

بررسی مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران بر اساس مدل رهبری معنوی فرای

ولی مهدی نژاد^۱، مهسا پهلوان روی^۲

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران بر اساس مدل رهبری معنوی فرای می‌باشد. روش تحقیق با توجه به هدف پژوهش توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری تحقیق شامل دبیران مقطع متوسطه شهر زاهدان به تعداد ۸۶۷ نفر بودند. حجم نمونه ۲۴۸ نفر (۸۶ دبیر مرد و ۱۷۹ دبیر زن) و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) با اندکی تغییرات بوده که پایایی آن $\alpha = 0/98$ به دست آمد. از شاخص‌های آماری نظیر محاسبه فراوانی، میانگین و درصد، انحراف معیار، آزمون t تک گروهی و مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که همه مؤلفه‌های رهبری معنوی از ارزش و اهمیت بالاتر از حد متوسط برخوردارند. در اولویت بندی مؤلفه‌ها با توجه به دیدگاه دبیران زن و مرد مؤلفه‌های معناداری در کار و ایمان به تحقق هدف به ترتیب در اولویت‌های اول و دوم قرار دارند. از دیدگاه دبیران مرد، تعهد سازمانی و از دیدگاه دبیران زن، بهره‌وری در پایین‌ترین اولویت‌ها قرار دارد. همچنین نتایج حاکی است که در مورد مؤلفه‌های ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی و تعهد سازمانی بین نگرش دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد و بین نگرش دبیران با توجه به سطح تحصیلات آنها در مورد مؤلفه‌های ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی، تعهد سازمانی و بهره‌وری تفاوت وجود دارد.

کلید واژه‌ها: چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی، معناداری در کار، عضویت، تعهد سازمانی، بهره‌وری.

۱- استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان (نویسنده مسئول) valmeh@ped.usb.ac.ir

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی pahlevan67@yahoo.com

مقدمه

امروزه بحث‌های بسیاری در رابطه با تأثیر معنویت بر رهبری و تغییر پارادایم رهبری صورت گرفته است که غالباً به این نتیجه رسیده‌اند که امروزه برای تحقق این امر به رهبرانی نیازمند هستیم که بتوانند نشان دهند که انسان بودن به چه معناست و چه چیزی معتبر، صحیح و با معناست (بورک^۱، ۲۰۰۶). در حالی که ماهیت کار تغییر کرده، روابط میان رهبران و زیر دستان نیز تغییر کرده است. زمانی مدیران در نقش دستور دهنده‌گانی بوده‌اند که نقش آنها هیچ تأثیری بر تکامل شخصی افراد زیر دست آنها نداشته است، امروزه مدیران به عنوان راهنمایانی که در خلق معنا و هدف به زیردستانشان کمک می‌کنند، نگریده می‌شود (سلمانی و معینان، ۱۳۸۹). کانگر^۲ (۱۹۹۴) پیشنهاد می‌دهد که تعریف رهبری باید شامل بعد معنویت باشد در نتیجه این موضوع توسعه یافت و شخصیت‌پردازی جدید رهبری توانست به توسعه‌ی زندگی کاری که برای اعضای سازمان و جامعه سودمند می‌باشد کمک نماید. فایرهورلم (۱۹۹۷) در کتاب «تسخیر قلب‌ها توسط رهبری»، بیان می‌کند: «معنویت نظریه‌ی جدیدی در رهبری نیست بلکه بیش از ۱۰۰ سال قدمت دارد. متأسفانه در تئوری‌های سازمان و مدیریت مورد غفلت واقع شده است. با اینکه در طول تاریخ بشر استانداردهای معنوی و اخلاقی تأثیر زیادی در فعالیت‌های انسان داشته است». او رهبری را در قالب خلق و حفظ فرهنگ می‌داند و معتقد است سازمان‌ها توسط افراد دارای روحیه‌ی متواضع ایجاد شده و رهبر سازمان بر خلاف مدیریت باید الگویی برای رشد و پرورش معنویت در افراد باشد. رهبر سازمان باید منشاء الهام و شهود افراد و موجب ایجاد انگیزش و خلاقیت آنها باشد نه فقط رفتار آنها را در کنترل خود بگیرد. مطالعه‌ی فایرهورلم بر رهبری و حمایت متمرکز بود و معتقد بود که رهبر باید نقش مربی را با محوریت معنویت به خود بگیرد و بتواند گونه‌ای از رهبری معنوی را ارائه دهد و یک سبک رهبری معنوی ایجاد کند. رنسچ^۳ (۱۹۹۲) در کتاب خود با عنوان «معنویت و رهبری در قرن ۲۱»، احترام به معنویت انسان و پایبندی به مسئولیت اجتماعی را از جمله فعالیت‌های جدید رهبران متفکر پیش رو در عرصه‌ی کسب و کار می‌داند. وی نیز مانند سایر نویسندگان در این حوزه معتقد است که رهبران باید به طور مستقیم وظیفه‌ی ایجاد همگونی و

1. Burke

2. Conger

3. Renesch

جمع‌گرایی را انجام دهند و نیازهای معنوی هر کدام از افراد را مورد توجه قرار دهند و معنویت جزء تجارب کاری روزانه‌ی آن‌ها قرار گیرد. این گونه رهبران از راه خود دست نمی‌کشند بلکه به دیگران نیز الهام می‌بخشند تا آن‌ها نیز دلسوز، خلاق، سازنده و حمایتگر باشند (به نقل از مشبکی و همکاران، ۱۳۸۵).

معنویت را می‌توان در محل‌های کار به صورت ظاهری یا بدون تغییر ذات آن‌ها وارد کرد اما آنچه ارتباط بین رهبری و معنویت در پی رسیدن به آن است چیزی غیر از این می‌باشد. هدف وارد کردن و دمیدن روح ارزش‌های معنوی همچون درستکاری و صداقت و رفتارهای معنوی همچون نوع دوستی و گذشت در سازمان‌هاست. در مورد این رابطه‌ی کارهای تحقیقاتی زیادی انجام شده است اما تقریباً نتیجه‌گیری مشترک تمام آن‌ها را می‌توان تأثیر این ارزش‌ها و رفتارهای معنوی در موفقیت رهبری دانست (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹). براساس یافته‌های ریو^۱ (۲۰۰۵) موفقیت رهبری را می‌توان از سه دیدگاه بررسی کرد: اول: موفقیت رهبر در رهبری پیروان؛ دوم: موفقیت رهبر در رهبری گروه؛ سوم: موفقیت رهبر از جنبه‌های شخصی. براساس این یافته‌ها هنگامی رهبر می‌تواند در رهبری پیروانش موفق باشد که آنان (۱) به سطح رضایت بالایی از رهبر خود برسند (۲) به سازمان وفادار باقی بمانند (۳) از نظر اخلاقی متعهدتر گردند (۴) سطح رفتار سازمانی پیروان ارتقا یابد. با کمک گرفتن از این شاخص‌های موفقیت رهبر در رهبری پیروانش می‌توان گفت که معنویت در هر چهار عامل نقش مهمی را ایفا می‌کند چرا که درستی، رفتار عادلانه، همدلی و ستودن دیگران رابطه‌ی مستقیمی با سطح رضایت پیروان از رهبر دارد و از مهمترین دلایل وفاداری پیروان به رهبر خود و تعهد اخلاقی پیروان و بالا بردن سطح رفتار سازمانی آنان است. به عبارتی می‌توان گفت که دلیل اصلی برای به کارگیری شاخص‌های معنویت در رهبری را می‌توان چنین بیان کرد که رهبران در سازمان‌های معنوی نسبت به رهبرانی که در سازمان‌های عادی فعالیت می‌کنند و هنگامی که موفقیت آن‌ها را در سازمان‌ها اندازه گرفتند امتیاز بالاتری از پیروان خود دریافت کردند. یک مثال بارز آن نیز تحقیقی است که نشان داد رهبران معنوی نسبت به رهبران عمومی در رهبری تحول‌گرا نمره‌ی بالاتری گرفتند (فرای، ۲۰۰۳). دلیل دیگر کاربرد شاخص‌های معنویت را می‌توان جنبه‌ی انگیزشی آن دانست چون از

^۱. Reave

طرفی رهبر با استفاده از شاخص‌های معنویت در سازمان یا گروه یک نوع انگیزش درونی برای خود و هم‌زمینه‌ای برای انگیزش پیروانش فراهم می‌کند و این جنبه‌ای است که بسیاری از تئوری‌های انگیزش از آن غافل مانده‌اند و تنها به تحقیق و بررسی در یک زمینه‌ی خاص درونی یا بیرونی اکتفا کرده‌اند (خائف‌الهی و همکاران، ۱۳۸۹). طبق پژوهش استراک و همکاران (۲۰۰۸)، شیوه‌ی رهبری مدیرانی که تمایل بیشتری به معنویت نشان می‌دهند مؤثرتر از مدیرانی است که، گرایش به معنویت ندارند از این رو به اعتقاد ایشان ارتباط مثبت بین معنویت و رهبری وجود دارد. فایرهورلم (۲۰۱۱) جنبش‌های رهبری را بر حسب چند نسل توصیف کرد:

نسل اول: تمرکز بر شخصی است که رهبر است (تئوری مردبزرگ)^۱ مانند رهبری کاریزماتیک و سایر مباحث ویژگی‌های رهبر قبل از دهه‌ی ۱۹۷۰ که بر رهبر بیشتر به عنوان یک فرد تأکید می‌کردند.

نسل دوم: رهبری چه کاری انجام می‌دهد؟ (تئوری‌های رفتاری)

نسل سوم: رهبر در چه موقعیتی قرار می‌گیرد؟ (تئوری اقتضایی و موقعیتی)

نسل چهارم: رهبران در مورد ارزشها چه فکر می‌کنند و چه انجام می‌دهند؟ (رهبری اخلاقی، رهبری خدمتگزار، رهبری تحول‌آفرین). از دهه‌ی ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ رهبری به عنوان یک فرآیند تأثیرگذار شناخته شد و مورد توجه قرار گرفت و تمرکز بر اخلاقیات و ارزش‌ها در ارتباط با رهبری افزایش یافت. از دهه‌ی ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۰ در رهبری تعاریف و اصطلاحاتی مانند استراتژی، بصیرت، ارتباط، اعتماد و معنویت به کار گرفته شدند.

نسل پنجم: رهبری معنوی، که به عنوان نوعی از رهبری برای برخورد با چالش‌های امروز ضروری توصیف شده و اینکه ماهیت محیط کاری جدید رهبری معنوی را می‌طلبد.

برای اصطلاح رهبری معنوی نمی‌توان تعریف واحد و مشخصی را به کار برد چرا که هر دو کلمه‌ی تشکیل دهنده‌ی آن تعریف مشخصی ندارند و هر نویسنده‌ی آن دیدگاه خود به آن نگریسته و آن را تعریف می‌کند اما اگر نگاهی به مرحله‌ی بعد از تعریف این اصطلاح در سازمان یعنی کاربرد آن بیاندازیم به این نکته پی می‌بریم که همه‌ی صاحب‌نظران و محققان در این زمینه به مؤثر و مفید بودن آن در سازمان یا گروه اشاره دارند و به این اعتقاد دارند که اگر رهبر از

^۱.Great man theory

شاخص‌های معنویت در شیوه‌ی رهبری خود استفاده کند می‌تواند میزان مقبولیت خود را نزد پیروانش و هم احتمال موفقیت سازمان را در رسیدن به اهدافش بالا ببرد (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹). ماکس دی پری^۱ در کتاب خود با عنوان «رهبری به عنوان یک هنر» چنین بیان کرده است که اولین مسئولیت رهبر توصیف و تبیین واقعیت است و آخرین آن سپاس از پیروان است که میان این دو رهبر باید یک خدمتگزار و وامدار باشد که این را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می‌کند (بیشاپ واسکول^۲، ۲۰۰۶). گیبونز (۲۰۰۱) اعتقاد دارد که رهبری معنوی موجب می‌شود کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کرده و برای آن اهمیت قائل شوند. یکی از نظریه پردازان در زمینه رهبری معنوی شخصی به نام لویس فرای^۳ می‌باشد که نظریه‌ی رهبری معنوی او (۲۰۰۳) بر اساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز^۴، ایمان به تحقق هدف^۵، نوع دوستی^۶ و بقای معنوی^۷ می‌باشد. از دیدگاه او هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای آن اهمیت قائل شوند (معناداری)^۸. همچنین به آنها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران دارای اهمیت می‌باشد (عضویت)^۹. این رهبران چشم انداز و ارزش‌های مشترکی برای کارکنان ایجاد کرده و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم می‌کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره‌وری^{۱۰} و تعهد سازمانی^{۱۱} آنان افزایش خواهد یافت. از دیدگاه فرای (۲۰۰۳) رهبری معنوی دیدگاهی ایجاد می‌کند که در آن اعضای سازمان حس معناداری در کار را تجربه می‌کنند و در آن زندگی شان معنادار شده، احساس متفاوت بودن می‌کنند. رهبری معنوی فرهنگ سازمانی- اجتماعی را بر اساس نوع دوستی ایجاد

^۱.Max de Pree

^۲. Bwashop & Schol

^۳.Louwas w. Fry

^۴.Vwasion

^۵.Hope/Faith

^۶.Altruwastic Love

^۷.Spiritual Surival

^۸.Calling

^۹.Membership

^{۱۰}.Productivity

^{۱۱}.Organizational Commitment

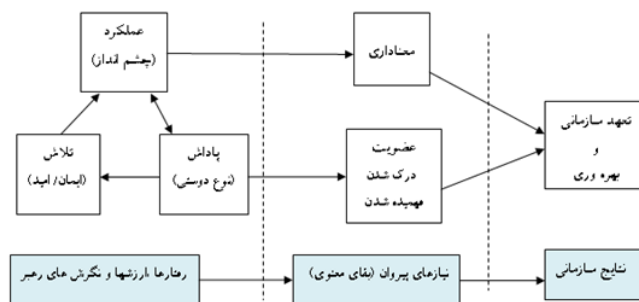
می‌کند که در آن رهبران و پیروان دقت و توجه لازم را به خود و دیگران دارد، احساس عضویت کرده، حس ادراک و قدرشناسی دارند و نتایج مثبتی چون تعهد سازمانی و بهره‌وری را به همراه دارد.

فرای و همکاران (۲۰۰۵)، در مطالعه‌ی خود نشان دادند که مدل رهبری معنوی به عنوان یک سکوی پرش برای پارادایمی جدید در تئوری تحقیقات و عملیات رهبری فعالیت می‌کند به گونه‌ای که (۱) تئوری‌های کاریزماتیک و تحول آفرین را همانند اخلاقیات و ارزش‌ها گسترش داده و ترکیب می‌نماید (۲) از خطای مدل ابهام اندازه‌گیری جلوگیری می‌نماید و پیشنهاد می‌شود که رهبر بایستی تأکید بیشتری بر نیازهای معنوی افراد در محیط کار داشته باشد که در این صورت نتایج فردی و سازمانی مفیدی در پی خواهد داشت. سندجایا^۱ و همکاران (۲۰۰۸) بیان می‌کنند که رهبری معنوی، رهبری رابطه‌مدار و رهبری خدمتگزار بخشی از «تئوری‌های رهبری مبتنی بر ارزش»^۲ هستند، زیرا این نظریه‌ها عناصر معنویت را در بردارد که به عنوان پاسخی برای موقعیت‌های مختل‌کننده، رهبری غیر اخلاقی یا بهره‌کشی در یک سازمان ناسالم به کار گرفته می‌شود. در واقع رهبری معنوی باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار می‌شود که این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه‌ی آنان و همچنین افزایش مسئولیت‌پذیری شان می‌گردد. همچنین ایمان به کار بر مبنای ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مطلوبی می‌باشد که انتظار می‌رود تحقق یابند (ملکی و همکاران، ۱۳۹۰). فایرهورلم (۱۹۹۴) معتقد است، رهبری معنوی دارای ارزش‌های اخلاقی عمیق از قبیل استقلال، آزادی، انصاف، نوع دوستی، مهربانی، صداقت و کمال است. رهبری معنوی دارای قدرت ترکیب گذشته‌ی سازمان با اصول و چشم‌انداز سازمانی و ایجاد وحدت و انسجام است. از دیدگاه او نقش اصلی رهبری معنوی تلاش برای خود شکوفایی و بهبود مستمر در جامعه‌ی پیروان خود که جزئی از آن است می‌باشد.

مدل رهبری معنوی فرای: تئوری رهبری معنوی فرای (۲۰۰۳) بر مبنای الگوی انگیزش درونی که چشم‌انداز، ایمان و امید، نوع دوستی، معناداری و عضویت را با یکدیگر تلفیق می‌کند تدوین شده است که در نهایت منجر به نتایج فردی و سازمانی از قبیل تعهد سازمانی و بهره‌وری می‌شود (نمودار شماره ۱).

^۱. Sendjaya et al

^۲. Value-based Leadership theories



نمودار شماره ۱: مدل علی رهبری معنوی فرای ۲۰۰۳

مؤلفه‌های موجود در مدل علی رهبری معنوی فرای

چشم انداز: در فرآیند رهبری معنوی چیزی که از بیشترین اهمیت برخوردار است چشم انداز روشن از مقصدی می‌باشد که سازمان می‌خواهد در آینده ای نه چندان دور به آنجا برسد. اصطلاح چشم انداز تا دهه‌ی ۱۹۸۰ به ندرت در ادبیات مربوط به رهبری و مدیریت مورد استفاده قرار می‌گرفت. از آن زمان بود که رهبران سازمانی به واسطه‌ی رقابت شدید جهانی، کوتاه شدن چرخه‌های تولید و تکنولوژی و کهنه شدن سریع راهبردها به آینده‌ی سازمان توجه بیشتری مبذول داشتند (کانگر و کانگو، ۱۹۹۸). چشم انداز بایستی به افراد توانایی ببخشد، به کارشان معنا و هدف دهد و تعهد را در آنان به وجود آورد و استانداردهای تعالی را تدوین کند. چشم انداز بایستی در به حرکت در آوردن افراد جذبه ای سریع داشته باشد مقصد و مسیر را مشخص کند و ایده آل‌های متعالی را منعکس و ایمان و امید را تقویت کند (دفت و لنگال، ۱۹۹۸).

نوع دوستی: نوع دوستی واژه ای است که اغلب با نیکوکاری مترادف است و از طریق ارزش‌هایی نظیر وفاداری، نیکوکاری، خیرخواهی، تشکر و قدردانی از خود و دیگران نمایان می‌گردد (فرای، ۲۰۰۳). مفهوم نوع دوستی که برای تئوری رهبری معنوی به عنوان احساسی از کل بودن، هماهنگی و نیز رفاه ایجاد شده، از طریق نگرانی و تشویش برای خود و سایرین تعریف می‌شود و به ارزشهای صبر و شکیبایی، مهربانی، بخشش، فروتنی، اعتماد، وفاداری، صداقت تأکید می‌کند. از این رو رواج فرهنگ نوع دوستی در سازمان موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به

¹. Conger & Kanungo

². Daft & Lengal

خود و زندگی گذشته شان داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند و سبب می‌شود که شبکه‌های ارتباطی مؤثری بین افراد شکل بگیرد (فرای و کوهن، ۲۰۰۹).

ایمان و امید: امید شوق چیزی است که انتظار داریم تحقق یابد. ایمان به امید حقیقت می‌بخشد. افراد دارای ایمان و امید از مقصدی که به سمت آن در حال حرکت هستند و نحوه‌ی رسیدن به آن بینش روشنی دارند و برای رسیدن به اهدافشان دوست دارند که با سختی‌ها و نامایمات مواجه شوند. بنابراین ایمان و امید منشاء این اعتقاد است که چشم انداز، هدف و رسالت سازمان تحقق خواهد یافت (دسی و راین^۱، ۱۹۸۵). ایمان به تحقق چشم انداز باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می‌گردد و این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه‌ی خود و این که وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند و در نهایت باعث افزایش مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷).

معناداری در کار: از دیدگاه ففر^۲ (۲۰۰۳) احساس معنی‌داری در کار به عنوان یکی از خصوصیات تعریف شده‌ی یک حرفه می‌باشد و معتقد است که حرفه‌ی افراد برای آنان ارزشمند و حتی ضروری بوده، از طریق آن به عنوان عضوی از جامعه به خود می‌بالند.

عضویت: از دیدگاه ففر (۲۰۰۳) به عضویت شناخته شدن در برگیرنده‌ی ساختارهای فرهنگی و اجتماعی می‌باشد که در آن قرار داریم و از طریق آن در جستجوی چیزی بر می‌آییم که بیشترین نیاز پایه‌ی انسان یعنی درک شدن و مورد تحسین قرار گرفتن نامیده می‌شود. فرای (۲۰۰۳) اشاره می‌کند که رهبر معنوی با نشان دادن احترامش نسبت به کارکنان و کار آنها موجب می‌شود که آنها احساس کنند در محیط کاری خود درک شده و مورد تحسین قرار می‌گیرند.

تعهد سازمانی: رهبری معنوی باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آن‌ها به سازمان می‌شود و حالتی را در فرد به وجود می‌آورد که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد این امر باعث می‌شود کارکنان مشکل سازمان را مشکل خود بدانند و در جهت مشکلات سازمان گام بردارند. افرادی که دارای احساس معنا، هدف و عضویت می‌باشند به سازمان وفادارتر و وابسته‌تر هستند و میل به کار در سازمانی را دارند که مبتنی بر فرهنگ نوع دوستی می‌باشد (فرای، ۲۰۰۳).

¹. Deci & Ryan

². Pfeffer

بهره‌وری: در نهایت رهبری معنوی با ارائه‌ی غیررسمی از عملکرد روزانه‌ی کارکنان زمینه‌ی بازخورد عملکرد آنان را فراهم می‌آورد لذا باعث می‌شود که کارکنان از ضعف‌های عملکرد خود آگاهی یابند، نقاط قوت را تقویت نمایند و به کیفیت کار خویش توجه کنند (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷). افرادی که به چشم انداز سازمان ایمان و امید دارند معنا و عضویت را تجربه کرده اند آنچه را که برای کار لازم است انجام می‌دهند تا به بهبود مداوم و بهره‌وری نایل آیند (فرای، ۲۰۰۳).

پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با رهبری معنوی در سازمان‌ها نشانگر تاثیر آن بر عملکرد کارکنان، رضایت شغلی، توانمند سازی و... می‌باشد. جداول ۱ و ۲ به برخی از این تحقیقات و نتایج به دست آمده از آن‌ها اشاره کرده است.

جدول ۱. تحقیقات انجام شده در داخل کشور پیرامون رهبری معنوی

نام مقاله	نام محققان	نتایج به دست آمده
تأثیر معنویت بر عملکرد (کارخانه ماشین سازی اراک)	جوانمرد ^۱ (۲۰۱۲)	چشم انداز بر کار معنادار و نوع دوستی و امید در کار بر احساس همبستگی و کار معنادار تأثیر دارد
بررسی ارتباط بین رهبری معنوی کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و بهره‌وری معلمان و مدیران (دبیرستان‌های شهر کرمان)	قاسمی زاد ^۲ و همکاران (۲۰۱۲)	بین رهبری معنوی، رضایت شغلی و بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد
ارزیابی نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان و تأثیر آنها بر بهره‌وری نیروی کار (بانک ملت تهران)	خوش پنجه ^۳ و همکاران (۲۰۰۰)	چشم انداز، نوع دوستی، عضویت تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد بر توانمندسازی و توانمندسازی کارکنان بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر دارد
تأثیر رهبری معنوی و عناصر دیگر آن بر توانمندسازی کارکنان بانک ایران: مطالعه موردی در استان گیلان	گودرزوند چگینی و فرجادی نژاد ^۴ (۲۰۱۱)	عناصر رهبری معنوی بر توانمند سازی کارکنان اثر گذار است
بررسی نقش رهبری معنوی در ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان (سازمان امنیت اجتماعی استان تهران)	فروزنده‌ی دهکردی ^۵ و همکاران (۲۰۱۲)	عناصر رهبری معنوی مانند عشق، بشر دوستی، آگاهی، باور و امید، صداقت، تواضع با ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان ارتباط معناداری دارد
نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران	ضیایی و همکاران (۱۳۸۷)	بین همه‌ی ابعاد رهبری معنوی به غیر از تعهد سازمانی با توانمند سازی رابطه وجود دارد
رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه (ساوه)	داوودی و اشتری (۱۳۹۰)	بین همه‌ی ابعاد رهبری معنوی با یکدیگر و با یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد
رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مراکز آموزشی درمانی شهیدهاشمی نژاد	ملکی و همکاران (۱۳۹۰)	بین رهبری معنوی و هفت بعد آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد

^۱.Javanmard

^۲.GHasemizad et al

^۳.KHoshpanje et al

^۴.Goudarzvand chegini & Farjadi nezhad

^۵.Forozandeh Dehkordi et al

جدول ۲. تحقیقات انجام شده در خارج از کشور پیرامون رهبری معنوی

نام مقاله	نام محققان	نتایج به دست آمده
رهبری معنوی و رضایت شغلی (مالزی)	یوسف و طاهر ^۱ (۲۰۱۱)	بین چشم انداز، نوع دوستی معناداری و عضویت با رضایت شغلی رابطه وجود دارد
تأثیر رهبری معنوی بر ظرفیت یادگیری سازمانی (ترکیه)	آیدین و سیلان ^۲ (۲۰۰۹)	همه ابعاد رهبری معنوی با ظرفیت یادگیری سازمانی ارتباط معناداری دارد
رهبری معنوی در حرفه بانکداری و تأثیرش بر تعهد سازمانی (پاکستان)	عثمان و قیصردانش ^۳ (۲۰۱۰)	رهبری معنوی عامل اصلی در افزایش موفقیت سازمان است و معنویت در پیش‌بینی تعهد تأثیر دارد
فرهنگ نوع دوستی و تعهد کارکنان در کارخانه صنعتی نیجریه، مطالعه موردی درباره معنویت در محیط کار	آهیاوزو و آساوو ^۴ (۲۰۰۷)	نوع دوستی بر تعهد هنجاری و تعهد مستمر تأثیر گذار می‌باشد
بررسی رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد سازمانی (آمریکا)	فرای و ماترلی ^۵ (۲۰۰۶)	تئوری رهبری معنوی عامل مهمی در تعهدسازمانی، بهره‌وری و افزایش فروش می‌باشد
به حد اکثر رساندن خطوط زیرین سه گانه از طریق رهبری معنوی (آمریکا)	فرای و اسلوکوم ^۶ (۲۰۰۸)	رهبری معنوی بر رفاة معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی و فردی تأثیر دارد
تحول مدارس از طریق رهبری معنوی: یک تجربه موردی (آمریکا)	فرای و ملون ^۶ (۲۰۰۳)	رهبری معنوی به طور ویژه ای تعهدسازمانی را افزایش می‌دهد
رهبری معنوی به عنوان مدلی برای رشد درونی دانشجویان (آمریکا)	فرای (۲۰۰۹)	تمایل بالای دانشجویان به معنویت و ارتباط ابعاد رهبری معنوی با زندگی رضایت بخش دانشجویان
سطح کیفیت رهبری معنوی اعضای هیئت علمی بر اساس نظر دانشجویان دانشکده تعلیم و تربیت (ترکیه)	پولات (۲۰۱۱)	رهبری معنوی اعضای هیئت علمی (استاد) در حد متوسط می‌باشد و گرایش به نوع دوستی از امید و چشم انداز بیشتر می‌باشد

همان طوری که قبلاً هم اشاره شد، این پژوهش به تجزیه و تحلیل مؤلفه‌های موجود در تئوری رهبری معنوی فرای از دیدگاه دبیران پرداخته است تا به اهمیت هر یک از این مؤلفه‌ها در رهبری معنوی مدیران مدارس اشاره نماید. بر این اساس هدف کلی این پژوهش بررسی مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران بر اساس مدل رهبری فرای بوده و سئوالات زیر در این راستا طرح و مورد بررسی قرار گرفته اند:

۱. وضعیت رهبری معنوی مدیران مدارس و مولفه‌های آن از دیدگاه دبیران چگونه است؟

۲. دبیران زن و مرد مولفه‌های رهبری معنوی را چگونه اولویت بندی می‌کنند؟

۳. آیا بین مولفه‌های رهبری معنوی مدیران از دیدگاه دبیران در کل و به تفکیک زن و مرد

رابطه ای وجود دارد؟

1. Yusof & Tahir

2. Aydin & Ceylan

3. Usman & Qawasar Danwash

4. Ahiauzu & Asawo

5. Fry & Slocum

6. Fry & Malone

۴. آیا در ادراک دبیران در مورد رهبری معنوی مدیران و مولفه‌های آن بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی نظیر جنسیت و سطح تحصیلات تفاوتی وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه (۸۶۷ نفر) شاغل در مدارس دولتی و غیر دولتی شهر زاهدان در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰ بودند که به تفکیک تعداد ۲۸۱ نفر آنان مرد و ۵۸۶ نفر زن بوده‌اند. برآورد حجم نمونه این پژوهش بر اساس جدول تعیین حجم مورگان (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده بوده است. تعداد جامعه نمونه ۲۶۵ نفر به تفکیک ۸۶ دبیر مرد و ۱۷۹ دبیر زن برآورد شد. روش گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) با اندکی اصلاحات استفاده شد که حاوی ۳۳ سنجه بوده است. این پرسشنامه شامل ۷ مؤلفه بوده که برای هر یک از مؤلفه‌ها سنجه‌هایی در نظر گرفته شده و بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت که شامل کاملاً موافقم (۵ امتیاز)، موافقم (۴ امتیاز)، تا حدودی (۳ امتیاز)، مخالفم (۲ امتیاز)، کاملاً مخالفم (۱ امتیاز) تنظیم شده بود. روایی پرسشنامه‌ی مذکور توسط چند تن از اساتید و صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه‌ی میزان پایایی به دلیل چند گزینه‌ای بودن پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که آلفای بدست آمده برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۸ بوده است. روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش شامل محاسبه فراوانی‌ها، درصدها، میانگین، انحراف معیار، آزمون t تک گروهی، آزمون t مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون ضریب همبستگی پیرسون بوده و تمامی محاسبات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ انجام شده است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد از نظر سطح تحصیلات ۸/۵ درصد از افراد نمونه فوق دیپلم، ۷۷ درصد دبیران دارای مدرک لیسانس و ۱۳/۷ درصد فوق لیسانس بودند. از نظر توزیع سنی، اکثریت دبیران (۴۸/۴ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال را داشته و بالای ۴۰ سال ۳۳/۹ درصد و زیر ۳۰ ساله‌ها برابر با ۱۷/۷ درصد بودند. از نظر سابقه خدمت، اکثریت دبیران را افرادی تشکیل داده‌اند

که سابقه خدمت بالای ۱۱ سال داشته اند (۷۲/۲ درصد) و ۲۵/۸ درصد افراد نمونه کمتر از ۱۰ سال سابقه کار داشته اند.

سؤال اول پژوهش: وضعیت رهبری معنوی مدیران مدارس و مؤلفه‌های آن از دیدگاه دبیران چگونه است؟

جهت بررسی این سؤال از آزمون t تک گروهی استفاده شد که نتایج مربوط به آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک گروهی درارتباط با مؤلفه‌های رهبری معنوی

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری	t	سطح معناداری
چشم انداز	۱۹/۰۷	۴/۵۲	۱۵	۱۴/۱۶	۰/۰۰۰
ایمان به تحقق هدف	۱۹/۹۰	۴/۴۵	۱۵	۱۷/۳۳	۰/۰۰۰
نوع دوستی	۲۹/۰۸	۵/۸۱	۲۱	۲۱/۸۹	۰/۰۰۰
معناداری در کار	۱۱/۸۸	۲/۹۸	۹	۱۵/۲۰	۰/۰۰۰
عضویت	۱۹/۱۳	۵/۱۸	۱۵	۱۲/۵۵	۰/۰۰۰
تعهدسازمانی	۱۵/۸۷	۳/۹۱	۱۲	۱۵/۶۰	۰/۰۰۰
بهره‌وری	۱۵/۵۷	۴/۲۴	۱۲	۱۳/۲۵	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین محاسبه شده در مورد هر یک از مؤلفه‌های رهبری معنوی، چشم انداز (۱۹/۰۷)، ایمان به تحقق هدف (۱۹/۹۰)، نوع دوستی (۲۹/۰۸)، معناداری در کار (۱۱/۸۸)، عضویت (۱۹/۱۳)، تعهد سازمانی (۱۵/۸۷) و بهره‌وری (۱۵/۵۷) از میانگین فرض شده بزرگتر می‌باشد. این تفاوت میانگین‌ها با توجه به t محاسبه شده و با درجه آزادی هر یک از مؤلفه‌ها (۲۴۷)، در سطح ۰/۹۹ معنی دار می‌باشد. بنابراین می‌توان دریافت که از دیدگاه دبیران تمامی مؤلفه‌های رهبری معنوی از ارزش و اهمیت بالاتر از حد متوسط برخوردارند.

سؤال دوم پژوهش: دبیران در کل و به تفکیک زن و مرد مولفه‌های رهبری معنوی را چگونه اولویت بندی می‌کنند؟

جدول ۴. اولویت بندی مؤلفه‌ها با توجه به دیدگاه دبیران

مؤلفه‌ها	مرد				زن				کل			
	تعداد	میانگین	انحراف	اولویت	تعداد	میانگین	انحراف	اولویت	تعداد	میانگین	انحراف	اولویت
			معیار	بندی			معیار	بندی			معیار	بندی
چشم انداز	۸۵	۳/۹۷	۰/۹۶	۴	۱۶۲	۴/۲۰	۰/۸۵	۵	۲۴۷	۴/۱۳	۰/۹۰	۵
ایمان به تحقق هدف	۸۶	۴/۰۵	۱/۰۱	۲	۱۶۲	۴/۳۸	۰/۷۴	۲	۲۴۸	۴/۲۷	۰/۸۶	۲
نوع دوستی	۸۶	۳/۹۶	۱/۱۵	۵	۱۶۲	۴/۲۰	۰/۹۷	۶	۲۴۸	۴/۱۲	۱/۰۴	۶
معناداری در کار	۸۶	۴/۲۶	۰/۹۸	۱	۱۶۱	۴/۶۰	۰/۶۴	۱	۲۴۷	۴/۴۸	۰/۷۹	۱
عضویت	۸۶	۳/۹۸	۱/۰۹	۳	۱۶۲	۴/۲۱	۰/۹۲	۴	۲۴۸	۴/۱۴	۰/۹۸	۴
تعهدسازمانی	۸۶	۳/۹۵	۱/۰۸	۷	۱۶۲	۴/۳۵	۰/۸۴	۳	۲۴۸	۴/۲۱	۰/۹۵	۳
بهره‌وری	۸۶	۳/۹۶	۱/۲۴	۶	۱۶۲	۴/۱۸	۰/۹۶	۷	۲۴۸	۴/۱۰	۱/۰۷	۷

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که از دیدگاه دبیران زن مؤلفه‌های معناداری در کار و ایمان به تحقق هدف به ترتیب با میانگین‌های (۴/۶۰) و (۴/۳۸) در اولویت‌های اول و دوم قرار دارد و مؤلفه‌های تعهد سازمانی با میانگین (۴/۳۵)، عضویت با میانگین (۴/۲۱)، چشم انداز و نوع دوستی با میانگین (۴/۲۰) و بهره‌وری با میانگین (۴/۱۸) به ترتیب در اولویت‌های سوم تا هفتم قرار دارد. از دیدگاه دبیران مرد نیز مؤلفه‌های معناداری در کار و ایمان به تحقق هدف به ترتیب با میانگین‌های (۴/۲۶) و (۴/۰۵) در اولویت‌های اول و دوم قرار دارد و مؤلفه‌های عضویت با میانگین (۳/۹۸)، چشم انداز با میانگین (۳/۹۷) نوع دوستی و بهره‌وری با میانگین (۳/۹۶) در رتبه‌ی پنجم و ششم و تعهد سازمانی با میانگین (۳/۹۵) در رتبه هفتم قرار دارد. به طور کلی مؤلفه‌های معناداری در کار، ایمان به تحقق هدف، تعهد سازمانی، عضویت، چشم انداز، نوع دوستی و بهره‌وری به ترتیب با میانگین‌های (۴/۴۸)، (۴/۲۷)، (۴/۲۱)، (۴/۱۴)، (۴/۱۳)، (۴/۱۲) و (۴/۱۰) در اولویت‌های اول تا هفتم قرار دارد.

سؤال سوم پژوهش: آیا بین مؤلفه‌های رهبری معنوی مدیران از دیدگاه دبیران در کل و به تفکیک زن و مرد رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول ۵. مقادیر ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران مرد

مؤلفه‌ها	چشم انداز	ایمان به هدف	نوع دوستی	معناداری	عضویت	تعهد سازمانی	بهره‌وری
چشم انداز	۱						
ایمان به تحقق هدف	۰/۸۸۷**	۱					
نوع دوستی	۰/۶۹۹**	۰/۷۵۱**	۱				
معناداری در کار	۰/۷۸۶**	۰/۸۲۹**	۰/۷۹۲**	۱			
عضویت	۰/۷۶۷**	۰/۸۴۴**	۰/۷۴۰**	۰/۸۹۵**	۱		
تعهدسازمانی	۰/۷۶۵**	۰/۸۰۷**	۰/۷۷۱**	۰/۸۴۱**	۰/۸۹۰**	۱	
بهره‌وری	۰/۷۸۵**	۰/۷۹۲**	۰/۷۱۸**	۰/۷۹۳**	۰/۸۶۲**	۰/۸۷۱**	۱

** معنی‌داری در سطح ۰/۹۹

در جدول ۵ آزمون ضریب همبستگی میان مؤلفه‌های رهبری معنوی با توجه به دیدگاه دبیران مرد نشان می‌دهد که بین همه مؤلفه‌های رهبری معنوی در سطح ۰/۹۹ رابطه مثبت زیاد و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/01$). که بالاترین میزان ضریب همبستگی، بین مؤلفه‌های عضویت و معناداری ($r = 0/895$) و مؤلفه‌های تعهد سازمانی و عضویت ($r = 0/890$) می‌باشد.

جدول ۶. مقادیر ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران زن

مؤلفه‌ها	چشم انداز	ایمان به هدف	نوع دوستی	معناداری	عضویت	تعهد سازمانی	بهره‌وری
چشم انداز	۱						
ایمان به تحقق هدف	۰/۸۱۰**	۱					
نوع دوستی	۰/۶۷۵**	۰/۷۵۰**	۱				
معناداری در کار	۰/۶۴۹**	۰/۷۵۴**	۰/۷۹۰**	۱			
عضویت	۰/۶۹۰**	۰/۷۴۳**	۰/۸۴۶**	۰/۸۲۵**	۱		
تعهدسازمانی	۰/۶۹۲**	۰/۷۳۷**	۰/۸۲۹**	۰/۷۸۲**	۰/۸۳۴**	۱	
بهره‌وری	۰/۶۷۶**	۰/۷۳۷**	۰/۷۷۵**	۰/۷۶۰**	۰/۸۱۴**	۰/۸۱۲**	۱

** معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد

در جدول ۶ آزمون ضریب همبستگی میان مؤلفه‌های رهبری معنوی با توجه به دیدگاه دبیران زن نشان می‌دهد که بین همه مؤلفه‌های رهبری معنوی در سطح ۰/۹۹ رابطه مثبت قوی و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/01$). که بالاترین میزان ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های نوع دوستی و عضویت ($r = 0/846$) و مؤلفه‌های تعهد سازمانی و عضویت ($r = 0/834$) می‌باشد.

سؤال چهارم پژوهش: آیا در ادراک دبیران در مورد رهبری معنوی مدیران و مؤلفه‌های آن بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی نظیر جنسیت و سطح تحصیلات تفاوتی وجود دارد؟ جهت بررسی این سؤال از آزمون t مستقل برای نشان دادن تفاوت دیدگاه دبیران بر حسب جنسیت و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای بررسی تفاوت دیدگاه بر حسب سطح تحصیلات

استفاده شده است که نتایج آن در جداول ۷ و ۸ نشان داده شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون مستقل جهت نشان دادن تفاوت دیدگاه دیران بر حسب جنسیت

مؤلفه‌ها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	F	سطح معناداری
چشم انداز	مرد	۸۶	۱۸/۳۶	۴/۸۲	-۱/۷۹	۰/۴۳۵
	زن	۱۶۲	۱۹/۴۴	۴/۳۲		
ایمان به تحقق هدف	مرد	۸۶	۱۸/۹۵	۵/۱۲	-۲/۴۷	۰/۰۶۷
	زن	۱۶۲	۲۰/۴۰	۳/۹۸		
نوع دوستی	مرد	۸۶	۲۷/۴۰	۶/۹۸	۲۴۶	۰/۰۰۰
	زن	۱۶۲	۲۹/۹۷	۴/۸۸		
معناداری در کار	مرد	۸۶	۱۱/۳۹	۳/۲۰	-۱/۸۸	۲۴۶
	زن	۱۶۲	۱۲/۱۴	۲/۸۴		
عضویت	مرد	۸۶	۱۸/۴۷	۵/۶۸	-۱/۴۶	۲۴۶
	زن	۱۶۲	۱۹/۴۸	۴/۸۸		
تعهد سازمانی	مرد	۸۶	۱۴/۸۹	۴/۴۱	-۲/۹۲	۲۴۶
	زن	۱۶۲	۱۶/۴۰	۳/۵۲		
بهره‌وری	مرد	۸۶	۱۴/۸۶	۴/۸۰	-۱/۹۳	۲۴۶
	زن	۱۶۲	۱۵/۹۴	۳/۸۷		

جدول ۸. آزمون تحلیل واریانس یک طرفه جهت بررسی تفاوت دیدگاه دیران بر اساس سطح تحصیلات

مؤلفه‌ها	سطح تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	F	سطح معنی داری
چشم انداز	فوق دیپلم	۲۱	۲۰/۳۱	۳/۷۵	۲/۴۵	۰/۰۸۸
	لیسانس	۱۹۱	۱۹/۲۱	۴/۴۹		
	فوق لیسانس	۳۴	۱۷/۷۲	۴/۷۰		
معناداری در کار	فوق دیپلم	۲۱	۱۳	۲/۸۱	۲/۴۷	۰/۰۸۷
	لیسانس	۱۹۱	۱۱/۹۱	۲/۹۸		
	فوق لیسانس	۳۴	۱۱/۱۷	۲/۸۸		
عضویت	فوق دیپلم	۲۱	۲۰/۶۶	۵/۱۶	۲/۱۸	۰/۱۱۵
	لیسانس	۱۹۱	۱۹/۲۵	۵/۱۷		
	فوق لیسانس	۳۴	۱۷/۷۶	۴/۹۳		
ایمان به تحقق هدف	فوق دیپلم	۲۱	۲۱/۴۲	۴/۰۳	۳/۷۳	۰/۰۲۵
	لیسانس	۱۹۱	۲۰/۰۷	۴/۳۲		
	فوق لیسانس	۳۴	۱۸/۲۹	۴/۷۳		
نوع دوستی	فوق دیپلم	۲۱	۳۰/۸۰	۴/۲۱	۳/۳۵	۰/۰۳۷
	لیسانس	۱۹۱	۲۹/۳۲	۵/۶۵		
	فوق لیسانس	۳۴	۲۷	۶/۸۲		
تعهد سازمانی	فوق دیپلم	۲۱	۱۷/۳۲	۳/۱۵	۳/۴۵	۰/۰۳۳
	لیسانس	۱۹۱	۱۵/۹۷	۳/۹۱		
	فوق لیسانس	۳۴	۱۴/۵۸	۳/۹۱		
بهره‌وری	فوق دیپلم	۲۱	۱۷/۰۴	۳/۵۴	۳/۵۲	۰/۰۳۱
	لیسانس	۱۹۱	۱۵/۷۰	۴/۲۵		
	فوق لیسانس	۳۴	۱۴/۰۸	۴/۱۷		

یافته‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که در همه مؤلفه‌های رهبری معنوی میانگین نمره‌ی دبیران زن بیشتر از میانگین نمره‌ی دبیران مرد می‌باشد. در مؤلفه‌های نوع دوستی، تعهد سازمانی و بهره‌وری بین دو گروه دبیران زن و مرد به لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری مشاهده شد، لیکن در مؤلفه‌های چشم انداز، معناداری، عضویت و بهره‌وری با توجه به t محاسبه شده بین نگرش دبیران زن و مرد تفاوت معنی‌دار یافت نشد.

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که هر چند میانگین نمره‌ی دبیران با تحصیلات فوق دیپلم مؤلفه‌های چشم انداز، معناداری در کار و عضویت مربوط به رهبری معنوی بیشتر از دبیران با تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس می‌باشد لیکن نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد تفاوت در میانگین گروه‌های سه گانه سطح تحصیلات به لحاظ آماری معنی‌دار نیست. اما در سایر مؤلفه‌های رهبری معنوی، نظیر ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی، تعهد سازمانی و بهره‌وری بین گروه‌های سه گانه به لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. آزمون تعقیبی بنفرونی هم نشانگر این بود که بیشترین تفاوت در میانگین‌ها بین دبیران با تحصیلات فوق دیپلم و دبیران با تحصیلات فوق لیسانس وجود داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از بررسی سؤال اول پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به دیدگاه دبیران، همه مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران دارای اهمیت و ارزشی بالاتر از حد متوسط می‌باشند. بنابراین می‌توان دریافت که از دیدگاه دبیران، مدیران آنها در ایجاد چشم انداز، ایمان به تحقق هدف و ابراز رفتار نوع دوستانه و همچنین در فراهم کردن حس معناداری در کار و عضویت در کارکنان خود و ایجاد تعهد سازمانی و بهره‌وری آنان توانسته اند در سطح نسبتاً خوبی عمل کنند. همچنین اولویت بندی مؤلفه‌ها نشان داد که با توجه به دیدگاه دبیران زن و مرد مؤلفه‌های معناداری در کار و ایمان به تحقق هدف با بیشترین میانگین به دست آمده به ترتیب در اولویت‌های اول و دوم قرار دارد. از دیدگاه دبیران مرد تعهد سازمانی و از دیدگاه دبیران زن بهره‌وری با کمترین میانگین به دست آمده در رده‌های پایین این دسته بندی قرار داشتند. در اولویت بندی مؤلفه‌های رهبری معنوی در کل نیز معناداری در کار در رده اول و نوع دوستی و بهره‌وری در پایین ترین رده قرار داشتند. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که از دیدگاه دبیران مرد بین

مؤلفه‌های رهبری معنوی با یکدیگر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بالاترین میزان ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و عضویت و مؤلفه‌های عضویت و معناداری می‌باشد. در این راستا نتایج آزمون ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران زن نشان می‌دهد که بالاترین میزان ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های نوع دوستی و عضویت و مؤلفه‌های عضویت و معناداری می‌باشد. نتایج آزمون t مستقل نشان داد که در مورد مؤلفه‌های چشم انداز، معناداری، عضویت و بهره‌وری بین نگرش دبیران زن و مرد تفاوت وجود ندارد. اما در مورد مؤلفه‌های ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی و تعهد سازمانی بین نگرش دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد. همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که بین نگرش دبیران با توجه به سطح تحصیلات آنها در مورد مؤلفه‌های چشم انداز، معناداری در کار و عضویت تفاوتی وجود ندارد. اما در مورد مؤلفه‌های ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی، تعهد سازمانی و بهره‌وری بین نگرش دبیران با توجه به سطح تحصیلات آنها تفاوت وجود دارد. این نتایج با بخشی از یافته‌های محققانی همچون جوانمرد (۲۰۱۲)، قاسمی‌زاد و همکاران (۲۰۱۲)، خوش پنجه و همکاران (۲۰۰۰)، فرای و همکاران (۲۰۰۳)، یوسف و طاهر (۲۰۱۱)، آهیااوزو و آساوو (۲۰۰۷)، فرای و ماترلی (۲۰۰۶) و پولات (۲۰۱۱) همسو می‌باشد.

بنابراین نتایج می‌توان چنین دریافت که مدیران به عنوان یک رهبر معنوی باید به عواملی نظیر تعهد سازمانی، نوع دوستی و بهره‌وری در محیط کاری خود توجه بیشتری نشان دهند. به عبارتی مدیران باید به کارکنان خود توجه بیشتری داشته باشند با آنان مهربان، صادق و متواضع بوده و در راستای حل مشکلات کارکنان خود تلاش کنند و از طرفی موجبات تعهد سازمانی را فراهم کرده و به بالابردن کیفیت کار کارکنان و استفاده‌ی بهینه از منابع موجود در محیط کاری خود و کارکنان کمک نماید. همچنین می‌توان چنین دریافت کرد که اگر مدیران به عنوان یک رهبر معنوی دبیران خود را به عنوان عضوی از سازمان درک کرده و خودشان و کارشان را تحسین کنند و برای آنان ارزش و احترام قائل شوند دبیران احساس معناداری بیشتری در کارشان کرده و همچنین تعهد سازمانی بیشتری را در کارکنان خود به وجود می‌آورند. از دیدگاه دبیران زن رفتار نوع دوستانه‌ی مدیر باعث می‌شود که آنها نسبت به محیطی که در آن کار می‌کنند احساس عضویت کرده و همچنین باعث می‌شود که احساس کنند، بیشتر درک شده و مورد تحسین قرار

می‌گیرند و از طرفی این احساس عضویت، حس معناداری در کار را برایشان به وجود می‌آورد. در واقع می‌توان چنین برداشت کرد که یکی از راه‌هایی که مدیران می‌توانند حس عضویت و معناداری را به عنوان دو نیاز اساسی در کارکنانشان به وجود آورند برخورداری از رفتار نوع دوستانه می‌باشد. فرای در مدل علی خود از عضویت و معناداری به عنوان دو نیاز اساسی پیروان نام برده که موجبات بقای معنوی را در آنها پدید می‌آورد و نتایجی از جمله تعهد سازمانی و بهره‌وری را به دنبال دارد. نتایج به دست آمده از یافته‌های مربوط به این سؤال نیز وجود رابطه‌ی بین این مؤلفه‌ها را با توجه به مدل رهبری معنوی فرای تأیید می‌کند با این تفاوت که در مدل فرای عضویت و معناداری در کار به عنوان دو نیاز اساسی پیروان بدون رابطه‌ی مستقیم با یکدیگر نشان داده شده است، اما نتایج حاصل از رابطه‌ی بین مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که این دو نیاز اساسی در ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر قرار دارد و مدیران باید این دو نیاز کارکنان خود را در کنار یکدیگر مورد توجه قرار دهد تا موجبات بقای معنوی را در آنها فراهم نماید. بر اساس نتایج به نظر می‌رسد مدیران دبیران زن در مقایسه با مدیران دبیران مرد بهتر توانسته‌اند روح ایمان و امید به تحقق هدف را در محیط کاری برای کارکنان خود فراهم نمایند.

همه‌ی مدیران به ویژه مدیران مدارس باید به این نکته توجه داشته باشند که کارکنان آنها می‌خواهند که مدیرانشان با ایجاد چشم‌اندازی روشن و قانع‌کننده، عملکرد بهتری را به آنان الهام نموده تا بتوانند بهتر کار کنند. همچنین روح ایمان و امید به تحقق اهداف را در آنان زنده کنند تا بتوانند همه‌ی تلاش خود را برای موفقیت سازمان خود به کار بگیرند. مدیران باید در محیط کاری خود به کارکنان توجه نشان داده و در راستای حل مشکلات آنان تلاش کرده، با آنان صادق و متواضع رفتار کرده و از اشتباهات غیرعمدی کارکنان چشم‌پوشی کنند. شاید این گونه بتوانند حس معناداری در کار و حس درک شدن و فهمیده شدن را در کارکنانشان به وجود آورده و به دنبال آن شاهد تعهد و بهره‌وری بیشتر از سوی کارکنان خود باشند.

منابع

اسمعیل لو، سجاد. خان محمدی، هادی (۱۳۸۷). سبک رهبری خدمتگزار. **ماهنامه تدبیر**، سال نوزدهم،

شماره ۱۹

امیرکبیری، علیرضا (۱۳۸۵). **رویکردهای سازمان و مدیریت رفتار سازمانی**. تهران، ناشر: نگاه

دانش، چاپ اول

تونکه نژاد، ماندنی (۱۳۸۵). مقایسه دو سبک رهبری خدمتگزار و تحول‌گرا. **ماهنامه تدبیر**، سال هفدهم، شماره ۱۷۴

خائف الهی، احمدعلی. بهرام میرزایی، آرش. متقی، پیمان (۱۳۸۹). مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان. **ماهنامه تدبیر**، شماره ۲۱۷، ۳۳-۲۹

داوودی، امیرمحمدحسین. اشتری، عزت (۱۳۹۰). رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، سال پنجم، شماره ۳، ۴۹-۳۱

سلمانی، داوود. معینان، نجمه (۱۳۸۹). رابطه معنویت و رهبری تحول‌آفرین. **ماهنامه مهندسی فرهنگی**، سال پنجم، شماره‌های ۴۵ و ۴۶، ۵۴-۴۷

ضیائی، محمدصادق. نرگسیان، عباس. آبیای اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. **نشریه مدیریت دولتی**، دوره اول، شماره ۱، ۸۶-۶۷

عابدی، محمدرضا (۱۳۸۱). **بررسی مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل‌های رفتاری شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران شهر اصفهان**. رساله دکترای، دانشگاه علامه طباطبایی

مزین، علیرضا (۱۳۹۱). الگوی تفکر رهبران در سده ۲۱. **ماهنامه مهندسی مدیریت**، سال پنجم، شماره ۴۵

مشبکی، اصغر. باشکوه، محمد. علیپور، وحیده (۱۳۸۵). معنویت و رهبری. **دو فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی**، سال پنجم، شماره ۱۴، ۲۰۰-۱۷۷

ملکی، محمدرضا. جعفری، حسن. صفری، حسین. خدایاری زرنق، رحیم (۱۳۹۰). رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهیدهاشمی نژاد تهران. **مدیریت اطلاعات سلامت**، دوره هشتم، شماره ۸، ۸-۱

موغلی، علیرضا (۱۳۸۲). طراحی الگوی رهبری تحول‌آفرین در سازمانهای اداری ایران. **دانش مدیریت**، شماره ۶۲، ۱۰۰-۷۷

Ahiauza, A., & Asawo, S.P. (2007). Altruistic Love Culture and Workers' Commitment in the Nigerian Manufacturing Industry: A Study in Workplace Spirituality. **Journal of Management Policy and Practice**, 11(5), 97-105.

Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity **African Journal of Business Management**, 3 (5), 184-190.

Burke, R. (2006). Leadership and spirituality, **foresight**, 8 (6), 14-25.

- Conger, J. A. (1994). **Spirit at work: Discovering the spirituality in leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Conger, J.A., & Kanungo, R. N. (1998). **Charismatic leadership In originations**. Thousand Oaks, CA: sage.
- Daft, R. I., & Lengel, R. H. (1998). **Fusion leadership: unilarions**. San Francisco CA: Berrerr koehller.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). "**Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**". New York
- Fairholm, G.W. (1994). **Leadership and culture of Trust**. Praeger Westport, CT. 25-42.
- Fairholm, G. W. (2011). **Real leadership: How spiritual values give leadership meaning**. Santa Barbara, CA: Praeger.
- Forozandeh Dehkordi, L., Hossieni, M., Naqipourfar, V., Torkamani, M. (2012). Studying the Role of Spiritual Leadership in Creating Social Capital in the Organization, **Journal of Basic and Applied Scientific Research**, 2(8), 7566-7571.
- Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. **The Leadership Quarterly**, 14, 693-727.
- Fry, L.W. (2009). Spiritual Leadership as a model for student inner development, **Journal of Leadership Studies**, 3(3), 79-82.
- Fry, L.W.; & Cohen, P. (2009). Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. **Journal of Business Ethics**, 84(2): 265-78.
- Fry, L. W., & Malone, P. n. (2003). Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment. **The American Educational Research Journal**, 1- 40.
- Fry, L.W., & Matherly, L.L. (2006). **Spiritual leadership and organizational performance :An Exploratory study**. Tarleton state university-central Texas.
- Fry, L.W.; & Slocum, J.W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership **Organizational Dynamics**, 37(1), 86-96.
- Fry, L.W., Vitucci, S, Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. **The Leadership Quarterly**, 16(5), 835-62.
- Ghasemzad, A., Amirian Zadeh, M., Bagheri, S. (2012). A Study of the Relationship between Teachers and Principals' Spiritual Leadership, Quality of Work Life, Job Satisfaction and Productivity. **American Journal of Scientific Research**, 11-20.

- Gibbons , p.(2000).**spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims**. Proceeding s of the academy of management , USA ,2000.
- Gibbons, P. (2001).**Spirituality at work: A pre-Theoretical overview** [MSc Theswas]. London: Birnbeck College, University of London.
- Goudarzvand Chegini, M.,& Farjadi Nezhad, Z.(2011). 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**, 6 (28), 8420-8434.
- Javanmard , H.(2012). The impact of spirituality on work performance, **Indian Journal of Science and Technology** , 5 (1), 1961-1966.
- Khoshpanjeh , M., Rahnama, A., SeyyedKalan,M., Hoseinpour, A.(2000). Evaluating the Role of Spiritual Leadership Dimensions in Employee Empowerment and their Effect on Workforce Productivity.**Journal of Basic and Applied Scientific Research** , 2(8) ,7681-7689.
- Pfeffer, J. (2003). **Business and the spirit: Hand book of workplace spirituality and organizational performance** , 29-45.
- Polat, S.(2011). The Level of Faculty Members' Spiritual Leadership (SL) QualitiesDwasplay According To Students in Faculty of Education, **Procedia Social and Behavioral Sciences**,15, 2033–2041.
- Reave ,L.(2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. **The leadership Quarterly** ,(16), 655-687.
- Robbins , I.(2003). **Spirituality , and religion Interest Group's proposed minutes**, from the Academy of management's Agust 5 ,management5-39.
- Sendjaya ,S., Sarros ,c., & Santora,J.(2008).Defining and measuring servant leadership behavior in organization. **Journal of management studies**, 45 (2), 402-424.
- Strack, G., fottler, m., & wheatley,m., & sodomka , p.(2008). **Spirituality and effective leadership in health were: Was there a connection Frontiers of health service management?**, 18(4), 3-45.
- Usman , A., & Qawaser Danwash , R.(2010). Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment. **International Journal of Business and Management**, 5 (3),185-193.

