

## تأثير تواضع المدراء على المشاعر والسلوك الأخلاقيه للممرضات في مستشفى بعثت في همدان: تبين الدور الوسيط للروحانية في بيئة العمل

عليرضا عقيقي<sup>١</sup> ID، هانية منطقي<sup>٢</sup> ID

١- قسم الإدارة، جناح علم الحساب والإدارة والاقتصاد، جامعة بيام نور، طهران، إيران.

٢- قسم علم النفس، جامعة بيام نور، طهران، إيران.

\* المراسلات الموجهة إلى الدكتور عليرضا عقيقي؛ البريد الإلكتروني: [a.aghighi@pnu.ac.ir](mailto:a.aghighi@pnu.ac.ir)

### معلومات المادة

الوصول: ١٤ ربيع الثاني ١٤٤٢

وصول النص النهائي: ١٨ جمادى الأولى ١٤٤٢

القبول: ٢٦ جمادى الثاني ١٤٤٢

النشر الإلكتروني: ١٨ شعبان ١٤٤٣

### الكلمات الرئيسية:

التعاطف

التقدير

تواضع المدير

الروحانية في بيئة العمل

السلوك الأخلاقية

### الملخص

**خلفية البحث وأهدافه:** هناك دراسات مختلفة حول الآثار الايجابية لتواضع المديرين على اداء الموظفين ومن بين هذه الدراسات، يعتبر الدور الذي يمكن أن يلعبه تواضع المشرفين والمديرين على تحسين المشاعر النفسية الايجابية للموظفين كالتعاطف والتقدير مهماً للغاية. فالغرض من هذا البحث، هو معرفة تأثير تواضع المديرين على التعاطف والتقدير والسلوك الاخلاقي لدى الممرضين العاملين في مركز «بعثت» التخصصي، التعليمي والطبي في مدينة همدان.

**منهجية البحث:** ان الدراسة الحالية هي دراسة وصفية مترابطة. اشتمل المجتمع الاحصائي جميع الممرضين العاملين في مركز «بعثت» التخصصي، التعليمي والطبي في مدينة همدان البالغ عددهم ٣٩٠ شخصاً حيث تم اختيار ١٩٨ ممرضاً وفقاً لجدول مورغان وعن طريق اخذ عينة عشوائية بسيطة. ولجمع المعلومات تم استخدام خمسة استبيانات معيارية وتم تحليل و تجزئة النموذج المقترح مستخدماً نمذجة المعادلة الهيكلية. تمت مراعاة جميع الموارد الأخلاقية في هذا البحث وازافة الى هذا فإن مؤلفي البحث لم يشيروا الى اي تضارب في المصالح.

**المعطيات:** اظهرت نتائج الدراسة ان جميع العلاقات المباشرة بين مؤلفات الدراسة كانت ذات دلالة احصائية. وهذا يعني ان تواضع المدير استطاع ان يظهر الاجواء المعنوية بنسبة ٨١ بالمئة في بيئة العمل والسلوك الاخلاقي بنسبة ٥٢ بالمئة والتعاطف بنسبة ٤٨ بالمئة و ٢٩ بالمئة من تقدير الممرضين. وازافة الى هذا فإن تواضع المدير قد تنبأ ٧٦% من السلوك الاخلاقي و ٤٩% من التعاطف و ٦٥% من التقدير من خلال الاجواء المعنوية في بيئة العمل.

**الاستنتاج:** كشفت معطيات الدراسة بأن تواضع المدير له آثار مهمة على المشاعر والسلوك الايجابي للموظفين وطاقتهم للعمل. فالمنظمات التي فيها انسجام كبير من موظفيه تستطيع ان تخلق اجواء أكثر ملاءمة للمديرين المتواضعين لكي يتمكنوا من تشجيع موظفيهم على التعبير عن مشاعرهم الايجابية. كما ان بإمكان المديرين ان يوازنوا بين القيم الفردية مع القيم التنظيمية وبالتالي هذا العمل يزيد من مفهوم العمل، مما يحسن من إدراك المعنوية في بيئة العمل.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Aghighi AR, Manteghi H. The Effect of Managers' Humility on the Emotions and Ethical Behaviors of Nurses at Besat Hospital in Hamadan: Explaining the Mediating Role of Workplace Spirituality. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2022;8(1):22-37. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i1.33064>

## اثر فروتنی مدیران بر احساسات و رفتارهای اخلاقی پرستاران بیمارستان بعثت همدان: تبیین نقش واسط معنویت محیط کار

علیرضا عقیقی<sup>\*۱</sup>، هانیه منطقی<sup>۲</sup>

۱- گروه مدیریت، بخش مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

\*مکاتبات خطاب به دکتر علیرضا عقیقی؛ رایانامه: [a.aghighi@pnu.ac.ir](mailto:a.aghighi@pnu.ac.ir)

### اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۰ آذر ۱۳۹۹

دریافت متن نهایی: ۱۳ دی ۱۳۹۹

پذیرش: ۲۱ بهمن ۱۳۹۹

نشر الکترونیکی: ۱ فروردین ۱۴۰۱

### واژگان کلیدی:

رفتارهای اخلاقی

فروتنی مدیر

قدردانی

معنویت محیط کار

همدلی

### چکیده

**سابقه و هدف:** پژوهش‌های متعددی تأثیرات مثبت فروتنی مدیران را بر نتایج مرتبط با کار کارکنان بررسی کرده است. در این میان نقشی که فروتنی سرپرستان و مدیران می‌تواند در ارتقای احساسات روانی مثبت کارکنان مانند همدلی و قدردانی داشته باشد، حائز اهمیت است. پژوهش حاضر با هدف بررسی چگونگی اثر فروتنی مدیران در همدلی، قدردانی و رفتارهای اخلاقی پرستاران شاغل در مرکز آموزشی-درمانی تخصصی و فوق تخصصی بعثت همدان انجام شده است.

**روش کار:** روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش تمامی پرستاران شاغل در مرکز آموزشی-درمانی تخصصی و فوق تخصصی بعثت همدان مشتمل بر ۳۹۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۹۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پنج پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده و الگوی ارائه شده با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شده است. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلفان مقاله تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تمامی روابط مستقیم بین مولفه‌های پژوهش معنادار بود. بدین صورت که فروتنی مدیر ۸۱ درصد، معنویت محیط کار ۵۲ درصد، رفتارهای اخلاقی ۴۸ درصد و همدلی ۲۹ درصد قدردانی پرستاران را تبیین کرده است. علاوه بر این، فروتنی مدیر ۷۶ درصد رفتار اخلاقی، ۴۹ درصد همدلی و ۶۵ درصد قدردانی را از طریق معنویت محیط کار پیش‌بینی کرده است.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فروتنی مدیر پیامدهای مهمی برای احساسات و رفتارهای مثبت زیردستان و کارکنان خود دارد. سازمان‌هایی که انسجام بیشتری دارند، می‌توانند محیط مساعدتری ایجاد نمایند تا مدیران متواضع بتوانند افراد را برای بروز احساسات مثبت ترغیب کنند. همچنین ارزش‌های فردی را با ارزش‌های سازمانی همسان نمایند و در نهایت معنادار بودن کار را افزایش دهند که موجب افزایش ادراک معنویت در محیط کار می‌شود.

استناد مقاله به این صورت است:

Aghighi AR, Manteghi H. The Effect of Managers' Humility on the Emotions and Ethical Behaviors of Nurses at Besat Hospital in Hamadan: Explaining the Mediating Role of Workplace Spirituality. Journal of Pizhūhish dar dīm va salāmat. 2022;8(1):22-37. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i1.33064>

## مقدمه

تاکنون مدیران افراد با ویژگی‌های قهرمانانه، توانایی‌های برتر و حامی افراد زیردست خود شناخته شده‌اند (۱، ۲). برای قرن‌های متمادی، محققان و دست‌اندرکاران حوزه مدیریت از مدیران و رهبران تجلیل کرده‌اند. در سال‌های اخیر روند روبه‌رشدی به سمت مفهوم فروتنی در حوزه سازمان و مدیریت ایجاد شده است. گرچه تواضع ممکن است نوعی ضعف شخصی تلقی شود (۳)؛ ممکن است نشانه‌ای از تمایل ذاتی مدیر یا سرپرست برای خدمت باشد (۴، ۵). پژوهش‌های اخیر کالینز<sup>۱</sup> شواهد مهمی درباره سودمندی فروتنی در مدیریت نشان می‌دهد (۵، ۶). وی دریافته است که سازمان‌های دارای عملکرد بالا به‌طور مداوم چندین ویژگی مهم دارند که مهم‌ترین آنها این است که مدیران و مدیران سطح پنج شرکت‌های بزرگ را هدایت می‌کنند؛ یعنی افرادی که ترکیبی از فروتنی و اراده قوی شخصی دارند. کالینز در اصطلاح مدیریت سطح پنج اظهار می‌دارد که مدیران سطح پنج هنوز بلندپرواز هستند اما تمرکز اصلی آنان موفقیت سازمان است تا موفقیت شخصی خودشان. کالینز در ایجاد اصطلاح «سطح پنج مدیریت» پیشنهاد می‌کند که سوق دادن شرکت‌ها از خوب به عالی نیاز به مدیرانی دارد که به معنای واقعی فروتن هستند و اراده‌های خدشه‌ناپذیر دارند. فروتنی مدیران موضوعی اصلی در زمینه‌های مدیریت و اخلاق تجاری است (۷-۹).

فروتنی از کلمه لاتین humus به معنای «خاک» است و معنای «بر روی خاک» را می‌رساند و به دلیل اینکه به واسطه آن فضائل دیگر رشد می‌کند، «خاک بارور» نامیده می‌شود (۱۰). ادبیات در حوزه فروتنی مدیران، پیشایندها و پیامدهای مختلف آن را مشخص کرده است. برای مثال، پژوهش‌های متعددی نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی مدیر مانند گشودگی، تعالی، هوش هیجانی، سطح پایین خودشیفتگی و هوش اخلاقی به فروتنی منجر می‌شود (۱۱، ۱۲). پژوهش‌های معاصر همچنین تواضع مدیر را رویکردی در حوزه مدیریت شناسایی می‌کند که به رشد نگرش‌ها و رفتارهای مطلوب کارمندان کمک می‌کند. برای نمونه فروتنی مدیر به نتایج سطح فردی مانند رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی، مشاغل کاری، وفاداری و عملکرد شغلی (۱۳، ۱۴) و نتایج

گروهی و سطح سازمانی مانند عملکرد گروه، نوآوری سازمانی و همکاری و انسجام در بین اعضای گروه مدیریت عالی مرتبط است (۱۵، ۱۶). در محتوای سازمان‌های جدید با پیچیدگی بالا و نیازمند تطابق، تأکید ویژه‌ای بر جنبه پایین به بالای مدیریت شده است. مدیر و سرپرستی که اشتباه‌ها و شکست‌ها را می‌پذیرد و با ناشناخته‌ها روبه‌رو می‌شود و همراه با حفظ خود و دیدگاه دیگران و درحالی‌که قوت‌های اعضای تیم را تصدیق می‌کند، مزایا و منافع بسیاری را برای اثربخشی گروه فراهم می‌کند. اونز و همکاران<sup>۲</sup> رهبری فروتنانه را تصدیق محدودیت‌های فردی، برجسته‌کردن نقاط قوت دیگران و آمادگی برای یادگرفتن از الگوها می‌دانند. اینجا این‌گونه فرض شده است که این مجموعه از رفتارها به کاهش فاصله اجتماعی بین مدیران و زیردستان از طریق ارتقای روابط مبادله‌ای دوطرفه کمک می‌نماید. در ابتدا مدیر با تصدیق محدودیت‌های فردی قادر خواهد بود تا استوار بماند و به زیردستان نزدیک شود (۱۳).

اگرچه در پژوهش‌های اخیر تأثیرات مثبت فروتنی مدیران بر نتایج مرتبط با کار کارکنان بررسی شده، اما نقشی که فروتنی مدیر می‌تواند در ارتقای منابع و احساسات روانی مثبت کارمندان مانند همدلی و قدردانی داشته باشد، به‌طور نسبی نادیده گرفته شده است (۱۶، ۱۷). پژوهش‌های تجربی و نظری در حوزه فروتنی نشان می‌دهد که فروتنی مدیران، جو سازمانی حمایتی از جمله جو توانمندسازی و ادغام گروه را پرورش می‌دهد (۱۸). علاوه بر این، فروتنی مدیر زمینه را برای توسعه محیطی فراهم می‌کند که کارکنان توانایی خودآگاهی بیشتری داشته باشند و درگیر استدلال اخلاقی شوند (۱۱). حتی اگر فروتنی مدیر محرکی برای پیشبرد درک مثبت از زمینه‌های سازمانی، ارتباطات بین فردی و فرایندهای گروهی شناخته شده باشد، نیاز به بررسی نقش فروتنی مدیر در پرورش ادراک از دیگر جوها مانند معنویت در محل کار است (۱۳، ۱۶). برخی از محققان پژوهش‌های گسترده‌ای در حوزه معنویت محیط کار انجام داده و نتیجه گرفته‌اند که برای پژوهش‌های آینده ظرفیت قابل توجهی برای بررسی سبک‌های مختلف مدیریتی به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده معنویت در محیط کار وجود دارد. این نویسندگان تشخیص داده‌اند که با بررسی سبک‌های مختلف مدیریتی به‌عنوان پیش‌بین‌های معنویت در محیط کار می‌توان از الگوی آزادی معنوی بهره برد (۱۹). اگرچه در پژوهش‌های مختلف نشان داده شده است که

<sup>۱</sup>Collins<sup>۲</sup>Owens

نظر نگارنده مدیران فروتن می‌توانند هشدارهای مثبتی را به کارکنان ارائه دهند که به درک محل کاری معنوی و درنهایت رفتارهای اخلاقی و احساسات مثبت در محل کار منجر شود. فروتنی مدیر شامل اقداماتی است که نشان‌دهنده آمادگی مدیر برای مشاهده مناسب خود برای ارزیابی ویژگی‌ها و نقاط قوت دیگران و آموزش‌پذیری است (۱۷). رفتار اخلاقی به عملی گفته می‌شود که از نظر اخلاقی قابل قبول تلقی می‌شود، جایی که چنین مقبولیت اخلاقی به افراد در تعیین کارهایی که باید انجام دهند یا ندهند در موقعیت‌های خاص کمک می‌کند (۲۷).

از آنجاکه مدیران فروتن تمایل به تفسیر عینی خود و دیگران دارند (۱۳)، کارمندان احتمالاً در مشاهده عادلانه و عینی خود و دیگران از مدیران خود پیروی می‌کنند. پژوهش‌های تجربی پیشین از این مفهوم پشتیبانی می‌کند که مدیران فروتن نسبت به خود و دیگران دیدگاه متواضعانه دارند و به موجب آنها نه‌تنها نقایص خود را می‌پذیرند بلکه به نقاط قوت و ضعف دیگران نیز اعتراف دارند و آنها را شناسایی و در قضاوت نسبت به دیگران منصفانه‌تر و بی‌طرف‌تر عمل می‌کنند (۱۶، ۱۷). کارکنانی که زیر نظر مدیر متواضع کار می‌کنند، احتمالاً رفتار اخلاقی را تجربه می‌کنند، زیرا آنان می‌آموزند که اطلاعات نامشخص و مبهم را به روشی عینی و بی‌طرف پردازش کنند. از آنجاکه مدیران متواضع تمایل دارند با کارکنان به‌طور عادلانه برخورد کنند (۲۵)؛ این نوع مدیران مرزبندی واضح بین رفتار درست و غلط را در کارکنان القا و تبلیغ می‌کنند، بنابراین رفتارهای اخلاقی بالایی را در کارکنان خود ایجاد می‌کنند. همچنین فروتنی مدیران احساسات مثبت را به‌صورت همدلی و سپاسگزاری پرورش می‌دهد. قدردانی به احساس خوشبختی، رضایت و شکرگزاری در واکنش به دریافت چیزی مربوط می‌شود (۲۸)، درحالی‌که همدلی به قابلیت فرد برای شناخت، درک و در نظر گرفتن وضعیت و حالات عاطفی دیگران اشاره دارد (۲۹).

وقتی مدیران فروتن هستند، منافع و نیازهای دیگران را بالاتر از منافع خود قرار می‌دهند (۱۲). پژوهش‌ها نشان داده است که مدیران فروتن بیش از خود به مشارکت و دستاوردهای دیگران اهمیت می‌دهند و کارکنان را به داشتن چشم‌انداز ترغیب می‌کنند (۲۵). کارکنانی که تحت سرپرستی یک مدیر فروتن کار می‌کنند، از خودگذشتگی و ماهیت بخشندگی مدیران خود را مشاهده می‌کنند و این نشانه‌های اجتماعی را به‌عنوان راهی برای توسعه همدلی خود رمزگذاری

مدیران و سرپرستان می‌توانند در ایجاد معنویت در محیط کار نقش اساسی بازی کنند (۲۰، ۲۱)؛ با این حال، چگونگی تأثیر سبک‌های مختلف مدیریتی و ویژگی‌هایی که ممکن است توسعه درک معنویت را در محیط کار تسهیل کند، هنوز به‌طور کامل بررسی نشده است (۱۹، ۲۲).

اگرچه نتایج بررسی تأثیر مستقیم فروتنی مدیران بر عملکرد کارکنان با یافته‌های امیدوارکننده‌ای به‌طور روبه‌رشدی در حال انجام است، پژوهش‌ها درباره فرایندهای اصلی که فروتنی مدیر، رفتارهای کارکنان را شکل می‌دهد، همچنان پراکنده است (۱۲، ۱۶). گونزالس و برنادو<sup>۱</sup> استدلال کرده‌اند که اگرچه تواضع مدیر برای مؤثرتر جلوه‌دادن کارکنان پذیرفته شده است، اما سازوکارهای خاصی که سبب وقوع این روند از طریق آنان می‌شود هنوز مشخص نیست (۲۳). رگو و همکاران<sup>۲</sup> دریافته‌اند که سرمایه روان‌شناختی و تخصیص وظیفه رابطه بین فروتنی سرپرست و عملکرد گروه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نویسندگان و پژوهشگران مختلفی به محققان آینده پیشنهاد نموده‌اند که فرایندهای دیگری را که از طریق آنها فروتنی مدیر نتایج فردی را پرورش می‌دهد، شناسایی کنند (۲۴). در مطالعات دیگر درباره فروتنی مدیران تأکید شده است که باوجود حضور فروتنی در رویکردهای معاصر مدیریت و تأثیرات آن بر طیف وسیعی از نتایج سطح فردی و گروهی، پژوهش‌ها درباره آشکارسازی واسطه‌های منحصره‌فرد که از طریق آن مدیران فروتن موجب بروز نتایج مثبت در عملکرد کارکنان می‌شوند، کوتاهی کرده است (۹، ۲۵، ۲۶).

متناسب با پژوهش‌های تجربی اخیر، یکی از سؤالات اساسی که باید به آن پاسخ داده شود این است که چه سازوکارهای جدیدی می‌تواند درک ما را از چگونگی تواضع مدیران در ایجاد احساسات و رفتارهای مثبت کارکنان غنی سازد. پژوهشگران این مطالعه معتقدند که معنویت در محیط کار یکی از چنین واسطه‌هایی است که می‌تواند تبیین جدیدی ارائه دهد که از طریق آن مدیران فروتن احساسات و رفتارهای مثبت را برانگیزانند. مطالعه حاضر با بررسی چگونگی پیش‌بینی احساسات و رفتارهای مثبت کارمندان از طریق سازوکار اساسی معنویت در محیط کار به ادبیات ناچیز درباره فروتنی مدیران کمک می‌کند. مدیران نقش مهمی در ارائه نشانه‌های اجتماعی و تأثیرگذاری بر محیط کارکنان دارند. به

<sup>۱</sup>) Gonçalves & Brandão

<sup>۲</sup>) Rego

می‌کنند. کارکنان تصدیق اشتباه‌های مدیران متواضع و برجسته‌نمودن نقاط قوت کارکنان خود را به‌عنوان نشانه‌های تشویق و قدردانی نشان می‌دهند و نسبت به آنان احساس قدردانی دارند. معنویت در محیط کار به درجه‌ای از معنوی بودن کارمندان در سازمان‌ها اشاره دارد. معنویت در محیط کار تصدیق می‌کند که افراد دارای زندگی درونی هستند که وقتی احساس می‌کنند کارشان معنی‌دار است، پرورش می‌یابند، احساس رفاه جمعی می‌کنند و ارزش‌هایی متناسب با اهداف و ارزش‌های سازمانشان ایجاد می‌کنند (۳۰). از آنجاکه سرپرستان و مدیران متواضع معتقدند که آنان همه چیز را نمی‌دانند و یا همه قدرت در دست آنان نیست، به پذیرش عقاید و بازخوردهای کارکنان خود تمایل دارند (۱۶)؛ این کار این احساس را در کارکنانشان ایجاد می‌کند که کار آنان معنی‌دار است و معنویت در محل کار را افزایش می‌دهد. از آنجاکه مدیران فروتن به زیردستان خود القا می‌کنند که فراتر از خود فکر کنند و همکاران، مشتریان و جامعه خود را بالاتر از خود بدانند، این کارکنان احساس تشریک مساعی و همکاری با دیگران و در نتیجه سطوح بالایی از معنویت در محیط کار را ایجاد می‌کنند. هوتون و همکاران<sup>۱</sup> دریافته‌اند که توسعه معنویت در محیط کار می‌تواند تعدادی از پیامدهای مثبت را برای افراد ایجاد کند؛ از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد، صداقت، خلاقیت، اشتیاق شغلی و انگیزه ذاتی. اگرچه در چند مطالعه ارتباط مثبتی بین معنویت در محیط کار و رفتار اخلاقی گزارش شده است (۲۰، ۳۱)، اما به ندرت تحقیقی وجود دارد که در آن تأثیر معنویت در محل کار در پرورش احساسات مثبت مانند همدلی و قدردانی بررسی شده باشد.

امروزه، به‌منظور مواجهه با چالش تغییر و تقاضاهای جدید، مدیریت سازمان‌ها به انواع مختلفی از مهارت‌ها و شیوه‌های انعطاف‌پذیر نیازمند است. در نظام‌های مراقبت، شیوه مدیریت مناسب، موجب ارتقای کارایی و بهبود عملکرد نظام می‌شود. سبک مدیریتی پرستاران (سرپرستاران، مدیران، رهبران آکادمیک و پرستاران با مهارت بالا) در میزان موفقیت و کاهش زمان ارائه خدمات پرستاری تأثیرگذار است. مقوله رهبری در نظام‌های پرستاری کمک شایانی به شناسایی و رفع نواقص موجود خواهد کرد و سبب ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد بین بیماران، ارائه‌دهندگان خدمات و جامعه خواهد شد. در مراقبت سلامتی امروزی، مدیران بخش‌های پرستاری باید

سبک‌های رهبری مناسبی را برای نظام مراقبت سلامتی پیچیده، آشفته و دائماً در حال تغییر، به کار برند. پرستاری حرفه‌ای استرس‌زا شناخته می‌شود و کارکنان آن مستعد مواجهه با استرس‌های شدید می‌باشند؛ زیرا مدام با رنج و درد و مرگ‌ومیر افراد مواجه می‌شوند و مجبورند به انجام کارهایی بپردازند که از نظر دیگران سخت و دشوار و گاه هراس‌آور است. بیمارستان فوق تخصصی بعثت همدان تمامی امور بیماران حوادث و ترومایی شهر همدان را بر عهده دارد که این موضوع خود موجب فشار مضاعف بر شاغلان این مرکز به‌ویژه پرستاران می‌گردد. با توجه به اهمیت حفظ و نگهداری پرستاران و بهبود کیفیت زندگی این قشر، جای آن دارد که عوامل مؤثر بر کاهش استرس پرستاران شناسایی و به آن توجه شود. رهبری و ایجاد معنویت در محیط کار، عامل‌های مهمی برای کیفیت مراقبت محسوب می‌شود. با توجه به حساسیت بالای وظایف پرستاران و احتمال بروز خطا و وجود شرایط بحرانی و نیاز به اشتراک دانش و حمایت در این محیط، فروتنی مدیران می‌تواند موجب اشتراک دانش، پذیرش اشتباه‌ها، قبول نقاط قوت و ضعف خود و دیگران و همچنین بروز احساسات مثبت در بین زیردستان و کارکنان گردد.

با توجه به مطالب پیش‌گفته، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که آیا فروتنی مدیر می‌تواند همدلی، قدردانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان را با نقش واسط معنویت در محیط کار ارتقا دهد؟ با توجه به مطالب یادشده فرضیات پژوهش حاضر عبارت است از:

- ۱) فروتنی مدیر بر معنویت در محل کار اثر مثبت و معناداری دارد.
- ۲) فروتنی مدیر بر رفتار اخلاقی پرستاران بیمارستان بعثت همدان اثر مثبت و معناداری دارد.
- ۳) فروتنی مدیر بر همدلی پرستاران بیمارستان بعثت همدان اثر مثبت و معناداری دارد.
- ۴) فروتنی مدیر بر قدردانی پرستاران بیمارستان بعثت همدان اثر مثبت و معناداری دارد.
- ۵) معنویت در محل کار نقش میانجی در رابطه بین فروتنی مدیر و رفتار اخلاقی پرستاران بیمارستان بعثت همدان دارد.
- ۶) معنویت در محل کار نقش میانجی در رابطه بین فروتنی مدیر و همدلی پرستاران بیمارستان بعثت همدان دارد.

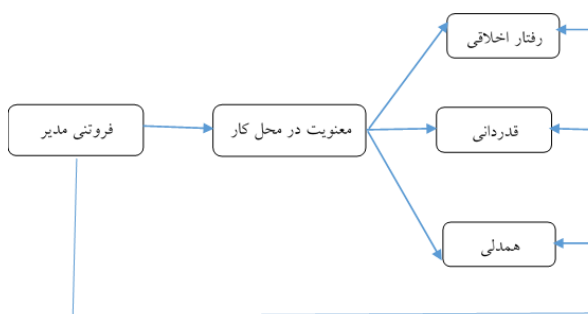
<sup>۱</sup>) Houghton

پاسخ‌دهندگان، تعداد ۲۱۰ پرسش‌نامه در میان افراد جامعه آماری توزیع و در نهایت تعداد ۱۹۲ پرسش‌نامه به صورت صحیح بازگردانده شد. جهت ایجاد درک درستی از مفاهیم استفاده‌شده در پژوهش توضیحات لازم درباره هر کدام از متغیرها در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به‌طور خلاصه در جدول شماره ۱ به تصویر کشیده شده است.

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای مورد نظر از پنج پرسش‌نامه استاندارد جهت سنجش فروتنی مدیر، رفتارهای اخلاقی، معنویت محیط کار، همدلی و قدردانی بنا به ضرورت استفاده شد. جهت سنجش فروتنی مدیر از پرسش‌نامه<sup>۹</sup> سنجه‌ای (سؤال) اونز و هاگمن<sup>۲</sup> استفاده شد (۱۷). نمونه گویه‌ها شامل: «مدیر من فعالانه به دنبال بازخورد است، حتی اگر انتقادی باشد» و «مدیر من نشان می‌دهد که وی برای مشاوره با دیگران مشتاق است»؛ و برای سنجش معنویت محیط کار نیز از پرسش‌نامه هفده‌سنجه‌ای اشموس و دوچن<sup>۳</sup> استفاده شد (۳۰). برخی از گویه‌های سنجیده‌شده برای این متغیر عبارت است از: «من ارتباطی بین کار خود و منافع اجتماعی بزرگ‌تر جامعه خود می‌بینم» و «کاری که من انجام می‌دهم به آنچه در زندگی مهم است مرتبط است». همدلی با مقیاس دوازده‌ماده‌ای که رینرز و همکاران<sup>۴</sup> آن را طراحی کرده‌اند، اندازه‌گیری شده است (۳۲). برخی از گویه‌ها عبارت است از «من خوشحالم وقتی که در کنار گروهی شاد هستم و وقتی دیگران غمگین هستند من هم افسرده و غمگین هستم» و «وقتی دیگران نگران و وحشت‌زده می‌شوند من را نگران می‌کند». متغیر قدردانی با استفاده از مقیاس شش‌ماده‌ای میل<sup>۵</sup> اندازه‌گیری شده است (۳۳). برخی از سؤالات عبارت است از: «من از طیف گسترده‌ای از مردم سپاسگزارم» و «هرچه بزرگ‌تر می‌شوم خودم می‌توانم از مردم، وقایع و موقعیت‌هایی که بخشی از تاریخ زندگی من بوده‌اند قدردانی کنم». مقیاس پاسخ‌گویی برای تمامی سؤالات طیف لیکرت هفت‌درجه‌ای (۱= به‌طور کامل مخالفم تا ۷= به‌طور کامل موافقم) است. روایی پرسش‌نامه نهایی بر اساس روایی همگرا (تحلیل عاملی تأییدی) به دست آمده است. همچنین پایایی ابزار پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ آزموده شده است. نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ برای

(۷) معنویت در محل کار نقش میانجی در رابطه بین فروتنی مدیر و قدردانی پرستاران بیمارستان بعثت همدان دارد.

بر همین اساس الگوی مفهومی مورد نظر پژوهش در نگاره شماره ۱ ارائه شده است.



نگاره ۱) الگوی مفهومی پژوهش (۱۹)

## روش کار

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش:** برای رعایت اصول اخلاقی، پیش از آغاز فرایند توزیع ابزار سنجش، به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات آنان محرمانه باقی خواهد ماند و از اطلاعات فقط در جهت اهداف مطالعه استفاده خواهد شد و تمامی پاسخ‌گویان برای ورود به مطالعه و خروج از آن، آزادی کامل دارند. پس از دریافت رضایت آگاهانه از پرسش‌شوندگان، پرسش‌نامه‌های بی‌نام در میان آنان توزیع و سپس جمع‌آوری و تحلیل شد.

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش تمامی پرستاران شاغل در مرکز آموزشی-درمانی تخصصی و فوق تخصصی بعثت همدان مشتمل بر ۳۹۰ نفر بود که از میان آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۹۸ نفر انتخاب شدند. به منظور استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده نیز از جدول اعداد تصادفی<sup>۱</sup> استفاده شد. ملاک‌های ورود به مطالعه شامل موارد ذیل بود: رضایت و تمایل آگاهانه، داشتن مدرک دانشگاهی مرتبط با حرفه پرستاری و داشتن دست‌کم یک سال سابقه خدمت در بیمارستان بعثت. ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عبارت بود از: تمایل نداشتن فرد به مشارکت در پژوهش، تکمیل ناقص ابزار سنجش و رابطه استخدامی موقت. برای بالابردن دقت نمونه‌گیری و افزایش اعتبار بیرونی پژوهش و احتمال تکمیل ناقص پرسش‌نامه‌ها توسط

<sup>2)</sup> Owens & Hekman

<sup>3)</sup> Ashmos & Duchon

<sup>4)</sup> Reniers

<sup>5)</sup> Mil

مجله پژوهش در دین و سلامت

<sup>۱)</sup> random digits table

پایایی ترکیبی نشان داد همه سازه‌های سنجیده شده در این پژوهش انسجام درونی بالایی داشت (جدول شماره ۲). همچنین شاخص روایی همگرای متغیرهای سنجیده شده در این پژوهش نیز در تمامی موارد بالای ۰/۵۰ بود که نشان‌دهنده مناسب بودن سازه‌های سنجیده شده است. در نهایت، جهت آزمون فرضیات از الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

هر یک از متغیرها آمده است که از پایایی و روایی مناسب ابزار تحقیق حکایت دارد. علاوه بر استفاده از آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از پایایی ترکیبی هم استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول شماره ۲ نشان داده شده، آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بالای ۰/۷۰ بود که سطح قابل قبولی داشت. از سویی دیگر، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل

جدول ۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه

جنسیت	سن	سابقه خدمت	تحصیلات	وضعیت استخدامی				
مرد	۲۰-۳۰ سال	۶۸	۱-۵ سال	۴۵	لیسانس	۱۳۱	شرکتی	۲۲
	۳۱-۴۰ سال	۸۳	۵-۱۰ سال	۵۲	فوق لیسانس و بالاتر	۵۸	قراردادی	۳۶
زن	۴۱-۵۰ سال	۳۹	۱۰-۱۵ سال	۳۹			پیمانی	۳۸
	بیشتر از ۵۱ سال	۲	۱۵-۲۰ سال	۳۷	دکتری	۳	رسمی	۹۶
			بالای ۲۰ سال	۱۸				

جدول ۲) سؤالات مربوط به متغیرها و ضریب پایایی

متغیر	سؤالات مربوط	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	روایی همگرا
فروتنی مدیر	۱-۹	۹	۰/۹۲	۰/۵۹
معنویت در محیط کار	۱۰-۲۶	۱۷	۰/۹۰	۰/۶۲
رفتار اخلاقی	۲۷-۴۳	۱۷	۰/۹۶	۰/۶۳
همدلی	۴۵-۵۵	۱۲	۰/۸۸	۰/۵۴
قدردانی	۵۶-۶۱	۶	۰/۹۵	۰/۶۷

### یافته‌ها

مناسب الگو حکایت دارد. پایایی مرکب (PC) همه معرف‌ها با سازه متناظر برای تعیین همبستگی درونی ابزار اندازه‌گیری به کار می‌رود. مقدار پایایی مناسب برای هر معرف با سازه متناظر آن و پایایی مرکب حداقل ۰/۷ است. جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که تمامی سازه‌ها پایایی ترکیبی بیش از ۰/۷ داشت که برازش مناسب الگوهای اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. همچنین روایی همگرا برای برازش الگوهای اندازه‌گیری در روش بی‌ال.اس به کار برده می‌شود. برخی مقدار مناسب این معیار را ۰/۵ در نظر گرفته‌اند. نتایج مشخص شده در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که روایی همگرای تمامی سازه‌ها از ۰/۵ بالاتر بود. بعد از بررسی برازش الگوهای اندازه‌گیری نوبت به برازش الگوی ساختاری پژوهش می‌رسد.

بررسی برازش الگوی معادلات ساختاری در سه بخش انجام می‌شود: (۱) برازش الگوهای اندازه‌گیری یا الگوهای بیرونی؛ (۲) برازش الگوی ساختاری یا الگوهای درونی و (۳) برازش الگوی کلی. برای بررسی برازش الگوهای اندازه‌گیری در این پژوهش، پایایی و روایی الگوهای اندازه‌گیری بررسی شد. یکی از معیارهایی که در الگوهای اندازه‌گیری کنترل می‌شود پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای این کنترل آلفای کرونباخ است. برای مطالعات تأییدی این مقدار باید بیشتر از ۰/۷ باشد. همان‌طور که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۷ بود که از پایایی

جدول ۳) پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیر	پایایی ترکیبی	واریانس تبیین شده
فروتنی مدیر	۰/۹۴۶	۰/۵۹
معنویت در محیط کار	۰/۹۲۸	۰/۶۲
رفتار اخلاقی	۰/۹۶۵	۰/۶۳

متغیر	پایایی ترکیبی	واریانس تبیین شده
همدلی	۰/۹۱۴	۰/۵۴
قدردانی	۰/۸۸۸	۰/۶۷

۹۹۹ درصد به ترتیب حداقل  $t$  آماری معادل ۱/۹۶، ۲/۵۲، ۳/۳۲ است. همان گونه که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است تمام ضرایب معناداری روابط بیش از ۲/۵۲ بود که می توان تمامی روابط بین متغیرها را تأیید نمود.

برای ارزیابی الگوی ساختاری در این مطالعه از ضرایب معناداری  $Z$  (مقادیر  $t$ -values)، ضریب تعیین ( $R^2$ )، معیار و ضریب افزونگی استفاده شده است. ضرایب معناداری  $Z$  برای تأیید یک فرضیه یا معناداری وجود ارتباط در سطح ۹۵، ۹۹ و

جدول (۴) ضرایب معناداری

مسیر	$\alpha$	$Z \alpha/2$	$T$
فروتنی مدیر ← معنویت در محل کار	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۵۳/۷۸۴
فروتنی مدیر ← رفتار اخلاقی	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۷/۰۶۳
فروتنی مدیر ← همدلی	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۳/۶۳۶
فروتنی مدیر ← قدردانی	۰/۰۱	۲/۵۲	۲/۳۹۳
فروتنی مدیر ← معنویت در محل کار ← رفتار اخلاقی	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۳/۷۹۹
فروتنی مدیر ← معنویت در محل کار ← همدلی	۰/۰۰۱	۳/۳۲	۶/۳۵۷
فروتنی مدیر ← معنویت در محل کار ← قدردانی	۰/۰۱	۲/۵۲	۳/۱۴۵

ضعیف توصیف می شود. مقدار برای تمامی متغیرها همان گونه که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است، قوی بود؛ که این امر از برازش قوی الگوی ساختاری حکایت دارد.

معیار اساسی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درون ز، ضریب تعیین ( $R^2$ ) است. مقادیر برابر با ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در الگوهای مسیری PLS به ترتیب قابل توجه، متوسط و

جدول (۵) مقادیر  $Q$ ، شاخص  $R^2$  و ضریب افزونگی

ابعاد	ارتباط پیش بین	ضریب تعیین	ضریب افزونگی
معنویت در محیط کار	۰/۴۴۹	۰/۷۸۲	۰/۷۲
رفتار اخلاقی	۰/۵۹۸	۰/۶۸۵	۰/۵۶۱
همدلی	۰/۴۷۲	۰/۷۴۳	۰/۷۶۰
قدردانی	۰/۳۷۹	۰/۸۲۲	۰/۸۲۱

پژوهش در دو حالت ضرایب معناداری و تخمین استاندارد در جدول شماره ۶ نشان داده شده است.

به منظور تأیید یا رد فرضیه های اول تا پنجم از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده شده است. نتایج به دست آمده از الگوی مفهومی پژوهش در دو حالت ضرایب معناداری و تخمین استاندارد در جدول شماره ۶ نشان داده شده است. همچنین جهت آزمودن تأثیر متغیر میانجی در فرضیات ششم تا هفتم، از آماره ای به نام VAF استفاده شده است. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می سنجد.

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

مفروضات فرمول:

$a$ : مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی

معیار دیگر برای ارزیابی الگوی ساختاری بررسی توانایی الگو در پیش بینی کردن است. معیار غالب برای رابطه پیش بین شاخص استون و گایسر<sup>۱</sup> است. اثر نسبی ارتباط پیش بین را می توان با سنجش برآورد کرد. مقادیر ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب ارتباط پیش بین کوچک، متوسط و بزرگ یک متغیر مکنون معین را نشان می دهند. جدول شماره ۵ مقادیر سازه های درون ز را نشان می دهد که نشان دهنده قدرت پیش بینی قوی این الگو برای تمامی سازه ها است و برازش مناسب الگوی ساختاری را تأیید می نماید. به منظور تأیید یا رد فرضیه های اول تا پنجم از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده شده است. نتایج به دست آمده از الگوی مفهومی

۱) Stone and Geiser



b: مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته  
 c: مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته  
 همچنین برای آزمودن معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوبل استفاده شده است.

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

مفروضات فرمول:

a: مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی؛  
 b: مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته؛  
 $S_a$ : خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر مستقل و میانجی؛  
 $S_b$ : خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر میانجی و وابسته.

در الگوسازی با رویکرد حداقل مربعات جزئی، برای سنجش برازندگی الگو از سه معیار کیفیت الگوی اندازه‌گیری (بیرونی)، الگوی ساختاری (درونی) و معیار کلی الگو (GOF) و برای ارزیابی کیفیت تمام الگوهای اندازه‌گیری (الگوی

بیرونی) از متوسط اشتراک استفاده می‌شود. میانگین افزونگی معیار کلی کیفیت الگوی ساختاری (الگوی درونی) است که برای همه بلوک‌های درون‌زا به کار می‌رود. در الگوسازی مسیری PLS معیاری برای سنجش تمام الگو وجود ندارد. باوجوداین، یکی از صاحب‌نظران معیاری کلی برای نیکویی برازش پیشنهاد کرده است. این شاخص هر دو الگوی اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی الگو به کار می‌رود. این معیار به‌صورت میانگین هندسی و متوسط اشتراک محاسبه می‌شود و سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. جدول شماره ۷ مقدار شاخص‌های کیفیت برای الگوهای بیرون، درونی و کلی پژوهش را نشان می‌دهد که با توجه به سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، مقدار به‌دست‌آمده ۰/۶۹ برای GOF، نشان‌دهنده برازش کلی قوی الگو برای پژوهش حاضر است.

جدول ۶) آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	P-value	T	ضرایب مسیر	مسیر
قبول	$P < 0/001$	۷ ۵۳/۸۴	۰/۸۱۵	فروتنی مدیر ← معنویت در محل کار
قبول	$P < 0/001$	۰ ۷/۶۳	۰/۵۲۴	فروتنی مدیر ← رفتار اخلاقی
قبول	$P < 0/001$	۶ ۳/۳۶	۰/۴۸۳	فروتنی مدیر ← همدلی
قبول	$P < 0/01$	۳ ۲/۹۳	۰/۲۹۰	فروتنی مدیر ← قدردانی
قبول	$P < 0/001$	۷ ۳/۹۹	۰/۷۶۳	فروتنی مدیر ← معنویت در محل کار ← رفتار اخلاقی
قبول	$P < 0/001$	۳ ۶/۵۷	۰/۴۹۱	فروتنی مدیر ← معنویت در محل کار ← همدلی
قبول	$P < 0/01$	۱ ۳/۴۵	۰/۶۵۲	فروتنی مدیر ← معنویت در محل کار ← قدردانی

جدول ۷) شاخص‌های کیفیت الگو

شاخص	الگو
۰/۷۸۷	الگوی (بیرونی) اندازه‌گیری
۰/۸۹۴	الگوی (درونی) ساختاری
۰/۸۱۲	الگوی کلی

## بحث و نتیجه گیری

طی چند دهه گذشته، محققان و فیلسوفان حوزه مدیریت تلاش کرده‌اند به اهمیت تواضع و فروتنی در مدیریت توجه کنند. به دلیل رواج رفتارهای غیراخلاقی مدیران، رسوایی‌های شرکتی و تمایلات مدیران خودشیفته، درخواست‌های تمرکز بر فروتنی مدیر افزایش یافته است (۳۴). پژوهش‌های اخیر در زمینه فروتنی مدیران، مطالعات زیادی را شناسایی کرده است که تأثیر مستقیم فروتنی را بر نتایج کارمندان بررسی کرده است. با این حال، نقشی که فروتنی مدیر می‌تواند در تقویت همدلی، قدردانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان داشته باشد هنوز مشخص نشده است (۱۷، ۳۵). به علاوه، سازوکارهایی که مدیران فروتن از طریق آنها بر احساسات و رفتارهای مثبت کارکنان تأثیر می‌گذارد، اندک و نادر است (۹، ۲۴، ۲۶). این مطالعه به ادبیات تواضع مدیران کمک می‌کند و تأثیر فروتنی مدیر را در ارتقای احساسات و رفتارهای مثبت کارمندان از طریق روند منحصربه‌فرد معنویت در محل کار روشن می‌کند. به‌طور کلی، یافته‌های این پژوهش از فرضیه‌های پیشنهادی مطرح‌شده به‌خوبی پشتیبانی می‌کند. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌هایی که نشان می‌دهد مدیران متواضع مستقیماً رفتار اخلاقی (۱۶، ۳۶)، قدردانی (۳۷) و حس همدلی کارمندان را تقویت می‌کنند (۳۵، ۳۸)، مطابقت دارد. پژوهش حاضر با پیشنهاد اینکه تواضع مدیران نقش مهمی در ارتقای منابع روان‌شناختی و عواطف مثبت پرستاران بیمارستان بعثت همدان دارد. به علاوه، نتایج این تحقیق تأثیر غیرمستقیم تواضع مدیران را بر رفتار اخلاقی، قدردانی و همدلی از طریق معنویت در محیط کار تأیید نموده است. همچنین، نتایج پژوهش حاضر درباره نقش میانجی معنویت در محیط کار در ارتقای رفتار اخلاقی، قدردانی و همدلی مثبت پرستاران بیمارستان بعثت همدان با توجه به رفتار متواضع مدیر با تحقیقات مشابه همخوان است. یافته‌ها حاکی از آن است که مدیران فروتن محیطی از معنویت در محیط کار ایجاد می‌کنند که پس از آن در پرورش رفتار اخلاقی، قدردانی و همدلی کارکنان تأثیرگذار است. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های برخی از محققان درباره اهمیت تواضع مدیران و رهبران در ارتقای معنویت در محیط کار و افزایش بیشتر احساسات و رفتارهای مثبت کارکنان همسو است (۲۰، ۲۶، ۳۰، ۳۱، ۳۹). مطالعه حاضر بدین ترتیب زمینه جدیدی از تحقیق را در پاسخ به پیشنهادها محققان اخیر برای

شناسایی سازوکارهای منحصر به فرد فروتنی مدیران و رهبران که از طریق آنها نتایج مثبت کارمندان را به دنبال دارد، ایجاد می‌کند که با یافته‌های پژوهش‌های دیگر همسو است (۹، ۲۵، ۲۶، ۳۹-۴۱). مطالعه حاضر نقش معنویت محیط کار را به‌عنوان سازوکاری اساسی که از طریق آن فروتنی مدیر احساسات و رفتارهای مثبت پرستاران بیمارستان بعثت همدان را شکل می‌دهد، پیشنهاد می‌کند.

مطالعه حاضر چندین پیامد عملی برای مدیران و سازمان‌ها دارد. سازمان‌ها باید در مدیران و سرپرستان خود فروتنی ایجاد کنند تا قدرشناسی کارکنان را افزایش دهند و به آنان کمک کنند تا دیدگاه دیگران را در نظر بگیرند و اخلاقی‌تر عمل کنند. برنامه‌های آموزشی باید به‌منظور تقویت فضیلت مثبت فروتنی در مدیران و رهبران در همه سطوح طراحی شود. مطالعه حاضر نشان می‌دهد که مدیران فروتن با پرورش محیط معنویت در محیط کار، احساسات و رفتارهای مثبت را در کارمندان خود تحریک می‌کنند. سازمان‌ها باید کارگاه‌ها و جلسات هم‌اندیشی متعددی را ترتیب دهند تا اهمیت معنویت در کار را برای کارکنان تبیین نمایند. با ایجاد تلقی از معنویت در محیط کار، می‌توان سطح استرس کارکنانی را که با کار زیاد و مسائل دیگر روبه‌رو هستند، کاهش داد. یک فرهنگ سازمانی که به صداقت و فروتنی بهامی‌دهد، ممکن است مدیران متواضع را به کانون توجهات برساند، که می‌تواند برای ایجاد محل کاری معنوی مفید باشد. مطالعه حاضر بینش جدیدی درباره پویایی و تأثیرات اساسی فروتنی مدیران در سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات پزشکی ارائه می‌دهد. تحقیقات گذشته نیز درباره فروتنی مدیران پیش از این مشخص کرده است که مدیران فروتن در فرهنگ جمع‌گرایی که افراد برای عضویت در گروه‌های خود ارزش قائل هستند و نسبت به فرهنگ‌های فردگرایانه وفاداری زیادی نسبت به گروه نشان می‌دهند، مؤثرترند (۴۲). در چنین شرایطی، مدیران و رهبران فروتن در ایجاد معنویت در محیط کار و پرورش احساسات و رفتارهای مثبت نقش اساسی دارند. در چنین فرهنگ‌هایی، افراد کاملاً در درون گروه‌ها ادغام می‌شوند و وابستگی شدیدی به اعضای آن گروه‌ها از خود نشان می‌دهند، بنابراین احتمالاً مایل به ایجاد نوعی احساس مشترک با همکاران خود و همسویی با آنان هستند.

## محدودیت‌های پژوهش

محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت است از: (۱) طرح مطالعه

به مدیران پیشنهاد می‌شود با ایجاد اهداف و ارزش‌های سازمانی موردقبول همه کارکنان، معنویت محیط کار را افزایش دهند. درنهایت این پژوهش با آشکارکردن تأثیرات مثبت فروتنی مدیر در پرورش محل کار معنوی که احساسات و رفتارهای مثبت کارمندان را تسهیل می‌کند، به حوزه رفتار سازمانی مثبت کمک می‌کند. مطالعه حاضر راهی جدید در حوزه‌های مدیریتی و معنویت باز می‌کند و زمینه‌ای برای محققان آینده فراهم می‌کند تا الگوهای پیچیده‌تری را در محیط‌های جدیدتر آزمایش کنند تا اطلاعات بیشتری درباره این فرایندها کسب کنند.

### قدردانی

پژوهشگران از تمام کسانی که در این پژوهش همکاری نموده‌اند به‌ویژه از مدیران و کادر پرستاری بیمارستان بعثت همدان که نقش مهمی در تحقیق بر عهده داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌کنند.

### ملاحظات اخلاقی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش برگرفته از طرح تحقیقاتی با عنوان «اثر فروتنی مدیران بر احساسات و رفتارهای اخلاقی پرستاران بیمارستان بعثت همدان: تبیین نقش واسط معنویت محیط کار» است که کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه پیام نور با کد اخلاق IR.PNU.REC.1400.049 آن را تصویب کرده است.

### حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش حامی مالی نداشته و با هزینه شخصی مؤلفان نگاشته شده است.

### تضاد منافع

مؤلفان مقاله تضاد منافی درباره این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

### مشارکت مؤلفان

مرور مطالب و پشتیبانی، تجزیه و تحلیل و جمع‌بندی و اصلاح: مؤلف اول؛ نگارش متن و جمع‌آوری داده‌ها: مؤلف دوم.

### References

1. Collins JC. Good to great: Harper; 2001.
2. Khurana R. The curse of the superstar CEO. Harvard business review. 2002;80(9):60-6, 125.
3. Exline JJ, Geyer AL. Perceptions of humility: A preliminary study. Self and Identity. 2004;3(2):95-114.
4. Collins J. Level 5 leadership: The triumph of humility and fierce resolve. Managing Innovation and Change. 2006;234.
5. Collins J. Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and Others Don't: Instaread; 2016.
6. Smith BN, Montagno RV, Kuzmenko TN. Transformational and servant leadership: Content and contextual comparisons. Journal of Leadership & Organizational Studies. 2004;10(4):80-91.
7. Argandona A. Humility in management. Journal of business ethics. 2015;132(1):63-71.
8. Frostenson M. Humility in business: A contextual approach. Journal of business ethics. 2016;138(1):91-102.
9. Lin X, Chen ZX, Herman HM, Wei W, Ma C. Why and when employees like to speak up more under humble leaders? The roles of personal sense of power and power distance. Journal of Business Ethics. 2019;158(4):937-50.
10. Aquinas T. Summa Theologica: Translated by Fathers of the English Dominican Province: MobileReference; 2010.
11. Aghighi A. Investigating the Role of Moral Intelligence on Humility Leadership Components. 2020.
12. Morris JA, Brotheridge CIM, Urbanski JC. Bringing humility to leadership: Antecedents and consequences of leader humility. Human relations. 2005;58(10):1323-50.
13. Owens BP, Johnson MD, Mitchell TR. Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. Organization Science. 2013;24(5):1517-38.
14. Owens BP, Wallace AS, Waldman DA. Leader narcissism and follower outcomes: The counterbalancing effect of leader humility. Journal of Applied Psychology. 2015;100(4):1203.
15. Chiu C-YC, Owens BP, Tesluk PE. Initiating and utilizing shared leadership in teams: The role of leader humility, team proactive personality, and team performance capability. Journal of Applied Psychology. 2016;101(12):1705.
16. Owens BP, Hekman DR. Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. Academy of Management Journal. 2012;55(4):787-818.
17. Owens BP, Hekman DR. How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus. Academy of Management Journal. 2016;59(3):1088-111.
18. Naseer S, Syed F, Nauman S, Fatima T, Jameel I, Riaz N. Understanding how leaders' humility promotes followers' emotions and ethical behaviors: Workplace spirituality as a mediator. The Journal of Positive Psychology. 2020;15(3):407-19.
19. Houghton JD, Neck CP, Krishnakumar S. The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. Journal of Management, Spirituality & Religion. 2016;13(3):177-205.
20. Fry LW. Toward a theory of spiritual leadership. The leadership quarterly. 2003;14(6):693-727.
21. Fry LW, Vitucci S, Cedillo M. Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. The leadership quarterly. 2005;16(5):835-62.
22. Pawar BS. Leadership spiritual behaviors toward subordinates: An empirical examination of the effects of a leader's individual spirituality and organizational spirituality. Journal of Business Ethics. 2014;122(3):439-52.
23. Goncalves L, Brandão F. The relation between leader's humility and team creativity. International Journal of Organizational Analysis. 2017.
24. Rego An, Owens B, Yam KC, Bluhm D, Cunha MPE, Silard A, et al. Leader humility and team performance: Exploring the mediating mechanisms of team PsyCap and task allocation effectiveness. Journal of Management. 2019;45(3):1009-33.
25. Oc B, Bashshur MR, Daniels MA, Greguras GJ, Diefendorff JM. Leader humility in Singapore. The Leadership Quarterly. 2015;26(1):68-80.
26. Wang J, Zhang Z, Jia M. Understanding how leader humility enhances employee creativity: The roles of perspective taking and cognitive reappraisal. The Journal of Applied Behavioral Science. 2017;53(1):5-31.
27. Lewis PV. Defining 'business ethics': Like nailing jello to a wall. Journal of Business ethics. 1985;4(5):377-83.
28. Emmons RA, McCullough ME. Series in affective science. The psychology of gratitude. New York, NY, US: Oxford University Press. 2004.
29. Cohen D, Strayer J. Empathy in conduct-disordered and comparison youth. Developmental psychology. 1996;32(6):988.
30. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of management inquiry. 2000;9(2):134-45.

31. Pawar BS. Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of business ethics*. 2009;90(3):375.
32. Reniers RLEP, Corcoran R, Drake R, Shryane NM, Völlm BA. The QCAE: A questionnaire of cognitive and affective empathy. *Journal of personality assessment*. 2011;93(1):84-95.
33. Mael F. Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni 1988.
34. Boje DM, Rosile GA, Durant RA, Luhman JT. Enron spectacles: A critical dramaturgical analysis. *Organization Studies*. 2004;25(5):751-74.
35. Davis DE, Choe E, Meyers J, Wade N, Varjas K, Gifford A, et al. Thankful for the little things: A meta-analysis of gratitude interventions. *Journal of counseling psychology*. 2016;63(1):20.
36. Park N, Peterson C. Virtues and organizations. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. 2003;1:33-47.
37. Kruse E, Chancellor J, Ruberton PM, Lyubomirsky S. An upward spiral between gratitude and humility. *Social Psychological and Personality Science*. 2014;5(7):805-14.
38. LaBouff JP, Rowatt WC, Johnson MK, Tsang J-A, Willerton GM. Humble persons are more helpful than less humble persons: Evidence from three studies. *The Journal of Positive Psychology*. 2012;7(1):16-29.
39. Wang Y, Liu J, Zhu Y. Humble leadership, psychological safety, knowledge sharing, and follower creativity: a cross-level investigation. *Frontiers in psychology*. 2018;9:1727.
40. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*. 2003;16(4):426-47.
41. Milliman J, Gatling A, Kim JS. The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2018;35:56-65.
42. Cohen MP. Sample size considerations for multilevel surveys. *International Statistical Review*. 2005;73(3):279-87.