

بررسی تاثیر سبک های رهبری بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر

وحید خداویس^۱

حمید شاهبندرزاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین بررسی تاثیر سبک های رهبری بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر بود. پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر بود که در این پژوهش کل جامعه آماری به روش تمام شمار به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. در این پژوهش از پرسشنامه های سبک رهبری خدمتگزار قلی پور و حضرتی (۱۳۸۸)، سبک رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) و دلبستگی کاری کانونگو (۱۹۸۲)، استفاده شد. در پژوهش حاضر به منظور توصیف یافته های جمعیت شناختی از جداول و نمودار فراوانی (شامل: جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه کار)؛ و به منظور توصیف وضعیت موجود از شاخص های آماری شامل: میانگین، میانه، انحراف استاندارد، واریانس و در بخش آمار استنباطی قبل از بررسی فرضیه ها با استفاده از آزمون کلوموگرووف- اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش و سپس به بررسی روابط بین فرضیه های پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار آماری SPSS۲۱؛ و همچنین از نسل دوم مدلسازی معادلات ساختاری معروف به روش حداقل مربعات جزئی با بهره گیری از نرم افزار Smart PLS پرداختیم. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که سبک های رهبری بر دلبستگی کاری کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی

سبک های رهبری، دلبستگی کاری، کارکنان علوم پزشکی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، موسسه عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران.

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران.

مقدمه

در سالهای اخیر، سازمان‌های پیشرفته و موفق بخش عظیمی از زمان و سرمایه خود را به سبک‌های رهبری مدیران جهت توانمند سازی نیروی انسانی اختصاص داده اند. جذب و نگهداشت کارکنان و ارتقاء و پیشرفت سازمان های نوین بدون استفاده از سبک‌های رهبری نوین پیچیده می‌باشد. ناگفته پیداست که سبک‌های مدیریت و رهبری سنتی در محیط پیچیده امروز سازمانهای متغیر پاسخگو نیستند و باید به سمت سبک‌هایی که باعث توانمندسازی بیشتر کارکنان می شوند پیش رفت (طباخی و همکاران، ۱۳۹۷). دو مورد از سبک‌های رهبری برجسته و تاثیرگذار شامل رهبری خدمتگزار و تحول گرا ارتباط زیادی با متغیرهای کاری و سازمانی دارند (رابیول و یان، ۲۰۲۱). رهبر تحول آفرین را کسی می‌دانند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه‌ی مثبتی با زیردستان برقرار و کارکنان را تشویق می‌کند که از نیازهای شخصی فراتر بروند و در زمینه‌ی تمایلات گروه و سازمان کار کنند (باس و آویلیو، ۱۹۸۷). رهبران تحول آفرین زیردستان خود را بر می‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند، انجام دهند (بورک و کالین، ۲۰۰۱). برنز نیز بیان میکند که رهبران تحول گرا صاحب بینش هستند و دیگران را برای انجام کارهای استثنائی به چالش و تلاش وامیدارند. همچنین تنها این رهبران هستند که قادر به ترسیم مسیرهای ضروری برای سازمان های جدیدند، زیرا آنها منشأ تغییرات اند، بر تغییرات حاکم بر سازمان اشراف کامل دارند و بر موج تغییر سوارند (اکرادی و همکاران، ۱۳۹۴).

سبک رهبری مرتبط با رهبری تحول گرا، سبک خدمتگزار می باشد. رهبری خدمتگزار برای اولین بار در سال ۱۹۷۷ توسط رابرت گرین لیف^۱ مطرح شد. او بیان می دارد که رهبری خدمتگزار شیوه‌ای از رهبری است که در آن رهبر بیشترین تمرکز خود را بر توانمندسازی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و تمرکز توجه بر مشتریان و کارکنان به طور همزمان دارد. در این شیوه از رهبری توجه رهبر بیشتر از آنکه بر خود متمرکز باشد بر کارکنان و مشتریان و بر درک نقش رهبری به عنوان یک خادم متمرکز است (ملچار و بوسکو^۲، ۲۰۱۰).

این شیوه‌ی نوین از رهبری به دلیل تمرکز بر روابط و توجه به خدمت رسانی به دیگران پارادایم جدیدی از رهبری را گسترش می دهد. مدیران مدارس که نقششان را به عنوان رهبر خدمتگزار می پذیرند، تمرکزشان را بر ایجاد مدرسه‌ای می کنند که کارکنان در جهت یک بینش مشترک فعالیت می کنند، تعهدات مشترک قابل احترامی برای خود و سایرین دارند، برای تعهدات گروهی خود و دیگران ارزش قائلند و مدرسه را در جهت رسیدن به اهداف یاری می دهند (تایلور و همکاران، ۲۰۰۷). مک کول کندی و اندرسون (۲۰۰۵) رهبری تحولی را به عنوان سبکی از رهبری می دانند که در آن رهبر کارکنان را از طریق مورد توجه قرار دادن فردی، تحریک عقلانی، انگیزه الهام بخش و نفوذ ایده‌ال در کارکنان هدایت و راهنمایی می کند. رهبری خدمتگزار و رهبری تحولی بر اهمیت قدردانی کردن و ارزش دادن به افراد، گوش فرا دادن، آموزش دادن و توانمند ساختن پیروان، تأکید داشته اند، رهبران تحولی و خدمتگزار هر دو توجه شان به پیروانشان است؛ اما تمرکز بیش تر رهبر خدمتگزار بر خدمت کردن به پیروان می باشد (محمدخانی، ۱۳۹۰).

1 R.GREENLEAF

2 Melchar & Bosco

در دو سال اخیر به دلیل مشکلات و سختی هایی که بیماری کرونا با خود به همراه آورد؛ بیمارستان ها و کارکنان آن با یک بحران جهانی دست و پنجه نرم می کنند. این امر باعث شده است که بسیاری از کارکنان بیمارستان ها با مشکلات روحی و روانی بسیاری مواجه شوند و در بسیاری از موارد به فکر ترک شغل هم باشند. یکی از متغیرهای مهم که تمایل افراد به ترک شغل و کاهش دلبستگی به شغل و حرفه خود را مشخص می کند انگیزش درونی و بیرونی است. انگیزش به عنوان یک متغیر روانشناختی از متغیرهای بسیاری متأثر است که مهمترین آن در عصر حاضر در سازمان ها رهبری و سبک های رهبری سازمان می باشد. سبک های رهبری تحول گرا و خدمتگزار به دلیل ارتباط نزدیک و تنگاتنگی که با کارکنان و پرسنل بیمارستان ها دارند، در بسیاری از موارد می توانند مشوق و انگیزاننده کارکنان در جهت دلبستگی و تمایل بیشتر به شغل خود باشند. در حقیقت ویژگی اصلی این دو سبک رهبری توانمندسازی کارکنان است که می تواند عاملی مهم در جهت کاهش ترک شغل، تمایل بیشتر به خدمت و دلبستگی شغلی باشند.

بنابراین، برای پر کردن شکاف های موجود در ادبیات، این مطالعه به بررسی اثرات سبک های رهبری بر دلبستگی شغلی می پردازد. این مطالعه ابتدا یک پایه تئوریک تمایز هر دو سبک رهبری در رابطه آنها با دلبستگی شغلی را ارائه می دهد که از نظریه کنش گفتاری استخراج می شود. در نهایت، این مطالعه با ادغام دو سبک رهبری برجسته در رابطه آنها با دلبستگی کاری اهمیت آنها را در بیمارستان ها برجسته می کند. از این روی، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که سبک های رهبری به چه میزان بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تأثیر دارد؟ و وضعیت این دو متغیر در این بیمارستان ها به چه صورت می باشد و تمایل بیشتر به کدام شیوه از رهبری و کاربست آن در بیمارستان می باشد؟

پیشینه تجربی پژوهش

اسگندری و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تاثیر سبک های رهبری بر دوسوتوانی سازمانی با نقش میانجی دلبستگی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان ادارات امور مالیاتی غرب استان مازندران) پرداختند. هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر سبک های رهبری بر دوسوتوانی سازمانی با نقش میانجی دلبستگی شغلی در کارکنان ادارات امور مالیاتی غرب استان مازندران می باشد. روش پژوهش در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری کارکنان واحدهای مذکور بوده که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه گیری تصادفی ساده با تخصیص متناسب ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، شامل پرسشنامه دو سوتوانی توسط جانسن و همکاران (۲۰۰۶)، پرسشنامه سبک رهبری مارشال ساشکین (۱۹۹۸) و پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کلیاتریک (۱۹۸۴) می باشد. همچنین برای سنجش روایی پرسش نامه ها از تحلیل عاملی تاییدی با نرم افزار PLS استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: آزمون کولموگروف-اسمیرنف)، به کمک نرم افزار SPSS و تحلیل معادلات ساختاری توسط نرم افزار PLS انجام شد. یافته های پژوهش حاکی از این است: سبک های رهبری و مولفه های آن (خودکامه (وظیفه گرا)، آزادمنشانه (انسان گرا)، تلفیقی) بر دوسوتوانی سازمانی و دلبستگی شغلی تاثیر دارد. همچنین نتایج آزمون سوبل نشان داد که دلبستگی شغلی بین سبک های رهبری با دوسوتوانی سازمانی دارای نقش میانجی می باشد.

سلیمانی راد و ربیعی (۱۳۹۹) به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر دلبستگی شغلی از طریق نقش واسطه توانمند سازی ساختاری پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که متغیرهای رهبری تحول آفرین از جمله نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ترغیب بر دلبستگی شغلی تاثیر مثبت داشته اند در همین راستا تاثیر متغیر ملاحظات فردی بر دلبستگی شغلی تاثیر معناداری نداشته است. همچنین نتایج فرضیات میانجی نشان داده توانمندسازی ساختاری به عنوان میانجی بر رابطه متغیرهای نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی و دلبستگی شغلی نقش مثبتی ایفا کرده است. دلخوش کسمائی و فرحبد (۱۳۹۹) به بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان های غرب استان گیلان با میانجی گری اعتماد به رهبری پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد: بین رهبری خدمتگزار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. بین رهبری خدمتگزار و اعتماد کارکنان به رهبر رابطه مثبت وجود دارد. بین اعتماد کارکنان به رهبر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه ای مشاهده نشد. اعتماد کارکنان به رهبر در رابطه بین رهبری خدمتگزار و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارد که این رابطه تأیید نشد. عبدالرحمان^۳ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر رضایت شغلی و اشتیاق شغلی بر عملکرد کارکنان پرداختند. برای جمع آوری اطلاعات از پنج شرکت تولیدی منتخب در عراق استفاده شد. سیصد و هشتاد و چهار (۳۸۴) پرسشنامه برای پاسخ دهندگان هدف اجرا شد که از این تعداد ۲۴۸ پرسشنامه بازیابی شد. نتایج حاکی از آن است که رضایت شغلی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد.

رابیول و یان (۲۰۲۱) به بررسی سبک های رهبری، زبان انگیزشی و مشارکت کاری: بررسی تجربی صنعت هتلداری پرداختند. نتایج نشان داد هر دو سبک رهبری (تحول گرا و خدمتگزار) و سه نوع زبان انگیزشی روابط مثبتی با درگیری کاری دارند. همچنین هر سه نوع زبان انگیزشی میانجی پیوند بین رهبری خدمتگزار و مشارکت کاری هستند، پیوند بین رهبری تحول آفرین و مشارکت کاری تنها با زبان جهت دهی و همدلانه میانجی گری می شود.

آمور^۴ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی رهبری تحول گرا و دلبستگی (تعامل -تعهد) شغلی: بررسی نقش واسطه ای توانمندسازی ساختاری پرداختند. نتایج حاکی از آن است که رهبران تحول گرا با ایجاد امکان دسترسی به اطلاعات، فرصت ها، پشتیبانی و منابع کافی، دلبستگی شغلی را تقویت می کنند. این پژوهش تجربی از اولین مطالعاتی است که نقش میانجی توانمندسازی ساختاری را در رابطه بین رهبری تحول گرا و دلبستگی شغلی بررسی کرده و ممکن است به عنوان مرجعی برای اشاعه دلبستگی شغلی در سازمان های خدماتی باشد. تعدادی از مطالعات و مفاهیم عملی مورد بحث قرار گرفته است. خان، رحمن و فاطیما (۲۰۱۸) در پژوهش خود تحت عنوان "رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی با نقش واسطه ای اندازه سازمان به این نتایج دست یافتند: اندازه سازمان به طور معنی داری نقش واسطه ای در بین همه جنبه های رهبری تحول آفرین (ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی و کاریزما) با نوآوری سازمانی به جزء بعد نفوذ آرمانی ایفا می کند. نتایج پژوهش همچنین تأثیر مثبت و معنی دار رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی را نشان داد.

3 Abdulrahman

4 Amor

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

سبک های رهبری بر دل بستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی

(۱) سبک رهبری تحول آفرین بر دل بستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

(۲) سبک رهبری خدمتگزار بر دل بستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

نوع پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی توسعه ای-کاربردی است؛ پژوهش های کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی حاصل از پژوهشات بنیادی برای رفع نیازمندی های بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روش ها، اشیا و الگوها در جهت توسعه ی رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان استفاده می شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰). هدف پژوهش کاربردی بهبود محصول یا فرایند یعنی آزمودن مفاهیم نظری در موقعیت های مسائل واقعی است (شریفی و طالقانی، ۱۳۶۷). هدف پژوهش حاضر نیز توسعه ی دانش کاربردی در زمینه ی تاثیر مفهوم شناسایی و رتبه بندی مهارت های مورد نیاز فارغ التحصیلان مدیریت است.

جامعه ای که پژوهش و مطالعه در مورد آن انجام می گیرد را جامعه آماری می گویند. جامعه آماری در این پژوهش شامل جامعه ی کارکنان بیمارستان های آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۱۴۰۱ است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بیمارستانهای آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر می باشد. با توجه به گستردگی و معلوم بودن دقیق جامعه آماری که شامل ۲۶۵۰ نفر می باشند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از رابطه کوکران حداقل ۲۰۰ نفر تعیین شد.

روش تجزیه و تحلیل

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می گردد. برای تحلیل سؤالات جمعیت شناسی مطرح شده در پرسشنامه پژوهش با استفاده از آمار توصیفی سعی خواهد شد تا برخی از ویژگی های نمونه آماری به صورت توصیفی و با جداول و نمودار ارائه شود. برای آزمون فرضیات از روش های آمار استنباطی، مدل سازی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS3) و تحلیل مسیر استفاده می گردد. نرم افزارهای مورد استفاده برای تحلیل داده ها نرم افزارهای آماری SPSS۲۶ و SmartPLS 3 است.

سبک رهبری

سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می گیرد. طبق تعریف لینکن استونر از رهبری،

رهبران سازمان ها جهت دستیابی به هدف هدایت و خصوصاً اعمال نفوذ بر افراد و فعالیت های آنها سبک ها و رویه های مختلفی را در پیش گرفته اند (شکور و همکاران، ۱۳۹۰).

سبک رهبری ترکیبی است از خصایص مهارت ها و رفتارهای رهبران که بعنوان مداخله و پی گیری از آن استفاده می کنند. فیدلر سبک های رهبری را براساس تصمیم گیری گروهی و یا تصمیم گیری فردی به سه گروه دموکراتیک، آمرانه و بی بند و بار تقسیم بندی می کند (شکور و همکاران، ۱۳۹۰).

رهبری تحول آفرین

باس و اولیو معتقدند که رهبری تحول آفرین زمانی شکل می گیرد که رهبر علائق کارکنانش را ارتقا و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای ماموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند (استون و همکاران، ۲۰۰۳).

رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) با استفاده از ۲۰ گویه که از پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) گرفته شده است، اندازه گیری می شود. این پرسشنامه دارای چهار بعد ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی می باشد و براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است (باس و اولیو، ۲۰۰۰). پایایی این ابزار در پژوهش های مختلف مورد تأیید قرار گرفته است.

نفوذ آرمانی (ویژگی های آرمانی - رفتارهای آرمانی):

در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می شناسند و سعی می کنند که همانند او شوند. نفوذ آرمانی شامل ویژگی های آرمانی و رفتارهای آرمانی است.

انگیزش الهام بخش

رهبر کارکنان را ترغیب می کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن با تلاش، باور پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش بین هستند.

ترغیب ذهنی

رهبر به صورت ذهنی کارکنان را بر می انگیزد. این رهبران پیروانشان را تشویق می کنند که در حل خلاقانه برخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. آنها پیروان را ترغیب می کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و فنون حل مسئله نوآورانه را پیاده کنند.

ملاحظات فردی

رهبر نیاز های احساسی زیر دستان را برآورده می کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می دهند و به آنها کمک می کنند تا مهارت هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند (اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۴).

رهبری خدمتگزار

رهبری خدمتگزار عبارتست از درک و عمل رهبر به گونه ای که منافع دیگران را بر تمایل و علاقه شخصی خویش مرجع

می داند (لوب، ۲۰۰۴).

رهبری خدمتگزار پترسون توسط قلیپور و حضرتی ساخته شده است دارای ۲۸ سوال می باشد که چهار زیرمقیاس خدمت رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی را می سنجد؛ که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کامل مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است و الفای کرونباخ به دست آمده بالای ۷۰ درصد می باشد.

دل بستگی کاری

دل بستگی کاری به همانند سازی روانشناختی با شغل یا به درجه ای که بر حسب آن شغل مرکز هویت شخص می شود اشاره دارد.

میزان نمره استاندارد از آزمودنی از پاسخ به پرسشنامه کانونگو (۱۹۸۲) بدست می آورد.

یافته های جمعیت شناختی

قبل از انجام هرگونه تحلیل و تفسیر، به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی افراد موجود در نمونه آماری با استفاده از جدول فراوانی و نمودارها پرداخته شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان

متغیر	تعداد	درصد
سن	۳۰ سال و کمتر	۱۶
	۳۱ تا ۳۵ سال	۱۹
	۳۶ تا ۴۰ سال	۲۶,۵
	۴۱ تا ۴۵ سال	۳۸,۵
	مجموع	۱۰۰

جدول ۲: توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۴۰
	زن	۶۰
	مجموع	۱۰۰

جدول ۳: توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ دهندگان

متغیر	تعداد	درصد
تحصیلات	فوق دیپلم و کمتر	۱۱,۵
	لیسانس	۴۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۴۰,۵
	مجموع	۱۰۰

جدول ۴: توزیع فراوانی سابقه کاری پاسخ‌دهندگان

متغیر	تعداد	درصد
سوابق کاری	۵ سال و کمتر	۲۰
	۶ تا ۱۰ سال	۲۲,۵
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۳,۵
	بیشتر از ۱۵ سال	۲۴
	مجموع	۱۰۰

توصیف متغیرهای مورد مطالعه

جدول زیر شاخصهای توصیفی متغیرهای تحقیق کنکاش و تلخیص شده است. لازم بذکر است که برای ایجاد متغیرها در فضای نرم افزار از میانگین نمرات گویه ها استفاده شده است.

جدول ۵: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	بازه نمرات سوالات		بازه نمرات کسب شده		چولگی	کشدگی
					بیشترین	کمترین	بیشترین	کمترین		
ملاحظه فردی	۲۰۰	۳,۳۲	۰,۶۷	۰,۴۵	۱	۵	۱,۲	۵	-۰,۰۳	۰,۸۳
ترغیب ذهنی	۲۰۰	۳,۶۷	۰,۷۵	۰,۵۶	۱	۵	۱	۵	-۰,۹۱	۱,۱۱
انگیزش الهام بخش	۲۰۰	۳,۴۷	۰,۷۶	۰,۵۹	۱	۵	۱	۵	-۰,۲۳	-۰,۲۷
نفوذ آرمانی	۲۰۰	۳,۷۱	۰,۷۲	۰,۵۳	۱	۵	۱,۵	۵	-۰,۵۸	۰,۲۹
رهبری تحول آفرین	۲۰۰	۳,۵۴	۰,۵۶	۰,۳۲	۱	۵	۱,۷۴	۵	-۰,۵۸	۰,۶۴
خدمت رسانی	۲۰۰	۳,۳۵	۰,۷۹	۰,۶۳	۱	۵	۱	۵	-۰,۱۸	-۰,۳۶
تواضع و فروتنی	۲۰۰	۳,۷۴	۰,۷۴	۰,۵۴	۱	۵	۱,۸۶	۵	-۰,۸۳	۰,۱۸
قابلیت اعتماد	۲۰۰	۳,۶۷	۰,۶۶	۰,۴۴	۱	۵	۱,۸	۵	-۰,۳۵	۰,۱۲
مهرورزی	۲۰۰	۳,۵۲	۰,۸۵	۰,۷۲	۱	۵	۱	۵	-۰,۷۰	۰,۲۱
رهبری خدمتگذار	۲۰۰	۳,۵۷	۰,۵۶	۰,۳۲	۱	۵	۱,۷۳	۴,۸۸	-۰,۴۱	۰,۱۲
سبک های رهبری	۲۰۰	۳,۵۶	۰,۴۹	۰,۲۴	۱	۵	۱,۷۳	۴,۹۳	-۰,۴۶	۰,۷۶
دلبستگی کاری	۲۰۰	۳,۶۶	۰,۷۴	۰,۵۵	۱	۵	۱	۵	-۰,۹۲	۱,۲۶

همانطور که در جدول فوق نمایان است، میانگین نمرات همه متغیرهای مورد مطالعه بیشتر از ۳ (حد وسط طیف ۵ گزینه ای) محاسبه شده است. لذا میتوان نتیجه گرفت که وضعیت متغیرها در سطح بالا قرار دارد. کمترین مقدار نمرات متغیرها از ۱ بیشتر بوده و بیشترین مقدار نمرات متغیرها از ۵ کمتر برآورد شده است و این نشان می دهد که کدگذاری و ورود اطلاعات

پرسشنامه ها به نرم افزار کاملاً بدون نقص و به درستی وارد شده است. لازم بذکر است که چولگی و کشیدگی همه متغیرها در بازه امن و قابل قبول (+۲ و -۲) قرار دارد که نشان از جمع آوری داده های مطلوب بوده بطوری که میتوان با اطمینان بالا نتایج نمونه را به جامعه آماری تعمیم داد.

بررسی آزمون بارتلت

جزئیات نتایج آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت در جدول زیر آمده است.

جدول ۶: نتایج آزمون KMO و کرویت بارتلت

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره آزمون کرویت بارتلت	آزمون KMO
۰,۰۰	۲۲۱۱	۸۷۳۱,۵	۰,۸۷۴

مقدار شاخص KMO^۵ برابر ۰,۸۷۴ شد که نشان دهنده کفایت نمونه گیری است. مقدار این شاخص بین ۰ تا ۱ بدست آید، چنانچه ۰,۵ یا بیشتر از آن باشد، تعداد داده ها برای تحلیل عاملی مناسب است. آزمون کرویت بارتلت^۶ نیز معنی دار بدست آمد ($p=0.00$) که حاکی از مناسب بودن ماتریس همبستگی برای تحلیل عاملی داده ها است.

بررسی نرمالیتی داده های متغیرها

پیش از آنکه آزمونی انجام شود یا اقدام تعمیمی روی داده ها اعمال شود، باید نوع توزیع داده های متغیرهای مورد مطالعه مشخص گردد تا بر اساس نوع توزیع داده های آن روش آماری مناسب و علمی بکار گرفته شود. جهت بررسی نوع توزیع داده ها از آزمون کلموگروف اسمیرنف استفاده شده است.

جدول ۷: نتایج مربوط به آزمون نوع توزیع داده ها

نتیجه آزمون	آزمون کلموگروف اسمیرنف		متغیرها
	سطح معنی داری	مقدار آماره	
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۰۴	ملاحظه فردی
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۳۳	ترغیب ذهنی
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۰۲	انگیزش الهام بخش
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۷۶	نفوذ آرمانی
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۰۰	رهبری تحول آفرین
غیر نرمال	۰,۰۰۹	۰,۰۷۵	خدمت رسانی
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۶۲	تواضع و فروتنی
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۳۰	قابلیت اعتماد

5 Kaiser-Meyer-Olkin

6 Bartlett's Test of Sphericity

نتیجه آزمون	آزمون کلموگروف اسمیرنف		متغیرها
	سطح معنی داری	مقدار آماره	
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۲۷	مهرورزی
غیر نرمال	۰,۰۰۹	۰,۰۷۵	رهبری خدمتگذار
غیر نرمال	۰,۰۱۷	۰,۰۷۱	سبک های رهبری
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۲۲	دلبستگی کاری

همانطور که در جدول فوق مشخص است، سطح معنی داری آزمون کلموگروف اسمیرنف برای همه متغیرها کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا میتوان اینگونه استنباط نمود که توزیع داده های همه متغیرها غیر نرمال بوده و باید از روشهای متناسب با نوع توزیع داده ها استفاده کرد.

آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

قبل از رسیدن به مرحله تحلیل مدل و مدلسازی معادلات ساختاری لازم است تا میزان و جهت ارتباط بین متغیرها مشخص شود. به همین منظور با توجه به نرمال نبودن توزیع داده ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. جدول زیر ماتریس همبستگی را نشان میدهد.

جدول ۸: ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه پژوهش

متغیرها		رهبری تحول آفرین	رهبری خدمتگذار	سبک های رهبری	دلبستگی کاری
رهبری تحول آفرین	مقدار همبستگی	۱			
	سطح معناداری	.			
رهبری خدمتگذار	مقدار همبستگی	۰,۴۶۵	۱		
	سطح معناداری	۰,۰۰	.		
سبک های رهبری	مقدار همبستگی	۰,۸۳۶	۰,۸۵۲	۱	
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	.	
دلبستگی کاری	مقدار همبستگی	۰,۵۹۷	۰,۴۵۲	۰,۶۱۸	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	.

یافته های پژوهش نشان می دهد که سطح معناداری بین روابط دو به دوی متغیرها کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا فرضیه صفر آزمون همبستگی رد و فرضیه مقابل آن مبنی بر وجود رابطه بین متغیرها تایید میشود. لازم بذکر است که ارتباط بین دلبستگی کاری با سبک های رهبری مقداری مثبت برآورد شده است. بگونه ای که افزایش در نمرات یکی از متغیرهای مستقل مدل موجب تغییر در جهت افزایش دلبستگی کاری اتفاق خواهد افتاد.

بررسی مدلهای اندازه گیری

آزمون فرضیه اصلی

➤ فرضیه اصلی: سبک های رهبری بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اصلی پژوهش در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹: نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده سبک های رهبری و بر

دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۷,۰۱۳	۰,۳۵۰	سبک های رهبری ← دلبستگی کاری

همانطور که در جدول فوق نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین سبک های رهبری و دلبستگی کاری بترتیب برابر ۷,۰۱۳ و ۰,۳۵۰ بدست آمده است ($\beta = 0.350, t = 7.013 > 1.96 P < 0.05$). در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱,۹۶ و سطح معناداری (۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی سبک های رهبری و دلبستگی کاری تاثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات سبک های رهبری، شاهد افزایش در نمرات دلبستگی کاری به اندازه ۰,۳۵۰ انحراف استاندارد خواهیم بود.

بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود اثرگذاری سبک های رهبری بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تایید می شود.

نتایج این پژوهش با نتایج اسکندری و همکاران (۱۴۰۱)، طباحی و همکاران (۱۳۹۷) و رایبول و همکاران (۲۰۲۱) همسو می باشد.

آزمون فرضیات فرعی

➤ فرضیه فرعی اول: سبک رهبری تحول آفرین بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های

آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش در جدول ۱۰ آمده است.

جدول ۱۰: نتایج مربوط به فرضیه اول

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
سبک رهبری تحول آفرین ← دل بستگی کاری	۰,۲۱۵	۴,۲۰۱	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۴,۲۰۱ و ۰,۲۱۵ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه فرعی اول پژوهش با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود.

نتایج این پژوهش با نتایج جعفری و همکاران (۱۳۹۷)، تابی و همکاران (۱۳۹۱)، سلیمانی راد و ربیعی (۱۳۹۹)، عسکری و سمیعی (۱۳۹۸)، طباحی و همکاران (۱۳۹۷)، آمو و همکاران (۲۰۲۰)، خان و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد.

➤ **فرضیه دوم: سبک رهبری خدمتگزار بر دل بستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تأثیر معناداری دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه دوم پژوهش در جدول ۱۱ آمده است.

جدول ۱۱: نتایج مربوط به فرضیه دوم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
سبک رهبری خدمتگزار ← دل بستگی کاری	۰,۱۸۶	۳,۹۰۵	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۳,۹۰۵ و ۰,۱۸۶ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه فرعی دوم پژوهش با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود.

نتایج این پژوهش با نتایج جعفری و همکاران (۱۳۹۵)، طهماسب و همکاران (۱۳۹۶)، یعقوبی و همکاران (۱۳۹۶)، دلخوش کسائی و فرحب (۱۳۹۹)، زبردست و همکاران (۱۳۹۸)، طباحی و همکاران (۱۳۹۷) الیور و اسپارگ (۲۰۱۷) و بات و همکاران (۲۰۱۵) همسو می باشد

محدودیت ها

همیشه محققان در پژوهش های خود با محدودیت هایی روبرو هستند که قسمتی از آنها حتی در اول کار نیز خود را نشان می دهند.

۱. هر کار پژوهشی در مرحله های متفاوت خود نیاز به مصرف هزینه های مالی است که مسلماً پژوهش های دانشجویی به دلیل شرایط خاص محقق از این موضوع مستثنی نیست.
۲. در به کار گیری و تعمیم نتیجه های این پژوهش باید در نظر گرفته شود که جامعه آماری پژوهش حاضر بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۱۴۰۱ بودند.
۳. ابزارهای به کار گرفته شده در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات تنها پرسشنامه بود.

پیشنهاها

پیشنهاد های مبتنی بر نتایج پژوهش

با توجه به فرضیه اصلی پژوهش

✓ بر این اساس پیشنهادها و راهکارهایی در جهت رشد و تعالی هر چه بهتر سازمانها مطرح می گردد که عبارتند از:

❖ در سازمانهای امروزی نیروی انسانی و به طور جامع تر، سرمایه انسانی سازمان، یکی از بزرگترین مزیت های رقابتی را برای سازمان فراهم کرده اند؛ به طوری که طبق مطالعات انجام شده، اگر سازمان شرایطی را برای پرسنل خود فراهم کند که از تمام جهات رضایت آنها را در بر داشته باشد، آنها با تمام وجود نسبت به سازمان تعهد خواهند داشت و تمام تلاش خود را برای ارتقای عملکرد سازمان خود انجام خواهند داد.

❖ زمانی که کارمند بسیار پُر انرژی و نیازمند انگیزه گرفتن است، مدیران نیز این روحیه را تقویت کنند و سبک رهبری تحول آفرین را در پیش گیرند. رهبران تحول آفرین عموماً پُر انرژی، علاقه مند و مشتاق هستند. این رهبران نه تنها در فرآیندهای کار درگیر می شوند، بلکه تمرکزشان روی این است که به دیگر افراد گروه کمک کنند تا آنها نیز در کارهایشان موفق باشند.

❖ رهبران و مدیران سازمانها با استفاده از قدرت بصیرت و شخصیت شان این توانایی را دارند که الهام بخش زیردستانشان باشند و انتظارات، درک و انگیزه های آنها را برای انجام کار و رسیدن به اهداف تغییر دهند.

❖ پیشنهاد می گردد کارگاههای آموزشی برای آشنایی مدیران با سبک های مدیریتی برگزار گردد و آثار آن بر اشتیاق و دلبستگی کارکنان مورد توجه مدیران سازمانها قرار گیرد.

با توجه به فرضیات اول و دوم فرعی پژوهش

✓ پیشنهاد می گردد مدیران در سبک رهبری تحول آفرین جهت افزایش دلبستگی کارکنان موارد زیر را مدنظر قرار دهند:

- به دلیل مصلحت گروه از علایق شخصی خود چشم پوشی کنند.
- طوری رفتار کنند که باعث احترام کارکنان به آنها شود.
- از خود اعتماد به نفس و قدرت نشان دهند.
- درباره ارزشها و باورهای خود بیش تر با کارکنان صحبت کنند.

- از کارکنان بخواهد به اهداف سازمان علاقه شدید داشته باشند.
- پیامدهای اخلاقی و دینی تصمیمات را مورد توجه قرار دهند.
- حس همکاری گروهی درباره مأموریت سازمان را مورد تأکید قرار دهند.

با توجه به فرضیه سوم، چهارم و پنجم فرعی پژوهش

پیشنهاد می‌گردد مدیران در سبک رهبری خدمتگزار جهت افزایش دلبستگی کارکنان موارد زیر را مدنظر قرار دهند:

- ◆ به کارکنان اجازه دهند تصمیماتی بگیرند که باعث افزایش مسئولیت‌های آنها شود.
- ◆ به کارکنان اجازه دهند که ایده جدید خود را پیاده کنند حتی اگر نتایج خوبی نداشته باشد.
- ◆ از چشم‌انداز کارکنان در تدوین چشم‌انداز سازمان استفاده کنند.
- ◆ در کارها الگوی کارکنان باشند
- ◆ هر یک از کارکنان را به عنوان عامل تأثیرگذار در آینده سازمان ببینند.
- ◆ به کارکنان اعتماد داشته باشند.
- ◆ به همه کارکنان احترام بگذارند.
- ◆ محبت و دلسوزی خود را نسبت به کارکنان را در رفتارهایشان نشان دهند.
- ◆ به کارکنان بیش‌تر توجه کنند.
- ◆ در آشفتگی و ناراحتی با خونسردی و تدبیر بیش‌تری عمل کنند.
- ◆ از حقوق کارکنانشان در سازمان دفاع کنند

پیشنهاد های کاربردی

- ✓ شایسته است رهبران سازمان با صحبت‌های مبتنی بر ارزشهای سازمانی علت اتخاذ سیاست‌های سازمانی را برای آنها بیان کنند تا دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان و ضوابط و مقررات اعمال شده بهبود یابد. این مسأله باعث می‌شود که کارکنان در مقابل انتقادات، از سازمان خود حمایت کنند.
- ✓ اشتباهات کارکنان را هنگام انجام کارها به روشهای جدید مورد انتقاد قرار ندهند؛ زیرا این امر موجب سرکوب علاقه و دلبستگی کارکنان به کارشان می‌گردد. همچنین باید به تفاوت‌های فردی کارکنان توجه داشته باشند.
- ✓ از طریق ترغیب ذهنی جهت به چالش درآوردن افکار، تصورات و خلاقیت پیروان و شناخت ارزشها و باورهایشان استفاده کنند؛ این امر مستلزم آن است که رهبران، پیروان را در جهت آزمایش دوباره روشهای سنتی حل مسائل، سوق دهند.

پیشنهاد های آتی پژوهش

- (۱) پیشنهاد میشود در پژوهش های بعد با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی عوامل موثر بر دلبستگی کارکنان مورد ارزیابی قرار گیرد.
- (۲) پیشنهاد می‌شود به منظور حصول نتایج دقیق تر موضوع پژوهش حاضر در سایر جوامع آماری و استان ها مورد بررسی قرار گیرد.

(۳) پیشنهاد می شود علاوه بر پرسشنامه در پژوهش های آتی از ابزارهایی مانند مصاحبه نیز بهره گرفته شود.

منابع و مآخذ

- قلی پور، آراین؛ حضرتی، محمود. (۱۳۸۸). تبیین ابزار سنجش رهبری خدمتگزار در سازمانهای دولتی ایران. فصلنامه پژوهش های مدیریت. ۲(۳)، صفحه ۵ تا ۲۷.
- طباخی جواد، هرمزی زاده محمدعلی، کریمی مجید (۱۳۹۷) مقایسه نقش سبک های رهبری تحول آفرین و خدمتگزار در توانمندسازی کارکنان سازمان صدا و سیما مرکز مازندران، رسانه های دیداری و شنیداری، ۱۲(۲۸)؛ ۲۲۹-۲۳۸.
- اکرادی، احسان؛ محمدنیا، یاسر؛ عباسی، مجتبی (۱۳۹۴) بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با تعالی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان زنجان، فصلنامه سال اول، شماره ۴.
- کشتکاران، علی؛ کاوسی، زهرا؛ قلی پور، آراین (۱۳۹۱) دل‌بستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بیمارستانهای آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) دوره ۶ شماره ۲؛ ۱۴۷-۱۵۶.
- اسکندری، شهلا و هدایتی، راضیه و میرحسینی، سید محمدرضا، ۱۴۰۱، تاثیر سبک های رهبری بر دوسوتوانی سازمانی با نقش میانجی دل‌بستگی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان ادارات امور مالیاتی غرب استان مازندران)،
- سلیمانی راد، ساناز و ربیعی مندجین، محمدرضا، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر دل‌بستگی شغلی از طریق نقش واسطه توانمند سازی ساختاری (مورد مطالعه: شعبات بانک تجارت شهر تهران)، ششمین همایش بین المللی مطالعات دینی و علوم انسانی در جهان اسلام، تهران.
- دلخوش کسمائی، علی اکبر، فرحبد، فرزین. (۱۳۹۹). رابطه بین رهبری خدمتگزار با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان های غرب استان گیلان با میانجی گری اعتماد به رهبری، ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.
- احمدی، مریم، خرمی، فرید، زارع، شهرام و حسینی اشپلا، راحیل. (۱۳۹۰). ارزیابی نیازهای اطلاعاتی سیستم اطلاعات مدیریت معاونت درمان دانشگاههای علوم پزشکی ایران. مجله پزشکی هرمزگان، ۱۵(۳)، ۱۹۹-۱۰۱.
- پاشا شریفی، حسن؛ طالقانی، نرگس (۱۳۷۶). روش های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری. انتشارات: رشد.
- شکور، مهسا؛ بذرافکن، لیلا؛ علیزاده، مریم؛ قاسمی، مزده. (۱۳۹۰). سبک رهبری و رهبری اثربخش در مدیران سطوح میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ویژه نامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت، اسفند ۱۳۹۰، ۱۱(۹)، صفحات ۱۲۵۵-۱۲۶۴.
- تابلی حمید هدایت ... تیرگر، لیلا مظفری، حمید مرتضوی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمانهای دولتی شهرستان نیریز، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲ شماره ۱.
- جعفری مهنوش؛ مقدم اسماعیل؛ حسینی سیدمجتبی (۱۳۹۷) همبستگی سبک رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با اثربخشی سازمانی در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، مدیریت ارتقای سلامت، ۷(۴)؛ ۴۸-۵۴.

عسکری، مجید و سمیعی، مرتضی (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین تحقق رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، طب و تزکیه، ۲۸(۳)، ۳۵-۴۵.

Abdulrahman Tuama Al- Doori, Sohaib & tareq.edu.iq,. (2022). The impact of job satisfaction and job motivation on employee's performance: Moderating effect of job autonomy. 10.4206/aus.2021.n26.3.16.

Amor.A., Vázquez.J.P. Andrés,J(2020) Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment, European Management Journal, 38(1), 169-178

Austin J.L, *How to do things with words*, oxford university press, 1962.

Bass, B. M., Avilio, B. J. (2000). MLQ multifactor leadership questionnaire sampler set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ form 5X-Short, 2nd ed., Mind Garden, Palo Alto, CA.,

Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group & Organization Studies*, 12(1), 73-87.

Burke, S., & Collins, K. (2001). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*. 16(5-6), 244-456.

Butt, A., Shabbir, R., Ahmad, S. S., & Aziz, N. (2015). Land use change mapping and analysis using Remote Sensing and GIS: A case study of Simly watershed, Islamabad, Pakistan. *The Egyptian journal of remote sensing and space science*, 18(2), 251-259.

Fatma, M., Khan, I., & Rahman, Z. (2018). CSR and consumer behavioral responses: The role of customer-company identification. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 30(2), 460-477.

Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2006). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators, *Management science*, 52(11), 1661 - 1674.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67:341-349.

Krueger, A. B. (2017). Where have all the workers gone? An inquiry into the decline of the US labor force participation rate. *Brookings papers on economic activity*, 2017(2), 1.

Laub, J. (2004). Defining servant leadership. A recommended typology for servant leadership studies. Proceedings of the Servant Leadership Research Roundtable. Retrieved October, 5, 2004.

Laub, J. A. (1999). Assessing the servant organization: development of servant organization leadership assessment (SOLA) instrument. dissertation, Florida Atlantic University.

Mayfield, J., Mayfield, M.R., Kopf, J., 1998. The effects of leader motivating language on subordinate performance and satisfaction. *Hum. Resour. Manage.* 37 (3-4), 235-248.

McColl-Kennedy, j. R. & Anderson, R. D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The Leadership Quarterly*, 13(5), 545-559.

Melchar, D. E., & Bosco, S. M. (2010). Achieving high organization performance through servant leadership.

Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. Regent University.

Rabiul,M.K.Yean.F.Y(2021) Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*.92.

- Riley, T. G. (2016). Lived Experiences of African American Women Engineers Regarding Employee Engagement, Organizational Support, and Organizational Commitment (Doctoral dissertation, Walden University).
- Sashkin, M. (1998). Training for leadership development: Three process keys. *ANNUAL-SAN DIEGO-PFEIFFER AND COMPANY*-, 1, 293-300.
- Spector, A. A., Fang, X., Snyder, G. D., & Weintraub, N. L. (2004). Epoxyeicosatrienoic acids (EETs): metabolism and biochemical function. *Progress in lipid research*, 43(1), 55-90.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction. London: SAGE publications.
- Stone, A. G., Russell, R. F., and Patterson, K., 2003, Transformational versus Servant Leadership : A Difference in Focus, Servant Leadership Roundtable, Retrieved October 2003, from <http://www.regent.edu/acad/cls/2003servantleadershiproundtable/stone.Pdf>.
- Taylor,T., Martin,B.N, Hutchinson,S.& Jinks,M.(2007). Examination of leadership practices of principals identified as servant leaders. *LEADERSHIP IN EDUCATION* 10, (4), 401–419.