

The Impact of Job Engagement on Nurses' Productivity in Tehran Hospitals: The Mediating Role of Job Resources

1. Zeinabsadat Hosseini^{id}: Department of Psychology, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

2. Samira Pali^{id}*: Department of Educational Management, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

*Corresponding Author's Email Address: samira.pali@iau.ac.ir

Abstract:

The aim of this study was to examine the effect of job engagement on nurses' productivity in Tehran hospitals with the mediating role of job resources. This applied, descriptive-survey study included all nurses working in Tehran hospitals. Using Krejcie and Morgan's table, the sample size was determined to be 384, selected through simple random sampling. Data were collected using three standardized questionnaires: Job Engagement (Schaufeli et al., 2006), Nurse Productivity (Dehghan Niri et al., 2011), and Job Resources (Babakus et al., 2009). Data analysis was conducted using SPSS and SmartPLS software based on structural equation modeling. The results indicated a significant positive effect of job engagement on nurses' productivity ($\beta=0.407$, $t=9.460$, $p<0.05$). Job resources significantly mediated the relationship between job engagement and productivity (indirect path coefficient = 0.126). Moreover, job engagement had a direct effect on job resources ($\beta=0.492$). The conceptual model demonstrated good fit ($GOF=0.330$). Job engagement is a key driver of nurses' productivity, and job resources play a significant role in reinforcing this relationship. Enhancing job resources through managerial support and organizational interventions can improve both engagement and productivity.

Keywords: Job Engagement, Nurse Productivity, Job Resources, Structural Equation Modeling, Tehran Nurses

How to Cite: Hosseini, Z., & Pali, S. (2025). The Impact of Job Engagement on Nurses' Productivity in Tehran Hospitals: The Mediating Role of Job Resources. *Management, Education and Development in Digital Age*, 2(3), 1-14.



تأثیر اشتیاق شغلی بر بهره‌وری پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران با نقش میانجی منابع شغلی

۱. زینب السادات حسینی^{id}: گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

۲. سمیرا پالی^{id*}: گروه مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: samira.pali@iau.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر اشتیاق شغلی بر بهره‌وری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر تهران با نقش میانجی منابع شغلی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناسی توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر تهران بود و حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر تعیین شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام گرفت. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد شامل اشتیاق شغلی (شاوفلی و همکاران، ۲۰۰۶)، بهره‌وری پرستاران (دهقان نیری و همکاران، ۲۰۱۱) و منابع شغلی (باباکوس و همکاران، ۲۰۰۹) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS و بهره‌گیری از تحلیل معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج نشان داد که اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری پرستاران دارد ($\beta=0.407, t=9.460, p<0.05$). همچنین، منابع شغلی به‌طور معناداری رابطه بین اشتیاق شغلی و بهره‌وری را میانجی‌گری می‌کند (ضریب مسیر غیرمستقیم = ۰.۱۲۶). اشتیاق شغلی همچنین تأثیر مستقیمی بر افزایش منابع شغلی ادراک‌شده دارد ($\beta=0.492$). مدل مفهومی پژوهش دارای برازش مناسبی بود ($GOF=0.330$). بر اساس یافته‌ها، اشتیاق شغلی عاملی کلیدی در ارتقاء بهره‌وری پرستاران است و منابع شغلی نقش مؤثری در تقویت این رابطه ایفا می‌کند. طراحی سیاست‌هایی برای افزایش منابع شغلی می‌تواند به افزایش اشتیاق شغلی و بهره‌وری کمک کند.

کلیدواژه‌گان: اشتیاق شغلی، بهره‌وری پرستاران، منابع شغلی، معادلات ساختاری، پرستاران تهران

نحوه استناددهی: حسینی، زینب السادات. و پالی، سمیرا. (۱۴۰۴). تأثیر اشتیاق شغلی بر بهره‌وری پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران با نقش میانجی منابع شغلی، مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، ۲(۳)، ۱-۱۴.



مقدمه

در نظام‌های سلامت مدرن، نقش پرستاران به‌عنوان یکی از ارکان اصلی ارائه خدمات درمانی، نه تنها از جنبه‌های فنی و حرفه‌ای بلکه از منظر انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی نیز دارای اهمیت بسزاست. بهره‌وری این گروه مهم از کارکنان، تأثیر مستقیمی بر کیفیت مراقبت‌های بهداشتی، رضایت بیماران، کاهش خطاهای پزشکی و کارایی کلی نظام سلامت دارد. در این میان، اشتیاق شغلی به‌عنوان یک متغیر روان‌شناختی کلیدی، نقشی بنیادین در ارتقاء بهره‌وری ایفا می‌کند. اشتیاق شغلی حالتی مثبت، رضایت‌بخش و متعهدانه نسبت به کار است که با سطوح بالای انرژی، تمرکز و دلبستگی به وظایف شغلی همراه است و یکی از پیش‌بین‌های قوی برای عملکرد فردی و سازمانی محسوب می‌شود (Ahmad et al., 2017).

در دهه‌های اخیر، پژوهشگران به بررسی گسترده عواملی پرداخته‌اند که می‌توانند اشتیاق شغلی را افزایش داده و در نتیجه، بهره‌وری منابع انسانی را بهبود بخشند. شواهد نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی با متغیرهایی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و تمایل به ماندگاری در سازمان رابطه‌ای مثبت دارد (Boštjančič & Petrovčič, 2019; Samir, 2023). از جمله متغیرهای واسطه‌ای که می‌تواند مسیر تأثیر اشتیاق شغلی بر بهره‌وری را تبیین کند، منابع شغلی است. منابع شغلی، شامل ابزارها، حمایت‌ها و فرصت‌هایی هستند که فرد در محیط کار در اختیار دارد تا بتواند وظایف خود را به شیوه‌ای مؤثر انجام دهد. وجود منابع شغلی مطلوب می‌تواند موجب کاهش فرسودگی شغلی، افزایش انگیزه و در نتیجه ارتقاء اشتیاق و بهره‌وری شود (Gusti & Putra, 2022; Saremi, 2022).

در شرایطی که فشارهای محیطی و چالش‌های فزاینده در نظام سلامت، مانند کمبود نیروی انسانی، اضافه‌کاری مداوم و اضطراب ناشی از مسئولیت‌های حیاتی، بر عملکرد پرستاران تأثیر منفی می‌گذارد، توجه به راهکارهایی که بتواند اشتیاق شغلی آنان را تقویت کند، ضروری است. برخی مطالعات نشان داده‌اند که متغیرهایی مانند تعادل کار و زندگی، رهبری حمایت‌گر، عدالت سازمانی و جبران خدمات، از طریق افزایش رضایت شغلی و منابع حمایتی، بر اشتیاق شغلی تأثیرگذارند و از این طریق، بهره‌وری نیروی انسانی را ارتقاء می‌دهند (Prentice, 2022; Veronica et al., 2024; Wachyuni & Purba, 2020).

مطالعات متعدد رابطه میان اشتیاق شغلی و رضایت شغلی را نیز مورد بررسی قرار داده‌اند. به‌عنوان مثال، یافته‌های تحقیقاتی نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده قوی رضایت شغلی باشد و بالعکس، رضایت از کار می‌تواند محرک تداوم درگیری فعالانه با شغل باشد (Ng et al., 2021; Sinval & Marôco, 2020). از سوی دیگر، شواهد تجربی حاکی از آن است که اشتیاق شغلی از طریق تقویت منابع شغلی، افزایش حمایت روانی و اجتماعی، بهبود کیفیت محیط کاری و ارتقاء احساس تعلق سازمانی، بر بهره‌وری کارکنان تأثیرگذار است (Al-dalahmeh et al., 2018; Ginsburg et al., 2016).

در حوزه پرستاری، که با ویژگی‌های خاصی همچون ارتباط مستقیم و مستمر با بیماران، فشارهای روانی بالا، نیاز به تصمیم‌گیری‌های سریع و دقت فراوان در عملکرد همراه است، اشتیاق شغلی می‌تواند به‌عنوان یک عامل حفاظتی عمل کرده و از بروز فرسودگی شغلی و افت بهره‌وری جلوگیری کند. بر این اساس، پژوهش‌هایی که به تبیین مسیرهای میانجی‌گر مانند منابع شغلی در تأثیر اشتیاق بر بهره‌وری می‌پردازند، می‌توانند راهکارهای کاربردی برای بهبود شرایط کاری پرستاران ارائه دهند (Giménez-Espert et al., 2020; Ibrahim, 2021).

در چارچوب نظریه‌های مرتبط، مدل JD-R (Job Demands–Resources) به‌عنوان یکی از مدل‌های غالب در تبیین پویایی‌های شغلی، تأکید دارد که منابع شغلی از طریق افزایش انگیزه، نقش اساسی در ارتقاء اشتیاق شغلی ایفا می‌کنند و در نهایت، به بهبود عملکرد و بهره‌وری می‌انجامند (Herman et al., 2024; Tahir, 2023). همین اساس، در مطالعات تجربی نیز دیده شده است که منابعی نظیر مشارکت در تصمیم‌گیری، بازخورد مؤثر، فرصت‌های پیشرفت، حمایت مدیران و وضوح نقش می‌توانند به‌طور مستقیم بر اشتیاق و به‌طور غیرمستقیم بر بهره‌وری تأثیرگذار باشند (Jorfi & Hakim, 2024; Parsakia et al., 2022).

افزون بر این، مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی نیز در ادبیات پژوهش‌های اخیر جایگاه ویژه‌ای یافته است. توانمندسازی موجب تقویت حس خودکارآمدی و خودمختاری در کارکنان می‌شود و از این طریق، سطح درگیری آنان با شغل افزایش می‌یابد و انگیزه درونی برای ارائه عملکرد برتر فعال می‌شود (Maamari & Osta, 2021; Nwachukwu, 2021).

(et al., 2022). شواهد حاکی از آن است که در شرایطی که کارکنان احساس کنند سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند و منابع کافی برای انجام کار در اختیار دارند، سطح اشتیاق شغلی و در نتیجه بهره‌وری آنان افزایش می‌یابد (Perangin-Angin et al., 2020; Wachyuni & Purba, 2020).

از سوی دیگر، مطالعات فرهنگی نیز نشان داده‌اند که نوع نگرش و نظام ارزشی حاکم در محیط‌های کاری نقش قابل‌توجهی در تبیین میزان اشتیاق شغلی و بهره‌وری ایفا می‌کنند. به‌عنوان مثال، پژوهش‌ها در محیط‌های کاری کشورهای اسلامی یا شرقی، به اهمیت باورهای دینی، انسجام گروهی و تعاملات انسانی در شکل‌گیری اشتیاق و رضایت شغلی تأکید دارند (Syahril et al., 2024; Veronica et al., 2024).

در مجموع، مرور ادبیات نشان می‌دهد که رابطه میان اشتیاق شغلی و بهره‌وری پدیده‌ای پیچیده و چندبعدی است که تحت تأثیر متغیرهای گوناگون فردی، شغلی و سازمانی قرار دارد. با این حال، یکی از سازوکارهای کلیدی در این رابطه، منابع شغلی است که به‌عنوان متغیر میانجی، نقش تسهیل‌کننده‌ای ایفا می‌کند. پژوهش حاضر بر آن است تا با تمرکز بر پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر تهران، به بررسی این مدل مفهومی بپردازد و رابطه بین اشتیاق شغلی و بهره‌وری را با نقش میانجی منابع شغلی تحلیل کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به‌لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. هدف اصلی آن بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی، منابع شغلی و بهره‌وری پرستاران در بیمارستان‌های شهر تهران است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های واقع در مناطق مختلف شهر تهران است که در بخش‌های متنوعی مانند اورژانس، داخلی، جراحی، مراقبت‌های ویژه و سایر واحدهای تخصصی مشغول به فعالیت هستند. این پرستاران از سطوح مختلف تحصیلی و سابقه کاری برخوردارند و به‌صورت مستقیم در ارائه خدمات درمانی به بیماران نقش دارند. انتخاب این جامعه آماری به دلیل جایگاه کلیدی پرستاران در ساختار سلامت کشور صورت گرفته است، چرا که آن‌ها در خطوط مقدم تعامل با بیماران قرار دارند و کیفیت عملکردشان تأثیر مستقیمی بر اثربخشی خدمات درمانی دارد. این پژوهش تلاش دارد با تحلیل دیدگاه‌های این گروه، به شناخت دقیق‌تری از چالش‌های شغلی آن‌ها و راهکارهای بهبود بهره‌وری‌شان دست یابد.

برای سنجش متغیر بهره‌وری پرستاران، از پرسشنامه دهقان نیری و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۷ گویه می‌باشد که با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» تنظیم شده است. گویه‌های این ابزار ناظر بر ارزیابی کیفیت عملکرد شغلی، میزان بهره‌گیری از زمان، کارایی در اجرای وظایف، مسئولیت‌پذیری و همکاری در محیط کاری است. پایایی این پرسشنامه در مطالعات پیشین و همچنین در این پژوهش با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۷۵۳ تأیید شده است که بیانگر میزان بالای اعتمادپذیری آن است.

برای سنجش اشتیاق شغلی پرستاران، از پرسشنامه اشتیاق شغلی شاولی و همکاران (۲۰۰۶) بهره گرفته شده است. این پرسشنامه شامل ۷ گویه است که همانند سایر ابزارها با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای طراحی شده است. این گویه‌ها به سنجش میزان انرژی، دلبستگی، اشتیاق و علاقه فرد به وظایف شغلی‌اش می‌پردازد. استفاده از این ابزار در پژوهش‌های مختلف نشان داده است که این پرسشنامه توانایی بالایی در سنجش دقیق ابعاد اشتیاق شغلی دارد. در این تحقیق نیز ضریب آلفای کرونباخ این ابزار برابر با ۰.۷۸۱ گزارش شده که مؤید روایی و پایایی مناسب آن است.

برای سنجش منابع شغلی، از پرسشنامه باباکوس و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۴ گویه می‌باشد و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. گویه‌های این ابزار ناظر بر ادراک کارکنان از حمایت سازمانی، دسترسی به ابزارهای شغلی، فرصت‌های رشد و یادگیری، و میزان شفافیت نقش‌های شغلی است. پایایی این پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۷۳۶ مورد تأیید قرار گرفته است. انتخاب این ابزار با توجه به جامعیت آن در پوشش ابعاد مختلف منابع شغلی و تأثیر آن بر انگیزش کارکنان صورت گرفته است.

تحلیل داده‌های این پژوهش با بهره‌گیری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی انجام شده است. در گام نخست، شاخص‌های آماری توصیفی از جمله فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه و متغیرهای پژوهش استفاده شد. این شاخص‌ها به محقق امکان می‌دهند تا تصویری دقیق و روشن از

توزیع داده‌ها و روند کلی پاسخ‌ها ارائه دهد. سپس برای ارزیابی نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به کار گرفته شد. این آزمون برای تعیین استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک ضروری است.

در ادامه، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته، از روش تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. این روش با توجه به پیچیدگی مدل و چند متغیره بودن آن، انتخاب مناسبی محسوب می‌شود. تحلیل معادلات ساختاری این امکان را فراهم می‌آورد تا روابط بین متغیرها به صورت هم‌زمان ارزیابی شده و برازش مدل نظری آزمون شود. در این راستا، از نرم‌افزارهای SPSS برای تحلیل‌های اولیه و SMART PLS برای مدل‌سازی ساختاری بهره گرفته شد. نرم‌افزار SMART PLS با اتکا به الگوریتم حداقل مربعات جزئی، یکی از ابزارهای مناسب برای تحلیل مدل‌هایی با نمونه‌های نسبتاً بزرگ و داده‌های نرمال یا نیمه‌نرمال است. این روش به محقق امکان می‌دهد تا نه تنها ضرایب مسیر بین متغیرها را بررسی کند، بلکه برازش کلی مدل، پایایی سازه‌ها و روایی همگرا و واگرا نیز ارزیابی گردد.

یافته‌ها

در این پژوهش، مجموعاً ۳۸۴ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر تهران شرکت داشتند. از نظر جنسیت، ۲۲۱ نفر (۵۷.۵۵ درصد) زن و ۱۶۳ نفر (۴۲.۴۵ درصد) مرد بودند که نشان‌دهنده غالب بودن حضور زنان در حرفه پرستاری است. در خصوص توزیع سنی، ۱۳۷ نفر (۳۵.۶۸ درصد) از شرکت‌کنندگان زیر ۴۰ سال سن داشتند، ۱۶۹ نفر (۴۴.۰۱ درصد) در بازه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال قرار داشتند و ۷۸ نفر (۲۰.۳۱ درصد) بالای ۵۰ سال بودند؛ این توزیع نشان می‌دهد که بیش از نیمی از نمونه دارای سنی بین ۴۰ تا ۵۰ سال هستند. از نظر تحصیلات، ۵۲ نفر (۱۳.۵۴ درصد) دارای مدرک فوق‌دیپلم، ۲۴۵ نفر (۶۳.۸۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی، و ۸۷ نفر (۲۲.۶۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و بالاتر بودند که نشان از تمرکز عمده پرستاران بر مدرک کارشناسی دارد. همچنین، بررسی سابقه کاری نشان داد که ۷۹ نفر (۲۰.۵۷ درصد) کمتر از ۱۰ سال سابقه داشتند، ۱۴۲ نفر (۳۶.۹۸ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال، و ۱۶۳ نفر (۴۲.۴۵ درصد) بیش از ۲۰ سال تجربه کاری داشتند؛ این الگو بیانگر آن است که اغلب پرستاران شرکت‌کننده، از سابقه کاری نسبتاً بالایی برخوردارند و تجربیات بالینی گسترده‌ای دارند.

جدول ۱. مقادیر توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
اشتیاق شغلی	۳.۵۹	۰.۷۱۵	۳.۷۱	۴.۴۳	-۰.۵۵۰	-۰.۴۳۷	۱.۵۷	۴.۸۶
بهره‌وری پرستاران	۳.۶۰	۰.۷۲۲	۳.۷۱	۳.۷۱	-۰.۵۸۸	۰.۳۷۰	۱.۵۷	۵.۰۰
منابع شغلی	۳.۷۰	۰.۷۲۸	۳.۷۵	۴.۰۰	-۰.۶۰۷	-۰.۰۴۴	۱.۵۰	۵.۰۰

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین نمره اشتیاق شغلی در بین پرستاران برابر با ۳.۵۹ و انحراف معیار آن ۰.۷۱۵ بوده است. همچنین میانگین متغیر ۳.۷۱ و مد آن ۴.۴۳ به دست آمده است که نشان می‌دهد توزیع نمرات بیشتر حول مقادیر بالا متمرکز بوده است. مقدار چولگی منفی ۰.۵۵۰ و کشیدگی منفی ۰.۴۳۷ بیانگر آن است که توزیع داده‌ها نسبتاً نرمال با اندکی تمایل به سمت چپ است. کمینه مقدار گزارش شده برای اشتیاق شغلی ۱.۵۷ و بیشینه آن ۴.۸۶ بوده است. برای متغیر بهره‌وری پرستاران نیز میانگین ۳.۶۰ و انحراف معیار ۰.۷۲۲ به دست آمده و میانگین آن برابر با ۳.۷۱ بوده است. مقدار چولگی برابر با منفی ۰.۵۸۸ و کشیدگی مثبت ۰.۳۷۰ است که حاکی از نرمال بودن توزیع با اندکی پهن‌شدگی نسبت به توزیع نرمال استاندارد است. در نهایت، میانگین منابع شغلی برابر با ۳.۷۰ و انحراف معیار آن ۰.۷۲۸ است. چولگی منفی ۰.۶۰۷ و کشیدگی منفی ۰.۰۴۴ نیز نشان می‌دهد که توزیع داده‌های مربوط به منابع شغلی نسبتاً متقارن با پراکندگی نسبتاً نرمال بوده است.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	اشتقاق شغلی	منابع شغلی
بهره‌وری پرستاران	۰.۴۹۵	۰.۳۹۱
اشتقاق شغلی	۱	۰.۴۴۶
منابع شغلی		۱

نتایج جدول ۲ نشان‌دهنده وجود همبستگی مثبت و معنادار بین متغیرهای اصلی پژوهش است. به طور مشخص، بین اشتقاق شغلی و بهره‌وری پرستاران ضریب همبستگی ۰.۴۹۵ به دست آمده که در سطح ۰.۰۱ معنادار است و بیانگر رابطه مستقیم و متوسط بین این دو متغیر است؛ بدین معنا که با افزایش اشتقاق شغلی، بهره‌وری پرستاران نیز افزایش می‌یابد. همچنین، بین منابع شغلی و بهره‌وری پرستاران نیز ضریب همبستگی ۰.۳۹۱ مشاهده شده که آن هم در سطح ۰.۰۱ معنادار است، و دلالت بر آن دارد که منابع شغلی نیز با بهره‌وری در ارتباط مثبت و مؤثر قرار دارند. از سوی دیگر، بین اشتقاق شغلی و منابع شغلی نیز ضریب همبستگی ۰.۴۴۶ در سطح معناداری ۰.۰۱ به دست آمده است که نشان می‌دهد وجود منابع شغلی کافی، می‌تواند نقش مؤثری در افزایش اشتقاق شغلی ایفا کند. این یافته‌ها به‌طور کلی از فرضیه‌های پژوهش مبنی بر تأثیرگذاری متغیرهای مستقل و میانجی بر بهره‌وری پرستاران حمایت می‌کنند.

جدول ۳. مقادیر بار عاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

سازه	گویه	بار عاملی	آماره معناداری	AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
بهره‌وری پرستاران	Q۰۱	۰.۶۱۶	۱۲.۲۳۸	۰.۵۳۵	۰.۸۸۸	۰.۸۵۵
	Q۰۲	۰.۶۶۷	۱۴.۹۲۷			
	Q۰۳	۰.۶۷۹	۲۰.۱۵۱			
	Q۰۴	۰.۶۹۴	۲۳.۰۷۷			
	Q۰۵	۰.۷۵۶	۲۷.۹۰۸			
	Q۰۶	۰.۸۳۸	۵۴.۰۳۵			
	Q۰۷	۰.۸۳۷	۵۳.۴۶۳			
اشتقاق شغلی	Q۰۸	۰.۸۱۱	۵۰.۸۹۴	۰.۶۱۱	۰.۹۱۶	۰.۸۹۳
	Q۰۹	۰.۶۲۳	۱۳.۵۳۹			
	Q۱۰	۰.۷۸۹	۳۶.۲۶۶			
	Q۱۱	۰.۸۴۱	۵۵.۰۹۷			
	Q۱۲	۰.۸۳۴	۴۱.۴۳۵			
	Q۱۳	۰.۸۰۳	۴۴.۲۸۰			
	Q۱۴	۰.۷۴۶	۲۸.۰۷۰			
منابع شغلی	Q۱۵	۰.۶۸۴	۱۴.۶۷۵	۰.۵۴۹	۰.۸۲۹	۰.۷۳۲
	Q۱۶	۰.۷۸۹	۲۶.۹۳۷			
	Q۱۷	۰.۷۶۹	۲۵.۶۲۲			
	Q۱۸	۰.۷۱۸	۲۱.۲۰۵			

در جدول فوق مقادیر بارهای عاملی برای تمامی گویه‌های مربوط به سه سازه اصلی پژوهش بیشتر از ۰.۶ بوده است که نشان‌دهنده روایی همگرا و مناسب گویه‌ها است. آماره‌های t برای تمامی گویه‌ها بالاتر از ۱.۹۶ است که به معنای معناداری آن‌ها در سطح ۹۵ درصد است. همچنین مقدار AVE، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای هر سه سازه در سطح مناسب بوده و همگی بالای ۰.۷ هستند که نشان از پایایی قابل قبول ابزار دارد.

جدول ۴. مقادیر R^2 متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	R^2
۱	بهره‌وری پرستاران	۰.۳۳۵
۲	منابع شغلی	۰.۲۴۲

مقدار R^2 برای بهره‌وری پرستاران ۰.۳۳۵ است؛ یعنی ۳۳.۵ درصد از تغییرات بهره‌وری توسط متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌شود. همچنین مقدار R^2 برای منابع شغلی برابر با ۰.۲۴۲ است که بیانگر تبیین ۲۴.۲ درصدی این متغیر توسط اشتیاق شغلی است. این مقادیر نشانگر قدرت توضیحی مناسب مدل هستند.

جدول ۵. مقادیر Q^2 متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	Q^2
۱	بهره‌وری پرستاران	۰.۱۶۲
۲	منابع شغلی	۰.۱۱۷

مقادیر Q^2 برای هر دو متغیر مثبت است که نشان می‌دهد مدل تحقیق توانایی پیش‌بینی خوبی دارد. Q^2 بالاتر از صفر گواه بر مناسب بودن قدرت پیش‌بینی مدل در معادلات ساختاری است.

جدول ۶. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

GOF	Communalities	R^2
۰.۳۳۰	۰.۳۷۲	۰.۲۸۸

براساس داده‌های جدول، شاخص برازش کلی مدل (GOF) برابر با ۰.۳۳۰ است که در دامنه برازش متوسط قرار می‌گیرد. میانگین اشتراک‌پذیری و R^2 نیز مقادیر قابل قبولی دارند که نشان می‌دهد مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۷. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

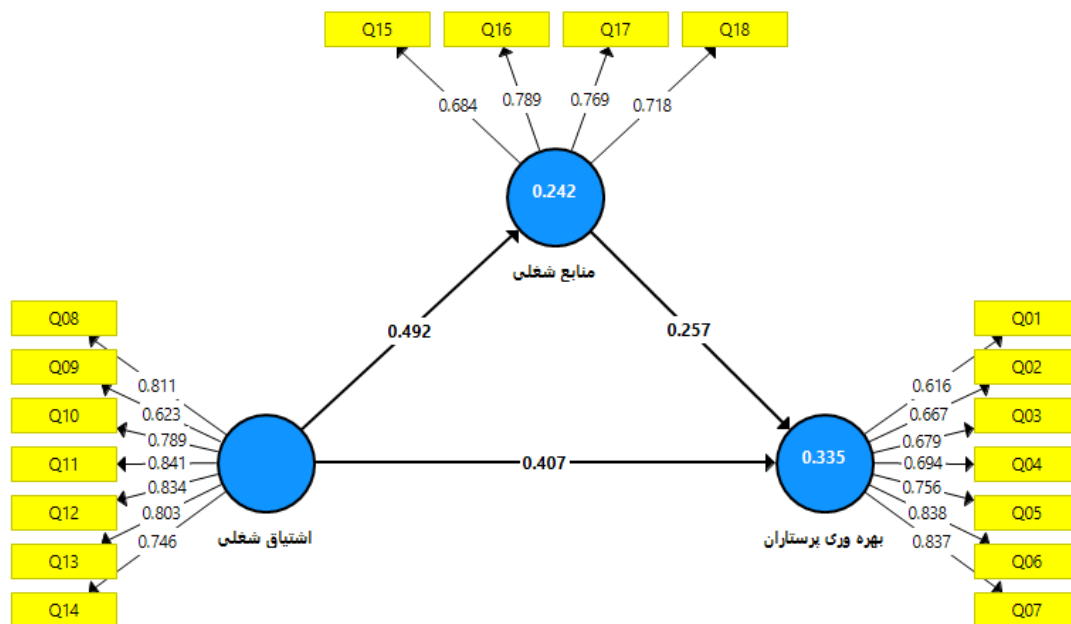
ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه آزمون
۱	اشتیاق شغلی → بهره‌وری پرستاران	۰.۴۰۷	۹.۴۶۰	تأیید
۲	اشتیاق شغلی → منابع شغلی	۰.۴۹۲	۱۲.۲۶۵	تأیید
۳	منابع شغلی → بهره‌وری پرستاران	۰.۲۵۷	۵.۱۴۳	تأیید

تمامی مسیرهای مدل از نظر آماری معنادار هستند. مسیر اشتیاق شغلی به بهره‌وری دارای ضریب ۰.۴۰۷ و t برابر ۹.۴۶۰ است. مسیر اشتیاق شغلی به منابع شغلی نیز قوی‌تر بوده و ضریب ۰.۴۹۲ دارد. منابع شغلی نیز با ضریب ۰.۲۵۷ بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارند. این نتایج از فرضیه‌های فرعی پژوهش حمایت می‌کنند.

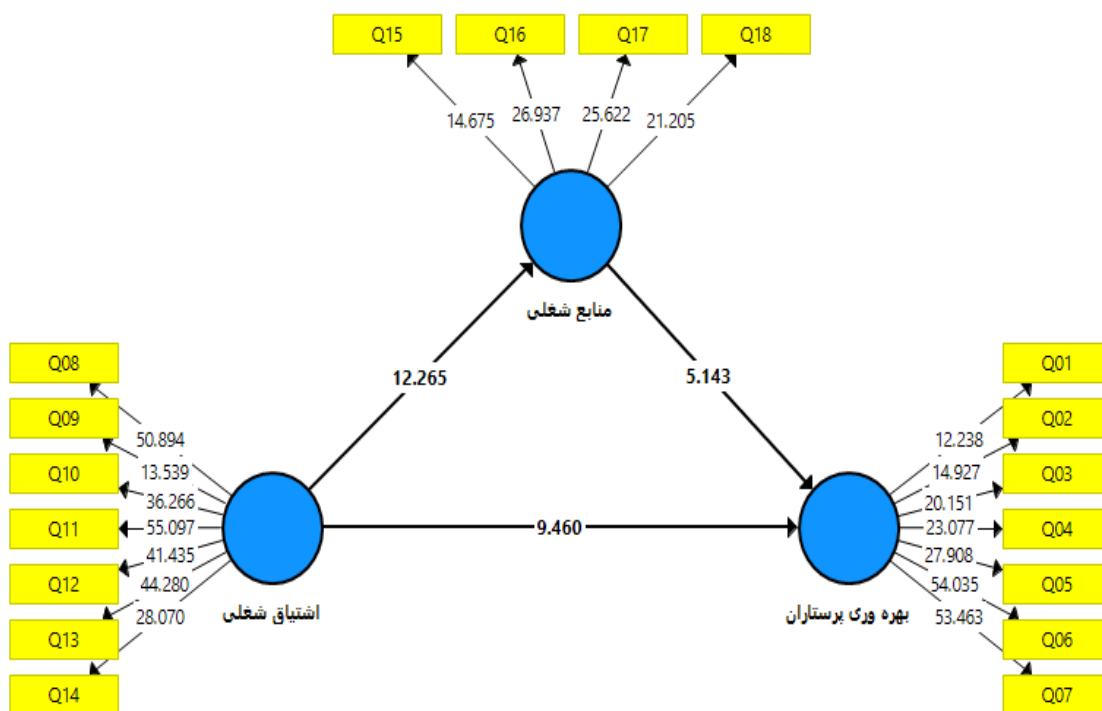
جدول ۸. بررسی فرضیه اصلی پژوهش و نقش میانجی منابع شغلی

فرضیه	ضریب مسیر مستقیم	آماره t مستقیم	ضریب غیرمستقیم	t غیرمستقیم	ضریب کل مسیر	نتیجه
اشتیاق شغلی → منابع شغلی → بهره‌وری پرستاران	۰.۴۰۷	۹.۴۶۰	۰.۱۲۶	۴.۵۷۹	۰.۵۳۳	تأیید

فرضیه اصلی پژوهش نیز تأیید شده است. مسیر مستقیم بین اشتیاق شغلی و بهره‌وری معنادار است. مسیر غیرمستقیم از طریق منابع شغلی نیز معنادار است. مجموع تأثیر مستقیم و غیرمستقیم برابر با ۰.۵۳۳ است که نشان‌دهنده نقش میانجی جزئی منابع شغلی در رابطه بین اشتیاق شغلی و بهره‌وری پرستاران می‌باشد.



شکل ۱. مدل با ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل با ضرایب t

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که اشتیاق شغلی پرستاران تأثیر مستقیم و معناداری بر بهره‌وری آن‌ها دارد. ضریب مسیر بین این دو متغیر مثبت و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود، که این امر بیانگر آن است که هر چه میزان اشتیاق شغلی پرستاران افزایش یابد، سطح بهره‌وری آنان نیز ارتقا خواهد یافت. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین

همسو است. به عنوان نمونه، پژوهش (Samir, 2023) تأکید می‌کند که اشتیاق شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی و بهره‌وری کارکنان در محیط‌های حرفه‌ای است. همچنین، در مطالعه‌ای دیگر مشخص شد که کارکنانی که از سطح بالای درگیری عاطفی، شناختی و فیزیکی در شغل خود برخوردارند، تمایل بیشتری به ارائه عملکرد مؤثر دارند و کارایی آن‌ها بالاتر است (Boštjančič & Petrovčič, 2019).

علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که منابع شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه بین اشتیاق شغلی و بهره‌وری ایفا می‌کند. نتایج تحلیل مسیر غیرمستقیم نیز این موضوع را تأیید کرد و نشان داد که منابع شغلی از طریق افزایش احساس حمایت، دسترسی به امکانات شغلی و کاهش فشارهای کاری، مسیر اثرگذاری اشتیاق شغلی بر بهره‌وری را تسهیل می‌کند. این نتایج با مدل JD-R نیز هم‌راستا است که در آن، منابع شغلی به‌عنوان عناصر انگیزشی در کنار اشتیاق، بهبود بهره‌وری را به همراه دارند (Tahir, 2023). یافته‌های پژوهش (Parsakia et al., 2022) نیز نشان می‌دهد که منابع شغلی نقش مؤثری در شکل‌گیری و پایداری اشتیاق شغلی ایفا کرده و از این طریق، بر بهره‌وری و رضایت شغلی تأثیرگذارند.

یکی دیگر از یافته‌های قابل توجه پژوهش، تأثیر مستقیم و مثبت اشتیاق شغلی بر منابع شغلی بود. این یافته بیانگر رابطه دوسویه بین این دو سازه است، به این معنا که نه تنها منابع شغلی اشتیاق را تقویت می‌کنند، بلکه کارکنانی که سطح بالایی از اشتیاق دارند، به‌طور فعالانه‌تری منابع موجود را شناسایی و به کار می‌گیرند. این رابطه متقابل در پژوهش (Gusti & Putra, 2022) نیز مشاهده شد؛ در آن مطالعه، مشخص شد که کارکنانی با اشتیاق شغلی بالا، از قابلیت بیشتری برای بهره‌برداری از منابع سازمانی برخوردار هستند. همچنین پژوهش (Ng et al., 2021) نشان داد که اشتیاق شغلی نه تنها پیامد دسترسی به منابع است، بلکه خود نیز به‌عنوان عامل تسهیل‌گر برای استفاده مؤثر از منابع عمل می‌کند.

در همین راستا، پژوهش‌های مختلفی بر اهمیت نقش منابع شغلی در میانجی‌گری بین متغیرهای روان‌شناختی و عملکرد شغلی تأکید کرده‌اند. به عنوان نمونه، در پژوهش (Perangin-Angin et al., 2020) منابع شغلی به‌عنوان یک متغیر کلیدی در افزایش عملکرد کارکنان معرفی شده‌اند و پیشنهاد شده که سازمان‌ها با فراهم آوردن منابع مناسب مانند فرصت‌های رشد شغلی، حمایت مدیریتی و تعادل کار-زندگی، اشتیاق شغلی را تقویت کرده و در نهایت بهره‌وری را افزایش دهند. یافته‌های پژوهش حاضر نیز چنین دیدگاهی را تأیید می‌کند و نقش منابع شغلی را به‌عنوان پلی بین انگیزش درونی (اشتیاق شغلی) و خروجی رفتاری (بهره‌وری) به تصویر می‌کشد.

یافته‌های این تحقیق همچنین با پژوهش (Al-dalahmeh et al., 2018) هم‌خوانی دارد که در آن اشتیاق شغلی و رضایت شغلی به‌عنوان واسطه‌هایی میان عوامل سازمانی و عملکرد سازمانی در نظر گرفته شده‌اند. در مطالعه‌ای دیگر نیز (Jorfi & Hakim, 2024) تأکید شده که سرمایه روان‌شناختی، اشتیاق شغلی و هیجانات شغلی، مسیرهایی برای افزایش تعهد، رضایت و عملکرد کارکنان هستند. این نتایج حاکی از آن است که پرداختن به مؤلفه‌های درونی شغل، مانند هیجان مثبت و انگیزش ذاتی، از مسیر منابع شغلی عبور می‌کند و می‌تواند بهره‌وری را در سطح عملیاتی ارتقا دهد.

از دیگر جنبه‌های قابل تأمل پژوهش، تأکید آن بر حوزه پرستاری است. در شرایطی که پرستاران به‌صورت شبانه‌روزی با بیماران در تعامل هستند، وظایف حیاتی برعهده دارند و در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند، تقویت اشتیاق شغلی و تجهیز آن‌ها به منابع کافی می‌تواند نقشی حیاتی در عملکرد آن‌ها ایفا کند. در پژوهش (Giménez-Espert et al., 2020) نیز مشخص شد که اشتیاق و رضایت شغلی پرستاران طی دوران بحران کووید-۱۹ عامل مهمی در جلوگیری از افت بهره‌وری و سلامت روان آن‌ها بوده است. این نتیجه با یافته‌های (Ginsburg et al., 2016) نیز هم‌خوانی دارد که در آن اشتیاق شغلی به‌عنوان عاملی برای ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در میان پرستاران معرفی شده است.

همچنین، مطالعه حاضر با نتایج پژوهش (Wachyuni & Purba, 2020) هم‌راستا است که در آن تأثیر عدالت سازمانی، جبران خدمات و تعادل کار-زندگی بر اشتیاق شغلی از طریق متغیر واسطه‌ای رضایت شغلی بررسی شده بود. در آن پژوهش نیز مانند مطالعه حاضر، منابع شغلی در قالب حمایت اجتماعی، امنیت شغلی و فرصت رشد، در افزایش اشتیاق و بهره‌وری مؤثر گزارش شده بودند. در یک دیدگاه کل‌نگر، می‌توان گفت که اشتیاق شغلی زمانی به عملکرد مطلوب منتهی می‌شود که در بستری از منابع کافی و مناسب قرار گیرد. در غیر این صورت، صرف انگیزش درونی نمی‌تواند به‌تنهایی بهره‌وری پایدار ایجاد کند.

پژوهش حاضر همچنین بر یافته‌های تحقیق (Ibrahim, 2021) تأکید دارد که نقش تعامل اجتماعی (از جمله استفاده از رسانه‌های اجتماعی) را در افزایش اشتیاق و رضایت شغلی برجسته می‌کند. از این منظر، منابع شغلی نه تنها مادی و فیزیکی، بلکه شامل ارتباطات اجتماعی، بازخورد مثبت و مشارکت در تصمیم‌گیری نیز هستند که اشتیاق شغلی را به بهره‌وری پیوند می‌زنند. مشابه این دیدگاه در تحقیق (Veronica et al., 2024) نیز مطرح شده که حمایت مدیریتی و تعامل سازمانی دو منبع مهم برای تقویت انگیزش شغلی و بهبود عملکرد کارکنان معرفی شده‌اند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر ضمن تأیید ادبیات نظری موجود، به‌ویژه مدل تقاضا-منابع شغلی (JD-R)، نشان می‌دهد که منابع شغلی نقش کلیدی و معناداری در تقویت رابطه بین اشتیاق شغلی و بهره‌وری ایفا می‌کنند. همچنین، اهمیت ویژه اشتیاق شغلی به‌عنوان یک عامل روان‌شناختی پویا و چندبعدی در محیط‌های کاری پرچالش مانند بیمارستان‌ها مورد تأکید قرار می‌گیرد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که مداخلاتی که به تقویت منابع شغلی و ارتقاء انگیزش درونی می‌پردازند، تأثیر بسزایی در بهبود بهره‌وری پرستاران خواهند داشت.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به روش مقطعی آن اشاره کرد که امکان بررسی روابط علی و بلندمدت میان متغیرها را محدود می‌کند. همچنین، جمع‌آوری داده‌ها تنها از طریق پرسشنامه‌های خودگزارشی صورت گرفته است که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های پاسخ‌دهی یا تمایلات اجتماعی قرار گیرد. علاوه بر این، پژوهش فقط بر پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران تمرکز دارد و تعمیم نتایج آن به سایر شهرها یا حوزه‌های درمانی نیازمند احتیاط است.

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، طراحی مطالعات طولی برای بررسی پایداری اثر اشتیاق شغلی بر بهره‌وری در بازه‌های زمانی مختلف در نظر گرفته شود. همچنین، استفاده از روش‌های ترکیبی مانند مصاحبه‌های کیفی در کنار پرسشنامه‌های کمی می‌تواند دیدگاه عمیق‌تری نسبت به ادراکات پرستاران از منابع شغلی فراهم آورد. بررسی متغیرهای دیگری همچون حمایت سازمانی ادراک‌شده، خودکارآمدی یا فرسودگی شغلی به‌عنوان میانجی یا تعدیل‌گر نیز می‌تواند مدل مفهومی پژوهش را غنی‌تر کند.

مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند با فراهم کردن محیطی حمایت‌گر، تدارک منابع کافی، تشویق به بازخورد دوطرفه، و ارتقاء مشارکت در تصمیم‌گیری، اشتیاق شغلی پرستاران را افزایش دهند. طراحی دوره‌های آموزش انگیزشی، بازنگری در نظام جبران خدمات و ایجاد فرصت‌های ارتقاء شغلی نیز از دیگر اقدامات مؤثر در بهبود بهره‌وری نیروی پرستاری محسوب می‌شود. نهایتاً، سیاست‌گذاران حوزه سلامت باید رویکردی جامع به سرمایه انسانی داشته باشند که علاوه بر مهارت‌های فنی، به سلامت روانی و انگیزش درونی پرسنل توجه ویژه دارد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.



موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

In recent years, the critical role of nurses in sustaining and enhancing healthcare systems has drawn increased scholarly attention, particularly regarding the psychosocial factors that influence their productivity and effectiveness. Among these factors, job engagement—a positive, fulfilling, work-related state of mind characterized by vigor, dedication, and absorption—has emerged as a central construct in organizational behavior and human resource management studies. Job engagement has been found to predict a range of positive organizational outcomes, including increased job performance, reduced turnover intention, and improved organizational commitment (Ahmad et al., 2017; Al-dalahmeh et al., 2018).

For healthcare organizations, and especially hospitals, maintaining high levels of productivity among nursing staff is vital, not only for ensuring quality patient care but also for promoting sustainable work environments. Productivity in nursing encompasses effective time management, clinical competency, adaptability, and collaboration, all of which are influenced by motivational and psychological constructs like engagement (Boštjančič & Petrovčič, 2019; Ginsburg et al., 2016). Several studies have underscored the relationship between job engagement and productivity, highlighting engagement as a mediator of the relationship between organizational support and performance outcomes (Herman et al., 2024; Jorfi & Hakim, 2024).

However, job engagement does not operate in isolation. The Job Demands–Resources (JD-R) model posits that the presence of job resources—such as autonomy, social support, opportunities for development, and access to tools—enhances engagement, which in turn boosts performance outcomes. In this theoretical framework, job resources serve not only as antecedents to engagement but also as mediators in the relationship between engagement and its outcomes, including productivity and job satisfaction (Saremi, 2022; Tahir, 2023).

Several empirical investigations have supported this model, demonstrating that job resources positively affect job engagement and thereby employee productivity and satisfaction. For instance, (Parsakia et al., 2022) found that work engagement mediated the relationship between psychological climate and both job satisfaction and productivity among teachers. Similarly, (Ng et al., 2021) and (Gusti & Putra, 2022) emphasized the role of job satisfaction and job resources in reinforcing the link between engagement and organizational citizenship behaviors.

In the healthcare sector, especially under high-stress and resource-constrained conditions, job engagement among nurses can mitigate the adverse effects of job demands and emotional exhaustion, thereby sustaining productivity. This notion is particularly relevant in Iran, where nurses face increasing workloads, limited institutional support, and the lingering psychological burden of the COVID-19 pandemic. Studies such as (Giménez-Espert et al., 2020) and (Wachyuni & Purba, 2020) have shown that engaged nurses report better psychological health, greater job satisfaction, and higher work output.

Despite these findings, limited research has been conducted in Iran that examines the interplay between job engagement, job resources, and productivity among nurses within a coherent analytical model. This study aims to fill that gap by investigating the direct effect of job engagement on nurses' productivity and the mediating role of job resources in this



relationship. The results of this research could provide meaningful insights for hospital administrators and policymakers to design effective human resource interventions that foster engagement and optimize productivity.

Methods and Materials

This research adopted an applied, descriptive-survey design. The statistical population included all nurses employed in hospitals across Tehran. A sample of 384 nurses was selected using simple random sampling, based on the Krejcie and Morgan table. Data were gathered using three standardized instruments: the Job Engagement Questionnaire (Schaufeli et al., 2006), the Nurse Productivity Questionnaire (Dehghan Niri et al., 2011), and the Job Resources Questionnaire (Babakus et al., 2009). Each item was rated using a 5-point Likert scale ranging from “strongly disagree” to “strongly agree.”

The validity of the measurement instruments was confirmed through confirmatory factor analysis, and internal consistency was assessed via Cronbach's alpha and composite reliability. Descriptive statistics and Pearson correlation coefficients were calculated to explore relationships between variables. Structural equation modeling (SEM) using SmartPLS was employed to examine the direct and indirect effects among variables and test the hypothesized mediation model.

Findings

Descriptive analysis revealed that the mean score for job engagement was 3.59 (SD = 0.715), nurse productivity was 3.60 (SD = 0.722), and job resources was 3.70 (SD = 0.728), indicating relatively favorable perceptions across all variables. Skewness and kurtosis values confirmed the normal distribution of data.

Correlation analysis demonstrated significant positive relationships between job engagement and nurse productivity ($r = 0.495$, $p < 0.01$), job engagement and job resources ($r = 0.446$, $p < 0.01$), and job resources and nurse productivity ($r = 0.391$, $p < 0.01$).

Confirmatory factor analysis showed that all factor loadings exceeded 0.60 and were statistically significant. AVE values were above 0.50, Cronbach's alphas exceeded 0.70, and composite reliability scores indicated robust internal consistency.

In the structural model, job engagement had a significant direct effect on nurse productivity ($\beta = 0.407$, $t = 9.460$), as well as on job resources ($\beta = 0.492$, $t = 12.265$). Job resources, in turn, significantly predicted nurse productivity ($\beta = 0.257$, $t = 5.143$). The indirect effect of job engagement on nurse productivity through job resources was also significant ($\beta = 0.126$, $t = 4.579$), suggesting a partial mediation.

Model fit indices indicated good predictive relevance ($Q^2 > 0.1$) and overall model fit ($GOF = 0.330$), supporting the adequacy of the research model.

Discussion and Conclusion

The findings of this study confirm the central role of job engagement in enhancing nurse productivity. Consistent with prior research, the results highlight that engaged nurses are more productive, likely due to increased psychological investment, resilience, and task focus. The robust direct effect of engagement on productivity aligns with the conclusions of (Samir, 2023), who emphasized the value of engagement in predicting work outcomes across organizational contexts.

Moreover, the significant mediating role of job resources provides empirical support for the JD-R model, illustrating that access to job resources such as autonomy, managerial support, and developmental opportunities enhances the effectiveness of engagement in driving productivity. These findings reinforce the argument of (Prentice, 2022), who noted that supportive leadership and resource availability amplify engagement's impact on job performance and satisfaction.

Interestingly, the reciprocal relationship between engagement and job resources observed in this study suggests that engaged employees are more likely to recognize, seek, and utilize job resources effectively. This aligns with (Ng et al., 2021), who

found that job engagement not only results from job resources but also influences how resources are perceived and leveraged by employees. For hospital administrators, this implies that cultivating a culture of engagement could inherently strengthen the effective use of organizational support mechanisms.

Given the demanding nature of nursing work, especially in high-stakes hospital environments, these findings underscore the need for strategic HR practices that prioritize psychological wellbeing, motivation, and structural support. As noted by (Giménez-Espert et al., 2020), engagement can act as a psychological buffer against burnout, which is highly prevalent in nursing occupations.

This study contributes to the growing body of literature that emphasizes engagement not merely as a personal trait but as an organizational asset that can be shaped through resource allocation, leadership behavior, and job design. By integrating job engagement, job resources, and productivity into a cohesive model, this research offers practical implications for organizational policies in healthcare settings.

Ultimately, the study advocates for systemic investment in job resources as a pathway to sustained engagement and improved performance. Empowering nurses through supportive supervision, professional development opportunities, and recognition can strengthen their commitment, enhance their job satisfaction, and ultimately lead to higher levels of service quality in hospitals.

These findings should inform not only hospital administrators but also policymakers seeking to improve healthcare outcomes through workforce-centered strategies. Addressing the psychological and structural needs of nurses is not only a matter of human resource management—it is a foundational component of healthcare system resilience and patient care excellence.

References

- Ahmad, R., Islam, T., & Saleem, S. S. (2017). Employee engagement, organizational commitment and job satisfaction as consequent of perceived CSR: A mediation model. *Journal of Research Society of Pakistan*, 54(1), 153-167. https://pu.edu.pk/images/journal/history/PDF-FILES/12a_54_1_17.pdf
- Al-dalalmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Mod Appl Sci*, 12(6SP - 17), 43. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Boštjančič, E., & Petrovčič, A. (2019). Exploring the Relationship Between Job Satisfaction, Work Engagement and Career Satisfaction: The Study From Public University. *Human Systems Management*, 38(4), 411-422. <https://doi.org/10.3233/hsm-190580>
- Giménez-Espert, M. d. C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic [Original Research]. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Ginsburg, L., Berta, W., Baumbusch, J., Rohit Dass, A., Laporte, A., Reid, R. C., Squires, J., & Taylor, D. (2016). Measuring Work Engagement, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior Among Health Care Aides. *The Gerontologist*, 56(2), e1-e11. <https://doi.org/10.1093/geront/gnv129>
- Gusti, A. A. P., & Putra, M. S. (2022). The Effect of Work-Life Balance on Work Engagement Mediated by Job Satisfaction and Life Satisfaction. *International Research Journal of Management It and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n5.2179>
- Herman, S., Desi Permata, S., & Ridwan, H. (2024). Dynamics of Employee Engagement and Implementation of Adaptive Leadership in Increasing Work Productivity: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.37034/infek.v6i1.796>
- Ibrahim, F. M. (2021). The Effect of Using Social Media on Job Satisfaction: Is There a Role for Job Engagement and Organization Engagement as a Mediator? *Journal of Economics Finance and Management Studies*, 04(07). <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-26>
- Jorfi, H., & Hakim, A. (2024). The effect of psychological capital on job engagement, job commitment, and job satisfaction: The mediating role of job emotions. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 50-33. <https://www.magiran.com/paper/2753706/the-effect-of-psychological-capital-on-job-engagement-organizational-commitment-and-job-satisfaction-the-mediating-role-of-job-emotions?lang=en>
- Maamari, B. E., & Osta, A. (2021). The Effect of HRIS Implementation Success on Job Involvement, Job Satisfaction and Work Engagement in SMEs. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1269-1286. <https://doi.org/10.1108/ijoa-07-2020-2298>



- Ng, L.-P., Choong, Y.-O., Kuar, L.-S., Tan, C.-E., & Teoh, S.-Y. (2021). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 797-804. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1698850>
- Nwachukwu, C., Vu, H. M., Chládková, H., & Agboga, R. S. (2022). Psychological empowerment and employee engagement: role of job satisfaction and religiosity in Nigeria. *Industrial and Commercial Training*, 54(4), 666-687. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2022-0028>
- Parsakia, K., Namjoo, K., Arjmand, M., Sabzvand, A., Rahyan, H., Fazli, A., & Jamshidi, M. (2022). The mediating role of work engagement in the relationship between psychological climate and productivity and job satisfaction in teachers. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*, 2(2), 8-23. <https://doi.org/10.61838/kman.ijimob.2.2.2>
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The effect of quality of work life and work engagement to employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. Mopoly Raya Medan. <https://www.academia.edu/download/63116321/IJRR001020200427-104947-1uxz2ee.pdf>
- Prentice, S. B. (2022). Job Satisfaction or Employee Engagement: Regardless of Which Comes First, Supportive Leadership Improves Them Both. *Advances in Developing Human Resources*, 24(4), 275-285. <https://doi.org/10.1177/15234223221112504>
- Samir, B. F. (2023). The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization. *Int J Bus Manag*, 18(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p27>
- Saremi, A. (2022). The effect of job plateau on turnover intention: The role of perceived organizational support, learning self-efficacy, work centrality, ambiguity tolerance, and coaching. *Transformation management journal*, 14(1), 189-217. <https://doi.org/10.22067/tmj.2022.68312.1027>
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS One*, 15(4), e0231474. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- Syahril, S. D., Daud, N. M., & Junos, S. (2024). Relationship Between Job Satisfaction and Sustained Engagement Among Gig Workers in the Malaysian Ride-Hailing Industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VIII(VIII), 4081-4093. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2024.8080308>
- Tahir, A. M. S. (2023). The Influence of Talent Management Practice, Training, Job Satisfaction on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Formosa Journal of Science and Technology*, 2(2), 633-644. <https://doi.org/10.55927/fjst.v2i2.2950>
- Veronica, R., Hendri, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Work Engagement Dan Management Support Terhadap Job Satisfaction Dan Knowledge Sharing Pada Karyawan Bank Bri Kc Pontianak. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (Ejme)*, 12(2), 169-189. <https://doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77820>
- Wachyuni, I., & Purba, C. B. (2020). The Reactions Over Employee Engagement That Viewed From Compensation, organizational Justice and Work-Life Balance and Mediated by Job Satisfaction Variable at Bri Bank Kemayoran Branch. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(6), 878-892. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i6.396>