مقاله پژوهشی

همبستگی سبک‌های رهبری با رضایت شغلی و میزان شادکامی در کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت

بیتا زمان‌زاده [۱]، وحید راشدی [۲]، مهشید فروغان [۳*]

[۱] کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران
[۲] دکتری سالمندشناسی، مرکز تحقیقات سالمندی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران
[۳] دانشیار، مرکز تحقیقات سالمندی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

* **نویسنده مسؤول:** مهشید فروغان
m_foroughan@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: رکن اصلی رشد و توسعه هر جامعه‌ای نیروی انسانی ماهر و متخصص آن جامعه است و در این میان رهبران سازمان مهم‌ترین نقش و بیشترین تأثیر را در فرایند سازماندهی امور، دارا هستند. هدف از این مطالعه، تعیین همبستگی سبک‌های رهبری با رضایت شغلی و میزان شادکامی در کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت بود.

روش پژوهش: تحقیق حاضر یک مطالعه کاربردی و از نوع تحلیلی می‌باشد و به‌صورت مقطعی در سال‌های ۱۳۹۵-۱۳۹۴ انجام گرفته است. جامعه پژوهش کارکنان بهداشتی- درمانی بهداری صنعت نفت استان‌های مرکزی و لرستان (۲۹۰ نفر) بودند که نمونه‌گیری به صورت سرشماری انجام پذیرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود. داده‌ها پس از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار SPSS 20 شد و به منظور تجزیه و تحلیل متغیرهای تحلیلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

یافته‌ها: براساس یافته‌ها، سبک رهبری رابطه‌گرا (۲۲/۰۴ ± ۶۶/۱۵)، سبک رهبری غالب بود که با رضایت شغلی (۳۲/۴۹ ± ۱۷۶/۵۸) کارکنان توانبخشی، درمانی و مراقبتی بهداری صنعت نفت مرکزی و لرستان همبستگی معنی‌داری داشت ($p < ۰/۰۱$ ،$r = ۰/۵۷۹$).

نتیجه گیری: سبک رهبری رابطه‌گرا، همبستگی مستقیمی با رضایت شغلی کارکنان داشت. لذا توجه بیشتر به سبک رهبری رابطه گرا به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان و نیز پژوهش بیشتر جهت تعیین سبک رهبری مناسب در محیط‌های کار و تلاش در جهت ارتقاء آن توصیه می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، شادکامی، رهبری

ارجاع: زمان زاده بیتا، راشدی وحید، فروغان مهشید. همبستگی سبک‌های رهبری با رضایت شغلی و میزان شادکامی در کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۶؛ ۲(۱): ۹-۱۲.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۲۴
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۶/۳/۲۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۲۷

کاربرد مدیریتی: توجه ویژه به کاربرد سبک مدیریت، به منظور افزایش رضایت شغلی و کارایی کارکنان

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-11]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1396.2.1.2.2]

مقدمه

مدیران خواه در صنعت، در بازرگانی یا اداره، مؤثرترین و مهم‌ترین افراد به شمار می‌روند. اقدامات و خصوصیات و رفتارهای مدیران از سطوح پایین تا سطوح بالای مدیریت، همگی در روحیه‌ی کارکنان و میزان کارایی آن‌ها، بیش از هر عامل دیگر، اثر می گذارد و مرئوسان آن‌ها نیز چکیده‌ی خط مشی‌ها و سیاست دستگاه را در مدیران واحد محل کار خود و نحوه رفتار آن‌ها می‌جویند (۱). پیشرفت و ترقی هر سازمانی منوط به پیشرفت رهبری در آن سازمان است. در این میان نقش رهبر از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. رهبری یکی از فرآیندهای اصلی هر سازمان محسوب می‌شود و بهره‌وری سازمان متکی به شیوه‌های رهبری مدیران آن است. رهبر موظف است برای توسعه سازمان ابتدا امکانات و محدودیت‌های سازمان را از لحاظ نیروی انسانی و مادی بررسی کند و سپس با استفاده از امکانات و تقویت کمبودها در سایه‌ی رهبری کارآمد، جوابگوی نیازهای افراد و جامعه سازمانی باشد (۲).

رضایت شغلی (job satisfaction) و شادمانی متأثر از خودمختاری یا میزان استقلال و آزادی فرد در برابرکنترل مستقیمی است که شغلش بر او اعمال می‌کند (۱). رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارآیی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. رهبران به شیوه‌های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند تا به این طریق کارآیی آنان را افزایش دهند (۳). عامل دیگر در افزایش کارآیی و تعهد سازمانی کارکنان شادکامی (happiness) است. رابطه معنی‌داری بین متغیرهای تعهد سازمانی و شادکامی به‌طورکلی و بالاخص بین احساس شادمانی و احساس کارآمدی و تعهد سازمانی یافت شده است (۱).

مطالعات متعدد حاکی از آنند که هر سازمان برای نیل به اهداف خود به شیوه خاصی از رهبری و مدیریت نیاز دارد. رفتارهای مدیران در محیط سازمانی بر سیر تحول، پویایی و شکوفایی سازمان تاثیر دارند و خشنودی و ناخشنودی کارکنان سازمان بستگی زیادی به رفتار مدیران آن دارد (۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که نیروی انسانی مهم‌ترین عامل توفیق هر سازمان است. مدیری که با مفاهیم کاربرد روان‌شناسی در کار آشنا نباشد اهمیت روحیه‌ی کارکنان و رضایت آن‌ها را از محیط کارشان و شغلشان نمی‌شناسد و از شیوه‌هایی استفاده می‌کند که نتیجه آن تولید کمتر و ایجاد فضای روانی نامناسب در سازمان خواهد بود (۵).

سبک رهبری (leadership style) شیوه‌ای است که رهبر از نفوذ خود برای کسب اهداف سازمانی استفاده می‌کند و به مداومت هدف‌ها و نیازها در وضعیت‌های مختلف توجه دارد. سبک رهبری ناشی از شخصیت دیرپای فرد می‌باشد و تابع سلسله مراتب انگیزش وی است (۲). رضایت شغلی و شادکامی از عوامل مهم در موفقیت و بهره‌وری کارکنان و بالتبع سازمان است و مطالعات نشان می‌دهند که ویژگی‌های شخصیتی رهبری در ارتقا این رضایت شغلی و شادکامی تأثیر بسزایی دارند. مطالعات متعددی عنوان نمودند که بین سبک‌های رهبری (رهبری رابطه‌گرا، سبک تفویضی، سبک مشارکتی) با رضایت کارکنان همبستگی مثبت، مستقیم و معنی‌داری وجو دارد. همچنین سبک رهبری دستوری با رضایت شغلی همبستگی ندارد (۳،۶).

همچنین مطالعه دوهرتی و دنیل چوک (۱۹۹۶) بیانگر همبستگی معنی‌دار سبک مدیریت و عوامل مختلف رضایت شغلی در مربیان ورزش دانشگاه‌های انتاریو بود، آن‌ها در مطالعه خود مربیان را با سبک مشارکتی مدیران راضی‌تر یافتند (۷). در مطالعه یونگ و یامیرینو (۲۰۰۱) بر روی سبک مدیریت تحول‌گرای مدیران و رضایت شغلی آسیایی‌ها و اروپایی‌های مقیم آمریکا به این نتیجه رسیدند که مدیریت تحول‌گرای مدیران بر رضایت اثر داشته و این اثر در آسیایی‌های مقیم آمریکا قوی‌تر است (۸). در مطالعه والاس و ویز (۱۹۹۵) اختلاف معنی‌داری در رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های ورزشی کانادا با مدیران تحول‌گرای سطح بالا و پایین مشاهده نشد (۹).

از سوی دیگر، باید اذعان داشت که رضایت شغلی و شادکامی در میزان کارآمدی کارکنان و درک آن‌ها از محیط کاری مؤثر خواهد بود (۱۰،۱۱). با توجه به تاثیر مکمل سلامت روان در محیط شغلی افراد و سلامت روان آن‌ها در جامعه، علاوه بر اثربخشی افراد در محیط‌های سازمانی، کارآمدی و سلامت روحی آن‌ها در نقش‌های اجتماعی شان و جامعه مؤثر خواهد بود (۱۲).

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-11]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1396.2.1.2.2]

از آنجا که مطالعات نشان‌دهنده وجود ارتباط بین سبک مدیریت و رضایت شغلی و همچنین ارتباط رضایت شغلی با شادکامی است (۶) و کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت به دلیل مواجهه با شرایط اضطراری از جمله بروز حوادث مکرر در صنعت و قرارگرفتن در شرایط چند مسئولیتی، تحت فشارکاری زیادی قرار دارند، لذا، این مسأله به اهمیت انجام مطالعه حاضر تاکید دارد و با توجه به اهمیت ارتباط سبک‌های رهبری با رضایت شغلی و شادکامی افراد در محیط‌های سازمانی و اشاره به تاثیر اجتناب ناپذیر رضایت شغلی و شادکامی افراد در سلامت روان جامعه، این پژوهش با هدف، تعیین ارتباط سبک رهبری با رضایت شغلی و شادکامی پرسنل بهداشتی درمانی صنعت نفت، در استان‌های مرکزی و لرستان انجام شده است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر یک مطالعه کاربردی و از نوع تحلیلی می‌باشد که به‌صورت مقطعی در سال های ۱۳۹۵-۱۳۹۴ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرسنل بهداشتی درمانی صنعت نفت استان‌های مرکزی و لرستان تشکیل می‌دادند. نمونه مورد مطالعه به روش سرشماری (۳۰۴ نفر) انتخاب گردیدند. شرکت‌کنندگان در این مطالعه به پرسشنامه‌های مشخصات دموگرافیک، "پرسشنامه‌های سبک رهبری فیدلر" (۱۹۸۴) (least preferred coworker)، "شاخص توصیف شغلی" (۱۹۶۹) (job descriptive index) و "پرسشنامه شادکامی آکسفورد" (۱۹۸۹) (Oxford happiness questionnaire) پاسخ دادند. تعداد ۱۴ نفر از کارکنان که پاسخنامه‌های ناقص ارایه دادند، از نمونه نهایی حذف شده و ۲۹۰ نفر باقی ماندند.

پرسشنامه سبک رهبری فیدلر (۱۹۸۴) شامل ۱۸ عبارت و براساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت و بر مبنای مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌گردد. براساس این پرسشنامه، اگر نمره فرد ۶۴ و بالاتر شود، فرد دارای سبک رهبری رابطه‌گرا و اگر نمره پایین‌تر از ۵۷ شود دارای سبک وظیفه‌گرا است. نمره بین ۵۸ تا ۶۳، بیانگر ترکیبی از سبک رابطه‌گرا و وظیفه‌گراست. در سبک رهبری رابطه‌گرا، مدیر با گشودن راه‌های ارتباط، تفویض مسئولیت و دادن فرصت به کارکنان برای بهره‌گیری از توانایی‌های بالقوه آنان، میان خود و کارکنان رابطه شخصی برقرار می‌کند، ولی در سبک رهبری وظیفه‌گرا کارکنان را سازمان می‌دهد و به آن‌ها می گوید هر یک چه کاری را کی و کجا انجام دهند. نکویی مقدم و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه خویش در بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمان، ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را در بین ۶۷ نفر از کارکنان بیمارستان‌های آموزشی محاسبه و ضریب ۰/۹۰ را به‌دست آوردند (۱۳).

"شاخص توصیف شغلی" در سال ۱۹۶۹، در آمریکا طراحی و از آن پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفت. "شاخص توصیف شغلی" در قالب ۳۹ عبارت ۵ گزینه‌ای، ۶ خرده مقیاس شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار، رضایت شغلی فرد را با شیوه‌ی نمره‌گذاری بسیار کم تا بسیار زیاد (۱ تا ۵) مورد ارزیابی قرار می‌دهد (۱۴). غلامی فشارکی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه ای که بر روی ۳۰۱ نفر از کارکنان نظامی حوزه سلامت در بیمارستان نجمیه انجام شد، ضریب پایایی این پرسشنامه را براساس آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ گزارش نموده‌اند (۱۵). عسگری و نکل زاده (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود بر روی کلیه کارکنان ستادی شرکت ملی حفاری، پایایی این پرسشنامه را به ۲ روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه کردند که به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۹۲ به دست آمد که بیانگر پایایی مطلوب این پرسشنامه است (۱۶).

"پرسشنامه شادکامی آکسفورد" توسط ارجیل و همکاران (۱۹۸۹) برای اندازه‌گیری شادکامی با ۲۹ ماده ساخته شد که هر سؤال آن دارای طیف لیکرتی پاسخ از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) است. سؤالات آن شامل اظهاراتی درمورد لذت‌های زندگی، رضایت‌مندی، عواطف و احساسات فردی می‌باشند. برای محاسبه ی نمره این شاخص می‌بایست ابتدا سؤالات منفی (شامل ۱۲ سؤال) را کدگذاری مجدد نمود و سپس نمره‌ی مربوط به همه سوالات را با هم جمع کرد. بدین ترتیب نمره‌ی خام مربوط به مقیاس به دست می‌آید. در مرحله بعد نمره‌ی کلی به دست آمده تقسیم بر عدد ۲۹ (تعداد سؤالات) می‌گردد و نمره حاصله نشانگر نمره مقیاس می‌باشد. پایین‌ترین نمره، عدد ۱ و بالاترین نمره عدد ۵ خواهد بود (۱۷). عدد زیر ۲/۵ نشانه عدم شادکامی و عدد بالای ۲/۵ نشانه شادکامی می‌باشد. علی پور و نوربالا (۱۳۷۸) با ۱۰۱ آزمودنی آلفای کرونباخ ۰/۹۳، پایایی ۲ نیمه کردن آزمون، ۰/۹۲ و

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-11]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1396.2.1.2.2]

همچنین پایایی بازآزمایی پس از ۳ هفته، ۰/۷۹ (در بین ۲۵ نفر) را برای این پرسشنامه به دست آوردند که نشانه پایایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد (۱۸).

همچنین پرسشنامه داده‌های جمعیت شناختی شامل جنسیت، وضعیت تأهل، شرایط استخدامی (رسمی، پیمانی، قراردادی) سن، سابقه خدمت در سازمان و میزان تحصیلات توسط نمونه‌ی مورد مطالعه پاسخ داده شد. پرسشنامه‌ها در اختیار افراد قرار داده شد و پس از تکمیل، داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS 20 گردید، جهت بررسی و تجزیه و تحلیل متغیرهای توصیفی از آمار توصیفی و به منظور تجزیه و تحلیل متغیرهای تحلیلی، آزمون ضریب همبستگی استفاده گردید.

کسب مجوز و معرفی نامه از بهداری صنعت نفت استان‌های مرکزی و لرستان و معاونت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، همچنین کسب رضایت آگاهانه شفاهی و کتبی از مشارکت کنندگان در پژوهش، رعایت حریم افراد، محرمانه نگه داشتن تمامی اطلاعات و محفوظ بودن حق کناره‌گیری شرکت‌کنندگان در هر مرحله‌ای از تحقیق نیز از ملاحظاتی بود که در این مطالعه رعایت گردید. ضمناً این مطالعه با کد اخلاق ۱۸۹۴۳ در تاریخ ۱۳۹۳/۰۸/۱۸ در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی به تصویب رسیده است.

یافته‌ها

از بین افراد شرکت کننده ۲۲۰ نفر (۷۵/۹ درصد) مرد و مابقی زن بودند. همچنین از لحاظ سنی، بیشترین افراد (۳۵/۹ درصد) بین ۳۶ الی ۴۵ سال و کمترین آن‌ها (۱۲ درصد) دارای سنی بالاتر از ۵۵ سال بودند. از نظر وضعیت تحصیلی نیز، اکثراً کارشناس (۴۹ درصد) بودند. در مورد وضعیت تأهل با توجه به نتایج می‌توان گفت ۳۳/۸ درصد از پاسخ دهندگان مجرد و ۶۶/۲ درصد از آنان متأهل بودند. دیگر یافته‌های مطالعه نیز نشان داد از نظر وضعیت استخدامی اکثراً (۴۹/۳ درصد) رسمی بودند و از نظر سابقه کار نیز اکثراً (۳۶/۲ درصد) دارای سابقه زیر ۱۰ سال بودند. سایر مشخصات جمعیت شناختی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول۱: مشخصات جمعیت شناختی افراد شرکت کننده در مطالعه

متغیر جمعیت شناختی	سن					وضعیت تحصیلی				وضعیت استخدامی			
	کمتر از ۲۵ سال	۲۶ الی ۳۵ سال	۳۶ الی ۴۵ سال	۴۶ الی ۵۵ سال	بالاتر از ۵۵ سال	دیپلم و پایین تر	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد و بالاتر	رسمی	پیمانی	قراردادی	نامعلوم
تعداد	۳۸	۷۵	۱۰۴	۳۸	۳۵	۴۹	۶۸	۱۴۲	۳۱	۱۴۳	۵۹	۴۵	۴۳
درصد	۱۳/۱	۲۵/۹	۳۵/۹	۱۳/۱	۱۲	۱۷/۲	۲۳/۱	۴۹	۱۰/۷	۴۹/۳	۲۰/۳	۱۵/۶	۱۴/۸

بر اساس نتایج، سبک رهبری غالب در کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت، سبک رهبری رابطه‌گرا بود. سایر یافته‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش در ذیل آمده است (جدول ۲).

جدول۲: توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

متغیر	انحراف معیار و میانگین	حداقل	حداکثر
سبک رهبری رابطه‌گرا	۶۶/۱۵ ± ۲۲/۰۴	۲۵	۱۱۵
رضایت شغلی	۱۷۶/۵۸ ± ۳۲/۴۹	۹۵	۲۴۲
شادکامی	۲۰/۵۹ ± ۹/۹۰	۹	۷۰

یافته های استنباطی در مورد رابطه سبک رهبری با رضایت شغلی حاکی از آن است که با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون و با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱، بین این ۲ متغیر، همبستگی معنی‌داری وجود دارد و در نتیجه می توان گفت که در کارکنان بهداشتی- درمانی صنعت نفت بین سبک رهبری رابطه گرا با رضایت شغلی همبستگی قوی وجود دارد. بررسی رابطه سبک رهبری با شادکامی در کارکنان درمانی- توانبخشی صنعت

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-11]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1396.2.1.2.2]

نفت با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری و شادکامی پرسنل رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول۳).

جدول۳: ماتریس همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

متغیر	سبک رهبری رابطه گرا	رضایت شغلی	شادکامی
سبک رهبری رابطه گرا	۱	۰/۵۷۹ *	۰/۰۰۰۹
رضایت شغلی	۰/۵۷۹ *	۱	۰/۰۰۴

* معنی‌دار در سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۱$

بحث

نتایج نشان داد که سبک رهبری رابطه‌گرا با رضایت شغلی کارکنان توانبخشی، درمانی و مراقبتی بهداری صنعت نفت مرکزی و لرستان همبستگی معنی‌داری دارد. همبستگی معنی‌دار سبک رهبری رابطه‌گرا با رضایت شغلی با نتایج مطالعه ی قلی زاده و همکاران (۱۳۸۹) که به بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی در کارکنان و مدیران معاونت طرح و برنامه ریزی نیروی انتظامی ایران (ناجا) پرداختند (۶) قابل قیاس است که نشان داد بین سبک رهبری رابطه‌گرا و رضایت شغلی ارتباطی معنی‌دار وجود دارد. نتایج مطالعه سالم (۲۰۱۵) نیز که به روی اساتید دانشگاه دولتی لاهور پاکستان انجام گریده، ارتباط سبک‌های رهبری وظیفه‌گرا و رابطه‌گرا با رضایت شغلی را تایید می‌کند (۱۹).

همچنین در مطالعه‌ای توسط اصلانخانی (۱۳۷۵)، ارتباط رضایت شغلی توسط پرسشنامه ویکوسکی و سبک‌های رهبری با پرسشنامه ساشکین در اساتید دانشگاه تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی ارتباط و همبستگی مثبت دارد، در حالیکه سبک رهبری تفویضی با رضایت شغلی اساتید دانشگاه‌های منتخب تربیت بدنی کشور ارتباط معنی‌داری نداشت (۳). از سوی دیگر، نتایج مطالعه جانگ و یامارینو (۲۰۰۰) که در بین قفقازی‌ها و آسیایی‌های که در آمریکا زندگی می‌کنند انجام شده است، نشان داد که سبک‌های رهبری با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری ندارند که می توان آن را با نتایج مطالعه حاضر ناهمسو دانست. یافته های این مطالعه بیانگر تأثیر تفاوت‌های فرهنگی در میزان ارتباط سبک‌های مدیریتی و رهبری با رضایت شغلی به عنوان دلیلی برای ناهمسو بودن نتایج مطالعات مختلف است (۸). شاید ارتباط معنی‌دار نوع سبک رهبری رابطه‌گرا با رضایت شغلی در این مطالعه به خاطر این مورد می‌باشد که اکثر شرکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی بالایی و همچنین امنیت شغلی به دلیل رسمی بودند داشتند و افراد به دنبال مشارکت در تصمیم گیری‌ها می‌باشند.

در این مطالعه، بین شادکامی با سبک‌های رهبری ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. باید خاطر نشان کرد که مطالعات بسیار کمی در داخل و خارج از کشور به طور مستقیم به ارتباط سبک رهبری و میزان شادکامی کارکنان پرداخته‌اند. اما در این میان می‌توان به نتایج مطالعه‌ی قلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) با موضوع بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی در کارکنان و مدیران معاونت طرح و برنامه‌ریزی نیروی انتظامی (ناجا) اشاره کرد، که بیانگر ارتباط معنی‌دار بین سبک رهبری رابطه‌گرا و وظیفه‌گرا با شادکامی بود (۶) که با نتایج مطالعه حاضر ناهمسوست. شاید دلیل این تفاوت در متفاوت بودن افراد نمونه می‌باشد به طوری که قلی‌زاده در کارکنان نیروی انتظامی مطالعه نموده بود ولی این مطالعه به روی کارکنان توانبخشی، درمانی و مراقبتی بهداری صنعت نفت بوده است.

این پژوهش به بررسی ارتباط شادکامی با رضایت شغلی نیز پرداخته و ارتباط معنی‌داری بین این ۲ متغیر مشاهده نگردید. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه‌ی سراج (۱۳۸۶) و بارتول و کورتس (۲۰۱۴) که بر روی کارکنان تمام وقت و پاره وقت بین سنین ۱۶ تا ۶۶ سال در شرایط کاری اروپا مطالعه نمودند (۲۱-۲۰) غیر همسوست و در توجیه این تفاوت می‌توان به دلایلی ازجمله تعدد عوامل مؤثر بر شادکامی در هر جامعه و نیز عوامل متفاوت تاثیرگذار بر رضایت شغلی در مشاغل متفاوت اشاره نمود.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-11]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1396.2.1.2.2]

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به کمبود پژوهش در زمینه ارتباط سبک رهبری با شادکامی اشاره نمود که تفسیر یافته‌های این مطالعه را با مشکل مواجه می‌کند. با توجه به اینکه روش نمونه‌گیری تمام شماری بوده، یافته‌های مطالعه حاضر قدرت تعمیم‌پذیری بالایی در جامعه مورد پژوهش دارد. این پژوهش جزء معدود پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت بهداری صنعت نفت است و می‌تواند راهگشای اعمال مداخلات مناسب در جهت ارتقای رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان این صنعت در حوزه سلامت باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به ارتباط مثبت و معنی‌دار بین سبک رهبری رابطه‌گرا با رضایت شغلی کارکنان بهداشت صنعت نفت توصیه می‌شود مدیران هر مجموعه جهت ارتقای سطح کیفی و کمی خدمات ارائه شده در این مراکز، از شیوه‌های نوین مدیریتی و انتخاب سبک رهبری متناسب با شرایط کاری و ویژگی‌های کارکنان به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان که مستقیماً با کارایی آنان در ارتباط است، بهره گیرند.

سپاسگزاری

از کلیه کارکنان و مدیران بهداشتی- درمانی بهداری صنعت نفت استان‌های مرکزی و لرستان که در انجام این پژوهش نویسندگان را یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: م. ف، ب. ز

جمع آوری داده ها: ب. ز

تحلیل داده‌ها: و. ر

نگارش و اصلاح مقاله: م. ف، و. ر

سازمان حمایت کننده

این مقاله حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی می‌باشد که در سال ۱۳۹۳ در معاونت آموزشی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی به تصویب رسیده است.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1) Eysenck HJ, Eysenck MW. Happiness: Facts and Myths: Psychology Press. 1th ed. England: University of London; 1994: 35-50.
2) Rashedi V, Foroughan M, Hosseini MA. Correlation between organizational culture and burnout in the staff of Tehran province welfare organization. JHPM 2012; 1(2): 15-22. [Persian]
3) Aslankhani M. Description of management style and organizational climate and its relationship with job satisfaction. Tehran: University of Tehran; 1996: 45-63. [Persian]
4) Novinnam Gh, Shokrkon H, Mehrabizadeh Honarmand M. Investigating the relationship between personality traits and leadership styles. Journal of Education 2001; 8(3-4): 87-106. [Persian]
5) Saatchi M. The Psychology of Work, Organization and Management. 3th ed. Jungle Publication; 2013: 50-100. [Persian]
6) Gholizdeh MR, Fani AA, Ahmadvand AM. The study of effects of leadership styles on the satisfaction of Iran police personnel (the case study of Iran police department of programming and planning personnel). Police Human Development 2010; 7(28): 29-45. [Persian]
7) Doherty AJ, Danylchuk KE. Transformational and transactional leadership in interuniversity athletics management. Journal of Sport Management 1996; 10(3): 292-309.
8) Jung DI, Yammarino FJ. Perceptions of transformational leadership among Asian Americans and Caucasian Americans: A level of analysis perspective. Journal of Leadership & Organizational Studies 2001; 8(1): 3-21.
9) Wallace M, Weese WJ. Leadership, organizational culture, and job satisfaction in Canadian YMCA Organizations. Journal of Sport Management 1995; 9(2): 182-93.
10) Tavakkoli S, Asaadi MM, Pakpour AH, Hajiaghababaei M. Environmental psychology effects on mental health job satisfaction and personal well-being of nurses. Iran J Psychiatry 2015; 10(3): 158-64.
11) Wesarat PO, Sharif MY, Abdul Majid AH. A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. Asian Social Science 2015; 11(2): 78-88.
12) Rashedi V, Shams Vala S, Heidari A. Organizational culture of Hamadan University of medical sciences based on Hofstede Model: Faculty perspective. Pajouhan Scientific Journal 2013; 11(2): 15-9. [Persian]
13) Nekoei-Moghadam M, Delavari S, Salajeghe M, Ghorbani MH. The relationship between

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-11]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1396.2.1.2.2]

leadership styles and conflict management strategies used by top and middle managers of Kerman's Educational Hospitals. Jhosp 2010; 9(1-2): 57-66. [Persian]
14) Smith PC, Kendall LM, Hulin ChL. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago, Ill. : Rand McNally; 1969: 121.
15) Gholami Fesharaki M, Talebiyan D, Aghamiri Z, Mohammadian M. Reliability and validity of "Job Satisfaction Survey" questionnaire in military health care workers. J Mil Med 2012; 13(4): 241-6. [Persian]
16) Asgari P, Nekelzadeh M. Relationship between job stress, social support and job satisfaction in employees of NIDC. New findings in psychology 2010; 5(14): 37-52. [Persian]
17) Carr A. Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths. 2nd ed. Routledge 2011: 82-90.
18) Alipoor A, Noorbala AA. A preliminary evaluation of the validity and reliability of the Oxford happiness questionnaire in students in the universities of Tehran. IJPCP 1999; 5(1 and 2): 55-66. [Persian]
19) Saleem H. The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2015; 172: 563-9.
20) Seraj A. The relationship between leadership style and creativity with productivity of educational guidance in high school city managers [MSc Thesis]. Rood-e-Hen: Islamic Azad University, Faculty of Psychology; 2005. [Persian]
21) Bartoll X, Cortès I, Artazcoz L. Full and part-time work: Gender and welfare-type differences in European working conditions, job satisfaction, health status, and psychosocial issues. Scand J Work Environ Health 2014; 40(4): 370-9.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-11]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1396.2.1.2.2]

Research Article

Correlation of Leadership Style with Job Satisfaction and Happiness among the Staff of Petroleum Industry Health Organization

Bita Zamanzadeh [1], Vahid Rashedi [2], Mahshid Foroughan [3*]

[1] MSc in Rehabilitation Administration, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran
[2] Ph.D., Iranian Research Center on Aging, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran
[3] Associate Professor, Iranian Research Center on Aging, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

*** Corresponding Author:** Mahshid Foroughan
m_foroughan@yahoo.com

Citation: Zamanzadeh B, Rashedi V, Foroughan M. Correlation of Leadership Style with Job Satisfaction and Happiness among the Staff of Petroleum Industry Health Organization. Manage Strat Health Syst 2017; 2(1): 12-9.

Received: June 17, 2017
Revised: June 14, 2017
Accepted: March 14, 2017

Funding: This study has been supported by University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interests exist.

A B S T R A C T

Background: Expert human resources have a key role in development of the community; among the multiple factors influencing this development, the community leaders who are organizing the resources have the most prominent role. This study aimed to investigate the relationship of leadership style with job satisfaction and happiness among the health personnel of the Oil Industry Health Organization.

Methods: The present applied study is a descriptive-analytical one which was implemented cross- sectionally on all 290 health personnel of the Oil Industry working in the Provinces of Markazi and Lorestan. The Fiedler Leadership Style questionnaire, Chrome's Job Satisfaction questionnaire, and Oxford Happiness questionnaire were used to gather the data. The data were then analyzed by Pierson's correlation test.

Results: The correlation-oriented leadership (66.15 ± 22.04) was the dominant leadership style which had a significant association with job satisfaction (176.58 ± 32.49) of the rehabilitation, treatment, and care staffs of oil industry in Markazi and Lorestan provinces, ($r = 0.579$, $p < 0.01$).

Conclusion: The relationship-oriented leadership style has a significant association with job satisfaction. So, designing and implementing interventions to promote relationship – oriented style of leadership is recommended. More extended studies in the similar contexts could be helpful.

Key words: Job satisfaction, Happiness, Leadership

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-11]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1396.2.1.2.2]