

Research Paper

The Effect of Perceived Transformational Leadership on Work Engagement of Nurses Mediated by Organizational Identification



*Mahnaz Hemmati Noedoust Gilani¹ , Hossein Savat Pour² , Roozbeh Habibi¹

1. Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Department of Management, Payame Noor University, Rasht, Iran.



Citation Hemmati Noedoust Gilani M, Savat Pour H, Habibi R. [The Effect of Perceived Transformational Leadership on Work Engagement of Nurses Mediated by Organizational Identification (Persian)]. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*. 2025; 34(1):56-69. <https://doi.org/10.32598/JGUMS.34.1.1967.1>

doi <https://doi.org/10.32598/JGUMS.34.1.1967.1>

Received: 16 Apr 2022

Accepted: 18 Jun 2024

Available Online: 01 Apr 2025

Keywords:

Transformational leadership, Work engagement, Organizational identification, Nurses

ABSTRACT

Background Nurses are the main part of the health care system. Hospital managers, with appropriate leadership styles, can provide the environment to increase nurses' work engagement and motivation.

Objective This study aims to investigate the effect of perceived transformational leadership on nurses' work engagement, considering the mediating role of organizational identification.

Methods The methods of this research is descriptive and correlational study. Data were analyzed using structural equation modeling with SPSS software, version 26 and SmartPLS software, version 3.

Results The perceived transformational leadership had a significant effect on organizational identification ($t=9.288$, effect size=0.473) and job engagement ($t=3.459$, effect size=0.203) of nurses. The organizational identification had a significant effect on work engagement ($t=8.490$, effect size=0.482). The results of the Sobel test showed that the mediation effect of organizational identification was 0.529.

Conclusion The transformational leadership perceived by nurses affects their organizational identification and work engagement. Therefore, by improving the transformational leadership capabilities of hospital managers, the organizational identification and work engagement of nurses can be improved.

* Corresponding Author:

Mahnaz Hemmati Noedoust Gilani

Address: Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Tel: +98 (911) 8864910

E-Mail: hosseinsavat@gmail.com



Copyright © 2025 The Author(s);
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

Extended Abstract

Introduction

Nurses are a very important part of the healthcare system. In Iran, turnover intention among nurses is higher than in developed countries; 72.3% of Iranian nurses who left their jobs have no intention to return [6]. Work engagement is very important in nurses. It can reduce turnover intention [7] and is the opposite of job burnout. Work engagement can lead to increased work effectiveness. One of the variables affecting work engagement is organizational identification [10]. Organizational identification influences hospital attractiveness and helps hospitals increase nurses' motivation or attract better and more qualified nurses [3]. Another factor that can affect employees' work engagement is transformational leadership [12]. Transformational leaders behave in a way that inspires followers to have a long-term goal, stimulates their thinking, and pays attention to each of them [13]. These leaders strengthen the process of creating commitment in employees and lead them towards organizational identification and work engagement [5]. Transformational leadership affects organizational identification [17]. This study aims to investigate the effect of transformational leadership style on the work engagement of nurses at **Guilan University of Medical Sciences (GUMS)**, northern Iran, considering the mediating role of organizational identification.

Methods

This is a descriptive-correlational study. The study population consists of 4000 **GUMS** nursing students working in public hospitals in Guilan Province. Using a convenience sampling method, 318 eligible nurses were selected. The instruments included the 7-item global transformational leadership scale (GTLS) by Carless et

al. [18], 4-item organizational identification scale (OIS) by Smitds et al. [19] and 8-item Utrecht work engagement scale (UWES) by Schaufeli et al. [20]. We used the Persian versions of these questionnaires. Cronbach's α coefficients were calculated and obtained as 0.81, 0.90, and 0.77 for the GTLS, OIS and UWES, respectively. SPSS software, version 26 and PLS software, version 3 were used to analyze the collected data. For this purpose, partial least squares structural equation modeling (SEM) was used.

Results

Most of the nurses were male (68.24%), aged 20-30 (50.94%), and had a bachelor's degree (64.46%). Their mean scores of GTLS, OIS and UWES are presented in **Table 1**.

To assess the research hypotheses, first, the factor loading of the items was calculated. The factor loading of item 4 in the GTLS was less than 0.4 and, thus, was removed from the study model. Also, the convergent validity index (average variance extracted) of all variables (except transformational leadership) was greater than 0.5 and was approved. This index was modified to be more than 0.5 by removing item 1 from the GTLS. Divergent validity was also assessed and confirmed using the Fornell-Larcker criterion. The GoF index value (0.47) indicated a strong fit of the model. The results of testing the research hypotheses were as follows (**Figures 1 and 2**):

Transformational leadership had a significant effect on the organizational identification of nurses, since $t=9.288$, which was greater than 1.96. The effect size was 0.473.

Transformational leadership had a significant effect on the work engagement of nurses, since $t=3.459$, which was >1.96 . The effect size was 0.203. Organizational identification had a significant effect on the work engagement of nurses, since $t=8.490$, which was >1.96 . The effect size was 0.482.

Table 1. Mean scores of GTLS, OIS and UWES

Variables	Mean $\pm$ SD
GTLS	4.146 $\pm$ 0.584
OIS	3.898 $\pm$ 0.803
UWES	3.313 $\pm$ 0.896

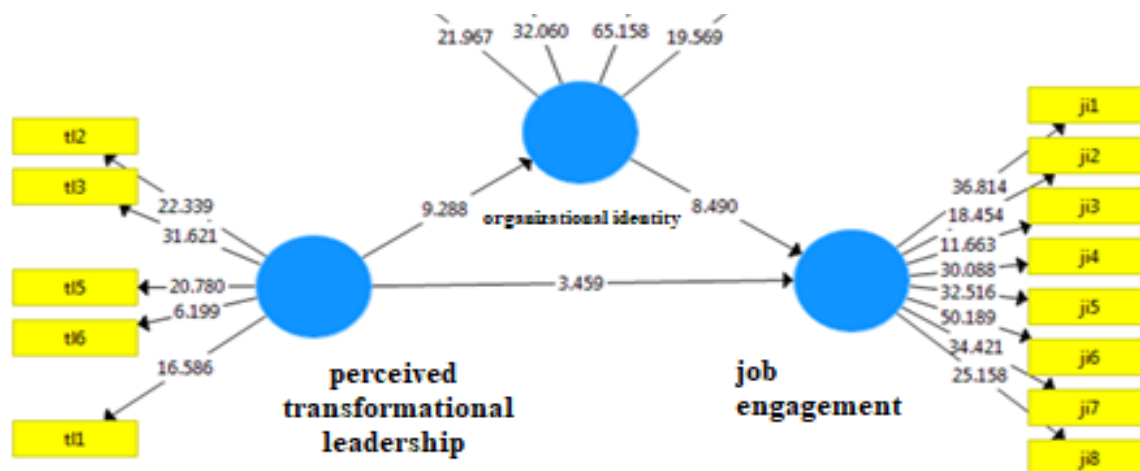


Figure 1. The SEM model (with t values)

Journal of
Guilan University of Medical Sciences

Transformational leadership had a significant effect on the work engagement of nurses through organizational identification. Based on the results of the Sobel test and the VAF index, the level of significance was 6.230. The mediation effect size was obtained as 0.529 by considering $a=0.473$, $b=0.782$, $c=0.203$, $Sa=0.051$, and $Sb=0.057$.

Conclusion

According to the results, it can be said that the improvement in the transformational leadership of managers and authorities of hospitals affiliated with the GUMS can increase nurses' organizational identification and work engagement. Organizational identification of nurses has a mediating role in the relationship between transfor-

mational leadership and the work engagement of nurses. Therefore, it is recommended that managers of the GUMS and the affiliated hospitals should try to interact with the nurses more and listen to their suggestions and criticisms. If their criticisms and suggestions cannot be implemented or accepted, they should talk to them in a logical, documented, and transparent manner so that they understand the reasons. To increase their organizational identification, managers should be sympathetic to nurses and show that they understand and care about their problems. It is recommended that further studies be conducted on other job categories in the GUMS hospitals.

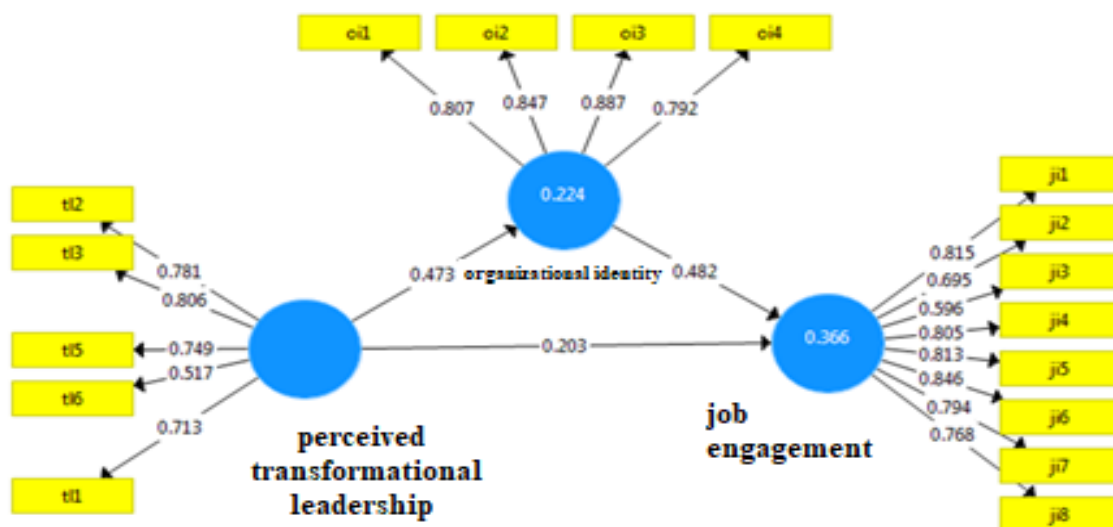


Figure 2. The SEM model (with effect sizes)

Journal of
Guilan University of Medical Sciences

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the Research Ethics Committee of [Guilan University of Medical Sciences \(GUMS\)](#), Rasht, Iran (Code: IR.GIMS.REC.1398.533).

Funding

This research did not receive any grant from funding agencies in the public, commercial, or non-profit sectors.

Authors' contributions

Conceptualization, methodology, validation, analysis, project management, review and editing: Mahnaz Hemmati Noadoust Gilani, and Roozbeh Habibi; Investigation, resources, visualization, writing the original draft: All authors; Supervision: Mahnaz Hemmati Noadoust Gilani.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgements

The authors would like to express their gratitude to the Vice Chancellor for Research and Technology, the officials of the Nursing Department of [Guilan University of Medical Sciences \(GUMS\)](#), and the nurses who helped in carrying out this research.

This Page Intentionally Left Blank



مقاله پژوهشی

تأثیر رهبری تحول‌گرای ادراک‌شده بر التزام شغلی پرستاران: مدل میانجیگری هویت سازمانی

*مهناز همتی نودوست گیلانی^۱، حسین سوات‌پور^۲، روزبه حبیبی^۱

۱. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، رشت، ایران.

Use your device to scan and read the article online



Citation Hemmati Noedoust Gilani M, Savat Pour H, Habibi R. [The Effect of Perceived Transformational Leadership on Work Engagement of Nurses Mediated by Organizational Identification (Persian)]. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*. 2025; 34(1):56-69. <https://doi.org/10.32598/JGUMS.34.1.1967.1>

doi <https://doi.org/10.32598/JGUMS.34.1.1967.1>

چکیده

تاریخ دریافت: ۲۷ فروردین ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۲۹ خرداد ۱۴۰۳

تاریخ انتشار: ۱۲ فروردین ۱۴۰۴

زمینه: مدیران بیمارستان‌ها، با سبک رهبری مناسب، محیط را برای بالا بردن التزام شغلی فراهم می‌کنند تا پرستاران بتوانند بر میزان انگیزه‌شان بیفزایند و علاوه بر درگیر شدن با شغل، بیمارستان را به‌عنوان هویت سازمانی خود مطرح کنند. پرستاری جزء اصلی بخش مراقبت‌های بهداشتی، رهبری به‌عنوان مقدمه التزام کارکنان و رهبری تحول‌گرا از مهم‌ترین سبک‌های رهبری است که سطوح بالاتری از التزام را در کارکنان پرورش می‌دهد.

هدف: این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان با توجه به نقش میانجی هویت سازمانی است.

روش‌ها: روش این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری ۴۰۰۰ پرستار بود که ۳۱۸ نفر با روش غیراحتمالی در دسترس، مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و SmartPLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: رهبری تحول‌گرا بر هویت سازمانی و التزام شغلی تأثیر دارد. شدت تأثیر هویت سازمانی بر التزام شغلی ۰/۴۸۲ است. نتایج آزمون سوبل، شدت تأثیر نقش میانجی را ۰/۵۲۹ نشان داد.

نتیجه‌گیری: رهبری تحول‌گرا با شدت ۰/۴۷۳، بر هویت سازمانی پرستاران تأثیر داشته و تأثیر سبک رهبری بر التزام شغلی نیز (۰/۲۰۳) تأیید شد که با نتایج پیشین هم‌راستا است. براین اساس می‌توان دریافت با تقویت قابلیت‌های رهبری تحول‌گرا در دانشگاه علوم پزشکی گیلان، هویت سازمانی و التزام شغلی پرستاران بهبود می‌یابد.

کلیدواژه‌ها:

رهبری تحول‌گرا، التزام شغلی، هویت سازمانی، پرستار

* نویسنده مسئول:

حسین سوات‌پور

نشانی: تهران، دانشگاه پیام نور، گروه مدیریت.

تلفن: ۸۸۶۴۹۱۰ (۹۱۱) ۹۸+

رایانامه: hosseinsavat@gmail.com



Copyright © 2025 The Author(s);

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

مقدمه

سازمان‌های امروزی به دلیل شرایط محیطی، دائماً در حال تغییر و تحول هستند تا علاوه بر رقابت بتوانند به حیات خود ادامه دهند. سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی^۱ باید از تمامی منابع به‌خصوص منابع انسانی خود به نحو احسن استفاده کنند [۱]. با اینکه سازمان‌ها دارای منابع متعددی هستند، ولی منابع انسانی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان است و به دلیل نقشی که در تحقق نوآوری و خلاقیت^۲ دارد می‌تواند به سازمان در عرصه رقابت یاری برساند [۲، ۳].

یکی از سازمان‌هایی که در زندگی بشر دارای نقش بسیار پررنگی هستند، بیمارستان‌ها هستند. این سازمان‌ها به افرادی با انرژی، مشتاق و کسانی که نسبت به شغلشان التزام و علاقه زیادی داشته باشند و تکالیف شغلی خود را به گونه مطلوبی انجام می‌دهند نیازمندند [۴]. این افراد نیازمند رهبرانی هستند که افراد را از طریق انگیزه، الهام بخشیدن و ایجاد تغییرات ارزشمند و مثبت هدایت کنند. مسئولین بخش پرستاران را تشویق می‌کنند تا در سطحی غیرمنتظره عمل کنند و نتایج استثنایی ایجاد کنند [۱]. نکته‌ای که باید پذیرفت این است که سؤال درباره دلایل رفتارهای پرانرژی کارکنان بخش خدمات عمومی باعث خواهد شد تا نتایج بهتری در این خصوص به دست آید [۵]. یکی از گروه‌هایی که در بخش خدمات عمومی فعالیت می‌کند پرستاران هستند که بخش بسیار مهمی در سیستم بهداشت و سلامت هستند و می‌توانند تأثیر بسیار مستقیمی بر سطوح کیفیت مراقبت از بیماران داشته باشند. این در حالی است که متأسفانه در ایران و جهان به این قشر زحمتکش توجه نمی‌شود. برای مثال تمایل ترک خدمت^۳ پرستاران در آمریکا، کانادا و استرالیا به ترتیب ۴۴/۳، ۲۶/۸ و ۱۵/۱ درصد است و این میزان در ایران، از میزان مطالعات مشابه خارجی بالاتر است؛ به‌طوری‌که ۷۲/۳ درصد از پرستاران ایرانی که شغل خود را رها کردند، هیچ تمایلی به بازگشت ندارند [۶]. التزام شغلی^۴ باعث کاهش تمایل به ترک خدمت شده و هزینه‌های ناشی از ترک خدمت پرستاران به مراکز درمانی و جامعه تحمیل نخواهد شد [۷]. التزام شغلی، نقطه مقابل تحلیل رفتگی یا فرسودگی شغلی^۵ است. یکی از گروه‌هایی که التزام شغلی در آن‌ها از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است، پرستاران هستند که سلامت، ماهیت و کیفیت خدمات به بیماران به عملکرد آن‌ها وابستگی زیادی دارد. این قشر هر روز با مراجعه‌کنندگان و وابستگان آن‌ها که اغلب در بحران به سر می‌برند ارتباط دارند. از سویی پرستاران به دلیل عدم حمایت

اجتماعی^۶، تضاد با همکاران و پزشکان، فشار شغلی، حجم کاری زیاد، حقوق و مزایای کم، تغییر مددجو، خطرهای ناشی از اشعه و عفونت‌ها و مرگ‌ومیر بیماران، دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌شوند. بنابراین افزایش سطح التزام شغلی پرستاران از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است [۴]. نکته‌ای که در این بین باید به آن تاکید کرد، علت انتخاب مجموعه بیمارستانی به‌عنوان جامعه تحقیق و تمایز آن با سایر انواع سازمان‌ها است. این پژوهش در ایام آغازین شیوع کرونا اجرایی شد و در آن زمان میزان فشار بسیار بالایی بر روی کادر درمان و مخصوصاً پرستاران واقع شده بود و این حالت با شهادت تعداد بالایی از این ایثارگران واقعی، بسیار وخیم‌تر شد. فعالیت یا عدم فعالیت سازمان‌ها و همچنین نیروی انسانی شاغل در آن‌ها از اهمیت متفاوتی برای جامعه برخوردار است و هر قدر خدمات حیاتی ارائه‌شده توسط سازمان به طیف وسیع‌تری باشد، شرایط دشوارتر می‌شود؛ مخصوصاً زمانی که جایگزینی برای دریافت این خدمات وجود نداشته باشد. این در حالی است که تحریم ملت شریف ایران اسلامی بر دشواری شرایط کاری کادر درمان افزوده است.

در این خصوص می‌توان گفت برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز، تعلق و وابستگی کارکنان به محیط کاری و شغلی، التزام شغلی لازم است. التزام شغلی به‌تازگی مورد توجه جامعه روان‌شناسی قرار گرفته و می‌تواند عامل تمایز نیروی انسانی هر سازمانی از دیگر سازمان‌های رقیب باشد. التزام شغلی به میزان انرژی، التزام و اثربخشی اشاره دارد که با نیرومندی، وقف کردن خود و جذب متخصص محقق می‌شود [۸].

از طرفی، پرستاران به‌عنوان کسانی که در خط مقدم مراقبت‌های بهداشتی قرار دارند، آسیب‌پذیرترین گروه کادر درمان هستند و التزام شغلی در پرستاران منجر به اثربخشی و کارایی شغلی‌شان می‌شود. درواقع، التزام شغلی یک موقعیت ذهنی مثبت مرتبط با کار است که به‌صورت وقف شدن در شغل و ذوب شدن در آن مشخص شده و سطح بالای انرژی و تاب‌آوری روانی^۷ در زمان کار کردن را میسر می‌سازد. التزام در پرستاری موجب می‌شود که این شغل طاقت‌فرسا و پراسترس از نظر پرستاران لذت‌بخش باشد و خود را با هویت اصلی بیمارستان همسو کنند [۲]. به عبارتی، به پرانرژی بودن، فعال بودن و همانندسازی فرد با شغل پرستاری اشاره دارد و اینکه فرد شغلش را جزئی از هویت خود تلقی کند و خود را به انجام وظایف کاری‌اش متعهد بداند [۹].

در همین راستا باید گفت یکی از متغیرهای اثرگذار بر روی التزام شغلی، هویت سازمانی^۸ است [۱۰]. هویت سازمانی بر جذابیت بیمارستان تأثیر می‌گذارد و به بیمارستان‌ها کمک می‌کند تا انگیزه پرستاران را افزایش دهد و متقاضیان بهتر و واجد شرایط را

1. Competitive Advantage
2. Innovation and creativity
3. Turnover intention
4. Job engagement
5. Job burnout

6. Social support
7. Psychological resilience
8. Organizational identity

سازمانی داشته باشند [۱۶]. بنابراین می‌توان دریافت رهبری تحول‌گرا بر روی هویت سازمانی نیز تأثیر می‌گذارد [۱۷]. براین‌اساس این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم‌پزشکی گیلان باتوجه‌به نقش میانجیگر هویت سازمانی است. این هدف در قالب فرضیات زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۱. رهبری تحول‌گرا بر هویت سازمانی پرستاران دانشگاه علوم‌پزشکی گیلان تأثیر دارد؛ ۲. رهبری تحول‌گرا بر التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم‌پزشکی گیلان تأثیر دارد؛ ۳. هویت سازمانی بر التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم‌پزشکی گیلان تأثیر دارد؛ ۴. رهبری تحول‌گرا از طریق هویت سازمانی بر التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم‌پزشکی گیلان تأثیر دارد.

روش‌ها

این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل پرستاران دانشگاه علوم‌پزشکی گیلان به تعداد ۴۰۰۰ نفر بود که در بیمارستان‌های دولتی سطح استان گیلان مشغول به کارند. به روش غیراحتمالی دردسترس مجموعاً ۳۱۸ نفر از آنان با استفاده از پرسش‌نامه‌های ۷ گویه‌ای رهبری تحول‌گرا کارلس و همکاران [۱۸]، ۴ گویه‌ای هویت سازمانی اسمیتس و همکاران [۱۹] و ۸ گویه‌ای التزام شغلی چافلی و همکاران [۲۰] که از مقاله بویل و همکاران [۲۱] برگرفته شده بود انتخاب شدند [۱۸-۲۱]. نمونه‌ها براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت مورد ارزیابی قرار گرفتند. این پرسش‌نامه‌ها از نظر روایی محتوا مورد تأیید خبرگان و اساتید هیئت علمی حوزه مدیریت قرار گرفتند. برای بررسی پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که سطح آن در خصوص متغیرهای رهبری تحول‌گرا، هویت سازمانی، التزام شغلی به ترتیب برابر با ۰/۸۱۶، ۰/۹۰۲ و ۰/۷۷۳ محاسبه شد.

در این پژوهش از ۲ نرم افزار تخصصی به نام SPSS نسخه ۲۶ و SMARTPLS3 برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده استفاده شد. این داده‌ها در قالب ۲ بخش کلی آمار توصیفی و استنباطی بررسی شدند. در آمار توصیفی از آماره‌ها و آزمون‌های آماری برای شناخت بیشتر و بهتر نمونه موردبررسی و در آمار استنباطی برای آزمون فرضیات و بررسی قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌ها استفاده شده است. روش تحلیل فرضیات این پژوهش، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری از نوع کمترین مربعات جزئی است. در این روش‌ها تلاش می‌شود تا ضمن افزایش سطح آگاهی مخاطب، روابط احتمالی در جامعه از طریق تعمیم یافته‌ها نیز مورد ارزیابی قرار گیرد.

جذب کنند [۳]. التزام شغلی عبارت است از یک وضعیت مثبت، و عاطفی‌انگیزی که رفتار پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث می‌شود تا افراد، خود را از نظر جسمی، شناختی و عاطفی در شغل خود ذوب و زمان معرفی خود، اول از هویت سازمانی خود استفاده کنند. براساس نظریه هویت اجتماعی، در این حالت پیوند شدید بین پرستار و بیمارستان ایجاد و باعث تولید انگیزه و تلاش بیشتر کارکنان برای همکاران و بیمارستان می‌شود [۱۱].

عامل دیگری که می‌تواند بر روی التزام شغلی کارکنان تأثیر بگذارد، رهبری تحول‌گرا^۹ است [۱۲]. رهبران تحول‌گرا به گونه‌ای رفتار می‌کنند تا پیروان به‌سوی یک هدف والا جذب شوند. همچنین تفکر آن‌ها را تحریک و به تک‌تک آن‌ها توجه می‌کنند [۱۳]. از آنجایی که بیمارستان‌ها به‌عنوان سازمان‌های اصلی ارائه مراقبت‌های بهداشتی و درمانی محسوب می‌شوند و خدمات اساسی را برای حفظ جان انسان‌ها و افزایش کیفیت زندگی بیماران انجام می‌دهند. نقش کارکنان در ارائه خدمات بسیار مهم است. مدیران بیمارستان برای افزایش التزام شغلی پرستاران نیازمند سبک رهبری‌ای هستند که پرستاران را به سمت انگیزه بهتر سوق دهد [۴]، بنابراین رهبران تحول‌گرا می‌توانند پیروان خود را برانگیزانند تا فراتر از انتظارات عمل کنند. درواقع آن‌ها درمورد اهداف خاص نوعی اجماع عمومی ایجاد کرده و رویه‌هایی را انتخاب می‌کنند که افراد به بهترین نحو در اختیار گروه و سازمان باشند [۱۴]. تمامی رفتارهای رهبران مذکور باعث خواهد شد اعتماد و هویت پرستاران به رهبر جذب شود. رهبران تحول‌گرا به منافع شخصی و ویژگی‌های فردی زیردستان علاقه نشان می‌دهند و این امر بر چشم‌انداز و رفتار پرستاران تأثیر می‌گذارد و آنان را برای چالش در محیط بیمارستان آماده می‌کند؛ به گونه‌ای که تعهد بیشتری از خود به نمایش بگذارند که این نمایانگر التزام شغلی پرستاران است [۱۵]. بنابراین التزام شغلی پرستاران، پیوند عاطفی و شناختی بین بیمارستان و فرد ایجاد می‌کند و هویت فردی، شامل عضویت در سازمان به طیف وسیعی از نگرش‌ها^{۱۰} و رفتارهای مطلوب در محل کار منجر می‌شود. هویت سازمانی پرستاران را به همبستگی بین خود و بیمارستان هدایت کرده و بر شدت التزام شغلی‌شان می‌افزاید. بنابراین این رهبران تحول‌گرا هستند که فرایند ایجاد تعهد^{۱۱} را در پرستاران تقویت می‌کنند و آنان را به سمت هویت سازمانی و التزام شغلی می‌کشانند [۵].

از طرفی رهبران تحول‌گرا توضیحات ایدئولوژیکی ارائه می‌دهند که هویت پیروان را به هویت جمعی گروه کاری یا سازمان خود پیوند می‌دهد و بدین ترتیب انگیزه ذاتی پیروان برای انجام کار خود را افزایش می‌دهد. ایجاد پیوند بین هویت جمعی و هویت پیروان، این احتمال را افزایش می‌دهد که پیروان بتوانند به جای اهداف شخصی، رفتارهای مشارکتی در قبال رسالت و اهداف

9. Transformational leadership
10. Attitudes
11. Commitment

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین $\pm$ انحراف معیار
رهبری تحول‌گرا	۴/۱۴۶ $\pm$ ۰/۵۸۴
هویت سازمانی	۳/۸۹۸ $\pm$ ۰/۸۰۳
التزام شغلی	۳/۳۱۳ $\pm$ ۰/۸۹۶

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان

یافته‌ها

نتایج یافته‌های توصیفی در قبال مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه‌ها نشان داد بیشتر آن‌ها مرد (۶۸/۲۴ درصد)، در بازه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال (۵۰/۹۴ درصد) و دارای سطح تحصیلات کارشناسی (۶۴/۴۶ درصد) بود. همچنین آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در **جدول شماره ۱** نشان داده شده است.

به منظور آزمون فرضیات پژوهش، برخی از شاخص‌ها از طریق نرم‌افزار SMARTPLS بررسی شد. بنابراین در ابتدا بار عاملی گویه‌ها محاسبه شد که می‌بایست از ۰/۴ بیشتر باشد. در این مرحله به دلیل آنکه میزان بار عاملی گویه ۴ رهبری تحول‌گرا از این مقدار کمتر بود، از مدل حذف شد.

در ادامه ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها محاسبه شد که درباره تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۷ بود. بنابراین مورد تأیید قرار گرفت. همچنین شاخص روایی هم‌گرای (میانگین واریانس استخراج‌شده) تمامی متغیرها (غیر از رهبری تحول‌گرا) بیشتر از ۰/۵ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. میانگین واریانس استخراج‌شده مربوط به رهبری تحول‌گرا با حذف گویه اول رهبری تحول‌گرا به بیش از ۰/۵ اصلاح شد. بعد از شاخص روایی هم‌گرا، روایی واگرا با استفاده از ۲ شاخص بار عاملی متقارن و ماتریس فروئل و لارکر مورد ارزیابی قرار گرفت. براساس شاخص بار عاملی متقارن، میزان همبستگی گویه‌های هریک از متغیرهای پژوهش با سازه خود، بیشتر از میزان همبستگی این گویه‌ها با سایر سازه‌ها بود (از سایر اعداد هم‌ردیف خود بزرگ‌تر بودند) و بنابراین مورد تأیید قرار گرفتند. سپس به بررسی ماتریس فروئل و لارکر پرداخته شد (**جدول شماره ۲**).

جدول ۲. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فروئل و لارکر

متغیر	التزام شغلی	رهبری تحول‌گرا	هویت سازمانی
التزام شغلی	۰/۷۷		
رهبری تحول‌گرا	۰/۴۳۱	۰/۷۲۱	
هویت سازمانی	۰/۵۷۸	۰/۴۷۳	۰/۸۳۴

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان

با عنایت به اینکه قطر اصلی ماتریس از اعداد سمت راست و پایین خود بیشتر است، می‌توان اظهار کرد در پژوهش حاضر، سازه‌های مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر و روایی واگرای مدل در حد مناسبی است. همچنین معیار GOF نشان‌دهنده برازش قوی مدل است (**فرمول شماره ۱**).

1.

$$GOF = \text{vaverage}(\text{Communalities}) * R^2$$

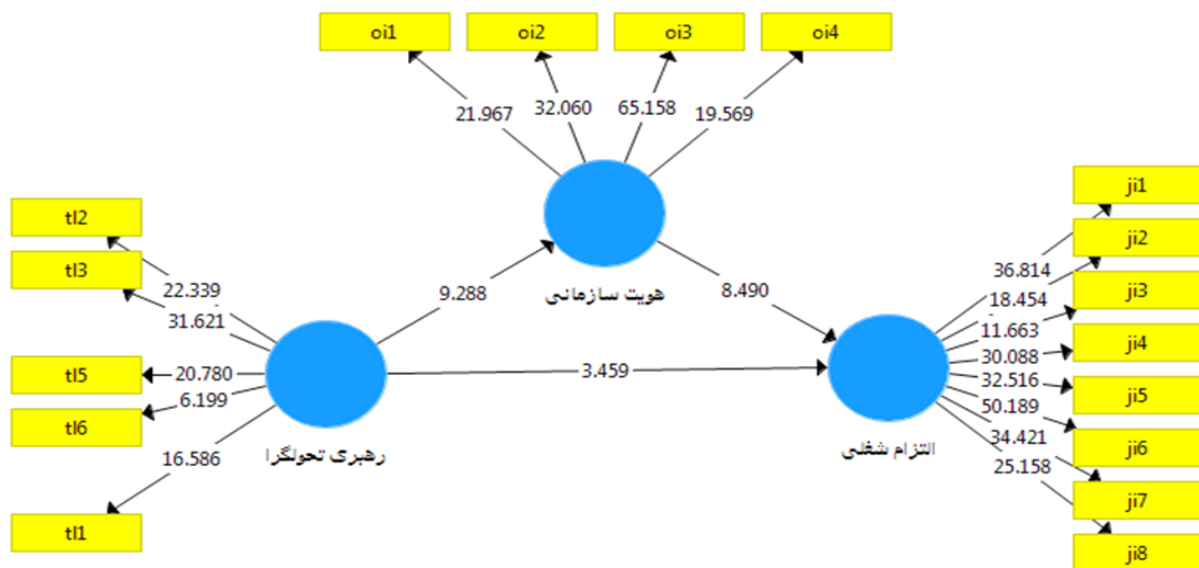
$$GOF = 0.77098 \times 0.295 = 0.47691$$

آزمون مدل پژوهش، مطابق با ۲ حالت استاندارد و معناداری در **تصویرهای شماره ۱ و ۲** نشان داده شده است.

نتایج آزمون فرضیات پژوهش در **تصویرهای شماره ۱ و ۲** به شرح زیر است:

فرض اول: رهبری تحول‌گرا بر هویت سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان تأثیر دارد؛ سطح معناداری محاسبه‌شده در این فرضیه برابر با ۹/۲۸۸ است که از ۱/۹۶ بیشتر بود و این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین میزان تأثیر محاسبه‌شده برابر با ۰/۴۷۳ بود.

فرض دوم: رهبری تحول‌گرا بر التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان تأثیر دارد؛ سطح معناداری محاسبه‌شده در این فرضیه برابر با ۳/۴۵۹ است که از ۱/۹۶ بیشتر بود و این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین میزان تأثیر محاسبه‌شده برابر با ۰/۲۰۳ بود.



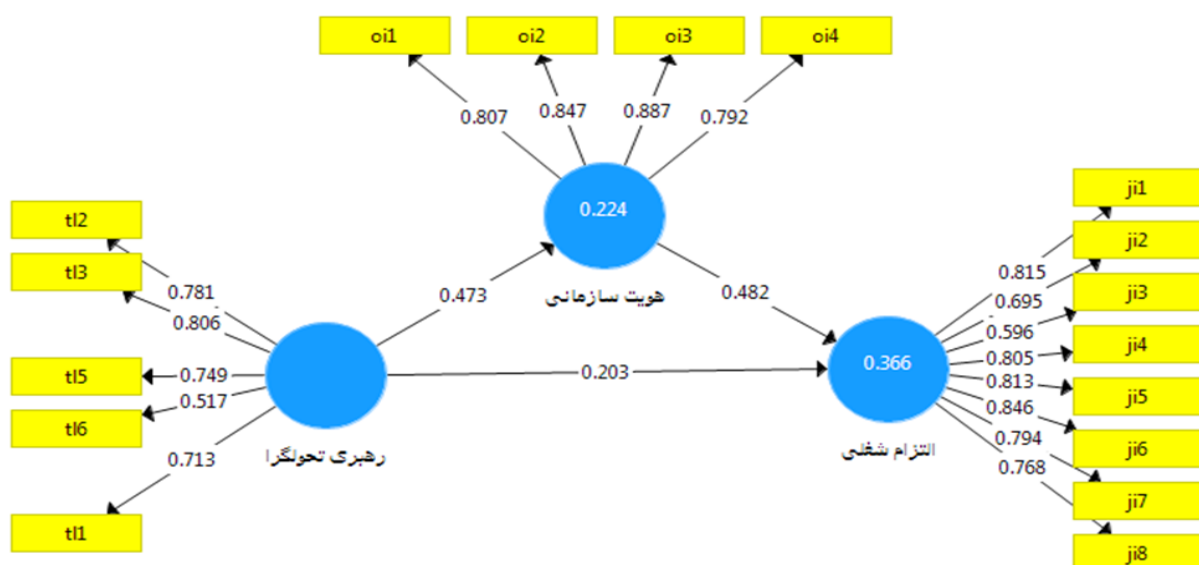
تصویر ۱. مدل در حالت معناداری

مجله دانش‌های علوم پزشکی گیلان

فرض چهارم: رهبری تحول‌گرا از طریق هویت سازمانی بر التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان تأثیر دارد؛ براساس نتایج آزمون سوبل و شاخص شمول واریانس، سطح معناداری برابر با ۶/۲۳ محاسبه شد و در سطح ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت این فرضیه تأیید شد و شدت این رابطه برابر با ۰/۵۲۹ است. برای محاسبه این عدد از اطلاعات زیر استفاده شده است:

$$a = 0.473; b = 0.482; S_a = 0.051; S_b = 0.057; C = 0.203$$

فرض سوم: هویت سازمانی بر التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان تأثیر دارد؛ سطح معناداری محاسبه شده در این فرضیه برابر با ۸/۴۹ است که از ۱/۹۶ بیشتر بود و این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین میزان تأثیر محاسبه شده برابر با ۰/۴۸۲ است.



تصویر ۲. مدل در حالت استاندارد

مجله دانش‌های علوم پزشکی گیلان

بحث

دانشگاه علوم پزشکی گیلان بود که براساس نتایج آزمون فرضیات می‌توان دریافت این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته و شدت تأثیر برابر با ۰/۲۰۳ محاسبه شد که البته این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشینه مطالعاتی هم‌راستا است. براین اساس می‌توان دریافت با استفاده از شاخص‌هایی که منجر به تقویت قابلیت‌های رهبری تحول‌گرا در مدیران و مسئولین دانشگاه علوم پزشکی گیلان شود، می‌توان التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان را بهبود بخشید.

فرضیه دیگری که در این بین مورد بررسی و تأیید قرار گرفت، تأثیر هویت سازمانی بر روی التزام شغلی است (۰/۴۸۲) و البته تأیید نقش میانجیگر هویت سازمانی به میزان ۰/۵۲۹ است و این یافته نیز با پیشینه مطالعاتی هم‌راستا است. بنابراین با افزایش رهبری تحول‌گرا، هویت سازمانی و به تبع آن، التزام شغلی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت و مزایای ناشی از این امر شامل حال افراد سازمان، سازمان و جامعه می‌شود.

نتیجه‌گیری

باتوجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود مدیران رده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان تلاش کنند با کارکنان و پرستاران تحت امر خود بیشتر از گذشته تعامل کنند و پیشنهادات و انتقادات آن‌ها را بشنوند. این امر باعث خواهد شد کارکنان تحت امر به این نتیجه برسند که نادیده انگاشته نمی‌شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود در صورتی که انتقاد و پیشنهاد کارکنان قابل اجرا یا پذیرفتن نیست، به‌صورت منطقی، مستند و شفاف با آن‌ها صحبت کنند تا دلایل موجود را درک کنند. در ادامه پیشنهاد می‌شود کارکنان به ارائه راهکار، مشارکت در اجرای امور و فعالیت تشویق شوند.

همچنین به‌منظور بهبود سطح هویت سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان پیشنهاد می‌شود تا مدیران سازمان این حس را از طریق گفتار و عمل به کارکنان منتقل کنند که تمامی کارکنان دانشگاه در هر رده‌ای که باشند عضو خانواده‌ای بزرگ‌تر به نام خانواده کارکنان و پرستاران دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان هستند. برای تقویت این حس پیشنهاد می‌شود تا سازمان نیز در حد توان و مقدرات قانونی، در کنار کارکنان خود باشد و شریک شادی و غم، نگرانی‌ها و دغدغه‌های آن‌ها باشد.

در پایان باید گفت تمامی پژوهش‌ها در فرایند اجرا با محدودیت‌هایی مواجه هستند و این پژوهش نیز از این لحاظ مستثنا نیست. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، این است که تنها پرستاران مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، سایر رده‌های شغلی دانشگاه علوم پزشکی نیز مورد بررسی قرار گیرند. همچنین براساس مبانی نظری، رهبری تحول‌گرا و التزام شغلی می‌تواند بر روی

انسان‌ها باتوجه به شناختی که در فرایند تکامل خود به دست آوردند، دریافتند به دلیل وجود نیازهای فردی و ذاتی متعدد خود ملزم به زندگی اجتماعی هستند و راهکاری که به‌منظور مواجهه با آن در پیش گرفتند، زندگی اجتماعی بود. یکی از نیازهای زندگی فردی و اجتماعی، بهداشت و درمان است که با پیچیده شدن جوامع و توسعه هرچه بیشتر، از اهمیت دوچندان برخوردار شده است. این موضوع در کنار نیاز جامعه به مدیریت گروهی و اجتماعی، موجبات تشکیل حکومت‌ها را فراهم کرد و با تجمع مطالب مذکور، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و به تبع آن، دانشگاه‌های علوم پزشکی شکل گرفتند.

مجموعه‌های سازمانی مذکور نیز همانند تمامی سازمان‌ها، یک مجموعه و پدیده اجتماعی هستند که جهت تحقق اهداف و رفع نیازهای گروهی شکل گرفتند و می‌بایست به‌واسطه منابع متنوع، ولی محدودی که در اختیار دارند، در مسیر مأموریت‌های محوله گام بردارند. در این بین، نیروی انسانی شاغل در سازمان به‌عنوان مهم‌ترین منبع در اختیار، مطرح و شناسایی شده که علاوه بر عضویت در بین منابع سازمان، عامل استفاده و بهره‌برداری از سایر منابع نیز هست. بنابراین مدیریت اثربخش این نیروی انسانی می‌تواند در پیشبرد اهداف عالی سازمان نقش بسیار پررنگی داشته باشد که این امر در حوزه مدیریت منابع انسانی متبلور خواهد شد و پژوهش‌های مربوط به متغیرهای این حوزه می‌تواند راهگشا باشد.

در این خصوص باید افزود هر پژوهشی که انجام می‌گیرد به دنبال یافتن پاسخ به سؤال یا سؤالاتی است که در ذهن بشر شکل گرفته و در پی افزودن دانشی به دانسته‌های گذشته است. این پژوهش نیز با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌گرای ادراک‌شده بر التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان باتوجه به نقش میانجی هویت سازمانی» اجرائی شد تا ضمن کسب شناخت بهتر از سطح متغیرها و روابط آن‌ها، پیشنهاداتی در مسیر بهبود التزام شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان ارائه شود. در این مسیر، ۳۱۸ نفر از پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان که بی‌ادعا به ارائه بخش قابل‌توجهی از خدمات دانشگاه مبادرت می‌کنند، مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج آزمون فرضیات پژوهش نشان داد تأثیر رهبری تحول‌گرا بر هویت سازمانی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی گیلان تأثیر داشته و شدت آن برابر با ۰/۴۷۳ است و این یافته با نتایج پژوهش‌های گذشته هم‌راستا است. براین اساس می‌توان دریافت افزایش سطح شاخص‌های رهبری تحول‌گرا، هویت سازمانی ادراک‌شده پرستاران و احتمالاً سایر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی نیز افزایش خواهد یافت.

فرضیه دیگری که در این پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت، تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر روی التزام شغلی پرستاران

عملکرد پرستاران نیز مؤثر باشد که در این پژوهش مورد ارزیابی قرار نگرفت. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی تأثیر رهبری تحول‌گرا و التزام شغلی بر عملکرد پرستاران نیز مورد بررسی قرار گیرد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی گیلان با کد اخلاق (IR.GUMS.REC.1398.533) تصویب شده است.

حامی مالی

این تحقیق هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرد.

مشارکت‌نویسندگان

مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، اعتبارسنجی، تحلیل، مدیریت پروژه، ویراستاری و نهایی‌سازی نوشته: مهناز همتی نودوست گیلانی، و روزبه حبیبی؛ تحقیق و بررسی، منابع، بصری‌سازی و نگارش پیش‌نویس: تمام نویسندگان؛ نظارت: مهناز همتی نودوست گیلانی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب سپاس و قدردانی خود را از معاونت محترم تحقیقات و فناوری و مسئولین محترم قسمت پرستاری دانشگاه علوم پزشکی گیلان اعلام می‌دارند.

References

- [1] Aghajani M, Mehdad A. [The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior and innovative behaviors among employees of Isfahan Azad University: Mediating role of work engagement (Persian)]. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2019; 20(1):35-46. [Link]
- [2] Subramony M, Segers J, Chadwick C, Shyamsunder A. Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research*. 2018; 83:120-9. [DOI:10.1016/j.jbusres.2017.09.044]
- [3] Rastegar A, Hassanpour Amiri M, Akbarzadeh Safouie M. [The impact of human capital and social capital on entrepreneurial intention with moderator variable of cognitive style (case of study: University of Tehran) (Persian)]. *Journal of Iranian Social Development Studies*. 2018 May 22;10(2):41-57. [Link]
- [4] Taleghani G, Pourvali B, Mohammadi M, Dianati M. [A reflection on job engagement in view of psychological capital by considering the mediated role of job burnout (Persian)]. *Journal of Public Administration*. 2015; 7(4):765-82. [DOI:10.22059/jipa.2015.57355]
- [5] Iqbal K, Fatima T, Naveed M. The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: A multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*. 2019; 10(1):262-75. [DOI:10.3390/ejihpe10010021] [PMID] [PMCID]
- [6] Su X, Ng SM. The differential impacts of collective psychological ownership and membership identification on work burnout and engagement. *Journal of Social Service Research*. 2019; 45(1):44-58. [DOI:10.1080/01488376.2018.1479340]
- [7] Rahmati R, Pishgouei SA, Zareiyan A. [Turnover intention of nurses working in the selected military hospitals in Tehran (Persian)]. *Military Caring Sciences Journal*. 2018; 5(3):182-91. [DOI:10.29252/mcs.5.3.182]
- [8] Pourhossein M, Firouzkoobi Brinzabadi M, Kaab Omir N. [The effect of job stress on job commitment: The moderating role of resilience in nurses (Persian)]. *Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2020 8(1): 255-71. [DOI:10.22055/jiops.2021.37051.1221]
- [9] Shahpouri S, Namdari K, Abedi A. Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among female nurses. *Applied Nursing Research*. 2016; 30:216-21. [DOI:10.1016/j.apnr.2015.10.008] [PMID]
- [10] Farahbakhsh S, Rasouli S. [The mediating role of perceived distributive justice in the effect of satisfaction of the compensation system on teachers' hope for the future, job engagement and job adjustment (Persian)]. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 2018; 11(1): 109-38. [Link]
- [11] Mohammadi F. [Analyzing the role of market orientation on hospitals performance with emphasis on the role of organization brand identity (case study: Private hospitals in Isfahan city) (Persian)]. *New Marketing Research Journal*. 2018; 7(4):145-56. [DOI:10.22108/nmrj.2018.108466.1523]
- [12] Saei E, Noami A, Neisee A. [Relationship between goal setting, organizational justice, job control, job self-efficacy and self-regulation with job engagement in employees of an industrial organization (Persian)]. *Psychological Research*. 2014; 17(1):67-85. [Link]
- [13] Kashyap V, Chaudhary R. Linking employer brand image and work engagement: Modelling organizational identification and trust in organization as mediators. *South Asian Journal of Human Resources Management*. 2019; 6(2):177-201. [DOI:10.1177/2322093719844644]
- [14] Karanika-Murray M, Duncan N, Pontes HM, Griffiths MD. Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. 2015; 30(8):1019-33. [DOI:10.1108/JMP-11-2013-0359]
- [15] Yasin Ghadi M, Fernando M, Caputi P. Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*. 2013; 34(6):532-50. [DOI:10.1108/LODJ-10-2011-0110]
- [16] Shabaninejad H, Alyari A, Gorji HA. Relationship between transformational leadership and job performance in Farabi Hospital, Iran. *Journal of Health Administration*. 19(65):22-9. [Link]
- [17] Balwant P. Stay close! The role of leader distance in the relationship between transformational leadership, work engagement, and performance in undergraduate project teams. *Journal of Education for Business*. 2019; 94(6):369-80. [DOI:10.1080/08832323.2018.1541851]
- [18] Carless SA, Wearing AJ, Mann L. A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*. 2000; 14:389-405. [Link]
- [19] Smidts A, Pruyn AT, Van Riel CB. The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*. 2001; 44(5):1051-62. [Link]
- [20] Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 2006; 66(4):701-16. [DOI:10.1177/0013164405282]
- [21] Buil I, Martínez E, Matute J. Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*. 2019; 77:64-75. [DOI:10.1016/j.ijhm.2018.06.014]

This Page Intentionally Left Blank