





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت - گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مالی

عنوان:

بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر علیرضا امیرکبیری

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر عباس صالح اردستانی

نگارش:

محمد احمدی بادی

تابستان 1392

تقدیم به:

مادر مهربان و عزیزم

و

همسر فداکار و مهربانم

و

فرزندان عزیزم علیرضا و محدثه

و

همچنین تقدیم به:

روح پاک و مطهر پدرم

که مهربانی‌ها و دلسوزی‌هایش برایم بی دریغ بود

و دلتنگی‌هایم برایش بی پایان

سپاس

اکنون که پایان‌نامه حاضر به اتمام رسید، پس از حمد و ستایش بیکران به درگاه خداوند منان لازم می‌دانم از زحمات کلیه اساتید و عزیزانی که در مراحل تحصیل اینجانب را یاری نمودند، قدردانی نمایم؛

همچنین لازم است تشکر ویژه داشته باشم از:

جناب آقای دکتر علیرضا امیرکبیری استاد راهنمای گرانقدر، که حمایت‌ها و تشویق‌های ایشان، مرا به ادامه راه دلگرم نمود و اینجانب از راهنمایی‌های ارزنده ایشان بهره‌های بسیار بردم؛

جناب آقای دکتر عباس صالح اردستانی در مقام استاد مشاور که با صبر و حوصله، ادامه راه را برای من هموار نمودند؛

جناب آقای دکتر کاوه تیمورنژاد در مقام استاد داور گرانقدر که در جهت تکمیل پایان‌نامه، راهنمایی‌های ارزنده‌ای ارائه نمودند؛

همچنین خانواده، دوستان و همکاران عزیزم که مایه دلگرمی بودند.

از خداوند متعال، موفقیت روز افزون همگی ایشان را خواستارم.

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب محمد احمدی بادی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی 89094255600

در رشته مدیریت دولتی - مدیریت دولتی - مالی که در تاریخ 92/4/26 از پایان نامه خود تحت عنوان:

بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان جهاددانشگاهی واحد شهید بهشتی

با کسب نمره هجده تمام و درجه عالی دفاع نموده‌ام بدینوسیله متعهد می‌شوم:

1- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه‌های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده‌ام.

2- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین‌تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

3- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره‌برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

4- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی‌ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: محمد احمدی بادی

تاریخ و امضاء:

بسمه تعالی

در تاریخ: 1392/04/26

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای محمد احمدی بادی از پایان نامه خود دفاع نموده و

با نمره بحرروف با درجه مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما: دکتر علیرضا امیرکبیری

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
2	1-1- مقدمه
3	2-1- بیان مسئله
5	3-1- بیان اهمیت انجام تحقیق
6	4-1- بیان اهداف تحقیق
7	5-1- چارچوب نظری تحقیق
14	6-1- مدل مفهومی تحقیق
14	7-1- فرضیات یا سوالات تحقیق
15	8-1- جامعه آماری مورد مطالعه
15	9-1- قلمرو مکانی و زمانی تحقیق
15	10-1- قلمرو موضوعی
15	11-1- روش تحقیق
15	12-1- ابزار گردآوری داده‌ها
16	13-1- پیشینه تحقیق
17	14-1- متغیرهای تحقیق و تعریف آن‌ها

فصل دوم: مطالعات نظری

بخش اول: رهبری تحول آفرین

- 21-1-2- مقدمه
- 23-2-2- مفاهیمی از رهبری
- 24-3-2- تعریف رهبری
- 27-4-2- تمایز مدیریت و رهبری
- 29-5-2- سیر تکاملی نظریه‌های رهبری
- 33-6-2- نظریه رهبری تحول آفرین
- 38-7-2- تعریف رهبری تحول آفرین
- 40-8-2- ویژگی‌های رهبری تحول آفرین
- 42-9-2- عوامل یا ابعاد رهبری تحول آفرین
- 50-10-2- پیشینه رهبری تحول آفرین

بخش دوم: رضایت شغلی

- 52-11-2- تعریف رضایت شغلی
- 53-12-2- مفهوم رضایت شغلی
- 54-13-2- نظریه‌های رضایت شغلی در رابطه با نیاز به راضی بودن از کار
- 63-14-2- عوامل موثر بر رضایت شغلی در نظریه دو عاملی هرزبرگ
- 77-15-2- تاثیر متقابل رضایت شغلی بر سازمان و کارکنان
- 78-16-2- ویژگی‌های اساسی اثرگذار بر رضایت شغلی
- 79-17-2- پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی

فصل سوم: روش شناسی تحقیق (متدولوژی)

86.....	1-3- مقدمه
87.....	2-3- روش تحقیق
89.....	3-3- انواع روش تحقیق
91.....	4-3- روش جمع آوری اطلاعات
91.....	5-3- ابزار جمع آوری اطلاعات
104.....	6-3- مدل مفهومی تحقیق
105.....	7-3- متغیرهای پژوهش
107.....	8-3- جامعه آماری
108.....	9-3- قلمرو مکانی و زمانی تحقیق
108.....	10-3- روایی پرسش نامه
109.....	11-3- پایایی پرسش نامه
111.....	12-3- روش تحلیل داده ها
116.....	13-3- خلاصه فصل سوم

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

118.....	1-4- مقدمه
118.....	2-4- اطلاعات توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی
125.....	3-4- شاخص های آمار توصیفی و استنباطی
127.....	4-4- فرضیه اصلی پژوهش
129.....	5-4- فرضیه های فرعی اول
131.....	6-4- فرضیه های فرعی دوم
133.....	7-4- فرضیه های فرعی سوم
135.....	8-4- فرضیه فرعی چهارم

137..... 4-9- تحلیل رگرسیون گام به گام

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

141..... 5-1- مقدمه

143..... 5-2- نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

147..... 5-3- ارائه پیشنهادات بر مبنای یافته‌های تحقیق

149..... 5-4- ارائه پیشنهادات برای تحقیقات آتی

150..... 5-5- محدودیت‌های تحقیق

فهرست جداول

29..... 2-1- جدول تفاوت‌های مدیر با رهبر

49..... 2-2- ابعاد رهبری تحول‌گرا از دیدگاه محققان مختلف

64..... 2-3- برانگیزاننده‌ها و عوامل بهداشتی نظریه دو عاملی

65..... 2-4- نظریه دو عاملی هرزبرگ

97..... 3-1- مقیاس‌های اندازه‌گیری و ویژگی‌های آن

100..... 3-2- محاسبه توان افتراقی هر یک از گونه‌ها در یک 9 نفری

111..... 3-3- آلفای کرونباخ

119..... 4-1- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر جنسیت

120..... 4-2- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر وضعیت تاهل

121..... 4-3- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر سن

122..... 4-4- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر سطح تحصیلات

123..... 4-5- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر سابقه کار

124..... 4-6- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر پست سازمانی

- جدول 4-7- مولفه های مورد نیاز برای محاسبه ی ضریب همبستگی پیرسون.....125
- جدول 4-8- شاخصه های آمار توصیفی و برآورد فاصله ای با 95% اطمینان126
- جدول 4-9- شاخصه های آمار توصیفی و نمودار پراکنش رابطه بین دو متغیر127
- جدول 4-10- شاخصه های آمار استنباطی مورد استفاده برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر.....128
- جدول 4-11- شاخصه های آمار توصیفی و نمودار پراکنش رابطه بین دو متغیر129
- جدول 4-12- شاخصه های آمار استنباطی مورد استفاده برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر130
- جدول 4-13- شاخصه های آمار توصیفی و نمودار پراکنش رابطه بین دو متغیر131
- جدول 4-14- شاخصه های آمار استنباطی مورد استفاده برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر133
- جدول 4-15- شاخصه های آمار توصیفی و نمودار پراکنش رابطه بین دو متغیر134
- جدول 4-16- شاخصه های آمار استنباطی مورد استفاده برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر135
- جدول 4-17- شاخصه های آمار توصیفی و نمودار پراکنش رابطه بین دو متغیر136
- جدول 4-18- شاخصه های آمار استنباطی مورد استفاده برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر138
- جدول 4-19- متغیرهای کنار گذاشته شده از تحلیل رگرسیون چند متغیری گام به گام در هرمدل138
- جدول 4-20- خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری گام به گام138
- جدول 4-21- خلاصه مدل رگرسیون چند متغیری گام به گام139
- جدول 4-22- خلاصه ضرایب رگرسیون چند متغیری گام به گام139

فهرست نمودارها

- 14..... نمودار 1-1- مدل مفهومی تحقیق
- 32..... نمودار 1-2- سیر تکامل نظریه های رهبری
- 60..... نمودار 2-2- عوامل افزایش دهنده رضایت شغلی
- 63..... نمودار 2-3- رضایت شغلی در رابطه با نیاز به بودن از کار
- 81..... نمودار 2-4- مدل رضایت شغلی
- 83..... نمودار 2-5- مدل علل پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
- 105..... نمودار 3-1- مدل مفهومی تحقیق
- 177..... نمودار - چارت تشکیلاتی جهاددانشگاهی واحد شهیدبهبشتی

منابع و ماخذ

- 151..... منابع فارسی .
- 154..... منابع انگلیسی
- 180..... چکیده انگلیسی

پیوست ها و ضامم

- 157..... پیوست الف: پرسشنامه خصوصیات فردی
- 158..... پیوست ب: پرسشنامه ارزیابی سبک رهبری تحول آفرین .
- 159..... پیوست ج: پرسشنامه رضایت شغلی براساس نظریه هرزبرگ
- 162..... پیوست د: جداول آماری
- 164..... پیوست ه: آشنایی بیشتر با جامعه آماری

فصل اول

کلیات تحقیق

فصل اول: کلیات تحقیق

1-1- مقدمه

اهمیت موضوع رهبری در سازمان‌ها، باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمان‌ها بر آیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. در پی این تلاشها در دهه‌های اخیر مکاتب رهبری و نظریات متعددی در زمینه رهبری شکل گرفته و به جامعه علمی معرفی شده است.

سازمان‌های امروزی با توجه به پیشرفت‌های روزافزون تکنولوژی و تغییرات محیطی، علاوه بر مقابله با تغییرات محیط خارجی باید به محیط داخلی نیز توجه خاص نموده تا در پی این تغییر و تحولات، اهداف سازمانی پایمال نشود. لذا در این راستا نیاز به رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیر دستان برای بکارگیری نهایت استعداد و تلاششان در جهت تحقق اهداف سازمانی ایجاد نمایند. چنین شرایطی انجام تحقیقاتی در زمینه نقش رهبران سازمان و تاثیر آن بر روی رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه میزان بهره وری و اثربخشی بالا را ضروری می‌سازد.

نیروی انسانی سازمان‌ها مهم‌ترین سرمایه‌ی آن‌ها محسوب می‌شوند. توسعه و گسترش دانش بشری و اختراعات متنوع در بخش‌های مختلف و کاربرد آن‌ها در سازمان‌ها سبب گردیده است بر پیچیدگی سازمان‌ها افزوده شود. پیشرفت در فن‌آوری سازمان‌ها چنین پیش‌بینی می‌شد که از درجه اهمیت و حساسیت منابع انسانی سازمان‌ها کاسته گردد. اما مطالعات سازمان‌ها و پیدایش نظریه‌های علمی و توسعه دانش و علوم جامعه‌شناسی، روانشناسی، ریاضی کاربردی و ... دقیقاً ضعف عملکرد پیش‌بینی‌ها را نمایان ساخته است. هر یک از رشته‌های دانش بشری از جنبه‌های خاص انسان را در سازمان مطالعه کرده‌اند و تماماً به این اصل اتفاق نظر دارند که نه تنها اهمیت انسان کاسته نشده است، بلکه با پیچیده‌تر شدن روابط اجتماعی و سازمان‌ها بر اهمیت و حساسیت نیروی انسانی سازمان‌ها به طور تصاعدی افزوده می‌شود. انسان بایستی با تمام ابعاد وجودش در رابطه با کار و زندگی اجتماعی مورد مطالعه قرار گیرد و هنگام مطالعه او باید به ابعاد گوناگونش

که شامل ویژگی‌های عاطفی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اعتقادی است توجه گردد. اقدامات و اعمال نگهداری مکمل سایر اقدامات مدیریت منابع انسانی است و حتی اگر در تمامی زمینه‌های مدیریت انسانی خوب اندیشه و توجه شود ولی به این امر توجه کافی صورت نگیرد، عملاً سایر زمینه‌ها کم اثر خواهد شد. (شفیع آبادی، 1373: 123)

بخش حساس معادله رهبری پیروان هستند، اما نقش آنها معمولاً نادیده گرفته می‌شود به عنوان مثال می‌توان به گذشته و تاریخ نگریت و از نقشی که به رهبران خارق العاده نسبت داده شده است، متاسف شد. حتی بررسی‌ها و مرورهای اصلی ادبیات رهبری نشان می‌دهند که پژوهش‌گران نیز توجه نسبتاً کمی به نقش پیروان در فرآیند رهبری معطوف کرده‌اند (باس، 1990، 1981، استاگدیل، 1974 را ملاحظه کنید). آیا این بی‌توجهی نسبی به نقش پیروان، شخصیت آنان، ویژگی‌ها، سطح بلوغ و شایستگی و نیز انگیزش، فرآیند رهبری را تحت تاثیر قرار می‌دهند (ساتون و وودهن، 1989، بورکا، 1965، مور 1976، اسکندورا، گرین و نوک، 1986، سیلز، لوانونی و ساله، 1984). ماهیت انگیزش پیروان نیز برای انجام کارشان مهم است. کارگرانی که دارای اهداف و ارزش‌های مشترکی با رهبران هستند و کسانی که در قبال انجام بهینه کار و عملکرد خوب به طور باطنی احساس دریافت پاداش می‌کنند، ممکن است در مقایسه با کسانی که انگیزه آن‌ها صرفاً مالی است، ساعات بیشتری از زمان تعیین شده را برای پروژه خود صرف کنند. (غلامزاده، 1391: 58)

1-2- بیان مساله

برای موفقیت در شرایط رقابتی در دنیای کنونی، به‌کارگیری مهارت‌ها در هر دو جنبه مدیریت و رهبری، امری الزامی است. پژوهش‌های مرتبط با سبک‌های رهبری و مدیریتی بیان می‌کند که این سبک‌ها به عنوان متغیری قوی و مهم برای اندیشیدن در مورد رفتار مدیریتی و تأثیر آن بر عملکرد مدیر محسوب می‌شوند. از دیگر سوی، انسان به عنوان عامل تشکیل دهنده، طراحی‌کننده، و به حرکت درآورنده سازمان، از جمله منابعی است که توجه محققین را به خود معطوف کرده است (مهرام و همکاران، 1388: 8).

از آنجایی که در سازمان‌ها مهم‌ترین و حساس‌ترین نقش‌ها را مدیران بر عهده دارند، اهمیت، جایگاه و نقش رهبری در سازمان بر کسی پوشیده نیست. رهبری همواره به عنوان نیاز اساسی در جوامع انسانی و سازمان‌ها

مطرح بوده است. با تغییر و تحولاتی که در محیط کار روی داده است، الگوهای سنتی رهبری دیگر پاسخ‌گوی نیازها در عصر حاضر نیست و سبک رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت، و نیاز به مدل‌های جدید رهبری بیش از هر زمان دیگری به چشم می‌خورد. الگو و مدل مدیریت در هر جامعه تحت تأثیر شیوه‌های رهبری در آن جامعه است (عباس‌زادگان، 1376). از سویی نیروی انسانی هر سازمان نیز به عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی، در رسیدن به هدف‌های سازمانی نقش مهمی را ایفاء نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب می‌شود. بنابراین تصورات و نگرش‌های آنان به شغل‌شان در حیات، کارآیی و اثر بخشی سازمان اثرگذار می‌باشد. نگرش کلی انسان‌ها نسبت به شغل‌شان عینیت بخش پدیده‌ای رفتاری است که از آن به عنوان «خشنودی شغلی» و «رضایت شغلی» تعبیر می‌شود و نتیجه‌ای است از باورهای مثبت و منفی فرد نسبت به ابعاد کارش. به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت و روان‌شناسان سازمانی، رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت نیروی کار ایفاء می‌نماید و از این حیث مسأله رضایت شغلی از مسائل بنیادی هر سازمان به شمار می‌رود. عوامل متعدد و مختلفی بر رضایت شغلی مؤثر می‌باشد، اما در این میان عامل رهبری با اهمیت‌ترین و با ارزش‌ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفاء می‌نماید؛ چرا که اجرای موفقیت‌آمیز هر برنامه‌ای 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 زیانبار آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند. بدون شک سبک مدیریت مدیران در هدایت صحیح کارکنان در جهت اهداف سازمانی مؤثر است و به همین سبب استفاده از بهترین سبک مدیریت منجر به افزایش اثربخشی و عملکرد کارکنان خواهد شد طوری که بعضی از محققان مدیریت اعتقاد دارند که اختلاف اساسی بین سازمان موفق و سازمان ناموفق در شیوه رهبری آن است (فخیمی، 1379). از این رو، این پژوهش به جستجوی تأثیر سبک رهبری مدیران بر رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی تهران می‌پردازد.

بر این اساس می‌توان گفت این تحقیق تلاش دارد به این سؤال پاسخ دهد که:

آیا سبک رهبری تحول‌آفرین بر رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی تهران تأثیر

دارد؟

1-3- بیان اهمیت انجام تحقیق:

سازمان یک سیستم اجتماعی است که بدون شک مهمترین عامل اثربخشی و کارایی آن نیروی انسانی می‌باشد. موفقیت و سودآوری سازمان‌ها در گرو استفاده‌ی اثربخش از نیروی انسانی است. موفقیت هر فرد در سازمان بستگی به روحیات، تلاش، انگیزه و رضایتمندی او دارد. هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان مؤفق گردد. انگیزش نیروی پویایی است که تحرک یا عمل انسان را سبب می‌شود و انگیزاننده‌ها موجب تشویق فرد به انجام یافتن کار می‌گردند. لیکن توجه به عوامل انگیزاننده‌ی کارکنان نقش مثبتی در ارتقای سازمان‌ها و بهره‌وری آن‌ها دارد. مهم‌ترین عامل در تضمین هماهنگی رضایت‌آمیز انسان با کارش علاقه او به اشتغال و حرفه است. وجود علاقه ضامن حصول رضایت از کار است و وجود رضایت موجب آن می‌شود که شخص بهتر بتواند خود را با کارش منطبق و سازگار کند (مصدق راد، 1383: 144).

امروزه سازمان‌ها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه‌ی همه جانبه دست یابند. مدیر به عنوان نماینده‌ی رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری اوست. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزه‌ی قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و حرفه‌ی خویش افزایش می‌دهد. تقریباً بیشتر متخصصان علم مدیریت بر این نکته توافق دارند که سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه‌ی چهار عامل: نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد. امروزه اکثر متخصصان مدیریت نظیر لوسیر (1997)، فیدلر (1988)، هرسی و بلانچارد (1993) و گوردون (1994) معتقدند سبک رهبری یک مدیر با توجه به متغیرها و عواملی که شکل می‌گیرد در محیط سازمانی و یا حتی خارج سازمان وجود دارد. از این رو یک مدیر می‌تواند در موقعیت‌های گوناگون سبک‌های متفاوت را برای رهبری مجموعه زیردست خود برگزیند (سریرانتانابان، 1999؛ مصداق راد، 1383).

سبک رهبری که مدیر ضمن کار از آن استفاده می‌کند، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر وضعیت رهبری یا مدیریت بیان شده است. منظور از سبک آن نیست که چگونه مدیر یا رهبر در وضعیت معینی رفتار کند، بلکه

مقصود آن است که چگونه دیگران به‌ویژه زیردستانش رفتار وی را درک می‌کنند. سبک رهبری، به عنوان الگوهای رفتاری پایدار فرد به‌صورتی که به‌وسیله دیگران ملاحظه می‌شود، تعریف شده است (هرسی و بلانچارد، 1380). همچنین، سبک رهبری تلفیق مهارت‌های فنی، عاطفی و شخصیتی دانسته شده است که از یک فرد سر می‌زند (یونگ و سوسیک، 2002). اهمیت رهبری در فرایند مدیریت تغییر به‌وسیله این حقیقت که تغییر، برحسب تعریف، نیازمند ایجاد یک سیستم جدید و سپس نهادینه کردن رویکردهای جدید است مورد تأکید قرار گرفته است (ایزنهاخ و همکاران، 1999). بدون تردید رفتار و سبک رهبری مدیر تأثیر بسزایی بر نوع نیازها و آگاهی کارکنان دارد.

سبک مدیریت مدیران، بیان‌کننده‌ی چگونگی تعامل آن‌ها با کارکنان تحت سرپرستی آن‌ها می‌باشد (مصدق راد، 1382). موضوع افزایش بهره‌وری سازمان‌ها بدون به‌کارگیری مؤثر توانایی‌های کارکنان و انگیزه‌ی آن‌ها و ایجاد زمینه‌ی بروز خلاقیت و نوآوری که هنر رهبری است، میسر نخواهد بود. بدون شک سبک مدیریت مدیران در هدایت صحیح کارکنان در جهت اهداف سازمانی مؤثر است. استفاده از بهترین سبک مدیریت منجر به افزایش اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد. از این رو بدیهی است که جهاددانشگاهی به عنوان نهاد عمومی غیردولتی که در ارتباط تنگاتنگ درامر پژوهش و آموزش با دانشگاه می‌باشد و نسبت به جذب نیروهای نخبه دانشگاهی اقدام می‌نماید و گاهی این نهاد با ترک نیروهای مؤثر خود مواجه است، ضرورت توجه به مسائل مدیریتی و رهبری و تاثیر آن بر روی رضایت شغلی کارکنان می‌تواند به عنوان یک موضوع مهم و قابل بررسی مورد نظر باشد.

1-4- بیان اهداف تحقیق:

هدفی که در این تحقیق دنبال خواهد شد تعیین اثرات سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران بر روی رضایت شغلی کارکنان جهاددانشگاهی واحد شهیدبهبشتی می‌باشد. تا مطالعات پایه‌ای در راستای ارتقاء کارایی و بهره‌وری این سازمان ارائه گردد.

اهداف کلی این تحقیق به صورت زیر عنوان می‌شود:

- 1- تعیین اثرات سبک رهبری تحول‌آفرین بر روی ابعاد رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی؛
- 2- تعیین سطح رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی؛
- 3- تعیین وضعیت موجود مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌آفرین در جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی؛
- 3- تعیین وضعیت موجود مؤلفه‌های رضایت شغلی در کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی؛
- 4- اولویت بندی مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌آفرین در کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی؛
- 5- اولویت بندی مؤلفه‌های رضایت شغلی در کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی.

1-5-1- چهارچوب نظری تحقیق:

1-5-1-1- دیدگاه‌های نظری رهبری تحول‌آفرین

رهبری هویت یگانه‌ای ندارد که تعریف و تحلیل شود، ماهیت رهبری در شرایط مختلف با ماهیت رهبر، گروه، وظیفه‌ها و محیط تغییر می‌کند. پس رهبری اثر بخش به توانایی سازمان در انتصاب رهبرانی که بتواند سبک مناسب با موقعیت رهبری را بپذیرند و یا به توانایی رهبر منصوب برای انتخاب پذیرش سبک رهبری مناسب بستگی دارد. (تیمورنژاد، 1382: 252).

رهبری بسته به سلیقه‌های روش‌شناختی محققان و مفهوم رهبری برای آنان به شیوه‌های متفاوتی مطالعه شده است. تا قبل از پیدایش اولین نظریه‌های رهبری تحول‌آفرین، سه دسته متمایز از نظریه و رویکردهای رهبری به ظهور رسیده بود.

برایمن (1992؛ به نقل از سنجقی، 1382) به عنوان یکی از دانشمندان این عرصه در توجیه روند نظریه‌های پیشین رهبری ابتدا از رویکرد ویژگی و سپس رویکرد اقتضایی و در آخر از رویکرد رهبری فرمند نام می‌برد. نظریه رهبری فرمند را شالوده و اساس نظریه رهبری تحول‌آفرین بر شمرده‌اند (یوکل، 1382).

در آخرین پژوهش‌هایی که بر روی موضوع رهبری انجام شده آنها را به دو دسته تقسیم کردند: رهبران تعامل‌گرا و رهبران تحول‌آفرین (رابینز، 1384). پژوهش در باب دو سبک رهبری تحول‌آفرین و رهبری تعامل‌گرا، الگوی غالب تحقیقات در حیطه رهبری برای دو دهه گذشته است. رهبری تحول‌آفرین به وسیله برنز

به‌عنوان یک الگوی جدید رهبری که توجه بیشتری به شروع تغییرات در بین زیردستان دارد و ارزش‌های شخصی زیردستان و فرهنگ سازمانی و گروهی را متحول می‌کند، وارد ادبیات رهبری شد (یونگ و سوسیک، 2002).

برنز (1978؛ به نقل از موغلی، 1383) رهبری تعامل‌گرا را نیز این‌گونه تعریف می‌کند که در این سبک به همه چیز از منظر میزان منفعتی که عاید افراد می‌کند، نگریده می‌شود و رابطه رهبر با پیروان سوداگرانه و بر مبنای مبادله یک چیز برای چیز دیگر است. باس (1985؛ به نقل از بایسیو، هاکت و آلن، 1993) از رهبری فرمند به معنا و مفهوم میزان صداقت، احترام و الهام‌بخشی ایجاد شده توسط رهبر، تحریک ذهنی که در آن تواناسازی زیردستان به بازاندیشی راه‌های انجام امور توسط رهبر مد نظر است؛ و توجه و ملاحظه فردی که ناظر به درجه توجه و حمایت به هر یک از پیروان است، به‌عنوان ابعاد مهم سبک رهبری تحول‌آفرین یاد کرده است. پاداش مشروط یعنی فراهم کردن تقویت در مقابل رفتار مناسب پیروان و مدیریت مبتنی بر استثنا مفهوم میزان فرمانبرداری زیردستان از رهبر به هنگام شکست‌ها و مشکلات نیز به‌عنوان مهم‌ترین ابعاد سبک رهبری تعامل‌گرا مطرح شده‌اند. مطالعه شواهد و منابع موجود گویای این مطلب است که میزان تغییر در افراد به توانایی و نگرش مدیران سطوح عالی و میانی در پذیرش تغییر سازمانی و تفهیم آن به زیردستان‌شان بستگی دارد.

نظریه رهبری تحول‌آفرین بر محرک نوآوری به‌عنوان یک کارکرد اصلی رهبری تأکید دارد. در مقابل رهبری تحول‌آفرین رهبری تعاملی پیرامون یک راه موثر برای ایجاد رفتار نوآورانه بحث می‌کند. با این حال شواهد تجربی برای رهبری تحول‌آفرین و مبادله‌ای در بوجود آوردن رفتار نوآورانه در پیروان نقش‌های متفاوت و متناقض قائل است. در برخی از مطالعات انجام گرفته تأثیرات مثبت و در برخی دیگر تأثیرات منفی دیده شده است. این یافته‌های متناقض نشان می‌دهد که رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا و نوآوری پیروان به وسیله‌ی یک متغیر تعدیل‌کننده (توانمندسازی روانشناختی) شناسایی می‌شود که به پیش‌بینی و درک زمانی که این رابطه مثبت یا منفی می‌باشد کمک خواهد کرد (آن ندرن، 2009).