

بررسی رابطه رهبری معنوی با یادگیری سازمانی در بین معلمان مدارس متوسطه شهر تهران

مریم صفابخش*، دانش آموخته دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، گروه علوم تربیتی، تهران، ایران.
دکتر مهدی شریعتمداری، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، گروه علوم تربیتی، تهران، ایران.
دکتر رکسانا نصیری علی آبادی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، گروه علوم تربیتی، تهران، ایران.

تاریخ وصول: ۹۲/۵/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۲/۹/۲۵

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه رهبری معنوی با یادگیری سازمانی در بین معلمان مدارس متوسطه شهر تهران بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه ی معلمان مدارس متوسطه شهر تهران است، حجم نمونه براساس جدول مورگان (۴۶۰ نفر) انتخاب شدند. هم چنین با در نظر گرفتن پدیده افت آزمودنی حجم نمونه ۶۰۰ نفر در نظر گرفته شد. زیرا چنان چه با مشکل افت نمونه مواجه شدیم حجم نمونه مورد نظر با حجم نمونه واقعی تفاوت چندانی نداشته باشد. در این پژوهش روش نمونه گیری به صورت تصادفی خوشه ای انجام شد. روش جمع آوری اطلاعات از طریق پرسش نامه رهبری معنوی (فرای^۱) و یادگیری سازمانی (نیف^۲) مورد استفاده قرار گرفت و بر روی نمونه مورد نظر اجرا شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، واریانس و نمودار و...) و به منظور آزمون سؤال های پژوهش از آمار استنباطی (از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری) استفاده شد. نتایج نشان داد: که بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی در بین معلمان مدارس متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین مؤلفه های رهبری معنوی پیش بینی کننده معناداری برای متغیر یادگیری سازمانی بود.

کلید واژه ها: رهبری معنوی، یادگیری سازمانی، معلمان، مدارس متوسطه.

مقدمه

آموزش و پرورش از مهم ترین نهادهای اجتماعی است. در واقع کیفیت فعالیت سایر سازمان های اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد. آموزش و پرورش در پروراندن فرد و در بالنده کردن دانش آموزان نقش حیاتی دارد. شناسایی استعدادها و ایجاد شرایط لازم برای شکوفایی آنها در زمینه های مختلف و رشد موزون و متعادل انسان در جنبه های عقلانی، عاطفی، اجتماعی و جسمانی مسئولیت های سنگینی است که آموزش و پرورش باید به انجام برساند. امروزه آثار آموزش و پرورش را در همه عرصه های بنیادین زندگی علمی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی می توان مشاهده کرد. شدت این تأثیرها به حدی است که هر روز دگرگونی جدیدی در زندگی حادث می شود که کمتر شباهتی با دیروز خود دارد. به طوری که انسان برای ادامه حیات اجتماعی خود چاره ای جز تطابق با این تغییرات به مدد آموزش ندارد. با این گسترده شدن تأثیر، طبیعی است هر روز نوع آموزش و پرورش و شیوه عملکرد مدارس مورد پرسش و نقد قرار گیرد و محققین وادار به شناسایی ابعاد مؤثر بر آن شوند (بروج و ندیمی، ۱۳۹۱: ۱۶).

در دهه گذشته، عواملی مانند احساس نارضایتی شغلی، بی قراری، عدم امنیت، بحران بی اعتمادی در سازمان ها و بحران اقتصادی با رشد بی کاری جهانی شدن نشان داد که اقدامات عقلایی سازمان ها در ارضای خواسته های کارکنان ناموفق بوده و موجب تقاضای کارکنان برای محیط های کاری غنی و کار معنادار شده است. خلأ معنویت و عدم توجه به کارکنان به عنوان یک انسان کامل باعث شد که مفهوم معنویت در محیط کار توجه زیادی را به خود جلب کند. گیاکالون و جورکی ویکس^۱ (۲۰۰۳) می گویند: معنویت رسیدن به باروری و سودمندی را آسان می کند و با ارائه ویژگی های اخلاقی مانع استرس و ترک کار در سازمان ها می شود. امروزه، آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان عظیم در سطح کشور به دلیل ارتباط مستقیم با آموزش و پرورش انسان ها یکی از مهمترین حوزه های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می رود. تحقق این امر نیازمند آموزش دهندگانی سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا است و از جمله یاری دهندگان و آموزش دهندگان این بخش، معلمان مدارس می باشند. در تمام مدارس به معلمان برخورد می کنیم که هنگام ورود به شغل خود افرادی منظم، دلسوز، علاقمند بوده اند، اما معمولاً پس از چند سال کارکردن و حتی مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده، حتی مایلند از کار کناره گیری نمایند. یکی از علل شایع در این زمینه عدم توجه به احساسات فردی و درونی معلمان و در نظر نگرفتن تمام ویژگی های آنها (فیزیکی، فکر، قلب و روح) است. پدیده معنویت باعث می شود تا با معلمان به عنوان یک کل رفتار کنند و عملکرد آنها را درک نمایند، نه این که فقط به عنوان عضوی از سازمان به آنان بنگرند. گسترده ترین تعریف ذکر شده از فرای (۲۰۰۳) است که رهبری معنوی را این گونه بیان می کند: رهبری معنوی دیدگاهی ایجاد می کند که در آن اعضای سازمان، حس معناداری در کار را تجربه می کنند و در آن زندگی شان معنادار شده، احساس متفاوت بودن می کنند. رهبری معنوی فرهنگ سازمانی - اجتماعی را بر اساس نوع دوستی ایجاد می کند که در آن رهبران و پیروان دقت و توجه لازم را به خود و دیگران دارند، احساس عضویت کرده، حس ادراک و قدر شناسی دارند. همان طور که در تعریف بالا مشخص است، وی به ویژگی های چشم انداز، ایمان و امید به کار، نوع دوستی اشاره کرده که معناداری در کار و عضویت را در کارکنان ایجاد می کند و نتایج سازمانی مثبتی چون تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد را به همراه دارد (نادری و رجایی پور، ۱۳۸۹: ۳۲).

در حقیقت امروزه در آموزش و پرورش، فعالیت های دانش محور، تحقیق و توسعه، فناوری برای بسط و توسعه دانش و آمادگی برای رویارویی با رشد فزاینده تکنولوژی و پراکندگی بیش از حد دانش و اطلاعات توجه خاصی را به خود جلب کرده است. مسئولان به خوبی می دانند که انجام این فعالیت ها نتایج مفیدی برای مدارس و در کل برای سازمان آموزش و پرورش به همراه خواهد داشت. برای رسیدن به این مقصود، مدارس باید به سمت سازمان های یادگیرنده و یادگیری سازمانی حرکت کنند. سازمان یادگیرنده سازمانی است که تمامی قدرت فکری، دانش و تجربه سازمان را برای ایجاد تغییرات و بهبود مستمر در جهت توسعه در اختیار گرفته و برآن مدیریت می کند. هم چنین سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن الگوهای گسترده فکری طبیعی شده، الهامات جمعی و گروهی در آن به وقوع می پیوندد. افراد در سازمان های یادگیرنده قدرت پیدا می کنند تا بینش سازمانی تولید شده شفاف را اجرا کنند. آن ها همیشه در حال یادگیری از یکدیگر هستند. از آن جایی که سازمان ها سریعاً در مسیر محیط های کاری سرشار از معنویت هستند، نیاز دارند که در مسیر تبدیل خود به سازمان های یادگیرنده، معنویت را در محل های کار خود رواج دهند، به همین خاطر احتیاج به رهبری معنوی لازم و ضروری به نظر می رسد (فرهنگی، ۱۳۸۵: ۱۲).

یادگیری سازمانی یک شکل خاص از توسعه یادگیری در سازمان به وسیله افراد کلیدی سازمان است که می توانند با تغییرات متعاقب سازمان مرتبط باشند. یادگیری سازمانی ابداع و فراگیری دانش جدید را در اولویت قرار می دهد و روی نقش افراد در ابداع و به کارگیری دانش جدید تأکید می کند. یادگیری سازمانی یک شیوه مهمی برای رسیدن به عملکرد موفق و کسب مزیت رقابتی برای سازمان ها ارائه می دهد. میلر^۱ (۱۹۹۶) در ارتباط با یادگیری سازمانی می گوید: یادگیری سازمانی فراگیری دانش به وسیله افراد و گروه هایی است که علاقه مند هستند آن را در شغل هایشان به کار ببرند و دیگران را متأثر کنند تا آن دسته از وظایفشان که برای سازمان مهم است را به درستی انجام دهند. یادگیری سازمانی اثربخش این است که شرایط بهبود نوآوری و موفق شدن و تحمل کردن در برابر تغییرات و رقابت های رو به رشد را تشخیص می دهد. یادگیری در سازمان ها عمدتاً یک فعالیت اجتماعی است. چون کار اغلب در شرایطی انجام می شود که افراد شامل همکاران، مدیران، مشتریان، تولیدکنندگان (عرضه کنندگان) و دیگران با هم در ارتباط هستند. ویکاتسکی^۲ (۱۹۷۸) ادعا کرد که کل یادگیری شناختی در سطح اجتماع رخ می دهد. یادگیری سازمانی یک فرآیند پویاست که گراسن^۳ (۱۹۹۹) یک چهارچوب را برای یادگیری سازمانی با چهار فرآیند پیشنهاد می کند: ۱- احساس و مشاهده کردن؛ ۲- تفسیر کردن؛ ۳- ادغام کردن (تکمیل کردن)، ۴- نهادینه کردن. یادگیری سازمانی تغییر در وضعیت دانش است. این شامل بهره گیری از دانش و به کار بردن آن است. یادگیری سازمانی فرآیندی است که از طریق آن سازمان تجربیات خود را درک و مدیریت می کند (کرامتی، ۱۳۸۹: ۴۹).

سنگه^۴ (۲۰۰۶) بیان می کند که یادگیری سازمانی اهمیت اساسی برای خلق خواسته های سازمان در آینده دارد. هم چنین اسویبای^۵ (۱۹۹۲) بیان می کند که سازمان توانایی یادگیری خود را افزایش می دهند تا به خلق استراتژی های سازمانی بهتری نیز نایل شوند. برکات^۶ (۲۰۰۶) استدلال می کند که سازمان باید بیشتر و بیشتر یاد بگیرد تا بهتر بتواند با تغییرات ناگهانی در حوزه فعالیت خود منطبق گردند. یکی از وظایف اساسی دبیران هدایت و راهنمایی دانش آموزان

1. Miller
3. Gerasen
5. Svebay

2. Vigatescy
4. Senge
6. Berkat

است. این وظیفه یعنی تلاش دیران برای ایجاد انگیزه و رغبت در دانش آموزان جهت دست یافتن به اهداف سازمان، با ارزش‌های فرد و ارزش‌های حاکم بر جامعه ارتباط دارد. وظیفه هدایت دبیر شامل سه بخش: رهبری، انگیزش و ارتباط است. ریوی^۱، رهبری را بخشی از وظایف مدیران و معلمان می‌داند و گروهی دیگر برای رهبری مفهوم وسیع تری نسبت به مدیریت قائلند و آن را توانایی ترغیب دیگران به کوشش مشتاقانه جهت هدف‌های معین می‌دانند و یا آن را فعالیت‌هایی می‌دانند که مردم را برای تلاش مشتاقانه در جهت کسب اهداف گروهی تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگر رهبری نفوذ در دیگران جهت کسب هدف باشد، مدیریت نفوذ در همکاران جهت کسب اهداف سازمانی است ریوی، (۲۰۰۵). از مهم ترین مطالعاتی که در خصوص رهبری و معنویت انجام شده می‌توان به مقاله‌هایی اشاره کرد که توسط ریوی در سال (۲۰۰۵) و فرای در سال (۲۰۰۳) نگاشته شده است. ریوی در پژوهش‌های خود به نقش رهبری و معنویت در کارایی سازمان‌ها پرداخت و معنویت را عامل در افزایش کارایی رهبران معرفی کرد (خائف الهی، ۱۳۹۰: ۳۱).

برخی پژوهش‌گران معتقدند معنویت در سازمان رابطه نزدیکی با انگیزه در کار کارکنان در تأمین اهداف متعالی فردی و سازمانی دارد به عبارت دیگر کارکنان علاوه بر نیازهایی که همواره در پی پاسخ‌گویی به آن هستند فرایندهایی نیز دارند (فرهنگی، ۱۳۸۵: ۲).

کاکابادوس و همکاران^۲ (۲۰۰۲) اظهار می‌کنند که رهبران معنوی اغلب از ارزش‌هایی نظیر هماهنگی، عشق، همدردی، وحدت، صلح و آرامش، درستی یا صداقت حمایت می‌کنند. این ارزش‌ها تأثیرات مثبتی را در محیط معنوی ایجاد می‌کنند و موجب می‌شوند که کارکنان در مسئولیت‌ها با رغبت بیشتری مشارکت جویند. از طرفی به ویژگی چشم انداز، ایمان و امید به کار، نوع دوستی اشاره کرده که معناداری در کار و عضویت را در کارکنان ایجاد می‌کند و نتایج سازمانی مثبتی چون تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد به همراه دارد. چشم انداز سازمان؛ یعنی، آینده جذاب سازمان، ارزش‌ها و معانی مشترک در سازمان که هم چنین نقش محرک دارد؛ به بیان دیگر، هدف، مأموریت و رسالت سازمان است. ایمان و امید به کار همان اعتقادات معنوی کارکنان، آرزو و انتظارات مثبت در آنها است. افراد با امید و با ایمان یک جور چشم انداز از جایی که می‌خواهند بروند و این که چگونه می‌توانند به آن جا برسند، دارند. آنها سختی‌ها و نگرانی‌ها را می‌پذیرند تا به اهداف خود برسند. نوع دوستی به معنی عشق و توجه به همه بدون هیچ چشم‌داشتی، خود به جای دیگران رنج بردن و اجتناب از خود محوری می‌باشد. در حقیقت امروزه در آموزش و پرورش، فعالیت‌های دانش‌محور، تحقیق و توسعه، فناوری برای بسط و توسعه دانش و آمادگی برای رویارویی با رشد فزاینده تکنولوژی و پراکندگی بیش از حد دانش و اطلاعات توجه خاصی را به خود جلب کرده است. مسئولان به خوبی می‌دانند که انجام این فعالیت‌ها نتایج مفیدی برای مدارس و در کل برای سازمان آموزش و پرورش به همراه خواهد داشت. برای رسیدن به این مقصود، مدارس باید به سمت سازمان‌های یادگیرنده و یادگیری سازمانی حرکت کنند. همان‌طور که در تعریف فرای از رهبری معنوی بیان شد، رهبر معنوی با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند، کارکنانی با انگیزه، متعهد به سازمان، مشتاق یادگیری سازمانی پرورش می‌دهد (دنت^۳، ۲۰۰۵).

1. Reavy
3. Danet

2. Kakabadse & et al

لذا پژوهش گر قصد دارد در نهایت به این سؤال اساسی پاسخ دهد که بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی معلمان در مدارس متوسطه شهر تهران چه رابطه ای وجود دارد؟

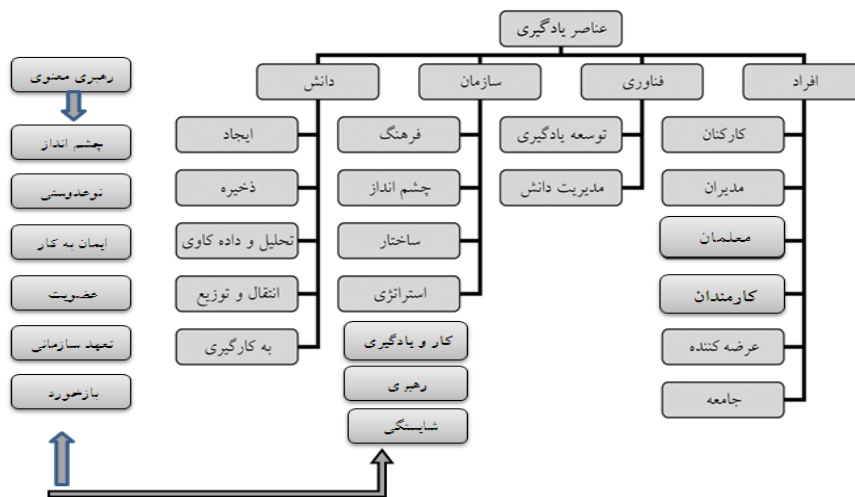
برای آگاهی از رابطه میان رهبری معنوی و یادگیری سازمان مطالعه مقدماتی انجام گرفته و نظریات و دیدگاههای اندیشمندان مختلف درباره موضوع مورد بررسی را مطرح کردیم. برخی از این نظریه ها و مدل ها اساس و زیربنای سؤال ها و متغیرهای مورد بررسی ما را تشکیل می دهند. بنابراین به طور خلاصه به برخی از آنها اشاره خواهیم نمود. به طور کلی مفهوم یادگیری سازمانی را به عنوان متغیر ملاک این پژوهش می توان از مدل «نیف» بررسی نمود. ابعاد هفت گانه یادگیری سازمانی که توسط «نیف» مطرح گردیده زیر بنای متغیر ما را تشکیل می دهد. شامل؛ (چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، استراتژی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی کارکنان و ساختار سازمانی) است. از طرفی مدل رهبری معنوی که به عنوان متغیر پیش بین این پژوهش مطرح شده است، مورد بررسی قرار گرفت. رهبری معنوی فرای (۲۰۰۳) که شامل ابعاد (چشم انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت، تعهد سازمانی، بازخورد) می باشد در این پژوهش در خصوص عملکرد معلمان مورد بررسی قرار گرفت. برای ایجاد یادگیری سازمانی، وجود شرایطی خاص، الزامی و ضروری است و به هر میزان که این شرایط بهتر و مناسب تر تحقق یافته باشند، سرعت یادگیری معلمان نیز در سازمان فزونی خواهد بود. نایل شدن معلمان با استفاده از فرایندهای ذهنی و شناختی به دانش و اطلاعات انباشته شده یا جدید متعلق به محیط خود، درک و فهمیدن آنها، تفسیر آنها، انجام دادن تجارب با آنها و تنظیم کردن رفتارهایشان برحسب نتایج رسیده را بیان می کند. بدین سبب شهود و تفسیر، یک رویداد فردی است (امیر کبیری، ۱۳۸۵: ۳۶۹).

پیتر سنگه (۱۹۹۹) تأکید می کند: «سازمانها از طریق افراد یاد می گیرند البته یادگیری افراد یادگیری سازمانی را تضمین نمی کند اما بدون آن یادگیری سازمانی حاصل نمی شود». سنگه و همکاران بیان داشته اند: «یادگیری فردی ضروری است اما برای یادگیری سازمانی کافی نیست». طبق نظر «فرای» «یادگیری فردی برای تحول مستمر سازمان، گسترش و توسعه قابلیت های محوری و آماده سازی همگان بر روی آینده نا مشخص ضروری می باشد». و نهایتاً این که: تعهد هر فرد به یادگیری و هم چنین توانایی یادگیری او برای سازمان حیاتی است.

روش های یادگیری فردی عبارتند از: ۱- کتاب ها و سایر مستندات؛ ۲- مربیگری دیگران؛ ۳- دوره ها، کلاس ها و سمینارها؛ ۴- تفسیر تجربه یادگیری از آن؛ ۵- خود یادگیری؛ ۶- با مدیریت سطحی؛ ۷- یادگیری از همکاران؛ ۸- یادگیری از راه رایانه؛ ۹- سایر روش ها. برنامه توسعه شخصی یکی از روش های بسیار مهم یادگیری فردی است که نه تنها منافع سازمان بلکه آینده کاری فردی را نیز تضمین می کند. نقش مدیریت منابع انسانی در این زمینه حائز اهمیت فراوان است. طبق تحقیقات به عمل آمده بعضی از استراتژی های مهم یادگیری فردی به شرح زیر می باشند: خود توسعه یافتگی (توسعه شخصی)؛ معلم؛ گردش شغلی؛ مربیگری؛ وظایف ویژه.

متفکرین زیادی از جمله «سنگه» به اهمیت یادگیری تیمی خصوصاً به عنوان پلی برای حصول یادگیری سازمانی اشاره کرده اند. «پاولوسکی» یادگیری تیمی را مدخل یادگیری سازمانی دانسته، تأکید می کند که یادگیری تیمی پلی است برای تبدیل یادگیری به دانش سازمانی به نحوی که برای همه به اشتراک گذاشته شود. پیتر سنگه نیز یادگیری جمعی را فرایندی می داند که طی آن ظرفیت اعضا توسعه یافته و به گونه ای هم سو می شود که نتایج حاصله آن چیزی خواهد بود که همگان واقعاً طالب آن بوده اند. این نوع یادگیری به یک قاعده و اصل اساسی استوار است و آن چشم انداز مشترک است

اما در عین حال قابلیت های شخصی، رکنی اساسی است چرا که تیم های توانا از افراد توانا تشکیل شده اند. چشم انداز مشترک به هم سو شدن منجر می گردد که مسئله اصلی این نوع یادگیری است. تیم ها یاد می گیرند که از تجارب خود بیشتر بیاموزند، به رویکردهای جدیدی برسند و دانش خود را در سراسر سازمان به سرعت انتشار دهند. ارزیابی عملکرد کارکنان: همه افراد حق دارند و علاقمند هستند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مسأله در مورد کارکنان وجه دیگری هم پیدا می کند. از طرفی نقش شیوه رهبری معنوی به منظور تحریک و برانگیختن معلمان با استفاده از چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی براساس ارزش های انسانی می باشد تا معلمان توانمند، دارای بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت و پرورش دهند. در این پژوهش تلاش می شود تا نقش مؤلفه های رهبری معنوی (چشم انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت، تعهد سازمانی، بازخورد) بر یادگیری سازمانی معلمان تبیین شود.



نمودار شماره ۱: مدل نظری تحقیق

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری معنوی با یادگیری سازمانی معلمان مدارس متوسطه می باشد.

روش شناسی

با توجه به شاخص ها و اهداف تحقیق، پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش عبارت است از کلیه معلمان مدارس متوسطه شهر تهران. در این پژوهش روش نمونه گیری از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای و حجم نمونه با توجه به جدول مورگان (۴۶۰ نفر) که با در نظر گرفتن پدیده افت آزمودنی ها ۶۰۰ نفر در نظر گرفته شد. با توجه به آمار مدارس بر اساس جدول فوق از بین ۲۷۲ مدرسه در شمال تهران به قید قرعه ۵ مدرسه پسرانه و ۶ مدرسه دخترانه هم چنین از ۴۶۲ مدرسه در جنوب تهران به قید قرعه ۷ مدرسه پسرانه و ۸ مدرسه دخترانه و نیز از ۵۰۵ مدرسه در شرق تهران به قید قرعه ۹ مدرسه پسرانه و ۶ مدرسه دخترانه و نیز از ۶۸۶ مدرسه در غرب تهران به قید قرعه ۱۰ مدرسه پسرانه و ۹ مدرسه دخترانه و و نیز از ۲۸۸ مدرسه از مرکز تهران به قید قرعه ۵ مدرسه

پسرانه و ۴ مدرسه دخترانه انتخاب و از هر مدرسه به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای کلیه معلمان از مدارس مورد نظر انتخاب و پرسش نامه های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در اختیار آن ها قرار داده شد و از آن ها خواسته شد که به سؤال های پرسش نامه های مذکور پاسخ دهند، سپس این پرسش نامه ها مورد بررسی قرار گرفت و پرسش نامه هایی که ناقص پاسخ داده شده بودند کنار گذاشته شد و در نهایت با حذف پرسش نامه های ناقص کلیه پرسش نامه های تکمیل شده که ۴۶۰ پرسش نامه بود، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل در محیط نرم افزار^۱ SPSS قرار گرفت.

سؤال های پژوهش

- ۱- بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چه رابطه ای وجود دارد؟
- ۲- بین مؤلفه رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی) با یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چه رابطه ای وجود دارد؟
- ۳- بین مؤلفه رهبری معنوی (نوع دوستی) با یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چه رابطه ای وجود دارد؟
- ۴- بین مؤلفه رهبری معنوی (ایمان به کار) با یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چه رابطه ای وجود دارد؟
- ۵- بین مؤلفه رهبری معنوی (عضویت در سازمان) با یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چه رابطه ای وجود دارد؟
- ۶- بین مؤلفه رهبری معنوی (تعهد سازمانی) با یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چه رابطه ای وجود دارد؟
- ۷- بین مؤلفه رهبری معنوی (بازخورد عملکرد) با یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چه رابطه ای وجود دارد؟
- ۸- سهم هر یک از مؤلفه های رهبری معنوی در پیش بینی یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چقدر است؟

ابزار پژوهش

در این پژوهش جمع آوری اطلاعات از طریق پرسش نامه صورت گرفته و به تعداد نمونه آماری مورد نظر بین افراد توزیع شده است. در این پژوهش از پرسش نامه یادگیری سازمانی نیف و همکاران (۱۹۹۰) در هفت بعد؛ (چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، استراتژی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی کارکنان و ساختار سازمانی) که دارای ۲۱ گویه و بر مبنای طیف هفت گزینه ای لیکرت تنظیم و نمره گذاری شده است، مورد استفاده قرار گرفت. و نیز از پرسش نامه رهبری معنوی فرای و دیگران (۲۰۰۵) که دارای ۳۵ سؤال که ۶ عامل (چشم انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت، تعهد سازمانی، بازخورد) را در طیف لیکرت نمره گذاری و محاسبه می کند مورد استفاده قرار گرفت.

پایایی و اعتبار آزمون یادگیری سازمانی نیف (۱۹۹۰)، میزان پایایی این پرسش نامه را با استفاده از روش بازآزمایی در بین گروه مدیران به شرح زیر گزارش نموده است. چشم انداز مشترک ۰/۸۲، فرهنگ سازمانی ۰/۸۰، کار و یادگیری تیمی ۰/۸۵، استراتژی ۰/۸۲، رهبری مشارکتی ۰/۸۷، توسعه شایستگی کارکنان ۰/۸۳، ساختار سازمانی ۰/۸۲ که در هر هفت شیوه، نشانگر پایایی بالای آزمون بوده است.

در پژوهش حاضر میزان ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از مؤلفه های یادگیری سازمانی چشم انداز مشترک ۰/۹۲، فرهنگ سازمانی ۰/۸۷، کار و یادگیری تیمی ۰/۹۱، استراتژی ۰/۸۹، رهبری مشارکتی ۰/۸۷، توسعه شایستگی کارکنان ۰/۸۹، ساختار سازمانی ۰/۸۶ و نیز ضریب پایایی کل ۰/۸۸ به دست آمد این نتیجه نشان می دهد که پرسش نامه یادگیری سازمانی بر روی نمونه ۴۶۰ نفری از اعتبار بالایی برخوردار است.

به پایایی و اعتبار آزمون رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵)، با استفاده از روش بازآزمایی در ارتباط با مؤلفه های پرسش نامه نتایج به شرح زیر به دست آمده است: چشم انداز ۰/۸۱، نوع دوستی ۰/۸۳، ایمان ۰/۸۳، عضویت ۰/۸۱، تعهد سازمانی ۰/۷۹، بازخورد ۰/۷۶، که در هر شش مؤلفه، نشانگر اعتبار و پایایی بالای آزمون بوده است. در پژوهشی که ضیایی، نرگسیان، آبیای اصفهانی (۱۳۸۷) در ایران انجام دادند تا مهارت های سازمانی مدیران با رهبری معنوی در مقاطع مختلف مدارس شهرستان مرودشت را بررسی کنند، نتایج بررسی های آنها نشان داد که این پرسش نامه از اعتبار بالایی برخوردار است. در پژوهش حاضر میزان ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از مؤلفه های رهبری معنوی چشم انداز ۰/۸۶، نوع دوستی ۰/۹۳، ایمان ۰/۹۵، عضویت ۰/۹۱، تعهد سازمانی ۰/۹۳، بازخورد ۰/۸۹ و نیز ضریب پایایی کل ۰/۹۱ به دست آمد. این نتیجه نشان می دهد که پرسش نامه رهبری معنوی بر روی نمونه ۴۶۰ نفری از اعتبار بالایی برخوردار است.

یافته ها

در این پژوهش از لحاظ جنسیتی درصد تعداد معلمان زن نسبت به درصد تعداد معلمان مرد بیشتر است. از لحاظ سنی بیشترین میزان سنی در دبیران ۳۰ تا ۳۵ سال و کمترین میزان سن ۲۵ تا ۳۰ سال می باشد. از لحاظ میزان تحصیلات در دبیران ۶۹/۰۱ دارای مدرک لیسانس و کمترین درصد میزان تحصیلات در دبیران ۰/۳۲ دارای مدرک دکتری هستند. هم چنین بیشترین درصد معلمان دارای ۱۱-۱۵ سال سابقه خدمت و کمترین درصد معلمان دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال هستند. به طور کلی یافته های پژوهش فوق، براساس ۷ سؤال مذکور به طور خلاصه در زیر آمده است:

سؤال های پژوهش:

بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول ۱: نتایج ضریب همبستگی رهبری معنوی با یادگیری سازمانی

رهبری معنوی		یادگیری سازمانی
۰/۴۹۰	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۴۶۰	تعداد	

ضریب همبستگی محاسبه شده ۰/۴۹۰ در سطح معناداری ۰/۰۱ نشان داد که بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی رابطه معناداری، مستقیم و مثبت وجود دارد. به طوری که با افزایش نمره رهبری معنوی، نمره یادگیری سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۲- رگرسیون خطی با توجه به ارتباط مؤلفه های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R ^۲
۱	۰/۵۳۲	۰/۲۸۳

ضریب تعیین نشان می دهد که مؤلفه های رهبری معنوی ۲۸ درصد می توانند در یادگیری سازمانی معلمان نقش داشته باشند.

جدول ۳- خلاصه تحلیل واریانس در مورد مؤلفه های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی

مدل	مجموع میانگین مجذور	درجه آزادی	میانگین مجذور	آزمون F	سطح معناداری
رگرسیون	۶۹/۶۴۶	۶	۱۱/۶۰۸		
باقی مانده	۱۷۶/۸۲۴	۴۵۳	۰/۳۹۰	۲۹/۷۳۷	۰/۰۰۰
مجموع	۲۶۴/۴۷۰	۴۵۹			

با توجه به معناداری مقدار محاسبه شده برای f نیز، مشخص می شود که ترکیب خطی متغیرهای مستقل به شیوه معناداری، قادر به تبیین و پیش بینی تغییرات متغیر وابسته است.

جدول ۴- ضرایب معادله رگرسیون خطی متغیر مؤلفه های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	
	B	خطای استاندارد	بتا	T
عدد ثابت	۱/۷۹۲	۰/۱۲۹		۱۳/۹۱۹
نوع دوستی	۰/۴۴۸	۰/۱۰۲	۰/۴۴۳	۴/۳۹۵
چشم انداز	۰/۱۴۵	۰/۱۵۵	۰/۱۵۲	۰/۹۳۲
ایمان	۰/۰۸۸	۰/۱۳۶	۰/۹۴۰	۰/۶۴۷
عضویت	۰/۳۴۵	۰/۱۱۸	۰/۳۴۹	۲/۹۱۲
تعهد	۰/۱۲۸	۰/۱۹۷	۰/۱۳۱	۰/۶۵۱
بازخورد	۰/۶۵۴	۰/۱۰۱	۰/۳۴۸	۳/۴۹۹

متغیرهای نوع دوستی، عضویت و بازخورد در تحلیل رگرسیونی، توانسته اند تغییرات متغیر وابسته یعنی یادگیری سازمانی را تبیین کنند. با توجه به ستون معناداری ملاحظه می‌شود مؤلفه های رهبری به غیر از چشم انداز، ایمان و تعهد، پیش بینی کننده خوبی برای یادگیری سازمانی می باشند.

به منظور بررسی سؤال های ۲ تا ۷ پژوهش که در خصوص رابطه بین مؤلفه های رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی، نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد) با یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه، پرداخته شده بود، با توجه به جدول (۵) نتایج براساس ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری ۰/۰۱ نشان داد که بین مؤلفه های رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی، نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد) با یادگیری سازمانی رابطه معنی داری، مستقیم و مثبت وجود دارد. به طوری که با افزایش نمره (چشم انداز سازمانی، نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد) نمره یادگیری سازمانی نیز افزایش می یابد.

جدول ۵- نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه های رهبری معنوی با یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی	چشم انداز سازمانی	نوع دوستی	ایمان به کار	عضویت در سازمان	تعهد سازمانی	بازخورد عملکرد	سطح معناداری	تعداد
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۷۸	۰/۴۷۶	۰/۴۷۲	۰/۴۹۳	۰/۴۸۴	۰/۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۴۶۰

سؤال ۸ پژوهش که در خصوص بررسی سهم هر یک از مؤلفه های رهبری معنوی در پیش بینی یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه شهر تهران چقدر است، نتایج براساس جدول فوق نشان داد که:

جدول ۶- مدل به دست آمده از رگرسیون خطی با توجه به ارتباط مؤلفه های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی

مدل	متغیرها	ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R ^۲
۱	عضویت	۰/۴۹۳	۰/۲۴۶
۲	عضویت، نوع دوستی	۰/۵۱۲	۰/۲۶۲
۳	عضویت، نوع دوستی، بازخورد	۰/۵۲۹	۰/۲۸۰

مدل ۱: متغیر عضویت به تنهایی ۲۴ درصد پیش بینی کننده متغیر یادگیری سازمانی می باشد.

مدل ۲: متغیر عضویت به همراه متغیر نوع دوستی ۲۶ درصد پیش بینی کننده متغیر یادگیری سازمانی می باشد.

مدل ۳: متغیر عضویت به همراه متغیر نوع دوستی و بازخورد ۲۸ درصد پیش بینی کننده متغیر یادگیری سازمانی می باشد.

جدول ۷- خلاصه تحلیل واریانس در مورد مؤلفه های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی

مدل	مجموع میانگین مجذور	درجه آزادی	میانگین مجذور	آزمون F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۱	۵۹/۸۸۳	۱۴۶/۹۹۰	۰/۰۰۰
	باقی مانده	۴۵۸	۰/۴۰۷		
	مجموع	۴۵۹	۲۴۶/۴۷۰		
۲	رگرسیون	۲	۶۴/۴۹۹	۸۰/۹۹۱	۰/۰۰۰
	باقی مانده	۴۵۷	۰/۳۹۸		
	مجموع	۴۵۹	۲۴۶/۴۷۰		
۳	رگرسیون	۳	۶۸/۹۷۶	۰/۶۹/۵۹	۰/۰۰۰
	باقی مانده	۴۵۶	۰/۳۸۹		
	مجموع	۴۵۹	۲۴۶/۴۷۰		

باتوجه به معناداری مقدار محاسبه شده برای F نیز، مشخص می شود که ترکیب خطی متغیرهای مستقل به شیوه معناداری، قادر به تبیین و پیش بینی تغییرات متغیر وابسته است.

جدول ۸- ضرایب معادله رگرسیون خطی متغیر مؤلفه های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی

مدل	ضریب استاندارد نشده		آزمون T	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد		
۱	عدد ثابت	۰/۱۱۹	۱۵/۷۳۲	۰/۰۰۰
	عضویت	۰/۴۸۷	۰/۴۹۳	۰/۰۰۰
	عدد ثابت	۰/۱۲۷	۱۳/۴۴۱	۰۰۰/۰
۲	عضویت	۰/۳۰۳	۰/۳۰۷	۰/۰۰۰
	نوع دوستی	۰/۲۳۳	۰/۲۳۱	۰/۰۰۱
	عدد ثابت	۰/۱۲۸	۱۳/۹۷۱	۰/۰۰۰
۳	عضویت	۰/۳۷۳	۰/۳۷۸	۰/۰۰۰
	نوع دوستی	۰/۴۵۹	۰/۴۵۴	۰/۰۰۰
	بازخورد	۰/۳۲۰	۰/۳۱۴	۰/۰۰۱

همان گونه که خروجی های جدول (۸) نشان می دهد، متغیر عضویت به همراه متغیر نوع دوستی و بازخورد پیش بینی کننده برای یادگیری سازمانی می باشد. ضمناً متغیر چشم انداز و تعهد سهمی در پیش بینی متغیر یادگیری سازمانی ندارند.

جدول ۹- نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه های رهبری معنوی با مؤلفه های یادگیری سازمانی

مؤلفه های یادگیری سازمانی							ضریب همبستگی پیرسون	مؤلفه های رهبری معنوی
ساختار	توسعه	رهبری	استراتژی	کارتیمی	فرهنگ سازمانی	چشم انداز		
۰/۶۵	۰/۶۱۱	۰/۳۶۶	۰/۳۶۶	۰/۳۵۶	۰/۳۶۹	۰/۱۶۵	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۴۶۰	۴۶۰	۴۶۰	۴۶۰	۴۶۰	۴۶۰	۴۶۰	تعداد	

ضریب همبستگی محاسبه شده در سطح معناداری ۰/۰۱ نشان داد که بین مؤلفه های رهبری معنوی با مؤلفه های یادگیری سازمانی رابطه معناداری، مستقیم و مثبت وجود دارد. به طوری که با افزایش نمره رهبری معنوی نمره یادگیری سازمانی نیز افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی معلمان در مدارس متوسطه شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. معلمان برای دستیابی به اهداف مورد نظر خود و نفوذ در کار باید از مؤلفه های رهبری معنوی خاصی استفاده کنند. به کارگیری هر یک از مؤلفه های رهبری معنوی ممکن است در افزایش یا کاهش میزان توانمندی معلمان در کار آموزشی مؤثر باشد. لذا معلمان با توجه به مؤلفه های رهبری معنوی می توانند با انتخاب یک شیوه مناسب و صحیح در اداره سازمان، موجبات توانمند سازی شان و پیشرفت سازمان را فراهم نمایند و بدین وسیله فعال بودن سازمان (مدارس) تضمین گردد. در حقیقت امروزه در آموزش و پرورش، فعالیت های دانش محور، تحقیق و توسعه، فناوری برای بسط و توسعه دانش و آمادگی برای رویارویی با رشد فزاینده تکنولوژی و پراکندگی بیش از حد دانش و اطلاعات توجه خاصی را به خود جلب کرده است. مسئولین به خوبی می دانند که انجام این فعالیت ها نتایج مفیدی برای مدارس و در کل برای سازمان آموزش و پرورش به همراه خواهد داشت. برای رسیدن به این مقصود، مدارس باید به سمت سازمان های یادگیرنده و یادگیری سازمانی حرکت کنند. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن الگوهای گسترده ی فکری طبیعی شده، الهامات جمعی و گروهی در آن به وقوع می پیوندد. افراد در سازمان های یادگیرنده قدرت پیدا می کنند تا بینش سازمانی تولید شده شفاف را اجرا کنند. آن ها همیشه در حال یادگیری از یکدیگر هستند. از آن جایی که سازمان ها سریعاً در مسیر محیط های کاری سرشار از معنویت هستند، نیاز دارند که در مسیر تبدیل خود به سازمان های یادگیرنده، معنویت را در محل های کار خود رواج دهند، به همین خاطر احتیاج به رهبری معنوی لازم و ضروری به نظر می رسد.

نتایج پژوهش های صورت گرفته در زمینه بررسی رابطه رهبری معنوی با یادگیری سازمانی توسط پژوهش گرانی چون نظربوری (۱۳۹۱)، داودی (۱۳۹۰)، ابراهیم پور، (۱۳۹۰)، آبکنار (۱۳۸۹)، رستگار، حیدری (۱۳۸۶)، تفعمی زاده، (۱۳۷۸)،

اسکارپینک^۱، کینجرسکی^۲ (۲۰۰۱)، مارکوس ایتل^۳ (۲۰۰۵)، دیان^۴ (۲۰۰۳)، لیروی^۵ (۲۰۰۴)، فرناندو^۶ (۲۰۰۹)، میلیمن^۷ (۱۹۹۴)، سامر هولدر^۸ (۲۰۰۱)، همخوانی دارد. هم چنین در خصوص بررسی رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی) با یادگیری سازمانی صورت گرفته شده بود با نتایج پژوهش گرانی چون ضیائی، نرگسیان، آبیایغی اصفهانی، افشارنژاد (۱۳۹۰)، فیلیپس^۹ (۲۰۱۰)، فرای (۲۰۰۳)، کورا، کاکابادس (۲۰۰۲) همخوانی داشت. از طرفی نتایج به دست آمده در خصوص معناداری رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی) با یادگیری سازمانی با نتایج پژوهشی که توسط دیان (۲۰۰۳) در خصوص رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی) با یادگیری سازمانی صورت گرفته در ابعاد «چشم انداز سازمانی» و «نوع دوستی» به دلیل این که سهمی در پیش بینی یادگیری سازمانی نداشته، از مدل حذف و دیگر مؤلفه ها در این خصوص رابطه معناداری را در خصوص رهبری معنوی در بین کارکنان نشان داده اند همخوانی نداشت که دلایل احتمالی این مورد می تواند عواملی از قبیل عوامل فرهنگی، اجتماعی، تفاوت در نمونه های مورد مطالعه و ... باشد.

نتایج پژوهش صورت گرفته در خصوص رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (نوع دوستی) با یادگیری سازمانی با نتایج پژوهش های افشارنژاد (۱۳۹۰)، میلیمن (۲۰۰۳)، فیلیپس (۲۰۱۰)، لیروی (۲۰۰۴) همخوانی دارد. هم چنین با پژوهش صورت گرفته توسط با نتایج دیان (۲۰۰۳). بعد «نوع دوستی» به دلیل این که سهمی در پیش بینی یادگیری سازمانی نداشته، از مدل حذف و دیگر مؤلفه ها در این خصوص رابطه معناداری را در خصوص رهبری معنوی در بین کارکنان نشان داده همخوانی نداشته است، که دلایل احتمالی این مورد می تواند عواملی از قبیل عوامل فرهنگی، اجتماعی، تفاوت در نمونه های مورد مطالعه و ... باشد.

هم چنین در ارتباط با نتایج بدست آمده توسط پژوهش های صورت گرفته توسط آبکنار (۱۳۸۹)، ضیایی، نرگسیان، آبیایغی اصفهانی (۱۳۸۷)، افشارنژاد، خیراندیش (۱۳۹۰)، لیروی (۲۰۰۴)، میلیمن (۲۰۰۲)، فیلیپس (۲۰۱۰)، در ارتباط با نتایج به دست آمده در خصوص رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (ایمان به کار) با یادگیری سازمانی همخوانی دارد. نتایج پژوهش صورت گرفته در خصوص رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (عضویت در سازمان) با یادگیری سازمانی با نتایج به دست آمده توسط ضیایی، نرگسیان، آبیایغی اصفهانی (۱۳۸۷)، فیلیپس (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در خصوص رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (تعهد سازمانی) با یادگیری سازمانی با نتایج به دست آمده توسط آبکنار (۱۳۸۹)، ریگو، ایکون^{۱۰} (۲۰۰۸)، مارکوس ایتل (۲۰۰۵)، دیان (۲۰۰۳)، میلیمن (۲۰۰۳)، فیلیپس (۲۰۱۰)، مارکوس (۲۰۰۶)، دنت (۲۰۰۵)، لیروی (۲۰۰۴)، پاچن^{۱۱} (۲۰۰۷) نتایج همخوانی دارد.

نتایج پژوهش صورت گرفته در خصوص رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (بازخورد عملکرد) با یادگیری سازمانی با پژوهش های صورت گرفته توسط ضیایی، نرگسیان، آبیایغی اصفهانی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. نتایج نشان داد ارتباط مهمی بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی وجود دارد. علاوه بر این، مؤلفه های رهبری معنوی نیز رابطه مثبتی با تعهد سازمانی دارد

1. Eskar & Pinck
3. Marques et al
5. Learvy
7. Milliman
9. Filipse
11. Patchen

2. Kingerski
4. Dean
6. Fernando
8. Samer Holder
10. Rayge & Icon

و در تقابل با کار به عنوان کار به عنوان یک پیش بینی کننده تعهد به حساب می آید. مطالعه نشان می دهد که همه مؤلفه ها به طور معناداری پیش بینی کننده مؤلفه چشم انداز، بازخورد در رهبری معنوی در ارتباط با تعهد سازمانی می باشد. نتایج حاصله در خصوص سهم مؤلفه های رهبری معنوی پیش بینی کننده یادگیری سازمانی با نتایج پژوهش های صورت گرفته توسط تفعمی زاده (۱۳۷۸)، ریگو، ایگون (۲۰۰۸)، اسکارپینک، کینجرسکی (۲۰۰۱)، ایبید (۲۰۰۰)، فیلیس (۲۰۱۰)، دانیل (۲۰۱۰)، همخوانی دارد.

براساس یافته های پژوهش پیشنهاد می شود که:

- مدیران و رهبران سازمان ها به خصوص نهادهای آموزشی باید الزاما با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند. نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی براساس ارزش های انسانی می باشد تا کارکنانی توانمند، دارای بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت و پرورش دهند.

- ایجاد معنویت در کار دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است. معنویت، ماهیت کار را تغییر می دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آنها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنویشان پیوند دهند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شود که فراتر از دست آوردن پول است. معنویت افراد را در کارشان نیرومند می سازد و به آنها اجازه می دهد که با خداوند متعال در همه جوانب زندگی شان، مرتبط شوند، با بر خورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند، بلکه از آن مهم تر می توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن برخوردار شوند. تغییر در ماهیت کار منجر به تغییر در ماهیت سازمان ها شده است. سازمان ها به آرامی از محیط کوچک فعالیت اقتصادی و اجتماعی محض به مکان هایی برای بالندگی معنوی تبدیل می شوند.

منابع

فارسی

- آبکنار، م. (۱۳۸۹). **سازمان های یادگیرنده پیشنهاد خرد گرایی**، مجله تدبیر، شماره ۱۸۵، ص ۲۵-۱۲.
- ابراهیم پور، ح. خلیلی، ح. حبیبیان، س. کریمی، م. ع. (۱۳۹۰). **تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی (مطالعه موردی؛ کارکنان مرکز آموزش صدا و سیما)**. نشریه: مدیریت. دوره ۳، شماره ۶، زمستان، ص ۴۴-۳۰.
- افشارنژاد، ع. ر. خیراندیش، م. (۱۳۹۰). **تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی در سازمان ها**. کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی.
- امیرکبیری، ع. ر. خدایاری، ا. نظری، ف. مرادی، م. (۱۳۸۵). **بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با تعهد سازمانی کارکنان**. نشریه: مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۴، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵، ص ۸۵-۹۳.
- بروج، م. ح. ندیمی، م. ت. (۱۳۹۱). **آموزش و پرورش سه مقطع**. تهران. انتشارات مهرداد. چاپ دوازدهم

- حسینی نسب، م. ج. (۱۳۸۷). **بررسی مؤلفه های رهبری معنوی در سازمان شهر تهران**. رساله کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
- خائف الهی، ا. ع. بهرام میرزایی، آ. متقی، پ. (۱۳۹۰). **مؤلفه های رهبری معنوی در سازمان**. نشریه: مدیریت «تدبیر». خرداد ۱۳۸۹ - شماره ۲۱۷، ص ۳۲-۱۸.
- تعمی زاده، ا. (۱۳۷۸). **اثر بخشی مؤلفه های رهبری معنوی مدیران بر یادگیری سازمانی**. دانشکده تربیت معلم دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- داودی، ا. م. ح. اشتری، ع. (۱۳۹۰). **رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه**. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳، پاییز، ص ۲۲-۱۰.
- رستگار، ج. ح. (۱۳۸۶). **بررسی شاخص های معنویت در سازمان**. مجله پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۱۶، ص ۵۱-۴۲.
- سنگه، پیرام. (۱۹۹۹). **پنجمین فرمان**. مترجمین: حافظ کمال هدایت و محمد روشن (۱۳۸۹). تهران، مدیریت صنعتی.
- ضیائی، م. ص. نرگسیان، ع. آبیای اصفهانی، س. (۱۳۸۷). **نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران**. نشریه: مدیریت دولتی (دانشگاه تهران)، شماره ۱. پاییز و زمستان ۱۳۸۷، ص ۷۱-۶۳.
- فرهنگی، ع. ا. (۱۳۸۵). **معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی**. نشریه فرهنگ مدیریت، شماره سیزدهم، سال چهارم، تابستان، ص ۴۸-۳۰.
- کرامتی، م. ر. (۱۳۸۹). **سازماندهی گروه های مشارکتی در سازمانهای یادگیرنده**. مجله تدبیر، شماره ۱۷۸، ص ۲۵-۱۵.
- نادری، ن. رجایی پور، س. (۱۳۸۹). **مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان)**. مطالعات اسلامی در علوم انسانی، سال اول، شماره اول، ص ۳۷-۱۹.
- نظری پوری، س. عارف نژاد، ع. (۱۳۹۱). **تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری**. دانشکده تربیت معلم دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی. پایان نامه ی دوره ی کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.

انگلیسی

- Jose Luis, D., 2010, **The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness**, *Journal of Management Development*, Vol. 29, No. 5, PP. 442-456.
- Dean, Lund, 2003, **The Relationship between Spiritual Leadership and Learning Organization**. *Journal of the Jass Sociality*, PP. 217-231.
- Dent., E. B., Higgins., M. E Wharff., D. M., 2005, **Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions**, *The Leadership Quarterly*, 16, PP.625-653.
- Eskar., Pinck., Kingerski, 2001, **The Effect of Spiritual Leadership in Organizations**. *American journal of sociology may* .Vol.106, Issve6.

- Fernando., M and Beale., F and Geroy., Gery D., 2009, **The Spiritual Dimension in Leadership at Dilmah Tea**, *Organization Development Journal*, Vol.30, No/6, PP.522-539.
- Filipse., b. m, 2010, **The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Change**. *Journal of the royae satistical. Sociality*, PP. 327-311.
- Fry., L. W and Vitucci., S and Cedillo., M 2005, **Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline**, *The Leadership Quarterly*, 16, pp. 835-862.
- Fry., L. W., 2003, **Toward a Theory of Spiritual Leadership**, *The Leadership Quarterly*, 14, PP. 693-727.
- Kakabadse., K, 2002, **The Relationship between Spiritual Leadership by Establishing an Organizational Culture based on Human Values and Leadership Staff**. *Journal of the royae satistical. Sociality*, PP.327-311.
- Learvy., m, 2004, **The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Learning in the Workplace on Employees' Work Motivation**. *Journal of the royae satistical. Sociality*, pp. 627-641.
- Mam and makliy, 1994, **In a Study Examining the Relationship of Spirituality as a Component of Organizational Learning**. , Vol. 22, No. 2, PP. 219- 36.
- Markow., F, Klenke., K. 2005, **The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Commitment**, *Academy of Management Review*, VOL. 25, NO.1, PP.13-17.
- Etal., M and Mael., F, 2005, **The Effect of Spiritual Leadership by Encouraging Work Environment**, *Academy of Management Review*, VOL. 14, NO .1 , PP. 20-39.
- Etal., M and Mael., F, 2006, **The Impact on the Nature of Spiritual Leadership in Organizations**, *African Journal of Business Management*, Vol.3, NO.5, PP. 184-190
- Miller., V. D. and Allen., M. and Casey, M. K. and Johnson, J. R, 1996, **Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire**, *Management Communication Quarterly*, Vol.13 , No.4, PP. 626-658.
- Milliman., R. 2003, **Examine the Relationship between Organizational Studies on Spiritual Leadership in the Workplace**. *Journal of the royae satistical Sociality*, PP. 627-641.
- Patchen., M, 2007, **Participation, Achievement, and Involvement on the Job**, *New Jersey: Prentice- Hall*.
- Reavey., L, 2005, **Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness**, *The Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp.655-687.
- Rayge, & Icon, 2008, **Study the Impact of Five Dimensions of Spirituality in the Workplace (in the Sense of the Community, Alignment with Organizational Values, a Sense of Participation in the Community, to Enjoy the Work, Opportunities for Inner Life, Landscape, Love is Kind Friendship, Faith, Work, Membership, Organizational Commitment**. *Journal of the royae satistical. Sociality*, PP. 327-311.
- Holder., S. and Ian., F. 2001, **The Relationship between Leadership, Organizational Culture, Organizational Learning Activities and Job Satisfaction to Employees**. *Organizations, Oxford University Press*, No.54, PP.325-368.