

طراحی و ارائه الگو سبک ارتباطی پویا مدیران و اعتبار سنجی آن در دانشگاه علوم پزشکی مشهد

سیده لیلا صابری فتحی^۱، حمید رضائی فر^۲ (نویسنده مسئول)، محمد محمدی^۳، مهدی محمودزاده^۴

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران، پست الکترونیک: saberifl1@mums.ac.ir

^۲ استادیار گروه مدیریت، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران، پست الکترونیک: h.rezaiefar@iaubir.ac.ir

^۳ استادیار گروه مدیریت، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران، پست الکترونیک: Mohammadi@iaubir.ac.ir

^۴ استادیار گروه مدیریت، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران، پست الکترونیک: Mahmodzadeh@iaubir.ac.ir

چکیده

مسئولیت ایجاد ارتباطات صحیح در سازمان، به عهده ی مدیریت است. از این روست که اهمیت مهارت‌های ارتباطی مدیران و لزوم آگاهی مدیران از سبک و شیوه ارتباطی و نحوه ی برقراری ارتباطات مؤثر، بیشتر نمایان می شود. لذا پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی برای کاربست سبک ارتباطی پویا مدیران در دانشگاه علوم پزشکی مشهد تدوین شده است.

راهبرد پژوهش در بخش کیفی، تحلیل تم و در بخش کمی، پیمایش بوده است. جامعه آماری در مرحله کیفی شامل خبرگان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد که با استفاده از اصل اشباع ۱۲ نفر مصاحبه انجام پذیرفت و در بخش کمی ۹۷ نفر مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد بودند. روش گردآوری داده ها در این پژوهش مصاحبه و پرسشنامه بوده و برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از نرم افزار Max Kyudo ، spss 22 و PLS استفاده شده است.

تم سبک پویا شامل مقوله های شرایط مدیر، شرایط شغلی و شرایط زیردستان و ۶ مولفه ویژگی های فردی مدیر، ویژگی های بین فردی مدیر، ماهیت شغل، شرایط اطمینان، ویژگی های فردی زیردستان و ویژگی های بین فردی زیردستان می باشد.

با توجه به نتایج پژوهش، مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد می توانند در زمانی که ارتباطات باز، صریح و روشن و تأکید بر اثر بخشی و کوتاهی زمان ارتباطات می باشد و با استفاده از کارکنان توانمند سعی در اداره امور و فعالیتهای سازمان دارد از سبک پویا استفاده نمایند.

واژگان کلیدی

ارتباطات، سبک های ارتباطی، سبک پویا

مقدمه

مدیران در همه سازمان ها و به ویژه در سازمان های آموزشی بیش از هر چیز دیگری با انسان ها سروکار دارند؛ زیرا فرایند عملیات این سازمان ها به وسیله انسان ها و در مورد انسان ها انجام می پذیرد. انسانی که نه تنها نسبت به عوامل محیطی زیادی که او را در بر گرفته و در او اثر می گذارد، بی تفاوت نیست، بلکه به طور فعالانه ای نسبت بدان ها واکنش نشان می دهد. پیچیدگی های ذهنی انسان، تفاوت های شخصیتی، نیازها و علایق متفاوت، باورها، ارزش ها و ادراکات مختلف، پیشینه های متفاوت خانوادگی و... تنها نمایانگر بخشی از حساسیت های کار مدیران است [۱] اهمیت و نقش مدیریت در کشور ما که از وسعت زیاد و موقعیت جغرافیایی و آب و هوای به نسبت مناسب و منابع سرشار طبیعی و نیروی انسانی بالقوه برخوردار است، بیش از پیش احساس می گردد. [۲] گاهی ضعف و ناتوانی مدیر در برقراری ارتباط مناسب و بجا با سایر کارکنان در محیط کار به علت عدم برخورداری از مهارت ارتباطی موثر منجر به ایجاد نگرش های منفی، بی انگیزگی و نارضایتی شغلی در بین کارکنان می شود، در نتیجه آنها قادر به انجام وظایفشان در حد مطلوب نبوده و در نهایت سازمان با کاهش بهره وری مواجه می شود [۳] می توان گفت ریشه بسیاری از مشکلات و شکستها در سازمان ها ناشی از عدم وجود سبک ارتباطی صحیح مدیران با کارکنان می باشد که اگر مدیران شناخت کافی از وضعیت موجود در سازمان خود را داشته باشند و همچنین نیازهای کارکنان را به خوبی بشناسند، می توانند با استفاده از سبک ارتباطی موثر، ریشه خیلی از کج فهمی ها و تعارضات موجود در سازمان خود را مرتفع سازند. به طور یقین در هر سازمانی از جمله دانشگاه های علوم پزشکی، کمبود ها و نارسایی هایی در طراحی و تنظیم فرآیندهای سازمان وجود دارد و استفاده از یک سبک مدیریت مناسب برای رفع این مسائل و هدایت و هماهنگ نمودن فعالیت ها در جهت انجام وظایف، پیشگیری از تعارضات سازمانی و ایجاد هماهنگی در واحد ها ضروری می باشد [۴] لذا با توجه به سیاستهای کلی سلامت که در اجرای بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی ابلاغ شده است: ارائه خدمات بهداشتی و درمانی باید مبتنی بر اصول و ارزشهای انسانی و همچنین ارتقا نظام انتخاب، ارزشیابی اساتید و مدیران در محیط های علمی و دانشگاهی متناسب با ارزش های اسلامی و آداب حرفه ای باشد، که این امر مستلزم وجود مدیرانی است که بتوانند با اجرای سبک های مدیریتی مناسب، باعث افزایش سطح عملکرد کارکنان، افزایش اثربخشی دانشگاه علوم پزشکی، و هدایت تلاش کارکنان برای عملی شدن اهداف دانشگاه که ارائه مطلوب خدمات بهداشتی و درمانی متناسب با نیاز جامعه و در راستای پیاده سازی سیاستهای کلی نظام سلامت باشد، انجام پذیرد بنابراین از آنجایی که دانشگاهها در زمره اصلی ترین سازمانها، و مؤسسات مورد نیاز جوامع هستند توجه به نقش رهبری برای مدیریت آموزش عالی و ایجاد تغییر و افزایش توانایی ها، شخصیت، دانش، مهارت های اساسی، مهارت های اخلاقی و تعهدات حرفه ای و مهارت های ارتباطی مدیران دانشگاه می تواند منجر به ایجاد تفاوت های چشمگیری در خروجی فعالیتهای کاری کارکنان گردد. سبک مدیریت، راه نفوذ مدیران در پیروان تعریف می شود. مدیران در هر سطحی که باشند و در هر نوع سازمانی که فعالیت کنند باید به مهارت انسانی و فنی مجهز شوند تا بتوانند در تحقق اهداف تعیین شده سازمان موثر باشند [۵] از آنجایی که اثربخشی دانشگاه ها بر آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی تاثیرگذار است، بررسی رابطه بین سبک های مدیریت و اثر بخشی سازمانی در دانشگاههای علوم پزشکی ضرورت پیدا می کند. زیرا با افزایش آگاهی و دانش مدیران نسبت به شناخت سبک های مدیریت و اثربخشی آن در سازمان، توانمندی آنان در اعمال مداخلات مناسب و بجا در ارائه خدمات ارتقا می یابد و در چنین وضعی می توان شاهد رشد و پیشرفت روزافزون این دانشگاه ها بود [۶]

هر مدیری در روند مدیریتی خویش، از سبک یا شیوه های معین و خاصی بهره می گیرد که این سبک در واقع مجموعه الگوهای رفتاری وی می باشد که در جریان کار و فعالیت های سازمانی نمود پیدا می کند و بر مبنای این مشخصه ها دیگران به ویژه کارکنان سازمان از وی شناخت پیدا کرده و واکنش نشان می دهند، در واقع سبک ارتباطی مدیر بر حسب ویژگی های شخصیتی، ادراکات خود و دیگران به خصوص زبردستان تعریف می شود [۷]

مدیرانی که کاملاً فعال، جسور و بی پروا بوده و تمایل دارند که در فرآیند ارتباطات اصل مطلب گفته شده و خیلی به درازا نکشد، از سبک ارتباطی پویا استفاده می کنند. به عبارت دیگر، در این سبک ارتباطی هدف اصلی طرف ارتباطی (رئیس، مدیر و یا مافوق) مواجهه سریع و بی وقفه با مسایل به نوعی کاملاً عملگرا و پراگماتیک می باشد و صحبت از برنامه ها و استراتژی هایی که در آینده قرار است اجرا و عمل شود به میان نمی آید. در واقع، سبک پویا از تأکید و اصرار بر خط مشی های خاص، رویه ها و مقررات در سازمان اجتناب می ورزد [۸] استفاده از سبک ارتباطی پویا در سازمان زمانی کارایی و اثربخشی بالایی دارد که افراد و سازمان در محیطی بسیار پویا در حال

فعالیت باشند. در چنین محیطی افراد به جای این که از دستورات و پیمودن سلسله مراتب و ساختارها برای انتقال پیام استفاده کنند به صورت رودررو و سریع و خلاصه و بدون طی سلسله مراتب و قوانین مربوط به ساختارها و سلسله مراتب ارتباط برقرار می کنند. هم چنین استفاده از این سبک در محیطهایی که با نقد و خرده گیری از جانب افراد مختلف روبه روست نیز کارایی و اثربخشی دارد. در چنین موقعیتهایی و با اتخاذ چنین سبک ارتباطی معمولاً مدیر، حجم زیادی از وظایف را به دیگران تفویض می کند و سعی در توانمندسازی ایشان دارد. از آنجایی که هدف اصلی این سبک برانگیختن دیگران است، لذا در نظر گرفتن میزان انگیزه و شایستگی دیگران در انجام وظایف محوله از سوی رئیس یا مدیر ضروری است. چراکه اگر در این حالت کارکنان دریابند توانایی و شایستگی انجام آنچه را که رئیس یا مدیر از آنان خواسته، ندارند مسلماً برای آنها تجربه یک شکست تلخ را به همراه خواهد داشت. لذا مدیران در استفاده از این سبک ارتباطی می بایست همواره به یاد داشته باشند که طرفهای ارتباطی آنها (یعنی کارکنان) از نظر شایستگی انجام وظایف در حد قابل قبولی باشند [۹] لذا با توجه به اهمیت سبک ارتباطی پویا و اثربخشی سازمانی و همچنین جایگاه ویژه مدیران، ناهمگونی جامعه در دانشگاه، پراکندگی و وسعت جغرافیایی، دارا بودن ۷ معاونت، ۱۸ شبکه بهداشت و درمان، ۱۰ دانشکده، یک پردیس بین المللی، ۲۸ بیمارستان و ۱۶ مرکز تحقیقاتی و گستردگی طیف تحصیلی کارکنان این دانشگاه که از عالی ترین رتبه تحصیلی تا پایین ترین رتبه تحصیلی و پست سازمانی را در خود دارا می باشد، اهمیت دانستن سبک های ارتباطی در دانشگاه بیش از دیگر سازمان ها احساس می شود، لذا آشنایی مدیران این مجموعه با مهارتها، سبک ها و شیوه های ارتباطی مدیریتی، بالاخص سبک ارتباطی پویا اهمیت و ضرورت ویژه ای دارد، تا بتوانند با توجه به شرایط و موقعیت سبک ارتباطی را انتخاب کنند که بیشترین اثر بخشی را داشته باشد. بدین ترتیب اهمیت موضوع تحقیق در این است، که با طراحی الگوی کاربردی سبک ارتباطی پویا و اعتبارسنجی آن در دانشگاه علوم پزشکی مشهد به دنبال حل مشکل می باشد. از دیگر موارد اهمیت تحقیق اشاره به خلاء تحقیقاتی آن می باشد که در نتیجه این تحقیق، با استفاده از مبانی نظری و همچنین مصاحبه نیمه ساختار یافته با افراد خبره و آگاه که در زمینه مدیریت و ارتباطات فعالیت علمی دارند، الگویی جامع ارائه و اعتباریابی گردد که این الگو می تواند برای محققانی که قصد دارند در زمینه سبک های ارتباطی مدیران تحقیق کنند راه گشا باشد و از مولفه های شناسایی شده آن در پژوهش های علمی خود استفاده کنند.

روش شناسی تحقیق

با توجه به موضوع و ماهیت این پژوهش مبتنی بر طراحی ارائه الگو، در این روش از رویکرد پژوهش آمیخته استفاده شده است. بر این اساس در پژوهش حاضر، به منظور طراحی ارائه الگوی اقتضایی کاربردی سبک پویا مدیران و اعتبارسنجی آن در دانشگاه علوم پزشکی مشهد با رویکرد تحلیل تم از روش کیفی استفاده و برای تعمیم یافته های بخش کیفی، پس از طراحی و تدوین پرسشنامه، جهت مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد ارسال شده است. پژوهشگر ابتدا از نظرگاه کیفی موضوع پژوهش را با شرکت کنندگان محدود که خبرگان حوزه ی تحقیق بوده و به صورت هدفمند انتخاب شده بودند، به مصاحبه های رو در رو، عمیق و نیمه ساختار یافته پرداخته است. داده های کیفی جمع آوری شده با استفاده از روش تحلیل تم، مفاهیم، مقوله ها و عوامل اصلی و فرعی شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفته است. سپس بر مبنای یافته های کیفی و ارائه ی مدل متناسب با موضوع تحقیق، نسبت به ساخت ابزار مورد نظر اقدام نموده و در مرحله دوم با استفاده از ابزار تهیه شده به گردآوری داده های کمی پرداخته شده است. نمونه آماری در مرحله کیفی، ۱۲ نفر از خبرگان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد که دارای تجربه و سابقه بیش از ۱۰ سال مدیریت و علاقه مند و آشنا به موضوع بوده اند، طی فرایندی هدفمند انتخاب شده اند. همچنین جامعه آماری مورد نظر در بخش کمی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد به تعداد ۱۳۰ نفر می باشند که جهت انتخاب نمونه از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده استفاده و حجم نمونه مورد نیاز با استفاده از جدول مورگان برآورد شده است. نمونه آماری در بخش کمی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد نیز ۹۷ نفر بود. در این تحقیق جهت اخذ تأمین اعتبار در مرحله کیفی از درگیری طولانی مدت و مشاهده مداوم و بازبینی توسط مشارکت کنندگان استفاده و پایایی و روایی ابزار کیفی و کمی مورد استفاده توسط سه نفر از متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. اعتبارسنجی بخش کمی با معادلات ساختاری (روایی تحلیل عاملی) انجام شده و جهت پایایی نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، ضریب پایایی هر مقوله بدست آمده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS برای نمونه مقدماتی، در کلیه شاخص ها بالای ۷۰ صدم بوده است، لذا می توان گفت که پرسشنامه از اعتبار بالا و قابل قبولی برخوردار است و نشان دهنده قابلیت اعتماد بالای مؤلفه های مورد بررسی می باشد. لازم به ذکر است که میزان آلفای به دست آمده حاکی از قابلیت اطمینان پرسشنامه و همسانی درونی شاخص های آن بود. در نهایت برای تحلیل داده های این

پژوهش در بخش کیفی مصاحبه های اولیه از تحلیل تم استفاده گردیده است. در این روش، نخست به پیاده سازی محتوای ضبط شده مصاحبه ها پرداخته شده است. سپس پالایش و بخش های مرتبط استخراج شده است. در آخر، با نامگذاری هر یک از بخش ها، طبقات متناسب با اهداف پژوهش استخراج شد. بدین ترتیب که بخش های مرتبط متون کدگذاری شد و کدها در متغیرها و شاخص های به دست آمده از ادبیات تحقیق تبیین گشتند. در بخش کیفی برای تحلیل ها از نرم افزار مکس کیودا استفاده و در بخش کمی نیز برای تحلیل داده های گردآوری شده، از روش های توصیفی؛ شاخص گرایی به مرکز مانند: میانگین و شاخص های پراکندگی مانند: انحراف معیار، واریانس و... و همچنین سایر شاخص ها مانند فراوانی و درصد و آمار استنباطی: آزمون آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تاییدی و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی سؤالات پژوهش استفاده شده است، این روش، مناسب ترین روش برای تحلیل بخش کمی در این پژوهش بود، چراکه از تحلیل معادلات ساختاری برای تحلیل و آزمون مدل های نظری می توان استفاده کرد. برای تحلیل کمی داده ها و تحلیل های تعقیبی از نرم افزار spss 22 و نرم افزار پی ال اس استفاده شد. ابزار تحقیق در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳ مقوله شرایط مدیر با دو مولفه؛ ویژگی های فردی مدیر و ویژگی های بین فردی مدیر، مقوله شرایط شغل با یک مولفه؛ ماهیت شغل و مقوله شرایط زیردستان با دو مولفه؛ ویژگی های روانشناختی و ویژگی های فردی با ۴۳ شاخص بوده است.

یافته های پژوهش

با توجه به اینکه این تحقیق به صورت آمیخته می باشد در قسمت اول، داده هایی که از تحلیل مصاحبه ها استخراج شده مورد بررسی و سپس در بخش کمی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در این مطالعه با شروع انجام مصاحبه ها و در خلال آن گزاره های معنادار و سپس مفاهیم مربوط به آنها مشخص شد و بعد از آن، مفاهیم در مقوله ها، بسته شدند. نظریه زمینه ای در این پژوهش برای فرایند تحلیل داده ها و نیز ارائه ی نظریه مبتنی بر داده ها که از آن استفاده شده، برگرفته از اطلاعاتی است که در طی فرایند پژوهش به صورت نظام مند گردآوری و تحلیل شده است. در این روش گردآوری داده ها، تحلیل و نظریه های نهایی به هم در ارتباط تنگاتنگ اند. از بین داده های مصاحبه بدست آمده ۴۳ کد باز یا اولیه مربوط به کاربست سبک ارتباطی پویا استخراج شده است. در ادامه محقق، به منظور اینکه کدهای اولیه یا باز را در یک دسته بندی قرار دهد، مولفه های مرتبط با آنها را شناسایی کرده و به صورت مقوله تدوین نموده است که در ذیل به نتایج نهایی آن اشاره شده است.

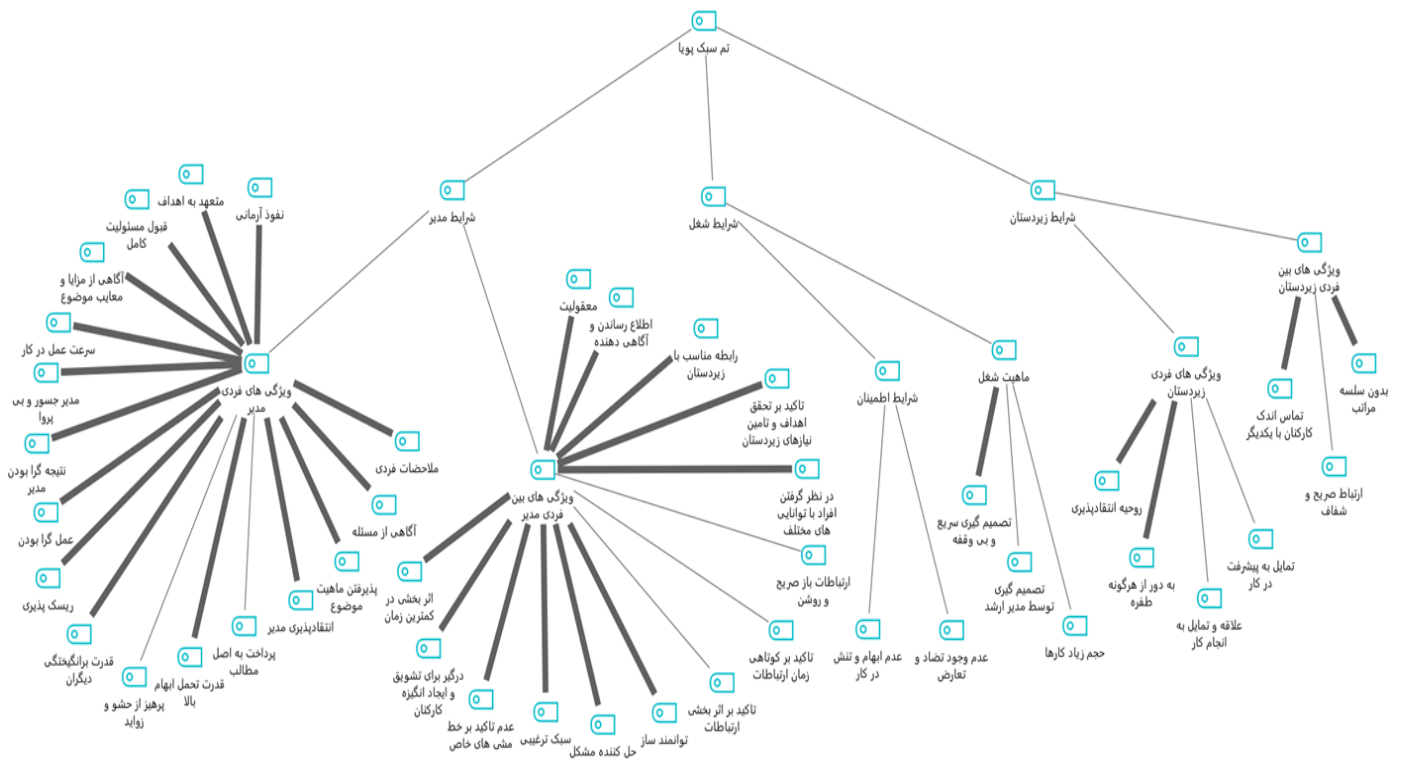
جدول ۱ - مقوله بندی کدهای اولیه تم سبک ارتباطی پویا

مقوله	مولفه	کدباز
شرایط مدیر	ویژگی های فردی مدیر	مدیر جسور و بی پروا
		نتیجه گرا بودن مدیر
		عمل گرا بودن
		ریسک پذیری
		قدرت تحمل ابهام بالا
		قدرت برانگیختگی دیگران
		پرداخت به اصل مطالب
		پرهیز از حشو و زوائد
		انتقاد پذیری مدیر
		پذیرفتن ماهیت موضوع
		آگاهی از مسئله
		آرمانی نفوذ
		ملاحظات فردی
		متعهد به اهداف

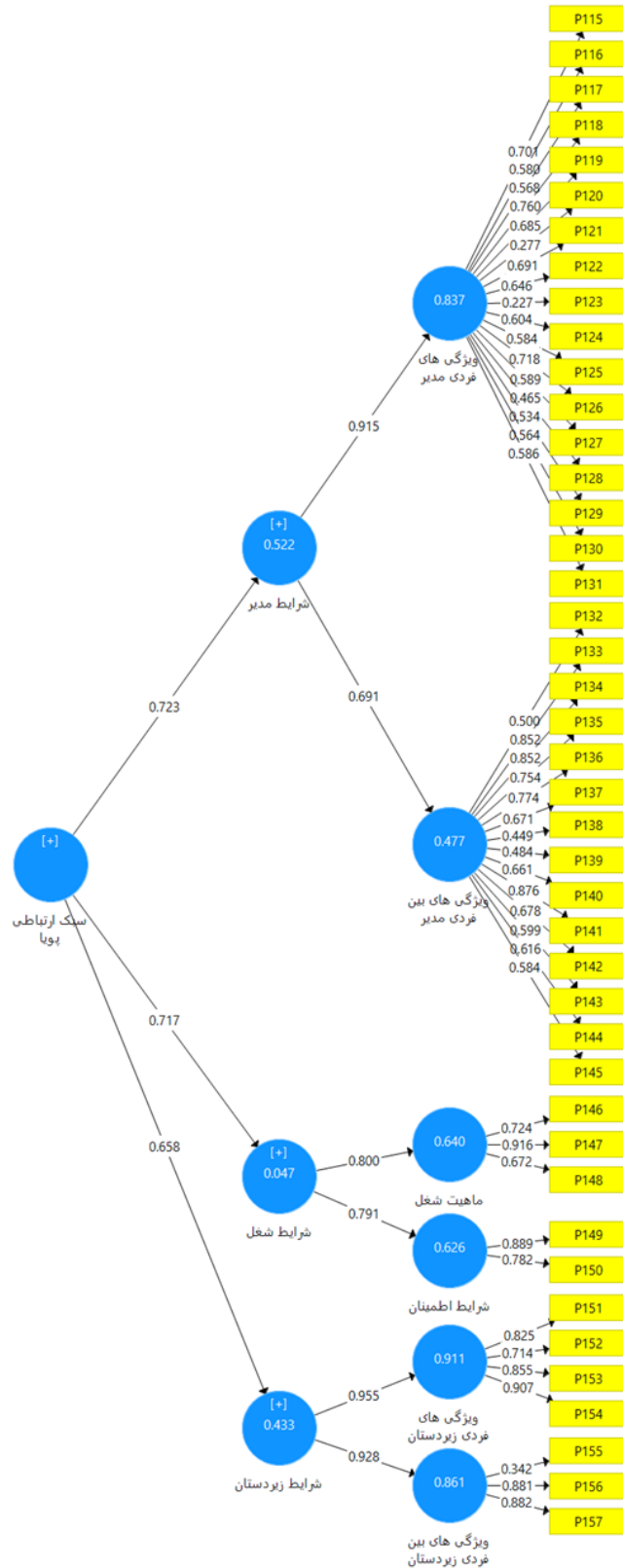
		آگاهی از مزایا و معایب موضوع
		قبول مسئولیت کامل
		سرعت عمل در کار
ویژگی های بین فردی		اثربخشی در کمترین زمان
مدیر		تاکید بر تحقق اهداف و تامین نیازهای زیردستان
		درگیر برای تشویق و ایجاد انگیزه کارکنان
		رابطه مناسب با زیردستان
		عدم تاکید بر خط مشی های خاص
		اطلاع رساندن و آگاهی دهنده
		ترغیبی سبک
		معقولیت
		حل کننده مشکل
		مختلف های توانایی با افراد گرفتن نظر در
		توانمند ساز
		ارتباطات یاز صریح و روشن
		تأکید بر اثر بخشی ارتباطات
		تأکید بر کوتاهی زمان ارتباطات
شرایط شغل	ماهیت شغل	تصمیم گیری سریع و بی وقفه
		تصمیم گیری توسط مدیر ارشد
		حجم زیاد کارها
	شرایط اطمینان	عدم ابهام و تنش در کار
		عدم وجود تضاد و تعارض
شرایط	ویژگی های فردی	روحیه انتقادپذیری
زیردستان	زیردستان	علاقه و تمایل به انجام کار
		به دور از هرگونه طفره
		تمایل به پیشرفت در کار
	ویژگی های بین فردی	تماس اندک کارکنان با یکدیگر
	زیردستان	بدون سلسله مراتب
		ارتباط صریح و شفاف

براساس داده های مصاحبه، در بخش کیفی، تم سبک پویا شامل مقوله های شرایط مدیر، شرایط شغلی و شرایط زیردستان می باشد. مقوله ی شرایط مدیر در سبک پویا شامل مفاهیم ویژگی های فردی مدیر و ویژگی های بین فردی مدیر می باشد. این سبک ارتباطی در سازمان زمانی توسط مدیران انتخاب می گردد که مدیران از لحاظ ویژگی های شخصیتی جسور و بی پروا هستند. مدیرانی که عمل گرا هستند و یا به نتیجه ی کار بیشتر فکر میکنند و یا قدرت ریسک پذیری بیشتری دارند، از این سبک استفاده می نمایند. همچنین مدیرانی که آگاهی آنها نسبت به مسائل بیشتر می باشد و قدرت تحمل ابهام را دارند این سبک، سبک غالب آنها می باشد. مقوله شرایط شغل تم سبک پویا، شامل ماهیت شغل و شرایط اطمینان می باشد. مدیران زمانی که شرایط شغل منوط به اجرای امور به صورت تصمیم گیری سریع باشد و یا ابهام و تنش در کار وجود نداشته باشد از این سبک استفاده می نمایند. حجم زیاد کارها و تمایل مدیر به اینکه

خواسته باشد در فرصت کم، کارها انجام شود نیز در این مقوله قرار می گیرد. مقوله شرایط زیردستان، شامل مفاهیم ویژگی های فردی و بین فردی زیردستان می باشد. معمولاً زمانی مدیران از سبک پویا استفاده می کنند که شرایط زیردستان به شکلی باشد که از این سبک استقبال نمایند. به عنوان مثال زمانی که زیردستان، روحیه انتقادپذیری دارند و یا علاقه و تمایل به انجام کار در آنها بیشتر از سایرین می باشد اقتضا می کند که مدیران از این سبک استفاده نمایند.



شکل ۱- مدل کیفی تم سبک ارتباطی پویا، استخراج شده از داده های مصاحبه با نرم افزار کیفی مکس کیبوا



نمودار ۱- بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی سبک ارتباطی پویا

نتیجه گیری

مدیریت یک عنصر اصلی و عامل اساسی در اثربخشی سازمانها است و موفقیت سازمانهای قرن بیست و یکم تا حدود زیادی به استفاده کارآمد از مدیران شایسته است که متوجه چالش های محیطی بوده و مصمم برای تبدیل چشم اندازها به واقعیت باشند [۱۰]. در تبیین سبک ارتباطی پویا نتایج حاصل از این سوال پژوهش در برخی از تحقیقات کمی همسو است. در مقوله ویژگی های فردی مدیر نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی و ترغیب ذهنی کارکنان از عوامل این سبک ارتباطی شناخته شد. بعنوان مثال عسگرانی و اصغری (۱۳۹۶) در مطالعه ی خود با عنوان بررسی رابطه بین سبک های رهبری و مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان بیان کردند که سبک رهبری تحول آفرین پیش بینی کننده معنی دار عملکرد سازمانی است [۱۱]. عبارتی دیگر با بهبود و کاربرد سبک رهبری تحول آفرین شاهد بهبود عملکرد سازمانی خواهیم بود. در واقع رهبران با استفاده از سبک تحول آفرین با استفاده از ابزارهایی همچون نفوذ آرمانی که به منجر به نمایش رفتارهای مطلوب کارکنان و در پی آن بهبود عملکرد سازمانی امری بدیهی می باشد؛ انگیزش الهام بخش نیز با مشارکت دادن کارکنان در ترسیم چشم انداز آینده و ایجاد انگیزه در آنان به بروز کار تیمی که لازمه بهبود عملکرد می باشد، کمک شایانی می کند؛ همچنین ترغیب ذهنی با به چالش کشیدن افکار و تصورات و بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان و افزایش دانش کارکنان در ارتقاء عملکرد سازمانی نقش غیر قابل انکاری دارد. در ادامه ملاحظات فردی با توسعه توان بالقوه افراد سازمان زمینه و بستر لازم برای عملکرد بهتر سازمانی را فراهم می سازد. همچنین سبک رهبری تبدالی از آنجا که به رابطه تبادل رهبر و پیرو و برای تأمین منافع شخصی آنان اشاره دارد که یکی از ارکان اصلی افزایش عملکرد سازمانی می باشد، عبارتی دیگر رهبری تبدالی با تمرکز بر فرآیند مبادله دو جانبه، نیازهای فعلی کارکنان خود را در نظر می گیرد و سبب بروز انگیزه برای ارتقاء عملکرد سازمانی می گردد. همچنین این رهبری با استفاده مولفه های نظیر پاداش های مشروط که به فرآیند مبادله میان رهبران و کارکنان سازمان که در آن تلاش پیروان با پاداشهای خاصی مبادله میشود، انگیزه مورد نیاز را برای عملکرد بهتر فراهم می سازند. زمانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور به این نتیجه رسیدند که رابطه سبک های مدیریت با اثربخشی مدیریت معنادار می باشد [۱۲]. همچنین علی مرادی (۱۳۹۲) در مطالعه ای با عنوان بررسی میزان تاثیر سبکهای ارتباطی مدیریت در تعامل میان فردی کارکنان بیان کرد که سبک های ارتباطی در اثربخشی و تعامل میان فردی مدیران و کارکنان تاثیر دارد و می بایست نحوه ارتباط کارکنان با مدیران آسانتر گردد [۱۳]. شاه محمدی و مرادی (۱۳۹۲) نیز در مطالعه ای به بررسی میزان تاثیر سبکهای ارتباطی مدیریت در تعامل میان فردی کارکنان پرداختند و نشان دادند که بین استفاده از سبکهای ارتباطی توسط مدیران و تعامل سازنده بین همکاران رابطه معنی داری وجود دارد. کسانی که از سبک ارتباطی پویا استفاده کرده اند بیشتر آزادی عمل دارند [۱۴]. عثمان و همکاران (۲۰۱۷) نیز در تأثیر سبک های رهبری بر تعامل کارمندان تأثیر تعدیل کننده سبک های ارتباطی بیان کردند که سبک رهبری جهت گیری کارکنان پیش بینی کننده قابل توجهی از مشارکت کارکنان است. پیوستن به سبک ارتباط به طور قابل توجهی رابطه بین جهت گیری تولید و تعامل کارکنان را تعدیل می کند [۱۵].

منابع

الف) منابع فارسی

- [۱] تقی نسب، اصغر، پرداختچی، محمدحسن، و قهرمانی، محمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سبک رهبری با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه. دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی نظامهای آموزشی. دوره ۱. شماره ۲.
- [۲] قلمی باویل علیانی، حسین، علی مهدی، منصور. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش مهارت‌های ارتباطی بر سرمایه روان شناختی (سازمانی) و سبک رهبری تحول آفرین. اندیشه های نوین تربیتی، (۱۵).
- [۳] زمانی، اصغر، پورآنتشی، مهتاب، جهانسیر کاجانی، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعداد های درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور. طب و تزکیه، (۲)۲۶، ۱۲۹-۱۴۴
- [۴] شمسی، شهناز، پورآنتشی، مهتاب، زمانی، اصغر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و سبک رهبری با توانمندسازی منابع انسانی مطالعه موردی دانشکده فنی دکتر شریعتی. فصلنامه علمی کارافن، (۴۶)۱۶، ۱۴۱-۱۶۰
- [۵] زمانی، اصغر، پورآنتشی، مهتاب، جهانسیر کاجانی، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعداد های درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور. طب و تزکیه، (۲)۲۶، ۱۲۹-۱۴۴
- [۶] احمدی، سید محمد امین، چیت ساز، علی. (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر سبک‌های رهبری بر مدیریت جانشین‌پروری (مورد مطالعه: شرکت پالایش گاز فجر جم). خنمشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۷، ۱۳۹-۱۵۵ [۷] کاوسی و همکاران، ۱۳۹۸
- [۸] شمسی، شهناز، پورآنتشی، مهتاب، زمانی، اصغر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و سبک رهبری با توانمندسازی منابع انسانی مطالعه موردی دانشکده فنی دکتر شریعتی. فصلنامه علمی کارافن، (۴۶)۱۶، ۱۴۱-۱۶۰.
- [۹] مرادی، مسعود علی (۱۳۹۲). بررسی میزان تاثیر سبک‌های ارتباطی مدیریت در تعامل میان فردی کارکنان (شرکت مخابرات استان تهران). پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد. گروه علوم ارتباطات. گرایش: تحقیق در ارتباطات. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی
- [۱۰] عسگرانی، مرتضی، و اصغری، مرتضی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۴. شباک، ۳(۴) (پیاپی ۲۳)، ۲۴-۱۳
- [۱۱] زمانی، اصغر، پورآنتشی، مهتاب، جهانسیر کاجانی، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعداد های درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور. طب و تزکیه، (۲)۲۶، ۱۲۹-۱۴۴
- [۱۲] علی مرادی، مسعود (۱۳۹۲). بررسی میزان تاثیر سبک‌های ارتباطی مدیریت در تعامل میان فردی کارکنان (شرکت مخابرات استان تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد گرایش: تحقیق در ارتباطات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- [۱۳] شاه محمدی، عبدالرضا؛ مرادی، مسعود علی (۱۳۹۲). بررسی میزان تاثیر سبک‌های ارتباطی مدیریت در تعامل میان فردی کارکنان، مطالعات رسانه ای. سال هشتم، شماره بیست و دوم، ۱۷۱-۱۶۰.

منابع انگلیسی

- [14] Răducana, R., Răducana, R. (2014). Communication Styles of Leadership Tools. Procedia - Social and Behavioral Sciences 149. 813 – 818
- [15] Othman, Abdul Kadir, Iskandar Hamzah, Muhammad, Khalid Abas, Mohd K. Mohd Zakuan, Nurzarinah (2017). The influence of leadership styles on employee engagement: The moderating effect of communication styles. International Journal of Advanced and Applied Sciences, 4(3) Pages: 107-116

Designing and presenting a model for applying the dynamic style of managers and validating it in Mashhad University of Medical Sciences

Seyede Leila Saberi Fathi¹, Hamid Rezaeifar² (Contact author), Mahdi Mahmoodzadeh³, Mohammd Mohammadi⁴

¹PhD student in Human Resource Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

²Assistant Professor, Department of Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran, e-mail: h.rezaeifar@iaubir.ac.ir. Contact author's phone number: 09151109838

³Assistant Professor, Department of Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

⁴Assistant Professor, Department of Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

Abstract

Introduction: Communication is one of the most important management processes and the nature of a manager's job requires him to communicate with employees and customers. Therefore, the current research was developed with the aim of providing a model for the application of the structural communication style of managers in Mashhad University of Medical Sciences.

Methodology: The research strategy in the qualitative part was thematic analysis and in the quantitative part, survey. The statistical sample in the qualitative stage was 12 people and in the quantitative part 97 people were managers of Mashhad University of Medical Sciences. The method of data collection in this research is interview and questionnaire, and Max Kyudo, spss 22 and PLS software were used to analyze the research' data.

Findings: The research findings include 3 categories of manager's conditions, job conditions and subordinates' conditions. Also, in the quantitative part, the results of the data showed that the mentioned model has the necessary validity.

Conclusion: According to the results of the research, managers of Mashhad University of Medical Sciences can use the structural style to clarify and improve the structure and performance of their employees, which ultimately leads to greater employee participation to achieve the organization's goals.

Keywords: communication, communication styles, dynamic style