

The effect of Ethical leadership on life Satisfaction and well-being by Mediation of job Satisfaction: The case of Private Hospitals in Mashhad city

***Mohammad Reza Ahanchian¹, Parvane Yazdani² , Samane Sadeghian³**

1-Professor. Ferdowsi University of Mashhad.Email: Ahanchi8@um.ac.ir
(Corresponding Author)

2- Ph.D. Candidate of Human Resource Management. Department of Management. Ferdowsi University of Mashhad

3- Ph.D. Candidate of Human Resource Management. Department of Management. Ferdowsi University of Mashhad

Received:18/07/2016 ; Accepted: 14/04/2018

Abstract

In recent years, organizations have shown a growing interest in creating and promoting ethical leadership and leader's effectiveness (Elci et al, 2012: 291). The reason for the recent time increasing importance of ethical leadership was the valuable results it produced for the followers, of which enhanced job satisfaction and organizational commitment, more willingness for reporting problems to superiors, increased health and wellbeing, and higher levels of performance are the examples (Chughtai, 2015: 93; Kim and Brymer, 2011: 1021). Ethical leadership as a modern approach in arena gives priority to ethics in the organization and proposes to impact improving individual and organizational effectiveness. Over the past several years, there has been a growing tendency in organizations to development and promotion of ethical leadership and leader's effectiveness. The unique importance of ethical leadership is for the impact the leaders may have on the conduct of organization and ultimately on its performance. Ethical leadership is believed to direct and guide organizational members towards goals and objectives which benefit the organization, its members, other stakeholders, and society (Elci et al, 2012, p. 291) Ethical leadership and its behavioral dimensions are linked to various attitudes and behaviors of followers, including organizational commitment, content with leader, trust in management, job satisfaction, and organizational citizenship

behavior (Kalshoven and Den-Hartog, 2009: 104). Corporate directors and managers should learn to recognize the value and significance of ethical leadership in a firm, an area that has been receiving increasing attention in the corporate world. They should integrate ethical leadership into the core values and visions of the firm, as well as the basic norms of the business. As well as opening endorsing and communicating throughout the whole firm the value and meaning of ethical leadership, directors and the top management themselves should be actively engaging in learning the meaning and practices of good ethical leadership, as well as good ethical management in general (Ip., 2011: 693). Achieving a state of inner wellbeing is among the ultimate purposes of human life, which is also sought in career and professional life (Lee et al, 2016: 1). In fact, enjoying high levels of wellbeing is one of the major indicators of people's social progress (Valickas and Pilkauskaite-Valickiene, 2014: 2740). Wellbeing is a mixture of motivation and agreeable feeling and indicates an emotional state, suggesting that a low level of wellbeing negatively affects organization (Kalshoven and Boon, 2012: 60); since workers experiencing poor health and wellbeing in the workplace may be less productive, make lower quality decisions, be more prone to be absent from work, and make consistently diminishing overall contributions to the organization (Danna and Griffin, 1999: 35). In organizations, research on job satisfaction represents the hedonic approach to understanding psychological wellbeing: job satisfaction is defined in terms of employees' subjective judgments about their work situations (Grant et al, 2007: 53). Job-specific wellbeing signifies people's feeling about themselves in relation to their work (Honkaniemi et al, 2015: 395). In some studies, salient components of job wellbeing, such as job involvement and job satisfaction, are considered as the key factors in shaping the subjective wellbeing that includes life satisfaction (Lee et al, 2016: 2). This study, consistent with the mainline research on subjective wellbeing, assuming a connection between ethical leadership style and employee's subjective wellbeing, seeks to find out whether in the understudy organization ethical leadership does impact the employee's wellbeing and job satisfaction, while the mediating role of job satisfaction is taken into account. The current survey is aimed at investigating the relationships between ethical leadership and life satisfaction and well-being by considering the mediating role of job satisfaction amongst the nurses of private hospitals in Mashhad city. This is an applied research conducted based on a descriptive-correlational survey design in which data analysis

was performed by covariance matrix using structural equation modeling (DEM) technique.

Case study

The statistical population was comprised of 730 nurses of Mashhad private hospitals (i.e. Bent-ol-Hoda, Mehr, Sina and Razavi hospitals) where 166 ones were selected randomly.

Materials and Methods

Hence, given the limited number of the population, the sample size was determined using Cochran formula for finite population. In this sampling procedure, first, a preliminary sample of 30 questionnaires of representatives were pretested and then, by replacing its error level for 5% in Cochran formula, the sample size was accurately estimated at 95 percent confidence interval and significance level of 5 percent, giving a sample size of 157 persons. But, anticipating that a certain number of the questionnaires may not return, 200 questionnaires were actually distributed among the nurses. Of these questionnaires, 166 soundly completed questionnaires were eventually used in the analysis process. The standard measures in Yang (2013) were used to measure the variables. In order to apply the measures to the Iranian society, they were adapted using translation – back – translation method. The face and content validity of the final questionnaire was verified using experts' views. Job satisfaction, ethical leadership, and subjective wellbeing were measured with 4, 9, and 4 questions, respectively. In addition, using the content-face validity method, construct validity of the questionnaire's items was examined and confirmed by a number of management professors and some of the nurses working in private hospitals of Mashhad. In examining the construct validity, it was made use of confirmatory factor analysis. The questionnaire's reliability (internal consistency) was tested using Cronbach's alpha. The calculated alpha for the questionnaire was 0.81 which confirms its adequate reliability. In table 1, calculated Cronbach's alphas are presented per variable, and in table 2, the results of the confirmatory factor analysis are presented. It should be noted that all questionnaire's items were designed on a 5-point Likert scale ranging from strongly disagree (1) to strongly agree (5). Data analysis, such as Pearson correlation for calculation of zero order correlation coefficients, SEM technique, goodness of fit test for structural equations with the collected data, and test of job satisfaction mediating effect were all performed in AMOS v.20 and SPSS v.19 environments.

Discussion and Results

Hypothesis 1 – The direct superior's ethical leadership has a significant effect on subjective wellbeing of the nurses.

Hypothesis 2 – The direct superior’s ethical leadership has significant effect on job satisfaction of the nurses.

Hypothesis 3 – The direct job satisfaction of the nurses has significant effect on subjective wellbeing of the nurses

Hypothesis 4 – Job satisfaction significantly mediates the effect of ethical leadership on subjective wellbeing among the nurses.

Hypothesis 5 – The direct superior’s ethical leadership has significant effect on life satisfaction of the nurses.

Hypothesis 6 – Job satisfaction significantly mediates the effect of ethical leadership on life satisfaction of the nurses

Hypothesis 7 – Job satisfaction significantly mediates the effect of ethical leadership on life satisfaction of the nurses.

Table 4 – Summary results on test of hypotheses

Hypothesis	Relationships	St. coefficient	Sig. level	Conclusion
Hypothesis1	Ethical leadership – SWB →	-0.02	0.850	rejected
Hypothesis2	Ethical leadership – Job satisfaction →	0.44	0.000	Confirmed
Hypothesis3	Job satisfaction – SWB →	0.76	0.000	Confirmed
Hypothesis4	Ethical leadership – Job satisfaction – SWB	***	***	rejected
Hypothesis5	Ethical leadership – life satisfaction	0.18	0.030	Confirmed
Hypothesis6	Job satisfaction – life satisfaction	0.32	0.000	Confirmed
Hypothesis7	Ethical leadership – Job satisfaction – life satisfaction	0.30	0.000	Confirmed

conclusion

Results indicated that the relationships between ethical leadership and life satisfaction and well-being are significant. Furthermore, job satisfaction mediates the effect of ethical leadership on job satisfaction and well-being. According to obtain the results, ethical leadership directly and indirectly (through job satisfaction) affected the nurses' life satisfaction and well-being. Thus, relying on ethics and ethical leadership in hospitals increases the mental well-being and life satisfaction of nurses as well as improving the environment and organizational context.

Key Words: ethical leadership, life satisfaction, job satisfaction, well-being

تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی و شادکامی با نقش

میانجی رضایت شغلی

مورد: بیمارستان‌های خصوصی شهر مشهد

دکتر محمدرضا آهنچیان* - پروانه یزدانی** - سمانه صادقیان***

چکیده

رهبری اخلاقی به عنوان رویکرد نوینی در چشم‌انداز رهبری پا به عرصه ظهور گذاشته و با اولویت دادن به اخلاقیات در سازمان، زمینه ایجاد و ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی را فراهم نموده است. با استفاده از روش پیمایشی، تحقیق حاضر با هدف مدل‌یابی تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی و شادکامی ذهنی با نقش میانجی رضایت شغلی در میان پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهر مشهد در سال ۱۳۹۴ انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه ۷۳۰ پرستار بیمارستان‌های خصوصی شهر مشهد بودند که با بهره‌گیری از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۶۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه یانگ (۲۰۱۳) بود که روایی و پایایی آن، بررسی و تایید شد. داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد که تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی معنادار است ولی با شادکامی ذهنی معنادار نمی‌باشد. همچنین رضایت شغلی نقش میانجی در تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی دارد. بر اساس نتایج تحقیق، رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و با واسطه رضایت شغلی بر رضایت از زندگی پرستاران تأثیرگذار بود. بنابراین اخلاقیات و رهبری اخلاق مدار در بیمارستان، ضمن بهبود محیط و بستر سازمانی، باعث افزایش رضایت از زندگی پرستاران می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، شادکامی ذهنی

* نویسنده مسئول - استاد دانشگاه فردوسی مشهد - پردیس دانشگاه فردوسی مشهد Ahanchi8@um.ac.ir

** دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه فردوسی مشهد

*** دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

در طی چندین سال گذشته تمایل فزاینده‌ای نسبت به تکامل و ارتقای رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبر در سازمان‌ها ایجاد شده است. اهمیت بی‌مانند رهبری اخلاقی به دلیل تأثیری است که این رهبران بر هدایت، سلوک و عملکرد سازمان دارند. رهبری اخلاقی اعضای سازمان را به سوی اهداف و مقاصدی که سازمان، اعضای آن، ذی نفعان و جامعه را بهره‌مند می‌گرداند سوق می‌دهد (Elci et al., 2012: 291). رهبری اخلاقی و ابعاد رفتاری آن با نگرش‌ها و رفتارهای گوناگون پیروان از جمله تعهد، رضایت از رهبر، اعتماد به مدیریت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی پیوند دارد (Kalshoven & Den Hartog, 2009: 104). گردانندگان و مدیران مجموعه‌ها باید ارزشمندی و اهمیت رهبری اخلاقی در شرکت را بازشناسند و از آن پشتیبانی نمایند؛ حوزه‌ای که در دنیای شرکت‌های بزرگ توجه فزاینده‌ای بدان می‌شود. به این ترتیب لازم است رهبری اخلاقی با ارزش‌های اصلی، سند چشم‌انداز سازمان و نیز موازین پایه‌ای کسب و کار آمیخته گردد و گردانندگان و مدیران سازمان، خود را فعالانه درگیر فراگیری معنا، شیوه‌های پسندیده اخلاقی و مدیریت اخلاقی شایسته نمایند (Ip, 2011: 693). از جمله اهداف نهایی زندگی انسان‌ها دستیابی به شادکامی ذهنی است و اصولاً در زندگی حرفه‌ای خود نیز به دنبال شادکامی ذهنی و شغلی هستند (Lee et al., 2016: 1). در حقیقت برخورداری از سطوح بالای شادکامی یکی از شاخص‌های اصلی پیشرفت اجتماعی افراد است (Valickas & Pilkauskaitė, 2014: 2740). شادکامی آمیزه‌ای از انگیزش و احساس خوشایندی است و نشانگر حالتی عاطفی است، باور بر این است که شادکامی اندک بر سازمان اثرات منفی خواهد داشت (Kalshoven & Boon, 2012: 60)؛ زیرا کارکنانی که شادکامی اندکی دارند بهره‌وری کمتر، تصمیمات با کیفیت پایین، غیبت بیشتر و کاهش مداوم مشارکت کلی خود با سازمان را خواهند داشت (Danna & Griffin, 1999: 35). همچنین در حوزه سازمانی، رضایت شغلی که بر حسب قضاوت‌های ذهنی کارکنان در مورد شرایط کارشان تعریف می‌شود با حوزه شادکامی ذهنی پیوند دارد (Grant et al., 2007: 53). شادکامی ویژه‌ی شغل به معنای احساسات افراد در مورد خویش در رابطه با کارشان است (Honkaniemi et al., 2015: 395). در برخی مطالعات عناصر برجسته شادکامی شغلی همچون درگیری شغلی و رضایت شغلی به‌عنوان عوامل موثر بر شکل‌گیری شادکامی ذهنی برشمرده شده است. شادکامی شغلی، رضایت از زندگی را در برمی‌گیرد (Lee et al., 2016: 2) در این

تحقیق پرستاران مورد پویش قرار گرفتند؛ بر اساس ادبیات موجود می‌توان ادعا کرد که در حوزه بهداشت و درمان، این شغل به دلیل خواسته‌های عاطفی و فیزیکی بالایی که باید بدان‌ها پاسخ گوید، پراسترس‌ترین و فرساینده‌ترین مشاغل است (Pisanti et al., 2011: 19; Spence Laschinger & Fida, 2014: 829). پرستاران به سایر انسان‌ها در سخت‌ترین شرایط زندگی و تقریباً در هر جنبه‌ای که نیاز داشته باشند همچون بیماری‌های جسمی و روانی، معلولیت، ارائه مشاوره و آموزش یاری می‌رسانند و نقش مهمی در کیفیت و ایمنی مراقبت از بیمار و خشنودی وی و خانواده‌اش ایفا می‌کنند. با وجود این رویارویی با مسائل اخلاقی دشوار در خصوص مراقبت از بیمار و حرمت‌گذاری اندک از سوی مراجعین منجر به نارضایتی بالای پرستاران می‌شود (Ulrich et al., 2007: 1708). پرستاران در شغل خود همواره با چالش‌های ناشی از افزایش حجم کار، خطر ابتلا به بیماری‌های عفونی، رویارویی با مرگ و درد و رنج، ارتباطات ضعیف، حمایت اجتماعی اندک، نوبت کاری و خواسته‌های عاطفی مراجعین، مواجه هستند و در نتیجه فرسودگی شغلی بالایی دارند که این امر بر سلامت و شادکامی آنان در محیط کار هم تأثیر منفی می‌گذارد (Spence Laschinger & Fida, 2014: 19). از این رو با در نظر داشتن دشواری‌های کار در حوزه مراقبت‌های بهداشتی، به‌ویژه پرستاری و باور به ضرورت شناخت سبک رهبری مناسب به منظور آفرینش شادکامی ذهنی، رضایت شغلی و زندگی در پرستاران، این تحقیق بر سبک رهبری اخلاقی تأکید خواهد داشت تا اثر آن را بر متغیرهای یاد شده بسنجد. در عین حال نقش تعدیلگر رضایت شغلی را در رابطه بین رهبری اخلاقی، شادکامی و رضایت از زندگی، بررسی می‌نماید.

رهبری اخلاقی

در طی چندین سال گذشته سازمان‌ها به تکامل و پیشبرد رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبران گرایش بیشتری نشان داده‌اند (Elci et al, 2012: 291). دلیل اهمیت فزاینده رهبری اخلاقی در سال‌های اخیر پیامدهای ارزشمندی است که برای پیروان به بار آورده است که رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتر، تمایل بیشتر برای گزارش مشکلات به سرپرستان، سلامت و شادکامی افزون‌تر و سطوح بالاتر عملکرد از آن جمله‌اند (Chughtai, 2015: 93; Kim & Brymer, 2011: 1021).

رهبری اخلاقی بدین معنا است که کردار شخصی و روابط میان فردی، نمایانگر سلوک رفتاری باشد که از منظر هنجاری درخور و بایسته است و این منش رفتاری در میان پیروان

از راه ارتباطات دوطرفه تقویت و با اخذ تصمیمات درست ترویج می‌گردد (Chughtai, 2015: 93; Ip, 2011: 688; Kim & Brymer, 2011: 1020; Brown Kim & Treviño, 2006: 595-596). رهبری اخلاقی برتر از خوب رفتار کردن است (Ben-Hur & Brymer, 2011: 1025). رهبر اخلاقی برای انجام کار درست حکمت عملی را با اراده اخلاقی در هم می‌آمیزد و با مهارت‌های اخلاقی آنچه درست است را درمی‌یابد (Ben-Hur & Jonsen, 2012: 963). این باور وجود دارد که رهبران اخلاقی صادق و قابل اعتمادند و تصمیم‌گیرندگانی با انصاف و پای‌بند اصول هستند که همواره به افراد و گستره وسیعتر جامعه اهمیت می‌دهند. چنین افرادی در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود بر اساس اصول اخلاقی رفتار می‌کنند (Brown & Treviño, 2006: 597).

ابعاد سه‌گانه‌ای را برای این سبک رهبری می‌توان برشمرد که نخستین بعد کلیدی آن انصاف است بدین معنا که رفتار رهبر اخلاقی عادلانه، قابل اعتماد و منصفانه است؛ با احترام با کارکنان رفتار می‌کند؛ دلبستگی و ترجیحات ویژه‌ای ندارد؛ و انتخاب‌های وی عادلانه است. دومین بعد توجه به صدای کارکنان؛ گوش دادن به نظرات آن‌ها؛ و مشارکت دادن کارکنان در تصمیماتی است که با وظایف‌شان ربط دارد. سرانجام سومین بعد عملکرد شفاف رهبران اخلاقی است، آنان برای کارکنان انتظارات را روشن می‌سازند؛ ارتباطات گشوده‌ای برقرار می‌کنند. از طریق این ارتباطات باز، پیروان درمی‌یابند که چه چیز خوشایند است؛ چه انتظاری از آنها می‌رود؛ و ابهامی در نقش خویش ندارند (Kalshoven & Den Hartog, 2009: 104). رهبران اخلاقی انتشار دهنده‌ی ارزش‌هایی همچون مسئولیت‌پذیری، همکاری و عدالت اجتماعی هستند (Ehrich et al., 2015: 199) که شیوه‌ی نشر ارزش‌ها و رفتارهای درست در میان پیروان براساس نظریه یادگیری اجتماعی تبیین می‌گردد (Mayer et al., 2012: 152)؛ بر اساس دیدگاه یادگیری اجتماعی پیروان تلاش خواهند کرد رفتارهایی همسنگ سلوک رفتاری رهبران اخلاقی خویش داشته باشند چراکه آنان الگوهای جذاب و قابل اتکایی هستند که سرمشقی از رفتارهای اصولی درخور را در عمل ابراز می‌دارند (Brown & Treviño, 2006: 606).

رهبری اخلاقی، شادکامی ذهنی

مبحث شادکامی ذهنی، دلایل و پیامدهای آن در سال‌های اخیر در گستره‌ی وسیعی مورد بررسی قرار گرفته است (Valickas & Pilkauskaitė-Valickienė, 2014: 2736). شادی، یک مفهوم روزمره، مملو از معنای شخصی برای هر یک از ما است. شادکامی ذهنی

یا شادکامی احساسی، تجربه‌ای ذهنی است که یک فرد بطور نسبی سرشار از احساسات مثبت و دور از احساسات منفی است و در نهایت یک قضاوت کلی است. افرادی که شادکامی ذهنی بالایی دارند تصمیم‌گیرندگان برجسته‌ای هستند، رفتارهای بین فردی به‌ترو عملکرد کلی والاتری را از خود نشان می‌دهند (Wright & Cropanzan, 2004: 341). شادکامی ذهنی در محیط‌های کاری و سازمانی، به ادراک و ارزیابی کارکنان آن مجموعه از کیفیت زندگی و کیفیت کارکردهای اجتماعی و روانشناختی آنها مرتبط است (Chalabianloo & cantaloupe, 2011: 129). در عرصه سازمانی رهبران، مدیران، سرپرستان و حتی کارکنان بر این باورند که شادتر و سلامت‌تر ساختن کارمندان منجر به ارتقا سطح تلاش، مشارکت و بهره‌وری آنان می‌شود پس می‌توان گفت شادکامی کارکنان برای سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است و از راه تأثیرگذاری بر هزینه‌های مرتبط با بیماری و مراقبت‌های بهداشتی، غیبت، ترک خدمت، تلاش داوطلبانه، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی بهتر تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد و ماندگاری سازمان دارد؛ از این رو رهبران و مدیران منابع کمیاب سازمان را برای شکل دادن به چنین احساس ذهنی مثبتی در کارکنان اختصاص می‌دهند. این منابع صرف امور توسعه حرفه‌ای و شیوه‌های به رسمیت شناختن کارکنان تا ارایه مزایای بهداشت و درمان و برنامه‌های مساعدت بلاعوض به کارمندان می‌شود (Grant et al., 2007: 51-52).

مطالعات پیشین به وجود رابطه بین رفتار رهبر و شادکامی کارکنان اشاره داشته و تأثیرگذاری سبک‌های رهبری از جمله رهبری تحول‌گرا و اخلاقی بر شادکامی ذهنی کارکنان را نشان داده‌اند (Kuoppala et al. 2008: 907; Kalshoven & Boon, 2012: 61). براساس نظریه حفظ منابع^۱ هابفول^۲ (۱۹۸۹: ۵۱۳) افراد برای به‌دست آوردن و نگهداشت آنچه برایشان ارزشمند تلاش می‌نمایند؛ از منظر وی منابع عبارت از اشیاء، ویژگی‌های شخصی، شرایط و یا انرژی‌هایی هستند که برای اشخاص ارزشمندند (Hobfoll, 1989: 516). ارزش این منابع یا فی‌نفسه در خود این منابع و یا در سایر منابعی قرار دارد هر چند فی‌نفسه ارزشمند نیستند اما به منزله یک وسیله یا گذرگاه، برای نیل و نگهداشت سایر منابع ارزشمند، عمل می‌کنند. بر اساس نظریه حفظ منابع، رهبری اخلاقی همچون منبعی است که به کارکنان کمک می‌کند به منابع افزون‌تر دست یابند، این روند

1-Conservation of Resources Theory (COR)

2 -Hobfoll

ماریچی رو به پیشرفت در دسترسی به منابع می‌تواند برشادکامی کارکنان تأثیر مثبت بگذارد (Kalshoven & Boon, 2012: 61). رهبران اخلاقی نوع‌دوست، صادق و درستکار هستند، کارکنان را تشویق به ابراز نگرانی‌های خود می‌کنند و تصمیمات عادلانه و متعادلی در خصوص مسائلی که برای کارکنان مهم است اخذ می‌کنند (Chughtai et al., 2015: 655). از این رو همچون حصاری ایمن از فروپاشی روحیه کارکنان هنگامی که شادکامی اندکی در محل کار دارند جلوگیری می‌کنند. در حقیقت کارکنان از سوی رهبر یاری، مراقبت و حمایت عاطفی می‌شوند. رهبران اخلاقی از راه دفاع از کارکنان؛ محافظت از آنان در برابر بی‌عدالتی؛ و یا بسیج منابع سازمانی می‌توانند این منابع ارزشمند را در اختیار کارکنان قرار دهند و به این وسیله بر شادکامی آنان تأثیر مثبتی داشته باشند (Kalshoven & Boon, 2012: 61) نظر بدین مباحث در این تحقیق فرضیه ذیل مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: رهبری اخلاقی سرپرست مستقیم، تأثیر معناداری بر شادکامی ذهنی پرستاران دارد.

رهبری اخلاقی، رضایت شغلی و شادکامی ذهنی

رضایت شغلی، به‌عنوان مفهومی چند بعدی که با عوامل مختلف روانی و اجتماعی ارتباط دارد، از جمله متداول‌ترین موضوعات تحلیل شده در حوزه رفتار سازمانی است (Demirel, 2014: 4925)؛ نوعی ارزیابی فرد از کار (Lam et al, 2001: 158) و مفهومی است که با احساسات افراد در مورد شغل‌شان مرتبط است (Kim & Brymer, 2011: 1022) از دیدگاه رابینز و کالتر^۱ (۱۹۹۶: ۴۳۴) رضایت شغلی نگرش کلی یک کارمند نسبت به شغلش است. محققان بین سبک رهبری اخلاقی و دستاوردهای مختلف سازمانی از جمله رضایت شغلی رابطه معناداری یافته‌اند (Ruiz-Palomino et al, 2011: 245)؛ در حقیقت این رفتار اخلاقی رهبران است که به‌نحو مستقیم و غیرمستقیم بر رضایت شغلی پیروان تأثیر می‌گذارد، هرچند این تأثیر تحت تأثیر متغیرهای تعدیل‌گری همچون جو اخلاقی سازمان نیز قرار داشته است (Kim & Brymer, 2011: 1021; Neubert et al, 2009: 167). پس رهبران اخلاقی بر نگرش و رفتارهای کارکنان تأثیرگذارند و رابطه مثبتی بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی وجود دارد (Brown et al., 2005: 132)؛ رابطه‌ی مثبت

بین رهبری اخلاقی و اخلاق در سطح سازمان با رضایت پیروان از رهبر، از جمله نتایج تحقیق رزپالمینو و همکارانش (۲۰۱۱) هم بوده است. علاوه بر این، آنان بدین جمع‌بندی رسیدند که دلیل وجود رابطه معنی دار بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی، نقش مهمی است که رهبران در الگوسازی فرهنگ و جو سازمانی ایفا می‌کنند. در واقع رفتارهای اخلاقی سرپرستان همچون صداقت، عدالت، همدلی، گوش دادن موثر و مراقبت از دیگران، با ملاحظه بودن و الگوسازی رفتار اخلاقی منجر به جلب اعتماد کارکنان، کاهش اضطراب آنان در هنگام رویارویی با شرایط عدم اطمینان همراه با چالش‌های اخلاقی در کار، می‌گردد (Ruiz-Palomino et al., 2011: 246). کیم و بریمر^۱ (۲۰۱۱: ۱۰۲۵) رفتارهای اخلاقی رهبران را در افزایش رضایت شغلی کارکنان نقش آفرین می‌دانند و چنین رفتارهایی را مایه خرسندی و کفایت شرایط کاری و حقوق و دستمزد کنونی، برمی‌شمارند. با توجه به مطالب یاد شده انتظار می‌رود که در تحقیق پیش‌رو هم رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی پرستاران تأثیرگذار باشد. بر این اساس فرضیه ذیل مطرح می‌شوند:

فرضیه ۲: رهبری اخلاقی سرپرست مستقیم، تأثیر معناداری بر رضایت شغلی پرستاران دارد. برخی محققان در بررسی‌های خود بدین جمع‌بندی رسیدند که رضایت شغلی نقش تعیین کننده‌ای در شادکامی کارکنان دارد و شاخصه مهمی در این باره است (Babayi, 2014: 516; Nadinloyi et al., 2013: 293). در واقع شادکامی ذهنی را اصطلاحی فراگیر، دربردارنده‌ی رضایت از زندگی، شادی، وجود عواطف مثبت و نبود احساسات منفی در فرد بیان کرده‌اند و رضایت شغلی را دارای رابطه مثبت با ابعاد متنوع شادکامی ذهنی دانسته‌اند. با وجود این برخی مطالعات هم به نتایج متناقضی در این باره دست یافته‌اند (Bowling et al., 2010: 915)، از جمله تحقیق پولیسی^۲ (۱۹۹۹) که نشان داد رضایت شغلی بر شادکامی کارکنان تأثیر منفی دارد (Yang, 2014: 516). نظر به این‌که تأثیر این متغیر بر شادکامی ذهنی کارکنان و نقش تعدیلگر آن در رابطه بین رهبری اخلاقی و شادکامی ذهنی همچنان به‌عنوان پرسشی چالش‌برانگیز، ذهن تحقیقگران حوزه سازمان و مدیریت را درگیر نموده است در این تحقیق این فرضیات مطرح می‌گردد که :

فرضیه ۲: رضایت شغلی تأثیر معناداری بر شادکامی ذهنی پرستاران دارد.

1 - Kim & Brymer

2 - Pugliesi

فرضیه ۳: رضایت شغلی پرستاران تأثیر رهبری اخلاقی بر شادکامی ذهنی آنان (پرستاران) را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

رضایت از زندگی، رهبری اخلاقی و رضایت شغلی

مفاهیم و اصطلاحات بسیاری برای تبیین مفهوم رضایت از زندگی وجود دارد از جمله واژگانی همچون روحیه، شادی، تعادل در زندگی، کیفیت زندگی و در نهایت شادی ذهنی (Tseng et al., 2009: 29). همچنین می‌توان به مفهوم رضایت از زندگی به‌عنوان معیار کلی بهزیستی نگریست که با احساس خشنودی از حوزه‌های مختلف زندگی نظیر شغل، سلامتی، خانواده و اوقات فراغت در ارتباط است (Near, 1983: 351). رضایت از زندگی نمایانگر کیفیت زندگی یک فرد و نوعی ارزیابی عاطفی و شناختی افراد از زندگی او است (Lee et al., 2016: 3) بر اساس یافته‌های یانگ^۱ (۲۰۱۴:۵۲۱) رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی کارکنان تأثیر غیرمستقیم دارد. در عین حال همانطور که پیشتر یاد شد، ارزش‌های رهبر اخلاقی نوع دوستی، انصاف و عدالت، توجه به رفاه زیردستان و تمایل به نیک داشت آنان، یاری رساندن، توسعه و توانمند سازی پیروان و تمایل به توسعه و تداوم ارتباطات با آنان است (Mahsud et al., 2010: 563). پیوند استوار میان رهبران اخلاقی و کارکنان محیط کار لذت بخشی می‌آفریند (Elci et al., 2012: 291) که حتی در بهبود عملکرد ایمن کارکنان و حفظ سلامت آنان نقش دارد. در واقع سازمان‌هایی که رهبران اخلاقی را استخدام نموده و در راستای توسعه آنان می‌کوشند محیط‌های کاری امن‌تر خواهند داشت (Chughtai, 2015: 97). به این ترتیب، با توجه به تأثیر پذیری جنبه‌های مختلف زندگی کاری کارکنان از ارزش‌ها، رفتارها و پیامدهای سبک رهبری خدمتگزار در این تحقیق با گمان تأثیر مستقیم این سبک رهبری بر رضایت از زندگی، پنداشته می‌شود که:

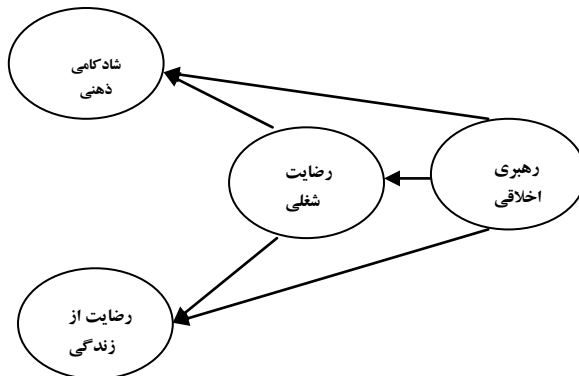
فرضیه ۴: رهبری اخلاقی سرپرست مستقیم تأثیر معناداری بر رضایت از زندگی پرستاران دارد.

رابطه بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی موضوعی بحث برانگیز است اما هر دو مفهوم در پیشبرد برنامه‌های کار و زندگی و سرمایه‌گذاری در ارتقا کیفیت زندگی کارکنان حیاتی هستند (Dolan & Gosselin, 1998: 3). بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که رضایت از زندگی بسته به رضایت شغلی فرد است (Pundtet al, 2015: 217) و شرایط کار، مانند

حقوق و دستمزد، تأثیر اولیه خود را بر رضایت شغلی و به نوبه خود بر رضایت از زندگی نشان خواهد داد (Neaxr, 1983: 352). از آنجا که کارمندان بیشتر وقت خود را در محل کار می‌گذرانند و کار در زندگی آنان از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است، افزایش رضایت شغلی بر بالا رفتن سطح رضایت از زندگی آنان تأثیرگذار است (Demirel, 2014: 4929). بر اساس تحقیق‌هایی که در خصوص رهبری اخلاقی انجام شده است ارتباطات مثبت رهبری اخلاقی و ابعاد رفتاری آن با نگرش‌ها و رفتارهای متنوع پیروان از جمله رضایت شغلی نشان داده است (Kalshoven & Den Hartog, 2009: 104) با در فرض تأثیرگذاری این متغیر در رابطه بین رهبری اخلاقی و رضایت از زندگی کارکنان، فرضیه ذیل مطرح می‌گردد:

فرضیه ۵: رضایت شغلی پرستاران تأثیر معناداری بر رضایت از زندگی آنها دارد.
فرضیه ۶: رضایت شغلی پرستاران تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

پس از ارائه فرضیات، مدل تحقیق به شکل زیر، می‌باشد:



شکل ۱: مدل تحقیق بر گرفته از مقاله (Yong, 2013, p:5)

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و براساس گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی است. همچنین تحقیق حاضر مبتنی بر تحلیل ماتریس کوواریانس با استفاده از الگوی مدلیابی معادله‌ی ساختاری (SEM)^۱ انجام شد. هدف از انتخاب روش و اجرای الگوی تحلیلی توصیف تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی و

شادکامی با نقش میانجی رضایت شغلی بود. جامعه‌ی آماری این تحقیق پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهر مشهد (بنت الهدی، مهر، سینا و رضوی) بود که شامل ۷۳۰ تن پرستاران شاغل در این بیمارستان‌ها بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه معلوم به دست آمد. در این روش ابتدا یک نمونه‌ی اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه از نمایندگان، پیش‌آزمون شده و با جای‌گذاری انحراف معیار آن به میزان ۰/۵ در فرمول کوکران با دقت برآورد و سطح اطمینان ۰/۹۵، حداقل حجم نمونه ۱۵۵ نفر تعیین شد. با توجه به پیش‌بینی عدم بازگشت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها، ۲۰۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی بین نمونه تحقیق، توزیع و از این تعداد، ۱۶۶ پرسش‌نامه بدون نقص توسط پاسخ‌دهندگان برگشت داده شد. بر این اساس، ۱۶۶ پرسش‌نامه‌ی واجد شرایط در فرآیند تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش متغیرها از سنجش‌های استاندارد مطالعه یانگ (۲۰۱۳) استفاده شد. سنجش‌ها به منظور استفاده در زمینه‌ی جامعه ایرانی با استفاده از شیوه‌ی ترجمه-بازگشت-ترجمه بومی‌سازی شدند. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ی نهایی از طریق بررسی نظرات صاحب‌نظران مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت. رضایت شغلی با ۴ سوال، رهبری اخلاقی با ۹ سوال، شادکامی ذهنی با ۴ سوال و رضایت از زندگی با ۵ سوال سنجیده شدند. همچنین روایی سازه‌های پرسش‌نامه نیز با استفاده از روش محتوایی-صوری توسط دو تن از استادان رشته مدیریت و سه تن از سرپرستاران شاغل در بیمارستان‌های خصوصی شهر مشهد مورد تأیید قرار گرفت. همچنین از روش تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی روایی سازه استفاده شد و برای بررسی پایایی پرسش‌نامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و میزان همسانی درونی سوالات پرسش‌نامه ۰/۸۱ تعیین شد که می‌توان نتیجه گرفت ابزار از پایایی لازم برخوردار است. ضرایب آلفای کرونباخ به ترتیب متغیرها در جدول ۱ آورده شده است. نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول ۲ آورده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های مختلف تحلیل آماری، نظیر تحلیل همبستگی پیرسون برای محاسبه‌ی ضرایب همبستگی مرتبه‌ی صفر، مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادله‌ی ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده و از روش بوت استرپ^۱ نرم افزار آموس برای بررسی میانجی‌گری رضایت شغلی استفاده شد.

تحلیل‌های مورد نظر با استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل ساختارهای گشتاوری^۱ (AMOS ۷.20) و بسته‌ی آماری برای علوم اجتماعی^۲ (SPSS v.19) صورت گرفت.

یافته‌های تحقیق

مدل اندازه‌گیری تحقیق

از آنجا که یکی از پیش‌شرط‌های به کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگوی مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری وجود همبستگی میان متغیرهای تحقیق است و متغیرهای تحقیق ترتیبی می‌باشند، بدین منظور از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول شماره‌ی ۲، میزان همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها، آلفای کرونباخ هر متغیر و نیز آماره‌های توصیفی آن‌ها شامل میانگین و انحراف معیار، ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار، پایایی و همبستگی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
رهبری اخلاقی	۳/۹۷	۰/۵۲	(۰/۷۸)			
رضایت شغلی	۳/۳۳	۰/۶۹	۰/۱۸۴*	(۰/۸۲)		
رضایت از زندگی	۳/۰۷	۰/۶۸	۰/۲۲۵**	۰/۴۳۱**	(۰/۶۵)	
شادکامی ذهنی	۳/۲۵	۰/۶۸	۰/۱۰۳	۰/۵۶۰**	۰/۴۸۲**	(۰/۸۰)

توضیح: ** همبستگی پیرسون در سطح معناداری $p < ۰/۰۱$ ؛ * همبستگی در سطح معناداری $p < ۰/۰۵$ ؛ مقادیر درون پرانتز نشانگر ضریب آلفای کرونباخ می‌باشند
 ضرایب این جدول نشان از آن دارد که بزرگترین ضریب همبستگی، مربوط به رابطه‌ی بین رضایت شغلی و شادکامی ذهنی به میزان ۰/۵۶۰ است. کوچکترین ضریب نیز مربوط به رابطه‌ی بین شادکامی ذهنی و رهبری اخلاقی و به میزان ۰/۱۰۳ است. تمامی ضرایب

1 -Analysis of Moment Structures-AMOS

2 -Statistical Package for Social Sciences-SPSS

همبستگی به دست آمده مثبت و قابل قبول هستند. میانگین پاسخ‌ها برای همه‌ی متغیرها بیشتر از حد متوسط است و بیشترین مقدار نیز به متغیر رهبری اخلاقی تعلق دارد. همچنین پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه شده، لازم است معناداری وزن رگرسیونی [بار عاملی] سازه‌های مختلف پرسش‌نامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه بررسی تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آن‌ها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA)^۱ و نرم‌افزار AMOS به انجام رسید. با توجه به اینکه در مدل CFA برازش‌یافته، وزن رگرسیونی تمامی متغیرها بجز گویه ۹ رهبری اخلاقی، در پیش‌بینی گویه‌های پرسش‌نامه، در سطح اطمینان ۰/۹۹، دارای تفاوت معنادار با صفر بود؛ گویه ۹ رهبری اخلاقی و گویه ۱ رضایت شغلی در فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۵ باشد. لذا در نهایت، ۲۰ گویه از پرسش‌نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های معنادار به همراه شاخص‌های برازش مدل CFA در جدول شماره ۳، ارائه شده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و معناداری بار شدن هر متغیر مشاهده شده به متغیر مکنون مربوطه مورد تأیید قرار گرفت.

به منظور بررسی اعتبار ابزار سنجش از طریق تحلیل عاملی تأییدی (CFA) در ابتدا نرمال بودن داده‌های جمع‌آوری شده توسط هر گویه- که توسط دو شاخص کشیدگی و چولگی در نرم‌افزار آمووس سنجیده می‌شود- تأیید شد (این مقادیر باید برای کشیدگی بین -۷ و +۷ و برای چولگی بین -۳ و +۳ باشند). سپس در قدم دوم اعتبار سازه مدل مورد بررسی قرار گرفت که برای سنجش آن از اعتبار همگرایی هریک از بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی) می‌بایست بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشند، و در اعتبار افتراقی به منظور بررسی عدم همپوشانی بین سازه‌های پرسش‌نامه در ارتباط با گویه‌های مورد سنجش، همبستگی بین هر دو سازه نبایستی بیشتر از ۰/۹ باشد. در نهایت به بررسی برازش مدل براساس شاخص‌های مربوطه پرداخته می‌شود. جدول ۳ نتایج تحلیل عاملی گویه‌های پرسش‌نامه را نمایان می‌سازد.

1-Confirmatory Factor Analysis-CFA

2- Confirmatory Factor Analysis-CFA

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای گویه های پرسش نامه

نتیجه	سطح معناداری	بارهای عاملی	چولگی	کشیدگی	گویه‌ها	سازه
معنادار	۰/۰۲۶	۰/۶۰۱	-۰/۷۵۵	-۰/۵۵۳	۱	رهبری اخلاقی
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۳۳	-۰/۸۰۱	۰/۹۵۴	۲	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۱۴	-۰/۹۳۹	۱/۸۱۵	۳	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۲۷	-۰/۶۷۸	۰/۴۰۱	۴	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۰۷	-۰/۱۸۰	-۰/۳۷۱	۵	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۷۸	-۰/۷۰۱	۱/۱۵۸	۶	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۳۱	-۰/۹۴۳	۱/۹۳۸	۷	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۳۰	-۰/۷۴۴	۰/۶۲۶	۸	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۴۰۴	-۰/۹۵۸	۰/۹۵۵	۹	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۰۰	-۰/۷۱۰	-۰/۰۶۵	۱۰	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۷۸	-۰/۶۰۱	-۰/۰۳۰	۱۱	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۵۴	-۰/۶۴۳	۰/۰۶۰	۱۲	شادکامی ذهنی
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۵۳	-۰/۶۸۰	۰/۲۸۴	۱۳	
معنادار	۰/۰۴۶	۰/۶۴۰	-۰/۳۹۴	۰/۰۶۰	۱۴	
معنادار	۰/۰۳۶	۰/۵۹۵	-۰/۰۴۳	-۰/۰۳۰	۱۵	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۹۷	-۰/۰۴۸	۰/۰۶۰	۱۶	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۵۲	-۰/۷۵۱	-۰/۱۰۰	۱۷	رضایت از زندگی
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۵۹	-۰/۵۶۰	۰/۱۸۲	۱۸	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۳۴	-۰/۶۸۰	۰/۵۰۸	۱۹	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۰۰	-۰/۳۷۷	۰/۴۷۱	۲۰	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۲۴	-۰/۲۸۴	-۱/۰۳۸	۲۱	

با توجه به جدول ۳ اولاً میزان کشیدگی همه گویه ها بین ۳- و ۳+، و میزان چولگی آنها نیز بین ۱- و ۱+ است. بنابراین داده های جمع آوری شده نرمال هستند. ثانیاً با توجه به مدل

برازش یافته و با در نظر گرفتن بارهای عاملی همه بارهای عاملی بیشتر از ۰/۵ بود به جز گویه شماره ۹ که به دلیل مطلوب بودن روایی مرکب آن ($CR > 0/6$) در مدل اندازه گیری تحقیق باقی ماند. بنابراین با توجه به این نتایج، اعتبار همگرایی ابزار سنجش تایید می شود؛ همچنین با توجه به اینکه همبستگی بین متغیرها کمتر از ۰/۹ بود متغیرها با یکدیگر همپوشانی نداشتند، در نتیجه اعتبار افتراقی ابزار سنجش تحقیق و در مجموع اعتبار سازه آن مورد پذیرش محقق قرار گرفت. همچنین با توجه به اینکه شاخص های برازش نیز در محدوده مطلوب خود قرار دارند، بنابراین مدل اندازه گیری تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار است و به طور کلی این مدل مورد تایید است.

استنباط آماری فرضیات تحقیق (مدل معادلات ساختاری)

به منظور آزمون فرضیه های تحقیق، از مدل یابی معادلات ساختاری با به کارگیری روش حداکثر درستنمایی در نرم افزار آموس استفاده شد که در طی همه مراحل تحقیق ماتریس کوواریانس مبنای کار قرار گرفت. در این مدل، گویه ها به عنوان متغیرهای مشهود و متغیرهای تحقیق به عنوان متغیرهای مکنون در نظر گرفته شدند. شکل ۱ روابط ساختاری مدل تحقیق را نشان می دهد. به منظور برازش مدل نخست تحقیق از شاخص های برازندگی معادلات ساختاری استفاده به عمل آمد که براساس آن، شاخص ها به صورت جدول زیر گزارش می شود

جدول ۳: شاخص های برازش مدل

شاخص برازش	آماره مدل فرضیه اصلی	مقدار پیشنهاد شده
X ² /df	۱/۹۴۵	< ۳
^۱ RMR	/۰۹۰۴	< ۰/۰۹
^۲ RMSEA	۰/۰۷۰۶	< ۰/۰۸
^۳ CFI	۰/۹۲۲	> ۰/۸۵
^۴ GFI	۰/۹۲۰	> ۰/۸۵
TLI	۰/۹۰۳	> ۰/۹۰
NFI	۰/۹۲۸	> ۰/۸۵

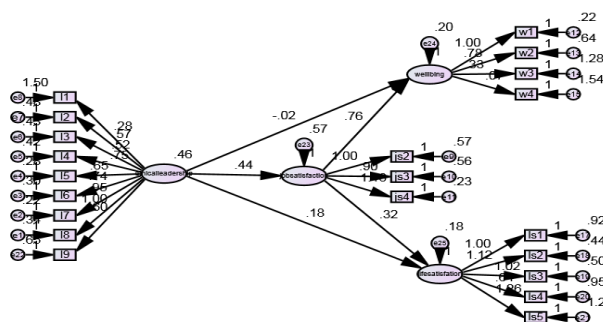
1 - Root Mean Square Residual

2- Root Mean Squared Error of Approximation-RMSEA

3 -Comparative Fit Index

4 -Goodness of Fit Index

بر اساس منابع موجود (Farbod, 2015: 73-75) در یک الگوی معادله‌ی ساختاری مطلوب، لازم است کای اسکور غیرمعنادار، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی کمتر از ۳، شاخص‌های برازش هنجار شده، تطبیقی و نیکویی برازش^۱ بزرگتر از ۰/۸۵، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده^۲ کوچکتر از ۰/۰۹ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد^۳ کوچکتر از ۰/۰۸ باشد. برای الگوی معادله‌ی ساختاری برازش‌یافته، کای اسکور برابر با ۳۵۷/۷۹۵، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی برابر با ۱/۹۴۵، شاخص‌های برازش هنجار شده، تطبیقی و نیکویی برازش به ترتیب ۰/۹۲۰، ۰/۹۲۸ و ۰/۹۲۲، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده ۰/۰۹۰۴ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۰۷۰۶ به دست آمده است. با توجه به شاخص‌های به‌دست آمده، مدل تحقیق، از برازندگی خوبی برخوردار است.



شکل ۲: مدل معادله ساختاری تحقیق [مدل ساختاری و مدل‌های اندازه‌گیری]

همان‌گونه که پیش‌تر عنوان شد، تحقیق حاضر بر پایه‌ی هفت فرضیه‌ی اصلی قرار دارد که پنج فرضیه اثرات مستقیم بین متغیرها را تبیین می‌کند و دو فرضیه به بررسی میانجی‌گری رضایت شغلی در روابط بین متغیرها می‌پردازد. شکل شماره‌ی ۲، نشان‌دهنده‌ی مدل SEM برازش‌یافته است و شدت روابط بین متغیرها را روشن می‌سازد. در مدل برازش یافته تمامی روابط بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار بوده ($p < 0.05$, $t > 1.64$) و از هفت فرضیه اصلی تحقیق، پنج فرضیه تأیید شدند. همچنین در این مدل قوی‌ترین ضریب اثر، مربوط به ضریب اثر رضایت شغلی بر شادکامی ذهنی و به میزان ۰/۷۶

1- Normed Fit Index-NFI, Comparative Fit Index-CFI, Goodness-of-Fit Index-GFI

2- Root Mean Square Residual Mean Squared Residual-RMR

3- Root Mean Squared Error of Approximation-RMSEA

$\beta =$ است و ضعیف‌ترین ضریب نیز به ضریب اثر رهبری اخلاقی بر شادکامی ذهنی مربوط می‌شود ($\beta = -0/02$)، که با توجه به اینکه سطح معناداری از $0/05$ بیشتر است این فرضیه رد شده است. همچنین متغیر میانجی رابطه ی بین دو متغیر را توضیح می دهد. بنابراین ابتدا باید رابطه ی معناداری بین دو متغیر مستقل و وابسته وجود داشته باشد تا در مرحله بعد درصد توضیح آن بوسیله متغیر میانجی پرداخت و با توجه به اینکه رابطه رهبری اخلاقی و شادکامی ذهنی معنادار نیست فرضیه چهارم تحقیق نیز رد می شود.

تحلیل متغیر میانجی

به منظور آزمون فرضیه هفتم تحقیق که به بررسی میانجی‌گری رضایت شغلی در ارتباط بین رهبری اخلاقی و رضایت از زندگی می پردازد، از روش بوت استرپ نرم افزار آموس استفاده گردید که طی آن با توجه به معنادار شدن اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی به واسطه حضور متغیر رضایت شغلی می توان نتیجه گرفت که با احتمال $0/95$ ، فرضیه هفتم مبنی بر میانجی‌گری رضایت شغلی مورد تایید قرار می گیرد. به طور کلی می توان نتایج آزمون فرضیه‌ها و آماره‌های مربوطه را در جدول ۴ نشان داد:

جدول ۴: خلاصه‌ی نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	سطح معناداری	نتیجه آزمون
اول	رهبری اخلاقی ← شادکامی ذهنی	-0/02	0/850	رد فرضیه
دوم	رهبری اخلاقی ← رضایت شغلی	0/44	0/000	تأیید
سوم	رضایت شغلی ← شادکامی ذهنی	0/76	0/000	تأیید
چهارم	رهبری اخلاقی ← رضایت شغلی ← شادکامی ذهنی	***	***	رد فرضیه
پنجم	رهبری اخلاقی ← رضایت از زندگی	0/18	0/030	تأیید
ششم	رضایت شغلی ← رضایت از زندگی	0/32	0/000	تأیید
هفتم	رهبری اخلاقی ← رضایت شغلی ← رضایت از زندگی	0/30	0/000	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی روابط بین رهبری اخلاقی و رضایت از زندگی و شادکامی ذهنی با نقش میانجی رضایت شغلی در بین پرستاران چهار بیمارستان خصوصی شهر مشهد انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی از این بود که بین متغیرهای تحقیق ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بودند که رهبری اخلاقی هم به طور مستقیم و هم به وسیله متغیر میانجی رضایت شغلی بر روی رضایت از زندگی پرستاران تاثیر دارد. در واقع، رویکرد اخلاق مدار در رهبری، امروزه توجه اکثر سازمان‌های مراقبتی- بهداشتی را به خود اختصاص داده است؛ چراکه با بها دادن به ارزش‌های والای انسانی و حمایتی و الهام بخش بودن، به پرستاران و کارکنان بخش خدمات درمانی احساس مفید و مؤثر بودن می‌بخشد و زمینه را برای انجام اثربخش وظایف آنها و از این طریق تأمین نیازهای روان‌شناختی پرستاران و کارکنان فراهم می‌نماید. درحقیقت، رویکرد اخلاق‌مدار در رهبری، بهره‌های زیادی برای سازمان‌ها در پی دارد که این سودمندی در نظام مدیریت سلامت و جامعه پرستاران به دلیل وجود جو صمیمی و نزدیک، بیشتر به چشم می‌خورد. نزدیکی وظایف، محیط کاری و شرایط خاص بیمارستان ایجاب می‌کند که فضایی نزدیک و صمیمی بین پرستاران، کارکنان، پزشکان و بیماران به وجود آید و طبعاً به واسطه این نزدیکی، برخوردها و مسائل اخلاقی زیادی نیز مجال بروز یابند؛ به نظر می‌رسد چنانچه جو رهبری اخلاقی در بیمارستان حاکم باشد و مدیران بخش‌ها و واحدها خود مقید به اصول اخلاقی بوده و به نوعی الگوی زیردستان باشند، می‌توان از پرستاران نیز انتظار انجام رفتارهای اخلاقی را داشت. بنا به تعریف، رهبری به معنی نفوذ بر دیگران است و به واسطه تأکید بر پیروی داوطلبانه زیردستان از مدیریت متمایز می‌گردد، در حقیقت رفتار رهبری به خودی خود، مؤثر، حامی، محرک و با اهمیت است و وقتی رعایت اخلاقیات و الگوی اخلاقی بودن، چاشنی آن می‌شود، رنگ و بوی دلپذیرتری می‌گیرد که از این طریق به نهادینه‌سازی اصول اخلاقی در سازمان کمک قابل توجهی می‌کند (Fathi. Et al., 2015: 210). در مورد ارتباط بین رهبری اخلاقی و شادکامی ذهنی و رضایت از زندگی می‌توان اذعان داشت که افزایش رضایت از زندگی و شادکامی ذهنی کارکنان بدون حمایت و هدایت رهبری، قطعاً امکان‌پذیر نخواهد بود. زیرا رهبر اخلاق‌مدار بیمارستان از طریق پایبندی به اصول اخلاقی، حل و فصل منصفانه و عادلانه مسائل، شنیدن صحبت‌ها و دغدغه‌های پرستاران، دلسوزی و رفع مشکلات آنان و مواردی از این قبیل، باعث افزایش احساس رضایت در

پرستاران می‌شود. بنابراین به نظر می‌رسد که لازم است رهبری اخلاق‌مدار در بیمارستان‌ها ترویج داده شود تا بدین وسیله ارائه کیفیت خدمات نظام مدیریت در این سازمان‌ها بهبود یابد. البته نکته جالب توجه دیگر به‌دست آمده از نتایج تحقیق این بود که برخلاف انتظار رابطه رهبری اخلاقی با شادکامی ذهنی معنادار نبود. در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت که رهبری اخلاقی اعضای سازمان را به‌سوی اهداف و مقاصدی که سازمان، اعضای آن، ذی‌نفعان و جامعه را بهره‌مند می‌گرداند سوق می‌دهد و بیشتر به فضای کاری افراد باز می‌گردد، اما شادکامی ذهنی دربردارنده‌ی شادی، وجود عواطف مثبت و نبود احساسات منفی در فرد است و بیشتر جنبه خصوصی برای افراد دارد.

References

- 1-Babayi Nadinloyi, K.; Sadeghib, H. and Hajlooc, N. (2013). Relationship between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 293 – 297.
- 2-Ben-Hur, S. and Jonsen, k. (2012). Ethical leadership: lessons from Moses. *Journal of Management Development*, 31(9), 962 – 973.
- 3-Bowling, N. A.; Eschleman, K. J. and Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.
- 4-Brown, M.E. and Trevino, L.K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *Leadership Quart*, 17, 595–616.
- 5-Brown, M.E.; Trevino, L.K. and Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134 .
- 6-Chalabianloo, GH and cantaloupe, called. (2011). A comparison between stress and mental happiness in faculty members of Islamic Azad Universities and State Universities. *Journal of Teaching and Evaluation (Education)*, Issue 9, pp. 127-148.(In Persian)
- 7-Chughtai, A.A. (2015). Creating safer workplaces: The role of ethical leadership. *Safety Science*, 73, 92–98.
- 8-Chughtai ,A.; Byrne, M. and Flood, B. (2015). Linking Ethical Leadership to Employee Well-Being: The Role of Trust in Supervisor. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 653-663.
- 9-Danna, K. and Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357.384–
- 10-Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ,116 ,4925 – 4931.
- 11-Dolan, S. L. and Gosselin, E. (1998). Job satisfaction and life satisfaction: analysis of a reciprocal model with social demographic moderators. *Journal of Economics literature classification*, 23, 20-28.
- 12-Donaldson-Feilder, E.; Munir, F. and Lewis, R. (2013). Leadership and employee well-being. In H. S. Leonard, R. Lewis, A. M.

Freedman, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change and organizational development*.

13-Ehrich, L.C.; Harris, J.; Klenowski, V.; Smeed, J. and Spina, N. (2015). The centrality of ethical leadership. *Journal of Educational Administration*, 53(2), 197 - 214.

14-Elci, M.; Sener, L.; Aksoy, S. and Alpkan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 289 – 297.

15-Farbod, A., (2015). *Structural Equation Modeling in Questionnaire Data Using AMOS 22*. Tehran: Mehregan ghalam. (In Persian)

16-Fathi, Guna, lad, M; Mahdokht, Taheri and intuitive, Mary. (2015). Modeling the relationship between ethical leadership and clinical governance psychological with empowerment among nurses. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*, Volume 18, Issue., Pp. 204-212. (In Persian)

17-Grant, A. M.; Christianson, M. K. and Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63.

18-Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources. *American Psychologist*, 44, 513-524.

19-Ip, P. K. (2011). Practical wisdom of Confucian ethical leadership: a critical inquiry. *Journal of management development*, 30(7/8), 685-696.

20-Kalshoven, K. and Den Hartog, D. N. (2009). Ethical Leader Behavior and Leader Effectiveness: The Role of Prototypically and Trust. *International Journal of Leadership Studies*, 5(2), 102-120.

21-Kalshoven, k. and Boon, C. (2012). Ethical Leadership, Employee Well-Being, and Helping the Moderating Role of Human Resource Management. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 60–68.

22-Kim, W.G. and Brymer, R.A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1020–1026.

23-Kuoppala, J.; Lamminpaa, A.; Lira, J.; and Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects—A systematic review and a meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50, 904–915.

- 24-Lam, T.; Zhang, H. and Baum, T. (2001). An investigation of employee's job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22 (2), 157-165.
- 25-Lee, k. H.; Choo, S. W. and Sean Hyun, S. (2016). Effects of recovery experiences on hotel employees' subjectivewell-being. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 1-12.
- 26-Loewe,N.; Araya-Castillo, L.; Thieme, C. and Batista-Foguet, J.M. (2015). Self-employment as a moderator between work and life satisfaction. *Academia Revista Latino Americana*, 28(2), 213-226
- 27-Mahsud, R.; Yukl, G. and Prussia, G. (2010). Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 561 - 577.
- 28-Mayer, D. M.; Aquino, K.; Greenbaum, R. L. and Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*,55 (1), 151-171.
- 29-Neubert, M.; Carlson, D.S.; Kacmar, K.M.; Roberts, J. and Chonko, L.B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90 (2), 157-170.
- 30-Pisanti, R.; van der Doef, M.; Maes, S.; Lazzari, D. and Bertini, M. (2011). Job characteristics, organizational conditions, and distress/well-being among Italian and Dutch nurses: A cross-national comparison. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 829-837.
- 31-Pundt, M. L.; Wöhrmann, A. M.; Deller, J. and Shultz, K. S. (2015). Differential predictors of post-retirement life and work satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 216 - 231.
- 32-Robbins, S. P. and Coulter, M. (1996). *Management*. Upper Saddle River, Prentice-Hall.
- 33-Ruiz-Palomino, P.; Ruiz-Amaya, C. and Knörr, H. (2011). Employee Organizational Citizenship Behaviour: The Direct and Indirect Impact of Ethical Leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences*,28 (3), 244-258.
- 34-.Spence Laschinger, H. K. and Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence ofauthentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1, 19-28.
- 35-Tseng, T. A.; Chang, D.Y. and Shen, C.C. (2009). The relationships between leisure behaviors and life satisfaction of foreign labors in

Taiwan – the case of Thai labors, in Joseph S. Chen (ed.). *Advances in Hospitality and Leisure*, 5, 25 – 50.

36-Ulrich, C.; Donnell, O. P.; Taylor, C.; Farrar, A.; Danis, M. and Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States, *Social Science & Medicine*, 65, 1708–1719.

37-Valickas, A. and Pilkauskaite -Valickiene, R. (2014). the role of career competencies on subjective well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 2736 – 2740.

38-Wright, T.A. and Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age –old quest.

Organizational dynamics, 33, 338-351.

39-Yang, C. (2014). Does Ethical Leadership Lead to Happy Workers? A Study on the Impact of Ethical Leadership, Subjective Well-Being, and Life Happiness in the Chinese Culture. *Journal of Business Ethics*, 123 (3), 513-525.