



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



CINLU



Azad International
Community College LLC

تأثیر رهبری مثبت گرا بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی روانشناختی: مورد

مطالعه کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی

ژاله مهراد^۱، رستم قره داغی^۲

۱- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی خط مشی گذاری عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه،

۲- استادیار مدیریت دولتی - تصمیم گیری و خطمشی گذاری عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه،

چکیده

در این تحقیق به بررسی رابطه میان رهبری مثبت گرا و رضایت شغلی در کارکنان بست بانک استان آذر شرقی پرداخته شده است. در این چارچوب، بعدهای شوق داشتن به کار، جذب در کار و وقف کار شدن، بر اساس چارچوب "می او تریچ" (۱۹۹۷) و رهبری مثبتگر بر اساس مدل "کامرون" (۲۰۰۶) با ابعاد روابط مثبت، جو مثبت و معناگرایی مثبت انتخاب شدند. همچنین توانمند سازی روانشناختی به عنوان متغیرهای واسطه مورد بررسی قرار گرفته است. روایی پرسشنامه (یا بررسی میزان متغیر مورد نظر) توسط آزمون آلفا کرونباخ و پایایی آن توسط آزمون دو نسبت مورد ارزیابی قرار گرفت و تأیید شد. پس از تأیید نرمال بودن داده ها با آزمون "کولموگروف اسمیرنوف"، روش رگرسیون خطی برای بررسی فرضیات مورد استفاده قرار گرفت و فرضیات پژوهش در حجم نمونه برابر با ۱۳۲ نفر از کارکنان بانک مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد کلیه فرایندهای رهبری مثبت گرا و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در نهایت نتایج نشان داد رهبری مثبت گرا بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی روانشناختی: مورد مطالعه کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تأثیر دارد. **کلمات کلیدی:** رهبری مثبتگرا، توانمند سازی روانشناختی، رضایت شغلی



مقدمه

نیروی انسانی شاغل در هر سازمان، بنیادی ترین عامل شکل گیری آن بوده و هیچ سازمانی بدون داشتن کارکنان رضایتمند و متعهد، به اهداف خود دست نمی یابد. از جمله تلاش های مدیریت در جهت نگهداری منابع انسانی، ایجاد انگیزش و افزایش رضایت شغلی در کارکنان می باشد که یک امر حیاتی و از نشانه های موفقیت سازمان به شمار می آید. [1] هر چه رضایت شغلی بیشتر باشد، مطلوبیت جو سازمان و محیط کار را نشان می دهد که منجر به جذب هر چه بیشتر کارکنان می شود [2]. برنامه ریزی برای بهبود میزان رضایت شغلی کارکنان مستلزم شناسایی عوامل مؤثر بر آن به منظور طراحی مداخلات مناسب می باشد. سبک رهبری و فرهنگ سازمانی از جمله متغیرهایی است که به نظر می رسد پتانسیل تأثیرگذاری بر طیف وسیعی از نگرش ها و رفتارهای شغلی را دارند [3]؛ لذا امروزه اکثر سازمان ها برای حفظ موقعیت رقابتی خود مستلزم این می باشند که باید دارای رهبران و کارکنانی باشند که انطباق پذیر بوده و به صورت مؤثر کار کنند و به طور مداوم سیستم ها و فرآیندها را بهبود بخشند. [4] از طرفی با استفاده از مطالعات تجربی متعددی که در سازمان های مختلف انجام شده است، مشخص گشته که سبک های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. اکنون موقعیت به صورتی درآمده است که داشتن کارکنان راضی و پرانرژی و خلاق مهم ترین منابع سازمانی در نظر گرفته می شود [5]. امروزه در هر کشوری، هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و از این طریق، به زندگی خود ادامه می دهند. آنچه همواره مورد توجه روان شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن ها و بازدهی کارشان می باشد. بنابراین با توجه به توضیحات فوق، هدف این مطالعه بررسی رابطه بین رهبری مثبت گرا بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی روانشناختی در بین کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی می باشد.

بیان مسئله

اثربخشی منابع انسانی به فعالیت ها و رفتار مطلوب آن ها در راستای اهداف سازمان بستگی دارد. انسان برای رفتار مطلوب سازمانی باید انگیزه داشته باشد. انگیزش شغلی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر فعالیت کارکنان است و پیامد آن رضایت شغلی و در نهایت بهره وری کارکنان می باشد [6]. رضایت شغلی، به مجموعه نگرش های مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می گردد. به گفته ی هرزبرگ، رضایت شغلی دارای دو بعد جداگانه است که یکی از آن ها به عامل بهداشت معروف است که شامل ویژگی های محیطی شغلی و جنبه های بیرونی شامل حقوق، سرپرستی، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت های کاری است. دومین بعد، عوامل انگیزشی است که وابسته به وظایف و محتوای شغلی از جمله اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد می باشد [7]. رضایت شغلی باعث افزایش تعهد سازمانی، کارایی و سطح کیفیت خدمات شده و باعث افزایش سلامت فیزیکی و روحی کارکنان می گردد. بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی، ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. عدم توجه به رضایت شغلی



کارکنان سازمان، باعث کاهش کمیت و کیفیت خدمات، کم کاری، غیبت، استعفا، بازنشستگی زودرس و ناراحتی های جسمی و روحی می گردد [۸]؛ بنابراین امروزه با توجه به محیط رقابتی و پیچیده عرصه سازمانها، سازمانها محکوم به داشتن ساختاری مناسب برای حفظ و پرورش نیروی انسانی توانمند از بعد روانی و مهارتی می باشند. نیروی انسانی کارآمد را می توان از شاخص های عمده برتری سازمانها نسبت به سازمانهای دیگر دانست. در واقع از عواملی که در نهایت نقش اساسی در توانمندسازی، برتری کارکنان و سازمانها دارند، سبک های رهبری می باشد که با اثرگذاری بر ساختار سازمانها این توانمندیها گسترش می یابد.

سبک رهبری مناسب به عنوان یکی از مهم ترین عوامل سازمانی به شمار می رود. بر این اساس توجه به دو مقوله مدیران و کارکنان در هر سازمانی از جایگاه ویژه ای برخوردار است؛ از طرفی کارکنان مشاغلی را ترجیح می دهند که به آنها فرصت استفاده از تواناییها و مهارت هایشان را داده و وظایف متنوعی را در اختیار آنان قرار دهند که این عامل خود باعث افزایش رضایت شغلی افراد می شود که به تبع آن فرد نگرش مثبتی به شغل داشته و همواره به دنبال پیشرفت شغلی و بهبود کار خویش، افزایش اعتماد به نفس، احترام به خویش و توسعه فردی باشد و برای سازمان نیز رضایت شغلی کارکنان به معنای نیروی کار بهره ور، با انگیزه، متعهد به عملکرد با کیفیت بالا و همچنین شکایت کمتر، جابجایی و اخراج کمتر خواهد بود. رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل متعددی مانند شغل، دستمزد، فرصت های ارتقاء و سرپرستان و همکاران می باشد [۹]. با توجه به مباحث مطرح شده از عواملی که در نهایت نقش اساسی در انگیزش و رضایت شغلی کارکنان در سازمانها دارند، سبک های رهبری می باشد. لذا هدف این مطالعه، بررسی رابطه بین رهبری مثبت گرا بر رضایت شغلی کارکنان در بین کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی می باشد. در مجموع این مطالعه می تواند مدیران و مسئولان را در رسیدن به مقاصد و اهدافشان از طریق ارتقاء میزان رضایت شغلی کارکنان و شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهایی، انگیزه و رضایت و به تبع آن بهره وری کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی را ارتقا و در نهایت به راندمان بالای کاری دست یابد.

پیشینه تحقیق

مطالعات داس و باروها (۲۰۱۳) نشان داد که سبک رهبری از دیگر عوامل مهم و مؤثر بر حفظ کارمندان و تمایل آنها برای ماندن در سازمان است. برداشت یک کارمند در مورد سازمان خود، به طور قابل توجهی تحت تأثیر روابط او با سرپرست یا مدیر است. این مفهوم حاکی از آن است که اگر کارکنان درک منفی از سازمان خود داشته باشند، می توانند ناشی از رابطه منفی با رهبر آنها باشد. علاوه بر این در مطالعه خود در مورد رفتارهای رهبری دریافت که بین سبک رهبری و بهره وری کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. [10] تحقیقات لی و همکاران (۲۰۱۲) نشان می دهد، کارکنانی که برای یک سازمان با روحیه بالا کار می کنند، میزان رضایت شغلی و سطح بالاتری از تعهد سازمانی و



همچنین تمایل به دستیابی به اهداف سازمان و در نهایت عملکرد سازمانی بالاتری دارند. [11] کبید و دمیک (۲۰۱۷) اظهار داشتند که با رهبری مناسب، سازمان می تواند اهداف و چالش های مورد نظر خود را برآورده سازد. آنها معتقدند که رهبران می توانند بر رضایت شغلی، تعهد و کارآیی کارکنان تأثیر بگذارند. علاوه بر این، احتمالاً کارکنان راضی تلاش بیشتری برای انجام وظایف خود و پیشبرد منافع سازمانی می کنند. به این ترتیب، سازمانی که رضایت شغلی کارمندان را بالا می برد، در جذب و حفظ کارمندان ماهر نیز توانایی بیشتری دارد [12].

تحقیق تریویلس و سانتوریدیس (۲۰۱۶) نتیجه گرفت که مدیران برای بهبود رضایت شغلی کارکنان خود باید از شیوه های مدیریت منابع انسانی استفاده کنند. پیامد این امر نه تنها افزایش رضایت شغلی کارکنان بلکه منجر به تعهد سازمانی خواهد شد [13]. طبق گفته پراتیبا (۲۰۱۶)، رهبر وظیفه دارد تا کارمندان خود را درگیر و توانمند سازد. فایده این امر این است که وقتی کارمندان احساس قدرت کنند، بیشتر درگیر کار خود می شوند، از شغل و کار خود راضی می شوند و در نهایت تعهد سازمانی آنها افزایش می یابد. مشارکت کارمندان در بسیاری از سازمانها به یک اولویت اصلی تبدیل شده است و به همین ترتیب با وجود اقتصاد جهانی فعلی و چالش برانگیز، رهبران مشاغل برای رشد و بقا نیاز به نیروی کار با عملکرد بالا دارند. برای این منظور، بسیاری از رهبران و مشاغل متوجه شده اند که در صورت افزایش بهره وری و عملکرد خود نیاز به نیروی کار کاملاً درگیر دارند و در نهایت این امکان را فراهم می آورند که کارمندان خود را متعهد به سازمان خود کنند. همچنین اظهار داشتند وقتی کارمندان احساس قدرت کنند، در موقعیتی قرار می گیرند که می توانند سریع تصمیم بگیرند و به هرگونه تغییر در محیط پاسخ دهند و این تأثیر مثبتی در سازمان خواهند داشت. نظرات پراتیبا (۲۰۱۶)، مبنی بر اینکه کارمندان شاغل و توانمند از سطح بالایی از تعهد سازمانی برخوردار بوده و در فرایند تصمیم گیری روزمره درگیر هستند، لذا وقتی کارمندان متعهد باشند در دستیابی به اهداف تعیین شده سازمان نقش فعالی خواهند داشت. [14] مطابق گفته آلیمو و گانت (۲۰۱۷) رهبری و رضایت شغلی کارکنان پایه های اثربخشی سازمانی هستند. لذا رهبری یک سازمان است که میزان رضایت شغلی کارکنان خود را تعیین می کند. علاوه بر این، رهبری یک سازمان بر انگیزه و تعهد کارکنان خود تأثیر خواهد گذاشت که هر دو بر عملکرد یک سازمان به صورت سریع و طولانی تأثیر می گذارند. این بدان معناست که اگر یک سازمان بخواهد به موفقیت درازمدت دست یابد، پس از آن نمی تواند نیاز به ارتقاء توانایی های رهبری و مدیریت خود را نادیده بگیرد. [15] مطالعه تحقیق نونگو و ایکانیون (۲۰۱۲) این واقعیت را برجسته می کند که احتمال دارد کارمندان به سازمانی متعهد شوند که در آن رهبران یا مدیران نوآوری و کار گروهی را در بین کارمندان ترغیب می کنند. علاوه بر این، توصیه به مدیران این است که باید انعطاف پذیری در انجام وظایف درون سازمان را تشویق کنند، زیرا این پتانسیل را دارد که کار را به چالش بکشد و این باعث افزایش تعهد کارمندان شود [16]. با مطالعه ساسانجو (۲۰۱۵) مشخص شد که سبک های رهبری فعال رابطه مثبت و مستقیمی با تعهد سازمانی کارکنان دارد. علاوه بر این، همچنین مشخص شد که یک سبک رهبری منفعل / اجتناب پذیر،



هیچ تاثیری در رضایت شغلی ندارد [17]. سوزانژ و یاکوپک (۲۰۱۵) ذکر شد، دریافتند که بین سبک های رهبری معاملاتی و تحول آمیز و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. این مطالعه نتیجه گرفت که یک مدیر می تواند از طریق سبک رهبری خود، به طور غیرمستقیم بر رضایت شغلی تأثیر بگذارد [18]. اسماعیل، زین الدین و ابراهیم (۲۰۱۰) در مطالعه ای با عنوان "پیوند دادن سبک های رهبری مشارکتی و مشورتی با تعهد سازمانی" نتیجه گرفتند که هر دو سبک رهبری مشارکتی و مشورتی ممکن است نه تنها منجر به رضایت شغلی بالاتر شوند بلکه می توانند منجر به نگرش مثبت شوند. پیامدهای رفتاری مانند افزایش تعهد و عملکرد و همچنین کاهش گردش مالی و اخلاق کار منفی می باشد. در نتیجه این نتیجه مثبت کارکنان می تواند به بهبود اهداف سازمانی و همچنین افزایش عملکرد منجر شود. [19] ساسانجو (۲۰۱۵) در مطالعه ای در مورد تأثیرات سبک رهبری بر عملکرد سازمانی در SMEs در نیجریه نتیجه گیری کرد که گرچه هر دو سبک رهبری تحول گرا و معاملاتی تأثیر مثبتی بر کارمندان می گذارند، با این حال، این سبک رهبری معامله ای است که بیشتر تأثیر معنی داری بر عملکرد کارکنان شرکت های کوچک و متوسط را دارد. برای این منظور، توصیه شده است که SME ها هنگام ورود به بازار جدید، یک سبک رهبری معامله ای را اتخاذ کنند. با این حال، SME ها با گذشت زمان و با رشد و بالغ شدن مشاغل خود باید به سبک رهبری تحول گرا تبدیل شوند [18].

نعامی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی نقش هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران در رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های علوم پزشکی شهر کرمان پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر کرمان می باشد. یافته های این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر کرمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد [۲۰] صادقی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه ای به بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمت گزار سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران پرداخت. ابزار گردآوری داده ها شامل دو پرسشنامه استاندارد رهبری خدمت گزار (۲۰۰۹) و رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۱) بود. یافته ها نشان می دهد که بین سبک رهبری خدمت گزار سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. سه مؤلفه تواضع و فروتنی، خدمت رسانی و اعتماد از مؤلفه های سبک رهبری خدمت گزار سرپرستاران پیش بینی کننده رضایت شغلی پرستاران بود. از این رو مدیران پرستاری با به کارگیری مؤلفه های این سبک می توانند موجبات ارتقاء رضایت شغلی پرستاران را فراهم نمایند [۲۱]. احسوی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین سبک های رهبری سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش های داخلی جراحی بیمارستان های دانشگاه های آزاد اسلامی واحد تنکابن انجام داد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ۳ قسمتی مشتمل بر مشخصات فردی پرستاران و سرپرستاران، پرسشنامه توصیف رفتار رهبری سرپرستاران (پرسشنامه دانشگاه ایالت اوهایو ۱۹۵۷) و پرسشنامه مربوط به سنجش رضایت شغلی پرستاران شاغل (مقیاس رضایت شغلی مرهن - کوک - مرهن ۱۹۸۷) بود. اکثریت واحدهای دارای رضایت شغلی بالا افرادی بودند که سرپرستاران آن ها از سبک



رهبری متقاعدکننده استفاده می کردند و برعکس اکثریت افرادی که دارای رضایت شغلی پایینی بودند که سرپرستاران از سبک رهبری تفویضی برای سرپرستی بخش استفاده می کردند [22]. ستین و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی که به بررسی سبک های رهبری و رضایت شغلی پرداختند به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری تحول آفرین و تبادل با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین با اینکه سبک رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی رابطه منفی داشت، اما این رابطه معنادار نبود [23]. صافی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان در مرکز بهداشت شمال تهران بررسی نمود. یافته ها نشان داد که سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان ارتباط مستقیم و معنی داری داشت. [24] نکویی مقدم و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه سبک رهبری و رضایت شغلی کارکنان شبکه های بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی کرمان پرداختند. ابزار جمع آوری داده ها دو پرسشنامه جداگانه رضایت شغلی و سبک رهبری بود. نتایج بررسی نشان داد که سبک رهبری و رضایت شغلی نشان داد که رابطه معنی داری میان این دو وجود دارد [25]. بنی هاشمیان و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین سلامت عمومی و سبک رهبری مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان این دانشگاه تدوین گردید. آزمودنی ها پرسشنامه های سبک رهبری پوربنه، سلامت عمومی گلبرگ و رضایت شغلی هرزبرگ می باشد یافته ها نشان داد که بین سلامت عمومی مدیران و سبک رهبری آن ها و نیز بین سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان آن ها رابطه مثبت وجود دارد [26].

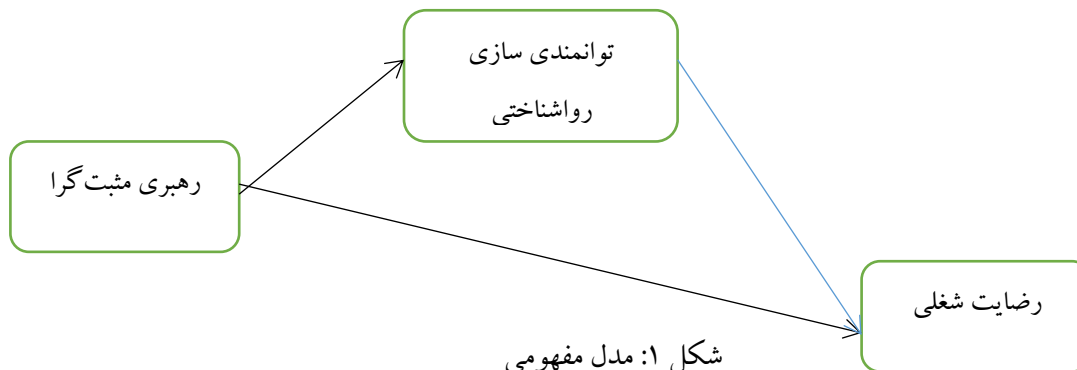
محیط نگاری تحقیق

پست بانک ایران یک بانک دولتی در ایران است. یکی از اهداف اصلی این بانک خدمت رسانی به نقاط محروم و مناطق روستایی است این بانک با داشتن ده هزار دفتر خدمات ارتباطی روستایی گسترده ترین بانک کشور از نظر دسترسی در نقاط دور دست ایران است. پست بانک پس از تصویب اساسنامه توسط هیئت وزیران از دی ماه سال ۱۳۷۵ فعالیت خود را به طور رسمی آغاز کرد و هم اکنون نیز به کار خود ادامه می دهد. ماهیت فعالیت های پست بانک بیشتر بانکداری خرد بر بستر الکترونیک و خدمات بانکی یکپارچه است و تلاش می کند خلأ خدمات بانکی در نقاط دور دست کشور و مناطق روستایی را پر کند. فعالیت رسمی پست بانک در از سال ۱۳۷۵ و پس از تصویب اساسنامه توسط هیئت وزیران آغاز شد.

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق بر گرفته از مطالعات در شکل ۱ نشان داده شده است:

در این چارچوب، بعدهای شوق داشتن به کار ؛ ، جذب در کار و وقف کار شدن ، بر اساس چارچوب "می او تریچ" (۱۹۹۷) و رهبری مثبتگر بر اساس مدل "کامرون" (۲۰۰۶) با ابعاد روابط مثبت ؛ ، جو مثبت و معناگرایی مثبت انتخاب شدند. همچنین توانمند سازی روانشناختی به عنوان متغیرهای واسطه مورد بررسی قرار گرفته است



شکل ۱: مدل مفهومی

روش تحقیق

از آن جا که هدف از این تاثیر رهبری مثبت گرا بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی است، نوع تحقیق حاضر بر اساس اهداف کاربردی و از نوع علی و از نقطه نظر چگونگی انجام پژوهش، توصیفی و کیفی است که به دنبال جمع آوری اطلاعات واقعی و مفصل از پدیده مورد نظر است. به طور کل این تحقیق توصیفی - تحلیلی به شیوه پیمایشی و از شاخه مطالعات میدانی محسوب می گردد و از لحاظ زمانی جزو پژوهش های مقطعی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان پست بانک می باشد. بر اساس اطلاعات از پست بانک ۲۰۰ نفر در کلیه شعبات پست بانک استان آذربایجان شرقی مشغول به کار هستند. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده می باشد. از آنجا که جامعه آماری این پژوهش از ۲۰۰ نفر از کارکنان کارکنان شعبات پست بانک تشکیل شده است، با استفاده از معادله کوکران حجم نمونه برابر با ۱۳۲ می باشد.

متغیرهای پژوهش

در مدل علی (مفهومی) پژوهش حاضر، رهبری مثبت گرا به عنوان متغیر مستقل و رضایت شغلی و توانمندسازی روانشناختی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

گردآوری داده ها و ساختار پرسشنامه

در پژوهش حاضر ترکیبی از نسخه اصلی رهبری مثبت گرا، پرسشنامه رضایت شغلی هیونر (MSLSS) و توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۸۵) که قبلاً اجرا شده، مورد استفاده قرار می گیرد. برای تدوین پاسخها از طیف لیکرت پنج درجه ای (دامنه مقیاس ۱ برای کاملاً مخالف و ۵ برای کاملاً موافق) که یکی از رایج ترین مقایس های اندازه گیری پاسخهای بسته به شمار می رود، استفاده شده است. برای آشنایی بیشتر با ساختار پرسشنامه، مختصری از نشانگرهای تحقیق در جدول ۱-۲ بیان شد.

جدول ۱: نشانگرهای فرایند رهبری مثبت گرا

مفهوم	متغیر	نشانگر
-------	-------	--------



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020
Tbilisi - Georgia



تسهیل انرژی مثبت و ایجاد الگو و مدل‌های آن	روابط	رهبری مثبت گرا
شناسایی و ایجاد شبکه های انرژی بر روی روابط انسانی		
تقویت روابط میان فردی		
هماهنگی و همکاری		
افراد تولید کننده انرژی مثبت		
فرآیندهای بهترین خود بازخورد	جو	
زبان مثبت و حمایتی		
ارزش های مشترک		
داشتن تأثیر فرا تر از یک چارچوب زمانی فردی		
داشتن سبک روابط حمایتی و ایجاد حس جمعی		
عقاید محوری مشترک	معنا گرایی	
تشویق مداوم		
دیدن سازمان به عنوان جزئی از یک سازمان بزرگتر		
افزایش تعهد، تلاش، مشارکت، توانمندسازی، خشنودی، رضایت و احساس شکوفایی		
درک روابط درونی پدیده ها در سازمان بجای روابط علی و معلولی		
شناخت و توجه به فرایند تغییر در سازمان		
داشتن ارتباط عمیق کار با فضیلت ها		
متصل شدن و دلبستگی به چیزی فراتر از خود		

جدول ۲: نشانگرهای فرایند رضایت از زندگی

مفهوم	متغیر	نشانگر
رضایت از زندگی	کار	رضایت از ساعت کاری
		رضایت از وظایف شغلی
		رضایت از نوع روابط کاری



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



رضایت از مدیران سازمان	روابط
رضایت از کار تیمی	
رضایت از آینده شغلی	
رضایت از روابط خانوادگی	
ارزش های مشترک با خانواده	
داشتن تأثیر فرا تر از یک چارچوب زمانی فردی	
داشتن سبک روابط حمایتی و ایجاد حس جمعی	
رضایت از مسئولیت اجتماعی	
رضایت از فضای کلی زندگی	

بررسی روایی و پایایی پرسشنامه

در این پژوهش، به منظور سنجش روایی پرسشنامه از شیوه محتوا و تحلیل عاملی تاییدی و شاخص^۱ KMO استفاده گردید. منظور از روایی محتوا این است که توسط چند نفر از متخصصین سنجیده می شود و روش آماری ندارد. بدین منظور از نظرات افراد متخصص مرتبط با موضوع تحقیق و همچنین اساتید راهنما و مشاور بهره گرفته شد و پس از تعیین میزان اعتبار آن و اعمال نقطه نظرات متعدد و انجام اصلاحات لازم، اعتبار محتوای پرسشنامه طراحی شده، مورد تأیید قرار گرفت. روایی سیستم تحقیق در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: روایی سیستم تحقیق (برگرفته از نتایج پژوهش)

رضایت از زندگی	
شاخص آماری	مقدار
شاخص KMO	۰/۸۸۶
کرویت بارلت	آماره
	درجه آزادی
	احتمال (Sig.)
۱۰۱۸/۹۸۷	۱۳۲
۰,۰۰۰	
رهبری مثبتگرا	
شاخص KMO	۰/۸۹۷

^۱ - Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy



September 15, 2020
Tbilisi - Georgia

۱۴۲۱/۰۰۲	آماره	کرویت بارتلت	
۱۳۲	درجه آزادی		
۰,۰۰۰	احتمال (Sig.)		
توانمندسازی روانشناختی			
	۰/۸۴۹		
۱۰۴۷/۴۵۵	آماره		
۱۳۲	درجه آزادی		
۰,۰۰۰	احتمال (Sig.)		

چنانچه از جدول ۳ مشخص می شود، مقدار KMO برابر با ۸۸۶ و آزمون بارتلت حتی در سطح معنی داری ۰/۰۹۹ (۰,۰۰۰) (sig=) رد می شود. در رابطه با پایایی، نتیجه حاصل شده از خروجی نرم افزار، ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: محاسبه پایایی متغیرهای تحقیق با ضریب آلفا کرونباخ

متغیر	تعداد سوالات	ضریب آلفا کرونباخ
رهبری مثبت گرا	۱۷	۰/۹۲۱
توانمند سازی روانشناختی	۱۷	۰/۸۲۹
رضایت از زندگی	۱۷	۰/۷۰۲

جدول ۴ نشان می دهد که همبستگی درونی بین سوالات بسیار بالاست و در واقع برداشت پاسخگویان از سوالات یکسان بوده است و در نتیجه پایایی تحقیق در سطح عالی قرار دارد.

تجزیه و تحلیل آماری

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

در این قسمت به بررسی داده ها برای تصمیم گیری در مورد استفاده از آزمون های پارامتری یا ناپارامتری استفاده خواهد شد. برای این منظور به بررسی نرمال بودن داده ها می پردازیم. در تحلیل های آماری، آزمون های تطابق توزیع نمونه تحقیق با توزیع نرمال به کار می رود، آزمون کالموگروف اسمیرنوف^۲ نام دارد. هنگام بررسی نرمال بودن داده ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون

۲- Kolmogorov Smirnov



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



بزرگتر مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیته فرض های آماری به صورت زیر تنظیم می شود:

H_0 : توزیع داده های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است

H_1 : توزیع داده های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست

جدول ۵: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف را برای همه متغیرها (برگرفته از نتایج پژوهش)

متغیر	سطح معناداری	مقدار خطا	نتیجه گیری
رهبری مثبت گرا	۰/۰۴۱	۰/۰۵	غیر نرمال است
توانمندسازی روانشناختی	۰/۸۳۶	۰/۰۵	نرمال است
رضایت شغلی	۰/۴۵۱	۰/۰۵	نرمال است

نتایج نشان میدهد که داده ها نرمال هستند.

آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اول

رهبری مثبت گرا بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد. بنابر این فرض های آماری زیر را تعریف می کنیم:

رهبری مثبت گرا بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد: H_0

رهبری مثبت گرا بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر ندارد: H_1

پس از اجرای آزمون برای بررسی فرضیه اول، نتایج آزمون مطابق با جدول ۶ می باشد.

جدول ۶: تحلیل واریانس و رگرسیون خطی فرضیه اول تحقیق

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia

R		تشخیص ضریب (R ²)	ضریب تشخیص تعدیل شده ΔR	خطای استاندارد	دوربین واتسون	
۰.۸۱		۰.۷۷۲	۰.۷۶۵	۰.۴۴۳۶۵	۱.۶۴۵	
منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح اطمینان	سطح معنی داری
رگرسیون	۱	۱۱۱۸.۶۴۳	۱۱۱۸.۶۴۳	۲۶.۹۴۳	۰.۹۵	۰.۰۰۰
باقیمانده	۱۳۰	۵۳۹۷.۵۳۹	۴۱.۵۲۰			
کل	۱۳۱	۶۵۱۶.۱۸۲				
عنوان متغیر		شیب خط β	t محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون	
عرض از مبدا		۱۷.۴۰۶	۹.۶۸۱	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق	
رهبری مثبت گرا		۰.۴۵۰	۵.۱۹۱	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق	

ضریب تشخیص تعدیل شده R² در جدول ۶ بیان می‌کند نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر Y به تغییرات کل ۸۱ درصد می‌باشد. یعنی ۸۱ درصد توانمندی سازی روانشناختی کارکنان شعبات پست بانک استان آ- شرقی توسط متغیر رهبری مثبت گرا تبیین می‌گردد. مقدار دوربین واتسون به دست آمده برابر ۱.۶۴۵ درصد است. پس بین رهبری مثبت گرا و توانمندی سازی روانشناختی کارکنان شعبات پست بانک استان آ- شرقی ضریب خود همبستگی وجود ندارد. با توجه نتایج جدول ۶ معادله رگرسیون به صورت زیر تعریف شده است:

$$Y = 17.406 + 0.45 \cdot X_p \quad (1)$$

با توجه به معادله رگرسیون (۱) می‌توان بیان نمود؛ وقتی رهبری مثبت گرا یک واحد افزایش می‌یابد به طور متوسط ۰.۴۵ واحد توانمندی سازی روانشناختی کارکنان شعبات پست بانک استان آ- شرقی افزایش خواهد یافت و از لحاظ آماری در سطح ۹۵ درصد مورد تأیید می‌باشد. چون t به دست آمده بزرگ تر از ۱.۹۶ و احتمال خطا کمتر از ۰.۰۵ درصد است. پس نتیجه گرفته می‌شود؛ رهبری مثبت گرا بر توانمندی سازی روانشناختی کارکنان شعبات پست بانک استان آ- شرقی تأثیر دارد و فرض H₀ مورد تأیید است.

فرضیه دوم

رضایت از زندگی بر رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ- شرقی تأثیر دارد. بنابر این فرض های آماری زیر را تعریف می‌کنیم:

رضایت از زندگی بر رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ- شرقی تأثیر دارد: H₀



رضایت از زندگی بر رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر ندارد. H1
پس از اجرای آزمون برای بررسی فرضیه چهارم، نتایج آزمون مطابق با جدول ۷ می‌باشد.

R		ضریب تشخیص (R ^۲)	ضریب تشخیص تعدیل شده ΔR	خطای استاندارد	دوربین واتسون	
۰.۸۱۴		۰.۷۷۲	۰.۷۶۵	۰.۴۴۳	۱.۸۴۵	
منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح اطمینان	سطح معنی داری
رگرسیون	۱	۱۱۱۸.۶۴۳	۱۱۱۸.۶۴	۲۶.۹۴۳	۰.۹۵	۰.۰۰۰
باقیمانده	۱۳۰	۵۳۹۷.۵۳۹	۴۱.۵۲۰			
کل	۱۳۱	۶۵۱۶.۱۸۲				
عنوان متغیر		β شیب خط	t محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون	
عرض از مبدا		۱۴.۴۰۶	۹.۶۸۱	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق	
رضایت از زندگی		۰.۴۳۰	۵.۱۹۱	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق	

جدول ۷: تحلیل واریانس و رگرسیون خطی فرضیه فرعی چهارم تحقیق

ضریب تشخیص تعدیل شده R^۲ در جدول ۷ بیان می‌کند نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر Y به تغییرات کل، ۸۱ درصد می‌باشد. یعنی ۸۱ درصد رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی توسط متغیر رضایت از زندگی تبیین می‌گردد. مقدار دوربین واتسون به دست آمده برابر ۱.۷۹۵ درصد است. پس بین رضایت از زندگی و رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی ضریب خود همبستگی وجود ندارد. با توجه نتایج جدول ۷ معادله رگرسیون به صورت زیر تعریف شده است:

$$Y = 14.406 + 0.430 X_f \quad (2)$$

با توجه به معادله رگرسیون (۲) می‌توان بیان نمود؛ وقتی رضایت از زندگی یک واحد افزایش می‌یابد به طور متوسط ۰.۴۳ واحد رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی افزایش خواهد یافت و از لحاظ آماری در سطح ۹۵ درصد



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



مورد تأیید می‌باشد. چون t به دست آمده بزرگ‌تر از 1.96 و احتمال خطا کمتر از 0.05 درصد است. پس نتیجه گرفته می‌شود؛ رضایت از زندگی بر رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد و فرض H_0 مورد تأیید است.

فرضیه فرعی پنجم

توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی را میانجی‌گری می‌کند. بنابراین فرض‌های آماری زیر را تعریف می‌کنیم:

توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی را میانجی‌گری می‌کنند: H_0

توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی را میانجی‌گری نمی‌کنند. H_1

پس از اجرای آزمون برای بررسی فرضیه پنجم، نتایج آزمون مطابق با جدول ۸ می‌باشد.

جدول ۸: توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و رضایت شغلی کارکنان

حجم نمونه	توانمندسازی روانشناختی	رضایت کارکنان	شغلی	رهبری مثبت گرا
۱۳۲	۰.۶۶۴	۰.۶۸۹	۱	رهبری مثبت گرا
-----	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	-----	سطح معنی دار
۱۳۲	۰.۵۳۹	۱	۰.۶۸۹	رضایت شغلی کارکنان
-----	۰.۰۰۰	-----	۰.۰۰۰	سطح معنی دار
۱۳۲	۱	۰.۵۳۹	۰.۶۶۴	توانمندسازی روانشناختی
-----	-----	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	سطح معنی دار

چنانچه در جدول ۸ ملاحظه می‌گردد؛ سطح‌های معنی‌داری آزمون I پیرسون بدست آمده توانمندسازی روانشناختی بین رهبری مثبت گرا و رضایت شغلی کارکنان برابر با 0.000 است. این سطح‌ها از حداقل سطح معنی‌داری کوچک‌تر بوده ($0.05 \leq p$) و ضرایب همبستگی I پیرسون محاسبه شده که به ترتیب برابر با 0.689 و 0.539 می‌باشد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد



5Th International Conference Management, Accounting and Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و رضایت شغلی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی را میانجی گری می کنند و از لحاظ آماری مورد تأیید است. و فرض H_0 مورد تأیید است.

نتیجه گیری و پیشنهادات

این تحقیق به بررسی رابطه میان رهبری مثبت گرا و رضایت شغلی در کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی پرداخته است. شناسایی تاثیر رهبری مثبت گرا بر رضایت شغلی کارکنان هدف اصلی این پژوهش می باشد. همچنین توانمند سازی روانشناختی به عنوان متغیرهای واسطه مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد بین کلیه فرایندهای رهبری مثبت گرا و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

منابع

[1] Naghibi T, Jamshidi MR, Dobakhti F. An evaluation of job satisfaction and its influential parameters among faculty members of Zanzan University of Medical Sciences in ۲۰۱۳. J Med Edu Dev ۲۰۱۶; ۹(۲۱): ۱۰۳-۸. [In Persian].

[۲] بابک اسلام زاده، هاجر رشیدی، جلیل یونسی، ابوالقاس خوش کنش، رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی و سازگاری در خانه در پرسنل (شیفت در گردش و شیفت ثابت) بیمارستان شیرازهای، پژوهشهای مشاوره، جلد ۱۴، شماره ۵۶، زمستان ۱۳۹۴، ۴-۲۵.

[3] یحیی محمدی، سیما کاظمی، محمدرضا رئیسون، فزیدین رمضای، ارتباط عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، راهبردهای مدیریت در نظام سلامت؛ سال اول، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۵، شماره پیاپی ۱۴۵-۲، ۱۵۲-۱۴۵.

[۴] عبدالهی، راضیه و حجازیان، مریم سادات (۱۳۹۶)، "نقش رهبران در پیاده سازی ارزش ها"، چهارمین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی، دانشگاه دولتی علمی کاربردی شوشتر، ۲۸ اردیبهشت، شیراز.

[۵] نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و عمادی پاشاکلاپی، سید علی (۱۳۹۴)، "تحلیل همبستگی سبک رهبری تحولی -

تعاملی مدیران با رضایت شغلی کارکنان"، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۴(۷۹): ۱۱۸-۱۰۱.

[۶] Panagiotis M, Alexandros S, George P. Organizational Culture and Motivation in the Public Sector. The Case of the City of Zografou. Procedia Econ Fin. ۲۰۱۴; ۱۴: ۴۱۵-۲۴.



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



Safi MH, Torkman-nejad S, Arshi S. Job satisfaction and its influencing factors among [۷] Shomal health center of Tehran Personnel in ۲۰۱۴. *Community Health* ۲۰۱۵; ۲(۱): ۶۴-۷۱.
[۸] Moradi A, Hamidi Y, Rostaei M, Zanganeh M, Mostafavi E. Job satisfaction and its influencing factors on health workers in Hamadan. *Med J Tabriz Univ Med Sci* ۲۰۱۱; ۲۲: ۱۱-۸. [□□ □□□□□□□□].

[۹] زهره موسوی کاشی، داود زاهدی قره بابا، رابطه بین سبکهای رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۲۰، زمستان ۱۳۹۵

Lee, C., Scheunemann, J., Hall, R., & Payne, L. (۲۰۱۲). Low Staff Morale and [۱۰] Burnout: Causes and Solutions. Illinois. Available from <https://lb.webservices.illinois.edu/files/۲۰۱۲/۰۶/۰۱/۳۹۹۷۴.pdf> (Accessed ۲۰ May ۲۰۱۸): Office of Recreation & Park Resources, University of Illinois at Urbana-Champaign.

[۱۱] Das, B. L., & Baruah, M. (۲۰۱۳). Employee Retention: A Review of Literature. *IOSR Journal of Business and Management*, ۱۴(۲), ۸-۱۶. Available from www.iosrjournals.org (Accessed ۱۰ June ۲۰۱۸).

[۱۲] Kebede, A. M., & Demeke, G. W. (۲۰۱۷). The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Ethiopian Public Universities. *Contemporary Management Research*, ۱۳(۳), ۱۶۵-۱۷۶. doi:۱۰,۷۹۰۳/cmr.۱۷۶۶۸

[۱۳] Trivellas, P., & Santouridis, I. (۲۰۱۶). Job satisfaction as a mediator of the relationship between service quality and organisational commitment in higher education. an empirical study of faculty and administration staff. *Total Quality Management*, ۲۷(۲), ۱۶۹-۱۸۳

[۱۴] Prathiba, S. (۲۰۱۶). A Study on Impact of Employee Empowerment and Employee Engagement on Organisational Commitment. *SIES Journal of Management*, ۱۲(۲), ۴۵-۵۴.
Alemu, M. K., & Getnet, W. D. (۲۰۱۷). The Influence of Leadership Styles on [۱۵] Employees' Job Satisfaction in Ethiopian Public Universities. *Contemporary Management Research*, ۱۳(۳), ۱۶۵-۱۷۶.

[۱۶] Nongo, E. S., & Ikyanyon, D. N. (۲۰۱۲). The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization. *International Journal of Business and Management*, ۷(۲۲), ۲۱-۲۸.

[۱۷] Saasongu, N. (۲۰۱۵). Effects of Leadership Style on Organizational Performance in Small and Medium Scale Enterprises (SMES) in Nigeria. *International Journal of Research in Management & Business Studies*, ۲(۲), ۲۳-۳۰. Available from <http://ijrmb.com/vol۲issue۲/nongo.pdf> (Accessed ۲۴ May ۲۰۱۸).

[۱۸] Susanj, Z., & Jakopc, A. (۲۰۱۵). Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment. *Psychological Topics* ۲۱(۳) (pp. ۵۰۹-۵۲۶). Croatia: Psychological Topics.



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia

[۱۹] Ismail, A., Zainuddin, N. F., & Ibrahim, Z. (۲۰۱۰). Linking Participative and Consultative Leadership Styles to Organisational Commitment as an antecedent of Job Satisfaction. *Unitar e-Journal*, ۶(۱), ۱۱-۲۴.

[۲۰] عبدالزهره نعمی، محمود شیرازی، علی عرب، ساره میرشکار، رضا ایمانخواه، رابطه هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های علوم پزشکی شهر کرمان، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام دوره بیست و شش، شماره سوم، مرداد ۱۳۹۷،

[۲۱] امیر صادقی، عسکر گهرلو ارکواز، فاطمه چراغی، عباس مقیم بیگی، رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار سرپرستاران و رضایت شغلی پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال چهارم، دوره چهارم، شماره اول، بهار ۱۳۹۴، ۲۸-۳۸

[۲۲] مریم احساوی، مریم صداقتی، عاطفه قنبری، بررسی ارتباط بین سبکهای رهبری سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخشهای داخلی جراحی بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای آزاد اسلامی واحد تنکابن، فصلنامه اخلاق در آموزش، دوره اول، شماره یک، زمستان ۱۳۹۱

leadership styles and the Cetin M, Karabay ME, Efe MN. The effects of [۲۳] job satisfaction: the case competency of bank managers on the employee's communication ۲۲۷-۲۳۵ of *Social and Behavioral Sciences* ۲۰۱۲; ۵۸(۱۲): of Turkish banks. *Journal*

[۲۴] محمد حسین صافی، فریما محمدی، ایمان عموزاده، شهنام عرشی، بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان در مرکز بهداشت شمال تهران، سلامت اجتماعی، مجله مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دوره دوم، شماره ۲، بهار ۱۳۹۴، ۸۸-۹۷

[۲۵] محمود نکویی مقدم، ایرج شکوهی، محمد رضا بانسی، نوذر نخعی، زهرا افشار، بررسی رابطه سبک رهبری و رضایت شغلی کارکنان شبکه های بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۸۹، مجله بهداشت و توسعه، سال دوم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۲.

[۲۶] کوروش بنی هاشمیان، فاطمه گلستان جهرمی، نیکزاد قنبری پیرکاشانی، محمود شرفی، بررسی رابطه سلامت عمومی و سبک رهبری مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) دوره ۵، شماره ۴، آذر و دی ۱۳۹۰، ۳۲-۴۰.