

بسمه تعالی




شماره: دانشگاه علامه طباطبائی
تاریخ: دانشکده مدیریت و حسابداری

صورتجلسه دفاعیه پایان نامه تحصیلی

با تأییدات خداوند متعال پایان نامه خانم الهام سلطانی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول به شماره دانشجویی ۸۹۱۲۴۱۳۸۱۰۶ تحت عنوان "تأثیر سبک های مدیریت و سبک های تصمیم گیری بر رضایت شغلی مورد مطالعه: مدیران اجرایی بیمارستان چمران، بینا و نگاه" که به راهنمایی جناب آقای دکتر فتاح شریف زاده در جلسه مورخه ۱۳۹۲/۰۶/۱۹ با حضور اعضای هیات داوران برگزار گردید. ضمناً نمره نهایی نامبرده به شرح زیر اعلام می گردد.

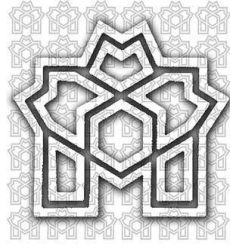
نمره مقاله از ۲۰:	۱۳- چاپ یا ارائه گواهی پذیرش چاپ مقالات برگرفته از پایان نامه در نشریات عضو ISI و علمی و پژوهش ۲ نمره ۱۴- چاپ یا ارائه گواهی پذیرش چاپ مقالات برگرفته از پایان نامه در نشریات علمی - ترویجی ۱/۵ نمره ۱۵- مجموعه مقالات همایش های علمی ۱ نمره ۱۶- اعلام وصول مقاله برگرفته از پایان نامه از سوی یکی از نشریات نمایه شده داخلی و خارجی ۰/۵ نمره
نمره مقاله:	بدون مقاله
نمره پایان نامه از ۱۸:	۱۸-
با عدد:	۱۸-
با حروف:	هجده
نمره نهایی	

درضمن برخورداری از امتیاز مقاله با ارائه مقاله چاپ شده و یا گواهی چاپ حداکثر تا شش ماه پس از دفاع از پایان نامه امکان پذیر است. بدیهی است دانشجویی که مدت مجاز تحصیل او خاتمه یافته باشد مشمول این بند نخواهد بود.
اعضای هیات داوران:

امضاء	نام و نام خانوادگی	سمت
	جناب آقای دکتر فتاح شریف زاده	استاد راهنما
	جناب آقای دکتر حبیب رودساز	استاد مشاور
	جناب آقای دکتر میرعلی سید نقوی	استاد داور و نماینده تحصیلات تکمیلی

نمره ۱۹ تا ۲۰ عالی
نمره ۱۸ تا ۱۷.۹۹ بسیار خوب
نمره ۱۷ تا ۱۷.۹۹ خوب

نمره ۱۴ تا ۱۶.۹۹ قابل قبول
نمره کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول

تأثیر سبک‌های مدیریت و سبک‌های تصمیم‌گیری بر رضایت شغلی

نگارش

الهام سلطانی

استاد راهنما

دکتر فتاح شریف زاده

استاد مشاور

دکتر حبیب رودساز

تابستان

۱۳۹۲

تقدیم بہ

مقدس ترین واژه مادر لغت نامہ دلم،

مادر مہربانم کہ زندگیم را دیون مہر و عطفوت آن میدانم

پدر، مہربانی مشفق، بر دبار و حامی

ہمسرم کہ نشانہ لطف الہی در زندگی من است

و برادر ہایم ہمراہان ہمیشگی و پشتوانہ ہای زندگی ام

بی‌شایسته است از استاد فریخته و فرزانه جناب آقای دکتر قلیح شریف زاده

که با کرامتی چون خورشید، سرزمین دل را روشنی بخشید و گلشن سرای علم و دانش را با راهبانی های کارساز و سازنده بارور ساختند؛ تقدیر و شکر نمایم.

و با تقدیر و شکر شایسته از استاد فریخته و فرزانه جناب آقای دکتر حبیب رودساز

که با نکته های دلاویز و گفته های بلند، صحیفه های سخن را علم پرور نمود و همواره راهبنا و راه‌کشای نگارنده در اتمام و کمال پایان نامه بوده است.

و بر خود لازم می‌دانم که از استاد فریخته و فرزانه جناب آقای دکتر میرعلی سید نقوی

که با ظرافت طبع و دقت نظر در تکمیل هرچه بهتر این تحقیق بنده راییاری ساختند، کمال امتنان و سپاسگزاری را داشته باشم و از خداوند منان توفیق روز

افزون را برای ایشان خواهانم.

چکیده

رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می شود. متغیرهای گوناگونی بر این سازه تاثیر دارند، ولی متغیرهایی که زمینه رفتاری کارکنان و نوع عملکرد آنان را تعیین می کنند از اهمیت وافری برخوردارند. هدف از این تحقیق بررسی تاثیر سبکهای مدیریت و تصمیم گیری بر رضایت شغلی در بین مدیران اجرایی، سرپرستان و کارشناسان بیمارستانی می باشد. روش این تحقیق از جهت هدف کاربردی و از نوع توصیفی- پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق را بیمارستانهای چمران، نگاه و بینا می باشد که با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۱۴۸ نفر مورد انتخاب قرار گرفت که آلفای کرونباخ کل تحقیق ۰/۹۶ به دست آمد. داده ها با استفاده از آزمونهای کولموگروف- اسمیرنوف، همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای اس پی اس و لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می دهد که سبک های مدیریت به صورت مستقیم بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری در جامعه آماری دارد اما این متغیر با در نظر گرفتن متغیر سبکهای تصمیم گیری تاثیر معناداری بر رضایت شغلی ندارد و تاثیر غیر مستقیم این متغیر تایید نمی شود. همچنین مشخص شد که سبکهای مدیریت تاثیر مستقیم و معناداری بر سبک های تصمیم گیری دارد. نتایج تحقیق نشان می دهد که سبکهای تصمیم گیری می تواند بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری داشته باشد. همچنین در بین سبکهای تصمیم گیری سبک مشارکتی و در بین سبکهای مدیریت سبک سازمان محوری نقش برجسته ای در بین جامعه آماری داشته است.

واژگان کلیدی: سبک مدیریت، سبک تصمیم گیری، رضایت شغلی، عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی.

E-Mail: elham.soltani1@yahoo.com

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول: طرح و کلیات تحقیق.....
۳.....	۱-۱) مقدمه.....
۴.....	۱-۲) بیان مسئله.....
۵.....	۱-۳) اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۵.....	۱-۴) اهداف تحقیق.....
۵.....	۱-۴-۱) هدف اصلی.....
۶.....	۱-۴-۲) اهداف فرعی.....
۶.....	۱-۵) سؤالات تحقیق.....
۶.....	۱-۵-۱) سؤالات اصلی تحقیق.....
۶.....	۱-۵-۲) سؤالات فرعی تحقیق.....
۶.....	۱-۶) فرضیه‌های تحقیق.....
۶.....	۱-۶-۱) فرضیه‌های اصلی.....
۶.....	۱-۶-۲) فرضیه‌های فرعی.....
۷.....	۱-۷) روش شناسی تحقیق.....
۷.....	۱-۷-۱) روش تحقیق:.....
۷.....	۱-۷-۲) قلمرو زمانی:.....
۷.....	۱-۷-۳) قلمرو مکانی:.....
۷.....	۱-۷-۴) جامعه و نمونه آماری.....
۷.....	۱-۷-۵) روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....

۸	۸-۱) مدل مفهومی تحقیق.....
۸	۸-۹) شرح واژه‌ها و اصطلاحات بکار رفته در تحقیق.....
۱۰	۱-۱۰) خلاصه فصل اول.....
۱۱	فصل دوم: ادبیات پژوهش و مروری بر ادبیات پیشین.....
۱۳	۲-۱) مقدمه.....
۱۳	۲-۲) رضایت شغلی.....
۱۴	۲-۲-۱) رضایت شغلی.....
۱۷	۲-۲-۲) نارضایتی شغلی.....
۱۷	۲-۲-۳) عواملی که منجر به رضایت شغلی می شوند.....
۱۹	۲-۲-۴) نظریه های ریز مدل.....
۱۹	۲-۲-۴-۱) نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو.....
۲۰	۲-۲-۴-۲) نظریه آلدرفر.....
۲۱	۲-۲-۴-۳) نظریه نیازهای آموخته شده مک کللند.....
۲۱	۲-۲-۴-۴) نظریه برابری و انتظار.....
۲۲	۲-۲-۵) نظریه های درشت مدل.....
۲۲	۲-۲-۵-۱) نظریه دوعاملی هرزبرگ.....
۲۳	۲-۲-۵-۲) نظریه طرح هدف.....
۲۴	۲-۲-۶) عوامل موثر در رضایت شغلی.....
۲۶	۲-۲-۷) عوامل فردی و نقش آن در رضایت شغلی.....
۲۷	۲-۲-۷-۱) جنسیت و نقش آن در رضایت شغلی.....
۲۷	۲-۲-۷-۲) سن و نقش آن در رضایت شغلی.....
۲۷	۲-۲-۷-۳) وضعیت تأهل و نقش آن در رضایت شغلی.....
۲۷	۲-۲-۷-۴) سطح تحصیلات و نقش آن در رضایت شغلی.....

- ۲۷-۲-۷-۵. ویژگی های شخصیتی و نقش آن در رضایت شغلی.....
- ۲۸-۲-۷-۶. فرهنگ سازمانی و نقش آن در رضایت شغلی.....
- ۳۰-۲-۷-۷. سبک رهبری و نقش آن در رضایت شغلی(مدیریت).....
- ۳۱-۲-۷-۸. ماهیت شغل و نقش آن در رضایت شغلی.....
- ۳۲-۲-۷-۹. جو سازمانی و نقش آن در رضایت شغلی.....
- ۳۲-۲-۷-۱۰. استرس شغلی و نقش آن در رضایت شغلی.....
- ۳۳-۲-۷-۱۱. میزان پرداخت (حقوق و دستمزد) و نقش آن در رضایت شغلی.....
- ۳۳-۲-۷-۱۲. عوامل محیطی.....
- ۲-۳) تصمیم گیری.....**
- ۳۶-۲-۳-۱. فرایند تصمیم گیری.....
- ۳۷-۲-۳-۲. موقعیت های تصمیم گیری.....
- ۳۸-۲-۳-۳. روشها و فنون تصمیم گیری.....
- ۳۹-۲-۳-۴. سبک تصمیم گیری.....
- ۴۱-۲-۳-۵. طبقه بندی انواع تصمیم گیری.....
- ۲-۴) سبک های مدیریت.....**
- ۴۸-۲-۴-۱. تعریف سبک مدیریت.....
- ۵۰-۲-۴-۲. تعریف سبک رهبری.....
- ۵۰-۲-۴-۳. مدیران به عنوان رهبران.....
- ۵۱-۲-۴-۴. تعاریف رهبری.....
- ۵۱-۲-۴-۵. رهیافتها یا رویکردهای رهبری(تقسیم بندیهای سبکهای گوناگون):.....
- ۵۲-۲-۴-۵-۱. رهیافت صفات مشخصه (تئوری مرد بزرگ).....
- ۵۲-۲-۴-۵-۲. رهیافت رفتاری.....
- ۵۷-۲-۴-۵-۳. رهیافت اقتضائی.....

۶۱	۲-۵. پیشینه تحقیق
۶۱	۲-۵-۱. پیشینه تحقیقات داخلی
۶۳	۲-۵-۲. پیشینه تحقیقات خارجی
۶۴	۲-۶. نتیجه گیری و ارائه مدل مفهومی
۶۷	۲-۷. خلاصه فصل دوم
۶۸	فصل سوم: روش اجرای تحقیق
۷۰	۳-۱. مقدمه
۷۰	۳-۲. روش تحقیق
۷۱	۳-۳. جامعه آماری تحقیق
۷۱	۳-۴. روش نمونه گیری
۷۲	۳-۵. تعیین حجم نمونه
۷۳	۳-۶. ابزارهای گردآوری داده‌ها
۷۴	۳-۶-۱. محتوای پرسشنامه
۷۵	۳-۶-۲. روایی
۷۶	۳-۶-۳. پایایی
۷۷	۳-۶-۴. مقیاس مورد استفاده در پرسش نامه
۷۸	۳-۷. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۹	۳-۷-۱. تحلیل عاملی تأییدی
۸۰	۳-۷-۲. مدل سازی معادلات ساختاری
۸۰	۳-۸. منابع گردآوری داده‌ها و اطلاعات
۸۱	۳-۹. خلاصه فصل سوم
۸۲	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری داده های تحقیق

۸۴ مقدمه (۴-۱)
۸۵ تحلیل توصیفی داده‌ها (۴-۲)
۸۵ بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ سن (۴-۲-۱)
۸۶ بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ جنسیت (۴-۲-۲)
۸۷ بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ تحصیلات (۴-۲-۳)
۸۸ بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ سابقه خدمت (۴-۲-۴)
۹۰ آزمون نرمال بودن داده‌ها (۴-۳)
۹۰ آزمون نرمال بودن متغیر سبک تصمیم‌گیری (۴-۳-۱)
۹۱ آزمون نرمال بودن متغیر سبک مدیریت (۴-۳-۲)
۹۱ آزمون نرمال بودن متغیر رضایت شغلی (۴-۳-۳)
۹۲ تحلیل داده‌ها (۴-۴)
۹۲ همبستگی پیرسون (۴-۴-۱)
۹۴ تحلیل عاملی تأییدی مدل‌های اندازه‌گیری (۴-۴-۲)
۹۴ مدل اندازه‌گیری سبک تصمیم‌گیری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (۴-۴-۲-۱)
۹۸ مدل اندازه‌گیری سبک مدیریت با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (۴-۴-۲-۲)
۱۰۳ مدل اندازه‌گیری رضایت شغلی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (۴-۴-۲-۳)
۱۰۶ آزمون برازش الگوی مفهومی (۴-۴-۳)
۱۰۸ تفسیر نتایج ارزیابی تناسب مدل (۴-۴-۳-۱)
۱۰۹ پاسخ به فرضیه‌های پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری (۴-۵)
۱۰۹ فرضیه اصلی اول (۴-۵-۱)
۱۰۹ فرضیه اصلی دوم (۴-۵-۲)
۱۱۰ فرضیه فرعی اول (۴-۵-۳)
۱۱۱ فرضیه فرعی دوم (۴-۵-۴)

- ۱۱۲ سوال فرعی سوم (۴-۵-۵)
- ۱۱۳ سوال فرعی چهارم (۴-۵-۶)
- ۱۱۴ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها (۴-۶)
- ۱۱۵ خلاصه فصل چهارم (۴-۷)
- ۱۱۶ فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری
- ۱۱۸ مقدمه (۵-۱)
- ۱۱۹ خلاصه تحقیق (۵-۲)
- ۱۲۰ بحث و نتیجه‌گیری (۵-۳)
- ۱۲۰ تحلیل کلی از آمار توصیفی (۵-۳-۱)
- ۱۲۱ نتیجه‌گیری از فرضیه‌های تحقیق (۵-۳-۲)
- ۱۲۱ نتیجه‌گیری از فرضیه اصلی اول (۵-۳-۲-۱)
- ۱۲۲ نتیجه‌گیری از فرضیه اصلی دوم (۵-۳-۲-۲)
- ۱۲۴ نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی اول (۵-۳-۲-۳)
- ۱۲۴ نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی دوم (۵-۳-۲-۴)
- ۱۲۵ نتیجه‌گیری از سوال فرعی سوم (۵-۳-۲-۵)
- ۱۲۵ نتیجه‌گیری از سوال فرعی چهارم (۵-۳-۲-۶)
- ۱۲۶ استنتاج کاربردی (۵-۴)
- ۱۲۷ پیشنهادات تحقیق (۵-۵)
- ۱۲۷ پیشنهادات برای مدیران بیمارستان‌ها (۵-۵-۱)
- ۱۲۹ پیشنهادات برای محققان آینده (۵-۵-۲)
- ۱۲۹ محدودیت‌های تحقیق (۵-۶)
- ۱۳۱ خلاصه فصل پنجم (۵-۷)

منابع و مآخذ ۱۳۲

پیوست‌ها ۱۳۹

پیوست ۱: پرسشنامه‌ی تحقیق ۱۴۱

پیوست ۲: خروجی‌های نرم افزار لیزرل ۱۴۴

پیوست ۳: خروجی‌های نرم افزار اس پی اس اس ۱۴۸

فهرست شکل‌ها

شکل (۱-۱) مدل مفهومی تحقیق ۹

شکل (۲-۱) رضایت شغلی ۲۵

شکل (۲-۲) متغیرهای فرهنگی اثرگذار بر رضایت شغلی ۲۹

شکل (۲-۳) شبکه مدیریت (سبک سنج) بلیک و موتن ۵۵

شکل (۲-۵) تئوری مسیر - هدف ۵۹

شکل ۲-۶: مدل رهبری موقعیتی هرسی بلانچارد ۶۰

شکل (۲-۷) مدل مفهومی تحقیق ۶۶

شکل (۴-۱) مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر سبک تصمیم‌گیری ۹۴

شکل (۴-۲) مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر سبک تصمیم‌گیری در حالت معناداری ضرایب ۹۵

شکل (۴-۳) مدل تحلیل عاملی تأییدی ابعاد متغیر سبک تصمیم‌گیری در حالت ضرایب استاندارد ۹۷

شکل (۴-۴) مدل تحلیل عاملی تأییدی ابعاد متغیر سبک تصمیم‌گیری در حالت معناداری ضرایب ۹۷

شکل (۴-۵) مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر سبک مدیریت ۹۹

شکل (۴-۶) مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر سبک مدیریت در حالت معناداری ضرایب ۱۰۰

شکل (۴-۷) مدل تحلیل عاملی تأییدی ابعاد متغیر سبک مدیریت در حالت ضرایب استاندارد ۱۰۲

شکل (۴-۸) مدل تحلیل عاملی تأییدی ابعاد متغیر سبک مدیریت در حالت معناداری ضرایب ۱۰۲

- شکل ۹-۴) مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر رضایت شغلی ۱۰۴
- شکل ۱۰-۴) مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر رضایت شغلی در حالت معناداری ضرایب ۱۰۵
- شکل ۱۱-۴) مدل مفهومی تحقیق در حالت تخمین ضرایب ۱۰۷
- شکل ۱۲-۴) مدل مفهومی تحقیق در حالت ضرایب استاندارد ۱۰۷
- شکل ۱۳-۴) مدل مفهومی تحقیق در حالت معناداری ضرایب ۱۰۸

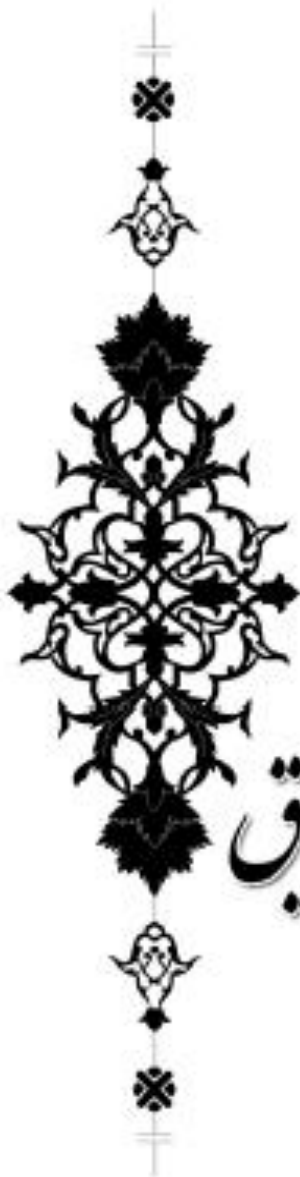
فهرست جداول و نمودارها

- جدول ۱-۲) سلسله مراتب نیازها و روشهای ارضاء آن در سازمان ۱۹
- جدول ۲-۲) مراتب نیازها، عوامل سازمانی ارضاء آنی از دیدگاه لوسیر ۲۰
- جدول ۱-۳) شمار اعضای گروه نمونه به تفکیک هر بیمارستان ۷۳
- جدول ۲-۳) توزیع سوالات پرسشنامه بر اساس متغیرهای تحقیق ۷۴
- جدول ۳-۳) نتایج آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق ۷۷
- جدول ۴-۳) مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه تحقیق ۷۸
- جدول ۱-۴) توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان ۸۵
- نمودار ۱-۴) سن اعضای گروه نمونه ۸۶
- جدول ۲-۴) توزیع فراوانی وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان ۸۶
- نمودار ۲-۴) وضعیت جنسیتی اعضای گروه نمونه ۸۷
- جدول ۳-۴) وضعیت تحصیلات اعضای گروه نمونه ۸۷
- نمودار ۳-۴) وضعیت تحصیلات اعضای گروه نمونه ۸۸
- جدول ۴-۴) وضعیت سابقه خدمت اعضای گروه نمونه ۸۹
- نمودار ۴-۴) وضعیت سابقه خدمت اعضای گروه نمونه ۸۹
- جدول ۵-۴) بررسی نرمال بودن برای متغیر سبک تصمیم گیری ۹۰

- جدول ۴-۶) بررسی نرمال بودن برای متغیر سبک مدیریت ۹۱
- جدول ۴-۷) بررسی نرمال بودن برای متغیر رضایت شغلی ۹۱
- جدول ۴-۸) همبستگی پیرسون متغیر های اصلی ۹۳
- جدول ۴-۹) بررسی کفایت نمونه ۹۳
- جدول ۴-۱۰) بارهای عاملی و آماره t متغیر سبک تصمیم گیری ۹۵
- جدول ۴-۱۱) بارهای عاملی و آماره t متغیر سبکهای تصمیم گیری ۹۸
- جدول ۴-۱۲) بارهای عاملی و آماره t متغیر سبک مدیریت ۱۰۰
- جدول ۴-۱۳) بارهای عاملی و آماره t متغیر سبکهای مدیریت ۱۰۳
- جدول ۴-۱۴) بارهای عاملی و آماره t متغیر رضایت شغلی ۱۰۵
- جدول ۴-۱۵) شاخص های برازش مدل ۱۰۸
- جدول ۴-۱۶) نتیجه معادلات ساختاری فرضیه اصلی اول ۱۰۹
- جدول ۴-۱۷) نتیجه معادلات ساختاری فرضیه اصلی اول ۱۰۹
- جدول ۴-۱۸) نتیجه معادلات ساختاری فرضیه فرعی اول ۱۱۰
- جدول ۴-۱۹) نتیجه معادلات ساختاری فرضیه فرعی دوم ۱۱۱
- جدول ۴-۲۰) بررسی اولویت ابعاد سبک تصمیم گیری ۱۱۲
- جدول ۴-۲۱) بررسی اولویت ابعاد سبک مدیریت ۱۱۳
- جدول ۴-۲۲) خلاصه یافته های حاصل از آزمون فرضیه ها به کمک معادلات ساختاری ۱۱۴
- جدول ۴-۲۳) خلاصه یافته های حاصل از اولویت بندی ابعاد سبکهای مدیریت و تصمیم گیری ۱۱۴

فصل اول

کلیات تحقیق



۱-۱) مقدمه

نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان ها بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمان ها و کشورها هستند. به طور که در نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآزموده آنها بوده است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند، امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره ورری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شوند. تجارب ارزنده سازمان های موفق و پیشرو در زمینه ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه انسانی شاغل در آن سازمان هاست. آنها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه کسانی می دانند که برایشان کار می کنند و محور اصلی رشد کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده اند؛ زیرا اگر کارگران جامعه ناراضیتی داشته باشند، عواقب اقتصادی آن به شرکت و ملت بر می گردد. چون کار ناخوشایند موجب این می شود که میلیون ها نفر دیگر زندگی محدودتر و فاقد خلاقیت و غم باری داشته باشند (بختیار نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸). در واقع یکی از موضوعات مهم و مورد توجه مدیریت، نیروی انسانی در سازمان ها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کارای آنان است. توجه به این عامل اساسی، بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه های باارزش قائل هستند (کوزه چیان و همکاران، ۱۳۸۲). و توجه به نوع رفتار و انتخاب بهترین شیوه رابطه با آنان در سازمانها و همچنین اتخاذ سبک مناسب مدیریت و تصمیم گیری می تواند به طور مستقیم بر نگرشهای نیروی انسانی موثر باشد. آنچه که اهمیت دارد پی بردن به این واقعیت است که عامل اساسی پیشرفت، شکوفایی و بالندگی هر جامعه در توسعه سرمایه های انسانی و تربیت نیروی کار آن نهفته است. بنابراین می توان منابع انسانی را سرمایه های اصلی هر سازمان دانسته و هر سازمانی را تا حدود زیادی به استفاده بهینه از نیروی انسانی آن سازمان مربوط دانست. کارکنانی که از کارشان خوشحال و راضی هستند، منجر به بهره وری بیشتر سازمان می شوند این امر در جهان صنعتی شده بیشتر مورد توجه قرار می گیرد. رضایت و انگیزش کارکنان به عنوان

الزامات اولیه برای هر موفقیتی در عملکرد آنها به شمار می آید. این مسئله پدیده ای پیچیده می باشد که شامل جنبه های اجتماعی، نهادی و شخصی می شود. به صورت کلی این باور وجود دارد که اگر کارکنان آزادی، استقلال و رضایت شغلی کافی به دست آورند، بهتر می توانند اهداف را تحقق بخشند.

۲-۱) بیان مسئله

پرسنل راضی و خوشحال از شغل، از سطح بالایی از بهره وری سازمانی برخوردار هستند. که این رضایت، خود به عنوان یک شرط لازم و اولیه برای موفقیت در فرایند کاری آنها می باشد. این عامل خود در برگزیده جنبه های شخصی، اجتماعی و رفتاری است. آنچه که به طور کلی وجود دارد این است که اگر مدیران اجرایی از آزادی عمل، استقلال و رضایت شغلی کافی برخوردار باشند، امکان تحقق اهداف سازمانی و ملی میسر می شود. مدیران اجرایی به سهم خود در جهت تحقق اهداف و رسیدن به مقاصد مورد نظر باید در اداره بهتر امور مورد توجه قرار بگیرند. نگاهی به جنبه های رضایت شغلی در ادبیات رفتاری نشان می دهد که نظریه های موجود رضایت پرسنل مکمل و مرتبط با نظریه های روانشناختی نیازها و ارزشها است. منابع ذاتی رضایت از طریق تئوری نیازها قابل تشریح است. همانطور که تحقیقات نشان می دهد، ویژگی های شخصی مدیران، روش های کاری، ماهیت روابط بین فردی و اعمال مدیریتی یا رفتاری، بر پرسنل بخش های مختلف، عملکرد متفاوتی دارد (ختارپال و سریوستوا^۱، ۲۰۰۰). استقلال مدیران احساس مالکیت و توانمندسازی در آنان به وجود آورده و منجر به رشد در حرفه و به دنبال آن افزایش مسئولیت متناسب با مقامشان می شود که این عامل خود امکان ایجاد تغییر را به وجود می آورد. توانایی تصمیم گیری اثر بخش برای عملکرد موفقیت آمیز مدیران حیاتی است. طبق گفته سایمون^۲ (۱۹۶۰) فرایند تصمیم گیری قلب فعالیت های اجرایی است. همچنین دونکان^۳ (۱۹۶۹) فرایند تصمیم گیری را به عنوان مسئولیت مشترک مدیران برای بر عهده گرفتن وظایف می داند.

امروزه در محیط اداری مدیران اجرایی و سبک های تصمیم گیری آنان تاثیر قوی ای بر رضایت شغلی به منظور انجام بهتر امور دارد. همچنین عوامل بهداشتی و انگیزشی عواملی هستند که منجر به رضایت شغلی یا عدم رضایت شغلی می شوند (اسماعیل و عبدول^۴، ۲۰۱۱). علاوه بر این، بیمارستان ها عمدتاً توسط دولت از طریق سیاست ها و دستورالعمل ها، تأمین مالی و مدیریت می شوند و به نظر می رسد به مدیران اجرایی در چنین

^۱ Khetarpal and Srivastava

^۲ Simon

^۳ Duncan

^۴ Ismail and Abdul

سازمان هایی نقش کمی در فرایند های خط مشی گذاری داده می شود که این امر سبب می شود مشارکت آنان در فرایند تصمیم گیری محدود شود و عدم رضایت ها و شکایت هایی مبنی بر عدم دخالت در تصمیم گیری از سوی مدیران مطرح می شود. در این زمینه مدیران سطوح عالی باید سایر مدیران را در تنظیم هدف به منظور حفظ رابطه مثبت با آنان مورد مشارکت قرار دهند. سبک های مدیریت و تصمیم گیری باید انعطاف پذیر و مشورتی باشند. به طوریکه احساس تعلق و تعهد در میان مدیران به وجود آید. مقررات و بروکراسی در سیستم اجرایی باید حذف شود به دلیل اینکه موجب از خود بیگانگی، سرخوردگی، حقارت و مشکلات روانی یا ضربات روحی که خود منشأ ترک خدمت، تبعیض و انزوا از سیستم اداری است، می شود.

۳-۱) اهمیت و ضرورت تحقیق

پژوهش های قبلی بر تاثیر عدالت و اعتماد بر رضایت شغلی تاکید داشتند. در حالیکه مطالعات کمی وجود دارد که تاثیر سبک مدیریت و تصمیم گیری را بر رضایت شغلی بررسی کرده باشند. گرچه در گذشته طرح های تحقیقی زیادی در مورد سبک های مدیریت یا تصمیم گیری و همچنین رضایت شغلی منتشر شده ولی مقالات کمی وجود دارند که تاثیر هر دو مورد را بر رضایت شغلی بررسی کرده باشند. این اولین نقطه قوت و در واقع عامل برانگیزاننده این پژوهش است. در سالهای اخیر، مشارکت در تصمیم گیری از دیدگاه رفتارهای انسانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. این پژوهش بر سبک های مدیریت و تصمیم گیری و تاثیر آنها بر رضایت شغلی تاکید دارد. در همه سازمان های دولتی به نوعی نقش مدیران اجرایی به عنوان عاملان اصلی تغییر نادیده گرفته شده است. بیمارستان ها نیز عضوی از سازمان های تحت مالکیت دولت هستند که از این امر مستثنی نبوده اند و برای ارائه خدمات بهتر و داشتن بهره وری بالا به مدیرانی با قدرت اجرایی قوی و انگیزه بالا به منظور جلب رضایت مشتریان خود نیاز دارند. برای تحقق این هدف با تدوین برنامه ها و پیشنهادات حاصل از این تحقیق رضایت شغلی مدیران که عامل اصلی در تحقق هدف سازمانی و ملی است، تحقق می یابد.

۴-۱) اهداف تحقیق

۴-۱-۱) هدف اصلی

اهداف اصلی این تحقیق که در قالب دو هدف بررسی می شود، عبارتند از:

- ۱- بررسی تاثیر مثبت و معنادار سبک های مدیریت بر رضایت شغلی کارکنان
- ۲- بررسی تاثیر مثبت و معنادار سبک های تصمیم گیری بر رضایت شغلی کارکنان

۲-۴-۱) اهداف فرعی

- ۱- بررسی نقش سبک های تصمیم گیری به عنوان متغیر میانجی در رابطه میان سبک های مدیریت و رضایت شغلی کارکنان
- ۲- بررسی تاثیر مثبت و معنادار سبک های مدیریت بر سبک های تصمیم گیری
- ۳- بررسی اولویت ابعاد شکل دهنده سبک تصمیم گیری
- ۴- بررسی اولویت ابعاد شکل دهنده سبک مدیریت

۵-۱) سوالات تحقیق

۱-۵-۱) سوالات اصلی تحقیق

- ۱- آیا سبکهای مدیریت بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری خواهد شد؟
- ۲- آیا سبکهای تصمیم گیری بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری خواهد شد؟

۲-۵-۱) سوالات فرعی تحقیق

- ۱- آیا سبکهای مدیریت از طریق سبک های تصمیم گیری بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد؟
- ۲- آیا سبکهای مدیریت بر سبک های تصمیم گیری کارکنان تاثیر مثبت و معناداری خواهد شد؟
- ۳- اولویت ابعاد شکل دهنده سبک تصمیم گیری به چه صورت است؟
- ۴- اولویت ابعاد شکل دهنده سبک مدیریت به چه صورت است؟

۶-۱) فرضیه های تحقیق

۱-۶-۱) فرضیه های اصلی

- ۱- سبک های مدیریت بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲- سبک های تصمیم گیری بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۲-۶-۱) فرضیه های فرعی