

ارتباط سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران

هادی دادگر^۱، فاطمه غلامعلی نژاد^۲، دکتر جمال عاشوری^{۳*}، زهرا عرب سالاری^۴

۱- کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه شهید بهشتی و پژوهشگر پژوهشکده علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی، تهران، ایران

۲- کارشناس ارشد روانشناسی شناختی، پژوهشکده علوم شناختی، تهران، ایران

۳- دکتری روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه روانشناسی، اصفهان، ایران

۴- کارشناس مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، پردیس آیت ا... طالقانی، قم، ایران

دریافت: ۱۳۹۳/۴/۱۰

پذیرش: ۱۳۹۴/۱/۳۱

چکیده:

مقدمه: رضایت شغلی متأثر از متغیرهای زیادی است. از مهمترین آنها می توان به سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی اشاره کرد. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران انجام شد.

روش کار: این مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش همه پرستاران بیمارستان های ۱۵ خرداد و شهید مفتح شهرستان ورامین بود. در کل ۱۱۰ پرستار به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. همه آنها پرسشنامه های رهبری چند عاملی، تعهد سازمانی، شادکامی آکسفورد و رضایت شغلی را تکمیل کردند. داده ها با روش همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام و با استفاده از نرم افزار SPSS/19 تحلیل شدند.

یافته ها: سبک رهبری تحول آفرین ($r=0/44$ و $p<0/001$)، سبک رهبری تبادلی ($r=0/36$ و $p<0/001$)، تعهد عاطفی ($r=0/39$ و $p<0/001$)، تعهد مستمر ($r=0/27$ و $p<0/001$)، تعهد هنجاری ($r=0/21$ و $p<0/005$) و شادکامی ($r=0/53$ و $p<0/001$) با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در یک مدل پیش بین شادکامی، سبک رهبری تبادلی، تعهد عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین توانستند ۴۴ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش بینی کنند. سهم شادکامی در پیش بینی رضایت شغلی بیش از سایر متغیرها بود ($Standardised\ Beta=0/48$).

نتیجه نهایی: یافته ها نشان داد شادکامی، سبک رهبری تبادلی، تعهد عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین مهمترین پیش بینی کننده های رضایت شغلی بودند. بنابراین به مدیران، برنامه ریزان و مشاوران پیشنهاد می شود تا به نشانه های متغیرهای مذکور توجه کرده و بر اساس آنها برنامه هایی برای بهبود رضایت شغلی پرستاران طراحی کنند.

کلیدواژه ها: پرستاران / تعهد سازمانی / رضایت شغلی / سبک های رهبری / شادکامی

*نویسنده مسئول: دکتر جمال عاشوری؛ دکتری روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه روانشناسی، اصفهان، ایران
Email: jamal_ashoori@yahoo.com

مقدمه:

یکی از موضوعات مهم سازمان ها در بخش مدیریت نیروی انسانی، تامین نیازها و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری نیروی انسانی آن سازمان است. توجه به این عامل بیانگر اهمیت سازمان برای نیروی انسانی خود به عنوان یکی از سرمایه های ارزشمند آن سازمان می باشد. از آنجایی که کارایی نیروی انسانی همواره بر اساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست، عامل های دیگری در این زمینه موثرند که برخاسته از نیازهای انسانی و فرامادی است (۱). رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش گفته می شود. کسی که رضایت شغلی بالایی دارد، به کار خود نگرش مثبتی دارد. در مقابل کسی که رضایت شغلی پایینی دارد، نگرش وی به کارش منفی است. به عبارت دیگر وقتی گفته می شود که فرد رضایت شغلی دارد، منظور این است که فرد شغل خود را دوست دارد و احساسات او نسبت به آن شغل مثبت است. رضایت شغلی همواره مساله بسیار مهمی برای سازمان ها بوده است. زیرا معمولا عدم رضایت شغلی به غیبت، کاهش کارایی، ترک خدمت و بیماری های جسمانی و روانی می انجامد (۲).

سبک رهبری از عوامل موثر بر رضایت شغلی است. سازمان ها در صورتی می توانند به اهداف خود نائل شوند که سیستم مدیریتی و رهبری صحیحی بر آنها حکمفرما باشد (۳). یکی از جدیدترین تقسیم بندی های سبک رهبری بر اساس نظریه های شخصیتی، سبک های تحول آفرین، تبدالی و عدم مداخله است. مفهوم اولیه رهبری تحول آفرین توسط Burns مطرح شد و سپس Bass بر پایه نظر وی، نظریه جدید رهبری تحول آفرین را مطرح کرد (۴). Burns رهبری تحول آفرین را به عنوان فرایندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ارتقا می دهند تعریف کرد. این رهبران سعی می کنند که خصوصیات خلاقیت و ایده های متعالی مانند آزادی، عدالت، برابری، صلح، نیازهای متعالی و انسانیت را پیرامون خود متجلی می سازند و هدف این رهبری توافق بر سر مجموعه ای از اعمال است که اهداف جداگانه و فوری هر دو یعنی رهبر و پیروان را برآورده کند. رهبر تبدالی در حالی که سعی دارد پایین ترین نیازهای پیروان را برآورده سازد، ویژگی های بی حرکتی، جذب خود شدن و کنترل داشتن به زیردستان را نیز دارد

(۵). منظور از رهبری عدم مداخله آزاد گذاشتن پیروان در زمان عدم حضور رهبر یا اجتناب از رهبری کردن است که در واقع در طیف رهبری غیر فعال ترین نوع رهبری به شمار می آید. در مقابل رهبری تبدالی، رهبری عدم مداخله یک حالت کاملا غیر تبدالی و بی تفاوت را نشان می دهد. در این حالت رهبر از تصمیم گیری خودداری می کند و مسئولیت ها را واگذار می کند (۵). پژوهش هایی در زمینه ارتباط سبک های رهبری و رضایت شغلی انجام شده است. به طور خلاصه پژوهش ها نشان داده اند که سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و سبک رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی رابطه معناداری نداشت (۱۱-۶). برای مثال *Cetin* و همکاران در پژوهشی که به بررسی سبک های رهبری و رضایت شغلی پرداختند به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین با اینکه سبک رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی رابطه منفی داشت، اما این رابطه معنادار نبود (۸). علاوه بر آن قربانیان و همکاران ضمن پژوهشی با عنوان رابطه سبک رهبری (تحول آفرین، تبدالی و عدم مداخله) مدیران و رضایت شغلی تکنسین های فوریت های پزشکی در شهرستان اصفهان به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و سبک رهبری عدم مداخله گر با رضایت شغلی رابطه معناداری نداشت (۱۱).

یکی دیگر از عواملی که می تواند رضایت شغلی را پیش بینی کند، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته و می تواند پیشگوی خوبی برای اثربخشی سازمان باشد. لذا نادیده گرفته آن برای سازمان زیان بار است و هزینه های زیادی را به دنبال خواهد داشت (۱۲). افراد متعهد همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی سازند. آنها اگر قانون یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می کنند (۱۳).

تعهد حالتی درونی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می آورد. تعهد

می شود (۲۴). شواهد موجود گویای آن است که شادکامی مولد انرژی، شور و نشاط است و همچون سپری می تواند انسان را در برابر فشارهای روانی محافظت و سلامت او را تضمین کند. به طور خلاصه پژوهش ها به رابطه مثبتی میان شادکامی و رضایت شغلی دست یافته اند (۲۴-۲۸).

گرچه مطالعات پیشین به بررسی ارتباط سبک های رهبری، تعهد سازمانی با رضایت شغلی اشاره داشته اند. اما به بررسی ارتباط شادکامی با رضایت شغلی کمتر توجه شده است. همچنین یکی از نارسائی های اصلی این مطالعات عدم توجه به نقش همزمان این متغیرها در پیش بینی رضایت شغلی است. هنگامی که همه این متغیرها در یک مدل پیش بین همزمان در نظر گرفته شوند، کدامیک اطلاعات بیشتری از رضایت شغلی خواهد داد؟ همچنین در چند دهه اخیر پژوهش های زیادی به بررسی این متغیرها بر روی گروه های مختلف انجام شده، اما در هیچ یک از این پژوهش ها به بررسی پرستاران نپرداخته اند که این پژوهش درصدد پر کردن این خلا پژوهشی می باشد. علاوه بر آن با توجه به مطالعه پیشینه پژوهشی متغیرهای مذکور مهمترین متغیرهایی بودند که بیشترین ارتباط را با رضایت شغلی داشتند، لذا با مشخص کردن موثرترین متغیرها در رضایت شغلی پرستاران می توان این امیدواری را داشت که این قشر زحمت کش که مسئول حفظ و ارتقا سلامت بیماران هستند، مسئولیت های محول شده به آنها را با دقت بیشتری انجام دهند، عملکرد خود را بهبود ببخشند، به سلامت بیماران کمک کنند و تحولی در سیستم های بهداشتی ایجاد کنند. بنابراین با توجه به نقش و اهمیت رضایت شغلی پرستاران هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران است. بنابراین سوال های پژوهش عبارتند از:

۱- آیا متغیرهای سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی رابطه دارند؟

۲- سهم هر یک از متغیرهای سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی در پیش بینی رضایت شغلی چقدر است؟

کدامیک از متغیرهای سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی نقش مهم تری در پیش بینی رضایت شغلی است؟

سازمانی دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی افراد به تعیین هویت در سازمان و درگیر شدن در فعالیت های سازمان با داشتن احساس مثبت است. افراد با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می مانند، چون آنها می خواهند که در سازمان بمانند. تعهد مستمر شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود. در این بعد از تعهد کارکنان در سازمان می مانند، چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند. تعهد هنجاری شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. کارکنان با تعهد هنجاری قوی احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان به عنوان یک عضو سازمان می کنند (۱۴). پژوهش هایی در زمینه ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام شده است. به طور خلاصه پژوهش ها نشان داده اند که هر سه بعد تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند (۲۰-۱۵).

یکی دیگر از عواملی که بیش از سایر عوامل رضایت شغلی را پیش بینی می کند، شادکامی است. در یک دهه اخیر با گسترش مباحث مربوط به روانشناسی مثبت، تمایل به مطالعه جنبه های مثبت سلامت نیز به موازات ابعاد منفی آن در حال افزایش است (۲۱). روانشناسی مثبت سعی دارد بیشتر بر جنبه های مثبت زندگی تاکید کند و هدف روانشناسی مثبت سرعت بخشیدن به مرکز ثقل روانشناسی است، به گونه ای که در آن علاوه بر درمان بیماری ها به بهبود کیفیت زندگی نیز اقدام شود (۲۲). یکی از موضوعات اصلی روانشناسی مثبت که تاثیرات عمده ای بر شکل گیری شخصیت، سلامت روان و رضایت شغلی دارد و در حدود یک دهه جایگاه ویژه ای در حوزه بهداشت روان، روانشناسی تحولی و روانشناسی خانواده به خود اختصاص داده است، شادکامی می باشد (۲۳).

شادکامی ناشی از قضاوت و داوری انسان درباره چگونگی گذراندن زندگی است. این قضاوت از بیرون به فرد تحمیل نمی شود، بلکه حالتی درونی است که از هیجان های مثبت تاثیر می پذیرد. بر این اساس شادکامی به نگرش و ادراک شخصی مبتنی است و به حالتی مطبوع و دلپذیر دلالت دارد که از تجربه هیجان های مثبت ناشی

روش کار:

طرح پژوهش در این مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش همه پرستاران بیمارستان های ۱۵ خرداد و شهید مفتاح شهرستان ورامین بودند. جامعه آماری این پژوهش ۱۵۵ نفر بود که بر اساس جدول پیشنهادی *Morgan* و همکاران ۱۱۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد (۲۹). برای انتخاب نمونه لیست اسامی پرستاران از بیمارستان های مورد نظر گرفته شد، سپس اسامی آنها داخل گلدان انداخته شد و در نهایت به صورت تصادفی بدون جایگزینی ۱۱۰ نفر از آنان انتخاب شدند. همچنین برای جمع آوری داده ها از چهار پرسشنامه استفاده شد که تکمیل کردن آنها برای هر آزمودنی حدود ۴۰ دقیقه طول کشید. برای اندازه گیری سبک های رهبری از پرسشنامه چند عاملی رهبری *Bass & Avolio* که دارای سه بعد رهبری تحول آفرین، رهبری تبادللی و رهبری عدم مداخله است، استفاده شد. این ابزار دارای ۳۶ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری می شود. نمره ابعاد با جمع کردن نمره گویه های سازنده هر بعد و میانگین گرفتن از آنها بدست می آید. بنابراین در هر بعد حداقل نمره آزمودنی یک و حداکثر نمره آن پنج خواهد بود. *Bass & Avolio* پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ برای ابعاد رهبری تحول آفرین ۰/۷۹، رهبری تبادللی ۰/۸۶ و رهبری عدم مداخله ۰/۸۳ به دست آوردند (۳۰). همچنین در ایران با روش آلفای کرونباخ پایایی ابعاد رهبری تحول آفرین ۰/۷۷، رهبری تبادللی ۰/۸۲ و رهبری عدم مداخله ۰/۸۵ گزارش شد (۳۱). لازم به ذکر است که در این پژوهش پرستاران، سبک های رهبری سرپرستاران خود را ارزیابی کردند. در این مطالعه ضرایب پایایی ابعاد رهبری تحول آفرین، رهبری تبادللی و رهبری عدم مداخله با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۲ محاسبه شد.

برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی *Allen & Meyer* که دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است، استفاده شد. این ابزار دارای ۱۸ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت از یک تا پنج نمره گذاری می شود. بنابراین نمره ابعاد با جمع کردن نمره گویه های سازنده آن هر بعد و میانگین گرفتن از آنها بدست می آید.

بنابراین در هر بعد حداقل نمره آزمودنی یک و حداکثر نمره آن پنج خواهد بود. *Allen & Meyer* پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ برای ابعاد تعهد عاطفی ۰/۸۲، تعهد مستمر ۰/۷۳ و تعهد هنجاری ۰/۷۶ به دست آوردند (۳۲). همچنین جعفرزاده پایایی ابعاد تعهد عاطفی ۰/۸۰، تعهد مستمر ۰/۷۵ و تعهد هنجاری ۰/۷۸ به دست آورد (۳۳). در این مطالعه ضرایب پایایی ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۲ و ۰/۷۹ محاسبه شد. برای اندازه گیری شادکامی از پرسشنامه شادکامی آکسفورد *Argyle & Lu* استفاده شد. این ابزار دارای ۲۹ گویه است که هر گویه با چهار گزینه که بیانگر سطوح متفاوت شادکامی است، مشخص می شود و آزمودنی باید یکی از آنها را انتخاب کند. آنان پایایی ابزار مذکور را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش کردند (۳۴). در ایران این ابزار توسط علی پور و آگاه هریس ترجمه شد و روایی آن با نظر متخصصان تایید شد و همچنین آنان پایایی پرسشنامه را با روش دو نیمه کردن ۰/۹۱ گزارش کردند (۳۵). در این مطالعه ضریب پایایی شادکامی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد.

برای اندازه گیری رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی *Dant* و همکاران که بر اساس نظر *Herzberg* ساخته شده است، استفاده شد. این ابزار دارای ۷۲ گویه (۳۶ گویه رضایت شغلی و ۳۶ گویه نارضایتی شغلی) است که با استفاده از مقیاس هفت درجه ای لیکرت از یک تا هفت نمره گذاری می شود. در این پژوهش برای ارزیابی رضایت شغلی از ۳۶ گویه رضایت شغلی استفاده شد. نمره کل رضایت شغلی با جمع کردن نمره گویه های آن و میانگین گرفتن از آنها بدست می آید. بنابراین در نمره کل رضایت شغلی حداقل یک و حداکثر هفت خواهد بود. روایی ابزار فوق با محاسبه دقیق ویژگی های روانسنجی و به ویژه بار عاملی ۰/۵۵ محاسبه شد که این وضعیت معرف روایی مناسب درونی است. پایایی کل ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش شد (۳۶). در این مطالعه ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ محاسبه شد.

لازم به ذکر است که برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی یعنی شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف توزیع متغیرها و از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام برای آزمون

سنی $37/81 \pm 5/64$ سال بودند، به طوری که تحصیلات ۱۱ پرستار (۱۱٪) کاردانی، ۹۶ پرستار (۸۷/۲۷٪) کارشناسی و ۳ پرستار کارشناسی (۲/۷۳٪) ارشد بود. برای بررسی روابط میان متغیرها از جدول ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شد که در جدول ۱ گزارش شده است.

فرض‌های آماری استفاده شد. همچنین داده‌ها در سطح ۰/۰۵ و با استفاده از نرم افزار SPSS/19 تحلیل شدند.

یافته‌ها:

شرکت کنندگان ۱۱۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های ۱۵ خرداد و شهید مفتح شهرستان ورامین با میانگین

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد، ضرایب همبستگی و پایایی متغیرهای پژوهش ($n=110$)

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. سبک تحول آفرین	۴/۰۲	۰/۹۷	۱							
۲. سبک تبدالی	۳/۷۸	۰/۸۶	۰/۷۲**	۱						
۳. سبک عدم مداخله	۲/۱۵	۰/۷۱	۰/۳۸**	۰/۳۱**	۱					
۴. تعهد عاطفی	۳/۲۴	۰/۶۹	۰/۳۴**	۰/۵۵**	۰/۱۲	۱				
۵. تعهد مستمر	۳/۷۶	۰/۸۷	۰/۴۷**	۰/۱۹	۰/۲۱*	۰/۳۲**	۱			
۶. تعهد هنجاری	۳/۶۵	۰/۸۵	۰/۴۲**	۰/۲۲*	۰/۱۷	۰/۲۷**	۰/۷۵**	۱		
۷. شادکامی	۲/۶۵	۰/۷۹	۰/۳۲**	۰/۴۵**	۰/۰۷	۰/۲۴**	۰/۲۱*	۰/۱۶	۱	
۸. رضایت شغلی	۴/۹۵	۱/۴۲	۰/۴۴**	۰/۳۶**	۰/۱۲	۰/۳۹**	۰/۲۷**	۰/۲۱*	۰/۵۳**	۱

انحراف معیار = SD میانگین = M $p < 0.05$ *

$p < 0.01$ **

بیشترین نقش را در پیش بینی رضایت شغلی داشته است. ضریب همبستگی این متغیر با رضایت شغلی ۰/۵۳ بوده ($p < 0/001$)، این متغیر توانسته ۲۸ درصد از پراکندگی رضایت شغلی را پیش بینی کند. پس از شادکامی، سبک تبدالی وارد معادله شده است. ضریب همبستگی این دو متغیر با رضایت شغلی ۰/۵۹ شده، این دو متغیر توانسته‌اند حدود ۳۵ درصد از پراکندگی رضایت شغلی را پیش بینی کنند. ورود متغیر سبک تبدالی توانسته است حدود ۷ درصد توان پیش بینی را افزایش دهد. سومین متغیری که وارد معادله شده، تعهد عاطفی بوده که با ورود این متغیر، ضریب همبستگی این سه متغیر با رضایت شغلی ۰/۶۳ شده است، این سه متغیر توانسته‌اند حدود ۴۰ درصد از پراکندگی متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کنند. ورود متغیر تعهد عاطفی توانسته است حدود ۵ درصد توان پیش بینی را افزایش دهد. در نهایت متغیر سبک رهبری تحول آفرین وارد معادله شد. ضریب همبستگی این چهار متغیر با رضایت شغلی ۰/۶۶ بود که این چهار متغیر توانسته‌اند حدود ۴۴ درصد از پراکندگی رضایت شغلی را پیش بینی کنند ($p < 0/005$). ورود متغیر سبک تحول آفرین توانسته است حدود ۴ درصد

یافته‌های جدول ۱ نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین ($r = 0/44$ و $p < 0/001$)، سبک رهبری تبدالی ($r = 0/36$ و $p < 0/001$)، تعهد عاطفی ($r = 0/39$ و $p < 0/001$)، تعهد مستمر ($r = 0/27$ و $p < 0/001$)، تعهد هنجاری ($r = 0/21$ و $p < 0/005$) و شادکامی ($r = 0/53$ و $p < 0/001$) با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. به عبارت دیگر با افزایش هر یک از متغیرهای سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری تبدالی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و شادکامی، رضایت شغلی پرستاران افزایش می‌یابد. سبک رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی رابطه معناداری نداشت. سایر متغیرها رابطه معناداری نداشتند. همچنین میانگین و انحراف استاندارد متغیرها در جدول ۱ قابل مشاهده است. برای مشخص کردن اینکه کدام یک از متغیرها توان پیش بینی بیشتری در پیش بینی رضایت شغلی دارد و مهم‌ترین متغیر در پیش بینی رضایت شغلی چیست، به ترتیب از رگرسیون گام به گام و ضرایب رگرسیون استفاده شد که در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

یافته‌های جدول ۲ نشان داد که نخست شادکامی

تغییرات رضایت شغلی دارد، سپس سبک تبدالی با بتای استاندارد ۰/۲۵ نقش مثبت و موثری در پیش بینی رضایت شغلی دارد. پس از سبک تبدالی، تعهد عاطفی با بتای استاندارد ۰/۲۱ نقش مثبت و موثری در پیش بینی رضایت شغلی دارد و در نهایت سبک رهبری تحول آفرین با بتای استاندارد ۰/۱۹ نقش مثبت و موثری در پیش بینی رضایت شغلی دارد.

توان پیش بینی را افزایش دهد. در نهایت چهار متغیر شادکامی، سبک رهبری تبدالی، تعهد عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین وارد معادله رگرسیون با روش گام به گام شدند که این چهار متغیر توانستند حدود ۴۴ درصد از پراکندگی رضایت شغلی پرستاران را پیش بینی کنند. همچنین با توجه به ضرایب رگرسیون شادکامی با بتای استاندارد معادل ۰/۴۸ بیشترین سهم را در پیش بینی

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون با مدل گام به گام رضایت شغلی پرستاران

P	T	ضرایب رگرسیون			R ²	R	متغیر پیش بین	مدل
		استاندارد شده Beta	انحراف استاندارد	غیر استاندارد β				
۰/۰۰۱	۷/۹۳۴	۰/۴۸	۰/۱۸۴	۱/۴۶	۰/۲۸۰	۰/۵۳	شادکامی	
۰/۰۰۱	۶/۲۶۹	۰/۲۵	۰/۱۲۶	۰/۷۹	۰/۳۴۸	۰/۵۹	سبک تبدالی	
۰/۰۰۲	۲/۶۴۰	۰/۲۱	۰/۲۵	۰/۶۶	۰/۳۹۷	۰/۶۳	تعهد عاطفی	
۰/۰۰۵	۱/۹۳۷	۰/۱۹	۰/۳۲	۰/۶۲	۰/۴۳۵	۰/۶۶	سبک تحول آفرین	

مثبت را بیشتر از رویدادهای منفی به یاد می آورند و در نتیجه بیشتر به تبادلات انرژی مثبت با محیط و اطرافیان پرداخته و روابط خود با آنها را بهبود می بخشند و همگی اینها باعث رضایت بیشتر از محیط کار و همکاران می شود و در نتیجه رضایت شغلی افزایش می یابد.

نتایج این مطالعه حاکی از آن است که سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت که این یافته با یافته پژوهش های قبلی همسو بود (۱۱-۶). برای مثال *Cetin* و همکاران گزارش کردند سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و سبک رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی رابطه غیر معنادار داشت (۸). علاوه بر آن قربانیان و همکاران گزارش کردند سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و سبک رهبری عدم مداخله گر با رضایت شغلی رابطه غیر معناداری داشت (۱۱). در تبیین معناداری سبک رهبری تحول آفرین می توان گفت که سرپرستارانی که چنین سبکی دارند از یک سو به پرستاران خود آزادی و اختیار می دهند و از سوی دیگر به طور غیر مستقیم بر آنها نظارت دارند و به افکار و عقاید آنان احترام می گذارند و باعث تقویت روحیه آنان می شوند و به دلیل این امور از سوی پرستاران خود مورد تایید قرار می گیرند که در نهایت این امر هم باعث افزایش رضایت سرپرستاران از کار خودشان می شود و هم باعث افزایش رضایت شغلی

بحث:

مساله مهم در سازمان ها کارآمدی نیروی انسانی است و امروزه سازمان ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. از این رو حرکت به سمت افزایش تعهد، شادی، استفاده از سبک رهبری بهینه و رضایت شغلی از وظایف اصلی سازمان ها می باشد. این پژوهش در پرستاران بیمارستان های ۱۵ خرداد و شهید مفتاح شهرستان ورامین انجام شد که نتایج نشان داد سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری تبدالی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و شادکامی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در یک مدل پیش بین صرفاً شادکامی، سبک رهبری تبدالی، تعهد عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین توانستند حدود ۴۴ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش بینی کنند.

شادکامی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت که این یافته با یافته های پژوهش های پیشین همسو بود (۲۸-۲۴). این یافته از آنجایی که *Hilles & Argyle* شادکامی را به عنوان نگرش و ادراک شخصی به حالتی مطبوع و دلپذیر تعریف کرده اند (۲۴)، درست به نظر می رسد. یعنی هر چه قدر فرد احساس مطبوع تری داشته باشد بیشتر از شغلی که دارد احساس رضایت می کند. در تبیین دیگر اینکه افراد شاد مهارت ها و توانایی هایشان را به صورت اغراق آمیز مثبت ارزیابی کرده و رویدادهای

مناسب، ایجاد سیستم تشویقی در راستای نتایج حاصل ارزشیابی و ایجاد امنیت شغلی اقدام کند.

نخستین و مهم ترین محدودیت این مطالعه استفاده از روش همبستگی است. لذا روابط کشف شده را نمی توان به عنوان روابط علی فرض کرد. شاید این روابط ناشی از اثر سایر متغیرها باشد. محدودیت دیگر مطالعه حاضر استفاده از ابزارهای خودگزارش دهی است. بسیاری از این ابزارها ممکن است پاسخ هایی را جمع آوری کنند که دیگران فکر می کنند باید درست باشد. افراد ممکن است خویشتن نگری کافی نداشته باشند و مسوولانه به پرسشنامه ها پاسخ ندهند. پیشنهاد می شود این پژوهش بر روی سایر کارمندان بیمارستان ها انجام شود. همچنین با توجه به معنادار شدن سبک رهبری پیشنهاد می شود به گروهی از سرپرستاران شیوه های رهبری اثربخش آموزش داده شود و آنگاه رضایت شغلی آنها بررسی شود و علاوه بر آن بحث پژوهش در گروه های دیگر می تواند زمینه جدیدی برای مطالعه باشد.

نتیجه نهایی:

در این مطالعه مشخص شد سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری تبادلی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران رابطه مثبت و معنادار داشتند. در یک مدل پیش بین شادکامی، سبک رهبری تبادلی، تعهد عاطفی و سبک تحول آفرین موثرترین متغیرها در پیش بینی رضایت شغلی بودند که این متغیرها مجموعاً توانستند ۴۴ درصد رضایت شغلی را پیش بینی کنند که در این مدل شادکامی بالاترین وزن استاندارد را داشت. پس آنچه که در رضایت شغلی نقش عمده ای ایفا می کند در وهله نخست احساس شادی است یعنی اینکه فرد چقدر نگرش و ادراک شخصی مطبوع و دلپذیر دارد. بنابراین با توجه به ارتباط معنادار شادکامی، تعهد سازمانی و سبک رهبری با رضایت شغلی پیشنهاد می شود برنامه ریزان و مدیران ارشد در طراحی اهداف و ارزش های سازمانی ضمن توجه به شادکامی پرستاران، به اهداف و ارزش های آنان توجه نمایند. برنامه ریزان و دست اندرکاران برای ارتقای رضایت شغلی لازم است، شرایط کاری را طوری فراهم کنند که افراد شیفته کار شده و آن را ارزشمند تلقی کنند و علاوه بر آن لازم است به ارتباطات انسانی در سازمان اهمیت خاصی داده و

پرستاران می شود. در تبیین معنادار بودن سبک رهبری تبادلی می توان گفت سرپرستارانی که سبک رهبری تبادلی دارند، احساس می کنند که در رسیدن به اهداف و ارزش های سازمان تاثیر بسزایی دارند، یعنی احساس سهیم بودن در تحقق اهداف والای سازمان می کنند و این احساس را به پرستاران زیردست خود نیز منتقل می کنند که این امر باعث می شود که فرد در سازمان یک عنصر موثر و سودمند باشد و در نهایت باعث افزایش رضایت شغلی آنان می شود. در تبیین دیگر می توان گفت که افراد دارای سبک رهبری تبادلی با اینکه زیردستان را کنترل می کنند اما تا حدودی نیازهای آنها را برآورده می سازند که این امر تا حدودی باعث جلب اعتماد دیگران می شود (۵). بنابراین این ویژگی ها باعث افزایش رضایت شغلی می شود. در مقابل سبک رهبری عدم مداخله با رضایت شغلی رابطه معناداری نداشت که این یافته با یافته پژوهش (۷-۶، ۱۰-۹) همسو بود. یک تبیین اینکه سبک رهبری عدم مداخله باعث احساس ناکامی و کاهش عزت نفس مراجعه کنندگان می شود و در نتیجه احساس ناکامی و کاهش عزت نفس از مراجعه کنندگان به پرستاران منتقل می شود و در نهایت این امر باعث کاهش رضایت شغلی پرستاران می شود.

در این پژوهش از میان ابعاد تعهد سازمانی هر سه بعد یعنی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری داشتند که این یافته با یافته پژوهش های قبلی همسو بود (۲۰-۱۵). بر اساس جدول ۱ و با توجه به اینکه تعهد سازمانی پرستاران بیشتر از میانگین بود، در نتیجه در تبیین این یافته می توان گفت افرادی که نگرش ها، اعتقادات، احساسات، اهداف و ارزش های خود را همانند اهداف و ارزش های سازمان ببینند، نسبت به آن سازمان احساس تعهد بیشتری می کنند و در نهایت از شغلی که دارند راضی تر هستند. سازمان برای جلوگیری از مشکلات رفتاری پیش روی نیروی انسانی لازم است به تعهد سازمانی که ناشی از عوامل بیرونی (یعنی تعهد هنجاری و تعهد مستمر) و درونی (یعنی تعهد عاطفی) محیط کار است، توجه ویژه ای کنند. سازمان برای افزایش تعهد و بالطبع آن افزایش رضایت شغلی می تواند از طریق ایجاد امتیازات و امکانات متمایز با سایر سازمان ها، ایجاد دوره های آموزشی همراه با ارتقا مسیر شغلی، ارزشیابی عادلانه همراه با بازخورد

طنز به سرپرستاران و بیان آنها توسط سرپرستاران به پرستاران نخست باعث افزایش شادکامی و در نهایت باعث افزایش رضایت شغلی می شود.

سپاسگزاری:

در پایان از کلیه مسئولین و پرستاران بیمارستان های ۱۵ خرداد و شهید مفتاح شهرستان ورامین که ما را در انجام این پژوهش حمایت کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی می شود. لازم به ذکر است که این مقاله برگرفته از پایان نامه می باشد که بر اساس شماره ۹۰/۳۶ در تاریخ ۹۰/۱۲/۲۵ در دانشگاه فرهنگیان تصویب شده است.

روابط همکاری میان اعضا را دوستانه، خوشایند، خلاقانه، برانگیزاننده و توأم با اعتماد به نفس و احساس مسئولیت سازند. علاوه بر آن با توجه یافته های پژوهش حاضر شادکامی، سبک رهبری تبادلی، تعهد عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین مهمترین پیش بینی کننده های رضایت شغلی بودند. بنابراین مدیران، برنامه ریزان، درمانگران و مشاوران به نشانه های متغیرهای مذکور توجه کرده و بر اساس آنها برنامه هایی را برای بهبود رضایت شغلی پرستاران طراحی کنند. بدون شک یکی از برنامه های کاربردی برای ارتقا شادکامی برگزاری کارگاه های آموزش شادکامی می باشد. همچنین آموزش

References

1. Gholizadeh MR, Fani AA, Ahmadvand AM. The effect of leadership styles on job satisfaction of police personnel. *Journal of Police Human Development* 2010; 28(7): 29-45. (Persian)
2. Nekoei Moghaddam M, Shokouhi I, Baneshi MR, Nakhaei N, Afshar Z. The relationship between leadership style and job satisfaction: A study on health care networks staff in Kerman University of medical sciences in 2011. *Journal of Health & Development* 2013; 2(1): 65-73. (Persian)
3. Lok P, Crawford J. The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development* 2004; 23(4): 321-338.
4. Dennis RS, Bocarnea M. Development of servant leadership assessment instrument. *Leadership and Organizational Development Journal* 2005; 26(8): 600- 615.
5. Kuchinke PK. Leadership and Culture: Work related values and leadership styles among one company's U.S. and German telecommunication employees. *Human Resource Development Quarterly* 2002; 10(2): 127-136.
6. Hu YJ. Transformational leadership of sales managers and job satisfaction of sales associates in the fast moving consumer goods industry in Taiwan. *Journal of Personality and Individual Differences* 2005; 36(1): 78-91.
7. Breaux P. An investigation of the relationships between Emergency Medical Technician's ratings of Emergency Medical Service (EMS) director's transformational leadership and job satisfaction in rural EMS environments. *Journal of Personality and Individual Differences* 2009; 12(4): 567-581.
8. Cetin M, Karabay ME, Efe MN. The effects of leadership styles and the communication competency of bank managers on the employee's job satisfaction: the case of Turkish banks. *Journal of Social and Behavioral Sciences* 2012; 58(12): 227-235.
9. Kara D, Uysal M, Sirgy MJ, Lee G. The effects of leadership style on employee well-being in hospitality. *International Journal of Hospitality Management* 2013; 34(9): 9-18.
10. Mortezaei S, Nazemi SH, Mahmoodi Fakhrabad S. Investigation relationship between emotional intelligence and leadership style. *Human Sciences Modares* 2005; 3: 167-190. (Persian)
11. Ghorbanian A, Haddadpoor A, Maleki MR. The relationship leadership styles (transformational leadership, transactional leadership and laissez-faire leadership) of managers and job satisfaction of emergency medical technicians in Isfahan city. *Scientific Journal of Rescue & Relief* 2010; 7(3): 27-34. (Persian)
12. Karimzadeh M. Relationship of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Management Board* 1999; 39(2): 32-45. (Persian)
13. Allen NJ. Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice. *Journal of Military Psychology* 2003; 3: 237-253.
14. Chang HT, Chi MW, Miao MC. Testing the relationship between three component organizational / occupational commitment and organizational / occupational turnover intention using a none-recursive model. *Journal of vocational behavior* 2007; 2: 320-335.
15. Rayton BA. Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: An application of the bivariate probity model.

International Journal of Human Resources Management 2006; 17(1): 139-154.

16. Baloch QB. Effects of job satisfaction on employees motivation and turn over intentions. *Journal of Managerial Sciences* 2009; 2(1): 78-93.

17. Yucel I, Bektas C. Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: younger is better? *Journal of Social and Behavioral Sciences* 2012; 46: 1598-1608.

18. Yamaguchi I. A Japan-US cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment. *International Journal of Intercultural Relations* 2013; 37 (1): 58-71.

19. Ghamari M. The relationship of job satisfaction and organizational commitment among faculty and staff of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration* 2011; 5(3): 101-119. (Persian)

20. Aminbidokhti AA, Kargar H. Relationship between emotional intelligence and job satisfaction with organizational commitment of teachers in high schools in Yazd. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration* 2012; 6(3): 19-37. (Persian)

21. Robbins BD. What is the good life? Positivism and renaissance of humanistic psychology. *Journal of Humanistic Psychologist* 2008; 36: 96-112.

22. Seligman MA, Csikszent MH. Positive psychology. *Journal of American Psychologist* 2000; 55(4): 5-14.

23. Argyle MA. *The psychology of happiness*. London: Rout ledge; 2001.

24. Hilles P, Argyle MA. Happiness, introversion-extraversion and happy introverts. *Journal of Personality and Individual Differences* 2001; 30: 595-608.

25. Davis GL, Bordieri JE. Perceived autonomy and job satisfaction in occupational therapists. *American Journal of Occup Therapy* 2008; 42(9), 591-595.

26. Sang-Ho L. Hong Kong's happiness indices: What they tell us about LIFE? *Journal of Socio-Economics* 2011; 40 (5): 564-572.

27. Alipoor A, Arabsheybani KH. The relationship of hope and happiness with job satisfaction. *Journal of Psychology* 2011; 22(6): 71-84. (Persian)

28. Poorsardar F, Sangari AA, Abbaspoor Z, Albokordi S. Impact of happiness on mental health and life satisfaction: a psychological model of welfare. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences* 2011; 16(2): 139-147. (Persian)

29. Tabakhnick BG, Fidell LS. *Using multivariate statistics* (5th ed.), Boston: Allyn & Bocon; 2007.

30. Acar AZ. Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. *Journal of Social and Behavioral Sciences* 2012; 58: 217-226.

31. Karaminia R, Salimi S, Amini A. Relation between leadership style and organizational culture and commitment in military forces. *Iranian Journal of Military Medicine* 2010; 12(2): 65-70. (Persian)

32. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational behavior* 1997; 49(2): 252-276.

33. Jafarzadeh M. Investigation rate of organizational commitment of refinery oil company employees and its relationship with some of their demographic characteristics. *Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch*; 2005. (Persian)

34. Argyle MA, Lu L. The happiness of extraverts. *Journal of Personality and Individual Differences* 1990; 2(4): 175-192.

35. Alipoor A, Agah Haris M. Reliability and validity of the oxford happiness in Iran. *Developmental Psychology* 2007; 12(3): 287-296. (Persian)

36. Mohseni Taklo MT, Rezaee M, Kalantari M, Tabatabaee M. The role of locus of control and personality dimensions in the prediction of job satisfaction of occupational therapists employed in Tehran governmental. *Research in Rehabilitation Science* 2012; 8(4): 1-11. (Persian)

Original Article

The Relationship Leadership Styles, Organizational Commitment and Happiness with Job Satisfaction of Nurses

H. Dadgar, M.Sc.¹, F. Gholamalinezhad, M.Sc.², J. Ashoori, Ph.D.^{3*}, Z. Arab Salari, B.Sc.⁴

1-M.Sc. of General Psychology, Shahid Beheshti University & Researcher in Institute of Humanities and Social Studies, Tehran, Iran.

2-M.Sc. of Cognitive Psychology, Institute of Cognitive Science (ICSS), Tehran, Iran.

3-Ph.D. of Psychology, Dept. of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

4-B.Sc. of Counselor, Farhangian University, Pardis of Ayatollah Taleghani, Qom, Iran.

Received: 28.12.2014

Accepted: 20.4.2015

Abstract

Background: Job satisfaction is affected by several variables. Among these most important variables could be considered leadership styles, organizational commitment and happiness. This study aimed to examine the relationship of leadership styles, organizational commitment and happiness with job satisfaction among nurses.

Methods: This research is descriptive-analysis from type of cross-sectional. The statistical population all nurses of 15 Khordad and Shahid Mofatteh hospitals in Varamin suburb. Totally 110 nursing were selected through simple random sampling. All of them completed the questionnaires include multiple leadership, organizational commitment, Oxford happiness and job satisfaction. Data was analyzed using Pearson correlation and stepwise regression and with using of SPSS/19.

Result: Transformational leadership ($r=0.44$ & $p<0.001$), transactional leadership ($r=0.36$ & $p<0.001$), affective commitment ($r=0.39$ & $p<0.001$), continuance commitment ($r=0.27$ & $p<0.001$), normative commitment ($r=0.21$ & $p<0.005$) and happiness ($r=0.53$ & $p<0.001$) showed a significantly positive relationship with job satisfaction. In a predictor model, happiness, transactional leadership, affective commitment and transformational leadership predicted about 44 percent of variance of job satisfaction. The share of happiness in prediction job satisfaction was higher compared to other variables ($\text{Beta}=0.48$).

Conclusion: findings showed, happiness, transactional leadership, affective commitment and transformational leadership was the most important predictor of job satisfaction. Therefore, managers, programmers and counselor regarded to symptoms of mention variables and based those design programs for promote job satisfaction among nurses.

Keywords: Happiness / Leadership Styles / Nurses / Organizational Commitment / Job Satisfaction

*Corresponding Author: J. Ashoori, Ph.D.; Ph.D. of Psychology, Dept. of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. Email: jamal_ashoori@yahoo.com