



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

رهبری تحول گرا و رضایت شغلی: تاثیر تعدیل کننده پاداش احتمالی

عنوان انگلیسی مقاله :

Transformational leadership and job satisfaction:
the moderating effect of contingent reward



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



بخشی از ترجمه مقاله

Conclusion and suggestions for future research

The present study has explored the effect of the dimensions of transformational leadership style on employee job satisfaction in the banking industry and the moderated effect of contingent reward on these causal relationships. The main findings are that all the four dimensions of transformational leadership (i.e. idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation and individualized consideration) are significant predictors of employee job satisfaction. Furthermore, the findings reveal that after controlling for the various dimensions of transformational leadership, contingent reward, a dimension of transaction leadership, augments the positive effects of transformational leadership and not vice versa. The result of the moderation analysis also indicated that two out of the four dimensions of transformational leadership were found to have interactive effect (idealized influence interacting with contingent reward and intellectual stimulation interacting with contingent reward) on employee job satisfaction. These findings are largely consistent with previous studies and offer support for both the argumentation hypothesis and interaction effect.

نتیجه گیری و پیشنهاداتی برای پژوهش آینده:

مطالعه ی کنونی تاثیر ابعاد سبم رهبری تحول گرا را بر رضایت شغلی کارمندان در صنعت بانکداری و تاثیر تعدیل کننده ی پاداش احتمالی بر این روابط علی را کشف کرده است. یافته های اصلی عبارت است از این که هر ۴ بعد رهبری تحول گرا، پیش بینی کننده های قابل توجهی از رضایت شغلی کارمند هستند. علاوه براین، یافته ها نشان می دهند که پس از کنترل ابعاد مختلف رهبری تحول گرا، پاداش احتمالی، یک بعد رهبری تراکنشی تاثیرات مثبت رهبری تحول گرا را افزایش داده و تقویت می کند(نه بر عکس). نتیجه ی تجزیه و تحلیل نشان می دهد که دو مورد از ۴ بعد رهبری تحول گرا(تاثیر ایده آل با پاداش احتمالی و شبیه سازی فکری با پاداش احتمالی تعامل دارد) دارای تاثیر تعاملی بر رضایت شغلی کارمند هستند. این یافته ها با مطالعات قبلی سازگار هستند و از فرضیه ی تقویت و اثر تعاملی حمایت می کنند.



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.