

رابطه سبک رهبری و هوش هیجانی مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان

* کورش بنی‌هاشمیان^۱ (MSc) - منصور مؤذن^۲ (MSc)

*نویسنده مسئول: شیراز، چهارراه هواپرد، اول زرهی، سمت راست، پلاک ۲۶۱

پست الکترونیک: kouroshcpsp@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۱۲/۱ تاریخ پذیرش: ۸۹/۱/۱۸

چکیده

مقدمه: مطالعات نشان داده‌اند که بین سبک رهبری با هوش هیجانی مدیران و روابط بین فردی آنان با کارکنان سازمان‌ها رابطه معنی دار وجود داشته و این رابطه می‌تواند در رضایت شغلی کارکنان موثر باشد.

هدف: بررسی رابطه بین سبک رهبری و هوش هیجانی مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز.

مواد و روش‌ها: ۳۳ نفر از مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز و ۱۳۲ نفر از کارکنان تحت سرپرستی آنان در مهرماه ۱۳۸۸ به صورت تصادفی انتخاب شدند. این مطالعه از نوع پس رویدادی است که در آن از پرسشنامه‌های سبک رهبری پورینه، هوش هیجانی شرینگ و رضایت شغلی قاسمی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون‌های معنی دار بودن ضریب همبستگی پیرسون، آزمون‌های مستقل، خی دو و تحلیل رگرسیون انجام شد.

نتایج: تحلیل داده‌ها نشان داد که بین هوش هیجانی مدیران و سبک رهبری آنها ($r = 0.71$ و $p < 0.01$) و بین سبک رهبری مشارکتی مدیران و رضایت شغلی کارکنان آنها رابطه مثبت وجود دارد ($r = 0.60$ و $p < 0.01$). مدیران زن بیشتر از مدیران مرد از سبک رهبری مشارکتی استفاده می‌کنند ($t = 2.40$ و $p < 0.05$) و بین فراوانی مدیران در چهار سبک رهبری تفاوت معنی‌دار وجود ندارد ($\chi^2 = 1.78$ و $p = 0.61$).

نتیجه‌گیری: بین سبک رهبری مشارکتی مدیران با هوش هیجانی آنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همدلی، انگیزش بالا و اعتماد بنفس از جمله ویژگی‌های هوش هیجانی و سبک رهبری مشارکتی است که باعث بالا رفتن میزان عزت نفس، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان می‌شود.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی / رهبری / هوش هیجانی

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره نوزدهم شماره ۷۴، صفحات: ۷۶-۸۵

مقدمه

تشکیلات به طور هماهنگ برای دستیابی به هدف‌های تشکیلات (۵ و ۴).

سبک رهبری، الگو رفتاری مشخص است که در جریان کار و فعالیت سازمانی پیوسته بروز می‌کند و به موجب آن، دیگران شخص را می‌شناسند (۶). تاکنون در مورد سبک رهبری نظریه‌های مختلفی ارائه شده است که از آن جمله می‌توان به نظریه لیکرت (Likert) (۱۹۸۹)، به نقل از هرسی و بلانچارد (۱۳۸۴) اشاره کرد که نظریه خویش را در زمینه تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی و تأثیر آنها در اثربخشی

امروزه با توجه به مطرح شدن رویکردهای نوین آموزشی، توجه ویژه‌ای به بهینه شدن کیفیت آموزش پزشکی معطوف شده است. اساسی‌ترین عامل برای ایجاد شرایط مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی، اداره کنندگان نظام آموزشی یعنی مدیران آنها هستند (۲ و ۱). مشبکی (۱۳۷۷) اظهار می‌دارد که رهبری عبارت است از هنر نفوذ در اشخاص، به طوری که با میل و خواسته خود در جهت حصول به هدف‌های تعیین شده گام بردارند (۳). رهبری یعنی وسیله نظارت بر همکاری تمام افراد گروه با یکدیگر و همکاری گروه با بقیه