

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

وحید خداویس^۱

حمید شاهبندرزاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۸/۱۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین بررسی تاثیر سبک های رهبری و زبان انگیزه دهنده 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)، دلبستگی کاری کانونگو (۱۹۸۲)، زبان انگیزه دهنده رهبر میفیلد و همکاران (۱۹۹۸)، 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 کلموگروف-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 و همچنین مولفه های زبان انگیزه دهنده بر دلبستگی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی

سبک های رهبری، زبان انگیزه دهنده، دلبستگی کاری

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 توانمندسازی نیروی انسانی اختصاص داده‌اند. جذب و نگهداشت کارکنان و ارتقاء و پیشرفت سازمان‌های 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 می‌شوند پیش رفت (طباخی و همکاران، ۱۳۹۷). دو مورد از سبک‌های رهبری برجسته و تاثیرگذار شامل رهبری خدمتگزار و تحول‌گرا ارتباط زیادی با متغیرهای کاری و سازمانی دارند (رابیول و یان، ۲۰۲۱). رهبر تحول‌آفرین 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 تحول‌آفرین زیردستان خود را بر می‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند، انجام دهند (بورک و کالین، ۲۰۰۱). برنز نیز بیان می‌کند که رهبران تحول‌گرا 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 سازمان‌های 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 تحول‌گرا، سبک خدمتگزار می‌باشد. رهبری خدمتگزار برای اولین بار در سال ۱۹۷۷ توسط رابرت گرین لیف^۱ مطرح شد. او بیان می‌دارد که رهبری خدمتگزار شیوه‌ای از رهبری است که در آن رهبر بیشترین تمرکز خود را بر توانمندسازی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها 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، ۲۰۱۰).

این شیوه‌ی نوین از رهبری به دلیل تمرکز بر روابط و توجه به خدمت‌رسانی به دیگران پارادایم جدیدی از رهبری را گسترش می‌دهد. مدیران مدارس که نقششان را به عنوان رهبر خدمتگزار می‌پذیرند، تمرکزشان را بر ایجاد مدرسه‌ای می‌کنند که کارکنان در جهت یک بینش مشترک فعالیت می‌کنند، 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 می‌دهند (تایلور و همکاران، ۲۰۰۷). مک کول کندی و اندرسون (۲۰۰۵) رهبری تحولی را به عنوان سبکی از رهبری می‌دانند که در آن رهبر کارکنان را از طریق مورد توجه قرار دادن فردی، تحریک عقلانی، انگیزه الهام بخش و نفوذ ایده‌آل در کارکنان هدایت و راهنمایی می‌کند. رهبری خدمتگزار و رهبری تحولی بر اهمیت قدردانی کردن و ارزش دادن به افراد، گوش

1 R.GREENLEAF

2 Melchar & Bosco

فرا دادن، آموزش دادن و توانمند ساختن پیروان، تأکید داشته اند، رهبران تحولی و خدمتگزار هردو توجه شان به پیروانشان است؛ اما تمرکز بیش تر رهبر خدمتگزار بر خدمت کردن به پیروان می باشد (محمدخانی، ۱۳۹۰).

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 واسطه ای زبان انگیزشی در رابطه بین سبک های رهبری و 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 از طریق زبان انگیزشی، اهمیت آنها را در بیمارستان ها برجسته می کند. از این روی، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که سبک های رهبری و زبان انگیزه دهنده رهبران 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 کلیپاتریک (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.

رایبول 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.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

سبک های رهبری و زبان انگیزه دهنده بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی

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

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

(۳) زبان انگیزه دهنده بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

(۱-۳) زبان جهت دهنده بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

(۲-۳) زبان همدلانه بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

(۳-۳) زبان معناساز بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارد.

نوع پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی توسعه‌ای-کاربردی است؛ پژوهش‌های کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی حاصل از پژوهشات بنیادی برای رفع نیازمندی‌های بشر و بهبود و بهینه‌سازی ابزارها، روش‌ها، اشیا و الگوها در جهت توسعه‌ی رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان استفاده می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

هدف پژوهش کاربردی بهبود محصول یا فرایند یعنی آزمودن مفاهیم نظری در موقعیت‌های مسائل واقعی است (شریفی و طالقانی، ۱۳۶۷). هدف پژوهش حاضر نیز توسعه‌ی دانش کاربردی در زمینه‌ی تأثیر مفهوم شناسایی و رتبه‌بندی مهارت‌های موردنیاز فارغ‌التحصیلان مدیریت است.

جامعه‌ای که پژوهش و مطالعه در مورد آن انجام می‌گیرد را جامعه آماری می‌گویند. جامعه آماری در این پژوهش شامل جامعه‌ی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۱۴۰۱ است.

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بیمارستانهای آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر می‌باشد. با توجه به گستردگی و معلوم بودن دقیق جامعه آماری که شامل ۲۶۵۰ نفر می‌باشند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از رابطه کوکران حداقل ۲۰۰ نفر تعیین شد.

روش تجزیه و تحلیل

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌گردد. برای تحلیل سؤالات جمعیت‌شناسی مطرح‌شده در پرسشنامه پژوهش با استفاده از آمار توصیفی سعی خواهد شد تا برخی از ویژگی‌های نمونه آماری به صورت توصیفی و با جداول و نمودار ارائه شود. برای آزمون فرضیات از روش‌های آمار استنباطی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS3) و تحلیل مسیر استفاده می‌گردد. نرم‌افزارهای مورد استفاده برای تحلیل داده‌ها نرم‌افزارهای آماری SPSS۲۶ و SmartPLS 3 است.

سبک رهبری

سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد. طبق تعریف لینکن استونر از رهبری، رهبران سازمان‌ها جهت‌دهی به هدف هدایت و خصوصاً اعمال نفوذ بر افراد و فعالیت‌های آنها سبک‌ها و رویه‌های مختلفی را در پیش گرفته‌اند (شکور و همکاران، ۱۳۹۰).

سبک رهبری ترکیبی است از خصایص مهارت‌ها و رفتارهای رهبران که بعنوان مداخله و پی‌گیری از آن استفاده می‌کنند. فیدلر سبک‌های رهبری را براساس تصمیم‌گیری گروهی و یا تصمیم‌گیری فردی به سه گروه دموکراتیک، آمرانه و بی‌بند و بار تقسیم‌بندی می‌کند (شکور و همکاران، ۱۳۹۰).

رهبری تحول آفرین

باس و اولیو معتقدند که رهبری تحول آفرین زمانی شکل می‌گیرد 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 نیازهای 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.

زبان انگیزاننده

زبان انگیزاننده به عنوان چارچوبی برای رهبران عمل می کند تا از مناسب ترین شکل ارتباط برای ایجاد انگیزه در کارکنان در محل کار استفاده کنند (رابیول و یان، ۲۰۲۱).

میزان نمره استاندارد که آزمودنی از پرسشنامه استاندارد رابیول و یان (۲۰۲۱) در ۹ سوال و سه مولفه زبان جهت دهنده، زبان همدلانه و زبان معناساز بدست می آورد.

دلبستگی کاری

دلبستگی 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 که آزمودنی از پاسخ به پرسشنامه کانونگو (۱۹۸۲) بدست می آورد.

یافتههای 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
۳۰ سال و کمتر	۳۲	۱۶
۳۱ تا ۳۵ سال	۳۸	۱۹
۳۶ تا ۴۰ سال	۵۳	۲۶,۵
۴۱ تا ۴۵ سال	۷۷	۳۸,۵
مجموع	۲۰۰	۱۰۰

جدول ۲: توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان

متغیر	تعداد	درصد
مرد	۸۰	۴۰
زن	۱۲۰	۶۰
مجموع	۲۰۰	۱۰۰

جدول ۳: توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ دهندگان

متغیر	تعداد	درصد
فوق دیپلم و کمتر	۲۳	۱۱,۵
لیسانس	۹۶	۴۸
فوق لیسانس و بالاتر	۸۱	۴۰,۵
مجموع	۲۰۰	۱۰۰

جدول ۴: توزیع فراوانی سابقه کاری پاسخ دهندگان

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	کشیدگی
					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
زبان جهت دهنده	۲۰۰	۳,۲۲	۰,۸۸	۰,۷۸	۱	۵	۱	۵	-۰,۴۲	۰,۱۷

متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	بازه نمرات سوالات		بازه نمرات کسب شده		چولگی	کشیدگی
					کمترین	بیشترین	کمترین	بیشترین		
زبان همدلانه	۲۰۰	۳,۳۱	۰,۸۸	۰,۷۷	۱	۵	۱,۳۳	۵	-۰,۲۳	-۰,۶۴
زبان معنا ساز	۲۰۰	۴	۰,۸۱	۰,۶۵	۱	۵	۱,۶۷	۵	-۱,۰۳	۰,۸۰
زبان انگیزه دهنده	۲۰۰	۳,۵۱	۰,۶۶	۰,۴۴	۱	۵	۱,۴۴	۵	-۰,۴۰	۰,۳۸
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

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

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 اسمیرنوف استفاده شده است.

5 Kaiser-Meyer-Olkin

6 Bartlett's Test of Sphericity

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
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	۰,۱۴۰	زبان جهت دهنده
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۳۵	زبان همدلانه
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۸۰	زبان معنا ساز
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۱۰۸	زبان انگیزه دهنده
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	زبان انگیزه دهنده	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	.		
زبان انگیزه دهنده	مقدار همبستگی	۰,۴۷۴	۰,۳۶۴	۰,۵۰۰	۱	
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	.	
دلبستگی کاری	مقدار همبستگی	۰,۵۹۷	۰,۴۵۲	۰,۶۱۸	۰,۷۶۱	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	.

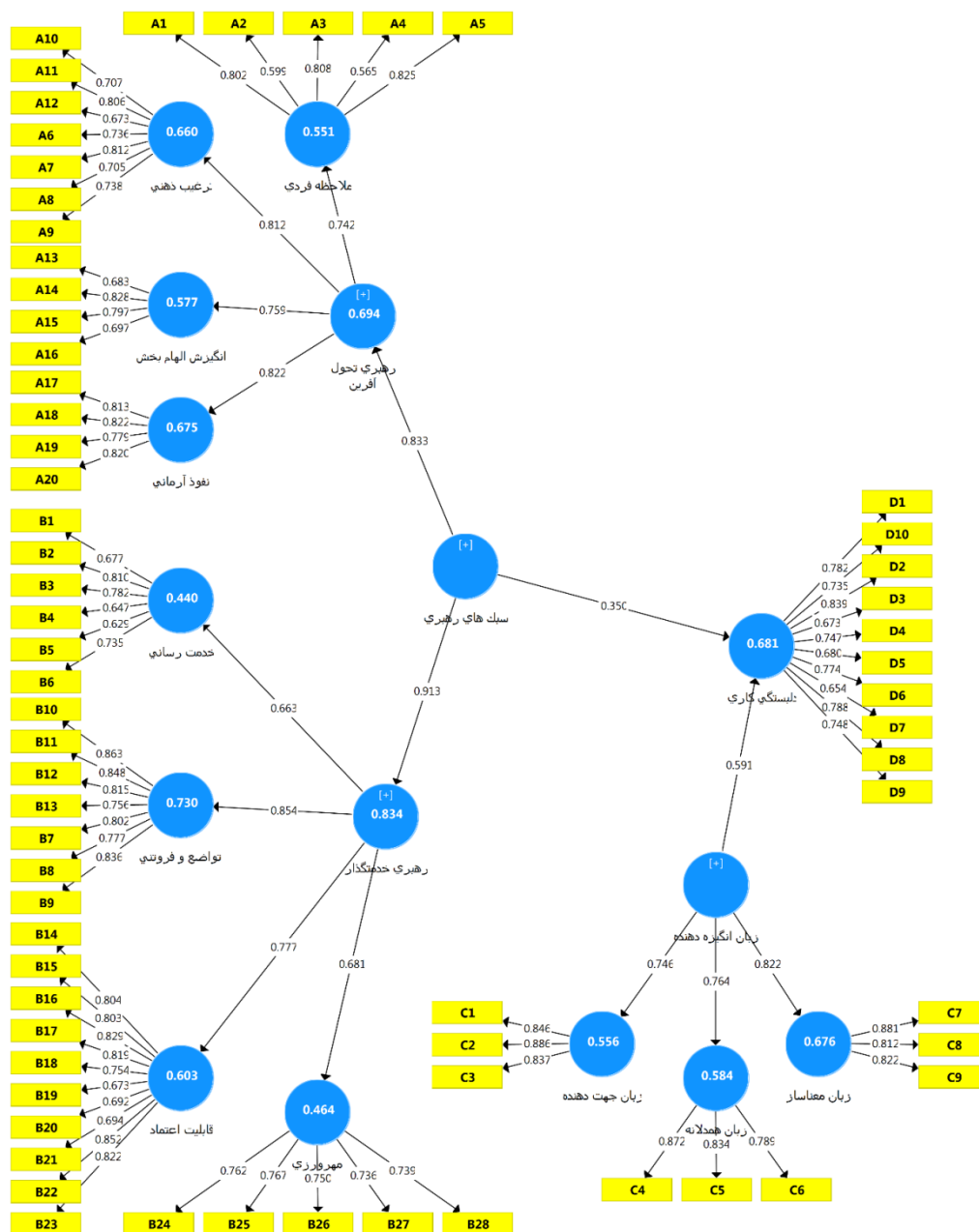
یافته های پژوهش نشان می دهد که سطح معناداری بین روابط دو به دوی متغیرها کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا فرضیه صفر آزمون همبستگی رد و فرضیه مقابل آن مبنی بر وجود رابطه بین متغیرها تایید میشود. لازم بذکر است که ارتباط بین دلبستگی کاری با سبک های رهبری و زبان انگیزه دهنده معناداری مثبت برآورد شده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

بررسی مدل های اندازه گیری

مدل اندازه گیری مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون و سوالات (گویه ها) را مورد بررسی قرار می دهد، به همین

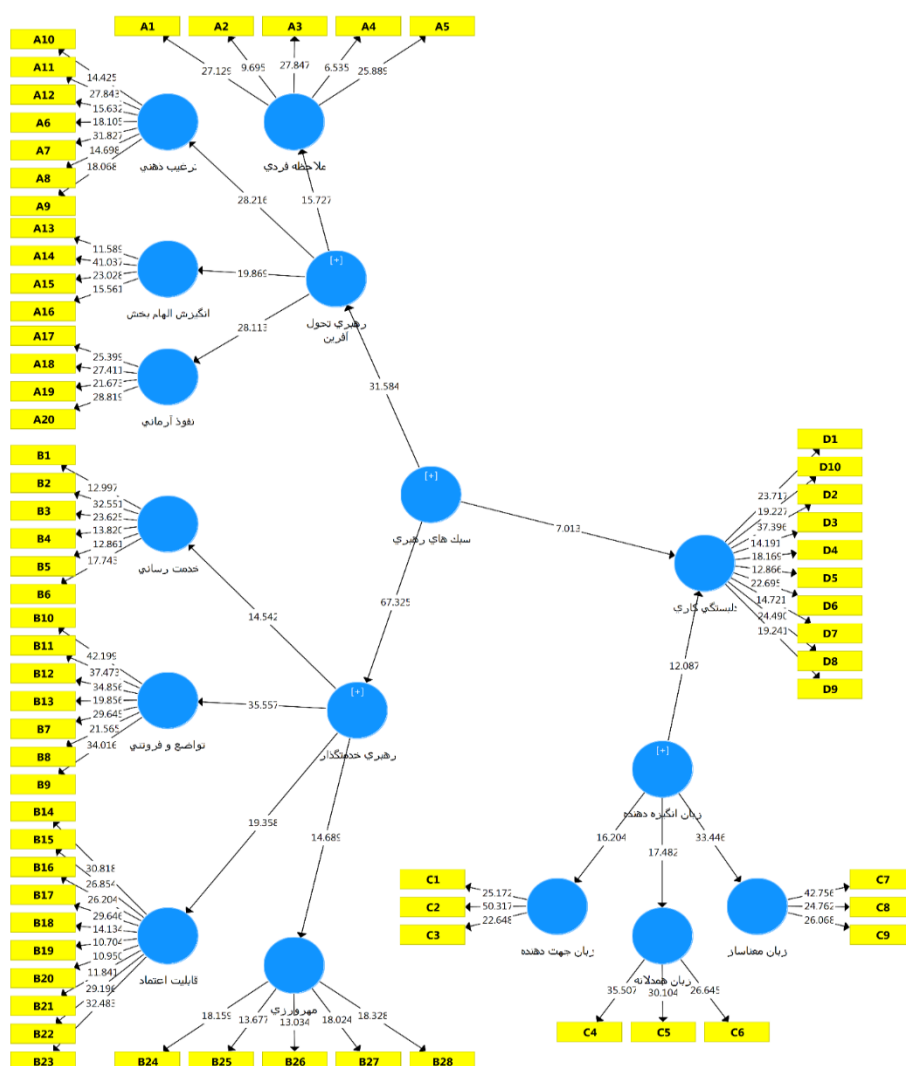
دلیل نام دیگر آن مدل بیرونی است. اینک به بررسی آزمون های مربوط برای مدل اندازه گیری می پردازیم.

نمودار زیر مدل در حالت استاندارد شده بارهای عاملی و ضرایب مسیر را نشان می دهد.



شکل ۱: مدل اصلی تحقیق با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر (ارزیابی مدل های اندازه گیری)

نمودار زیر مدل تحقیق پژوهش در حالت ضرایب معناداری تی را نشان می دهد.



شکل ۲: مدل اصلی تحقیق با ضرایب t-Values (ارزیابی مدل های اندازه گیری)

آزمون فرضیه اصلی

➤ فرضیه اصلی: سبک های رهبری و زبان انگیزه دهنده 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 برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده سبک های رهبری و زبان انگیزه دهنده بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
سبک های رهبری ← دلبستگی کاری	۰,۳۵۰	۷,۰۱۳	۰,۰۰	تایید
زبان انگیزه دهنده ← دلبستگی کاری	۰,۵۹۱	۱۲,۰۸۷	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین سبک های رهبری و دل بستگی 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 معمعناداری (۰۰) 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 دل بستگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات سبک های رهبری، شاهد افزایش در نمرات دل بستگی کاری به اندازه ۰,۳۵۰ انحراف استاندارد خواهیم بود.

همچنین مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین زبان انگیزه دهنده و دل بستگی کاری بترتیب برابر ۱۲,۰۸۷ و ۰,۵۹۱ بدست آمده است ($\beta = 0.591, t = 12.087 > 1.96 P < 0.05$). در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر ۹۶ و سطح معمعناداری (۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی زبان انگیزه دهنده و دل بستگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات زبان انگیزه دهنده، شاهد افزایش در نمرات دل بستگی کاری به اندازه ۰,۵۹۱ انحراف استاندارد خواهیم بود.

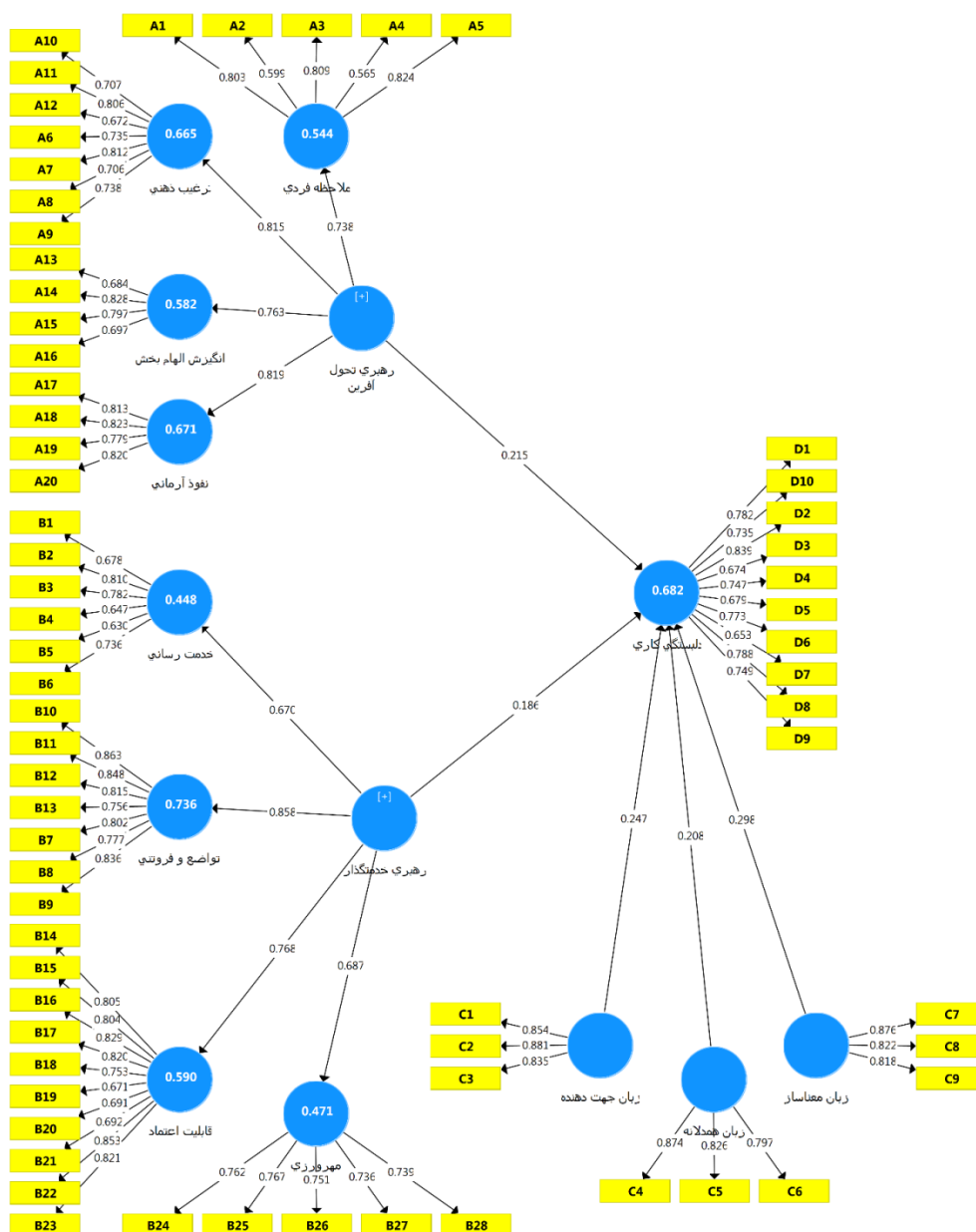
بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود اثرگذاری سبک های رهبری و زبان انگیزه دهنده بر دل بستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تایید می شود.

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

آزمون فرضیات فرعی

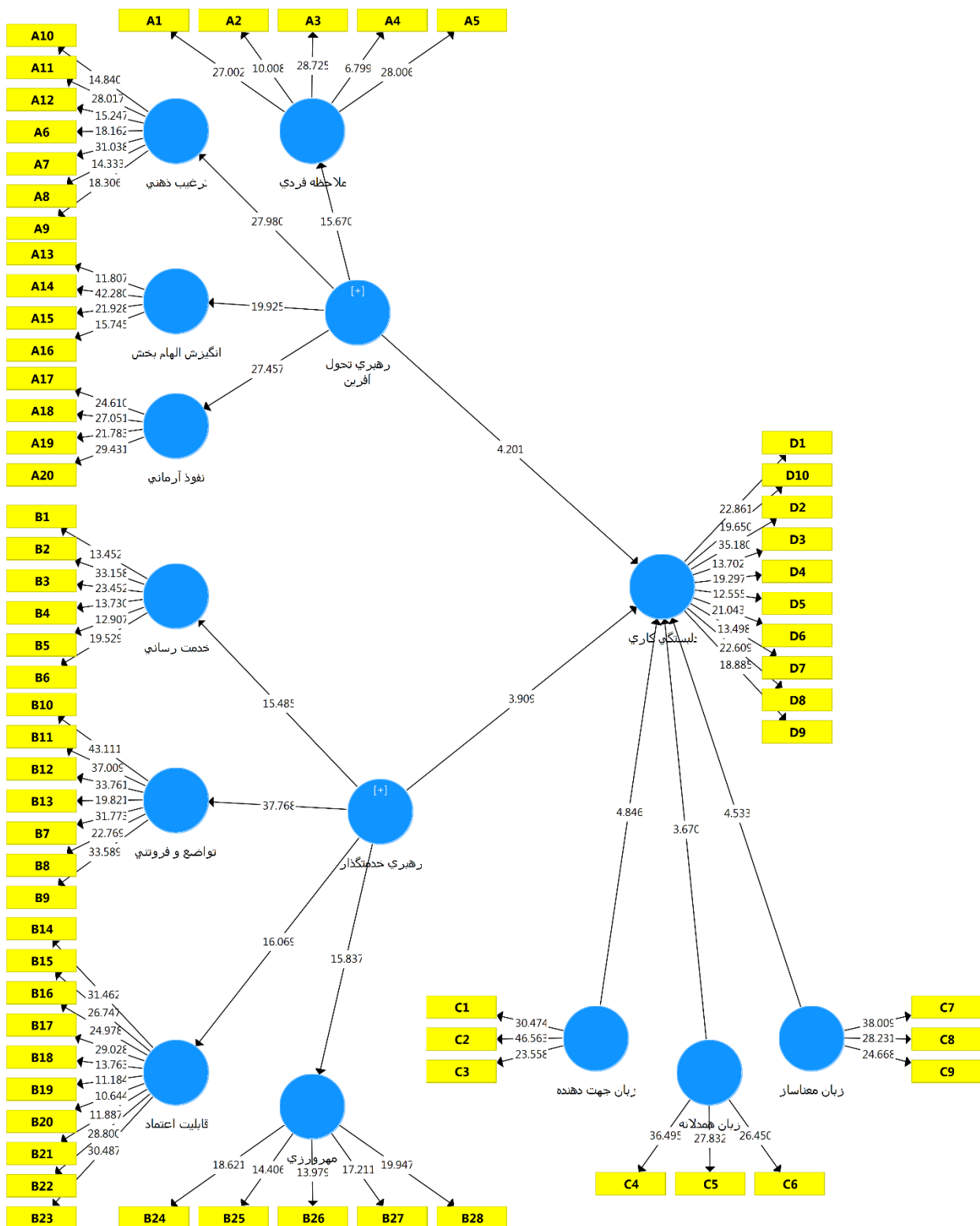
جهت بررسی فرضیات فرعی مطرح شده در پژوهش، بار دیگر مدلسازی در فضای نرم افزار ایجاد شد و مولفه های زبان انگیزه دهنده و سبک های رهبری بعنوان متغیرهای مستقل و متغیر دل بستگی کاری بعنوان متغیر وابسته وارد تحلیل شده است.

نمودار زیر مدل فرعی پژوهش در حالت استاندارد شده ضرایب مسیر را نشان می دهد.



شکل ۳: مدل فرعی با ضرایب مسیر استاندارد شده

نمودار زیر مدل فرعی پژوهش در حالت ضرایب معناداری را نشان می دهد.



شکل ۴: مدل فرعی با مقادیر آماره معناداری تی

➤ **فرضیه فرعی اول: سبک رهبری تحول آفرین بر دل بستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تأثیر دارد.**

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

جدول ۱۰: نتایج مربوط به فرضیه اول

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

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

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

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 فرحید (۱۳۹۹)، زبردست و همکاران (۱۳۹۸)، طباحی و همکاران (۱۳۹۷) الیور و اسپارگ (۲۰۱۷) و بات و همکاران (۲۰۱۵) همسو می باشد

➤ **فرضیه سوم: زبان جهت دهنده بر دل بستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تأثیر معناداری دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه سوم پژوهش در جدول ۱۲ آمده است.

جدول ۱۲: نتایج مربوط به فرضیه سوم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۴,۸۴۶	۰,۲۴۷	زبان جهت دهنده ← دل بستگی کاری

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۴,۸۴۶ و ۰,۲۴۷ 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 سوم پژوهش با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود.

نتایج این پژوهش با نتایج رایبول و همکاران (۲۰۲۱) همسو می باشد.

➤ **فرضیه چهارم: زبان همدلانه بر دل بستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تأثیر معناداری دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه چهارم پژوهش در جدول ۱۳ آمده است.

جدول ۱۳: نتایج مربوط به فرضیه چهارم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۳,۶۷۰	۰,۲۰۸	زبان همدلانه ← دل بستگی کاری

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۳,۶۷۰ و ۰,۲۰۸ 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 چهارم پژوهش با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود.

نتایج این پژوهش با نتایج رایبول و همکاران (۲۰۲۱) همسو می باشد.

➤ فرضیه پنجم: زبان معناساز بر دلبستگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی

دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تأثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه پنجم پژوهش در جدول ۱۴ آمده است.

جدول ۱۴: نتایج مربوط به فرضیه پنجم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۴,۵۳۳	۰,۲۹۸	زبان معناساز ← دلبستگی کاری

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۴,۵۳۳ و ۰,۲۹۸ 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 پنجم پژوهش با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود. نتایج این پژوهش با نتایج رایبول و همکاران (۲۰۲۱) 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.

پیشنهادهای

بطور کلی بر اساس نتایج این پژوهش اگر قصد داریم دلبستگی کاری کارکنان را در سازمان افزایش دهیم، مهمترین مسئله زبان انگیزه دهنده (۵۹۱/) و بخصوص بهره گیری از زبان معناساز (۸۲۲/) میباشد و سبک های رهبری نیز تأثیر گذار بوده (۳۵۰/) که رهبری خدمتگزار (۹۱۳/) همراه با تواضع و فروتنی (۸۵۴/) بیشترین سهم را در دلبستگی کاری کارکنان دارند که این مهم باید مورد توجه رهبران و مدیران قرار گیرد.

پیشنهاد های مبتنی بر نتایج پژوهش

با توجه به فرضیه اصلی پژوهش

✓ بر این اساس پیشنهادهای 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 می گردد مدیران در سبک رهبری خدمتگزار جهت افزایش دلبستگی کارکنان موارد زیر را مدنظر قرار دهند:

- ◆ به کارکنان اجازه دهند تصمیماتی بگیرند که باعث افزایش مسئولیت های آنها شود.

- ♦ به کارکنان اجازه دهند که ایده جدید خود را پیاده کنند حتی اگر نتایج خوبی نداشته باشد.
- ♦ از چشم انداز کارکنان در تدوین چشم انداز 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 بیش تر توجه کنند.
- ♦ در آشفتگی و ناراحتی با خونسردی و تدبیر بیش تری عمل کنند.
- ♦ از حقوق کارکنانشان در سازمان دفاع کنند

پیشنهاد های کاربردی

- ✓ شایسته است رهبران سازمان با صحبت های مبتنی بر ارزشهای سازمانی علت اتخاذ سیاست های سازمانی را برای آنها بیان کنند تا دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان و ضوابط و مقررات اعمال شده بهبود یابد. این مسأله باعث می شود 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 می گردد. 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 می شود 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.
- (۴) به محققین توصیه می گردد که سبک های رهبری بر دلبستگی کارکنان با توجه به نقش میانجی زبان انگیز دهنده را در رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار دهند تا با نتایج نوآورانه تر و جدیدی رو به رو شوند.

منابع و مآخذ

- قلی پور، آرین؛ 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، آرین (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)، ۱-۱۹۹.
- پاشا شریفی، حسن؛ طالقانی، نرگس (۱۳۷۶). روش های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری. انتشارات: رشد.
- شکور، مهسا؛ بذرافکن، لایلا؛ 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.
- McCull-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.