

رابطه انگیزش تحصیلی دانشجویان با سبک رهبری استادان دانشگاه ارومیه

حسن وحیدی نسب^{۱*}، حسن فلاوندی^۲

۱ و * - مدرس دانشکده علامه طباطبایی دانشگاه فرهنگیان و دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه

۲ - دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، استادیار و قائم مقام گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه

چکیده:

اهداف پژوهش حاضر تبیین وضعیت انگیزش تحصیلی و هر یک از مؤلفه های مربوط به آن در بین دانشجویان، تشخیص وضعیت سبک رهبری استادان دانشگاه و هر یک از ابعاد آن از منظر دانشجویان و تعیین معناداری ارتباط متقابل انگیزش تحصیلی دانشجویان و هر یک از مؤلفه های مربوط به آن با سبک و ابعاد رهبری استادان دانشگاه ارومیه می باشد. جامعه آماری کلیه دانشجویان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ را شامل می شود. نمونه آماری تعداد ۲۳۳ تن از دانشجویان آن دانشگاه در همان سال تحصیلی هستند که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب گردیده اند. روش تحقیق از نوع علی-مقایسه ای است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای است که بخشی از آن شامل ۲۸ سؤال پرسشنامه استاندارد و بومی شده مقیاس انگیزش تحصیلی دانشجویان^۱ (AMS) می باشد و قسمت دیگر آن شامل ۳۰ سؤال پرسشنامه استاندارد توصیف رفتار رهبر^۲ (LBDQ) است. روشهای تجزیه و تحلیل طلاعات، شامل روشهای آمار توصیفی و استنباطی بویژه تحلیل واریانس چند متغیره^۳ (MANOVA) علی الخصوص روش لامبدای ویلکز با استفاده از نرم افزار^۴ SPSS می باشد؛ نتایج نشان می دهد:

- ۱- انگیزش تحصیلی دانشجویان و هر یک از مؤلفه ها مربوط به آن (بجز انگیزه های کسب موفقیت و تجربه تحریک) در سطح معناداری کمتر از ۰,۰۱ از میانگین جامعه آماری فاصله دارد.
- ۲- سبک رهبری استادان دانشگاه و هر یک از ابعاد آن در سطح معناداری کمتر از ۰,۰۱ از میانگین جامعه آماری فاصله دارد.
- ۳- بین کل انگیزش تحصیلی دانشجویان، هر یک از مؤلفه های انگیزش کلی، هر یک از مؤلفه های انگیزش درونی و هر یک از مؤلفه های انگیزش بیرونی (بجز انگیزه مقررات بیرونی) با کل سبک رهبری استادان دانشگاه و هر یک از ابعاد آن رابطه معنا داری وجود دارد.
- ۴- سبک رهبری استادان دانشگاه و بعد ساخت دهی رفتار آنان با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی، کل مؤلفه های انگیزش درونی و کل مؤلفه های انگیزش بیرونی دانشجویان رابطه دارند؛ لکن بعد مراعات رفتار رهبری استادان دانشگاه با هیچکدام از موارد فوق رابطه معناداری ندارند.

کلید واژه ها:

انگیزش تحصیلی دانشجویان، انگیزش درونی، انگیزش بیرونی، بی انگیزگی، سبک رهبری استادان دانشگاه، بعد ساخت دهی، بعد مراعات، دانشگاه ارومیه.

^۱ - Academic Motivation Scale

^۲ - Leader Behavior Description Questionnaire

^۳ - Multivariate Analysis of Variance

^۴ - Statistical Package for the Social Sciences

The relation of Students' Educational Motivation with Urmia University Professors' Leadership Style.

Abstract:

The purposes of the present study is to show the educational motivation status and its every relative components among students, to distinguish the university professors' leadership style and its every aspects from the view point of students and to determine the significance of the reciprocal relation of the students' educational motivation and each of its relevant components to Urmia professors' leadership dimension and style. The statistical population includes all the Urmia university students in ۱۳۹۲-۹۳. The statistical sample includes ۲۳۳ students of that university in the same year who have been chosen through random sampling by using Cochran's formula. The research methodology is a causal-comparative one. The research instrument is a questionnaire part of which includes ۲۸ questions of the standard localized questionnaire of students' educational motivation scale (AMS) and the other part includes ۳۰ questions of the standard Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ). The data analysis methods include inferential and descriptive statistics especially multivariate analysis of variance (MANOVA) particularly Wilks lambda method by using SPSS. The results show that:

۱. Students' educational motivation and each of its relevant components (except stimulus experience and achievement motivation) are away from statistical population mean at the significance level of 0.01 .
۲. The university professors' leadership style and each of its dimensions are away from the statistical population at the significance level of 0.01 .
۳. There is a significant relation between the students' educational motivation as a whole, each components of general motivation, each components of intrinsic motivation as well as each components of extrinsic motivation (except extrinsic rule motivation) and the university professors' leadership style as whole as well as each one of its dimensions.
۴. The university professors' leadership style and their behavior initial structure dimension have a relation with all the components of educational motivation, all the components of intrinsic motivation as well as all the components of the students' extrinsic motivation. Still, the consideration dimension of the university professors' leadership behavior has no significant relation with any of the above mentioned items.

Key words:

Academic Motivation Scale (AMS), intrinsic motivation, Extrinsic motivation, Amotivation, leadership style, initial structure dimension, consideration dimension, Urmia University

به نام خدا

امام صادق(علیه السلام): هیچ بدنی در انجام آنچه نیت (انگیزه) بر آن قوی باشد؛ ناتوان نیست (شیخ صدوق، من لایحضره الفقیه، ج، ۴، ص، ۴۰).

مقدمه:

طبق نظر (فرد لوتانز^۱، ۱۹۹۵، ص، ۱۴۱)، "انگیزش فرایندی است که با یک کمبود یا نیاز روانشناختی یا فیزیولوژیکی شروع می شود که رفتار را فعال می سازد یا به سمت هدف، تشویق یا سوق می دهد".

به نظر (استیفن پی رابینز^۱، ۱۹۹۸، ص، ۱۶۸)، "انگیزش تمایل به اعمال سطوح بالایی از تلاش در جهت اهداف سازمانی مشروط به توانایی تلاش برای ارضاء بعضی از نیازهای فرد می باشد".

^۱- Fred Luthans

^۱- Stephen P, Robbins

^۱- J. L, Gray &

F. A. Starke

(گری و استارک^۲، ۱۹۸۸، ص، ۱۰۴) انگیزش را "نتیجه فرایندهای درونی بیرونی فرد که اشتیاق و یا فشاری را به انجام یک اقدام معین بیدار می کند" تعریف کرده اند.

همه تئوری های انگیزش از یک نگاه به سه دسته کلی طبقه بندی می شوند:

۱ - تئوری های مبتنی بر نیازهای انسان (تئوری های مازلو^۳ هرزبرگ^۴ و مک کلند^۵).

۲ - تئوری های مبتنی بر ماهیت انسان (تئوری های مک گریگور^۶، ارویک^۷ و آرگریس^۸).

۳ - تئوریهای مبتنی بر انتظار انسان (تئوریهای وروم^۹، پورتر^{۱۰} و لاولر^{۱۱}) (خانکا، ۱۳۸۹، ص ۱۶۰).

انگیزش عبارت است از تمام عوامل روانی (آگاهانه و ناآگاهانه) آماده کننده ی انسان به منظور تحقق بخشیدن به بعضی از اعمال، گرایشها و اهداف(شاهسوندی، ۲۰۰۰، ص، ۱۸).

انگیزه یکی از مهمترین عواملی است که پیشرفت فرد را تأمین میکند و البته درجات مختلفی دارد و بر دو نوع می باشد؛ الف) انگیزه های درونی مانند امید و آرزوها و هدف انسان برای پیشرفت، ب) انگیزه های بیرونی مانند کتب و برخی اساتید که دانشجو را به دنبال خود می کشانند و جذب کار می کنند(فرهمندپور، ۱۹۸۹، صص، ۶-۷).

یکی از مشکلات شایع نظامهای آموزشی در بسیاری از کشورهای جهان، از کشورهای پیشرفته تا عقب مانده کاهش انگیزه تحصیلی است که زبانهای علمی، فرهنگی و اقتصادی زیادی را متوجه دولت ها و خانواده ها می کند(جمشیدی، ۱۹۹۷)

وضعیت استعمال سیگار، مصرف الکل، درگیری فیزیکی، رفتار پرخطر جنسی، تماشای فیلم غیر اخلاقی و وضعیت استفاده از کمربند ایمنی، با انگیزش تحصیلی دانشجویان، همبستگی معناداری دارند. همچنین بین وضعیت میزان ساعات مطالعه و وضعیت انگیزش تحصیلی همبستگی معناداری وجود دارد. (مظلومی و همکاران، ۱۳۸۹، صص ۱۹۰ - ۱۸۴).

۱- شایستگی علمی و عملی مربی (با مضامین فرعی سواد علمی، نحوه انتقال دانش، مهارت عملی مربی)، ۲- رفتار مربی (با مضامین فرعی حمایت، تشویق، ارتباط مربی با دانشجو، اقتدار و گفت و گوهای غیر رسمی)، ۳- نگرش مربی به پرستاری، براساس تجربیات مشارکت کنندگان، در فرآیند آموزش بالینی، از ویژگی های مهم مربی در انگیزش دانشجویان هستند. (حنیفی و همکاران، ۱۳۹۱، صص ۱۹۰-۸۴).

الف- بین تمام متغیرهای مورد مطالعه و نمره کل انگیزش مدیریتی، در مقیاس MSCS-H^{۱۲} هیچ رابطه معنی داری یافت نشده است. ب- بین تعدادی از متغیرهای مورد مطالعه، مثل سطوح و طبقه مدیریتی، اندازه شرکت، نوع مالکیت، پیشرفت شغلی و سهم بودن در سود و نمره مدیران در برخی زیر مقیاس های MSCS-H، رابطه معنی داری دیده شده است. (بقائی فرد، زهرا، ۱۳۸۰).

رابرت^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد(قلاوندی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۷)

^۲ - Maslow's hierarchy of needs

^{۱۶} - Vroom

^۴ - Herzberg's two-factor theory

^{۱۷} - Porter

^۵ - David C. McClelland

^{۱۸} - Lawler

^۶ - Douglas McGregor

^۷ - Lyndall Urwick

^۸ - Chris Argyris

^{۱۲} - Miner Sentence Complete Scale



واقعیت درمانی گروهی بر افزایش انگیزش تحصیلی تاثیر معناداری نداشته اما به طور معناداری موجب کاهش اهمال کاری تحصیلی گشته است (نیکبخت، الهام، ۱۳۹۰).

بین میزان انگیزش تحصیلی دختران و پسران و نیز بین انگیزش تحصیلی دانشجویان دانشکده های مختلف تفاوت معناداری مشاهده نشد. دانشجویان دانشکده ریاضی نسبت به دانشکده های دیگر از خودکارآمدی کامپیوتری بیشتری برخوردار بودند، همچنین پسران نسبت به دختران دارای خودکارآمدی کامپیوتری بیشتری بودند. رضایت دانشجویان دانشکده های علوم انسانی بیشتر از دانشجویان دانشکده های علوم تجربی و ریاضی بود. رابطه معناداری بین سه متغیر مشاهده نشد. همچنین نتیجه رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که نمی توان رضایت از برنامه های درسی دوره ها را بر حسب میزان انگیزش تحصیلی و خودکارآمدی کامپیوتری آنها پیش بینی کرد (محمدحسین زاده، معصومه، ۱۳۸۹).

معلوم شد که: ۱- بین نمره ارزشیابی عملکرد مدیران مقطع متوسطه با میزان انگیزش شغلی ایشان در سطح $(a=0/05)$ رابطه ای معنادار مشاهده نگردید. ۲- بین رابطه مشاهده نمره ارزشیابی عملکرد و میزان انگیزش شغلی مدیران یاد شده بر حسب جنسیت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه کاری و ناحیه محل اشتغال با توجه به Z مشاهده شده اختلاف معنی داری مشاهده نشد. بنابراین میتوان نتیجه گیری کرد که نمره ارزشیابی عملکرد مدیران مذکور بر روی انگیزش شغلی ایشان تاثیری نداشته و بالعکس کسانی که دارای انگیزش شغلی بالا هستند نمره ارزشیابی عملکرد بالایی کسب نکرده اند که خود تجدید نظر در عوامل ارزشیابی، شیوه ها و ارزشیابی کنندگان را می طلبد و از سوی دیگر میتوان نتیجه گیری کرد که عوامل تاثیر گذار بر عملکرد و انگیزش بسیار متنوع و پیچیده است (ذوقی شوکت آباد، احمد، ۱۳۸۱).

اغلب مولفه های خودکارآمدی پژوهشی (خودکارآمدی مفهوم پردازی، خودکارآمدی روش و اجرا، خودکارآمدی مهارت و تبحر، خودکارآمدی گزارش نویسی، خودکارآمدی آماری و تحلیلی، خودکارآمدی در پژوهش کیفی و اخلاق)، انگیزش پژوهشی (انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و بی انگیزگی)، عوامل موثر بر خودکارآمدی (تجارب پیشین، تشویق دیگران، تجارب جانشین، اضطراب و نگرش) دو به دو با هم همبستگی دارند. (صالحی، منیره، ۱۳۹۰).

بین سطوح مدیریتی مدیران مورد مطالعه از نظر میانگین نمره انگیزش مدیریتی تفاوت معناداری وجود ندارد اما بین مدیران زن و مرد از لحاظ نمره مذکور تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بررسی رابطه بین نمره کل انگیزش مدیریتی و ابعاد آن با نمره ارزیابی عملکرد نشان داد که بین ارزیابی عملکرد با نمره کل مقیاس انگیزش مدیریتی و زیرمقیاس های آن به جز دو زیرمقیاس شخصیت های مقتدر و تحمیل خواسته ها رابطه رگرسیونی معناداری وجود ندارد (نوری بایگی، مریم، ۱۳۸۹).

تفاوت معنی داری بین میانگین نمرات دو جنس در اغلب انگیزه های تحصیلی و نیز یکی از عادات مطالعه به نفع دختران وجود دارد. (پالیزدار، ۱۳۸۰)

نفس تحصیل برای زنان مهم است و نه پادا شهای حاصل از آن به بیان دیگر انگیزه های زنان برای تحصیل بیشتر ناشی از ارزشهای فرا مادی است تا مادی (پالیزدار، ۱۳۸۰)

علاقه به تحصیل در دختران به طور معناداری از پسران بیشتر است، میل و انتخاب شخصی در آنها برای ورود به دانشگاه بیشتر است، با تفاوت معناداری بیش از پسران تمایل به ادا مه ی تحصیلات خود دارند و نیز از انگیزه ی بالاتری برای کسب مدارج عالی تحصیلی برخوردارند. (ذکایی: ۲۲۳ - ۳۱۲).

نگاه مردان به آموزش عالی بیش از نگاه زنان جنبه ی اقتصادی و ابزاری دارد و آنها بیشتر نگران آینده ی شغلی و آماده سازی خود برای فعالیتهای اقتصادی هستند (ایرجی زاد ۱۳۷۶: ۰۶۳).

انگیزش درونی و هر دو خرده مقیاس آن (فهم و تجربه تحریک) و نیز تنظیم همانندسازی شده از انگیزش بیرونی برای تحصیل برتری با دختران و در تنظیم بیرونی و بی انگیزگی برتری با پسران است و در تنظیم تزریقی نیز تفاوت معنی دار مشاهده نشد. در بین دختران انگیزش درونی رابطه ی قویتری با عملکرد تحصیلی دارد. حال آنکه در بین پسران رابطه ی انگیزش بیرونی با پیشرفت تحصیلی شدیدتر است، بدین معنا که انگیزه ی تحصیلی برای دختران بیشتر درونی و معطوف به پادا شهای ذاتی تحصیل و برای پسران بیشتر بیرونی و معطوف به پادا شهای حاصل از آن است (رستگار خالد، ۱۳۸۹، صص ۱۲۴ - ۸۰).

۱- Robert



تقریباً تمام صاحب‌نظران، رهبری را فرایند نفوذ یک فرد یا گروه بر فرد یا گروه دیگر می‌دانند؛ هر رهبر به شیوه‌ای در افراد نفوذ می‌کند و رفتارهایی دارد که سبک رهبری وی را شکل می‌دهد، به عبارتی سبک رهبری، الگوهای رفتاری دایمی و مستمری است، که افراد در هنگام کار با دیگران یا کار به وسیله دیگران از آن استفاده می‌نمایند و به وسیله دیگران درک می‌شود (مقیمی، ۱۳۸۶). تقسیم بندی‌های مختلفی برای مطالعه سبک رهبری وجود دارد، یکی از جدیدترین آن‌ها، در نظر گرفتن سه سبک رهبری تحول‌آفرین، تبادل‌ی و عدم مداخله‌گری برای افراد است (مرتضوی و همکاران، ۱۳۸۴).

رهبر تحول‌آفرین منافع فردی را به منافع جمعی تبدیل می‌نماید. در مقابل رهبری که سبک رهبری تبادل‌ی دارد، به مبادله محرک‌ها و پاداش‌ها، برای جلب حمایت پیروان می‌پردازد و هدف او توافق بر سر مجموعه‌ای از اعمال است که هدف‌های جداگانه رهبر و پیروان را برآورده می‌سازد. و رهبر با سبک رهبری عدم مداخله، در واقع از رهبری کردن اجتناب می‌کند پیروان را آزاد می‌گذارد و از تصمیم‌گیری خودداری کرده مسئولیت‌ها را واگذار می‌نماید. این سبک در طیف رهبری، غیرفعال‌ترین نوع رهبری به شمار می‌آید و در آن انگیزش و رضایت پیروان به حداقل موجود می‌رسد (Vatankhah, Ghorbanian, & Ghorbanian, ۲۰۱۴).

۲) تفاوت معنی‌داری در میزان انطباق رفتار مدیران دانشگاه با رهبری خدمتگزار بر حسب جنسیت مدیران وجود ندارد؛ (۳) رابطه معنی‌داری بین میزان رفتار منطبق با رهبری خدمتگزار مدیران دانشگاه با سن آنان وجود ندارد؛ (۴) در میزان انطباق رفتار مدیران دانشگاه با رهبری خدمتگزار بر حسب دانشکده (علوم انسانی/ غیر علوم انسانی) مدیران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ (۵) در میزان نمره کل اعتماد کارکنان دانشگاه بر حسب مرد یا زن بودن آنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ (۶) در میزان نمره کل اعتماد کارکنان با مدرک تحصیلی بالاتر و کارکنان با مدرک تحصیلی پایین‌تر تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ (۷) رابطه معنی‌داری بین نمره کل اعتماد کارکنان و سن آنان، وجود ندارد و (۸) تفاوت معنی‌داری در میزان نمره کل اعتماد کارکنان دانشگاه بر حسب نوع دانشکده‌ای که در آن مشغول به فعالیت هستند (علوم انسانی/ غیر علوم انسانی) وجود ندارد (خجسته بوجار، ۱۳۸۸).

سبک‌های رهبری تحول‌آفرین - تبادل‌ی رابطه معنی‌داری با عدالت سازمانی دارند. تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که رهبری تحول‌آفرین پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای عدالت سازمانی است. (چالشتی ۲۰۰۹، et al.).

رابطه‌ای معنادار بین رهبری تحول‌آفرین و بهبود عملکرد وجود دارد. بر این اساس، مدیران برای بهبود عملکرد معلمان از طریق رهبری تحول‌آفرین، باید برای معلمان الگوی نقش باشند، (جعفری‌نیا، سعید، منصور منشدی، و کاظم جعفری، ۱۳۹۱).

بین سلامت عمومی مدیران و سبک رهبری آنها و نیز بین سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان آنها رابطه مثبت وجود دارد. همدلی، خودآگاهی، انگیزش بالا و اعتماد بنفس ویژگی‌هایی هستند که باعث رابطه مثبت بین سلامت عمومی و سبک رهبری مشارکتی می‌شود. همچنین همین ویژگی‌ها در مدیران، باعث بالا رفتن عزت نفس، انگیزش و در نتیجه بالا رفتن سطح رضایت شغلی کارکنان خواهد شد (چهرمی ۲۰۰۳، et al.).

بین نمره سبک رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هیچ‌کدام از مولفه‌های رهبری اخلاقی نمی‌تواند تغییرات مربوط به توانمندسازی را پیش‌بینی نموده و ضریب تاثیر معنی‌داری در هیچ‌کدام از مولفه‌ها مشاهده نشد (عمادی فر، اعظم ۱۳۸۹).

تحلیل داده‌ها آشکار ساخت که اثربخشی مهارت‌های مدیریتی زمانی بالاست که بین نوع فرهنگ سازمانی و سبک رهبری و مهارت‌های مدیریتی هم‌نواپی وجود داشته باشد (مظفری ۲۰۰۸، et al.).

بین سبک‌های تفکر و سبک رهبری تحول‌ی مدیران رابطه معناداری مشاهده نشد؛ بین مدیران مرد و مدیران زن در نزدیکی به سبک‌های تفکر غالب تفاوت معناداری به لحاظ آماری وجود ندارد؛ اما بین مدیران مرد و مدیران زن در نزدیکی به شاخص‌های رهبری تفاوت معنادار وجود داشت. ضمن آنکه بین سبک‌های تفکر و سبک رهبری تحول‌ی با سن مدیران رابطه معناداری مشاهده نشد (مهدوی شکیب، ۱۳۹۰).

بین میزان انطباق رفتار مدیران با شاخص‌های رهبری تحول‌ی و میزان بهسازی کارکنان آنان در دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد؛ تفاوت معنی‌داری در میزان انطباق رفتار مدیران دانشگاه با رهبری تحول‌ی بر حسب جنسیت مدیران وجود ندارد؛ رابطه معنی‌داری بین میزان رفتار منطبق با رهبری تحول‌ی مدیران دانشگاه با سن آنان وجود ندارد؛ در میزان انطباق رفتار مدیران دانشگاه با رهبری تحول‌ی بر حسب دانشکده (علوم انسانی/ غیر علوم انسانی) مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ در میزان نمره کل بهسازی کارکنان دانشگاه بر حسب مرد یا زن بودن آنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ در میزان نمره کل بهسازی کارکنان با مدرک تحصیلی بالاتر و کارکنان با مدرک تحصیلی پایین‌تر تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ رابطه معنی‌داری بین نمره کل بهسازی کارکنان و سن آنان، وجود ندارد؛ و تفاوت معنی‌داری در میزان نمره کل بهسازی کارکنان دانشگاه بر حسب نوع دانشکده‌ای که در آن مشغول به فعالیت هستند (علوم انسانی/ غیر علوم انسانی) وجود ندارد (اطهری، ۱۳۸۸).

تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت و سن کارکنان روی میزان انطباق رفتاری مدیران با سبک رهبری تحول‌ی و همچنین تأثیر رشته تحصیلی کارکنان روی میزان کارآفرینی اجتماعی کارکنان در هر دو گروه دانشگاه‌ها معنی‌دار نشد. اما دو متغیر جنسیت و سن کارکنان روی میزان کارآفرینی اجتماعی آنان در دانشگاه‌های غیردولتی خیام و سجاد تأثیرگذار بود. در حالی که تأثیرگذاری این دو متغیر روی کارآفرینی اجتماعی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد (عرب، ۱۳۹۰). (چیان، ۲۰۱۴).



در تعیین رابطه هوش عاطفی و سبک رهبری تحول بخش نمونه تحت بررسی رابطه معنادار مشاهده نشد. شاید دستیابی به این نتایج به خاطر عدم آگاهی و مقبولیت هدفها و ماموریت در گروه، عدم اعتماد نسبت به پیروان و برای تاکید بر تلاشها و هدفهای مهم باشد. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان میدهد که بین هوش عاطفی و سبک رهبری مبادله‌ای نمونه تحت بررسی رابطه معناداری مشاهده نشد (علی نژاد، ۱۳۸۶).
بین هوش فرهنگی و سبک رهبری همبستگی معناداری یافت نشد اما در موردی که مدیران به ارزیابی سبک رهبری خود پرداخته بودند رابطه مثبت و معناداری بین هوش فرهنگی و سبک رهبری تحولی مدیران مشاهده شد. هم چنین نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی تفاوت معناداری وجود ندارد (ابراهیم زاده، ۱۳۸۹).

بررسی تفاوت میزان رهبری معنوی و میزان فاصله قدرت مدیران بر حسب نوع استخدام کارکنان (رسمی و غیر رسمی) و گروه های آموزشی علوم انسانی و غیر علوم انسانی بیانگر تفاوت متغیر نوع دوستی بین کارکنان رسمی و غیر رسمی می باشد؛ همچنین مدیران گروه های آموزشی غیر علوم انسانی در مولفه های تصمیم گیری، سلسله مراتب و مدیریت میانگین بالاتری را نسبت به گروه آموزشی علوم انسانی کسب کردند که بیانگر بالا بودن میزان فاصله قدرت مدیران نسبت به متوسط ممکن، بین کارکنان غیر علوم انسانی می باشد (کاظمی، ۱۳۹۰).
ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، نگرش تحقیقاتی، فناوری اطلاعات، و کیفیت منابع انسانی به صورت مستقیم، و سه عامل فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، نگرش تحقیقاتی، به صورت غیرمستقیم با واسطه‌گری راهبردهای چابکی، به عنوان عوامل درون سازمانی (فراهم‌کننده‌های چابکی)، و همچنین بازار، نیاز مشتری، و رقابت بصورت غیرمستقیم از طریق تدوین راهبردهای چابکی به عنوان عوامل بیرون سازمانی (محرک‌های چابکی) بر قابلیت‌های شرکت‌های تولیدکننده فرش تأثیرگذار می‌باشند (محبی نجم آباد، ۱۳۸۹).

بخش عمده اثربخشی رهبری، ناشی از تعامل نیازهای معلمان و سبک رهبری مدیران است. اثرات تعاملی این دو از اثرات ساده آنها بااهمیت تر و معنادارتر است؛ یعنی اینکه نیازهای معلمان می تواند به عنوان عامل اقتضائی اثرگذار در انتخاب سبک رهبری مدنظر قرارگیرد. در کار با معلمانی که نیاز غالب آنها نیازهای فیزیولوژیک و ایمنی است، اثربخشی سبک دستوری بیشتر است، در کار با معلمانی که نیاز غالب آنها نیازهای اجتماعی است، اثربخشی سبک توجهی بیشتر است و در کار با معلمانی که نیاز غالب آنها نیازهای احترام است، اثربخشی سبک مشارکتی بیشتر است و بالاخره، در کار با معلمانی که نیاز غالب آنها نیازهای خودیابی است، اثربخشی سبک تفویضی بیشتر است (سمعی ۲۰۱۴، et al.).

بین سبک رهبری معنوی با اشتیاق شغلی پرستاران رابطه معنادار و مثبت وجود داشته ($P \geq 0/01$) و بالاترین همبستگی بین ابعاد رهبری معنوی با اشتیاق شغلی مربوط به بعد عضویت در سازمان است (نقی زاده باقی و همکاران، ۱۳۹۳).
بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری انسان گرا از نظر آماری رابطه معنی‌داری وجود داشت. مدیران مورد بررسی در این مطالعه علاقمند به سبک رهبری وظیفه‌ای بودند و بیشتر تیپ شخصیتی A داشتند. لذا بر اجرای اقداماتی نظیر توجه بیشتر به بُعد انسانی کارکنان و آموزش مدیران تأکید می‌گردد (بوسفی، جباری، کوشکی، & حیدری، ۲۰۱۴).

سبک های رهبری تحولی، تبادلی و عدم مداخله ای، رابطه ای معنادار با فرسودگی شغلی دارند. بنا به نتایج، سبک رهبری تحولی تأثیری منفی و سبک های تبادلی و عدم مداخله ای تأثیری مثبت بر فرسودگی شغلی دارند (شیرازی، حسینی، & زهرا، ۲۰۱۴).
سبک رهبری تحول گرای مدیران بر هوش هیجانی خود آنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین عملکرد زمینه ای کارکنان به تفکیک از سبک رهبری تحول گرای مدیران و هوش هیجانی آنان تأثیر پذیرفته و مسیر غیرمستقیم تأثیر سبک رهبری تحول گرای مدیران بر عملکرد زمینه ای کارکنان از طریق هوش هیجانی مدیران نیز معنادار شناخته شد (باغی، نسترن، نیا، & فریبرز، ۲۰۱۴).

این انگیزه ها عبارتند از: شخصیت قائل شدن، امکان تحصیل دستاوردها، پول، امنیت، شرایط کاری خوب و امکان ترفیع. کارمندان با انگیزه حتی اگر هوا نامناسب باشد، مریض باشند و یا وسایل نقلیه در اعتصاب باشند، باز هم سرکار حاضر می شوند و کار خود را خوب انجام می دهند، بنابراین باید به کارمند به عنوان مهمترین بخش یک سازمان توجه نمود (طه، رعنائی، & شاکری، ۲۰۱۳).
رهبری تحولی به تنهایی ۴۸ درصد واریانس عدالت را تبیین می کند. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش سبک تصمیم گیری جامع میزان عدالت ۰/۵۸۴ واحد افزایش می یابد. (مطلق، جعفری، یارمحمدیان، & دلاور، ۲۰۱۳).

رهبری تحول آفرین در پرورش خلاقیت کارکنان بسیار تأثیرگذار است و بین مولفه های آن (بصیرت بخشی، چارچوب دهی، رفتار اثرگذار، ویژگیهای آرمانی، تحریک ذهنی و انگیزش الهام بخش) با میزان خلاقیت کارکنان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. (یکتا، ۲۰۱۳).
نتایج پژوهش مرتضوی و همکاران حاکی از این بود که تسهیم دانش و رفتارهای غیرشهرودنی پرستاران نه-تنها در گرو کیفیت رابطه-ی آنها با سرپرستان می-باشد، بلکه کاهش حسادت از تأثیر مثبت بر میزان افزایش تسهیم دانش و کاهش رفتارهای غیرشهرودنی برخوردار است (مرتضوی، سعید، لگزبان، حسینی، & سمیرا، ۲۰۱۳).

تأثیر رهبری توزیع شده بر رضایت شغلی به صورت غیرمستقیم است. متغیرهای دموگرافیک نیز تعهد سازمانی را بیش از رضایت شغلی تبیین می کنند. یافته‌ها نشان داد، هیچ کدام از متغیرهای دموگرافیک، احساس کارآمدی معلمان را پیش‌بینی نمی کنند. درنهایت کارآمدی نیز تعهد سازمانی و رضایت شغلی را به طور معناداری پیش‌بینی می کند (یاسینی ۲۰۱۳، et al.).



(علی، یاسین، شیخ علی، ۲۰۱۴) در پژوهشی نشان داد که اثر رهبری تحولی ($\beta = ۰,۴۸۵$, $T = ۶,۵۷۱$, $p < ۰,۰۰۱$)، سبک رهبری تبادلی ($\beta = ۰,۲۶۲$, $T = ۳,۲۶۳$, $p < ۰,۰۰۱$) و سبک رهبری مبتنی بر عدم مداخله ($\beta = ۰,۴۶۳$, $T = ۶,۲۱۱$, $p < ۰,۰۰۱$) بر نوآوری شرکت، از نظر آماری معنی دار و مثبت می باشد. (Ali & Ibrahim, ۲۰۱۴).

رابطه مثبتی بین عدالت توزیعی و رویه ای برقرار است و با داوطلب شدن برای انجام کار در تعامل است این فرضیه در میان کارکنان با تجربه رهبری تراکنشی کم از میان کارکنان با تجربه رهبری تراکنشی بالا برجسته تر پشتیبانی می کند این مجموعه از نتایج با اصول تئوری انصاف رهبر همهانگ است همانطور که اطلاعات نشان می دهد سبک رهبری تبادلی کم موجب عدم اطمینان در مورد خود اجتماعی شخص در محیط کار است، و این حالت عدم قطعیت در تحریک کارکنان به تمایل شدید به دنبال کردن عدالت است (Strom, Sears, & Kelly, ۲۰۱۴). یافته های تحقیق نشان می دهد رابطه آماری معناداری بین سه متغیر سبک رهبری سرپرست، تعهد سازمانی و رضایت حرفه ای اعضای هیأت علمی پرستاری وجود دارد (Byrne & Martin, ۲۰۱۴)

اهداف تحقیق:

با توجه به مطالب فوق و نتایج تحقیقات انجام شده و خلاء موجود در بین آنها، از جمله اهداف عمده این پژوهش بررسی پاسخ هر یک از سؤالات اساسی زیر می باشد.

۱ - وضعیت انگیزش تحصیلی دانشجویان وهریک از مؤلفه های مربوط به آن در بین دانشجویان دانشگاه ارومیه چگونه است ؟

۲ - وضعیت سبک رهبری استادان دانشگاه و هر یک از ابعاد آن از منظر دانشجویان دانشگاه ارومیه چگونه است؟

۳ - آیا بین سطح انگیزش تحصیلی دانشجویان و مؤلفه های مربوط به آن با سبک رهبری استادان دانشگاه و هر یک از ابعاد آن از نظر دانشجویان ارتباط متقابل معناداری وجود دارد؟

با تمام مطالعات و تحقیقاتی که تا کنون در زمینه های انگیزش بطور عموم و انگیزش تحصیلی بطور خصوص و بویژه انگیزش تحصیلی دانشجویان و همچنین سبک رهبری مدیران در سازمانها بطور عموم و در سطح مدیران دانشگاهها بطور خصوص در داخل و خارج از کشور صورت گرفته و همچنان نیز ادامه دارد؛ که در این مختصر جهت نمونه به چند مورد از انبوهی از آنها اشاره ای شد؛ که خود بخوبی نشان از اهمیت آنها دارد؛ بویژه که مشاهده می شود نتایج یافته ها نیز چندان هم با یکدیگر همناوی و همسویی ندارند و ایجاب می کنند پژوهشهای بیشتری مخصوصا در داخل کشور و در سطح جامعه دانشگاهی انجام گیرد.

در همین راستا، این پژوهش با اعتقاد و باور به اینکه امروزه موضوع انگیزش تحصیلی دانشجویان برای رشد و پیشرفت فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، مدیریتی و علمی- تحقیقاتی کشور، دانشگاهها، خانواده ها و خود دانشجویان از نقش و اهمیت فوق العاده و بسیار حیاتی برخوردار است و با تمام تلاشهای صورت گرفته هنوز هم این موضوع در بین خود دانشجویان به عنوان یک مسئله اساسی مطرح است؛ این پژوهش طراحی، اجرا و مورد تجزیه و تحلیل و استنتاج قرار گرفته است.

جدول شماره ۱: آزمون T یک نمونه ای جهت مقایسه میانگین انگیزش تحصیلی دانشجویان نمونه با جامعه آماری

مقدار آزمون = ۳						
۹۵٪ فاصله اطمینان از تفاوت		تفاوت میانگین	سطح معناداری	df	t	
پایین تر	بالا تر					
۰,۶۲۸۵	۰,۳۶۹۲	۰,۴۹۸۸۷	۰,۰۰۰	۲۲۰	۷,۵۸۵	انگیزه فهمیدن
۰,۲۰۷۴	-۰,۰۲۶۲	۰,۰۹۰۶۰	۰,۱۲۸	۲۱۷	۱,۵۲۹	کسب موفقیت
۰,۰۰۶۰	-۰,۲۵۸۳	-۰,۱۲۶۱۶	۰,۰۶۱	۲۱۵	-۱,۸۸۱	تجربه تحریک
۰,۶۱۳۶	۰,۳۶۵۵	۰,۴۸۹۵۳	۰,۰۰۰	۲۱۴	۷,۷۷۷	همانند سازی
۰,۳۸۷۷	۰,۱۱۲۳	۰,۲۵۰۰۰	۰,۰۰۰	۲۱۱	۳,۵۷۸	درون فکنی
۰,۸۹۸۱	۰,۶۴۲۶	۰,۷۷۰۳۶	۰,۰۰۰	۲۲۰	۱۱,۸۸۱	مقررات بیرونی
-۰,۴۰۷۷	۰,۶۷۷۲	-۰,۵۴۲۴۳	۰,۰۰۰	۲۱۷	-۷,۹۳۵	بی انگیزگی
۰,۲۷۱۶	۰,۰۴۶۷	۰,۱۵۹۱۳	۰,۰۰۶	۲۰۹	۲,۷۹۰	انگیزش درونی
۰,۶۱۶۵	۰,۳۹۴۲	۰,۵۰۵۳۴	۰,۰۰۰	۲۰۲	۸,۹۶۲	انگیزش بیرونی
-۰,۲۶۵۸	-۰,۴۷۱۶	-۰,۳۶۸۷۴	۰,۰۰۰	۱۹۰	-۷,۰۶۹	انگیزش تحصیلی کل

با توجه به جدول شماره ۱ و نتایج آزمون T یک نمونه ای جهت مقایسه تفاوت میانگین انگیزش تحصیلی دانشجویان و هر یک از مؤلفه های آن در داخل نمونه آماری با میانگین آنها در سطح جامعه آماری که بر اساس درجات پنج گانه طیف لیکرت در پرسشنامه مربوطه برابر ۳ فرض شده اند؛ به جز مؤلفه های کسب موفقیت و تجربه تحریک، در تمامی موارد دیگر و بویژه انگیزش تحصیلی کل در سطحی کمتر از ۰,۰۱ معنادار بوده و متفاوت از میانگین دانشجویان جامعه آماری می باشند.

با این حال از بین تمامی عوامل مؤثر بر انگیزش تحصیلی دانشجویان که در یافته های تحقیقات به آنها اشاره شده؛ اگر چه به سبک رهبری مدیران دانشگاه ها پرداخته شده است لکن به عاملی تحت عنوان سبک رهبری استادان دانشگاه بخصوص که در مقام نخست ارتباط چهره به چهره، رو در رو، مستقیم و مؤثر با دانشجویان خویش هستند، پرداخته نشده و یا کمتر در ایران به آن توجه شده است حد اقل اینکه حقیر تا کنون موفق به ملاحظه آنها نگردیده است؛ با اینکه به نظر می رسد، در ارتباط با این موضوع از اهمیت بالایی برخوردار باشد.

جدول شماره ۲: آزمون T یک نمونه ای جهت مقایسه میانگین سبک رهبری اساتید دانشگاه از نظر دانشجویان

نمونه با جامعه آماری

مقدار آزمون = ۳						t	df	سطح معناداری	تفاوت میانگین	۹۵٪ فاصله اطمینان از تفاوت	
پایین تر	بالا										
رهبری	-۷,۴۳۱	۱۸۴	۰,۰۰۰	-۰,۳۷۸۰۲	-۰,۴۷۸۴	-۰,۲۷۷۷					
مراعات	-۸,۴۹۸	۲۰۰	۰,۰۰۰	-۰,۴۸۳۵۸	-۰,۵۹۵۸	-۰,۳۷۱۴					
ساخت دهی	-۵,۷۵۴	۱۹۵	۰,۰۰۰	-۰,۲۷۰۷۵	-۰,۳۶۳۵	-۰,۱۷۸۰					

بطوریکه در جدول شماره ۲ ملاحظه می شود؛ تفاوت تمامی میانگین های متغیرهای نمونه از میانگین معیار جامعه که بر اساس پرسشنامه توصیف رفتار رهبر با طیف ۵ درجه ای لیکرت بایستی ۳ باشد به شدت فاصله دارند و حتی در سطح ۰,۰۰۱ نیز معنادار هستند و کمتر از میانگین مورد نظر و جامعه آماری می باشند و لذا برای پاسخ به مسائل فوق، فرضیه های تحقیقی زیر قابل طرح و بررسی می باشند.

فرضیه های تحقیق:

- ۱- بین انگیزش تحصیلی دانشجویان و سبک رهبری اساتید آنان رابطه وجود دارد.
 - ۱-۱ بین هر یک از مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان با کل ابعاد سبک رهبری اساتید آنان رابطه وجود دارد.
 - ۲-۱ بین هر یک از مؤلفه های انگیزش درونی دانشجویان با کل ابعاد سبک رهبری اساتید آنان رابطه وجود دارد.
 - ۳-۱ بین هر یک از مؤلفه های انگیزش بیرونی دانشجویان با کل ابعاد سبک رهبری اساتید آنان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین هر یک از ابعاد سبک رهبری اساتید دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان رابطه وجود دارد.
 - ۱-۲ بین هر یک از ابعاد سبک رهبری اساتید دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان رابطه وجود دارد.
 - ۲-۲ بین هر یک از ابعاد سبک رهبری اساتید دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش درونی دانشجویان رابطه وجود دارد.
 - ۳-۲ بین هر یک از ابعاد سبک رهبری اساتید دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش بیرونی دانشجویان رابطه وجود دارد.

جامعه آماری و روشهای نمونه گیری:

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه دانشجویانی است که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ در دانشگاه ارومیه مشغول به تحصیل بوده اند. این دانشگاه و جامعه آماری مورد نظر از جهات اساسی و استراتژیک، از موقعیت علمی، اجتماعی، فرهنگی، قومی، مذهبی، تاریخی و جغرافیایی ویژه ای برخوردار است و دارای تعدد، تنوع و ترکیب خاصی است و مطالعه آن حساسیت، ظرافت و پیچیدگی مخصوص به خود را می طلبد، بویژه در انتخاب نمونه ای که گویای تمام و کمال همه ویژگیهای جامعه آماری متنوع فوق الذکر و مستلزم رعایت دقیق تناسب تمامی نسبت های جمعیت شناختی لازم باشد؛ امری بس دشوار، پیچیده، ظریف، هزینه بر و زمان دار خواهد بود و لذا با عنایت به موارد فوق، مقدمات موجود، رعایت اغماض، تسامح و علم، ادعان و پذیرش تمام کاستی ها، ناچاراً روشی تلفیقی از نمونه گیری خوشه ای و تصادفی ساده از بین دانشجویان دانشکده ها، کلاس ها و خوابگاه های مختلف دانشگاه و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۳۳ دانشجوی دانشگاه ارومیه بعنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند.

ابزارهای سنجش و اندازه گیری:

وسیله سنجش و اندازه گیری در این پژوهش یک پرسشنامه که بخشی از آن شامل ۲۸ سؤال مقیاس انگیزش تحصیلی دانشجویان (AMS) است که هر کدام دارای ۵ درجه در قالب طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد (نمره ۵ تا ۱ نمره) درجه بندی شده است. این مقیاس در سال ۱۹۸۹ توسط ولرند، بلیز، بربر و پلتیر در کانادا به زبان فرانسه و برای اندازه گیری انگیزش تحصیلی طراحی و رواسازی شد و در سال ۱۹۹۲ توسط ولرند و همکارانش به انگلیسی ترجمه و به اجرا گذارده شد. این مقیاس مبتنی بر نظریه ی خودمختاری دسی و ریان ۲ است. مقیاس AMS توسط باقری و همکاران به فارسی ترجمه و طی یک پژوهش میدانی بررسی شد (باقری، همان).

در این پژوهش نیز برای سنجش پایایی، از مقیاس آلفای کرونباخ برای کل مقیاس انگیزش تحصیلی دانشجویان (AMS) اسفاده و نتایج آن در جدول شماره ۳ گزارش شده است.

جدول شماره ۳: اعتبار آماری انگیزش تحصیلی

تعداد موارد	آزمون کرونباخ آلفا
۲۸	۰,۸۷۸

با توجه به نتایج جدول شماره ۳ و آزمون آلفای کرونباخ، پرسشنامه مقیاس انگیزش تحصیلی دانشجویان با ۲۸ گویه و با آلفای ۰,۸۷۸ در این پژوهش از اعتبار برخوردار است.

بخش دیگر پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال است که بر اساس پرسشنامه توصیف رفتار رهبر (LBDQ) تهیه شده است و هر کدام از سؤالات دارای ۵ درجه در قالب طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد (نمره ۵ تا ۱ نمره) درجه بندی شده است؛ که اساس آن توسط هالپین و واینر طراحی، تنظیم و بازننگری شده است و با نظریه ها و مفاهیم مربوط به رفتار رهبری هماهنگ است. استوگدیل در سال ۱۹۴۵ در اداره تحقیقات بازرگانی دانشگاه ایالتی اوهایو تحقیقاتی را در خصوص رهبری انجام داد (خانکا، ۱۳۸۹، ص ۳۱۹).

اعتبار و روایی این پرسشنامه در پژوهش های انجام شده در داخل و خارج کشور مورد تایید قرار گرفته است. با این حال در این پژوهش نیز از روش آلفای کرونباخ جهت اطمینان از اعتبار پرسشنامه استفاده شده که نتیجه آن در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول شماره ۴: اعتبار آماری سبک رهبری

تعداد موارد	آزمون کرونباخ آلفا
۳۰	۰,۹۳۵

با توجه به نتایج جدول شماره ۴ و آزمون آلفای کرونباخ، پرسشنامه توصیف رفتار رهبر (LBDQ) با ۳۰ گویه و با آلفای ۰,۹۳۵ در این پژوهش از اعتبار برخوردار است.

روش تحقیق و طرح پژوهش:

روش تحقیق در این پژوهش با توجه به اهداف آن که عبارت از تعیین روابط انگیزش تحصیلی دانشجویان و سبک رهبری استادان دانشگاه می باشد از نوع علی - مقایسه ای است و بر اساس آن متغیرهای تحقیق از جمله متغیرهای مستقل و وابسته عبارتند از:

۱- سبک رهبری استادان دانشگاه که بر اساس پرسشنامه توصیف رفتار رهبر (LBDQ) طبق نظر دانشجویانشان تعیین می شود و خود دارای دو مؤلفه و سبک ساخت دهی و مراعات می باشد. مراعات، رفتار رهبر را که نشان دهنده رابطه او با زیردستانش است منعکس می سازد. در ساخت دهی، رهبر به رابطه بین خود و زیر دستانش توجه دارد و سعی می کند قواعد خود و قواعد زیر دستانش را به سمت انجام هدف تعریف و ساخت دهی نماید(خانکا، ۱۳۸۹، ص ۳۱۹). این متغیر یعنی سبک رهبری و هر یک از ابعاد و مؤلفه های آن یعنی سبک ساخت دهی و سبک مراعات، تماما به عنوان متغیرهای فاصله ای هستند که در ارتباط با متغیر انگیزش تحصیلی دانشجویان و هر یک از مؤلفه های مربوط به آن به عنوان متغیر مستقل مطرح می باشند.

۲- انگیزش تحصیلی دانشجویان و هر یک از مؤلفه های مربوط به آن یعنی انگیزش درونی به همراه زیر مجموعه هایش (انگیزه فهمیدن، انگیزه کسب موفقیت و انگیزه تحریک تجربه) و انگیزش بیرونی به همراه زیر مجموعه هایش (انگیزه همانندسازی، انگیزه درون فکنی و انگیزه مقررات بیرونی) و بی انگیزگی نیز تماما به عنوان متغیرهای فاصله ای و در ارتباط با دیگر متغیرهای مطرح در این پژوهش در نقش متغیر وابسته منظور شده اند.

جهت تجزیه تحلیل اطلاعات از آزمون مانوا MANOVA برای تعیین روابط چند متغیر مستقل و چند متغیر وابسته با یکدیگر و با مؤلفه های همدیگر که از روش لامبدای ویلکز در پنجره Multivariate... از منوی GeneralLinearModel در منوی Analyze از نوار منو در نرم افزار SPSS۱۹ استفاده شده است (بایزیدی، اولادی و عباسی، ۱۳۹۱).

تحلیل داده ها و یافته های تحقیق:

در این بخش از مقاله قبل از همه، متذکر می شود؛ علی رغم میل باطنی و اهمیت تمامی تحلیل ها و یافته های تحقیق، جهت پرهیز از اطاله گزارش تحلیل داده ها و نتایج پژوهش و حفظ حرمت و رعایت حقوق معنوی و فرصتی خوانندگان محترم، ناچار از گزارش تعدادی از تحلیل ها، نتایج و جداول صرف نظر می شود و به اصل مسئله و بررسی هر یک از فرضیه های تحقیق به ترتیب آنچه که در بالا ذکر شده اکتفا می گردد.

1- بین کل انگیزش تحصیلی دانشجویان و کل ابعاد سبک رهبری استادان آنان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: نتایج تحلیل مانوای انگیزش تحصیلی دانشجویان با کل مؤلفه های سبک رهبری اساتید آنان

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب f	مقدار	اثر انگیزش تحصیلی دانشجویان	
۰,۹۹	۰,۴۴۴	۰,۰۰۰	۲,۰۰۰	۶۲,۷۷۵	۰,۵۵۶	لامبدای ویلکز	قطعی
۰,۷۷۶	۰,۰۵۶	۰,۰۱۱	۲,۰۰۰	۴,۶۴۳	۰,۹۴۴	لامبدای ویلکز	انگیزش تحصیلی

با توجه به جدول شماره ۵ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین انگیزش کلی تحصیلی دانشجویان با کل ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه، ضریب F نشان می دهد که بین انگیزش تحصیلی با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۵)، میزان اشتراک (۰,۰۵۶)، توان آماری (۰,۷۷۶) و با حجم نمونه در حد قابل قبول رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۱- ااین هر یک از مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان با کل ابعاد سبک رهبری استادان آنان رابطه وجود دارد.

جدول ۶: نتایج تحلیل مانوای روابط بین هریک از مؤلفه های انگیزش کلی با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب f	مقدار	اثرات مؤلفه های انگیزش کلی
۰,۹۰۵	۰,۰۷۸	۰,۰۰۲	۲,۰۰۰	۶,۵۵۵	۰,۹۲۲	انگیزش لامبدای و بیلکز درونی
۰,۹۷۴	۰,۱۰۵	۰,۰۰۰	۲,۰۰۰	۹,۱۶۷	۰,۸۹۵	انگیزش لامبدای و بیلکز بیرونی
۰,۹۹۹	۰,۱۶۷	۰,۰۰۰	۲,۰۰۰	۱۵,۶۲۱	۰,۸۳۳	بی انگیزگی لامبدای و بیلکز

با توجه به جدول شماره ۶ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین هریک از مؤلفه های انگیزش کلی با کل ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه ، ضریب F نشان می دهد که بین انگیزش درونی با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۱) ، میزان اشتراک (۰,۰۷۸) ، توان آماری (۰,۹۰۵) و با حجم نمونه کافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج همین جدول و ضریب F مربوطه، بین انگیزش بیرونی نیز با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۱) ، میزان اشتراک (۰,۱۰۵) ، توان آماری (۰,۹۷۴) و با حجم نمونه کافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج همین جدول و ضریب F مربوطه، بین بی انگیزگی نیز با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۱) ، میزان اشتراک (۰,۱۶۷) ، توان آماری (۰,۹۹۹) و با حجم نمونه کافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۲- ااین هر یک از مؤلفه های انگیزش درونی دانشجویان با کل ابعاد سبک رهبری استادان آنان رابطه وجود دارد.

جدول ۷: نتایج تحلیل مانوای روابط بین هر یک از مؤلفه های انگیزش درونی با کل مؤلفه های رهبری استادان دانشگاه

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب f	مقدار	اثرات مؤلفه های انگیزش درونی
۰,۶۴۴	۰,۰۳۹	۰,۰۳۳	۲,۰۰۰	۳,۴۷۴	۰,۹۶۱	انگیزه فهمیدن لامبدای و بیلکز
۰,۹۷۷	۰,۱۰۰	۰,۰۰۰	۲,۰۰۰	۹,۳۶۱	۰,۹۰۰	کسب موفقیت لامبدای و بیلکز
۰,۶۹۶	۰,۰۴۴	۰,۰۲۲	۲,۰۰۰	۳,۸۸۷	۰,۹۵۶	تجربه تحریک لامبدای و بیلکز

با توجه به جدول شماره ۷ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین هریک از مؤلفه های انگیزش درونی با کل ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه ، ضریب F نشان می دهد که بین انگیزه فهمیدن با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۵) ، میزان اشتراک (۰,۰۳۹) و توان آماری (۰,۶۴۴) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج همین جدول و ضریب F مربوطه، بین کسب موفقیت نیز با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۰۱) ، میزان اشتراک (۰,۱۰۰) ، توان آماری (۰,۹۷۷) و با حجم نمونه کافی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج همین جدول و ضریب F مربوطه، بین تجربه تحریک نیز با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۵) ، میزان اشتراک (۰,۰۴۴) و توان آماری (۰,۶۹۶) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۱- ۳ بین هر یک از مؤلفه های انگیزش بیرونی دانشجویان با کل ابعاد سبک رهبری استادان آنان رابطه وجود دارد.

جدول ۸ : نتایج تحلیل مانوای روابط هر یک از مؤلفه های انگیزش بیرونی با کل مؤلفه های رهبری استادان

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب f	مقدار	اثرات مؤلفه های انگیزش بیرونی	
۰,۹۹۳	۰,۱۲۴	۰,۰۰۰	۲,۰۰۰	۱۱,۴۸۴	۰,۸۷۶	لامبدای ویلکز	همانند سازی
۰,۹۳۵	۰,۰۸۳	۰,۰۰۱	۲,۰۰۰	۷,۳۴۹	۰,۹۱۷	لامبدای ویلکز	درون فکنی
۰,۲۸۸	۰,۰۱۶	۰,۲۶۳	۲,۰۰۰	۱,۳۴۷	۰,۹۸۴	لامبدای ویلکز	مقررات بیرونی

با توجه به جدول شماره ۸ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین هریک از مؤلفه های انگیزش بیرونی با کل ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه ، ضریب F نشان می دهد که بین همانندسازی با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۰۱) ، میزان اشتراک (۰,۱۲۴) ، توان آماری (۰,۹۹۳) و با حجم نمونه کافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج همین جدول و ضریب F مربوطه، بین درون فکنی نیز با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری (۰,۰۰۱) ، میزان اشتراک (۰,۰۸۳) ، توان آماری (۰,۹۳۵) و با حجم نمونه کافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج همین جدول و ضریب F مربوطه، بین مقررات بیرونی با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۵) ، میزان اشتراک (۰,۰۱۶) ، توان آماری (۰,۲۸۸) و با حجم نمونه پایین رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

۲- بین سبک رهبری استادان دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان رابطه وجود دارد.

جدول ۹: نتایج تحلیل مانوای رابطه سبک رهبری اساتید با کل مؤلفه های سطوح انگیزش تحصیلی دانشجویان

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب f	مقدار	اثرات مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه	
۰,۹۹	۰,۷۱۳	۰,۰۰۰	۷,۰۰۰	۵۳,۹۶۶	۰,۲۸۷	لامبدای قطعی	ویلکز
۰,۸۱۸	۰,۰۹۳	۰,۰۳۵	۷,۰۰۰	۲,۲۳۰	۰,۹۰۷	لامبدای رهبری	ویلکز

با توجه به جدول شماره ۹ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین سبک رهبری استادان دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان، ضریب F نشان می دهد که بین بعد سبک رهبری استادان دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۵)، میزان اشتراک (۰,۰۹۳)، توان آماری (۰,۸۱۸) و با حجم نمونه کافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۱ بین هر یک از ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰: نتایج تحلیل مانوای روابط بین هر یک از مؤلفه های سبک رهبری اساتید با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب f	مقدار	اثرات مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه	
۰,۹۹	۰,۳۳۶	۰,۰۰۰	۳,۰۰۰	۲۶,۳۴۵	۰,۶۶۴	لامبدای ساخت دهی	ویلکز
۰,۳۰۹	۰,۰۲۲	۰,۳۲۵	۳,۰۰۰	۱,۱۶۶	۰,۹۷۸	لامبدای مراعات	ویلکز

با توجه به جدول شماره ۱۰ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین هر یک از ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان، ضریب F نشان می دهد که بین بعد ساخت دهی رهبری با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۰۱)، میزان اشتراک (۰,۳۳۶)، توان آماری (۰,۹۹) و با حجم نمونه کافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج همین جدول و ضریب F مربوطه، بین بعد مراعات رهبری با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان با سطح معناداری (P=۰,۳۲۵)، میزان اشتراک (۰,۰۲۲) و توان آماری (۰,۳۰۹) رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

۲-۲ بین هر یک از ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش درونی دانشجویان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱: نتایج تحلیل مانوای روابط بین هر یک از مؤلفه های سبک رهبری اساتید با کل مؤلفه های انگیزش درونی دانشجویان

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	F	مقدار	اثرات مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه	
۰,۹۹	۰,۲۲۲	۰,۰۰۰	۳,۰۰۰	۱۶,۰۴۷	۰,۷۷۸	لامبدای ساخت دهی	ویلکز
۰,۳۷۷	۰,۰۲۵	۰,۲۳۳	۳,۰۰۰	۱,۴۳۹	۰,۹۷۵	لامبدای مراعات	ویلکز

با توجه به جدول شماره ۱۱ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین هریک از ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش درونی دانشجویان، ضرایب F نشان می دهد که بین بعد ساخت دهی رهبری با کل مؤلفه های انگیزش درونی دانشجویان در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۰۱)، میزان اشتراک (۰,۲۲۲)، توان آماری (۰,۹۹) و با حجم نمونه کافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج همین جدول و ضریب F مربوطه، بین بعد مراعات رهبری با کل مؤلفه های انگیزش درونی دانشجویان با سطح معناداری ($P=0,233$)، میزان اشتراک (۰,۰۲۵) و توان آماری (۰,۳۷۷) رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

۲-۳ بین هر یک از ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش بیرونی دانشجویان رابطه وجود دارد. جدول ۱۲: نتایج تحلیل مانوای روابط بین هر یک از مؤلفه های سبک رهبری اساتید با کل مؤلفه های انگیزش بیرونی دانشجویان

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	F	مقدار	اثرات مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه	
۰,۹۹	۰,۲۸۲	۰,۰۰۰	۳,۰۰۰	۲۱,۳۶۱	۰,۷۱۸	لامبدای ساخت دهی	ویلکز
۰,۲۱۳	۰,۰۱۴	۰,۵۱۱	۳,۰۰۰	۰,۷۷۲	۰,۹۸۶	لامبدای مراعات	ویلکز

با توجه به جدول شماره ۱۲ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین هریک از ابعاد سبک رهبری استادان دانشگاه با کل مؤلفه های انگیزش بیرونی دانشجویان، ضرایب F نشان می دهد که بین بعد ساخت دهی رهبری با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان در سطح معناداری کمتر از (۰,۰۰۱)، میزان اشتراک (۰,۲۸۲)، توان آماری (۰,۹۹) و با حجم نمونه کافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج همین جدول و ضریب F مربوطه، بین بعد مراعات رهبری با کل مؤلفه های انگیزش بیرونی دانشجویان با سطح معناداری ($P=0,511$)، میزان اشتراک (۰,۰۱۴) و توان آماری (۰,۲۱۳) رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری:

با توجه به بررسی انجام شده معلوم شد موضوع انگیزش تحصیلی دانشجویان از اهمیت فوق العاده ای نه تنها برای خود دانشجویان و خانواده های آنان بلکه برای دانشگاه و کل جامعه از ابعاد مختلف فردی، اجتماعی، علمی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی و حتی دینی برخوردار است؛ لکن با تمام مطالعات و پژوهش هایی که تاکنون در داخل و خارج کشور انجام شده، که خود نشان از اهمیت



موضوع دارد؛ اما تا رسیدن به یک نتیجه و جمع بندی جامع و مانع که پاسخگوی تمام مسائل این حوزه باشد؛ هنوز راه زیادی در پیش است؛ که این نیز نشان دیگری از پیچیدگی، درهم تنیدگی و ذواباد بودن آن دارد. به همین دلیل و با هدف روشنتر کردن جنبه های دیگر انگیزش تحصیلی دانشجویان این پژوهش در سطح دانشجویان دانشگاه ارومیه (جامعه آماری) طراحی، اجرا و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ تا شاید بتواند حلقه ای از اسرار آنرا برای دیگر پژوهشگران، دست اندرکاران نظام آموزش عالی، همه ذینفعان و علاقمندان بازگشایی نماید.

برای این منظور یک پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات از ۲۳۳ دانشجو در خصوص انگیزش تحصیلی (AMS) آنها و سبک رهبری استادان (LBDQ) ایشان اجراء و نتایج آن برای پردازش وارد نرم افزار SPSS گردید؛ روشهای تجزیه تحلیل مختلفی متناسب با اهداف تحلیل هر یک از فرضیه ها و نوع متغیرها و طرحهای مربوط به هر کدام از آنها و داشتن یا نداشتن شرایط هر یک از آزمونهای آماری پارامتریک و ناپارامتریک، مورد استفاده قرار گرفت؛ که از جمله آنها می توان به تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA) اشاره نمود.

با توجه به جداول ۵ الی ۸ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین کل انگیزش تحصیلی، هریک از مؤلفه های انگیزش کلی، هر یک از مؤلفه های انگیزش درونی و هر یک از مؤلفه های انگیزش بیرونی (بجز انگیزه مقررات بیرونی) با کل مؤلفه های سبک رهبری استادان دانشگاه رابطه معنا دار دارند.

با توجه به جداول شماره ۹ الی ۱۲ و نتایج تحلیل مانوای روابط بین سبک رهبری استادان دانشگاه و بعد ساخت دهی رفتار آنان با کل مؤلفه های انگیزش تحصیلی، کل مؤلفه های انگیزش درونی و کل مؤلفه های انگیزش بیرونی دانشجویان رابطه دارند؛ لکن بعد مراعات رفتار رهبری استادان دانشگاه با هیچکدام از موارد فوق رابطه معناداری ندارند؛ اگر چه به ظاهر به نظر می رسد این بعد از سبک رهبری نیز با تمام مؤلفه های انگیزش تحصیلی دانشجویان بایستی رابطه داشته باشد؛ که این خود می طلبد تحقیقات بیشتری در این زمینه از سوی دیگر محققان انجام شود.

منابع و مأخذ:

- آخرین، پیمان & زاهد بابلان، عادل & نقی زاده باقی، عباس (۱۳۹۳) رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران. مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامائی - ۱۱ (۱) ۹۸-۹۱. pp. شابک ۸۶۸-۱۷۳۵
- http://www.goums.ac.ir/igbfm/browse.php?a_id=۵۴۹
- ابراهیم زاده، فهیمه. بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه نظری دخترانه نواحی ۶ و ۷ شهر مشهد (بر اساس سبک شناسی بس و اولیو). پایایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۹.
- اطهری، عاطفه رابطه نگرش کارکنان به سبک رهبری تحولی مدیران با میزان بهسازی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۸.
- ایرجی زاد، اعظم ۱۳۷۹. بررسی مشارکت کیفی زنان در آموزش عالی و ارائه ی راه کارها یی جهت افزایش آن، زنان دانشگاه، تهران، فردا یی بهتر.
- باغی، ق، نسترن، نیا، ر، & فریبرز. (۲۰۱۴). بررسی نقش واسط هوش هیجانی مدیران در تأثیر سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد زمینه ای کارکنان. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۵.
- باقری، ناصر، شهرآرای، مهرناز و فرزاد، ولی اله. واری های روان سنجی مقیاس انگیزش تحصیلی در بین دانش آموزان دبیرستانهای تهران، دانشور رفتار، ش، ۱، ۱۳۸۲.
- بایزیدی، ابراهیم؛ اولادی، زهره؛ عباسی، نرگس (۱۳۹۱). تحلیل داده های پرسش نامه ای به کمک SPSS ۱۹ (چاپ پنجم). تهران: عابد.
- بقائی فرد، زهرا. بررسی انگیزش مدیریتی مدیران صنایع استان خراسان با استفاده از مقیاس تکمیل جمله ماینر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۰.



جعفری نیا، سعید، منصور منشدی، و کاظم جعفری، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و بهبود عملکرد آموزش دهنده،
http://www.civilica.com/Paper-JR_JHRS-JR_JHRS-۲-۶_۰۰۴.html

جهرمی، گ.، فاطمه، هاشمیان، ب.، کوروش، شرفی، کاشانی، ق. پ.، & نیکزاد. (۲۰۰۳). بررسی رابطه سلامت عمومی و سبک رهبری مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. پیآورد سلامت، ۵(۴)، ۳۲-۴۰.

چالشتری، م. م.، حمیدی، م.، سجادی، س. ن.، نژاد، ا. ک.، جعفری، ا. و. & چالشتری، ج. م. (۲۰۰۹). رابطه سبک های رهبری تحول آفرین - تبدالی با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، ۱(۲)، ۱-۲).

چیان، آ. (۲۰۱۴). نقش سبک رهبری تحولی مدیران در پیش بینی کارآفرینی اجتماعی کارکنان: مطالعه تطبیقی دانشگاه های دولتی با غیردولتی مشهد. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی.

حنیفی، نسرين، پرویزی، سرور، جولایی، سودابه. چگونگی نقش مربی بالینی در انگیزش بالینی دانشجویان پرستاری: یک پژوهش کیفی. پژوهش پرستاری، دوره ۷، شماره ۲۴، ۱۳۹۱، صص ۳۳-۲۳.

خانکا، اس، اس (۹). رفتار سازمانی. ترجمه غلامرضا، شمس مورکانی (۱۳۸۹). تهران: آبیژ.

خجسته بوجار، مریم. بررسی تاثیر سبک رهبری خدمتگزار مدیران بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد. پایایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۸.

ذکایی، محمد سعید ۱۳۸۶. جامعه شناسی جوانان ایرانی، تهران، آگه.

ذوقی شوکت آباد، احمد. رابطه نمره ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی مدیران متوسطه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۱.

رستگار خالد، امیر، ۱۳۸۹، تفاوت های جنسیتی و انگیزش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان، مطالعات راهبردی زنان، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان، سال سیزدهم، شماره ۵۰، رستان ۱۳۸۹ صص ۱۲۴ - ۸۰.

سمیعی، مقدم، ب.، مجتبی، خندقی، ا.، مقصود، & کارشکی. (۲۰۱۴). نقش نیازهای معلمان در اثربخشی سبک های رهبری مدیران مدارس: تعامل نیاز با سبک رهبری. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴.

شیخ صدوق، من لا یحضره الفقیه. ج ۴، ص ۴۰.

شیرازی، حسینی، & زهرا. (۲۰۱۴). بررسی تاثیر سبک های نظریه رهبری تمام عیار بر فرسودگی شغلی: ارائه الگوی ساختاری) مورد مطالعه: اساتید موسسات تحصیلات عالی خصوصی شهر هرات Paper presented at the اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار.

صالحی، منیره. عوامل موثر بر خودکارآمدی و انگیزش پژوهشی دانشجویان بر اساس نظریه شناختی - اجتماعی بندورا. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۹۰.

طه، س. ر. آ.، رعنائی، م.، & شاکری، م. (۲۰۱۳). گزارش تجربه و کارکرد مقایسه احساس برابری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی براساس سبک رهبری مدیران. خلاصه مقالات دومین همایش ملی و اولین همایش بین المللی تجارب و کارکردهای مطلوب نظام مراقبت های اولیه بهداشتی، ۱(۱).

عرب، عباس، نقش سبک رهبری تحولی مدیران در پیش بینی کارآفرینی اجتماعی کارکنان: مطالعه تطبیقی دانشگاه های دولتی با دانشگاه های غیردولتی مشهد، پایایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۹۰

علی نژاد، مهدی ارتباط هوش عاطفی و سبک رهبری (تحول بخش - مبادله ای) مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش خراسان رضوی، پایایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۶.

عمادی فر، اعظم. بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۸.

قلاوندی، حسن، رحایی پور، سعید، مولوی، حسین، شریف، سید مصطفی. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاهها. فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره ۱۹، ۱۳۸۹، صص ۱۳۴ - ۱۱۳.

کاظمی، علی. نقش فاصله قدرت در پیش بینی سبک رهبری معنوی مدیران: مطالعه موردی دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۹۰

محبی نجم آباد، سمیه. تعیین و بررسی عوامل سازمانی در توسعه و آزمون مدلی به منظور دستیابی به قابلیت‌های چابکی در شرکت‌های تولیدی فرش (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدکننده فرش ماشینی در مشهد). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۹.

محمدحسین زاده، معصومه. بررسی رابطه بین انگیزش تحصیلی و خودکارآمدی کامپیوتری دانشجویان دوره های آموزش الکترونیکی و میزان رضایت آنان از برنامه های درسی این دوره ها پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۹.

مرتضوی، سعید، لگزین، حسینی، س.، & سمیرا، س. (۲۰۱۳). نقش واسط حسادت در تأثیر سبک رهبری متبادل رهبر-عضو بر تسهیم دانش و رفتارهای غیرشهروندی پرستاران. نشریه پرستاری ایران، ۲۶(۸۳)، ۶۸-۷۷.

مرتضوی، س. ناظمی، ش. محمودی فخرآبادی، ص. (۱۳۸۴). بررسی رابطه میان هوش عاطفی و سبک رهبری (تحول بخش - مبادله ای). فصلنامه مدیریت علوم انسانی ویژه نامه مدیریت، صص، ۱۶۷-۱۹۰.

مطلق، ف. ش. پ. جعفری، پ.، یارمحمدیان، م.، & دلاور، ع. (۲۰۱۳). تعیین رابطه بین سبک تصمیم گیری، سبک رهبری و اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی به منظور ارایه ی یک مدل مناسب برای آموزش و پرورش شهر اصفهان. مجله علوم تربیتی، ۲۶(۲).

مظفری، ا.، فاروق، پرداختچی، حسن، م.، سرخابی، ی. د.، & ذکائی، (۲۰۰۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبکهای رهبری در دانشگاههای ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۱(۱)، ۱۳۳-۱۵۷.

مقامی، آصفی، & علی، ا. (۲۰۱۳). ارتباط بین سبک رهبری با رفتارهای مدیریت ریسک در مدیران گروه و رؤسای تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی مراکز استان های کشور. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۶(۵)، ۹۷-۱۱۳.

مقیمی، م. رهبر، ا. اسلامی، ح. (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۳(۳) و ۴، ۸۹-۹۸.

مهدوی شکیب، علی. رابطه بین سبک تفکر مدیران مدارس ابتدایی با سبک رهبری تحولی آنان بر اساس مدل بس و اولیو. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۹۰

ناجی راد، محمد علی ۱۳۸۲. موانع مشارکت زنان در فعالیتهای سیاسی اقتصادی پس از انقلاب تهران، کویر.

نوری بایگی، مریم. بررسی و تحلیل اثر انگیزش مدیریتی بر عملکرد مدیران (مورد مطالعه: مدیران غیرعضو هیأت علمی مشاغل در دانشگاه فردوسی مشهد) پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۹.

نیکبخت، الهام. اثربخشی واقعیت درمانی گروهی بر افزایش انگیزش و کاهش اهمال کاری تحصیلی دانش آموزان پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۹۰.

یاسینی، زین آبادی، رضا، ح.، نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم، & آراسته. (۲۰۱۳). بررسی نقش میانجی‌گر احساس کارآمدی در تأثیرگذاری سبک رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مدارس دولتی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی، ۴(۱۲)، ۱۲۹-۱۴۸.

یکتا، س. (۲۰۱۳). گزارش تجربه و کارکرد بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین با میزان خلاقیت کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. خلاصه مقالات دومین همایش ملی و اولین همایش بین المللی تجارب و کارکردهای مطلوب نظام مراقبت های اولیه بهداشتی، ۱(۱).

یوسفی، ع.، جباری، ع.، کوشکی، ج.، & حیدری، ع. (۲۰۱۴). بررسی ارتباط تیپ شخصیتی و سبک رهبری مدیران بیمارستان-های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله بهداشت و توسعه، ۲(۵)، ۸۴-۹۳.



Vatankhah, S., Ghorbanian, M., & Ghorbanian, A. (۲۰۱۴).
و میزان معنویت در کار کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران *Medical Figh*,
۱۷۱-۱۹۲, ۱۵-۱۶(۵).

Ali, A. Y. S., & Ibrahim, I. H. (۲۰۱۴). The Impact of Leadership Style on Corporate Innovation: Survey from Telecommunication Industry in Somalia.

Byrne, D. M., & Martin, B. N. (۲۰۱۴). A Solution to the Shortage of Nursing Faculty: Awareness and Understanding of the Leadership Style of the Nursing Department Head. Nurse educator, ۳۹(۳), ۱۰۷-۱۱۲, P. ۱۴۱

Farahmand Pour A.(translator). Study psychology. Mies CA(author). ۲nd ed. Tehran: Tehran University; ۱۹۸۹.PP.۶-۷.[Persian]

Fred Luthans, Organizational Behavior, NewDelhi: Mc Graw-Hill Inc., ۷th Edition, ۱۹۹۵Jamshidi F. The factors related to academic motivation among students with control position in the center of higher education and cultural services, Zanjan Teacher Training. MSc[Thesis]Tehran: Shaheed BeheshtiUniversity; ۱۹۹۷.[Persian]

J. L, Gray & F. A. Starke, Organizational Behavior-concepts & Applications, Columbus: Merrill Publishing Co, ۱۹۸۸, P. ۱۰۴.

Robert, R. (۲۰۰۲). An Analysis of the Relationship between Quality of Work Life and Motivation for Correctional Service Officers in the Montrealarea, Ph.D. Dissertation, Mcgrill University (Canada). Shahsavany S. The causes of reduced motivation at secondary school students in Isfahan, Academic year ۷۸- ۷۹. Isfahan: Research Council of Education Research Department of Isfahan; ۲۰۰۰.P. ۱۸.[Persian]

Shavirini - Mitra k. "thr role of their higher education in the life of a young Iranian woman", woman`s studies international forum ۳۹, ۴۲- ۴۳(۲۰۰۶).

Stephen P, Robbins, Organizational Behavior, New Delhi: Printice- Hall of Private Limited, ۸th Edition, ۱۹۹۸, P. ۱۶۸

Strom, D. L., Sears, K. L., & Kelly, K. M. (۲۰۱۴). Work Engagement The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement Among Employees. Journal of Leadership & Organizational Studies, ۲۱(۱), ۷۲-۸۲