

The Impact of Transformational Management on the Dependence, Integration and Social Cohesion of the Employees of Modares Hospital in Tehran

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Mohammad Hossein Sadeghian¹
Seyyed Mohammad Hassan Safi²
Reza Haj Manochehri³
Nafise Abolfathi^{4*}

How to cite this article

Mohammad Hossein Sadeghian, Seyyed Mohammad Hassan Safi, Reza Haj Manochehri, Nafise Abolfathi, The Impact of Transformational Management on the Dependence, Integration and Social Cohesion of the Employees of Modares Hospital in Tehran, *Islamic Life Style*. 2023; 6(4):21-28

1. Department of Forensic Medicine, Faculty of Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2. National Welfare Organization, Tehran, Iran.

3. Forensic Medicine Organization Research Center, Forensic Medicine Organization, Tehran, Iran.

4. University of Rehabilitation Sciences and Social Health, Tehran, Iran (Corresponding Author).

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: nafise.f.2015@gmail.com

Article History

Received: 2022/09/01

Accepted: 2022/12/07

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this research is to investigate the impact of transformational management on the dependence, integration and social cohesion of the employees of Modares Hospital in Tehran.

Materials and Methods: The method of the present research was descriptive and the research design was Pearson's correlation and structural equation test. The standard statistical population of this research is all employees of Modares Hospital in Tehran. The collection tool is the transformational management questionnaire (Bass and Olive) and the quality of work life questionnaire (Walton 1973), based on Cochran's formula, 347 employees of Modares Hospital in Tehran were selected as the statistical sample of the research. The reliability and validity of the instruments were investigated using Cronbach's alpha coefficient and confirmatory factor analysis.

Findings: The obtained results showed the acceptable reliability and validity of the tools. Pearson correlation test and structural equation test were used to analyze the data.

Conclusion: The research findings indicate that transformational management has a positive and significant correlation on social dependence, integration and social cohesion. In addition, 92% of the variance of the quality of work life is explained by the research model.

Keywords: Transformative Management, Quality of Working Life, Hospital, Dependency, Integration and Social Cohesion

تاثیر مدیریت تحول گرا بر وابستگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان بیمارستان مدرس تهران

محمد حسین صادقیان^۱

گروه پزشکی قانونی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

سید محمد حسن صافی^۲

سازمان بهزیستی کشور، تهران، ایران.

رضا حاج منوچهری^۳

مرکز تحقیقات سازمان پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی، تهران، ایران.

نفیسه ابوالفتحی^{۴*}

دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی تاثیر مدیریت تحول گرا بر وابستگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان بیمارستان مدرس تهران می باشد.

مواد و روش ها: روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهش همبستگی از نوع پیرسون و آزمون معادلات ساختاری بود. جامعه آماری استاندارد این پژوهش، کلیه کارکنان بیمارستان مدرس تهران می باشد. ابزار جمع آوری پرسشنامه مدیریت تحولگرا (باس و اولیو) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (والتون ۱۹۷۳) می باشد که براساس فرمول کوکران تعداد ۳۴۷ نفر از کارکنان بیمارستان مدرس تهران به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. پایایی و روایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت.

یافته ها: نتایج به دست آمده نشان از پایایی و روایی مورد قبول برای ابزارها داشت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی از نوع (پیرسون) و آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است. نتیجه گیری: یافته های تحقیق حاکی از آن است که مدیریت تحول گرا همبستگی مثبت و معناداری بر وابستگی اجتماعی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی دارد. علاوه بر این ۹۲ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری توسط مدل تحقیق تبیین می شود.

کلیدواژه ها: مدیریت تحول گرا، کیفیت زندگی کاری، بیمارستان، وابستگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۶

*نویسنده مسئول: nafise.f.2015@gmail.com

مقدمه

در دنیای پر رقابت کنونی، سازمان ها پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدتری برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان خود هستند. مدیران سازمان ها نیز باید چگونگی مدیریت و رهبری بر تغییر و تحولات در شرایط بحرانی را بیاموزند. در غیر اینصورت، چاره ای جز از دست دادن شرایط رقابتی ندارند (۱).

سازمان های امروزی به نیروهای خلاق، انعطاف پذیر و پاسخ گو نیاز دارند، کسانی که با دادن یک طرح و ایده می توانند ثروت های سرشاری را برای سازمان به ارمغان بیاورند و از سوی دیگر شناسایی، جذب و نگهداری این استعدادها در سازمان بسیار مشکل تر از قبل شده است. سازمان های پویا برای فعالیت در این دنیای رقابتی در تلاش برای ایجاد فرصت هایی برای بهبود وضعیت نیروی انسانی هستند و سازمان هایی که نتوانند کیفیت زندگی کاری منابع انسانی خود را بالا ببرند، محکوم به فنا خواهند بود (۲).

در این راستا اهمیت کیفیت زندگی کاری با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع و بازارهای کار توجه بیشتر به ماهیت نیروهای انسانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. درجه ی کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه گیری میزان رضایت مندی، غنبت کم و انگیزه ی بالا در کارکنان برآورد می شود.

با توجه به اینکه تا به حال پژوهشی در زمینه تاثیر مدیریت تحول-گرا بر وابستگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان بیمارستان کاری انجام نشده است و همچنین در سال های اخیر با تشدید تحریم ها علیه ایران تلاش گردیده و جوه فناورانه و داروهای بنیادی در تنگنا قرار گیرد، که این امر باعث شده است مدیریت آن با بحران مواجه شود. با این وجود آینده و موفقیت آن بستگی به خلاقیت و نبوغ مدیران و روحیه تحول گرایی در بخش بهداشت دارد. هدف پژوهش حاضر تاثیر مدیریت تحول گرا بر وابستگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان بیمارستان مدرس تهران می باشد.

نیروی انسانی هر سازمان، اصلی ترین منبع استراتژیک آن سازمان می باشد. لذا سازمان ها به طور اعم و واحدهای صنعتی به طور اخص برای رقابت در عرصه ی اقتصادی، راهی به جز بهبود عملکرد نیروی انسانی ندارند. در واقع یکی از مهم ترین معیارهای پیشرفت سازمان ها عملکرد نیروی انسانی آن ها می باشد.

مفهوم کیفیت زندگی کاری با جنبه مهمی از مسئولیت اجتماعی سرو کار دارد. زیرا آن چه برای افراد در محیط کار حادث می شود ممکن است روی جنبه های زندگی غیر کاری آن ها اثر بگذارد.

کیفیت زندگی مفهومی است که سلامت و عملکرد، حالات اجتماعی- اقتصادی جنبه های عاطفی و معنوی و خانواده را در بر می گیرد.

کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران که درصدد ارتقاء کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است؛ گرچه مطالعه ی شاخص هایی که برای کیفیت زندگی کاری سودمند و یا مضر هستند تاریخیچه ای دیرینه دارد.

رهبری تحول آفرین فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروهها برای ایجاد تغییر و تحول نا پیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است. مدیریت تحول از طریق گفتار و کردار

پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری متغیرهای توسعه ی قابلیت های انسانی، قانون گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات عملکرد مدیر گروه ها (متغیر ملاک)، را به دست آورده اند.

نورمالا^۲ در پژوهشی به بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در میان کارکنان شرکت های مالزیایی پرداختند (۱۰). روش اجرای پژوهش توصیفی پیمایشی بود به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه ی معناداری وجود دارد.

آن، یوم و روگیرو در پژوهشی به بررسی فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی در بیمارستان های کره ای پرداختند. ۱۴۵ نفر از پرستاران در پژوهش شرکت کردند. نتایج نشان داد که همبستگی معنی داری بین فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی وجود دارد.

هونگ، تان و بوجانگ در پژوهشی به بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری معلمان با تعهد کاری، استرس و رضایت پرداختند. شرکت کنندگان در پژوهش ۱۱۰ معلم مالزیایی بودند. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری با تعهد، استرس و رضایت شغلی معلمان رابطه ی معناداری دارد.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نوع مطالعات کمی است که با استفاده از آزمون همبستگی و از روش معادلات ساختاری انجام خواهد گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان مدرس تهران می باشد. معیار ورود کارکنان دارای سابقه کار بالای دوسال، دارای قرارداد با بیمارستان و خدمت تمام وقت در بخشی از بیمارستان تعیین شد و افرادی که رضایت نامه شرکت در پژوهش را امضا نکرده یا پرسشنامه های پژوهشی را ناقص تکمیل نمودند از مطالعه خارج شدند. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده در گزینش آزمودنی ها استفاده شده است. در این پژوهش برای انتخاب حجم نمونه کارمندان از فرمول «کوکران» استفاده شده است. براساس فرمول کوکران تعداد ۳۴۷ نفر از کارکنان بیمارستان مدرس تهران به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده می شود.

پرسشنامه مدیریت تحولگرا: پرسشنامه مدیریت تحول «باس و اولیو» پرسشنامه ای ۴۰ سوالی است که از پژوهشنامه مدیریت جلد هفت نوشته شده توسط محمد مقیمی و مجید رمضان خریداری شده و پرسشنامه استاندارد برای سنجش میزان تمایل مدیریت تحولگرا می باشد. سوالات این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ پنج گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) و بر

کل جامعه را دچار تحول می کند و نفوذ فراوانی در میان پیروانشان دارد (۳).

نظریه برنز^۱: برنز توجه خود را به ماهیت روابط متقابل رهبران و پیروان جلب نمود. او مطالعه رهبری را به سمت پویایی های تعارض و قدرت، اهداف جمعی، تغییر واقعی و عمدی و اهمیت مبنای اخلاقی رهبری و پیروی کشانید و سپس دو نوع مدل رهبری را مطرح نمود. تبادل و تحول آفرین (۴). همچنین از نظر او رهبر واقعی باید نیازهای موجود در پیروان را شناسایی کند و زیردستان را برای فراتر رفتن از علایق شخصی خود، بخاطر گروه، دعوت کند و آنها را در جهت تاکید بر نیازهای طولانی مدت تر بجای تاکید بر نیازهای کوتاه مدت و فوری تحریک کرده و توجه آنها را به آنچه واقعا مهم است جلب کند (۵)، بطوری که پیروان از سطح خود روزمره به سطح خود بهتر ترفیع داده می شوند (۶، ۷)

فرزانگی (دانشوری): بیرلی^۲ و دیگران (۸) فرزانگی را بعنوان استفاده از دانش کسب شده برای دستیابی به اهداف و مقاصد مطلوب تعریف می کنند. در تعاریف دیگر، فرزانگی تحت عنوان قضاوت اخلاقی و توانایی عمل به طریق ویژه، و ویژگی انسانی انطباق پذیرنده در حل مسئله و یا فلسفه شخصی افراد برای فهم و برقراری تعادل در پیچیدگی ها و گرفتاری های روزمره، تعریف شده است. پژوهشهای زیادی از مدیریت شایسته و رهبری توأم با فرزانگی حمایت کرده اند.

مهرداد، مهدوی راد و گل پرور (۹) در پژوهشی به بررسی رابطه ی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه های آن پرداختند. جامعه ی آماری پژوهش کارکنان کارخانجات سیمان بودند که ۲۸۰ نفر از آنان در پژوهش شرکت کردند. نتایج نشان داد که بین پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه ی قابلیت های انسانی با هر سه بعد تعهد سازمانی- عاطفی، مستمر و هنجاری- و همچنین بین محیط کاری ایمن و بهداشتی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، بین قانون گرایی در سازمان و وحدت و انسجام اجتماعی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه ی معناداری وجود دارد. بنابراین پژوهش حاضر نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مؤلفه های آن رابطه ی معناداری وجود دارد و ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده تعهد سازمانی و مؤلفه های آن است.

الماسی، لطف الهی و زارعی یزدانی در پژوهشی به بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان پرداختند. جامعه ی آماری پژوهش کارکنان شهرداری تهران بودند که ۷۰ نفر از آنان در پژوهش شرکت کردند. نتایج نشان داد که بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن، فرصت برای رشد، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی کاری، انسجام اجتماعی، قانون گرایی در سازمان و توسعه ی قابلیت های انسانی) و عملکرد کارکنانی رابطه ی معنی داری وجود دارد.

شهبازی، واعظی و ثنایی پور در پژوهشی به بررسی رابطه ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیر گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان

3. Normala

1. burns

2. Byerly

حداقل پاسخدهی به گویه های مدیریت تحول گرا، (۳/۲۴) و حداکثر پاسخدهی به گویه ها (۴/۴۲) بوده است، در کل میانگین پاسخدهی به گویه ها از متوسط بالاتر هستند.

حداقل پاسخدهی به گویه های متغیر وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۳/۱۵) و حداکثر پاسخدهی به گویه ها (۴/۲۲) بوده است، در کل میانگین پاسخدهی به گویه ها از متوسط بالاتر هستند.

حداقل پاسخدهی به گویه های متغیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی (۳/۲۵) و حداکثر پاسخدهی به گویه ها (۴/۱۰) بوده است، در کل میانگین پاسخدهی به گویه ها از متوسط بالاتر هستند.

در جدول شماره ۱ شاخص های مربوط به آمار توصیفی برای نمونه ی مورد بررسی شامل میانگین و انحراف استاندارد برای متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش آورده شده است.

اساس طیف لیکرت می باشد. جدول شماره ۲ امتیاز گزینه های مختلف را در روش پنج گزینه ای نشان می دهد.

یافته ها

یافته های پژوهش حاکی از آن بود که ۴۵،۲۴ درصد پاسخ دهندگان را زنان و حدود ۵۴،۷۵ درصد پاسخ دهندگان را مردان تشکیل دادند. همچنین حدود ۴۴/۸۱ درصد افراد شرکت کننده لیسانس، ۴۸/۵۸ درصد فوق لیسانس و ۶/۶۱ درصد دارای مدرک دکتری می باشند. سابقه کاری شرکت کنندگان در پژوهش، ۸،۶۴ درصد ۱ تا ۵ سال، ۲۵،۰۷ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۵۲،۷۳ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۳،۵۴ درصد بیش از ۱۵ سال بود. طیف سنی شرکت کنندگان، ۱۴،۶۲ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۳۹،۶۳ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۶،۷۹ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۸،۹۶ درصد نیز بالای ۵۰ سال بود.

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد |
|----------------------------|---------|------------------|
| مدیریت تحول گرا | ۳/۲۵ | ۰/۷۳ |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری | ۳/۱۸ | ۰/۸۲ |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی | ۳/۴۵ | ۱/۲۵ |

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود شاخصهای توصیفی متغیرهای تحقیق در سه شاخص میانگین و انحراف استاندارد نشان داده شده است.

جدول ۲: آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

| متغیرها | Z | سطح معنی داری |
|----------------------------|-------|---------------|
| مدیریت تحول گرا | ۰/۹۵۹ | ۰/۳۱۶ |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری | ۰/۷۹۰ | ۰/۵۶۱ |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی | ۱/۰۳ | ۰/۲۳۴ |

پیرسون و رگرسیون برای بررسی فرضیه های پژوهش استفاده می - شود. یافته های بدست آمده از ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ درج گردیده است.

با توجه به جدول ۲ آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان می دهد که مقدار سطح معنی داری برای اکثر متغیرها بالاتر از ۰/۰۵ است و توزیع داده ها نرمال است. بنابر این از آزمون ضریب همبستگی

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین مدیریت تحول گرا و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری

| متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ |
|----------------------------|---------|---------|---|---|---|---|---|---|---|
| مدیریت تحول گرا | ۱ | | | | | | | | |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری | ۰/۳۸۴** | ۱ | | | | | | | |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی | ۰/۳۳۵** | ۰/۴۲۷** | ۱ | | | | | | |

P<0/05 *P<0/01**

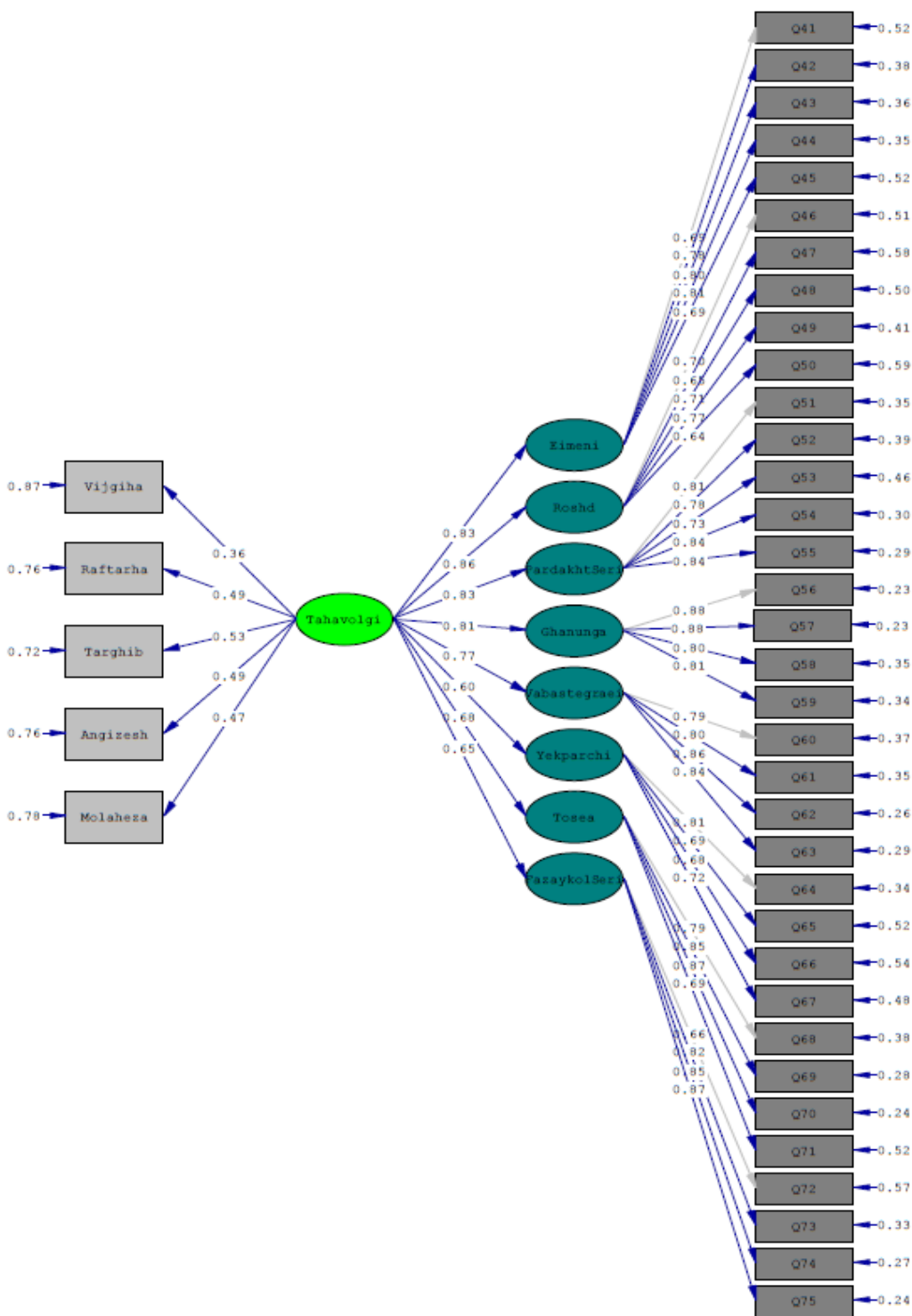
و کافی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه ی قابلیت های انسانی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری در سطح (۰/۰۱) معنی دار است.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود متغیر مدیریت تحول گرا با مؤلفه های کیفیت زندگی کاری در همه ی موارد در سطح اطمینان (۹۹٪) معنی دار است. به عبارت دیگر رابطه ی بین مدیریت تحول گرا با محیط کاری ایمن و بهداشت، فرصت رشد و امنیت، قانون گرای در سازمان، فضای کلی زندگی کاری، پرداخت منصفانه

ضرایب مسیر عنوان شده تأثیر مدیریت تحول گرا بر مولفه های کیفیت زندگی کاری ضرایب مثبت و معنادار هستند.

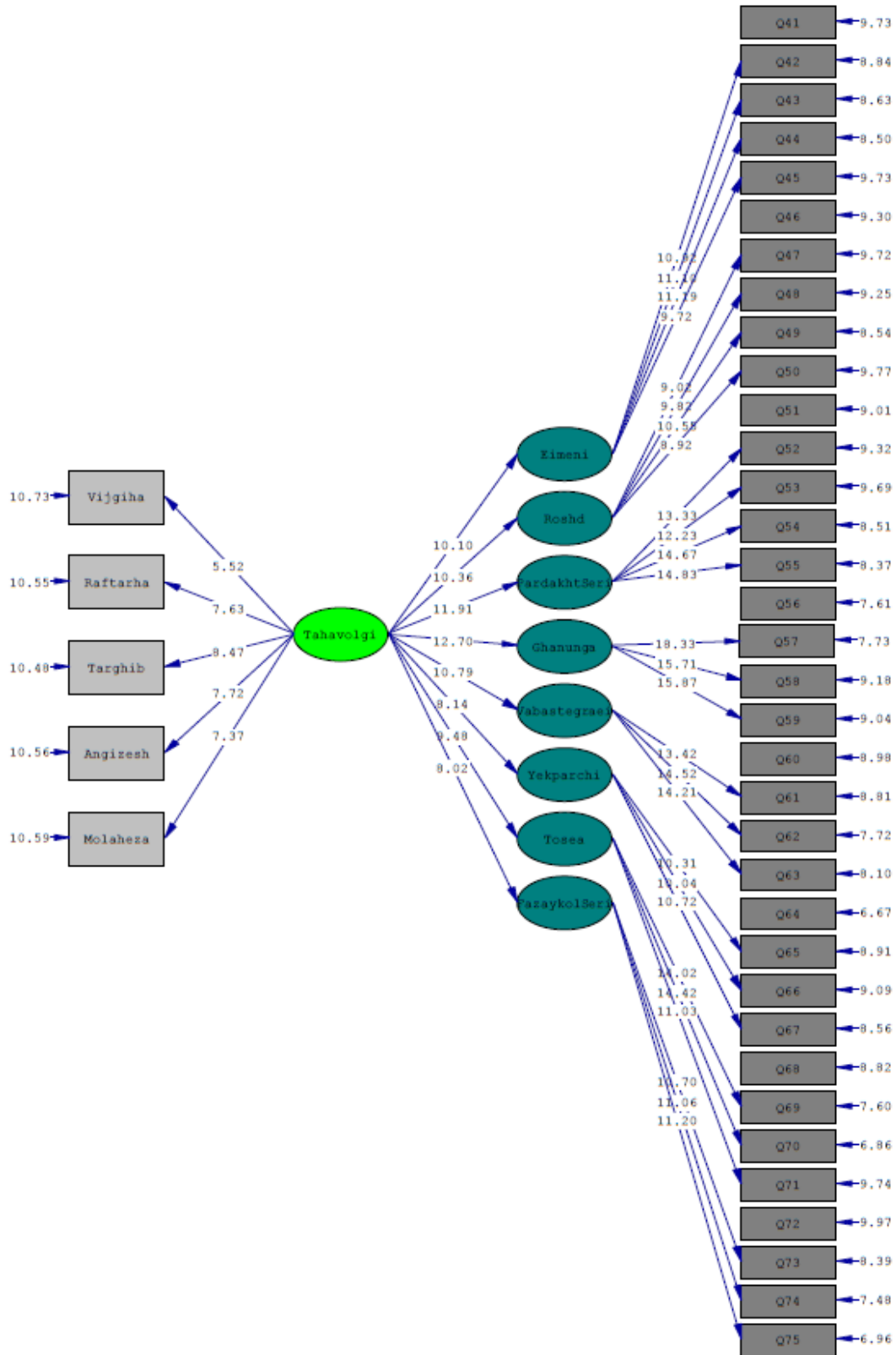
آزمون مدل تحقیق

در شکل ۱ مدل آزمون شده همراه با مقادیر استاندارد شده روی هر کدام از مسیرها درج شده است. یافته‌ها نشان می دهد که از



Chi-Square=1363.99, df=546, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

شکل ۱: ضرایب استاندارد شده مدل آزمون شده پژوهش (* p < 0.05 ** p < 0.01)



Chi-Square=1363.99, df=546, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

شکل ۲: ضرایب تی مدل آزمون شده پژوهش (* p < 0.05 ** p < 0.01)

دار هستند. علاوه بر این جهت بارهای عاملی و ضرایب تی در تمام عامل ها مثبت است که نشانگر تأثیر مثبت و معنادار این عامل ها

شکل ۲ ضرایب تی برای بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر را نشان می دهد. ضرایب تی بالای $\pm 1/96$ تا $\pm 2/58$ در سطح $0/05$ معنی دار می باشند و ضرایب تی بالاتر از $\pm 2/58$ در سطح $0/01$ معنی

می‌باشد. در جدول ۴ ضرایب اثر مستقیم، سطح معناداری و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول ۴: برآورد ضرایب استاندارد شده اثر مستقیم واریانس تبیین شده الگو

| مسیر | اثرات مستقیم | واریانس تبیین شده |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| از مدیریت تحول‌گرا به روی: | ۰/۷۷** | |
| وابستگی اجتماعی | ۰/۶۰** | ۹۲٪ |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی | ۰/۶۸** | |

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

شخصه‌های برازش بدست آمده برای مدل آزمون شده در جدول ۵ نشان می‌دهد که شاخص RMSEA در مدل برآورد شده با میزان ۰/۰۷۰ از سطح قابل قبولی برخوردار بوده و دیگر شاخص برازش مانند CFI، GFI، NFI، و AGFI به ترتیب برابر با ۰/۹۹،

۰/۹۸، ۰/۹۴ و ۰/۹۲ می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می‌باشد و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۹٪ بین مدیریت تحول‌گرا بر یکپارچگی و انسجام اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته باتنایج پژوهش‌های پیشین (۱۰، ۱۵، ۱۶) همسومی باشد.

جدول ۵: مشخصه‌های برازندگی مدل برازش شده

| X ² /df | RMSEA | CFI | GFI | NFI | AGFI |
|--------------------|-------|------|------|------|------|
| ۲/۴۹ | ۰/۰۷۰ | ۰/۹۹ | ۰/۹۴ | ۰/۹۸ | ۰/۹۲ |

نتیجه گیری هدف این پژوهش بررسی تاثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان مدرس تهران می‌باشد. روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان بیمارستان مدرس تهران می‌باشد (۱۱).

پایایی و روایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج به دست آمده نشان از پایایی و روایی مورد قبول برای ابزارها داشت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در سطح توصیفی با استفاده از شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد و در سطح استنباطی از همبستگی و روش معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل ۸،۸ استفاده گردید (۱۲، ۱۳).

References

- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance The Mediating Role of Employee Commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263-273.
- Keshavarz, Mohsen; Khademi, Seyed Hossein; Shamaian Razavi, Nazanin; Abbaspour, Siddiq (1392). The relationship between the quality of work life and the organizational commitment of Torbat Heydarieh University of Medical Sciences staff. *Journal of Tarbiat Heydarieh University of Medical Sciences*, 1(3): 50-57.
- Jamasbi (2013), investigating factors affecting the quality of working life of employees (case study; social security organization of Rasht city), Imam Khomeini International University (RA) Qazvin, Faculty of Social Sciences.

نتایج معادلات ساختاری در زمینه ی بررسی فرضیه ی اول نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر وابستگی اجتماعی زندگی کاری کارکنان ** ۰/۳۸ بوده که نشان از تاثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می‌باشد و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۹٪ بین مدیریت تحول‌گرا بر وابستگی اجتماعی زندگی کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (۱۴).

این یافته باتنایج پژوهش‌های جاماسبی (۷)، ایران زاده و طاحونی (۱۰)، مهداد، مهدوی راد و گل پرور (۹)، نایاک و ساهو (۱)، اوجدوکون و همکاران (۴)، فرید و همکاران (۵) و.. همسومی باشد. نتایج معادلات ساختاری در زمینه ی بررسی فرضیه ی دوم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان ** ۰/۳۸ بوده که نشان از تاثیر مستقیم بین متغیرها

of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life. University of Portsmouth.

12. Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206-214.

13. Fontinha, R., Van Laar, D., & Easton, S. (2018). Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking. *Studies in Higher Education*, 43(4), 786-806.

14. Iranzadeh, Suleiman; Tahoni, Abdulwahid (2012). Investigating the relationship between dimensions of quality of work life and employee productivity (case study). *Productivity Management*, 7(25): 67-80.

15. Becker, Mohammad (2014), fitting the structural model of the relationship between spiritual connection and the quality of work life of nurses, with the emergence of their organizational citizenship behavior, Tarbiat Modares University, Faculty of Medical Sciences.

16. Keshavarz, Mohsen; Khademi, Seyed Hossein; Shamaian Razavi, Nazanin; Abbaspour, Siddiqa (1392). The relationship between the quality of work life and the organizational commitment of Torbat Heydarieh University of Medical Sciences staff. *Journal of Tarbiat Heydarieh University of Medical Sciences*, 1(3): 50-57.

4. Ojedokun, O., Idemudia, E. S., & Desouza, M. (2015). Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organizational commitment of public sector employees in Ghana. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-10.

5. Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.

6. Becker, Mohammad (2014), fitting the structural model of the relationship between spiritual connection and the quality of work life of nurses, with the emergence of their organizational citizenship behavior, Tarbiat Modares University, Faculty of Medical Sciences.

7. Jamasbi (2013), investigating factors affecting the quality of working life of employees (case study; social security organization of Rasht city), Imam Khomeini International University (RA) Qazvin, Faculty of Social Sciences.

8. Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206-214.

9. Mehdad, Ali; Mahdavi Rad, Neda; Gol Paror, Mohsen (1390). The relationship between quality of work life dimensions and organizational commitment and its components. *New findings in psychology*, 6(20): 41-53.

10. Iranzadeh, Suleiman; Tahoni, Abdulwahid (2012). Investigating the relationship between dimensions of quality of work life and employee productivity (case study). *Productivity Management*, 7(25): 67-80.

11. Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User manual for the Work-Related Quality