مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد
دوره شانزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰
صفحه: ۹۳ - ۸۱

Journal of Medical Education and Development
Vol. 16, No. 2, Summer 2021
Pages: 81 - 93

بررسی ارتباط سبک رهبری مدیران گروه‌های پرستاری و میزان تعلق کاری در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران

سحر خوش‌کشت[۱]، آمنه یعقوب‌زاده[۲]، ناهید دهقان- نیری[۳*]

چکیده

مقدمه: موفقیت یک سازمان را نیروی انسانی آن رقم می‌زند. تعلق کاری کارکنان منجر به بهره‌وری و عملکرد بالاتر سازمان می‌شود. رهبران در صدد درک تأثیر سبک رهبری خود بر تعلق کاری کارکنان می‌باشند. این امر در سازمان‌های آموزشی اهمیت بیشتری دارد. تحقیقات در این زمینه ناکافی است. این مطالعه، بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه و تعلق کاری اعضای هیأت علمی در برخی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران را مورد هدف قرار داد.

روش بررسی: این یک مطالعه توصیفی- تحلیلی از نوع همبستگی بود. ۱۴۹ نفر شامل اعضای هیأت علمی و مدیران گروه که حداقل ۶ ماه سابقه کاری داشتند، به روش در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل فرم مشخصات فردی، پرسشنامه سبک رهبری چند عاملی و پرسشنامه تعلق کاری شافلی و بیکر بود که روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شدند.

نتایج: در مجموع ۱۱۴ نفر از اعضای هیأت علمی با ۹/۷۵ ± ۱۳/۴۲ و ۳۵ نفر از مدیران گروه با ۸/۶۷ ± ۱۹/۹۱ سال سابقه کار در این مطالعه شرکت کردند. اعضای هیأت علمی تعلق کاری بالایی را گزارش کردند. رابطه مثبت و معناداری بین تعلق کاری و رهبری تعاملی (P = ۰/۰۱۰) و تبدیلی (P = ۰/۰۰۱) وجود داشت. بین دیدگاه مدیران و کارکنان در رابطه با رهبری تعاملی و تبدیلی تفاوت معنادار بود (P < ۰/۰۰۱).

نتیجه‌گیری: مدیران می‌توانند با انتخاب سبک رهبری مناسب تعلق کاری کارکنان را افزایش داده و از آن در جهت بهبود بهره‌وری سازمان استفاده نمایند.

واژه‌های کلیدی: سبک، رهبری، پرستاری، تعلق‌کاری

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

۱- دانشجوی دکتری تخصصی پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، گروه پرستاری داخلی- جراحی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
۲- استادیار، دانشکده پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران.
۳- استاد، دانشکده پرستاری و مامایی، گروه پرستاری ویژه و مدیریت پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن: ۶۱۰۵۴۴۰۹ (۲۱) ۹۸ پست الکترونیکی: *dehghann@tums.ac.ir*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۴ تاریخ بازبینی: ۱۴۰۰/۰۲/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۱۳

مقدمه

موفقیت یک سازمان را نیروی انسانی آن سازمان رقم می‌زند. سطح بالایی از تعلق کارکنان، مزایای سازمانی قابل توجهی را به ارمغان می‌آورد (۱). مشارکت و تعلق کارکنان، به عنوان فرآیند انگیزشی کارکنان از نظر شناختی، احساسی و رفتاری به منظور دستیابی به نتایج سازمانی تعریف می‌شود (۲). تعلق رفتاری در واقع واکنش طبیعی به ارزیابی مثبت شناختی (یعنی تعامل شناختی) و تمایل به سرمایه‌گذاری منابع شخصی است (۳). بعضی از محققان، تعلق کاری را مرتبط با نشان دادن تلاش اضافی کارکنان، عملکرد بیشتر، رفتارهای سازمانی و قصد اقامت می‌دانند (۴) که در نهایت با افزایش عملکرد مرتبط است (۵). تعلق احساسی ناشی از پیوند عاطفی با کار است. گذاشتن زمان اضافی، توانایی‌های ذهنی، کار اضافی، غرور و احساس مالکیت از مظاهر بروز تعلق احساسی است (۶). تعلق شناختی نیز به عنوان اولین گام در فرایند تعامل، از تفسیر کارمندان از کارکرد معنی‌دار ناشی می‌شود. به این معنی که آن‌ها برای انجام کار خود منابع و ایمنی کافی دارند (۷). وقتی کارکنان احساس کنند که می‌توانند تغییر ایجاد کنند، ذهن‌ها و جهت‌ها را تغییر دهند و ارزش افزوده ایجاد کنند، به سازمان تعلق پیدا می‌کنند. در غیر این صورت، تصمیم می‌گیرند بی‌صدا شوند (۸).

به طور کلی رهبرانی که کارمندان خود را درگیر کار می‌کنند و حس تعلق کاری را در آن‌ها بر می‌انگیزانند، تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای را در محل کارشان ایجاد می‌کنند (۱). بیشتر تحقیقات نشان می‌دهند که سطح بالایی از تعلق کارکنان، یک نقطه اهرم جهانی برای سازمان‌ها است و تعلق کاری به معنای سطوح بالاتری از بهره‌وری، عملکرد و ارتقاء در محل کار می‌باشد (۷،۹). این امر در مورد سازمان‌های آموزشی اهمیت مضاعفی دارد.

سبک رهبری مدیران بیانگر نحوه تعامل آنان با کارمندان است. از طرفی تحقیقات نشان داده‌اند که سبک رهبری می‌تواند بر فرهنگ سازمانی، کارایی کارکنان، عملکرد، انگیزه و رضایت کارکنان تأثیر بگذارد (۱۰،۱۱). کارکنان به شدت تحت تاثیر رفتار رهبران خود در ادراکات و رفتارها قرار می‌گیرند. بنابراین، کیفیت رفتار و رابطه بین رهبر و پیرو، پیش‌بینی‌کننده پیامدها در سطوح فردی، گروهی و سازمانی است (۱۲). رفتارهای مؤثر رهبر در آموزش عالی شامل برقراری ارتباط با کارکنان، داشتن فضای سازمانی مثبت، برخورد با ملاحظه و منصفانه با پرسنل از جمله اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های کلیدی و ارائه بازخورد در عملکرد است. کارکنان دانشگاهی باید بتوانند توانایی تاثیرگذاری بر عملکرد سازمان را داشته باشند، تا آزادی و استقلال کافی در موقعیت خود داشته باشند و به اهداف خود دست یابند (۱۳). نتیجه یک مطالعه که بر روی تأثیر سبک رهبری بر تعلق کاری پرستاران بالینی انجام شده بود، نشان داد که تعلق کاری بر بهره‌وری کارمندان تأثیر گذاشته و تحت تأثیر سبک رهبری است (۱۴). همچنین نتیجه مطالعه دیگر در سال ۲۰۱۸ در میان کارکنان آموزشی چینی نشان داد که سبک رهبری به‌طور معناداری بر وضعیت روانشناختی کارکنان و تعلق کاری آنان اثرگذار است (۱۵). نتیجه یک مطالعه در حوزه آموزش عالی نیز نشان داد مدیران و رهبران از طریق تعریف نقش خود به عنوان یک رهبر، با نشان دادن رفتارهای رهبری و به دست‌آوردن سبک‌های رهبری خاص، همچنین افزایش اثر بخشی سبک‌های رهبری از طریق به کارگیری سبک مناسب با شرایط، وضعیت و اهداف، می‌توانند رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را افزایش دهند (۱۶).

یکی از پیامدهای رفتار رهبری تعلق کاری است که پیشتر در رابطه با آن بحث شد. به نظر می‌رسد یک رابطه مفهومی بین سبک رهبری و توسعه تعلق کاری کارکنان وجود دارد. اما یک شکاف در درک رفتار رهبری و فرآیندهای تعلق کارکنان احساس می‌شود. نتیجه مطالعه‌ای در سال ۲۰۱۵ با هدف تجزیه و تحلیل مطالعات تجربی و مفهومی در رابطه با ارتباط بین رهبری و تعلق کارکنان در سازمان‌ها، نشان داد که نیاز به مطالعات بیشتر برای بررسی رابطه رهبری- تعلق از دیدگاه سبک‌های رهبری مختلف یا یک کل یکپارچه احساس می‌شود

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

(۱۷). پژوهش‌های علمی در زمینه سبک‌های رهبری در نظام آموزش عالی بخصوص در دانشکده‌ها کم است (۱۳). به طوری که هِرد و شاک (۲۰۱۲) اظهار داشتند که تحقیقات کمی در رابطه با مفهوم و رابطه بین رهبری و تعلق کارکنان در منابع انسانی وجود دارد (۱) و هیچ تحقیقی مستقیما ارتباط بین رفتارهای رهبری و تعلق کاری کارکنان را آن‌هم در سطح آموزش عالی بررسی نکرده است (۱۸). بنابراین پژوهشگران بر-آن شدند تا پژوهشی را با هدف بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه و تعلق کاری اعضای هیأت علمی در برخی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران طرح‌ریزی کنند، تا سبک‌های رهبری موجود در میان مدیران گروه و میزان تعلق کاری اعضای هیأت علمی دانشکده‌های مورد نظر را بررسی کنند. همچنین با شناسایی ارتباط بین این دو متغیر، سبک رهبری مؤثر را شناسایی نموده و آن را در جهت افزایش تعلق کاری اعضای هیأت علمی و ارتقاء بهره‌وری سازمان پیشنهاد دهند.

روش کار

این پژوهش یک مطالعه توصیفی- تحلیلی از نوع همبستگی مصوب دانشگاه علوم پزشکی تهران به شماره ۴۰۷۴۴-۲۸-۰۳-۹۷ با مجوز شماره IR.TUMS.FNM.REC.1397.196 از کمیته مشترک سازمانی اخلاق در پژوهش دانشکده پرستاری و مامایی و دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران بود که در سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸ صورت گرفت.

محیط پژوهش شامل دانشکده‌های پرستاری و مامایی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، ایران، شهید بهشتی، تربیت مدرس، گیلان، زنجان، مازندارن و دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران بود که با توجه به سهولت دسترسی و تمایل به مشارکت آن‌ها انتخاب شدند. جامعه پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی و مدیران گروه پرستاری بودند. نمونه‌گیری به روش در-دسترس انجام شد. مقدار حجم نمونه لازم در سطح اطمینان ۹۵ درصد و توان آزمون ۸۰ درصد و با فرض اینکه همبستگی بین نمره سبک رهبری با تعلق کاری حداقل r=۰/۲ باشد تا این ارتباط از نظر آماری معنی‌دار تلقی گردد، بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه زیر و با در نظر گرفتن ۱۰٪ ریزش نمونه، n= ۱۹۴ برآورد گردید.

$$n = \frac{\left(Z_{1-\frac{\alpha}{2}} + Z_{1-\beta}\right)^2}{\omega^2} + 3$$

$$\omega = \frac{1}{2}\ln\frac{1+r}{1-r}$$

اما نظر به‌بروز همه‌گیری ویروس کووید-۱۹، تعطیلی دانشگاه‌ها و دشواری دسترسی به حجم نمونه مورد نظر؛ تجزیه و تحلیل نهایی با ۱۴۹ نمونه صورت گرفت که با توجه به معنی‌داری کفایت نمونه‌گیری نیز تایید شد. معیارهای ورود به پژوهش شامل تمایل به شرکت در پژوهش و اشتغال به کار به مدت حداقل شش ماه در یکی از رده‌های شغلی مورد نظر (هیأت علمی ساده یا مدیر گروه) بود. تنها معیار خروج عدم علاقه به ادامه شرکت در پژوهش بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل فرم مشخصات فردی و متغیرهای دموگرافیک (سن، جنس، وضعیت تأهل، درجه تحصیلی، سابقه خدمت)، پرسشنامه سبک رهبری چند عاملی (فرم مخصوص مدیران گروه و فرم مخصوص اعضای هیأت علمی)، و پرسشنامه تعلق کاری شافلی و بیکر (فرم مخصوص اعضای هیأت علمی) بود.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

پرسشنامه تعلق کاری شافلی و بیکر (۲۰۰۳) دارای ۱۷ گویه و ۳ بعد قدرت (گویه‌های ۶- ۱)، تعهد (گویه‌های ۱۱-۷) و جذب (گویه‌های ۱۷- ۱۲) می‌باشد که با لیکرت هفت گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (صفر) تا کاملاً موافقم (شش) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه به روش خودگزارش‌دهی توسط اعضای هیأت علمی تکمیل شد. محدوده نمرات بین ۰-۱۰۲ بوده و کسب نمرات بالاتر نشان‌دهنده تعلق کاری بیشتر بود (۱۹). اعتبار ابزار در مطالعات مختلف مورد تایید قرار گرفته است (۲۰،۲۱). در مطالعه حاضر نیز پس از بررسی روایی صوری و محتوا توسط اعضای هیأت علمی صاحب‌نظر، پایایی ابزار به روش همسانی درونی و با استفاده از آلفای کرونباخ ، ۰/۹۴۲ محاسبه شد.

پرسشنامه رهبری چند عاملی در سال ۱۹۸۵ توسط دو نفر از اساتید برجسته دانشگاه بیرمنگهام به نام‌های پروفسور بَس و آولیو برای بررسی سبک‌های رهبری تبدیلی و تعاملی طراحی شده بود (۲۲). از جمله پرکاربردترین نسخه‌های آن، نسخه X^5 می‌باشد و به عنوان معتبرترین معیار برای سنجش رهبری تبدیلی و تعاملی شناخته می‌شود. این پرسشنامه دارای ۴۵ سوال است که ۳۶ سوال اول سبک رهبری و ۹ سوال بعدی میزان اثر بخشی آن را اندازه می‌گیرد. در این مطالعه سوالات توسط مدیران گروه به صورت ارزیابی سبک رهبری خود و اعضای هیأت علمی در رابطه با نگاهشان در مورد سبک رهبری مدیران گروه، تکمیل شد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه لیکرت بوده و در آن نمره ۱ معرف اصلاً (به هیچ وجه)، ۲ معرف هر از چند گاهی، ۳ معرف گاهی اوقات، ۴ معرف اکثر اوقات و ۵ نیز معرف تقریبا همیشه می‌باشد. روایی و پایایی پرسشنامه رهبری چند عاملی بر اساس مطالعات متعددی از سوی سازندگان آن و همچنین محققین دیگر به اثبات رسیده است. از جمله بَس و آولیو (۱۹۹۷)، پایایی آن را بر اساس نتایج ۱۴ مطالعه مستقل که تشکیل یک نمونه کلی از ۳۵۷۰ پاسخگو را داده بودند، بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۴ در مشاغل تجاری، صنعتی، نظامی و پزشکی گزارش کرده‌اند. همچنین آرمسترانگ و منجوهن (۲۰۰۸) با در نظر گرفتن تمامی انتقادات به پرسشنامه مذکور، در یک آزمایش تجربی نشان دادند که این پرسشنامه روشی قابل اعتماد برای ارزیابی کامل تمامی سازه-های عامل مدیریتی است و محققان می‌توانند با اطمینان از صحت این پرسشنامه، جهت بررسی ابعاد مختلف تئوری مدیریت چندعاملی از آن استفاده کنند (۲۳). این پرسشنامه در ایران توسط باقری، سهرابی، مرادی (۱۳۹۴)، ترجمه و روانسنجی شده است ضریب پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ (۰/۹) به دست آمده و تحلیل عاملی نشان داده است که ابزار مذکور در جامعه علوم پزشکی از شاخص‌های نیکویی برازش مطلوبی برخوردار است (۲۴). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ در گروه اعضای هیأت علمی، ۰/۹۳۰ محاسبه شد. همچنین پایایی پرسشنامه در گروه مدیران نیز ۰/۹۱۸ گزارش شد.

لازم به ذکر است که قبل از انجام پژوهش، به واحدهای مورد مطالعه توضیحات کافی در رابطه با اهداف پژوهش و ملاحظات اخلاقی داده شد و علاقمندی آنها جهت شرکت در پژوهش جلب شد. بعد از امضاء فرم رضایت‌نامه کتبی شرکت در پژوهش، پرسشنامه‌ها به صورت فردی و در زمان مقرر تکمیل و به شخص پرسشگر ارائه شد. پس از تکمیل ۹۱ پرسشنامه از شرکت‌کنندگان داوطلب، با شیوع ویروس کوید ۱۹ و تعطیلی دانشگاه‌ها، پرسشنامه به صورت الکترونیک درآمده و لینک دسترسی به آن از طریق ایمیل‌های گروهی در سطح دانشگاه‌ها در اختیار اعضای هیأت علمی گذاشته شد. اما با توجه به عدم تمایل جمع کثیری از افراد جامعه پژوهش برای شرکت در پژوهش، در ماه‌های نخست شیوع ویروس کووید-۱۹، دسترسی به حجم نمونه مورد نظر به سختی صورت گرفت.

در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های آماری مانند میانگین و انحراف معیار (برای متغیرهای کمی پیوسته مانند سن) و تعداد و درصد (برای متغییرهای کیفی/ اسمی مانند جنس، وضعیت تأهل) تجزیه و تحلیل شد. برای بررسی ارتباط میان سبک رهبری با تعلق

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

کاری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جهت بررسی اختلاف میانگین متغیرها با متغیرهای مستقل که دو حالت دارند (مانند جنس) از آزمون تی‌مستقل و برای متغیرهایی که بیش از دو حالت دارند از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شد. سطح معنی‌داری آزمون‌ها کمتر یا مساوی ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در مجموع ۱۴۹ نفر شامل ۱۱۴ نفر از اعضای هیأت علمی و ۳۵ نفر از مدیران گروه در این مطالعه شرکت کردند. نتایج نشان داد اکثر شرکت‌کنندگان در مطالعه را زنان (۷۱/۸ درصد) تشکیل دادند. سن مدیر و اعضای هیأت علمی شرکت‌کننده در پژوهش به ترتیب ۴۸/۰۸±۷/۷۵ و ۴۶/۲۲±۸/۷۴ سال و سابقه خدمت ۱۹/۹۱±۸/۶۷ و ۱۳/۴۲±۹/۷۵ سال بود. جدول شماره ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی مشخصات فردی و جمعیت شناختی مدیران و اعضا هیأت علمی

جنس	***فراوانی (درصد)***	***دانشکده‌ها***	***فراوانی (درصد)***
مرد	۴۲ (۲۸/۲)	شهید بهشتی	۱۳ (۸/۷)
زن	۱۰۷ (۷۱/۸)	تهران	۲۷ (۱۸/۱)
سن	***میانگین (انحراف معیار)***	ایران	۲۳ (۱۵/۴)
مدیر	۴۸/۰۸ (۷/۷۵)	تربیت مدرس	۴۵ (۳۰/۲)
اعضای هیأت علمی	۴۶/۲۲ (۸/۷۴)	گیلان	۱۴ (۹/۴)
وضعیت تأهل	***فراوانی (درصد)***	سایر	۲۰ (۱۸/۲)
مجرد	۲۶ (۱۷/۴)	***مرتبه علمی***	***فراوانی (درصد)***
متأهل	۱۲۳ (۸۲/۶)	مربی	۳۱ (۲۰/۸)
سابقه خدمت	***فراوانی (درصد)***	استادیار	۹۴ (۶۳/۱)
مدیر	۱۹/۹۱ (۸/۶۷)	دانشیار	۱۵ (۱۰/۱)
اعضای هیأت علمی	۱۳/۴۲ (۹/۷۵)	استاد	۹ (۶)

نتایج آزمون تی‌تست نشان داد که سابقه کار مدیران و اعضای هیأت علمی تفاوت معنادار دارند. اما سن آنها تفاوت معنادار ندارد. همچنین بین دیدگاه مدیران و کارکنان در رابطه با رهبری بدون مداخله تفاوت معنادار وجود ندارد اما در رابطه با رهبری تعاملی و رهبری تبدیلی تفاوت معنادار است ($p<0.001$) بطوری که مدیران (۴۱/۵ ±۲/۷۵) نسبت به اعضای هیأت علمی (۳۳/۷۲±۷/۵۰) درباره رهبری تعاملی دیدگاه مثبت‌تری داشتند. همچنین مدیران دیدگاه مثبت‌تری

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

(۸۳/۱۵±۸۱/۱۱) در رهبری تبدیلی نسبت به کارکنان (۱۸± ۵۹/۶۵) داشتند. علاوه بر این، بین دیدگاه مدیران و کارکنان در رابطه با کل سبک رهبری تفاوت معنادار وجود داشت ($p<0.001$).

مقایسه دو گروه مدیران و اعضای هیأت علمی در زیرمقیاس‌های فرعی سبک رهبری نیز نشان داد که در همه ابعاد فرعی هم غیر از رهبری بدون مداخله از جمله ویژگی‌های آرمانی؛ رفتارهای آرمانی؛ انگیزش الهام بخش؛ ترغیب ذهنی؛ ملاحظات فردی؛ پاداش‌های مشروط؛ مدیریت بر مبناء استثناء فعال؛ مدیریت بر مبناء استثناء غیر فعال با هم تفاوت معنادار وجود دارد. درجدول شماره ۲، اطلاعات بیشتر به نمایش درآمده است.

جدول شماره ۲: توزیع میانگین امتیاز سبک‌های رهبری و زیرمقیاس‌های آن در مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران

نقش / متغیر	مدیر	اعضای هیأت علمی	سطح معناداری
	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	
سن	۴۸/۰۸ (۷/۷۵)	۴۶/۲۲ (۸/۷۴)	۰/۲۶۱
سابقه خدمت	۱۹/۹۱ (۸/۶۷)	۱۳/۴۲ (۹/۷۵)	۰/۰۰۱
رهبری کلی	۱/۳۲ (۱۲/۵۰)	۱/۰۲ (۲۲/۷۶)	۰/۰۰۱
رهبری تعاملی	۴۱/۰۵ (۲/۵۷)	۳۳/۷۲ (۷/۵۰)	۰/۰۰۱
پاداش مشروط	۱۶/۵۱ (۲/۱۱)	۱۱/۵۳ (۳/۹۳)	۰/۰۰۱
مدیریت برمبنای استثنا (فعال)	۱۶/۸۵ (۲/۰۱)	۱۱/۷۲ (۳/۷۲)	۰/۰۰۱
مدیریت برمبنای استثنا (غیر فعال)	۷/۶۸ (۲/۸۶)	۱۰/۴۵ (۳/۲۱)	۰/۰۰۱
رهبری تبدیلی	۸۱/۸۳ (۱۱/۱۵)	۵۹/۶۵ (۱۸)	۰/۰۰۱
ویژگی‌های آرمانی	۱۵/۵۴ (۲/۴۶)	۱۱/۴۰ (۳/۷۷)	۰/۰۰۱
رفتارهای آرمانی	۱۶/۹۱ (۲/۴۰)	۱۲/۵۵ (۳/۶۰)	۰/۰۰۱
انگیزش الهام بخش	۱۶/۱۷ (۲/۶۰)	۱۲/۵۳ (۳/۹۴)	۰/۰۰۱
ترغیب ذهنی	۱۶/۴۲ (۲/۵۸)	۱۱/۹۱ (۳/۸۰)	۰/۰۰۱
ملاحظات فردی	۱۶/۷۷ (۲/۸۲)	۱۱/۲۴ (۴/۲۷)	۰/۰۰۱
رهبری بدون مداخله	۹/۳۱ (۲/۶۲)	۹/۲۴ (۳/۵۹)	۰/۹۱۷

همچنین نتایج این آزمون نشان داد که که بین جنس و تعلق کاری تفاوت معنادار است (زنان در مقابل مردان تعلق کاری بیشتری دارند). همچنین تعلق کاری بین متاهلین و مجردها غیرمعنادار گزارش شد. از منظر مدیران گروه، سبک رهبری در دو جنس و بین متاهلین و مجردها معنا دار نبود (جدول شماره ۳).

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

جدول شماره ۳: توزیع میانگین امتیاز تعلق کاری و سبک رهبری براساس جنس و وضعیت تأهل در مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران

متغیر زمینه‌ای		تعلق کاری	رهبری
جنس	مرد	۶۸/۹۰ (۲۰/۵۹)	۱/۳۱ (۷/۴۹)
	زن	۸۱/۱۲ (۱۷/۴۰)	۱/۳۲ (۱۳/۷)
سطح معناداری		۰/۰۰۲	۰/۸۱۱
وضعیت تأهل	مجرد	۷۵/۳۰ (۱۸/۱۲)	۱/۳۲ (۱۳/۲۳)
	متأهل	۷۸/۰۴ (۱۹/۳۹)	۱/۳۲ (۱۲/۵۹)
سطح معناداری		۰/۵۶۳	۰/۹۲۲

براساس نتایج جدول شماره ۴، همبستگی بین تعلق کاری و رهبری بدون مداخله، منفی و غیرمعنادار و رابطه بین تعلق کاری و رهبری تعاملی و تبدیلی؛ مثبت و معنادار است. در خصوص اطلاعات دموگرافیک نیز همبستگی بین تعلق کاری با سن؛ مثبت و غیرمعنادار و همبستگی بین تعلق کاری با سابقه کار؛ مثبت و معنادار می‌باشد. بدین معنا که افرادی که سابقه کاری بیشتری دارند، احساس تعلق کاری بیشتری را نشان می‌دهند. همچنین ارتباط غیرمعناداری در همبستگی بین رتبه دانشگاهی با تعلق کاری وجود داشت. نتایج تحلیل همبستگی در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول شماره ۴: نتایج تحلیل همبستگی

متغیر	سن	سابقه کار	رتبه دانشگاهی	رهبری تعاملی	رهبری تبدیلی	رهبری بدون مداخله	رهبری کل
تعلق کاری	۰/۰۳۲ (۰/۷۳۸)	۰/۲۳۵* (۰/۰۱۲)	-۰/۰۶۲ (۰/۵۱۵)	۰/۲۴۰* (۰/۰۱۰)	۰/۳۰۴** (۰/۰۰۱)	-۰/۱۰۱ (۰/۲۸۷)	۰/۳۷۵** (۰/۰۰۱)

* سطح معنادری ۰/۰۵
** سطح معناداری ۰/۰۱

بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی و سنجش ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه و تعلق کاری اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران انجام شد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که مدیران در مقایسه با اعضای هیأت علمی دارای دیدگاه مثبت‌تری در رهبری تعاملی و رهبری تبدیلی هستند. همراستا با این یافته‌ها، نتایج یک مطالعه فراتحلیلی در خصوص سبک‌های رهبری نشان داد که رابطه مثبتی بین سبک رهبری تبدیلی و تعاملی با معیارهایی از جمله رضایت شغلی پیروان، رضایت از رهبر، انگیزه پیروان، عملکرد شغلی رهبر و عملکرد گروهی یا سازمانی و اثربخشی رهبر وجود دارد. این در حالی است که هیچ رابطه معناداری بین سبک رهبری بدون مداخله با این متغییرها گزارش نشده است (۲۵). در بخش آموزش اتیوپی نیز سولومون به نتایجی مشابه با یافته‌های مطالعه حاضر دست یافت (۲۶). سبک رهبری به تکنیک‌های مورد استفاده در اعمال نفوذ و جهت

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

دادن به فعالیت اعضای هیأت علمی اشاره دارد و از آن به عنوان عاملی در افزایش بهره‌وری کارکنان یاد می‌شود. در واقع، شیوه رهبری مناسب از جمله کاربرد رهبری تعاملی و تبدیلی سبب ایجاد روحیه و انگیزه کارکنان و افزایش رضایتمندی شغلی می‌گردد (۲۷). مدیران با سبک رهبری تبدیلی، پیروان خود را تشویق کرده تا نیازهای شخصی خود را به نفع یک هدف و آرمان مشترک تعالی بخشند. همچنین این رهبران با ترسیم چشم‌انداز آینده، هوشیاری و الهام دیگران را برانگیخته و آنان را برای دستیابی به آن چشم انداز ترغیب می‌کنند. این قبیل رهبران احساسات پیروان را برانگیخته و با تشویق حامیان به غیرممکن‌ها، ایجاد تغییر را عملی می‌کنند (۲۹, ۲۸). در خصوص رهبران تعاملی نیز بیشتر تلاش خود را صرف برآوردن نیازهای آشکار و ملموس پیروان کرده و منافع آنان را بر تمایل و علاقه شخصی خود ترجیح می‌دهند. رویکرد این گونه رهبران بر این فرض استوار است که رهبران اثربخش باید به گونه‌ای رفتار کنند که نیازهای پیروان خود را برآورده سازند (۲۸). بنابراین دستیابی به چنین نتایجی و معناداری آن براساس یافته‌های حاصل از مطالعات مختلف و همچنین نتایج مطالعه حاضر قابل توضیح خواهد بود.

عامل سابقه خدمت به عنوان یکی از فاکتورهای مؤثر در بین مدیران و اعضای هیأت علمی بود. بدین صورت که مدیران سابقه کاری بالاتری در مقایسه با اعضای هیأت علمی داشتند. براساس مرور متون، مطالعه‌ای یافت نشد که چنین نتایجی را گزارش کرده باشند. ولی با این حال نتایج مطالعه‌ای در خصوص سابقه کاری در بین مدیران نشان داد که رابطه مثبتی بین سابقه کاری با سبک رهبری در مدیران وجود دارد (۳۰). داشتن سابقه کاری بالا موجب استفاده بهتر از تجربیات در فرایند کار شده، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را نیز افزایش می‌دهد (۳۲ ،۳۱). این در حالی است که مطالعات دیگری رابطه معنادار مثبتی را بین سابقه کاری و سبک رهبری گزارش نکردند (۳۵-۳۳). آزادی در مطالعه خود در خصوص سابقه کاری چنین اظهار می‌نماید که داشتن سابقه کاری بیشتر لزوماً به معنای توان کاری بالاتر نمی‌باشد و ممکن است نقش‌های دیگری همچون اطلاعات سازمانی و ارتباطات غیررسمی اهمیت بیشتری نسبت به این فاکتور داشته باشند (۳۶).

تفاوت جنسیتی در تعلق کاری اعضای هیأت علمی برخی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایراناز دیگر یافته‌های مطالعه حاضر بود. بدین صورت که زنان تعلق کاری بیشتری را در مقایسه با مردان داشته و این از نظر آماری معنادار بود. بررسی تعلق کاری در بین معلمان اسپانیایی نیز نشان‌دهنده نتایجی مشابه با مطالعه حاضر بود (۳۷). نتایج یک مطالعه حاکی از وجود رابطه منفی و معنی‌دار بین جنس و تعلق کاری کارکنان بود (۳۵). این در حالی است که نتایج دو مطالعه رابطه معنی‌داری را بین این دو متغیر گزارش نکردند (۳۹، ۳۸). با توجه به تفاوت‌های جنسیتی، معلمان زن درگیری بیشتر شخصی و عاطفی بیشتری با دانشجویان خود نسبت به معلمان مرد برقرار کرده و تمایل بیشتری را در رابطه با دانشجویان در یادگیری و ارتقا کلاسی نشان می‌دهند (۴۰). نتایج مطالعه دیگری در این زمینه نیز نشان داد که معلمان زن تعهد عاطفی بالاتری را نسبت به دانشجویان ابراز نموده و احساس بیشتری در مشارکت و کمک به دیگران را تجربه می‌کنند (۴۱). در واقع، تمایل بالاتر برای درگیرشدن از نظر عاطفی در مراقبت و توجه به دیگران با سطوح بالاتر تعلق کاری در زنان همراه است. از سوی دیگر، تدریس و آموزش بطور سنتی یک حرفه‌زن محور در نظر گرفته شده است (۴۲) که در آن زنان احساس می‌کنند کار آنها مهم است و از تدریس به دیگران احساس رضایت‌مندی دارند. بنابراین ممکن است اختلافات جنسیتی در تعلق کاری براساس نتایج بدست آمده از مطالعه حاضر ارتباط زیادی با جنس محور بودن حرفه داشته باشد (۳۷).

هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی ارتباط سبک‌های رهبری تبدیلی، تعاملی و بدون مداخله با احساس تعلق کاری در اعضای هیأت علمی بود. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری تعاملی با تعلق کاری وجود دارد. نتایج مطالعه لی و جمندا (۲۰۱۹) نشان داد که رابطه مثبت و

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

معناداری بین تعلق کاری و رهبری تبدیلی وجود دارد. در حالیکه رابطه‌ای بین احساس تعلق کاری با سبک رهبری تعاملی گزارش نشد (۳۵). مطالعات دیگری نیز وجود رابطه مثبت بین سبک رهبر تبدیلی و تعلق کاری کارکنان را تأیید نمودند (۴۴ ،۴۳). اگرچه مطالعات مختلفی به نتایج مشابهی دست یافتند اما اختلافاتی در خصوص قدرت پیش‌بینی آنها در مورد نگرش کارکنان و تعلق کاری آنان وجود دارد. بسیاری از محققان چنین استدلال می‌کنند که سبک رهبری تبدیلی قدرت بیشتری داشته چرا که رهبران تعاملی عمدتاً به دنبال ایجاد انگیزه بیرونی در کارکنان بوده و از توجه به نیازهای واقعی کارکنان چشم‌پوشی می‌کنند. در حالیکه رهبران تبدیلی در ایجاد انگیزه ذاتی کارکنان نقش داشته و بیشتر به نیازهای سطح بالای کارکنان اهمیت می‌دهند (۴۶ ،۴۵). با این حال شواهد تجربی نیز وجود دارد که رهبری تعاملی قدرت بیشتری دارد (۴۷). هافستد پیشنهاد می‌کند که سبک‌های رهبری در کشورهای مختلف ارتباط تنگاتنگی با فرهنگ ملی دارد (۴۸). مطالعات بین‌فرهنگی نشان داده است که در مقایسه با اکثر کشورهای غربی، کشورهای شرقی با فرهنگ مردانه با قدرت بالاتر و جمع گرایی قوی‌تر مشخص می‌شوند. بنابراین در این گونه کشورها، رهبری تبدیلی منحصر به خود کشور و فرهنگ خاص بوده و بیشتر بر هماهنگی بین‌فردی و الگوی اخلاقی استوار است (۱۵).

نتیجه گیری

با توجه به وجود همبستگی بین تعلق کاری و سبک رهبری، مدیران می‌توانند با انتخاب سبک رهبری مناسب تعلق کاری کارکنان را افزایش داده و از مزایای آن در جهت بهبود بهره‌وری سازمان استفاده نمایند. یکی از محدودیت‌های این مطالعه عدم امکان دسترسی به حجم نمونه مورد نظر بود. یکی از دلایل آن مصادف‌شدن دوران جمع‌آوری داده‌ها با همه‌گیری ویروس کووید ۱۹ و تعطیلی دانشگاه‌ها بود که بر کیفیت جمع-آوری و پاسخگویی تاثیرگذار بود. با این وجود محققین سعی کردند با تغییر شکل پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیک این مشکل را مرتفع سازند. اما تمایل اعضای هیأت علمی برای پاسخ به پرسشنامه‌های الکترونیک کم بود. همچنین علیرغم تلاش فراوان محققین مطالعه حاضر و با وجودی که اصول بی-نامی و محافظت از آزمودنی در این پژوهش رعایت شد، اما برخی از شرکت‌کنندگان به جهت ترس از مشخص شدن مشخصاتشان تمایلی به تکمیل پرسشنامه نداشتند.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل یک طرح پژوهشی به شماره ۹۷-۰۳-۲۸-۴۰۷۴۴ دانشگاه علوم پزشکی تهران است. بدینوسیله از کلیه اعضای هیأت علمی و مدیرانی که ما را در پیشبرد این تحقیق کمک نموده‌اند سپاسگزاری می‌کنیم.

References

1. Shuck B, Herd AM. ***Employee engagement and leadership: Exploring the convergence of two frameworks and implications for leadership development in HRD.*** Human resource development review 2012; 11(2): 156-81.
2. Shuck B, Wollard K. ***Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations.*** Human resource development review 2010; 9(1): 89-110.
3. Kahn WA. ***The essence of engagement: Lessons from the field.*** Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice 2010: 20-30.
4. Macey WH, Schneider B. ***The meaning of employee engagement***. Industrial and organizational Psychology 2008; 1(1): 3-0.
5. Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. ***Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance.*** Personnel psychology 2011; 64(1): 89-136.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

6. Rhoades L, Eisenberger R, Armeli S. ***Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support.*** Journal of applied psychology 2001; 86(5): 825.
7. Rich BL, Lepine JA, Crawford ER. ***Job engagement: Antecedents and effects on job performance.*** Academy of management journal 2010; 53(3): 617-35.
8. Spence Laschinger HK, Wilk P, Cho J. ***Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: does experience matter?*** Journal of nursing management 2009; 17(5): 636-46.
9. Shuck B, Reio T, Rocco T. ***Employee engagement: An antecedent and outcome approach to model development.*** Human Resource Development International 2011; 14(4): 427-45.
10. Chang SC, Lee MS**.** ***A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction.*** The learning organization 2007; 14 (2): 155-85.
11. Siddique A, Aslam HD, Khan M, et al. ***Impact of academic leadership on faculty's motivation and organizational effectiveness in higher education system***. International journal of academic research 2011; 3(3).
12. Gerstner CR, Day DV. ***Meta-Analytic review of leader–member exchange theory: Correlates and construct issues.*** Journal of applied psychology 1997; 82(6): 827.
13. Bryman A. ***Effective leadership in higher education: A literature review.*** Studies in higher education 2007; 32(6): 693-710.
14. Manning J. The influence of nurse manager leadership style on staff nurse work engagement. Journal of Nursing Administration 2016; 46(9): 438-43.
15. Li Y, Castaño G, Li Y. ***Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers.*** Chinese Management Studies 2018; 12 (2): 433-52.
16. Alonderiene R, Majauskaite M. ***Leadership style and job satisfaction in higher education institutions.*** International Journal of Educational Management 2016; 30 (1): 140-64.
17. Carasco-Saul M, Kim W, Kim T. ***Leadership and employee engagement: Proposing research agendas through a review of literature.*** Human Resource Development Review 2015; 14(1): 38-63.
18. Xu J, Thomas HC. ***How can leaders achieve high employee engagement?.*** Leadership & Organization Development Journal 2011; 32(4): 399-416.
19. Schaufeli W, Bakker A. ***UWES–Utrecht work engagement scale: test manual, Department of Psychology,*** Utrecht University, Utrecht 2003; 15:8.
20. Nerstad CG, Richardsen AM, Martinussen M. ***Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway.*** Scandinavian journal of psychology 2010; 51(4): 326-33.
21. Fong TC, Ng SM. ***Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale.*** International journal of behavioral medicine 2012; 19(3): 391-7.
22. Bass BM, Avolio BJ. ***Full range leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.*** Redwood City: Mind Garden Inc: 1997: 21.
23. Muenjohn N, Armstrong A. ***Evaluating the structural validity of the multifactor leadership questionnaire (MLQ), capturing the leadership factors of transformational-transactional leadership.*** Contemporary management research 2008; 4(1): 3-14.
24. Bagheri R, Sohrabi Z. ***Psychometric properties of Persian version of the multifactor leadership questionnaire (MLQ).*** Medical journal of the Islamic Republic of Iran 2015; 29: 256.
25. Judge TA, Piccolo RF. ***Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity.*** Journal of applied psychology 2004; 89(5): 755.
26. Seblewongel S. ***The Relationship between Leadership Styles and Employees' Performance in Selected Sub-city Education Offices of Addis Ababa City Administration [Doctoral dissertation].*** Addis Ababa University 2016: 1-55.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

27. Rezaei B, Yarmohammadian MH, Mahmoodzadeh et al. ***The relationship between nurse managers' leadership styles and procrastination in nursing staff in Isfahan social welfare hospitals.*** Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care 2017; 25(1): 60-8. [Persian]

28. Shabani p, Aminian R, Tirgar A. ***Evaluation of the role of leadership style and teamwork in predicting job stress in Qazvin police personnel.*** The scientific & specialized quarterly Danesh Entezami Qazvin; 2019(29): 59-85. [persian]

29. Vincent-Höper S, Muser C, Janneck M. ***Transformational leadership, work engagement, and occupational success.*** Career development international 2012; 17 (7): 663-82.

30. Salek N, Atashpour S. ***Investigating the relationship between leadership style (circuit-duty-oriented relationship) and managerial style of thinking.*** Fourth International Management; Tehran: 2006: 1-9.

31. Gholami Fesharaki M, Aghamiri Z, Mohamadian M, et al***. Effect of manager leadership behavior and demographical factors on job satisfaction of military healthcare personnel.*** Iranian Journal of Military Medicine 2013; 15(1): 37-42. [persian]

32. DeSantis VS, Durst SL. ***Comparing job satisfaction among public-and private-sector employees.*** The American Review of Public Administration 1996; 26(3): 327-43.

33. Sobhani A, Hemmatian N. ***Relationship between cultural intelligence and managers style of leadership at semnan university.*** Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration 2012; 6(2): 39-51 [persian]

34. Asqari M, Yazdkhasty A, Madani A. ***The study of the relationship between leadership styles school principals with organizational skills of time management.*** Journal of School Administration 2018; 5(2): 1-18.[persian].

35.Gemeda HK, Lee J**.** ***Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study***. Heliyon 2020; 6(4): e03699.

36. Azadi E. ***Proper leadership style for managers on the basis of Employees' maturation quantity.*** Monthly economic, social and cultural Bank Sepah 2013; 140: 49-56.

37. Rey L, Extremera N, Pena M. ***Burnout and work engagement in teachers: are sex and level taught important?***. Ansiedad y Estrés 2012; 18(2-3): 119–129.

38. Mahboubi M, Ghahramani F, Mohammadi M, et al. ***Evaluation of work engagement and its determinants in Kermanshah hospitals staff in 2013.*** Global Journal of Health Science 2015; 7(2): 170.

39. Mulaudzi MC, Takawira N. ***Examining the gender influence on employees' work engagement within a South African university.*** Risk Governance and Control Financial Markets & Institutions 2015; 5(2):110-19.

40. Feldman KA. ***College students' views of male and female college teachers: Part II—Evidence from students' evaluations of their classroom teachers.*** Research in Higher Education 1993; 34(2): 151-211.

41. Oplatka I. ***Women Teachers' Emotional Commitment and Involvement: A Universal Professional Feature and Educational Policy.*** Education and society 2004; 22: 23-44.

42. Greenglass ER, Burke RJ. ***Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences.*** Sex roles 1988; 18(3): 215-29.

43. Hoon Song J, Kolb JA, Hee Lee U, et al. ***Role of transformational leadership in effective organizational knowledge creation practices: Mediating effects of employees' work engagement.*** Human Resource Development Quarterly 2012; 23(1): 65-101.

44. Salanova M, Lorente L, Chambel MJ, et al***. Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement.*** Journal of advanced nursing 2011; 67(10): 2256-66.

45. Dai Y-D, Dai Y-Y ,Chen K-Y, et al.***Transformational vs transactional leadership: which is better? A study on employees of international tourist hotels in Taipei City.*** International Journal of Contemporary Hospitality Management 2013; 25 (5): 760-78.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

46. Zhu W, Avolio BJ, Walumbwa FO. ***Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement.*** Group & organization management 2009; 34(5): 590-619.
47. Padmanathan SR. ***Leadership styles and employee engagement: Universiti Utara Malaysia*** [Doctoral dissertation]. Leadership Styles and Employee Engagement 2010: 1-83.
48. Hofstede G. ***Culture's consequences: International differences in work-related values***. sage 1984: 21-34.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]

Investigating the relationship between leadership style of nursing department managers and work engagement in faculty members of Iranian universities of medical sciences

KhoshKesht S (Ph.D Candidate)[1], Yaghoobzadeh A (Ph.D)[2], Dehghan – nayeri N (Ph.D)[3]*

[1] PhD Candidate, School of Nursing & Midwifery, Department of Medical- Surgical nursing, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
[2] Assistant Professor, School of Nursing, Department of Nursing, Arak University of Medical Sciences. Arak, Iran.
[3] Professor, School of Nursing & Midwifery, Department of Critical Care Nursing and Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Received: 04 July 2021 ***Revised:*** 19 May 2021 ***Accepted:*** 03 April 2021

Abstract

Introduction: The success of an organization is determined by its human resources. Work engagement leads to higher productivity and performance of the organization. Leaders seek to understand the impact of their leadership style on work engagement. This is even more important in educational organizations but research in this area is insufficient. This study aimed to investigate the relationship between department manager's leadership styles and faculty member's work engagement in some Iranian universities of medical sciences.

Methods: This was a descriptive-analytical correlational study. 149 people including faculty members and department managers with at least 6 months of work experience were selected through the convenience sampling method. Data collection tools included a demographic questionnaire, a multi-factor leadership questionnaire, and a Schaufeli & Bakker work engagement questionnaire whose validity and reliability were examined. Data were analyzed using SPSS software version 16.

Result: A total of 114 faculty members with 13.42 ± 9.75 and 35 department managers with 19.91 ± 8.67 work experience participated in this study. Faculty members reported high work engagement. There was a positive and significant relationship between work engagement and interactional (P = 0.010) and transformational leadership (P = 0.001). There was a significant difference between manager's and employee's views on the interactional and transformational leadership (P < 0.001).

Conclusion: Managers can promote job engagement by selecting the proper leadership style, and the advantages can be leveraged to boost organizational productivity.

Keywords: Leadership, Style, Nursing, work Engagement

This paper should be cited as:

KhoshKesht S, Yaghoobzadeh A, Dehghan - Nayeri N**.** ***Investigating the relationship between leadership style of nursing department managers and work engagement in faculty members of Iranian universities of medical sciences.*** J Med Edu Dev; 16 (2): 81-93.

**** Corresponding Author: Tel: +98 2161054409, Email: dehghann@tums.ac.ir***

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/jmed.v16i2.7142]