

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی
سال پانزدهم شماره ۶۰ زمستان ۱۳۹۹

رابطه رهبری تحول‌گرا و سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی: نقش میانجی مشارکت کاری در پرستاران

سیدصمد حسینی^{۱*}، یونس نیکخواه^۲، ناصر صنوبر^۳

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

۳- دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۸

تاریخ وصول: ۱۳۹۸/۱۲/۲۴

چکیده

هدف این پژوهش، تعیین رابطه رهبری تحول‌گرا و سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی باتوجه به اثرات میانجی مشارکت کاری در پرستاران بیمارستان‌های شهر تبریز بود. این پژوهش، باتوجه به اهداف از نوع پژوهش‌های بنیادی همبستگی بود. در راستای هدف پژوهش، از جامعه پرستاران بیمارستان‌های شهر تبریز، تعداد ۳۰۲ نفر به شیوه هدفمند انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه بویل و همکاران (۲۰۱۸) و برای سنجش مشارکت کاری از پرسشنامه دای و همکاران (۲۰۱۹) و برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه کیم و همکاران (۲۰۱۸) و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه ینسن و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد مشارکت کاری قادر است رابطه رهبری تحول‌گرا و سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی را بطور معنی‌دار میانجی‌گری کند، به نحوی که رهبری تحول‌گرا سرمایه روان‌شناختی با مشارکت کاری رابطه مثبت داشته و این متغیر نیز با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت بود. این یافته‌ها دارای تلویحات عملی بوده مه به تفصیل مورد بحث واقع شده‌اند.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول‌گرا؛ سرمایه روان‌شناختی؛ مشارکت کاری؛ رضایت شغلی؛ پرستار

مقدمه

رضایت شغلی، یکی از متغیرهای مهم رفتار سازمانی و روانشناسی است که امروزه در زمینه کاری، از اهمیت فراوانی برخوردار است. این متغیر در مطالعات زیادی مورد بررسی پژوهشگران قرار گرفته است و با عواملی چون مسائل روان‌شناختی، عوامل سازمانی و طراحی شغل در ارتباط است. رویکرد سنتی درباره رضایت شغلی بیشتر به دیدگاه مادی تمرکز داشت، اما امروزه علاوه بر دیدگاه مادی، دیدگاه‌های مختلفی بر رضایت شغلی اثرگذار بوده است که از مهم‌ترین این موارد، می‌توان به دیدگاه‌های روان‌شناختی و مشارکتی اشاره کرد. به دلیل اینکه سهم بزرگی از عملکرد سازمان‌ها در گرو رضایت کارکنان از کار خود در سازمان است، تمرکز هرچه بیشتر بر متغیر رضایت شغلی از چشم‌اندازهای مختلف، دارای اهمیت بسیاری است. از مهم‌ترین منابع انسانی بیمارستان‌ها در ارائه خدمات باکیفیت و شایسته، جامعه پرستاری است؛ زیرا نقش مهمی را از حیث سلامتی و مراقبتی در مقابل بیماران ارائه می‌کنند. به همین منظور، وجود سبک رهبری درخور و شایسته در مقابل پرستاران و همچنین، وجود سرمایه روان‌شناختی مطلوب در این زمینه، یکی از ملزومات این حوزه است و توجه به آن، نه تنها موجبات رضایت شغلی پرستاران را تأمین می‌کند، بلکه از لحاظ فعالیت جمعی نیز، زمینه را برای مشارکت پرستاران در حیطه کاری خود، فراهم می‌کند.

مسئله رضایت شغلی در ایجاد انگیزه، کارایی و مسئولیت‌پذیری کارکنان برای سازمان‌ها اهمیت بسیاری دارد و به دلیل وجود کمبود پرستار در سازمان‌های مراقبت بهداشتی که به عنوان مسئله‌ای مهم و رو به رشد بوده است، بررسی این عامل به لحاظ موقعیت‌های شغلی، می‌تواند در حل مسائل این حیطه چاره‌ساز باشد (فرامرزیور و همکاران، ۱۳۹۴). در این میان، وجود سبک رهبری تحول‌گرا باعث انسجام و حس رضایت خاطر از شغل پرستاری می‌شود؛ لذا بررسی این سبک رهبری در راستای این امر، می‌تواند برای بررسی مسئله عملکردی پرستاران راهگشا باشد. از نظر محققان، سرپرستاران برای به دست آوردن و حفظ کارکنان سالم، آموزش‌دیده و کارآمد در بُعد زمانی درازمدت و در محیطی که کارکنان می‌توانند به سلامت رشد کنند، باید سهم بزرگی را تجربه کرده و اهمیت دهند (نیلسن^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). با توجه به رفتارهای رهبر، سبک رهبری تا حد زیادی بر نتایج کار کارکنان تأثیر می‌گذارد که از دیدگاه‌های مختلف، مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی بررسی شده است (چندرا و پریونو^۲، ۲۰۱۶؛ آلکهاطانی^۳، ۲۰۱۶؛ حقیقی^۴، ۲۰۱۶) و اخیراً برخی از محققان مکانیزم‌های سبک رهبری را که بر مشارکت کارکنان تأثیر می‌گذارد، مورد توجه قرار داده‌اند. بررسی‌های گسترده‌ای در مورد تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد کارکنان و موفقیت شغلی وجود دارد. رهبران تحول‌گرا، با انجام کاری فراتر از انتظارات و با تحریک پیروان از طریق نیازهای بالاتر، انگیزه پیروان خود را بالا می‌برند. باین‌حال، مسیرهای کاملاً شناخته‌شده و مشخص در این زمینه، هنوز کاملاً درک نشده است؛ لذا نیاز ضروری به روشن شدن اینکه چگونه رهبران بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند، وجود دارد. به این دلیل که مشارکت کارکنان، عامل مهمی در رابطه با این حوزه و یک پیش‌شرط مهم برای موفقیت حرفه‌ای پایدار است (وینسنت‌هوپر^۵ و همکاران، ۲۰۱۲)؛ بنابراین، وجود سبک رهبری تحول‌گرا در اثرگذاری رضایت شغلی و مشارکت کاری پرستاران، نقش کلیدی را ایفا خواهد کرد.

از سوی دیگر، برخی از کارکنان، اشتیاق کافی برای کار ندارند و برخی از کارکنان عالی نیز سازمان را ترک می‌کنند؛ لذا برای توضیح این پدیده‌ها باید عوامل روان‌شناختی و رفتارهای رهبر مورد توجه قرار گیرد (لی^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). در میان منابع مختلف،

1- Nielsen

2- Chandra and Priyono

3- Alkahtani

4- Haghighi

5- Vincent-Höper

6- Li

سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک منبع روان‌شناختی امیدوارکننده در نظر گرفته شده است که بر حوزه‌های مختلف زندگی یک فرد از جمله احساسات، انگیزه، شناخت و رفتار تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین به عنوان یک مفهوم نسبتاً جدید، سرمایه روان‌شناختی نیز از جنبش روان‌شناختی مثبت ظاهر می‌شود و به وضعیت روحی مثبت اشاره می‌کند که به ایجاد مزیت رقابتی برای افراد و سازمان‌های فراتر از سرمایه انسانی و اجتماعی می‌پردازد (لوتانز و یوسف^۱، ۲۰۰۴). پژوهشگران ادعا می‌کنند با توجه به اینکه مشارکت کاری، توانایی، تعهد و جذب را ادغام می‌کند، احساسات یک ویژگی طبیعی از مشارکت کار است. به‌طور کلی، کارکنانی که دارای سرمایه روانی بالا هستند، دارای منابع روان‌شناختی غنی و حالت احساسی مثبت هستند و هنگامی که با مشکلات در محل کار روبرو می‌شوند، همیشه امیدوار و خوش‌بین هستند (لی و همکاران، ۲۰۱۸)؛ بنابراین، به عنوان یک وضعیت روان‌شناختی مثبت، سرمایه روان‌شناختی به بهبود مشارکت کاری فردی کمک می‌کند (جی^۲، ۲۰۱۶؛ داتو و والدز^۳، ۲۰۱۶). همچنین، وجود سرمایه روان‌شناختی مطلوب در کارکنان، موجبات رضایت از شغل را در فرد فراهم می‌کند. با توجه به اینکه مطالعات مختلفی در رابطه بین متغیرها صورت پذیرفته است؛ اما میانجی‌گری مشارکت کاری در رابطه بین رهبری تحول‌گرا، سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. به همین دلیل، این مطالعه می‌تواند در پر کردن شکاف‌های بین متغیرهای مورد مطالعه و همچنین، مسائل مقابل پرستاران و حوزه مراقبت‌های بهداشتی راهگشا باشد؛ لذا هدف این پژوهش، تعیین رابطه رهبری تحول‌گرا و سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی بانوجه به اثرات میانجی مشارکت کاری در پرستاران بیمارستان‌های شهر تبریز بود.

روش پژوهش

این پژوهش، با توجه به اهداف از نوع پژوهش‌های بنیادی همبستگی بود. در راستای هدف پژوهش، از جامعه پرستاران بیمارستان‌های شهر تبریز، تعداد ۳۰۲ نفر به شیوه هدفمند انتخاب شد. برای اندازه‌گیری رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه بویل و همکاران (۲۰۱۸) و برای سنجش مشارکت کاری از پرسشنامه دای^۴ و همکاران (۲۰۱۹) و برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه کیم و همکاران (۲۰۱۸) و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه یسن^۵ و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته‌ها

جدول (۱) نتایج آمار توصیفی مربوط به پاسخ‌دهندگان را که شامل پرستاران بیمارستان‌های شهر تبریز است، نشان می‌دهد.

^۱- Luthans & Youssef

^۲- Ji

^۳- Datu & Valdez

^۴- Dai

^۵- Jensen

جدول (۱) آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

متغیر	بازه	فراوانی	درصد	تعداد
جنسیت	آقا	۱۱۷	۳۸/۷	۳۰۲
	خانم	۱۸۵	۶۱/۳	
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۱۳	۳۷/۴	۳۰۲
	۳۰-۳۵	۱۲۷	۴۲/۱	
	۳۶-۴۰	۵۴	۱۷/۹	
سابقه	کمتر از ۵ سال	۱۰۱	۳۳/۴	۳۰۲
	۶-۱۰	۱۱۰	۳۶/۴	
	۱۱-۱۵ سال بالاتر	۶۶	۲۱/۹	
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۴۲	۱۳/۹	۳۰۲
	لیسانس	۱۷۴	۵۷/۶	
	فوق‌لیسانس	۷۲	۲۳/۸	
	دکتری	۱۴	۴/۶	

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از دو شاخص پایایی و روایی استفاده شده است. در بخش پایایی از پایایی بارهای عاملی (تحلیل عامل تأییدی)، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است. در تحلیل بار عاملی، حداقل مقدار مطلوب باید بالای ۰/۴ باشد که در تحقیقات امروزی، بهتر است این مقدار نزدیک به ۰/۷ و بالاتر باشد و همچنین، مقدار بالای ۰/۷ برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مناسب است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). نتایج بارهای عاملی در جدول (۲) قابل مشاهده است و نشان‌دهنده مقدار بارهای عاملی بسیار مطلوب برای هر متغیر آشکار است. نتایج توصیفی متغیرها، پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز در جدول (۲) آمده است و نشان‌دهنده پایایی بالای متغیرها است.

جدول (۲) نتایج تحلیل عاملی تأییدی

متغیر	گویه	بار عاملی	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رهبری تحول‌گرا	سؤال ۱	۰/۸۳۵	۳/۱۵۷	۰/۹۵۳	۰/۹۱۵	۰/۹۳۲
	سؤال ۲	۰/۷۴۸				
	سؤال ۳	۰/۸۶۸				
	سؤال ۴	۰/۸۵۳				
	سؤال ۵	۰/۷۵۵				
	سؤال ۶	۰/۸۳۸				
	سؤال ۷	۰/۷۹۸				
سرمایه روان‌شناختی	سؤال ۱	۰/۷۴۰	۳/۳۹۵	۰/۷۷۲	۰/۹۴۳	۰/۹۴۹
	سؤال ۲	۰/۷۶۶				
	سؤال ۳	۰/۶۸۷				
	سؤال ۴	۰/۷۵۹				
	سؤال ۵	۰/۷۰۳				

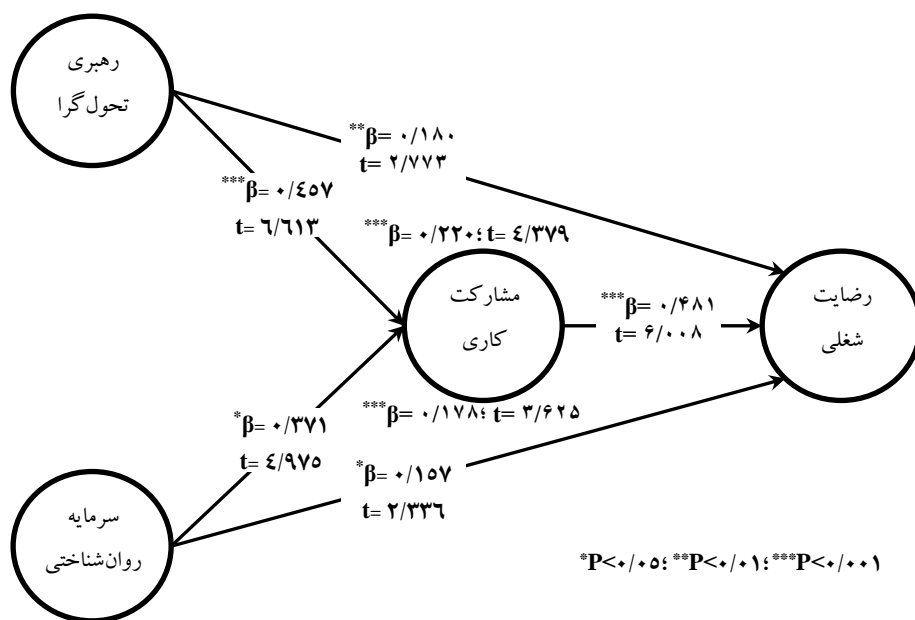
سؤال ۶	۰/۷۸۳				
سؤال ۷	۰/۷۷۴				
سؤال ۸	۰/۷۹۵				
سؤال ۹	۰/۷۵۳				
سؤال ۱۰	۰/۷۸۱				
سؤال ۱۱	۰/۷۸۱				
سؤال ۱۲	۰/۷۷۴				
سؤال ۱۳	۰/۷۴۲				
سؤال ۱۴	۰/۷۵۶				
سؤال ۱	۰/۷۶۷				
سؤال ۲	۰/۷۶۴				
سؤال ۳	۰/۷۹۴				
سؤال ۴	۰/۸۰۴				
سؤال ۵	۰/۷۴۶	۰/۹۲۲	۰/۸۴۰	۳/۲۸۸	مشارکت کاری
سؤال ۶	۰/۸۰۹				
سؤال ۷	۰/۷۶۲				
سؤال ۸	۰/۸۰۷				
سؤال ۹	۰/۸۱۱				
سؤال ۱	۰/۷۶۹				
سؤال ۲	۰/۷۸۶				
سؤال ۳	۰/۸۰۲	۰/۸۶۵	۰/۸۶۵	۳/۳۷۷	رضایت شغلی
سؤال ۴	۰/۸۶۰				
سؤال ۵	۰/۸۲۳				

از معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای روایی همگرایی متغیرهای پنهان استفاده شده است. این معیار نشان دهنده میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود است که حد قابل قبول برای این معیار برابر با ۰/۵ و بالاتر است. برای سنجش روایی واگرا از معیار HTMT بهره برده‌ایم که چند صفتی بودن متغیرهای مشاهده شده را بر تک صفتی بودن آن‌ها اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر قابل قبول برای این معیار باید کمتر از ۰/۹ در هر یک از روابط بین متغیرهای پنهان باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). روایی همگرا و واگرای مطلوب متغیرها در جدول (۳) قابل مشاهده است که نشان از تأیید هر یک از معیارها را می‌رساند.

جدول (۳) ارزیابی مدل ساختاری و روایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده	ضریب تعیین	شاخص افزونگی	HTMT			
				۱	۲	۳	۴
۱. رضایت شغلی	۰/۶۵۴	۰/۴۹۲	۰/۴۹۲				
۲. سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۷۳	-	-	۰/۵۲۴			
۳. رهبری تحول‌گرا	۰/۶۶۴	-	-	۰/۵۸۱	۰/۳۸۴		
۴. مشارکت کاری	۰/۶۱۷	۰/۴۶۹	۰/۶۴۴	۰/۷۴۹	۰/۵۷۲	۰/۶۴۳	

در این پژوهش برای ارزیابی مدل ساختاری از معیارهایی چون ضریب تعیین (R^2)، شاخص افزونگی (Q^2) و اعداد معناداری t بهره برده‌ایم. معیار ضریب تعیین برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه می‌گردد. چین^۱ در سال ۱۹۹۸، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ضریب تعیین معرفی کرده است. همچنین شاخص افزونگی، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند. هِنسِلِر^۲ و همکارانش (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل به ترتیب برای ضعیف، متوسط و قوی سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین کرده‌اند. نتایج بسیار مطلوب این معیارها در جدول (۳) قابل مشاهده است. از سوی دیگر، ضرایب مسیر یا همان ضریب بتا، نشان‌دهنده مقدار تبیین، شدت و جهت تأثیر بین دو متغیر پنهان بوده که عددی بین -۱ و +۱ است که در بررسی نهایی فرضیه‌های تحقیق استفاده می‌شود. با توجه به خروجی مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱)، بین متغیرهای پنهان تحقیق رابطه خطی وجود دارد.



شکل (۱) خروجی مفهومی تحقیق

در نهایت اعداد معناداری t ، معیاری برای سنجش رابطه بین متغیرها در مدل بخش ساختاری است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطوح اطمینان مختلف را می‌رساند. اعداد معناداری در سطوح اطمینان ۹۵، ۹۹ و ۹۹/۹ درصد به ترتیب برابر با ۱/۹۶، ۲/۵۸ و ۳/۲۷ است. برای به دست آوردن اعداد معناداری t دقیق‌تر در نرم‌افزار از فرمان بوت‌سترپینگ^۳ با تعداد ۵۰۰۰ استفاده شده است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷).

¹ Chin
² Henseler
³ Bootstrapping

جدول (۴) نتایج فرضیه‌ها

نتیجه	ضریب t	ضریب مسیبر	فرضیه
تأیید	*** ۶/۶۱۳	۰/۴۵۷	۱. رهبری تحول‌گرا ← مشارکت کاری
تأیید	*** ۴/۹۷۵	۰/۳۷۱	۲. سرمایه روان‌شناختی ← مشارکت کاری
تأیید	*** ۶/۰۰۸	۰/۴۸۱	۳. مشارکت کاری ← رضایت شغلی
تأیید	** ۲/۷۷۳	۰/۱۸۰	۴. رهبری تحول‌گرا ← رضایت شغلی
تأیید	* ۲/۳۳۶	۰/۱۵۷	۵. سرمایه روان‌شناختی ← رضایت شغلی
تأیید	*** ۴/۳۷۹	۰/۲۲۰	۶. رهبری تحول‌گرا ← مشارکت کاری ← رضایت شغلی
تأیید	*** ۳/۶۲۵	۰/۱۷۸	۷. سرمایه روان‌شناختی ← مشارکت کاری ← رضایت شغلی

* در سطح ۹۵ درصد؛ ** در سطح ۹۹ درصد؛ *** در سطح ۹۹/۹ درصد

به‌طور کلی، با توجه به نتایج حاصل از کلیه معیارها، نتایج فرضیه‌های پژوهش در جدول (۴) تشریح شده است که تأیید همه فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه یکی از شغل‌های حساس و با اهمیت در حیطه مراکز بهداشتی برای مراقبت از بیماران، شغل پرستاری است، در این تحقیق بر آن شدیم تا چهار بدنه مجزای بسیار مهم را در حیطه پرستاری بررسی کنیم. رضایت شغلی یکی از کلیدی‌ترین متغیرهای حال حاضر در زمینه حس مسئولیت‌پذیری، حالت روانی و رفتاری برای افراد در حوزه شغلی است؛ لذا بر آن شدیم تا متغیر هدف تحقیق حاضر را رضایت شغلی پرستاران انتخاب کنیم. از سوی دیگر، عواملی بسیاری برای بررسی رضایت شغلی توسط محققان انجام شده است، اما در این مطالعه از سه حوزه رهبری تحول‌گرا، سرمایه روان‌شناختی و مشارکت کاری که امروزه سهم بزرگی از رضایت شغلی را در محیط‌های سازمانی دارند، بر این موضوع تمرکز داشتیم؛ به‌طوری‌که پیش‌ازین در هیچ مطالعه‌ای بررسی این چهار متغیر جدا از هم در یک مجموعه کامل مورد بررسی قرار نگرفته است، خصوصاً که در زمینه‌ای بسیار حساس و پرکاربرد، نقش هر یک از متغیرها سهم بزرگی در این زمینه ارائه می‌دهند و در شکاف‌های بین این متغیرها در جامعه پرستاری، می‌تواند چشم‌اندازی کاربردی را در اختیار رهبران، مسئولین و پرستاران محترم قرار دهد؛ لذا این مطالعه با هدف سطح ارتقاء کیفی خدمات از طریق رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است و از جامعه پرستاری بیمارستان‌های شهر تبریز نیز برای این مهم کمک گرفته شده است. نتایج نشان داد که هر یک از روابط مدل ارائه شده در این مطالعه معنادار بوده است. فرضیه اول تحقیق که رابطه بین رهبری تحول‌گرا و مشارکت کاری را بررسی می‌کرد مورد تأیید قرار گرفت. این نشان می‌دهد که اهمیت رهبری تحول‌گرا در جامعه پرستاری منجر به انگیزش کاری در مشارکت پرستاران در حیطه کاری خود می‌شود، یکی از ویژگی‌های بارز در این سبک رهبری وجود انگیزه است که باعث مشارکت پرستاران در کار خود می‌شود. این یافته با نتایج یافته‌های قبلی چون وینسنت‌هوپر و همکاران (۲۰۱۲)؛ لی و همکاران (۲۰۱۸) و بویل و همکاران (۲۰۱۸) در زمینه‌های مطالعاتی مختلف مطابقت دارد. نتایج فرض دوم ما نیز نشان داد که نقش سرمایه روان‌شناختی در تبیین مشارکت شغلی پرستاران، کلیدی بوده است؛ لذا مدیران باید به این مهم بیش‌ازپیش اهمیت دهند. تمرکز بر حالات روانی پرستاران و ایجاد زمینه رفاه روانی آنان موجبات مشارکت شغلی بهتر را فراهم خواهد کرد. این یافته نیز می‌تواند مطابق با مطالعات انجام شده توسط پین و همکاران (۲۰۱۷) و لی و همکاران (۲۰۱۸) باشد.

از سوی دیگر، اثرات مشارکت کاری بر رضایت شغلی نیز به عنوان فرض سوم مورد تأیید قرار گرفت، به این صورت که وجود مشارکت در کار موجبات فراهم‌آوری تصمیمات صحیح‌تر در زمینه پرستاری را بالا برده و اعتماد به نفس و رضایت خاطر از شغل و کاری که پرستار انجام می‌دهد را ارتقاء می‌دهد و یک جو همکاری مشترک با عشق، علاقه، صمیمیت و حس رضایت در بین پرستاران را به ارمغان می‌آورد. نتایج این تحلیل نیز می‌تواند در راستای مطالعه انجام شده توسط وینسنت‌هوپر و همکاران (۲۰۱۲) باشد. فرض چهارم تحقیق نیز که بر اثرگذاری رهبری تحول‌گرا بر رضایت شغلی تمرکز داشت، مورد تأیید قرار گرفت. در تبیین این مهم، می‌توان بیان کرد که رهبران تحول‌گرا از طریق ایجاد انگیزه مضاعف و چشم‌انداز دوربرد در پرستاران منجر به ایجاد تعهد در دستیابی به اهداف بزرگ پرستاری شده و از این طریق پرستاران را به یکدیگر پیوند می‌دهند و باعث دستیابی و برآورده شدن اهداف پرستاران و همچنین، رسیدن به خواسته‌های آنان می‌شود؛ لذا رهبران بایستی از طریق ایجاد جوی از اعتماد و احترام در پیروان، روحیه انگیزش و شوق کاری را تشویق کنند، چراکه دستیابی پرستاران به این مهم موجبات رضایت شغلی را نیز فراهم می‌کند. یافته‌های این فرض را نیز می‌توان مطابق با مطالعات انجام شده توسط احسانی و همکاران (۱۳۹۱) و طاهری‌لاری و همکاران (۱۳۹۳) دانست. از سوی دیگر، در این مطالعه رضایت شغلی پرستاران از طرف تأثیرگذاری سرمایه روان‌شناختی نیز بررسی شد و مورد تأیید قرار گرفت. توجه به عوامل و ابعاد سرمایه روان‌شناختی از جمله خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری منجر به تقویت روحیه امید، حس مسئولیت‌پذیری و تقویت درونی پرستاران خواهد شد. زمانی که این عوامل به صورت درخور و شایسته در پرستاران کنترل شوند، اثبات شده است که حس رضایتمندی حاصل خواهد شد. مطالعات پیشین نشان داده‌اند که کنترل مناسب احساسات پرستاران باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (وو و همکاران^۱، ۲۰۱۸). دوره‌های پرستاری و برنامه‌های آموزش حرفه‌ای باید با توجه به مطالعاتی که به ارتقاء تفکر انتقادی توجه می‌کنند، تمرکز بیشتری را نیز بر کارهای عاطفی کارکنان در حرفه پرستاری داشته باشند. یافته‌های این فرضیه را نیز می‌توان با مطالعات بریمانی و همکاران (۱۳۹۴)؛ گل‌محمدیان و همکاران (۱۳۹۵) و کیم و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت داد و می‌توان در راستای بهبود سطح عوامل روانی پرستاران در بهبود رضایت شغلی آنان تأمل بیشتری کرد.

درنهایت در خصوص میانجی‌گری مشارکت کاری در رابطه بین متغیرهای رهبری تحول‌گرا، روان‌شناختی و رضایت شغلی که آخرین فرضیه‌های تحقیق را شامل می‌شود، می‌توان بیان کرد که وجود جو حمایتی و روانی مطلوب از سوی رئیس‌ان و سرپرستان بخش پرستاری، حس شوق در کارهای گروهی و مشارکتی را در بین پرستاران رواج خواهد داد که این مورد نیز حس رضایت از کار را فراهم می‌کند، اما گفتنی است که در شرایط محیطی مختلف و در حال تغییر، خصوصاً در شغل پرستاری این مفهوم دید وسیعی را می‌طلبد؛ چراکه همیشه با مشکلاتی همراه است. پرستاران یکی از منابع مهم مراکز بهداشتی بوده که آسیب‌پذیر و حساس هستند، زیرا محیط کاری آنان با فشارهای ناشی از سختی کار، فشار بهبود زمان چرخش بیمار و انتظار طولانی برای تخصیص بستر برای بستری بیماران همراه است. علاوه بر این، پرستاران اورژانس نیز به صورت روزانه با بحران مراقبت از بیماران مواجه می‌شوند که این عوامل باعث کاهش مشارکت در کار می‌شوند و اجرای مجموعه‌ای مشترک می‌تواند بر تعامل کاری پرستاران اورژانس تأثیر بگذارد (سیلر و همکاران، ۲۰۱۶). با توجه به اینکه میانجی‌گری مشارکت کاری در رابطه بین متغیرها مورد تأیید قرار گرفته است، این یافته‌ها نیز در راستای مطالعات انجام گرفته توسط کاراتپه و کارداش^۲ (۲۰۱۵) و بویل و همکاران (۲۰۱۸) می‌تواند باشد. در این زمینه گفتنی است که مراقبت‌های پرستاری بر ارتقاء سلامت و نیز ارزیابی، تشخیص و درمان پیشرفته سلامت تمرکز داشته و در تیم‌های بین‌رشته‌ای به کار می‌آید (فورنیر و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بنابراین مراقبت‌های پرستاری و حفظ مشاغل آن‌ها در بیمارستان‌های مورد

¹ Wu

² Karatepe & Karadas

مطالعه بسیار مهم است. سطح بالایی از رضایت شغلی از طریق حفظ ارتباطات مراقبت‌های پرستاری انجام می‌گیرد؛ بنابراین، درک عمیق از این مفهوم برای مدیران سیستم بهداشت و برنامه‌ریزان این حوزه مطالعاتی مهم خواهد بود.

به‌طور کلی، در راستای بررسی‌های انجام شده در این مطالعه می‌توان بیان کرد که اهمیت نهادن به سبک رهبری و حمایت از پرستاران و همچنین، توجه به عواطف روحی و روانی آنان، نه تنها حس مشارکت در کار سخت و پرمشغله را ممکن می‌سازد، بلکه موجب تقویت روحیه اعتماد و انگیزش فردی شده و جهت‌گیری رضایت شغلی پرستاران را فراهم می‌سازد. بررسی این مطالعه باعث ارائه یک چشم‌انداز و دیدگاهی جامع و متفاوت را در اختیار سرپرستان مراکز بهداشتی در زمینه پرستاری قرار می‌دهد؛ به‌طوری‌که سرپرستان در بررسی‌های رضایت پرستاران، دیدگاهی محدود نداشته و بُعد وسیعی از عوامل تأثیرگذار مهم را در دستیابی به اهداف اصلی مراکز بهداشتی از طریق پرستاران را در نظر می‌گیرند. همچنین، مدیران و سرپرستان مراکز مراقبتی، می‌توانند برای تقویت این مهم برای ایجاد چشم‌انداز رهبری تحول‌گرای حمایتی و ایجاد جو روانی مطلوب، از پرستاران در تعیین اهداف حرفه‌ای مراکز کمک گیرند و در تصمیمات از آنان مشارکت بطلبند؛ اما این مطالعه مانند خیلی از مطالعات نیز بدون مشکل نبوده است؛ زیرا عوامل بسیاری نیز در این روابط دخیل هستند که از جمله این موارد می‌توان به خوی رفتاری هر شخص، فرهنگ حاکم، روابط دوستانه بین پرستاران، انتظارات بیماران و پرستاران اشاره کرد. برای بررسی‌های بیشتر در این زمینه و دستیابی به نتایج محکم‌تر و پراستنادتر، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آتی بر این متغیرها نیز تمرکز داشته باشند و در مراکز دیگر با فرهنگ‌های متفاوت نیز مورد بررسی قرار دهند. یک مورد دیگری که باید به آن اهمیت دهیم، این است که گردآوری داده‌های این مطالعه در کوتاه‌مدت و در یک مقطع زمانی صورت پذیرفته است؛ بنابراین وجود بررسی‌های مختلف در مقاطع زمانی متفاوت در تبیین این نتایج، اهمیت بالایی خواهد داشت.

منابع

- احسانی، مریم؛ صدیقی، مریم؛ و قنبری، عاطفه. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری سرپرستان با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن. **آموزش و اخلاق در پرستاری**، ۱، ۱، ۱۴-۲۰.
- بریمانی، ابوالقاسم؛ مدانلو، یاسمن؛ و یوسفی، حبیب‌اله. (۱۳۹۴). رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران. **فصلنامه پژوهشنامه تربیتی**، ۱۰، ۴۴، ۱۲۹-۱۴۵.
- حسینی، رفیق؛ توکلی، معصومه؛ و زندی، خلیل. (۱۳۹۵). نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین ارتباط رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان. **مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۱۴، ۳، ۸۸۳-۹۰۷.
- حسینی، سیدصمد؛ کرمی، اژدر و نیکخواه، یونس. (۱۳۹۷). **مدل‌سازی معادلات ساختاری با Smart PLS V3**. رویکرد پایان‌نامه‌نویسی و مقاله‌نویسی. چاپ اول، تهران، انتشارات اندیشه فاضل.
- طاهری لاری، مسعود؛ شکاری، غلام عباس و اعتمادی‌خواه، علی. (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رهبری تحول‌گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان. **پژوهشنامه مدیریت تحول**، ۶، ۱۱، ۴۸-۷۳.
- فرامرزی‌پور، مطهره؛ برهانی، فریبا و باقری، پژمان. (۱۳۹۴). رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر جیرفت. **نشریه پرستاری ایران**، ۲۸، ۹۷، ۷۷-۸۶.
- کاملی، علیرضا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ نیکخواه کیارمش، روح‌الله و هژبرافکن، حسن. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی. **مطالعات رفتار سازمانی**، ۵، ۲، ۱۷۷-۲۰۱.
- گل محمدیان، محسن؛ سجادی سیده نسیم و سلیمی، حمید. (۱۳۹۵). نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی. **تعلیم و تربیت استثنایی**، ۵، ۳ (پیاپی، ۱۴۰)، ۵-۱۲.
- محمدی، جیران؛ باقری، مژگان‌السادات؛ صفریان، سارا و علوی برازجانی، سیده آزاده. (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی‌بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. **پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی**، ۱، ۶، ۲۳۷-۲۵۷.
- مقیم، سید محمد. (۱۳۹۴). **مبانی سازمان و مدیریت**. چاپ سوم، تهران، انتشارات راه‌دان.
- یعقوبی، نورمحمد؛ مقدمی، مجید؛ و کیخا، عالمه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، ۲، ۴، ۶۴-۹۶.

- Abdelhadi, N., & Drachzahavy, A. (2012). Promoting patient care: work engagement as a mediator between ward service climate and patient-centred care. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6), 1276-1287.
- Ahmad, E. A., Hanadi, Y., Hamadi, S. A., Nazik, M., & Zakari, A. (2016). The work engagement of nurses in multiple hospital sectors in Saudi Arabia: a comparative study. *Journal of Nursing Management*, 24(4), 540-548.
- Alkahtani, A.H. (2016). The influence of leadership styles on organizational commitment: the moderating effect of emotional intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 23-34.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Atefi, N., Abdullah, K.L. & Wong, L.P., et al. (2015). Factors influencing job satisfaction among registered nurses: a questionnaire survey in Mashhad, Iran. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 448-458.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: a review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.
- Buila, I., Martínez, E., & Matute, J. (2018). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Chai, D.S., Hwang, S.J., & Joo, B.K. (2017). Transformational leadership and organizational commitment in teams: The mediating roles of shared vision and team-goal commitment. *Performance Improvement Quarterly*, 30(2), 137-158.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2016). The influence of leadership styles, work environment and job satisfaction of employee performance—studies in the school of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131-140.
- Chin, W. W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling*. In: G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (295-358). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Christian, M.S., Garza, A.S., & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Cicolini, G., Comparcini, D., & Simonetti, V. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 22(7), 855-871.
- Dai, Y-D., Zhuang, W-L., & Huan, T-C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70, 69-77.
- Datu, J.A.D., & Valdez, J.P.M. (2016). Psychological Capital predicts academic engagement and wellbeing in Filipino high school students. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 25(3), 399-405.
- Eva, G., Bernardo, M.J., Alfredo, R.M., Raquel, R.C. (2011). Role stress and personal resources in nursing: across-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies*, 48(4), 479-89.
- Fournier, J., Lightfoot, N., Larocque, S., Johnson, J., & Eger, T. (2019). Theory of Nurse Practitioner Job Satisfaction. *The Journal for Nurse Practitioners*. Available online 2 February 2019, <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2018.10.011>.
- Haghighi, F.B. (2016). The relationship between transformational leadership style and behavior of organizational citizen (case study: Ghavamin bank). *International Journal of Learning and Development*, 6(3), 80-91.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-320.
- Ji, W.Y. (2016). The relationship among college students' psychological capital, learning empowerment, and engagement. *Learning and Individual Differences*, 49, 17-24.
- Karatepe, O.M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278.
- Kim, M., Kim, A.C.H., Newman, J.I., Ferris, G.R., & Perrewé, P.L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
- Ladd, H.F. (2011). Teachers' perceptions of their working conditions: How predictive of planned and actual teacher movement? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 33(2), 235-261.

- Laschinger, H.K.S., Wilk, P., Cho, J., & Greco, P. (2009). Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: does experience matter? *Journal of Nursing Management*, 17(5) 636-46.
- Li, X., Sanders, K., & Frenkel, S. (2012). How leader member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees' job performance. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1059-1066.
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433-452.
- Lu, H., Barriball, K.L., & Zhang, X., et al. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital*. New York, NY: Oxford University Press.
- Masten, A.S., & Reed, M-G. J. (2002). *Resilience in development*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). London: Oxford University Press.
- Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J., & Brenner, S-O. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: a longitudinal study. *Work & Stress*, 22(1), 16-32.
- Pan, X., Mao, T., Zhang, J., Wang, J. & Su, P. (2017). Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 4 (4), 378-383.
- Park, S.A., & Ahn, S.H. (2015). Relation of Compassionate Competence to Burnout, Job Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Oncology Nurses in Korea. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention Apjcp*, 16(13), 5463-5469.
- Ross, E.J., Fitzpatrick, J. J., Click, E.R., Krouse, H.J., & Clavelle, J.T. (2014). Transformational leadership practices of nurse leaders in professional nursing associations. *The Journal of Nursing Administration*, 44(4), 201-206.
- Ryff, C.D., & Singer, B. (2003). *Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving*. In C. L. M. Keyes, & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 15-36). Washington, DC: American Psychological Association.
- Scheier, M.F., Carver, C.S., & Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Shanshan, W., & Yanhui, L. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modeling. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 287-296.
- Siller, J., Dolansky, M.A., Clavelle, J.T., & Fitzpatrick. J.J. (2016). Shared Governance and Work Engagement in Emergency Nurses. *Journal of Emergency Nursing*, 42(4), 325-330.
- Snyder, C.R., Rand, K.L., & Sigmon, D.R. (2002). *Hope theory*. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). New York, NY: Oxford University Press.
- Spence, H.K., Grau, A.L., Finegan, J., & Wilk, P. (2011). Predictors of new graduate nurses' workplace well-being: testing the job demands-resources model. *Health Care Management Review*, 37(2), 175-186.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamic*, 26(4), 62-74
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: psychological capital and work engagement*. In Bakker, A.B. and Leiter, M.P., *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, Madison Avenue, NY, 54-68.
- Tomietto, M., Comparcini, D., Simonetti, V., Pelusi, G., Troiani, S., Saarikoski, M. et al. (2016). Work-engaged nurses for a better clinical learning environment: a ward-level analysis. *Journal of Nursing Management*, 24(4), 475-482.
- Vincent-Höper, S., Muser, C., & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, 17(7), 663-682.
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 383-389.

Relationship between Transformational, Leadership Psychological Capital and Job Satisfaction: Mediating Role of Work Engagement among Nurses

Hosseini, S.S^{1*}, Nikkhah, Y², & Sanoubar, N³

*1- Ph.D., Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Management, University of Tabriz, Iran (Corresponding Author, Email: s.hosseini@tabrizu.ac.ir)

2- MA, Business Management, Faculty of Economics and Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran

3- Ph.D., Associate Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between transformational leadership, psychological capital and job satisfaction regarding the mediating effects of work engagement among nurses in Tabriz hospitals. This study was conducted with a correlational method. Therefore, 302 people from the population of nurses in Tabriz hospitals were selected by purposeful method. Data were collected by Boyle et al.'s (2018) transformational leadership questionnaire, Dai et al.'s (2019) work engagement Scale, Kim et al.'s (2018) psychological capital inventory as well as Jensen et al.'s (2017) job satisfaction scale. Data were analyzed by structural equation modeling in Smart PLS software. Findings showed that work engagement could significantly mediate the relationship between transformational leadership and psychological capital with job satisfaction. Accordingly, transformational leadership psychological capital had a positive relationship with work engagement as well as with job satisfaction. These findings had practical implications and discussions of the implications of the study findings are presented.

Keyword: Transformational leadership; Psychological capital; Work engagement; Job satisfaction; Nurse