



تأثیر رهبری الهام بخش در ارتقاء اعتماد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران

مریم ابراهیمی جمنانی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
کیومرث خطیر پاشا: گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (* نویسنده مسئول) Kiu.Pasha@gmail.com
مریم تقوایی: گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

رهبری الهام بخش،
ارتقاء اعتماد سازمانی،
اعضای هیأت علمی

زمینه و هدف: ارتقا اعتماد سازمان در هر سازمانی حایز اهمیت می‌باشد و از طرفی سطح اعتماد سازمانی وابسته به نوع سبک رهبری می‌باشد، بنابراین هدف کلی پژوهش حاضر، تاثیر رهبری الهام بخش در ارتقاء اعتماد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران بود.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی - پیمایشی بود که جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران که برابر با ۴۸۴ نفر بود، بر اساس جدول کرجسی - مورگان تعداد ۲۱۴ نفر با روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای بر حسب جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسش نامه‌های استاندارد رهبری الهام بخش که باس و آوالیو، اعتماد سازمانی توسط پاین (۲۰۰۳) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و PLS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که؛ رهبری الهام‌بخش بر اعتماد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر معنی‌دار و مثبتی دارد. تاثیر رهبری الهام بخش در ارتقاء اعتماد سازمانی اعضای علمی مناسب و قابل قبولی اعتباریابی شده است.

نتیجه‌گیری: به طور کلی به نظر می‌رسد که توسعه الگوی رهبری الهام بخش می‌تواند راه حل مناسبی برای افزایش و ارتقا سطح اعتماد سازمانی در سازمان‌های آموزشی محسوب گردد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Ebrahimi Jamnai M, Khatir Pasha K, Taghvai M. The Effect of Inspirational Leadership in Improving the Organizational Trust of Mazandaran University of Medical Sciences Members. Razi J Med Sci. 2024(6 Apr);31.3.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با **CC BY-NC-SA 4.0** صورت گرفته است.



The Effect of Inspirational Leadership in Improving the Organizational Trust of Mazandaran University of Medical Sciences Members

Maryam Ebrahimi Jamnai: PhD student in Educational Management, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Kiomarth Khatir Pasha: Assistant Professor Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (* Corresponding Author) Kiu.Pasha@gmail.com

Maryam Taghvai: Assistant Professor Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Abstract

Background & Aims: Trust means having confidence in the intentions and actions of others and is considered a key factor in the new mutual relations between leaders and employees. Trust in the organization plays an important role in achieving its goals. Under the conditions of complexity and uncertainty, it will be possible to maintain effective cooperation only when the communication is clear and this happens when there is mutual trust and confidence. Trust in itself will bring loyalty, and a loyal workforce is willing to work beyond the prescribed duties in their job description. Management is one of the most important human endeavors in human social life. Human societies consist of a set of organizations with different goals, each of which performs a task. When the society reaches the desired goals, when all the organizations achieve the organizational goals by carrying out tasks and plans. In all organizations, the most important pillar that is effective in achieving the goals is management. Undoubtedly, at the dawn of the new century, when organizations, especially educational institutions, face the environment of global competition, the need for radical changes is always felt; The global competitive force has forced today's organizations to adopt new working methods after decades of continuing their fixed work methods and procedures, so that the organizations do not have work stability and a kind of stability. Also, in the last two decades, new approaches in the field of leadership have emerged in organizations, which researchers call neo-charismatic theories of leadership and also inspirational approaches in the field of leadership. These types of leaders are people who create motivation and energy in their followers and inspire them through their speech, thoughts, and behaviors. The main emphasis of inspirational leadership is on creating a vision, communicating and transferring it to the followers, and empowering them by the leader in order to realize and implement this vision. At the level of higher education, it is clear that for survival and sustainability, it must explore the future and future opportunities and determine its place in the future by designing a coherent program that takes place through vision. Certainly, this is done through inspiration, which by creating these visions encourages its followers to achieve them. At the national level, it is also obvious that every country that intends to build a guaranteed future with prosperity and progress for its nation needs leaders who, with high insight, create a vision to improve organizational trust, and both government officials and Empower citizens to achieve this vision. Therefore, the current research seeks to answer the question that does inspirational leadership have an effect on improving the organizational trust of the academic staff of Mazandaran

Keywords

Inspirational Leadership,
Promotion of
Organizational Trust,
Faculty Members

Received: 28/10/2023

Published: 06/04/2024

University of Medical Sciences.

Methods: In terms of the purpose, this research was a descriptive-survey type of application, and the statistical population included all academic members of Mazandaran University of Medical Sciences, which was equal to 484 people. Based on the Krejci-Morgan table, 214 people were selected as a sample by stratified random sampling method according to gender. In order to collect data, standard questionnaires of inspirational leadership that Bass and Avalorio, and organizational trust by Payne (2003) were used. In order to analyze the data, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and structural equations of data were used using SPSS21 and PLS software.

Results: The results showed that; Inspirational leadership has a significant and positive effect on the organizational trust of the faculty members of Mazandaran University of Medical Sciences. The influence of inspirational leadership in promoting the organizational trust of the academic staff has been validated.

Conclusion: In general, it seems that the development of an inspirational leadership model can be considered a suitable solution to increase and improve the level of organizational trust in educational organizations. In general, the research on social sciences and humanities has a special complexity and imposes many limitations on researchers in conducting research. These limitations include time, human, social and economic limitations that cause problems in conducting research. This research, like other research and studies, has faced limitations. Among these limitations, we can mention the following: The variables of the research have a qualitative state, which is considered a limitation. The intelligence, interest, scientific, and specialized ability of the subjects also had an effect on their answering process. The economic, social, and cultural characteristics have had an effect on the response process of the research subjects.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Ebrahimi Jamnai M, Khatir Pasha K, Taghvai M. The Effect of Inspirational Leadership in Improving the Organizational Trust of Mazandaran University of Medical Sciences Members. Razi J Med Sci. 2024(6 Apr);31.3.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

***This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.**

مقدمه

جهان در عصر حاضر، در حال تحولات سریع و پیش‌بینی‌نشده‌ای است. اگرچه این تحولات در تمام دوران وجود داشته است، امروزه چه به لحاظ محتوا و چه به لحاظ سرعت آن بی‌سابقه است. تمامی ابعاد سازمان‌ها از محیط داخلی تا محیط خارجی، از عوامل انسانی تا عوامل غیرانسانی و غیره همگی با شتابی خیره‌کننده در حال تغییر از حالتی به حالت دیگری (۱). در چنین موقعیتی، سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و برای اینکه بتوانند خود را در محیط پرتلاطم کنونی حفظ کنند، همواره از قالب‌های پویا خارج می‌شوند تا با تهدیدات محیطی مقابله و از فرصت‌های احتمالی بهره‌برداری کنند. امروزه، سازمان‌ها در معرض تغییرات مداوم قرار دارند لذا بزرگ‌ترین سازمان‌ها برای پاسخگویی به این تغییرات توجه به عملکرد شغلی کارکنان باشند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته تصمیم‌گیری و واکنش به‌موقع و مناسب داشته باشند (۲). یکی از عوامل در واکنش سریع در سازمان‌ها تأثیرگذار است رهبری الهام‌بخش می‌باشد (۳). رهبری الهام‌بخش در درجه اول از قدرت تجسم، آینده‌نگری و تصویرپردازی نسبت به آینده برخوردارند. آنها از چنان هوش و ذکاوتی برخوردارند که با توجه به جوانب اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و تکنولوژیکی محیط اقدام به تدوین چشم‌اندازی صحیح، واقع‌گرا و الهام‌بخش برای سازمان‌شان می‌نمایند نامیده می‌شود (۴). بی‌شک یکی از نقش‌های رهبری الهام‌بخش در جهت افزایش عملکرد سازمانی، برقراری اعتماد میان آنها و مدیر می‌باشد (۵). اعتماد به معنی داشتن اطمینان به نیت و اعمال دیگران است و عامل کلیدی در روابط متقابل نوین بین رهبران و کارکنان به شمار می‌رود. اعتماد به سازمان، در دستیابی به اهداف آن نقش مهمی دارد. تحت شرایط پیچیدگی و عدم قطعیت، تنها هنگامی حفظ همکاری‌های اثربخش امکان‌پذیر خواهد بود که ارتباطات روشن باشند و این اتفاق زمانی صورت می‌پذیرد که اعتماد و اطمینان متقابل به‌وجود آید (۶). اعتماد به دنبال خود، وفاداری را به ارمغان خواهد آورد و نیروی انسانی وفادار، حاضر است فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلیش فعالیت کند (۷). مدیریت از مهمترین تلاش‌های انسانی در حیات اجتماعی بشر است و بی‌شک

در طلایه قرن جدید که سازمان‌ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای احساس می‌شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه‌ای که سازمان‌ها دارای ثبات کاری نبوده و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند و برای اینکه از قافله رقابت عقب نیافتند اکثر این سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران در درون سازمان دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد (۸). جوامع بشری از مجموعه‌ای از سازمان‌ها با اهداف مختلف تشکیل می‌شود که هر کدام وظایفی را انجام می‌دهند. زمانی جامعه به اهداف مورد نظر می‌رسد که همه سازمان‌ها با انجام وظایف و برنامه‌ها به اهداف سازمانی نایل آیند. در همه سازمان‌ها مهمترین رکنی که برای رسیدن به اهداف تأثیرگذار می‌باشد مدیریت است (۹). همچنین طی دو دهه اخیر رویکردهای نوینی در عرصه رهبری در سازمان‌ها به‌وجود آمده که محققان از آنها با عنوان تئوری‌های نوکاریزماتیک رهبری و همچنین رویکردهای الهام‌بخش در عرصه رهبری نام می‌برند (۱۰). این گونه از رهبران افرادی هستند که از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاد ترغیب و انرژی‌زایی می‌کنند و به آنها الهام می‌بخشند (۱۱). تأکید اصلی رهبری الهام‌بخش بر ایجاد چشم‌انداز، ارتباط‌دهی و انتقال آن به پیروان و توانمندسازی آنها توسط رهبر به منظور تحقق و اجرای این چشم‌انداز است (۱۲). در سطح آموزش عالی، واضح است که برای بقا و پایداری می‌باید به کنکاش آینده و فرصت‌های آتی پردازد و با طراحی یک برنامه منسجم که از طریق چشم‌انداز صورت می‌گیرد، جایگاه خود را در آینده مشخص نماید (۱۳). مطمئناً این امر از طریق الهام‌بخش صورت می‌گیرد که با ایجاد این چشم‌اندازها پیروان خود را در جهت تحقق آنها ترغیب می‌نماید (۱۴). در سطح ملی نیز بدیهی است که هر کشوری که قصد دارد تا آینده‌ای تضمین شده و همراه با رفاه و پیشرفت برای ملت خود بسازد نیازمند رهبرانی است که با بصیرت بالا، چشم‌اندازی را برای ارتقاء اعتماد سازمانی ایجاد می‌کنند و هم‌کارگزاران دولتی و هم‌شهروندان را در

جدول ۱- جدول ضریب مسیر اصلی و ضریب معنی داری آن

| نتیجه | p-value | آماره t | ضرایب مسیر | مسیر میان متغیرها |
|--------------|---------|---------|------------|----------------------------------|
| معنی دار است | ۰/۰۰۰۹ | ۵۴/۲۳۳ | ۰/۸۳۸ | رهبری الهامبخش -> اعتماد سازمانی |



شکل ۱- مدل ویژه در حالت معنی داری ضرایب

جدول ۲- جدول ضریب مسیرهای ویژه و ضریب معنی داری آنها مدل ویژه

| نتیجه | p-value | آماره t | ضرایب مسیر | مسیر میان متغیرها |
|---------------|---------|---------|------------|-----------------------------------|
| معنی دار است. | ۰/۰۰۰۹ | ۴/۳۱۳ | ۰/۲۰۱ | انگیزش الهامبخش -> اعتماد سازمانی |
| معنی دار است. | ۰/۰۰۰۹ | ۷/۲۳۸ | ۰/۳۸۸ | ترغیب ذهنی -> اعتماد سازمانی |
| معنی دار است. | ۰/۰۱۰ | ۲/۵۷۷ | ۰/۱۲۸ | ملاحظه فردی -> اعتماد سازمانی |
| معنی دار است. | ۰/۰۰۰۹ | ۷/۴۶۹ | ۰/۳۲۶ | نفوذ آرمانی -> اعتماد سازمانی |

بحث

نتایج نشان داد که، رهبری الهام بخش بر ارتقاء اعتماد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر معنی دار و مثبتی دارد. یافته با نتایج پژوهش میندت (Maindet) و همکاران (۲۰۱۹) همسو می باشد (۷). رایت (Wright) و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که بین رهبری مدیران و اعتماد به رهبر رابطه معنادار وجود دارد (۱۲). بین رهبری مدیران و اعتماد سازمانی رابطه معنادار

۰/۱۲۸ و آماره t برابر با ۲/۵۷۷ و مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه، ملاحظه فردی بر اعتماد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر معنی دار و مثبتی دارد. ضریب مسیر نفوذ آرمانی بر اعتماد سازمانی برابر با ۰/۳۲۶ و آماره t برابر با ۷/۴۶۹ و مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه، نفوذ آرمانی بر اعتماد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر معنی دار و مثبتی دارد.

می‌شود زمانی که افراد ببینند (۱۵). رهبران، وفاداری شخصی را به وفاداری سازمانی تبدیل می‌کنند، اعتماد افزایش می‌یابد. در غیاب اعتماد ترس بر سازمان حاکم گشته و بهره‌وری را کاهش می‌دهد.

محدودیت‌ها: به طور کلی پژوهش پیرامون موضوعات علوم اجتماعی و انسانی از پیچیدگی خاص برخوردار بوده و محدودیت‌های بسیاری را بر محققین در انجام پژوهش، تحمیل می‌کنند. این محدودیت‌ها عبارتند از محدودیت‌های زمانی، انسانی، اجتماعی و اقتصادی که در انجام پژوهش مشکلاتی را به وجود می‌آورند. این پژوهش نیز به مانند سایر پژوهش‌ها و مطالعات، با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد: متغیرهای پژوهش حالت کیفی داشته که خود این مسئله یک محدودیت محسوب می‌گردد. هوش، علاقه، توانایی علمی و تخصصی آزمودنی‌ها هم بر روند پاسخگویی آنان تاثیر داشته است. ویژگیهای اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی موجود بر روند پاسخگویی آزمودنی‌های تحقیق تاثیر داشته است.

نتیجه گیری

به‌طور کلی به‌نظر می‌رسد که توسعه الگوی رهبری الهام بخش می‌تواند راه حل مناسبی برای افزایش و ارتقا سطح اعتماد سازمانی در سازمان‌های آموزشی محسوب گردد.

References

1. Hu C, Hart SN, Gnanaolivu R, Huang H, Lee KY, Na J, et al. A Population-Based Study of Genes Previously Implicated in Breast Cancer. *N Engl J Med*. 2021;384(5):440-451.
2. Foulkes WD. The ten genes for breast (and ovarian) cancer susceptibility. *Nat Rev Clin Oncol*. 2021;18(5):259-260.
3. Arts-de Jong M, de Bock GH, van Asperen CJ, Mourits MJ, de Hullu JA, Kets CM. Germline BRCA1/2 mutation testing is indicated in every patient with epithelial ovarian cancer: A systematic review. *Eur J Cancer*. 2016;61:137-45.
4. Speight B, Tischkowitz M. When to Consider Risk-Reducing Mastectomy in BRCA1/BRCA2 Mutation Carriers with Advanced Stage Ovarian Cancer: a Case Study Illustrating the Genetic Counseling Challenges. *J Genet Couns*.

وجود دارد. سازمان‌های با رهبری مدیران، سطوح بالاتری از اعتماد نسبت به رهبر و اعتماد سازمانی را نشان می‌دهند. مدیرانی که الگوی رهبری بالاتری دارند از سطح اعتماد سازمانی بالاتری برخوردارند. شرکت‌هایی که مدیرانی که الگوی رهبری پایین‌تری دارند از سطح اعتماد سازمانی پایین‌تری برخوردارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سازمان‌ها و مدیران کاملاً آگاهند که با تغییری سریع و پیچیده روبرو هستند و این حرکت نامعلوم به سوی آینده، با تقاضای افراد برای مشارکت بیشتر در همه سطوح سازمانی همراه است و به‌طور شگفت‌انگیز باعث تغییر ادراکات رهبری، به ویژه در نقش‌های ارتباطی بین پیرو و رهبر شده است. اغلب تئوری‌ها با توجه به اهمیت نقش رهبر در قبال پیروان برای انجام مأموریت سازمان پایه‌ریزی شده‌اند (۱۴)، رهبری الهام‌بخش به عنوان رویکردی نو ممکن است از نظر ارتقای عملکرد اعضای سازمان از طریق پرورش نگرش‌ها و رفتارهای کاری آنان مانند تعهد شغلی، اعتماد سازمانی و غیره برای رهبران سازمان سودمند باشد (۱۵). اعتماد یکی از سرمایه‌های اجتماعی است که وحدت را در سازمان‌ها ایجاد و حفظ نموده و باعث ایجاد ارزش‌های دموکراتیک در سازمان می‌شود (۷). همچنین اعتماد می‌تواند مشروعیت و اثربخشی سازمان را افزایش دهد. رهبری خدمتگزار مستلزم کسب اعتماد زبردستان است. اعتماد، اطمینان پایدار مبتنی بر صداقت، توانایی یا شخصیت یک فرد است. اعتماد اشتیاق و علاقه یک گروه به اقدامات حساس گروه دیگر است. ایجاد اعتماد یکی از خصلت‌های ضروری رهبری به خصوص رهبری الهام‌بخش است (۱۲). شهرت مدیران به خدمت‌گزاری، بر اعتماد و اطمینان پیروان به تصمیم‌گیری‌های معین در هر موقعیتی اثر می‌گذارد. همچنین اعتماد در ارتباطات بین فردی مهم‌ترین عامل است نیز اعتماد یک ویژگی اساسی رهبری الهام‌بخش است. رهبران الهام‌بخش با هدایت کردن، توانمندسازی و ترغیب دیگران، راستی و درستکاری را در سازمان الگو-سازی می‌کنند. اگر چه اعتماد عنصری اساسی در رهبری است (۹) اما عنصر عدم قطعیت را نیز در خود دارد. کاپریلی (Caprilli) و همکاران (۲۰۰۷) اعتقاد دارند که ارزش‌های صداقت و درست‌ی اعتماد میان فردی و سازمانی را به وجود می‌آورد و منجر به ایجاد اعتبار

2017;26(6):1173-1178.

5. Shi H, You Z, Guo Y. (Mutation of breast cancer susceptibility gene in ovarian cancer and its clinical significance). *Zhonghua Fu Chan Ke Za Zhi*. 1998;33(11):676-8.

6. Konstantinopoulos PA, Norquist B, Lacchetti C, Armstrong D, Grisham RN, Goodfellow PJ, et al. Germline and Somatic Tumor Testing in Epithelial Ovarian Cancer: ASCO Guideline. *J Clin Oncol*. 2020;38(11):1222-1245.

7. Maindet C, Burnod A, Minello C, George B, Allano G, Lemaire A. Strategies of complementary and integrative therapies in cancer-related pain-attaining exhaustive cancer pain management. *Support Care Cancer*. 2019;27(8):3119-3132.

8. Deng G. Integrative Medicine Therapies for Pain Management in Cancer Patients. *Cancer J*. 2019;25(5):343-348.

9. Giannitrapani KF, Holliday JR, Miake-Lye IM, Hempel S, Taylor SL. Synthesizing the Strength of the Evidence of Complementary and Integrative Health Therapies for Pain. *Pain Med*. 2019;20(9):1831-1840.

10. Running A, Seright T. Integrative oncology: managing cancer pain with complementary and alternative therapies. *Curr Pain Headache Rep*. 2012;16(4):325-31.

11. Snyder M, Wieland J. Complementary and alternative therapies: what is their place in the management of chronic pain? *Nurs Clin North Am*. 2003;38(3):495-508.

12. Wright J, Adams D, Vohra S. Complementary, holistic, and integrative medicine: music for procedural pain. *Pediatr Rev*. 2013;34(11):e42-6.

13. Aydin D, Sahiner NC. Effects of music therapy and distraction cards on pain relief during phlebotomy in children. *Appl Nurs Res*. 2017;33:164-168.

14. Nguyen TN, Nilsson S, Hellström AL, Bengtson A. Music therapy to reduce pain and anxiety in children with cancer undergoing lumbar puncture: a randomized clinical trial. *J Pediatr Oncol Nurs*. 2010;27(3):146-55.

15. Caprilli S, Anastasi F, Grotto RP, Scollo Abeti M, Messeri A. Interactive music as a treatment for pain and stress in children during venipuncture: a randomized prospective study. *J Dev Behav Pediatr*. 2007;28(5):399-403.