

بررسی رابطه‌ی ارشادگری و رضایت شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای عدالت و

تعهد سازمانی در پرستاران

Investigating of the relationship between mentoring and job satisfaction with regard to the mediating role of organizational justice and commitment in nurses

Sajjad Rezaei*

Assistant professor of psychology, University of Guilan, Rasht, Iran.

Rezaei_Psy@hotmail.com

Zahra Khaksari

Instructor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Alireza Hatam Siahkal Mahalle

Instructor, Department of industrial Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

دکتر سجاد رضائی (نویسنده مسئول)

استادیار گروه روان شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

زهره خاکساری

مری، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

علیرضا حاتم سیاهکل محله

مری، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Abstract

Job satisfaction in nurses, who are major members of the health team with the largest numbers in healthcare systems, is remarkably important. the purpose of the present study was to investigate the relationship between mentoring and nurses' job satisfaction by mediating the role of organizational justice and commitment. The research method was cross-sectional and correlational. 205 nurses from PourSina Medical and Educational Center of Rasht participated in the study. Data was collected from Mentoring Functions Questionnaire (Castro, Scandura & Williams), Job Descriptive Index (Smith, Kendall & Hulin), Organizational Justice Questionnaire (Niehoff & Moorman), and Organizational Commitment Questionnaire (Allen & Meyer). Data were analyzed using path analysis and bootstrapping method. The results demonstrated that the direct effect of mentoring on job satisfaction is significant; Also, the organizational justice and commitment significantly mediated the relationship between mentoring and job satisfaction. Regarding the findings, it can be expected that nurses' job satisfaction will increase with improving mentorship in health care organizations. In addition, the supervisors of nursing sections can strengthen their role as an organizational mentor by improving fair and committed job behaviors to enhance the job satisfaction of nurses under their supervision. The implications of these results are discussed with the focus on improving job satisfaction.

چکیده

رضایت شغلی پرستاران به عنوان اعضای مهم تیم سلامت و بزرگترین بخش کارکنان سیستم‌های مراقبت بهداشتی از اهمیت بالایی برخوردار است. هدف این مطالعه بررسی رابطه ارشادگری و رضایت شغلی پرستاران با توجه به نقش واسطه‌ای عدالت و تعهد سازمانی بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. ۲۰۵ نفر از پرستاران بیمارستان پورسینا رشت در پژوهش شرکت کردند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه کارکردهای ارشادگری (کاسترو، اسکاندورا و ویلیام)، شاخص توصیف شغل (اسمیت، کندال و هالین)، پرسشنامه عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن) و پرسشنامه تعهد سازمانی (آلن و مایر) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مسیر و بوت‌استرپ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که اثر مستقیم ارشادگری روی رضایت شغلی معنی‌دار است؛ همچنین تعهد و عدالت سازمانی نقش واسطه‌گرانه‌ای در رابطه‌ی میان ارشادگری و رضایت شغلی دارند. با توجه به یافته‌ها می‌توان انتظار داشت با بهبود ارشادگری در سازمان‌های درمانی، رضایت شغلی پرستاران افزایش یابد. علاوه بر آن سرپرستان بخش‌های پرستاری می‌توانند با بهبود رفتارهای عادلانه و متعهدانه شغلی، نقش خود را به عنوان یک ارشادگر سازمانی در جهت تقویت رضایت شغلی پرستاران تحت نظارت خود مستحکم‌تر نمایند. دلالت‌های ضمنی این نتایج با محوریت بهبود رضایت شغلی مورد بحث قرار گرفته است.

واژه‌های کلیدی: ارشادگری، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، تعهد

سازمانی.

Keywords: mentoring, job satisfaction, organizational justice, organizational commitment

ویرایش نهایی: آذر ۹۹

پذیرش: مرداد ۹۹

دریافت: تیر ۹۹

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه

در دنیای امروز رضایت شغلی^۱ مهمترین عامل موفقیت نیروی انسانی است که مدیران در جهت افزایش آن تلاش می‌کنند و همچنین عاملی مهم در نحوه عملکرد کارکنان بیمارستان از جمله پرستاران شمرده شده است (فن‌اک پلاچت و جین کوآرت^۲، ۲۰۰۰). سازمان‌های بهداشتی و درمانی به‌ویژه بیمارستان‌ها به علت اهمیت وظایفی که در زمینه پیشگیری، درمان و مراقبت از بیماران بر عهده دارند از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردار بوده و رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل مهم در تمایل به ماندن کادر بیمارستانی به ویژه پرستاران در شغل خود قلمداد شده است (لاسچینگر، آلموست و توئر-هادرز^۳، ۲۰۰۳).

یکی از عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران، ارشادگری^۴ است (چونگ و کووالسکی^۵، ۲۰۱۲؛ کیم، ایم و هوآنگ^۶، ۲۰۱۵؛ ونگ^۷ و همکاران، ۲۰۱۰؛ هورنر^۸، ۲۰۱۷؛ نانا^۹، ۲۰۱۸). ارشادگری یک رابطه بین‌شخصی است که در آن ارشادگر به همکار کم‌تجربه یا تحت حمایت یاری می‌رساند تا در حیطه شغلی خود رشد پیدا کند (پاین و هافمن^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ هورنر، ۲۰۱۷) و فرایندی است که به منظور پرکردن شکاف بین جریان آموزش و تجارب عملی به کار گرفته می‌شود (بارکر^{۱۱}، ۲۰۰۶؛ ماریانی^{۱۲}، ۲۰۱۲). یک ارشادگر یا حامی شغلی از طریق به اشتراک‌گذاری دانش، مشاوره و توصیه، می‌تواند یک تجربه مثبت در مورد رضایت شغلی افراد تحت حمایت ایجاد کند و محیطی امن جهت آموزش و پیشرفت آنها فراهم کند (هورنر، ۲۰۱۷) و باعث انتقال نگرش مثبت کاری (کیاکجوری، بناگر، میرتقیان رودسری، ۱۳۹۶) و افزایش اعتماد به نفس (آندر هیل^{۱۳}، ۲۰۰۶) شود. مطالعات نشان داده است برخی مولفه‌های ارشادگری نظیر حمایت روانی-اجتماعی و حمایت شغلی از طریق افزایش وضوح نقش و کاهش استرس شغلی موجب بهبود رضایت شغلی می‌شوند (جیوتی و شارما^{۱۴}، ۲۰۱۵؛ برآشر-آله‌خاندرو، بارکس‌دیل، بلنکر، بولز و جیمز^{۱۵}، ۲۰۱۹). نتایج یک مطالعه مروری نیز نشان داد ارشادگری یک روش موثر در آموزش بالینی پرستاران و کادر درمان است (شریفی، میرباقر و آقاجانی، ۱۳۹۸).

از دیگر عوامل موثر بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی^{۱۶} و عدالت سازمانی^{۱۷} است. تعهد سازمانی به عنوان وضعیتی روانشناختی تعریف شده است که روابط کارمند با سازمان را مشخص می‌کند و پیامدهای تصمیم‌گیری برای ادامه یا قطع عضویت در سازمان را دارد (مایر و آلن^{۱۸}، ۱۹۹۱). عدالت سازمانی به ادراک یا ارزیابی فرد از مناسب بودن فرایند یا نتیجه در محیط کار اشاره دارد (کراپانزانو، امبروز، گرین‌برگ و کروپانزانو^{۱۹}، ۲۰۰۱). چندین پژوهش رابطه رضایت شغلی را با تعهد سازمانی (اسلامی و قرخانی، ۲۰۱۲؛ بخشی، کومار و رانی^{۲۰}، ۲۰۰۹؛ حاتم‌سیاهکل محله، رضائی، کوچکی‌نژاد و یوسف‌زاده، ۱۳۹۳؛ درخشیده و کاظمی، ۱۳۹۳؛ رضائی، حاتم‌سیاهکل محله، خاکساری و یوسف‌زاده، ۱۳۹۵؛ صافی، محمدی و عرشی، ۱۳۹۴؛ کلای-وارنر، رینولدز و رمان^{۲۱}، ۲۰۰۵؛ ندیری و تانوا^{۲۲}، ۲۰۱۰) و عدالت سازمانی (بخشی و همکاران، ۲۰۰۹؛ کلای-وارنر و همکاران، ۲۰۰۵؛ کراپانزانو، امبروز، گرین‌برگ و کروپانزانو، ۲۰۰۱؛ ندیری و تانوا^{۲۳}، ۲۰۱۰) نشان داده‌اند. شواهد گسترده‌ای در مورد مزایای تعهد سازمانی کارکنان و تأثیر آن بر عملکرد فردی و سازمانی وجود دارد (بیرد، تانگ و یو^{۲۳}، ۲۰۱۹؛ اسکاندورا، ۱۹۹۷) و مطالعات نشان داده است که افراد دارای تعهد سازمانی کمتر، خروج از کار و غیبت از کار بیشتری

1 - job satisfaction

2 - Van Eck Peluchette, & Jeanquart

3 - Laschinger, Almost, & Tuer-Hodes

4 - mentoring

5 - Chung, & Kowalski

6 - Kim, Im, & Hwang

7 - Weng

8 - Horner

9 - Nanna

10 - Payne, & Huffman

11 - Barker

12 - Mariani

13 - Underhill

14 - Jyoti, & Sharma

15 - Brashear-Alejandro, Barksdale, Bellenger, Boles, & James

16 -organizational commitment

17 - organizational justice

18 - Meyer & Allen

19 - Cropanzano, Ambrose, Greenberg, & Cropanzano

20 - Bakhshi, Kumar, & Rani

21 - Clay-Warner, Reynolds, & Roman

22 - Nadiri, & Tanova

23 - Baird, Tung, & Yu

دارند (کوهن-کاراش و اسپکتور^۱، ۲۰۰۱؛ کولکیت^۲، ۲۰۰۱؛ آلن و مایر، ۱۹۹۰). از سوی دیگر افزایش تعهد سازمانی باعث ارتقای عملکرد مثبت، رضایت شغلی و بازده سازمانی شده و غیبت و خروج از کار را کاهش می‌دهد (مایر، استانی، هرسکوویتک و توپولینتسکی^۳، ۲۰۰۲). مطالعات متعددی اثر مثبت ارشادگری بر تعهد سازمانی را نشان داده‌اند (انکومو^۴ و همکاران، ۲۰۱۷؛ هال و اسمیت^۵، ۲۰۰۹؛ براون، زابلا و بلنگر^۶، ۲۰۰۸؛ پاین و هافمن، ۲۰۰۵؛ چان، مونرو، انگ و تان^۷، ۲۰۰۸؛ چیفچه، ارتورک، دوگانال، کیزیلوگلو^۸، ۲۰۱۷؛ رابینسون^۹، ۲۰۰۷؛ رضائی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ساکاکبارا، ایشی‌کاوا و کیوشی^{۱۰}، ۲۰۱۳؛ کاسترو و اسکاندورا و ویلیامز^{۱۱}، ۲۰۰۴؛ لین-استالورث^{۱۲}، ۲۰۰۳؛ ونگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ هارتمن، روترفورد، فینبرگ و اندرسون^{۱۳}، ۲۰۱۴). محققان دریافته‌اند که ارشادگری موثر، با افزایش تعهد سازمانی، به حفظ کارکنان در سازمان کمک می‌کند (بانرجی - باتیست و ریو^{۱۴}، ۲۰۱۶؛ والر، آسیخیا، مکیندی و اگبوتا^{۱۵}، ۲۰۱۹). همچنین بین ارشادگری و عدالت سازمانی نیز رابطه وجود دارد (رحمواتی، ریسپانتیو و دجاملودین^{۱۶}، ۲۰۱۷). ارشادگری باعث روابط بین فردی اجتناب‌ناپذیر بین ارشادگر و فرد تحت حمایت می‌شود که می‌تواند عدالت ادراک‌شده در سازمان را افزایش دهد.

ادبیات ارشادگری جهت درک روابط ارشادگر و ارشادپذیر، به شدت به نظریه تبادل اجتماعی^{۱۷} متکی است (انشر، توماس و مورفی^{۱۸}، ۲۰۰۱). نظریه تبادل اجتماعی نشان می‌دهد که ادراک قوی کارکنان در مورد حمایت کاری ارشادگر و سرپرست بر تعهد، رضایت شغلی و موفقیت شغلی آنان تأثیر می‌گذارد (تیمون، استامپ و اسمیت^{۱۹}، ۲۰۱۱). با توجه به نزدیکی رابطه‌ی ارشادگر و افراد تحت حمایت، افراد تحت حمایت از حمایت شغلی بیشتری برخوردار خواهند شد و از آنجا که ارشادگرها دارای مسئولیت‌های نظارتی مستقیم روی افراد تحت حمایت هستند آنها می‌توانند پشتیبانی حرفه‌ای را در اختیار شاگردان خود قرار دهند و همچنین فرایند اجتماعی شدن آنها را تسهیل کنند؛ در نتیجه، پیشرفت حرفه‌ای و تعهد شغلی خود را افزایش می‌دهند (اوکورامی^{۲۰}، ۲۰۱۲). بنابراین، این طور استنباط می‌شود که تعاملات ارشادگر علاوه بر اینکه از نظر حرفه‌ای برای کارکنان مهم هستند به احساسات مثبت متقابل، نه تنها به فردی که با آن تعامل رخ می‌دهد بلکه نسبت به سازمانی که ارشادگر و کارمند تحت حمایت به آن تعلق دارند، منجر می‌شود (کورتیس و تیلور^{۲۱}، ۲۰۱۸).

به سبب اینکه رضایت شغلی پرستاران و نیز کادر درمان با ارتقاء کیفیت مراقبت از بیماران (بوآما، رید و اسپنس-لاسچینگر^{۲۲}، ۲۰۱۷)، افزایش بهره‌وری آنان (لاسچینگر و همکاران، ۲۰۰۳)، بهبود رابطه پرستار با بیمار (استامپس و پیدمون^{۲۳}، ۱۹۸۶)، بهبود کیفیت زندگی کاری (جهانبانی، محمدی و نوروزی و بهرامی، ۲۰۱۸)، سلامت روانی (رید و لاسچینگر، ۲۰۱۵)، کاهش فرسودگی شغلی (بوآما و همکاران، ۲۰۱۷)، و کاهش میزان غیبت از کار (کوهن و گولان^{۲۴}، ۲۰۰۷) ارتباط دارد؛ بررسی هر چه بیشتر عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستانی از ضرورت بالایی برخوردار است. به همین منظور با توجه به نکات مطرح شده و پژوهش‌های اندک صورت گرفته در زمینه‌ی روابط و اثرات ارشادگری بر رضایت شغلی پرستاران در داخل کشور، این متغیر به عنوان عاملی تاثیرگذار و متغیرهای تعهد و عدالت سازمانی به عنوان متغیرهای واسطه‌ای در نظر گرفته شدند. بدین ترتیب هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ارشادگری با رضایت شغلی و نقش واسطه‌ای تعهد شغلی و عدالت سازمانی در این رابطه است (شکل ۱).

1 - Cohen-Charash, & Spector

2 - Colquitt

3 - Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky

4 - Nkomo

5 - Hall & Smith

6 - Brown, Zablah, & Bellenger

7 - Chan, Monroe, Ng, & Tan

8 - Çiftçi, Ertürk, Doğanalp, & Kızıloğlu

9 - Robinson

10 - Sakakibara, Ishikawa, & Kiuchi

11 - Castro, Scandura, & Williams

12 - Lynn Stallworth

13 - Hartmann, Rutherford, Feinberg, & Anderson

14 - Banerjee-Batist, & Reio

15 - Valerie, Asikhia, Makinde, & Egbuta

16 - Rahmawati, Rispantyo, & Djamaluddin

17 - social exchange theory

18 - Ensher, Thomas, & Murphy

19 - Tymon, Stumpf, & Smith

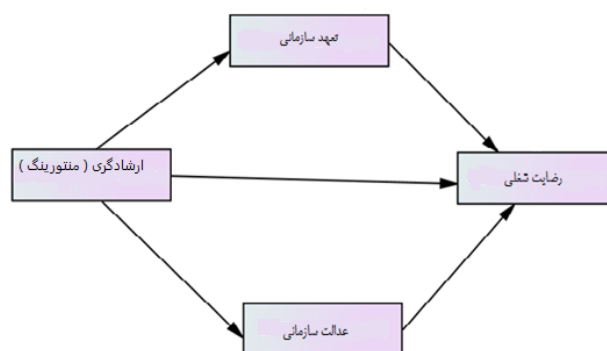
20 - Okurame

21 - Curtis & Taylor

22 - Boamah, Read, & Spence-Laschinger

23 - Stamps, & Piedmonte

24 - Cohen, & Golan



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان دولتی پورسینای شهر رشت تشکیل می‌دادند (۳۰۰ نفر). از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای بر مبنای شیفت‌های بیمارستانی دایر استفاده شد. بدین مفهوم که هریک از ایستگاه‌های پرستاری موجود در بخش مختلف (داخلی اعصاب، اورژانس ۱ و ۲، تروما، ارتوپدی مردان و زنان، جراحی عمومی، جراحی مغز و اعصاب، واحد مراقبت ویژه) به عنوان یک خوشه در نظر گرفته شد و از میان آنها به تصادف ایستگاه‌های پرستاری انتخاب شدند و تا زمان تکمیل حجم نمونه از شیفت‌های دایر در ایام هفته (به استثنای روز جمعه) نمونه‌گیری به عمل می‌آمد. به منظور تعیین حجم نمونه مطلوب در تحلیل مسیر از توصیه کلاین^۱ (۲۰۱۶) مبنی بر نسبت ۲۰ نمونه به ازای وجود هر پارامتر (و نه متغیر) در مدل استفاده شد. با توجه به شکل ۱، هشت پارامتر آزاد در مدل مشاهده می‌شود که بر اساس آن ۱۶۰ نفر برای آزمون برازش مدل نیاز است. علاوه بر آن به منظور مقابله با داده‌های مفقود و عدم همکاری احتمالی برخی نمونه‌ها با در نظر گرفتن میزان افت ۳۰ درصد، حجم نمونه نهایی به ۲۰۵ نفر افزایش یافت.

ابزار سنجش

پرسشنامه کارکردهای ارشادگری^۲ (MFQ-9): این پرسشنامه نسخه خلاصه شده MFQ از کاسترو، اسکاندرا و ویلیام^۳ است که در سال ۱۹۹۳ ساخته شده و دارای ۹ آیتم است (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴). این پرسشنامه دارای سه زیرمقیاس برای سنجش حمایت شغلی^۴ (سوالات ۱ تا ۳)، حمایت روانی-اجتماعی^۵ (سوالات ۴ تا ۶) و الگوبرداری از نقش ارشادگر^۶ (سوالات ۷ تا ۹) است. برای هر ماده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده می‌شود (بسیار مخالفم تا کاملاً موافقم) که به ترتیب امتیاز یک تا پنج به آنها تعلق می‌گیرد. هو^۷ (۲۰۰۸) در پژوهش خود همسانی درونی^۸ این پرسشنامه را برای هر یک از زیرمقیاس‌های حمایت شغلی، حمایت روانی، و الگوبرداری از نقش ارشادگری برای مردان به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۴، ۰/۷۷ و ۰/۸۰ و برای زنان ۰/۹۳، ۰/۸۸، ۰/۹۰ و ۰/۸۹ محاسبه کرد (هو و همکاران، ۲۰۱۱). در ایران پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های حمایت شغلی (۰/۸۴)، حمایت روانی-اجتماعی (۰/۸۲)، الگوبرداری از نقش (۰/۸۵) و به طور کلی (۰/۹۲) برای ۴۰۳ نفر از کارکنان بیمارستانی به‌دست آمد (رضائی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین جهت تعیین روایی این پرسشنامه از تحلیل عامل تاییدی استفاده شد که شاخص‌های برازندگی مدل برای تعیین اعتبار سازه‌ای، قابل قبول ارزیابی شد (رضائی و همکاران، ۱۳۹۵). در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های حمایت شغلی، حمایت روانی-اجتماعی، الگوبرداری از نقش ارشادگر و نمره کلی به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۴، ۰/۸۸ و ۰/۹۳ به‌دست آمد.

1 - Kline

2 - mentoring functions questionnaire

3 - Castro, Scandura & William

4 - vocational support

5 - psychosocial support

6 - Role modeling

7 - Hu

8 - internal consistency

شاخص توصیف شغل^۱ (JDI): این ابزار در دانشگاه کرنل از سوی اسمیت، کندال و هالین^۲ (۱۹۶۹)، ساخته شده و از رایج‌ترین پرسشنامه‌ها برای سنجش میزان رضایت شغلی است. این پرسشنامه دارای زیر مقیاس‌های نوع کار (۱۰ گویه)، سرپرست (۱۰ گویه)، همکاران (۸ گویه)، ارتقای سازمان (۵ گویه) و حقوق و مزایا (۶ گویه) است. روش نمره‌گذاری آن براساس یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است و مجموع نمرات در هر بعد، میزان خشنودی در آن بعد را نشان می‌دهد. نمره‌ای که از مجموع پنج بعد به دست می‌آید به عنوان نمره کل محسوب می‌شود. حداقل نمره نشان‌دهنده خشنودی پایین و حداکثر نمره نشان‌دهنده خشنودی بالا است. اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) اظهار داشته‌اند که نتایج این شاخص با سایر ابزارهای اندازه‌گیری رضایت شغلی، همبستگی مستقیم و معنی‌داری دارد. این ابزار در ایران توسط شکرکن (به نقل از نعمی و شکرکن، ۱۳۸۳) به فارسی ترجمه و انطباق داده شد و ضرایب اعتبار از طریق همبسته کردن JDI با مقیاس خشنودی شغلی مینه‌سوتا تایید گردید و ضرایب همسانی درونی آن بین ۰/۶۰ تا ۰/۹۰ گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی درونی به روش آلفای کرونباخ برای نمره کلی رضایت شغلی ۰/۹۶ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی^۳: این پرسشنامه در سال ۱۹۹۱ توسط آلن و مایر^۴ (۱۹۹۰) تدوین شده است. این ابزار دارای ۲۴ سوال است و سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی^۵، تعهد مستمر^۶ و تعهد هنجاری^۷ را شامل می‌شود. هر یک از این خرده‌مقیاس‌ها ۸ سوال دارد. اعتبار و روایی این پرسشنامه در تحقیقات گذشته برای هریک از خرده‌مقیاس‌های عاطفی ۰/۸۸ تا ۰/۸۶، مستمر ۰/۷۴ تا ۰/۷۳ و هنجاری ۰/۷۸ تا ۰/۶۷ گزارش شده است (مایر و آلن، ۱۹۸۴). علاوه بر آن اعتبار این ابزار از طریق همبسته کردن با مقیاس‌های دیگر تعهد سازمانی تایید شده است (مایر و آلن، ۱۹۸۴؛ هاکت، باچیو و هاسدورف^۸، ۱۹۹۴). این ابزار در ایران توسط شکرکن (۱۳۷۵)؛ به نقل از پاشا و خدادادی اندریه، (۱۳۸۷) به زبان فارسی برگردان شد و ضرایب اعتبار آن تایید شده است. ضرایب اعتبار این ابزار از طریق سنجش توافق پنج متخصص در پژوهش ابراهیمی، وزیری، نوروزی و میرزایی (۱۳۹۸) تایید شد؛ آنها همچنین روایی سازه سوالات این ابزار را از طریق تحلیل عامل تاییدی بررسی نموده و بار عاملی سوالات آن را بالاتر از ۰/۵۰ گزارش نمودند. پایایی خرده مقیاس‌های تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و کل آزمون نیز به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۹۳، ۰/۸۷ و ۰/۸۲ محاسبه شده است (ابراهیمی، صادق‌وزیری، نوروزی و میرزایی، ۱۳۹۸). در پژوهش حاضر پایایی درونی به روش آلفای کرونباخ برای نمره کلی تعهد سازمانی ۰/۷۰ به دست آمد.

پرسشنامه عدالت سازمانی^۹: این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن^{۱۰} (۱۹۹۳) ساخته شده است و توسط نعمی و شکرکن (۱۳۸۳) برای استفاده به زبان فارسی، ترجمه و آماده‌سازی شده است. از سه خرده مقیاس عدالت توزیعی^{۱۱} (۵ ماده)، عدالت رویه‌ای^{۱۲} (۶ ماده) و عدالت تعاملی^{۱۳} (۹ ماده) تشکیل شده است و از جمع این سه حیطه عدالت سازمانی کلی حاصل می‌شود. این پرسشنامه ۲۰ سوال دارد و هر یک از ماده‌های آن دارای ۵ گزینه از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) است. حداقل و حداکثر نمره‌ها بین ۲۰ تا ۱۰۰ است و کسب نمره بالاتر به معنای درک عدالت سازمانی بیشتر است. در ایران ضرایب اعتبار این ابزار از طریق همبسته کردن نمرات کل و زیرمقیاس‌های آن با پرسشنامه خشنودی شغلی بین ۰/۴۲ تا ۰/۵۷ گزارش شد که همگی در سطح $p < 0.01$ معنی‌دار بود. علاوه بر آن پایایی این ابزار و خرده مقیاس‌های آن به روش آلفای کرونباخ بین ۰/۶۴ تا ۰/۸۵ محاسبه شد (نعمی و شکرکن، ۱۳۸۳). در پژوهش حاضر از نمره کل این ابزار استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ برای آن به طور کلی ۰/۹۱ به دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از فن تحلیل مسیر و تحلیل بوت استرپ در برنامه MACRO پریچر و هایز^{۱۴} (۲۰۰۸) جهت آزمون روابط واسطه‌گرانه) استفاده شد. پردازش کلیه داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و نرم افزار AMOS نسخه ۲۲، انجام پذیرفت.

^۱ - job descriptive index

^۲ - Smith, Kendall, & Hulin

^۳ -organizational commitment questionnaire

^۴ -Allen & Mayer

^۵ - Affective Commitment

^۶ - Continuance Commitment

^۷ - Normative Commitment

^۸ - Hackett, Bycio, & Hausdorf

^۹ - organizational justice questionnaire

^{۱۰} - Niehoff and Moorman

^{۱۱} - distributive

^{۱۲} - procedural

^{۱۳} - interactional

^{۱۴} - Preacher & Hayes

یافته‌ها

میانگین سنی افراد نمونه ۳۱/۶ سال بود که در دامنه‌ی ۲۲ تا ۵۶ سال قرار داشت. میانگین سابقه‌ی کار این کارکنان ۷/۳ بود که در دامنه‌ی ۱ تا ۲۹ سال قرار داشت. جدول ۱ سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه (n=۲۰۵)

متغیرها	فراوانی (n)	درصد (%)
جنسیت	مرد	۴/۹
	زن	۹۵/۱
وضعیت تاهل	مجرد	۴۱
	متاهل	۵۸
	نامشخص	۲
وضعیت استخدام	قراردادی	۴۸/۳
	پیمانی	۳۹
	رسمی	۱۱/۲
تحصیلات	نامشخص	۱/۵
	لیسانس	۹۶/۶
	فوق لیسانس	۳/۴

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرها ارائه شده‌اند. با توجه به جدول ۲، قدرمطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین^۱ (۲۰۱۶) است، بنابراین پیش فرض نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین (انحراف معیار)	چولگی	کشیدگی
ارشادگری	۳۳/۲۱ (۶/۹)	-۰/۳۰	-۰/۲۲
عدالت سازمانی	۶۶/۱۱ (۱۱/۴)	-۰/۳۰	-۰/۱۹
تعهد سازمانی	۱۰۸/۱۰ (۱۴/۸)	-۰/۱۶	-۰/۹۸
رضایت شغلی	۱۰/۸ (۲/۵)	-۰/۱۳	-۰/۴۰

در جدول شماره ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به این جدول رابطه ارشادگری، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی مثبت و معنادار است. همچنین رابطه ارشادگری با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مثبت و معنادار است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱. ارشادگری	۱			
۲. عدالت سازمانی	۰/۷۳**	۱		
۳. تعهد سازمانی	۰/۴۱**	۰/۳۴**	۱	
۴. رضایت شغلی	۰/۳۵**	۰/۴۱**	۰/۳۲**	۱

*کلیه‌ی همبستگی‌ها در سطح $P < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است.

برای بررسی برازش مدل واسطه‌ای از شاخص‌هایی که گیفن، اشتراپ و بودرتو^۱ (۲۰۰۰) مطرح نموده‌اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند: χ^2/df که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند؛ شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI) و شاخص برازش تطبیقی^۳ (CFI) که مقادیر بالاتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند؛ شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۴ AGFI که مقادیر بالاتر از ۰/۸ قابل قبول هستند؛ شاخص برازش ایجاز^۵ (PNFI) که مقادیر بالاتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگو هستند و ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد^۶ (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. در جدول ۴ این شاخص‌ها گزارش شده‌اند.

جدول ۴. مقادیر شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

مقادیر مشاهده شده	شاخصهای برازش
۰/۸۸۱	مجذور خی (χ^2)
۱	درجه آزادی (df)
۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری (P-Value)
۰/۸۸۱	نسبت مجزور خی به درجه آزادی (χ^2/df)
۰/۹۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۷	شاخص AGFI
۰/۹۹	شاخص برازش هنجار شده بنتلر و بونت (NFI)
۰/۱۶	شاخص برازش ایجاز (PNFI)
۰/۹۹	شاخص تاکر لویس (TLI)
۰/۹۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۱۸/۸۸	شاخص اطلاعات آکاییکی
۰/۰۰۱	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

با توجه به جدول ۴ شاخص‌های AGFI, GFI, CFI بیشتر از مقادیر ارائه شده توسط گیفن و همکاران (۲۰۰۰) هستند. مقادیر RMSEA و χ^2/df نیز کمتر از مقادیر ذکر شده در بالا هستند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است. در شکل ۲ الگوی آزمون شده ارائه شده است. با توجه به ضرایب شکل ۲، ارشادگری، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ۲۰ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. در جدول ۵ اثرات مستقیم، غیر مستقیم، اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها گزارش شده است.

1- Gefen

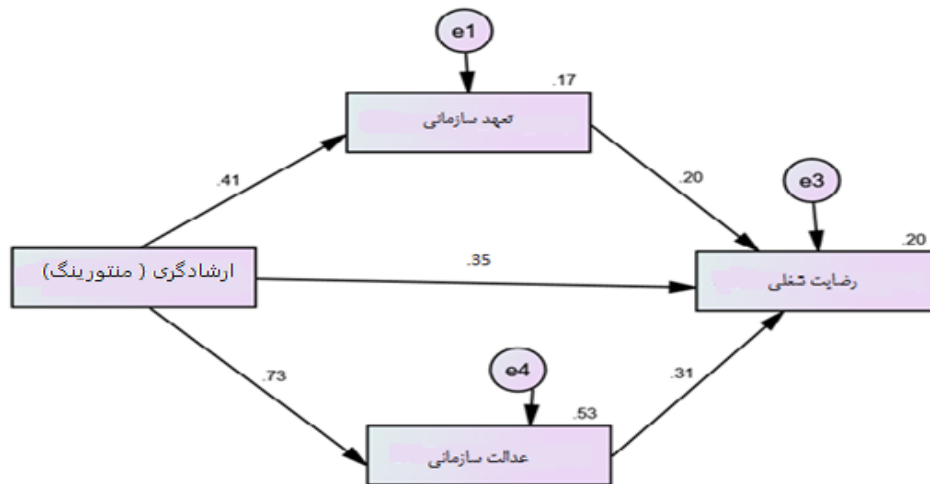
2 - Goodness of Fit Index

3- Comparative Fit Index

4- Adjusted Goodness of Fit Index

5- Parsimony Fit Index

6- Root Mean Square Error of Approximation



شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش برای تعیین نقش واسطه‌گرانه عدالت و تعهد سازمانی در رابطه‌ی بین ارشادگری و رضایت شغلی

جدول ۵. اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی رضایت شغلی از				
ارشادگری	۰/۳۵**	۰/۳۱**	۰/۳۵**	۰/۲۰
عدالت سازمانی	۰/۳۱**	---	۰/۳۱**	
تعهد سازمانی	۰/۲۰**	---	۰/۲۰**	

** $P < 0.01$

ضرایب مسیر در جدول ۵ و شکل ۲، حاکی از معناداری تمامی مسیرهاست. اثر مستقیم ارشادگری روی رضایت شغلی ۰/۳۵ و در سطح ۰/۰۱ معنادار است. برای تعیین معناداری روابط غیرمستقیم از روش بوت استرپ استفاده شد. جدول ۶ نتایج حاصل از بوت استرپ را برای مسیرهای غیر مستقیم ارشادگری به رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی و عدالت سازمانی نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج مربوط به آزمون مسیرهای واسطه‌گرانه

مسیرها	داده	بوت	سوگیری	SE	حد پایین	حد بالا
مسیر ارشادگری بر رضایت شغلی از طریق عدالت سازمانی	۰/۸۰۶۳	۰/۸۰۲۴	-۰/۰۰۳۹	۰/۲۵۷۲	۰/۲۹۲۳	۱/۲۹۴۳
مسیر ارشادگری بر رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی	۰/۲۹۰۹	۰/۲۹۲۱	۰/۰۰۱۲	۰/۱۱۰۷	۰/۰۸۴۰	۰/۵۲۰۵

مطابق با جدول ۶، برای مسیر ارشادگری بر رضایت شغلی از طریق عدالت و تعهد سازمانی، حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی مشاهده می‌شود. تعداد نمونه گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله قرار می‌گیرد، این روابط واسطه‌گرانه معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثر ارشادگری بر رضایت شغلی با توجه به نقش واسطه‌گرانه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بود. نتایج بیانگر اثر مثبت ارشادگری بر رضایت شغلی بود که با پژوهشهای پیشین همسو است (چونگ و کووالسکی، ۲۰۱۲؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۵؛

ونگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ هورنر، ۲۰۱۷؛ نانا، ۲۰۱۸). همچنین نتایج حاکی از اثر غیرمستقیم ارشادگری با واسطه‌گری تعهد سازمانی بر رضایت شغلی بود. این یافته با پژوهش‌هایی که ارتباط ارشادگری با تعهد سازمانی (بانرجی - باتیست و ریو، ۲۰۱۶؛ براون و همکاران، ۲۰۰۸؛ چیفچه و همکاران، ۲۰۱۷؛ کورتیس و تیلور، ۲۰۱۸؛ هارتمن و همکاران، ۲۰۱۴؛ لین استال‌ورث، ۲۰۰۳؛ انکومو و همکاران، ۲۰۱۷؛ اوکورامی، ۲۰۱۲؛ پابن و هافمن، ۲۰۰۵؛ رابینسون، ۲۰۰۷) و رضایت شغلی (چونگ و کووالسکی، ۲۰۱۲؛ انشر و همکاران، ۲۰۰۱؛ هورنر، ۲۰۱۷؛ جیوتی و شارما، ۲۰۱۵؛ ماریانی، ۲۰۱۲؛ نانا، ۲۰۱۸؛ انکومو و همکاران، ۲۰۱۷؛ رابینسون، ۲۰۰۷؛ ونگ و همکاران، ۲۰۱۰) را نشان داده‌اند همسو است. سرانجام مشخص شد اثر غیرمستقیم ارشادگری با واسطه‌گری عدالت سازمانی بر رضایت شغلی معنی‌دار است. این یافته با پژوهش‌هایی که ارتباط ارشادگری با عدالت سازمانی (رحمواتی، ریسپانتیو و دجاملودین، ۲۰۱۷؛ اسکاندورا، ۱۹۹۷؛ نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳) و رضایت شغلی (چونگ و کووالسکی، ۲۰۱۲؛ نانا، ۲۰۱۸؛ رضائی و همکاران، ۱۳۹۵) را نشان داده‌اند همسو است.

ارشادگری یک ارتباط شغلی طولانی‌مدت و سودمند است که در آن یک فرد با تجربه و آگاه، فرد دارای تجربه کمتر (مُرد^۱) را حمایت و پشتیبانی می‌کند، و در واقع فرایندی است که شکاف بین آموزش و دنیای واقعی را پر می‌کند. هال و اسمیت (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافته‌اند ارشادگری به‌طور خاص از طریق مولفه حمایت روانی-اجتماعی (نظیر الگوبرداری از نقش، مشاوره و دوستی) منجر به تعهد بالا در بین افراد تحت حمایت می‌شود. تعهد یک نتیجه طبیعی از رابطه تحولی ارشادگری است، به‌گونه‌ای که منجر به احساس نزدیکی افراد تحت حمایت به سازمان و سخت کارکردن برای سازمان می‌شود. نظریه تبادل اجتماعی بیان می‌کند وقتی که کارمندان درک می‌کنند شخصی با حُسن نیت از آنها حمایت می‌کند، آنها نیز مقابله به مثل می‌کنند (انشر و همکاران، ۲۰۰۱). اگر مربیان ارشد پرستاری بتوانند درجه بالایی از حرفه‌ای بودن را نشان دهند، اعتماد به نفس و احترام متقابل را برآورده کنند و به عنوان الگو شناخته شوند، سازگاری افراد را با شغل و محل کارشان تسهیل نموده و رضایت شغلی کارکنان را بالا خواهند برد و بر تعهد سازمانی آنان تاثیر مثبت برجای می‌گذارند (ونگ و همکاران، ۲۰۱۰). در زمینه عدالت سازمانی نیز می‌توان گفت ارشادگری می‌تواند اطلاعاتی را منتقل کند درباره اینکه آینده امیدوارکننده و سودآور است، و یا اینکه اعضا برای سازمان ارزشمند هستند. محققان عدالت از این موضوع به عنوان مدل رابطه‌ای عدالت رویه‌ای^۲ یاد می‌کنند (کراپانزانو و همکاران، ۲۰۰۱). اعضای گروه‌های کاری اغلب رفتار سرپرست مستقیم خود را از لحاظ عدالت سازمانی تفسیر می‌کنند. مطالعات عدالت رویه‌ای و توزیعی نشان می‌دهد، رفتار رویه‌ای رهبرانی که عادلانه درک می‌شوند مطلوب‌تر هستند، حتی زمانی که تخصیص منابع نابرابر است (کوهن-کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ کولکیت، ۲۰۰۱).

این پژوهش روی نمونه‌ای از پرستاران بیمارستان پورسینای رشت انجام گرفته؛ لذا تعمیم نتایج آن به جوامع دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. انتظار می‌رود این تحقیق محرک مطالعات بیشتری در رابطه با اثر ارشادگری بر پیامدهای مهم در محیط‌های شغلی دیگر باشد. این مطالعه دارای محدودیت‌های یک طرح مقطعی است. در این پژوهش دیدگاه خود ارشادگران در مورد ارشادگری در نظر گرفته نشده است. همچنین تاثیر متغیرهای تعدیل‌کننده مثل ترکیب جنسیتی ارشادگر و افراد تحت حمایت، تنوع سنی ارشادگر و افراد تحت حمایت در ارتباط بین ارشادگری و رضایت شغلی در نظر گرفته نشده است که می‌تواند موضوعی برای تحقیقات آینده باشد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی، مطالعات مشابهی روی جمعیت‌های کارگری و صنعتی و سازمانی ایران انجام دهند تا نتایج قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری داشته باشد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده اشکال مختلف ارشادگری نظیر ارشادگری متقابل، ارشادگری خارج سازمانی، ارشادگری تیمی و ارشادگری مجازی مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در آینده مطالعه کیفی، پدیدارشناسی و یا ترکیبی با استفاده از یک مصاحبه با فرمت سوالات باز برای افزایش آگاهی و درک تجارب افراد تحت حمایت در مورد ارشادگری، انجام شود.

با توجه به اثر مثبت ارشادگری بر رضایت شغلی، مدیریت منابع انسانی بیمارستان‌ها با سرمایه‌گذاری بیشتر در برنامه‌های ارشادگری و با ایجاد ساختارهای حمایتی در این زمینه، جهت بهبود رضایت شغلی و نگهداری پرستاران می‌تواند موثرتر عمل کند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر اثر مثبت تعهد سازمانی بر رضایت شغلی، تلاش برای توسعه تعهد و ایجاد تعلق خاطر در کارکنان نسبت به سازمان، امری ضروریست است که مدیران برای نیل به آن در واحد منابع انسانی باید برنامه داشته باشند. همچنین با توجه به اینکه نشان داده شد عدالت سازمانی باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان در توزیع پاداش‌ها، عدم سوگیری در تصمیم‌گیری‌ها، فرصت‌های برابر ارتقاء و انتصاب و رعایت انصاف و احترام در روابط متقابل، به‌گونه‌ای عمل کنند که سطح ادراک عدالت سازمانی کارکنان افزایش یابد.

1 - mentee

2 - relational models of procedural justice

منابع

- ابراهیمی، ا.، صادق وزیری، ف.، نوروزی، ح.، و میرزایی، ع. (۱۳۹۸). تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر قصد ترک خدمت پرستاران: نقش میانجی برند کارفرما، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی. *مدیریت پرستاری*، ۸ (۲)، ۴۵-۳۵.
- پاشا، غ.، خدادادی اندریه، ف. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها در سازمان آب و برق اهواز. *یافته‌های نو در روان شناسی (روان شناسی اجتماعی)*، ۶ (۲)، ۶۵-۵۴.
- حاتم سیاهکل محله، ع.، رضائی، س.، کوچکی نژاد، ل.، و یوسفزاده، ش. (۱۳۹۳). بررسی نقش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت از شغل بر کیفیت زندگی کاری: مطالعه موردی کارکنان بیمارستان دولتی پور سینای شهر رشت. *بیمارستان*، ۱۳ (۴)، ۱۴۴-۱۳۳.
- درخشیده، ح. و کاظمی، ع. (۱۳۹۳). تاثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری. *جامعه شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)*، ۲۵ (۳)، ۱۰۱-۸۹.
- رضائی، س.، حاتم سیاهکل محله، ع.، خاکساری، ز.، و یوسفزاده، ش. (۱۳۹۵). اعتبارسنجی و تحلیل عاملی تاییدی نسخه فارسی پرسشنامه کارکرد های مربیگری در کارکنان بیمارستانی. *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، ۸ (۴)، ۴۲-۲۹.
- شریفی، خ.، میرباقر، ن.، آقاجانی، م. (۱۳۹۸). منتورشیپ در آموزش بالینی دانشجویان پرستاری: یک مطالعه مروری سیستماتیک. *راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی*، ۶ (۲)، ۳۹-۴۹.
- صافی، م. ح.، محمدی، ف. و عرشی، ش. (۱۳۹۴). رابطه ادراک از عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران. *سلامت اجتماعی*، ۲ (۳)، ۱۸۱-۱۷۲.
- کیاکجوری، د.، بناگر، ع.، میرتقیان رودسری، س. م. (۱۳۹۶). نقش میانجی گری انگیزش شغلی کارکنان در رابطه‌ی میان مرشدیت و کارآفرینی سازمانی (مطالعه ی موردی شرکت زرین سوله آمل). *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۲۸، ۳۷-۳۱.
- نعمی، ع. و شکرکن، ح. (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۱۱ (۲-۱)، ۷۰-۵۷.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18 .
- Baird, K. M., Tung, A., & Yu, Y. (2019). Employee organizational commitment and hospital performance. *Health care management review*, 44(3), 206-215 .
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Banerjee-Batist, R., & Reio, T. G. (2016). Attachment and mentoring: relations with junior faculty's organizational commitment and intent to turnover. *Journal of Management Development*, 35(3), 360-381 .
- Barker, E. (2006). Mentoring—a complex relationship. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 18(2), 56-61 .
- Boamah, S. A., Read, E. A., & Spence Laschinger, H. K. (2017). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1182-1195 .
- Brashear-Alejandro, T., Barksdale, H., Bellenger, D. N., Boles, J. S., & James, C. (2019). Mentoring characteristics and functions: mentoring's influence on salespeople. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(2), 303-316 .
- Brown, B. P., Zablach, A. R., & Bellenger, D. N. (2008). The role of mentoring in promoting organizational commitment among black managers: An evaluation of the indirect effects of racial similarity and shared racial perspectives. *Journal of Business Research*, 61(7), 732-738 .
- Castro, S. L., Scandura, T. A., & Williams, E. A. (2004). Validity of Scandura and Ragins' (1993) multidimensional mentoring measure: An evaluation and refinement. Management Faculty and Papers. Paper 7. Retrieved from [\[Link\]](#)
- Chan, C. C., Monroe, G. S., Ng, J., & Tan, R. C. W. (2008). Effects of employee support on junior accountants' job attitudes and intention to quit. *Australian accounting review*, 18(2), 149-162 .
- Chung, C. E., & Kowalski, S. (2012). Job stress, mentoring, psychological empowerment, and job satisfaction among nursing faculty. *Journal of Nursing Education*. 51(7), 381-388.
- Çiftçi, N., Ertürk, E., Doğanalp, B., & Kızıloğlu, E. (2017). The effects of academic mentoring perceptions of research assistants on their organizational commitment. In SHS Web of Conferences (Vol. 37, p. 01037). EDP Sciences.
- Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models. *Social Justice Research*, 18(4), 391-409 .
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321 .

- Cohen, A., & Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Development International*, 12(5), 416-432 .
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386 .
- Cropanzano, R., Ambrose, M. L., Greenberg, J., & Cropanzano, R. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. *Advances in organizational justice*, 119, 151.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2018). Developmental mentoring, affective organizational commitment, and knowledge sharing in public accounting firms. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 142-161 .
- Ensher, E. A., Thomas, C., & Murphy, S. E. (2001). Comparison of traditional, step-ahead, and peer mentoring on protégés' support, satisfaction, and perceptions of career success: A social exchange perspective. *Journal of Business and Psychology*, 15(3), 419-438 .
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.
- Gefen, D., Straub, D., & Boudreau, M.-C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. *Communications of the association for information systems*, 4(1), 7 .
- Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 79(1), 15 .
- Hall, M., & Smith, D. (2009). Mentoring and turnover intentions in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 695-704 .
- Hartmann, N. N., Rutherford, B. N., Feinberg, R., & Anderson, J. G. (2014). Antecedents of mentoring: Do multi-faceted job satisfaction and affective organizational commitment matter? *Journal of Business Research*, 67(9), 2039-2044 .
- Horner, D. K. (2017). Mentoring: positively influencing job satisfaction and retention of new hire nurse practitioners. *Plastic Surgical Nursing*, 37(1), 7-22 .
- Hu, C. (2008). Analyses of measurement equivalence across gender in the Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9). *Personality and Individual Differences*, 45(3), 199-205 .
- Hu, C., Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2011). Measurement invariance in mentoring research: A cross-cultural examination across Taiwan and the US. *Journal of vocational behavior*, 78(2), 274-282 .
- Jahanbani, E., Mohammadi, M., Noruzi, N. N., & Bahrami, F. (2018). Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Employees of Health Centers in Ahvaz, Iran. *Jundishapur Journal of Health Sciences*, 10 (1), :e14381. doi: 10.5812/jjhs.14381.
- Jyoti, J., & Sharma, P. (2015). Exploring the role of mentoring structure and culture between mentoring functions and job satisfaction: A study of Indian call centre employees. *Vision*, 19(4), 336-348 .
- Kim, S. S., Im, J., & Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 68-82 .
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York, NY: Guilford.
- Laschinger, H. K. S., Almost, J., & Tuer-Hodes, D. (2003). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics: making the link. *Journal of nursing administration*, 33(7/8), 410-422 .
- Lynn Stallworth, H. (2003). Mentoring, organizational commitment and intentions to leave public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 405-418 .
- Mariani B. (2012). The effect of mentoring on career satisfaction of registered nurses and intent to stay in the nursing profession. *Nursing research and practice*, 2012, 168278. <https://doi.org/10.1155/2012/168278>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52 .
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 29(1), 33-41 .
- Nanna, K. (2018). The effects of informal mentoring on adjunct faculty job satisfaction at an open enrollment university (doctoral dissertation). Lynchburg, VA: Liberty University. Retrieved from: [\[Link\]](#)
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556 .
- Nkomo, M. W., Thwala, W. D., & Aigbavboa, C. O. (2017, July). Influences of Mentoring Functions on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Graduate Employees. In International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (pp. 197-206). Springer, Cham.
- Okurame, D. E. (2012). Linking work-family conflict to career commitment: The moderating effects of gender and mentoring among Nigerian civil servants. *Journal of career development*, 39(5), 423-442 .

Investigating of the relationship between mentoring and job satisfaction with regard

- Payne, S. C., & Huffman, A. H. (2005). A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. *Academy of Management journal*, 48(1), 158-168 .
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891 .
- Rahmawati, R., Rispantyo, R., & Djamaluddin, S. (2017). Mentoring function and quality of supervisor auditor relationship: Organizational justice as a mediation. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 1(1), 40-48
- Read, E. A., & Laschinger, H. K. (2015). The influence of authentic leadership and empowerment on nurses' relational social capital, mental health and job satisfaction over the first year of practice. *Journal of Advanced Nursing*, 71(7), 1611-1623 .
- Robinson, D. M. (2007). *Mentoring African American men: A study of job satisfaction and organizational commitment*. Retrieved from <http://ir.library.louisville.edu>..
- Sakakibara, K., Ishikawa, H., & Kiuchi, T. (2013). Reliability and validity of the Japanese version of the mentoring functions questionnaire 9-item version. *Sangyo eiseigaku zasshi= Journal of occupational health*, 55(4), 125-134 .
- Scandura, T. A. (1997). Mentoring and organizational justice: An empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, 51(1), 58-69 .
- Scandura, T. A., & Ragins, B. R. (1993). The effects of sex and gender role orientation on mentorship in male-dominated occupations. *Journal of vocational behavior*, 43(3), 251-265 .
- Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Stamps, P. L., & Piedmonte, E. B. (1986). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*: Health Administration Press.
- Tymon Jr, W. G., Stumpf, S. A., & Smith, R. R. (2011). Manager support predicts turnover of professionals in India. *Career Development International*, 16(3), 293-312 .
- Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of vocational behavior*, 68(2), 292-307 .
- Valerie, O., Asikhia, O. U., Makinde, G. O., & Egbuta, O. U. (2019). The Nexus between Mentoring Dimensions and Organizational Commitment of Academic Staff in Selected Private Universities in South-West Nigeria. *Global Journal of Management and Business Research*. Retrieved from <https://www.journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2727>
- Van Eck Peluchette, J., & Jeanquart, S. (2000). Professionals' use of different mentor sources at various career stages: Implications for career success. *The Journal of Social Psychology*, 140(5), 549-564 .
- Weng, R.-H., Huang, C.-Y., Tsai, W.-C., Chang, L.-Y., Lin, S.-E., & Lee, M.-Y. (2010). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Services Research*, 1240-248 .