

بررسی رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

دکتر فریده دوکانه ای فرد، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران
نرگس اکبری، دانش آموخته مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران

تاریخ وصول: ۹۳/۳/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۳۰

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بود، حجم نمونه آماری براساس جدول مورگان (۴۶۰ نفر) در نظر گرفته شد. در این پژوهش روش نمونه گیری به صورت تصادفی چند مرحله ای انجام شد. روش جمع آوری اطلاعات از طریق پرسش نامه رهبری معنوی (فرای^۱) و یادگیری سازمانی (نیف^۲) و پرسش نامه خلاقیت عابدی 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 سوال های پژوهش از آمار استنباطی (از آزمون آماری تحلیل رگرسیون چند متغییری و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد. نتایج نشان داد: که بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با خلاقیت در کارمندان دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه ها: رهبری معنوی، یادگیری سازمانی، خلاقیت، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

دانشگاه یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی می باشد که تأثیر بسیار زیادی در امر آموزش و پرورش دارد. در واقع کیفیت فعالیت سایر سازمان های اجتماعی و آموزشی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد دانشگاه بستگی دارد. دانشگاه در پروراندن فرد و در بالنده کردن افراد نقش حیاتی دارد. شناسایی استعدادها و ایجاد شرایط لازم برای شکوفایی در زمینه های مختلف و رشد موزون و متعادل انسان در جنبه های عقلانی، عاطفی، اجتماعی و جسمانی مسئولیت های سنگینی است که افرادی که در فعالیت های دانشگاهی شرکت دارند باید بتوانند آنها را به انجام برسانند (بروج و ندیمی، ۱۳۹۱؛ ۲۹).

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. خلاء 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، دانشگاه به عنوان یک سازمان عظیم در سطح کشور به دلیل ارتباط مستقیم با آموزش و پرورش انسان ها یکی از مهم ترین 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، کارمندان می باشند. در تمام دانشگاه ها به کارمندانی برخورد می کنیم که هنگام ورود به شغل خود افرادی منظم، دلسوز، علاقمند بوده اند، اما معمولاً پس از چند سال کار کردن 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 کارمندان در نظر نگرفتن تمام ویژگی های آن ها (فیزیکی، فکر، قلب و روح) است. پدیده معنویت باعث می شود تا کارمندان به عنوان یک کل رفتار کنند و عملکرد آن ها 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 راتجربه 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، رجایی پور، ۱۳۸۹؛ ۳۲).

در حقیقت امروزه در دانشگاه، 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. برای اینکه کارکنانی خلاق داشته باشیم می بایستی ابتدا سازمان با ویژگی های خاص محیط را آماده کرده باشد تا خلاقیت در آن شکل گیرد از جمله ویژگی های سازمان خلاق میتوان به موارد ذیل اشاره نمود؛ وجود رقابت سالم،

دسترسی به مدیران، احترام به افراد، گردش شغلی، کار گروهی، امنیت شغلی، استقبال مدیران از تغییر، ایجاد فضای محرک و مستعد، ایجاد آمادگی مستمر در استقبال از اندیشه‌های بدیع و نوین. در سازمانی که آماده پذیرش ایده‌های نوین می باشد کارکنان نیز می بایستی دارای ویژگی‌هایی باشد که به اختصار به آن اشاره می شود؛ استقلال در عقاید و اندیشه ها، ریسک پذیر، کنجکاو و علاقه به کارهای پیچیده، تحمل ابهام، انعطاف پذیری، شوخ طبع، اعتماد به نفس بالا، ابتکار و تخیل قوی و حساسیت، زیبایی دوستی، تردید، سلامت روانی و ادراکی، توانایی ایجاد تعداد زیادی ایده به طور سریع، دلگرمی و امید به آینده، علاقه به سادگی و بی تکلفی در نوع لباس و جنبه‌های گوناگون زندگی، روحیه انتقادی، آرامش و آسودگی خیال، توانایی برقراری ارتباط عمیق و صمیمانه، شهامت، قدرت، جلب حس اعتماد و اطمینان دیگران، مسئولیت پذیری و توانایی سازمان دادن به فعالیت های گوناگون. از طرف دیگر باید موانع را به حداقل رساند تا خلاقیت شکوفا شود. این موانع عبارتند از؛ تأثیرات عوامل اقتصادی، سیاست‌های دولت، دسترسی به اطلاعات، فقدان ارتباطات، انزوا و گوشه‌گیری مدیریت ارشد، ساختارهای نامناسب سازمان، افق زمانی کوتاه مدت مدیران، فقدان سیستم پیشنهادات مؤثر و سریع، فقدان لوازم و ابزار لازم، فقدان سیستم تشویق و پاداش هدفمند و منعطف، ناسازگاری، استرس و نارضایتی کارکنان، دلگرمی زیاد از حد مدیر، فشار به اخذ نتیجه سریع، خیال‌پردازی به معنی وقت تلف کردن، ترجیح دادن سنت‌ها به تغییر و تحولات توسعه و پیشرفت و تعالی یک سازمان مستلزم خلاقیت و نوآوری است آگاهی از متون و تکنیک‌های آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای مدیران و کارکنان و پژوهشگران علاقه مند می باشد. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و افزایش کارایی و بهره‌وری و ایجاد انگیزه و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های جدید، توسط مدیران و کارکنان سازمانی دارای اهمیتی ویژه است امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که به صورت مستمر افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی کنند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکان‌پذیر است. بنابراین، خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم است و برای ایجاد و تداوم آن در افراد سازمان می بایستی عادت به تفکر را در مدیران و کارکنان ایجاد کرد زیرا خلاقیت با تفکر به وجود می‌آید و ارزش تفکر به قدری زیاد است که در تعالیم اسلامی، ارزش یک ساعت تفکر بر ۶۰ سال عبادت بدون تفکر ارجحیت داده شده است (فرهنگی، ۱۳۸۵؛ ۱۲).

بر همین اساس پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب پرداخته است.

یادگیری سازمانی یک شکل خاص از توسعه یادگیری در سازمان به وسیله افراد کلیدی سازمان است که می‌توانند با تغییرات متعاقب سازمان مرتبط باشند. یادگیری سازمانی ابداع و فراگیری دانش جدید را در اولویت قرار می‌دهد و روی نقش افراد در ابداع و به کارگیری دانش جدید تأکید می‌کند. یادگیری سازمانی یک شیوه مهمی برای رسیدن به عملکرد موفق و کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها ارائه می‌دهد. میلر (۱۹۹۶) در ارتباط با یادگیری سازمانی می‌گوید: یادگیری سازمانی فراگیری دانش به وسیله افراد و گروه‌هایی است که علاقه مند هستند آن را در شغل‌هایشان 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 رقابت‌های رو به رشد را تشخیص می‌دهد. یادگیری در سازمان‌ها عمدتاً یک فعالیت اجتماعی است. چون کار اغلب در شرایطی انجام می‌شود که افراد شامل

همکاران، مدیران، مشتریان، تولیدکنندگان (عرضه کنندگان) و دیگران با هم در ارتباطند. ویگاتسکی^۱ (۱۹۷۸) ادعا کرد که کل یادگیری شناختی در سطح اجتماع رخ می دهد. یادگیری سازمانی یک فرآیند پویاست که گراسن^۲ (۱۹۹۹) یک چهارچوب را برای یادگیری سازمانی با چهار فرآیند پیشنهاد می کند: ۱- احساس کردن، مشاهده کردن، تفسیر کردن، ادغام کردن (تکمیل کردن)، 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^۳ (۲۰۰۶) بیان می کند که یادگیری سازمانی اهمیت اساسی برای خلق خواسته های سازمان در آینده دارد. هم چنین اسویبی^۴ (۱۹۹۲) بیان می کند که سازمان توانایی یادگیری خود را افزایش می دهند تا به خلق استراتژی های سازمانی بهتری نیز نایل شوند. برکات^۵ (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 است. این وظیفه یعنی تلاش دبیران برای ایجاد انگیزه و رغبت در دانش آموزان جهت دست یافتن به اهداف سازمان، با ارزش های فرد و ارزش های حاکم بر جامعه ارتباط دارد. وظیفه هدایت دبیر شامل سه بخش: رهبری، انگیزش و ارتباط است. ریوی^۶، رهبری را بخشی از وظایف مدیران و معلمان می داند و گروهی دیگر برای رهبری مفهوم وسیع تری نسبت به مدیریت قائلند و آن را توانایی ترغیب دیگران به کوشش مشتاقانه جهت هدف های معین می داند و یا آن را فعالیت هایی می داند که مردم را برای تلاش مشتاقانه در جهت کسب اهداف گروهی تحت تاثیر قرار می دهد. 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 می توان به مقاله هایی اشاره کرد که توسط ریوی در سال (۲۰۰۵) و فرای در سال (۲۰۰۳) نگاشته شده است. در پژوهش های صورت گرفته نقش رهبری و معنویت در کارایی سازمان ها 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 فرا نیازهایی نیز دارند (فرهنگی، ۱۳۸۵؛ ۲).

کاکابادوس^۷ (۲۰۰۲) اظهار می کنند که رهبران معنوی اغلب از ارزش هایی نظیر هماهنگی، عشق، همدردی، وحدت، صلح و آرامش، درستی یا صداقت حمایت می کنند. این ارزش ها تأثیرات مثبتی را در محیط معنوی ایجاد می کنند و موجب می شوند که کارکنان در مسئولیت ها 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 می کند و نتایج سازمانی مثبتی چون تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد به همراه دارد. چشم انداز سازمان؛ یعنی، آینده جذاب سازمان، ارزش ها و معانی مشترک در سازمان که هم چنین نقش محرک دارد؛ به بیان دیگر، هدف، مأموریت و رسالت سازمان است. ایمان و امید به

1. Vigatescy
3. Senge
5. Berkat
7. Korac-Kakabadse

2. Gerasen
4. S.vabay
6. Reavy

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 خودمحوری می‌باشد. با پیشرفت روز افزون دانش و تکنولوژی و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه ما نیازمند آموزش مهارت‌هایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه علم و فناوری به پیش برود. هدف باید پرورش انسان‌هایی باشد که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آنها پردازند. به گونه‌ای که انسان‌ها بتوانند به خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و با بهره‌گیری از دانش جمعی و تولید افکار نو مشکلات را از میان بردارند. امروزه کارمندان نیازمند آموزش خلاقیت هستند که با خلق افکار نو به سوی یک جامعه سعادت‌مند قدم بردارند. رشد فزاینده اطلاعات، سبب شده است که هر انسانی از تجربه و علم و دانشی برخوردار باشد که دیگری فرصت کسب آنها را نداشته باشد، لذا به جریان انداختن اطلاعات حاوی علم و دانش و تجربه در بین انسان‌ها یکی از رموز موفقیت در دنیای امروز است. در حقیقت امروزه در دانشگاه، 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. مسئولین به خوبی می‌دانند که انجام این فعالیت‌ها نتایج مفیدی برای دانشگاه و در کل برای سازمان‌های آموزشی و پرورشی به همراه خواهد داشت. برای رسیدن به این مقصود، دانشگاه باید براساس خلاقیت و ایده‌سازی و ابداع نوین 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^۱، ۲۰۰۵).

لذا پژوهشگر قصد دارد در نهایت به این سؤال اساسی پاسخ دهد که بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب چه رابطه‌ای وجود دارد؟

چارچوب نظری تحقیق

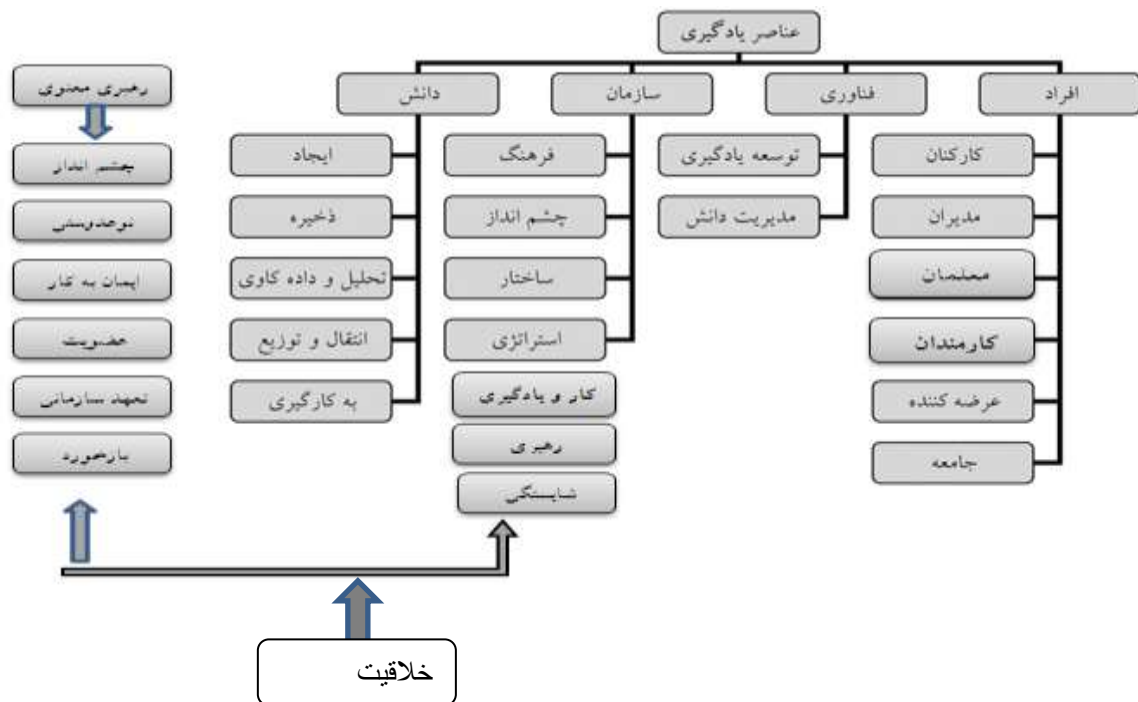
برای آگاهی از رابطه میان رهبری معنوی، یادگیری سازمانی و خلاقیت مطالعه مقدماتی انجام گرفته و نظریات و دیدگاه‌های اندیشمندان مختلف درباره موضوع مورد بررسی را مطرح کردیم. برخی از این نظریات و مدل‌ها اساس و زیر بنای سوالات و متغیرهای مورد بررسی ما را تشکیل می‌دهند. بنابراین به طور خلاصه به برخی از آنها اشاره خواهیم نمود. به طور کلی مفهوم خلاقیت را به عنوان متغیر ملاک این پژوهش بررسی نمود. از طرفی مدل یادگیری سازمانی و رهبری معنوی که به عنوان متغیر پیش بین این پژوهش است مورد بررسی قرار گرفت. ابعاد هفت‌گانه یادگیری سازمانی که توسط «نیف» مطرح گردیده زیر بنای متغیر ما را تشکیل می‌دهد. شامل؛ (چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، استراتژی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی کارکنان و ساختار سازمانی) است. رهبری معنوی فرای (۲۰۰۳) که شامل ابعاد (چشم انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت، تعهد سازمانی، بازخورد) می‌باشد در این پژوهش در

خصوص عملکرد کارمندان 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 کارمندان نیز در سازمان فزون تر خواهد بود. نایل شدن کارمندان 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 (امیرکبیری، ۱۳۸۵؛ ۳۶۹).

پیتر سنگه (۱۹۹۰) تأکید می کند: «سازمان ها 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 «جان ردینگ» «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 اینکه: تعهد هر فرد به یادگیری و هم چنین توانایی یادگیری او برای سازمان حیاتی است. روشهای یادگیری فردی عبارتند از: ۱. کتابها 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 روشها. 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.

خود توسعه یافتگی (توسعه شخصی)؛ کارمندان؛ گردش شغلی؛ مربیگری؛ وظایف ویژه. متفکرین زیادی از جمله «سنگه» و «پاولوسکی» 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 اعضای توسعه یافته و به گونه ای هم سو می شود که نتایج حاصله آن چیزی خواهد بود که همگان واقعا 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 کارمندان با استفاده از چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی براساس ارزش های انسانی می باشد تا کارمندان 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) و یادگیری سازمانی و خلاقیت کارمندان تبیین شود. توسعه و پیشرفت و تعالی یک سازمان مستلزم خلاقیت و نوآوری است آگاهی از متون و تکنیک های آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای مدیران و کارکنان و پژوهشگران علاقه مند می باشد. افزایش خلاقیت در سازمان ها می تواند به ارتقاء کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و افزایش کارآیی و بهره وری و

ایجاد انگیزه و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های جدید، توسط مدیران و کارکنان سازمانی دارای اهمیتی ویژه است امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که به صورت مستمر افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی کنند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکان‌پذیر است. بنابراین، خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم است و برای ایجاد و تداوم آن در افراد سازمان می‌بایستی عادت به تفکر را در مدیران و کارکنان ایجاد کرد زیرا خلاقیت با تفکر به وجود می‌آید و ارزش تفکر به قدری زیاد است که در تعالیم اسلامی، ارزش یک ساعت تفکر بر ۶۰ سال عبادت بدون تفکر ارجحیت داده شده است. هنگامی که تفکر برای انسان‌های سازمانی به صورت عادت درآید، خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های جدید در تک‌تک کارکنان، به امری روزمره و همیشگی تبدیل شده و نهادینه خواهد شد. در نهایت، سازمان نیز به سازمانی خلاق تبدیل می‌شود.



نمودار ۱: مدل نظری تحقیق

سؤال اصلی

بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب چه رابطه ای وجود دارد؟

۱- بین مؤلفه رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی) با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب چه رابطه ای وجود دارد؟

۲- بین مؤلفه رهبری معنوی (نوع دوستی) با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب چه رابطه ای وجود دارد؟

۳- بین مؤلفه رهبری معنوی (ایمان به کار) با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب چه رابطه ای وجود دارد؟

۴- بین مؤلفه رهبری معنوی (عضویت در سازمان) با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب چه رابطه ای وجود دارد؟

۵- بین مؤلفه رهبری معنوی (تعهد سازمانی) با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب چه رابطه ای وجود دارد؟

۶- بین مؤلفه رهبری معنوی (بازخورد) با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب چه رابطه ای وجود دارد؟

۷- سهم هر یک از مؤلفه های رهبری معنوی در پیش بینی خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب چقدر است؟

روش شناسی

با توجه به شاخص ها و اهداف تحقیق، پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش عبارت است از کلیه کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب. در این پژوهش روش نمونه گیری از طریق نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای و حجم نمونه با توجه به جدول مورگان (۴۶۰ نفر) در نظر گرفته شد. هم چنین با توجه به آمار کارکنان براساس جدول فوق از بین کل کارمندانی که در ساختمان اداری و در سایر دانشکده ها فعالیت داشتند به قید قرعه ۴۶۰ کارمند انتخاب و از هر دانشکده به روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای ۱۰ نفر انتخاب شد و پرسش نامه های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی و خلاقیت در اختیار آنان قرار داده شد و از آنها خواسته شد که به سؤال های پرسش نامه های مذکور پاسخ دهند. سپس پرسش نامه های رهبری معنوی و یادگیری سازمانی و خلاقیت که توسط کارمندان پاسخ داده شده بود مورد بررسی قرار گرفت و آن دسته از پرسش نامه هایی که ناقص پاسخ داده شده بود 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 SPSS قرار گرفت.

ابزار پژوهش

در این پژوهش روش 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 توسط 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 تنظیم و نمره گذاری شده است مورد استفاده قرار گرفت. و نیز از پرسش نامه رهبری معنوی فرای و دیگران (۲۰۰۵) دارای ۳۵ سوال 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. پرسش نامه خلاقیت عابدی (۱۳۷۲) توسط دکتر عابدی ساخته شده و در خارج از ایران نیز از آن استفاده می کنند. این پرسش نامه شامل ۶۰ ماده است و هر ماده نیز سه گزینه دارد. گزینه ها نشان دهنده میزان خلاقیت از کم به زیاد است و به ترتیب نمره ای از ۱ تا ۳ می گیرند. این نمره ها در چهار گروه جمع می شوند و چهار نمره به ترتیب خلاقیت سیالی، ابتکار، انعطاف پذیری و بسط را به دست می دهند.

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 پژوهشی که حسینی نسب (۱۳۸۷) در ایران انجام داد تا یادگیری سازمانی مدیران را بررسی کند، از تعدادی صاحب نظر در مسائل روان‌شناسی و علوم تربیتی درخواست کرد، میزان اعتبار هر جمله از پرسش نامه را مشخص نمایند. نتیجه بررسی‌های او نشان داد که این پرسش نامه از اعتبار بالایی برخوردار است. در پژوهش حاضر میزان ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از مؤلفه‌های 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 می‌دهد که پرسش نامه یادگیری سازمانی بر روی نمونه ۴۶۰ نفری از اعتبار بالایی برخوردار است.

پایایی و اعتبار آزمون رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵)، با استفاده از روش بازآزمایی در ارتباط با مؤلفه‌های 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 توسط ضیایی، نرگسیان، آبیغی اصفهانی (۱۳۸۷) در ایران انجام داد تا مهارت‌های سازمانی مدیران با رهبری معنوی در مقاطع مختلف مدارس شهرستان مرودشت را بررسی کنند، نتایج بررسی‌های آنها نشان داد که این پرسش نامه از اعتبار بالایی برخوردار است. در پژوهش حاضر میزان ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از مؤلفه‌های 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 می‌دهد که پرسش نامه رهبری معنوی بر روی نمونه ۴۶۰ نفری از اعتبار بالایی برخوردار می‌باشد.

پایایی و اعتبار آزمون خلاقیت توسط اساتید دانشگاه دوستو اسپانیا^۱ (۱۹۹۲) از آمریکا به اسپانیا برده شد و در آنجا مورد آزمایش و استفاده قرار گرفت. برای بررسی اعتبار آزمون دو روش کاملاً متفاوت به کار رفت: روش کلاسیک همبستگی بین این آزمون و آزمون‌های ملاک^۲ و روش تحلیل عوامل تأییدی. ضرایب پایایی بخش‌های سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط از طریق بازآزمایی در اجرای فرم اولیه این آزمون توسط دکتر عابدی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۸۴، ۰/۸۰ به دست آمد (عابدی، ۱۳۷۲). در اسپانیا، آزمون روی ۲۲۶۴ نفر از دانش‌آموزان اسپانیا اجرا و از روش ضریب همسانی درونی و آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی استفاده شد. این ضریب برای بخش سیالی ۰/۷۵، ابتکار ۰/۶۱، انعطاف‌پذیری ۰/۶۶ و بسط ۰/۶۱ بود. به طوری که ملاحظه می‌شود ضرایب پایایی آزمون در این اجرا نسبت به ضرایب پایایی فرم آغازین پایین‌تر است. در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ برای پایایی استفاده شد که نتایج به شرح زیر است. برای بخش سیالی ۰/۷۹، ابتکار ۰/۷۶، انعطاف‌پذیری ۰/۶۹ و بسط ۰/۷۳ و نمره کل خلاقیت ۰/۸۴ بوده است.

یافته‌ها

مشخصات فردی پاسخگویان از لحاظ جنسیتی درصد تعداد کارمندان زن نسبت به درصد تعداد کارمندان مرد بیشتر

است. از لحاظ سنی بیشترین میزان سنی در کارمندان ۳۰ تا ۳۵ سال و کمترین میزان سن ۲۵ تا ۳۰ سال می باشد. از لحاظ میزان تحصیلات در کارمندان ۶۹/۰۱ دارای مدرک لیسانس و کمترین درصد میزان تحصیلات در کارمندان ۰/۳۲ دارای مدرک دکتری هستند. هم چنین بیشترین درصد کارمندان دارای ۱۱-۱۵ سال سابقه خدمت و کمترین درصد کارمندان 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 اصلی

بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با خلاقیت در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب رابطه معنا داری وجود دارد.

نتایج نشان می دهد بین مقیاس های کلی پژوهش (خلاقیت، یادگیری سازمانی و رهبری معنوی) رابطه مثبت معناداری وجود دارد. ($P < 0/05$). ضرایب مثبت همبستگی بین مؤلفه های یادگیری سازمانی و رهبری معنوی نشان می دهد که با افزایش این دو متغیر میزان خلاقیت، نیز افزایش می یابد.

جدول ۱: ماتریس همبستگی مؤلفه های کلی پژوهش همبستگی در سطح ۰/۰۵

متغیرها	خلاقیت	رهبری معنوی	یادگیری سازمانی
خلاقیت		۰/۸۰	۰/۸۳
رهبری معنوی	۰/۸۰		۰/۸۵
یادگیری سازمانی	۰/۸۳	۰/۸۵	

در خصوص آزمون سؤال اول تا سیزدهم پژوهش با توجه به آزمون ضریب همبستگی نتایج نشان داده است که بین رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی) با خلاقیت کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). ضریب همبستگی بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب ۰/۹۳ می باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می دهد که این دو متغیر ۰/۸۶ درصد از واریانس یک دیگر را پیش بینی می کنند. در خصوص سؤال دوم بین رهبری معنوی (نوع دوستی) با خلاقیت کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). ضریب همبستگی بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب ۰/۸۰ می باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می دهد که این دو متغیر ۰/۶۴ درصد از واریانس یک دیگر را پیش بینی می کنند. سؤال سوم بین رهبری معنوی (ایمان به کار) با خلاقیت کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). ضریب همبستگی بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب ۰/۸۳ می باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می دهد که این دو متغیر ۰/۶۸ درصد از واریانس یک دیگر را پیش بینی می کنند. سؤال چهارم بین رهبری معنوی (عضویت در سازمان) با خلاقیت کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). ضریب همبستگی بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب ۰/۸۵ می باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می دهد که این دو متغیر ۰/۷۲ درصد از واریانس یک دیگر را پیش بینی می کنند. سؤال پنجم بین رهبری معنوی

(تعهد سازمانی) با خلاقیت کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). ضریب همبستگی بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب ۰/۸۷ می‌باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می‌دهد که این دو متغیر ۰/۷۵ درصد از واریانس یک دیگر را پیش‌بینی می‌کنند. سؤال ششم بین رهبری معنوی (بازخورد) با خلاقیت کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). ضریب همبستگی بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب ۰/۹۰ می‌باشد. ضریب تعیین حاصل از این رابطه نشان می‌دهد که این دو متغیر ۰/۸۱ درصد از واریانس یک دیگر را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۲: نتایج ضرایب همبستگی بین متغیرها ($P < 0/05$)

Sig	R ²	ضریب همبستگی	شاخص آماری متغیرها
۰/۰۰۰	۰/۸۶	۰/۹۳	چشم انداز سازمانی (رهبری معنوی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۶۴	۰/۸۰	نوع دوستی (رهبری معنوی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۶۸	۰/۸۶	ایمان به کار (رهبری معنوی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۷۲	۰/۸۵	عضویت در سازمان (رهبری معنوی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۷۵	۰/۸۷	تعهد سازمانی (رهبری معنوی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۸۱	۰/۹۰	بازخورد (رهبری معنوی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۸۶	۰/۹۳	چشم انداز مشترک (یادگیری سازمانی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۸۲	۰/۹۱	رهبری مشارکتی (یادگیری سازمانی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۷۹	۰/۸۹	فرهنگ سازمانی (یادگیری سازمانی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۷۸	کار و یادگیری تیمی (یادگیری سازمانی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۸۶	۰/۹۳	توسعه شایستگی کارکنان (یادگیری سازمانی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۶۸	۰/۸۳	استراتژی (یادگیری سازمانی) خلاقیت
۰/۰۰۰	۰/۶۲	۰/۷۹	ساختار سازمانی (یادگیری سازمانی) خلاقیت

سؤال هفتم در خصوص سهم هر یک از مؤلفه های رهبری معنوی در پیش بینی خلاقیت در کارمندان نشان داد که میزان R محاسبه شده برابر ۰/۶۶ می باشد و این بدین معنی است که ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر ۶۶ درصد می باشد. هم چنین برای R^2 عدد ۰/۴۴ محاسبه شده است که میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل را نشان می دهد.

جدول ۳: نتایج رگرسیون با توجه به ارتباط مؤلفه های رهبری معنوی با خلاقیت

مدل	متغیرها	ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R^2
۱	عضویت	۰/۴۹۳	۰/۲۴۳
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 خلاقیت می باشد.

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

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

جدول ۴: خلاصه تحلیل واریانس در مورد مؤلفه های رهبری معنوی در پیش بینی خلاقیت

مدل	مجموع میانگین مجذور	درجه آزادی	میانگین مجذور	آزمون F سطح معناداری
۱ رگرسیون	۵۹/۸۸۳	۱	۵۹/۸۸۳	۰/۰۰۰
	۱۸۶/۵۸۷	۴۵۸	۰/۴۰۷	۱۴۶/۹۹۰
	۲۴۶/۴۷۰	۴۵۹		
۲ رگرسیون	۶۴/۴۹۹	۲	۳۲/۲۵۰	۰/۰۰۰
	۱۸۱/۹۷۱	۴۵۷	۰/۳۹۸	۸۰/۹۹۱
	۲۴۶/۴۷۰	۴۵۹		
۳ رگرسیون	۶۸/۹۷۶	۳	۲۲/۹۹۲	۰/۰۰۰
	۱۷۷/۴۹۳	۴۵۶	۰/۳۸۹	۵۹/۰۶۹
	۲۴۶/۴۷۰	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. با توجه به اینکه متغیر ملاک: رهبری معنوی و متغیرهای پیش بین: خلاقیت مدل ۱: متغیر عضویت مدل ۲: متغیر عضویت به همراه متغیر نوع دوستی مدل ۳: متغیر عضویت به همراه متغیر نوع دوستی و بازخورد به ترتیب اولویت پیش بینی کننده خلاقیت در کارمندان می باشد. همان گونه که خروجی های فوق

دیده می شود، متغیر عضویت به همراه متغیر نوع دوستی و بازخورد پیش بینی کننده برای خلاقیت می باشد. ضمناً متغیر چشم انداز و تعهد سهمی در پیش بینی متغیر خلاقیت ندارند. ضریب همبستگی محاسبه شده در سطح معناداری ۰/۰۱ نشان داد که بین مؤلفه های رهبری معنوی با خلاقیت رابطه معناداری، مستقیم و مثبت وجود دارد.

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 مولفه های رهبری معنوی می توانند با انتخاب یک شیوه مناسب و صحیح در اداره سازمان موجبات توانمندسازی 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، 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 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. نتایج پژوهش های صورت گرفته در زمینه بررسی رابطه رهبری معنوی با یادگیری سازمانی توسط پژوهشگرانی چون نظرپوری، سپهوند، عارف نژاد، علیزاده (۱۳۹۱)، داودی، اشتری (۱۳۹۰)، ابراهیم پور، خلیلی، حبیبیان، کریمی (۱۳۹۰)، آبکنار (۱۳۸۹)، رستگار، جانقلی، حیدری (۱۳۸۶)، تفعمی زاده، ایلی (۱۳۷۸)، اسکارپینک، کینجرسکی (۲۰۰۱)، مارکوس ایتل، (۲۰۰۵)، دیان (۲۰۰۳)، لیروی (۲۰۰۴)، فرناندو (۲۰۰۹)، نک و میلی مام (۱۹۹۴)، سامر هولدر، (۲۰۰۱)، هم خوانی دارد. هم چنین در خصوص بررسی رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی) با یادگیری سازمانی صورت گرفته شده بود با نتایج پژوهشگرانی چون ضیایی، نرگسیان، آبیاضی اصفهانی (۱۳۸۷)، افشارنژاد، خیراندیش (۱۳۹۰)، مارکو و کلینکی (۲۰۰۵)، فیلیس (۲۰۱۰)، فرای (۲۰۰۳)، کورا، کاکابادس، (۲۰۰۲) هم خوانی 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 هم خوانی 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 ضیایی، آبیاضی

اصفهانی (۱۳۸۷)، افشارنژاد، خیراندیش (۱۳۹۰)، میلیمن (۲۰۰۳)، ایبید (۲۰۰۰)، فیلیپس (۲۰۱۰)، لیروی (۲۰۰۴) هم خوانی 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 هم خوانی 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 به دست آمده توسط پژوهش های صورت گرفته توسط آبکنار (۱۳۸۹)، ضیایی، نرگسیان، آبیغی 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 هم خوانی 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، آبیغی اصفهانی (۱۳۸۷)، ایبید (۲۰۰۰)، فیلیپس (۲۰۱۰) هم خوانی دارد. در خصوص رابطه بین مؤلفه رهبری معنوی (تعهد سازمانی) با یادگیری سازمانی با نتایج به دست آمده توسط آبکنار (۱۳۸۹)، ریگو، ایکونها (۲۰۰۸)، مارکوس ایتل (۲۰۰۵)، دیان (۲۰۰۳)، میلیمن (۲۰۰۳)، ایبید (۲۰۰۰)، فیلیپس (۲۰۱۰)، مارکوس (۲۰۰۶)، دنت، (۲۰۰۵)، لیروی (۲۰۰۴)، پاچمن (۲۰۰۷) نتایج هم خوانی 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، آبیغی اصفهانی (۱۳۸۷)، مارکو و کلینکی (۲۰۰۵) هم خوانی 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 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، ایبلی (۱۳۷۸)، ریگو، ایکونها (۲۰۰۸)، اسکارپینک، کینجرسکی (۲۰۰۱)، ایبید (۲۰۰۰)، فیلیپس (۲۰۱۰)، دانیل (۲۰۱۰)، نک و میلی مام (۱۹۹۴) هم خوانی دارد. یافته های این پژوهش مؤید آن است که بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی از روی نتایج به دست آمده می توان تأثیر رهبری معنوی را بر یادگیری سازمانی در معلمان مدارس متوسطه پیش بینی کرد. در این خصوص می توان به تمامی کارکنان و معلمان و مدیران سازمان های اداری، آموزشی و دیگر مؤسسات یاری دهنده در امر آموزش و پرورش و مراکز و سازمانهای دولتی و خصوصی و ... باشد. بنابراین جامعه شناسان، مشاوران، روانشناسان و سایر متخصصان این رشته می توانند از نتایج آن استفاده و بهره مند گردند. هم چنین می تواند برای کمک به کارکنان ادارات که با این موارد روبرو هستند و نیز سیستم آموزش و پرورش کشور مفید واقع گردد. نتایج این پژوهش همچنین مناسب برای مراکز فرهنگی و اجتماعی است که در جهت اخلاق و معنویت گام بر می دارند، مناسب است. زیرا که یادگیری برای موفقیت و توسعه سازمان ها ضروری می باشد. در صورت عدم یادگیری، سازمان هزینه های سنگین، ندانستن یا دوباره کاری و عدم کارآیی و به هدر دادن منابع و مهارت ها را متحمل می شود. به سازمان ها توصیه می شود که ابعاد یادگیری را به کارگیرند. برای استفاده از مزیت رقابتی در سازمان ها توانایی های مالی، را به کار گیرند تا بتوانند در صحنه رقابت موفق باشند. با به کارگیری تکنولوژی نوین، تحقیق و توسعه، و عرضه

خدمات در سازمان ها به موفقیت دست یابند و همچنین توانایی یادگیری را بهبود یابند تا بتواند کارهایی را انجام دهد که پیش از آن از عهده آنها بر نمی آمدند، بدین ترتیب در عرصه آموزش موفق گردند.

فهرست منابع

فارسی

- آبکنار، م. (۱۳۸۹). **سازمان های یادگیرنده**. پیشناز خرد گرایی، مجله تدبیر، شماره ۱۸۵،
- ابراهیم پور، ح. خلیلی، ح. حبیبیان، س. کریمی، م. (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 ۷۸.
- افشارنژاد، ع. خیراندیش، م. (۱۳۹۰). **تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی در سازمان ها**. کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی.
- امیرکبیری، ع. خدایاری، ا. نظری، ف. مرادی، م. (۱۳۸۵). **بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبدیلی با تعهد سازمانی کارکنان**. نشریه: مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۴، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵، ص ۵۲.
- 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.
- 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، ام. ح. اشتری، ع. (۱۳۹۰). **رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه**. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۰، ص ۷۵.
- رستگار، م. جانقلی، م. حیدری، ا. (۱۳۸۶). **بررسی شاخص های معنویت در سازمان**. مجله پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۱۶، ص ۴۷.
- سنگه، پیرام. (۱۹۹۹). **پنجمین فرمان**. ترجمه: هدایت، ح. روشن، م. (۱۳۸۹). تهران، مدیریت صنعتی.
- ضیائی، م. ص. نرگسیان، ع. آبیغی اصفهانی، س. (۱۳۸۷). **نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران**. نشریه: مدیریت دولتی (دانشگاه تهران)، شماره ۱. پاییز و زمستان ۱۳۸۷، ص ۱۰۱.
- فرهنگی، ع. (۱۳۸۵). **معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی**. نشریه فرهنگ مدیریت، شماره سیزدهم، سال چهارم، تابستان، ص ۹۸.
- کرامتی، م. (۱۳۸۹). **سازماندهی گروه های مشارکتی در سازمان های یادگیرنده**. مجله تدبیر، شماره ۱۷۸، ص ۱۱۳.

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 ۳۹.

نظرپوری، ب. سپهوند، ع.، 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

- Daniel, J, " **The effect of workplace spirituality on team effectiveness**", Journal of Management Development. Vol. 29, No. 5, 2010, pp. 442-456.
- Dean, I. (2003). **The relationship between spiritual leadership and learning organization**. Journal of the jass. Sociality, pp, 217-231.
- Dent, E, B. & Higgins, M. Eileen & Wharff, Deborah M., (2005). **Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions**, The Leadership Quarterly, 16, 2005, PP. 625-653.
- Eskar, P. K. (2001). **The effect of spiritual leadership in organizations**. American journal of sociology may . vol. 106 Issve6.
- Fernando, M & B, Frederick & Geroy, g, D., **The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea**, Organization Development Journal, vol. 30, No. 6, 2009, pp. 522-539.
- Filipse, B. M. (2010). **The relationship between spiritual leadership and organizational change**. Journal of the royaue satisticul. Sociality, pp, 327-311.
- Fry, I W. & Vitucci, S & Cedillo, M. (2005)., **Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline**, The Leadership Quarterly, 16, 2005, pp. 835-862.
- Fry, I W., (2003). **Toward a theory of spiritual leadership**, The Leadership Quarterly, 14, 2003, PP. 693-727.
- Ibid, J. (2000). **The relationship between the components (Register, OC, love of friendship) spiritual leadership, organizational learning**, Journal of Business and Psychology, Vol. 10(4), pp. 29-44
- Korac- K. (2002). **The relationship between spiritual leadership by establishing an organizational culture based on human values and leadership staff**. Journal of the royaue satisticul. 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 royaue satisticul. Sociality, pp, 627-641.
- Mam, M. (1994). **The study examining the relationship of spirituality as a component of organizational learning**. , Vol. 22, No. 2, pp. 219- 36.
- Markow, F, Karin, K.,(2005). **The relationship between spiritual leadership and organizational commitment**, Academy of Management Review, VOL. 25, NO. 1, 2005, PP. 13-17.
- Marques, etal & Fred, M. (2005), **The effect of spiritual leadership by encouraging work environment**, Academy of Management Review, VOL. 14, NO. 1, 2005, PP. 20-39.

- Marques, etal & Fred, M. (2006), **The Impact on the nature of spiritual leadership in organizations**, African Journal of Business Management, vol. 3, NO. 5, 2006, pp. 184-190
- Miller, V. D. & Allen, M & Casey, M. K. & Johnson, J. R., **Reconsidering the organizational identification questionnaire**, Management Communication Quarterly, vol. 13 , No. 4 , 1996, pp. 626-658.
- Milliman, R. (2003), **Examine the relationship between organizational studies on spiritual leadership in the workplace**. Journal of the royaue statisticul. Sociality, pp, 627-641.
- Patchen, M, (2007). **Achievement, and involvement on the job**, New Jersey: Prentice-Hall, 2007.
- Reavey, I, (2005). **Spiritual values and practices related to leadership effectiveness**, The Leadership Quarterly, 16, 2005, pp. 655-687.
- Rayge, I. (2008). **The study 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 royaue statisticul. Sociality, pp, 327-311.
- samer Holder , I., F. (2001). **The relationship between leadership, organizational culture, organizational learning activities and job satisfaction to employees**. Organizations, Oxford University Press. no:54. 325-368.