مقاله تحقیقاتی

رابطه بین رهبری تحول آفرین با اشتیاق کاری در پرستاران

کوروش زارع[1]، *اشرف السادات حکیم[2]، عبدالازهرا نعامی[3]، محسن شفیعی[4]

چکیده

مقدمه: روش‌های سنتی رهبری و مدیریت در شرایط پویا و متغیر امروزی مؤثر نیست. در همین راستا لزوم استفاده از شیوه‌های نوین رهبری مانند سبک تحول آفرین، در مدیریت پرستاری امری بدیهی است.

هدف: این مطالعه به منظور بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با اشتیاق کاری انجام گردید.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی تحلیلی که در سال ۱۳۹۵ انجام شد، ۲۴۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز برای بررسی اطلاعات مورد نیاز، با روش سرشماری انتخاب شدند و پرسشنامه‌های سبک رهبری چندعاملی و اشتیاق کاری را تکمیل کردند. داده‌ها با روش آماری ضریب همبستگی ساده و چندگانه و نرم‌افزار spss نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بر اساس نتایج مطالعه، روابط مثبت و معنی‌داری بین ابعاد رهبری تحول آفرین از جمله نفوذ آرمانی (۵/۹۷±۱۹/۱۹)، انگیزش الهامی (۳/۶۲±۱۰)، برانگیختگی عقلانی (۳/۲۲±۹/۷۴) و ملاحظه فردی (۳/۲۴±۸/۸۸) با حیطه‌های اشتیاق به کار (نیرومندی، وقف، جذب) وجود دارد (P<۰/۰۰۱). همچنین یافته‌های تحقیق نشان دادند که انگیزش الهامی، بیشترین نقش را در تبیین اشتیاق کاری برخوردار است (P<۰/۰۰۱).

بحث و نتیجه‌گیری: حمایت و هدایت کارکنان که از ویژگی‌های سبک رهبری تحول آفرین است، می‌تواند امنیت روانشناختی پرسنل پرستاری را افزایش دهد و از این طریق اشتیاق کاری و دلبستگی به کار در آنان تقویت شود.

کلمات کلیدی: رهبری، تحول، اشتیاق کاری، پرستار.

مجله علوم مراقبتی نظامی ■ سال پنجم ■ شماره ۱ ■ بهار ۱۳۹۷ ■ شماره مسلسل ۱۵ ■ صفحات ۶۳-۷۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۹/۹
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۳/۵
تاریخ انتشار: ۱۳۹۷/۵/۲

مقدمه

تحقیقات نشان می‌دهند که شیوه‌های سنتی رهبری و مدیریت در شرایط متحول و پویای امروزی فاقد اثربخشی لازم است (۱، ۲). به همین علت محققان علوم رفتاری به دنبال یافتن روش‌های مدیریتی و رهبری مناسبی هستند تا کارکنان را به حرفه خود متعهدتر نموده و شوق و اشتیاق آنان را نسبت به کار افزایش دهند. سازمان‌های امروزی نیاز به مدیران و رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری خود از جمله فرهمندی (Charisma)، توان نفوذ بالا و چشم انداز وسیع (Vision)، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان برای به کارگیری نهایت استعداد و تلاششان در جهت تحقق اهداف سازمانی ایجاد نمایند. این‌گونه رهبران، امروزه رهبران تحول آفرین (Transformational Leadership) نام گرفته‌اند (۳). رهبران تحولی می‌توانند کارکنان را جهت دستیابی به اهداف ارزشمند سازمانی مانند افزایش تولید، ارائه خدمات مطلوب و حل مشکلات اجتماعی ترغیب نمایند (۴). آنان اهداف واقعی و چالش

۱- دکترای پرستاری، دانشیار، ایران، اهواز، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، گروه پرستاری، مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری در بیماریهای مزمن.
۲- کارشناسی ارشد پرستاری، مربی، ایران، اهواز، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، گروه پرستاری، مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری در بیماریهای مزمن (*نویسنده مسئول).
آدرس الکترونیک: hakim3448200@yahoo.com
۳- دکترای روان شناسی، استاد، ایران، اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز، گروه روانشناسی.
۴- کارشناسی ارشد فیزیک پزشکی، ایران، اهواز، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.29252/mcs.5.1.63]

انگیزی برای زیردستان فراهم می‌آورند و حس هویت، ارزشمندی و صلاحیت را در زیردستان در سطح فردی و گروهی ایجاد می‌کنند. رهبری تحولی شامل چهار حیطه از جمله نفوذ آرمانی، انگیزش الهامی، برانگیختگی عقلانی و ملاحظه فردی است. نفوذ آرمانی (Idealized influence) به معنی ایجاد یک تصویر با شکوه همراه با احترام قلبی و مبتنی بر اعتماد از خود در نزد پیروان است. انگیزش الهامی (Inspirational motivation) اشاره به رهبرانی دارد که چشم‌اندازی مثبت و قوی از آینده برای پیروان خود ترسیم می‌کنند و آن‌ها را جهت دستیابی به اهداف سازمانی و مأموریت‌های اصلی تشویق می‌کنند. برانگیختگی عقلانی (Intellectual Stimulation) در این حالت رهبر بر شکوفایی خلاقیت و ابتکار کارکنان و استفاده از روش‌های جدید و نو در انجام کارها تأکید می‌کند. ملاحظه فردی (Individualized Consideration) نیز بیانگر بذل توجه مدیر به زیردستان و رفتار مناسب با هر یک از آن‌ها است (۳).

در پژوهش‌های قبلی، رابطه رهبری تحول آفرین با اثر بخشی سازمانی (۵)، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی (۶)، ترک شغل (۷)، رفتارهای کناره‌گیری (۸)، عملکرد شغلی (۹) و انگیزش شغلی (۱۰) مورد بررسی قرار گرفته است. یکی از نیازهای پژوهشی که وجود دارد، تعیین رابطه رهبری تحول آفرین با اشتیاق به کار (Work Engagement) است. اشتیاق کاری 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 (۱۱). یکی از ابعاد اشتیاق کاری، جذب (Absorption) است که به تمرکز و غرق شدن در کار اشاره دارد. در این حالت وقت برای افراد سریع می‌گذرد و افراد در می‌یابند که جدا شدن از کار سخت است (۱۲-۱۴). علاوه بر آن تجربه کاری برای افراد لذت بخش است و افراد برای آن بهای زیادی می‌پردازند، تنها به خاطر اینکه این کار را داشته باشند (۱۵). بعد دیگر اشتیاق کاری، نیرومندی (Vigor) است که اشاره به سطوح بالای انرژی و خاصیت ارتجاعی بودن ذهن فرد شاغل به هنگام کار دارد. در این حالت فرد شاغل تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کار نشان می‌دهد و در مقابل موقعیت‌ها و موانع شغلی دشوار پافشاری و ایستادگی می‌کند (۱۶). سالانوا و همکاران (eta l Salanova &) در پژوهش خود مطرح می‌کنند که این بعد بر اساس تئوری انگیزشی اتکینسون (Atkinson) قابل تبیین است. در انگیزش، نیرو و توان انجام کار یا مقاومت جهت انجام آن کار ایجاد می‌شود. نیرومندی و مقاومت، ابعادی هستند که در اشتیاق کاری مورد توجه واقع شده است و مفهوم آن دو با تعریف همگانی پذیرفته شده که از انگیزش وجود دارد، هماهنگ است (۱۷-۱۹).

سومین مؤلفه اشتیاق کاری، وقف (Dedication) خود به کار است که با درگیری شدید روحی فرد با کار خود مشخص می‌شود (۲۰). این بعد به شکل سنتی با مفهوم دلبستگی شغلی که به عنوان میزان وابستگی و همانند سازی فرد با کار گفته می‌شود، وجه اشتراک زیادی دارد. مطالعات نشان می‌دهند که اشتیاق کاری با کار و بهره‌وری بالا، تأمین نیازها و خواسته‌های مشتریان ارتباط دارد (۲۰). در خصوص متغیرهای پیش‌آیند اشتیاق کاری می‌توان به مواردی مانند استرس‌های شغلی (۲۱)، ویژگی‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی شغل (۲۲)، آموزش و استقلال در شغل (۲۳)، تعارض کار و خانواده (۲۴) اشاره کرد. از آنجایی که پرستاری و ارائه مراقبت کیفی به مشتریان سلامت، مرهون پرستارانی متعهد، با انگیزه و از همه مهم‌تر نیازمند پرستارانی با شور و اشتیاق کاری وصف ناپذیر است، پژوهشگران بر آن شدند تا در این راستا مطالعه‌ای با هدف تعیین رابطه بین رهبری تحول آفرین و اشتیاق کاری در بین پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز انجام دهند.

مواد و روش‌ها

در این تحقیق توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی، کلیه پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز (گلستان، شفا، رازی و امام خمینی (ره)) در سال ۱۳۹۵ به صورت سرشماری (۲۴۰ پرستار) انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه سبک‌های رهبری چند عاملی (Multifactor Leadership Questionnaire) استفاده شد. این پرسشنامه توسط باس و اولیو (Bass & Avolio) طراحی و توسط ستاری و همکاران ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت (۳، ۲۵). این پرسشنامه دو سبک رهبری تحول آفرین و تبادلی را می‌سنجد که در این پژوهش فقط سبک رهبری تحول آفرین مورد استفاده قرار گرفته است. هرکدام از ابعاد رهبری تحول آفرین یعنی انگیزش الهامی (۴-۱)، برانگیختگی عقلانی (۸-۵) و ملاحظه فردی (۱۲-۹) دارای چهار سؤال هستند، اما

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-10-06]
[DOI: 10.29252/mcs.5.1.63]

نفوذ آرمانی دارای ۸ سؤال (۲۰-۱۳) است که نحوه نمره‌گذاری بر طبق مقیاس پنج درجه‌ای به صورت مکرراً اما نه همیشه (امتیاز ۴)، اکثر اوقات (امتیاز ۳)، بعضی اوقات (امتیاز ۲)، هر از چند گاه (امتیاز ۱) و اصلاً (امتیاز صفر) می‌باشد. باس و اولیو بر اساس نتایج ۱۴ مطالعه مستقل پایایی پرسشنامه را بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۴ در مشاغل تجاری، صنعتی، نظامی و پزشکی گزارش کرده‌اند (۲۶). در پژوهش ستاری و همکاران، پایایی پرسشنامه برابر با ۰/۷۱ گزارش گردید. همچنین در آن پژوهش برای محاسبه اعتبار پرسشنامه، ارتباط آن با پرسشنامه عقیده رهبری محاسبه شده که برابر با ۰/۵۸ می‌باشد (۲۵). در پژوهش حاضر نیز ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته که نتایج در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود.

ویژگیِ پایایی این پرسشنامه با روش محاسبه آلفای کرونباخ بررسی شد که میزان آن ۰/۸۸ بود و نشانگر پایایی مطلوب پرسشنامه است. اعتبار پرسشنامه از طریق تعیین ضریب همبستگی آن با پرسشنامه رهبری ملاحظه کارانه محاسبه شده که همه ضرایب در حد مطلوب و معنی‌دار می‌باشند.

پرسشنامه دوم استفاده شده در این پژوهش اشتیاق کاری بود. این پرسشنامه ۱۷ سؤالی توسط سکاوفیلی (Schaufeli) سنجیده شد (۱۶). این پرسشنامه سه حوزه نیرومندی (۶ سؤال ۶-۱)، وقف کردن خود (۵ سؤال ۱۱-۷) و جذب (۶ سؤال ۱۶-۱۲) را در بر می‌گیرد. پاسخ‌ها در تمام سؤالات بر اساس مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (هرگز، بندرت، گاهی، غالباً، خیلی اوقات و همیشه) قرار گرفته‌اند و روش نمره‌گذاری از هرگز (۱ نمره) تا همیشه (۶ نمره) است. حداقل نمره ۱۷ و حداکثر نمره ۱۰۲ می‌باشد. سازندگان ابزار، پایایی کلی اشتیاق به کار را ۰/۷۳ به دست آوردند. همسانی درونی ابعاد پرسشنامه برای مقیاس نیرومندی ۰/۷۸، برای بعد وقف ۰/۹۱ و برای بعد جذب ۰/۷۳ محاسبه گردید. سکاوفیلی و سالانوا (Salanova & Schaufeli) برای بررسی اعتبار، رابطه این پرسشنامه را با مقیاس فرسودگی شغلی ماسلاچ (Maslach Burnout Inventory) محاسبه کردند. رابطه حاصله برابر با ۰/۳۸- بود. همچنین همه خرده مقیاس فرسودگی شغلی با خرده مقیاس‌های اشتیاق کاری رابطه منفی و معنی‌دار داشتند (۱۶). در این پژوهش برای بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ و برای بررسی اعتبار رابطه این پرسشنامه با پرسشنامه دلبستگی شغلی محاسبه شد که نشان می‌دهد ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه در حد مطلوبی (آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲) است.

پرسشنامه دلبستگی شغلی ابزار سومی بود که در این مطالعه استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال است که توسط کانونگو (Kanungo) ساخته شده است. نحوه نمره گذاری سؤالات پرسشنامه مذکور بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای، کاملاً مخالفم (۰)، مخالفم (۱)، نظری ندارم (۲)، موافقم (۲۶)، کاملاً موافقم (۴) می‌باشد (۲۷). این پرسشنامه در مطالعات مختلف کانونگو مورد استفاده قرار گرفته و نتایج نشان دادند که از پایایی و اعتبار مطلوبی برخوردار است (۲۸، ۲۹). در ایران نیز این پرسشنامه توسط نعامی و زرگر مورد استفاده قرار گرفته است که بر اساس نتایج این مطالعه ضرایب پایایی و ضرایب روایی در حد مطلوبی (۰/۸۱) بودند. (۳۰)

ابزار چهارم مورد استفاده در این مطالعه پرسشنامه توصیف رفتار رهبر بود. این پرسشنامه برای سنجش اعتبار رهبری تحول آفرین مورد استفاده قرار گرفته که دارای ۳۰ سؤال است و دو سبک رهبری ملاحظه کار (۱۵ سؤال) و سازمانده (۱۵ سؤال) را می‌سنجد. البته در این پژوهش فقط از سبک ملاحظه کار، فلیشمن و هاریس (Harris & Fleishman)، یاکل (۳۱)، سجی و کالسلووسکی (Koslowsky & Sagie)، مورد استفاده قرار گرفته است (۳۱-۳۴). در ایران غنی، شکوهی و همکاران آن را مورد استفاده قرار داده‌اند که بر طبق نتایج این پژوهش پایایی و روایی پرسشنامه در سطح مطلوبی (۰/۸۸) بود (۳۵، ۳۶). لازم به ذکر است که اطلاعات پس از اخذ مجوز از سازمان مربوطه، با حضور پژوهشگر و تکمیل فرم رضایتمندی مکتوب از شرکت کنندگان

جدول ۱- ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه رهبری تحول آفرین

سبک رهبری	آلفای کرونباخ	اعتبار
رهبری تحول آفرین	۰/۸۸	۰/۴۷**
انگیزش الهامی	۰/۷۹	۰/۵۷**
نفوذ آرمانی	۰/۸۴	۰/۶۴**
ملاحظه فردی	۰/۷۶	۰/۴۲**
برانگیختگی عقلانی	۰/۸۵	۰/۵۹**

** P<۰/۰۱

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-10-06]
[DOI: 10.29252/mcs.5.1.63]

در بیمارستان‌های مذکور جمع‌آوری شد.

جهت رعایت ملاحظات اخلاقی، محقق ابتدا هدف از انجام پژوهش را برای پرستاران مورد مطالعه توضیح داد و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات به صورت محرمانه باقی خواهد ماند. همچنین شرکت در مطالعه برای هر دو گروه آزاد بود.

یافته‌ها

در این پژوهش ۲۴۰ پرستار با میانگین سنی ۱۳/۱۶±۳۹/۵ سال شرکت کردند. بر اساس جدول ۱، ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه رهبری تحول آفرین مثبت و معنی‌دار است (P<۰/۰۱).

در جدول ۲، شاخص‌های آماری رهبری تحول آفرین و اشتیاق کاری آورده شده است. (جدول ۲)

بر اساس جدول ۳، ضرایب همبستگی بین سبک رهبری تحول آفرین و اشتیاق به کار مثبت و معنی‌دار است (P<۰/۰۰۱).

نتایج مندرج در جدول ۴ حاکی از آن است که تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد سبک رهبری تحولی با نیرومندی در سطح P<۰/۰۰۱ معنی‌دار است. این جدول نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه چهار بعد رهبری تحول آفرین برابر با ۰/۶۴ است که با F=۳۰/۹۵ در سطح P<۰/۰۰۱ معنی‌دار است. ابعاد رهبری تحول آفرین ۴۱ درصد واریانس نیرومندی را تبیین می‌کنند. نتایج مربوط به بتاها نیز بیانگر آن است که انگیزش الهامی نقش بیشتری در تبیین واریانس نیرومندی برخوردار است. همچنین دامنه ضرایب همبستگی بین سبک رهبری تحول آفرین و حیطه‌های آن با وقف بین ۰/۲۵ الی ۰/۵۹ است که همه این ضرایب در سطح P<۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد.

نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد چهارگانه سبک رهبری تحولی با وقف، ۰/۶۹ برای ملاحظه فردی و ۰/۴۹ برای انگیزش الهامی می‌باشد که همه این ضرایب در سطح P<۰/۰۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشند. علاوه بر آن نتایج ارائه شده در جدول ۵ گویای آن است

جدول ۲- شاخص‌های آماری رهبری تحول آفرین و اشتیاق کاری

شاخص‌های آماری متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار
رهبری تحولی	۴۷/۹۸	۱۴/۰۵
برانگیختگی عقلانی	۹/۷۴	۳/۲۲
انگیزش الهامی	۱۰	۳/۶۲
ملاحظه فردی	۸/۸۸	۳/۲۴
نفوذ آرمانی	۱۹/۱۹	۵/۹۷
اشتیاق به کار	۵۷/۷۳	۱۷/۹۹
نیرومندی	۲۰/۸۵	۷/۰۴
وقف	۱۶/۵۹	۵/۹۲
جذب	۲۰/۳۰	۷/۳۱

جدول ۳- ضرایب همبستگی بین سبک رهبری تحول آفرین و اشتیاق به کار

اشتیاق کاری رهبری	نیرومندی		وقف		جذب
	r	P	r	P	
رهبری تحول آفرین	۰/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۰/۰۰۱	۰/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
برانگیختگی عقلانی	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۵۴	۰/۰۰۱	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
انگیزش الهامی	۰/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
نفوذ آرمانی	۰/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
ملاحظه فردی	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد سبک رهبری تحولی با نیرومندی

سبک رهبری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین SR		t	P
برانگیختگی عقلانی	۰/۶۱	۰/۴۱	۰/۲۵	۴/۰۶	۰/۰۰۱
انگیزش الهامی	۰/۵۹	۰/۳۶	۰/۵۴	۵/۰۹	۰/۰۰۱
نفوذ آرمانی	۰/۵۰	۰/۲۵	۰/۱۲	۲/۲۱	۰/۰۵
ملاحظه فردی	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۱۴	۲/۵۹	۰/۰۰۱

F =۳۰/۹۵

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.29252/mcs.5.1.63]

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد چهارگانه سبک رهبری تحولی با وقف

سبک رهبری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین SR		t	P
برانگیختگی عقلانی	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۴۶	۸/۰۷	۰/۰۰۱
انگیزش الهامی	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۴۵	۴/۴۹	۰/۰۰۱
نفوذ آرمانی	۰/۳۸	۰/۱۴	۰/۱۶	۳/۳۸	۰/۰۰۱
ملاحظه فردی	۰/۶۹	۰/۴۷	۰/۳۴	۴/۷۸	۰/۰۰۱

F =۴۰/۷۲

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد چهارگانه سبک رهبری تحولی با جذب

سبک رهبری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین SR		t	P
برانگیختگی عقلانی	۰/۴۷	۰/۲۳	۰/۲۳	۳/۳۵	۰/۰۰۱
انگیزش الهامی	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۴۲	۳/۵۳	۰/۰۰۱
نفوذ آرمانی	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۰۸	۰/۱۲	۰/۹۰
ملاحظه فردی	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۱۲	۱/۴۵	۰/۱۴

F =۱۳/۷۱

که همبستگی چند گانه ابعاد چهارگانه سبک رهبری با وقف برابر با ۰/۶۹ است که در سطح P<۰/۰۰۱ معنی‌دار است. این ابعاد ۴۷ درصد واریانس متغیر ملاک را پیش بینی می‌کنند که از میان آن‌ها انگیزش الهامی و بر انگیختگی عقلانی با بتای برابر ۰/۴۵ و ۰/۴۶ بیشترین نقش را ایفاء می‌کنند. (جدول ۵)

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد چهارگانه سبک رهبری تحولی با جذب نشان دهنده وجود همبستگی چند گانه معنی‌دار می‌باشد که از میان آن‌ها انگیزش الهامی با بتای برابر با ۰/۴۲ بیشترین نقش را در تبیین واریانس جذب برخوردار است. (جدول ۶)

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین رهبری تحول آفرین با اشتیاق کاری در پرستاران شاغل انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان دادند که ابعاد رهبری تحول آفرین، ارتباط مثبت و معنی‌داری با حیطه‌های مختلف اشتیاق کاری دارند. علاوه بر آن نتایج همبستگی چندگانه نشان دادند که واریانس قابل توجهی از ابعاد اشتیاق کاری به وسیله حیطه‌های رهبری تحول آفرین، قابل تبیین است که در این میان انگیزش الهامی بیشترین نقش را داشت. در مطالعه میرکمالی و همکاران نیز مؤلفه‌های انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی داشته است (۳۷). در مطالعه حسنی و همکاران دو مؤلفه نفوذ آرمانی و انگیزش الهامی اثر رگرسیونی معناداری بر درگیری شغلی کارکنان داشته است (۳۸). در این راستا نتایج تحقیق تیلور (۲۰۱۴) نیز حاکی از این است که رهبری تحول آفرین با درگیری شغلی کارکنان (اشتیاق شغلی) رابطه معناداری دارد (۳۹). همچنین وینسنت- هاپر و همکاران (Vincent-Hoper & et al.) در پژوهش خود روابط بین رهبری تحول آفرین، درگیری شغلی و موفقیت شغلی را نشان دادند (۴۰). پس همسو بودن نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعات فوق نشان دهنده این است که کارکنان، با وجود رهبران تحول آفرین در محیط کار انگیزه و اشتیاق بیشتری نسبت به حرفه خود پیدا نموده که این اشتیاق، موجب ایجاد ابتکار و خلاقیت در محیط شغلی می‌گردد. در همین رابطه میرکمالی و همکاران نیز اظهار می‌نمایند رهبران تحول آفرین از طریق انگیزشی که در پیروان ایجاد می‌کنند و به سبب رفتارها و دیدگاه‌های خود، کارکنان را به مشارکت فعال در محیط کار ترغیب می‌کنند (۳۷).

نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن است که برانگیختگی عقلانی و ملاحظه فردی نقش مثبت و معنی‌داری با حیطه‌های اشتیاق کاری دارد. البته در این رابطه، می و همکاران (May & et al.) نیز مطرح کرده‌اند که اشتیاق به کار به واسطه احساس امنیت روانشناختی افزایش می‌یابد. همچنین ملاحظه فردی به عنوان یکی از حیطه‌های رهبری تحول آفرین باعث می‌شود تا رهبران

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-10-06]
[DOI: 10.29252/mcs.5.1.63]

به نیازها، توانایی‌ها، خواسته‌ها و آرزوهای کارکنان توجه داشته باشند (۴۱). اگر چه پژوهشگران معتقدند که چنین حالتی جو مساعدی از مشارکت در امور را فراهم می‌آورد که باعث می‌شود تعهد، التزام و دلبستگی کارکنان به کار بیشتر شود (۲۶)، لیکن نتایج مطالعه حسنی و همکاران مؤید این است که ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی نمی‌تواند به طور مستقیم نقش معناداری در پیش بینی درگیری شغلی ایفاء نماید مگر با واسطه توانمند سازی روان شناختی، این نقش معنادار است (۳۸). شاید دلیل این ناهمخوانی تفاوت در محیط‌های پژوهش، همچنین وجود اختلافات انگیزشی در نمونه‌های مورد مطالعه می‌باشد. در همین راستا نتایج مطالعات بسیاری نیز مؤید این است که بین رهبری تحول آفرین و توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد (۴۲-۴۶). رهبران تحول آفرین از طریق افزایش کنترل و استقلال کارکنان بر روی کار خود و تشویق آن‌ها به تجربه امور و موفقیت در انجام کارها نیز می‌توانند اشتیاق کاری را افزایش دهند (۴۷). بر طبق یافته‌های مطالعه حاضر، برانگیختگی عقلانی از مواردی است که نقش مثبت و بی‌بدیلی را در ارتباط با حیطه‌های شوق و اشتیاق کاری ایفاء می‌نماید. نتایج پژوهش میرکمالی و همکاران نیز نشان دهنده ارتباط مثبت و معنادار بین ابعاد رهبری تحول آفرین به ویژه ترغیب ذهنی و خلاقیت سازمانی است پس این هم سویی نتایج منعکس کننده مهم بودن این حیطه رهبری از دیدگاه نمونه‌های مورد پژوهش برای افزایش شوق و اشتیاق کاری است که ضرورت دارد، رهبران سازمان‌های ارائه کننده خدمت برای ارتقاء کیفیت خدمات مربوطه این بعد مهم از ابعاد رهبری را سر لوحه عملیات خود قرار دهند. در این رابطه می‌توان به این نکته از دیدگاه محققان اشاره نمود که ویژگی برانگیختگی عقلانی رهبری تحول آفرین باعث می‌شود این رهبران به کارکنان اجازه دهند تا مفروضات، ارزش‌ها و باورهای قدیمی و کهنه را زیر سؤال قرار داده و به کشف شیوه‌های جدید انجام کارها و نیز بیان ایده‌ها بپردازند. همچنین رهبران تحول آفرین، احساس خود ارزشمندی، خود برانگیختگی، صلاحیت، انگیزش درونی و تمایل به پیشرفت و موفقیت را در پیروان خود تشویق می‌کنند (۴۸). سایمون و همکاران (Simone & et al.) در این راستا بیان می‌نمایند، رهبران تحول آفرین با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود سبب می‌شوند که پیروان به هماهنگ شدن با اهداف سازمان شوقمند گردند و در راستای دستیابی به اهداف مشترک تلاش نمایند (۴۹). سایر تحقیقات نیز نشان می‌دهند که رهبران تحول آفرین زیردستان خود را بر می‌انگیزانند تا آنچه در توان دارند انجام دهند، همچنین از طریق الگوسازی، شور و انرژی بالای خود را به پیروان منتقل می‌کنند، (۵۰، ۵۱).

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به مسائل روحی روانی پرستاران به هنگام پر کردن پرسشنامه‌ها اشاره نمود که این وضعیت با همه برنامه‌ریزی‌های صورت گرفته برای محدود کردن آن باز از حیطه کنترل پژوهشگران خارج بود. پیشنهاد می‌گردد پژوهشی تحت این عنوان برای سایر شاغلین تیم سلامت صورت گیرد و نتایج به عمل آمده را با یافته‌های پژوهش حاضر مقایسه نماید. با توجه به این‌که استفاده از سبک‌های نوین رهبری از جمله سبک رهبری تحول گرا در مؤسسات سلامت تأثیر بسزایی در ارتقاء و کیفیت مراقبت‌های پرستاری و سایر خدمات مربوطه دارد، پس ضروری است تا دوره‌های آموزشی مدونی در رابطه با شیوه‌های نوین مدیریتی و رهبری برای مدیران سلامت ارائه گردد. لازم به ذکر است که با اجرای این آموزش‌های مداوم و دوره‌ای نه تنها کیفیت خدمات سلامت ارتقاء می‌یابد بلکه افزایش رضایت تمام شاغلین حرفه‌های مربوطه را نیز سبب می‌گردد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از کلیه پرسنل پرستاری بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز که در انجام این پژوهش ما را یاری کردند تشکر و قدردانی می‌نمایند.

تضاد منافع

نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تضاد منافعی در خصوص مطالعه حاضر وجود ندارد.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.29252/mcs.5.1.63]

References

1- Leithwood KA. the Move toward Transformational Leadership. J Educ leadership. 1992;49(5):8-12.
2- Liontos L, editor Trusting Transformational Principals. Annual Meeting of the American Educational Research Association; 1992.
3- Bass BM, Avolio BJ. Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire: Mind Garden Palo Alto, CA; 1997.
4- Spector PE. Industrial and organizational psychology: Research and practice: New York: John Wiley; 2004.
5- Moore JK. the Motivational Effects of Charismatic Leadership. Organ Sci. 2008;5:5-16.
6- Pillai R, Schriesheim CA, Williams ES. Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. J Manag. 2016;25(6):897-933. DOI: 10.1177/014920639902500606
7- Chan KY, Drasgow F. Toward a theory of individual differences and leadership: understanding the motivation to lead. J Appl Psychol. 2001;86(3):481-98. PMID: 11419808
8- 612-620. WF. the Relationship between Transformational Leadership and Work Outcomes. J Occup Organ Psychol 2005;79:612-20.
9- Bass BM, Avolio BJ, Jung DI, Berson Y. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. J Appl Psychol. 2003;88.18-207:(2). PMID: 12731705
10- Macey WH, Schneider B. the Meaning of Employee Engagement. Ind Organ Psychol. 2008;1(1):3-30.
11- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001;52:397-422. DOI: 10/1146.annurev.psych.52.1.397 PMID: 11148311
12- Gonzalez-Roma V, Schaufli WB, Bakker AB, Lioret S. Burnout and Work Engagement. J Vocat Behav. 2006;68:165-74.
13- Langelaan S, Bakker AB, van Doornen LJP, Schaufeli WB. Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference? Pers Individ Differences. 2006;40(3):521-32. DOI: 10.1016/j.paid.2005.07.009
14- Llorens S, Schaufeli W, Bakker A, Salanova M. Does a Positive Gain Spiral of Resources, Efficacy Beliefs and Engagement Exist? Comput Human Behav. 2007;23(1):825-41. DOI: 10.1016/j.chb.2004.11.012
15- Bakker AB, Demerouti E. Towards a Model of Work Engagement. Career Dev Int. 2008;13(3):209-23. DOI: 10.1108/13620430810870476
16- Schaufeli WB, Salanova M, González-romá V, Bakker AB. the Measurement of Engagement and Burnout. J Happ Stud. 2002;3(1):71-92. DOI: 10.1023/a:1015630930326
17- Salanova M, Agut S, Peiro JM. Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: the Mediation of Service Climate. J Appl Psychol. 2005;90(6):1217-27. DOI: 10.1037/0021-9010.90.6.1217 PMID: 16316275
18- Latham GP, Pinder CC. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. Annu Rev Psychol. 2005;56:485-516. DOI: 10.1146/annurev.psych.55.090902.142105 PMID: 15709944
19- Steers RM, Porter LW, Bigley GA. Motivation and Leadership of Work: New York: McGraw-Hill; 2004.
20- Brown SP. a Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. Psychol Bull. 1996;120(2):235-55. DOI: 10.1037/0033-2909.120.2.235
21- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. the Job Demands-Resources Model of Burnout. J Appl Psychol. 2001;86(3):499-512. PMID: 11419809
22- Bakker AB, Demerouti E, Euwema MC. Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. J Occup Health Psychol. 2005;10(2):170-80. DOI: 10.1037/1076-8998.10.2.170 PMID: 15826226
23- Bakker AB, Hakanen JJ, Demerouti E, Xanthopoulou D. Job Resources Boost Work Engagement, Particularly when Job Demands are High. J Educ Psychol. 2007;99(2):274-84. DOI: 10.1037/0022-0663.99.2.274
24- Soomro AA, Breitenecker RJ, Shah SAM. Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with the Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction. South Asian J Bus Stud. 20.46-129:(1)7;18. DOI: 10.1108/sajbs-02-2017-0018
25- Sattari F, Shokrkon H, Naami A. the Study of Simple and Complex Relations Between Major Personality Dimensions with Transformational and Transactional Leadership in Industry Ministry Managers: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2002.
26- HJKSFLKCLAoMJ. Well-being in the workplace. Acad Manag J. 2003;34:766-72.
27- Kanungo RN. the Concepts of Alienation and Involvement Revisited. Psychol Bull. 1979;86(1):119-38. DOI: 2909,86,1,119-0033/10,11037
28- Kanungo RN. Work Alienation and Involvement: Problems and Prospects. J App Psychol. 1981;30(1):1-15. DOI: 10.1111/j.1464-0597.1981.tb00976.x
29- Kanungo RN. Measurement of Job and Work Involvement. J App Psychol. 1982;67(3):341-9. DOI: 10.1037/0021-9010.67.3.341
30- Naami A, Zargar Y. Explore of Job Stressors and Relation these Factors with Work Happiness in an Industry Co. Psychol stud. 2008;4(1):9-30.
31- Yukl G. Leadership in Organizations 4th, editor: NJ: Pretice Hall; 1989.
32- Stogdill RM. Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire-form Xii: an Experimental Revision: Bureau of Business Research, College of Commerce and Administration, Ohio State University; 1963.
33- Fleishman EA, Harris EF. Patterns of Leadership Behavior Related to Employee Grievances and Turnover. Personnel Psychol.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.29252/mcs.5.1.63]

1962;15(1):43-56. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1962.tb01845.x

34- Sagie A, Koslowsky M. Organizational Attitudes and Behaviors as a Function of Participation in Strategic and Tactical Change Decisions: an Application of Path–Goal Theory. J Organ Behav. 1994;15(1):37-47. DOI: 10.1002/job.4030150105

35- Ghani S. Relation between Leadership Style with Work Happiness and Job Function in Teachers of School in Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 1993.

36- Shokohi R, Shokrkon H, Naami A. the Study of Simple and Complex Leadership with Organizational Justice and Perceived Organizational Support in an Agro-Industry Company Personality Dimensions with Transformational and Transactional Leadership: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2002.

37- Mirkamali SM, choupani H, hayat A, Gholamzade H. Investigation of the Impact Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior Knowledge Workers› in Iranian National Oil Company. ORMR. 2012;2(1):138-55.

38- Hasani R, Tavakoli M, Zandi K. the Mediatory Role of Psychological Empowerment in Explaining Relationship Between Transformational Leadership and Job Engagement. 2.907-883:(3)14:016.

39- Taylor TM. the Relationship between Transformational Leadership and Staff and Faculty Work Engagement [Dissertation degree of Doctor Philosophy]: North Central University; 2014.

40- Vincent-Höper S, Muser C, Janneck M. Transformational Leadership, Work Engagement, and Occupational Success. Career Dev Int. 2012;17(7):663-82. DOI: 10.1108/13620431211283805

41- May DR, Gilson RL, Harter LM. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2004;77(1):11-37. DOI: 10.1348/096317904322915892

42- Allameh SM, Heydari M, Davoodi SMR. Studying the Relationship between Transformational Leadership and Psychological Empowerment of Teachers in Abade Township. Procedia - Soc Behav Sci. 2012;31:224-30. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.12.046

43- Gill A, Fitzgerald S, Bhutani S, Mand H, Sharma S. the Relationship between Transformational Leadership and Employee Desire for Empowerment. Int J Contemp Hosp Manag. 2010;22(2):263-73. DOI: 10.1108/09596111011018223

44- Nistani M R CH, Gholamzadeh H, Zare Khalili M. Industrial Management. 2012; 7(20): 49 - 64. Investigating the Relationship between Transformational Leadership and Empowerment of Kaveh Tayer -Birjand Staff. Ind Manag. 2012;7(20):49-64.

45- Hassanpour A, Abbasi T, Norozi M. the Survey on the Role of Transformational Leadership in Employee Empowerment. IQBQ. 2011;15(1): 80-159.

46- Samadi Millar Kalei H, Aghajani HA. Investigating the Relationship between Transformational Leadership and Psychological Empowerment of Employees Case Study: Babolsar Education Administration. 2013;7(1):117-38.

47- Lee SY, Brand JL. Effects of Control over Office Workspace on Perceptions of the Work Environment and Work Outcomes. J Environ Psychol. 2005;25(3):323-33. DOI: 10.1016/j.jenvp.2005.08.001

48- Brief AP, Weiss HM. Organizational Behavior: Affect in the Workplace. Annu Rev psychol. 2002;53(1):279-307.

49- Phipps ST, Prieto LC, Verma S. Holding the Helm: Exploring the Influence of Transformational Leadership on Group Creativity, and the Moderating Role of Organizational Learning Culture. J Organ Cult, Commun Confl. 201.135:(2);16:2.

50- Zhu W, Newman A, Miao Q, Hooke A. Revisiting the Mediating Role of Trust in Transformational Leadership Effects: Do Different Types of Trust Make a Difference? Leadership Q. 2013;24(1):94-105. DOI: 10.1016/j.leaqua.2012.08.004

51- Schaufeli WB, Bakker AB. Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study. J Organ Behav. 2004;25(3):293-315. DOI: 10.1002/job.248

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.29252/mcs.5.1.63]

The Relationship Between Transformational Leadership and Work Engagement in Nurses Working at Ahvaz Teaching Hospitals, Iran

Zarea. K[1], *Hakim. A[2], Naami. A[3], Shafiei. M[4]

Abstract

Introduction: Traditional methods of leadership and management in today dynamic and changing world are not helpful. Use of modern leadership methods such as transformational in nursing management seems necessary.

Objective: The current study aimed at determining the relationship between transformational leadership and work engagement.

Materials and Methods: In the current descriptive-analytical study, 240 nurses from teaching hospitals in Ahvaz, Iran, in 2016 were selected by census method to assess the required data, and complete multifactor leadership style and work enthusiasm questionnaires. Data were analysed by simple and multiple correlation coefficient.

Results: The results of the study showed positive and significant correlations between the aspects of transformational leadership (ideal influence (19.19 ± 5.97), inspirational motivation (10.3 ± 3.2), rational arousal (9.74 ± 3.22), consideration individual (8.88 ± 3.24), and level of passion for work (strength, endowment, and absorption) ($P < 0.001$). In addition, inspirational motivation (59.0) had the most role in explaining work eagerness ($P < 0.001$).

Discussion and Conclusion: Support and guidance of the staff, as the leadership style characteristics, can enhance psychological security of the nursing staff and through which their work engagement is strengthened.

Keywords: Leadership, Nurse; Transformational; Work Engagement.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.29252/mcs.5.1.63]

Zarea K, Hakim A, Naami A, Shafiei M. The Relationship Between Transformational Leadership and Work Engagement in Nurses Working at Ahvaz Teaching Hospitals, Iran. Military Caring Sciences. 2018; 5(1). 63-71.
Submission: 30/11/2015 Accepted: 26/5/2018 Published: 24/7/2018

1- PhD., Associate Professor, Iran, Ahvaz, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Nursing Department, Nursing Care Research Center in Chronic Diseases.
2- (*Corresponding author) MSc in Nursing, Instructor, Iran, Ahvaz, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Nursing Department, Nursing Care Research Center in Chronic Diseases. E-mail: hakim3448200@yahoo.com
3- Ph.D. in Psychology, Professor, Iran, Ahvaz, Faculty of Psychology, Chamran University, Psychology of Department.
4- MSc in Medical Physics, Iran, Ahvaz, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences.