رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار سرپرستاران و رضایت شغلی پرستاران

امیر صادقی، عسکر گهرلو ارکواز ، فاطمه چراغی■، عباس مقیم بیگی

چکیده

مقدمه: کســـانی که در جهت خدمت به دیگران جامه رهبری به تن می‌کنند می‌توانند بر پیروانشان تأثیر مثبت بگذارند. همواره هم عملکرد ضعیف و نارضایتی کارکنان به ضعف در رهبری نسبت داده شده است. اما آیا در سازمان‌های بهداشتی چنین رابطه ای برقرار است؟

هدف: این مطالعه به بررســـی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران می‌پردازد.

روش: این مطالعه توصیفی- تحلیلی است که در سال (۱۳۹۳) بر روی (۳۰۴)نفر از پرستاران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی همدان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از نوع نسبتی انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار (۲۰۰۹) و رضایت شـــغلی اسپکتور (۱۹۹۱) بود. اعتبار آنها با استفاده از محاســـبه الفای کرونباخ بترتیب (۰/۹۵) و (۰/۸۲) بوده اســـت. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام و از نرم افزار SPSS ۱۶ استفاده شده و نتایج در سطح اطمینان (۰/۹۵) ارایه شده است.

یافته‌ها: رضایت شغلی پرستاران در سطح متوسط قرار داشت. بین سبک رهبری خدمتگزار سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ($P<0/001$، $r=0/62$). مؤلفه‌های تواضع و فروتنی، خدمت رســـانی و اعتماد از بین مولفه‌های رهبری خدمتگزار تبیین کننده (۳۹) درصد از واریانس رضایت شغلی پرستاران بودند.

نتیجه‌گیری: سه مؤلفه تواضع و فروتنی، خدمت‌رسانی و اعتماد از مولفه‌های سبک رهبری خدمتگزار سرپرســـتاران پیش بینی کننده رضایت شغلی پرســـتاران بود. از این رو مدیران پرستاری با بکارگیری مولفه‌های این سبک می‌توانند موجبات ارتقاء رضایت شغلی پرستاران را فراهم نمایند.

کلمات کلیدی: رهبری خدمتگزار، رضایت شغلی، پرستاران، سرپرستاران

دکتر امیر صادقی
مرکز تحقیقات مراقبت های مادر و کودک، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

عسکر گهرلو ارکواز
دانشـــجوی رشـــته مدیریت پرســـتاری، دانشکده پرســـتاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

■ **مؤلف مسؤول: دکتر فاطمه چراغی**
مرکز تحقیقات مراقبت بیماری های مزمن در منزل، دانشگاه علوم پزشکی همدان، ، همدان، ایران
آدرس: f_cheraghi@umsha.ac.ir

دکتر عباس مقیم بیگی
مرکز تحقیقات مدل سازی بیماری های غیر واگیر، گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

فصلنامه مدیریت پرستاری
سال چهارم، دوره چهارم، شماره اول
بهار ۱۳۹۴

■ **مقدمه**

سبک رهبری یکی از مهمترین عوامل سازمانی به شمار می‌رود و مدیران با بکارگیری سبک رهبری مناسب می‌توانند بیشترین اثربخشی را در سازمان ایجاد کنند. استفاده از سبک رهبری مناسب با ایجاد انگیزه درکارکنان منجر به ارتقاء رضایت شغلی آنان گردیده و در نهایت به تحقق اهداف فردی و سازمانی منجر می‌شود (۱). رهبری کوششی برای تاثیر بر افراد یا گروه بدون اعمال قدرت است (۲). تئوری‌های سنتی رهبری مبتنی بر مدل سلسله مراتبی بودند بدین صورت که قدرتی در راس سازمان دستورات را از بالا به پایین دیکته می‌کرد و پیروان در سطوح پایین‌تر به عنوان یک عضو سازمانی، ملزم به پیروی از این دستورات بودند. تحقیق و پژوهش در زمینه رهبری منجر به ارائه تئوری‌های نوین در حوزه رهبری شد. بعضی از این تئوری‌ها عبارتند از: رهبری کاریزماتیک، تعاملی، تحول آفرین، معنوی و رهبری خدمتگزار. درحال حاضر موضوعی که بسیار مورد توجه قرارگرفته، تئوری رهبری خدمتگزار می‌باشد که برای نخستین بار توسط گرین لیف درسال (۱۹۷۷) مطرح شد. اساس رهبری خدمتگزار، خدمت رسانی، اعتبار، اعتماد دوطرفه و توانمندسازی است (۱). گرین لیف (۱۹۷۷) معتقد است که مهمترین مشخصه رهبر خدمتگزار، خدمت‌رسانی می‌باشد و کسانی که در جهت خدمت به دیگران جامه رهبری به تن می‌کنند می‌توانند بر پیروانشان تأثیر مثبت بگذارند. گرین لیف (۱۹۷۷) اظهار می‌دارد که عملکرد ضعیف و نارضایتی کارکنان عمدتاً می‌تواند ناشی از ضعف در رهبری باشد. وی معتقد است که سازمان‌هایی که با وجود منابع کافی، پیشرفتی در اهدافشان ندارند باعث نومیدی می‌شوند، و عدم رضایت کارکنان در چنین سازمان‌هایی به وفور دیده می‌شود (۳). سازمان‌های پویا از جمله بیمارستان‌ها رهبرانی را نیازمندند که علاوه بر توسعه سازمان با توجه به تغییرات روزافزون، نیازهای کارکنان‌شان را مورد ملاحظه قرار دهند و در برابر موج تغییرات، رضایت آنان را حفظ کنند و مانع از استرس و نارضایتی‌ها ناشی از این تغییرات شوند. با توجه به اهمیت موضوع رضایت شغلی، بکارگیری یک سبک رهبری اثربخش و هماهنگ با ویژگی‌های خاص بیمارستان‌ها، علی‌الخصوص جامعه پرستاری که بخش اعظم آن را تشکیل می‌دهند ضروری می‌باشد (۱).

صاحب نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش نسبت به شغل است و چگونگی احساس فرد نسبت به شغل و جنبه‌های گوناگون آن را نشان می‌دهد (۱). گیلیس (۱۹۹۴) معتقد است رضایت شغلی پاسخ مؤثر به شغل است و از جنبه‌های با اهمیت شغل به حساب می‌آید که چالشی حیاتی برای سازمان‌ها است (۴). نتایج تحقیقات نشان می‌دهند رضایت شغلی از فاکتورهای اصلی مؤثر بر جنبه‌های مطلوب شغل از جمله تعهد سازمانی، بهبود رفتار شهروندی سازمانی، افزایش رضایت مشتریان و کاهش غیبت‌های مکرر می‌باشد و نارضایتی از شغل عواقب نامطلوبی بر جای می‌گذارد که با رسالت سازمان های امروزی بصورت کامل منافات دارد. فرسودگی شغلی، عدم تمرکز در انجام کارها، کاهش کارایی، کاهش عملکرد و افزایش استرس روانی از جمله عواقب نارضایتی شغلی می‌باشد (۵-۷). از دیدگاه هرزبرگ (۱۹۹۳) عواملی که سبب رضایت شغلی می‌شوند متمایز از آنهایی است که به نارضایتی شغلی می انجامند و عدم رضایت شغلی ممکن است با نارضایتی شغلی همراه نباشد. از این دیدگاه، نارضایتی معلول عوامل بهداشتی یا عوامل بیرونی (سرپرستی، محیط کار، روابط متقابل، حقوق و مزایا و خط مشی‌ها) و رضایت شغلی معلول عوامل انگیزشی یا عوامل درونی (موفقیت، شناسایی، ماهیت شغل، مسئولیت و رشد و ترقی) می‌باشند. یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی سبک رهبری مدیران می باشد که با توجه به این تفکیک بین عوامل ایجاد رضایت و عوامل ایجاد نارضایتی، مدیر می‌تواند برای کاهش نارضایتی و افزایش انگیزه و رضایت شغلی اقدام کند (۱).

مطالعات زیادی ارتباط بین سبک های مختلف رهبری و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند. . نتایج برخی از مطالعات نشان داده است که بین سبک رهبری و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (۸-۱۰) و در تعدادی از تحقیقات نتایج بیانگر این بوده که سبک رهبری تأثیر چندانی بر رضایت شغلی ندارد (۱۱, ۱۲). در حالی که از سال ۱۹۹۰ بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی کارکنان جهت انجام تحقیقات بیشتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت (۱۳)؛ مطالعاتی که تأثیر این شیوه رهبری را بر رضایت شغلی پرستاران بررسی کرده باشند بسیار محدوداند. تامپسون (۲۰۱۲) در تحقیق خود نتیجه‌گیری می‌کند، سازمان‌هایی که به سوی داشتن رهبری خدمتگزار پیش می‌روند معمولاً کارکنان شان از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند (۱۴). نتایج پژوهش اندرسون (۲۰۰۵) نشان داد که بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی همبستگی مثبتی برقرار است (۱۵). از محدود مطالعاتی که روابط بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی را در سازمان‌های متولی سلامت بررسی کرده است، تحقیق سویرینین (۲۰۰۹) می‌باشد که نتیجه آن نشان از ارتباط مثبت بین این دو متغیر داشت (۱۶). همچنین مطالعه

آمادئـــو (۲۰۰۸) در دو بیمارســـتان غیر انتفاعی آمریکایی نشـــان داد که رضایت شغلی پرســـتاران رابطه مثبت و معناداری با سبک رهبری خدمتگزار مدیران بیمارستان داشت (۱۳). با این وجود همه مطالعات رابطه آماری معنادار بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی را تأیید نمی‌کنند (۱۷). در منابع در دسترس در ایران مطالعه‌ای در این زمینه در ســـازمان‌های متولی سلامت علی‌الخصوص در جامعه پرســـتاری یافت نشد اما نتایج برخی پژوهش های داخلی حاکی از این است که سبک رهبری خدمتگزار از نظر آماری رابطه معناداری با اشتیاق شغلی، عملکرد و درگیری شغلی پرستاران دارد (۱۸-۲۰). بنابراین هدف اصلی این مطالعه بررسی رابطه بین بکارگیری سبک رهبری خدمتگزار سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران در مراکز آموزشـــی و درمانی همدان است. چون که تفاوت های قابل توجهی در نتایج مطالعات در زمینه ســـطح رضایت شغلی پرستاران گزارش گردیده است (۲۱-۲۳) و در نتیجه نمی توان با اطمینان کامل، نتایج آنان را به مراکز آموزشـــی و درمانی همدان تعمیم داد از این جهت چگونگی رضایت شغلی پرستاران در مراکز آموزشی و درمانی همدان هم مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفته است.

■ روش

پژوهـــش حاضر یک مطالعه کمی از نوع توصیفی- تحلیلی اســـت که در سال ۱۳۹۳ در همدان انجام شـــده است. کراسوال (۲۰۱۱) بیان می‌کند روش توصیفی در تحقیق یا مشخصات یک پدیده قابل مشـــاهده را مشخص می‌کند یا امکان ارتباط بین دو پدیده یا چند پدیـــده را توصیف می کند. از دیدگاه وی مطالعات کمی، مناســـب مطالعاتی هســـتند که مشـــکل، مربوط به فاکتورهایی است که در برآیندهای سازمان تأثیر می‌گذارند، برای مداخلات مفیدند و یا اینکه بهترین پیش بینی کننده‌های برآیند ها می باشـــند (۲۴). جامعه آماری این مطالعه را پرستارانی تشکیل دادند که دارای معیار ورود به پژوهش یعنی دارای مدرک تحصیلی کارشناسی پرستاری یا بالاتر بوده، در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان (شامل ۵ بیمارستان) مشغول به انجام وظیفه بوده و از سابقه حداقل شش ماه حضور در بخش کنونی برخوردار بودند. معیار خروج از پژوهش عدم تمایل شـــرکت در پژوهش و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود. با اســـتفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای- نســـبتی، تعداد (۳۰۴) نفر از این پرستاران بعنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. بدین صورت که در هر بیمارستان با درنظر گرفتن تعداد پرستاران، سهم آن بیمارستان از تعداد نمونه کل (۳۰۴ نفر) تعیین شد، سپس با در نظر گرفتن نسبت پرستاران هر بخش به پرستاران کل بیمارستان، تعداد نمونه در هر بخش بصورت تصادفی با استفاده از جدول اعداد تصادفی، تعیین گردید. ابزارجمع آوری اطلاعات مشـــتمل بر ســـه پرسشنامه بود. پرسشنامه اول شامل اطلاعات دموگرافیک از قبیل ســـن، جنس، میزان تحصیلات و سابقه کار بود. دیگری پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی اسپکتور بود که در سال (۱۹۹۱) بر اساس نظریه انگیـــزش هرزبرگ طراحی گردید. این پرسشـــنامه رضایت شـــغلی را در (۹) حیطهٔ پرداخت‌ها، ارتقاء، سرپرســـتی، همکاران، مزایای جانبی، پاداش‌های احتمالی، ماهیت شغل، مقررات اجرایی و ارتباطات بررسی می‌کند (۲۵). هر مؤلفه این پرسشنامه مشتمل بر (۴) سؤال بوده و در مجموع پرسشنامه دارای (۳۶) سؤال (۱۹ سؤال منفی و ۱۷ســـؤال مثبت) بر مبنای مقیاس شش گزینه‌ای لیکرت می باشـــد. در سؤال‌های مثبت، طیف نمره از یک (کاملاً مخالفم) تا شش (کاملاً موافقم) بوده در حالی که در سؤال‌های منفی روش نمره دهی برعکس می باشد، بطورمثال نمره ای که به کاملاً موافقم تعلق می گیرد عدد یک می باشد و بالعکس. حدااقل نمره اکتسابی ۳۶ و حداکثر ۲۱۶ می باشد. به منظور دسته بندی نمرات، با توجه به میانگین و انحراف معیار حاصل از محاســـبه نتایج مطالعه حاضر، میانگین رضایت کلی به ســـه سطح دســـته بندی گردید (نمره۰ تا ۲/۶۶) رضایت پایین، (نمره ۲/۶۷ تا ۴/۳۳) رضایت متوسط و (نمره مســـاوی یا بیشتر از۴/۳۴) رضایت بالا را نشان می دهد. در مطالعه منجمد و همکاران (۲۰۰۴) هم، چنین دسته‌بندی ای برای رضایت شغلی پرســـتاران صورت گرفته اســـت (۲۱). نتایج تحلیل عاملی مطالعه اسپکتور (۱۹۹۷) نشـــان داد که حیطه‌های این پرسشنامه (۷۶/۴۴) درصد از واریانس کلی رضایت شـــغلی را تبیین کرده و از روایی قابل قبولی برخوردار بود (۲۵). اکبری تبار و همکاران (۲۰۱۳) گزارش نمودند که پرسشـــنامه اسپکتور از روایی قابل قبولی جهت سنجش رضایت شغلی کارکنان در جامعه ایران برخوردار است (۲۶). در مطالعه حاضر، پرسشـــنامه در اختیار پنج نفر از افراد متخصص در زمینه مدیریت قرار داده شـــد و روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه در مطالعات گل پرور و بلایی (۲۰۱۳) r=۰/۸۸ و اســـپکتور (۱۹۹۷) r=۰/۹۱ گزارش شده است (۲۵, ۲۷). در مطالعه حاضر، جهت بررسی پایایی پرسشنامه، مطالعه مقدماتی با حجم نمونه (۲۰) نفر از جامعه آماری بصورت تصادفی انجام گرفت. نتایج مطالعه پایلوت نشان داد که پرسشنامه اسپکتور

از همســـانی درونی (آلفای کرانباخ) (۰/۸۲) برخوردار است. ضریب همسانی درونی همه مؤلفه‌های این پرسشنامه بیش از (۰/۷) بود.
جهت بررسی ســـبک رهبری سرپرســـتاران، از پرسشنامه رهبری خدمتگزار که توسط قلی پور و حضرتی (۲۰۰۹) طراحی شده است استفاده شد. در این پرسشنامه سبک رهبری مدیران توسط کارکنان مـــورد ارزیابی قرار می‌گیرد. پرسشـــنامه دارای چهار مؤلفه خدمت رسانی (۶ ســـؤال) ، تواضع و فروتنی (۷ سؤال) ، اعتماد (۱۰ سؤال) و مهرورزی (۵ ســـؤال) و در مجموع ۲۸ سؤال با مقیاس پنج گزینه ای لیکرت می باشـــد. کمترین امتیاز مربوط به گزینه کاملاً مخالفم با نمره یک و بیشـــترین امتیاز مربوط به گزینه کاملاً موافقم با نمره پنج می‌باشـــد. کمترین نمره اکتسابی (۲۸) و بیشترین نمره (۱۴۰) می‌باشد. قلی پور و حضرتی (۲۰۰۹) جهت بررسی روایی پرسشنامه از روش اعتبار محتوا و تحلیل عاملی استفاده نمودند. نتایج بیانگر آن بود که پرسشـــنامه از روایی مناسب برخوردار است. نصر اصفهانی و همکاران (۲۰۱۱) جهت آزمون روایی این پرسشنامه از اعتبار عاملی و اعتبار محتوی استفاده نمودند و روایی آنرا تأیید نمودند (۲۴). در این مطالعه پرسشنامه رهبری خدمتگزار در اختیار پنج نفر از متخصصین مدیریت قرار داده شد که روایی محتوایی آن را مورد تأیید قرار دادند. قلی پور و حضرتی (۲۰۰۹) همســـانی درونی این پرسشنامه را ۰/۹ گزارش نمودند (۲۸). نصر اصفهانی و همکاران (۲۰۱۱) با اســـتفاده از ضریب همســـانی درونی کرانباخ، پایایی این پرسشنامه را بیش از ۰/۹۲ گزارش نمودند (۱۸). در مطالعه حاضر، جهت بررســـی پایایی پرسشـــنامه، مطالعه مقدماتی با حجم نمونه ۲۰ نفر از جامعه آماری بصورت تصادفی انجام گرفت. نتایج مطالعه پایلوت نشان داد که این پرسشـــنامه از پایایی معادل آلفای کرانباخ ۰/۹۵ برخوردار اســـت و ضریب همسانی درونی برای تمام مؤلفه های آن بیش از ۰/۸۰ بود.
پس از دریافت مجوزهای لازم همچون معرفی نامه از مرکز تحقیقات دانشگاه علوم پزشکی همدان، تصویب طرح پژوهشی در شورای اخلاق و هماهنگی با رؤسای بیمارســـتان‌ها، محقق به محل کار پرستاران مراجعه نموده و پس از توضیح اهـــداف پژوهش و اطمینان دادن از اینکه اطلاعات کاملا محرمانه می‌ماند، از پرستاران شاغل برای شرکت در پژوهش دعوت و رضایت کتبی کســـب گردید. با در نظر گرفتن ریزش ۲۰ درصدی نمونه، ۳۶۰ پرسشـــنامه بین پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان توزیع گردید. از آنجایی که حضور سرپرستار برای پرسنل صبح کار و یا حتی حضور محققین و دیگر کارکنان امکان تورش را افزایش می داد به افراد اجازه داده شد تا پرسشنامه ها را در فرصت مناسب تکمیل و تحویل نمایند. ضمناً برای اطمینان دهی بیشتر به محرمانه ماندن داده‌ها، اطلاعاتی همچون نامِ بخش از اطلاعات جمعیت شـــناختی حذف گردید. در آخر ۳۴۰ مورد پرسشـــنامه عودت داده شد. تعدادی از پرسشنامه‌ها به دلیل کامل نبودن کنار گذاشـــته شد و در نهایت اطلاعات ۳۰۴ پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل استخراج گردید. در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. تحلیل استنباطی داده های به دست آمده با آزمون‌های همبستگی پیرسون، رگرسیون چند گانه گام به گام و با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ در سطح اطمینان ۰/۹۵ انجام گرفت.

■ یافته‌ها

(۷۵/۷) درصد شـــرکت کنندگان زن بودند. میانگین سن شرکت کنندگان برابر با (۵/۹۴ ± ۳۱/۶) ســـال و میانگین سابقه کار آنها (۵/۴۹± ۷/۶۶) ســـال بود. همه شـــرکت کنندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی پرستاری بودند.
اکثریت شرکت کنندگان (۷۴/۳٪) دارای رضایت شغلی متوسط، (۱/۳) درصد دارای رضایت شـــغلی بالا و (۲۴/۳) درصد از رضایت شـــغلی پایینی برخوردار بودند. نتایج حاصـــل از تحلیل داده‌های مربوط به رضایت شـــغلی در نه حیطه نشـــانگر آن بود که رضایت شغلی اکثر پرستاران در حیطه‌های پرداخت (۶۹/۱٪)، پاداش‌های احتمالـــی (۷۹/۶٪)، مقررات اجرایـــی (۹۱/۴٪) و مزایای جانبی (۷۹/۶٪) در سطح پایین، در حیطه‌های ارتقاء (۴۶/۷٪) و ارتباطات (۴۸/۴٪) در سطح متوســـط و در حیطه‌های ماهیت کار (۵۳٪)، سرپرســـتی (۵۱٪) و همکاران (۵۱٪) در سطح بالا بود (جدول شماره ۱).
از دیدگاه پرســـتاران، میانگین ویژگی‌هـــای رهبری خدمتگزار در سرپرستاران برابر با (۰/۷۷ ±۳/۴۶) و در اکثر موارد (۵۳/۳٪) موارد، میزان برخورداری سرپرستاران از خصیصه رهبری خدمتگزار بالاتر از میانگین بود. همچنین در میـــان مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار میانگین نمرات خدمت رســـانی برابر با (۰/۸۲ ± ۳/۵۰)، مهرورزی (۰/۹۴ ± ۳/۵۸)، تواضع و فروتنی (۰/۹ ± ۳/۳۷) و قابلیت اعتماد (۰/۷۴ ± ۳/۴۳) بود. (۴۸/۴) درصد سرپرستاران در مؤلفه خدمت رسانی، ۵۰ درصد در مؤلفه تواضع و فروتنی، (۵۲) درصد در مؤلفه اعتماد و (۵۳) درصد در مؤلفه مهرورزی، نمره بالاتر از حد میانگین کسب نمودند (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی مطلق، نسبی و میزان میانگین رضایت شغلی پرستاران

متغیر	سطوح	تعداد (درصد)	میانگین± انحراف معیار	تفسیر
رضایت شغلی کلی	بالا	۴ (۱/۳)	۳/۰۳±۰/۶	متوسط
	متوسط	۲۲۶ (۷۴/۳)		
	پایین	۷۴ (۲۴/۳)		
پرداختی‌ها	بالا	۴ (۱/۳)	۲/۲۲±۰/۸۴	پایین
	متوسط	۹۰ (۲۹/۶)		
	پایین	۲۱۰ (۶۹/۱)		
ارتقاء	بالا	۲۷ (۸/۹)	۲/۸۷±۱/۱۲	متوسط
	متوسط	۱۴۲ (۴۶/۷)		
	پایین	۱۳۵ (۴۴/۴)		
سرپرستی	بالا	۱۵۵ (۵۱/۰۰)	۴/۳۵±۱/۰۹	متوسط
	متوسط	۱۲۷ (۴۱/۸)		
	پایین	۲۲ (۷/۲)		
پاداش‌های احتمالی	بالا	۶ (۲/۱)	۲/۱۵±۰/۸۵	پایین
	متوسط	۵۶ (۱۸/۴)		
	پایین	۱۴۲ (۷۹/۵)		
همکاران	بالا	۱۵۵ (۵۱/۰۰)	۴/۲۸±۰/۹۵	متوسط
	متوسط	۱۳۷ (۴۵/۱۰)		
	پایین	۱۲ (۳/۹۰)		
ماهیت شغل	بالا	۱۶۱ (۵۳/۰۳)	۴/۲۷±۱/۲	متوسط
	متوسط	۱۱۱ (۳۶/۵۱)		
	پایین	۳۲ (۱۰/۵۲)		
مقررات اجرایی	بالا	۲ (۰/۰۷)	۱/۵۴±۰/۶۷	پایین
	متوسط	۲۴ (۷/۹۱)		
	پایین	۲۷۸ (۹۱/۴۰)		
مزایای جانبی	بالا	۴ (۱/۲۶)	۲/۰۲±۰/۸۸	پایین
	متوسط	۵۸ (۱۹/۱۴)		
	پایین	۲۴۲ (۷۹/۶۱)		
ارتباطات (اطلاع رسانی)	بالا	۵۴ (۱۷/۸۱)	۳/۲۱±۱/۲	متوسط
	متوسط	۱۴۷ (۴۸/۴۱)		
	پایین	۱۰۳ (۳۳/۸۸)		

جدول شماره (۲) میانگین و انحراف معیار رهبری خدمتگزار سرپرستاران

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	پایین ترین نمره	بالاترین نمره
رهبری خدمتگزار	۳/۴۶	۰/۷۷	۱	۵
خدمت رسانی	۳/۵۰	۰/۸۲	۱	۵
تواضع و فروتنی	۳/۳۷	۰/۹۰	۱	۵
قابلیت اعتماد	۳/۴۳	۰/۷۴	۱	۵
مهرورزی	۳/۵۸	۰/۹۴	۱	۵

نتایج نشـــان داد که بین متغیرهای رهبری خدمتگزار سرپرستاران و رضایت شـــغلی پرســـتاران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت (r=۰/۶۲ ،P < ۰/۰۰۱). میزان همبستگی بین مؤلفه خدمت رسانی و رضایت شغلی (r = ۰/۵۸ ،P< ۰/۰۰۱)، بین مؤلفه تواضع و فروتنی و رضایت شغلی (r=۰/۵۹ ،P< ۰/۰۰۱)، بین مؤلفه اعتماد و رضایت شغلی (r=۰/۵۷ ،P< ۰/۰۰۱) و بین مؤلفه مهرورزی و رضایت شغلی (r= ۰/۵۵ ،P< ۰/۰۰۱) متوسط بود (جدول شماره۳).

به منظور بررسی اینکه کدام یک از مولفه‌های سبک رهبری خدمتگزار سرپرستاران پیش بینی کننده رضایت شغلی پرستاران هستند، از آزمون رگرســـیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شد. از چهـــار مؤلفه رهبری خدمتگزار (خدمت رســـانی، تواضع و فروتنی، اعتماد و مهرورزی) ســـه مؤلفه خدمت‌رســـانی، تواضع و فروتنی و اعتماد در مدل رگرسیون باقی ماندند. طبق مدل، تواضع و فروتنی، خدمت رسانی، و اعتماد حدود (۳۹ درصد) واریانس رضایت شغلی را تبیین نمودند (P<۰/۰۰۱). نتایج نشـــان داد که مؤلفه تواضع و فروتنی با بتای (۰/۲۷) بیشـــترین اثر را بر رضایت شغلی داشته به گونه ای که با افزایش یک واحد این مؤلفه، رضایت شغلی به میزان (۰/۲۷) واحد افزایش پیدا می‌کرد (جدول شماره۴).

جدول شماره (۳) همبستگی رهبری خدمتگزار و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی

متغیرها	مقدارهمبستگی بارضایت شغلی	سطح معناداری
رهبری خدمتگزار	۰.۶۱۹	P<0.00۱
خدمت رسانی	۰.۵۷۹	P<0.001
تواضع و فروتنی	۰.۵۸۷	P<0.00۱
قابلیت اعتماد	۰.۵۷۰	P<0.00۱
مهرورزی	۰.۵۵۲	P<0.00۱

■ بحث

بر اساس نتایج این مطالعه پرســـتاران از رضایت شغلی متوسطی برخـــوردار بودنـــد. نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش شـــهبازی و ســـلیمی (۲۰۰۲) همسویی داشت که گزارش نمودند (۸۳) درصد پرستاران شاغل در استان یزد از رضایت شغلی متوسطی برخوردار بودند (۲۹). همچنین عباسچیان و همکاران (۲۰۱۱) میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارســـتان‌های دولتی کرمان را متوسط ارزیابی نمودند (۲۳). این در حالی است که میرزابیگی و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی پرستاران سراسر کشور در سطح پایین بود (۳۰). همچنین موحد و حقیقی مقدم (۲۰۰۱) گزارش نمودند که اکثر پرستاران در مراکز آموزشی و درمانی ارومیه از شغل خود ناراضی‌اند (۲۲). با این وجود مطالعه منجمد و همکاران (۲۰۰۴) در بین (۴۰۰۰) پرستار سراسر کشور ایران نشـــان داد که اکثریت پرستاران از شغل خود رضایت بالایی داشـــتند (۲۱). اینگونه گزارشات متفاوت در مطالعات مختلف در خصوص ســـطح رضایت شغلی پرستاران نشان می‌دهد که رضایت شغلی پرستاران در مراکز درمانی مختلف متفاوت بوده و یافته های پژوهش ها به راحتی قابل تعمیم به مراکز دیگر نیســـت. بنابراین بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران در هر مرکزی ضروری است، زیرا تفاوت شـــرایط کار در مراکز مختلف درمانی، به جهت تفاوت در ســـبک های رهبری، ارتباطات، سیستم ارتقاء و دیگر مؤلفه‌ها می‌تواند بر دیدگاه و رضایت پرســـتاران نسبت به شغل شان تاثیر بگذارد.

بر اســـاس نتایج پژوهش حاضر رضایت شـــغلی اکثر پرستاران در

جدول شماره ۴: آزمون رگرسیون و ضرایب همبستگی برای رضایت شغلی پرستاران

متغیرهای پیش بین	Beta	R	R2	Adjusted R2	Change R2
تواضع و فروتنی	۰/۲۷	۰/۵۹	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۳۴
خدمتگرایی	۰/۲۲	۰/۶۱	۰/۳۸	۰/۳۷	۰/۰۳
اعتماد	۰/۱۸	۰/۶۲	۰/۳۹	۰/۳۸	۰/۰۱

R^2=0.39, Adjusted R2= 0.38 , sig f =0.04

حیطه‌های پرداخت، پاداش‌های احتمالی، مقررات اجرایی و مزایای جانبی در سطح پایین بود. عباسچیان و همکاران (۲۰۱۱) کمترین میزان رضایت پرستاران را مربوط به حقوق و مزایا و امکانات رفاهی گزارش کردند. همچنین موحد و همکاران (۲۰۰۱) گزارش نمودند که ۹۴ درصد پرستاران از عوامل اقتصادی حرفه پرستاری کمترین رضایت را دارند (۲۲, ۲۳). نظر به نتایج فوق، افزایش دستمزد و مزایا، ایجاد امکانات رفاهی مناسب و تحول مثبت در نظام پاداش‌ها در جامعه پرستاری ضروری است و توجه متولیان امر به این موضوعات می تواند موجب افزایش رضایت شغلی پرستاران شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اکثر شرکت کنندگان رضایت بالایی از ماهیت شغل پرستاری داشتند که احتمالاً نشان از این است که پرستاران نگرش مثبتی نسبت به شغل خود داشته و این حرفه را با آگاهی انتخاب نموده‌اند که این عامل می‌تواند نقش مهمی در جهت رضایت کاری پرستاران ایفا نماید. از دیگر مؤلفه‌هایی که اکثریت پرستاران رضایت بالایی از آن داشتند، مؤلفه‌های سرپرستی و همکاران بود. این نکته می‌تواند حاکی از یک تعامل خوب و ارتباط مثبت بین پرستاران با همکاران خود و سرپرستار بخش باشد. کینگاس (۲۰۰۹) گزارش داد که با افزایش ارتباط پرستاران با سوپروایزران، رضایت شغلی هم افزایش می‌یابد (۶). مطالعه‌ای که انجمن پرستاری آمریکا در سال (۲۰۰۵) بر روی (۷۶۰۰۰) پرستار انجام داد، نشان داد پرستارانی که تعاملات بیشتری با همکاران داشتند بطور معناداری از رضایت شغلی بالایی برخوردار بودند (۱۳).

همچنین نتایج پژوهش حاضر حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین رهبری خدمتگزار سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران بود. کلیه متغیرهای رهبری خدمتگزار نیز با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری داشتند.. مطالعه آمادئو (۲۰۰۸) نیز نشان داد که برخورداری مدیران بیمارستان‌ها از ویژگی‌های رهبری خدمتگزار (اعم از سرپرستاران و بقیه مدیران) با رضایت شغلی پرستاران رابطه مثبت و معناداری دارد (۱۳). اسلامی و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که در کارکنان بانک ملت، رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی با توجه به ضریب مسیر بین دو متغیر (b =۰/۲۲، p<۰,۰۵) رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند (۷). بنابراین نتایج این پژوهش نیز همگام با پژوهش‌های خارجی و داخلی حکایت از رابطه مستقیم بین ویژگی‌های رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی دارد. علت این امر را می‌توان در اشتراک مفهوم تئوری رهبری خدمتگزار و ماهیت شغل پرستاری جستجو کرد. حرفه‌های مربوط به مراقبت و سلامت علی‌الخصوص پرستاری دارای منشأ و ریشه معنوی می‌باشند (۱۳). همچنین به عقیده صاحب نظران، رهبری خدمتگزار از ماهیت معنوی واخلاقی برخوردار است (۳۱, ۳۲). نگاهی به مؤلفه های رهبری خدمتگزار روشن می‌سازد که تمام جوانب این سبک رهبری، مبین یک نوع تعهد اخلاقی است. با توجه به این موضوع، منطقی بنظر می‌رسد که در عرصه عمل این دو متغیر با یکدیگر ارتباط داشته باشند. فلورانس نایتینگل با فداکاری برای بیماران و پرستاران و اعتماد و خدمت به آنان بدون هیچ توقعی، بسیاری از مشخصات رهبری خدمتگزار را از خود بروز داد و به عنوان الگویی، مورد پذیرش همه پرستاران می‌باشد و پذیرش ایشان به عنوان الگو را می توان به مثابه پذیرش شیوه رهبری ایشان دانست که عاملی برای رضایت درونی پرستاران از حرفه پرستاری می‌باشد (۱۳).

نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد از بین چهار مؤلفهٔ رهبری خدمتگزار؛ سه مؤلفه تواضع و فروتنی، خدمت‌رسانی و اعتماد توان پیش بینی رضایت شغلی کارکنان را داشتند، به گونه‌ای که این سه مؤلفه به ترتیب با مقدار بتای استاندارد شده

(۰/۲۶، ۰/۲۲ و ۰/۱۸) تــوان و قدرت ایجــاد تغییرات در رضایت شــغلی کارکنان را داشــتند. درمجموع، رهبری خدمتگزار، توان تبیین (۰/۳۸) از واریانس تغییرات رضایت شغلی کارکنان را داشت. بنابراین می‌توان دریافت رهبری خدمتگزار از عوامل تبیین کنندۀ رضایت شغلی سازمانی است که مقدار قابل توجهی از تغییرات آن را بیان می‌کند. نتایج این بخش از پژوهش حاضر، با نتایج تحقیق آزادفــدا و همکاران (۲۰۱۴) که گزارش نمودند رهبری خدمتگزار توان تبیین (۰/۵۱) از واریانس رضایت شــغلی را دارد همراســتا است اگر چه این تحقیق در جامعه زنان ورزشی ایران انجام گرفته است (۳۳). همچنین با نتایج تحقیقات مورای (۲۰۰۸) که معتقد بود رهبری خدمتگزار توان پیش بینی اثربخشــی در ســازمانهای آموزشــی را دارد (۳۴) و نادی و همکاران (۲۰۱۲) که نشان دادند که رهبری خدمتگزار تــوان پیش بینی رفتار اجتماعی مطلوب را دارد (۳۵) همســو بود، اما با نتیجۀ تحقیق نصراصفهانی (۲۰۱۱) که نشــان داد دو مؤلفه خدمت‌رســانی و اعتماد توان پیش بینی تعهد ســازمانی را نداشتند همسو نبود (۱۸). لازم به ذکر است که وجود همبستگی چندگانه بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی در پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های اندرسون (۲۰۰۵) مطابقت داشت (۱۵). مبانی نظری تحقیق نیز، صحت این یافته‌ها را تأیید می‌کند. مورای (۲۰۰۵) معتقد اســت سبک رهبری خدمتگزار، ســبکی بشردوســتانه و بر پایۀ مبانی اخلاقی است و پیش بینی می شود برای افزایش نیروی روانی و رضایت از شغل و بهره‌وری در ســازمان مفید باشــد (۳۴). بلانچارد (۲۰۰۳) سبک رهبری خدمتگزار را رویکردی نو می‌دانند که ممکن است از نظر ارتقای عملکــرد اعضای ســازمان از طریق پرورش نگرش‌هــا، ایده‌ها و رفتارهای کاری آنان مانند رضایت شــغلی و تعهد سازمانی، برای رهبران سازمان ها سودمند باشد(۳۱).

بنابــر نظــر لاب (۱۹۹۹)، ویژگــی های رهبــری خدمتگزار در ســازمان‌های دولتی پایین است و این مســئله را ناشی از رواج رهبری پدرســالارانه در آن ســازمان‌ها می‌داند (۳۲). اما نتایج تحقیق حاضر نشــان داد که در اکثریت موارد، میزان برخورداری سرپرستاران از ویژگی‌های رهبری خدمتگزار بالاتر از حد میانگین است. همچنین آمادئو (۲۰۰۸) گزارش کرد که بیشترین فراوانی شرکت کنندگان در مطالعه، مربوط به پرستارانی بود که رهبری خدمتگزار مدیران‌شان را متوسط ارزیابی نمودند (۱۳).

■ نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که سرپرستاران با بکارگیری سبک رهبری خدمتگزار می‌توانند میزان رضایت شغلی پرستاران را افزایش دهند. بر این اساس به مسئولان ذی ربط پیشنهاد می‌شود تدابیری اتخاذ شود تا پرستاران در زمان تحصیل و در حین خدمت با این سبک رهبری آشنا شوند و مهارت‌های بکارگیری این سبک را بیاموزند تا در زمان تصدی سمت سرپرستاری از ابتدای امر این سبک را در مدیریت بخش‌های خود بکارگیرند. همچنین با توجه به شناسایی ابعاد رهبری خدمتگزار مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران، توصیه می‌شود که سرپرستاران در بکارگیری مؤثرتر این مشــخصه‌ها تلاش نمایند. سه مؤلفه تواضع و فروتنی، خدمت رسانی و اعتماد از مولفه‌های سبک رهبری خدمتگزار سرپرســتاران پیش بینی کننده رضایت شغلی پرستاران بود. از این رو مدیران پرســتاری با بکارگیری مولفه‌های این ســبک می‌توانند موجبات ارتقاء رضایت شغلی پرستاران را فراهم نمایند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که سرپرســتاران دارای سطح متوسطی از رضایت شغلی می‌باشند و با توجه به اینکه کمترین رضایت شغلی پرستاران در حیطه‌های اقتصادی و رویه‌های عمل بوده است ضرورت دارد که متولیان امر، سیاســت‌های مناسب‌تری را نسبت به موضوع حقوق و مزایا اتخاذ نمایند و مقررات و بروکراســی‌های بخش‌های درمانی را اصلاح نمایند.

■ تشکر و قدرانی

در پایان از کلیه مســئولین و پرســتاران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی صمیمانه تشکر و قدردانی می شود. لازم به ذکر اســت که این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد گرایش مدیریت پرستاری می‌باشــد که در تاریخ ۹۲/۱۲/۱۳ در شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان تصویب شده است.

■ **References**

1. Rezaeian A. Management of organizational behavior. Tehran: Tehran University School of Management Publications. 2008. [Persian]

2. Russell RF, Stone AG. A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. Leadership & Organization Development Journal. 2002;23(3):145-57.

3. Greenleaf RK. Servant leadership: New York: Paulist Press; 1977.

4. Gillies D. Nursing management: asystem approach. 3th ed Philadelphia: WB Saunders Co. 1994.

5. Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. International Journal of Nursing Studies. 2012;49(8):1017-38.

6. Kyngas E. job satisfaction in nursing. International Journal Nursing Studies. 2009;6(44):37-47.

7. Islami J, Jalali H, Hosseini F. Evaluation the relationships between servant leadership , job satisfaction and organizational citizenship behavior of line employees: Bank Mellat Tehran. . SID Jornal. 2012;16(1):54-72. [Persian]

8. Nekooeimoghadam S, Baneshi et al. Investigate the relationship between leadership style and employees' job satisfaction , Kerman University of Medical Sciences in 2010. Health and Development. 2009;3(2):23-40. [Persian]

9. Mohammad Mosadegh Rad A, Hossein Yarmohammadian M. A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. Leadership in Health Services. 2006;19(2):11-28. [Persian]

10. Bhatti N, Maitlo GM, Shaikh N, Hashmi MA, Shaikh FM. The impact of autocratic and democratic leadership style on job satisfaction. International Business Research. 2012;5(2): 192.

11. Duxbury ML, Armstrong GD, Drew DJ, Henly SJ. Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. Nursing Research. 1984;33(2):97-101.

12. Madlock PE. The link between leadership style, communicator competence, and employee satisfaction. Journal of Business Communication. 2008;45(1):61-78.

13. Amadeo CA. A correlational study of servant leadership and registered nurse job satisfaction in acute health-care settings.[Phdthesis] ProQuest, 2008.

14. Thompson RS. The perception of servant leadership characteristics and job satisfaction in a church-related college. [Phdthesis] ProQuest, 2012.

15. Anderson KP. A correlational analysis of servant leadership and job satisfaction in a religious educational organization. [Phdthesis] University of Phoenix, 2005.

16. Swearingen S. A journey to leadership: designing a nursing leadership development program. The Journal of Continuing Education in Nursing. 2009;40(3):107.

17. Yukl GA, Heaton H. Leadership in organizations.New Jersy:Pearson Prentice Hall. 2002.

18. NasreEsfahani ME NA. The examination the constracts of servant leadership through a commitment of the staff welfare organization. Journal of Human Resources. 2011;1(2):23-30. [Persian]

19. Khalesi N, Salehi M, Moradi F, Ahadinezhad B, Mohammadi R, Rohani B. The Relationship between Servant Leadership and Job Involvement of staff in Teaching Hospitals Affiliated to Kurdistan University of Medical Sciences. Health Management. 2011;47(15):23-32. [Persian]

20. Akharbeen PA BZ, Naghizadeh BA. The relationship between servant leadership and organizational learning with eager job for nurses. Management Decision. 2012;33(11):23-9. [Persian]

21. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. Hayat. 2004;10(4). [Persian]

22. Moahed M, Haghighi Moghdam Y. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of uromia University of Medical Sciences and Health Services. Nursing jornal of uromia University of Medical Sciences and Health Services. 2001;2(13):86-91. [Persian]

23. Abascheyan R, Avazeh A, Rabe" S. The investigation of the nursing job satisfaction Nyrsing and Midwife Care

Jornal. 2011;1(1):17-24. [Persian]

24. Creswell JW. Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Upper Saddle River, NJ: Pearson. 2011.

25. Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences: Sage. New Jersy:Pearson Prentice Hall. 1997.

26. Akbaritabar A, Mokarami H, Nazifi M, Rahiminejad M, mirkamandar E, Hosseinpouri M. Psychometric properties of Spector's job satisfaction survey in the Iranian population. Koomesh. 2013;14(3):335-41. [Persian]

27. Golparvar J, Adibi. The relationship between job stress and job performance due to the mediating role of turnover and job satisfaction. Iran Occupational Health Journal. 2013;10(1):33-42. [Persian]]

28. Gholipoor AR HM. The explaining of measurment from servant leadership in organizations Iran's state. Management Researches. 2009;3:5-27. [Persian]

29. Shahbazi L, Salimi T. Job satisfaction in Yazd hospitals nurses. Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Siences. 2002;10(3Suppl):70. [Persian]

30. Mirzabeigi G, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari S, Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. Journal of Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences. 2013;1(15):49-59. [Persian]

31. Blanchard K. Servant leader: Thomas Nelson Inc; 2003.

32. Laub JA, Braye RH, Horsman JH, Beazley DA, Thompson RS, Ledbetter DS, et al. Assessing the servant organization: Development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) instrument: Florida Atlantic University; 1999.

33. Azadfada S, Besmi M, Doroudian AA. The Relationship between Servant Leadership and Athlete Satisfaction. International Journal of Basic Sciences and Applied Research. 2014;3(8):528-37. [Persian].

34. Murray C. The Transformative Essence of Servant-Leadership in the Higher Education Environment: A case study. [PhD thesis] Capella University, 2008.

35. Nadi M, Ghahramani N. The realationship between servant leadeship and organational trusty Nersing Jornal of Shiraz university University of Medical Sciences & Health Services. 2012;10(3):28-35. [Persian]

Relationship between head nurses' servant leadership style and nurses' job satisfaction

Amir Sadeghi, Askar Goharloarkavaz, Fatemeh Cheraghi■, Abbas Moghimbaeigi

Abstract

Introduction: Any persons who want to services to others as a leader could be had a positive effects on them. Always, there is a relationship between staff dissatisfaction and their poor quality performance with poor leadership.But, is this relationship in health care organization?

Aim: This study assessing the relationship between head nurses' servant leadership style and nurses' job satisfaction.

Method: This is an analytic-descriptive study which was done in (2014) on (304) nurses who worked in Hamadan educational hospitals.Theywereselectedbasedonstratifiedproportionalrandom sampling. Data were collected by Employing Servant Leadership (2009) and Spector Job Satisfaction (1991) questionnaires. Their reliability by (α Chronbach) were (0.95 and 0.82) respectively. Using descriptive statistics and inferential statistics (Pearson Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression) data were analyzed by SPSS 16 software (α=0.05).

Results: Findings showed that job satisfaction nurses moderately were satisfied. There was a significant and positive correlation between head nurses' servant leadership style and nurses' job satisfaction (r=.62, p<0.001). Servant leadership dimensions such as humility, providing service and trusty predicted 39% of variance in nurses' job satisfaction.

Conclusion: These domains of head nurses' servant leadership style; humility, providing service and trusty were significant predictors of nurses' job satisfaction ,and so, more attention to these by head nurses can improve nurses' job satisfaction.

Key words: head nurses, job satisfaction, nurses, servant leadership

Sadeghi A.
Ph.D, Research Center for Child & Maternity Care, Hamadan University of Medical Sciences & Health Services, Hamadan, Iran.

Goharloarkavaz A.
M.Sc, M.Sc. in Nursing, Hamadan, Iran.

■ Corresponding author:
Cheraghi F.
Ph.D, Chonic Disease (home care) Research Center of Hamedan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
Address: f_cheraghi@umsha.ac.ir

Moghimbeigi A.
Ph.D, Modeling of Non-communicableDiseasa Research Center, Hamadan University of Medical Sciences & Health Services, Hamadan, Iran.

Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Fourth Year,Vol 4, No1, Spring 2015