

مقاله اصلی

رابطه سرمایه روان‌شناختی با تمایل به ترک شغل با توجه به نقش واسطه مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و ترویجی و نقش تعدیل‌کننده سابقه خدمت در پرستاران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۴ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۲

خلاصه

مقدمه

ترک شغل پرستاران با تجربه و برخوردار از مهارت‌ها و توانایی‌های بالا، می‌تواند برای سازمان بسیار هزینه‌ساز باشد؛ بنابراین شناسایی عواملی که می‌توانند تمایل به ترک شغل پرستاران را کاهش دهند، اهمیت فراوانی دارد. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه سرمایه روان‌شناختی با تمایل به ترک شغل با توجه به نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و ترویجی و نقش تعدیل‌کننده سابقه خدمت در پرستاران بیمارستان ثامن‌الائمه تأمین اجتماعی بجنورد، انجام گرفت.

روش کار

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان ثامن‌الائمه تأمین اجتماعی بجنورد، شهریور ماه ۱۴۰۱، به تعداد ۱۱۰ نفر، تشکیل دادند که با استفاده از فرمول مورگان، ۸۶ نفر از آن‌ها، با روش تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌های سرمایه روان‌شناختی لوتاتز و همکاران (۲۰۰۷)، مالکیت روان‌شناختی اوی و همکاران (۲۰۰۹) و تمایل به ترک شغل کیم و لانگ (۲۰۰۷)، استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی آن‌ها با استفاده از روایی همگرا به تأیید رسید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SPSS 24 و SMAR-PLS استفاده شده است.

نتایج

نتایج نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($p < 0/05$)، از سویی بین سرمایه روان‌شناختی با مالکیت روان‌شناختی ترویجی رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/05$) و بین سرمایه روان‌شناختی با مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($p < 0/05$). همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری و تحلیل بوت‌استرپ نشان داد که مالکیت روان‌شناختی ترویجی و پیشگیرانه، رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تمایل به ترک شغل پرستاران را میانجی‌گری می‌کند. بر اساس یافته‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد، اثر تعدیل‌کنندگی سابقه خدمت در رابطه بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل پرستاران تأیید نشد.

نتیجه‌گیری

باتوجه به نتایج این مطالعه، مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و مالکیت روان‌شناختی ترویجی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تمایل به ترک شغل پرستاران نقش میانجی دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که زمینه‌های بروز مالکیت روان‌شناختی پرستاران شناسایی شود توجه و اهتمام مدیران نسبت به اتخاذ تصمیماتی به‌منظور افزایش سرمایه روان‌شناختی پرستاران با تأکید بر مالکیت روان‌شناختی ترویجی و پیشگیرانه می‌تواند زمینه کاهش تمایل به ترک شغل پرستاران را فراهم آورد.

کلمات کلیدی

سرمایه روان‌شناختی، مالکیت روان‌شناختی ترویجی، مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه، تمایل به ترک شغل، سابقه خدمت.

پی‌نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

وحید میرزایی^{۱*}

سکینه داودی^۲

صحرا نادی مقدم^۳

مهدی بهرامی^۴

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

^۴ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

Email: Dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

مقدمه

در جهان امروز، نیروی انسانی به عنوان اولین عامل توسعه جوامع شناخته شده است. شاهد این مدعا کشورهای زیادی هستند که با وجود ثروت و منابع سرشار طبیعی، ولی به دلیل فقدان نیروی انسانی کارآمد در فقر نسبی به سر می‌برند، و در مقابل، کشورهایی که با فقر منابع طبیعی، به دلیل وجود نیروی انسانی کارآمد، در بهترین وضعیت توسعه‌یافتگی قرار گرفته‌اند (۱). با وجود جایگاه مهم نیروی انسانی ماهر در سازمان‌ها، بعضاً دیده می‌شود که افراد تمایل ندارند در سازمان بمانند و تحت شرایط و عوامل مختلف مایل به ترک شغل و حرفه خود هستند. بدیهی است خسارت از دست‌دادن نیروی انسانی متخصص، به سادگی قابل جبران نبوده و یا حداقل در کوتاه‌مدت جبران‌ناپذیر است؛ بنابراین، شناسایی عوامل مؤثری که می‌تواند تمایل به ترک شغل کارکنان را کاهش دهد، اهمیت فراوانی دارد (۱). تمایل به ترک شغل به افکار ترک داوطلبانه یک سازمان مربوط می‌شود. بلودورن (۲)، با مروری بر ادبیات ۲۳ مطالعه، رابطه مثبت و معناداری را بین میل به ترک شغل و رفتار واقعی ترک شغل گزارش نمود. ثبات نیروی کار، یک استراتژی رقابتی قدرتمند است که انتظار می‌رود در آینده قابل‌پیش‌بینی، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کند (۳). مزیت رقابتی ثبات نیروی کار، قابلیت ایجاد یک رابطه بلندمدت و پایدار بین کارمند و سازمان است. کارکنان با پرورش روابط سازمانی باثبات، کارایی و اثربخشی ایجاد می‌کنند، آن‌ها می‌توانند با صرف زمان کافی، از مشتریان، تأمین‌کنندگان و همکاران خود شناخت به‌دست آورده و برای پایدارتر شدن تلاش نمایند (۴). از این رو، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای کیفیت نیروی انسانی و ممانعت از ترک شغل کارکنان در بین سازمان‌ها اهمیتی مضاعف یافته است (۵).

ادبیات تحقیق نشان می‌دهد، سرمایه روان‌شناختی از جمله عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ترک شغل کارکنان است.

به اعتقاد اوی^۲ و همکاران (۶)، سرمایه روان‌شناختی، تمایل به ترک شغل را در میان کارکنان کاهش می‌دهد. کارکنان دارای چهار نوع حالت روان‌شناختی مثبت شامل خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید، و انعطاف‌پذیری هستند (۷). خودکارآمدی به‌عنوان اعتقاد به توانایی‌های خود، جهت افزایش انگیزه و منابع شناختی و روان‌شناختی برای اجرای موفقیت‌آمیز یک کار خاص در یک زمینه خاص تعریف می‌شود (۸). خوش‌بینی را می‌توان نگرش مثبت کارکنان در مورد موفقیت در حال و آینده، تعریف نمود. به اعتقاد سلیگمن^۳ (۹)، خوش‌بینی یک فرایند شناختی است که شامل انتظارات نتیجه مطلوب بوده و با نتایج مثبت سازمانی مانند؛ انگیزه کاری، عملکرد و رضایت ارتباط دارد. امید، به معنای داشتن چشم‌انداز مثبت بلندمدت، در رابطه با دستیابی به اهداف و در پیش‌گرفتن و اصلاح مسیرهای دستیابی به این اهداف است و تاب‌آوری، عبارت است از توانایی کارکنان در رویارویی با ناملایمات و بازگشت به عقب برای اثبات قابلیت‌های خود در انجام و تکمیل کار (۴). تحقیقات اولیه بر روی نمونه‌های مختلف کارمندان در فرهنگ‌های مختلف، به سهم منحصر به فرد سرمایه روان‌شناختی، در دستیابی به نتایج سازمانی مطلوب، به دلیل اثر هم‌افزایی عناصر تشکیل‌دهنده آن، تأیید کرده است (۱۰). آل طه و اکبری (۱۱)، در پژوهشی با عنوان "تأثیر سرمایه روان‌شناختی و جو ارائه خدمات به کارکنان در تمایل به ترک شغل با توجه به نقش میانجی‌گری اشتیاق و رضایت شغلی" نشان دادند که با تقویت عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی، از جمله جو ارائه خدمات و سرمایه روان‌شناختی، می‌توان میزان تمایل به ترک شغل کارکنان را کاهش داد. همچنین، اسلامی و قادری (۱۲)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که سرمایه روان‌شناختی و تمرکز در کار، تمایل به ترک شغل را کاهش می‌دهد. شهزاد و همکاران (۱۳)، در مطالعه‌ای با عنوان "مداخله سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین فرسودگی شغلی

3. Seligman

1. Bluedorn

2. Avey

تأثیر بر متغیرهای نگرشی از قبل شناخته شده مانند تعهد و رضایت شغلی، توضیح دهد (۱۹)؛ بنابراین تملک به عنوان مشخصه مالکیت روان‌شناختی نه تنها درک ما را از نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در شغل افزایش می‌دهد، بلکه آن را از سایر سازه‌های مرتبط با شغل نیز متمایز می‌نماید. مالکیت روان‌شناختی را می‌توان بر اساس نظریه تمرکز نظارتی هیگینز^۴ (۱۹)، دارای دو شکل مستقل تصور نمود: مالکیت روان‌شناختی متمرکز بر ارتقا (ترویجی) و مالکیت روان‌شناختی متمرکز بر پیشگیری. به اعتقاد هیگینز، دو نوع سیستم خودتنظیمی وجود دارد که افراد خود را از طریق هر یک از آن‌ها تنظیم می‌کنند. کسی که خود را از طریق سیستم خودتنظیمی متمرکز بر ارتقا تنظیم می‌کند، جاه‌طلب‌تر، جسورتر و ریسک‌پذیرتر بوده و عمدتاً به دستاورد می‌پردازد. برعکس، کسی که خود را از طریق سیستم پیشگیرانه تنظیم می‌کند، دلهره بیشتری نسبت به انجام وظایف و مسئولیت‌های خود دارد. به همین دلیل عمدتاً مضطرب و آزرده است (۲۰). کاربرد نظریه هیگینز از نظر مالکیت روان‌شناختی نشان می‌دهد که با توجه به کانون‌های تنظیمی متفاوت، افراد احتمالاً حس تملک متفاوتی را نسبت به هدف ایجاد می‌کنند. به عنوان مثال، فردی با مالکیت روان‌شناختی ترویجی، احتمالاً بر این باور است که توسعه‌سازمانی شخصاً برای او معنادار است. به همین دلیل او مهارت‌ها و دانش خود را با سایر همکاران و زیردستان به اشتراک می‌گذارد. اما فردی با تمرکز نظارتی پیشگیرانه، عمدتاً اطلاعات را محتاطانه مورد بررسی قرار می‌دهد و از دیگران پنهان می‌کند تا از تغییر جلوگیری کرده و ثبات خود را تضمین نماید (۲۱). جسوانی و دیو^۵ (۲۲)، در پژوهش خود نشان دادند بین مالکیت روان‌شناختی ترویجی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی و بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل رابطه مثبت وجود دارد. ادیل^۶ و همکاران (۲۱)، در مطالعه خود، بر نقش واسطه‌ای مالکیت روان‌شناختی در رابطه

و قصد ترک شغل معلمان^۱ به ارتباط منفی سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل اشاره نمودند. مانیش و مسرت (۴)، نیز در پژوهش خود نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری مشارکت کاری و تعدیل‌کنندگی سابقه کاری، دارای رابطه منفی با تمایل به ترک شغل است.

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر تمایل به ترک شغل تأثیرگذار باشد، مالکیت روان‌شناختی کارکنان است. اگر هر یک از کارکنان، مالک بخشی از سازمان شوند، احساس مسئولیت جمعی در آنها ایجاد و تقویت خواهد شد. این موضوع، با عناوینی چون «برنامه مالکیت کارمند» و «سهیم شدن کارکنان در سود و درآمد شرکت» مورد بحث قرار می‌گیرد (۱۴)؛ اما با وام‌گیری از حوزه روانشناسی - به عنوان یکی از علوم زیربنایی که ریشه‌های مدیریت در آن رشد کرده است - می‌توان پا را فراتر نهاد و از مفهوم مالکیت روان‌شناختی نام برد که ابعاد روان‌شناختی مالکیت فرد بر سازمان را آشکار می‌سازد (۱۵). مالکیت روان‌شناختی، حالتی است که در آن، فرد احساس مالکیت خود را به هر یک از زمینه‌های گوناگون همانند سازمان، شغل، وظایف کاری، فضای کار، ابزار و تجهیزات کاری، ایده‌ها، پیشنهادها و اعضای گروه خود نسبت می‌دهد (۱۶). به زعم پیرس^۲ و همکاران (۱۷)، احساس مالکیت در بین انسان‌ها ذاتی است و می‌تواند نسبت به موضوعات مادی و غیرمادی ایجاد شود و ممکن است تأثیر قابل توجهی بر عاطفه، نگرش و رفتار فرد داشته باشد (۱۰). در سطح سازمانی، مالکیت روان‌شناختی می‌تواند معطوف به سازمان، شغل و یا هر دو باشد. به این صورت که فرد احساس می‌کند که شغل و سازمان متعلق به اوست - این سازمان من است، این شغل من است - (۱۸). ون داین و پیرس^۳ (۱۶)، مالکیت روان‌شناختی را رشد احساس مالکیت نسبت به هدف تعریف نمودند که ممکن است تغییرات منحصر به فردی را در نتایج مربوط به کار، فراتر از

4. Higgins

5. Jeswani and Dave

6. Adil

1. Manish and Musarrat

2. Pierce

3. Van Dyne and Pierce

به ترک شغل پرداخته‌است. پیشینه مطالعاتی که به بررسی این ارتباط پرداخته باشد، یافت نشد.

از آنجا که کمبود نیروی پرستاری برای سیستم‌های مراقبت‌های بهداشتی در سراسر جهان به یک مسئله حیاتی تبدیل شده است و فشار بر سیستم مراقبت‌های بهداشتی به دلیل پیری جمعیت، تعدد و تنوع بیماری‌های همه‌گیر نوظهور و نیاز روزافزون به خدمات بهداشتی که تقاضا برای پرستاران را به شدت افزایش داده، همچنان در حال افزایش می‌باشد، نگه داشتن پرستاران و کاهش تمایل به ترک شغل توسط ایشان، اهمیت زیادی دارد. بر اساس گزارش سازمان بهداشت جهانی، افزایش تقاضا، کمبود پرستار در سطح جهان را تشدید کرده و پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۳۰ از ۷٫۶ میلیون نفر فراتر رود (۲۶)، نرخ ترک شغل بالای پرستاران یک نگرانی جهانی است (۲۷)؛ بنابراین چگونگی مقابله با مشکل جابه‌جایی و ترک شغل پرستاران در سراسر جهان مورد توجه فزاینده‌ای قرار گرفته است. از سویی هرچند شواهد پژوهشی زیادی جنبه‌های مختلف سازه تمایل به ترک شغل پرستاران را تبیین نموده‌اند، اما در خصوص پیش‌بینی تمایل به ترک شغل بر اساس سرمایه روان‌شناختی و میانجی‌گری مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و ترویجی مطالعه مشابهی صورت نگرفته است، بنابراین انجام چنین پژوهشی ضروری به نظر می‌رسد، با اذعان به مطالب ذکر شده این پژوهش باهدف بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل، با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی ترویجی و پیشگیرانه و تعدیلگری سابقه خدمت، انجام شد. از این‌رو مدل مفهومی یا چارچوب نظری پژوهش مطابق با (شکل ۱) تعریف می‌شود. بر این اساس فرضیه‌های زیر تدوین گردید:

H1: بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

بین سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی تاکید کرده و بیان داشتند؛ مالکیت روان‌شناختی ترویجی، احتمال فرسودگی شغلی را کاهش و مالکیت پیشگیرانه، احتمال آن را افزایش می‌دهد. با عنایت به موارد فوق، مطالعه حاضر درصدد است به بررسی نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی، در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل بپردازد.

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم بر ترک شغل تأثیرگذار باشد سابقه خدمت است. چندین محقق سابقه خدمت در سازمان فعلی را به عنوان معیاری مهم برای ارزیابی درگیری کاری در نظر گرفته‌اند. به عنوان مثال هارتر^۱ و همکاران (۲۳) و شاولفی^۲ و همکاران (۲۴)، معتقدند سابقه خدمت در سازمان، رابطه مستقیم با ماندگاری نیروی کار دارد. آن‌ها توصیه می‌کنند آن دسته از کارکنانی که حداقل یک سال را با سازمان فعلی خود به پایان رسانده‌اند، مورد مطالعه قرار گیرند. زیرا چنین کارکنانی حداقل یک چرخه ارزیابی را تجربه و طی کرده‌اند که ممکن است بر افکار مربوطه در مورد نقش کاری آن‌ها تأثیرگذار باشد. مانیش و مسرت (۴)، در پژوهش خود نشان دادند که سابقه خدمت در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل، به عنوان تعدیلگر رفتار می‌کند که با معیار تعدیل مطابق با پیشنهاد بارون و کنی^۳ (۲۵) مطابقت دارد. به اعتقاد ایشان از کارکنان با سابقه خدمت بالاتر در سازمان فعلی انتظار می‌رود، تمایل کمتری برای ترک شغل داشته باشند. به عبارتی سابقه خدمت بالا با سازمان فعلی، رابطه منفی تمایل به ترک شغل را تعدیل می‌نماید.

با عنایت به موارد فوق، پژوهش حاضر با توجه به اهمیت تاثیر مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه در افزایش تمایل به ترک شغل، همچنین نقش تاثیرگذار سابقه خدمت در کاهش تمایل به ترک شغل، به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی سابقه خدمت در رابطه بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل

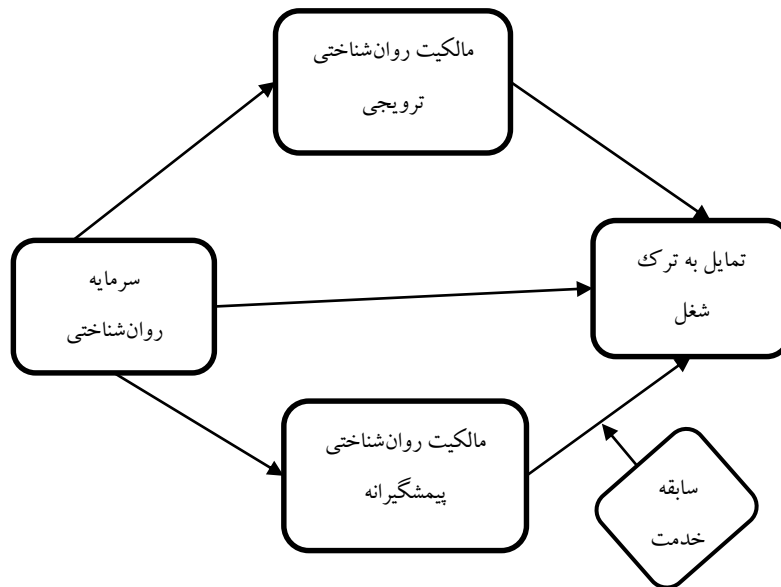
3. Baron and Kenny

1. Harter

2. Schaufeli

H6: مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل را میانجی‌گری می‌کند.
 H7: مالکیت روان‌شناختی ترویجی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل را میانجی‌گری می‌کند.
 H8: سابقه خدمت در سازمان، رابطه بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل را تعدیل می‌نماید.

H2: بین سرمایه روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی ترویجی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 H3: بین سرمایه روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
 H4: بین مالکیت روان‌شناختی ترویجی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
 H5: بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده گردید. پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز^۲ و همکاران (۷)، دارای ۲۴ گویه و چهار مؤلفه (خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی) است. مالکیت روان‌شناختی اوی و همکاران (۶)، دارای ۱۶ گویه بوده که چهار گویه اول به مالکیت پیشگیرانه و ۱۲ گویه بعدی به سنجش مالکیت ترویجی می‌پردازد و در نهایت پرسش‌نامه ۱۵ گویه‌ای کیم و

روش کار

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی در قالب مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان ثامن الائمه تامین اجتماعی بجنورد در شهریور ماه ۱۴۰۱، به تعداد ۱۱۰ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول مورگان، تعداد ۸۶ نفر از آن‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های

². Luthans

¹. Morgan

پایایی مرکب (CR) برای متغیر سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۴۴، برای مالکیت روان‌شناختی ترویجی ۰/۸۶۴ و برای مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه ۰/۸۹۳ و برای تمایل به ترک شغل ۰/۸۹۱ است که نشان می‌دهد همه متغیرها در محدوده قابل قبول، یعنی بیشتر از ۰/۷ قرار دارند. این نشان‌دهنده روایی همگرایی متغیرهای تحقیق می‌باشد. بر اساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب (CR) بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید است (۲۹). همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، AVE تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ است. این نشان‌دهنده روایی همگرایی متغیرهای تحقیق می‌باشد.

نتایج

آمار توصیفی پژوهش

در پژوهش حاضر در ابزار تحقیق حاضر (پرسشنامه) سؤالاتی به منظور دستیابی به مشخصات کلی آزمودنی‌ها ارائه شده است. مشخصات جمعیت شناختی شامل جنسیت، وضعیت تأهل، سن و میزان تحصیلات و وضعیت استخدام افرادی که در این مطالعه شرکت نموده‌اند، در جدول شماره ۲ بیان گردیده است.

لانگ^۱ (۲۸)، نیز برای سنجش تمایل به ترک شغل مورد استفاده قرار گرفت. نمره‌گذاری پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ درجه‌بندی شد. همه پرسش‌نامه‌های ذکر شده استاندارد بودند. پرسش‌نامه بین افراد نمونه آماری به صورت حضوری توزیع شد. در هنگام توزیع پرسش‌نامه‌ها، هدف از انجام پژوهش برای مشارکت کنندگان به طور کامل توضیح داده شد و از آنها رضایت کتبی و آگاهانه برای شرکت در پژوهش اخذ شد و محرمانگی اطلاعات شرکت کنندگان حفظ گردید. جهت سنجش روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها، از روایی همگرا و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که بر اساس اطلاعات به دست آمده روایی و پایایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت. آلفای کرونباخ برای متغیر سرمایه روان‌شناختی ۰/۷۵۵، برای مالکیت روان‌شناختی ترویجی ۰/۷۹۲، برای مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه ۰/۸۴۰ و برای تمایل به ترک شغل ۰/۸۵۶ است. متوسط واریانس استخراج شده (AVE) برای متغیر سرمایه روان‌شناختی ۰/۵۸۱، برای مالکیت روان‌شناختی ترویجی ۰/۶۱۵، برای مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه ۰/۶۷۷ و برای تمایل به ترک شغل ۰/۵۴۰ است که نشان می‌دهد همه متغیرها در محدوده قابل قبول، یعنی بیشتر از ۰/۵ قرار دارند.

جدول ۱. متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	مجموع
جنسیت	زن	۶۵	۷۵/۶
	مرد	۲۱	۲۴/۴
سن	کمتر از ۲۵ سال	۵۰	۵۸/۱
	۲۶ تا ۳۰ سال	۳۲	۳۷/۲
وضعیت تأهل	۳۱ تا ۳۵ سال	۴	۴/۷
	مجرد	۲۵	۲۹/۱
	متأهل	۶۱	۷۰/۹
تحصیلات	دیپلم و پایین تر	۴	۴/۷
	فوق دیپلم	۴	۴/۷
لیسانس	۴۵	۵۲/۳	

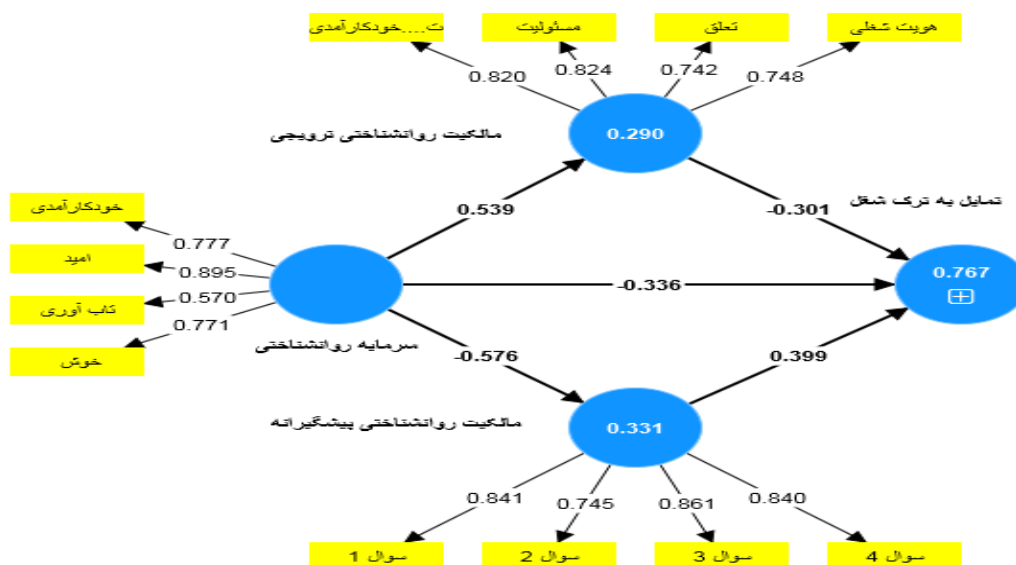
1. Kim and Leung

جدول ۱. متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش

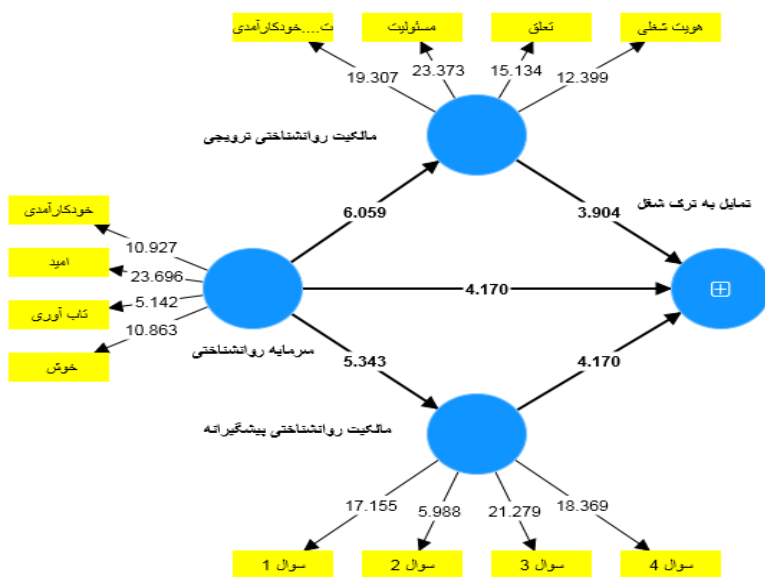
متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	مجموع
بالتر از لیسانس	۳۳	۳۸/۴	۸۶
۵ سال و کمتر	۱۶	۱۸/۳	
بین ۶ تا ۱۰ سال	۲۷	۳۱/۴	
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۲۱	۲۴/۴	
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۹	۱۰/۵	
بیشتر از ۲۰ سال	۹	۱۰/۵	
بدون جواب	۴	۴/۹	
قراردادی	۲۵	۲۹/۱	۸۶
پیمانی	۸	۹/۳	
رسمی	۴۹	۵۷	
بدون جواب	۴	۴/۶	

مطالعه‌ای پژوهشگر با گردآوری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن‌ها تلاش می‌نماید پاسخ سؤال‌های پژوهش را یافته و فرضیه‌های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد؛ بنابراین پژوهشگر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه‌ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج به دست آمده آن‌ها را تأیید یا رد می‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.

از آنجا که روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی است، نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست. زیرا در نرم افزار پی ال اس برخلاف نرم افزارهای آماری دیگر، فرض می‌شود که توزیع داده‌ها ناشناخته است و برخلاف سایر نرم افزارها که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی داده‌هاست، در اینجا نیازی به فرض نرمال بودن داده‌ها نیست (۳۰). در هر



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

است. در شکل ۲، نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد و

در شکل ۳، نمودار مسیر به همراه ضرایب T ارائه شده است.

• معیار اول: ضرایب مسیر (بتا) و معناداری

آن بین متغیرهای مکنون (پنهان)

اولین شاخص بررسی مدل ساختاری، بررسی ضرایب

معناداری T است. چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶

شده باشد، آن رابطه یا سؤال تأیید می‌شود.

تحلیل مدل ساختاری

مدل ساختاری دارای چندین شاخص و معیار است که

باید ارزیابی و تأیید شوند تا بتوان به نتایج حاصل از مدل و

داده‌های گردآوری شده با اطمینان بالا استناد نمود. این

معیارها شامل بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن

(مقادیر T-Value)، بررسی شاخص ضریب تعیین (R^2)

متغیرهای مکنون درون‌زا و بررسی شاخص هم خطی (VIF)

جدول ۲. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

نتیجه	سطح معناداری	T-Value	ضریب مسیر	روابط بین متغیرها
معنادار	۰/۰۰	۴/۱۷۰	-۰/۳۳۶	سرمایه روان‌شناختی ← تمایل به ترک شغل
معنادار	۰/۰۰	۶/۰۵۹	۰/۵۳۹	سرمایه روان‌شناختی ← مالکیت روان‌شناختی ترویجی
معنادار	۰/۰۰	۵/۳۴۳	-۰/۵۷۶	سرمایه روان‌شناختی ← مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه
معنادار	۰/۰۰	۳/۹۰۴	-۰/۳۰۱	مالکیت روان‌شناختی ترویجی ← تمایل به ترک شغل
معنادار	۰/۰۰	۴/۱۷۰	۰/۳۹۹	مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه ← تمایل به ترک شغل

دومین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) در مدل است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است. هر چه ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل دارد.

همان‌طور که در جدول ۲ نشان می‌دهد، مقادیر T محاسبه شده برای تمامی مسیرهای موجود در مدل بزرگ‌تر از $1/96$ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند.

• **معیار دوم:** شاخص ضریب تعیین (متغیرهای مکنون درون‌زا)

جدول ۳. نتایج مربوط به ضریب تعیین

متغیرهای وابسته	R^2
مالکیت روان‌شناختی ترویجی	۰/۲۹۰
مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه	۰/۳۳۱
تمایل به ترک شغل	۰/۷۶۷

تحمل و عامل تورم واریانس استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از $0/2$ (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم خطی بین متغیرها می‌باشد. وجود هم خطی بین متغیرها مدل را زیر سؤال برده به طوری که نمی‌شود به نتایج آن استناد نمود. در صورتی که مقدار VIF کمتر از ۵ گزارش شود، به معنی عدم هم خطی است و از این نظر مشکلی وجود ندارد.

مقادیر R^2 برای متغیرهای پنهان درون‌زای مالکیت روان‌شناختی ترویجی (۰/۲۹۰)، مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه (۰/۳۳۱) و تمایل به ترک شغل (۰/۷۶۷) در حد متوسط و بالایی قرار دارد.

• **معیار سوم:** معیار هم خطی
سومین معیار برای بررسی مدل ساختاری، بررسی هم خطی بودن (VIF) متغیرها است که به این منظور از شاخص

جدول ۴. نتایج مربوط به شاخص هم خطی متغیرهای مستقل

نتیجه	مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه	مالکیت روان‌شناختی ترویجی	تمایل به ترک شغل	VIF متغیر مستقل
کمتر از ۵ و مناسب	۱	۱	۱/۶۴۷	سرمایه روان‌شناختی
کمتر از ۵ و مناسب			۱/۶۸۱	مالکیت روان‌شناختی ترویجی
کمتر از ۵ و مناسب			۱/۷۸۵	مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه

به دست آمده، می‌توان این‌گونه استنباط نمود مدل‌های ساختاری مورد تأیید واقع گرفته و می‌توان به سراغ برازش مدل عمومی رفت و در نهایت فرضیات تحقیق را آزمون نمود.

مطابق جدول فوق مقدار VIF کمتر از ۵ محاسبه شده و شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است و نشان‌دهنده این است که هیچ مشکل هم خطی بین داده‌ها مشاهده نشده است. بنابراین با توجه به معیارهای مربوط به مدل ساختاری و نتایج

آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه اول: بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل $-0/336$ و مقدار آماره t برابر $4/17$ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است. (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی‌داری آن باید خارج از بازه $(-1/96, 1/96)$ باشد که در این صورت از سطح معنی‌داری $0/05$ کوچک‌تر است)؛ بنابراین بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معکوسی برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی، تمایل به ترک شغل در بین پرستاران کاهش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین سرمایه روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی ترویجی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ضریب مسیر بین سرمایه روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی ترویجی $0/53$ و مقدار آماره t برابر $6/059$ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین بین سرمایه روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی ترویجی رابطه مثبت و مستقیم برقرار است. بدین معنا که با افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی، مالکیت روان‌شناختی ترویجی در بین پرستاران افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: بین سرمایه روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

ضریب مسیر بین سرمایه روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه $-0/576$ و مقدار آماره t برابر $5/343$ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین بین سرمایه روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه رابطه منفی و معکوسی برقرار است. بدین معنا که با افزایش سطح سرمایه

روان‌شناختی، مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه در بین پرستاران کاهش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: بین مالکیت روان‌شناختی ترویجی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که جدول ۲ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین مالکیت روان‌شناختی ترویجی و تمایل به ترک شغل $-0/301$ و مقدار آماره t برابر $3/904$ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین بین مالکیت روان‌شناختی ترویجی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معکوسی برقرار است. بدین معنا که با افزایش سطح مالکیت روان‌شناختی ترویجی، تمایل به ترک شغل در بین پرستاران کاهش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه چهارم تأیید می‌گردد.

فرضیه پنجم: بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ضریب مسیر بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل $0/399$ و مقدار آماره t برابر $4/17$ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل رابطه مثبت و مستقیم برقرار است. بدین معنا که با افزایش سطح مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه، تمایل به ترک شغل در بین پرستاران افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه پنجم تأیید می‌گردد.

فرضیه ششم: مالکیت روان‌شناختی ترویجی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل را میانجی‌گری می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ نشان‌دهنده نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی ترویجی در ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل می‌باشد. میزان ضرایب مستقیم و غیرمستقیم مدل مفهومی پژوهش و مقادیر معناداری (T-Value) مرتبط با آن در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم بر اساس خروجی PLS مربوط به فرضیه ششم

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم (میانجی)	P-Value	T-Value	اثر کل
سرمایه روان‌شناختی ← مالکیت روان‌شناختی	---	-۰/۱۶۲	۰/۰۰	۵/۲۶۸	-۰/۷۲۸
سرمایه روان‌شناختی ← ترویجی ← تمایل به ترک شغل (نقش میانجی)	-۰/۳۳۶	---	۰/۰۰	۴/۱۷	-۰/۷۲۸

این مطلب و معناداری اثر کل، نشان‌دهنده میانجی‌گری جزئی مالکیت روان‌شناختی ترویجی است. بدین ترتیب فرضیه ششم تحقیق تأیید می‌گردد.

فرضیه هفتم: مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل را میانجی‌گری می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ نشان‌دهنده نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه در ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل می‌باشد. میزان ضرایب مستقیم و غیرمستقیم مدل مفهومی پژوهش و مقادیر معناداری (T-Value) مرتبط با آن در جدول ۶ قابل مشاهده است.

نتایج به‌دست‌آمده از مدل مفهومی پژوهش در جدول ۵ نشان‌دهنده آن است که اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر تمایل به ترک شغل با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی ترویجی برابر با -۰/۱۶۲ می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار T-Value (۵/۲۶۸) در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین می‌توان گفت متغیر مالکیت روان‌شناختی ترویجی نقش میانجی را در ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل دارد. ضریب مسیر مستقیم بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل در حضور متغیر میانجی مالکیت روان‌شناختی ترویجی، -۰/۳۳۶ و معنادار می‌باشد،

جدول ۶. ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم بر اساس خروجی PLS مربوط به فرضیه هفتم

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم (میانجی)	P-Value	T-Value	اثر کل
سرمایه روان‌شناختی ← مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه ← تمایل به ترک شغل (نقش میانجی)	---	-۰/۲۳۰	۰/۰۰۳	۳/۰۱۶	-۰/۷۲۸
سرمایه روان‌شناختی ← تمایل به ترک شغل	-۰/۳۳۶	---	۰/۰۰	۴/۱۷	-۰/۷۲۸

مطلب و معناداری اثر کل، نشان‌دهنده میانجی‌گری جزئی مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه است. بدین ترتیب فرضیه هفتم تحقیق تأیید می‌گردد.

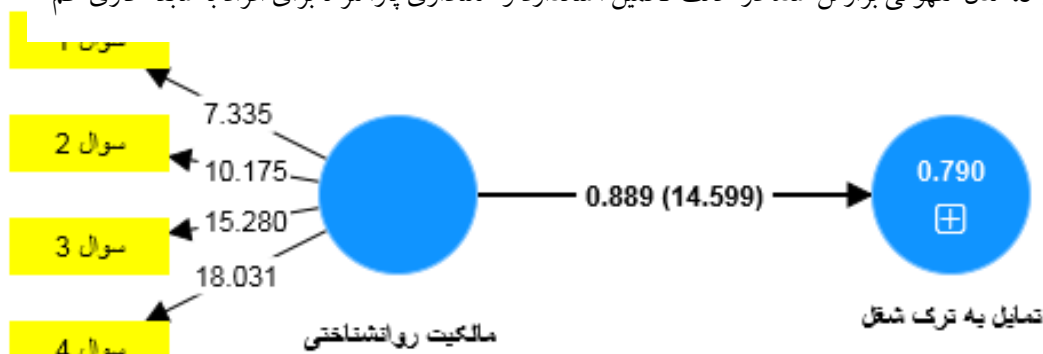
فرضیه هشتم: سابقه خدمت در سازمان، رابطه بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل را تعدیل می‌نماید.

به‌منظور بررسی این فرضیه تعداد افراد نمونه به دو گروه با سابقه کاری کم (کمتر از ۱۰ سال) و سابقه کاری زیاد (بیشتر از ۱۰ سال) تقسیم و نتایج بررسی مدل برای هر دو گروه مقایسه خواهند شد.

نتایج به‌دست‌آمده از مدل مفهومی پژوهش در جدول ۶ نشان‌دهنده آن است که اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر تمایل به ترک شغل با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه برابر با ۰/۲۳- است. با توجه به اینکه مقدار T-Value (۳/۰۱۶) در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت متغیر مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه نقش میانجی را در ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل دارد. ضریب مسیر مستقیم بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل در حضور متغیر میانجی مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه، ۰/۳۳۶- و معنادار است، این



شکل ۴. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد و معناداری پارامترها برای افراد با سابقه کاری کم



شکل ۵. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد و معناداری پارامترها برای افراد با سابقه کاری زیاد

در جدول ۷ نتایج به دست آمده از تحلیل متغیر تعدیلگر مشاهده می شود.

جدول ۷. نتایج بررسی اثر تعدیلی

اثر تعدیلی (b2- b1)	تعداد نمونه		ضریب مسیر (bi)		خطای استاندارد		مسیر
	گروه ۲	گروه ۱	گروه ۲	گروه ۱	گروه ۲	گروه ۱	
مالکیت							
روان شناختی پیشگیرانه	۳۹	۴۳	۰/۸۸۹	۰/۷۴۷	۰/۰۶۱	۰/۰۹۰	
تمایل به ترک شغل	۰/۱۴۲						

دو گروه معتقدند که مالکیت روان شناختی پیشگیرانه بر تمایل به ترک شغل آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه گیری

این مطالعه باهدف تعیین رابطه سرمایه روان شناختی بر تمایل به ترک شغل پرستاران بیمارستان ثامن الائمه تأمین اجتماعی بجنورد با در نظر گرفتن نقش میانجی مالکیت روان شناختی پیشگیرانه و ترویجی و تعدیل کنندگی سابقه خدمت انجام گرفت. بر اساس نتیجه فرضیه اول، سرمایه روان شناختی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معناداری دارد که در راستای نتایج پژوهش‌های (۴، ۶، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۳۱) می باشد. در مطالعه‌ای که توسط اوی و همکاران (۶)، انجام گرفت و بر اساس یک نمونه ناهمگن از ۴۱۶ کارمند بود، آن‌ها استدلال کردند که کارمندی که از نظر روانی توانمند هستند، اتفاقات را در سازمان خود مثبت می بینند. حتی اگر همه چیز مطابق انتظاراتشان اتفاق نیفتد. امید و خوش بینی به طور مثبت بر دلبستگی آن‌ها بر سازمان تأثیر می گذارد. اگرچه کارکنان درک می کنند که سازمانشان از آن‌ها کار بیشتری می خواهد و آن‌ها را پایین تر از میانگین رتبه بندی می کند، اما عامل انعطاف پذیری موجود در کارکنان باعث می شود که این موقعیت‌های سخت یا شاید بیش از حد سخت را به عنوان یک چالش در نظر بگیرند. یافته‌های مطالعات گذشته شواهد کافی مبنی بر مثبت بودن رابطه بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی ارائه کرده است (۷). با توجه به رابطه مثبت سرمایه روان شناختی با رضایت شغلی، می توان گفت که سرمایه روان شناختی به جای یک پیش بین مثبت،

مقدار آماره t برای اثر تعدیلی از طریق فرمول زیر قابل محاسبه است.

$$t = \frac{b_1 - b_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)^2}{n_1 + n_2 - 2} * s_1^2 + \frac{(n_2 - 1)^2}{n_1 + n_2 - 2} * s_2^2}} * \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

که در آن:

b_1 : ضریب اثر متغیر برونزا بر متغیر درونزا در گروه

اول

b_2 : ضریب اثر متغیر برونزا بر متغیر درونزا در گروه

دوم

n_1 : تعداد گروه اول در نمونه آماری تحقیق

n_2 : تعداد گروه دوم در نمونه آماری تحقیق

s_1 : مقدار خطای استاندارد مربوط به ضریب اثر متغیر

برونزا بر متغیر درونزا در گروه اول

s_2 : مقدار خطای استاندارد مربوط به ضریب اثر متغیر

برونزا بر متغیر درونزا در گروه دوم

مقدار محاسبه شده برای آماره آزمون t در این فرضیه، ۰/۰۷۲

است. از آنجایی که مقدار به دست آمده در سطح اطمینان ۹۵

درصد کمتر از ۱/۹۶ است، بنابراین می توان نتیجه گرفت در

این سطح اطمینان متغیر سابقه کاری، رابطه میان مالکیت

روان شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل را تعدیل

(تقویت یا تضعیف) نمی کند. به عبارت دیگر در این نمونه

آماري، تأثیر مالکیت روان شناختی پیشگیرانه بر تمایل به

ترک شغل در افراد با سابقه کم یا زیاد تفاوتی نداشته و هر

مالکیت متمرکز بر پیشگیری است، اقدام به انجام وظایف محوله به صورت روتین و مقرر، بدون نوآوری و ابتکار نموده و از تنبیه یا شکست اجتناب می‌کنند. این گونه افراد بعید است دانش و مهارت خود را با همکاران و زیردستان به اشتراک بگذارند و تمایلی به فراتر رفتن از حداقل استانداردهای عملکردی ندارند. به اعتقاد هیگینز (۱۹)، افراد متمرکز بر مالکیت پیشگیرانه عموماً بدبین و تدافعی هستند و از ازدست‌دادن قلمروی خود و هویت شخصی مرتبط با آن می‌ترسند؛ بدین معنی که آن‌ها باید انعطاف‌پذیری، امید و خوش‌بینی (عناصر تشکیل‌دهنده سرمایه روان‌شناختی) را در خود پایین بیاورند؛ بنابراین، این فرضیه قابل قبول است. نظر به رابطه عکس مالکیت پیشگیرانه با سرمایه روان‌شناختی پرستاران، پیشنهاد می‌گردد؛ با تقویت و افزایش عناصر سرمایه روان‌شناختی در پرستاران، زمینه کاهش مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه در ایشان فراهم گردد.

فرضیه چهارم پژوهش حاکی از آن است که بین مالکیت روان‌شناختی ترویجی و تمایل به ترک شغل، رابطه منفی و معناداری وجود دارد که در راستای نتایج پژوهش (۲۲) می‌باشد. براین اساس فرد با مالکیت روان‌شناختی ترویجی بر این باور است که توسعه‌سازمانی شخصاً برای او معنادار بوده، لذا وی مهارت‌ها و دانش خود را با سایر همکاران و زیردستان به اشتراک گذاشته (۱۰)، خود را بخشی از سازمان می‌بیند و مایل به حفاظت از سازمان می‌باشد براین اساس سازمان را ترک نخواهند کرد (۳۲). باتوجه به این نتیجه، می‌توان ادعا کرد هرچه مالکیت روان‌شناختی ترویجی در پرستاران بیشتر باشد، تمایل آن‌ها به ترک شغل کمتر است. نظر به این که مالکیت روان‌شناختی ترویجی، معطوف به برآورده شدن آرزوها و امیدها و دستیابی به پاداش است (۳۳). مدیران بیمارستان می‌توانند با برقراری سیستم تشویق و پاداش‌دهی مناسب، نظام‌های انگیزشی و ایجاد فرصت‌های ارتقا برای پرستاران در قالب درجات شغلی، از طریق افزایش مالکیت روان‌شناختی ترویجی، تمایل به ترک شغل را در پرستاران کاهش دهند. سایر مطالعات موجود عمدتاً به

پیش‌بینی کننده منفی قصد جابجایی خواهد بود، به خصوص زمانی که بازار کار فعلی بسیار رقابتی و پویا می‌باشد (۶). بر اساس این مطالعات، هرچه قدر کارکنان سرمایه روان‌شناختی بالاتری در سازمان خود داشته باشند تمایل آن‌ها به ترک شغل کمتر خواهد بود. به عبارتی با افزایش سرمایه روان‌شناختی، تمایل پرستاران به ترک شغل کاهش می‌یابد؛ لذا پیشنهاد می‌شود مدیران بیمارستان با اتخاذ سیاست‌هایی، زمینه افزایش سرمایه روان‌شناختی پرستاران را فراهم ساخته تا از این منظر پرستاران تمایل کمتری به ترک شغل خود داشته باشند. به‌عنوان مثال با فراهم کردن زمینه‌های مناسب جهت کسب تجربه موفق و افزایش باورهای مثبت نسبت به خود، آموزش ضمن خدمت، استفاده از الگوهای موفق و سرآمد، شکستن اهداف پیچیده و دشوار به بخش‌های کوچک‌تر، بازخورد دادن، تقویت مثبت و تقدیر و تجلیل از زحمات و خدمات پرستاران زمینه افزایش سرمایه روان‌شناختی ایشان را فراهم آورده و تمایل به ترک شغل پرستاران را کاهش دهند.

فرضیه دوم پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه روان‌شناختی با مالکیت روان‌شناختی ترویجی است که در راستای نتایج پژوهش‌های (۱۰، ۲۱) قرار دارد. به عبارتی با افزایش سرمایه روان‌شناختی، مالکیت روان‌شناختی ترویجی در پرستاران افزایش می‌یابد. به اعتقاد اوی و همکاران (۶)، مالکیت روان‌شناختی ترویجی باید در چارچوب رفتار سازمانی مثبت تصور شود، زیرا احساس مثبت و اشتیاق برای دستیابی به سازه‌های رفتار سازمانی مثبت را به اشتراک می‌گذارد و برای بهبود عملکرد در محیط کار قابل‌مدیریت است؛ بنابراین، به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی، مالکیت روان‌شناختی ترویجی باید به طور مثبت با سرمایه روان‌شناختی مرتبط باشد. بر اساس فرضیه سوم پژوهش، بین سرمایه روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه رابطه منفی و معناداری وجود دارد که با نتایج گزارش شده در مطالعات (۱۰، ۲۱)، همسویی نشان می‌دهد. به‌زعم ایشان، افرادی که حالت غالب آن‌ها

بررسی رابطه مثبت بین مالکیت روان‌شناختی با نگرش‌های کاری مطلوب مانند؛ رضایت شغلی (۳۴)، تعهد سازمانی (۳۵)، عزت‌نفس سازمانی (۳۶) و رفتارهای کاری؛ مانند رفتار شهروندی سازمانی (۳۷)، عملکرد شغلی (۳۸، ۳۹) و مشارکت کارکنان (۴۰) پرداخته‌اند که می‌تواند حاکی از رابطه منفی آن به تمایل به ترک شغل باشد.

بر اساس فرضیه پنجم پژوهش، بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش (۲۲) همسو است. به عبارتی با افزایش مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه تمایل پرستاران به ترک شغل افزایش می‌یابد. بر این اساس افراد تحت تأثیر مالکیت پیشگیرانه، احتمالاً در خصوص دفاع از قلمرو خود مضطرب و عصبانی هستند و ممکن است عملکرد خود یا سایر رفتارهای اجتماعی را به خطر بیندازند (۴۱)، این قبیل افراد بیم‌زدست دادن قلمرو خود را داشته؛ لذا پتانسیل آن‌ها را برای کار مشترک، به اشتراک‌گذاری اطلاعات و شفافیت در کار متوقف می‌کند؛ این امر ممکن است شکاف بین عملکرد حرفه‌ای موفق و عملکرد واقعی را افزایش دهد و در نهایت این اختلاف در خود کارآمدی حرفه‌ای ممکن است منجر به تمایل به ترک شغل شود (۲۲). این رفتار انحصار‌گرایانه می‌تواند ناشی از فرهنگ سازمانی غالب در سازمان باشد که در آن افراد احساس امنیت نمی‌کنند و نیاز دارند از ایده‌ها و اموال خود محافظت کنند (۴۲)؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود با تقویت فرهنگ مشارکت و تسهیم و انتقال دانش و تجربه در بیمارستان، همچنین افزایش امنیت شغلی پرستاران، زمینه کاهش مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه در آن‌ها و در نتیجه کاهش تمایل پرستاران به ترک شغل و خاتمه خدمت را فراهم نمود.

فرضیه‌های ششم و هفتم پژوهش بیان می‌دارند که مالکیت روان‌شناختی (هم ترویجی و هم پیشگیرانه هرچند در جهات مختلف) رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل را میانجی‌گری می‌کند. به این صورت که افزایش سرمایه روان‌شناختی در پرستاران، از طریق افزایش مالکیت

روان‌شناختی ترویجی و کاهش مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه، تمایل به ترک شغل را در پرستاران کاهش می‌دهد. این نتیجه با نتایج مطالعات (۱۰، ۲۱) همخوانی دارد و نهایتاً یافته‌های پژوهش، فرضیه هشتم را مبنی بر اینکه سابقه خدمت، رابطه بین مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه و تمایل به ترک شغل را تعدیل می‌نماید؛ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید نکرد. علی‌رغم مطالعه مانیش و مسرت (۴) که بیان داشت کارکنانی که سابقه خدمتشان با سازمان فعلی بالا است، مایل‌اند برای مدت طولانی در سازمان بمانند. زیرا این افراد احساس می‌کنند محیط سازمانی برای آن‌ها مناسب است و فرهنگ سازمانی را به خوبی در خود جای داده‌اند؛ بنابراین، کارکنان با سابقه خدمت بیشتر، تمایل کمتری برای ترک سازمان فعلی دارند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که در این نمونه آماری، تأثیر مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه بر تمایل به ترک شغل در پرستاران با سابقه کم یا زیاد تفاوتی نداشته و هر دو گروه معتقدند که مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه بر تمایل به ترک خدمت آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. در مجموع می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند از طریق تقویت مالکیت روان‌شناختی ترویجی و کاهش مالکیت روان‌شناختی پیشگیرانه موجب کاهش تمایل به ترک شغل پرستاران شود، بنابراین ایجاد شرایط و محیط کاری مساعد برای توسعه مالکیت ترویجی و کاهش مالکیت پیشگیرانه یکی از مسیرهایی است که از طریق آن سرمایه روان‌شناختی ممکن است از ترک شغل در بین پرستاران جلوگیری کند. این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بود. از جمله محدودیت‌های اصلی این پژوهش می‌توان به کمبود سوابق پژوهشی در این زمینه با توجه به این که مدل مفهومی تحقیق محقق ساخته است، اشاره کرد. همچنین می‌توان به عدم اطمینان برخی از پاسخ‌دهندگان به پژوهش‌های دانشگاهی و محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌دهی به سؤالات اشاره نمود. اطلاعات این پژوهش محدود به داده‌هایی است که از بیمارستان ثامن الائمه بجنورد

تشکر و قدردانی

از کلیه مدیران و پرستاران بخش‌های مختلف بیمارستان ثامن‌الائمه تأمین اجتماعی بجنورد که در انجام پژوهش همکاری داشتند کمال تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله تعارض منافی را گزارش ننمودند.

جمع‌آوری شده است، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر ارگان‌ها و صنایع باید جانب احتیاط را رعایت نمود. از این رو پیشنهاد می‌شود مطالعات مشابه در جوامع آماری گسترده‌تر و سایر مناطق جغرافیایی نیز انجام گیرد تا نتایج با اطمینان بیشتری برای سازمان‌ها قابل استفاده باشد.

References

- Ahmadi, P; Rezazadeh, Shiraz, F, B; Sadeghi, F; Intention to leave the service of teachers with a higher education degree. *New thoughts on education*. 2014; 10(1): 74-95.(Persian)
- Bluedorn AC. A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*.1982; 35(2): 135-153.
- Abdullah NA, Said MF, Adham KA. Faktor penentu kelakuan pusingganti pekerja dalam firma IT berstatus MSC Malaysia. *Jurnal Pengurusan*. 2010; 30: 63-73. <http://doi.org/10.17576/pengurusan-2010-30-05>.
- Manish G, Musarrat S. The relationship between psychological capital and turnover intention: work engagement as mediator and work experience as moderator. *Jurnal Pengurusan*. 2017; 49: 117-126. <http://ejournal.ukm.my/pengurusan/issue/view/975>
- Kang HJ, Busser J. Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*. 2018;75: 9-1. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.003>
- Avey JB, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*. 2009; 48(5): 677-693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007; 60(3): 541-572. DOI: [10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x)
- Wood R, Bandura A. Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*. 1989; 14(3): 361-384. DOI: [10.5465/AMR.1989.4279067](https://doi.org/10.5465/AMR.1989.4279067)
- Seligman ME. *Learned optimism*. New York: Knopf. 1990.
- Adil A, Kamal A. Impact of Perceived Authentic Leadership and Psychological Capital on Burnout: Mediating Role of Psychological Ownership. *Psychological Studies*. 2018; 63: 243-252. DOI: [10.1007/s12646-018-0446-x](https://doi.org/10.1007/s12646-018-0446-x)
- Aletaha, S. H., Akbari, M. The impact of psychological capital and the services to employees climate in the turnover intention due to the role of employee engagement and job satisfaction. *Psychological Researches in Management*, 2021; 7(1): 35-71.
- eslami, G., ghadrei, F. Investigating the Effect of psychological capital and Task Focus on Turnover intention With the moderat role of Heedful Relating: Evidence from Women Employes. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2020; 2(2): 29-47. doi: [10.22080/shrm.2020.17938.1108](https://doi.org/10.22080/shrm.2020.17938.1108)
- Shahzad S, Naoreen B, Jalal H, Anjum S, Arshad M. Psychological Capital Intervention between Burnout and Turnover Intentions of Teachers: Mediation versus Moderation Testing in Educational Organization. *Indian Journal of Economics and Business*. 2022; 21(1): 631-639.
- Rezaian, A. *Management of political behavior in the organization*. Tehran: Samit Publications; 1391.(Persian)
- Alok j. Authentic leadership and psychological ownership: investigation of interrelations. *Leadership & Organization Development Journal*. 2004; 35(4): 266-285.
- Van Dyne L, Pierce JL. Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25(4): 439-459. DOI: [10.1002/job.249](https://doi.org/10.1002/job.249)
- Pierce JL, Kostova T, Dirks K. Toward a theory of Psychological Ownership in organizations. *Academy of Management Review*. 2001; 26 (2): 298-310. DOI: [10.2307/259124](https://doi.org/10.2307/259124)
- Peng H, Pierce J. Job-and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*. 2015; 30(2): 151-168. DOI: [10.1108/JMP-07-2012-0201](https://doi.org/10.1108/JMP-07-2012-0201)

19. Higgins ET. Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. In MP Zanna (Ed). *Advances in experimental social psychology*. 1998; 30: 1–46. New York: Academic Press.
20. Kark R, Van Dijk D. Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*. 2007; 32(2): 500–528. <https://www.jstor.org/stable/20159313>
21. Adil A, Kamal A, Shujja S, Niazi SA. Mediating role of psychological ownership on the relationship between psychological capital and burnout amongst university teachers. *Business Review*. 2018; 13(1): 69-82. DOI: [10.54784/1990-6587.1038](https://doi.org/10.54784/1990-6587.1038)
22. Jeswani S, Dave S. A Study on the Impact of Predictors of Psychological Ownership on Turnover Intention among Faculty Members. *JEMR*. 2012; 2(2): 1-22.
23. Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL. Business– unit–level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta–analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002; 87(2): 268-279. DOI:[10.1037//0021-9010.87.2.268](https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268)
24. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25(3): 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
25. Baron RM, Kenny DA. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986; 51(6): 1173-1182. DOI:[10.1037//0022-3514.51.6.1173](https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173)
26. WHO. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. 2016. (internet). (cited 2020). Available from https://www.who.int/hrh/resources/16059_Global_strategyWorkforce2030.pdf.
27. Fasbender U, Van der Heijden BIJM, Grimshaw S. Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: the moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*. 2019;75(2):327–337. <https://doi.org/10.1111/jan.13842>
28. Kim TY, Leung K. Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross-Cultural Comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2007; 104(1): 83–95. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.01.004>
29. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 1981; 18: 39-50.
30. Bagozzi RP, Yi Y, Philipps LW. Assessing Construct Validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*. 1991; 36: 421-458. DOI:10.2307/2393203
31. Li Zh, Zhicheng Yu, Songshan H, Jingyan Zh, Meng Y, Ruitong G. The effects of psychological capital, social capital, and human capital on hotel employees' occupational stress and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*. 2021; 98(5): 103046. DOI: [10.1016/j.ijhm.2021.103046](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103046)
32. Wagner SH, Parker CP, Christiansen ND. Employees That Think and Act Like Owners: Effects of Ownership Beliefs and Behaviors on Organizational Effectiveness. *Personal Psychology*. 2003; 56: 847–871. DOI:10.1111/j.1744-6570.2003.tb00242.x
33. Olckers Ch. Psychological ownership: development of an instrument. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2013; 39(2): 1-13. DOI: 10.4102/sajip.v39i2.1105
34. Dostkam K, Rohallahi A. The effect of psychological ownership on Job satisfaction of airports supply chain staff (Case study: supply chain part pilot training airport). *ioh* 2016; 13 (3) :54-62
35. Han TS, Chiang HH, Chang A. Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations. *The International Journal of Human Resource Management*. 2010; 21: 2218-2233. DOI: [10.1080/09585192.2010.509625](https://doi.org/10.1080/09585192.2010.509625)
36. Pan XF, Qin Q, Gao F. Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*. 2014; 8(1): 127-148. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2014-0088>
37. Van Dyne L, Pierce J L. Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25(4), 439–459. <https://doi.org/10.1002/job.249>.
38. Davarzani, M., Barani, S. Understanding the Role of Psychological Ownership on the Relationship between Ethical Leadership and Employee Performance. *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 2020; 19(76): 1-28. doi: 10.22034/iamu.2020.43076
39. PashaieYousef Kandi, A., Hassani, M. Job Performance: Exploring the Role of Organizational Values and Communication Satisfaction in Nurses' Psychological Ownership. *Organizational Culture Management*, 2022; 20(2): 375-399. doi: 10.22059/jomc.2021.325007.1008302

40. Ghafoor A, Qureshi TM, Khan MA, Hijazi S. Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal of Business Management*. (2011), 5(17), 7391–7403.
41. Friedman IA. Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*. 2000; 56(5), 595–606. DOI: 10.1002/(sici)1097-4679(200005)56:5<595::aid-jclp2>3.0.co;2-q
۴۲. Mortazavi, L. Shujaei, M., H. Investigating the relationship between authentic leadership perception and promotional and preventive psychological ownership. *Management magazine*. 2014; 7 (14): 104-128.(Persian)

*Original Article***The relationship between psychological capital and the turnover Intention considering the mediating role of preventive and promotive psychological ownership and the moderating role of work experience in nurses**

Received: 26/07/2023 - Accepted: 19/10/2023

Vahid Mirzaei^{1*}
 Sakine Davodi²
 Sahra Nadi Moghadam³
 Mahdi Bahrami⁴

¹Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran (Corresponding author)

² PhD student in Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

³ PhD student in Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

⁴ PhD student in Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

Email:
 dr_mirzaei_@bojnourdiau.ac.ir

Abstract**Introduction**

The turnover of experienced nurses with high skills and abilities can be very costly for the organization; Therefore, it is very important to identify the factors that can reduce turnover Intention in nurses. The present study was conducted with the aim of determining the relationship between psychological capital and the turnover Intention, considering the mediating role of preventive and promotive psychological ownership and the moderating role of work experience in the nurses of Tamin Ejtemaei Hospital in Bojnourd.

Material and Method

The present study is applied in terms of purpose and in terms of data collection, it is descriptive-correlation research in the form of structural equation model. The research's statistical population is 110 nurses working in TAMIN EJTEMAIE Hospital in Bojnourd in 1401, and using Morgan's formula, a sample of 86 people was selected from among them by simple random method. To measure the variables of the research, Luthans et al.'s psychological capital questionnaires (2007), Oi et al.'s (2009) psychological ownership, and Kim and Long's (2007) Turnover Intention were used. The reliability of the questionnaire was confirmed using Cronbach's alpha method and its validity was confirmed using convergent validity. Data analysis was done using the structural equation modeling method and SPSS 24 and SMAR-PLS 4 software.

Results

The results showed that there is a negative and significant relationship between psychological capital and turnover Intention ($p < 0.05$), on the other hand, there is a positive and significant relationship between psychological capital and promotive psychological ownership ($p < 0.05$) and There is a negative and significant relationship between psychological capital and preventive psychological ownership ($p < 0.05$). Also, the structural equation model and Bootstrap analysis result that promotive and preventive psychological ownership mediates the relationship between psychological capital and nurses' Turnover Intention. Based on the findings of the research, at the 95% confidence level, the moderating effect of work experience in the relationship between preventive psychological ownership and the turnover Intention of nurses was not confirmed.

Conclusion

According to the results of this study, the attention of managers towards making decisions to increase the psychological capital of nurses by emphasizing on promotive and preventive psychological ownership can provide the basis for reducing the Turnover Intention of nurses.

Key words

psychological capital, promotive psychological ownership, preventive psychological ownership, Turnover Intention, work experience.

Acknowledgement: There is no conflict of interest