

## رابطه بین تحقق رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

مجید عسکری<sup>۱</sup>، دکتر مرتضی سمیعی زفرقندی<sup>۲\*</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۲

### چکیده

زمینه و هدف: تحولات گسترده در سازمان‌ها و توجه به اشتیاق شغلی و خودکارآمدی کارکنان و نوع مدیریت و رهبری سازمانی امری بسیار مهم ضروری است؛ در این راستا این پژوهش هدف تعیین رابطه‌ی بین رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان انجام شده است.

روش بررسی: روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تعداد ۱۰۰۰۰ نفر در سال ۱۳۹۸ و حجم نمونه براساس فرمول کوکران تعداد ۳۷۳ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و ابزار پرسشنامه رهبری تحولی بس و اولیو، خودکارآمدی رادولف و همکاران و پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و باکر بود. ضرایب پایایی برای هر سه پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ حاصل شد که نشان از دقت بالای ابزار اندازه‌گیری بود. تحلیل یافته‌ها با نرم‌افزار آماری SPSS در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل نشان داد که در سطح معناداری  $p \leq 0.05$  بین تحقق رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه مثبت و معنادار آماری وجود دارد. کلمات کلیدی: رهبری تحولی، خودکارآمدی، اشتیاق شغلی

۱. کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب

۲\*. نویسنده مسئول، دانشیار پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی. mo\_samie@yahoo.com

## مقدمه

سازمانها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین‌کننده‌ای در بر آوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان به شمار می‌آید. از این رو در عصر جدید لزوم پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان در اولویت اول قرار می‌گیرد. زیرا دستیابی به اهداف سازمانی در گرو تأمین اهداف و نیازهای منطقی آنان می‌باشد. دوسازه مهم روانشناختی که نقش برجسته‌ای در افزایش اثر بخشی فرد و سازمان دارند، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون خودکارآمدی شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل و فرسودگی رابطه منفی بالایی دارد. اشتیاق شغلی را حاصل ایجاد فرصت شغلی در کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. اشتیاق شغلی مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان از نظر هویت به سازمان خود دارند. اشتیاق شغلی یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش داشته و بر روی خودکارآمدی و تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است (رستمی و همکاران، ۱۳۹۶) اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام کارهای خود صرف می‌کند و نیز میزان اثر بخشی و کارایی به دست آمده در کار گفته می‌شود (مسلش، شوفلی و لیتر، ۲۰۰۱). کارکنان مشتاق، احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کارشان دارند آن‌ها همچنین خود را برای برآوردن مسئولیت شغلی توانمند می‌بینند (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۲).

یکی از مسائلی که سازمان‌ها و از جمله وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با آن روبرو هستند،

نحوه‌ی افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان می‌باشد. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. یکی دیگر از عواملی که توجه به آن ضرورت دارد خودکارآمدی کارکنان می‌باشد. خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی بندورا<sup>۱</sup>، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. بندورا (۱۹۹۷) مطرح می‌کند که خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به‌گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره توانایی‌های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. (عبدالهی، ۱۳۸۵). اگر افراد به خودکارآمدی خود باور داشته باشند بر چالش‌ها و سختی‌ها پیشی می‌گیرند و به‌طور باور نکرده‌ی مهارت‌های لازم را برای ارتقای سطح زندگی و گذر از موانع به منصفی ظهور می‌گذارند و خود را شکوفا و توانمند می‌کنند: خودکارآمدی همان قضاوت فرد نسبت به توانایی‌های خود و اطمینان از دارا بودن قابلیت‌های فردی می‌باشد (بانسی و امیریان زاده، ۱۳۹۳).

وقتی کارکنان خود را ناکارآمد بدانند احتمالاً در محیط‌هایی کاری نیز که فرصت‌های رشد برایشان فراهم است به اعمال تلاش نمی‌پردازند یا تلاش اندکی مبذول می‌دارند و بر عکس هنگامی که آنها محیط خویش را در ارتباط ویژگی‌هایی از شغل که برایشان مهم است کنترل‌پذیر می‌یابند برانگیخته می‌شوند تا کار آمدی

خود ارتقا دهند. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر در تلاش بوده است تا به بررسی متغیرهای رهبری تحولی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی بپردازد با توجه به موارد مذکور این پژوهش کوششی است در پاسخ به این سؤال که آیا بین تحقق رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در بین کارکنان ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۹۸-۹۷ رابطه‌ی مثبت وجود دارد یا خیر؟

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به تعداد ۱۰۰۰۰ نفر، در سال ۱۳۹۸ می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۳۷۳ نفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد به عنوان نمونه آماری محاسبه گردید.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

$$\frac{\frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{10000} \left( \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2} - 1 \right)} = 373$$

روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود و جهت افزایش نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها، به تعداد ۴۰۰ پرسشنامه بین افراد توزیع گردید که از تعداد کل ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۳۸۹ پرسشنامه به طور کامل و بدون خطا، برگشت داده شد، به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از سه پرسشنامه استاندارد استفاده گردید.

جهت گردآوری داده‌ها در مورد رهبری تحولی از

ادراک شده خویش را به طور کامل به کار گیرند که این به نوبه خود احتمال موفقیت آن‌ها را افزایش می‌دهد. اشخاص دارای خودکارآمدی بالا، در مقایسه با افرادی که از خودکارآمدی پایینی برخوردارند، اهداف بالاتری تعیین می‌کنند (لاتام، ۱۳۸۹).

توجه به مسئله اشتیاق شغلی و خودکارآمدی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است و سازمان‌ها در تلاشند تا با استفاده از همه‌امکانات و ابزارهای موجود، بهره‌وری مجموعه خود را افزایش دهند که به نظر می‌رسد این مهم، بدون اتخاذ سبک رهبری مناسب میسر نخواهد بود. در میان سبک‌های رهبری، سبک رهبری تحولی به دلیل پیامدهای مثبتی که دارد و همچنین تناسب آن با تقاضاهای جهان کسب و کار در حال تغییر، جدیداً توجه محققان را به خود جلب کرده است (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۳).

در وزارت بهداشت به عنوان اساس پیشرفت و توسعه جامعه که با سلامت افراد سروکار دارد بدون شک داشتن کارکنانی مشتاق به کار و کارآمد موجب می‌شود تا سطح سلامت مردم در جامعه ارتقا یابد و به تبع آن توسعه جامعه فراهم شود. در این میان با توجه به تحولات گسترده در سازمان‌ها و وجود مشکلات فراوان در جامعه، آنچه که اشتیاق، انگیزه و خودکارآمدی کارکنان را با چالش‌های گوناگون روبرو ساخته است؛ استفاده از سبک‌های مدیریتی سنتی و عدم توجه به اشتیاق و سطح خودکارآمدی کارکنان به عنوان با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان می‌باشد که نه تنها مشکلات موجود را کاهش نداده بلکه منجر به افزایش چالش‌های موجود نیز شده است. در واقع سازمان‌های امروزی بدون مدیریت و رهبری مؤثر، قادر نخواهند بود که پاسخگوی مسئولیت‌های روزافزون خویش باشند. لذا وجود رهبرانی الهام‌بخش و متعهد را می‌طلبد تا میزان اشتیاق و خودکارآمدی را در کارکنان

رابطه بین تحقق رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان ...

آماري SPSS19 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید. طبق نتیجه ضرایب پایایی برای پرسشنامه رهبری تحولی ۰/۹۶۳، خودکارآمدی ۰/۷۷۷ و  $r_a = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2}\right)$  اشتیاق شغلی ۰/۹۴۷ محاسبه گردید که همگی بالاتر از ۰/۷ بوده و نشان از دقت بالای ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش دارد. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماري SPSS (نسخه ۲۴) در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید.

### یافته‌های تحقیق

نتیجه تجزیه و تحلیل توصیفی در جدول (۱-۴) نشان داده شده است.

جدول ۱-۴

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
رهبری تحولی	۳/۴۹	۰/۹۴۶	۱/۰۰	۵/۰۰
۱- نفوذ آرمانی	۳/۵۶	۰/۸۸۷	۱/۰۰	۵/۰۰
۲- ترغیب ذهنی	۲/۵۳	۱/۰۵۰	۱/۰۰	۵/۰۰
۳- انگیزش الهام‌بخش	۳/۵۴	۱/۰۸۹	۱/۰۰	۵/۰۰
۴- ملاحظات فردی	۳/۴۱	۱/۰۷۹	۱/۰۰	۵/۰۰
خودکارآمدی	۳/۶۹	۰/۶۰۱	۱/۷۶	۵/۰۰
۱- ابتکار	۳/۷۴	۰/۸۸۶	۱/۰۰	۵/۰۰
۲- تلاش	۳/۷۳	۰/۷۰۹	۱/۰۰	۵/۰۰
۳- پشتکار	۳/۵۶	۰/۸۶۲	۱/۰۰	۵/۰۰
اشتیاق شغلی	۵/۳۱	۱/۰۳۸	۱/۰۰	۷/۰۰
۱- نیرومندی	۵/۵۲	۰/۹۸۷	۱/۰۰	۷/۰۰
۲- وقف خود	۵/۲۰	۱/۲۹۶	۱/۰۰	۷/۰۰
۳- جذب	۵/۲۱	۱/۱۴۴	۱/۰۰	۷/۰۰

پرسشنامه استاندارد بس و اولیو (۲۰۰۰) این پرسشنامه دارای چهار بعد نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی می‌باشد. در مورد خودکارآمدی از پرسشنامه استاندارد رادولف و همکاران (۱۹۹۷) استفاده گردید این پرسشنامه دارای سه بعد ابتکار، تلاش و پشتکار می‌باشد. جهت گردآوری داده‌ها در مورد اشتیاق شغلی از پرسشنامه استاندارد شوفلی و باکر (۲۰۰۶) استفاده گردید این پرسشنامه دارای سه بعد نیرومندی، وقف خود و جذب می‌باشد.

روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها توسط ۳ نفر از متخصصین مدیریت مورد تایید قرار گرفته است، برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که یکی از روش‌های همسانی درونی است استفاده گردیده است. بدین منظور با استفاده از داده‌های بدست آمده از ۳۰ پرسشنامه و به کمک نرم‌افزار

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده گردید که آزمون فرض آن به صورت جدول (۲-۴) می‌باشد.

جدول ۲-۴. آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش

متغیرهای پژوهش	آماره	سطح معنی داری	توزیع نرمال
رهبری تحولی	۰/۰۸۳	۰/۰۰۰	ندارد
خودکارآمدی	۰/۰۶۴	۰/۰۰۱	ندارد
اشتتاق شغلی	۰/۰۷۲	۰/۰۰۰	ندارد

همانطور که نتایج نشان می‌دهد مقدار سطح معناداری در متغیرهای رهبری تحولی، خودکارآمدی و اشتتاق شغلی کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند و لذا برای تعیین ضریب همبستگی از آزمون اسپرمن استفاده شد.

فرضیه اول تحقیق: بین رهبری تحولی با خودکارآمدی و ابعاد آن رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۳-۴. ضریب همبستگی بین رهبری تحولی با خودکارآمدی و ابعاد آن

متغیرهای ملاک	رهبری تحولی		
	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری
خودکارآمدی	*۰/۱۸۶	۰/۰۳۴	۰/۰۰۰
۱-ابتکار	*۰/۱۵۲	۰/۰۲۳	۰/۰۰۰
۲-تلاش	*۰/۱۹۰	۰/۰۳۶	۰/۰۰۰
۳-پشتکار	*۰/۱۷۹	۰/۰۳۲	۰/۰۰۰

$P < 0/05^*$

یافته‌های نشان داد که ضریب همبستگی بین رهبری تحولی با خودکارآمدی و ابعاد آن مثبت و معنادار است. بین رهبری تحولی و ابتکار ( $r = 0/152$ )، بین رهبری تحولی و تلاش ( $r = 0/190$ ) و بین رهبری تحولی و پشتکار ( $r = 0/179$ ) رابطه مثبت و معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۳/۴

درصد از واریانس بین رهبری تحولی و خودکارآمدی مشترک بوده است که نشان دهنده توان پیش بینی رهبری تحولی و خودکارآمدی است.

فرضیه ویژه دوم: بین رهبری تحولی با اشتتاق شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه ویژه دوم: بین رهبری تحولی با اشتتاق شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۴-۴. ضریب همبستگی بین رهبری تحولی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن

متغیرهای ملاک	متغیر پیش بین	
	رهبری تحولی	متغیرهای ملاک
اشتیاق شغلی	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی
۱- نیرومندی	۰/۴۰۳*	۰/۱۶۲
۲- وقف خود	۰/۳۷۸*	۰/۱۲۶
۳- جذب	۰/۳۶۱*	۰/۱۴۲
		سطح معناداری
		۰/۰۰۰
		۰/۰۰۰
		۰/۰۰۰
		۰/۰۰۰

P &lt; 0/05\*

می‌توان گفت که وجود همبستگی بین رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی مبین این مطلب است که در صورتی که مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از سبک رهبری تحولی استفاده کنند، کارکنان آنها از توان خودکارآمدی بالاتری برخوردار شده و اشتیاق آنها به کارشان افزایش می‌یابد. مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌توانند با اتخاذ سبک رهبری تحولی با درک و شناخت عمیق خویش و با مواجه کردن کارکنان با تجربه‌های موفقیت‌آمیز با ترتیب دادن اهداف دست‌یافتنی، باور آنها را در مورد قابلیت‌های خودشان تحت تأثیر قرار دهند و به این ترتیب توان خودکارآمدی آنها را افزایش دهند. با توجه به سبک رهبری تحولی، کارکنان از کارشان بیشتر راضی و، تمایل زیادی به تلاش فوق‌العاده برای دستیابی به موفقیت در زمان چالش‌خیز نشان می‌دهند و همانطور که شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) بیان کرده‌اند، احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کارشان کنند و خود را برای برآوردن مسئولیت شغلی توانمند ببینند. و نسبت به سازمان و ارزش‌های آن نگرش مثبت داشته باشند و بدین‌گونه می‌توانند اشتیاق شغلی کارکنان خود را افزایش دهند.

یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین رهبری تحولی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن معنادار است. یعنی بین رهبری تحولی و نیرومندی ( $r=0/355$ )، بین رهبری تحولی و وقف خود ( $r=0/378$ ) و بین رهبری تحولی و جذب ( $r=0/361$ ) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۱۶/۲ درصد از واریانس بین رهبری تحولی و اشتیاق شغلی مشترک است. جهت بررسی توان پیش‌بینی رهبری تحولی از آزمون رگرسیون استفاده گردید.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین رهبری تحولی و خودکارآمدی رابطه معنادار و مستقیم به میزان ( $r=0/186$ ) و بین رهبری تحولی و اشتیاق شغلی رابطه معنادار و مستقیم به میزان ( $r=0/403$ ) در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۳/۴ درصد از واریانس بین رهبری تحولی و خودکارآمدی و ۱۶/۲ درصد از واریانس بین رهبری تحولی و اشتیاق شغلی مشترک بوده است براساس یافته‌های حاصل

(۱۳۹۴)، طاهری و احمدی راسخ (۱۳۹۷)، طاهری و کوروند (۱۳۹۷)، زارع و همکاران (۱۳۹۷)، هماینی دمیرچی و همکاران (۱۳۹۷)، واکاس راجا (۲۰۱۲)، یاسین غدی و همکاران (۲۰۱۳)، حیاتی و همکاران (۲۰۱۴)، گوژوکارا و همکاران (۲۰۱۵)، اولین والگوا (۲۰۱۵) وهنکل (۲۰۱۶)، آیبیوچی و همکاران (۲۰۱۶)، شهنسی و همکاران، (۲۰۱۸) و مصطفی. سلیم و همکار (۲۰۱۸) همخوانی و مطابقت دارد. رفتارهای تحول آفرینی کارکنان را به انجام کارهای فراتر از انتظار، ترغیب می‌کند و افراد را متغیر و دگرگون می‌سازند با بهره‌مندی از عواملی چون نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی موجب تغییرات بنیادین در نگرشها، ادراک و انگیزش کارکنان فراهم می‌گردد. حس اعتماد به نفس، تشویق آینده‌نگری و تأکید بر حس همکاری و یافتن شیوه‌های جدید در انجام کار، موجب تقویت اشتیاق شغلی می‌شود. با اتخاذ سبک رهبری تحولی نقش الهام‌بخش همراه ارائه‌ی ایده، در کارکنان شور و شوق خاصی ایجاد می‌شود تا به نتایج فوق‌العاده و همراه با تلاش‌های برجسته دست یابند و این همان داشتن اشتیاق به کار می‌باشد که کان (۱۹۹۰) آن را به صورت حالت خود-اشتغالی و سرمایه‌گذاری فیزیکی، شناختی و هیجانی در طی انجام کار تعریف کرد. مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز می‌توانند با برانگیخته ساختن یک فضای اجتماعی-هیجانی مثبت و در نتیجه ارتقای اشتیاق شغلی به جای پاداش و تشویق و اصلاح عملکردهای پایین‌تر از حد استاندارد، به عملکرد خوب پاداش داده و در نتیجه بازخورد مثبتی را برای کارکنان به وجود آورند و با عنایت به ثمرات سبک رهبری تحولی، اشتیاق شغلی کارکنان تحت امر خود را افزایش دهند.

این نتایج با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در این زمینه حسینی طبدهی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود نشان دادند که بین همه مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی) با خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شاه منصوری و همکار (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود تأثیر سبک رهبری تحول آفرین و کلیه ابعاد آن را بر خودکارآمدی کارکنان معنادار و مثبت ارزیابی کردند. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های دیگر، هویدا و بهروزی (۱۳۹۳)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، شرما وسینگ (۲۰۱۷) و نقی کوت و همکار (۲۰۱۸) همخوانی دارد. وجود همبستگی بین رهبری تحولی و خودکارآمدی در کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مبین این مطلب است که در این سازمان نقش رهبری در ایجاد خودکارآمدی کارکنان، نقشی اساسی دارد. با توجه به اهمیت خودکارآمدی کارکنان در رشد سازمان، همان‌گونه که نتایج پژوهش نشان داد، با نهادینه کردن سبک رهبری تحولی در سازمان و توجه به ابعاد آن خودکارآمدی کارکنان بهبود، نیازها و توانایی‌های کارکنان را شناسایی و از طریق انگیزش الهام‌بخش چشم‌اندازی محرک را برای کارکنان خود نسبت به آینده گروه کاری ترسیم نمایند و بر مبنای الگوی نقش بودن با رفتار و عمل خود نشان می‌دهند که چگونه می‌توان به اهداف دست یافت.

وجود همبستگی بین رهبری تحولی و اشتیاق شغلی در کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز مبین این مطلب است که در این سازمان اجرای سبک رهبری تحولی در ایجاد اشتیاق شغلی کارکنان، نقشی اساسی دارد. این نتیجه با یافته‌های پیشین پروانه‌دربندی

رابطه بین تحقق رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان ...

### پیشنهادات کاربردی

- با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین رهبری تحولی با خودکارآمدی پیشنهاد میشود از طریق اتخاذ سبک رهبری تحولی در برقراری ارتباط و افزایش روابط و اعتماد به نفس کارکنان، آنان را در استفاده از توانایی‌های خود یاری رسانند و احساس توانمند بودن و داشتن شایستگی و انجام با کفایت کار را به کارکنان خود القا کنند و به این ترتیب بر احساس خودکارآمدی آنان بیفزایند.
- با توجه به نتایج حاصل مبنی بر وجود رابطه بین

رهبری تحولی با اشتیاق شغلی پیشنهاد میشود مدیران به منظور افزایش اشتیاق شغلی کارکنان خود، عوامل سبک رهبری تحولی را هرچه بیشتر مورد توجه قرار دهند. همچنین با برانگیخته ساختن یک فضای اجتماعی-هیجانی مثبت به جای پاداش و تشویق و اصلاح عملکردهای پایین تر از حد استاندارد، به عملکرد خوب پاداش داده و در نتیجه بازخورد مثبتی را برای کارکنان به وجود آورند و با این ترتیب بر سطح اشتیاق شغلی کارکنان خود بیفزایند.





۱. اثرزاده رضا، بجانی. حسین، ملکی‌نیا. عماد، ۱۳۹۰. «بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان‌ها و آرایه‌ی الگوی قوی برای سنجش آن». دوماهنامه‌ی توسعه‌ی انسانی پلیس، سال هشتم، شماره ۳۷، مهر و آبان ۱۳۹۰
۲. افشار ف. ۱۳۹۰. رابطه سرسختی روانشناسی، حمایت سازمانی ادراک شده و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق شغلی در کارخانه‌ی گوهر بافان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد خوراسگان.
۳. باقری. مهدی، رنجبر. محمد حسین، تب. سمیه، (۱۳۹۴)، بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد و خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد تیمی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، مقاله ۵، دوره ۹، شماره ۳۱، صفحه ۱۶۲-۱۲۷
۴. بیک‌زاده ج، فلسفی ع. ۱۳۸۸. بررسی سبک رهبری تحول‌آفرین. ماهنامه اقتصادی، اجتماعی، علمی، فرهنگی، کار و جامعه، ۱۱۰: ۱۱-۴
۵. پروانه‌دریندی الف. ۱۳۹۴. بررسی رابطه میان سبک رهبری تحول‌آفرین با اشتیاق شغلی کارکنان (مطالعه‌ای بر شعب بانک مسکن شهر مشهد). اولین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران. انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادی، ص ۱۴-۱.
۶. پور عباس ع، عابدی م، باغبان ا. ۱۳۹۲. اثر بخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش ادارات دانشگاه اصفهان فصلنامه‌ی مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۷: ۳۷-۵۰
۷. ترک‌لادنی ف. ۱۳۸۹. تأثیر خودکارآمدی بر موفقیت افراد در زندگی. مجله مشاور مدرسه دوره ششم. شماره ۲: ۷-۴.
۸. جعفری. مهرنوش، مقدم. اسماعیل، حسینی. سید مجتبی، (۱۳۹۷)، همبستگی سبک رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با اثربخشی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زاهدان نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۷، شماره ۴، از صفحه ۵۴-۴۷
۹. حاجلون، صبحی قراملکی ن، عامل هوشمند ر. ۱۳۹۴. پیش‌بینی‌کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران.
- فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۲، پیاپی ۲۲.
۱۰. حسینی سرخوش س م. ۱۳۸۹. چارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ سازمانی دو فصلنامه توسعه انسانی پلیس. سال هفتم، شماره ۳۰: ۷۲-۵۹.
۱۱. حویزروی، هادی و علی‌اکبر عجم، ۱۳۹۷، بررسی رابطه‌ی رهبری تحولی و اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی معلمان، اولین کنفرانس ملی یافته‌های نوین در حوزه یاددهی و یادگیری، هرمزگان - بندر سیریک، انجمن مطالعات برنامه درسی ایران شعبه هرمزگان
۱۲. حیدری، مرضیه و فاطمه فرخی، ۱۳۹۵، بررسی رابطه سبک رهبری تحولی، عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی، سومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، تربت حیدریه، دانشگاه تربت حیدریه
۱۳. دامغانیان ح، حاج‌کاظمی م. ۱۳۹۳. اثر رهبری تحول‌آفرینی بر بیگانگی از کار. پژوهشنامه بیمه. سال بیست‌ونهم. شماره ۲. شماره مسلسل ۱۱۴. صص ۸۹ تا ۱۱۲.
۱۴. رستمی م، خوش‌کنش. الف، آقا زیارتی. ع، ملک شیخی. س، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره نهم، شماره ۲۸: ۳۰-۹
۱۵. رضازاده الف، عزیزی غ ر. ۱۳۹۱. تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان (مورد مطالعه: نماینده‌های یک شرکت بیمه‌ی در استان یزد) تازه‌های جهان بیمه. ۱۷۲: ۴۳-۲۹.
۱۶. رضائیان ع. ۱۳۹۱. مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۴۹۵، صفحه.
۱۷. زارع. کوروش، حکیم. اشرف‌السادات نعیمی. عبدالازهر، شفیع. محسن، (۱۳۹۷)، رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با اشتیاق کاری در پرستاران، مجله علوم مراقبتی نظامی، دانشکده پرستاری ارتش جمهوری اسلامی ایران، جلد ۵، شماره ۱ صفحات ۶۳-۷۱

- Springplus 3, 25.
26. Ibeawuchi K, Enwereuzor Leonard I, Ugwu Onyinyechi A, Eze. 2016. How Transformational Leadership Influences Work Engagement Among Nurses .Does Person-Job Fit Matter? Western Journal of Nursing Research.
27. Jeong, S., Hsiao, Y.-Y., Song, J. H., Kim, J., & Bae, S. H. (2016). The moderating role of transformational leadership on work engagement: The influences of professionalism and openness to change. *Human Resource Development Quarterly*, 27(4), 489-516.
28. Nagy Kotb, Fatma, Mohammed Nagib, Rasha,(2018), An Investigation of the Relationship between Transformational Leadership and Self Efficacy of the First LineManagers of Minia University Hospital, *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)e-ISSN: 2320-1959.p- ISSN: 2320-1940 Volume 7, Issue 1 Ver. IV. (Jan.- Feb .2018), PP 83-94 www.iosrjournals.org*
29. Schaufeli WB, Bakker A, BSalanova M. 2006. The measurement of work engagement with a short Questionnaire. A Cross- nationally study. *Educational and psychology measurent*, Vol:66. No(4):.701-716
30. Sharma R, Singh SH. 2017. Transformational Leadership Style and Self-Efficacy among Teaching Professionals. *The International Journal of Indian Psychology*. Volume 4, Issue 2, No. 86,PP:1-8 . January-March, 2017
31. Shaughnessy, Marian, Quinn. Griffin, Mary, Bhattacharya, Anand, (2018), Transformational Leadership Practices and Work Engagement Among Nurse Leader, *Journal of Nursing Administration: - Volume 48 - Issue 11 - p 574-579*
۱۸. سلیمانی ع، هویدار ر. ۱۳۹۲. بررسی مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناخت اجتماعی بندورا. *مجله‌ی علوم اجتماعی شماره ۶۳*.
۱۹. شاه منصوری الف، سکوت آرانی م. ۱۳۹۴. تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر خود کارآمدی کارکنان (در شهرداری آران و بیدگل). *مجله مدیریت توسعه و تحول شماره ۲۱: ۴۸-۴۳*.
۲۰. طاهری. محمدرضا، احمدی راسخ. فریده، ۱۳۹۴، رابطه اعتماد سازمانی و سبک رهبری تحول‌گرا با اشتیاق شغلی از دیدگاه معلمان مقطع متوسطه، کنفرانس ملی دستاوردهای نوین جهان در تعلیم و تربیت، روانشناسی، حقوق و مطالعات فرهنگی - اجتماعی، خوی، دانشگاه آزاد اسلامی زرقان - آموزش عالی علامه خویی وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فناوری
۲۱. عبدالهی ب. ۱۳۸۵. نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان. ماهنامه تدبیر. سال هیجدهم. شماره ۱۶۸.
۲۲. میرکمالی س م، چوپانی ح. ۱۳۹۰. رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای. پژوهش‌نامه بیمه (صفت بیمه‌ی سابق). سال بیست و ششم، شماره ۳، شماره مسلسل ۱۰۳، ۱۵۵: ۱۸۱-۱۸۱
۲۳. همایینی دمیرچی. الف، میرکمالی. س م، همایون آریا. ش، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی‌گری اشتیاق شغلی (مطالعه موردی دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران)، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۲، پیاپی ۳۴
24. Gozukara I, Farnk Simsek O. 2015. linking Transformational leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy : A Study in a Turkish Private Non-Profit University. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. 195:pp:963-971
25. Hayati D, Charkhabi M, Naami A. 2014. The Relationship Between Transformational leadership and Work Engagement in Governmental Hospital Nurses a Survey Study.

## The Relationship between Realization of Transformational Leadership with Self-efficacy and Employees' Job Desire Ministry of Health and Medical Education

Majid Askari<sup>1</sup>, Dr. Morteza Samiee Zafarghandi<sup>2\*</sup>

### Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between transformational leadership with self-efficacy and job satisfaction and descriptive and correlational research method. Statistical population of the Ministry of Health and Medical Education staff was 10,000 in 2019 and sample size was 373 according to Cochran formula. Samples were selected by simple random sampling method. Research tools included Bess and Avolio transformational leadership questionnaire, Radolf et al. Self-efficacy questionnaire, and the job satisfaction questionnaire of Schoffley and Baker. Reliability coefficients for Transformational Leadership Questionnaire were 0.963, for Self-efficacy Questionnaire was 0.777, and for Job Desire Questionnaire, all of which were higher than 0.7, indicating high accuracy of the measuring tool used in this study. The data were analyzed by SPSS software at two levels of descriptive and inferential statistics. Findings showed that there is a significant relationship between transformational leadership achievement with self-efficacy and job motivation of staff members of Ministry of Health and Medical Education.

**Keywords:** Transformational leadership, Self-efficacy, Career Desiren

1. M.Sc. Student, Islamic Azad University, South Tehran Branch

2\*. Corresponder Author, Associate Professor of Organization for Educational Research and Planning (OERP).Tehran, mo\_samiee @ yahoo.com