

معادلات ساختاری رابطه خشم و انطباق‌پذیری پرستاران؛ تحلیل میانجی‌گری رهبری اخلاقی و تعدیل‌گری تکانش‌گری

فرشید اصلانی^۱، عاطفه حشمت‌زاده^۲، سید فرهاد حسینی^۳

چکیده

هدف: امروزه به دلیل گسترش سازمان‌ها در سطح جهانی و افزایش تعارض‌ها در زندگی اجتماعی افراد و تغییرهای چشمگیر محیطی و اجتماعی، انعطاف‌پذیری افراد و سازمان‌ها در برابر مشکلات و خشم اهمیت روزافزونی پیدا کرده است. هدف پژوهش حاضر شناسایی رابطه خشم و انطباق‌پذیری کارکنان، تحلیل میانجی‌گری رهبری اخلاقی و تعدیل‌گری تکانش‌گری در بین پرستاران بیمارستان شهدای لنجان است.

مواد و روش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر اجرا توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را بهیاران و پرستاران بیمارستان شهدای لنجان به تعداد ۱۵۱ نفر تشکیل می‌دهند که حجم نمونه به شیوه کل سرشماری به تعداد ۱۵۱ نفر انتخاب شد. ابزار پژوهش شامل چهار پرسشنامه استاندارد پرسشنامه خشم اشپیلبرگر (۱۹۹۹)، پرسشنامه کنش‌گری بارکلی (۲۰۱۱)، پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) و پرسشنامه انطباق‌پذیری اولسون و همکاران (۱۹۸۵) بود. روایی آن به شیوه صوری و سازه و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌های گردآوری شده بر اساس معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که خشم بر رهبری اخلاقی با نقش تعدیل‌گر کنش‌گری ($\beta=0/600$) و رهبری اخلاقی بر انطباق‌پذیری ($\beta=0/557$) تأثیر مثبت دارد، همچنین خشم بر انطباق‌پذیری با نقش میانجی رهبری اخلاقی ($\beta=0/211$) تأثیر مثبت دارد، از طرفی خشم بر رهبری اخلاقی ($\beta=-0/379$) و خشم بر انطباق‌پذیری ($\beta=-0/293$) تأثیر معکوس و معنادار دارد ($P<0/000$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نقش اساسی رهبری اخلاقی مدار در بهبود کنترل خشم، مدیران باید به شرایط کاری پرستاران اهمیت دهند و از کوشش‌های آن‌ها قدردانی شود. خشم و تکانش‌گری بالای افراد می‌تواند درک توانایی آن‌ها برای انطباق با تغییرات سازمانی را تضعیف کند. یکی از راه‌های تشویق رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، تمرکز بر این ویژگی‌ها هنگام انتخاب، ارتقا و توسعه رهبران سازمانی است.

کلمات کلیدی: انطباق‌پذیری، پرستاران، تکانش‌گری، خشم، رهبری اخلاق.

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران Faslani@pnu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران

۳. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، شاهین‌شهر، ایران

مقدمه

از ویژگی‌های مهم سازمان‌های امروزی، رویارویی با محیط متغیر و پویاست. برای مثال، تغییرهای مستمر در فن‌آوری‌ها، ادغام و تغییر ساختار سازمان‌ها، کارکنان را به یادگیری مهارت‌های جدید و افزایش قدرت سازگاری و انطباق‌پذیری ملزم می‌کند (۱).

یعنی برخلاف گذشته که از کارکنان انتظار می‌رفت تا در حد نقش‌های رسمی عمل کنند، در قراردادهای روان‌شناختی جدید، رفتارهای فراتر از نقش نیز مورد انتظار است. منظور از عملکرد فراتر از نقش، رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان است که به‌طور معمول از سوی سامانه‌های رسمی پاداش سازمان، در نظر گرفته نمی‌شود (۲). مدیریت درست منابع انسانی از اهمیت بسیاری برخوردار است، منابع انسانی از عوامل مهمی است که باعث تمایز بین عملکرد سازمان‌ها می‌شود. همچنین یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌ها جذب، انتخاب، استخدام و مدیریت منابع انسانی است. افزایش انطباق‌پذیری افراد در سازمان‌ها برای مقابله با چالش‌ها و مشکلات سازمان و محیط رقابتی از جمله مسائلی است که توجه مدیران سازمان‌ها را به خود جلب کرده است. امروزه با پیچیده‌تر شدن سازمان‌ها و نگرش‌های جدید نسبت به توانمندی‌های کارکنان، نقش انطباق‌پذیری و مشارکت سازمانی در افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان، آشکار شده است و با توجه به اهمیت احساس‌های مثبت در کاهش خشم، مدیران باید در ایجاد جو کاری اخلاقی و مشارکت کارکنان، توجه بیشتری نمایند (۳). معنا دهی به رویدادهای آسیب‌زای زندگی و تجربه خشم، تحت تأثیر تحول روانی معنوی افراد است (۴). رهبری اخلاقی تلاش‌های بی‌دریغ رهبر در ایجاد بافت و زمینه اخلاقی برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی کارکنان و نگرش‌های کاری مثبت پیروان از جمله انطباق‌پذیری را نشان می‌دهد (۵). انطباق‌پذیری به‌عنوان نوعی از عملکرد به‌تازگی

مورد شناسایی و مورد توجه قرار گرفته است و در زمینه‌های شرایط ناگوار روانی و خشم مورد استفاده قرار می‌گیرد (۶). انطباق‌پذیری به‌عنوان جدیدترین سازه در حوزه عملکرد و کنترل خشم و احساسات نامتناسب و به‌عنوان نتیجه تغییرهای سریع در دنیای کار مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است (۷) که می‌توان به‌عنوان یک کنش متناسب نیز مدنظر داشت. در واقع کنشگری به فعالیت‌های متشکل و مختلف در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، محیط زیستی گفته می‌شود که باهدف ایجاد تعادل یا جلوگیری از تغییر در این زمینه‌ها با میل بهبود در جامعه شکل می‌گیرد.

با رشد مثبت، انطباق‌پذیری و رسیدن به سطحی از تعادل و کنش متناسب پس از به وجود آمدن اختلال در وضعیت تعادلی پیشین، مطابقت می‌کند. بنابراین، انعطاف‌پذیری به انطباق موفقیت‌گفته می‌شود که در آوردگاه مصائب و استرس‌های توان‌گاہ و ناتوان ساز آشکار می‌گردد. خشم از لحاظ مفهومی به یک احساس قوی اعتراض یا ناخشنودی نسبت به یک شخص یا موقعیت تعریف شده است که می‌تواند با احساس‌های دلخوری، رنجش، غضب، غیظ، خصومت یا عصبانی شدن مترادف باشد (۸). به‌طور کلی خشم معمولاً زمانی تجربه می‌شود که فرد دچار ناکامی می‌گردد و زمینه احساس فقدان و پوچی از مهم‌ترین عوامل در ایجاد افسردگی هستند را فراهم می‌کند و یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در ادراک افراد از ناکامی و فقدان موضوعات خود، باورهای دینی و اخلاقی آن‌هاست که رهبری اخلاقی در این زمینه می‌تواند نقش متناسبی ایفا نماید. در اخلاق، نیروی خارق‌العاده‌ای وجود دارد که نوعی قدرت معنوی به انسان متدین می‌بخشد و به او در تحمل سختی‌های زندگی کمک می‌کند (۹). مطالعات تجربی و نظری زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی افراد در سازمان‌ها، تصمیم‌گیری اخلاقی افراد را تقویت می‌کند و از بروز کنش‌های نامناسب، رفتار خشن و

مختلف در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، محیط زیستی گفته می‌شود که باهدف ایجاد تعادل یا جلوگیری از تغییر در این زمینه‌ها با میل بهبود در جامعه شکل می‌گیرد (۱۵).

(۱۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر خشم ویژگی کنشی بر رهبری اخلاقی و حمایت از تغییرات سازمانی اقدام نموده‌اند که نتایج بیانگر آن است که خشم بالا و کنش پذیری بالا مربوط به رهبری اخلاقی دارای رتبه پایین است. به‌طور مشابه، رابطه منفی قوی‌تری بین خشم و رهبری اخلاقی برای رهبران با کنش پذیری پایین وجود داشت. (۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان جهت کاهش ناملایمات کاری پرداخته است که نتایج نشان داد، ابتدا رهبری اخلاق مدار باعث تأثیر بر انگیزش درونی در رفتار نوآورانه می‌شود و سپس انگیزش درونی در نوآوری، طی یک فرآیند زنجیره‌ای باعث تقویت خلاقیت در محیط کار شده و زمینه‌ساز شادابی و دوری از عصبانیت و خشم می‌گردد (۱۸). در مطالعه‌ای به پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر پایه ذهن آگاهی و تمایز یافتگی کارکنان آموزش و پرورش استان البرز پرداختند که نتایج نشان داد، انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس ذهن آگاهی و تمایز یافتگی قابل پیش‌بینی است (۱۹). در پژوهشی به بررسی عملکرد انطباق‌پذیری بر کنترل اخلاقی پرداختند. نتایج بیانگر آن بود که عملکرد انطباقی به‌عنوان قابلیت‌های افراد در مواجهه با تغییرهای به وجود آمده در محل کار و موقعیت‌های جدید و غیرمعمول همچون عصبانیت و خشم است (۲۰). در مطالعه‌ای به بررسی نقش استرس‌های شغلی و تعارض خانواده و کار در انطباق‌پذیری خانواده‌ها اقدام نموده‌اند. بررسی نتایج نشان می‌دهد تأمین هزینه‌های خانواده به‌عنوان منبع اصلی استرس شغلی و از دست دادن حضور در شبکه‌های ارتباطی خانواده به‌عنوان مهم‌ترین عامل تعارضات شغلی در خانواده است (۲۱). به بررسی رابطه بین

خشم‌آلود جلوگیری می‌کند (۱۰)، بااین‌وجود پژوهش‌های تجربی اندکی روابط بین مؤلفه‌های کلیدی چنین راهبرد تغییر را که شامل رهبری اخلاقی، فرهنگ انطباق‌پذیری و کنشگری است؛ بررسی نموده‌اند (۱۱). درواقع رهبری اخلاق مدار یکی از سبک‌های رهبری است که در سازمان‌ها کاربرد زیادی دارد و اندیشمندان تعاریف گوناگونی از رهبری دارند که در همه این تعاریف، نفوذ اجتماعی عامل مشترک است، چراکه رهبری فرآیند نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر در پی دستیابی به همکاری داوطلبانه‌ی پیروان است تا به اهداف سازمانی خود برسد (۱۲).

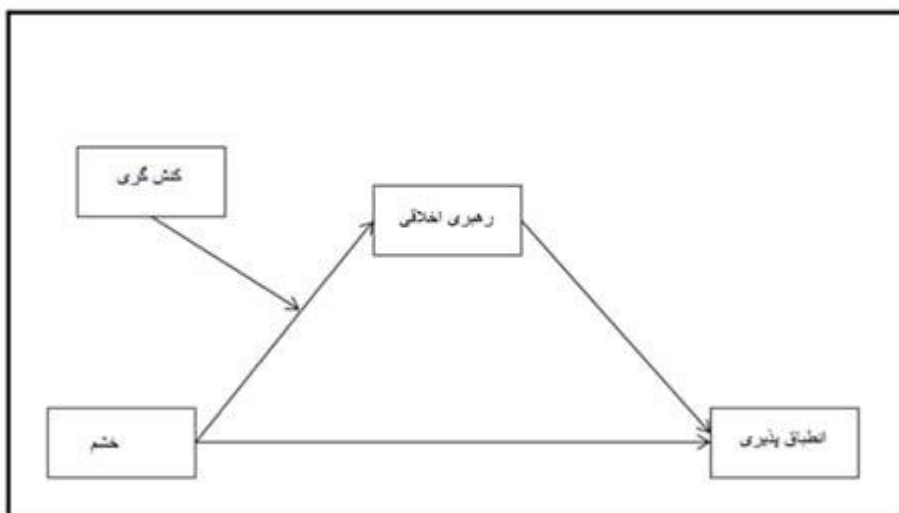
خشم یا عصبانیت وضعیتی روانی است که در گستره آزرده‌گی اندک تا غضب شدید می‌گنجد. معلول‌های فیزیکی خشم شامل تند شدن ضربان قلب و افزایش فشارخون و آدرنالین در خون است. از دید عده‌ای، خشم بخشی از واکنش مغز به بیمناکی‌اش از درد است. هنگامی که شخص خودآگاهانه تصمیم به اقدام می‌گیرد تا بلافاصله رفتار تهدیدکننده نیروی بیرونی دیگری را متوقف کند، خشم احساس غالب (رفتاری، ذهنی و کالبدشناختی) در وی می‌شود. خشم را یکی از حالات طبیعی انسان‌ها می‌دانند که درواقع راهی است برای نجات دادن یا حفظ کردن فرد از یک نگرانی یا خطر که در حال وقوع است (۱۳). رهبری اخلاقی، نمایش رفتار مناسب به‌صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این‌گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است (۱۴). انطباق‌پذیری ویژگی یک سیستم، مدل یا عملکردی است که توانایی آن را در انطباق و عملکرد خوب در شرایط کار میزان یا در محدوده زیاد یا وسیع، تعریف می‌کند. دستگاهی که به‌خوبی منطبق می‌شود، می‌تواند سطح عملی یا کارآمدی‌اش را حتی وقتی که توسط تقاضاهای عملیاتی بیشتر و بیشتر محک زده می‌شود، حفظ کرده یا افزایش دهد (۱۲). کنشگری به فعالیت‌های متشکل و

معادلات ساختاري رابطه خشم...

انطباق پذیری و شرایط رفتاري و رواني خشن پرداخته و نتیجه گرفتند که انطباق پذیری از ۵ حیطة تشکیل شده است که شامل مقابله با موقعیت های اضطراري و غیرمترقبه، مدیریت استرس کاري، حل خلاقانه مشکلات، یادگیری و سازگاري بين فردي است (۲۲). در پژوهشي به بررسی تأثیر رهبري اخلاقي بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در دانشگاه صنعتي نوشیرواني بابل اقدام نمودند، نتایج پژوهش نشان داد رهبري اخلاقي بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در دانشگاه نوشیرواني بابل تأثیر دارد.

در بسیاری از بیمارستان ها به دلیل حجم بالای مراجعه کنندگان و نبود امکانات کافي و لازم، بسیاری از کارکنان به ویژه پرستاران دچار یک نوع احساس منفي و خشم پنهان می شوند و نبود شرایط آموزشی لازم برای انطباق پذیری با

محیط، بیماران و امکانات، بر مشکلات می افزاید. نبود یک رهبر اخلاق مدار برای راهنمایی و هدایت برای واکنش در برابر این شرایط نیز زمینه ساز بروز خشم آن ها می شود. این امر در بیمارستان شهدای لنجان نیز مبرهن و آشکار است و اغلب پرستاران شرایط متناسب انطباق پذیری، آموزش های متناسب اخلاقي واکنشي را در برابر این شرایط بحراني و خشم آلود نداشته و همین امر کیفیت کاري را به شدت تحت تأثیر قرار داده است. بر این اساس با توجه به مسائل بیان شده و نبود پژوهش جامع در زمینه موضوع پژوهش، نگارندگان را با این مسأله روبرو ساخته است که آیا بین خشم و انطباق پذیری، با میانجی گری رهبري اخلاقي و تعدیل گری کنش گري در پرستاران بیمارستان شهدای لنجان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؟ (نمودار ۱) مدل مفهومي پژوهش حاضر را نشان می دهد.



نمودار ۱. مدل مفهومي پژوهش. منبع، (۱۶)

روش بررسی

را تعداد ۱۵۱ نفر از بهیاران و پرستاران بیمارستان شهدای لنجان تشکیل می دهند که حجم نمونه به شیوه کل سرشماری به تعداد ۱۵۱ نفر انتخاب شد.

پژوهش حاضر از لحاظ هدف پژوهش کاربردي و از نظر اجرا توصيفي و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر

ابزار پژوهش

ابزار پژوهش شامل چهار پرسشنامه استاندارد خشم، کنش گری، رهبری اخلاقی و انطباق پذیری است. پرسشنامه خشم اسپیلبرگر (۱۹۹۹) بود. هر سؤال با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت طبقه‌بندی شده است. میزان پایایی گزارش شده برابر ۰/۸۴ بود. روایی سازه‌ای ابزار نیز تأیید شد (اسپیلبرگر، ۱۹۹۹).

(۲) پرسشنامه کنش گری بارکلی (۲۰۱۱) با ۱۰ گویه بود. هر سؤال با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت طبقه‌بندی شده است؛ که پایایی آن در ایران ۰/۹۶ گزارش شد. روایی سازه آن نیز تأیید شد (۲۳).

(۳) پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) با ۳۸ سؤال بود. هر سؤال با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت طبقه‌بندی شده است. کالسون و همکاران (۲۰۱۱) آلفای کرونباخ پرسشنامه را ۰/۹۱ گزارش نمودند.

(۴) پرسشنامه انطباق‌پذیری توسط اولسون و همکاران (۱۹۸۵) طراحی شده است. پرسشنامه مذکور دارای ۲۰ گویه است که بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. در پژوهش (۲۴) روایی ابزار تأیید شد و آلفای کرونباخ ۰/۷۵ گزارش شد. داده‌های گردآوری شده بر اساس معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها

نتایج جمعیت شناختی نشان داد که زن‌ها برابر ۸۳ نفر (۵۴/۹۶ درصد) و تعداد مردها برابر ۶۸ نفر (۴۵/۰۴ درصد)، به لحاظ تأهل؛ تعداد ۱۱۵ نفر (۷۶/۱۶ درصد) متأهل و تعداد ۳۶ نفر (۲۳/۸۴ درصد) مجرد هستند.

نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش هم نشان داد که متغیر کنش گری دارای بالاترین میانگین و متغیر خشم دارای کمترین میانگین هستند (جدول ۱).

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
خشم	۱۵۱	۳/۲۳	۱/۰۶۸
کنش گری	۱۵۱	۳/۸۶	۰/۹۹۸۱
رهبری اخلاقی	۱۵۱	۳/۷۷	۱/۰۸۵۵
انطباق‌پذیری	۱۵۱	۳/۳۵	۰/۹۵۹۶

حال برای بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات خطا استفاده خواهد شد. برای بررسی برازش مدل از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده شده است.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

پایایی

به‌منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، در (جدول ۲) به بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

پرداخته شد.

نتایج حاصل از دو آزمون آلفای کرونباخ و پایایی مرکب نشان داد که مقادیر کسب‌شده برای تمامی متغیرهای بیشتر از ۰/۷ کسب‌شده، بنابراین می‌توان گفت مدل از پایایی مناسبی برخوردار است.

روایی همگرا و آگرا

همان‌طور که در (جدول ۳) ملاحظه می‌شود، نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج‌شده متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که همه متغیرها، مقادیری بیش از ۰/۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت: روایی همگرای

معادلات ساختاری رابطه خشم...

با توجه به اینکه تمامی عددهای روی قطر از عددهای زیر قطر بیشتر هستند، بنابراین سؤالات فقط متغیر مورد نظر را سنجیده و می‌توان بیان کرد که روایی واگرا برقرار است.

بررسی کفایت مدل

برای بررسی برازش مدل از آزمون معیار ضریب تعیین (R^2) و معیار GOF استفاده شده است.

ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد.

بر این اساس نتایج به دست آمده از (جدول ۳)، جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. بر این اساس روایی واگرا مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل - لارکر تأیید شد.

جدول ۲. نتایج آزمون آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۰/۸۶	۰/۸۲	کنش‌گری
۰/۹۲	۰/۷۲	رهبری اخلاقی
۰/۹۰	۰/۸۵	انطباق‌پذیری
۰/۹۵	۰/۸۱	خشم

جدول ۳. آزمون فورنل - لارکر و میانگین واریانس استخراج شده

AVE	هویت سازمانی	لفاظی رهبری کاربزماتیکی	تمایل به جابجایی	تعهد عاطفی به تغییر	
۰/۶۴۰				۰/۸۰۰	کنش‌گری
۰/۶۹۰			۰/۸۳۳	۰/۷۵۶	رهبری اخلاقی
۰/۶۹۷		۰/۸۳۵	۰/۸۰۰	۰/۷۰۰	انطباق‌پذیری
۰/۵۵۰	۰/۷۴۰	۰/۷۳۵	۰/۶۱۶	۰/۶۵۱	خشم

جدول ۴. نتایج برازش مدل کلی

GOF	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب تعیین	
	۰/۵۱۲		-	کنش‌گری
۰/۴۸۷	۰/۴۱۵	۰/۷۲۵	۰/۷۸۴	رهبری اخلاقی
	۰/۵۶۳		۰/۶۶۷	انطباق‌پذیری
	۰/۴۴۷		-	خشم

توان قوی مدل است.

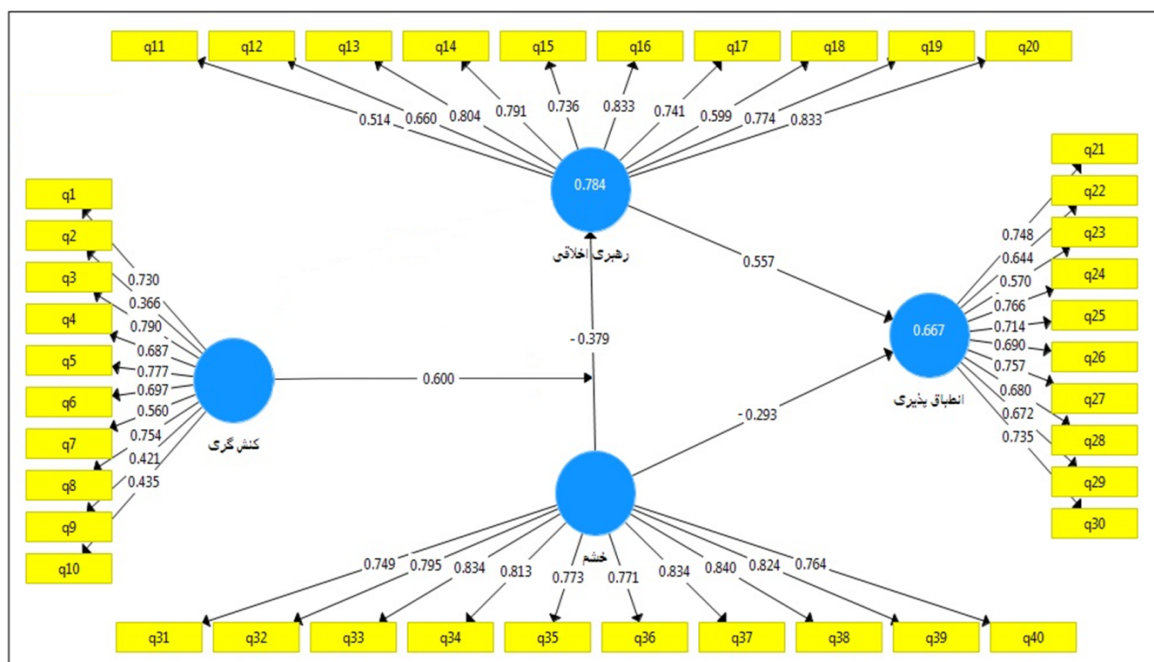
شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ بر به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. میزان ضریب تعیین (۰/۷۲۵)، حاکی از

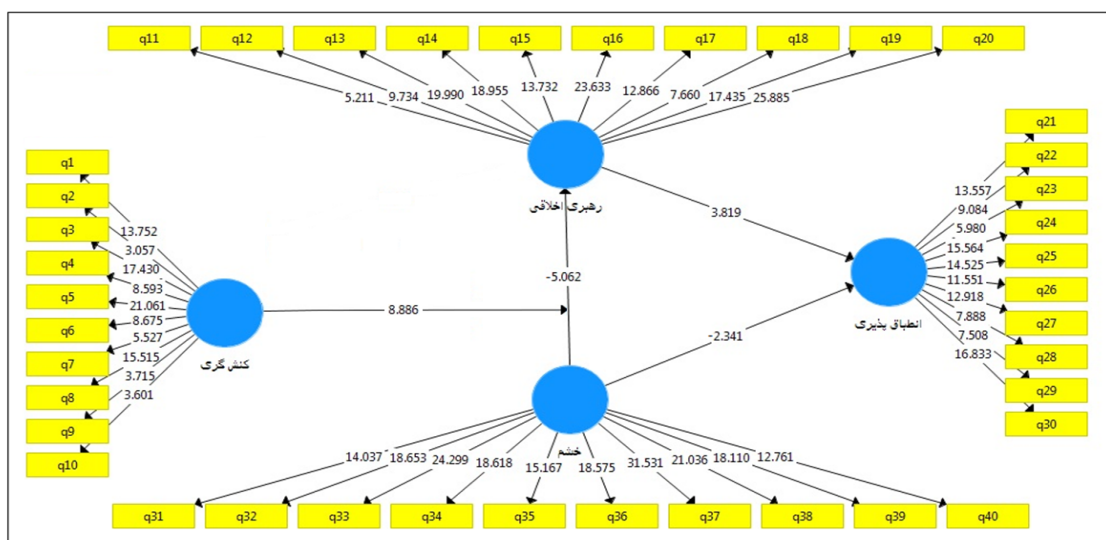
ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف؛ متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول، مقدار ۰٫۴۵۶ محاسبه‌شده است که نشان از توان خوب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین است. از آنجاکه این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و () سه مقدار ۰٫۱، ۰٫۲۵ و ۰٫۳۶ را به



نمودار ۲. مدل ساختاری نهایی با مقادیر سطح معنی‌داری ضرایب مسیر



نمودار ۳. مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر بحرانی (آماره تی)

آزمون مدل معادلات ساختاری

با توجه به (نمودار ۳ و ۲) چون ضرایب t برای تمام فرضیه‌های پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمده است، بنابراین در سطح

اطمینان ۰/۹۵ معنادار بودن آن‌ها تأیید می‌شود.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

جدول ۵. نتایج شاخص‌های هم خطی، اثرات مدل پژوهش

فرضیات	رابطه	β	آماره t	نتیجه
رهبری اخلاقی - انطباق‌پذیری	مستقیم	۰/۵۵۷	۱/۹۶	تأیید
خشم - رهبری اخلاقی	معکوس	-۰/۳۷۹	۱/۹۶	تأیید
خشم - انطباق‌پذیری	معکوس	-۰/۲۹۳	۱/۹۶	تأیید
خشم - کنش‌گری - رهبری اخلاقی	تعدیل‌گری	۰/۶۰۰	۸/۸۸۶	تأیید
خشم - رهبری اخلاقی - انطباق‌پذیری	میانجی	۰/۲۱۱	۲/۲۷	تأیید

برای بررسی میانجی بودن متغیر رهبری اخلاقی در رابطه بین خشم و انطباق‌سازمانی از آزمون سوبل استفاده شد.

$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 2.27$$

a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۳۷

b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۵۵

Sa: انحراف معیار مسیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۰۵

Sb: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۵۸

میزان Z-value ۲/۲۷ است؛ که چون بیش‌تر از ۱/۹۶ است، تأثیر متغیر رهبری اخلاقی در رابطه بین خشم و انطباق سازمانی تأیید می‌گردد.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون سوبل در جدول ۵ مشاهده شد که میزان Z-value ۲/۲۷ و از آن‌جا که بیش‌تر از ۱/۹۶ است تأثیر متغیر رهبری اخلاقی در رابطه بین خشم و انطباق سازمانی تأیید می‌گردد و بنابراین خشم بر انطباق‌پذیری پرستاران بیمارستان لنجان با میانجی‌گری رهبری اخلاقی تأثیر معنی‌داری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون سوبل، مشاهده شد که میزان Z-value ۶/۲۸ و از آن‌جا که بیش‌تر از ۱/۹۶ است

تأثیر متغیر کنش‌گری در رابطه بین خشم و رهبری اخلاقی تأیید می‌گردد. بنابراین خشم بر رهبری اخلاقی پرستاران بیمارستان لنجان با تعدیل‌گری کنش‌گری تأثیر معنی‌داری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد خشم بر رهبری اخلاقی پرستاران بیمارستان لنجان اثر منفی و معنی‌داری دارد ($\beta = -0/37$).

از طرفی با توجه به نتایج، در سطح اطمینان ۹۹ درصد خشم بر انطباق‌پذیری پرستاران بیمارستان لنجان اثر منفی و معنی‌داری دارد ($\beta = 0/29$).

با توجه به نتایج به دست آمده نتیجه می‌شود که رهبری اخلاقی بر انطباق‌پذیری در پرستاران بیمارستان شهدای لنجان در سطح اطمینان ۹۹ درصد اثر مثبت و معنی‌داری دارد ($\beta = 0/55$).

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت خشم و انطباق‌پذیری در محیط بیمارستان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خشم و انطباق‌پذیری، رهبری اخلاقی و تکانش‌گری در بین پرستاران بیمارستان شهدای لنجان بود.

انطباق‌پذیری نیز افزایش پیدا خواهد کرد. نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات (۲۰، ۲۱) همسو است.

از طرفی نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی بر انطباق‌پذیری در پرستاران بیمارستان شهدای لنگان اثر مثبت و معنی‌داری دارد. بر این اساس می‌توان بیان کرد که رهبری اخلاقی یک فرایند بسیار مثبت و متناسب در پرستاران است که می‌تواند شرایط را اثربخش نموده و میزان انطباق‌پذیری با شرایط مختلف را بهبود بخشد و در برابر مسائل مختلف واکنش متناسب دهد. نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات (۲۲، ۱۹، ۱۲، ۷) همسوست.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده تأثیر متغیر کنش‌گری در رابطه بین خشم و رهبری اخلاقی نائید می‌گردد. بنابراین خشم بر رهبری اخلاقی پرستاران بیمارستان لنگان با تعدیل‌گری کنش‌گری تأثیر معنی‌داری دارد. کنش‌گری یکی ویژگی بسیار متناسب در فرد است که در شرایط مختلف واکنش متناسب را برای مقابله با آن استفاده می‌کند و همین امر زمینه را برای بهبود رهبری اخلاقی فراهم می‌کند. در واقع زمانی که پرستاران بر اساس مسائل کاری و شخصی ممکن است که دچار یکسری واکنش‌های هیجانی و عصبی و خشم شوند، میزان واکنش آن‌ها می‌تواند در روند و نتیجه کار تأثیرگذار باشد و اخلاق آن‌ها را متأثر نماید. نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات (۱۶، ۱۴، ۷) همسو است.

مزایای رهبری اخلاقی شامل بهبود رفتارهای شهروندی و سازگاری اعضای سازمان است. نتایج ما نشان می‌دهد بعید است که افرادی با ویژگی‌های خشم و تکانش‌گری بالا باشند به‌عنوان کارکنان اخلاقی در نظر گرفته شوند، علاوه بر آن، خشم و تکانش‌گری بالایی افراد می‌تواند درک توانایی آن‌ها برای انطباق با تغییرات سازمانی را تضعیف کند. یکی از راه‌های تشویق رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، تمرکز بر این ویژگی‌ها هنگام انتخاب، ارتقا و توسعه رهبران سازمانی است.

نتایج نشان داد که خشم بر انطباق‌پذیری پرستاران بیمارستان لنگان با میانجی‌گری رهبری اخلاقی تأثیر معنی‌داری دارد، این یافته‌ها همسو با نتایج مطالعات (۱۷، ۱۶، ۱۹، ۲۱) است.

بر این اساس می‌توان گفت که هر چه میزان خشم در بین پرستاران بیشتر باشد، میزان انطباق‌پذیری کاهش پیدا می‌کند و بالعکس. در این میان زمانی که یک مدیر و رهبر با شرایط متناسب اخلاقی وجود داشته باشد می‌تواند به تلافی شرایط اقدام کرده و میزان خشم را پایین آورده و همین امر میزان انطباق‌پذیری با شرایط را بهبود بخشد و همچنین نقش کنش‌گری متناسب و بهره‌گیری واکنش‌های متناسب در برابر شرایط نیز می‌تواند میزان اثرگذاری خشم را در ارتباط مابین خشم بر رهبری اخلاقی و سپس انطباق‌پذیری را به‌طور متناسبی بهبود بخشد.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که خشم بر رهبری اخلاقی در پرستاران بیمارستان شهدای لنگان اثر منفی و معنی‌داری دارد.

خشم یک عنصر بسیار منفی در روابط بین فردی و نیز گروهی است. هر چه پرستار بتواند بر میزان خشم خود کنترل داشته باشد، می‌تواند زمینه‌ساز بهبود رهبری اخلاقی خویش و متناسب‌سازی جو بیمارستان گردد. نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات (۱۶، ۲۰، ۲۱) همسو است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، خشم بر انطباق‌پذیری در پرستاران بیمارستان شهدای لنگان اثر منفی و معنی‌داری دارد. زمانی که پرستاران در زمینه مسائل کاری خود با مشکلات مختلفی روبرو می‌شوند، ممکن است که دچار بحران رفتاری و نیز خشم شوند و همین خشم میزان رویارویی و انطباق با شرایط مختلف را با بحران روبرو می‌سازد و زمینه‌ساز کاهش یا افزایش آن خواهد شد. هر چه خشم افزایش پیدا کند، میزان انطباق‌پذیری کاهش و هر چه خشم کاهش پیدا کند میزان

معادلات ساختاری رابطه خشم...

بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان پیشنهادهای ذیل را ارائه نمود:

با توجه به نقش اساسی رهبری اخلاق مدار در افزایش کیفیت زندگی کاری و بهبود کنترل خشم، مدیریت بیمارستان باید تلاش نماید که به شرایط کاری پرستاران اهمیت دهد، از کوشش‌های آن‌ها قدردانی شود، به انتقادات و شکایت‌های پرستاران توجه کند، مشوق‌های لازم برای پرستاران موفق صورت دهد، رضایت آن‌ها را افزایش دهد، به پیشرفت‌های کاری آن‌ها توجه کند. همچنین ارائه راهکارهای مناسب اقتصادی - معیشتی (حمایت‌های اجتماعی و سازمانی) در زمینه استفاده بهینه از امکانات موجود جهت پرستاران و کارآمد کردن آنان در زمینه کاری به طوری که پرستاران فقط ارائه‌کننده خدمات نباشند، بلکه بتوانند در کار و تأمین و توسعه دانش کاربردی و روز جامعه شریک باشند و زمینه‌ساز بهبود انطباق‌پذیری کاری شود. که این راهکار می‌تواند از طریق آموزش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای به آنان انجام گیرد.

نتایج نشان داد که کنترل خشم اثر زیادی در پیشرفت و بهبود انطباق‌پذیری دارد که نقش رهبری اخلاق مدار و بهبود واکنش متناسب به شرایط کاری تأثیر زیادی در این زمینه دارد. بر این اساس بیمارستان باید با فراهم نمودن شرایط کاری و مزایای مختلف سبب ایجاد شور و شوق در کار، تمرکز بالا در کار، لذت بردن از کار، توجه به اهداف کاری از سوی پرستاران، انجام کارهای نوین و خلاق در محیط کار، شرایط ایده‌آل کاری، ایجاد شرایط امید به آینده و درنهایت دستیابی به نتایج مطلوب به گونه سریع در محیط کار شده و در نتیجه سبب کنترل خشم پرستاران را ایجاد کند. محیط کاری فرد و به‌ویژه پرستار نقش مهمی در کنترل خشم فرد و کنش‌گیری متناسب دارد و بیمارستان باید شرایط را به گونه‌ای ایجاد کند که زمینه‌ساز

این امر شود که توجه به موارد ذیل می‌تواند مفید باشد: حقوق دریافتی متناسب، شرایط فیزیکی و محیط کاری (ایمنی) لازم، شرایط متناسب بهداشتی، ساعات متناسب کاری، فراهم کردن امنیت شغلی، رفتار و برخورد صحیح مسئولین بیمارستان، فراهم کردن شرایط ارائه آزادانه نظرات پرستاران، شرایط اظهارنظر یا شکایت، امکان ادامه تحصیل یا افزایش توان علمی پرستاران و دسترسی به اطلاعات لازم.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز همراه بود؛ با توجه به آن‌که پژوهش بر روی پرستاران بیمارستان شهدای لنگران انجام شد، لذا باید از تعمیم آن به سایر اقشار جامعه خودداری نمود، همچنین مختص بودن نمونه به بیمارستان لنگران است که تعمیم‌یافته‌ها را به سایر شهرها با محدودیت مواجه می‌سازد و برخی پرستاران به دلیل محدودیت‌های کرونایی حاضر به ارتباط حضوری نبودند و باید سوالاتها برایشان الکترونیکی ارسال می‌شد.

منابع مالی

پژوهش حاضر از هیچ موسسه و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده و کلیه هزینه‌ها در طول فرآیند اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگران بوده است.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر بدون همکاری مشارکت‌کنندگان امکان‌پذیر نبود؛ بدین‌وسیله از کلیه پرستاران خدمت و مدیریت محترم بیمارستان لنگران تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

تعارض منافع

در انجام این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

References

1. Ilgen DR, Pulakos ED. (2019). Employee performance in today organizations. In: DR Ilgen, ED Pulakos (Eds). The changing nature of work performance: Implications for staffing, motivation and development. San Francisco: Jossey-Bass.
2. Organ DW. (2018). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
3. Ziaodini, M, Moradi Shahr Babak, M. (2017). The relationship between participation and organizational adaptability with organizational effectiveness: the mediating role of organizational ethics, ethics in science and technology, volume 13, number 4; pp. 117-124. [Persian]
4. Azizi, S, Rasulzadeh Tabatabai, K, Jan Bozorgi, M. (2019). Examining the role of anger and psychospiritual transformation in the incidence and spread of depression among students, Psychology and Religion, 13th year, winter, number 4 (52 series), pp. 39-56. [Persian]
5. Zahiri, A, Babamiri, M, Abuyi, Mehrizi M, Sabbagh, Y. (2014). The relationship between leadership and ethical context with emotional commitment: the mediating role of perceived organizational support, Ethics in Science and Technology, Fall, Volume 10, Number 3; pp. 75-84. [Persian]
6. Han T, Williams K. (2018). Multilevel investigation of adaptive performance. Individual and team-level relationships. Group & Organization Management; 33: 657-684.
7. Hemmati F, Mehdad A. (2017). The relationship of ethical leadership with adaptive performance: The mediating role of intrinsic motivation. Ethics in science and technology. 13 (4): 44-38[Persian]
8. Colwell, A. (2020), Chronic Low Back Pain and Anger: Influencing Effect of Rumination and Gender [Dissertation], Greensboro: University of North Carolina at Greensboro.
9. Cheng, H, Mallinckrodt, B. & Wu, L. (2005), "Anger Expression oward Parents and Depressive Symptoms Among Undergraduates in Taiwan", The Counseling Psychologist, N. 3(3), p. 51-72.
10. Geeta M, Pooja J, Mishra PN. (2016). Ethical behaviour in organizations: A literature review. Quest Journals Journal of Research in Business and Management;4(1):1-6
11. Sanjaghi, M, Farahi Bozanjani, B. Hosseini S, Seyyed M. Haji Shafi'I, J. (2011). The mediating effect of adaptability culture on the relationship between transformational leadership and organizational innovation (a case study in selected companies in the supply chain of defense technologies), Management Year 5, Winter 2013, No. 3 (series 14), pp. 1-20. [Persian]
12. Rahimi, G, Nejadhirani, F, Asgharzadeh, A. (2016). Providing a model for the effect of ethical leadership on organizational adaptability capacity; Case study: Education of Bonab city, applied studies in management and development sciences, second year of March 2016, number 6 (8 consecutive), pp. 21-36... [Persian]
13. Qadiri, M H. (2014). Anger Management, Marafet 2014 No. 97. [Persian]
14. Brown ME, Trevin OLK, Harrison DA. (2015). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes; 97 (2): 117-134.
15. Obar, Jonathan (2014). "Canadian Advocacy 2.0: A Study of Social Media Use by Social Movement Groups and Activists in Canada". Canadian Journal of Communication.
16. Michael D. Collins a, Simon Lloyd D. Restubog. (2021). The effect of trait anger and impulsiveness on ethical leadership and support for organizational change, Journal of Research in Personality, n 91, pp 1-6.
17. Padash F. (2021). The relationship of ethical leadership with intrinsic motivation for innovation and creativity. Ethics in Science and Technology; 7:103-110.
18. Najafi, M. Abedini, Y. (2021). Predicting career path adaptability based on mindfulness and differentiation of education workers in Alborz province, First National Conference on Future Studies, Educational Sciences and Psychology, Shiraz. [Persian]
19. Krischer M, Witt LA. (2020). Achieving adaptive performance in the workplace: The compensatory

- effects of general mental ability and adaptive leadership. Atlanta: Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
20. Qabadpour, S, Jafari, N. and Jodaki, E. (2019). The role of occupational stress and family-work conflict in the adaptability of families, the 6th national conference of knowledge and technology of educational sciences, social studies and psychology of Iran, Tehran. [Persian]
21. Allworth E, B. (2018). Construct-oriented biodata: Capturing change related and contextually relevant future performance International. *Journal of Selection and Assessment*; 7: 97-111.
22. Alizadeh Afrozi, H, Gholami Azizi, M. Davoudian Behnmiri, R. (2014). The effect of ethical leadership on organizational adaptability capacity in Noshirvani University of Technology, Babol, the first international conference on management and entrepreneurship. [Persian]
23. Mashhadi, A. Mirdoraghi, F. Hosainzadeh-Maleki, Z. Hasani, J. & Hamzeloo, M. (2015). Factor Structure, Reliability and Validity of Persian Version of Barkley Deficits in Executive Functioning Scale(BDEFS)- Adult Version. *Journal of Clinical Psychology*, 7(1), 51-62. doi: 10.22075/jcp.2017.2190
24. Mazaheri M, Habibi M, Ashori A. (2014). Psychometric Properties of Persian Version of the Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales (FACES-IV). *IJPCP*; 19 (4):314-325. URL: <http://ijpcp.iuims.ac.ir/article-1-2092-fa.html>



Structural Equations of the Relationship Between Anger and Adaptability of Nurses, Mediation Analysis of Ethical Leadership and Moderation of Impulsiveness

Farshid Aslani^{1*}, Atefeh Heshmatzadeh², Seyed Farhad Hoseini³

Abstract

Purpose: Today, due to the expansion of organizations at the global level and the increase of conflicts in people's social life and significant environmental and social changes, the flexibility of individuals and organizations against problems and anger has become increasingly important. The main purpose of the present study was to identify the relationship between anger and adaptability of employees, analyze the mediation of moral leadership and moderation of impulsivity among the nurses of Shohdaye Lenjan Hospital.

Materials and Methods: The present research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of implementation. The statistical population of the present study consists of 151 nurses and paramedics of Shohdaye Hospital in Lanjan, and the sample size was selected using the general census method. The research tools included four standard questionnaires: Spielberger's anger questionnaire (1999), Barkley's Impulsiveness questionnaire (2011), Kalshoven et al.'s ethical leadership questionnaire (2011), and Olson et al.'s adaptability questionnaire (1985). Its validity was confirmed by formal and structural methods, and its reliability was also confirmed based on Cronbach's alpha. The collected data were analyzed based on structural equations in PLS software.

Findings: The findings of the present study show that anger has a positive effect on moral leadership with the role of modulating action ($\beta=0.600$) and moral leadership on adaptability ($\beta=0.557$), and anger has a positive effect on adaptability with The mediating role of ethical leadership ($\beta = 0.211$) has a positive effect, on the other hand, anger on ethical leadership ($\beta = -0.379$) and anger on adaptability ($\beta = -0.293$) have an inverse and significant effect ($P<0/000$).

Conclusion: Considering the essential role of ethical leadership in improving anger control, managers should pay attention to the working conditions of nurses and their efforts should be appreciated. High anger and impulsivity of people can weaken the perception of their ability to adapt to organizational changes. One way to encourage ethical behavior in organizations is to focus on these qualities when selecting, promoting, and developing organizational leaders.

Keywords: Adaptability, Anger, Impulsiveness, Moral Leadership, Nurses

1*. Corresponding author. Department of Public Management, Payame Noor University Tehran, Iran

F.aslani@pnu.ac.ir

2. PhD student, Department of Public Management, Islamic Azad University, Khorasgan, Iran