



Correlation between Spiritual Leadership, Job Motivation and Organizational Trust of Nurses and Employees of the Dr Heshmat Hospital in Rasht

Akbar Bahmani ^{1*}, Seyed Mehdi Mousavi Davoudi ²

¹ Assistant Professor, Department of Public Administration, Payamenoor University, Tehran, Iran

² Assistant Professor, Department of Management, University of Islamic Denominations, Tehran, Iran

* **Corresponding author:** Akbar Bahmani, Assistant Professor, Department of Public Administration, Payamenoor University, Tehran, Iran. E-mail: bahmani.akbar@gmail.com

Received: 18 Jul 2018

Accepted: 30 Apr 2019

Abstract

Introduction: Human resources are one of the important sources of organizations that, in the event of proper management and management, will provide a sustainable competitive advantage to the organization. The purpose of this study was to determine the correlation between spiritual leadership, job motivation and organizational trust of nurses and employees of the Dr Heshmat Hospital in Rasht.

Methods: The research method is descriptive-correlational. The statistical population is 540 nurses and staff of Dr. Heshmat Hospital in 2017. Of these, 224 were selected by random sampling method. Data were collected using three questionnaires including the "Spiritual Leadership Questionnaire", the "Job Motivation Questionnaire", and the "Organizational Trust Questionnaire". The content validity and of the instruments were confirmed by 5 lectures from the Payam Noor University and the reliability was measured through the Cronbach alpha coefficient. Data analysis was performed with software based on version 19.

Results: Spiritual leadership and job motivation ($r=0.769$), and spiritual leadership and organizational trust ($r=0.709$) are correlated. Also, organizational trust and job motivation ($r=0.976$) are correlated.

Conclusions: Spiritual leadership and job engagement and organizational trust have a positive and significant correlation. It is suggested that hospital managers increase their staffing levels in the hospital, taking into account their spiritual leadership, job engagement, and organizational trust.

Keywords: Leadership, Motivation Trust, Hospital



همبستگی رهبری معنوی، انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی پرستاران و کارکنان بیمارستان دولتی دکتر حشمت رشت

اکبر بهمنی^{۱*}، سیدمهدی موسوی داودی^۲

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه مذاهب اسلامی، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: اکبر بهمنی، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ایمیل: bahmani.akbar@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۱۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۲۷

چکیده

مقدمه: نیروی انسانی یکی از منابع مهم سازمان‌هاست که در صورت مدیریت و هدایت صحیح، مزیت رقابتی پایداری را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد. هدف از این پژوهش تعیین همبستگی بین رهبری معنوی، انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی پرستاران و کارکنان بیمارستان دولتی دکتر حشمت رشت می‌باشد.

روش کار: روش پژوهش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری ۵۴۰ نفر از پرستاران و کارکنان بیمارستان دکتر حشمت در سال ۱۳۹۶ می‌باشد که از این تعداد ۲۲۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با سه پرسشنامه شامل "پرسشنامه رهبری معنوی" (Spiritual Leadership Questionnaire)، "پرسشنامه انگیزش شغلی" (Job Motivation Questionnaire)، و "پرسشنامه اعتماد سازمانی" (Organizational Trust Questionnaire) جمع‌آوری شد. روایی محتوایی ابزارها توسط ۵ نفر از مدرسین دانشگاه پیام نور و پابایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار اسپس اساس نسخه ۱۹ انجام شده است.

یافته‌ها: رهبری معنوی و انگیزش شغلی ($r=0/769$) و رهبری معنوی و اعتماد سازمانی به میزان ($r=0/709$) با هم همبستگی دارند. همچنین اعتماد سازمانی و انگیزش شغلی ($r=0/976$) با هم همبستگی دارند.

نتیجه‌گیری: رهبری معنوی و انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی به هم همبستگی مثبت و معناداری دارند. پیشنهاد می‌شود که مدیران بیمارستان با توجه به رهبری معنوی، انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان را در بیمارستان افزایش دهند.

واژگان کلیدی: رهبری، انگیزش، اعتماد، بیمارستان

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عوامل در مدیریت مسئله انگیزش در کار می‌باشد و بر این باورند که نحوه ایجاد رابطه صحیح و انگیزش خصوصیتی است که در کلیه سطوح مدیریت، علاوه بر معلومات حرفه‌ای خود، می‌بایست یک مدیر دارا باشد. فیضی و همکاران چنین بیان داشتند که نیازهای کارکنان همیشه با نیازهای سازمان همسو نیست، مدیر بهترین کسی است که می‌تواند با شناخت نیازهای کارکنان و جهت دادن آن‌ها به‌سوی نیازهای سازمانی، میان این دو مجموعه هماهنگی برقرار کند [۱].

سازمان‌ها به رهبرانی نیاز دارند که به بعد دیگری از زندگی انسانی که فراتر از روابط عادی رهبر - پیرو است توجه کنند. رهبرانی که در موقعیت‌ها به‌جای مداخله در امور به بصیرت بخشی، به‌جای کنترل به اعتماد، به‌جای اعمال محدودیت به استقلال، به‌جای اقدام به

پیچیدگی رفتار انسان در سازمان و نقش آن در تحقق اهداف سازمانی دیرزمانی است که توجه مدیران را به خود جلب کرده است. باگذشت سال‌ها، مدیران به این نتیجه رسیده‌اند که دستیابی به اهداف سازمانی زمانی امکان‌پذیر است که نیروی انسانی با دانش، تجربه، تخصص و انگیزش کافی در به‌کارگیری نتایج لازم هماهنگی تام داشته باشند. مدیر در سازمان باید از علم رهبری در به‌کارگیری روش‌های صحیح در تحقق اهداف سازمان آگاه باشد و با استفاده از روش‌های صحیح و مناسب نتایج مطلوبی را عاید سازمان کند [۱]. از میان سبک‌های مختلف رهبری، در پژوهش حاضر به رهبری معنوی پرداخته شده است و با توجه به اهمیت مسئله، سپس به انگیزش و اعتماد سازمانی اشاره شده است. موضوع انگیزش یکی از ارکان مهم مدیریت را تشکیل می‌دهد و اکثر قریب به‌اتفاق صاحب‌نظران دنیای مدیریت بر این عقیده‌اند

۵]. تاکید این الگو بر شناخت محیط سازمانی و مرتبط کردن این شناخت به مهارت‌ها، رفتارها، و نگرش‌ها معطوف می‌باشد که می‌توان از آن در توسعه برنامه‌های رهبری استفاده کرد. در مطالعات سازمانی، معنویت یکی از متغیرهای مهمی است که می‌توان در مطالعه محیط سازمانی مد نظر قرار داد که پژوهش‌های متعددی در این خصوص به انجام رسیده است.

در بعضی از این پژوهش‌ها سعی شده که مفهوم معنویت به رهبری ارتباط داده شود. از مهم‌ترین مطالعاتی که بر روی رهبری و معنویت انجام شده، می‌توان به مطالعات Fry در سال ۲۰۰۳ [۳] و Reave در سال ۲۰۰۵ اشاره کرد [۶]. موضوع اصلی پژوهش Reave [۶] به نقش رهبری و معنویت در کارایی و اثربخشی رهبری و سازمان است. وی معنویت را عامل مؤثری در افزایش کارایی رهبران معرفی کرده است. Crossman چنین بیان کرده است؛ که اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت است و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو، رهبر باید یک خدمتگزار باشد که او این عبارت را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می‌کند [۷]. در واقع نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای رهبری خدمتگزار، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و شامل نوعی از رهبری است که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کل‌نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم‌گیری مشترک تأکید دارد. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند که پژوهشگران از این سه، به‌عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می‌کنند [۷]. همچنین پژوهش Dent و همکاران یکی از اصلی‌ترین مطالعات را در زمینه رهبری معنوی و نقش آن در ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان انجام داده است [۸].

از نظر Liu، معنویت وجود داخلی اوست؛ منطقه‌ای ساکت که بسیار شخصی است و شامل هر چیزی است که او انجام می‌دهد [۹]. معنویت مفهومی با ابعاد اعتقاد به تقدس، اعتقاد به دگرگونی و اعتقاد به اتحاد است. طی یک مطالعه که توسط Strack و همکاران در سال ۲۰۰۲ انجام شد، بیش از بیست رهبر تحول‌گرا مورد مصاحبه قرار گرفتند که طی آن معنویت به‌عنوان خدا یا قدرت متعالی، منبع همه ارزش‌ها و مفاهیم، آگاهی درونی انسان و یا راهی برای تلفیق تمام جنبه‌های یک شخص در یک کل واحد تعریف شد [۱۰]. با یک نگاه کلی به تعریف معنویت، می‌توان گفت که پژوهشگران معنویت را جستجویی برای معنی، اندیشه، ارتباط درونی، خلاقیت، دگرگونی، تقدس و انرژی دانسته‌اند. از این تعاریف گوناگون می‌توان به این نکته پی برد که معنویت یک مفهوم ذهنی و انتزاعی است. پس هنگامی که می‌خواهیم در مورد رهبری صحبت کنیم، این انتزاعی بودن و نداشتن تعریف مشخص رهبری معنوی دور از انتظار نیست. پس باید پذیرفت که تمامی مطالعاتی که در مورد رهبری معنوی انجام شده‌اند، به خاطر محدودیت‌هایی که از نظر تعریفی دارند می‌توانند مورد نقد قرار گیرند [۱۰].

از نظر سازمانی انگیزش به فرایندهای درونی که رفتار را تحریک کرده و آن را به سوی راه‌هایی که سازمان به‌عنوان یک مجموعه از آن سود می‌برد هدایت می‌کند، اطلاق می‌گردد. از دید فردی انگیزش هرگونه عاملی است که فرد را برای رسیدن به هدفی خاص از درون به فعالیت وا می‌دارد. مردم عموماً انگیزش را حالات درونی می‌دانند که باعث می‌شود فرد به انجام کارهایی بیش از کارهای دیگر تمایل نشان

تصورسازی و به‌جای مطرح نمودن خود به فروتنی تأکید نمایند. نظریه رهبری معنوی (Spiritual Leadership) یک نظریه علی برای تحول سازمانی می‌باشد که به‌منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. نظریه رهبری معنوی بر اساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به کار، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار و عضویت در سازمان می‌باشد [۳]. از سوی دیگر، سلامت نظام اداری معلول عوامل متعددی است که برخی ریشه در ارزش‌ها و باورهای اعضای سازمانی دارند. اعتماد در محیط‌های کاری به‌عنوان یکی از عواملی است که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود و می‌تواند باعث افزایش انگیزش شغلی در بلندمدت باشد. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان‌ها دارد. برعکس، هزینه‌های بی‌اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطرپذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می‌تواند سنگین باشد [۴]. بر این اساس شناخت عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران و کارکنان بیمارستان‌ها و افزایش انگیزش آن‌ها، یکی از عوامل مؤثر در موفقیت عملکرد بیمارستان‌ها خواهد بود. از سوی دیگر، رهبری معنوی از طریق افزایش اعتماد سازمانی نقش مؤثری در افزایش انگیزش شغلی کارکنان داشته و از این طریق می‌تواند موجب بهبود عملکرد کیفی و کمی کارکنان و ارتقا خدمات سازمان گردد.

ضرورت بررسی این موضوع دو جنبه دارد: موضوع رهبری سالیان طولانی مورد توجه اندیشمندان بوده است اما مطالعه در این زمینه در قرن بیستم شروع شده است. با وجود مطالعات بسیاری که تا به حال در این زمینه انجام شده، هنوز این مفهوم به خاطر ماهیت پیچیده‌اش مبهم مانده است. با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری مشاهده می‌شود که مطالعات مختلفی در مورد ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته اما موضوعی که در سال‌های اخیر توجه زیادی به خود جلب کرده است ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه می‌توان با توسل به معنویت، اعتماد سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان را به ارمغان آورد [۳]. بنابراین، پژوهش در این زمینه، گام مهمی برای گسترش دانش در خصوص رهبری معنوی و اثرات آن بر انگیزش شغلی به شمار می‌رود. بیمارستان به‌عنوان یک سازمان خدماتی با ساختار و پیچیدگی‌های خاص خود به افراد مختلف جامعه خدمت ارائه می‌کند. این سازمان از ارکان اصلی نظام مراقبت‌های بهداشتی و درمانی در جامعه بوده و عمده‌ترین و در واقع اصلی‌ترین ابزار آن نیروی انسانی است. لذا شناخت عوامل انگیزشی کارکنان این سازمان با توجه به نقش حساس آن در تأمین سلامت جامعه از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. شغل پرستاری یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین مشاغل محسوب می‌گردد، به‌طوری‌که سهل‌انگاری یا عدم احساس مسئولیت در این زمینه منجر به خطر افتادن جان یک انسان می‌گردد. لذا بسیار حائز اهمیت است که پرستاران دارای انگیزه کافی نسبت به سازمانی که در آن فعالیت دارند باشند. لذا ضروری است که کارکنان و پرستاران این سازمان از اعتماد سازمانی مطلوب برخوردار باشند تا از این طریق بتوانند انگیزش لازم جهت خدمت‌رسانی به بیماران را دارا باشند. پژوهشگران متعددی در گذر زمان واژه‌های معنویت و رهبری را در کنار هم به کار بردند. Fairholm یکی از اولین دانشمندانی بود که در این راستا الگوی ویژه‌ای از رهبری را ارائه نمود

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی می‌باشد. گردآوری داده‌ها - از طریق نمونه‌گیری از جامعه آماری انجام شده است. جامعه آماری ۵۴۰ نفر از پرستاران و کارکنان بیمارستان دکتر حشمت در سال ۱۳۹۶ بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۲۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این مرحله به جهت پیشگیری از بروز خطا و انجام دقیق و صحیح فرایند پژوهش در مرحله جمع‌آوری داده‌ها معیارهای ورود به مطالعه و خروج از مطالعه تعیین شد که عبارت بودند از: افرادی که با حداقل تحصیلات دانشگاهی کارشناسی در رشته پرستاری در بیمارستان دکتر حشمت رشت در حال ارائه خدمت می‌باشند؛ و از میان کارکنان، تمامی افرادی که در واحدهای ستادی بیمارستان دارای بیش از دو سال سابقه خدمت باشند، مورد مطالعه قرار گرفتند. پرستاران و کارکنانی که تمایل به همکاری در انجام پژوهش داشتند در مطالعه شرکت کردند. علاوه بر این، پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، از نمونه آماری بصورت شفاهی رضایت ایشان مبنی بر مشارکت در انجام پژوهش اخذ و از موضوع و روش اجرای پژوهش مطلع شدند. به ایشان اطمینان داده شده است که از اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبین، محافظت و نتایج پژوهش نیز در صورت تمایل برای آن‌ها تشریح خواهد شد. ضمناً بیان شد که مشارکت در این پژوهش موجب هیچگونه بار مالی برای شرکت کنندگان نخواهد شد؛ و این پژوهش با موازین دینی و فرهنگی ایشان هیچ‌گونه مغایرتی ندارد.

برای جمع‌آوری داده‌ها، از سه پرسشنامه شامل "پرسشنامه رهبری معنوی" (Questionnaire Spiritual Leadership)، [۲] و "پرسشنامه انگیزش شغلی" (Job Motivation Questionnaire) [۱۹] و "پرسشنامه اعتماد سازمانی" (Organizational Trust Questionnaire) [۲۰] استفاده شده است. شایان ذکر است، هر یک از پرسشنامه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت به ۵ طیف (کاملاً مخالفم، مخالفم، نه مخالفم و نه موافقم، موافقم و کاملاً موافقم) از نمره حداقل ۱ تا نمره حداکثر ۵ دسته‌بندی شده است.

۱- "پرسشنامه رهبری معنوی" با ۱۶ گویه در ۵ مولفه توسط Fry [۳] در سال ۲۰۰۳ تدوین شده است.

Fry [۳] ضمن انجام یک مطالعه مروری، به بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده در این حوزه پرداخت و شاخص‌های متعددی را که معرف رهبری معنوی بودند، معرفی نمود. نهایتاً، او ۵ مولفه چشم‌انداز، نوع‌دوستی، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد را به منظور سنجش متغیر رهبری معنوی معرفی نمود [۳]. پرسش‌های ۱، ۴، ۸، ۱۲ گویه‌های مربوط به چشم‌انداز، پرسش‌های ۲، ۵، ۹ گویه‌های مربوط به نوع‌دوستی، پرسش‌های ۳، ۶، ۷، گویه‌های مربوط به عضویت، پرسش‌های ۱۰، ۱۱، ۱۵ گویه‌های مربوط به تعهد سازمانی، و پرسش‌های ۱۳، ۱۴، ۱۶ گویه‌های مربوط به بازخورد عملکرد می‌باشند. حداکثر و حداقل نمره که به این پرسشنامه تعلق می‌گیرد به ترتیب ۸۰ و ۱۶ می‌باشد [۳].

این پرسشنامه در پژوهش‌های متعددی مورد استفاده قرار گرفته و رویایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. به عنوان مثال، صادقی و همکاران در پژوهش خود که در میان ۶۵۰ نفر کاشناسان اداری و

دهد [۱۱]. اعتماد اهداف مختلف یا چیزهایی که یک فرد می‌تواند به آن اعتماد داشته باشد را در بر می‌گیرد. یک فرد می‌تواند به جنبه‌های مختلف رفتار اعتماد داشته باشد و اعتماد می‌تواند با شرایط رفتار تغییر کند. اعتماد بنیان‌ها و منابع گوناگونی دارد. بنابراین، در یک سازمان فرد می‌تواند به همکاران، مدیر و یا سرپرست خود و یا حتی به سازمان و مدیریت در سطحی بالاتر اعتماد داشته باشد. اعتماد می‌تواند از روی خیرخواهی و اشتیاق و یا از روی ترس باشد. در تمامی تعاریف این جنبه‌ها کمابیش به چشم می‌خورد [۱۲]. Mollering هم اشاره می‌کند که توافق کمی بر روی تعاریف و مفاهیم اعتماد وجود دارد، اما معتقد است بر روی شرایطی که تحت آن مسئله اعتماد رخ می‌دهد توافقی اساسی وجود دارد که عبارت است از پدیده‌ای اجتماعی شامل دو یا چند بازیگر که در یک بافت اجتماعی قرار گرفته‌اند [۱۳].

نتایج مطالعه پهلوان تحت عنوان رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان نشان داد که رهبری معنوی یک روش مناسب برای تحول سازمانی می‌باشد که برای ایجاد انگیزش درونی و کاهش مقاومت کارکنان در برابر تغییرات سازمانی طراحی شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش وی، رهبری معنوی برای سازمان امروز از اهمیت شایانی برخوردار است و رهبران معنوی با اقداماتی نظیر خلق چشم‌انداز مشترک برای کارکنان و همچنین تلاش برای استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های انسانی می‌توانند به خلق و تقویت فضای یادگیری در سازمان کمک کرده و از این طریق به پویایی سازمان در فضای رقابتی امروز تو یاری رسانند [۱۴]. هویدا

و همکاران در پژوهشی به بررسی همبستگی بین مؤلفه‌های رهبری و انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی در تهران پرداختند [۱۵]. نتایج نشان داد که تمامی ابعاد رهبری معنوی (چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت سازمانی و ایمان دینی) رابطه معناداری با انگیزش شغلی دارد. یوسفی و همکاران در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی پرستاران با میزان رضایت شغلی‌شان در بیمارستان‌های علوم پزشکی اصفهان به این نتیجه دست یافتند که بین اعتماد سازمانی پرستاران و رضایت شغلی ایشان رابطه وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر، هرچه پرستاران به مدیران سازمان اعتماد بیشتری داشته باشند رضایت شغلی آن‌ها بیشتر خواهد شد [۱۶].

نتایج مطالعات تابان و همکاران تحت عنوان مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام نشان می‌دهد که رهبری معنوی عامل مهمی در ایجاد و افزایش انگیزش شغلی کارکنان محسوب می‌شود [۱۷]. Juhaizi & Mahadzirah در مطالعه‌ای تحت عنوان تأثیر رهبری معنوی بر معنویت و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی به‌صورت مستقیم بر عملکرد و حالت‌های روان‌شناختی کارکنان تأثیر گذاشته و باعث انگیزش و رضایت شغلی کارکنان می‌گردد [۱۸]. با توجه به اهمیت رهبری معنوی، انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی در سازمان‌های خدماتی، به‌خصوص در بیمارستان که یکی از سازمان‌های مهم خدماتی است و ارتباط تنگاتنگی بین مراجعه‌کنندگان و ارائه‌دهندگان خدمات وجود دارد، هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین همبستگی بین رهبری معنوی، انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی پرستاران و کارکنان بیمارستان دولتی دکتر حشمت رشت انجام شد.

پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد که مقدار ۰/۸۲ نشان دهنده پایایی مناسب ابزار پژوهش دارد.

سید نقوی و ثابت [۲۶] نیز در پژوهش خود که در میان ۳۵۴ نفر از کارکنان مناطق دهگانه شهرداری شیراز به انجام رسیده بود از پرسشنامه حاضر استفاده نمودند و جهت سنجش روایی و پایایی پرسشنامه از روایی محتوا و آلفای کرونباخ بهره بردند. به منظور تعیین روایی محتوای پرسشنامه از ۵ نفر از اساتید حوزه اقتصاد و مدیریت بهره گرفته شد. پایایی ابزار نیز به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و پس از توزیع ۲۵ پرسشنامه در جامعه آماری و تحلیل داده ها، مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد که نشان دهنده مناسب بودن ابزار است.

۳- پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش جهت سنجش اعتماد سازمانی (Organizational Trust Questionnaire) توسط Ellonen و همکاران [۲۰] با ۱۵ گویه منتخب و ۳ مولفه (اعتماد جانبی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی) در سال ۲۰۰۸ ارائه شده است. پرسش‌های ۱-۵ گویه‌های مربوط به اعتماد جانبی، پرسش‌های ۶-۱۰ گویه‌های مربوط به اعتماد عمودی و پرسش‌های ۱۱-۱۵ گویه‌های مربوط به اعتماد نهادی می‌باشند. Ellonen و همکاران پژوهش خود را در بین ۴۵۷ نفر از کارکنان، مدیران پروژه، سرپرستان تیم‌های کاری، و مدیران منابع انسانی سه شرکت چندملیتی در فنلاند به انجام رساندند. پایایی ابزار را توسط آلفای کرونباخ و پس از توزیع اولیه ۳۰ پرسشنامه میان جامعه آماری مورد سنجش قرار دادند که مقادیر بدست آمده برای مولفه‌های این متغیر از ۰/۸۴۶ تا ۰/۹۲۰ به دست آمده که حاکی از پایایی مناسب ابزار بود [۲۰].

این ابزار در ایران در پژوهش‌های متعددی مورد استفاده قرار گرفت. به عنوان مثال، زاهد بابلان و کریمیان پور [۲۷] در مطالعه خود که میان ۷۰ نفر از مدرسین در سه دانشکده دانشگاه محقق اردبیلی انجام شده است از "پرسشنامه اعتماد سازمانی" استفاده نمودند. روایی آن‌ها توسط ۵ نفر از مدرسین صاحب‌نظر در علوم مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ و پس از توزیع ۳۰ پرسشنامه میان جامعه آماری و با مقدار ۰/۸۲ تأیید شد. علاوه بر این، در پژوهش دیگری توسط تقوی فرد و همکاران [۲۸] در بین ۱۷۰ نفر از کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران انجام شد. روایی محتوای آن توسط ۵ نفر از خبرگان حوزه مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ و پس از توزیع پرسشنامه میان جامعه آماری با مقدار ۰/۹۱ مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر، برای تعیین روایی محتوا، پرسشنامه‌ها به ۵ نفر از مدرسین گروه مدیریت دانشگاه پیام نور (با توجه به تجارب و تخصص در موضوع) ارائه شد. آن‌ها پس از بررسی پرسشنامه‌ها پیشنهاداتی جهت بهبود آن (از جمله بازنویسی متن پرسش‌ها، و ...) ارائه نمودند. علاوه بر این، جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ پرسشنامه در بین نمونه آماری توزیع و پایایی آن‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای پرسشنامه رهبری معنوی ۰/۷۱، پرسشنامه انگیزش شغلی ۰/۸۶ و پرسشنامه اعتماد سازمانی ۰/۹۱ می‌باشد. پس از تعیین روایی و پایایی ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر، پرسشنامه‌ها در میان نمونه آماری (شامل پرستاران و کارکنان) توزیع شد. شایان ذکر است با توجه به این نکته که پرستاران و کارکنان نیروهای صفی و ستادی بیمارستان می‌باشند و خدمات ارائه شده

آموزشی دانشگاه گیلان به انجام رسیده، از روایی محتوا (نظر خبرگان) و آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی پرسشنامه بهره گرفته اند. طبق نظر اساتید و کارشناسان ذیربط، این پرسشنامه از روایی لازم برخوردار بود و مقدار آلفای کرونباخ پس از توزیع ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری مذکور، ۰/۸۵ به دست آمد [۲۱]. رحیمی و هدایت فسندوز در پژوهش خود که در ۲۸۹ نفر از دبیران شهرستان نقده به انجام رسیده، از روایی محتوا و آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه بهره گرفته اند. روایی محتوای این پرسشنامه پس از دریافت نظرات ۱۰ نفر از اساتید صاحب‌نظر در مدیریت و علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت [۲۲]. ضمناً، پس از توزیع ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری، آلفای کرونباخ ۰/۹۳ نیز از پایایی مناسب پرسشنامه حکایت دارد [۲۲]. خورشید و قلی زاده نیز در پژوهشی که در میان ۱۰۱ نفر از پیراپزشکان و پزشکان مراکز بهداشت و درمان زیرمجموعه دانشگاه های علوم پزشکی شهرهای مشهد و اسفرا این انجام شد، از این پرسشنامه استفاده نمودند. به منظور سنجش روایی و پایایی ابزار به ترتیب از روایی سازه در تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ بهره بردند. جهت سنجش روایی سازه، از شاخص‌های برازش مدل در تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد که نتایج حاکی از روایی مناسب ابزار دارد [۲۳]. جهت سنجش آلفای کرونباخ نیز پس از توزیع ۳۰ نمونه در جامعه آماری مقادیر آن بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۸ برای مولفه‌های رهبری معنوی به دست آمد. علاوه بر این، Spinoza و همکاران پرسشنامه رهبری معنوی را در بین ۱۴۶ کارگر کلمبیایی و ۱۳۳ کارگر اکوادوری از صنایع مختلف مورد آزمون قرار دادند. بدین منظور، از آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی پرسشنامه بهره بردند و پس از توزیع ۳۰ پرسشنامه، مقادیر حداقل ۰/۸۳ و حداکثر ۰/۹۴ برای مولفه‌های رهبری معنوی به دست آمد. علاوه بر این، برای تعیین روایی از شاخص‌های برازش مدل روایی سازه در تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد و که نتایج حاکی از روایی مناسب ابزار دارد [۲۴].

۲- "پرسشنامه انگیزش شغلی" توسط Hackman & Oldham با ۱۵ گویه و ۵ مولفه (تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد نتایج) در سال ۱۹۷۵ طراحی شده است [۱۹]. پرسش‌های ۱، ۵، ۷ گویه‌های مربوط به تنوع مهارت، پرسش‌های ۲، ۴، ۸ گویه‌های مربوط به هویت وظیفه، پرسش‌های ۳، ۶، ۹، گویه‌های مربوط به اهمیت وظیفه، پرسش‌های ۱۰، ۱۳، ۱۵ گویه‌های مربوط به استقلال و پرسش‌های ۱۱، ۱۲، ۱۴ گویه‌های مربوط به بازخورد عملکرد می‌باشند. حداکثر و حداقل نمره که به این پرسشنامه تعلق می‌گیرد به ترتیب ۷۵ و ۱۵ می‌باشد [۱۹]. Hackman & Oldham به منظور بررسی پایایی این ابزار، پژوهشی را در میان ۶۵۸ نفر از کارکنان و سرپرستان سازمان منتخب در کشور آمریکا انجام دادند. پایایی درونی ابزار ارائه شده را بررسی و مقادیر بدست آمده برای تمام مولفه‌ها بیشتر از ۰/۵۹ تا ۰/۷۹ بود که که نتایج حاکی از پایایی مناسب ابزار داشت [۱۹]. این ابزار در پژوهش‌های متعددی در ایران مورد استفاده قرار گرفت. به عنوان مثال، ابراهیم پور و همکاران [۲۵] در مطالعه خود که در میان ۲۵۰ نفر از کارکنان مرکز آموزش دانشکده صدا و سیما تهران به انجام رسیده بود از این پرسشنامه استفاده کردند. روایی محتوای این پرسشنامه نیز توسط ۱۰ نفر از خبرگان حوزه مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه تعداد ۲۵

کرد. علاوه بر این، میانگین وضعیت فعلی مولفه‌های پژوهش طبق جدول ۱ به‌دست آمده است. برای بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جداول ۲ تا ۴، نشان داده شده است. نتایج حاصل از ضریب همبستگی مولفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی طبق جدول ۲ قابل مشاهده است. جهت بررسی همبستگی متغیرهای رهبری معنوی و انگیزش شغلی، ابتدا همبستگی مؤلفه‌های هر متغیر مورد بررسی قرار گرفته است. سپس به بررسی همبستگی متغیرهای پژوهش اقدام شده است. نتایج به‌دست‌آمده از این آزمون بیانگر این است که، نهایتاً متغیر رهبری معنوی و انگیزش شغلی به میزان $(r=0/769)$ با هم همبستگی دارند؛ که مطلوب و قوی است. شایان ذکر است نوع همبستگی دو متغیر مذکور، از نوع مستقیم (مثبت) بوده و سطح معناداری محاسبه‌شده $(P<0/05)$ است. علاوه بر این، نتایج حاصل از ضریب همبستگی مولفه‌های رهبری معنوی و اعتماد سازمانی طبق جدول ۳ قابل مشاهده است. جهت بررسی همبستگی متغیرهای رهبری معنوی و اعتماد سازمانی، ابتدا همبستگی مؤلفه‌های هر متغیر مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج به‌دست‌آمده از این آزمون بیانگر این است که، نهایتاً متغیر رهبری معنوی و اعتماد سازمانی به میزان $(r=0/709)$ با هم همبستگی دارند؛ که مطلوب و قوی است. شایان ذکر است نوع همبستگی دو متغیر مذکور، از نوع مستقیم (مثبت) بوده و سطح معناداری محاسبه‌شده $(P<0/05)$ است. نهایتاً، نتایج حاصل از ضریب همبستگی مولفه‌های اعتماد سازمانی و انگیزش شغلی طبق جدول ۴ قابل مشاهده است. نتایج حاکی از آن است که متغیر اعتماد سازمانی و انگیزش شغلی به میزان $(r=0/709)$ با هم همبستگی دارند؛ که مطلوب و قوی است. شایان ذکر است نوع همبستگی دو متغیر مذکور، از نوع مستقیم (مثبت) بوده و سطح معناداری محاسبه‌شده $(P<0/05)$ است.

یکدیگر به مراجعه کنندگان را (شامل پذیرش، ارائه خدمات سلامت و ترخیص) تکمیل می‌نمایند، پرسشنامه های تکمیل شده با کمک نرم‌افزار اسپس پی اس اس نسخه ۱۹ تحلیل شد.

یافته‌ها

در این پژوهش از نمونه آماری در مورد تحصیلات، جنسیت، سابقه کاری و سن سوال شد که نتایج آن تحت عنوان آمار توصیفی ارائه می‌گردد. بیشترین میزان فراوانی داده ها به ترتیب مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی با مقدار ۶۸ درصد و کارشناسی ارشد ۲۸ درصد می‌باشد و دکترا با مقدار ۴ درصد می‌باشد. سابقه کار با سطوح زیر ۳ سال، ۳-۵ سال، ۵-۱۰ سال و بالای ۱۰ سال در پرسشنامه درج گردیده است؛ که این مقادیر برای پرستاران با سابقه بالای ۱۰ سال ۳۶ درصد، ۵-۱۰ سال ۲۳/۱ درصد، زیر ۳ سال ۲۲/۷ درصد و ۳-۵ سال ۱۸/۲ درصد می‌باشد. متغیر ترتیبی سن با سطوح ۳۰ سال و پایینتر، ۳۰-۴۰ سال و بالای ۴۰ سال در پرسشنامه درج گردیده است؛ و مقادیر فراوانی داده‌ها به ترتیب مربوط به پرستاران با سن بالای ۴۰ سال ۳۹/۶ درصد، ۳۰-۴۰ سال ۳۵/۱ درصد و ۳۰ سال و پایینتر ۲۵/۳ درصد می‌باشد.

بر طبق مطالعه مومنی و فعال قیومی [۲۹] در این پژوهش از مقدار چولگی و مقدار کشیدگی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، مقدار چولگی مشاهده‌شده (Skewness) برای تمامی متغیرها در بازه (۲، -۲) قرار دارند؛ یعنی به لحاظ چولگی، متغیرهای مورد مطالعه نرمال بوده و توزیع آن متقارن می‌باشد. همچنین مقدار کشیدگی (Kurtosis) نیز برای این متغیرها بین (۲، -۲) قرار دارند. بنابراین، توزیع متغیرها نسبت به توزیع نرمال، کشیدگی قابل توجهی ندارد و از حالت نرمال خارج نشده است و می‌توان آزمون‌های پارامتریک را اجرا

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار مولفه‌های پژوهش

مولفه‌ها	چشم‌انداز	نوع دوستی	عضویت	تعهد سازمانی	عملکرد	تنوع مهارت	هویت وظیفه	اهمیت وظیفه	استقلال	بازخورد نتایج	اعتماد جانبی	اعتماد عمومی	اعتماد نهادی
میانگین	۳/۳۷	۳/۶۷	۳/۹۲	۳/۴۰	۳/۲۳	۳/۲۰	۳/۴۹	۳/۱۵	۳/۷۴	۳/۵۸	۴/۴۹	۴/۲۹	۴/۴۰
انحراف معیار	۰/۶۳۰	۰/۵۴۰	۰/۵۸۷	۰/۶۱۲	۰/۵۶۱	۰/۵۳۲	۰/۵۱۰	۰/۴۹۷	۰/۵۶۳	۰/۵۴۲	۰/۴۷۲	۰/۴۴۵	۰/۴۸۰

جدول ۲: ضریب همبستگی مؤلفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی

متغیرها	تنوع مهارت	هویت وظیفه	اهمیت وظیفه	استقلال	بازخورد نتایج	انگیزش شغلی
چشم‌انداز	۰/۵۴۲	۰/۵۰۳	۰/۵۱۵	۰/۳۹۹	۰/۵۸۷	۰/۵۸۷
نوع دوستی	۰/۱۶۶	۰/۵۰۷	۰/۱۶۱	-۰/۰۰۷	۰/۱۰۷	۰/۱۰۷
عضویت	۰/۴۳۴	۰/۷۸۰	۰/۲۴	۰/۴۱۸	۰/۳۷۴	۰/۳۷۴
تعهد سازمانی	۰/۶۷۴	۰/۷۶۳	۰/۴۷۲	۰/۳۲۹	۰/۳۵۹	۰/۳۵۹
بازخورد عملکرد	۰/۶۴۵	۰/۷۲۵	۰/۵۲۰	۰/۱۹۹	۰/۳۹۳	۰/۳۹۳
رهبری معنوی						۰/۷۶۹

جدول ۳: ضریب همبستگی مؤلفه‌های رهبری معنوی و اعتماد سازمانی

متغیرها	اعتماد جانبی	اعتماد عمومی	اعتماد نهادی	اعتماد سازمانی
چشم‌انداز	۰/۵۶۸	۰/۶۱۴	۰/۵۶۸	
نوع دوستی	۰/۰۹۸	۰/۲۷۴	۰/۰۹۸	
عضویت	۰/۳۹۱	۰/۵۱۳	۰/۳۹۱	
تعهد سازمانی	۰/۴۳۴	۰/۶۸۲	۰/۴۳۴	
بازخورد عملکرد	۰/۴۱۸	۰/۸۸۸	۰/۴۱۸	
رهبری معنوی				۰/۷۰۹

متغیرها	اعتماد جانبی	اعتماد عمومی	اعتماد نهادی	اعتماد سازمانی
تنوع مهارت	۰/۵۶۶	۰/۸۲۳	۰/۵۶۶	
هویت وظیفه	۰/۵۳۰	۰/۸۸۰	۰/۵۳۰	
اهمیت وظیفه	۰/۸۰۴	۰/۸۰۶	۰/۸۰۴	
استقلال	۰/۸۸۷	۰/۳۹۳	۰/۸۸۷	
بازخورد نتایج	۰/۹۵۹	۰/۵۹۱	۰/۹۵۹	
انگیزش شغلی				۰/۹۷۶

بحث

این پژوهش با هدف تعیین همبستگی رهبری معنوی، انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی پرستاران و کارکنان بیمارستان دولتی دکتر حشمت رشت انجام شد. نتایج به‌دست‌آمده از بیانگر این است که متغیر رهبری معنوی و انگیزش شغلی با هم همبستگی مثبتی دارند. نتایج این پژوهش با مطالعه هویدا و همکاران [۱۵]، پهلوان [۱۴] و تابان و همکاران [۱۷] همسو می‌باشد.

نتایج این پژوهش‌ها نیز وجود رابطه مثبت بین مولفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی را مورد تأیید قرار داد. در پژوهش پهلوان [۱۴]، رهبری معنوی برای سازمان‌های امروز از اهمیت شایانی برخوردار است و رهبران معنوی با اقداماتی نظیر خلق چشم انداز مشترک برای کارکنان، و هم چنین، تلاش برای استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های انسانی می‌توانند به خلق و تقویت فضای یادگیری در سازمان کمک کرده، از این طریق انگیزش کارکنان را تقویت کرده و به پویایی سازمان در فضای رقابتی امروز یاری رسانند. با توجه به نتایج پژوهش هویدا و همکاران [۱۵]، وجود رفتارهای مبتنی بر رهبری معنوی می‌تواند تأثیر مثبتی بر انگیزش شغلی اساتید داشته باشد و توصیه می‌شود با ایجاد زیرساخت‌های مناسب جهت ایجاد و نهادینه‌سازی مؤلفه‌های رهبری معنوی، انگیزش شغلی مدرسین دانشگاهی به عنوان یک گروه دانشی مورد تقویت قرار گیرد. یافته‌های پژوهش و تابان و همکاران [۱۷] نشان داد که بین چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و ایمان دینی، با انگیزش کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که رهبری معنوی، عاملی مهم در ایجاد و افزایش انگیزش شغلی کارکنان محسوب می‌شود. نتایج پژوهش حاضر و مقایسه آن با نتایج پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته حاکی از آن است که بکارگیری سبک رهبری معنوی در سازمان و تقویت مولفه‌های رهبری معنوی (شامل چشم انداز، نوع دوستی، عضویت، تعهد سازمانی، و بازخورد عملکرد) بر تقویت انگیزش شغلی کارکنان موثر است. انگیزش عبارت است از محرک درونی رفتار؛ که کارکنان را به حرکت وا می‌دارد. این محرک از نظر نیروی انسانی باید دارای اهمیت و ارزشی باشد که بتواند تأثیر آن را در رفتار کارکنان مشاهده نمود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رهبری معنوی برای کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و انگیزش آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا، با توجه به نتایج، با تقویت مولفه‌های رهبری معنوی در بیمارستان مذکور می‌توان بر انگیزش شغلی کارکنان (شامل تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد نتایج) تأثیر گذاشت و از مزایای آن بهره‌مند شد.

علاوه بر این، نتایج به‌دست‌آمده پژوهش بیانگر این است که، رهبری معنوی و اعتماد سازمانی با هم همبستگی دارند. با بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده، پژوهشی که مشابه به بررسی این دو متغیر پرداخته باشد یافت نشد. با این وجود، نتایج حاکی از آن است که با بهبود مولفه‌های رهبری معنوی، میزان اعتماد سازمانی نیز بهبود خواهد یافت. بعلاوه، یافته‌ها نتایج به‌دست‌آمده بیانگر این است که متغیر اعتماد سازمانی و انگیزش شغلی همبستگی مثبتی دارند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که اعتماد سازمانی ارتباط بسیار قوی با انگیزش شغلی کارکنان دارد. به این معنی که تقویت شامل تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد نتایج در بیمارستان منجر به افزایش اعتماد کارکنان به سازمان خواهد شد. ضمناً، نتایج حاصل از میانگین متغیرهای پژوهش حاکی از آن است که متغیر اعتماد سازمانی از وضعیت مطلوبی در بیمارستان دکتر حشمت برخوردار است و تمامی مولفه‌های آن نیز مقادیر بالاتر از ۴ (از ۵ نمره) را کسب نموده‌اند. با این وجود، مولفه‌های متغیرهای رهبری معنوی و انگیزش شغلی همگی مقادیری بین ۳ تا ۴ را (از ۵ نمره) کسب نموده‌اند؛ که حاکی از آن است تقویت وضعیت این دو متغیر در بیمارستان دکتر حشمت رشت ضروری است.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش حاضر، موید این امر است که رهبری معنوی همبستگی قوی با انگیزش شغلی کارکنان (پرستاران) و نیز اعتماد در فضای سازمان (بیمارستان) دارد. علاوه بر این، اعتماد سازمانی نیز انگیزش شغلی را افزایش می‌دهد. لذا، پیشنهاد می‌شود تا مدیران سازمان‌ها، به خصوص، بیمارستان دکتر حشمت، نسبت به تقویت مولفه‌های رهبری معنوی اهتمام ورزند تا سطح انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی را بهبود بخشند. در این پژوهش از پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است. لذا امکان سوگیری در تکمیل پرسش‌نامه‌ها وجود دارد که نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار می‌دهد که از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشد.

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی دانشگاه پیام نور با کد ۴۱۹۹۰ می‌باشد. بدین‌وسیله از مسئولین و کارکنان بیمارستان دکتر حشمت رشت که در انجام این مطالعه یاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود. ضمناً، هیچ‌گونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Mohammadi M. [Evaluation of personnel empowerment Birjand University]. tehran: Tarbiat Modarres University; 2001.
- Feizi T, Shaaei B, Geramipour M. [Identifying the motivation factors among the lecturers of Payame Noor University]. *Public Adm Q*. 2010;4(12):73-88.
- Fry LW. Toward a theory of spiritual leadership. *Leadersh Q*. 2003;14(6):693-727. doi: [10.1016/j.leaqua.2003.09.001](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001)
- Monji L, Ortlepp K. The relationship between organisational trust, job satisfaction and intention to leave: An exploratory study. *Manage Inf Res Des*. 2011;192.
- Fairholm MR. A new sciences outline for leadership development. *Leadersh Organ Dev J*. 2004;25(4):369-83. doi: [10.1108/01437730410538699](https://doi.org/10.1108/01437730410538699)
- Reave L. Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *Leadersh Q*. 2005;16(5):655-87. doi: [10.1016/j.leaqua.2005.07.003](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.003)
- Crossman J. Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadersh Organ Dev J*. 2010;31(7):596-608. doi: [10.1108/01437731011079646](https://doi.org/10.1108/01437731011079646)
- Dent EB, Higgins ME, Wharff DM. Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *Leadersh Q*. 2005;16(5):625-53. doi: [10.1016/j.leaqua.2005.07.002](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.002)
- Liu Y. Complexity science and participation in decision making among Taiwanese nurses. *J Nurs Manag*. 2008;16(3):291-7. doi: [10.1111/j.1365-2834.2007.00792.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00792.x) pmid: [18324988](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18324988/)
- Strack G, Fottler MD. Spirituality and effective leadership in healthcare: is there a connection? *Front Health Serv Manage*. 2002;18(4):3-18. pmid: [12087690](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12087690/)
- Khaef Elahi A, Mirzaee A, Motaghi P. [Components of spiritual leadership in organization]. *J Tadbir*. 2010;217(7):29-39.
- Shirazi A, Khodaverdian E, Naeemi M. [The impact of organizational trust on organizational citizenship behavior (North Khorasan Gas organization)]. *Transform Manage J*. 2012;4(7):133-54.
- Bijlsma-Frankema K, Woolthuis RK. *Trust under pressure: Empirical investigations of trust and trust building in uncertain circumstances*: Edward Elgar Publishing; 2005.
- Pahlevan N. [Spiritual leadership and personnel work motivation]. The first National Conference in Decision Making Management and Engineering; Islamic Azad University, Ali Abad Katool Branch 2015.
- Hoveyda R, Najafi M, Zakeri A. [Investigating the relationship between components of spiritual leadership and work motivation of faculty member in Shahid Beheshti University of Tehran]. Iran: Shahid Beheshti University; 2011.
- Yousefi A, Pourmiri M, Saffari Anaraki E. [Investigating the relationship between organizational trust of nurses and job satisfaction in Isfahan hospitals]. *Iranian J Train Med Sci*. 2005;89(4):586-92.
- Taban M, Javanmard B, Mohammadi E, Veise S. [Studying the relationship between spiritual leadership and work motivation of personnel of Ilam University]. *J Cult Islamic Univ*. 2013;3(7):229-48.
- Juhaizi M, Mahadzirah M. The influence of spiritual leadership on spiritual well-being and job satisfaction: A conceptual framework. *Int Rev Manage Bus Res*. 2014;3(4).
- Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *J Appl Psychol*. 1975;60(2):159-70. doi: [10.1037/h0076546](https://doi.org/10.1037/h0076546)
- Ellonen R, Blomqvist K, Puimalainen K. The role of trust in organisational innovativeness. *Eur J Innov Manage*. 2008;11(2):160-81. doi: [10.1108/14601060810869848](https://doi.org/10.1108/14601060810869848)
- Sadeghi A, Vahed Chokadeh H, Kazempour E. [Relationship between spiritual leadership and empowerment in University of Guilan]. *Q J Train Dev Hum Res*. 2015;2(4):39-53.
- Rahimi G, Hedayat Fasandoz A. [Effect of spiritual leadership on workplace spirituality with the mediating role of organizational justice and self-esteem]. *Q J New Manage Eng*. 2015;4(3):23-38.
- Korshid S, Gholozadeh N. [Effect of spiritual leadership on spiritual well-being and LMX in medical system]. *Manage Islamic Univ*. 2016;11(5):83-106.
- Espinosa JC, Contreras F, Esguerra GA, Fierro I. Validación preliminar del modelo de liderazgo espiritual propuesto por Fry, en una muestra de trabajadores colombianos y ecuatorianos. *Acta Colomb Psicol*. 2017;20(1):177-202. doi: [10.14718/acp.2017.20.1.9](https://doi.org/10.14718/acp.2017.20.1.9)
- Chiu S-F, Chen H-L. Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Soc Behav Pers: Int J*. 2005;33(6):523-40.
- Seyed Naghavi M, Sabet A. [Analysis the effect of job characteristics model on rules breaking for right reasons with the mediating role of self-efficacy]. *Q J Manage Stud*. 2019;27(87):101-26.
- Zahed Bablan A, Karimian Pour G. [The role of organizational trust and organizational justice in organizational silence]. *Q J Manage Stud*. 2017;25(80):85-99.
- Taghavifard M, Hajian M, Sayah E, Tahan M. [The role of organizational trust in knowledge sharing among personnel]. *Q J Inf Technol Manage*. 2014;3(10):77-99.
- Momeni M, Faal Ghayoumi A. [Statistics Analysis with SPSS]. tehran: Ketabe No Publications; 2007.