رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادلی با توانمندسازی کارکنان بیمارستان های شهر ایلام

عبدالمراد میرحسینی[۱]، اسفندیار محمدی[۲]، اردشیر شیری[۲]، عباس نصراللهی[۳*]

۱) دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران

۲) گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۳) مرکز تحقیقات آسیب های روانی اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۴/۰۷

چکیده

مقدمه: این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و توانمندسازی کارکنان بیمارستان های شهر ایلام به روش کمی انجام شده است.

مواد و روش ها: پژوهش حاضر مطالعه ای توصیفی- تحلیلی از نوع مقطعی(cross-sectional) می باشد که در آن تعداد ۱۸۲ نفر از کارمندان بیمارستان های شهر مورد بررسی قرار گرفتند. جهت گردآوری داده ها پرسش نامه بود که روایی آن با استفاده از نظـرات متخصـصان و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ(۰/۸۲) به تأیید رسیده است. داده ها با استفاده از روش های آماری توصیفی(میانگین، واریانس و...)، و ضریب همبستگی اسپیرمن و با استفاده از نرم افزار SPSS vol.16 تجزیه و تحلیل شد.

یافته های پژوهش: یافته های پژوهش نشان داد که میانگین و انحراف معیار بر مبناء بعد استثناء M=3.09±1.12، پاداش اقتضایی M=2.82±1.08، پاداش مشروط M=2.95±1.11، ویژگی های آرمانی M=2.22±0.99، ملاحظات فردی M=2.51±1.15 و بعد انگیزشی M=1.19±1.11 می باشد.

بحث و نتیجه گیری: بین توانمندسازی و بعدهای سبک رهبری تبادلی که شامل بعد استثناء، پاداش های مشروط و پاداش های اقتضایی است تنها بین پاداش های مشروط و پاداش های اقتضایی و توانمتدسازی رابطه معنادار وجود دارد در حالی که بین بعد استثناء و توانمندسازی هیچ گونه رابطه معناداری وجود ندارد. در بین بعدهای سبک رهبری تحول گرایانه با توانمندسازی فقط بین ویژگی های آرمانی و ملاحظات فردی با توانمندسازی رابطه معنادار وجود دارد و بین بعد انگیزشی عنوان سبک رهبری تحول گرا و توانمندسازی رابطه معناداری وجود نداشت. با در نظر گرفتن نتایج به دست آمده از هر یک از سبک های رهبری تبادلی، تحول آفرین و میزان توانمندی کارکنان بر اساس نتایج این تحقیق میزان توانمندی کارکنان در سبک رهبری تحول آفرین از سبک رهبری تبادلی بیشتر و قوی تر است.

واژه های کلیدی: سبک رهبری تبادلی، سبک رهبری تحول آفرین، توانمندسازی

* **نویسنده مسئول:** مرکز تحقیقات آسیب های روانی اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران

Email: nasiryabas@yahoo.com

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2024-03-28]

مقدمه

مهم ترین سرمایه سازمان ها، نیروی انسانی می باشند که به عنوان غنی ترین منبع سازمان به واسطه هدایت و رهبری در جهت تحقق اهداف سازمان گام بر می دارند. شناخت الگوهای رفتاری و رابطه آن با کارایی و اثربخشی نقش مهمی در اداره بهینه امور سازمانی دارد که در این رابطه سبک رهبری می تواند به عنوان یکی از متغیرهای مهم تعیین کننده در رفتار سازمانی مورد توجه قرار گیرد(۱).

امروزه ثابت شده است که افزایش بهره وری و سودآوری صرفاً با تعدیلات سازمانی و با نصب ماشین آلات مدرن و سیستم های نرم افزاری به دست نمی آید و سرمایه اصلی و ارزشمند سازمان ها کارمندانی هستند که در انجام امورات مختلف سازمان خود کوشا هستند.

رهبران و مدیران باید استراتژی ها و هدف های بلند مدت سازمان را به صورتی آگاهانه تدوین و هماهنگ نموده و نباید بر اساس تصمیمات عملیاتی روزانه مشخص شوند. البته به هنگام تدوین و گزینش استراتژی ها باید به جنبه های رفتاری، فرهنگی و سیاسی آن ها توجه خاص نمود و مدیریت باید به این عوامل هم اهمیت بدهد.

رهبری از نظر لغوی به معنای راهنمایی و راه گشایی انسان است. از رهبری تعاریف متعددی صورت گرفته است، بسیاری از صاحب نظران مدیریت توافق دارند که رهبری عبارت است از: «فرآیند نفوذ در فعالیت های فرد یا گروه، به منظور کوشش برای رسیدن به هدفی در موقعیتی مشخص(۲).

«رهبری فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف های سازمانی طلب می کند» در این جا واژه «داوطلبانه» واژه ای عملیاتی است. رهبران برای ترغیب مشارکت داوطلبانه کارکنان هر گونه اختیار و قدرتی را که دارند با ویژگی های شخصی خود و مهارت های اجتماعی تکمیل می کنند(۴).

در اکثر موارد، دانشمندان علوم رفتاری کوشیده اند تا بدانند بر اساس چه ویژگی ها، توانایی ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه هایی از موقعیت، توان رهبر در تاثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می توان تعیین کرد(۵).

موضعی که اخیراً توجه اکثر محققان را به خود جلب کرده این است که چه نوع رفتار رهبری در فرآیند تغییر سازمانی مفید خواهد بود. این که رهبران باید به صورت تبادلی با پیروان رفتار کرده و با پاداش و تنبیه آنان را در جهت مطلوب هدایت کنند و یا این که نیازهای سطح بالای پیروان را خطاب قرار داده و در آن ها ایجاد انگیره نمایند، این موضوع موجب شکل گیری دو نوع سبک رهبری گشته که به نام رهبری تبادلی و رهبری تحول آفرین معرف هستند. محققان می گویند که این دو سبک رهبری جدا از هم بوده و هر یک بر سازمان و پیروان تاثیری خاص خواهند داشت و تاکنون تحقیقات مختلفی در ارتباط با این دو سبک رهبری صورت گرفته است. نتایج تحقیقات مختلف حاکی از این است که رهبران تحول آفرین در پیروان خود انگیزه فوق العاده‌ای را ایجاد کرده و موجب بهبود عملکرد آنان می گردند. هم چنین این رهبران موجب افزایش اعتماد، تعهد و کارآیی تیمی پیروان خود شده و جریان تغییرات سازمانی را هموار خواهند ساخت و بعد از انجام دادن تغییرات، رهنمودهای این رهبران در مورد بهبود فعالیت های مدیریتی و اجرایی روشن گر راه خواهد بود. ولی مسئله مهمی که در این میان باید مورد توجه کافی قرار گیرد، این است که کارکنان زمانی عملکرد فوق العاده‌ای خواهند داشت که احساس کنند کار متعلق به خود آن ها است و تعلق روانی نسبت به سازمان داشته باشند و یا هویت خود را به سازمان نسبت دهند. به عبارتی بهتر دارای تعهد سازمانی بالایی باشند. در حالی که در سبک رهبری تبادلی رهبران برای رسیدن به اهداف خود به مبادله کردن با پیروان خود می پردازند.

تعهد مدیریت، یکی از مسئولیت های مدیران در استقرار مدیریت کیفیت فراگیر است. به همین دلیل باید مدیران ارشد شخصاً در تدارک پیاده کردن و توسعه مدیریت کیفیت فراگیر درگیر شده و تعهد آشکار خود را با رهبری، طرز تفکر و اداره سازمان بر اساس

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2024-03-28]

اصول برخاسته از آن نشان دهند. علاوه بر نشان دادن تعهد شخصی لازم است مدیران تعهد کل سازمان به ارتقاء کیفیت را ترغیب کنند(۶).

رهبری شامل مدیریت انجام امور، تجربه، مهارت کافی از طریق به کار بردن ارتباطات موثر، یکسان سازی زبان ها، اخلاقیات، دیدگاه ها و آیین ها، محیط فیزیکی می باشد(۷).

تحقیقات زیادی در این زمینه به انجام رسیده است. نادری مطالعه ای را با عنوان توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش های ضمن خدمت در شرکت پالایش نفت اصفهان انجام داد. نتایج این مطالعه نشان می دهد که از دیدگاه مدیران افزایش توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش های ضمن خدمت تنها در مولفه های مسئولیت پذیری، راهبردگزینی، سازگاری رقابت و یادگیری صورت پذیرفته و در سایر مولفه ها این افزایش کمتر از حد متوسط بوده است.

امیر کبیری نیز در مطالعه ای به بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی کارکنان در شرکت های شهرک صنعتی زنجان پرداخت. نتایج حاصل نشان داد که بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه ای معنی دار وجود دارد و رهبرانی که از سبک رهبری تحول آفرین استفاده می کنند در افزایش میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان، موفق ترند و هر اندازه سبک رهبری مدیران از تبادلی به سمت تحول آفرین حرکت کرده است در بین کارکنان شاهد وفاداری بیشتری نسبت به سازمان بوده ایم(۳).

برنارد بس در مقاله خود تحت عنوان از رهبری تبادلی تا رهبری تحول آفرین: یادگیری برای ایجاد بینش و بصیرت واحد درباره تفاوت این دو نوع رهبری چنین بیان می‌کند: رهبری تحول آفرین برای دستیابی به نتایج مورد نظر از یک یا چند روش زیر استفاده می کند: ۱-رهبران تحول آفرین ممکن است از نظر پیروان شان پر جاذبه باشند و به آن ها الهام ببخشند. ۲-آن ها ممکن است نیازهای روحی و روانی هر یک از کارکنان را تامین کنند. ۳-آن ها ممکن است از نظر ذهنی بازیکنان خود را ترغیب کنند.

برنز میان دو سبک رهبری تبادلی و تحول آفرین تمایز قائل شد. وی رهبران تبادلی را با عنوان افرادی معرفی کرد که با استفاده از پاداش دادن به پیروان، به نوعی مبادله با پیروان پرداخته و موجب عملکرد بهتر آنان خواهند شد. او مشخص کرد که رهبران تحول آفرین صاحب بینش هستند و دیگران را برای انجام دادن کارهای استثنائی به چالش و تلاش وامی دارند(۹،۱۰).

ادوارد هولاندر فرآیند رهبری را به عنوان رویدادی می داند که تعاملات بین رهبران و پیروان در یک محتوای موقعیتی خاص اتفاق می افتد. از دیدگاه وی، هسته رهبری در جایی قرار دارد که سه نیروی رهبر، پیرو و موقعیت با یکدیگر دارای نقاط مشترک باشند. هولاندر معتقد است که تنها با شناسایی ویژگی های مهم سه نیرو و روش هایی که آن ها بر روی هم اثر متقابل دارند می توان رهبری را مورد شناسایی قرار داد(۱۱،۱۲).

از مدیران و رهبران سازمان ها انتظار می رود در انجام کارها با هوش تر، برای تصمیم گیری و اتخاذ تصمیمات اساسی در شرایط پیچیده سریع تر، در هدایت منابع کمیاب لایق تر، در جلب رضایت مشتریان و مخاطبان موفق تر در اجرای تغییرات بنیادی و گسترده ثابت قدم و مطمئن تر باشند(۸). این که کدام یک از دو سبک رهبری مطرح شده تعهد کارکنان را در پی خواهد داشت و تا چه حدی این دو دو سبک رهبری با تعهد کارکنان ارتباط دارند و سوالاتی از این قبیل، مسئله اصلی تحقیق حاضر بوده و این پژوهش در صدد است تا جواب مناسبی برای آن ها ارائه دهد.

مواد و روش ها

تحقیق از نظر نوع یا هدف کاربردی و از نظر روش شناسی مقطعی است، که با طراحی، توزیع و تحلیل پرسش نامه انجام گردیده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بیمارستان های دولتی شهر ایلام است و تعداد آن ها ۳۴۲ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است و حجم نمونه با استفاده از این روش ۱۸۲ نفر می باشد. برای تدوین و تنظیم مبانی نظری تحقیق از مطالعـــات

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2024-03-28]

کتابخانه ای و میدانی استفاده شد و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش نامه محقق ساخته است که در مورد روایی محتوایی پرسش نامه از نظرات اساتید صاحب نظر در این زمینه استفاده شد و برای بررسی پایایی پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ که معادل ۸۳ درصد بود استفاده گردید. داده ها با استفاده از روش های آماری توصیفی(میانگین، واریانس و...)، و ضریب همبستگی اسپیرمن و با استفاده از نرم افزار SPSS vol.16 تجزیه و تحلیل شد.

یافته های پژوهش

نتایج نشان داد ۴۶/۷ درصد شرکت کنندگان در مطالعه مرد و ۵۳/۳ درصد زن بودند. ۱۷/۵۹ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۶/۴۹ درصد فوق دیپلم، ۶۲/۰۸ درصد لیسانس، ۳/۸۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر، ۳۰/۷۷ درصد کارمند اداری، ۴۵/۶ درصد پرستار، ۲۳/۶۳ درصد ماما بودند. یافته های پژوهش نشان می دهد بین توانمندسازی و سبک رهبری(تبادلی و تحول گرا) در بعدهای پاداش اقتضایی، پاداش مشروط، ویژگی های آرمانی و ملاحظات فردی رابطه معناداری وجود دارد. فقط بین بعدهای استثناء و انگیزشی رابطه معناداری وجود نداشت میانگین و انحراف معیار در بعدهای سبک رهبری تبادلی بر مبناء استثناء: M=3.09±1.12، پاداش اقتضایی M=2.82±1.08، پاداش مشروط M=2.95±1.11 و سبک رهبری تحول گرا بر مبناء ویژگی های آرمانی M=2.22±0.99، ملاحظات فردی M=2.51±1.15 و بعد انگیزشی M=1.19±1.11 می باشد. چنان چه در جدول شماره ۱ نیز قید شده است(جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱. رابطه بین توانمندسازی و بعدهای سبک رهبری

رابطه بین متغیرها		مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری	فرض H0	نتیجه آزمون
توانمندسازی	سبک رهبری بر مبنای استثناء	-۰/۰۷۴	۰/۳۲۲	تایید	هیچ گونه رابطه ای وجود ندارد
	سبک رهبری بر مبنای پاداش اقتضایی	۰/۱۹۶	۰/۰۰۸	رد	رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد
	سبک رهبری بر مبنای پاداش مشروط	۰/۱۹۸	۰/۰۰۸	رد	رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد
	سبک رهبری بر مبنای ویژگی های آرمانی	۰/۵۷۱	۰/۰۰۰	رد	رابطه مستقیم و مثبت و قوی وجود دارد
	سبک رهبری بر مبنای ملاحظات فردی	۰/۴۷۶	۰/۰۰۰	رد	رابطه مستقیم و مثبت و قوی وجود دارد
	سبک رهبری بر مبنای بعد انگیزشی	۰/۰۲۳	۰/۷۵۴	تایید	هیچ گونه رابطه ای وجود ندارد

بحث و نتیجه گیری

چنان چه یافته های پژوهش نشان داد که بین سبک های رهبری مدیران و توانمندسازی کارکنان که شامل سبک رهبری بر مبنای استثناء و توانمندسازی(فرضیه ۱) هیچ گونه رابطه ای وجود ندارد این نوع رابطه از نوع غیر مستقیم و معکوس است(P<0.322)، بین سبک رهبری بر مبنای پاداش اقتضایی، پاداش مشروط و توانمندسازی کارکنان(فرضیه ۲ و ۳) رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد این نوع رابطه از نوع مستقیم و مثبت است(P<0.008). بین سبک رهبری بر مبنای ویژگی آرمانی، سبک رهبری بر مبنای ملاحظات فردی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و رابطه بین آن ها مثبت و قوی است شدت رابطه بین دو متغیر بیشتر است(P<0.000)، بین توانمندسازی و سبک رهبری بر مبنای بعد انگیزشی و توانمندسازی کارکنان(فرضیه ۶) هیچ گونه رابطه ای وجود ندارد(P<0.754)

نتایج آزمون نشان می دهد مدیرانی که از سبک رهبری تحول آفرین بر مبنای بعدهای ویژگی های آرمانی و ملاحظات فردی در شیوه مدیریت برخوردارند بیشتر از مدیرانی که از سبک رهبری تبادلی بر مبنای بعدهای اقتضایی و پاداش های مشروط استفاده می نمایند در توانمندسازی کارکنان موثرترند. البته لازم به ذکر است که بین سبک رهبری تبادلی بر مبنای بعد

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2024-03-28]

استثناء و بین سبک رهبری تحول آفرین بر مبنای بعد انگیزشی در این تحقیق رابطه ای با توانمندسازی کارکنان وجود ندارد. بنا بر این مدیریت، بیمارستان های شهر ایلام باید این نوع بعدهای سبک های رهبری با اهمیت قلمداد نکرده و به دنبال به کار گیری و تقویت هر چه بیشتر ابعاد دیگر سبک های رهبری تبادلی و تحول آفرین که با توانمندسازی کارکنان رابطه مستقیم دارند، باشد.

بنا بر این سازمان های موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول آفرین با خلق ایده ها چشم اندازهای جدید مسیر تازه ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمان ها قرار می دهند و نوید بهبود عملکرد سازمان ها خواهند بود. لذا توجه ویژه به ابعاد ویژگی های آرمانی و ملاحظات فردی در رشد، تعالی و شکوفایی سازمان موثر است.

چنان چه نادری به این نتیجه رسید که با افزایش توانمندی کارکنان از طریق آموزش می توان به اهداف خود رسید با نتایج تحقیق ما همسو است چنان چه اگر کارکنان دوره های آموزشی ضمن خدمت را به درستی طی نمایند مدیران نیز راحت تر با آنان کنار می آیند و حرف های هم را بهتر می فهمند و آموزش های ضمن خدمت باعث افزایش مسئولیت پذیری، راهبردگزینی و سازگاری و رقابت موثر بین کارکنان خواهد شد.

هر چه افراد تعهد بیشتری به کار داشته باشند موفق ترند و کارها سریع تر و بهتر انجام خواهد شد تا کسانی که هیچ تعهدی به کار ندارند و باعث مشکلاتی برای خود و اداره می شوند. امیر کبیری نیز به این نتیجه رسید که تعهد سازمانی در سبک رهبری تحول گرایانه بیشتر از سبک رهبری تبادلی است.

اهداف و مسیر ترقی یک سازمان باید به گونه ای باشد که مدیران که در راس هرم هستند الهام بخش برای کارمندان باشند و کارمندان بتوانند در همه لحظات به آن ها تکیه کنند و نیازهای کارمندان را تامین نمایند و از نظر ذهنی نیز بتوانند بر آن ها تسلط پیدا کنند. این نتایج با نتایج برنارد در یک سطح می باشد. برنارد نیز به نتیجه رسید که مدیرانی موفقند که بیشترین تاثیر را بر پیروان خود بگذارند.

در سطح رهبری تبادلی اصول اولیه کار به صورت مبادله کردن است. نتایج نشان داد اگر مدیران رابطه داد و ستدی با کارکنان داشته باشند موفق تر خواهند بود تا زمانی که این رابطه از نوع مقرراتی باشد این یافته با نتایج برنز مشابه است چنان چه او به این نتیجه رسید رهبرانی که برای انجام کارها به مبادله کردن با پیروان خود می پردازند برای رسیدن به اهداف موفق ترند. در مورد رهبری تبادلی بیان می کند که این نوع رهبری زمانی به وقوع می پیوندند که فردی با دیگران وارد فرآیند مبادله می شود، که این مبادله می تواند اقتصادی، سیاسی و حتی روانی باشد. همانند مبادله کالا با کالا و یا کالا با پول؛ مبادله آرای رای دهندگان با کاندیداها و نمایندگان مجلس در مقابل خدمت آنان؛ حتی گوش دادن به سخنان پزشک در ازای کسب سلامتی البته در این فرآیند مبادله، طرفین درگیری از منابع قدرت و دیدگاه های همدیگر آگاهی دارند و اهداف طرفین تا حدی با هم مربوط است و هر کدام سعی دارند با قدرت چانه زنی، منافع خود را حداکثر نمایند و روابط آن ها فراتر از این مبادله ادامه پیدا نمی کنند. به گونه ای که در صورت قطع مبادله، طرفین به ادامه همکاری تمایلی نخواهند داشت. رهبری تبادلی در چنین محیطی ظاهر می‌شود. البته توجه نمایید که این رهبران از هدف کلی سازمان و ارتباط آن با اهداف فردی پیروان خود آگاهی دارند(۳).

نتایج نشان داد که محیط توانمندسازی اثر عمده ای بر دغدغه جهت انجام وظیفه دارد و این در پروژه های مجازی بیشتر چشمگیر است و این منجر به مدیریت پروژه مجازی به سطح کارایی بیشتر می شود. علاوه بر این نتایج نشان داد که مجازی بودن بر توانمندسازی و دغدغه انجام وظیفه برای مراجعین موثر است.

در واقع رهبری تحول آفرین، تبادلی نوعی توانمندسازی در کارکنان سازمان ایجاد می کند که به منافع کارکنان بیاندیشد تا کارکنان نیز متقابلاً منافع سازمان را تضمین نمایند. از مدیران و رهبران سازمان ها انتظار می رود که از توانمندی های لازم برای مهار

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2024-03-28]

بی نظمی ها و تناقضات برخوردار باشند. آنان باید صادقانه بپذیرند که مسئول تبدیل شکست ها به فرصت ها هستند رمز موفقیت آنان در این فرآیند دشوار این است که در رویه ها و روش های خود انعطاف پذیرتر، در انجام کارها باهوش تر، برای تصمیم گیری و اتخاذ تصمیمات اساسی در شرایط پیچیده سریع تر، در هدایت منابع کمیاب لایق تر، در جلب رضایت مشتریان و مخاطبان موفق تر در اجرای تغییرات بنیادی و گسترده ثابت قدم و مطمئن تر باشند. این همه در حالی است که به جای برقراری روابط بالا و پائین خشک اداری و تامل ناپذیر با زیر دســـــتان از مدیران انتظار می رود که خصیصه هایی نظیر اعتقاد راسخ نسبت به پیشبرد اهداف و آرمان های مسئولیت، پشتکار و پیگیری مداوم، علاقه به کار سخت و خستگی ناپذیر، بی اعتمادی به شهرت و ثروت، بیگانگی با حس بوروکراتیک و همدلی با مردم را سرلوحه برنامه های خود قرار دهند

سپاسگزاری

بدین وسیله از ریاست و کلیه کارکنان بیمارستان های امام خمینی(ره)، شهید مصطفی خمینی (ره) و بیمارستان آیت اله طالقانی که در این پژوهش ما را یاری رساندند تقدیر و تشکر می شود.

References

1.Nasirpour A, Halaliband MA, Raeisy P. [leadership style network health and performance indicators]. J Health Manage2007;12:17-24.(Persian)
2.Shiri A. [A study of relation between job rotation and staff's organizational]. Trend Adv Sci Engine J 2012;6:4-8.(Persian)
3. Amirkabiri A, khodaiari E, Nazari F, Moradi M. [The relationship between transformational and transactional leadership styles and organizational commitment]. J Manage 2006;14:117-42.(Persian)
4. Rezaeeazarmidokht BM, Sarvegjhad S, Shahamat S. [The prediction of nurses job satisfaction based on emotional intelligence and competence]. J South Med 2013;2:128-37. (Persian)
5. Bennett H. Employee commitment: the key to absence management in local government? Lead Org Dev J2002; 23: 430–41.
6. Pearce CL, Sims JR. Trans actors, transformers and beyond (a multi-method development of a theoretical typology of leadership). J Manage Dev2003;22: 273-307 .
7. Gill. A .the relationship between transformational leadership and employee. int J Cont Hospital Manage2010; 22: 263-73.
8. Abbaschian R, Avazeh A, Rabeesiahkali S. [The assessment of some factors on job satisfaction in nurses employed in the hospitals of Zanjan city]. J Nurse Midwife Care 2010;1:24-17. (Persian)
9.Eisenach R, Watson k. Transformational leadership in the context of organizational change. J Org Chan Manage1999;12: 80-8.
10.Hasanpour A. [The role of transformational leadership in empowering staff]. J Manage Iran2012;15:25-43. (Persian)
11. Pounder J. Employing transformational leadership to enhance the quality of management development instruction. J Manage Dev2003; 22:6-13.
12. Niazazari K. [Effect of transactional and transformational leadership style upon work ethics]. J Ind Psy 2010;1:15-33. (Persian)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2024-03-28]

Relationship between Transformational and Transactional Leadership Styles with Staff Empowerment in Ilam Hospitals

Mirhosaini A[1],Mohammadi E[2], Shiri A[2,] Nasrollahi A[3]*

(Received: May 6, 2015 Accepted: June 28, 2015)

Abstract

Introduction: This research was aimed to investigate the relationship between managers' leadership styles and staff empowerment in Ilam hospitals quantitatively.

Materials & methods: 182 city hospitals staff was determined in present cross-sectional study. A questionnaire was used for data collection. Its validity and reliability were assured by using expert's comments and Cronbach's alpha (0.82) respectively. Data were analyzed by SPSS16 statistical software and descriptive statistical methods (spearman correlation coefficient) were used.

Findings: findings showed that the mean and standard deviation based on exception aspect was 3.09±1.12, reward contingency was 2.82±1.08, contingent reward was 2.95±1.11, idealistic features were 2.22±0.99, personal consideration was 2.51±1.15 and motivational aspect 1.19±1.11.

Discussion & Conclusion: Between empowerment and transactional leadership style dimensions including exception aspect, conditional reward, and contingency reward, there were significant relationship only between conditional reward and contingency reward and empowerment while there were no significant relationship between exception aspect and empowerment. There were significant relationship between evolutionary leadership style with empowerment dimensions just between idealistic features and personal considerations with empowerment, and there were no significant relationships between motivational dimension of evolutionary leadership style and empowerment. Taking into account the results of this research, any of transactional leadership styles, transformative and staff empowerment, staff empowerment in transformational leadership style is more powerful than transactional leadership style.

Keywords: Transactional leadership style, Transformational leadership style, Empowerment

1. Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran
2. Dept of Management, faculty of Humanities, Ilam University, Ilam, Iran
3. Research Center for Prevention of Psychosocial Injuries, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran
**Corresponding author Email: nasiryabas@yahoo.com*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2024-03-28]