

سبک رهبری و تعالی سازمان‌های چند وظیفه‌ای (مورد مطالعه: حوزه پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی)

طاہر روشندل اربطانی^۱، شهریار جانبازی^{۲*}، مجید ملک پور^۳

^۱ دانشیار، پردیس بین المللی ارس، دانشگاه تهران

^۲ کارشناس ارشد مدیریت استراتژیک، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

^۳ کارشناس مدیریت، معاونت تحقیقات و فناوری، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

چکیده

سابقه و هدف: اینکه در سازمان‌های چند وظیفه‌ای کدام سبک رهبری حاکم است و یا کدام سبک رهبری در افزایش سطح تعالی، ایده آل بوده و تعالی سازمان‌های مذکور چگونه و در چه سطحی است، موضوعی است که کمتر مورد بررسی قرار گرفته است و با توجه به خلأ اطلاعاتی در مورد خاص حوزه پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، این تحقیق در سال ۹۱-۹۲ انجام گرفت.

روش بررسی: در این تحقیق توصیفی، برای بررسی سبک‌های رهبری از پرسشنامه چند عاملی سبک رهبری (MLQ) و برای بررسی تعالی سازمانی از پرسشنامه تعالی سازمانی Efqm استفاده گردید. تعداد ۴۴۱ نفر از اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان در ۲۱ مرکز ارائه خدمات پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده بودند، این دو پرسشنامه را تکمیل کردند. میزان همبستگی بین این دو عامل مشخص و با آنالیز رگرسیون چندگانه تحلیل شد.

یافته‌ها: شایع‌ترین سبک رهبری در این مطالعه، سبک رهبری تعامل‌گرا با رتبه ۳/۲۲ و بعد از آن سبک رهبری تحول‌گرا با رتبه ۳/۱۶ و در نهایت سبک رهبری عدم مداخله‌گرا با رتبه ۲/۹۵ بود. سبک رهبری تعامل‌گرا به تنهایی نقش مثبتی بر تعالی سازمانی حوزه پژوهشی نداشت ($P=0/49$ و $beta=0/04$)، در مقابل سبک رهبری تحول‌گرا بطور مطلق بر تعالی تأثیر مثبت داشت ($P<0/01$ و $beta=0/37$). میانگین رتبه تعالی سازمانی در کل دانشگاه ۴۹۶ و بهترین نمره متعلق به مرکز مسیح دانشوی و پژوهشکده سل و بیماریهای ریوی (۶۰۵) و کمترین آن مربوط به دانشکده توانبخشی (۳۹۵) بود.

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد تعالی سازمانی در دانشگاه نیاز به توجه جدی دارد. با وجود اینکه سبک رهبری غالب در دانشگاه تعامل‌گرا بوده اما همبستگی قابل قبولی با تعالی سازمانی ندارد؛ لذا بررسی علل و اقدامات لازم پیشنهاد و استفاده از سبک رهبری تحول‌گرا توصیه می‌شود.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، تعالی سازمانی، سازمان چند وظیفه‌ای، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی.

مقدمه

یکی از نگرانی‌ها و دغدغه‌های جامعه و در همه سازمان‌ها از جمله در دانشگاه متبوع، وضعیت تعالی سازمانی است. در

مطالعات و تحقیقات داخل کشور حداقل و حداکثر نمره تعالی را از حداکثر ۱۰۰۰ امتیاز ارقام متفاوتی اعلام نموده‌اند. از پایین‌ترین گزارش‌ها می‌توان به نتیجه تحقیق خانم خداداد کاشی (۱۳۸۵) اشاره کرد که در پژوهش خویش نمره تعالی سازمانی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه الزهرا را ۲۷۱ گزارش نموده است (۱). در مقابل موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی ایران یکی از بیشترین رتبه‌های تعالی سازمانی را به

آدرس نویسنده مسئول: تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، شهریار جانبازی

(e-mail: janbazi@ut.ac.ir)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۴/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۵/۱۳

شرکت فولاد مبارکه با امتیاز ۵۵۰ گزارش کرده است (۲). نکته حایز اهمیت این است که اخذ نمره ۷۰۰ از تعالی سازمانی در توان شرکت‌ها و سازمان‌هایی با کلاس جهانی و توسعه پایدار است (۳). اولین بار آقای دمینگ (۱۹۹۵ Deming) در ژاپن بحث تعالی سازمانی را مطرح نمود (۴)، اما پرداختن جدی به مقوله تعالی سازمانی در کشور قدمت زیادی ندارد. این موضوع در سطح دانشگاه‌ها، خصوصاً این دانشگاه با ذکر یک منبع علمی گزارش نشده و یا در دسترس قرار نگرفته است. اگر تعالی سازمانی در دانشگاه در مرتبه بالایی نباشد، با توجه به ماهیت آن، بویژه در حوزه پژوهشی بعنوان نهاد تولید علم، بقاء سازمان دانشگاه را زیر سوال می‌برد. یکی از عواملی که تأثیرش بر روی تعالی سازمانی مطرح است، سبک رهبری است. سبک‌های رهبری دارای دسته‌بندی‌های متفاوتی می‌باشند، اما یکی از جدیدترین تقسیمات سبک‌های رهبری، سبک رهبری سه‌گانه (چندعاملی) می‌باشد که اولین بار توسط باس و اولیو مطرح گردید (۵). سوال این است که آیا بین سبک‌های رهبری مورد مطالعه (تحول‌گرا - تعامل‌گرا - عدم مداخله‌گرا) با تعالی سازمانی همبستگی معنی‌دار وجود دارد یا خیر؟ سبک رهبری موثر بر تعالی سازمانی حوزه پژوهشی دانشگاه مورد مطالعه کدام سبک است؟ و در نهایت آنکه، تعالی سازمانی در حوزه پژوهشی دانشگاه بعنوان قلب تولید علم دانشگاه چگونه است؟ چون پاسخ این سوالات در منابع علمی وجود نداشته و یا لاقلاً در دسترس قرار نگرفته، و با توجه به عوارض شناخته شده عدم راهبرد روشن در این حوزه، و تکالیف قانونی مطرح در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور مبنی بر پیشسازی حوزه پژوهش در افق چشم‌انداز دانشگاه (۶)، در این تحقیق، وضعیت تعالی سازمانی و نیز سبک رهبری از نظر اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان در حوزه‌های پژوهشی دانشگاه در سال ۹۱-۹۲ بررسی شد.

مواد و روشها

تحقیق به روش توصیفی انجام گرفت. لیست بهنگام واحدهای واجد وظیفه پژوهشی دانشگاه تعیین شد که شامل ۲۱ مرکز (۱۰ دانشکده، ۲ پژوهشکده و ۹ مرکز پزشکی آموزشی درمانی پژوهشی) می‌باشند. کلیه این مراکز مورد بررسی قرار گرفتند و براساس تعداد اعضای هیئت، کارکنان و دانشجویان، در کل ۴۴۱ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده و با مراجعه به تک تک این افراد و توجیه طرح، نظر آنها

درخصوص سبک رهبری و تعالی سازمانی حوزه پژوهشی واحد مذکور در قالب پرسشنامه‌های استاندارد بررسی شدند. سبک رهبری با استفاده از پرسشنامه چند عاملی (Multifactor leadership questionnaire) که شامل ۳۸ سوال بوده و برای هر کدام از سوالات با ۵ گویه کاملاً موافقم - موافقم - نظری ندارم - مخالفم - کاملاً مخالفم، رتبه داده شده و سنجیده شد. این سوالات مطابق شکل استاندارد خویش در سه قلمرو سبک رهبری (تحول‌گرا - تعامل‌گرا - عدم مداخله‌گرا) تنظیم و قبلاً روایی آنها در تمامی پژوهش‌های داخلی و خارجی تأیید شده بود و نیز پایایی آنها در یک مطالعه آزمایشی از طریق تست آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴ به تأیید رسید. لازم به ذکر است که میانگین رتبه هر سبک رهبری با حداکثر ۴ امتیاز مشخص شده است.

تعالی سازمانی نیز با استفاده از پرسشنامه استاندارد ۵۰ سوالی Efqm-۲۰۱۰ بررسی شد و از افراد مورد مطالعه درخواست شد تا با استفاده از ۴ گویه کاملاً موافقم - موافقم - مخالفم و کاملاً مخالفم (با میانگین وزنی ۱۰۰-۶۷-۳۳-۰) وضعیت تعالی حوزه پژوهشی مرکز خویش را مشخص نمایند و براساس حداکثر امتیاز ۱۰۰۰، هر مرکز که بیشترین امتیاز را کسب نماید از تعالی بالاتر و پایدارتر برخوردار است. این پرسشنامه نیز مانند پرسشنامه سبک رهبری از روایی و پایایی بالایی برخوردار بود، به صورتی که پایایی آن از طریق تست آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۶ محاسبه شده است.

به طور کلی ۸ ویژگی رهبری توسط پرسشنامه سبک رهبری مورد بررسی قرار گرفت که شامل پنج ویژگی رهبری تحول‌گرا: جاذبه رهبری - تأثیر معنوی - الهام بخشی - نگرش بخشی - ملاحظات فردی، دو ویژگی رهبری تعامل‌گرا: پاداش مشروط - مدیریت مبتنی بر استثنا و یک ویژگی مربوط به رهبری عدم مداخله‌گر بود. همچنین ۹ فاکتور تعالی سازمانی شامل توانمند سازها (رهبری - استراتژی - کارکنان - شرکا و منابع - فرایندها) نتایج (نتایج کارکنان - نتایج مشتری - نتایج جامعه - نتایج کلیدی عملکرد) توسط پرسشنامه تعالی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. خصوصیات جمعیت شناختی افراد مورد بررسی شامل سن، جنسیت، سابقه فعالیت، نوع فعالیت و تحصیلات در فرم‌های مربوطه ثبت گردید.

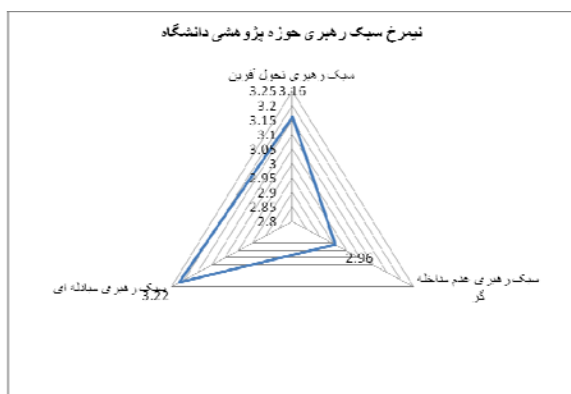
در خاتمه تحقیق، داده‌های فرم‌های تکمیل شده استخراج گردید و وضعیت سبک رهبری و تعالی سازمانی مشخص و بین این دو عامل با آنالیز رگرسیون چندمتغیره محاسبه لازم انجام گردید و همچنین همبستگی بین سبک‌های رهبری با

جدول ۱. میزان همبستگی سبک های رهبری با عناصر تعالی سازمانی

رهبری استراتژی کارکنان شرکاء فرایندها نتایج مشتری نتایج کارکنان نتایج جامعه نتایج کلیدی عملکرد										
رهبری تحول آفرین	ضریب همبستگی	۰/۳۲	۰/۲۵	۰/۳۴	۰/۲۳	۰/۱۷	۰/۱۸	۰/۲۵	۰/۱۹	۰/۲۶
p-value		<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱
رهبری تعامل گرا	ضریب همبستگی	۰/۱۷	۰/۲۲	۰/۲۳	۰/۲۳	۰/۲۵	۰/۲۷	۰/۳۱	۰/۳۰	۰/۱۹
p-value		<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱	<۰/۰۱
رهبری عدم مداخله گر	ضریب همبستگی	-۰/۰۴	۰/۰۷	۰/۰۱	۰/۰۸	۰/۱۸	۰/۱۷	۰/۱۹	۰/۱۳	۰/۰۸
p-value		۰/۴۰	۰/۱۴	۰/۹۸	۰/۰۹	<۰/۰۱	۰/۰۰۱	<۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۰۸

درصد با تحصیلات فوق لیسانس و کمتر، ۲۷ درصد دکتری و ۲۳/۶ درصد دارای تخصص و بالاتر بودند. ۴۶ درصد زیر ۱۰ سال سابقه کار، ۲۲/۵ درصد بین ۱۵-۱۰ سال و بقیه بالای ۱۵ سال سابقه کار داشتند.

بررسی‌ها نشان داد که روسای مراکز پژوهشی مورد مطالعه طیفی از سبک‌های رهبر را استفاده می‌نمایند و نیمرخ غالب سبک رهبری مورداستفاده آنها معمولاً تلفیقی از دو سبک رهبری بوده است، اما به طور کلی سبک رهبری تعامل گرا با رتبه $m=۳/۲۲$ سبک رهبری غالب و سپس سبک رهبری تحولگرا با رتبه $m=۳/۱۶$ و در نهایت سبک رهبری عدم مداخله گر با رتبه $m=۲/۹۶$ سبک‌های رهبری مورد استفاده در حوزه پژوهشی دانشگاه بودند. به عبارتی شیب و تمایل رهبری در حوزه پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی به سمت سبک رهبری تعامل گرا می‌باشد. در شکل زیر، نیمرخ سبک رهبری حوزه پژوهشی دانشگاه نشان داده شده است (نمودار ۱). توزیع مراکز برحسب امتیاز میانگین سبک‌های رهبری در نمودار ۲ آمده است.



نمودار ۱. نیمرخ سبک رهبری حوزه پژوهشی دانشگاه

عناصر تعالی سازمانی تبیین و تعمیم پذیری آنها (P-Value) محاسبه شد.

مفاهیم و تعاریف عملیاتی

رهبری: نفوذ و تأثیرگذاری بر مرئوسان از طریق برقراری ارتباط با آنان در تحقق اهداف سازمان‌ها (۷).

سبک رهبری: شیوه‌ای که مدیریت بر پایه آن عمل می‌کند (۷).

سبک رهبری تحول گرا (تحول آفرین): سبکی از رهبری است که رهبر بر باورها، ارزش‌ها و اهداف پیروان نفوذ می‌کند و به عنوان قهرمان شناخته شده و تأثیر فوق العاده‌ای بر پیروان خود بر جای می‌گذارد (۸).

سبک رهبری تعامل گرا (مبادله‌ای): سبکی از رهبری است که رهبر، پیروان خود را در جهت اهداف تعیین شده بر می‌انگیزد (۸).

سبک رهبری عدم مداخله گر (بدون رهبری): رهبر در این سبک رهبری، زبردستان را تشویق به فعالیت نمی‌کند و تلاشی ملموسی در جهت تشخیص نیازهای زبردستان انجام نمی‌دهد. در این سبک رهبری، رهبر ارتباط موثری با زبردستان نداشته و در صورتی که انحراف یا اشتباهی صورت گیرد خود را مبرا از آن می‌نماید (۸).

مدل تعالی سازمانی: ابزاری جهت کمک به سازمان‌ها برای سنجش میزان قرارداد داشتن در مسیر تعالی سازمانی و رشد متوازن می‌باشد. این مدل به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با مقایسه وضع موجود خود، تفاوت را شناسایی و سپس براساس این تفاوت و بررسی علل وقوع آنها، راه حل‌های بهینه سازی وضع موجود را تعیین و آنها را اجرا نمایند (۷).

یافته‌ها

تحقیق روی تعداد ۴۴۱ نفر انجام گرفت که شامل ۳۲/۷ درصد عضو هیأت علمی، ۳۴ درصد کارمند و ۳۳/۳ درصد دانشجو بودند. ۴۳/۵ درصد مرد و ۵۶/۵ درصد زن بودند. ۴۹/۴

($m=2/54$) می‌باشد (نمودار ۴). میانگین سایر عناصر سبک رهبری به شرح زیر بود: جاذبه رهبری $3/48$ ، تاثیر معنوی $3/44$ ، پاداش مشروط $3/30$ ، الهام بخشی $3/28$ ، مدیریت مبتنی بر استثناء $3/14$ ، ملاحظات فردی $3/09$ و عدم مداخله $2/95$ گر.

اهمیت این عنصر (نگرش بخشی) به این دلیل است که وجود این عنصر در رهبر باعث می‌شود رهبر به توانمندی‌های ادراکی زیر دستان تأثیرگذاری داشته باشد که منجر به افزایش آگاهی افراد از حرفه خود، مشکلات احتمالی و توانمندی حل مساله می‌گردد و در نهایت موجب بیش فعالی، خلاقیت و نوآوری می‌شود (۵)، که در حوزه پژوهشی دانشگاه نقش به سزایی دارد و نیازمند توجه جدی رهبران و مسئولان امر به این عنصر رهبری است.

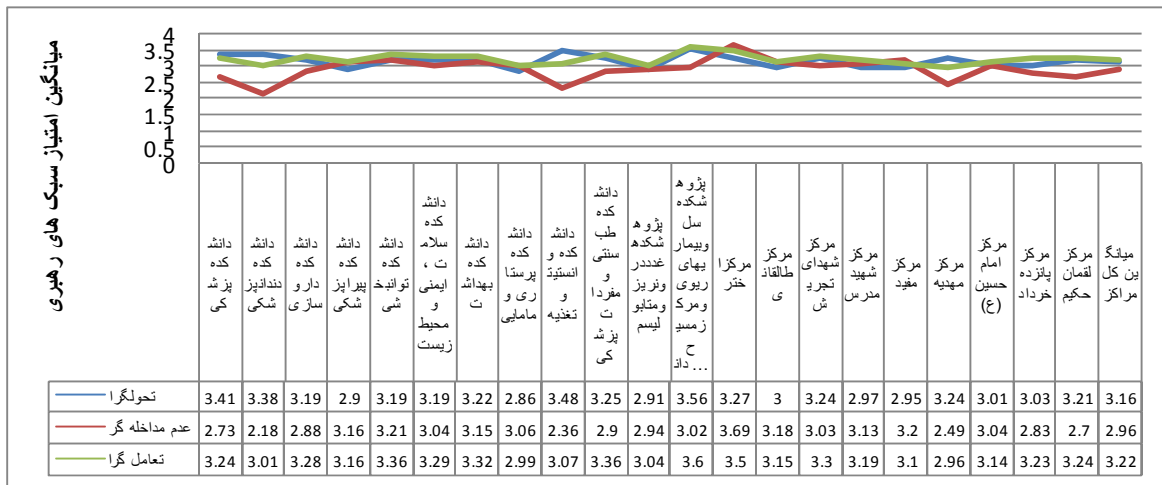
همچنین در مورد عناصر تعالی سازمانی در حیطه توانمندسازها، میانگین امتیاز عناصر بین 53 تا 58 بود، اما در حیطه عناصر نتایج، میانگین امتیاز بین 53 تا 57 بود. کمترین امتیاز در حیطه نتایج مربوط به عنصر نتایج کلیدی عملکرد (57 امتیاز از 150 امتیاز یا 38 درصد) و همینطور نتایج مشتری (55 امتیاز از 150 امتیاز یا $36/6$ درصد) کمترین امتیاز عناصر حوزه تعالی سازمانی را داشتند که با توجه به ساختار امتیاز تعالی سازمانی مدل EFQM-2010 امتیاز قابل قبولی نمی‌باشد (شکل ۱) و نیاز است تا ضمن تقویت عناصر توانمندساز، امتیاز حوزه نتایج تقویت گردد که طبیعتاً در این صورت منجر به افزایش محسوس تعالی سازمانی خواهد شد.

یافته‌های به دست آمده بیانگر این نکته است که پژوهشکده سل و بیماری‌های ریوی و مرکز مسیح دانشوری توأمان بالاترین امتیاز را در سبک‌های رهبری تحول گرا ($m=3/56$) و تعامل گرا ($m=3/60$) دارا می‌باشند و مرکز اختر نیز بالاترین امتیاز را در سبک‌های رهبر عدم مداخله گر ($m=3/69$) اخذ نمود.

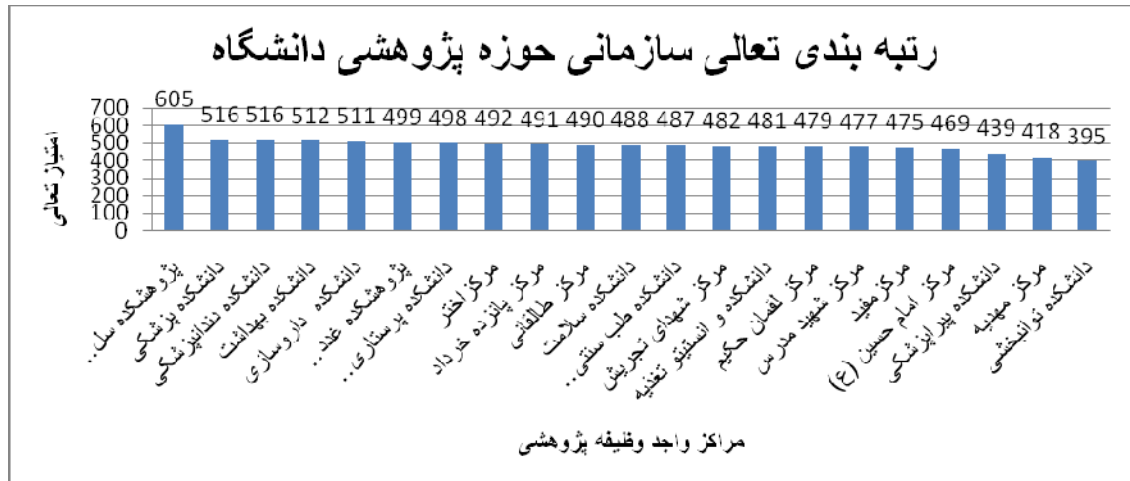
میانگین کل حوزه پژوهشی در رتبه تعالی سازمانی در قلمرو توانمندسازها از 500 امتیاز، 278 امتیاز یا $55/6$ درصد و در حوزه نتایج از 500 امتیاز، 218 امتیاز برابر $43/6$ درصد و در کل، میانگین تعالی سازمانی در حوزه پژوهشی دانشگاه با امتیاز 496 برابر $49/6$ درصد بود. لازم به ذکر است این رتبه پس از پیشرفت‌های چشمگیر حوزه پژوهشی در 2 سال اخیر و ارتقاء 683 پله‌ای آن در سطح بین المللی در سال 2012 کسب شده است (۹)، هر چند با توجه به ماهیت این حوزه وظیفه‌ای، شرکت‌های با توسعه پایدار در کلاس جهانی رتبه‌های حدود 700 را به خود اختصاص داده اند.

توزیع حوزه‌های پژوهشی بر حسب امتیاز تعالی سازمانی به تفکیک واحدها در نمودار ۳ ارائه شده است و نشان می‌دهد که پژوهشکده سل و بیماری‌های ریوی و مرکز مسیح دانشوری با فاصله معنی‌داری و با کسب امتیاز 605 بهترین وضعیت تعالی سازمانی را دارا می‌باشد و دانشکده توانبخشی با امتیاز 395 کمترین رتبه را به خود اختصاص داده است. غالب مراکز حدود 50 درصد امتیاز را در تعالی سازمانی کسب نمودند.

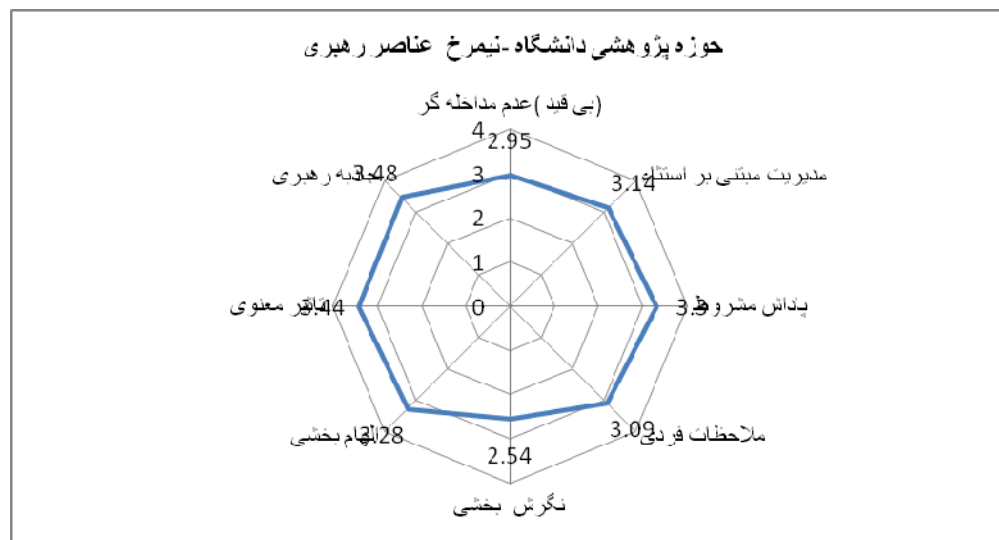
یافته‌های عناصر سبک رهبری نیز نشان می‌دهد کمترین میانگین عناصر سبک رهبری، متعلق به عنصر نگرش بخشی



نمودار ۲. توزیع مراکز بر حسب امتیاز میانگین سبک رهبری



نمودار ۳. رتبه بندی تعالی سازمانی براساس نظر ۴۴۱ نفر افراد مورد مطالعه



نمودار ۴. نیمرخ عناصر رهبری حوزه پژوهشی دانشگاه

یافته‌های آنالیز رگرسیون نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا به طور مطلق بر تعالی سازمانی حوزه پژوهشی تأثیر مثبت ($P < 0.01$ و $\beta = 0.37$) ضریب استاندارد شده (BETA) و بر عنصر نه گانه تعالی سازمانی نیز به طور مطلق تأثیر مثبت دارد. علیرغم اینکه سبک رهبری تعامل‌گرا به صورت مستقل بر تعالی حوزه پژوهشی تأثیر مثبت نداشت ($P = 0.49$) و ($\beta = 0.04$)، اما بر عناصر شرکت‌ها و منابع ($\beta = 0.2$)، فرایندها، محصولات و خدمات ($\beta = 0.13$)، نتایج کارکنان ($\beta = 0.17$) و نتایج مشتریان ($\beta = 0.16$) تأثیر اندکی داشت.

اعتبار و همبستگی بین سبک‌های رهبری و عناصر تعالی سازمانی در جدول ۱ نشان داده شده است و بیانگر این نکته است که در سبک رهبری تحول‌گرا بیشترین همبستگی با عنصر رهبری به میزان 0.32 و کمترین همبستگی با عنصر فرایندها با 0.17 وجود داشت. همچنین در سبک رهبری تعامل‌گرا بیشترین همبستگی با عنصر نتایج کارکنان به میزان 0.31 و کمترین همبستگی با عنصر رهبری به میزان 0.17 وجود داشت. اما در سبک رهبری عدم مداخله‌گر علیرغم وجود رابطه معنی‌دار با ۳ عنصر فرایندها- نتایج مشتری و نتایج کارکنان، میزان همبستگی زیر 0.2 بود.

شتابانی به این حوزه داده شود که یقیناً انتخاب مدیران با سبک‌های رهبری تحول‌گرا از ابزار این تعالی خواهد بود. در مورد محدودیت‌های تحقیق می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- با توجه به پراکندگی وسیع و حجم بالای جامعه آماری (حدود ۳۰۰۰۰ نفر) و علیرغم تطابق تعداد نمونه‌ها (۴۴۱ نفر) با منابع علمی و آماری، شاید نمونه مذکور نمونه مکفی برای این مطالعه نباشد.

- در تعداد معدودی از مراکز، همکاری مناسبی با فرایند تحقیق به عمل نیامد.

همان گونه که در مقدمه ذکر شد این نوع تحقیقات در کشور، به ویژه در حوزه‌های پزشکی به ندرت انجام گرفته‌اند. لذا در صورتی که مطالعات مشابهی وجود داشت، بهتر می‌توانستیم موضوع را تحلیل نماییم.

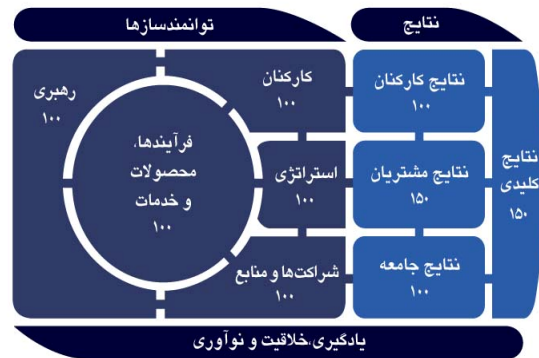
از جنبه‌های مثبت این تحقیق این است که سوگیری (Bias) نداشته و عنوان مراکز برای محققین مهم نبوده‌اند و هر آنچه به دست آمده گزارش گردیده است. این نوع مطالعات در سطح بین‌المللی تازه و در سطح دانشگاه‌ها به ندرت صورت گرفته است و در واقع تجربه‌ای جدید است.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش، نوع سبک رهبری غالب (سبک رهبری تعامل‌گرا) بود که تحلیل نشان داد بین سبک فوق و تعالی همبستگی مطلق معنی‌داری وجود ندارد. مقایسه یافته‌های علمی این تحقیق با تحقیقات مشابه داخلی و خارجی در زیر اشاره می‌شود:

یوزویچ و امانوئل (۱۹۹۴) در تحقیقی با عنوان «بررسی سبک‌های رهبری و خصوصیات دموگرافیکی روسای مراکز آموزشی» به این نتیجه رسیدند که هر زمانی غالباً یک نوع سبک رهبری مورد استفاده قرار می‌گیرد و بهترین سبک رهبری وجود ندارد (۱۱). یافته‌های تحقیق ما برخلاف یافته‌های یوزویچ و امانوئل، بر این نکته تأکید دارد که سبک رهبری تحول‌گرا بر تعالی سازمانی بطور مطلق تأثیر مثبت دارد. استفان چکوانینه (۲۰۰۴) در تحقیقی که با موضوع «نقش رهبران در مدیریت دانشگاه‌ها» در دو دانشگاه نیجریه و فینیش انجام داد، اینچنین نتیجه‌گیری کرد که هیچ سبک رهبری خاصی تعیین‌کننده اثربخشی فعالیتهای دانشگاه‌ها نمی‌باشد (۱۲). نتایج تحقیق حاضر یافته‌های چکوانینه، مبنی بر اینکه هیچ سبک رهبری خاصی تعیین‌کننده اثربخشی فعالیتهای دانشگاه‌ها نمی‌باشد را تأیید نمی‌کند.

خداداد کاشی (۱۳۸۵) در پژوهش خویش تحت عنوان «ارتباط بین سبک رهبری و تعالی سازمانی در دانشکده‌های

سبک رهبری عدم مداخله گر نیز علیرغم تأثیر مثبت در تعالی حوزه پژوهشی ($P < 0/01$ و $Beta = 0/24$)، تأثیر ناچیزی بر عناصر کارکنان ($Beta = 0/13$)، فرایندها، محصولات و خدمات ($Beta = 0/17$)، نتایج کارکنان ($Beta = 0/19$)، نتایج مشتریان ($Beta = 0/16$) و نتایج کلیدی عملکرد ($Beta = 0/14$) داشت.



شکل ۱. نمایی از ساختار مدل تعالی سازمانی EFQM-2010 (۱۰)

بحث

تحقیق نشان می‌دهد که میانگین تعالی سازمانی در کل حوزه پژوهشی دانشگاه حدود ۵۰ درصد بود. در مطالعات مشابه در داخل کشور نظیر تحقیق خانم خدادادکاشی بر روی دانشکده‌های تربیت بدنی ۵ دانشگاه تهران که حداکثر امتیاز تعالی را ۴۷۴ امتیاز (دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شهید بهشتی) و حداقل آن را ۲۷۱ امتیاز (دانشکده تربیت بدنی دانشگاه الزهرا) گزارش نموده است (۱)، امتیازهای این تحقیق قابل دفاع است. اما با توجه به حوزه مطالعه این پژوهش (حوزه پژوهشی) که موتور محرکه تولید علم بوده و دانشگاه‌های علوم پزشکی سهم ۲۷ درصدی را در کشور در این زمینه دارد می‌باشند (۹) و با توجه به اهداف چشم انداز ۱۴۰۴ و نگاه به امتیاز تعالی در سازمانهای پایدار با کلاس جهانی، میانگین امتیاز کسب شده در حوزه پژوهش دانشگاه نباید راضی‌کننده باشد. برعکس باید شتاب دهنده حرکت آغاز شده در ۲ سال اخیر در تولید علم دانشگاه مورد مطالعه بوده و با کالبدشکافی نقاط ضعف اشاره شده در تحقیق و مطالعه جامع در مورد عوامل موفقیت و تعالی بالای مرکز مسیح دانشوری و پژوهشکده سل و بیماری‌های ریوی، رویکرد اصلاحی و

پیشنهاد می‌شود به بررسی نقاط ضعف در سبک رهبری و تعالی سازمانی همت گمارده شود. به نظر می‌رسد سیاست‌گذاری‌های حوزه پژوهشی دانشگاه و نگاه میسوط مدیران ارشد آن نویدبخش پیگیری این پیشنهاد باشد. فراموش نگردد که دانشگاه فقط تکنولوژی و ابزار نیست، بلکه مدیریت و رهبری بهینه است که شاکله توسعه و تعالی پایدار را شکل می‌دهد لذا بکارگیری مدیران و رهبران حوزه پژوهشی با رویکرد و سبک رهبری تحول‌گرا پیشنهاد می‌گردد. با توجه به تحقیقات میدانی صورت گرفته در حوزه فعالیت‌های پژوهش‌کننده سل و بیماری‌های ریوی و مرکز مسیح دانشجویی و ابعاد ملی و بین‌المللی فعالیت‌های آن (نظیر داشتن ۱۱ مرکز تحقیقاتی زیر مجموعه، مرکز چند پایگاه بین‌المللی سازمان بهداشت جهانی در منطقه، توسعه کیفی و کمی اعضای هیئت علمی، اختراعات، راه‌اندازی کلینیک‌های فوق تخصصی، دارا بودن اولین بانک اعضاء در کشور و ...) کسب امتیاز بالا در تعالی سازمانی برای این پژوهش‌کننده و مرکز، توجیه عقلانی و علمی دارد و پیشنهاد می‌گردد سایر مراکز پژوهشی از تجربیات مرکز فوق‌الشاره و سبک رهبری مورد استفاده در آن بهره‌برداری نمایند.

پیشنهاد می‌گردد با تشکیل شرکتهای دانش‌بنیان در راستای تعامل با شرکا و توسعه منابع در رسیدن به نتایج کلیدی عملکرد اقدامات ویژه به عمل آید. هم‌چنین پیشنهاد می‌گردد با افتتاح صندوق و کانون حمایت از دانش‌پژوهان فعالیت‌های پژوهشی مورد حمایت مادی و معنوی قرارگیرد. پیشنهاد می‌گردد این مطالعه در سایر سازمانهای چند وظیفه‌ای نظیر سازمان تامین اجتماعی و ... اجرا گردد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله برخود لازم میدانند از حمایت‌ها و مساعی مدیران، اعضاء محترم هیات علمی، کارکنان و دانشجویان محترم دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی و دانشگاه تهران، به خصوص آقایان دکتر محمد رحمتی رودسری (معاون تحقیقات و فناوری)، دکتر حسن مومنی (مدیرکل حراست)، مهندس ناصر ولایی (مشاور آمار و متدولوژی) و سرکار خانم پوران قائدی کمال امتنان و قدردانی را بنمایند.

REFERENCES

۱. خداداد کاشی ش، نویسنده. ارتباط سبک‌های رهبری بر تعالی دانشگاه‌های تربیت بدنی شهر تهران. تهران: پروژه پژوهشی؛ ۱۳۸۵.
۲. یزدانی و همکاران، نویسندگان. خبرنگار الکترونیک موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی. تهران: سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران؛ شماره ۱۶. فروردین ۱۳۹۰.

تربیت بدنی شهر تهران» چنین استنتاج نمود که ارتباط معنی‌داری بین سه سبک رهبری (تحول‌گرا، عمل‌گرا، و بدون رهبری) و تعالی سازمانی وجود ندارد (۱). با توجه به یافته‌های این تحقیق ارتباط معنی‌دار بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا و بدون رهبری با تعالی سازمانی وجود دارد و با نتایج تحقیقات خانم خداداد کاشی تطابق ندارد.

در سال ۱۹۹۵، جیمز ویز و مایک ولیس از دانشگاه ویندسور تحقیقی در ارتباط با (رهبری فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی) انجام داد. نتیجه تحقیق نشان داد که در سازمان‌هایی که مدیران تحول‌گرا داشتند توفیق در اهداف سازمانی بیشتر بود، کار تیمی بهتر انجام می‌شد، مشتریان بهتر هدایت می‌شدند و رضایت شغلی بیشتر بود (۱۳). نتایج حاصل از تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات جیمز ویز و مایک ولیس تطابق دارد.

در تحقیقی که توسط کروی و دانیل چوک در سال ۱۹۹۶ در ارتباط با دو رویکرد رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا صورت گرفته نتایج نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا و اثربخشی سازمانی وجود دارد و به طور کلی مدیران در رویکرد رهبری تحول‌گرا قوی‌تر از رهبری عمل‌گرا و بدون رهبری عمل کردند (۷). نتایج این تحقیق قسمتی از یافته‌های کروی و چوک را تایید می‌نماید، اما ارتباط معنی‌دار سبک رهبری تعامل‌گرا را با تعالی سازمانی رد می‌نماید.

در تحقیقی تحت عنوان خود ارزیابی بر مبنای مدل EFQM از مراکز آموزش عالی که توسط روزا و امارال در دانشگاه‌های پرتوگو انجام شد (۲۰۰۵)، نقاط ضعف بیشتر در حیطه‌های نتایج جامعه، نتایج کارکنان و نتایج مشتری بود (۱۴). نتایج تحقیق حاضر مبنی بر اینکه نقاط ضعف بیشتر در حیطه‌های نتایج جامعه، نتایج کارکنان و نتایج مشتری بوده است، یافته‌های روزا و امارال را در این حوزه تایید می‌نماید.

این نکته لازم به ذکر است که شاید بتوان دلایل اصلی تفاوت در نتایج تحقیقات مختلف در حوزه‌های رهبری و تعالی سازمانی را تفاوت‌های فرهنگی و محیط‌های کاری متفاوت و وظایف متمایز از یکدیگر دانست، لذا این نتایج به طور کلی با مدل رهبری اقتضایی فیدلر هم‌خوانی دارد.

۳. موسی پور ب، ایزدی م ح، نویسندگان. مدیریت فرایند و نحوه شناسایی شاخص‌های اندازه‌گیری در سری استاندارد ISO 9000-2000 بر اساس مدل EFQM. تهران: سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران؛ ۱۳۸۳.
۴. رازانی ع، نویسنده. آشنایی با روش‌های خود ارزیابی براساس مدل تعالی سازمانی EFQM. تهران: موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی؛ ۱۳۹۰.
۵. سیدجوادی‌ن س ر، نویسنده. مدیریت رفتار سازمانی. تهران: نگاه دانش؛ ۱۳۸۳.
۶. زالی ع و همکاران، نویسندگان. برنامه توسعه علمی دانشگاه با نگاهی به چشم انداز ۲۰ ساله نظام. چاپ اول. تهران: انتشارات روابط عمومی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی؛ ۱۳۸۷.
۷. خداداد ح، نویسنده. تعیین اثربخشی فعالیت‌های ورزشی فوق برنامه دانشگاه‌های تهران و ارائه الگوی اثربخشی [پایان نامه دکتری]. تهران: دانشگاه تربیت مدرس؛ ۱۳۸۴.
8. Bass B, Avolio B, Editors. Multifactor leadership questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press; 1995.
۹. جزئی زاده کریمی مژگان، نویسنده. ویژه نامه سیزدهمین جشنواره پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی. تهران: نشر روابط عمومی؛ آذر ۱۳۹۱.
۱۰. همایونفر س م، نویسنده. راهنمای متقاضیان جایزه ملی بهره‌وری. تهران: انتشارات سرآمد؛ ۱۳۸۹.
۱۱. تنعمی م، نویسنده. رهبری و مدیریت در دانشگاهها. فصلنامه دانش مدیریت: ۱۳۷۰.
12. Anyarnele SC, Editor. A study of leadership approach to quality improvement in university Management-Nigerian and Finnish cases. Helsinki, Finland: Helsinki University Press; 2004.
13. Peggy E, editor. Self- esteem, sport and physical activity. Columbus, OH, USA: Department of psychology, The Ohio State University; 2005.
14. Dubas KM, Nijhawan IP. A test of the EFQM excellence model of TQM, Proceeding of the academy of marketing studies. 2004;10.