

بaldگی اعضای هیات علمی در پرتو رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی

غلامرضا جباری مراغوش^۱، جهانگیر یاری^{۲*}، صادق ملکی آوارسین^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف سنجش روابط بین رهبری معنوی و Baldگی اعضای هیات علمی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی انجام شد. این پژوهش از نظر نوع توصیفی و از لحاظ روش، همبستگی می باشد. جامعه آماری ۶۹۵ نفر از مدرسین تمام وقت ۱۳ واحد بود که از میان آنان ۲۶۳ نفر از جدول کرجسی و مورگان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد، رهبری معنوی فرای، Baldگی قرونه و یادگیری سازمانی نیفه استفاده گردید. روایی محتوایی و سازه ای پرسشنامه ها تایید و پایایی آلفای کرونباخ آنها در مرحله مقدماتی و نهایی مناسب بود. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان دهنده رابطه مثبت و معنی داری بین رهبری معنوی با Baldگی می باشد در عین حال نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی نقش میانجی در رابطه بین رهبری معنوی با Baldگی ایفا می کند. نتیجه اینکه رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری در Baldگی مدرسین دارد.

کلید واژه ها: رهبری معنوی، کارآفرینی، Baldگی، یادگیری سازمانی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: john_yari@yahoo.com

مقدمه

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به لحاظ رسالت مهم خود در تربیت نیروی متخصص و دانش پژوه، نقش مهمی را در آموزش نیروی انسانی شایسته و واجد صلاحیت برای کشور به عهده دارند. در این میان اعضای هیئت علمی از عوامل مهم آموزش عالی هستند که توسعه کیفی آنها تاثیر بسزایی بر عملکرد دانشگاه‌ها دارد و به مثابه روح و جان آموزش عالی و زیر بنای توسعه سایر بخش‌ها می‌باشند (قارون، ۱۳۹۳). بنابراین کیفیت یک موسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیئت علمی آن می‌باشد و یک موسسه آموزش عالی، بدون برخورداری از اعضای هیات علمی مجهز به علم و دانش، توان قابلیت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی، غیر ممکن است که بتواند آموزش و پرورش کیفی ارائه نماید (جمشیدی، ۱۳۹۴). از طرفی یادگیری سازمانی مهم ترین راه بهبود عملکرد در درازمدت است و در آینده نزدیک تنها سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح سازمان به نحو مطلوب بهره برداری نماید. در یادگیری سازمانی، اعضای سازمان با تشخیص و تصحیح اشتباهات و علل به وجود آورنده آنها و نیز اصلاح اشتباهات، برای آینده درس گرفته و برای مقابله با تغییرات و حوادث احتمالی آماده می‌شوند (پاین^۴ و همکاران، ۲۰۰۵) در این میان رهبری معنوی می‌تواند با استفاده بهینه از تخصص‌ها و شایستگی‌ها و توانمندسازی اساتید برای ایجاد و تداوم، دانش آفرینی و یادگیرندگی، baldنگی، توأم با همکاری و مشارکت همگانی امکان توسعه و تغییر مناسب را فراهم نماید زیرا نقش آنان در پیشبرد رسالتهای دانشگاه می‌تواند تغییرات اساسی و شگرفی در کلیه زمینه‌های علمی و عملی در جامعه داشته باشد. رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان بیاورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. از طریق دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی درون سازمان موجب می‌گردد که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند (یوسمن، ۲۰۱۰). دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یک مرکز علمی معتبر و عظیم در سطح کشور و منطقه ماموریت دارد به ارتقاء سطح رفاه، رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی جامعه در تولید و انتشار علم تأثیرگذاری مثبت و عمیق بر کشور کمک کند و با ایجاد و پایبندی به رقابت‌های سالم علمی، سازگار با دانش و رشته‌های نوین به پرکردن شکاف روبه گسترش بین فناوری نوین و نسل جدید همت گمارد، تا با استفاده از نتایج پژوهش تصمیم‌های بهتری برای انتخاب سبک رهبری مناسب برای توسعه دانشگاه و baldنگی اعضای هیات علمی بردارد این پژوهش بدنبال پاسخ به این سوال بود که آیا رهبری معنوی با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی بر baldنگی اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان- غربی تاثیر دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در دهه‌های اخیر تحولات نظام آموزش عالی در ایران از جمله ظهور موسسات آموزش عالی متنوع، توجه به فعالیت‌های کیفی دانشگاه‌ها را الزامی کرده است و از آنجا که نمی‌توان افزایش کمی را دلیل وجود کیفیت دانست، لذا لازم است به فکر بهبود کیفیت در نظام‌های دانشگاهی باشیم بهترین معیار برای تشخیص کیفیت نظام آموزش عالی، اعضای هیئت علمی آن دانشگاه یا دانشکده می‌باشد. یک رهبر توانمند اعضا را در توسعه مهارت‌ها و گردآوری اطلاعات، حل مشکل و تصمیم‌گیری حمایت می‌کند (بازرگان، ۲۰۰۷). عوامل مختلفی در کیفیت آموزش عالی نقش دارند اما اعضای هیئت علمی از مهمترین ارکان در فرایند ارتقا و تضمین کیفیت آموزش عالی هستند. آنها پیش از پیش نیازمند درک عمیق تری از تحولات علمی و فناوری، رشد روزافزون تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی و تصویری نوین از فعالیت‌های علمی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی خود در دانشگاه هستند. این وظیفه مهم بر عهده دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است که با برنامه ریزی نظام مند و منطقی در راستای baldنگی با ارزش ترین منابع موجود خود یعنی اعضای هیات علمی تلاش کنند. (قرونه، ۱۳۹۳). زیرا اعضای هیات علمی به عنوان بهترین سرمایه انسانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، نقش مهمی در اعتبار بخشی و افزایش کیفیت این مراکز دارند. اگر چه عوامل زیادی بیانگر کیفیت موسسات آموزش عالی است اما اعضای هیات علمی بالاترین نقش را در تعیین سطح کیفیت آموزش دارا هستند. سرمایه گذاری منطقی در این زمینه اعضای هیات علمی را قادر می‌سازد که عملکرد بهتری در حوزه آموزش، پژوهش و خدمات داشته باشند (کانگ و میلر، ۲۰۰۲).

baldنگی اعضای هیئت علمی می‌تواند نقش اساسی در توسعه دانشگاه داشته باشد baldنگی هیئت علمی فرایندی است سازماندهی شده و هدفمند برای دستیابی به رشد و پیشرفت شغلی است (بازرگان، ۲۰۰۷) بالنده بودن اساتید یک ضرورت دایمی در دنیای متغیر امروزی است baldنگی (توسعه) هیات علمی تحت تاثیر تغییر و تحولاتی است که در آموزش عالی در حال وقوع است و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گردیده

^۴ Pain

است عواملی چون ورود فناوریهای پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به آموزش عالی، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاهها در برابر جامعه. تنگناهای مالی نظامهای آموزش عالی، همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت موسسات آموزش عالی و همگی باعث شده که دانشگاهها و نظامهای آموزش عالی به فکر رشد و baldنگی مستمر اعضای هیأت علمی خود بیفتند (فراسخواه، ۱۳۸۸). baldنگی اعضای هیات علمی بنا به تعریف شبکه بهسازی هیات علمی در آموزش عالی عبارت است از تمامی برنامه هایی که بر عضو هیات علمی متمرکز است و متخصصان این برنامه ها زمینه های مشاوره و راهنمایی را در مواردی چون تدریس، مدیریت کلاس، تحقیق و فعالیت های حرفه ای برای عضو هیات علمی فراهم می کنند تا دانش فردی و مهارت های اساسی و لازم برای عملکرد بهتر در دانشگاه برای اعضای هیات علمی فراهم گردد (مک کلان و همکاران، ۲۰۰۸). و براساس نظریه گاف baldنگی هیئت علمی عبارت است از اعتلای استعداد، گسترش علایق و بهبود شایستگی ها و به عبارت دیگر تسهیل رشد فردی و حرفه ای به ویژه در نقش مربی است (گاف و همکاران، ۱۹۹۸). متغیری دیگری که می تواند در baldنگی استادان نقش ایفا نماید یادگیری سازمانی است که از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت ها، دانش، تجربه و الگوهای ذهنی اعضای سازمان حاصل می ود و بر پایه دانش و تجربه ای که در حافظه سازمان وجود دارد بنا می شود (حسنوی و رمضان، ۲۰۱۱ص ۲۵-۴۰)

بر اساس تعریف رایج یادگیری عبارت است از هر نوع تغییر در رفتار به صورت نسبتاً ثابت که در نتیجه تجربه رخ می دهد. با این تعریف بدیهی است که یادگیری قابل رویت نیست بلکه تغییرات هستند که قابل مشاهده اند. یادگیری معمولاً در چهار سطح فردی، گروهی، بین گروهی و سازمانی صورت می گیرد. یادگیری زمانی اتفاق می افتد که خطایی شناسایی شده و اصلاح گردد یا زمانی که برای اولین بار یک هماهنگی بین خواسته ها و نتایج ایجاد شود. (آرگریس، ۱۹۹۶).

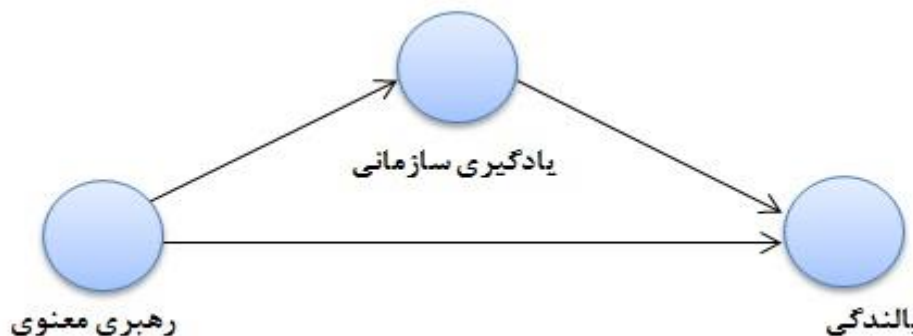
از سوی دیگر شاید مهمترین عامل تاثیرگذار در قرن حاضر در دانشگاهها که با چالشهای اساسی روبرو می باشد نیاز به رهبری دارند که مناسب و ارزشی بوده و تاثیر مثبتی در دانشگاهها داشته باشند، رهبری معنوی یکی از آنهاست که رفاه معنوی را پرورش می دهد و به دنبال آن بر رضایت پرسنل از زندگی، مسئولیت پذیری سازمانی، تعهد، بهره وری و عملکرد مالی تاثیر مثبت می گذارد (فرای و همکاران، ۲۰۱۴ص ۲۷۹-۳۷۰) نظریه رهبری معنوی براساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، ماموریت سازمان، علاقه به نوع دوستی و بقای معنوی است (آیدین و سیلان، ۲۰۰۹ص ۸۵). رهبر معنوی با ویژگی های منحصر به فرد خود، چشم اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان بیاورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می دهد. (یوسمن، ۲۰۱۰ص ۱۸۶) نظریه رهبری معنوی براساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، ماموریت سازمان، علاقه به نوع دوستی و بقای معنوی است (آیدین و سیلان، ۲۰۰۹).

رهبری معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، باورها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می کند. رهبر معنوی شامل آموزش اصول درست و عملکرد و فوونی است که باعث کنترل نفس می شود (یوسمن، ۲۰۱۰).

در پژوهشهای انجام شده در مورد موضوع پژوهش می توان به پژوهشهای زیر اشاره نمود، تیمورنژاد و صریحی (۱۳۹۸) در پژوهشی تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی را بررسی و به نتایج مثبت دست یافتند. اکی (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان رهبری و فرهنگ یادگیری سازمانی را معنی دار یافت. سندرس (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان رهبری معنوی اصول تعالی برای هر رفتار و یادگیری سازمانی به عنوان نقش اصلی موفقیت سازمانی می باشد. دامار و اسکالر (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر رهبری معنوی بر توانمند سازی و تعامل در کار را مثبت و معنی دار گزارش کردند. ناظم و علامه (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه رهبری معنوی و فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران را مثبت گزارش نمودند، قشقایی زاده و احمدی نیک (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاهی دانشکاه آزاد اسلامی استان خوزستان) را معنادار یافتند. مهدیان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان رابطه رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان را معنادار یافتند. حیدری، مهاجریان (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان به بررسی رابطه بین رهبری معنوی با baldنگی سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه یک تهران را مثبت گزارش نمودند. صادقی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان رابطه رهبری معنوی با توانمندسازی در کارشناسان اداری و آموزشی دانشگاه گیلان رابطه معنی دار گزارش نمودند. صیادی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش رهبری معنوی در توسعه سازمانی، تبیین نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی، را معنی دار گزارش نمودند.

سیلوچن و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر رهبری معنوی بر رفتار فعال در محیط کار در شرکت‌های چینی را بررسی نمودند که نتایج این مطالعه رابطه رهبری معنوی و رفتار پیشرو در محیط کار را معنی دار یافتند. استیون و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان معنویت محل کار و نقش واسطه ای رهبری معنوی بر رفتار را بررسی و نتایج آنان نشان داد که رهبری معنوی تاثیر مثبت در رفتار کار دارد. اسمیت و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان رهبری معنوی راهنمایی برای سبک رهبری که چشم اندازهای مختلف را بررسی کردند و رهبری معنوی را مناسب گزارش نمودند. اه (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان رهبری معتبر و تعامل کاری، تاثیر ارزشهای اصلی در شرکت‌های کره ای را معنی دار یافتند. در نهایت فرای و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی مولفه های رهبری معنوی به عنوان الگویی برای تعالی سازمان و عملکرد را شناسایی کردند.

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین رهبری معنوی با baldنگی اعضای هیات علمی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در قالب شکل ۱ تدوین شد.



نگاره ۱: مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه های تحقیق به شرح زیر است:

- ۱- رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی بر baldنگی اعضای هیات علمی تاثیر دارد.
- ۲- رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد.
- ۳- رهبری معنوی بر baldنگی اعضای هیات علمی تاثیر دارد.
- ۴- یادگیری سازمانی بر baldنگی اعضای هیات علمی تاثیر دارد.

روش اجرای پژوهش

از آنجائیکه هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان رهبری معنوی بر baldنگی اعضای هیات علمی با اثر میانجی یادگیری سازمانی در قالب مدل مفهومی است، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی محسوب می شود. جامعه آماری پژوهش اساتید تمام وقت ۱۳ واحد دانشگاههای آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی به تعداد ۶۹۵ نفر عضو هیات علمی هستند و روش نمونه گیری طبقه ای نسبی و انتخاب حجم نمونه پژوهش با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۶۳ نفر انتخاب گردید. در تحقیق حاضر برای جمع آوری مبانی نظری و پیشینه تحقیق از فیش تحقیق و برای جمع آوری داده ها، جهت آزمون فرضیه های تحقیق از پرسش نامه های استاندارد زیر استفاده شده است.

پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) شامل ۲۴ گویه در ۷ بعد چشم انداز، نوع دوستی، امید/ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد می باشد. روایی پرسشنامه مناسب و پایایی آن ۰.۸۹٪ گزارش شده که در طیف ۵ گزینه ای لیکرت بوده و در پژوهش های داخلی هم پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰.۸۶٪ بدست آمده است.

پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) با ۲۴ گویه در پنج بعد مهارت های فردی، مدل های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی است که پایایی آن ۰.۹۴٪ و در مطالعه قلاوندی و همکاران ۰.۸۲٪ گزارش شده است.

پرسشنامه baldنگی قرونه و همکاران (۱۳۹۳) شامل ۲۰ گویه در پنج بعد آموزشی، پژوهشی، خدماتی، فردی و سازمانی است که با توجه به چهارچوب مفهومی baldنگی اعضای هیات علمی دانشگاه تهران سوالات پرسشنامه استخراج و مورد تایید اساتید قرار گرفته است.

به منظور بررسی روایی پرس نامه ها، ابتدا روایی پرسشنامه استفاده شده علی رغم استاندارد بودن پرسشنامه ها به منظور رفع ابهامات و همسان سازی فرهنگی به صورت روایی محتوایی و سازه‌ای تعیین شده است؛ به این ترتیب که پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار تعدادی از استادان مدیریت دانشگاه قرار گرفته و از آنان خواسته شد پس از مطالعه، نظرات خود را در مورد روایی پرسش نامه ها اعلام نمایند. پس از جمع‌آوری اظهار نظرهای اعلام شده، روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شده است. در مرحله بعد به منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار PLS استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشانگر روایی سازه‌ای پرسش نامه‌های استفاده شده می‌باشد. مقدار بار عاملی تمامی گویه های پرسشنامه‌ها بالاتر از $0/3$ و مقدار تی متناظر آنها بالاتر از $1/97$ می‌باشد که نشانگر تأیید روایی سازه ای پرسشنامه‌ها است.

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی اولیه در مرحله مقدماتی روی 40 نفر انتخاب و اجرا گردید و پایایی نهایی هم مناسب بود. نتایج نشان داد که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است که نشانگر مناسب بودن پایایی پرسش نامه های تحقیق به لحاظ آماری می‌باشند.

یافته های پژوهش

براساس جدول شماره ۱ مشخص گردید که بیشترین میانگین ($3/75$) مربوط به باندگی بوده و کمترین میانگین ($3/56$) مربوط به متغیر رهبری معنوی می باشد.

جدول ۱ : شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رهبری معنوی	۲۶۳	۳/۵۶	۰/۷۴	۱/۵۰	۴/۹۰
یادگیری سازمانی	۲۶۳	۳/۶۷	۰/۷۳	۱/۱۸	۴/۸۳
باندگی	۲۶۳	۳/۷۵	۰/۶۹	۱/۵۰	۴/۸۶

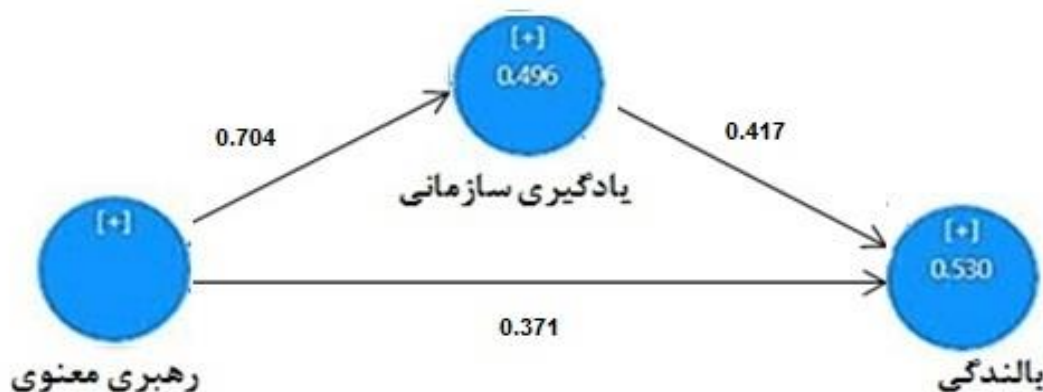
جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرها

عامل	۱	۲
رهبری معنوی	۱	
یادگیری سازمانی	.۷۰	۱
باندگی	.۶۶	.۶۸

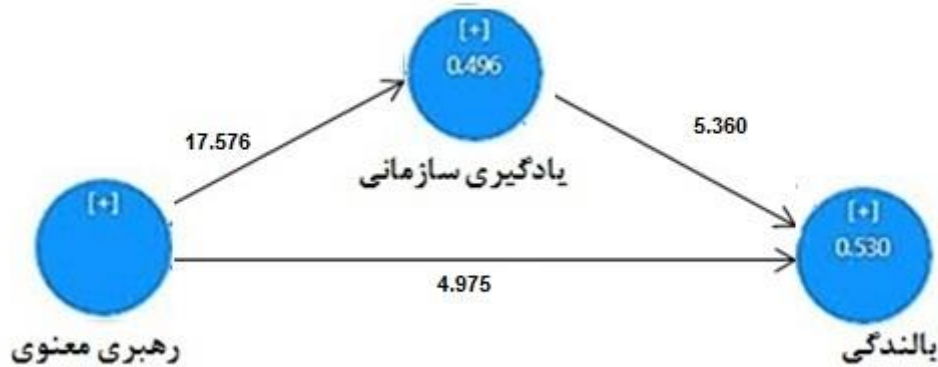
** همبستگی در سطح $0/01$ معنادار است.

نتایج ماتریس همبستگی متغیرها نشان می‌دهد که بین متغیرها همبستگی مثبت و معنی‌داری در سطح $0/01$ وجود دارد. در این تحقیق با توجه به مدل مفهومی تحقیق، مدل تحقیق با استفاده الگوریتم PLS ارزیابی شده است. پس از اطمینان از تأیید مدل‌های اندازه‌گیری، نتایج مربوط به ضرایب مسیر و مقدار t هرکدام در شکل (۲) ارائه داده شده است.

شکل (۲) خروجی مدل در حالت ضرایب استاندارد



با توجه به خروجی مدل تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی ۷۰٪ و بر بالندگی ۳۷٪ می باشد و تاثیر یادگیری سازمانی بر بالندگی ۴۲٪ است.



شکل (۳) خروجی مدل در حالت معنی داری

با توجه به خروجی مدل تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی ۷۰٪ و بر بالندگی ۳۷٪ می باشد و تاثیر یادگیری سازمانی بر بالندگی ۴۲٪ است.

جدول (۳) ضرایب مسیر و مقدار t متناظر با هر مسیر

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه
رهبری معنوی ← یادگیری سازمانی	۰/۷۰	۱۷/۵۷	تایید
رهبری معنوی ← بالندگی	۰/۳۷	۴/۹۷	تایید
یادگیری سازمانی ← بالندگی	۰/۴۲	۵/۳۶	تایید
رهبری معنوی × یادگیری سازمانی ← بالندگی	۰/۲۹	۵/۰۴	تایید

مقدار آماره t همانگونه که در جدول (۲) نشان داده شده است. برای تمامی ضرایب مسیر بیشتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان دهنده معنی داری ضرایب مسیر می باشد. بنابراین فرضیه های تحقیق تایید می شوند. نتایج جدول (۲) نشان می دهد که تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی ۷۰٪، تاثیر رهبری معنوی بر بالندگی، ۳۷٪، تاثیر یادگیری سازمانی بر بالندگی ۴۲٪ و تاثیر رهبری معنوی بر بالندگی از طریق یادگیری سازمانی ۲۹٪ می باشد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف کلی مدل یابی معادلات ساختاری تاثیر رهبری معنوی بر بالندگی با میانجیگری یادگیری سازمانی در میان اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی صورت گرفت بر اساس یافته های جدول ۲ بین رهبری معنوی با بالندگی اعضای هیات علمی با نقش میانجی یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج در رابطه فرضیه اول رابطه بین رهبری معنوی با بالندگی اعضای هیات علمی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تایید شد. وجود ویژگیهای رهبری معنوی در دانشگاه باعث علاقه، پشتکار و جدیت به کار و روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار می شود ویژگیهای یادگیری سازمانی نشان داد که با ایجاد و توسعه چشم انداز مشترک و یادگیری تیمی برای و بین اساتید موجب ایجاد تفکر سیستمی برای ایجاد و توسعه زمینه های شکوفایی و بالندگی را می توان برای اساتید فراهم نمود، تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی با یافته های فرای و همکاران (۲۰۰۶) و دوگانه ای فرد و اکبری (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

در ارتباط با فرضیه دوم نتایج نشان داد که رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی تاثیر مثبت دارد و می توان گفت اگر مولفه های رهبری معنوی در دانشگاه و بین اعضای هیات علمی تقویت گردد آنان می توانند با یادگیری بهتر و بیشتری برای توسعه خود و دانشگاه نایل شوند این یافته با یافته های سندرس (۲۰۱۷) و صیادی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می باشد. در تبیین می توان گفت اگر رهبران معنوی، یادگیری سازمانی در دانشگاه را به طور مستمر اجرا نمایند یادگیرندگی بهتر و بیشتر خواهد شد. و در ارتباط با فرضیه سوم تاثیر رهبری معنوی بر بالندگی اعضای هیات علمی نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی دار می باشد می توان گفت که رهبری معنوی تاثیر مثبتی بر بالندگی

اعضای هیات علمی دارد. همچنین، فرای و اسلوسوم (۲۰۰۸) در مطالعه خود نشان دادند رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم انداز و فرهنگ تعالی، به صورت مثبت و شایان توجهی بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکرد سازمانی و baldنگی کارکنان تأثیر می گذارد که با نتایج همخوانی دارد (فرناندو، ۲۰۰۹).

در رابطه با فرضیه چهارم تأثیر یادگیری سازمانی بر baldنگی اعضای هیات علمی نتایج مثبت بود این یافته با یافته های تیمورنژاد و صریحی (۱۳۹۸) هم خوانی دارد. در تبیین می توان گفت که اگر یادگیری سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه و در میان استادان تقویت شود baldنگی و رشد آنان را در پی خواهد داشت. در نهایت می توان گفت که baldنگی اساتید ضرورت اساسی دانشگاه در قرن بیست و یکم می باشد که برای رسیدن به اهداف بلند مدت و چشم اندازهای آینده دانشگاه ضرورت دارد رهبران معنوی با ایجاد و توسعه زمینه های یادگیری سازمانی مستمر برای اساتید baldنگی آنان و دانشگاه را فراهم نمایند. همچنین مدیریت دانشگاهها بعنوان مهمترین عامل تغییر باید رهبری معنوی و مولفه های آن را بعنوان یک الویت راهبردی و یک ضرورت زمانی در نظر بگیرند تا زمینه های یادگیری سازمانی و به طبع آن baldنگی استادان در دانشگاه فراهم گردد و با تشویق و الزام اساتید به شرکت در دوره های یادگیری سازمانی زمینه رشد و توسعه دانشگاه را فراهم نمایند نتایج را میتوان اینگونه تبیین کرد که با وجود مولفه های رهبری معنوی (چشم انداز، نوع دوستی امید/ ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) باعث تلاش و کوشش مضاعف اساتید به دانشگاه می شود که صادقانه و خالصانه فعالیت نمایند و برای بالا بردن کیفیت کاری، یادگیری سازمانی را بطور مستمر با عشق و علاقه دنبال نمایند و زمینه های baldنگی خود را در تمامی جهات آموزشی، پژوهشی، خدماتی، فردی و سازمانی دنبال نمایند در نهایت رهبری معنوی با فراهم کردن زمینه های فوق و با پشتیبانی از اساتید می تواند زمینه های رشد و پویایی آنان را فراهم نماید.

پژوهش فوق با محدودیت هایی مواجه بود که می توان به مواردی اشاره کرد، جامعه ی آماری این پژوهش شامل اساتید تمام وقت دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی بوده است، لذا در تعمیم نتایج به اعضای هیئت علمی سایر دانشگاهها رعایت جانب احتیاط ضروری است. یکی از محدودیت های دیگر این پژوهش ارتباطی (نه علت و معلولی) بودن و مقطعی بودن (غیر طولی) است، که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. محدودیت دیگر کمی بودن پژوهش می باشد. توصیه های که از نتایج این پژوهش حاصل می شود*مدیران دانشگاه مولفه های رهبری معنوی را جهت اعتلای baldنگی استادان در دانشگاه فراهم نمایند*مدیران دانشگاه یادگیری سازمانی را برای استادان بطور مستمر اجرا نمایند*مدیران دانشگاه baldنگی استادان در ابعاد آموزشی، پژوهشی، خدماتی، فردی و سازمانی را در دانشگاه فراهم و موانع baldنگی آنان را بر طرف نمایند. برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید. در زمینه رابطه رهبری معنوی با متغیرهای فوق با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش های بیشتری صورت گیرد از رویکردهای کیفی و چند گانه موضوع بررسی شود. و نقش دیگر متغیرهای تعدیل گر و میانجی احتمالی مورد توجه بیشتری قرار گیرد. چنین مطالعه ای می تواند در سایر موسسات آموزشی هم اجرا گردد.

منابع

- تیمورنژاد، کاوه، صریحی اسفستانی، رسول (۱۳۹۸). تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی مطالعات مدیریت بهبود و تحول (۶۲): ۶۰-۳۷.
- جمشیدی، لاله، (۱۳۹۴)، (بررسی وضعیت baldنگی اعضای هیات علمی دانشگاه قم)مجله آموزش عالی شماره ۱۷: ۲۰-۳۷
- دوگانه ای فرد، فریده و اکبری، نرگس (۱۳۹۳)، بررسی رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، مجله نوآوریهای مدیریت آموزشی سال ۹ شماره ۳ ص ۱۳-۶۷.
- صادقی، عباس، واحد چوکده، حسین، کاظم پور، اسماعیل (۱۳۹۴) رابطه رهبری معنوی با توانمندسازی در کارشناسان اداری و آموزشی دانشگاه گیلان آموزش و توسعه منابع انسانی، شماره ۴، ص ۳۹ تا ۵۳
- صیادی، سعید، احمدزاده، سلیمان، باباشاهی، جبار، وزیر، فراز صادق (۱۳۹۳) بررسی نقش رهبری معنوی در توسعه سازمانی، تبیین نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی، مجله توسعه انسانی پلیس، تابستان ۹۳، شماره ۴۹، صفحه ۷۹ تا ۱۰۸
- قارون، معصومه (۱۳۹۳) سیاستهای گسترش آموزش عالی در سالهای اخیر. توسعه ظرفیت یا تالاف منابع فرایند مدیریت و توسعه تابستان ۹۳ شماره ۸۸ ص ۲۸ تا ۳۳
- قرونه، داود، میرکمالی، سیدمحمد، بازرگان، عباس، خرازی، سیدکمال (۱۳۹۳)، چهارچوب مفهومی baldنگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران مجله آموزش عالی شماره ۲۲، ص ۵۱ تا ۸۲

قشقایی زاده، نصراله، احمدی نیک، فاضل (۱۳۹۶) بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاهی دانشکاه آزاد اسلامی استان خوزستان)، مجله مدیریت سرمایه اجتماعی، بهار ۹۶ دوره ۴، شماره ۱، صفحه ۱۱۵ تا ۱۳۶

مهديان، محمدجعفر، عبودپور، ملوک، نوروزی کوهدشت، رضا (۱۳۹۶) رابطه رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان، مجله علوم تربیتی از دیدگاه اسلام شماره ۹ ص ۱۰۵-۱۲۸
 ناظم، فتاح، علامه، حسینعلی (۱۳۹۶) بررسی رابطه رهبری معنوی و فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران، مجله تحقیقات مدیریت آموزش، زمستان ۹۶، شماره ۳۴، صفحه ۲۹ تا ۴۶.

Aydin, B, & Ceylon A (2009) the effect of spiritual leadership on organization learning capacity. African Journal of Business management. Vol. 13. No.5. PPO 184-190.

Bazaryan A.(2007) Higher Education in Iran in James J.I frost and P.G Ahabach. International Handbook of Higher Education Dordrecht. The Motherlands Springer (pp 781-792). (In Persian)

Dammar, A. Skyler, E. (2017). Department of sport management. The impact of spiritual leadership on empowerment and work procrastination Turkey. Entrepreneurship Theory and Practice, 35 (2), 293-317.

Fernando, M. Beale, F. and Gerry, D. (2009). The Spiritual Dimension in Leadership at Dalman Tea, Organization Development Journal, 30 (6):522-539.

Fry, L. W., Latham, J. R., Cline bell, S. K., and Kroenke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. J. Manage. Spiritual. Reeling. 14, 22-26 .

fry, L. W Hannah, T. Noel, M.Walumbwa,F, (2014). "Impact of spiritual leadership on unit performance". The leadership quarterly, 14 (22): 259-270.

Fry. L.W. and Materly, L. L. (2006), Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory study, Tarleton State University- Central Texas Journal Of management spirituality Religion (4)283-319.

Gaff. S.S F, sat C: Gaff. J.G (1998) Professional Development A Guide to Rroureca USA: change magazine press Brien. Danny o' Event Baseness.

Kang, B., and Miller, M. T. (2000). Professional development: Research findings ,

Oh, J., Cho, D. and Lim, D. (2018), "Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 39 No. 2, pp. 276-289

Payne, S. (2010), Leadership and spirituality: business in the USA, International Journal of Leadership in Public Services, Vol. 6 No. 2, pp. 68-72.

Sanders J. O. (2017). Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Behavior. Chicago, IL: Moody Publishers. [Google Scholar] Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success Procedia - Social and Behavioral Sciences 230

Smith, Gina; Minor, Maria; Brashen, Henry (2018) Spiritual Leadership: A Guide to a Leadership Style That Embraces Multiple Perspectives Journal of Instructional Research, v7:80-89 .

Steven W. Bayighomog & Hüseyin Araslı (2019) Workplace spirituality – customer engagement Nexus: the mediated role of spiritual leadership on customer-oriented boundary-spanning behaviors Pages 637-661.

Usman, A. (2010). Leadership spirituality in Banking Professionals and Its impact on organization commitment Identefition Journal of Business and m.angement Vol. 5(3): 185-193.

Xie, L. (2019), "Leadership and organizational learning culture: a systematic literature review", European Journal of Training and Development, Vol. 43 No. 1/2, pp. 76-104.

نحوه استناد به مقاله:

جباری مراغوش؛ غلامرضا، یاری؛ جهانگیر، ملکی آوارسین؛ صادق (۱۳۹۸). باندگی اعضای هیات علمی در پرتو رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۲(۴)، ۳۰۹-۳۱۶.

http://jhce.iurasht.ac.ir/article_۶۷۲۶۲۹.html