

## بررسی تاثیر رهبری معنوی و تاب آوری بر تعالی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان خراسان رضوی<sup>۱</sup>

مهدی کفاش<sup>۲</sup>

فرشیده ضامنی<sup>۳</sup>

رضا یوسفی سعید آبادی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۱/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۲/۱۸

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر رهبری معنوی و تاب آوری بر تعالی سازمانی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان خراسان رضوی صورت گرفته است. روش تحقیق توصیفی از نوع زمینه یابی بوده است. جامعه آماری شامل تمام اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان خراسان رضوی به تعداد ۱۲۰۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۱ نفر بعنوان نمونه تحقیق به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق سه پرسشنامه استاندارد شامل پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه تاب آوری کورنر و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه تعالی سازمانی مولر (۲۰۰۰) گردآوری شد. روایی پرسشنامه ها نیز براساس روایی محتوا به تایید متخصصان در این حوزه رسیده است. پایایی ابزارها در پرسشنامه رهبری معنوی (۰/۹۴)، تاب آوری (۰/۸۷) و تعالی سازمان (۰/۸۷) با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (معادلات اندازه گیری و ساختاری) استفاده شده است. با بررسی و تحلیل نتایج حاصل از تحقیق در خصوص تاثیر ابعاد رهبری معنوی و ابعاد تاب آوری بر تعالی سازمان مشخص گردید که به لحاظ آماری رهبری معنوی و تاب آوری بر تعالی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد لذا بر اساس موارد ذکر شده میتوان نتیجه گرفت که هرچه ابعاد رهبری معنوی و ابعاد تاب آوری در سازمان دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی بالاتر باشد تعالی سازمان افزایش خواهد یافت.

**کلید واژه‌ها: کلید واژه‌ها: رهبری معنوی، تاب آوری، تعالی سازمانی**

<sup>۱</sup> مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری مدیریت آموزشی می باشد

<sup>۲</sup> - دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

<sup>۳</sup> - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول) f\_zameni@yahoo.com

<sup>۴</sup> استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

## مقدمه

یکی از مواردی که در هر مجموعه و سازمانی باید مود توجه قرار گیرد مقوله معنویت و توجه به رهبری معنوی بعنوان رکنی تاثیر گذار در مدیریت کنونی می باشد معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می تواند به آنها در زمانهای پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض نمایی نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل کند (خائف الهی، ۱۳۸۹: ۲۷). رهبری معنوی نیز که معنویت را در سازمانها بعنوان اساس کار خود مد نظر قرار داده است به عنوان ارزشها، نگرشها و رفتارهای لازم جهت انگیزش درونی خود و دیگران تعریف می شود به طوری که در سازمان یک احساس بقای معنوی از طریق معناداری و عضویت ایجاد می شود که مستلزم دو نکته مهم میباشد که اولی خلق بینش و بصیرتی است که در آن رهبر و پیروان احساس معنا، هدفمندی و اهمیت می کنند و دوم برقراری و خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزشهایی همچون عشق به هموعان که به موجب آن رهبر و پیروان احساس عضویت، درک شدن، مورد قدردانی قرار گرفتن، مراقبت، توجه و تقدیر از خود و دیگران می کنند (فرای، ۲۰۰۳: ۶۰). از دیگر نکاتی که باید در سیستم کاری به آن توجه زیادی نمود مبحث تاب آوری میباشد که می توان آن را به این صورت تبیین نمود که هنگامی که در یک سیستم کاری فاجعه ای اتفاق بیفتد و از سر بگذرد و نیازهای اولیه انسانی آنگونه که باید و شاید تأمین نگردد، آن گاه تاب آوری احتمال ظهور می یابد. مهم ترین نتیجه کاربردی برآمده از دل پژوهش های تاب آوری، این است که می توانیم توانمندی افراد را ارتقاء دهیم بگونه ای که آنها به احساس هویت و کارآمدی، توانایی تصمیم گیری، هدف گذاری و باور به آینده دست یابند و از این راه بتوانند نیازهای اولیه انسانی خود برای مهربانی، رابطه با دیگران، چالش، قدرت و معنا داری را در شرایط طاقت فرسا بعنوان کانون توجه هر گونه مداخلات پیشگیرانه، آموزشی و رشد فردی مد قرار دهند (ماستن ۲۰۱۱: ۸۰). بی شک در محیط پر تغییر دنیای امروز، با آن همه استرسی که سیستم ها را تحت تاثیر قرار می دهد سازمان های متعالی همواره و به سرعت در برابر تغییر نیازها و انتظارات ذینفعان، چابک، منعطف و پاسخگو هستند. سازمان های متعالی نیازها و انتظارات ذینفعان خود را اندازه گیری و پیش بینی کرده، تجربیات و ادراکات آنها را نظاره و عملکرد سایر سازمان ها را بررسی می کنند. در این سازمان ها، اطلاعات مربوط به ذینفعان فعلی و آینده، جمع

آوری شده و به منظور تعیین، به کارگیری و بازنگری خط مشی‌ها، استراتژی‌ها، اهداف، مقاصد، شاخص‌ها و برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت مورد استفاده قرار می‌گیرد(نجمی، ۱۳۸۳: ۶۶).

نیروی انسانی شاغل در سازمان به عنوان غنی ترین منبع سازمان به واسطه هدایت و رهبری در جهت تحقق اهداف سازمان گام بر می‌دارند. در این راستا نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص به منظور مشارکت در برنامه‌های سازندگی هر کشور از نقش و جایگاه خاصی برخوردار است(بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۵). امکانات آموزشی مناسب، سرفصل‌های علمی معتبر، استادان با تجربه و محیط غنی تنها در کنار ذهن پویا، فعال و مشتاق دانشجویان، پیشرفت و سازندگی کشور را به دنبال دارد (امینیان، ۱۳۸۵، ۴۳). امروزه اعضای هیات علمی به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام آموزش عالی نقش حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروهای متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنها رشد و توسعه جوامع بشری است همچنین به عنوان رابط بین جامعه و دانشگاه، همواره این دو را به یکدیگر نزدیکتر میکند و اصولاً اگر در جامعه‌های آموزش و پرورش با زندگی اجتماعی پیوند نداشته باشد، اعتبار و اهمیت خود را از دست می‌دهد. اعضای هیات علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز است تا در آموزش دانشجویان، ارتقای سطح علمی جامعه مؤثر واقع شوند(صفی، ۲۰۱۱: ۴۶۳). اعضای هیات علمی در داخل کشور دغدغه‌های فراوانی دارند هنگامی که جذب دانشگاه می‌شوند انتظار دارند که در سازمان، محیط انعطاف پذیر و چالش برانگیزی برایشان درست کنند تا با تامین نیازهایشان به کار و فعالیت بپردازند بنابراین باید از سرمایه فکری اعضای هیات علمی در محیط دانشگاه استفاده گردد چرا که، عدم توجه به قابلیت‌های آنان، اثربخشی و کارایی آنها و در نتیجه بهره‌وری سازمان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. ازسوی دیگر باید این مهم را در نظر داشت که معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است، و نشانه آن، وجود فرهنگی است که مدیران را به طور فزاینده‌ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آن‌ها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند(بیک زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۷). تئوری رهبری معنوی یک تئوری علمی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق یک سازمان خود انگیزه می‌باشد(فرای، ۲۰۰۱: ۸۴۰). رهبری به معنای توانایی نفوذ بر گروهی برای رسیدن به هدف یا هدفهایی است. رهبری جزء جدایی ناپذیر مدیریت است و نقش اساسی را در

عملیات مدیر ایفا می‌کند، اگر فقط یک عامل وجود داشته باشد که باعث شود تفاوت بین سازمانهای موفق و ناموفق معلوم شود بدون شک آن عامل رهبری پویا و مؤثر است. پیتز دراکر اشاره می‌کند که رهبران سازمانها منبع اصلی هر موسسه‌ای به شمار می‌روند (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۸: ۶۰). هرسی و بلانچارد، رهبری را اثر گذاری بر افراد که وظایفشان را با میل و علاقه انجام دهند توصیف کرده اند (الوانی، ۱۳۸۹: ۵۴). یک تحقیق تجربی که بر روی پنجاه مقاله انجام شده است، نشان می‌دهد که رفتار ارزش مدار رهبران تأثیر قدرتمندی بر انگیزش و کارایی کارکنان دارد (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹، ۳۰).

اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آنچنان است که می‌تواند برای سازمانها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد در مجموع رهبری معنوی با برانگیختن کارکنان و ایجاد زمینه‌های فرهنگی براساس ارزشهای انسانی، کارکنانی فعال با بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه تربیت می‌کند (ملکیان، ۱۳۸۸، ۸۲). رهبری معنوی در بر دارنده مضامینی چون خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمند ساختن آنان می‌باشد و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا شده است که برای ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار داشته و بر توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تأکید دارد (کوراک ۱ و کازمین ۲۰۰۲: ۱۷۱). فرای و اسلوم (۲۰۰۸) در مطالعه خود نشان دادند که رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم انداز و فرهنگ تعالی، به صورت مثبت و قابل توجهی بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکرد سازمانی و توانمندی کارکنان تأثیر می‌گذارد (فرای و اسلوم، ۲۰۰۸: ۹۰). فریمن ۲ (۲۰۱۱) نیز معتقد است رهبری معنوی، موجب امید، استقامت و تاب آوری کارکنان جهت رسیدن به اهداف می‌شود بر همین اساس، سازمانهای دارای رهبری معنوی دارای اثربخشی بالایی بوده و به سمت موفقیت حرکت می‌کنند که اگر این رهبران در داخل سازمان بتوانند تحمل شرایط دشوار و نامالایمتی هایی که ممکن است در هر شرایطی ایجاد شود را داشته باشند و همواره خود را مجهز به درک شرایط نمایند می‌توانند بعنوان افرادی تاب آور مدنظر قرار گیرند و شاهد موفقیت‌های چشمگیری در سازمان باشند. به موجب مدل تاب‌آوری، افراد این فرصت را می‌یابند که از میان از هم گسیختگی برنامه‌ریزی شده یا واکنش به رخدادهای محیطی بصورت هشیار یا ناهشیار پیامدهای از هم گسیختگی را خود انتخاب کنند.

<sup>1</sup> Korac

<sup>2</sup> freemen

انسجام مجدد تاب آورانه به انسجام مجدد یا تطابقی گفته می شود که بر رشد و آگاهی درک خود و قدرت افزایش یافته حالات تاب آوری منجر می شود. توصیف تاب آوری وقتی شروع می شود که فرد در نقطه ای از زمان خود با موقعیتش در زندگی تطابق داده باشد استفاده از واژه تعادل زیستی روانی معنوی به منظور توصیف حالات تطابق یافته ذهن، بدن و روح است. تعادل زیستی روانی معنوی زمانی است که فرد بصورتی جسمی، روانی و معنوی خود را با مجموعه ای از شرایط خوب یا بد تطابق داده است. وقتی انسانها در برابر شرایط سخت و نامساعد، خطرها و ناملازمات احساس بی پناهی کرده و سعی مممکنند که این خطرها و موقعیت های ناگوار را تحمل نمایند نتایج غیر منتظره ای به دست می آورند. توانایی اجرای این عمل در حوزه علوم اجتماعی "تاب آوری" نامیده می شود. از تاب آوری تعاریف گوناگونی ارائه گردیده است از نظر گروهی، تاب آوری فرایند کنش و واکنش در مقابل ناملازمات است (کونور، ۲۰۰۳: ۱۰۲۲). گروه دیگری، تاب آوری را به معنای سازگاری در مقابل ضربه های روحی، مصیبت ها، خطرها، استرس های موجود، مشکلات ارتباطی و مشکلات جدی مربوط به سلامتی و استرس های مالی در محیط کار و زندگی می دانند همچنین بر اساس تحقیقات مختلفی که انجام گرفته مشخص گردیده است که عوامل فردی، ارتباطی، اجتماعی، فرهنگی و بوم شناختی جمعی، بر تاب آوری تاثیر به سزایی دارد (بونانو، ۲۰۰۴: ۲۳). از طرفی با توجه به نکاتی که در مورد رهبری معنوی و تاب آوری گفته شد میتوان عنوان نمود که هر سازمانی مترصد دستیابی به سر آمدی و تعالی در امور خود خواهد بود. سازمانهای سرآمد براساس مدل تعالی سازمانی، کارکنان خود را ترغیب می کنند تا نگاهشان به سازمان و قابلیت های فردی شان نگاهی دورنگر و فراتر از نیاز امروز باشد، لذا ضمن حفظ و نگهداری دقیق سرمایه های فکری شان و حمایت از توسعه آنها، در زمان مقتضی و متناسب با تغییرات مورد نیاز از این سرمایه ها برای کسب نتایج تجاری استفاده می کنند مدل تعالی سازمان به عنوان چهارچوبی برای ارزیابی سازمان ها جهت دریافت جایزه کیفیت اروپا پرکاربردترین ابزار سازمانی در اروپا محسوب می شود. این مدل که ریشه در مدیریت کیفیت جامع و جایزه ملی بالدریج دارد، به عنوان یک چهارچوب چند بعدی برای مدیریت کیفیت در نظر گرفته می شود که در تمامی سازمان ها قابلیت کاربرد دارد. یکی از جنبه های مثبت این مدل، کاربرد خودارزیابی آن استبه این صورت که خودارزیابی، سازمان ها را از نقاط ضعف و قوت خود آگاه

<sup>1</sup> Connor

<sup>2</sup> Bonanno

می‌سازد. از ابتدای ظهور این مدل، با توجه به تغییرات محیطی و نگرشی، ویرایش‌های اصلاحی از سوی بنیاد کیفیت اروپا ارائه شده است. این مسئله، گواه روشنی بر توجه این مدل به نیازهای کنونی سازمان‌ها به شمار می‌رود. آخرین نسخه این مدل در سال ۲۰۱۰ ارائه گردید که نسبت به نسخه‌های پیشین خود، تغییراتی در عمق مفاهیم، نام گذاری و همچنین وزن دهی و ارزیابی معیارها صورت گرفته است. این مدل از سه پایه اصلی تشکیل شده است که عبارت‌اند از مفاهیم بنیادین، معیارها و منطق ارزیابی. مفاهیم بنیادین عبارت‌اند از: دستیابی به نتایج متوازن، ارزش آفرینی برای مشتریان، رهبری آرمانگرا، مدیریت بر مبنای فرایند، موفقیت بر مبنای کارکنان، تقویت خلاقیت و نوآوری، گسترش مشارکت‌ها، مسئولیت‌پذیری نسبت به آینده پایدار. معیارها نیز به دو دسته کلی تقسیم بندی شده‌اند: توانمندسازها (آنچه که سازمان انجام می‌دهد) و نتایج (آنچه که سازمان کسب خواهد نمود).

معیارهای توانمندساز که جهت دستیابی به نتایج معرفی شده‌اند، عبارت‌اند از رهبری، استراتژی، کارکنان، مشارکت‌ها، منابع، فرایندها، کالاها و خدمات. معیارهای نتایج عبارت‌اند از: نتایج مشتری، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی. بازخورد حاصل از نتایج نیز معیارهای توانمندساز را اصلاح و بهبود می‌بخشد (توتونسو، ۲۰۰۶: ۱۱۲). می‌توان عنوان نمود که مدل تعالی سازمانی یا سرآمدی کسب و کار، بعنوان ابزارهای قوی برای سنجش میزان استقرار سیستم‌ها در سازمان‌های مختلف به کار گرفته می‌شود (نجمی، ۱۳۸۲: ۹۰). با بکارگیری اینگونه مدل‌ها، ضمن اینکه یک سازمان میزان موفقیت خود را در اجرای برنامه‌های بهبود در مقاطع مختلف زمانی مورد ارزیابی قرار می‌دهد، می‌تواند عملکرد خود را با سایر سازمان‌ها و به ویژه بهترین آنها مقایسه نماید. مدل تعالی سازمان با تحکیم روابط بین کارکنان و هدایت آنها بسوی اهداف مشترک، فرایند بهبود مستمر را تقویت می‌کند که این امر موجب جهت‌گیری بهینه مدل تعالی سازمان به سمت مدیریت استراتژیک سازمان می‌شود (مارتین، ۲۰۰۸: ۱۲۳). لذا دغدغه اصلی پژوهشگر پرداختن به این سوال است که تاثیر رهبری معنوی و تاب‌آوری بر تعالی سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی چگونه است؟

## پیشینه پژوهش

خورشید و قلی زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان " بررسی تاثیر سبک رهبری معنوی بر کیفیت رابطه تبادلی مدیران - زیردستان از طریق بهروزی معنوی کارکنان " به این نتیجه رسیدند که عشق نوع دوستانه رهبر بر امید/ باور و چشم انداز او و عضویت پیروان، تأثیر مستقیم و مثبت دارد. امید/ باور رهبر بر چشم انداز او تأثیر مستقیم و مثبت دارد. چشم انداز رهبر بر تعهد/ رسالت پیروان تأثیر مستقیم و مثبت دارد. تعهد/ رسالت و عضویت پیروان بر رابطه تبادلی رهبر - پیرو تأثیر مستقیم و مثبت دارد. رهبری معنوی بر بهروزی معنوی کارکنان و نیز بهروزی معنوی کارکنان بر رابطه تبادلی مدیران - زیردستان تأثیر معنادار و مثبت دارد.

بهرامیان و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که بین تمام مؤلفه های رهبری معنوی و هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

صرفی (۱۳۹۳) به بررسی نقش رهبری معنوی و ابعاد آن (چشم انداز، امید و ایمان، نوع دوستی، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) در توانمندسازی کارکنان شرکت مخابرات استان سمنان پس از خصوصی سازی پرداخت. یافته ها نشانگر تفاوت معنی دار و مثبت میان ابعاد رهبری معنوی بوده و همچنین نتایج آزمون فرضیات بیان می کند که بین ابعاد رهبری معنوی شامل (چشم انداز، ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) و توانمندسازی کارکنان شرکت مخابرات استان سمنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

صانعی (۱۳۹۳) نشان داد که رهبری معنوی با ضریب همبستگی  $0/72$  با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری دارد و تمامی مؤلفه های رهبری معنوی شامل چشم انداز، تعهد سازمانی، عضویت، عشق به هم نوع، ایمان، معناداری و بازخورد عملکرد به ترتیب با مقدار ضریب همبستگی  $0/41$ ،  $0/48$ ،  $0/63$ ،  $0/55$ ،  $0/3$  و  $0/45$  و  $0/54$  با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری دارد.

مشایخی دولت آبادی و محمدی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "تاب آوری و هوش معنوی به منزله ی متغیرهای پیش بین خودکارآمدی تحصیلی در دانش آموزان شهری و روستایی" به این نتیجه رسیدند که تاب آوری و هوش معنوی می توانند به شکل مثبت و معنادار خودکارآمدی تحصیلی را پیش بینی کنند. همچنین، در دانش آموزان شهری، تنها تاب آوری می تواند خودکارآمدی تحصیلی را به شکل مثبت پیش بینی کند.

زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱) به این نتایج دست یافتند که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد. هم چنین، نتایج حاصل از این تحقیق گویای آن است که تک تک مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی، در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه تاثیر گذار بوده است که در میان این مؤلفه‌ها، چشم انداز بیشترین و عشق به نوع دوستی کمترین تاثیر را داشتند.

جوکار و هاشمی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین تعالی معنوی و تاب آوری در دانشجویان دانشگاه" به این نتیجه رسیدند که بین تعالی معنوی با تاب آوری ارتباط معنی داری برقرار است به طوریکه عامل پیوند معنوی و وحدت معنوی پیش بینی کننده‌های معنی دار تاب آوری می‌باشد و معنویت در افزایش تاب آوری موثر بوده است.

عبدالملکی و دامادی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش و کارکرد رهبری معنوی در تقویت منابع انسانی" در سازمان ناجا انجام دادند و دریافتند که رهبری معنوی نظامی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران می‌تواند سبب ارتقای صداقت اعضاء و گسترش اعتماد بین فرماندهان و سربازان کشور شود همچنین رهبری معنوی می‌تواند خودشکوفایی فردی را در سیستم افزایش دهد و سبب افزایش عملکرد اعضاء گردد معنویت باعث افزایش تعهد، فرمان پذیری، اصلاح پذیری، و تقویت روحیه جهادی و شهادت طلبی در جنگ می‌شود.

ضیایی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران" در یافتند که بین ابعاد رهبری معنوی (چشم انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت در سازمان) با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و بین تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه علی وجود ندارد و در نهایت رابطه علی معکوسی میان بازخورد عملکرد رهبر و توانمندسازی کارکنان وجود دارد.

کول (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه ارزشهای اخلاقی و تاب آوری در رهبری برجسته سازمانی" نشان داد که معنویت و تاب آوری با باورهای کارکنان در سازمان ارتباط دارد از این رو موفقیت سازمان به شرایط محیطی غیر قابل پیش بینی سازمان بستگی دارد. بر این اساس قدرت تاب آوری با توجه به باور اعتقادی قوی رهبر برجسته سازمان در محیط سازمان نشان داده می‌شود.



لوئیس و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر ابعاد رهبری معنوی بر عملکرد کارکنان و سلامت معنوی- به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد رهبری معنوی با تعهد سازمانی و عملکرد وجود دارد .

آیدین و سیلان ( ۲۰۰۹ ) در پژوهشی با عنوان "ابعاد رابطه رهبری معنوی با قابلیت یادگیری سازمانی" دریافته‌اند که بین ابعاد رهبری معنوی (چشم انداز، ایمان به کار، عشق به نوع دوستی، معناداری و عضویت) و قابلیت یادگیری سازمانی، همبستگی معناداری مثبتی وجود دارد

لوزانس و یوسف (۲۰۰۷) در مقاله خود با عنوان "رفتارهای برانگیزنده سازمانهای مثبت" نشان داد که اولویت ابعاد تاب آوری در سطح سازمانی دارای تفاوت معناداری میباشد به طوری که به پویایی‌های ساختاری و رویه ای کمک کرده و باعث می شود سازمان ظرفیت لازم را برای مقابله با دشواری ها و سختی ها داشته باشند. سازمان‌های تاب آور با ابعادی چون ساختارهای مؤثر قدرت، روابط اجتماعی، پذیرش واقعیت، نگرش مثبت نسبت به تغییر و ارتباطات مؤثر شناخته می شوند.

سوال‌های تحقیق حاضر عبارتند از:

۱- تاثیر رهبری معنوی بر تعالی سازمان چگونه است؟

۲- تاثیر تاب آوری بر تعالی سازمان چگونه است؟

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع زمینه یابی می‌باشد. با توجه به موضوع و هدف تحقیق، جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی اعضای هیات علمی منطقه ۹ (استان خراسان رضوی) اعم از پیمانی، رسمی آزمایشی، رسمی قطعی، داری مرتبه‌های علمی مربی، استادیار، دانشیار و استاد که بصورت تمام وقت مشغول بکار هستند میباشد که با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده تعداد کل آنها برابر با ۱۲۰۰ نفر می باشد. در همین راستا در بدو امر، اطلاعات لازم جامعه آماری با مراجعه به منطقه ۹ دانشگاه آزاد اسلامی دریافت شد. حجم نمونه مورد نظر بر اساس جدول حجم نمونه کرجسی و مورگان شامل ۲۹۱ نفر از اعضای هیات علمی منطقه ۹ (استان خراسان رضوی) می‌باشد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد در این روش ابتدا اطلاعات تعداد اعضای هیات علمی تمام واحدهای منطقه ۹ دانشگاه آزاد اسلامی (استان

خراسان رضوی) دریافت و آنها را بر اساس واحد دانشگاهی به ۹ طبقه تقسیم نمودیم و سپس بر اساس حجم نمونه و متناسب با تعداد اعضای هر واحد که باید پاسخگوی پرسشنامه‌ها باشند، به صورت تصادفی ساده انتخاب کردیم. داده‌های بدست آمده در پژوهش حاضر بر اساس آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، نمودار و...) و آمار استنباطی (معادلات اندازه گیری و ساختاری واریانس محور) با استفاده از نرم افزار PLS مورد بررسی قرار گرفتند همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های آماری در تحقیق حاضر بر اساس نرم افزار SPSS انجام گرفته است. داده‌های تحقیق بر اساس سه پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) پرسشنامه تاب آوری کورنر و دیوید سون (۲۰۰۳) و پرسشنامه تعالی سازمانی مولر (۲۰۰۰) گردآوری شد. روایی پرسشنامه‌ها براساس روایی محتوا تایید گردید به این صورت که سوال‌های آزمون در اختیار متخصصان گذاشته شد و از آنها خواستیم که میزان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس یک طیف لیکرتی ۴ قسمتی مشخص و بیان نمایند که آیا سوالات آزمون صفت مورد نظر و کل محتوای آزمون را در بر می‌گیرد یا خیر. با توجه به اینکه بین افراد متخصصی که پرسشنامه به آنها داده شد در زمینه روایی آزمون توافق وجود داشت و از آنجا که مقدار روایی محتوایی بر اساس شاخص CVI برای آیتم‌های هر پرسشنامه نیز محاسبه شد و روایی بدست آمده بالاتر از نرم مورد نظر بود بنابر این تمامی پرسشنامه‌های عنوان شده در بالا دارای روایی محتوا میباشند (پرسشنامه رهبری معنوی (۹۱/، تاب آوری (۸۹/، و تعالی سازمان (۸۸/،) همچنین پایایی ابزارها در پرسشنامه رهبری معنوی (۹۴/، تاب آوری (۸۷/، و تعالی سازمان (۸۷/،) با روش آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی: پرسش نامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) در این پرسشنامه ۷ بعد (چشم انداز، عشق به نودوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) اندازه گیری می‌شود و ۲۵ گویه دارد که براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه گیری میشود که زیر مقیاس‌های این پرسشنامه عبارتند از:

۱. زیر مقیاس چشم انداز: ۱-۲-۳

۲. زیر مقیاس عشق به نوع دوستی: ۴-۵-۶-۷-۸-۹

۳. زیر مقیاس ایمان: ۱۰-۱۱-۱۲

۴. زیر مقیاس معناداری: ۱۳-۱۴-۱۵

۵. زیر مقیاس عضویت: ۱۶-۱۷-۱۸

۶. تعهد سازمانی: ۱۹-۲۰-۲۱-۲۲

۷. بازخورد عملکرد: ۲۳-۲۴-۲۵

پرسشنامه استاندارد تاب آوری: پرسشنامه تاب آوری کورنر و دیوید سون (۲۰۰۳) در این پرسشنامه ۵ بعد (تصور شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی، تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی) اندازه گیری می شود و ۲۵ گویه دارد که براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه گیری میشود که زیر مقیاس های این پرسشنامه عبارتند از:

۱. زیرمقیاس تصور از شایستگی فردی: ۲۵-۲۴-۲۳-۱۷-۱۶-۱۲-۱۱-۱۰

۲. زیرمقیاس اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی: ۲۰-۱۹-۱۸-۱۵-۱۴-۷-۶

۳. زیرمقیاس پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن: ۸-۵-۴-۲-۱

۴. زیرمقیاس کنترل: ۲۲-۲۱-۱۳

۵. زیرمقیاس تأثیرات معنوی: ۳-۹

پرسشنامه استاندارد تعالی سازمان: ابزار استفاده شده در این تحقیق پرسشنامه استاندارد مولر (۲۰۰۰) است در این پرسشنامه ۹ بعد (رهبری، خط مشی و استراتژی، کارکنان، شرکای تجاری، فرایندها، نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکردها) اندازه گیری می شود و ۴۶ گویه دارد که براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه گیری می شود که زیر مقیاس های این پرسشنامه عبارتند از:

۱. زیرمقیاس رهبری: ۵-۴-۳-۲-۱

۲. زیرمقیاس خط مشی و استراتژی: ۹-۸-۷-۶

۳. زیرمقیاس کارکنان: ۱۴-۱۳-۱۲-۱۱-۱۰

۴. زیرمقیاس شرکای تجاری: ۲۰-۱۹-۱۸-۱۷-۱۶-۱۵

۵. زیرمقیاس فرایندها: ۲۴-۲۳-۲۲-۲۱

۶. زیر مقیاس نتایج مشتریان: ۲۹-۲۸-۲۷-۲۶-۲۵

۷. زیر مقیاس نتایج کارکنان: ۳۵-۳۴-۳۳-۳۲-۳۱-۳۰

۸. زیر مقیاس نتایج جامعه: ۴۱-۴۰-۳۹-۳۸-۳۷-۳۶

۹. زیر مقیاس نتایج کلیدی عملکرد: ۴۶-۴۵-۴۴-۴۳-۴۲

### یافته‌های پژوهش

بخشی از خصوصیات جمعیت شناختی پاسخگویان به صورت تفکیک شده و در قالب جدول ارائه گردیده است و پس از آن یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس جنس

| جنس | فراوانی | درصد |
|-----|---------|------|
| مرد | ۲۰۵     | ۷۰/۴ |
| زن  | ۸۶      | ۲۹/۶ |
| کل  | ۲۹۱     | ۱۰۰  |

همانطوری که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود از مجموع ۲۹۱ نفر جامعه آماری پژوهش حاضر، ۲۰۵ نفر مرد و ۸۶ نفر زن بودند، که اطلاعات مربوط به این متغیر جمعیت شناختی، در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی سن کارکنان

| سن         | فراوانی | درصد |
|------------|---------|------|
| زیر ۳۰ سال | ۳۷      | ۱۲/۷ |
| ۳۰-۴۰ سال  | ۱۵۶     | ۵۳/۶ |
| ۴۱-۵۰ سال  | ۹۸      | ۳۳/۷ |
| کل         | ۲۹۱     | ۱۰۰  |

با توجه به جدول شماره ۲ از مجموع ۲۹۱ نفر نمونه آماری پژوهش حاضر ۳۷ نفر سن زیر ۳۰ سال، ۱۵۶ نفر دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال و ۹۸ نفر سن ۴۱ تا ۵۰ سال دارند. بنابراین بیشترین درصد از افراد مورد مطالعه بین ۳۰ تا ۴۰ سال و کمترین درصد را افراد بالاتر از ۵۰ سال، به خود اختصاص داده اند، که اطلاعات مربوط به این متغیر جمعیت شناختی را در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس تحصیلات

| میزان تحصیلات | فراوانی | درصد |
|---------------|---------|------|
| کارشناسی ارشد | ۱۰۷     | ۳۶/۸ |
| دکتری         | ۱۸۴     | ۶۳/۲ |
| کل            | ۲۹۱     | ۱۰۰  |

همانطوری که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود از مجموع ۲۹۱ نفر جامعه آماری پژوهش حاضر، ۱۰۷ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۱۸۴ نفر دارای تحصیلات دکتری بودند، که اطلاعات مربوط به این متغیر جمعیت شناختی، در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است.

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی سابقه کار کارکنان

| سابقه خدمت      | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------------|---------|--------------|
| کمتر از ۳ سال   | ۳       | ۱            |
| ۳ تا ۵ سال      | ۹۲      | ۳۱/۶         |
| ۵ تا ۱۰ سال     | ۱۲۸     | ۴۴           |
| بیشتر از ۱۰ سال | ۶۸      | ۲۳/۴         |
| کل              | ۲۹۱     | ۱۰۰          |

با توجه به جدول شماره ۴ از مجموع ۲۹۱ نفر جامعه آماری ۳ نفر سابقه کار کمتر از ۳ سال، ۹۲ نفر دارای سابقه کار بین ۳ تا ۵ سال، ۱۲۸ نفر دارای سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال و ۶۸ نفر دارای سابقه کار بیشتر از ۱۰ سال دارند. بنابراین بیشترین درصد از افراد مورد مطالعه دارای سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال و کمترین درصد را افراد با سابقه کار کمتر از ۳ سال، به خود اختصاص داده اند.

### آزمون سوالات تحقیق

مدل سازی با رویکرد حداقل مجذورات جزئی با نرم افزار Smat PLS برای پاسخ به سوالات در دستور کار قرار گرفته است بنابراین قبل از پاسخ به سوالات تحقیق بایستی وضعیت نرمال بودن داده‌ها، آماره T، درجه آزادی، آزمون کای اسکوتر و ضریب تعیین را مورد توجه قرار دهیم.

جدول شماره ۵: توزیع نرمال بودن داده‌های تحقیق

| کشیدگی | چولگی  |                      |
|--------|--------|----------------------|
| ۵۰۴/۰- | ۶۱۲/۰- | باز خور عملکرد       |
| ۵۲۴/۰  | ۶۲۶/۰- | چشم انداز            |
| ۶۶/۰   | ۸۲۰/۰- | اعتماد به غرایز فردی |
| ۴۷۷/۰  | ۹۸۱/۰- | فرآیند               |
| ۸۹۱/۰  | ۹۶۰/۰- | کارکنان              |
| ۱۰۴/۰  | ۲۲۰/۰- | کنترل                |
| ۵۱۲/۰  | ۰۹۰/۰- | معناداری             |
| ۰۳۳/۰  | ۷۸۵/۰- | نتایج عملکرد         |
| ۶۹۷/۰  | ۱۹۰/۰- | نتایج جامعه          |
| ۴۳۲/۰- | ۸۴۲/۰- | نتایج کارکنان        |
| ۰۰۱/۰  | ۳۱۹/۰- | نتایج مشتریان        |
| ۲۱۲/۰- | ۵۲۵/۰- | نوع دوستی            |
| ۱۵۵/۰  | ۷۳۰/۰- | عضویت                |
| ۰۰۲/۰  | ۰۴۶/۰- | پذیرش مثبت تغییر     |
| ۹۶۲/۰  | ۹۰۵/۰- | شرکا                 |
| ۷۲۱/۰  | ۱۴۲/۰- | تعهد سازمانی         |
| ۰۹۲/۰- | ۳۸۳/۰- | تصور از شایستگی فردی |
| ۱۴۷/۰  | ۵۷۴/۰- | تعالی سازمانی        |
| ۸۱۳/۰  | ۷۸۹/۰- | رهبری معنوی          |
| ۹۰۰/۰  | ۳۸۸/۰- | تاب آوری             |

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت و اگر نرمال بودن برقرار باشد نتایج تحقیق به خوبی مورد استنباط قرار خواهند گرفت. با توجه به جدول شماره ۵، برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید همانگونه که مشاهده می‌گردد با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی و کشیدگی بین ۱ و -۱ می‌باشد در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید است.

جدول شماره ۶: توزیع آماره T داده‌های تحقیق

| تعالی سازمانی | تاب آوری | رهبری معنوی |                      |
|---------------|----------|-------------|----------------------|
|               |          | ۵۷/۲۰       | بازخور عملکرد        |
|               |          | ۲۳/۶        | چشم انداز            |
|               | ۶۶/۱۴    |             | اعتماد به غرایز فردی |
| ۸۳/۶          |          |             | فرآیند               |
| ۷۰/۳          |          |             | کارکنان              |
|               | ۳۹/۱۶    |             | کنترل                |
|               |          | ۰۹/۴        | معناداری             |
| ۰۲/۹          |          |             | نتایج عملکرد         |
| ۷۳/۱۱         |          |             | نتایج جامعه          |
| ۱۶/۲۱         |          |             | نتایج کارکنان        |
| ۹۱/۸          |          |             | نتایج مشتریان        |
|               |          | ۲۷/۷        | نوع دوستی            |
|               |          | ۸۶/۱۴       | عضویت                |
|               | ۹۱/۴     |             | پذیرش مثبت تغییر     |
| ۹۰/۵          |          |             | شرکا                 |
|               |          | ۳۰/۱۳       | تعهد سازمانی         |
|               | ۹۵/۱۲    |             | تصور از شایستگی فردی |

جدول شماره ۷: آماره T متغیرهای پنهان

| تعالی سازمانی | تاب آوری | رهبری معنوی |               |
|---------------|----------|-------------|---------------|
| ۴/۷۶          |          |             | رهبری معنوی   |
| ۴/۰۰          |          |             | تاب آوری      |
|               |          |             | تعالی سازمانی |

با توجه به جداول شماره ۶ و ۷ که در بالا مشاهده می‌کنید برای آزمون فرض مقایسه میانگین یک نمونه با یک مقدار مشخص از آزمون  $t$  یک نمونه ای استفاده می‌کنیم در استفاده از این آزمون باید توجه شود که توزیع داده‌ها حتما نرمال باشند یا حجم داده‌ها انقدر زیاد باشد که بتوانیم با استفاده از

قضیه ی حد مرکزی آن را نرمال در نظر بگیریم که با توجه به اینکه نرمال بودن داده ها تایید شده است آماره T برای هر یک از گویه ها در بالا مشخص می‌باشد

جدول شماره ۸: درجه آزادی و آزمون کای اسکوتر داده ها

|            |        |            |     |
|------------|--------|------------|-----|
| کای اسکوتر | ۱۰۲۳/۸ | درجه آزادی | ۱۸۵ |
|------------|--------|------------|-----|

درجه آزادی عملا به حق انتخاب افراد اشاره دارد در آمار عبارت است از حجم نمونه (n) منهای تعداد پارامترهایی (پارامترهای مجهول) که از داده ها برآورد میشود. بنابراین همانطور که در جدول شماره ۸ مشاهده می‌کنید درجه آزادی داده‌های تحقیق برابر ۱۸۵ می‌باشد همچنین آزمون کای اسکوتر داده‌های تحقیق برابر ۱۰۲۳/۸ می‌باشد این آزمون بعنوان یکی از معتبرترین آزمونهای آماری می‌باشد که به وسیله آن می‌توان پی برد که آیا یک رابطه سیستماتیک بین متغیرها وجود دارد یا خیر که عملا بعد از آزمون نرمال بودن داده ها مورد استفاده قرار می‌گیرد بنابراین با توجه به مقدار بدست آمده در جدول شماره ۸ میان متغیرهای تحقیق ارتباط برقرار می‌باشد

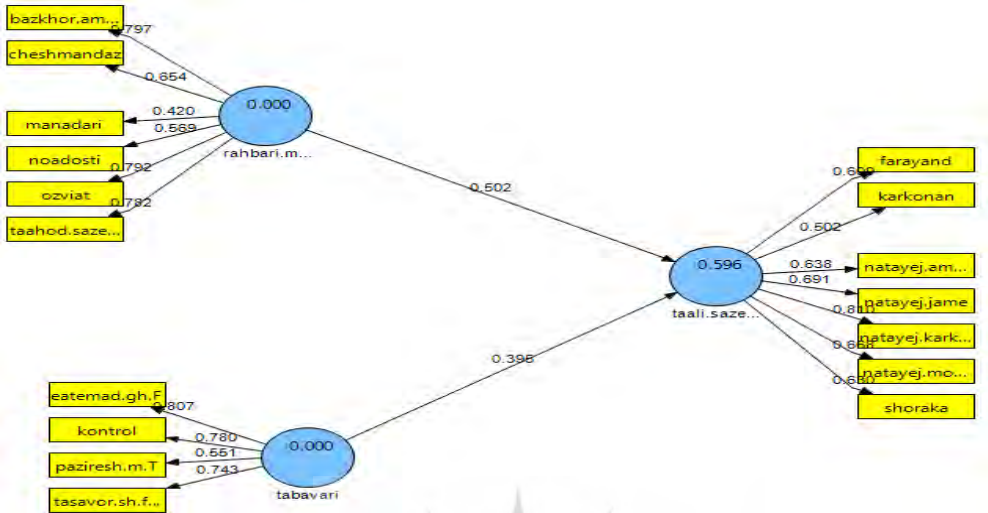
جدول شماره ۹: ضریب تعیین متغیرهای تحقیق

|       |               |
|-------|---------------|
| R2    |               |
|       | رهبری معنوی   |
|       | تاب آوری      |
| ۰/۵۹۶ | تعالی سازمانی |

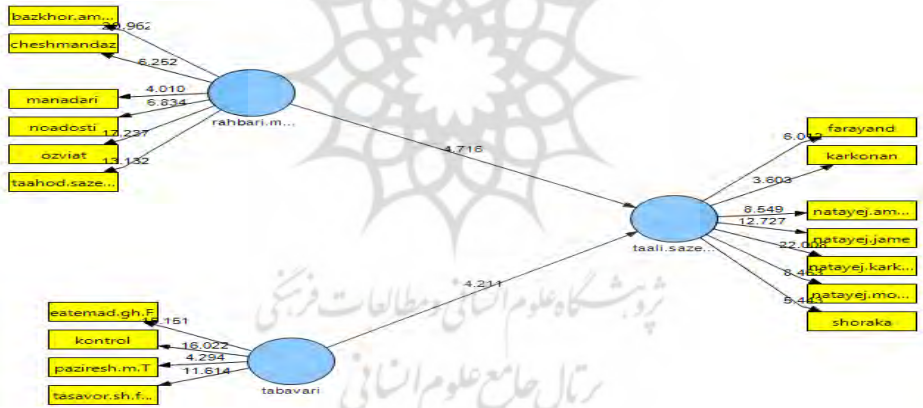
R<sup>2</sup> نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا می‌گذارد. چین سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R<sup>2</sup> معرفی می‌کند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲، ص ۲۸) این اندازه گیری به ما این امکان را میدهد که تعیین کنیم چقدر میتوان به پیش بینی یک مدل یا نمودار مطمئن بود که همانطور که در جدول شماره ۹ مشاهده میشود ضریب تعیین مورد نظر برای متغیرهای مکنون ۰/۵۹۶ می‌باشد که خود حکایت از قوی بودن احتمال پیش بینی مدل مورد نظر توسط متغیرهای مستقل تحقیق می‌باشد عبارتی متغیر مستقل نزدیک به ۶۰٪ تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی می‌کند



سوال اول تحقیق: تاثیر رهبری معنوی بر تعالی سازمان چگونه است؟



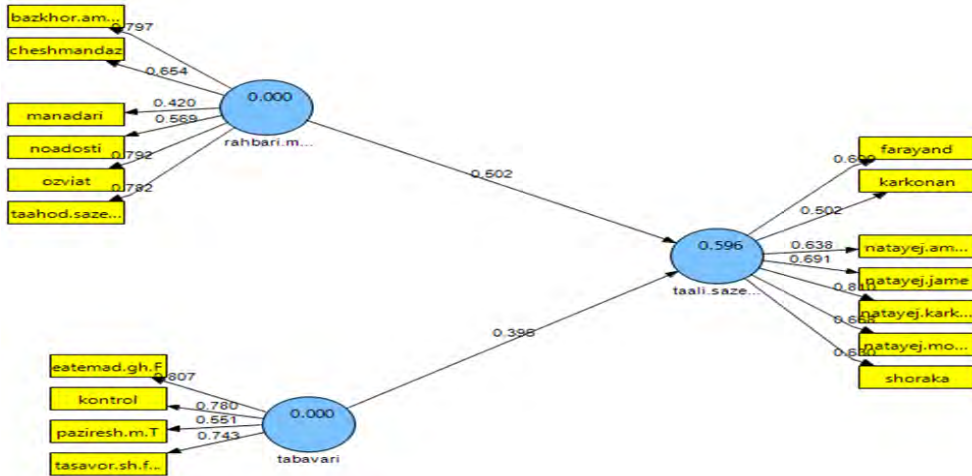
شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد در حالت حذف چهارمتغیر غیرمعداد



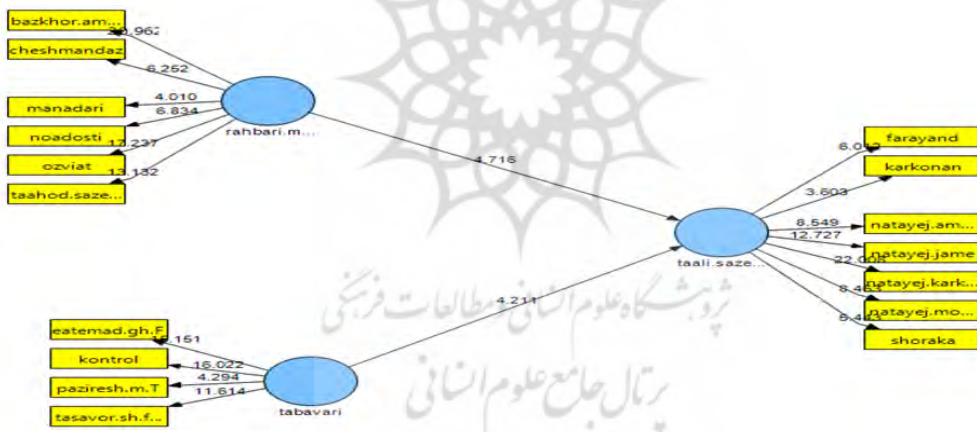
شکل ۲. ضرایب معناداری فرضیه‌ها در مدل در حالت حذف چهار متغیر غیر معنادار

با توجه به شکل‌های ۱ و ۲ مشخص شده است که اثر بعد رهبری معنوی بر تعالی سازمانی معادل ۰/۵۰ می‌باشد. آماره  $t$  خارج بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است ( $t=۴/۷۱۶$ ). لذا می‌توان بیان نمود که فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد می‌شود و به لحاظ آماری رهبری معنوی بر تعالی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد به این صورت که با افزایش مولفه‌های رهبری معنوی در سازمان تعالی سازمانی نیز افزایش می‌یابد

## سوال دوم تحقیق: تاب آوری چه تاثیری بر تعالی سازمان دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد در حالت حذف چهار متغیر غیر معنادار



شکل ۲. ضرایب معناداری فرضیه‌ها در مدل در حالت حذف چهار متغیر غیر معنادار

با توجه به شکل‌های ۲ و ۱ که در بالا مشاهده می‌کنید مشخص شده است که اثر بعد تاب آوری بر تعالی سازمانی معادل ۰/۳۹ می‌باشد. آماره  $t$  خارج بازه منفی ۱/۹۶ تا مثبت ۱/۹۶ قرار گرفته است ( $t=4/21$ ) لذا می‌توان بیان نمود که فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد می‌شود و به لحاظ آماری تاب آوری بر تعالی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد به این صورت که با افزایش مولفه‌های تاب آوری در سازمان تعالی سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند.

## برازش مدل مفهومی

در نهایت بایستی مدل مفهومی بالا را مورد برازش قرار دهیم که میتوان عنوان نمود که در سطح مدل اندازه گیری، نرم افزار PLS بارهای گویه ها و کوارینانس مانده ها را برآورد می کند. در سطح ساختاری نیز ضرایب مسیر، همبستگی میان متغیرها، واریانس تبیین شده و میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان (AVE) را برآورد می کند. آماره T برای هر یک از مسیرها و بارهای عاملی با استفاده از روش برش متقاطع یا خودگردان سازی محاسبه می شود. برازش مناسب مدل، زمانی محقق می شود که ضریب مسیر، معنادار بوده، واریانس تبیین شده قابل قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰/۰۵ برای هر یک از سازه ها برقرار باشد. مقادیر قابل قبول بارهای عاملی نیز نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشند. علاوه براین، شاخص GOF نیز شاخصی برای بررسی برازش مدل جهت پیش بینی متغیرهای درون زا می باشد. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب، به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده اند (داوودی و رضازاده، ۱۳۹۲: ۱۵۳).

جدول شماره ۱۴: اشتراکات سازه ها

| سازه     | تعالی سازمانی | رهبری معنوی | تاب آوری | میانگین |
|----------|---------------|-------------|----------|---------|
| اشتراکات | ۰/۴۷          | ۰/۴۳        | ۰/۵۳     | ۰/۴۷    |

مقادیر ضریب تعیین به دست آمده ۰/۶۰ است.

$$Gof = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} = \sqrt{.47 \times .60} = .534$$

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF بزرگتر از ۰/۳۶ بدست آمده، نشان از برازش مناسب مدل پژوهش دارد، همچنین کلیه ضرایب مسیرها معنادار بوده و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه ها بالای ۰/۰۵ میباشد.

## بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر رهبری معنوی و تاب آوری بر تعالی سازمان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی می‌باشد این تحقیق در راستای درک بهتر چگونگی تاثیر رهبری معنوی و تاب آوری بر تعالی سازمان می‌باشد تا شکاف تحقیقاتی موجود را تا حد ممکن پر نماید با توجه به یافته‌های تحقیق در مورد سوال اول با بررسی تحلیل‌های به عمل آمده در خصوص چگونگی تاثیر ابعاد رهبری معنوی بر تعالی سازمان در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان خراسان رضوی مشخص گردید که به لحاظ آماری رهبری معنوی بر تعالی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد به طوری که هر چه مولفه‌های رهبری معنوی در سازمان بالاتر باشد و افزایش داشته باشد عملاً تعالی سازمان افزایش خواهد یافت این یافته‌ها با نتایج تحقیقات ضیایی و همکاران (۱۳۸۶)، لوئیس و همکاران (۲۰۱۱)، آیدین و سیلان (۲۰۰۹)، صانعی (۱۳۹۳)، عبدالملکی و دامادی (۱۳۸۹)، تا حدودی همراستا می‌باشند به طوری که از نتایج تحقیقات بر می‌آید که رهبری معنوی خودشکوفایی فردی را بالا برده و به تبع آن عملکرد کارکنان را بالا می‌برد.

در مورد سوال دوم تحقیق نیز در خصوص تاثیر ابعاد تاب آوری بر تعالی سازمان در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان خراسان رضوی مشخص گردید که به لحاظ آماری تاب آوری بر تعالی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد به این صورت که هر چقدر در سازمان مولفه‌های تاب آوری افزایش یابد و افراد تحمل بالاتری در برابر ناملایمات داشته باشند عملاً تعالی سازمان افزایش می‌یابد این یافته‌ها با نتایج تحقیقات مشایخی دولت آبادی و محمدی (۱۳۹۳) و کول (۲۰۱۶) تا حدودی همراستا می‌باشد به طوری که از نتایج تحقیق بر می‌آید که تاب آوری به طور مثبت و معنادار می‌تواند باورهای کارکنان را بالا برده و موفقیت و توانمندی سازمان را بالا ببرد.

در یک نتیجه گیری کلی می‌توان اظهار داشت که سازمان‌های متعالی، به عنوان سازمان‌هایی مسؤول با ایجاد شفافیت و پاسخگویی مناسب به ذینفعانشان در قبال عملکرد خود، رویکردهایی اخلاقی اتخاذ می‌کنند، به مسؤولیت اجتماعی حال و آینده توجه نموده و فعالانه آن را ترویج می‌کنند. مسؤولیت‌های اجتماعی سازمان در ارزشهای سازمان بیان گردیده و با سایر فعالیتهای سازمان یکپارچه شده است. این سازمان‌ها انتظارات و الزامات قانونی، اجتماعی، محلی و حتی منطقه ای خود را از طریق مشارکت و فعالیتهای آزاد ذینفعان، برآورده می‌کنند. این سازمان‌ها، ضمن اینکه در مورد ریسک‌ها و مخاطرات، مدیریت صحیحی را اعمال می‌کنند، در تلاش برای اجرای پروژه‌هایی

هستند که هم منافع سازمان و هم منافع جامعه را تامین نماید و اطمینان کامل کلیه ذینفعان را نیز در نظر دارند. آنها از تأثیرات حال و آینده سازمان بر جامعه آگاه بوده و مراقبت‌های لازم را برای حداقل نمودن اثرات زیان بار اعمال می‌کنند. اگر در این سازمانها رهبری معنوی زمام کارها را در دست گیرد با توجه به نگاه معنوی نسبت به امور و کارکنان معمولاً ارزش‌هایی نظیر هارمونی، عشق و دوست داشتن، شفقت و مهربانی، اتحاد، صلح و آرامش، صداقت و امانت داری را از خود بروز می‌دهند. در محیط معنوی سازمان، اعضاء تمایل بیشتری به پذیرش مسئولیت داشته و این موجب تسهیل نقش رهبری می‌شود و در نهایت سازمان به سمت موفقیت و پیشرفت حرکت می‌کند. در حقیقت بایستی عنوان نمود که این ارزش‌ها همگی باعث ایجاد رفاه در محیط کار شده و محیط کار بهتری فراهم می‌آورند. به طور کلی، رهبری معنوی اشاره به رفتارها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی دارد که اعضای سازمان را برای داشتن یک احساس بقاء معنوی<sup>۱</sup> از طریق عضویت در سازمان، تشویق می‌نماید دلیل اصلی برای به کارگیری شاخص‌های معنویت در موفقیت رهبری را می‌توان چنین بیان کرد که رهبران معنوی در سازمان‌ها، نسبت به رهبران عادی که در سازمان‌ها فعالیت می‌کنند امتیاز بالاتری را نزد پیروان خود دریافت می‌کنند بی شک رهبری معنوی به عنوان شیوه‌ای برای تحول و نجات سازمانها در شرایط متلاطم با هدف ایجاد سازمانی رو به رشد بر اساس الگوی انگیزش درونی می‌باشد و تاب آوری بعنوان مسیری ارزشمند برای دستیابی به انعطاف پذیری در سازمان و توجه بر روی اثرات استرس در محیط کار و وقایع دردناکی که ممکن در هر محیطی و در هر شرایطی ایجاد شود محسوب میشود. ارتقاء تاب آوری منجر به رشد افراد در به دست آوردن تفکر و مهارت‌های خود مدیریتی بهتر و دانش بیشتر میشود. همچنین تاب آوری با روابط حمایتی والدین، همسالان و دیگران و همچنین باورهای فرهنگی و سنتی به افراد برای مقابله با ضربه‌های غیر قابل اجتناب زندگی و مشکلاتی که ممکن است در سازمان ایجاد شود کارساز خواهد بود تاب آوری در مورد انواع رفتارها، افکار و اعمال میتواند آموخته شود و همچنین آن را میتوان در سراسر زندگی خانوادگی و سازمانی توسعه داد و در نهایت کارایی و اثربخشی را در سازمان رقم بزند صفت تاب‌آوری به عنوان گرایش به تعدیل و مدیریت مؤثر پاسخهای فرد در برابر تقاضاها و استلزامهای محیطی که در آن بسر میبرد و نیز داشتن توانایی بهبود مؤثر فعالیت‌ها در شرایط استرس‌زا و تعالی در فضای کاری میتوان مدنظر قرار گرفته و افراد را در راهی که به سمت پیشرفت حرکت می‌کند رهنمون سازد. بنابراین

<sup>1</sup> Spiritual Survival

این تاب آوری بعنوان توانایی مقابله با شرایط دشوار سازمانها، به افراد قدرت می دهد تا با مشکلات پیش رو مقابله سالم داشته باشند و بر سختی ها فائق آیند و با جریان زندگی حرکت کنند متاسفانه با وجود این که رهبری معنوی و تاب آوری در اکثر سازمانها کاربرد خاصی دارد و از اهمیت خاصی برخوردار میباشد توجه زیادی به آنها نشده است و نیاز است که در روند بهبود سازمان نگاهی دوباره به آنها داشته باشیم بنابراین برای رشد و تعالی سازمانها و بالا بردن کارایی و اثربخشی در آنها بایستی کارکنان مجهز به معنویت و تاب آوری باشند و رهبری سازمان خود باید نمونه بارزی از رهبری معنوی در سازمان باشد و عملا با رفتار و اعمال خود ابعاد تاب آوری را هم رواج دهد چرا که هر سازمانی که واقعا بخواهد در راستای تعالی و رشد سازمانی حرکت کند نیازمند رشد رهبری معنوی و تاب آوری در سازمان خواهد بود.



## کتابنامه

- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۸). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: موسسه بانکداری ایران.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۹). مدیریت عمومی، چاپ چهارم، تهران: نشرنی
- بهرامیان؛ سعیده، مهدیان؛ محمد جعفر، موسوی؛ فرانک (۱۳۹۴). بررسی رهبری معنوی و هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری مدیران و معلمان زن دوره متوسطه شهرستان کرمانشاه، مجموعه مقالات همایش ملی سیمای مدیریت آموزشی در عصر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، سال ۲، صص ۲۱-۴۶
- بیگزاد؛ جعفر، حمدالهی؛ مریم، حمدالهی؛ کبری (۱۳۹۰). بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنجگانه شهر تبریز. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. سال پنجم. شماره ۴، صص ۲۳-۴۴
- بیگدلی؛ مژگان، کرامتی؛ محمدرضا، بازرگان؛ عباس (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رشته تحصیلی با وضعیت اشتغال دانش آموختگان دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. جلد ۱۸، شماره ۳، صص ۱۱۱-۱۳۱
- جوکار؛ بهرام، هاشمی؛ لادن (۱۳۹۰). رابطه بین تعالی معنوی و تاب آوری در دانشجویان دانشگاه، مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، دوره ۸، شماره ۱۳، صص ۱۲۳-۱۴۲
- خائف الاهی؛ احمدعلی، میرزایی؛ آرش، متقی؛ پیمان (۱۳۸۹). "مؤلفه های رهبری معنوی در سازمان". ماهنامه تدبیر، سال سوم، شماره ۲۱۷، صص ۲۹-۳۳
- خورشید؛ صدیقه، قلی زاده؛ نسیم (۱۳۹۵). مطالعه تأثیر سبک رهبری معنوی بر بهروزی معنوی کارکنان و کیفیت رابطه تبادلی رهبر- زیردست در نظام بهداشت و درمان، دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۱، سال ۵، شماره ۱، صص ۸۳-۱۰۶
- داوری؛ علی، رضازاده؛ آرش (۱۳۹۲). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول، ص ۲۳
- رستگار؛ عباسعلی، جعفریان؛ یسری (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و رهبری معنوی با عملکرد مدیران مدارس شهر اهواز با اثر میانجی گری معنویت در محیط کار، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها، سال دوم، صص ۴۲-۵۹
- زارعی؛ متین، نیک مرام؛ سحر، احمدی؛ مریم، حیدری؛ فایزه (۱۳۹۱). بررسی تأثیر مؤلفه های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی، سال اول، شماره ۲، صص ۱۰۷-۱۲۲

صانعی؛ مهدی، حسینی؛ سحر، حسنی؛ الهه (۱۳۹۳). کنکاشی در رابطه بین سبک رهبری معنوی و عملکرد کارکنان دربانک صادرات استان سمنان، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت، سال اول، صص ۱۱۰-۱۲۵ صرفی، احمد (۱۳۹۳) نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان شرکت مخابرات استان سمنان پس از خصوصی سازی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.

ضیایی؛ محمدصادق، نرگسیان؛ عباس، آییایی؛ سعید (۱۳۸۷). " نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران". نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، سال ۸۷، صص ۶۷-۸۶

عبدالمالکی؛ یوسف، دامادی؛ علی (۱۳۹۰). بررسی نقش و کارکرد رهبری معنوی در تقویت منابع انسانی ناجا، فصلنامه انسانی ناجا، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۰۳-۱۲۳

مشایخی دولت آبادی؛ محمد رضا، محمدی؛ مسعود (۱۳۹۳). تاب آوری و هوش معنوی به منزله متغیرهای پیش بین خودکارآمدی تحصیلی در دانش آموزان شهری و روستایی، مجله روان شناسی مدرسه، دوره سوم، شماره ۲، صص ۲۰۵-۲۲۵

ملکیان، مصطفی (۱۳۸۸)، راهی به رهایی: جستاری در زمینه عقلانیت ومعنویت، مؤسسه نگاه معاصر، چاپ اول، ص ۴۲

نجمی، منوچهر (۱۳۸۳). مدل سرمایاز ایده تا عمل، تهران، انتشارات روناس.

نجمی، منوچهر (۱۳۸۲). استراتژی توسعه صنعتی کشور، تهران، انتشارات علمی دانشگاه صنعتی شریف.

Anna E. du Plessis (2015) Effective education: Conceptualising the meaning of out-of-field teaching practices for teachers, teacher quality and school leaders. International Journal of Educational Research. Volume 72, 2015, Pages 89-102

Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, African Journal of Business Management, Vol.3, No 5, pp184-190.

Badi', A., Jalali, M., and Oboudi, S., (2010), Investigating the Correlation between Spiritual Intelligence and Life Satisfaction among Administrations' Employees in Ahvaz. Available: [http:// www. Psyche.blogfa.com/post/ 29/1389](http://www.Psyche.blogfa.com/post/29/1389).

Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini Z. Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan medical university. Iran J Med Educ 2004; 4: 33-41

Bonanno, G. A. (2004). "Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events?" American Psychologist 59(1): 20-28.



Campbell-sills, laura, &murray, b.stein.(2007). Psychometric analysis and refinement of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC): validationof a 10- item measure of resilience. Journal of traumatic stress, vol.20,no.6, pp.1019-1028.

Catalina Culea<sup>a</sup>(2015) Considerations Regarding the Creative Dimension of the Physical Education and Sports Didactic Process. Procedia - Social and Behavioral SciencesVolume 93, 21 October 2013, Pages 853–858

Conner, K.M. & Davidson, j.r.t(2003). development of a new resilienceScale: the conner- Davidson resilience Scale(CD-RISC). depression And anxiety, vol 18, no. 6,pp. 1019-1028

Debbie, j and etal.(2010). Association between qualify of life, coping styles, optimism, and anxiety and depression in pretreatment patients with head and cancer, journal of social and clinical psychology, pages110-125.

Freeman, J. B., &Ambady, N. (2011). When two become one: Temporally dynamic integration of the face and voice. Journal of Experimental Social Psychology, 47, 259 –263. doi:10.1016/j.jesp.2010.08.018

Fry, L.W., Vitucci, S., Cedillo, M. (2005). “Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline”. Leadership Quart 2005, 16 (5),PP: 835-^62

Fry, L. W., Melanie, C. (2008). “Spiritual leadership as a paradigm for ovgni national tranformanon and recovery from extended work hours Culture”. Journal of Business Ethics, 84. 265-278

Fry, L.W., Slocum, J. W. (2008). “Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership”. Organ Dyne 2008, 37 (1), PP:86-99.

Korac-Kakabadse, N. and Kouzmin, A. and Kakabadse, A. 2002, Spirituality and leadership praxis, Journal of Managerial Psychology, Vol. 17, No. 3, 165-182

Louis W. Fry, Sean T. Hannah, Michael Noel, Fred O. Walumbwa (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance, the leadership quarterly 22, 259-270.

Martin-Castila, J.I. and Rodri´guez-Ruiz, O., 2008. EFQM model: Knowledge governance and competitive advantage. Journal of Intellectual Capital, 9(1), pp.133-56.

Michelle N Krypel and Donna Henderson-King.(2010). Stress, coping style and optimism: are they related to meaning of education in students lives? Social psychology of Education: An International journal, Vol,13,ISS 3: pg.409, proquest.

Millar, P; Stevens, J. (2005), Managemtn training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances", sport management, vol. 15, No.3, p288-303.

Personality and development (pp.377-398). Washington, DC: American Psychological Association.

Tutuncu, O. and Kucukusta, D., 2007. Relation ship between organizational commitment and EFQM business excellence model: A study on turkish quality award winners. TotalQuality Management & Business Excellence. 18(10), pp.1083-96.

