

بررسی ارتباط رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

حسین درگاهی^۱، زینب رجب نژاد^{۲*}، حمیده رشادت جو^۳

• پذیرش مقاله: ۹۵/۶/۸

• دریافت مقاله اصلاح شده: ۹۵/۵/۲۶

• دریافت مقاله: ۹۵/۵/۱۲



چکیده

مقدمه: رهبری مؤثر یک عامل مهم در موفقیت سازمانی است. در قرن حاضر به رهبری تحول آفرین توجه زیادی شده است و این اعتقاد وجود دارد که این روش می‌تواند باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان شود. این پژوهش با هدف تعیین ارتباط بین رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی بود که به صورت مقطعی بر روی ۷۰ نفر از مدیران در سطوح مختلف و ۲۲۵ نفر از کارکنان ستادی انجام شد. پرسشنامه رهبری تحول آفرین چندعاملی و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر مورد استفاده قرار گرفت. برای محاسبه آماره‌های توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار و آزمون‌های تحلیلی نظیر تی، آنالیز واریانس یک طرفه و ضریب همبستگی پیرسون از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد.

یافته‌ها: مدیران ستادی با کسب میانگین امتیاز ۳، دارای سبک رهبری تحول آفرین مطلوب و کارکنان ستادی نیز از تعهد سازمانی متوسط برخوردار بودند. بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان و مؤلفه‌های آن‌ها ارتباط معنی‌دار و مستقیم وجود داشت ($P=0/007$).

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به ارتباط معنی‌دار بین رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی کارکنان در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران، انتظار می‌رود تا مدیران ارشد دانشگاه به مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین توجه ویژه‌ای داشته باشند و همچنین از این شیوه بتوان به عنوان یکی از شاخص‌های انتخاب مدیران جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان استفاده کرد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین مدیران، تعهد سازمانی، کارکنان ستادی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

ارجاع: درگاهی حسین، رجب نژاد زینب، رشادت جو حمیده. بررسی ارتباط رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله پژوهش‌های سلامت محور ۱۳۹۵؛ ۲(۲): ۱۴۶-۱۳۳.

۱. استاد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده پیراپزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۲. کارشناس ارشد، گروه تخصصی مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

۳. استادیار، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: تهران، بلوار کشاورز، خیابان قدس، کوچه شهید شفیعی، پلاک ۱۹، طبقه ۳

Email: zeynab.rajabnezhad@gmail.com

تلفن: ۰۲۱۶۴۴۲۳۵۸

مقدمه

مدیریت یک سازمان یکی از چالش‌های مهم دنیای امروز و آینده به شمار می‌آید، زیرا جهت‌دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران امکان‌پذیر است (۱).

از آنجایی که جهان امروز پر رقابت و پر چالش است، این تلاطم محیطی مدیران را بر آن داشته است که بهبود عملکرد کارکنان را به عنوان استراتژی رقابتی خود در جهان امروز برگزینند (۲).

امروزه رهبری مؤثر به عنوان یک اصل بی‌بدیل برای موفقیت سازمانی شناخته شده است. سازمان‌های امروزی نسبت به قبل اهمیت بیشتری به توسعه رهبری می‌دهند. رهبری را می‌توان اثری که یک فرد بر گروهی از افراد برای دستیابی به یک هدف مشترک می‌گذارد، تعریف نمود (۳). پیشرفت‌های اخیر در نظریه‌های رهبری، از رهبری کاریزماتیک به سمت نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توانمندسازی عملکرد مستقل پیروان توجه می‌کند، تغییر یافته است (۳).

در اکثر موارد، دانشمندان علوم رفتاری کوشیده‌اند تا بدانند بر اساس چه ویژگی‌ها، توانایی‌ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه‌هایی از موقعیت، توان رهبران در تأثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می‌توان تعیین کرد (۴). پژوهش درباره رهبری از قرن بیستم آغاز گردید و محور اصلی بیشتر پژوهش‌ها، عوامل تعیین کننده اثربخشی رهبری یا به عبارتی تحول آفرین بوده است (۵).

به عبارتی سازمان‌های امروزی اگر قادر به انطباق با تغییرات محیطی نباشند، به سرعت از گردونه رقابت خارج می‌شوند و جای خود را به رقبای خواهند داد. بنابراین، شناسایی نقاط ضعف و قوت درونی همراه

با فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی ضروری است. در چنین شرایطی سازمان‌ها، خصوصی یا دولتی برای ادامه حیات، رشد و تحول خود نیاز به رهبران تحول آفرین دارند (۶).

مشخص شده است که در قرن بیست و یکم بسیاری از رهبران سازمان‌های صنعتی و غیرصنعتی از شیوه رهبری تحول آفرین در مدیریت خود استفاده می‌کنند (۷).

وظیفه اولیه رهبری در دوران جدید، اعتمادسازی و هدایت جریان تغییر و تحول است. رهبران به وسیله بیان واضح چشم‌انداز و جاری ساختن معنای آن، در سازمان اعمال رهبری می‌کنند. این رهبران که رهبران تحول آفرین نامیده می‌شوند، از سبک رهبری تعاملی که تنها مبتنی بر انگیزش از طریق پاداش و تنبیه است، فراتر می‌روند و با جلب اعتماد و وفاداری دیگران، ترسیم چشم‌اندازی مهیج از فرصت‌های بالقوه و نیز با الهام بخشیدن به پیروان، موجب ایجاد تعهد به تحول و خود کنترلی بالا در آن‌ها می‌شوند. بدین ترتیب رهبران تحول آفرین، به تک تک کارکنان سازمان کمک می‌کنند که هر یک خود به یک عامل تحول آفرین مبدل گردند و سازمان را به سمت آینده ترسیم شده، حرکت دهند (۸).

رهبران تحول آفرین رهبرانی هستند که توانایی ترسیم مسیرهای ضروری نوین را برای سازمان‌های جدید دارند. این نوع رهبران، سرچشمه تغییرات به شمار می‌آیند (۹). رهبران تحول آفرین، اساس و شالوده تغییرات بلندمدت سازمانی را فراهم می‌سازند، سازمان‌ها را از حال به آینده حرکت می‌دهند، نیازهای محیطی را می‌شناسند، و ایجاد تحول مناسب را تسهیل می‌کنند (۱۰).

از سوی دیگر، نیروی انسانی متعهد در یک سازمان با

استقامت و پشتکار باشد و یا شتاب زده عمل کند، مبتکر و خودرأی باشد و از رأفت و لطف نسبت به همکاران و زیر دستان خود بهره مند نباشد، از اجرای برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی، کنترل و ساماندهی افراد مختلف تحت مدیریت خود ناتوان خواهد شد (۱۴).

تعهد سازمانی، یک موضوع معنویت محور، ضروری و قابل تأمل در سازمان می‌باشد که تأثیر به سزایی در موفقیت امور دارد (۱۵). به نظر می‌رسد همبستگی مثبت و معنی‌داری بین سطوح تعهد سازمانی با شیوه رهبری تحول آفرین در سازمان‌ها وجود دارد (۱۶). بدین معنی که مدیران سازمان‌ها می‌توانند با رویکرد رهبری تحول آفرین بر روی تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی، تأثیر مثبت داشته باشند (۱۷).

Mc Guire و Kennarly در طی پژوهشی بر روی ارتباط بین استفاده از روش رهبری تحول آفرین توسط مدیران پرستاری و توسعه تعهد سازمانی پرستاران انجام دادند، اعلام کردند با توسعه سازمان، فاصله بین مدیران ارشد و کارکنان حرفه پرستاری افزایش می‌یابد. انتخاب روش رهبری توسط مدیران پرستاری بر روی عملکرد پرستاران تأثیرگذار است. بنابراین آن گروه از مدیران پرستاری که روش رهبری تحول آفرین را انتخاب می‌کنند، از کارکنان متعهدتری برخوردارند (۱۸). Al-Hussami در سال ۲۰۰۸ توانست ارتباط بین رضایت شغلی پرستاران با رهبری تحول آفرین ($P=0/006$)، تعهد سازمانی با رضایت شغلی ($P=0/007$) و تعهد سازمانی پرستاران با روش رهبری تحول آفرین توسط مدیران پرستاری ($P=0/001$) را گزارش کند که در نتیجه ارتباط معنی دار بین متغیرهای مورد نظر دیده شد (۱۹).

Walumbwa و همکاران در بررسی مقایسه‌ای بین

رفتار و اعمال خویش و اتخاذ تصمیمات به موقع و همواره برای سازمان ارزش افزوده و فایده ایجاد می‌کند و به سرمایه‌های مادی سازمان می‌افزاید. امروزه برای ماندگاری نیروی انسانی و جلوگیری از هزینه‌های مجدد در سازمان، باید تعهد کارکنان را برانگیخت تا از نتایج سودمند تعهد سازمانی بهره‌مند شد (۱۱).

هر رفتاری که در موقعیتی خاص در قبال دیگری صورت می‌گیرد، نشانگر تعهدی است که فرد در قبال دیگران دارد. بدون تعهد، رفتارهای انسانی، معنی و مفهوم خود را از دست می‌دهند. تعهد سازمانی را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد، با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند (۱۲).

از این رو، تعهد سازمانی، یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی قرار گرفته است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. بر این اساس، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. در تعهد سازمانی، شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از این طریق، خود را معرفی می‌کند (۱۳).

از مهم‌ترین دلایل دستیابی به وفاداری بالا در کارکنان، عملکرد اخلاقی مطلوب مدیر سازمان می‌باشد. بنابراین اگر مدیر بترسد، متزلزل و فاقد

بهداشت، دانشجویی، امور بین‌الملل، توسعه مدیریت و برنامه‌ریزی منابع و فرهنگی دانشگاه بودند. تعداد مدیران مستقر در واحدهای ذکر شده ۸۰ نفر بود. نمونه‌گیری در این بخش به صورت سرشماری انجام شد. جامعه آماری کارکنان ستادی نیز، ۱۹۱۲ نفر بود که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، تعداد ۳۲۰ نفر با توجه به جامعه پژوهش هر یک از واحدهای ستادی تخصیص داده شد و در هر یک از واحدهای ستادی نیز کارکنان به صورت تصادفی انتخاب شدند. پس از توزیع پرسشنامه‌های رهبری تحول آفرین بین ۸۰ نفر از مدیران ستادی، تعداد ۷۰ پرسشنامه عودت داده شد (نرخ پاسخ‌دهی = ۸۷/۵٪). همچنین از بین ۳۲۰ پرسشنامه تعهد سازمانی توزیع شده، تعداد ۲۲۵ پرسشنامه به پژوهشگر عودت داده شد (نرخ پاسخ‌دهی = ۷۰٪).

در این پژوهش از دو نوع پرسشنامه استفاده شد. در ابتدای هر پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک مدیران و کارکنان نظیر سن، جنسیت، وضعیت تأهل، نوع استخدام، محل خدمت، سطح تحصیلات و سابقه خدمت مد نظر قرار گرفت. پرسشنامه اول به نام پرسشنامه سبک رهبری تحول آفرین بود که اولین بار در پژوهش Bass در سال ۱۹۸۵ به کار گرفته شد. این ابزار که پرسشنامه رهبری چندعاملی یا MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) نام دارد در مجموع دارای ۳۶ سؤال می‌باشد که می‌توان به پاسخ هر سؤال نمره ۱ تا ۵ یعنی از همیشه تا هیچ‌گاه را طبق طبقه‌بندی لیکرت اختصاص داد (۲۲). این پرسشنامه بعداً توسط افرادی چون Avolio و همکاران مورد آزمون قرار گرفت (۲۳). پرسشنامه مذکور، سه نوع سبک رهبری شامل رهبری تحولی، تبدیلی و عدم مداخله را مورد آزمون قرار می‌دهد. در

دو فرهنگ کشورهای کوبا و ایالات متحده آمریکا به این نتیجه رسیدند که در هر دو فرهنگ رهبری تحول آفرین اثر مثبت و معنی‌داری بر روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دارد (۲۰).

پرنده و همکاران در مطالعه خود در بیمارستان نظامی اعلام کردند با افزایش تعهد سازمانی در میان پرستاران، نظم‌پذیری آن‌ها افزایش یافته و پرستاران با علاقمندی بیشتری به ارائه خدمت می‌پردازند (۲۱). از آنجا که تاکنون در زمینه ارتباط بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی، پژوهش‌های اندکی در حوزه نظام سلامت انجام شده است، مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. انتظار می‌رود در صورت اثبات تأثیر رهبری تحول آفرین مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان، بستری جدید و مناسب و راهکارهای نوین با انتخاب مدیرانی که از قدرت رهبری تحول آفرین بالاتری برخوردار هستند، فراهم شود و بدین ترتیب تعهد سازمانی کارکنان افزایش یابد و در نتیجه عملکرد و بهره‌وری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران به عنوان یکی از سازمان‌های ارائه‌دهنده مراقبت سلامت ارتقاء یابد.

روش بررسی

پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران سطوح ارشد، میانی و عملیاتی و کارکنان واحدهای ستادی معاونت‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی تهران شامل معاونت آموزشی، تحقیقات و فناوری، درمان،

در نهایت در بررسی اعتبار علمی پرسشنامه‌ها با استفاده از ابزار شاخص روایی محتوایی (CVI یا Content Validity Index)، این شاخص برای پرسشنامه رهبری تحول آفرین برابر $0/82$ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر $0/83$ به دست آمد که حاکی از اعتماد و اعتبار علمی پرسشنامه‌های مذکور بود.

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها با توجه به روش آزمون - بازآزمون، کلیه پرسشنامه‌ها بین تعداد 20 نفر از کارکنان و 15 نفر از مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران که در نمونه پژوهش قرار نداشتند، توزیع گردید و پس از تکمیل، جمع‌آوری شدند. سپس این پرسشنامه‌ها به فاصله دو هفته بعد به منظور اجتناب از خطای یادآوری در اختیار همان افراد قرار گرفت و مجدداً پس از تکمیل، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد و پس از بررسی و تحلیل نتایج حاصل از 2 مرحله، میزان ارتباط درون طبقه‌ای **Intra-class correlation coefficient (ICC)** برای پرسشنامه رهبری تحول آفرین برابر $0/89$ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر $0/80$ به دست آمد. علاوه بر این، به منظور محاسبه هماهنگی و انسجام درونی ابزارهای این پژوهش از فرمول کرونباخ استفاده شد. در نتیجه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری تحول آفرین برابر $0/82$ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر $0/75$ تعیین گردید که بیانگر همسانی درونی قوی پرسشنامه مزبور بود.

پژوهشگر شخصاً و به صورت حضوری پرسشنامه‌ها را به کارکنان و مدیران ستادی دانشگاه که در نمونه پژوهش قرار داشتند، ارائه کرده و پس از 2 بار مراجعه مجدد و پیگیری، آن‌ها را از پاسخ دهندگان تحویل گرفت. به منظور رعایت موازین اخلاق

پژوهش حاضر سبک رهبری تحول آفرین مورد ارزیابی قرار گرفت که مشتمل بر 20 سؤال و شامل 5 مؤلفه ویژگی‌های آرمانی (4 سؤال)، رفتارهای آرمانی (4 سؤال)، انگیزش الهام بخش (4 سؤال)، ترغیب ذهنی (4 سؤال) و ملاحظات فردی (4 سؤال) می‌باشد.

دومین پرسشنامه نیز شامل پرسشنامه تعهد سازمانی بود که اولین بار توسط Allen و Mayer در سال 1993 طراحی شده است. این پرسشنامه شامل 3 بخش تعهد عاطفی (سوالات 1 تا 8)، تعهد مستمر (سؤال 9 تا 14) و تعهد هنجاری (15 تا 20) می‌باشد (24). رتبه بندی امتیازات به دست آمده در پرسشنامه با توجه به نظر تیم تحقیق شامل $0-1/66$ نامطلوب، $1/66-3/33$ متوسط و $3/33-5$ مطلوب، در نظر گرفته شد.

به منظور تعیین روایی یا اعتبار علمی هر 2 پرسشنامه، از روش اعتبار محتوا استفاده شد. برای این منظور، نسخه‌های اصلی پرسشنامه‌های مزبور ابتدا توسط دو مترجم زبان انگلیسی به زبان مادری به صورت جداگانه برگردانده شدند. سپس دو مترجم دیگر نسخه فارسی تهیه شده را از نظر کیفیت ترجمه، شامل وضوح، کاربرد زبان مشترک و معادل‌سازی مفهومی، مورد ارزیابی قرار دادند. در مرحله بعد، نسخه‌های فارسی پرسشنامه‌ها توسط مترجم دیگری به زبان انگلیسی برگردانده شد و در نهایت ترجمه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند. در ادامه کلیه پرسشنامه‌ها در اختیار 15 نفر از متخصصان، صاحب‌نظران و استادان رشته‌های مدیریت خدمات بهداشتی-درمانی، مدیریت رفتار سازمانی و روان‌شناسی قرار گرفت و پیشنهادات لازم دریافت گردید.

کارکنان با مدرک تحصیلی کارشناسی و کمترین فراوانی (۷/۵٪) در اختیار افراد با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و سرانجام بیشترین فراوانی (۴۸٪) به کارکنان قراردادی و کمترین فراوانی (۵٪) متعلق به کارکنان پیمانی بود.

نتایج بررسی وضعیت دموگرافیک مدیران ستادی در حوزه معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داد بیشترین فراوانی (۵۲/۹٪) مربوط به رده سنی ۵۰-۴۰ و کمترین فراوانی (۴/۳٪) مربوط به رده سنی بیشتر از ۵۰ سال، ۵۷/۱ درصد مرد و ۴۲/۹ درصد زن، ۱۵/۷ درصد آن‌ها مجرد و ۸۴/۳ درصد نیز متأهل، بیشترین سابقه مدیریت (۴۱/۵٪) در دامنه ۱۰ تا ۲۰ سال و کمترین سابقه مدیریت (۲۷/۱٪) متعلق به دامنه ۱ تا ۱۰ بود. بیشترین فراوانی (۳۵/۷٪) متعلق به مدیران با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و در مقابل کمترین فراوانی (۲/۸٪) مربوط به مدیران با مدرک تحصیلی دیپلم بود و سرانجام بیشترین فراوانی (۷۸/۶٪) مربوط به وضعیت استخدامی رسمی و کمترین فراوانی (۷/۱٪) مربوط به وضعیت پیمانی به دست آمد.

با توجه به جدول ۱ و رتبه بندی امتیازات به دست آمده از پرسشنامه رهبری تحول آفرین، به نظر می رسد مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به جزء در بعد ملاحظات فردی، در زمینه سایر ابعاد رهبری تحول آفرین از وضعیت مطلوب برخوردار بودند. همچنین رهبری تحول آفرین مدیران نیز به طور کلی در شرایط مطلوب قرار داشت.

پژوهش، قبل از تحویل پرسشنامه‌ها، مجوز لازم از مدیران ارشد واحدهای ستادی دانشگاه اخذ شد و اهداف پژوهش نیز برای کارکنان و مدیرانی که در نمونه پژوهش قرار داشتند، تشریح گردید و تضمین داده شد تا مشخصات آن‌ها در پرسشنامه به هیچ وجه افشا نخواهد شد و همچنین نتایج و یافته‌های به دست آمده از این مطالعه به مدیران ارشد واحدهای ستادی دانشگاه تحویل داده شود. در شروع جمع آوری اطلاعات و توزیع پرسشنامه نیز هماهنگی لازم با مدیران واحدهای ستادی به عمل آمد. به این ترتیب رضایت پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها اخذ شد.

از آماره‌های توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار و همچنین از آزمون‌های آماری تحلیلی نظیر تی دو نمونه‌ای (Two Sample t-test) و آنالیز واریانس یک طرفه و ضریب همبستگی پیرسون جهت ارائه نتایج تحلیلی استفاده شد. داده‌های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داد که بیشترین فراوانی (۴۴٪) مربوط به رده سنی ۴۰-۳۰ و کمترین فراوانی (۷/۱٪) آن به رده سنی بیشتر از ۵۰ سال تعلق داشت. ۲۸/۹ درصد کارکنان زن، ۷۱/۱ درصد مرد، ۲۶/۶ درصد مجرد و ۷۳/۴ درصد متأهل بودند. بیشترین سابقه کاری (۲۴٪) مربوط به دامنه ۵ تا ۱۰ سال و کمترین سابقه کاری (۱۵/۱٪) مربوط به دامنه ۱۰ تا ۱۵ سال، بیشترین فراوانی (۴۶/۲٪) متعلق به

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار سبک رهبری تحول آفرین در میان مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

انحراف معیار	میانگین	آماره توصیفی مؤلفه‌های سبک رهبری تحول آفرین
۰/۷۲	۳/۸۵	ویژگی آرمانی
۰/۶۸	۳/۷۵	انگیزش الهام بخش
۰/۸۸	۳/۵۵	ترغیب ذهنی
۰/۶۶	۳/۵۰	رفتار آرمانی
۰/۵۹	۳/۳۱	ملاحظات فردی
۰/۶۱	۳/۶۹	رهبری تحول آفرین

کلیه ابعاد تعهد سازمانی وضعیت متوسط داشتند. همچنین وضعیت تعهد سازمانی کل نیز در میان افراد در شرایط متوسط قرار داشت (میانگین ۲/۷۵).

با توجه به جدول ۲ و رتبه‌بندی امتیازات به دست آمده از پرسشنامه تعهد سازمانی، به نظر می‌رسد کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران در زمینه

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در میان کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

انحراف معیار	میانگین	آماره توصیفی مؤلفه‌های تعهد سازمانی
۰/۵۹	۲/۸۱	تعهد مستمر
۰/۵۵	۲/۷۶	تعهد هنجاری
۰/۸۶	۲/۶۸	تعهد عاطفی
۰/۴۶	۲/۷۵	تعهد سازمانی

و همچنین ابعاد تعهد سازمانی کارکنان با یکدیگر و تحلیل واریانس دو طرفه رابطه بین ابعاد رهبری تحول آفرین با مؤلفه‌های تعهد سازمانی را نشان داده است. این آزمون فقط همبستگی معنی‌داری را بین بعد ترغیب ذهنی رهبری تحول آفرین با تعهد مستمر نشان نداد، اما بین دیگر ابعاد رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی با یکدیگر و همچنین بین ابعاد رهبری تحول آفرین با مؤلفه‌های تعهد سازمانی همبستگی معناداری را به دست آورد ($P < 0/05$). در نهایت این که، با استفاده از آزمون تی مشخص شد که بین رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود داشت ($P = 0/007$). به عبارتی استفاده مدیران از سبک رهبری تحول آفرین می‌تواند باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین مؤلفه ملاحظات فردی رهبری تحول آفرین با وضعیت تأهل مدیران رابطه آماری معناداری دیده شد به گونه‌ای که ملاحظات فردی در مدیران متأهل بیشتر از مدیران مجرد بود ($P = 0/02$). همچنین، رابطه آماری معناداری بین بعد ملاحظات فردی و سابقه مدیریت مدیران مورد مطالعه ملاحظه شد به طوری که با افزایش سابقه مدیریت، ملاحظات فردی نیز افزایش می‌یافت ($P = 0/004$). بین هیچ‌یک از ابعاد رهبری تحول آفرین با عوامل دموگرافیک مدیران رابطه معناداری دیده نشد. علاوه بر این، بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با عوامل دموگرافیک کارکنان رابطه معنی‌داری وجود نداشت. طبق جدول ۳، آزمون همبستگی پیرسون رابطه بین ابعاد رهبری تحول آفرین مدیران با یکدیگر

جدول ۳. رابطه بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین مدیران با مؤلفه‌های تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

متغیرهای پژوهش	ویژگی‌های آرمانی	ترغیب ذهنی	سبک رهبری تحول آفرین				تعهد سازمانی	
			ملاحظات فردی	انگیزش الهام بخش	رفتار آرمانی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
ویژگی‌های آرمانی	۱	۰/۶۲۵	۰/۵۸۰	۰/۷۰۴	۰/۷۸۳	-۰/۴۶۵	۰/۳۴۳	-۰/۴۱۳
سطح معنی داری	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
ترغیب ذهنی	۰/۶۲۵	۱	۰/۵۶۳	۰/۴۳۶	۰/۷۳۳	-۰/۵۱۷	۰/۱۴۱	-۰/۳۸۷
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
ملاحظات فردی	۰/۵۸۰	۰/۵۶۳	۱	۰/۵۷۹	۰/۸۵۹	-۰/۷۶۱	۰/۲۱۵	-۰/۵۶۵
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
انگیزش الهام بخش	۰/۷۰۴	۰/۴۳۶	۰/۵۷۹	۱	۰/۷۶۶	-۰/۶۲۳	۰/۳۱۸	-۰/۴۴۵
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
رفتار آرمانی	۰/۷۸۳	۰/۷۳۳	۰/۸۵۹	۰/۷۶۶	۱	-۰/۷۳۶	۰/۲۱۵	-۰/۵۴۲
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

یافته‌ها نشان داد که مدیران ستادی از سطح رهبری تحول آفرین مطلوبی برخوردار هستند و از بین مؤلفه های آن، بعد ویژگیهای آرمانی (۳/۸۵)، بیشترین میانگین و ملاحظات فردی (۳/۳۱) کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند. عابدی جعفری و همکاران گزارش کردند کلیه ابعاد رهبری تحول آفرین به جزء ملاحظات فردی با توجه به میانگین رتبه‌ها در میان مدیران یکی از شرکت‌های تولیدی در سطح پایینی قرار دارد (۵) که با نتایج پژوهش حاضر انطباق ندارد. ملازمیان و همکاران نشان دادند که میانگین امتیازهای سبک رهبری تحول آفرین ۲۷/۷۷ از ۵۰ امتیاز در میان مدیران پرستاری بیمارستان‌های آموزشی و غیرآموزشی استان خراسان رضوی از سطح مطلوب برخوردار است که با نتایج پژوهش حاضر سازگار می‌باشد (۲۵).

یافته‌ها نشان داد که کارکنان از تعهد سازمانی متوسط (۲/۷۵) برخوردار هستند و از بین مؤلفه‌ها، بعد تعهد دارد (۲۹) اما نتیجه حاضر با نتایج مطالعه اسکندری منطبق است. در مطالعه اسکندری، تعهد مستمر را

مستمر (۲/۸۱)، میانگین بیشتری را به خود اختصاص داد. Laschinger و Finegan نیز در مطالعه خود که بر روی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر انتاریو انجام شد، میزان تعهد سازمانی را متوسط گزارش نمودند (۲۶). دلگشایی و همکاران نیز در مطالعه خود تعهد عاطفی (۲۷/۱۸) را تعهد غالب و تعهد هنجاری (۲۵/۳۱) را پایین‌ترین تعهد کارکنان مدیران بیمارستان‌های آموزشی همدان بیان نمودند (۲۷). یعقوبی و همکاران نیز در مطالعه خود تعهد عاطفی را بیشترین و تعهد هنجاری را کمترین تعهد کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان معرفی کردند (۲۸). همچنین در مطالعه Han و همکاران که با هدف مقایسه میزان توانمندسازی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کره جنوبی انجام شده بود، ۴۱۶ پرستار در ۲ گروه دائمی و موقتی مورد مقایسه قرار گرفتند. نتایج نشان داد که در هر دو گروه، تعهد عاطفی بالاترین و تعهد مستمر پایین‌ترین بعد تعهد سازمانی بود که با نتایج مطالعه حاضر مغایرت تعهد غالب پرستاران بیمارستان‌های زنجان گزارش نموده است (۳۰). تفاوت نتایج مطالعه حاضر با

مطالعات پیشگفت و بالاتر بودن تعهد مستمر کارکنان و رهبری تحول آفرین در میان مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی تهران، شاید به علت تفاوت در شیوه رهبری، نوع مدیریت منابع انسانی، کیفیت روابط کارکنان با مدیران در محیط‌های مختلف و فرهنگ سازمانی غالب باشد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که فقط بین بعد ملاحظات فردی رهبری تحول آفرین با سابقه مدیریت ($P=0/04$) و وضعیت تأهل ($P=0/02$) به عوامل دموگرافیک مدیران، رابطه آماری معناداری دیده شد به طوری که ملاحظات فردی در افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد بود. همچنین با افزایش سابقه خدمت، ملاحظات فردی نیز افزایش می‌یافت. ارتباط معنی داری بین رهبری تحول آفرین با دیگر عوامل دموگرافیک به دست نیامد. جاودانی مشخص کرد که بین میزان تحول آفرینی رهبران زن و مرد تفاوت معنا داری وجود دارد؛ به طوری که رهبران زن، تحول آفرینی بیشتری را از خود نشان می‌دهند (۳۱) که با پژوهش حاضر منافات دارد. این تفاوت ممکن است با توجه به جامعه پژوهش و نوع فرهنگ سازمانی و شرایط محیطی و جغرافیایی و تفاوت نژادی در دو جامعه پژوهش باشد.

در پژوهش حاضر هیچ ارتباط آماری معنی داری بین تعهد سازمانی و عوامل دموگرافیک شامل سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و وضعیت استخدام کارکنان دیده نشد. یافته‌های یعقوبی و همکاران و دلگشایی و همکاران نشان داد که میزان تعهد کارکنان با درجه تحصیلی کارکنان تفاوت پیدا نمی‌کند (۲۷،۳۲) که با نتایج مطالعه حاضر تطابق دارد. در پژوهش نحیر و الله‌دادی بین سابقه کار، سن، وضعیت مسکن و تأهل با میزان تعهد

سازمانی ارتباط معنی داری دیده شد به طوری که با افزایش سن و سابقه کار و متأهل بودن و داشتن مسکن شخصی، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد (۳۳،۳۴) که در این خصوص با پژوهش حاضر منافات دارد. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه Salami تطابق دارد که هیچ‌گونه رابطه‌ای بین عوامل دموگرافیک و تعهد سازمانی را گزارش نکرد (۳۵). به نظر می‌رسد یافته‌های موجود با توجه به شرایط فردی و شخصیتی کارکنان و فرهنگی و اجتماعی سازمان‌ها نمی‌تواند الزاماً با هم، همسو باشند.

هوشیار در مطالعه خود به سنجش میزان تعهد سازمانی در اعضای هیأت علمی بالینی دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخت. یافته‌های تحقیق فوق بیانگر این است که بین متغیرهای گروه آموزشی، سطح تحصیلات، داشتن مطب خصوصی از یک طرف و مؤلفه‌های تعهد سازمانی از سوی دیگر در بین اعضای هیأت علمی بالینی دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معنی داری وجود داشت به طوری که پزشکان متخصص داخلی، تعهد سازمانی و تداومی بیشتری داشتند و نیز اعضای هیأت علمی دارای فوق تخصص و فلوشیپ دارای تعهد عاطفی، هنجاری و سازمانی بیشتری بودند و اعضای هیأت علمی بالینی فاقد مطب خصوصی در مقایسه با اعضای هیأت علمی دارای مطب خصوصی تعهد تداومی بیشتری داشتند (۳۶).

Chang و همکاران در مطالعه‌ای به بررسی تعهد سازمانی، جو سازمانی و تمایل به ترک خدمت و ارتباط آن‌ها با یکدیگر در ۴۸۶ پرستار شاغل در ۸ بیمارستان جنوب تایلند پرداختند. یافته‌های مطالعه بیانگر تعهد سازمانی پایین و تمایل به ترک خدمت پایین بود. همچنین پرستاران مجرد در مقایسه با پرستاران متأهل، دارای تعهد سازمانی بالاتری بودند و

بین کارکنان شاهد وفاداری بیش تری نسبت به سازمان دیده می شود (۴۱).

Angel و Peri مطالعه‌ای را برای نشان دادن اثر تعهد سازمانی بر روی ترک خدمت کارکنان انجام دادند. یافته‌های آن‌ها نشان داد رابطه منفی بین ترک خدمت و تعهد سازمانی وجود دارد؛ بدین معنی کارکنانی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، تمایل کمتری به ترک خدمت خود دارند (۴۲).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین دو متغیر رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد.

پیشنهادات

از آنجا که مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان ها، نیروی انسانی است، هرچه به این سرمایه بیشتر توجه شود، به همان اندازه موفقیت سازمان‌ها نیز افزوده خواهد شد. لذا مدیران باید تلاش کنند به عنوان رهبران تحول آفرین در سازمان‌ها عمل کنند و کارکنان را به تعهد سازمانی ترغیب کنند، در آن‌ها انگیزش ایجاد نمایند، عوامل اخلاقی را به میزان زیاد رعایت کنند و از انجام عوامل غیر اخلاقی بپرهیزند تا بتوانند موجب رشد و ارتقاء سازمان گردند. مدیران سازمان باید با اصلاح روش‌های مدیریتی، شیوه‌های ارتباطی با کارکنان و بهبود شرایط کاری کارکنان نسبت به حفظ و ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان تلاش نمایند. بنابراین، برای افزایش تعهد سازمانی، برگزاری دوره‌های آموزشی کافی و مناسب به منظور آشنا شدن کارکنان با اصول و مبانی تعهد سازمانی، بالا بردن امنیت شغلی، اصلاح ساختار تشکیلاتی و نظام استخدامی، جذب مدیران از داخل سازمان متناسب با

تمایل آن‌ها به ترک خدمت کمتر بود (۳۷). با توجه به این که عوامل سازمانی بسیاری در سازمان‌های مختلف از جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی و همچنین ویژگی‌ها و عوامل فردی می‌تواند بر روی میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد. لذا به نظر می‌رسد تفاوت در بین نتایج حاصل از میزان تعهد سازمانی و ابعاد آن در پژوهش حاضر و دیگر پژوهش‌های انجام شده به دلایل بالا باشد.

طبق یافته‌های به دست آمده، بین رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط وجود داشت که با نتایج مرادی و همکاران، جاودانی و Tredgent همخوانی دارد (۳۱، ۳۸، ۳۹). همچنین، Avolio و همکاران بر مبنای مطالعه‌ای که برای ۵۲۰ نفر از کارکنان پرستاری در یک بیمارستان عمومی و بزرگ سنگاپور انجام دادند، اعلام کردند بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. همچنین، فاصله ساختاری بین رهبر و پیروان می‌تواند ارتباط بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی را به طور متوسط نشان دهد (۲۳). Batool گزارش کرد که رهبران بانک‌های صنعتی در کشور پاکستان از شیوه رهبری تحول آفرین در مدیریت خود استفاده می‌کنند. همچنین او توانست ارتباط بین روش رهبری تحول آفرین را با تعهد سازمانی به صورت مثبت و ارزشمند نشان دهد (۴۰).

امیرکبیری و همکاران نشان دادند که بین سبک‌های رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی کارکنان در شرکت توزیع برق سراسری ایران رابطه‌ای معنادار وجود دارد و رهبرانی که از سبک رهبری تحول آفرین استفاده می‌کنند در افزایش میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان، موفق‌ترند و هر اندازه سبک رهبری مدیران از تبادلی به سمت تحول آفرین حرکت کرده است، در

محیطی و فرهنگی نیز باید توجه شود. اگرچه در خصوص افزایش تعهد سازمانی کارکنان، سایر متغیرها مانند عدالت سازمانی و رضایت شغلی نیز تأثیرگذار خواهند بود که باید در پژوهش‌های جداگانه مورد بررسی قرار گیرد.

سیاسگزاری

از مدیران و کارکنان حوزه های ستادی معاونت های دانشگاه علوم پزشکی تهران که پژوهشگران را در انجام این مطالعه یاری کرده‌اند، تشکر و قدردانی می‌کنیم. این مقاله حاصل پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد در رشته مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می‌باشد.

References

1. Naderi N, Rajaepour S. The spiritual approach to management (Indices of spirituality in the organization). *Islamic Studies in the Humanities* 2010; 1(1): 119-38. Persian
2. Ghobari bonab B, Salimi M, Saliyani L, Nori Moghadam S. Spiritual Intelligence. *Journal of Religious Thought*. 2007; 3(10): 125-47. Persian.
3. Gardner L, Stough C. Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. *Leadership & Organization Development Journal*. 2002; 23(2): 68-78.
4. Gari U. *Management and Leadership in Organizations*. Translated by Ozgoli M, Ghanbari G. Imam Hossein University Press; 2003.
5. Abedi Jafari H, Pour Ebrahim S, Moradi M, Taslimi MS. Examine the relationship between transformational leadership style and emotional intelligence and IQ. *Management Journal*. 2011; 7(20): 62-75. Persian.
6. Moghli A. Transformational leadership and measurement tools (MLQ). *Management Studies in Development and Evolution* 2004; 12(43-44): 95-113. Persian.
7. Burke S, Collins KM. Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*. 2001; 16(5): 244-57.
8. Barling J, Loughlin C, Kelloway EK. Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and

فرهنگ سازمانی و غنی‌سازی مشاغل، اجرای برنامه های توجیهی و امکان پیشرفت تحصیلی و تشویقی و افزایش مهارت ها پیشنهاد می‌شود.

با توجه به این که رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبتی با یکدیگر دارند؛ مدیرانی که دارای مهارت رهبری تحول آفرین هستند، باعث می‌شوند که در کارکنان تعهد بالاتری ایجاد گردد و خود را نسبت به سازمان متعهدتر بدانند. البته عوامل پیرامون بر روی متغیرهای تحقیق تأثیرگذار خواهد بود و همین امر موجب می‌گردد که پیشنهاد شود تا به مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین نیز توجه ویژه‌ای شود و از آن‌ها حتی در انتخاب و گزینش و انجام آزمون های پیش از استخدام بهره برد. همچنین به مؤلفه‌های

occupational safety. *J Appl Psychol*. 2002;87(3):488-96.

9. Senge PM. *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. 1th ed. NewYork: Crown Business; 1994.

10. Mooghali A, Hassanpoor A, Hassanpoor M. Surveying of the relationship between employee empowerment and organizational commitment in the 19 districts of Tehran education organization. *Journal of Public Administration*. 2009; 1(2): 119-32. Persian.

11. Mohammadi H, Rezayiyani M. Evaluation of organizational commitment of personnel. *Rahpoye Honar*. 2007; 2: 55-63. Persian.

12. Lee J, Peccei R. Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*. 2007; 28(6): 661-8.

13. Sarooghi A. Organizational commitment and its relationship with turnover intentions. *Journal of Management and Development Process*. 1997; 10(4): 65-73. Persian

14. Mir Sepasi N. *Strategic Human Resource Management and Labor Relations*. Tehran: Mir; 2007. Persian.

15. Javaher Dashti F, Khalili Araghi M, Yaghinlo M. Unwritten of professional ethics: professional

- ethics and practice of development. *Tadbir*. 2003; 136: 64-72. Persian.
16. Etebariyan A, Ahmadi Panahabadi A. A study of the relationship between perceived organizational justice and job conscience among executive staff of Khorasgan Islamic Azad University. *Journal of Educational Leadership & Administration*. 2010; 4(2): 23-41. Persian.
17. Mahdavi M, Arab M, Mahmoudi M, Fayazbakhsh A, Akbari F. Organizational commitment and intention to leave among Hospitals' employees in Tehran hospitals. *Journal of Hospital*. 2014; 12 (4):19-29. Persian.
18. McGuire E, Kennerly SM. Nurse managers as transformational and transactional leaders. *Nurs Econ*. 2006;24(4):179-85.
19. Al-Hussami M. A study of Nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*. 2008; 22(2): 286-95.
20. Walmbwa FO, Orwa B, Wang P, Lawler JJ. Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and U.S. financial firms. *Human Resource Development Quarterly*. 2005; 16(2): 235-56.
21. Parandeh A, Izadi A, Ebadi A, Ghanbari M. Relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in nurse managers in Military Hospitals. *Journal of Military Psychology*. 2011; 2(6): 69-78. Persian.
22. Bass BM. The future of leadership in learning organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2000; 7(3): 18-40. Persian.
23. Avolio BJ, Zhu W, Koh W, Bhatia P. Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25(8): 951-68.
24. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1990; 63(1):1-18.
25. Molazemian MH, Seidi M, Karimi H. Relationship between nurse managers' emotional intelligence and their transformational leadership styles. *Journal of Nursing Management*. 2012; 1(2): 63-69. Persian.
26. Laschinger HK, Finegan J. Using empowerment to build trust and respect in the workplace: a strategy for addressing the nursing shortage. *Nurs Econ*. 2005;23(1):6-13.
27. Delgushayi B, Toufighi S, Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. *Horizon Med Sci*. 2009; 14(4): 60-8. Persian.
28. Yaghoubi M, Saghaian Nejad S, Abolghasem Gorji H, Norozi M, Rezaie F. Organizational justice, job satisfaction and organizational commitment in the hospital staffs Medical University of Isfahan (MUI). *Journal of Health Administration*. 2009; 12(35): 25-32. Persian.
29. Han SS, Moon SJ, Yun EK. Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment: comparison of permanent and temporary nurses in Korea. *Appl Nurs Res*. 2009;22(4):e15-20.
30. Eskandari F. Correlation between structural and psychological empowerment and organizational commitment of nurses in hospitals in the province in 2009. [dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University of Medical Sciences, International Branch; 2010. Persian.
31. Javdani M. A study on the relationship between transformational and transactional leadership and organizational commitment of teachers. *Journal Foundations of Education (Studies in Education & Psychology)*. 2011; 1(1): 143-58. Persian.
32. Yaghoubi, M, Karimi S, Javadi, M, Hassanzadeh A. A Survey on relationship between job stress and three dimensions of organization commitment among nursing managers. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty*. 2010; 18 (1):5-15. Persian.
33. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi S, Karimi Zarchi AA, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *J Mil Med*. 2010, 12(1): 23-6.
34. Allahdadi I. Specific characteristics of the organizational culture and its relationship with organizational commitment Customs (passenger and commercial). [dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University, 2003. Persian.
35. Salami SO. Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial Workers. *Anthropologist*. 2008; 10(1): 31-8.
36. Hoshyar M. Survey of servant leadership impression on job satisfaction and organizational commitment of staffs. [dissertation]. Tehran: Islamic Azad University; 2013. Persian.
37. Chang HT, Chib NW & Miaoc MC. Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior* 2006; 70(2): 352-68.
38. Moradi chaleshteri MR, Hamidi M, Sajjadi SN, Kazem Nejad A, Jafari A & Moradi chaleshteri J. The Relationship between Transformational/Transactional Leadership and Organizational Justice and Modeling in Physical

Education Organization of Iran. Sport Management 2010;2: 73-96.Persian.

39. Tredget D. The Rule of Benedict and its relevance to the world of work. Journal of Managerial Psychology. 2002;17(3):219-29.

40. Batool BF. An empirical study on effect of transformational leadership on organizational commitment in the banking sector of Pakistan. IOSR Journal of Business and Management. 2013; 8(2): 38-44.

41. Amir kabiri A, Khodayari E, Nazari F, Moradi M. Surrey of the relationship between

transformational leadership and transactional leadership and personnel's organizational commitment. Journal of Organizational Culture Management. 2007; 4(4): 117-42. Persian.

42. Angle HL, Perry JL. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly. 1981; 26(1): 1-14.

The relationship between transformational leadership managers and organizational commitment of staff In Tehran University of Medical Sciences

Dargahi Hossein¹, Rajabnezhad Zeynab^{2*}, Reshadatjo Hamideh³

• Received: 02. 08. 2016

• Revised: 16. 08. 2016

• Accepted: 29. 08. 2016



Abstract

Introduction: Effective Leadership is an essential factor for success of an organization. In new century, it is believed that using transformative leadership style by managers cause increase of organizational commitment by the employees. Therefore, this research is aimed to determine the relationship of transformative leadership style of managers with organizational commitment of employees in Tehran University of Medical Sciences (TUMS) at 2015.

Methods: The study was a cross - the cross on the 70 managers and 225 staff were made at various levels. Multifactorial questionnaire transformational leadership and organizational commitment Allan Mayer questionnaire was used. To calculate descriptive statistics such as mean and standard deviation and analytical tests such as t-test, and Pearson correlation coefficient was used statistical software SPSS version 19.

Results: The headquarters managers had desired transformative leadership style, and also the employees had moderate organizational commitment. Moreover, There was significant relationship between the managers' transformational leadership style with employees' organizational commitment ($P=0.007$).

Conclusion: Concerning with significant relationship between transformative leadership style with organizational commitment, it is expected that with paying attention to using transformative leadership, it is used for selection of headquarters managers in order to improvement of the employees organizational commitment as an one of the important factor.

Keywords: Transformative leadership style, Organizational Commitment, Tehran University of Medical Sciences.

•**Citation:** Dargahi H, Rajabnezhad Z, Reshadatjo H. The relationship between transformational leadership managers and organizational commitment of staff In Tehran University of Medical Sciences. Journal of Health Based Research 2016; 2(2): 133-146.

1. Professor, Department of Health Care Management, Health Information Management Research Center, School of Para Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2. MSc, Department of Executive Management, School of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Higher Education Management, School of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

***Correspondence:** Shahid Shafi'i All, Ghods st., Keshavarz Blvd., Tehran.

Tel: 02164432358

Email: zeynab.rajabnezhad@gmail.com