

بررسی رابطه سبکهای مدیریتی با رفتارهای کنارگیرانه شغلی در شعب بانک کشاورزی استان کردستان

طاهره کسایی^۱، رزگار رحمانی^۲

^۱ دانشگاه پیام نور قروه

^۲ منابع طبیعی کردستان

نویسنده مسئول:

طاهره کسایی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین سبکهای مدیریتی و رفتارهای کنارگیرانه مدیران شعب بانک کشاورزی استان کردستان انجام شد. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران شعب بانک کشاورزی استان کردستان که شامل ۶۲ نفر بود. با توجه به تعداد کم شرکتها از روش همه سنجی استفاده شد و همه جامعه آماری به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است. پایایی پرسشنامه ها توسط آلفای کرونباخ در سطح مناسب تعیین گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و آزمون های پارامتری پیرسون، آزمون رگرسیون و آزمون های پارامتری t گروه های مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. یافته ها نشان می دهد بین سبکهای مدیریتی و رفتار کنارگیرانه رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سبکهای مدیریتی، سبک انسان مدارانه، سبک وظیفه مدارانه، رفتار کنارگیرانه، بانک

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین و بزرگترین و بارارزش‌ترین سرمایه یک سازمان جامعه و کشور محسوب می‌شود، لذا به همین دلیل از دیرباز کشورها و سازمانها بر روی این نیروی بارزش سرمایه‌گذاری کرده و سعی در باورنمودن آن دارند و جوامعی به پیشرفت ترقی و تعالی می‌رسند که بتوانند این نیروها و استعدادها را نهفته در آنها را شکوفا سازند. کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند، آنها شغل مطمئن، درآمدت و ارضاکنده می‌خواهند و مایل‌اند در شغل خود رشد و توسعه پیدا کنند، از سوی دیگر کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آنها بر پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (کوونتز^۱، ۲۰۱۲). کارمندان اغلب کار خود را با آرزوها یا انتظار ترقی تا بالاترین جایگاه در سازمان انتخابی‌شان شروع می‌کنند، توجه زیادی روی پیشرفت شغلی و تصوراتشان در دستیابی به مسئولیت‌های بیشتر، قدرت و پاداش دارند، اگر موارد مذکور با واقعیت‌های موجود تطابق نداشته باشد در آن یک پارادوکس به وجود می‌آید (کلیرک^۲، ۲۰۰۵). جورجی^۳ (۲۰۱۵) و دیگر صاحب‌نظران توسعه مسیرشغلی، اعتقادشان بر این است که تعدادی از کارکنان حرفه‌ای و مدیران، مسیرهای شغلی متفاوتی را برای خود بر می‌گزینند که موجب پیشرفت فرد در طی سنوات خدمتش می‌شود. هر سازمان باید برنامه‌ریزی‌های لازم را جهت پیشرفت مسیرشغلی کارکنان خود انجام دهد و آنها را در این مسیرهدایت نماید، یک مسیر صحیح و عادلانه پیشرفت شغلی می‌تواند موجب رضایت شغلی افراد، تعهد آنها نسبت به سازمان و مسائلی از این قبیل شود (ایکیزاکی^۴، ۲۰۱۶). بنابراین سازمانها با ایجاد مسیرپیشرفت شغلی مناسب برای کارکنان، نه تنها به پیشرفت سازمان بلکه به پیشرفت افراد نیز کمک می‌کنند. با توجه به اینکه عصر حاضر را برانگیزاننده‌ترین دوره شناخت و اجرای مدیریت می‌دانند، این حقیقت روز به روز نمایان‌تر می‌گردد که موفقیت هر سازمانی بستگی کامل به جایگزینی صحیح و کاربرد موثر نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری کاربردی دارد. هنگامی که مشکلات چالش-برانگیز مدیریت را در سازمانهای مختلف در نظر می‌گیریم، درمی‌یابیم که از مون واقعی ویژگیهای مدیران و رهبران که در پیشاپیش رویارویی با این چالش‌ها قراردارند تا چه اندازه اهمیت دارد. از جمله ویژگیهایی که بیش از همه مورد مطالعه پژوهشگران قرار گرفته، سبک مدیریت است، زیرا این مفهوم یکی از مهمترین عناصر موفقیت رهبری و تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. در واقع دغدغه‌های مدیران هر سازمان به وجود آوردن سازو کار مناسب و لازم برای رسیدن به اهداف سازمانی است؛ مهمترین عامل برای رسیدن به اهداف خود نیروی انسانی است. با توجه به ترکیب نیروی انسانی در هر سازمان سبک مدیران آن می‌تواند نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان داشته باشد، از طرفی دیگر امروزه کارکنان از تحصیلات بالایی برخوردار هستند و کارها بیشتر تخصصی شده است، بنابراین نمی‌توان مثل گذشته آنها را وادار به انجام کارکرد و باعث می‌شود از شغل کناره‌گیری کنند. کناره‌گیری می‌تواند نتیجه فشارعصبی باشد، و این رفتارها ممکن است بخشی از مدل تصاعدی مرتبط با عدم رضایت شغلی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی باشد (پورکرمی، ۲۰۱۰). نیروی انسانی سرمایه اصلی سازمانها محسوب می‌شود، و وجود نیروی انسانی کارآمد، متعهد و متخصص در سازمانها از مزیت رقابتی آن به شمار می‌رود. رفتار کناره‌گیرانه از جمله رفتارهای غیرکارکردی در سازمانهای امروزی محسوب می‌شود. رفتارهای کناره‌گیرانه بیانگر حالات عکس تعهد سازمانی هستند و در بسیاری از سازمانها شایع هستند. بنابراین برای این پژوهش فرضیه‌های ذیل بیان شده است.

فرضیه اصلی:

بین سبکهای مدیریتی و رفتارهای کناره‌گیرانه در شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد.

۱. بین سبک مدیریتی انسان‌مدارانه و رفتارهای کناره‌گیرانه در شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین سبک مدیریتی وظیفه‌مدارانه و رفتارهای کناره‌گیرانه در شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد.

¹ Koontz² Clark³ Giorgi⁴ Ikezaki

پیشینه پژوهش

فروه و حسامی (۱۳۹۵)، به بررسی ارتباط سبکهای مدیریتی مدیران با استرس شغلی و انگیزه پیشرفت شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند و نتایج نشان داد بین سبک رهبری انسان مدار و استرس شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و بین سبک رهبری مظلیمه مدار و استرس شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فهیمی و فیضی (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین هوش معنوی با رفتارهای کناره گیرانه و ضد بهره وری کارکنان تامین اجتماعی شهر اردبیل پرداختند و نتایج پژوهش حاکی از آن است که؛ بین ابعاد هوش معنوی (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت معنوی) و رفتارهای کناره گیرانه و رفتارهای ضد بهره ور کارکنان رابطه معکوس معنی داری وجود دارد.

عیوقی راهنما و همکاران (۱۳۹۵)، به بررسی تاثیر تیپهای شخصیتی بر میزان بروز رفتارهای کناره گیرانه با استفاده از متغیر میانجی کاری اعضا هیئت علمی دانشگاه آزاد آذربایجان غربی، پرداختند و نتایج حاصل نشان دادند که اثر کل تیپ شخصیتی شهودی- منطقی NT، تیپ شخصیتی حسی- منطقی ST بر رفتارهای کناره گیرانه در سطح ۱٪ معنی دار می باشد.

احمدی و بذرافشان (۱۳۹۳)، به بررسی رابطه بین سبکهای مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش و پرورش پرداختند و نتایج نشان دادند که بین سبک مدیریتی رابطه مدار با استرس شغلی رابطه مستقیم وجود دارد.

سلیمیان و مهرابی (۱۳۹۲)، به بررسی رابطه بین سبکهای رهبری مدیران و ایجاد استرس شغلی در کارکنان پرداختند و نتایج نشان داد که سبکهای مدیریتی شامل سبک مدیریتی وظیفه مدار تاثیر بسزایی در ایجاد استرس شغلی در کارکنان دارد.

ابراهیم پور (۱۳۹۲)، به بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره گیرانه پرداختند و یافته ها نشان می دهند که بین اخلاق کاری با نه متغیر و رفتار کناره گیرانه با هشت متغیر رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

بخشایش و آذر نیاد (۱۳۹۱)، به بررسی رابطه سبکهای مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان پرداختند و یافته های بدست آمده نشان داد: سبک مدیریت انسان مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنیداری و با سلامت روانی معلمان رابطه منفی و معنی داری دارد.

قایم پور (۱۳۸۵)، به بررسی سبکهای مدیریت بر کارایی کارکنان پرداخت و نتایج نشان داد که هر قدر تاکید بر سبک استبدادی استثمارگری بیشتر باشد، کارایی کاهش می یابد و هر چه از سبک استبدادی به سمت مشاوره ای و مشارکتی می آییم کارایی افزایش می یابد.

اتور و گرکو^۵ (۲۰۱۵)، بیان کردند سلامت شغلی در کنار برنامه های مدیریت استرس به هدف توسعه فاکتورهای پیش فرض شغل و تصرف آن تا حدی استرس شغلی را کاهش داده است.

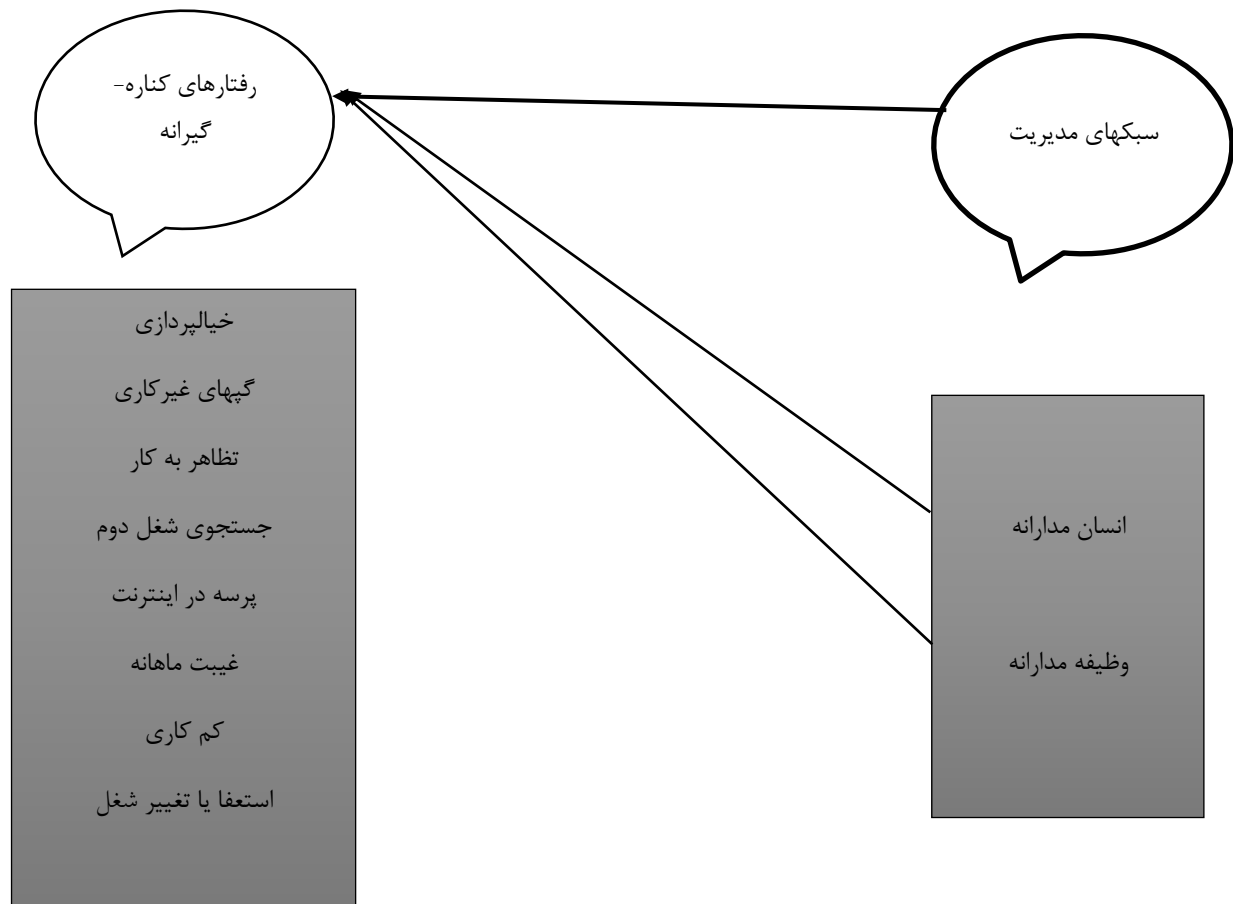
پانسمبات^۶ و همکاران (۲۰۱۴)، به بررسی عوامل موثر بر رهبری کاریزماتیک در مدارس ابتدایی پرداختند و تایید مطالعه سطح بالایی از رهبری کاریزماتیک در میان مدیران مدارس ابتدایی نشان داد. سطح عوامل علی سه گانه مدیران مدارس ابتدایی شامل انگیزه، خلاقیت و برداشت از خود نیز بالا بود. نتایج مطالعه نشان داد که ضرایب رهبری کاریزماتیک مربوط به انگیزه، خلاقیت و برداشت از خود به ترتیب شامل ۰.۳۹، ۰.۲۸ و ۰.۲۶ با تفاوت معنادار در سطح تفاوت ۰.۰۱ بودند.

کو^۷ (۲۰۰۶)، در پژوهش خود رابطه سبک رهبری مدیران و انگیزش پیشرفت کارکنان را بررسی کرده است، و به این نتیجه دست یافت که بین سبکهای رهبری مدیران و انگیزش پیشرفت کارکنان با هم و با تعیین راهبردهای کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

^۵ d'Ettorre, Gabriele; Greco

^۶ Srisai Ponsombut

^۷ . Kuo



(مدل مفهومی پژوهش الوانی ۲۰۰۰)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت روش توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه استاندارد رفتارکناره گیرانه بنت و رابینسون که دارای ۱۱ سوال می باشد و پرسشنامه استاندارد سبکهای مدیریتی باردت و متزکاتس (۲۰۰۹)، که دارای ۳۵ گویه که ۱۵ سوال مربوط به سبک رابطه مدار و ۲۰ گویه مربوط به سبک وظیفه مدار است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران شعب بانک کشاورزی در سطح استان کردستان می باشد. روش نمونه گیری به صورت همه سنجی (کل شمار) می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می شود. پس از گردآوری اطلاعات ابتدا اطلاعات خام کد گذاری و طبقه بندی و به متغیرهای پژوهش تبدیل می شوند. سپس با استفاده از آمارهای توصیفی شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی محاسبه می شود و با استفاده از فنون آمار استنباطی فرضیه های پژوهش مورد آزمون قرار می گیرند. در فرایند تجزیه و تحلیل آماری این پژوهش از نرم افزار spss استفاده می شود. در این پژوهش پایایی پرسشنامه ها توسط آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد.

جدول (۱) ضرائب پایایی آلفای کرونباخ

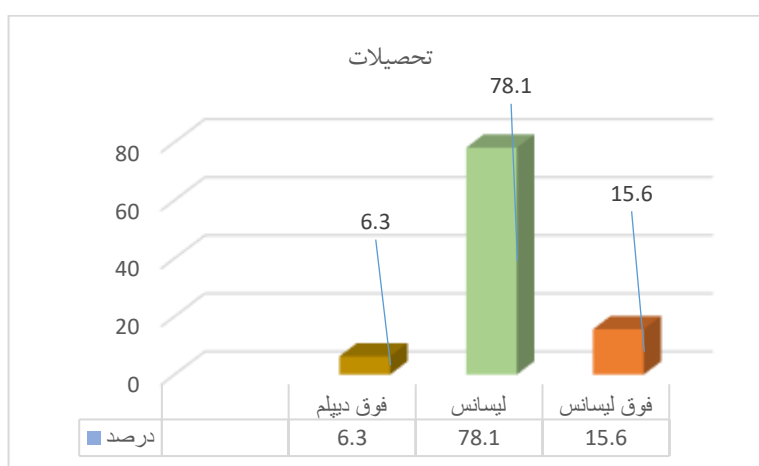
متغیر	ابعاد	پایایی
سبک مدیریتی	انسان مدارانه	۰/۹۵۵
	وظیفه مدارانه	۰/۷۵۶
	رفتار کناره گیرانه	۰/۹۵۴
مجموع سؤالات سبکهای مدیریتی		۰/۸۹۷

یافته‌های پژوهش

جدول ۲) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سن

تحصیلات	فراوانی	درصد
فوق دیپلم	۲	۶.۳
لیسانس	۲۵	۷۸.۱
فوق لیسانس	۵	۱۵.۶
جمع	۳۲	۱۰۰.۰

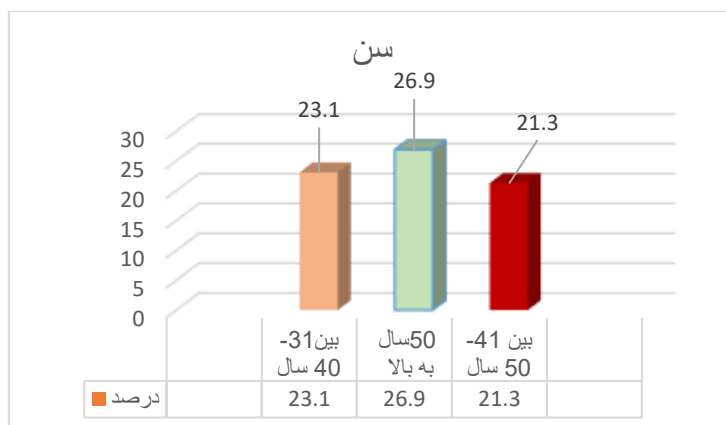
همان‌طور که جدول (۲-۴) و نمودار (۲-۴)، نشان می‌دهد ۶.۳ درصد (برابر با ۲ نفر) مدرک فوق دیپلم، ۷۸.۱ درصد (برابر با ۲۵ نفر) مدرک کارشناسی و ۱۵.۶ درصد برابر با (۵) نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند.



همان‌طور که جدول (۳-۴) و نمودار (۳-۴)، نشان می‌دهد ۳۴/۴ درصد (برابر با ۱۱ نفر) از نمونه آماری این پژوهش بین ۳۱-۴۰ سال، ۴۳.۸ درصد (برابر با ۱۴ نفر) بین ۴۱-۵۰ سال و ۲۱.۹ درصد (برابر با ۷ نفر) بالای ۵۰ سال سن دارند.

جدول ۳) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سن

سن پاسخ‌دهندگان بر حسب سال	فراوانی	درصد
بین ۳۱-۴۰ سال	۱۱	۳۴.۴
بین ۴۱-۵۰ سال	۱۴	۴۳.۸
۵۰ سال به بالا	۷	۲۱.۹
جمع	۳۲	۱۰۰.۰



بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

قبل از اقدام به آزمون فرضیه‌های پژوهش، محقق جهت اطمینان از کاربرد صحیح آزمون‌های متناسب با فرضیه‌ها و داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به بررسی توزیع به‌هنگار (نرمال یا غیر نرمال بودن) داده‌های اصلی پژوهش پرداخته شده است. نتایج به دست آمده از این آزمون به شرح زیر است:

جدول (۴) نتایج سنجش آزمون نرمال بودن متغیرها

نتیجه	P.Value	خطای استاندارد	میانگین	تعداد	متغیر
نرمال	.۸۲۶	.۶۲۸	۴.۱۶	۳۲	سبکهای مدیریت
نرمال	.۷۱۷	.۶۸۹	۴.۰۹	۳۲	انسان‌مدارانه
نرمال	.۸۹۲	۹.۴۸۸	۶۹.۶۹	۳۲	وظیفه‌مدارانه
نرمال	.۹۸۲	۳.۰۳۵	۲۰.۲۲	۳۲	رفتار کناره‌گیرانه

بر اساس اطلاعات موجود در جدول (۳) از آنجایی که سطح معنی‌داری (P.Value) کولموگروف-اسمیرنوف در تمام متغیرهای مورد بررسی بیشتر از سطح خطای آلفا (۰/۰۵) می‌باشد، لذا نشان دهنده عدم وجود تفاوت معنادار در سطوح متغیرهای پژوهش و نشان از به‌هنگار بودن داده‌های مربوطه می‌باشد. پس می‌توان نتیجه گرفت که همه‌ی متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش دارای توزیع نرمال می‌باشند، به همین دلیل باید از آزمون‌های پارامتری در بخش آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده به عمل آید.

فرضیه اصلی

بین سبکهای مدیریتی و رفتارهای کناره‌گیرانه در شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرض H0: بین سبکهای مدیریتی و رفتارهای کناره‌گیرانه در شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرض H1: بین سبکهای مدیریتی و رفتارهای کناره‌گیرانه در شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵) آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه اصلی

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معناداری
سبک مدیریت	۰.۱۴۲	۰.۲۰	۰.۰۰۰
رفتارکناره گیرانه			

با توجه به جدول (۴) و ضریب همبستگی به دست آمده بین سبکهای مدیریتی و رفتارکناره گیرانه که برابر با ۰.۱۴۲ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان نتیجه گرفت که بین سبکهای مدیریتی و رفتارکناره گیرانه مدیران شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین به دست آمده نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته (رفتارکناره گیرانه) می تواند توسط متغیر مستقل (سبک مدیریت) تبیین شود ضریب تعیین به دست آمده برای این رابطه برابر با ۰.۲۰ است که به این معنی است که ۲۰ درصد از واریانس رفتارکناره گیرانه ناشی از سبکهای مدیریتی است.

۱. بین سبک مدیریتی انسان مدارانه و رفتارهای کناره گیرانه در شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶) آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی اول

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معناداری
سبک انسان مدارانه	۰.۲۸۳	۰.۸۰	۰.۰۰۰
رفتار کناره گیرانه			

با توجه به جدول (۵) و ضریب همبستگی به دست آمده بین سبک انسان مدارانه و رفتارکناره گیرانه که برابر با ۰.۲۸۳ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان نتیجه گرفت که بین سبک انسان مدارانه و رفتارکناره گیرانه مدیران شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین به دست آمده نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته (رفتارکناره گیرانه) می تواند توسط متغیر مستقل (سبک انسان مدارانه) تبیین شود ضریب تعیین به دست آمده برای این رابطه برابر با ۰.۸۰ است که به این معنی است که ۸۰ درصد از واریانس رفتارکناره گیرانه ناشی از سبک مدیریتی انسان-مدارانه است. (فرضیه H1 پذیرفته می شود).

۲. بین سبک مدیریتی وظیفه مدارانه و رفتارهای کناره گیرانه در شعب بانک کشاورزی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۶) و ضریب همبستگی به دست آمده بین سبک مدیریتی وظیفه مدارانه و رفتارهای کناره گیرانه که برابر با ۰.۲۵۵ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان نتیجه گرفت که بین سبک مدیریتی وظیفه مدارانه و رفتارهای کناره گیرانه رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین به دست آمده نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته (رفتارکناره گیرانه) می تواند توسط متغیر مستقل (سبک وظیفه مدار) تبیین شود ضریب تعیین به دست آمده برای این رابطه برابر با ۰.۶۵ است

که به این معنی است که ۶۵ درصد از واریانس رفتارکناره گیرانه ناشی از سبک وظیفه مدارانه است. (فرضیه H1 پذیرفته می-شود).

جدول (۷) آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی دوم

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معناداری
بعد اجتماعی	۰.۲۵۵	۰.۰۶۵	۰.۰۰۰
استراتژیهای سرمایه گذاری			

پیشنهادهای کاربردی

بر اساس رویکردهای انسان مدارانه به مدیریت، مدیران توجه خود را به جنبه های انسانی مسایل زیردستان خود و ایجاد گروههای کاری با کیفیت هدفهای بزرگ در پیش دارند، معطوف می کنند. این مدیران فردمدار هستند. آنها به شغل خود به عنوان وظیفه ای که با افراد بشر، نه کار آنها، سروکار دارد، می نگرند تا یکایک این افراد را درک کنند. این مدیران وظیفه خود را کمک به این افراد می دانند تا آنها بتوانند به بهترین شیوه کار خود را انجام دهند و مدیریتی که آنها اعمال می کنند، مدیریت کلی و عمومی است نه مدیریت جزئی و بیش از آن که به روشها توجه کنند، به هدفها می پردازند، آنها تا آنجا که ممکن است به افراد زیردست خود اجازه می دهند در تصمیمها شرکت کنند، پیروان خود را الهام می بخشند، می توانند به آنها روحیه بدهند و در مسیری هدایتشان کنند که منافع سازمان تامین شود.

بر اساس نظریه های وظیفه مدارانه به مدیریت، نظام مدیریتی بر مبنای وظیفه و عمل تلقی می شود، مدیران جوانب رسمی ساختار سازمانی را مورد تاکید قرار می دهند و تاثیر عامل انسانی در سازمانها را به کمترین حد ممکن کاهش می دهند. در این دیدگاهها، مشکل اصلی مدیریت آن است که کارکردها یا وظایف لازم برای تحقق هدفهای سازمانی را تشخیص داده و آنها را به صورتی گروه بندی کند که بیشترین تولید و کارایی با کمترین هزینه بدست آید.

با توجه به یافته های پژوهش پیشنهادهای زیر ارایه می شود:

۱. پیشنهاد می شود که مدیران باید توجه داشته باشند که در انجام وظایف به کارکنان خود تا حدی آزادی عمل بدهند و این خدمت به کارکنان داده شود تا در حل مشکلات قدرت قضاوت خود را بکارگیرند.

۲. مدیران شعب سعی کنند از سبکهای انسان مدارانه استفاده کنند تا سبک وظیفه مدار و به ویژگیهای روانشناختی کارکنان توجه بیشتری داشته باشند.

۳. پیشنهاد می شود مدیران از دستورات آمرانه و تاکید بر رعایت مقررات اداری به صورت خشک و بدون انعطاف پرهیز نمایند و علاقه مندی به شغل را در کارکنان با تدابیر انگیزشی و تشویقی ایجاد کنند.

منابع

- Alagheband, A. (2003). General management. Tehran: Ravan. (In Persian).
- Clark J W. CAREER PLATEAUS IN RETAIL MANAGEMENT, Proceedings of the Annual Meeting of the Association of Collegiate Marketing Educators, Southern Arkansas University. 2005; 77-84
- Koontz, H. (2012). Principles of Management. Translate: Chamran, M. H. Tehran, Entesharate Elmi Pub
- Giorgi, Gabriele; Mancuso, Serena; Perez, Francisco Javier Fiz; Montani, Francesco; Courcy, Francois; Arcangeli, Giulio (2015), "Does Leaders' Health (and Work-Related Experiences)
- d'Ettorre, Gabriele; Greco, Mariarita (2015), "Healthcare Work and Organizational Interventions to Prevent Work-related Stress in Brindisi, Italy" Occupational Safety and Health Research Institute. Published by Elsevier
- Kuo, Ying, Feng, (2006). Influences on Employee Career Strategy Adoption in the Information Service Industry, Superior Leadership Style or Employee Achievement Motivation, International Journal of Management, Vol. 23
- Ikezaki, K., Kawata, U., Ando, C., Ishiura, N., Saito, A., & Kato, H. (2006). Career Selection Factors for Nurses-From Analysis of Career Anchor and Characteristic Self Efficacy-at Local A Hospital. Journal of Mitoyo General Hospital, 27, 53-59.
- Poorkareemee, J. (2010). The relationship between achievement motivation and leadership style primary schools in Tehran. Quarterly Journal of New Thoughts on Education, 6 (3), 27-44.
- Pinder CC. (2008). Work motivation in organization behavior. New York: Psychology press