

مدل‌یابی معادلات ساختاری روابط بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه اصفهان سید هدایت الله داورپناه^۱، سید علی سیادت^۲، سید صالح ولی زاده^۳، حامد رضائیان^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف سنجش روابط علی بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی در دانشگاه اصفهان انجام شد. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری معاونت‌های (اداری و مالی، فرهنگی و دانشجویی، پژوهشی، آموزشی) دانشگاه اصفهان به تعداد ۳۴۴ نفر در سال ۹۶-۱۳۹۵ بود. حجم نمونه پژوهش با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، به تعداد ۱۸۲ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)؛ پرسشنامه سلامت سازمانی مایلز (۱۹۶۹) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری معنوی با سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری دارد و قادر است ۵۲ درصد از واریانس سلامت سازمانی و ۱۶ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین نماید. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری دارد و ۳۲ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین می‌نماید. علاوه بر این یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری معنوی با میانجی‌گری سلامت سازمانی به طور غیر مستقیم ۱۷ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین می‌نماید.

کلید واژه‌ها: معادلات ساختاری، رهبری معنوی، سلامت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۱/۱۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۴/۲۰

^۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول): h.davarpanah1991@gmail.com

^۲. عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

^۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

^۴. فوق لیسانس مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

مقدمه

امروزه مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. با توجه به نوآوری‌ها و دگرگونی‌های بسیاری که در جهان با آن مواجه هستیم، سازمان‌های موفق تدابیر خاصی را برای استفاده از کلیه ظرفیت‌های فکری و عملی کارکنان خود اتخاذ می‌کنند (جلالی جواران و جلالی جواران، ۱۳۸۹)؛ زیرا در دنیای امروزی مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها، در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجزین شوند و نیل به اهداف سازمانی را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابت جهانی موفق شود (ارتورک^۱، ۲۰۱۰). بنابراین سازمان‌ها باید همواره در راستای ایجاد بستر و شرایطی اقدام نمایند که منجر به ایجاد انگیزه و اشتیاق در کارکنان و در نهایت تحرک و خلاقیت در آن‌ها شود (کندی و دیم^۲، ۲۰۱۰). چرا که نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان محسوب می‌شود و اثربخشی یک سازمان مستلزم کارکنان شایسته و مسئولیت‌پذیر است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی موضوع جدیدی نیست، امروزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی به مراتب فراتر از حوزه فعالیت و تأثیر خود در گذشته که انسان دوستی بود گام می‌نهد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی در عرصه کسب و کار برای رسیدن به توسعه پایدار، در مورد ارائه راه‌حل‌های پیشگیرانه برای چالش‌های اجتماعی و زیست‌محیطی و عرصه‌هایی از این دست نقش و جایگاه خود را پیدا کرده است (واسیلسکی^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). اما به نظر می‌رسد که افزایش علاقه در میان دانشگاهیان و متصدیان به مسئولیت‌پذیری اجتماعی به خاطر منفعت‌هایی که مسئولیت اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط‌زیست دارد، تازه و جدید باشد (هندرسون^۴، ۲۰۰۷). در مطالعات جدید نیز این امر اثبات شده است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌طور فزاینده‌ای از فرهنگ، اجتماع و اقتصاد حاکم بر جامعه حمایت می‌کند (ازمات^۵، ۲۰۱۰) و عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می‌شود (رؤیایی و مهر دوست، ۱۳۸۸).

-
1. Erturk
 2. Kennedy & Daim
 3. Vasilescu
 4. Henderson
 5. Azmat

مسئولیت‌پذیری اجتماعی که با نام‌هایی همچون وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، کسب و کار مسئول و پایدار، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می‌شود (پاپ^۱ و همکاران، ۲۰۱۱)، به معنای مجموع وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد؛ تعهد و تکلیف مدیریت به انجام کارهایی که حافظ و ارتقادهنده رفاه جامعه و علائق سازمان باشد (چوی و گری^۲، ۲۰۰۸). هولمه^۳ (۱۹۹۹) مسئولیت‌پذیری اجتماعی را درک مشترک مبنی بر افزایش رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان و به‌مثابه آن رشد و تعالی اعضا تعریف می‌کند (لینتیکوم^۴ و همکاران، ۲۰۱۰). ناکورما و واناتابه^۵ (۲۰۰۶) مسئولیت‌پذیری اجتماعی را یک ارزش گران‌بها که بر دموکراسی و جامعه دموکراتیک تأثیر می‌گذارد معرفی می‌کنند (آپایدن و ارکان^۶، ۲۰۱۰).

کارول^۷ (۱۹۹۱) زمینه‌های مختلفی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی را به‌منظور ارائه یک مدل باهم ترکیب کرد. وی مسئولیت‌های اجتماعی هر سازمان را در چهار بعد مطرح کرد که عبارت‌اند از: مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی (کیم و ربر^۸، ۲۰۰۸). مسئولیت اقتصادی پایه و اساس همه ابعاد در هرم مسئولیت‌پذیری اجتماعی توصیف می‌شود، زیرا همه مسئولیت‌های کسب و کارهای دیگر بر پیش‌بینی‌های مسئولیت اقتصادی نهاده شده است. از لحاظ تاریخی نیز سازمان‌های تجاری به‌عنوان نهادهای اقتصادی طراحی شده و برای ارائه‌ی کالا و خدمات به اعضای جامعه ایجاد شده است. مسئولیت قانونی از سازمان انتظار دارد که مأموریت‌های اقتصادی خود را در چهارچوب قانون پیگیری کند. از این‌رو، قوانینی برای کنترل کسب و کارها تصویب می‌شود، قوانینی چون: قانون کار و تأمین اجتماعی، قانون ایمنی و سلامت کار، قانون ضد فساد اقتصادی یا حفظ محیط‌زیست در زمره این قوانین جا می‌گیرند. مسئولیت اخلاقی به‌عنوان انتظار جامعه از سازمان مبنی بر این که ارزش‌ها هنجارهای جامعه را مدنظر داشته باشد و به آن‌ها احترام بگذارد، توصیف می‌شود و فراتر از چارچوب قانونی مکتوب است. مسئولیت‌های اخلاقی

-
1. Pop
 2. Choy & Gray
 3. Holme
 4. Linthicum
 5. Nakamura & Watanabe
 6. Apayden & Arkan
 7. Carroll
 8. Kim & Reber

پایبندی به اصول اخلاقی، انجام کارهای درست، عدالت، انصاف و احترام به حقوق مردم را در برمی‌گیرد. مظهر مسئولیت‌های اخلاقی، استانداردها، هنجارها و یا انتظارات است که منعکس‌کننده برای همه افراد جامعه، چه مصرف‌کننده، کارکنان و سهامداران مبنی بر عادلانه رفتار شدن با آنها است. در سطح چهارم و نوک هرم، مسئولیت اجتماعی قرار دارد که فعالیت‌های بشردوستانه را درخواست می‌کند. بعد اجتماعی مجموع وظایف و تعهداتی را در برمی‌گیرد که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه‌جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور انجام دهد. تعبیر کارول از این مؤلفه، این است که سازمان با انواع فعالیت‌هایی، از معضلات جامعه بکاهد و کیفیت زندگی مردم را بهبود بخشد (فیلیسوز و فن^۱، ۲۰۱۱).

از آنجا که رفتار کارکنان در سازمان، می‌تواند متأثر از نگرش‌هایی آنها باشد، از این رو آگاهی از آنها برای مدیران سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. از جمله عواملی که می‌تواند بر نگرش‌های افراد در خصوص انجام کارها نیز تأثیر بگذارد و در سطح و میزان باور افراد در زمینه انجام کار و نیز انگیزه‌های آنها انرژی مضاعف به وجود آورد، جو حاکم بر سازمان می‌باشد. بدون شک در سازمانی که جو سالمی حاکم باشد، کارکنان نیز متعهد و مسئولیت‌پذیر خواهند بود. در واقع لازمه رشد و توسعه هر جامعه داشتن سازمان‌های سالم، پویا و اثربخش هست. بر اساس دیدگاه آرمیچل^۲ (۱۹۹۰) سازمان‌های اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می‌گردند و در این میان سازمان‌هایی به اثربخشی نائل می‌گردند که از تمام ویژگی‌های یک سازمان سالم برخوردار باشند (شکر کن، ۱۳۸۳).

همان‌طور که سلامت انسان‌ها باعث افزایش سعی و تلاش آنها در جهت رشد صنایع و بهبود خدمات می‌شود، موضوع سلامت برای سازمان‌ها نیز مطرح است، زیرا اگر سازمان از سلامت کامل برخوردار باشد باعث افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات می‌شود (عبدالله زاده، ۱۳۹۲). سلامت سازمانی مفهومی است که گسترش یافته تا اثربخشی یک سازمان را در محیط‌های مختلف منعکس کند. سلامت سازمانی توانایی عملکرد مؤثر سازمان، تطبیق با محیط، تغییر به‌طور مناسب و رشد از درون هست؛ بنابراین سلامت

1. Filisos & Ficen

2. R.Michael

سازمانی درک مطلوبی از زیرسیستم‌های روانی از یک سازمان و یکپارچه‌سازی و انسجام خود با واقعیت سازمانی دارد (سابانسی^۱، ۲۰۱۱).

در ادبیات مدیریت، ریشه سلامت سازمانی به جوسازمانی که آن نیز نشأت گرفته از تئوری سازمانی و آنچه به‌عنوان نظریه مدیریت اداری شناخته شده است، برمی‌گردد (بارث^۲ و همکاران، ۲۰۰۱). اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹ مایلز^۳ در مطالعه جوسازمانی مدارس به‌کاربرده است (کورکماز^۴، ۲۰۰۷). از نظر مایلز سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمانی دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴).

سازمان سالم جایی است که افراد باعلاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذینفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فرا دستگاه‌های خود، در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد. سلامت سازمانی، مفهومی است که به بازتاب اثربخشی سازمان در محیط‌های مختلف و چگونگی واکنش به تغییرات در این شرایط بسط داده شده است (سابانسی، ۲۰۱۱). سازمان سالم شامل پیروان و رهبران سالم است. سازمانی که از محیط و کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را در جهت تحقق اهداف سازمان سوق می‌دهد و سبب می‌شود اعتماد بین افراد در سازمان بیشتر شود و روحیه آن‌ها ارتقاء یابد. این عوامل باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شوند. کارکنان در سازمان‌های سالم، معمولاً متعهد، وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند و در جهت حل مشکل به‌صورت غیررسمی (فارغ از مقام رسمی) با یکدیگر همکاری می‌کنند؛ چنین سازمانی معمولاً در انجام وظایف به‌طور مؤثر موفق بوده و توانایی سازگاری با رشد را دارد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳). از نظر لنجیونی^۵ (۲۰۱۲)، سازمان

1. Sabanci
2- Barth
3. Miles
4. Korkmaz
5. Lencioni

سالم سازمانی است که سیاست‌بازی و سردرگمی در آن کمتر راه دارد، روحیه و بهره‌وری در آن بالا است، میزان جابه‌جایی نامطلوب نیروی کار در آن کمتر است و در مقایسه با سازمان بیمار، هزینه کمتری صرف گزینش می‌شود.

سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند منجر به اثربخشی سازمان گردد و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (براتی و همکاران، ۱۳۹۰)، از جمله این عوامل نقش رهبر سازمان قابل ذکر است. هیچ‌کس جز رهبر سازمان نمی‌تواند تندرستی سازمان را به آن بازگرداند درحالی که مدیران غالباً مسئولیت، راهبرد، فناوری، بازاریابی یا تأمین مالی را با موفقیت به زیردستان خود تفویض می‌کنند، مسئولیت سلامت فرهنگی سازمان را نمی‌توانند به زیردستان خود بسپارند. به عبارتی سلامت سازمانی و کامیابی در محل کار از دو منبع ناشی می‌شوند: نخست، سبک رهبری و رفتار مدیران مستقیم کارکنان است و دوم سرمشق‌های سازمانی که باعث ایجاد خلاقیت و همکاری می‌شوند (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹).

چنانچه دانشگاه بخواهد به‌عنوان یک سازمان از رشد و بالندگی بهره‌مند گردد، باید از رهبرانی برخوردار باشد که بتوانند جو سازمانی سالم و مطلوبی را بر دانشگاه حاکم کنند. با توجه به تغییر و تحولاتی که محیط‌های کاری را تحت تأثیر قراردادها، تنها امر ثابت در سازمان‌ها تغییر ذهنی است، بنابراین باید گفت، مدل‌های سنتی رهبری پاسخگوی نیازها و الزامات عصر و دوره حاضر نیستند و نیاز به مدل‌های جدید رهبری بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. مدل‌هایی که علاوه بر توجه به سود و مسائل مادی موضوعات اخلاقی و انسانی، همچون معنویت را نیز مدنظر قرار دهند. معنویت در سازمان، پدیده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمندی را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند، زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری را با زندگی معنوی کارکنان پیوند دهد. با چنین نیرویی، کارکنان حتی باوجود تقریباً هزاران ساعت کاری، می‌توانند محیط کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند (مهدی زاده، ۱۳۹۱). درواقع این‌یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است که در محیط کسب‌وکار امروز، معنویت باید به‌عنوان عنصر مهم از رهبری مورد توجه قرار گیرد. انجام این مهم، عاملی اساسی در حرکت به سمت سطوح بالاتر موفقیت درونی و بیرونی است (ساندرز و همکاران، ۲۰۰۳ به نقل از معمار زاده و صانعی، ۱۳۹۰).

رهبری معنوی یکی از شیوه‌های نوین رهبری در سازمان‌ها است و به دنبال تأمین بقای معنوی کارکنان می‌باشد که در این مسیر می‌تواند موجب پرورش سلامت روانی کارکنان در سازمان شود (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳). رهبری معنوی رویکردی شامل ارزش‌های اخلاقی عمیق از قبیل استقلال، آزادی، انصاف، نوع‌دوستی، مهربانی و صداقت و کمال است و قدرت ایجاد وحدت و انسجام در سازمان را دارا می‌باشد. ویژگی اصلی رهبر معنوی را می‌توان در تعامل بین رهبر-پیرو دریافت. در واقع رهبری معنوی به دنبال ایجاد نوعی ارتباط باز است تا انسجام شخصی، اراده و ایجاد استانداردهای بالای معنوی را تشویق و حمایت کند (بهرامیان، ۱۳۹۱). از دیدگاه فرای^۱ (۲۰۰۳) نیز رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند.

از دیدگاه فرای (۲۰۰۳) رهبری معنوی شامل ۷ بعد چشم‌انداز سازمانی^۲، نوع‌دوستی^۳، ایمان به کار^۴، عضویت در سازمان^۵، معناداری^۶، تعهد سازمانی^۷ و بهره‌وری^۸ می‌باشد. چشم‌انداز سازمانی به معنی آن است که رهبری معنوی، آینده‌جذابی برای سازمان خود ترسیم می‌کند و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند. عشق به هم نوع (نوع‌دوستی) به معنی عشق و توجه به همه بدون هیچ چشم‌داشتی است. عشق به نوع‌دوستی اغلب از طریق ارزش‌هایی همچون وفاداری، نیکوکاری و خیرخواهی نسبت به دیگران ظاهر می‌شود. ایمان به کار (امید/ایمان): همان اعتقادات معنوی کارکنان، آرزو و انتظارات مثبت در آن‌هاست، افراد باایمان داشتن به کار خود تمام سختی‌ها را در مسیر رسیدن به اهداف خود تحمل می‌کنند تا به اهداف خود برسند، این ایمان باعث افزایش مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود. عضویت در سازمان به معنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و همکاران، احساس مسئول بودن و مشارکت در

-
1. Fry
 - 2- organizational vision
 - 3- altruistic love
 - 4- hope/ faith
 - 5- membership
 - 6- meaningfully
 - 7- organizational commitment
 - 8- productivity and continuous improvement

تصمیم‌گیری‌های سازمان است؛ به عبارت دیگر، وجود رهبری معنوی در سازمان به کارکنان این احساس را می‌دهد که شغل آن‌ها از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است. معناداری به معنی درک معنای واقعی شغل توسط کارکنان و اهمیت قائل شدن برای آن است. چنین نوع رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کرده، برای شغلی که دارند اهمیت قائل شوند. تعهد سازمانی عبارت است از احساس هویت، وفاداری و وابستگی کارکنان به سازمان. رهبری معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان، حالتی در فرد به وجود می‌آورد که فرد، سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد. بهره‌وری و بهبود مستمر (بازخورد عملکرد) رهبری معنوی با ارائه غیررسمی عملکرد روزانه کارکنان و همچنین بازدیدهای رسمی دوره‌ای، بازخورد عملکرد آنان را فراهم می‌آورد. بازخورد عملکرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان چندوچون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند و از ضعف‌های عملکرد خود، آگاهی یابند. نقاط قوت عملکرد خود را تقویت کنند، به کیفیت کار خویش توجه نمایند و درنهایت، از طریق اطلاعات کسب‌شده از سوی رهبران، در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱)؛

با توجه به مطالب گفته شده باید گفت که، تمرکز بر فعالیت‌های سازمان‌های آموزشی نظیر دانشگاه‌ها از اهمیت بسیاری برخوردار است و دائماً مدیران و دست‌اندرکاران این سازمان‌ها باید عملکرد آن‌ها را رصد کنند. ثمربخشی فعالیت‌های چنین سازمان‌های بدون شک از طرفی مستلزم هدایت و راهبری رهبرانی لایق و شایسته‌ای است که از اندیشه جامع و عمیق و قابل‌انعطاف برخوردارند و از طرف دیگر مستلزم این است که در چنین سازمان‌های جوسازمانی مناسبی حاکم باشد و کارکنان در فضای آرام و عاری از فشار روانی و استرس به کار خود مشغول باشند تا کارایی و اثربخشی سازمانی افزایش یابد. موضوعی که در سالهای اخیر توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده، ویژگی رهبران معنوی است و اینکه رهبران چگونه می‌توانند با توسل جستن به معنویت، سلامت سازمانی و درنهایت مسئولیت‌پذیری کارکنان را به ارمغان آورند.

بر اساس مطالعات انجام‌شده مشخص گردید که تاکنون هر سه متغیر رهبری معنوی، سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به صورت هم‌زمان مورد مطالعه قرار نگرفته‌اند و پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه تنها دو متغیر از متغیرهای پژوهش حاضر را بررسی نموده‌اند. همچنین

هر کدام از این متغیرها به صورت جداگانه یا با متغیرهای دیگری و توسط محققان و نویسندگان مختلف در ایران و دیگر کشورها بررسی شده‌اند. از جمله مهم‌ترین این مطالعات و تحقیقات می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

تقوایی یزدی (۱۳۹۵) در پژوهش به بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش ساری پرداخت و به این نتایج دست یافت که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری رابطه‌ی معناداری وجود دارد. کوهی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی به این نتایج دست که سلامت سازمانی یکی از عوامل اصلی تعیین‌کننده‌ی میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان است و در بین ابعاد سلامت سازمانی، روحیه و انگیزش، سرعت و زمان انجام کارها و رهبری سازمان بیشترین تأثیر را بر مسئولیت‌پذیری کارکنان دارند. در پژوهش دیگری، شیخلو (۱۳۹۳) نشان داد که بین ابعاد معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زرین فر و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان شناسایی رابطه سبک رهبری معنوی و سلامت سازمانی در ادارات دولتی شهر بوشهر به این نتایج دست یافتند که رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن با سلامت سازمانی رابطه معناداری دارند. همچنین در پژوهشی مشابه قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی پرداختند و به این نتایج دست یافتند که رهبری معنوی بر سلامت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛ و از بین ابعاد رهبری معنوی، عضویت و بازخورد تأثیر مستقیم و معناداری بر سلامت سازمانی دارند. همچنین تقی زاده و شکری (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی تأثیرگذار می‌باشد.

پاتر^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به اندازه‌گیری سلامت سازمانی در سازمان‌های رفاه کودکان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که در این سازمان‌ها بخش‌هایی که از سلامت سازمانی برخوردار باشند در مبارزه با چالش‌ها و حرکت به سوی پیشرفت می‌توانند موفق عمل کنند، همچنین می‌تواند جو همکاری میان کارکنان را در سازمان بهبود بخشد و تعهد هر یک از

1. Potter

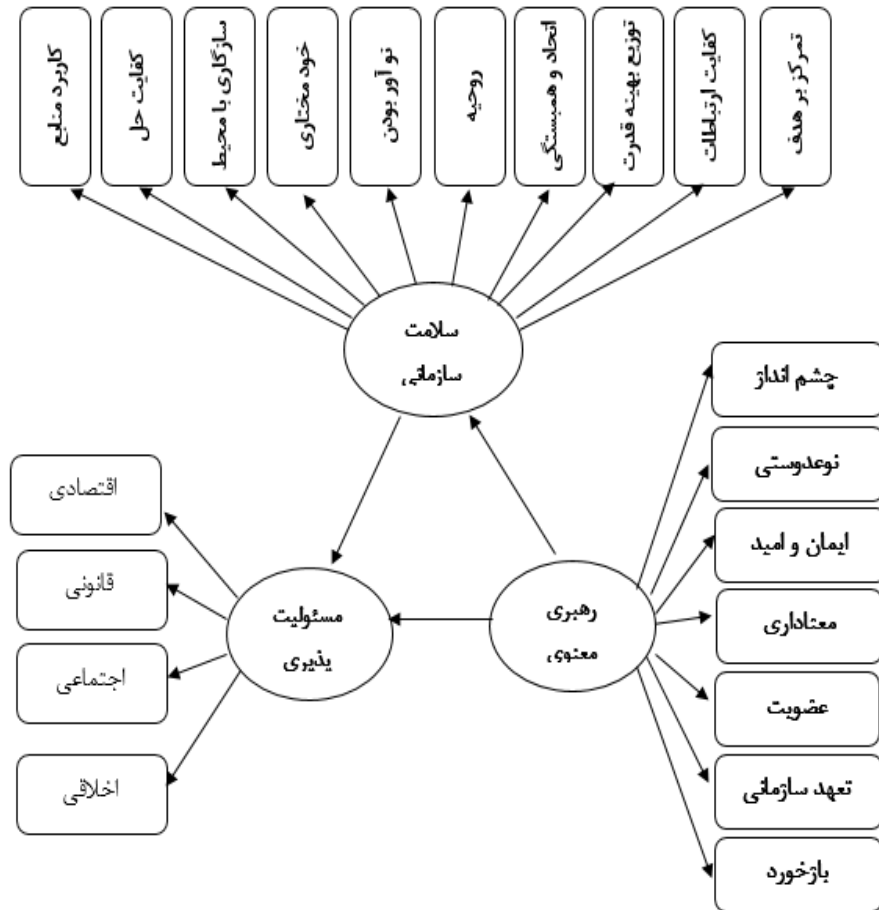
کارکنان را نسبت به وظایفشان افزایش دهد. در پژوهش دیگری، کیم و اسکولین^۱ (۲۰۱۳) به این نتایج دست یافتند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با روحیه و انگیزش شغلی آن‌ها رابطه مستقیم دارد. آن‌ها نشان دادند که ارتباط دو متغیر در دو کشور کره و انگلستان متفاوت است؛ در کره انگیزش کارکنان در مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر ناشی از نیاز است، در حالی که در انگلستان این امر برای کسب موفقیت‌های فردی است. از همه مهم‌تر یافته‌های آن‌ها حاکی از این بود که عوامل سیاسی، فرهنگی و نهادی در ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها و انگیزش مؤثرند..

در پژوهشی دیگر، فرای و همکاران (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی نشان دادند که بین رهبری معنوی و برخی از نتایج سازمانی مانند تعهد سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. فرای و ملون^۲ (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان تحول مدارس از طریق رهبری معنوی به این نتیجه دست یافتند که رهبری معنوی به‌طور خاصی تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد. در پژوهشی دیگر پاتل^۳ (۲۰۰۲)، رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارمندان صنعتی را مورد بررسی قرارداد و به این نتایج دست یافت که ارتباط مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی (تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) و تعهد سازمانی وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی بر اساس نظریه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۳)، سلامت سازمانی مایلز (۱۹۶۹) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱)، در شکل (۱)، ارائه گردیده است.

1. Kim & Scullion
3- Fry & Malone
4. Potel



شکل ۱، الگوی مفهومی پژوهش

فرضیات تحقیق

با توجه به مطالب گفته شده و اینکه تاکنون پژوهشی که هر سه متغیر را در کنار هم مورد مطالعه قرار داده باشد، یافت نگردید، پژوهشگران در پژوهش حاضر به دنبال سنجش روابط علی بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی بودند، بنابراین در راستای این مهم و بر اساس مدل مفهومی پژوهش، چهار فرضیه به طور ویژه مورد بررسی قرار گرفته است:

فرضیه اول: بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه وجود دارد.
 فرضیه سوم: بین سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه وجود دارد.
 فرضیه چهارم: بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با میانجی‌گری سلامت سازمانی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی و روش تحلیل از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در طبقه‌بندی پژوهش‌ها بر اساس هدف این پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداری معاونت‌های (اداری - مالی، آموزشی، دانشجویی، پژوهشی)، دانشگاه اصفهان به تعداد ۳۴۴ نفر در سال ۹۶-۱۳۹۵ تشکیل دادند و حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، به تعداد ۱۸۲ نفر تعیین گردید. لازم به ذکر است که به دلیل عدم بازگشت تعداد ۳۱ پرسشنامه، در نهایت تعداد ۱۵۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به اینکه تعداد کارکنان اداری در چهار معاونت مذکور متفاوت بود از روش نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم استفاده شد. به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز از سه پرسشنامه استفاده گردید: الف) پرسشنامه رهبری معنوی: جهت سنجش رهبری معنوی از پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) تنظیم گردید که دارای ۲۹ سؤال می‌باشد و مؤلفه‌های چشم‌انداز، عشق به هم‌نوع، امید و ایمان، تعهد، عضویت، معناداری، بازخورد عملکرد را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی پرسشنامه رهبری معنوی توسط تقی‌زاده و شکری (۱۳۹۳)، مورد تأیید قرار گرفته و ضریب پایایی این پرسشنامه را بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش نموده‌اند. ب) پرسشنامه سلامت سازمانی: جهت سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی ماتیو مایلز^۱ (۱۹۶۹)، استفاده شد. این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت^۲ (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالف) تنظیم گردید، دارای ۳۰ سؤال می‌باشد و سلامت سازمانی را در ده مؤلفه تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری، سازگاری با

1. Mathew Miles

2. Likert Scale

محیط و کفایت حل مشکلات موردسنجش قرار می‌دهد. روایی پرسشنامه سلامت سازمانی توسط حسینی تبار (۱۳۹۴)، مورد تأیید قرار گرفته و ضریب پایایی این پرسشنامه را بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ گزارش نموده است. ج) پرسشنامه مسئولیت اجتماعی: جهت سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه مسئولیت اجتماعی کارول (۱۹۹۱) استفاده شد این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) تنظیم گردید که دارای ۲۵ سؤال می‌باشد و چهار مؤلفه مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت اجتماعی و مسئولیت اقتصادی را موردسنجش قرار می‌دهد. روایی پرسشنامه مسئولیت اجتماعی توسط کشاورز (۱۳۹۵)، مورد تأیید قرار گرفته و ضریب پایایی این پرسشنامه را بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش نموده است.

به‌منظور کسب اطمینان از اینکه پرسشنامه‌ها دقیقاً متغیرهای موردبررسی در پژوهش را می‌سنجند، پرسشنامه‌ها به پنج نفر از متخصصان داده شد و روایی محتوایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و میزان این ضریب برای پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۸۷۱؛ برای پرسشنامه رهبری معنوی ۰/۹۲۵ و برای پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۰/۸۴۶ به دست آمد. این ضرایب نشانگر پایایی مطلوب هر سه پرسشنامه بوده است. داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار Amos و spss23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

به‌منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش، ابتدا برای بررسی نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه و همچنین محاسبه ضرایب همبستگی بین آنها از نرم‌افزار spss23 استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۱ و ۲ گزارش شده است. در مرحله بعد برای ارزیابی روابط علی بین متغیرهای مورد مطالعه از نرم‌افزار Amos استفاده شد.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف به‌منظور بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها

نوع توزیع	سطح معناداری	کلموگروف - اسمیرنوف	
نرمال	/۲۰۹	۱/۰۶۲	رهبری معنوی
نرمال	۰/۱۰۲	۱/۲۲۰	سلامت سازمانی
نرمال	۰/۰۶۷	۱/۳۰۲	مسئولیت‌پذیری

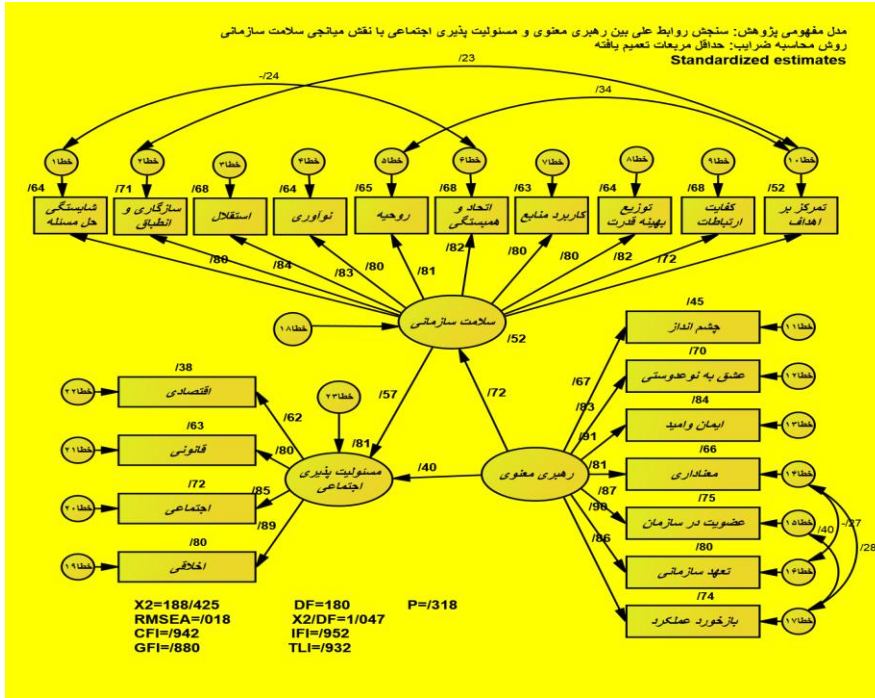
همان‌طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود، با توجه به اینکه سطح معناداری هر سه متغیر اصلی پژوهش از مقدار ۰/۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد، فرض نرمال بودن متغیرهای اصلی مورد بررسی در پژوهش تأیید می‌گردد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	r	سطح معناداری
رهبری معنوی و سلامت سازمانی	۰/۶۹۷**	۰/۰۰۱
رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری	۰/۵۵۹**	۰/۰۰۱
سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری	۰/۶۴۶**	۰/۰۰۱

قبل از بررسی روابط علی بین متغیرها، همبستگی آنها از طریق ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. بنابر نتایج حاصل از جدول (۲)، r مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین رهبری معنوی، سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان می‌دهد.

به منظور بررسی فرضیه‌های و آزمون مدل مفهومی پژوهش یعنی سنجش روابط علی بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی، داده‌های جمع‌آوری شده از طریق معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج به دست آمده در شکل (۲)، قابل مشاهده است.



شکل ۲. سنجش روابط علی بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی به منظور بررسی برازندگی الگوی معادلات ساختاری از شاخص‌های مجذور خی (Chi-Square)، سطح معناداری (P-value)، شاخص جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص تاکر-لویر (TLI)، شاخص برازش تقریبی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) استفاده گردید. چنانچه در شکل (۲) مشاهده می‌شود، مجذور خی (X²) برابر ۱۸۸/۴۲۵؛ خی دو به هنجار برابر (X²/DF) ۱/۰۴۷؛ سطح معناداری برابر ۰/۳۱۸؛ جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA) برابر ۰/۰۱۸؛ شاخص تاکر-لویر (TLI) برابر ۰/۹۳۲؛ شاخص برازندگی فزاینده (IFI) برابر ۰/۹۵۲؛ شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر ۰/۸۸۰ و شاخص برازش تقریبی (CFI) برابر ۰/۹۴۲ است. شاخص‌های IFI، TLI، GFI، CFI دارای دامنه صفر تا یک هستند، هرچه اندازه آنها با یک نزدیک‌تر شود بر برازندگی مطلوب‌تر الگو دلالت دارند (بخشی پور و دژکام، ۱۳۸۴). همچنین زمانی که سطح معناداری بزرگتر از مقدار ۰/۰۵؛ RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۸ و خی دو به هنجار نیز کوچکتر از ۳ باشد، دلالت بر برازش

مطلوب مدل دارد. بر اساس این نتایج می‌توان نتیجه گرفت که مدل از برازش مطلوب برخوردار می‌باشد و ساختار کلی روابط مورد آزمون از طریق داده‌های به دست آمده تأیید می‌شود. شاخص‌های تأیید الگوی معادلات ساختاری فقط محدود به شاخص‌های برازش کلی الگو نیست، بلکه باید پارامترهای استاندارد بتا و گاما (ضرایب مسیر) و مقادیر تی متناظر با آن برای هر یک از مسیرهای علی از متغیر برون زای رهبری معنوی به متغیرهای درون زای سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری (ضرایب گاما) و از مسیر متغیر نهفته میانجی سلامت سازمانی به متغیر نهفته درون زای مسئولیت پذیری اجتماعی (ضریب بتا) نیز وجود دارد که باید بررسی شود. همانطور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود نتایج ناشی از آزمون معناداری ضرایب مسیر نشان می‌دهد که کلیه ضرایب مسیر بتا و گاما معنادار می‌باشد ($P \leq 0/05$; $t \geq 1/96$). نتایج ضرایب اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر نشان می‌دهد که رهبری معنوی با ضریب اثر $0/72$ و $0/40$ ، حدود ۵۲ درصد از واریانس سلامت سازمانی و ۱۶ درصد از واریانس مسئولیت پذیری اجتماعی را به طور مستقیم تبیین می‌نماید. همچنین سلامت سازمانی با ضریب اثر $0/57$ قادر به تبیین ۳۲ درصد از واریانس مسئولیت پذیری اجتماعی به طور مستقیم می‌باشد.

جدول ۳. برآورد ضرایب اثرات مستقیم

مسیر	ضریب مسیر	ضریب تعیین	نسبت بحرانی (آماره t)	سطح معناداری
رهبری معنوی بر سلامت سازمانی	۰/۷۲۲	۰/۵۲۱	۶/۳۲۵	۰/۰۰۰
رهبری معنوی بر مسئولیت پذیری	۰/۳۹۶	۰/۱۵۶	۳/۸۴۴	۰/۰۰۰
سلامت سازمانی بر مسئولیت پذیری	۰/۵۷۰	۰/۳۲۴	۵/۴۹۳	۰/۰۰۰

یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد که ضریب اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر مسئولیت پذیری اجتماعی $0/41$ می‌باشد. با توجه به اینکه آماره t متناظر بزرگتر از مقدار بحرانی $1/96$ می‌باشد و سطح معناداری کوچکتر از $0/05$ است می‌توان گفت که اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر مسئولیت پذیری اجتماعی معنادار بوده و رهبری معنوی قادر است با میانجیگری سلامت سازمانی حدود ۱۷ درصد از واریانس مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان را تبیین نماید.

جدول ۴. برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

مسیر	ضریب مسیر	ضریب تعیین	نسبت بحرانی (آماره t)	سطح معناداری
رهبری معنوی بر مسئولیت پذیری اجتماعی	$0/412 = (0/57 * 0/722)$	۰/۱۶۹	۴/۱۴۷	۰/۰۰۰

در جدول (۵)، نتایج بررسی فرضیه‌ها به صورت خلاصه ارائه شده است.

جدول ۵. بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	آماره t	P-value	نتیجه
فرضیه اول: بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد.	$\geq 1/96$	$P \leq 0/05$	تائید
فرضیه دوم: بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه وجود دارد.	$\geq 1/96$	$P \leq 0/05$	تائید
فرضیه سوم: بین سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه وجود دارد.	$\geq 1/96$	$P \leq 0/05$	تائید
فرضیه چهارم: بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با میانجی‌گری سلامت سازمانی رابطه وجود دارد.	$\geq 1/96$	$P \leq 0/05$	تائید

بحث و نتیجه‌گیری

در محیط‌های متغیر امروزی، مدل‌های سنتی رهبری پاسخگوی نیازها و الزامات عصر و دوره‌ی حاضر نیستند و نیاز به مدل‌های جدید رهبری بیش‌ازپیش احساس می‌شود. مدل‌هایی که علاوه بر توجه به مسائل مادی، مسائل اخلاقی و انسانی نظیر معنویت را مدنظر قرار می‌دهند. از جمله شیوه‌های جدید رهبری، رهبری معنوی است که شامل ارزش‌های اخلاقی عمیق از قبیل استقلال، آزادی، انصاف، نوع‌دوستی، مهربانی و صداقت و کمال است. با مطرح شدن رهبری معنوی به عنوان یکی از مدل‌های جدید رهبری این سؤال مطرح می‌شود که رهبران چگونه می‌توانند با توسل جستن به ارزش‌های اخلاقی و انسانی نظیر معنویت، سلامت سازمانی و حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را به ارمغان آورند. بر همین اساس در پژوهش حاضر نیز سعی گردید تا به سنجش روابط علی بین رهبری معنوی، سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با بهره‌گیری از الگوی معادلات ساختاری پرداخته شود. بنابراین در راستای هدف پژوهش، ابتدا داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری و سپس با استفاده از تکنیک‌های آماری مناسب که با روش تحقیق، نوع متغیرها و ... هماهنگی داشت، تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری معنوی با ضریب اثر ۰/۷۲ قادر است ۵۲ درصد از واریانس سلامت سازمانی را به طور مستقیم تبیین نماید. با توجه به این یافته‌ها، فرضیه اول پژوهش تائید گردید و می‌توان گفت که بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این بخش از یافته‌ها، با یافته‌های پژوهش شیخ‌لو (۱۳۹۳)؛ زرین‌فر و همکاران (۱۳۹۳) و قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. نتایج این پژوهش‌ها نیز نشان داد که بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری معنوی با ضریب اثر ۰/۴۰ قادر است حدود ۱۶ درصد از واریانس

مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان را به طور مستقیم تبیین نماید. به این ترتیب با توجه به یافته‌های به دست آمده فرضیه دوم پژوهش نیز مورد تأیید قرار گرفت و می‌توان گفت که بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد. این بخش از یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش تقی زاده و شکری (۱۳۹۳)؛ فرای و همکاران (۲۰۱۱) و فرای و ملون (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. نتایج این پژوهش‌ها نشان داد که رهبری معنوی با مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مستقیم دارد.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که سلامت سازمانی با ضریب اثر ۰/۵۷ قادر است ۳۲ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین نماید. با توجه به این یافته‌ها فرضیه سوم پژوهش تأیید گردید و می‌توان گفت که بین سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش کیم و اسکولین (۲۰۱۳) و پاتل (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. کیم و اسکولین (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان باروحیه و انگیزش شغلی آن‌ها که یکی از ابعاد سلامت سازمانی رابطه دارد. همچنین پاتل (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد. علاوه بر این یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری معنوی به طور غیر مستقیم با میانجی‌گری سلامت سازمانی با ضریب اثر ۰/۴۱ قادر به پیش‌بینی حدود ۱۷ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی به طور غیر مستقیم می‌باشد. به این ترتیب فرضیه چهارم پژوهش نیز مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت که بین رهبری معنوی علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق سلامت سازمانی و استقرار جو سازمانی سالم نیز می‌تواند تعهد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد.

در تبیین یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت، از آنجایی که کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر مهمترین و کلیدی‌ترین سرمایه سازمان هستند، موفقیت سازمان‌ها در زمینه تحقق اهداف و حرکت در راستای مأموریت و رسالت خود در گرو کارکنان توانمند و مسئولیت‌پذیر می‌باشد. مسئولیت‌پذیری کارکنان تحت تأثیر عوامل مختلفی می‌باشد از جمله مهمترین این عوامل فضای حاکم بر سازمان و جو سازمان است. محیط سازمانی و فضای حاکم بر آن، نقش مهمی در مسئولیت‌پذیر بودن و تعهد کارکنان نسبت به وظایف خود و سازمان ایفا می‌کند. مطمئناً در

سازمان‌های که جو سالمی حاکم باشد و بستری برای همکاری، نوآوری، ایده پردازی، استقلال و مشارکت کارکنان فراهم باشد، انگیزه و تعهد کارکنان برای انجام امور بیشتر است. مبانی تجربی و نتایج به دست آمده نیز موید این گفته است. جو سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی است از جمله مهمترین این عوامل نقش رهبر سازمان است به عبارتی می‌توان گفت که رهبر سازمان نقش تعیین کننده‌ای در نوع فضای حاکم بر سازمان دارد. این رهبران سازمان هستند که با اعمال و تصمیم‌گیری‌های خود می‌توانند جو سازمانی و در نهایت رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. همانطور که مبانی تجربی و یافته‌های پژوهش نشان داد از جمله سبک‌های رهبری که قادر به ایجاد جو سالم سازمانی و ارتقای تعهد و مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌باشد، رهبری معنوی است.

رهبری معنوی است که با ترسیم آینده و چشم‌اندازی جذاب و قابل حصول برای سازمان موجب می‌شود که کارکنان به آینده سازمان امیدوار باشند. رهبر معنوی با القای این حس در کارکنان خود، که کار و مسئولیت آنها برای سازمان مهم است، بستری فراهم می‌آورد تا کارکنان برای مسئولیت خود اهمیت قائل شوند و به آن ایمان داشته باشند که این ایمان و خودباوری باعث افزایش مسئولیت‌پذیری و تعهد در کارکنان می‌شود، چرا که کارکنان احساس عضویت در سازمان نموده و خود را به عنوان عضوی که مسئولیت آنها برای سازمان مهم است، می‌بینند. همچنین رهبر معنوی در راستای ایجاد و فراهم آوردن جو سازمانی مطلوب در سازمان خود، همواره کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده و به انتظارات آنها توجه می‌نماید و از همه مهمتر بستری برای خلاقیت و نوآوری کارکنان به عنوان یکی از ارکان سلامت سازمانی فراهم می‌آورد. یافته‌های پژوهش نیز موید این گفته می‌باشد.

به‌طور کلی می‌توان گفت که در محیط پویا و رقابتی عصر حاضر، باوجود پیشرفت‌های فناوری و تکنولوژی در زمینه‌های مختلف و مجهز شدن سازمان‌ها به ابزارهای جدید برای انجام کارها، نقش عامل انسانی در این بین و نیاز سازمان‌ها به نیروی انسانی متعهد و با انگیزه بیش‌ازپیش غیرقابل انکار می‌باشد؛ چراکه این منابع انسانی سازمان است که می‌توانند سایر منابع سازمان را در جهت درست به کارگیرند و به تحقق اهداف سازمانی کمک کنند. همان‌طور که یافته‌های پژوهش نشان داد یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار سازمانی کارکنان، جو حاکم بر سازمان است. چنانچه دانشگاه بخواهد به عنوان یک سازمان از رشد و بالندگی بهره‌مند گردد، باید از

رهبرانی برخوردار باشد که بتوانند جوسازمانی سالم و مطلوبی را بر دانشگاه حاکم نمایند؛ زیرا سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، سبب اعتماد بین افراد در سازمان می‌شود. کارکنان در سازمان‌های سالم، از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند و نسبت به وظایف خود متعهد و مسئولیت‌پذیر هستند.

با در نظر گرفتن پیشینه نظری تحقیق و با توجه به نتایج به دست آمده، انتظار می‌رود رهبران سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌ها و نهادهای آموزشی نظیر دانشگاه‌ها، در راستای به‌کارگیری سبک رهبری معنوی در سازمان خویش تلاش نمایند و با مدنظر قراردادن مسائل اخلاقی و انسانی در کنار مسائل مادی به‌عنوان یک رهبر معنوی، جوسازمانی سالمی که هم برای سازمان و هم برای کارکنان مطلوب باشد را ایجاد نمایند. با توجه به مطالب گفته شده، در راستای توسعه و ترویج سبک رهبری معنوی، جوسازمانی سالم و ارتقای مسئولیت‌پذیری کارکنان در دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که:

۱- مدیران دانشگاه‌ها به‌عنوان یک رهبر معنوی آینده‌گرای برای سازمان خود ترسیم نمایند که برای اعضاء روشن، قابل‌پذیرش و قابل وصول باشد و بستری را فراهم آورد تا کارکنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند. ضمناً علاوه بر اینکه مدیران سازمان می‌بایست خودشان نسبت به این چشم‌انداز و اصول متعهد باشند باید سعی نمایند تعهد نسبت به این اصول را در دیگر افراد سازمان ایجاد نمایند و افراد را نسبت به این اصول و چشم‌انداز توجیه نمایند.

۲- مدیران دانشگاه‌ها به‌عنوان یک رهبر معنوی، این حس را به کارکنان خود القا نمایند که کار و مسئولیت آن‌ها برای سازمان مهم است. همچنین بستری فراهم نمایند تا کارکنان برای مسئولیت خود اهمیت قائل شده و به آن ایمان داشته باشند؛ و خود را به‌عنوان یک عضو مفید سازمان بدانند؛ زیرا این ایمان و خودباوری باعث افزایش مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود؛ و در نهایت باعث می‌شود که کارکنان مشکل سازمان را مشکل خود بدانند و در جهت حل مشکلات گام بردارند.

۳- مدیران دانشگاه‌ها به‌عنوان یک رهبر معنوی در راستای ایجاد جوسازمانی سالم و مطلوب، به کارکنان فرصت اظهار نظر بدهند و به کارکنان به‌عنوان یک دوست نه یک مافوق بنگرد و اشتباهات آن‌ها را دوستانه متذکر شوند.

۴- همچنین در راستای فراهم آوردن یک جوسازمانی مطلوب مدیران دانشگاه‌ها به‌عنوان یک رهبری معنوی، به‌منظور ارتقای حس مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان، آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌های که وظایف آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد را مشارکت دهند و به انتظارات آن‌ها توجه شود.

۵- مدیران دانشگاه‌ها به‌عنوان یک رهبری، به‌منظور ترویج نوآوری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های سلامت سازمانی، از ایده‌ها و طرح‌های خلاقانه حمایت نماید و ضمن تشویق کارکنان را نسبت به ایده پردازی، بودجه کافی جهت توسعه ایده‌ها و خلاقیت کارکنان اختصاص دهند.

۶- مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها باید سعی نمایند با ارائه بازخوردهای مناسب، افراد را نسبت به نتایج عملکرد خود آگاه نمایند و ارائه‌ی پاداش‌ها بر اساس اصل شایستگی و پرهیز از اعمال سلیقه شخصی در اعطای پاداش‌ها.

منابع

- شریفی، اصغر و آقاسی، صدیقه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین عملکرد مدیران و سلامت سازمانی، **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال اول، شماره ۴، صص ۱۴۹-۱۶۷.
- رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه؛ حیدری، حامد (۱۳۹۱)، بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی، **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، سال پنجم، شماره ۱۶، صص ۶۳-۳۹.
- بخشی پور، عباس و دژکام، محمود (۱۳۸۴)، تحلیل عاملی تائیدی مقیاس عاطفه مثبت و منفی، **مجله روانشناسی**، ۳۶، سال نهم، شماره ۴، صص ۳۶۵-۳۵۱.
- براتی مارناتی، احمد؛ حقانی، حمید؛ محمدی، رامین؛ مرادی، فردین؛ روحانی، بهزاد؛ طرسکی، مهدی و خدایاری، رحیم (۱۳۹۰)، رابطه سلامت سازمانی و شاخص‌های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. **مدیریت سلامت**، سال ۱۴، شماره ۴۶، صص ۳۱-۳۹.
- بهرامیان، منیر (۱۳۹۱)، **تعیین تأثیر رهبری معنوی بر سکوت سازمانی در شرکت کاشی نیلو**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش تحول، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- تقوایی یزدی، مریم (۱۳۹۵)، رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش ساری، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، دوره ۷، شماره ۲۷، صص ۹۵-۱۱۵.
- تقی زاده، هوشنگ و شکری، عبدالحسین (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان اردبیل، **مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت**، دوره ۶، شماره ۱۹، صص ۲۲۷-۲۵۵.
- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴)، سلامت سازمانی، **ماهنامه تدبیر**، شماره ۱۵۹، صص ۱۵۹-۱۶.

جلالی جواران، مرتضی و جلالی جواران، محسن (۱۳۸۹)، نتایج حاصل از توانمندسازی کارکنان در سازمان، **عصر مدیریت**، شماره ۱۴ و ۱۵، صص ۱۲۵-۱۲۰.

حسینی تبار، مرضیه السادات (۱۳۹۴)، **بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با ادراک عدالت سازمانی و باورهای خودکارآمدی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.

رؤیایی، رضاعلی و مهردوست، حسین (۱۳۸۸)، بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی: بررسی موردی مدیران تک پست صداوسیما، پژوهشنامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره سوم، صص ۵۹-۴۳.

زرین فر، مرضیه؛ امامی، عبدالصاحب و بهروزی، محمد (۱۳۹۳)، **شناسایی رابطه سبک رهبری معنوی و سلامت سازمانی در ادارات دولتی شهر بوشهر**، اولین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی معنویت و سلامت.

شکرشکن، حسین (۱۳۸۳)، **مردم در سازمان‌ها و زمینه رفتار سازمانی**، تألیف: ترنس، آرمیچل، انتشارات: رشد.

شیخلو، مریم (۱۳۹۳)، **بررسی رابطه‌ی بین ابعاد معنویت در محیط کار با ابعاد سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در بین پرستاران زن بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

عبدالله زاده، محمد (۱۳۹۲)، **تحلیل تأثیر سلامت سازمانی بر یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.

قاسمی، محمد؛ فردین، مرضیه؛ جودزاده، مهتا (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه‌ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان)، **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، دوره ۷، شماره ۲۶: صص ۱۵۶-۱۳۵.

کشاوری، میثم (۱۳۹۵)، **نقش استقرار نظام حسابداری بخش عمومی (حسابداری تعهدی) در مسئولیت اجتماعی سازمان، پایان‌نامه مدیریت و حسابداری**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

کوهی، کمال (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه تبریز)، **توسعه اجتماعی** (توسعه انسانی سابق)، دوره ۱۰، شماره ۴: صص ۵۸-۳۳.

معمار زاده، غلامرضا و صناعی، مهدی (۱۳۹۰)، **الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، شماره ۷: صص ۱۸-۹.

مهدی زاده مقدم آرنی، میثم (۱۳۹۱). **بررسی نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای استان اصفهان**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش‌ها دانشگاه پیام نور مرکز تهران دانشکده مدیریت و حسابداری.

- Apaydın, Ç., & Ercan, B. (2010). A structural equation model analysis of Turkish school managers' views on social responsibility. *Procardia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 5590-5598.
- Azmat, F. (2010). Exploring social responsibility of immigrant entrepreneurs: Do home country contextual factors play a role?. *European Management Journal*, 28(5), 377-386.
- Barth, M. E., Kasznik, R., & McNichols, M. F. (2001). Analyst coverage and intangible assets. *Journal of accounting research*, 39(1), 1-34.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Choi, D. Y., & Gray, E. R. (2008). Socially responsible entrepreneurs: What do they do to create and build their companies?. *Business Horizons*, 51(4), 341-352.
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European journal of work and organizational psychology*, 19(4), 409-441.
- Filizöz, B., & Fişne, M. (2011). Corporate social responsibility: a study of striking corporate social responsibility practices in sport management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1405-1417
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2005). Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study. Tarleton State University—Central Texas.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). RETRACTED: Impact of spiritual leadership on unit performance. *The leadership quarterly*, 22(2), 259-270.
- Fry, L.W.; Malone, p n. (2003). Transforming schools through spiritual leadership: An empirical review of definitions, distinctions and embedded assumptions. *The leadership Quarterly*, 625-653.
- Henderson, J. C. (2007). Corporate social responsibility and tourism: Hotel companies in Phuket, Thailand, after the Indian Ocean tsunami. *International Journal of Hospitality Management*, 26(1), 228-239.
- Kennedy, E., & Daim, T. U. (2010). A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment. *Evaluation and program planning*, 33(4), 468-476.
- Kim, C. H., & Scullion, H. (2013). The effect of Corporate Social Responsibility (CSR) on employee motivation: A cross-national study. *The Poznan University of Economics Review*, 13(2), 5-30
- Kim, S. Y., & Reber, B. H. (2008). Public relations' place in corporate social responsibility: Practitioners define their role. *Public Relations Review*, 34(4), 337-342.

- Korkmaz, M. (2007). The effect of Leadership style on organizational Health. *Educational Research Quarterly*, 3, 22-54.
- Lencioni, P. M. (2012). *The Advantage, Enhanced Edition: Why Organizational Health Trumps Everything Else In Business*. John Wiley & Sons.
- Linthicum, C., Reitenga, A. L., & Sanchez, J. M. (2010). Social responsibility and corporate reputation: The case of the Arthur Andersen Enron audit failure. *Journal of Accounting and Public Policy*, 29(2), 160-176
- Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground. *Organizations and human behavior*, 375-391.
- Pateel, C. (2002). Examining the organizational health and organizational commitment among industrial employees. *Journal of Health*, 4, 180-195.
- Pop, O., Dina, G. C., & Martin, C. (2011). Promoting the corporate social responsibility for a green economy and innovative jobs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 1020-1023.
- Potter, C. C., Leake, R., Longworth-Reed, L., Altschul, I., & Rienks, S. (2016). Measuring organizational health in child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*, 61, 31-39
- Sabanci, A. (2011). The effect of teachers' stress on educational organizations' health. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11).
- Vasilescu, R., Barna, C., Epure, M., & Baicu, C. (2010). Developing university social responsibility: a model for the challenges of the new civil society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4177-4182.