



بررسی تأثیر اعمال مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان در موسسات مالی

مهدی بهشتی مقدم

دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

m.beheshtie@gmail.com

چکیده

توجه به توسعه منابع انسانی از جمله ضرورت‌های دستیابی به مزیت‌های رقابتی و دستیابی به موفقیت در هر سازمانی به شمار می‌رود و نقش مهمی در استفاده از منابع دارد، در عین حال سبک مدیریت نیز می‌تواند در میزان رضایت شغلی مفید باشد. در این پژوهش که تحقیقی توصیفی-پیمایشی می‌باشد، تأثیر مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان در موسسه مالی و اعتباری کوثر در استان قزوین مورد مطالعه قرار گرفته است. در این تحقیق که از پرسشنامه‌های رضایت شغلی و مدیریت تحول آفرین استفاده شده است، مطلوبیت مدیریت تحول‌گرا در موسسه مالی و اعتباری کوثر و نیز تأثیر آن و ابعاد آن شامل نفوذ آرمانی صفات، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، مشخصات فردی بر رضایت شغلی مورد بررسی و آزمون قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که مدیریت تحول آفرین در سازمان مورد مطالعه در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین مشخص گردید که مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. ضمن این که تأثیر جنبه‌ها و ابعاد مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی نیز مورد تایید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: مدیریت تحول آفرین، رضایت شغلی، موسسات مالی

مقدمه

در ادبیات معاصر رهبری و مدیریت سازمانی، نظریه رهبری تحول آفرین به عنوان سرآمد تمامی نظریه‌ها در مقام توصیف فرآیندهای اثر بخشی رهبری شهرت یافته است. این نظریه در عین حال توانسته است الگوی مناسبی را برای ایجاد تغییرات بنیادین و تحول در شاکله بسیاری از سازمان‌های امروزی دهد. رهبری تحول آفرین برای اولین بار توسط دانتون (Danton, 1973) به کار رفت. پیشرفت‌های اخیر در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیرمتعارف فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبر می‌دانست به سمت نظریه‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توسعه و توانمند سازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند، انتقال یافته است. رهبران تحول آفرین با ترجیح اثربخشی بر کارایی سعی در به کارگیری منابع انسانی سازمان به گونه‌ای موثر در جهت رسیدن به اهداف سازمانی را دارند.

با ورود به هزاره سوم و درک عمیق‌تر صاحب نظران از نقش فزاینده عامل رهبری در ایجاد تحولات سازمانی، بسط و گسترش حیطه دانش رهبری سازمان‌ها تغییر جهت داده و از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک که رهبر را فردی خارق‌العاده و پیروان وی را افرادی کاملاً وابسته به رهبری تلقی می‌نمودند، به سمت و سوی تئوری‌های نئوکاریزماتیک سوق داده شد که در رأس آن رهبری تحول آفرین قرار دارد. وبر (Max Weber, 1908) از جمله نظریه پردازانی است که تئوری رهبری فرهمند را (که اکنون به عنوان یکی از مولفه‌های رهبری تحول آفرین می‌باشد) توسعه داده است. به اعتقاد وبر رهبران موفق، کاریزماتیک هستند و توانایی جذب و رشد دادن پیروان خود را دارند. وبر رهبری را میزان نفوذ در دیگران تعریف کرده است. به نظر رهبران تحول آفرین، ارزش‌های مذکور استانداردهای اخلاقی رفیع و بلند مرتبه‌ای هستند، ولی کانون اصلی مطالعه رهبری در این سبک، بررسی رابطه بین آن چیزی که رهبران در حال حاضر هستند و آنچه که در آینده آنها باید شوند، می‌باشد. سازمان با منابع انسانی ایجاد می‌شود و بدون آن، هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. بنابراین شناخت تمایلات، نیازها، عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح و راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر ضروری می‌باشد. کارکنان یک نقش دو گانه در موسسات خدماتی دارند از طرفی به تولید ستاده‌ی خدماتی کمک می‌کنند و از طرف دیگر گاه مسئولیت بازاریابی ستاده‌ها را نیز بر عهده دارند. این نقش دوگانه توجه به رضایت شغلی کارکنان (Employee job satisfaction) را افزایش می‌دهد چرا که سازمان‌ها باید برای دستیابی به رهبری در بازار به کارکنان و رضایت آنان بیاندیشد. یکی از مهمترین موسسات خدماتی، بانک‌ها می‌باشند که در پی آن هستند تا با شناسایی نیاز مشتری و ارائه خدمات متناسب با نیازها توسط کارکنان خود در صحنه رقابت از دیگران پیشی گیرند و بتوانند سریعتر از دیگران به نیازها و خواسته‌های مشتری توجه کنند و به آنها پاسخ دهند. در این پژوهش سعی می‌شود تا تأثیر مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه قرار گیرد.

بیان مساله

باس و اولیو معتقدند که رهبری تحول آفرین زمانی شکل می‌گیرد که رهبر علائق کارکنانش را ارتقا و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای مأموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند. باس و اولیو در سال ۱۹۹۶ این مدل را گسترش دادند و ابعاد رهبری تبدیلی را مشخص نموده و حتی این مدل را در قالب پرسشنامه-ای با نام «پرسشنامه چند عاملی رهبری» (MLQ) به صورت عملیاتی درآوردند. MLQ هر دو نوع رهبری تحول آفرین و مراوده‌ای را ارزشیابی می‌کند، اما تأکید آن بر رهبری تحول آفرین است. در این مدل ابعاد رهبری تحول آفرین تبدیلی شامل: نفوذ آرمانی صفات، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی است و ابعاد رهبری عبارتند از: پاداش‌های اقتضایی و مدیریت بر مبنای استثناء. بر اساس این نظریه میزان تحول آفرین بودن رهبر را از میزان تأثیر رهبر بر پیروان می‌توان سنجید.

پیروان رهبر تحول آفرین، نسبت به او احساس اعتماد، تحسین و وفاداری دارند و به او احترام می‌گذارند و بیش از آنچه از آنان انتظار می‌رود انگیزه انجام خدمات را دارند (مرتضوی، ۱۳۸۷)

از طرفی یکی از مسائل مهم و قابل تأمل در حیطه مدیریت، رضایت شغلی است. رضایت شغلی نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط کاری است. در واقع رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرزهای سازمان گذشته است. به طوری که اثرات آن را در زندگی روزمره و خصوصی افراد می‌توان مشاهده کرد. هیچ صاحب نظری این ادعا را رد نمی‌کند که نارضایتی کارکنان هر سازمان بر روحیه کاری آنان و بهره‌وری سازمان اثر منفی دارد (Marturano, 2008).

با توجه به این که اجرای رهبری تحول آفرین در سازمان‌ها در ایران مورد توجه قرار گرفته و سازمان مورد مطالعه نسبت به اجرای آن همت گمارده و از سوی دیگر اهمیت اطمینان از رضایت شغلی پرسنل مساله اساسی می‌باشد، مساله اصلی در این پژوهش بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارمندان در موسسه مالی و اعتباری کوثر در استان قزوین می‌باشد تا بدین وسیله ضمن ارزیابی میزان موفقیت اجرای مدیریت تحول آفرین در سازمان، با توجه به نگرانی مدیران سازمان از کاهش انگیزه کارکنان در آینده، تأثیر آن را بر رضایت شغلی کارکنان که سرمایه اصلی سازمان هستند نیز شاهد باشیم.

ضرورت اجرای تحقیق

رهبری تحول آفرین از جمله ابعاد مطرح شده مدیریتی در سال‌های اخیر می‌باشد که نقشی اساسی را در موفقیت سازمان‌ها داشته است و پاسخگوی بسیاری از نیازهای سازمان‌ها در حوزه تغییرات مدیریتی بوده است و رهبری تحول آفرین باعث شده است که این تغییرات در مسیر مناسب خود قرار بگیرند و سازمان را در جهت و مسیر رشد قرار دهند. از سوی دیگر یکی از اهداف اصلی مدیران در سازمان‌ها بهبود رضایت شغلی بین افراد سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی می‌باشد. رضایت شغلی اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید. این مسائل در موسسات مالی نقشی به مراتب پررنگ‌تر و حیاتی خواهد داشت و از این رو پژوهش در این راستا ضروری به نظر می‌رسد.

اهداف تحقیق

در این پژوهش هدف اصلی بررسی این موضوع است که آیا اعمال رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارمندان موسسه مالی و اعتباری کوثر در استان قزوین تأثیر مثبت و معنی داری دارد؟

پیشینه تحقیق

• پیشینه داخلی تحقیق

با توجه به جستجویی که در تعدادی از بانک های اطلاعاتی و منابع علمی صورت گرفت موارد زیر با موضوعات رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی کارکنان مشاهده گردید :

۱- تحقیقی در سال ۱۳۹۰ با عنوان تدوین الگوی توسعه رهبری تحول آفرین در دانشگاه های کشور در راستای تعدیل بیگانگی شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور) توسط آقایان محمدسعید تسلیمی، عباس بازرگان محمد موسی خانی حسن الوادری انجام شده در این تحقیق رهبری تحول آفرین را با متغیرهای میانی و سازه بیگانگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و بعد از تجزیه و تحلیل توسط تکنیک های آماری رابطه بین این شاخص و رهبری تحول آفرین اثبات شد.

۲- تحقیق دیگری با عنوان بررسی اثر میانجی گری فرهنگی انطباق پذیر به رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت های منتخب در زنجیره تامین فناوریهای دفاعی) توسط آقایان محمدابراهیم سنجقی بروز فرهی بوزنجانی، سید مهدی حسینی سرخوش و جمال شفیعی انجام شد. در این تحقیق که با استفاده از تکنیکهای آماری انجام شده است رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی، رهبری تحول آفرین و فرهنگ انطباق پذیری و نوآوری سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. و بعد از تجزیه و تحلیل روابط بین همه شاخص های مطرح شده اثبات شد.

۳- میرکمالی و همکارانش، ۱۳۹۲، در پژوهش خود با عنوان «تبیین نقش رهبری تحول آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی» نقش رهبری تحول آفرین را بر خلاقیت معلمان مورد بررسی قرار داده اند. سوالات پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، ملاحظه فردی و انگیزش الهام بخش) با خلاقیت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین نتایج رگرسیون گام به گام حاکی از آن است که از بین ابعاد چهار گانه رهبری تحول آفرین (متغیرهای پیش بین)؛ متغیرهای پیش بین ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات خلاقیت (متغیر ملاک)، را دارا بوده اند.

۴- نصیری پور و سیادت، ۱۳۸۹، در پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان کازرون» نتیجه گرفتند ضریب همبستگی بین متغیرهای ویژگی آرمانی و انگیزش شغلی ۰/۳۸، بین رفتارهای آرمانی و انگیزش شغلی ۰/۲۸، بین ترغیب ذهنی و انگیزش شغلی ۰/۳۸، بین انگیزش الهام بخش و انگیزش شغلی ۰/۳۲، بین ملاحظات فردی و انگیزش شغلی ۰/۴۷ است. در مجموع بین سبک رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی با ضریب همبستگی ۰/۵۰ رابطه معنی دار یافت شد ($p < 0.001$).

۵- طاهری و همکارانش، ۱۳۹۳، در تحقیق خود با عنوان بررسی نقش میانجی رهبری تحول آفرین در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان، مدیران و کارکنان سازمان دولتی تولید و تامین قطعات و سازه های دریایی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان می دهد میزان هوش اخلاقی مدیران، پیش بینی کننده مناسبی برای رضایت شغلی کارکنان و نیز رهبری تحول آفرین می باشد. رهبری تحول آفرین، همچنین پیش بینی کننده خوبی برای رضایت شغلی کارکنان و دارای نقش میانجی است.

۶- سلیمی و همکارانش، ۱۳۹۱، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی کارکنان (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان گیلان)» مشخص کردند که سبک رهبری تحول آفرین بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد. سبک رهبری تعامل گرا نیز بر فرسودگی شغلی آنان تأثیر منفی دارد، اما سبک رهبری انفعالی/اجتنابی بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

۷- حسینی و همکارانش، ۱۳۹۱، تحقیقی را با موضوع «بررسی رابطه بین سبک های رهبری) بر اساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد در سال تحصیلی ۸۹-۸۸» به انجام رساندند.

یافته ها حاکی از آن است: ۱. بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. ۲. بین سبک رهبری خیرخواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۳. بین سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۴. بین سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۵. میانگین استفاده از سبک های رهبری مشورتی و مشارکتی بیشتر از سایر سبک های رهبری می باشد. ۶. میزان رضایت شغلی دبیران حدوداً ۷۴٪ درصد بوده است. ۷. از میان سبک های رهبری لیکرت، سبک مشورتی پیش بینی کننده بهتر رضایت شغلی می باشد.

• پیشینه خارجی تحقیق

تحقیقات متعددی نیز در راستای رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی در سازمان ها در خارج از کشور انجام گرفته است که در ادامه به برخی از آنها اشاره شده است.

۱- اسنودن و چارگر در سال ۲۰۱۳ تحقیقی را تحت عنوان رابطه بین شهروند سازمان و رهبری تحول آفرین انجام دادند و در این تحقیق مباحث زیر را مطرح نمودند. رهبری تحول آفرین یکی از پارادایم های رهبری در روانشناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده ای قرار گرفته است. رهبری تحول آفرین، رضایت زیردستان و اعتماد آنان به رهبری و به علاوه تعهد عاطفی آنان را افزایش می دهد. رهبرانی که رفتارهای تحول آفرین را از خود نشان می دهند مجموعه ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می کنند. از سویی، عملکرد سازمانی برجسته از طریق تلاش های کارکنان معمولی حاصل نمی شود. یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمان های بزرگ می شود این است که آنها کارکنانی دارند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می نمایند؛ یعنی آنها کارکنانی دارند که رفتارهای شهروندی سازمانی را از خود بروز می دهند. این تحقیق نشان داده بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبتی وجود دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است. در این راستا داده های مورد نیاز برای تحلیل این ادعا با استفاده از پرسشنامه های چند عاملی رهبری و رفتار شهروندی سازمانی از جامعه آماری پژوهش (اداره امور مالیاتی شهر نیویورک) جمع آوری گردید. تحلیل اطلاعات با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. به علاوه تمامی مؤلفه های رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارند. همچنین تحلیل رگرسیون چند عاملی بیانگر این است که از میان مؤلفه های رهبری تحول آفرین، رفتار های آرمانی و ملاحظات فردی بیشترین تأثیر را در رفتار شهروندی سازمانی دارند.

۲- چونگ سو تحقیقی را در سال ۲۰۱۰ در کشور کره جنوبی انجام داد. این تحقیق در سازمان های دولتی کره جنوبی انجام شد و بعد از تحقیقات گسترده این نتایج بدست آمد:

§ رهبری تحول آفرین پیروان را توسعه داده و به آنها آزادی بیشتری جهت کنترل رفتارهای خودشان می دهند.
§ رهبران تحول آفرین توجه پیروان را از سطح نیازهای روان شناختی (مانند احترام به خود و خود شکوفایی) ارتقا می دهند.

§ رهبران تحول آفرین پیروان را تشویق به فراتر رفتن از منافع خود به نفع گروه می کنند.
§ رهبران تحول آفرین چشم انداز وضع آینده مطلوب را تصویر می کنند و افراد را جهت تحقق این چشم انداز تشویق می کنند

۳- ادوارد جون در سال ۲۰۰۸ تحقیقی را تحت عنوان رهبری تحول آفرین در سازمان ها انجام داد و مقاله ای را در این مورد به رشته تحریر درآورد: هدف مقاله، تجزیه و تحلیل اثر محیط خارجی بر ظهور رهبری تحول آفرین بود. در چنین اقدامی، یک مدل رهبری تحول آفرین متأثر از محیط را توسعه دادند. و بر روی رهبری تحول آفرین تمرکز کردند زیرا رهبران تحول آفرین سبب وقوع تغییر در سازمان ها می شوند. و ادعا می شود که سازمان ها در تجهیز منابع، زمانی که با موقعیت هایی مواجه می

شوند که بقا آنها را تهدید می‌کند نسبت به زمانی که به دنبال کشف فرصت‌های جدید هستند، سریعتر عمل می‌کنند. مدل موجود هر دو بعد مفهومی و عملی را داراست. از دیدگاه مفهومی، مدل فرض می‌کند که ظهور نوع ویژه‌ای از رهبری تحول آفرین در یک سازمان، بیشتر به واسطه فشارهای محیط خارجی است تا اینکه به واسطه محیط داخلی سازمان یا ویژگی‌های شخصی رهبر

باشد. از منظر عملی، مدل ممکن است به سازمان‌ها در پرورش مدیران کمک کند تا فهرستی از سبک‌های رهبری که در مقابل تغییرات در محیط خارجی پاسخگو هستند، ایجاد کنند. در این تحقیق قبل از ارائه مدل، زمینه را با تجزیه و تحلیل محیط خارجی سازمان‌ها و بحث در مورد مفهوم رهبری تحول آفرین آماده شد. سپس مدل متاثر از محیط خود را از رهبری تحول آفرین توسعه داده شد. سرانجام راه‌هایی را برای پژوهش و عمل پیشنهاد شد.

۴- آلن در سال ۲۰۰۷ پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و آمادگی اعضای سازمان برای پذیرش تغییر و ارزش نهادن به خلاقیت انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تحول آفرین رابطه‌ای مثبت و معنی دار با آمادگی برای پذیرش تغییر و ارج نهادن به خلاقیت دارد. همچنین یافته‌ها نشان دهنده آن بود که سبک رهبری منفعل اجتنابی رابطه منفی با آمادگی برای پذیرش تغییر و ارج نهادن به خلاقیت دارد. در ادامه یافته‌ها نشان داد که وجود رهبران تحول آفرین مهم‌ترین رفتار رهبری است که بر خلاقیت تأثیر گذاشته و عدم وجود رهبران اجتنابی مهم‌ترین موضوعی است که بر آمادگی برای پذیرش تغییر تأثیر می‌گذارد.

۵- نتایج پژوهش مهمت در سال ۲۰۰۷ با عنوان "اثر سبک‌های رهبری بر سلامت سازمانی نشان داد که رهبری تحولی تأثیرات ژرفی بر رضایت شغلی معلمان دارد، در حالی که رهبری تحولی مدیران به طور مستقیم و از طریق رضایت شغلی معلمان به طور غیر مستقیم، بر سلامت سازمانی مدرسه اثر می‌گذارد.

۶- انگونی و همکاران، در پژوهشی، "تأثیر رهبری تحول آفرین و تبدالی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی در کشور تانزانیا" را بررسی کردند. تحلیل رگرسیون نشان داد ابعاد رهبری تحول آفرین تأثیر قوی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان دارد. همچنین نشان داده شد اگر چه رهبری تبدالی هم با متغیرهای مذکور مرتبط است ولی نسبت به رهبری تحول آفرین پیش بینی کننده ضعیف تری برای این متغیرهاست.

۷- مانینگ در تحقیقی بر روی شرکت‌های خدمات عمومی آمریکا، ارتباط مدیریت تحول آفرینی مدیران زن و مرد و رضایت کاری را تأیید کرد. او به این نتیجه رسید که سبک مدیریت مهم‌تر از عامل جنسیت در ایجاد رضایت است.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی پژوهش عبارت است از:

در موسسه مالی و اعتباری کوثر، مدیریت تحول آفرین در سطح مطلوبی قرار دارد.
رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارمندان در موسسات مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش عبارتند از:

نفوذ آرمانی صفات بر رضایت شغلی کارمندان در موسسات مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
ترغیب ذهنی بر رضایت شغلی کارمندان در موسسات مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
ملاحظات فردی بر رضایت شغلی کارمندان در موسسات مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
انگیزش الهام بخش بر رضایت شغلی کارمندان در موسسات مالی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

روش تحقیق

در تقسیم‌بندی بر مبنای هدف هنگامی که با هدف برخورداری از نتایج یافته‌ها برای حل مسایل موجود در سازمان به تحقیق می‌پردازیم آن را تحقیق کاربردی می‌نامیم.

در تقسیم‌بندی تحقیقات بر مبنای نحوه گرد آوری داده‌ها هنگامی که از روش‌هایی برای تحقیق استفاده می‌کنیم که هدف آن توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است تحقیق توصیفی خواهد بود. هدف هر مطالعه توصیفی عبارت است از

تشریح جنبه‌هایی از پدیده مورد نظر پژوهشگر و با دیدگاه فردی و سازمانی از آن جایی که در پژوهش حاضر به آن چه که هست مورد بررسی قرار می‌گیرد روش پژوهش توصیفی و برای بررسی ویژگی‌های جامعه آماری از روش پیمایشی استفاده می‌شود.

بنابراین تحقیق حاضر از نظر هدف نظری- کاربردی و از نظر نوع توصیفی پیمایشی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

با توجه به این که پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارمندان موسسه مالی و اعتباری کوثر استان قزوین می‌پردازد، جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان این موسسه در استان قزوین می‌باشند که در بازه زمانی مورد اشاره در بالا در سازمان مورد مطالعه مشغول به کار بوده‌اند. تعداد افراد جامعه در این پژوهش ۶۰ نفر می‌باشد.

تعیین حجم نمونه

در این پژوهش با توجه به تعداد کم جامعه و در راستای دقیق تر بودن نتیجه پژوهش تمامی افراد جامعه برای توزیع و جمع آوری پرسشنامه در نظر گرفته شده است.

ابزار جمع آوری داده ها

مرحله گردآوری اطلاعات آغاز فرآیندی است که طی آن محقق یافته‌های میدانی و کتابخانه‌ای را گردآوری می‌کند و به روش استقرائی به فشرده سازی آنها از طریق طبقه‌بندی و سپس تجزیه و تحلیل می‌پردازد و فرضیه‌های تدوین شده‌ی خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت حکم صادر می‌شود و پاسخ مسأله تحقیق را به اتکالی آنها می‌یابد (حافظ نیا، ۱۳۸۷).

گردآوری اطلاعات این پژوهش به دو شیوه میدانی و کتابخانه‌ای صورت گرفته:

روش کتابخانه ای (بررسی مدارک و اسناد)

مدارکی شامل منابع دست اول و دست دوم می‌باشد که با استفاده از تحقیقات گذشته، آمارهای رسمی، آمارهای غیررسمی، مدارک و اسناد سازمانی قابل استناد باشد (نایب پور، بریری، ۱۳۸۷).

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات در مورد ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده شد که شامل بررسی پایان نامه‌ها و تحقیقات موجود و مرتبط با موضوع، مطالعه مقالات و کتب لاتین و فارسی مرتبط، فیش برداری و همچنین استفاده از اینترنت می‌باشد.

پرسشنامه (Questionnaire)

امروزه یکی از متداول‌ترین ابزارها در تحقیقات اجتماعی که طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل اطلاعات را تسهیل می‌نماید، پرسشنامه است (کامران و نیک خلق، ۱۳۸۶). پرسشنامه عبارت است از فهرستی مدون از سوالات برای جمع‌آوری اطلاعات از

پاسخ دهندگان (روستا و همکاران، ۱۳۸۸). از طریق سوالات پرسشنامه می‌توان دانش، علایق، نگرش و عقاید فرد را مورد ارزیابی قرار داد، به تجربیات قبلی وی پی برده و به آنچه در حال حاضر انجام می‌دهد آگاهی یافت (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). در این پژوهش جهت جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه مینه سوتا استفاده شده و پرسشنامه محقق ساخته رهبری تحول آفرین نیز برای اطلاع از میزان به کارگیری سبک رهبری تحول آفرین در سازمان استفاده می‌شود.

متغیرها

متغیر ترجمه اصطلاح "Variable" و عبارت است از پدیده یا مفهومی که بر اثر عاملی تغییر می‌کند یا خود باعث تغییر می‌شود (کامران و نیک خلق، ۱۳۸۶، ۶۷).

در اینجا برای رعایت اختصار تنها به متغیرهایی که در پژوهش به کار رفته اند، اشاره می‌شود:

متغیر مستقل (Independent Variable)

متغیر مستقل، متغیر محرک، علت، درون داد، پیش‌بینی کننده، مقدمه و عامل است که توسط محقق، اندازه گیری، دستکاری یا انتخاب می‌شود (حیدری و دلاور، ۱۳۸۵، ۲۳). در این پژوهش، متغیرهای :

نفوذ آرمانی صفات

ترغیب ذهنی

انگیزش الهام بخش

مشخصات فردی

به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده‌اند.

متغیر وابسته (Dependent Variable)

متغیر وابسته، متغیر پاسخ، معلول، برون داد، ملاک و نتیجه است (حیدری و دلاور، ۱۳۸۵). در این پژوهش، رضایت شغلی کارکنان، متغیر وابسته می‌باشد.

طیف‌های اندازه‌گیری

بطور کلی طیف‌ها برای سنجش نگرش‌ها، قضاوت‌ها، عقاید و سایر خصیصه‌هایی است که به آسانی قابل اندازه‌گیری نیستند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). آن‌ها تعدادی عبارت نگرشی هستند که پاسخگو نظر موافق یا مخالف خود را نسبت به آنها ابراز می‌کند (نایب پور، بریری، ۱۳۸۷، ۶۲) و انواع گوناگونی دارند از جمله :

طیف لیکرت

طیف بوگاردوس

طیف گاتمن

طیف اوزگود

طیف ترستون

یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری نگرش، مقیاس لیکرت است. این مقیاس از مجموعه‌ای منظم از گویه‌ها (عبارات) که به ترتیب خاصی تدوین شده است، ساخته می‌شود. این گویه‌ها حالات خاصی از پدیده‌ی مورد اندازه‌گیری را بصورت گویه‌هایی

که از لحاظ ارزش اندازه‌گیری دارای فاصله‌های مساوی است، عرضه می‌کند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). در این تحقیق از طیف ۵ تایی لیکرت استفاده گردیده است.

روایی و پایایی ابزار سنجش

یک آزمون خوب باید از تعدادی ویژگی مطلوب مانند عینیت، سهولت اجرا، عملی بودن، سهولت تعبیر و تفسیر، روایی و پایایی برخوردار باشد. مهم‌ترین موارد ذکر شده در این ویژگی‌ها، روایی و پایایی است (مومنی، ۱۳۸۶).

روایی

روایی آزمون عبارت است از توانایی ابزار مورد نظر در اندازه‌گیری صفتی که آزمون برای اندازه‌گیری آن ساخته شده است (مومنی، ۱۳۸۶). اعتبار انواع گوناگونی دارد که عبارتند از:

۱. اعتبار صوری
۲. اعتبار محتوایی
۳. اعتبار ملاکی
۴. اعتبار سازه‌ای

در این تحقیق، به منظور سنجش اعتبار صوری و محتوایی پرسشنامه دوم از نظر خبرگان و اساتید استفاده گردیده است. پرسشنامه اول (مینه سوتا) دارای اعتبار صوری و محتوایی می باشد.

اعتبار همگرا و واگرا (تشخیصی)

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و تست بارتلت و در ادامه تحلیل عاملی تاییدی در این تحقیق برای سنجش اعتبار تشخیصی به کار رفته اند.

پایایی

برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام "ضریب پایایی" استفاده می‌کنیم و اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است (خاکی، ۱۳۸۷). در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. به این ترتیب که تعداد ۱۰ نفر از اعضای نمونه انتخاب و پرسشنامه‌ها بین آن‌ها توزیع و جمع‌آوری گردید و با استفاده از نرم افزار، محاسبه آلفای کرونباخ انجام گرفت.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

با توجه به توصیفی بودن و سطح سنجش از روش‌های زیر استفاده خواهد شد:

- ۱- در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. آمار توصیفی شامل تهیه و تنظیم جداول فراوانی و نمودارهای هیستوگرام بوده و در ابتدا با استفاده از آمار توصیفی، شناختی از وضعیت و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان به دست می‌آید.
- ۲- همچنین برای آزمون فرضیات از تحلیل رگرسیون استفاده خواهد شد.
- ۳- همین‌طور از آزمون‌های K-S و برازش کای مربع استفاده می‌شود.

یافته ها

هدف اصلی در این تحقیق بررسی تأثیر اعمال مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان در موسسات مالی می باشد. بر این اساس و برای دستیابی به این منظور با مراجعه به ادبیات نظری و نیز در نظر گرفتن ابعاد مدیریت تحول آفرین، متغیرهای تحقیق استخراج و مورد آزمون قرار می گیرد. در این پژوهش توسط پژوهشگر، با تعداد ۶۰ نفر، پرسشنامه ای برای جمع آوری اطلاعات تهیه شده و میان تمامی افراد نمونه توزیع و جمع آوری گردید. در این بخش به تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از پرسشنامه ها پرداخته می‌شود. ابتدا به بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پرداخته و سپس تحلیل استنباطی داده‌ها و در نهایت به الویت بندی عوامل پرداخته و سپس جمع بندی و بررسی آماری پژوهش ارائه می‌شود.

ویژگی های جمعیت شناختی

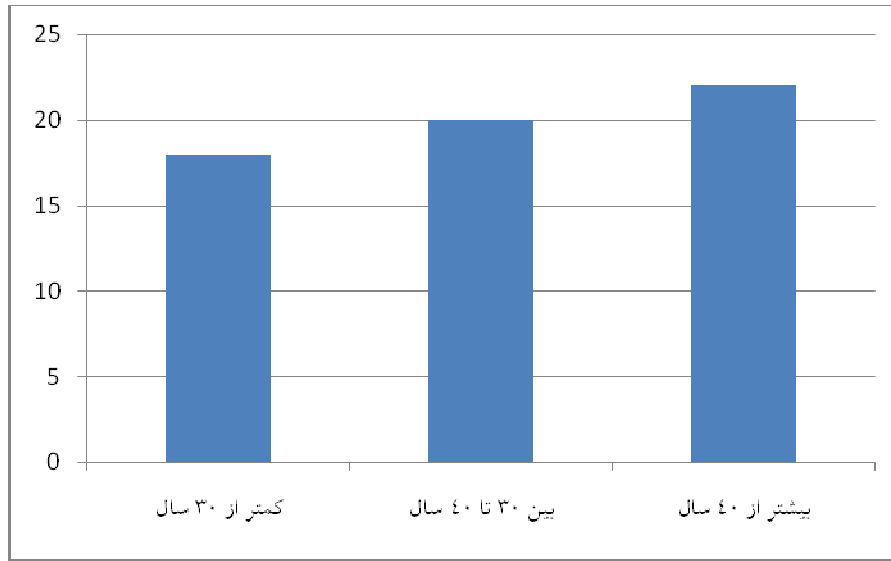
در این بخش ویژگی‌های نمونه تحت بررسی از حیث سن، وضعیت تأهل، سابقه کار، مدرک تحصیلات با استفاده از جداول و نمودارهای فراوانی مورد بحث قرار می‌گیرد.

توزیع فراوانی متغیر سن در جدول ۱-۴ و نمودار ۱-۴ نشان داده شده است.

جدول ۱-۴ فراوانی و فراوانی نسبی متغیر سن

رده سنی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۳۰ سال	۱۸	۳۰	۳۰
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۲۰	۳۳.۳	۶۳.۳
بیشتر از ۴۰ سال	۲۲	۳۶.۷	۱۰۰
مجموع	۶۰	۱۰۰	

فراوانی متغیر سن نشان می‌دهد که اغلب افراد نمونه (۳۶.۷٪) در رده سنی بین بالای ۴۰ سال قرار دارند.



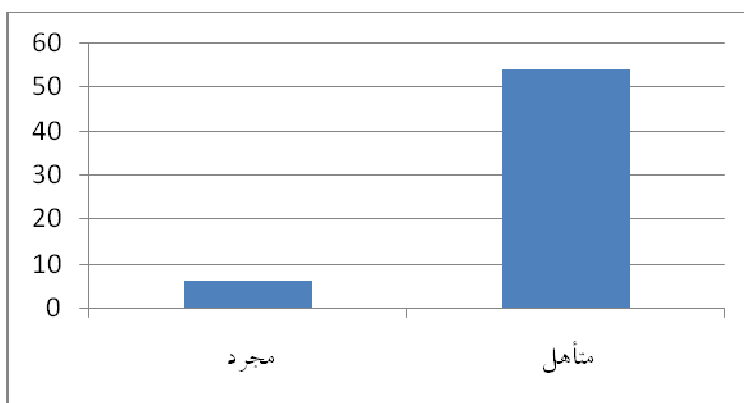
نمودار ۱-۴ فراوانی و فراوانی نسبی متغیر سن

توزیع فراوانی متغیر وضعیت تأهل در جدول ۲-۴ و نمودار ۲-۴ نشان داده شده است.

جدول ۲-۴ فراوانی و فراوانی نسبی متغیر تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مجرد	۶	۱۰	۱۰
متأهل	۵۴	۹۰	۱۰۰
مجموع	۶۰	۱۰۰	

نتایج حاصل از محاسبه فراوانی و فراوانی نسبی متغیر تأهل نشان می‌دهند که اغلب افراد نمونه (۹۰٪) متأهل هستند.



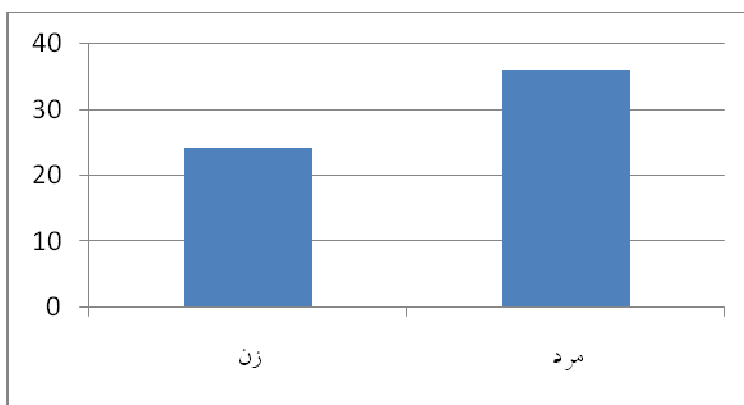
نمودار ۲-۴ فراوانی و فراوانی نسبی متغیر تأهل

توزیع فراوانی متغیر جنسیت در جدول ۳-۴ و نمودار ۳-۴ نشان داده شده است.

جدول ۳-۴ فراوانی و فراوانی نسبی متغیر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
زن	۲۴	۴۰	۴۰
مرد	۳۶	۶۰	۱۰۰
مجموع	۶۰	۱۰۰	

نتایج حاصل از محاسبه فراوانی و فراوانی نسبی متغیر جنسیت نشان می‌دهند که بیشتر افراد نمونه (۶۰٪) مرد هستند.



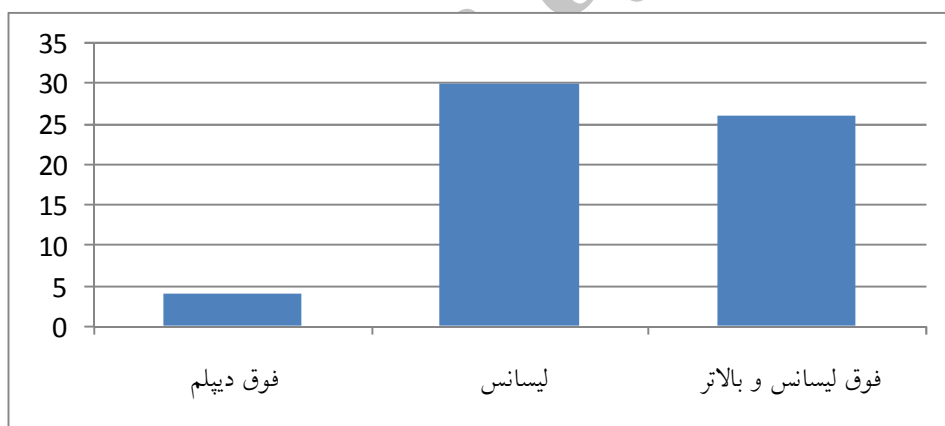
نمودار ۳-۴ فراوانی و فراوانی نسبی متغیر جنسیت

توزیع فراوانی متغیر تحصیلات در جدول ۴-۴ و نمودار ۴-۴ نشان داده شده است.

جدول ۴-۴ فراوانی و فراوانی نسبی متغیر وضعیت تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
فوق دیپلم	۴	۶.۷	۶.۷
لیسانس	۳۰	۵۰	۵۶.۷
فوق لیسانس و بالاتر	۲۶	۴۳.۳	۱۰۰.۰
مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

نتایج نشان می‌دهند که اغلب افراد نمونه (۵۰٪) دارای تحصیلات لیسانس هستند.



نمودار ۴-۴ فراوانی و فراوانی نسبی متغیر تحصیلات

توزیع فراوانی متغیر سابقه کار در جدول ۴-۵ و نمودار ۴-۵ نشان داده شده است.

جدول ۴-۵ فراوانی و فراوانی نسبی متغیر سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۱۰ سال	۲۰	۳۳.۳	۳۳.۳
بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۱۴	۲۳.۴	۵۶.۷
بیش از ۱۵ سال	۲۶	۴۳.۳	۱۰۰.۰
مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

نتایج حاصل از محاسبه فراوانی متغیر سابقه کار نشان می‌دهد که اغلب افراد نمونه (۴۳.۳٪) دارای سابقه کار بیش از ۱۵ سال می‌باشند.



تحلیل استنباطی داده‌ها

در این بخش، تحلیل داده‌ها با استفاده از تکنیک‌های آمار استنباطی صورت می‌گیرد. آمار استنباطی بخشی از آمار است که به برآوردها و آزمون فرضیه‌ها در خصوص پارامترهای جامعه از روی نمونه می‌پردازد. استنباط‌هایی که از نمونه می‌شود نمی‌تواند قطعی باشد و این استنباط‌ها احتمالی هستند و لذا باید مبنای نظریه احتمال را در بیان آنها به کار گیریم. در واقع هدف نهایی آمار استنباطی برآورد ویژگی‌های جامعه است. آلفای کرونباخ به دست آمده برای دو پرسشنامه مدیریت تحول آفرین و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۹۲۶ و ۰/۸۷۷ می‌باشد که نشان از پایایی هر دو پرسشنامه مورد استفاده دارد.

آزمون فرضیه اول

در این بخش اطلاعات به دست آمده از توزیع و جمع آوری پرسشنامه اول تحقیق میان کلیه اعضای نمونه مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد، تا فرضیه اول مورد آزمون قرار گیرد. این فرضیه می‌خواهد بداند آیا در موسسه مالی و اعتباری کوثر، مدیریت تحول آفرین وجود دارد یا خیر. برای این منظور از آزمون برازش مربع کای استفاده کرده‌ایم. البته قبل از این آزمون،

تست K-S برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل کنیم. نتیجه تست K-S در جدول ۴-۶ و نتیجه آزمون برازش نیز در جدول ۴-۷ آمده است.

جدول ۴-۶ نتیجه تست K-S

آزمون کفایت نمونه	شاخص K-S	۰.۸۷۷
-------------------	----------	-------

عدد شاخص نشان می‌دهد که توزیع نمونه مورد بررسی دارای توزیع نرمال بوده و نمونه مورد نظر برای تحلیل مناسب است.

جدول ۴-۷ نتیجه آزمون برازش مربع کای

متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره K^2	RMSEA
مدیریت تحول آفرین	۲۳۷۲	۵۹	۴۰.۲	۴۹۰	۰.۰۲۵۲

با در نظر گرفتن اعداد به دست آمده از آزمون و مقدار کای مربع به دست آمده از جدول در سطح اطمینان ۹۵٪ (۰.۰۱) و نیز عدد RMSEA که کمتر از ۰/۰۵ می باشد، چنین استنباط می شود که در موسسه مالی و اعتباری کوثر، مدیریت تحول آفرین در سطح مطلوبی ارزیابی می شود.

آزمون فرضیه دوم

فرضیه دوم به دنبال اثبات تأثیر مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی است. در راستای این آزمون پرسشنامه ای، میان اعضای نمونه توزیع و جمع آوری شد و اطلاعات مربوطه نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این آزمون از روش تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول ۴-۸ نتیجه این آزمون را نشان می دهد.

جدول ۴-۸. نتایج تأثیر مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی

مدل	نوع تأثیر	$\Delta\chi^2$	R^2	R^2_{adj}	Sig
شاخص تخمین (λ)	+	۷/۷۳	۰/۴۶۱	۰/۴۶۱	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۴-۸ مشاهده می شود آماره ی ($\Delta\chi^2=7.73$, $sig<0.01$) نشان از معنی دار بودن فرضیه دارد بنابراین متغیر مدیریت تحول آفرین تأثیر معناداری را بر رضایت شغلی ایجاد کرده است. مقدار ضریب تعیین (R^2) مدل نشان می دهد که مدیریت تحول آفرین در مجموع توانسته ۴۶/۱ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کند. و ۵۳/۹ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد. همچنین مقدار R^2_{adj} یا ضریب تعیین تصحیح شده برابر ۰/۴۶۱ شده است که این ضریب قدرت پیش بینی مدل را در جامعه بررسی می کند.

آزمون فرضیه های فرعی

فرضیه های فرعی پژوهش شامل ۴ فرضیه می باشد که در آنها تأثیر ۴ بعد مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی مورد سنجش قرار می گیرد. در این آزمون ها از روش تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جداول ۴-۹ تا ۴-۱۲ نتیجه این آزمون ها را نشان می دهد.

جدول ۴-۹: نتایج تأثیر نفوذ آرمانی صفات بر رضایت شغلی

مدل	نوع تأثیر	$\Delta\chi^2$	R^2	R^2_{adj}	Sig
شاخص تخمین (λ)	+	۹/۷۶	۰/۵۱۱	۰/۵۱۱	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۴-۹ مشاهده می شود آماره ی $(\Delta\chi^2= 9.76, sig<0.01)$ نشان از معنی دار بودن فرضیه دارد. بنابراین متغیر نفوذ آرمانی صفات، تأثیر معناداری را بر رضایت شغلی ایجاد کرده است. مقدار ضریب تعیین (R^2) مدل نشان می دهد که این متغیر نفوذ آرمانی صفات در مجموع توانسته ۵۱/۱ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کنند. و ۴۸/۹ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد.

همچنین مقدار R^2_{adj} یا ضریب تعیین تصحیح شده برابر ۰/۵۱۱ شده است که این ضریب قدرت پیش بینی مدل را در جامعه بررسی می کند.

جدول ۴-۱۰: نتایج تأثیر ترغیب ذهنی بر رضایت شغلی

مدل	نوع تأثیر	$\Delta\chi^2$	R^2	R^2_{adj}	Sig
شاخص تخمین (λ)	+	۸/۱۶	۰/۴۷۸	۰/۴۷۸	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۴-۱۰ مشاهده می شود آماره ی $(\Delta\chi^2= 8.16, sig<0.01)$ نشان از معنی دار بودن فرضیه دارد. بنابراین متغیر ترغیب ذهنی تأثیر معناداری را بر رضایت شغلی ایجاد کرده است. مقدار ضریب تعیین (R^2) مدل نشان می دهد که متغیر ترغیب ذهنی در مجموع توانسته ۴۷/۸ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کند. و ۵۲/۲ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد.

همچنین مقدار R^2_{adj} یا ضریب تعیین تصحیح شده برابر ۰/۴۷۸ شده است که این ضریب قدرت پیش بینی مدل را در جامعه بررسی می کند.

جدول ۴-۱۱: نتایج تأثیر انگیزش الهام بخش بر رضایت شغلی

مدل	نوع تأثیر	$\Delta\chi^2$	R^2	R^2_{adj}	Sig
شاخص تخمین (λ)	+	۹/۸۷	۰/۵۲۱	۰/۵۲۱	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۴-۱۱ مشاهده می شود آماره ی $(\Delta\chi^2= 9.87, sig<0.01)$ نشان از معنی دار بودن فرضیه دارد. بنابراین متغیر انگیزش الهام بخش تأثیر معناداری را بر رضایت شغلی ایجاد کرده است. مقدار ضریب تعیین (R^2) مدل نشان می دهد که متغیر انگیزش الهام بخش در مجموع توانسته ۵۲/۱ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کند. و ۴۷/۹ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد.

همچنین مقدار R^2_{adj} یا ضریب تعیین تصحیح شده برابر ۰/۵۲۱ شده است که این ضریب قدرت پیش بینی مدل را در جامعه بررسی می کند.

جدول ۴-۱۲: نتایج تأثیر مشخصات فردی بر رضایت شغلی

مدل	نوع تأثیر	$\Delta\chi^2$	R^2	R^2_{adj}	Sig
شاخص تخمین (λ)	+	۹/۱۱	۰/۵۳۱	۰/۵۳۱	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۴-۱۲ مشاهده می شود آماره ی $(\Delta\chi^2= 9.11, sig<0.01)$ نشان از معنی دار بودن فرضیه دارد. بنابراین متغیر مشخصات فردی بر رضایت شغلی ایجاد کرده است. مقدار ضریب تعیین (R^2) مدل نشان می دهد که متغیر

مشخصات فردی در مجموع توانسته ۵۳/۱ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کند. و ۴۶/۹ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد.

همچنین مقدار R^2_{adj} یا ضریب تعیین تصحیح شده برابر ۰/۵۳۱ شده است که این ضریب قدرت پیش‌بینی مدل را در جامعه بررسی می‌کند.

در نتیجه می‌توان بیان نمود که:

- نفوذ آرمانی صفات بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ترغیب ذهنی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- انگیزش الهام بخش بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- مشخصات فردی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان چنین عنوان نمود که متغیرهای مشخصات فردی، انگیزش الهام بخش، نفوذ آرمانی صفات و ترغیب ذهنی، به ترتیب بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی کارکنان در موسسه مالی و اعتباری کوثر دارند. در فصل بعد تحلیل‌های ارائه شده در این فصل جمع بندی و نتیجه‌گیری شده و پیشنهاداتی نیز در رابطه با موضوع تحقیق عرضه خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها که نتایج آن ارائه گردید؛ حال به جمع بندی و نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش و ارائه پیشنهادات می‌پردازیم. در این فصل ابتدا با نگاهی به کل فرایند پژوهش حاضر، مروری کوتاه بر بخش‌های گذشته داشته و در ادامه درباره یافته‌های تحقیق، بحث و نتیجه‌گیری خواهد شد. در پایان پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود و اشاره‌ای نیز به محدودیت‌های تحقیق خواهد شد.

خلاصه تحقیق

در عصر حاضر دیگر تزریق منابع مالی به عنوان فاکتور اصلی توسعه به شمار نمی‌آید بلکه تحولات و بهره‌وری رو به رشد نیروی انسانی به رشد خود سبب ارتقای سازمان‌ها و به تبع آن توسعه نظام‌های اقتصادی در جهان می‌شود؛ به طوری که سرمایه‌های انسانی میزان سرمایه‌های مادی را تعیین می‌کنند. به جرأت می‌توان ادعا کرد که هر ماشینی در نهایت یک ظرفیت تعریف شده دارد که بیش از آن نمی‌توان انتظار داشت، اما ظرفیت‌های انسان نامحدود بوده، به علاوه هیچ فرآیند تولیدی اختراع نشده است که به کار انسانی نیازمند نباشد. بنابراین رضایت شغلی همواره دارای اهمیت بوده و بحث روز سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد. این عامل در سازمان‌هایی همچون بانک‌ها که تقابل مستقیم با مشتری بیشتر رخ می‌نماید، اهمیت مضاعفی می‌یابد. در این رهگذر مدیریت تحول آفرین نیز در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی قرار گرفته است. با این مقدمه در این تحقیق، به دنبال بررسی تأثیر مدیریت تحول آفرین و ابعاد آن بر رضایت شغلی می‌باشیم.

این پژوهش از منظر هدف نظری-کاربردی و از منظر نوع و روش آن توصیفی - پیمایشی می‌باشد.

به منظور بررسی آماری و اکتشاف موارد مورد نظر در این تحقیق، از ۲ پرسشنامه استفاده می‌شود. پرسشنامه‌ی اول مدیریت تحول آفرین در جامعه مورد مطالعه را که در قالب فرضیه اصلی اول در این پژوهش آورده شده، مورد سنجش قرار می‌داد. این پرسشنامه در ماه‌های خرداد و تیر سال ۱۳۹۴ میان ۶۰ نفر از کارمندان موسسه مالی و اعتباری کوثر در استان قزوین که با روش سرشماری انتخاب شدند، توزیع و جمع‌آوری گردید. همچنین این پرسشنامه برای ارزیابی تأثیر مدیریت تحول آفرین بر

رضایت شغلی کارمندان (فرضیه اصلی دوم پژوهش) توزیع و جمع آوری شد و در نهایت پرسشنامه دوم برای ارزیابی تأثیر ۴ بعد مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی کارمندان مورد استفاده قرار گرفت. پس از جمع آوری داده‌ها، با استفاده از روش آماری توصیفی و استنباطی نتایج زیر حاصل شد، که در ادامه به صورت مختصر شرح داده می‌شود.

آمار توصیفی

جنسیت : ۶۰٪ پاسخگویان را مردان تشکیل می‌دهند.

سن : بیشترین فراوانی مربوط به طبقه بالای ۴۰ سال است با ۳۶/۷ درصد و کمترین آن هم مربوط به طبقه کمتر از ۳۰ سال با فراوانی ۳۰٪ می‌باشد.

تحصیلات: بیشترین فراوانی مربوط به طبقه تحصیلات لیسانس با ۳۰ نفر معادل ۵۰ درصد و پس از آن مربوط به طبقه فوق لیسانس و بالاتر با ۲۶ نفر معادل ۴۳/۳ درصد و کمترین فراوانی ها مربوط به طبقه فوق دیپلم با تعداد ۴ نفر معادل ۶/۷ درصد است.

وضعیت تأهل: از میان پاسخگویان ۵۴ نفر را متأهلین و ۶ نفر را مجردین تشکیل می‌دهند. سابقه کار: از بین افراد نمونه ۳۳/۳ درصد دارای سابقه زیر ۱۰ سال بوده، ۲۳/۴ درصد آن ها دارای سابقه بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۴۳/۳٪ دارای سابقه بالای ۱۵ سال می باشند.

نتایج بررسی آماری پژوهش

پرسشنامه های طراحی شده و به کار گرفته شده از نظر روایی و پایایی آن مورد تایید می باشد. قبل از بررسی داده ها از تست کولموگروف- اسمیرنوف برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها و کفایت نمونه‌گیری استفاده شده است. سپس در بررسی فرضیه اول از آزمون مربع کای و در سایر فرضیه ها از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شده است. پس از انجام آزمون ها نتایج به شرح ذیل حاصل گردید.

فرضیه اول مبنی بر مطلوب بودن مدیریت تحول آفرین در موسسه مالی و اعتباری کوثر مورد تایید قرار گرفت.

فرضیه دوم مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار مدیریت تحول آفرین بر رضایت شغلی نیز تایید شد.

فرضیه فرعی اول نیز با موضوع تأثیر مثبت و معنادار نفوذ آرمانی صفات بر رضایت شغلی مورد تایید واقع شد.

فرضیه فرعی دوم با موضوع تأثیر مثبت و معنادار ترغیب ذهنی بر رضایت شغلی تایید گردید.

فرضیه فرعی سوم نیز با موضوع تأثیر مثبت و معنادار انگیزش الهام بخش بر رضایت شغلی مورد تایید واقع گردید.

فرضیه فرعی چهارم با موضوع تأثیر مثبت و معنادار مشخصات فردی بر رضایت شغلی تایید شد.

متغیرهای مشخصات فردی، انگیزش الهام بخش، نفوذ آرمانی صفات و ترغیب ذهنی، به ترتیب بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی کارکنان در موسسه مالی و اعتباری کوثر دارند.

پیشنهادات

§ پیشنهادات مبتنی بر نتایج تحقیق

با توجه به اهمیت منابع انسانی در دستیابی به مزیت رقابتی، در دهه اخیر مدیریت تحول آفرین مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به نتایج حاصل شده، و تأثیر نسبتاً زیاد پیشنهاد می گردد،

۱. مدیریت بانک سبک مدیریت تحو گرا را اولویت های اول استراتژی های کلان خود قرار دهد و علی رغم این که در حال حاضر مدیریت تحول آفرین دارای مطلوبیت می باشد ، لیکن به دلیل اینکه به عنوان یک پیش بینی کننده مثبت و بسیار موثر در

سازمان مورد توجه است (فرضیه اول)، در جهت افزایش مطلوبیت مذکور با جذب و شیوه انتخاب مدیران و سپس با برگزاری کلاس های آموزشی مدیران و امتیاز دهی بالا به نوع نگرش افراد در انتخاب مدیران گامهای موثری بردارد.
۲. با تایید فرضیه اصلی دوم و فرضیه های فرعی می توان گفت که مدیریت تحول آفرین و ابعاد آن با ضریب تقریبی ۵۰ درصد پیش بینی کننده رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۵٪ می باشد. بنابراین به ازای هر یک واحد افزایش در مدیریت تحول آفرین و جنبه های آن حدود نیم واحد رضایت شغلی رشد خواهد داشت. بنابراین سازمان می تواند روی افزایش نیم دیگر آن ها برنامه ریزی نماید.

§ پیشنهادات جهت تحقیقات آتی

- با توجه به موضوع تحقیق جا دارد که گسترش متغیرها در تحقیقات مشابه آتی مورد توجه قرار گیرد و ابعاد رضایت شغلی نیز مطالعه شود.
- مطالعه مشابه روی سازمان های مختلف می تواند نتایج جامع تری را رقم بزند. بنابراین انجام این پژوهش برای سازمان های مختلف توصیه می شود.
- استفاده از تحلیل مسیر در ارزیابی ها و تحلیل های آماری می تواند اهمیت واقعی و تأثیر کامل جنبه های مدیریت تحول آفرین را مشخص و تأثیر متغیرها بر یکدیگر را نیز محاسبه نماید. بنابراین استفاده از این آزمون در تحقیقات آتی پیشنهاد می شود.
- برگزاری یک کارگاه آشنایی با مدیریت تحول آفرین، می تواند نتایج تحقیقات آتی را دقت بیشتری بخشد.

محدودیت های پژوهش

پژوهشگران در تحقیقات خود با محدودیت هایی مواجه هستند که بخشی از آنها حتی در ابتدای کار نیز خود را نشان می دهند. از عمده ترین ارکان تحقیق و پژوهش دسترسی به آمار و اطلاعات است. در این زمینه مشکلاتی وجود دارد که موجب شده خدمات تحقیقاتی از قبیل دسترسی به کتب، مجلات، آمار، بانکهای اطلاعاتی و ... در کشور به راحتی ممکن نباشد. بخشی از این مشکل ناشی از فقدان یا کمبود هر یک از خدمات تحقیقات فوق است و از سوی دیگر فرهنگ غلط، سبب خصوصی تلقی کردن این موارد شده و در نتیجه افراد و موسسات به نوعی از انتقال یافته های خویش به دیگران خودداری می کنند. به علاوه، متغیرهای ناخواسته ممکن است به گونه های مختلف، اعتبار درونی و بیرونی تحقیق را به مخاطره بیندازند. اما به هر حال سعی پژوهشگران بر آن است که این عوامل را تا حد امکان پیش بینی و شناسایی کنند و تمام احتیاط های لازم را به منظور کاهش آن ها به کار برند.

این تحقیق نیز دچار برخی از این محدودیت ها به شرح زیر می باشد:

۱- از آنجایی که در کشور ما از مباحث مربوط به مدیریت تحول آفرین کمتر استفاده شده با توجه به میزان آگاهی افراد برداشت های متفاوتی می شود ، برخی از عوامل مطرح شده در پرسشنامه برای بعضی از پاسخ دهندگان دارای معانی مختلفی بود که سعی شد با توضیحات لازم و راهنمایی های انجام شده تا حد امکان از ابهامات کاسته شود.

- ۲- به دلیل اینکه پرسشنامه‌ی پژوهش برگرفته از پرسشنامه‌های استاندارد است و در آنها برای سنجش متغیرها از طیف پنج گزینه‌ای استفاده شده بود، طراحی پرسشنامه مورد استفاده نیز بدین شکل صورت گرفت. از این رو احتمال می‌رود نظرات برخی از افراد که نظر تا حدودی داشتند لحاظ نشده باشد.
- ۳- در مجموع محدودیتی که نتایج تحقیق را با عدم اطمینان مواجه سازد در این پژوهش وجود نداشت.

منابع

- منابع داخل متن:

مقاله منبع	فارسی	انگلیسی
عنوان نویسنده و سال	(بازرگان و تسلیمی، ۱۳۹۰)	(snowden, 2013)
عنوان نویسنده و سال	(موسی خانی و الوداری، ۱۳۸۸)	(Chang Soue, 2010)
عنوان نویسنده و سال	(سنجقی و همکاران، ۱۳۹۱)	(N guni et al, 2014)
عنوان نویسنده و سال	(میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۲)	(Edward John, 2008)
عنوان نویسنده و سال	(نصیرپور و سیادت، ۱۳۸۹)	(Alien, 2007)
عنوان نویسنده و سال	(طاهری و همکاران، ۱۳۹۳)	(Mehmet, 2007)
عنوان نویسنده و سال	(حسینی و همکاران، ۱۳۹۱)	(Maning, 2002)
عنوان نویسنده و سال	(سلیمی و همکاران، ۱۳۹۱)	

- منابع انتهایی مقاله:

۱. تسلیمی، محمد سعید؛ بازرگان، عباس؛ موسی‌خانی، محمد؛ الوداری، حسن، ۱۳۹۰، تدوین الگوی توسعه رهبری تحول آفرین در دانشگاه‌های کشور در راستای تعدیل بیگانگی شغلی - مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۸، صص ۳۸-۱۹.
۲. سنجقی، محمد ابراهیم (۱۳۸۰). تحلیلی بر ماهیت و ابعاد نظریه رهبری تحول آفرین، فصلنامه علمی - پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء(س)، سال یازدهم، شماره ۳۷ و ۳۸.
۳. سنجقی، محمد ابراهیم؛ فرهی بوزنجانی، برزو؛ شمس احمر، مهران، ۱۳۹۰، بررسی اثر احساس عدالت سازمانی بر رابطه بین رویکرد راهبردی در نظام نگهداری منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان، مجله مدیریت اسلامی، شماره ۱، صص ۱۷۰-۱۳۹.
۴. عموزاده خلیلی، مجید و راضیه اسکندری، ۱۳۹۱، ارزیابی رابطه رهبری تحول آفرین و تسهیم دانش کارکنان (مطالعه موردی: شرکت گاز استان مازندران)، سومین کنفرانس مدیریت اجرایی
۵. غلام زاده، حجت؛ (۱۳۹۱)؛ بررسی رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران؛ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۳، شماره ۱۵.
۶. فرهنگ، علی اکبر و فتاحی، مهدی و واثق، بهاره و نرگسیان، عباس، ۱۳۸۸، هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین، بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، صص ۵۷-۳۱.
۷. مرتضوی، سعید و امیر نیک کار، ۱۳۹۳، نقش میانجی گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب مشهد، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال ششم، شماره ۱۱، صص ۱۲۲-۱۰۳.
۸. مقدمی، مجید، نورمحمد یعقوبی، بدرالدین اورعی یزدانی، ۱۳۸۶، بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری تحول آفرین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان
9. Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Cordón-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain, *Business Review*, 31(1), 13- 28.
10. Deryl Northcott, Janine Smith, 2011, Managing performance at the top: a balanced scorecard for boards of directors, *Journal of Accounting & Organizational Change*, vol. 7, no. 1, pp. 33-56.



11. Edward John Mayeaux, Charles Dunton, 2008, *Modern Management of External Genital Warts* (Citations: 6), *Journal of Lower Genital Tract Disease - J LOW GENIT TRACT DIS*, vol. 12, no. 3, pp. 185-192.
12. Kark, Ronit, Ronit Waismel-Manor, Boas Shamir, 2012, *Does valuing androgyny and femininity lead to a female advantage? The relationship between gender-role, transformational leadership and identification*, *The Leadership Quarterly*, Volume 23, Issue 3, Pages 620-640.
13. Marturano, A. & Gosling, J. (2007). *Leadership: The key concepts*. New York, NY: Routledge.
14. Shamir, B., & Eilam, G., (2005). *What's your story?: A life-stories approach to authentic leadership development*. *Leadership Quarterly*, 16 (4), pp. 395-408.
15. Snowden Edward, 2013, *The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*, *International Journal of organizational behavior*, Vol., 3 (7), 779-783, 2013.
16. Soonhee Kim, 2010, *Public Trust in Government in Japan and South Korea: Does the Rise of Critical Citizens Matter?*, *Public Administration Review*, Volume 70, Issue 5, pages 801-810.
17. Spreitzer GM, Perttula KH, Xin K (2005) *Traditionality matters: an examination of the effectiveness of transformational leadership in the US and Taiwan*. *J Organ Behav* 26(3): 205-227.
18. Walumbwa, F. O., Peng, W., Lawler, J. J., & Shi, K. (2004). *The role of collective efficacy in the relations between transformational leadership and work outcomes*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(5), 515-530.

Archive of SID