

چکیده

سازمان سالم در پرتو رهبران معنوی ضمن حفظ پایداری، در درازمدت توانایی بقاء و گسترش سازمان را ایجاد می‌کند. این تحقیق در تلاش است تا در بستر دانشگاه‌ها، مولفه‌های رهبری معنوی را شناسایی و اثر آن را بر سلامت سازمانی بررسی نماید. روش تحقیق در این مطالعه تحلیل محتوا و پیمایش است. در این تحقیق با ورود به دانشگاه‌های شمال شرق ایران و استفاده از ابزار مصاحبه به کشف مولفه‌های رهبری معنوی پرداخته شد که از تحلیل مصاحبه خبرگان، ۱۱ مولفه شامل؛ تحول آفرین، یکپارچگی روانشناختی، معناداری، بازخورد عملکرد، تعهد سازمانی، عضویت، ایمان، عشق به نودوستی، چشم انداز، ارزش محور و الگوی عنوان سرمایه اجتماعی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بدست آمد. جهت تأیید استحکام داده‌ها در بخش کیفی این پژوهش از قابلیت اعتبار، قابلیت اعتماد، قابلیت وابستگی و قابلیت انتقال استفاده شد. در بخش کمی نیز جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها از دو روش روایی محتوا و روایی سازه بهره گرفته شد و جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد (پرسشنامه رهبری معنوی ۰/۹۹۳، پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۷۷۵) همچنین نتایج، اثر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی را نشان می‌دهد.

کلید واژه:

رهبری معنوی، سلامت سازمانی، ساخت‌دهی، نودوستی، نفوذ مدیر

مقدمه

ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معناجویی در کار و نوع دوستی به عرصه پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. پارادایم‌های جدید که معتقد هستند که برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چهارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد سلامت سازمانی است (فرنیا، ۱۳۸۲، ۲۳۰).

سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر و یا به عبارت دیگر سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها به‌طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند و درازمدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهند (جاهد، ۱۳۸۴). سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی سازمان در کوتاه‌مدت دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم به این معنا نه فقط در محیط خو پایدار می‌ماند بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده توانایی‌های لازم را در جهت بقاء خود پیوسته ایجاد و گسترش دهد. مدیران در این‌گونه سازمان‌ها وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقش‌های سازمانی و روابط بین‌فردی و اهداف سازمان را به‌طور روشن درک کرده و در جهت تأمین نیازهای کارکنان و ارباب رجوع تلاش کنند و سازمان را قادر به برخورد موفقیت‌آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت و با تأمین اهداف

شناسایی مولفه‌های رهبری معنوی و

بررسی تاثیر آن بر سلامت سازمانی

(مورد مطالعه: دانشگاه‌های شمال شرق ایران)

مهدی تقوایی

دانشجوی دکتری مدیریت گرایش مدیریت

رفتاری، دانشگاه فردوسی مشهد

mahdi.taghvae@stu.um.ac.ir

دکتر علیرضا خوراکیان (نویسنده مسئول)

دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

a.khorakian@um.ac.ir

دکتر فریبرز رحیم نیا

استاد دانشگاه فردوسی مشهد

r-nia@um.ac.ir

دکتر سعید مرتضوی

استاد دانشگاه فردوسی مشهد

mortazavi@um.ac.ir

سازمان، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین می‌کنند (علاقه بند، ۱۳۷۸). بر این اساس سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده‌اند که با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند، چرا که رهبر با ایجاد تغییر سروکار دارد (فرای، ۲۰۰۳، ۲۵۶-۲۲۸). قلمرو رهبری و سازمان چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، تحت تاثیر نیروی قدرتمند معنویت قرار گرفته است که اگر به درستی اداره و هدایت شود، ظرفیت لازم برای منجر شدن به تشریک مشاعی در حوزه حرفه‌ای و بروز انسانیت تمار عیار را دارد (نیل، ۱۹۹۷، ۲۳۱). معنویت در سازمان‌ها بعنوان یک پارادایم موثر در تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (گریفین، ۱۹۹۸، ۱۸۵). رهبران معنوی این قابلیت را دارا هستند که چشم‌انداز یکپارچه‌تری را به سازمان و کارکنان خود ببخشند تا نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش احساس متعالی‌تری به دست آورند. کارکنان امروزی علاوه بر پاداش مادی در جستجوی کاری با معنا و امیدبخش هستند که رهبران معنوی با بهره‌جویی از این احساس می‌توانند سازمانی بالنده و رشد یافته را متصور شوند. در حقیقت تجربه معنویت در محیط کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۴). رهبران معنوی می‌توانند موجب ایجاد سازمانی با نشاط و کارکنانی اخلاق‌مدار شوند که این انسانیت و سخت‌کوشی و مسئولیت‌پذیری از مهمترین وظایف سازمانها در هزاره سوم است (گیبونز، ۲۰۰۱، ۲۰۱). رهبران معنوی در محیط ناپایدار کنونی با ایجاد فضای مثبت و معنوی سازمان‌ها موجب بروز پدیده سرشار از پایداری و حل تناقض نظم و بی‌نظمی در سازمان می‌شوند. مفهوم سلامت سازمانی این اجازه را می‌دهد تا تصویر بزرگی از سلامت سازمان در اذهان ایجاد شود. در سازمان‌های سالم، کارمندان، متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند (جاهد، ۱۳۸۴).

با در نظر گرفتن این موضوع که هیچ شخصی جز رهبر و مدیر نمی‌تواند سلامت سازمان را تأمین کند، دانشگاه به عنوان یکی از سازمان‌هایی که مسئولیت تربیت نسل‌های آینده به ویژه تربیت مدیران ارشد را بر عهده دارد، مستثنی نمی‌باشد. این سازمان‌ها برای انجام وظایف خود دارای ساختار، فناوری و نیروی انسانی می‌باشند که هماهنگی بین آنها، عملکرد مؤثر دانشگاه‌ها را تعیین می‌کند. از این رو همانند هر سازمان دیگری ممکن است دچار بیماری‌هایی شوند که بر عملکرد آن اثر نامطلوب داشته باشد. با توجه به اینکه سلامت را به معنی عدم بیماری تعریف می‌کنند، پیدا کردن عواملی که بتواند در سلامت سازی و بهبود عملکرد این سازمان دخالت داشته باشند، از دغدغه‌های اصلی نظام آموزشی کشورها است و دانشگاه باید الگوی مدیریتی مناسبی برای جامعه باشد تا بتواند این وظیفه خطیر را به بهترین نحوه اجرا کند. دغدغه و گلابه صنعت درخصوص فارغ التحصیلانی دانشگاهی که نمی‌توانند مدیران، کارشناسان و افراد با مهارت لازم را آماده سازند تا نیازهای جامعه را برطرف نمایند و از سوی دیگر از تخصص و تعهد لازم برخوردار باشند از مصادیق این موضوع است. لذا دانشگاه‌هایی موفق‌تر خواهند بود که مدیران ارشد و اساتیدش از رهبری معنوی بیشتری برخوردار باشند. پژوهش حاضر درصدد بود براساس کشف محتوای رهبری معنوی، ابعاد و مولفه‌های آن را در اساتید دانشگاه‌های دولتی شمال‌شرق ایران مورد جستجو قرارداد و با کشف ابعاد رهبری معنوی، تاثیر این رهبری بر سلامت سازمانی بررسی شد.

۱. مبانی نظری

۱.۱. معنویت

معنویت برگرفته از ریشه اسپریتوس به معنی روح و جان می‌باشد. معنویت در لغت مصدری به معنای معنوی بودن است و در فرهنگ معین به معنی باطنی، حقیقی در مقابل مادی، ظاهری و صوری، معنا شده است (معین، ۱۳۸۱، ص ۱۱۱۸). معمولاً از عواطف و معنویت بعنوان جعبه‌های سیاه یاد می‌شود، موضوعاتی که ما بخوبی آنها را درک نمی‌کنیم. در واقع چنین اصطلاحاتی واضح نیستند و نمی‌توان برای آنها تعاریف مشخصی ارائه نمود (فرشمن، ۱۹۹۹). معنویت در کار درک و شناسایی این است که بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که قابل پرورش بوده و به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (آشموس و دوچن، ۲۰۰۰). لذا معنویت در محیط کار توجه سازمانهای بزرگ و محققان را به خود جلب کرده است (وینبرگ و لوکاندر، ۲۰۱۴).

۲.۱. رهبری معنوی

رهبری، فرآیندی است که طی آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط موثر، کارکنان را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی ترغیب کند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نماید (هرولد و دیگران، ۲۰۰۱). رهبری به شکلهای مختلفی همچون پارادایم مذهبی، سیستم‌های اعتقادی و ارزشهای درونی در یک محیط پویا شکل می‌گیرد (کایا، ۲۰۱۵). عقیده بر این است که معنویت در محیط کار عبارت است از یک زندگی درونی، کار با معنا و اجتماع است. تئوری رهبری معنوی، پارادایم جدیدی از تئوری رهبری است که ترکیب شده و گسترش یافته تئوری‌های کاریزماتیک و تحول آفرین و تئوری‌های مبتنی بر ارزش است. تئوری رهبری معنوی



بر روی تعاریفی از معنویت محیط کاری توسط ژیکالونه و ژورکویس (۲۰۰۴) بنا شده که بیانگر چارچوبی از فرهنگ ارزشهای سازمانی است که تجربه موفقیت کارکنان در فرایند کار، برقراری حس شفقت و دلسوزی و خشنودی از کار است (مداف و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۴۵). مفهوم رهبری معنوی با مفهوم برساخته ماکس وبر، اندیشمند علوم اجتماعی، از اقتدار کاریزماتیک مشابهت اسمی و تفاوت ساختاری دارد. در هر دو مفهوم ظاهراً شخصیت کاریزماتیک و فعال رهبر برای هدایت توده یا سازمان به کار گرفته می‌شود اما مضمون رهبری معنوی در سازمان بیشتر ناظر بر سود محوری و کسب موفقیت‌های سازمان در موقعیت‌های آشوب و رقابت‌های فزاینده است در حالی که اقتدار کاریزماتیک مورد نظر ماکس وبر بیشتر بر ایدئولوژی تکیه دارد. رهبری معنوی در واقع داشتن آگاهی عمیق فرد از خود و پویایی‌های محیطی و سازمانی است. رهبری معنوی دارای قدرت ترکیب گذشته سازمان با اصول و چشم‌انداز سازمانی و ایجاد وحدت و انسجام است رهبران معنوی رهبرانی با وجدان بیدار هستند. آنها به چالش کشیدن عقاید و ایده‌ها را ترجیح می‌دهند، به جای اینکه این نوع عقاید و ایده‌ها را به پیروان تحمیل کنند. رهبران معنوی بطور صریح و آگاهانه با سیستم‌های ارزشی افراطی برخورد می‌کنند (فیرلم، ۱۹۹۷، صص ۲۵-۴۲). رهبری معنوی در سازمان‌هایی که دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند بکار گرفته می‌شود (گجسل و همکاران، ۲۰۰۳). در واقع رهبری معنوی عبارتست از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که برای انگیزش درونی خود و دیگران به گونه‌ای که سبب بقاء معنویت و رفاه سعادت فردی از طریق معنا، هدف‌مندی و عضویت در خود و دیگران گردد (فرای و ماتلری، ۲۰۰۶، ص ۳۴).

۳.۱. نظریه‌های مرتبط با رهبری معنوی

در ادامه به نظریه‌های رهبری خدمتگزار، رهبری فرهمند و در نهایت نظریه رهبری معنوی لویز فرای که تاحدودی با مفهوم رهبری معنوی مرتبط است پرداخته می‌شود. زیرا هر کدام از این نظریه‌ها می‌تواند کمک کند تا جوانب رهبری معنوی بیشتر شناخته شود.

۱.۳.۱. رهبری خدمتگزار

واژه "رهبری خدمتگزار" در سال ۱۹۷۰ توسط رابرت گرین لیف در مقاله‌ای تحت عنوان "خدمتگزار در نقش رهبر" ابداع شد. این سبک از رهبری بیش از آنکه قابل آزمایش و جنبه تئوریک داشته باشد، بیشتر فلسفی است و همچنین به عنوان یک رویکرد بلندمدت، به لحاظ ایجاد تغییر و تحول در زندگی و حیطه شغلی به شمار می‌آید (سنجایا و همکاران، ۲۰۰۲). مفهوم رهبری خدمتگزار در اصل از نظریه رهبری کاریزماتیک ناشی می‌شود و طبق نظر بسیاری از صاحب‌نظران، انگیزش اولیه برای رهبری، میل به خدمت است. گرین لیف که ابداع کننده چنین سبک رهبری است، فلسفه آن را «توجه داشتن به دیگران و توانایی بالا برای خدمت کردن به آنان» بیان می‌کند و رهبران خدمتگزار را چنین تعریف می‌کند: «رهبران خدمتگزار روی خدمت‌رسانی به دیگران تأکید می‌کنند و منافع شخصی را فدای منافع دیگران می‌کنند تا افراد از درایت و اختیار و سلامت بیشتری برخوردار شوند و خودشان تبدیل به رهبرانی خدمتگزار شوند». او ادامه می‌دهد که فرایند رهبری خدمتگزار با یک احساس طبیعی شروع می‌شود که در آن فرد می‌خواهد در ابتدا خدمت‌رسانی کند سپس با یک انتخاب هوشمندانه، مشتاق می‌شود که افراد را رهبری کند. این شخص با کسی که فقط رهبر است فرق دارد و تفاوت آن از اینجا روشن می‌شود که رهبر خدمتگزار در ابتدا به رفع احتیاجات اولیه افراد می‌پردازد. مهمترین عامل برای رهبر خدمتگزار، اعتمادسازی بین پیروان است که به طرق مختلفی اعم از اختیار دادن خالصانه به پیروان، به سرعت پیروان را درگیر کار کردن، متعهد و ثابت قدم بودن خود، توسعه مهارت‌های رهبری و پرورش دادن ریسک و انتخاب یک سبک مناسب مدیریت شکل می‌گیرد.

۲.۳.۱. نظریه رهبری فرهمند

این تئوری بیانگر این مطلب است که چنانچه پیروان رفتارهای خاصی را از رهبر ببینند، توانایی‌های خارق‌العاده یا قهرمانانه‌ای به وی نسبت می‌دهند، رهبران به دو دسته تقسیم می‌شوند، یک دسته کسانی که در پیروان خود ایجاد انگیزه می‌کنند و از طریق وظایف، نقش‌ها و شرایط کارهایی که باید انجام شود، آنها را در جهت تامین هدفهای سازمان رهبری و هدایت می‌نمایند (رهبران عملگرا)، دسته دیگر رهبرانی هستند که به صورتی بسیار عمیق و خارق‌العاده بر پیروان اعمال نفوذ و به آنها الهام می‌بخشند و آنها را در راه تعالی بخشیدن به خواسته‌ها در جهت منافع سازمان هدایت می‌کنند، این رهبران تعالی‌بخش توجه خود را به خیر و صلاح پیروان معطوف می‌کنند. آنان از طریق مسائل گذشته در بستر راههای نوین می‌کوشند تا بر میزان آگاهی‌های پیروان بیفزایند، این رهبران از چنان قدرتی برخوردارند که می‌توانند در اثر تلقین، پیروان خود را وادار کنند که دست به کارهای خارق‌العاده بزنند و هدفهای گروه را تامین کنند، در واقع همه رهبران تعالی‌بخش از نوعی جذابیت و الوهیت برخوردارند؛ با توجه به نکات یاد شده دو واژه تعالی‌بخش و فره مند مترادف‌اند. رهبران فرهمند هدفهای آرمان‌گرایانه دارند که می‌خواهند آنها را تامین کنند، نسبت به تامین هدف شخصاً متعهد هستند و از روش‌های متعارف استفاده نمی‌کنند، قدرت بیان و اعتماد به نفس دارند و به عنوان پرچمداران نهضت جدید که موجب تغییرات اساسی می‌شوند (و نه به



عنوان مدیرانی که حفظ وضع موجود می‌کنند) شناخته شده اند (پارسانیان و اعرابی، ۱۳۸۵، صص ۶۳۵ - ۶۳۸). رهبران معنوی نیز همچون رهبران فره‌مند با ایجاد چشم انداز آرمانگرایانه در پیروان خود تعهدی را بوجود می‌آورند که می‌توانند در سازمان تحول آفرین باشند.

۴.۳.۱. نظریه رهبری معنوی لوئیز فرای

فرای (۲۰۰۸) معتقد است که رهبری معنوی به عنوان پارادایمی برای تغییر سازمانی و ایجاد بهبود از جنبه های منفی فرهنگ ساعات کار طولانی جهت افزایش رفاه کارمندان و ادغام مسئولیت اجتماعی، رشد منافع و سایر شاخص های عملکرد مالی استفاده می شود. در حقیقت رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند (بی شاپ، ۲۰۰۶). طبق نظر فرای تئوری رهبری معنوی در داخل یک نمونه اصلی انگیزشی که ارزشهای رهبر و اعضا را با هم متحد می‌کند بوجود آمده تا منجر به تعهد و بهره‌وری سازمانی گردد. می‌توان در نظر گرفت که پیروان شدیداً توسط رهبران معنوی، انگیزه‌بخشی شده اند. در اینجا جوی جدید به وجود می‌آید که به وسیله رهبران معنوی خلق شده است. این جو مثبت بین رهبر و پیروان وابستگی ایجاد می‌کند. تئوری فرای، رهبری معنوی را در زمینه‌های دیدگاه، امید، ایمان، عشق نوع دوستانه، معنا گرایی، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد مورد بررسی قرار می‌دهد.

۴.۱. سلامت سازمانی

واژه سلامت در فرهنگ لغت به معنی « تندرستی، شادابی، خرمی، امنیت، صداقت، تقوی، رستگاری، صلح، آشتی» تعریف شده است و در زبان انگلیسی معادل کلمه هلس می باشد (انصاف پور، ۱۳۷۳). واژه سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و خاطرنشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی اشاره به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر دارد (جاهد، ۱۳۸۴). سلامت سازمانی تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف موثر به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۱).

اندازه گیری سلامت سازمانی در دوره های زمانی متناوب موجب می شود تا سازمان درکی از میزان انطباق استراتژیها و سیاستهای خود در مطابقت با محیط خارجی را بدست آورد و قدرت رقابتی خود را نسبت به سازمانهای مشابه اش بهبود بخشد (اکسنیدیس و تئوچاروس، ۲۰۱۴). چهار کارکرد اصلی را که کلیه سیستم های اجتماعی برای بقا و حفظ سلامت و رشد و توسعه خود باید انجام دهند که به نظام آجیل معروف است به شرح زیر بیان می کند (به نقل از هوی و میکسل، ۱۹۸۷):

- ۱- انطباق پذیری: مسئله تحصیل منابع کافی یا فرایند به کار انداختن وسایل فنی برای دستیابی به هدف
- ۲- نیل به هدف: هدفگذاری و اجرای آن یا تأمین حرکت پیوسته سازمان به سوی هدف هایش.
- ۳- انسجام و یکپارچگی: همکاری و هماهنگی بین اجزا و واحدهای فرعی سیستم یا فرایند برقراری و حفظ روابط عاطفی و اجتماعی مناسب در میان افرادی که مستقیماً در فرایند دستیابی به هدف همکاری می کنند.
- ۴- حفظ انگاره: ایجاد و حفظ فرهنگ و ارزشهای خاص سیستم.

در حقیقت سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخصهای اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و بطور مؤثرتری کارها را انجام می دهند.

۵.۱. ابعاد سلامت سازمانی:

سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموع های از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (هوی و میکسل، ۲۰۰۸). از دیدگاه هوی و میکسل سلامت سازمانی دارای سه سطح نهادی، اداری و فنی ابعاد هفت گانه ای (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی) به شرح ذیل می باشد:

الف) سطح نهادی:

- ۱- یگانگی نهادی در برنامه های یک سازمان به معنای درک علایق کارکنان و توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود است. همچنین به توانایی سازمان در سازگاری با محیط به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های خود را حفظ کند.



ب) سطح اداری:

- ۱- نفوذ مدیر: اشاره به توانایی مدیر به تاثیرگذاری بر روساء و مافوق خود دارد. ترغیب روساء با توجه بیشتر به مسائل سازمان، مواجه نشدن با موانع اداری، سلسله مراتبی، وابسته نشدن به مافوق و ... که همه اینها کلید رهبری اثربخش محسوب می شود.
 - ۲- ملاحظه گری: بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان است در واقع نشاندهنده رفتار دوستانه، حمایتی و باز مدیر است.
 - ۳- ساخت دهی: انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روش های انجام کار را مدیر به روشنی تعریف می کند و در واقع به رفتار وظیفه مدار و موفقیت مدار اشاره دارد.
 - ۴- پشتیبانی منابع: فراهم کردن مواد و لوازم اساسی به منظور اجرای وظایف محوله به کارکنان را مطرح می کند. این بعد به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل و تجهیزات کافی بوده که این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است (جعفری، ۱۳۹۱)
- ج) سطح فنی:

- ۱- روحیه: به حس جمع دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین اعضای سازمان و اعتماد متقابل مدیر و کارمند اشاره دارد.
- ۲- تاکید علمی: به حدی که سازمان برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می ورزد، اشاره می کند.

۰.۲ روش تحقیق

روش شناسی تحقیق به دو بخش کیفی و کمی تقسیم بندی شدند.

۱.۰.۲ روش شناسی کیفی

پژوهش حاضر در بخش کیفی با استفاده از روش تحلیل داده‌ها از تحلیل محتوا استفاده شده است. تحلیل محتوا از جمله فنون پرکاربرد تحقیق در علوم اجتماعی است و می‌کوشد اصول این روش را در ترکیب با مفروضات انواع رویکردهای نظری بکار گیرد. منطق مستتر در تحلیل محتوای کیفی، شناخت تشابه‌ها و تمایزها است (تبریزی، ۱۳۹۳). روش تحلیل محتوا بر این فرض بنا شده است که با تحلیل پیامهای زبانی می‌توان به کشف معانی، اولویت‌ها، نگرش‌ها، شیوه‌های درک و سازمان‌یافتگی جهان دست یافت (ویکینسون و بیرمینگهام، ۲۰۰۳: ۶۸). تحلیل محتوا به سه نوع پژوهش (۱) تحلیل محتوای مقوله‌ای (۲) تحلیل محتوای ارزیابی و (۳) تحلیل محتوای تفاهم یا همبستگی دسته‌بندی می‌گردد.

در روش تحلیل محتوای مقوله‌ای ابتدا منتهای مورد نظر را به اجزایی تجزیه می‌کنند. سپس اجزا را به طبقاتی تقسیم می‌نمایند و داده‌ها را تحلیل می‌کنند. در روش تحلیل محتوای ارزیابی به تحلیل موارد ارزشی پرداخته می‌شود به این صورت که گفتارهای ارزشی در متون و منابع مختلف گردآوری شده و شدت و نوع جهت گیری این گفتارها ارزیابی شود. در روش تحلیل محتوای تفاهم یا همبستگی در جستجوی این که چه واحدهایی کنار هم قرار می‌گیرند یا همدیگر را دفع می‌کنند، می‌باشد.

در این پژوهش نیز با توجه به هدف بخش کیفی آن یعنی استخراج مولفه‌های رهبری معنوی در گام نخست از روش تحلیل محتوای مقوله‌ای به اقتباس مولفه‌های رهبری معنوی از درون مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته عمیق پرداخته شد. بدین طریق که با استفاده از مصاحبه با خبرگان و اساتید هیات علمی که دارای تخصص در حوزه رهبری و یا سمت مدیریت اجرایی در حال و یا گذشته و یا مجری و مسئولیت پروژه‌ای را به عهده داشته‌اند، به توصیف صریح و شناسایی رهبری معنوی پرداخت. در هر مصاحبه چند سوال اصلی به منزله راهنمای مصاحبه وجود داشت که از مصاحبه شونده‌گان سوال شد و این سوالات مبنای شکل گیری سوالات بعدی بود. فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها در نمودار ۱ نشان داده شده است:



نمودار ۱: فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها

۰.۲.۲ روش شناسی کمی

یکی از روشهای تحقیق اجتماعی پیمایش است که در آن اعضای جامعه آماری به پرسش‌هایی در مورد موضوع مورد مطالعه محقق پاسخ می‌دهند. آنها این کار را یا از طریق پرکردن پرسشنامه ایی که در اختیار آنها قرار می‌گیرد و یا شفاهاً از طریق مصاحبه انجام می‌دهند. به عقیده برخی از جامعه‌شناسان، پیمایش بهترین شیوه روش تحقیق جامعه‌شناسانه است (عضداللو، ۱۳۸۸). در این این



استراتژی به سوابقاتی از قبیل ماهیت شرایط موجود چیست و چه رابطه ای میان رویدادها وجود دارد، می‌پردازد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۷). با توجه به اینکه پس از کشف محتوای رهبری معنوی در قسمت کیفی پرسشنامه ای بر اساس اطلاعات بدست آمده از مرحله اول و داده های جمع آوری شده مورد تحلیل قرار گرفته و تاثیر آن بر پرسشنامه سلامت سازمانی (هوی و فیلمن، ۱۹۹۶) (به نقل از (علاقه بند، ۱۳۷۸) سنجیده می شود، لذا استراتژی تحقیق در بخش کمی، پیمایشی بود.

۳. جامعه آماری

مجموعه اعضای حقیقی یا فرضی که نتایج پژوهش به آنها انتقال داده می شود را جامعه آماری می‌گویند (دلور، ۱۳۸۸). جامعه آماری این پژوهش به دو قسمت تقسیم می‌شود. در قسمت کیفی پژوهش اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی شمال شرق ایران که دارای سابقه پست‌های مدیریتی و اجرایی درون و برون دانشگاهی و یا تخصص در حوزه رهبری باشند بود و در قسمت کمی پژوهش اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شمال شرق ایران جامعه آماری این تحقیق می باشند.

۱.۳. نمونه آماری

نمونه‌گیری کیفی: نمونه‌گیری در پژوهشهای کیفی بسیار متفاوت از پژوهشهای کمی است زیرا هدف آن به جای تعمیم یافته‌ها کسب درک عمیق از پدیده مورد بررسی است (کرسل، ۲۰۰۷). نمونه آماری در بخش کیفی، با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و مراجعه به رزومه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های یاد شده و یا سوابق کارگزینی‌شان، اساتیدی که دارای سابقه پست‌های مدیریتی و اجرایی درون و برون دانشگاهی و یا تخصص در حوزه رهبری دارند شناسایی شدند. با مشخص شدن خزانه خبرگان، فرایند مصاحبه به ترتیب از اعضای هیات علمی که بالاترین اولویت را کسب کرده‌اند به جریان افتاد و با مصاحبه‌ای که با نفر ۳۳ صورت گرفت پس از آنکه داده‌های مفید دیگری بدست نیامد، اشباع نظری داده‌ها و کفایت نمونه‌گیری به تائید محقق رسید.

نمونه‌گیری کمی: نمونه‌گیری احتمالی زمانی کاربرد دارد که شانس انتخاب افراد جامعه با یکدیگر برابر باشد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰) جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کمی، اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی فردوسی مشهد، بیرجند و حکیم سبزواری به تعداد اساتید ۱۳۳۴ نفر بود. جهت انتخاب نمونه مورد نظر برای توزیع پرسشنامه در بخش کمی پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به علت تفاوت در مرتبه علمی اساتید در دانشگاه‌های دولتی فردوسی مشهد، بیرجند و حکیم سبزواری و با هدف انتخاب نمونه متناسب با تعداد اعضای هیات علمی استفاده شد. حجم نمونه از فرمول کوکران بهره گرفته شد ۲۷۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

۴. یافته‌های پژوهش

۱.۴. مولفه‌های شناسایی شده رهبری معنوی

یافته‌های پژوهش در بخش کیفی را می‌توان در سه سطح رفتار فردی، گروهی و سازمانی رهبران معنوی تقسیم‌بندی کرد. در ادامه به تبیین مولفه‌ها و زیرمولفه‌های رهبری معنوی پرداخته می‌شود. براساس یافته‌های بدست آمده از مصاحبه با اعضای هیات علمی برگزیده در مجموع ۱۱ مؤلفه و ۳۸ زیرمؤلفه به‌گونه‌ای که در نگاره شماره ۲ آمده است قابل تصور است.



جدول ۱: مولفه‌ها و زیرمولفه‌های رهبری معنوی با نگاه اخلاق‌مدارانه در دانشگاه‌های شمال شرق ایران

مولفه	زیر مولفه
تحول آفرین	مسئولیت پذیری بالا
	رهبری بر قلب و رفتار انسانها
	یاددهنده
	خلاقیت گرا
	شجاعت
یکپارچگی روانشناختی	اخلاق مدار
	سعه صدر (صبور)
	مقتدر
	مثبت گرا
	صداقت و شفافیت
معناداری	مورد اعتماد
	فرهنگ ساز
	زندگی معنادار کاری عملگرا
بازخورد عملکرد	ارائه رسمی و غیر رسمی عملکرد
	اصلاح و بهبود مداوم
	متعهد ساز
تعهد سازمانی	هویت بخش
	ایجاد نیروی وفادار
	عضویت با معنا
عضویت	درک عضو
	تقدیر از کارکنان
	الهام بخش
ایمان	اعتقاد راسخ به هدف
	امیدبخش و امید آفرین
	نوع دوستی
عشق به نوع دوستی	اولویت منافع دیگران
	نگاه به آینده
	نگاه فراسازمانی
چشم انداز	بینش مند
	پیشرو
	دیدگاه جامع و چندبعدی
ارزش محور	منظم و قانون مدار
	تمرکز بر ارزشها
	عدالتخواه و منصف
	دارای مهارت نرم (قدرت نفوذ نگاه، زبان بدن مناسب، تاثیرگذار
الگوی بعنوان سرمایه اجتماعی	تاثیرگذار
	تجربه و تخصص



۲.۴. تجزیه و تحلیل یافته‌های کمی

در این بخش سعی گردید تا مدل استخراج شده از متن مصاحبه‌ها مورد آزمون قرار گرفته و از اعتبار آن اطمینان حاصل گشته و سپس خصوصیات مختلف مدیران به لحاظ اهمیت اولویت‌بندی شود. بر این اساس پرسشنامه متشکل از خصوصیات مدیران صندوق‌های سرمایه‌گذاری موفق در نمونه آماری تحقیق توزیع گردید و از تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم افزار آموس جهت میزان اعتبار مدل استخراج شده بهره گرفته شد. در ادامه نتایج حاصل از این تجزیه و تحلیل‌ها ارائه شده است.

۱.۲.۴. اعتبار سنجی مدل پژوهش

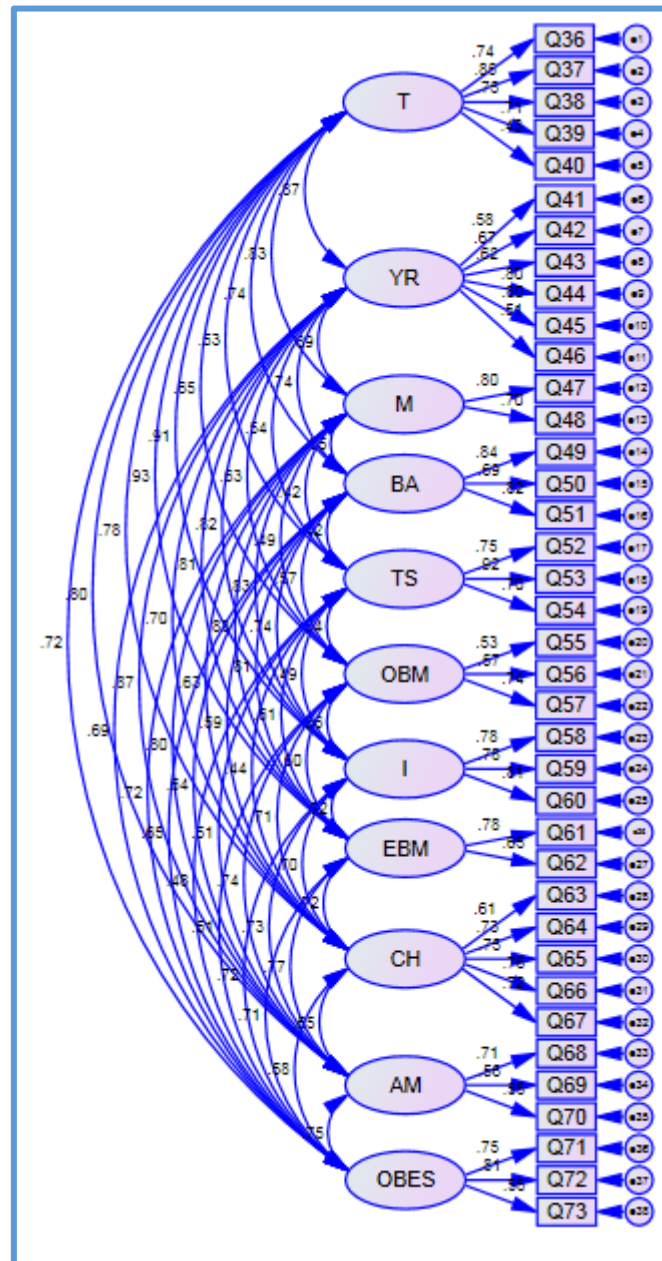
۱.۱.۲.۴. بررسی شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری:

شاخص *KMO* شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نمی‌باشند. آزمون بارتلت بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده (از نظر ریاضی ماتریس واحد و همانی) است و بنابراین برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب می‌باشد. اگر سطح معنی‌داری در آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۵٪ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. جدول ۲ نتایج این دو شاخص را برای سازه‌های مختلف پرسشنامه نشان می‌دهد.

جدول ۲- نتایج آزمون بارتلت و شاخص *KMO* برای ابعاد تحقیق

متغیرها/ابعاد	نماد	شاخص <i>KMO</i>	آزمون بارتلت
• تحول آفرین	T	۰/۷۹۵	۰/۰۰۰
• یکپارچگی روانشناختی	YR	۰/۶۷۴	۰/۰۰۰
• معناداری	MM	۰/۵۰۰	۰/۰۰۰
• بازخورد عملکرد	BA	۰/۶۷۹	۰/۰۰۰
• تعهد سازمانی	TS	۰/۶۳۴	۰/۰۰۰
• عضویت	OBM	۰/۶۴۸	۰/۰۰۰
• ایمان	I	۰/۷۲۳	۰/۰۰۰
• عشق به نوعدوستی	EBN	۰/۵۰۰	۰/۰۰۰
• چشم انداز	CH	۰/۸۲۱	۰/۰۰۰
• ارزش محور	AM	۰/۶۳۵	۰/۰۰۰
• الگوی بعنوان سرمایه اجتماعی	OBES	۰/۶۴۷	۰/۰۰۰

شاخص‌های اعتبار سازه مدل اعتبار همگرایی و اعتبار افتراقی می‌باشد. در اعتبار همگرا هر یک از بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی) می‌باید معنادار و از ۰/۵ بزرگتر یا مساوی باشد. در غیر این صورت باید حد مطلوب و قابل قبول روایی مرکب (*CR*) و میانگین واریانس استخراج شده (*AVE*) مورد بررسی قرار گیرد که حد مطلوب *CR* حداقل ۰/۷ و حد مطلوب *AVE* حداقل ۰/۵ می‌باشد. نتایج بررسی *CR* و *AVE* در دو ستون آخر جدول ۴-۶ ارائه شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌ها در جدول شماره ۳، ارائه شده است.



شکل ۱: مدل اندازه‌گیری مربوط به متغیر رهبری معنوی



جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش نامه

نام متغیر	ابعاد	گویه	کشیدگی	چولگی	بار عاملی	مختلافی	نتیجه	AVE	CR	آلفای کرونباخ
رهبری معنوی	تحول آفرین	Q36	۰/۴۶۷	۰/۷۳۶	۰/۷۳۶	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۵۰۵	۰/۷۲۰	
		Q37	۰/۶۴۴	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۰۱	مختلاف			
		Q38	۰/۰۸۰	۰/۹۰۱	۰/۹۰۱	۰/۰۰۱	مختلاف			
		Q39	۰/۰۹۹	-۰/۳۷۷	-۰/۳۷۷	۰/۰۰۱	مختلاف			
		Q40	۰/۳۷۱	۰/۵۵۵	۰/۵۵۵	۰/۰۰۱	مختلاف			
	بیمارچی روانشناختی	Q41	۰/۰۹۹	۰/۹۱۰	۰/۹۱۰	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۵۰۹	۰/۷۹۰	
		Q42	۰/۳۷۱	۰/۴۳۷	۰/۴۳۷	۰/۰۰۱	مختلاف			
		Q43	۰/۹۰۸	۰/۸۸۱	۰/۸۸۱	۰/۰۰۱	مختلاف			
		Q44	۰/۶۲۷	-۰/۵۲۲	-۰/۵۲۲	۰/۰۰۱	مختلاف			
		Q45	۰/۰۷۷	۰/۵۰۱	۰/۵۰۱	۰/۰۰۱	مختلاف			
		Q46	۰/۸۳۴	-۰/۳۳۴	-۰/۳۳۴	۰/۰۰۱	مختلاف			
	مختلافی	Q47	-۰/۹۱۶	۰/۰۵۷	۰/۰۵۷	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۵۷۰	۰/۷۰۳	
		Q48	-۰/۱۱۱	۰/۰۲۰	۰/۰۲۰	۰/۰۰۱	مختلاف			
	بازخورد عملکرد	Q49	-۰/۸۶۴	۰/۸۳۳	۰/۸۳۳	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۶۱۷	۰/۷۲۹	
		Q50	-۰/۹۶۸	۰/۳۲۱	۰/۳۲۱	۰/۰۰۱	مختلاف			
		Q51	-۰/۸۰۲	۰/۶۹۹	۰/۶۹۹	۰/۰۰۱	مختلاف			
	تعهد سازمانی	Q52	-۰/۰۸۱	۰/۶۷۵	۰/۶۷۵	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۶۳۱	۰/۷۶۴	
		Q53	-۰/۷۹۲	۰/۲۸۴	۰/۲۸۴	۰/۰۰۱	مختلاف			
		Q54	-۰/۹۲۲	۰/۲۶۸	۰/۲۶۸	۰/۰۰۱	مختلاف			
	عضویت	Q55	-۰/۶۶۰	۰/۴۲۸	۰/۴۲۸	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۵۰۸	۰/۷۲۰	
Q56		-۰/۷۰۹	۰/۸۳۳	۰/۸۳۳	۰/۰۰۱	مختلاف				
Q57		-۰/۵۱۸	۰/۰۹۹	۰/۰۹۹	۰/۰۰۱	مختلاف				
ایمان	Q58	-۰/۸۳۹	۰/۷۶۱	۰/۷۶۱	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۶۲۹	۰/۷۶۱		
	Q59	-۰/۶۰۲	۰/۰۷۲	۰/۰۷۲	۰/۰۰۱	مختلاف				
	Q60	-۰/۷۸۲	۰/۷۱۴	۰/۷۱۴	۰/۰۰۱	مختلاف				
عشق به نوع دوستی	Q61	-۰/۹۴۷	۰/۷۷۳	۰/۷۷۳	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۵۱۷	۰/۷۲۶		
	Q62	-۰/۶۷۰	۰/۸۰۳	۰/۸۰۳	۰/۰۰۱	مختلاف				
چشم انداز	Q63	-۰/۹۹۹	۰/۴۵۹	۰/۴۵۹	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۵۱۴	۰/۷۲۲		
	Q64	-۰/۶۹۱	۰/۶۶۴	۰/۶۶۴	۰/۰۰۱	مختلاف				
	Q65	-۰/۷۵۱	۰/۸۸۱	۰/۸۸۱	۰/۰۰۱	مختلاف				
	Q66	-۰/۳۲۹	-۰/۸۷۹	-۰/۸۷۹	۰/۰۰۱	مختلاف				
	Q67	-۰/۶۶۶	-۰/۶۹۹	-۰/۶۹۹	۰/۰۰۱	مختلاف				
ارزش محور	Q68	-۰/۳۷۵	-۰/۵۸۵	-۰/۵۸۵	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۵۰۷	۰/۷۰۵		
	Q69	-۰/۶۶۹	-۰/۰۱۳	-۰/۰۱۳	۰/۰۰۱	مختلاف				
	Q70	-۰/۳۰۰	-۰/۵۷۴	-۰/۵۷۴	۰/۰۰۱	مختلاف				
الگوی بعنوان سرمایه اجتماعی	Q71	-۰/۴۴۰	-۰/۶۳۵	-۰/۶۳۵	۰/۰۰۱	مختلاف	۰/۵۰۴	۰/۷۰۷		
	Q72	-۰/۳۸۲	-۰/۵۰۸	-۰/۵۰۸	۰/۰۰۱	مختلاف				
	Q73	-۰/۴۴۴	-۰/۷۵۷	-۰/۷۵۷	۰/۰۰۱	مختلاف				



همان‌گونه که مشاهده می‌شود در مدل تحلیل عاملی برازش‌یافته بار عاملی همه گویه‌های متغیرها و ابعاد معنادار شده‌اند. بنابراین هیچ یک از گویه‌ها از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شد. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ باشد. لذا در نهایت، ۷۳ گویه از پرسش‌نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

همچنین با توجه به اینکه بار عاملی بعضی از گویه‌ها علی‌رغم معناداری کمتر از ۰/۰۵ است لذا جهت اطمینان بیشتر از روایی همگرایی مدل مقدار دو شاخص CR و AVE برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌ها مورد بررسی قرار گرفت که هر دو مقدار برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌ها به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۵ می‌باشند بر این اساس و با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان از روایی همگرایی پرسش‌نامه اطمینان حاصل کرد.

اعتبار افتراقی نشان می‌دهد که آیا یک سازه از سازه‌های دیگر مدل متفاوت می‌باشد یا خیر (فرزل و لاکر، ۱۹۸۱). برای محاسبه روایی افتراقی باید ریشه دوم AVE محاسبه می‌شود. این مقدار می‌بایست از مقدار همبستگی سایر سازه‌ها بیشتر باشد مقادیر قطر اصلی در جدول ۴-۸ نشان‌دهنده ریشه دوم AVE و سایر مقادیر نیز نشان‌دهنده همبستگی بین سازه‌ها است. ملاحظه می‌شود که تمامی سازه‌ها با شرایط مورد نظر مطابقت دارند و بنابراین می‌توان بیان کرد که سازه‌ها از اعتبار افتراقی برخوردارند.

جدول ۴- نتیجه اعتبار افتراقی برای متغیر رهبری معنوی

ابعاد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
• تحول آفرین	۰/۷۱۰	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
• یکپارچگی روانشناختی	۰/۷۳۵	۰/۷۱۳	-	-	-	-	-	-	-	-	-
• معناداری	۰/۶۳۱	۰/۷۱۱	۰/۷۵۳	-	-	-	-	-	-	-	-
• بازخورد عملکرد	۰/۶۲۹	۰/۶۳۳	۰/۶۸۰	۰/۷۸۵	-	-	-	-	-	-	-
• تعهد سازمانی	۰/۵۲۳	۰/۵۲۳	۰/۴۹۳	۰/۴۳۷	۰/۷۹۴	-	-	-	-	-	-
• عضویت	۰/۵۲۶	۰/۵۱۶	۰/۴۶۰	۰/۴۶۶	۰/۳۶۶	۰/۷۱۲	-	-	-	-	-
• ایمان	۰/۷۳۳	۰/۶۹۸	۰/۶۶۶	۰/۶۶۲	۰/۲۸۶	۰/۵۱۵	۰/۷۹۳	-	-	-	-
• عشق به نوع دوستی	۰/۶۶۵	۰/۶۲۱	۰/۶۱۱	۰/۶۵۳	۰/۵۳۶	۰/۳۰۸	۰/۶۹۰	۰/۷۱۹	-	-	-
• چشم انداز	۰/۷۱۳	۰/۶۳۹	۰/۵۲۲	۰/۵۶۱	۰/۴۵۰	۰/۴۴۳	۰/۵۷۲	۰/۷۱۶	-	-	-
• ارزش محور	۰/۵۹۶	۰/۶۵۱	۰/۵۵۵	۰/۵۱۵	۰/۴۲۶	۰/۵۱۸	۰/۵۲۳	۰/۵۱۳	۰/۷۱۲	-	-
• الگو	۰/۶۰۸	۰/۵۹۱	۰/۵۳۷	۰/۵۵۹	۰/۴۷۶	۰/۴۱۵	۰/۶۱۴	۰/۵۳۰	۰/۵۵۹	۰/۷۰۹	-

شایان ذکر است بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ صورت گرفت که مقدار ضریب بدست آمده برای متغیرهای تحقیق بعد از انجام روایی به شرح جدول ۳ (ستون آخر) ارائه شده است. با توجه به این‌که برای تمام ابعاد این مقدار بالای ۰/۷ می‌باشد می‌توان گفت که ابزار از پایایی مناسب برخوردار است.

همچنین شاخص‌های برازش مدل CFA به همراه مقادیر مطلوب آن‌ها در جدول ۵ ارائه شده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و معناداری بارهای عاملی هر متغیر مشاهده‌شده به متغیر مکنون مربوطه را مورد تأیید قرار می‌دهد.



جدول ۵- شاخص‌های برآزش مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی

نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار ایده‌آل	مقدار بدست آمده در مدل اندازه‌گیری متغیر رهبری معنوی
درجه آزادی (df)	-	-	۶۱۰
کای اسکوتر (χ ^۲)	$\chi^2 \leq df$	$\chi^2 \leq df$	۱۶۲۸/۳۲۴
کای اسکوتر بهینه شده (χ ^۲ /df)	$\chi^2/df \leq 3$	$\chi^2/df \leq 2$	۲/۶۶۹
نیگونی برآزش (GFI)	$GFI > .۸۰$	$GFI \leq ۱.۰۰$	۰/۸۵۶
ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)	$RMR < .۱۰$	$RMR \leq .۰۵$	۰/۰۸۳
شاخص برآزش تطبیقی (CFI)	$CFI > .۹۷$	$CFI \leq ۱.۰۰$	۰/۹۲۶
ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	$RMSEA \leq .۰۸$	$RMSEA \leq .۰۵$	۰/۰۷۱
شاخص نیگونی برآزش ایجازی (PGFI)	$PGFI \leq .۶۰$	$PGFI \leq ۱.۰۰$	۰/۶۲۲
شاخص برآزش ایجازی هنجار شده (PNFI)	$PNFI > .۵۰$	$PNFI \leq ۱.۰۰$	۰/۶۵۲

نتیجه‌گیری

رهبری در سازمان‌ها یکی از مهمترین دغدغه‌ها و موضوعات اساسی در اداره امور کشورها است. این مهم در دانشگاه‌ها با توجه به بستر آموزشی و تأثیر بسزایی که در آینده توسعه جوامع و تحولات اقتصادی در عرصه بین‌المللی اهمیت مضاعفی پیدا کرده است. دانشگاه‌های دولتی مرکز توسعه علم و تربیت مدیران جامعه هستند، افرادی که زمینه ساز توسعه کشورها را فراهم می‌سازند و فارغ‌التحصیلان این دانشگاه‌ها از گزینه‌های اصلی استخدام در پستهای کلیدی و تعاملات بین‌المللی می‌باشند. بنابراین تلاش برای بهبود عملکرد دانشگاه‌های دولتی که بستر اصلی پیشرفت کشور را فراهم می‌سازند لازم و ضروری است. در این بین اساتید هیات علمی بعنوان رهبران معنوی که ارزش آفرین هستند نقش مهمی در کارآمدی دانشگاه‌ها ایفا می‌کنند. این پژوهش با هدف کشف مولفه‌های رهبری معنوی و تأثیر این رهبران بر سلامت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شمال شرق ایران صورت گرفت. به همین منظور ابتدا از طریق بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق و سپس با روش ترکیبی آمیخته-اکتشافی و مصاحبه با ۳۳ نفر از خبرگان شامل اعضای هیات علمی با سابقه مدیریت اجرایی پروژه‌های ملی و دانشگاهی و یا تخصص در حوزه رهبری، ۱۱ مولفه و ۳۸ زیرمولفه به روش تحلیل محتوای کشف گردید. جهت سنجش و برآزش مولفه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار آموس سود برده شد. سپس پرسشنامه‌ای در اختیار اعضای هیات علمی دانشگاه‌های فردوسی مشهد، بیرجند و حکیم سبزواری که بالاترین امتیاز را در بین دانشگاه‌های دولتی شمال شرق ایران کسب نموده بودند قرار گرفت و فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه رهبری معنوی بر سلامت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شمال شرق ایران تأثیر دارد به روش پیمایش و از طریق پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت. لذا ۲۷۱ پرسشنامه تکمیل و مورد بررسی قرار گرفت. براساس یافته‌های پژوهش و بررسی ضریب اثر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شمال شرق ایران، نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰/۶۶ برآورد شده است و با توجه به مقدار شاخص جزئی (*p-value*) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و همچنین عدد معناداری که برابر با ۴/۵۶۹ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی رهبری معنوی بر سلامت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شمال شرق کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد به عبارت دیگر افزایش رهبری معنوی در سازمان سلامت سازمانی را افزایش می‌دهد. پیشنهاد می‌گردد اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها حتی الامکان مولفه‌ها و زیرمولفه‌های رهبری معنوی را که منجر به افزایش اثربخشی آنان در هدایت دانشجویان می‌گردد مورد لحاظ قرار دهند. همچنین این اعضای هیات علمی با بکارگیری سبک رهبری معنوی می‌توانند در ارتقاء سلامت سازمانی در دانشگاه‌ها تأثیر بگذارند. همچنین مدیران ارشد دانشگاه‌ها با بهره‌گیری از مولفه‌های شناسایی شده به طراحی الگو و مدل رهبری معنوی در بهبود وضعیت موجود دانشگاه دست خواهند یافت که این بکارگیری منجر به بهبود فضای دانشگاه‌ها و بهبود سالم آن می‌گردد.



منابع

۱. انصاف‌پور، غلامرضا (۱۳۷۳)، کامل فرهنگ فارسی، ۲ جلدی، تهران: انتشارات امیرکبیر.
 ۲. پارسائیان، علی، اعرابی، محمد، رفتار سازمانی، ۱۳۸۵، چاپ دهم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
 ۳. تبریزی، منصوره (۱۳۹۳)، "تحلیل محتوای کیفی از منظر رویکردهای قیاسی و استقرایی"، فصلنامه علمی و پژوهشی علوم اجتماعی (دانشگاه علامه طباطبایی)، شماره ۶۴، صص ۱۰۵-۱۲۸.
 ۴. جاهد حسینی‌علی (۱۳۸۴)، مقاله "سلامت سازمانی" مجله تدبیر - شماره ۱۵۹، صص ۱۶.
 ۵. جعفری، حسن، محمدیان، مهدی، حسینی‌پور، داود، (۱۳۹۱)، "رابطه‌ی سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستانهای آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز"، مجله علوم بهداشتی جندی شاپور، سال چهارم، شماره ۱، صص ۴۱-۴۸.
 ۶. دانایی فرد، حسن؛ الوانی مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۰)، روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران، صفار.
 ۷. دلاور، علی (۱۳۸۸). احتمالات و آمار کاربردی، تهران: انتشارات آرین.
 ۸. سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه (۱۳۸۶)، "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، آگه.
 ۹. عضدانلو، حمید (۱۳۸۸) "آشنایی با مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی"، تهران، نی.
 ۱۰. علاقه بند علی (۱۳۷۸)، "سلامت سازمانی مدرسه"، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، صص ۱۴.
 ۱۱. فردسی. لاینبرگ، آلان سی. اورنستین، ۱۳۸۲، مدیریت آموزشی (مفاهیم و عمل)، (ترجمه‌ی محمدعلی فرنی)، انتشارات آگاه، تهران.
 - قهرمانی، محمد، ابوالقاسمی، محمود، عارفی، محبوبه، خاتمی، میرمحمد، (۱۳۹۱)، "ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی"، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، صص ۱۳-۳۰.
 ۱۲. معین، محمد، (۱۳۸۱)، "فرهنگ فارسی" تهران، انتشارات امیرکبیر.
1. Ashmos DP, Duchon D, (۲۰۰۰), "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*; 9(۲): pp ۴۵-۱۳۴.
 ۲. Bishop John, R.Schol. (۲۰۰۶), "Becomong a spiritual leader", *Lewis Center for Church Leadership*, ۵-۱۲.
 ۳. Creswell, J., W. and V. L Plano Clark, (۲۰۰۷). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, London: Sage Publication Inc.
 ۴. Fairholm, Gilbert W. (۱۹۹۷). "Capturing the Heart of Leadership: Spirituality & Community in the New American Workplace". Westport, CT: Greenwood Publishing Group, Incorporated.
 ۵. Fornell, C., & Larcker, D. F. (۱۹۸۱). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of marketing research*, 18(۱), pp: ۳۹-۵۰.
 ۶. Freshman, B. (۱۹۹۹), "An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace", *Journal of Organizational Change management* Vol. ۱۲, No. ۴, Pp. ۳۱۸-۳۲۷.
 ۷. Fry, L, W. (۲۰۰۳), "Toward a theory of spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, Vol. ۱۴, pp. ۲۲۸-۲۵۶ & ۶۹۳-۷۲۸.
 ۸. Fry, L, W. Vittuci, S. & Cedillo, M (۲۰۰۸). "Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline", *the leadership Quarterly* 16, pp. ۸۳۵-۸۶۲.
 ۹. Fry, L. W. Matherly, (۲۰۰۶) L. *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*, pp. ۱-۳۴.
 ۱۰. Gibbons p, (۲۰۰۱), "spirituality at work: A pre- Theoretical overview", [MSc Thesis]. London: Birnbeck College, University of London; pp. ۵۰- ۶۵.



۱۱. Griffin, D.R (Ed.). (۱۹۹۸) *Spirituality and Society: Postmodern Spirituality, Political Economy and Art*, Executive, No. ۱۰, pp. ۸-۱۷
۱۲. Herold K., Siril O., Virich H., (۲۰۰۱), *Management Principals*, translated by: Mohammad Mehdi Chamran, Sharif University press, third print, Tehran[in Persian].
۱۳. Hoy VK, Mesclé C.G. (۲۰۰۸). *Theory, research and practice in educational administration*. Translated to Persian by: Abaszadeh S. Urmia: Urmia University pub: ۴۶-۸۸.
۱۴. Hoy, VK. & Miskel, C.G. (۱۹۸۷). (۲۰۰۵), *Educational administration, theory, research and practice*, New York, MC Grow hill.
۱۵. Kaya, A. (۲۰۱۵) "*the relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behaviors: A research on school principals behaviors*", *Jurnal of educational sciences: theory & practices*, ۱۹(۳), pp: ۵۹۷-۶۰۶.
۱۶. Kinjerski Val M & Skrypnek Berna J. (۲۰۰۴)" *Defining spirit at work: Finding common Ground* " *journal of organizational change management* VOL ۱۷, No, ۱ pp. ۲۶-۴۲
۱۷. Modaff, D., Dewine, S. and Butler, J. (۲۰۰۸), *Organizational Communication. Foundations, Challenges and Misunderstandings*, Pearson, Sydney.
۱۸. Neal, J. A. (۱۹۹۷). *Spirituality in management education: a guide to resources*, *Journal of Management Education*, Vol. ۲۱, No. ۱, pp. ۱۲۱-۲۳۱.
۱۹. Sendjaya, S. Sarros, C. J. (۲۰۰۲), *Servant leadership: its origin, development, and application in organization*, *Journal of Leadership and Organization Studies*, ۹ (۲), pp. ۵۷-۶۴.
۲۰. Weinberg, F. Locander, W. (۲۰۱۴). *Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach*. *The leadership quarterly*, No. ۲۵, pp. ۳۹۱-۴۰۸.
۲۱. Winkinson, D & Birmingham, p (۲۰۰۳). *Using research instrument: A guide for research*, London, Routledge.
۲۲. Xenidis, Y. Theocharous, K. (۲۰۱۴). *Organizational health: Definition and assessment*. *Procedia engineering*, No ۸۵, PP. ۵۶۲-۵۷۰.