

## مقایسه سبک مدیریت مدیران مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۹/۲۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۲۸

عظیمه قربانیان<sup>۱</sup>، محمد رضا ملکی<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی

۲. دانشیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی

به عبارتی مدیران، سبک مدیریت خود را بیشتر تحول‌آفرین دانسته‌اند، در حالی که کارکنان به تحول‌آفرین بودن مدیران نمره کمتری داده‌اند. هم‌چنین مدیران سبک مدیریت خود را کمتر عدم مداخله‌گر می‌دانند در حالی که به نظر کارکنان سبک مدیریت آن‌ها بیشتر، عدم مداخله‌گر است. در مورد سبک مدیریت تبدلی میان دو گروه مدیر و تکنسنین تفاوت معنی‌دار مشاهده نشده‌است. Dahlen نیز در بررسی رابطه سبک مدیریت تحول‌آفرین و رضایت شغلی پرستاران، بین ادراک مدیران و پیروان در مورد سبک مدیریت مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به طوری که مدیران پرستاری سبک مدیریت خود را بیشتر تحول‌آفرین دانسته‌اند درحالی که نظر پرستاران زیر دست آنان، متفاوت بوده و سبک مدیریت مدیران خود را تحول‌آفرین ندانسته‌اند.<sup>۲</sup>

در پژوهش اختری‌شجاعی و همکاران نیز بین میانگین نمره مدیران و پیروان اختلاف آماری معنی‌داری وجود داشته است، به این معنی که علی‌رغم این که مدیران سبک مدیریت خود را مشارکتی و مشاوره‌ای می‌دانسته‌اند، کارکنان با آن‌ها هم نظر نبوده و سبک مدیریت آنان را استبدادی قلمداد کرده‌اند<sup>۳</sup> که این یافته‌ها نیز مشابه پژوهش حاضر است. بر اساس اصول مدیریت منابع انسانی، رفتار مدیر با کارکنان باید واقعی بوده، ظاهری نباشد، به طور مثال مدیران در صورت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، این مشارکت دادن باید واقعی باشد. هم‌چنین کارکنان نباید احساس کنند، مدیران با تظاهر به مشارکت، با آنان رفتار می‌کنند. [م ت ع پ ز، ۱۳۹۰؛ ۱۳(۸): ۵۱]

### References

1. Breaux P. An investigation of the relationships between emergency medical technician's ratings of Emergency Medical Service (EMS) director's transformational leadership and job satisfaction in rural EMS environments [3354206]. Texas: Our Lady of the Lake University; 2009.
2. Dahlen RD. The relationship of nurse executive transformational leadership behaviors and nurse manager job satisfaction [dissertation]. California: University of Southern California; 2002.
3. Akhtary-Shojaee A, Nzary R. [Leadership styles of managers and its relationship with job satisfaction of nursing staff working in educational medical center affiliated to Tabriz university of medical sciences] Persian. Hakim 2005; 7(4): 20-25.

با توجه به نقشی که گاه ثانیه‌ها و دقایق در نجات جان انسان‌ها بازی می‌کنند، مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی که به نام اورژانس ۱۱۵ نیز شناخته می‌شود، نقشی مهم و بنیادین در حفظ سلامت و جان افراد ایفا می‌کند. تکنسنین‌های فوریت‌های پزشکی با محیط استرس‌زایی روبه‌رو می‌باشند، که کار کردن در آن بسیار دشوار است.

از سوی دیگر، مدیریت یکی از ضرورت‌های اصلی برای انجام فعالیت‌های بسیاری از سازمان‌های امروزی است. مدیریت در همه حرفه‌ها و خصوصاً در حرفه چالش‌انگیزی مانند خدمات فوریت‌های پزشکی بسیار حائز اهمیت است. رهبر خدمات فوریت‌های پزشکی باید بتواند در کارکنان نفوذ کرده و آنان را برای کار در محیط چالش‌انگیز آماده نماید تا بتوانند به نجات جان بیماران بپردازند.<sup>۱</sup> سبک مدیریت الگوهای رفتاری دایمی و مستمری است که افراد در هنگام کار با دیگران یا کار به‌وسیله دیگران از آن استفاده می‌نمایند و به‌وسیله دیگران درک می‌شود. یکی از جدیدترین تقسیم‌بندی‌های سبک مدیریت، مدیریت تحول‌آفرین، تبدلی و عدم مداخله‌گر است. مدیران تحول‌آفرین نیازها و انگیزه‌های پیروان را بالا می‌برند و باعث تغییر چشم‌گیر در افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شوند، مدیران تبدلی نیازهای فعلی زیر دستان را نشانه رفته و توجه زیادی به پاداش به ازای عملکرد دارند و مدیریت عدم مداخله‌گر، آزاد گذاشتن پیروان یا اجتناب از مدیریت کردن است، که در واقع در طیف مدیریت، غیرفعال‌ترین نوع مدیریت به شمار می‌آید. تکنسنین‌های فوریت‌های پزشکی مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی شهرستان اصفهان و مدیران سطوح مختلف آن جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند. جهت بررسی سبک مدیریت پرسش‌نامه چندعاملی مدیریت (MLQ) به کاررفته است. این پرسش‌نامه شامل ۳۶ سوال بوده و به دو صورت فرم مخصوص مدیران و فرم مخصوص پیروان موجود است. که شیوه مدیریت یک فرد را از دیدگاه خودش و پیروانش مورد بررسی قرار می‌دهد. پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، با به کارگیری فراوانی و آزمون *t* سبک مدیریت مدیران از دیدگاه مدیران و پیروان مقایسه شد. جهت انجام محاسبات نرم افزار SPSS-16 به کار رفت. بر اساس یافته‌های این پژوهش، نظر مدیران در مورد سبک مدیریت خودشان با نظر تکنسنین‌ها در مورد سبک مدیریت آنان متفاوت بوده و در مورد دو سبک مدیریت تحول‌آفرین و عدم مداخله‌گر، تفاوتی معنی‌دار مشاهده شده است.

Please cite this article as: Ghorbaniyan A, Maleki M. The relationship between leadership style of managers and job satisfaction of emergency medical technicians. Zahedan J Res Med Sci (ZJRMS) 2012; 13(8): 51.