

پیش‌بینی رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی

مصطفی باقریان‌فرا^۱

مدرس دانشگاه فرهنگیان - ایران

مسعود طاهرپور کلانتری

کارمند آموزش و پرورش - ایران

مصطفی روحانی‌نیا

دانشجوی کارشناسی ارشد - ایران

دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۸

پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی صورت گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه‌ی گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه‌ی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان تشکیل می‌دادند که تعداد آن‌ها بر اساس آمار ۲۸۱ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۱۶۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده صورت گرفت. با توجه به اهداف پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری تحول‌آفرین، انگیزش شغلی و رضایت شغلی استفاده شد. جهت تعیین روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی استفاده شد. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (رضایت شغلی ۰/۹۴، رهبری تحول‌آفرین ۰/۸۹، انگیزش شغلی ۰/۹۱) ارزیابی گردید. اطلاعات به دست آمده در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد، تدوین جدول، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون t تک نمونه‌ای) تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد بین رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن‌ها با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبتی وجود دارد؛ همچنین رهبری تحول‌آفرین پیش‌بینی‌کننده خوبی برای رضایت شغلی است. رضایت شغلی علاوه بر اینکه بر زندگی خصوصی نیروهای بسیجی تأثیر زیادی دارد می‌تواند بر کل جامعه تأثیر داشته باشد. هرچه رضایت بسیجیان بیشتر باشد نگرش آن‌ها و شهروندان نسبت به زندگی و عضویت در پایگاه‌های بسیج بیشتر خواهد بود و جامعه از نظر روانی سالم‌تر خواهد بود.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌آفرین، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، بسیج.

**Predictability level of job satisfaction Based on the components of transformational leadership
and job motivation Personnel Basij at the Sarayan city**

Mostafa Bagherian Far¹

Lecturer at Farhangian University - Iran

Masuod Kalantari Taherpoor

Education Officer - Iran

Mostafa Rohaninia

Master student - Iran

Abstract:

The present research Predictability level of job satisfaction Based on the components of transformational leadership and job motivation Personnel Basij at the Sarayan city. The method of the research is the practical purpose and data collection, descriptive from correlation type. The statistic population consisted of all Personnel Basij at the Sarayan city, According to the latest statistics, there are 286 , 164 peoples were selected for Kukran sample making formula. Sampling method in this study is multistage cluster sampling. According to the research objectives were used for collecting data from standard questionnaires transformational leadership, motivation and job satisfaction. To validate the questionnaire, was use content validity. reliability was estimated through Cronbach's alpha coefficient on Pilot study (Job satisfaction 0/94, transformational leadership 0/89, job motivation 0/91) too. . Information obtained in this research using descriptive statistics(Frequency, percentage, charting, table editing and Standard deviation) and inferential statistics (correlation coefficient, regression, one sample t test,) were analyzed. The Findings showed Between transformational leadership and its subscales motivation and positive relationship with job satisfaction. Also the transformational leadership are a good predictor for job satisfaction. Job Satisfaction In addition to being a great impact on the private lives of Basij forces that could have an impact on the entire community.

Keywords: Transformational Leadership, Job Motivation, Job Satisfaction, Basij.

¹ Corresponding author: mostafab178@yahoo.com

مقدمه

بدون تردید، اهمیت تجربه‌ی کاری و چگونگی تأثیر آن بر نگرش‌ها و ارزش‌های مربوط به کار موضوعی است که همواره مورد توجه روزافزون دانشمندان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی و علوم رفتاری بوده است. به نظر Hersi & Blanchard (۱۹۹۳) موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول داشته است. یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از دگر سو در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است (Nagy, ۱۹۹۶).

رضایت شغلی از نظر Robbins (۲۰۰۵)، Price (۲۰۰۱) و Feldman & Arnold (۱۹۸۳) عبارت است از احساسات و عواطف ناشی از تجربیات کاری کارکنان، به طوری که فرد شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبت نسبت به آن داشته باشد و موجب می‌شود که هر فرد در راستای تحقق اهداف سازمانی کوشش کرده و تمایل قوی برای حفظ عضویت خود در سازمان داشته باشد؛ همچنین از نظر Dimeglio & et al (۲۰۰۵)، رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت شغلی است که موجب کارایی بیشتر و احساس رضایت فرد از خویش می‌شود. افرادی که از شغل خود رضایت دارند کارایی

بیشتری داشته و احتمال بیشتری وجود دارد که در شغل خود باقی بمانند.

رضایت شغلی مفهومی پیچیده دارد تنها یک عامل، موجب رضایت شغلی نمی‌شود؛ بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده‌های اشتغال در زمان‌های مختلف سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه‌ای معین از زمان، از شغل خود احساس رضایت نماید. رضایت شغلی در مدل ویژگی-های Hakaman & Epedham بر اثر متقابل حالات روان‌شناختی و رفتار افراد که تعیین‌کننده‌ی میزان واکنش مثبت آن‌ها به یک شغل پیچیده و چالش‌برانگیز است، تأکید دارد؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت رضایت شغلی احساسی روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر است (Shafiabadi, ۲۰۰۶). et EGinsberg al رضایت شغلی را از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار داده‌اند و به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند:

۱. رضایت شغلی درونی: که از احساس لذتی که صرفاً از اشتغال به کار به دست می‌آید و لذتی که بر اثر مشاهده و پیشرفت و با انجام مسئولیت‌های اجتماعی به دست می‌آورد.

۲. رضایت شغلی بیرونی: که با شرایط اشتغال محیط کار ارتباط دارد و در هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی می‌توان شرایط کار، میزان دستمزد، نوع کار و روابط موجود بین مدیر و کارکنان نام برد (Shafiabadi, ۲۰۰۶).

برخی از نتایج پژوهش‌ها نشان دادند یکی از عواملی که باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود سبک رهبری تحول‌آفرین است (Robbins, ۲۰۰۵). امروزه هنر مدیریت و رهبری را عامل مؤثر در رشد توسعه‌ی اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی می‌دانند (Luventus, ۱۹۹۲) و علم مدیریت یکی از مهم‌ترین و پیچیده‌ترین رشته‌های علوم انسانی به شمار می‌آید، (Siroota et al, ۲۰۰۷)؛ و در سال‌های اخیر، رشد سریعی در گرایش به رهبری به وجود آمده است (Bass & Riggio, ۲۰۰۸). امروزه سازمان‌ها تشخیص داده‌اند که رهبری فراتر از امور اجرایی است؛ در نتیجه سازمان‌ها به افرادی با مهارت‌های رهبری مناسب نیاز دارند تا علاوه بر الهام‌بخشی بر افراد، در آن‌ها نفوذ کنند (Dubrin, ۲۰۱۳). مطالعات رهبری به دوران ارسطو باز می‌گردد (Northouse, ۲۰۱۰). البته نخستین پژوهش رهبری در سال ۱۹۰۴ منتشر شد؛ اما مهم‌ترین حرکت‌های این جنبش در طول جنگ جهانی اول به وقوع پیوست (Northouse, ۲۰۱۰)، (Dubrin, ۲۰۱۳). به‌زعم (Shin, ۲۰۱۰) رهبری یعنی توانایی گام نهادن به بیرون از فرهنگ و شروع کردن به فرایندهای تغییر و تحولی که سازگارتر است.

سازمان‌های امروزی نیاز به رهبرانی دارند که به مدد ویژگی‌های شخصیتی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، بتوانند تعهد، شور و حرارت لازم را در زیردستان به وجود آورند تا نهایت استفاده از استعداد و تلاششان را در جهت تحقق هدف‌های سازمانی به کار گیرند. این‌گونه رهبران، امروزه رهبران تحول‌آفرین نام گرفته‌اند (Robbins & Bas, 1997). تئوری رهبری تحولی به‌عنوان بیشترین ایده مطالعاتی و گفتمانی

Hanna&Fisher ، رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل موردنظر لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل موردنظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و درصد تغییر آن بر می‌آید. (Abedi & Mazrouei, ۲۰۱۰). پر واضح است، رضایت شغلی کارکنان نیز از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (Craig, ۲۰۰۴) یعنی جهت‌دستیابی به بهره‌وری، وجود رضایت شغلی ضروری به نظر می‌رسد. منابع انسانی، سرمایه‌های بنیاد سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری هستند. امروزه مدیریت منابع انسانی یکی از دانش‌های ضروری برای هدایت کارکنان سازمان که شاید مهم‌ترین مهارت، برای تمامی مدیران در سازمان‌ها و تلاش‌های گروهی محسوب می‌شود. یکی از منابع انسانی ما، نیروهای بسیجی (بسیجیان) کشور است که ستون امنیت کشور را پایه‌گذاری نموده‌اند، که رضایت شغلی آن‌ها بسیار مهم و اساسی است؛ چراکه پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اعضای بسیج به دلیل فراگیری آموزش‌های لازم و آشنایی و داشتن ساختار تشکیلاتی بسیج، رضایت شغلی بیشتری با سایر افراد دارند. نظریه‌ی ارزش هم بیانگر این است که رضایت شغلی به وسیله‌ی این پدیده تبیین می‌شود که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا خیر (Camp, ۱۹۸۹)؛ مؤید این مطلب است که خدمت برای بسیجیان می‌تواند بر سطح رضایت ایشان تأثیر گذارد.

جدیدترین رویکردهای مطالعه‌ی رهبری است که نیازها و انگیزه‌های پیروان را بالا برده و باعث تغییر برجسته در افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شود (Garner, ۲۰۰۲, & Stook).

همچنین (Conger & Kanungo, ۱۹۸۷) بیان می‌دارند که رهبران تحولی چشم‌اندازی را برای ایجاد ایده‌ها و امکانات جدید برای آینده در طی زمان بحران و تغییر خلق می‌نمایند (Moghli, ۲۰۰۲). رهبری تحولی که بر اساس روابط عاطفی و شخصی میان رهبر و زیردستان استوار است، علاوه بر هدایت و انگیزش پیروان جهت عملکرد و برای انتظارات به احتیاجات و کارهای پیرو به منظور بهبود کارایی او از طریق انگیزه‌های عملی یا الهامی توجه دارد (Iran Nejad, Parizi, ۲۰۰۷: ۲۰۷).

رهبری تحول‌آفرین برای عملی شدن به چهار مولفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده‌ی این نظریه شناخته شده‌اند نیاز دارد. این عوامل عبارتند از:

ملاحظات فردی: رهبر نیازهای احساسی زیردستان را برآورده می‌کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم را دارند پرورش دهند. 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 مسئله‌ی نوآورانه را پیاده کند. نفوذ آرمانی: در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاریزماتیک

در حوزه‌ی مطالعات رهبری در سی سال گذشته است. رهبری تحولی اولین بار توسط Danton (۱۹۷۳) ابداع گردیده است. رویکرد دانتون از رهبری بر اساس زمینه‌های سیاسی و جامعه‌شناختی اوست. دانتون توصیف می‌کند که رهبران به وسیله‌ی تمرکز بر پیروان، اختیار تعهد و اعتماد کارکنان را به دست می‌آورند (Freeborough, ۲۰۱۲)؛ اما litwood در کتاب خود اشاره می‌کند که مفهوم اولیه رهبری تحول‌آفرین در سال ۱۹۷۸ توسط berenz و در نتیجه پژوهش‌ها توصیفی او پیرامون رهبران سیاسی طرح شد.

رهبران تحول‌آفرین دارای شخصیتی بی‌نظیر و قابل اعتماد هستند (Soosik & kamroon, ۲۰۱۰) و اعتماد و وفاداری را با نشان دادن سرپرستی صادقانه به جای پاداش و یا اعمال کنترل، در پیروان خود ایجاد کنند (Tooker & rasel, ۲۰۰۴). (Robbins, ۱۹۹۶) بر این باور است که رهبران تحول‌آفرین، رهبرانی هستند که پیروان خود را الهام‌بخشیده و قادرند به آن‌ها روحیه بدهند و در مسیری هدایتشان کنند که منافع سازمان تأمین شود. این افراد می‌توانند باعث شوند که زیردستان با روحیه‌ای بسیار بالا عمل نموده و اثراتی عمیق بر سازمان بگذارند. رهبران تحول‌آفرین، به نیازها و جنبه‌های پیشرفت و ترقی زیردستان نیز توجه خاص نموده و بر دانش و آگاهی آن‌ها می‌افزایند و آن‌ها را به نحوی هدایت می‌نمایند که از دیدگاهی جدید به مسائل گذشته نگاه کنند و در سایه‌ی تحریک و ایجاد انگیزه، تشویق می‌شوند تا از جان خود مایه گذاشته و در جهت تحقق هدف‌های سازمان از هیچ کوششی دریغ نوزند. رهبری تحول‌آفرین یکی از

سطح تلاش و سطح پایداری او در مقابل موانع را مشخص می‌کند، تعریف کرده‌اند.

به بیان Vianand & Rush (۱۹۸۸) کارکنان با انگیزه در حالتی از تنش قرار دارند که تنها این تنش در زمان رسیدن به موضوع مورد انگیزش از بین می‌رود. در واقع انگیزش بیشتر، تنش بیشتری به همراه داشته و تلاش بیشتری برای رهایی از آن مورد نیاز است (Sedaghatifard, Khalaj Asadi, 2011). یکی از تئوری-

های انگیزش شغلی، تئوری دو عاملی Herzberg است. او معتقد است که انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی) است. عوامل محرک انگیزش یا ذهنی از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایت‌مندی فرد شده و به عنوان پاداش‌های درونی یا ذهنی می‌باشند که برای افزایش انجام کار ضروری‌اند، همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی ماهیت کار، در حالی که برای تأمین و حفظ سلامت سازمان، شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی عمدتاً با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می‌کنند و شامل: خط و مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با هم‌رديفان و امنیت شغلی می‌شوند (Davis & newstrom, ۱۹۸۰؛ Gawel, ۱۹۸۰). آجیل‌چی و همکاران (۱۳۹۳)، Ayub & Rafif (۲۰۱۱) و Springer (۲۰۱۱) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد؛ از این رو افزایش انگیزش شغلی موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود.

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 الهام‌بخش: 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 خوش‌بین هستند (Stone et al, ۲۰۰۴).

مزایای بسیاری برای این سبک رهبری از جمله رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری سازمان و کاهش استرس بین زیردستان شناخته شده است (Barling, ۲۰۰۰)؛ و رهبری تحول‌آفرین با ایجاد انگیزش شغلی، خودیابی و اعتماد به نفس، انجام کار بیشتر از آنچه انتظار می‌رود را باعث می‌شود (Fayezi, 2005). یک نکته حائز اهمیت این است که تقریباً همه مدیران، قدرت افزایش انگیزه در محیط کار را دارند، آن‌ها می‌توانند با دادن مسئولیت بیشتر به کارکنان، تقدیر از موفقیت‌های آن‌ها و ایجاد روحیه‌ی موفقیت در افراد، باعث افزایش انگیزه در آن‌ها گردند. کارکنان برانگیخته شده باور خواهند داشت که بر روی شغل خود کنترل خواهند داشت.

انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است (Bessell, ۲۰۰۴)، (Springer, ۲۰۱۰) انگیزش شغلی را میل به اعمال یا به کاربردن تلاش بالا و یا فراتر از وظایف تعریف می‌کند. Whisenand & Rush (۱۹۸۸) انگیزش شغلی را به صورت یک فشار روانی در درون شغل که جهت‌دهی به رفتار شخص در سازمان،

نتایج پژوهش shabazi (۲۰۱۳) حاکی از آن است که بین سبک‌های رهبری (تحول‌گرا، عمل‌گرا) با رضایت شغلی و انگیزش شغلی بیرونی رابطه معناداری وجود دارد، اما بین سبک رهبری عمل‌گرا با انگیزش شغلی درونی رابطه معناداری وجود نداشت. رضایت و انگیزش شغلی از طریق سبک‌های رهبری قابل پیش‌بینی هستند. در ادامه نتایج تحلیل چند متغیره نشان داد که بین زنان و مردان از لحاظ انگیزش شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؛ اما از لحاظ رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود نداشت؛ همچنین نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که توجه به امر رهبری در سازمان می‌تواند تأثیر زیاد در موفقیت سازمان داشته باشد و از طرفی تحلیل یافته‌های پژوهش بیان‌کننده آن است که انگیزش و رضایت شغلی می‌تواند تأثیر زیاد در عملکرد کاری کارشناسان داشته باشد. نتایج پژوهش Asadi (۲۰۱۱) بیانگر این بود که متغیرهای سبک‌های رهبری قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد. نتایج نشان داد که از بین انواع سبک‌های رهبری، سبک رهبری تحول‌گرا قدرت پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای رضایت شغلی است.

Xiao-Hua (۲۰۱۶) در پژوهش خود دریافتند که رهبری تحول‌گرا به‌صورت مستقیم بر انگیزش درونی و به‌طور غیرمستقیم بر خلاقیت تیم از طریق انگیزش درونی تأثیر دارد، به‌طوری که هنگامی که رهبری تحول‌گرا متعادل بود اثرات مثبت بودند؛ اما زمانی که رهبری تحول‌گرا در سطح پایینی بود اثرات آن منفی بود. یافته‌های پژوهش Lamiaa (۲۰۱۶) نشان داد که تجربه رهبری تحول‌گرا در هتل‌های مصر علاوه بر

در ارتباط با پژوهش حاضر، مطالعاتی صورت گرفته که هر یک بعدی از ابعاد پژوهش را مورد عنایت قرار داده‌اند. در این میان، نتایج پژوهش siedi (۲۰۱۴) نشان داد بین انگیزش شغلی با انواع رضایت شغلی درونی و بیرونی رابطه معنادار وجود دارد و انگیزش شغلی در پیش‌بینی رضایت شغلی درونی و بیرونی سهم معنادار دارد. نتایج پژوهش Taheri et (۲۰۱۴) نشان داد میزان هوش اخلاقی مدیران، پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رضایت شغلی کارکنان و رهبری تحول‌گرا پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رضایت شغلی کارکنان می‌باش؛ همچنین رهبری تحول‌گرا، در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان نقش میانجیگری دارد. نتایج پژوهش Tabli et al (۲۰۱۵) نشان داد که متغیرهای هوش هیجانی، مهارت سیاسی و سبک رهبری مدیران بر رضایت شغلی کارکنان در سازمان تأثیر گذارند. از طرفی متغیرهای مهارت سیاسی و هوش هیجانی با تأثیر بر سبک رهبری تحول‌گرا منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود. یافته‌های حاصل از مطالعه میدانی نشان داد که هوش هیجانی بر مهارت سیاسی مدیران تأثیرگذار است و بالعکس اما هوش هیجانی بر مهارت سیاسی تأثیری بیشتری می‌گذارد. از طرف دیگر هوش هیجانی و مهارت سیاسی مدیران بر رضایت شغلی کارکنانشان تأثیرگذار است؛ اما این تأثیر با وجود سبک رهبری تحول‌آفرین بیشتر می‌شود یعنی اثر غیرمستقیم این دو متغیر از اثر مستقیم آن‌ها بیشتر است.

سرایان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی بررسی نماید

روش تحقیق

روش این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و در قالب یک مطالعه توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه نیروهای بسیجی شهرستان سرایان تشکیل می‌دادند. آمار کل نیروهای بسیجی شهرستان سرایان ۲۸۶ نفر بوده است. برای انتخاب نمونه‌ی معرفی از جامعه مزبور، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شده است. در این روش علاوه بر آنکه تعداد طبقه‌های نمونه برابر تعداد طبقه‌های جامعه است، نسبت هر طبقه نیز در جامعه درست برابر نسبت همان طبقه در نمونه است. به این ترتیب با مراجعه پایگاه‌های بسیج، پرسشنامه‌ها را در بین نیروهای بسیجی توزیع کرده و پس از تکمیل، جمع‌آوری نموده است. توضیحاتی از جمله اطمینان بخشی به آزمودنی‌ها در خصوص محرمانه بودن اطلاعات به دست آمده و دادن آزادی برای شرکت در پژوهش که از نکات رعایت شده اخلاق پژوهش باشد، گفته شد. حجم نمونه‌ی پژوهش از طریق جدول Morgan & Krejcie ۱۶۴ نفر به نسبت درصد آن‌ها در جامعه تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. این پرسشنامه شامل دو بخش است. در بخش اول این پرسشنامه به سؤالات جمعیت‌شناسی از جمله (جنسیت، مدرک و سوابق خدمت) و در بخش دوم

اینکه جو نوآوری را تقویت می‌کند؛ همچنین باعث ارتقا خلاقیت و رضایت شغلی کارکنان نیز می‌شود؛ و البته رابطه کمی نیز میان رهبری تحول‌گرا و خود کارآمدی خلاق پیدا شد.

Braun et al (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان تجزیه و تحلیل روابط بین رهبری تحول‌گرا، اعتماد به سرپرست و تیم، رضایت شغلی و عملکرد تیم از طریق تجزیه و تحلیل چند سطحی به این نتایج رسیدند که رهبری تحول‌گرا به طور مثبت با رضایت شغلی زیردستان در سطوح انفرادی و تیمی و همچنین عملکرد تیمی مرتبط بود؛ و همچنین رابطه بین ادراک شخصی رهبری تحول‌گرا و رضایت شغلی سرپرستان نقش میانجی‌گری برای اعتماد سرپرست و تیم به همراه داشت Breaux (۲۰۰۹) در پژوهش خود که به بررسی رابطه‌ی تحول‌آفرین و رضایت شغلی ۱۵۴ نفر از تکنسین‌های فوریت پزشکی در ایالات متحده پرداخته بود، به این نتیجه رسید که رهبری تحول‌آفرین با رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری دارد. همچنین نتایج پژوهش‌های Yang (۲۰۰۹)، Hu (۲۰۰۵)، Froelich (۱۹۹۵) با پژوهش Breaux (۲۰۰۹) همراستا است. با توجه به اهمیت مطالب فوق و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، ضرورت انجام پژوهش را ایجاب می‌نماید؛ چراکه ایده رهبری تحول‌آفرین این گونه است که رهبران باید زیردستان را تشویق کنند تا از طریق انگیزه، ادراکات سالم، باورها و اخلاقی با همکاری مؤثر، به نتیجه مطلوب سازمان برسند. همچنین رهبری تحول‌آفرین از کاهش استرس و تایید کار مؤثرتر حمایت می‌کند؛ بنابراین این پژوهش در نظر دارد قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان

کم) درجه بندی شده بود؛ همان طور که نوشته شده شیوه نمره دهی از یک تا پنج است؛ بنابراین حداقل و حداکثر نمره برای سؤالات پرسشنامه از ۲۵ تا ۱۲۵ می باشد. سؤالات این پرسشنامه شامل مؤلفه هایی (چون تنوع وظیفه با ۵ سؤال، هویت وظیفه با ۵ سؤال، اهمیت وظیفه با ۵ سؤال، استقلال با ۵ سؤال، بازخورد با ۵ سؤال) است.

این پرسشنامه توسط Kardani (۲۰۰۷) در نمونه‌ی ۵۰۰ نفری از معلمان مقطع متوسطه‌ی شهر تهران اجرا و نتایج زیر به دست آمد:

روایی محتوایی این پرسشنامه بنا به تأیید سازنده و متخصصان آن رسید؛ همچنین ضریب پایایی آن در پژوهش کاردانی ۰/۷۹ به دست آمده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمد.

رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط Dant et al (۱۹۹۶) در قالب تئوری دو عامل هرزبرگ تهیه شده است. پرسشنامه مزبور حاوی ۳۶ گویه است که شامل عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) می باشد. گویه های ۱ تا ۱۷ مربوط به عوامل درونی و گویه های ۱۸ تا ۳۶ مربوط به عوامل بیرونی رضایت شغلی است. عوامل درونی در پرسشنامه‌ی مذکور شامل (احساس موفقیت، مسئولیت پذیری، خودکارآمدی، قدرشناسی، اساس پیشرفت) و عوامل بیرونی رضایت شغلی در پرسشنامه دانت شامل (همکاران، مدیریت روابط انسانی، حقوق و دستمزد، تأمین و ایمنی، خطمشی و دستورالعمل، مدیریت فنی، شرایط کاری) است. این

پرسشنامه به سؤالات مربوط به رهبری تحول آفرین، رضایت شغلی و انگیزش شغلی استفاده شد.

رهبری تحول آفرین: این پرسشنامه توسط Bass & Olive (۲۰۰۰) از پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) گرفته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال چندگزینه‌ای بوده و به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت (همیشه = ۵، اغلب اوقات = ۴، بعضی اوقات = ۳، به ندرت = ۲، هیچ‌گاه = ۱) درجه بندی شده بود. همان طور که نوشته شده، شیوه نمره دهی از یک تا پنج می باشد؛ بنابراین حداقل و حداکثر نمره برای سؤالات پرسشنامه از ۲۰ تا ۱۰۰ است. سؤالات این پرسشنامه شامل چهار بعد (ملاحظه فردی با ۴ سؤال، ترغیب ذهنی ۵ سؤال، انگیزه الهام بخش با ۴ سؤال، نفوذ آرمانی با ۷ سؤال) است. این پرسشنامه در پژوهش Homayini Demirchi (2015) استفاده شده و روایی آن مورد تأیید آن‌ها قرار گرفته است. ضریب پایایی پرسشنامه در پژوهش‌ها Homayini Demirchi (۰/۸۷) و در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد؛ همچنین ضریب پایایی هر یک از ابعاد ملاحظه فردی ۰/۸۶، ترغیب ذهنی ۰/۹۳، انگیزه الهام بخش ۰/۸۳، نفوذ آرمانی ۰/۸۷ به دست آمد.

انگیزش شغلی: این پرسشنامه توسط هاگمن و الدهام بر اساس پرسشنامه ترجمه شده مؤسسه JDS آمریکا به منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارکنان در تمامی مشاغل تهیه شده است و دارای ۲۵ سؤال چندگزینه‌ای بود و به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، تا اندازه‌ای، کم، خیلی

پرسشنامه به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) درجه‌بندی شده بود. روایی این پرسشنامه توسط دلاور، علاقه‌بند و اعتمادی مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌های تحقیق

از بین ۱۶۴ نفری که پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند ۱۲۵ نفر مرد و ۳۹ نفر زن بودند که ۲۶ نفر دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۰۴ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۳۴ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. شاخص‌های توصیفی مربوط به رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان و ابعاد آن در جدول شماره (۱) ارائه گردیده است.

جدول ۱: نتایج رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان (میانگین فرضی=۳)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معناداری	وضعیت
رضایت درونی	۳/۹۷	۰/۵۳	۱۶/۴۱	۰/۰۰۰	مطلوب
رضایت بیرونی	۳/۵۳	۰/۶۴	۷/۳۸	۰/۰۰۰	نسبتاً مطلوب
رضایت شغلی	۳/۷۵	۰/۵۴	۱۲/۵۲	۰/۰۰۰	مطلوب

معناداری برای متغیر رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن به شرح ذیل است:
رضایت درونی ($p < 0/01$, $t = 16/41$)؛ رضایت بیرونی ($p < 0/01$, $t = 7/38$)؛ نسبتاً مطلوب) و در مجموع رضایت شغلی ($p < 0/01$, $t = 12/52$)؛ رضایت شغلی (۲) ارائه گردیده است.

به منظور تعمیم نتایج حاصل از نمونه‌ی مورد مطالعه به کل جامعه‌ی آماری از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید. برای مقایسه میانگین نمرات مشاهده با میانگین فرضی جامعه بررسی شد که آیا میانگین مشاهده شده در مقایسه با مقدار تعیین شده (میانگین مورد انتظار: ۳) تفاوت معناداری دارد یا خیر؟ از این رو، همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقدار t و سطح

جدول ۲: نتایج رهبری تحول‌آفرین نیروهای بسیجی شهرستان سرایان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	Sig	وضعیت
ملاحظه فردی	۳/۶۴	۰/۹۱	۶/۲۵	۰/۰۰۰	مطلوب
ترغیب ذهنی	۳/۸۶	۰/۷۵	۱۰/۳۱	۰/۰۰۰	مطلوب
انگیزه الهام‌بخش	۳/۵۷	۰/۹۱	۵/۶۷	۰/۰۰۰	نسبتاً مطلوب
نفوذ آرمانی	۳/۷۵	۰/۷۸	۸/۵۹	۰/۰۰۰	مطلوب
رهبری تحول‌آفرین	۳/۷۲	۰/۶۷	۹/۶۲	۰/۰۰۰	مطلوب

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مقدار t و سطح معناداری برای متغیر رهبری تحول‌آفرین و خرده مقیاس‌های آن به شرح ذیل می‌باشد:
ملاحظه فردی ($p < 0/01$, $t = 6/25$)؛ ترغیب ذهنی ($p < 0/01$, $t = 10/31$)؛ انگیزه الهام‌بخش ($p < 0/01$, $t = 5/67$)؛ نفوذ آرمانی ($p < 0/01$, $t = 8/59$)؛ رهبری تحول‌آفرین ($p < 0/01$, $t = 9/62$)؛ و در مجموع رهبری تحول‌آفرین ($p < 0/01$, $t = 9/62$)؛ رضایت شغلی (۳) ارائه گردیده است.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مقدار t و سطح معناداری برای متغیر رهبری تحول‌آفرین و خرده مقیاس‌های آن به شرح ذیل می‌باشد:
ملاحظه فردی ($p < 0/01$, $t = 6/25$)؛ ترغیب ذهنی ($p < 0/01$, $t = 10/31$)؛ انگیزه الهام‌بخش ($p < 0/01$, $t = 5/67$)؛ نفوذ آرمانی ($p < 0/01$, $t = 8/59$)؛ رهبری تحول‌آفرین ($p < 0/01$, $t = 9/62$)؛ و در مجموع رهبری تحول‌آفرین ($p < 0/01$, $t = 9/62$)؛ رضایت شغلی (۳) ارائه گردیده است.

جدول ۳: نتایج انگیزش شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	Sig	وضعیت
تنوع وظیفه	۳/۳۷	۰/۷۵	۴/۴۰	۰/۰۰۰	نسبتاً مطلوب
هویت وظیفه	۳/۱۲	۰/۵۶	۱/۹۵	۰/۰۵۵	نسبتاً نامطلوب
اهمیت وظیفه	۳/۱۵	۰/۶۱	۲/۲۶	۰/۰۲۶	نسبتاً مطلوب
استقلال	۳/۳۶	۰/۵۹	۵/۳۹	۰/۰۰۰	نسبتاً مطلوب
بازخورد	۳/۵۵	۰/۶۶	۷/۲۹	۰/۰۰۰	نسبتاً مطلوب
انگیزش شغلی	۳/۳۱	۰/۵۰	۵/۵۳	۰/۰۰۰	نسبتاً مطلوب

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار t و سطح معناداری برای متغیر انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های آن به شرح ذیل می‌باشد:

تنوع وظیفه ($t = 4/40, p < 0/01$) نسبتاً مطلوب؛ هویت وظیفه ($t = 1/95, p > 0/05$) نسبتاً نامطلوب؛ اهمیت وظیفه ($t = 2/26, p < 0/05$) نسبتاً مطلوب؛ استقلال ($t = 5/39, p < 0/01$) بازخورد ($t = 7/29, p < 0/01$) انگیزش شغلی ($t = 5/53, p < 0/01$)

شاخص‌های توصیفی مربوط به ضریب همبستگی رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های آن و رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴): ماتریس همبستگی رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های آن و رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن

رهبری تحول‌آفرین	ملاحظه فردی	ترغیب ذهنی	انگیزه الهام‌بخش	تفوذ آرمانی	رهبری تحول‌آفرین
رضایت شغلی	۰/۱۹	۰/۲۴*	۰/۳۱**	۰/۲۳*	۰/۳۰**
رضایت درونی	۰/۲۱	۰/۱۳	۰/۳۷**	۰/۴۴**	۰/۳۷**
رضایت بیرونی	۰/۲۱	۰/۲۰	۰/۳۸**	۰/۳۷**	۰/۳۷**

** $p < 01$ * $p < 05$

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌کنید نتایج ماتریس همبستگی بین رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان گویای رابطه‌ی مثبت و معنادار ($r = 0/37, P \leq 0/01$) است؛ همچنین رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های آن وجود دارد. از مؤلفه‌های رضایت شغلی و رهبری تحول‌آفرین بیشترین رابطه‌ی بین مؤلفه‌های رضایت

بیرونی و تفوذ آرمانی ($r = 0/44, P \leq 0/01$) وجود دارد و کمترین رابطه بین مؤلفه‌های رضایت بیرونی و ترغیب ذهنی ($r = 0/13, P > 0/05$) بود. شاخص‌های توصیفی مربوط به ضریب همبستگی انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن و رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵): ماتریس همبستگی انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن و رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن

انگیزش شغلی	بازخورد	استقلال	اهمیت وظیفه	هویت وظیفه	تنوع وظیفه	رهبری تحول‌آفرین رضایت شغلی
۰/۲۴*	۰/۱۷	۰/۲۳*	۰/۱۸	۰/۱۱	۰/۲۳*	رضایت درونی
۱۹	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۲۳*	رضایت بیرونی
۰/۲۳**	۰/۱۷	۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۱۴	۰/۲۵*	رضایت شغلی

** p<01 * p<05



همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌کنید نتایج ماتریس همبستگی بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان گویای رابطه‌ی مثبت و معنادار ($r=0/23$ ، $P \leq 0/01$) است. همچنین رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های آن‌ها وجود دارد. از مؤلفه‌های رضایت شغلی و انگیزش شغلی بیشترین رابطه‌ی بین رضایت درونی و بیرونی با تنوع وظیفه ($r=0/23$ ، $P \leq 0/05$) و رضایت درونی با مؤلفه استقلال ($r=0/23$ ، $P \leq 0/05$) وجود دارد و کمترین رابطه بین مؤلفه‌های رضایت بیرونی با مؤلفه استقلال ($r=0/03$ ، $P > 0/05$) بود. شاخص‌های توصیفی نتایج مربوط به ضرایب رگرسیون در پیش‌بینی رضایت شغلی نیروهای بسیج شهرستان سرایان از روی رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی در جدول (۶) ارائه گردیده است.

جدول (۶): نتایج مربوط به ضرایب رگرسیون در پیش‌بینی رضایت شغلی از روی رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی

مدل	متغیر	ضرایب غیراستاندارد		شاخص t	سطح معنی‌داری
		B	خطای استاندارد		
روشی همزمان	ثابت	۲/۵۴	۰/۳۴	۷/۶۸	۰/۰۱
	رهبری تحول‌آفرین	۰/۴۱	۰/۰۷۸	۳/۹۳	۰/۰۱
	انگیزش شغلی	۰/۰۸	۰/۰۹۴	۰/۸۳۳	۰/۱۳۰

اطلاعات مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب تأثیر رگرسیونی استاندارد شده برای هر یک از متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی به ترتیب ۰/۴۱ و ۰/۰۸ است. متغیر رهبری تحول‌آفرین در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است؛ ولی سطح معناداری متغیر انگیزش شغلی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بوده و معنادار نیست. از این‌رو، رهبری تحول‌آفرین می‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای رضایت شغلی باشد لکن انگیزش شغلی نمی‌تواند پیش‌بینی کننده

خوبی برای رضایت شغلی باشد. شاخص‌های توصیفی مربوط به خلاصه مدل رگرسیونی ضرایب همبستگی چندگانه خرده مقیاس‌های رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی با رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان با روش همزمان در جدول شماره (۷) ارائه گردیده است.

جدول (۷): مدل رگرسیونی ضرایب همبستگی چندگانه خرده مقیاس‌های رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی با رضایت شغلی به روش همزمان

مدل مورد استفاده	R	مجذور ضریب همبستگی	R2	خطای استاندارد برآورد	سطح معنی‌داری
همزمان	۰/۴۳	۰/۱۸۵	۰/۱۷۸	۰/۳۹	۷/۷۳

اطلاعات مندرج در جدول (۷) حاکی از این است که مقدار ضریب همبستگی بین خرده مقیاس رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی با رضایت شغلی ۰/۴۳ است که نشان از همبستگی نسبتاً خوبی بین آن‌ها وجود دارد؛ اما مقدار ضریب تعدیل شده که برابر ۰/۱۷۸ می‌باشد، نشان می‌دهد که ۱۷/۸ درصد از رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان وابسته به متغیرهای خرده مقیاس رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی می‌باشد؛ به عبارت دیگر، مجموعه متغیرهای مستقل ۱۷/۸ درصد از متغیر رضایت شغلی را برآورد می‌کنند؛ همچنین جدول فوق گویای آن است که با توجه به F (۷/۷۳) به دست آمده در سطح خطای ۰/۰۱ می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی پژوهش مرکب از ۲ متغیر مستقل و یک متغیر وابسته مدل خوبی بوده و مجموعاً متغیرهای مستقل قادر هستند تغییرات رضایت شغلی را تبیین کنند.

بحث و نتیجه گیری

امروزه نیروی انسانی هر سازمان به عنوان اصلی‌ترین منبع استراتژیک آن سازمان مطرح است و

نقش عامل انسانی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ لذا رضایت شغلی آن‌ها از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی آن‌ها است و باعث افزایش کارایی و نیز احساس خشنودی در کارکنان می‌گردد. سازمان‌هایی که کارکنان آن‌ها از کار خود رضایت دارند، بهتر و آسان‌تر می‌توانند به اهداف خود برسند و موفق‌تر هستند. این پژوهش با هدف قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و انگیزش شغلی و با روش توصیفی - همبستگی صورت گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد وضعیت رضایت شغلی نیروهای بسیجی پایگاه‌های بسیجی شهرستان سرایان مطلوب است. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Ajluchi et al. (2014), Seidi (2014), Ayub and Rafif (2011) and Springer (2011), and Ho (2005) and Breivix (2009) همخوان می‌باشد. نتایج این پژوهش‌ها نشان داد رضایت شغلی، مطلوب و بزرگ‌تر از میانگین فرضی جامعه است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت هر چه نیروهای بسیجی شهرستان سرایان به رضایت شغلی دست یابند، پایگاه‌های بسیجی شهرستان سرایان بهتر می‌توانند برای رسیدن اهداف خود گام بردارند. رضایت شغلی نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش است؛ همچنین زاینده‌ی عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌گردد. از عواملی که بر رضایت شغلی نیروهای بسیجی مؤثر است می‌توان به عضویت فعال آن‌ها اشاره کرد؛ چراکه هم علاقه‌مند به خدمت در سپاه و بسیج هستند و هم به دلیل فراگیری آموزش‌ها در بسیج و کسب تجربه، توانایی لازم را برای انجام مأموریت‌ها کسب نموده‌اند. از دیگر عوامل مؤثر در رضایت، استفاده نیروهای

وظیفه بسیجی فعال در خدمات ارائه شده توسط سپاه از جمله کسر خدمت، معافیت از آموزش و غیره است که با نظریه برابری و انتظارات همخوانی دارد و مؤثر بر رضایت است.

نتایج پژوهش نشان داد با توجه به میانگین به‌دست آمده رهبری تحول‌آفرین نیروهای بسیجی پایگاه‌های شهرستان سرایان در وضعیت مطلوبی قرار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Gillette et al. (2013), Brown et al. (2013), Ayub and Rafif (2011), Young (2009), Hu (2005) and Tabli et al. (2015)) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت رهبران تحول‌آفرین بیشتر از آنکه به ساختار و رویه‌های سازمانی متوجه باشند به سرمایه انسانی اهمیت می‌دهند. آن‌ها به‌گونه‌ای رفتار می‌کنند که کارکنان برایشان احترام قائل باشند و به دلیل داشتن چنین مدیری به خود ببالند. ویژگی‌های فرماندهی در مدیریت باعث عملکرد بیشتر کارکنان می‌شود. رهبران تحول‌آفرین با کمک به رشد و توسعه‌ی کارکنان و در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی‌شان آن‌ها را در شرایطی قرار می‌دهند که می‌توانند فراتر از نقش خود ظاهر شوند. رهبری تحول‌آفرین با تحریک عواطف و احساسات و ترسیم مناسب آینده و اهداف می‌تواند موانع رفتارهای فرانقش کارکنان را کنار بزند؛ چراکه در بسیاری از موارد ناامیدی از آینده و دسترسی به اهداف می‌تواند زمینه‌ساز عملکرد نامناسب کارکنان گردد. به نظر می‌رسد می‌توان اذعان داشت هر جا رهبری تحول‌آفرین وجود داشته باشد، بروز رضایت شغلی بالاتری را در بین کارکنان باید انتظار داشت.

نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت انگیزش شغلی نیروهای بسیجی پایگاه‌های شهرستان سرایان نسبتاً مطلوب است. این یافته با نتایج پژوهش Young (2009), Breivix (2009), Hu (2005), Ferrollich (1995), Seidi (2014), Ajiluchi et al. (2014) همسو است. نتایج این پژوهش‌ها نشان

دادند که میزان انگیزش شغلی بیشتر از میانگین فرضی جامعه است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت انگیزش شغلی به عنوان نیروی اساسی در رفتار انسان یکی از مهم‌ترین عناصر و استراتژی‌های هر سازمان است و عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها فرد یا افراد است. نیروهای بسیجی به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم و اساسی سپاه برای فعالیت‌ها در جهت تحقق اهداف سپاه اسلامی باید از انگیزش کافی برخوردار باشند. در نتیجه عدم توجه به ارضای نیازهای نیروی انسانی باعث بروز رفتارهایی مانند ناکامی، لاقیدی، پرخاشگری، غیبت و درنهایت ترک پایگاه خواهد شد. به‌طور کلی انگیزه‌ها، چراهای رفتار هستند. آن‌ها موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شوند و جهت کلی رفتار یک فرد را معین می‌کنند. انگیزه‌ها ماهیتاً دلایل اصلی عمل به شما می‌روند. در واقع قوی‌ترین انگیزه‌ها، رفتار افراد را تعیین می‌کنند؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت که افرادی که انگیزه بالاتری دارند از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند.

نتایج پژوهش نشان داد رهبری تحول‌آفرین با رضایت شغلی رابطه‌ای مثبت و معناداری با هم دارند. این یافته با نتایج پژوهش Tabli et al. (2015), Asadi (2012), Shahbazi (2013), Lima (2016), Brown et al. (2013), Barry Yuks (2009), Young (1995), Hu (2005), Ferrollich (2009) همسو می‌باشد. نتایج این پژوهش‌ها نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند. در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت با سبک مناسب رهبری تحول‌آفرین می‌توان رضایت شغلی بسیجیان پایگاه‌های بسیج شهرستان سرایان را افزایش داد و موجب انگیزه درونی پیروان گردیده و خلاقیت کارکنان را افزایش می‌دهد.

نتایج پژوهش نشان داد انگیزش شغلی نیروهای بسیجی با رضایت شغلی رابطه‌ای مثبت و معناداری با هم دارند. این یافته با نتایج پژوهش Ajiluchi et al. (2014), Seidi (2014), Ayub and Rafif (2011) and Springer (2011), Barry Yuks (2009), Young (2009), Hu (2005), Ferrollich (1995) همسو می‌باشد. نتایج این پژوهش نشان دادند رابطه مثبت و معناداری بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی وجود دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت افرادی زمانی احساس رضایت می‌کنند که آنان در مورد شغل‌شان احساس خوبی داشته باشند و این احساس اغلب با توانایی آنان در انجام مطلوب وظایف شغلی مرتبط است. در واقع می‌توان گفت که داشتن انگیزه قوی برای شغل بدون مشوق‌های بیرونی می‌تواند تأمین‌کننده رضایت شغلی باشد. به عقیده Super et al, انسان‌ها از مشاغل لذت می‌برند که به آن‌ها علاقمند باشند و توانایی انجام آن‌ها را داشته باشند. Ches (۱۹۹۴) معتقد است که عوامل انگیزشی خاص در پیش‌بینی رضایت شغلی دارای سهم می‌باشند. وی نشان داد که افرادی از طریق داشتن یک محیط کاری خوب، تکالیف لذت‌بخش، بازخورد و نیز پول انگیزه پیدا می‌کنند و هر چه این موارد بیشتر تأمین گردد افراد در شغلشان افراد در شغلشان احساس رضایت بیشتری می‌کنند.

نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌آفرین پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای رضایت شغلی است. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های Tabli et al. (2015), Taheri et al. (2014), Shahbazi (2013), Asadi (2012), Lima (2016), Brown et al. (2013) همسو می‌باشد. نتایج این پژوهش‌ها همراستا با نتایج سؤال شش این پژوهش می‌باشد. از دیگر نتایج این سؤال، این بود که انگیزش شغلی پیش-

بینی‌کننده خوبی برای رضایت شغلی نمی‌باشد. این یافته با یافته‌های پژوهش (Shahbazi 2013) و Xiao (2016) همسو نمی‌باشد. شاید یکی از دلایل ناهمسو بودن آن‌ها، جامعه‌های آماری متفاوت باشد.

در نهایت رضایت شغلی از مهم‌ترین موضوعات مدیریتی در سازمان‌ها به شمار می‌رود که در موفقیت شغلی، افزایش کاری و رضایت فردی آحاد کارکنان بسیار مؤثر است. هر مدیری، به‌نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان و نیروهای تحت امر خود است؛ زیرا بالا بودن ضریب رضایت شغلی در هر سازمان می‌تواند نقش مهمی در تحقق اهداف و برنامه‌های آن سازمان ایجاد نماید. به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که میزان رضایت شغلی نیروهای بسیجی پایگاه‌های شهرستان سرایان مطلوب است و رهبری تحول‌آفرین پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای رضایت شغلی می‌باشد. رضایت شغلی علاوه بر اینکه بر زندگی خصوصی نیروهای بسیجی تأثیر زیادی دارد می‌تواند بر کل جامعه تأثیر داشته باشد. هر چه رضایت بسیجیان بیشتر باشد نگرش آن‌ها و شهروندان نسبت به زندگی و عضویت در پایگاه‌های بسیج بیشتر خواهد بود و جامعه از نظر روانی سالم‌تر خواهد بود؛ بنابراین توجه به رضایت شغلی به نفع جامعه خواهد بود، زیرا منفعتی است که نصیب جامعه خواهد شد. از این رو پیشنهاد می‌شود از این پدیده دفاع کنیم و عملاً خواهان ایجاد رضایت شغلی در پایگاه‌های بسیجیان و همین‌طور سازمان‌ها باشیم.

References

- Abedi, L & Mazrouei, H. (2010). Individual factors affecting job satisfaction of military forces. *Journal of Military Medicine*, 12(1): 49-45. (Persian)
- Asadi, M. (2012). The relationship between leadership styles (transformational-interactionist) and organizational justice with job satisfaction of high school teachers in Khanj. Master Thesis. Faculty of Education and Psychology. Islamic Azad University of Marvdasht. (Persian)
- Ayub, N., Rafif, S. (2011). The relationship between work motivation and job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 13.
- Bessell I, Dicks B, Wysocki A., Kepner K. (2004). Understanding motivation: an effective tool for managers. University of Florida Institute of Food and Agricultural Sciences.
- Braun, S., Claudia Peus, Silke Weisweiler, Dieter Frey. (2013). transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust The leadership Quarterly, Volume 24, Issue 1, pp: 270-283
- Breaux P. (2009). "An investigation of the relationships between Emergency Medical Technician's ratings of Emergency Medical Service (EMS) director's transformational leadership and job satisfaction in rural EMS environments [3354206]. United States- Texas: Our Lady of the Lake University.
- Camp A. (1989). Social psychology. Maher F. translator. Tehran: Astan-e-Ghods Publication.
- Chandan, I. S. (1997). Organizational Behavior. New Delhi vikas publishing House.
- Davis K, newstrom, J. (1980). Human behavior at Work: organizational behavior. 8th ed. New York: Mcgrow Hill Co.
- Donohue, W., Heywood, J. (2004). Job satisfaction. *International Journal of man power*. 26.
- Feldman, D, C., Arnold, H, J. (1983). Managing individual and group behavior. Publish: New York, M C. grow - hil, 54.
- Froelich SD. (1995). "The impact of transformational leadership behaviors on nurses' job satisfaction and organizational commitment" [1375281]. United States, Michigan: Madonna University.
- Gawel JE. (1997). Herbergs theory of movtivation and Maslow's hierarchy of needs. Washington: ERIC Clearinghouse on Assesment and Evaluation.
- Gillet, N, E, F., Angélique B-A, René Mokoukolo, P C. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, Volume 50, Issue 10, p p: 1359-1367.
- Hu Y-j. (2005). "Transformational leadership of sales managers and job satisfaction of sales associates in the fast moving consumer goods industry in Taiwan" [3217961]. United States, Florida: Lynn.
- Lamiaa M, M,. (2016). Assessing the effects of transformational leadership: A study on Egyptian hotel employees *urnal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 27, June, p p: 49-59
- Mortazavi, S & Rajabipour Meybodi, A. (2013). The effect of job satisfaction on leaving the job through normative individual and organizational work behaviors of nurses. *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, 17th year, No. 1. (Persian)
- Oluokun MO. (2003). "The relationship between transactional & transformational leadership behaviors and employee turnover intentions in municipal sector organizations. Florida: Ph.D. Dissertation, Nova Southeastern University.
- Price, J.I. (2001). Reflections on the determinats of voluntary turnover, *internal. Journal of manpower*, 22.
- Robbins, P. (2005). "Principles of Organizational Behavior", Cultural Research Bureau, Tehran,
- Robins, S. P. (2005). Management of organizational behavior. Translated to Persian by: paraeyan.
- A, arabi, m. Tehran: institute of business studies and research, 150.
- Sayedi, A. (2014). Investigating the Relationship between Job Motivation and Job Satisfaction in Preschool Teachers in Kermanshah in the Academic Year 93. Master Thesis, Allameh Tabatabai University. (Persian)
- Sedaghatifard, M; Khalaj Asadi, SH. (2011). Relationship between job satisfaction indicators and organizational commitment of professors of Islamic Azad University, Garmsar branch. *Quarterly Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 2 (6): 51 - 35. (Persian)
- Shafi'abadi, A. (2006). Career and career counseling and job selection theories. Tehran: Roshd Publications. (Persian)
- Shafi'abadi, A. (2007). Career and career counseling and job selection theories. Tehran: Roshd Publications. (Persian)
- Shahbazi, Sh. (2013). The relationship between transformational and pragmatic leadership style of managers with job motivation and job satisfaction of Kermanshah Youth and Sports Department experts. Master Thesis. Faculty of Physical Education and Sports Sciences. Amol Non-Profit and Non-Governmental Higher Education Institute. (Persian)
- Springer, G. (2010). Job motivation, Satisfaction and performance Among Bank Employees: A Correlational Study. Doctoral Dissertation, Northcentral University.

- Springer, G. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and performance among Bank Employees. *Journal of global*.
- Stone, A. G., Russell, R. F. & Patterson, K., (2004). Transformational Versus Servant Leadership: a Difference in Leader Focus, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25, No. 3/4, pp: 349-361.
- Tabli, H; Faramarzi, A; Moslehi, M. (2015). Explaining the role of emotional intelligence and political skill in the relationship between transformational leadership style of managers and job satisfaction of employees Case study of Bandar Abbas Municipality. *Urban Management Quarterly*, 14 (40): 237-251. (Persian)
- Taheri Lari, M; Shekari, Ghola; Etemadikhah, A. (2014). Investigating the mediating role of transformational leadership in the relationship between managers 'moral intelligence and employees' job satisfaction. *Journal of Transformation Management*, 6 (11), pp: 62-43. (Persian)
- Xiao-Hua (Frank), W, Tae-Yeol K, Deog-Ro L. (2016). Cognitive diversity and team creativity: Effects of team intrinsic motivation and transformational leadership *Journal of Business Research*, Volume 69, Issue 9, p p: 3231-3239.
- Yang Y. (2009). "An investigation of group interaction functioning stimulated by transformational leadership on employee intrinsic and extrinsic job satisfaction: an extension of the resource based theory perspective". *Social behavior & personality*; 37(9).
- Zahedi, Sh S; Kazemi, S A; Alizadeh, M & Maleki, E. (2009). Investigating the effective factors on the motivation of the employees of South Pars Gas Complex and presenting scientific and practical solutions. *Quarterly Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry*, No. 7. (Persian)

