

ارتباط سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرستاران (مطالعه موردی: بیمارستان شهید صدوقی یزد)

سید محسن علامه* عضو هیأت علمی، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

علی چیت ساز: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

سید محمد یونسی فر: مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

چکیده: رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل زیادی است. از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی سبک رهبری و تعهد سازمانی می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سبک رهبری و تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد انجام شد. این پژوهش از نوع توصیفی تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد می‌باشد. در کل ۱۴۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های رهبری چند عاملی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام شد. داده‌ها با روش همبستگی پیرسون و رگرسیون و با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل شد. یافته نشان می‌دهد که سبک رهبری تحول آفرین ($r = 0/4$ و $P < 0/001$) رهبری تبدالی ($r = 0/32$ و $P < 0/001$) تعهد عاطفی ($r = 0/36$ و $P < 0/001$) تعهد مستمر ($P < 0/001$) و $r = 0/22$) تعهد هنجاری ($r = 0/19$ و $P < 0/001$) با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد، در مدل پیشبین سبک رهبری تحول آفرین، تعهد عاطفی و سبک رهبری تبدالی توانستند بیشترین نقش در پیش‌بینی رضایت شغلی نسبت به سایر متغیرها داشته باشند. نتایج بیانگر آن است که سبک رهبری تحول آفرین، تعهد عاطفی و سبک رهبری تبدالی مهمترین پیش‌بینی کننده‌های رضایت شغلی بودند بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود تا به نتایج متغیرهای تأثیرگذار توجه کرده و براساس آن‌ها برنامه‌هایی برای بهبود رضایت شغلی پرستاران طراحی کنند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، سبک رهبری، تعهد سازمانی.

*نویسنده‌ی مسؤؤل: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان،

Email: allamehmail@gmail.com

ایران.

مقدمه

بدون شک تمامی سازمان‌ها به دنبال دستیابی به کیفیت مطلوب هستند، اما این امر در سازمان‌های خدماتی از اهمیت بیشتری برخوردار است و در این میان بیمارستان‌ها نیز به عنوان یکی از مراکز خدماتی که رابطه بسیار نزدیکی با مشتریان خویش دارند از این امر مستثنی نیستند (قلی زاده و همکاران، ۲۰۱۰).

در واقع سازمان‌های خدماتی منابع اصلی مزیت رقابتی، کیفیت خدمات و نیروی انسانی ارائه دهنده آن خدمت می‌باشد. ارائه کیفیت خدمات مناسب یکی از استراتژی‌های اساسی برای بقا سازمان می‌باشد. فعالیت‌های کارکنان در سازمان‌های خدماتی با مشتریان سازمان در ارتباط است. این فعالیت‌ها عامل حیاتی در توسعه روابط مؤثر با مشتری می‌باشند. بنابراین رضایت شغلی کارکنان در این زمینه حائز اهمیت می‌باشند چرا که در نهایت افراد برای ارائه خدمات با کیفیتی که مطابق انتظار مشتری باشد، مسؤولیت دارند (نکویی مقدم و همکاران، ۲۰۱۳).

رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند، رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کارانجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (ستین و همکاران، ۲۰۱۲).

سبک رهبری یکی از عوامل مؤثر بر خلاقیت، انگیزش، افزایش رضایت شغلی و کارایی و بهره‌وری سازمان است. لذا شناسایی و بررسی سبک‌های مختلف رهبری و موارد کاربرد آن ضروری و شناخت آن‌ها حائز اهمیت است (لاک و همکاران، ۲۰۰۴).

یکی از جدیدترین تقسیم‌بندی‌های سبک رهبری بر اساس نظریه‌های شخصیتی، سبک‌های تحول آفرین، تبدالی و عدم مداخله است (دنيس و همکاران، ۲۰۰۵). مفهوم اولیه رهبری تحول آفرین و تبدالی از سوی برنز ۱۹۷۸ ارائه شد و در تحقیقات بعدی از سوی بس و آلیو تکمیل گردید. برنز بیان داشت که رهبران تحول آفرین نیازهای اساسی پیروان (همانند نیاز به خود شکوفایی از دید مازلو) را مخاطب قرار داده

و آنان را به سطح بالاتری از انگیزش سوق می‌دهند. برنز مشخص کرد که رهبران تحول آفرین صاحب بینش هستند و دیگران را برای انجام دادن کارهای استثنایی به چالش و تلاش وامی‌دارند. وی در ادامه بحث خود بیان نمود که: تنها رهبران تحول آفرین هستند که به ترسیم مسیرهای ضروری برای سازمان‌های جدید قادر هستند؛ زیرا آن‌ها منشأ تغییرات هستند، بر تغییرات حاکم بر سازمان اشراف کامل دارند و بر موج تغییرات سوارند. از نظر برنز رهبری تحول آفرین از سوی هر کس با هر موقعیت در سازمان قابل پیاده شدن است (کوشینگ، ۲۰۰۲). منظور از رهبری عدم مداخله‌گر عدم حضور رهبر یا اجتناب از رهبری کردن است که در واقع در طیف رهبری، غیر فعال‌ترین نوع رهبری به شمار می‌آید. در مقابل رهبری مداخله‌ای، حالت عدم مداخله‌گری، حالتی کاملاً غیر مداخله‌ای و بی تفاوت را نمایان می‌کند و رهبر از تصمیم‌گیری خودداری و مسؤولیت‌ها را واگذار می‌کند (کوشینگ، ۲۰۰۲).

پژوهش‌هایی در زمینه ارتباط سبک‌های رهبری و رضایت شغلی انجام شده است. به طور خلاصه پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و سبک رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی رابطه معناداری نداشت (اختری شجاعی و همکاران، ۲۰۰۵) هم در پژوهش خود به بررسی رابطه سبک رهبری مدیران بر اساس نظریه لیکرت (سبک رهبری استبدادی دستوری، سبک استبدادی خیرخواهانه، سبک مشاوره‌ای و سبک مشارکتی- گروهی) با رضایت شغلی پرستاران پرداخته‌اند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، بین سبک رهبری و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود داشته است و مدیرانی که کارکنان خود را در تصمیمات مربوط به امورات خود مشارکت می‌دهند و یا اینکه محیط مشاوره‌ای ایجاد کرده بودند میزان رضایت شغلی پرستارانشان بیشتر بوده است (اختری شجاعی و همکاران، ۲۰۰۵).

در پژوهشی که به بررسی رابطه سبک رهبری (تحول‌گرا و عمل‌گرا) مسؤولان تربیت بدنی و رضایت شغلی معلمان ورزش پرداخته‌اند، بین سبک

بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی‌ها نشان داد که مثبت بودن نظرات مدیران و افزایش کارایی آن‌ها نسبت به سایرین، ناشی از مشارکت عمومی آنان در برنامه‌ریزی‌های اجرایی دانشگاه می‌باشد و چنانچه امکان مشارکت برای سایر کارکنان نیز میسر گردد میزان رضایت و کارایی افزایش خواهد یافت. از جنبه‌هایی مطلوبیت رضایت شغلی روی رفتار اثر می‌گذارد. این رفتار نیز روی کارکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. بهره‌وری، غیبت و ترک خدمت تحت تأثیر رضایت شغلی قرار دارند (ادریسی و رئیسی، ۲۰۰۱). پژوهش دیگر با عنوان تعهد سازمانی در بین معلمان انجام شد که نشان داد تعهد سازمانی در بین مراکز آموزشی در سطح بالایی قرار دارد و این امر موجب رضایت شغلی می‌شود (بورلی، ۲۰۰۱).

به طور خلاصه پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند. با توجه به مطالعه پیشینه‌ی پژوهش متغیرهای مذکور مهمترین متغیرهایی بودند که بیشترین ارتباط را با رضایت شغلی داشتند، لذا با مشخص کردن مؤثرترین متغیرها در رضایت شغلی پرستاران می‌توان این امیدواری را داشت که این قشر زحمتکش که مسؤول حفظ و ارتقای سلامت بیماران هستند، مسؤولیت‌های محول شده به آن‌ها را با دقت بیشتری انجام دهند، عملکرد خود را بهبود ببخشند، به سلامت بیماران کمک کنند و تحولی در سیستم‌های بهداشتی ایجاد کنند. بنابراین با توجه به نقش و اهمیت رضایت شغلی پرستاران هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد است.

مواد و روش‌ها

طرح پژوهش در این مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش همه پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد بودند. جامعه آماری این پژوهش ۲۰۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد (تباخنیک، ۲۰۰۷).

برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد برای اندازه‌گیری سبک‌های رهبری از پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و اولیو که دارای سه بعد رهبری

رهبری و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده کرده‌اند (احسانی و حاج‌هاشمی، ۲۰۰۵).

در پژوهشی با عنوان رابطه سبک رهبری (تحول آفرین، تبدالی و عدم مداخله) مدیران و رضایت شغلی تکنسین‌های فوریت‌های پزشکی در شهرستان اصفهان به این نتیجه رسیدند که سبک‌های رهبری تحول آفرین و تبدالی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و سبک رهبری عدم مداخله‌گر با رضایت شغلی رابطه معناداری نداشت (قربانیان و همکاران، ۲۰۱۰).

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی تأثیر بسزایی بر عملکرد سازمان دارد کارکنان زمانی عملکرد فوق العاده‌ای خواهند داشت که احساس کنند کار متعلق به خود آن‌هاست و تعلق روانی نسبت به سازمان داشته باشند و یا هویت خود را به سازمان نسبت دهند. به عبارت بهتر، دارای تعهد سازمانی بالایی باشند (کریم‌زاده، ۲۰۰۰).

تعهد حالتی درونی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد. تعهد سازمانی دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی افراد به تعیین هویت در سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. افراد با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند، چون آن‌ها می‌خواهند که در سازمان بمانند. تعهد مستمر شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود. در این بعد از تعهد کارکنان در سازمان می‌مانند، چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند. تعهد هنجاری شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است و کارکنان با تعهد هنجاری قوی احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان به عنوان یک عضو سازمان می‌کنند (آلن، ۲۰۰۳).

پژوهش‌هایی در زمینه ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام شده است. برای مثال در مقاله‌ای با عنوان مقایسه میزان رضایت شغلی و کارایی کارکنان و مدیران غیر هیأت علمی در دانشگاه صنعتی اصفهان، متغیرهای مؤثر بر کارایی کارکنان دانشگاه مورد

یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی پرداخته شد که در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است و برای بررسی روابط میان متغیرها از جدول ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شد که در جدول ۲ گزارش شده است.

یافته‌های جدول ۲ نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین ($r = 0/01$ و $P < 0/04$)، سبک رهبری تبدالی ($r = 0/01$ و $P < 0/32$)، تعهد عاطفی ($r = 0/01$ و $P < 0/36$)، تعهد مستمر ($r = 0/22$ و $P < 0/01$) و تعهد هنجاری ($r = 0/19$ و $P < 0/01$) با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. به عبارت دیگر با افزایش هر یک از متغیرهای سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری تبدالی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری، رضایت شغلی پرستاران افزایش می‌یابد. سبک رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی رابطه معناداری نداشت. سایر متغیرها رابطه معناداری نداشتند. همچنین میانگین و انحراف استاندارد متغیرها در جدول ۲ قابل مشاهده است.

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که نخست سبک تحول آفرین بیشترین نقش را در پیش بینی رضایت شغلی داشته است. ضریب همبستگی این متغیر با رضایت شغلی ۰/۴ بوده است. بعد از سبک تحول آفرین، تعهد عاطفی با ضریب همبستگی ۰/۳۶ بیشترین نقش را در رضایت شغلی پرستاران داشته است. سومین متغیری که در رضایت شغلی نقش داشته است، سبک تبدالی بوده است که دارای ضریب همبستگی ۰/۳۲ با رضایت شغلی دارد. در نهایت این سه متغیر سبک تحول آفرین، تعهد عاطفی و سبک تبدالی توانسته‌اند بیشترین پیش بینی در رضایت شغلی پرستاران داشته باشند.

همچنین با توجه به ضرایب رگرسیون سبک تحول آفرین با بتای استاندارد معادل ۰/۴۵ بیشترین سهم را در پیش بینی تغییرهای رضایت شغلی دارد، سپس تعهد عاطفی با بتای استاندارد ۰/۳۸ نقش مثبت و مؤثری در پیش بینی رضایت شغلی دارد و پس از آن سبک تبدالی با بتای استاندارد ۰/۲۹ نقش مؤثری در رضایت شغلی دارد.

تحول آفرین، رهبری تبدالی و رهبری عدم مداخله است، استفاده شد. این ابزار دارای ۳۶ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری می‌شود. نمره ابعاد با جمع کردن نمره گویه‌های سازنده هر بعد و میانگین گرفتن از آن‌ها به دست می‌آید. بنابراین در هر بعد حداقل نمره آزمودنی یک و حداکثر نمره آن پنج خواهد بود. پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ برای ابعاد رهبری تحول آفرین ۰/۸۲، رهبری تبدالی ۰/۸۵، و رهبری عدم مداخله ۰/۸۶. به دست آمد (آکار، ۲۰۱۲). برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میسر که دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است، استفاده شد. این ابزار دارای ۱۸ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری می‌شود. بنابراین نمره ابعاد با جمع کردن نمره گویه‌های سازنده آن هر بعد و میانگین گرفتن از آنها به دست می‌آید. بنابراین در هر بعد حداقل نمره آزمودنی یک و حداکثر نمره آن پنج خواهد بود، پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ برای ابعاد تعهد عاطفی ۰/۸۲، تعهد مستمر ۰/۷۸، و تعهد هنجاری ۰/۸۲. به دست آمد (آلی و میسر، ۱۹۹۷).

برای اندازه گیری رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی دنت و همکاران که بر اساس نظر هرزبرگ ساخته شده است، استفاده شد. این ابزار دارای ۷۲ گویه (۳۶ گویه رضایت شغلی و ۳۶ گویه نارضایتی شغلی) است که با استفاده از مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت از یک تا هفت نمره گذاری می‌شود. در این پژوهش برای ارزیابی رضایت شغلی از ۳۶ گویه رضایت شغلی استفاده شد. نمره کل رضایت شغلی با جمع کردن نمره گویه‌های آن و میانگین گرفتن از آنها به دست آمد (محسنی و همکاران، ۲۰۱۲).

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی یعنی شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف توزیع متغیرها و از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام برای آزمون فرض‌های آماری استفاده شد. همچنین داده‌ها در سطح ۰/۰۵ و با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل شدند.

جدول ۱: توزیع فراوانی متغیر جمعیت شناختی جنسیت و سن در نمونه

جنسیت	فراوانی داده ها	درصد فراوانی
زن	۹۵	۶۷/۸۵
مرد	۴۵	۳۲/۱۵
۲۰-۳۰ سال	۸۴	۶۰
۳۰-۴۰ سال	۴۶	۳۲/۸
۴۰-۵۰ سال	۷	۵
بیشتر از ۵۰ سال	۳	۲/۲

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد، ضرایب همبستگی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
سبک تحول آفرین	۳/۹	۰/۹۵	۱						
سبک تبادلی	۳/۴۲	۰/۸۴	۰/۶۸	۱					
سبک عدم مداخله	۲/۰۵	۰/۷۶	-۰/۳۴	-۰/۲۷	۱				
تعهد عاطفی	۳/۱۴	۰/۷۱	۰/۳	۰/۵۱	۰/۰۸	۱			
تعهد مستمر	۳/۲۰	۰/۸۶	۰/۴۲	۰/۱۴	۰/۱۷	۰/۲۷	۱		
تعهد هنجاری	۳/۱۶	۰/۸۲	۰/۳۸	۰/۱۹	۰/۱۳	۰/۲۲	۰/۷۱	۱	
رضایت شغلی	۴/۸۵	۱/۴۶	۰/۴	۰/۳۲	۰/۰۴	۰/۳۶	۰/۲۲	۰/۱۹	۱

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون با مدل گام به گام رضایت شغلی پرستاران

P	T	ضرایب رگرسیون			R2	متغیر پیش بین
		استاندارد Beta	انحراف استاندارد	غیر استاندارد B		
۰/۰۰۱	۷/۵۳۴۳	۰/۴۵	۰/۱۸۲	۱/۴۸	۰/۲۹۰	سبک تحول آفرین
۰/۰۰۱	۶/۳۴۲	۰/۳۸	۰/۱۲۱	۰/۷۲	۰/۳۵۴	تعهد عاطفی
۰/۰۰۳	۴/۶۸۱	۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۶۲	۰/۴۱۲	سبک تبادلی

بحث و نتیجه گیری

یکی از مسائل اساسی در سازمان‌ها، مدیریت منابع انسانی است. هدف از مدیریت منابع انسانی، افزایش اثربخشی سازمان، افزایش بهره‌وری کارکنان و گروه‌ها و کسب سطح بالاتری از مهارت، شایستگی و افزایش تعهد و انگیزه در کارکنان است. استفاده از سبک رهبری مناسب باعث افزایش تعهد و رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. این پژوهش به بررسی ارتباط سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرداخته است. سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری تبادلی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. همچنین نتایج مدل گام به گام نشان دهنده آن است که سبک تحول آفرین بیشترین سهم را در

پیش بینی تغییر رضایت شغلی دارد، سپس تعهد عاطفی نقش مثبت و مؤثری در پیش بینی رضایت شغلی دارد و پس از آن سبک تبادلی نقش مؤثری در رضایت شغلی دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همسو است. برای مثال؛ در پژوهشی که پیلای و همکارانش در سال ۲۰۰۴ با عنوان بررسی رابطه میان رهبری تحول آفرین، کفایت نفس، انسجام گروهی، تعهد و عملکرد بر روی ۳۰۳ نفر از کارکنان آتش نشانی انجام پذیرفت و نشان داد که در گروه‌های کاری، فرآیند رهبری تحول آفرین ضمن تأثیرگذاری بر کفایت نفس و انسجام گروهی، موجب افزایش تعهد و بهبود عملکرد پیروان خواهد شد (پیلای و همکاران، ۲۰۰۴).

با اعتماد به نفس و احساس مسؤلیت سازند. علاوه بر آن با توجه یافته‌های پژوهش حاضر سبک رهبری تبدیلی، تعهد عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین مهمترین پیش بینی‌کننده‌های رضایت شغلی بودند. بنابراین مدیران، برنامه ریزان، درمانگران و مشاوران به نشانه‌های متغیرهای مذکور توجه کرده و بر اساس آن‌ها برنامه‌هایی را برای بهبود رضایت شغلی پرستاران طراحی کنند. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد ذیل ارائه می‌شود:

۱. درباره باورها و ارزش‌های اساسی خود با کارمندان صحبت نمایند
۲. در هنگام حل مشکل‌ها دیدگاه‌ها و جوانب مختلف را در نظر بگیرند.
۳. درباره آینده و کارهایی که باید انجام شود، خوش بینانه و با جدیت و شوق صحبت کنند.
۴. بر لزوم داشتن یک حس قوی درباره هدف تأکید داشته باشند.
۵. برای راهنمایی و آموزش کارکنان خود وقت لازم را اختصاص دهند.
۶. از کارمندان بخواهند تا مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند.
۷. بایستی به کارمندان خود کمک کنند تا توانایی‌هایشان را بسط و توسعه دهند.
۸. به کارمندان خود راه‌های جدید نگرش به چگونگی انجام کار را نشان دهند.
۹. بر اهمیت داشتن حس همکاری گروهی درباره مأموریت سازمان تأکید کنند.
۱۰. هر یک از کارکنان را به عنوان کسی که دارای نیازها، توانایی‌ها و خلاقیت‌های متفاوت از دیگران است، در نظر بگیرند و علاوه بر این که با آن‌ها به عنوان عضوی از سازمان رفتار می‌کنند به عنوان یک شخص نیز احترام قائل شوند.
۱۱. وقتی کارکنان به خواسته‌ها و اهدافشان می‌رسند، از این اقدام آن‌ها احساس رضایت و آنان را مورد تشویق قرار دهند.

References

Acar AZ 2012, Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry, *Journal of Social and Behavioral Sciences*; VOL. 58, No.7, Pp 217-226.

و همچنین در مطالعاتی که دادگر و همکارانش در سال ۱۳۹۴ با عنوان ارتباط سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی در بیمارستان‌های ۱۵ خرداد و شهید مفتح شهرستان ورامین انجام دادند نتایج نشان داد، سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری تبدیلی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و شادکامی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند (دادگر و همکاران، ۲۰۱۵).

در تبیین معنادار بودن سبک رهبری تحول آفرین می‌توان گفت که سرپرستارانی که چنین سبکی دارند از یک سو به پرستاران خود آزادی و اختیار می‌دهند و از سوی دیگر به طور غیر مستقیم بر آن‌ها نظارت دارند و به افکار و عقاید آنان احترام می‌گذارند و باعث تقویت روحیه آنان می‌شوند و به دلیل این امور از سوی پرستاران خود مورد تایید قرار می‌گیرند که در نهایت این امر هم باعث افزایش رضایت سرپرستاران از کار خودشان می‌شود و هم باعث افزایش رضایت شغلی پرستاران می‌شود. در تبیین معنادار بودن سبک رهبری تبدیلی دارند، احساس می‌کنند که در رسیدن به اهداف و ارزش‌های سازمان تأثیر بسزایی دارند، یعنی احساس سهیم بودن در تحقق اهداف والای سازمان می‌کنند و این احساس را به پرستاران زیردست خود نیز منتقل می‌کنند که این امر باعث می‌شود که فرد در سازمان یک عنصر مؤثر و سودمند باشد و در نهایت باعث افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود. در تبیین دیگر می‌توان گفت: افراد دارای سبک رهبری تبدیلی با اینکه زیردستان را کنترل می‌کنند اما تا حدودی نیازهای آن‌ها را برآورده می‌سازند که این امر تا حدودی باعث جلب اعتماد دیگران می‌شود. بنابراین این ویژگی‌ها باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود.

بنابراین با توجه به ارتباط معنادار تعهد سازمانی و سبک رهبری با رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزان و دست اندرکاران برای ارتقای رضایت شغلی الزمی است که شرایط کاری را طوری فراهم کنند که افراد شیفته کار شده و آن را ارزشمند تلقی کنند و علاوه بر آن الزام است به ارتباط‌های انسانی در سازمان اهمیت خاصی داده و روابط همکاری میان اعضا را دوستانه، خوشایند، خلاقانه، برانگیزاننده و توأم

Organization Development; VOL. 26, No.8, Pp 600-615.

Ehsani, M, Haj Hashemi M 2005, The relationship between leadership styles and female sport teachers' job satisfaction, *Journal of Research on Sport Sciences*; VOL. 8, No.2, Pp 129-19. [In Persian]

Idrisi, M, Raisi, GH 2001, Comparison of job satisfaction and performance of employees and non-executive directors of the faculty at the University of Isfahan , *Journal of Applied Sociology*; VOL. 17, No.3, Pp 155-168. [In Persian]

Gholizadeh MR, Fani AA , Ahmadvand AM 2010, The effect of leadership styles on job satisfaction of police personnel, *Journal of Police Human Development* ; VOL.28, No.7, Pp 29-45. [in Persian] .

Ghorbanian A, Haddadpoor A, Maleki MR 2010, The relationship leadership styles (transformational leadership, transactional leadership and laissez-faire leadership) of managers and job satisfaction of emergency medical technicians in Isfahan city, *Scientific Journal of Rescue & Relief* ; VOL. 7, No.3, Pp 27-34. [In Persian]

Karimzadeh M 2000, Relationship of organizational commitment and job satisfaction, *Journal of Management Board*; VOL. 39, No.2, Pp 32-45. [In Persian]

Kuchinke PK 2002, Leadership and Culture: Work related values and leadership styles among one company's U.S. And German telecommunication employees, *Journal of Human Resource Development Quarterly*; VOL. 10, No.2, Pp 127-136.

Lok P, Crawford J 2004, the effect of organizational culture and leadership style

Akhtari Sh, Nazari A, Vahidi R 2005, Mangers' Leadership styles & its relationship with nursing staff job satisfaction working in educational hospitals affiliated to Tabriz University of Medical Sciences, *Journal of Hakim Health Systems research*; VOL. 6, No.2, Pp 112-126. [In Persian]

Allen NJ 2003, Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice, *Journal of Military Psychology*; VOL. 28, No.3, Pp 237-253.

Allen NJ, Meyer JP 1997, Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity, *Journal of Vocational behavior*; VOL . 49, No.2, Pp 252-276.

Beverly, R 2001, predicting teachers the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards. *North California state university*.

Cetin M, Karabay ME, Efe MN 2012 , The effects of leadership styles and the communication competency of bank managers on the employee's job satisfaction: the case of Turkish banks, *Journal of Social and Behavioral Sciences*; VOL. 58, No.12, Pp 227-235.

Dadgar H., Gholamalinezhad, F. Ashoori, J & et al 2015 ,The Relationship Leadership Styles, Organizational Commitment and Happiness with Job Satisfaction of Nurses , *Journal of Hamedan Nurse*; VOL. 23, No.2, Pp 5-14 . [In Persian]

Dennis RS, Bocarnea M 2005, Development of servant leadership assessment instrument. Leadership and Organizational, *Journal of Leadership &*

Nekoei Moghaddam M, Shokouhi I, Baneshi MR & et al 2013, The relationship between leadership style and job satisfaction: A study on health care networks staff in Kerman University of medical sciences in 2011, *Journal of Health & Development* ; VOL. 2, No.1, Pp 65-73. [In Persian]

Pillai, R. and Williams, E. A 2004, Transformational Leadership self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance, *Journal of Organizational Change Management*; VOL. 17, No.2, Pp 144-159.

Tabakhnick BG 2007, *Fidell LS. Using multivariate statistics* (5th ed.), Boston: Allyn & Bocon.

on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison, *Journal of Management Development*; VOL. 23, No.4, Pp 321-338.

Mohseni Taklo MT, Rezaee M, Kalantari M & et al 2012, The role of locus of control and personality dimensions in the prediction of job satisfaction of occupational therapists employed in Tehran governmental, *Journal of Research in Rehabilitation Science* ; VOL. 8, No.4, Pp 1-11. [In Persian]

The Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Nurses (Case Study: Shahid Sadoghi hospitals in Yazd)

Seyed Mohsen Allameh^{1*}
Ali Chitsaz¹
Seyed Mohammad Younesi far²

^{1*}: Faculty member, Department of Management, School of Management and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

²: Ph.D. of management, School of Management and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Abstract: Job satisfaction has been affected by many factors. The most important factors affecting on job satisfaction are leadership styles and organizational commitment. The aim of present study was to examine the relationship of leadership styles and organizational commitment with job satisfaction among nurses. This research was descriptive-analysis study. The statistical population was all nurses of Shahid Sadoghi hospitals in yazd; totally 140 students nurse were selected through simple random sampling. Data collection using questionnaires included multiple leadership, organizational commitment and job satisfaction. Then, data was analyzed using Pearson correlation, stepwise regression and SPSS. The research findings showed that leadership style ($r=0.4$ & $p<0.001$), transactional leadership ($r=0.32$ & $p<0.001$), affective commitment ($r=0.36$ & $p<0.001$), continuance commitment ($r=0.22$ & $p<0.001$), normative commitment ($r=0.19$ & $p<0.005$) had a significantly positive relationship with job satisfaction. In a predictor model, transactional leadership style, affective commitment and transformational leadership could demonstrate greatest role in forecast job satisfaction rather than other variables. The results indicated that transactional leadership, affective commitment and transformational leadership were regarded as the most important predictors of job satisfaction. Therefore, managers, programmers and counselor would be recommended to consider the results of influence variables of present research and to design programs to improve nurses' job satisfaction.

Keywords: Leadership Styles, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

*Corresponding author Faculty member and Ph.D. of management, Dept. of Management and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Email: allamehmail@gmail.com