

تأثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهادای تجریش تهران

سید محمدحسن صافی^۱، محمدحسین صادقیان^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۶

چکیده:

زمینه و هدف: مهم‌ترین و مشکل‌ترین فرایند در هر سازمان ایجاد تحول در سازمان است چرا که امروزه سازمان‌ها بایستی با توجه به تغییرات محیط واکنش نشان دهند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهادای تجریش تهران می‌باشد.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی تحلیلی بود که به صورت مقطعی در بیمارستان شهادای تجریش در سال ۱۳۹۹ انجام شد. ابزار جمع‌آوری پرسشنامه مدیریت تحول‌گرا (باس و اولیو) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (والتون ۱۹۷۳) بود. بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۳۴ نفر از کارکنان بیمارستان شهادای تجریش تهران به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. پایایی و روایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون معادلات ساختاری استفاده شد.

نتایج: یافته‌ها نشان داد که مدیریت تحول‌گرا همبستگی مثبت و معناداری بر محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت، فرصت رشد و امنیت، پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی کارکنان، وابستگی اجتماعی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و فضای کلی زندگی کاری دارد. علاوه بر این ۹۲ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری توسط مدل تحقیق تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: مدیران ارشد با توجه به تأیید تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر توسعه قابلیت‌های انسانی برنامه‌های مناسبی را برای اجرای کیفیت زندگی کاری تنظیم و اجرا نمایند و شرایطی را فراهم آورند تا کارکنان در سازمان و کار خود لذت ببرند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت تحول‌گرا، کیفیت زندگی کاری، بیمارستان، شهادای تجریش

^۱ سازمان بهزیستی کشور، تهران، ایران

^۲ گروه پزشکی قانونی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

^۳ گروه سلامت معنوی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

* نویسنده مسئول، ایمیل: mhsadeghian@sina.tums.ac.ir

مقدمه

چالش‌ها و بحران‌های جهانی، تغییرات سریع فناورانه، پیچیدگی‌ها و تنوع روزافزون جمعیت شناختی نیروی کار و مسائلی از این قبیل که از ویژگی‌های این قرن هستند، ذهن مدیران را بیش از پیش به چالش کشیده است [۱]. شاید مهم‌ترین و مشکل‌ترین فرایند در هر سازمان ایجاد تحول و تغییر در سازمان باشد چرا که در محیط متغیر امروزی سازمان‌ها بایستی با توجه به تغییرات محیط متحول شده و واکنش نشان دهند، در غیر این صورت سازمان اثربخشی خود را از دست می‌دهد. در زمان کنونی سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای با محیط پویا و در حال تغییر روبه‌رو هستند و مجبور شده‌اند که خود را با این عوامل محیطی وفق دهند. به طور کلی تکنولوژی‌های پیشرفته اطلاعاتی باعث شده است که سازمان‌ها به گونه‌ای در حال آماده‌باش باشند [۲].

یکی از موضوعات اثرگذار بر تغییر و تحولات امروزی مدیریت تحول‌گرا می‌باشد. مدیریت تحول‌گرا باعث می‌شود تا سازمان‌ها بتوانند در محیط‌های غیرقابل‌پیش‌بینی و متحول امروزی تصمیمان مناسب اتخاذ نمایند و به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌های امروزی در نظر گرفته می‌شود. از دیدگاه دانشمندان علم مدیریت، مدیریت تحول‌گرا به صورت آگاهانه در افراد یا گروه‌ها به منظور ایجاد تغییر در آن‌ها نفوذ می‌کند و منجر به افزایش میزان تعهد کارکنان به سازمان و اهداف آن می‌شود [۳].

سازمان‌ها به طور اعم و بیمارستان‌ها به طور اخص جهت ارائه خدمات با کیفیت، راهی به جز بهبود کیفیت زندگی کاری نیروی انسانی ندارند. کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله‌ی آن یک سازمان با گسترش مکانیسم‌هایی به نیازهای کارکنان واکنش نشان می‌دهد تا به آن‌ها اجازه دهد کاملاً در تصمیم‌گیری‌هایی که زندگی‌شان در کار را طرح می‌ریزد، مشارکت داشته باشند تعریف نموده است. افزایش کیفیت زندگی برای سازمان‌هایی که به جذب و ابقاء کارکنان اهمیت می‌دهند موضوعی حیاتی است [۴، ۵]. در شرایط فعلی و با توجه به شیوع بیماری کووید ۱۹ و اینکه کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی به عنوان خط اول مقابله با این بیماری قرار دارند، موضوع کیفیت زندگی کاری و پیشگیری از آسیب‌های ناشی از استرس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در این دوران سطوح استرس و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی صرف‌نظر از جایی که کار می‌کنند، در حال گسترش است [۶].

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه‌ی انسان‌هاست و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد

احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد بود [۷]. یکی از موارد توجه مدیران در سال‌های اخیر موضوع ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان خود می‌باشد. زندگی کاری مشتمل بر جنبه‌ی وسیعی از محیط کاری است که روی تعهد سازمانی و عملکرد نیروی انسانی تأثیر می‌گذارد. کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های رفتاری کارکنان مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد، ارائه داده‌اند. تحقیقات تأیید کرده‌اند مسائل کیفیت زندگی کاری بر تعهد کارکنان و نهایتاً عملکرد پست کنونی تأثیر می‌گذارد [۸].

کیفیت زندگی کاری از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان در مراکز بهداشتی و درمانی می‌باشد. کیفیت زندگی کاری شرایط مرتبط با کار و محیط شغلی در یک سازمان را مدنظر قرار داده و مواردی همچون رضایت از جوانب مختلف کاری نظیر حقوق و دستمزد، ارتباط اثربخش با همکاران، روسا و زیردستان، قانون‌گرایی، وجود فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های فردی، امنیت مستمر، وابستگی و یکپارچگی اجتماعی را در بر می‌گیرد [۹، ۱۰].

مطالعات انجام شده در کشورهای هند [۸]، غنا [۱۱] و مالزی [۱۲] به ترتیب نشان می‌دهد کیفیت زندگی رابطه‌ی مثبت و معناداری با تعهد کارکنان دارد و علاوه بر این تعهد کارکنان پیش‌بینی کننده عملکرد سازمانی است و کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده‌ی تعهد سازمانی می‌باشد.

لذا با توجه به اهمیت استفاده از سبک‌های مدیریتی تحول‌گرا و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز بهداشتی درمانی و کاهش استرس‌ها و اضطراب‌های شغلی آنان، مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران انجام گرفت.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع مطالعات کمی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۹ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران بود که در آن بیمارستان در بخش‌های مختلف مشغول به خدمت بودند و تعداد آن‌ها ۶۰۰ نفر می‌باشد. معیار ورود کارکنان دارای سابقه کار بالای دو سال، دارای قرارداد با بیمارستان و خدمت تمام‌وقت در بخشی از بیمارستان می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در گزینش آزمودنی‌ها استفاده شده است. در

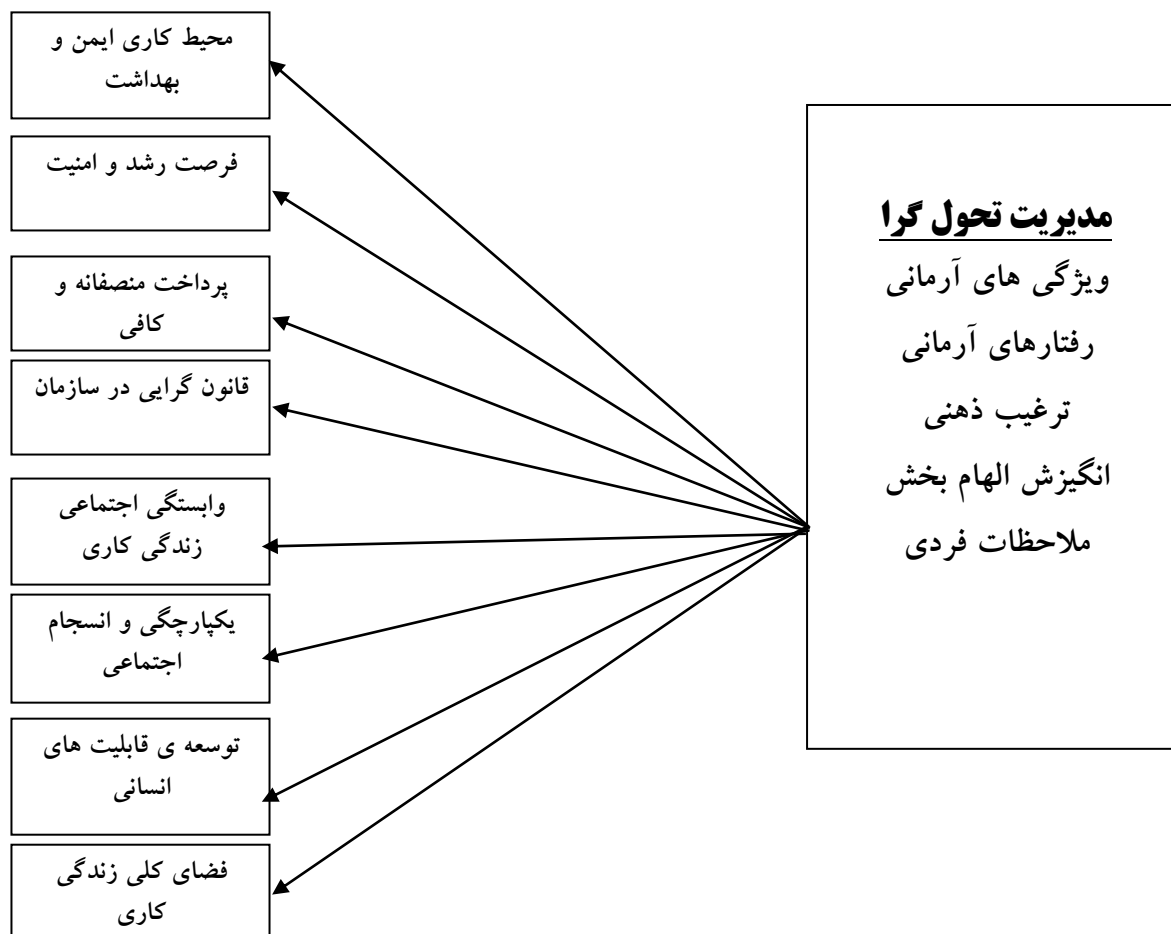
پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) است و از هشت خرده مقیاس پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی تشکیل شده است. والتون ضریب پایایی این پرسشنامه را $0/88$ گزارش نموده است. پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ توسط رحیمی (۱۳۸۵) $0/85$ گزارش شده است که نشان از پایایی مناسب ابزار دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در سطح توصیفی با استفاده از شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار با استفاده از نرم‌افزار SPSS به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد و در سطح استنباطی از همبستگی و روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل ۸.۸ استفاده گردید.

این پژوهش برای انتخاب حجم نمونه کارمندان از فرمول «کوکران» استفاده شده است. بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۳۴ نفر از کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند که پس از تکمیل پرسشنامه‌ها تعداد ۲۱۲ نفر وارد مطالعه شدند (نرخ پاسخگویی بیش از ۹۰ درصد). برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

الف- پرسشنامه مدیریت تحول‌گرا: پرسشنامه مدیریت تحول «باس و اولیو» پرسشنامه‌ای ۴۰ سؤالی است که از پژوهشنامه مدیریت تهیه شده و پرسشنامه استاندارد شده برای سنجش میزان تمایل مدیریت تحول‌گرا می‌باشد. سؤالات این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ پنج گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) و بر اساس طیف لیکرت می‌باشد.

ب- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) تهیه شده و دارای ۳۵ سؤال با طیف



شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد بیشتر افراد مشارکت‌کننده در مطالعه را مردان تشکیل می‌دادند. بیش از ۴۸ درصد افراد مشارکت‌کننده در مطالعه دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس بوده‌اند و سابقه کار آن‌ها بیش از ۱۰ سال بوده است.

شاخص‌های توصیفی

در جدول ۲ شاخص‌های مربوط به آمار توصیفی برای نمونه‌ی موردبررسی شامل میانگین و انحراف استاندارد برای متغیرهای موردبررسی در این پژوهش آورده شده است.

| نام متغیر | ویژگی | فراوانی | درصد فراوانی |
|---------------------------|-------------------|---------|--------------|
| جنسیت | زن | 28 | 13.2 |
| | مرد | 184 | 86.8 |
| سن | کل | 212 | 100.0 |
| | کمتر از ۳۰ سال | 31 | 14.6 |
| | ۳۰-۴۰ سال | 84 | 39.6 |
| سابقه کار | ۴۱-۵۰ سال | 78 | 36.8 |
| | ۵۰ سال به بالا | 19 | 9.0 |
| | کل | 212 | 100.0 |
| تحصیلات | ۱-۵ سال | 16 | 7.5 |
| | ۶-۱۰ سال | 62 | 29.2 |
| | ۱۰-۱۵ سال | 103 | 48.6 |
| توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی | ۱۵ سال به بالا | 31 | 14.6 |
| | کل | 212 | 100.0 |
| | لیسانس و پایین‌تر | 95 | 44.8 |
| فضای کلی زندگی کاری | فوق لیسانس | 103 | 48.6 |
| | دکتر و بالاتر | 14 | 6.6 |
| | کل | 212 | 100.0 |

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد |
|--------------------------------|---------|------------------|
| مدیریت تحول‌گرا | ۳/۲۵ | ۰/۷۳ |
| محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت | ۳/۳۹ | ۰/۹۶ |
| فرصت رشد و امنیت | ۳/۴۶ | ۰/۸۵ |
| پرداخت منصفانه و کافی | ۳/۶۵ | ۱/۲۳ |
| قانون‌گرایی | ۳/۳۳ | ۰/۹۶ |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری | ۳/۱۸ | ۰/۸۲ |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی | ۳/۴۵ | ۱/۲۵ |
| توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی | ۳/۵۳ | ۰/۹۸ |
| فضای کلی زندگی کاری | ۳/۸۸ | ۱/۲۳ |

وابستگی اجتماعی زندگی کاری با میانگین امتیاز ۳/۱۸ دارای کمترین امتیاز بوده است.

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود فضای کلی زندگی کاری با میانگین امتیاز ۳/۸۸ دارای بالاترین میانگین و

بررسی نرمال بودن داده‌ها

به‌منظور بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده شد. با توجه به اینکه در جامعه‌های با توابع نرمال، روش‌های پارامتریک و در جامعه‌های با توابع غیر نرمال، روش‌های ناپارامتریک به کار گرفته می‌شود، لذا در ابتدا نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها مشخص می‌شود و سپس

فرضیه‌های تحقیق موردبررسی قرار می‌گیرند.

با توجه به جدول ۳ آزمون کولموگروف اسمیرنف نشان می‌دهد که مقدار سطح معنی‌داری برای اکثر متغیرها بالاتر از ۰/۰۵ است و توزیع داده‌ها نرمال است؛ بنابراین از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود.

جدول ۳- آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

| متغیرها | Z | سطح معنی‌داری |
|--------------------------------|-------|---------------|
| مدیریت تحول‌گرا | ۰/۹۵۹ | ۰/۳۱۶ |
| محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت | ۱/۰۰۷ | ۰/۲۶۲ |
| فرصت رشد و امنیت | ۰/۷۱۹ | ۰/۶۷۹ |
| پرداخت منصفانه و کافی | ۰/۷۵۰ | ۰/۶۲۷ |
| قانون‌گرایی | ۱/۱۹ | ۰/۱۱۶ |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری | ۰/۷۹۰ | ۰/۵۶۱ |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی | ۱/۰۳ | ۰/۲۳۴ |
| توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی | ۰/۸۹۰ | ۰/۴۲۳ |
| فضای کلی زندگی کاری | ۱/۰۹ | ۰/۱۸۹ |

آمار استنباطی

برای پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش از همبستگی پیرسون استفاده شد. برای شناسایی رابطه‌ی بین متغیرهای حاضر در مدل که دارای مقیاس نسبی هستند، از ضریب

همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های به دست آمده از ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۴ درج گردیده است.

جدول ۴- ماتریس همبستگی بین مدیریت تحول‌گرا و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

| متغیرها | مدیریت تحول‌گرا | محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت | فرصت رشد و امنیت | پرداخت منصفانه و کافی | قانون‌گرایی | وابستگی اجتماعی زندگی کاری | یکپارچگی و انسجام اجتماعی | توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی | فضای کلی زندگی کاری |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------------|------------------|-----------------------|-------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|
| مدیریت تحول‌گرا | ۱ | | | | | | | | |
| محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت | ۰/۲۷۷** | ۱ | | | | | | | |
| فرصت رشد و امنیت | ۰/۵۵۰** | ۰/۴۲۵** | ۱ | | | | | | |
| پرداخت منصفانه و کافی | ۰/۴۵۵** | ۰/۴۹۶** | ۰/۳۴۱** | ۱ | | | | | |
| قانون‌گرایی | ۰/۶۲۲** | ۰/۵۲۰** | ۰/۵۹۷** | ۰/۶۲۰** | ۱ | | | | |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری | ۰/۳۸۴** | ۰/۲۸۹** | ۰/۲۵۸** | ۰/۲۴۷** | ۰/۲۶۹** | ۱ | | | |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی | ۰/۳۳۵** | ۰/۴۲۷** | ۰/۵۱۰** | ۰/۵۱۳** | ۰/۸۲۴** | ۰/۲۸۶** | ۱ | | |
| توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی | ۰/۴۰۸** | ۰/۳۴۵** | ۰/۳۳۰** | ۰/۷۱۶** | ۰/۷۴۰** | ۰/۲۶۶** | ۰/۵۱۰** | ۱ | |
| فضای کلی زندگی کاری | ۰/۵۹۹** | ۰/۲۳۴** | ۰/۵۸۳** | ۰/۵۶۰** | ۰/۵۶۳** | ۰/۲۶۶** | ۰/۴۳۲** | ۰/۳۱۹** | ۱ |

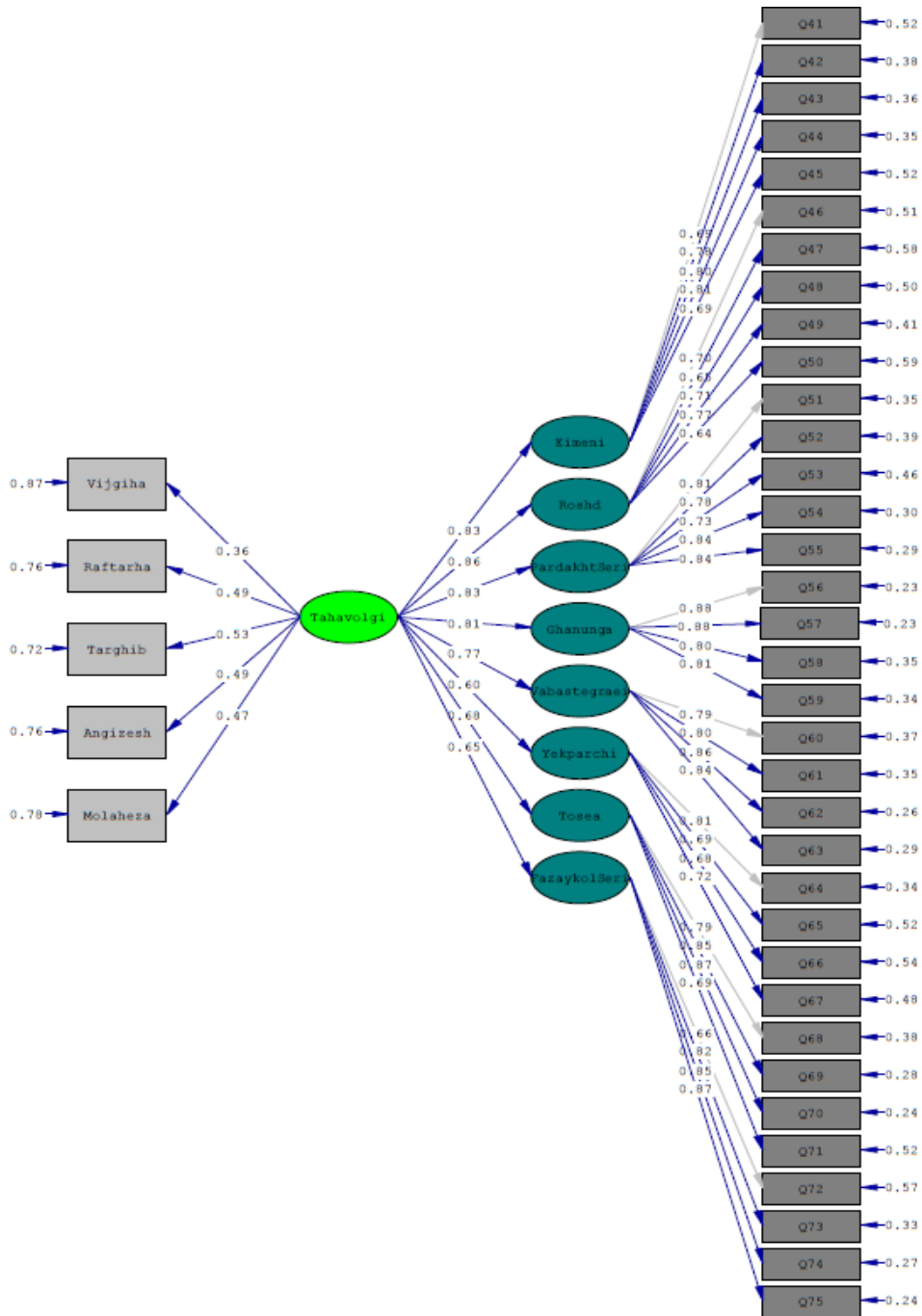
P<0/05* P<0/01**

اجتماعی، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری در سطح (۰/۰۱) معنی‌دار است.

آزمون مدل تحقیق

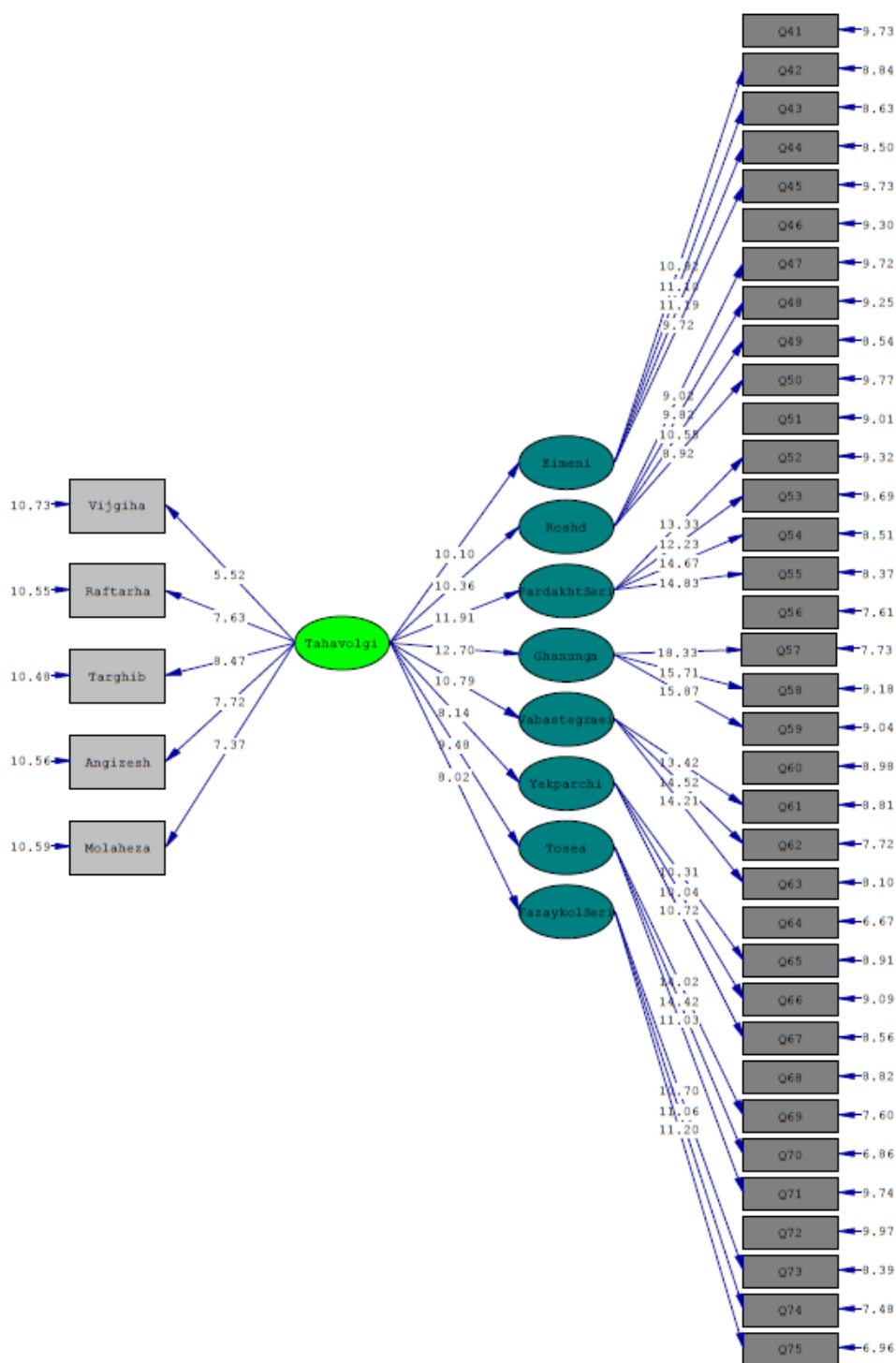
در شکل ۲ مدل آزمون شده همراه با مقادیر استانداردشده روی هر کدام از مسیرها درج شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که از ضرایب مسیر عنوان شده تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری ضرایب مثبت و معنادار هستند.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود متغیر مدیریت تحول‌گرا با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در تمامی موارد در سطح اطمینان (۰/۹۹) معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر رابطه‌ی بین مدیریت تحول‌گرا با محیط کاری ایمن و بهداشت، فرصت رشد و امنیت، قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی، یکپارچگی و انسجام



Chi-Square=1363.99, df=546, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

شکل ۲: ضرایب استانداردشده مدل آزمون شده پژوهش (* p < 0.05 ** p < 0.01)



شکل ۳: ضرایب تی مدل آزمون شده پژوهش (* p < 0.05 ** p < 0.01)

عاملی و ضرایب تی در تمام عامل‌ها مثبت است که نشانگر تأثیر مثبت و معنادار این عامل‌ها می‌باشد. در جدول ۵ ضرایب اثر مستقیم، سطح معناداری و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش آورده شده است.

شکل ۳ ضرایب تی برای بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. ضرایب تی بالای $\pm 1/96$ تا $\pm 2/58$ در سطح $0/05$ معنی‌دار می‌باشند و ضرایب تی بالاتر از $\pm 2/58$ در سطح $0/01$ معنی‌دار هستند. علاوه بر این جهت بارهای

شاخص‌های برازش به دست آمده برای مدل آزمون شده در جدول ۶ نشان می‌دهد که شاخص RMSEA در مدل برآورد شده با میزان ۰/۰۷۰ از سطح قابل قبولی برخوردار بوده و دیگر شاخص برازش مانند CFI، GFI، NFI و AGFI به ترتیب برابر با ۰/۹۹، ۰/۹۴، ۰/۹۸ و ۰/۹۲ همگی در سطح مناسبی هستند و این مشخصه‌های نکویی برازش نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی این مدل برازش مناسبی دارد.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مدیریت تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت، فرصت رشد و امنیت، پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی کارکنان، وابستگی اجتماعی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و فضای کلی زندگی کاری دارد. علاوه بر این ۹۲ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری توسط مدل تحقیق تبیین می‌شود.

جدول ۵- برآورد ضرایب استاندارد شده اثر مستقیم واریانس تبیین شده الگو

| واریانس تبیین شده | اثرات مستقیم | مسیر |
|-------------------|--------------|--------------------------------|
| ۹۲٪ | ۰/۸۳** | از مدیریت تحول‌گرا به روی: |
| | ۰/۸۶** | محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت |
| | ۰/۸۳** | فرصت رشد و امنیت |
| | ۰/۸۱** | پرداخت منصفانه و کافی |
| | ۰/۷۷** | قانون‌گرایی |
| | ۰/۶۰** | وابستگی اجتماعی |
| | ۰/۶۸** | یکپارچگی و انسجام اجتماعی |
| | ۰/۶۵** | توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی |
| | | فضای کلی زندگی کاری |

* p < 0.05 ** p < 0.01

جدول ۶- مشخصه‌های برازندگی مدل برازش شده

| χ^2/df | RMSEA | CFI | GFI | NFI | AGFI |
|-------------|-------|------|------|------|------|
| ۲/۴۹ | ۰/۰۷۰ | ۰/۹۹ | ۰/۹۴ | ۰/۹۸ | ۰/۹۲ |

داشته باشد که از دلایل عمده این موضوع می‌توان به استفاده از مدیریت مشارکتی و توجه به نیازهای کارکنان در تمام جنبه‌ها در مدیریت تحول‌گرا اشاره نمود.

محیط کاری بر روحیه و رفتار کارکنان تأثیر به‌سزایی خواهد داشت چرا که بخش قابل‌توجهی از زندگی فرد در محیط کاری سپری خواهد شد و در صورتی که این محیط استانداردهای ایمنی و بهداشتی مناسب را داشته باشد، کارکنان احساس امنیت روانی بیشتری نموده و به موفقیت‌های بیشتری دست خواهند یافت [۱۴]. بر اساس یافته‌های تحقیق «مدیریت تحول‌گرا بر فرصت رشد و امنیت کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران تأثیر دارد». این یافته با نتایج پژوهش‌های اوجدوکون و همکاران [۱۱] و فرید و همکاران [۱۲] مطابقت دارد. همچنین در مطالعه انجام شده توسط الماسی و همکاران در سال ۱۳۹۰ راهکارهای ایجاد جو

بحث

هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران می‌باشد.

نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ۰/۳۰** بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های نایاک و ساهاو [۸]، اوجدوکون و همکاران [۱۱] و نورمالا [۱۳] همسو می‌باشد. بر اساس یافته‌های مطالعه مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران تأثیر دارد. به نظر می‌رسد استفاده از دیدگاه نوین مدیریت تحول‌گرا به جای استفاده از دیدگاه سنتی مدیریت می‌تواند به خوبی بر کیفیت زندگی کارکنان و در نتیجه عملکرد آن‌ها تأثیر به‌سزایی

تحول‌گرا بر توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران تأثیرگذار است. مطالعه انجام شده توسط حسن‌پور و همکاران در سال ۱۳۹۰ نیز نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین در توانمندسازی کارکنان بسیار تأثیرگذار است و ارتباط معناداری با احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران دارد [۲۰].

یافته‌های مطالعه حاضر حاکی از آن است که مدیریت تحول‌گرا بر فضای کلی زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران تأثیر دارد. مطالعه انجام شده توسط دیلمی‌پور و همکاران نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد [۲۱].

نتیجه‌گیری:

با توجه به یافته‌های تحقیق و تأیید تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر پرداخت منصفانه و کافی پیشنهاد می‌شود به نقش متعادل کار و فراهم کردن امکاناتی جهت برآورده کردن نیازهای اساسی کارکنان توجه کافی صورت گیرد. همچنین مدیران ارشد با توجه به تأیید تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر توسعه قابلیت‌های انسانی برنامه‌های مناسبی را برای اجرای کیفیت زندگی کاری تنظیم و اجرا نمایند و شرایطی را فراهم آورند تا کارکنان در سازمان و کار خود لذت ببرند. این بدان معنا است که بایستی تلاش‌های هماهنگ و سازمان‌یافته‌ای را در جهت درگیر نمودن کارکنان و حل مسائل سازمانی یا بهبود محیط سازمان، نظام‌های پاداش یا ساختار کار انجام داد.

تشکر و قدردانی:

مطالعه حاضر بخشی از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی مصوب دانشگاه آزاد اسلامی تحت عنوان "تأثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران" می‌باشد. بدین‌وسیله از کلیه مسئولان و مدیران بیمارستان شهدای تجریش و همچنین کارکنان و مشارکت‌کنندگان در مطالعه تشکر و قدردانی می‌گردد.

سالم سازمانی و ارائه خدمات جانبی نظیر طرح‌های بازنشستگی و بیمه، اطمینان خاطر بیشتری به کارکنان در زمینه امنیت و ثبات شغلی داده شود [۱۵]. به نظر می‌رسد استفاده از متخصصین بهداشت حرفه‌ای در محیط‌های کاری و ارتقاء ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان و همچنین توجه به مسائل استخدامی کارکنان نظیر تبدیل وضعیت استخدام آن‌ها در ایجاد امنیت جسمی و روانی کارکنان بسیار تأثیرگذار خواهد بود.

عدالت از مبانی اساسی اخلاق در نظام سلامت محسوب می‌شود و برقراری آن در سطح کلان جامعه در گرو اتخاذ سیاست‌های مناسب از سوی سیاست‌گذاران و متولیان سلامت است [۱۶]. عدالت در پرداخت دو مقوله مهم می‌باشند که از طریق ایجاد انگیزش و افزایش رضایت شغلی تداوم حیات سازمان‌ها را تضمین می‌کنند. همچنین تدوین سیاست‌ها و خط‌مشی‌های متناسب پاداش-عملکرد و وضع پاداش مطلوب از جمله راهکارهای بهبود انگیزش است [۱۷]. نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه‌ی سوم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر پرداخت منصفانه و کافی کارکنان $0/35^{**}$ بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد.

نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه‌ی چهارم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر قانون‌گرایی کارکنان $0/49^{**}$ بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مطالعه انجام شده توسط گیاهی و همکاران [۱۴] در سال ۱۳۹۹ و مطالعه انجام شده توسط اسماعیلی در سال ۱۳۹۲ [۱۸] نشان می‌دهد که قانون‌گرایی در سازمان تأثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان دارد.

توانمندسازی کارکنان از روش‌های تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان و استفاده از استعداد و توان فردی و گروهی آن‌ها در راستای دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد. مطالعه انجام شده توسط دوستی و همکاران در سال ۱۳۹۷ نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مؤثر است [۱۹]. بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر نیز مدیریت

References

- Hall, A.T., et al., Organizational citizenship behavior and reputation: Mediators in the relationships between accountability and job performance and satisfaction. 2009. 15(4): p. 381-392.
- Castro, C.B., E.M. Armario, and D.M.J.I.j.o.S.i.m. Ruiz, The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. 2004.
- kiumars niaz azari, Maryam taghvaei yazdi, and m.n. azari, Investigating the role of transformational management in promoting organizational efficiency in very large units of Islamic Azad University of Mazandaran Province. 2010. 1(4): p. -.
- Bakhshi, E. and R. Kalantari, Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers %J Journal of Occupational Hygiene Engineering. 2017. 3(4): p. 31-37.
- Bakhshi, E., et al., Assessment of Quality of Work Life and Factors Related to it Based on the Walton's model: A Cross- Sectional Study in Employment of Health and Treatment Sectors in Islamabad City. Journal of Behdasht dar Arseh (i.e., Health in the Field), 2019. 6(4): p. 13-19.
- Etesam, F., et al., Comparative study of occupational burnout and job stress of frontline and non-frontline healthcare workers in hospital wards during COVID-19 pandemic. 2021. 50(7): p. 1428.
- Choi, S., et al., Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. 2014. 20(2): p. 206-214.
- Nayak, T. and C.K.J.J.o.h.m. Sahoo, Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. 2015. 17(3): p. 263-273.
- Dehghan Nayeri, N., T. Salehi, and A.J.C.n. Ali Asadi Noghabi, Quality of work life and productivity among Iranian nurses. 2011. 39(1): p. 106-118.
- Rafiei, S., et al., Assessing the moderating role of job burnout on the relationship between quality of working life and job performance among nursing staff of teaching hospitals affiliated to Qazvin University of medical sciences. 2019. 17(4): p. 47-55.
- Ojedokun, O., E.S. Idemudia, and M.J.S.J.o.I.P. Desouza, Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organisational commitment of public sector employees in Ghana. 2015. 41(1): p. 1-10.
- Farid, H., et al., Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. 2015. 52(1): p. 54-61.
- Normala, D.J.I.j.o.b. and management, Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. 2010. 5(10): p. 75-82.
- Giahi, M., M. Babaei, and M. Mohammadian, Investigating the Impact of Quality of Work-Life on Staff Performance: A Case Study of Staff at a Military University %J Journal of Military Medicine. 2021. 23(7): p. 618-626.
- ALMASI, H., M. ZAREIE YAZDAN, and M.J.J.O.B.M. LOTFOLLAHI MALKID, CONSIDERING THE RELATIONSHIP OF QUALITY WORK LIFE WITH THE EMPLOYEES' PERFORMANCE OF URBAN PLANNING DEPUTY, MUNICIPALITY OF TEHRAN. 2011. 2(9): p. -.
- Hajimahmoudi, H., F.J.I.J.o.M.E. Zahedi, and H.o. Medicine, Justice in the healthcare system: payment and reimbursement policies in Iran. 2013. 6(3): p. 1-16.
- Ebadifard Azar, F., et al., Examining the relationship between Payment based on new managerial approach for hospital administration, Expectancy theory and job satisfaction in selected hospital staff of Tehran university of medical sciences in 2013 %J Hospital. 2015. 13(4): p. 123-132.
- Esmaeeli Lahmali, A., A Study of Relationship between Quality of Work Life (QWL) and Performance of the Staff in Mazandaran Provin Tax Affairs General Directorate %J Journal of Tax Research. 2013. 21(19): p. 171-196.
- asgar doosti, Mohammad sadegh Omid, and Iraj Doosti, The effect of managers' transformational leadership style on psychological empowerment of employees. Resource management in the police force, 2018. 6(2): p. 217-239.
- HASSANPOUR, A., T. ABBASI, and M.J.M.R.I.I. NOROZI, THE SURVEY ON THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN EMPLOYEE EMPOWERMENT. 2011. 15(1 (70)): p. -.
- Deylami pour, H. and S. Jaafarinia, Investigating the effect of transformational and exchange leadership style on quality of work life. Applied studies in management and development sciences, 2016. 1(2).

The effect of transformational management in the organization on quality of work life of the staff of Shohada-ye Tajrish Hospital in Tehran

Seyed Mohammad safi¹, Mohammad Hossein sadeghian^{2,3*}

Submitted: 2022.1.24

Accepted: 2022.2.25

Abstract

Background: The most important and difficult process in any organization is to create change in the organization because today organizations have to react to changes in the environment. The purpose of this study was to investigate the effect of transformational management on quality of work life of the staff of Shohada-ye Tajrish Hospital in Tehran.

Materials & Methods: This is a descriptive-analytic and cross-sectional study that was conducted in Shohada-ye Tajrish Hospital in Tehran in 2020. Data collection tools were Transformational Management Questionnaire (Bass and Olivier) and Quality of Work Life Questionnaire (Walton 1973). Based on Cochran's formula, 234 employees of Shohada-ye Tajrish Hospital in Tehran were selected as study population. The reliability and validity of the measuring tools were evaluated using Cronbach's alpha coefficient and confirmatory factor analysis. Pearson correlation test and structural equation test were used to analyze the data.

Results: The research findings indicated that there was a positive and significant correlation between transformational management with safe and healthy work environment, growth opportunity and security, fair and adequate pay, employee legalism, social affiliation, social cohesion and integration, development of human capabilities and the general atmosphere of working life. In addition, 92% of the variance in quality of work life was explained by the research model.

Conclusion: Considering the impact of transformational management on the development of human capabilities, senior managers should formulate and implement appropriate programs to improve the quality of work life and provide conditions for employees to enjoy their organization and work.

Keywords: Transformational Management, Quality of Work Life, Hospital, Shohada-ye Tajrish

-
1. Welfare Organization, Tehran, Iran
 2. Department of Forensic Medicine, School of Medicine, Tehran University of Medical Sciences
 3. Department of Spiritual Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

* Corresponding author (Email: mhsadeghian@sina.tums.ac.ir)

Copyright©2020 Scientific Association of Hospital Affairs, and Tehran University of Medical Sciences. Published by Tehran University of Medical Sciences.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited