



Investigating the Effect of Transformational Leadership and Spirituality on Turnover Intention and Job Satisfaction; the Mediating Role of Resiliency, Career Adaptability and Job Involvement

Shabnam Fathizadeh^{1,*} , Mohammad Hassani², Hassan ghalavandi³

¹ MSc of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

² Professor of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

³ Associate Professor of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

* **Corresponding author:** Shabnam fathizadeh, MSc of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: shabnamfathizadeh@gmail.com

Received: 21 Apr 2019

Accepted: 22 Aug 2019

Abstract

Introduction: Transformational Leadership and Spirituality are among the most important research topics for work environments, as these phenomena are among the main factors influencing Organizational. The purpose of this study was to investigate the effect of transformational leadership and spirituality on turnover intention and job satisfaction; the mediating role of resiliency, career adaptability and job involvement among the nurses of Imam Reza hospital in Urmia city.

Methods: This study was carried out as structural equations. The statistical population of this study was all nurses of Imam reza Hospital of Urmia city, which consisted of 275. Based on Morgan's table, 200 people were selected by simple random sampling method. Data were collected through standard questionnaires. Structural Equation Modeling was applied to evaluate relationships between latent and measured variables in a conceptual model.

Results: Also, transformational leadership and spirituality are negatively affected by resiliency and job involvement on job satisfaction ($\beta = 0.05$, $\beta = 0.42$) the positive and on the, Turnover intention ($\beta = -0.05$, $\beta = -0.28$) the service. Transformation leadership and spirituality do not affect job satisfaction ($\beta = 0.05$, $\beta = 0.17$) through, career adaptability but transformation leader ship negatively influences Turnover intention ($\beta = -0.06$, $\beta = -0.12$) due to career adaptability. And spirituality does not affect the Turnover ($\beta = 0.09$) intention due to career adaptability.

Conclusions: According to research findings, resiliency and job involvement affect the relationship between transformational leadership and spirituality with job satisfaction and turnover intention. These results emphasize the necessity of recognizing the mediating role of resiliency and job involvement in the study of the relationship between transformational Leadership and spirituality with job satisfaction and turnover intention.

Keywords: Transformational Leadership, Spirituality, Resiliency, Career Adaptability, Job Involvement, Turnover Intention, Job Satisfaction, Nurses



بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا و معنویت بر تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی با میانجیگری تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی

شبنم فتحی‌زاده^{۱*}، محمد حسنی^۲، حسن قلاوندی^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
^۲ استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
^۳ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
 * نویسنده مسئول: شبنم فتحی‌زاده، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
 ایمیل: shabnamfathizadeh@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۳۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۰۱

چکیده

مقدمه: رهبری تحول‌گرا و معنویت از زمره موضوعات پژوهشی بسیار مهم برای محیط‌های کار محسوب می‌شوند، چرا که این پدیده‌ها، از عوامل اصلی اثرگذار بر رفتارهای سازمانی محسوب می‌گردد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا و معنویت بر تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی با میانجیگری تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی در میان پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه، صورت گرفته است.

روش کار: این پژوهش، به صورت معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری کلیه پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه که مشتمل بر ۲۷۵ نفر بودند. و از این میان بر اساس جدول مورگان ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری گردید. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که رهبری تحول‌گرا به واسطه تاب‌آوری و درگیری شغلی بر رضایت ($\beta = 0/42$ ، $\beta = 0/05$) به صورت مثبت و بر تمایل به ترک خدمت ($\beta = -0/28$ ، $\beta = -0/05$) به صورت منفی تأثیر دارد. همچنین معنویت به واسطه تاب‌آوری و درگیری شغلی بر رضایت ($\beta = 0/17$ ، $\beta = 0/05$) به صورت مثبت و بر تمایل به ترک خدمت ($\beta = -0/12$ ، $\beta = -0/06$) به صورت منفی تأثیر دارد. رهبری تحول‌گرا و معنویت به واسطه سازگاری شغلی بر رضایت شغلی تأثیر ندارند ولی رهبری تحول‌گرا به واسطه سازگاری شغلی بر تمایل به ترک خدمت ($\beta = -0/09$) به صورت منفی تأثیر دارد. و معنویت به واسطه سازگاری شغلی بر تمایل به ترک خدمت تأثیر ندارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش تاب‌آوری و درگیری شغلی رابطه بین رهبری تحولی و معنویت را با رضایت شغلی و ترک خدمت را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی تاب‌آوری شغلی و درگیری شغلی در بررسی رابطه علی رهبری تحولی و معنویت را با رضایت شغلی و ترک خدمت تأکید می‌کند.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌گرا، معنویت، تاب‌آوری، سازگاری شغلی، درگیری شغلی، ترک خدمت، رضایت شغلی، پرستاران

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

خواهد شد. بی شک، توجه به نظرات و خواسته‌های آنان در واقع توجه به بهداشت و سلامت جامعه است. از این رو رضایت شغلی همواره یک عامل کلیدی در مدیریت منابع انسانی در پرستاری است. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و

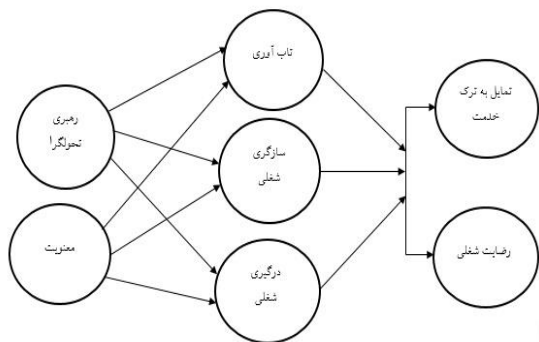
سازمان‌های بهداشتی و درمانی به علت اهمیت وظیفه‌ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردار می‌باشند و نارضایتی شغلی کارکنان مراکز درمانی، موجب پایین آمدن کیفیت خدمات ارائه شده و در نهایت نارضایتی بیماران

محیط کار بالاتر باشد تمایل کارکنان به ترک خدمتشان کمتر خواهد شد.

روی هم رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین رهبری تحول‌گرا و معنویت با ترک خدمت و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد [۶-۸، ۱۲، ۱۳]. در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است. احتمالاً یکی از دلایل وجود رابطه ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و معنویت با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است. این توصیفات، شرح وجود متغیرهای میانجی در روابط بین رهبری تحول‌گرا و معنویت با پیامدهای آن ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود فرضیه ما به این صورت تدوین شده است که تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی نقش میانجی را در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و معنویت و پیامدهای آن ایفا می‌کند. بنابراین، با در نظر گرفتن این متغیر میانجی واکنش‌های رفتاری رهبری تحول‌گرا و معنویت بهتر پیش بینی و تبیین خواهند شد.

با بررسی ادبیات پژوهش مشخص شد که تاکنون نقش میانجی تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی در روابط بین رهبری تحول‌گرا و معنویت با تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی در میان پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین با توجه به خلأ پژوهش‌های داخلی موجود در این زمینه و با عنایت به اینکه تاکنون هیچ پژوهش تجربی در این زمینه در میان در میان پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه انجام نشده است، رسالت این پژوهش بررسی و تبیین نقش رهبری تحول‌گرا و معنویت با تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه با میانجی‌گری تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی می‌باشد. با توجه به اهمیت کارکردی هر یک از این متغیرها در افزایش و بهبود عملکرد نیروی انسانی می‌توان با اندازه‌گیری و تعیین میزان بروز و نیز نوع رابطه هر یک از متغیرها با یکدیگر به اتخاذ راهبردهای کارکردی در جهت تقویت پیامدهای رهبری تحول‌گرا و معنویت اقدام کرد و از این طریق باعث هر چه بهتر شدن عملکرد پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه شد.

بنابراین هدف تحقیق حاضر این است که تعیین کند چه رابطه بین رهبری تحول‌گرا و معنویت با تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی پرستاران با میانجی تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی وجود دارد.



تصویر ۱: مدل مفهومی پژوهش

اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد در لحظه معینی از زمان احساس نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد [۱].

از طرفی یک تصمیم برای پرستاران در مورد ترک مکان شغلی یا ماندن است. اصولاً افراد در شغلی که باطناً از آن ناراضی هستند برای مدت طولانی باقی نمی‌مانند و یا در صورت باقی ماندن در آن شغل، بازده و کیفیت مناسبی را ارائه نمی‌دهند، مطمئناً کارکنان راضی کارشان را بهتر انجام می‌دهند، غیبت کمتری دارند و دارای انگیزه بیشتر و تعهد سازمانی بالاتری هستند [۲]. سادات حسینی و همکاران در سال ۱۳۹۶ در تحقیق خود عنوان می‌کنند که اخیراً ترک خدمت پرستاران به سبب همبستگی شدید پرستاری با نتایج مراقبت از بیماران، بسیار مورد توجه قرار گرفته است [۳]. ترک خدمت به معنای جدا شدن فرد از سازمانی است که در آن کار می‌کند. قصد ترک خدمت، میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می‌شود که الزاماً به استعفا و ترک واقعی منجر نمی‌شود، بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده‌ای نزدیک اشاره دارد [۴]. اثر ترک خدمت بر بازدهی سازمان بسیار مهم است ترک خدمت مستمر می‌تواند روی ظرفیت سازمان برای فراهم آوردن خروجی‌های با کیفیت اثر منفی داشته باشد، همچنین ترک خدمت می‌تواند پیامدهای ناخوشایندی در زمینه کارمندیابی، هزینه‌های آموزشی و توقف عملیات داشته باشد [۵].

عوامل مختلفی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت مؤثرند که یکی از این موارد، رهبری است [۶-۸]. رهبری تحول‌گرا سبکی از رهبری است که رهبر بر باورها ارزش‌ها و اهداف پیروان نفوذ می‌کند و به عنوان قهرمان شناخته شده و تأثیر فوق‌العاده‌ای بر پیروان خود می‌گذارد [۹]. رهبران تحول‌گرا با فراهم آوردن زمینه لازم برای بروز توانایی و مهارت‌های زیردستان و با افزایش اعتماد به نفس زیر دستان آنان را بر می‌انگیزانند [۱۰]. طبق یافته‌های بلنکن شپ [۱۱] کارکنانی که سبک رهبری مدیرشان را تحول‌آفرین درک کرده‌اند سطح بالاتری از رضایت شغلی را دارند. از طرفی رفتارهای رهبری اثر مستقیمی بر روی رضایت شغلی کارکنان می‌گذارد و این امر به نوبه خود بر رفتارهای ترک خدمت اثر گذار است.

همچنین از عوامل دیگری که بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت مؤثرند معنویت در سازمان می‌باشد [۱۲، ۱۳]. عبارتی باید بیان کرد، افزایش معنویت در محیط کاری منجر به افزایش روحیه سازمانی و در نتیجه افزایش رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان می‌شود. موضوع معنویت همیشه توجه انسان را به خود جلب کرده است. با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تأکید بر معنویت بیش از پیش آشکار شده است. به نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت بیش از زمان گذشته است [۱۴]. معنویت در کار نیروی الهام بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی است [۱۵]. معنویت در کار را به عنوان جستجوی معانی عمیق توصیف می‌کنند علاوه بر این معنویت خودشناختی یا تعالی به سطح بالاتری است [۱۶]. میلمن و همکاران [۱۷] دریافتند که هرچه معنویت در

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه‌ی آماری در مطالعه‌ی کنونی شامل کلیه پرستاران و سرپرستان آقا و خانم بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ که طبق آمار کارگزینی بیمارستان ۲۷۵ نفر می‌باشند. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با توجه به جدول مورگان ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد.

روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود که بر اساس نسبت زن و مرد پرستاران در بخش‌های مختلف از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری معین شد. به این صورت که پس از تهیه لیست همه پرستاران به تفکیک زن و مرد در بخش‌های مختلف با کمک جدول اعداد تصادفی تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل: تمایل و رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه، دارای استخدام (رسمی، پیمانی و یا طرحی-شرکتی) بود و معیار خروج از مطالعه شامل ناقص بودن اطلاعات پرسشنامه و ابراز نارضایتی در حین تکمیل پرسشنامه بود. قبل از تکمیل پرسشنامه، پژوهشگران برای کلیه پرستاران و سرپرستان هدف از مطالعه را توضیح دادند و فرم رضایت‌نامه کتبی در اختیار آنان قرار گرفت تا پس از آگاهی از مفاد آن و جلب رضایت به مطالعه وارد شوند. در این پژوهش تمامی اصول اخلاقی مرتبط از جمله محرمانه بودن پرسشنامه‌ها، رضایت آگاهانه شرکت کنندگان در پژوهش و اختیار خروج از پژوهش رعایت شده است. بمنظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی و استنباطی استفاده شد و نرم افزار LISREL 8.5 برای برقراری روابط علی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه رهبری تحولگرا، این متغیر با استفاده از پرسشنامه استاندارد رهبری تحولگرا که توسط رافرتی و گریفین [۱۸] در سال ۲۰۰۴ ساخته شده است اندازه‌گیری گردید این پرسشنامه حاوی ۱۵ گویه است و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های (بسیار ضعیف، ضعیف، متوسط، خوب و بسیار خوب) به سنجش رهبری تحولگرا می‌پردازد این ابزار پنج بعد (چشم انداز، ارتباطات روحی، انگیزش‌ذهنی، رهبری حمایتی و شناخت ذهنی) را شامل می‌شود.

پرسشنامه معنویت، معنویت در محیط کار با استفاده از پرسشنامه استاندارد میلیمان و همکاران [۱۷] که در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است اندازه‌گیری شد. این ابزار دارای ۲۰ گویه است که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) به سنجش معنویت در کار می‌پردازد و شامل سه بعد معنادار بودن کار، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمان را شامل می‌شود.

پرسشنامه تاب‌آوری، در این پژوهش تاب‌آوری با استفاده از پرسشنامه استاندارد کانر و دیویدسون [۱۹] که در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است مورد سنجش قرار گرفت این ابزار با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً درست، درست، گاهی درست، اغلب درست و همیشه درست) به سنجش تاب‌آوری می‌پردازد و شامل پنج بعد

(تصور از شایستگی، اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل، تأثیرات معنوی) است. پرسشنامه سازگاری شغلی، در این پژوهش سازگاری شغلی با استفاده از پرسشنامه استاندارد ساویکاس و پروفلی [۲۰] که در سال ۲۰۱۲ ساخته شده است مورد سنجش قرار گرفت این ابزار شامل ۲۴ گویه است و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً درست، درست، گاهی درست، اغلب درست و همیشه درست) به سنجش سازگاری شغلی می‌پردازد و شامل چهار بعد (دغدغه، کنجکاوی، کنترل، اعتماد) است.

پرسشنامه درگیری شغلی، در این پژوهش درگیری شغلی با استفاده از پرسشنامه استاندارد شوفلی و همکاران [۲۱] که در سال ۲۰۰۲ ساخته شده است مورد سنجش قرار گرفت. این ابزار شامل ۱۷ گویه است و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) به سنجش درگیری شغلی می‌پردازد و شامل سه بعد (قدرت «انرژی گرفتن»، فداکاری و جذب) است.

پرسشنامه رضایت شغلی، در این پژوهش رضایت شغلی با استفاده از پرسشنامه استاندارد لینز [۲۲] که در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است مورد سنجش قرار گرفت. این ابزار شامل ۱۳ گویه است و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) به سنجش رضایت شغلی می‌پردازد.

پرسشنامه تمایل به ترک خدمت، در این پژوهش تمایل به ترک خدمت با استفاده از پرسشنامه استاندارد جکینز و توملینوسون [۲۳] که در سال ۲۰۰۰ ساخته شده است مورد سنجش قرار گرفت. این ابزار شامل ۹ گویه است و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) به سنجش تمایل به ترک خدمت می‌پردازد.

در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نمرات پایایی برای مقیاس‌ها در سطح نسبتاً رضایت بخش و رضایت بخشی بودند: پایایی پرسشنامه رهبری تحولگرا (۰/۹۴)، معنویت (۰/۹۲)، تاب‌آوری (۰/۹۲)، سازگاری شغلی (۰/۹۵)، درگیری شغلی (۰/۸۶)، رضایت شغلی (۰/۹۲) و تمایل به ترک خدمت (۰/۸۷) محاسبه شد.

یافته‌ها

بیشترین فراوانی مربوط به جنسیت مربوط به زنان (۱۰۷ نفر معادل ۵۳/۵ درصد)، از لحاظ تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به مدرک لیسانس (۱۸۸ نفر معادل ۹۴ درصد)، از لحاظ سنی بیشترین فراوانی مربوط به مدرک کمتر از ۳۰ سال (۷۴ نفر معادل ۳۷ درصد) و بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کار ۱ تا ۵ سال (۵۴ نفر معادل ۲۷ درصد) بود.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. چنانچه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر رهبری تحولگرا با تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی مثبت و معنی‌دار هستند. بیشترین همبستگی بین رهبری تحولگرا و درگیری شغلی ($r = -0.72$) می‌باشد. همچنین همبستگی بین متغیر معنویت با تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی مثبت و معنی‌دار هستند. همبستگی بین متغیر تاب‌آوری با ترک خدمت و رضایت شغلی به

فرضیه‌ها و همکاران

زا و درون زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در میزان رهبری تحولگرا همراه با افزایش در تاب آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی در سازمان خواهد بود. و هر گونه افزایش در میزان تاب آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی همراه با افزایش در میزان رضایت شغلی و کاهش در تمایل به ترک خدمت خواهد بود.

ترتیب (0/23، $t = -0/59$) معنی دار هستند. ضریب همبستگی بین متغیر سازگاری شغلی با ترک خدمت و رضایت شغلی به ترتیب (0/38، $t = -0/61$) معنی دار هستند. همبستگی بین متغیر درگیری شغلی با ترک خدمت و رضایت شغلی به ترتیب (0/45، $t = -0/75$) معنی دار هستند. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون

جدول ۱: ماتریس کوریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	رهبری	معنویت	تاب آوری	سازگاری	درگیری	ترک خدمت	رضایت
رهبری	۱						
معنویت	0/74**	۱					
تاب آوری	0/52**	0/53**	۱				
سازگاری	0/51**	0/48**	0/63**	۱			
درگیری	0/72**	0/65**	0/59**	0/68**	۱		
ترک	-0/31**	-0/27**	-0/22**	-0/38**	-0/45**	۱	
رضایت	0/67**	0/65**	0/59**	0/61**	0/75**	0/40**	۱

* P < 0/05, ** P < 0/01

در سطح معنی داری $P < 0/01$ بدست آمد. مقدار χ^2 دو بر درجه آزادی 2/63 می‌باشد. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نبایستی بیشتر از 3 باشد تا الگو تأیید گردد با توجه به اینکه نسبت مجذور χ^2 به درجه آزادی کمتر از 3 می‌باشد، می‌توان گفت که داده‌های بدست آمده با مدل فرضی مطابقت دارند. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با 0/08 می‌باشد. بر اساس این شاخص اگر مقدار RMSEA برابر با 0/10 یا بیشتر باشد بر برازش ضعیفتر دلالت دارد سایر شاخص‌های NNFI، IFI، GFI، CFI که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند. با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مدل بویژه نسبت مقدار مجذور کا به درجه آزادی برابر با 0/89، شاخص IFI برابر با 0/92، شاخص NNFI برابر با 0/92، شاخص RMSEA برابر با 0/08 و سایر شاخص‌ها، می‌توان گفت مدل نهایی از برازش خوبی برخوردار است

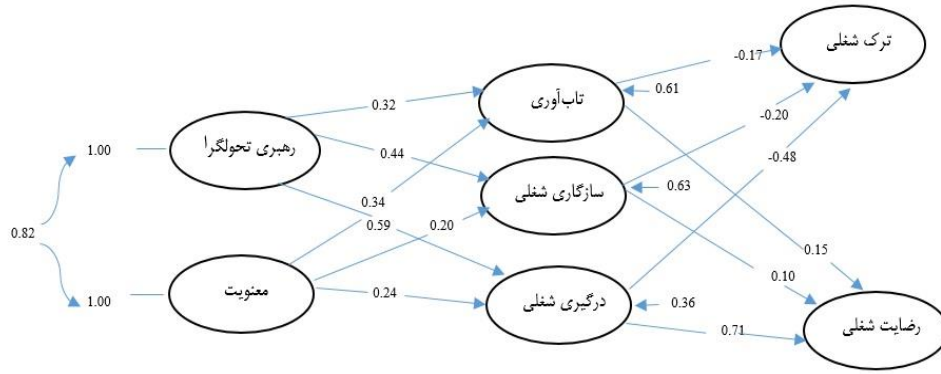
هر کدام از متغیرهای مکنون رهبری تحولی (با 5 شاخص)، معنویت (با 3 شاخص)، تاب آوری (با 4 شاخص)، سازگاری شغلی (با 4 شاخص)، درگیری شغلی (با 3 شاخص)، ترک شغلی (با 8 شاخص) و رضایت شغلی (با 10 شاخص) که دارای بیشترین بار عاملی بودند مورد استفاده قرار گرفتند. در مدل ساختاری معنی داری ضریب مسیر با استفاده از t (t-value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین 1/96 الی 2/57 باشد، ارتباط دو سازه در سطح $P < 0/05$ معنی دار است. اگر مقدار t بیشتر از 2/57 باشد، معنی داری ارتباط در سطح $P < 0/01$ می‌باشد. طبق اطلاعات بدست آمده بیشترین اثر مربوط به درگیری شغلی بر رضایت با ضریب 0/71 ($t = 9/16$)، $\beta = 0/71$ مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر رهبری تحولگرا بر درگیری شغلی می‌باشد با ضریب 0/59 ($t = 5/31$)، $\beta = 0/59$.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری رهبری تحولگرا بر پیامدهای احتمالی آن، مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. در پژوهش حاضر از چند شاخص برای ارزیابی مدل ساختاری استفاده شده است:

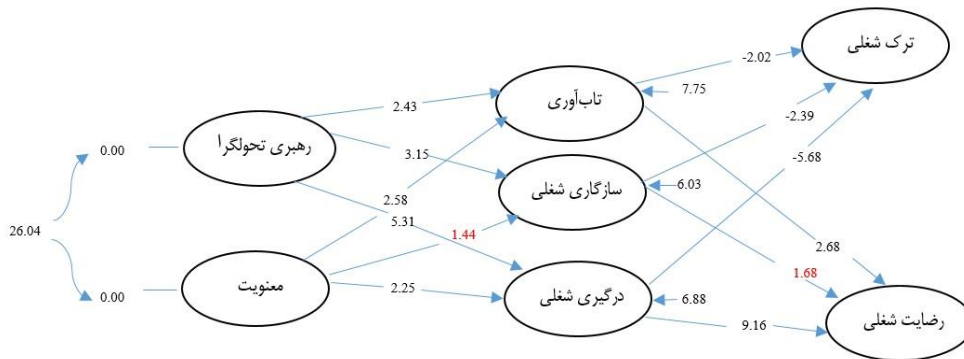
(1) مجذور کای (2) نسبت مجذور کا به درجه آزادی (3) شاخص نیکویی برازش (GFI) (4) شاخص (NNFI) (5) شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) (6) شاخص برازندگی افزایشی (IFI) و (7) ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA). در الگویابی معادلات ساختاری، مجذور χ^2 نشان می‌دهد که ساختار کوریانس یافته‌ها با مدل پیشنهادی نظری مطابقت دارد یا خیر. اعداد کوچک‌تر مجذور χ^2 نشان دهنده برازش مناسب مدل مورد آزمون است. در برخی منابع پیشنهاد شده است برای پذیرش مدل، نسبت مجذور χ^2 به درجه آزادی باید کمتر از 3 باشد [24]. شاخص تطابق کوریانس مشاهده شده با کوریانس مدل نظری است. عدد این شاخص بین صفر و یک قرار می‌گیرد و هر قدر عدد بدست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، مدل مناسب‌تر و برازنده‌تر است. CFI به مثابه شاخص برازش تطبیقی بنتلر نیز شناخته می‌شود، این شاخص ماتریس کوریانس پیش‌بینی شده با مدل را با کوریانس مدل صفر مقایسه می‌کند. این شاخص نیز بین صفر و یک قرار می‌گیرد و اندازه نزدیک به یک حاکی از برازش مناسب است [25]. شاخص RMSEA برازش الگو را می‌سنجد و میزان کوچکتر آن، برازش بهتری را نشان می‌دهد. شاخص‌های NNFI و IFI نیز که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند، مقدارشان از بین صفر و یک متغیر می‌باشد و هر چقدر مقدار این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشند، بر برازش بهتر الگو دلالت دارند [26]. بر این اساس نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داد مقدار مجذور χ^2 برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون برابر با 1624/13

جدول 2: شاخصهای برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخص‌ها	χ^2	df	GFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مدل‌های نهایی	1624/13	616	0/89	0/92	0/08	0/92	0/92



تصویر ۲: خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد



تصویر ۳: خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t

Chi-square = ۱۶۲۴/۱۳, df = ۶۱۶, P = ۰/۰۰۰۰۰, RMSEA = ۰/۰۸۱

جدول ۳: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی تاب آوری، سازگاری شغلی و درگیری

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
رهبری تحولگرا ← تاب آوری	۰/۳۲	۲/۴۳	اثر مستقیم دارد
رهبری تحولگرا ← سازگاری شغلی	۰/۴۴	۲/۵۸	اثر مستقیم دارد
رهبری تحولگرا ← درگیری شغلی	۰/۵۹	۵/۳۱	اثر مستقیم دارد
معنویت ← تاب آوری	۰/۳۴	۲/۵۸	اثر مستقیم دارد
معنویت ← سازگاری شغلی	۰/۲۰	۱/۴۴	اثر مستقیم ندارد
معنویت ← درگیری شغلی	۰/۲۴	۲/۲۵	اثر مستقیم دارد
تاب آوری ← رضایت شغلی	۰/۱۵	۲/۶۸	اثر مستقیم دارد
سازگاری شغلی ← رضایت شغلی	۱/۶۸	۰/۱۰	اثر مستقیم ندارد
درگیری شغلی ← رضایت شغلی	۰/۷۱	۹/۱۶	اثر مستقیم دارد
تاب آوری ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۱۷	-۲/۰۲	اثر مستقیم دارد
سازگاری شغلی ← تمایل به ترک خدمت	-۱/۲۰	-۲/۳۹	اثر مستقیم دارد
درگیری شغلی ← تمایل به ترک خدمت	-۰/۴۸	-۵/۰۸	اثر مستقیم دارد
رهبری تحولگرا ← تمایل به ترک خدمت (با واسطه تاب آوری)	-۰/۰۵	-	اثر غیرمستقیم دارد
معنویت ← تمایل به ترک خدمت (با واسطه تاب آوری)	-۰/۰۶	-	اثر غیرمستقیم دارد
رهبری تحولگرا ← تمایل به ترک خدمت (با واسطه سازگاری شغلی)	-۰/۰۹	-	اثر غیرمستقیم دارد
معنویت ← تمایل به ترک خدمت (با واسطه سازگاری شغلی)	-	-	اثر غیرمستقیم ندارد
رهبری تحولگرا ← تمایل به ترک خدمت (با واسطه درگیری شغلی)	-۰/۲۸	-	اثر غیرمستقیم دارد
معنویت ← تمایل به ترک خدمت (با واسطه درگیری شغلی)	-۰/۱۲	-	اثر غیرمستقیم دارد
رهبری تحولگرا ← رضایت شغلی (با واسطه تاب آوری)	۰/۰۵	-	اثر غیرمستقیم دارد
معنویت ← رضایت شغلی (با واسطه تاب آوری)	۰/۰۵	-	اثر غیرمستقیم دارد
رهبری تحولگرا ← رضایت شغلی (با واسطه سازگاری شغلی)	-	-	اثر غیرمستقیم ندارد
معنویت ← رضایت شغلی (با واسطه سازگاری شغلی)	-	-	اثر غیرمستقیم ندارد
رهبری تحولگرا ← رضایت شغلی (با واسطه درگیری شغلی)	۰/۴۲	-	اثر غیرمستقیم دارد
معنویت ← رضایت شغلی (با واسطه درگیری شغلی)	۰/۱۷	-	اثر غیرمستقیم دارد

نقش میانجی سازگاری شغلی در رابطه بین رهبری تحولگرا و تمایل به ترک خدمت در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی سازگاری شغلی، درگیری شغلی و تاب‌آوری، رهبری تحولگرا دارای اثر غیرمستقیم و معنی دار بر تمایل به ترک خدمت می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج تحقیق عابدینی [۳۴] و انگولی و همکاران [۳۵]؛ چنگ و همکاران [۳۶] و اوی و همکاران [۳۷] همسو می‌باشد. تحقیقی تحت عنوان رابطه سازگاری شغلی با رضایت و ترک خدمت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین سازگاری شغلی با رضایت ارتباط معناداری وجود دارد و همچنین بین سازگاری شغلی و ترک خدمت ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. همچنین اوی و همکاران [۳۷] در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولگرا بر تمایل به ترک خدمت تأثیر منفی و معنادار دارد که با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد. علاوه بر این چنگ و همکاران [۳۶] در پژوهشی تحت عنوان رابطه رهبری تحولگرا و درگیری شغلی: با تعدیل کنندگی پرخاشگری عاطفی. نشان دادند که بین رهبری تحولگرا و درگیری شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

علاوه بر این نتایج نشان داد که نقش میانجی تاب‌آوری و درگیری شغلی در رابطه بین معنویت و رضایت شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تاب‌آوری و درگیری شغلی، معنویت دارای اثر غیر مستقیم و معنی دار بر رضایت شغلی به ترتیب با ضریب ۰/۱۷ و ۰/۰۵ می‌باشد. نتایج پژوهش با نتایج تحقیق سلطانی و همکاران [۳۲]؛ حسین نژاد و همکاران [۳۸] استفان و همکاران [۲۶] رضا پور [۳۹] و ریسادین و پراباوائی [۴۰] همسو می‌باشد. سلطانی و همکاران [۳۲] در تحقیق خود به بررسی تأثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی پرداختند به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کاری و ابعاد آن بر رضایت شغلی تأثیر دارد. همچنین رضای پور [۳۹] در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه معنویت و مراقبت معنوی با رضایت شغلی پرستاران به این نتیجه رسیدند که معنویت و مراقبت معنوی ارتباط معناداری با رضایت شغلی دارد و قادر به پیش بینی معنادار رضایت شغلی در پرستاران است. حسین نژاد و همکاران [۳۸] در مقاله‌ای با عنوان تأثیر آموزش مهارت‌های تاب‌آوری بر رضایت شغلی پرستاران پرداختند و تحلیل داده‌های آنها نشان داد که بین تاب‌آوری و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین استفان و همکاران [۲۶] نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که معنویت توانایی پیش بینی متغیر درگیری شغلی را داراست. و بین این دو متغیر ارتباط معناداری وجود دارد. ریسادین و پراباوائی [۴۰] نیز در بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و نگرش کاری، به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط تأثیر مهمی بر ایجاد رضایت شغلی و درگیری شغلی می‌گذارد. نتایج پژوهش‌های حاضر همسو با نتایج این فرضیه می‌باشد.

نهایتاً براساس تحلیل‌ها نقش میانجی درگیری شغلی و تاب‌آوری در رابطه بین رهبری تحولگرا و رضایت شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی درگیری شغلی و تاب‌آوری، رهبری تحولگرا دارای اثر غیرمستقیم و معنی دار بر رضایت شغلی به ترتیب با ضریب ۰/۴۲ و ۰/۰۵ می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج تحقیق چنگ و همکاران [۳۶]؛

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر بین رهبری تحولگرا با رضایت شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغلی رابطه منفی وجود دارد. که با نتایج نصیری ولیک بنی [۲۷] هندسام [۲۸] و چارلز و همکاران [۲۹] همخوانی دارد زیرا آن‌ها هم طی پژوهشی در رابطه با سبک‌های رهبری به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که سبک رهبری مدیرانشان را تحولی درک کرده‌اند سطح بالاتری از رضایت را دارند. سبک رهبری مدیران هنگامی اثربخش است که هدایت کننده زیردستان باشد و علاوه بر بالا بردن مهارت‌های فراساختی کارکنان به تعالی سازمان نیز کمک کند. با بالا رفتن سطح مهارت‌های کارکنان از طریق رهبری تحولی، رضایت کارکنان در سازمان بیشتر شده و باعث خشنودی از کار خواهد شد. همچنین رحمتی و همکاران [۳۰] نیز در تحقیق خود با عنوان بررسی اثربخشی آموزش سبک رهبری تحول‌گرا به سرپرستاران بر میزان قصد ترک خدمت پرستاران شاغل در بخش‌های بیمارستان‌های منتخب نظامی به این نتیجه رسیدند که بین این دو متغیر یک رابطه منفی معنادار وجود دارد که با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

همچنین با توجه به یافته‌ها بین معنویت در کار با رضایت شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغلی رابطه منفی وجود دارد. نتایج حاصل با نتایج تحقیق فیاضی و همکاران [۳۱]؛ سلطانی و همکاران [۳۲] میرزایی توکلی و شریعتمداری [۳۳] همسو می‌باشد. سلطانی و همکاران [۲۴] در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کاری و ابعاد آن بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. همچنین فیاضی و همکاران [۳۱] نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که آن دسته از کارکنانی که سطوح بالاتری از معنویت را در کار خود احساس می‌کنند نسبت به کارکنانی که این احساس را در سطح ضعیف‌تری تجربه می‌کنند میزان تمایل به ترک خدمت آنان پایین‌تر است. در سازمان‌هایی که رعایت مسائل اخلاقی، انسانی و معنوی جزء اولویتهاست و جو معنوی، بر آنها حاکم است، پرسنل از تعهد نسبی به ارزشها و اهداف سازمان برخوردارند و هدف کارکنان از ادامه همکاری با سازمان فقط مسائل مادی نیست و از رضایت بیشتری برخوردارند.

نتایج نشان داد که معنویت اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر تاب‌آوری و درگیری شغلی دارد همچنین نقش میانجی تاب‌آوری و درگیری شغلی در رابطه بین معنویت و تمایل به ترک خدمت در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تاب‌آوری و درگیری شغلی، معنویت دارای اثر غیر مستقیم و معنی دار بر تمایل به ترک خدمت می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج تحقیق حیدری [۲۴] همسو می‌باشد. همچنین هاشمی و همکاران [۲۵] در مقاله‌ای تحت عنوان مدل ارتباط منابع معنوی با تمایل به ترک شغل و بهزیستی در محل کار: نقش میانجی فرسودگی شغلی و هوش هیجانی و اشتیاق شغلی (درگیری شغلی). نشان دادند که معنویت از طریق درگیری شغلی به طور غیر مستقیم بر ترک خدمت تأثیر دارد. استفان و همکاران [۲۶] نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که معنویت توانایی پیش بینی متغیر درگیری شغلی را داراست. و بین این دو متغیر ارتباط معناداری وجود دارد.

همچنین تحلیل‌ها نشان داد که رهبری تحولگرا اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر سازگاری شغلی، درگیری شغلی و تاب‌آوری دارد بنابراین

متغیرهای ناخواسته و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، روبه‌رو بود. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان پرستاران و گستردگی کار آنان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت‌تاثیر قرار دهند. از طرفی از محدودیت‌های دیگر این پژوهش ارتباطی (نه علت و معلولی) بودن و مقطعی بودن (غیر طولی) است، که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج شود. با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

لازم است که در زمینه رابطه فاکتورهای رهبری تحولگرا با متغیرهای فوق با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد و نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی مورد توجه بیشتری قرار گیرد. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود که مسئولان بیمارستان بستریهای لازم برای رهبری تحول‌گرا و معنویت را فراهم نمایند و با فراهم سازی مناسب آن در بیمارستان می‌توان میزان پیامدهای مثبت شغلی را افزایش و پیامدهای منفی شغلی را کاهش داد.

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی در دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه است. بدین‌وسیله نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از مسئولان و پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه برای هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات و همچنین از معاونت پژوهشی دانشگاه تقدیر و تشکر بعمل آورند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

References

1. Amirkabiri A, Taghvainejad K, Khademi A. The effect of empowerment on the willingness to leave staff with the mediating variable of job satisfaction. *Tax Revenue Res.* 2017;35:88-106.
2. Komili R, Adhami MF, Sahebalzamani M. The Comparative Study Desire to Quit Serving of Nurses, Exhaustion and Job Satisfaction in Nurses Working in Hospitals of Tehran University of Medical Sciences Before and After Implementation of the Health Care Reform Plan. *J Health Care Manage.* 2018;8(4):51-8.
3. Sadat Hosseini S, Negharanheh R, Jananhi L, Mohammad Nejad E, Ghasemi E. Investigating the tendency to quit service and its relationship with healthy work environment in nurses working in the nursing and midwifery faculty of Tehran University of Medical Sciences. *Hayat.* 2017;23(4):318-31.
4. Akhbari M. The relationship between the five forms of commitment and willingness to stay and the intention to leave among the staff of the oil refinery. *J Psychol.* 2012;16(2):192-77.
5. Karimpur A, Ahmadi H, Safari Kareh M, Asadollah Dehkordi A. Study and Prioritization of the Causes and Factors of the Abandonment of Employees of the Mobin Petrochemical Company in South Pars. *Sci Manage.* 2013;5(3):123-42.

زینعلی و همکاران [۴۱] و احمدی بادی [۴۲] همسو می‌باشد. احمدی بادی [۴۲] در تحقیق خود به نتیجه رسید که بین تمامی ابعاد رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. زینعلی و همکاران [۴۱] در تحقیق خود نشان داد که بین درگیری شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. همچنین چنگ و همکاران [۳۶] در پژوهشی نشان دادند که بین رهبری تحولگرا و درگیری شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این اسماعیلی و شریعت زاده [۴۳] در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه رهبری تحولگرا با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی با اثر میانجی مدیریت تحولگرا، به این نتیجه دست یافتند که بین رهبری تحولگرا و سرمایه‌های روانشناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و تاب‌آوری یکی از مؤلفه‌های سرمایه‌های روان شناختی است بنابراین تحقیق بین رهبری تحولگرا و تاب‌آوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که تاب‌آوری و درگیری شغلی نقش میانجی در رابطه رهبری تحولگرا و معنویت با تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه ایفا می‌کند؛ بنابراین باید به نقش میانجی تاب‌آوری و درگیری شغلی در رابطه بین متغیرهای فوق توجه اساسی شود. بر خلاف ارتباط تاب‌آوری و درگیری شغلی با متغیرهای فوق، مطالعه این ارتباط به طور قابل ملاحظه‌ای مورد بررسی و توجه قرار نگرفته است.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد، جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل پرستاران و سرپرستان بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه بوده است، لذا در تعمیم نتایج به سایر پرستاران سایر بیمارستان‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و... کنترل نشده است. همچنین عدم کنترل همه

6. Nassiri Velik Bani F, Emadi Pashaklaee A. Correlation Analysis of Transitional-Interactive Leadership with Employee's Job Satisfaction. *J Manage Stud.* 2015;23(79):101-18.
7. Ghorbanian A, Hadadpour A, Maleki MR. The Relationship between Leadership Style (Transformational-Transactional-Non-Interventional) and Job Satisfaction of Emergency Medical Technicians. *Tabriz Nurs Midwifery J.* 2010;20(42-51).
8. Kamali MJ, Taban M, Kharazani H. The Relationship between Leadership Effectiveness and the Desire to Quit Employees and the Moderating Role of Job Stressors. *QJ Resour Manage Police.* 2016;4(2):37-59.
9. Islam F, Timumejad K, Sabetghadam A. [The Relationship between Transformational Leadership Style and Excellence in Academic Jihad]. *Manage organ cult.* 2015;14(2):589-610.
10. Amirkabiri A, Dehghan N, Sheikh A, Fathi S. The Impact of Transformational Leadership and Exchange-Oriented Leadership on Organizational Commitment (Case Study of the Educational-Military Organization). *Defense Strategy Q.* 2015;13(49):143-77.
11. Blankenship SL. The consequences of transformational leadership and/or transactional leadership in relationship to job satisfaction and organizational commitment for active

- duty women serving in the Air Force Medical Service: Nova Southeastern University; 2010.
12. Soltani S, Jabari G, Yazdan Seta F. The Impact of Spirituality on Job Satisfaction of the Manpower Government Offices in the West Azarbaijan Province. *J State Adm Mission*. 2016;7(21):73-86.
 13. Fayyazi M, Salehi Z, Parishan F. [The Effect of Organizational Spirituality on Job Burnout and the Desire to Quit Employees]. *QJ Hum Resour Stud*. 2017;6(23):65-86.
 14. Ahadishalar S, Irani H, Gol Verdi M, Jafari M. The Study of the Relationship between Spirituality in the Workplace from Miljerman's Perspective and Engagement in Work. *Q J Organ Cul Manage*. 2014;12(1):42-61.
 15. Nasr Esfahani A, Amiri Z, Farrokhi M, Seyfi M. The Impact of Spirituality in the Workplace on Social Welfare with Mediating Role: Organizational Ethnic Climate (Case Study: Social Security Organization of Isfahan). *J Appl Sociol*. 2017;28(66):17-34.
 16. Petchsawang P, Duchon D. Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Hum Resour Dev Int*. 2009;12(4):459-68. doi: 10.1080/13678860903135912
 17. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes. *J Organ Change Manage*. 2003;16(4):426-47. doi: 10.1108/09534810310484172
 18. Rafferty AE, Griffin MA. Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Leadersh Q*. 2004;15(3):329-54. doi: 10.1016/j.leaqua.2004.02.009
 19. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*. 2003;18(2):76-82. doi: 10.1002/da.10113 pmid: 12964174
 20. Savickas ML, Porfeli EJ. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *J Vocational Behav*. 2012;80(3):661-73. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
 21. Schaufeli WB, Salanova M, González-romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*. 2002;3(1):71-92. doi: 10.1023/a:1015630930326
 22. Linz SJ. Job satisfaction among Russian workers. *Int J Manpow*. 2003;24(6):626-52. doi: 10.1108/01437720310496139
 23. Jenkens M, Thomlinson R. Organizational commitment and job satisfaction as predictor of employee turnover intention. *Manage Res*. 2000;15(10):18-22.
 24. Heydari S. The effect of emotional intelligence and resilience on the willingness of sellers to quit serving as mediators of emotional exhaustion and work-family conflict: Kurdistan University; 2016.
 25. Hashemi SI, Ghotb SI, Mehrazi Zadeh Artist M, Bashlidah K. The relationship between spiritual resources and the desire to leave work and workplace well-being: the role of mediator of emotional exhaustion and career aspiration. *Posit Psychol Res*. 2016;3(1):29-47.
 26. Carroll ST, Stewart-Sicking JA, Thompson B. Sanctification of work: assessing the role of spirituality in employment attitudes. *Ment Health, Religion Cult*. 2013;17(6):545-56. doi: 10.1080/13674676.2013.860519
 27. Nasiri Valeh Bani F, Emadi Pashaklaee A. Correlation analysis of managers' transformational-interactive leadership style with employees' job satisfaction. *Manage Stud*. 2015;24(79):101-18.
 28. Hodson R. Management Citizenship Behavior and its Consequences. *Work Occupations*. 2016;29(1):64-96. doi: 10.1177/0730888402029001004
 29. Emery CR, Barker KJ. The effect of transactional and transformational leadership styles on the organizational commitment and job satisfaction of customer contact personnel. *J Organ Cul, Commun Confl*. 2007;11(1):77.
 30. Rahmati R, Pishgouei AH, Zareiyan A, Atashzadeh F. The Effectiveness of Transformational Leadership Style Training on Nurses On the intention to Turnover nurses working in wards Selected Military Hospitals. *J Mil Caring Sci*. 2018;5(3):182-91.
 31. Fayazi M, Salehi Sadati Z, Parishan F. The Impact of Organizational Spirituality on Job Burnout and Employee Desirability. *Hum Resour Stud Q*. 2017;6(23):65-86.
 32. Soltani S, Jabari G, Yazdanseta F. The effect of spirituality on employees' job satisfaction of governmental offices in the southern province of West Azarbaijan. *J Public Adm Perspect*. 2016;7(21):73-86.
 33. Mirzaei Tavakoli M, Shariatmadari M. Investigating the Impact of Spirituality in the Workplace and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Headquarters Personnel Representative of the Supreme Leader in Management. *Manage Islamic Univ*. 2015;4(1):59-76.
 34. Abedini S. Transformational leadership in serving team performance and job satisfaction. *New Q J Manage Account*. 2015;6:115-36.
 35. Nguni S, Slegers P, Denessen E. Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *Sch Effectiveness School Improv*. 2007;17(2):145-77. doi: 10.1080/09243450600565746
 36. Cheng Y-N, Yen C-L, Chen LH. Transformational Leadership and Job Involvement: The Moderation of Emotional Contagion. *Mil Psychol*. 2012;24(4):382-96. doi: 10.1080/08995605.2012.695261
 37. Avey JB, Hughes LW, Norman SM, Luthans KW. Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadersh Organ Dev J*. 2008;29(2):110-26. doi: 10.1108/01437730810852470
 38. Hosseinejad F, Arsalani N, Rahghoi A, Biglaren A. The Effect of Teaching Resilience Skills on Job Satisfaction. *J Guilan Univ Med Sci*. 2018;27(105):50-60.
 39. Rezapur Mir Saleh Y. The Relationship between Spirituality and Spiritual Care with Nurses' Job Satisfaction. Place of publication: The first international conference on management. *Econ Account Educ*. 2015.
 40. Riasudeen S, Prabavathy R. Relationship Of Workplace Spirituality And Work Attitude In Manufacturing Organisation. *Global Manage Rev*. 2011;5(4).
 41. Zainali S, Portaghi Yusufond R, Sayyadi A. Investigating the relationship between job stress, job burnout and job involvement with job satisfaction among welfare employees in Guilan province. *QJ Anal-Cogn Psychol*. 2015;6(23):25-34.
 42. Ahmadi Badi M. A Study on the Transformational Leadership Style on Job Satisfaction among Shahid Beheshti University Students: Islamic Azad University; 2013.
 43. Esmaeili M, Shariatzadeh A. The study of the relationship between transformational leadership and intellectual capital and psychological capital with the interactive effect of transformational management. *J Manage Stud*. 2013;23(77):77-97.