

بررسی تاثیر شیوه های رهبری اصیل بر ابعاد رضایت از سازمان با تاکید بر نقش نشاط در کار

و مشارکت شغلی (مورد مطالعه: بانک کشاورزی استان تهران)

حسن پزشکی، فرهاد حسینی، سعید علیسرخی، مینا واهبی

دانشجوی دکترای مدیریت دولتی-منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

pezeshkihassan@gmail.com

دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی (بازرگانی داخلی)، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

farhadhosseini۲۰۲۲۲@gmail.com

دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی (خط مشی گذاری عمومی)، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

alisorkhi۱۹۹۲@gmail.com

دانش آموخته مدیریت بازرگانی_مدیریت تحول، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

Mina.vahebi۲۲۵۰@gmail.com

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۲

Investigating the effect of authentic leadership styles on organizational satisfaction dimensions with emphasis on the role of work enthusiasm and job involvement (Case study: Tehran Province Agricultural Bank)

Hassan Pezkeschi, Farhad Hosseini, Saeed Alisorkhi, Mina Vahbi

PhD student in Public Administration-Human Resources, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Qazvin, Iran

Master's degree student, Department of Business Administration (Domestic Business), Islamic Azad University, Zanjan, Iran

Master's degree student, Department of Public Administration (Public Policy), Islamic Azad University, Zanjan, Iran

Graduated in Business Administration_Transformation Management, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

Abstract

The purpose of this research is to investigate the effects of authentic leadership styles on organizational satisfaction, with an emphasis on the role of work participation and job involvement in the Agricultural Bank of Tehran Province. This research is applied in terms of purpose and is of a descriptive-analytical type, using a survey method with a causal approach. The statistical population of the present study includes managers and experts of the Agricultural Bank of Tehran Province, with a statistical sample of ۲۱۴ people selected using the Cochran formula. The primary data collection tool is a standard questionnaire, and its validity was confirmed by face validity and factor analysis, as well as its reliability by reporting a total Cronbach's alpha coefficient of (۰.۹۰۲). Descriptive and inferential statistical methods were used in data analysis, with SPSS version ۲۱ software used for descriptive analyses, and structural equations and LISREL ۸.۸ software used for inferential analyses and testing of research hypotheses. The results of the study using path analysis technique show that authentic leadership has a significant effect on job satisfaction and job involvement. Job satisfaction has a significant effect on satisfaction with the environment and satisfaction with supervision. Also, job involvement has a significant effect on satisfaction with the environment and satisfaction with supervision

Keywords: Authentic leadership, job involvement, job satisfaction, workplace satisfaction, supervision satisfaction

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر شیوه های رهبری اصیل بر ابعاد رضایت از سازمان با تاکید بر نقش نشاط در کار و مشارکت شغلی در بانک کشاورزی استان تهران می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد -علی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل مدیران و کارشناسان بانک کشاورزی استان تهران می باشد که نمونه آماری ۲۱۴ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد می باشد و روایی به شکل صوری و روش تحلیل عاملی و همچنین پایایی آن ها با گزارش ضریب آلفای کرونباخ کل (۰/۹۰۲) مورد تایید قرار گرفت. در تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، که در تحلیل های توصیفی از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و در بخش تحلیل های استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شد. نتایج پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر نشان می دهند که رهبری اصیل بر نشاط در کار و مشارکت شغلی تأثیر معناداری دارد. نشاط در کار بر رضایت از محیط و رضایت از نظارت تأثیر معناداری دارد. همچنین مشارکت شغلی بر رضایت از محیط و رضایت از نظارت تأثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: رهبری اصیل، مشارکت شغلی، نشاط در کار، رضایت از محیط کار، رضایت از نظارت

مشارکت می کنند (گاردنر و همکاران^۱، ۲۰۱۹، ۵۵). رضایت از محیط کار، به احساس کلی کارکنان نسبت به محیط کاری، شرایط کاری و فرصت های موجود اشاره دارد. رضایت از نظارت نیز به احساس کارکنان نسبت به سبک رهبری مدیران و حمایت آن ها از کارکنان مربوط می شود. این دو عامل، به عنوان عوامل مهم در تعیین رضایت شغلی کارکنان شناخته می شوند (لسچینگر و فیدا^۲، ۲۰۲۱، ۵). نشاط در کار، به احساس لذت و هیجان در انجام کار اشاره دارد و با افزایش انگیزه، خلاقیت و عملکرد کارکنان مرتبط است. مشارکت شغلی نیز به میزان مشارکت فعال کارکنان در تصمیم گیری ها و فعالیت های سازمان

۱. مقدمه

رهبری اصیل، به عنوان یک رویکرد نوین در مدیریت، بر اهمیت ارزش های انسانی، اخلاق و ارتباطات صادقانه تاکید می کند. این سبک رهبری، با ایجاد محیطی مثبت و انگیزشی، می تواند بر ابعاد مختلف رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد (اکبری و نیکوکار، ۱۳۹۷، ۳). رهبری اصیل، بر اساس ویژگی هایی مانند صداقت، اخلاق، الهام بخشی، توسعه فردی کارکنان و ایجاد فرهنگ مشارکتی تعریف می شود. رهبران اصیل، با الگو قرار دادن ارزش ها و باورهای خود، الهام بخش دیگران هستند و محیطی را فراهم می کنند که در آن کارکنان احساس تعلق و

^۱ Gardner & etal

^۲ Laschinger & Fida

۲. مرور ادبیات پژوهش

رهبری اصیل: رهبری اصیل سبکی از رهبری است که بر شفافیت، اصالت و صداقت رهبران در محیط کار تأکید دارد. رهبران اصیل با این رفتارها می‌توانند روابط قوی و صادقانه‌ای برقرار کنند که در آن اعضای تیم به رهبر اعتماد و از او پیروی می‌کنند. رهبران اصیل به طور معمول می‌توانند در نتیجه‌ی ارتباطات واقعی و قابل اعتماد خود، در کارمندان احساس اعتماد و انگیزه را به وجود آورند.

مشارکت شغلی: مشارکت شغلی، به میزان هویت روان شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. در واقع، افراد دارای درگیری و مشارکت شغلی بالا، ظاهراً از شغل خود رضایت دارند و روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند اشخاص با مشارکت شغلی بالا، به ندرت به دست کشیدن از کار می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش بینی برای سازمان مطبوع خود، کار کنند (کرون^۵، ۲۰۰۳، ۴۲). مشارکت شغلی به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (رابینز، ۲۰۰۷، ۱۴۱) و شغلش را برحسب اجزایی چون تعلق خاطر، همنوایی و وفاداری و پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند یا به عبارت دیگر اینکه فرد تا چه اندازه‌های دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را باشغش سپری می‌کند (عباسی، ۱۳۹۱، ۵) به نظر می‌رسد مشارکت شغلی بالا، یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است (حاجی علی اکبری و بابایی، ۱۳۹۹، ۴)

نشاط در کار: نشاط در محل کار به چگونگی رضایت افراد نسبت به کار و زندگی آنها اشاره دارد. مفهوم نشاط با رفاه ذهنی فرد مرتبط است. نشاط در محل کار برای بهبود بهره‌وری در هر سازمانی بسیار حیاتی

اشاره دارد و با افزایش تعهد سازمانی و بهبود عملکرد سازمان مرتبط است (وایتی و همکاران^۳، ۲۰۲۴، ۵). نشاط در کار، به عنوان یک عامل میانجی، می‌تواند رابطه بین رهبری اصیل و رضایت از محیط و رضایت از نظارت را تقویت کند. رهبری اصیل، با ایجاد محیطی مثبت و انگیزشی، می‌تواند نشاط در کار را افزایش دهد. در نتیجه، کارکنان با نشاط، رضایت بیشتری از محیط کار و نظارت خود داشته و مشارکت بیشتری در فعالیت‌های سازمان از خود نشان می‌دهند (کورتس کریا و همکاران^۴، ۲۰۲۳، ۶۶). هر سازمانی برای رسیدن به اهداف خودش، از منابع مختلفی بهره می‌برد مهم‌ترین این منابع، منابع انسانی است. در واقع، اهمیت این موضوع به قدری زیاده است که امروزه از واحد منابع انسانی، به عنوان شریک استراتژیک سازمان یاد می‌شود نیروی کار شاد و بهره‌ور، به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان است. شادی حالت مثبتی است که در انسان به وجود می‌آید و در مقابل غم و اندوه قرار دارد و معمولاً به رفتاری منجر می‌شود که به آن حالت شادی کنان گفته می‌شود؛ یعنی فرد در حال شادی کردن است. رضایت شغلی، یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. فیشر و هاننا رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوبی را برای فرد تأمین کند او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوبی را به فرد ندهد، در این حال او از کار خود راضی یا خشنود نبوده و درصدد تغییر و یا ترک آن برمی‌آید. بنابراین در این پژوهش درصدد یافتن پاسخ این سؤال‌های اصلی هستیم که: آیا بررسی تأثیر رهبری اصیل بر جنبه‌های رضایت از محیط و رضایت از نظارت با تأکید بر نقش میانجی نشاط در کار و مشارکت شغلی تأثیر معناداری می‌گذارد؟

^۳ Waite & etal

^۴ Cortés Crea et al

^۵ R Cron, W. L.

از روش نمونه‌گیری تصادفی با استفاده از جدول مورگان ۷۶ نفر برای نمونه‌گیری استفاده گردید. نتایج نشان داد ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت شغلی تاثیر گذار است. ادراک کارکنان از مشارکت شغلی بر جابجایی کارکنان تاثیر گذار است. ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت شغلی تاثیر گذار است. به علاوه، رضایت شغلی رابطه بین مشارکت کارکنان و قصد ترک شغل را تعدیل می‌کند. نتایج مطالعه حاضر می‌تواند به درک بهتر نحوه کمک رهبران و کارکنان به قصد جابجایی کمتر و در نتیجه طراحی ابزارها، برنامه‌ها، و سیاست‌های لازمه در راستای این اقدامات حیاتی کمک نماید. ملایی، قدسی؛ مقاله‌ای با عنوان بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: شهرداری تهران) در سال ۱۴۰۱ ارائه کردند. تحقیق حاضر، با هدف بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران صورت گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان شهرداری تهران است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارد. محمدی و همکاران (۱۴۰۱) مقاله‌ای با عنوان بررسی تاثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با تاکید بر نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان ارائه کردند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با تاکید بر نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها

است. افراد با نشاط افرادی مولد هستند در حالی که افراد ناخشنود که نشاط را تجربه نمی‌کنند به وظایف خود توجه کامل ندارند.

رضایت از محیط: منظور از رضایت محیط شغلی، نگرش‌ها و واکنش‌های عمومی مثبت پرسنل نسبت به شغل است (زکی ۱۰۹، ۱۳۹۶) و به عنوان یک کار لذت بخش یا مثبت عاطفی تعریف می‌شود که برای تحریک توسط ارزیابی خود فرد از این کار بوده و وضعیت کاری یا تجربه کلی در آن وارد می‌شود (پلاتسیدو و یو، ۲۰۱۷، ۱۴)

رضایت از نظارت: رضایت از نظارت یک قسمت عاطفی و تاثیرگذار با چندین رویداد عاطفی و موثر می‌باشد که در یک دوره و بازه زمانی معین رخ می‌دهد (اراسلی و همکاران، ۲۰۲۱، ۲)

۳. مرور پژوهش‌های پیشین:

در هر پژوهش علمی قبل از تدوین فرضیه‌ها باید ضمن مطالعه پژوهش‌های پیشین ضروری است به بررسی افکار، عقاید و اندیشه‌های صاحب‌نظران و نظریه‌های علمی مرتبط با موضوع پژوهش پرداخته شود تا پژوهش از طریق چارچوب نظری جنبه علمی یافته و دارای پشتوانه نظری مناسب باشد. مقاله‌ای توسط توحیدی و فرهادی (۱۴۰۱)، با عنوان بررسی تاثیر رهبری اصیل و مشارکت شغلی بر قصد جابجایی کارکنان با نقش تعدیلگر رضایت شغلی (مورد مطالعه: اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرکرد) ارائه شد. هدف از انجام پژوهش بررسی تاثیر رهبری اصیل و مشارکت شغلی بر قصد جابجایی کارکنان با نقش تعدیلگر رضایت شغلی اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرکرد بود. این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرکرد به تعداد ۹۶ نفر می‌باشد برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید که

^۱ Platsidou, M., & Salman,

مشارکت شغلی در پرستاران ارائه شد. امروزه در حوزه سلامت، پرستاری یکی از شغل‌های کلیدی به حساب می‌آید، به این دلیل که نقش فعالی را در سلامت افراد، ایفا می‌کند؛ لذا بررسی رضایت شغلی پرستاران از اهمیت فراوانی برخوردار است. این مطالعه به دلیل اهمیت سطح عملکردی مراکز بهداشتی و درمانی به بررسی نقش مشارکت شغلی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا، سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی پرداخته است. برای بررسی این مطالعه، چندین فرضیه ارائه شده است که برای تحلیل آن‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه و از نظرات ۳۰۲ نفر از پرستاران بیمارستان‌های شهر تبریز به عمل آمده است. یافته‌ها، حاکی از آن است که روابط معناداری بین متغیرها وجود دارد. به طوری که وجود رهبری تحول‌آفرین باعث انگیزش پرستاران و افزایش روحیه مشارکت در کار می‌گردد که این به نوبه خود رضایت شغلی پرستاران را بهبود می‌بخشد. از سوی دیگر، اهمیت نهادن به عوامل روان‌شناختی نیز نقش کلیدی را در مشارکت کارکنان ارائه می‌دهد و منجر به رضایت در پرستاران می‌شود. به طور کلی، این مطالعه دید وسیع و دوربردی را در اختیار مسئولین و سرپرستاران مراکز بهداشتی قرار می‌دهد؛ چراکه اهمیت دادن به این حوزه مطالعاتی، موجب حس تقویت روحیه پرستاران و ایجاد تعهد قوی به شغل پرستاری را بین آنان فراهم می‌کند. وجود این حس در بین پرستاران، منجر به تقویت درونی آنان شده و حس مسئولیت‌پذیری فردی و گروهی را تقویت می‌کند که این مهم زمانی به دست خواهد آمد که پرستار از شغل خود راضی باشد. پژوهشی توسط زارع رضا، ستوده زاده فاطمه، فتحی زاده بهمنی اکبر، میرمسعودی (۱۳۹۷)، با عنوان رابطه میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی: بررسی نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در میان کارکنان بیمارستان‌های شهرستان اهواز ارائه شد. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه مستقیم و معنی‌داری به مقدار ۰/۳۹۵ در سطح

توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مقاطع سه گانه شهرستان نهاوند بود. نتایج نشان داد که تاثیر رهبری اصیل و خودکارآمدی حرفه‌ای بر مهارت افزایشی مثبت و معنی‌دار می‌باشد، همچنین مشخص شد که تاثیر رهبری اصیل بر مهارت افزایشی با نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای مثبت و معنی‌دار بود. در نتیجه از عوامل اثرگذار بر مهارت افزایشی معلمان توجه به رهبری اصیل و خودکارآمدی حرفه‌ای می‌تواند باشد. سوداگر و ناستی زایی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط کاری با نقش میانجی روحیه در محیط کار ارائه داد. پژوهش با هدف بررسی تاثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود. تعداد ۱۷۸ معلم تربیت بدنی شهر زاهدان به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای از طریق پرسشنامه‌های رهبری امنیت‌مدار، روحیه در محیط کار و نشاط سازمانی مطالعه شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. ضریب همبستگی رهبری امنیت‌مدار با نشاط سازمانی و روحیه در محل کار مثبت و معنادار بود و همچنین، ضریب همبستگی بین روحیه در محل کار و نشاط سازمانی مثبت و معنادار بود. اثر مستقیم رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی، اثر مستقیم رهبری امنیت‌مدار بر روحیه و اثر مستقیم روحیه بر نشاط سازمانی مثبت و معنادار بود. همچنین، اثر غیر مستقیم رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با میانجی‌گری روحیه مثبت و معنادار بود؛ بنابراین، مدیران مدارس از طریق گسترش امنیت روانی، برقراری روابط انسانی و صمیمانه، تقویت احساس تعلق و شایستگی معلمان و توسعه فرهنگ گفت‌وگو و همکاری، نقش مهمی در افزایش روحیه و نشاط سازمانی معلمان دارند. مقاله‌ای توسط حسینی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان رابطه رهبری تحول‌گرا و سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی: نقش میانجی

استان ایلام دارد. هادیان نسب و همکاران (۱۳۹۵)، مطالعه ای با عنوان بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رضایتمندی شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی (مورد مطالعه: اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان)، ارائه کردند، هدف این مطالعه بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی است. نتایج پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و LISREL مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اصیل بر رضایتمندی شغلی و سرمایه روانشناختی تاثیر معناداری دارد. همچنین سرمایه روانشناختی نیز بر رضایتمندی شغلی تاثیر معناداری داشته است. نقش میانجی سرمایه روانشناختی نیز با توجه به تاثیر معنادار بودن روابط مورد تایید قرار گرفت. پژوهشی توسط کورتس کریا و همکاران (۲۰۲۳)، با عنوان آیا رهبری اصیل رضایت شغلی بالاتری را ارتقا می دهد؟ سازمان های دولتی در مقابل خصوصی؟ بررسی نقش نشاط و مشارکت ارائه شد، این هدف این مطالعه تجزیه و تحلیل این است که آیا انرژی در کار و مشارکت در کار نقش میانجی ایفا می کنند بین رهبری معتبر و جنبه های مختلف رضایت شغلی، با در نظر گرفتن هر دو عمومی و سازمان های خصوصی، برای ارائه یک مدل فرا سازمانی. با این حال، رهبری اصیل تاثیر مثبت بیشتری بر نشاط در کار برای خصوصی داشت سازمان های؛ در حالی که درگیری کاری با رضایت شغلی ارتباط معناداری نداشت. بعد مربوط به جنبه های حقوقی برای سازمان های دولتی. نشاط در کار و اشتیاق کاری متغیرهای مهمی برای تبیین این موضوع بودند رابطه اصیل رهبری و رضایت شغلی در سازمان های خصوصی و دولتی با این وجود، رابطه بین تعهد کاری و ابعاد رضایت شغلی برای هر دو سازمان متفاوت بود. پژوهشی توسط مایکل سونی و همکاران^۷ (۲۰۲۱)، با عنوان ارتباط بین درک هیجانات، رضایت شغلی و عملکرد شغلی ارائه شد،

خطای ۱ درصد میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی در میان نمونه های آماری این پژوهش وجود دارد. همچنین نتایج از وجود اثر میانجی گری توانمندسازی روان شناختی در رابطه میان رابطه میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی حکایت دارد و رابطه میان توانمندسازی روان شناختی و عملکرد شغلی به مقدار ۰/۵۳ در سطح خطای ۱ درصد در جامعه آماری این پژوهش یافت شد. نتیجه گیری: ویژگی رهبری اصیل موجب افزایش توانمند سازی روان-شناختی کارکنان شده که تامین نیازهای اصلی و رضایت کارکنان و بهره گیری بیشتر از سرمایه های انسانی را در پی دارد. دغدغه دستیابی به اهداف و ارزش های سازمانی برای پرسنل بیمارستان ها همراه با وجود ویژگی رهبری اصیل موجب می شود که آنها از شغل خود لذت ببرند و گذشت و ایثار بیشتری از خود بروز دهند که موجب افزایش عملکرد شغلی و بهره وری سازمان می شود. دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر رهبری اصیل بر کسب مزیت رقابتی با تبیین نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی کارکنان ارائه کردند. هدف این پژوهش، مطالعه و بررسی تاثیر رهبری اصیل بر کسب مزیت رقابتی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی کارکنان در شرکتهای بیمه در استان ایلام است. روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر گردآوری داده ها در زمره ی تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جامعه ی آماری شامل مدیران و کارکنان شرکتهای بیمه در استان ایلام که تعداد آنها ۵۸۴ نفر هستند، است. ابزار گردآوری اطلاعات علاوه بر مطالعات کتابخانه ای، پرسشنامه است که روایی آن توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است. به منظور بررسی مدل تحقیق از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار پی ال اس استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان می دهد که رهبری اصیل بر مزیت رقابتی تاثیر مثبت معنی داری دارد. همچنین رهبری اصیل از طریق توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیز تاثیر مثبت معنی داری بر مزیت رقابتی در شرکتهای بیمه در

^۷ MichaelSonyaNandakumarMekoth

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه های پژوهش بدین شکل تدوین شدند:

۱. رهبری اصیل بر نشاط در کار تأثیر معناداری دارد.
۲. رهبری اصیل بر مشارکت شغلی تأثیر معناداری دارد.
۳. نشاط در کار بر رضایت از محیط تأثیر معناداری دارد.
۴. نشاط در کار بر رضایت از نظارت تأثیر معناداری دارد.
۵. مشارکت شغلی بر رضایت از محیط تأثیر معناداری دارد.
۶. مشارکت شغلی بر رضایت از نظارت تأثیر معناداری دارد.

۵. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد -علی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل مدیران و کارشناسان بانک کشاورزی استان تهران می باشد که نمونه آماری ۲۱۴ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد کورتس کریا و همکاران، ۲۰۲۳، می باشد ولی بنا به شرایطی و جهت بومی سازی سوال ها، محقق در آن ها، تغییراتی جهت قابلیت درک بیشتر پاسخ دهندگان ایجاد کرده است. در کل پرسشنامه پژوهش حاضر ۳۰ سوال را مورد بررسی قرار می دهد که این پرسشنامه همانند سایر پرسشنامه ها از دو بخش سؤالات جمعیت شناسی و سؤالات مربوط به فرضیات پژوهش تشکیل شده است که در بخش اول سؤالات مربوط به متغیرهای جمعیت شناسی پژوهش ۴ سوال شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه کار و عنوان شغلی آمده است و سؤالات بخش دوم که ۲۶ سوال است، شامل نظرسنجی پیرامون معیارهای پژوهش

هدف از این پژوهش بررسی میزان ارتباط درک هیجانان و رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان می باشد، جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۱۷ نفر از کارکنان شرکت برق در کشور هندوستان می باشد، که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند، داده های مورد استفاده در این مطالعه از ۲۷۶ پرسنل شاغل در شرکت برق هند^۸ با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع آوری گردیده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که تمامی فرضیه ها تایید شدند، بطوریکه رابطه ای معناداری بین درک هیجانان و رضایت شغلی و درک هیجانان و عملکرد شغلی وجود دارد. پژوهشی توسط کاپور و راندهوا^۹، (۲۰۲۱)، با عنوان بررسی تأثیر سرپرستان حمایتی در مورد رفتارهای رضایتمندی سازمانی: پیوند تئوری به عمل ارائه شد، در این مقاله ما با تکیه بر نظریه تبادل اجتماعی، رابطه بین حمایت نظارتی و رفتار رضایتمندی سازمانی حاکم در صنعت فرآوری مواد غذایی هند و نقش میانجی مشارکت و درگیری شغلی در تبیین این رابطه را بررسی می کنیم. داده ها از ۵۰۹ کارمند شاغل در شرکت های فرآوری مواد غذایی در مقیاس بزرگ جمع آوری شد و با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری و روش راه اندازی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته ها نشان می دهد که سرپرستان حمایتی نقش مهمی در توسعه رضایتمندی سازمانی دارند. و مشارکت و درگیری شغلی تا حدی رابطه بین حمایت نظارتی و رضایتمندی سازمانی را میانجی گری می کند و در حضور هر دو متغیر این رابطه را تقویت می کند.

۴. توسعه فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش

^۸ Jammu & Kashmir (J&K, India)

^۹ Kuldeep Kaura, Gurpreet Randhawa

انتخاب نموده‌اند، پس از دید پاسخگویان هر کدام از متغیرها، متغیرهای حائز اهمیت می‌باشند، در آمار استنباطی با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها ابتدا آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و سپس از آزمون تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده می شود. در آزمون کولموگروف اسمیرنف داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند. در صورتی که مقدار احتمال یعنی $P < 0/05$ فرض صفر یعنی فرض نرمال بودن توزیع نمونه در سطح خطای ۵ درصد رد، در غیر اینصورت فرض صفر تأیید می شود. در ادامه پژوهش برای بررسی روابط علی بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون استفاده شد همچنین برای ارزیابی نیکویی برازش تمام مدل ها از معیارهای زیر استفاده شده: شاخص GFI مقدار نسبی واریانس ها و کواریانس ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می کند. شاخص برازندگی دیگر $AGFI$ همان مقدار تعدیل یافته شاخص GFI برای درجه آزادی می باشد. شاخص $RMSEA$ ریشه میانگین مجذورات تقریب می باشد. شاخص NFI که (شاخص بنتلر- بونت هم نامیده می شود) نشانه برازندگی مناسب مدل است. شاخص CFI که نشانه برازندگی مدل است. اولین معیار قضاوت برازش مدل مفهومی، مقدار کای اسکور بر روی درجه آزادی χ^2/df است که برای تک بعدی بودن سازه‌ها استفاده می‌شود و مقدار آن باید کمتر از ۳ باشد. مقدار این شاخص‌ها برای مدل حاضر $\chi^2/df = 0/5903$ است. همچنین مقدار $0/000 = RMSEA$ است که این مقدار کوچکتر از مقدار $0/1$ است. شاخص‌های برازش مهم در جدول زیر آورده شده است. همانگونه که در جدول ۵ دیده می‌شود تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری داشته، بنابراین با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص به برازش کامل دست یافته است. همچنین بررسی نتایج شاخص‌های برازش متغیرها حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد و همه

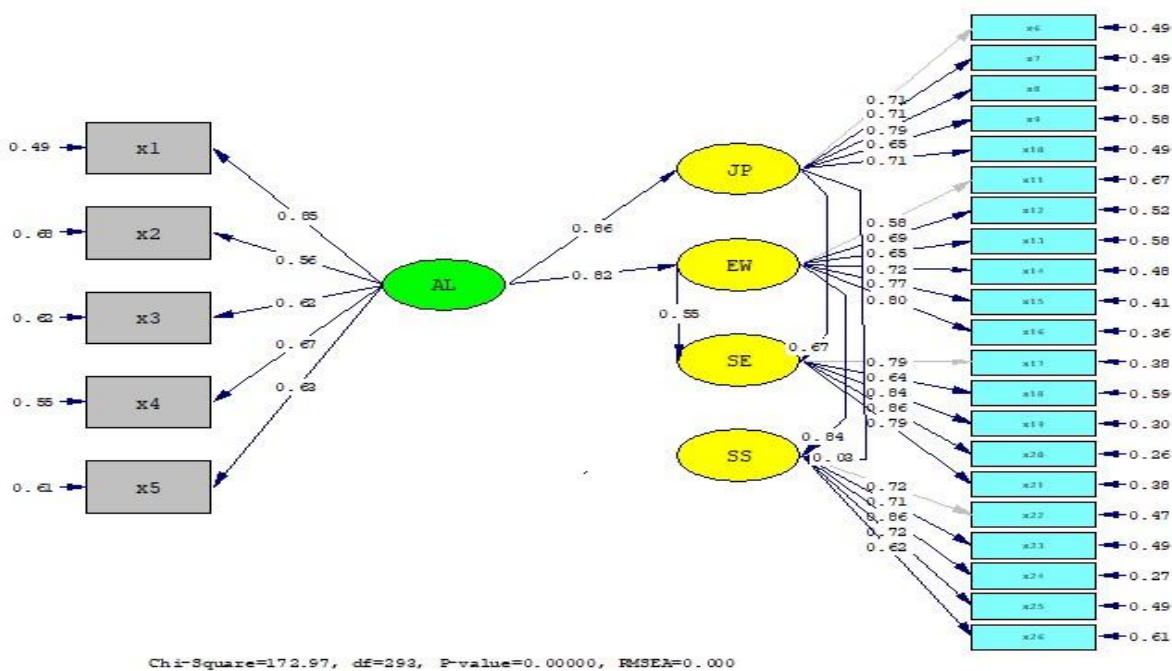
می‌باشد که از پنج قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، متغیر رهبری اصیل با ۵ سؤال، قسمت دوم متغیر مشارکت شغلی با ۵ سؤال، قسمت سوم نشاط در کار با ۶ سؤال، قسمت چهارم متغیر رضایت از محیط کار با ۵ سؤال، قسمت پنجم متغیر رضایت از نظارت با ۵ سؤال طراحی شده است. لازم بذکر است سؤال‌های بصورت بسته طراحی شده است و براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت برای متغیرهای تحقیق از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مقیاس بندی شده است. برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و و برای روایی سازه از شاخص (KMO) استفاده شد و مشخص شد که این پرسشنامه اعتبار لازم برای پژوهش را دارا می باشند. در تعیین پایایی پرسشنامه پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار محاسبه شده آن $0/902$ می باشد که با توجه به ضریب محاسبه شده می توان گفت که پرسشنامه طراحی شده از پایایی و ثبات لازم برخوردار است. در تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای $SPSS$ و لیزرل $8/8$ نتایج زیر بدست آمد از میان ۲۱۴ پاسخگویی که به پرسش‌های این تحقیق پاسخ گفته‌اند، ۹۳ نفر یعنی $43/5$ درصد زن و ۱۲۱ نفر یعنی $56/5$ درصد مرد هستند. بیشترین پاسخگویان مربوط به گروه سنی ۳۰-۴۰ سال (با مقدار $49/1$ درصد) است و پس از آن گروه سنی کمتر از ۳۰ سال (با مقدار $30/8$ درصد) است، حدود $13/1$ درصد پاسخگویان این تحقیق ۴۰-۵۰ سال و حدود $3/7$ درصد ۵۰-۶۰ سال، $3/3$ درصد بیشتر از ۶۰ سال هستند. پاسخگویانی که مقطع تحصیلی خود را لیسانس اعلام کرده‌اند با ۵۰ درصد بیشترین گروه پاسخگویان این تحقیق را تشکیل می‌دهند. ۳۵ نفر یعنی $16/4$ درصد کمتر از ۵ سال، ۵۸ نفر یعنی $27/1$ درصد ۱۰-۵ سال، ۵۹ نفر یعنی $27/6$ درصد ۱۰-۱۵ سال، ۶۲ نفر یعنی ۲۹ درصد بیشتر از ۱۵ سال سابقه کار دارند. در تحلیل توصیفی متغیرها، میانگین کل سؤالات متغیرها از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده، یعنی پاسخ دهندگان گزینه های موافق، کاملاً موافق را بیشتر

شاخص‌های برازش در محدوده مورد پذیرش، واقع شدند. بنابراین هر کدام از مدل‌ها بدون هیچ تغییری مورد پذیرش می‌باشد.

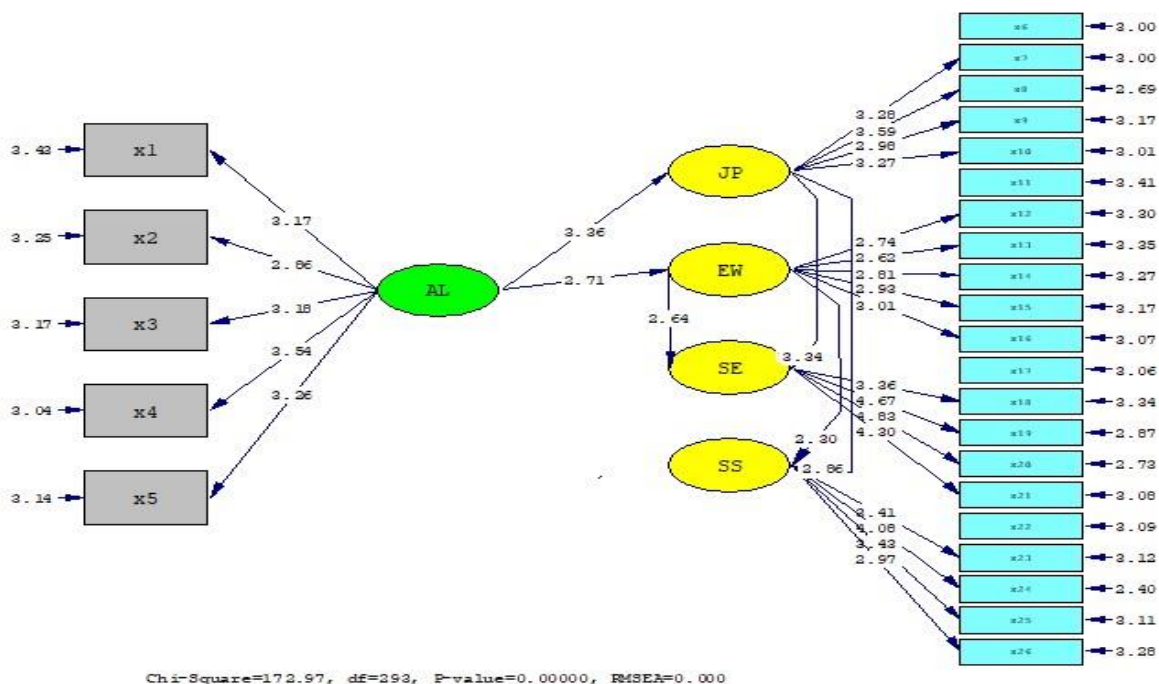
جدول ۲: گزیده ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	سطح تحت پوشش	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش تطبیقی	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
مقدار قابل قبول	بزرگتر از ۵ درصد	$GFI > .90$	$AGFI > .90$	$CFI > .90$	$RMSEA < .10$
رهبری اصیل	۱/۵۲	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۰۰۰
مشارکت شغلی	۱/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۵	۱/۰۰	۰/۰۰۰
نشاط در کار	۲/۸۸	۰/۹۸	۰/۹۵	۱/۰۰	۰/۰۰۰
رضایت از محیط کار	۲/۸۵	۰/۹۲	۰/۹۶	۱/۰۰	۰/۰۰۰
رضایت از نظارت	۱/۱۱	۰/۹۰	۰/۹۷	۱/۰۰	۰/۰۰۰
شاخص برازش مدل ترسیمی	۵۳۱/۹۷	۰/۹۳	۰/۹۸	۱/۰۰	۰/۰۰۰

شکل ۱ و ۲ مدل نهایی پژوهش است، این مدل با توجه به مدل مفهومی و با پشتوانه مبانی نظری تدوین شده است، این مدل در حالت Standard Solution و T-Valuse قرار دارد. همچنین مقادیر مربوط به بارهای عاملی در شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت Standard Solution



شکل ۳ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت T-Valus

جدول ۳- خلاصه ضرایب مسیر معادلات ساختاری این تحقیق را نمایش می‌دهد، در این جدول مقادیر هر دو مدل در حالت T و استاندارد آورده شده است.

جدول ۳- خلاصه ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری

T	ضریب β استاندارد شده	مسیر (Formative- Reflective)	
۳/۳۶	۰/۸۶	مشارکت شغلی (JP)	رهبری اصیل (AL)
۲/۷۱	۰/۸۲	نشاط در کار (EW)	رهبری اصیل (AL)
۳/۳۴	۰/۶۷	رضایت از محیط کار (SE)	مشارکت شغلی (JP)
۲/۸۶	۰/۶۳	رضایت از نظارت (SS)	مشارکت شغلی (JP)
۲/۶۴	۰/۵۵	رضایت از محیط کار (SE)	نشاط در کار (EW)
۲/۳۰	۰/۸۴	رضایت از نظارت (SS)	نشاط در کار (EW)

الگوی تحلیل مسیر و مقادیر جدول فوق ضریب استاندارد رهبری اصیل و نشاط در کار مقدار ۰/۸۲ و (T= ۲/۷۱) و (T = ۲/۷۱, > ۱/۹۶) که معناداری

۶. آزمون فرضیه‌ها

در ادامه برای آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. با توجه به

بر رضایت از نظارت را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه چهارم تأیید می‌شود. نشاط در کار بر رضایت از نظارت تأثیر معناداری دارد. ضریب استاندارد مشارکت شغلی و رضایت از محیط مقدار $0/67$ و $(T=3/34)$ و $(T=3/34, >1/96)$ که معنا داری تأثیر مشارکت شغلی بر رضایت از محیط را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه سوم تأیید می‌شود. مشارکت شغلی بر رضایت از محیط تأثیر معناداری دارد. ضریب استاندارد مشارکت شغلی و رضایت از نظارت مقدار $0/63$ و $(T=2/86)$ و $(T=2/86, >1/96)$ که معنا داری تأثیر مشارکت شغلی بر رضایت از نظارت را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه ششم تأیید می‌شود. مشارکت شغلی بر رضایت از نظارت تأثیر معناداری دارد.

تأثیر رهبری اصیل بر نشاط در کار را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه اول تأیید می‌شود. ضریب استاندارد رهبری اصیل و مشارکت شغلی مقدار $0/86$ و $(T=3/36)$ و $(T=3/36, >1/96)$ که معنا داری تأثیر رهبری اصیل بر مشارکت شغلی را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه دوم تأیید می‌شود. رهبری اصیل بر مشارکت شغلی تأثیر معناداری دارد. ضریب استاندارد نشاط در کار و رضایت از محیط مقدار $0/55$ و $(T=2/64)$ و $(T=2/64, >1/96)$ که معنا داری تأثیر نشاط در کار بر رضایت از محیط را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه سوم تأیید می‌شود. نشاط در کار بر رضایت از محیط تأثیر معناداری دارد. ضریب استاندارد نشاط در کار و رضایت از نظارت مقدار $0/84$ و $(T=2/30)$ و $(T=2/30, >1/96)$ که معنا داری تأثیر نشاط در کار

۷- بحث و نتیجه گیری

با توجه به هدف این تحقیق و براساس یافته‌های پژوهش به ویژه بر طبق نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نتایج پژوهش نشان می‌دهند که، شناسایی عوامل موثر بر بر جنبه‌های رضایت از محیط و رضایت از نظارت حائز اهمیت می‌باشد. نتایج و یافته‌های حاصل از ادبیات پژوهش و یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها و مدل نهایی پژوهش در فصل چهارم نشان دادند، بین هر یک از متغیرهای پژوهش رابطه معناداری وجود دارد. بدین ترتیب که رهبری اصیل بر نشاط در کار و مشارکت شغلی تأثیر معناداری دارد و نشاط در کار بر رضایت از محیط و رضایت از نظارت تأثیر معناداری دارد همچنین مشارکت شغلی بر رضایت از محیط و رضایت از نظارت تأثیر معناداری دارد با توجه به نتایج کلی پژوهش می‌توان بیان کرد که رهبری اصیل به عنوان یک سبک رهبری

تحول‌آفرین شناخته می‌شود که در آن رهبر به جای تمرکز بر وظایف، بر رشد و توسعه کارکنان و ایجاد یک محیط کار مثبت تمرکز می‌کند نتایج این تحقیق می‌تواند برای مدیران، سازمان‌ها و محققان مفید باشد. این نتایج می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا با اتخاذ سبک رهبری اصیل، محیط کاری مثبت‌تری ایجاد کرده و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند. همچنین، این تحقیق می‌تواند به محققان کمک کند تا درک بهتری از رابطه بین رهبری، نشاط در کار و رضایت شغلی پیدا کنند. از طرفی دریافتیم رهبری اصیل، سبکی از رهبری است که بر ارزش‌ها، اخلاق و توسعه مدیران و کارشناسان بانک کشاورزی استان تهران تمرکز دارد. رهبران اصیل، الگوهای اخلاقی هستند که به کارکنان این مجموعه انگیزه می‌دهند تا بهترین توانایی‌های خود را به کار گیرند و به اهداف سازمان کمک کنند. همچنین نشاط در کار نیز حالتی

- ایجاد فضایی با نور کافی، رنگ‌های شاداب، گیاهان و امکاناتی برای استراحت و تفریح.
- برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های گروهی مانند جشن‌ها، مسابقات، و دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت برای تقویت روحیه همکاری و همبستگی.
- ایجاد فرصت‌هایی برای تعاملات غیررسمی بین کارکنان، مانند اتاق استراحت مشترک یا برگزاری دوره‌های غیررسمی.
- به رسمیت شناختن و قدردانی از تلاش‌ها و دستاوردهای کارکنان، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی.
- برگزاری مراسم تقدیر برای کارکنانی که عملکرد برجسته‌ای داشته‌اند.
- علاوه بر پاداش‌های مالی، ارائه پاداش‌های غیرمادی مانند فرصت‌های رشد حرفه‌ای، تعطیلات اضافی یا انعطاف‌پذیری در ساعات کاری.
- ایجاد کانال‌های ارتباطی باز و منظم بین مدیران و کارکنان برای تبادل نظر و رفع مشکلات.
- ارائه جلسات منظم و خصوصی با هر یک از کارکنان برای بررسی پیشرفت‌ها، چالش‌ها و نیازهای آن‌ها.
- ایجاد فضایی امن برای کارکنان تا بتوانند به راحتی نظرات و پیشنهادات خود را با مدیران در میان بگذارند.
- آموزش مهارت‌های ارتباطی موثر به مدیران برای بهبود تعاملات آن‌ها با کارکنان.
- آموزش روش‌های مختلف انگیزش کارکنان و ایجاد انگیزه درونی در آن‌ها.
- آموزش اهمیت شناختن و قدردانی از تلاش‌های کارکنان و تأثیر آن بر رضایت شغلی.
- کمک به کارکنان برای تعیین اهداف شغلی و ایجاد برنامه‌های توسعه فردی.
- تشویق کارکنان به ارائه ایده‌های نو و حمایت از آن‌ها برای اجرای ایده‌هایشان.
- ارائه امکان کار از راه دور یا انعطاف‌پذیری در ساعات کاری برای کارکنانی که نیاز دارند.

روانی است که با احساس خوشحالی، علاقه‌مندی و انرژی در محیط کار همراه است. کارکنانی که در مجموعه بانک از نشاط بالایی برخوردارند، معمولاً عملکرد بهتری دارند، کمتر غایب می‌شوند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود نشان می‌دهند. همچنین دریافتیم که در مجموعه بانک کشاورزی رهبری اصیل تأثیر مستقیمی بر نشاط در کار و مشارکت شغلی کارکنان دارد. رهبرانی که از سبک رهبری اصیل استفاده می‌کنند، با ایجاد محیطی امن، حمایتی و مبتنی بر اعتماد، به کارکنان خود این امکان را می‌دهند تا به پتانسیل کامل خود دست یابند.

۸. ارائه پیشنهادات

- برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و سرپرستان به منظور آشنایی آن‌ها با مفاهیم رهبری اصیل و روش‌های اجرای آن در عمل.
- انتخاب و معرفی رهبرانی که به عنوان الگوهای رفتاری مناسب برای سایر کارکنان عمل کنند.
- ترویج ارزش‌هایی مانند صداقت، شفافیت، احترام متقابل و مسئولیت‌پذیری در سراسر سازمان.
- فراهم کردن منابع لازم، مانند زمان، اطلاعات و ابزارهای لازم برای مشارکت کارکنان.
- ایجاد حس مالکیت در کارکنان نسبت به کارشان و سازمان، به طوری که آن‌ها احساس کنند در موفقیت سازمان سهیم هستند.
- ایجاد فضاهایی برای بیان آزادانه ایده‌ها، نظرات و نگرانی‌های کارکنان، مانند جلسات منظم، صندوق‌های پیشنهاد یا پلتفرم‌های آنلاین.
- دادن فرصت به کارکنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کارشان، چه در سطح تیم و چه در سطح سازمان.
- به رسمیت شناختن و قدردانی از مشارکت‌های کارکنان، چه بزرگ و چه کوچک، می‌تواند انگیزه آن‌ها را برای مشارکت بیشتر افزایش دهد.

۹. منابع و مواخذ

- محمدی، پروانه، اردلان، محمد رضا، احمدی، محسن، عزیزی، احمد. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر مهارت‌افزایی با تاکید بر نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان. رهبری آموزشی کاربردی، ۳(۳)، ۶۹-۸۲. doi: ۱۰.۲۲۰۹۸/ael.۲۰۲۲.۱۱۴۷۲.۱۱۵۲
- ملایی، قدسی؛ بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: شهرداری تهران) ۱۴۰۱، مجله: مطالعات مدیریت و کار آفرینی «تابستان ۱۴۰۱، دوره هشتم - شماره ۲ (۹ صفحه - از ۲۳۱ تا ۲۳۹)
- هادبان نسب، علی و ابراهیم پور، مصطفی و نوع پسنداصیل، سیدمحمد، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رضایتمندی شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی (مورد مطالعه: اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان)، همایش بین المللی مدیریت نوین در افق ۱۴۰۴، تهران، ۲۹-۵۵۰۰۲۹. <https://civilica.com/doc/۵۵۰۰۲۹>
- Fila, L.S. Paik, R.W. Griffeth, D. Allen, Disaggregating job satisfaction: effects of perceived demands, control, and support, J. Bus. Psychol. ۲۹ (۴) (۲۰۱۴) ۶۳۹-۶۴۹, <https://doi.org/۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۸۶۹-۰۰۱۴-۹۳۵۸-۵>.
- G.H. Ironson, P.C. Smith, M.T. Brannick, W.M. Gibson, K.B. Paul, Construction of a job in general scale: a comparison of global, composite, and specific measures, J. Appl. Psychol. ۷۴ (۲) (۱۹۸۹) ۱۹۳-۲۰۰, <https://doi.org/۱۰.۱۰۳۷//۰۰۲۱-۹۰۱۰.۷۴.۲.۱>
- J.B. Bullock, J.M. Stritch, H.G. Rainey, International comparison of public and private employees' work motives, attitudes, and perceived rewards, Publ. Adm. Rev. ۷۵ (۳) (۲۰۱۵) ۴۷۹-۴۸۹, <https://doi.org/۱۰.۱۱۱۱/puar.۱۲۳۵۶>
- K. Weber, M.T. Dacin, The cultural توحیدی، پریسا؛ فرهادی، فرهاد؛ (۱۴۰۱)، با عنوان بررسی تاثیر رهبری اصیل و مشارکت شغلی بر قصد جابجایی کارکنان با نقش تعدیلگر رضایت شغلی (مورد مطالعه: اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرکرد) مجله: رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری « پاییز ۱۴۰۱ - شماره ۸۶ (۱۳ صفحه - از ۷۰۹ تا ۷۲۱)
- حسینی، سید صمد؛ نیکخواه تکمه‌دش، یونس؛ صنوبر، ناصر؛ ۱۳۹۹ با عنوان رابطه رهبری تحول‌گرا و سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی: نقش میانجی مشارکت شغلی در پرستاران، مجله: پژوهش‌های نوین روانشناختی « زمستان ۱۳۹۹ - شماره ۶۰ رتبه ج (وزارت علوم/۱۲) ISC صفحه - از ۳۲ تا ۴۳.
- دهقانی سلطانی، مهدی، شیری، اردشیر، فارسی زاده، حسین، طیبی، داراب، و فلاحی، فرشته. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر کسب مزیت رقابتی با تبیین نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی کارکنان. پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه)، ۳۲(۱) (مسلسل ۱۲۵)، ۱۰۷-۱۲۶. SID. <https://sid.ir/paper/۱۰۰۸۹۱/fa>
- زارع، رضا، ستوده زاده، فاطمه، فتحی زاده، علیرضا، بهمنی، اکبر، و میرمسعودی، سیدکوشا. (۱۳۹۷). رابطه میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی: بررسی نقش میانجی گری توانمندسازی روان شناختی در میان کارکنان بیمارستان های شهرستان اهواز. علوم پزشکی صدرا، ۶(۴)، ۲۸۷-۳۰۲. SID. <https://sid.ir/paper/۲۳۸۸۴۷/fa>
- سوداگر، اسما، ناستی زایی، ناصر. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط کاری با نقش میانجی روحیه در محیط کار. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، ۷(۲)، ۶۱-۷۲. doi: ۱۰.۲۲۱۰۸/ppls.۲۰۲۱.۱۲۷۷۱۱.۲۰۸۲

construction of organizational life: introduction to the special issue, *Organ. Sci.* ۲۲ (۲) (۲۰۱۱) ۲۸۷-۲۹۸, <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0632>. [۲۱] H.G. Rainey, *Understanding and Managing Public Organizations*, fifth ed., John Wiley & Sons, ۲۰۰۹.

P. Agarwal, S.M. Sajid, A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among public and private sector employees, *J. Manag. Res.* ۱۷ (۳) (۲۰۱۷) ۱۲۳-۱۳۶. [۲۴] Y. Markovits, A.J. Davis, D. Fay, R.V. Dick, The link between job satisfaction and organizational commitment: differences between public and private sector employees, *Int. Publ. Manag. J.* ۱۳ (۲) (۲۰۱۰) ۱۷۷-۱۹۶, <https://doi.org/10.1080/10967491.0.3756682>.

R.M. Kanter, *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, ۱۹۷۷. [۱۸] J.F. Volkwein, Y. Zhou, Testing a model of administrative job satisfaction, *Res. High. Educ.* ۴۴ (۲) (۲۰۰۳) ۱۴۹-۱۷۱,

R.R. Johnson, Police officer job satisfaction: a multidimensional analysis, *Police Q.* ۱۵ (۲) (۲۰۱۲) ۱۵۷-۱۷۶, <https://doi.org/10.1177/1098611112442809>

V. Ramos, F. Jordão, La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado [The relationship between work stress, sources of stress and coping strategies in public and private sectors], *Rev. Psicol. Del Trab. Las Organ.* ۳۱ (۱) (۲۰۱۵) ۱۱-۲۰, <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.008>

Y.-D. Wang, C. Yang, K.-Y. Wang, Comparing public and private employees' job satisfaction and turnover, *Publ. Person. Manag.* ۴۱ (۳) (۲۰۱۲) ۵۵۷-۵۷۳, <https://doi.org/10.1177/009102601204100310>