

بررسی تاثیر رهبری معنوی بر توانمند سازی روانشناختی با نقش میانجی دلبستگی شغلی (مورد مطالعه: مدیران مدارس متوسطه شهرستان نیشابور)

محمد جوادی زاده^۱، سید عباس حسینی^۲، علی اکبر جوادی زاده^۳، سمیه سالاری نژاد^۴

^۱ دانش آموخته ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، ایران.

^۲ دانشجوی دکترای ادبیات عرب، دانشگاه فردوسی، معلم آموزش و پرورش شهرستان نیشابور، ایران.

^۳ دانش آموخته ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائن، معلم آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار، ایران.

^۴ دانش آموخته کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام، معلم آموزش و پرورش شهرستان نیشابور. ایران.

نام نویسنده مسئول:

محمد جوادی زاده

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی بررسی تاثیر رهبری معنوی مدیران بر توانمند سازی با نقش میانجی دلبستگی شغلی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران مدارس متوسطه شهرستان نیشابور برابر با ۸۰ نفر بود که با توجه به محدود بودن کل جامعه آماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی پیمایشی و جزء تحقیقات همبستگی است و از لحاظ هدف کاربردی بود. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش عبارت از سه پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵)، توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و دلبستگی شغلی از پرسشنامه ادواردز و کیلیپاتریک (۱۹۸۴) می باشد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های مذکور به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۷۶ و ۰/۸۳ بدست آمد لذا پایایی پرسشنامه ها تایید شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها به تایید استاد راهنما و خبرگان رسید. داده ها بوسیله نرم افزار Spss24 و Smartpls2 با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین رهبری معنوی مدیران و توانمندسازی در مدارس متوسطه شهرستان نیشابور تاثیر مثبت و معنی دار وجود دارد، رهبری معنوی مدیران بر دلبستگی شغلی مدیران مدارس متوسطه شهرستان نیشابور اثر گذار است، دلبستگی شغلی بر توانمند سازی تاثیر مثبت و معنی داری دارد و دلبستگی شغلی، به خوبی رابطه بین رهبری معنوی مدیران و توانمندسازی را واسطه گری می نماید. **واژگان کلیدی:** رهبری معنوی، توانمندسازی، دلبستگی شغلی، مدل یابی معادلات ساختاری.

مقدمه

رهبری عنوانی با کاربرد جهانی است و به رغم فراوانی نوشته ها درباره رهبری هنوز هم محققان مردم را به یک کوشش جدی برای فهم آن دعوت میکنند. رهبری معنوی یک مدل انگیزشی توسعه یافته است که چشم انداز، امید، ایمان و عشق به نوع دوستی و بینش مشترک در محیط کار و بقاء معنوی را در هم آمیخته است. منظور از رهبری معنوی ایجاد و تحقق چشم انداز و همسانی ارزش ها در ماورای رهبری استراتژیک میباشد. رهبری معنوی با فراهم آوری بسترها و ایدئولوژی ها منجر به ایجاد شرایطی میگردد که سایر ویژگی های مثبت سازمانی از قبیل سازمان یاد گیرنده، سازمان کارآفرین، سازمان دانشی و... امکان ظهور می نمایند. رهبری معنوی شامل ارزش ها- نگرش ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزه درونی در خود و دیگران به گونه ای که باعث بیداری معنویت از طریق معنا و هدف عضویت در پیروان می گردد. معنویت در محیط کار و رهبری معنوی را می توان به عنوان یک بخش جزئی و مقدماتی از فرایند توسعه سازمانی در نظر گرفت. در واقع تحقیقات چندی پیش نشان داده است که قبل از ایجاد اعتبار نظریه رهبری معنوی باید از آن به طور گسترده به عنوان یک مدل توسعه شغلی/ سازمانی در ایجاد تغییر و تحولات سیستمی استفاده کرد. (فرای^۱، ۲۰۰۵). در واقع طرفداران معنویت در محیط کار می گویند، همه افرادی که وارد سازمان می شوند دارای ویژگیها و روحیات منحصر به فردی هستند ولی همگی آنها در جستجوی تعالی روحی و همبستگی در محل کاراند. در این میان نقش رهبران معنوی تحریک و بر انگیزتن کارکنان با استفاده از چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی بر اساس ارزشهای انسانی است تا کارکنانی فعال، دارای بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت کنند. رهبری معنوی شامل ارزش ها- نگرش ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزه درونی در خود و دیگران به گونه ای که باعث بیداری معنویت از طریق معنا و هدف عضویت در پیروان می گردد که مستلزم: ۱- بینش و بصیرت سازمانی به گونه ای که پیروان احساس معنا و هدفمندی در زندگی نمایند. ۲- رهبری معنوی با برانگیختن کارکنان و ایجاد زمینه های فرهنگی براساس ارزش های انسانی، کارکنانی فعال با بهره وری بالا متعهد و با انگیزه تربیت می کند (اسفندیاری، ۱۳۹۲).

امروزه رهبری دیگر به عنوان یک ویژگی منحصر به فرد بین رهبران و پیروان در نظر گرفته نمی شود، بلکه به عنوان یک پویایی پیچیده اجتماعی است که در روابط اجتماعی بین افراد پدیدار می شود (مولینار، اسلیجرس^۲، ۲۰۱۵). در واقع، ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر و معناجویی در کار، نوع دوستی، و... به پژوهش ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، پارادایم معنویت می باشد. نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده انسان می باشد. فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می آورد، ریشه ارتباط بین معنویت و رهبری، شناخت این مسئله است که همگی ما دارای یک صدای درونی هستیم که منبع نهایی در حل مشکلات فردی، کاری و رویارویی با مسائل و مشکلات می باشد (فری و ملینا^۳، ۲۰۰۸). از طرفی دیگر سازمان ها در سده بیست و یکم، شکلی متفاوت از سازمان های سنتی پیدا نموده اند. در این سازمان ها علاوه بر انرژی، نیروی فکر و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت می گردد. تحت این شرایط، نه تنها روش های سلسه مراتب دستوری کنترلی مناسب نخواهد بود بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات خود سریعاً اقدام و در تیم هایی که کاملاً خود گردان هستند ایفای نقش کنند. همین امر نگاهی نو را به منابع انسانی و اختیارات آن طلب می کند. لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند باعث شده تا توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریت را به سوی خود جلب نماید. بلانچارد و همکاران^۴ (۲۰۰۳) می نویسند: بسیاری از مدیران به توانمندسازی از این دیدگاه می نگرند که به افراد قدرت تصمیم گیری می دهد. بسیاری از کارکنان نیز منظور از توانمندسازی را کسب آزادی بی قید و شرط برای اجرای هر کار می دانند. هم چنین توانمندسازی آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز است. توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند. در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه های درونی آنان را برای انجام وظیفه بسیج کنیم. توانمندسازی در حقیقت واگذاری اختیارات رسمی و قدرت قانونی به کارکنان است. سازمان های عصر حاضر هم اکنون در محیطی فعالیت م یکنند که بسیار پیچیده و پویا و متغیر می باشد جهانی سازی فزاینده فعالیت های اقتصادی و رشد فزاینده، تکنولوژی از عوامل شتابان و هدای تکننده این تغییرات بوده اند. بنابراین سازمان های عصر حاضر باید در یک عرصه اقتصادی بدون مرز با یک بازار کار مبتنی بر اقتصاد جهانی که به طور مداوم، با دانش و اطلاعات روز در ارتباط است فعالیت کنند. این تغییرات، سازمان هایی را می طلبد که چابک تر، فعال تر و پویا تر باشند. برای رویارویی با تغییرات فزاینده محیط بیرونی و چالش های محیطی، سازمان های معاصر باید محیط کار یای را به وجود آورند که به آنان در جذب، نگهداری، ارتقاء و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. به وجود آوردن یک الزام و ضرورت راهبردی برای هزاره سوم می باشد.

¹ - Fry

² Moolenaar & Slegers

³ Fry, L. W., Melanie, C.

⁴ Blanchard & et al

دلبستگی شغلی^۵ حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی تعریف می شود. کارکنانی که دلبستگی زیادی به شغلشان دارند، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند(شافلی و همکاران^۶، ۲۰۰۲). پژوهش ها نشان داده اند دلبستگی شغلی کارکنان با عملکرد ایمنی آنها مرتبط می باشد و مانعی در برابر اثر استرس ورهای شغلی بر فرد می باشد(نووی^۷، ۲۰۰۷). کارکنانی که به مشاغل و سازمان هایشان دلبسته و متعهد می باشند انرژی و تلاش بیشتری صرف انجام دقیق تر وظایف شغلی و رعایت مسایل ایمنی در کار می کنند که منجر به آسیب جسمی و روانی کمتر می شود (ساکس^۸، ۲۰۰۶). علی رغم شناسایی اهمیت دلبستگی شغلی، کمبود پژوهش در این حوزه ایمنی و سلامت همچنان مشهود است. در واقع به بحث دلبستگی شغلی در حوزه های دیگر توجه بیشتری شده است(لمبرت^۹، ۲۰۱۲). دلبستگی شغلی عاملی اساسی در زندگی اغلب افراد است. کارکنان در محیط شغلی به طور ذهنی و هیجانی به وسیله میزانی که دلبسته کارشان هستند، تحت تاثیر قرار می گیرند(ورد و پارک^{۱۰}، ۲۰۰۹). دلبستگی شغلی یک منبع مهم رضایت شغلی و نیاز مهم در محیط شغلی است، (موینهان و پاندی^{۱۱}، ۲۰۰۷).

نتایج نشان می دهند که برای ایجاد دلبستگی شغلی عواملی مانند حمایت سازمان- سرپرست، نقش مهمی را ایفا نموده و در صورت پدید آمدن دلبستگی شغلی در بین کارکنان یک سازمان، پیامدهای آن که شامل رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد ایمنی و عدم تمایل به ترک سازمان بوده، منفعت سازمان را به دنبال دارد (کشتکاران و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۲). کارکنان سازمان را با سرپرستان خود می شناسند (Eisenberger و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۰). حمایت سرپرست از ایمنی بیانگر آن است که به چه میزان سرپرستان اقدامات ایمنی را در میان زیردستانشان تشویق می کنند. حمایت سرپرست به عنوان اعتقادات کلی کارکنان در رابطه با حدودی است که سرپرستان برای مشارکت شان ارزش قائل هستند و مراقب سلامتی آنها می باشند.

در این میان عامل رهبری معنوی با اهمیت ترین و با ارزش ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق توانمندی و تعهد ایفا می نماید. چرا که در اجرای موفقیت آمیز هر برنامه ای مستلزم وجود مدیرانی توانمند و کارا است امروزه ثابت شده است که هر اندازه مدیران سازمان ها نسبت به رهبری معنوی و توانمندی کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند بهتر می توانند موجب ارتقا و بهره وری سازمان را فراهم آورند. نیروی رقابت جهانی، سازمان های امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال پیگیری روش ها و رویه های کاری ثبات خود روش های کاری جدید را در پیش گیرند به گونه ای که سازمانها دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند. برای اینکه از قافله عقب نیافتند اکثر این سازمان ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمانها دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سرو کار دارد (جیجسل^{۱۴}، ۲۰۰۳). رهبران عامل ترقی رفتارهای مشارکتی اند آنها عوامل متفاوت و اثرگذار را شناسایی می کنند، چشم اندازها را تعیین کرده و نقشه های راهبردی و عملیاتی متناسب با آن را برای کلیه افراد در تمامی سطوح فراهم می کنند تا با تمام توان خود در فرایندها درگیر شوند و درک مثبتی از محل کار خود داشته باشند. از این رو نیاز به رهبران معنوی در سازمان های یادگیرنده ای نمود پیدا می کند که الگوهای تفکر در آنها گسترده و پرورش یافته و اشتیاق همگانی به طور گسترده ای در آن تنظیم شده است. افراد در چنین سازمان هایی توانمند هستند و صلاحیت دستیابی به چشم انداز روشن سازمانی را به طور نمایانی دارد بنابراین وجود رهبری معنوی در چنین سازمان هایی مستلزم تغییر و تحول و موفقیت مستمر است. در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار آن چنان است که می تواند برای سازمان ها انسانیت و برای اجتماع فعالیت و برای محیط کار مسئولیت را به ارمان آورد (جانتری^{۱۵}، ۲۰۰۳).

بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده، محقق در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین رهبری معنوی مدیران بر توانمند سازی با نقش میانجی دلبستگی شغلی ارتباطی وجود دارد؟

پیشینه پژوهش:

تابان و همکاران(۱۳۹۲) به مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام پرداختند. یافته ها نشان داد که بین چشم انداز سازمانی، عشق به نودوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و ایمان دینی، با انگیزش کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

⁵ Job Involvement

⁶ Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V, Bakker

⁷ Neveu

⁸ Saks

⁹ Lambert and Eu- gene

¹⁰ Word and Park

¹¹ Moynihan and Pandey

¹² Keshtkaran A, Kavosi Z, Gholipour A, Sohrabi ZS,

Zahra S.

¹³ Eisenberger R, Karagonlar G, Stinglhamber F

¹⁴- Gigsal

¹⁵ - Gantezi

نتیجه گیری: نتایج نشان می دهد که رهبری معنوی، عاملی مهم در ایجاد و افزایش انگیزش شغلی کارکنان محسوب می شود. انتصار فومنی، غلامحسین (۱۳۹۴) به بررسی رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان پرداخت. این یافته ها به دست آمد: انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. بین انگیزش شغلی معلمان با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت وجود دارد. پژوهشگر نتیجه گرفت بین میزان انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره وری مدیران رابطه مثبت وجود دارد. قنبری و همکاران (۱۳۹۴) به مطالعه تبیین نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی پرداختند. نتایج تحلیل روابط ساختاری نشان داد مدیریت اثربخش با سازه های توانمندسازی با ضرایب مسیر بالا رابطه دارد که می تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای توانمندسازی روان شناختی کارکنان محسوب شود و به ترتیب، بر ابعاد احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، آزادی عمل و احساس معناداری کارکنان بیشترین تأثیر را دارد. همچنین، نتایج نشان داد رابطه علی بسیار قوی میان ابعاد توانمندسازی روان شناختی کارکنان و تعالی سازمانی وجود دارد و ابعاد احساس شایستگی و مؤثر بودن بر تعالی سازمانی تأثیری قوی تر دارد. دوتینگ و همکاران^{۱۶} (۲۰۰۸) طی تحقیقاتی با عنوان "توانمندسازی روانشناختی در محیط کار" به بررسی ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و پاسخ های رفتاری و احساسی کارکنان پرداختند. آنه بیان داشتند که عوامل روانشناختی توانمندسازی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری دارد. همچنین بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری مشاهده شد، ولی این ارتباط در بهترین حالت بسیار ناچیز بود. براساس نتایج ابعاد توانمندسازی به طور همزمان، شش درصد از واریانس عملکرد را تبیین می کرد (به نقل از دستگردی، ۱۳۸۷). رایت و کوویک (۲۰۱۱) در مقاله نقش شخصیت در تحقیق رهبری اخلاقی بر عملکرد و شخصیت رهبر معنوی متمرکز شده اند و ایشان ضمن بر شمردن سجایای اخلاقی عمومی منتسب به رهبران معنوی و اخلاقی سازمان شاخص های مختلفی را برای سنجش مطرح می کنند. هووارد در مقاله چشم انداز معنوی یادگیری در محل کار معتقد است فصل مشترک انگیزشی کارکنان و مدیران سازمان ریشه در چشم انداز معنوی دارد. فرای و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۱)، تأثیر رهبری معنوی را بر عملکرد واحد مورد بررسی قرار دادند. نتایج آنها حاکی از این بود که بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی و چهار شاخص عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این روابط به وسیله میانجیگری رفا معنوی شرح داده می شود. فرای و همکاران^{۱۸} (۲۰۱۴)، در مقاله ای به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحدهای سازمانی پرداختند. در این پژوهش، که با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری انجام گرفت، نتایج نشان داد که رهبری معنوی و ابعاد آن بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. لاشینگ و مانولویچ (۲۰۱۵) در تحقیقی تحت عنوان "ارتباط بین توانمندسازی، ویژگی های شخصیتی منتخب و رضایت شغلی" اطلاعاتی را برای درک بهتر عوامل تعیین کننده رضایت شغلی برای پرستاران بیمارستان گزارش کردند. این تحقیق شامل ۳۴۷ نفر از پرستاران در تمامی زمینه های تخصصی بود. چارچوب نظری مورد استفاده در این تحقیق شامل نظریه کانتر در مورد توانمندسازی ساختاری و تئوری اسپریتزر در مورد توانمندسازی روانشناختی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که توانمندسازی ساختاری و روانشناختی، ۲۸ درصد واریانس رضایت شغلی را پیش بینی می کنند. نتیجه گیری کلی تحقیق این بود که هر دو عامل محیط کاری و عوامل شخصی، می توانند در رضایت شغلی نقش داشته باشند (به نقل از باون، ۲۰۱۶).

فرضیه های تحقیق به شرح ذیل تدوین شد:

رهبری معنوی بر توانمندسازی تأثیر معنا داری دارد.

رهبری معنوی بر دلبستگی شغلی مدیران تأثیر معنا داری دارد.

دلبستگی شغلی بر توانمندسازی مدیران تأثیر معنا داری دارد.

دلبستگی شغلی تأثیر رهبری معنوی مدیران بر توانمندسازی روان شناختی مدیران میانجی گری می کند.

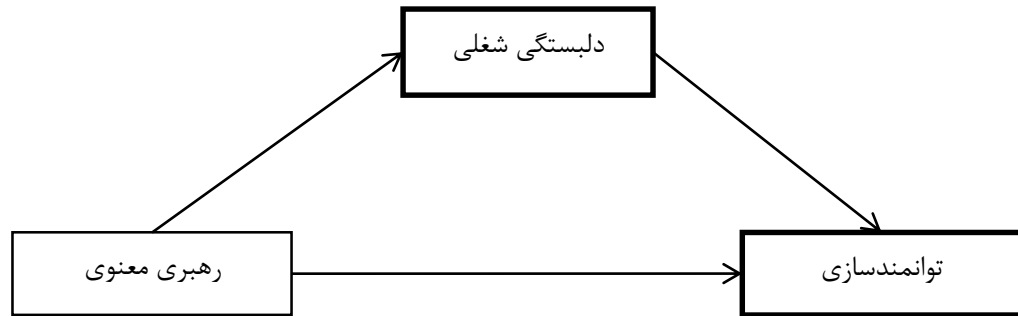
از آنجایی که برای انجام تحقیقات علمی و نظامند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می شود.

مدل مفهومی برای انجام پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.

¹⁶ Dewettinck Koen et al.

¹⁷ Fry et al.

¹⁸ Fry and et all



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ روش، جزء تحقیقات توصیفی - همبستگی و از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی به شمار می رود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه اداره آموزش و پرورش شهرستان نیشابور بودند. باتوجه به این که تعداد مدیران مدارس متوسطه اداره آموزش و پرورش شهرستان نیشابور جامعه محدود را تشکیل می دهند. لذا کل جامعه را به عنوان نمونه آماری سرشماری شده به تعداد ۸۰ نفر از مدیران مدارس متوسطه اداره آموزش و پرورش شهرستان نیشابور می باشند.

ابزار گرد آوری داده ها سه پرسشنامه استاندارد بود که در ادامه هر یک از آن ها توضیح داده شده اند:

این پژوهش شامل پرسشنامه ۲۹ سوالی رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵)، پرسشنامه ۱۵ سوالی توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه ۲۰ سوالی دلبستگی شغلی ادواردز و کیلیپاتریک (۱۹۸۴) بود. برای اندازه گیری روایی پرسشنامه ها از روایی محتوا و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای سنجش روایی محتوا، از نظرات تعدادی از اساتید رشته مدیریت استفاده شد و به پرسشنامه های تحقیق و به تأیید آنها رسید. در این ارتباط نظریات مختلفی وجود دارد برخی از محققان بار عاملی بالای ۰/۵ را مناسب، برخی بار عاملی بالای ۰/۴ و برخی حتی به بار عاملی بالای ۰/۳ استناد کرده اند. در این پژوهش بار عاملی بالای ۰/۳ ملاک تصمیمگیری قرار گرفت. همانگونه که در جدول زیر مشخص است بار عاملی همه گویه ها بیشتر از ۰/۳ می باشند بنابراین هیچ یک از گویه از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند و کار تحلیل داده ها با ۶۴ گویه انجام شد.

در جدول (۱) زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای هر سؤال متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

نام متغیر	ابعاد	گویه	بار عاملی	KMO	آزمون بارتلت	نام متغیر	ابعاد	گویه	بار عاملی	KMO	آزمون بارتلت	
رهبری معنوی	چشم انداز	Q1	۰/۸۹۶	۰/۷۹۰	۰/۰۰۰	خودمختاری		Q2	۰/۹۴۳	۰/۷۲۹	۰/۰۰۰	
		Q3	۰/۹۴۰									
		Q4	۰/۹۱۴									
		Q5	۰/۹۴۷									
	ایمان	Q6	۰/۹۴۱	۰/۸۵۵	۰/۰۰۰	تأثیرگذاری		Q7	۰/۹۲۸	۰/۷۰۰	۰/۰۰۰	
		Q8	۰/۸۵۱									
		Q9	۰/۹۴۲									
		Q10	۰/۹۲۶									
	عشق به هم نوع	Q11	۰/۹۴۰	۰/۸۹۴	۰/۰۰۰		اعتماد		Q12	۰/۸۹۰	۰/۷۶۳	۰/۰۰۰
		Q13	۰/۷۵۱									
		Q14	۰/۹۱۹									
		معناداری							۰/۸۳۸	۰/۰۰۰		
			Q45	۰/۷۵۰			Q46	۰/۴۷۸				

		۰/۶۵۷	Q47			۰/۹۱۰	Q15		
		۰/۶۸۴	Q48			۰/۹۱۹	Q16		
		۰/۷۳۸	Q49			۰/۸۱۵	Q17		
		۰/۷۲۵	Q50			۰/۹۰۸	Q18		
		۰/۵۲۹	Q51			۰/۸۸۲	Q19		
		۰/۶۳۳	Q52		۰/۰۰۰	۰/۸۲۳	Q20	عضویت	
		۰/۶۲۵	Q53			۰/۸۱۵	Q21		
		۰/۵۲۹	Q54			۰/۹۰۷	Q22		
		۰/۷۱۰	Q55			۰/۸۱۷	Q23		
		۰/۶۵۲	Q56		۰/۰۰۰	۰/۸۴۰	Q24	تعهد	
		۰/۵۴۰	Q57			۰/۸۹۶	Q25		
		۰/۶۱۹	Q58			۰/۹۲۶	Q26		
		۰/۶۳۱	Q59			۰/۸۹۶	Q27		
		۰/۶۳۵	Q60		۰/۰۰۰	۰/۷۳۲	Q28	بازخورد عملکرد	
		۰/۵۳۳	Q61			۰/۹۲۵	Q29		
		۰/۴۵۷	Q62			۰/۹۰۰	Q30		
		۰/۵۶۵	Q63		۰/۰۰۰	۰/۷۲۱	Q31	شایستگی	توانمندسازی
		۰/۶۷۵	Q64			۰/۹۳۰	Q32		

برای سنجش پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای این منظور ابتدا تعداد ۲۰ پرسشنامه مقدماتی در بین نمونه های آماری توزیع گشت و آلفای کرونباخ آن مورد محاسبه قرار گرفت. میزان آلفای کرونباخ برای رهبری معنوی ۰/۸۹، توانمندسازی ۰/۷۷، دلبستگی شغلی ۰/۸۶ به دست آمد. از آنجایی که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها بیشتر از ۰/۷ بودند لذا پرسشنامه ها از پایایی مطلوب برخوردار هستند.

یافته های پژوهش

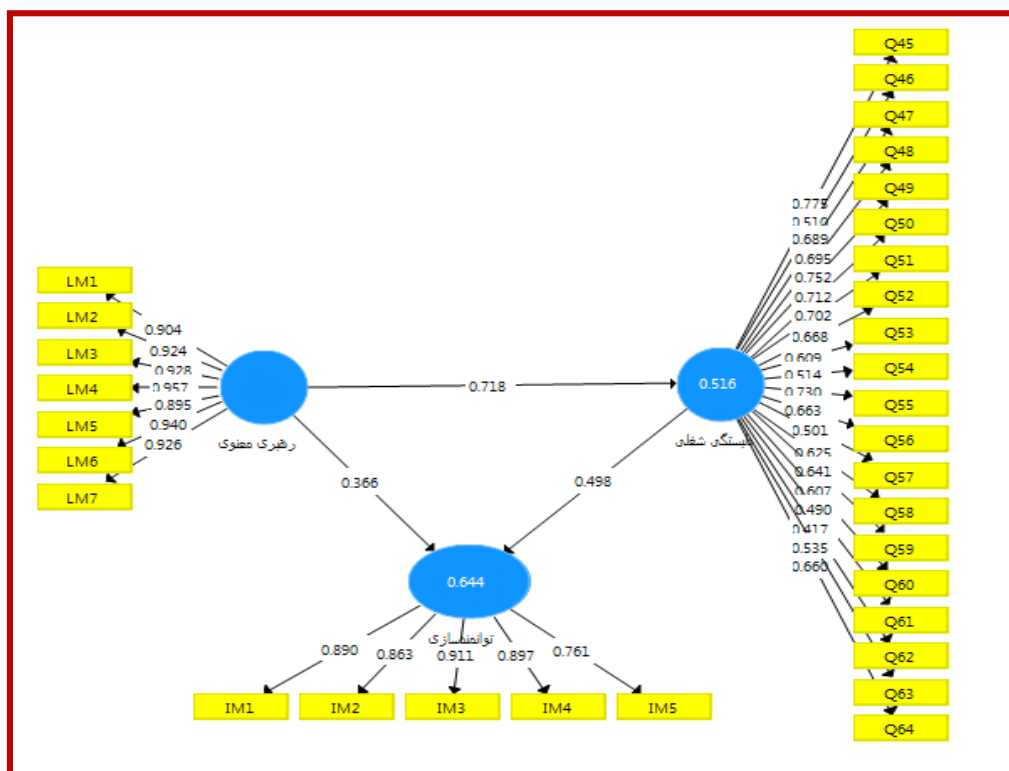
ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها نشان داد که ۵۵ درصد جامعه آماری پژوهش را زنان و ۴۵ درصد آنان را مردان تشکیل می دهد، این نتیجه حاکی از آن است که بیشتر جمعیت نمونه زن هستند. حداقل فراوانی سنی در جمعیت نمونه مربوط به گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال با ۷/۵ درصد و حداکثر فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۴۵ درصد که این شاخص بیانگر این است که نمونه آماری جمعیتی جوان است. وضعیت تحصیلی اعضای نمونه به این صورت است که ۷۵ درصد لیسانس و بالاتر و ۲۵ درصد پایین تر از لیسانس هستند، این آمار بیانگر این است که وضعیت تحصیلی بیشتر افراد لیسانس و بالاتر است.

برای آزمون فرضیات این پژوهش از روش مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نسخه دو نرم افزار اسمارت پی ال اس^{۱۹} استفاده شد. ابتدا ضریب همبستگی بین متغیرهای مورد استفاده در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ بیان شده است.

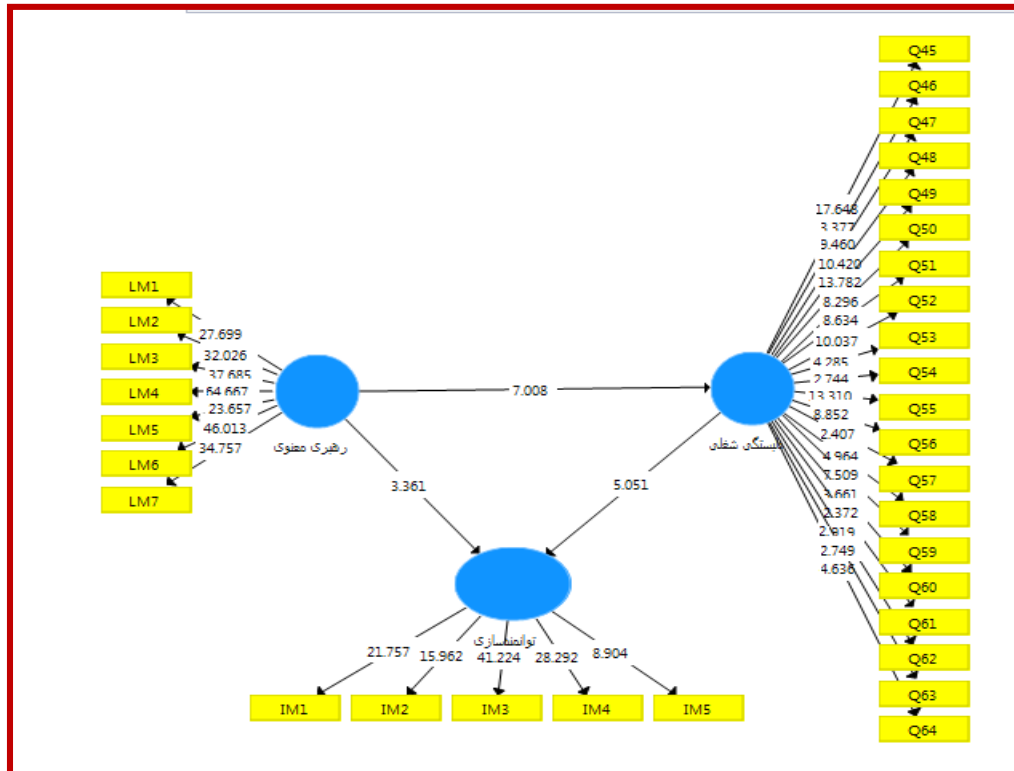
جدول ۲ ماتریس همبستگی ابعاد اصلی مدل تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳
رهبری معنوی	۱		
توانمندسازی	۰/۷۲۵	۱	
دلبستگی شغلی	۰/۶۳۹	۰/۴۹۳	۱

با توجه به تأیید اعتبار همگرایی و اعتبار افتراقی، مدل اندازه گیری تحقیق مورد تأیید واقع می شود. شکل های (۲ و ۳) به ترتیب مدل ضریب مسیر رگرسیونی و مدل معناداری سازه های این پژوهش با یکدیگر را نشان می دهند. همان طور که در شکل ۲ مشاهده می شود رهبری معنوی بر توانمندسازی با ضریب 0.37 / 0 و آماره تی معادل $3/31$ تأثیر مثبت و معناداری است (تأیید فرضیه ۱)، تأثیر رهبری معنوی بر دلبستگی شغلی با ضریب 0.72 / 0 و آماره تی معادل $7/01$ مثبت و معنادار است (تأیید فرضیه ۲)، تأثیر دلبستگی شغلی بر توانمندسازی با ضریب 0.49 / 0 و آماره تی $5/05$ مثبت و معناداری است (تأیید فرضیه ۳).



شکل ۱- مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل-۲- مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

خلاصه نتایج آزمون فرضیات شماره ۱ تا ۳ این پژوهش بر اساس مدل های رگرسیونی و معناداری در جدول ۳ نشان داده شده است. همان طور که در جدول مشاهده می شود رهبری معنوی بر توانمندسازی به میزان ۰/۳۷ تأثیر داشته است. تأثیر رهبری معنوی بر دلبستگی شغلی به میزان ۰/۷۲ بوده و اثر آن بر توانمندسازی ۰/۴۹ را نشان می دهد. توجه به اینکه در تمام این ۳ فرضیه آماره T یا سطح معناداری از ۰/۰۵ بیشتر به دست آمده است این ۳ فرضیه مورد تأیید واقع شده اند.

جدول ۳. نتایج فرضیات پژوهش

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	T	نتیجه
۱	رهبری معنوی → توانمندسازی روانشناختی	۰/۳۶۶	۳/۳۶۱	تأیید
۲	رهبری معنوی → دلبستگی شغلی	۰/۷۱۸	۷/۰۰۸	تأیید
۳	دلبستگی شغلی → توانمندسازی	۰/۴۹۸	۵/۰۵۱	تأیید

فرضیه چهارم که به بررسی دلبستگی شغلی تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی پرداخته است. نشان می دهد که میزان تأثیر ۰/۳۸ بوده و چون آماره T از ۰/۰۵ بیشتر شده است بنابراین این فرضیه هم تأیید شده است. به منظور آزمون فرضیه ۴ یعنی نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه بین رهبری معنوی و توانمندسازی از آزمون سوبل برای بررسی معناداری تأثیر یک متغیر میانجی در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می رود. فرمول آزمون سوبل به صورت زیر است:

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

برای بررسی نقش میانجی گری دلبستگی شغلی، از آزمون سوبل استفاده شد. همانگونه که در جدول ۴ نشان داده شده است اثر رهبری معنوی بر توانمندسازی روانشناختی، رهبری معنوی بر دلبستگی شغلی و دلبستگی شغلی بر توانمندسازی روانشناختی (سه شرط اولیه) معنادار شده است. در گام چهارم یعنی ورود متغیر میانجی، نتایج مبین این است که در حضور دلبستگی شغلی، بتای استاندارد برای رابطه

بین رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی از ۰/۷۱۳ به ۰/۴۳۷ کاهش یافته، ولی همچنان معنادار باقی مانده است. بنابراین، نقش متغیر دلبستگی شغلی، میانجی گری جزئی است و فرضیه چهارم تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۴ بررسی نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه بین رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی

گام	متغیر مستقل	متغیر وابسته	β	R	R^2	Sig
۱	رهبری معنوی	توانمندسازی	۰/۷۱۳	۰/۷۱۳	۰/۵۰۸	۰/۰۰۰
۲	رهبری معنوی	دلبستگی شغلی	۰/۶۹۷	۰/۶۹۷	۰/۴۸۶	۰/۰۰۰
۳	دلبستگی شغلی	توانمندسازی	۰/۷۰۲	۰/۷۰۲	۰/۴۹۳	۰/۰۰۰
۴	رهبری معنوی	توانمندسازی	۰/۴۳۷	۰/۷۶۸	۰/۵۹۰	۰/۰۰۰
	دلبستگی شغلی		۰/۳۹۹			۰/۰۰۱

با توجه به تأیید نقش میانجی گر دلبستگی شغلی در رابطه بین رهبری معنوی و توانمندسازی ، می توان اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر توانمندسازی را محاسبه نمود. همانگونه که در شکل ۴-۲ (مدل معادلات ساختاری برازش شده) ملاحظه گردید مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر رهبری معنوی و دلبستگی شغلی برابر ۰/۷۱۸ و برای رابطه بین دو متغیر دلبستگی شغلی و رهبری معنوی برابر ۰/۴۹۸ محاسبه گردید. بنابراین، آن گونه که در زیر محاسبه شده است، میزان اثر غیرمستقیم رهبری معنوی بر توانمندسازی برابر است با ۰/۳۵۷ می باشد.

$$B_{indirect} = a \times b \rightarrow 0.718 * 0.498 = 0.357$$

ضریب تعیین

ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار گویاتری است. ضریب تعیین مهم ترین معیاری است که با آن می توان رابطه بین یک یا چند متغیر مستقل با متغیر وابسته را توضیح داد. این ضریب بیان کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می باشد. با توجه به شکل ۴-۱، ضریب تعیین مدل برازش شده تحقیق با توجه به متغیرهای معنادار آن در جدول ۵ قابل مشاهده است. بر این اساس، حدود ۵۱/۶ درصد از تغییرات متغیر دلبستگی شغلی به وسیله رهبری معنوی تبیین می شود. همچنین ۶۴/۴ درصد تغییرات توانمندسازی به وسیله مجموع متغیرهای مستقل و واسط تحقیق شکل می گیرند و مابقی آن عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

جدول ۵ ضریب تعیین متغیر وابسته و میانجی مدل تحقیق

نام متغیر	R^2
دلبستگی شغلی	۰/۵۱۶
توانمندسازی	۰/۶۴۴

شاخص برازندگی مدل

در جدول ۶ مقادیر هر یک از شاخص های برازش مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود شاخص ها مثبت و بزرگتر از صفر می باشد.

جدول ۶ شاخص های اشتراک (CV Com) و شاخص حشو (CV Red)

متغیر	CV Com	CV Red
رهبری معنوی	۰/۲۷۸	۰/۲۷۸
دلبستگی شغلی	۰/۲۴۱	۰/۳۶۰
توانمندسازی	۰/۲۹۶	۰/۵۴۱

بحث و نتیجه گیری

امروزه بر همگان آشکار شده است که توسعه و تحول سازمان ها و جوامع، معلول نیروی انسانی کارآمد است که علاوه بر داشتن مجموعه ای از صلاحیت های مورد نیاز برای انجام شغل، زمینه ای از علایق و پیوند های روحی را نیز با شغل و سازمان خود داشته باشند. از آن جا که مدارس یکی از مهم ترین سازمان های جامعه می باشند و وظیفه خطیر تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه را بر عهده دارند، ارائه راهکار هایی برای افزایش پیوند و علاقه معلمان نسبت به شغل خود از اهمیت ویژه ای برخوردار است یکی از عوامل مؤثر در شکل گیری دلبستگی شغلی در معلمان را براساس یافته های بدست آمده از پژوهش می توان سبک رهبری اصیل دانست که با استفاده از عناصر شفافیت رابطه ای و پردازش متوازن اطلاعات با همکاران خود می تواند میزان دلبستگی شغلی در معلمان را بالا ببرد.

این پژوهش نیز با هدف ارتقای توانمندسازی دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان نیشابور انجام شده است. بدین منظور فرضیات چهارگانه ای تدوین شد.

فرضیه اول این تحقیق بیان می کند بین رهبری معنوی مدیران و توانمندسازی روان شناختی مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان نیشابور تاثیر مثبت و معنی دار وجود دارد. این بدان معنا است که رهبری معنوی مدیران بر توانمندسازی روان شناختی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان نیشابور تاثیر مثبت و معنادار دارد به عبارت دیگر رهبری معنوی می تواند سبب بهبود و افزایش توانمندسازی روانشناختی گردد. مرور پیشینه تحقیق نشان می دهد محققانی گودرزوند چگینی، رضایی کلیدبری و فرجادی نژاد (۱۳۹۰) نشان داد رابطه علی معنی دار و مثبت بین رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان بانک وجود دارد. همچنین صادقی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه رهبری معنوی با توانمندسازی در کارشناسان اداری و آموزشی دانشگاه گیلان پرداختند. نتایج یافته نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و ابعاد آن با توانمندسازی در کارشناسان اداری و آموزشی دانشگاه وجود دارد.

فرضیه دوم تحقیق بیان می دارد که رهبری معنوی مدیران بر دلبستگی شغلی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان نیشابور اثر گذار است. همانطور که در فصل چهارم بیان شد آزمون فرضیه نشان داد که رهبری معنوی مدیران بر دلبستگی شغلی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان نیشابور تاثیر مثبت و معنی داری دارد. در نتیجه این فرضیه تحقیق تأیید گردید. تابان و همکاران (۱۳۹۲) به مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام پرداختند. یافته ها نشان داد که بین چشم انداز سازمانی، عشق به نودوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و ایمان دینی، با انگیزش کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه گیری: نتایج نشان می دهد که رهبری معنوی، عاملی مهم در ایجاد و افزایش انگیزش شغلی کارکنان محسوب می شود.

فرضیه سوم عبارت است از تاثیر دلبستگی شغلی بر توانمندسازی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان نیشابور. آزمون این فرضیه نیز نشان داد که تاثیر دلبستگی شغلی بر توانمندسازی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. این بدان معنا است که دلبستگی شغلی بر توانمندسازی اثر مثبت معنی داری دارد به عبارت دیگر هرچقدر دلبستگی کارکنان افزایش یابد توانمندی آنان نیز بیشتر می شود. در نتیجه این فرضیه نیز تایید می گردد.

فرضیه چهارم این گونه مطرح شد که دلبستگی شغلی، رابطه بین رهبری معنوی مدیران و توانمندسازی را واسطه گری می نماید. با آزمون انجام گرفته، فرضیه فوق تایید شد.

لذا به مدیران آموزش و پرورش شهرستان نیشابور پیشنهاد می شود:

با توجه به معنی دار بودن رابطه بین رهبری معنوی مدیران و توانمندسازی به مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان نیشابور پیشنهاد می گردد از الگوهای متعالی رهبری معنوی استفاده نمایند چرا که بصورت مستقیم بر عملکرد کارکنانشان موثر است. همچنین با توجه به اینکه یکی از مهم ترین فاکتورهای بهبود عملکرد شغلی افراد در سازمان ها دلبستگی شغلی است، و از آنجا که تاثیر پذیری این متغیر از متغیر رهبری معنوی مشخص شده است به مدیران پیشنهاد می گردد علاوه بر شناخت کامل مولفه های رهبری معنوی سایر متغیرهای تاثیرگذار بر این متغیر را شناسایی و پیاده سازی نمایند. مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان نیشابور می توانند با برقراری شرایط و مولفه های دلبستگی شغلی به ارتقا سطح توانمندسازی دبیران خود کمک نمایند و از این طریق علاوه بر افزایش انگیزه های شغلی در کارمندان خود در جهت تحقق اهداف سازمانی که ارائه خدمات غیر انتفاعی به مراجعین هست اقدام نمایند. در نهایت به مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان نیشابور پیشنهاد می گردد شناخت کاملی از متغیرهای مختلف رفتاری و روابط بین آنها در محیط سازمانی خود داشته باشند، چرا که نتایج این تحقیق نشان داد که ارتباط بین این متغیرها بسیار در هم تنیده و به هم وابسته می باشد و عدم توجه به آنها می تواند تاثیرات مخربی بر خروجی سازمان داشته باشد. پیشنهاد می شود که در تحقیقات بعدی به بررسی تاثیر رهبری معنوی با سایر عوامل مانند هوش فرهنگی و اخلاق کاری و ... پرداخته شود. محققین می توان در تحقیقات آتی خود با استفاده از اطلاعات جمعیت شناختی میزان تحصیلات و جنسیت به بررسی فرضیه های تحقیق در سطوح تحصیلات متفاوت و در گروه های مختلف زن و مرد بپردازند. پژوهشگران آتی می توانند در یک مدل مفهومی تاثیر گذاری رهبری معنوی را بر دلبستگی شغلی با نقش میانجیگری توانمندسازی مورد بررسی قرار دهند و نتایج آن را با نتایج تحقیق حاضر مقایسه نمایند.

منابع و مراجع

- [۱] انتصار فومنی، غلامحسین (۱۳۹۴) "رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان". مدیریت بهره وری. سال هشتم. شماره ۳۲. بهار ۹۴. ص ۱۹۰-۱۷۱.
- [۲] تابان، محمد؛ جوانمرد، بهزاد؛ محمدی، اسفندیار. (۱۳۹۲). "مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام. فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۷ / سال سوم، شماره دوم/ تابستان ۱۳۹۲.
- [۳] دستگردی، کاظم. (۱۳۸۷). ارتباط بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- [۴] قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ کریمی، ایمان. (۱۳۹۴). "تبیین نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی". مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴. صفحات ۵۱۴-۴۸۷.
- [۵] هرسی، پال و بلانچارد، کنث. (۲۰۰۷). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: علاءالدین علی، انتشارات امیرکبیر، چاپ فدهم، ۱۳۸۰.
- [6] Bowen. G.L. Rose R.A. Ware, W.B. (2016). The reliability and validity of the school success profile learning organization measure. Evaluation and program planning, doi: 10.1016/g. evalproplan.2005.08.005.
- [7] Eisenberger R, Karagonlar G, Stinglhamber F, Neves P, Becker TE, Gonzalez-Morales MG, Steiger-Mueller M. Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. Journal of applied Psychology. 2010; 95: 1085-1103.
- [8] Fry, L. W. and Matherly, L.L; (2006), Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study, Tarleton State University-Central Texas.
- [9] Fry, Louis W, Hannah, Seant T, Noel, Michael, Walumbwa, Fred O. (2014). "Retraction notice to Impact of spiritual leadership on unit performance". The Leadership Quarterly, Vol.25, PP. 1073-1074.
- [10] Keshtkaran A, Kavosi Z, Gholipour A, Sohrabi ZS, Zahra S. (2012). Work engagement & effective factors among nurses in general teaching hospital of Shiraz University of medical sciences. Payavard Salamat. 2012; 6(2): 147-156. [Persian]
- [11] Maynihan, Donald P. Pandey, Sanjay K. Finding workable levers over work motivation. (2007). Journal of administration and society, 39, 29-43.
- [12] Moynihan DP, Pandey SJ. Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. Administration & Society. 2007; 39(7): 803-832.
- [13] Moolenaar, N, M., Slegers, P, J, C., (2015). "The networked principal: Examining principals' social relationships and transformational leadership in school and district networks", Journal of Educational Administration, 53: 1, p.8 - 39
- [14] Neveu JP. Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. Journal of Organizational Behavior. 2007; 28: 21-42.
- [15] Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology 2006.21
- [16] Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V, Bakker A. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies. 2002; 3(1): 71-92.
- [17] Spritzer, G.M. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment. Academy of management Journal. Vol.34. No, 2: 483-504.
- [18] Word J, Park SM. Working across the divide job involvement in the public and nonprofit sectors. Review of Public Personnel Administration. 2009; 29 (2): 103-133.
- [19] Wright, T.A. and Quick, J. C., (2011), The role of character in ethical leadership research, the leadership quarterly, No. 22, Vol. 5, pp: 975-978.