

رابطه سبک مدیریت مثبت گرا با کیفیت زندگی کاری و میانجیگری روحیه کارآفرینی مدیران شهرداری

محمد علی اسدی^۱، محمد عسکری^۲ (نویسنده مسئول)

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت منابع انسانی، شیراز

سازمان عمران و بازآفرینی فضاهاى شهری، شهرداری شیراز

Asadimohamadali63@gmail.com

۹۱۷۳۳۹۸۹۶۸

^۲ کارشناسی، مهندسی عمران، خلیج فارس، بوشهر

سازمان عمران و بازآفرینی فضاهاى شهری، شهرداری شیراز

Askariimohamad66@gmail.com

۹۱۷۳۲۲۷۱۴۶

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سبک مدیریت مثبت گرا با کیفیت زندگی کاری با میانجیگری روحیه کارآفرینی در مدیران شهرداری شیراز انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع تحلیل مسیر بود. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه‌ی مدیران شهرداری شهر شیراز در سال ۱۴۰۱ تشکیل می‌دادند که از بین آنها ۴۲۶ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به ابزار پژوهش شامل پرسشنامه مدیریت مثبت گرا (۲۰۱۶)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (۱۹۷۳) و پرسشنامه روحیه کارآفرینی (۱۳۹۴) پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل یافته‌ها نشان داد که متغیرهای روحیه کارآفرینی و مدیریت مثبت گرا می‌توانند به صورت معناداری کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی نمایند، همچنین سبک مدیریت مثبت گرا می‌تواند به صورت معناداری روحیه کارآفرینی را نیز پیش‌بینی نمایند، در نهایت نتایج نشان داد که مدیریت مثبت به صورت معنادار و از طریق روحیه کارآفرینی می‌تواند کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند ($p < 0/05$) و باید در سازمانها مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: مدیریت مثبت گرا، کیفیت زندگی کاری، روحیه کارآفرینی، مدیران.

مقدمه :

در دنیای پیچیده و پرقابلیت کنونی، تنها سازمانهایی امکان بقا و استمرار فعالیت دارند که پیش‌بینی واقع‌بینانه‌ای از وقایع پرچالش آینده حرفه‌ای خود داشته باشند و فعالیت‌های خود را در آن راستا انجام دهند (احمد، محمد و عبدالمناف^۱، ۲۰۱۷). در این راستا، تقویت منابع گوناگون سازمانی و به ویژه منابع انسانی می‌تواند سازمانها را در دستیابی بهتر به اهداف سازمانی و برخورداری بیشتر از مزیت رقابتی یاری کند، در این راستا همکاری بخش‌های مدیریتی به ویژه مدیریت ارشد می‌تواند به صورت بارز در توسعه این فرایند در سازمان موثر باشد (میرصفیان و کلاته‌سیفری، ۱۳۹۹). یکی از مفاهیم جدیدی که به تازگی اندیشمندان حوزه منابع انسانی سازمانی به آن توجه کرده‌اند، پارادایم مدیریت مثبت‌گرا و بررسی راهبردها و تاثیرات آن بر عملکرد کارکنان و نیز انجام دادن بهینه برنامه‌های سازمانی است. مدیریت مثبت‌گرا، علم و کاربرد بهینه حالت‌ها، صفات، ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها، رویکردها، رویه‌ها، فرایندها و سیاست‌ها در سازمان در راستای تولید و گسترش نتایج مثبت سازمانی است (کامرون^۲، ۲۰۱۳) که به خلق محیط کاری مثبت، ارتقای عملکردهای شغلی و حرفه‌ای، توسعه بهره‌وری سازمانی، بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش سازگاری شغلی و شکوفایی کارکنان و سازمان منجر می‌شود که نتیجه آن داشتن عملکرد متفاوت و فوق‌العاده شغلی کارکنان و همچنین دستیابی سازمان به مزیت رقابتی بیشتری نسبت به سازمانهای رقیب است (پیرا^۳، ۲۰۱۳؛ عباس‌زاده، محمودی و نوری، ۱۳۹۳). پژوهشها نشان داده‌اند که این نوع از مدیریت بهره‌وری شغلی را افزایش داده و خلاقیت و کارآفرینی^۴ را نیز در کارکنان بهبود می‌بخشد (لی^۵ و همکاران، ۲۰۲۰). کارآفرینی می‌تواند به طور گسترده‌ای جهت شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های جدید برای ایجاد و جذب ارزش تعریف شود، در حالیکه نتایج ارزش ممکن است در اصل تجاری، اجتماعی، سازمانی و یا حتی فرهنگی باشد. از این رو کارآفرینی مرتبط با تمام جوامع و اقتصادهاست به عنوان یک حوزه عمل، کارآفرینی از زمان ظهور آن در طول انقلاب صنعتی قرنهای هجدهم و نوزدهم به طور مستمر رشد کرده است. اخیراً کارآفرینی در معنای وسیع‌تر کلمه و به عنوان فرایند و یا فعالیتی که به موجب آن، طرح‌های سازمانی جدید برای بهره‌برداری از فرصت‌های خلق ارزش به کار گرفته می‌شود، تعریف می‌شود، حتی در زمانی که منابع و قابلیت‌های لازم برای انجام این کار در دسترس نباشند (بریانت^۶، ۲۰۱۵). روحیه کارآفرینی فرآیند بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایجاد کسب و کار جدید به گونه‌ای که حاصل کار با قبول ریسک همراه بوده و پیش‌برنده‌ی بسیاری از موفقیت‌های بشر می‌باشد، در واقع روحیه کارآفرینی را می‌توان به عنوان یک حالت ذهنی تعریف کرد که اقدام به سمت اشتغال خود را به جای اشتغال سازمانی هدایت می‌کند (فن‌تاین^۷، ۲۰۱۹). روحیه کارآفرینی یک جهت‌گیری ذهنی است که فرد را به سوی تصور و اجرای مفاهیم کسب و کار هدایت می‌کند. چهار عنصر پیش‌بینی‌کننده رفتار کارآفرینی است: همدلی، قضاوت اخلاقی، خودکارامدی و حمایت اجتماعی درک‌شده (گومزلاکاب^۸، ۲۰۱۸). می‌توان اینگونه در نظر گرفت که تقویت روحیه کارآفرینی در سازمانها کیفیت زندگی کاری افراد را نیز تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (ملکیان و برادران، ۱۴۰۰). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (لیتو، پیرا و گونچالوز^۹، ۲۰۱۹)، لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (موسکات و ریترسامر^{۱۰}، ۲۰۲۰). اگرچه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند اما بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که این دو، از نظر مفهوم متفاوت بوده و رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است (آرولداس، کوالسکی و پارایتام^{۱۱}، ۲۰۲۱). ویژگیهای کیفیت زندگی کاری عبارتند از: پرداخت کافی و مناسب، شرایط کاری امن و سالم، فرصت برای بکارگیری و توسعه بی‌واسطه استعدادهای انسانی، فرصت برای امنیت و رشد مداوم در آینده، انسجام اجتماعی در سازمان کار، حقوق فرد در سازمان کار، کار و ارتباط اجتماعی زندگی کاری (هامیجا، گوپتا و باگ^{۱۲}، ۲۰۱۹). کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی برای جذب و نگهداری کارکنان لازم و ضروری است.

¹ Ahmad, Mohamed & Abdul Manaf

² Cameron

³ Pierra

⁴ entrepreneurship

⁵ Li

⁶ Bryant

⁷ Fantaye

⁸ Gomez Lacap

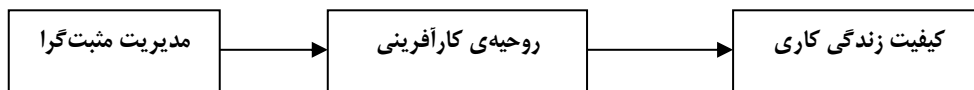
⁹ Leitão, Pereira & Gonçalves

¹⁰ Muskat & Reitsamer

¹¹ Aruldoss, Kowalski & Parayitam

¹² Dhamija, Gupta & Bag

با این حال مطالعه پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که پژوهش‌های زیادی به بررسی ارتباط این متغیرها با وضعیت روحیه کارآفرینی مدیران نپرداخته‌اند. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال آن است تا نقش این عامل یعنی روحیه کارآفرینی افراد را به عنوان واسطه در ارتباط بین مدیریت مثبت‌گرا و کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار دهد و در واقع این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا بین مدیریت مثبت‌گرا و کیفیت زندگی کاری مدیران با میانجی‌گری روحیه کارآفرینی، رابطه‌ای وجود دارد؟ مدل فرضی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱: مدل فرضی پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از جهت نحوه گردآوری اطلاعات در زمره پژوهش‌های همبستگی از نوع تحلیل مسیر بود. تحلیل مسیر که نخستین بار به وسیله سوول رایت^{۱۳} (۱۹۳۴) تدوین و توسعه یافت، اساساً با برآورد مقدار ارتباطات بین متغیرها و کاربرد این برآوردها به منظور به دست آوردن اطلاعاتی درباره روابط علی بین مجموعه‌ای از متغیرها می‌باشد. در حقیقت، کاربرد رگرسیون چندمتغیری، در ارتباط با تدوین بارز مدل‌های علی است. ساده‌ترین راه برای محاسبه آنها، کاربرد روش رگرسیون معمولی است. روابط بین متغیرها در یک جهت جریان می‌یابد و به عنوان مسیرهای متمایزی در نظر گرفته می‌شود. مفاهیم عمده تحلیل مسیر در بهترین صورت از طریق ویژگی عمده آن یعنی نمودار مسیر که پیوندهای علی احتمالی بین متغیرها را آشکار می‌سازد، تبیین می‌شود. در پژوهش حاضر به منظور بررسی مدل پیشنهادی، از روش آماری تحلیل مسیر استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران شهرداری شهر شیراز در سال ۱۴۰۱ بودند که از بین آنها ۴۲۶ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شده و به ابزار پژوهش پاسخ دادند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه مدیریت مثبت‌گرا: پرسشنامه مدیریت مثبت‌گرا ساخته آقابابایی و همکاران (۲۰۱۶) است که این سازه را با ۱۷ گویه‌ی بسته پاسخ و در قالب چهار بعد راهبرد جو مثبت، روابط انسانی مثبت، ارتباطات سازمانی مثبت و معنی‌گرایی مثبت و با استفاده از طیف پنج‌ارزشی لیکرت می‌سنجد. آقابابایی و همکاران (۲۰۱۶) روایی و پایایی این ابزار را به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۸۵ گزارش کردند.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه را والتون تدوین کرده و بارها در داخل و خارج مورداستفاده پژوهشگران قرار گرفته است از جمله علامه (۱۳۸۷) آن را هنجاریابی کرده است. این پرسشنامه دارای ۳۲ گویه است و در آن از طیف لیکرت (خیلی کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) استفاده شده است. نمره آزمودنی از طریق جمع نمراتی که به هر یک از مواد داده است سنجیده می‌شود. این پرسشنامه هشت مولفه را می‌سنجد که عبارتند از: سوالات ۱ الی ۵ مولفه پرداخت منصفانه و کافی، سوالات ۶ الی ۸ مولفه محیط کاری ایمن و بهداشتی، سوالات ۹ الی ۱۱ مولفه تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، سوالات ۱۲ الی ۱۵ مولفه فضای کلی زندگی، سوالات ۱۶ الی ۲۰ مولفه قانون‌گرایی در سازمان کار، سوالات ۲۱ الی ۲۵ مولفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری، سوالات ۲۶ الی ۲۹ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و سوالات ۳۰ الی ۳۲ مولفه توسعه قابلیت‌های انسانی را اندازه‌گیری می‌کنند. پایایی پرسشنامه با اجرای یک پیش‌آزمون روی ۵۰ نفر از پاسخ‌دهندگان ۰/۸۷ محاسبه شده است که نشان‌دهنده بالا بودن همسانی درونی سوالات و قابل قبول بودن پرسشنامه است.

پرسشنامه روحیه کارآفرینی: پرسشنامه روحیه کارآفرینی ساخته شده توسط وطن‌خواه و رضایی‌مقدم (۱۳۹۴) مشتمل بر ۵ متغیر بوده دو متغیر توفیق‌طلبی و خلاقیت هر یک با استفاده از ۱۱ گویه، استقلال‌طلبی ۳ گویه، ریسک‌پذیری با ۱۰ گویه و متغیر مرکز کنترل درونی با ۹ گویه در قالب ۵ سطحی لیکرت مورداستفاده قرار گرفتند. همچنین پایایی پرسشنامه برابر ۰/۷۹ به دست آمد.

¹³ Swell Wright

در این پژوهش برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های آماری مانند میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف داده‌ها و همچنین برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-26 و AMOS-23 به روش بوت استرپینگ انجام گرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۳۵۸ مرد (۸۴ درصد) و ۶۸ زن (۱۶ درصد) مشارکت داشتند. میانگین و انحراف استاندارد سن نمونه‌ها $46/31 \pm 4/58$ بود.

جدول ۱: همبستگی، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	میانگین	انحراف استاندارد
۱. کیفیت زندگی کاری	۱			۹۵/۳۲	۱۳/۵۰
۲. روحیه کارآفرینی	۰/۴۰۶**	۱		۹۲/۴۲	۹/۶۱
۳. مدیریت مثبت	۰/۴۵۶**	۰/۳۹۷**	۱	۴۷/۸۹	۱۰/۰۴

$p < 0/05^*$ و $p < 0/01^{**}$

بر اساس نتایج به دست آمده، بین کیفیت زندگی کاری با روحیه کارآفرینی با میزان ۰/۴۰۶ و با مدیریت مثبت با میزان ۰/۴۵۶ همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$). همچنین بین روحیه کارآفرینی با مدیریت مثبت با میزان ۰/۳۹۷ همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$).

جدول ۲: نتایج اثرات مستقیم و غیرمستقیم

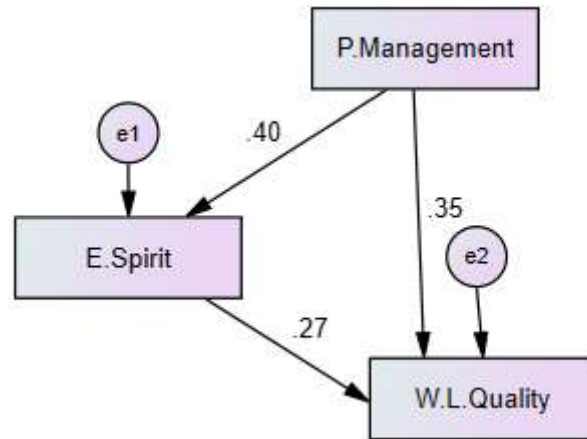
متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	اثر مستقیم	سطح معناداری	اثر غیرمستقیم	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	روحیه کارآفرینی	۰/۳۹۷	۰/۰۰۴	-	-
	مدیریت مثبت	۰/۴۷۱	۰/۰۰۱	۰/۱۰۶	۰/۰۲۵
روحیه کارآفرینی	مدیریت مثبت	۳۵۸	۰/۰۰۱	-	-

بر اساس نتایج به دست آمده در متغیر ملاک کیفیت زندگی کاری، متغیرهای روحیه کارآفرینی با میزان ۰/۳۹۷ و مدیریت مثبت با میزان ۰/۴۷۱ می‌توانند به صورت معناداری کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی نمایند ($p < 0/05$). در متغیر ملاک روحیه کارآفرینی، متغیر مدیریت مثبت با میزان ۰/۳۵۸ می‌تواند به صورت معناداری روحیه کارآفرینی را پیش‌بینی نماید ($p < 0/05$). همچنین در بررسی ضرایب غیرمستقیم نتایج نشان داد که مدیریت مثبت با میزان ۰/۱۰۶ به صورت معنادار و از طریق روحیه کارآفرینی می‌تواند کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند ($p < 0/05$).

جدول ۳: نتایج شاخص‌های برازش مدل

شاخص	χ^2	P	χ^2/df	GFI	RMSEA	RFI
دامنه پذیرش	$P > 0/05$		< 3	$> 0/9$	$< 0/078$	$> 0/9$
نتیجه	۹/۴۸	۰/۳۰۳	۱/۱۸	۰/۹۷۱	۰/۰۴۳	۰/۵۲۸
شاخص	CFI	TLI	IFI	NFI	HOELTER	AGFI
دامنه پذیرش	$> 0/9$	$> 0/9$	$> 0/9$	$> 0/9$	> 200	$> 0/9$
نتیجه	۰/۹۳۵	۰/۸۷۷	۰/۹۵۰	۰/۷۴۸	۰/۱۶۲	۰/۹۲۵
	تأیید	عدم تأیید	تأیید	عدم تأیید	عدم تأیید	تأیید

به منظور برازندگی مدل ارائه شده از شاخص‌های برازش استفاده شد که به غیر از شاخص‌های NFI و TLI، RFI، HOELTER سایر شاخص‌ها نشان داد مدل از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است. شکل مدل تجربی به صورت زیر است:



شکل ۱: مدل تجربی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سبک مدیریت مثبت‌گرا با کیفیت زندگی کاری با میانجیگری روحیه کارآفرینی در مدیران شهرداری شیراز انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل یافته‌ها نشان داد که متغیرهای روحیه کارآفرینی و مدیریت مثبت‌گرا می‌توانند به صورت معناداری کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی نمایند، همچنین سبک مدیریت مثبت‌گرا می‌تواند به صورت معناداری روحیه کارآفرینی را نیز پیش‌بینی نمایند، در نهایت نتایج نشان داد که مدیریت مثبت به صورت معنادار و از طریق روحیه کارآفرینی می‌تواند کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند. نتایج به دست آمده در خصوص رابطه مستقیم سبک مدیریت مثبت‌گرا با کیفیت زندگی کاری با پژوهش‌های کامرون (۲۰۱۳)، پیرا (۲۰۱۳) و در ایران عباس‌زاده، محمودی و نوری (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. می‌توان گفت مدیریت مثبت‌گرا و کیفیت زندگی کاری بیانگر رابطه دوطرفه بین کارکنان و سازمان می‌باشد. کیفیت زندگی کاری به عنوان نگاهی است که سازمان به شرایط کاری کارکنان و کارراه شغلی آنان در طی فعالیتشان در سازمان می‌پردازد و مدیریت مثبت‌گرا استفاده از توانایی‌های بالقوه‌ی مثبت روان‌شناختی نیروی انسانی است که قابل سنجش و توسعه بوده و موجب شناسایی و استفاده از این توانایی‌ها جهت بهبود و توسعه سازمان است (پیرا، ۲۰۱۳) که در نهایت موجب بهبود کیفیت زندگی کاری آن نیز می‌شود. همچنین نتایج در خصوص ارتباط مستقیم روحیه کارآفرینی با کیفیت زندگی کاری نیز با مطالعات لیتو و همکاران (۲۰۱۹)، گومزلاکاب (۲۰۱۸) و ملکیان و برادران (۱۴۰۰) در یک راستاست. توضیح اینکه روحیه کارآفرینی موجب می‌شود تا افراد روابط موجود بین پدیده‌ها را کشف کرده و بتوانند آنها را به شیوه‌ای اصیل سازمان دهند تا راهی برای حل مشکل بیابند این امر موجب می‌شود تا انسجام سازمان حفظ شده و حل مشکلات موجب ثبات و پایداری سازمان گردد که در نهایت کیفیت زندگی کاری را به ارمغان می‌آورد (ملکیان و برادران، ۱۴۰۰). به طور کلی نتایج نشان داد که مدیریت مثبت به صورت معنادار و از طریق روحیه کارآفرینی می‌تواند کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند، گرچه تاکنون پژوهشی نقش میانجی روحیه کارآفرینی را در ارتباط بین مدیریت مثبت‌گرا و کیفیت زندگی کاری موردبررسی قرار نداده است اما این نتیجه به طور ضمنی با پژوهش‌های لیتو و همکاران (۲۰۱۹)، کامرون (۲۰۱۳) و پیرا (۲۰۱۳) در یک راستاست. مدیریت مثبت‌گرا با استفاده از مفاهیم مربوط به روانشناسی مثبت تلاش می‌کند تا از تمام ظرفیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان در جهت توسعه سازمان استفاده نماید، این نوع از مدیریت با اثرگذاری بر خلاقیت کارکنان و فراهم کردن شرایط امن روانی برای ایشان منجر به بهبود محیط خلاقانه و بهره‌وری از روحیه کارآفرینی در آنها می‌گردد (عباس‌زاده، محمودی و نوری، ۱۳۹۳) در نهایت شرایط ایجاد شده موجب بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز می‌شود، لذا می‌توان از عناصری همچون بهبود مدیریت مثبت‌گرا برای افزایش کیفیت زندگی کاری در کارکنان بهره برد. این نتایج برای بهبود عملکرد سازمانها حائزاهمیت است با این حال باید توجه داشت که پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه بود، از جمله محدودیت‌ها عدم کنترل متغیرهای مزاحم همچون وضعیت خانواده در نمونه‌های موردپژوهش بود که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی موردبررسی قرار گیرند. همچنین از آنجا که پژوهش حاضر تنها بر روی مدیران شهرداری شهر شیراز انجام شده

است لذا این مطلب می تواند تعمیم نتایج را با دشواری روبه رو سازد از این رو پیشنهاد می شود که این بررسی بر روی سایر نمونه ها در استان های دیگر انجام شود تا قابلیت تعمیم دهی بیشتری داشته باشد به علاوه از آنجایی که در این پژوهش از طرح مقطعی استفاده شده است، استفاده از طرح های طولی و بلندمدت و همچنین طرح های آزمایشی جهت بررسی تأثیر متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک پیشنهاد می گردد.

در پایان پژوهشگران بر خود لازم می دانند تا از تمامی کسانی که در اجرای این پژوهش یاریگر ایشان بودند نهایت تقدیر و تشکر را اعلام نمایند.

منابع

- عباس زاده، حسن؛ محمودی، آرش و نوری، امیر (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت گرا و تاثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۳(۷۴): ۱۳۷-۱۵۹
- ملکیان، عاطفه، برادران، مسعود. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین روحیه کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری؛ (مورد مطالعه: کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمانشاه. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*. ۸(۳): ۳۵-۵۲.
- میرصفیان، حمیدرضا و کلاته سیفری، معصومه (۱۳۹۹). نقش پیاده سازی مدیریت مثبت گرا در گسترش فرایندهای جانشین پروری با توجه به اثر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی در سازمانهای ورزشی استان اصفهان. *مطالعات مدیریت ورزشی*. ۱۲(۵۹): ۲۲۷-۲۵۰.
- Ahmad, R. B., Mohamed, A. M. B., & Abdul Manaf, H. B. (2017). The relationship between transformational leadership characteristic and succession planning program in the Malaysian public sector. *International Journal of Asian Social Science*, 7(1), 19-30
- Bryant PT. (2015). Entrepreneurship and Organizations. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*.
- Cameron, K. (2012). Positive leadership, strategies for extraordinary performance. LA: Berrett-koebler Publisher. Pierra, J. (2013). Investigations positive leadership between philosophic mind of managers and their employees, work performance in governmental organizations in Western Reserve University (Unpublished doctoral dissertation). Illinois University, Illinois, USA.
- Fantaye, M. D. (2019). Factors Affecting Entrepreneurial Intention among Graduating Students at Debre Berhan University, Ethiopia. *Journal of Investment and Management*, 8(1), 25-31
- Gomez Lacap, J. P. (2018). Social Entrepreneurial Intentions of University Students in Pampanga, Philippines. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6(1), 1-16.
- Li, C., Ashraf, S. F., Shahzad, F., Bashir, I., Murad, M., Syed, N., & Riaz, M. (2020). Influence of knowledge management practices on entrepreneurial and organizational performance: A mediated-moderation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 577106.

The Relationship between Positive Management Style and the Quality of Work Life and the Mediation of Entrepreneurial Spirit of Municipal Managers

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between positive management style and the quality of work life with the mediation of entrepreneurial spirit in the managers of Shiraz Municipality. The descriptive research method was path analysis type. The statistical population of the research consisted of all the municipal managers of Shiraz city in 2023, from among them 426 people were selected by available sampling method and the research tools included positive management questionnaire (2016), work life quality questionnaire (1973).) and the entrepreneurial spirit questionnaire (2014) answered. Pearson correlation coefficient tests and path analysis were used to analyze the data. The results of the analysis of the findings showed that the variables of entrepreneurial spirit and positive management can significantly predict the quality of work life, and positive management style can also significantly predict the entrepreneurial spirit, finally. The results showed that positive management can significantly predict the quality of work life through entrepreneurial spirit ($p < 0.05$) and should be considered in organizations.

Keywords: Positive Management, Quality of Work Life, Entrepreneurial Spirit, Managers.