بررسی رابطه بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی

(مطالعه موردی:دانشگاه ولایت شهرستان ایرانشهر)

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال ششم)
شماره ۲۱/ پاییز ۱۳۹۹ / ص ۱۰۷-۱۰۱

مرتضی مرادی[۱]، عباس بابایی نژاد[۲]
[۱] کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد کرمان، ایران.
[۲] دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد کرمان، ایران.

نویسنده مسئول:
مرتضی مرادی

چکیده
پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت شهرستان ایرانشهر انجام پذیرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه ولایت شهرستان ایرانشهر به تعداد۲۵۵ نفر می باشد که ۱۶۰ نفر از آنان بصورت نمونه مورد پیمایش قرار گرفتند ابزار پژوهش پرسشنامه های مدیریت تحول آفرین و عملکرد است. به منظور سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب پایایی پرسشنامه های مدیریت تحول آفرین و عملکرد کارکنان به ترتیب ۰/۹۰۶ و ۰/۹۱۱ تعیین گردیده است بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد. برای تعیین همبستگی متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت شهرستان ایرانشهر رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت تحول آفرین، رهبری خدمتگزار، عملکرد شغلی.

مقدمه

عامل انسانی بدلیلی که دارای اندیشه و احساس است برای رسیدن به هدف تعیین شده در یک سازمان نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد تا بر اساس این آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود مطلع شده، و سپس تمهیداتی را برای اثر بخشی بیشتر بکار گیرد. از طرفی سازمانها هم برای رسیدن به هدف خود نیازمند شناخت نحوه عملکرد نیروهایشان هستند تا بر این اساس عملکرد خود را بهبود بخشند و تحولات مثبتی را در سازمان ایجاد کنند. ارزشیابی کارکنان ابزاری است که سازمانها و نیروی انسانی را در تامین شناخت از نحوه عملکرد یاری می‌کند (شکاریان،۱۳۹۳). اگر نظام ارزشیابی به نحو مطلوبی طراحی و اجرا گردد وسیله مطمئن برای شناسایی کارکنان توانمند و قوی و اعطای پاداش به آنها جهت ایجاد انگیزه، بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان، تعیین نیازمندیهای آموزشی و همچنین افزایش قابلیتهای فردی کارکنان و احساس رضایت شغلی کارکنان از سازمان می‌باشد که در نتیجه به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شود. در گذشته مدیران کلاسیک ارزشیابی را فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام می‌دادند. در حالی که امروزه جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل اهمیت بیشتر یافته است. و هدف اصلی ارزشیابی این است که اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع آوری گردد و سپس نقاط قوت و ضعف نیروها استخراج و به آنها بازخورد داده شود تا آنها بتوانند نقاط ضعف خود را بهبود بخشند و همچنین مدیران با استفاده از اطلاعات ارزشیابی بتوانند تصمیمات بجا و لازم را در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت کار کارکنان اتخاذ نمایند(چو و همکاران، ۲۰۱۳).

ارزشیابی عملکرد در مدیریت منابع انسانی، یکی از مهمترین و در عین حال مشکلترین وظایف مدیران می باشد که برخی از آن به عنوان نقطه آسیب پذیر مدیریت نام برده اند. ارزشیابی عملکرد در سازمان از مهمترین عواملی است که به مدیران امکان بررسی قابلیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان را جهت دسترسی به اهداف سازمان می‌دهد و از طرف دیگر موجب رشد و شکوفایی فرد می‌شود. ارزشیابی عملکرد، ارتباط تنگاتنگی با بهسازی عملکرد نیروی انسانی دارد و فلسفه این ارتباط در این است که بهسازی را هدفمند و جهت دار می کند(د چورچ و مستر مگنوس ، ۲۰۱۰). بنابراین لازم و ضروری می‌باشد که سازمان از یک سیستم ارزشیابی مناسب برخوردار و به نحو صحیحی آن را به کار گیرد، تا نتایج مطلوبی از آن بدست آورد. با همه اهمیتی که از لحاظ علمی و عقلی برای ارزشیابی کارکنان می توان قائل شد، با توجه به برخورد بی تفاوت با این اقدام مدیریتی در اغلب سازمانها و موسسات دولتی نه تنها ارزشیابی ها موفق نبوده، بلکه مشکلاتی را نیز بوجود آورده است(چو و همکاران، ۲۰۱۳).

هم چنین مدیریت تحول‌گرا به عنوان یکی از پارادایم های رهبری در روان‌شناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده‌ی رضایت زیردستان قرار گرفته است.اقدامات مدیریت تحول‌گرا این امکان را به شرکت‌ها می‌دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش بینی عملکرد خود را ارتقا دهند(رضایی و همکاران، ۱۳۹۰). هنگامی که اجزا مدیریت تحول‌گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات مدیریت به کار رود، می‌تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می‌تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلند مدت کند. در واقع بدون مدیریت تحول‌گرای اثر بخش، احتمال اینکه شرکت بتواند به هنگام مواجهه با چالش‌های اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت(نیک طبع، ۱۳۹۴).

وفاداری مقدم(۱۳۹۵) به پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر مدیریت تحول آفرین بر رضایت مندی شغلی پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و سرپرستان اداره کل مخابرات منطقه ۳ به تعداد ۴۶۵ بوده که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و از طریق فرمول نمونه گیری کوکران، تعداد ۲۱۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت تحول آفرین و تمامی مولفه‌های آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی) با رضایت مندی کارکنان و سرپرستان اداره کل مخابرات منطقه ۳ تأثیر دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که دو بعد نفوذ رضایت مندی کارکنان و سرپرستان را دارند.

دادگر و همکاران(۱۳۹۴) تحقیقی را با عنوان ارتباط مدیریت تحول آفرین، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران انجام دادند. یافته‌ها نشان داد مدیریت تحول آفرین مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های رضایت شغلی بودند.

مشاری و همکاران(۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت تحول آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران پرداختند. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و تمامی ابعاد تهعد سازمانی شامل تعهد هنجاری، مستمر وعاطفی رابطه مثبت ومعناداری وجود دارد.

امیرکبیر (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت تحول آفرین و تبادل گرا بر تعهد سازمانی پرداختند. یافته های تحقیق حاکیست که میزان تعهد سازمانی کارکنان جامعه مورد مطالعه تحقیق بیشتر، از طریق مدیریت تحول آفرین است.

رامان و همکاران(۲۰۱۵) به پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت تحول آفرین و تعهد معلمان مدارس پرداختند. نتایج نشان داد که بین مدیریت تحول آفرین و تعهد معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

بنابراین بررسی رابطه بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر از بعد عملی به این خاطر حائز اهمیت است که به شناخت مولفه مدیریت تحول آفرین و عملکرد شغلی و کوشش در جهت بهبود عوامل مرتبط و نیز ارتقائ عملکرد سازمانی منجر

شود. علاوه بر این از بعد نظری نیز می تواند دلالت ها و مفاهیم سودمندی برای محققین جهت بهبود شناخت آنان از متغیرهای تحقیق حاضر و توسعه شناخت روابط بین آنها به همراه داشته باشد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت شهرستان ایرانشهر انجام پذیرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه ولایت شهرستان ایرانشهر به تعداد۲۵۵ نفر می باشد که ۱۶۰ نفر از آنان بصورت نمونه مورد پیمایش قرار گرفتند که به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل همبستگی و تجزیه و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. پرسشنامه‌ها بر اساس پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که مشابه این پرسشنامه در تحقیقات قبلی استفاده شده است و ضریب روایی پرسشنامه‌های مدیریت تحول آفرین و عملکرد کارکنان به ترتیب ۰/۹۲۷و ۰/۹۱۹ تعیین گردیده است. به منظور سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب پایایی پرسشنامه های مدیریت تحول آفرین و عملکرد کارکنان به ترتیب ۰/۹۰۶ و ۰/۹۱۱ تعیین گردیده است بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد. برای تعیین همبستگی متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است.

یافته‌ها

۱- بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد.

H0: بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود ندارد.

H1 : بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۷۶۲ و ۰/۷۳۵و با p- مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H0یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۱ رابطه بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی

متغیر	عملکرد شغلی							
آزمون	پیرسون			اسپیرمن			وجود رابطه	نوع رابطه
مدیریت تحول آفرین	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد		
	۰/۷۶۲	۰/۰۰۰	۱۶۰	۰/۷۳۵	۰/۰۰۰	۱۶۰	دارد	مستقیم

۲- بین نفوذ آرمانی با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد

H0بین نفوذ آرمانی با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود ندارد

H1بین نفوذ آرمانی با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر نفوذ آرمانی با عملکرد شغلی کارکنان به ترتیب برابر ۰/۷۱۹ و ۰/۷۱و با p- مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرضH0یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین نفوذ آرمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۲ رابطه بین نفوذ آرمانی با عملکرد شغلی کارکنان

متغیر	عملکرد شغلی کارکنان						
آزمون	پیرسون			اسپیرمن			وجود رابطه	نوع رابطه
نفوذ آرمانی	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد		
	۰/۷۱۹	۰/۰۰۰	۱۶۰	۰/۷۱	۰/۰۰۰	۱۶۰	دارد	مستقیم

۳- بین انگیزش الهام بخش با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد

H0: بین انگیزش الهام بخش با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود ندارد

H1 : بین انگیزش الهام بخش با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر انگیزش الهام بخش با عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۷۲۷ و ۰/۷۲۱و با p- مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرضH0یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین انگیزش الهام بخش با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳ رابطه بین انگیزش الهام بخش با عملکرد شغلی

متغیر	عملکرد شغلی						
آزمون	پیرسون			اسپیرمن			وجود رابطه	نوع رابطه
انگیزش الهام بخش	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد		
	۰/۷۲۷	۰/۰۰۰	۱۶۰	۰/۷۲۱	۰/۰۰۰	۱۶۰	دارد	مستقیم

۴- بین ترغیب منطقی با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد

H0 : بین ترغیب منطقی با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود ندارد

H1 : بین ترغیب منطقی با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر ترغیب منطقی با عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۷۳۱ و ۰/۷۳۹و با p- مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین ترغیب منطقی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴ رابطه بین ترغیب منطقی با عملکرد شغلی

متغیر	عملکرد شغلی							
آزمون	پیرسون			اسپیرمن			وجود رابطه	نوع رابطه
ترغیب منطقی	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد		
	۰/۷۳۱	۰/۰۰۰	۱۶۰	۰/۷۳۹	۰/۰۰۰	۱۶۰	دارد	مستقیم

۵- بین ملاحظات فردی با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد

H0بین ملاحظات فردی با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود ندارد

H1: بین ملاحظات فردی با عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ولایت ایرانشهر رابطه وجود دارد

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر حالتهای ملاحظات فردی با عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۵۴۱ و ۰/۵۴۸و با p- مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0.05$ هستند، لذا در این سطح فرضH0یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین ملاحظات فردی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵ رابطه بین ملاحظات فردی با عملکرد شغلی

متغیر	عملکرد شغلی							
آزمون	پیرسون			اسپیرمن			وجود رابطه	نوع رابطه
ملاحظات فردی	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد		
	۰/۵۴۱	۰/۰۰۰	۱۶۰	۰/۵۴۸	۰/۰۰۰	۱۶۰	دارد	مستقیم

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که هدف تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت تحول آفرین با عملکرد شغلی (مطالعه موردی:دانشگاه ولایت شهرستان ایرانشـهر) مـی-باشد. بنابراین از طریق آزمون فرضیه مربوطه و تحلیل نتایج یافته‌های زیر بدست آمد:
با توجه به فرضیه پژوهش که نشان داد بین مدیریت تحول آفرین و ابعاد آن با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجوددارد، مشخص مـی شـود که با افزایش نمرات مدیریت تحول آفرین، نمره عملکرد شغلی افزایش می یابد، چیزی که بیانگر رابطه مستقیم بـین دو متغیـر مزبـور مـی باشد. این نتیجه مطابق یافته تحقیق وفاداری مقدم(۱۳۹۵)، دادگـر و همکـاران(۱۳۹۴)، مشـاری و همکـاران(۱۳۹۴)، امیرکبیـر (۱۳۹۴) و رامان[1] و همکاران(۲۰۱۵) همسو می باشد.

بنابراین می توان گفت هنگامی که مدیران و رؤسا از ویژگیهای تحول گرا برخوردار باشند یا آنهـا را رعایـت کننـد و بـه تفاوتهـای فـردی و نیازهای سطح بالای کارکنان توجه کرده و در آنها تحریک ذهنی ایجاد کنند، این طرز رفتار موجب افزایش دلبستگی آنها به سازمان خواهد شد و به تبع آن در آنها تمایل به تلاش بیشتر برای موفقیت در سازمان و ادامه عضویت در آن ایجاد خواهدکرد. همچنین هر قدر مدیران و رؤسای از ویژگیهای تحول آفرین بیشتر برخودار باشند، کارکنان عملکرد بهتری دارند.

[1]- Raman

مراجع

[1] Cho, H-J., Wehmeyer, M., & Kingston, N. (2013). Factors That Predict Elementary Educatorsí Practice and Practice in Teaching self-determination. Psychology in the Schools, 50 (8), 770-780

[2] Raman, A., Mey, C. H., Don, Y., Daud, Y., & Khalid, R. 2015. Relationship between Principals' Transformational Leadership Style and Secondary School Teachers' Commitment, Asian Social Science, 11(15), p221

[3] امیرکبیر علیرضا ،۱۳۹۴، تاثیر رهبری تحول گرا و تبادل گرا بر تعهد سازمانی، رهبری و مدیریت آموزشی، سال۹، شماره۱، ۲۷-۵۰

[4] دادگر هادی، غلامعلی نژاد فاطمه، عاشوری جمال، عرب سالاری زهرا،۱۳۹۴، ارتباط سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران، مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان دوره بیست و سوم، شماره ۲، تابستان ۹۳۱۴ ، شماره مسلسل ۴۴ ، ۵-۱۴.

[5] رضایی، م؛ طباطبایی، س.م؛ ساکی، ر؛ (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت تحول آفرین مدیران دبیرستان هایشهرستان ورامین. مدیریت و مدیریت آموزشی، ۱۸: ۶۷.

[6] شکاریان، ا (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین قابلیت فکری و قابلیت یادگیری با عملکرد کارکنان در شرکتهای کوچک و متوسط کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور فارس.

[7] مشاری، فاطمه، و رشادت جو، حمیده، و محمدی البرزی، اعظم، ۱۳۹۴، رهبری تحولی آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال۶، شماره۱۹.

[8] نیک طبع، م (۱۳۹۴). ارتباط سنجی مدیریت تحول آفرین با سرمایه اجتماعی و گرایش نوآوری در سازمان صنعت، معدن و تجارت شهرستان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، واحد رفسنجان

[9] وفاداری مقدم محمد حسین. ۱۳۹۵، بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر رضایت مندی شغلی کارکنان و سرپرستان اداره کل مخابرات منطقه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تهران.