

بررسی ارتباط بین رهبری معنوی و توانمندسازی (مورد مطالعه: دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه)

داود حسین زاده^۱

چکیده

تحقیق حاضر پژوهشی است کاربردی، توصیفی پیمایشی و کمی که با هدف بررسی رابطه میان رهبری معنوی و توانمندسازی در جامعه آماری شامل دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه (در حدود ۲۳۸ نفر) انجام پذیرفت. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و جدول مورگان، تعداد نمونه ۱۴۸ نفری برای تکمیل پرسشنامه های پژوهش در نظر گرفته شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد نرم افزار AMOS در دو بخش مدل اندازه-گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. در بخش اول ویژگی های فنی پرسشنامه بررسی شد و اصلاحات لازم صورت پذیرفت و در بخش دوم، ضرایب t برای بررسی فرضیه های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج پژوهش حاکی از رابطه مثبت و معنادار رهبری معنوی و توانمندسازی از یک سو و از سوی دیگر رابطه مثبت رهبری معنوی با ابعاد توانمندسازی است.

کلمات کلیدی: رهبری معنوی، توانمندسازی، احساس اعتماد، احساس

شایستگی

^۱ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه. گروه مدیریت آموزشی. ساوه. ایران.

مقدمه و بیان مسأله

امروزه سازمان‌ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند که همواره در آن نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود (Naderi et al., ۲۰۰۹). نیروی رقابتی جهانی، سازمانهای امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه‌ای که سازمان‌ها دارای ثبات کاری نبوده و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند (Geijsel et al., ۲۰۰۳). از طرفی دیگر مهم‌ترین عامل بهره‌وری در نهادهای آموزشی و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است (Stukalina, ۲۰۱۰). تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که مسئولان، با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند (Ertürk, ۲۰۱۰). یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح شده، توانمندسازی کارکنان است. در واقع، توانمندسازی به عنوان شیوه نوین ایجاد انگیزش، به یکی از داغ‌ترین مباحث روز مدیریت مبدل شده است (Zhang & Bartol, ۲۰۱۰). از طرفی دیگر، وجود تغییرات سریع، پیشرفت‌های تکنولوژیک و رقابت‌های آشکار و پنهان در دنیا، اهمیت و ضرورت توانمندسازی را بیش از پیش آشکار ساخته است و برای رویارویی با چنین چالشی کارکنان باید توانمند شوند یعنی در تمام جهات رشد کنند (Kumari, ۲۰۱۲).

از این رو، نیاز به نوآوری در خدمات و محصولات و از طرفی داشتن کارکنانی توانمند باعث شده است بسیاری از سازمان‌ها به تجدید نظر در وضعیت رهبری در خود بپردازند. اکثر سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده‌اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد (Gilley et al., ۲۰۰۹; Seashore, ۲۰۰۹). همچنین ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنایی در کار، نوع دوستی و ... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی در رهبری دارند (فرهنگی، ۱۳۸۵). به عقیده بسیاری از محققان این پارادایم جدید محیط کار که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی است و در واقع عکس‌العمل به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، پارادایم معنویت می‌باشد. لذا وجود رهبری معنوی در چنین نهادهایی مستلزم تغییر و تحول، موفقیت، یادگیری مستمر و توانمندسازی کارکنان می‌باشد (Biberman & Whitty, ۱۹۹۷). معنویت از مهم‌ترین طرح‌هایی است که در اواخر سده بیستم و اوایل سده بیست و یکم برای پیوند ارزش‌های نوین و سنتی و معنادار کردن روابط سالم سازمانی مطرح شده است (Howard, ۲۰۰۳) و رهبری معنوی هم در بسیاری از پژوهش‌ها از

جمله مواردی است که بر عوامل سازمانی از جمله بر توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷؛ Goodarzvand & Khoshpanjeh et al., ۲۰۱۲; Crossman, ۲۰۱۰; Nezhad, ۲۰۱۲).

بنابراین با توجه به این که یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت هر سازمانی نیروی انسانی سازمان است، و مدارس هم برای موفقیتشان نیازمند افرادی توانا، فعال، دلسوز می باشند که رهبر معنوی به عنوان یک رهبر کامل و مقدّس می تواند محرک و کمک کننده برای پرورش افرادی با خصوصیات ذکر شده باشد، در این پژوهش تصمیم بر آن شد تا به بررسی ارتباط بین رهبری معنوی و توانمندسازی دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه پرداخته شود؛ چرا که مدارس کانون و بیشتر تربیت منابع فرهیخته و سالم برای ورود به اجتماع است. لذا جهت پاسخگویی به این سوال، در ابتدا به مروری بر مفاهیم و ادبیات مرتبط با رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان پرداخته می شود.

ادبیات پژوهش

رهبری معنوی

رهبری معنوی مفهوم جدیدی است که به تازگی وارد ادبیات سازمان و مدیریت شده است. فایر هولم یکی از اولین دانشمندی بود که واژه‌های معنویت و رهبری را در کنار هم به کار برد و در این راستا مدل ویژه‌ای نیز طراحی کرد تا معنویت را در زمینه رهبری محیط کار شرح دهد (خائف‌الهی و همکاران، ۱۳۸۹). برای درک بهتر این مفهوم، لازم است تا شناختی از معنویت حاصل شود. گریفین (۱۹۹۸)، معنویت را یک مشخصه اساسی از انسان می داند که در خود به معنای مذهب اشاره می کند. لذا از این نقطه نظر معنویت یک ویژگی اختیاری نیست که ما بتوانیم بین داشتن یا نداشتن یکی را انتخاب کنیم. هر کسی معنویتی دارد و این می تواند معنویت مادی گرایانه یا معنویت نفی گرایانه باشد (Ghasemi, ۲۰۰۹). در جایی دیگر محققان معنویت را به عنوان یک موضوع اخلاقی تعریف کردند و بیان نمودند که در معنویت، صحت، درستی، صداقت، خوبی، شناخت، کامل بودن، همخوانی و تجانس و ارتباط و کار تیمی مطرح و گنجانده شده است (Dent & Higgins, ۲۰۰۸). هر چه عمق معنویات فردی کارکنان بیشتر باشد، منافی که نصیب مدیریت کار و سازمان‌هایی که در آن مشغول به کار هستند، نیز بیشتر می شود (Borden, ۲۰۰۵).

نهضت رهبری معنوی شامل مدل های خدمتگزار رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمند سازی آنان می باشد و براساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد (Korac et

(al., ۲۰۰۲). منظور از رهبری معنوی، ایجاد و تحقق چشم انداز و همسانی ارزش‌ها، ورای رهبری استراتژیک است (Phipps, ۲۰۱۲). یک رهبر معنوی به ارزش‌ها توجه می‌کند و به پیروان خود دانش یا آگاهی لازم و کافی را می‌دهد و تا آنجا پیش می‌رود که از آن‌ها می‌خواهد که رهبری بقیه را برعهده بگیرند و با فراست و آگاهانه تصمیم بگیرند و به ندای وی پاسخ مثبت دهند (Dent & Higgins, ۲۰۰۸). به عبارتی رهبران معنوی، ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند (Bishop & Schol, ۲۰۰۶).

از مه‌ترین مطالعه‌ای که بر روی رهبری و معنویت انجام شده می‌توان به مقاله فرای^۱ (۲۰۰۳) اشاره کرد. مقاله فرای را به عنوان یکی از اصلی‌ترین مطالعاتی که در چند ساله گذشته به طور شفاف و عینی در زمینه رهبری معنوی و نقش آن در ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان انجام گرفته است، محسوب می‌کنند. ایشان معتقد است که یکی از مهم‌ترین عوامل فراموشی شده تئوری‌های انگیزش، رهبری معنوی است (Fry, ۲۰۰۳). علاوه بر موارد ذکر شده، رهبر معنوی کسی است که از انواع ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی استفاده می‌کند که تاثیرات فرهنگ اجتماعی را می‌پذیرند و کارایی و عملکرد سازمان را افزایش می‌دهند (Karakas, ۲۰۱۰; Fry et al., ۲۰۱۱). رهبران معنوی کسانی هستند که با وارد کردن معنویت در سازمان‌ها، فعالیت‌های فقط ماموریت محوری را در سازمان تغییر داده و سازمان را به مکانی تبدیل می‌کنند که معنویت تشویق و ترغیب شده و رشد معنوی در زندگی کاری روزمره ادغام می‌گردد (Dent & Higgins, ۲۰۰۸).

هدف رهبری معنوی این است تا نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقای معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار برای خلق بینش و بصیرت و همخوانی ارزشی در سطوح فردی، تیمی و سازمانی و سرانجام پرورش سلامت روانی مثبت و تعهد و بهره‌وری سازمانی تحقق بخشد (Fry et al., ۲۰۱۱).

ابعاد رهبری معنوی، بر مبنای الگوی انگیزه درونی که بینش و بصیرت، ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقای معنوی را با یکدیگر تلفیق می‌کند، تدوین و تکمیل گردید (نورعلیزاده، ۱۳۸۷). در فرآیند رهبری معنوی چیزی که از بیشترین اهمیت برخوردار است، بینش و بصیرتی روشن از مقصدی می‌باشد که سازمان می‌خواهد در آینده‌ای نه چندان دور به آنجا برسد (Fry et al., ۲۰۰۵). در رهبری معنوی عشق به نوع دوستی عبارت است از حس تمامیت، هماهنگی و بهروزی و خوشبختی به واسطه توجه و مراقبه، دلواپسی و قدردانی از خود و دیگران.

۱. Fry

فرهنگ لغت وبستر ایمان را بدین صورت تعریف کرده است: «اطمینان و یقین به چیزهایی که آرزوی ما را داریم و اعتماد به چیزهایی که دیده نمی شوند». امید نیز شوق به چیزی است که انتظار داریم تحقق یابد. در حقیقت، ایمان به امید حقیقت می‌بخشد. معنویت در کار، نیروی الهام بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است (عابدی‌جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). ورود معنویت در کار، به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم انداز یک پارچه تر را در زمینه سازمان، جامعه و خانواده خویش به دست آورند (ناصری فر و الماسی فرد، ۱۳۸۸). در صورت حصول سلامت و بقای معنوی در محیط کار افراد به وابستگی های خود ارزش قائل بوده و قادرند که احساس کنند بخشی از جامعه بزرگ تر بوده و با آن ارتباط و وابستگی دارند. در این میان معنویت در محیط کار، یک نیروی انگیزشی درونی را ایجاد می‌کند که باعث همکاری افراد و کسب مهارت و دانش و استفاده از آن ها به نفع خود و سازمان می‌گردد (Fry et al., ۲۰۰۵).

توانمندسازی

در دو دهه اخیر توانمندسازی کارکنان به یکی از مهم ترین دل مشغولی های مدیران سازمان ها تبدیل شده است؛ چون اعتقاد بر این است، که بقا و توسعه سازمان، زمانی تحقق می یابد که سازمان از نیروهای دانشی، خلاق و با انگیزه درونی برخوردار باشد که توانایی حل مسئله و خودگردانی در امور را داشته باشند (Thomas, ۲۰۰۹; London, ۲۰۱۱). توانمندسازی منابع انسانی ابزاری مؤثر به منظور افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آن ها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی راهبردی مهم برای توسعه سازمان‌های مختلف برای تطابق با تغییرات خارجی و یکی از مسائل اصلی سازمان‌ها است (Kuokkanen et al., ۲۰۰۰). توانمندسازی عبارت است از آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز (نفری و امیدفرد، ۱۳۸۹). 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، و درافراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه های درونی آنان را برای انجام دادن وظیفه بسیج کنیم (رضایی و فرحید، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، توانمندسازی یعنی فرایند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان از طریق توسعه و گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت افراد و گروه ها بر روی حوزه ها و وظایف است که در عملکرد آن ها و عملکرد کلی سازمان اثر می گذارد (Wallace et al., ۲۰۱۱).

اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵)، پیشنهاد می کند اگر توانمندسازی بخواهد کارکرد لازم را داشته باشد، می بایست قبل از آن که کسی آن را تقدیم کند، خود فرد باید چنین احساسی را داشته باشد. به زعم وی توانمندسازی روان شناختی^۲ در برگیرنده حالات مهم روانی فرد نسبت به محیط کاری اوست که در پنج احساس خلاصه می شود: احساس معنی دار بودن^۳، احساس شایستگی^۴، احساس موثر بودن^۵، احساس خودتعیینی^۶ و اعتماد^۷.

احساس معنی دار بودن به این معنی است که کارمند برای مقصود یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارد، ارزش قائل باشد و آرمان ها و استانداردهای ذهنی اش با آنچه در شغل خود در حال انجام دادن است، متجانس دیده شود. شایستگی عبارت است از احساس کارمند از این که قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت آمیز کار خود را داراست. احساس موثر بودن عبارت است از حدی که در آن فرد توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار خود را دارا می باشد. احساس خود تعینی عبارت است از احساس کارمند از اینکه در اجرا و نظام بخشیدن به فعالیت های مربوط به شغل خود از آزادی لازم برخوردار است. احساس داشتن اعتماد به این معنی است که کارمند مطمئن باشد که با وی منصفانه و یکسان و از منظری بی طرفانه رفتار خواهد شد (Spreitzer, ۱۹۹۵).

محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. کارکنان امروزی نیز از سازمان خود توقع بیشتری دارند. طالب کار با معنی هستند. بنابراین مدیران باید به گونه ای رفتار کنند که هم انتظارات کارکنان و هم اهداف سازمان را برآورده سازند. این امر از طریق توانمندسازی کارکنان محقق می گردد و در صورت بهره گیری از آن، نه تنها تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان بیشتر خواهد شد، بلکه سبب رفتارهایی مانند انصاف، سازگاری و هم نوایی با گروه آن ها ایجاد خواهد شد (Laschinger,

۱ Spreitzer

۲ Psychological empowerment

۳ Meaning

۴ Competency

۵ Impact

۶ Self-determining

۷ Trust

۲۰۱۰, Chang et al., ۲۰۰۹). لذا هدف رهبری معنوی می‌تواند توجه به نیازهای اساسی باشد تا موجبات بقای معنوی و توانمندسازی افراد را فراهم آورد از طرفی دیگر ضرورت و اهمیت معنویت در سازمان آن چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷).

پیشینه پژوهش

گودرزوند چگینی و فرجادی‌نژاد (۲۰۱۲) و همچنین خوش پنجه و همکارانش (۲۰۱۲)، هر کدام در پژوهش‌های مختلفی که انجام داده‌اند نتیجه گرفته‌اند که رهبران معنوی از عوامل کلیدی و موثر در توانمندسازی افراد سازمان محسوب می‌شوند. کاراکاس^۱ (۲۰۱۰)، در پژوهش خود با عنوان معنویت و عملکرد در سازمان‌ها بیان می‌کند که معنویت در کار باعث می‌شود تا عملکرد افراد، افزایش یافته و اثربخشی سازمانی نیز در پی آن افزایش یابد. همچنین او نتیجه می‌گیرد که معنویت رفاه و آسایش زندگی افراد را افزایش داده و باعث می‌شود تا کارمندان، اهداف سازمان را درک کرده و احساس معنادار بودن در کارشان را در سازمانشان را حس کنند. عبدالله و همکاران^۲ (۲۰۰۹)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین معنویت محیط کار و اثربخشی رهبری در بین مدیران مدرسه راهنمایی مالزی" انجام داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که معنویت محیط کار دارای نقش مهمی است که به رشد و اثربخشی رهبری کمک می‌کند، از دیگر نتایج آن می‌توان به این مورد اشاره کرد که کارهای موثر رهبر می‌تواند نقش مهمی در رضایت و تعهد معلمان و همچنین عملکرد بخش‌ها داشته باشد. آیدین و سیلان^۳ در پژوهشی که در سال (۲۰۰۹)، در رابطه با تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی در بین کارمندان صنایع فلزی در ترکیه پرداختند، نتیجه گرفتند که هر کدام از ابعاد رهبری معنوی تاثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد. در پژوهشی دیگر، میرسون و کلاین^۴ (۲۰۰۸)، به بررسی اثرات رهبری تبدالی و تحول آفرین بر توانمندسازی و نتایج شغلی افراد پرداختند و نتیجه گرفتند که رهبران تبدالی و تحول‌گرا، تاثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی افراد در سازمان دارند. در پژوهشی فرای و همکاران^۵ (۲۰۰۵)، با بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمان به

۱ Karakas

۲ Abdullah et al

۳ Aydin & Ceylan

۴ Meyerson & Kline

۵ Fry et al

این نتیجه رسیده‌اند که رهبری معنوی از طریق ارتقای وضعیت معنویت در سازمان و بهبود شرایط اعتقادی و فرهنگی افراد سازمان، باعث پیشرفت عملکرد سازمان می‌شود. آن‌ها در این پژوهش رهبری معنوی را با سه بعد چشم‌انداز^۱، امید / اعتقاد^۲ و عشق به هم‌نوع^۳ معرفی نموده‌اند. رضایی و فرحبد (۱۳۸۹)، تأثیر راهبردهای مدیریتی در توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان امور مالیاتی استان گیلان را بررسی کرده‌اند و نتیجه گرفتند که استفاده از راهبردهای مدیریتی و ابعاد آن شامل: اعتمادسازی، تشکیل گروه‌های کاری، آگاهی از نتایج کار، استقلال و آزادی عمل کارکنان، وجود جو مشارکتی و میزان اطلاعات افراد در توانمندسازی آن‌ها مثرتر می‌باشد. ناصحی‌فر و الماسی‌فرد (۱۳۸۸)، در پژوهش خود به بررسی جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز پرداخته و بیان می‌کنند که باتوجه به حضور گسترده سازمان‌ها در جوامع و پیامدهای خواسته و ناخواسته‌ای که سازمان‌ها منشاء شکل‌گیری آن هستند، حضور معنویت را در حوزه سازمانی ناگزیر می‌نماید. قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸)، نیز پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی را انجام داده است و نتیجه گرفته است که رابطه‌ای قوی میان رهبری خدمتگزار، اعتماد سازمانی و توانمندسازی وجود دارد. ضیایی و همکارانش (۱۳۸۷)، ارتباط رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران نشان داده شده است که بین رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد. همچنین بین چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت در سازمان رابطه علی معنی‌دار و مثبت و تعهد سازمانی رابطه منفی و باز خورد عملکرد رابطه علی معنی‌دار و معکوسی با توانمندسازی کارکنان وجود دارد. نورعلیزاده هم در سال (۱۳۸۷)، در پژوهشی مروری به بررسی رهبری معنوی در هزاره جدید پرداخته است و نتیجه گرفته است که رهبری معنوی باعث بیداری معنویت از طریق معنا و هدف و عضویت در پیروان می‌گردد که باعث خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای عشق به نوع دوستی به گونه‌ای که افراد احساس کنند، درک شوند و فعالیت ایشان مورد قدردانی قرار گیرد و به عواطف، احساسات و نیازهای روحی و روانی شان توجه شود و در نهایت باعث احساس عضویت در پیروان گردد. و در نهایت، منجر به نتایج فردی و سازمانی از قبیل بهداشت و سلامت روانی و بهره‌وری بالای سازمان می‌گردد. فرهنگی و رستگار (۱۳۸۵)، پژوهشی تحت عنوان "ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان دانشگاه تهران" انجام داده‌اند و نتیجه گرفته‌اند که ارتباط میان فردی و ارتباط برون فردی

۱ Vision

۲ Hope/Faith

۳ Altruistic love

در انگیزش در کارشان موثر است، اما در نظر آنان ارتباط فرافردی و ارتباط درون فردی در برانگیختگی در کارشان رابطه‌ای ندارد. فرهنگی (۱۳۸۵)، پژوهشی تحت عنوان "معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی" انجام داده است و نتیجه گرفته است که رابطه معنادار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

با توجه به مبانی نظری، فرضیات این پژوهش به شکل زیر ارائه می‌گردد:

فرضیه اصلی: بین رهبری معنوی و توانمندسازی دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین رهبری معنوی و احساس شایستگی دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

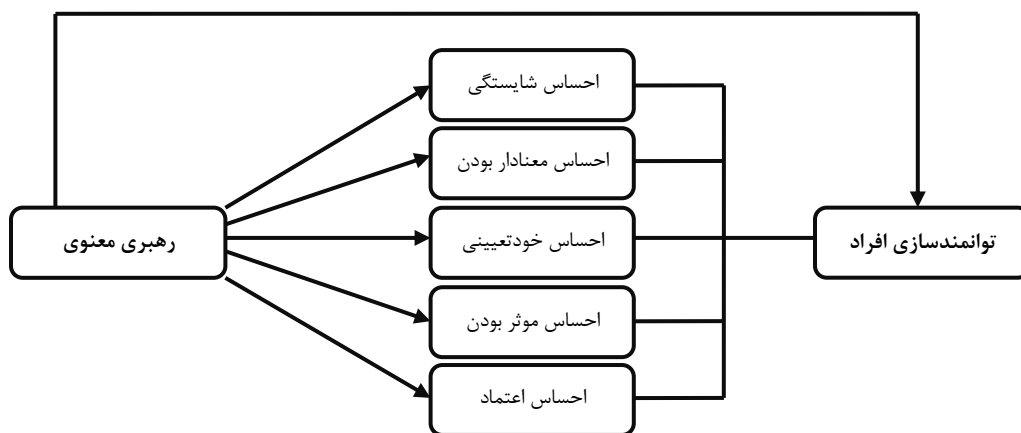
فرضیه فرعی ۲: بین رهبری معنوی و احساس معنادار بودن دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین رهبری معنوی و احساس خودتعیینی دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۴: بین رهبری معنوی و احساس موثر بودن دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۵: بین رهبری معنوی و احساس اعتماد میان دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به مطالعه تحقیقات پیشین و فرضیات پژوهش فعلی، چارچوب نظری زیر برای بررسی ارتباط رهبری معنوی و توانمندسازی افراد سازمان ارائه شده است:



شکل شماره (۱): چارچوب نظری پژوهش

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی- پیمایشی است به طوری که برای اثبات فرضیه‌های تحقیق و تحقق یافته‌ها، از نظر سنجی با افراد درگیر مساله (معلمان زن دبیرستان‌های دخترانه شهرستان ساوه) استفاده شده است. همچنین بر مبنای نوع داده‌های گردآوری شده از نوع کمی است که در این راستا پرسشنامه‌هایی برای دریافت نظریات معلمان زن دبیرستان‌های دخترانه شهرستان ساوه توزیع شده که داده‌های حاصل از جواب‌های آن‌ها برای تحلیل‌های آماری به کار گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. این روش از دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شوند (Kline, ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر رهبری معنوی و توانمندسازی همراه با ابعاد هریک، متغیرهای پنهان و سوالات مورد استفاده برای سنجش این متغیرها در حکم متغیرهای آشکار هستند (شکل ۲).

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش شامل همه دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰ هستند که تعداد آن‌ها ۲۳۸ نفر است. برای نمونه‌گیری روش تصادفی انتخاب شد و از آنجایی که طبق جدول مورگان، به ازای جامعه آماری ۲۴۰ نفر، تعداد ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب می‌شود (Krejcie & Morgan, ۱۹۷۰)، در این پژوهش نیز با احتیاط بیشتر، تعداد ۱۴۸ نفر برای نمونه آماری تعیین شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه پژوهش حاضر شامل دو بخش اصلی است؛ بخش اول حاوی سوالات مربوط به رهبری معنوی است که از پرسشنامه فرای^۱ (۲۰۰۳) برای سنجش این متغیر استفاده شده است. این بخش دارای ۲۷ گویه (سوال) می‌باشد. بخش دوم پرسشنامه مربوط به توانمندسازی محتوی ۲۰ سوال بر اساس پرسشنامه استاندارد جهانیان (۱۳۸۶) طراحی شده است که برای هریک از ابعاد توانمندسازی

(احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس اعتماد) به ترتیب ۴ سوال به کار گرفته شده است.

پایایی

برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه از نرم‌افزار AMOS ۲۰ استفاده شده است. با استفاده از این نرم‌افزار با سنجش بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه به بررسی پایایی پرداخته می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰.۴ شود (Hulland, ۱۹۹۹)، موید این است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در تحقیق حاضر نتایج مربوط به پایایی شاخص نشان داد که تمامی سوالات دارای بار عاملی بالای ۰.۴ بوده و در نتیجه نیازی به حذف هیچ سوالی نبود.

روایی همگرا و واگرا

روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی گشت. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده) استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۱) نشان داده شده است:

جدول شماره (۱): نتایج روایی همگرای سازه‌های پژوهش

متغیر	رهبری معنوی	توانمندسازی	شایستگی	استقلال	احساس موثر بودن	معنادار بودن احساس	احساس اعتماد
AVE	۰.۵۱۳	۰.۶۲۲	۰.۷۱۰	۰.۷۷۲	۰.۷۵۲	۰.۷۰۹	۰.۸۰۲

مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰.۵ است (Hulland, ۱۹۹۹). همان گونه که از جدول بالا مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰.۵ بیشتر بوده و این مطلب موید این است که روایی همگرای پرسشنامه حاضر در حد قابل قبولی است.

در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. نتایج خروجی نرم‌افزار AMOS نشان داد که جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شد که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها است.

جدول شماره ۲) مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها (روایی واگرا)

سازه‌ها	رهبری معنوی	توانمندسازی	احساس شایستگی	احساس استقلال	احساس موثر بودن	احساس معنادار بودن	احساس اعتماد
رهبری معنوی	۰.۷۱۶						
توانمندسازی	۰.۳۷۳	۰.۷۸۹					
احساس شایستگی	۰.۳۰۹	۰.۳۵۸	۰.۸۴۳				
احساس استقلال	۰.۱۱۲	۰.۲۳۵	۰.۱۴۳	۰.۸۵۰			
احساس موثر بودن	۰.۱۷۶	۰.۲۱۱	۰.۲۳۴	۰.۴۵۴	۰.۸۶۷		
احساس معنادار بودن	۰.۲۱۸	۰.۲۸۹	۰.۳۴۲	۰.۵۱۲	۰.۵۱۵	۰.۸۴۲	
احساس اعتماد	۰.۳۰۲	۰.۱۳۳	۰.۱۰۹	۰.۴۱۹	۰.۵۳۱	۰.۴۵۱	۰.۸۹۶

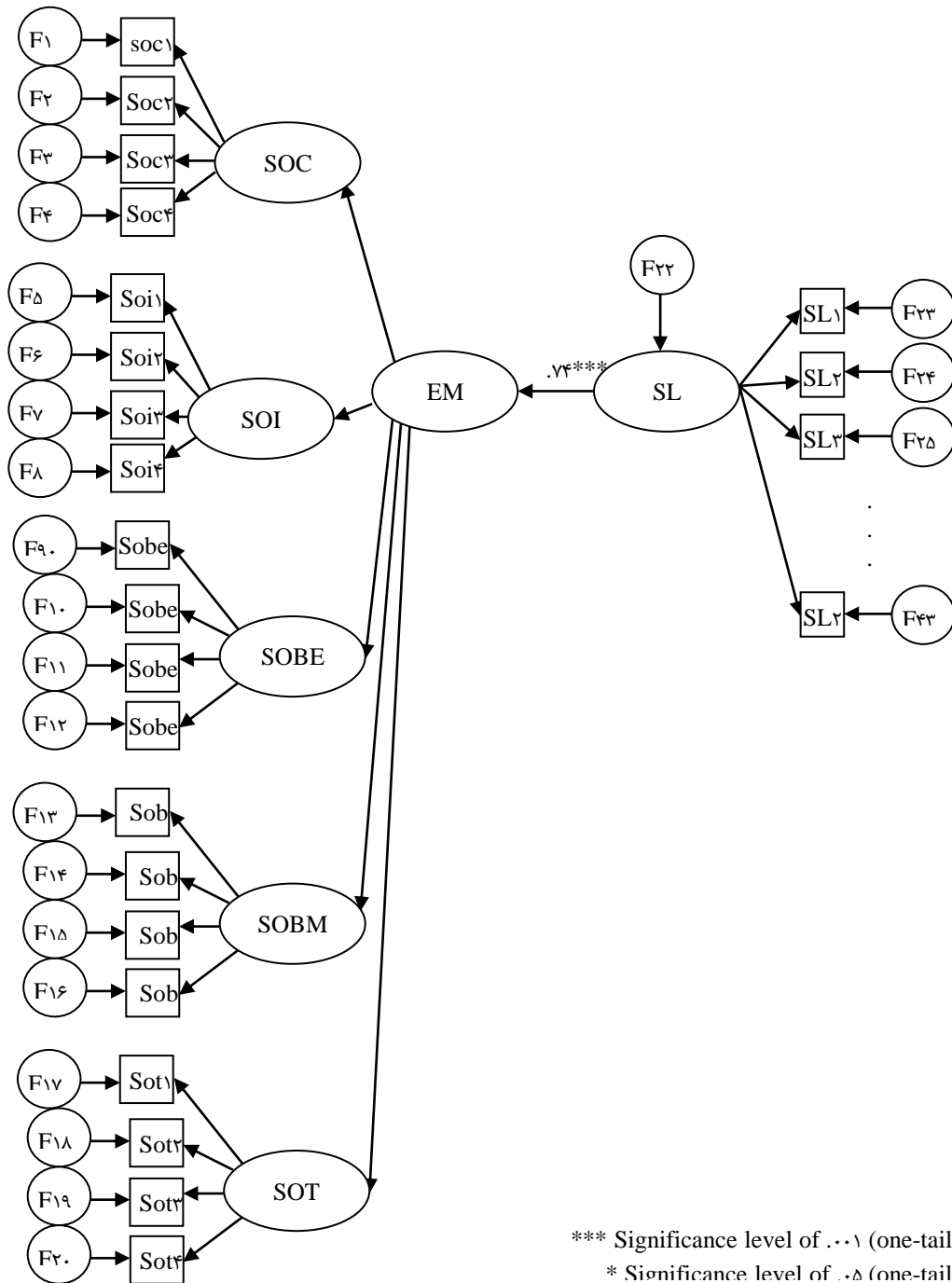
تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

در مرحله بعدی با استفاده از نرم‌افزار ۲۰ AMOS تحلیل عاملی تأییدی^۱ برای سنجش مدل‌های اندازه‌گیری و همچنین بررسی ضرایب مسیر علی برای سنجش بخش ساختاری مدل به کار گرفته شد. اگر شروط زیر برقرار باشد، مدل برازش مناسبی دارد: -سطح معناداری به دست آمده از آزمون کای دو (P-value) از ۰.۰۵ بیشتر شود. -نسبت کای دو به درجه آزادی از ۳ کمتر شود. -مقدار آماره ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب^۲ (RMSA) کمتر از ۰.۰۵ باشد. -مقدار شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI) و شاخص برازش غیرنرم (NNFI) بزرگ تر از ۰.۹ باشند (Jorsgok & Sorbom, ۱۹۹۶). همان گونه که در شکل ۳ نمایان است، مقدار P-value برابر ۰.۰۱۴، آماره RMSA برابر ۰.۰۸۹ و نسبت کای دو (۱۰۱.۰۲) به درجه آزادی (۳۷) نیز ۲.۷۳ می‌شود که از ۳ کمتر است. همچنین نتایج خروجی دیگر AMOS نشان داد که مقدار CFI برابر با ۰.۹۴۸، مقدار Z محاسبه شده از ۱.۹۶ بیشتر و مقدار GFI و AGFI برابر با ۰.۹۳۳ و ۰.۹۱۰ به دست آمده‌اند. بنابراین مدل‌های اندازه‌گیری مربوط به سه سازه اصلی تحقیق برازش قابل قبولی دارند. از سوی

۱ Confirmatory Factor Analysis

۲ Root Mean Square Error of Approximation

دیگر خروجی نرم افزار AMOS (شکل ۳) نشان می‌دهد که روابط بین سازه‌های معنی‌دار بوده و فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود.



Chi-Square = ۱۰۱.۰۲, df=۳۷, P-value=.۰۱۴۰۰, RMSEA=.۰۰۸۹

شکل(۳)- مدل معادلات ساختاری در خروجی نرم‌افزار AMOS
 SL=Spiritual Leadership, EM=Empowerment, SOC=Sense of competence, SOI=Sense of

طبق شکل نشان داده شده در خروجی نرم افزار AMOS (شکل ۳)، رابطه بین توانمندسازی همراه با ابعاد آن و رهبری معنوی معنی دار و مستقیم است؛ بدین معنی که رهبری معنوی بر توانمندسازی معلمان تأثیر مثبت و معنی داری دارد که طبق ضرایب استاندارد خروجی نرم افزار AMOS، ۷۴ درصد از تغییرات توانمندسازی توسط رهبری معنوی پیش بینی می شود. جدول شماره ۲ نشان دهنده ضرایب مسیرهای مدل است. وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از $+1.96$ و کمتر از -1.96 باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه هستند (Byrne, ۲۰۰۱). مقادیر t جدول شماره ۴ نیز معنادار بودن روابط مندرج در فرضیه-ها و متعاقباً تأیید هر فرضیه را نشان می دهد.

جدول ۳) نتیجه آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه ها	ضرایب استاندارد شده	مقدار آماره t	نتیجه
رهبری معنوی ← توانمندسازی	۰.۷۴	۱۴.۳۳	قبول
AGFI= ۰.۹۱	RMSEA= ۰.۰۸۹	df=۳۷	$\chi^2 = 101.02$
رهبری معنوی ← احساس شایستگی	۰.۵۹	۱۱.۹۸	قبول
رهبری معنوی ← احساس استقلال	۰.۶۶	۱۳.۹۳	قبول
رهبری معنوی ← احساس موثر بودن	۰.۶۲	۱۳.۶۶	قبول
رهبری معنوی ← احساس معنادار بودن	۰.۶۵	۱۳.۹۱	قبول
رهبری معنوی ← احساس اعتماد	۰.۷۲	۱۴.۱۸	قبول
AGFI= ۰.۹۱	RMSEA= ۰.۰۸۹	df=۳۷	$\chi^2 = 101.02$

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق که به بررسی ارتباط رهبری معنوی با توانمند سازی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان ساوه در سال ۹۰-۱۳۸۹ پرداخته شده ، سؤال اصلی پژوهش بدین ترتیب مطرح گردید که آیا ارتباط معنی داری بین رهبری معنوی و توانمند سازی دبیران دبیرستان های دخترانه شهرستان ساوه وجود دارد یاخیر؟ همچنین سؤالات فرعی نیز در قالب مؤلفه های توانمند سازی با رویکرد شناختی مطرح شد. یافته ها نشان داد که بین رهبری معنوی و توانمند سازی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش رهبری معنوی، توانمند سازی نیز افزایش می یابد. همچنین با کاهش رهبری

معنوی، توانمند سازی نیز کاهش می‌یابد که تمامی فرضیه‌ها با سطح اطمینان ۹۹٪ و $\alpha=1\%$ تأیید شده است. یافته‌های پژوهش حاضر در فرض اصلی و فرضیات فرعی تأییدی بر یافته‌های پژوهش-های ضیایی و همکاران (۱۳۸۷)، رضایی و فرحبد (۱۳۸۹)، و نتایج تحقیقات دیگری از قبیل تحقیقات کاراکاس (۲۰۱۰)، گودرزوند چگینی و فرجادی‌نژاد (۲۰۱۲)، خوش پنجه و همکارانش (۲۰۱۲)، می-باشد. تحقیقات این نویسندگان نشان داده‌اند که رهبران معنوی در سازمان، نقش مهم و کلیدی در توانمندسازی افراد سازمان داشته که در نهایت رضایتمندی بیشتری برای افراد حاصل شده و این رضایتمندی باعث می‌شود تا سازمان را به سوی عملکرد بالاتری سوق دهند، و در نتیجه تمام افراد سازمان با توجه به خودباوری خود در سازمان، تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف به کار می-بندند. همچنین به طور خلاصه نیز در فرضیات فرعی پژوهش به این نتایج دست یافتیم که:

- در فرضیه فرعی اول هر چه مدیر دبیرستان به عنوان رهبر سازمان دبیران را نسبت به قابلیت و تبحر خود در انجام موفقیت آمیز فعالیت‌هایشان آگاه سازند، موجب می‌شوند که احساس شایستگی کارکنان افزایش یابد؛ به عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش رهبری معنوی، احساس شایستگی نیز افزایش می‌یابد و بین آن‌ها رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

- در فرضیه فرعی دوم می‌توان گفت زمانی که مدیر برای ایجاد فضای مناسب تلاش می‌کند تا شرایطی را مهیا نماید که با توانایی‌های دبیران متناسب باشد و فعالیت‌هایی را که انجام می‌دهند، معنای واقعی‌تری برایشان داشته باشد، توانمند سازی بهبود و افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر می‌توان گفت با افزایش رهبری معنوی، توانمند سازی احساس معنی داری افزایش می‌یابد و میان آن‌ها رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

- در فرضیه فرعی سوم این گونه برداشت می‌شود، هنگامی که مدیر به دبیران خود تعویض اختیار کند و با اطمینانی که به آن‌ها دارد، آزادی عمل و استقلال در تصمیم‌گیری‌ها را به دبیران خود واگذار کند، موجب می‌شود توانمند سازی افزایش یابد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش رهبری معنوی، احساس استقلال در دبیران افزایش می‌یابد و رابطه مثبت و با معنایی میان آن‌ها برقرار می‌شود.

- در فرضیه فرعی چهارم می‌توان بیان کرد، زمانی که مدیران به نظریات دبیران خود توجه کنند و آنان را در تصمیم‌گیری‌های خود مشارکت دهند، این احساس در دبیران ایجاد می‌شود که او به عنوان فردی است که می‌تواند در تصمیمات کاری که برای او گرفته می‌شود، تأثیرگذار بوده و خود کنترل امور را به دست بگیرد. در چنین شرایطی می‌توان اظهار داشت که با افزایش رهبری معنوی، احساس مؤثر بودن نیز افزایش می‌یابد و رابطه مثبت و معنا داری بین آن‌ها وجود دارد.

- در فرضیه فرعی پنجم نیز این یافته حاصل شد که هر چه قدر مدیران دبیرستان‌ها به کارکنان خود اعتماد داشته باشند و به صداقت و رازداری و عملکرد خوب دبیران خود اطمینان داشته باشند، موجب می‌شوند تا کارکنان احساس اعتماد بیشتری بکنند. بنابراین می‌توان گفت با افزایش رهبری معنوی، احساس اعتماد نیز افزایش می‌یابد و رابطه مثبت و معنی داری بین آن‌ها وجود دارد. از این رو با توجه به این که شناخت رهبری معنوی در میان کارمندان ضعیف است، به مدیران دبیرستان‌ها پیشنهاد می‌شود تا دبیران خود را از طریق برگزاری جلسات و سخنرانی پیرامون معنویت و رهبری در مورد این مولفه آموزش دهند. با در نظر گرفتن این موضوع که توانمندسازی عامل مهمی در پیشرفت سازمان‌ها محسوب می‌شود، بنابراین به مسئولان و مدیران پیشنهاد می‌شود تا راهکارهای توانمندسازی دبیران را با برگزاری جلسات و کارگاه‌های آموزشی در جهت پرورش دبیرانی متعهد و با انگیزه به کار گیرند.

همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود با دادن تفویض اختیار و قدرت به دبیران خود که ریشه توانمندسازی هستند، آن‌ها را در جهت برآورده ساختن اهداف سازمانی شان برانگیزند. از طرف دیگر، با توجه به این که رهبر معنوی فردی ارزش مدار است و این ارزش مدارس تاثیر قدرتمندی بر انگیزش و کارایی کارکنان دارد، به مدیران توصیه می‌شود به ارزش‌های دبیران خود توجه کنند و به دبیران، دانش یا آگاهی لازم و کافی را بدهند و تا جایی این کار را انجام دهند که از دبیران عهده دار شدن رهبری دیگران را بخواهند و با فراست و آگاهانه تصمیم بگیرند و به ندای مدیر پاسخ مثبت دهند در واقع پیام اصلی این توصیه این است که رابطه بین رهبر و پیرو بر اساس اصول اخلاقی قرار گیرد. در نهایت به مدیران توصیه می‌شود با عشق ورزیدن به دبیران خود (عشق به نوع دوستی) که مسرت، آرامش، صلح و صفا را برای فرد و سازمان به ارمغان می‌آورد و همچنین موجبات تعهد، بهره‌وری بالای سازمانی و کاهش استرس، ترک محیط کار و کاهش غیبت را فراهم می‌کند، بدین طریق مدارس را در جهت رسیدن به اهداف پیش ببرند.

منابع

- خائف‌الهی، احمدعلی؛ بهرام میرزایی، آرش؛ متقی، پیمان (۱۳۸۹)، مولفه‌های رهبری معنوی در سازمان، نشریه تدبیر، شماره ۲۱۷، صص: ۳۹-۲۹.
- رضایی، مراد؛ فرحبد، فرزین (۱۳۸۹)، تأثیر راهبردهای مدیریتی در توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان امور مالیاتی استان گیلان، فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰، صص: ۱۲۷-۱۰۹.

بررسی ارتباط بین رهبری معنوی و توانمندسازی □ ۸۷

ضیایی، محمد صادق؛ نرگسیان، عباس؛ آبیایی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷)، نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص: ۸۶ - ۶۷.

عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمان ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صص: ۱۲۱ - ۹۵.

فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزدهم، صص: ۳۶ - ۵.

فرهنگی، علی اکبر؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵)، اراده و تبیین مدل انگیزش مبتنی بر معنویت کارکنان، دانشور، سال ۱۳، شماره ۲۰، صص: ۲۴-۱.

قلی پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر؛ حضرتی، محمود (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمند سازی در سازمان های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۲، صص: ۱۱۸-۱۰۳.

ناصحی فر، وحید؛ الماسی فرد، محمد رسول (۱۳۸۸)، جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز، فصلنامه اخلاق در علوم فن آوری، سال چهارم، شماره ۳ - ۴، صص: ۲۷-۱۷.

نفری، ندا؛ امیدفرد، غلامرضا (۱۳۸۹)، بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) بر توانمندسازی کارکنان: بررسی موردی: معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی، فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۷۳، صص: ۸۲-۶۳.

نور علیزاده، رحمان (۱۳۸۷)، رهبری معنوی (الگوی جدید رهبری در هزاره سوم)، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۹، صص: ۱۱۱ - ۱۰۱.

Abdullah, A. G. K., Alzaidiyeen, N. J., & Aldarabah, I. T. (۲۰۰۹). Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, ۱۰(۲), ۳۰۴-۳۱۶.

Aydin, B., & Ceylan, A. (۲۰۰۹). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, ۳(۵), ۱۸۴-۱۹۰.

Biberman, J., and Whitty, M.: ۱۹۹۷, A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change Management*, ۱۰(۲), ۱۳۰-۱۳۸.

Bishop, John., Schol, R..(۲۰۰۶), *Becoming a spiritual leader*, Lewis Center for Church Leadership.

Borden, M. A., Kruse, D. E., Caskey, C. F., Zhao, S., Dayton, P. A., & Ferrara, K. W. (۲۰۰۵). Influence of lipid shell physicochemical properties on ultrasound-

- induced microbubble destruction. *Ultrasonics, Ferroelectrics and Frequency Control, IEEE Transactions on*, ۵۲(۱۱), ۱۹۹۲-۲۰۰۲.
- Byrne, B. M. (۲۰۰۱). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Chang, L. C., Shih, C. H., & Lin, S. M. (۲۰۱۰). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, ۴۷(۴), ۴۲۷-۴۳۳.
- Crossman, J. (۲۰۱۰). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, ۳۱(۷), ۵۹۶-۶۰۸.
- Dent, E. B., Higgins, M. E (۲۰۰۸), Spiritual and Leadership: An Empowerment Review, pp: ۱-۵۲۰.
- Ertürk, A. (۲۰۱۰). 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*, ۱۹(۴), ۴۰۹-۴۴۱.
- Erişen, Y., Çeliköz, N., Kurtkan Kapıcıoğlu, M. O., Akyol, C., & Ataş, S. (۲۰۰۹). The needs for professional development of academic staff at vocational education faculties in turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۱(۱), ۱۴۳۱-۱۴۳۶.
- Fry, L. W (۲۰۰۳). Toward a theory Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, ۱۴(۷), ۶۹۳.
- Fry L. W. Vitucci, T. S., Cedillo M. (۲۰۰۵) Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly* ۱۶, ۸۳۵-۸۶۲.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (۲۰۱۱). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, ۲۲(۲), ۲۵۹-۲۷۰.
- Geijsel, F., Slegers, P., Leithwood, K., & Jantzi, D. (۲۰۰۳). Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform. *Journal of Educational Administration*, ۴۱(۳), ۲۲۸-۲۵۶.
- Gilley, A., McMillan, H. S., & Gilley, J. W. (۲۰۰۹). Organizational change and characteristics of leadership effectiveness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, ۱۶(۱), ۳۸-۴۷.

- Goodarzvand., C. M., & Nezhad, Z. F. (۲۰۱۲). The effect of spiritual leadership and other elements on employees' empowerment of Iran's bank: Case study of Guilan Province. *African Journal of Business Management*, ۶(۲۸), ۸۴۲۰-۸۴۳۴.
- Howard, s. (۲۰۰۳). A spiritual perspective non learning in the workplace. *Journal of management psychology*, ۱۷(۳), ۲۳۰-۲۴۲.
- Hulland, J. (۱۹۹۹). 'Use of partial least squares (pls) in strategic management research: A review of four recent studies', *Strategic Management Journal*, ۲۰(۲), pp. ۱۹۵-۲۰۴.
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (۱۹۹۶). *Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International, Inc.
- Karakas, Fahri (۲۰۱۰). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, ۹۴(۱), pp. ۸۹-۱۰۶.
- Khoshpanjeh, M., Rahnama, A., SeyyedKalan, M. M., & Hoseinpour, A. (۲۰۱۲). Evaluating the Role of Spiritual Leadership Dimensions in Employee Empowerment and their Effect on Workforce Productivity.
- Korac-Kakabadse, N., Kouzmin, A., & Kakabadse, A. (۲۰۰۲). Spirituality and leadership praxis. *Journal of Managerial Psychology*, ۱۷(۳), ۱۶۵-۱۸۲.
- Kumari, P. A. (۲۰۱۲). Human Resource Development: A New Roadmap on Success of Industrialization. *Advances In Management Vol*, ۵, ۹.
- Kuokkanen, L., Suominen, T., Härkönen, E., Kukkurainen, M. L., & Doran, D. (۲۰۰۹). Effects of organizational change on work-related empowerment, employee satisfaction, and motivation. *Nursing administration quarterly*, ۳۳(۲), ۱۱۶-۱۲۴.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Wilk, P. (۲۰۰۹). Context matters: The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*, ۳۹(۵), ۲۲۸-۲۳۵.
- London, M. (۲۰۱۱). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of occupational and organizational psychology*, ۶۶(۱), ۵۵-۶۹.
- Meyerson, S. L., & Kline, T. J. (۲۰۰۸). Psychological and environmental empowerment: Antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, ۲۹(۵), ۴۴۴-۴۶۰.

- Naderi, H., Abdullah, R., Aizan, H. T., Sharir, J., & Kumar, V. (۲۰۰۹). Creativity, age and gender as predictors of academic achievement among undergraduate students. *Journal of American Science*, ۵(۵), ۱۰۱-۱۱۲.
- Phipps, K. A. (۲۰۱۲). Spirituality and strategic leadership: the influence of spiritual beliefs on strategic decision making. *Journal of business ethics*, ۱۰۷(۲), ۱۷۷-۱۸۹.
- Qhasemi, H. R. (۲۰۰۹). Toward a Spiritual System in Organization through Spiritual Leadership. In *Proceedings of the ۵th Annual Meeting of the ISSS* (Vol. ۱, No. ۱).
- Seashore, K. R. (۲۰۰۹). Leadership and change in schools: Personal reflections over the last ۳۰ years. *Journal of Educational Change*, ۱۰(۲), ۱۲۹-۱۴۰.
- Spreitzer, G.M. ۱۹۹۵. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, ۳۸, ۱۴۴۲-۱۴۶۵.
- Stukalina, Y. (۲۰۱۰). Using quality management procedures in education: Managing the learner-centered educational environment. *Technological and Economic Development of Economy*, ۱۶(۱), ۷۵-۹۳.
- Thomas, K. W. (۲۰۰۹a). *Intrinsic motivation at work: What really drives employee engagement*. San Francisco. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Wallace, J. C., Johnson, P. D., Mathe, K., & Paul, J. (۲۰۱۱). Structural and psychological empowerment climates, performance, and the moderating role of shared felt accountability: A managerial perspective. *Journal of Applied Psychology*, ۹۶(۴), ۸۴۰.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (۲۰۱۰). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, ۵۳(۱), ۱۰۷-۱۲۸.

معرفی مبانی اندازه گیری و ابزارها و فنون در بهبود مدیریت کنترل کیفیت

فاطمه الزهرا حیدری^۱

چکیده:

ابزارها بخش مهمی از هر حرفه محسوب می‌شوند. در اختیار داشتن ابزار مناسب و آگاهی از چگونگی کاربرد آن‌ها، یک مدیر حرفه ای را از یک مدیر آماتور متمایز می‌سازد و این امکان را فراهم می‌آورد تا افراد متخصص و حرفه ای بهتر، سریع تر و کامل تر در صحنه رقابت حضور یابند. ابزار و فنون همراه با شیوه های مدیریت و زیرساختار سازمانی، مؤلفه ای بنیادی از کیفیت جامع (TQ) هستند.

این مقاله به طرح و معرفی برخی از پرکاربردترین ابزارها و فنون آماری که می‌توانند در کمک به سازمان‌ها برای طراحی سؤالاتشان، طرح فرآیندها و شناخت و حل مشکلات و مسایل کیفیت بسیار کارساز باشند، می‌پردازد.

کلید واژه:

مدیریت کیفیت، فنون آماری، ابزارها، زیرساختارها