

فصلنامه جهان نوین

سال اول، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۷، صص ۱-۱۴ No 1, 2018, P 1-14

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

بررسی رابطه بین سبک های مدیریتی تحول آفرین در میزان افزایش رضایت کارکنان اداره بازرگانی بوکان

پریا غفوری^۱ لیلا محمودی^۲

چکیده

موضوع مورد بررسی در این تحقیق بررسی رابطه بین سبک های مدیریتی تحول آفرین با رضایت شغلی کارکنان در اداره بازرگانی شهرستان بوکان می باشد. جامعه آماری نیز کارمندان اداره بازرگانی شهرستان بوکان که از بین آنها ۶۰ نفر هستند که به روش تصادفی انتخاب شده اند. موضوع مورد بررسی از نوع همبستگی می باشد و مقیاس های به کار رفته نیز فاصله ای می باشند در این پژوهش از پرسش نامه رضایت شغلی و رهبری تحول آفرین (باس و اولیو ۱۹۹۷) استفاده شده است. و در جمع آوری و طبقه بندی اطلاعات از روش آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین سبک های رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی در سطح معنی داری ۰/۰۵ معنی دار بود و فرضیه اصلی تایید شد در حالی که بین فرضیه های فرعی از ۳ فرض موجود دو فرض مورد تایید واقع گشت و یک فرض رد گردید.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی^۲، رهبری^۴، تحول آفرین^۵

۱. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی

۲. کارشناس مدیریت بازرگانی mhayd1224@yahoo.com

مقدمه و بیان مساله

رهبری یکی از الزامات اصلی سازمان های مدرن که باید فعالیت های زیادی انجام دهد. یک خصیصه ی مهم که سازمان های موفق را از سازمان های ناموفق متمایز می کند رهبری اثر بخش و پویا می باشد. سبک رهبری رفتار های متداومی است که افراد در موقع کار با دیگران یا توسط دیگران از خود دارند و توسط دیگران درک خواهد شد (پورسلطانی زرنندی، ۱۳۸۷: ۶۳). تاثیر گذاری بر رفتار دیگران از طرق قدرت تخیل ممکن خواهد بود، قدرتی که تصور میشود برای دستیابی به منابع قدرت نیاز است. موقعیت رهبر مبتنی بر موقعیت مدیر و دفتر هست از طرفی رده بر مبنای قدرتیست که مهارت های شخصی مانند تخصص، صلاحیت و شایستگی و مدیریت اطلاعات را در گیر میکند (علاقه بند، ۱۳۸۴: ۵۵). اگرچه توانایی زندگی با دیگران منجر به ایجاد احترام و اعتماد متقابل می شود و ارتباطات موثر با افراد دیگر را حفظ می کند، با این وجود نیازمند یک سری مهارتهاست. چنین مهارتهایی از مطالعات رهبری اوهایو شروع شد که در آن موضوعات تحت بررسی فردی در دفعات مختلف تحت عناوینی مانند اجتماعی ارتباطات عاطفی و مهارتها معرفی شده بودند (نریمانی، ۱۳۸۷: ۸۲).

در مجموع این سری مهارتهای بین فردی در ارتباط با توانایی مدیران و رهبران در مورد دوستی و صمیمیت با مردم و درک احساسات آنها و احتیاج آنها به کمک و استقرار احترام و اعتماد متقابل، ارتباطات تجویزی و موثر بین پیروان و رهبران وجود خواهد داشت (همان).

۳. Job Satisfaction

۴. Leadership

۵. Transformative

به عبارت دیگر، رهبری ذاتا یک فرآیند احساسی است که به رهبران اجازه می دهد شرایط احساسی خودشان که به احساسات شکل می دهد، بشناسند و سپس تلاش کنند بدرستی به وضعیت هیجانی پیروان شکل دهند (نیک بخت، ۱۳۸۷:۴۹).

بحث رهبری و تأثیر آن بر اثر بخشی سازمان مدت مدیدی است که مورد بررسی و بحث صاحب نظران این رشته بوده است. به طوری که متخصصان رهبری راههای مختلفی را برای شناخت موضوع رهبری و ارتباط آن با اثر بخشی سازمان انتخاب کرده اند و تئوری های متعددی را ارائه نموده اند (پرداخت چی و همکاران، ۱۳۸۰:۳۲۱).

شروع مباحث علمی رهبری با تئوری های شخصیتی بوده و سپس تئوری های رفتاری و اقتضایی رهبری برای تشریح بیشتر موضوع بیان شده است (نورشاهی، ۱۳۸۵:۳۵). ولی در سال های اخیر بویژه دهه ۹۰ میلادی بار دیگر بحث تئوری های شخصیتی را مورد توجه قرار داده اند جدیدترین نظریات ارائه شده در مقالات رهبری حاکی از آن است که برای اینکه فرد بتواند رهبر مؤثری باشد، باید هوش هیجانی خاصی داشته و یا از توانایی های هوش هیجانی بالاتری برخوردار باشد (ملک زاده، ۱۳۸۴:۲۷۲).

امروزه اکثر سازمان ها برای حفظ موقعیت رقابتی خود نیاز به تغییرات سریع دارند و تغییرات سریع مستلزم آن است که سازمان ها دارای رهبران و کارکنانی باشند که انطباق پذیر بوده و به صورت مؤثر کار کنند، رهبران مؤثر کسانی می باشند که نتایج را در یک چارچوب زمانی معین بدست آورند تا برای کار خود مؤثر واقع شوند (کوهستانی، ۱۳۸۰:۲۱).

علاوه بر این تئوری های جدید رهبری و توانایی تأثیرگذاری رهبران بزرگ بر روحیه افراد همچنین به ایجاد انگیزه در آنها تأکید دارند که چیزی جدا از مبادله پاداش در برابر عملکرد است (همان).

رهبری تحول آفرین با ایجاد انگیزش، خودیابی (انگیزش های شخصی سطح بالاتر) و اعتماد به نفس، انجام کار بیشتر از آنچه انتظار می رود را باعث می شود. (کلاگری، ۱۳۸۶:۶۷)

شناسایی و توسعه رهبران مؤثر به عنوان مقدم‌ترین فعالیت برای سازمان‌ها شناخته شده است. با بررسی تحقیقات و مقالات منتشر شده در زمینه مدیریت این عقیده تقویت می‌شود که رهبری موضوعی است که بیشترین تحقیقات و بحث‌ها در علوم سازمان راجع به آن انجام شده است (علاقه‌بند، ۱۳۸۴: ۵۵).

در این تحقیق به دنبال یافتن این جواب هستیم که آیا بین سبک رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنا دارای وجود دارد؟

ادبیات پژوهش

یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها و پژوهشگران در چهار دهه ی پیش، رهبری بوده است و تلاش بر آن بوده که این پدیده را با تعدادی از معیارهای دانشگاهی عملی کنند. یکی از جدیدترین رویکردها که برای مطالعه ی رهبری پدید آمده است، مدل رهبری تحول آفرین - مراوده ای طراحی شده توسط بس (۱۹۸۵) و عملیاتی شده از سوی بس و آوولیو (۱۹۹۵) می باشد. جیمز مک گریگور برنز (۱۹۷۸) اولین کسی بود که در کتاب خود با نام «رهبری» اصطلاحات رهبری مراوده ای و تحول آفرین را به کار برد. این اصطلاحات به سرعت درحوزه های مدیریت سازمانی به کار گرفته شد (زندى پور وهمکاران، ۱۳۸۵: ۹۳).

برنز (۱۹۷۸) اولین بار ، بین رهبران تحول آفرین و مراوده ای تمایز قایل شد. رهبران تحول آفرین نیازها و انگیزه های پیروان را بالا می برند و باعث تغییر برجسته در افراد ، گروه ها و سازمان ها می شوند . رهبران مراوده ای نیازهای فعلی زیردستان را نشانه رفته و توجه زیادی به تهاتر دارند (همان).

پیرو تحقیقات برنز، در سال ۱۹۸۵، بس مدلی از رهبری ارائه داد که برای موقعیت های ثبات و تحول سازمانی، به ترتیب رهبری مراوده ای و تحول آفرین را تجویز می کرد. بس و آوولیو در سال ۱۹۹۵ این مدل را گسترش دادند و ابعاد رهبری تحول آفرین و رهبری مراوده- ای را مشخص کردند و حتی این مدل را در قالب پرسش نامه ای با نام «پرسش

نامه چندعاملی رهبری» به صورت عملیاتی درآوردند. بس، رهبر تحول آفرین را کسی می داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه‌ی مثبتی با زیردستان برقرار و کارکنان را تشویق می کند که از نیازهای شخصی فراتر بروند و در زمینه‌ی تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول آفرین زیردستان خود را بر می انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (تندنویس، و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۱۳).

از نظر برنز، رهبری تحول آفرین فرایندی است که در آن رهبران و پیروان همواره در تلاشند تا توان روحی و قوای انگیزشی یکدیگر را به سطوح بالاتری ارتقاء دهند. در این فرایند رابطه متقابل و رو به رشدی بین رهبر و پیروان در جریان است. همچنین به نظر وی رهبری تحول آفرین توسط هر کس با هر موقعیت در سازمان قابل اجرا است (همان).

محققان و صاحب نظران رهبری تحول آفرین، جنبه‌های متفاوت و متنوعی را از ارزیابی این رهبران بدست آورده‌اند که همگی دارای یک دیدگاه مشترک بوده‌اند. بدین معنی که رهبران اثربخش، ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های پیروانی که مشتاق فعالیت فراتر از انتظارات هستند را متحول می‌کردند. بس در ادامه تحقیقات خود درباره رهبری تحول آفرین، پرسشنامه‌ای را تحت عنوان «پرسشنامه رهبری چند عاملی» بکار گرفت. این پرسشنامه علاوه بر ارزیابی رهبران از رویکرد تحول آفرینی، به سنجش رهبری از دیدگاه تبادلی و مداخله‌گر نیز می‌پرداخت (رتوفی، ۱۳۸۲: ۷۳).

بطور اساسی رضایت شغلی عبارت است از حد احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است. این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد و احساس خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی به سر می‌برند، یا رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و باورهایی است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (معیدفر و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۴۱). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می

گردد (ملک‌زاده، ۱۳۸۴: ۲۷۳). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (همان).

با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت: رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن به شغل خود دل‌گرمی و وابستگی پیدا می‌کند. رضایت شغلی حالتی مطبوع و خوشایند، عاطفی و مثبت که حاصل از رضایت از شغل است. مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود (همان).

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، لذت‌مطلوبی را برای فرد تامین کند او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت‌مطلوبی را به فرد ندهد، در این حال او از کار خود راضی یا خشنود نبوده و درصدد تغییر و یا ترک آن بر می‌آید (کلدی، ۱۳۸۲: ۱۱۲).

روست و کیاروچی در سال ۲۰۰۵ از طریق مقیاس خود گزارشی هوش احساسی، به رابطه هوش احساسی با سبک رهبری پرداختند. آنها ۱۴ نفر از مدیران اجرایی سازمان‌های بخش خدمات دولتی استرالیا را انتخاب و از سه مولفه سنجش شخصیت، مدیریت توانایی شناختی و اثربخشی رهبری استفاده کردند. نتایج حاکی از آن بود که مدیران دارای هوش احساسی بالا به احتمال بیشتری بر نتایج مورد انتظار کسب و کار خود نائل آمده و توسط زیردستان و هیئت‌مدیره به عنوان رهبر اثربخش قلمداد می‌شوند، هم‌چنین، ظرفیت ادراک هیجانات نیز می‌توانست، رهبری اثربخش را پیش‌بینی کند (صبوری، ۱۳۸۰: ۱۷۱).

پتریمولکس (۲۰۰۱) بیان می‌کند با مطالعه شایستگی‌های هوش احساسی مدیران اثربخش می‌توان، سطح عملکرد ایده‌آل آنان را کشف نمود. وی طبق پژوهشی اضافه می‌کند برتری مدیران ارشد بر مدیران پائین‌تر، شامل یک سوم مهارت فنی و دو سوم شایستگی هوش احساسی است. در مشاغل نه چندان پیچیده، مدیر ارشد ۱۲ برابر مدیر معمولی و ۸۵ برابر مدیر میانی، کارایی دارد. بنابراین اکثر مدیران ارشد در مشاغل پیچیده به میزان وسیع‌تری از مدیران میانی کارا تر می‌باشند (گولمن، ۲۰۰۲: ۳۳).

تحقیقات کلاگری و خدام (۱۳۸۶)، نشان داد که آن دسته از کارکنانی که سبک رهبری سرپرستاران خود را وظیفه‌گرا می‌دانستند، در مقایسه با افراد معتقد به مدیریت پرستاری تحولی، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بودند هر چند که این تفاوت از نظر آماری معنادار نبود. ضمن اینکه آنان میان سبک رهبری سرپرستاران و رضایت پرستاران رابطه معنادار پیدا نکردند.

امیرکبیری و همکاران (۱۳۸۵)، میان هر دو سبک رهبری تبدلی و تحولی با رضایت شغلی معلمان ورزش زن رابطه معنادار پیدا کردند. از این جهت آنان پیشنهاد می‌دهند که مدیران با توجه به ویژگیهای زیردستان و مختصات سازمان از سبک‌های گوناگون رهبری بهره بگیرند.

روش تحقیق

با توجه به چهارچوب‌های تحقیق و همچنین با عنایت به موضوع تحقیق که قصد دارد رابطه بین رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی را بررسی کند روش تحقیق از نوع پیمایشی_ همبستگی می‌باشد.

در این پژوهش از پرسشنامه رضایت شغلی و رهبری چند عاملی استفاده شده است و در جمع‌آوری و طبقه‌بندی اطلاعات از روش آماری توصیفی جداول و فراوانی و میانگین و آمار استنباطی (آزمون استود بنت و همبستگی) برای فضاهای زیر استفاده شده است.

یافته ها

فرضیه ۱: بین رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

در تحلیل داده‌های بدست آمده از روش همبستگی استفاده شد. که نتایج حاصله درجداول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱: همبستگی رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی

آماره	رهبری تحول آفرین	سطح معنی داری
آزمون همبستگی	*۰/۱۹۱	۰/۰۴۵

نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی همبستگی وجود داشت. لذا می توان ادعا

کرد که بین رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه موجود تایید می شود.

فرضیه ۲: بین رهبری تبدالی بر رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

در تحلیل داده‌های بدست آمده از روش همبستگی استفاده شد. که نتایج حاصله درجداول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۲: همبستگی رهبری تبادلی با رضایت شغلی

آماره	رهبری تبادلی	سطح معنی داری
آزمون همبستگی	۰/۲۰۸*	۰/۰۱۱

نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین رهبری تبادلی با رضایت شغلی همبستگی وجود داشت. لذا می توان ادعا کرد

که بین رهبری تبادلی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه موجود تایید می شود .

فرضیه ۳: بین رهبری عدم مداخله بر رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

در تحلیل داده‌های بدست آمده از روش همبستگی استفاده شد . که نتایج حاصله درجداول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۳: همبستگی رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی

آماره	رهبری عدم مداخله	سطح معنی داری
آزمون همبستگی	۰/۰۶۶	۰/۶۱۸

نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی همبستگی وجود نداشت. لذا می توان

ادعا کرد که بین رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه موجود رد می شود .

در این قسمت در تحلیل یافته ها مواردی را نیز به نتایج اضافه نموده ایم:

آیا بین سبک های رهبری تحول آفرین در کل با رضایت شغلی کارکنان اداره بازرگانی رابطه معناداری وجود دارد.

در تحلیل داده‌های بدست آمده از روش همبستگی استفاده شد . که نتایج حاصله درجداول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۴: همبستگی سبک های رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی

آماره	سبک های رهبری تحول آفرین	سطح معنی داری
آزمون همبستگی	۰/۲۶۴*	۰/۰۴۲

نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین سبک های رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی همبستگی وجود داشت. لذا می توان ادعا کرد که بین سبک های رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه موجود تایید می شود.

آیا رضایت شغلی در بین زنان و مردان اداره بازرگانی بوکان تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی این سوال از آزمون تی استودنت استفاده نمودیم.

منبع تغییرات	میانگین	درجه آزادی	انحراف معیار	T	معنی داری
زنان	۱۴۶/۴۸	۵۸	۲۶/۹۷۷	۳/۳۹۰	۰/۰۹۷
مردان	۱۱۷/۳۱	۵۸	۳۴/۰۵۶		

مقدار T محاسبه شده نشان می دهد که تفاوت رضایت شغلی در بین زنان و مردان در سطح معنی داری ۰/۰۹۷ معنی دار نیست.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که از جداول یعنی تحلیل نتایج به دست آمده بر ما معلوم شد که از ۳ فرضیه پژوهش ۲ فرضیه مورد تایید و ۱ فرضیه رد گردید ، به دان معنا که بین فرضیه های ۱ و ۲ یعنی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رهبری تبدیلی بر رضایت

شغلی رابطه معناداری وجود دارد و در سطح معنی داری ۰/۰۵ معنی دار هستند در واقع هرچه کارمندان سطح رهبری تحول آفرین و رهبری تبدالی بیشتری داشته باشند دارای رضایت شغلی هستند اما فرضیه ۳ رابطه معناداری وجود نداشت بدان معنا که بین رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد و همچنین در یافته های پژوهش دریافتیم که فرضیه کلی یعنی بین سبک های رهبری تحوا آفرین با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اما بین رضایت شغلی در بین زنان و مردان اداره بازرگانی بوکان تفاوت معنادار وجود ندارد .

با توجه به نتایج و یافته های تحقیق از این قبیل پیشنهاد می گردد که مطالعاتی بیشتر در زمینه رهبری تحول آفرین صورت بپذیرد و از آنجا که این مهم در عرصه جدید مدیریت بسیار حائز اهمیت می باشد.



منابع:

۱. امیرکبیری، علیرضا، خدایاری، ابراهیم، نظری، فرهاد، و مرادی، محمد، (۱۳۸۵) بررسی رابطه بین سبکهای رهبری تحول آفرین و تبادلی باتعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه فرهنگ مدیریت، شماره ۱۴، صص. ۱۳۱-۱۱۷.
۲. بحرالعلوم، حسن، امیرتاش، علی محمد، خبیری، محمد و تندنویس، فریدون (۱۳۸۱) ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران، المپیک، ۱۰ (۲-۱)، صص. ۹۴-۸۳.
۳. پورسلطانی زرندی، حسین (۱۳۸۷) مقایسه سبکهای رهبری تحول گرا و عمل گرای مسئولین هیات های ورزشی استان گیلان، پژوهش در علوم رفتاری، صص ۲۰۵-۱۹۶.
۴. خوی نژاد، غلامرضا (۱۳۸۰) روشهای پژوهش در علوم تربیتی، تهران: سمت.
۵. رثوفی، محمد حسین (۱۳۸۲) مدیریت عمومی و آموزشی، مشهد، ناشر: مولف.
۶. زردشتیان، شیرین، تندنویس، فریدون؛ هادوی، فریده، خبیری، محمد (۱۳۸۸) ارتباط بین سبک رهبری تحول گرا و عمل گرای مربیان با انگیزش اجتناب از شکست بازیکنان لیگ برتر بسکتبال ایران، علوم حرکتی و ورزش، ۱۳(۷)، صص: ۱۲۵-۱۱۱.
۷. زندی پور، طیبه، نجفلویی، فاطمه و یادگاری، هاجر (۱۳۸۵) رابطه منبع مهار شغلی و گذشت با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه الزهرا (س)، مطالعات روان شناختی، ۲(۳-۴)، ۱۰۷-۹۳.
۸. صبوری، منوچهر (۱۳۸۰) جامعه شناسی سازمانها (بوروکراسی مدرن ایران)، تهران: انتشارات سخن.

۹. علاقه‌بند، علی (الف، ۱۳۸۴) مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.
۱۰. علاقه‌بند، علی (ب، ۱۳۸۴) مقدمات مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.
۱۱. کلاگری، شهره؛ خدام، حمیرا (۱۳۸۶) رابطه بین شیوه‌های رهبری مدیران پرستاری و میزان رضایت شغلی پرستاران، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی گرگان، ۹(۳)، ۶۵-۶۸.
۱۲. کلدی، علیرضا؛ عسگری، گیتا (۱۳۸۲) بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، روانشناسی و علوم تربیتی، ۳۳(۱)، ۱۲۰-۱۰۳.
۱۳. کوهستانی، حسین علی؛ شجاعی فر، حبیب اله (۱۳۸۰) رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، دانش و توسعه، ۱۳، ۲۶-۱۱.
۱۴. معیدفر، سعید؛ ذهانی، قربان علی (۱۳۸۴) بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در شهر نیشابور، مجله جامعه شناسی ایران، ۶(۱)، ۱۵۰-۱۳۵.
۱۵. ملک‌زاده، فریده و دیگران (۱۳۸۴) تاثیر تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون اهواز، ۴(۴)، ۲۷۶-۲۷۱.
۱۶. نریمانی، محمد؛ خانبازده، مژگان؛ فرزانه، سعید (۱۳۸۷) بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اردبیل، ۷(۱)، ۸۳-۷۷.
۱۷. نورشاهی، نسرین؛ یمنی، محمد (۱۳۸۵) مطالعه رابطه بین پیامدهای رهبری و سبک رهبری تحولی رؤسای دانشگاه‌های ایرانی و نهادهای آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۱، ص.

۱۸. نیک بخت، اکرم؛ سیادت، سید علی؛ مقدم، اعظم (۱۳۸۷) بررسی و مقایسه بین مؤلفه‌های رهبری چندگانه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه آموزش عالی، ۱(۲)، صص. ۴۴-۵۷.

۱۹. Goleman, D. Boyatzis, R & McKee, A. (۲۰۰۲) «Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence», the LeadershipQuarterly, No.۲۱۷(۲۰۰۳)۱-۴.

