

عنوان مقاله:

بررسی ارتباط رهبری تحول آفرین و بهره وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: بیمارستان ها و مراکز آموزش پزشکی، بهداشتی و درمانی شهر کرج)

محل انتشار:

فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، دوره 3، شماره 22 (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 24

نویسندگان:

صابر باسی - کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرنند، ایران

احمد محمودزاده - استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرنند، ایران

خلاصه مقاله:

رهبری تحول آفرین فرایند ایجاد تعهد به اهداف سازمانی و توانمند ساختن پیروان جهت به تحقق رساندن آن اهداف می باشد. هدف تحقیق حاضر بررسی ارتباط رهبری تحول آفرین و بهره وری نیروی انسانی می باشد، روش تحقیق از نظر نوع تحقیق، توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه ی بیمارستان و مرکز پزشکی، آموزشی و بهداشتی درمانی استان البرز میباشد که به روش غیراحتمالی در دسترس حجم نمونه طبق جدول مورگان تعداد 351 نفر از کارکنان مراکز انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در تحقیق حاضر پرسشنامه استاندارد بهره وری فردی مدل اچیو (ACHIEVE) و پرسشنامه ی رهبری تحول آفرین باس و اولیو (MLQ) می باشد که جهت بررسی روایی پرسشنامه از نظر متخصصین و صاحب نظران و برای برآورد پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و جهت آزمون فرضیه ها از آزمون پیرسون استفاده شده است، ابزار تحلیل داده ها نیز نرم افزار SPSS20 بوده است. در مجموع نتایج تحلیل فرضیه های تحقیق نشان می دهد که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و ترغیب ذهنی) و بهره وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، همچنین بیشترین تاثیر را به ترتیب بعد نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و ترغیب ذهنی بر بهره وری نیروی انسانی دارند.

کلمات کلیدی:

رهبری تحول آفرین، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی، ترغیب ذهنی بهره وری نیروی انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/720388>

