

رابطه‌ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی‌نژاد شهر تهران*

محمد رضا ملکی^۱، حسن جعفری^۲، حسین صفری^۳، رحیم خدایاری زرنق^۴

چکیده

مقدمه: امروزه نوع جدیدی از مفهوم رهبری مطرح است که بر اراییه‌ی خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه‌ی فردی و تصمیم‌گیری مشترک تأکید دارد که تحت عنوان «رهبری معنوی» نامیده می‌شود. نهضت رهبری معنوی شامل مدل‌های خدمت‌گزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان می‌باشد که بر اساس فلسفه‌ی رهبری خدمت‌گزار بنا نهاده شده است. هدف این پژوهش، شناسایی رابطه‌ی رهبری معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان در بیمارستان آموزشی - درمانی شهید هاشمی‌نژاد شهر تهران بود.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نظر نتایج کاربردی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۸۸ انجام گرفت. نمونه‌ی پژوهش شامل ۱۱۱ نفر از پرسنل شاغل در بیمارستان شهید هاشمی‌نژاد بود. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌ی رهبری معنوی Fry و نیز پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری Casio جمع‌آوری و به وسیله‌ی نرم‌افزار SPSS و آزمون Spearman تحلیل شد.

یافته‌ها: بین رهبری معنوی و هفت بعد آن (چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معنی‌داری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) با کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی هاشمی‌نژاد رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت وجود داشت ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: رهبری معنوی با فراهم نمودن زمینه‌های مساعد و حمایت‌کننده برای کارکنان، شرایطی را فراهم می‌سازد تا با تلاش در جهت تحقق اهداف سازمان، نیازها و اهداف خود را برآورده کنند و توانایی‌های بالقوه‌ی خود را آشکار سازند.

واژه‌های کلیدی: رهبری معنوی؛ بیمارستان‌های آموزشی؛ کارکنان؛ کیفیت زندگی.

نوع مقاله: تحقیقی

پدیدش مقاله: ۹۰/۱۰/۱۰

اصلاح نهایی: ۹۰/۱۰/۷

دریافت مقاله: ۹۰/۱/۱۴

ارجاع: ملکی محمد رضا، جعفری حسن، صفری حسین، خدایاری زرنق رحیم. **رابطه‌ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی‌نژاد شهر تهران.** مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۰؛ ۸(۱): ۱۰۲۴-۱۰۱۷.

مقدمه

با آغاز قرن جدید، توجه روزافزونی به تغییرات سازمانی و اجتماعی جهانی پدید آمده است. از این رو فراخوانی برای هر چه بیشتر نمودن رهبری همه‌جانبه‌ی Holistic leadership ایجاد شده، که چهار حوزه‌ی اساسی جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکر منطقی)، قلب (احساسات و عواطف) و روح را ترکیب می‌کند، که ضرورت ماهیت و وجود انسانی را تعریف و تبیین می‌نماید (۱). از این رو برای رهبران و پیروان بسیار مهم می‌باشد که به منظور معنویت در محیط کار در یک سطح فردی، چهار فعالیت

*این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱. دانشیار، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۲. مربی، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران. (نویسنده‌ی مسؤول)

Email:jafary_h@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی عمومی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۴. دانشجوی دکتری، گروه سیاست‌گذاری سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

کاری معنی‌دار که در بطن محیط سازمان صورت می‌گیرد، آن را تقویت نمود (۷). نتایج پژوهش Fry و Slocum نیز در زمینه‌ی میزان فروش در یک کمپانی تولیدی و ارتباط آن با رهبری معنوی، نشان داد که رهبری معنوی از طریق ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی بر پایه‌ی ارزش‌های عشق به نوع دوستی به صورتی قابل توجه بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی و فردی تأثیر می‌گذارد که اگر به صورت پایدار و اصولی پیاده شود، می‌تواند باعث افزایشی ۱۳ درصدی در میزان فروش گردد (۸).

بنابراین رهبری معنوی نیازهای اساسی رهبر و پیرو را برای بقای معنوی در هم ادغام می‌کند؛ به طوری که از نظر سازمانی بیشتر متعهد و بهره‌ور باشند. رهبری معنوی در برگیرنده‌ی ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی می‌باشد که برای انگیزش درونی یک فرد و سایرین ضروری بوده، به گونه‌ای که از طریق معنی‌داری و به عضویت شناخته شدن احساس بقای معنوی نمایند که شامل موارد زیر می‌باشد: خلق و ایجاد چشم‌اندازی که در آن اعضای سازمان، احساس معنی‌داری در زندگی خود نموده، آن را متمایز از دیگری بدانند، خلق فرهنگی سازمانی/ اجتماعی بر مبنای عشق به نوع دوستی که در آن رهبران و پیروان نگرانی واقعی برای خود و دیگران داشته باشند و بنابراین احساس به عضویت شناخته شدن و مورد تحسین قرار گرفتن نمایند (۹).

از سوی دیگر، مهم‌ترین عامل بهره‌وری در بیمارستان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است (۱۰). علاوه بر این در دنیای پیچیده‌ی امروز چنان زندگی شخصی و خصوصی انسان در هم تنیده شده است که زندگی حرفه‌ای بر خصوصی استیلا پیدا کرده، سبب شده است که واژه‌ی جدیدی با عنوان «کیفیت زندگی کاری» Quality of work life مورد استفاده قرار گیرد (۱۱). کیفیت زندگی کاری شاخصی است که می‌تواند از مسایل عمده‌ی کارکنان اطلاعات ارزشمند و سازنده‌ای در اختیار مدیریت قرار دهد و باعث ایجاد احساس مالکیت،

عمده‌ی معنوی- شناخت خویشتن، احترام به عقاید دیگران و افتخار به آن‌ها، قابل اعتماد بودن تا حد امکان و پافشاری بر یک اقدام معنوی (برای مثال، گذراندن زمان در طبیعت، دعا و نیایش، یوگا، نوشتن در یک مجله) را در جهت درخواست مستمر برای رهبری شخصی و توسعه‌ی حرفه‌ای و اثربخشی به کار گیرند این اقدامات معنوی به همراه تعهد بالا در محیط کار و از طریق ادغام نمودن ابعاد پایه‌ای بقای معنوی Spiritual survival (معنی‌داری در کار و به عضویت شناخته شدن) سبب ایجاد نیروی انگیزشی درونی می‌شود که تلاش خودسرانه را از افراد سلب کرده، آن را برای کارکنان به منظور یادگیری، توسعه و استفاده از مهارت‌ها و دانش خود مطلوب‌تر می‌نماید تا خود و سازمانشان، هر دو نفع ببرند (۳، ۲). طبق پژوهش Strack و همکاران، شیوه‌ی رهبری مدیرانی که تمایل بیشتری به معنویت نشان می‌دهند، مؤثرتر از مدیرانی بوده است که گرایش به معنویت ندارند. از این رو به اعتقاد ایشان ارتباطی مثبت بین معنویت و رهبری وجود دارد (۴). از این رو رهبران معنوی بایستی دیدگاه الهامی و بیانیه‌های رسالت را که ترویج روح همکاری، اعتماد، نگرانی متقابل، تعهد تیمی و اثربخشی سازمانی را تقویت می‌نمایند، گسترش داده، تا در چهار حوزه‌ی مد نظر پیرو- آموزش (Teaching)، اعتماد (Trust)، قابلیت اعتبار (Credibility) و الهام‌بخشی (Inspiration) مورد پذیرش قرار گیرند (۵).

Fry و همکاران در مطالعه‌ی خود نشان دادند که مدل رهبری معنوی به عنوان یک سکوی پرش برای پارادایمی جدید در تئوری تحقیقات و عملیات رهبری فعالیت می‌کند، به گونه‌ای که ۱. تئوری‌های کاریزماتیک و تحول‌آفرین را همانند اخلاقیات و ارزش‌ها گسترش و ترکیب می‌نماید، ۲. از خطای ابهام مدل اندازه‌گیری جلوگیری می‌نماید و پیشنهاد می‌شود که رهبر بایستی تأکید بیشتری بر نیازهای معنوی افراد در محیط کار داشته باشد که در این صورت، نتایج فردی و سازمانی مفیدی در پی خواهد داشت (۶). Plowman و Dushon نیز نشان دادند که کارکنان در محیط کار یک زندگی باطنی و درونی داشته، که سبب رشد آن‌ها می‌شود و می‌توان از طریق

معنوی و بهبود زندگی کاری آنان مساعدتر نماید.

روش بررسی

پژوهش حاضر کاربردی-مقطعی و توصیفی-تحلیلی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی پرسنل شاغل در بیمارستان هاشمی‌نژاد شهر تهران در سال ۱۳۸۸ بود که بالغ بر ۵۰۲ نفر بوده‌اند. در این پژوهش، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای با حجم ۱۳۵ نفر از پرسنل شاغل در چهار گروه شغلی پشتیبانی، پرستاری، پاراکلینیکی و پزشکان به نسبت تعداد آن‌ها در بیمارستان انتخاب شد. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل دو پرسش‌نامه‌ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری بود. پرسش‌نامه‌ی رهبری معنوی در سال ۲۰۰۵ و توسط Fry در قالب طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شد (۶). پایایی این ابزار با استفاده از ضریب Cronbach alpha سنجیده شد که مقدار ۰/۸۹ به دست آمد. به منظور تأیید روایی آن نیز هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده گردید (۱۳). پرسش‌نامه‌ی رهبری معنوی شامل دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات اختصاصی بود. سؤالات عمومی شامل پنج مورد سن، جنس، سابقه‌ی خدمت و وضعیت تأهل و گروه شغلی و سؤالات اختصاصی نیز بر اساس هدف تحقیق شامل سؤالات مربوط به متغیرهای مورد بررسی بود. تعداد سؤالات اختصاصی در پرسش‌نامه شامل ۲۵ سؤال و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و از ۱ به معنی بسیار مخالفم تا ۵ به معنی بسیار موافقم تنظیم شده بود.

پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری نیز توسط Casio و در قالب ۳۶ سؤال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت ارایه شده است، دارای ۳۶ سؤال بوده، که در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است که از ۱ به معنی خیلی کم تا ۵ به معنی خیلی زیاد تنظیم شده است. پرسش‌نامه‌ی مذکور دارای ۸ بعد مشارکت، پیشرفت شغلی، حل و فصل مشکلات، ارتباطات، میل و انگیزش به کار، امنیت شغلی، حقوق و دستمزد و غرور و افتخار شغلی می‌باشد (۱۴). روایی صوری و محتوایی آن نیز

خودگردانی، مسؤولیت، احساس امنیت و ... در آنان شود که نتیجه‌ی آن افزایش بهره‌وری کارکنان می‌باشد (۱۲). بهبود کیفیت زندگی کاری به هر فعالیتی اطلاق می‌شود که در هر سطحی از سازمان رخ می‌دهد و هدف آن افزایش اثربخشی سازمانی از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد می‌باشد. جمشیدی (به نقل از Fry و همکاران) در طی پژوهش خود بر کارکنان مراکز توان‌بخشی دولتی استان تهران، به این نتیجه رسید که بین سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان با تمایل آنان به ادامه‌ی کار ارتباط معنی‌داری وجود دارد که تا حد زیادی از متغیرهای فراسازمانی و میزان بالای بی‌کاری متأثر است. همچنین نتایج تحقیق وی نشان داد که شاخص‌های پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی در سازمان، نقش اجتماعی زندگی کاری، محیط کاری ایمن و بهداشتی به ترتیب نمرات پایین‌تری در ارزیابی شاخص‌های مربوطه به دست آورده‌اند. اما، دیگر شاخص‌های ناظر بر این موضوع مانند توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان به طور عمده در سطح متوسط انعکاس یافته‌اند. بنابراین رهبری معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم‌اندازی از آینده‌ی سازمانی ایجاد کرده، به گونه‌ای در کارکنان خود نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمانی ایمان آورده، به آینده‌ی سازمان امیدوار باشند (۶). Fry و Slocum نیز در مطالعه‌ی خود نشان دادند که رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی به صورتی مثبت و قابل توجه بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی-پرسنلی تأثیر می‌گذارد که در نهایت سطح رفاه زیستی، سلامتی و تندرستی کارکنان را افزایش می‌دهد (۸).

در همین رابطه، پژوهش حاضر با هدف شناسایی نقش رهبری معنوی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان در بیمارستان هاشمی‌نژاد تهران شکل گرفت تا نتایج این پژوهش، زمینه را برای توجه بیشتر به نیازهای کارکنان و ارتقای بقای

توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی سنجیده شده این ابزار نیز با استفاده از ضریب Cronbach alpha برابر با مقدار ۰/۸۵ به دست آمده است (۱۵). نتایج به وسیله‌ی نرم‌افزار SPSS و آزمون Spearman تحلیل شد.

یافته‌ها

در نهایت پس از گردآوری پرسش‌نامه‌ها و کنار گذاشتن موارد مخدوش و ناقص، ۱۱۱ مورد صحیح و کامل به دست آمد. بنابراین نرخ پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها برابر با ۸۲ درصد به دست آمد. در پژوهش حاضر ۲۷ درصد از نمونه‌ی مورد مطالعه را مردان و ۷۳ درصد دیگر را زنان تشکیل می‌دادند. بیشترین فراوانی پاسخ‌دهندگان از نظر توزیع سنی، در گروه سنی زیر ۳۰ سال با ۴۶/۸ درصد و کمترین فراوانی نیز در گروه سنی بالای ۵۰ سال با ۳/۶ درصد قرار داشتند. در رابطه با گروه شغلی، یافته‌های پژوهش نشان داد که بالاترین درصد (۴۵ درصد) از نمونه‌ی مورد بررسی در گروه پرستاری و کمترین درصد نیز (۵/۴ درصد) در گروه شغلی پزشکی بودند. از لحاظ سابقه‌ی خدمت نیز یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین افراد دارای ۱-۵ سال سابقه (۴۹/۵ درصد) و کمترین موارد نیز مربوط به گروه ۱۵-۱۱ سال (۹ درصد) بوده است. همچنین از نظر وضعیت تأهل، ۵۸/۶ درصد متأهل و بقیه نیز مجرد بوده‌اند. در ادامه نیز وضعیت میانگین و انحراف معیار رهبری معنوی و ابعاد آن در جدول ۱ ارائه شده است.

طبق جدول ۱، میانگین به دست آمده برای رهبری معنوی برابر با ۹۷/۲۸ از مجموع امتیاز ۱۲۵ بود. همچنین در میان ابعاد ذکر شده، معنی‌داری در کار دارای بیشترین میانگین (۱۲/۸۳) از مجموع امتیاز ۱۵ و عضویت سازمانی نیز با میانگین ۱۰/۱۹ از مجموع امتیاز ۱۵ دارای کمترین میانگین است.

در این پژوهش، برای بررسی رابطه‌ی بین رهبری معنوی و ابعاد آن و کیفیت زندگی کاری، از آزمون همبستگی Spearman استفاده شد. در ادامه‌ی نتایج به دست آمده به تفکیک هر بعد در جدول ۲ ارائه شده است.

طبق جدول ۲، نتایج حاصل از همبستگی نشان می‌دهد که بین رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت با ضریب همبستگی $r = ۰/۵۳۹$ وجود دارد ($P < ۰/۰۰۱$). علاوه بر این، بین تمامی ابعاد رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری ارتباطی معنی‌دار و مثبت دیده شد ($P < ۰/۰۰۱$). از میان ابعاد رهبری معنوی، بیشترین ضریب همبستگی مربوط به تعهد سازمانی با مقدار $r = ۰/۵۲۸$ و کمترین مقدار نیز به بازخورد عملکرد $r = ۰/۳۱۵$ دیده شد.

بحث

در پژوهش حاضر، بین عشق به نوع دوستی و کیفیت زندگی کاری ارتباطی مثبت مشاهده شد ($P < ۰/۰۰۱$). به عقیده‌ی Cohen و Fry مفهوم عشق به نوع دوستی که برای تئوری رهبری معنوی به عنوان احساسی از کل بودن، هماهنگی و نیز

جدول ۱: توزیع میانگین، انحراف معیار و امتیاز رهبری معنوی و ابعاد آن در کارکنان بیمارستان هاشمی‌نژاد

عنوان	کل امتیاز	میانگین	انحراف معیار
چشم‌انداز سازمانی	۱۵	۱۲/۳۲	۱/۹۱۷
نوع دوستی	۳۰	۲۱/۵۹	۵/۶۶۶
ایمان به کار	۱۵	۱۱/۷۶	۲/۱۲۴
معنی‌داری در کار	۱۵	۱۲/۸۳	۲/۳۰۴
عضویت در سازمان	۱۵	۱۰/۱۹	۲/۶۲۳
تعهد سازمانی	۲۰	۱۵/۱۶	۳/۱۱۸
بازخورد عملکرد	۱۵	۱۱/۷۴	۲/۳۹۰

جدول ۲. نتایج آزمون آماری رهبری معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری در کارکنان بیمارستان هاشمی نژاد

عنوان	ضریب همبستگی	سطح معنی داری (P)	خطای نوع اول	نتیجه آزمون
چشم انداز سازمانی	۰/۳۶۵	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
نوع دوستی	۰/۵۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
ایمان به کار	۰/۴۵۸	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
معنی داری در کار	۰/۳۴۱	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
عضویت در سازمان	۰/۴۷۷	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
تعهد سازمانی	۰/۵۲۸	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
بازخورد عملکرد	۰/۳۱۵	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
رهبری معنوی	۰/۵۳۹	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول

رفاه ایجاد شده از طریق نگرانی و تشویش برای خود و سایرین تعریف می‌شود، بر ارزش‌های صبر و شکیبایی، مهربانی، بخشش، فروتنی، اعتماد، وفاداری، صداقت تأکید می‌کند (۱۶). از این رو، رواج فرهنگ نوع دوستی در سازمان موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته‌شان داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند و سبب می‌شود که شبکه‌های ارتباطی مؤثری بین افراد شکل بگیرد (۱۳، ۶).

طبق یافته‌های پژوهش، ایمان به کار در افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر دارد ($P < ۰/۰۰۱$). در واقع رهبری معنوی باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار می‌شود که این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه‌ی آنان و همچنین افزایش مسئولیت‌پذیری آنان می‌شود (۱۳). همچنین ایمان به کار بر مبنای ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مطلوبی می‌باشد که انتظار می‌رود تحقق یابند (۹).

Gibbons اعتقاد دارد که رهبری معنوی موجب می‌شود، کارکنان معنی واقعی شغل خود را درک کرده، برای شغل خود اهمیت قایل شوند (۱۷). Pfeffer نیز ضمن تأیید این موضوع، احساس معنی داری در کار را به عنوان یکی از خصوصیات تعریف شده‌ی یک حرفه می‌داند و معتقد است که حرفه‌ی افراد برای آنان ارزشمند و حتی ضروری بوده، از طریق آن به عنوان عضوی از جامعه به خود می‌بالند (۳). علاوه بر این، Ashmos و Duchons نیز بر تأکید بر این

مطلب، بیان نموده‌اند که کارکنان همواره درصدد هستند که یک زندگی کاری باطنی و معنی‌دار داشته باشند، که معنویت در کار در بر گیرنده‌ی این موضوع می‌باشد (۱۸). بنابراین معنی داری در کار، همان گونه که مطالعات مذکور نشان داد، می‌تواند در بالا بردن کیفیت زندگی کاری کارکنان مؤثر باشد. در این پژوهش نشان داده شد که بین عضویت در سازمان و کیفیت زندگی کاری ارتباط وجود دارد ($P < ۰/۰۰۱$). از دید Pfeffer به عضویت شناخته شدن در برگیرنده‌ی ساختارهایی فرهنگی/ اجتماعی می‌باشد که در آن قرار داریم و از طریق آن، در جستجوی چیزی بر می‌آییم که بیشترین نیاز پایه‌ای انسان، یعنی درک شدن و مورد تحسین قرار گرفتن، نامیده می‌شود (۳). مطالعات Fry و همکاران (۶) و Daft و Lengel (۱۹) نیز با نتایج فوق همخوانی داشته، اشاره می‌کنند که به عضویت شناخته شدن و لحاظ نمودن شخصیت فرد در یک شبکه‌ی کاری از ارتباطات اجتماعی سبب می‌شود که وی بیشتر رشد نموده، برای مدت طولانی‌تری زندگی کرده، خود را در ارتباط با یک جامعه‌ی بزرگ‌تر معنی‌دار یابند.

مطالعه‌ی حاضر نشان داد که تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتباط دارد ($P < ۰/۰۰۱$). ضیایی و همکاران نیز از این موضوع حمایت کرده، اشاره می‌کنند که وجود تعهد سازمانی سبب می‌شود، کارکنان مشکل سازمان را مشکل خود بدانند و در جهت حل مشکلات آن گام بردارند و اگر مدیران به کارکنان اعتماد داشته باشند، سبب

کارکنان خود فراهم سازند. بنابراین، می‌توان با ارتقای ابعاد مربوط به رهبری معنوی، بر میزان کیفیت زندگی کاری افراد و افزایش انگیزه‌ی آنان در سازمان افزود.

پیشنهاده‌ها

در پایان، با توجه به نتایج به دست آمده مبنی بر وجود ارتباط معنی‌دار و مثبت بین رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، از این رو پیشنهاد می‌گردد که:

۱. مسؤولان سازمان‌های درگیر در بخش سلامت می‌توانند با مشارکت دادن کارکنان در تدوین بیانیه‌ی چشم‌انداز سازمانی و اهداف آن، آنان را در ترسیم چشم‌انداز سازمانی و نیز ارتقای ایمان به کار در آنان یاری دهند.

۲. مسؤولان سازمان‌های درگیر در بخش سلامت می‌توانند با ارزیابی عملکرد کارکنان و ایجاد بازخورد کاری به آن‌ها در ایجاد انگیزه در کارکنان تلاش نمایند.

۳. تدابیری باید اتخاذ شود که کارکنان در محیط کاری بتوانند روابط صمیمانه و توأم با همکاری با سایر همکاران و مدیران سازمان برقرار ساخته، از موفقیت‌ها و کارهای برجسته‌ی یکدیگر قدردانی به عمل آورند.

۴. می‌توان با سازمان‌بندی وظایف کارکنان بر حسب تیم‌های خود محور، صمیمیت و فداکاری بین همکاران را افزایش داد.

۵. مسؤولان سازمان‌های درگیر در بخش سلامت می‌توانند با بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر نمودن بیشتر آنان با اهداف سازمان به ارتقای تعهد سازمانی کارکنان و عضویت آنان در سازمان کمک نمایند.

۶. مسؤولان بخش سلامت بایستی تدابیری اتخاذ نمایند که با اصلاح در سیستم پاداش و عملکرد، معیارهایی مناسب و منصفانه برای بازخورد عملکرد کارکنان فراهم شود تا کارکنان با تعلق خاطر و تعهد بیشتری در سازمان فعالیت نمایند.

افزایش مشارکت آن‌ها در سازمان می‌گردند (۱۳). علاوه بر این، طبق نظر Lau کیفیت زندگی کاری، سبب می‌شود که درآمد سازمان افزایش و غیبت در محیط کار و جابه‌جایی پرسنل کاهش یافته، روش‌های ارایه‌ی خدمت به ارباب رجوع ارتقاء و تعهد فرد به سازمان خود افزایش یابد که در نهایت سبب بالا رفتن رضایت بیشتر پرسنل می‌گردد (۲۰). از سوی دیگر، عباس‌پور نیز در مطالعه‌ی خود بیان می‌کند که بهبود کیفیت زندگی کاری بایستی به صورتی باشد که ماهیت انسانی کارکنان را حفظ کرده، سبب شود که کارکنان بتوانند به سایر وظایف انسانی، اجتماعی و تعهدات خود در زمینه‌ی زندگی شخصی و کاری به عنوان یک شهروند و کارمند نایل شوند (۲۱).

بین بازخورد عملکرد و کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز رابطه‌ی معنی‌داری دیده شد ($P < 0/001$). بازخورد عملکرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند، از ضعف عملکرد خود آگاهی یابند، نقاط قوت خود را تقویت نموده، به کیفیت کار خویش توجه نمایند و در نهایت از طریق اطلاعات به دست آمده در جهت بهبود اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند (۹، ۱۳).

بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق، در بیمارستان مورد مطالعه بین ابعاد رهبری معنوی (چشم‌انداز سازمانی، نوع دوستی، ایمان به کار، معنی‌داری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) و کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتباطی معنی‌دار مشاهده گردید (۲۲).

نتیجه‌گیری

رهبران سازمان‌ها می‌توانند با شناخت ابعاد رهبری معنوی و بهره‌گیری از آن در راستای اهداف سازمان خود، احتمال موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف آن را بالا برده، یک نوع انگیزش درونی برای خود و زمینه‌ای را برای انگیزش بیرونی

References

1. Moxley BS. Leadership and spirit: breathing new vitality and energy into individuals and organizations. San Francisco: Jossey-Bass Publishers; 2000.
2. Giacalone RA, Jurkiewicz CL. Handbook of workplace spirituality and organizational performance. New York:

M.E. Sharpe; 2003. p. 3-28.

3. Pfeiffer J. Business and the spirit. In: Giacalone RA, Jurkiewicz CL, Editors. Handbook of workplace spirituality and organizational performance. New York: M.E. Sharpe; 2003. p. 29-45.
4. Strack JG, Fottler MD, Kilpatrick AO. The relationship of health-care managers' spirituality to their self-perceived leadership practices. *Health Serv Manage Res* 2008; 21(4): 236-47.
5. Fairholm GW. *Mattering inner leadership*. Westport: Praeger; 2001.
6. Fry LW, Vitucci S, Cedillo M. Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly* 2012; 16(5): 835-62.
7. Dushon D, Plowman DA. Nurturing the spirit at work: Impact on unit performance. *The Leadership Quarterly* 2005; 16(4): 807-33.
8. Fry LW, Slocum JW. Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics* 2008; 37(1): 86-96.
9. Fry LW. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly* 2003; 14: 693-727.
10. Naderi N, Rajaei Pour S, Jamshidian AR. Concepts and Strategies of Staff Empowerment. *Tadbir* 2007; 18(186): 65-7. [In Persian].
11. Morhed J, Griffen R. *Organizational Behavior*. Trans. Alvani M, Memarzade G. Tehran: Morvarid Publication; 1995. [In Persian].
12. Shimon L. *Managing Human Resources*. Trans. Toosi A. Tehran: Publishing Center for Public Management p. 354; 1991.
13. Ziyaei MS, Nargesian A, Aybaghi Isfahani S. The impact of spiritual leadership on staff empowerment in Tehran University. *Journal of Public Administration* 2008; 1(1): 67-86. [In Persian].
14. Cascio WF. *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits*. New York: Irwin McGraw-Hill; 1994.
15. Modares M. Impact of quality of work life on product growing In zob-ahan Isfahan [MSc Thesis]. Isfahan: Khorasgan Branch, Islamic Azad University; 2004. [In Persian].
16. Fry LW, Cohen P. Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics* 2009; 84(2): 265-78.
17. Gibbons P. *Spirituality at work: A pre-Theoretical overview* [MSc Thesis]. London: Birnbeck College, University of London; 2001.
18. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry* 2000; 9(2): 134-45.
19. Daft RL, Lengel RH. *Fusion leadership: unlocking the subtle forces that change people and organizations*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers; 1998.
20. Lau RS. Quality of work life and performance - An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management* 2000; 11(5): 155-62.
21. Abas Pour A. *Advanced Human Resources Management (Approaches, Processes and functions)*. Tehran: Samt Publication; 2005. [In Persian].
22. Jafari H. *The Relationship between Spiritual Leadership and Quality of Work Life in Educational-Medical Center of Hasheminejad* [MSc Thesis]. Tehran: Iran University of Medical Sciences; 2010. [In Persian].

The Relationship between Spiritual Leadership and Quality of Work Life in an Iranian Educational-Medical Hospital*

Mohammad Reza Maleki, PhD¹; Hassan Jafari²; Hossein Safari³;
Rahim Khodayari Zarnaq⁴

Abstract

Introduction: A new kind of leadership, called spiritual leadership, emphasizes on serving to others, general attitude toward work, personal development, and collaborative decision making. Spiritual leadership has been developed based on the philosophy of servant leadership and includes staff participation and empowerment. This research aimed to survey the relationship between spiritual leadership and its seven dimensions on the quality of work life among the staff members of Hasheminejad Hospital, Tehran, Iran.

Methods: This descriptive, applied research was carried out on 111 staff members of Hasheminejad Hospital in 2010. Data was collected by Fry's spiritual leadership survey and quality of work life questionnaire of Casio model. Data was analyzed by descriptive statistics and Spearman test in SPSS.

Results: There were significant and positive correlations between spiritual leadership and its seven dimensions (vision, altruistic love, hope, meaning, membership, organizational commitment, and performance feedback) and quality of work life among the staff of Hasheminejad Hospital.

Conclusion: Spiritual leadership provides supporting backgrounds for staff and helps them meet the organizational goals by pursuing their aims and needs through using their potentials.

Keywords: Spiritual Leadership; Hospitals; Teaching; Personnel; Quality of Life.

Type of article: Original article

Received: 3 Apr, 2011

Accepted: 31 Dec, 2011

Citation: Maleki M, Jafari H, Safari H, Khodayari Zarnaq R. **The Relationship between Spiritual Leadership and Quality of Work Life in an Iranian Educational-Medical Center.** Health Information Management 2012; 8(8): 1024.

* This article was extracted from an MSc thesis.

1. Associate Professor, Health Services Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2. Lecturer, Health Services Management, Ahvaz JundiShapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran (Corresponding Author) Email: jafari_h@yahoo.com

3. MSc Student, Health Services Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

4. PhD Student, Health Policy, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran