

عنوان:

بررسی تأثیر شیوه مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی

کارمندان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان

نعیما محمدی¹ و محمد اسدی²

چکیده: تحقیق حاضر با استفاده از روش پیمایش به بررسی نقش سبک های مدیریتی بر میزان رضایت شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان پرداخته شده است. میزان رضایت شغلی 150 تن از کارکنان این مجموعه که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته سنجیده شد. اطلاعات پاسخگویان با استفاده از نرم افزار (Spss) و رژن 22 تحلیل شدند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد 0/35 از تغییرات پیش بینی شده در رضایت شغلی کارکنان تابع شیوه‌های مدیریت مشارکتی است. در واقع هر چه مدیریت مشارکتی در محیط دانشگاه افزایش می‌یابد، میزان احساس امنیت شغلی، استفاده از مهارت در محیط کار و روابط دوستانه میان نیروی انسانی به شکل معناداری بالاتر می‌رود.

کلید واژه ها: سبک مدیریت، رضایت شغلی، روابط کاری، امنیت شغلی.
مقدمه و بیان مسئله:

بر اساس گزارش مستند بانک مرکزی ایران، از جمله کشورهای است که عوامل لازم برای توسعه پایدار را داراست و زمینه های لازم برای سرمایه گذاری و بهره وری که شامل انرژی مناسب و ارزان مواد اولیه، معادن، نیروی انسانی و دسترسی به بازارهای جهانی را دارا است. اما علی رغم همه امکانات طبیعی و انسانی موجود نمی توان ادعا کرد که یک کشور توسعه یافته است. زیرا فاقد سازمان و مدیریت کارآمد است. کشورهای نظیر ژاپن، هنگ کنگ، سنگاپور و سایر کشورهای موسوم به ببرهای جنوب شرقی آسیا (که تا 20 سال پیش جزء مناطق فقیر و عقب مانده بودند) به دلیل بهره مندی از ساز و کارهای مدیریتی علی رغم این که فقدان منابع طبیعی هستند گام های موفقی جهت توسعه پایدار طی کردند (عباس زادگان 1379: 15)

در واقع، مدیریت امر بسیار حساس، تأثیرگذار و پیچیده است که امکان به کارگیری معقول منابع سه گانه انسانی، مالی و مادی از قبل تعیین شده ای را در چهارچوب ارزش های غالب و پذیرفته شده محیط خود پیگیری می نماید. هدف از مدیریت کارا در محیط کار ایجاد رضایت شغلی کارکنان است. در سال های اخیر که نظارت بر روند سازمان ها و محیط های کاری بالا گرفته است رضایت شغلی از اهمیت بالایی برخوردار است. مطالعه رسمی رضایت شغلی با مطالعات هاتورن در اوایل دهه 1930 شروع شد. در اصل رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد انسانی مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال کارگر سودآوری است. تلاش کلاسیک برای تعریف رضایت شغلی در سال 1935 توسط رابرت هاپا انجام شد. به اعتقاد وی رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و

¹ استادیار جامعه شناسی و عضو هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان naima.mohammadi@uk.ac.ir

² کارشناس ارشد رشته جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، ایران.