

تعیین رابطه رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان فارابی

چکیده

مقدمه:

در محیط پویای کنونی رهبران تحول‌گرا نقشی تعیین‌کننده در تغییر و تحولات سازمان‌ها دارد.

هدف:

هدف از انجام این پژوهش شناسایی رابطه رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان فارابی بوده است.

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی است. جهت انتخاب نمونه، ۵۷ نفر از مدیران به روش سرشماری، سپس از بین کارکنان زیرمجموعه این مدیران، ۲۱۶ نفر انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه چند عاملی رهبری و استاندارد عملکرد شغلی پاترسون جمع‌آوری گردید. تحلیل داده‌های پژوهش از طریق آزمون پارامتری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد.

یافته‌ها:

میانگین عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان فارابی برابر با $4/7 \pm 0/39$ و میانگین رهبری تحول‌گرا در بین مدیران از دیدگاه کارکنان $4/4$ بدست آمد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان داد که رابطه معنی‌داری ($P\text{-value} < 0.05$) بین مؤلفه‌های چهارگانه سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد و ضریب همبستگی برای هریک از مولفه‌های رهبری تحول‌گرا به ترتیب نفوذ آرمانی (۵۹ درصد)، انگیزش الهام‌بخش (۴۸ درصد)، ترغیب ذهنی (۵۶ درصد) و ملاحظات فردی (۴۳ درصد) بدست آمد. همچنین بررسی اثر همزمان ابعاد رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی با استفاده از رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیر نفوذ آرمانی ۴۲ درصد و ترغیب ذهنی ۳۹ درصد بر روی عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت داشته‌اند.

نتیجه‌گیری:

ایجاد، توسعه ابعاد و عوامل مرتبط با رهبری تحول‌گرا می‌تواند زمینه را برای ایجاد آن فراهم سازد و منجر به ارتقای عملکرد سازمانهای سلامت شود.

کلید واژه‌ها:

رهبری تحول‌گرا، عملکرد شغلی، بیمارستان