

نقش سبک رفتاری مدیران بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام

اردشیر شیری*

مریم پناهی**

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۰۶

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۴/۱۵

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سبک‌های رفتاری مدیران بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایلام به شیوه کمی انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش سبک رفتاری مدیران به عنوان متغیر مستقل و اثر گلم به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است. از جامعه آماری ۳۵۰ نفری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۳، حجم نمونه ۱۸۵ نفری مطابق فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته است که از روایی صوری و محتوایی برخوردار است و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها بالای ۰.۷ محاسبه شد. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون نشان داد، سبک رفتاری ابراز وجود و سبک پیش‌برنده، بر کاهش اثر گلم مؤثر هستند، اما سبک رفتاری حمایتی و تحلیلی بر اثر گلم تأثیری نداشتند. بنابراین، می‌توان بیان نمود که برنامه‌ریزی مناسب جهت بهبود در زمینه سبک‌های رهبری ابراز وجود و پیش‌برنده بین مدیران، سبب کاهش اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی می‌شود.

کلیدواژه: اثر گلم؛ سبک رفتاری دلپذیر؛ سبک تحلیلی؛ سبک ابراز وجود؛ سبک پیش‌برنده.

*. استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام.

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه ایلام، (نویسنده مسئول).
Panahi.maryam406@yahoo.com

مقدمه

انسان‌ها در روابط میان‌فردی خود از روش‌های مختلفی برای تعامل، ابراز احساسات و عقاید و برآوردن نیازهای خود بهره می‌گیرند. در واقع می‌توان گفت هر کس از سبک رفتاری ویژه خود برخوردار است. سازمان‌ها نیز از این امر مستثنی نیستند؛ چه در رابطه بین رئیس و مرئوس و چه کارکنان با یکدیگر، سبک‌های رفتاری متنوع و متفاوتی وجود دارد. برخی از افراد در روابط خود درون‌گراتر هستند و با محافظه‌کاری و حواس جمع با دیگران ارتباط برقرار می‌نمایند و گروهی برون‌گرا و علاقمند به مشارکت در کارهای گروهی و در کل تعامل‌کنندگان خوبی هستند. مدیران هر سازمان و مؤسسه نیز سبک‌های رفتاری خاصی را در اداره سازمان و کارکنان خود به کار می‌گیرند که به نوبه خود بر عملکرد و کارآیی آنان تأثیر می‌گذارد. میزان دخالت و مشارکت کارکنان در کنترل منابع سازمان به این مهم بستگی دارد که مدیران سازمان چگونه سبک رهبری مناسب را برای انجام نقش‌های خود به عنوان مدیر و رهبر درک و اتخاذ می‌کنند. کارآیی در بسیج منابع و امکانات، تخصیص، بهره‌برداری و تقویت عملکرد سازمانی تا حد زیادی به سبک رهبری وابسته است. بنابراین، می‌توان بیان نمود که برنامه‌ریزی مناسب در زمینه بهبود سبک‌های رهبری ابراز وجود و پیش‌برنده بین مدیران، سبب کاهش اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام شد.

سبک رفتاری مدیران مقوله‌ای جدا از سبک رهبری یعنی الگوی رهبری هر فرد است که هنگام اقدام و نفوذ در فعالیتهای دیگران از خود بروز می‌دهد (مقامی و آصفی، ۱۳۹۲: ۱۰۱). پژوهش حاضر سبک‌های رفتاری مدیران را بر اساس چهار دسته‌بندی عمده شامل: دلپذیر (حمایتی)^۱، تحلیلی^۲، ابراز وجود^۳ و پیش‌برنده^۴ مورد بررسی قرار می‌دهد و سعی بر این دارد که تأثیر این سبک‌ها را بر اثر گلم^۵ در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تحلیل نماید. یعنی عملکردی که به علت انتظارات کم رهبر کاهش پیدا کرده است (رضائیان، ۱۳۹۰: ۲۱۵). گاهی

1. Amiable
2. Analytical
3. Expressive
4. Driver
5. Golem Effect

اوقات پایین‌بودن سطح عملکرد در سازمان‌ها به این دلیل نیست که افراد نمی‌خواهند یا نمی‌توانند به‌طور مطلوب عمل کنند، بلکه به این دلیل است که از آنها خواسته نشده است و آنها باور ندارند که می‌توانند از پس‌کاری برآیند. در واقع القای انتظارات به افراد، بر عملکرد آنها تأثیرگذار است. گاهی سبک رفتاری مدیران به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در القای انتظارات به کارکنان مؤثر است. از نظر قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷: ۱۹) وقتی در اثر ترتیبات قراردادی غیر عادلانه جامعه، دانشجویان انتظارات پایینی از خودشان داشته باشند، به احتمال بسیار زیاد عملکرد پایینی نیز خواهند داشت و اثر گلم به وقوع می‌پیوندد، می‌توان چنین استنباط کرد که اثر گلم نه تنها بر اثر انتظارات پایین مدیر بلکه بر اثر انتظارات پایین کارکنان از خود به دلایل مختلف رخ می‌دهد.

پیشرفت یا عدم پیشرفت هر سازمان متأثر از دو عامل مهم است: نحوه رفتار افراد سازمان در ارتباط با یکدیگر و آثاری که این رفتار بر افراد بر جا می‌گذارند که می‌تواند مولد نتایج مثبت یا منفی باشد، به‌ویژه رفتار مدیر یک سازمان با کارکنان خود. از این‌رو، شناخت سبک‌های رفتاری مختلف و آثار احتمالی که به‌دنبال خواهند داشت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از آثار مهمی که ممکن است در نتیجه سبک‌های رفتاری خاص به وجود آید، اثر گلم نام دارد که کاهش عملکرد کارکنان در اثر انتظار پایین مدیران یا خود کارکنان است. از آن جا که، به‌رغم اهمیت این مسئله، تاکنون تحقیقی در خصوص تأثیر سبک‌های رفتاری خاص بر ایجاد اثر گلم و کاهش یا افزایش آن در سازمان‌ها انجام نگرفته است، پژوهش حاضر چهار سبک رفتاری حمایتی، تحلیلی، ابراز وجود و پیش‌برنده را که تاکنون در پژوهش‌ها به آن پرداخته نشده است را در ارتباط با مدیران و احتمال تأثیر آن بر شکل‌گیری اثر گلم مورد بررسی قرار می‌دهد. حال، پرسش این پژوهش این است که آیا سبک‌های رفتاری مدیران می‌توانند در شکل‌گیری اثر گلم تأثیر داشته باشند؟

مبانی نظری

پیشینه

سبک‌های مدیریت با تقسیم‌بندی‌های متفاوت و از نقطه‌نظر پژوهشگران مختلف در ارتباط با مقوله‌های متعددی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. یکی از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه رابطه

بین سبک‌های رهبری مدیران از قبیل سبک استبدادی، حمایتی، مشاوره‌ای و تفویضی با تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد "هر چه مدیر بر اتخاذ و اعمال سبک اقتدارگرایانه (استبدادی) و پدرمآبانه (حمایتی) تأکید کند، میزان تنیدگی روانی ناشی از شغل در کارکنان با گونه‌های شخصیتی خاص افزایش می‌یابد و استفاده از سبک مشارکتی و تفویضی میزان تنیدگی روانی را کاهش می‌دهند" (بیگی نیا و کلانتری، ۱۳۸۷: ۱۳-۱۲).

در واقع، سبک‌های مدیریت و رهبری با تقسیم‌بندی‌های مشخص در منابع مختلف معرفی شده‌اند، اما جدیدترین دسته‌بندی در رابطه با سبک‌های عمده رفتاری مدیران توسط رضائیان (۱۳۹۰: ۹۷) به عنوان چیزی متفاوت از سبک‌های مدیریت و سبک‌های رهبری معرفی شده است. او سبک رفتاری هر شخص را "چگونگی تعامل از روی عادت وی با دیگران" می‌داند و آن را به سبک دلپذیر (حمایتی)، سبک تحلیلی، سبک ابراز وجود و سبک پیش‌برنده تقسیم می‌نماید که به نظر می‌رسد تاکنون با این نوع دسته‌بندی در تحقیقات مورد استفاده قرار نگرفته‌اند.

از معدود تحقیقاتی که در ایران در ارتباط با اثر گلم انجام گرفته، به تبیین عوامل شناختی (کانون کنترل، درماندگی اکتسابی و اثر گلم) در نهادهای آموزشی پرداخته است. در این تحقیق، تأثیر عدالت بر ارتقای عوامل شناختی از قبیل عزت نفس، کانون کنترل درونی و کاهش عوامل شناختی مانند درماندگی اکتسابی و اثر گلم مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین عدالت اجتماعی و عزت نفس و کانون کنترل درونی رابطه مثبت و معنی‌دار و بین عدالت و درماندگی اکتسابی و اثر گلم رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۸-۱۵).

سبک‌های رفتاری مدیران

سبک رفتاری هر شخص "چگونگی تعامل از روی عادت وی با دیگران" است و آن را به سبک دلپذیر (حمایتی)، سبک تحلیلی، سبک ابراز وجود و سبک پیش‌برنده تقسیم می‌نمایند.

سبک دلپذیر (حمایتی)

افراد دارای چنین سبک رفتاری از احساسات گرم و لطیفی برخوردارند و در روابط خود با دیگران غیر رسمی و دوستانه برخورد می‌نمایند؛ آنها در پی جلب حمایت دیگران هستند و سعی می‌کنند از تعارض‌های میان فردی اجتناب نمایند؛ گاهی دل‌نازک و زودرنج به نظر می‌رسند و در تصمیم‌گیری و اقدام کند هستند. از دیگر ویژگی‌های این افراد این است که بیش از آن که حرفی که در دل یا سر دارند را بازگو نمایند چیزی که شنونده آنان را خوشنود و قانع می‌سازد بر زبان می‌آورند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۰۱-۱۰۰).

سبک تحلیلی

افراد دارای سبک تحلیلی، ثابت‌قدم، منظم، خرده‌گیر، ضربه‌زننده، محتاط و محافظه‌کار هستند. از آنجا که این گونه افراد محتاطانه و وسواسانه اقدام می‌کنند، بیش از حد به جمع‌آوری آمار و اطلاعات می‌پردازند تا کاری بی‌عیب و نقص ارائه دهند. آنها از خطا کردن، مقابله با دیگران، صحبت پیش از اندیشیدن و احساساتی و عاطفی بودن دوری می‌کنند و در انجام امور به دنبال شواهد محکم، مشهود و واقعی هستند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۰۰).

سبک ابراز وجود

افرادی که از سبک رفتاری ابراز وجود برخوردارند، مبتکر و چابک، سرزنده، گاهی بی‌پروا و تندخو، عاطفی، خوش‌بین، امیدبخش و مردم‌دار هستند. آنان هم در اتخاذ تصمیم و هم عملی‌نمودن آن بسیار سریع می‌باشند؛ مشوق خوبی برای دیگران هستند و به راحتی قادر به تأثیرگذاری بر دیگران هستند؛ تنهایی را دوست ندارند و به سادگی با دیگران عجین می‌شوند. از خصوصیات دیگر آنها تمایل به مورد تشویق و تحسین دیگران قرار گرفتن است (رضائیان، ۱۳۹۰: ۹۹).

سبک پیش‌برنده

این افراد قاطع، کنترل‌گر، رقابتی، سرسخت، عجول، خونسرد و مستقل هستند. در تصمیم‌گیری سریع و در ارتباطات با دیگران محکم و جدی هستند. افراد دارای سبک پیش‌برنده از افکار خشن و به دور از احساسات برخوردارند و دارای شخصیتی سلطه‌جو هستند. کارکنانی که با مدیری با

این سبک رفتاری کار می‌کنند در صورتی می‌توانند روابط مولد و همسو داشته باشند که در انجام وظائف خود دقیق، کارآمد و منظم باشند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۰۰-۹۹).

اثر گلم

به نظر می‌رسد که سبک رهبری مدیران در سازمان‌ها و سطح انتظارات آنها از کارمندان خود در ایجاد انگیزه و ضعف و قوت عملکرد آنها مؤثر باشد. پژوهش حاضر به تأثیر سبک رفتاری مدیران در شکل‌گیری اثر گلم می‌پردازد. پیش از پرداختن به تعریف و تشریح اثر گلم به تعریف‌هایی از اصطلاح‌هایی از قبیل اثر پیگمالیون و گالاتیا^۱ اشاره می‌شود.

بالارفتن انتظارات مدیران، رهبری را بهبود می‌بخشد که این نیز به نوبه خود عملکرد زیردستان یا کارمندان را ارتقا می‌بخشد (ادن^۲، ۱۹۹۲: ۲۷۸) که به اثر پیگمالیون معروف است. انتظارات بالای مدیر به انتظارات بالا در خود کارمند منجر می‌شود. انتظارات بالای کارمند نیز به نوبه خود تلاش زیادی را در وی برمی‌انگیزاند و این تلاش مضاعف به عملکرد بالا منجر می‌شود و انتظارات مدیر برآورده می‌شود و انتظار از خود کارمند نیز بهبود می‌یابد. هر چه زیردستان یا کارکنان از خود انتظارات بالاتری داشته باشند به ارتقای عملکرد آنها منتج می‌شود که اثر گالاتیا نامیده می‌شود (ادن، ۱۹۹۲: ۲۸۰). این دو اثر یادشده آثار مثبت افزایش انتظارات و تأثیر آن بر عملکرد را نشان می‌دهند اما شواهد حاکی از این است که انتظارات پایین، آثار منفی بر عملکرد کارکنان دارند که به اثر گلم معروف است. از آنجا که هیچ‌گونه تحقیق تجربی راجع به انتظارات پایین در بین بزرگسالان در سازمان‌ها گزارش نشده است، آثار تضعیف‌کننده انتظارات پایین را می‌توان از طریق تحقیق با یاد، اینبار و روزنثال (۱۹۸۲) در مورد آثار انتظارات بین دانش‌آموزان و معلمان تربیت بدنی نشان داد. آنها دریافتند دانش‌آموزانی که انتظارات بالایی از آنها به معلمان مربوطه ابلاغ شد، بهترین عملکرد را داشتند در حالی که آن دسته از دانش‌آموزان که از آنها انتظارات پایینی می‌رفت، عملکرد ضعیف‌تری از خود نشان دادند. این اثر تضعیف‌کننده که ناشی از انتظارات پایین از شخص است، اثر گلم نامیده می‌شود که ریشه در کلمه‌ای عبری به نام

1. Galatea
2. Dove Eden

dumbbell و به معنای "ابله" دارد (ادن، ۱۹۹۲: ۲۸۶).

در واقع، گلم ریشه در تئوری "کامیابی فراخود"^۱ دارد. کامیابی فراخود یا پیشگویی کام‌بخش حاصل مطالعاتی است که توسط رابرت مرتن^۲ در سال ۱۹۴۸ آغاز شد و روزنتال و جاکوبسن^۳ آن را در سال ۱۹۶۸ تکمیل کردند. این نظریه، چگونگی انتقال آشکار انتظارات ذهنی یک فرد درباره چگونگی رفتار با دیگران را تبیین می‌کند، به گونه‌ای که مطابق انتظارات وی رفتار نمایند. جوهره نظریه کامیابی فراخود این است که باورها و انتظارات تعیین‌کننده عملکرد افراد است، باورها و انتظاراتی که محصول رفتار دیگران با ما است. در بیان این نظریه باید بگوییم «چنانچه انتظارات بالایی یک فرد از دیگری موجب بهبود عملکرد او شود، آنگاه اثر پیگمالیون^۴ یا همان کامیابی فراخود رخ داده است. تحقیقات اولیه در مورد کامیابی فراخود در محیط آموزشی صورت گرفت. پس از انجام یک آزمون ساختگی، محققان به معلمان اطلاع دادند که بعضی از دانش‌آموزان از استعداد بسیار بالایی برخوردار هستند. در حالی که دانش‌آموزان به طور تصادفی به گروه «استعدادهای درخشان» و گروه کنترل «استعداد متوسط» تقسیم شده بودند. تحقیق نشان داد دانش‌آموزانی که تصادفی به عنوان استعداد درخشان تعیین شده بودند نسبت به گروه کنترل، از آزمون‌های واقعی نمرات بسیار بالایی کسب کردند. معلمان گروه استعدادهای درخشان (گروه آزمایش) نتایج بسیار بهتری گرفتند. دلیل این امر این بود که این دانش‌آموزان با انتظارات بالا، بازخورد زیاد و تشویق برای موفقیت از جانب معلمان مواجه بودند و عملکرد بهتری نشان دادند. گروه کنترل، عملکرد بالایی نداشت چون معلمان نتایج فوق‌العاده‌ای از آنها انتظار نداشتند (روزنتال و جاکوبسن، ۱۹۶۸: ۸۵).

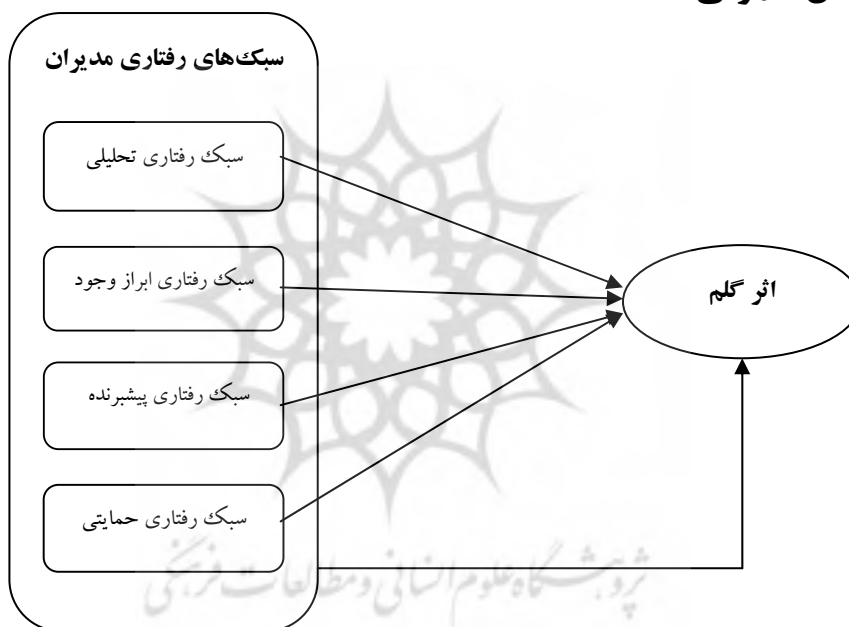
علاوه بر آموزش، نظریه انتظارات بین فردی روزنتال تأثیر خود را در دیگر حوزه‌ها نیز نشان داده است. روزنتال نشان داد که چگونه انتظارات محققان روان‌شناسی، معلمان کلاس درس، قضات در دادگاه، مدیران کسب و کار و ارائه‌دهندگان مراقبت‌های بهداشتی ناخواسته پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در تحقیق، شاگردان، اعضای هیئت منصفه، کارکنان و بیماران را تحت تأثیر قرار

1. Self-Fulfilling Prophecy
2. Robert K. Merton
3. Robert Rosenthal & Lenore Jacobson
4. Pygmalion Effect

می دهد (هاک^۱، ۲۰۰۷: ۹۵).

پدیده گلم به عنوان موضوع تحقیق، پیچیده تر از آثار پیگمالیون است، زیرا محققان در آزمون مستقیم انتظارات منفی سرپرستان یا مدیران به علت محدودیت های اخلاقی و چالش های عملیاتی با مشکل مواجه می شوند (رینولدز^۲، ۲۰۰۷، ۴۷۵). در واقع، اثر گلم بخش تاریک و منفی پیگمالیون است: رفتاری که انتظارات پایین و منفی سرپرست یا مدیر را منعکس می کند، به کاهش عملکرد زبردست یا کارمند منتج می شود (رینولدز، ۲۰۰۷: ۴۷۷).

مدل مفهومی



سؤال تحقیق: آیا سبک رفتاری مدیران بر شکل گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم

پزشکی ایلام تأثیر دارد؟

1. Roger Hock
2. Dennis Reynolds

اهداف تحقیق

هدف اصلی: بررسی تأثیر سبک‌های رفتاری مدیران بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام

اهداف فرعی:

- ۱- بررسی تأثیر سبک رفتاری دلپذیر (حمایتی) بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام؛
- ۲- بررسی تأثیر سبک رفتاری تحلیلی بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام؛
- ۳- بررسی تأثیر سبک رفتاری ابراز وجود بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام؛
- ۴- بررسی تأثیر سبک رفتاری پیش‌برنده بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام.

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مسئله اصلی تحقیق یعنی بررسی تأثیر سبک‌های رفتاری مدیران در شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام با انتخاب رویکرد نظری مرتبط، فرضیه‌هایی که به محک آزمون تجربی در می‌آیند، به قرار ذیل است:

فرضیه اصلی: سبک رفتاری مدیران بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- فرضیه اول:** سبک رفتاری دلپذیر (حمایتی) بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.
- فرضیه دوم:** سبک رفتاری تحلیلی بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.

فرضیه سوم: سبک رفتاری ابراز وجود بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: سبک رفتاری پیش‌برنده بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر با استفاده از روش پیمایش انجام شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارمندان دانشگاه علوم پزشکی شهر ایلام (۳۵۰ نفر) است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۸۵ نفر تعیین شد. این تعداد پرسشنامه بین کارکنان که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند، تقسیم شد.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p(1-p)}{N \cdot d^2 + t^2 \cdot p(1-p)}$$

$$n = \frac{350 \cdot 2.8614 \cdot 0.5(1-0.5)}{350 \cdot 0.06 + 2.8614 \cdot 0.5(1-0.5)}$$

متغیرهای این تحقیق شامل متغیرهای زمینه‌ای و اصلی می‌باشد. در مطالعات روی جوامع انسانی برخی متغیرهای وابسته به جمعیت، حضور دارند که سنجش آنها به نحوی مفید خواهد بود. این متغیرها که خصوصیات جامعه مورد مطالعه را به نحو مطلوبی توصیف می‌کنند، متغیرهای زمینه‌ای نامیده می‌شوند. متغیرهای زمینه‌ای تحقیق حاضر شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار است. متغیرهای اصلی تحقیق نیز شامل متغیر مستقل سبک‌های رفتاری متشکل از چهار مؤلفه سبک‌های رفتاری حمایتی، تحلیلی، ابراز وجود و پیش‌برنده و متغیر وابسته اثر گلم می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از تکنیک پرسشنامه استفاده شد. اعتبار سنجش داده‌ها از اعتبار صوری به دست آمد. برای به دست آوردن پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که برای همه گویه‌های متغیر وابسته و مستقل از ۰.۷۰ بیشتر بوده است که نشان از بالابودن پایایی در پرسشنامه دارد. تحلیل داده‌ها به کمک آمار توصیفی و محاسبه میانگین‌ها، واریانس، انحراف معیار، خطای

استاندارد، میانگین، جداول توزیع فراوانی و در آمار استنباطی از آزمون پیرسون، رگرسیون و تحلیل عاملی کمک گرفته شد.

جدول ۱- محاسبه پایایی

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ
۱	اثر گلم	۰.۷۴
۲	سبک رفتاری حمایتی	۰.۶۹
۳	سبک رفتاری تحلیلی	۰.۷۰
۴	سبک رفتاری ابراز وجود	۰.۸۴
۵	سبک رفتاری پیش‌برنده	۰.۷۹

یافته‌های پژوهش

توصیف متغیرهای زمینه‌ای

جنسیت

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد که ۵۴.۶ درصد پاسخگویان را مردان و ۴۵.۴ درصد آنان را زنان تشکیل می‌دهند.

سن

یافته‌های تحقیق در ارتباط با توزیع پاسخگویان بر حسب سن حاکی از آن است که بیشتر پاسخگویان در گروه سنی ۲۰-۳۰ قرار دارند که تقریباً ۳۸ درصد پاسخگویان را شامل می‌شود. کمترین فراوانی نیز به گروه سنی ۴۰-۵۰ سال اختصاص دارد که ۲۷ درصد پاسخگویان را دربر می‌گیرد.

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت و گروه‌های سنی

ویژگی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد	ویژگی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۸۴	۴۵.۴	سن	۲۰-۳۰	۷۰	۳۷.۸
	مرد	۱۰۱	۵۴.۶		۳۰-۴۰	۶۵	۳۵.۲
	کل	۱۸۵	۱۰۰		۴۰-۵۰	۵۰	۲۷
	کل	۱۸۵	۱۰۰		کل	۱۸۵	۱۰۰

میزان تحصیلات

بررسی میزان تحصیلات حجم نمونه، نشان می‌دهد ۶۱.۶ درصد پاسخگویان که تقریباً برابر با $\frac{2}{3}$ از اعضای نمونه است، دارای تحصیلات لیسانس هستند. کمترین فراوانی نیز به سطح تحصیلات دیپلم با میزان فراوانی ۵.۹ اختصاص دارد.

سابقه خدمت

توزیع پاسخگویان برحسب سابقه خدمت حاکی از آن است حدود ۳۱ درصد پاسخگویان دارای سابقه خدمت زیر ۵ سال هستند. کمترین میزان سابقه خدمت نیز به طبقه‌ی ۵ تا ۱۰ سال با درصد فراوانی ۱۳.۵ اختصاص دارد.

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات و سابقه خدمت

ویژگی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد	ویژگی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد
میزان تحصیلات	دیپلم	۱۱	۵.۹	سابقه خدمت (سال)	زیر ۵ سال	۵۷	۳۰.۸
	فوق دیپلم	۱۷	۹.۳		۵-۱۰ سال	۲۵	۱۳.۵
	لیسانس	۱۱۴	۶۱.۶		۱۰-۱۵ سال	۲۸	۱۵.۱
	فوق لیسانس و بالاتر	۴۳	۲۳.۲		۱۵-۲۰ سال	۳۰	۱۶.۲
	کل	۶۵	۱۰۰	۲۰ سال به بالا	۴۵	۲۴.۳	
				کل	۱۸۵	۱۰۰	

توصیف متغیرهای اصلی

جدول ۴- شاخص‌های آماری محاسبه شده برای متغیر اثر گلم و سبک‌های رفتاری مدیران

شاخص	میانگین	واریانس	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
اثر گلم	۲.۸	.۲۶	.۵۱	.۰۴
سبک رفتاری حمایتی	۳.۳۰	.۲۶	.۵۱	.۰۴
سبک رفتاری تحلیلی	۳.۴۵	.۰۶	.۷۶	.۰۶
سبک رفتاری ابراز وجود	۲.۸۸	.۰۲	.۴۴	.۰۳۳
سبک رفتار پیش‌برنده	۳.۳۷	.۴۵	.۶۷	.۰۵

اثر گلم

میانگین اثر گلم در گروه مورد بررسی متوسط و میانگین کلی آن در حدود ۲.۸ است؛ یعنی آزمودنی‌های ما کمتر انتظار دارند که اهدافی که برای خود تعیین می‌کنند، تحقق یابند.

سبک رفتاری حمایتی

این متغیر از ترکیب گویه‌های ابعاد سبک رفتاری حمایتی ساخته شده و متغیری فاصله‌ای است. مقدار این متغیر بین نمره ۱ تا ۵ قرار دارد. آماره‌های مربوط به این متغیر را در جدول زیر آورده‌ایم.

با توجه به جدول بالا میانگین ۹ گویه که برای سنجش سبک رفتاری حمایتی در نظر گرفته شده است ۳.۳۰ می‌باشد و با در نظر گرفتن اینکه پاسخ‌ها از یک (کمترین میزان رهبری حمایتی) تا پنج (بیشترین میزان رهبری حمایتی) کدگذاری شده‌اند، این عدد (۳.۳۳) بیانگر این است که کارکنان، سبک رفتاری حمایتی مدیران را در سطح نسبتاً بالایی ارزیابی کرده‌اند.

سبک رفتاری تحلیلی

این متغیر نیز متغیری فاصله‌ای است. مقدار این متغیر بین نمره ۱ تا ۵ قرار دارد. آماره‌های مربوط به این متغیر را در جدول زیر آورده‌ایم.

با توجه به جدول بالا میانگین شاخص سبک رفتاری تحلیلی ۳.۴۵ می‌باشد و با در نظر گرفتن اینکه پاسخ‌ها از یک تا پنج کدگذاری شده‌اند عدد ۳.۴۸ نگرش پاسخگویان نسبت به سبک رفتاری تحلیلی مدیران را در سطح نسبتاً بالایی ارزیابی می‌کند.

سبک رفتاری ابراز وجود

این متغیر از ترکیب گویه‌های ۱۹ تا ۲۷ پرسشنامه ساخته شده و متغیری فاصله‌ای است. مقدار این متغیر بین نمره ۱ تا ۵ قرار دارد. آماره‌های مربوط به این متغیر را در جدول زیر آورده‌ایم.

با توجه به جدول بالا میانگین شاخص سبک رفتاری ابراز وجود ۲.۸۸ است و با در نظر گرفتن اینکه پاسخ‌ها از یک تا پنج کدگذاری شده‌اند، عدد ۲.۸۸ نگرش پاسخگویان را نسبت به این شاخص در سطح پایینی ارزیابی می‌کند.

سبک رفتاری پیش‌برنده

با توجه به جدول (۸) میانگین شاخص سبک رفتاری پیش‌برنده ۳.۳۷ است، با توجه به اینکه مقدار این متغیر بین نمره ۱ تا ۵ قرار دارد، این عدد نگرش پاسخگویان نسبت به سبک رفتاری پیش‌برنده را در سطح نسبتاً بالایی ارزیابی می‌کند. آماره‌های مربوط به این متغیر را در جدول زیر آورده‌ایم.

تحلیل عامل

به منظور تبیین الگوی همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده، برای شناسایی عامل‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون KMO-Bartlett نشان می‌دهد، شاخص KMO برای ۴ سازه سبک مدیریت حمایتی، تحلیلی، ابراز وجود و پیش‌برنده بیش از ۰.۶ است. بنابراین داده‌های جمع‌آوری شده از کفایت خوبی برخوردار هستند. همچنین نتیجه آزمون بارتلت که نشانگر تناسب ساختار مدل عاملی در سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵، و با مقدار سطح معنی‌داری برابر $\text{sig} = .000$ معنی‌دار است، نشان می‌دهد که ماتریس همبستگی بین گویه‌ها، ماتریس همانی و واحد نیست. یعنی، از یک طرف بین گویه‌های داخل هر عامل همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عامل دیگر هیچ‌گونه همبستگی مشاهده نمی‌شود.

جدول ۵- نتایج آزمون KMO-Bartlett سبک‌های مدیریت

مدیریت پیش‌برنده	مدیریت ابراز وجود	مدیریت تحلیلی	مدیریت حمایتی	
۰.۷۶	۰.۷	۰.۸۲	۰.۸۱	معیار کفایت نمونه‌گیری KMO
۲۸۵	۱۳۱.۲	۳۶۵	۵۹۷	کای دو
۱۰	۶	۱۰	۲۱	درجه آزادی
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	سطح معنی داری

جدول (۵) واریانس کل تبیین شده برای سازه‌های موردنظر (مدیریت حمایتی، تحلیلی، ابراز وجود و پیش‌برنده) را بعد از حذف داده‌های ضعیف (بار عاملی نامناسب) و در قالب یک عامل و بدون نیاز به چرخش نشان می‌دهد.

جدول ۶- کل واریانس تبیین شده عوامل سبک‌های مدیریت

مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده			مقادیر ویژه اولیه			عامل	شاخص
درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	درصد تجمعی	درصد واریانس	کل		
۴۸.۷۷	۴۸.۷۷	۳.۴۲	۵۵	۵۵	۳.۸۸	۱	مدیریت حمایتی
۴۵	۴۵	۳.۱۵	۵۲	۵۲	۳.۶۶	۱	مدیریت تحلیلی
۳۸.۲۵	۳۸.۲۵	۱.۵۳	۵۳	۵۳	۲.۱	۱	مدیریت ابراز وجود
۴۵.۲	۴۵.۲	۲.۲۶	۵۵	۵۵	۲.۷۴	۱	مدیریت پیش‌برنده

ستون اول جدول نشان می‌دهد که یک عامل ۵۵ درصد واریانس تغییرات سبک رفتاری مدیریت حمایتی را شامل می‌شود. این مقدار برای سازه‌های سبک رفتاری مدیریت تحلیلی، ابراز وجود و پیش‌برنده به ترتیب ۵۲، ۵۳ و ۵۵ است.

آزمون فرضیه‌ها

تحلیل دو متغیره

فرضیه اصلی: سبک رفتاری مدیران بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.

جدول ۷- بررسی رابطه بین دو متغیر سبک رفتاری و عملکرد کارکنان

سبک رفتاری مدیران			متغیر مستقل متغیر وابسته
تعداد	سطح معنی داری	مقدار r پیرسون	
۱۸۵	۰/۱۱۹	۰/۱۰۸	اثر گلم

بر اساس آزمون همبستگی پیرسون، رابطه معنی داری بین سبک‌های رفتاری مدیران و عملکرد کارکنان مشاهده نشده است. بنابراین، فرض مورد نظر مبنی بر رابطه بین سبک‌های رفتاری مدیران و عملکرد کارکنان تأیید نشد.

فرضیه اول: سبک رفتاری دلپذیر (حمایتی) بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.

متغیرهای سبک رفتاری مدیران و عملکرد کارکنان فاصله‌ای هستند و برای بررسی رابطه بین این دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم. مقادیر بررسی رابطه بین این دو متغیر در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۸- بررسی رابطه بین دو متغیر سبک رفتاری حمایتی مدیران و اثر گلم

سبک رفتاری حمایتی مدیران			متغیر مستقل متغیر وابسته
تعداد	سطح معنی داری	مقدار r پیرسون	
۱۸۵	۰/۷۳۹	۰/۲۵	اثر گلم

یافته‌های جدول (۸) حاکی از آن است که رابطه بین متغیرهای سبک رفتاری حمایتی مدیران و اثر گلم معنی دار نمی‌باشد. چون سطح معنی داری مشاهده شده (۰/۷۳۹) بالاتر از ۰/۰۵ است.

فرضیه دوم: سبک رفتاری تحلیلی بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.

جدول ۹- بررسی رابطه بین دو متغیر مدیریت تحلیلی و اثر گلم

سبک رفتاری تحلیلی مدیران			متغیر مستقل متغیر وابسته
تعداد	سطح معنی داری	مقدار r پیرسون	
۱۸۵	۰/۸۸۶	-۰/۱۱	اثر گلم

سطح معنی‌داری آزمون F در جدول (۹) نشان می‌دهد که رابطه بین دو متغیر سبک رفتاری تحلیلی مدیران و اثر گلم معنادار نیست. فرضیه سوم: سبک رفتاری ابراز وجود بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.

جدول ۱۰- بررسی رابطه بین دو متغیر سبک رفتاری ابراز وجود مدیران و اثر گلم

سبک رفتاری ابراز وجود				متغیر مستقل
تعداد	سطح معنی‌داری	F	مقدار F پیرسون	متغیر وابسته
۱۸۵	۰/۰۱۸	۰/۰۳	۰/۱۷۳	اثر گلم

همان‌گونه که در جدول (۱۰) مشاهده می‌شود مقدار F پیرسون برابر با ۰/۱۷۳ می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت بین سبک رفتاری ابراز وجود در مدیران و اثر گلم در کارکنان رابطه ضعیفی وجود دارد که با توجه به میزان معنی‌داری به دست آمده که کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت که رابطه بین دو متغیر معنی‌دار است. بدین ترتیب (با توجه به اینکه هرچه مدیر بیشتر به شیوه ابراز وجود عمل کند، امتیاز بیشتری کسب می‌کند و از سوی دیگر هرچه کارکنان عملکرد خود را بهتر ارزیابی کنند نمره بیشتری کسب می‌کنند) هر چه مدیر بیشتر به شیوه ابراز وجود عمل کند، سطح عملکرد کارکنان بهبود و اثر گلم کاهش می‌یابد. مقدار F نیز بیان می‌کند که ۰/۰۳ از تغییرات متغیر عملکرد کارکنان را شیوه مدیریتی ابراز وجود تبیین می‌کند.

فرضیه چهارم: سبک رفتاری پیش‌برنده بر شکل‌گیری اثر گلم در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تأثیر دارد.

نتایج به دست آمده برای بررسی رابطه بین دو متغیر مدیریت پیش‌برنده و عملکرد کارکنان در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱۱- بررسی رابطه بین دو متغیر مدیریت پیش‌برنده و اثر گلم

مدیریت پیش‌برنده				متغیر مستقل
تعداد	سطح معنی‌داری	F	مقدار F پیرسون	متغیر وابسته
۱۸۵	۰/۰۰۶	۰/۰۴	۰/۰۲	اثر گلم

نتیجه به دست آمده از آزمون همبستگی نشان می‌دهد رابطه بین دو متغیر مدیریت پیش‌برنده و عملکرد کارکنان با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۶، تأیید می‌شود و این رابطه قابل تعمیم به جامعه آماری است. بدین ترتیب هرچه سبک مدیریتی مدیر پیش‌برنده‌تر باشد، عملکرد کارکنان بهبود و اثر گلم کاهش می‌یابد. مقدار r^2 نیز بیان می‌کند که ۰۴٪ از تغییرات متغیر عملکرد کارکنان ناشی از شیوه مدیریتی پیش‌برنده است.

جدول ۱۲- میانگین اثر گلم بر حسب جنسیت و سن

ویژگی	گزینه‌ها	میانگین	ویژگی	گزینه‌ها	میانگین
جنسیت	زن	۲.۷۷	سن	۲۰-۳۰	۲.۸۰
	مرد	۲.۹۱		۳۰-۴۰	۲.۸۸
				۴۰-۵۰	۲.۸۵

مقایسه میانگین‌ها بر حسب جنسیت نشان می‌دهد که میزان اثر گلم در زنان بیش از مردان است. مقایسه میانگین‌ها بر حسب سن نشان می‌دهد که میزان اثر گلم در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال بیشتر از گروه‌های سنی دیگر است.

جدول ۱۳- میانگین اثر گلم بر حسب تحصیلات و سابقه خدمت

ویژگی	گزینه‌ها	میانگین	ویژگی	گزینه‌ها	میانگین
تحصیلات	دیپلم	۳.۰۱	سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۲.۸۵
	فوق دیپلم	۳.۱۱		۵-۱۰ سال	۲.۸۴
	لیسانس	۲.۸۳		۱۰-۱۵ سال	۲.۸۶
	فوق لیسانس و بالاتر	۲.۷۲		۱۵-۲۰ سال	۲.۹۰
				۲۰ سال به بالا	۲.۷۹

مقایسه میانگین‌ها بر حسب تحصیلات نشان می‌دهد که میزان اثر گلم در مقطع تحصیلی فوق لیسانس بیشتر از سایر مقاطع است. مقایسه میانگین‌ها بر حسب سابقه خدمت نشان می‌دهد که میزان اثر گلم در افرادی که دارای سابقه خدمت بیشتر از بیست سال هستند، بیش از سایر افراد است.

در این قسمت، برای تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیونی چندگانه استفاده شده است. از تحلیل رگرسیونی برای مشخص کردن سهم تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بدون لحاظ کردن تقدم و تأخر در بین آنها استفاده می‌شود. در واقع در رگرسیون چندمتغیره، واریانس متغیر وابسته بر اساس مشارکت و ترکیب خطی دو یا چند متغیر مستقل مورد تحلیل و تبیین قرار می‌گیرد.

در اینجا بر اساس تحلیل رگرسیونی مهمترین عوامل تأثیرگذار بر اثر گلم را بررسی خواهیم کرد.

جدول ۱۴- خلاصه مدل رگرسیونی

مدل	R	R^2	R^2 تعدیل یافته	خطای استاندارد پیش‌بینی
۱	.۳۰۶	.۰۹۳	.۰۷۳	.۴۹

بر اساس اطلاعات جدول فوق می‌توان دریافت که میزان همبستگی متغیرهای مستقل وارد شده در مدل با متغیر وابسته (اثر گلم) برابر ۰.۳۰۶ است که نشان‌دهنده همبستگی نسبتاً قوی بین متغیرهاست. همچنین ۰.۰۹۳ درصد از واریانس متغیر اثر گلم، توسط متغیرهای مستقل وارد شده در مدل تبیین می‌شود.

جدول ۱۵- ضرایب رگرسیون متغیرهای وارد شده در مدل تحلیل رگرسیونی

مدل	متغیرهای وارد شده	B	Beta	مقدار t	سطح معنی‌داری
مدل ۱	سبک رفتاری حمایتی	-.۱۱۱	-.۱۱۰	-۱.۲۰۷	.۲۲۹
	سبک رفتاری تحلیلی	-.۱۳۵	-.۲۰۰	-۲.۱۴۵	.۰۳۳
	سبک رفتاری ابراز وجود	.۱۶۷	.۱۴۵	۱.۹۳۱	.۰۵۵
	سبک رفتاری پیش‌برنده	.۲۶۳	.۳۴۴	۳.۴۶	.۰۰۱
مدل ۲	سبک رفتاری تحلیلی	-.۱۵۳	-.۲۲۸	-۲.۵۲	.۰۱۳
	سبک رفتاری ابراز وجود	.۱۵۷	.۱۳۶	۱.۸۲	.۰۷
	سبک رفتاری پیش‌برنده	.۲۲۹	.۳۰۰	۳.۲۵	.۰۰۱

نتایج حاصل از اعمال روش آماری تحلیل رگرسیون پس‌رونده برای تعیین سهم متغیرهای سبک‌های رفتاری حمایتی، تحلیلی، ابراز وجود و پیش‌رونده در تبیین متغیر اثر گلم نشان می‌دهد که متغیرهای سبک رفتاری تحلیلی، ابراز وجود و پیش‌برنده به طور معنی‌داری به پیش‌بینی اثر گلم پرداخته‌اند. اما مؤلفه سبک رفتاری حمایتی در پیش‌بینی اثر گلم معنی‌دار نبوده و در نتیجه از مدل رگرسیون حذف شده است.

نتیجه‌گیری

از آنجا که دیدگاه‌ها، ویژگی‌ها و نوع رفتار مدیران می‌تواند بر رفتار و طرز عملکرد کارکنان اثرگذار باشد، مطالعه این رابطه دو سویه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف این مقاله نیز بررسی تأثیر سبک‌های رفتاری مدیران سبک‌های حمایتی، تحلیلی، ابراز وجود و پیش‌برنده (در شکل‌گیری اثر گلم) (القای انتظارات پایین مدیر که منجر به عملکرد پایین کارکنان یک اداره یا سازمان می‌شود) در دانشگاه علوم پزشکی ایلام بوده است، این که کدام‌یک از سبک‌های رفتاری مذکور در ایجاد اثر گلم در کارکنان مؤثر است. نتایج حاکی از این است که میانگین اثر گلم ۲.۸ است.

نتایج تحلیل عامل تأییدی بیانگر آن است که شاخص‌های سبک رفتاری مدیران از روایی برخوردار هستند و سبک رفتاری حمایتی ۵۵ درصد، سبک رفتاری تحلیلی ۵۲، سبک رفتاری ابراز وجود ۵۳ و سبک رفتاری پیش‌برنده ۵۵ درصد از واریانس مجموعه متغیرها را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین ۴ سبک رفتاری مورد بررسی در مدیران تنها رابطه بین دو سبک رفتاری ابراز وجود و پیش‌برنده در بین مدیران و اثر گلم در کارکنان معنی‌دار است. بدین معنا که دو سبک رفتاری مذکور سطح عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد و اثر گلم را کاهش می‌دهد. بنابراین به نظر می‌رسد برخورداری مدیران از ویژگی‌هایی از قبیل سرزندگی، ابتکار، بی‌پروایی و قاطعیت، استقلال و سلطه‌جویی منجر به تلاش‌های بیشتر کارکنان برای تحقق اهداف خواهد شد و عملکرد کارکنان را ارتقا خواهد بخشید.

بر مبنای یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود:

- ۱- سبک‌های رفتاری ابراز وجود و پیش‌برنده در مدیران از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی مرتبط تقویت شود.
- ۲- به منظور دستیابی به سطح بالایی از عملکرد کارکنان، مدیران سعی کنند انتظارات خود از کارکنان را بالا ببرند (اثر پیگمالیون).
- ۳- مدیران در جهت بهبود عملکرد کارکنان، انتظارات خود و سازمان متبوع را به کارکنان ابلاغ کنند.
- ۴- کارکنان از خود انتظارات بالاتری داشته باشند تا به ارتقای عملکرد آنها منتج شود (اثر گالاتیا).



فهرست منابع

- بیگی نیا، عبدالرضا و کلانتری، فاطمه (۱۳۸۷)، "رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه‌های شخصیتی"، **دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار**، دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، شماره ۲۹، ۱۶-۱.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۱)، **مبانی رفتار سازمانی**، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پنجم.
- رضائیان، علی (۱۳۹۰)، **مبانی و رویکردهای مدیریت خویشتن (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)**، تهران: سمت، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- قلی پور، آرین، پیران‌نژاد، علی، فاخری کوزه‌کنان، سمیرا و قلی‌پور، فتانه (۱۳۸۷)، "تبیین عوامل شناختی (کانون کنترل، درماندگی اکتسابی و اثر گلم) در نهادهای آموزشی"، **دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار**، دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، شماره ۳۳، ۲۸-۱۵.
- مقامی، مهدی و آصفی، احمدعلی (۱۳۹۲)، "ارتباط بین سبک رهبری با رفتارهای مدیریت ریسک در مدیران گروه و رؤسای تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی مراکز استان‌های کشور"، **مدیریت ورزشی**، شماره ۱۶، ۹۷-۱۱۳.
- Eden, Dove (1992). Leadership and expectations: Pygmalion effects and other self-fulfilling prophecies in organizations. *Leadership Quarterly*, 3(4), 271-305.
- Hock, Roger (2007). *Forty Studies that Changed Psychology: Explorations into the History of Psychological Research*. Prentice Hall. Pages 92-100.
- Manzoni, J.F., Barsoux, J.L. (1998). *Inside the Golem effect: How bosses can kill their subordinates' motivation*. INSEAD, Fontainebleau, France.
- Obiwuru, Timothy C., Okwu, Andy T., Akpa, Victoria O and Nwankwere, Idowu A. (2011). Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikosi-Keyu council development area of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol. 1, No. 7, 100-111.
- Reynolds, Dennis (2007). Restraining Golem and harnessing Pygmalion in the classroom: A laboratory study of managerial expectations and task design. *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 6, No. 4, 475-483.
- Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the classroom: Teacher expectations and pupils' intellectual development*. New York: Holt Rinehart and Winston.