

ارتباط بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی مطالعه موردی (کارکنان بیمارستان کاشانی شهرکرد)

زهرا یکتا^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۲۹

چکیده

هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان کاشانی شهرکرد بود. با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، از نظر هدف کاربردی است و از روش انجام این تحقیق توصیفی-پیمایشی بوده جامعه آماری پژوهش کارکنان بیمارستان کاشانی شهرکرد به تعداد ۸۸۰ نفر می باشد. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد با توجه به اینکه تعداد جامعه ۸۸۰ نفر می باشد ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بویل و همکاران (۲۰۱۹) می باشد. نتایج نشان داد رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان کاشانی شهرکرد اثرگذار است.

واژگان کلیدی

رهبری تحول گرا، عملکرد شغلی، بیمارستان کاشانی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (توسعه منابع انسانی)، موسسه آموزش عالی نور هدایت شهرکرد، شهرکرد، ایران.

مقدمه

رهبری تحولگرا به عنوان، یکی از پارادایم های رهبری جهت ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی با قابلیت برانگیختن کارکنان و توسعه یک فرهنگ سازمانی که رویه های اخلاقی در آن یک هنجار رفتاری تلقی می شود سعی در پیشبینی تغییرات محیطی دارد. جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر، به شدت احساس می شود. پیشبینی میشود بدون رهبر تحولگرای اثربخش، احتمال اینکه سازمان بتواند به هنگام مواجهه با چالش های مهم به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت (رحیمی باغملک و ملک زاده، ۱۳۹۷: ۷۴). رهبری تحول آفرین از طریق گفتار و کردارش کل جامعه را دچار تحول می کند و نفوذ فراوانی در میان پیروانشان دارد. این نوع رهبری زمانی تحقق می یابد که رهبران علایق کارکنانشان به کار را افزایش دهند، آنان را از هدف ها و مأموریت ها آگاه سازند و پیروانشان را تشویق کنند که فراتر از منافع فردی بیاندیشند. آنها امروزه با تغییر محیط کسب و کار سازمان ها، نگرش صاحب نظران و پژوهشگران نسبت به اصول رهبری تغییر کرده، آنها را بر آن داشته تیوری های سستی در زمینه رهبری را مورد بازبینی قرار داده و تیوری متناسب با عصر حاضر یعنی تیوری رهبری تحول گرا را عرضه دارند. رهبر تحولگرا با انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، ویژگی های آرمانی و توجه به پیروان می تواند با بهبود عملکرد شرکت، افزایش سهم بازار، رشد فروش، جذب مشتریان و درنهایت رضایت مشتریان را سبب شود (شاهمرادی و همکاران، ۱۳۹۶: ۳). عملکرد شغلی یک مزیت مهم سازمانی است که ناشی از رهبری تحول گرا است. رهبران تحولگرا یک چشم انداز سازمانی پویا خلق می کنند که اغلب یک دگرگونی در ارزشهای فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می سازد که اغلب یک دگرگونی در ارزشهای فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری میسازد. رهبری تحولگرا همچنین به دنبال برقراری یک رابطه بین علایق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد (رحیمی باغملک و ملک زاده، ۱۳۹۷: ۷۴). رهبران تحول گرا یک چشم انداز سازمانی پویا خلق میکنند که اغلب یک دگرگونی در ارزشهای فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می سازد که اغلب یک دگرگونی در ارزشهای فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری میسازد. رهبری تحولگرا همچنین به دنبال برقراری یک رابطه بین علایق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد (تقرید و الجنانی^۱، ۲۰۱۷: ۲۸۶).

پژوهش جادگ و پیکولوس^۲ (۲۰۰۴) گزارش داد که رهبری تحول گرا با عملکرد گروهی و سازمانی رابطه مثبت دارد. شناسایی سازمانی به معنای ادغام روانشناختی خود و سازمان است. شناسایی سازمانی یکی از اصلی ترین مکانیسم هایی است که رهبران تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان و رفتار شهروندی تأثیر می گذارند (لیانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۷۵). تسه و چیو^۴ (۲۰۱۴) نشان دادند که رهبری تحول گرا بر شناسایی پیروان با یک گروه تأثیر می گذارد. شناسایی سازمانی، به نوبه خود،

1 Taghrid S.S., & Al-Janini

2 Judge and Piccolo's

3 Liang

4 Tse and Chiu

عملکرد شغلی را پیش بینی می کند. کارمندی که به شدت با سازمانهای شان هویت دارند، نسبت به آنها نگرش مثبت دارند (بویل و همکاران، ۲۰۱۹: ۶۸).

با توجه به اینکه بیمارستان یک سازمان انسان محور است، رهبری تحولگرا میتواند نقش بسزایی در میزان موفقیت عملکرد کارکنان این سازمان داشته باشد. برای تقویت و ارتقای عملکرد شغلی کارکنان ابتدا میباید شرایط کاری کارکنان را مورد بررسی و شناخت قرار داد تا از این طریق نقاط قابل بهبود عملکرد شغلی شناسایی و زمینه ارتقاء آن فراهم آید. در عصر حاضر که کشورمان دوران سازندگی را پشت سر میگذارد و تمامی توجه افراد جامعه معطوف به توسعه و بهبود و ارتقاء سطح اطلاعات، دانش و فناوری است؛ با نگاهی به کشورهای توسعه یافته مشاهده میگردد که این کشورها توجه بیشتری به عملکرد شغلی کارکنان خود داشته اند و لذا با فرض اینکه یکی از عوامل عمده رضایت شغلی و وجود عملکرد مناسب، میتواند رهبری تحولگرا باشد و با توجه به اینکه هنوز تحقیقی در رابطه با تاثیر متغیرهای میانجی شناسایی، مشارکت کارکنان و شخصیت فعال بر رابطه میان رهبری تحولگرا و عملکرد شغلی کارکنان انجام نشده است؛ بنابراین در تحقیق حاضر در پی رفع این شکاف، به دنبال بررسی این مسأله می باشد که آیا رهبری تحولگرا بر عملکرد شغلی کارکنان با اثرگذار می باشد؟

روش تحقیق

در این پژوهش محقق به دنبال بررسی رهبری تحول گرا و عملکرد کارکنان است؛ بنابراین با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، از نظر هدف کاربردی است و از روش انجام این تحقیق توصیفی - پیمایشی بوده که در طی آن محقق با در نظر گرفتن گروههای از متغیرهای مستقل و وابسته، ضمن دسته بندی آنها و بررسی نتایج آزمون، به بررسی و مقایسه این نتایج می پردازد. ابزار اصلی گرد آوری اطلاعات پرسشنامه است. در این تحقیق برای انتخاب پاسخ دهندگان از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای - ساده و در دسترس استفاده شده است. جامعه آماری عبارت است از مجموعه ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. جامعه آماری پژوهش کارکنان بیمارستان کاشانی شهرکرد به تعداد ۸۸۰ نفر می باشد. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد با توجه به اینکه تعداد جامعه ۸۸۰ نفر می باشد ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بویل و همکاران (۲۰۱۹) می باشد. برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته ها

آزمون همبستگی

فرضیه اول: به نظر می رسد رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان کاشانی شهرکرد تأثیر معنی داری دارد.

فرض صفر H_0 : رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان تأثیرگذار نیست.

فرض یک H_1 : رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان تأثیرگذار است.

جدول (۱): آزمون همبستگی فرضیه اول

Correlations

		رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی	
رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی	همبستگی پیرسون	1	.365**
	سطح معناداری		.000
	تعداد	205	205
رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی	همبستگی پیرسون	.365**	1
	سطح معناداری	.000	
	تعداد	205	205

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول فوق مقدار ضریب همبستگی پیرسون $0/365$ می باشد که رابطه ای نسبتاً خوب بین متغیرهای رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی وجود دارد. مقدار معناداری $0/000$ نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه ای خطی معناداری برقرار است. مقدار مثبت این ضریب همبستگی جهت رابطه را مشخص می کند، یعنی هرچه رهبری تحول گرا تر باشد انتظار داریم عملکرد شغلی بهتری وجود داشته باشد.

آزمون رگرسیون

فرضیه اول: به نظر می رسد رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان کاشانی شهرکرد تأثیر معنی داری دارد.

فرض صفر H_0 : رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان تأثیرگذار نیست.

فرض یک H_1 : رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان تأثیرگذار است.

جداول (۲): آزمون رگرسیون جهت ایجاد معادله رگرسیونی و ارزیابی تأثیر رهبری تحول گرا بر

عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان

خلاصه مدل

Model	همبستگی چندگانه	R Square ضریب تعیین چندگانه	Adjusted R Square ضریب تعدیل شده	Std. Error of the Estimate تخمین انحراف استاندارد
1	.577 ^a	.333	.330	.46213

a. Predictors: (Constant), رهبری تحول گرا

b. Dependent Variable: عملکرد شغلی

در جدول بالا همبستگی چند گانه ۰/۵۷۷ می باشد یعنی همبستگی قوی وجود دارد؛ و ضریب تعیین چند گانه ۰/۳۳۳ می باشد به این معنی که متغیر مستقل به میزان ۳۳ درصد توانست واریانس متغیر وابسته را بیان کند.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares مجموع مربعات	Df درجه آزادی	Mean Square مربع میانگین	F آماره ی اف	Sig. سطح معناداری
1 Regression	20.506	1	20.506	96.016	.000 ^b
Residual	41.005	192	.214		
Total	61.510	193			

a. Dependent Variable: رهبری تحول گرا

b. Predictors: (Constant), عملکرد شغلی

در جدول بالا مقدار آماره اف برابر با ۹۶/۰۱۶ و مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ می باشد. به علت اینکه سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است پس می توانیم بگوئیم مدل رگرسیونی معنادار بوده و خوب برازش شده است

ضرایب

Model	Unstandardized Coefficients ضرایب استاندارد نشده		Standardized Coefficients ضرایب استاندارد شده	T آزمون	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.232	.276		4.469	.000
رهبری تحول گرا	.707	.072	.577	9.799	.000

a. Dependent Variable: رهبری تحول گرا

$$Y=C+B*X$$

$$Y=1.232+0.577*X$$

Y=رهبری تحول گرا

X=عملکرد شغلی

C=عدد ثابت

با توجه به اینکه سطح معناداری سودمندی Sig>۰/۰۵ می باشد بنابراین آماره بتا آن معنادار می باشد. پس فرض H1 مورد تأیید قرار گرفته و بنابراین رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر گذار است.

نتایج

هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان کاشانی شهر کرد بود. نتایج نشان داد رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان کاشانی شهر کرد اثرگذار است. تمایل به پیاده سازی و اجرای رهبری تحول گرا ارتباط با کارکنان افزایش چشم گیری داشته است و هنگامی که رهبری تحول گرا ارتباط با کارکنان پیاده سازی می شود، برنامه، رهبری تحول گرا دانش می تواند جریان در رابطه با کارکنان را گسترش دهد. مدیران، ایجاد بستر ارتباطی مؤثر و درازمدت با کارکنان را، در افزایش سهم بازار و توان رقابتی مؤثر داشته و با ایجاد یک ساختار توانمند به نام رهبری تحول گرا ارتباط با کارکنان، تلاش در ارتقای توان تجاری سازمان های خود دارند. سرمایه گذاری های سنگین بنگاه های اقتصادی بر رهبری تحول گرا ارتباط با کارکنان، در حالی است که گزارش ها از ریسک بالای این طرح حکایت دارند. چندین پیشنهاد برای بهبود موفقیت آمیز فرایندهای رهبری تحول گرا سیستم ارتباط با کارکنان در ایجاد دانش کارکنان بر اساس فرضیه ها ارائه می دهیم که این پیشنهادها می توانند در یک چارچوب رهبری تحول گرای برای پیاده سازی استراتژی مبتنی بر فرایند اجتماعی، برون سازی، ترکیب و درون سازی سازماندهی شود.

درک دانش کارکنان به عنوان یک منبع با ارزش در نوآوری محصول و بهبود فرایند که برای تحت کنترل درآوردن پتانسیل فرایندهای CKM و پشتیبانی از سیستم های مناسب، رهبری تحول گرا ارشد می باید کارکنان را به عنوان یک منبع با ارزش بشناسد.

با توجه به تأثیر توانمندی های رهبری تحول گرا دانش بر موفقیت رهبری تحول گرا ارتباط با کارکنان سازمان بیمارستان کاشانی می تواند با استفاده از وسایل ارتباطی و تعاملی از منابع دانش (دیدگاه و نظرات و پیشنهاد های کارکنان، بازار) در بهبود فرایندها بهره جوید همچنین با برگزاری دوره های آموزشی به افراد در واحدهای رهبری تحول گرا ارتباط با کارکنان و رسیدگی به شکایات کارکنان آنها را جهت کسب و به کارگیری منابع دانش تقویت نمایند. همچنین تدابیری از سوی مدیران ارشد جهت شناسایی دانش مورد نیاز و همچنین توسعه دانش لازم است تا زمینه رشد آن در بانک فراهم گردد. با توجه به این که کارکنان محوری بر موفقیت رهبری تحول گرا ارتباط با کارکنان تأثیرگذار است، از اینرو پیشنهاد می شود سازمان به طور مداوم با کارکنان خود برای دریافت نظریات آنها، ارتباط برقرار سازند و نظرات آنها را در ارائه خدمات مورد توجه قرار دهند.

منابع

بهرامی، محمدامین؛ محمدعلی مروتی؛ علی دهقان و راضیه منتظرالفرج، ۱۳۹۵، بررسی رابطه ی ابعاد رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان از دیدگاه مدیران در بیمارستان های آموزشی شهر یزد در سال ۱۳۹۲، *اولین کنفرانس ملی تحول و نوآوری سازمانی با رویکرد اقتصاد مقاومتی*، مشهد، دانشگاه علوم پزشکی مشهد،

- پورصادق، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه هوش راهبردی و رهبری تحول‌آفرین مدیران در رسانه ملی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رفسنجان.
- تابلی حمید، تیرگر هدایت اله، مظفری لیلا، مرتضوی حمید، مهرابی فر فاطمه، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمانهای دولتی شهرستان نیریز. / *بtkار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۱)، ۱-۲۵.
- ترابی، سیده آرزو؛ سیدامیر ترابی و حبیب ولی زاده دستجرد، ۱۳۹۳، تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش‌های علمی همایش نگار.
- خانکا، اس. اس. (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه غلامرضا شمس‌مورکانی. نشر آیت. چاپ اول.
- حسینی، محمد (۱۳۹۱)، بررسی رابطه پیامدهای رهبری تحول‌گر در میان رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر تهران، *مطالعات تربیتی و روان‌شناسی*، ۱۰(۳)، ۱۷۰-۱۸۶.
- حسینی، مهتاب، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و هویت سازمانی کارکنان فرمانداری دامغان، *اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی*، ۱۳۹۳.
- حسن پور، علی و سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۸). مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان‌تئوریه‌ها، اصول، رفتار، منابع انسانی، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم. تهران: نگاه دانش.
- حدادی، سمیه، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرا و خلاقیت با نقش میانجی‌گری جو سازمانی مطالعه موردی: کارکنان ستاد بانک سامان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوئین زهرا
- جعفری هرنندی، رضا، نجفی، حبیب. (۱۳۹۶). تأثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۶(۸۵)، ۵۷-۸۵.
- جلالی، عبدالعلی، روح‌الهی، احمدعلی. (۱۳۹۴). تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با میانجی‌گری درگیری شغلی. *خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*، ۶(۱)، ۱-۱۶.
- چراغ زاده، مهدی (۱۳۹۵)، رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد، پنجمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم‌آباد، ایران.
- عوض زاده، الهه، کرمی، عبدالمجید. (۱۳۹۵). بررسی نقش درگیری شغلی بر افزایش خلاقیت کارکنان در سازمان. *فصلنامه مهندسی مدیریت نوین*، ۵(۱)، ۳۵-۴۵.
- شیری، علی، حامدی، ارکیده، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان، *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۳(۱۱)، ۳۷-۵۰.

- کاظمی، علی، درخشیده، حامد. (۱۳۹۳). تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری. *جامعه شناسی کاربردی*، ۲۵(۳)، ۸۹-۱۰۱.
- شعبانی نژاد حسین، علیاری ابوالفضل، ابوالقاسم گرجی حسن. رابطه رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان فارابی. *فصلنامه مدیریت سلامت*. ۱۳۹۵؛ ۱۹ (۶۵): ۲۲-۳۰.
- قلاوندی، حسن، زهرامرادی، (۱۳۹۴)، تحلیل رابطه جو اخلاقی سازمان، هویت سازمانی و سکوت سازمانی، *فصلنامه اخلاق در فناوری*، ۱۰(۲)، ۶۳-۷۱.
- درودیان، علی اصغر، مظفری، سیدامیر احمد، تندنویس، فریدون، کاظم نژاد لیلی، انوشیروان. (۱۳۹۱). رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فردی و سبک رهبری با عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی استان تهران. *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*. ۵(۲)، ۱۰۷-۱۲۴.
- راینز، استون پی، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه فرزاد میدواران، تهران: انتشارات موسسه کتاب مهربان نشر، چاپ سوم، ۱۳۸۸
- راینز، استیفن (۱۳۹۰). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری. تهران: نشر حکیم باشی.
- رحمان سرشت، حسین، سیما ساغروانی، (۱۳۹۲)، تأثیر هویت سازمانی و گرایش ارزشی نسبت به کار بر تعهد عاطفی کارکنان، *پژوهش‌های مدیریت تحول*، ۵(۹)، ۵۲-۶۷.
- رحیمی باغملک، جهانبخش، ملک زاده، فاطمه، (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شعبه گچساران)، *دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۳(۴)، ۷۱-۱۴.
- رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت، ۱۳۸۶
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O.K., Espevik, R., 2014. Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *J. Occup. Organ. Psychol.* 87 (1), 138-157.
- Bergeron, D.M., Schroeder, T.D., Martinez, H.A., 2014. Proactive personality at work: seeing more to do and doing more? *J. Bus. Psychol.* 29 (1), 71-86
- Crant, J.M., Bateman, T.S., 2000. Charismatic leadership viewed from above: the impact of proactive personality. *J. Organ. Behav.* 63-75.
- Ghadi, M.Y., Fernando, M., Caputi, P., 2013. Transformational leadership and work engagement: the mediating effect of meaning in work. *Leadersh. Organ. Dev. J.* 34 (6), 532-550
- Hendrastuti, F., & Setiawan, D. (2020), Transformational Leadership and Performance: Self-Efficacy and Work Engagement as Moderating Variables. In *Corporate Leadership and Its Role in Shaping Organizational Culture and Performance* (pp. 80-109). IGI Global.

- Kopperud, K.H., Martinsen, Ø., Humborstad, S.I.W., 2014. Engaging leaders in the eyes of the beholder: on the relationship between transformational leadership, work engagement, service climate, and self-other agreement. *J. Leadersh. Organ. Stud.* 21 (1), 29–42.
- Liang, T.L., Chang, H.F., Ko, M.H., Lin, C.W., 2017. Transformational leadership and employee voices in the hospitality industry. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 29 (1), 374–392.
- Judge, T.A., Piccolo, R.F., 2004. Transformational and transactional leadership: a meta analytic test of their relative validity. *J. Appl. Psychol.* 89 (5), 755–768.
- Joo, B., & Lim, T. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1): 48-60.
- Mahmood, S., Khan, J., Iqbal, S. M. J., & Farooq, R. M. A. (2020). Investigating the impact of Transformational Leadership on Employee Innovative Behavior and Job Performance: The mediating role of Public Service Motivation. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 40(1), 455-465.
- Riketta, M., 2005. Organizational identification: a meta-analysis. *J. Vocat. Behav.* 66 (2), 358–384.
- Sooriyakumaran, L. (2020). Impact of Transformational Leadership approach of operational managers on the work performance of operational staff of Road Development Authority, Sri Lanka. *International Journal of Economics and Management Studies*.
- Thomas, J.P., Whitman, D.S., Viswesvaran, C., 2010. Employee proactivity in organizations: a comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *J. Occup. Organ. Psychol.* 83 (2), 275–300.
- Tims, M., Bakker, A.B., Xanthopoulou, D., 2011. Do Transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *Leadersh. Q.* 22 (1), 121–131.
- Tse, H.H.M., Chiu, W.C.K., 2014. Transformational leadership and job performance: a social identity perspective. *J. Bus. Res.* 67, 2827–2835.
- Taghrid S.S., & Al-Janini, M. (2017). The Relationship between Transformational Leadership and Employees Creativity in the Jordanian Banking Sector, *International Review of Management and Marketing*, 7(2): 284-292.
- Van Knippenberg, D., Sleebos, E., 2006. Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *J. Organ. Behav.* 27 (5), 571–584.
- Vaccaro, 2012, Briggs Instrument With The Bar-on emotional Quotient Inventory, *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 3, No. 2, pp. 31 – 52.
- Weller, I., Süß, J., Evanschitzky, H., & von Wangenheim, F. (2019). Transformational Leadership, High-Performance Work System Consensus, and Customer Satisfaction. *Journal of Management*, 8, 108-119

The relationship between transformational leadership and job performance, a case study (Kashani Shahrekord hospital employees)

Zahra Yekta *1

Date of Receipt: 2022/03/30 Date of Issue: 2022/06/19

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationship between transformational leadership and the job performance of Kashani Shahrekord hospital employees. According to the nature of the research topic, it is practical in terms of the purpose and the method of conducting this research is descriptive-survey. The statistical population of the research is 880 employees of Kashani Shahrekord Hospital. To calculate the sample size, Cochran's formula was used, considering that the number of the population is 880, the data collection tool is Boyle et al.'s (2019) questionnaire. The results showed that transformational leadership has an effect on the job performance of Kashani Shahrekord hospital employees.

Keywords

Transformational leadership, job performance, Kashani Hospital

1. Master of Public Administration (Human Resource Development), Noor Hedayat Shahrekord Institute of Higher Education