

رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران با بهزیستی روانی کارکنان^۱

The Relation between Manager's Leadership Style with Staff's Psychological Well-being

Malek Mirhashemi PhD.

Dept. of Psychology, Islamic Azad University,
Roudehen Branch, Rodehen, Iran

Giti Najafzadeh Ojghaz MA.

Dept. of Psychology, Islamic Azad University,
Roudehen Branch, Rodehen, Iran

Abstract

The main aim this study was examining the relation between manager's leadership style with staffs of psychology well-being in orphans child care central of welfare organization in Tehran province. **Methods:** The research method used was based on the assumptions of correlational studies. Statistical population including working staff in orphans child care central of welfare organization in Tehran province. The sample (N= 201), using stratified randomly method was chosen. Research's instruments were including multifactor leadership questionnaires (MLQ) of Alive and Bass (1997 and personal index well-being of adults (PIW-A, 2006). **Results:** Data analysis with multiple Pearson and multiple regression coefficient showed that the two transformational and transactional, only the transactional manager's leadership style had a meaningful significant relation with psychology well-being staffs. There was no meaningful significant relation between the transformational and transactional manager's leadership style and psychology well-being female staffs. But, there was no significant relation between transformational and transactional manager's leadership style in males.

Keywords: leadership style, transformational, transactional, psychological well-being.

دکتر مالک میر هاشمی (نویسنده مسئول)

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، گروه روان شناسی، رودهن

گیتی نجف زاده اوجغاز

کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، گروه روان شناسی،

رودهن

چکیده

هدف: بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران با بهزیستی روانی کارکنان مراکز نگهداری کودکان بی سرپرست سازمان بهزیستی استان تهران هدف اساسی این مطالعه بود. روش: روش تحقیق به کار رفته بر مبنای مفروضه تحقیقات همبستگی و جامعه آماری متشکل از کارکنان شاغل در مراکز نگهداری کودکان بی سرپرست سازمان بهزیستی استان تهران بود. نمونه مورد مطالعه (N = 201) با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های سبک رهبری چند عاملی باس و اولیو (۱۹۹۷) و مقیاس بهزیستی شخصی بزرگسالان (PIW-A) ۲۰۰۶ بود. نتایج: تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین دوسبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا تنها سبک رهبری عمل‌گرا مدیران با بهزیستی روانی کارکنان همبستگی معنادار دارد. بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران با بهزیستی روانی کارکنان زن همبستگی معنادار مشاهده نشد. حال آن‌که، همبستگی بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران با بهزیستی روانی کارکنان مرد معنادار بود.

واژه‌های کلیدی: سبک رهبری، تحول‌گرا، عمل‌گرا، بهزیستی روانی

Received: August 13, 2012 تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۵/۲۳

Accepted: October 13, 2012 تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۸/۱

مقدمه

تقریباً همه ما بخش اعظم زندگی خود را در محیط‌های سازمانی سپری می‌کنیم. بیش از ۸۰ درصد جمعیت طی حیات خود در گونه-ای سازمان به کار اشتغال دارند. کار تجربه‌ای است که اکثریت ما آن را کسب می‌کنیم و جنبه‌ای از زندگی است که صرف‌نظر از منابع مالی برخی از نیازهای بدنی و روانی اساسی آدمی نظیر تماس اجتماعی و احساسات خود ارزشمندی را ارضامی‌کنند (میچل^۲، ۱۹۸۷؛ سلیمان نژاد، ۱۳۸۴).

اغلب روان‌شناسان بر این باورند که وجود روابط خوب در محیط کار به منزله عامل بنیادی سلامت فرد و سازمان محسوب می‌شود. موفقیت هر سازمان در تحقق اهداف از پیش تعیین شده در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های موثر رهبری مدیر است (استورا^۳، بی تا/۱۳۷۷؛ پورسلطانی زرنندی، ۱۳۸۷). رهبری بیشتر با جنبه‌های انسانی مدیریت سرو کار دارد و فرایندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی موثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل کند و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب نماید. از این رو، رهبری در مفهوم سازمانی آن به عنوان جزئی مجزا و مستقل از مدیریت مطرح نبوده، بلکه یکی از وظایف عمده و اصلی آن به شمار می‌آید. هر مدیری، علاوه بر وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل، باید انجام این وظیفه یعنی هدایت افراد سازمان را نیز عهده دار شود. سبک‌های رهبری تحول‌گرا^۴ و عمل‌گرا^۵ از جمله شیوه‌های نوین رهبری به شمار می‌آیند که توسط مدیران برای اداره امور اتخاذ می‌شود (موسی خانی و منشی‌زاده ناین، الف ۱۳۸۵؛ الوانی، ۱۳۹۰).

نظریه تحول‌گرا یادآور جدید رهبری، تحت عناوینی همچون "توانمند سازی"^۶، "هماهنگ‌سازی"^۷، و نظایر آن نامیده شده است. این نظریه عموماً نقش رهبر سازمانی (مدیر اجرایی) را به عنوان کسی که قدرت ویژه الهام‌دهی دارد، بیان می‌کند (لاندی^۸ و کاولینگ^۹، ۱۹۹۶). رهبران تحول‌گرا، تغییردهنده یا تبدیلی، به رهبرانی می‌پردازد که نفوذی بسیار قوی یا غیر عادی بر پیروان دارند. این نظریه با تمرکز بر ویژگی‌های رهبر در صدد است که مشخص کند رهبران چگونه بر پیروان خود تاثیر می‌گذارند و آنان را به صورت غیر عادی شیفته خویش می‌کنند. رهبران تحول‌گرا پیروان خود را ترغیب می‌کنند که به خاطر سازمان از علائق خود بگذرند و قادرند نفوذی عمیق و فوق‌العاده بر پیروان خود داشته باشند. اینان رهبرانی هستند که به مسائل و نیازهای پیروان برای پیشرفت توجه دارند و توانایی تهییج، ایجاد انگیزه و تلقین به پیروان برای اعمال تلاش اضافی برای دست یافتن به اهداف را دارند. رهبر تحول‌گرا پیوسته تلاش می‌کند به افراد این توانایی را بدهد که بتوانند امور متداول و حتی اموری را که رهبر بنیان نهاده است زیر سوال ببرند (اسپکتور^{۱۰}، ۱۳۸۹/۲۰۰۶؛ رابینز^{۱۱} و دی سنزو^{۱۲}، ۱۳۸۴/۱۹۹۸).

در رهبری عمل‌گرا یا تبدیلی، رابطه قراردادی است. رهبران به عملکردها توجه می‌کنند تا در ازای عملکرد خوب پاداش‌های مناسب بدهند. دقت می‌کنند کارها طبق معیارها و مقررات باشد. تنها هنگامی دخالت می‌کنند که معیارها رعایت نشود (تدبیری و شفیع‌زاده،

²-Mitchell

³-Stora

⁴-transformational leadership

⁵-transactional leadership

⁶- empowerment

⁷-setting the tone

⁸-Lundy

⁹-Cowling

¹⁰-Spector

¹¹-Robbins

¹²-Decenzo

۱۳۸۶). این نظریه با مبادله‌های روزانه بین رهبران و زیردستان سر و کار دارد و برای دستیابی به عملکرد عادی مورد توافق رهبران و زیردستان لازم است. این مبادله‌ها با پاداش‌های اقتضایی، مدیریت فعال بر مبنای اصل استثناء، مدیریت انفعالی بر اساس اصل استثناء و عدم مداخله در رابطه است (شرمرهورن^{۱۳}، هانت^{۱۴} و اوزبورن^{۱۵}، بی تا/۱۳۸۶). شواهد موجود نشان می‌دهد که رهبران تحول‌گرا نسبت به رهبران عمل‌گرا برتری‌های زیادی دارند و موفق‌تر هستند و با میزان کم‌تر نقل و انتقال کارکنان با بهره‌وری بالاتر و رضایت شغلی بیشتر کارمندان روبه‌رو هستند (رایتز و دی سنزو، ۱۳۸۴/۱۹۹۸). در یک نظام سلسله‌مراتبی، اگر سبک رهبری مدیر با ذوق و سلیقه کارکنان انطباق داشته باشد فشار کمتری بر آنان وارد می‌شود ولی، اگر انتظارات کارکنان با سبک مدیر سازگار نباشد کارکنان به تناسب میزان عدم سازگاری، فشار بیشتری تجربه می‌کنند (رضاییان، الف، ۱۳۹۰). این فشارهای روانی رویدادهایی هستند که بهزیستی جسمی یا روان‌شناختی فرد را به خطر می‌اندازند (کرتیس^{۱۶}، ۱۳۸۸/۲۰۰۰).

بهزیستی روانی^{۱۷} با سوالاتی درباره رضایت کلی از زندگی، داشتن احساس معنا در زندگی، خوشحالی و نشانه‌های افسردگی سنجیده می‌شود، و رویکردی است که بر شادکامی و یا رضایت از زندگی تمرکز داشته و به طور گسترده برای سنجش کیفیت زندگی (ویک استروم^{۱۸} و همکاران، ۲۰۱۱؛ رینگ^{۱۹}، هوفر^{۲۰}، مک گی^{۲۱}، هیچکی^{۲۲} و بویل^{۲۳}، ۲۰۰۷). بهزیستی روانی اصطلاحی است که برای نشان دادن انواع حیطه‌ها از جمله وضعیت سلامت، توان انجام فعالیت‌های زندگی روزمره، جایگاه نقش کاری، وجود فرصت‌هایی برای دنبال کردن علایق تفریحی، کارکرد اجتماعی در دوستی‌ها و روابط با دیگران، دسترسی به منابع مراقبت از سلامت، معیارهای زندگی و سلامت عمومی، به کار می‌رود (کار، ۱۳۸۵/۲۰۰۴).

بهترین تعریف در زمینه بهزیستی روانی راریف^{۲۴} ارائه کرده است که آن را شامل بر شش مولفه می‌داند (لین لی^{۲۵}، مالت بای^{۲۶} و اوسبورن^{۲۸} و هارلینگ^{۲۹}، ۲۰۰۹). این مولفه‌ها عبارتند از خود مختاری: یعنی خود پیروی و توانایی پایداری و مقابله با فشارهای اجتماعی بر اساس افکار و عمل در راه‌های مشخص و قطعی. تسلط بر محیط: احساس کنترل و توانایی استفاده موثر از فرصت‌ها؛ رشد شخصی: احساس رشد و گشودن راه‌هایی برای تجربیات جدید؛ ارتباط مثبت با دیگران: رضایت کامل همراه با اعتماد در روابط با دیگران؛ هدفمندی در زندگی: احساس هدایت و حفظ باورها که به زندگی معنا می‌بخشد، خویش‌بینی: امکان نگرش مثبت نسبت به خود و احساس مثبت درباره زندگی را ایجاد می‌کند (جوزف^{۳۰}، و همکاران، ۲۰۱۲). هیچ یک از این ابعاد جدا از هم عمل نمی‌کنند. هنگامی که شخصی از سطح عالی بهزیستی یا سلامت مطلوب برخوردار است، تمام ابعاد به صورت به هم پیوسته و متحد با

¹³-Schermerhorn

¹⁴-Hunt

¹⁵-Osborn

¹⁶-Curtis

¹⁷-Psychology well-being

¹⁸-Wikstrom

¹⁹-Ring

²⁰-Hofer

²¹-Mcgee

²²-Hickey

²³-Boyle

²⁴-Ryff

²⁵-Linley

²⁶-Maltby

²⁷-Wood-

²⁸-Osborn

²⁹-Hurling

³⁰-Joseph

هم کار می‌کنند. از این رو، محیط کار، مدرسه، خانواده و جامعه و ابعاد جسمی، عاطفی، فکری، حرفه‌ای و اجتماعی بهزیستی همه به صورت سازگار با هم هم‌نوایی دارند و همانند اعضای ارکستری هستند که از یک قاعده و یک رهبر و یک متن موسیقی تبعیت می‌کنند (معانی، ۱۳۷۹).

به طور کلی، مطالعات نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری مدیران با عواملی چون بهزیستی روانی (نیلسن^{۳۱} و مانیر^{۳۲}، ۲۰۰۹؛ نیلسن و دانیلز^{۳۳}، ۲۰۱۲؛ کلوی^{۳۴}، وی گند^{۳۵} مک کی^{۳۶} و داس^{۳۷}، ۲۰۱۳)، بهداشت روانی (آرزومند صومعه‌سرای، ۱۳۸۸؛ حقانی، عزیزی و رسولی‌نژاد، ۱۳۸۹؛ بحرانی، ۱۳۸۳؛ کلایی، ۱۳۸۵)، سلامت روانی (درامای، ۱۳۹۱؛ بخشایش و آذر نیباد، ۱۳۹۱)، رضایت شغلی (پی هی^{۳۸}، صادقی و الیاس، ۲۰۱۱؛ شکبیا، ۱۳۸۳؛ براون^{۳۹}، پیس^{۴۰}، ویس ویلر^{۴۱}، فری^{۴۲}، ۲۰۱۳) کیفیت زندگی کاری (جمشیدی، ۱۳۸۹)، کارایی کارکنان (قابقور، ۱۳۸۴)، فرسودگی شغلی (سید قراعی و عباس‌زاده، ۱۳۸۸) همبستگی معنادار دارد. کلوی، تورنر^{۴۳}، بارلینگ^{۴۴} و لوقلین^{۴۵} (۲۰۱۲) نشان دادند که اعتماد رهبر نقش میانجی میان ارتباط مثبت بین درک رهبری تحول‌گرای مدیران و بهزیستی روانی کارکنان ایفا می‌کند. همچنین، مدیریت فعال مبتنی بر استثنائات و عدم مداخله‌گر، بهزیستی روانی کارکنان را به وسیله کاهش اعتماد در مدیران تحت تاثیر قرار می‌دهد. نعمت طاوسی (۱۳۸۹) با هدف بررسی فشار شغلی و بهزیستی عاطفی در محیط کار بر روی ۱۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی نشان داد که بین تعارض بین فردی در محیط کار و محدودیت‌های سازمانی با نشانه‌های جسمانی همبستگی مثبت معنادار و با بهزیستی عاطفی ناشی از شغل همبستگی منفی معنادار وجود دارد.

در تحقیقی دیگر (ماتن^{۴۶}، ۱۹۸۸) معلوم شد که برخورداری از حمایت اجتماعی به طور موثر با ادراکات احساسی و رضایت اعضای گروه ارتباط دارد. ایجاد دوستی و حمایت اجتماعی، هر دو به طور مثبت و موثر با مولفه‌های بهزیستی فردی و ارزیابی‌های گروهی رابطه دارد. افرادی که هم از حمایت‌های اجتماعی برخوردارند و هم دیگران را حمایت می‌نمایند، بهزیستی فردی بالاتری دارند و ارزیابی گروهی آنان نسبت به افرادی که از حمایت اجتماعی کم‌تری برخوردارند بیشتر است. نتایج مطالعه نیلسن، یارکر^{۴۷}، رندال^{۴۸} و مانیر (۲۰۰۹) با هدف بررسی تاثیرات واسطه‌ای کارآیی فردی و گروهی بر رابطه بین رهبری تحول‌گرا، رضایت شغلی و بهزیستی روانی بر روی ۲۷۴ نفر از پرستاران حاکی از آن است که کارآیی فردی و گروهی به عنوان واسطه عمل می‌کنند اما تاثیر آن‌ها متفاوت است. بدین ترتیب که کارآیی فردی، واسطه موثری در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و بهزیستی است و کارآیی گروهی،

³¹-Nielsen

³²-munir

³³-daniels

³⁴-Kelloway

³⁵-Weigand

³⁶-Mckee

³⁷-Das

³⁸-Pihie

³⁹-Braun

⁴⁰-Peus

⁴¹-Weisweiler

⁴²-Fery

⁴³-Turner

⁴⁴-Barling

⁴⁵-Loughlin

⁴⁶-Maton

⁴⁷-Yarker

⁴⁸-Randall

واسطه‌ای جزئی بین رهبری تحول‌گرا و رضایت شغلی و نیز واسطه‌ای موثر در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و بهزیستی به شمار می‌رود. نتیجه اساسی این تحقیق این بود که رهبران تحول‌گرا در محیط‌های کاری مربوط به بهداشت و درمان می‌توانند به تامین رضایت شغلی کارکنان و بهزیستی روانی آن‌ها کمک کنند. در نتیجه این تحقیق، اهمیت رهبری تحول‌گرا برای سلامت و بهزیستی کارکنان در بخش بهداشت و درمان به طور فزاینده مورد توجه قرار گرفت.

یافته‌های شریفی راد (۲۰۱۳) در بررسی رهبری تحول‌گرا، رفتار کاری نوآورانه و بهزیستی روانی در کارکنان دانشگاه‌ها نشان داد که گوش دادن همدلانه رهبران و امنیت روانی در تاثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه و بهزیستی روانی کارکنان به عنوان واسطه عمل می‌کند و تضمین‌کننده تعامل‌های بین رهبر و پیرو است. در مطالعه کوریگن^{۴۹}، دیون^{۵۰}، کمپین^{۵۱}، راشید^{۵۲} (۲۰۰۲) معلوم شد که رهبری تحول‌گرا با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و با فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد. یانگ^{۵۳}، گی^{۵۴}، هو^{۵۵}، چی^{۵۶}، و ونگ^{۵۷} (۲۰۰۹) به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و استرس شغلی بین معلمان ابتدایی و راهنمایی پرداختند. این مولفان نشان دادند که وضعیت سلامت معلمان پایین تر از سطح وضعیت سلامت جمعیت عمومی است و سطح کیفیت زندگی معلمان زنی پایین تر از کیفیت زندگی معلمان مرد است؛ و با بالاترین رو به وخامت می‌گذارد. استرس شغلی به وخیم تر شدن شرایط جسمی و روانی معلمان منجر می‌شود و به کارگیری راه‌های مقابله با استرس می‌تواند موجب ارتقاء سطح سلامت گردد. با توجه به مطالب و مرور اجمالی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه، سوال اساسی مطرح شده در این مطالعه این بود که آیا براساس سبک‌های رهبری مدیران می‌توان بهزیستی روانی کارکنان را پیش‌بینی کرد. با توجه به سوال تحقیق، فرضیه‌های زیر آزمون شدند.

فرضیه اصلی: بر اساس سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران می‌توان بهزیستی روانی کارکنان را پیش‌بینی کرد.

فرضیه‌های اختصاصی:

- **اختصاصی اول:** بر اساس سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران می‌توان بهزیستی روانی کارکنان زن را پیش‌بینی کرد.

- **اختصاصی دوم:** بر اساس سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران می‌توان بهزیستی روانی کارکنان مرد را پیش‌بینی کرد.

متغیرهای تحقیق

*سبک رهبری تحول‌گرا

باس^{۵۸} معتقد است رهبری تحول‌گرا زمانی رخ می‌دهد که رهبران علائق خود را نسب به پیروان افزایش می‌دهند و پیروان را تحریک می‌کنند که از منافع شخصی به نفع خواست‌های گروه بگذرند (استون^{۵۹}، راسل^{۶۰} و پترسون^{۶۱}، ۲۰۰۳)

⁴⁹-Corrigan

⁵⁰-Diwan

⁵¹-Campion

⁵²-Rashid

⁵³-Yang

⁵⁴-Ge

⁵⁵-Hu

⁵⁶-Chi

⁵⁷-Wang

⁵⁸-Bass

⁵⁹-Ston

⁶⁰-Russell

⁶¹-Patterson

***سبک رهبری عمل‌گرا:**

به اعتقاد باس (۱۹۹۰) رهبری عمل‌گرا زمانی رخ می‌دهد که تبادل و تعهد بین رهبر و پیرو در مورد ارائه پاداش‌های مادی از سوی رهبر، در ازاء مفید بودن مرئوس طبق خواست‌های رهبر باشد (استون و همکاران ۲۰۰۳).

***بهبه‌یستی روانی:** از نظر ریان و دسی (۲۰۰۱) بهبودی روانی بر معنا و خود شکوفایی تمرکز دارد و آن را میزان بالای کارکرد شخص در نظر می‌گیرند (رینگ و همکاران، ۲۰۰۷).

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر کنترل متغیرها جزء تحقیقات غیر آزمایشی از نوع همبستگی بود.

جامعه تحقیق، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش متشکل از کارکنان مراکز نگهداری کودکان بی‌سرپرست سازمان بهبودی استان تهران ($N=1221$) بود. بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای از ۱۱ شهرستان استان تهران ۳ شهرستان شمیرانات، ری و تهران انتخاب شدند. حجم نمونه مشتمل بر ۲۰۱ نفر از کارکنان زن و مرد شاغل در این مراکز بود که با روش تصادفی طبقه‌ای به میزان ۷۱ درصد از کارکنان زن و ۲۹ درصد از کارکنان مرد انتخاب شدند و در مورد سبک رهبری ۳۸ مدیر و بهبودی روانی خود گزارش کردند. با توجه به نوع مطالعه و تعداد متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون بنا به توصیه محققان (تاباچنیک^{۶۲} و فیدل^{۶۳}، ۲۰۰۱) در بالاترین میزان متغیرهای وارد شده در مدل حاضر ۸ برابر تعداد متغیرهای پیش بین (۸ متغیر: $2 \times 8 = 16$) به اضافه ۵۰ به میزان ۶۶ نفر برآورد شد. با این حال، با توجه به نوع مطالعه که از نوع همبستگی بود برای جلوگیری از افت آزمودنی‌ها حجم نهایی تا ۲۲۰ نفر افزایش داده شد. در پایان پس از جمع‌آوری پرسشنامه و کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص، داده‌های تعداد ۲۰۱ پرسشنامه (۱۵۸ پرسشنامه برای زنان، با نرخ پاسخ برابر ۷۹ درصد و ۴۳ پرسشنامه برای مردان، با نرخ پاسخ برابر ۲۱ درصد) تحلیل شد.

ابزار اندازه‌گیری

در این مطالعه براساس نوع متغیرهای مورد نظر، به منظور سنجش و اندازه‌گیری آنها از دو مقیاس به شرح زیر استفاده شد.

(۱) پرسشنامه رهبری چند عاملی MLQ^{۶۴} باس و اولیو (۱۹۹۷): این پرسش‌نامه دارای ۴۱ سوال استاندارد شده برای سنجش دو سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا در مقیاس فاصله‌ای ۵ ارزشی لیکرت طراحی و ساخته شده است. این مقیاس به ارزیابی سبک رهبری تحول‌گرا با پنج خرده‌مقیاس (نفوذ کمال‌گرایانه، رفتار کمال‌گرایانه، روحیه ایجاد انگیزش، ترغیب به تلاش فکری و توجه به تفاوت‌های فردی) و سبک رهبری عمل‌گرا (که با مدیریت مبتنی بر پاداش‌های اقتضایی، مدیریت فعال بر استثنائات، مدیریت منفعل بر استثنائات و رهبری عدم مداخله در رابطه است) می‌پردازد. در تحقیقات زردشتیان (۱۳۸۸)، زاهدی (۱۳۸۹) و حدادپور (۱۳۹۰) اعتبار پرسش‌نامه با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۹۲ و ۰/۹۳ به دست آمد. همچنین در تحقیق حدادپور آلفای سبک رهبری تحول‌گرا برابر ۰/۹۲ و سبک رهبری عمل‌گرا را برابر ۰/۸۷ گزارش شد. در این مطالعه، برای برآورد ویژگی اعتبار پرسشنامه سبک رهبری از طریق روش ضریب همسانی درونی بین ماده‌ها (آلفای کرونباخ)، مقدار نهایی ضریب آلفای کل پرسشنامه ۰/۸۸۵ و ضریب آلفای دو سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا به ترتیب ۰/۷۹۴ و ۰/۷۸۹ به دست آمد.

⁶² - Tabachnick

⁶³ - Fidell

⁶⁴ -multifactor leadership questionnaire

۲) نشانگر بهزیستی شخصی نسخه بزرگسالان (PWI-A)⁶⁵: شاخص بهزیستی شخصی برگرفته از مقیاس جامع کیفیت زندگی (ComQOL) است (کامینز و دیگران، ۱۹۹۴ نقل از مرکز کیفیت زندگی دانشگاه دیکن، ۲۰۱۳). در سال ۲۰۰۲ کامینز و لائو برای تشکیل "گروه بین‌المللی بهزیستی" با هدف توسعه شاخص بهزیستی به عنوان یک ابزار معتبر بین فرهنگی نخستین قدم را برمی‌دارند. بیش از ۱۰۰ محقق از ۵۰ کشور در این همکاری بین‌المللی مشارکت نموده و متعهد می‌شوند این شاخص را در کشورهای خود به اجرا گذارند. نسخه چهارم این مقیاس (۲۰۰۶) در برگزیده ۲ بخش است. بخش اول عبارت است از: روی هم رفته چقدر از زندگیتان راضی هستید؟ که یک سوال اختیاری است و در بخش دوم رضایتمندی فرد در مورد (۱) استانداردها و شرایط زندگی، (۲) تندرستی، (۳) آنچه در زندگی به دست آورده‌اید، (۴) روابط با دیگران، (۵) امنیت و آرامش در زندگی، (۶) بستگی و عضویت در میان دیگران، (۷) امنیت در آینده و (۸) معنویت و مذهب سنجیده می‌شود. در این پرسشنامه پاسخ هر یک از سوالات در یک مقیاس لیکرت ۱۱ درجه‌ای (۰ = کاملاً ناراضی، تا ۱۰ = کاملاً راضی) برای پاسخ‌دهی تنظیم شده است (مرکز کیفیت زندگی دانشگاه دیکن، ۲۰۰۶). همبستگی این مقیاس با سطح مقیاس رضایتمندی ۰/۷۸ و ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۵ در استرالیا و سایر نقاط جهان مشاهده شده است (کامینز، ۲۰۰۵ / نقل از آقا یوسفی و شریف، ۱۳۸۹). در تحقیق (آقا یوسفی، ۱۳۸۸) با هدف بررسی افکار خودکار و بهزیستی روانی در جانبازان اعتبار این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد. در مطالعه حاضر، مقدار ضریب آلفای کل پرسشنامه ۰/۹۱۴ به دست آمد.

یافته‌ها

در این تحقیق، متناسب با متغیرهای مورد مطالعه و نوع داده‌های جمع‌آوری شده، به منظور توصیف آنان از شاخصهای گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع نمره‌ها استفاده شد. در مرحله تحلیل آماری، با توجه به ماهیت مقیاس اندازه‌گیری که از نوع فاصله‌ای است و فرضیه‌های تحقیق برای تحلیل داده‌ها حسب مورد از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

جدول ۱: خلاصه شاخص‌های آماری مربوط به نمره‌های کل شرکت کنندگان و به تفکیک جنسیت در آزمون‌های سبک رهبری

۲) سبک تحول‌گرا و عمل‌گرا (و بهزیستی روانی)					
گروه	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
کل شرکت کنندگان (N=201)	سبک رهبری تحول‌گرا	۶۷/۵۰	۱۴/۵۲	-۰/۸۰۵	۰/۴۹۲
	سبک رهبری عمل‌گرا	۴۷/۹۴	۹/۲۳	-۰/۱۵۸	۰/۳۷۱
	بهزیستی روانی	۶۳/۰۷	۱۶/۰۰	-۱/۱۰۴	۱/۷۲۰
زنان (n=158)	سبک رهبری تحول‌گرا	۶۳/۶۷	۱۴/۱۹	-۰/۸۹۵	۰/۸۱۷
	سبک رهبری عمل‌گرا	۴۶/۸۰	۸/۸۴	-۰/۱۸۶	۰/۶۶۵
	بهزیستی روانی	۶۲/۶۵	۱۵/۵۹	-۱/۰۰۹	۱/۳۲۷
مردان (n=43)	سبک رهبری تحول‌گرا	۶۶/۸۳	۱۵/۸۶	-۰/۵۵۴	-۰/۲۵۵
	سبک رهبری عمل‌گرا	۵۲/۱۱	۹/۵۵	-۰/۳۹۲	۰/۱۲۱
	بهزیستی روانی	۶۴/۶۰	۱۷/۵۴	-۱/۴۵۵	۳/۲۱۹

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی بهزیستی روانی کل شرکت کنندگان بر اساس سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران

پیش‌بینی کننده‌ها	ضرایب استاندارد نشده	متغیر وابسته: بهزیستی روانی	t	Sig
ضرایب استاندارد شده <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>				
عدد ثابت	۶۸/۰۲۰	-	۱۰/۱۳۸**	۰/۰۰۰
سبک رهبری تحول‌گرا	۰/۱۵۹	۰/۱۴۵	۱/۹۰۸	۰/۰۵۸
سبک رهبری عمل‌گرا	-۰/۳۲۷	-۰/۱۸۹	-۲/۴۹۳*	۰/۰۱۴

$$R^2 = ۰/۰۲۶؛ F = ۳/۶۲۳*؛ R^2 = ۰/۰۳۵؛ R^2 = ۰/۱۸۸؛ * معنادار در سطح ۰/۰۱؛ * معنادار در سطح ۰/۰۵$$

⁶⁵-Personal Wellbeing Index- Adult

همان طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، مقدار R^2 به دست آمده (۰/۰۳۵) بدین معنی است که ۳/۵ درصد از واریانس متغیر بهزیستی روانی توسط ۲ سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، ۳/۵ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر بهزیستی روانی توسط این متغیرها توجیه می‌شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۱۸۸) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۳/۶۲۳) در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر بهزیستی روانی همبستگی معنادار وجود دارد. با این حال، با مراجعه به آماره t و سطوح معناداری می‌توان قضاوت کرد که از بین این دو متغیرها تنها متغیر سبک رهبری عمل‌گرا با متغیر بهزیستی روانی همبستگی معنادار دارد. در نتیجه، شواهد برای پذیرش فرضیه اصلی کافی است. علامت ضرایب بتای به دست آمده نشان داد که متغیر سبک رهبری عمل‌گرا با بهزیستی روانی همبستگی منفی و معنادار دارد. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضریب به دست آمده می‌توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد نشده به صورت زیر تدوین کرد:

$$(سبک رهبری عمل‌گرا) Y = ۶۸/۰۲۰ - ۰/۱۵۹ X$$

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی بهزیستی روانی کارکنان زن بر اساس سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران

Sig	F	متغیر وابسته: بهزیستی روانی زنان		
		R^2 تعدیل شده	R^2	R
۰/۱۹۹	۱/۶۳۲	۰/۰۰۸	۰/۰۲۱	۰/۱۴۴

همان طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، مقدار R^2 به دست آمده (۰/۰۲۱) بدین معنی است که ۲/۱ درصد از واریانس متغیر بهزیستی روانی کارکنان زن توسط ۲ سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، ۲/۱ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر بهزیستی روانی کارکنان زن توسط این متغیرها توجیه می‌شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۱/۶۳۲) در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد معنادار نیست. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر بهزیستی روانی همبستگی معنادار وجود ندارد. در نتیجه، شواهد برای پذیرش فرضیه اختصاصی اول کافی نیست.

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی بهزیستی روانی کارکنان مرد بر اساس سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران

Sig	t	متغیر وابسته: بهزیستی روانی مردان		پیش‌بینی کننده‌ها
		ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده	
۰/۰۰۰	۵/۳۸۵**	-	۷۹/۰۴۷	عدد ثابت
۰/۰۲۵	۲/۳۲۱*	۰/۳۷۸	۰/۴۱۸	سبک رهبری تحول‌گرا
۰/۰۱۰	-۲/۷۱۹**	-۰/۴۴۳	-۰/۸۱۳	سبک رهبری عمل‌گرا

$$R = ۰/۴۲۴ ; R^2 = ۰/۱۸۰ ; R^2 \text{ تعدیل شده} = ۰/۱۳۹ ; F = ۴/۳۷۹*$$

** معنادار در سطح ۰/۰۱ ؛ * معنادار در سطح ۰/۰۵

همان طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، مقدار R^2 به دست آمده (۰/۱۸۰) بدین معنی است که ۱۸ درصد از واریانس متغیر بهزیستی روانی کارکنان مرد توسط ۲ سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، ۱۸ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر بهزیستی روانی کارکنان مرد توسط این متغیرها توجیه می‌شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۴۲۴) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۴/۳۷۹) در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر بهزیستی روانی همبستگی معنادار وجود دارد. با مراجعه به آماره t و سطوح معناداری می‌توان قضاوت کرد که دو متغیر سبک رهبری

تحول گرا و عمل گرا با متغیر بهزیستی روانی همبستگی معنادار دارند. در نتیجه، شواهد برای پذیرش فرضیه اختصاصی دوم کافی است.

علامت ضرایب بتای به دست آمده نشان داد که متغیر سبک رهبری تحول گرا با بهزیستی روانی همبستگی مثبت و معنادار دارد. حال آن که همبستگی سبک رهبری عمل گرا با بهزیستی روانی کارکنان مرد منفی و معنادار است. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضریب به دست آمده می توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد نشده به صورت زیر تدوین کرد:

$$Y = 79/047 + 0/418 (\text{سبک رهبری تحول گرا}) - 0/813 (\text{سبک رهبری عمل گرا})$$

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل یافته‌های به دست آمده نشان داد که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر بهزیستی روانی به طور همزمان همبستگی معنادار وجود دارد. هر چند، از بین دو متغیر سبک رهبری تحول گرا و سبک رهبری عمل گرا تنها متغیر سبک رهبری عمل گرا با متغیر بهزیستی روانی همبستگی معنادار داشت. در نتیجه، شواهد برای پذیرش فرضیه اصلی کافی بود. ضرایب بتای به دست آمده نشان داد که متغیر سبک رهبری عمل گرا با بهزیستی روانی همبستگی منفی و معنادار دارد. به این معنا که سبک رهبری عمل گرا مدیران توان پیش‌بینی بهزیستی روانی کارکنان را دارد. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های پروهش‌حقانی و همکاران (۱۳۸۹)، بحرانی (۱۳۸۳)، نیلسن و همکاران (۲۰۰۹)، جمشیدی (۱۳۸۹)، ماتن (۱۹۸۸)، کلایی (۱۳۸۵) همسو است.

در خصوص فرضیه اختصاصی اول نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر بهزیستی روانی همبستگی معنادار وجود ندارد. در نتیجه، شواهد برای پذیرش فرضیه اختصاصی اول کافینود. این یافته با یافته‌های پژوهش در امامی (۱۳۸۹) همسو است.

در مورد فرضیه اختصاصی دوم نتایج نشان داد که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر بهزیستی روانی همبستگی معنادار وجود دارد. و هر دو متغیر سبک رهبری تحول گرا و عمل گرا با متغیر بهزیستی روانی همبستگی معنادار دارند. در نتیجه، شواهد برای پذیرش فرضیه اختصاصی دوم کافی است. علامت ضرایب بتای به دست آمده نشان داد که متغیر سبک رهبری تحول گرا با بهزیستی روانی همبستگی مثبت و معنادار دارد. به این معنا که سبک رهبری تحول گرا مدیران با $\beta = 0/418$ می‌تواند پیش‌بینی بهزیستی روانی کارکنان را دارد. حال آن که همبستگی سبک رهبری عمل گرا با بهزیستی روانی کارکنان مرد منفی و معنادار است. به این معنا که سبک رهبری عمل گرا مدیران با $\beta = 0/813$ می‌تواند پیش‌بینی بهزیستی روانی کارکنان مرد را دارد. این یافته با یافته پژوهش‌های پروهش کلویی و همکاران (۲۰۱۳)، نیلسن و مانیر (۲۰۰۹)، نیلسن و دانیلز (۲۰۱۲)، جمشیدی (۱۳۸۹)، حقانی و همکاران (۱۳۸۹)، بحرانی (۱۳۸۳)، نیلسن و همکاران (۲۰۰۹)، بخشایش و آذرنیاد (۱۳۹۱)، ماتن (۱۹۸۸)، کلایی (۱۳۸۵)، درامامی (۱۳۸۹)، پی‌هی و همکاران (۲۰۱۱)، شریفی راد، (۲۰۱۳)، همسو است.

در این پژوهش همبستگی منفی و معنی‌دار سبک رهبری عمل گرا مدیران با بهزیستی روانی کلیه کارکنان و نیز کارکنان مرد در فرضیه اصلی و فرضیه اختصاصی دوم نشان می‌دهد. هر چه رفتار مدیر بر اساس این نوع شیوه رهبری افزایش می‌یابد تاثیر معکوس بر بهزیستی روانی کارکنان می‌گذارد. مدیرانی که سبک رهبری عمل گرا را به عنوان روش و شیوه مدیریتی خود بر می‌گزینند بر اساس عملکرد خوب کارکنان و اجرای وظایف، پاداش در اختیار آنان قرار می‌دهند دقت می‌کنند کارها طبق استانداردها و مقررات باشد و تنها زمانی دخالت می‌کنند که استانداردها رعایت نشود. در واقع، رابطه مدیر و کارکنان یک رابطه قراردادی است که با مبادلات روزانه سرو کار دارد چنین استنباط می‌شود که مدیران عمل گرا به دلیل برخی از این ویژگی‌ها تاثیر معکوس بر سطح بهزیستی روانی

کارکنان مراکز نگهداری کودکان گذاشته اند. نظریه‌پردازان رهبری معتقدند که رهبری عمل‌گرا فقط تأییراتی را که بین کار و دستمزد است مورد بررسی قرار می‌دهد.. (پورسلطانی زرنندی، ۱۳۸۷).

نتایج یافته‌ها در مورد کارکنان زن که عدم همبستگی بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مدیران با بهزیستی روانی آنان را در فرضیه اختصاصی اول نشان داد. حاکی از آن است که در تحقیق حاضر سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا نتوانست پیش‌بینی‌کننده بهزیستی روانی کارکنان زن باشد که به نظر می‌رسد شرایط دیگر کار و زندگی، عواملی چون محیط و بافت فیزیکی (محیط بر بهزیستی ما تأثیر می‌گذارد. ساینکتون، ۱۳۸۲/۱۹۸۹) رویدادها، شرایط و عواملی چون انگیزش ذاتی، فرصت‌های یادگیری و موفقیت، دشواری، تنوع و نوع کار، امتیازات، ارزش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های فردی، کفایت و دوستی با همکاران و حمایت‌های اعضای خانواده که از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی که با بهداشت روانی افراد در ارتباط هستند، با بهزیستی روانی کارکنان زن در این مراکز همبسته باشد. و همچنین ممکن است نحوه تعاملات کارکنان زن با مدیران خود در این امر نقش داشته باشد و نیز شاید بتوان نتایج به دست آمده را به محتاطانه پاسخگویی زنان به سوالات آزمون نسبت داد.

در این پژوهش همبستگی مثبت و معنادار سبک رهبری تحول‌گرا مدیران با بهزیستی روانی کارکنان مرد در فرضیه اختصاصی دوم نیز نشان می‌دهد مدیرانی که از سبک رهبری تحول‌گرا برای مدیریت بر یک مجموعه استفاده می‌نمایند موجب ارتقاء سطح بهزیستی روانی کارکنان مرد تحت نظارت خود می‌شوند. این مدیران موجب نوعی تلاش از سوی کارکنان شده و محیطی را برای آنان فراهم می‌آورند که کارکنان راضی‌تر، میزان عملکرد بالاتر و در نتیجه بهره‌وری بیشتر داشته باشند. مدیران تحول‌گرا با به کارگیری رفتار و نگرش‌های فرهمندی، ایجاد انگیزش الهام‌بخش، تحریک هوشی و توجه به ملاحظات فردی در کارکنان در افزایش بهزیستی روانی کارکنان نقش دارند. سطح بالای بهزیستی روانی موجب رضایتمندی در کار و سهم بسزایی در ارائه خدمات بهینه و با کیفیت از سوی کارکنان به منظور تحقق اهداف سازمان خواهد داشت.

محدودیت‌های پژوهش

- محدود نمودن جامعه آماری به کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران.
- عدم تمایل برخی از کارکنان در تکمیل پرسش‌نامه‌ها به دلیل نگرانی و ترس از افشاگری و بروز مشکلات شغلی برای آنان.
- محدودیت در تعداد نمونه در مورد گروه مردان در مقایسه با زنان.
- استفاده از صرفاً "پرسشنامه به عنوان ابزار اندازه‌گیری.
- وجود محدودیت‌های خاص مطالعات همبستگی و عدم امکان تفسیر علی از نتایج.

پیشنهاد‌های پژوهش

- سنجش و تعیین سبک‌های رهبری فعلی مدیران کلیه مراکز نگهداری کودکان بی‌سرپرست سازمان بهزیستی به منظور برنامه‌ریزی در جهت آشنایی مدیران با انواع شیوه‌های رهبری و مدیریتی و آگاه‌سازی آن‌ها به اهمیت انتخاب شیوه مناسب با برگزاری دوره‌های آموزشی برای آنان.
- بررسی رابطه سایر متغیرهای پیش‌بین در متغیر بهزیستی روانی کارکنان.
- استفاده از سایر ابزار اندازه‌گیری برای جمع‌آوری اطلاعات عمیق و بیشتر.

منابع

آرزومند صومعه‌سرای، ا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریتی آمرانه و مشارکتی با بهداشت روانی دبیران دو ناحیه در رشت. پایگاه اطلاع‌رسانی حوزه.

- آقایوسفی، ع.، شریف، ن. (۱۳۸۹). بررسی همبستگی بین بهزیستی روانی و حس انسجام در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز. مجله پژوهنده. سال پانزدهم. دوره ۷۸. شماره ۶. ۲۷۹-۲۷۳.
- آقایوسفی، ع. (۱۳۸۸). افکار خودکار و بهزیستی روانی در جانبازان قم. نشریه طب نظامی. دوره ۱۱. شماره ۳. ۱۸۹-۱۸۳.
- اسپکتور، پ. (۱۳۸۹). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. (مترجم ش. محمدی). تهران: ارسباران. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۶).
- استورا، ج. ب. (۱۳۷۷). تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن. (مترجم پ. دادستان). تهران: رشد. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، بی تا/۱۳۷۷).
- الوانی، س. م. (۱۳۹۰). مدیریت عمومی. تهران: نی.
- بحرانی، م. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریتی مدیران با بهداشت روان کارکنان کشاورزی اتکا سیرجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. موسسه آموزش و پژوهش.
- بخشایش، ع. و آذر نیباد، ع. (۱۳۹۱). رابطه سبک‌های مدیریت با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۹. ۸۲-۶۳.
- بریس، ن.، کمپ، ر.، و سنگلار، ر. (۱۳۸۸). تحلیل داده‌های روان‌شناسی با برنامه اس پی اس اس. (مترجمان خ. علی آبادی، و س. ع. صمدی). تهران: دوران. (بی تا).
- پورسلطانی زرنندی، ح. (۱۳۸۷). مقایسه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مسئولین هیات‌های ورزشی استان گیلان. مجله پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۱۹. ۲۰۵-۱۹۱.
- تدبیری، س.، و شفیق‌زاده، ر. (۱۳۸۶). رهبری و نقش آن در سازمان و مدیریت. اسلامشهر: دانشگاه آزاد اسلامی.
- جمشیدی، غ. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشکده علوم تربیتی و مشاوره. دانشگاه آزاد اسلامی.
- کرتیس، ا. ج. (۱۳۸۲). روان‌شناسی سلامت. (مترجمان ف. آشتیانی، ع. آشتیانی). تهران: بعثت. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۰).
- حدادپور، س. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با عدالت سازمانی در واحدهای منتخب دانشگاه آزاد اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشکده علوم تربیتی و مشاوره. دانشگاه آزاد اسلامی.
- حقانی، م.، عزیزی، ح.، و رسولی نژاد، ع. (۱۳۸۹). تاثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران، فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۳. ۱۸۷-۱۶۳.
- درامی، ف. (۱۳۹۱). رابطه سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان. فصلنامه طب انتظامی. سال اول. شماره ۱. ۲۵-۱۹.
- رابینز، ا. پ.، و دی سنزو، د. ا. (۱۳۸۴). مبانی مدیریت. (مترجمان س. م. اعرابی، م. ع. ح. رفیعی و ب. اسراری ارشاد). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۱۹۹۸).
- رضاییان، ع. (الف ۱۳۹۰). مدیریت فشار روانی (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: سمت.
- زاهدی، م. (۱۳۸۹). رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشکده علوم تربیتی و مشاوره. دانشگاه آزاد اسلامی.
- زردشتیان، م. (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و فنی و حرفه‌ای شهر کرمانشاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشکده علوم تربیتی و مشاوره. دانشگاه آزاد اسلامی.
- سایینگتون، ا. (۱۳۸۲). بهداشت روانی. (مترجم ح. رحسین شاهی براواتی). تهران: نشر روان. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۱۹۸۹).
- سلیمان نژاد، ح. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین استرس حرفه‌ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌های دولتی شهر ایلام. تهران: پژوهش‌نامه دانشگاه آزاد اسلامی. جلد ۴. ۹۷۴.

- سید قراعی، خ، و سید عباس‌زاده، م. م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های ارومیه. *نشریه تعلیم و تربیت*، شماره ۹۸، ۱۳۲-۱۰۹.
- شمرهورن، ج. آ.، هانت، ج. ج.، و وازبورن، ر. ا. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی*. (مترجمان م. ایران‌نژاد پاریزی، م. ع. بابایی زکلیکی، و م. ع. سبحان الهی). کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، بی تا).
- شکیبا، م. (۱۳۸۳). *بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان در شرکت کشت و صنعت شهید بهشتی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. مرکز آموزش مدیریت دولتی استان خوزستان.
- قایقور، ف. (۱۳۸۳). *بررسی تاکید سبک‌های مدیریتی بر کارآیی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی*. واحد تهران شمال. *پژوهشنامه دانشگاه آزاد اسلامی*. سال ۱۳۸۴. جلد ۳. ۸۶۰.
- کار، آ. (۱۳۸۵). *روان‌شناسی مثبت، علم شادمانی و نیرومندی‌های انسان*. (مترجمان ح. پاشا شریفی، ج. نجفی زند و با همکاری ب. ثنائی). تهران: سخن. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).
- کلایی، ح. (۱۳۸۵). *تاثیر سبک‌های مدیریت (رابطه‌گرا - وظیفه‌گرا) بر بهداشت روانی کارکنان شرکت مخابرات استان تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- معانی، ا.، شاپوریان، رضا، و حجت، م. ر. (۱۳۷۹). *روان‌شناسی بهزیستی*. تهران: زرین.
- موسی خانی، م.، و منشی زاده ناین، م. (الف ۱۳۸۵). *سازمان و مدیریت*. قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی.
- نعمت طاوسی، م. (۱۳۸۹). *فشار شغلی و بهزیستی عاطفی در محیط کار*. *نشریه روان‌شناسی تحولی، روان‌شناسان ایرانی*. سال ششم. شماره ۲۳. ۲۱۵-۲۲۶.

- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Fery, D. (2013). Transformational leadership, Job Satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24, 270-283. Doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.006.
- Corrigan, P. W., Diwan, S., Campion, J., & Rashid, F. (2003). Transformational leadership and the mental health team. *Administration And Policy in Mental Health*, Vol. 30, No. 2, 97-108
- International Wellbeing Group. (2006). *Personal Wellbeing Index: 4th edition* Melbourne: Australian center on Quality of life Deakin university. retrieved from. <http://www.deakin.edu.au>
- International Wellbeing Group. (2013). *Personal Wellbeing Index: 5th edition* Melbourne: Australian center on Quality of life Deakin university. retrieved from. <http://www.deakin.edu.au>
- Lundy, O., & Cowling, A. (1996). *Strategic Human Resource Management*. London: Thompson.
- Mitchel, T. R. (1987). *People in Organizations: Introduction to Organizational Behaviour*. Olney, MD: McGraw-Hill Companies.
- Joseph, S., Maltby, J., Wood, A. M., Stockton, H., & Hunt, N. (2012). The psychology well-being traumatic changes questionnaire (PWB-PTCQ): *Reliability and validity*. *Psychology Taruma Theory, Research, Practice, And Policy*, 4, 4, 420-428. doi:10.1037/a0024740.
- Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychology well-being : The mediating role of employee. *Work And Stress*, 26, 1, 39-55. doi:http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2012.660774.
- Kelloway, E. K., Weigand, H., Mckee, M. C., & Das, H., (2013). Positive leadership and employee well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 20, No. 1, 107-117.
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychology well-being measures. *Personality And Individual Differences*, 47, 878-884. doi:10.1016/j.paid.2009.07.010.
- Maton, K. I. (1988). Social support, Organization characteristics, Psychology well-being, and group appraisal in three self-help group populations. *American Journal Of Community Psychology*, Vol. 16, No. 1, 53-77.

- Nielsen, K., & Daniels, K. (2012). Does shared and differentiated transformational leadership predict followers working conditions and well-being?. *The leadership quality*, 23, 383-397. doi:10.1016/j.leaqua.2011.09.001.
- Nielsen, K., & Munir, F. (2009). How do transformation leaders influence followers affective well-being? Exploring the mediating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 23, 4, 313-329. doi:10.1080/02678370903385106.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformation leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professional: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 46, 1236-1244. doi:10.1016/j.ijnurstu.2009.03.001.
- Pihie, Z. A., Sadeghi, A., & Elia, H. (2011). Analysis of head of departments leadership styles: implication for improving research university management practices. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 29, 1081-1090. Doi: 10.1016/j.sbspro.2011.11.341.
- Ring, I., Hofer, S., Macgee, H., Hickey, A., & Oboyle, C. (2007). Individual quality of life: can be accounted for by psychology or subjective well being ?. *Social Indicators Research*, 82, 443-461. doi:10.1007/s11205-006-9041-y.
- Sharifirad, M.S. (2013). Transformation leadership, innovative work behavior, and employee well-being. *Glob Bus Perspect*, 1, 198-225. doi:10.1007/s40196-013-0019-2.
- Ston, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2003). *Transformation versus servant leadership: A difference in leader focus*, *Servant leadership research roundtable*. Retrieved from <http://www.regent.ecad/sis/publications/conference-proceeding>.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*, (2nd ed.). New York: HarperCollins.
- Vikstrom, J., Bladh, M., Hammar, M., Marcusson, J., Wressle, E., & Sydsjo, G. (2011). The influences of childlessness on the psychology well being and social network of the oldest old. *BMC Geriatrics*. <http://www.biomedcentral.com/1471-2318/11/78>.
- Yang, X. Ge., C., Hu, B., Chi, T., & Wang., L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123, 750-755. doi:10.1016/j.puhe.2009.09.018.

