تحلیل روابط رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی

دکتر فخرالسادات نصیری ولیک بنی[1]، دکتر سیروس قنبری[1]، خلیل زندی*[1]، حامد سیف‌پناهی[2]

۱- گروه علوم تربیتی. دانشکده ادبیات و علوم انسانی. دانشگاه بوعلی سینا همدان

۲- گروه علوم تربیتی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه شهید بهشتی تهران

(تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۱۱، تاریخ پذیرش:۹۲/۸/۱۶)

چکیده

زمینه: کارکنان حوزه خدمات بهداشتی-درمانی به ویژه پرستاران، به سبب مواجه با بیماران، مرگ‌ومیرها و سایر منابع فشار روانی، در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. در جستجوی عوامل مؤثر بر کاهش فرسودگی شغلی پرستاران، هدف پژوهش حاضر بررسی روابط بین رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر سنندج بود.

روش: پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل: کلیهٔ پرستاران بیمارستان‌های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر سنندج (۴۱۰ نفر) بود که با استفاده از شیوهٔ نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها؛ پرسشنامهٔ رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی بود که روایی آن‌ها با استناد به دیدگاه صاحب‌نظران و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ، بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که؛ رهبری اخلاقی و معنویت در کار رابطهٔ منفی و معنی‌داری با فرسودگی شغلی پرستاران دارند. یافته‌ها همچنین نشان داد که؛ معنویت در کار می‌تواند نقش میانجی را در افزایش ارتباط بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی ایفا نماید.

نتیجه‌گیری: بر مبنای یافته‌های پژوهش، ضرورت توجه به ارزش‌های اخلاقی به ویژه از جانب مدیران و رهبران سازمانی احساس گشته و چنان‌چه مسئولین بیمارستانی در صدد کاهش فرسودگی شغلی پرستاران هستند، شایسته است در جهت کاربست رفتارهای اخلاق‌مدارانه و ایجاد جوکاری لبریز از معنویت اهتمام ورزند.

کلید واژگان: *رهبری اخلاقی، فرسودگی شغلی، معنویت در کار*

سرآغاز

امروزه، دگرگونی‌های به وجود آمده در عرصه‌های گوناگون شغلی و عدم توانایی سازگاری و انطباق با این دگرگونی‌ها سبب گشته که افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت نمایند (۱ و ۲). این امر به تدریج و در صورت استمرار موجب فرسودگی شغلی[1] کارکنان می‌گردد، که به نوبه خود موجب کاهش عملکرد شغلی و کاهش بهره‌وری و کارایی فرد می‌گردد (۵-۳).

از جمله مشاغلی که منابع فشار روانی در آن به فراوانی وجود دارد و شدت و تداوم آن در پیدایش فرسودگی شغلی دخالت دارد، مشاغل مرتبط با حوزه‌های سلامت و بهداشتی – درمانی است. پرستاری، نمونه‌ای از این دست مشاغل است که به دلیل مسئولیت‌های سنگین بیش از هر گروه شغلی دیگر در

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: zandikhalil@yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]

معرض فرسودگی شغلی قرار دارد (۶ و ۷). اگر فرسودگی شغلی در پرستاران تشخیص داده نشود و راه حلی برای کاهش و یا پیشگیری از آن طراحی و اجرا نگردد، ممکن است منجر به از دست دادن کیفیت و کارایی افراد و کاهش سلامت فیزیکی و روانی آنها گردد (۸). این امر همچنین تأثیر گسترده‌ای بر کیفیت مراقبت از بیمار بر جای می‌گذارد، به‌گونه‌ای که درمانگران به‌تدریج احساس می‌کنند که نمی‌توانند با بیمار مواجه شوند (۷). از این‌رو، شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی می‌تواند نقش به‌سزایی در افزایش بهداشت روانی و افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه شده ایفا نماید (۹).

در جست‌وجوی شناسایی عوامل مؤثر بر پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی، پژوهشگران دریافته‌اند؛ رهبرانی که رفتارهای اخلاقی، نوع‌دوستی و اعتماد را ترویج می‌کنند، می‌توانند منجر به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان گردند (۱۰ و ۱۱). رهبری اخلاقی[۲] عبارت است از: «نمایش رفتار مناسب به‌صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی[۳] و ترویج این‌گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباط‌های دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری» (۱۲). اگرچه، این سبک از رهبری یکی از سبک‌های رهبری به نسبت جدید در عرصهٔ پژوهش‌های جهانی است، اما در عین حال، پژوهش‌های مختلف حاکی از نقش آن در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان می‌باشد (۱۱ و ۱۶-۱۳). با این‌حال، این نکته نیز قابل تأمل است که رهبری در صورتی می‌تواند اثربخش باشد که شرایط معنوی کاملی در سازمان فراهم باشد و دو مفهوم رهبری و معنویت اگرچه دو مفهوم مستقل از یکدیگر هستند، اما در عین حال، مطالعهٔ رهبری بدون معنویت یک مطالعهٔ ناکافی می‌باشد (۱۷ و ۱۸). از این دیدگاه، به نظر می‌رسد که معنویت در کار می‌تواند نقش میانجی را در ایجاد ارتباط رهبری با فرسودگی شغلی و سلامت روان[۴] کارکنان ایفا نماید (۱۹).

معنویت، به عنوان یکی از ابعاد انسانی شامل آگاهی، خودشناسی، فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچگی با کسی غیر از خود است و به تبع آن معنویت در کار[۵]، تجربهٔ ارتباط و اعتماد متقابل در میان کارکنان است که در نهایت، موجب بهبود عملکرد آنها می‌شود (۲۰ و ۲۱). به نظر می‌رسد؛ معنویت در کار نه تنها می‌تواند بر افزایش احساس موفقیت شخصی، افزایش رضایت شغلی کارکنان، سلامت روان، سلامت عمومی، کاهش ترک خدمت، کاهش استرس شغلی[۶]، بهزیستی روان‌شناختی[۷] و افزایش تعهد سازمانی[۸] تأثیر داشته باشد، بلکه در عین حال، می‌تواند بستری را برای اثربخشی بیشتر رهبری اخلاقی در کاهش فرسودگی شغلی فراهم آورد (۲، ۲۰ و ۲۷ - ۲۳).

با توجه به آن‌چه در باب نقش عوامل معنوی در محیط کار و تأثیر رفتارهایی همچون: همبستگی با همکاران[۹]، تشویق همکاران، نوع‌دوستی، بخشش، مهربانی، بر کاهش فرسودگی شغلی گفته شد، در ادامه متغیرهای اصلی پژوهش، تشریح گشته و برمبنای آنها چارچوب مفهومی پژوهش ارائه می‌شود(۳۰-۲۸).

اولین متغیر مورد بررسی در این پژوهش، فرسودگی شغلی می‌باشد. فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است و برای توصیف پاسخ‌های انسان‌ها در برابر فشارهای روانی تجربه شده استفاده می‌شود (۳۱). به این ترتیب که، فشار روانی از طریق سازوکارهای روانی – عصبی بر جسم و روان انسان اثر می‌گذارد و در دراز مدت می‌تواند به فرسودگی شغلی افراد بیانجامد (۳۲). مفهوم فرسودگی شغلی در دهه ۱۹۷۰ در زمینه بررسی تجارب افراد در محیط کار مطرح شد. در طول این سال‌ها، فرسودگی شغلی توجه بسیاری از پژوهشگران، مدیران و صاحب‌نظران را در تمام دنیا به خود معطوف داشته است (۳). سازمان بهداشت جهانی، در تعریف فرسودگی شغلی اظهار داشته است که؛ فرسودگی شغلی عبارت است از: یک فرآیند روان‌شناختی که تحت شرایط استرس شغلی شدید حادث می‌شود و خود را به‌صورت فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت[۱۰]، کاهش انگیزه و تضعیف عملکرد نشان می‌دهد (۳۳). به بیان دیگر، این نشانگان شامل سه مؤلفهٔ خستگی عاطفی[۱۱]، مسخ شخصیت و احساس کاهش عملکرد فرد می‌باشد (۳۴). خستگی عاطفی، شایع‌ترین نشانه‌ی فرسودگی شغلی است و احتمال دارد قبل از دو مؤلفهٔ دیگر به وجود آید. در نتیجهٔ خستگی عاطفی، ممکن است بدبینی یا مسخ شخصیت به وجود آید. مسخ شخصیت، اشاره به حالتی دارد که طی آن فرد نسبت به همکاران و مراجعین بدبین

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]

بوده یا نسبت به آنها بی‌تفاوت است. در نهایت، مؤلفهٔ سومی که می‌تواند در توصیف فرسودگی شغلی مطرح شود، احساس بی‌کفایتی[12] است که طی آن فرد احساس می‌کند در شغل خود دستاورد شخصی خاصی نداشته است (۴).

از نظر اندیشمندان و پژوهشگران، عوامل سازمانی مؤثر در ایجاد فرسودگی عبارتند از: حجم کار زیاد، میزان کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض[13] در محیط کار، تضاد ارزش بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار (۳۵). نگاهی عمیق بر این عوامل نشان می‌دهد که؛ فرسودگی شغلی بیشتر قربانیان خود را از بین سازمان‌ها و مؤسساتی می‌گیرد که رفتارهای گرم، عاطفی و قابل اعتماد کمتری از طرف مدیران و رؤسای آنها سر می‌زند (۳۶). بنابراین، به‌نظر می‌رسد مدیران سازمان‌ها در صورت کاربست سبک‌های رهبری رابطه‌مدار و نشان دادن اعتماد و احترام به کارکنان، می‌توانند موجبات کاهش فرسودگی شغلی آنها را فراهم آورند (۳۶ و ۳۷). با این رویکرد، متغیر دیگری که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است، رهبری اخلاقی می‌باشد.

نگاهی به سبک‌های رهبری که اکنون در پژوهش‌ها و نظریات به چشم می‌خورد، گسترهٔ متنوع و گاه هم‌پوشی را نشان می‌دهد که برخی از آنها از لحاظ ماهیت و تأکیدات نسبت به سبک‌های رهبری دیگر جدیدتر هستند (۱۳). یکی از این سبک‌های جدید که می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد، رهبری اخلاقی است (۱۱). رهبری اخلاقی عبارت است از: «نمایش رفتار مناسب به‌صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این‌گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباط‌های دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری»(۱۲).

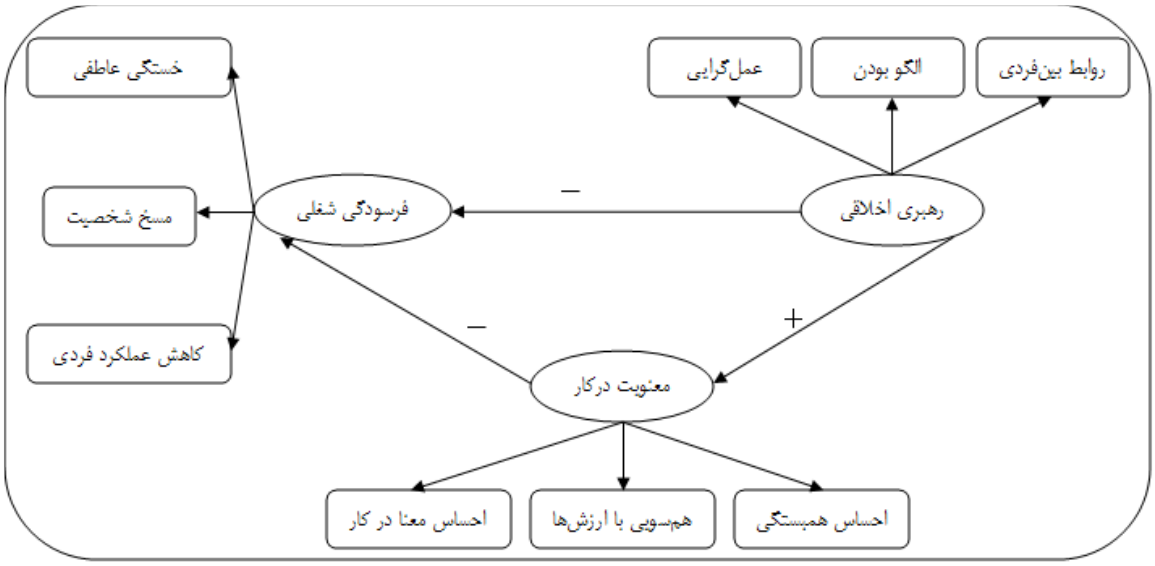
به نظر می‌رسد، جهت فهم بهتر این سبک از رهبری بهتر است به اصول رهبری اخلاقی و ویژگی‌های رهبران اخلاق‌مدار استناد نمود. در بیان اصول رهبری اخلاقی می‌توان به ویژگی‌هایی همچون: احترام به دیگران، خدمت‌گزار دیگران بودن، عادل بودن، صادق بودن، و جمع‌گرا بودن اشاره نمود (۳۸). این رهبران دارای مشخصه‌هایی مانند: صداقت، دلسوزی و انصاف می‌باشند، پیروان را به‌طور مرتب به پایبندی و رعایت معیارهای اخلاقی توصیه می‌کنند و برای رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی، پاداش و مجازات در نظر می‌گیرند (۱۳ و ۳۹). پژوهشگران دیگری نیز با جمع‌بندی نظرات مطرح در باب نحوهٔ تأثیر رهبری اخلاقی، ویژگی‌هایی مانند: صداقت در تعاملات و روابط، ایجاد فضای کاری قابل اعتماد، رعایت عدالت و انصاف در رهبری و مدیریت کارکنان و سازمان، پاسخ‌گویی اخلاقی، تشویق و توانمندسازی را از مهم‌ترین ویژگی‌های رهبران اخلاق‌گرا معرفی کرده‌اند (۱۶). علیرغم اهمیت رفتارهای اخلاق‌مدار در سازمان، در عمل جو کنونی سازمان‌ها به‌گونه‌ای است که وجود ارزش‌های اخلاقی در آن مورد تردید است (۴۰). در یک مطالعه کیفی مشخص شد که وجود رهبران اخلاقی برای شصت و شش درصد از مردم قابل تردید است. همچنین، مشخص شد که بزرگ‌ترین مشکل افراد و سازمان‌های امروزی، کمبود ارزش‌هایی همچون اعتماد و معنویت است (۴۱).

از آن‌جا که برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند؛ معنویت از طریق رهبری در سازمان تسهیل می‌گردد و در عین حال می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی و افزایش سلامت روان کارکنان تأثیرگذار باشد (۱۸، ۱۹، ۲۶ و ۴۴-۴۲). بنابراین، آخرین متغیری که در این پژوهش مورد بحث قرار گرفته است، معنویت در کار می‌باشد.

زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود، اما کار بی روح، زندگی را تباه کرده و می‌میراند، از این رو، افراد علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امر شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند (۴۵). معنویت، ظرفیت تأملی است که برای همه افراد، یک نیروی ذاتی و منحصر به‌فرد بوده و به آن‌ها احساس بودن را با کیفیت‌هایی نظیر فطرت، ظرفیت برای دانستن درونی و منبع تقویتی، تجربه ذهنی مقدس، و تعالی به سوی ظرفیت عشق و دانش بزرگ‌تر، القا می‌کند (۴۶ و ۴۷). به تبع این مفهوم، معنویت در کار در برگیرنده سلامت، شادکامی، فرزانگی، موفقیت و ارضای انجام کار است (۴۸). اهمیت معنویت در کار به‌گونه‌ای است که برخی بیان می‌کنند؛ معنویت باید به‌عنوان هستهٔ اصلی ارائه خدمات بهداشتی درمانی درنظر گرفته شود (۲۲). در عین حال، باید توجه داشت که معنویت با مذهب رسمی موجود در جامعه یا سازمان تفاوت دارد و بیشتر

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]



نگاره ۱: چارچوب مفهومی پژوهش

بیانگر نزدیکی به خدا و احساس هم‌پیوندی با دنیای پیرامون و انسان‌هاست (۴۹).

در مجموع، با توجه به اهمیت شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی پرستاران و با توجه به ادبیات پژوهش مبنی بر آن‌که رهبری اخلاقی و معنویت در کار می‌توانند در کاهش فرسودگی شغلی پرستاران نقش داشته باشند، از این رو، پژوهش حاضر به مطالعهٔ رابطهٔ رهبری اخلاقی با فرسودگی شغلی به صورت مستقیم و با واسطه معنویت در کار، در میان پرستاران پرداخته است. بر این اساس چارچوب مفهومی پژوهش در نگاره ۱، ارائه می‌شود.

بنابراین، با توجه به ادبیات پژوهشی موجود، مفروضهٔ کلی پژوهش حاضر عبارتست از : رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و با واسطهٔ معنویت در کار، در کاهش فرسودگی شغلی پرستاران نقش دارد.

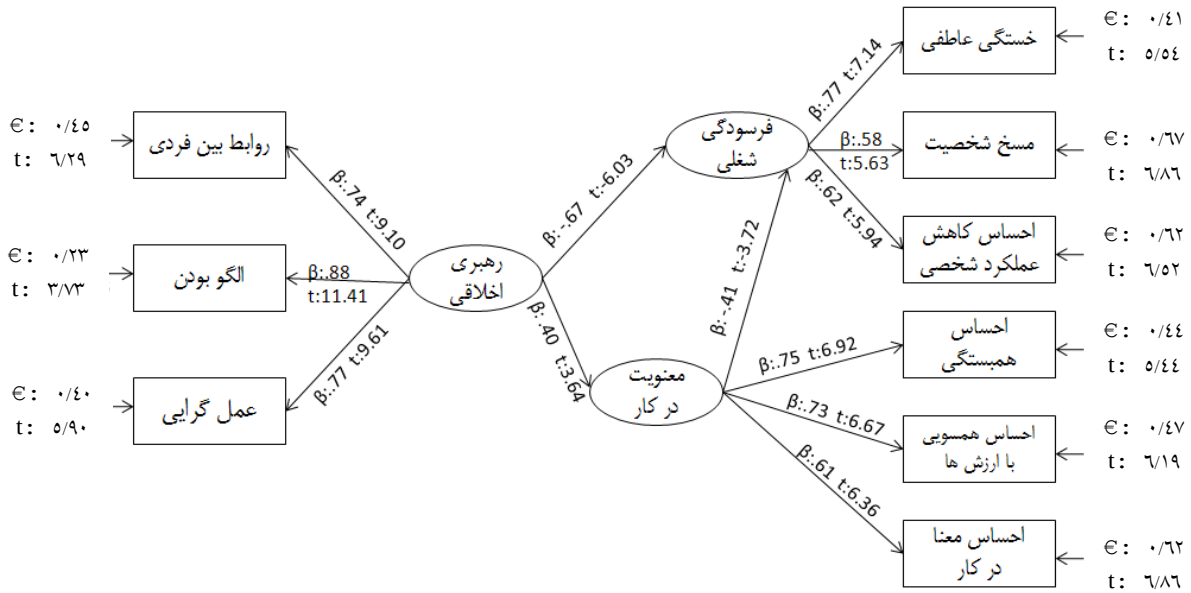
روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از بعد میزان کنترل متغیرها، جزءِ پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعهٔ آماری پژوهش، شامل: کلیهٔ پرستاران بیمارستان‌های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر سنندج بود (۴۱۰ نفر). با استناد به جدول مورگان، تعداد ۲۰۱ پرسشنامه به شیوهٔ نمونه‌گیری تصادفی ساده، توزیع و در نهایت، تعداد ۱۴۸ پرسشنامه به صورت کامل بازگردانده شد (نرخ پاسخ‌گویی: ۷۴ درصد). بنابراین، حجم نمونه نهایی برابر با ۱۴۸ نفر بود. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه بود که در ادامه شرح آنها آمده است:

پرسشنامه اول، پرسشنامهٔ رهبری اخلاقی بود که در پژوهش‌های پیشین روایی آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است (۳۹). این پرسشنامه، رهبری اخلاقی را در قالب ده سؤال و سه مؤلفه‌ی روابط بین‌فردی، الگو بودن، و عمل‌گرایی[۱۴] اندازه‌گیری می‌کند. پرسشنامه دوم، پرسشنامهٔ معنویت در کار بود (۲۳). این پرسشنامه، معنویت در کار را در قالب هفده سؤال و سه مؤلفه‌ی احساس همبستگی، هم‌سویی با ارزش‌ها[۱۵] و احساس معنا در کار[۱۶] اندازه گیری می‌کند. در نهایت، پرسشنامه سوم، پرسشنامهٔ فرسودگی شغلی بود که در پژوهش حاضر، مشتمل بر شانزده سؤال و سه مؤلفه‌ی خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت فردی بود. در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه‌ها با استناد به نظر متخصصان و پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. در

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]



نگاره ۲: مدل تجربی پژوهش

جدول ۱، پایایی پرسشنامه‌های پژوهش در مجموع و بر حسب ابعاد ارائه شده است. جدول ۱ نشان می‌دهد که؛ اگرچه در برخی مؤلفه‌ها مقدار آلفای کرونباخ کمتر از ۷/. می‌باشد، اما در مجموع آلفای کرونباخ هر سه پرسشنامه، بالاتر از ۷/. و مورد تأیید بوده است. در نهایت، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید.

جدول ۱: آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش و مؤلفه‌های آنها

پرسشنامه	مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها		
رهبری اخلاقی	روابط بین‌فردی	الگو بودن	عمل‌گرایی
/۸۹۱	/۶۶۳	/۸۴۴	/۷۷۴
معنویت در کار	احساس همبستگی	هم‌سویی با ارزش‌ها	احساس معنا در کار
/۹۲۳	/۸۸۴	/۸۸۵	/۸۸۲
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	عدم موفقیت فردی
/۷۷۴	/۶۱۱	/۷۶۶	/۷۴۰

یافته‌ها

براساس یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری کلیهٔ روابط بین متغیرها معنی‌دار بوده و مدل نظری پژوهش تأیید و به عنوان مدل نهایی پژوهش پذیرفته می‌شود.

جهت بررسی برازش مدل و نیز بررسی قابلیت تعمیم آن، شاخص‌های نیکویی برازش و مدل معنی‌داری پژوهش (مدل t) ارائه شده است. بررسی شاخص‌های نیکویی برازش (جدول ۲) نشان می‌دهد که مقدار مجذور کای (۵۷/۱۹) در سطح خطای کمتر از ۰۱/. معنی‌دار بوده است، از آن‌جا که مقدار آماره مجذور کای (X^2) نسبت به تعداد نمونه‌ها دارای حساسیت بوده و با افزایش تعداد نمونه‌ها افزایش می‌یابد، بنابراین، لازم است تا نسبت مجذور کای به درجه آزادی محاسبه شود، تا از این طریق رابطهٔ آن با تعداد نمونه‌ها کنترل شود. چنان‌چه نسبت مجذور کای به درجه آزادی (X^2/df) بین ۱ تا ۳ قرار داشته باشد، حاکی از برازش مناسب مدل است (۵۰). از آن‌جا که این مقدار در پژوهش حاضر ۲/۳۸ بود، از این‌رو براساس این شاخص نیز مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. نتایج همچنین نشان داد که مقادیر به دست آمده در مورد چهار شاخص (GFI، CFI، NNFI و

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]

جدول ۲: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل مفهومی پژوهش

X^2	X^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NNFI	IFI	RMR
۵۷/۱۹ (S: ./۰۰۰۱)	۲/۳۸	./۰۹۷	./۹۱	./۸۳	./۹۳	./۹۰	./۹۳	./۰۶۲

IFI)، همگی بالاتر از ۹/. بوده و از این رو مدل بر اساس این شاخص‌ها نیز از برازش مناسبی برخوردار است. با این‌حال مقدار شاخص AGFI (۸۳/.) کمتر از ۹/. بود و از این رو، بر اساس این شاخص، مدل تجربی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار نبوده است. در نهایت، مقادیر دو شاخص RMSEA (۰۹۷/.) و RMR (۰۶۲/.) کمتر از ۱/. بود و از این رو بر اساس این شاخص‌ها نیز، مدل پژوهش مدل درستی بوده است. در مجموع، می‌توان گفت که مدل نهایی پژوهش بر اساس بیشتر شاخص‌های برازندگی، مدل مناسبی بوده است.

همچنین، بر اساس مدل معنی‌داری پژوهش، مقدار t برای تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی برابر با (۶/۰۳-)، مقدار t برای تأثیر رهبری اخلاقی بر معنویت در کار (۳/۶۴)، و مقدار t برای تأثیر معنویت در کار بر فرسودگی شغلی برابر با (۳/۷۲-) بود. بنابراین، از آن‌جا که همه این مقادیر و نیز سایر مقادیر معنی‌داری موجود در مدل بالای (۱/۹۶) می‌باشند، از این رو، با اطمینان می‌توان گفت: مدل نهایی پژوهش در کنار برخورداری از برازش مناسب، قابل تعمیم به جامعه آماری نیز می‌باشد.

در ادامه با توجه به مدل تجربی پژوهش نتایج بررسی فرضیه‌های جزئی ارائه شده است.

۱- سه مؤلفهٔ روابط بین فردی، الگو بودن، و عمل‌گرائی، می‌توانند بیان کننده متغیر رهبری اخلاقی باشند. بار عاملی سه مؤلفهٔ روابط بین فردی، الگو بودن، و عمل‌گرائی، به ترتیب برابر با ۷۴/.، ۸۸/. و ۷۷/. بود. از آن‌جا که مقادیر t متناظر با این ضرایب بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین، فرضیه اول پژوهش، مبنی بر توصیف مناسب سه مؤلفهٔ روابط بین فردی، الگو بودن، و عمل‌گرائی از متغیر رهبری اخلاقی تأیید می‌گردد. از میان ابعاد رهبری اخلاقی، مؤلفه‌ی الگو بودن (Pa) با بار عاملی ۸۸/.، بیش‌ترین نقش را در توصیف رهبری اخلاقی داشته است و پس از آن دو مؤلفه‌ی عمل‌گرایی (Pr) و روابط بین‌فردی (IC) به ترتیب در رده‌های بعدی قرار داشتند.

۲- سه مؤلفهٔ احساس همبستگی، هم‌سویی با ارزش‌ها، و احساس معنا در کار، می‌توانند بیان کننده متغیر معنویت در کار باشند. بار عاملی سه مؤلفه احساس همبستگی، هم‌سویی با ارزش‌ها، و احساس معنا در کار، به ترتیب برابر با ۷۵/.، ۷۳/. و۶۱/. بود. از آن‌جا که مقادیر t متناظر با این ضرایب بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید گشته و مشخص می‌شود که سه مؤلفهٔ احساس همبستگی، هم‌سویی با ارزش‌ها، و احساس معنا در کار، می‌توانند بیان‌کننده متغیر معنویت در کار باشند. در این میان، مؤلفهٔ احساس همبستگی (SoC) با بار عاملی ۷۵/.، بیش از مؤلفه‌های دیگر می‌توانست توصیف کننده معنویت در کار باشد. پس از این بعد، دو مؤلفهٔ هم‌سویی با ارزش‌ها (AwV) و احساس معنا در کار (MW)، به ترتیب با بار عاملی ۷۳/. و ۶۱/. در رده‌های دوم و سوم قرار داشتند.

۳- سه مؤلفهٔ خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، و کاهش عملکرد فردی، می‌توانند بیان کننده متغیر فرسودگی شغلی باشند. بار عاملی سه مؤلفهٔ خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، و کاهش عملکرد فردی به ترتیب برابر با ۷۷/.، ۵۸/. و ۶۲/. بود. از آن‌جا که مقادیر t متناظر با این ضرایب بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین، فرضیه سوم پژوهش تأیید گشته و مشخص می‌شود که سه مؤلفهٔ مزبور می‌توانند بیان کننده متغیر فرسودگی شغلی باشند. میزان حساسیت متغیر فرسودگی شغلی به مؤلفهٔ خستگی عاطفی (EE)، بیش از دو مؤلفهٔ مسخ شخصیت (De) و احساس کاهش عملکرد فردی (DPA) بود. به بیان دیگر مؤلفهٔ خستگی عاطفی با بار عاملی ۷۷/. بهتر از دو مؤلفهٔ دیگر می‌تواند توصیف کننده فرسودگی شغلی پرستاران باشد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]

۴- رهبری اخلاقی رابطهٔ معنی‌داری با فرسودگی شغلی دارد. نتایج اثرات رگرسیونی مدل پذیرفته شده (نگاره ۲) نشان داد که؛ به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر رهبری اخلاقی، می‌توان پیش‌بینی نمود که ۶۷/. انحراف استاندارد کاهش در فرسودگی شغلی پرستاران اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی‌دار بودن مقدار t(۶/۰۳-) فرضیهٔ پژوهش مبنی بر تأثیر معنی‌دار رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی تأیید می‌گردد.

۵- معنویت در کار رابطهٔ معنی‌داری با فرسودگی شغلی دارد. مقدار بتای متناظرِ مسیر معنویت در کار به فرسودگی شغلی برابر با (۴۱/.-) است. به این معنا که یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر معنویت در کار می‌تواند باعث ۴۱/. انحراف استاندارد، کاهش در فرسودگی شغلی گردد. با توجه به معنی‌دار بودن مقدار t فرضیه پژوهش مبنی بر رابطهٔ معنویت در کار با فرسودگی شغلی تأیید می‌گردد.

۶- رهبری اخلاقی رابطهٔ معنی‌داری با معنویت در کار دارد. مقدار بتای رهبری اخلاقی بر معنویت در کار برابر با (۴۰/.) و مقدارt متاظر با این مسیر (۳/۶۴) بود. بنابراین مشخص می‌شود که رهبری اخلاقی رابطهٔ معنی‌داری با معنویت در کار دارد.

در پایان، با توجه به رابطهٔ رهبری اخلاقی با معنویت در کار و نیز رابطهٔ معنویت در کار با فرسودگی شغلی می‌توان گفت که؛ رهبری اخلاقی با میانجی گری معنویت در کار نیز رابطهٔ معنی‌داری با فرسودگی شغلی دارد.

بحث

هدف از پژوهش حاضر، مطالعهٔ رابطهٔ رهبری اخلاقی با فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی، به صورت مستقیم و با واسطهٔ معنویت در کار بود. در بخشی از پژوهش مشخص شد که رهبری اخلاقی می‌تواند با کاهش فرسودگی شغلی پرستاران همبستگی داشته باشد. این نتایج به‌طور مستقیم هم‌سو با یافته‌های پژوهش‌های گذشته بود (۱۵-۱۰). نتایج همچنین به‌صورت غیرمستقیم مؤید یافته‌هایی بود که نشان دادند: کاربست سبک‌های رهبری رابطه‌مدار و نشان دادن اعتماد و احترام به کارکنان، می‌تواند موجبات کاهش فرسودگی شغلی آنها را فراهم گرداند (۱۹، ۳۶ و ۳۷). در تبیین این نتایج می‌توان گفت: مدیرانی که در محیط کار به ارزش‌های اخلاقی پایبند بوده و در برخورد با کارکنان، احترام و اعتماد خود را به آنها نشان داده، و به‌طور مناسب قدردان دستاوردهای کارکنان هستند، به احتمال زیاد می‌توانند زمینه‌های احساس اهمیت و ارزشمندی را در کارکنان فراهم آورده و در نتیجه در ارتقای روحیه و کاهش فرسودگی کارکنان نقش دارد. از این‌دیدگاه، قابل انتظار است که نتایج پژوهش حاکی از رابطه معنی‌دار رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی باشد.

نتایج همچنین نشان داد که؛ معنویت در کار نیز می‌تواند رابطه معنی‌داری با کاهش فرسودگی شغلی پرستاران داشته باشد. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش‌های قبلی بود (۲۳، ۲۴، ۲۶، ۴۳ و ۴۴). یکی از دلایل احتمالی که می‌تواند در تبیین این نتایج مدنظر قرار گیرد، به ماهیت وظایف پرستاری مربوط می‌شود. در واقع، اگرچه پرستاری جزو مشاغل استرس‌زا و دشوار محسوب می‌گردد، اما درعین‌حال فعالیتی است که در آن ویژگی‌هایی همچون: کمک به هم‌نوعان، مراقبت از افراد نیازمند و ناتوان، ارتباط با معنویات و . . . به چشم می‌خورد. به نظر می‌رسد، پایبندی پرستاران به این ارزش‌های اخلاقی مشترک موجب نزدیکی و احساس همبستگی آنها با یکدیگر و هم‌سو بودن اهداف و ارزش‌ها در محیط کار گشته است. با این‌رویکرد و با در نظر گرفتن این نکته که پرستاری در کنار مشاغلی همچون؛ معلمی و پزشکی، به عنوان مشاغل مهم و دارای ارزش معنوی در جامعه مطرح هستند، بنابراین، قابل انتظار است که وجود معنویت در کار بتواند علیرغم دشواری‌های شغل پرستاری، موجبات کاهش فرسودگی شغلی پرستاران را فراهم آورد.

در نهایت، نتایج کلی مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که؛ رهبری اخلاقی و معنویت در کار نه تنها می‌توانند به طور مستقیم با کاهش فرسودگی شغلی پرستاران رابطه داشته باشند، بلکه در عین‌حال، معنویت در کار می‌تواند بستری را فراهم آورد که طی آن تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی کارکنان افزایش یابد. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش قبلی بود (۱۹). می‌توان نتایج را این‌گونه تبیین کرد که؛ کنش‌های افراد

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]

تحت تأثیر و تأثیر کنش‌های محیطی و سازمانی هستند. به بیان دیگر، رهبران اگر چه ممکن است، از ویژگی‌هایی مطلوب همچون: صداقت، درست‌کاری، اخلاق حرفه‌ای، توانایی همدلی و . . . برخوردار باشند، اما در عین‌حال، این ویژگی‌ها زمانی می‌تواند در کاهش فرسودگی کارکنان نقش داشته باشد، که بسترهای الگودهی و الگوپذیری رفتارهای اخلاقی در محیط کار فراهم باشد. از این دیدگاه، قابل انتظار است که نتایج پژوهش، حاکی از نقش میانجی معنویت در کار، در افزایش ارتباط رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی باشد. اگرچه، به دلیل برخی محدودیت‌ها همچون؛ اندکی ریزش در حجم نمونه، لازم است که تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد، اما در مجموع، با توجه به همبستگی معنی‌دار متغیرهایی همچون: رهبری اخلاقی و معنویت در کار با فرسودگی شغلی پرستاران، پیشنهاد می‌شود: در پژوهش‌های آتی به بررسی سازوکارهای ارتقای ارزش‌های اخلاقی در محیط کار و نیز بررسی استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان‌ها پرداخته شود. در پایان، با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر ارتباط رهبری اخلاقی با کاهش فرسودگی شغلی پرستاران به صورت مستقیم و با واسطه معنویت در کار، پیشنهادهای کاربردی زیر به منظور کاهش فرسودگی شغلی پرستاران ارائه شده است:

- مدیران، زمان‌هایی را به شنیدن صحبت‌ها و مشکلات پرستاران اختصاص دهند.
- مدیران در برخورد با پرستاران، احترام و صداقت خود را همواره نشان دهند.
- مدیران، اشتباهات پرستاران را با صراحت و البته به صورت خصوصی با آنها در میان بگذارند.
- مدیران در مناسبت‌های مختلف، ارزش معنوی و نقش مهم مشاغل مربوط به حوزه خدمات درمانی و به‌ویژه پرستاری در جامعه را بازگو نمایند.
- به‌منظور ارتقای حس همکاری در میان پرستاران، مدیران در زمان‌های مختلف، فعالیت‌های تیمی و گروهی افراد را مورد تقدیر قرار دهند.

نتیجه‌گیری

در مجموع بر مبنای یافته‌های پژوهش، لزوم توجه به ارزش‌های اخلاقی به ویژه از جانب مدیران و رهبران سازمانی احساس گشته و چنان‌چه مسئولین بیمارستانی در صدد کاهش فرسودگی شغلی پرستاران هستند، شایسته است در جهت کاربست رفتارهای اخلاق‌مدارانه و ایجاد جوکاری لبریز از معنویت اهتمام ورزند.

سپاسگزاری

پژوهشگران برخود واجب می‌دانند که از زحمات معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی کردستان سنندج، و مدیران و پرستاران بیمارستان‌های دولتی سنندج به خاطر همکاری بی‌دریغشان تقدیر و تشکر به عمل آورند.

واژه‌نامه

فرسودگی شغلی	1. Burnout
رهبری اخلاقی	2. Ethical Leadership
روابط بین فردی	3. Interpersonal Communications
سلامت روان	4. Mental health
معنویت در کار	5. Spirituality at Work
استرس شغلی	6. Job Stress
بهزیستی روانشناختی	7. Psychological well-being
تعهد سازمانی	8. Organizational Commitment
احساس همبستگی	9. Sense of Correlation
مسخ شخصیت	10. Depersonalization
خستگی عاطفی	11. Emotional Exhaustion
احساس بی کفایتی	12. Inefficiency
تبعیض	13. Discrimination
عمل گرایی	14. Pragmatism
همسویی با ارزش‌ها	15. Alignment with the values
کار با معنا	16. Meaningful Work

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]

منابع

۱. فهیم‌نیا فاطمه، موسی‌خانی محمد، آذرگون مریم. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین ابعاد سازمان یادگیرنده با فرسودگی شغلی. مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی؛ ۴۵ (۵۶): ۱۳-۴۳.

۲. رضایی‌منش بهروز، کرمانشاهی شقایق. (۱۳۸۹). رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار. مطالعه موردی فرودگاه مهرآباد. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی؛ ۱۷ (۴۶): ۸۹-۱۱۲.

3. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. (2009). Burnout: 35 years of research and Practice. Career Development International; 14 (3): 204-220.

4. Broome KM, Knight DK, Edwards JR, Flynn PM. (2009). Leadership, burnout, and job satisfaction in outpatient drug-free treatment programs. Journal of Substance Abuse Treatment; (37): 160-170.

۵. وحدانی محسن، محرم‌زاده مهرداد، سیدعامری میرحسین. (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی. ماهنامه تعلیم و تربیت استثنایی؛ (۱۱۳): ۵-۱۴.

۶. علیزاده گورادل جابر، حشمتی رسول، محمود علیلو مجید. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی با فرسوگی شغلی در پرستاران. مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز؛ ۳۴ (۵): ۴۶-۵۲.

۷. خمرنیا محمد، تورانی سوگند، محمدی رامین. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان‌هاشمی‌نژاد. مجله پزشکی هرمزگان؛ ۱۵(۳): ۲۰۹-۲۱۷.

۸. خطیبان مهناز، حسینی صبور، بیکمرادی علی، روشنایی قدرت‌الله. (۱۳۹۱). فرسودگی شغلی کارکنان فوریت‌های پزشکی استان همدان. مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان؛ ۲۰ (۲): ۵-۱۱.

۹. سلیمی سیدحسین، آزاد مرزآبادی اسفندیار، عابدی درزی محمد. (۱۳۸۹). بررسی سلامت روانی و رابطه آن با فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی کارکنان یک دانشگاه نظامی. مجله طب نظامی؛ ۱۴ (۴): ۲۷۶-۲۸۱.

10. Wong CA, Cummings GG. (2009). The in fluence of authentic leadership behaviors on trust and work out comes of health care staff. Journal of leadership studies; 3 (2): 6-23.

۱۱. گل‌پرور محسن، نیری شیرین. (۱۳۸۹). رابطه ارزش‌های سازمانی و اخلاقی و رهبری اخلاق‌مدار با استرس و فرسودگی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی؛ ۲ (۵): ۷۱-۹۲.

12. Brown ME, Trevino LK. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The Leadership Quarterly; (17): 595-616.

۱۳. گل‌پرور محسن، جوادیان رضا، حسین‌زاده خیراله. (۱۳۹۰). الگوی ساختاری قرار داد روانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، مبادله رهبر – عضو و حمایت سازمانی. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/ سازمانی؛ ۲ (۷): ۲۱-۳۲.

۱۴. عواطفی منفرد احسان، مهداد علی، میرجعفری سیداحمد. (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۷ (۳): ۴۴-۵۱.

۱۵. گل‌پرور محسن، نیری شیرین، مهداد علی. (۱۳۸۹). الگوی پیشگیری از استرس شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی از طریق مدیریت، رهبری و ارزش‌های اخلاقی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی؛ ۴ (۱): ۷-۲۵.

۱۶. نیری شیرین، گل‌پرور محسن، مهداد علی. (۱۳۸۹). نقش ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق‌مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۵ (۳و۴): ۶۷-۷۶.

17. Burke R. (2006). Leadership and spirituality. Emerald Group Publishing Limited; 8 (6): 14-25.

18. Bindlish P, Dutt P, Pardasani R. (2012). From growing convergence of spirituality and leadership towards a unified leadership theory. Journal of Spirituality, Leadership and Management; 6 (1): 3-22.

19. Mckee MC, Driscoll C, kelloway K, kelley E. (2011). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. Journal of Management, Spirituality & Religion; 8 (3): 233-255.

۲۰. مؤمنی خدامراد، کرمی جهانگیر، شهبازی‌زاده افسانه. (۱۳۹۱). رابطه معنویت، تاب آوری و راهبردهای مقابله‌ای با بهزیستی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]

روان‌شناختی دانشجویان. ماهنامه دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه؛ ۱۶ (۸): ۶۲۶-۶۳۴.

21. Marques JF. (2006). the Spiritual Worker. Journal of Management Development; (9): 884-895.

۲۲. شجاعی پریسا، صادقی طاهره، کریمی طاهره، مختاری پیام. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین معنویت مدیران و معنویت محل کار با رضایت بیماران و کارکنان بیمارستانی. فصلنامه پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی (پایش)؛ ۱۱ (۴): ۴۵۱-۴۵۸.

23. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management; 16 (4): 426-447.

۲۴. قهرمانی نسرین، نادی محمدعلی. (۱۳۹۱). رابطه بین مؤلفه‌های مذهبی – معنوی با سلامت‌روان و امید به آینده در کارکنان بیمارستان‌های دولتی شیراز. نشریه مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه پرستاری ایران)؛ ۲۵ (۷۹): ۱-۱۱.

۲۵. حمید نجمه، دهقانی‌زاده زهرا. (۱۳۹۱). رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری؛ ۱ (۱): ۲۰-۲۸.

26. Bell A, Rajendran D, Theiler S. (2012). Spirituality at Work: An Employee Stress Intervention for Academics? International Journal of Business and Social Science; 3 (11): 68-82.

۲۷. گودرزی مسعود، کریمی اراضی زهرا. (۱۳۹۱). رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی به عنوان نگرش شغلی در دانشگاه. فصلنامه روان‌شناسی صنعتی/ سازمانی؛ ۳ (۱۰): ۵۱-۵۸.

۲۸. شاکری‌نیا ایرج. (۱۳۹۱). آشفتگی اخلاقی، فرسودگی شغلی و بهداشت روانی در پرستاران شهر یزد. فصلنامه فقه پزشکی؛ ۴ (۱۱و۱۲): ۱۶۷-۱۹۱.

۲۹. غلامی حیدرآبادی زهرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مؤلفه‌های فزهنگ سازمانی با انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی؛ ۲ (۷): ۱۰۳-۱۲۱.

۳۰. فقیهی ابوالحسن، زارعی متین حسن، جندقی غلامرضا، موسوی سیدمحمد مهدی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان. دوماهنامه دانشور رفتار/ مدیریت و پیشرفت دانشگاه شاهد؛ ۱۸ (۵۰): ۹۷-۱۱۲.

۳۱. قهرمانی محمد، آراسته نظر زهرا، معمار محمدعلی. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر منبع کنترل در فرسودگی شغلی آموزشیاران زن نهضت سوادآموزی شهر تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی؛ ۳ (۸): ۶۹-۸۴.

۳۲. سلیمان‌نژاد اکبر، همدمی پریسا، سودی حورا. (۱۳۹۱). بررسی رابطهٔ سبک‌های مقابله‌ای و فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان ارومیه. دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه؛ ۱۰ (۲): ۲۲۶-۲۳۶.

۳۳. شعبانی بهار غلامرضا، کونانی محمدزمان. (۱۳۹۱). رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی؛ ۲ (۳): ۷۷-۹۱.

۳۴. راهپیما نازیلا، کاظمی سلطانعلی، سهرابی نادره. (۱۳۹۱). رابطه بین سلامت عمومی و رضایت زناشویی با فرسودگی شغلی زنان شاغل در استانداری و فرمانداری‌های تابعه در استان فارس. فصلنامهٔ جامعه‌شناسی زنان؛ ۳ (۲): ۱۳۷-۱۶۲.

۳۵. طاهری نوراله، رشیدی اوندی مجتبی، شاعری کریمی زینت، سبیعی محمدرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی فرسودگی شغلی و سلامت عمومی در معلمان دبیرستان‌های شهر آبادان . دوماهنامه جنتاشاپیر؛ ۴ (۲): ۱۵۹-۱۶۹.

۳۶. الماسیان آناهیتا، رحیمی‌کیا امین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان . فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی لرستان؛ ۱۴ (۱): ۶۹-۷۹.

۳۷. عرب محمد، رحیمی عباس، والی لیلا، روانگرد رامین، ساری علی‌اکبر. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین شاخص‌های محیط کار پرستاران و ابعاد فرسودگی شغلی آنان در بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. فصلنامه سلامت کار ایران؛ ۹ (۳): ۳۹-۵۱.

۳۸. سیادت سیدعلی، اصفهانی علی‌نصر، الهیاری سمیه. (۱۳۸۹). رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی. ماهنامه مهندسی فرهنگی؛ ۵ (۴۶و۴۵): ۴۶-۳۸.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]

۳۹. صالح‌نیا منیره. (۱۳۹۱). اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۷ (۲): ۱-۱۳.

40. Darcy KT. (2010). Ethical Leadership: The past, present and future. International Journal of Disclosure & Governance; 7(3): 198-212.

41. Monahan K. (2012). A Review of the Literature Concerning Ethical Leadership in Organizations. Emerging Leadership Journeys; 5 (1): 56-66.

۴۲. احمدی سیدعلی اکبر، خدامی عبدالصمد. (۱۳۹۰). مدلی برای مطالعه رفتار شهروندی عمومی، معنویت و رفتار شهروندی سازمانی در بخش دولتی ایران (پژوهشی در شرکت سهامی بیمه ایران). پژوهش‌های مدیریت عمومی؛ ۴ (۱۴): ۱۰۷-۱۲۸.

43. Green MT, Duncan P, Kodatt SA. (2011). The relationship between follower ratings of leadership and the leaders' spirituality. Journal of Spirituality, Leadership and Management; 5 (1): 46-57.

۴۴. آزادمرزآبادی اسفندیار، هوشمندجا منیجه، پورخلیل مجید. (۱۳۹۱). رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه. مجله علوم رفتاری؛ ۶ (۲): ۱۸۱-۱۸۷.

۴۵. کرد تمینی بهمن، کوهی ملیحه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان. پژوهش‌های مدیریت عمومی؛ ۴ (۱۴): ۱۲۹-۱۴۴.

۴۶. احمدی علی، مژده مصطفی، بامری عمران. (۱۳۹۰). درآمدی بر ظهور معنویت در سازمان. مدیریت در اسلام؛ (۱۵و۱۶): ۲۱۷-۲۳۲.

۴۷. مظاهری منیر، فلاحی خشکناب مسعود، مداح سادات سیدباقر، رهگذر مهدی. (۱۳۸۷). نگرش پرستاران به معنویت و مراقبت معنوی. فصلنامه پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی(پایش)؛ ۸ (۱): ۳۱-۳۷.

۴۸. نادری ناهید، رجایی‌پور سعید. (۱۳۸۹). مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص‌های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان). مطالعات اسلامی در علوم انسانی؛ ۱ (۱): ۱۱۹-۱۳۸.

49. Reave L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. The Leadership Quarterly; (16): 655-687.

۵۰. سبحانی‌فرد یاسر، اخوان خرازیان مریم. (۱۳۹۱). تحلیل عاملی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و چندسطحی. چاپ اول. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.6.0]