

## تأثیر رابطه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق در محیط کار (پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم)

شیوا پارسامنش<sup>۱\*</sup>، مجید احدی شعار<sup>۲</sup>

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>تحقیق حاضر با عنوان تأثیر سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق در محیط کار انجام شد. اطلاعات تحقیق توسط دو پرسشنامه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت اشتیاق شغلی شوفلی و همکارانش بدست آمد. روایی پرسشنامه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت در پژوهش حسینی نسب (۱۳۹۱) و روایی پرسشنامه اشتیاق شغلی در تحقیق جلالی (۱۳۸۶) و میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)، هاشمی شیخ شبنانی و همکاران (۱۳۹۱) و نعمی (۱۳۹۰) و پایایی از طریق آلفای کرونباخ که بالای ۰/۷ بود، مورد تأیید واقع شد. روش تحقیق مورد استفاده کاربردی، توصیفی و از شاخه همبستگی و به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم به تعداد ۲۰۵ نفر بودند که از طریق فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۱۳۴ نفر انتخاب شد. نتایج نشان می‌دهد تمامی سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان تأثیر دارد. یعنی سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیرخواهانه، سبک مشاوره‌ای، بر اشتیاق کاری مؤثر است. در سبک مشارکتی، تمام فرضیه‌های فرعی تأیید شد، بنابراین فرضیه اصلی اول یعنی، سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق در محیط کار پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم اثر معناداری دارد، تأیید گردید. از آنجا که تأثیر تمامی سبک‌ها متفاوت است. بنابراین فرضیه اصلی دوم تحقیق تأیید می‌شود.</p>	<p><b>نوع مقاله:</b> مقاله پژوهشی</p> <p><b>شاپا الکترونیکی:</b> ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p><b>شاپا چاپی:</b> ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p> <p><b>تاریخ دریافت:</b> ۱۴۰۰/۰۷/۰۹</p> <p><b>تاریخ پذیرش:</b> ۱۴۰۰/۰۹/۱۵</p> <p><b>واژه‌های کلیدی:</b> سبک‌های رفتاری رهبری، اشتیاق محیط کار، موفقیت سازمان، بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: پارسامنش، شیوا، احدی شعار، مجید. (۱۴۰۰). تأثیر رابطه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق در محیط کار (پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم، مطالعات رفتاری در مدیریت. ۱۲(۲۸): ۳۲-۱۸. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2>

	Creative Commons: <b>CC BY-SA 4.0</b>	 <a href="http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2">http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2</a>
ایمیل: <a href="mailto:sensorlift@gmail.com">sensorlift@gmail.com</a>	نویسنده مسؤول: شیوا پارسامنش	ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

۱. گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، واحد پاکدشت، تهران، ایران. [sensorlift@gmail.com](mailto:sensorlift@gmail.com)

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران. [majidahadi1365@gmail.com](mailto:majidahadi1365@gmail.com)

## مقدمه

یکی از عوامل موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند.

نتایج تحقیقات پژوهشگران نشان می‌دهد که رهبری مهم‌ترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است. نیاز به شناخت و توجه به اهمیت فرآیند رهبری با نقشی که رهبری در عملکرد سازمان‌ها دارد بیشتر محسوس شده است. رهبر نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد. اجازه قابلیت انعطاف و پاسخگویی به تغییرات محیطی را فراهم آورده و راهی برای هماهنگی فعالیت‌های گروه‌های گوناگون در سازمان ایجاد نموده و ارضای نیازهای فردی و عضویت سازمانی را تسهیل می‌کند. از طرفی سازمان‌های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغل‌شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغل‌شان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (باکر و لیتر، ۲۰۱۰).

اشتیاق کاری با تأکید بر درگیر کردن ذهن و عاطفه‌ی کارکنان با شغل‌شان سعی در مهیا ساختن محیط کاری مطلوب برای کارکنان دارد و از این طریق در پی کسب مزیت رقابتی برای سازمان است. افزایش نشاط و اشتیاق اجتماعی رهاوردی است که اشتیاق شغلی برای جامعه به ارمغان می‌آورد.

## بیان مسأله

سیطره سازمان‌های بزرگ در عصر ما همه ابعاد زندگی بشر را فرا گرفته است. انجام کارهای اجتماعی بدون تشکیل سازمان امکان پذیر نمی‌باشد. بدیهی است توفیق یا شکست این سازمان‌ها به مقدار متناهی در گرو رهبری این سازمان‌هاست. اشتیاق شغلی مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه‌ی روانشناسی و مدیریت منبع انسانی است (شیخی نژاد، ۱۳۸۷).

رهبری یکی از مهم‌ترین محورهای بحث مدیریت است که نقش مهمی در سازمان‌ها، بقا و کارآمدی آن‌ها دارد. انسان‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌های اجتماعی مطرح هستند. انسان‌های سازمانی به انواع مختلف قابل تقسیم هستند. یکی از مهم‌ترین تقسیم‌بندی‌هایی که برای انسان‌ها در سازمان انجام شده، آن است که آنان را مدیر و یا پیرو می‌دانند. اگر جزو مدیران محسوب شوند آن‌گاه سبک مدیریت آنان برای موفقیت سازمان و انگیزش کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود و اگر جزو پیروان محسوب شوند انگیزه آنان برای پیش‌برد اهداف سازمانی برای مدیران از اهمیت برخوردار خواهد بود (رایینز، ۱۹۹۸). سبک رهبری به میزانی که یک رهبر، کارمدار باشد گفته می‌شود برخی از محققان استنتاج کرده‌اند که سبک کارمند مدار منتج به سطح بالاتر عملکرد می‌شود. در مقابل برخی از پژوهشگران در یافته‌اند که سبک رهبری کارمدار است که زمینه عملکرد می‌شود (جمشیدیان و همکاران، ۱۳۸۶).

سازمان‌ها برای ابقای کارکنان دانش محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت دیگری که اشتیاق کاری است، توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان به شمار می‌رود. مسئله مهم پیشروی سازمان‌ها، نحوه

افزایش سطوح اشتیاق کارکنان‌شان می‌باشد. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر؛ عملکرد مطلوب؛ اکتساب منابع شغلی و منابع فردی بویژه خودکارآمدی که همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان نیز می‌باشد (پورعباس، ۲۰۰۸).

اشتیاق کاری به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می‌گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (شوفلی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۱).

همه مدیران در سازمان‌ها و در رده‌های مختلف یک وظیفه بنیادی به عهده دارند و آن ایجاد و حفظ جو و فضایی است که در آن افراد با اشتیاق و از راه همکاری بیشترین تلاش خود را مبدول دارند تا بتوانند به مأموریت‌ها و هدف‌های برگزیده‌ای دست یابند. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین بیش از هر چیز به توانمندی و اثربخشی مدیران مربوط است (یگانگی، ۱۳۸۹). محقق در این پژوهش سعی دارد نقش سبک‌های رهبری را بر اشتیاق کاری که شامل شوق داشتن به کار، وقف کار شدن، غرق و جذب شدن در کار می‌شود را در بین پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم بررسی کند.

### فرضیه‌های تحقیق

*فرضیه اصلی:* سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق در محیط کار در بین پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم اثر معناداری دارد. تأثیر سبک‌های رفتاری رهبری نسبت به یکدیگر بر اشتیاق در محیط کار در بین پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم تفاوت معناداری دارد.

### فرضیه‌های فرعی

سبک رهبری استبدادی - استثماری بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.

سبک رهبری استبدادی - خیر خواهانه بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.

سبک رهبری مشاوره‌ای بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.

سبک رهبری مشارکتی بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.

### چهارچوب نظری و پیشینه تحقیق

#### رهبری

رهبری عبارتست از تأثیر گذاشتن بر افراد جهت وادار کردن آن‌ها به کوششی دل‌خواه به سمت هدف‌های گروهی. رهبری، استفاده از فرآیند ارتباط موقعیتی خاصی برای اعمال نفوذ در میان افراد و جهت دادن آن‌ها به سوی مقاصد مشخص است. رهبری، فرآیند نفوذ در دیگران است بطوری که آن‌ها با اشتیاق و جدیت، در دستیابی به اهداف سازمانی، تلاش کنند. باس (۱۹۹۰) بیان کرده است که به تعداد اشخاصی که تلاش کرده‌اند مفهوم رهبری را تعریف کنند، برای آن تعریف وجود دارد. ولی اکثر تعاریف در دو موضوع توافق دارند:

(۱) رهبری یک پدیده گروهی است.

(۲) رهبری یک فرایند نفوذ است (واشپوش<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). چهار سبک لیکرت تحت عنوان:

- نظام یک یا سبک استبدادی - استثماری
- نظام دو یا سبک استبدادی - خیر خواهانه
- نظام سه یا سبک مشاوره‌ای
- نظام چهار یا سبک مشارکتی

نظام یک (سبک استبدادی - استثماری)

در این سبک که کاملاً وظیفه مدار و آمرانه است، رهبر به مرئوسان خود اعتمادی نداشته و روابط رهبر و پیرو مبتنی بر ترس و ارعاب است (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۰).

نظام دو (سبک استبدادی - خیر خواهانه)

در این سبک رابطه آمرانه بین رهبر و پیروان همچنان برقرار است. اما رابطه مذکور در این حالت تلطیف شده و رابطه خادم و مخدوم توأم با نوعی مرحمت پدرا نه است. در این سبک، تصمیم‌گیری همچنان بر عهده رهبر بوده و پیروان، مجریان بی‌چون و چرای اوامرد (الوانی، ۱۳۸۲).

نظام سه (سبک مشاوره‌ای)

در این سبک، اطمینان و اعتماد به مرئوسان در حد مناسبی است و با آنان در تعیین پاره‌ای اهداف مشارکت می‌شود. اما مسائل و موضوعات عمده سازمانی همچنان به وسیله رهبر مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این سیستم مدیریت با کارکنان مشورت می‌کند و از پیشنهادهای آن‌ها استقبال می‌کند.

نظام چهار (سبک مشارکتی)

در این سبک اعتماد و اطمینان به مرئوسان، در حد کمال است و رابطه‌ای صمیمانه و مشارکت جویانه در تمام امور بین آن‌ها برقرار است و تصمیم‌گیری‌ها کاملاً مشارکتی است و گروه‌های رسمی و غیر رسمی با هم در آمیخته‌اند (الوانی، ۱۳۸۲).

اشتیاق کاری

تاکنون تعاریف بسیاری در مورد اشتیاق شغلی مطرح شده است اما هنوز در این زمینه تعریفی که مورد قبول و تأیید همگان باشد ارائه نشده است (مکلود و کلارک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). دلیل این عدم وحدت را این چنین بیان می‌کند: اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه‌ی منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. اکثر تعاریف اذعان دارند که اشتیاق از منابع شخصی و محیطی نشأت می‌گیرد (مسیسی و اشنايدر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). به نظر گیبونز (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه‌ی احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش وجود داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیر گذار است.

اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب به در کار توصیف می‌گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۱).

مسلح و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله‌ی قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید (بالاین و اسپارو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹).  
 تراس و همکارانش<sup>۷</sup> (۲۰۰۶) اشتیاق را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. اشتیاق شغلی کارکنان از نظر هویت<sup>۸</sup> (۲۰۰۴) مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان به سازمان خود دارند.

#### شوق داشتن به کار

با سطوح بالای انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری، توصیف می‌شود. بنابراین کارمندی که شوق زیادی نسبت به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام مواجهه با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد. این مؤلفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است. انگیزش درونی اشاره به نیاز یک فرد برای انجام فعالیتی خاص دارد، به این علت که این فعالیت به او خشنودی درونی می‌دهد و این پاداش دهی درونی فعالیت هیچ هدف بیرونی را در بر نمی‌گیرد (مانند حقوق یا ترفیع) مشارکت بالای کارکنان، می‌تواند میزان شور و شوق کارکنان را در انجام کار افزایش دهد (کاهان<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰).

#### جذب در کار

غرق شدن در کار نوعی درگیری ادراکی است که شامل توجه مزمز و مداوم بوده و غوطه‌وری در شغل را موجب می‌گردد. غرق شدن در کار نشان دهنده‌ی این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می‌رود و به صورت کامل در شغل خود درگیر می‌شود. افرادی که در کار خود غرق شده‌اند، شدیداً بر انجام وظایف‌شان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می‌دهند (هایس، ۲۰۰۸).

#### وقف کار شدن

اشاره به دل‌بستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار می‌باشد. در واقع با درک احساس معناداری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیف می‌شود. از نظر مفهومی شبیه به دل‌بستگی شغلی و تعهد شغلی است. که به عنوان درجه‌ای تعریف می‌شود که یک فرد آر لحاظ روانشناختی به خوبی با شغلش ارتباط برقرار کند. این کارکنان در هنگام مواجهه با مشکلات نیز بر انجام کار به شیوه‌ی درست پافشاری می‌کنند (هایس، ۲۰۰۸).  
 عنوان تأثیر سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق کاری کارکنان تا به حال چه در داخل و چه در خارج از کشور مورد پژوهش و بررسی قرار نگرفته است.

– ابراهیمی (۱۳۷۹) پایان‌نامه خود را به عنوان تأثیر سبک رهبری مدیریت بر کارایی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس را انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری مدیریت و کارایی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس ارتباط معناداری وجود

دارد. یعنی هر چه از سبک مدیریت استبدادی - استثماری و سبک استبدادی - خیرخواهانه به سمت سبک‌های مشاوره‌ای و مشارکتی پیش برویم، کارائی کارکنان افزایش می‌یابد و بر عکس هر چه در مدیریت زیردستان به استفاده از سبک‌های مدیریت استبدادی تمایل وجود داشته باشد، کارائی کارکنان نیز کاهش می‌یابد.

- صدیقی (۱۳۷۶) تحقیقی با عنوان رابطه بین سبک رهبری مدیران، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان را در سازمان جهاد سازندگی و کشاورزی استان همدان بررسی کرده‌اند و این سؤال را مطرح کرده‌اند که آیا بین سبک رهبری مدیران و تنیدگی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ در پاسخ به این سؤال فرضیات اساسی زیر مورد آزمون قرار گرفت: بین سبک رهبری استبدادی - استثماری (نظام یک)، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان سازمان جهاد سازندگی و کشاورزی استان همدان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین سبک رهبری استبدادی - خیرخواهانه (نظام دو)، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان سازمان جهاد سازندگی و کشاورزی استان همدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- بیگی نیا و کلانتری (۱۳۸۷) مقاله‌ای را با عنوان رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه‌های شخصیتی انجام دادند. بر اساس نتایج این تحقیق در مجموع، میزان شیوع تنیدگی روانی ناشی از شغل / فشار روانی (استرس) در سبک رهبری اقتدارگرا (استبدادی - استثماری) از همه بیشتر و در سبک رهبری مشاوره‌ای - مشارکتی از همه سبک‌های رهبری کمتر است. سبک‌های رهبری حمایتی (پدرانه - خیرخواهانه) و تفویضی - ایجابی از نظر میزان شدت شیوع تنیدگی روانی ناشی از شغل / فشار روانی، به ترتیب در مرتبه‌های دوم و سوم قرار گرفته‌اند.

- میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران انجام دادند. بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه معنی‌داری بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مدیران وجود دارد. همچنین، رابطه‌ای معنی‌دار بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی دیده شده است. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که اشتیاق کاری مستقیماً تحت تأثیر یادگیری سازمانی است.

- نوری و همکاران (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج تحلیل رگرسیون با روش ورود به طور کلی نشان داد که بین مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی همبستگی معنادار وجود دارد. همچنین، از میان مؤلفه‌های اشتیاق شغلی، مؤلفه وقف کار شدن بهترین پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی است.

- نعامی و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی به صورت غیر مستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت معناداری دارند و این بیانگر تأیید فرضیه‌های پژوهش است.

- صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن به انجام رساندند. یافته‌ها نشان دادند که بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی پیش‌بینی کننده بهتری برای متغیر ملاک یعنی رفتار مدنی سازمانی بود.

- آخرین و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران انجام دادند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین سبک رهبری، یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری

وجود داشته (۰/۰۱ < p) و سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی دارای میانگین بالاتری نسبت به میانگین مفهومی می‌باشند. همچنین سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی می‌تواند اشتیاق شغلی را پیش‌بینی نماید. بهبود مولفه‌های یادگیری سازمانی و سبک رهبری خدمتگزار می‌تواند باعث ارتقا و افزایش اشتیاق شغلی پرستاران گردد.

– ضیاءالدینی و رضوانی قوام آبادی (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان انجام دادند. مطابق نتایج، میان غنی‌سازی شغلی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه وجود دارد و میان اشتیاق شغلی و ابعاد آن با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه وجود دارد. نتایج یافته‌های تحقیق همچنین حاکی از این بود که میان غنی‌سازی شغلی و ابعاد آن با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصله پیشنهاد می‌شود که مدیران غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان را مدنظر قرار دهند و جهت کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان به ابعاد غنی‌سازی شغلی و ابعاد اشتیاق شغلی توجه شود.

– شیخی نژاد (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های رفتاری رهبری و مدل‌های تصمیم‌گیری درستاد شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران انجام داد. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری و مدل تصمیم‌گیری یک رابطه معنادار وجود دارد. همچنین در آن سازمان بین سبک رهبری استبدادی و مدل تصمیم‌گیری عقلایی یک رابطه مثبت و مستقیم وجود داشت. ولی بین سبک رهبری دمکراتیک و مدل سیاسی و بین سبک رهبری عدم مداخله و مدل آشفته رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

– حسینی نسب و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس‌آباد انجام دادند. یافته‌ها حاکی از آن است. ۱. بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. ۲. بین سبک رهبری خیرخواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۳. بین سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۴. بین سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۵. میانگین استفاده از سبک‌های رهبری مشورتی و مشارکتی بیشتر از سایر سبک‌های رهبری می‌باشد. ۶. میزان رضایت شغلی دبیران حدوداً ۷۴٪ درصد بوده است. ۷. از میان سبک‌های رهبری لیکرت، سبک مشورتی پیش‌بینی کننده بهتر رضایت شغلی می‌باشد.

– امام قلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی و توانمندسازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران انجام دادند. نتایج نشان داد تمامی فرضیات مبنی بر ارتباط معنادار بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و توانمندسازی آنان را تأیید کرد. همچنین ضریب همبستگی بین میزان مشارکت کارکنان و توانمندسازی آنان ۷۱٪ به دست آمده که نشان دهنده ارتباط قوی بین این دو متغیر می‌باشد.

– قربانی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب، بانک کشاورزی تهران انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آم آر استنباطی (ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن) صورت پذیرفت و نتایج و پیشنهادات براساس آن استخراج گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه بانک کشاورزی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

– موسی خانی، محمدنیا (۱۳۸۵) در پژوهشی ارائه و تبیین شاخص‌های انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمان انجام داد فرض ابتدایی مقاله این است که رهبران تحول‌گرا تمایل دارند که بیش‌تر بر روی اهداف سازمانی متمرکز

شوند، در حالی که رهبران خدمت گزار بیش تر بر روی پیروانشان متمرکز می شوند. به نظر می رسد که تمایل رهبر خدمتگزار در تمرکز بر پیروانش، اولین عاملی می باشد که رهبری خدمت گزار را از رهبری تحول گرا متمایز می سازد. از طرف دیگر، شباهت های زیادی هم میان دو مفهوم رهبری وجود دارد که درک روشنی از هر دو قالب کمک می نماید تا شباهت های زیاد و فرق مذکور را آشکار نماییم. در مرحله بعد به موضوع توسعه رهبری خدمت گزار پرداخته شده است که در آن، چالش هایی که دربرگیرنده رسیدگی و اندازه گیری تجربی، و تغییراتی که در تفکر معاصر در مورد رویکرد رهبری خدمت گزار روی می دهد. در نهایت، برای هر دو رهبری خدمتگزار و رهبری تحول گرا یک قالب مفهومی رهبری پویا پیشنهاد می نماید.

— عامریون و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان ارزیابی رهبری مدیران در بیمارستان های منتخب نظامی براساس سبک رهبری لیکرت انجام دادند. نتایج نشان داد که ۶۰٪ مدیران با روش استبدادی - خیرخواهانه اعمال رهبری کرده و میانگین امتیاز کسب شده آنان ۲۵۷/۸ بوده که در حیطه رهبری استبدادی خیرخواهانه است. ۵۳/۷٪ از کارکنان معتقد بودند مدیرانشان دارای سبک رهبری استبدادی - خیرخواهانه هستند و میانگین امتیاز داده شده توسط کارکنان ۲۳۹/۹ بود بین مشخصات دموگرافیک مدیران و سبک رهبری ایشان رابطه معناداری یافت نشد. لیکن بین سن، جنس، و سطح تحصیلات کارکنان با درک سبک رهبری مدیرانشان روابط معناداری کشف گردید. از دیدگاه مدیران و کارکنان سبک رایج راهبردی در بیمارستان های نظامی، استبدادی - خیرخواهانه است و مدیران هنوز به سبک های مشورتی و مشارکتی در مدیریت خود اعتقادی ندارند.

### روش تحقیق

لذا می توان گفت پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ ماهیت و روش اجرا توصیفی - همبستگی می باشد که به شیوه پیمایشی انجام می شود.

### جامعه آماری، تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این تحقیق پرسنل بیمارستان آیت الله گلپایگانی قم است که شامل ۲۰۵ نفر می باشد. با استفاده از فرمول نمونه گیری از جامعه محدود، تعداد نمونه مورد نیاز از پرسنل بیمارستان آیت الله گلپایگانی قم را تعیین می کند. فرمول نمونه گیری به شرح زیر است:

$$n = \frac{205 (1.96)^2 \cdot .5 \times .5}{(205 - 1) \cdot .05^2 + (1.96)^2 \cdot .5 \times .5} = 134$$

### ابزار جمع آوری اطلاعات

به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده شده است که یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده های تحقیق است.



برای سنجش متغیر سبک‌های رفتاری رهبری از پرسشنامه ۲۷ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. برای سنجش متغیر اشتیاق کاری از پرسشنامه ۱۷ گوی‌های شوفلی و همکارانش استفاده شد. شامل سه خرده مقیاس است که عبارتند از: شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار (جدول ۱).

در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه سبک‌های رفتاری رهبری و اشتیاق کاری بالای ۰/۷ را نشان می‌دهد، بنابراین متغیرها از پایایی بالایی برخوردارند. روایی پرسشنامه اشتیاق کاری در تحقیق جلالی (۱۳۸۶) و میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)، هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۱) و نعامی (۱۳۹۰) مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول ۱: متغیرها، ابعاد و شماره سؤالات

متغیر مورد بررسی	مؤلفه‌ی مورد بررسی	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
	سبک استبدادی - استثماری	۷	۲۷، ۲۳، ۱۷، ۱۶، ۱۲، ۶، ۵
متغیر مستقل (سبک‌های رهبری)	سبک استبدادی - خیر خواهانه	۶	۲۶، ۲۴، ۲۰، ۷، ۲، ۱
	سبک مشاوره‌ای	۶	۲۲، ۲۱، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۸
	سبک مشارکتی	۸	۲۵، ۱۹، ۱۸، ۱۵، ۱۰، ۹، ۴، ۳
متغیر وابسته (اشتیاق کاری)	شوق داشتن به کار	۶	
	وقف کار شدن	۵	۲۸ الی ۴۳
	جذب در کار	۶	

جدول ۲: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل توصیفی			
جنسیت	مرد	زن		
	٪۶۹.۲۹۶	٪۳۰.۷۰۴		
تحصیلات	دیپلم و کمتر	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر
	٪۲۷.۳۲۴	٪۱۹.۷۱۸	٪۳۸.۵۹۲	٪۱۴.۳۶۶
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۶ الی ۱۰ سال	۱۱ الی ۱۵ سال	بیشتر از ۱۵ سال
	٪۱۵.۴۹۳	٪۲۳.۹۴۴	٪۲۳.۰۹۹	٪۳۷.۴۶۵
تأهل	متأهل	مجرد		
	٪۸۷.۶۰۶	٪۱۲.۳۹۴		
استخدام	استخدامی	پیمانی		
	٪۷۱.۲۶۸	٪۲۸.۱۶۹		

## یافته‌های تحقیق

### نتایج آمار توصیفی

خلاصه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی شرکت کنندگان در این پژوهش در جدول ۲ آمده است. با توجه به جدول فوق:

- بیشتر شرکت کنندگان در این پژوهش را مردان تشکیل می‌دهد که حدود ۷۰ درصد کل نمونه آماری است.
- بررسی و تحلیل داده‌های گردآوری شده نشان می‌دهد که از مجموع نمونه آماری، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس بوده که ۳۹ درصد و فوق لیسانس و بالاتر ۱۴ درصد را به خود اختصاص داده با این حساب بیش از نیمی از نمونه آماری از سطح تحصیلات بالایی برخوردارند.
- در نمونه آماری بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کار بیشتر از ۱۵ سال و کمترین فراوانی مربوط به گروه کمتر از ۵ سال است. از لحاظ سابقه کار، بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم بیشتر کارکنانی با سابقه بیش از ۱۰ سال به چشم می‌خورد. که این می‌تواند نقطه مثبتی باشد.
- اغلب شرکت کنندگان در این پژوهش متأهل بوده‌است که از لحاظ فرهنگی مناسب جامعه ایرانی و سازمان‌های جامعه ما می‌باشد.

### نتایج آمار استنباطی

یافته‌های حاصل از بررسی فرضیات تحقیق در قالب نتایج استنباطی به شرح زیر است:

- برای بررسی وجود همبستگی میان متغیر وابسته و متغیرهای مستقل از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج آزمون پیرسون نشان داد، میان تمامی متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته همبستگی وجود دارد، بنابراین می‌توان فرضیات تحقیق را مورد سنجش قرار داد.
- به منظور مشخص شدن نوع رگرسیون (خطی یا غیرخطی) از آزمون ANOVA استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه خطی میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد لذا برای بررسی فرضیات تحقیق می‌توان از رگرسیون چندگانه استفاده کرد.
- نتایج آزمون هم خطی نشان می‌دهد که میزان هم خطی بالاست. بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان گفت که میان متغیرهای مستقل هم خطی نسبتاً بالایی وجود دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی

فرضیه	شرح	ضریب تأثیر	نتیجه
اول	سبک رهبری استبدادی - استثماری بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰.۲۴۴	تأثیر دارد
دوم	سبک رهبری استبدادی - خیر خواهانه بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰.۲۳۱	تأثیر دارد
سوم	سبک رهبری مشاوره‌ای بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰.۱۶۴	تأثیر دارد
چهارم	سبک رهبری مشارکتی بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰.۲۱۷	تأثیر دارد

- یکی دیگر از مفروضات در نظر گرفته شده در رگرسیون آن است که خطاها دارای توزیع نرمال با میانگین صفر می‌باشند. بدیهی است در صورت عدم برقراری این پیش گزیده، نمی‌توان از رگرسیون استفاده کرد. نتایج نشان می‌دهد، خطاها دارای توزیع نرمال می‌باشند، بنابراین برای بررسی فرضیات تحقیق می‌توان از رگرسیون خطی چند گانه استفاده کرد.
  - با استفاده از رگرسیون خطی چند گانه به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته شد بدین صورت که تأثیر همزمان تمامی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته سنجیده شد که نتایج آن به شرح ذیل است.
  - چون تمامی سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری پرسنل بیمارستان تأثیر دارد و مقدار تاثیرها نیز متفاوت است. بنابراین فرضیه‌های اصلی تحقیق تأیید می‌شود.
- نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی در جدول ۳ بیان شده است.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

همانطور که ملاحظه می‌شود تمامی سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان تأثیر دارد. یعنی سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه، سبک مشاوره‌ای، بر اشتیاق کاری مؤثر است. سبک مشارکتی از آنجا که تمام فرضیه‌های فرعی تأیید شده بنابراین فرضیه اصلی اول که به این صورت زیر بیان شده، سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق در محیط کار در پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم اثر معناداری دارد، تأیید گردید.

همچنین از آنجا که میزان تأثیر سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان متفاوت است فرضیه اصلی دوم نیز تأیید می‌شود.

نتایج آزمون T دو جامعه مستقل که به بررسی تأثیر جنسیت بر متغیرها می‌پرداخت نشان داد که در هیچ کدام از متغیرها میان گروه زنان و مردان اختلافی ندارد یعنی عامل جنسیت عاملی تأثیر گذار نیست.

نتایج آزمون ANOVA که برای بررسی تأثیر پست سازمانی بر متغیرها استفاده شده نشان می‌دهد که در همه متغیرها یعنی سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه، سبک مشارکتی و سبک مشاوره‌ای عامل پست سازمانی عاملی تأثیر گذار است.

همچنین نتایج آزمون ANOVA نشان می‌دهد سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه در میان نیروهای خدماتی، اداری، فنی و نگهبانی دارای میانگین بالاتر، سبک مشاوره‌ای مدیران در میان معاونین و روسای اداره دارای میانگین بالاتری است.

نتایج آخرین و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان رابطه سبک رهبری خدمت‌گزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران این بود که بین سبک رهبری، یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

حسینی نسب و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود تحت عنوان به بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس‌آباد پرداختند. یافته‌ها نشان داد. ۱. بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. ۲. بین سبک رهبری خیرخواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۳. بین سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. که این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر در فرضیه دوم و سوم و چهارم هم‌خوانی دارد اما در فرضیه اول هم‌خوانی ندارد.

همچنین نتیجه تحقیق قدرت آبادی (۱۳۸۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه سبک مدیران بر اساس نظریه‌های لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، به این نتیجه دست یافت بین سبک رهبری مشورتی مدیر با رضایت شغلی مدیر رابطه معناداری وجود دارد. که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

در تحقیق حاضر سبک رهبری استبدادی - استثماری بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد که با نتایج قدرت آبادی (۱۳۸۴) مغایرت و با نتایج پژوهش منتظر الظهور (۱۳۷۳) هم‌خوانی دارد.

در این زمینه برای (۱۳۷۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیا فولاد سپاهان و شرکت‌های وابسته به نتایج مشابهی دست یافته به این صورت که بین سبک مشورتی مدیران با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار و قوی وجود دارد.

مهدی‌زاده (۱۳۸۵) نیز در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافت که مدیران از سبک رابطه مدار (مشارکتی و مشورتی) بیشتر از سبک وظیفه مدار (استبدادی و خیرخواهانه) استفاده می‌کنند که با نتایج تحقیق حاضر هم‌خوانی ندارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق، ابتدا پیشنهادهای کاربردی به سازمان مورد مطالعه (پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم) ارائه می‌شود.

- از آنجائیکه سبک‌های رهبری دستوری و استبدادی مشابه سبک‌های رهبری مشارکتی و مشاوره‌ای بر اشتیاق کاری کارکنان تأثیرگذار بوده است بنظر می‌رسد آمادگی بخش اعظمی از پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم در سطح پایین قرارداشته و همچنین با توجه به اینکه محدودیت در تحصیل برای بخش‌های از شرکت وجود داشته است و لذا این شرکت باید:

- دوره‌های آموزشی کاربردی با توجه به نیازسنجی برای کارکنان در نظر بگیرد.
- از تجربیات کارکنان بازنشسته و با سابقه استفاده کند.
- تعهدات سازمانی را ارتقاء دهند.
- طرح طبقه بندی مشاغل را اصلاح کند،

• امکانات رفاهی در اختیار کارکنان قراردهند: کلاس ورزشی، کمک هزینه بیمه تکمیلی، کمک هزینه تحصیلی...

- پیشنهاد می‌شود در گماردن افراد در مشاغل و پست‌های گوناگون به شیوه و سبک رهبری آن‌ها نیز توجه شود تا بدین طریق بتوان بهترین فرد را انتخاب کرد و در عین حال حضور قوی‌تر و رضایت کارکنان را شاهد بود. اگر ما چیزهایی در مورد

سبک‌ها و جهت‌گیری‌های افراد را بدانیم این موضوع به ما کمک خواهد کرد که بهترین تناسب را بین شخص و شغل ایجاد کنیم.

- از آنجا که بیش از ۸۷ درصد نمونه آماری را نیروهای قراردادی تشکیل می‌دهند. با این حال در بحث‌های مشارکتی و جلسات و تصمیم‌گیری‌ها از نیروی رسمی یا به اصطلاح استخدامی بیشتر استفاده می‌شود و از قراردادی‌ها کمتر و بیشتر در جلسات کم‌اهمیت استفاده گردد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد، سیاست کلی پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم تغییر کند.
- نحوه رفتار مدیران شرکت با نیروی قراردادی که بخش اعظم پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم را تشکیل می‌دهند یکی از مشکلات این نیروهاست. اینکه در پرداخت مزایای ماهانه از قبیل اضافه کار و مأموریت و... در حق آن‌ها اجحاف می‌شود. که این رهبری استبدادی، اشتیاق کاری آن‌ها را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

### منابع و مآخذ

- امام قلی‌زاده، سعید؛ برقی، رضا؛ زارعی متین. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی و توانمندسازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران». فرهنگ مدیریت، سال ۷، شماره ۱۹.
- ایران نژاد پاریزی؛ مهدی، ساسان؛ گهر، پرویز. (۱۳۷۰). «سازمان مدیریت از تئوری تا عمل، تهران، موسسه بانکداری ایران».
- آخرین، پیمان؛ زاهد بابلان، عادل؛ نقی‌زاده باقی، عباس. (۱۳۹۳). «رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران»، مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی دوره یازدهم، شماره یک، ص ۹۱ تا ۹۸.
- بیگی نیا، عبدالرضا و کلانتری، فاطمه. (۱۳۸۷) «رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه‌های شخصیتی»، دو ماهنامه علمی- پژوهشی، دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، دوره جدید، شماره ۲۹.
- پور عباس، علی. (۱۳۸۷). «اثر بخشی شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرف‌های بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- حسینی نسب، سید داوود؛ فرنی، محمدعلی؛ مولانا، فیروزه (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد»، فصلنامه علوم تربیتی، سال ۵، شماره ۲۰.
- شیخی نژاد، فاطمه. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه بین سبک‌های رفتاری رهبری و مدل‌های تصمیم‌گیری در ستاد شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- صفرزاده، سحر؛ نادری، فرح؛ عسگری، پرویز؛ عنایتی، میرصلاح الدین؛ حیدری، علیرضا. (۱۳۹۱). «رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن»، نشریه زن و فرهنگ، دوره ۴، شماره ۱۴، ص ۶۹ تا ۸۲.
- ضیاءالدینی، محمد؛ رضانی قوام آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). «الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان»، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵۱، ص ۱۹۹-۱۷۷.
- عامریون، احمد؛ عقیقی، علی؛ توفیقی، شهرام؛ صادقی، علی اکبر؛ شکری، محمد؛ مالمیر، عیسی؛ توسلی، محبوبه؛ امانت، نصیر. (۱۳۹۲). «ارزیابی رهبری مدیران در بیمارستان‌های منتخب نظامی براساس سبک رهبری لیکرت»، مجله طب انتظامی، دوره ۲، شماره ۴، ص ۲۵۴-۲۴۹.
- قربانی، رحیم؛ نفری، ندا؛ رضایی، سیمین. (۱۳۹۱). «رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب، بانک کشاورزی تهران»، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۴، شماره ۹.

موسی خانی، مرتضی؛ محمدنیا، علی. (۱۳۸۵). «ارائه و تبیین شاخص‌های انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمان‌ها»، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم.

نعامی، عبدالزهره؛ تقی پور، آذین؛ نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۰)، «رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی»، مجله علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۴.

نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ زارع، راضیه؛ بابامیری، محمد. (۱۳۸۹)، «ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی»، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره پنجم، ۹-۱۵.

یگانگی، سیده عاطفه. (۱۳۸۹). «نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین)»، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۵.

Balain, S & Sparrow, P. (2009). "Engaged to Perform: A new perspective on employee engagement". Lancaster: Lancaster University Management School.

Hewitt, A. (2004). "What makes a best employer? Insights and Findings from- Hewitt's Global Best Employer's Study". Boston: Hewitt Associates.

Hughes, J. C & Rog, E. (2008). "Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within

Kahan, S. (2010). "Getting Change Right: How Leaders Transform Organizations from the Inside Out". San Francisco: Jossey-Bass.

Macey, W. H & Schneider, B. (2008). "The meaning of employee engagement". Industrial and Organizational Psychology. Vol. 1, pp. 3-20.

MacLeod, D & Clarke, N. (2009). " Engaging for Success: Enhancing performance through Employee Engagement. " London: Department for Business Innovation and Skills.

Washbush, J. (2005). " There is no such thing as leadership, revisited". Management Decision, Vol.43, No. 8/7.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. Psychology and Health, 16, 565-583.

## یادداشت‌ها

1. Schaufeli
2. Washbush
3. Macleod and Klarke
4. Macey and Schneider
5. Maslach et al
6. Balain and Sparrow
7. Truss et al
8. Hewitt
9. Kahan

# The Effect of the Relationship between Likert Leadership Behavioral Styles on Workplace Enthusiasm (Staff of Ayatollah Golpayegani Hospital in Qom)

Shiva Parsamanesh\*<sup>1</sup>, Majid Ahadi Shoar<sup>2</sup>

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article type:</b> Research Article</p> <p><b>eISSN:</b> 2008-9775 <b>pISSN:</b> 2783-4565</p> <p><b>Received:</b> 1 October 2021 <b>Accepted:</b> 6 December 2021</p> <p><b>Keywords:</b> Likert Leadership Behavioral Styles, Workplace Enthusiasm, Organizational Success, Ayatollah Golpayegani Hospital, Qom</p>	<p>The present study was conducted on the effect of Likert behavioral styles on motivation at work. Behavioral questionnaires from Likert Shuffle et al. Validate the leadership style questionnaires of Likert and Hosseini Nasab (2012) and validate the enthusiasm questionnaires of Jalali (2007) and Mir Heidari et al (2012), Hashemi Sheikh Shabani et al (2012) and Naami (2011) and reliability by Cronbach's alpha, greater than 0.7, has been confirmed. The research method used was applied, descriptive, correlational, and investigative. The population statistics for this study are 205 hospital staff, Ayatollah Golpayegani in Qom, and 134 people selected to select the Cochran formula. The results obtained that all styles of the behavior of the work ethic of employees. That is an authoritarian-exploitative style, an authoritarian-benevolent style, a consulting style, which is effective on the desire for work. In the participatory style, all the sub-hypotheses were confirmed, so the first main hypothesis, namely the management behavior styles on the work enthusiasm of the hospital staff, Ayatollah Golpayegani in Qom, confirmed. Because the effect of all styles is different. Therefore, the second Main hypothesis of the research is confirmed.</p>

**Please cite this article as:** Parsamanesh, Shiva., Ahadi Shoar, Majid., (2022). The Effect of the Relationship between Likert Leadership Behavioral Styles on Workplace Enthusiasm (Staff of Ayatollah Golpayegani Hospital in Qom). *Journal Behavioral Studies in Management*. 12(28), 18-32. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2>


 Creative Commons: [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2>

**Publisher:** Islamic Azad University North Tehran Branch

\* **Corresponding Author:** Shiva Parsamanesh

**Email:** [sensorlift@gmail.com](mailto:sensorlift@gmail.com)

1. Department of Psychology, Payame Noor University, Pakdasht Branch, Tehran, Iran. [sensorlift@gmail.com](mailto:sensorlift@gmail.com)

2. Department of Public Administration, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran. [majidahadi1365@gmail.com](mailto:majidahadi1365@gmail.com)