‌های هدایتی، حمایتی و مشارکتی بیش‌تر از سطح متوسط و میانگین سبک موفقیت‌گرایی کم‌تر از سطح متوسط بوده و نیز میانگین ابعاد تعلق خاطر، همانندی و عقلانیت بیش‌تر از سطح متوسط بوده است. در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، میانگین سبک‌های هدایتی و مشارکتی بیش‌تر از سطح متوسط و میانگین سبک‌های موفقیت‌گرایی و هدایتی کم‌تر از سطح متوسط بوده ولی میانگین ابعاد تعلق خاطر، همانندی و عقلانیت بیش‌تر از سطح متوسط بوده است. ضریب همبستگی بین نمرات سبک‌های رهبری با سطح روحیه در سطح $Pvalue \leq 0/05$ در دو دانشگاه معنادار بوده و نتایج رگرسیون چندمتغیره نیز نشان داد که رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری با سطح روحیه معنادار بوده است.

نتیجه‌گیری: عملکرد ضعیف رهبری، منشا بحران‌های فزاینده‌ای در مراکز آموزشی می‌شود. آموزش اثربخش زمانی امکان‌پذیر است که افراد با روحیه و قوی در راه تحقق و دستیابی به اهداف آموزشی کوشش کنند.

واژه‌های کلیدی: رهبری؛ روحیه؛ دانشگاه‌ها

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی به شماره‌ی ۲۸۹۱۲۱، مصوب مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت و با حمایت معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

۱- دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دانشیار، جامعه‌شناسی پزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳- دکتری تخصصی، مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان و پژوهشگر مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤل)

Email: bahrami837@gmail.com

۴- کارشناس ارشد، کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

اصلاح نهایی: ۹۲/۱/۲۰

دریافت مقاله: ۹۱/۵/۲

پذیرش مقاله: ۹۲/۲/۹

ارجاع: رجایی پور سعید، عجمی سیما، بهرامی سوسن، ملک احمدی پریسا. رابطه‌ی سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی با سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۷): ۹۷۸-۹۷۲.

مقدمه

رهبری فرایندی است که طی آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط مؤثر، کارکنان را از روی علاقه و میل

می‌تواند به وسیله‌ی یک مدیر در زمان‌های مختلف و شرایط متفاوت اعمال شود (۴).

از آن‌جا که اعضای هیأت علمی مهره‌های اصلی دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند و وظیفه‌ی اصلی آن‌ها انتقال دانش و اطلاعات جدید به جامعه است، لزوم توجه به Morale آن‌ها یکی از وظایف دانشگاه‌ها می‌باشد و از طرفی یکی از راه‌های افزایش روحیه‌ی اعضای هیأت علمی، سبک رهبری اثربخش می‌باشد. محور تمام فعالیت‌های پیشرفت کنونی تکنولوژی در تمدن امروز، عامل انسانی است. امروزه این حقیقت مورد قبول قرار گرفته که منابع انسانی با دیگر منابع مادی متفاوت بوده و دارای اهمیت بیش‌تری است. اگر مدیران به نیازهای درونی و برونی افراد واقف باشند و با استفاده از شیوه‌های مناسب درصد تأمین آن نیازها برآیند، در افراد ایجاد رضایت می‌کنند که به آن «روحیه» گویند (۵). آموزش عالی نقش مهمی در به‌سازی و توسعه‌ی زندگی فردی و اجتماعی افراد دارد و تحقق اهداف متعالی آموزش عالی لزوم توجه به روحیه‌ی اعضای هیأت علمی را ایجاب می‌کند. از جمله عوامل مؤثر بر روحیه، کاربرد سبک رهبری مناسب می‌باشد که فضای کلی دانشگاه را پویا، پر نشاط و فعال نموده و توانمندی‌ها و خلاقیت‌های اساتید را به خوبی شکوفا و متجلی می‌سازد. Guba و Getzels با استفاده از تئوری سیستم‌های اجتماعی، روحیه در سازمان را نتیجه‌ی تعامل سه بعد Belongingness (هم‌سازی بین انتظارات بوروکراتیک و نیازهای شخصی و به عبارت بهتر به مقدار توافق نیازهای شخصی و انتظارات بوروکراتیک اشاره دارد)، Rationality (هم‌سازی بین انتظارات بوروکراتیک و اهداف سازمانی است و به عبارت دیگر مقدار انتظارات بوروکراتیک که به‌طور منطقی برای کسب اهداف سازمانی مناسب است)، و Identification (مربوط به این است که تا چه حد انتظارات یک نقش با ارزش و نیازهای فرد یگانگی پیدا کرده است). معرفی کرده‌اند (۶). در بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و روحیه‌ی کارکنان جهاد سازندگی مشخص گردید که بین سبک رهبری و روحیه کارکنان با ۹۹ درصد اطمینان رابطه‌ی مثبت وجود داشته و میزان روحیه‌ی کارکنان در سبک‌های رهبری مشارکتی و مشورتی بالاتر است (۷). در

به انجام وظایف سازمانی ترغیب کنند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند (۱). Robbins رهبری را توانایی در اعمال نفوذ بر یک گروه در جهت تأمین اهداف تعریف می‌کند (۲). ایجاد یک فضای سازمانی سالم و مناسب در گروه، سبک مدیریت و رهبری مطلوب است. در این پژوهش برای بررسی سبک‌های رهبری از تئوری‌های مخالف، به‌ویژه Path - Goal Theory که به وسیله‌ی Robert House ارایه شده است به‌عنوان مبنای نظری استفاده شد. تئوری مسیر، هدف، یک رویکرد مشروط برای مطالعه‌ی رهبری است. این مدل رفتار رهبر و مساعد بودن وضعیت با تعریف منحصر به فردی از اثربخشی را در همدیگر ادغام می‌کند. «تئوری مسیر، هدف به این دلیل مسیر، هدف نامیده شده است که چگونگی نفوذ رهبر در ادراک زیردستان از اهداف کار، اهداف شخصی و مسیرهای منجر به موفقیت در هدف را توضیح می‌دهد» (۳). اساس نظریه‌ی «House» آن است که یک رهبر باید موجباتی را فراهم آورد تا نحوه‌ی انجام کار یا عملکرد اعضا بهبود یابد. House وظایف عمده‌ی یک رهبر را عبارت از برقرار کردن هدف‌های عمده برای اعضا و روشن کردن روش‌های نیل به این هدف‌ها می‌داند. در مدل مسیر، هدف حداقل چهار نوع متمایز از رفتار رهبری مورد توجه می‌باشد، این چهار نوع عبارت است از: رهبری هدایتی (Leadership Directive) (راهنمایی استانداردها و برنامه‌های کاری مشخص را همانند قوانین و مقررات فراهم نموده و به زیردستان اجازه می‌دهد تا کار مورد انتظار از آن‌ها را بدانند)، رهبری حمایتی (Supportive Leadership) (نشان‌دهنده‌ی علاقمندی به منزلت، خوب بودن و نیازهای شخصی زیردستان است و تمرکز بر گسترش روابط بین فردی رضایت‌بخش در میان اعضای گروه دارد)، رهبری موفقیت‌گرا (Achievement Oriental Leadership) (به برقراری هدف‌های چالش برانگیز، تأکید بر پیشرفت در عملکرد و ایجاد نظارت بالا از توانایی زیردستان برای دستیابی به استانداردهای تکامل یافته‌ی برتر تأکید دارد) و رهبری مشارکتی (leadership participative) (با زیردستان مشورت می‌کند، درخواست پیشنهاد و راهنمایی در تصمیم‌گیری دارد). هاوس مدعی است که این چهار نوع متمایز از رفتار رهبری

آموزشی با سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بوده است.

روش بررسی

نوع پژوهش، توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری شامل کل اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان (۴۹۱ نفر) و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۵۹۴ نفر) در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ خورشیدی بودند. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای-تصادفی متناسب با حجم (۳۰۰ نفر) بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه‌ی استاندارد سبک‌های رهبری بر اساس نظریه‌ی رهبری مسیر-هدف House (هدایتی، حمایتی، مشارکتی و موفقیت‌گرایی) در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته‌ی ابعاد سطح روحیه (تعلق خاطر، همانندی و عقلانیت) در مقیاس پنج درجه‌ای Likert بود که روایی آن‌ها با استفاده از روایی محتوایی و صوری و پایایی آن‌ها با استفاده از محاسبه‌ی Cronbach's alpha coefficient ($r_1=0/82$) و ($r_2=0/89$) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ و در دو سطح آمار توصیفی (درصد، میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی گشتاوری Pearson) و استنباطی (آزمون t، ANOVA و regression چند متغیره) انجام شد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش، در دانشگاه اصفهان، میزان سبک‌های هدایتی، حمایتی و مشارکتی، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگ‌تر بوده و میزان این سه سبک بیش‌تر از سطح متوسط بوده و لیکن میزان سبک موفقیت‌گرایی، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد. بنابراین میزان سبک موفقیت‌گرایی در دانشگاه اصفهان کم‌تر از سطح متوسط بوده است. از بین ابعاد روحیه در دانشگاه اصفهان، میزان همانندی و عقلانیت، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد. بنابراین میزان همانندی و عقلانیت بیش‌تر از سطح متوسط بوده است. ولی میزان بعد تعلق خاطر، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح

پژوهشی به منظور مقایسه‌ی سبک‌های مختلف رهبری با تعهد سازمانی و ابعاد آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های کشور مشخص شد که بین ادراک اعضای هیأت علمی از سبک‌های رهبری مدیران خود، اختلاف نظر معنی‌داری وجود دارد. همچنین در مورد میزان و ابعاد تعهد سازمانی، تفاوت معنی‌داری به دست آمد. در مقایسه‌ی میزان و ابعاد تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه با ادراک آن‌ها از سبک‌های رهبری مدیران نیز تفاوت معنی‌داری به دست آمد که بیش‌ترین میزان به ترتیب از تعهد عاطفی، هنجاری و در آخر عقلایی به دست آمد. نتایج مقایسه‌های زوجی، حاکی از وجود تفاوت معنی‌دار بین ابعاد متفاوت تعهد سازمانی با انواع سبک‌های رهبری در جامعه‌ی مورد مطالعه بود (۸). Silverthorne در پژوهش «ارزیابی تئوری مسیر-هدف در تایوان» دریافت که در سه گروه مورد مطالعه (مدیران، زیردستان، هم‌گنان)، سه جنبه‌ی رهبری (ابزاری، حمایتی، مشارکتی) مورد ارزیابی قرار گرفت. هر سه گروه معتقد بودند که هر یک از سبک‌ها متناسب با مقتضیات سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد (۹). House و همکاران در بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، روحیه‌ی اعضای هیأت علمی، عملکرد تدریس آن‌ها و اثربخشی دانشگاه دریافتند که بین خودکفایی و تعهد سازمانی ارتباط منفی، بین خودکفایی و عملکرد تدریس ارتباط مثبتی وجود داشته و توجه به عوامل مدیریت منابع انسانی باعث افزایش سطح روحیه‌ی اساتید و اثربخشی دانشگاه می‌شود (۱۰). House در بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، روحیه و عملکرد اعضای هیأت علمی دریافت که میان خودکفایی و تعهد سازمانی ارتباط منفی و میان خودکفایی و عملکرد تدریس ارتباط مثبت وجود دارد (۱۱). Leary در بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه ویرجینیای غربی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مشخص نمود که بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌ها و میزان رضایت شغلی ارتباط مثبت، و بین نظرات هیأت علمی بر اساس مشخصات دموگرافیک آنان تفاوت وجود نداشته است (۱۲). در این راستا، مقاله‌ی حاضر درصدد تعیین رابطه‌ی سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های

جدول ۲: رابطه بین هر کدام از معیارهای سبک‌های رهبری و ابعاد روحیه در دانشگاه اصفهان

متغیرها	شاخص‌ها	β	Beta	t_{ob}	P
مقدار ثابت		۲/۷۸۴	-	۱/۱۶۵	۰/۰۰۰
سبک رهبری حمایتی		۰/۰۶۰	۰/۰۶۷	۰/۷۱۴	۰/۰۰۰
سبک رهبری مشارکتی		۰/۰۶۵	۰/۰۹۷	۰/۹۵۲	۰/۰۰۲
سبک رهبری هدایتی		۰/۱۳۸	۰/۱۷۱	۱/۷۲۰	۰/۰۰۳
سبک رهبری موفقیت‌گرایی		۰/۱۸۱	۰/۲۴۶	۲/۲۹۰	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۲ می‌توان مدل پیش‌بینی را به صورت زیر نشان داد:

$$Y = 2.784 + 0.060 X_1 + 0.065 X_2 + 0.138 X_3 + 0.181 X_4$$

جدول ۳: رگرسیون چند گانه بین سبک‌های رهبری و سطح روحیه در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

شاخص‌ها	ss	df	ms	R	R^2	F	sig
متغیرها	۳/۷۳۱	۴	۰/۹۳۳	۰/۵۰۴	۰/۲۵۴	۱۳/۳۷۱	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۰/۹۵۳	۱۵۷	۰/۰۷۰				
کل	۱۴/۶۸۴	۱۶۱					

جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده با ۴ و ۱۲۱ درجه آزادی در سطح تشخیص ($\alpha = 0.05$) از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است. بنابراین بین سبک‌های رهبری و ابعاد روحیه همبستگی چندگانه‌ی معنی‌داری در دانشگاه وجود دارد ($0.000 = Pvalue$). ضریب همبستگی چندگانه 0.504 و ضریب تعیین اصلاح شده 0.254 می‌باشد، بنابراین 0.25 درصد از تغییرات مربوط به واریانس ابعاد روحیه تحت تأثیر سبک‌های رهبری است.

جدول ۴: رابطه‌ی بین هر کدام از معیارهای سبک‌های رهبری و ابعاد روحیه در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

متغیرها	شاخص‌ها	β	Beta	t_{ob}	P
مقدار ثابت		۱/۰۶۷	-	۴/۴۸۹	۰/۰۰۰
سبک رهبری حمایتی		۰/۳۰۹	۰/۳۰۴	۴/۰۱۱	۰/۰۰۰
سبک رهبری مشارکتی		۰/۲۳۰	۰/۲۳۵	۳/۲۶۲	۰/۰۰۱
سبک رهبری هدایتی		۰/۱۷۴	۰/۲۳۳	۳/۰۸۳	۰/۰۰۲
سبک رهبری موفقیت‌گرایی		۰/۱۱۰	۰/۱۱۲	۲/۱۰۲	۰/۰۰۰

خطای 0.05 کوچک‌تر می‌باشد. بنابراین میزان بعد تعلق خاطر کمتر از سطح متوسط بوده است.

از طرفی یافته‌های پژوهش نشان داد که از بین سبک‌های رهبری در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، میزان سبک‌های رهبری حمایتی و مشارکتی، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای 0.05 بزرگ‌تر بوده و میزان این دو سبک بیش‌تر از سطح متوسط بوده ولی میزان سبک‌های هدایتی و موفقیت‌گرایی، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای 0.05 کوچک‌تر می‌باشد. بنابراین میزان سبک‌های هدایتی و موفقیت‌گرایی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان کمتر از سطح متوسط بوده است. از بین ابعاد روحیه، میزان تعلق خاطر و همانندی، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای 0.05 بزرگ‌تر می‌باشد. بنابراین میزان تعلق خاطر و همانندی بیش‌تر از سطح متوسط بوده است. ولی میزان بعد عقلانیت، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای 0.05 کوچک‌تر می‌باشد. بنابراین میزان بعد عقلانیت در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، کمتر از سطح متوسط بوده است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی ساده بین نمرات سبک‌های رهبری و ابعاد روحیه در دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان در سطح $Pvalue \leq 0.05$ معنادار بوده است.

جدول ۱: رگرسیون چند گانه بین سبک‌های رهبری و سطح روحیه در دانشگاه اصفهان

شاخص‌ها	ss	df	ms	R	R^2	F	sig
متغیرها	۰/۶۸۸	۴	۰/۱۷۲	۰/۲۵۰	۰/۰۶۲۵	۲/۲۱۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۰/۳۲۲	۱۳۳	۰/۰۰۷۸				
کل	۱۱/۰۱۰	۱۳۷					

جدول ۱ نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده با ۴ و ۱۳۳ درجه آزادی در سطح تشخیص ($\alpha = 0.05$) از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است. لذا بین سبک‌های رهبری و ابعاد روحیه، همبستگی چندگانه‌ی معنی‌داری در دانشگاه اصفهان وجود دارد ($0.000 = Pvalue$). ضریب همبستگی چندگانه 0.625 و ضریب تعیین اصلاح شده 0.25 می‌باشد، بنابراین 0.25 درصد از تغییرات مربوط به واریانس ابعاد روحیه تحت تأثیر سبک‌های رهبری است.

بر اساس جدول ۴ می‌توان مدل پیش‌بینی را به‌صورت زیر نشان داد:

$$Y = ۱/۰۶۷ + ۰/۳۰۹X_۱ + ۰/۲۳۰X_۲ + ۰/۱۷۴X_۳ + ۰/۱۱۰X_۴$$

بحث

رهبری پدیده‌ای است که هم از شرایط فلسفی و اجتماعی و سیاسی محیط تأثیر می‌پذیرد و هم نیروهای نهانی افراد را به فعالیت در می‌آورد و آن‌ها را در کار گروهی اثربخش می‌سازد. ولی هر رهبر پیروانی دارد که از طریق گوناگون می‌توانند موجبات موفقیت و یا شکست رهبر را فراهم سازند (۵). هم‌چنین موقعیت‌هایی وجود دارد که مانع تحقق اهداف سازمان می‌شود ولی با این وجود مسؤلیت مستقیم شکست یا موفقیت سازمان به عهده‌ی مدیریت آن سازمان بوده و این مدیر است که با استفاده از سبک رهبری متناسب با موقعیت، تحقق اهداف را امکان‌پذیر می‌نماید (۷).

یافته‌های پژوهش نشان داد که در دانشگاه اصفهان، میزان سبک‌های هدایتی، حمایتی و مشارکتی بیش‌تر از سطح متوسط ولی میزان سبک موفقیت‌گرایی کم‌تر از سطح متوسط بوده است. در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، میزان سبک‌های رهبری حمایتی و مشارکتی بیش‌تر از سطح متوسط ولی میزان سبک‌های هدایتی و موفقیت‌گرایی کم‌تر از سطح متوسط بوده است. این یافته با مطالعه‌ی رابطه بین سبک رهبری مدیران و روحیه‌ی کارکنان جهاد سازندگی، هم‌سو است (۷). از طرفی در ارزیابی تئوری مسیر - هدف در تایوان در سه گروه مورد مطالعه (مدیران، زیردستان، هم‌گنان)، هر یک از سبک‌های رهبری (ابزاری، حمایتی، مشارکتی) متناسب با مقتضیات سازمان مورد استفاده قرار گرفته است، که با نتایج این تحقیق تقریباً هم‌سو بوده است (۹).

از بین ابعاد روحیه در دانشگاه اصفهان، میزان همانندی و عقلانیت بیش‌تر از سطح متوسط و میزان بعد تعلق خاطر، کم‌تر

از سطح متوسط بوده است. در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، از بین ابعاد روحیه، میزان تعلق خاطر و همانندی بیش‌تر از سطح متوسط بوده و میزان بعد عقلانیت کم‌تر از سطح متوسط بوده است. این یافته با مطالعه‌ی House و همکاران که دریافتند توجه به عوامل مدیریت منابع انسانی باعث افزایش سطح روحیه اساتید و اثربخشی دانشگاه می‌شود، تقریباً هم‌سو است (۱۰).

هم‌چنین ضریب همبستگی بین نمرات سبک‌های رهبری با سطح روحیه در سطح $Pvalue \leq ۰/۰۵$ در دو دانشگاه معنادار بوده و نتایج رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری با سطح روحیه معنادار بوده است. House و همکاران در بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، روحیه‌ی اعضای هیأت علمی، عملکرد تدریس آن‌ها و اثربخشی دانشگاه دریافتند که توجه به عوامل مدیریت منابع انسانی باعث افزایش سطح روحیه‌ی اساتید و اثربخشی دانشگاه می‌شود (۱۰). این یافته با مطالعه‌ی رابطه بین سبک رهبری مدیران و روحیه‌ی کارکنان جهاد سازندگی، هم‌سو است (۷). هم‌چنین Leary با بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مشخص نمود که بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌ها و میزان رضایت شغلی ارتباط مثبت وجود داشته که با نتایج این تحقیق تقریباً هم‌سو است (۱۲).

نتیجه‌گیری

شناخت سلوک و رفتار رهبر آموزشی در ارتباط با موقعیت‌های مختلف، نیازهای محیط کار، کادر آموزشی و تصمیمات مناسب با موقعیت از اهمیت اساسی برخوردار می‌باشد، چون موفقیت رهبر بستگی به میزان تناسب سبک رهبری با موقعیت دارد. به‌طور کلی مطالعات رهبری نشان می‌دهد که رهبری فرایند نفوذ و تأثیرگذاری بر مردم است، به‌نحوی که با میل و اشتیاق و حداکثر توان خود برای دستیابی به هدف‌های گروهی کوشش نمایند.

References

1. Rajaeepour S, Pourpirali Z, Salimi G. Relationship between Faculty Members' Participation in Administrative Decision-Making and the Level of Their Morale in the University of Isfahan and Medical Science University of Isfahan. Health Information Management 2007; 4(1): 99-105. [Article in Persian]
2. Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior. San Diego: Prentice Hall; 2004.

3. Hoy K, Miskel C. Educational Administration: Theory, research and practice. Trans. Abbas Zadeh M. Uromieh: Uromieh University; 2010.
4. Lyons JB, Schneider TR. The effects of leadership style on stress outcomes. *The Leadership Quarterly* 2009; 20(5): 737-48.
5. Mohammadzadeh A, Mahroozhan A. Organizational behavior: contingency approach. Tehran: Allameh Tabatabai University; 2000. [Book in Persian]
6. Alagheband A. Public Management. Tehran: Ravan publication; 2010. [Book in Persian]
7. Karimi R. Relationship between styles of leadership and morale in the staff of Jihad Sazandegi [Thesis in Persian]. Tehran: Allameh Tabatabai University, Faculty of Psychology and Educational Sciences; 2006.
8. Soltan Hosseini M, Amirtash AM, Mozaffari AA. Describe and compare the different styles of leadership: organizational commitment and its dimensions from the perspective of the university faculty. *Movement Science and Sport* 2003; 3(6): 83-94. [Article in Persian]
9. Silverthorne C. A test of the path-goal leadership theory in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal* 2001; 22(4); 151-8.
10. House RJ, Hanges PJ, RuizQuintanilla SA, Dorfman PW, Javidan M, Dickson M, et al. Culture influences on leadership and organizations: project globe. In Mobley WH, Editor. *Advances in Global leadership*. Stanford, CN: JAI Press; 1999.
11. House RJA. Theory of charismatic leadership. In: Hunt JG, Lawson LL, Editors. *Leadership: The cutting edge*. Carbondale: Southern Illinois University Press; 2002.
12. Leary PA, Sullivan M, Ray D. The Relationship of Leadership Style of Selected West Virginia Deans and Department chairs to Job Satisfaction of Department Faculty Members [Online]. Available from: URL: <http://www.nationalforum.com/ElectronicJournalVolumes/Leary,PaulA.TheRelationshipofLeadershipStylesofSelectedWestVirginiaDeansandDepartmentChairstoJobSatisfaction.pdf>.

Relationship between Leadership Styles of Educational Department's Chairpersons and Morale's Faculty Members in Isfahan University and Isfahan University of Medical Sciences *

Saeed Rajaeepour¹; Sima Agami²; Susan Bahrami³; Parisa Malekhamadi⁴

Original Article

Abstract

Introduction: Higher education plays an important role in the improvement and development of individual and social life of individuals. One of the paths to judge how effective's university success and failure to achieving the objectives is the study morale of faculty members. This study sought to determine the relationship between the leadership styles of heads of departments and morale's faculty members in Isfahan University and Isfahan University of Medical Sciences.

Methods: A descriptive correlation research method was utilized. The statistics include the total of university faculty members (491 people) and Isfahan University of Medical Sciences (594 people) in during 2009-2010 academic years were selected through proportionate stratified random sampling. Research tools include questionnaire based on the goal setting theory's House model (directive, supportive, participative, achievement oriental) and morale' components (belongingness, rationality, identification) based on Getzels and Guba model questionnaire. The content and face validity using the validity and reliability through Cronbach's alpha coefficient. ($r_1 = 0.82$) and ($r_2 = 0.89$) was calculated. The research data was analyzed through SPSS18 single sample t-test, Pearson's correlation coefficient, multiple regression.

Results: In Isfahan University directive, supportive, participative leadership styles, mean scores were higher than mean criteria and achievement oriental leadership mean scores were lower than mean criteria and morale' components (belongingness, rationality, identification) mean scores were higher than mean criteria. In Isfahan University of Medical Sciences participative leadership styles, mean scores were higher than mean criteria and directive, achievement oriental leadership styles mean scores were lower than mean criteria and morale' components (belongingness, rationality, identification) mean scores were higher than mean criteria. Correlation coefficient between scores on leadership styles and morale's faculty members in the $P \text{value} \leq 0.05$ was significant. And multiple regression results also showed that the relationship between leadership styles with morale's faculty members is significant.

Conclusion: Poor performance leadership led to increase crisis in the university. Training can be effective when people are with a strong spirit and strive to realize and achieve educational goals.

Keywords: Leadership; Morale; Universities

Received: 23 Jul, 2012

Accepted: 29 Apr, 2013

Citation: Rajaeepour S, Agami S, Bahrami S, Malekhamadi P. **Relationship between Leadership Styles of Educational Department's Chairpersons and Morale's Faculty Members in Isfahan University and Isfahan University of Medical Sciences.** Health Inf Manage 2014; 10(7): 978.

* This article is derived from research project (No. 289121) in Health Management and Economics Research Center and Supported by Vice Chancellery of Research and Technology, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1- Associate Professor, Higher Education Management, Faculty of Education and Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran

2- Associate Professor, Health Information Management, Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

3- PhD, Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan and Researcher of Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author)
Email: bahrami837@gmail.com

4- MSc, Medical Library and Information Sciences, Faculty of Management and Medical Information, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran