

فصلنامه جهان نوین

No 5,3, 2022 , P 38-48

سال پنجم، شماره نوزدهم، پاییز ۱۴۰۱، صص ۳۸-۴۸

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری بابل و ارتباط آن با سبک رهبری تحول گرا و هوش سازمانی

مهدیه کمیلی تبار^۱، بیژن وهاب زاده گردرودباری^۲، محمد مهدوی کوچکسرایبی^۳

چکیده:

هدف از تحقیق حاضر بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری بابل و ارتباط آن با سبک رهبری تحول گرا و هوش سازمانی می باشد. تحقیق حاضر از نظر نوع توصیفی- همبستگی است و به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شهرداری بابل می باشد که طبق اعلام این سازمان برابر ۱۵۴ نفر بودند که به صورت تمام شمار انتخاب شدند. ابزارهای تحقیق شامل پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی، تألیف کارل آلبرختو، پرسشنامه سنجش رضایت شغلی و رهبری تحول آفرین با استفاده از پرسشنامه چندعاملی رهبری بود. نتایج تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی با سبک رهبری تحول گرا و هوش سازمانی در کارکنان شهرداری بابل رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. می توان بیان کرد که توجه زیاد به هوش سازمانی کارکنان شهرداری بابل و حتی دیگر دستگاهها انتظار داشت که از رضایت شغلی و سبک رهبری تحول گرای مطلوبی در سازمان و محیط کار خود برخوردار باشند و این طریق بهره وری و شادابی را به محیط کار اضافه کرد.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، سبک رهبری تحول گرا، هوش سازمانی

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران Email: mahdiehkomeili@yahoo.com

۲- کارشناسی مدیریت دولتی گرایش سیستم های اطلاعاتی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

مقدمه

با پیشرفت علوم مدیریتی، مدیران سازمان‌های مختلف در جهت پیشرفت و هماهنگی محیط داخلی سازمان با چالش‌ها و فرصت‌های محیط خارج نیاز به شناسایی نقاط ضعف و قوت سازمان‌های مربوطه دارند (حمزه و حمزه، ۱۳۹۶). توجه به توسعه منابع انسانی برای تجهیز و هرچه توانمندتر کردن مدیران و کارکنان، به عنوان ارزشمندترین سرمایه‌های سازمان‌ها که در دهه‌های اخیر مورد تأکید شاخص اصلی تعالی سازمانی قرار گرفته و محور توانایی سازمان‌های یادگیرنده در کلاس جهانی تلقی می‌شود، معرف این واقعیت است که در رویکرد جهانی مبتنی بر دانش، انسان یک منبع استراتژیک و تعیین‌کننده در سازمان‌ها و در نهایت در زندگی به حساب می‌آید و پرورش و توانمندسازی او باعث توسعه پایدار، اقتصادی و اجتماعی و حتی سیاسی می‌شود (حسیبی و همکاران، ۱۳۹۵). بر اساس دیدگاه نظریه‌پردازان رفتار سازمانی، رضایت شغلی کارکنان متأثر از عواملی همچون حقوق، مزایا، همکاران و دیگر عوامل بیرونی نیست، بلکه عواملی مانند روحیات و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و دیگر عوامل درونی از این دست رابطه تنگاتنگی با انگیزش شغلی افراد دارند. ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را می‌توان عامل تعیین‌کننده‌ای در چگونگی سازگاری با شرایط و متغیرهای سازمانی و انگیزش کاری آنان به حساب آورد (لفر، ۲۰۱۰).

نوری زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات تربیت‌بدنی پرداختند نشان دادند که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی با خرده مقیاس‌های رضایت شغلی معنادار است و همین‌طور بین خرده مقیاس هوش سازمانی با مؤلفه‌های رضایت شغلی در ادارات تربیت‌بدنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بخشایش و آذرنیاد (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان به این نتیجه رسیدند که سبک مدیریت انسان مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار و با سلامت روانی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری دارد. جمال‌زاده (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی دبیران در مدارس متوسطه پرداختند نشان دادند که بین هوش سازمانی و سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی دبیران (به طور کلی) رابطه معنی‌دار منفی است. رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری وظیفه مدار معنی‌دار و منفی است. چوک فونگ لوک (۲۰۱۵) تحقیقی با هدف «تعیین اثرات رفتارهای رهبری بر کارایی رضایت شغلی کارکنان در سنگاپور» انجام داد. در این مطالعه ارتباط انواع رفتارهای رهبری با پیامد کارکنان به‌خصوص عملکرد پرستاران رسمی شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه و مراقبت‌های قلبی در یکی از بیمارستان‌های سنگاپور مورد بررسی قرار گرفت. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه بود که بین ۱۰۰ نفر از پرستاران رسمی و ۲۰

نفر از مدیران پرستاری توزیع گردیده و رفتارهای رهبری مدیران را از دیدگاه پرستاران شاغل و سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار داد. نتایج این تحقیق همانند تحقیقات به عمل آمده در ایالت متحده آمریکا نشان داد که رفتارهای رهبری مدیران و پیامدهای کارکنان به طور معنی داری باهم پیوستگی دارند. نتایج رگرسیون نیز اثبات نمود که ۲۹ درصد میزان رضایت شغلی پرستاران، ۲۲ درصد تعهدات و ۹ درصد بازدهی و کارآئی سازمانی پرستاران مربوط به استفاده صحیح و مناسب رفتارهای رهبری مدیران پرستاری است. شارون و جانسون (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین سبک رهبری و رضایت شغلی و انگیزه کارکنان بخش های دولتی آمریکا پرداختند آن ها به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری تحول گرا رضایت شغلی را افزایش داده و انگیزه کارکنان را بالا می برد. دونی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان سبک رهبری، هوش سازمانی بین کارمندان سازمان های ورزشی پرداخت. نتایج یافته های آنان نشان داد که کارکنانی که دارای هوش سازمانی بالایی بودند از سبک های رهبری خوبی هم بهره مند بودند. هوش سازمانی باعث ایجاد نوعی اعتماد به نفس در کارکنان سازمان های ورزشی شد.

عناصر هوش سازمانی به سه نوع سرمایه فکری، سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی تقسیم می شود. عملکرد مفید سازمان ها به کیفیت اجرای این سرمایه ها در درون یک سازمان می باشد. سرمایه انسانی سازمان یکی از مهم ترین منابع در سازمان است که می تواند با بکار گیری دانش در سازمان مورد استفاده قرار گیرد و همین طور کنترل این بخش با دارایی های سازمان در ارتباط است. فرآیندهای مدیریتی از توسعه هوش سازمانی دفاع می کنند (جانگ ، ۲۰۱۵). هوش سازمانی را می توان به عنوان یک پیامد گروهی از سمبل های اجتماعی، فرهنگ سازمانی و تعاملی که اعضا با هم دارند مدنظر قرار داد (کالکان ، ۲۰۱۵). رضایت شغلی زیردستان و عوامل مؤثر بر آن موضوعی است که به عنوان یکی از مؤلفه های کارآمدی مدیران همواره مورد توجه پژوهشگران و علاقه مندان این عرصه بوده است. یکی از نظریه های مطرح در مورد رضایت شغلی، نظریه کامروایی نیاز است (محمدی، ۱۳۹۱).

بدون شک با بررسی و یافتن نوع رابطه هوش سازمانی و سبک رهبری تحول گرا با این پژوهش می توان در صورت وجود رابطه، بر حسب نمره هوش سازمانی، سبک رهبری تحول گرا آینده یک کارمند را پیش بینی کرد که خود، روش مناسبی برای گزینش افراد با سبک رهبری تحول گرا و اداره بهینه کارکنان به دست می دهد. بدین ترتیب با ارتقای سطح رضایت شغلی افراد، به دلیل ارتباط تنگاتنگ میان کارکنان و اقسام مختلف جامعه، به کار گماردن کارکنان با سبک رهبری تحول گرا بسیار اهمیت دارد. این پژوهش به دنبال این است که آیا بین رضایت شغلی با سبک رهبری تحول گرا و هوش سازمانی کارکنان شهرداری بابل رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

نوع تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ استراتژی همبستگی است و به روش میدانی انجام شد. جامعه تحقیق حاضر کارکنان شهرداری بابل بودند که طبق اعلام این سازمان برابر ۱۵۴ نفر بودند و به صورت تمام شمار انتخاب شدند. از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی، تألیف کارل آلبرخت (۲۰۰۳)، شامل ۴۹ گویه و ۷ مؤلفه، می‌باشد. پرسشنامه سنجش رضایت شغلی که توسط ویسوکي و کروم در سال ۱۹۹۱ استاندارد شده است، شامل ۳۹ سؤال یا گویه است که ۵ شاخص (نوع کار، نوع سرپرست، ارتباط با همکاران، ارتقا و ترفیع و اهداف و خط‌مشی) را در بر می‌گیرد. رهبری تحول‌آفرین با استفاده از پرسشنامه چند عاملی رهبری که توسط بس و آوولیو طراحی شده است، به دست آمد. این پرسشنامه شامل ۳۶ سؤال است و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و به دو صورت فرم مخصوص رهبران و فرم مخصوص پیروان تنظیم شده است، که شیوه رهبری یک فرد را از دیدگاه خود و پیروانش مورد بررسی قرار می‌دهد. برای توصیف ویژگی‌های فردی نمونه‌ها و متغیرهای تحقیق از شاخصه‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، فراوانی، درصد فراوانی و ترسیم نمودارها استفاده شد. در ضمن جهت تعیین توزیع طبیعی داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل نتایج از نرم‌افزار spss نسخه ۱۹ استفاده شد.

یافته‌ها

جدول (۱): نتایج آزمون فرض نرمال بودن مؤلفه‌ها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

| تعداد (N) | رضایت شغلی | سبک رهبری تحول | هوش سازمانی |
|-----------|------------|----------------|-------------|
| ۱۸۵ | ۱۸۵ | ۱۸۵ | ۱۸۵ |
| ۳/۲۰ | ۳/۱۴ | ۳/۱۴ | ۳/۱۴ |
| ۰/۷۸۲ | ۱/۴۹ | ۱/۳۹ | ۱/۳۹ |
| ۰/۵۷۶ | ۰/۱۲۳ | ۰/۱۳۴ | ۰/۱۳۴ |

جدول (۲): رابطه بین هوش سازمانی با سبک رهبری تحول‌گرا در کارکنان

| متغیر | آماره | سبک رهبری تحول‌گرا |
|-------------|---------------------|--------------------|
| هوش سازمانی | ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۵۴۳ (**) |
| | سطح معناداری | ۰/۰۰۰ |
| | تعداد | ۱۸۵ |

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است

همان طور که ملاحظه می شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری؛ فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می گردد. بنابراین بین هوش سازمانی با سبک رهبری تحول گرا در کارکنان رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد.

جدول (۳): رابطه بین هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان

| متغیر | آماره | رضایت شغلی |
|-------------|---------------------|------------|
| هوش سازمانی | ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۶۲۷ (**) |
| | سطح معناداری | ۰/۰۰۰ |
| | تعداد | ۱۸۵ |

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است

همان طور که ملاحظه می شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری؛ فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می گردد. بنابراین بین هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی دار و مستقیمی وجود دارد.

جدول (۴): رابطه بین سبک رهبری تحول گرا رضایت شغلی در کارکنان

| متغیر | آماره | رضایت شغلی |
|--------------------|---------------------|------------|
| سبک رهبری تحول گرا | ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۶۲۴ (**) |
| | سطح معناداری | ۰/۰۰۰ |
| | تعداد | ۱۸۵ |

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است

همان طور که ملاحظه می شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری؛ فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می گردد. بنابراین بین سبک رهبری تحول گرا رضایت شغلی در کارکنان رابطه معنی داری و مستقیمی وجود دارد.

جدول (۵): رابطه بین سبک رهبری تحول گرا و مؤلفه های هوش سازمانی در کارکنان

| ردیف | متغیرها | ضریب همبستگی | معنی داری |
|------|----------------|--------------|-----------|
| ۱ | بینش استراتژیک | ۰/۵۴۲ ** | ۰/۰۰۱ |
| ۲ | سرنوشت مشترک | ۰/۶۰۵ ** | ۰/۰۰۱ |
| ۳ | جرات و شهامت | ۰/۵۱۲ ** | ۰/۰۰۱ |
| ۴ | اتحاد و توافق | ۰/۵۴۷ ** | ۰/۰۰۱ |
| ۵ | کاربرد دانش | ۰/۴۶۲ ** | ۰/۰۰۱ |
| ۶ | فشار عملکرد | ۰/۵۷۲ ** | ۰/۰۰۱ |
| ۷ | تمایل به تغییر | ۰/۴۲۹ ** | ۰/۰۰۱ |

همان‌طور که ملاحظه می‌کنید بین خرده مقیاس هوش سازمانی با سبک رهبری تحول‌گرا در کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی ضریب همبستگی سرنوشت مشترک در بالاترین حد (۰/۶۰۵) و ضریب همبستگی تمایل به تغییر با (۰/۴۲۹) در پایین‌ترین حد بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این تحقیق تعیین رابطه رضایت شغلی با سبک رهبری تحول‌گرا و هوش سازمانی کارکنان شهرداری بابل بود. نتایج بررسی این پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات نوری زاده و همکاران (۱۳۹۴) همسو بود. آن‌ها در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان پرداختند نشان دادند که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی با خرده مقیاس‌های رضایت شغلی معنی‌دار است و همین‌طور بین خرده مقیاس هوش سازمانی با مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی ضریب همبستگی بیش استراتژیک در بالاترین حد و ضریب همبستگی جرات و شهامت در پایین‌ترین حد بوده است. تحلیل رگرسیون این نتیجه حاصل شد که به ترتیب اتحاد و توافق، بیش استراتژیک، فشار عملکرد و کاربرد دانش توان پیش‌بینی معنی‌داری را برای رضایت شغلی دارند (نوری زاده و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین نتایج با تحقیقات بخشایش و آذرینیاد (۱۳۹۱) نیز همسویی داشت. آن‌ها در پژوهشی با عنوان رابطه سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان به این نتیجه رسیدند که سبک مدیریت انسان مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار و با سلامت روانی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری دارد. سبک مدیریت وظیفه مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه منفی و معنی‌دار و با سلامت روانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. بین رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت. هم‌چنین، بر اساس یافته‌ها بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سبک مدیریت انسان مدارانه تفاوت معنی‌داری وجود دارد، ولی بین آن‌ها در سبک مدیریت وظیفه مدارانه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. بنابراین، رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان مدارس بستگی زیادی به نوع سبک مدیریت مدیر دارد. مدیرانی که نگرش انسان مدارانه نسبت به معلمان داشته باشند، رضایت از شغل و میزان سلامت روانی آنان را بهبود می‌بخشند (بخشایش و آذرینیاد، ۱۳۹۱).

همچنین نتایج این تحقیق با تحقیقات دونی و همکاران (۲۰۱۵) نیز همسو بود. نتایج یافته‌های آنان نشان داد که کارکنانی که دارای هوش سازمانی بالایی بودند از سبک‌های رهبری خوبی هم بهره‌مند بودند. هوش سازمانی باعث ایجاد

نوعی اعتمادبه‌نفس در کارکنان سازمان‌های ورزشی شد. همچنین نتایج با تحقیقات شارون و جانسون (۲۰۱۵) نیز همسویی داشت. آن‌ها در پژوهشی به بررسی ارتباط بین سبک رهبری و رضایت شغلی و انگیزه کارکنان بخش‌های دولتی آمریکا پرداختند آن‌ها به این نتیجه رسیدند که سبک‌های رهبری تحول‌گرا رضایت شغلی را افزایش داده و انگیزه کارکنان را بالا می‌برد. همچنین نوری زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات تربیت‌بدنی پرداختند نشان دادند که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی با خرده مقیاس‌های رضایت شغلی معنی‌دار است و همین‌طور بین خرده مقیاس هوش سازمانی با مؤلفه‌های رضایت شغلی در ادارات تربیت‌بدنی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی ضریب همبستگی بیش استراتژیک در بالاترین حد و ضریب همبستگی جرات و شهامت با در پایین‌ترین حد بوده است. تحلیل رگرسیون این نتیجه حاصل شد که به ترتیب اتحاد و توافق، بیش استراتژیک، فشار عملکرد، و کاربرد دانش توان پیش‌بینی معنی‌داری را برای رضایت شغلی دارند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین خرده مقیاس هوش سازمانی با سبک رهبری تحول‌گرا در کارکنان ادارات ورزش و جوانان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات دونی و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. آن‌ها در پژوهشی به بررسی ارتباط میان سبک رهبری، هوش سازمانی بین کارمندان سازمان‌های ورزشی پرداختند. نتایج یافته‌های آنان نشان داد که کارکنانی که دارای هوش سازمانی بالایی بودند از سبک‌های رهبری خوبی هم بهره‌مند بودند. هوش سازمانی باعث ایجاد نوعی اعتمادبه‌نفس در کارکنان سازمان‌های ورزشی شد (دونی و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین ریچارد (۲۰۱۴) در تحقیقی جزئیات سه قسمت هوش سازمانی شامل (۱) تکنیک و آنالیز هوش (۲) مسائل هوش (۳) هوش ضمنی را در سازمان مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که ابتدا باید هوش را آنالیز کرد و به قسمت‌های مهم آن در سازمان پی برد. سپس با مسائل هوش آشنایی پیدا کرد و در مرحله آخر آن را به‌صورت ضمنی و کاربردی در سازمان بکار برد. نتایج تحقیق ماریان (۲۰۱۰) نشان داد که عمده نارضایتی شغلی آنان، ناشی از میزان کنترل و مسئولیت‌پذیری و نیز موقعیت‌های شغلی آنان بوده است. حد نمرات رضایت شغلی شرکت‌کنندگان در این تحقیق ۱۴۳-۶۵ بوده و در مجموع بیشترین درصد پرستاران (۵۸ درصد) از شغل خود رضایت داشتند. نتایج تحقیق چوک فونگ لوک (۲۰۱۵) همانند تحقیقات به عمل آمده در ایالت متحده آمریکا نشان داد که رفتارهای رهبری مدیران و پیامدهای کارکنان به‌طور معنی‌داری با هم پیوستگی دارند. نتایج رگرسیون نیز اثبات نمود که ۲۹ درصد میزان رضایت شغلی پرستاران، ۲۲ درصد تعهدات و ۹ درصد بازدهی و کارآئی سازمانی پرستاران مربوط به استفاده صحیح و مناسب رفتارهای رهبری مدیران پرستاری است.

نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی با سبک رهبری تحول‌گرا و هوش سازمانی کارکنان رابطه معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که با توجه زیاد به هوش سازمانی کارکنان و حتی دیگر دستگاه‌ها می‌توان انتظار داشت تا کارکنان از رضایت شغلی و سبک رهبری تحول‌گرا مطلوبی در سازمان و محیط کار خود برخوردار باشند و از این طریق بهره‌وری و شادابی را به محیط کار اضافه کرد.

نتایج این تحقیق نشان داد که بین هوش سازمانی با سبک رهبری تحول‌گرا در کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و اگر هوش سازمانی کارکنان بیشتر باشد سبک رهبری تحول‌گرا آن‌ها بیشتر می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش هوش سازمانی کارکنان، مدیران از سبک‌های رهبری تحول‌گرا در کارکنان استفاده کنند.

با عنایت به نتایج به دست آمده از تحقیق مشخص شد، بعد رضایت شغلی در کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل در انجام فعالیت‌های مربوط به هوش سازمانی کارکنان می‌باشد. پیشنهاد می‌شود در این زمینه جهت افزایش هوش سازمانی، رضایت شغلی کارکنان در اولویت برنامه‌ریزی باشد. با عنایت به نتایج به دست آمده از تحقیق مشخص شد که با استفاده از سبک‌های رهبری تحول‌گرا می‌توان هوش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان را افزایش داد.

منابع

- بخشایش، علیرضا؛ عبدالله، آذرنیاد (۱۳۹۱) رابطه سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان. نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۵)، ۶۳-۸۲.
- جمال‌زاده، محمد؛ غلامی، یونس؛ سیف، محمدحسن (۱۳۸۸) بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقا یادگیری سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۲)، ۶۳-۸۶.
- حسیبی، شهاب؛ شجاعی، وحید؛ حامی، محمد؛ فرقانی اوزرودی، محمدباقر (۱۳۹۵) تأثیر توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران. اولین کنفرانس بین‌المللی و ملی مدیریت ورزشی. ۱۲ و ۱۳ اردیبهشت، شیراز.
- حمزه، حبیب؛ حمزه، محمدباقر (۱۳۹۶) تأثیر فرهنگ سازمانی در سازمان‌های رسانه‌ای. پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، سن پترزبورگ، روسیه.
- کیوان آرا، محمود؛ یزدخواستی، علی؛ بهرامی، سوسن؛ مسعودیان، یوسف (۱۳۹۰) بررسی رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵)، ۶۸۰-۶۷۳.
- محرابی کالی، بهبود (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم انسانی.
- محمدی، رزگار؛ کشکر، سارا (۱۳۹۱) رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب، پژوهش در مدیریت ورزشی، ۱(۲)، ۹۷-۱۱۶.
- نوری زاده، علی؛ همایون نیا، مرتضی (۱۳۹۴) رابطه هوش سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان تهران. نشریه جستارهای مدیریت، ۳(۲)، ۱۲-۲۳.

Calcun. Scott, G.S. Taylor, (2015). An Examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis; Academy of management Journal; September 1985; 599-612.

Chiok foong L.J. (2015). Leader behaviors; effects on job satisfaction productivity and organizational commitment. Journal of nursing management, 9(4):191 – 204.

Dooni, M.A. (2015). Innovative Genius: A Framework for Relating Individual and Organizational Intelligence to Innovation, Academy of Management Review, 21, 4.

Jang, A. D. (2015). Knowledge Management Technology, Systems Journal, Vol. 40.

Lefter, R. (2010). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. Sage Journals online, September 1, 2009 37: 600-623.

Maryan, Karl. M. (2010). New Generation Knowledge Management: What May We Expect?, Knowledge Research Institute Inch. Pp. 1-9.

Sharun, D., Jansoon. A. (2015). 'Determining the level of job satisfaction of nurses working at Turkish military medicine'. Association of military surgeons of the united states, Bethesda, 167(5): 40-42.

Examining the level of job satisfaction of Babol municipality employees and its relationship
with transformational leadership style and organizational intelligence

Mehdieh Kamili Tabar, Bijan Vahabzadeh Gerrodbari, Mohammad Mahdavi Kochsaraei

Abstract

The purpose of this research is to investigate the level of job satisfaction of Babol Municipality employees and its relationship with transformational leadership style and organizational intelligence. The current research is descriptive-correlational in terms of its nature and was carried out by field method. The statistical population of the current research is the employees of Babol municipality, which according to the announcement of this organization were equal to 154 people who were selected in full. The research tools included the standard questionnaire of organizational intelligence, written by Karl Albrecht, the questionnaire measuring job satisfaction and transformational leadership using the multi-factor leadership questionnaire. The results of the research showed that there is a significant and direct relationship between job satisfaction, transformational leadership style and organizational intelligence in Babol Municipality employees. It can be said that paying a lot of attention to the organizational intelligence of the employees of Babol municipality and even other institutions expected them to have job satisfaction and a favorable transformational leadership style in their organization and work environment, and this way added productivity and freshness to the work environment.

Keywords: Job Satisfaction, Transformational Leadership Style, Organizational Intelligence