

## رابطه بین مدیریت تحول گرا و رضایت کارکنان با نقش میانجی گری فناوری اطلاعات

فرهاد کیانفر\*<sup>۱</sup>

معصومه بدوان<sup>۲</sup>

مریم شرفه سیاحی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۳۱

### چکیده

مدیریت منابع انسانی از شاخه های پراهمیت علم مدیریت است چراکه نیروی انسانی به عنوان مهمترین ثروت سازمان ها و نهادها اهمیتی ویژه در تصمیم گیری و استراتژی ها دارد طبعاً مدیریت صحیح آن موفقیت یک ارگان و رسیدن به اهداف سازمان را در پی خواهد داشت و برای رسیدن به اهداف خود به کارکنانی موثراً عملکرد بهینه نیاز دارد و بدون تلاش و کمک کارکنان خود به موفقیت دست نمی یابد. رضایت شغلی برای دست یابی به کارکنانی با بهترین خلاقیت و شایستگی بسیار مهم و حیاتی است و موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد در این رابطه میزان استفاده مدیران از فناوری اطلاعات و تاثیر آن برای توانمندسازی کارکنان و رضایت آنان می باشد که در این راستا می توان گفت که بین مدیریت تحول گرا و رضایت کارکنان با نقش فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.

### واژگان کلیدی

مدیریت تحول، رضایت کارکنان، فناوری اطلاعات

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور، گروه مدیریت آموزشی. ([Kyanfar@yahoo.com](mailto:Kyanfar@yahoo.com))

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، شوشتر، ایران.

([hamrahan\\_rayaneh@yahoo.com](mailto:hamrahan_rayaneh@yahoo.com))

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، شوشتر، ایران.

([maryamshorfeh1399@gmail.com](mailto:maryamshorfeh1399@gmail.com))

## مقدمه

امروزه مدیریت سازمان از پیچیدگی فراوانی برخوردار است؛ زیرا عوامل بیرونی و درونی بسیار زیادی وجود دارد که سازمان را تحت تاثیر خود قرار می دهد. در دنیای پشترفته و اجتماعی امروز سازمانها، نظام های اجتماعی هستند که منابع انسانی، مهمترین عامل اثربخشی و کارایی آنها می باشد آنها برای دست یابی به اهداف خود به کارکنانی موثرا عملکرد بهینه نیاز دارند (میرزایی دریانی و همکاران، ۱۳۹۷).

عملکرد شغلی در سازمانها فراوان مورد بررسی قرار می گیرد. عملکرد شغلی درجه ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی تعریف می شود. عملکرد شغلی را می توان به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزایی که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می دهند. ویژگی رفتاری همان ارزش مورد انتظار سازمان است. عملکرد خوب شغلی، پیامدی از تاثیر متقابل توانایی و انگیزش است. بازدارنده های سازمانی مانند آموزش ضعیف می توان در عملکرد شغلی خوب مداخله کند اما با توجه به این نکته ضروری است که داشتن توانایی و انگیزه بالا عملکرد شغلی را تضمین نمی کند و برای ارتقای عملکرد شغلی فراهم کردن شرایط شغلی مناسب و از میان برداشتن موانع سازمانی از اهمیت فراوانی برخوردار است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۷).

رضایت شغلی کارکنان سازمانهای مختلف از چنان اهمیتی برخوردار است که هم روانشناسان، هم محققان و نظریه پردازان مدیریت و حتی جامعه شناسان، در چند دهه اخیر کاوش روشمند و مطالعه منظم پیرامون آن را وجهه همت خویش قرار داده اند. چه به زعم آنان از یک سو نقش پراهمیت و حتی بی دلیلی در رضایت و سلامت عمومی کارکنان دارد و از دیگر سو روابط درون سازمانی و عملکرد شغلی را تحت قرار می دهد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه های گوناگون تعریف نموده اند. رضایت شغلی را عامل درونی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند و معتقداند اگر شغل لذت مطلوب را برای فرد تامین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی است. رضایت شغلی را نمی توان مورد مشاهده قرار داد، وجود و کیفیت آن را می توان از رفتار کارکنان یا گفتار کلامی استنباط کرد. رضایت شغلی تاثیر متقابلی بر روی فرد و سازمانی که وی در آن مشغول به فعالیت است دارد. لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط های پویای امروز، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن تر، رهبران تحول گرا است. سازمانها می توانند برای انطباق با محیط های امروزی، از رهبری تحول گرا و ابعاد آن استفاده نمایند. رهبری تحول گرا به طور مستقیم بر توانا سازی روان شناختی تاثیر می گذارد. رهبران تحول گرا به وضوح از استقلال کارکنان حمایت می کنند و کارکنان، این حمایت را ادراک می کنند این امر به تغییر در حالت های روانشناختی کارکنان منجر می شود این دیدگاه نشان دهنده دیدگاهی واحد از توانا سازی است. همچنین آنها توانا سازی ساختاری را با اجرای شیوه های توانا سازی تقویت می کنند که به توانا سازی کارکنان کمک کنند (قرباندوست و همکاران، ۱۳۹۹).

مفهوم رهبری تحول گرا در اصل از نظریه رهبری تحول گرا ناشی می شود و طبق نظر بسیاری از صاحب نظران، انگیزش اولیه برای رهبری، میل به تحول است. در سازمانها، وجود رهبرانی که در حقیقت توانسته اند چارچوب های سبک

رهبری تحول را پیاده سازند در عمل با توسعه نوآوری و خلاقیت سازمانی مواجه شده و توانسته اند با توجه به بکارگیری استراتژی های تغییر و تحول، به افزایش همگرایی و توسعه کار تیمی و گروهی میزان روحیه کاری را در بین مجموعه کارکنان سازمان افزایش دهند. ویژگی خاص رهبران تحول گرا که سبب توفیق آنان در ایجاد زمینه ارتقا تحول و نوآوری سازمانی شده است خود عبارتند است: گوش دادن، نفوذ آرمانی بر پیروان، انگیزش الهام بخش، تحریک فرهیختگی و آگاهی، تشویق و ترغیب، حمایت های توسعه گرا و غیره بوده است (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۷).

بدیهی است که فناوری اطلاعات به طور فزاینده، نقش قابل توجهی در سازمانها دارد. اعتقاد بر این که فناوری اطلاعات می تواند، قابلیت های سازمان را افزایش دهد در حالی که به طور هم زمان با کاهش هزینه ها همراه باشد. آموزش فناوری اطلاعات به عنوان وسیله ای برای بهبود بهره وری محسوب می شود از سوی دیگر در محیط های کسب و کار و در حال تغییر کنونی، دسترسی به موقع و مرتبط، نقش بسیار مهمی را ایفا می کند به طوری که بسیاری از فعالیت های سازمانها، مانند تصمیم گیری و پیش بینی و تحلیل های تجاری به این اطلاعات بستگی دارد. فناوری اطلاعات ابزاری است که قادر خواهد بود، نیازهای اطلاعاتی سازمان را برآورده سازد و آنها را در رسیدن به اهداف خود یاری کند (امانی و همکاران، ۱۳۹۷).

در واقع فناوری اطلاعات تلفیقی از دستاوردهای مخابراتی و روش ها و راه کارهای حل مساله و توانایی راهبردی با استفاده از دانش نرم افزاری و سخت افزاری و شامل موضوعات مربوط به مباحث پیش رفته علوم، فناوری اطلاعات و طراحی کامپیوتری، پیاده سازی از اطلاعاتی و کاربرد آن است (آریان نژاد و همکاران، ۱۳۹۷).

## روش ها

این روش پژوهش توصیفی است چون به تشریح و توصیف وضع موجود و عوامل موثر بر رضایت کارکنان و مدیریت تحول و نقش فناوری اطلاعات پرداخته شده است. از سوی دیگر می توان گفت که پژوهش کاربردی نیز هست باهدف توضیح عوامل رضایت کارکنان و مدیریت و فناوری اطلاعات برای حل مسائل موجود در سازمان می توان به کاربرد

## یافته ها

### نظریه رضایت شغلی

درباره رضایت شغلی، نظریه پردازان زیادی به بحث و تبادل نظر پرداخته اند. سلسه مراتب نیازهای مذلو: مذلو نیازهای انسانی به پنج دسته نیازهای جسمانی، امنیت، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی تقسیم بندی کرد او نیازهای مراتب اول و دوم را نیازهای فرو مرتبه و نیازهای سوم و چهارم و پنجم را نیازهای بلند مرتبه می خواند که در آن به ترتیب اولویت طبقه بندی شده اند و تمامی نیازها باهم در ارتباط هستند و ترتیب آنها هم غیر قابل انعطاف نیست و نیز باید توجه داشت که یک زمان، نیازی برای انسان دارای اهمیت بیشتری است. این نظریه یک چهارچوب انگیزشی کاربردی را برای مدیران بیان می کند که در این نظریه مدیران برای ایجاد انگیزه در افراد باید به هرکس اعتماد کنند و پاداشهای افراد را

مرتبط با عملکردشان بدهند و منصفانه پرداخت کنند. پس مدیروظیفه دارد تا سطح نیاز هر فرد را تشخیص و متناسب با سطح نیاز کارمند، واکنش مدیریتی رابه کار گیرد.

### عوامل موثر در رضایت شغلی کارکنان

در زمینه رضایت شغلی متغیرهای زیادی دخالت دارد که این متغیرها به چهار گروه تقسیم بندی کرد:

#### ۱- عوامل انسانی ۲- عوامل محیطی ۳- ماهیت کار ۴- عوامل فردی

بعضی از عوامل سازمانی که به رضایت شغلی ارتباط دارد حقوق و مزایا می باشد که به افراد این امکان را می دهد تا کالای مورد نیاز زندگی فرد خریداری کنند و به عنوان عامل مهمی برای افراد به حساب می آید به علاوه افراد دوست دارند که سازماندر عمل و سیاستهای مربوط به حقوق و پاداش عدل و انصاف را رعایت کنند و افرادی که چنین بیندیشند که حقوق و مزایا براساس عدل و انصاف گذاشته شده است رضایت بیشتری خواهند داشت. پاداش نیز دربرگیرنده انواع جبرانهایی که در قبال اشتغال خود می گیرد که پاداشهای اقتصادی غیر از دستمزد نظیر پرداخت برای تعطیلات، بیمه پزشکی و برنامه بازنشستگی می باشد و پاداشهای غیرمالی نیز شامل محیط کاری مطلوب و رضایت شغلی کارکنان می شود. ترفیع و امکان پیشرفت و ترقی نیز از این فائده مستسنی نیست اگر سیستم ارتقای شغلی به خوبی برنامه ریزی شده باشد که کارکنان در قبال کسب تجربه و دانش به مراتب بالاتر و مزایای مادی و معنوی بیشتری نایل آیند موجب رضایت شغلی افراد در سازمان می شود. افراد باید امنیت شغلی مثل بیمه بیکاری و بیمه حوادث و بیماری داشته باشند و این امر مطمئن باشنه که به جز رفتار غیر قانونی آنها، هیچ عاملی موقعیت شغلی آنها را به خطر نمی اندازد و همچنین باید تناسب بین تواناییهای فرد و شغل نیز رعایت شود چون کارمندی که توانایی و استعدادهایش بیش از شغلی که به او محول شده باشد نمی تواند رضایت شغلی داشته باشد. سازگاری شغلی نیز مجموعه ای از عوامل روانی و غیر روانی فرد است که عامل مهمی به حساب می آید. چالشگری شغل نیز می تواند در رضایت شغلی کارکنان تاثیر به سزایی داشته باشد پس باید مدیران در سازمانها، شرایطی را فراهم کنند تا افراد بتوانند با توجه به فرصتهای پیش آمده مهارتها و تواناییها خود را به عرصه نمایش بگذارند (یاعباسی و همکاران، ۱۳۹۷).

خط مشی های سازمان نیز در رضایت شغلی، تاثیر می گذارد خط مشی غیر منعطف باعث برانگیختن احساسات منفی در شغل می شود و خط مشی منعطف باعث رضایت شغلی کارکنان می شود به عبارت دیگر برابری اهداف سازمان و کارکنان موجب می شود که هر یک از در جهت خواسته دیگری کوشش کند و سرانجام فرد به هدف شخصی خود و سازمانی دست پیدا کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۶).

سبک سرپرستی از عوامل محیطی نقش متوسطی را در رضایت کارکنان بازی می کند در اینجا مدیران سعی می کنند که با کارکنان ارتباط خوبی داشته باشند و آنها را در تصمیم گیری مربوط به شغلشان شرکت دهند تا کارکنان از شغل خود رضایت داشته باشند. اگر افراد در گروه دارای ویژگی مشابهی مانند نگرشها و باورهای مشابه جوی بوجود می آید که در سایه آن رضایت شغلی فراهم می گردد.

شرایط کاری مساعد نیز در رضایتمندی شغلی کارکنان مهم شناخته می شود مانند: دما، رطوبت و روشنایی، سروصدا، برنامه کاری، داشتن امکانات و وسایل مورد نیاز، چون این شرایط منجر به راحتی فیزیکی افراد می شود. اگر کارکنان دارای هفته کاری نسبتاً کوتاهی باشند یا انعطاف پذیری در ساعات کار داشته باشند راحتی و کیفیت خانواده های خود را بالا خواهند برد و در نتیجه از کار خود رضایت بیشتری خواهند داشت.

محدوده شغل که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخورد است که هرچه این عوامل وسیع تر باشد، باعث افزایش حیطه شغلی می شود و آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی کارکنان را فراهم می آورد.

تحقیقات نشان می دهد که تنوع کاری متوسط موثر است چون در اینجا کارکنان خود مختاری در انجام کار و چگونگی آن را به به کارکنان می بخشد و رضایت شغلی بالایی را به همراه دارد و تنوع وسیع کار باعث ابهام و استرس و تنوع کاری کم باعث یکنواختی و و خستگی و در نهایت عدم رضایت شغلی کارکنان می شود.

صفات و ویژگی فرد نیز نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد از جمله عوامل سن و سابقه خدمت که تاثیر قابل ملاحظه ای در رضایت شغلی ایفا می کند به طور طبیعی کارکنانی که سن بالا و سابقه زیاد هستند، انتظار دارند که رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند.

### پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی کارکنان

رضایت و عدم رضایت شغلی کارکنان پیامدهای مثبت و منفی بیشماری به همراه دارد. تشویش شامل یک سری شرایط کلی است که ناخشنودی فرد را به شغل نشان می دهد و ممکن است به صورتهای فراموشکاری، بی دقتی، شکایت از کار و غیره ظاهر می شود این شرایط بر سلامت ذهنی فرد، تاثیر منفی بر جای می گذارد و باعث کاهش عزت نفس، رنجش از سرپرست، ناتوانی در تمرکز و اتخاذ تصمیم و نارضایتی از شغل شود. معمولاً کارکنان ناخشنود بی ضرورت دست به غیبت می زنند و به فرصتهایی که غیبت را می طلبد پاسخ می دهند. این افراد برای شغل خود اهمیتی قائل نیستند و بیشتر وقت در خانه به استراحت اختصاص می دهند و وقتی سرکاری آیند به تلفن های شخصی خود پرداخته و پی در پی اتلاف وقت است. سلامتی جسمانی و روانی هر دو در نتیجه اشتغال به شغلی که خشنود کننده افزایش می یابد. بیماری برای کارکنان خشنود کمتر است و حتی کارکنان خشنود طول عمر بیشتری دارند و طبیعتاً ناراحتیهای روانی هم در میان کارکنان خشنود کمتر یافت می شود پس سلامت جسمانی و روانی از نتایج رضایت شغلی هستند.

### اثر فناوری اطلاعات بر مشاغل و نقش مدیران

فناوری اطلاعات موجب تسهیل نقش ها و وظایف مدیران می شود. دست یابی به اطلاعات مورد نیاز جهت تصمیم گیری، کنترل و نظارت بیشتر بر سازمان و فرایندها، امان تجزیه و تحلیل شرایط و توان تحلیل در فرایند برنامه ریزی و شبیه سازی تصمیمات می توان این فرصت را به مدیران بدهد تا از کارهای تکراری و روزمره جدا شوند و بیشتر به نقش طراحی و کارآفرینی روی آورند. تسهیل ارتباطات و هماهنگی درون و بیرون سازمان نیز از اثرات قابل توجه فناوری اطلاعات است.

## اثرات فناوری اطلاعات بر محتوی مشاغل و رضایت کارکنان

محتوی مشاغل، میزان درگیری و چالش کارکنان با سازمان و انجام وظایف را مشخص می کند محتوای مشاغل تأثیری چشمگیر بر رضایت شغلی کارکنان و میزان بازدهی شغل، جایگاه فردی شاغل در سازمان و کارایی آن دارد. فناوری اطلاعات از طریق مهندسی مجدد، محتوی مشاغل تحت الشعاع قرار می هد، انجام امور تکراری و کسل کننده را به ماشین محول وانسان را از فرایند حذف می کند همچنین وظایف جدیدی را ایجاد می کند که مستلزم دانش یارانه ای و آشنایی با فناوری است.

### بحث

در خصوص فناوری اطلاعات در گرو ارتقای سخت افزارهای مناسب است. سازمان باید تلاش کند تا فناوری را در اختیار کارکنان قرار می دهد از حیث سخت افزاری کاملاً مدرن و به روز می باشد. وجود تجهیزات و ابزارآلات قدیمی و باسطح پایین کیفی به همان اندازه ایجاد مشکل می کند که نبود فناوری باعث بروز آن مشکلات می شود. همچنین در اختیار قراردادن ابزارآلات و یارانه های به روز و پیشرفته نه تنها در بهبود عملکرد تأثیر دارد بلکه از لحاظ روانی نیز باعث افزایش میزان رضایت کارکنان می شود. از انجایی که نقش فناوری اطلاعات در عملکرد سازمان مشهود است از این رو به مدیران ارشد سازمانها تدوین برنامه استراتژیک فناوری اطلاعات پیشنهاد می شود؛ زیرا اصلی ترین هدف برنامه ریزی فناوری اطلاعات در سازمان همسو سازی فناوری اطلاعات با استراتژی سازمانی است به گونه ای که سازمان باید دور نما ی چشم انداز خود را در زمینه به کارگیری هر چه بهینه تر فناوری اطلاعات ترسیم کند تا از انحرافات که ممکن است از برنامه اصلی صورت گیرد نیز جلوگیری به عمل آید کاین امر نیازمند توجه به سطوح ارشد سازمان به این مسئله است.

### نتیجه

با توجه به نتایج تحلیل توصیفی در خصوص رابطه بین مدیریت تحول گرا و رضایت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

بین مدیریت تحول گرا و فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.

بین فناوری اطلاعات و رضایت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

بین مدیریت تحول گرا و رضایت کارکنان با نقش میانجی گری فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.

### پیشنهادها

بنا به نتایج بدست آمده در خصوص وجود رابطه بین مدیریت تحولگرا و رضایت کارکنان، پیشنهاد می شود مدیران شرایطی ایجاد نمایند که باعث تمرکز بیشتر بر روی توانایی های کارکنان بوده و بدین وسیله باعث ارتقای سطح بهره وری آنها و همچنین رضایت آنها شود.

بنا به نتایج بدست آمده در خصوص رابطه بین مدیریت تحولگرا و فناوری اطلاعات، پیشنهاد می شود که مدیران فرصت های رشد و بهبود شغلی را برای کارکنان ایجاد نموده تا به راحتی به تبادل اطلاعات با سایر افراد باشند.

بنا به نتایج بدست آمده در خصوص وجود رابطه فناوری اطلاعات و رضایت کارکنان، پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان تدابیری برای انتقال اطلاعات بیاندیشند که به راحتی اطلاعات در بین کارکنان در جریان باشد. بنا به نتایج بدست در خصوص رابطه بین مدیریت تحولگرا و رضایت کارکنان با نقش میانجی گری فناوری اطلاعات، پیشنهاد می شود تا مدیران با اجرای راهکارهای مناسب در زمینه تغییرات سازمانی راهکارهایی را برای سازمان خود پیش بینی نمایند تا به کمک آنها هم اطلاعات را در بین سطوح مختلف سازمانی به راحتی منتقل نموده و با ایجاد راه هایی برای سرعت بخشیدن به کارهای سازمانی باعث جلب رضایت کارکنان نسبت به سازمان شوند.

## منابع

۱. امانی، مرتضی و عبدالملکی، جمال و آهنین جان، اعظم، ۱۳۹۶، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و ابعاد آن با مدیریت دانش در مدیران مدارس هوشمند استان تهران، دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران
۲. احمدی، فضل اله و احمدی، طیه، ۱۳۹۶، نقش جایگاه مدیریت در تحول نظام آموزشی کشور، همایش ملی آسیب شناسی نظام آموزشی کشور، تبریز
۳. آریان نژاد، پریسا و شهاست، نادر، ۱۳۹۶، سیر تحول مدیریت نیروی انسانی، دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران
۴. بهزادی، ندا و هوشمندی، کمال، ۱۳۹۷، تاثیر چابکی سازمانی بر مدیریت تحول در سازمان های صنعتی (مطالعه موردی کارخانه سیمان ارومیه)، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و کسب و کار، تبریز
۵. صادقی، طاهره و فحیمی، لیلا، ۱۳۹۶، سبک های مدیریت نوین و تحول سازمانی، دومین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، تهران
۶. قرباندوست، راضیه و شعبانی شفیع آبادی، مرضیه، ۱۳۹۹، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی استان قزوین، پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران
۷. میرزایی دریانی، شهرام و اصلی زاده، احمد و ستاری اردبیلی، فرزاد، ۱۳۹۷، نقدی بر ادبیات مدیریت تحول و رهبری تحول آفرین، کنفرانس بین المللی مدیریت حسابداری اقتصاد و بانکداری نوین، تهران
۸. یاعباسی، مجید و منظری توکلی، حمدالله، ۱۳۹۶، بررسی رابطه رهبری تحول گرا با مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمان، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران

9. Akdol, Buket, Arikboga, F. Sebnem, 2017, Leader Member Exchange as a Mediator of the Relationship between Servant Leadership and Job Satisfaction: A Research on Turkish ICT Companies, *International Journal of Organizational Leadership* 6, 525-535.
10. Aydogmus, Ceren, Camgoz, Selin, Metin, Ergneli, Azize, Ekmekci, Ozge, Tayfur, 2017, Perceptions of transformational leadership and job satisfaction: The roles of personality traits and psychological empowerment, *Journal of Management & Organization*, 1-27.
11. Azevedo S, Carvalho H, Machado V, 2016, The influence of green practices on supply chain performance: A case study approach. *Transportation Research part. E* 47: 850-877.
12. Han, Jeong, Hugh, Wang, Yingli, Naim, Mohamed, (2017), Reconceptualization of information technology flexibility for supply chain management: An empirical study, *International Journal of Production Economics* 187, 196-215.
13. Howlader, Mohammad, Harisur Rahman, Rahman, Sahidur, Uddin, Aftab, 2018, Deviant Workplace Behavior and Job Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, Vol. 11, No. 1, 147-183.
14. Jalava, Jukka, Pohjola, Matti, 2017, "ICT as a Source of Output and Productivity Growth in Finland, *Telecommunications Policy*", Elsevier, PP. 463-472.
15. Prochazka, J., Vaculik, M. and Smutny, P., 2016, Czech Leadership Questionnaire: The Development of a Czech Questionnaire of Transformational Leadership. In: Jedlicka P. (ed.) "Proceedings of the Hradec Economic Days 2016," Hradec Kralove, University of Hradec Kralove, pp 848-854.
16. Prochazka, Jakub, Vaculik, Martin, Smutny, Petr, 2017, Transformational Leadership, Work Satisfaction and Group Performance: Mediation Analysis, 385-392.
17. Uddin, M. A., Rahman, M. S., & Howlader, M. H. R., 2017, Empirical study on transformational leadership behavior, job performance, deviant workplace behavior and gender: Evidence from a study in Bangladesh. *European Journal of Management Studies*, 22(2), 77-97.
18. Zheng, W., Wu, Y.-C. J., Chen, X., & Lin, S.-J., 2017, Why do employees have counterproductive work behavior? The role of founders Machiavellianism and the corporate culture in China. *Management Decision*, 55(3), 563-578.



# The relationship between transformational management and employee satisfaction

## With the role of IT mediator

Farhad Kianfar <sup>\*1</sup>  
Masoumeh Badvan <sup>2</sup>  
Maryam Shorfeh Siah <sup>3</sup>

Date of Receipt: 2021/02/07 Date of Issue: 2021/08/20

### Abstract

Human resource management is one of the most important branches of management science because human resources as the most important wealth of organizations and institutions are of special importance in decision making and strategies. It needs effective employees with optimal performance for its goals and will not succeed without the efforts and help of its employees. Job satisfaction is very important and vital for achieving the employees with the best creativity and competence, and the success and failure of an organization depends on the performance of its employees. In fact, it can be said that there is a significant relationship between transformational management and employee satisfaction with the role of information technology.

### Keywords

Transformation Management, Employee Satisfaction, Information Technology

1. Faculty member of Payame Noor University. ([Kyanfar@yahoo.com](mailto:Kyanfar@yahoo.com))
2. Master student of Islamic Azad University, Shushtar Branch, Shushtar, Iran. ([hamrahan\\_rayaneh@yahoo.com](mailto:hamrahan_rayaneh@yahoo.com))
3. Master student of Islamic Azad University, Shushtar Branch, Shushtar, Iran. ([maryamshorfeh1399@gmail.com](mailto:maryamshorfeh1399@gmail.com))

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی