

Occupational Psychology

ORIGINAL ARTICLE

The Role of Job Identity and Work Enthusiasm in the Relationship Between Transformational Leadership and Job Performance in Employees of Shiraz University of Medical Sciences

Fahime Rajabi^{1*}, Parvane Doodman²

1 Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Fahime Rajabi

Email: rajabi.f@pnu.ac.ir

ABSTRACT

The main purpose of this study was to investigate the mediating role of job identity and work enthusiasm in the relationship between transformational leadership and job performance in employees of Shiraz University of Medical Sciences. This research is applied in terms of purpose and correlational in terms of descriptive method. The statistical population of the research was 1800 employees in administrative units of Shiraz University of Medical Sciences. According to Morgan's table, the sample size determined as 318 people and selected by available sampling method. Data collection tools included Cheney's Occupational Identity Questionnaire (1983), Salvanova et al.'s Work Enthusiasm Questionnaire (2001), Bass and Avolio's Transformational Leadership Questionnaire (2000), and Hersey and Goldsmith's Job Performance Questionnaire (1981). The analysis of research data conducted using descriptive and inferential statistics methods and with the help of Spss24 and Pls software. The results of the research showed that the direct relationship between transformational leadership and identity, enthusiasm, and job performance is significant, and the direct relationships between job identity and work enthusiasm with job performance is also positive and significant ($P < 0.05$). The results also indicated that the variable of work enthusiasm can function as a mediating variable in the relationship between transformational leadership and job performance ($P < 0.05$). Meanwhile, job identity does not play a mediating role in the relationship between transformational leadership and job performance among the employees of Shiraz University of Medical Sciences ($P > 0.05$). Based on these results, it is suggested that organizational managers, by implementing transformational leadership, create conditions to enhance work enthusiasm and improve employee performance. One of the most important foundations of this effort is to provide space for employees' autonomy and to encourage them.

KEYWORDS

Job Identity, Work Enthusiasm, Transformational Leadership, Job Performance Employees.

How to cite

Rajabi, F. Doodman, P. (2025). The Role of Job Identity and Work Enthusiasm in the Relationship Between Transformational Leadership and Job Performance in Employees of Shiraz University of Medical Sciences. Occupational Psychology, 4 (1), 43-56.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

نقش هویت شغلی و اشتیاق کاری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

فهیمة رجبی^{۱*}، پروانه دودمان^۲

۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

فهیمة رجبی

رایانامه: rajabi.f@pnu.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای هویت شغلی و اشتیاق کاری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان واحدهای اداری دانشگاه علوم پزشکی شیراز به تعداد ۱۸۰۰ نفر بود. حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران ۳۱۸ نفر تعیین شد و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه هویت شغلی چنی (۱۹۸۳)، پرسش‌نامه اشتیاق کاری سالواناوا و همکاران (۲۰۰۱)، پرسش‌نامه رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) و پرسش‌نامه عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) بود. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و به کمک دو نرم‌افزار Spss24 و Pls انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباط مستقیم رهبری تحول‌آفرین با هویت، اشتیاق و عملکرد شغلی معنادار است و همچنین رابطه مستقیم هویت و اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی نیز مثبت و معنادار است ($P < 0/05$). همچنین نتایج نشان داد که متغیر اشتیاق کاری قادر است به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی نقش ایفا کند ($P < 0/05$). در حالی که هویت شغلی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش واسطه‌ای ایفا نمی‌کند ($P > 0/05$). بر اساس این نتیجه پیشنهاد می‌شود مدیران سازمانی با اجرای رهبری تحول‌آفرین، زمینه را برای ارتقاء اشتیاق شغلی و بهبود عملکرد کارکنان فراهم آورند. یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های این کار ایجاد فضایی برای آزادی عمل کارکنان و تشویق آنان است.

واژه‌های کلیدی

هویت شغلی، اشتیاق کاری، رهبری تحول‌آفرین، عملکرد شغلی، کارکنان.

استناد به این مقاله:

فهیمة رجبی، پروانه دودمان (۱۴۰۴). نقش هویت شغلی و اشتیاق کاری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۱)، ۵۶-۴۳.

مقدمه

مفهوم عملکرد شغلی^۱ به دلیل اهمیت بالای بهره‌وری، مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است (لی^۲، ۲۰۲۴). عملکرد شغلی عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند (هدایت و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین می‌توان گفت که عملکرد شغلی، نتایج بعد از اتمام کار است و نشان‌دهنده سطحی از دستاورد یک شغل، انجام مقررات سازمانی، انتظارات یا التزامات برای هر یک از کارکنان است (عابدی، ۱۴۰۳). یکی از متغیرهایی که می‌تواند بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر گذارد نوع و نحوه رهبری آن سازمان است. برخی از صاحب‌نظران معتقدند رهبری تحول‌آفرین^۳ منجر به عملکردی فراتر از انتظارات در محیط‌های کاری می‌شود (لای و همکاران^۴، ۲۰۲۰؛ ندوسی^۵، ۲۰۲۵). به بیانی دیگر، رهبران تحول‌گرا با القاء و ایجاد انگیزه در کارکنان می‌توانند نوآوری را در کارکنان شکوفا کرده و از این طریق مسیر دستیابی اهداف سازمانی را هموار کنند (عسکرنژاد نوری و همکاران، ۲۰۲۱). رهبران تحول‌آفرین بایستی از طریق کلمات، گفتگو، بینش و الهام‌بخشی در باورها، ارزش‌ها و اهداف پیروان نفوذ کنند تا بتوانند با این گونه رفتار تاثیرات لازم فوق‌العاده‌ای بر پیروان خود به‌جای بگذارند (ندونی^۶، ۲۰۲۲). رهبری تحول‌آفرین توسعه بهره‌وری و عملکرد شغلی را با تغییر افراد و سازمان‌ها با هدف بهبود سازمانی در نظر می‌گیرد (مارنوتو و سویی^۷، ۲۰۲۵). رهبری تحول‌آفرین زمینه را برای عملکرد شغلی و رضایت شغلی، توانمندسازی کارکنان، تعهد و دلبستگی در کارکنان با ایجاد تغییر به منظور دستیابی به تغییرات مثبت در سازمان، گروه، روابط بین فردی و محیط فراهم می‌آورد (آردی^۸، ۲۰۲۰). پژوهش‌های متعددی بر تأثیر سبک‌های مختلف رهبری بر عملکرد شغلی کارکنان صحنه گذاشته‌اند. به طور خاص برخی پژوهش‌ها از رهبری تحول‌آفرین به عنوان یکی از قوی‌ترین عوامل موثر بر اقدامات هدفمند انگیزشی و عملکرد بالایی کارکنان یاد می‌کنند (نورفیضی، ۲۰۲۲؛ ندوسی، ۲۰۲۵؛ مونا^۹، ۲۰۲۲). یک نظرسنجی متقاطع از مدیران ارشد شاغل در دولت‌های محلی ایالات متحده نشان داده است که رهبری

تحول‌آفرین رابطه مثبتی با ظرفیت ماموریت به عنوان پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی و انگیزه کاری بالاتر دارد (رایت و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۲). رهبران تحول‌آفرین می‌توانند انگیزه‌های روانی و بازخوردهای مثبت کارکنان را که موجبات سطوح بالاتری از تعهد و عملکرد پیروان را فراهم می‌آورد، پرورش دهند (منتظری، ۲۰۱۹). بر اساس تحقیقات انجام شده، مدیرانی که آموزش رهبری تحول‌آفرین دیده‌اند نسبت به مدیرانی که سبک اختیاری داشتند، تأثیر مثبت بیشتری بر پیشرفت کارکنان و غیر مستقیم بر عملکرد آنها داشته‌اند (میندگویا^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۱). به همین علت محققان علوم رفتاری به دنبال یافتن روش‌های مدیریتی و رهبری مناسبی هستند تا کارکنان را به حرفه خود متعهدتر نموده و شوق و اشتیاق آنان را نسبت به کار افزایش دهند. سازمان‌های امروزی نیاز به مدیران و رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری خود از جمله فرهمندی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان برای به کارگیری نهایت استعداد و تلاش‌شان در جهت تحقق اهداف سازمانی ایجاد نمایند. این گونه رهبران، امروزه رهبران تحول‌آفرین نام گرفته‌اند (ریوکور^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان‌ها از کارکنان‌شان تنها انتظار احساس مسئولیت، تعهد به کار، رفتار شهروندی سازمانی ندارند بلکه از کارکنان‌شان انتظار دارند که هویت‌شان را با سازمان تعیین کنند (یون و سیگدل^{۱۳}، ۲۰۲۴). در این راستا می‌توان گفت هویت شغلی^{۱۴} یکی دیگر از متغیرهایی است که با عملکرد شغلی کارکنان در ارتباط است (یو و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۲). در واقع، افرادی که بیشتر با شغل و سازمان خود عجین می‌شوند از شغل خود رضایت بیشتری دارند، دارای رفتار فرانقشی هستند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی دارند (هاموش و مارچاند^{۱۶}، ۲۰۲۱). بنابراین می‌توان گفت هویت شغلی باعث می‌شود که کارکنان نسبت به سازمان و کار خود تعهد و دلبستگی عاطفی و در فعالیتهای سازمانی مشارکت داوطلبانه و رفتارهای فرانقشی داشته باشند و با عملکرد عالی در راستای تحقق اهداف سازمان تلاش کنند (زولو^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۹). لازمه چنین رفتارها و نگرش‌های مثبت شغلی و اینکه کارکنان هویت‌شان را بر اساس سازمان متبوع خویش تعریف کنند و به

10 Wright et al

11 Mindeguia

12 Riwukore

13 Yun & Sigdel

14 Occupational identity

15 Yu et al

16 Hamouche & Marchand

17 Zollo

1 Job Performance

2 Lee

3 Transformational Leadership

4 Lai et al

5 Ndossy

6 Ndonye

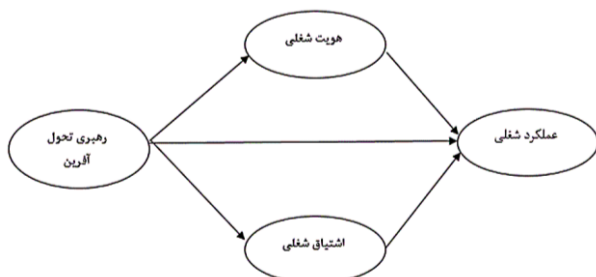
7 Marnoto & Sopi

8 Ardi

9 Munna

دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. با این حال، رهبری تحول‌آفرین وقتی با تعهد سازمانی مداخله می‌کند، نمی‌تواند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد داشته باشد و همچنین نمی‌تواند تأثیر مستقیم بر عملکرد کاری بگذارد.

با توجه به مطالب ذکر شده و از طرفی اهمیت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز به عنوان یکی از بزرگ‌ترین و معتبرترین دانشگاه‌های ایران و خاورمیانه که در حیطة تأمین سلامت جامعه ارائه خدمت می‌کند و مسئولیت تأمین بهداشت و درمان استان فارس را نیز بر عهده دارد و علاوه بر کیفیت مطلوب آموزشی و پژوهشی با انجام فعالیت‌های درمانی پیچیده و پیشرفته به بیماران و نیازمندان خدمت ارائه نموده، محقق پژوهش بر آن شد که نقش هویت شغلی و اشتیاق کاری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز را بررسی کند تا بدین وسیله این تحقیق آغازی برای تحقیقات جامع در آینده باشد. نظر به اهمیت عملکرد شغلی به عنوان یک سازه چند بُعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی و پیامدهای آن در بهره‌وری، وجود برتری نسبی سبک رهبری تحول‌آفرین در پیش‌بینی عملکرد کارکنان نسبت به سایر سبک‌های رهبری دارند و همچنین افزایش اثربخشی، کارایی و رضایت‌مندی سازمان، محقق را بر آن داشت تا در پژوهشی به بررسی نقش هویت شغلی و اشتیاق کاری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بپردازد. با توجه به مطالب بیان‌شده سوال اصلی این پژوهش آن است که آیا هویت شغلی و اشتیاق کاری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش میانجی را ایفا می‌کنند؟ با توجه به آنچه بیان گردید الگوی مفهومی پژوهش با یک متغیر برون‌زا و یک متغیر درون‌زا و دو متغیر میانجی در شکل شماره ۱ طراحی گردید.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

عبارتی بهتر، کارکنان با سازمان و شغل خویش عجین شوند و کسب هویت کنند، وجود رهبران تحول‌آفرین در سازمان‌ها است. رهبری تحول‌آفرین مدیران با ایجاد تغییرات در نگرش‌ها، اعتقادات و اهداف پیروان و نیز خلق شرایط بهتری برای فهم چشم‌اندازهای راهبری، رسالت و اهداف باعث می‌شود کارکنان بر کارهای سخت و چالش‌برانگیز تمایل نشان دهند و دارای احساس انسجام و هویت شغلی بیشتری شوند (زولو و همکاران، ۲۰۱۹).

سازمان‌ها بدون مشارکت و همکاری داوطلبانه افراد، توانایی توسعه اثربخش خرد جمعی خود را ندارند؛ بنابراین، به افرادی نیازمند هستند که خود را با سازمان یکی دانسته و به آن احساس تعلق داشته باشند، ارزش‌های اساسی سازمان را درونی کنند و در نهایت رسیدن به اهداف سازمان را رسیدن به اهداف خود بدانند و هویت خود را در سازمان‌شان جستجو کنند (ماکیناتی و همکاران^۱، ۲۰۲۰). همان طوری که بیان شد رهبری تحول‌آفرین زمینه کسب هویت شغلی، افزایش اشتیاق و عملکرد شغلی و اشتیاق کاری را فراهم می‌کند (حاجی علی، ۲۰۲۲).

بر این اساس رهبران تحول‌آفرین با تغییر نگرش‌ها، باورها و اهداف پیروان و همچنین ایجاد شرایط بهتر برای درک دیدگاه‌ها، رسالت و اهداف رهبری، کارکنان را به کار سخت و چالش‌برانگیزتر و حس انسجام و هویت شغلی بیشتری می‌رسانند (مورفی^۲، ۲۰۲۰). یزدان شناس (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان داد که رهبری تحول‌آفرین باعث ایجاد اعتماد و اشتیاق به کار و باعث افزایش عملکرد شغلی و کسب هویت شغلی بیشتر می‌شود. عسکری و سمیعی (۲۰۱۹) در پژوهشی که با هدف تعیین رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان انجام داده بودند، نشان دادند که بین تحقق رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حسنی و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر هویت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی رضایت شغلی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که هویت شغلی و ابعاد آن (عضویت سازمانی، وفاداری، شباهت) با تأکید بر نقش میانجی‌گری رضایت شغلی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت شهر اصفهان دارد. الیانا^۳ و همکاران (۲۰۱۹) تحقیقی با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی نسبت به عملکرد کارکنان انجام

1 Macinati et al

2 Murphy

3 Eliyana

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با عنایت به ماهیت و گزاره‌های آن به لحاظ هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های کمی و مبتنی بر رویکرد همبستگی است که به روش معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان واحدهای اداری دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود که با توجه به معین بودن حجم جامعه که با پژوهش‌های انجام‌شده، ۱۸۰۰ پرسنل در ساختمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز شاغل بودند، تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین و ۳۱۸ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس بود. بعد از تعیین حجم نمونه، محقق ضمن مراجعه به مکان مورد مطالعه و اخذ مجوزهای لازم و ارائه ابزار گردآوری اطلاعات بعد از کسب مجوز، اقدام به توزیع پرسش‌نامه بین کارکنان کرد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابزار گردآوری اطلاعات مشتمل بر چهار پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر بود:

الف) پرسش‌نامه هویت شغلی: پرسش‌نامه هویت شغلی توسط چنی^۱ (۱۹۸۳) طراحی شد که مشتمل بر ۱۸ سوال در قالب سه مولفه احساس همبستگی^۲، وفاداری^۳ و ادراک مشخصه‌های مشترک^۴ است که هر مولفه توسط شش گویه اندازه‌گیری می‌شود. نمره‌دهی این پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) انجام شد. حداقل و حداکثر نمره قابل اخذ در این پرسش‌نامه به ترتیب برابر با ۱۸ و ۹۰ است. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش نانالی (۱۹۷۸) اعتباریابی شده است که بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ به دست آمد. پژوهش ليو و چن (۲۰۱۲) نشان داد از روایی سازه بالایی برخوردار است. همچنین پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش ساغروانی و همکاران (۲۰۱۶) اعتباریابی شده است که بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. در پژوهش نصرافهانی و آقابابور (۱۳۹۲) برای تأیید روایی محتوا و ظاهری پرسش‌نامه هویت سازمانی از نظرات اساتید خبره و همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که نتیجه حاکی از تأیید پرسش‌نامه است. همچنین برای تأیید پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و پایایی در سطح ۰/۹۵ به دست آمد که بیانگر پایایی بالای پرسش‌نامه

است. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۸۱ بود.

ب) پرسش‌نامه اشتیاق کاری: این پرسش‌نامه توسط سالواناوا^۵ و همکاران (۲۰۰۱) طراحی شده است که از ۱۷ سوال تشکیل شده و شامل ۳ مولفه نیرومندی^۶ (۶ سوال)، وقف خود^۷ (۵ سوال)، جذب^۸ (۶ سوال) است و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، متوسط، مخالفم، کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری می‌شود. حداقل و حداکثر نمره قابل اخذ در این پرسش‌نامه به ترتیب ۱۷ و ۸۵ است. در پژوهش نعمی و شناور، پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد. همچنین پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش هو و همکاران^۹ (۲۰۱۱) نیز بررسی و تأیید شد. در تحقیق وزیر پناه (۱۳۹۱) روایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی ۰/۷۸ و در تحقیق ضیال‌دینی و همکاران (۱۳۹۱)، پایایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶۲ اعلام شده است. جهت تعیین اعتبار شوفیلی و همکاران (۲۰۰۱) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجید و رابطه بالا و منفی بین این دو مقیاس یافت. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۷۵ بود.

ج) پرسش‌نامه رهبری تحول‌آفرین: پرسش‌نامه رهبری تحول‌آفرین توسط باس و آولیو^{۱۰} (۲۰۰۰) طراحی شد و دارای ۲۰ گویه است که از پرسش‌نامه چندعاملی رهبری (MLQ) گرفته شده است. این پرسش‌نامه دارای چهار مولفه ملاحظه فردی^{۱۱} (۴ سوال)، ترغیب ذهنی^{۱۲} (۵ سوال)، انگیزش الهام‌بخش^{۱۳} (۴ سوال)، نفوذ آرمانی^{۱۴} (۷ سوال) است و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، متوسط، مخالفم، کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری می‌شود. حداقل و حداکثر نمره قابل اخذ در این پرسش‌نامه به ترتیب ۲۰ و ۱۰۰ است. باس و آولیو خ روایی پرسش‌نامه را در تحقیق خود به کمک تحلیل سازه ۰/۸۳ و پایایی پرسش‌نامه را بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش نمودند. همچنین برنارد و همکاران^{۱۵} (۲۰۱۳) نیز پایایی این پرسش‌نامه را بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش

5 Salanova

6 Strength

7 Self-Devotion

8 Attract

9 Ho et al

10 Bass & Avolio

11 Individual Consideration

12 Mental Persuasion

13 Inspirational Motivation

14 Ideal Influence

15 Bernard et al

1 Cheney

2 Feeling of Solidarity

3 Loyalty

4 Perception of Common Characteristics

در مورد معتبر بودن گویه‌هایی که برای سنجش هر یک از متغیرها آمده، لحاظ گردیده است.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر تعداد ۳۱۸ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز شرکت داشتند. ۵۵/۹۷ درصد شرکت‌کنندگان را زنان و ۴۴/۰۲ درصد شرکت‌کنندگان را مردان تشکیل دادند. به ترتیب ۱۲/۸۹، ۱۹/۴۹، ۱۶/۳۵، ۲۳/۲۷ و ۲۷/۹۸ درصد شرکت‌کنندگان در بازه سنی ۲۵-۳۰ سال، ۳۱-۳۵ سال، ۳۶-۴۰ سال، ۴۱-۴۵ سال و ۴۶-۵۰ سال بودند. همچنین به ترتیب ۲/۸۴، ۱۳/۵۲، ۳۸/۶۷ و ۴۴/۹۷ درصد شرکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم، کارشناسی و کارشناسی ارشد بودند. جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد و شاخص‌های نرمال بودن متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کولموگروف-اسمیرنف	مقدار معناداری
عملکرد شغلی	۵۹/۹۱	۶/۳۵	۰/۱۵۹	۰/۰۱۲
رهبری تحول آفرین	۵۷/۶۹	۶/۶۹	۰/۰۹۸	۰/۰۰۵
هویت شغلی	۶۱/۳۹	۷/۲۶	۰/۱۳۶	۰/۰۰۱
اشتیاق کاری	۴۸/۵۱	۵/۶۵	۰/۱۱۲	۰/۰۰۰

از الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS استفاده شد.

برازش مدل

برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. مقادیر قابل قبول برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷۰ است. روایی همگرا با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده و مقدار حداقل قابل قبول ۰/۵۰ بررسی شد. اگر تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها، مقادیر بالاتر از ۰/۵۰ را نشان دهند، روایی همگرا تأیید خواهد شد.

جدول ۲. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	Average Variance Extracted (AVE)
عملکرد شغلی	۰/۸۷۳	۰/۸۹۶	۰/۸۷۳
رهبری تحول آفرین	۰/۸۴۴	۰/۸۶۹	۰/۸۴۴
هویت شغلی	۰/۸۱۳	۰/۸۳۶	۰/۸۱۳
اشتیاق کاری	۰/۷۵۴	۰/۷۷۲	۰/۷۵۴

کردند. در پژوهش اکبری و خوش نظر (۱۳۹۱) برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد و ۸۳٪ گزارش کردند و برای ارزیابی روایی از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که نتایج نشان داد که از روایی سازه مناسبی برخوردار است و به طور موثر ابعاد مختلف رهبری تحول آفرین را اندازه گیری می‌کند.

در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه که برابر با ۰/۸۴ بود.

د) پرسش‌نامه عملکرد شغلی: پرسش‌نامه عملکرد شغلی

توسط هرسی و گلداسمیت^۱ (۱۹۸۰) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۱ گویه در قالب ۷ بعد شامل: وضوح^۲ (۲ گویه)؛ توانایی^۳ (۳ گویه)؛ حمایت^۴ (۳ گویه)؛ انگیزه^۵ (۴ گویه)؛ ارزیابی^۶ (۳ گویه)؛ اعتبار^۷ (۳ گویه)؛ محیط^۸ (۳ گویه) بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت است که شامل (خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) است. حداقل و حداکثر نمره قابل اخذ در این پرسش‌نامه ۲۱ و ۱۰۵ است. پژوهش دیوایس و گانو (۲۰۰۳) نشان داد که این پرسش‌نامه از پایایی و روایی سازه بالایی برخوردار است و می‌تواند به عنوان یک ابزار معتبر برای ارزیابی استفاده شود. در مطالعه میرسراجی (۱۳۹۲) پایایی پرسش‌نامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی روی نمونه ۳۰ نفری، پایایی پرسش‌نامه ۰/۹۱ محاسبه شد. در همین مطالعه برای به دست آوردن روایی پرسش‌نامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آنها را می‌سنجد، نظرخواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسش‌نامه اعمال گردید. همچنین پایایی این پرسش‌نامه توسط قمری و همکاران (۱۳۹۶) توسط ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شد. همچنین در پژوهش سروری و همکاران (۲۰۲۳) نیز پایایی این پرسش‌نامه تأیید شد. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه که برابر با ۰/۸۷ بود. برآورد «اعتبار» کلیه پرسش‌نامه‌ها نیز از طریق «اعتبار صوری» صورت گرفته است. به این ترتیب که با ارائه پرسش‌نامه به تعدادی از اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور از نظرات آنها

- 1 Hersey & Goldsmith
- 2 Resolution
- 3 Ability
- 4 Support
- 5 Motivation
- 6 Evaluation
- 7 Validity
- 8 Environment

وابسته توسط متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. ضریب تعیین متغیرها نشان می‌دهد که ۴۲ درصد از تغییرات توانمندسازی روان‌شناختی و ۶۳ درصد از تغییرات چابکی نیروی انسانی توسط متغیرهای مستقل مربوط به خودشان پیش‌بینی می‌شود. هدف قدرت پیش‌بینی مدل یا روایی متقاطع افزونگی، بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی^۱ است. معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص Q است. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده‌اند (هنسرلر و همکاران^۲، ۲۰۰۹).

جدول ۴. ضریب تعیین

متغیرها	ضریب تعیین	ضریب Q^2
عملکرد شغلی	۰/۲۷۳	۰/۴۲۵
هویت شغلی	۰/۱۱۵	۰/۳۲۴
اشتیاق شغلی	۰/۱۲۲	۰/۳۶۷

با توجه به مقادیر جدول، قدرت پیش‌بینی مدل تایید می‌شود. معیار دیگر برای ارزیابی کلی مدل، محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجذورات جزئی است. مدل‌هایی که با رویکرد واریانس‌محور از طریق نرم‌افزارهای واریانس‌محور مانند Smart PLS بررسی می‌شوند، فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یک جا هستند. یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کواریانس‌محور وجود ندارد. اما در تحقیقات مختلف در این حوزه، پیشنهاد شد که از شاخصی به نام GOF توسط تننهاوس و همکاران^۳ (۲۰۰۵) را می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کواریانس‌محور وجود دارد، استفاده نمود. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یک جا در نظر گرفته و کیفیت آنها را می‌آزماید. این شاخص به صورت میانگین R^2 و میانگین مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می‌شود.

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی (Communalities) برابر با ۰/۳۷۹ و میانگین مقادیر R^2 برابر ۰/۱۷۰ به دست آمده است و با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۲۵۴ به دست آمد که با توجه به دسته‌بندی مذکور نشان از برازش مطلوب مدل کلی پژوهش است.

یکی دیگر از معیارهای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری معیار روایی واگرا است. روایی واگرا همبستگی یک متغیر را با یک متغیر غیرمرتبط می‌سنجد. برای سنجش روایی واگرا در پژوهش حاضر از روش فورنل و لارکر استفاده شد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان ریشه دوم میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. همان طور که در جدول ملاحظه می‌شود با توجه به حدود گفته شده برای هر دو معیار، نتیجه می‌شود که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش قابل قبول هستند. همچنین تمامی متغیرها دارای میانگین واریانس استخراجی بالای ۰/۵۰ هستند. جدول ۳ نتایج بررسی روایی واگرا را به روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) نشان می‌دهد.

جدول ۳. آزمون فورنل - لارکر

سازه	عملکرد شغلی	رهبری تحول‌آفرین	هویت شغلی	اشتیاق کاری
عملکرد شغلی	۰/۹۳۴			
رهبری تحول‌آفرین	۰/۵۶۸	۰/۹۱۸		
هویت شغلی	۰/۶۲۵	۰/۵۰۸	۰/۹۰۱	
اشتیاق کاری	۰/۷۱۸	۰/۵۳۹	۰/۵۳۱	۰/۸۶۸

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون قطر (اصلی) از مقدار همبستگی میان آنها در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی بیشتر است؛ لذا این گونه استنباط می‌شود که متغیرهای مکنون تعامل بیشتری با سوالات خود دارند تا با سازه‌های دیگر. روایی واگرایی متغیرهای مدل در حد قابل قبولی است.

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$	R^2	$(Communalities)^{-}$
۰/۲۵۴	۰/۱۷۰	۰/۳۷۹

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی

آزمون مدل ساختاری

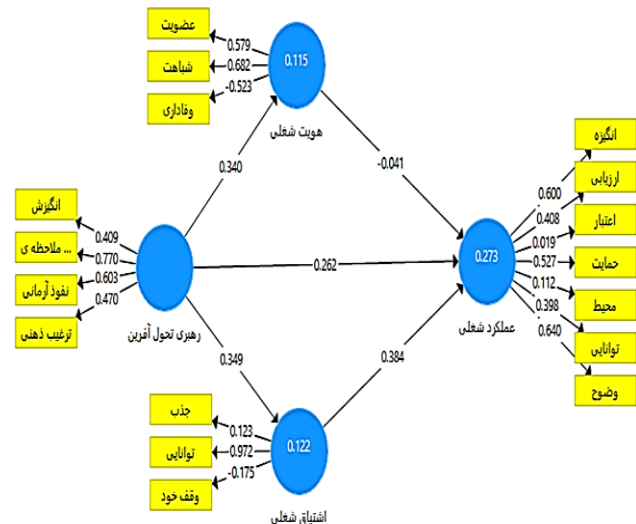
در این قسمت ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش آزموده می‌شود، تا مشخص شود که آیا روابط تنوریکی که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده است، به وسیله داده‌ها تأیید گردیده یا نه. از عواملی که برای ارزیابی مدل ساختاری استفاده می‌شوند، ضریب تعیین و قدرت پیش‌بینی مدل است. ضریب تعیین میزان تبیین واریانس متغیر

1 Blindfolding

2 Henseler et al

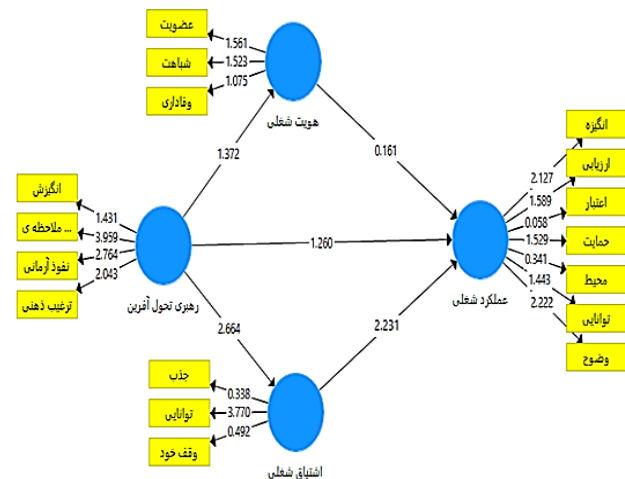
3 Tenenhaus et al

آزمون فرضیه‌های پژوهش



شکل ۲. مدل ضرایب بار عاملی اثر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی

با نقش میانجی هویت شغلی و اشتیاق کاری



شکل ۳. مدل معناداری اثر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی با نقش

میانجی هویت شغلی و اشتیاق کاری

به اثر اشتیاق کاری بر عملکرد شغلی برابر با ۲/۶۷۳ شده است که بیشتر از ۱/۹۶ است و به معنای تایید رابطه است. در شکل ۳ میزان تاثیر اشتیاق کاری بر عملکرد شغلی ۰/۴۷۷ گزارش شده است. همچنین مقدار آماره t مربوط به اثر رهبری تحول‌آفرین بر هویت شغلی برابر با ۱/۱۰۲ شده است که کمتر از ۱/۹۶ است و به معنای عدم تایید رابطه است. بنابراین بین رهبری تحول‌آفرین با هویت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه وجود ندارد. همچنین همان طور که از جدول ۳ مشخص است، مقدار آماره t مربوط به اثر رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری برابر با ۲/۶۲۴ شده است که بیشتر از ۱/۹۶ است و به معنای تایید رابطه است. همان طور که از جدول ۳ مشخص است، مقدار آماره t مربوط به اثر رهبری تحول‌آفرین بر هویت شغلی برابر با ۱/۱۷۸ شده است که کمتر از ۱/۹۶ است و به معنای عدم تایید این رابطه است. همچنین مقدار آماره t مربوط به اثر هویت شغلی بر عملکرد شغلی برابر با ۰/۰۶۶ شده است که کمتر از ۱/۹۶ است و به معنای عدم تایید رابطه است. لذا می‌توان گفت هویت شغلی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش واسطه‌ای ندارد. همچنین با توجه به جدول ۳ می‌توان بیان نمود که مقدار آماره t مربوط به اثر رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری برابر با ۳/۰۵۲ شده است که از ۱/۹۶ بیشتر است و به معنای تایید این رابطه است. همچنین مقدار آماره t مربوط به اثر اشتیاق کاری بر عملکرد شغلی برابر با ۱/۹۹۲ شده است که بیشتر از ۱/۹۶ است و به معنای تایید رابطه است. لذا می‌توان گفت متغیر اشتیاق کاری قادر است به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی نقش ایفا کند. در شکل ۳ میزان

جدول ۶. برآورد ضرایب معیار شده اثر مستقیم مدل

رابطه بین متغیرها	ضریب β	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
هویت شغلی ← عملکرد شغلی	-۰/۰۴۱	۰/۱۶۱	۰/۵۴۲	عدم تایید
اشتیاق کاری ← عملکرد شغلی	۰/۳۸۴	۲/۲۳۱	۰/۰۰۰	تایید
رهبری تحول‌آفرین ← هویت شغلی	۰/۳۴۰	۱/۳۷۲	۰/۱۰۴	عدم تایید
رهبری تحول‌آفرین ← اشتیاق کاری	۰/۳۴۹	۲/۶۶۴	۰/۰۰۰	تایید
رهبری تحول‌آفرین ← هویت شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۳۴۲	۱/۱۷۸	۰/۰۹۴	عدم تایید
رهبری تحول‌آفرین ← اشتیاق کاری ← عملکرد شغلی	۰/۳۵۵	۳/۰۵۲	۰/۰۰۰	تایید

تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق کاری ۰/۳۵۵ گزارش شده است که از نظر آماری نشان‌دهنده تاثیر مستقیم و متوسط است که از نظر آماری معنادار است.

همان طور که در جدول ۶ مشخص است، مقدار آماره t مربوط به اثر هویت شغلی بر عملکرد شغلی برابر با ۰/۸۰۴ شده است که کمتر از ۱/۹۶ است و به معنای عدم تایید رابطه است. بنابراین هویت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه وجود ندارد. همچنین مقدار آماره t مربوط

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف نقش هویت شغلی و اشتیاق کاری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام گرفت. در بررسی فرضیه اول پژوهش، نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه وجود دارد. یافته‌های پژوهش حاضر در این بخش با بخشی از یافته‌های پژوهش‌های جلالی و روح الهی (۲۰۱۴)، محمدیان و قهرمانی (۲۰۱۴)، هرمینینسی و ساپاردی^۱ (۲۰۱۷) همسو بود. در تبیین این یافته باید گفت که سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند تا با ژرف‌نگری، مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را در مسیر مناسب هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. در حقیقت این ویژگی‌ها را می‌توان در رهبران تحول‌آفرین مشاهده نمود. رهبری تحول‌آفرین با تأکید بر نیازها، ارزش‌ها و روحیات پیروان در ایجاد مسئولیت اخلاقی در پیروان تلاش می‌نماید. به زعم بویل^۲ و همکاران (۲۰۱۹) رهبران تحول‌آفرین با خلق ایده‌ها و چشم‌اندازی جدید و با ایجاد اعتماد و شور و شوق در میان مدیران و کارکنان در جهت تغییر و تحول در سازمان‌ها عمل می‌کنند و نویدبخش توسعه و بهبود عملکرد کارکنان هستند. آنها همچنین در ارتباط با طیف وسیعی از پیامدهای مثبت برای کارمندان، تیم‌های گروهی و سازمان هستند که در نهایت عملکرد شغلی در بین کارکنان را افزایش می‌دهند. از سوی دیگر، رهبران تحول‌آفرین با تشویق کارکنان و ایجاد انگیزه در آنها می‌توانند عملکرد کارکنان را ارتقاء دهند (بویل و همکاران، ۲۰۱۹).

در خصوص فرضیه دوم پژوهش، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که بین هویت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه وجود ندارد. یافته‌های این بخش از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش توکلی و همکاران (۲۰۱۹) غیرهمسو است.

هویت سازمانی می‌تواند هر دو جنبه رضایت‌مندی و رفتار کارکنان و اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. سازمان‌ها می‌توانند تا حد زیادی از ایجاد هویت‌یابی کارکنان با سازمان بهره ببرند. هویت سازمانی با انواع گرایش‌های شغلی، رفتارها و پیامدهایی که از سازمان پشتیبانی می‌کنند؛ از جمله تصمیم‌گیری‌های فردی، تعهد به اهداف مشترک و تعامل کارکنان ارتباط دارد. کارکنان با هویت سازمانی بالاتر، مولدتر، با انگیزه‌تر و رضایت‌مندتر بوده و تمایل کمتری به ترک سازمان

نسبت به کارکنان با هویت‌یابی سازمانی پایین‌تر دارند. هویت سازمانی که اشاره به پیوند روحی و روانی میان فرد و سازمان کاری فرد دارد، در درجه اول توجه فزاینده به خود را از ارتباط میان رفتار و افزایش کارایی سازمان کسب کرده است، فرض بر این است که شخصی که از سازمان هویت کسب می‌کند، به طور طبیعی در جهت منفعت‌رسانی به سازمان کار می‌کند. در تبیین این یافته که هویت شغلی اثر معناداری بر عملکرد سازمانی در این پژوهش نداشت می‌توان آن را به عدم تمرکز اهداف سازمانی و ارزش‌نهایی در سازمان مورد مطالعه ربط داد؛ چرا که در صورت ترسیم شفاف و دقیق اهداف و رسالت سازمانی و هم‌راستایی آن، ارزش‌ها و اهداف کارکنان و عملکرد سازمانی نیز ارتقاء می‌یابد.

در خصوص فرضیه سوم نتایج پژوهش نشان داد که بین اشتیاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه وجود دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های پژوهش احمدی و همکاران (۲۰۲۴) همسو است. در تبیین این یافته باید گفت اشتیاق کاری به معنای میزان اشتیاق، دلبستگی و درگیری مطلوب با شغل است. که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های شغل خود دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. به تعبیری دیگر، اشتیاق کاری حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و برانگیزاننده است و بر این اساس کارکنان مشتاق، انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند و شدیداً با حرفه خود هم‌ذات‌پنداری می‌کنند (احمدی و همکاران، ۲۰۲۴). برخی مطالعات نشان دادند که کارکنان در محیط‌های کاری چالشی و محیط‌هایی که اشتیاق آنها را افزایش می‌دهد بهترین عملکرد را دارد (توکلی و همکاران، ۲۰۱۹). کارکنانی که اشتیاق به کار دارند ارتباطات گرم و صمیمی‌تری با همکاران برقرار می‌کنند، از سلامتی برخوردارند، فرسودگی کمتری تجربه می‌کنند و عملکرد کاری بهتری دارند. در واقع اشتیاق کارکنان حکایت از تلاش در کار است که با عملکرد، رابطه مستقیمی دارد. از آنجایی که کارکنان مشتاق هیجانات مثبت مثل شادی، لذت، شور و اشتیاق را تجربه می‌کنند، عملکرد بهتری نسبت به کارکنان با اشتیاق کاری پایین دارند. به طور کلی افراد دارای اشتیاق کاری بالا، رضایت بیشتری از کار خود تجربه می‌کنند که این امر باعث افزایش انگیزه درونی فرد و احساس مسئولیت بیشتر برای تلاش بیشتر و عملکرد بالاتر در تحقق اهداف سازمان خواهد شد.

در خصوص فرضیه چهارم، یافته‌های پژوهش نشان داد بین رهبری تحول‌آفرین با هویت شغلی کارکنان دانشگاه علوم

1 Herminingsih & Supardi

2 Buil

ایجاد می‌کنند و به سبب رفتارها و دیدگاه‌های خود، کارکنان را به مشارکت فعال در محیط کار ترغیب می‌کنند. رهبران تحول‌آفرین با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود سبب می‌شوند که پیروان به هماهنگ شدن با اهداف سازمان شوقمند گردند و در راستای دستیابی به اهداف مشترک تلاش نمایند. سایر تحقیقات نیز نشان می‌دهند که رهبران تحول‌آفرین زیردستان خود را بر می‌انگیزانند تا آنچه در توان دارند انجام دهند، همچنین از طریق الگوسازی، شور و انرژی بالای خود را به پیروان منتقل می‌کنند.

درخصوص فرضیه ششم پژوهش، یافته‌های پژوهش نشان داد هویت شغلی در رابطه‌ی بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش واسطه‌ای ندارد. هویت شغلی به معنای حدی است که کارکنان یک سازمان اهداف، ارزش‌ها و مقاصد سازمانی را پذیرفته، نسبت به آن احساس تعلق می‌کنند و خود را توسط ویژگی‌های مشابهی که باور دارند تعریف کننده سازمان است، معرفی می‌نمایند. از طرفی با انواع گرایش‌های شغلی، رفتارها و پیامدهایی که از سازمان پشتیبانی می‌کنند، از جمله تصمیم‌گیری‌های فردی، تعهد به اهداف مشترک و تعامل کارکنان ارتباط دارد. کارکنان با هویت سازمانی بالاتر، مولدتر، با انگیزه‌تر و رضایت‌مندتر بوده و تمایل کمتری به ترک سازمان نسبت به کارکنان با هویت‌یابی سازمانی پایین‌تر دارند. که این می‌تواند دلیلی بر عملکرد شغلی بهتر باشد. در این راستا ایران دوست و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که بین هویت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان امور مالیاتی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین طی پژوهش صورت گرفته توسط مصطفی پور و همکاران (۲۰۱۶) نتایج نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و هویت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین هویت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. اما از آنجا که در دانشگاه علوم پزشکی شیراز با توجه به کمبود نیروی انسانی و عهده‌دار بودن بیش از یک مسئولیت که باعث عدم توجه به نیازهای فردی و ارزش‌های کارکنان و عدم قرار گرفتن افراد در پست تخصصی شان شده است، احتمال ایجاد حالت ابهام نقش و در نتیجه اختلال در ایجاد هویت شغلی بیشتر خواهد بود. کاهش هویت و به تبع آن کاهش رضایت شغلی موجب افزایش ترک خدمت کارکنان می‌شود و سرمایه‌های دانش سازمانی از بین می‌رود؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هویت شغلی اثر واسطه‌ای در این ارتباط ندارد.

پزشکی شیراز رابطه وجود ندارد. یافته‌های پژوهش رجبی فرجاد و فرخجسته (۲۰۲۱) نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر هویت شغلی تاثیر معناداری دارد. این یافته با یافته پژوهش حاضر در این بخش همسو نیست. در تبیین عدم تاثیر معنادار رهبری تحول‌گرا بر هویت شغلی شاید بتوان به عدم تمرکز مدیران به ایجاد هویت شغلی منسجم، ترسیم و هم‌راستاسازی اهداف فردی و سازمانی کارکنان اشاره کرد. عدم تمرکز بر اهداف مشخص و پراکندگی از عواملی است که می‌تواند موجب سردرگمی کارکنان و سازمان در درک رسالت و هدف اصلی سازمان شود. برای ایجاد هویت شغلی که موجب موفقیت کارکنان می‌گردد، سازمان‌ها باید از محدودیت‌های فعلی سرمایه‌گذاری‌ها و صنعت خود فاصله بگیرند و ارزیابی کنند که چگونه می‌توانند از آنچه سازمان در انجام آن عالی است برای ایجاد ارزشی متمایز برای مشتریان استفاده کنند. بعضی از سازمان‌ها، ابتدا راه‌های اصلی ایجاد ارزش را شناسایی می‌کنند و سپس تعیین می‌کنند که با توجه به قابلیت‌های متمایز خود، در کدام یک از این گزاره‌های ارزش، برای موفقیت در بازارهای رقابتی شانس بالایی دارند. آنها سپس با تقویت قابلیت‌هایی که بیشترین اهمیت را دارند و هم‌راستاکردن بیشتر سرمایه‌گذاری‌های خود با گزاره ارزش شرکت، بخش اعظم منابع را بر ایجاد هویت شغلی مورد نظر متمرکز می‌کنند. تعریف هدفی روشن در جهان، چالشی قدیمی و همیشگی است، هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها. ولی اگر شرکت‌ها این شجاعت را پیدا کنند که بگویند چه ارزشی را می‌توانند ایجاد کنند و این ارزش را برای چه کسانی ایجاد می‌کنند، می‌توانند به تلاش در جهت دستیابی به درجات عالی در آن حوزه متعهد شوند. این استراتژی صرفاً موجب بهبود نتایج مالی نمی‌شود و علاوه بر آن انگیزه کارکنان را نیز تا حد زیادی افزایش می‌دهد. زیرا اگر کارکنان بدانند که در راستای هدف بزرگ‌تری حرکت می‌کنند، بهترین عملکرد خود را خواهند داشت.

در خصوص فرضیه پنجم پژوهش، نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین با اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه وجود دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با بخشی از یافته‌های پژوهش‌های کاستیلو^۱ و همکاران (۲۰۱۷)، همانینی دمیچی^۲ (۲۰۱۷) همسو است. در تبیین این یافته باید گفت کارکنان، با وجود رهبران تحول‌آفرین در محیط کار انگیزه و اشتیاق بیشتری نسبت به حرفه خود پیدا نموده که این اشتیاق، موجب ایجاد ابتکار و خلاقیت در محیط شغلی می‌گردد. رهبران تحول‌آفرین از طریق انگیزشی که در پیروان

1 Castillo

2 Homaini

داد که هویت شغلی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش واسطه‌ای ایفا نمی‌کند. کلیه شاخص‌های مدل از برازش مناسبی برخوردار بودند. پژوهش حاضر نیز به مانند سایر پژوهش‌ها، دارای محدودیت‌هایی از قبیل انجام پژوهش حاضر در یک محدوده مکانی و زمانی خاص، در نظر نگرفتن عوامل محیطی، فرهنگی، شرایط درآمدی و تاثیرات آن در نتایج پژوهش، استفاده از پرسش‌نامه و مصاحبه نکردن با کارکنان است که در تعمیم نتایج آن بایستی با احتیاط برخورد گردد. پیشنهاد می‌شود با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، سایر عوامل موثر بر عملکرد شغلی بررسی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از سایر ابزارهای گردآوری داده؛ همانند مصاحبه برای حصول نتایج دقیق‌تر بهره گرفته شود. همچنین با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین با متغیرهای اشتیاق شغلی، هویت و عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز پیشنهاد می‌گردد که مدیران این سازمان با اجرای رهبری تحول‌آفرین، انگیزه خدمت در بین کارکنان را افزایش داده و از این طریق منزلت و وجهه اجتماعی و هویت شغلی کارکنان را نیز ارتقا دهند. یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های این کار ایجاد فضایی برای آزادی عمل کارکنان و تشویق خلاقیت و نوآوری آنان است. همچنین مدیران سازمانی می‌توانند با استقرار مدل رهبری تحول‌آفرین، دسترسی به اهداف سازمانی را در کارکنان ارتقاء دهند؛ ولی در این بین لازم و ضروری است که مدیران با مشارکت دادن کارکنان در تعیین اهداف سازمان، هویت شغلی آنها را بهبود بخشیده و بهره‌وری سازمان را نیز ارتقا دهند.

ملاحظات اخلاقی

کلیه شرکت‌کنندگان پژوهش با رضایت کامل، پرسش‌نامه را تکمیل نمودند و اطمینان به آنان در خصوص محرمانه بودن اطلاعات از نکات اخلاقی رعایت شده در این پژوهش با کد بود.

سپاسگزاری

به این وسیله از کلیه شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر قدردانی به عمل می‌آید. این پژوهش حاصل از طرح تحقیقاتی است که منبع مالی آن توسط نویسندگان تامین شده است. تعارض در منافع وجود ندارد.

تضاد منافع

این مقاله که برگرفته از کار پژوهشی بوده و با همکاری خوب و مفید بین نفر اول و دوم انجام شد و هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

درخصوص فرضیه هفتم پژوهش، نتایج نشان داد که اشتیاق کاری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش واسطه‌ای دارد. هر چه سطح اشتیاق کاری کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. در حقیقت کارکنانی که اشتیاق کاری بالایی دارند تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند و در پی آن عملکرد افراد نیز افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر، رهبری تحولی با متحول ساختن افراد و سازمان‌ها با هدف بهبود سازمانی، زمینه توسعه بهره‌وری را در سر می‌پروراند. رهبری تحولی باید با ایجاد تحول در جهت دستیابی به تغییرات مثبت در سازمان، گروه، روابط بین فردی و محیط، زمینه افزایش اشتیاق کاری و ارتقای سطح رضایت از کار، توانمندی کارکنان، فداکاری و دلبستگی را در کارکنان فراهم نمایند. با توجه به جایگاه سبک رهبری تحول‌آفرین در عرصه‌های نظری و عملی، شایسته است به کمک این سبک از رهبری، استعدادهای انسانی سازمان‌ها را ارتقا بخشید و از ظرفیت‌ها و انرژی فزاینده آنها در حرکت به سمت تحقق هدف‌ها و دورنمای سازمانی بهره گرفت (موسوی و همکاران، ۲۰۲۳). همان طور که باس^۱ (۲۰۰۴) بیان داشته، رهبری تحول‌آفرین توانایی لازم را جهت ایجاد انگیزه در کارکنان، تشویق کارکنان به توجه به منافع سازمانی و دست کشیدن از منافع زودگذر شخصی، تشویق به پیروی از اهداف جمعی نماید. اشتیاق کاری بالا، نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان، فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند. افرادی که اشتیاق کاری پایین دارند، معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی در سطح بالاتری دارند. درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با اشتیاق کاری بالا برای شغل اهمیت بیشتری قایل هستند. به سخن دیگر، اشتیاق کاری شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود.

نتایج پژوهش نشان داد که تنها متغیر اشتیاق کاری قادر است به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد شغلی نقش ایفا کند. همچنین یافته‌های پژوهش نشان

منابع

References

- نصر اصفهانی علی آقابابا پور دهکردی، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان، مورد مطالعه دانشگاه اصفهان. *جامعه‌شناسی کاربردی* سال بیست و چهارم شماره پیاپی (۵۲) شماره چهارم، ص ۱۴۰-۱۶۲
- وزیر پناه، زهره (۱۳۹۱). بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کاشمر (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.
- اکبری، محمد و خوش‌نظر، محمد (۲۰۱۳). عنوان: بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌های دولتی ایران مجله: *مدیریت دولتی* جلد: ۱۸، شماره: ۳، صفحات: ۴۵
- ضیال‌الدینی، محمد؛ رضانی قوام آبادی، سکینه (۱۳۹۲). الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. *مجله مطالعات مدیریت راهبردی*، شماره ۵۱، صص ۱۹۹-۱۷۷.
- Abedi H, Salehian M. (2025). The Model of the Impact of Religious Lifestyle on Job Performance: A Systematic Review. *Research paper on the lifestyle*
- Ahmadi, S, Ezzatnia, F, Ahmadi, Z, & Esfandiari, M. (2024). Correlation of teachers' job enthusiasm and job performance with the mediating role of their communication skills in Farashband schools, *New concepts in second year educational research*, 1, [In Persian]
- Ardi A, Djati SP, Bernarto I, Sudibjo N, Yulianeu A, Nanda HA, & Nanda KA. (2020). The relationship between digital transformational leadership styles and knowledge-based empowering interaction for increasing organisational innovativeness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 11(3):259-77.
- Asgarnezhad Nouri, B., Abbasgholizadeh, N., Oleykie, F., & Nemati, V. (2021). The effect of transformational leadership style on organizational happiness and mediating role of job passion in hospitals of Ardabil. *Journal of Health*, 12(3), 368-384.
- Askari, M, & Sami, M. (2019). The relationship between the realization of transformational leadership and self-efficacy and job enthusiasm of the employees of the Ministry of Health and Medical Education, *Medical Research Quarterly*. The twenty-eighth period, the third number.
- Bass BM, & Avolio BJ. Multifactor leadership questionnaire. *Menlo Park*. 2004. http://dx.doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207.
- Buil I, Martínez E, & Matute J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International journal of hospitality management*. 1;77: 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.08.027>
- Castillo I, Álvarez O, Esteva I, Queralt A, & Molina-García J. (2017). Passion for teaching, transformational leadership and burnout among physical education teachers. *Revista de psicología del deporte*. 26(3): 57-61. https://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/revpsidep_a2017v26sup3/revpsidep_a2017v26n5p57.pdf
- Cheney G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly journal of speech*. 1;69(2):143-58. <https://doi.org/10.1080/00335638309383634>
- Eliyana A, & Ma'arif S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*. 1;25(3):144-50. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.03.002>
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. DOI:10.52970/grhrm.v2i1.160
- Hamouche, S., & Marchand, A. (2021). Occupational identity, work, and burnout among managers: do high performance human resource management practices play a moderator role? *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(1), 24-47.
- Hermingsih A, & Supardi W. (2017). The effects of work ethics, transformational and transactional leadership on work performance of teachers. *Management Studies*. 5(3): 250-61. <http://dx.doi.org/10.17265/2328-2185/2017.03.009>
- Hersey P, & Goldsmith M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*. 1;34(11):38.
- Hidayat, I., Supardi, E., Anwar, A., & Anggiani, S. (2022). Employee Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: A Literature Review. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 3(6).
- Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.
- Homaini Demirchi, A, Mirkamali, M, & Homayoun Aria, S. (2017). investigating the relationship between transformational leadership and employees' job involvement with the mediation of job enthusiasm (case study: Faculties of Social and Behavioral Sciences, University of Tehran), *a new approach in educational management* 9th year, 2. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_3187_en.html

- Hosni, M & Asim Abadi, J, & Omid, M. (2019). Investigating the impact of organizational identity on employees' job performance with emphasis on the mediating role of job satisfaction (case study: employees of Bank Mellat Shahr Isfahan). *The 5th National Conference of Humanities and Management Studies*, Tehran.
- Irandoost, M, Bahmani, K, & Najafi, G. (2014). Investigating the impact of organizational identity on job performance (case study of tax affairs departments of Kurdistan province), *National conference of management (Sanandaj), organizational culture and human resources*. [In Persian]
- Jalali, A., & Rooh Elahi, A. (2014). The effect of transformational leadership on the job performance of faculty members with the mediation of job conflict. *Public policy in management (government management thesis)*, 6(17-18), 1-16. <https://sanad.iau.ir/Journal/ijpa/Article/790962>.
- Jalali, A., & Rooh Elahi, A. (2014). The effect of transformational leadership on the job performance of faculty members with the mediation of job conflict. *Public policy in management (Government Management Mission)*, 6(17-18), 1-16.
- Davis, M. C., & Gannon, M. J. (2003). Psychometric properties of the Hersey and Goldsmith leadership questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 672-686. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.672>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115-126. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.09.002>
- Liu, L., & Chen, X. (2012). The psychometric properties of Chen's Career Identity Questionnaire among Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 174-186. <https://doi.org/10.1177/1069072711436246>
- M Ndongye, D. (2022). Followership in leadership process and organizational performance: A review of literature. *International Journal of Organizational Leadership*, 11(1), 26-43. <https://doi.org/10.33844/ijol.2022.60617>
- Macinati, M. S., Nieddu, L., & Rizzo, M. G. (2020). Examining the role of value congruence, professional identity, and managerial job engagement in the budgetary participation-performance link. *Health Care Management Review*, 45(4), 290-301.
- Marnoto, M., & Sopi, S. (2025). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance. *Injosedu: International Journal of Social and Education*, 2(2), 257-270.
- Mindeguia, R., Aritzeta, A., Garmendia, A., & Aranberri, A. (2021). The positive loop at work: a longitudinal Long-term study of transformational leadership, group passion, and employee results. *Frontiers in Psychology*, 12, 726744. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726744>
- Mohammadian, Gh & Ghaharani, A. (2014). The impact of transformational leadership on job performance and team performance (case study of the Education and Training Organization of Districts 5 and 18 of Tehran), *The second international industrial engineering and management conference*.
- Montazeri M, Pourhoseinali N. (2019). The relationship between transformational leadership of schools' managers and teachers' performance: exploring the moderator role of public service motivation. *School Administration*. 23;7(3):67-45. [In Persian]
- Mostafapour, M, Tesmireza, M, & Tarshizi, A. (2016). Examining the relationship between transformational leadership and job attitudes regarding the mediating role of organizational identity (Case study: Golestan Province Judiciary), *National conference of accounting and management of new techniques, challenges and solutions, Aliabad*. [In Persian]
- Mousavi Moheb, M, Rabi, M, & Mirzaei, T. (2023). investigation of the relationship between transformational leadership and job enthusiasm of employees of the 2nd district of Shiraz. *the third national conference of applied ideas in educational sciences, psychology and cultural studies*, Bushehr. [In Persian]
- Munna, A. (2021). Strategic management, leadership and staff motivation: Literature review. *International Education and Culture Studies*, 1(1), 21-29.
- Murphy WH, & Anderson RE. (2020). Transformational leadership effects on salespeople's attitudes, striving, and performance. *Journal of Business Research*. 1;110: 237-45. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.014>
- Naami, Abdul Zahra, & Shuveel, Fazlullah. (2015). The Role of Job Enthusiasm, Job Control, Innovative Behaviors and Transformational Leadership in Predicting Job Transformation, *Public Management Research*. 27.
- Ndossy, J. N. (2025). The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance of Public Organisations in Tanzania: The Case of Mvomero District Council. *Journal of Policy and Development Studies (JPDS)*, 4(1), 16-26.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Nurfaizi, M. I. (2022). The impact of Islamic work ethics and transformational leadership on job performance with mediating role of intrinsic motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(3), 120-129. DOI:10.20525/ijrbs.v11i3.1779.
- Qamari Noushin, Ghasemi Pirboluti Mohammad, Nasrasafhani Mehdi, Beqaei Hosseinabadi Hamid. (2016). Predicting the general health of employees using the incentive and punishment system, individual performance and organizational performance in Isfahan Shahr Gas Company.

- Knowledge and research in applied psychology*. 18(1 (67 series)): 119-126. <https://www.sid.ir/paper/164036/en#downloadbottom>
- Rajabi Farjad, H, Farkhjesteh, F & Vahidah A. (2021). The Effect of Transformational Leadership on Job Performance with Roles of Identity and Job Conflict, *Career and Organizational Counseling*, 13, 3, 48. [In Persian]
- Riwukore JR, Yustini T, & Tada M. (2022). Career development based transformational leadership, education & training, and motivation (case study at dinas lingkungan hidup and kebersihan Kota Kupang). *International Journal on Social Science, Economics and Art*. 30;12(2):73-82. <http://dx.doi.org/10.35335/ijosea.v12i2.93>
- Saghrovani, S, Ahmadi Moghadam, H, & Rahman Sarasht, H. (2016). The role of organizational culture in promoting the organizational identity of employees, *Human Resources Studies*, 6, 20, 1-10.
- Salanova M, Grau R, & Schaufeli S. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el. *Revista de Psicología Social Aplicada*. 11(1):2001.
- Sarwary, K., Banayee, M. R., Faiq, Z., & Azimi, A. W. (2023). The influence of organizational justice on job performance. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 5(1), 1-8.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Tavakli, M, & Hadinejad, F. (2019). Universal, dynamic. Examining the relationship between organizational identity and the job performance of employees of military organizations, *Quarterly Journal of Military Sciences and Techniques*, 16, 52. https://www.qjmst.ir/article_46531.html?lang=en
- Wright BE, Moynihan DP, & Pandey SK. (2012). Pulling the levers: Transformational leadership, public service motivation, and mission valence. *Public administration review*. 72(2): 206-15. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02456.x>
- Yazdanshenas, M. (2017). Role of Positive Organizational Behavior in the Relationship between Transformational Leadership and Employees Cynicism. *Positive Psychology Research*, 2(1), 1-18. <https://doi.org/20.1001.1.24764248.1395.2.1.2.3>
- Yu, J. F., Ding, Y. M., Jia, R. Y., Liang, D. D., Wu, Z., Lu, G. L., & Chen, C. R. (2022). Professional identity and emotional labour affect the relationship between perceived organisational justice and job performance among Chinese hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 30(5), 1252-1262.
- Yun, Y., & Sigdel, B. (2024). Occupational Identity, Organizational Identity and Job Engagement. *Nimitmai Review Journal*, 7(3), 1-14.
- Zhao, C., Tian, G., Wen, Z., & Gao, X. (2021). Charismatic leadership and millennial employee innovation performance relationship mediated by employees' leadership, professional, and organizational identification. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(1), 1-11. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.9643>
- Zollo L, Laudano MC, Boccardi A, & Ciappei C. (2019). From governance to organizational effectiveness: the role of organizational identity and volunteers' commitment. *Journal of Management and Governance*. 15;23: 111-37. <https://doi.org/10.1007/s10997-017-9405-4>.