

استاد: گودرزی، لیلا؛ (۱۳۹۸). «رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان گلستان)»، توسعه سازمانی پلیس، دوره ۱۶، شماره ۷۰، صص ۱۰۳-۱۲۱.

رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان گلستان)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۷/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۹/۱۷

لیلا گودرزی^۱



چکیده:

در بسیاری از کشورهای جهان اعتماد کارکنان بخش عمومی به سازمان‌ها رو به کاهش بوده و یکی از سازوکارهایی که باعث ارتقای اعتماد در این سازمان‌ها می‌شود، به‌کارگیری رهبری معنوی است. بنابراین محققین این تحقیق را با هدف بررسی رابطه رهبری معنوی و اعتماد سازمانی انجام داده‌اند. جامعه آماری کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان گلستان تعداد ۳۲۰ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و نمونه‌گیری تصادفی ساده ۹۲ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی و بر اساس گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی است. روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی است به کمک پرسشنامه، داده‌ها جمع‌آوری گردید و روایی آن از طریق روایی صوری و پایایی آن با توجه به اینکه آلفای کرونباخ آن بالا ۰/۷ بود تایید شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد رهبری معنوی و اعتماد عمودی سازمانی در نیروی انتظامی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها:

رهبری معنوی، اعتماد، اعتماد سازمانی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی دانشگاه علوم تحقیقات godarzi789@gmail.com

مقدمه

واژه معنویت در دهه اخیر توجه زیادی به خود جلب کرده است. دانشمندان فراوانی درباره مفهوم معنویت در علم رهبری مطالعه کرده‌اند. موضوع معنویت در سازمانها درحال تبدیل شدن به موضوعی عمومی در علوم سازمانی است (فری و مترلی^۲، ۲۰۰۶: ۶). گیاکالون وهمکاران^۳. بیان می‌کنند: معنویت رسیدن به باروری و سودمندی را آسان می‌کند و با ارائه‌ی ویژگی‌های اخلاقی مانع استرس و ترک کار در سازمان‌ها می‌شود. آنها در بررسی علمی خود در مورد معنوی بودن محیط کار، آنرا این گونه تعریف کرده‌اند: چارچوب ارزش‌های سازمانی در فرهنگی شکل می‌گیرد که باعث ارتقای تجربه‌ی کارمندان از طریق فرآیند کار می‌شود، حس ارتباطی را تسهیل کرده، احساس همکاری و شادمانی و لذت بردن از کار را پدید می‌آورد. استرک و همکاران^۴ بیان می‌کنند: شیوه‌ی رهبری مدیرانی که تمایل بیشتری به معنویت دارند، مؤثرتر از مدیرانی بوده است که گرایش به معنویت ندارند. از این رو به اعتقاد ایشان ارتباطی مثبت بین معنویت و رهبری وجود دارد. از این رو رهبران معنوی بایستی دیدگاه الهامی و بیانیه‌های رسالت را که ترویج روح همکاری، اعتماد، نگرانی متقابل، تعهد تیمی و اثر بخشی سازمانی را تقویت می‌نمایند، گسترش داده، تا در چهار حوزه‌ی مدنظر پیرو- آموزش، اعتماد، قابلیت اعتبار و الهام بخشی مورد پذیرش قرار گیرند.

از طرفی اعتماد یکی از مهم‌ترین عناصر روابط اثر بخش است. از اهمیت اساسی در سازمان برخوردار است. نظر به اینکه اعتماد به سازمان‌های اجرایی نیازمند ایجاد اعتماد میان کارکنان و مدیران بخشهای اجرایی است، بنابراین توجه به ایجاد اعتماد درون سازمانی بسیار مهم است. برای مدیریت بهینه، به ایجاد اعتماد در سازمان به عنوان یکی از مهمترین سرمایه‌های اجتماعی نیاز است و این امر باعث پیوند همدلی میان کارکنان و مدیران بخشهای اجرایی می‌شود. اعتماد به مثابه پدیده‌ای تسهیل‌گر است که باعث بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها می‌شود (سلیمی، ۱۳۹۳: ۱۴).

همچنین یکی از مسائل و مشکلات سازمان‌های امروزی، کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران است. در سازمانهای ما به خصوص، سازمان‌های دولتی، شکاف قابل توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته‌های این دو وجود دارد (چاوش‌ی، ۱۳۹۶: ۶۷). در نتیجه این شکاف، تصمیمات معمولاً با مشکلات

2. Fry & Matherly

3. Giacalone et

4. Strack et

اجرائی روبرو می‌شوند. زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می‌دهند و در مقابل مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی‌کنند و آنها را در جریان تصمیم‌گیری مشارکت نمی‌دهند و اینها همه باعث ایجاد فضای بی‌اعتمادی در سازمان می‌شود. نتیجه بی‌اعتمادی در سازمانها از جمله نیروی انتظامی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه پراکنی، تضاد، سیاسی کاری و کم‌کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمانها گرفته و هزینه‌ها را افزایش می‌دهد. در چنین سازمانی صحبت از مباحثی مانند خود مدیریتی و خودکنترلی، همکاری، بروز خلاقیت، مدیریت جامع کیفیت و غیره بی‌فایده است و اکثر تلاش‌ها برای افزایش بهره‌وری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید، زیرا تحقق اهداف سازمانها مانند نیروی انتظامی مستلزم همکاری اعضای نیروی انتظامی کارکنان و مدیران نیروی انتظامی می‌باشد.

مبانی نظری تحقیق

رهبری معنوی: نظریه رهبری معنوی یک نظریه علی برای تحول سازمانی است که براساس مدل انگیزشی درونی توسعه یافته است (فری و مترلی، ۲۰۰۳: ۷۰۱) در واقع، رهبر معنوی کسی است که از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران و ماورا طبیعت در افراد سازمان، آنها را نسبت به شغل و کار خود علاقه‌مند می‌کند. سپس باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می‌شود و در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می‌آورد (نرگسیان، ۱۳۸۶: ۶۵).

ابعاد رهبری معنوی

چشم انداز: در دهه ۱۹۸۰ چشم انداز به عنوان یک موضوع مهم در ادبیات رهبری شناخته شده است، زیرا رهبران به دلیل رقابت شدید جهانی، کوتاه‌تر شدن چرخه‌های توسعه تکنولوژی به سرعت درحال منسوخ شدن هستند، ملزم به توجه بیشتر به آینده سازمانها می‌باشند. چشم انداز مقصد واحدهای سازمان و آرمان‌های آنها را منعکس می‌کند، به کارها معنا می‌دهد و امید و ایمان را تشویق می‌کند. چشم انداز به تصویری از آینده به همراه تفسیری روشن از چرایی تلاش افراد برای خلق چنین آینده‌ای اشاره دارد (فری، ۲۰۱۱: ۴).

ایمان و امید: ایمان، اطمینان و یقین به چیزهایی که آرزویش را داریم و اعتماد به چیزهایی که دیده نمی‌شوند، می‌باشد. در حقیقت ایمان، اعتقاد و باور راسخ به چیزی است که برای اثباتش برهانی وجود ندارد و شواهد فیزیکی و مادی وجودش را ثابت نکرده است (فری، ۲۰۱۱: ۴). امید نیز شوق به چیزی است که انتظار داریم تحقق یابد. ایمان به امید حقیقت می‌بخشد. افراد دارای ایمان و امید از مقصدی که به

سمت آن در حال حرکت هستند و نحوه رسیدن به آن بیشش روشنی دارند و برای رسیدن به اهدافشان دوست دارند که با سختی‌ها و ناملایمات مواجه شوند (نرگسیان، ۱۳۸۶: ۶۵).

عشق به هم‌نوع: عشق به هم‌نوع واژه‌ای است که اغلب با نیکوکاری مترادف است و از طریق ارزش‌هایی نظیر وفاداری، خیرخواهی، تشکر و قدردانی از خود و دیگران نمایان می‌گردد. در رهبری معنوی عشق به هم‌نوع عبارتست از حس تمامیت، هماهنگی، بهروزی و خوشبختی به واسطه توجه و مراقبت، دل‌وایسی و قدردانی از خود و دیگران (رستگار، ۱۳۸۵: ۱۰۵). عشق به هم‌نوع یا نوع دوستی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، مفروضات و روش‌های تفکر از نظر اخلاقی درست می‌باشد که به وسیله اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده و به اعضای جدید آموزش داده می‌شود (فری، ۲۰۱۱: ۴).

عضویت: عضویت دربرگیرنده ساختارهای فرهنگی و اجتماعی است که ما در آن غوطه‌ور هستیم. یک حس درک و قدردانی است که تا حد زیادی از روابط متقابل و ارتباطات از طریق تعامل اجتماعی و عضویت در گروه‌ها نشأت می‌گیرد (فری، ۲۰۱۱: ۵).

معنی داری در کار: معناداری اشاره دارد به تجربه متعالی یا اینکه چطور یک تفاوت از طریق خدمت به دیگران ایجاد کنیم و بدین طریق معنا و هدف در زندگی ایجاد می‌شود. مردم نه تنها شایستگی و کرداری از طریق کارشان را جستجو می‌کنند، بلکه این حس که کار، معنا یا ارزش اجتماعی دارد را نیز جستجو می‌کنند (نرگسیان، ۱۳۸۶: ۶۵).

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است (رستگار، ۱۳۸۵: ۱۰۵). بنابراین وفاداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان و همچنین احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را تعهد سازمانی می‌نامند (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۲۳). در تعهد سازمانی، افراد با حس معناداری و عضویت به یکدیگر پیوند خورده و به سازمان وفادار می‌مانند و می‌خواهند در سازمان‌هایی که فرهنگ‌هایی مبتنی بر ارزش‌ها و عشق به هم‌نوع دارند، باقی بمانند (فری، ۲۰۰۳: ۷۱۴).

بازخورد: بهره‌وری به کار هوشمندانه تعبیر شده است. این تعریف بیانگر آن است که کافی است سازمان هوشمندانه عمل کند و از منابع به گونه بهینه سود ببرد، این بهترین روش بهبود بهره‌وری است. بهبود مستمر یعنی در بهره‌وری به انتها نمی‌رسیم و با نوآوری همیشه راه‌های جدید را برای افزایش بهره‌وری می‌توان یافت (رستگار، ۱۳۸۵: ۱۰۵).

نظریه پردازان سازمانی در مورد اعتماد

مک کریگور^۵، تئوری X و تئوری Y مفروضات متقابل مدیریتی در مورد کارکنان است. مک کریگور بیان می‌کند که مدیران مطابق انتظارات کارکنانشان و نه بیشتر از آن عمل می‌کنند. تئوری X مجموعه‌ای از ارزشهاست که روابط بین مدیران و کارکنان را در یک جو بوروکراتیک تبیین می‌کند. برای نمونه مدیریت به کارکنان اعتماد نمی‌کند و احساس می‌کند که کارکنان کارشان را دوست نداشته و همکاری و مشارکت آنها فقط از طریق مکانیزم‌های کنترل صورت می‌پذیرد. از طرف دیگر، تئوری Y بیانگر مجموعه‌ای از مفروضات است که مطابق آن مدیران به کارکنان اعتماد می‌کنند و کارکنان از مکانیزم‌های خودکنترلی برخوردارند و معتقدند که ارزشها و اهداف فردی کارکنان در جهت اهداف سازمانی است. مطابق نظر مک کریگور، تئوری Y موجب روحیه بالای کاری در کارکنان می‌شود که نتیجه آن افزایش بهره‌وری اعضای سازمان است لیکرت^۶: مدل سازمانها را توسعه داده، بر چهار سیستم مختلف تاکید داشت. وی این سیستم‌ها را اقتدار زیر دستان، داشتن ارتباطات باز، فرآیند تصمیم‌گیری منسجم، هدف‌گذاری مشترک میان مدیران و کارکنان، کنترل پائین، بهره‌وری بالا، غیبت و ترک خدمت پائین، تعریف می‌شوند. لیکرت بیان می‌کند که کلید برتری یک سازمان، ایجاد سیستم مشارکتی است (رایبیز، ۲۰۰۳: ۴۲).

مدل اعتماد :

مدل اعتماد از دیدگاه مارتینز^۷: در تحقیقی که مارتینز انجام داد بر اعتماد در یک موقعیت سازمانی با تاکید بر ارتباط کارمندان و کسانی که به‌طور مستقیم به این کارمندان گزارش می‌دهند تمرکز دارد. در تحقیق مارتینز فقط بر اعتماد بین دو گروه تکیه نشده بلکه ابعادی که بر این روابط اثر می‌گذارند نیز مورد بررسی شده‌اند. با این همه، اعتماد می‌تواند به عنوان فرایندی که در آن اعتمادکننده به اعتماد شونده تکیه دارد، برای انجام دادن یک عمل بنابر انتظارات مشخص، آنها را برای اعتمادکننده مهم هستند که بدون اینکه به سیاستها و آسیب‌پذیری‌های اعتمادکننده توجه شود مورد تاکید قرار گیرند (مارتینز، ۲۰۰۲: ۱۸۴).

الف) جنبه‌های شخصی اعتماد: مارتینز پنج ویژگی بزرگ جنبه‌های شخصی را بیان می‌کند:

۱- وظیفه‌شناسی: شامل رفتارهایی مانند کار سازماندهی شده و سخت که قابل اطمینان، قابل اعتماد و مسئولیت‌پذیر باشد. نقطه مقابل آن بی‌دقتی و عدم مسئولیت‌پذیری است.

5. Mc Gregor

6. Likert

7. Martins

۲- خوشایندی: شامل رفتارهایی مانند دوست داشتن، با نزاکت و مؤدب بودن و ماهیت خوب، مشارکتی، بخشیدن و عفو کردن و عاطفه و احساس خوب داشتن است، نقطه مقابل آن سرد و خشن و غیرمنصفانه بودن است.

۳- ثبات انسانی: شامل فقدان هیجان، افسردگی، عصبانیت، نگرانی، و عدم اطمینان است. نقطه مقابل آن اعمال عصبی خواهد بود.

۴- گشودگی تجربیات: شامل خلاقیت، نوآوری، مصمم بودن و هوشیاری است.

۵- برون گرایی: شامل خوش مشربی، شور و اشتیاق، پرحرف و فعال بودن است (همان منبع). نقطه مقابل آن درون گرایی، ساکت و کمرو و خجالتی است.

ب) جنبه‌های مدیریتی اعتماد: جنبه‌های مدیریتی با ابعاد زیر ارزیابی می‌شوند:

۱- مدیریت تیمی: این بعد به مدیریت اثربخش تیم و موفقیت در انجام اهداف فردی و اداره کردن تعارض درون گروهها اشاره دارد.

۲- تقسیم اطلاعات: این بعد بر تمایل به بازخورد عملکرد فردی و آشکار کردن اطلاعات مربوط به سازمان در یک جو منصفانه اشاره دارد.

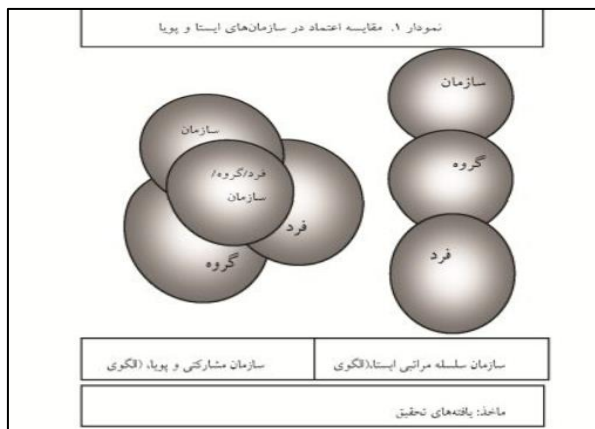
۳- حمایت کاری: این بعد به تمایل به حمایت کارکنان موقعی که ضرورت وجود دارد و فراهم کردن اطلاعات مربوط به شغل برای توفیق فعالیتها اشاره دارد.

۴- قابلیت اطمینان: که شامل تمایل به گوش کردن، توجه به پیشنهادها، اجازه دادن به دیگران که در بیان احساسات خود آزاد باشند است و به قبول اشتباهات و اطمینان یافتن از اینکه کارکنان از مقام و موقعیت خود لذت می‌برند و قابل اطمینان هستند اشاره دارد.

ج) ترکیب جنبه‌های شخصی و مدیریتی در اعتماد: نتایج تحقیق مارتینز نشان می‌دهد که بین روابط اعتماد در یک سازمان و شیوه‌های مدیریتی ارتباط وجود دارد. این یافته‌ها از تحقیق تابلر و دگوی حمایت می‌کند. بنابر نظر آنها اعتماد از تصمیم کارکنان و اختیار آنها در سازمان تأثیر می‌پذیرد. این مدل نشان می‌دهد که شخصیت مدیران ممکن است غیرمستقیم از زیردستان تأثیر پذیرد (مارتینز، ۲۰۰۲: ۱۸۵). مدل مبتنی بر اعتماد در سازمان‌های پویا و ایستا: ابتدا مینک^۸ و دیگران در سال ۱۹۹۳ الگوی سازمان باز را معرفی کردند که بعدها توسعه یافت. در این الگو شکل آرمانی سازمان یا شکل کامل سازمان

8. Mink

معرفی می‌شود. این نظریه، از یک سو، سازمان را دارای الگویی "مکان یکی" و از دیگر سو، دارای الگویی "ارگان یک (زنده)" توصیف می‌کند (خداپرست مشهدی، ۱۳۹۰).



شکل ۱. مقایسه اعتماد در سازمان‌های ایستا و پویا (خداپرست مشهدی، ۱۳۹۰)

همانطور که نمودار نشان می‌دهد، برخلاف سازمان‌های ایستا و سلسله مراتبی (سمت راست نمودار)، که افراد به غیر از نظرات سطوح مدیریتی مافوق، نظری را قابل بررسی نمی‌دانند یا به خود اجازه طرح آن را نمی‌دهند، در سازمان‌های پویا و باز (سمت چپ نمودار)، هر فرد در تعاملی دوطرفه است: هم با گروه تخصصی مافوق خود سروکار دارد و هم با مدیریت بالاتر گروه در تعامل است. به همین ترتیب، کسی که در سطح گروه تخصصی کار می‌کند، هم با سطوح پایینی در تعامل است و هم با سطوح بالایی. مدیر نیز با مجموعه تحت پوشش خود در درون سازمان ارتباط فعال و دوطرفه دارد. بنابراین، همه به خود اجازه طرح مسائل و مباحث را می‌دهند و در تمامی سطوح در بهبود سازمانی مشارکت فعال دارند (خداپرست مشهدی، ۱۳۹۰)

پیشینه تحقیق

قلی پور و دیگران (۱۳۸۸) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه ساده و چندگانه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان با توسعه کارکنان دانشگاه‌های دولتی پزشکی و غیرپزشکی جنوب شرق کشور

انجام داده‌اند که تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده نشان داد که رابطه‌ای قوی میان رهبری خدمتگزار، اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمانهای دولتی وجود دارد (فرهنگی، ۱۳۸۹: ۱۷۱).

فرهنگی و دیگران (۱۳۸۵) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه تهران انجام داده‌اند که تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در قالب آزمون آماری همبستگی اسپیرمن نشان داد که همبستگی معنادار و مثبت (با ضریب همبستگی ۰/۷۱۵) میان معنویت در محیط کار و رفتار شهروند سازمانی وجود دارد.

شیرازی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان "عوامل موثر بر اعتماد عمومی انجام داده‌اند. پس از آزمون فرضیه مشخص شد که بین ثبات بانک و اعتماد عمومی به بانکداری رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. به نظر می‌رسد قطع نشدن سایت در هنگام استفاده مشتریان و انجام بدون دغدغه درخواست‌های مشتریان بدون قطع و وصل شدن سایت، به غیر از مزایایی همچون کاهش هزینه‌ها از لحاظ مالی و زمانی و سرعت در انجام معاملات، رضایت مشتری و تمایل آن به استفاده از خدمات بانکداری الکترونیک در مراجعات بعدی را به همراه خواهد داشت و همچنین موجب اعتماد مشتری و وفادار ماندن به بانک خواهد شد.

خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان تاثیر اعتماد سازمانی بر رضایت کارکنان با نقش تسهیم دانش در دانشگاه‌های ایلام انجام دادند روش تحقیق توصیفی - پیمایشی بود نتایج تحقیق آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نشان داد که اعتماد سازمانی بر رضایت کارکنان تاثیر دارد و اعتماد از طریق تسهیم دانش تاثیر بیشتری بر رضایت کارکنان می‌گذارد و این سه متغیر به هم وابسته است.

فرجاد و همکارانش (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر سبک رهبری بر مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان قزوین انجام دادند روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود آنها به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و مدیریت دانش شامل سبک انسان‌گرا، نظام‌گرا، پویا و انفعال‌گرا با استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت وجود دارد و سبک رهبری انسان‌گرا در اولویت اول است.

ناک و زاک (۲۰۰۱)، در مقاله خود با عنوان «اعتماد سازی: سیاست عمومی، اعتماد بین افراد و توسعه اقتصادی»، نتیجه گرفته‌اند که وجود روابط اعتمادساز در بین افراد، به میزان زیادی، بر رشد اقتصادی اثرگذار است و برای توسعه اقتصادی لازم است سطح خاصی از اعتماد بین افراد جامعه برقرار باشد. این محققان برای بررسی توانایی مدیران بخش عمومی در ارتقای سطوح اعتماد، الگویی را معرفی می‌کنند که در آن مجموعه‌ای از سیاست‌های مؤثر بر اعتمادسازی معرفی می‌شوند تا رشد اقتصادی را تأمین پذیر نشان دهند. این سیاستها شامل افزایش آزادی‌ها برای تشکیل انواع انجمن‌ها و گروهها؛ فرهنگ‌سازی

برای زندگی مدنی؛ تقویت تضمین‌های قراردادی؛ کاهش نابرابری‌های درآمدی و افزایش سطوح تحصیلی است (خداپرست مشهدی، ۱۳۹۰).

جوزف و وینستون^۹ (۲۰۰۵) در تحقیق خود به رابطه ادراکات کارکنان از رهبری خدمتگزار و اعتماد به سرپرست پرداختند آنها به این نتیجه رسیدند که ادراکات رهبری خدمتگزار با اعتماد سازمانی وابسته است (جوزف و وینستون، ۲۰۰۵: ۱۱).

آنیل و جیمز^{۱۰} (۲۰۱۶) در تحقیق خود به بررسی نقش اعتماد و فناوری اطلاعات در بهبود برون‌داد زنجیره تامین پرداختند. مدل نظری آنها روابط پیچیده بین پنج عامل را با موقعیت‌یابی دو منبع مشترک برای زنجیره تامین: اعتماد سازمانی و IT، به عنوان متغیرهای مستقل که بر نتیجه اقدامات: عملکرد و کاهش هزینه‌های تراکنشها تاثیرگذار است، مشخص کرده است. مدیریت رابطه‌ای، که تصمیم‌گیری مشترک را تسهیل می‌کند، به عنوان بازیگر نقش محوری بین منابع و معیارهای نتیجه تئوریزه شد. اطلاعات جمع‌آوری شده از ۱۶۷ مدیر خرید و زنجیره تامین پشتیبانی قوی برای مدل تحقیق آنها فراهم کرد. این تحقیق درک کاملتری به محققان در مورد عوامل تاثیرگذار بر زنجیره تامین فراهم کرد (آنیل و جیمز، ۲۰۱۶).

بهار و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۶) در تحقیق خود با عنوان "اعتماد درون سازمانی و اعتماد درون فردی در روابط تجاری مدل نگرش- رفتار- برون‌داد" به نقش اعتماد در روابط B2B می‌پردازد. نتایج نشان داد که اعتماد درون سازمانی و اعتماد درون فردی دارای دو ساخت متفاوت هستند (بهار و همکاران، ۲۰۱۶).

یانگ و چان^{۱۲} (۲۰۱۱) در تحقیقی به نقش اعتماد سازمانی در تعهد سازمانی می‌پردازند. یافته‌های این مطالعه دو نتیجه مهم دارد: اول، اینکه به نظر می‌رسد یک توالی منظمی بین انواع مختلف اعتماد در محیط‌های سازمانی وجود دارد. دوم، اینکه اعتماد بین فردی باعث ارتقاء تعهد سازمانی می‌شود تنها اگر اعتماد نهادی را تسهیل کند، این یافته متناقض با مطالعات قبلی بود (یانگ و چان، ۲۰۱۵).

رامینتا^{۱۳} (۲۰۱۴) در تحقیق خود به نقش میانجی اعتماد سازمانی در تحریک نوآرپودن سازمانی از طریق فعالیتهای رهبری اخلاقی می‌پردازد. نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌ها حاکی از تاثیر نسبی اعتماد سازمانی در رابطه با نوآرپودن سازمانی از طریق فعالیتهای رهبری اخلاقی بود (رامینتا، ۲۰۱۴).

9. Joseph &Winston

10. Anil &James

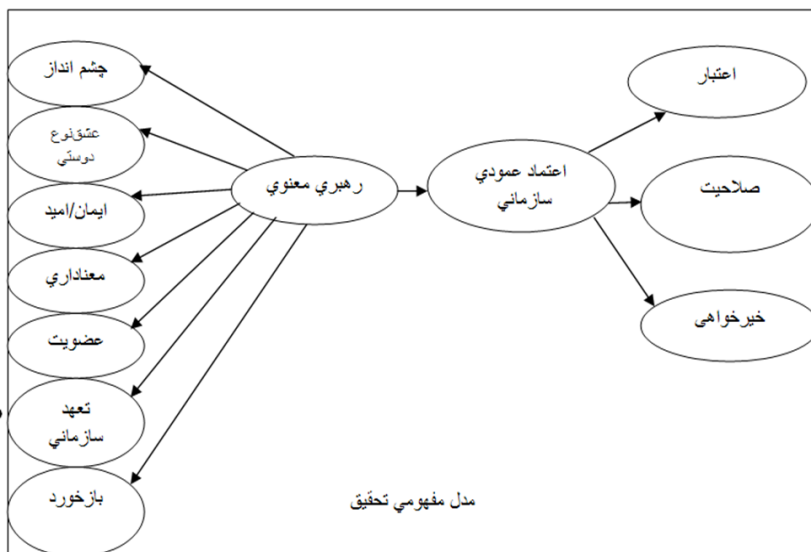
11. Bahar et al

12. Young& chan

13. Raminta

شاو در پایان نامه خود با عنوان "مسیرهای یک فرد" در سال ۲۰۰۲ با مطالعه اعتماد به این نتیجه رسید که با اعتماد زندگی ساده‌تر می‌شود و ما می‌توانیم توجه خود را به دامنه وسیعی از فعالیتها معطوف کنیم به صورتی که امکان انجام آن در یک محیط نامطمئن فراهم گردد. (شاو، ۲۰۰۲)

مدل مفهومی تحقیق: در این مدل رهبری معنوی متغیر مستقل است که شامل زیرشاخص‌های چشم انداز، عشق و نوع دوستی، ایمان و امید، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد می‌باشد. همچنین اعتماد سازمانی متغیر وابسته می‌باشد. که به صورت شکل ۱ می‌باشد.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق: رهبری معنوی فرای و دیگران (۲۰۰۵)

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین رهبری معنوی با ایجاد اعتماد عمودی سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- بین چشم انداز با اعتماد عمودی سازمانی رابطه وجود دارد.

- بین عشق به نوع دوستی با اعتماد عمودی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین ایمان و امید با اعتماد عمودی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین معناداری با اعتماد عمودی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین عضویت با اعتماد عمودی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین تعهد سازمانی با اعتماد عمودی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین بازخورد با اعتماد عمودی سازمانی رابطه وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق: این پژوهش از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی محسوب گردیده و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان گلستان هستند. حجم نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران ۹۲ نفر برآورد شد. که پژوهشگر ۱۰۰ پرسشنامه توزیع نمود که در نهایت همان تعداد نمونه برای تحلیل جمع‌آوری شد. این پژوهش ابتدا برای گردآوری اطلاعات در زمینه‌های مبانی نظری و تدوین ادبیات تحقیق و تعاریف عملیاتی از روش مطالعه کتابخانه‌ای شامل مطالعه کتاب‌ها، مقاله‌ها، نشریه‌ها، رساله‌ها و منابع علمی موجود در دانشگاه و مراکز علمی استفاده شده و در خصوص جمع‌آوری اطلاعات برای پاسخ به سوالات پژوهش از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده شده است که عبارتند از:

- ۱- پرسشنامه رهبری معنوی ذیل متشکل از ۳۸ سوال و طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تشکیل شده است که بر گرفته از مقیاس رهبری معنوی فرای و دیگران (۲۰۰۵) می‌باشد.
- ۲- پرسشنامه اعتماد سازمانی که پرسشنامه محقق ساخته است. محقق برای اطمینان کامل از روایی محتوایی پرسشنامه، تعدادی از پرسشنامه‌ها را در اختیار تعدادی از کارشناسان و اساتید دانشگاهی که در رشته‌های تخصصی مدیریت بودند توزیع نمود تا ضمن بیان نقطه نظرات اصلاحی نسبت به تکمیل هر یک از گزاره‌های مربوطه اظهار نظر تخصصی نمایند. برای سنجش پایایی در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ بهره‌جسته‌ایم. بدین منظور برای برآورد همسانی درونی بین سؤال‌ها و مؤلفه‌ها، از روش محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شد که براساس جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱. آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
چشم انداز	۵	۰/۷۳۱
نوع دوستی	۶	۰/۸۵۱
ایمان	۹	۰/۸۴۱
عضویت	۶	۰/۷۰۵
تعهد سازمانی	۴	۰/۸۵۱
بازخورد	۵	۰/۷۸۹
منازاری	۳	۰/۷۰۵
رهبری معنوی	۲۸	۰/۹۱۵
اعتماد عمودی سازمانی	۱۶	۰/۸۷۱

آمار استنباطی

آزمون نرمال بودن مولفه‌های تحقیق

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات در جدول ۲ نشان داده شده است. در این جدول به منظور بررسی نرمال بودن هر یک از متغیرهای مورد بررسی از آزمون کولموگروف اسمینوف استفاده شده است. آماره آزمون وسط معنی‌دار بودن هر یک از متغیرها نشان می‌دهد از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت تمامی متغیرهای مورد بررسی نرمال می‌باشند.

جدول ۲. نتایج آزمون آماری بررسی توزیع نرمال بودن مولفه‌های تحقیق

مؤلفه‌های تحقیق	چشم انداز	نوع دوستی	ایمان	عضویت	تعهد سازمانی	بازخورد	معنا داری	اعتماد عمودی
آماره k-s	۱/۱۲۵	۱/۳۴۷	۱/۱۵۹	۱/۱۴۷	۱/۱۴۲	۱/۱۵۹	۱/۹۱۱	۱/۷۳۱
سطح معنی‌داری (sig)	۰/۱۵۹	۰/۵۳	۰/۱۳۶	۰/۱۴۴	۰/۱۱۳	۰/۱۳۶	۰/۱۱۶	۰/۱۲۴

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: بین تعهد سازمانی با اعتماد عمودی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و اعتماد عمودی درون سازمانی

با توجه به نتایج بدست آمده فرض H_0 رد می‌شود.	۰/۴۰۷	ضریب همبستگی پیرسون (Pearson Correlation)
	۰/۰۰	سطح معنی‌داری ((Sig. (2-tailed))
	۹۲	تعداد (N)

با توجه به نتایج بدست آمده از آنجا که سطح معنی‌دار بودن آزمون کمتر از $0/05$ می‌باشد فرض H_0 رد می‌شود. بدین معنی که بین دو مولفه همبستگی معنی‌داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه مطرح شده از سوی محقق در سطح معنی‌داری 95% درصد رد نمی‌شود.

فرضیه دوم: بین بازخورد عملکرد با اعتماد عمودی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین بازخور عملکرد و اعتماد عمودی درون سازمانی

با توجه به نتایج بدست آمده فرض H_0 رد می‌شود.	۰/۶۵۹	ضریب همبستگی پیرسون (Pearson Correlation)
	۰/۰۰	سطح معنی‌داری ((Sig. (2-tailed))
	۹۲	تعداد (N)

با توجه به نتایج بدست آمده از آنجا که سطح معنی‌دار بودن آزمون کمتر از $0/05$ می‌باشد فرض H_0 رد می‌شود. بدین معنی که بین دو مولفه همبستگی معنی‌داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه مطرح شده از سوی محقق در سطح معنی‌داری 95% درصد رد نمی‌شود.

فرضیه سوم: بین عشق به نوع دوستی با اعتماد عمودی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین نوع دوستی و اعتماد عمودی درون سازمانی

با توجه به نتایج بدست آمده فرض H_0 رد می‌شود.	۰/۷۷۵	ضریب همبستگی پیرسون (Pearson Correlation)
	۰/۰۰	سطح معنی‌داری ((Sig. (2-tailed))
	۹۲	تعداد (N)

با توجه به نتایج بدست آمده از آنجا که سطح معنی‌دار بودن آزمون کمتر از $0/05$ می‌باشد فرض H_0 رد می‌شود. بدین معنی که بین دو مولفه همبستگی معنی‌داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه مطرح شده از سوی محقق در سطح معنی‌داری 95% درصد رد نمی‌شود.

فرضیه چهارم: بین ایمان به کار با اعتماد عمودی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین ایمان به کار و اعتماد عمودی درون سازمانی

با توجه به نتایج بدست آمده فرض H_0 رد می شود.	۰/۸۶۹	ضریب همبستگی پیرسون (Pearson Correlation)
	۰/۰۰	سطح معنی داری (Sig. (2-tailed))
	۹۲	تعداد (N)

با توجه به نتایج بدست آمده از آنجا که سطح معنی دار بودن آزمون کمتر از $0/05$ می باشد فرض H_0 رد می شود. بدین معنی که بین دو مولفه همبستگی معنی داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه مطرح شده از سوی محقق در سطح معنی داری 95 درصد رد نمی شود.

فرضیه پنجم: بین عضویت با اعتماد عمودی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۷. ضریب همبستگی بین عضویت و اعتماد عمودی درون سازمانی

با توجه به نتایج بدست آمده فرض H_0 رد می شود.	۰/۶۰۳۰	ضریب همبستگی پیرسون (Pearson Correlation)
	۰/۰۰	سطح معنی داری (Sig. (2-tailed))
	۹۲	تعداد (N)

با توجه به نتایج بدست آمده از آنجا که سطح معنی دار بودن آزمون کمتر از $0/05$ می باشد فرض H_0 رد می شود. بدین معنی که بین دو مولفه همبستگی معنی داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه مطرح شده از سوی محقق در سطح معنی داری 95 درصد رد نمی شود.

فرضیه ششم: بین چشم انداز با اعتماد عمودی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸. ضریب همبستگی بین چشم انداز و اعتماد عمودی درون سازمانی

با توجه به نتایج بدست آمده فرض H_0 رد نمی شود.	۰/۱۹۵	ضریب همبستگی پیرسون (Pearson Correlation)
	۰/۰۶۳	سطح معنی داری (Sig. (2-tailed))
	۹۲	تعداد (N)

با توجه به نتایج بدست آمده از آنجا که سطح معنی دار بودن آزمون بیشتر از $0/05$ می باشد فرض H_0 رد نمی شود. بدین معنی که بین دو مولفه همبستگی معنی داری وجود ندارد. در نتیجه فرضیه مطرح شده از سوی محقق در سطح معنی داری 95 درصد رد می شود.

فرضیه هفتم: بین معناداری با اعتماد عمودی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۹. ضریب همبستگی بین معنی داری و اعتماد عمودی درون سازمانی

با توجه به نتایج بدست آمده فرض H_0 رد نمی شود.	۰/۰۸۴	ضریب همبستگی پیرسون (Pearson Correlation)
	۰/۴۲۴	سطح معنی داری (Sig. (2-tailed))
	۹۲	تعداد (N)

با توجه به نتایج بدست آمده از آنجا که سطح معنی دار بودن آزمون بیشتر از ۰/۰۵ می باشد فرض H_0 رد نمی شود. بدین معنی که بین این دو مولفه همبستگی معنی داری وجود ندارد. در نتیجه فرضیه مطرح شده از سوی محقق در سطح معنی داری ۹۵ درصد رد می شود.

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

با گسترش پدیده جهانی سازی، اهمیت اعتماد عمودی در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی بطور چشم گیری مورد توجه قرار گرفته است، بطوری که اکثر صاحب نظران در علوم مختلف به اهمیت نقش اعتماد عمودی در سازمان ها اشاره کرده اند. مطالعات ادبیات سازمانی نیز بر اهمیت اعتماد عمودی به عنوان پیش نیاز اثربخشی سازمانی تأکید داشته اند. اعتماد عمودی برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات مداوم در نقش ها و تکنولوژی ها، و همچنین طراحی مشاغل و مسئولیت ها ضروری می باشد. لذا تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری معنوی و اعتماد سازمانی انجام گرفت در خصوص فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر این که بین رهبری معنوی رابطه معنی داری با اعتماد عمودی سازمانی وجود دارد، نتایج تحلیل آزمون همبستگی حاکی از این است که آزمون معنادار می باشد. بعبارت دیگر می توان بیان کرد که از نظر کارکنان نیروی انتظامی استان گلستان بین توانایی های پنج گانه رهبری معنوی و اعتماد رابطه معنی دار وجود دارد بنابراین فرض تحقیق تایید و فرض صفر رد می شود.

در خصوص فرضیه اول فرعی تحقیق: بین تعهد سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج تحلیل آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که آزمون معنادار می باشد. بنابراین فرض تحقیق تایید و فرض صفر رد می شود. نتایج این تحقیق همسان با نتایج تحقیق رضایی (۱۳۹۲) است. این محقق در تحقیق خود نشان داد که بین تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد.

در خصوص فرضیه دوم فرعی تحقیق: بین باز خورد عملکرد با اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج تحلیل آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که آزمون معنادار می باشد. بنابراین

فرض تحقیق تایید و فرض صفر رد می‌شود نتایج این تحقیق همسان با نتایج تحقیق رضانی (۱۳۸۹) است. این محقق در تحقیق خود نشان داد که بین بازخورد و اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در خصوص فرضیه سوم فرعی تحقیق: بین عشق به نوع دوستی با اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که آزمون معنادار می‌باشد. بنابراین فرض تحقیق تایید و فرض صفر رد می‌شود. نتایج این تحقیق همسان با نتایج تحقیق باقری (۱۳۹۰) است. این محقق در تحقیق خود نشان داد که بین عشق به نوع دوستی و اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در خصوص فرضیه چهارم فرعی تحقیق: بین ایمان به کار با اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که آزمون معنادار می‌باشد. بنابراین فرض تحقیق تایید و فرض صفر رد می‌شود. نتایج این تحقیق همسان با نتایج تحقیق حسینی (۱۳۹۲) است. این محقق در تحقیق خود نشان داد که بین ایمان به کار و اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در خصوص فرضیه پنجم فرعی تحقیق: بین عضویت با اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که آزمون معنی‌دار می‌باشد. بنابراین فرض تحقیق تایید و فرض صفر رد می‌شود. نتایج این تحقیق همسان با نتایج تحقیق قربانی (۱۳۸۹) است. این محقق در تحقیق خود نشان داد که بین عضویت و اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

پیشنهادهای:

باتوجه به اینکه در پژوهش حاضر مشخص شد که رابطه معنی‌داری بین توانایی‌های پنج‌گانه رهبری معنوی فرای و اعتماد سازمانی وجود دارد، لذا پیشنهاد می‌گردد نیروی انتظامی دوره‌های آموزشی خاصی را مبنی بر اهمیت و کاربرد توانایی‌های هفت‌گانه رهبری معنوی فرای و اعتماد عمودی سازمانی برگزار نماید.

پیشنهاد می‌شود مدیران نیروی انتظامی عامل رهبری معنوی را به عنوان یکی از فاکتورهای مد نظر برای انتخاب کارکنان مد نظر قرار دهند.

منابع:

منابع فارسی

- چاوشی، سید محمدحسین (۱۳۸۶). بررسی و مطالعه رابطه هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زیردستان به آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، پردیس قم، دانشگاه تهران.
- چاوشی، سید محمدحسین (۱۳۹۶). بررسی و مطالعه رابطه هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زیردستان به آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت.
- حسن زاده، امیر (۱۳۸۴). شناسایی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی در سازمان و بررسی آن در سازمان‌های اجرایی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، پردیس قم، دانشگاه تهران.
- خداپرست مشهدی، محمد (۱۳۹۰). الگویی برای معرفی و سنجش اعتماد متقابل در سازمان‌ها. شهرداری مشهد، ۹۰/۳/۲.
- خلیل نژاد، شهرام، عماد گل محمدی و سپیده مرادی (۱۳۹۷). تاثیر اعتماد سازمانی بر رضایت کارکنان با توجه به نقش تسهیم دانش. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی ناچا، ۳۵-۵۶.
- رستگار، علی (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنوی. پایان نامه دکتری رشته مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- سلیمی، باقر (۱۳۸۹). نقش رهبری خدمتگزار در ارتقای اعتماد سازمانی مبتنی بر نظرات کارکنان سازمان امور مالیاتی استان گیلان. رشت و قزوین، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
- سلیمی، باقر (۱۳۹۳). نقش رهبری خدمتگزار در ارتقای اعتماد سازمانی مبتنی بر نظرات کارکنان سازمان امور مالیاتی استان گیلان. رشت و قزوین، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی
- شیرازی، علی (۱۳۹۱). تأثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۴(۷): ۴۱-۶۵.
- فرجاد رجبی، حاجیه (۱۳۹۷). بررسی تاثیر سبک رهبری با مدیریت دانش در فرماندهی انتظامی استان قزوین، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی ناچا، ۲۷-۵۶.

فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه فرهنگ مدیریت. (۴(۳) : ۴۶-۴۹.

فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۹). بررسی رابطه ساده و چندگانه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان با توسعه کارکنان دانشگاه‌های دولتی پزشکی و غیرپزشکی جنوب شرق کشور. پایان نامه دکترای رشته مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

نرگسیان، عباس (۱۳۸۶). رهبری معنوی در سازمان های معاصر. تدبیر (۱۸۹) : ۲۹-۳۳.

منابع لاتین

- Anil Singha James T.C. Teng (2016). *Enhancing supply chain outcomes through Information Technology and Trust*. Computers in Human Behavior 54 (2016) 290e300
- Fry, L.W. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership*. The Leadership Quarterly, 14, 693–727.
- Fry, Louis W. & Hannah (2011). *Impact of spiritual leadership on unit performance*. The Leadership Quarterly, 20, pp.1-12.
- Giacalone, R.A., Jurkiewicz, C.L., (2003), *toward a science of workplace spirituality*. in R.A Giacalone, & C.L. Jurkiewicz (Eds), *handbook of workplace spirituality and organizational performance*, New York: M.E. sharp, pp. 3-28.
- Joseph, E. & Winston, B. (2005). *A correlation of servant leadership, leader trust and organization trust*. Leadership & Organizational Development Journal, 26 (1), pp. 6-22.
- Martins, Nico, 2002, *A model for managing trust*. international journal of manpower, 23(8), pp.178-199
- Raminta., Pucetaite (2014). *Stimulating organizational innovativeness through ethical leadership practices: the mediating role of organizational trust*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 156 (2014) 231 – 235
- Robbins, S. P., (2003), *Organizational Behavior*. New Dehli: practice, Hall of India
- Shaw RB (1997). *Trust in the balance*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Strack JG, Fottler MD, Kilpatrick AO. *The relationship of health-care managers' spirituality to their selfperceived leadership practices*. Health Serv Manage Res 2008; 21(4), pp. 236-47.