

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر بهره وری تیمی و رضایت مندی کاری کارکنان

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی پیشرفت در مدیریت، کسب و کار تجارت اقتصاد و امور مالی (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

احمد عالی - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی- مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، ایران، تهران

اکرم هادیزاده مقدم - دانشیار گروه مدیریت خط مشیگذاری و دولت، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، ایران، تهران

خلاصه مقاله:

هدف از این تحقیق تعیین میزان تاثیر رهبری تحول آفرین بر بهره وری تیمی و رضایت مندی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز می باشد. برای انجام تحقیقات میدانی کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی تبریز معرفی گردیدند. ابتدا جهت جمع آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، تدوین ادبیات تحقیق و تعاریف عملیاتی از مطالعه کتابخانه ای استفاده شد و براساس مطالعه پیشینه تحقیقات موضوع، مدل باس و اولیو در رهبری تحول آفرین به عنوان مدل بنیادی تحقیق انتخاب شد. براساس این مدل، رهبری تحول آفرین دارای چهار بعد می باشد که عبارتند از: تحریک ذهنی رهبر، ملاحظات فردی، انگیزش روحی و نفوذ آرمانی. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد باس و اولیو (MLQ) که در بیش از 200 نقطه جهان مورد استفاده واقع شده است استفاده گردید. برای محاسبه روایی پرسشنامه در این تحقیق با گردآوری داده ها به تعداد 30 عدد پرسشنامه پخش و جمع آوری گردید و با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) برای پرسشنامه محاسبه گردید که این مقدار بین 7/0 تا 98/0 شد و برای متغیر وابسته یعنی بهره وری تیمی از پرسشنامه بهره وری تیمی (مایکل وست)، با ضریب آلفای کرونباخ 82/0 و برای متغیر رضایت مندی کاری از پرسشنامه رضایت مندی کاری (پاول دی اسپکتور)، با ضریب آلفای کرونباخ 92/0 استفاده گردید. بعد از وارد کردن داده های جمع آوری شده و تجزیه و تحلیل آنها محقق به این نتیجه رسید که در دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر اساس آزمون همبستگی بین فاکتورهای تحریک ذهنی و کار تیمی، ملاحظات، انگیزش، همبستگی مثبت و معنی داری آماری در سطح 99 درصد وجود دارد و بین تحریک ذهنی و نفوذ آرمانی همبستگی منفی در سطح 95 درصد وجود دارد. همچنین بین فاکتورهای انگیزش روحی و کار تیمی و ملاحظات نیز همبستگی معنی دار آماری در سطح 99 درصد وجود دارد و بین فاکتور نفوذ و کار تیمی همبستگی معنی دار در سطح 95 درصد وجود دارد و در واقع افزایش یکی افزایش دیگری را با سطح احتمال 95 درصد به دنبال دارد.

کلمات کلیدی:

رهبری تحول آفرین، بهره وری تیمی، رضایت مندی کاری، انگیزش، تحریک ذهنی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/907981>

