

Review Paper

Organizational Trust and Its Effective Factors in Iranian Nurses: A Systematic Review



Reihane Babanataj¹ , *Khadije Sharifi¹

1. Department of Health Management Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.



Citation Babanataj R, Sharifi KH. [Organizational Trust and Its Effective Factors in Iranian Nurses: A Systematic Review (Persian)]. *Qom Univ Med Sci J.* 2024; 18:E2955.1. <https://doi.org/10.32598/qums.18.2955.1>

<https://doi.org/10.32598/qums.18.2955.1>

Received: 11 Sep 2023

Accepted: 17 Oct 2023

Available Online: 26 Nov 2024

ABSTRACT

Background and Objectives Organizational trust in nurses can lead to effective communication, improved performance in patient care and treatment, and health promotion. Therefore, this study aims to review the studies conducted on organizational trust of Iranian nurses.

Methods This systematic study has examined the articles published during 2011-2021 in Persian or English by searching in PubMed, Science Direct, Scopus, Google Scholar, Scientific Information Database (SID), IranDoc, Web of Sciences, and MagIran databases using the keywords trust, organization, nurse, and Iran and their MeSH terms. The STROBE checklist was used to check the quality of articles. Out of 183 articles found, 15 articles were finally reviewed.

Results It was found out that 43% of the studies had reported a moderate level of organizational trust in nurses and 57% reported a high level. Factors affecting nurses' organizational trust included individual factors (marital status, educational level, spirit, and psychological capital) and organizational factors (organizational support, organizational changes, nurses' knowledge sharing, functional behaviors, workplace domains, teamwork, organizational culture, institutional unity, psychological empowerment, organizational health, organizational learning, organizational commitment, job rotation, job motivation, interactive justice, job satisfaction, productivity and spiritual leadership).

Conclusion The organizational trust of about half of Iranian nurses is above average or high. The health care system authorities in Iran should consider individual and organizational factors affecting organizational trust of nurses in their planning an decision makings.

Keywords:

Trust, Organization, Nurses, Systematic review

*** Corresponding Author:**

Khadije Sharifi, Associate Professor.

Address: Department of Health Management Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.

Tel: +98 (912) 1530067

E-Mail: sharifi81k@yahoo.com



Copyright © 2024 Qom University of Medical Sciences.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).
Noncommercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

Extended Abstract

Introduction

Human resources are one of the most valuable organizational assets. Trust is one of the most important issues in human behavior and relations, which can affect organizational behavior and relationships between employees and the organization.

Organizational trust refers to the confidence of employees in the organization's policies and actions and in leaders. Organizational trust is a quality indicator in the health system and nursing profession. Organizational trust, in addition to preventing nurses from leaving their jobs, provides quality, effective, safe nursing services, and reduces medical errors and patient dissatisfaction. For these reasons, the existence of organizational trust among nurses is very necessary.

Considering the importance of organizational trust in nurses and the lack of a review study in this field in Iran, the present study aims to review the studies that have investigated the organizational trust status of nurses in Iran and its related factors to answer these questions: What is the organizational trust status of Iranian nurses? What factors are related to nurses' organizational trust?

Methods

This is a systematic review that was conducted in 2022 on related articles published in Persian or English from April 2011 to March 2021. In this regard, searches were conducted in [PubMed](#), [Science Direct](#), [Scopus](#), [IranDoc](#), [Web of Sciences](#), [Google Scholar](#), [Scientific Information Database \(SID\)](#), [MagIran](#) databases using the keywords: Iran, nurse, and organizational trust (using OR and AND operators) and their [MeSH](#) terms. Descriptive and interventional articles, those written in Persian or English language, conducted in Iran, published in prestigious academic journals were included. The exclusion criteria were a score less than 20 based on the STROBE checklist, a study on non-nurse participants, being a qualitative study, and lack of access to the full texts. Out of 183 articles found, 15 articles were finally reviewed.

Results

About 43% of articles had reported a moderate level of organizational trust in Iranian nurses and 57% reported a high level. Also, 53% of articles only investigated the factors affecting organizational trust and did not report the level of organizational trust in nurses. The results

of reviewed studies showed many factors related to organizational trust in nurses, which can be divided into two categories: individual and organizational factors. Individual factors affecting organizational trust included marital status, educational level, spirit and psychological capital. Organizational factors included organizational support, organizational changes, nurses' knowledge sharing, functional behaviors, workplace domains, teamwork, organizational culture, institutional unity, psychological empowerment, organizational health, organizational learning, organizational commitment, job rotation, job motivation, interactive justice, job satisfaction, productivity and spiritual leadership.

Conclusion

Various individual and organizational factors are related to organizational trust in Iranian nurses. It is recommended that managers and health policymakers in Iran pay more attention to factors affecting the organizational trust of nurses

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the Ethics Committee of [Kashan University of Medical Sciences](#) (Code: IR.KAUMS.NUHEPM.REC.1402.037).

Funding

This research did not receive any grant from funding agencies in the public, commercial, or non-profit organizations.

Authors contributions

All authors equally contributed to preparing this article.

Conflicts of interest

The authors declare no conflict of interest.

This Page Intentionally Left Blank

مقاله مروری

اعتماد سازمانی و عوامل مؤثر آن در پرستاران ایرانی: مرور نظام‌مند

ریحانه بابانتاج^۱، * خدیجه شریفی^۱

۱. گروه پرستاری مدیریت بهداشت، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران.

Use your device to scan
and read the article online.Citation Babanataj R, Sharifi KH. [Organizational Trust and Its Effective Factors in Iranian Nurses: A Systematic Review (Persian)]. Qom Univ Med Sci J. 2024; 18:E7. <https://doi.org/10.32598/qums.18.2955.1>doi <https://doi.org/10.32598/qums.18.2955.1>

چکیده

تاریخ دریافت: ۲۰ شهریور ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۲۵ مهر ۱۴۰۲

تاریخ انتشار: ۰۶ آذر ۱۴۰۳

زمینه و هدف: اعتماد سازمانی در پرستاران سبب ارتباط و همکاری مؤثر، بهبود عملکرد، پیشرفت امور مراقبتی و درمانی و بهبود ارتقای سلامت می‌شود. بنابراین هدف از این مطالعه، مروری بر مطالعات انجام‌شده در زمینه اعتماد سازمانی در پرستاران ایرانی است.

روش بررسی: این مطالعه نظام‌مند، مقالات منتشرشده طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ را از پایگاه‌های پایمده، ساینس دایرکت، اسکوپوس، وب آو ساینس، گوگل اسکالر، ایرانداک، مگیران و پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی به دو زبان فارسی و انگلیسی مورد بررسی قرار داده است. کلمات کلیدی اعتماد، سازمان، پرستار و ایران و معادل‌های آن در سایت «مش» استفاده شده است. به‌منظور بررسی کیفیت مقالات از چک‌لیست استروپ استفاده شد. درنهایت از ۱۸۳ مقاله یافت‌شده، ۱۵ مقاله بررسی شدند.

یافته‌ها: نتایج حاصل از استخراج یافته‌های ۱۵ مقاله نشان داد، ۴۳ درصد مطالعات، میزان اعتماد سازمانی پرستاران را در سطح متوسط و ۵۷ درصد در سطح بالاتر از متوسط و بالا گزارش کرده بودند. عوامل مؤثر بر اعتماد سازمانی پرستاران شامل عوامل فردی و عوامل سازمانی هستند.

نتیجه‌گیری: اعتماد سازمانی حدود نیمی از پرستاران در سطح بالاتر از متوسط و بالاست. در راستای سلامت هرچه بیشتر سازمانی، پیشگیری از تعارضات و ارتقای کیفیت مراقبت پرستاری، مدیران سیستم درمانی بهداشتی در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها باید عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر اعتماد سازمانی را مدنظر داشته باشند و در راستای ارتقای وضعیت مطلوب‌تر اعتماد سازمانی تلاش کنند.

کلیدواژه‌ها:

اعتماد، سازمان، پرستاران، مرور نظام‌مند

* نویسنده مسئول:

دکتر خدیجه شریفی

نشانی: کاشان، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، دانشکده پرستاری و مامایی، گروه پرستاری مدیریت بهداشت.

تلفن: ۰۶۷ ۱۵۳۰۰۶۷ (۹۱۲) ۹۸+

رایانامه: sharifi81k@yahoo.com

Copyright © 2024 Qom University of Medical Sciences.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Noncommercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

مقدمه

[۸]، در مطالعه هادی‌مقدم و همکاران در اردبیل در حد بالا [۹]، در مطالعه قنبری و شمشادی در همدان بالاتر از حد متوسط [۱۰]، در مطالعه فرهنگ و همکاران در زاهدان در حد متوسط [۱۱] و در مطالعه غرسی منشادی و همکاران در تهران نسبتاً بالا [۱۲] گزارش شده است.

یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده همچنین در خصوص عوامل مرتبط با اعتماد سازمانی حاکی از تناقضات متعدد است. یافته‌های برخی مطالعات بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی [۱۳]، انگیزش شغلی، رهبری معنوی [۱۴]، رفتار اخلاقی [۱۵]، تاب‌آوری [۱۶]، سطح تحصیلات و ویژگی‌های عملکرد پرستاری [۱۷]، خود اثربخشی، رفتار حرفه‌ای [۱۷]، کار تیمی [۱۸]، رضایت شغلی [۱۹]، فرسودگی شغلی، تعارض کار - خانواده و تعارض نقش [۲۰] ارتباط معنی‌دار آماری نشان داده‌اند. نتایج برخی مطالعات هم بین اعتماد سازمانی و عدالت درک‌شده، اعتماد به همکاران [۲۰]، تعارض وظیفه‌ای [۲۱]، حمایت سرپرست [۲۲]، تعهد مستمر [۸]، جنسیت، سطح تحصیلات [۲۳]، فساد مالی [۲۴]، رهبری خدمتگزار [۲۵]، رفتار عملکردی [۹]، رهبری معنوی (مؤلفه‌های چشم‌انداز، تعهد و نوع‌دوستی) [۱۸]، نفوذ مدیر [۲۶]، سن، سال استخدام و سابقه کار [۱۲] ارتباط معنی‌دار آماری نشان نداده‌اند.

نظر به اهمیت عامل اعتماد سازمانی پرستاران در جلوگیری از ترک خدمت، افزایش رضایت شغلی، افزایش کیفیت مراقبت پرستاری، تناقضات در رابطه با عوامل مرتبط با اعتماد سازمانی پرستاران و عدم وجود مقاله مروری در این زمینه در ایران، مطالعه حاضر با هدف مروری بر مطالعات جهت بررسی وضعیت اعتماد سازمانی پرستاران در ایران و عوامل مرتبط با آن انجام شده است تا بتوان به این سؤالات پاسخ داد: اعتماد سازمانی پرستاران ایران در چه سطحی است؟ چه عواملی با اعتماد سازمانی پرستاران مرتبط است؟

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مرور نظام‌مند است که در سال ۱۴۰۱ انجام شده و به بررسی اعتماد سازمانی در پرستاران ایرانی بین فروردین سال ۱۳۹۰ تا پایان اسفند سال ۱۴۰۰ پرداخته است. بانک‌های اطلاعاتی مانند پابمد^۱، ساینس‌دایرکت^۲، اسکوپوس^۳، وب‌آوساینس^۴، گوگل‌اسکالر^۵، ایرانداک^۶، مگیران^۷ و پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۸ بررسی شدند. جهت جست‌وجو

امروزه منابع انسانی به‌عنوان یکی از باارزش‌ترین دارایی‌های سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور به حساب می‌آید و به‌لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگ‌ترین دارایی هر سازمانی محسوب می‌شود. پیامدها و نتایج کاری منابع انسانی هر سازمان تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله اعتماد سازمانی قرار می‌گیرند [۱].

اعتماد یکی از موضوعات مهم در رفتار و روابط انسانی است که علاوه بر احساس اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان، رفتار سازمانی و روابط بین کارکنان و سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اعتماد سازمانی، انتظارات مثبت کارکنان نسبت به سیاست‌ها و اعمال سازمان است که آنان را متأثر می‌سازد و همچنین احساس اعتماد و حمایتی است که کارکنان نسبت به سازمان و مدیران دارند [۲]. اعتماد سازمانی شامل دو بعد اعتماد بین‌فردی یا ارتباطی و اعتماد غیرفردی یا نهادی است. اعتماد بین‌فردی مشتمل است بر اعتماد افقی و عمودی، که اعتماد افقی به اعتماد بین کارکنان و اعتماد عمودی به اعتماد بین کارکنان و مدیرانشان مربوط می‌شود [۳]. اعتماد نهادی با نگرش‌های کارمندان در ارتباط است و در برخی از پژوهش‌ها، به کارایی و بی‌طرفی نظام‌های سازمانی نیز اطلاق شده است [۴].

برخی محققین عوامل مؤثر بر ایجاد اعتماد سازمانی را به عوامل سازمانی از جمله ارزیابی موفقیت کارکنان با استفاده از روش‌های جدید، دارا بودن سیستم‌های پاداش‌دهی منصفانه، دادن بازخوردهای منظم و به‌موقع به کارکنان، و عوامل فردی مثل تمایل به اتکا کردن، ارزش‌ها، عادات و رفتارها تقسیم کرده‌اند [۵]. همچنین مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، دادن و گرفتن بازخورد از کارکنان و توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان فعالیت‌های ضروری برای افزایش اعتماد در سازمان‌ها مطرح هستند [۶].

اعتماد سازمانی به‌علت اهمیت بسیار و روزافزون، یک شاخص باکیفیت شناخته‌شده در نظام سلامت و حرفه پرستاری محسوب می‌شود. کارکنان نظام سلامت به‌ویژه پرستاران به‌لحاظ سختی کار نیاز به اعتماد سازمانی بالایی برای عدم ترک شغل خود دارند [۷]. اعتماد سازمانی علاوه بر ممانعت از ترک شغل پرستاران، موجب ارائه خدمات باکیفیت [۸]، مؤثر، ایمن [۹]، اثربخشی بالا، کاهش خطاها و کاهش نارضایتی‌های بیماران [۱۰] می‌شود. به دلایل ذکرشده، وجود اعتماد سازمانی در بین کارکنان حرفه پرستاری بسیار ضروری است.

مطالعات انجام‌شده وضعیت اعتماد سازمانی پرستاران را متفاوت گزارش کرده‌اند؛ به‌طوری‌که اعتماد سازمانی پرستاران در مطالعه کفاش‌پور و همکاران در مشهد پایین‌تر از حد متوسط

1. PubMed
2. Science Direct
3. Scopus
4. Web of Sciences
5. Google Scholar
6. IranDoc
7. MagIran
8. Scientific Information Database (SID)

یافته‌ها

در این مطالعه مروری، ۱۵ مقاله واجد شرایط شناخته شده و به مطالعه وارد شدند. از این تعداد، ۴ مقاله به زبان انگلیسی و ۱۱ مقاله به زبان فارسی بودند. تمامی مقالات، مطالعات اصیل پژوهشی بوده و به روش توصیفی انجام شده بودند.

۳ مطالعه (۲۰ درصد) در شهر تهران، ۳ مطالعه (۲۰ درصد) در شهر همدان، و ۹ مطالعه (۶۰ درصد) در شهرهای شیراز، اهواز، کرمانشاه، ارومیه، رشت، اردبیل، کردستان، اصفهان و زاهدان انجام شده بود. از میان مطالعات انجام شده، ۱۰ مطالعه (۶۶/۶۶ درصد) با روش‌های نمونه‌گیری تصادفی (ساده، خوشه‌ای و سهمیه‌ای)، ۳ مطالعه (۲۰ درصد) با روش سرشماری و ۲ مطالعه (۱۳/۳۳ درصد) با نمونه‌گیری در دسترس صورت گرفته بود. اندازه نمونه از ۹۶ تا ۴۳۱ پرستار متغیر بود.

حدود ۴۳ درصد مطالعات، میزان اعتماد سازمانی پرستاران را در سطح متوسط و ۵۷ درصد در سطح بالاتر از متوسط و بالا گزارش کرده بودند. ۵۳ درصد مطالعات صرفاً به عوامل مؤثر بر اعتماد سازمانی پرداخته و سطحی از اعتماد سازمانی را گزارش نکرده بودند. نتایج مطالعات، عوامل مرتبط با اعتماد سازمانی را متعدد نشان می‌دهند. این عوامل را می‌توان به دو دسته عوامل فردی و سازمانی تقسیم کرد. یافته‌های ۲۶ درصد مطالعات نشان می‌دهد عوامل فردی مؤثر بر اعتماد سازمانی، مشتمل بر وضعیت تأهل، تحصیلات، روحیه و سرمایه روان‌شناختی است [۷، ۱۴، ۲۰، ۲۴]. نتایج ۷۴ درصد مطالعات بیانگر این است که عوامل سازمانی شامل حمایت سازمانی، تحولات سازمانی، تسهیم دانش پرستاران، رفتارهای عملکردی، ابعاد محیط کار، کار تیمی، فرهنگ سازمانی، یگانگی نهادی، توانمندسازی روان‌شناختی، سلامت سازمانی، یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی، چرخش شغلی، انگیزش شغلی، عدالت تعاملی، رضایت شغلی، بهره‌وری و رهبری معنوی است [۸، ۱۱، ۱۵-۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۶]. خلاصه‌ای از مشخصات مقالات در جدول شماره ۱ ذکر شده است.

بحث

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد اعتماد سازمانی ۴۳ درصد پرستاران ایران در سطح متوسط است. نتایج پژوهش‌های انجام شده در مصر [۳۴] و تایوان [۳۵] نیز اعتماد سازمانی پرستاران را در سطح متوسط و در ترکیه [۳۶] در سطح متوسط رو به بالا نشان داده است. تفاوت نه‌چندان بارز در وضعیت اعتماد سازمانی مطالعه حاضر با برخی مطالعات ذکر شده بیانگر تفاوت در توانمندی سازمان‌ها و مدیران در جلب اعتماد و ایجاد نگرش مثبت نسبت به سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان است. در مجموع باتوجه به چندین مطلوب نبودن وضعیت اعتماد سازمانی پرستاران و باتوجه به اینکه اعتماد سازمانی مانع ترک شغل، ارتقای کیفیت

از دو زبان فارسی و انگلیسی استفاده شد. به این منظور کلمات کلیدی اعتماد سازمانی، پرستار، اعتماد و ایران در منابع فارسی، و کلمات Iran, nurse, organizational trust, trust در منابع انگلیسی با استفاده از معادل‌های آن در سایت مش^۹ در منابع انگلیسی با استفاده از عملگرهای OR و AND جست‌وجو شدند. کلمات کلیدی توسط دو متخصص در حوزه پرستاری تعیین شد و جست‌وجوی عبارات در پایگاه‌های اطلاعاتی توسط دو پژوهشگر مستقل صورت گرفت.

جهت تعیین تناسب مقاله‌ها با موضوع تحقیق، ابتدا عنوان و سپس چکیده مقالات مورد بررسی قرار گرفت و پس از تأیید مقاله از لحاظ مکان اجرا، سال انجام و موضوع، جهت بررسی بیشتر، تمام متن مقاله مطالعه شد. جهت بررسی کیفیت مقالات از چک‌لیست استروب استفاده شد. این چک‌لیست دارای ۲۲ قسمت است که امتیازدهی براساس اهمیت هر قسمت باتوجه به مطالعه حاضر انجام شد. امتیاز نهایی چک‌لیست مذکور ۳۰ و حداقل امتیاز قابل قبول ۲۰ بود [۲۷].

معیارهای ورود مقالات به تحقیق شامل: مطالعات توصیفی و مداخله‌ای مرتبط با موضوع، انتشار در بازه زمانی ۱۳۹۰-۱۴۰۰، زبان فارسی یا انگلیسی، محل انجام مطالعه در ایران، انتشار در مجلات پژوهشی و دانشگاهی معتبر و دسترسی به متن کامل مقاله و معیارهای خروج از مطالعه شامل کسب امتیاز کمتر از ۲۰ از چک‌لیست استروب، جامعه پژوهش غیرپرستاران، مقالات کیفی و عدم دسترسی به متن کامل مقاله بود.

مطالعات بررسی شده، جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های اعتماد سازمانی متفاوتی شامل الون^{۱۰}، رابینز^{۱۱}، اسکورمن و بارکینگر^{۱۲}، مک‌الیستر^{۱۳}، مک‌کفری^{۱۴}، کانائواتانچی^{۱۵}، مایر و داویز^{۱۶} و محقق ساخته استفاده کرده بودند [۹، ۱۴، ۲۸، ۲۹].

استخراج داده‌ها

جهت استخراج داده‌ها از فرم استخراج داده‌ها که شامل بخش‌هایی از جمله مشخصات نویسندگان و سال انتشار، هدف مطالعه، نوع پژوهش، اندازه نمونه و روش جمع‌آوری اطلاعات و نتایج بود، استفاده شد. پس از تکمیل این فرم، نتایج به دست آمده از بررسی مقالات تجزیه و تحلیل، جمع‌بندی و نهایتاً گزارش شد. بر این اساس، ۱۸۳ مقاله مرتبط با اعتماد سازمانی پرستاران یافت شد. با حذف موارد تکراری، مقالات فاقد متن کامل، نامه به سردبیر، مقالات کنگره و گزارش کوتاه، ۱۵ مقاله واجد شرایط شناخته شدند (تصویر شماره ۱).

9. MeSH
10. Elonen
11. Robbins
12. Skorman and Barkinger
13. McAllister
14. McCaffrey
15. Kanawatanachi
16. Mayer and Davies

جدول ۱. یافته‌های مطالعات صورت گرفته پیرامون اعتماد سازمانی پرستاران و عوامل مؤثر در ایران

ردیف	نویسندگان	عنوان	تعداد نمونه / روش نمونه‌گیری	نوع مطالعه / مکان پژوهش / ابزار پژوهش	یافته‌ها
۱	هادی مقدم و همکاران (۲۰۲۱) [۹]	اعتماد پرستاران به مدیران و ارتباط آن با رفتارهای عملکردی پرستاران	۴۳۱ نمونه / تصادفی طبقه‌ای	توصیفی همبستگی / اردبیل / پرسش‌نامه‌های اعتماد سازمانی مک‌آلستر و عملکرد پترسون	اعتماد سازمانی پرستاران در حد بالا بوده است. ۸۰/۳ درصد به سرپرستار و ۶۱/۹ درصد به مدیران اعتماد سازمانی داشتند. ارتباط بین اعتماد سازمانی پرستاران به سرپرستار و رفتارهای عملکردی معنی‌دار نبوده اما این ارتباط با مدیران معنی‌دار بود.
۲	قنبری و شمادلی (۲۰۱۶) [۱۰]	بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با اعتماد سازمانی پرستاران: آزمون نقش میانجی یادگیری سازمانی	۲۶۰ نمونه / تصادفی طبقه‌ای	توصیفی همبستگی / همدان / پرسش‌نامه‌های توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر، یادگیری سازمانی پایه مدل نیف و اعتماد سازمانی مورمن، بلاکلی و نیهوف	اعتماد سازمانی بالاتر از حد متوسط بوده است. بین توانمندسازی روان‌شناختی، یادگیری سازمانی و اعتماد سازمانی، ارتباط مثبت و معنی‌داری گزارش شده است.
۳	فرهنگ و همکاران (۲۰۱۴) [۱۱]	اثربخشی چرخش شغلی و رابطه آن با عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی	۹۶ نمونه / سرشماری	توصیفی تحلیلی / زاهدان / پرسش‌نامه‌های اثربخشی چرخش شغلی محقق‌ساخته، عدالت سازمانی کلکوئیت و اعتماد سازمانی مایر و داویز	اعتماد سازمانی پرستاران در حد متوسط گزارش شده است. اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی ارتباط معنی‌دار آماری نشان داده است. بین اثربخشی چرخش شغلی با عدالت سازمانی و ابعاد آن رابطه مستقیم و معنی‌داری مشاهده شد. همچنین بین اثربخشی چرخش شغلی با اعتماد سازمانی و ابعاد اعتماد عمودی و اعتماد مؤسسه‌ای آن رابطه مستقیم و معنی‌دار دیده شد، اما با بعد اعتماد افقی رابطه معنی‌داری دیده نشد.
۴	غرسی و همکاران (۲۰۱۵) [۱۲]	بررسی همبستگی تعلق و اعتماد سازمانی با ویژگی‌های حیطه عملکرد پرستاران در بیمارستان‌های شهر تهران	۲۰۰ نمونه / تصادفی ساده	توصیفی همبستگی / تهران / پرسش‌نامه‌های ممیزی اعتماد و محصورشده طراحی شده مرکز آموزش و سنجش ویژگی‌های سازمانی بیمارستان‌ها	اعتماد سازمانی در حد نسبتاً بالا بوده است. با تحصیلات و ویژگی‌های حیطه عملکرد پرستاری به جز ارتباط با پزشک همبستگی معنی‌دار آماری نشان داده است، اما با سن، سابقه کار و سال استخدام همبستگی نشان نداده است.
۵	صفری و همکاران (۲۰۱۷) [۱۳]	تحلیل روابط بین حمایت سازمانی، اعتماد و تعهد سازمانی در پرستاران	۲۱۴ نمونه / تصادفی ساده	توصیفی همبستگی / کرمانشاه / پرسش‌نامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران، اعتماد سازمانی کاناواتانچی و یونگجین یو و تعهد سازمانی آلن و میر	بین اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی و حمایت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۶	بهمنی و همکاران (۲۰۱۹) [۱۴]	همبستگی رهبری معنوی، انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی پرستاران و کارکنان بیمارستان دولتی دکتر حشمت رشت	۲۳۴ نمونه / تصادفی	توصیفی همبستگی / رشت / پرسش‌نامه‌های رهبری معنوی فرای، انگیزش شغلی حکمن و اولدهام و اعتماد سازمانی الونن	اعتماد سازمانی با انگیزش شغلی و رهبری معنوی ارتباط معنی‌دار آماری دارد.
۷	سیف‌پناهی و همکاران (۲۰۱۵) [۱۵]	ارائه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی، کار تیمی و اعتماد سازمانی در پرستاران	۱۱۱ نمونه / نمونه‌گیری در دسترس	توصیفی همبستگی / کردستان / سه پرسش‌نامه رهبری معنوی محقق‌ساخته، کار تیمی و اعتماد سازمانی مقیمی	از میان ۶ مؤلفه بیانگر کار تیمی، ۲ مؤلفه همبستگی و ارتباطات نقش معنی‌داری در پیش‌بینی اعتماد سازمانی داشته‌اند و ۴ مؤلفه هماهنگی، همکاری، همدردی و تصمیم‌گیری در پیش‌بینی اعتماد سازمانی معنی‌دار نبودند. از میان ۵ مؤلفه بیانگر رهبری معنوی، ۲ مؤلفه بازخورد عملکرد و عضویت نقش معنی‌داری در پیش‌بینی اعتماد سازمانی داشته‌اند و ۳ مؤلفه چشم‌انداز، تعهد و نوع‌دوستی در پیش‌بینی اعتماد سازمانی معنی‌دار نبودند.
۸	بابامیری و همکاران (۲۰۱۹) [۲۲]	بررسی پیش‌بین‌های فردی و سازمانی اعتماد به سرپرست در پرستاران	۲۵۰ نمونه / تصادفی ساده	توصیفی همبستگی / همدان / پرسش‌نامه‌های اعتماد به سرپرست اسکورمن و پارلینگر، عدالت سازمانی رحیم و همکاران، سرمایه روان‌شناختی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده ونتر هیلدن	متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و عدالت تعاملی ادراک‌شده با اعتماد به سرپرست دارای ارتباط مثبت و معنی‌دار بودند، اما با حمایت سرپرست رابطه معنی‌داری نداشتند.

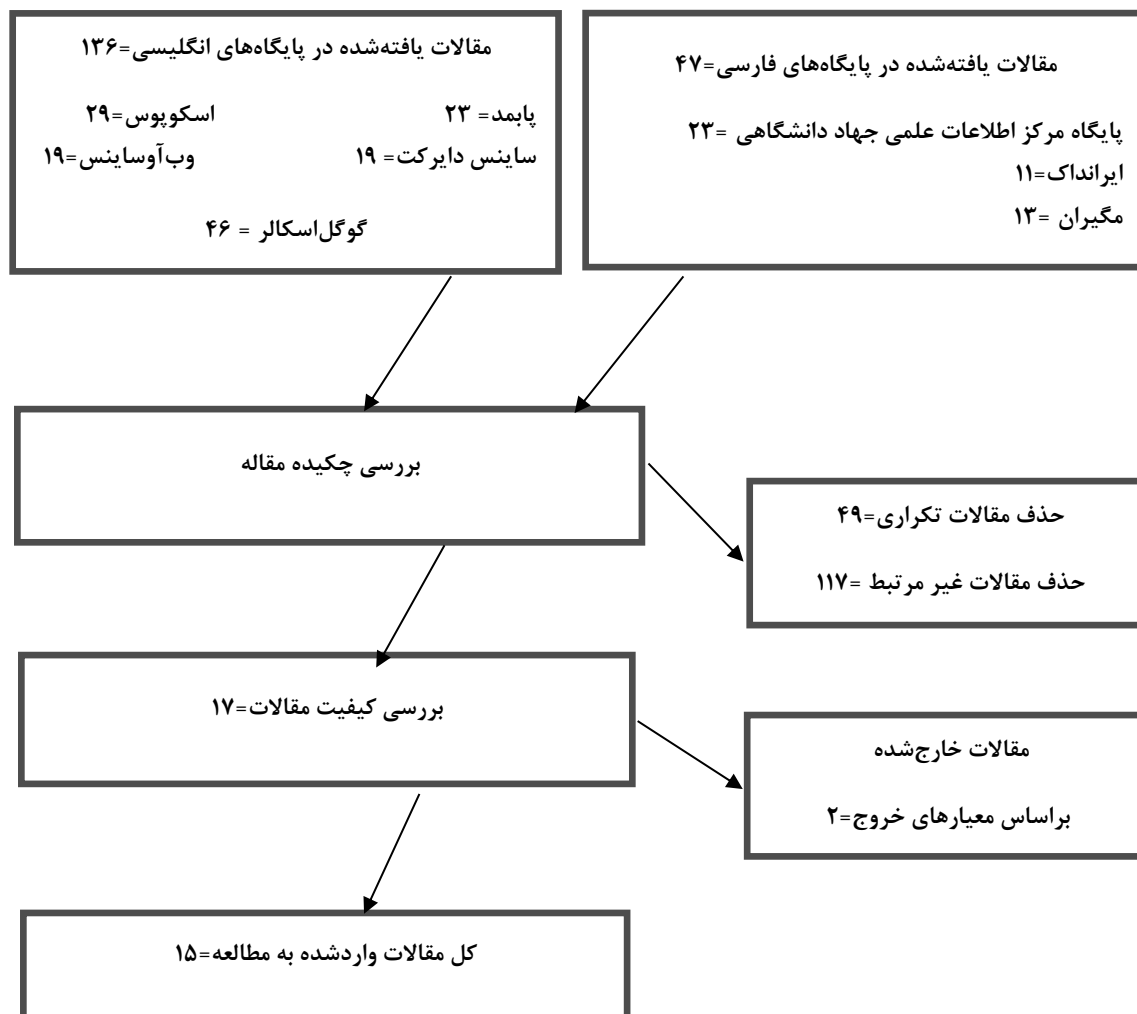


ردیف	نویسندگان	عنوان	تعداد نمونه / روش نمونه‌گیری	نوع مطالعه / مکان پژوهش / ابزار پژوهش	یافته‌ها
۹	مرادی و همکاران (۲۰۲۱) [۳۳]	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان یک بیمارستان نظامی باتوجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی بر مبنای آموزه‌های اسلامی	۸۶ نمونه / تصادفی طبقه‌ای	توصیفی - پیمایشی و همبستگی / تهران / دو پرسش‌نامه اعتماد سازمانی (براساس مدل مادسوج) و رضایت شغلی (براساس مدل اسپکتور)	فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر معنی‌داری نشان داد. متغیرهای تعدیل‌گر جنسیت و تحصیلات در ارتباط با فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر معنی‌دار نداشتند ولی متغیر تعدیل‌گر تأهل تأثیر معنی‌داری داشت.
۱۰	فرجی و همکاران (۲۰۱۴) [۲۶]	رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز	۲۱۰ نمونه / طبقه‌بندی	توصیفی تحلیلی / اهواز / دو پرسش‌نامه سلامت سازمانی هوی و فیلمند و اعتماد سازمانی کاناواتاناجی و یو	وضعیت اعتماد سازمانی نسبتاً بالا و مطلوب برآورد شده است. بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی‌دار ضعیف و مثبتی وجود داشت، اما بین مؤلفه روحیه و اعتماد سازمانی همبستگی نسبتاً قوی و مثبتی بود. میزان همبستگی بین مؤلفه‌های ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، ساخت‌دهی و تأکید علمی با اعتماد سازمانی ضعیف و معنی‌دار بود. بین بعد نفوذ مدیر و اعتماد سازمانی همبستگی معنی‌داری ملاحظه نشد. از سوی دیگر، بین مؤلفه یگانگی نهادی با اعتماد سازمانی همبستگی ضعیف و منفی معنی‌داری مشاهده شد.
۱۱	شاطری و حیات (۲۰۲۰) [۲۸]	بررسی نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تسهیم دانش	۳۳۰ نمونه / آسان	توصیفی مقطعی / شیراز / پرسش‌نامه‌های اعتماد سازمانی مک‌آلستر، تسهیم دانش بوک و حمایت سازمانی درک‌شده آیزنبرگر	اعتماد سازمانی به‌طور مستقیم با تسهیم دانش پرستاران و حمایت سازمانی درک‌شده ارتباط معنی‌دار آماری دارد.
۱۲	فتحی‌زاده و همکاران (۲۰۱۸) [۲۹]	اثر تحولات سازمانی بر استرس شغلی پرستاران باتوجه به نقش تعدیل‌کننده اعتماد به سرپرستاران	۲۱۵ نمونه / خوشه‌ای	مقطعی / تهران / سه پرسش‌نامه تغییر و تحول سازمانی مارچ، استرس شغلی هلریکل و اسلوکوم و اعتماد به سرپرستان مک‌کفری	اعتماد به پرستاران در حد متوسط بوده است. تغییر و تحول سازمانی با اعتماد به سرپرستاران رابطه معنی‌دار نشان داد. همچنین استرس شغلی رابطه معنی‌دار با اعتماد به سرپرستاران داشت.
۱۳	کبیری و همکاران (۲۰۱۷) [۳۰]	رابطه میان ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی	۱۳۰ نمونه / سرشماری	توصیفی همبستگی / ارومیه / سه پرسش‌نامه معنویت، سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی محقق‌ساخته	بین ابعاد محیط کار با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۱۴	طالبی و همکاران (۲۰۱۴) [۳۱]	بررسی رابطه اعتماد به همکار و رضایت شغلی در پرستاران	۱۶۸ نمونه / سرشماری	توصیفی همبستگی / همدان / پرسش‌نامه‌های اعتماد سازمانی الون و رضایت شغلی اسپکتور	بین اعتماد و رضایت شغلی ارتباط معنی‌دار آماری وجود داشت. از سه بعد اعتماد به همکار (شایستگی، خیرخواهی و اعتبار)، بعد خیرخواهی بیشترین تأثیر را در رضایت شغلی همکار نشان داد.
۱۵	بهرامی و همکاران (۲۰۱۲) [۳۲]	رابطه بین اعتماد سازمانی و بهره‌وری مدیران پرستاری در بیمارستان‌ها	۱۶۵ نمونه / تصادفی	توصیفی همبستگی / اصفهان / دو پرسش‌نامه اعتماد سازمانی براساس مدل رایبیز و بهره‌وری براساس مدل هرسی و بلانچارد	میانگین تمامی شاخص‌های اعتماد سازمانی در حد متوسط بوده است. بین اعتماد سازمانی و بهره‌وری ارتباط معنی‌داری مشاهده شد.

شامل وضعیت تأهل، روحیه و سرمایه روان‌شناختی است. یافته‌های مطالعه مرادی و همکاران نیز بین اعتماد سازمانی و تأهل واحدهای مورد پژوهش ارتباط معنی‌دار آماری نشان داد [۲۳]. تأهل یک ارزش در جامعه و سازمان‌های کشورمان تلقی می‌شود. این امر می‌تواند موجب رفتارهای منصفانه‌تر، باثبات‌تر و صمیمانه‌تر با متاهلین شود و موجب نگرش مثبت‌تر آن‌ها نسبت به سازمان شود. نتایج پژوهش یلدیز بیانگر ارتباط معنی‌دار آماری بین اعتماد سازمانی روحیه و تاب‌آوری است [۳۷]. روحیه و تاب‌آوری می‌تواند توانایی سازگاری مثبت با مشکلات را به‌دنبال

خدمات مراقبتی و افزایش رضایتمندی بیماران می‌شود [۸، ۱۰]. ضروری است مسئولین و مدیران پرستاری با شناخت وضع موجود سازمان خود و عوامل مؤثر بر اعتماد سازمانی و با مدنظر داشتن عوامل مذکور در برنامه‌ریزی‌ها، در راستای افزایش اعتماد سازمانی اقدام کنند تا با ایجاد جو سازمانی مناسب، شرایط برای دستیابی به اهداف سازمان که همانا سلامت جامعه است، فراهم شود.

نتایج پژوهش حاضر بیانگر این است که عوامل فردی و سازمانی مختلفی با اعتماد سازمانی ارتباط دارند. عوامل فردی



تصویر ۱. فلوچارت انتخاب مقالات جهت ورود به مطالعه مروری

در مطالعه پلای با عدالت تعاملی ادراک شده [۴۱]، در مطالعه زین‌آبادی و صالحی با ابعاد اعتماد و رضایت شغلی [۴۲]، در مطالعه اوکتوگ با تغییر و تحول سازمانی و استرس شغلی پرستاران [۴۳]، در مطالعه ترزی و همکاران با رهبری معنوی و کار تیمی [۴۴]، در مطالعه فریدونی و رضوی با سلامت سازمانی کارکنان [۴۵]، در مطالعه تاپ و همکاران با تعهد و رضایت شغلی و مدیریت تحول‌گرا در بیمارستان [۴۶]، در مطالعه اسکی با بهره‌وری مدیران [۴۷]، در مطالعه پهلوان با مؤلفه‌های رهبری و انگیزش شغلی [۴۸]، در مطالعه یوسنی با یادگیری سازمانی در محیط کار [۴۹] و در مطالعه سیمانور و کنده با چرخش شغلی در محیط‌های کاری [۵۰]، ارتباط معنی‌دار آماری نشان داد.

داشته باشد [۳۸] و از طریق امیدواری، نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغل و سازمانشان را تقویت کند و نهایتاً اعتماد به سازمان را افزایش دهد.

در پژوهش حاضر عوامل سازمانی مشتمل بر: حمایت سازمانی، تحولات سازمانی، تسهیم دانش پرستاران، رفتارهای عملکردی، ابعاد محیط کار، کار تیمی، فرهنگ سازمانی، یگانگی نهادی، توانمندسازی روان‌شناختی، سلامت سازمانی، یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی، چرخش شغلی، انگیزش شغلی، عدالت تعاملی، رضایت شغلی، بهره‌وری و رهبری معنوی است که با اعتماد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری را نشان داد که با نتایج برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه در دنیا هم‌راستاست؛ به‌طوری‌که اعتماد سازمانی در مطالعه وانگ و چانگ با حمایت سازمانی [۳۵]، در مطالعه گیدر و همکاران با تعهد سازمانی [۳۹]، در مطالعه شوپکر و شولتز با رفتار عملکردی پرستاران در محیط‌های کاری [۴۰]،

نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی اعتماد سازمانی پرستاران در ایران انجام شد. ۴۳ درصد مطالعات، میزان اعتماد سازمانی پرستاران را در سطح متوسط و ۵۷ درصد در سطح بالاتر از متوسط و بالا گزارش کرده بودند. عوامل مؤثر بر اعتماد سازمانی پرستاران مشتمل بر عوامل فردی (وضعیت تأهل، روحیه و سرمایه روان‌شناختی) و عوامل سازمانی (حمایت سازمانی، تحولات سازمانی، تسهیم دانش پرستاران، رفتارهای عملکردی، ابعاد محیط کار، کار تیمی، فرهنگ سازمانی، یگانگی نهادی، توانمندسازی روان‌شناختی، سلامت سازمانی، یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی، چرخش شغلی، انگیزش شغلی، عدالت تعاملی، رضایت شغلی، بهره‌وری و رهبری معنوی) است.

پیشنهاد می‌شود مدیران و سیاست‌گذاران سلامت به عوامل مؤثر بر اعتماد سازمانی پرسنل بیمارستانی توجه بیشتری مبذول نمایند و با ایجاد جوی حمایت‌آمیز و قدردانی از کارکنان خود، از طریق ارتباطات سازمانی باز و شفاف، ثبات رفتار و گفتار خود نسبت به افراد مختلف و در موقعیت‌های گوناگون، تطابق قول و فعل خود و تناسب اطلاعات مطرح‌شده توسط ایشان، موجب جلب اعتماد کارکنان شده و با ایجاد انگیزه در آنان موجبات تحقق اهداف سازمانی را فراهم نمایند. از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به عدم دسترسی به متن کامل بعضی مقالات اشاره کرد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این تحقیق با کد اخلاق IR.KAUMS.NUHEPM. REC.1402.037 در دانشگاه علوم پزشکی کاشان تصویب شده است.

حامی مالی

این تحقیق هیچ گونه کمک مالی از سازمان‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در آماده‌سازی این مقاله مشارکت یکسان داشتند.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در این مطالعه وجود ندارد.

References

- [1] Jebbali A, Seyed Javadin SR, Haj Karimi AA, Taban M. Provision of an organizational trust model based on the assumptions of human resources in service-oriented organizations. *Sci J Rescue Relief*. 2022; 14(3):211-21. [DOI:10.32592/jor.2022.14.3.5]
- [2] Vanhala M, Heilmann P, Salminen H. Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowl Process Manag*. 2016; 23(1):46-61. [DOI:10.1002/kpm.1497]
- [3] Ellonen R, Blomqvist K, Puumalainen K. The role of trust in organisational innovativeness. *Eur J Innov Manag*. 2008; 11(2):160-81. [DOI:10.1108/14601060810869848]
- [4] Chen S-Y, Wu W-C, Chang C-S, Lin C-T, Kung J-Y, Weng H-C, et al. Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Serv Res*. 2015; 15:363. [DOI:10.1186/s12913-015-1016-8] [PMID] [PMCID]
- [5] Yilmaz A, Atalay CG. A theoretical analyze on the concept of trust in organisational life. *Eur J Soc Sci*. 2009; 8(2):341-52. [Link]
- [6] Mardani Mr, Tootian isfahani S, Boushehrian HA. [Identifying and ranking the factors affecting trust between employees and managers (Persian)]. *Organ Behav Stud Q*. 2017; 6(1):177-99. [Link]
- [7] Bobbio A, Manganelli AM. Antecedents of hospital nurses' intention to leave the organization: A cross sectional survey. *Int J Nurs Stud*. 2015; 52(7):1180-92. [DOI:10.1016/j.ijnurstu.2015.03.009] [PMID]
- [8] Kafashpour A, Mortazavi S, Pour S. [Impact of psychological contracts on organizational trust and commitment of nurses in Ghaem hospital-Mashhad province (Persian)]. *J Hosp*. 2013; 11(4):65-74. [Link]
- [9] Hadi-Moghaddam M, Karimollahi M, Aghamohammadi M. Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: A descriptive-correlational study. *BMC Nurs*. 2021; 20(1):132. [DOI:10.1186/s12912-021-00653-9] [PMID] [PMCID]
- [10] Ghanbari S, Shemshadi S. [Assessing the relationship between psychological empowerment and nurses' organizational trust: Exploring the mediating role of organizational learning (Persian)]. *J Nurs Manag*. 2016; 5(1):1-9. [DOI:10.29252/jnv.5.1.40]
- [11] Farhang A, Purgaz A, Jamshidzahi S. [The effectiveness of job turnover and its relationship with organizational justice and organizational trust (Persian)]. *Public Manag Res*. 2014; 7(23):129-44. [Link]
- [12] Gharasi MM, Shahidi SN, Dehghan M. [Correlation between trust and organizational identification and characteristics of the nursing practice environment in Tehran city hospitals (Persian)]. *J Health Promot Manag*. 2015; 4(2):16-26. [Link]
- [13] Safari Y, Asadi M, Khalijian S, Joursara M. [Analysis of relationships between organizational support, trust and organizational commitment among nurses (Persian)]. *Q J Nurs Manag*. 2018; 7(2):9-17. [Link]
- [14] Bahmani A, Mousavi Davoudi S, Almasi M. [Correlation between spiritual leadership, job motivation and organizational trust of nurses and employees of the Dr Heshmat Hospital in Rasht (Persian)]. *J Health Promot Manag*. 2019; 8(3):27-34. [Link]
- [15] Engelbrecht AS, Heine G, Mahembe B. Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadersh Organ Dev J*. 2017; 38(3):368-79. [DOI:10.1108/LODJ-11-2015-0237]
- [16] Mohsenpour M, Taheri Ghodarzi H. [Correlation between ethical behavior and nurses' resilience: The mediating role of social desirability and organizational trust (Persian)]. *Q J Med Ethics*. 2021; 15(46):1-17. [DOI:10.22037/mej.v15i46.35869]
- [17] Mehrgan F, Sobhi E. [Analysis of the structural relationship between the organizational trust with the self-efficiency and professional ethics among nurses (Persian)]. *Q J Nurs Manag*. 2020; 8(4):41-53. [Link]
- [18] Seifpanahi H, Derakhshan M, Maleki H, Zandi K, Salehi M. [Relationship between spiritual leadership, teamwork and organizational trust in nurses (Persian)]. *Q J Nurs Manag*. 2016; 4(3):77-88. [Link]
- [19] Yousefi A, Pourmiri M, Anaraki ES. [An investigation on the relationship between nursing personnel's confidence building and their job satisfaction in Isfahan university of medical sciences hospitals in 2005 (Persian)]. *Iran J Med Educ*. 2011; 10(5):586-92. [Link]
- [20] Yazdan Shenan M, Rashtiany M. [Moderating effects of role conflict, work-family conflict, trust and perceived organizational justice in the effect of job burnout on (Persian)]. *Organ Behav Stud Q*. 2018; 7(1):57-80. [Link]
- [21] Farahbod F, Amiralavi S, Najafzadeh S. [The position of conflict management and relation openness in elevating the nursing employees' trust (Persian)]. *J Guilan Univ Med Sci*. 2011; 20(79):24-30. [Link]
- [22] Babamiri M, Mahdiyoun SA, Abdi Z, Nouri N, Alipour N. [Investigating the individual and organizational predictors of trust in supervisor in nurses (Persian)]. *Pajouhan Sci J*. 2019; 17(4):55-60. [DOI:10.52547/psj.17.4.55]
- [23] Moradi HM, Mohammadi M, Adibzadeh M. [Investigating the effect of organizational culture on employees', trust and job satisfaction of a military hospital personnel with regard to the role of demographic variables (Persian)]. *J Nurse Physician War*. 2021; 9(32):54-63. [doi:10.29252/npwjm.9.32.54]
- [24] Zobdeh Z, Soheylizad M, Ezati E, Shafiepour V, Raziiee D. [Investigating the relationship between organizational justice, organizational trust, and financial corruption: Case study in Valiasr Hospital of Tuyserkan city (Persian)]. *Pajouhan Sci J*. 2018; 17(1):16-22. [DOI:10.21859/psj.17.1.16]

- [25] Nadi MA, Gahramani N. [The association between components; Servant leadership, leader trust, organizational trust, and community citizenship behavior among nurses in public training hospitals in Shiraz province (Persian)]. *J Hosp.* 2011; 10(3):41-50. [\[Link\]](#)
- [26] Faraji Khayavi F, Veisi M, Tahmasbi Garabi A. [Organizational health and organizational trust from viewpoint of personnel in selected educational hospitals affiliated with Ahvaz jundishapur university of medical sciences (Persian)]. *J Healthc Manag Res.* 2014; 5(3):53-63. [\[Link\]](#)
- [27] Gharaibeh A, Koppikar S, Bonilla-Escobar FJ. Strengthening the reporting of observational studies in epidemiology (STROBE) in the International Journal of Medical Students. *Int J Med Stud.* 2014; 2(2):36-7. [\[DOI:10.5195/ijms.2014.76\]](#)
- [28] Shateri K, Hayat AA. Investigating the mediating role of organizational trust in the relationship between perceived organizational support and knowledge sharing. *Knowl Manag E-Learn.* 2020; 12(3):298-314. [\[DOI:10.34105/j.kmel.2020.12.016\]](#)
- [29] Fathiizadeh A, Zare R, Khammarnia M, Mirmasoudi SK. [The effect of organizational changes on occupational stress of nurses considering the moderator role of trust in head nurses (Persian)]. *Sadra Med J.* 2018; 6(3):195-204. [\[Link\]](#)
- [30] Kabiri A, Galeei A, Tallebi M, Sheikho M. [Relationship between dimensions of spirituality (as ethics) in the workplace with organizational health and organizational trust (Persian)]. *Ethics Sci Technol.* 2019; 14(2):83-91. [\[Link\]](#)
- [31] Li-Hui HO, Chang SC, Kevin KA, Shu-Ying SH, Huang SS, Ya-Jung WA, et al. The impact of organizational support on practice outcomes in nurse practitioners in Taiwan. *J Nurs Res.* 2021; 29(3):e148. [\[Link\]](#)
- [32] Talebi M, Seifi B, Mirzaei MA, Afshar A, Torkamani M, Abasi R, et al. [The assessment of relationship between trust in co-worker and job satisfaction in the nurses (Persian)]. *J Ethics Cult Nurs Midwifery.* 2014; 1(2):27-32. [\[Link\]](#)
- [33] Bahrami S, Hasanpour M, Rajaeepour S, Aghahosseni T, Hodhodineghad N. The relationship between organizational trust and nurse administrators' productivity in hospitals. *Iran J Nurs Midwifery Res.* 2012; 17(6):451-5. [\[Link\]](#)
- [34] El-Fattah Mohamed Aly NA, El-Shanawany SM. Nurses'organizational trust: Its impacts on nurses'attitudes towards change in critical care and toxicology units. *Int J Inf Bus Manag.* 2016; 8(4):205-338. [\[Link\]](#)
- [35] Wang W-T, Chang W-T. Antecedents of employees' knowledge sharing intentions: An integrated perspective of interpersonal trust and conflicts. Paper presented in: The Pacific Asia conference on information systems (PACIS). 2015. [\[Link\]](#)
- [36] Basit G, Duygulu S. Nurses' organizational trust and intention to continue working at hospitals in Turkey. *Collegian.* 2018; 25(2):163-9. [\[DOI:10.1016/j.colegn.2017.05.003\]](#)
- [37] Yildiz H. The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. *Sage Open.* 2019; 9(3). [\[DOI:10.1177/2158244019862661\]](#)
- [38] Boakye AN, Addai P, Obuobiisa-Darko T, Okyere I. Resilience and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Moderating Role of Leadership and Interpersonal Trust. *Seisense Bus Rev.* 2022; 2(1):28-42. [\[Link\]](#)
- [39] Gider Ö, Akdere M, Top M. Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: Implications for public policy and health. *East Mediterr Health J.* 2019; 25(9):622-9. [\[DOI:10.26719/emhj.19.010\]](#) [\[PMID\]](#)
- [40] Schwepker CH, Schultz RJ. The impact of trust in manager on unethical intention and customer-oriented selling. *J Bus Ind Mark.* 2013; 28(4):347-56. [\[DOI:10.1108/08858621311313938\]](#)
- [41] Bligh MC. Leadership and trust. In: Marques J, Dhiman S, editors. *Leadership today.* Cham: Springer; 2017. [\[DOI:10.1007/978-3-319-31036-7_2\]](#)
- [42] Zeinabadi H, Salehi K. Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia Soc Behav Sci.* 2011; 29:1472-81. [\[DOI:10.1016/j.sbspro.2011.11.387\]](#)
- [43] Oktug Z. Managing emotions in the workplace: It's mediating effect on the relationship between organizational trust and occupational stress. *Int Bus Res.* 2013; 6(4):81-8. [\[DOI:10.5539/ibr.v6n4p81\]](#)
- [44] Terzi R, Gocen A, Kaya A. Spiritual leaders for building trust in the school context. *Eurasian J Educ Res.* 2020; 20(86):135-56. [\[DOI:10.14689/ejer.2020.86.7\]](#)
- [45] Freydoni M, Razavi MH. [Presenting a model of the effect of moral intelligence on organizational trust and organizational health in ministry of sport and youth (Persian)]. *New Trends Sport Manag.* 2017; 5(18):47-57. [\[Link\]](#)
- [46] Top M, Tarcan M, Tekingündüz S, Hikmet N. An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in two Turkish hospitals. *Int J Health Plann Manage.* 2013; 28(3):e217-41. [\[DOI:10.1002/hpm.2154\]](#) [\[PMID\]](#)
- [47] Aşçı MS. Analyzing the effects of organizational trust and organizational commitment in anti-productivity behaviours in managerial approach dimension to achieve a strategic competitive advantage. In: Dincer H, Yüksel S, editors. *Strategic outlook for innovative work behaviours.* 1st ed. Cham: Springer; 2020. [\[DOI:10.1007/978-3-030-50131-0_15\]](#)
- [48] Pahlavan N. [Spiritual leadership and personnel work motivation (Persian)]. Paper presented in: The first National Conference in Decision Making Management and Engineering. 9 March 2016; Golestan, Iran. [\[Link\]](#)
- [49] Ramlan, Yusni M, Asmadi E. Enhancing literature on procedural justice and organizational learning: Examining mediating role of organizational learning and organizational trust. *J Secur Sustain Issues.* 2020; 10(2):807-20. [\[Link\]](#)
- [50] Simanour F, Hazrati Kandeh R. Studying the efficacy of job rotation on organizational justice and organizational trust (case study: Employees of Sepah bank, Ardabil province). *J Behav Stud Organ.* 2021; 5:1-7. [\[DOI:10.32038/JBSO.2021.05.01\]](#)