

## بررسی عملکرد رهبری توزیع شده و رابطه آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی شهرداری

مریم شمیرانی پی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه شهید بهشتی

Email: Maryam.shemirani1402@gmail.com

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی عملکرد رهبری توزیع شده و رابطه آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: شهرداری) صورت گرفته است. این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی - پیمایشی بوده و برای جمع‌آوری داده‌ها نیز از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۳۳۱ نفر تعیین گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار آماری pls استفاده شده است. نتایج نشان داد که بررسی عملکرد رهبری توزیع شده و رابطه آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری توزیع شده، رضایت شغلی؛ تعهد سازمانی

## مقدمه

رابطه قوی در حوزه تحقیقات ترک خدمت اختیاری بین رضایت شغلی و تصمیم ترک یک سازمان وجود دارد (آلن و همکاران، ۲۰۰۰). رضایت شغلی، به عنوان "حالت عاطفی مثبت حاصل از ارزیابی شغلی یا تجربه" تعریف شده است (پریس، ۲۰۰۱). و متشکل از دو بعد است: رضایت شغلی درونی و رضایت شغلی بیرونی (یورچیسین و همکاران، ۲۰۱۰). در واقع رضایت شغلی عبارت است از: نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه های گوناگون آن. در تعریف دیگر رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد، احساس خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزشی بسیار قائل است. رضایت شغلی ساختار چند بعدی است که شامل رضایت از یک شغل، سرپرست، همکاران، شرایط پرداخت، برنامه های ترفیع، سیاست شرکت و احساس امنیت شغلی است. رضایت شغلی، نرخ ترک کار را کاهش می دهد و تعهد سازمانی را بالا می برد. بنابراین سازمان ها باید به رضایت شغلی کارکنان اهمیت بدهند چرا که ارتباط قوی با سایر نتایج حیاتی سازمان دارند (مکینتوش و همکاران، ۲۰۱۳).

رهبری توزیع شده می تواند برای حل تعارض بین یک ارزش موجود و یک خطر پیش بینی نشده باشد. یک مدل تجاری جدید اغلب ممکن است با پیکربندی های سنتی تر دارایی های شرکت مغایرت داشته باشد (چسبروگ، ۲۰۱۰). از طریق تغییر چارچوب مرجع از منافع شخصی به اولویت های کل سازمان، رهبری توزیع شده همکاری را در جریان درگیری ها تشویق می کنند (گرون، ۲۰۰۲؛ کوپ و همکاران، ۲۰۱۱) و سپس BMI را تسهیل می کنند. مشارکت در مذاکرات مداوم و مشارکت در نقش، یک نیاز اعضای سازمان از رهبری توزیع شده است، که از توسعه ادراکات مشترک و آرزوهای موفقیت سازمانی پشتیبانی می کند (هوچ، ۲۰۱۳). احساسات مشترک می تواند باعث شود رهبران و کارمندان درک کنند که هر دو موفقیت و عدم موفقیت در فعالیت های سازمانی ناشی از تلاش مشترک است (بیشی اوغلو و هریس، ۲۰۱۱). یعنی اعضای که درگیر عمل رهبری توزیع شده هستند، نسبت به کل موفقیت سازمانی تعهدات بالاتری خواهند داشت (هولپیا و همکاران، ۲۰۰۹).

## پیشینه تحقیق

جوانبخت و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی تعیین نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علم پزشکی گناباد پرداختند، این تحقیق از نوع مطالعات توصیفی-مقطعی بوده و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان بهداشتی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی گناباد می باشد که با استفاده از فرمول کوکران نمونه آماری ۱۴۶ نفر که به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه و به منظور تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق از روش های آمار توصیفی ( فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، همبستگی) و استنباطی (تحلیل واریانس، آزمون t) استفاده شده است. براساس نتایج تحقیق، در بین عوامل مربوط به رضایت کمترین میزان رضایتمندی مربوط به رضایت از ارتقاء بوده است که ۱۷/۱ درصد

<sup>1</sup> Allen, et al

<sup>2</sup> Yurchisin et al.,

<sup>3</sup> MacIntosh et al.,

<sup>4</sup> Chesbrough

<sup>5</sup> Gronn

<sup>6</sup> Cope et al.,

<sup>7</sup> Beycioglu and Harris

<sup>8</sup> Hulpia et al.,

رضایت کمی از وضعیت ارتقاء داشته اند و همبستگی بین استرس و رضایت از کار و رضایت از مسئول معنی دار بوده است. طبق نتایج بدست آمده، بین استرس با رضایت از کار، رضایت از مسئول و رضایت از حقوق و مزایا ارتباط معنی دار وجود داشته است.

محمدی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان پرداختند، این پژوهش کاربردی برای بررسی تأثیر پارتی بازی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان بر روی کارکنان و کارشناسان تعدادی از شرکت‌های مهندسان مشاور استان خوزستان انجام شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه با استفاده از دو روش تحلیل رگرسیون و مدلسازی معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج در هر دو روش نشان داد که پارتی بازی بر عملکرد شغلی اثر منفی و معنادار و نیز رضایت شغلی بر عملکرد شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین در این پژوهش تأثیر منفی پارتی بازی بر رضایت شغلی با روش معادلات ساختاری تأیید شد، در حالی که با روش تحلیل رگرسیون مورد تأیید قرار نگرفت. گودرزی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان پرداختند، پژوهش از نوع کاربردی است. از طریق نمونه‌گیری تعداد ۲۸۵ نفر از کارکنان رده‌های مختلف شغلی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران در فاصله سال‌های ۱۳۹۲-۱۳۹۳ انتخاب و با استفاده از دو پرسشنامه نظر آنان پیمایش شده است. برای شناخت فرهنگ سازمانی، مدل دنیسون و برای شناسایی عوامل مرتبط با رضایت شغلی، مدل شاخص توصیفی شغل (JDI) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، و رسالت یا مأموریت) در کتابخانه ملی با عوامل پنج‌گانه رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشته‌اند. نتایج نشان داد که برداشت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای افراد در پیوند با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد. چنانچه فرهنگ سازمانی در راستای ارتقای رضایت شغلی کارکنان قرار گیرد، افراد با انگیزه و اشتیاق بیشتری به انجام وظایف شغلی می‌پردازند.

خزعلی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران پرداختند، این پژوهش با استفاده از دو پرسشنامه‌ی محقق ساخته در زمینه رضایت شغلی و سبک رهبری مدیران انجام گرفته است. به منظور تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار SPSS و آزمون آماری همبستگی خی دو - پیرسون استفاده شده است. این تحقیق سبک رهبری مدیران زن در دانشگاه الزهراء (س) را کارمدار - وظیفه‌گرا و سبک رهبری مدیران مرد را رابطه مدار - تحول‌گرا یافته و رضایت شغلی کارمندان از سبک رهبری مدیران میانی مرد را بیشتر می‌داند که در تحلیل آن می‌توان به روحیه اثبات‌مدیریتی از سوی زنان و عبور از سقف شیشه‌ای از جانب مردان با توجه به مدیریت در محیط خاص بانوان اشاره نمود. لازم به ذکر است که این پژوهش با روش توصیفی - تحلیلی و در محدوده زمانی سال ۹۱-۹۰ صورت پذیرفته است.

گروسی فرشی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان پرداختند، بدین منظور تعداد ۳۷۰ نفر از کارکنان کارخانه تراکتورسازی ایران از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از ۱۲ حوزه شغلی بعنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. و پرسشنامه NEO-FFI برای ارزیابی شخصیت و پرسشنامه JDI جهت ارزیابی رضایت شغلی اجرا شدند. بررسی و آزمون فرضیه‌ها و سوالات تحقیق در بخش نتایج نشان داد که ابعاد با وجدان بودن، برون‌گرایی و دلپذیر بودن همبستگی مثبتی با رضایت شغلی دارند. بعد نوروتیسم یک همبستگی منفی معنادار با رضایت شغلی داشت. در تحقیق حاضر هیچ رابطه معناداری بین بعد انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی بدست نیامد. نتایج آزمون T گروه‌های مستقل نشان داد که تفاوت معناداری در میزان رضایت شغلی کارکنان رسمی و قراردادی و متاهل و مجرد وجود ندارد همچنین هیچ رابطه معناداری بین سن و سابقه خدمت با رضایت شغلی بدست نیامد.

لیو و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی عملکرد رهبری توزیعی با رضایت و تعهد سازمانی پرداختند، نتایج نشان داد که رهبری توزیعی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. رهبری توزیعی بر رضایت شغلی تأثیر دارد. رهبری توزیعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر دارد.

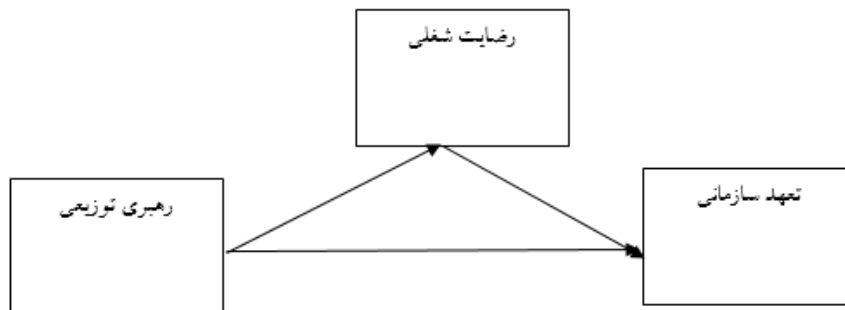
باراکت و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد و رضایت شغلی ۳۳۲ نفر از مدیران جهانی در شرکت های چندملیتی در بزرگترین شرکت را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از تحلیل داده های آنها نشان داد که بالا بودن هوش فرهنگی منجر به بهبود رضایت شغلی و در نهایت افزایش عملکرد خواهد شد. همچنین در این مطالعه رابطه مثبت و معنادار رضایت و عملکرد شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

یانگ و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی رابطه بین عملکرد و رضایت شغلی پرداختند، جامعه آماری پژوهش کارکنان بانک ها بودند، پرسشنامه میان ۳۹۲ نفر از کارکنان توزیع گردید، نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که بین عملکرد و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

جاود و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی تعیین کننده های رضایت شغلی و اثر آن بر عملکرد کارکنان و مقاصد ترک شغل پرداختند، روش تحقیق توصیفی پیمایشی است به منظور جمع آوری داده ها پرسشنامه توزیع گردید، نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان داد که عوامل توانمندسازی کارکنان، محیط کار، وفاداری و عملکرد شغلی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارند.

کریستوفر (۲۰۱۱) به بررسی رضایت شغلی و عملکرد پرداختند، روش تحقیق توصیفی پیمایشی است، بمنظور جمع آوری داده ها پرسشنامه میان کارکنان توزیع گردید، نتایج نشان داد که رضایت شغلی می تواند برای سازمان تعیین کننده باشد. بنابراین می توان گفت بهبود عملکرد کارکنان می تواند ناشی از رضایت مندی شغلی آنان باشد. مهلیکا (۲۰۱۳) به بررسی تأثیر شخصیت رهبری بر رضایت شغلی کارکنان پرداختند، روش تحقیق توصیفی پیمایشی است، بمنظور جمع آوری داده ها پرسشنامه میان کارکنان توزیع گردید، نتایج حاصل از تحلیل داده ها با کمک معادلات ساختاری نشان داد که رفتار شخصیتی خاص بر رضایت شغلی کارکنان در بین تیم هایشان تأثیرگذار است.

#### مدل مفهومی



شکل ۱، الگوی نظری تحقیق

#### روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه ای قواعد، ابزار و راه های معتبر قابل اطمینان و نظام یافته برای بررسی واقعیت ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۶). روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد، از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی قرار می گیرد، زیرا به کشف علت یا عوامل بروز یک رویداد در شهرداری می پردازد. در این راستا از تکنیک آماری معادلات ساختاری که اساسا به بررسی رابطه علی بین متغیرها می می پردازد، استفاده شده است.

در این تحقیق جهت جمع آوری اطلاعات از جامعه (نمونه) آماری از روش پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه تدوین شده در این پژوهش از دو بخش سؤالات جمعیت-شناختی و سؤالات تخصصی تشکیل شده است. سؤالات جمعیت-شناختی شامل

جنسیت، میزان تحصیلات، تجربه کاری می‌باشد و سؤالات تخصصی شامل ۱۸ سؤال می‌باشد که سؤالات از نوع بسته می‌باشند. همچنین سؤالات استاندارد و اقتباس شده از پرسشنامه گونزالز و همکاران در سال ۲۰۲۲ است.

### یافته های پژوهش

#### آزمون نرمال بودن داده‌ها

هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر این که توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم؛ بنابراین اگر آماره آزمون بزرگ‌تر مساوی ۵٪ به دست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود.

آزمون تک نمونه‌ای کولموگروف - اسمیرنوف به مقایسه تابع توزیع تجمعی مشاهده شده با تابع توزیع تجمعی نظری در یک متغیر می‌پردازد. به عبارتی دیگر در این آزمون، توزیع یک صفت در یک نمونه با توزیعی که برای آن جامعه مفروض است، مقایسه می‌شود.

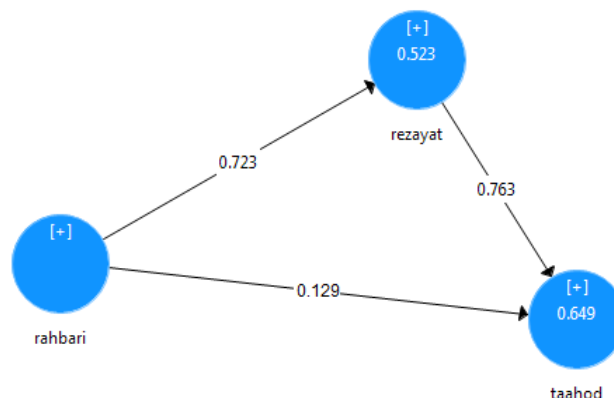
جدول ۱. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها

نوع سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری توزیعی	۰/۹۱
تعهد	۰/۸۸
رضایت شغلی	۰/۹۲

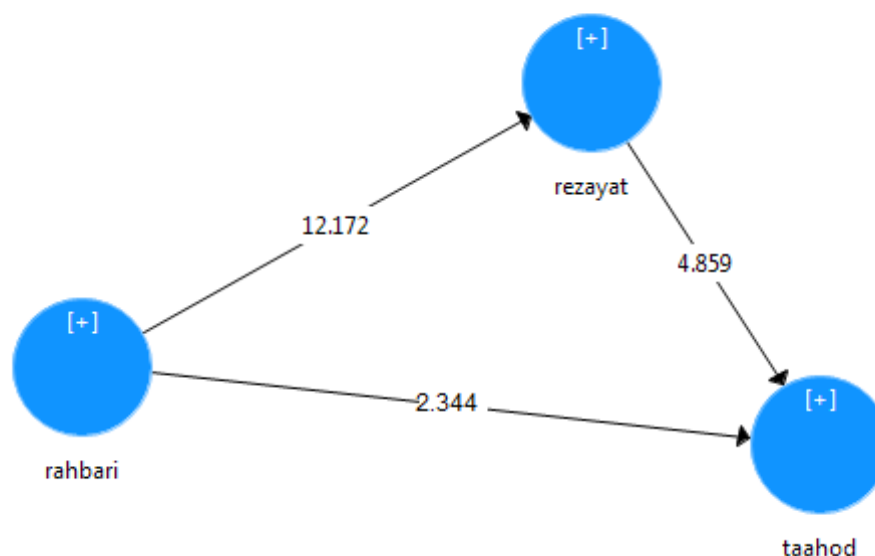
با توجه به جدول ۱، متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد از این رو داده‌ها نرمال نیست و از آزمون ناپارامتریک برای ادامه کار بهره مند شده است.

#### برازش مدل

برای آزمون صحت مدل نظری پژوهش و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدلیابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به وسیله نرم‌افزار *Smart-PLS3* استفاده شده است. تکنیک *PLS* به صورت هم‌زمان روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری سازه‌های نظری را ارزیابی می‌کند و برای ارزیابی مدل ساختاری با سازه‌های چند شاخصی با اثرات مستقیم و غیرمستقیم نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد (حجازی و رامشه، ۱۳۹۲). لذا در این پژوهش از روش *PLS* برای ارزیابی مدل مسیر و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. در مدل *PLS* ارتباط میان متغیرهای مشاهده شده و سازه‌های متناظر، در مدل اندازه‌گیری و روابط میان سازه‌ها در مدل ساختاری ارزیابی می‌شود.



شکل ۲، مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب استاندارد



### شکل ۳، مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری

در این تحقیق در مرحله اول بعد از مطالعه کتب و مقالات مختلف، فرضیات تحقیق به شکل جدول زیر ارائه گردید: مطابق جدول ۲ می‌توان گفت تأثیر رهبری توزیعی بر تعهدسازمانی با ضریب معناداری ۲,۳۴ با ضریب استاندارد ۰/۱۲ دارد، بنابراین رهبری توزیعی بر تعهدسازمانی تأثیر دارد. تأثیر رهبری توزیعی بر تعهدسازمانی با ضریب معناداری ۱۳/۱۷ و ضریب استاندارد ۰/۱۷ نتیجه می‌گیریم رهبری توزیعی بر رضایت شغلی تأثیر دارد، تأثیر رهبری توزیعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی با ضریب معناداری ۰/۷۳ با ضریب استاندارد ۰/۰۳ بنابراین رهبری توزیعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر ندارد.

### جدول ۲، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه آزمون
رهبری توزیعی بر تعهدسازمانی تأثیر دارد.	۰,۱۲	۲,۳۴	تأیید
رهبری توزیعی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.	۰,۱۷	۱۳,۱۷	تأیید
رهبری توزیعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر دارد.	۰,۰۳	۰,۷۳	رد

### منابع

- ۱- آذر، عادل و مؤمنی، منصور. (۱۳۸۴). آمار و کاربردهای آن در مدیریت. تهران، انتشارات سمت.
- ۲- استاک، روح‌الله؛ مجید زرغام حاجبی؛ میثم محبی و محمد بازار، ۱۳۹۷، بررسی اثر سبک رهبری مدیر در نوآوری کارکنان (مطالعه ای در مدیران میانی صنعت خودروسازی)، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.

۳-برقی، رسول؛ اسماعیل کریمی نژاد و رضا شیخ زاده، ۱۳۹۷، بررسی رابطه سبک های رهبری گروهی و سنتی با خلاقیت (نوآوری) معلمان و مدیران شاغل در منطقه هوراند، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران، مرکز بین المللی همایشها و سمینارهای توسعه پایدار علوم جهان اسلام.

۴-حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۸۸). روش تحقیق در علوم انسانی. تهران، انتشارات سمت.

۵-سرمد، زهره. بازرگان، عباس. و حجازی الهه. (۱۳۹۲). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران، انتشارات آگاه.

۶-عمویی، زهرا و علی صفدریان، ۱۳۹۷، تاثیر بکارگیری سبک رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی با میانجی گری چابکی سازمانی، کنفرانس ملی مطالعات نوین اقتصاد، مدیریت و حسابداری در ایران، کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان همیاری شهرداری ها.

۷-فلاح رحمت آبادی، محسن و شهناز نایب زاده، ۱۳۹۷، بررسی تاثیر سبک رهبری بر رقابت پذیری با توجه به نقش نوآوری با رویکرد معادلات ساختاری (مطالعه موردی: مخابرات منطقه یزد)، اولین کنفرانس علمی پژوهشی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، ایلام، موسسه آسو سیستم آرمون.

۹-فلاح رحمت آبادی، محسن؛ شهناز نایب زاده و ابوالفضل داودی رکن آبادی، ۱۳۹۷، بررسی تاثیر سبک رهبری و یادگیری سازمانی بر رقابت پذیری با میانجی گری های نوآوری کارکنان و فرایند نوآوری در بین کارکنان مخابرات منطقه یزد، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری ۲ (۷).

10-Bond-Barnard, T. J., Fletcher, L., & Steyn, H. (2018). Linking trust and collaboration in project teams to project management success. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(2), 432-457.

11-Fernando, Y., Walters, T., Ismail, M. N., Seo, Y. W., & Kaimasu, M. (2019). Managing project success using project risk and green supply chain management: A survey of automotive industry. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(2), 332-365.

12-Koops, L., van Loenhout, C., Bosch-Rekvelde, M., Hertogh, M., & Bakker, H. (2019). Different perspectives of public project managers on project success. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 24(6), 1294-1318.

13-Nguyen, H. T., & Hadikusumo, B. H. (2018). Human resource related factors and engineering, procurement, and construction (EPC) project success. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 23(1), 24-39.

14-Osei-Kyei, R., & Chan, A. P. (2019). Evaluating the project success index of public-private partnership projects in Hong Kong: The case of the Cross Harbour Tunnel. *Construction Innovation*.

15-Raziq, M. M., Borini, F. M., Malik, O. F., Ahmad, M., & Shabaz, M. (2019). Leadership styles, goal clarity, and project success: Evidence from project-based organizations in Pakistan. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2), 309-323.

16-Stelson, P., Hille, J., Eseonu, C., & Doolen, T. (2019). What drives continuous improvement project success in healthcare? *International journal of health care quality assurance*, 30(1), 43-57.

17-Ullah, F., Thaheem, M. J., Siddiqui, S. Q., & Khurshid, M. B. (2019). Influence of Six Sigma on project success in construction industry of Pakistan. *The TQM Journal*, 29(2), 276-309.

Wu, G., Zhao, X., Zuo, J., & Zillante, G. (2018). Effects of contractual flexibility on conflict and project success in megaprojects. *International Journal of Conflict Management*, 29(2), 253-278.

18-Wu, Z., Nisar, T., Kapletia, D., & Prabhakar, G. (2017). Risk factors for project success in the Chinese construction industry. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 28(7), 850-866.

19-Zuo, J., Zhao, X., Nguyen, Q. B. M., Ma, T., & Gao, S. (2019). Soft skills of construction project management professionals and project success factors: a structural equation model. *Engineering, Construction and Architectural Management*, (just-accepted), 00-00.