

بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی دبیران در مدارس متوسطه شهرستان بویراحمد در سال تحصیلی ۹۱-۹۰

دکتر محمد جمالزاده^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۱۱/۱۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۱۶

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران مدارس دوره متوسطه با رضایت شغلی دبیران به مرحله اجرا درآمده است. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق مدیران و دبیران مقطع متوسطه شهرستان بویراحمد می‌باشد. نمونه پژوهش متشکل از ۸۲ نفر مدیر و ۲۴۰ نفر دبیر بوده است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش: از پرسشنامه‌های هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳)، پرسشنامه سبک رهبری میتزکاس و باردنر و رضایت شغلی (GDI) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، درصد، فراوانی تراکمی) و آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون خطی همزمان و گام به گام) استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد 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 وظیفه‌مدار معنی‌دار و منفی است. و رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران و رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نشده است. رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران با بعد ماهیت کار دبیران معنی‌دار است. هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نیست. رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران معنی‌دار منفی است. رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است. رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران معنی‌دار و منفی است. رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی مدیران با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران معنی‌دار منفی است. سبک رهبری وظیفه‌مدار و بعد از ارتقاء رضایت شغلی دبیران معنی‌دار است. ضرایب بتا بررسی رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار و هوش سازمانی مدیران با بعد ارتقاء رضایت شغلی معنی‌دار نیست. رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران معنی‌دار است. رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار و بعد حقوق رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نیست. رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران معنی‌دار و منفی است.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، سبک رهبری، رضایت شغلی.

مقدمه

در این دنیای پر رقابت برای بقا بایستی توان رقابتی خود را تقویت نمود، برای مدیران و رهبران سازمان ضروری خواهد بود که با دید جدیدی به سازمان بنگرند و آن را موجودی زنده بدانند. «مدرسه یک موجود زنده است؛ موجودی که متولد می‌شود، تغذیه می‌کند، حرکت می‌کند، رشد می‌کند، هدف دارد و تکامل می‌یابد. اعضاء و جوارح این موجود زنده عبارتند از: دانش‌آموزان، معلمان، مربیان، اداره کنندگان و در مفهوم نوین و تکامل یافته‌اش پدران و مادران این اعضاء با هم پیوندها و ارتباطهای بنیانی و اساسی (ارگانیک) دارند (اصلائی، ۱۳۸۴).

همانگونه که در دنیای انسانی و در حیات پر تلاطم بشری انسان‌هایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوش سرشار و به‌رمنده از درجه هوشی بالا باشد بی تردید این انسان‌ها با بهره‌گیری از هوش خدادادی خواهند توانست بر مسائل و مشکلات زندگی خود فائق آیند. قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه خواهد بود، به خصوص اینکه در عصر حاضر هرچه زمان به جلوتر می‌رود و با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آنها نیز مشکل‌تر می‌شود، این معنا زمانی پراهمیت خواهد شد که بپذیریم در هر سازمان امروزی علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ماشین‌آلات هوشمندی نیز در عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند (واسطی، ۱۳۸۶).

بنابراین هوش سازمانی در سازمان‌های پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی خواهد بود که بی‌تردید مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت (همان منبع).

با توجه به اینکه انتخاب سبک مدیریت به مفروضات و طرز تلقی مدیران نسبت به ماهیت انسان بستگی دارد (ادگارشاین) به چهار دسته از مفروضات و معتقدات مدیران در مورد انسان اشاره دارد که عبارتند از: انسان عقلانی - اقتصادی، انسان اجتماعی، انسان خودیاب و انسان پیچیده که اعتقاد مدیران به هر یک از مفروضات چهارگانه فوق شکل دهنده به سبک مدیریت مدیر می‌باشد.

انسان شگفت‌انگیزترین موجود عالم آفرینش است، به همین جهت مهندسی انسان و مدیریت او از ظریف‌ترین و پیچیده‌ترین مدیریت‌هاست و عملکرد مدیریت از ظرافت و حساسیت خاصی برخوردار است (پایدار، ۱۳۷۸).

بنابراین نیاز به شناسایی هوش سازمانی و سبک‌های رهبری و بذل توجه ویژه به این دو به عنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان و ایجاد محیط و جو سازمانی مطلوب جهت مشارکت فعال کارکنان و ایجاد رضایت شغلی در آنان کاملاً احساس می‌شود. اگر همه کارکنان بدانند ایده‌ها، تجارب و

پیشنهادانشان شنیده می‌شود و مورد توجه قرار می‌گیرد تمایل به تبادل و انتقال دانش در آنها ظهور کرده و به بهره‌مند کردن دیگران از دانش و استعداد درونی‌شان تشویق می‌شوند (واسطی، ۱۳۸۶).

رضایت شغلی به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان می‌باشد (هومن، ۱۳۸۱) و از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد بارها در سازمان‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. در طول تاریخ، بشر همیشه درصدد کسب موفقیت و پیشرفت بوده است. در دهه‌های اخیر دستیابی به علوم و فنون مختلف بشر را در این راه به سرعت به جلو برده است. در حوزه موفقیت‌های فردی تصور بر این است که بهره هوشی معیار اصلی توانایی یادگیری و موفقیت افراد است. (میرزایی، ۱۳۸۶)

فرهنگ لغت و بستر واژه هوش را اینگونه بیان می‌کند:

- توانایی یادگیری درک، فهم و رویارویی با موقعیت‌های جدید
- استفاده ماهرانه از دلایل
- توانایی به کارگیری دانش در محیط چندگانه شخصی

ذکر این نکته ضروری است که هرگونه هوش منتسب به عامل فردی تابعی از روانشناسی فردی است، در حالی که هوشی که به عامل جمعی نسبت داده می‌شود تابع روانشناسی جمعی است. تفاوت اولیه بین این دو مفهوم سازی این است که عامل فردی از خلال یک سری توضیحات روانشناسی سنتی عمل می‌کند، در حالی که هوش در عامل جمعی به وسیله ساختارهای فرهنگی تغییر می‌کند. منطقی می‌شود و سپس توسط فرهنگ اجتماعی تجهیز یا محدود می‌شود

ویلنسکی^۱ در ۱۹۶۷ هوش سازمانی را جمع‌آوری، طبقه‌بندی، ارایه و تبادل اطلاعات مورد نیاز جهت فرایندهای تصمیم‌گیری می‌داند. (ویلنسکی، ۱۹۶۷)

ماتسودا هوش سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای متشکل از هوش انسانی و مصنوعی و تعامل آنها می‌داند. (ماتسودا، ۱۹۹۳)

هوش سازمانی توانایی سازمانی در جمع‌آوری، مدیریت و بکارگیری اطلاعات جهت اخذ تصمیمات کارآمد و مؤثر می‌باشد. (مندلسون^۲، ۲۰۰۰)

هوش سازمانی چیزی فراتر از مجموع هوش اعضای سازمان است. هوش سازمانی تنها هوش سازمان به عنوان یک سیستم بزرگ‌تر می‌باشد. به بیان دیگر هوش سازمانی توانایی سازمان در حل مسائل و مشکلاتی است که حاصل ساختار سازمانی، ارتباطات مطلوب، سرمایه‌های دانشی و فرایندهای استراتژیک می‌باشد. همه این عوامل بر هوش سازمانی مؤثرند.

1- Wilensky

2- H. Mendelson.

تعداد محدودی از سازمان‌ها فرهنگ، ساختار و رهبری متناسب و مورد نیاز برای استفاده و بکارگیری قدرت فکری گروهی جهت غلبه بر شرایط رقابتی و به دست آوردن مزیت رقابتی را دارا هستند. در حالی که در بیشتر سازمان‌ها ائتلاف دانش بشری و قدرت ذهنی به عنوان امری پذیرفته شده درآمده است. نداشتن هدف، دشمنی و تضاد داخل سازمانی، سیاست‌های نادرست داخلی، اداره نادرست سازمان‌ها و عملکرد نامطلوب سازمان‌های وابسته همگی در به هدر رفتن این انرژی ذهنی مؤثر هستند.

هوش سازمانی توانایی سازمان در درک و به کارگیری دانش مرتبط با اهداف سازمانی‌اش است. هوش سازمانی کاربرد مفاهیم مدیریت دانش در محیط سازمانی و علاوه بر آن شامل مکانیزم‌های یادگیری و مدل‌هایی برای بررسی شبکه ارزش تجاری مثل کارت امتیازی متوازن می‌باشد.

امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید. هوش سازمانی قدرت کنترل تغییرات مثبت و منفی را به سازمان می‌دهد.

ضرورت بررسی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز مدیران است. سازمان با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثر بخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خود افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می‌شود. به طور کلی دنیای پیچیده امروز نیازمند تمرکز قدرت افراد و سازمان‌ها در رسیدن به اهداف پیش‌بینی شده می‌باشد.

یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های اجتماعی که هم به لحاظ منبع وسیع و عظیم انسانی و هم به لحاظ دارا بودن تجهیزات و امکانات آموزشی نسبت به سایر سازمان‌ها تفاوتی چشمگیر دارد، سازمان‌های آموزشی اعم از آموزش و پرورش و آموزش عالی کشور می‌باشد.

از یک سو نظام آموزشی ما انسان‌های فراوان هم در بخش یادگیری و هم در بخش یاددهی به خدمت گرفته است و هم از سویی دیگر ماشین‌آلات و ابزارهای الکترونیکی و پیشرفته‌ی امروزی در فرآیند عملکرد خود در اختیار دارد.

نظام آموزشی نیز برابر آنچه که ماتسودا یا آلبرخت از هوش سازمانی تعریف‌هایی ارائه کردند ترکیبی از انسان‌های هوشمند و ماشین‌آلات و وسایل آموزشی و کمک آموزشی هوشمند است که با تعامل یا ترکیب این دو عامل هوشمند در فرآیند تصمیم‌گیری و یا اقدامات مهم برآیند قابل قبولی مطابق آنچه که جامعه‌ی امروزی انتظار دارد از خود جای خواهد گذاشت. برای این کار دو گام اساسی لازم است آگاهانه و با برنامه برداشته شود. نخست اینکه در جذب و پذیرش نیروهای انسانی به عنوان هوش انسانی سازمان دقت کافی به خرج داده شود و سپس برای نگهداشت و روزآمد دانش این نیروها و تقویت حافظه و هوش سازمانی آنها آموزش‌های مداوم و مهارت‌های لازم طراحی شود و دوم اینکه ابزارها و وسایل

آموزشی و کمک آموزشی هوشمندی که امروزه هم به لحاظ تعدد کمیت و تنوع کیفیت کم نیستند استفاده شود.

ظهور رهبری به شروع زندگی اجتماعی انسان باز می‌گردد. وقتی دو یا چند نفر تشکیل یک گروه اجتماعی را می‌دهند و با یکدیگر رابطه برقرار می‌کنند، تأثیری که افراد این گروه روی یکدیگر می‌گذارند، یکسان و برابر نیست؛ بلکه بعضی از افراد نقش فعال‌تری به خود گرفته و تأثیر بیشتری روی دیگران می‌گذارند به طوری که بیش از دیگران در گروه مورد توجه قرار می‌گیرند و این زمینه آغاز پیدایش رهبری در گروه است (جاسبی، ۱۳۷۹).

رهبران مؤثر، قدرت و توانایی نفوذ بر دیگران را توسعه می‌دهند و به کار می‌برند. قدرت سنتی مدیران نشأت گرفته شده از موقعیت آنها درون سازمان است. مشروعیت‌دهی و زور از انواع قدرت محسوب شده و توسط مدیران به کار برده می‌شوند تا رفتار کارمند را تغییر دهند و به صورت زیر تعریف می‌شوند.

- قدرت مشروعیت
- قدرت پاداش دهی
- قدرت زور
- قدرت تخصصی
- قدرت مرجعیت

«جاگو»^۱ در سال ۱۹۸۲، کلیه تئوری‌های رهبری را طبق جدول زیر به چهار نوع مختلف تقسیم‌بندی نمود. این جداول دارای دو بعد است، بعد اول تئوری‌ها را با توجه به صفات مشخصه رهبران و رفتارهای آنان مورد بررسی قرار می‌دهد و بعد دیگر، تئوری‌های رهبری را با توجه به اینکه تئوری‌های رهبری برای شرایط خاص را که از سال ۱۹۴۸ به بعد مطرح شدند، تحت عنوان تئوری اقتضایی می‌شناسند. (مقیم، ۱۳۸۵)

جدول شماره ۲-۴: انواع تئوری‌های رهبری

اقتضایی	عام	موقعیت
و بزرگی رهبری		
نوع سوم	نوع اول	صفات مشخصه
نوع چهارم	نوع دوم	رفتارها

منبع: (مقیم، ۱۳۸۵)

در حالی که برخی از پژوهشگران مانند بلیک و موتون و مک‌گریگور بر این باورند که بهترین سبک رهبری وجود دارد، سبکی که بهره‌وری، رضایت خاطر، رشد و بهبود در تمام وضعیت‌ها را به حداکثر برساند. ولی بیشتر پژوهش‌هایی که در چند دهه گذشته صورت پذیرفته به روشنی از این موضوع حمایت می‌کند که بهترین سبک وجود ندارد. رهبران موفق و اثر بخش می‌توانند سبک خود را با اقتضائات وفق

بدهند استاگدیل (۱۹۷۴) بیان می‌دارد: «اثر بخش‌ترین رهبران درجه‌ای از انعطاف و تنوع در رفتار دارند که به آنان در انطباق سبکشان با تقاضاهای متغیر و متضاد یاری می‌دهد» (رضائیان، ۱۳۸۰).

در تحقیقات دیگری کورمن که در جستجوی ارتباط بین نوع سبک رهبری و اثر بخشی بود، جامع‌ترین بررسی را روی لیست مطالعه کلیدی رهبری انجام داد و نهایتاً به این نتیجه رسید که سبک‌های ملاحظه‌گری و ابتکار ساختار به تنهایی توان قابل ذکر معنی‌داری ندارند. بنابر این معلوم گردید که موقعیت‌ها در اثر بخشی سبک‌های رهبری تأثیر زیادی دارند و هرچه بتوان متغیرهای موقعیتی بیشتری را مورد بررسی و توجه قرار داد و متناسب با شرایط اقدام به انتخاب سبک رهبری نمود از اثر بخشی بیشتری برخوردار خواهند شد (مولینز^۱، ۱۹۹۱).

تحقیقات بعدی قویاً پیشنهاد می‌کند که یک سبک بهترین، صحیح نیست و مفید هم به نظر نمی‌رسد لذا مدیران و رهبران سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی لازم است به جای یک سبک ایده‌آل به سبک انعطاف‌پذیر مجهز شوند و با توجه به موقعیت سبک خاصی پایه‌ریزی کنند (مولینز، ۱۹۹۱).

گلمن (۲۰۰۲) و دیگران معتقدند که شرایط و موقعیت‌های مختلف به انواع رهبری‌های متفاوتی نیاز دارد رهبران نباید یک سبک رهبری دموکراتیک را در یک موقعیت جنگ و نبرد ترجیح دهند و نباید سبکی تندرو را در محیطی فرهنگی و علمی انتخاب کنند. رهبران به منظور ایفای نقش‌شان به نحو احسن نیاز به یک توازن بین هوش عاطفی و هوش عملی دارند.

آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است. کشورهای مختلف جهان سالانه بخش قابل توجهی از بودجه‌های خود را صرف فعالیت‌های آموزش و پرورش می‌کنند.

از میان سازمان‌های مختلف که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدارس، به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به عهده دارند و لازمه تحقق این اهداف، یا ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و داشتن کارکنان راضی و خشنود است (جمشیدی، ۱۳۸۶) چگونگی احساس و نگرش افراد نسبت به شغل و سازمانی که در آن کار می‌کنند از دیرباز مورد توجه علما و پژوهشگران رفتار سازمانی بوده و تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته است و نیز در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت فوق العاده‌ای پیدا کرده است.

اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی که این سازه در پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر به این علت که علاوه بر تعریف و مفهوم پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند روانشناسی، جامعه‌شناسی

مدیریت و حتی اقتصاد بوده است. (لاوسون و شن، ۱۹۹۸)^۱ رضایت شغلی را به صورت‌های متعدد تعریف کرده‌اند که در اینجا به چند نمونه از آن اشاره می‌شود گینزبرگ^۲ و همکارانش (۱۹۵۱) به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند.

۱- رضایت درونی که از دو منبع زیر حاصل می‌شود.

الف- احساس لذتی که صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت نصیب فرد می‌شود.

ب) لذتی که برای مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به فعل رساندن توانایی‌های بالقوه به انسان دست می‌دهد.

۲- رضایت بیرونی که با شرایط کار و محیط کار ارتباط دارد و در هر لحظه در حال تغییر و تحول است.

رضایت کلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است (شفیع آبادی، ۱۳۵۹)

طوسی (۱۳۷۰) بیان می‌دارد که خشنودی شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار فرد است که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند.

در زمینه رضایت شغلی متغیرهای زیادی دخالت دارند که این متغیرها را می‌توان در چهار گروه کلی به شرح زیر طبقه‌بندی کرد عوامل فردی- عوامل سازمانی- عوامل محتوایی شغل یا ماهیت کار و عوامل محیطی که به شرح آنها می‌پردازیم.

این پرسش مطرح است که در رابطه با کاری که شخص انجام می‌دهد چه متغیرهای تعیین کننده رضایت شغلی وی هستند؟ مدارک و شواهد نشان می‌دهد که برخی از عوامل مهم موجب رضایت شغلی می‌شوند. آنها عبارتند از معارضه یا گیرایی کار، سیستم پاداش که بر اساس عدل و مساوات قرار گرفته باشد، شرایط کاری که فرد را حمایت کنند و همکاران و یاران شغلی که فرد را یاری دهند و پشتیبان وی باشند.

معمولاً کارکنان شغل‌هایی را ترجیح می‌دهند که بتوانند بدان وسیله برای بالا بردن مهارت‌ها و توانایی‌های خود از فرصت‌های موجود استفاده کنند و نیز شغل‌هایی را دوست دارند که در آنها تخصص وجود داشته باشد، آزادی عمل داشته باشند، و درباره کارهایی که خوب انجام می‌دهند نتیجه به آنها داده شود. این ویژگی باعث می‌شود که فرد از نظر ذهنی احساس رضایت کند و کار را هم‌اورد طلب بشناسد. شغل‌هایی که هم‌اورد طلب نباشد موجب کسالت و خستگی فرد می‌شوند و احساس شکست به بار می‌آورند. (رابینز، ۱۳۶۷). در خصوص هوش سازمانی، سبک رهبری و رضایت شغلی تحقیقات مختلفی انجام شده که به پاره‌ای از آنها اشاره می‌شود:

جمال‌زاده و همکاران (۱۳۸۸)، رابطه بین هوش سازمانی و یادگیری سازمانی بر کارکنان و اعضای هیئت علمی منطقه را مورد بررسی قرار دادند و چنین استنباط نمودند که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی

1- Lawson and shen

2- Ginzberg

سرنوشت مشترک دارای بیشترین قدرت برای تبیین یادگیری است و دیگر مؤلفه‌های هوش سازمانی علاوه بر وجود روابط غیرمستقیم بر یادگیری سازمانی اثرگذار هستند و نیز مؤلفه روحیه به عنوان دومین متغیر واسطه‌ای شناسایی شده که می‌تواند علاوه بر اثر مستقیم، اثر غیرمستقیم بر یادگیری سازمانی داشته باشد.

- ابرقویی در تحقیقی به بررسی رابطه بین سبک رهبری و هوش سازمانی در ادارات دولتی منتخب شهر قم انجام داده است.

- سلاسل (۱۳۸۸)، رابطه هوش سازمانی با عملکرد وظیفه، رفتارهای شهروندی سازمانی و ضدشهروندی سازمانی بین کارکنان شرکت احیاء گستران اسپادان را مورد بررسی قرار داد و چنین استنباط نمود بین هوش سازمانی (به طور کلی) با عملکرد وظیفه و رفتارهای شهروندی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

- یارمحمدیان (۲۰۰۷)، در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان به این نتایج دست یافت که کارکنان رضایت کمی از ابعاد حقوق، موقعیت‌های کاری، ترفیع شغلی و ارتباطات به عنوان عوامل رضایت داشته و بیشترین رضایت کارکنان مرتبط با ابعاد ماهیت کار، همکاران و نظارت مدیران می‌باشد.

- حمیدی‌فر (۲۰۰۹)، در تحقیقی تحت عنوان ارتباط بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران به این نتیجه رسید که سبک‌های متفاوت مدیریت تأثیر متفاوتی بر رضایت شغلی می‌گذارد، و ملاحظات فردی و عدم دخالت در امور کارکنان از عوامل بسیار مهم در رضایت شغلی می‌باشند.

- ضیایی، کمالیان (۱۳۸۹)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر رضایت شغلی کارکنان شرکت برق استان سیستان و بلوچستان به نتایج زیر دست یافت که میزان رضایت شغلی در چهار سبک (استبدادی- استعماری، استبدادی-خیرخواهانه، مشاوره‌ای، مشارکتی) در حد متوسط است ضمن آنکه بالاترین درصد سبک رهبری در بین مدیران سبک استبدادی-خیرخواهانه می‌باشد در این سبک مدیران نگرشی صادقانه به زیردستان ندارند همواره نظارت و کنترل وجود دارد در تصمیم‌گیری‌ها فقط مدیر دخالت دارد و تعامل بین کارکنان و مدیران با احتیاط صورت می‌گیرد.

فالتا^۱ (۲۰۰۸)، در تحقیقی تحت عنوان هوش سازمانی و رضایت شغلی در مدارس استرالیا به این نتیجه دست یافت که مواردی چون:

۱. بهبود رابطه بین دانش‌آموزان و مسئولان مدارس ۲. توانایی تصمیم‌گیری بهتر برای مدیران ۳. کاهش تنش‌ها ۴. صداقت محوری، سبب ارتقای کیفیت مدارس می‌شود. و در واقع این هوش سازمانی و توانایی رهبری است که اعتماد متقابل را بین کارکنان ایجاد می‌کند.

1- Falleta, salvator

اسپکتور (۲۰۰۸). در تحقیقی تحت عنوان تأثیر هوش سازمانی بر اثربخشی رهبری در سازمان‌ها به این نتیجه رسید که هوش سازمانی دارای ۱۵ عنصر اصلی می‌باشد که این عوامل در نهایت در ارتقاء و بالابردن کیفیت و رهبری سازمان بسیار مؤثر می‌باشد.

ولاس و ویز (۱۹۹۵) از دانشگاه ویندسور^۱ در ارتباط با رهبری، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی پژوهشی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که مدیران تحول‌گرا داشتند توفیق در اهداف سازمانی بیشتر بود، کار تیمی بهتر انجام می‌شد، مشتریان بهتر هدایت می‌شدند و رضایت شغلی بیشتر بود.

- مدلی و لاروچیل^۲ (۱۹۹۵) تحقیقی جهت بررسی ارتباط بین رضایت شغلی پرستاران و نوع سبک رهبری سرپرستاران بیمارستان انجام دادند و ارتباط مثبت و معناداری بین رضایت شغلی پرستاران و سبک رهبری تحول‌گرا مشاهده شد. با توجه مطالب ذکر شده هدف تحقیق حاضر، تعیین رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری با رضایت شغلی دبیران مدارس بویراحمد می‌باشد و برای رسیدن به این هدف فرضیه‌هایی در نظر گرفته شده که به آزمون آنها می‌پردازیم.

روش شناسی پژوهش:

این تحقیق از لحاظ نوع، توصیفی-همبستگی است از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران (زن و مرد) و کلیه دبیران (زن و مرد) در مقطع متوسطه شهرستان بویراحمد تشکیل داده است که بر اساس آمار سال تحصیلی ۸۹-۸۸ تعداد مدیران ۱۰۲ نفر و تعداد دبیران ۵۱۱ نفر بوده است.

بر اساس جدول انتخاب نمونه متناسب با حجم جامعه آماری کرجسی و مورگان^۳ (۱۹۷۰)، به نقل از حسن‌زاده، (۱۳۸۷) تعداد ۸۶ نفر مدیر و ۱۳۰ نفر دبیر مرد و ۸۷ نفر دبیر زن برای تحقیق مناسب به نظر می‌آمد. محقق احتمال داد بعضی پرسشنامه‌ها را به طور کامل پر نمایند، بنابراین تعداد بیشتری را توزیع نمود. در نهایت ۲۴۰ نفر دبیر و ۸۲ نفر مدیر پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. بنابراین تعداد نمونه این پژوهش ۳۲۲ نفر (مدیر و دبیر) بود. انتخاب نمونه‌های تحقیق با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی (با استفاده از جداول اعداد تصادفی) صورت گرفت.

در این پژوهش بر اساس اهداف، از سه پرسشنامه استاندارد به ترتیب پرسشنامه به نام‌های پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و پرسشنامه سبک رهبری میتزکاس و باردنر جهت پاسخگویی مدیران و رضایت شغلی (GDI) جهت پاسخگویی دبیران استفاده شده است.

جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها ابتدا از هر پرسشنامه تعداد ۳۰ عدد بین مدیران و دبیران توزیع شد.

1- Windsor university

2- Medley and Larochelle

3- Kregcie & Morgan.

۳۰ نفر از مدیران جهت پاسخگویی به پرسشنامه هوش سازمانی و سبک رهبری انتخاب شدند و پایایی پرسشنامه هوش سازمانی ۰/۹۵ و پایایی پرسشنامه سبک رهبری ۰/۷۵ بدست آمد. همچنین ۳۰ نفر از دبیران جهت پاسخگویی به پرسشنامه رضایت شغلی انتخاب شدند که پایایی معادل ۰/۷۷ بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبولی بود. و در پایان بعد از توزیع کل پرسشنامه‌ها پایایی پرسشنامه هوش ۰/۹۵، پرسشنامه سبک ۰/۸ و پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۵ برآورد شد. در زیر به ترتیب پرسشنامه‌های مورد استفاده همراه با شواهد روایی و پایایی آنها ارایه شده است.

پرسشنامه هوش سازمانی^۱ و مؤلفه‌های آن: (جهت پاسخگویی مدیران)

این پرسشنامه توسط آلبرخت^۲ (۲۰۰۳)، تهیه شده است و شامل ۴۹ سؤال می‌باشد. (<http://www.Karlalbrecht.com>) توسط ستاری (۱۳۸۵)، ترجمه شده و پس از بررسی لازم روایی صوری آن در ایران مورد تأیید اساتید و صاحب نظران قرار گرفته است. پایایی سؤالات بر اساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ^۳ معادل ۰/۹۵ محاسبه شده است.

کلید پرسشنامه هوش سازمانی:

۹۷-۴۹ وضعیت نامطلوب هوش سازمانی

۱۴۶-۹۸ وضعیت ضعیف هوش سازمانی

۱۹۵-۱۴۷ وضعیت قابل قبول هوش سازمانی

۲۴۵-۱۹۶ وضعیت مطلوب هوش سازمانی

جدول شماره ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش سازمانی

متغیر	گروه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
	مرد	۰/۹۴
هوش سازمانی	زن	۰/۹۸
	کل	۰/۹۵

پرسشنامه سبک رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار): (جهت پاسخگویی مدیران)

این پرسشنامه توسط متیزکاس و باردنر تهیه گردیده است و شامل ۳۵ سؤال می‌باشد. روایی آن توسط اساتید و صاحب نظران تأیید گردیده است و پایایی سؤالات بر اساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۸ محاسبه شده است.

1- Organizational Intelligence.

2- Albrecht.

3- Chronbach Alpha.

جدول شماره ۲: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه سبک‌های رهبری.

ضریب آلفای کرونباخ	فراوانی	تعداد سوالات	
۰/۸	۸۲	۳۵	کل پرسشنامه
۰/۷۵	۸۲	۲۰	سبک وظیفه‌مدار
۰/۶	۸۲	۱۵	سبک رابطه‌مدار

پرسشنامه سنجش رضایت شغلی: (جهت پاسخگویی دبیران)

در این مطالعه از پرسشنامه سنجش رضایت شغلی استفاده شد. این مقیاس ضمن مطالعه کتب و مقالات و با استفاده از ابزار تحقیق اشنایدر (۱۹۹۱) و اسمیت، کندال و هولین تهیه شده است. این پرسشنامه از نوع لیکرت بوده و شامل پنج زیرگروه ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ارتقاء و حقوق می‌باشد. جهت روایی این پرسشنامه از نظرات اساتید استفاده شده که بیانگر روایی صوری و محتوایی قابل قبول آن می‌باشد و پایایی سوالات بر اساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ معادل ۸۵٪ محاسبه شده است.

جدول شماره ۴: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی

ضریب آلفای کرونباخ	گروه‌ها	متغیر
۰/۹	مرد	رضایت شغلی
۰/۸	زن	
۰/۸۵	کل	

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده به عمل آمده است. در سطح آمار توصیفی از میانگین، فراوانی، درصد، انحراف استاندارد، جداول برای توصیف شرایط موجود در نمونه تحقیق استفاده شد. در سطح آمار استنباطی از روش تحلیل رگرسیون خطی و گام به گام استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد.

فرضیه اول

بین هوش سازمانی و سبک رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان بویراحمد با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

جدول شماره ۶- تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) مدیران با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران را نشان می‌دهد.

در جدول مشاهده می‌شود رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران مدارس دوره متوسطه با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران در سطح آلفای ($\alpha = 0/0001$) معنی‌دار است و مقدار بتا ($-0/66$) در سطح آلفای ($0/0001$) معنی‌دار است.

یافته‌ها نشان داده است جدول ۸ ضرایب بتا هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نیست. در جدول ۶ نشان داده شده است که $(R^2 = 0/43)$ یعنی ۴۳٪ واریانس متغیر وابسته (ماهیت کار) توسط متغیر پیش‌بین (سبک رهبری وظیفه‌مدار) تبیین شده است. بر این اساس فرضیه اول در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران مدارس و بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران تأیید شده است اما در ابعاد رابطه بین هوش سازمانی و سبک رابطه‌مدار مدیران با بعد رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است.

جدول شماره ۶: تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران مدارس با بعد ماهیت کار و رضایت شغلی دبیران.

مدل	شاخص	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری	R	R^2
مرحله	رگرسیون باقیمانده	۵۲۹۶/۸	۱	۵۲۹۶/۷	۱/۰۳	۰/۰۰۰	۰/۶۶	۰/۴۳
	کل	۶۹۰۲/۱	۳۱۸	۲۱/۷	۲۴۴			
		۱۲۱۹۸/۹	۳۱۹					

متغیر پیش‌بین (مستقل): سبک رهبری وظیفه‌مدار، مقدار ثابت.

متغیر ملاک (وابسته): ماهیت کار

جدول شماره ۷: ضرایب بتا تحلیل رگرسیون مرحله‌ای بررسی رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران.

مدل	متغیر	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد نشده	خطای استاندارد برآورد	Beta	ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی‌داری
مرحله‌ای	مقدار ثابت	۹/۵	۰/۳				۳۱/۶۲	۰/۰۰۰
	سبک رهبری وظیفه‌مدار	۰/۱۴	۰/۰۱				-۱۵/۶	۰/۰۰۰
		-						

متغیر ملاک (وابسته): ماهیت کار

جدول ۸: ضرایب بتا تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران.

مدل	متغیر	بتا	t	سطح معنی‌داری	همبستگی پاره‌ای
مرحله‌ای	هوش سازمانی	-۰/۲۲	-۱/۵	۰/۱۲۵	-۰/۰۸
	سبک رابطه‌مدار	-۰/۳۳	-۱/۲	۰/۲۳	-۰/۰۶

متغیرهای پیش‌بین (مستقل): هوش سازمانی - سبک رهبری رابطه‌مدار

متغیر ملاک (وابسته): ماهیت کار.

فرضیه دوم

بین هوش سازمانی و سبک رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان بویراحمد با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

جدول شماره ۹ تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) مدیران با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران در سطوح آلفای ($\alpha = 0/0001$) معنی‌دار است. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد ضریب بتا رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و بعد سرپرستی رضایت شغلی با مقدار ($-0/74$) در سطوح آلفای ($\alpha = 0/000$) معنی‌دار است. علاوه بر این در تحلیل رگرسیون مشخص شده است. مقادیر ضرایب بتا رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نیست.

در جدول ۹ مقدار ($R^2 = 0/55$) نشان می‌دهد که ۵۵ درصد واریانس متغیر وابسته (بعد سرپرستی رضایت شغلی) توسط متغیر پیش‌بین (سبک رهبری) تبیین می‌شود.

بر این اساس فرضیه دوم پژوهش در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران و بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران تأیید شده است و در بعد رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است.

جدول شماره ۹: تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران.

مدل	شاخص	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری	R	R^2
مرحله	رگرسیون	۱۰۵۲۲/۰	۱	۱۰۵۲۲/۰	۳۹۲	۰/۰۰۰	۰/۷۴	۰/۵۵
باقیمانده کل		۸۵۳۴/۴	۳۱۸	۲۶/۸۴				
		۱۹۰۵۶/۴	۳۱۹					

متغیر پیش‌بین (مستقل): مقدار ثابت، سبک رهبری

متغیر ملاک (وابسته): بعد سرپرستی رضایت شغلی

جدول ۱۰: ضرایب بتا تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران با بعد سرپرستی رضایت شغلی.

مدل	متغیر	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی‌داری
مرحله‌ای	مقدار ثابت	۱۳/۳۵	۰/۳۳	۴۰/۰	۰/۰۰۰
	سبک رهبری وظیفه‌مدار	-۰/۲	۰/۰۱	-۱۹/۸	۰/۰۰۰

جدول شماره ۱۱ ضرایب بتا تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران.

مدل	متغیر	بتا	t	سطح معنی‌داری	همبستگی پاره‌ای
مرحله‌ای	هوش سازمانی	-۰/۲۵	-۲	۰/۰۵	-۰/۱۱
	سبک رابطه‌مدار	-۰/۳۵	-۱/۵	۰/۱۳	-۰/۰۸

متغیر پیش‌بین: هوش سازمانی. سبک رهبری رابطه‌مدار.

متغیر ملاک: بعد سرپرستی رضایت شغلی.

فرضیه سوم

بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) مدیران دوره متوسطه و بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

جدول شماره ۱۲ تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای برای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) مدیران با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران را نشان می‌دهد. در جدول مشاهده می‌شود رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی مدیران با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران در سطح آلفای ($\alpha = 0/000$) معنی‌دار است. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون مرحله اول نشان می‌دهد ضریب بتا به مقدار ($0/8$) معنی‌دار است. جدول شماره ۱۳. همچنین در مرحله دوم تحلیل رابطه بین متغیرهای سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی با ضرایب بتا با مقادیر (سبک رهبری وظیفه‌مدار $-0/53$) و (هوش سازمانی $-0/3$) به ترتیب در سطح آلفای $0/01$ و $0/05$ معنی‌دار شده است. علاوه بر این رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نبوده است و از تحلیل خارج شده است.

در جدول ۱۲ نشان داده شده که ($R^2 = 0/62$) 62% از واریانس متغیر وابسته (همکاران) توسط متغیرهای پیش‌بین (سبک رهبری وظیفه‌مدار، رابطه‌مدار، هوش سازمانی) تبیین می‌شود.

بر این اساس فرضیه سوم پژوهش در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی تأیید شده است و در بعد رابطه سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران و بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است.

بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری مدیران...

۱۴۱

جدول شماره ۱۲ تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران مدارس با بعد همکاران رضایت شغلی.

ردیف	شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطوح معنی‌داری	R	R^2
۱	رگرسیون	۱۰۶۵۹/۳	۱	۱۰۶۵۹/۳	۵۲۷/۱	۰/۰۰۰	۰/۸	۰/۶۲
	باقیمانده	۶۴۳۰/۹	۳۱۸	۲۰/۲۲				
کل		۱۷۰۹۰/۲	۳۱۹					
۲	رگرسیون	۱۰۷۶۲	۲	۵۳۱۸	۲۶۹/۵	۰/۰۰۰	۰/۸	۰/۶۳
	باقیمانده	۶۳۲۸/۲	۳۱۷	۲۰				
کل		۱۷۰۹۰/۲	۳۱۹					

متغیر پیش‌بین (مستقل) مرحله اول: مقدار ثابت و سبک رهبری وظیفه‌مدار
 متغیر پیش‌بین (مستقل) مرحله دوم: مقدار ثابت، سبک رهبری وظیفه‌مدار، هوش سازمانی
 متغیر ملاک (وابسته): بعد همکاران رضایت شغلی

جدول شماره ۱۳: ضرایب بتا تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار، هوش سازمانی با بعد همکاران رضایت شغلی.

ردیف	متغیر	ضرایب استاندارد نشده B	ضرایب استاندارد شده Beta	T	سطح معنی‌داری
۱	مقدار ثابت	۱۳/۴۴	۰/۳	۴۶/۵	۰/۰۰۰
	سبک رهبری وظیفه‌مدار	-۰/۲	۰/۰۱	-۲۳	۰/۰۰۰
۲	مقدار ثابت	۱۳/۵	۰/۳	۴۶/۸	۰/۰۰۰
	سبک رهبری وظیفه‌مدار	-۰/۱۳	۰/۰۳	-۴/۵	۰/۰۰۰
۳	هوش سازمانی	-۰/۰۳	۰/۰۱	-۲/۳	۰/۰۲

جدول شماره ۱۴: ضریب بتا تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی (متغیر خارج شده).

مدل رگرسیون	متغیر	Beta In	t	سطح معنی‌داری
مرحله‌ای ۳	سبک رهبری رابطه‌مدار	-۰/۲۳۵	-۱/۰۵	۰/۳

فرضیه چهارم

بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان بویراحمد با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

جدول شماره ۱۵ تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران را نشان می‌دهد. در جدول مشاهده می‌شود بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران در سطح آلفا (۰/۰۰۰۱) رابطه

معنی‌دار است و مقدار بتا (-۰/۷۴) در سطح آلفا ($\alpha = 0/0001$) نیز معنی‌دار است جدول همچنین نتایج تحلیل نشان می‌دهد ضرایب بتا بررسی رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار و هوش سازمانی مدیران با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نیست.

در جدول ۱۵ مقدار ($R^2 = 0/74$) نشان می‌دهد ۷۴٪ از واریانس متغیر وابسته (ارتقاء) توسط متغیر پیش‌بین (سبک رهبری وظیفه‌مدار) تبیین می‌شود. بر این اساس فرضیه چهارم در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران تأیید شده است اما در بعد رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است.

جدول شماره ۱۵: تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری (رابطه‌مدار - وظیفه‌مدار) مدیران با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران.

مدل	شاخص	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری	R	R^2
مرحله	رگرسیون	۱۵۸۰۱/۳	۱	۱۵۸۰۱/۳	۴	۰/۰۰۰	۰/۵۵	۰/۷۴
	باقیمانده	۱۳۰۳۷	۳۱۸	۴۱	۳۸۵			
	کل	۲۸۸۳۸/۲	۳۱۹					

متغیر پیش‌بین (مستقل): مقدار ثابت، سبک رهبری وظیفه‌مدار

متغیر ملاک (وابسته): بعد ارتقاء رضایت شغلی

جدول شماره ۱۶: ضرایب بتا تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای برای رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و بعد ارتقاء رضایت شغلی.

متغیر	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی‌داری
۱	B	Beta		
مقدار ثابت	۱۶/۳۶	-	۳۹/۷	۰/۰۰۰
سبک رهبری وظیفه‌مدار	-۰/۲۴	-۰/۷۴	-۱۹/۶	۰/۰۰۰

متغیر ملاک (وابسته): ارتقاء

جدول شماره ۱۷: ضرایب بتا تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار و هوش سازمانی با بعد ارتقاء و رضایت شغلی.

مدل	متغیر	بتا	t	سطح معنی‌داری	همبستگی پاره‌ای
۱	سبک رهبری	-۰/۳۵	-۱/۵۲	۰/۱	-۰/۱۱
	رابطه‌مدار				
۲	هوش سازمانی	-۰/۲۵	-۱/۹	۰/۰۵	-۰/۱۲

فرضیه پنجم

بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان بویراحمد با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

جدول شماره ۱۸ تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای برای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران را نشان می‌دهد. در جدول مشاهده می‌شود رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری (رابطه‌مدار- وظیفه‌مدار) مدیران با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران در سطح آلفای ($\alpha = 0/0001$) معنی‌دار است. مقادیر بتا سبک وظیفه‌مدار ($-0/83$) و هوش سازمانی ($-0/3$) در سطح آلفای ($\alpha = 0/0001$) معنی‌دار است همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار و بعد حقوق رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نیست.

در جدول ۱۸ مقدار ($R^2 = 0/7$) نشان می‌دهد که ۷۰٪ از واریانس متغیر وابسته (حقوق) توسط متغیرهای پیش‌بین (سبک وظیفه‌مدار، هوش سازمانی) تبیین می‌شود.

براین اساس فرضیه پنجم پژوهش در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران تأیید شده است اما در بعد رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است.

جدول شماره ۱۸: تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری وظیفه‌مدار با بعد حقوق رضایت شغلی

مرحله	شاخص	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطوح معنی‌داری	R	R^2
۱ خطای	رگرسیون	۱۹۶۲۶/۳	۱	۱۹۶۲۶/۳	۶۸۸/۷	۰/۰۰۰	۰/۸۳	۰/۷
	باقیمانده	۹۰۶۲/۴	۳۱۸	۲۸/۴۹				
	کل	۲۸۶۸۸/۷	۳۱۹					
۲ خطای	رگرسیون	۱۹۸۱۵/۴	۲	۹۹۰۷/۷			۰/۸۳	۰/۷
	باقیمانده	۸۸۷۳/۳	۳۱۷	۲۸	۳۵۳/۹	۰/۰۰۰	۰/۸۳	۰/۷
	کل	۲۸۶۸۸/۷	۳۱۹					

مرحله ۱: متغیرهای پیش‌بین (مستقل): مقدار ثابت، سبک وظیفه‌مدار

مرحله ۲: متغیر پیش‌بین (مستقل): مقدار ثابت، سبک وظیفه‌مدار، هوش سازمانی

متغیر ملاک (وابسته): بعد حقوق رضایت شغلی

جدول شماره ۱۹ ضرایب بتا تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی با بعد حقوق رضایت شغلی.

سطح	T	ضرایب استاندارد نشده		متغیر	R
		Beta بتا	B خطای استاندارد برآورد		
معنی‌داری					
۰/۰۰۰	۵۳/۱	-	۰/۳۴	۱۸/۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۲۶/۲	۰/۸۳	۰/۰۱	-۰/۳	سبک رهبری وظیفه‌مدار
۰/۰۰۰	۵۳/۶	-	۰/۳۴	۱۸/۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۵/۱	۰/۵۶	۰/۰۴	-۰/۲	سبک رهبری وظیفه‌مدار
۰/۰۰۰	-۲/۶	-۰/۳	۰/۰۱	-۰/۰۴	هوش سازمانی

متغیر پیش‌بین (وابسته): بعد حقوق رضایت شغلی دبیران

جدول ۲۰ ضرایب بتا تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران

سطح معنی‌داری	t	بتا	مدل
۰/۲۳	۱/۲	-۰/۲۵	مرحله‌ای ۱

بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران با رضایت شغلی دبیران متوسطه شهرستان بویراحمد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان بویراحمد با رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

در جدول ۶ مشاهده می‌گردد رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری وظیفه‌مدار با مقادیر بتا به ترتیب $-۰/۲۵$ و $-۰/۴$ در سطح آلفای $\alpha = ۰/۰۱$ معنی‌دار و منفی است و رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران و رضایت شغلی دبیران با مقادیر بتا $-۰/۲۶$ معنی‌دار نشده است.

بر این اساس فرضیه پژوهش در بعد رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران با رضایت شغلی دبیران تأیید شده است اما در بعد سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است.

بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و رضایت شغلی منفی است. این نتیجه با یافته‌های فهیم‌نیا (۱۳۶۹)، میچل (۱۳۷۸)، اصلان‌خانی (۱۳۸۷)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، هماهنگی دارد. همچنین رابطه بین هوش سازمانی و رضایت شغلی معنی‌دار و منفی بوده است. این یافته با تحقیقات اسپکتور (۲۰۰۸)، فلتن (۲۰۰۸)، گارسیا (۲۰۰۹) ناهماهنگ است. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد بین سبک رابطه‌مدار مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار وجود ندارد. این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیقات فهیم‌نیا (۱۳۶۹)، شفیع (۱۳۷۷)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، ضیایی (۱۳۸۹)، مدلی و لاروچیل (۱۹۹۵)، میچل (۱۹۷۸)، باگلر (۲۰۰۹)، حمیدی‌فر (۲۰۰۹) همخوانی ندارد.

فرضیه اول: بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران متوسطه شهرستان بویراحمد با رضایت شغلی دبیران از نظر ماهیت کار رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین هوش سازمانی و سبک رهبری مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان بویراحمد با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران مدارس دوره متوسطه با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران در سطح آلفای ($\alpha = 0/0001$) معنی‌دار است و مقدار بتا ($-0/66$) در سطح آلفای ($0/0001$) معنی‌دار است.

یافته‌ها نشان داده است جدول ۴ ضرایب بتا هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نیست. بر این اساس فرضیه اول در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران مدارس و بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران تأیید شده است اما در ابعاد رابطه بین هوش سازمانی و سبک رابطه‌مدار با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است. بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران معنی‌دار و منفی است. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات فهیم‌نیا (۱۳۶۹)، اصلان‌خانی (۱۳۸۷)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، میچل (۱۹۷۸)، همخوانی دارد و هماهنگ است.

همچنین بین هوش سازمانی و بعد ماهیت کار رضایت شغلی دبیران رابطه‌ای مشاهده نشده است. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات اسپکتور (۲۰۰۸)، فلتا (۲۰۰۸)، گارسیا (۲۰۰۹) مغایرت دارد. همچنین بین سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد ماهیت کار رضایت شغلی رابطه‌ای مشاهده نشده است این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات باگلا (۲۰۰۹)، حمیدی‌فر (۲۰۰۹)، مدلی و لاروچیل (۱۹۹۵)، ضیایی (۱۳۸۹)، فهیم‌نیا (۱۳۶۹)، همخوانی ندارد.

فرضیه دوم: بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران متوسطه شهرستان بویراحمد با رضایت شغلی دبیران از نظر نحوه سرپرستی کار رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین هوش سازمانی و سبک رهبری مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان بویراحمد با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

جدول شماره (۴-۹) تحلیل رگرسیون خطی مرحله‌ای بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران در سطوح آلفای ($\alpha = 0/0001$) معنی‌دار است. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد ضریب بتا رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و بعد سرپرستی رضایت شغلی با مقدار ($-0/74$) در سطوح آلفای ($\alpha = 0/0001$) معنی‌دار است. جدول شماره ۱۰ علاوه بر این در تحلیل رگرسیون مشخص شده است. مقادیر ضرایب بتا رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نیست. (جدول شماره ۱۱)

بر این اساس فرضیه دوم پژوهش در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران و بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران تأیید شده است و در بعد رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است.

بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران و بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران معنی‌دار و منفی است. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات، فهیم‌نیا (۱۳۶۹)، میچل (۱۹۷۸)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، اصلان‌خانی (۱۳۸۷)، همخوانی دارد و هماهنگ است.

همچنین بین هوش سازمانی با بعد سرپرستی رضایت شغلی دبیران رابطه‌ای وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق گارسیا (۲۰۰۹)، فلتا (۲۰۰۸)، اسپکتور (۲۰۰۸) همخوانی ندارد.

همچنین بین سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد سرپرستی رضایت شغلی رابطه‌ای مشاهده نشده است این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات باکگر (۲۰۰۹)، حمیدی‌فر (۲۰۰۹)، ضیایی (۱۳۸۹)، فهیم‌نیا (۱۳۶۹)، مدلی و لاروچیل (۱۹۹۵) همخوانی ندارد.

فرضیه سوم: بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران متوسطه شهرستان بویراحمد با رضایت شغلی دبیران از لحاظ ارتباط با همکاران رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران دوره متوسطه و بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی مدیران با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران در سطح آلفای ($\alpha = 0/000$) معنی‌دار است. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون مرحله اول نشان می‌دهد ضریب بتا به مقدار ($0/8$) معنی‌دار است. جدول شماره (۴-۱۳). همچنین در مرحله دوم تحلیل رابطه بین متغیرهای سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی با ضرایب بتا با مقادیر (سبک رهبری وظیفه‌مدار $-0/53$) و (هوش سازمانی $-0/3$) به ترتیب در سطح آلفای $0/01$ و $0/05$ معنی‌دار شده است. علاوه بر این رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نبوده است و از تحلیل خارج شده است. (جدول شماره ۱۴)

بر این اساس فرضیه سوم پژوهش در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی تأیید شده است و در بعد رابطه سبک رهبری رابطه‌مدار مدیران و بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است.

بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی رابطه معنی‌دار و منفی است. این نتیجه با نتایج یافته‌های میچل (۱۹۷۸)، فهیم‌نیا (۱۳۶۹)، اصلان‌خانی (۱۳۸۷)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، همخوانی دارد.

همچنین رابطه بین هوش سازمانی مدیران با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی دبیران رابطه‌ای معنی‌دار و منفی است. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات جمشیدی (۱۳۸۹)، اسپکتور (۲۰۰۸) فلتن (۲۰۰۸)، گارسیا (۲۰۰۹) همخوانی ندارد.

همچنین بین سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد ارتباط با همکاران رضایت شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های فهیم‌نیا (۱۳۶۹)، (۱۳۷۰)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، مدلی و لاروچیل (۱۹۹۵)، یانگ و یامارینو (۲۰۰۰)، میچل (۱۹۷۸)، باگلر (۲۰۰۹)، حمیدی‌فر (۲۰۰۹) همخوانی ندارد.

فرضیه چهارم: بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران متوسطه شهرستان بویراحمد با رضایت شغلی دبیران از لحاظ ارتقاء آنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان بویراحمد با بعد ارتقاء با رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

در جدول ۱۵ مشاهده می‌شود بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران در سطح آلفا (۰/۰۰۰۱) رابطه معنی‌دار است و مقدار بتا (-۰/۷۴) در سطح آلفا ($\alpha = 0/0001$) نیز معنی‌دار است. جدول ۱۶ همچنین نتایج تحلیل نشان می‌دهد ضرایب بتا بررسی رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار و هوش سازمانی مدیران با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران معنی‌دار نیست.

بر این اساس فرضیه چهارم در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران تأیید شده است اما در بعد رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است. یافته‌ها نشان می‌دهد سبک رهبری وظیفه‌مدار با بعد ارتقاء رضایت شغلی رابطه‌ای معنی‌دار و منفی دارد. این نتیجه با یافته‌های فهیم‌نیا (۱۳۶۹)، اصلان‌خانی (۱۳۸۷)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، میچل (۱۹۷۸) همخوانی دارد. همچنین بین هوش سازمانی مدیران با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران رابطه‌ای معنی‌دار وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های وندوال (۱۹۹۷)، اسپکتور (۲۰۰۸)، فلتن (۲۰۰۸)، گارسیا (۲۰۰۹) همخوانی ندارد و نیز بین سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد ارتقاء رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های حمیدی‌فر (۲۰۰۹)، باگلر (۲۰۰۹)، یانگ و یامارینو (۲۰۰۰)، مدلی و لاروچیل (۱۹۹۵)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، فهیم‌نیا (۱۳۶۹) همخوانی ندارد.

فرضیه پنجم: بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران متوسطه شهرستان بویراحمد با رضایت شغلی دبیران از لحاظ حقوق ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین هوش سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان بویراحمد با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار است.

در جدول ۱۸ مشاهده می‌شود رابطه بین هوش سازمانی و سبک‌ها رهبری مدیران با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران در سطح آلفای ($\alpha = 0/0001$) معنی‌دار است. مقادیر بتا سبک وظیفه‌مدار (-۰/۸۳) و هوش

سازمانی (-۰/۳) در سطح آلفای ($\alpha = ۰/۰۰۰۱$) معنی‌دار است (جدول شماره ۱۹ همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار و بعد حقوق رضایت شغلی دبیران معنی‌دار است. (جدول شماره ۲۰). براین اساس فرضیه پنجم پژوهش در بعد رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران تأیید شده است اما در بعد رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران تأیید نشده است.

رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با بعد حقوق رضایت شغلی معنی‌دار و منفی است. این نتیجه با یافته‌های فهمینیا (۱۳۶۹)، اصلان‌خانی (۱۳۸۷)، ضیایی (۱۳۸۹)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، همخوانی دارد. همچنین بین هوش سازمانی مدیران با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران رابطه‌ای معنی‌دار و منفی وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های اسپکتور (۲۰۰۸)، فلتا (۲۰۰۸) همخوانی ندارد.

بین سبک رهبری رابطه‌مدار با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های فهمینیا (۱۳۶۹)، اصلان‌خانی (۱۳۸۷)، قلی‌زاده (۱۳۸۹)، مدلی و لاروچیل (۱۹۹۵)، همخوانی ندارد. این با محدود نمودن جامعه مدیران و دبیران به شهرستان بویراحمد روبرو بوده و برای به دست آوردن داده‌ها متکی به آزمون‌های ذکر شده می‌باشد. با توجه به نتایج بدست آمده در این پژوهش پیشنهادهای زیر توصیه می‌شود.

نظر به اثر بخش بودن سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران در رضایت شغلی دبیران، پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های آموزشی لازم و کاربردی جهت استفاده هرچه بیشتر مدیران از این سبک برگزار شود. با توجه به عدم رابطه بین هوش سازمانی مدیران با رضایت شغلی دبیران، مسئولین آموزش و پرورش هوش سازمانی بالای افراد را به تنهایی ملاک انتخاب مدیران مدارس قرار ندهد. نظر به وجود عدم رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار و رضایت شغلی مدیرانی که از این سبک استفاده می‌کنند. پیشنهاد می‌شود این دسته از مدیران به منظور افزایش کارایی بیشتر عملکرد، شناسایی و تحت آموزش‌های لازم قرار گیرند.

نظر به تأیید رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و هوش سازمانی با بعد ارتباطی رضایتمندی با همکاران در نتیجه افزایش رضایتمندی دبیران پیشنهاد می‌شود. مدیرانی که هوش سازمانی بالایی دارند و از این سبک استفاده می‌کنند شناسایی و تجارب موفق آنان در کارگاه‌های آموزشی به دیگر مدیران منتقل شود. با توجه به تأیید رابطه بین سبک رهبری وظیفه‌مدار با بعد ارتقاء رضایت شغلی دبیران، پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش حمایت جدی از این دسته از مدیران در ابعاد گوناگون به عمل آورد. با توجه به تأیید رابطه بین هوش سازمانی با بعد حقوق رضایت شغلی دبیران پیشنهاد می‌شود. مسئولین امر در این خصوص برنامه‌ریزی لازم جهت افزایش کارآمدی و رضایت دبیران به عمل آورند.

منابع:

- ۱- اصلان‌خانی، محمدعلی (۱۳۸۷). بررسی و توصیف رابطه‌ی موجود بین سبک‌های مختلف رهبری با رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه‌های کشور، *نشریه حرکت دانشگاه تهران*، دوره ۵، شماره ۵.
- ۲- اصلانی، ا. (۱۳۸۴). *آموزش‌های مشاوره‌ای برای مدیران مدارس*. تهران: انتشارات مدرسه.
- ۳- پایدار، ز. (۱۳۷۸). *بررسی رابطه بین سبک مدیریت آموزشی با رضایت شغلی و ثبات و ماندگاری کارکنان آموزشی*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. ص ۸-۳.
- ۴- جاسبی، ع. (۱۳۷۹). *اصول و مبانی مدیریت*. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی. ص ۳۳۶.
- ۵- جمشیدی، ح. (۱۳۸۶). *بررسی میزان رضایت شغلی و ارتباط آن با تنوع‌های انگیزشی هرزبرگ در دبیران مرد و زن مدارس راهنمایی شهرستان اقلید*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه آزاد شیراز.
- ۶- جمشیدی، مینا (۱۳۸۹). *جایگاه هوش سازمانی در بهبود رهبری سازمانی اولین همایش ملی هوش سازمانی / کسب و کار*. ۲۹ و ۳۰ آذر.
- ۷- جمال‌زاده، م، غلامی، ی، سیف، م. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و آرایه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی*. مقاله زیر چاپ.
- ۸- رابینز، اپ. (۱۳۷۶). *مبانی رفتار سازمانی*. چاپ اول. علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجمان. تهران: دفتر پژوهش‌ها
- ۹- رضائیان، ع. (۱۳۸۰). *رفتار سازمانی*. چاپ اول. تهران: انتشارات سمت.
- ۱۰- ستاری قهفرخی، م. (۱۳۸۵). *رابطه هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه شرکت فولاد مبارکه اصفهان)*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- ۱۱- سلاسل، م. (۱۳۸۸). *رابطه هوش سازمانی با عملکرد وظیفه، رفتارهای شهروندی سازمانی و ضد شهروندی سازمانی بین کارکنان شرکت احیاء گستران اسپادان*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- ۱۲- شفیق‌آبادی، ع. (۱۳۷۶). *راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی*. انتشارات رشد: تهران.
- ۱۳- ضیایی، م؛ کمالیان، ا. (۱۳۸۹). *بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر رضایت شغلی کارکنان شرکت برق استان سیستان و بلوچستان*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت (وابسته به وزارت نیرو).
- ۱۴- عزیزی، ع. (۱۳۸۶). *هوش سازمانی و رابطه آن با توسعه مدیریت دانش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه پیام نور.
- ۱۵- فهیم‌نیا، م. (۱۳۶۹). *مقایسه اثرات روش مدیریت رابطه‌مدار و روش مدیریت کارمدار بر روحیه دبیران دبیرستان‌های ناحیه ۳*
- ۱۶- قلی‌زاده، م؛ فانی، ع. (۱۳۸۹). *بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی، دو ماهانه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸.*

- ۱۷- محمدزاده، آ.، مهروزان، عباسی. (۱۳۷۵). *رفتار سازمانی نگرش اقتصادی*. انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۱۸- قائدیان، م. (۱۳۷۸). *بررسی میزان استرس مدیران مدارس متوسطه شیراز و رابطه آن با رضایت شغلی*، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
- ۱۹- مرتضوی، س. ناظمی، ش. محمودی فخرآبادی، ص. (۱۳۸۵). *بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری (تحول بخش- مبادله ای)*. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی پاییز ۱۳۸۵؛ ۱۲(۳): ۴۱.
- ۱۸- مقیمی، س. (۱۳۸۵). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*. چاپ چهارم، تهران: انتشارات ترمه، ص ۵۶۶.
- ۱۹- میچل، ترنس. آر. (۱۳۷۳). *مردم در سازمان ها زمینه رفتار سازمانی*. ترجمه حسین شکرکن. انتشارات رشد: تهران.
- ۲۰- میرزایی، پ. (۱۳۸۶). *هوش هیجانی. مجله علوم و فنون*، سال اول، شماره ۸ (هشتم).
- ۲۱- واسطی، ع. (۱۳۸۶). *کاربست هوش سازمانی در نظام آموزشی*. وبلاگ شخص مدیریت-هوش سازمانی.
- ۲۲- هومن، ح. ع. (۱۳۸۱). *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- AGho, augustie. O.; price, jemes. L., Mueller, c. w. (1992). *Discriminate validity of measures of job*.
- Albrecht, karl. (2003). *organizational intelligence survey, Australian institute of management*.
- Bogler, Roint (2009). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Sage Journals online*, September 1, 2009 37: 600-623.
- Chandon. (1997). *Organizational behavior. New dehli: because vikas publishing house pvt. Ltd*.
- Courbon jean-claude, and Trahand Jacques, 1993, *organizational Intelligence and Enabling Technologies*, International conference on system, 1.
- Dayan, mumin, 2006, *the moderating Effect of market turbulence on organizational stelligence, International conferences on management of Innovation and Technology*.
- Engle, R. w, 2002, *working memory capacity as Executive Attention, curr. Dir. Psycho, sci*, 11.
- Falleta, Salvator (2008). *Job satisfaction and organizational intelligence at Australian school staff: Thousand oaks, CA: Sage Publications, Inc*.
- Garcia, Joel (2009). *The relationship between organizational intelligence and job satisfaction at Canadian private sector company*. Human resource development quarterly, 16(2), 235-256.
- Guleryuz, Guldal, (2008). *The mediating (2008) Effect of job satisfaction between Emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey*, www. Science direct. Com.
- Hamidianfar, Fatemeh (2009). A study of the relationship between leadership styles and employee job satisfaction at Islamic Azad University Branches in Tehran, Iran. *Journal of management development*, Vol, 25, No. 9, pp.832-849.
http://unwe. acd. bg/repec/ sources/ 5c 2005. PDF.
- Matsuda Takehiko, (1998), *OR/MS, its interaction with and benefit from Japanese organizational intelligence*, omega, 16,3.

-
- Matsuda Takehiko, 1993, *organizational Intelligence: theory of collectively Intelligent Behaviors and Engineering of Effective Information systems in the complex organizations, international conference on systems, 1.*
 - Medley F, Larochelle D. (1995). Transformational Leadership and job satisfaction. *journal of Nursing Management*, Vol. 26, No 9, pp: 64 JJ- 64LL, 64 NN.
 - Mendelson, H., 2000, organizational Architecture and success in the Information Technology Industry, *management science*, 46,4.
 - Miner, Bjohn. (1988). *Organizational Behavior, performance and productivity*, Firest Ed. Pp: 255.
 - Mullins, L.J. (1991). *Management and Organizational Behavioral*. 2nd. Edition, London pitman publishing.
 - Spector, P.E. (2008). Organizational intelligence and impact on leadership effectiveness in organizations. *American Journal of community psychology*, vol. B, No.6, pp.693-713.
 - Spector. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences; seje publication*, London.
 - Vanous j. p.; Lawler E.E. (1972). *Measurement and mining of job satisfaction questioner; Mn: university of Minnesota press.*
 - Wallace mike and weese. (1995). Leadership, Organizational culture and job satisfaction in canadian YMCA organizational, *journal of sport management*. P: 185-186.
 - Wictor wroom. (1964). *Work and motivation to (New York: Wiley).*
 - Wilensky H., 1967, *Organizational Intelligence*, New York, Ny.

