

بررسی نقش رهبری تحول‌گرا بر افزایش سلامت کاری کارکنان

مهناز ناظری

کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی- مالی، دانشگاه آزاد واحد چالوس

mnazeri2011@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری تحول‌گرا بر افزایش سلامت کاری کارکنان می‌باشد. این پژوهش کاربردی و از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران شرکت‌های خصوصی در تهران تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول مورگان، ۸۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه محقق ساخته بوده که روایی آن توسط اساتید و پایایی ابزار بواسطه اندازه‌گیری ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، روش‌های آماری توصیفی و آماری استنباطی استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین رهبری تحول‌گرا (شامل نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و توجه و ملاحظات فردی) و افزایش سلامت کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: رهبری تحول‌گرا، سلامت کاری کارکنان، مدیریت منابع انسانی، رهبری سازمانی.

مقدمه

کارکنان در برابر فشارهای بیرونی محافظت می‌شوند، ارتباطات و تعاملات بین کارکنان، مدیران و مشتریان کارآمد است. با سال متر شدن سازمان‌ها درجه اعتماد به مدیر، اعتماد به همکاران و اعتماد به سازمان افزایش می‌یابد. بعلاوه رهبران در سازمان‌های سالم متعهد، قاطع و تحول‌گرا هستند (استابر^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

رهبران تحول‌گرا، رهبرانی هستند که بر پیروان خود، نوعی نفوذ عمیق و فوق‌العاده دارند. آن‌ها کسانی هستند که از طریق تعیین نقش، الزامات و وظایف محول شده، پیروان خود را در جهت اهداف معین، هدایت می‌کنند و بر می‌انگیزانند. رهبری تحول‌گرا از طریق ایجاد دیدگاهی امیدبخش که باعث تغییر در شرایط کاری کارکنان می‌شود به وجود می‌آید (رابینز و داویدهیزار^۴، ۲۰۲۰). یک رهبر تحول‌گرا ارتباطات را طوری در میان کارکنان پرورش می‌دهد که کارکنان احساس می‌کنند که شغل مهیجی دارند و انگیزش از طریق ایجاد بینشی امیدبخش موجب تحریک ذهن کارکنان در ایجاد فکری نو و در نتیجه ایجاد نوآوری در سازمان گشته و ملاحظه ویژه‌ای به

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کند. امروز بیش از هر زمان دیگری مشخص شده است که رشد و توسعه سازمان‌ها و در پی آن یک جامعه و کشور در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است (سوترینسو^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). جامعه اطلاعاتی، تغییرات ساختاری در زندگی کاری، سازمان‌ها و شرکت‌ها، اشکال غیرمعمول کار، مشاغل کاری پراکنده، بیکاری طولانی مدت، مشاغل با اطلاعات فشرده، تقاضاهای شایستگی، سلامت روان و مشکلات جامعه کارگری و ماهیت چند بعدی مشکلات از جمله مسائلی است که زندگی کاری امروز را مشخص می‌کند (دی سری و لازارو^۲، ۲۰۲۱). سلامت کاری چیزی فراتر از فرهنگ یا مشارکت کارکنان است. این توانایی سازمان برای همسویی حول یک چشم‌انداز مشترک، اجرای مؤثر در برابر آن چشم‌انداز، و تجدید خود از طریق نوآوری و تفکر خلاق است (حجازی و همکاران، ۱۴۰۱). در یک سازمان سالم،

^۳ Stuber

^۴ Robbins & Davidhizar

^۱ Sutrisno

^۲ De Cieri & Lazarova

با پیروان مبادله می‌کنند تأکید می‌نمایند. دیدگاه تحول‌گرا تصویری گسترده‌تر از رهبری ارائه می‌کند که نه تنها شامل مبادله پاداش هاست بلکه دربرگیرنده توجه رهبران به نیازها و رشد پیروان نیز می‌باشد (یودین^۹، ۲۰۲۳). سرانجام اینکه رهبری تحول‌گرا تأکید زیادی بر روی نیازها، ارزش‌ها و روحیات پیروان دارد. رهبری تحول‌گرا شامل تلاش رهبران جهت ایجاد استانداردهای بالای مسئولیت اخلاقی در پیروان می‌باشد (قلاتی و همکاران، ۲۰۲۲).

رهبر تحول‌گرا به عنوان کسی است که پیروان را توانمند می‌سازد و به آن‌ها در جهت عملکرد فراتر از انتظاراتشان انگیزه می‌دهد و آن‌ها را تشویق به پیروی از اهداف دسته‌جمعی به جای منافع شخصی فوری می‌کند (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۳). در رهبری تحول‌گرا، رفتارهای کمال‌گرا (یا کاریزماتیک)، آینده‌نگر و الهام‌بخشی رهبر، پیروان را به جهتی سوق می‌دهد که منافعشان را با چیزی بهتر، تعالی‌بخشند. علاقه به این مکتب رهبری، شدت یافته و در طی دهه اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب نموده است (اوسات^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۴). از طرفی با توجه به اهمیت سلامت کاری و شرایطی که در سایه این مفهوم و توجه رهبران، کارکنان می‌توانند شرایط لازم را

نوآوری می‌گردد (قلاتی^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). در نتیجه هم کارکنان و هم رهبران، دارای سطوح بالاتری از انگیزش و اراده قوی می‌گردند. این رهبران سعی می‌کنند خصوصیات اخلاقی و ایده‌آل‌های متعالی مانند آزادگی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را پیرامون خود متجلی سازند و نه خصوصیات پستی مانند ترس، حرص، حسادت و تنفر (وارتنک^۶ و همکاران، ۲۰۲۴).

رهبری تحول‌گرا دارای نقاط قوت بسیاری است: اول اینکه رهبری تحول‌گرا به طور گسترده‌ای از دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته است که شامل مطالعه ویژگی‌های رهبران و مدیر عاملان برجسته در سازمان‌های بزرگ و مشهور می‌باشد (فرهناک^۷ و همکاران، ۲۰۲۰). دوم اینکه در تئوری رهبری تحول‌گرا، رهبری به مثابه فرایندی مدنظر قرار می‌گیرد که تنها مسئولیت رهبر نیست بلکه به جای آن، از فعل و انفعال میان رهبران و پیروان پدید می‌آید (نصیر^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). سوم اینکه رویکرد تحول‌گرا دیدگاهی گسترده از رهبری ارائه می‌کند که مطرح‌کننده مقوله‌ای فراتر از دیدگاه‌های پیشین نسبت به رهبری می‌باشد. بسیاری از مدل‌های رهبری اساساً بر روی اینکه چگونه رهبران پاداش‌هایی را برای رسیدن به اهداف

^۹ Udin
^{۱۰} Ausat

^۵ Qalati
^۶ Kwarteng
^۷ Farahnak
^۸ Nasir

نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش، مورد تایید واقع شده و براساس آن؛ رهبری تحول‌گرا به توانمندسازی ساختاری منجر شده و این امر بر تعلق خاطر کاری تاثیر دارد. همچنین متغیر توانمندسازی ساختاری در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و تعلق خاطر کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

قائدی و رازقی (۱۳۹۹) طی پژوهشی به تعیین روابط علی سبک رهبری تحول‌گرا بر سلامت سازمانی بر اساس نقش میانجی رفتارهای فرانشی شهروندی سازمانی پرداختند. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد، تمامی ابعاد رهبری تحول‌آفرین رابطه معناداری بر رفتار شهروند سازمانی و سلامت سازمانی دارند. همچنین رفتار شهروند سازمانی ارتباط معنادار با سلامت سازمانی دارد. نهایتاً می‌توان بیان کرد سبک رهبری یکی از عوامل موثر بر سلامت سازمان‌ها می‌باشد.

در پژوهش جمدا و لی^{۱۱} (۲۰۲۰) سبک رهبری تحول‌گرا با تعلق خاطر کاری و رفتار کاری نوآوران کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. علاوه بر این، تعلق خاطر کاری تا حدی رابطه بین سبک‌های رهبری و نتایج کار را میانجی‌گری می‌کند.

در پژوهش لی^{۱۲} (۲۰۱۹) رهبری تحول‌گرا و مبادله‌ای به طور مثبت سرمایه روانشناختی و تعلق خاطر کاری کارکنان

برای رشد و شکوفایی خود، ارزش‌گذاری و عزت نفس بالا فراهم آورند؛ این پژوهش به بررسی نقش رهبری تحول‌گرا بر افزایش سلامت کاری کارکنان پرداخته است. فرخی و امیری (۱۴۰۲) در پژوهش خود نقش میانجی نیازهای اساسی روانشناختی را در تاثیرگذاری رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه مورد بررسی قرار دادند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان‌داد، رهبری تحول‌گرا بر نیازهای اساسی روانشناختی تاثیر معنی‌دار دارد. همچنین رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه تاثیر معنی‌دار دارد. نتایج نشان‌داد که نیازهای اساسی روانشناختی در تاثیرگذاری رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد، همچنین تاثیر نیازهای اساسی روانشناختی بر رفتار کاری نوآورانه مورد تایید قرار گرفت. به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود جهت تقویت رفتارهای کاری-نوآورانه در دانشگاه با استفاده از ظرفیت غنی موجود یعنی اساتید و پژوهشگران خبره با راه‌اندازی مراکز و سراهای نوآوری برای کارکنان جهت تقویت رفتارهای کاری-نوآورانه اقدام نمایند.

معینی کربکندی و طبرسا (۱۴۰۲) پژوهشی تحت عنوان "تاثیر رهبری تحول‌گرا بر تعلق خاطر کاری: نقش میانجی توانمندسازی ساختاری" ارائه نمودند. یافته‌های پژوهش

^{۱۱} Li

^{۱۲} Gemeda & Lee

آماري پژوهش شامل مديران شرکت‌های خصوصی تهران بوده که ۱۰۰ نفر از آنها شناسایی شده و با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن توسط اساتید مورد تایید قرار گرفته است. برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج به دست آمده در جدول ۱ ارائه شده است.

را پیش بینی می‌کند. رهبری تحول‌گرا در مقایسه با رهبری مبادله‌ای، اثرات قوی تری بر سرمایه روانشناختی و تعلق خاطر کاری کارکنان دارد. سرمایه روانشناختی کارکنان به طور مثبت تعلق خاطر کاری آن‌ها را پیش بینی می‌کند و تا حدی تأثیرات سبک‌های رهبری را بر تعلق خاطر کاری آنها میانجی‌گری می‌کند.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش انجام تحقیق، از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه

جدول ۱. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ

ضریب آلفای کرونباخ	متغیر
۰/۸۱	رهبری تحول‌گرا
۰/۷۹	نفوذ آرمانی
۰/۷۵	ترغیب ذهنی
۰/۸۰	انگیزش الهام بخش
۰/۸۱	توجه و ملاحظات فردی
۰/۷۸	سلامت کاری کارکنان

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. به طور کلی برای انجام محاسبات آماری، نرم افزار SPSS بکار گرفته شده است.

ضریب آلفای کرونباخ برای تمام متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ بدست آمده است که نشان‌دهنده پایایی خوب ابزار سنجش می‌باشد.

نتایج پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش به شرح زیر است:

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

درصد	فراوانی	متغیر	
		جنسیت	زن
۸۸/۷۵	۷۱	مرد	
تحصیلات	لیسانس و پایین تر	۵۲/۵۰	۴۲
	فوق لیسانس	۳۰/۰۰	۲۴
	دکتری	۱۷/۵۰	۱۴
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۱/۲۵	۹
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۸/۷۵	۳۱
	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۵/۰۰	۲۸
	بالای ۵۰ سال	۱۵/۰۰	۱۲
سابقه فعالیت	زیر ۲ سال	۳۰/۰۰	۲۴
	۲ تا ۵ سال	۴۳/۷۵	۳۵
	۵ تا ۹ سال	۱۸/۷۵	۱۵
	بالای ۹ سال	۷/۵۰	۶

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آماره‌های چولگی و کشیدگی استفاده گردید. اگر قدر مطلق چولگی و کشیدگی کمتر از ۲ یا قدر مطلق Z کولموگروف اسمیرنوف از ۱/۹۶ کمتر باشد، می‌توان نرمال بودن توزیع متغیر انتخابی را تشخیص داد؛ به گونه ای که اگر «سطح معنی‌داری» بیشتر از ۰/۰۵ باشد، ادعای نرمال بودن متغیر انتخابی تأیید می‌گردد. خروجی نرم افزار نشان می‌دهد که متغیرها در داخل سطح مورد پذیرش قرار دارد و داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند. نتایج شاخص کشیدگی، چولگی، آزمون

مطابق نتایج جدول ۲: ۱۱/۲۵ درصد پاسخگویان زن هستند و ۸۸/۷۵ درصد نیز مرد هستند. ۵۲/۵۰ درصد پاسخگویان با بیش‌ترین فراوانی تحصیلات لیسانس و پایین تر دارند و ۱۷/۵۰ درصد با کمترین فراوانی دکتری هستند. ۳۸/۷۵ درصد پاسخگویان با بیش‌ترین فراوانی ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند و ۱۱/۲۵ درصد با کم‌ترین فراوانی ۲۰ تا ۳۰ سال سن دارند. ۴۳/۷۵ درصد پاسخگویان با بیش‌ترین فراوانی ۲ تا ۵ سال سابقه فعالیت دارند و ۷/۵۰ درصد با کم‌ترین فراوانی بالای ۹ سال سابقه فعالیت دارند.

کولموگروف اسمیرنوف و همچنین آمار توصیفی کلیه

متغیرها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج نرمال بودن توزیع داده‌ها و آمار توصیفی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	Z کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
نفوذ آرمانی	۳/۸	۱/۳۷	۰/۰۶۵	-۰/۶۵۵	۰/۹۰۴	۰/۳۷۹
ترغیب ذهنی	۳/۲	۱/۴۵	۰/۲۸۳	-۰/۸۰۱	۱/۳۵	۰/۳۴
انگیزش الهام بخش	۴/۱	۱/۳۴	-۰/۱۰۳	-۰/۵۶۳	۱/۱۹	۰/۱۰۹
توجه و ملاحظات فردی	۴/۷	۱/۱۳	-۰/۳۸۹	-۰/۰۰۹	۱/۴۴	۰/۰۹۱
رهبری تحول‌گرا	۴/۱	۱/۲۰	-۰/۰۳۶	-۰/۳۰۹	۰/۶۰۵	۰/۸۴۹
سلامت کاری کارکنان	۴/۴	۱/۲۱	-۰/۴۳۳	-۰/۰۳۴	۰/۹۹	۰/۲۷۳

اگر سطح معنی‌داری بزرگتر از ۰/۰۵ باشد، فرض H_0 قبول

خواهد شد؛ یعنی می‌توان ادعا کرد مقدار متغیر مورد نظر

در حد متوسط می‌باشد. در غیر این صورت چنانچه سطح

معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و حد بالا و حد پایین هر دو مثبت

باشند، بدین معنی است که میانگین جامعه در مورد آن متغیر

بیشتر از ۴ می‌باشد.

به منظور بررسی وضعیت رهبری تحول‌گرا در افزایش

سلامت کاری کارکنان از آزمون تی-استیودنت استفاده

گردید. فرض H_0 و H_1 به صورت زیر تعریف می‌شود:

$$H_0: \mu \leq 4$$

$$H_1: \mu > 4$$

جدول ۴. نتایج آزمون تی-استیودنت رهبری تحول‌گرا

متغیر	میانگین	مقدار t	سطح معنی‌داری	اختلاف از میانگین	کمترین حد	بیشترین حد
رهبری تحول‌گرا	۴/۱	۰/۹۷۲	۰/۱۵۸	۰/۰۵۷	-۰/۰۵	۰/۱۷
نفوذ آرمانی	۳/۸	-۲/۶۹۷	۰/۰۰۳	-۰/۲۰۲	-۰/۳۴	-۰/۰۵
ترغیب ذهنی	۳/۲	-۱۰/۳۲۸	۰/۰۰۰	-۰/۷۸۸	-۰/۹۵	-۰/۶۲

۰/۱۵	-۰/۱۲	۰/۰۱۶	۰/۴۰۵	۰/۲۱۷	۴/۱	انگیزش الهام بخش
۰/۸۲	۰/۵۸	۰/۶۸۹	۰/۰۰۰	۱۱/۵۸۰	۴/۷	توجه و ملاحظات فردی

جهت بررسی رهبری تحول‌گرا و افزایش سلامت کاری کارکنان از ضریب همبستگی استفاده گردید. با توجه به اینکه متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال می‌باشند، از ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی همبستگی و آزمون فرضیه‌ها استفاده گردید. این ضریب همبستگی روشی پارامتری است و برای داده‌هایی با توزیع نرمال استفاده می‌شود. جهت بررسی ارتباط بین رهبری تحول‌گرا و افزایش سلامت کاری کارکنان فرض H^0 و H^1 به صورت زیر تعریف می‌شود:

$H^0: \rho = 0$ بین رهبری تحول‌گرا و افزایش سلامت کاری کارکنان همبستگی وجود ندارد.

$H^1: \rho \neq 0$ بین رهبری تحول‌گرا و افزایش سلامت کاری کارکنان همبستگی وجود دارد.

ضریب همبستگی $\rho =$

جدول ۵. نتایج آزمون پیرسون

متغیر	شاخص	سلامت کاری کارکنان
رهبری تحول‌گرا	ضریب پیرسون (ρ)	۰/۸۷۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
نفوذ آرمانی	ضریب پیرسون (ρ)	۰/۷۸۳
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
ترغیب ذهنی	ضریب پیرسون (ρ)	۰/۴۸۸
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
انگیزش الهام بخش	ضریب پیرسون (ρ)	۰/۷۱۳
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
توجه و ملاحظات فردی	ضریب پیرسون (ρ)	۰/۶۲۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

همانگونه که مشاهده می‌شود بین متغیرهای رهبری تحول‌گرا و افزایش سلامت کاری کارکنان با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p = 0/000$) و $p = 0/870$. بنابراین فرض H^0 رد شده و فرض H^1 مبنی

- بین ترغیب ذهنی و افزایش سلامت کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

رهبران تحول‌گرا ترغیب ذهنی را به منظور به چالش کشیدن افکار و تصورات و خلاقیت کارکنان به کار می‌گیرند. این امر مستلزم آن است که رهبران، کارکنان را در جهت آزمون مجدد روش‌های سنتی حل مسائل سوق داده و آن‌ها را به تلاش جهت رویکردهای جدید و خلاق برای انجام کارها تشویق نمایند. در چنین حالتی، اشتباهات کارکنان مورد انتقاد قرار نمی‌گیرد و خلاقیت به طور آزادانه‌ای تشویق می‌شود. رهبران، کارکنان را جهت تلاش برای ارائه ایده‌های جدید تشویق می‌کنند تا بر سلامت کاری آنها تأکید نمایند.

- بین انگیزش الهام‌بخش و افزایش سلامت کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

این عامل توصیف‌کننده رهبرانی است که از کارکنان خود انتظارات بالا دارند و به آن‌ها از طریق انگیزش، الهام می‌بخشند تا در راستای افزایش تعهد و سلامت کاری آنان گام برداشته و تحقق چشم‌انداز مشترک را تسهیل نمایند. این امر به ویژه از طریق نشان دادن همدلی و خوش‌بینی و نیز درگیر کردن کارکنان در ارائه چشم‌اندازهای سالم آینده صورت می‌گیرد.

بر وجود رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری تحول‌گرا و افزایش سلامت کاری کارکنان تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش رهبری تحول‌گرا بر افزایش سلامت کاری کارکنان می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها و ضریب همبستگی بین متغیرها به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- بین رهبری تحول‌گرا و افزایش سلامت کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

مدیران دارای سبک رهبری تحول‌آفرین، با ایجاد محیط دوستانه، حمایت‌گرایانه و مبتنی بر اعتماد به گسترش سلامت سازمانی در سازمان کمک می‌کنند. رهبران تحول‌آفرین این توان را دارند که کارکنان را به صورت ذهنی برانگیخته و آنان را ترغیب کنند که به اهداف و قابل‌دستیابی بودن آنان با تلاش باور پیدا کنند.

- بین نفوذ آرمانی و افزایش سلامت کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

چنانچه یک رهبر تحول‌گرا باشد، حس احترام، تحسین و وفاداری را در میان کارکنان خود ایجاد خواهد کرد و بر اهمیت داشتن تعهد و سلامت قوی جهت رسیدن به رسالت‌های سازمان تأکید خواهد نمود.

- عظیمی، حسین، پیرایش، رضا، کرمی، فاطمه. (۱۴۰۳). تاثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مالی با نقش میانجی نوآوری سازمانی و آمادگی عملکردی، مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، (۱)، ۱-۲۶.

- فرخی، مجتبی، امیری، زینب. (۱۴۰۲). نقش میانجی نیازهای اساسی روانشناختی در تاثیرگذاری رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه (مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان)، رهبری آموزشی کاربردی، ۴(۴)، ۱۳۶-۱۴۹.

- قائدی، عباس، رازقی، سعید. (۱۳۹۹). تعیین روابط علی سبک رهبری تحول‌گرا بر سلامت سازمانی بر اساس نقش میانجی رفتارهای فرانشی شهروندی سازمانی، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۴(۱۳)، ۹۶-۱۰۸.

- معینی کربکندی، منصوره، طبرسا، غلامعلی. (۱۴۰۲). تاثیر رهبری تحول‌گرا بر تعلق خاطر کاری: نقش میانجی توانمندسازی ساختاری، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۲(۱۰۷)، ۴۵-۷۴.

- Ausat, A. M. A., Shafiq, M. A., Wafik, D., & López, N. A. S. (۲۰۲۴). The Role of Transformational Leadership in Improving Employee

- بین توجه و ملاحظات فردی و افزایش سلامت کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

توجه به دیگران، نمایانگر رهبرانی است که محیطی حمایتی ایجاد می‌کنند که در آن به دقت به نیازهای یکایک کارکنان گوش فرا می‌دهند. رهبران به عنوان مربی و مشاور عمل می‌کنند در حالی که سعی در کمک کردن به کارکنان جهت سلامت کاری و خودشکوفایی دارند.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به تاخیر در همکاری برخی از اعضای جامعه آماری در جمع‌آوری داده‌ها اشاره نمود. همچنین استفاده از پرسشنامه احتمال سوگیری و عدم صداقت افراد در پاسخگویی به پرسش‌ها را تقویت می‌کند. جهت انجام پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد رهبری تحول‌گرا در شرکت‌های خصوصی و دولتی بررسی و مقایسه گردد. همچنین، پیشنهاد می‌شود نقش میانجی عدالت سازمانی در افزایش سلامت کاری کارکنان مورد تحلیل قرار گیرد.

منابع

- حجازی، اسد، فرج الهی مقدم، حمزه، و کریمی، محمد. (۱۴۰۱). پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس از طریق رهبری تحول‌آفرین و روحیه‌ی کارآفرینی، نظریه و عمل در تربیت معلمان (راهبردهای نوین تربیت معلمان)، ۸(۱۳)، ۱۴۹-۱۷۲.

style at Ghana health service. *Current Psychology*, 43(6), 5502-5513.

Li, Y. (2019). Leadership styles and knowledge workers' work engagement: Psychological capital as a mediator. *Current psychology*, 38(5), 1152-1161.

Nasir, J., Ibrahim, R. M., Sarwar, M. A., Sarwar, B., Al-Rahmi, W. M., Alturise, F., ... & Uddin, M. (2022). The effects of transformational leadership, organizational innovation, work stressors, and creativity on employee performance in SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13, 972104.

Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11).

Robbins, B., & Davidhizar, R. (2020). Transformational leadership in health care today. *The Health Care Manager*, 39(3), 117-121.

Stuber, F., Seifried-Dübon, T., Rieger, M. A., Gündel, H., Ruhle, S., Zipfel, S., & Junne, F. (2021). The effectiveness of health-oriented leadership interventions for the improvement of mental health of

Psychological Wellbeing: A Review. *Apollo: Journal of Tourism and Business*, 2(1), 148-157.

De Cieri, H., & Lazarova, M. (2021). "Your health and safety is of utmost importance to us": a review of research on the occupational health and safety of international employees. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100790.

Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2020). The influence of transformational leadership and leader attitudes on subordinate attitudes and implementation success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98-111.

Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4).

Kwarteng, S., Frimpong, S. O., Asare, R., & Wiredu, T. J. N. (2024). Effect of employee recognition, employee engagement on their productivity: the role of transformational leadership

employees in the health care sector: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 94, ۲۰۳-۲۲۰.

Sutrisno, S., Ausat, A. M. A., –
Permana, B., & Harahap, M. A. K.
(۲۰۲۳). Do Information Technology
and Human Resources Create
Business Performance: A Review.
*International Journal of Professional
Business Review: Int. J. Prof. Bus.
Rev.*, 8(۸), ۱۴.

Udin, U. (۲۰۲۳). Linking –
transformational leadership to
organizational learning culture and
employee performance: The
mediation-moderation model.
*International Journal of Professional
Business Review*, 8(۳), e۰۱۲۲۹-e۰۱۲۲۹.