



بررسی تأثیر سبک رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی ادراک سیاست

سازمانی (مورد مطالعه: مجموعه مدارس سلام)

علیرضا اسفندیار^۱، دکتر وحید آرای^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق، مرکزی alireza_esfandiar@yahoo.com

^۲ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران vah.araei@iauctb.ac.ir

چکیده

تحقیق حاضر با هدف « بررسی تأثیر سبک رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی در مجموعه مدارس سلام» به روش توصیفی- پیمایشی صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان مجموعه مدارس سلام در کل تهران بود که تعداد ۳۴۷ نفر از آنها به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های سبک های رهبری، رضایت شغلی و سیاست سازمانی ادراک شده استفاده شده است که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جهت تحلیل داده ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از آن است که (۱) رهبری تبادلی بر سیاست های سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. (۲) رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد اما بر سیاست های سازمانی ادراک شده تأثیر منفی و معنی داری دارد. (۳) سیاست های سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد. (۴) نتایج نیز حاکی از تأثیر سبک رهبری تبادلی و تحول آفرین بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده دارد.

واژه های کلیدی

سبک رهبری تبادلی، سبک رهبری تحول آفرین، رضایت شغلی، سیاست های سازمانی ادراک شده، مجموعه مدارس سلام



۱. مقدمه

توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهم ترین سرمایه و دارایی سازمان، طی دو دهه اخیر رشد زیادی داشته است. بسیاری از تحولات در سالهای اخیر که در قالب عدم تمرکز نظام مدیریت، کاهش لایه های سازمانی، مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و امور مشابه پدید آمده اند، به دلیل دگرگونی نگرش سازمانها نسبت به نیروی کار و رهایی کارکنان سازمان از تعریف کهنه و نارسای دوره پس از انقلاب صنعتی می باشد (دولان و شولر، ۱۳۹۴، ص ۴۳).

امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی قراری و عدم امنیت دارند (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۲۷). موریس (۱۹۹۷)، به نقل از ابیلی و همکاران، (۱۳۸۸، ص ۴) عقیده دارد رضایت شغلی، اعتماد، و اخلاق کاری در اکثر محیط های کاری نایاب شده است. بسیاری از اقدامات سازمانها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و ... موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است (کینجرسکی و اسکرپنیک، ۲۰۰۴، ص ۲۷). در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده اند، نتوانسته اند خواسته های کارکنان را برآورده سازند (لوندین و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۳۷۹). جهانی شدن، حرکت به سمت سازمان های دانشی، رشد تقاضای کارکنان برای محیط های کاری غنی و پرورش دهنده و نیز کار معنادار، این فشارها را بیشتر کرده است. در حقیقت به نظر می رسد کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از تنها پاداش های اقتصادی هستند (ابیلی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۴). لذا به همین منظور باید شرایط لازم برای بهبود رضایت شغلی فراهم کرد. در همین زمینه سبک رهبری یکی از متغیرهایی است که از طریق تأثیر بر سیاست های سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد.

از سیاست در سازمان، تعبیر مختلفی برداشت می شود اما آنچه که مورد توجه بسیاری از اندیشمندان در حوزه رفتار سازمانی قرار دارد، این است که رفتار سیاسی نه تنها به گونه ای ذاتی منفی نیست بلکه می تواند برای اعضای یک سازمان یا خود سازمان مفید نیز باشد. در این مقاله پیش زمینه های وقوع رفتار سیاسی در سازمان، ماهیت رفتار سیاسی، مهارت های سیاسی و تاکتیک های رفتار سیاسی در سازمان مورد بررسی قرار می گیرد. مهمترین درس مدیریتی آن است که رفتار سیاسی را در سازمان نمی توان از بین برد ولی می توان و باید کنترل و مدیریت کرد تا در محدوده ای منطقی و سازنده قرار گیرد (درجوش، ۱۳۹۲).

سیاست سازمانی ادراک شده نیز تأثیر مهمی بر نتایج دارد زیرا اغلب در روند عادی سازمانها مانند پاداش، تصمیم گیری و ارتقا، سطح، که به عملکرد و بهره وری در سطح سازمانی و فردی آسیب می رساند، تداخل می کند. ادراک در مورد سیاست در سازمان به شدت با عدالت و انصاف مرتبط است که می تواند سطح رضایتمندی کارمندان را افزایش یا کاهش دهد و از فردی به فرد دیگر متفاوت است و به خودی خود یک چیز نیست. رهبری یکی از عواملی است که بر ادراک سیاست های سازمانی تأثیر می گذارد، که در نهایت بر میزان رضایت کارکنان از کار آنها تأثیر می گذارد. یکی از اهداف رهبری، مدیریت ادراک سیاست های سازمانی کارکنان است که بر نتایج آنها تأثیر می گذارد (رام و پرابهاکر، ۲۰۱۰). رهبران موثری که از سبک های رهبری خوبی برخوردار هستند، توانایی تعدیل یا به حداقل رساندن ادراکات سیاست های سازمانی را دارند، بنابراین رضایت شغلی را افزایش می دهند. بنابراین سبک رهبری و سیاست های سازمانی هر دو فاکتور مهمی هستند که ممکن است رضایت کارکنان از شغلشان را تحت تأثیر قرار دهند. با توجه به بهترین دانش محقق، تاکنون هیچ مطالعه تحقیقاتی برای بررسی نقش واسطه ای سیاست های سازمانی ادراک شده بین سبک های رهبری (یعنی تحول، معاملات) و رضایت شغلی در زمینه بخش آموزشی پاکستان، که این مطالعه انجام می شود، انجام نشده است.

لذا با توجه به مطالب مطرح شده، چنانچه مجموعه مدارس سلام بخواهد در چنین شرایطی به دنبال توسعه و بهبود رضایت شغلی کارکنان و معلمان خود باشد و خود را با تغییرات فزاینده عصر حاضر سازگار سازد، باید به توسعه و بهبود رهبری توجه کنند تا از این طریق رضایت شغلی خود را بهبود دهد. بنابر این پژوهش با این مساله مواجه است که سبک رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی چه تأثیری دارد؟

^۱. Marques et al

^۲. Morris

^۳. Kinjerski and Skrypnik

^۴. Lund Dean et al

^۵. Ram & Prabhakar



۱.۱. مبانی نظری پژوهش

۱.۱.۱. مفهوم سبک رهبری

یکی از اجزای اصلی و مهم مدیریت، رهبری است؛ رهبری نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد. رهبری مهمترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است (رضائیان، ۱۳۹۴). پیتراکراک اشاره می‌کند، که رهبران منبع اصلی کسب و کار موفق به شمار می‌روند و رهبری فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی است. سبک یا شیوه رهبری طریقی است که رهبر از نفوذش برای کسب هدف استفاده می‌کند. بسیاری از صاحبان نظر بر این باورند که سبک رهبری مدیر تحت تأثیر نحوه نگرش وی به نقش خود و کارکنانش قرار دارد (هندی، ترجمه مخبر، ۱۳۹۵).

پیش از معرفی نظریه رهبری کاریزماتیک- تحول آفرین به ادبیات رهبری بسیاری از محققان تقویت تبادلی را به عنوان مولفه اصلی رفتار اثربخش رهبری در سازمان می‌شناختند. ارائه رهبری تبادلی به این معنی بود که پیروان در مبادله احترام، پاداش و منابع یا اجتناب از اقدامات انضباطی، رهبر را پذیرفته، با او توافق کرده و یا خود را با او سازگار می‌کنند. پاداش و تأیید بسته به انجام موفقیت آمیز وظایف و نقش‌ها توسط پیروان به آنها تعلق می‌گرفت (باس و همکاران، ۲۰۰۳).^۶

این مفهوم در ابتدا از سوی برنز (۱۹۷۸) عنوان شد. وی عقیده داشت که این نوع رهبران، پیروان خود را تحریک می‌نمایند تا برای رسیدن به هدف‌های سازمان تلاش کنند. و در ادامه بس (۱۹۸۵) این مفهوم را وام گرفت و آن‌ها را دستکاری کرد و به انواع محیط‌های سازمانی تعمیم داد. او این گونه عنوان نمود که رهبران تبادلی، رهبرانی هستند که با پیروان خود دادوستد برقرار می‌کنند و رهبر در مقابل کار و وفاداری پیروان، به آنان پاداش‌های مادی و نمادین می‌دهد (موسی‌خانی و محمدنیا، ۱۳۹۵).

رهبر تبادلی از نظر «باس» کسی است که رابطه‌ی دادوستد رهبر- پیرو را ترجیح می‌دهد و در واقع رهبر، نیازهای پیروان را در ازای عملکرد آنان در برآورده کردن انتظارات پایه‌ای، مرتفع می‌کند. این رهبر در ریسک‌گریزی بهتر عمل می‌کند و به زیردستان اطمینان می‌دهد که می‌توانند به اهداف خود برسند (گاردنر و استو، ۲۰۰۲).^۷

در جنبش رهبری تحول آفرین کارهای ماکس وبر نیز تأثیرگذار بود. وبر از جمله نظریه پردازانی است که تئوری رهبری فرهمند را (که اکنون بعنوان یکی از مولفه‌های رهبری تحول آفرین می‌باشد) توسعه داده است. به اعتقاد وبر رهبران موفق، کاریزماتیک هستند و توانایی جذب و رشد دادن پیروان خود را دارند (هوگان و تیت، ۲۰۰۲، به نقل از همان). تئوری رهبری تحول آفرین نخست توسط برنز (۱۹۷۸) به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و آن دسته از آنها که به طور گسترده‌ای متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج اند به وجود آمد (داکت و مک فارلان، ۲۰۰۳).^۹

باس و اولیو مفهوم ایده برنز در مورد رهبری را توسعه دادند و یک مفهوم رهبری تحول آفرین^۱ را ایجاد نمودند. باس و اولیو معتقدند که رهبری تحول گرا زمانی شکل می‌گیرد که رهبر علائق کارکنانش را ارتقا و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای مأموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند (استون و دیگران، ۲۰۰۳، به نقل از تونکه نژاد، ۱۳۸۵).

رهبری تحول آفرین اشاره به آن نوع رهبری دارد که در آن رهبران کاریزما دارند و ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی را برای پیروان فراهم می‌کنند (باس، ۱۹۸۵؛ برنز، ۱۹۸۷؛ اولیو و باس، ۱۹۸۸؛ باس و اولیو، ۱۹۹۴؛ باس و همکاران، ۱۹۸۷؛ تیچی و دوانا، ۱۹۸۶؛ یکلی، ۱۹۸۹، به نقل از بیگره و همکاران، ۲۰۰۶).^۲

رهبران تحول آفرین بینش سازمانی پویایی را به وجود می‌آورند که اغلب موجب دگرگونی در ارزش‌های فرهنگی می‌شود که نوآوری بزرگتر را منعکس کنند (پاور و ایسمن، ۱۹۹۷، به نقل از همان).

^۱ Bass

^۲ Gardner & Stough

^۳ Hogan & Tett

^۴ Duckett & Macfarlane

^۵ Avolio

^۶ Burns

^۷ Beugre



۱.۱.۲. مفهوم ادراک سیاست سازمانی

پفر سیاست سازمانی را این گونه تعریف می کند: به فعالیت های درون سازمانها برای اکتساب، گسترش و به کارگیری قدرت و سایر منابع، برای به دست آوردن رهاوردهایی ترجیح داده شده در یک وضعیتی که در آن عدم اطمینان یا عدم توافق در ارتباط با انتخابها (گزینه ها) وجود دارد، اطلاق می گردد. واژه سیاست به طور تلویحی تا اندازه ای منفی است. بنابراین پفر بر این باور است که افراد می کوشند تا ابزارهایی را به کار گیرند تا هدفهایی را به دست آورند که توسط سازمان مجاز نمی باشد. در واقع، رفتار سیاسی آن گونه که ما آن را تعریف می کنیم کاملاً طبیعی است؛ زیرا قدرت به گونه ذاتی منفی نیست. با وجود این بیشتر مدیران برای اجازه دادن به محیط کاری با ویژگی سیاسی، مردد هستند. سیاست سازمانی، اقدامات آگاهانه نفوذ، برای ارتقا یا حفاظت از نفع شخصی افراد یا گروه ها را در بر می گیرد. به سیاست سازمانی برای سازمان، اغلب به صورت غیر کار کردی نگریسته می شود. باید توجه شود که این تعریف از سیاست سازمانی بیان می کند که سیاست سازمانی می تواند برای اعضای یک سازمان و یا خود سازمان مفید باشد. رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروهها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه حل های متضاد صورت می گیرد (رضائیان، ۱۳۹۳).

سیاست های سازمانی به عنوان وجود منافع چندگانه و اهداف ناسازگار، فراسوی اهداف سازمان و تاکتیک های نفوذ مورد استفاده برای دفاع از آنها تعریف می شود (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳).

ففر (۱۹۸۱) سیاست های سازمانی را فعالیتهای انجام شده در سازمانها برای دستیابی، توسعه و استفاده از قدرت و منابع دیگر برای به دست آوردن پیامدهای ترجیحی در موقعیتی که عدم اطمینان یا عدم اجماع در مورد انتخابها وجود دارد تعریف کرد (عباس پور و همکاران،) فعالیتهای سیاسی در سازمان طیف گستردهای دارد. برخی از آنها جنبه های قانونی و بعضی غیرقانونی است. بعضی در جهت تحقق اهداف فردی و نیز بعضی در جهت اهداف و منافع سازمانی است. به هر حال به منظور نفوذ در افراد سازمانی، مدیران و کارکنان از فنون متعددی می توانند استفاده کنند (درتومی و همکاران، ۱۳۹۷).

۱.۱.۳. مفهوم رضایت شغلی

رضایت شغلی یعنی دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود. شخص باید موارد خوب و بد شغلش را موازنه کند، چنانچه خوبیها بر بدیها، بجزرد احتمال دارد که از کارش راضی باشد. اصلی که حاکم بر همه بررسی های رضایت شغل است این است که کارمند انسانی است با نیازهای بی شمار، چنانچه قرار است او خوشحال و تولید کننده و سفید باشد می بایست در کارش ارضاء گردند (صادقی، ۱۳۹۵، ص ۱۴).

رضایت شغلی یعنی ارزیابی یک نفر از شرایط شغلی خویش. این شرایط شغلی شامل ادراک او از ویژگی های شغلی، محیط کار و نیز تجربه های عاطفی در محل کار است. بهتر است رضایت شغلی را به عنوان مجموعه ای از نگرش های متعدد فرد به وجوه مختلف شغل خود او نه صرفاً یک نگرش نسبت به کلیت شغل [در نظر بگیریم.

درباره رضایت شغلی تعاریف بسیاری ارائه شده است؛ برخی از این تعاریف بر روی خود شغل متمرکز شده اند؛ تعاریف دیگر شامل عوامل وابسته به شغل هستند. رضایت شغلی، مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجبات رضایت شغلی را فراهم نمی آورد بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل در لحظه معینی، از شغل خود احساس رضایت کرده و از آن لذت ببرد (چنگ و همکاران، ۲۰۰۷).

اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می گذرانند. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد. احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (متولی و همکاران، ۱۳۹۷).



سازمان هایی موفق هستند که از نیروهایی با رضایت شغلی مطلوب بهره میبرند و در جهت رضایت افزایش شغلی کارکنان خود برنامه هایی را تدارک می بینند. کارکنان با رضایت شغلی در سطح مطلوب از کار خود لذت می برند و کمتر غیبت می کنند و برای سازمان مفیدتر از آنچه انتظار می رود هستند. لذا توجه مسئولین و مدیران سازمان ها به خشنودی شغلی کارکنان و اجرای برنامه های موفق در این زمینه می تواند موجبات بهبود عملکرد سازمان را فراهم نماید (بخشایش و افتخاری، ۱۳۹۴).

نیروی انسانی، عوامل متفکر و توانمندی هستند که می توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع، سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد نمایند. از طرفی تا زمانی که نیروی انسانی از رضایت، انگیزش و تعهد شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیت های سازمان نتیجه و ثمره ی لازم را نخواهد داشت. همچنین جهان آینده جهان نیروهای خوش فکر و زاینده فرهنگ مشارکت، با توان ایجاد ارتباط و مبادله و مرادده متعامل است پس باید به تجهیز خویش بپردازیم، که این کار از طریق نظام پیشنهادات و رضایت شغلی کارکنان صورت می گیرد و سازمان ها از آنها برای رسیدن به تکامل و بهروری استفاده می کنند (صالح آبادی، ۱۴۰۰).

۲. پیشینه پژوهش

میرزاده (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی «رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول آفرین و اثر آن بر رضایت شغلی مدیران و دبیران دخترانه مدارس متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش مشهد» پرداخت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری مورد استفاده در این تحقیق کلیه مدیران و دبیران مقطع متوسطه اول دخترانه ناحیه ۲ شهر مشهد بود. حجم نمونه برابر جدول مورگان متشکل از ۱۷ مدیر و ۲۴۶ دبیر بود که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار استنباطی نشان داد بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول گرا رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی و سبک رهبری و بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. نتایج حاکی از آن بود که با افزایش هوش هیجانی در مدیران تمایل آنها به سبک رهبری تحول آفرین افزایش یافته و می توانند تاثیر چشم گیری در رضایت شغلی دبیران داشته باشد.

کیانی و کیانی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه «سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی کارمندان در ادارات تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری» پرداختند. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارمندان می باشند که به صورت رسمی و قراردادی و پیمانی در ادارات تربیت بدنی شهرستان های استان چهارمحال و بختیاری مشغول به کار می باشند. تعداد کل کارمندان که برای انجام این تحقیق در نظر گرفته شده است ۷۳ نفر می باشد که این تعداد، روسای ادارات را نیز شامل می شود و به دلیل استفاده از روش کل شماری، این ۷۳ نفر جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. جهت جمع آوری اطلاعات لازم در مورد مساله تحقیق، از دو نوع پرسشنامه بسته پاسخ استفاده گردید. یکی پرسشنامه ای که سبک رهبری مدیران را بر اساس چهار سبک رهبری لیکرت مورد بررسی قرار می دهد و دیگری پرسشنامه رضایت شغلی (مینه سوتا) می باشد که میزان رضایت شغلی کارمندان را از کارشان مورد بررسی قرار می دهد. در بخش تحلیل از ضریب همبستگی پیرسون (همراه با رگرسیون یک متغیر مربوطه) استفاده شده است.

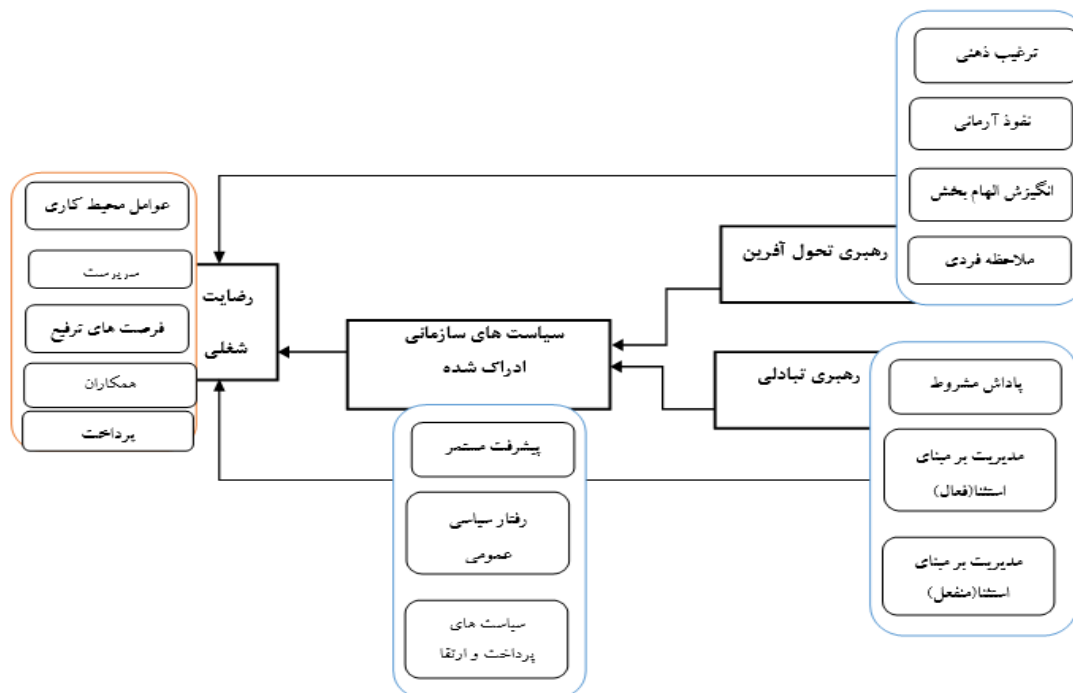
کیانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی «رابطه سبک رهبری و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی مدیران آموزش و پرورش شهرستان شوش» پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان شوش در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۲۱۸ نفر بوده است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری تمام آن به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. لذا روش نمونه گیری وجود ندارد. از پرسشنامه های رهبری، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی به عنوان ابزار پژوهش استفاده گردیده است. داده های گردآوری شده به کمک روش های آمار توصیفی همچون فراوانی، درصد، نمودار و آزمون های آمار استنباطی همچون همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چند متغیره به روش اینتر، از طریق نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج به دست آمده عبارتند از: بین سبک های رهبری (سبک رهبری دستوری، سبک رهبری غیر دستوری و سبک رهبری مشارکتی) با رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان شوش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بین سبک رهبری و فرهنگ سازمانی در میان مدیران مدارس شهرستان شوش رابطه معنی داری و مثبت وجود دارد و همچنین بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در میان مدیران مدارس شهرستان شوش رابطه معنی دار وجود دارد. قابل ذکر است که بین مولفه های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری در کار، ماموریت در کار و انطباق پذیری در کار) با رضایت شغلی در میان مدیران مدارس شهرستان شوش رابطه معنی داری وجود دارد.



پیکری فر و مه نگار (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان « بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های پیام نور» به این نتایج دست یافتند که بین سبک آمرانه - استثماری و آمرانه - خیرخواهانه با رضایت شغلی رابطه ای وجود ندارد و در مورد سبک مشورتی و مشارکتی لیگرت با میزان رضایت شغلی رابطه ای وجود ندارد و در مورد سبک مشورتی و مشارکتی با میزان رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و این بدین معنی است که کیفیت رهبری در فراگردهای مختلف یک سازمان نظیر شیوه تصمیم گیری، ارتباطات، تعامل گروهی اعضاء ایجاد محیط مطلوب و مناسب کاری، تامین نیازهای فردی و دستیابی به اهداف سازمانی تاثیر بسزایی دارد و مهمترین عامل به شمار می آید بنابراین می توان آن را به عنوان یکی از مولفه های رضایت شغلی کارکنان به حساب آورد. هانایشا و تاهیر (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر توانمندسازی، کار تیمی و آموزش کارکنان بر رضایت شغلی» به این نتایج رسیدند که توانمندسازی و کار تیمی و همچنین آموزش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. سلم (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سبک رهبری بر رضایت شغلی از طریق نقش واسطه ای سیاست سازمانی» به این نتایج رسید که سبک رهبری بر رضایت شغلی و سیاست سازمانی تأثیر مستقیم دارد. همچنین نتایج پژوهش آنها همچنین نشان داد که سیاست سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و تبادلی با رضایت شغلی ایفا می کند. سفیناس مونیر و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان « بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی» به این نتایج رسیدند که رهبری تحولی رابطه مثبت و معنی داری با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دارد.

۳. مدل مفهومی و سوالات تحقیق

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی می باشد. نوع رابطه بین متغیرها که براساس مدل سلم (۲۰۱۵) است، در مدل مفهومی زیر آورده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

^۱Hanaysha & Tahir

^۱Saleem

^۱Safinas Munir et al



۱.۳. فرضیات پژوهش

با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهشی و همچنین همچنان که در مدل مفهومی نشان داده شده است، این پژوهش به بررسی فرضیه های زیر می پردازد:

- سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد.
- سبک رهبری تبدالی بر رضایت شغلی در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد.
- سبک رهبری تحول آفرین بر سیاست های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد.
- سبک رهبری تبدالی بر سیاست های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد.
- سیاست های سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد.
- سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد.
- سبک رهبری تبدالی بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد.

۲.۳. جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان مجموعه مدارس سلام در کل کشور در سال ۱۳۹۹ می باشد که حجم آنها طبق آخرین آمار در سال مذکور مجموعاً ۳۶۰۰ نفر می باشد. در این تحقیق با توجه به مجموعه مدارس سلام از روش نمونه گیری خوشه ای استفاده می شود. در نهایت از جامعه آماری مذکور، نمونه ای به حجم ۳۴۷ نفر با به کارگیری فرمول کوکران انتخاب شد.

۳.۳. ابزارهای پژوهش

عمده ترین روش جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر تحقیق میدانی و جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه می باشد.

الف) پرسشنامه سبک رهبری:

اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه سبک رهبری باس و آوالیو (۲۰۰۳) است که دارای ۳۲ سؤال بسته پاسخ می باشد و بامقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) است. این پرسشنامه دو سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی را مورد سنجش و بررسی قرار می دهد.

جدول ۱. گویه های متغیر های پژوهش سبک های رهبری

متغیر	گویه ها
ترغیب ذهنی	۱ تا ۴
نفوذ آرمانی	۵ تا ۱۲
انگیزش الهام بخش	۱۳ تا ۱۶
ملاحظه فردی	۱۷ تا ۲۰
پاداش مشروط	۱ تا ۴
مدیریت بر مبنای استثنا(فعال)	۵ تا ۸
مدیریت بر مبنای استثنا(منفعل)	۱۲ تا ۱۲

ب) پرسشنامه رضایت شغلی:

پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان توسط اسمیت، کندال و هولین (۱۹۶۹) طراحی شده است. پرسشنامه مذکور دارای پنج مولفه^۱ پرداخت، فرصت های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، خط مشی ها و رویه ها، تعلق گروه کاری، شرایط کاری و مزایای شغلی است. دامنه امتیازات این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ درجه بندی می شود.

^۱ Smith, Kendall & Hulin



جدول ۲. گویه های متغیر های پژوهش رضایت شغلی

متغیر	گویه ها
عوامل محیط کاری	۱ تا ۱۱
سرپرست	۱۲ تا ۱۵
فرصت های محیطی	۱۶ تا ۱۸
همکاران	۱۹ تا ۲۱
پرداخت	۲۲ تا ۲۴

ج) پرسشنامه ادراک از سیاست سازمانی

این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن بررسی مولفه های ادراک از سیاست سازمانی (رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و سیاست های پرداخت و ارتقا) می باشد. این پرسشنامه توسط ککمار و کارلسون (۱۹۹۷) ساخته شده است. این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است که طیف آن از ۱ تا ۵ می باشد.

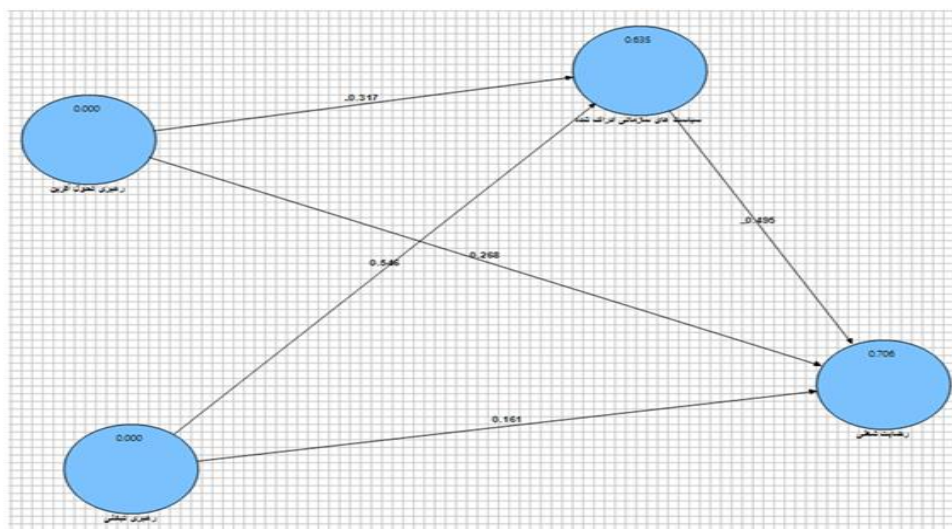
جدول ۳. گویه های متغیر های پژوهش سیاست های سازمانی ادراک شده

متغیر	گویه ها
رفتار سیاسی عمومی	۱ تا ۲
پیشرفت مستمر	۳ تا ۹
سیاست های پیشرفت و ارتقا	۱۰ تا ۱۵

۴. روش تجزیه تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری spss و Smart PLS در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

۱.۴. یافته های پژوهش



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرائب مسیر



جدول ۴. روایی و پایایی

متغیر	AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
ترغیب ذهنی		۰/۸۶۷	۰/۷۹۷
نفوذ آرمانی		۰/۸۶۱	۰/۷۹۶
انگیزش الهام بخش		۰/۸۷۲	۰/۸۰۷
ملاحظه فردی		۰/۸۵۳	۰/۷۶۸
پاداش مشروط		۰/۸۶۵	۰/۷۶۶
مدیریت بر مبنای استثنا(فعال)		۰/۷۸۱	۰/۷۲۸
مدیریت بر مبنای استثنا(منفعل)		۰/۸۹۷	۰/۸۲۸
رفتار سیاسی عمومی		۰/۸۶۹	۰/۷۶۸
پیشرفت مستمر		۰/۸۴۶	۰/۷۷۷
سیاست های پیشرفت و ارتقا		۰/۸۵۶	۰/۷۸۹
عوامل محیط کاری		۰/۸۹۲	۰/۸۵۴
سرپرست		۰/۸۶۴	۰/۷۹۰
فرصت های محیطی		۰/۹۰۹	۰/۷۹۹
همکاران		۰/۸۳۸	۰/۷۰۹
پرداخت		۰/۸۴۰	۰/۷۱۵

جدول ۵. نتایج ضریب مسیر و معناداری و کیفیت مدل تأثیر متغیرهای پژوهش بر همدیگر

آزمون کیفیت کلی مدل	آزمون ارتباط پیش بین (Q ²)	R ²	به سازه (تأثیر مستقیم)	اثر سازه
۰/۵۴۸	۰/۲۹۴	۰/۶۳۵	سیاست سازمانی ادراک شده	رهبری تحول آفرین
			سیاست سازمانی ادراک شده	رهبری تبدالی
	۰/۳۵۲	۰/۷۰۶	رضایت شغلی	رهبری تحول آفرین
			رضایت شغلی	رهبری تبدالی
			رضایت شغلی	سیاست های سازمانی ادراک شده

با توجه به این که R^2 ، ۰/۶۳۵، و ۰/۷۰۶ است، می توان گفت که در سطح ضعیف و متوسط به بالا قرار دارد. آزمون Q^2 بیان می کند که آیا کیفیت پیش بینی ما برای رد و یا تأیید فرضیه های بالا هست یا نه. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار ۰/۲ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت پیش بینی فرضیه های پژوهش تأثیر می گذارد، در حد متوسط است.

- حال برای تأیید کیفیت مدل به سراغ آزمون Gof می رویم. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار ۰/۱ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش (۰/۵۴۸)، کیفیت کلی مدل، در حد قوی است. نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از آن است که
- رهبری تبدالی بر سیاست های سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
 - رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد اما بر سیاست سازمانی ادراک شده تأثیر منفی و معنی داری دارد.
 - سیاست های سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد.
 - نتایج نیز حاکی از تأثیر سبک رهبری تبدالی و تحول آفرین بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده دارد.



۵. بحث و نتیجه گیری

فرضیه (۱): سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد. یافته پژوهش حاضر نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی در مجموعه مدارس سلام تأثیر معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. نتایج پژوهش با یافته‌های سلم (۲۰۱۵)؛ میرزاده (۱۳۹۸)؛ کیانی و کیانی (۱۳۹۸)؛ پیکری فر و مه نگار (۱۳۹۲) و بین زهاری و علی شورباگی (۲۰۱۲) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش‌های مختلف خود به این نتایج دست یافت که سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

رهبران تحول آفرین افراد جذابی هستند که زیردستان شان را به لحاظ عاطفی و احساسی شناسایی می‌کنند و کارکنان زمانی به افزایش تلاش‌ها و کوشش‌های فوق العاده (اضافی) مبادرت خواهند کرد که آنها با رهبران حمایتی و تحول آفرین کار بکنند. به علاوه رهبران تحول آفرین یک چشم انداز هدفمند و آرمانی را به شرکتی که کارکنان را برای اجرای اهداف موفقیت‌آمیز از طریق تأکید و علاقه مندی به سازمان بیش از افراد کنار هم گرد می‌آورد، ابلاغ می‌کنند. در واقع وقتی که رهبران تحول آفرین روابط نزدیک، صمیمانه، حمایتی و توسعه یافته را پرورش دهند در آن صورت کارکنان برای بروز سطح بالای از رضایت شغلی تمایل خواهند داشت.

فرضیه (۲): سبک رهبری تبدالی بر رضایت شغلی در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد. یافته پژوهش حاضر نشان داد که سبک رهبری تبدالی بر رضایت شغلی در مجموعه مدارس سلام تأثیر معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد.

نتایج پژوهش با یافته‌های سلم (۲۰۱۵) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش‌های مختلف خود به این نتایج دست یافت که سبک رهبری تبدالی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه (۳): سبک رهبری تحول آفرین بر سیاست‌های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد. یافته پژوهش حاضر نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین بر سیاست‌های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر منفی و معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد.

نتایج پژوهش با یافته‌های سلم (۲۰۱۵) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش‌های مختلف خود به این نتایج دست یافت که سبک رهبری تحول آفرین بر سیاست‌های سازمانی ادراک شده تأثیر منفی و معنی داری دارد.

رهبرانی که از سبک رهبری تحول آفرین استفاده می‌کنند در کاهش رفتارهای سیاسی نسبت به سازمان، موفق ترند. رهبران تحول آفرین در باورها، ارزش‌ها و اهداف پیروان نفوذ کرده و تأثیر فوق العاده ای در پیروان خود به جای می‌گذارند. آنها از طریق گفتار و کردارشان کل سازمان را دچار تحول می‌کنند. طبیعتاً این عوامل باعث می‌شود که مدیران برای نفوذ بر دیگران به منظور حداکثر کردن نفع شخصی خود کمتر بکار می‌گیرند.

فرضیه (۴): سبک رهبری تبدالی بر سیاست‌های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد. یافته پژوهش حاضر نشان داد که سبک رهبری تبدالی بر سیاست‌های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد.

نتایج پژوهش با یافته‌های سلم (۲۰۱۵) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش‌های مختلف خود به این نتایج دست یافت که سبک رهبری تبدالی بر سیاست‌های سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که رهبران تبدالی، رهبرانی هستند که با پیروان خود دادوستد برقرار می‌کنند و رهبر در مقابل کار و وفاداری پیروان، به آنان پاداش‌های مادی و نمادین می‌دهد. طبیعتاً این عوامل باعث می‌شود که رفتارهای سیاسی عمومی در سازمان رواج پیدا کند.

فرضیه (۵): سیاست‌های سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد. یافته پژوهش حاضر نشان داد که سیاست‌های سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی در مجموعه مدارس سلام تأثیر منفی و معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. نتایج پژوهش با یافته‌های سلم (۲۰۱۵) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش‌های مختلف خود به این نتایج دست یافت که سیاست‌های سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معنی داری دارد.



سیاست سازمانی همان روشهایی است که کارکنان برای نفوذ بر دیگران به منظور حداکثر کردن نفع شخصی خود بکار می گیرند. صاحبانظران و پژوهشگران این دیدگاه معتقد هستند محیط سیاسی از طریق فعالیتهای اعضای سازمان ایجاد می شود و از طریق خطمشی ها، عملیات و فرهنگ سازمانی تحت تاثیر قرار می گیرد؛ زیرا سازمان ها و فرهنگ سازمانی تحت تاثیر قرار می گیرند؛ زیرا سازمانها به صورت رسمی رفتار سیاسی را تصویب نکرده اند و اکثر سازمانها به صورت رسمی وجود این مفهوم بی قاعده و تفرقه انداز را انکار می کنند. طبیعتاً وقتی که در محیط سازمان کارکنان تلاش کنند که با تخریب دیگران خود را بالاتر ببرند، کارکنان رضایت کمتری از محیط شغلی خود خواهند داشت.

فرضیه (۶): سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد. یافته پژوهش حاضر نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر معناداری دارد. این نتیجه با یافته های پیشین همخوانی و مطابقت دارد.

نتایج پژوهش با یافته های سلم (۲۰۱۵) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش های مختلف خود به این نتایج دست یافت که سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

رهبران تحول آفرین خصوصیات رهبران کاریزماتیک را دارند، مورد اعتماد و تحسین زیردستان می باشند و زیردستان آنها را به عنوان یک الگو می شناسند. همچنین این رهبران، پیروان را با الهام بخشی و برانگیختن به رفتار مناسب و صرف وقت به منظور آموزش رفتار و مراد به افراد و دلسوزی و توجه جدی به خواسته های پیروان، سبب رشد و توسعه تواناییهای آنان می شوند. این ویژگی ها و رفتارهای رهبر به نوبه خود باعث می شود که کارکنان احساس مسئولیتی فراتر از آنچه که شغلشان برای آنها ایجاد می کنند، داشته و رفتار های خودجوش، همکاری، حمایتی و فراتر از نقش وظایف رسمی بیشتری از خود نشان دهد و همچنین فعالیت بیشتری در خدمت رسیدن سازمان به اهدافش داشته باشد. بطور کلی می توان ادعا داشت که رهبران تحول آفرین از طریق انگیزشی که در پیروان ایجاد می کنند و به سبب رفتار و دیدگاهشان، کارکنان خود را به مشارکت فعال در محیط کار ترغیب می کنند و این منطقی است که پیروان تحت تاثیر چنین ویژگی هایی در محیط کار خود فراتر از الزامات تعیین شده بوسیله سازمان رفتار کنند و به عبارت دیگر از خود رضایت شغلی بیشتری داشته باشند.

فرضیه (۷): سبک رهبری تبادلی بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر دارد. یافته پژوهش حاضر نشان داد که سبک رهبری تبادلی بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده در مجموعه مدارس سلام تأثیر معناداری دارد. این نتیجه با یافته های پیشین همخوانی و مطابقت دارد.

نتایج پژوهش با یافته های سلم (۲۰۱۵) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهش های مختلف خود به این نتایج دست یافت که سبک رهبری تبادلی بر رضایت شغلی با نقش میانجی سیاست های سازمانی ادراک شده تأثیر معنی داری دارد.

۶. پیشنهادات

- با بررسی رفتارهای آرمانی متوجه شدیم که رهبران تحول آفرین باید اعتماد کارکنان را نسبت به اهداف سازمان ایجاد کنند. بدین منظور برای افزایش اعتماد کارکنان در سازمان می بایست؛ (۱) رهبران نسبت به تعهدات و وعده های خود سخت پایبند باشند؛ (۲) رهبران می بایست حقیقت را به نحو مناسب و در زمان مناسب به دیگران بگویند؛ (۳) رهبران تحول آفرین می بایست صداقت خود را با برقراری ارتباط باز با کارکنان نشان دهند؛ (۴) رهبران می بایست پاسخگو و از سرزنش پرهیز کنند، و برای کمک به رفع مشکلات دیگران همکاری کنند.
- فاصله گرفتن از ارزش های سنتی و تشویق ارائه راه حل های جدید از طریق ارائه پاداش به افکار نو
- مدیران سازمان می بایست درباره موضوعاتی صحبت کند که کارکنان از اینکه عضوی از این سازمان باشند احساس افتخار کنند؛
- در هر سازمانی افراد معمولاً تلاش و کوشش و آنچه که نتیجه آن است را در مقابل دریافتی خود از آن سازمان (حقوق و مزایا) قرار می دهند. اگر آنچه کارکنان به سازمان می دهند (کار، تلاش، فکر و وقت و...) بیشتر از آنچه باشد که از سازمان دریافت می کنند دچار دوگانگی و فشار روانی می شوند و با رعایت عدالت و عدم تبعیض می توان انگیزه را پررنگ تر کرد.
- ایجاد یک جو حمایتی و دوستانه جهت افزایش رضایت کارکنان و در نتیجه افزایش اثربخشی
- توجه به نیازهای یکایک پیروان و ایجاد فرصت برای شکوفایی و ارتقای آنان به سطح بالاتر توسعه شخصیتی



منابع

- [۱] ابیلی، خدایار؛ شاطری، کریم؛ یوزباشی، علی رضا؛ فرجی، حاتم (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی(***): ویژگی ها، ابعاد، متغیر های پیش شرط و پیامدها. اولین کنفرانس ملی رفتار شهروند سازمانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- [۲] بخشایش، علیرضا و افتخاری، حجت(۱۳۹۴). ضرورت رضایت شغلی کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری.
- [۳] پیکری فر، فاطمه و مه نگار، فرشاد (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های پیام نور، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام نور.
- [۴] درتومی، شهلا؛ فراچی، محمدمهدی و خوارزمی، امیدعلی(۱۳۹۷). بررسی تاثیر ادراک سیاست سازمانی بر ادراک عدالت سازمانی کارکنان در شهرداری بجنورد، پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
- [۵] درجوش، فرزاد (۱۳۹۲). تعیین تاثیر ادراک سیاست سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی گری بدبینی سازمانی و تعدیل کنندگی مهارت سیاسی (مورد مطالعه: بیمارستان تامین اجتماعی یزد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه سمنان.
- [۶] صادقی، عباس(۱۳۹۵). بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی با وفاداری کارکنان مورد مطالعه شعب بانک تجارت غرب استان مازندران، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق.
- [۷] صالح آبادی، شقایق(۱۴۰۰). بررسی رابطه بین نظام پیشنهادات و رضایت شغلی کارکنان، اولین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت، تهران.
- [۸] عباس پور، عباس؛ شیخی نژاد، فاطمه و رسته مقدم، آرش(۱۳۹۲). سنتز ادبیات سیاست های سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، (۳)۶
- [۹] کیانی، رامین(۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک رهبری و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی مدیران آموزش و پرورش شهرستان شوش، سومین کنفرانس توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات روانشناسی، تهران.
- [۱۰] کیانی، عمران و کیانی، امین(۱۳۹۸). سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی کارمندان در ادارات تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- [۱۱] متولی، صدرالدین؛ پارسایی، جابر و ناصری، حمیدرضا (۱۳۹۷). بررسی میزان رضایت مندی شهروندان از عملکرد شهرداری (مطالعه موردی: شهر ساری)، فصلنامه پژوهش های علوم جغرافیایی، معماری و شهرسازی، (۱۳)۲:
- [۱۲] موسی خانی، مرتضی و محمدنیا، علی(۱۳۹۵). ارائه و تبیین شاخص های انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمان ها (مقایسه تطبیقی رهبری خدمتگزار و رهبری تحول گرا). فصلنامه فرهنگ مدیریت. (۱۴)۴: ۱۶۳-۲۰۳.
- [۱۳] میرزاده، فاطمه(۱۳۹۸). رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول آفرین و اثر آن بر رضایت شغلی مدیران و دبیران دخترانه مدارس متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش مشهد، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- [۱۴] هندی، چارلز(۱۳۹۵). عصر سنت گریزی، ترجمه عباس مخبر، تهران: انتشارات طرح نو.
- [15] Bass BM, Avolio BJ. Jung DI & Berson Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 207–218.
- [16] Beugre, C.D., Acar, W. & Braun, W. (2006). Transformational leadership in organizations: an environment-induced model. *International Journal of Manpower*, 27(1):52-62
- [17] Cheng Philip, Study Fei Tsai., Fang Yen, Yu., Chih Hung, liang., Chung Hung, Ing. (2007). An on Motivating Employees Learning Commitment in the Post –Downsizing Area: Job Satisfaction Perspective. *Journal of World business*, 42, 157.
- [18] Duckett, H, and Macfarlane, E. (2003). Emotional intelligence and Transformational Leadership in Retailing. *Leadership & Organization Development Journal*, 24: 309-317.
- [19] Gardner, L. and Stough, C. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers, *Leadership and Organizational Development Journal*, 23(2):68-78.
- [20] Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282.
- [21] Kinjerski.V. M. and Skrypnek, B.J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1):26-42.
- [22] Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business*, 7(1):81-91.
- [23] Pounder, J.S (2003). Employing transformational leadership to enhance the quality of management development instruction. *Journal of Management Development*. 22(1):6-13.
- [24] Stewart, J. (2006). Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined through the Works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*. 54(26): 32-46.