

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 A²

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 adjustments. The 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.

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

فرشید اصلانی^{۱*}، عاطفه حشمت زاده^۲

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 کارزماتیک 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 استاندارد می باشد. به منظور آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار SmartPLS نسخه ۲ و SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد.

یافته ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که لفاظی رهبری کارزماتیک بر تمایل به جابجایی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معکوس و معناداری دارد. لفاظی رهبری کارزماتیک بر تمایل به جابجایی با نقش میانجی تعهد عاطفی به تغییر پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار دارد. لفاظی رهبری کارزماتیک 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 کارزمای رهبران، یا لفاظی کارزماتیک، در شرایط بحران ها و تغییرات محیطی می تواند موثر باشد.

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

مقدمه

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 سایر گروههای حرفه ای

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

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 می‌کنند بلکه به عنوان عوامل ارتباطی که مستقیماً بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارند نیز عمل می‌کنند (۱۵). به طور کلی، رهبری و ارتباطات و زبان به طور جدایی‌ناپذیری به هم مرتبط هستند و رهبری به بهترین وجه به عنوان بازی‌های زبانی اثرگذار دیده می‌شود (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 ویژگی‌هایی 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 قربان عاطفی، با بسیاری از موارد مربوط به سازمان، مانند برندها، محصولات، فعالیت‌ها، ایده‌آل‌ها یا افراد، با آن افراد هم‌زاد پنداری کنند (۲۳). تحقیقات نشان می‌دهند که تأثیر رهبران بر نگرش‌ها و رفتارهای کاری پیروان اغلب بسته به ویژگی‌های 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 می‌دانند، 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

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 می‌کند» تعریف شده است (۶). هنگامی که تغییر به اشتباه مدیریت شود، کارکنان تمایل دارند عواطف منفی را تجربه کنند، که منجر به افزایش رفتارهای کناره‌گیری می‌شود (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 روش‌هایی است که می‌توان 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 زمینه‌ای، اطلاعات مرتبط با تغییر که مفید، شفاف و به موقع هستند، تمایل به جابجایی کارکنان را کاهش می‌دهند (۱۱). عملکرد رهبری مؤثر نیز در کاهش تأثیر نامطلوب تغییرات مکرر بر تمایل به جابجایی مؤثر است (۱۲). از طرفی بدون رهبری و مدیریت نمی‌توان 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 می‌تواند 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 تأثیرگذار 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 می‌توان 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 نقش‌های ارتباطی نشان داده است (۱۶، ۱۷).

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). علاوه 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 می کند و به احتمال زیاد تحت تأثیر رفتارهای رهبری قرار می گیرد (۳۱). تعهد عاطفی به تغییر همچنین نشان دهنده 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 تأثیر 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 ۱۰۰۰ نفر 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 و همکاران (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 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 تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر $-0/35$ است و ادراک از قلدری سازمانی از طریق رفتار رهبری بر تمایل به ترک خدمت تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر $-0/25$ است و همچنین ادراک از قلدری سازمانی بر تمایل به ترک خدمت تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر $0/67$ است.

مطالعه (۳۴) حاکی از تأثیر 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 تأثیر بر سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی و تمایل به ترک شغل تأثیر 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 تأثیر گذار است.

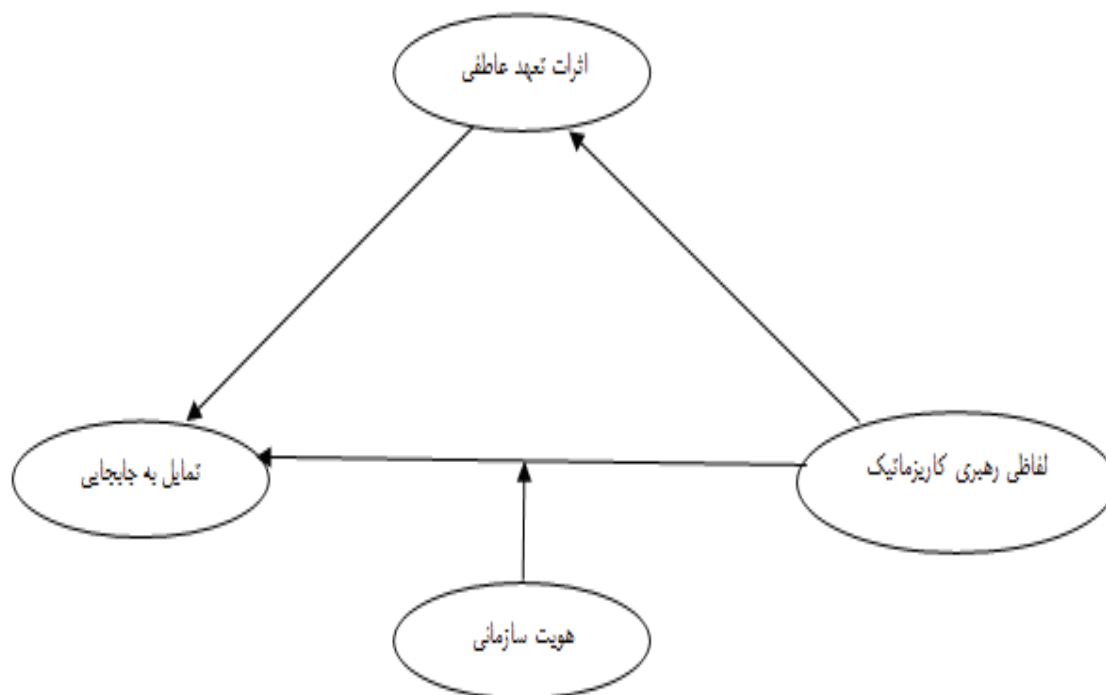
(۱۳) بیان نمودند که ارتباطات کاریزماتیک رهبری در طول تغییر بر اعتماد سازمانی کارکنان، گشودگی نسبت به تغییر و حمایت رفتاری برای تغییر تأثیر مثبت داشته است.

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 می تواند 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

فرشید اصلائی و عاطفه حشمت زاده

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؟

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



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

در کمیته اخلاق در پژوهش های زیست پزشکی دانشگاه پیام نور تأیید 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 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 این ابزار در پژوهش (۱۵) و (۳۰) تایید شد. پایایی این ابزار در پژوهش های مذکور ۰/۸۳ گزارش شد.

روش کار

طرح پژوهش حاضر، از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ رویکرد توصیفی-پیمایشی و از نوع مطالعات علی می باشد. ابزار اصلی مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران بیمارستان خورشید اصفهان به تعداد ۴۴۵ نفر در 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 و همچنین 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

یافته ها

در این پژوهش تعداد ۲۱۰ نفر شرکت کردند که توزیع افراد نمونه بر اساس نوع جنسیت افراد نشان داد که ۱۴۰ نفر (۶۵٫۲ درصد) از پاسخ دهندگان 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 پاسخ دهندگان 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 را نشان می دهد.

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 پرسشنامه ها، از روش «آلفای کرونباخ» استفاده شد که به ترتیب برای تعهد عاطفی به تغییر ۰/۹۴۰، تمایل به جابه جایی ۰/۸۴۸، لفاظی رهبری کارزماتیک ۰/۸۶۱، هویت سازمانی ۰/۹۴۱، گزارش و تایید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده های آماری و بررسی سئوالات پژوهش با بهره گیری از نرم افزارهای آماری SPSS 19 و PLS 2، از آماره های توصیفی و آزمون های استنباطی متناسب با نوع داده ها و متغیرها استفاده گردید. به منظور آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

جدول ۱: شاخص های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

شاخص	مرکزی میانگین	پراکندگی		شکل توزیع	
		انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشی دگی
لفاظی رهبری کارزماتیک	۳،۲۱۶۱	۰،۵۰۵۴۳	۰،۲۵۵۵	۰،۳۸۷-	۱،۹۶۳
تعهد عاطفی به تغییر	۳،۱۶۸۳	۰،۴۷۵۳۹	۰،۲۲۶	۰،۳۸۲-	۱،۶۰۷
هویت سازمانی	۳،۱۱۵۲	۰،۴۵۱۹۸	۰،۲۰۴	۰،۸۰۳-	۰،۰۹۹
تمایل به جابجایی	۳،۸۲۲۳	۰،۸۳۰۱۳	۰،۶۸۹	۰،۱۳۲-	۰،۷۴۲-

برازش مدل های اندازه گیری پایایی

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

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.

جدول ۲: نتایج آزمون آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	تعهد عاطفی به تغییر
۰،۹۵۲	۰،۹۴۰	تعهد عاطفی به تغییر
۰،۹۰۸	۰،۸۴۸	تمایل به جابجایی
۰،۸۹۴	۰،۸۶۱	لفاظی رهبری کارزماتیک
۰،۹۵۳	۰،۹۴۱	هویت سازمانی

پایایی مناسبی برخوردار است.
روایی همگرا و واگرا

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

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

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

نتایج جدول نشان داد که مقادیر روایی همگرا برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بدست آمده است. بنابراین می‌توان بیان کرد که روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری 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 می‌توان 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.

همانطور که در (جدول ۳) ملاحظه می‌شود، 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 همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری 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 اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل-لارکر تأیید شد.

جدول ۴. نتایج برازش مدل کلی

GOF	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب تعیین
		۰.۷۶۸		۰.۶۲۴
		۰.۷۶۷		۰.۶۶۶
۰.۴۵۶	۰.۷۰۷	۰.۵۵۱	۰.۶۴۵	
		۰.۷۷۱		

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

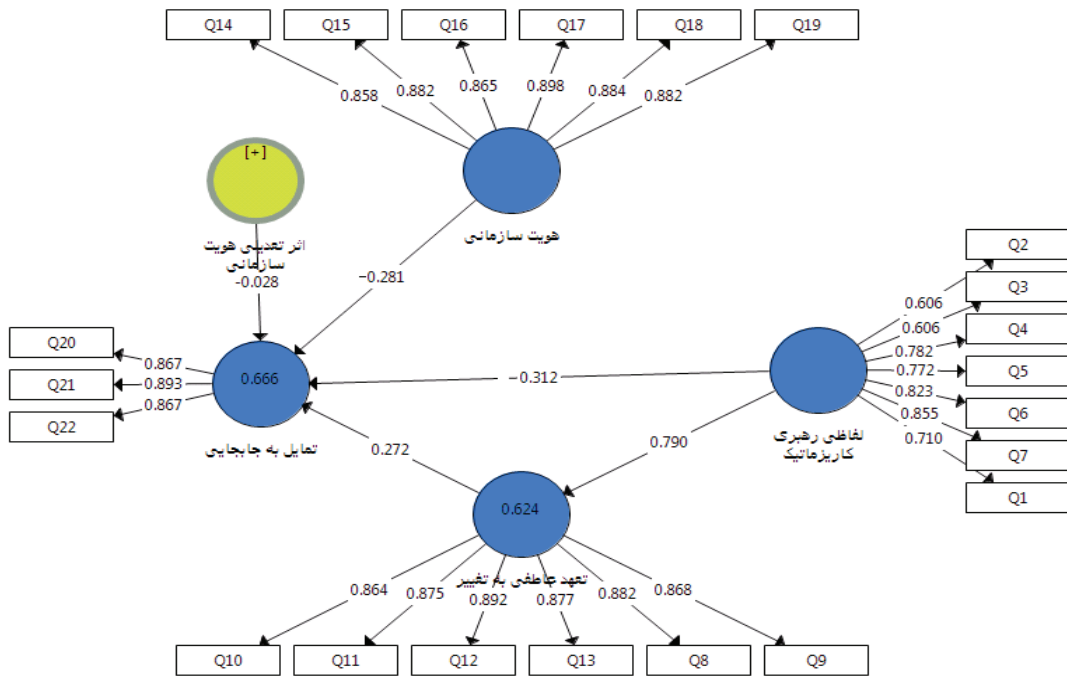
با توجه به (نمودار ۱) چون ضرایب β برای تمام فرضیه‌های پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ بدست آمده است،

معیار R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا 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.

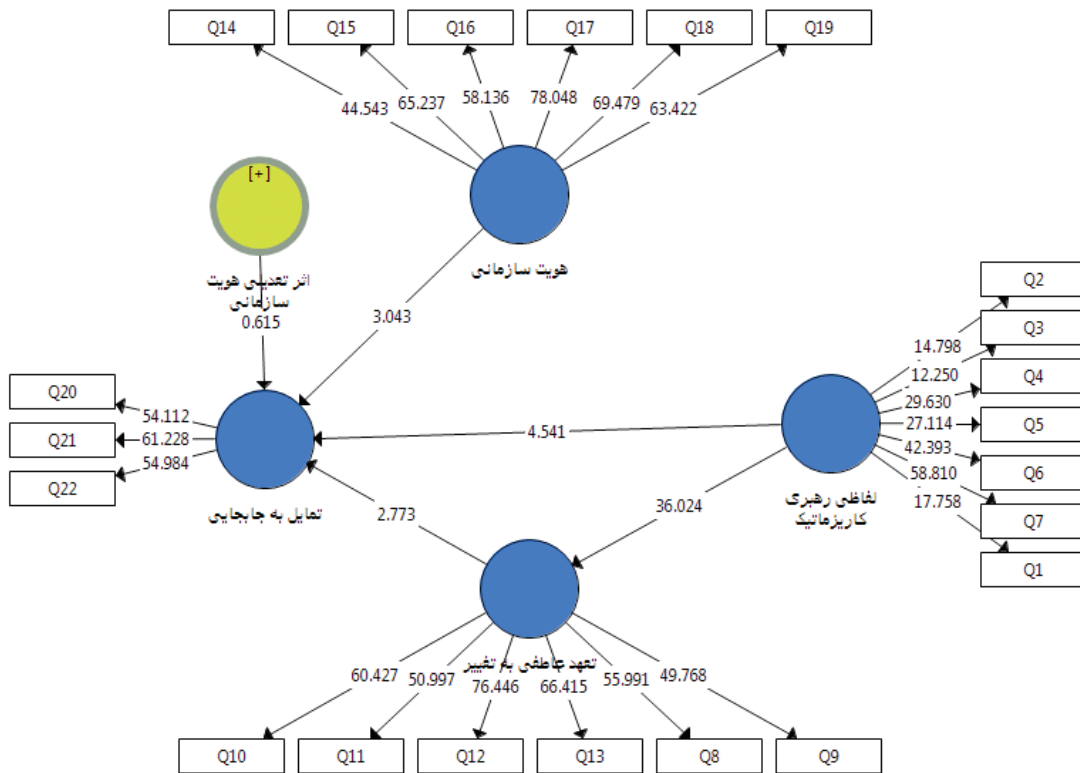
شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن‌هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و به صورت زیر محاسبه می‌شود.

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

بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار بودن آنها تأیید می شود.



نمودار ۱. نمودار ضرایب مسیر استاندارد



نمودار ۲. معناداری ضرایب مسیر

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 سو بل استناد شد.

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

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

$$Z\text{-value} = \frac{0.790 \times -0.272}{\sqrt{(-0.272^2 \times 0.046^2) + (0.790^2 \times 0.095^2) + (0.046^2 \times 0.095^2)}} = -3.012$$

دوران کرونا تاثیر معنادار دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر هویت سازمانی بر تمایل به جابجایی پرستاران برابر با -0.028 می باشد 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 $[P\text{-Value} < 0.05]$. بر این اساس فرضیه پژوهش رد می شود. به این معنا که لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی با تعدیلگری هویت سازمانی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معنادار ندارد.

جدول ۵. خلاصه آزمون فرضیه ها

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

(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

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 -0.312 می باشد که مقداری منفی است و بیانگر ارتباط معکوس این دو متغیر است. آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد $[P\text{-Value} < 0.05]$. بر این اساس فرضیه پژوهش تأیید می شود. به این معنا که لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی پرستاران بیمارستان خورشید در دوران کرونا تاثیر معکوس و معنادار دارد.

با توجه به اینکه مقادیر Z-value به دست آمده بالاتر از ۱/۹۶ می باشد، لذا نقش میانجی تعهد عاطفی در تاثیر لفاظی رهبری کاریزماتیک بر تمایل به جابجایی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است $[P\text{-Value} < 0.05]$. بر این اساس فرض صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می شود 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

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

خورشید در دوران کرونا تأثیر معکوس و معناداری دارد. نتایج به دست آمده همسو با (۳۳، ۳۶، ۱۵، ۱۴) می باشد که تأثیر 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 کارآمد 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 کارزمای 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 ارزش‌های 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 تأثیر معنادار دارد. نتایج به دست آمده همسو با (۱۵، ۸)، (۲۵) می باشد که تأثیر سبک رهبری بر جابجایی و تغییر شغل کارکنان از طریق هویت سازمانی را نشان می دهد 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 نگرش‌ها و رفتارهای کاری پیروان اغلب بسته به ویژگی‌های 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

همسو کنند (۳۹). مطالعه حاضر بر تعهد عاطفی کارکنان به تغییر تمرکز کرد، زیرا تمایل ذاتی کارکنان به حمایت از تغییر را منعکس می کند و تحت تأثیر رفتارهای رهبری قرار می گیرد. 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 تأکید بر نقش تعهد کارکنان به عنوان مکانیسمی که رفتار مدیران و نتایج رفتاری پرستاران را به هم مرتبط می کند، 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 تأثیر معنادار ندارد. نتایج به دست آمده همسو با (۱۵، ۸)، (۲۵) می باشد که تأثیر سبک رهبری بر جابجایی و تغییر شغل کارکنان از طریق هویت سازمانی را نشان می دهد 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 نگرش‌ها و رفتارهای کاری پیروان اغلب بسته به ویژگی‌های 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

گذشت زمان نتایج آن دست‌خوش تغییراتی شده و قابل تعمیم به زمان‌های دیگر نباشد و همچنین دیگر محدودیت‌های این پژوهش مکان پژوهش می‌باشد که تعمیم نتایج به جوامع و سازمان‌های 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 پیشنهادهای مطرح می‌شود 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 یابد و مدیریت از طریق فن بیان و مهارت‌های سخنوری، پرستاران را واقف کند که تغییرات بیمارستان به تحقق اهداف مهم کمک می‌کند. 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 می‌تواند شامل شرکت کنندگان در سازمانها و شرکت‌های دیگر نیز باشد. پژوهش‌های آتی می‌تواند تاثیر سبک‌های دیگر رهبری مانند رهبری استبدادی و تحول‌گرا 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 کارزماتیک و تاثیر آن بر تمایل به جابجایی شغلی را مورد بررسی قرار دهد.

سیاسگزاری

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

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله هیچگونه تضاد منافی گزارش نکردند.

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

نتیجه‌گیری

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 تقویت‌کننده نیاز دارند، که رهبری می‌تواند آن را تأمین کند. لذا مدیران بیمارستان خورشید اصفهان می‌توانند انگیزه زیادی را (با استفاده از لفاظی کارزماتیک) برای پرستارانی که حس مشترکی با بیمارستان ندارند، فراهم کنند. به عبارت دیگر، لفاظی کارزماتیک برای پرستارانی که در خود هویت سازمانی قوی ایجاد نکرده‌اند، بیشتر اثر گذار است و اثربخشی لفاظی کارزماتیک 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 کارزماتیک مدیران ارشد عمل کند. لذا هویت سازمانی پرستاران، رابطه منفی بین لفاظی کارزماتیک مدیران بیمارستان خورشید و تمایل به جابجایی پرستاران را تعدیل می‌کند، به طوری که وقتی هویت سازمانی پرستاران پایین باشد، رابطه منفی قوی‌تر می‌شود.

پژوهش حاضر نیز در فرایند خود با محدودیت‌هایی رو به رو بود: با توجه به اینکه گردآوری داده‌ها 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

References

1. Heather L. Abraham, 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 Outlook* 2022, 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. [persian].
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 and neck 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. [persian].
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. [persian].
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 [persian].
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

- 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 identification. *Journal of Organizational Behavior*, 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 brands with an emerging brand architecture: the role of shared values and competing brand identities, *Journal of Strategic Marketing*, 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](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.[persian].
 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.[persian].
 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. *AAAPC 2022*; 6 (12) :213-246.[persian].
 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. [persian].
 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. [persian].
 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

- 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>. [persian].
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 Leadership Quarterly*, 5, 25–42.
40. Carmeli, A., & Freund, A. (2009). Linking perceived external prestige and intentions to leave 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>