Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article

Volume 11, Issue 3, Autumn 2022

The Role of Charismatic Rhetoric Leadership on the Turnover Intentions of Nurses During Covid-19: An Analysis of the Effects of Affective Commitment to Change and Organizational Identification

Aslani F[1*], Heshmatzadeh A[2]

1- Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.
2- Master, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Corresponding author: Aslani F, Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.
Email: F.aslani@pnu.ac.ir

Abstract

Introduction: Employees in organizations with low identity do not feel integrated with the organization and are psychologically separated from the organization, and therefore do not have the internal motivation to perform tasks related to change or make necessary adjustmentsThe purpose of this research was to investigate the The Role of Charismatic Leadership rhetoric on the turnover intentions of nurses during Covid-19: An Analysis of the Effects of affective Commitment to Change and Organizational Identification (Case Study: Isfahan Khorshid Hospital).

Methods: This research was applied and the research method was a descriptive survey. The statistical population of this research was all the nurses of Khurshid Hospital, Isfahan, numbering 445 people. The sample size was determined based on Cochran's formula of 210 people and the random sampling method was simple. The data collection tool in this research was a standard questionnaire. In order to test the hypotheses, the structural equation model and SmartPLS version 2 and SPSS version 19 software were used.

Results: The results of data analysis showed that Charismatic Leadership rhetoric has an inverse and significant effect on turnover intentions nurses of Khurshid Hospital during the Corona era. Charismatic Leadership rhetoric has a significant effect on the turnover intentions with the mediating role of affective Commitment to Change the nurses of Khurshid Hospital in the era of Corona. Charismatic Leadership rhetoric does not have a significant effect on the turnover intentions by adjusting the organizational Identification of nurses at Khurshid Hospital in the era of Corona.

Conclusions: Regarding organizational changes,when senior leaders share a sense of vision,enthusiasm and care,they see an increase in cooperation and support of employees in organizational changes.

Key words: Charismatic Leadership rhetoric, turnover intentions, affective Commitment to Change, Organizational Identification, Nurses.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی

دوره ۱۱، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۱

نقش لفاظی رهبری کاریزماتیک در تمایل به جابجایی پرستاران در دوران کرونا: تحلیلی بر اثرات تعهد عاطفی به تغییر و هویت سازمانی

فرشید اصلانی[1*]، عاطفه حشمت زاده[2]

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: فرشید اصلانی، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
ایمیل: F.aslani@pnu.ac.ir

چکیده

مقدمه: کارکنان در سازمان با هویت پایین، احساس یکپارچگی با سازمان ندارند و از نظر روانی از سازمان جدا می شوند و بنابراین انگیزه درونی برای انجام وظایف مربوط به تغییر یا انجام تنظیمات لازم را ندارند. هدف از این تحقیق بررسی نقش لفاظی رهبری کاریزماتیک در تمایل به جابجایی پرستاران در دوران کرونا: تحلیلی بر اثرات تعهد عاطفی به تغییر و هویت سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان خورشید اصفهان) بود.

روش کار: این تحقیق از نوع کاربردی و روش پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران بیمارستان خورشید اصفهان به تعداد ۴۴۵ نفر بوده است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۱۰ نفر تعیین شد و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه استانداردمی باشد. به منظور آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۲ و SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد.

یافته ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معکوس و معناداری دارد. لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی با نقش میانجی تعهد عاطفی به تغییر پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار دارد. لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی با تعدیلگری هویت سازمانی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار ندارد

نتیجه گیری: در زمینه تحولات سازمانی، هنگامی که رهبران ارشد حس بینش، اشتیاق و مراقبت را به اشتراک بگذارند، افزایش همکاری و حمایت کارکنان را در تغییرات سازمانی مشاهده می کنند و کاریزمای رهبران، یا لفاظی کاریزماتیک، در شرایط بحران ها و تغییرات محیطی می تواند موثر باشد.

کلیدواژه ها: لفاظی رهبری کاریزماتیک، تمایل به جابجایی پرستاران، تعهد عاطفی به تغییر، هویت سازمانی، پرستاران.

مقدمه

بیماری همه گیر کووید-۱۹ به طور قابل توجهی سیستمهای بهداشتی و کارکنان بخش های مراقبت را در سراسر جهان به چالش کشید. چالش هایی مانند پرسنل ناکافی، ساعات کار طولانی، کار در محیط های مراقبتی فاقد تجهیزات و لوازم مورد نیاز، که به استرس، اضطراب، افسردگی، فرسودگی شغلی و آسیب منجر می شد .بیماری کووید-۱۹ به دلیل مسری بودن، شرایط کاری پرتنش و استرس زا برای پرستاران ایجاد نموده است. (۱).

پرستاران بخش مهمی از نیروی کار درمان را تشکیل می دهند. مطالعات نشان داده است که ۶۴ درصد از پرستاران در محل کار دچار استرس می شوند. (۲) و استرس در محل کار عامل مهمی در تمایل به ترک خدمت و جابجایی می باشد (۳). همچنین ۷/۴ درصد پرستاران در هر هفته به علت خستگی روحی یا ناتوانی فیزیکی ناشی از کار غیبت می کنند که ۸۰ درصد بیشتر از سایرگروههای حرفه ای

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

است (۴). از طرفی پرستاران یکی از مهمترین ارکان بخش درمان هستند که با توجه به وضعیت شغلی، مسؤول وظایف مهمی از قبیل مراقبتهای روحی و روانی و نیز فیزیکی بیمار هستند (۵).

تمایل به جابجایی، به عنوان «احتمال ذهنی که یک فرد سازمان خود را در یک دوره زمانی معین ترک می کند» تعریف شده است (۶). هنگامی که تغییر به اشتباه مدیریت شود، کارکنان تمایل دارند عواطف منفی را تجربه کنند، که منجر به افزایش رفتارهای کناره گیری می شود (۷). تمایل به جابجایی با عوامل زمینه‌ای سازمانی و فعالیت‌های روان‌شناختی افراد مرتبط است (۸). جابجایی داوطلبانه کارکنان، در طول یا بعد از تغییر قابل توجه سازمانی شایع است (۹). جابجایی شغلی یکی از روش هایی است که می توان بدان وسیله یکنواختی در کارها را رفع و انگیزه کارکنان را به مرور درونی کرد (۱۰). همچنین درک سوابق تمایل به جابجایی برای سازمانها ضروری است تا به این موضوع به طور مؤثرتری رسیدگی کنند. از نظر عوامل زمینه ای، اطلاعات مرتبط با تغییر که مفید، شفاف و به موقع هستند، تمایل به جابجایی کارکنان را کاهش می دهند (۱۱). عملکرد رهبری مؤثر نیز در کاهش تأثیر نامطلوب تغییرات مکرر بر تمایل به جابجایی مؤثر است (۱۲). از طرفی بدون رهبری و مدیریت نمی توان از تغییر سازمانی صحبت کرد. در پاسخ به کووید-۱۹، بسیاری از سازمان‌ها به سرعت برنامه‌های احتمالی خود را شکل داده‌اند و به رهبران اجرایی برای کار در دوران گذار متکی شدند (۱۳). سبک رهبری برای درک کارکرد سازمان، ضروری است و می¬تواند بر همه فرآیندهای سازمان اثرگذار باشد. عوامل مهمی که در رهبری اثربخش باید در نظر داشت، انگیزش، نفوذ، قدرت و ارتباطات هستند که هر یک می‌تواند بر رهبری تاثیرگذار باشد و فرآیند هدایت و رهبری را تحت الشعاع خود قرار دهد نقش مهم رهبران ارشد در شروع، برقراری ارتباط و اجرای تغییرات سازمانی را می توان در حجم قابل توجهی از مطالعات یافت (۱۴). از زمان شروع همه‌گیری کووید-۱۹، رهبران خود را در خط مقدم ارتباطات داخلی قرار داده‌اند و وظیفه دارند به‌روزرسانی‌های کاری، اقدامات ایمنی، و آرامش، حمایت و انگیزه برای پیروان خود ارائه دهند (۱۵). مطالعات اخیر نقش مهم رهبری کاریزماتیک را در ایفای نقش های ارتباطی نشان داده است (۱۶،۱۷).

رهبری کاریزماتیک یکی از مؤثرترین نظریه‌های رهبری بوده است (۱۸). با تمرکز بر عملکرد ارتباطی رهبری کاریزماتیک، این مفهوم تقویت شد که فرآیندهای تغییر ریشه در ارتباطات دارند و از طریق ارتباطات اعمال می‌شوند (۱۹). از دیدگاه روابط عمومی، رهبران اجرایی نه تنها عملکرد روابط عمومی را توانمند می کنند بلکه به عنوان عوامل ارتباطی که مستقیماً بر نگرش ها و رفتارهای کارکنان تأثیر می گذارند نیز عمل می کنند (۱۵). به طور کلی، رهبری و ارتباطات و زبان به طور جدایی ناپذیری به هم مرتبط هستند و رهبری به بهترین وجه به عنوان بازی های زبانی اثرگذار دیده می شود (۲۰). کاریزمایی رهبران، یا لفاظی کاریزماتیک، در شرایط عدم اطمینان محیطی، مانند تغییر یا بحران، بیشترین تأثیر را دارد (۲۱). تحقیقات گذشته تقریباً به طور انحصاری بر سبک‌های رهبری متمرکز بوده و مؤلفه ارتباطی رهبری را نادیده گرفته است (۱۳).

یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر جابجایی پرستاران هویت سازمانی است. هویت سازمانی به «ادراک یگانگی یا تعلق به سازمان» اشاره دارد (۲۲). هویت سازمانی به عنوان «درجه‌ای که یک عضو خود را با همان ویژگی هایی که معتقد است سازمان را تعریف کند» تعریف می‌کند. هویت سازمانی و برعکس، عدم وجود هویت سازمانی توانایی افراد را در پیوند ذهنی یا فاصله گرفتن از سازمان برجسته می‌کند. افراد ممکن است از طریق قرابت عاطفی، با بسیاری از موارد مربوط به سازمان، مانند برندها، محصولات، فعالیت‌ها، ایده‌آل‌ها یا افراد، با آن افراد همزاد پنداری کنند (۲۳). تحقیقات نشان می دهند که تأثیر رهبران بر نگرش ها و رفتارهای کاری پیروان اغلب بسته به ویژگی های مرتبط با پیروان، مانند خودکارآمدی پیروان (۲۴) و هویت سازمانی متفاوت است (۲۵). مطالعات نشان می‌دهد که نادیده گرفتن هویت‌های سازمانی متعدد در مدیریت، باعث عدم شکل‌گیری هویت سازمانی در کارکنان می‌شود (۲۶، ۲۷). به بیان ساده، میزان هویت کارکنان با سازمانشان به همپوشانی بین هویت فردی کارکنان و هویت سازمانی بستگی دارد. مطالعات نشان داده است که وقتی کارکنان موفقیت سازمان خود را از آن خود می دانند، تمایل بیشتری دارند تا رفتارهای خود را برای تناسب با سازمان تنظیم کنند (۲۸). در مقابل، کارکنان با هویت پایین، احساس یکپارچگی با سازمان ندارند. آنها تمایل دارند از نظر روانی از سازمان جدا شوند و بنابراین انگیزه درونی برای انجام وظایف مربوط به

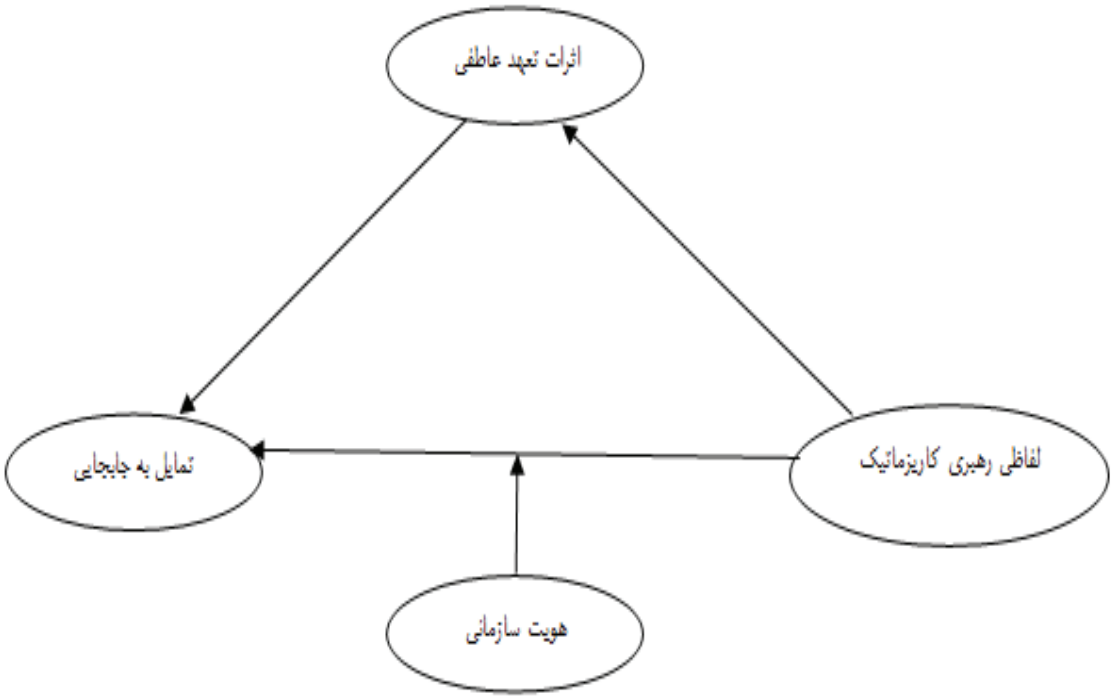
[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

تغییر یا انجام تنظیمات لازم را ندارند (۲۹).
از دیگر عوامل موثر بر جابجایی پرستاران،تعهد به تغییر است. تعهد به تغییر به عنوان نیرویی (مجموعه ذهنی) است که فرد را به مسیری که برای اجرای موفقیت آمیز تغییر ضروری تلقی می شود، متصل می کند (۳۰). بعلاوه سه نوع تعهد به تغییر وجود دارد: عاطفی، هنجاری و مستمر. تعهد عاطفی کارکنان به تغییر، تمایل ذاتی کارکنان به حمایت از تغییر را منعکس می‌کند و به احتمال زیاد تحت تأثیر رفتارهای رهبری قرار می‌گیرد (۳۱). تعهد عاطفی به تغییر همچنین نشان‌دهنده بالاترین سطح تعهد است و نشان داده شده است که ارتباط مثبتی با حمایت رفتاری از تغییر دارد (۳۲). تحقیقات گذشته تقریباً به طور انحصاری بر سبک‌های رهبری متمرکز بوده و مؤلفه ارتباطی رهبری را نادیده گرفته است (۱۳). (۳۳) مطالعه ای با عنوان تاثیر ادراک از قلدری سازمانی بر تمایل به ترک خدمت از طریق رفتار رهبری و تعهد سازمانی انجام دادند. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب به تعداد ۱۰۰۰نفر است که از طریق فرمول محاسبه نمونه گیری کوکران تعداد ۲۸۷ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند ابزار پژوهش پرسش نامه استاندارد ادراک از قلدری سازمانی اینرسن وهمکاران (۲۰۰۹) و پرسش نامه استاندارد تمایل به ترک خدمت کیم و همکاران (۲۰۰۷) و پرسش نامه استاندارد تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۰) و پرسشنامه استاندارد رفتار رهبری گوبا و همکاران (۲۰۱۳) بودند که روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری و سازه با روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که ادراک از قلدری سازمانی از طریق تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۳۵- است و ادراک از قلدری سازمانی از طریق رفتار رهبری بر تمایل به ترک خدمت تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۲۵ - است و همچنین ادراک از قلدری سازمانی بر تمایل به ترک خدمت تاثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۶۷ است.

مطالعه (۳۴) حاکی از تاثیر رهبری اخلاقی بر تقویت هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی است (۸)، در مطالعه خود نشان دادند که رهبری تحول آفرین از طریق هویت سازمانی و مشارکت کاری بر قصد ترک خدمت کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان تأثیر می گذارد. (۳۵)، نشان داند که رهبری تحول‌گرا با گرایش به تغییر و تعهد به تغییر رابطه وجود دارد. پژوهش (۳۶)، حاکی از آن بود که رهبری اصیل از طریق تاثیر بر سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی و تمایل به ترک شغل تاثیر غیر مستقیم معنادار دارد.
(۱۵) در پژوهش خود نشان دادند که استفاده رهبران ارشد از لفاظی کاریزماتیک و زبان انگیزشی در طول تغییر منجر به تعهد عاطفی پیروان به تغییر می‌شود که باعث کاهش تمایل به جابجایی آنها می‌شود. (۱۵).
(۳۷) نشان دادند که ارتباطات به عنوان منابع سازمانی دارای اهمیت بر نحوه حمایت کارکنان از کارفرمای خود در طول بحران تاثیر گذار است.
(۱۳) بیان نمودند که ارتباطات کاریزماتیک رهبری در طول تغییر بر اعتماد سازمانی کارکنان، گشودگی نسبت به تغییر و حمایت رفتاری برای تغییر تأثیر مثبت داشته است.
رهبری موفق در زمان تغییر و تحول سازمانی ناشی از بیماری همه گیری کووید-۱۹ تنها زمانی امکان پذیر است که رهبران ارشد از لفاظی کاریزماتیک برای تقویت عزت نفس، ابراز وجود، سازگاری با خود و خودکارآمدی کارکنان استفاده کنند (۱۵). بیماری همه گیر تأثیر زیادی بر پرستاران داشته است و در این تغییر و تحول، بایستی واکنش پرستاران به کووید-۱۹ را در نظر داشت چرا که پرستاران با وجود هویت سازمانی پایین، احساس یکپارچگی با بیمارستان محل خدمت خود ندارند و از نظر روانی خود را از محل کار خود جدا می دانند و بنابراین انگیزه و تعهد کافی برای انجام وظایف خود ندارند. در این میان نقش رهبری و مدیریت بیمارستان در کنترل بحران بسیار اهمیت دارد و از آنجا که مدیران و رهبران سلامت در ایران تاکنون اپیدمی یک بیماری عفونی را تجربه نکرده و اکنون در فضایی متفاوت به کنترل و مدیریت شرایط می پردازند، عملکرد صحیح مدیریت بیمارستانها در این بحران می‌تواند موجب تشویق و انگیزه بخشی به پرستاران شده و نیازها و اهداف این قشر تامین شود (۳۸). در این راستا نحوه برقراری ارتباط و قدرت بیان مدیریت بیمارستان بر

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

واکنش های نگرشی و رفتاری پرستاران نسبت به بروز کووید- ۱۹ تأثیر می گذارد و قدرت بیان مدیریت می تواند موجب عملکرد استراتژیک در بحران کووید-۱۹ شود. با بررسی پژوهش های گوناگون داخلی و خارجی و تحقیقات مختلف در خصوص رهبری و سبک های آن و تاثیرات آن بر متغیرهای مختلف مانند هویت و تعهد سازمانی، هیچ تحقیقی با موضوع نقش لفاظی رهبری کاریزماتیک در تمایل به جابجایی پرستاران در دوران کرونا یافت نشد. پژوهش حاضر با اقتباس از نظریه انگیزشی مبتنی بر خودپنداره رهبری کاریزماتیک درصدد است به این سوال پاسخ دهد که آیا لفاظی رهبری کاریزماتیک بر جابجایی پرستاران با نقش تعهد عاطفی به تغییر و هویت سازمانی در بیمارستان خورشید اصفهان تاثیر دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (یو و همکاران، ۲۰۲۱)

روش کار

طرح پژوهش حاضر ، از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ رویکرد توصیفی- پیمایشی و از نوع مطالعات علّی می باشد. ابزار اصلی مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران بیمارستان خورشید اصفهان به تعداد ۴۴۵ نفردر سال ۱۴۰۱ بوده است بر اساس فرمول کوکران ۲۱۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این مطالعه شرایط ورود به پژوهش اشتغال در پست شغلی پرستار وهمچنین شرط خروج از پژوهش عدم تمایل به تکمیل پرسشنامه ها بود. کلیه موارد اخلاقی در تحقیقات انسانی مانند کسب رضایت آگاهانه، محرمانه بودن اطلاعات، رعایت حریم خصوصی انجام گردید. این پژوهش با کد IR.PNU.REC.1401.282 در کمیتهٔ اخلاق در پژوهش های زیست پزشکی دانشگاه پیام نورتأیید شده است. سنجش متغیرهای پژوهش با استفاده از ابزارهای زیر انجام شد.

پرسشنامه لفاظی رهبری کاریزماتیک: برای سنجش لفاظی رهبری کاریزماتیک از پرسشنامه ۷ گویه ای (۱۵) با طیف ۵ درجه ای استفاده شد.روایی سازه این ابزار در پژوهش (۱۵) و (۳۹) تایید شد. پایایی این ابزار در پژوهش های مذکور ۰/۹۴ گزارش شد.

پرسشنامه تعهد عاطفی به تغییر: برای سنجش لفاظی رهبری کاریزماتیک از پرسشنامه ۶ گویه ای (۱۵) با طیف ۵ درجه ای استفاده شد.روایی سازه این ابزار در پژوهش (۱۵) و (۳۰) تایید شد. پایایی این ابزار در پژوهش های مذکور ۰/۸۳ گزارش شد.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

پرسشنامه هویت سازمانی: برای هویت سازمانی از پرسشنامه ۶ گویه ای (۱۵) با طیف ۵ درجه ای استفاده شد. روایی سازه این ابزار در پژوهش (۱۵،۲۲) تایید شد. پایایی این ابزار در پژوهش های مذکور ۰/۹۰ گزارش شد.

پرسشنامه تمایل به جابجایی: برای سنجش تمایل به جابجایی از پرسشنامه ۳ گویه ای (۱۵) با طیف ۵ درجه ای استفاده شد.روایی سازه این ابزار در پژوهش (۱۵،۲۲) تایید شد. پایایی این ابزار در پژوهش های مذکور ۰/۹۲ گزارش شد.

به خاطر بومی سازی، روایی ابزار توسط خبرگان بررسی و اصلاحات انجام و پرسشنامه نهایی تدوین گردید. در پژوهش حاضر، به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، از روش «آلفای کرونباخ» استفاده شد که به ترتیب برای تعهد عاطفی به تغییر۰/۹۴۰، تمایل به جابه جایی ۰/۸۴۸، لفاظی رهبری کاریزماتیک۰/۸۶۱، هویت سازمانی ۰،۹۴۱ گزارش و تایید شد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی سئوالات پژوهش با بهره گیری از نرم افزارهای آماری SPSS 19 و PLS 2، از آماره‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی متناسب با نوع داده‌ها و متغیرها استفاده گردید. به منظور آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها

در این پژوهش تعداد۲۱۰ نفر شرکت کردند که توزیع افراد نمونه بر اساس نوع جنسیت افراد نشان داد که ۱۴۰ نفر (۶۵،۲ درصد) از پاسخ‌دهندگان مرد و ۷۰ نفر (۳۴،۸ درصد) زن هستند و توزیع افراد نمونه بر اساس تحصیلات نشان داد که ۱۱ نفر (۵،۲ درصد) دیپلم، ۲۱ نفر (۱۰،۰ درصد) کاردانی، ۱۱۷ نفر (۵۵،۷ درصد) از افراد نمونه کارشناسی، ۴۲ نفر (۲۰،۱ درصد) کارشناسی ارشد و ۱۹ نفر (۹،۰ درصد) دکتری بودند. مقادیر فراوانی و درصدی توزیع افراد نمونه نشان داد که توزیع افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی دارای بیشترین تعداد است. در بین شرکت کنندگان ،افراد نمونه بر اساس سابقه کار نشان داد که ۷۷ نفر (۳۶،۷ درصد) از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۵ سال، ۶۹ نفر (۳۲،۹ درصد)، ۵ تا ۱۰ سال، ۲۴ نفر (۱۱،۴ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۹ نفر (۹،۰ درصد) ۱۵ تا ۲۰ سال و ۲۱ نفر (۱۰،۰ درصد) بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. (جدول ۱) آمار توصیفی (شاخص های مرکزی، پراکندگی و توزیع) عوامل مربوط به متغیرهای پژوهش رانشان می دهد.

جدول ۱: شاخص های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

شاخص	مرکزی	پراکندگی				شکل توزیع	
	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	کلموگرف – اسمیرنف	Sig
لفاظی رهبری کاریزماتیک	۳،۲۱۶۱	۰،۵۰۵۴۳	۰،۲۵۵	۰،۳۸۷-	۱،۹۶۳	۲،۰۲۵	۰،۰۵۱
تعهد عاطفی به تغییر	۳،۱۶۸۳	۰،۴۷۵۳۹	۰،۲۲۶	۰،۳۸۲-	۱،۶۰۷	۰،۸۴۵	۰،۴۷۲
هویت سازمانی	۳،۱۱۵۲	۰،۴۵۱۹۸	۰،۲۰۴	۰،۸۰۳	۰،۰۹۹	۰،۵۶۷	۰،۶۱۱
تمایل به جابجایی	۳.۸۲۲۳	۰.۸۳۰۱۳	۰.۶۸۹	۰.۱۳۲-	۰.۷۴۲-	۱،۲۱۴	۰.۱۱۱

در (جدول ۱) برخی از مفاهیم آمار توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی ارائه شده است. برای بررسی برازش مدل از برازش مدل اندازه گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده شده است.

برازش مدلهای اندازه گیری

پایایی

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه گیری پژوهش، به بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی پرداخته شد.

جدول۲. نتایج آزمون الفای کرونباخ و پایایی مرکب

	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
تعهد عاطفی به تغییر	۰.۹۴۰	۰.۹۵۲
تمایل به جابجایی	۰.۸۴۸	۰.۹۰۸
لفاظی رهبری کاریزماتیک	۰.۸۶۱	۰.۸۹۴
هویت سازمانی	۰.۹۴۱	۰.۹۵۳

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

نتایج حاصل از دو آزمون آلفای کرونباخ و پایایی مرکب نشان داد که مقادیر کسب شده برای تمامی متغیرهای بیشتر از ۰/۷کسب شده، بنابراین می‌توان گفت مدل از پایایی مناسبی برخوردار است.

روایی همگرا و واگرا

جدول ۳. آزمون فورنل –لارکر و میانگین واریانس استخراج شده

	تعهد عاطفی به تغییر	تمایل به جابجایی	لفاظی رهبری کاریزماتیک	هویت سازمانی	AVE
تعهد عاطفی به تغییر	۰.۸۷۶				۰.۷۶۸
تمایل به جابجایی	۰.۷۷۳	۰.۸۷۶			۰.۷۶۷
لفاظی رهبری کاریزماتیک	۰.۷۱۰	۰.۷۲۱	۰.۷۴۲		۰.۵۵۱
هویت سازمانی	۰.۸۱۳	۰.۷۷۰	۰.۷۷۵	۰.۸۷۸	۰.۷۷۱

همانطور که در (جدول۳) ملاحظه می شود، نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از ۰,۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت: روایی همگرای ابزارهای اندازه گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد.

بر این اساس نتایج بدست آمده از (جدول ۳)، جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. بر این اساس روایی واگرا مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون فورنل– لارکر تأیید شد.

نتایج جدول نشان داد که مقادیر روایی همگرا برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بدست آمده است. بنابراین می توان بیان کرد که روایی همگرایی مدل های اندازه گیری مطلوب است. با توجه به اینکه تمامی عددهای روی قطر از عددهای زیر قطر بیشتر هستند، بنابراین سوالات فقط متغیر مورد نظر را سنجیده و می توان بیان کرد که روایی وگرا برقرار است.

بررسی کفایت مدل

برای بررسی برازش مدل از آزمون معیار ضریب تعیین (R2) و معیار GOF استفاده شده است.

جدول ۴. نتایج برازش مدل کلی

	ضریب تعیین	√ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	√مقادیر اشتراکی	GOF
تعهد عاطفی به تغییر	۰.۶۲۴	۰.۶۴۵	۰.۷۶۸	۰,۷۰۷	۰.۴۵۶
تمایل به جابجایی	۰.۶۶۶		۰.۷۶۷		
لفاظی رهبری کاریزماتیک			۰.۵۵۱		
هویت سازمانی			۰.۷۷۱		

معیار R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای(وابسته) مدل است. R2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر دورن‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 در نظر گرفته می‌شود.

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}}$$

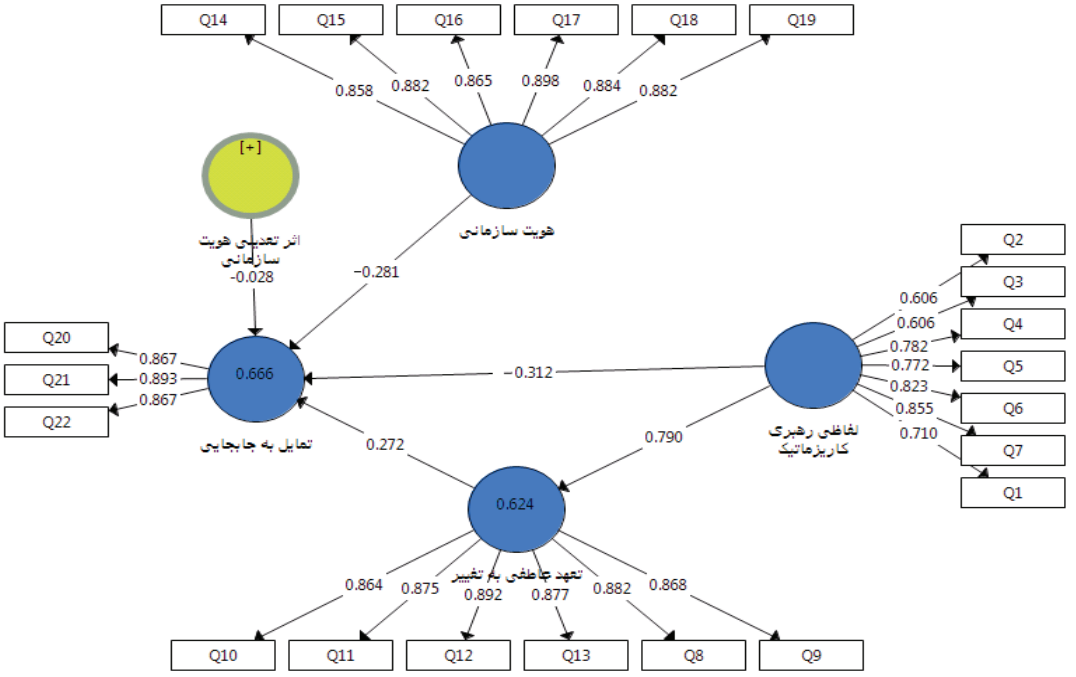
این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین است. از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و (۴۱) سه مقدار ۰,۰۱؛ ۰,۲۵ و ۰,۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف؛ متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول، مقدار ۰/۴۵۶ محاسبه شده است که نشان از توان خوب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

آزمون مدل معادلات ساختاری

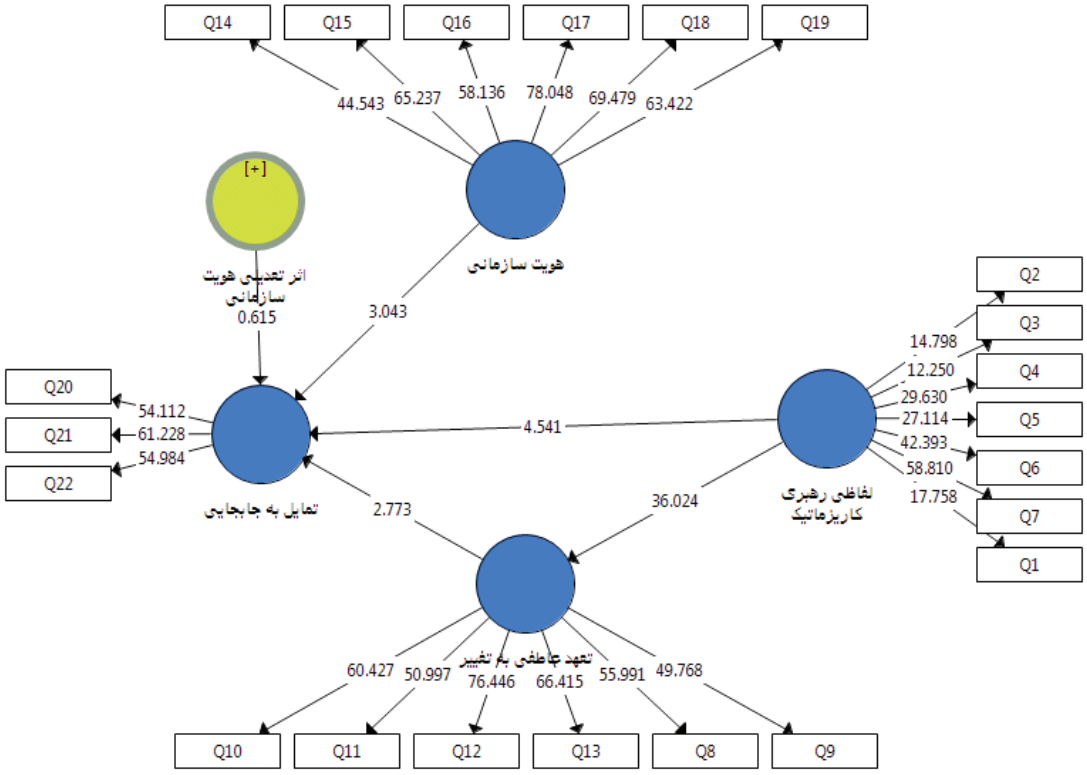
با توجه به (نمودار۱) چون ضرایب t برای تمام فرضیه های پژوهش بیشتر از۱/۹۶ بدست آمده است،

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

بنابرایـن در سـطح اطمینـان ۰/۹۵ معنـادار بـودن آنهـا تأییـد مـی شـود.



نمودار ۱. نمودار ضرایب مسیر استاندارد



نمودار۲. معناداری ضرایب مسیر

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

آزمون فرضیه ها

نتایج آزمون فرضیات در این پژوهش به شرح زیر می باشد:

۱- لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی پرستاران برابر با ۰,۳۱۲- می‌باشد که مقداری منفی است و بیانگر ارتباط معکوس این دو متغیر است. آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد [P –Value<۰/۰۵]. بر این اساس فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. به این معنا که لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معکوس و معناداری دارد.

۲- لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی با نقش میانجی تعهد عاطفی به تغییر پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار دارد.برای بررسی معناداری اثر میانجی به نتایج آزمون سوبل استناد شد.

$$\text{Z-value}=\frac{a\times b}{\sqrt{(b^{2}\times s_a^{2})+(a^{2}\times s_b^{2})+(s_a^{2}\times s_b^{2})}}$$

در این رابطه a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی B: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$$Z-value=\frac{۰.۷۹۰\times-۰.۲۷۲}{\sqrt{\left(-۰.۲۷۲^{2}\times۰.۰۴۶^{2}\right)+\left(۰.۷۹۰^{2}\times۰.۰۹۵^{2}\right)+\left(۰.۰۴۶^{2}\times۰.۰۹۵^{2}\right)}}=-۳.۰۱۲$$

با توجه به اینکه مقادیر Z-value به دست آمده بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا نقش میانجی تعهد عاطفی در تاثیر لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است [P –Value<۰/۰۵]. بر این اساس فرض صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می‌شود به این معنا که لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی با نقش میانجی تعهد عاطفی به تغییر پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار دارد.

۳- لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی با تعدیلگری هویت سازمانی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر هویت سازمانی بر تمایل به جابجایی پرستاران برابر با ۰,۰۲۸- می‌باشد که مقداری منفی است و بیانگر ارتباط معکوس بین این دو متغیر است. آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش نشد [P –Value<۰/۰۵]. بر این اساس فرضیه پژوهش رد می‌شود. به این معنا که لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی با تعدیلگری هویت سازمانی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار ندارد.

جدول۵ . خلاصه آزمون فرضیه ها

فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	P	نتیجه
لفاظی رهبری کاریزماتیک -> تمایل به جابجایی	-۰.۳۱۲	۴.۵۴۱	۰.۰۰۰	تأیید
لفاظی رهبری کاریزماتیک -> تعهد عاطفی به تغییر -> تمایل به جابجایی	-۰.۵۲۷	۷.۲۱۳	۰.۰۰۰	تأیید
اثر تعدیلی هویت سازمانی -> تمایل به جابجایی	-۰.۰۲۸	۰.۶۱۵	۰.۵۳۹	رد

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش لفاظی رهبری کاریزماتیک در تمایل به جابجایی پرستاران در دوران کرونا: تحلیلی بر اثرات تعهد عاطفی به تغییر و هویت سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان خورشید اصفهان) انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری به وسیله ضرایب مسیر و آماره تی نشان داد که لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی پرستاران بیمارستان

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

خورشید در دوران کرونا تاثیر معکوس و معناداری دارد. نتایج به دست آمده همسو با (۳۳، ۳۶، ۱۵، ۱۴) می باشد که تاثیر رفتار رهبری بر جابجایی و ترک خدمت کارکنان را نشان می دهد. هنگامی که تغییرات سازمانی به اشتباه مدیریت شود، کارکنان تمایل دارند احساسات منفی را تجربه کنند، که منجر به افزایش رفتارهای کناره گیری می شود. تمایل به جابجایی با عوامل زمینه‌ای سازمانی و فعالیت‌های روان‌شناختی افراد مرتبط می باشد. عملکرد کارامد رهبری در کاهش تمایل به جابجایی مؤثر است و نحوه ارتباطات رهبران با کارمندان و طرز بیان آنها بر نگرشها یا رفتارهای کارکنان در خصوص تمایل به جابجایی آنها اثرگذار است. ارتباطات عالی رهبری، هویت سازمانی و حمایت از کارکنان را پرورش می دهد (۱۵). در زمینه تحولات سازمانی، هنگامی که رهبران ارشد حس بینش، اشتیاق و مراقبت را به اشتراک بگذارند، افزایش همکاری و حمایت کارکنان را در تغییرات سازمانی مشاهده می کنند و کاریزمای رهبران، یا لفاظی کاریزماتیک، در شرایط بحران ها و تغییرات محیطی مؤثرتر است و از این طریق باعث می‌شود که کارکنان اهداف سازمانی را برای خودشان معنادار و منطبق با خودپنداره‌شان درک کنند. بنابراین، طرز برخورد مدیران بیمارستان خورشید اصفهان نیز در شرایط ویژه از قبیل بحران کرونا باعث تغییر ارزش و معنای ذاتی کارکنان می شود و در این شرایط کارکنان به ارزش های درونی خود پایبند بوده و بیمارستان را تحت شرایط سخت رها نمی کنند. بنابراین، تحت تأثیر لفاظی کاریزماتیک مدیران بیمارستان، پرستاران تمایل کمتری به جابجایی و ترک خدمت خواهند داشت.همچنین نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری به وسیله ضرایب مسیر و آماره تی نشان داد که لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی با نقش میانجی تعهد عاطفی به تغییر پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار دارد. نتایج به دست آمده همسو با (۳۳، ۳۵،۹،۱۵)، (۴۲) می باشد که تاثیر رهبری بر جابجایی کارکنان از طریق تعهد سازمانی را نشان می دهد. (۱۳) در بررسی ارتباطات رهبران اجرایی در طول تغییر، رابطه مستقیم و مثبت را بین رهبران با بینش، اشتیاق و حمایت و گشودگی کارکنان نسبت به تغییر نشان داد. بر اساس نظریه انگیزشی مبتنی بر خودپنداره رهبری کاریزماتیک، رهبران دارای مهارت‌های لفاظی کاریزماتیک می‌توانند ارزش‌های کارکنان را با ارزش‌های سازمانی همسو کنند (۳۹). مطالعه حاضر بر تعهد عاطفی کارکنان به تغییر تمرکز کرد، زیرا تمایل ذاتی کارکنان به حمایت از تغییر را منعکس می‌کند و تحت تأثیر رفتارهای رهبری قرار می‌گیرد. تعهد عاطفی به تغییر نشان‌دهنده بالاترین سطح تعهد است و ارتباط مثبتی با حمایت رفتاری از تغییرات سازمانی دارد (۳۲). لذا لفاظی کاریزماتیک مدیران بیمارستان خورشید به طور مثبت با تعهد عاطفی به تغییر پرستاران مرتبط است، که به نوبه خود منجر به کاهش قصد جابجایی پرستاران می شود. به عبارت دیگر، تعهد عاطفی به تغییر یک مکانیسم تبیینی است تا مشخص شود که لفاظی کاریزماتیک مدیران بیمارستان، قصد پرستاران برای ترک خدمت و جابجایی شغلی را کاهش می دهد، که با تاکید بر نقش تعهد کارکنان به عنوان مکانیسمی که رفتار مدیران و نتایج رفتاری پرستاران را به هم مرتبط می‌کند، از این فرآیند میانجی‌گری حمایت می شود. بنابراین، تعهد عاطفی کارکنان به تغییر، رابطه بین لفاظی کاریزماتیک مدیران بیمارستان و قصد جابجایی پرستاران را واسطه می‌کند در این مطالعه نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری به وسیله ضرایب مسیر و آماره تی نشان داد که لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی با تعدیلگری هویت سازمانی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار ندارد. نتایج به دست آمده همسو با (۸،۱۵)، (۲۵) می باشد که تاثیر سبک رهبری بر جابجایی و تغییر شغل کارکنان از طریق هویت سازمانی را نشان می‌دهد در تبیین این یافته می توان بیان نمود که لفاظی کاریزماتیک رهبران، در طول تغییرات سازمانی کم و بیش مؤثر می باشند، تأثیر رهبران بر نگرش ها و رفتارهای کاری پیروان اغلب بسته به ویژگی های مرتبط با پیروان، مانند خودکارآمدی پیروان و هویت سازمانی متفاوت است (۲۵). میزان هویت کارکنان با سازمانشان به همپوشانی بین هویت فردی کارکنان و هویت سازمانی بستگی دارد. زمانی که هویت سازمانی برجسته و جذاب باشد و بتواند تصویر مثبت خود را از خود تقویت کند، احتمال بیشتری وجود دارد که اعضای سازمان با سازمان خود همزاد پنداری کنند (۴۳). وقتی کارکنان قبل از تغییر با سازمان خود شناسایی شوند، تأثیر رهبران در کاهش تمایل به جابجایی کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، لفاظی کاریزماتیک رهبران زمانی که کارکنان از قبل دارای یک حس قوی از هویت جمعی و انگیزه برای کمک به بقا و موفقیت سازمان هستند، ممکن

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

است آنقدر تأثیرگذار نباشد. وقتی کارکنان موفقیت سازمان خود را از آن خود می دانند، تمایل بیشتری دارند تا رفتارهای خود را برای تناسب با سازمان تنظیم کنند و رفتار شهروندی سازمانی بیشتری داشته باشند (۲۸).

نتیجه گیری

کارکنان با هویت پایین، احساس یکپارچگی با سازمان ندارند. آنها تمایل دارند از نظر روانی از سازمان جدا شوند و بنابراین انگیزه درونی برای انجام وظایف مربوط به تغییر یا انجام تنظیمات لازم را ندارند. این کارکنان برای درگیر شدن در رفتارهای کاری مثبت به یک تقویت کننده نیاز دارند، که رهبری می تواند آن را تامین کند. لذا مدیران بیمارستان خورشید اصفهان می‌توانند انگیزه زیادی را (با استفاده از لفاظی کاریزماتیک) برای پرستارانی که حس مشترکی با بیمارستان ندارند، فراهم کنند. به عبارت دیگر، لفاظی کاریزماتیک برای پرستارانی که در خود هویت سازمانی قوی ایجاد نکرده اند، بیشتر اثر گذار است و اثربخشی لفاظی کاریزماتیک در کاهش قصد جابجایی پرستاران با هویت سازمان پایین برجسته‌تر باشد. در مقابل، در مواردی که پرستاران قبلاً وابستگی شدیدی به بیمارستان خود ایجاد کرده‌اند، به میزان کمتری تحت تأثیر تلاش‌های انگیزشی مدیران بیمارستان در طول تغییر قرار می‌گیرند. بنابراین، هویت سازمانی به عنوان جایگزینی برای لفاظی کاریزماتیک مدیران ارشد عمل کند. لذا هویت سازمانی پرستاران، رابطه منفی بین لفاظی کاریزماتیک مدیران بیمارستان خورشید و تمایل به جابجایی پرستاران را تعدیل می کند، به طوری که وقتی هویت سازمانی پرستاران پایین باشد، رابطه منفی قوی تر می شود.

پژوهش حاضر نیز در فرایند خود با محدودیت‌هایی رو به رو بود: با توجه به اینکه گرداوری داده ها از طریق پرسشنامه بود، این احتمال وجود دارد که برخی از پاسخ‌دهنده‌ها به دلیل بی‌حوصلگی و عدم مطالعه دقیق پرسشنامه، پاسخ‌هایی واقعی ارائه نداده باشند و اینکه این پژوهش در مقطع زمانی مشخصی صورت گرفته و ممکن است با گذشت زمان نتایج آن دستخوش تغییراتی شده و قابل تعمیم به زمان‌های دیگر نباشد و همچنین دیگر محدودیت های این پژوهش مکان پژوهش می باشد که تعمیم نتایج به جوامع و سازمان های دیگر و سطح فرهنگی و تحصیلی و اقتصادی متفاوت دشوار است. مساله آخر محدودیت در تکمیل پرسشنامه به دلیل بیماری کرونا بود. براساس تحقیقات حاضر پیشنهاداتی مطرح می شود از جمله اینکه مدیریت بیمارستان از تصاویر یا استعاره استفاده کنند تا به پرستاران برای آینده امید دهند تا از این طریق تمایل به جابجایی و ترک خدمت کارکنان کاهش یابدو مدیریت از طریق فن بیان و مهارتهای سخنوری، پرستاران را واقف کند که تغییرات بیمارستان به تحقق اهداف مهم کمک می کند. مدیریت بیمارستان با قدرت بیان و مهارت سخنوری خود و از طریق القای هویت و دلبستگی پرستاران به محل کار خود، خودپنداره پرستاران و ارزش ذهنی آنها را نسبت به بیمارستان محل کار خود بهبود دهند و از این طریق تمایل به ترک خدمت یا جابجایی آنها را کاهش دهند و چون این مطالعه فقط بر روی بیمارستان خورشید شهر اصفهان متمرکز است، بنابراین مطالعه آینده می تواند شامل شرکت کنندگان در سازمانها و شرکت های دیگر نیز باشد. پژوهشهای آتی می تواند تاثیر سبک های دیگر رهبری مانند رهبری استبدادی و تحول گرا را بر تمایل به جابجایی شغلی بررسی نماید. افزودن متغیرهای دیگری به عنوان میانجی مانند تعهد هنجاری، تعهد مستمر، اشتیاق شغلی می‌تواند ابعاد بیشتری از نقش لفاظی و قدرت بیان رهبری کاریزماتیک و تاثیر آن بر تمایل به جابجایی شغلی را مورد بررسی قرار دهد.

سپاسگزاری

از پرسنل بیمارستان خورشید اصفهان که در انجام این پژوهش همکاری لازم رامبذول نمودند، سپاسگزاریم.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله هیچگونه تضاد منافعی گزارش نکردند.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

References

1. Heather L. Abrahim, E. Alison Holman,A Scoping Review of the Literature Addressing Psychological Well-being of Racial and Ethnic Minority Nurses During the COVID-19 Pandemic,Nursing Outlook2022,ISSN 0029-6554,https://doi.org/10.1016/j. outlook.2022.11.003.
2. Faraji, O., Valiee, S., Moridi, G., Ramazani, A.A., Rezaei Farimani, M., 2012. Relationship between job characteristic and job stress in nurses of Kurdistan University of Medical Sciences educational hospitals. Iran. J. Nurs. Res. 7 (25), 54–63.[persion].
3. Wu, T.Y., Fox, D.P., Stokes, C., Adam, C., 2012. Work-related stress and intention to quit in newly graduated nurses. Nurse Educ. Today 32 (6), 669–674. https://doi.org/ 10.1016/j.nedt.2011.09.002.
4. Bernal D, Campos-Serna J, Tobias A, Vargas-Prada S,Benavides FG, Serra C. Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: a systematic review and meta-analysis. Int J Nurs Stud. 2015 Feb;52(2): 635-48. doi: 10.1016/j. ijnurstu.2014.11.003
5. Joslin LE, Davis CR, Dolan P, Clark EM. Quality of life andneck pain in nurses. Int J Occup Med Environ Health. 2014 Apr;27(2): 236-42. doi: 10.2478/s13382-014-0267-7
6. Zhao, H. A. O., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. Personnel Psychology, 60(3), 647–680.
7. Fugate, M., Prussia, G. E., & Kinicki, A. J. (2012). Managing employee withdrawal during organizational change: The role of threat appraisal. Journal of Management, 38(3), 890–914. https://doi.org/10.1177/0149206309352881
8. Rezaei, M., Maroufzadeh, S. E., Monfared Ganjeh, E., & mohammad nezhad, S. M. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Intention to leave through work engagement and organizational identification in Guilan Rural Water and Sewage Co. Journal of Human Capital Empowerment, 3(4), 311-319.[persion].
9. Parizadeh, S., Pahlevani, F., & Beshlideh, K. (2019). Designing & Testing Model of the Relationship between Entrepreneurial Leadership & Turnover Intention of Employees with Mediating Role of Affective Commitment & Moderating Role of Person-Organization Fit. Research in Cognitive and Behavioral Sciences, 9(1), 39-56. doi: 10.22108/ cbs.2020.123557.1418.[persion].
10. . Jajarmizadeh, M., gharibi, M., & nikbakht, A. (2020). Identifying, framework and prioritizing the factors affecting Job rotation in the branches of Export Development Bank. Journal of Sustainable Human Resource Management, 2(3), 115-89. doi: 10.22080/shrm.2020.2995 [persion].
11. Van Den Heuvel, S., Freese, C., Schalk, R., & van Assen, M. (2017). How change information influences attitudes toward change and turnover intention. Leadership & Organization Development Journal, 38(3), 398–418. https:// doi.org/10.1108/LODJ- 03-2015-0052
12. Babalola, M. T., Stouten, J., & Euwema, M. (2016). Frequent change and turnover intention: The moderating role of ethical leadership. Journal of Business Ethics, 134 (2), 311–322.
13. Men, L. R. (2020). 5 ways CEOs and leaders can communicate effectively with employees during the coronavirus crisis. April 14, Retrieved from. Business Insider http://tiny. cc/w4stsz.
14. Oreg, S., & Berson, Y. (2019). Leaders' impact on organizational change: Bridging theoretical and methodological chasms. Academy of Management Annals, 13(1), 272-307.
15. Yue, C. A. (2021). Navigating change in the era of COVID-19: The role of top leaders' charismatic rhetoric and employees' organizational identification. Public Relations Review, 47(5), 102118.
16. Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational Leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating Role of Trust. Public Relations Review, 45(3). https:// doi.org/10.1016/j. pubrev.2019.04.012
17. Huang, L. V., & Yeo, T. E. D. (2018). Tweeting# Leaders: Social media communication and retweetability of fortune 1000 chief executive officers on Twitter. Internet Research, 28(1), 123–142. https://doi.org/10.1108/IntR-08-2016-0248
18. Van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. (2013). A critical assessment of charismatic—transformational leadership research: Back to

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

the drawing board? Academy of Management Annals, 7(1), 1–60.
19. Lewis, L. (2019). Organizational change: Creating change through strategic communication. John Wiley & Sons.
20. Johnson, C. E., & Hackman, M. Z. (2018). Leadership: A communication perspective (7th ed.) Waveland.
21. Davis, K. M., & Gardner, W. L. (2012). Charisma under crisis revisited: Presidential leadership, perceived leader effectiveness, and contextual influences. The Leadership Quarterly, 23(5), 918–933. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.06.001
22. Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identifcation. Journal of Organizational ehavior, 13(2), 103–123. https://doi.org/10.1002/job.4030130202
23. Sarasvuo, S. (2021). Are we one, or are we many? Diversity in organizational identities versus corporate identities, Journal of Product & Brand Management, 30(6): 788-805.
24. Griffin, M. A., Parker, S. K., & Mason, C. M. (2010). Leader vision and the development of adaptive and proactive performance: A longitudinal study. Journal of Applied Psychology, 95, 174–182.
25. Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. Journal of Vocational Behavior, 100, 185–195. https://doi.org/10.1016/j. jvb.2017.03.009
26. Tarnovskaya, V. and Biedenbach, G. (2018). Corporate rebranding failure and brand meanings in the digital environment", Marketing Intelligence & Planning, 36(4): 455-469.
27. Spry, L., Foster, C., Pich, C. and Peart, S. (2018). Managing higher education brandswith an emerging brand architecture: the role of shared values and competing brand identities , Journal of StrategicMarketing,. 28(2): 1-14.
28. Li, N., Chiaburu, D. S., Kirkman, B. L., & Xie, Z. (2013). Spotlight on the followers: An examination of moderators of relationships between transformational leadership and subordinates' citizenship and taking charge. Personnel Psychology, 66(1), 225–260.
29. Mostafa, A. M. S. (2018). Ethical leadership and organizational citizenship behaviours: the moderating role of organizational identification. European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(4), 441-449.
30. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. Human Resource Management Review, 11(3), 299–326. https://doi.org/ 10.1016/S1053-4822(00)00053-X
31. Ardalan,Majooni& Taajobi. The Role of Ethical Leadership in Organizational Citizenship Behavior by Mediating Organizational Justice and Organizational Commitment. MEO 2020; 8 (2) :11-46.[persion].
32. Morin, A. J., Meyer, J. P., B´elanger, ´E., Boudrias, J. S., Gagn´e, M., & Parker, P. D. (2016). Longitudinal associations between employees' beliefs about the quality of the change management process, affective commitment to change and psychological empowerment. Human Relations, 69(3), 839–867.
33. Abdi, H., Sobhani, A., Mousavian, S. M., & Abbasi, H. (2022). The effect of perception of organizational bullying on the Intention to Leave Work through leadership behavior and organizational commitment (Case study: Islamic Azad University, South Tehran Branch). Sociological studies, (), -. doi: 10.30495/jss.2022.1939755.1375.[persion].
34. Shahalizadeh R, Nikoomaram H, Heidarpoor F. The Role of Ethical Leadership, Professional Identity and Organizational Identity in Whistleblowing Intention about Misconduct by Independent Auditors›. ÁAPC 2022; 6 (12) :213-246.]persion[.
35. Sadeghi de cheshmeh, M., & Ghaedamini Harouni, A. (2021). The effect of transformational leadership on the tendency to change with the mediating role of commitment to change the. Journal of Human Capital Empowerment, 3(4), 265-282. .[persion].
36. Mehdad, A., & Samimi, N. (2019). Mediating Role of Psychological Capital between Authentic Leadership, Job Satisfaction, Job Insecurity and Intention to job leave. Scientific Journal of Social Psychology, 6(49), 45-59. .]persion[.
37. Einwiller, S., Ruppel, C., & Stranzl, J. (2021). Achieving employee support during the COVID-19 pandemic–the role of relational and informational crisis communication in Austrian

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

organizations. Journal of Communication Management, 25(3), 233–255. https://doi.org/10.1108/JCOM-10-2020-0107.

38. Labaf A, Jalili M, Jaafari Pooyan E, Mazinani M. [Management of Covid-19 crisis in Tehran university of medical sciences hospitals: Challenges and strategies (Persian)]. Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research. 2021; 18(4):355 72. http://sjsph.tums.ac.ir/article-1-5962-fa.html.[persion].
39. Shamir, B., Arthur, M. B., & House, R. J. (1994). The rhetoric of charismatic leadership: A theoretical extension, a case study, and implications for research. The LeadershipQuarterly, 5, 25–42.
40. Carmeli, A., & Freund, A. (2009). Linking perceived external prestige and intentions toleave the organization: The mediating role of job satisfaction and affective commitment. Journal of Social Service Research, 35(3), 236–250.
41. Wetzels, M., Odekerken-Schorder, G., & Van Oppen, C. (2009) Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration, MIS Quarterly, 33, (33), 1-177.
42. Ling, B., Guo, Y., & Chen, D. (2018). Change leadership and employees' commitment to change: A multilevel motivation approach. Journal of Personnel Psychology, 17(2), 83–93. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000199
43. He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. Group & Organization Management, 38(1), 3–35. https://doi.org/10.1177/1059601112473815

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]