

نقش و جایگاه مدیریت تحول گرا در رضایت شغلی کارکنان

پوران امینی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

مدیریت تحول گرا توانایی شخصی برای پیش بینی، ساخت آینده، انعطاف پذیری، تفکر استراتژیک و کار با دیگران است که فرصت های متغیری را برای ایجاد یک آینده قابل وصول برای سازمان ها شناسایی می کند. مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط بین مدیریت تحول گرا و رضایت شغلی کارکنان انجام شد. روش مورد مطالعه اسنادی- کتابخانه ای بوده است. نتایج نشان داد مدیریت تحول گرا با شناخت عمیق موقعیت فعلی، ارتباط با اعضای تیم، شفاف سازی، انعطاف پذیری، ایجاد الگوهای مثبت تفکر و اشتراک گذاری اطلاعات نقش مهمی در رضایت شغلی کارکنان ایجاد نماید.

واژگان کلیدی

مدیریت تحول گرا، رضایت شغلی، تیم، کارکنان

۱. دبیر رسمی آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز.

مقدمه و بیان مسئله

در شرایط امروزی که سازمان ها با محیط رقابتی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و تحولات اساسی احساس می شود. روند تغییرات و تنوع ابزار و خدمات مورد استفاده در جریان زندگی، هر روز بیشتر می شود. سرعت تغییرات و دگرگونی به حدی است که هیچ یک از افراد بشر حتی در یک قرن گذشته پیش بینی چنین تغییراتی را نمی کرد (صنایعی، دهقانی و علوی، ۱۴۰۰: ۳۵).

محیط رقابتی سازمان ها را مجبور می کند که روش ها و رویه های کاری ثابت خود را کنار گذاشته و روش های کاری جدیدی را در راستای ایجاد تغییرات بنیادی و اساسی جایگزین کنند. در این جهان، سازمان ها پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدتری برای حداکثر کردن عملکرد خود هستند (یزدان مهر و حاجی کریمی، ۱۳۹۷: ۲).

جهت مقابله با محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش مدیر به شدت احساس می شود. سازمان ها و شرکت ها با اهداف متعال به وجود می آیند و با گذشت زمان و بزرگ شدن و پیچیده شدن فرآیندها و تغییر نیازها، از اهداف عالی خویش دور می شوند یا سرعت نیل به اهداف آن ها کم می شود (اسماعیلی ثانی و کلوتی، ۱۳۹۹: ۴۴)؛ بنابراین، نیاز به بازنگری رفتار سازمان و تغییر و تحول سازمانی صورت مستمر و با برنامه ریزی مدون ضروری به نظر می آید.

مدیران سازمان ها نیز باید چگونگی مدیریت و رهبری بر تغییر و تحولات در شرایط بحرانی را بیاموزند. در غیر این صورت، چاره ای جز از دست دادن شرایط رقابتی ندارند. به طور کلی مدیریت تحول گرا توانایی شخصی برای پیش بینی، ساخت آینده، انعطاف پذیری، تفکر استراتژیک و کار با دیگران است که فرصت های متغیری را برای ایجاد یک آینده قابل وصول برای سازمان ها شناسایی می کند (صادقیان و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۲).

منابع انسانی، مهم ترین عامل تعیین کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی هست. نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. اگر در گذشته کار، سرمایه، زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند (الجمال^۱، ۲۰۱۸: ۶۴). امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شوند.

تجارب ارزنده سازمان های موفق و پیشرو درباره ارزش نیروی انسانی می^[۲] اهمیت سرمایه انسانی شاغل در آن سازمان هاست. آن ها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه کسانی می دانند که برایشان کار می کنند و محور اصلی رشد، کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده اند؛ بنابراین، یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آن ها با مسئولیت پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند (ابراهیم نژاد، ۱۳۹۹: ۱۵۹). نکته ای که در اینجا اهمیت فراوانی دارد، رضایت شغلی کارکنان است زیرا کارکنان در صورت برخورداری از رضایت، وظایف خود را به درستی انجام می دهند.

^۱ Aljamal

رضایت شغلی، احساس مثبتی است که پس از ارزیابی ویژگی های مختلف شغل خود، تجربه می شود. سوکویو^۲، رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی دانسته و آن را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد، بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند (سوکویو، 2018).

افراد سازمان برای پنج عامل حقوق و دستمزد، فرصت ارتقا، ماهیت کار، خط مشی ها و سیاست های سازمان و شرایط کاری، طرز تلقی های خاصی داشته و درجه رضایت کارکنان از هر یک از این عوامل متفاوت است. ازاین رو یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان ها فراهم نمودن زمینه های رضایت شغلی آن ها است، زیرا رضایت شغلی با سلامت روان، کارآیی و اثربخشی کارکنان همبستگی دارد (بوماش و همکاران^۳، 2018: 183).

با توجه به بررسی های به عمل آمده و مشاهده عملکرد کارکنان و مدیران در برخی از سازمان ها به نظر می رسد مدیریت تحول گرا می تواند رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد ازاین رو تحقیق حاضر به بررسی ارتباط بین مدیریت تحول گرا و رضایت شغلی کارکنان پرداخته می پردازد.

پیشینه تحقیق

اسماعیلی و شریعت نژاد (1394) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رهبری تحول گرا با سرمایه فکری و سرمایه روان شناختی با اثر میانجی مدیریت تحول گرا و سرمایه روان شناختی با اثر میانجی مدیریت تحول گرا را 281 نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه لرستان انجام و به این نتیجه رسیدند که در سطح اطمینان 95٪ رهبری تحول گرا رابطه مثبت و معنی داری با مدیریت تحول گرا، سرمایه فکری و سرمایه روان شناختی کارکنان و اعضای هیئت علمی دارد. همچنین با توجه به یافته های پژوهش و در سطح اطمینان 95٪ می توان گفت که مدیریت تحول گرا رابطه مثبت و معنی داری با سرمایه فکری و سرمایه روان شناختی کارکنان و اعضای هیئت علمی دارد.

کیافر، بدوان و شرفه سیاحی (1400) تحقیقی با عنوان رابطه بین مدیریت تحول گرا و رضایت کارکنان با نقش میانجی گری فناوری اطلاعات را با روش پیمایش بر روی 365 نفر از شهروندان شهر تهران انجام و به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت تحول گرا و رضایت کارکنان با نقش فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.

صافی و صادقی (1400) تحقیقی با عنوان تأثیر مدیریت تحول گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهدایتجریش تهران را بر روی 234 نفر از کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران با روش پیمایش انجام و به این نتیجه رسیدند که مدیریت تحول گرا همبستگی مثبت و معناداری بر محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت، فرصت رشد و امنیت، پرداخت منصفانه و کافی، قانون گرایی کارکنان، وابستگی اجتماعی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت های انسانی و فضای کلی زندگی کاری دارد. علاوه بر این 92 درصد واریانس کیفیت زندگی کاری توسط مدل تحقیق تبیین می شود.

رستم زاده، مذهبی و اسدی (1402) تحقیقی با عنوان رابطه سبک رهبری تحول گرا و سواد فناورانه با مدیریت اثربخش کلاس و بهزیستی شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی 1401-1402 بر روی 300 فر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ارومیه با روش پیمایش انجام و به این نتیجه رسیدند که نتایج به دست آمده نشان می

² Sokoyo

³ Boamah & et al

دهد رهبری تحول گرا و سواد فناورانه با بهزیستی شغلی رابطه معناداری دارد، توانایی پیش بینی را دارند. بر اساس نتایج، برخورداری معلم از مهارت رهبری تحول گرا و سواد فناورانه باعث بهبود انگیزش شغلی و ارتقا مهارت های وی در امر کلاس داری و بهزیستی شغلی می گردد.

پوروانتو^۴ (2020) تحقیقی با عنوان نقش رضایت شغلی در رابطه بین مدیریت تحول آفرین، مدیریت دانش، محیط کار و عملکرد را بر روی 221 نفر از کارکنان شهر هاراپن با روش پیمایش انجام و به این نتیجه رسید که مدیریت تحول آفرین و مدیریت دانش به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق میانجیگری رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر معنی داری ندارد. در این میان، محیط کار به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق میانجیگری رضایت شغلی تأثیر بسزایی بر عملکرد کارکنان دارد. همچنین، رضایت شغلی تأثیر بسزایی بر عملکرد کارکنان دارد.

آوان^۵ و همکاران (2022) تحقیقی با عنوان مدیریت منابع انسانی، رهبری تحول آفرین و نوآوری را با روش پیمایش بر روی 315 شرکت تولیدی کوچک و متوسط در شهر ژائن اسپانیا انجام دادند. نتایج مطالعه نشان داد که توانایی و انگیزه قابل توجهی بر عملکرد مدیران دارد. یافته ها همچنین نشان داد که اعتدال رهبری تحول آفرین رابطه بین توانایی و نوآوری را تقویت می کند، اما به طور شگفت انگیزی رابطه بین انگیزه، فرصت و نوآوری را تضعیف می کند. باگا، گارا و حق یو^۶ (2023) تحقیقی با عنوان نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی: رهبری تحول آفرین و مدیریت تغییر در تیم های مجازی را با روش پیمایش بر روی 118 نفر از کارمندان تیم مجازی بخش فناوری اطلاعات دهلی با روش پیمایش انجام دادند.

نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی به طور مثبت و معناداری با مدیریت تغییر مرتبط هستند. فرهنگ سازمانی تا حدی رابطه بین رهبری تحول آفرین و مدیریت تغییر را در میان کارکنان تیم مجازی واسطه کرد. مطالعه حاضر به ادبیات اضافی در میان کارکنان تیم های مجازی، رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی کمک می کند که همچنان در حال رشد است.

گوآی، لی، له^۷ (2024) تحقیقی با عنوان قویت نوآوری محصول از طریق مدیریت تحول آفرین و قابلیت مدیریت دانش: نقش تعدیل کننده فرهنگ نوآوری را با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) بر روی 339 شرکت کننده در 75 شرکت تولیدی و خدماتی در چین استفاده انجام دادند. نتایج نشان داد مدیریت تحول آفرین به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر نوآوری شرکت تأثیر می گذارد. همچنین، یافته ها نشان داد که تأثیر مدیریت تحول آفرین بر جنبه های قابلیت نوآوری متفاوت است و به درجه نوآورانه در یک سازمان بستگی دارد.

مبانی نظری

در ادبیات مدیریت، تحول سازمان فعالیت یا تلاشی است برنامه ریزی شده که به وسیله مدیریت تحول گرا مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثربخشی و سلامتی سازمان را از طریق برنامه های متغیر در فرایندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می دهد. لازم به ذکر است که منظور از برنامه های متغیر در تعریف فوق برنامه های مبتنی بر

⁴ Purwanto

⁵ Awan & et al

⁶ Bagga, Gera & Haque

⁷ Gui, Lei & Le

ساعات کاری منقطع، برگزاری روز خانواده در محیط کار و انجام کار از طریق فرایندهای دورکاری است که همان گونه که در تعریف فوق بدان اشاره شده است با استفاده از مطالعات رفتار سازمانی، برنامه های متغیر موجب افزایش اثربخشی و سلامت سازمان می شوند (بومن و پتر^۸، ۲۰۱۹: ۱۷).

در یک تعریف دیگر مدیریت تحول گرا فرایند نفوذ آگاهانه در افراد و گروهها برای ایجاد تغییر ناپیوسته در موقعیت فعلی و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است. ازاین رو مدیریت تحول گرا فرآیند مورد نیاز و ضروری به منظور پاسخ گویی به توسعه و رشد سازمان تعریف شده است. با توجه به ادبیات موجود در حوزه مدیریت، ابعاد مدیریت تحول گرا نقش های هوشمندانه، اهداف گروهی، انتظار عملکرد و حمایت شخصی می باشند؛ که در ذیل به صورت مفصل بدان ها پرداخته می شود:

(پاروانتو و همکاران^۹، ۲۰۱۲: ۶۲).

۱. نقش هوشمندانه: مدیران تحول گرا از طریق تحریک هوشمندانه، کارکنان تحت امر خود را ترغیب می نمایند تا کار و وظایف خود را به شیوه های نو ببینند و راجع به آن ها فراتر از تفکرات محدود بیندیشند. این تأکید توسط مدیران تحول گرا فرصت لازم را برای خودمختاری، تنوع و چالش پذیری بیشتر که از مشخصه های مشاغل غنی شده نیز محسوب می شوند فراهم می آورند (همان: ۶۳).
۲. اهداف گروهی: مدیران تحول گرا چشم اندازهای مهیج و برانگیزاننده ای را از آینده برای کارکنان خود ارائه می دهند و به دنبال آن به آن ها نشان می دهند که چگونه می توان به آن اهداف رسید و در تعاملات خود نیز به آن ها به خوبی این احساس را که آن ها قادر به انجام وظایف و کارهای مورد نظر برای دستیابی به اهداف را منتقل می کنند. این انگیزش موجب معناداری، اهمیت و همانندسازی بین کارکنان با مشاغل و وظایف می شود. به دنبال آن مدیران تحول گرا با رفتارهای فرهمندانه خود که از طرف کارکنان تحت امر آن ها الگوبرداری می شود. داشتن آمل کاری الهام بخش، احترام، صداقت، وفاداری و حس مأموریت مشترک را نیز به کارکنان خود منتقل می کنند. این احساس بدون تردید موجب تقویت خودمختاری و هویت شغلی و تکلیف در افراد می شود (همان: ۶۴).
۳. انتظار عملکرد: مدیران تحول گرا از کارکنان تحت امر خود انتظار عملکرد بالا دارند، دلیل این امر آن است که این رهبران بسیار آینده نگر و پیشرفت گرا هستند. ولی از طریق توجه و حمایت فردی به نیازهای کارکنان تحت امر خود توجه تازه و ویژه ای را می نمایند. این توجه و حمایت همچنین موجب واگذاری تکالیف و وظایف متناسب با نیازها و توانایی ها به افراد می شود و دسترس پذیری کارکنان به سرپرست یا مدیر و دریافت بازخورد را از وی به خوبی محقق و امکان پذیر می سازند (همان: ۶۵).
۴. حمایت شخصی: مدیران تحول گرا توانایی های زیردستانشان را ارتقاء داده و اطمینان خود را از طریق رفتار حمایت رایانه افزایش می دهند. این حمایت در هنگامی نقش چشم گیرتری دارد که از رفتار خطرپذیر و افکار نوآورانه پشتیبانی کند. داشتن دغدغه های احساس ها و نیازهای کارکنان، تشویق ابراز عقیده های جدید و فراهم کردن بازخورد و تسهیل ایجاد مهارت از جمله ویژگی های حمایتی مدیران تحول گرا است (همان: ۶۶).

^۸ Bumann & Peter

^۹ Purwanto & et al

به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده اند، رضایت شغلی از مهم ترین زمینه های پژوهشی بوده است (لابراگیو، نوافر و تسراس^{۱۰}، ۲۰۲۰؛ کراس و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۲).

براساس نظریه مازلو^{۱۲}، رفتار افراد در لحظات خاص معمولاً توسط شدیدترین نیاز معین می گردد. بنابراین داشتن شناختی درباره نیازهایی که معمولاً برای افراد، مهم ترین محسوب می گردد برای مدیران بسیار حائز اهمیت است (دیسپت و فوکینگا^{۱۳}، ۲۰۲۰: ۳۷).

به اعتقاد مازلو نیازهای آدمی از یک سلسله مراتب برخوردارند. به نظر وی، امیال اولیه از نیازهای فیزیولوژیکی انسان سرچشمه می گیرد که جنبه وراثتی دارد و در جهت تحکیم بقای انسان هست و امیال ثانویه توارثی نبوده بلکه آموختنی است و تا حدی عوامل فرهنگی تعیین کننده آن هاست. نیازهای زیستی، جزء اولین نیازهای انسان است که نقش بسیار مهمی در زندگی هر فرد دارد. پس از ارضاء نیازهای زیستی و ایمنی، تأمین نیازهای اجتماعی یا احساس تعلق یا محبت در ساختار نیازها به صورت غالب پدیدار می شود. هنگامی که نیازهای اجتماعی اوج می گیرد، آدمی برای روابط معنی دار با دیگران سخت خواهد کوشید. پس از ارضاء نیاز تعلق، نیاز احترام قبل از هر چیز نسبت به خود است و سپس قدر و منزلتی است که توسط دیگران برایش حاصل می شود (همان: ۳۹).

بنا بر نظر مک کلند^{۱۴} (۱۹۷۱) افراد نیازهای خود را در طول زندگی به علت تعامل با محیط آموخته اند. به نظر وی نیازهای هر فرد عبارت اند از:

۱. نیاز موفقیت: تمایل به برتری یا موفقیت در ارتباط با مجموعه ای از استانداردها.
 ۲. نیاز قدرت: تمایل به کنترل دیگران برای اثرگذاری بر آن ها.
 ۳. نیاز وابستگی (تعلق): تمایل به دوستی، همکاری و روابط متقابل شخصی با دیگران.
- در این تئوری توجه عمده بر روی نیاز موفقیت است. نیاز موفقیت تمرکز بر برتری جوئی، رقابت، اهداف چالشی، پافشاری برای انجام کار و فائق آمدن بر مشکلات است. شخصی که نیاز موفقیت در او بالاست، شخصی است که در جستجوی عملکرد بالاتر است، از مشکلات و اهداف چالشی لذت می برد و دارای پشتکار و روحیه رقابتی در فعالیت های کاری است (فردوسیان، عبدی و فاضل، ۱۴۰۰: ۱۲۵-۱۲۶). سولاتی که نیاز موفقیت را مورد ارزیابی قرار می دهد عبارت اند از:

۱. آیا شما از فعالیت های کاری مشکل زا و چالشی زا لذت می برید؟
 ۲. آیا شما تلاش می کنید تا عملکردتان از اهداف تعیین شده فراتر رود؟
 ۳. آیا شما در جستجوی راه های جدید جهت فائق آمدن بر مشکلات هستید؟
- مک کلند دریافت که افراد با نیاز موفقیت بالاتر، عملکردشان بهتر از کسانی است که نیاز موفقیت در آن ها متوسط یا پایین است.

¹⁰ Labrague, Nwafor & Tsaras

¹¹ Kraus & et al

¹² Maslow

¹³ Desmet & Fokkinga

¹⁴ McClelland

نظریه انتظار، به وسیله «ویکتور وروم»^{۱۵} ابداع گردیده است. تئوری جذابیت انتظار بیان می دارد که فرد قبل از انتخاب رفتار، شقوق مختلف را براساس کار مورد نظر و پاداش مورد ارزیابی قرار می دهد. بر پایه این تئوری، سه عامل بر رفتار تأثیر می گذارد:

ارزش پاداش ها، ارتباط پاداش ها با عملکرد مورد انتظار و تلاش مورد نیاز برای عملکرد. متغیرهای تئوری جذابیت انتظار عبارت اند از:

۱. ارتباط تلاش - عملکرد: آیا تلاش منجر به عملکرد خواهد شد؟ چه مقدار تلاش برای عملکرد مورد نیاز است؟

احتمال موفقیت چقدر است؟

۲. ارتباط عملکرد با پاداش: چقدر احتمال وجود دارد که عملکرد خاصی، پاداش یا نتایج مطلوب ایجاد نماید؟

۳. جذابیت ها: جذابیت پاداش چقدر است؟ این متغیر با میزان اهمیت پاداش برای فرد و میزانی که نیازهای ارضاء نشده فرد را برآورده کند، ارتباط دارد. (احمد و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۳۸-۲۳۶).

راب و استارک^{۱۶} (۱۹۷۷) الگوی چندبعدی از فرایند رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن را ارائه کرده اند، برای شرح این الگو بهترین نقطه شروع ساختار نیاز کارکنان نام گذاری شده است. این مفهوم یکی از تعیین کننده های انگیزه شغلی است که بر قابلیت تولید که آن نیز به نوبه خود بر پاداش ها اثر دارد، نفوذ می کند. باوجوداین، در هر یک از این مراحل، تعیین کننده های دیگری نیز وجود دارد.

این تعیین کننده ها با عامل علی نخست ترکیب شده و به تبیین عامل بعدی کمک می کند (گوتز و والد^{۱۷}، ۲۰۲۲: ۲۵۳). برای نمونه انگیزه شغلی یک عامل مؤثر در بارآوری است، اما تنها عامل آن به حساب نمی آید.

بارآوری تحت تأثیر طرح کار (آسانی یا دشواری) نیز قرار دارد. عوامل مربوط به فرد مثل مهارت ها و توانائی ها، عوامل گروهی مثل هنجارهایی که مشوق تولید یا عکس آن است، با عوامل سازمانی مثل ارتباط با دیگر گروه های کاری که در آن کار درگیرند و مانند این ها، به گونه کلی در بارآوری و قابلیت تولید تأثیر دارند. پاداش هایی که افراد دریافت می کنند نیز در موقعیت کاری تعیین کننده ارضای نیازهاست؛ اما نیازها نیز می توانند جدا از شکل ارضاء شوند. ازاین رو، این دو نوع ارضای نیاز در شغل نیز تنها تعیین کننده رضایت شغلی نیست (سمنسیقلو، باگلیبل و اروین^{۱۸}، ۲۰۲۲: ۶۷۱).

ادراک کارکنان نسبت به عدالت و رعایت انصاف در دادن پاداش ها و انتظارات آینده آن ها نیز از جمله عوامل مهم در تعیین رضایت شغلی است. سرانجام، رضایت شغلی به گونه مستقیم ادامه شغل را در برابر ترک آن تعیین می کند. بنابراین، تنها افرادی می توانند از پاداش و ارضای نیازهای بالقوه بهره مند شوند که به کار خود ادامه می دهند. نکته آن است که در این نظریه رضایت شغلی به بارآوری منجر نمی شود بلکه ارتباط آن ها معکوس است. بدین معنی که بارآوری یکی از عواملی است که در ترکیب با دیگر عوامل، رضایت شغلی را تعیین می کند (گوتز و والد^{۱۷}، ۲۰۲۲: ۲۵۹).

^{۱۵} Victor Vroom

^{۱۶} Robb & Stark

^{۱۷} Goetz & Wald

^{۱۸} Samancioglu, Baglibel & Erwin

چارچوب نظری

در این تحقیق از نظریه مک کلند به عنوان چارچوب نظری پژوهش استفاده شد. از آن جا که وی بر نیاز موفقیت تأکید می کند و این نیاز از یک سو برای مدیران تحول گرا دارای اهمیت بسیار است. مدیر تحول گرا، دوست دارد مدام و پیوسته برای خود

هدف گذاری کرده و با تلاش و کوشش، به اهدافی که تعیین کرده دست پیدا کند از سوی دیگر افرادی که رضایت شغلی دارند، نیاز به موفقیت را بیش از سایر افراد احساس کرده، از مشکلات و اهداف چالشی لذت برده و دارای پشتکار و روحیه رقابتی در فعالیت های کاری می باشند؛ از این نظریه به عنوان چارچوب نظری تحقیق حاضر بهره گیری شد.

نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین مدیریت تحولگرا و رضایت شغلی کارکنان بود. مدیریت تحول گرا می تواند نقش بسیار مهمی در رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. این یافته با نتایج پژوهش کیا فر، بدوان و شرفه سیاحی (1400)؛ صافی و صادقی (1400)؛ گوآی، لی، له (2024) که و نظریه مک کلند (1971) قابل تأیید است. بر این اساس می توان گفت، مدیریت تحول گرا با شناخت عمیق موقعیت فعلی و ارتباط با اعضای تیم به دنبال ایجاد تغییرات به صورت استراتژیک و بهبود عملکرد سازمان است. وی، میل به موفقیت دارد و این میل نقش بسیار مهمی در ایجاد انگیزه و انرژی بخشی در راهبری تغییرات و ایجاد تعهد به اهداف مورد نظر دارد. مدیر تحول گرا، تلاش می کند تا تغییراتی را جهت تطابق با محیط اطراف ایجاد نماید. اگر این تحولات با مشارکت کارکنان همراه باشد و افراد با فرآیندها و تغییرات آشنا شوند، احتمال رضایت شغلی بالاتر خواهد رفت. تدابیر مناسب مدیریت تحول گرا می تواند به ارتقا ارتباط، افزایش شفافیت، ایجاد الگوهای مثبت تفکر، انعطاف پذیری در مواجهه با تغییرات، اشتراک گذاری اطلاعات، توانایی هدایت تیم در مسیر تحول و ارائه فرصت های توسعه همراه باشد که این عوامل تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی کارکنان دارند. میل به موفقیت در مدیریت تحول خواه از اهمیت زیادی برخوردار است.

منابع

- ابراهیم نژاد، ناصر. (1399). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، 13(4): 157-182.
- اسماعیلی ثانی، محسن؛ کلوتی، محدثه. (1399). مطالعه اثر رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، 4(14): 23-47.
- اسماعیلی، محمودرضا؛ شریعت نژاد، علی. (2015). بررسی رابطه رهبری تحول گرا با سرمایه فکری و سرمایه روان شناختی با اثر میانجی مدیریت تحول گرا. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، 24(77)، 77-97.
- رستم زاده، فرشید؛ مذهبی، زهرا؛ اسدی، سونا. (1402). رابطه سبک رهبری تحول گرا و سواد فناورانه با مدیریت اثربخش کلاس و بهزیستی شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی 1401-1402. پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت، <https://civilica.com/doc/1772082>

صادقیان، محمدحسین؛ صافی، محمدحسن؛ منوچهری، رضا و ابوالفتحی، نفسیه. (1401). تأثیر مدیریت تحول گرا بر وابستگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان بیمارستان مدرس تهران. فصلنامه علمی- پژوهشی سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، 6(4): 22-28.

صافی، سید محمدحسن؛ صادقیان، محمدحسین. (1400). تأثیر مدیریت تحول گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران. فصلنامه بیمارستان، 20(3)، 24-34.

صنایعی، علی؛ دهقانی، مهدی؛ غلوی، سمیه. (1400). تأثیر رهبری تحول گرا بر تعالی سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت ذوب آهن اصفهان). فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، 1(1): 35-55.

فردوسیان، محمد بانان؛ عبدی، فرزانه؛ فاضل، عاطفه. (1400). بررسی مقایسه ای نظریه مک کلند، رویکرد انگیزشی و رویکرد انسان گرایی در مفهوم پیشرفت. دومین کنفرانس بین المللی مطالعات میان رشته ای علوم بهداشتی، روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی، <https://civilica.com/doc/1292049>

قدسی، احمد؛ طالع پسند، سیاوش؛ رضایی، علی؛ محمدی فر، محمد. (1398). پیشایندهای درگیری تحصیلی: آزمون مدلی براساس نظریه انتظار-ارزش. فصلنامه روان شناسی تربیتی، 15(51): 231-257.

کیافر، فرهاد؛ بدوان، معصومه؛ شرفه سیاحی، مریم. (1400). رابطه بین مدیریت تحول گرا و رضایت کارکنان با نقش میانجی گری فناوری اطلاعات. پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، 5(17): 91-99.

یزدان مهر، ذوالفقار؛ حاجی کریمی، بابک. (1397). بررسی سبک رهبری مدیران تحول گرا بر بهبود سازمانی. پژوهش های کاربردی در علوم رفتاری، 10(38): 112-133.

Awan, F. H., Dunnann, L., Jamil, K., & Gul, R. F. (2023). Stimulating environmental performance via green human resource management, green transformational leadership, and green innovation: a mediation-moderation model. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(2), 2958-2976.

Desmet, P., & Fokkinga, S. (2020). Beyond Maslow's pyramid: Introducing a typology of thirteen fundamental needs for human-centered design. *Multimodal technologies and interaction*, 4(3), 35-42.

Aljamal, S. (2018). The practice of transformational management and its role in achieving institutional excellence from the point of view of workers in the directorates of education in Hebron. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 61-38

Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131

Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-981

Bumann, J., & Peter, M. (2019). Action fields of digital transformation—a review and comparative analysis of digital transformation maturity models and frameworks. *Digitalisierung und andere Innovationsformen im Management. Innovation und Unternehmertum*, 2, 13-04

Gui, L., Lei, H., & Le, P. B. (2024). Fostering product and process innovation through transformational leadership and knowledge management capability: the moderating role of innovation culture. *European Journal of Innovation Management*, 27(1), 214-232.

- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J. J., Veiga, P., Kailer, N., & Weinmann, A. (2022). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo. *International Journal of Information Management*, 63, 102466.
- Labrague, L. J., Nwafor, C. E., & Tsaras, K. (2020). Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A crosssectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1104-1113.
- Purwanto, A. (2020). The role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, knowledge management, work environment and performance. *Solid State Technology*.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I & ,Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction ,and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz :Jurnal Inovasi Bisnis*. ۶۹- ۶۱, ۹ ,
- Sokoyo, A. (2000)«Personal Predictors of job satisfaction for the public sector Manager: Implications for management practice and Development in Economy», the Journal of Bussiness in Developing Nations, Volume 4. No.3

The role and position of transformational management in employee job satisfaction

Abstract

Transformational management is the personal ability to anticipate, build the future, be flexible, think strategically, and work with others to identify changing opportunities to create an achievable future for organizations. The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between transformational management and employee job satisfaction. The study method was document-library. The results showed that transformational management with deep understanding of the current situation, communication with team members, clarification, flexibility, creating positive patterns of thinking and sharing information plays an important role in the job satisfaction of employees.

Keywords

transformational management, job satisfaction, team, employees.
