

بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پردیس

اشرف فرهودی^۱، معصومه قنبری نیا^۲

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز (نویسنده مسئول)

^۲ دانشگاه آیت اله کمالوند

ashraffarhoodi۱۳۹۷@gmail.com

چکیده

سبک رهبری تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. رابطه بین رهبری و رضایت شغلی کارکنان سازمان، یک مسئله مهم می باشد و بعضی از محققان عنوان می کنند که رهبری با رضایت شغلی ارتباط مستقیم دارد. رهبری و تأثیر آن بر سازمان و کارکنان می تواند موضوع مطالعات و تحقیقات زیادی قرار بگیرد، از جمله سبک های رهبری می توان به سبک های رهبری تعاملی، حمایتی، مشارکتی، تحول آفرین، آمرانه و ... اشاره کرد که در این پژوهش تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پردیس مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پردیس به تعداد ۶۱ نفر می باشد. جهت گردآوری اطلاعات از مطالعات کتابخوانی و میدانی استفاده شده است که ابزار مورد استفاده در مطالعات میدانی پرسشنامه استاندارد سبک رهبری تحول آفرین بآس و اولیو (۱۹۹۷) برای سنجش ابعاد رهبری تحول آفرین و پرسش نامه رضایت شغلی هرزبرگ برای سنجش ابعاد رضایت شغلی می باشد که پس از جمع آوری و تأیید روایی و سنجش پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه ها جمع آوری و داده های حاصله تلخیص، طبقه بندی و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصله بیانگر رابطه معنی دار بین سبک رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پردیس می باشد.

واژه های کلیدی: رهبری تحول آفرین، رضایت شغلی، آموزش و پرورش

۱. مقدمه

نیروی انسانی هر سازمان به عنوان مهمترین منبع راهبردی، در رسیدن به هدفهای سازمانی نقش مهمی را ایفاء نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب می شود. بنابر این تصورات و نگرشهای آنان به شغلشان در حیات، کارایی و اثر بخشی سازمان اثرگذار می باشد. نگرش کلی انسانها نسبت به شغلشان عینیت بخش پدیده ای رفتاری است که از آن به عنوان «خشنودی شغلی» و «رضایت شغلی» تعبیر می شود و نتیجه ای است از باورهای مثبت و منفی فرد نسبت به ابعاد کارش. به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت و روان شناسان سازمانی، رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان بهداشت و سلامت نیروی کار ایفاء می نماید و از این حیث مسأله رضایت شغلی از مسائل بنیادی هر سازمان به شمار می رود.

عوامل متعدد و مختلفی بر رضایت شغلی مؤثر می باشد، اما در این میان عامل رهبری با اهمیت ترین و با ارزش ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفاء می نماید؛ چرا که اجرای موفقیت آمیز هر برنامه ای مستلزم وجود مدیرانی توانمند و کارا است و اگر مدیران در ایفاء نقش و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر دست نیابند، نتایج زیان بار آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند. با ارزیابی کارایی سازمانها، مدیریت سازمان بر روند امور جاری واقف گشته و به این وسیله فاصله تا هدف را اندازه گیری می نماید. بنابر این به تبع آن مدیران سازمانها اغلب به دنبال آن هستند تا بدانند کارکنان آنان چگونه می اندیشند و ارزیابی آنان از نحوه مدیریت چگونه است؟ امروزه ثابت شده است هر اندازه مدیران سازمانها نسبت به رضایت شغلی و مسائل کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند، بهتر می توانند با برنامه ریزی منطقی علاوه بر افزایش سطح رضایت کارکنان موجبات ارتقاء و بهره وری سازمان را نیز فراهم می آورند.

رهبر موفق کسی است که در پیرو کردن دیگران موفق باشد. شوارتر (۱۹۹۸) معتقد است سبکهای قدیمی رهبری برای عصر حاضر مفید نیست. گونه ای از رهبری نیاز است که به کمک آن بین اهداف سازمان و نیازهای کارکنان تعادل ایجاد شود [۱]. ویژگی سازمانهای امروزی پویایی، پیچیدگی و ابهام است به گونه ای که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. به منظور غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا یکی از راههایی که در عملکرد سازمانی مطلوب برای بقا و پیشرفت سازمان پیش روی مدیران قرار دارد، داشتن منابع انسانی توانمند است [۲].

لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند باعث شده تا توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریت را به سوی خود جلب نماید. از این رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کار آمد که بنیاد ثروت ملی و دارائیهای حیاتی سازمان به حساب می آیند، منافع بسیار زیادی به دنبال خواهد داشت. از نظر «در اگر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. بنابراین می توان گفت یکی از مسائلی که در سازمان صدا و سیما بر اساس توانمندسازی کارکنان بهبود خواهد یافت مسائل اقتصادی است. مهم ترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهم ترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد [۳].

پیشرفت های اخیر در نظریه های رهبری از نظریه های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیر متعارف فرض می کرد و پیروان را وابسته به رهبر می دانست، به سمت نظریه های نئو کاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توانمند سازی پیروان برای عملکرد مستقل توجه می کنند، تغییر یافته است (آغاز، ۱۳۸۵). رهبران تحول آفرین توجه پیروان را به اهداف جمعی هدایت کرده و برای تحر یک انگیزه های سطح بالای کارکنان، آنان را در تعقیب اهداف سازمانی ترغیب می کنند [۴]. باس و اولیو (۱۹۹۸) معتقدند که رهبری تحول آفرین زمانی شکل می گیرد که رهبر علایق کارکنانش را توسعه بخشد، آنها را برای پذیرش مأموریت گروه آگاه کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش، برای منافع گروه، برانگیزد [۵].

۲. پیشینه تحقیق

میلیسا و چی سون (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود با عنوان رهبری تحولی، حمایت رهبری، و خلاقیت کارکنان نشان دادند که بین رهبری تحولی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد و این رابطه زمانی قوی تر می گردد که رهبران با کارکنان روابطی حمایتی داشته و از وظایف و کار آنها حمایت کنند [۶].

کامپس و رودریگوئز (۲۰۱۱) در مطالعه خود دریافتند که بین رهبری تحول آفرین و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. آنها نشان دادند که تشویق یک سبک رهبری تحول آفرین که از اعضای سازمان حمایت کند، برای بهبود یادگیری ضروری است. آنها همچنین بیان کردند این سبک رهبری، رهبر را قادر می سازد که خودش را آزادانه به یادگیری متعهد سازد، کارکنان را بر انگیزاند و هر کاری در توان و قدرت وی است، برای تفوق بر شک گرای و دشواری های برونی که مانع یادگیری می شود، انجام دهد [۷].

کریشن و آرورا (۲۰۰۸) با استفاده از کارکنان و مدیران پانزده سازمان مختلف شامل هتلها، بانکها، شرکتهای فناوری اطلاعات و کارخانه های صنعتی انجام دادند، دریافتند که ارتباط معناداری میان "رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی" برقرار است [۸].

۳. رهبری تحول آفرین

مفهوم اولیه رهبری تحول گرا توسط برنز و در نتیجه تحقیقات توصیفی او پیرامون رهبران سیاسی ارائه شد. این رهبران سعی کردند خصوصیات اخلاقی و ایده آل هایی مانند: آزادی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را پیرامون خود متجلی سازند. برنز در اثر مشهور خود موسوم به «رهبری» تلاش کرد دو نقش متمایز رهبری و پیروی را به یکدیگر پیوند دهد. از نظر وی، رهبری تحول گرا فرایندی است که در آن رهبران و پیروان همواره در تلاشند تا توان روحی و قوای انگیزش یکدیگر را به سطح بالاتری ارتقا دهند. از این منظر، تأثیر و تأثر رهبران و پیروان بر یکدیگر، پدیده ای متقابل و طرفینی است؛ در حالی که رهبران همواره می کوشند تا به تعبیر مزلوا، مراتب بالاتری از سطوح انگیزش پیروان را تحریک و فعال کنند، ارتقای قوای انگیزش پیروان نیز متقابلاً بر درجه اقتدار و توان روحی رهبران اثر می گذارد.

بس با استناد به یافته های برنز، مفهوم توسعه یافته تری از رهبری تحول گرا را ارائه کرد و در تألیفات خود جوهره مفهومی رهبری تحول گرا را چنین توصیف می کند: رهبری تحول گرا به عملکرد رهبری اطلاق می شود که در صدد است از طریق نفوذ آرمانی، الهام بخشی، تحریک فرهیختگی و حمایت های توسعه گرانه پیروان را حدی فراتر از منافع زودگذر شخصی به حرکت وادارد و در این راستا، دو عامل نفوذ آرمانی و الهام بخش زمانی فرصت ظهور خواهند یافت که رهبر بتواند چشم انداز نویدبخشی را از آینده ترسیم کند. روش رسیدن به این چشم انداز آرمانی را مشخص کند، الگوی هدایت گری را به دیگران ارائه دهد، استانداردهای بالایی را برای دیگران تعریف کند و سرانجام عزم و جزم و اطمینان راسخ خود را به نمایش گذارد. از نظر وی، مراتب تحول گرای را می تواند بر حسب تأثیری که هر رهبر در پیروان بر جای می نهد مورد اندازه گیری قرار داد. در رهبری تحول گرا، پیروان همواره از احساسات شایانی برخوردارند که دربردارنده اعتماد، تمجید، وفاداری و احترام وافر نسبت به رهبری است [۹].

بأس (۱۹۹۹) نیز استدلال می نماید که الگوی رهبری تحول گرا به طور جهانشمولی قابل کاربرد بوده و صرف نظر از تأثیرات فرهنگی و سازمانی، زیردستان را به چشم پوشی از تمایلات فردی به نفع گروه یا سازمان الهام بخشیده و آنها را به صرف تلاش به سزایی بیش از آنچه معمولاً انتظار می رود بر می انگیزند [۴].

همچنین "هرسی و بلانچارد" رهبری تحول گرا را چنین تعریف می کنند: فرایند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در موقعیت فعلی (وضع موجود) و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل.

۳.۱ نظریه های رهبری تحول آفرین

بر اساس نظر پاور و ایستمن، اثربخشی یک رهبر تحول آفرین نتیجه سه عامل است، موقعیت نسبی اداره در پیوستار پذیرش اداری (پذیرش تغییر)، درجه تطبیق پروسه تحول آفرینی لازم برای موفقیت اداره و پروسه رهبری تحول آفرینی که در اداره در حال اجرا است و قابلیت های رهبران تحول آفرین برای اجرای پروسه مناسبت تحول آفرینی. انعطاف پذیری این اطمینان را می دهد که اداره ظرفیت فعالیت پویا یا پاسخ سریع به شرایط رقابتی در حال تغییر را دارد و بنابراین یک مزیت رقابتی ایجاد کرده یا مزیت رقابتی موجود را حفظ می کند. یک رهبر تحول آفرین، تغییر را در کل اداره القاء کرده و چشم اندازی هم برای مدیران و هم کارکنان خلق می کند. به هر حال محیط خارجی که اداره در آن فعالیت می کند، نقشی را در تعبیر عملیات اجرایی به صورت مؤثر یا کم کارا، ایفا می کند. الگوی رهبری تحول آفرین به جای تمرکز بر ویژگی هایی برای مواجهه با ریسک هستند، پاسخ های مؤثر را به پاسخ های کارا ترجیح می دهند و احتمالاً از وضع موجود کمتر حمایت می کنند. بنابراین آنها شاید در برابر تغییرات محیط خارجی یا پیش بینی آن تغییرات واکنش مؤثرتری نشان دهند رهبری تحول آفرین یکی از دغدغه های سازمان ها و پژوهشگران در چهار دهه پیش، رهبری بوده است و تلاش شده این پدیده را با یک سری از معیارهای دانشگاهی عملی کنند. در ادبیات معاصر رهبری و مدیریت سازمانی، نظریه رهبری تحول آفرین به عنوان سرآمد تمامی نظریه ها در مقام توصیف فرآیندهای اثربخشی رهبری شهرت یافته است. این نظریه در عین حال توانسته است الگوی مناسبی را برای ایجاد تغییرات بنیادین و تحول در شاکله بسیاری از سازمان های امروزی باشد.

اصطلاح رهبری تحول آفرین برای اولین بار توسط دانتون (۱۹۷۳) بکار رفت، اگر چه این اصطلاح تا زمانی که کلاسیک ها به وسیله برنز آن را بکار نبردند، مشهور نشد. یشرفت های اخیر در نظریه های رهبری، از نظریه های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیر متعارف فرض می کرد و پیروان را وابسته به رهبر می دانست به سمت نظریه های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توسعه و توانمند سازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می کنند، انتقال یافته است.

رهبری تحول آفرین ابتدا بوسیله برنز (۱۹۷۸) به عنوان دانشمند علوم سیاسی به طور وسیع به کار برده شد، و به عنوان یکی از غالب ترین تئوری های رفتار سازمانی مطرح شد. بعداً باس (۱۹۹۶ و ۱۹۸۵)، همچنین بنیس و نانوس (۱۹۸۵) و تیچی و دوانا (۱۹۸۶ و ۱۹۹۰) به توسعه آن کمک شایانی کردند. آولیو ترغیب کارکنان به اتخاذ شیوه های نوین و حل خلاقانه مسائل و معضلات سازمانی را یکی از ویژگی های بارز رهبران تحول آفرین می داند (آولیو و همکاران، ۲۰۰۴). در حقیقت با توجه به ترغیب و تشویق ها و تحریکات ذهنی که توسط رهبران تحول آفرین بر روی پیروان صورت می گیرد، آنان وضع موجود را به چالش کشیده و برای برآورده ساختن اهداف، بهبود و بازسازی سازمان، روش های نو و پیشرفته را جایگزین روش های سنتی حل مساله می نمایند.

برنز توجه خود را به ماهیت روابط متقابل رهبران و پیروان جلب نمود. او مطالعه رهبری را به سمت پویایی های تعارض و قدرت، اهداف جمعی، تغییر واقعی و عمدی و اهمیت مبنای اخلاقی رهبری و پیروی کشانید و سپس دو نوع مدل رهبری را مطرح نمود. تبدالی و تحول آفرین.

همچنین از نظر او رهبر واقعی باید نیازهای موجود در پیروان را شناسایی کند و زیردستان را برای فراتر رفتن از علایق شخصی خود، بخاطر گروه، دعوت کند و آن ها را در جهت تأکید بر نیازهای طولانی مدت تر به جای تأکید بر نیازهای کوتاه مدت و فوری تحریک کرده و توجه آن ها را به آنچه واقعاً مهم است جلب کند. او مفهوم رهبر تحول آفرین را به عنوان کسی که چشم انداز، نگرش و رفتار زیردستان را دچار تحول می کند، در نظر می گیرد. برنز رهبری تحول آفرین را میزان فرایندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را با سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ترقی می دهند توصیف کرد. این رهبران سعی می کنند خصوصیات اخلاقی و ایده آل های متعالی مانند آزادگی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را پیرامون خود متجلی سازند و نه خصوصیات پستی مانند ترس، حرص، حسادت و تنفر.

مک گریگور برنز اولین بار، بین رهبران تحول آفرین و مبادله‌ای تمایز قائل شد. رهبران تحول آفرین نیازها و انگیزه‌های پیروان را بالا برده و باعث تغییر برجسته در افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شوند. رهبران مبادله‌ای نیازهای فعلی زیردستان را نشانه رفته و توجه زیادی به تهاتر دارند. سبک رهبری تحول آفرین برنز توسط بسیاری از محققان و تحت عناوین مختلف مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است.

به طور کلی این تحقیقات، رفتارها و ویژگی‌های رهبران تحول آفرین را بدین صورت بیان کرده‌اند: خونگرمی و همدلی، نیاز به قدرت، بلاغت و مهارت بیان خوب، هوش و توجه به دیگران. این رهبران قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام بخشی دارند، تعهد پیروان را کسب می‌کنند، و می‌توانند باورها، نگرش‌ها و اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. رهبران تحول آفرین این احساس را در زیردستان ایجاد می‌کنند که به آنان به عنوان انسان نگرسته و به افراد کمک می‌کنند که مسائل را به روشی جدید ببینند.

همان طور که بیان گردید، برنز ایده اولیه رهبری مبادله‌ای و رهبری تحول آفرین را ارائه نمود. اما وی ابتدا این ایده را در عرصه سیاست مطرح کرد و سپس باس آن را وارد سطح سازمان نمود. پیرو تحقیقات برنز، در سال ۱۹۸۵، باس مدلی از رهبری را ارائه داد که برای موقعیت‌های ثبات و تحول سازمانی، به ترتیب رهبری مبادله‌ای و تحول آفرین را تجویز می‌کرد. بر اساس نظریه رهبری تحول آفرین، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوبش دست یابد. در این راستا، هدف رهبری تحول آفرین آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف می‌کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب می‌نماید.

باس و اولیو در سال ۱۹۹۵ این مدل را گسترش دادند و ابعاد رهبری تحول آفرین را مشخص نموده و حتی این مدل را در غالب «پرسش‌نامه چند عاملی رهبری» به صورت عملیاتی درآوردند. باس، رهبر تحول آفرین را کسی می‌داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می‌کند، کارکنان را تشویق می‌کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه کار کنند. رهبران تحول آفرین زیردستان خود را بر می‌انگیزاند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند.

از نظر باس و اولیو رهبری تحول آفرین برای عملی شدن به پنج مؤلفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده این نظریه نیز شناخته شده‌اند نیاز دارد. این عوامل عبارتند از [۵]:

نفوذ آرمانی (ویژگی‌های آرمانی - رفتارهای آرمانی): در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند او شوند. نفوذ آرمانی شامل ویژگی‌های آرمانی و رفتارهای آرمانی است.

انگیزش الهام بخش: رهبر کارکنان را ترغیب می‌کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن با تلاش، باور پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش بین هستند.

ترغیب ذهنی: رهبر به صورت ذهنی کارکنان را بر می‌انگیزد. این رهبران پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. آن‌ها پیروان را ترغیب می‌کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و فنون حل مسئله نوآورانه را پیاده کنند.

ملاحظات فردی: رهبر نیازهای احساسی زیر دستان را برآورده می‌کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه‌ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند.

۴. رضایت شغلی

از زمان هرزبرگ (۱۹۵۹) مفهوم رضایت شغلی به صورت چشمگیری مورد چالش و تجدید نظر قرار گرفته است. با این حال به نظر می‌رسد این مفهوم، مبهم باقی مانده است. کرانی رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی (یا هیجانی) یک فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. این واکنش عاطفی ناشی از مقایسه پیامدهای واقعی با تمایلات (انتظارات، خواسته‌های کارمند می‌باشد. لاکه بیان می‌کند رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود می‌باشد. هرسی و بلانچارد معتقدند رضایت شغلی تابعی است از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای سرشت کلی فرد در حالتی که این دو توافق و تعادل داشته باشند رفتار به طور هم زمان بر آورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد است یعنی اثربخشی و رضایت توأم حاصل می‌گردند.

رضایت شغلی منعکس کننده احساس مثبت و منفی و نگرش‌هایی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی بیانگر نگرش افراد نسبت به شغل خود بوده و نشأت گرفته از ادراک آنها درباره مسائلی است از قبیل: میزان حقوق دریافتی، فرصت‌های ارتقا شغل، توانایی سر پرستی مدیران و نحوه ارتباط با همکاران رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات مثبت و سازگاری است که فرد با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرد و عوامل بسیاری در آن مؤثر است (محمدی، ۱۳۷۸). طرز تلقی شغلی عبارت است از عکس العمل فرد نسبت به جنبه‌ای از کارش و مجموعه طرز تلقی‌های فرد نسبت به جوانب مختلف حرفه‌اش رضایت شغلی او را تشکیل می‌دهد. در تعریفی دیگر، رضایت شغلی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدها که فرد از کار خود به دست می‌آورد گفته می‌شود.

۴.۱ نظریه‌های رضایت شغلی

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند به تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند.

نظریه‌های رضایت شغلی فراوان است. همانگونه که درباره تعریف و عوامل ایجاد کننده رضایت شغلی، اتحاد عقیده‌ای وجود ندارد، درباره نظریه‌های رضایت شغلی نیز عقاید متفاوت و گوناگونی ابراز شده است. بروفی به سه نظریه، از کمپ به چهار نظریه، جیمز به سه نظریه، توسلی به سه نظریه، جورج و جونز به چهار نظریه و خلیل زاده در تحقیق خود به شش نظریه اشاره می‌کنند. با توجه به نظرات ارائه شده در این باره، در ادامه مهمترین نظریه‌های رضایت شغلی ذکر می‌شود [۱۰]:

نظریه امید و انتظار: این نظریه با نام‌های نظریه «انتظارات» و نظریه «احتمال» نیز مطرح می‌باشد. انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثر است. اگر انتظارات فرد از شغلش بسیار باشد، رضایت شغلی دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌شود؛ مثلاً، ممکن است فردی در صورتی از شغل خود راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند. مسلماً چنین شخصی به مراتب، دیرتر از کسی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضایت شغلی نائل می‌آید. از این رو، رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و انفرادی است و باید در مورد هر فرد به طور جداگانه عوامل و میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد. این نظریه معتقد است که رضامندی شغلی به وسیله انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود، در حالی که نارضایتی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است (میر دریگوندی، ۱۳۸۵). در این نظریه، هر قدر احتمال وقوع موفقیت در انجام کار در حد بالاتری قرار گیرد، هر قدر میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی‌های فرد و نیازها و انتظارات شغلی او بیشتر گردد، هر قدر پاداش‌های خارجی و داخلی در سطح

بالاتری قرار گیرد و مهم‌تر از همه، هر اندازه ادراک او از منصفانه بودن پاداش‌ها در سطح بالاتری باشد، احتمال بقای او در سازمان بیشتر می‌شود.

نظریه ارزش

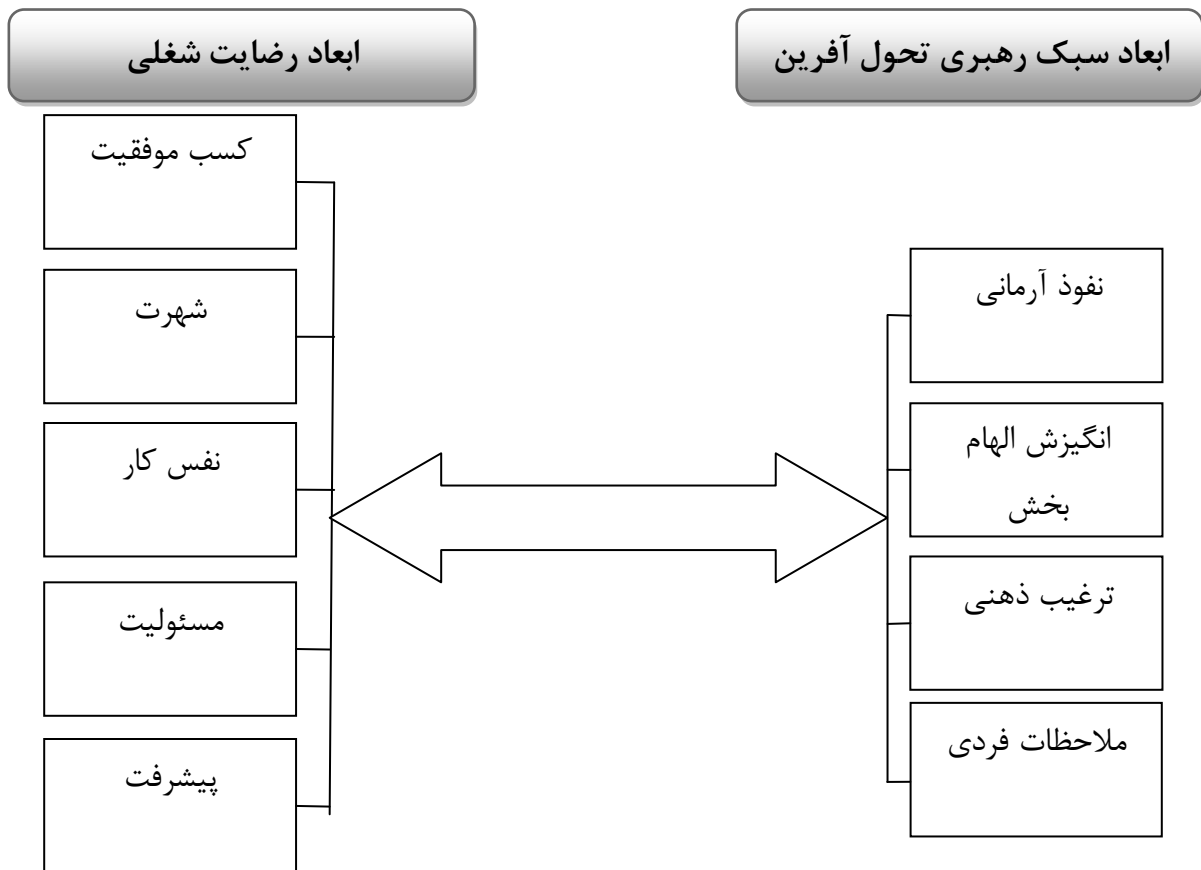
این نظریه مدعی است رضامندی شغلی به وسیله این پدیده تعیین می‌گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا نه. این نظریه می‌رساند که اگر شغل با حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی شاغل سازگار باشد، او از شغل خود رضایت دارد ولی چنانچه شغلش با ارزش‌های خصوصی او در تعارض و تناقض باشد، رضایت شغلی برایش حاصل نخواهد شد [۱۰].

نظریه نقشی

در این نظریه، دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی، تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می‌شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسوولیت‌های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت شغلی او را مشخص می‌نماید. رضایت کلی نتیجه‌ای است که فرد از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی عایدش می‌گردد.

۵. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-پیمایشی از شاخه میدانی می‌باشد. روش‌های گردآوری داده‌ها و اطلاعات شامل روش‌های میدانی جهت جمع‌آوری داده‌ها و روش کتابخانه‌ای جهت بررسی ادبیات و مبانی نظری پژوهش می‌باشد. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد سبک رهبری تحول آفرین ب‌اس و اولیو (۱۹۹۷) برای سنجش ابعاد رهبری تحول آفرین و پرسش نامه رضایت شغلی هرزبرگ برای سنجش ابعاد رضایت شغلی استفاده شده است. در این مطالعه جهت سنجش روایی پرسشنامه و بومی سازی آن (به این دلیل که پرسشنامه بر گرفته از مطالعات خارجی بوده) از روش روایی محتوایی استفاده گردید. از این رو ابتدا نظرات کارشناسان و سپس اساتید و صاحب‌نظران علم مدیریت را جویا شده و پس از تعیین میزان اعتبار پرسشنامه و اعمال نظرات متعدد و انجام اصلاحات لازم، اعتبار محتوای پرسشنامه طراحی شده، مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفت. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه در این تحقیق از نرم افزار SPSS استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ برای آن بدست آمد که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پردیس بوده که در زمان انجام تحقیق تعداد آنها ۶۱ نفر می‌باشد. ضمناً با توجه به کم بودن حجم جامعه در این پژوهش از روش سرشماری استفاده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (رابینز، ترجمه پارسانیان ۱۳۸۵: ۴۷)

۶. بحث و نتایج

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. و همانگونه که مشاهده می‌شود ابعاد سبک رهبری تحول آفرین می‌توانند بطور معناداری رضایت شغلی را پیش بینی کنند. از این یافته می‌توان چنین برداشت کرد که از بین ابعاد سبک رهبری تحول آفرین، بعد ترغیب ذهنی، پیش بین قوی‌تری برای متغیر رضایت شغلی می‌باشد. نتایج این تحقیق با مطالعات عرازی (۱۳۸۶)، مظلومی و شاه طالبی (۱۳۸۹)، کیم و بریمر (۲۰۱۱) و سانگ و لویو (۲۰۰۹) همسو و هماهنگ می‌باشد. همچنین می‌توان گفت، ابعاد مدیریت تحول آفرین در حیطه انگیزش الهام بخش امیدها و نویدهای زیادی می‌دهند، برای تاکید و توجه به برخی از امور از ایما و اشاره استفاده می‌کنند، به بیانی بسیار ساده از هدفها و مقاصد بزرگ سخن می‌گویند. شخصاً به مسائل رسیدگی می‌کنند، به هریک از کارکنان و زیر دستان توجه خاصی می‌نمایند، همانند یک مربی عمل می‌کنند و توصیه‌های لازم را می‌نمایند. موجب افزایش دانایی و بصیرت پیروان می‌شوند، امر به خود گرایی می‌کنند و برای حل مسائل برای رعایت دقت دستور می‌دهند. و در بعد ملاحظات فردی شخصاً به مسائل رسیدگی می‌کنند، به هر یک از کارکنان و زیر دستان توجه خاصی می‌نمایند، همانند یک مربی عمل می‌کنند و توصیه‌های لازم را می‌نمایند.

این ابعاد می‌تواند در جهت جلب رضایت شغلی کارکنان نقش موثری داشته باشند. رضایت شغلی منعکس کننده احساس مثبت و منفی و نگرش‌هایی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. و بیانگر نگرش افراد نسبت به شغل خود بوده و نشات گرفته از ادراک آنها درباره مسائلی است از قبیل: میزان حقوق دریافتی، فرصت‌های ارتقا شغل، توانایی سر پرستی مدیران و

نحوه ارتباط با همکاران و به عبارتی عکس العمل فرد نسبت به جنبه‌ای از کارش و مجموعه طرز تلقی‌های فرد نسبت به جوانب مختلف حرفه‌اش رضایت شغلی او را تشکیل می‌دهد این مهم با توجه به سبک رهبری که اعمال می‌شود می‌تواند رضایتمندی یا نارضایتی کارکنان را بدنبال داشته باشد، خلاصه آنکه در محیط آموزش و پرورش، در صورتی که مدیریت حاکم بر سازمان بدنبال ایجاد تغییر و تحول باشد با در نظر گرفتن توانایی‌های فنی و خلاقیت‌های ذهنی و ارزش گذاری برای کارکنان، انگیزه‌های لازم را جهت بهبود کمی و کیفی خدمات آنان فراهم خواهد آورد تا بتوانند از شغل و شرح وظایف خود رضایت داشته باشند.

۷. نتیجه‌گیری

بی شک، نیروی انسانی، مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمانی بحساب می‌آید. از آنجا که بیشتر عمر انسان‌ها، در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود؛ بنابراین موضوعاتی همچون رضایت شغلی و انتخاب سبک رهبری مؤثر بر کارایی کارکنان و ایجاد انگیزه در آنها؛ از جمله موضوعات حیاتی و مؤثر بر اثربخشی و بهره‌وری سازمان در راستای نیل به اهداف سازمانی می‌باشد که می‌بایست به آنها توجه شود؛ لذا در این تحقیق، بر آن شدیم که ارتباط موجود بین این مؤلفه‌ها، که از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد نیروی انسانی و بهره‌وری سازمان در راه نیل به اهداف سازمانی و چشم اندازهای آن می‌باشد، را بررسی نمائیم. برای این منظور، در پژوهش حاضر چهار بعد سبک رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران با و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی همبستگی مثبت و بالایی وجود دارد ($P < 0.001$). رهبر تحول آفرین با ایجاد حس اعتماد به نفس و توجهی که برای ارزشها و باورها قائل است و همچنین با تشویق آینده نگری، تاکید بر دستیافتنی بودن اهداف، تقویت حس همکاری و یافتن شیوه‌های جدید در انجام کار، موجب افزایش رضایت شغلی می‌گردد.

مراجع

۱. نصر اصفهانی، مهدی، نصر اصفهانی، علی، نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۰)، رابطه رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در کارکنان سازمانی بهزیستی استان اصفهان، پژوهش‌های مدیریت، سال چهارم، شماره یازدهم، ص ۱۲۴-۱۰۵

۲. Ros Intan Safinas Munir, Ramlee Abdul Rahman, Ariff Md. Ab. Malik, Hairunnisa Maamor (۲۰۱۲). "Relationship between Transformational Leadership and Employees Job Satisfaction among the Academic Staff.

۳. احسانی، محبوبه و شفازاده، ابوالفضل (۱۳۹۱). بررسی موضوع توانمندسازی در سازمانها، فروغ تدبیر سال نهم زمستان

۱۳۹۱ شماره ۲۰

۴. Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (۱۹۹۹). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, ۱۰(۲), ۱۸۱-۲۱۷.

۵. Bass, B.M and Avolio, B.J., ۲۰۰۰. Potential Biases in leadership measures: how prototypes, leniency and general satisfaction relate rating and rankings of transformational and transactional leadership construct, *Educational and Psychological Measurement*, ۴۹(۳), pp. ۱۱۲-۳۲.

۶. Millissa F.Y. Cheung, Chi-Sum Wong, (۲۰۱۱) "Transformational leadership, leader support, and employee creativity", Leadership & Organization Development Journal, Vol. ۳۲ Iss: ۷, pp.۶۵۶ – ۶۷۲

۷. ۴۹- Camps, J., & Rodriguez, H. (۲۰۱۱). Transformational leadership, learning and employability: effects on performance among faculty members, Personnel Review, ۴۰(۴), ۴۲۳-۴۴۲

۸. Krishnan, Venkat R.(۲۰۰۴)."Impact of transformational leadership on followers' influence strategies". The Leadership & Organization Development Journal, VOL.۲۵, NO.۱, PP.۵۸-۷۲

۹. بیک زاده جعفر، حسین پورسنبللی علیرضا، فلسفی علی و نبی سیدنوح، (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین هوش احساسی و رهبری تحول آفرین در مدیران شرکت های گاز استانی شرکت ملی گاز ایران.

۱۰. میر در بکوندی، رحیم (۱۳۸۶). شغل، رضایت شغلی و روش های ارزیابی آن، فصل نامه معرفت، سال نهم، شماره ۳۳-۳۸.