

پیش‌بینی نگرش به تغییرات سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا در اساتید بالینی و علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

مرضیه حسینی^۱ و^۲، مرضیه مومن نسب^۳، نسرين رزمجویی^۳

^۱مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران، ^۲گروه پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران، ^۳کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

تاریخ وصول: ۱۴۰۲/۰۹/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۷

چکیده

زمینه و هدف: ارتقاء کیفیت در عرصه سلامت جامعه منوط به ارتقای کیفیت آموزش پزشکی می‌باشد، کمیته کشوری ارتقاء کیفیت بر ایجاد تحول در نظام مدیریت و رهبری آموزش علوم پزشکی در وزارت بهداشت و درمان تأکید ورزیده است. لذا هدف از این مطالعه تعیین و پیش‌بینی نگرش به تغییرات سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا در اساتید بالینی و علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی یاسوج بود.

روش بررسی: این یک پژوهش توصیفی - مقطعی می‌باشد که در سال ۱۳۹۹ انجام شد، جامعه آماری آن کلیه اساتید بالینی و علوم پایه مشغول به تدریس در دانشگاه علوم پزشکی بودند، شرکت کنندگان به صورت نمونه‌گیری تمام شماری و در دسترس انتخاب شدند. از پرسشنامه رهبری چندعاملی باس و مقیاس دونهام برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، تی و تحلیل رگرسیون تک متغیره و چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: ۲۵۵ نفر از استادان بالینی و علوم پایه با میانگین سنی $44/68 \pm 7/49$ (حداقل ۲۸ و حداکثر ۶۵ سال) در مطالعه حاضر شرکت کردند که ۸۹ درصد شرکت کنندگان عضو هیات علمی رسمی یا پیمانی و ۱۱ درصد اساتید مدعو یا حق‌التدریسی بودند و ۵۶/۵ درصد از اساتید علوم پایه و مابقی بالینی بودند. نتایج تحلیل رگرسیون تک متغیره نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا به ترتیب ۱۵/۳ درصد و ۱۴/۷ درصد واریانس یا پراکندگی نمرات نگرش به تغییر سازمانی اساتید بالینی و علوم پایه علوم پزشکی را تبیین می‌کنند که از نظر آماری $(P = 0/387)$ و $(P = 0/979)$ معنی‌دار نبوده‌اند. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره یا چند گانه (بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا) نیز نشان داد که مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا به ترتیب ۱۳/۵ درصد و ۱۲/۷ درصد واریانس نمرات نگرش به تغییر سازمانی در اساتید بالینی و علوم پایه علوم پزشکی را تبیین می‌کنند که از نظر آماری معنی‌دار نبودند $(P > 0/05)$.

نتیجه‌گیری: مؤلفه‌های سبک‌های رهبری اعم از تحول‌گرا و تعامل‌گرا قادر به پیش‌بینی نگرش به تغییرات سازمانی در اساتید بالینی و علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی نبوده است.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول‌گرا، رهبری تعامل‌گرا، تغییر سازمانی، نگرش، علوم پزشکی

*نویسنده مسئول: مرضیه مومن نسب، شیراز، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، گروه پرستاری و مامایی.

Email: mnasab48@yahoo.com

"نشریه علمی پژوهشی ارمغان دانش وابسته به دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یک نشریه با دسترسی آزاد است و تمامی مقالات منتشر شده در این نشریه به صورت دسترسی آزاد منتشر می‌شوند."

مقدمه

آموزش عالی کشور نیازمند یک چارچوب نظری ارتقای کیفی است، که بایستی براساس مطالعه، نقد و تحلیل نظریه‌های مدون حوزه تخصصی جهانی با توجه به شرایط ارزشی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور تدوین گردد (۱) و به واقع نیازمند کار عملی بیشتر جهت ارتقای کیفی است (۲) دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز به شدت نیازمند بهبود کیفیت آموزش علوم بهداشتی و پزشکی می‌باشند. در همین راستا، کیفیت آموزشی و پژوهشی از جمله دغدغه‌هایی است که همیشه نظام‌های دانشگاهی برای دستیابی به آن تلاش می‌کنند (۳)، به طوری که در سال‌های اخیر مسئله کیفیت آموزشی از مباحث مهم و قابل توجه در نظام‌های آموزشی شده است. نگاهی به تحولات نظام آموزشی در دو دهه گذشته از نظر جمعیت دانشجویی حاکی از رشد کمی و عدم توجه به کیفیت دانشگاه‌ها و بهبود ارتقاء آن است. بهبود و ارتقای کیفیت آموزش پزشکی مستلزم یک ساز و کار مناسب و بهینه می‌باشد (۴) و از آنجایی که ارتقاء کیفیت در عرصه سلامت جامعه منوط به ارتقای کیفیت آموزش پزشکی می‌باشد، کمیته کشوری ارتقاء کیفیت از سال ۱۳۷۷ برای ایجاد تحول در نظام مدیریت و رهبری آموزش علوم پزشکی در وزارت بهداشت و درمان تشکیل شده است (۵).

هدف از مدیریت و رهبری سازمانی بهره برداری به مطلوب ترین شکل ممکن از استعدادها و توانایی‌های نیروی کار و مدیریت در رسیدن به برنامه شاخص

تعیین شده می‌باشد، رهبری و مدیریت سازمانی اشاره به تدوین سیاست‌ها و خط چارچوب‌های مشخص اداری و تجاری دارد که اعضای سازمان شرکت مطابق با آن حرکت و نیازهای اساسی سازمان را بر آورده می‌سازند (۶). مدیریت و رهبری در هر سازمان در برگیرنده اصول مشخصی است که درجه نخست با فرآیندکاری سازمانی و روابط ساختاری مشخص و فرهنگ سازمانی موجود وظیفه اصلی هدایت مسیر شرکت یا سازمان را بر عهده (۷). رهبرسازمان، نسبت به سایر منابع سازمان، برای موفقیت سازمان حیاتی‌تر است و نقشی استراتژیک در پیشبرد منافع و مقاصد سازمان دارد (۸). در این زمینه این که چه شکل رهبری مؤثرترین شکل ممکن می‌باشد و این که چه عواملی سبک رهبری را به وجود می‌آورد، از سبک تفکر و برنامه‌های مرتبط با آن نشات می‌گیرد (۹)، اما چیزی که روشن می‌باشد این است که رابطه مشخصی ما بین سبک رهبری و تفکر با بهره‌وری و عملکرد وجود دارد و علت اهمیت به انواع رهبری و موارد مرتبط با آن به رابطه مستقیم مدیریت و رهبری و سطح عملکرد کارکنان بر می‌گردد (۱۰)، از مهم‌ترین الگوهای سبک رهبری می‌توان به رهبری تحولی اشاره کرد:

این سبک از رهبری برای اولین بار به وسیله برنز مطرح گردید (۱۱ و ۱۲). در این سبک رهبر علاوه بر کاهش تمایل به ترک خدمت پرسنل (۱۳)، ویژگی‌هایی هم‌چون انگیزه (۱۴ و ۱۵)، تعهد سازمانی (۱۴)، اعتماد به نفس (۱۶)، مشارکت و کار

می‌شود و رابطه رهبر با پیروان سوداگرانه و بر مبنای مبادله یک چیز برای چیز دیگر است (۲۶) مجموع عوامل مرتبط با رهبری بر اقدامات و عمل کارکنان نقشی اساسی و مهم دارد و یکی از اثراتی که این شاخص می‌تواند بر جای بگذارد بر نگرش به تغییر سازمانی و ایجاد تفاوت در این زمینه است. مطالعه شواهد و منابع موجود گویای این مطلب است که میزان تغییر در افراد به توانایی و نگرش مدیران سطوح عالی و میانی در پذیرش تغییر سازمانی و تفهیم آن به زیردستانشان بستگی دارد (۲۷).^۱ تغییر یک واقعیت سازمانی است و نگرش کارکنان به تغییر نقش مهمی در درجه پذیرش و یا واکنش آنها به تغییر ایفا می‌نماید (۲۸). اجزن و فیش‌بن بر این باورند که نگرش‌ها اغلب پیش‌بینی‌کننده‌های بهتری برای رفتارهای آینده هستند تا این که رفتارهای گذشته را ملاک پیش‌بینی رفتارهای آینده قرار دهیم (۲۹). در همین راستا دونهام و همکاران، ابزار سنجش نگرش به تغییر را ابداع کردند. آنها نگرش به تغییر را به طور کلی شامل شناخت شخص از تغییر^(۱)، عکس‌العمل عاطفی به تغییر^(۲) و تمایل رفتاری به تغییر^(۳) تعریف کردند (۳۰). این تغییر الگوی بسیاری را در بر می‌گیرد و این تحقیق نیز در همین راستا بررسی پیرامون آن را هدف قرار داده است. مطالعه شواهد و منابع موجود، گویای این مطلب است که

تیمی (۱۷) را افزایش می‌دهد. جونز در مطالعه خود با اشاره به وجود تأثیر مثبت این سبک از رهبری بر مراقبت همراه با ایمنی مناسب از بیمار، بیان می‌نماید که رهبر تحول‌آفرین عملکرد سیستم را بهبود بخشیده و به افراد امکان می‌دهد منافع سازمان را بر منافع شخصی خود ترجیح داده و فراتر از توانایی‌های خود در جهت رسیدن به آن‌ها به فعالیت بپردازند (۱۸). هم‌چنین رهبر تحول‌آفرین با استفاده از مهارت‌های ارتباطی مناسب، توانمندسازی و ایجاد حس استقلال در پرستاران و با به اشتراک گذاشتن مسئولیت‌ها در هنگام تصمیم‌گیری، محیط کاری مناسبی را به وجود آورده و باعث افزایش رضایت پرستاران، بهبود وضعیت استخدام و حفظ نیروی انسانی شده (۱۹) و در ارتقای نوآوری و خلاقیت (۲۰)، بهبود وضعیت روحی و روانی و کیفیت زندگی کاری پرسنل (۲۱ و ۲۲)، افزایش رضایت شغلی (۲۳ و ۲۱، ۱۵)، کاهش فرسودگی (۱۴) و استرس شغلی (۲۴) تأثیرگذار است. باس ادعا کرده است که ساختارهای رهبری تحولی می‌تواند عملکرد پیروان آن را به عنوان پیامد نفوذپذیری رهبر تسهیل کند (۲۵).

از دیگر انواع رهبری در این زمینه، می‌توان به رهبری تعاملی اشاره کرد که این نوع رهبری با الگوی اصلاحی و در کسب نتیجه در بازه کوتاه مدت نقشی اساسی دارد. برنز رهبری تعامل‌گرا را نیز این‌گونه تعریف می‌کند که در این سبک به همه چیز از منظر میزان منفعتی که عاید افراد می‌کند، نگرسته

1-Person's Cognitions about Change
2-Affective Reactions to Change
3-Behavioral Tendency Toward Change

روش بررسی

این یک پژوهش توصیفی - مقطعی می‌باشد که در سال ۱۳۹۹ انجام شد، جامعه آماری آن شامل کلیه اعضای هیات علمی بالینی و علوم پایه و نیز اساتید آموزشی غیر هیات علمی (مدعو و حق التدریس) در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج می‌باشند. با توجه به محدود بوده جامعه مورد مطالعه، نمونه‌گیری به صورت غیر احتمالی و به صورت تمام سرشماری انجام شد.

معیارهای ورود به مطالعه شامل عضویت کادر آموزشی اعم از هیات علمی و غیر هیات علمی دانشگاه، داشتن حداقل یک سال سابقه تدریس و نیز رضایت شرکت در مطالعه بوده است. عدم رضایت شرکت در مطالعه و عدم پاسخ‌دهی کامل به پرسشنامه‌ها به عنوان معیارهای خروج از مطالعه در نظر گرفته شدند.

در مطالعه حاضر جهت بررسی سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا از نسخه اصلاح شده پرسشنامه رهبری چندعاملی باس به وسیله بایسیو، هاکت و آلن استفاده شد. پرسشنامه مذکور دارای ۴۵ گویه است که ۳۶ گویه آن سبک رهبری تحول‌گرا را در هشت زیر مقیاس نفوذ آرمانی (۸ سوال)، انگیزش الهامی (۴ سوال)، تحریک عقلانی (۴ سوال)، ملاحظه فردی (۴ سوال)، پاداش اقتضایی (۴ سوال)، مدیریت فعالیت - انتظار (۴ سوال)، مدیریت منفعل - انتظار (۴ سوال) و بی بند و باری (۴ سوال) را ارزیابی می‌کند. علاوه بر این ۹ گویه پرسشنامه فوق‌الذکر سبک

میزان تغییر در افراد به توانایی و نگرش مدیران سطوح عالی و میانی در پذیرش تغییر سازمانی و تفهیم آن به زیردستان شان بستگی دارد. در این زمینه مطالعاتی چون فرازجا و همکاران نشان دادند بین سبک‌های رهبری تحولی و تعاملی با ابعاد مختلف نگرش به تغییر سازمانی همبستگی‌های معنی‌دار مثبت و منفی وجود دارد (۳۱).

با توجه به نقش دانشگاه‌های علوم پزشکی در آموزش دانشجویان که نقش اساسی در ارتقای سلامت جامعه دارند، می‌باید اساتید بالینی، پایه و کارشناسان آموزشی برای ایجاد تغییرات اساسی و در جریان حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب نقش بسیار مهمی ایفا نمایند. تغییر در عرصه فعالیت‌های سازمانی کوششی در راستای بهسازی سازمان‌ها تلقی می‌شود و در دانشگاه‌های علوم پزشکی که می‌توانند ارایه‌کننده الگویی برای نهادها و موسسات موجود در جوامع محسوب شوند، بهسازی و در نتیجه توجه به موضوع تغییر از اهمیت بیشتری برخوردار است. تاکنون همبستگی بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا و نگرش به تغییر سازمانی در کارکنان آموزشی آموزش و پرورش انجام شده است، اما در کارکنان آموزشی دانشگاه انجام نشده است، لذا هدف از این مطالعه تعیین و پیش‌بینی نگرش به تغییرات سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا در اساتید بالینی و علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی یاسوج بود.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر تعداد ۲۵۵ نفر پرسشنامه‌ها را به طور کامل تکمیل نمودند. میانگین سن شرکت کنندگان $44/68 \pm 7/49$ (حداقل ۲۸ و حداکثر ۶۵ سال) بوده است و ۳۴ درصد از شرکت کنندگان مؤنث و ۶۶ درصد مذکر بودند. ۸۹ درصد شرکت کنندگان عضو هیات علمی رسمی یا پیمانی و ۱۱ درصد اساتید مدعو یا حق التدریسی بودند. ۵۶/۵ درصد از اساتید علوم پایه و مابقی بالینی بودند. ۷۵/۳ درصد از اساتید مدرک تحصیلی دکتری تخصصی (PhD) و یا دکتری تخصصی و فوق تخصصی پزشکی یا دندانپزشکی و ۲۴/۷ درصد مدرک تحصیلی فوق لیسانس داشتند.

میانگین نمرات رهبری تحول‌گرا در اعضای هیات علمی بالینی ($10/91 \pm 96/56$)، علوم پایه ($10/96 \pm 97/99$) و اساتید غیر هیات علمی یا مدعو ($13/62 \pm 95/18$) و میانگین نمرات رهبری تعامل‌گرا به ترتیب: $4/27 \pm 23/92$ ، $4/31 \pm 22/33$ و $4/64 \pm 24/14$ و نیز میانگین نمرات نگرش به تغییرات سازمانی به ترتیب: $14/41 \pm 73/57$ ، $12/75 \pm 77/86$ و $44/68 \pm 7/49$ گزارش شده‌اند که از نظر آماری فاقد تفاوت معنی‌دار بوده‌اند ($p > 0/05$).

نتایج اولیه مطالعه در خصوص ماتریکس ضرایب همبستگی مؤلفه‌های سبک‌های رهبری و ابعاد نگرش به تغییر سازمانی نشان می‌دهد که تنها بین مؤلفه نفوذ آرمانی از سبک رهبری تحول‌گرا با بعد نگرش عاطفی همبستگی مثبت ($r = 0/167$ ، $p = 0/007$) و مؤلفه خوشنودی شغلی از سبک رهبری تعامل‌گرا با

رهبری تعامل‌گرا را در سه زیر مقیاس اثر بخشی (۲ گویه)، خشنودی شغلی (۴ گویه) و عملکرد بالا (۳ گویه) می‌سنجد. نمره دهی آن به صورت لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً موافقم (نمره ۴) تا کاملاً مخالفم (نمره ۰) است. پایایی و روایی این پرسشنامه به زبان فارسی بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است (۳۲).

جهت نگرش نسبت به تغییر سازمانی از مقیاس ۱۸ گویه‌ای دونهام استفاده شد. این مقیاس شامل سه زیرمقیاس شناختی، عاطفی و رفتاری (هر کدام ۶ گویه) است را در بر می‌گیرد. نمره دهی آن به صورت لیکرت ۶ گزینه‌ای از بسیار موافقم (نمره ۷) تا بسیار مخالفم (نمره ۱) است. حداقل نمره و حداکثر نمره به ترتیب ۱۸ و ۱۲۶ است. پایایی و روایی این پرسشنامه به زبان فارسی بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است (۳۰).

جمع‌آوری داده‌ها بعد از توضیح اهداف مطالعه انجام شد، بر محرمانه نگه داشتن اطلاعات جمع‌آوری شده و داشتن حق آزادانه شرکت در مطالعه، رعایت امانت‌داری و صداقت در کلیه مراحل پژوهش و نیز بر عدم نیاز به نوشتن نام و نام خانوادگی و یا سایر اطلاعات هویتی تأکید شده است.

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، تی و رگرسیون تک متغیره و چند متغیره تجزیه و تحلیل شدند.

نگرش شناختی همبستگی منفی ($p=0/003$, $r=-0/164$) وجود داشته‌اند، ولی بین سایر مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا با ابعادهای نگرش به تغییر سازمانی همبستگی معنی‌دار آماری مشاهده نگردید ($p>0/05$). اگرچه از نظر آماری بین دو مؤلفه فوق‌الذکر با نگرش نسبت به تغییر سازمانی همبستگی معنی‌دار آماری مشاهده گردید، ولی میزان ضریب همبستگی‌های گزارش شده نشان دهنده همبستگی ضعیف یا کم هستند.

نتایج تحلیل رگرسیون تک متغیره (نمره کلی رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا به طور جداگانه) بر اساس مربعات ضرایب همبستگی تعدیل شده نشان می‌دهد که سبک رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا به ترتیب ۱۵/۳ درصد و ۱۴/۷ درصد واریانس یا نگرش به تغییر سازمانی اساتید بالینی و علوم پایه علوم پزشکی را تبیین می‌کنند. با توجه به ضرایب گزارش شده، پیش‌بینی نگرش به تغییر سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا ($p=0/387$) و تعامل‌گرا ($p=0/979$) معنی‌دار نبوده‌اند. به عبارت دیگر، دو سبک رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا قادر به پیش‌بینی نگرش به تغییر سازمانی در اساتید بالینی و علوم پایه نبوده‌اند (جدول ۱).

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره یا چند گانه (مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا) بر اساس مربعات ضریب همبستگی تعدیل شده نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌گرا ۱۳/۵ درصد واریانس یا نگرش به تغییر سازمانی اساتید بالینی و

علوم پایه علوم پزشکی را تبیین می‌کنند. با توجه به ضرایب گزارش شده، پیش‌بینی نگرش به تغییر سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌گرا معنی‌دار نبوده‌اند ($p>0/05$). به عبارت دیگر، مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا قادر به پیش‌بینی نگرش به تغییر سازمانی در اساتید بالینی و علوم پایه نبوده‌اند (جدول ۲).

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره یا چندگانه (مؤلفه‌های رهبری تعامل‌گرا) بر اساس مربعات ضریب همبستگی تعدیل شده نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سبک رهبری تعامل‌گرا ۱۲/۷ درصد واریانس یا نگرش به تغییر سازمانی اساتید بالینی و علوم پایه علوم پزشکی را تبیین می‌کنند. با توجه به ضرایب گزارش شده، پیش‌بینی نگرش به تغییر سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سبک رهبری تعامل‌گرا معنی‌دار نبوده‌اند ($p>0/05$). به عبارت دیگر، مؤلفه‌های رهبری تعامل‌گرا قادر به پیش‌بینی نگرش به تغییر سازمانی در اساتید بالینی و علوم پایه نبوده‌اند (جدول ۳).

از بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا تنها مؤلفه نفوذ آرمانی قادر به پیش‌بینی معنی‌داری بعد عاطفی ($p=0/001$) و شناختی ($p=0/007$) نگرش به تغییر سازمانی در اساتید بالینی و علوم پایه بوده است. سایر مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا و نیز مؤلفه‌های سبک رهبری تعامل‌گرا قادر به پیش‌بینی سه زیر مقیاس نگرش به تغییر (عاطفی، شناختی و رفتاری) نبودند ($p>0/05$).

جدول ۱: خلاصه تحلیل رگرسیون تک متغیره نگرش به تغییر سازمانی بر اساس نمره کلی سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا

مدل	ضرایب همبستگی غیر استاندارد		ضرایب همبستگی استاندارد شده		میزان معنی‌داری	مربعات ضریب همبستگی	مربعات ضریب همبستگی تعدیل شده
	بی	خطای استاندارد	بتا	آماره (تی)			
۱	۸۲/۳۴	۷/۳	-	۱۱/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۱۷۲	۰/۱۵۲
	۰/۰۶۵	۰/۰۷۵	- ۰/۰۵۴	- ۰/۸۶۷	۰/۳۸۷		
۲	۷۶/۱۷	۴/۶۹	-	۱۶/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۱۶۴	۰/۱۴۷
	- ۰/۰۰۵	۰/۱۹۵	- ۰/۰۰۲	- ۰/۰۲۶	۰/۹۷۹		

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون چند متغیره نگرش به تغییر سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا

مدل	ضرایب همبستگی غیر استاندارد		ضرایب همبستگی استاندارد شده		میزان معنی‌داری	مربعات ضریب همبستگی	مربعات ضریب همبستگی تعدیل شده
	بی	خطای استاندارد	بتا	آماره (تی)			
۱	۸۰/۳۲	۷/۴۸	-	۱۰/۷۳	۰/۰۰۱		
	- ۰/۰۱۱	- ۰/۳۱۹	- ۰/۰۰۳	- ۰/۰۳۶	۰/۹۷۲		
	- ۰/۲۱۴	۰/۴۸۴	- ۰/۰۳۱	- ۰/۴۴۳	۰/۶۵۸		
	- ۰/۴۳۷	- ۰/۴۶۲	- ۰/۰۷۱	- ۰/۹۴۷	۰/۳۴۵		
	- ۰/۳۷۶	۰/۴۷۹	- ۰/۰۶۱	- ۰/۷۸۴	۰/۴۳۴	۰/۱۳۵	۰/۱۵۳
	۰/۷۶۵	- ۰/۴۹۵	۰/۱۱	۱/۵۴	۰/۱۲۴		
	۰/۰۲۳	- ۰/۴۴۹	۰/۰۰۴	۰/۰۵	۰/۹۶		
	- ۰/۲۶	- ۰/۵۵۱	- ۰/۰۳۸	- ۰/۴۷۲	۰/۶۳۸		
	۰/۱۳	- ۰/۴۸۹	۰/۰۲۰	۰/۲۶۷	۰/۷۹		

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون چند متغیره نگرش به تغییر سازمانی بر اساس مؤلفه‌های رهبری تعامل‌گرا

مدل	ضرایب همبستگی غیر استاندارد		ضرایب همبستگی استاندارد شده		میزان معنی‌داری	مربعات ضریب همبستگی	مربعات ضریب همبستگی تعدیل شده
	بی	خطای استاندارد	بتا	آماره (تی)			
۱	۷۵/۵	۴/۷۳	-	۱۵/۹۳	۰/۰۰۱		
	- ۰/۸۹۶	۰/۷۱	- ۰/۰۸۸	۱/۲۶	۰/۲۱	۰/۱۴۹	۰/۱۲۷
	- ۰/۲۷	- ۰/۴۵۸	- ۰/۰۴۵	- ۰/۵۹	۰/۵۵		
	- ۰/۱۷۵	- ۰/۵۶۱	- ۰/۰۲۴	- ۰/۳۱	۰/۷۵		

بحث

رویکردهای جدید است، مورد تأکید قرار گرفته

است (۳۱). لذا هدف از این مطالعه تعیین و پیش‌بینی نگرش

به تغییرات سازمانی بر اساس مؤلفه‌های سبک‌های رهبری

اهمیت رهبری در فرآیند مدیریت تغییر به-

وسیله این حقیقت که تغییر، بر حسب تعریف، نیازمند

ایجاد یک سیستم جدید و سپس نهادینه کردن

تحول‌گرا و تعامل‌گرا در اساتید بالینی و علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی یاسوج بود.

یکی از اجزاء مهم سازمان‌های بهداشتی - درمانی، رهبری و مدیریت است، مدیر کلید حل بسیاری از مشکلات تلقی می‌شود. نقش مدیران نظام سلامت در اداره هر چه بهتر سیستم ارایه خدمات بهداشتی درمانی همواره مورد تأکید بوده و انتخاب بهترین افراد برای این امر مورد توجه قرار دارد. آن‌ها باید پاسخ‌گوی نیازها و تقاضاهای بهداشتی - درمانی افراد جامعه بوده و در نجات جان و یا ارتقاء سلامتی آن‌ها بکوشند و این موضوع بر حساسیت و اهمیت کار آن‌ها می‌افزاید (۳۳). فشار محدودیت‌های منابع، توسعه روزافزون فن‌آورهای نوین و گران‌قیمت پزشکی، افزایش انتظارات مردم نسبت به بهبود کیفیت خدمات و کاهش قیمت آنها و پیدایش و توسعه فن-آورهای مدیریت منجر گردیده تا روند تصمیم‌گیری در سازمان‌های سلامت، پیچیده‌تر شود. لذا مسلح ساختن مدیران این سازمان‌ها به دانش، بینش، مهارت و ابزارهای رهبریتی و مدیریتی روز امری حیاتی و غیرقابل انکار شمرده شده است (۳۴).

بین سبک‌های مدیریتی، رهبری، کارایی و مؤلفه‌های مختلف مدیریتی کارمندان و افراد زیر دست روابط مشخصی وجود دارد، پژوهش‌های مختلفی نشان داده‌اند بین سبک‌های مدیریتی با تعهد سازمانی و وفاداری به سازمان (۳۵)، با انگیزش و کارایی کارکنان (۳۶)، با اعتماد به نفس و ایفای نقش (۳۷) و ارتباط مستقیم و مشخصی وجود دارد، برای مثال:

بامباله و همکاران در تحقیقی نشان دادند که سبک‌های مدیریت مسئولین رده بالا و مدیران هر واحد به صورت مستقیم رفتار کارکنان و شیوه عملکردی آنان را پیش‌بینی می‌کند و نوع رفتار و مسئولیت‌پذیری کارکنان در قبال مدیریت و عوامل مربوط به آن را نیز تعیین و شاخص‌بندی می‌کند (۳۸). پس آنچنان که مشخص است رابطه مشخصی ما بین سبک رهبری و تفکر با بهره‌وری و عملکرد وجود دارد، اما تشخیص بهترین سبک مدیریت و تفکر و چالش‌ها و موانع مدیریت صحیح در این زمینه، مسأله‌ای مبهم است که همچنان جواب قطعی نداشته است. رهبری نوین که بر توجه بیشتر بر کارکنان و نحوه مداخله و سبک برخورد با آنان توجه ویژه‌ای نموده است، اساس رهبری موفق را بر تعادل در مداخله، ارزیابی و نوع روابط طرح‌بندی نموده است (۳۹) برای مثال ساختارهای رهبری تحول می‌تواند عملکرد پیروان آن را به عنوان پیامد نفوذپذیری رهبر تسهیل کند، نفوذ و مدیریتی کارآمد در این زمینه را ایجاد نماید. رهبری تحول‌گرا با همین مضمون سعی در گسترش و نفوذ در تیم تحت هدایت و اثرگذاری بیشتر در این زمینه می‌باشد (۸) و اهداف مشخص نفوذی دارد، حال آن که تمرکز رهبری تعاملی در بعد اول مدیریتی معطوف به اهداف کوتاه مدت است (۴۰). آنچنان که مشخص است هر الگوی مدیریتی بر اساس نیاز خاص سازمانی دارای اثر و نقش می‌باشد و این تحقیق با همین نگاه به بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا با نگرش به تغییر سازمانی در کارکنان

عاطفی، حسی و هیجانی در زمینه تغییر می‌باشد در بخش‌شناختی تغییر خوشنودی شغلی عاملی تعیین کننده است که در این زمینه مشهود است که عامل شناختی درکی مشخص از پردازش و تفسیردهی به شرایط است، وقتی شرایط شغلی و خوشنودی شغلی در سطح بالا یا پایین باشد، گرایش به تغییر بر حسب ارزیابی جوی و موقیتی نیز تغییر می‌کند و بر همین اساس ادراک خوشنودی شغلی در بعد شناختی عاملی تعیین کننده است. در نهایت در بخش رفتاری تغییر تحریک عقلایی مساله‌ای اساسی و مهم در پیش‌بینی کنندگی است. آنچنان که در جز رفتاری یک نگرش، به قصد، نیت یا رفتاری ویژه در مورد کسی یا چیزی مربوط می‌شود ادراک و تفسیر دهی عقلانی از نیت و چرایی رفتار در این زمینه از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و عاملی است که به صورت تعیین کننده این بخش را تحت تأثیر و تغییر قرار می‌دهد. در مجموع رهبری تحولی و تعاملی هر کدام بر اساس ابعاد خاصی از موجودیت آنها می‌توانند بر بخش‌هایی از گرایش به تغییر اثر بگذارند و برای گسترش و یا جلوگیری در این حیطه فقط توجه به کلیت یک سبک رهبری کافی نیست و باید برنامه‌ریزی بر اساس هر مؤلفه‌های سبک رهبری در این زمینه باشد.

پژوهش حاضر با محدودیت‌ها و موانعی نیز روبرو بوده که مسیر انجام پژوهش را با دشواری‌هایی چند همراه ساخت. از جمله؛ شیوع پاندمی کرونا و محدودیت تردد و حضور در دانشگاه،

آموزشی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج پرداخت. کارکنان آموزشی دانشگاه، در گروه‌های مختلف آموزشی اعم از اساتید بالینی، پایه و کارشناسان آموزشی فعالیت دارند. در این گروه‌ها، مسایل متفاوتی در ابعاد مختلف آموزشی، پژوهشی و بالینی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در مورد آنها اتخاذ تصمیم صورت می‌گیرد. از جنبه دیگر، در محیط‌های آموزشی میزان یادگیری دانشجویان متأثر از روش‌های رهبری سازمان است. مدیریت و رهبری مناسب، حل مسایل گروه و استقبال از ابداع، نوآوری و تغییر و برنامه‌های توسعه‌ای، از اهمیت ویژه‌ای در گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی برخوردار است. به طور کلی، ایجاد تغییر در موسسات آموزشی و دانشگاه‌ها بستگی به سطح شایستگی و نحوه رهبری و مدیریت آنها دارد. در این تحقیق هم نتایج نشان داد در بین ابعاد تغییر سازمانی نفوذ آرمانی پیش‌بینی کننده معناداری برای متغیر عاطفی می‌باشد، متغیر خوشنودی شغلی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای بعد عاطفی می‌باشد و متغیر تحریک عقلانی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای بعد رفتاری می‌باشد. این نتایج هم‌سو با دیگر پژوهش‌های صورت پذیرفته در این زمینه، مبین این موضوع است که هر کدام از ابعاد تغییر سازمانی معطوف به یک وجهه خاص مدیریتی دچار تغییر و تفاوت قرار می‌گیرد، در بخش عاطفی رهبری که با ویژگی نفوذ آرمانی دیده می‌شود، به عنوان فردی فروتن، مثبت، صادق و شایسته توصیف می‌شود و این تحریک کننده وجوه

حمایت مالی

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی یاسوج بوده است، که با حمایت مالی این دانشگاه انجام گرفت.

ملاحظات اخلاقی

این مطالعه بر گرفته از طرح پژوهشی با کد اخلاق IR.YUMS.REC.1398.148 از دانشگاه علوم پزشکی می باشد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

کتابخانه‌ها و سختی تکمیل پرسشنامه به وسیله اساتید به دلیل حجم بالای کار آنان که باعث افزایش زمان پژوهش گردید. همچنین پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های آتی به مواردی هم‌چون مقایسه ارتباط این سبک‌های رهبری و نوآوری و استفاده از سبک‌های رهبری دیگر و بررسی عوامل و متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر، بررسی و مقایسه تطبیقی رابطه بین سبک‌های رهبری و نوآوری در سازمان‌های مختلف، توجه نمایند.

نتیجه‌گیری

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به یافته‌های تحقیق، مؤلفه‌های سبک‌های رهبری اعم از تحول‌گرا و تعامل‌گرا قادر به پیش‌بینی نگرش به تغییرات سازمانی در اساتید بالینی و علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی نبوده است.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه اساتید بالینی و علوم پایه و نیز اساتید مدعو دانشگاه علوم پزشکی یاسوج جهت همکاری در این پژوهش تقدیر و تشکر به عمل آورند.

تعارض منافع

پدیدآوران اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه منافع متقابلی در رابطه با تألیف و یا انتشار این مقاله ندارند.

REFERENCES

1. Ghorchian NG, Khorshidi A. Performance Indicators in Promoting Quality Management of the Higher Education System. 1th ed. Tehran, Iran: Farashenakhti Andisheh; 2000.
2. Barimani A, Salehi M, Sadeghi M.R. Investigating the effective factors on improving the quality of higher education in postgraduate students' viewpoints. *Journal of Management Education Research* 2011; 2(4(8)): 51-70.
3. Mojtahedzadeh R, Mohammadi A. Educational ranking of schools providing nutrition program in Iran: A strategy to identify the strengths and weaknesses. *The Journal of Medical Education and Development* 2012; 7(1): 2-9.
4. Tabarsa GHA, HassanVandMonfared M, Aref Nejad M. Analyzing and ranking effective factors on improving educational quality (Case Study: Isfahan University). *Interdisciplinary Studies in Humanities* 2012; 4(4): 53-74.
5. Ekrami M, Yari F, Rajabzadeh S. Preparation of mashhad university of medical sciences for implementation of total quality management. *Journal of Health Promotion Management* 2012; 1(4): 25-31.
6. Downe R, Cowell R, Morgan K. What determines ethical behavior in public organizations: Is it rules or leadership? *Public Administration Review* 2016; 76(6): 898-909.
7. Little MA, Gooty J, Williams M. The role of leader emotion management in leader-member exchange and follower outcomes. *The Leadership Quarterly* 2016; 27(1): 85-97.
8. Khan H, Rehmat M, Butt TH, Farooqi S, Asim J. Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal* 2020; 6(1): 40.
9. Bierema L. Women's Leadership Troubling Notions of the "Ideal" (Male) Leader. *Advances in Developing Human Resources* 2016; 18(2): 119-36.
10. Johanim J. Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development* 2016; 40(7): 554-75.
11. Ogbonnaya CN, Nielsen K. Transformational leadership, high performance work practices, and an effective organization. 76th ed. Annual Meeting of the Academy of Management; 2016.
12. Karimi F, Sheshpari L. The relationship between leadership styles and coping strategies to the conflict of high school principals. *Educational Management Innovations* 2013; 8(2): 79-91.
13. Weberg D. Transformational leadership and staff retention: an evidence review with implications for healthcare systems. *Nurs Adm Q* 2010; 34(3): 246-58.
14. Ebrahimzade N, Mooghali A, Lankarani KB, Sadati AK. Relationship between nursing managers' leadership styles and nurses' job burnout: A study at Shahid Dr. Faghihi Hospital, Shiraz, Iran. *Shiraz E-Medical Journal* 2015; 16(8): 57.
15. Cummings GG, MacGregor T, Davey M, Lee H, Wong CA, Lo E, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. *Int J Nurs Stud* 2010; 47(3): 363-85.
16. Ng TW. Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *The Leadership Quarterly* 2017; 28(3): 385-417.
17. Lievens I, Vlerick P. Transformational leadership and safety performance among nurses: the mediating role of knowledge-related job characteristics. *J Adv Nurs* 2014; 70(3): 651-61.
18. Jones P, Polancich S, Steaban R, Feistritz N, Poe T. Transformational Leadership: The Chief Nursing Officer Role in Leading Quality and Patient Safety. *J Healthc Qual* 2017; 39(3): 186-90.
19. Kelly LA, Wicker TL, Gerkin RD. The relationship of training and education to leadership practices in frontline nurse leaders. *J Nurs Adm* 2014; 44(3): 158-63.
20. Fernet C, Trépanier S, Austin S, Gagné M, Forest J. Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work & Stress* 2015; 29(1): 11-31.
21. Lin PY, MacLennan S, Hunt N, Cox T. The influences of nursing transformational leadership style on the quality of nurses' working lives in Taiwan: a cross-sectional quantitative study. *BMC Nurs* 2015; 14: 33.
22. Gillet N, Fouquereau E, Bonnaud-Antignac A, Mokoukolo R, Colombat P. The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2013; 50(10): 1359-67.
23. Casida J, Parker J. Staff nurse perceptions of nurse manager leadership styles and outcomes. *J Nurs Manag* 2011; 19(4): 478-86.

- 24.Spano-Szekely L, Griffin MTQ, Clavelle J, Fitzpatrick JJ. Emotional intelligence and transformational leadership in nurse managers. *J Nurs Administr* 2016; 46(2): 101-8.
- 25.Bass BM. Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Workand Organizational Psychology* 2003; 8(1): 9-32.
- 26.Jafariniya S, Monshedi M, Jafari K. The study of relationship between transformational leadership style and improvement of teacher's performance. *Journal of Human Resources Management* 2013; 2(6): 73-88.
- 27.Bass BM. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York, Free Press.1985 ; 16-27.
- 28.Daft RL. *Organization Theory and Design*. Trans. by Parsaeian A. Erabi M(editor). 13th ed. Tehran: Cultural Research Office; 2012; 23-37.
- 29.Ajzen I, Fishhein M. *Understanding attitudes and predicting behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1980; 19.
- 30.Dunham-Presenter RB, Grube JA, Gardner DG, Cummings LL, Pierce L. The Development of an Attitude toward Change Instrument. In *Annual Academy of Management Conference* Madison 1989.
- 31.Farazja M, Khademi M. The relationship between transformational and transactional leadership styles, and the attitude towards organizational change .*innovation in management education. Journal of Modern Thoughts in Education* 2011; 6(24): 49–69.
- 32.Javdani MA. Study on the relationshipbetween transformational and transactional leadership and organizational commitment of teachers. *Journal Foundations of Education (Studies in Education & Psychology)* 2011; 1(1): 143-58.
- 33.Ranjbar M, Khaef Elahi A, Danaee Fard H, Fani A. Measurig competency model for managers in the health sector (structural equation modeling approach). *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences* 2014; 23(109): 104-13.
- 34.SalarianZadeh MH, Jafari Sirizi M, Yarmohammadian MH, Maher A. Factors affecting organizational entrepreneurship in governmental health organizations of iran. *Health Information Management* 2011; 8(8): 1025-38.
- 35.Yahaya R, Fawzy E. Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development* 2016; 2: 190 –216.
- 36.El-Zayaty N. *An exploration of leadership styles and motivation in Egyptian business organizations*. Walden University; 2016.
- 37.Owoseni O. Emotional intelligence and perceived leadership behaviour effectiveness in organizations *International Journal of Humanities and Social Science* 2014; 4(2): 33.
- 38.Bambale AJ, Kassim I.S, Musa L. Effect of emotional leadership on employee performance among staff of tertiary institutions in gombe. *Journal of Resources Development and Management* 2016; 19: 23-30.
- 39.Khan R, Bukhari A, Channar ZA. Effects of leadership style on health care organizational performance: a survey of selected tertiary care hospital in karachi, pakistan. *Int J Econ Manag Sci* 2016; 5: 333.
- 40.Richards A. Exploring the benefits and limitations of transactional leadership in healthcare. *Nurs Stand* 2020; 35(12): 46-50.

Prediction of Attitude Towards Organizational Changes Based on the Components of Transformational and Interactive leadership Styles in Clinical and Basic Science Faculty Members of Yasuj University of Medical Sciences

Hosseini M^{1,3}, Momen Nasab M^{2*}, Razmjooi N³

¹Research Center for Social Factors Affecting Health, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran, ²Department of Nursing and Midwifery, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran, ³Student Research Committee of Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

Received: 12 Dec 2023 Accepted: 07 Aug 2024

Abstract

Background & aim: Quality improvement in the field of public health depends on improving the quality of medical education. The national committee for quality improvement has emphasized on creating a transformation in the management and leadership system of medical science education in the Ministry of Health and Treatment. Therefore, the purpose of the present study was to determine and predict the attitude towards organizational changes based on the components of transformational and interactional leadership styles in clinical and basic sciences faculty members of Yasuj University of Medical Sciences.

Methods: In the present cross-sectional descriptive research conducted in 2019, the statistical population which included all the clinical and basic sciences faculty members teaching at Yasuj University of Medical Sciences, the participants were selected from the entire census and available for selection. The Bass multi-factor leadership questionnaire and Dunham scale were used to collect data. The collected data were analyzed using Pearson correlation, t and univariate and multivariate regression analysis.

Results: 255 clinical and basic science faculty members with an average age of 44.68 ± 7.49 (minimum 28 and maximum 65 years) participated in the present study, 89% of the participants were official or contract faculty members and 11% were professors. 56.5% were faculty members of basic sciences and the rest were clinical. The results of univariate regression analysis indicated that transformational and interactional leadership styles explain 15.3% and 14.7% of the variance or dispersion of attitude scores of clinical and basic medical science professors respectively. The order was not statistically significant ($p = 0.387$) and ($p = 0.979$). The results of multivariate or multiple regression analysis (based on transformational and interactional leadership components) also indicated that transformational and interactional leadership style components were 13.5% and 12.7%, respectively. They explain the variance of the scores of attitude towards organizational change in clinical professors and basic sciences of medical sciences, which were not statistically significant ($p > 0.05$).

Conclusion: The components of leadership styles, both transformational and interactional, was not able to predict the attitude towards organizational changes in clinical professors and basic sciences of the University of Medical Sciences.

Keywords: transformational leadership, interactional leadership, organizational change, attitude, medical sciences

*Corresponding author: Momen Nasab M, Department of Nursing and Midwifery, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

Email: mnasab48@yahoo.com

Please cite this article as follows: Hosseini M, Momen Nasab M, Razmjooi N. Prediction of Attitude Towards Organizational Changes Based on the Components of Transformational and Interactive leadership Styles in Clinical and Basic Science Faculty Members of Yasuj University of Medical Sciences. Armaghane-danesh 2024; 29(4): 597-609.

The scientific research journal Armaghan Danesh, affiliated with Yasuj University of Medical Sciences, is an open-access publication. All articles published in this journal