

بررسی رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی با نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان

مهین بای

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی با نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان می‌باشد. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی، پیمایشی از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان به تعداد ۶۰۰ نفر است. نمونه آماری متناسب با تعداد افراد جامعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۳۴ نفر و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه‌های استاندارد می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته‌اند. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد بین سبک رهبری و رضایت شغلی با نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، رضایت شغلی، استراتژی‌های منابع انسانی

مقدمه

با توجه به تغییرات چشمگیر در محیط‌های سازمانی اجتماعی و تشدید عرصه رقابت در جهان امروزی سازمانها بیش از گذشته به دنبال جذب و از آن مهمتر حفظ و توسعه افراد برای انجام فرآیندهای جاری و آتی خویش هستند. سازمانها به دنبال سرمایه جدیدی تحت عنوان سرمایه انسانی هستند، به جرات می‌توان گفت که سرمایه انسانی عاملی است که بیش از هر عامل دیگری بر روی رشد و بقای سازمانی تاثیرگذار است. امروزه اهمیت سرمایه انسانی در تمامی حوزه‌ها گسترش یافته است، به نحوی که تئوری رشد مدرن به تراکم سرمایه انسانی توجه می‌کند و حتی سرمایه انسانی به عنوان یک عامل تاثیرگذار در رشد و توسعه اقتصادی جوامع قلمداد می‌کند (آرمسترانگ، ۱۳۸۴).

سرمایه انسانی با توجه به اینکه مبحث نو و جدیدی در منابع انسانی می‌باشد یک مبحث استراتژیک برای سازمان‌ها بوده و رشد فزاینده‌ای را در سازمانها و جوامع داشته است. به طور خلاصه سرمایه انسانی نقش مهمی در شکوفایی افراد، بهبود سطح زندگی و درآمد، افزایش دانش و مهارت، ظرفیت‌های تولید، رشد اقتصادی و کاهش فقر دارد. با توجه به تحولات اخیر، مطالعات آتی در حوزه سرمایه انسانی دارای دو هدف می‌باشند، نخست به سنجش شکاف‌های موجود در سرمایه انسانی می‌پردازد. دوم اینکه سرمایه انسانی چگونه به بهره‌وری و درآمدزایی بیشتر منجر می‌شود. با توجه به این نکته که کارکنان و افراد، سرمایه انسانی را وارد حیطه شغلی خویش کرده‌اند و در عوض هزینه‌هایی که انجام می‌دهند پاداش سرمایه‌گذاری خویش را در سرمایه انسانی از طریق حقوق و دستمزد، مزایا، رضایت شغلی ذاتی و فرصت‌های بیشتر یادگیری و هم‌چنین پیشرفت کاری دریافت می‌کنند. این دستاوردها و یافته‌ها به خانواده‌ها و دولت‌ها این منطق را می‌دهد که سرمایه‌گذاری بخش زیادی از منابع خود را بر روی تحصیلات و آموزش نیروی انسانی قرار دهند که مهمترین و کمیابترین منبع هستند. با توجه به اهمیت منابع انسانی در سازمانها در این تحقیق بررسی رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی با نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان پرداخته می‌شود.

بر اساس نظریه رهبری تحول آفرین، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوب دست یابد. در این راستا، هدف رهبری تحول آفرین آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف می‌کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف ازپیش تعیین شده ترغیب می‌نماید (بونکی، ۲۰۰۳).

برنز (۱۹۷۸) اولین بار، بین رهبران تحول آفرین و مبادله‌ای تمایز قایل شد. رهبران تحول آفرین نیازها و انگیزه‌های پیروان را بالا برده و باعث تغییر برجسته در افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شوند. رهبران مبادله‌ای نیازهای فعلی زیردستان را نشانه رفته و توجه زیادی به تهاوت دارند (پاداش به ازای عملکرد، حمایت دو جانبه و داد و ستد‌های دو طرفه) (گردنر و استوق، ۲۰۰۲).

یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها و پژوهشگران در چهار دهه پیش، رهبری بوده است و تلاش شده این پدیده را با یک سری از معیارهای دانشگاهی عملی کنند. یکی از جدیدترین رویکردهایی که برای مطالعه رهبری پدید آمده است، مدل رهبری تحول آفرین- مبادله‌ای طراحی شده توسط بس (۱۹۸۵) و عملیاتی شده از سوی بس و آوولیو (۱۹۹۵) می‌باشد.

جیمز مک گریگور برنز (۱۹۷۸) اولین کسی بود که در کتاب خود با نام "رهبری" اصطلاحات رهبری مبادله‌ای و تحول آفرین را به کار برد. این اصطلاحات به سرعت در حوزه‌های مدیریت سازمانی به کار گرفته شد (دولویسز و هیگز، ۲۰۰۵).

1. Armsterang

2. Boenke

3. Gardner & Stough

4 Transactional

5 Bass & Avolio

6 Mc Gregore Burns

سبک رهبری تحول آفرین برنز توسط بسیاری از محققان و تحت عناوین مختلف مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است (بس ۱۹۸۵، بنیس ۱۹۸۵، تی چی و داوانا ۱۹۸۶، کونگر و کانوگو ۱۹۸۷، کانرت و لوئیز ۱۹۸۷، ساشکین ۱۹۸۸، شامیر و هاوس ۱۹۹۳، هاوس ۱۹۹۷). به طور کلی این تحقیقات، رفتارها و ویژگی های رهبران تحول آفرین را بدین صورت بیان کرده اند: خونگرمی و همدلی، نیاز به قدرت، بلاغت و مهارت بیان خوب، هوش و توجه به دیگران. این رهبران قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام بخشی دارند، تعهد پیروان را کسب می کنند، و می توانند باورها، نگرش ها و اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. رهبران تحول آفرین این احساس را در زیردستان ایجاد می کنند که به آنان به عنوان انسان نگریده می شود و به افراد کمک می کنند که مسایل را به روشی جدید ببینند (لندرام و همکاران، ۲۰۰۰).

همان طور که بیان گردید، برنز ایده اولیه رهبری مبادله ای و رهبری تحول آفرین را ارائه نمود. اما وی ابتدا این ایده را در عرصه سیاست مطرح کرد و سپس باس آن را وارد سطح سازمان نمود. پیرو تحقیقات برنز، در سال ۱۹۸۵، بس مدلی از رهبری را ارائه داد که برای موقعیت های ثابت و تحول سازمانی، به ترتیب رهبری مبادله ای و تحول آفرین را تجویز می کرد. بس و اولیو در سال ۱۹۹۵ این مدل را گسترش دادند و ابعاد رهبری تحول آفرین و رهبری مبادله ای را مشخص نموده و حتی این مدل را در غالب پرسش نامه ای با نام «پرسش نامه چند عاملی رهبری»^۷ به صورت عملیاتی درآوردند (هیگس، ۲۰۰۳).

بس، رهبر تحول آفرین را کسی می داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می کند، کارکنان را تشویق می کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول آفرین زیردستان خود را بر می انگیزاند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (بورکی و کالینز، ۲۰۰۱).

رهبر مبادله ای از نظر بس کسی است که رابطه داد و ستد رهبر-پیرو را ترجیح می دهد و در واقع رهبر، نیازهای پیروان را در ازای عملکرد آنها در برآورده کردن انتظارات پایه ای، مرتفع می کند. این رهبر در خطر گریزی بهتر عمل کرده و به زیردستان اطمینان می دهد و به آنها اجازه رسیدن به هدفها را می دهد. سومین مؤلفه این مدل به عنوان رهبری غیر مبادله ای^۸ یا عدم مداخله گر^۹ خوانده می شود که سبکی "بی مبالا" در رهبری است که رابطه ای منفی بین رهبر و عملکرد پیرو در آن برقرار است. این رهبران هنگامی که لازم است، غایب هستند، از قبول مسئولیت سرباز می زنند و در خواست های کمک از سوی زیردستان را پیگیری نمی کنند (گردنر و استوق، ۲۰۰۲). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. ترکیبی معین از مجموعه عواملی گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. فرد با تاکید بر عوامل مختلف از میزان درآمد، شرایط محیط کار، مشارکت در تصمیم گیری، ارزش اجتماعی در زمان های جدول ۱- روابط رضایت شغلی، متفاوت دارد به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می نماید. فرنچ (به نقل از گرجی و ساعدی، ۱۳۷۱).

یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است. عامل مهم برای وجود برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی است. موثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمانها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی

7. Dulewicz & Higgs

8. Landrum et al

9. Multifactor Leadership Questionnaire

1. Higgs 0

1. Burke & Collins 1

12 Non Transactional

13 Laissez Faire

1. Gardner & Stough 4

اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود.

سوال اصلی این پژوهش این است که آیا بین سبک رهبری و رضایت شغلی با نقش میانجی استراتژی های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد

ضرورت و اهمیت تحقیق

منابع انسانی در سازمان هایی که به دوراندیشی شهره اند از جایگاه رفیعی برخوردار است. در اندیشه مدیران این سازمان ها، نیروی انسانی، دارایی راهبردی سازمان محسوب می شود و از اینرو، توجه مدیریت را سخت به خود معطوف کرده است. دیدگاه مدیران این نوع سازمانها که آینده را نیز از آن خود ساخته اند، نسبت به مخارج امور کارکنان، دیدگاه هزینه ای نیست، بلکه سرمایه ای و آن هم از نوع سرمایه گذاری راهبردی است. بنابراین می توان انتظار داشت کارکنان اینگونه سازمانها برای حرکتهای خلاق و دانش محور پرورش یابند.

مفهوم سرمایه ی انسانی نسبتاً در کشور هایی که دارای نیروی کار مازاد می باشند حایز اهمیت است. این کشورها طبیعتاً به دلیل نرخ تولد بالا تحت شرایط اقلیمی معین صاحب نیروی کار زیادی هستند. کارگران مازاد این کشورها (نیروی انسانی) منبع انسانی موجود، فراوان تر از منابع انسانی قابل دسترس و ملموس است (آلریچ، ۱۹۹۷). این نیروی انسانی می تواند به سرمایه ی انسانی با ورودی های مؤثر آموزش، سلامت و ارزش های اخلاقی تبدیل شود. مسئله ی کم یابی سرمایه ی ملموس در کشورهای مازاد نیروی کار می تواند توسط تسریع نرخ تشکیل سرمایه ی انسانی با سرمایه گذاری خصوصی و عمومی در بخش های آموزش و سلامت به صورت بین المللی حل شود. سرمایه ی مالی ملموس ابزار مؤثری در ترقی رشد اقتصادی کشور می باشد. سرمایه ی انسانی غیرقابل لمس، از طرفی دیگر ابزاری برای رشد توسعه ی جامع ملل می باشد، به این علت که سرمایه ی انسانی به طور مستقیمی به توسعه ی انسانی مرتبط است، هنگامی که توسعه ی انسانی وجود دارد، پیشرفت کمی و کیفی ملل اجتناب ناپذیر است. اهمیت سرمایه ی انسانی در رویکرد متغیر آمریکا به سمت ارزیابی جامع توسعه ی اقتصادی ملل مختلف در اقتصاد جهانی صریح است. سازمان ملل متحد گزارش توسعه ی انسانی را در مورد توسعه ی انسانی در ملل مختلف با هدف ارزیابی نرخ تشکیل سرمایه ی انسانی در این ملل انتشار نمود. از اینرو توجه کردن به سبک های رهبری در بانک سپه می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی و بهره وری کارکنان این سازمان را فراهم آورد باعث کاهش غیبت و فرسودگی کارکنان و افزایش رضایت شغلی را فراهم آورد. از اینرو این تحقیق به دنبال بررسی رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی با نقش میانجی استراتژی های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان می باشد.

اهداف تحقیق

- بررسی و شناخت رابطه بین سبک رهبری رفتار متقابل با استراتژی های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان.
- بررسی و شناخت رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با استراتژی های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان.
- بررسی و شناخت رابطه بین سبک رهبری کاریزماتیک با استراتژی های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان.
- بررسی و شناخت رابطه بین سبک رهبری آرمانی با استراتژی های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان.
- بررسی و شناخت رابطه بین استراتژی های منابع انسانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان.

فرضیه های تحقیق

- بین سبک رهبری رفتار متقابل با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین سبک رهبری تحول گرا با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین سبک رهبری کاریزماتیک با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین سبک رهبری آرمانی با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین استراتژی‌های منابع انسانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر ماهیت و اهداف از نوع تحقیقات کاربردی است. از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی- پیمایشی است. تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل علمی است که در دنیای واقعیت وجود دارد (خاکی، ۱۳۸۹: ۹۴). و به لحاظ این که فرضیه های بکار گرفته شده بصورت رابطه ای یا همبستگی هستند که طی آن رابطه و جهت همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار می گیرند، لذا روش تحقیق از نوع توصیفی / پیمایشی و همبستگی می باشد.

روش گردآوری اطلاعات

روش گردآوری اطلاعات به دو روش کتابخانه ای و میدانی انجام شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق با توجه به موضوع مورد بررسی و روش تحقیقی که پیمایشی است از پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیق استفاده می شود. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. برای سنجش سبک رهبری از پرسشنامه استاندارد (عبدالرحمان، ۲۰۱۴) و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی (اسمیت و کندال، ۱۹۹۸) و برای سنجش استراتژی‌های منابع انسانی از پرسشنامه استاندارد استراتژی‌های منابع انسانی (آرمسترانگ، ۱۹۹۸) استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات در این تحقیق به روش های زیر می باشد:

۱. از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری استفاده شده است.
۲. از طریق روش آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی پرسشنامه و از آزمون کولوموگروف- اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن و یا نبودن داده ها بهره گیری می شود و بررسی بین نتایج آزمون از روش همبستگی مناسب انتخاب و به مرحله اجرا در می آید. در تحقیق حاضر جهت بررسی فرضیه ها تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزار lisrel استفاده شده است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این تحقیق کارکنان ادارات امور مالیاتی استان گلستان که به تعداد ۶۰۰ نفر می باشند. نمونه آماری این تحقیق کارکنان ادارات امور مالیاتی استان گلستان که به تعداد ۲۳۴ نفر می باشند. که به روش نمونه گیری تصادفی ساده، با توجه به جدول کرجسی و مورگان بدست آمده است. چون احتمال عدم برگشت تعدادی از پرسشنامه ها می رفت لذا به تعداد ۲۰٪ بیشتر پرسشنامه یعنی به تعداد ۲۶۰ عدد توزیع گردید.

پیشینه تحقیق

تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور:

- حسینی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر روی رضایت شغلی و عملکرد سازمانی پرداخته است. این پژوهش به بررسی ارتباط مولفه های منابع انسانی بر روی رضایت شغلی و عملکرد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی می پردازد. روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی-پیمایشی است. در این تحقیق، استراتژی های منابع انسانی و نقش هر کدام بر روی رضایت شغلی و عملکرد سازمانی مورد سنجش قرار گرفت. داده های مورد استفاده از طریق پرسشنامه جمع آوری گردیده است و فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد استراتژی های منابع انسانی با رضایت شغلی و عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معنادار دارد.

- عباسی (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سبک رهبری و عملکرد سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران در دوره مدیریت آقایان کرباسچی و قالیباف است. برای این منظور دیدگاه ۴۵ نفر از کارشناسان و مدیران سازمان مزبور را که در هر دو دوره مدیریت، جزء مدیران و کارشناسان سازمان فرهنگی و هنری بودند از طریق پرسش نامه جمع مشخص گردید که: اولاً سبک رهبری دو شهردار در امور T آوری شد و با استفاده از نتایج آزمون های لون و آزمون فرهنگی و هنری از یکدیگر تفاوت معنی داری ندارد و ثانیاً از نظر کارشناسان و مدیران نیز، بین عملکرد سازمان فرهنگی و هنری در مدیریت دو شهردار تفاوت معنی داری وجود دارد. هم چنین آزمون همبستگی نشان داد که از نظر مدیران و کارشناسان بین سبک رهبری و عملکرد آن سازمان در زمان مدیریت هر دو شهردار رابطه مثبت و قوی وجود دارد.

- محمدی پور (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت ها پرداخته آنان در این تحقیق به بررسی این موضوع پرداختند که آیا از نظر عملکرد، نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی نسبت به نگرش سنتی برتری دارد؟ روش انجام این تحقیق توصیفی بوده که هدف، یافتن رابطه بین نوع روش به کار رفته در مدیریت منابع انسانی سازمان ها و شرکت ها و عملکرد آنها می باشد. برای تحلیل داده ها از شیوه های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است. یافته های تحقیق نشان داد که شرکت هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱ را دنبال می کنند نسبت به شرکت هایی که این فعالیت را انجام نمی دهند (شرکت های سنتی ۲) عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکت ها می گردد.

- مهاجر (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر روی رضایت شغلی پرداخته است. این پژوهش به بررسی ارتباط مولفه های منابع انسانی (انگیزش، مشارکت، آموزش، استخدام، سیستم جبران خدمات) بر روی رضایت شغلی در سازمان تامین اجتماعی می پردازد. روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی-پیمایشی است. در این تحقیق، مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل پنج بعد (انگیزش، مشارکت، آموزش، استخدام، سیستم جبران خدمات) و نقش هر کدام در ارتقاء رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان سازمان تامین اجتماعی مورد سنجش قرار گرفت. داده های مورد استفاده از طریق پرسشنامه جمع آوری گردیده است و فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل عواملی از قبیل انگیزش، مشارکت، آموزش، استخدام، سیستم جبران خدمات با رضایت شغلی، رابطه مثبت و معنادار دارد. با افزایش درک بیشتر مدیریت استراتژیک منابع انسانی توسط کارکنان سازمان، رضایت شغلی در بین کارکنان سازمان ارتقا و افزایش می یابد.

- محمدی نیا (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق پرداختند. این پژوهش به بررسی و تجزیه تحلیل نقش مدیریت نیروی انسانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق پرداخته است. هدف از انجام این پژوهش بررسی شاخص های اصلی مدیریت سازمانی بود که شامل ۵ خرده مقیاس؛ نیرویابی کارکنان، جذب و گزینش کارکنان، طراحی و اجرای برنامه های آموزشی، ارزشیابی عملکرد کارکنان و

عملکرد مربیان در دوره‌های آموزشی در واحد سازمانی بوده است. به این منظور از جامعه آماری مدیران و کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق ۹۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. در راستای تحلیل داده‌ها از مدل آماری T تک‌نمونه‌ای برای هر یک از سؤالات مرتبط با شاخص مدیریت نیروی انسانی استفاده شد و همچنین با استفاده از مدل T دو گروه مستقل به مقایسه میزان هر یک از گویه‌ها با تأکید بر مقام سازمانی (کارمند - مدیر) پرداخته شده است و نتیجه‌گیری شد که تأثیر مدیریت نیروی انسانی بر بهبود رضایت شغلی در سطح آلفای ۰/۰۱ درصد مؤثر است.

تحقیقات انجام گرفته در خارج کشور:

- مارکوس^۴(۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی در سازمان های دولتی شهرستان نی ریز می باشد. نتایج اصلی پژوهش نشان داد بین رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. سبک های رهبری تحول آفرین که شامل نفوذ آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی است رابطه معنادار و مستقیم با رضایت شغلی دارند. نتایج نشان داد که بین سبک های رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ روابط بین رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی نشان دهنده این است که رهبری تحول آفرین، منجر به رضایت شغلی بیشتر کارکنان می شود. از طریق رفتار رهبری تحول آفرین، انگیزه درونی پیروان افزایش می یابد و منجر به رضایت بیشتر آنها می شود.

دیویدسون^۷(۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبک رهبری توزیعی و رضایت شغلی می باشد. رابطه مذکور از راه نقش میانجی دو متغیر تعهد سازمانی و هوش هیجانی در تاثیرگذاری سبک رهبری توزیعی بر رضایت شغلی (مدل مفهومی) بررسی شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و روش جمع آوری داده ها شامل بررسی پیمایشی می باشد. نتایج نشان داد که رهبری توزیعی ارتباط مثبت و معنادار با تعهد سازمانی و هوش هیجانی نیز دارد. از سوی دیگر تعهد سازمانی و هوش هیجانی به صورت میانجی دارای ارتباط مثبت با رضایت شغلی می باشد. در این پژوهش دلالت های اجرایی برای پژوهش و تجربه این یافته ها نیز مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

- عبدالرحمان (۲۰۲۰) به بررسی رابطه بین سبک رهبری و بر رضایت شغلی با نقش میانجی مدیریت استراتژیک منابع انسانی در شرکتهای عربستان سعودی پرداختند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین سبک رهبری و بر رضایت شغلی با نقش میانجی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بود. برای تحلیل داده ها از شیوه های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شده است. نمونه آماری شامل ۲۷۰ نفر بود. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری و بر رضایت شغلی با نقش میانجی مدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

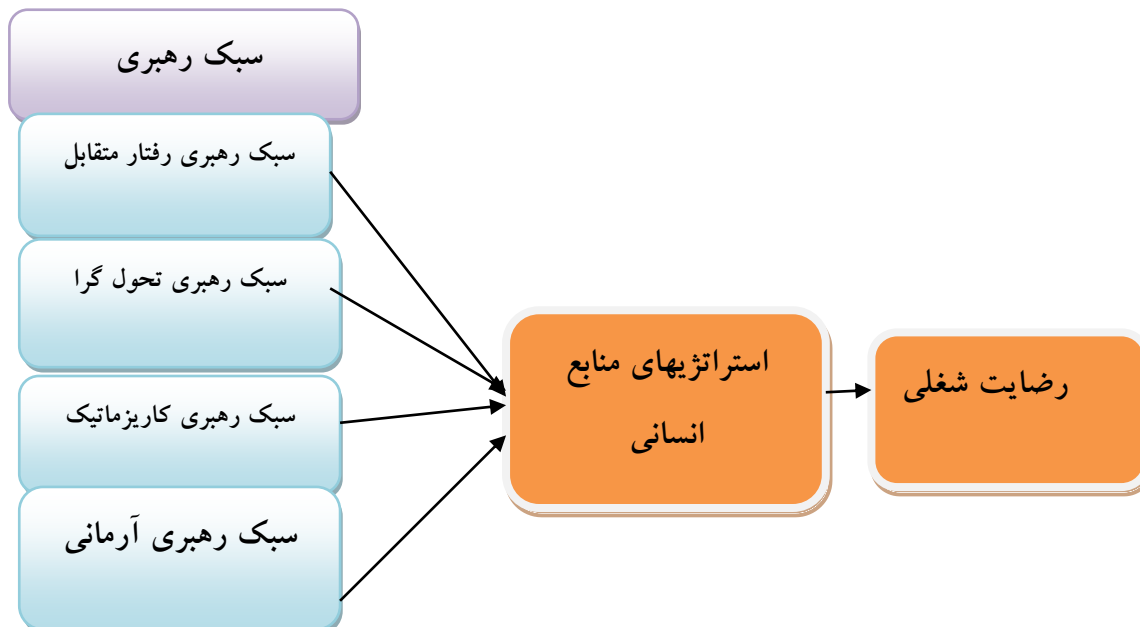
- مهمت^۸(۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتها است و به این مساله می پردازد که آیا از نظر عملکرد، نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی نسبت به نگرش سنتی برتری دارد؟ روش انجام این تحقیق توصیفی است که هدف، یافتن رابطه بین نوع روش به کار رفته در مدیریت منابع انسانی سازمانها و شرکتها و عملکرد آنها می باشد. برای تحلیل داده‌ها از شیوه‌های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق نشان داد که شرکت‌هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی را دنبال می‌کنند نسبت به شرکت‌هایی که این فعالیت را انجام نمی‌دهند (شرکت‌های سنتی) عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکت‌ها می‌گردد.

- جوئیا (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ساده و چندگانه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی است. در این پژوهش ۴۸۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه هادر ایالت پنجاب با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم مورد مطالعه قرار گرفته اند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شده است. تحلیل داده های به دست آمده نشان داد میانگین نمرات کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نمرات رضایت شغلی در دانشگاه ها کمتر از حد متوسط بوده و بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رضایت شغلی همبستگی چندگانه معناداری وجود داشته است. همچنین ضرایب بتا بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی از نظر آماری معنادار بوده و بین آنها هم خطی وجود نداشته و مدل رگرسیون معنی دار بوده است. نظرات اعضا در خصوص رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رضایت شغلی بر حسب مشخصات دموگرافیک تفاوت معنی دار وجود داشته است.

مدل مفهومی تحقیق

هدف ما در این پژوهش بررسی رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی استراتژیهای منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان می باشد. برای این منظور سبک رهبری بر اساس نظریه عبدالرحمان (۲۰۱۴) رضایت شغلی بر اساس نظریه اسمیت و کندال (۱۹۹۸) همچنین استراتژیهای منابع انسانی آرمسترانگ (۱۹۹۸) نیز در نظر گرفته شده است، که فرضیه های تحقیق نیز بر اساس آن شکل می گیرد.

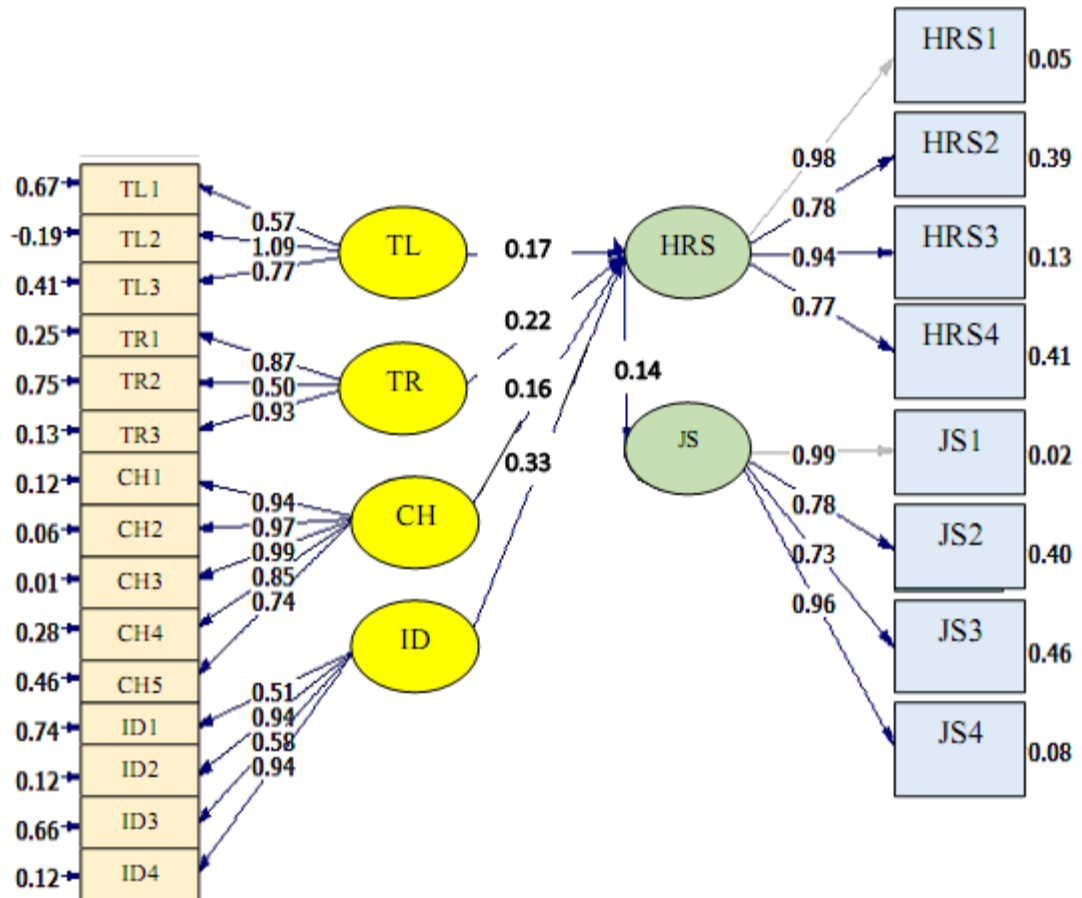


نگاره ۱ مدل مفهومی تحقیق (عبدالرحمان، ۲۰۱۴).

یافته ها

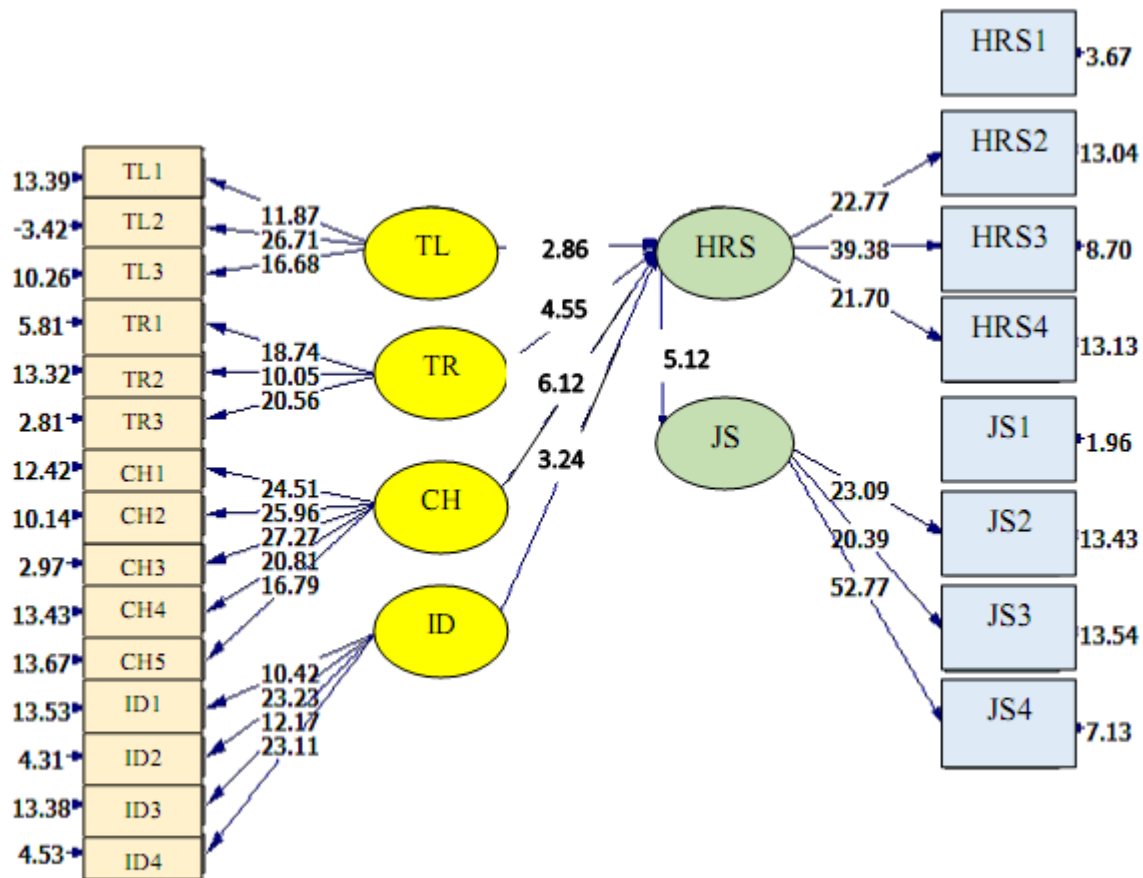
-آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار Lisrel می‌پردازیم.



Chi-Square=1013.62, df=344, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



Chi-Square=1013.62, df=344, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

جدول نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

| نتیجه آزمون | معناداری | ضریب مسیر | نشان | مسیر |
|-------------|----------|-----------|----------|--|
| قبول | 2.86 | 0.17 | TL---HRS | سبک رهبری رفتار متقابل --- استراتژی‌های منابع انسانی |
| قبول | 4.55 | 0.22 | TR---HRS | سبک رهبری تحول‌گرا --- استراتژی‌های منابع انسانی |
| قبول | 6.12 | 0.16 | CH---HRS | سبک رهبری کاربزماتیک --- استراتژی‌های منابع انسانی |
| قبول | 3.24 | 0.33 | ID---HRS | سبک رهبری آرمانی --- استراتژی‌های منابع انسانی |
| قبول | 5.12 | 0.14 | HRS---JS | استراتژی‌های منابع انسانی --- رضایت شغلی |

جدول رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای تحقیق

همچنین رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی پژوهش که نشان‌دهنده میزان رابطه مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر روی یکدیگر است، در قالب جدول شماره ۴-۱۲ ارائه می‌شود.

جدول - میزان رابطه کل متغیرها در مدل اصلی تحقیق

| رابطه کل | رابطه غیر مستقیم | رابطه مستقیم | نوع رابطه |
|----------|---------------------------|--------------|-----------|
| 0.17 | ----- | 0.17 | HRS بر TL |
| 0.02 | $0.17 \times 0.14 = 0.04$ | ----- | OP بر TL |
| 0.22 | ----- | 0.22 | HRS TR |
| 0.03 | $0.22 \times 0.14 = 0.07$ | ----- | OP بر TR |
| 0.16 | ----- | 0.16 | HRS بر CH |
| 0.02 | $0.16 \times 0.14 = 0.04$ | ----- | OP بر CH |
| 0.33 | ----- | 0.33 | HRS بر ID |
| 0.04 | $0.33 \times 0.14 = 0.03$ | | JS بر ID |

نتایج فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه ۱: بین سبک رهبری رفتار متقابل با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

همانطور که در جدول مشخص است، ضریب مسیر میان سبک رهبری رفتار متقابل با استراتژی‌های منابع انسانی ۰,۱۷ بدست آمده است. آماره تی برای این رابطه ۲,۸۶ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت بین سبک رهبری رفتار متقابل با استراتژی‌های منابع انسانی رابطه معناداری دارد. لذا فرضیه اول این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: بین سبک رهبری تحول‌گرا با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان سبک رهبری تحول‌گرا با استراتژی‌های منابع انسانی ۰,۲۲ است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۴,۵۵ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ بدست آمده است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر سبک رهبری تحول‌گرا با استراتژی‌های منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۳: بین سبک رهبری کاریزماتیک با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۱ می‌توان گفت ضریب مسیر رابطه بین سبک رهبری کاریزماتیک با استراتژی‌های منابع انسانی ۰,۱۶ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۶,۱۲ است، و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ بدست آمده است. بنابراین سبک رهبری کاریزماتیک با استراتژی‌های منابع انسانی رابطه معناداری دارد. لذا فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۴: بین سبک رهبری آرمانی با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر رابطه بین سبک رهبری آرمانی با استراتژی‌های منابع انسانی ۰,۳۳ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۳,۲۴ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ بدست آمده است. به عبارت دیگر سبک رهبری آرمانی با استراتژی‌های منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه چهارم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

فرضیه ۵. بین استراتژی‌های منابع انسانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر رابطه بین استراتژی‌های منابع انسانی با رضایت شغلی ۰,۱۴ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۵,۱۲ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱/۹۶ بدست آمده است. به عبارت دیگر استراتژی‌های منابع انسانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه پنجم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

بحث، تفسیر و مقایسه

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی با نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان بود. در همین راستا و بر مبنای فرضیات مورد بحث و بررسی قرار گرفت: یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه اول حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین سبک رهبری رفتار متقابل با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان وجود دارد، بنابراین با افزایش سبک رهبری رفتار متقابل، استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان افزایش می‌یابد. که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق حسینی (۱۳۹۲) که به بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر روی عملکرد سازمانی پرداخته است، همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه دوم حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین سبک رهبری تحول‌گرا با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه وجود دارد، بنابراین با افزایش سبک رهبری تحول‌گرا، میزان استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان افزایش می‌یابد. که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق عبدالرحمان (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین سبک رهبری و بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی در شرکتهای عربستان سعودی پرداختند، همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه سوم حاکی از تایید شدن رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین سبک رهبری کاربزماتیک با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان وجود دارد. و نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیق حسینی (۱۳۹۳) که به بررسی رابطه بین سبک رهبری کاربزماتیک با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان پرداخته است همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه چهارم حاکی از تایید نشدن رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین سبک رهبری آرمانی با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق عبدالرحمان (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین سبک رهبری و بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی استراتژی‌های منابع انسانی در شرکتهای عربستان سعودی پرداختند، همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه پنجم حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین استراتژی‌های منابع انسانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان وجود دارد، بنابراین با افزایش استراتژی‌های منابع انسانی میزان عملکرد سازمانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان افزایش می‌یابد.

پیشنهادات تحقیق

پیشنهادات حاصل از نتایج تحقیق

الف- پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیه اول: بر اساس نتایج حاصل از فرضیه اول نشان داد که بین سبک رهبری رفتار متقابل با استراتژی‌های منابع انسانی ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. و موید آن است که در صورت ارتقای سطح سبک رهبری رفتار متقابل، استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. اجرای برنامه‌ریزی استراتژیک همزمان با آغاز فعالیت سازمان است. برنامه‌ریزی استراتژیک معمولاً بخشی از یک برنامه کسب و کار تجاری، همراه با برنامه بازاریابی، برنامه مالی و عملیاتی است؛ برنامه‌ریزی استراتژیک با آمادگی موسسه برای سرمایه گذاری جدید انجام می‌شود.

برای مثال توسعه یک بخش جدید، تولید عمده کالای جدید یا خط تولید جدید؛ برنامه‌ریزی استراتژیک باید حداقل سالی یک بار به منظور آماده سازی سازمان جهت سال مالی جدید اجرا شود. به عبارتی، برنامه‌ریزی استراتژیک باید در یک زمان مشخصی با توجه به اهداف سازمانی تعیین شده و منابع در دسترس برای نیل به اهداف در طول سال مالی انجام شود. فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک باید حداقل در سه سال اجرا شود و اگر سازمان در حال تغییر و دگرگونی است این فعالیتها باید هر سال اعمال گردد؛ هر سال برنامه های انجام کارها به روز گردند؛ در طول اجرای برنامه های استراتژیک، پیشرفتهای اجرای برنامه باید بازبینی شود.

د- پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیه دوم: بر اساس نتایج حاصل از فرضیه دوم نشان داد که بین سبک رهبری تحول گرا با استراتژی های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. و موید آن است که در صورت ارتقای سطح سبک رهبری تحول گر، استراتژی های منابع انسانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. که این امر ابزاری برای نیل به اهداف نهایی و استراتژیک موسسه هستند و اهداف استراتژیک همان مقاصد نهایی موسسه‌اند که کلیه عوامل در جهت دستیابی به آن فعالیت می‌کنند. مقصد استراتژیک به بخشهای وظیفه‌ای مختلف برای ارزیابی پیامدهای عملیاتی راهبردی کمک می‌کند

خ- پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیه سوم: بر اساس نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان داد که بین سبک رهبری آرمانی با استراتژی های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. موید آن است که در صورت ارتقای سطح سبک رهبری آرمانی، استراتژی های منابع انسانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. به مدیران منابع انسانی ادارات امور مالیاتی در استان گلستان پیشنهاد می‌شود که با برنامه‌هایی که مدیریت منابع انسانی با استفاده از فرصتها برای به دست آوردن مزیت رقابتی به دست می‌آورد و در حقیقت برنامه‌ریزی منابع انسانی زمانی استراتژیک است که به پیش‌بینی مدیریت و اداره کردن سازمان در محیط متغیر کمک کند پس با تجزیه و تحلیل اهداف استراتژیک شرکت و بررسی دقیق محیط بیرونی و درونی سازمان و باتوجه به محدودیتها و امکانات اهداف استراتژیک منابع انسانی، استراتژی رسیدن به اهداف موردنظر تعیین می‌گردد.

ه- پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیه چهارم: بر اساس نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان داد که سبک رهبری کاریزماتیک با استراتژی‌های منابع انسانی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مطالبی که ارائه شد، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که رهبری کاریزماتیک، خصوصیتی نیست که به صورت ذاتی در تمامی افراد وجود داشته باشد یا به بیانی دیگر، تمامی انسان‌ها واجد این قابلیت باشند. خصوصیت کاریزماتیک، همیشه همراه فرد نیست و همگان نمی‌توانند فردی را به عنوان رهبر کاریزماتیک بپذیرند. در مرحله اول، عواملی وجود دارند که باعث ایجاد و ظهور کاریزما می‌شوند. در مرحله بعد، عواملی وجود دارند که در ثبات، شدت و ضعف صفت کاریزما در رهبر مؤثر هستند. نکته مهم این است که کاریزماتیک بودن، خصوصیتی است که در واقع از سوی پیروان به رهبران اعطا می‌شود. کاریزما بودن خصیصه‌ای است که به رفتارهای مشاهده شده از رهبر بستگی دارد. مجموعه‌ای از مؤلفه‌های رفتاری در رهبر وجود دارد که علت ظهور صفات کاریزماتیک در وی می‌شوند. با توجه به این نتیجه‌گیری، می‌توان این صفات را شناسایی کرده و حتی آنها را در افرادی دیگر که از قابلیت ذاتی برخوردارند، پرورش داد. با توجه تحقیقات انجام گرفته بین سبک کاریزماتیک و استراتژی منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد و پیشنهاد می‌شود که از این سبک رهبری استفاده کرده تا بتوانند به خوبی استراتژی های سازمانی را در شرکت پیاده سازی نمایند.

ز- پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیه فرعی پنجم: بر اساس نتایج حاصل از فرضیه پنجم نشان داد که رابطه بین استراتژی های منابع انسانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات امور مالیاتی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. و موید آن است که در صورت ارتقای سطح استراتژی های منابع انسانی، رضایت شغلی نیز افزایش خواهد یافت. در این فرایند، استراتژی ها و خط مشی های منابع انسانی مشخص می‌شوند که چگونه یک شرکت کارکنانش را برای نیل به اهداف سازمانی اداره کند و چارچوبهای

توسعه منابع انسانی از طرق متعدد (آموزش، گردش شغلی، ارتقا و...) مورد بررسی قرار گیرد و پیامدهای اقتصادی برنامه‌های سازمان و بهبود خدمات و بازاریابی معین که منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌گردد.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی

هر تحقیق علاوه بر سؤالاتی که به آنها پاسخ می‌دهد، زمینه را برای مطرح شدن سؤالات جدیدتری فراهم می‌سازد. در این بخش به مواردی اشاره می‌شود که می‌تواند مبنای تحقیق‌های دیگر در زمینه تحقیق حاضر قرار گیرد:

- ◆ ارائه مدل مدیریت استراتژیک منابع انسانی در ادارات امور مالیاتی در استان گلستان.
- ◆ کاربرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی در ادارات امور مالیاتی در استان گلستان.
- ◆ سنجش تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی در ادارات امور مالیاتی در استان گلستان.
- ◆ ارایه الگویی برای بهبود مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی در ادارات امور مالیاتی در استان گلستان.

فهرست منابع فارسی

- آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۸۴) مدیریت استراتژیک منابع انسانی، راهنمای عمل، ترجمه سید محمد اعرابی، داود ایزدی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- اکبرزاده، نسرین، هوش هیجانی، (۱۳۸۳) تهران، نشر فارابی.
- افجه، علی اکبر، (۱۳۸۵) مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات سمت.
- ایران نژاد پاریزی، دکتر مهدی، مدیریت رفتار سازمانی، (۱۳۸۷) چاپ اول، تهران، انتشارات مدیران.
- افحه، سید علی اکبر و اسماعیل زاده، محمد (۱۳۹۱)، "به بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها" فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲، صص: ۱۹-۹
- بست، جان، (۱۳۸۴)، روش تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه حسن پاشا شریفی، نرگس طالقانی، چاپ سوم، تهران، انتشارات رشد.
- پی رابینز، استیفن، (۱۳۸۷) مدیریت رفتار سازمانی، جلد دوم، ترجمه: علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ اول، ۱۳۸۷.
- تقوی، عادل، شریفی میلانی، هامون، (۱۳۸۹) البای مدیریت اصول و نظریه‌های سازمان مدیریت، چاپ اول، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- جاویدی کلاته جعفری آبادی، طاهره، (۱۳۸۹) ذهنیت فلسفی و سبک رهبری مدیران (مورد بررسی: دانشگاه فردوسی مشهد)، مطالعات تربیتی و روانشناسی، شماره ۱، دوره ۱۱، صص ۲۳۴-۲۱۱.
- چامپوکس، جوزف ای، (۱۳۸۳) رفتار سازمانی اصولی اساسی برای هزاره جدید، مترجم فخرالدین معروفی و عزیز سلیمان زاده، چاپ اول، تهران، انتشارات پرتویان.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ ششم، تهران، انتشارات سمت.
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۸)، روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات بازتاب.
- دلور، علی، (۱۳۸۵)، روش تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، انتشارات نویسنده.
- دوبرین، اندرو جی، (۱۳۸۸) مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد روانشناسی با تاکید بر (کاربرد روانشناسی در اثر بخشی سازمان)، ترجمه دکتر مراد کردی و میترا آفتاب آذری، چاپ دوم، تهران، انتشارات صفار اشراقی.

- رابینز، استیفن پی، ای.حاج، تیموتی، رفتار سازمانی، ۱۳۸۹، ترجمه مهدی زارع، چاپ دوم، تهران انتشارات نص.
- رابینز، استیفن پی، ای حاج، تیموتی، مبانی رفتار سازمانی، (۱۳۸۹) ترجمه محمد اعرابی و محمد تقی زاده مطلق، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رضائیان، علی، اصول مدیریت، (۱۳۸۹) چاپ بیست و یکم، انتشارات سمت.
- سارو خانی باقر، (۱۳۸۷)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی: روش های کمی آمار پیشرفته، چاپ پنجم، تهران، نشر دیدار.
- سبحانی نژاد، مهدی، یوزباشی، علیرضا، شاطری، کریم، (۱۳۸۹) رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته ها و ابزار های سنجش)، ۱۳۸۹، چاپ اول، تهران، انتشارات یسطرون .
- ساعتچی، محمود، (۱۳۸۲) روانشناسی بهره وری (ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی-سازمانی)، چاپ چهارم، تهران، انتشارات موسسه نشر ویرایش .
- سرمد، زهره. بازرگان، عباس. حجازی، الهه. (۱۳۸۷). روش های تحقیق در علوم رفتاری . تهران : انتشارات آگاه .
- سلک، نرگس، آتش پور، سید حمید، (۱۳۸۳) رابطه بین سبک رهبری (رابطه گرا-وظیفه گرا) و سبک های تفکر در مدیران، کنفرانس بین المللی مدیریت، ۱۳۸۳.
- سید جوادین، سید رضا، مدیریت رفتار سازمانی، (۱۳۸۳)، چاپ اول، تهران، انتشارات نگاه دانش.
- عابدی جعفری، حسن، مرادی، محمد، (۱۳۸۴) بررسی رابطه بین هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین، دانش مدیریت، شماره ۷، پاییز ۱۳۸۴، صص ۸۰-۶۳.
- عاقل، محمد قاسم، مبانی رفتار سازمانی، (۱۳۸۳)، چاپ اول، نیشابور، انتشارات شهر فیروزه.
- غفوری، فرزاد، (۱۳۹۲) ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲، صص ۲۳۴-۲۱۵.
- فرهنگی، علی اکبر؛ صفرزاده، حسین؛ خادمی، مهدی؛ (۱۳۸۹) مقاله رهبری تحول آفرین در سازمان ها، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، چاپ اول.
- کریتنر، رابرت/ کینیکی، آنجلو، (۱۳۸۷) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: علی اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، پیام پویا، چاپ اول، زمستان.
- کیاکجوری، داوود، آقاجانی، حسنعلی، (۱۳۸۳) مدیریت رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریات و کاربردهای، چاپ اول، واحد نوشهر چالوس، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی .
- کینیکی، آنجلو، کریتنر، رابرت، مدیریت رفتار سازمانی، (۱۳۸۶)، ترجمه دکتر علی اکبر فرهنگی و دکتر حسین صفر زاده، چاپ دوم، تهران، انتشارات پیام پویا.
- مؤمنی، منصور؛ حسینی، علی؛ محمدی، مصطفی؛ (۱۳۹۰) مقاله رهبری تحول آفرین و سازه های شخصیتی اثرگذار بر آن در فضای فرهنگی ایران، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت. فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۸۰
- مهرام، بهروز، (۱۳۸۸) تأثیر سبک رهبری مدیران بر احساس برابری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مدیریت سلامت، شماره ۳۸، دوره ۲.
- نصیری پور، امیراشکان، (۱۳۸۸) سبک رهبری مدیران شبکه بهداشت و شاخص های عملکردی (استان آذربایجان شرقی)، مدیریت سلامت، شماره ۳۶، دوره ۱۲.
- هادی زاده، مریم، (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (بر اساس نظریه های اقتضایی فیدلر) با رضایت شغلی معلمان در (دوره های تحصیلی ابتدائی، راهنمایی، متوسطه) شهرستان نوشهر.

-سلک، حسین. آتش پور، محمد (۱۳۹۲) مفاهیم رضایت شغلی، مطالعات تربیتی و روانشناسی، شماره ۳، دوره ۱۲، صص ۲۴۴-۲۰۱.

-ساعدی، محمد، گرجی. محمد باقر (۱۳۸۴) رضایت شغلی کاربرد، چاپ دوم، تهران، انتشارات پرتویان.

منابع لاتین

- Appelbaum, S ., Bartolomucci, N., Beaumier, E ., Boulanger, J ., Corrigan, R ., Dore, I ., Girard, C ., and Serroni, C.(2004). "Organizational citizenship behavior : a" case study of culture , leadership and trust management decision Vol.42 No.1 , pp13-40
- Bass, B. M. (1985). "Leadership and performance beyond expectations", New York: Free Press.
- Bennis, W. G., and Nanus, B. (1985). "Leaders: the strategies for taking charge", New York: Harper & Row.
- Bienstock, C., Demoranville, W. C., and Smith, K .R. (2003). "Organizational citizenship behavior and service quality", journal of services marketing, Vol .17 No.4 .pp. 357-378
- Boenke.k, B .N, Distefano.j.j, and Distefano.A.C. (2003). "Transformational leadership", Leadership and Organizational journal, Vol.1, No.24, p.5-6.
- Bolino, M., turnley, C., and William h. (2003). "Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior". Academy of management executive.
- Burke, S., and Collins, K.M. (2001). "Gender differences in leadership styles and management skills", Women in Management Review, Vol. 16, No.5.pp 244-256.
- Chen, X. P., and Fahr, J.L. (2001)."Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: differential effects in the people's republic of china and Taiwan ", Advances in Global Leadership, Vol 2, pp 101 – 126.
- Chen, M. f. (2006). "The relationship among transformational leadership, organizational commitment and organizational citizenship behavior - a study of network department in a telecommunication company", www.sciencedirect.com
- Chen, C.ch. (2005). "Study of transformational leadership, organizational justice, job insecurity, turnover tendency, organizational commitment, and self-efficacy: taking C bank as an example", www.sciencedirect.com
- Conger, J. A., and Kanungo, R. N. (1987). "Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings", Academy of Management Review, 12(4): 637- 47.
- Dulewicz, V., and Higgs, M. (2005). "Assessing leadership styles and organizational context", journal of Managerial Psychology, Vol.20, No.2, pp.105-123.
- Elahe tavakkoli, Z. (2007). "Relationship of organizational citizenship behavior and organizational commitment", Esfahan ,Thesis in level MS, University of Esfahan.(in Persian)
- Gardner, L., and Stough, C. (2002). "Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers", Leadership and Development journal, Vol.23, No.2, pp: 68-79.
- Hall, A. T., Zinko, R. P., Alexia A. F., and Gerald R. (2009). "Organizational citizenship behavior and reputation: mediators in the relationships between accountability and Job performance and satisfaction", Journal of Leadership & Organizational Studies Volume 15 Number 4, pp 381-392.
- Higgs, M. (2003)."How can we make sense of leadership in the 21st century", Leadership and Organization Development Journal, Vol.24, No.5, pp271-284.

- House, R. J. (1997). "A 1976 theory of charismatic leadership", Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Humphreys, J. H., and Einstein, W. O. (2003). Noting "New under the sun: transformational leadership from a historical perspective", *Management Decision*, vol.41, No.1, pp 85-95.
- Kuhnert, K. W., and Lewis, P. (1987). "Transactional and transformational leadership: a constructive/ developmental analysis", *Academy of Management Review*, 12(4): 648- 57.
- Landrum, N. E., Howell, J. P., and Paris, L. (2000). "Leadership for strategic change", *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3): 150- 156.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., and Rich, G. A. (2001). "Transformational and transactional leadership and salesperson performance". *Journal of academy of marketing science*, 29, pp396- 410.
- Marcous, C., Demoranville, W. C., and Smith, K. R. (2016). "Organizational citizenship behavior and service quality", *journal of services marketing*, Vol .17 No.4 .pp. 357-378
- Moghimi, M. (2006). "Organizational citizenship behavior; from theory to applying, *Journal of Management culture*", Vol. 4, No. 13, Pp19-48. (in Persian)
- Moghali, A. (2004). "Transformational leadership and multifactor leadership questionnaire, management study", No. 43-44, Pp96-112. (in Persian)
- Sarmad, Z., Bazarghan, A., and Hejazi, E. (2001). "Research methods for science social", published by Agah, Tehran. (in Persian)
- Sashkin, M. (1988). "The visionary leader", San Francisco: Jossey- Bass.
- Shamir, B., House, R. J. and Arthur, M. B. (1993). "The motivational effects of charismatic leadership: a self- concept based theory", *Organization Science*, 4(4), pp 577- 94.
- Spector, P., Borman, W., and Cimino, C. (2004). "Emotional intelligence and leadership styles", Department of Psychology College of Arts and Sciences, available at Shannon Webb.
- Tichy, N. M., and Devanna, M. A. (1986). "The transformational leader", New York: Wiley.