

ارائه الگوی رهبری سخاوتمند با تاکید بر معنویت در محیط کار در آموزش و پرورش

پرویز پقه^۱
سامره شجاعی^۲
محمودرضا مستقیمی^۳
فریدون آزما^۴

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۷/۰۳

چکیده

هدف این پژوهش ارائه الگوی رهبری سخاوتمند با تاکید بر معنویت در محیط کار در آموزش و پرورش بوده است. مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) بوده است. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان آشنا به موضوع و در بخش کمی مدیران، کارشناسان ارشد و کارشناسان آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۱۲۹۰ نفر بودند. نمونه در بخش کیفی ۱۰ نفر بودند که طبق اصل اشباع نظری با روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب و در بخش کمی ۳۰۰ نفر بودند که طبق فرمول کوکران با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. داده‌ها در بخش کیفی با مرور پیشینه و مصاحبه با خبرگان و در بخش کمی با پرسشنامه محقق ساخته ۵۳ گویه‌ای جمع‌آوری که روایی سازه آن با روش تحلیل عاملی تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ محاسبه شده است. همچنین، برای تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل عاملی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار *Smart PLS* استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که رهبری سخاوتمند شامل مولفه‌های آموزش کارکنان، بخش‌ایشگری، ارتقای سازمانی، عدالت سازمانی، فراهم کردن محیط شاد سازمانی، شایسته‌سالاری در انتصاب، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تشکر و قدردانی از همکاری همکاران و معنویت در محیط کار شامل مولفه‌های احترام متقابل، خودنظارتی، رفتار صادقانه، اخلاق نبوی، نظارت الهی و امر به معروف بود. همچنین، رهبری سخاوتمند و مولفه‌های آن تاثیر مثبتی بر معنویت در محیط کار داشت ($P < ۰/۰۵$). با توجه به نتایج، برای بهبود معنویت در محیط کار در آموزش و پرورش می‌توان میزان رهبری سخاوتمند و مولفه‌های آن را از طریق کارگاه‌های آموزشی بهبود بخشید.

کلید واژه‌ها: رهبری سخاوتمند، معنویت در محیط کار، آموزش و پرورش

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران (نویسنده مسئول) shojaei@aliabadiau.ac.ir
۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران
۴. استادیار، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران

مقدمه

از آنجایی که یکی از دغدغه‌های مهم صاحب‌نظران و متخصصان مدیریت شناسایی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی است و سخاوت و معنویت در محیط کار از جنبه‌های مهم و موثر بر آن محسوب می‌شوند. در نتیجه ضرورت یک مدل رهبری بومی در سازمان‌های دولتی ایران (از جمله آموزش و پرورش) لازم است که هسته آن توجه به رفتارهای نوع‌دوستانه باشد که سخاوت و معنویت از ارکان رفتارهای نوع‌دوستانه است که در کشور ایران ریشه فرهنگی، تاریخی و مذهبی دارد (ایرانی، الوانی، جندقی و زارعی متین، ۱۳۹۴). پس، یکی از ویژگی‌های رهبران، سخاوت^۱ است؛ به طوری که بسیاری آن را یکی از هشت ویژگی رایج رهبران بزرگ و موفق معرفی می‌کنند (بگچی^۲، ۲۰۱۹). سخاوت با بخشش متفاوت است. سخاوت یعنی اینکه چیزی به شخص دیگری داده شود و از وی هیچ انتظاری نداشت، اما بخشش یعنی اینکه چیزی به شخص دیگری با هدف تسکین دردها و گناه‌ها داده شود. پس سخاوت فراتر از بخشش و نشان‌دهنده جوان‌مردی و عشق خالص می‌باشد (باراکزی و شاو^۳، ۲۰۱۸). یکی از دغدغه‌های مشترک همه سازمان‌ها ارتقای عملکرد و بهره‌وری کارکنان است که سخاوت بخشی از پاسخ به این دغدغه می‌باشد. در قرآن تقریباً یکصد آیه درباره آن نازل شده و پیامبر اکرم (ص) و امامان نیز حدیث‌ها و سفارش‌های متعددی درباره اهمیت سخاوت بیان فرمودند. سخاوت علت‌های متفاوتی دارد و والاترین دلیل آن امر خدا است و سخاوتی که هدفش محبوبیت و قدرت دنیایی باشد، سخاوت نیست و عین خودخواهی است (ایرانی و همکاران، ۱۳۹۴).

در دنیای امروز که دنیای سازمان‌ها نام گرفته، نیروی انسانی به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان می‌تواند مهم‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان باشد. مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند با بوجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری و بهره‌گیری از ابزارهای غیرمادی در نیروی انسانی خود احساس بصیرت و تدبیر ایجاد کنند (میلیمان، گاتلینگ و کیم^۴، ۲۰۱۸). یکی از حوزه‌های نظری رهبری در سال‌های اخیر نظریات رهبری معنوی و اخلاقی است که در این حوزه تمرکز اصلی نظریات روی مفاهیم رفتارهای نوع‌دوستانه، اولویت‌های

1. Generosity

2. Bagchi

3. Barakzai & Shaw

4. Milliman, Gatling & Kim

معنوی، چگونگی توسعه یافتگی رویکردهای معنوی، اهمیت رویکرد معنوی در رهبری، پیامدهای رهبری معنوی و چگونگی پایداری معنویت در سازمان می‌باشد (دانه و لورد^۱، ۲۰۱۲). بسیاری از سازمان‌ها به دلیل مشکلات اخلاقی سقوط کردند؛ به طوری که بسیاری از متخصصان معتقدند که رفتارهای کسب و کار باعث تحولاتی در اخلاق و معنویت در جهت منفی شده است. این مطالب بیانگر این واقعیت است که بدون وجود اخلاق و معنویت، افراد در راستای نیازهای خود به ابزار ناکارآمد اداری تبدیل می‌شوند، اما اسلام با یک دید جامع افراد را به استفاده از اصول اخلاقی و معنوی در کار تشویق می‌کند که این امر سبب تحکیم ارتباط اخلاق و معنویت با ارزش‌های حاکم بر جامعه می‌شود (نظام‌بین سالاهودین، باهارودینا، عبدالله و عثمان^۲، ۲۰۱۶). با ایجاد معنویت در محیط‌های کاری این احساس در کارکنان ایجاد می‌شود که خود را عضوی از سازمان احساس کنند که باید برای تحقق اهداف سازمانی و مأموریت‌های محوله از یکدیگر حمایت و دفاع کنند (مانجو و شینا^۳، ۲۰۱۹). در دو دهه اخیر بررسی معنویت در محیط کار بدون شک زمینه جدیدی از مطالعات سازمانی را ایجاد کرده و محققان ابتکارات زیادی را برای تقاطع معنویت، مدیریت و مذهب در نظر گرفتند. به عبارت دیگر در دو دهه اخیر مسائل معنوی با زندگی کاری به شدت درهم آمیخته شده است (واسکانکیلاس^۴، ۲۰۱۸). معنویت به شکل‌های متفاوتی تعریف شده است. مثلاً به دنبال فراتر از نفس خود رفتن، آگاهی و پذیرش از پیوند خود با دیگران، آفرینش، درک معنای والای فعالیت‌های خود در تلفیق با زندگی جهانی و اعتقاد به چیزی فراتر از جهان مادی که به همه چیز ارزش می‌دهد (فانگیدی، سوربانا، افندی و هیلیمانا^۵، ۲۰۱۶). معنویت در محل کار در مورد افرادی بکار می‌رود که خود را در یک مسیر معنوی برای رشد شخصی و اجتماعی در شیوه‌ای معنادار قرار می‌دهد. این سازه می‌تواند به تلاش فرد برای به حداکثر رساندن ارزش‌ها در محل کار کمک کند. در تعریفی دیگر معنویت در محیط کار به معنای احساس وابستگی و داشتن شفقت نسبت به دیگران، تجربه آگاهی درونی از ذهن و

¹. Dinh & Lord

². NizambinSalahudin, Baharuddina, Abdullah & Osman

³. Manju & Sheena

⁴. Vasconcelos

⁵. Fanggidae, Suryana, Efendi & Hilimiana

ارتقای متعالی است که چنین محیطی، محیطی دوستانه می‌باشد و روحیه کارکنان را پرورش می‌دهد (پوراقدام، علیپور و اراسلی، ۲۰۱۸).

پیشرفت‌های نوین فناورانه در بطن فرایند جهانی‌شدن رخ می‌دهند و بخش‌های مختلف و منحصر به فرد جهان به واسطه این فناوری‌ها به هم پیوند می‌خورند، لذا کسب مهارت‌های حیاتی متناسب با فناوری‌های جدید در نظام آموزش و پرورش ضروری است. در نتیجه، مدیران و رهبران امروز جامعه باید تغییرات را بپذیرند و بینش وسیعی داشته باشند تا بتوانند راهبردهای سازمانی مناسب را برای تحقق اهداف سازمانی تشخیص دهند و اجرا کنند (پونسومبوت، کانوکورن و سوجانیا^۱، ۲۰۱۴). در محیط رقابتی امروز، مدیران و رهبران سازمان‌ها نقش کلیدی در موفقیت و یا شکست کسب‌وکار دارند و در قرن حاضر رهبران باید همواره سازمان را رهبری کنند و تلاش نمایند تا بین کارکنان سطح بالا و پایین ارتباط نوع دوستانه و همکارانه برقرار سازند (یانگ و ابیسیکیرا^۲، ۲۰۱۹). رهبری یک فرایند برای نفوذ بر فرد یا گروهی از افراد به منظور رسیدن به اهداف مشترک است و رهبران عمدتاً بر قدرت مشروع خود برای متقاعد ساختن افراد برای انجام وظایف تکیه دارند و علاقه زیادی به تعامل با زیردستان و گسترش منافع آنها نشان می‌دهند (سلیم^۳، ۲۰۱۵). سبک رهبری ترکیبی از ویژگی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهای مدیران بر اساس رابطه کاری و رفتار کاری با کارکنان است (هرسی و بلانچارد^۴، ۱۹۶۹؛ به نقل از گل‌مرادی و ستاریاردبیلی، ۲۰۱۶). اکثر سازمان‌های امروزی تیم‌محور هستند و چنین سازمان‌هایی به رهبرانی نیاز دارند تا ضمن ارتقای انگیزش و توانمندی فردی هر یک از کارکنان بتوانند کل تیم را نیز رهبری کند. بنابراین، رهبری تیمی فرایندی چندسطحی و شامل چالش‌های مختلفی از جمله تنظیم اهداف فردی با مأموریت مشترک، مدیریت منابع، ایجاد جوی مثبت از اعتماد و حمایت، هماهنگی انتقال دانش و اطلاعات و تکمیل و انجام وظایف است (کانیگل-لیون، گودمن و لويس^۵، ۲۰۱۹).

1. Ponsombut, Kanokorn & Sujanya

2. Yang & Abeysekera

3. Saleem

4. Hersey & Blanchard

5. Kunegel-Lion, Goodsman & Lewis

پژوهش‌های اندکی درباره رهبری سخاوتمند و معنویت در محیط کار انجام شده است. برای مثال واسکانکیلاس (۲۰۱۸) ضمن پژوهشی درباره بررسی معنویت در محیط کار به این نتیجه رسید که پیامدهای مثبت، تجربیات، ادراک و عدم اطمینان می‌توانند بر معنویت در محیط کار تاثیر بگذارند. در پژوهشی دیگر درباره قدرت سخاوت استراتون^۱ (۲۰۱۶) گزارش کرد که غنی‌سازی، تشویق، پشتیبانی از ارزش‌ها و حفظ سازمان می‌تواند به توسعه روحیه سخاوت در سازمان کمک کند. همچنین، ابراهیم‌پور، روشندل اربطانی و سخندان (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی با عنوان تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار و ابعاد آن شامل کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی ارزش‌ها بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. ابراهیم‌پور و نعمتی (۱۳۹۵) در پژوهشی دیگر با عنوان تحلیل نقش دینداری در تعالی معنویت در محیط کاری کارکنان گزارش کردند که دینداری و ابعاد آن شامل اعتقادی، تجربه‌ای و مناسکی بر معنویت در محیط کار کارکنان تاثیر مثبت و معنادار داشت. نتایج پژوهش قلاوندی (۱۳۹۵) با عنوان پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس معنویت در محیط کار نشان داد که معنویت در محیط کار و ابعاد آن شامل کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان با اخلاق کاری رابطه مثبت و معنادار داشت. ایرانی و همکاران (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی با عنوان طراحی الگوی رهبری سخاوتمند در بیمارستان‌های دولتی استان قم به این نتیجه رسیدند که در شرایط علی مفاهیمی مانند ویژگی‌های فردی رهبر و علل سازمانی، در شرایط زمینه‌ای مفاهیمی مانند عوامل تشویق‌کننده رهبر و عوامل محدودکننده رهبر برای رهبری سخاوتمند، در شرایط مداخله‌گر تغییرات رهبر و تفاوت‌های پیروان قرار دارند که در انتخاب مکانیزم مناسب تاثیر می‌گذارند. پدیده محوری رهبری سخاوتمند و فرایند رهبری سخاوتمند است که با برقراری ارتباط شروع شده و سپس به درک نیاز پرسنل رسیده و تصمیم مناسب برای رفع آن نیاز گرفته و اجرا می‌شود. مکانیزم‌های رهبری سخاوتمند شامل برطرف کردن نیازهای زیستی، تعلق و رشد پیروان است و پیامدهایی برای رهبر، پیروان و سازمان ایجاد می‌کند. علاوه بر آن، نتایج پژوهش معافی مدنی، صالحی عمران، عنایتی و یوسفی سعیدآبادی (۱۳۹۴) با عنوان تحلیل معنویت حرفه‌ای به‌عنوان یک بعد

1. Stratton

اخلاقی بر پایه مولفه‌های معنویت سازمانی نشان داد که هشت مولفه اصلی معنویت شامل اعتقاد به ماوراءالطبیعه، دقت و تعامل در کار به همراه اعتماد به نفس، همدلی و همسویی با ارزش‌ها همراه با ادراک ماورای حسی، کار برای رضای خدا و اعتماد به دیگران، هدفمندی کار در جهت کمک به جامعه، زندگی بامعنا، اعتقاد به زندگی اخیری و دوست داشتن دیگران در واحدهای دانشگاهی بود. عبدالهی، کریمیان و نامداری (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی با عنوان ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشت.

سازمان آموزش و پرورش پیچیده‌ترین، بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین نظام اجتماعی و از مهم‌ترین نهادهای تاثیرگذار در فرایند شکل‌گیری شخصیت انسان در ابعاد فردی و اجتماعی است. نقش اساسی و سازنده این سازمان در حفظ، تداوم و بقای فرهنگ بشری و تشکیل زیرساخت سیاسی، توسعه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در هر جامعه‌ای بر کسی پوشیده نیست. پس هر چه متخصصان تعلیم و تربیت و مسئولان به این سازمان مهم توجه بیشتری نمایند به همان میزان از معضلات و مشکلات جامعه کاسته می‌شود. همچنین، در همه سازمان‌های کشور به‌ویژه در سازمان آموزش و پرورش نقش رهبری سخاوتمند و معنویت در محیط کار بسیار پررنگ‌تر است و این ویژگی‌ها می‌توانند نقش موثری در بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان آموزش و پرورش داشته باشند. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه، درباره رهبری سخاوتمند و نقش معنویت در سازمان‌ها پژوهش‌های اندکی انجام شده و این پژوهش می‌تواند ضمن اینکه الگوی برای پژوهش‌های آتی باشد، تا حدودی خلأهای پژوهشی در این زمینه را تا حدودی مرتفع سازد. در نتیجه، با توجه به مفاهیم مطرح‌شده، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی رهبری سخاوتمند با تاکید بر معنویت در محیط کار در آموزش و پرورش انجام شد. بنابراین سوال پژوهش این است که الگوی رهبری سخاوتمند با تاکید بر معنویت در محیط کار در آموزش و پرورش چگونه است؟

روش

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) بوده است. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دارای سابقه آموزشی یا پژوهشی درباره رهبری سخاوتمند و معنویت در محیط کار و در بخش کمی مدیران، کارشناسان ارشد و کارشناسان آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور شامل استان‌های گلستان، گیلان و مازندران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۱۲۹۰ نفر بودند. نمونه در بخش کیفی ۱۰ نفر بودند که طبق اصل اشباع نظری با روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب و در بخش کمی طبق فرمول کوکران ۲۹۶ محاسبه که در این پژوهش ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری از میان سه استان با روش تصادفی دو استان مازندران و گیلان انتخاب و سپس از میان استان‌های منتخب تعدادی شهرستان انتخاب و همه مدیران، کارشناسان ارشد و کارشناسان آموزش و پرورش شهرستان‌های منتخب به شرط داشتن ملاک‌های ورود به مطالعه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. مصاحبه‌ها با متخصصین و خبرگان دارای تجربه و تخصص کافی و پیش‌زمینه‌های علمی مناسب انجام و پس از پایان مصاحبه، پژوهشگر اقدام به خلاصه‌سازی متن مصاحبه‌ها کرد و پس از شناسایی مولفه‌های اصلی رهبری سخاوتمند و معنویت در محیط کار و بر اساس آنها پرسشنامه‌ای ۷۸ گویه‌ای طراحی کرد که با استفاده از مقیاس ۹ درجه‌ای لیکرت از خیلی بی‌اهمیت (نمره ۱) تا خیلی با اهمیت (نمره ۹) نمره‌گذاری می‌شد و نمره بالاتر نشان‌دهنده مناسب‌تر یا بیشتر بودن رهبری سخاوتمند و معنویت در محیط کار است. در دور اول بررسی نظر خبرگان تعداد ۱۹ گویه به دلیل توافق پایین حذف و فرم ۵۹ گویه‌ای بدست آمد. قبل از شروع دور دوم، خبرگان پیشنهاد کردند که ۱۱ گویه به دلیل بهبود ابزار به آن اضافه شود و در دور دوم فرم ۷۰ گویه‌ای بررسی و تعداد ۱۷ گویه آن به دلیل توافق پایین حذف و فرم نهایی با ۵۳ گویه طراحی شد. سپس از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول جهت معرفی به اداره کل آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور معرفی‌نامه گرفته شد و پس از هماهنگی با آنها اقدام به نمونه‌گیری از بین مدیران، کارشناسان ارشد و کارشناسان آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور شد و از نمونه‌ها خواسته شد تا با دقت به گویه‌ها پاسخ دهند. لازم به ذکر است که فرم نهایی پرسشنامه پس از انجام تحلیل عاملی نیز دارای ۵۳ گویه بود. روایی سازه پرسشنامه

محقق ساخته با روش تحلیل عاملی تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ بدست آمد؛ به طوری که مقدار پایایی رهبری سخاوتمند با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷۴ و با روش ترکیبی ۰/۸۳۵ و مقدار پایایی معنویت در محیط کار با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲۳ و با روش ترکیبی ۰/۸۷۳ بدست آمد. لازم به ذکر است که در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل عاملی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار *Smart PLS* استفاده شد.

یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی بخش کمیشامل جنسیت، مدرک تحصیلی و سن آزمودنی‌ها در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی بخش کمی مطالعه حاضر

| متغیرها | سطوح | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------------|------------------|---------|--------------|
| جنسیت | مرد | ۲۲۵ | ۷۵% |
| | زن | ۷۵ | ۲۵% |
| مدرک تحصیلی | کارشناسی | ۱۱۷ | ۳۹% |
| | کارشناسی ارشد | ۱۵۶ | ۵۲% |
| | دکتری تخصصی | ۲۷ | ۹% |
| سن | ۲۱-۳۰ سال | ۲۱ | ۷% |
| | ۳۱-۴۰ سال | ۸۷ | ۲۹% |
| | ۴۱-۵۰ سال | ۱۶۵ | ۵۵% |
| | بالاتر از ۵۰ سال | ۲۷ | ۹% |

طبق نتایج جدول ۱، بیشتر شرکت‌کنندگان مرد (۲۲۵ نفر معادل ۷۵ درصد)، کارشناس ارشد (۱۵۶ نفر معادل ۵۲ درصد) و دارای سن ۴۱-۵۰ سال (۱۶۵ نفر معادل ۵۵ درصد) هستند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ابعاد، مولفه‌ها، واریانس، پایایی بر اساس آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا بر اساس میانگین واریانس استخراج‌شده (*AVE*) در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ابعاد، مولفه‌ها، پایایی و روایی

| ابعاد | مولفه‌ها | واریانس | پایایی کرونباخ | پایایی ترکیبی | روایی همگرا (AVE) |
|--------------------|--|---------|----------------|---------------|-------------------|
| رهبری | آموزش کارکنان | ۰/۷۶ | ۰/۹۳ | ۰/۹۴ | ۰/۸۶ |
| سخاوتمند | بخشایشگری | ۰/۶۶ | ۰/۹۸ | ۰/۹۹ | ۰/۹۲ |
| | ارتقای سازمانی | ۰/۵۹ | ۰/۹۴ | ۰/۹۵ | ۰/۹۵ |
| | عدالت سازمانی | ۰/۷۹ | ۰/۹۳ | ۰/۹۵ | ۰/۸۴ |
| | فراهم کردن محیط شاد سازمانی | ۰/۶۸ | ۰/۹۵ | ۰/۹۷ | ۰/۸۹ |
| | شایسته‌سالاری در انتصاب | ۰/۶۳ | ۰/۹۸ | ۰/۹۹ | ۰/۹۷ |
| | مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی | ۰/۷۲ | ۰/۹۷ | ۰/۹۹ | ۰/۹۶ |
| | تشکر و قدردانی از همکاری همکاران | ۰/۵۷ | ۰/۹۷ | ۰/۹۸ | ۰/۹۶ |
| معنویت در محیط کار | احترام متقابل | ۰/۷۷ | ۰/۹۳ | ۰/۹۵ | ۰/۹۰ |
| | خودنظارتی | ۰/۶۸ | ۰/۹۱ | ۰/۹۲ | ۰/۸۸ |
| | رفتار صادقانه | ۰/۶۰ | ۰/۹۶ | ۰/۹۸ | ۰/۹۱ |
| | اخلاق نبوی | ۰/۷۹ | ۰/۹۷ | ۰/۹۸ | ۰/۹۷ |
| | نظارت الهی | ۰/۵۸ | ۰/۹۷ | ۰/۹۹ | ۰/۹۶ |
| | امربه معروف | ۰/۶۶ | ۰/۹۵ | ۰/۹۷ | ۰/۹۵ |

طبق نتایج جدول ۲، رهبری سخاوتمند دارای هشت مولفه است که آموزش کارکنان ۷۶ درصد، بخشایشگری ۶۶ درصد، ارتقای سازمانی ۵۹ درصد، عدالت سازمانی ۷۹ درصد، فراهم کردن محیط شاد سازمانی ۶۸ درصد، شایسته‌سالاری در انتصاب ۶۳ درصد، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی ۷۲ درصد و تشکر و قدردانی از همکاری همکاران ۷۲ درصد و معنویت در محیط کار دارای شش مولفه است که احترام متقابل ۷۷ درصد، خودنظارتی ۶۸ درصد، رفتار صادقانه ۶۰ درصد، اخلاق نبوی ۷۹ درصد، نظارت الهی ۵۸ درصد و امر به معروف ۶۶ درصد از واریانس را پیش‌بینی می‌کند. همچنین، مقدار پایایی همه آنها با روش آلفای کرونباخ و ترکیبی به دلیل بزرگ‌تر بودن از ۰/۷۰ و مقدار روایی همگرایی (AVE) همه آنها به دلیل بزرگ‌تر بودن از مقدار ۰/۵ تایید می‌شود. نتایج میانگین، انحراف معیار و کولموگروف-اسمیرنوف رهبری سخاوتمند و معنویت در محیط کار و ابعاد آنها در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳: نتایج میانگین، انحراف معیار و کولموگروف- اسمیرنوف رهبری سخاوتمند و معنویت در محیط کار و ابعاد آنها

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار | کولموگروف- اسمیرنوف | معناداری |
|--|---------|--------------|---------------------|------------|
| آموزش کارکنان | ۴/۱۳ | ۰/۷۸ | ۰/۲۴ | $P > ۰/۰۵$ |
| بخشایشگری | ۴/۰۳ | ۰/۶۷ | ۰/۲۹ | $P > ۰/۰۵$ |
| ارتقای سازمانی | ۴/۲۹ | ۰/۶۹ | ۰/۲۷ | $P > ۰/۰۵$ |
| عدالت سازمانی | ۳/۸۲ | ۰/۷۸ | ۰/۲۷ | $P > ۰/۰۵$ |
| فراهم کردن محیط شاد سازمانی | ۴/۲۸ | ۰/۸۱ | ۰/۲۹ | $P > ۰/۰۵$ |
| شایسته سالاری در انتصاب | ۳/۸۲ | ۰/۸۶ | ۰/۲۵ | $P > ۰/۰۵$ |
| مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی | ۳/۷۵ | ۰/۹۷ | ۰/۲۹ | $P > ۰/۰۵$ |
| تشکر و قدردانی از همکاری همکاران | ۴/۳۱ | ۰/۶۶ | ۰/۲۷ | $P > ۰/۰۵$ |
| رهبری سخاوتمند | ۴/۰۵ | ۰/۴۹ | ۰/۰۹ | $P > ۰/۰۵$ |
| احترام متقابل | ۴/۴۵ | ۰/۶۵ | ۰/۳۲ | $P > ۰/۰۵$ |
| خودنظارتی | ۴/۲۸ | ۰/۷۲ | ۰/۲۷ | $P > ۰/۰۵$ |
| رفتار صادقانه | ۴/۳۴ | ۰/۶۵ | ۰/۲۸ | $P > ۰/۰۵$ |
| اخلاق نبوی | ۴/۳۹ | ۰/۶۳ | ۰/۲۹ | $P > ۰/۰۵$ |
| نظارت الهی | ۴/۴۰ | ۰/۶۰ | ۰/۳۰ | $P > ۰/۰۵$ |
| امر به معروف | ۴/۲۷ | ۰/۵۸ | ۰/۳۳ | $P > ۰/۰۵$ |
| معنویت در محیط کار | ۴/۳۵ | ۰/۴۶ | ۰/۱۴ | $P > ۰/۰۵$ |

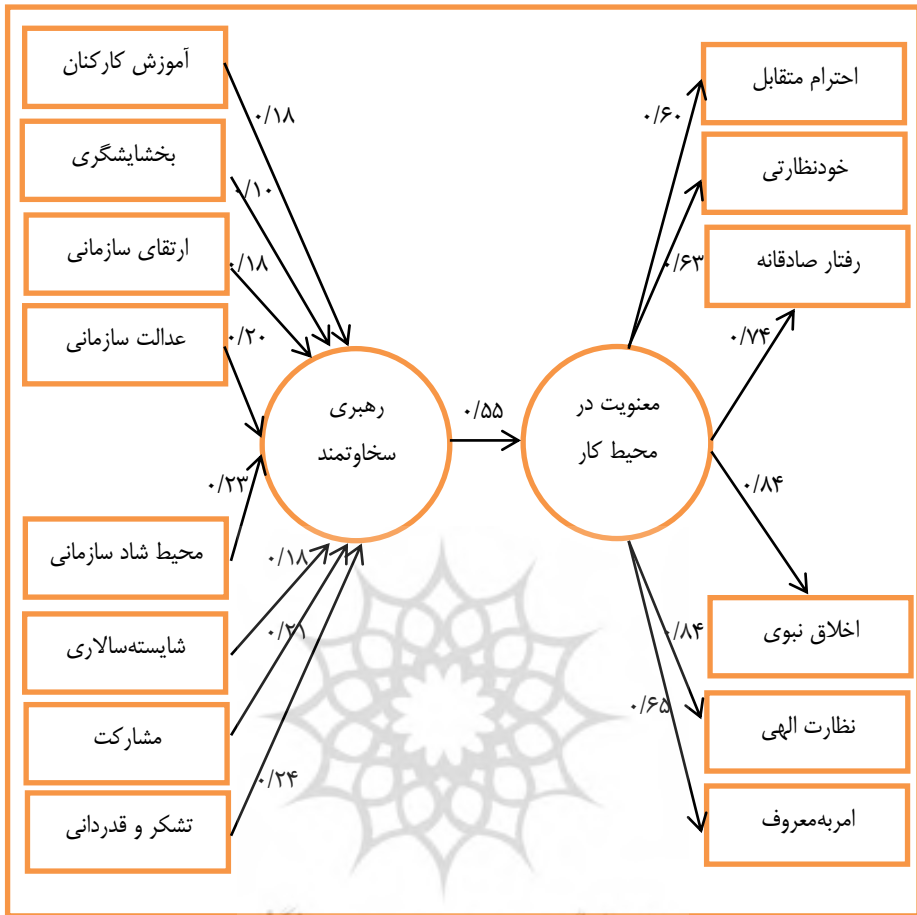
طبق نتایج جدول ۳، مفروضه نرمال بودن متغیرهای رهبری سخاوتمند و معنویت در محیط کار و همه مولفه های آنها به دلیل بزرگتر بودن مقدار معناداری از ۰/۰۵ تایید می شود. نتایج ضرایب همبستگی رهبری سخاوتمند و ابعاد آن با معنویت در محیط کار و ابعاد آن در جدول ۴ ارائه شد.

جدول ۴: نتایج ضرایب همبستگی رهبری سخاوتمند و ابعاد آن با معنویت در محیط کار و ابعاد آن

| متغیرهای ملاک | پیش‌بین/متغیرهای | احترام | خودنظارتی | رفتار | اخلاق | نظارت | امر به معروف | معنویت |
|-----------------------------|------------------|--------|-----------|---------|--------|--------|--------------|--------|
| | متقابل | | | صادقانه | نبوی | الهی | در کار | |
| آموزش کارکنان | ۰/۰۸ | ۰/۲۱** | ۰/۰۱ | ۰/۲۶** | ۰/۲۱** | ۰/۰۳ | ۰/۱۹* | |
| بخشایشگری | ۰/۱۰ | ۰/۱۱ | ۰/۰۹ | ۰/۱۱ | ۰/۰۷ | ۰/۱۸* | ۰/۱۴ | |
| ارتقای سازمانی | ۰/۲۴** | ۰/۲۵** | ۰/۲۴** | ۰/۴۷** | ۰/۳۴** | ۰/۰۸ | ۰/۳۸** | |
| عدالت سازمانی | ۰/۱۹* | ۰/۱۷* | ۰/۲۰* | ۰/۲۲** | ۰/۲۸** | ۰/۱۹* | ۰/۳۵** | |
| فراهم کردن محیط شاد سازمانی | ۰/۳۸** | ۰/۲۰* | ۰/۳۱** | ۰/۵۰** | ۰/۳۲** | ۰/۱۱ | ۰/۴۱** | |
| شایسته‌سالاری در انتصاب | ۰/۲۵** | ۰/۲۴** | ۰/۱۶* | ۰/۲۰** | ۰/۲۲** | ۰/۲۳** | ۰/۲۷** | |
| مشارکت | ۰/۱۶* | ۰/۲۸** | ۰/۲۱** | ۰/۴۳** | ۰/۳۶** | ۰/۲۸** | ۰/۴۴** | |
| تصمیم‌گیری‌های سازمانی | | | | | | | | |
| تشکر و قدردانی از همکاران | ۰/۴۶** | ۰/۴۷** | ۰/۴۵** | ۰/۴۳** | ۰/۳۹** | ۰/۲۷** | ۰/۵۲** | |
| رهبری سخاوتمند | ۰/۲۹** | ۰/۳۴** | ۰/۳۷** | ۰/۳۸** | ۰/۴۳** | ۰/۳۱** | ۰/۶۵** | |

** $P < 0.01$, * $P < 0.05$

در جدول ۴ نتایج ضرایب همبستگی رهبری سخاوتمند و مولفه‌های آن با معنویت در کار و مولفه‌های آن قابل مشاهده است. مقدار همبستگی معنویت در محیط کار با رهبری سخاوتمند ۰/۶۵ است. نتایج الگوی رهبری سخاوتمند با تاکید بر معنویت در محیط کار با کمک تکنیک بوت استرایپینگ همراه ضرایب استاندارد مسیرها در شکل ۱ و نتایج ضرایب مسیرها و آماره تی آنها در جدول ۵ ارائه شد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۵: ضرایب استاندارد مسیرها به همراه آماره تی

| جهت مسیر | ضرایب | آماره <i>t</i> | معناداری |
|---|-------|----------------|------------|
| آموزش کارکنان به رهبری سخاوتمند | ۰/۱۸ | ۱۱/۹۹ | $P < ۰/۰۵$ |
| بخشایشگری به رهبری سخاوتمند | ۰/۱۰ | ۴/۹۲ | $P < ۰/۰۵$ |
| ارتقای سازمانی به رهبری سخاوتمند | ۰/۱۸ | ۱۱/۹۲ | $P < ۰/۰۵$ |
| عدالت سازمانی به رهبری سخاوتمند | ۰/۲۰ | ۱۵/۲۶ | $P < ۰/۰۵$ |
| فراهم کردن محیط شاد سازمانی به رهبری سخاوتمند | ۰/۲۳ | ۱۷/۷۹ | $P < ۰/۰۵$ |
| شایسته‌سالاری در انتصاب به رهبری سخاوتمند | ۰/۱۸ | ۱۱/۷۹ | $P < ۰/۰۵$ |
| مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به رهبری سخاوتمند | ۰/۲۱ | ۱۴/۹۸ | $P < ۰/۰۵$ |
| تشکر و قدردانی به رهبری سخاوتمند | ۰/۲۴ | ۱۹/۸۹ | $P < ۰/۰۵$ |
| رهبری سخاوتمند به معنویت در محیط کار | ۰/۵۵ | ۱۵/۸۸ | $P < ۰/۰۵$ |
| آموزش کارکنان به معنویت در محیط کار از طریق رهبری سخاوتمند | ۰/۱۰ | ۱۱/۳۹ | $P < ۰/۰۵$ |
| بخشایشگری به معنویت در محیط کار از طریق رهبری سخاوتمند | ۰/۰۶ | ۴/۷۳ | $P < ۰/۰۵$ |
| ارتقای سازمانی به معنویت در محیط کار از طریق رهبری سخاوتمند | ۰/۱۱ | ۹/۸۸ | $P < ۰/۰۵$ |
| عدالت سازمانی به معنویت در محیط کار از طریق رهبری سخاوتمند | ۰/۱۱ | ۱۰/۰۰ | $P < ۰/۰۵$ |
| فراهم کردن محیط شاد سازمانی به معنویت در محیط کار از طریق رهبری سخاوتمند | ۰/۱۳ | ۱۳/۲۱ | $P < ۰/۰۵$ |
| شایسته‌سالاری در انتصاب به معنویت در محیط کار از طریق رهبری سخاوتمند | ۰/۱۰ | ۱۰/۰۴ | $P < ۰/۰۵$ |
| مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به معنویت در محیط کار از طریق رهبری سخاوتمند | ۰/۱۲ | ۱۳/۳۹ | $P < ۰/۰۵$ |
| تشکر و قدردانی به معنویت در محیط کار از طریق رهبری سخاوتمند | ۰/۱۳ | ۱۳/۱۰ | $P < ۰/۰۵$ |

طبق نتایج جدول ۵، مسیرهای مستقیم آموزش کارکنان، بخشایشگری، ارتقای سازمانی، عدالت سازمانی، فراهم کردن محیط شاد سازمانی، شایسته‌سالاری در انتصاب، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تشکر و قدردانی از همکاری همکاران به رهبری سخاوتمند، مسیر مستقیم رهبری سخاوتمند به معنویت در محیط کار و مسیرهای مستقیم معنویت در محیط کار به احترام متقابل، خودنظارتی، رفتار صادقانه، اخلاق نبوی، نظارت الهی و امر به معروف به دلیل کوچک‌تر بودن مقدار معناداری از ۰/۵ تایید می‌شود. همچنین، مسیرهای غیرمستقیم آموزش کارکنان، بخشایشگری، ارتقای سازمانی، عدالت سازمانی، فراهم کردن محیط شاد سازمانی، شایسته‌سالاری در انتصاب، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تشکر و قدردانی از

همکاری همکاران به معنویت در محیط کار از طریق رهبری سخاوتمند نیز به دلیل کوچک‌تر بودن مقدار معناداری از ۰/۵ تایید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش و اهمیت رهبری سخاوتمند و معنویت در محیط کار در عملکرد و موفقیت سازمان‌ها به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی رهبری سخاوتمند با تاکید بر معنویت در محیط کار در آموزش و پرورش انجام شد. یافته‌ها نشان داد که رهبری سخاوتمند شامل مولفه‌های آموزش کارکنان، بخشایشگری، ارتقای سازمانی، عدالت سازمانی، فراهم کردن محیط شاد سازمانی، شایسته‌سالاری در انتصاب، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تشکر و قدردانی از همکاری همکاران بود. این یافته از جهاتی با یافته پژوهش‌های ایرانی و همکاران (۱۳۹۴) و استراتون (۲۰۱۶) همسو بود. ایرانی و همکاران (۱۳۹۴) برای رهبری سخاوتمند در شرایط علی مفاهیمی مانند ویژگی‌های فردی رهبر و علل سازمانی، در شرایط زمینه‌ای مفاهیمی مانند عوامل تشویق‌کننده رهبر و عوامل محدودکننده رهبر برای رهبری، در شرایط مداخله‌گر تغییرات رهبر و تفاوت‌های پیروان را شامل می‌شود. استراتون (۲۰۱۶) غنی‌سازی، تشویق، پشتیبانی از ارزش‌ها و حفظ سازمان را در رهبری سخاوتمند موثر می‌داند. در تشریح این یافته بر مبنای پژوهش ایرانی و همکاران (۱۳۹۴) می‌توان گفت که نظریه رهبری سخاوتمند با نظریه‌های رهبری خدمتگزار، رهبری اخلاقی، رهبری معنوی و رهبری تحول‌آفرین اصیل دارای شباهت‌های زیادی است که این نظریه‌ها در هسته خود دارای توجه به رفتارهای نوع‌دوستانه می‌باشند و این نظریه‌ها، اولویت‌های اخلاقی رهبران را که شامل چگونگی توسعه رویکرد اخلاقی به رهبری، چگونگی مهم بودن آن، نتایج رهبری اخلاقی و در نهایت چگونگی پایدارسازی آن است را ارزیابی می‌کند. علاوه بر آن، پژوهش‌های بسیاری ویژگی‌های رهبران را در تمامی زمینه‌ها، فرهنگ‌ها و ملت‌ها بررسی کردند. رهبر به‌عنوان فردی که به واسطه نقش و جایگاهش در گروه به تاثیرگذاری بر دیگران مبادرت می‌نماید، همواره این سوال را برای محققان و متفکرین ایجاد کرده که چه چیز از یک فرد عادی، رهبری پرآوازه می‌سازد. با اینکه برخی رهبری را امری ذاتی می‌دانند، اما برخی دیگر

تلاش‌هایی را در جهت شناسایی رفتارهایی کردند که می‌تواند بر اثربخشی رهبران تاثیر گذارد و موجب تمایز رهبران اثربخش از راهبران غیراثربخش شود. از آنجایی که متغیرهای بسیار زیادی در هر موقعیت وجود دارد که می‌تواند به گونه‌ای بر روش‌های رهبری و موفقیت رهبران تاثیر بگذارد، مولفه‌ها، الگوها و تئوری‌های موقعیتی هر کدام به برخی از این متغیرها به‌عنوان متغیرهای کلیدی تاکید نمودند که این پژوهش نیز همسو با آنها برخی از مهم‌ترین متغیرها و مولفه‌های موثر در رهبری سخاوتمند را شناسایی کرده که بر اساس نتایج این پژوهش هشت مولفه آموزش کارکنان، بخشایشگری، ارتقای سازمانی، عدالت سازمانی، فراهم کردن محیط شاد سازمانی، شایسته‌سالاری در انتصاب، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تشکر و قدردانی از همکاری همکاران بیشترین تاثیر را بر رهبری سخاوتمند داشتند.

دیگر یافته‌ها نشان داد که معنویت در محیط کار شامل مولفه‌های احترام متقابل، خودنظارتی، رفتار صادقانه، اخلاق نبوی، نظارت الهی و امر به معروف بود. این یافته از جهاتی با یافته پژوهش‌های ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، ابراهیم‌پور و نعمتی (۱۳۹۵)، قلاوندی (۱۳۹۵) و معافی مدنی و همکاران (۱۳۹۴) همسو بود. ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۶) ابعاد معنویت در محیط کار و ابعاد آن شامل کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی ارزش‌ها معرفی کردند. ابراهیم‌پور و نعمتی (۱۳۹۵) ابعاد دینداری شامل اعمال و رفتار اعتقادی، تجربه‌ای و مناسکی است. نتایج پژوهش قلاوندی (۱۳۹۵) نشان داد که ابعاد معنویت در محیط کار شامل کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان بود. معافی مدنی و همکاران (۱۳۹۴) هشت مولفه اصلی معنویت را شامل اعتقاد به ماوراءالطبیعه، دقت و تعامل در کار به همراه اعتماد به نفس، همدلی و همسویی با ارزش‌ها همراه با ادراک ماورای حسی، کار برای رضای خدا و اعتماد به دیگران، هدفمندی کار در جهت کمک به جامعه، زندگی بامعنا، اعتقاد به زندگی اخروی و دوست داشتن دیگران در واحدهای دانشگاهی معرفی کردند. در تشریح این یافته بر مبنای پژوهش ابراهیم‌پور و نعمتی (۱۳۹۵) می‌توان گفت که در سال‌های اخیر جایگاه معنویت در سازمان‌ها بطور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به‌عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است؛ به طوری که مفهوم معنویت در محیط کار در دهه‌های اخیر شهرت قابل توجهی یافته است. معنویت در سازمان به

معنای چارچوبی از ارزش‌های تبلور یافته در فرهنگ است که از طریق فرایندهای کار موجب ارتقای تجربه تعالی و احساس ارتباط با دیگران به گونه‌ای که احساس کمال و رضایت فراهم آید، می‌شود. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور می‌کنند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند داشته و به آنها احترام می‌گذارند، دیگران را هدایت به انجام کارهای درست و اخلاقی می‌کنند، بر رفتارهای خود نظارت می‌نمایند و خدا را هم ناظر اعمال و رفتار خود می‌بینند، در محیط کار با دیگران احساس همبستگی کرده و ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌ها و اهداف سازمانی می‌بینند. علاوه بر آن، افراد دارای معنویت در محیط کار افرادی هستند که در کارشان پرحرارت و بال انرژی هستند، کارشان آنها را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکاران خود ارتباط اثربخشی دارند. با توجه به مفاهیم مطرح شده درباره معنویت در محیط کار منطقی است که این سازه همسو با بسیاری از پژوهش‌های قبلی که هر یک برخی مولفه‌های معنویت در محیط کار را شناسایی کردند، دارای مولفه‌های احترام متقابل، خودنظارتی، رفتار صادقانه، اخلاق نبوی، نظارت الهی و امر به معروف باشد.

همچنین، یافته‌ها نشان داد که رهبری سخاوتمند و همه مولفه‌های آن شامل آموزش کارکنان، بخشایشگری، ارتقای سازمانی، عدالت سازمانی، فراهم کردن محیط شاد سازمانی، شایسته‌سالاری در انتصاب، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تشکر و قدردانی از همکاری همکاران بر معنویت در محیط کار تاثیر مثبت داشتند. این یافته از جهاتی با یافته پژوهش‌های ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، عبدالهی و همکاران (۱۳۹۳) و واسکانکیلاس (۲۰۱۸) همسو بود. ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار و ابعاد آن شامل کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی ارزش‌ها بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش عبدالهی و همکاران (۱۳۹۳) حاکی از رابطه مثبت و معنادار تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان بود. در پژوهشی دیگر واسکانکیلاس (۲۰۱۸) گزارش کردند که پیامدهای مثبت، تجربیات، ادراک و عدم اطمینان می‌توانند بر معنویت در محیط کار تاثیر بگذارند. در تشریح این یافته بر مبنای پژوهش ایرانی و همکاران (۱۳۹۴) می‌توان گفت که رهبری فرایند تعامل چندسطحی (فرد، دوتایی، گروه و جمعی) رهبر- پیرو است که در موقعیت خاصی روی می‌دهد که در آن رهبر و پیروان چشم‌انداز مشترکی را ترسیم نموده و به صورت مشتاقانه و مشترک جهت تحقق

آن تلاش می‌کنند. علاوه بر آن، رهبری رابطه تاثیرگذاری بین رهبر و پیرو است که قصد ایجاد تغییرات ملموس دارد که بازتابی از اهداف مشترک می‌باشد. یکی از مهم‌ترین حوزه‌های نظری رهبری در سال‌های اخیر نظریات اخلاقی و معنوی رهبری است و از آنجا که نظریه رهبری سخاوتمند با نظریه‌های رهبری خدمتگزار، رهبری اخلاقی، رهبری معنوی و رهبری تحول‌آفرین اصیل دارای شباهت‌های زیادی است که همه این نظریه‌ها در هسته خود دارای توجه به رفتارهای نوع‌دوستانه می‌باشند، لذا منطقی است که رهبری سخاوتمند و مولفه‌های آن بر معنویت در محیط کار تاثیر مثبت بگذارد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که برای بهبود معنویت در محیط کار در آموزش و پرورش با توجه به تاثیر آن در بهبود عملکرد و موفقیت سازمان می‌توان میزان رهبری سخاوتمند و مولفه‌های آن را از طریق کارگاه‌های آموزشی بهبود بخشید. پیشنهاد دیگر اینکه رهبران سازمان‌ها برای بهبود معنویت در محیط کار همواره مولفه‌های آموزش کارکنان، بخشایشگری، ارتقای سازمانی، عدالت سازمانی، فراهم کردن محیط شاد سازمانی، شایسته‌سالاری در انتصاب، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تشکر و قدردانی از همکاری همکاران را مد نظر داشته باشند و این مولفه‌ها را در رفتارهای خود نشان دهند. آخرین پیشنهاد اینکه رهبران ضمن بیان شفاف و تشریح اهداف سازمان، کارکنان در انتخاب اهداف و یا چگونگی رساندن به اهداف سهیم کنند، افرادی شایسته را به‌عنوان معاون و سرپرست انتخاب نمایند، محیط سازمان را به محیط شاد همراه با رعایت عدالت تبدیل کنند، زمینه‌ها و شرایط آموزش کارکنان و نحوه ارتقای آنها را به‌صورت شفاف بیان کنند و در نهایت از همه کارکنان به دلیل همکاری تشکر و قدردانی نمایند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدودشدن جامعه پژوهش به آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور و استفاده از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها اشاره کرد. پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در سایر استان‌های کشور اجرا و نتایج به تفکیک جنسیت صورت پذیرد و نتایج آنها با نتایج پژوهش حاضر مقایسه و در صورت تفاوت نتایج برای هر جنس برنامه‌های مجزا و موثری طراحی و اجرا کرد.

کتابنامه

- ابراهیم‌پور، حبیب؛ روشندل اربطانی، طاهر و سخندان، الناز. (۱۳۹۶). تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه. *مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۶(۲)، ۱۹۲-۱۷۷.
- ابراهیم‌پور، حبیب و نعمتی، ولی. (۱۳۹۵). تحلیل نقش دینداری در تعالی معنویت در محیط کاری کارکنان. *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۹(۳۲)، ۱۶۸-۱۵۵.
- ایرانی، حمیدرضا؛ الوانی، سیدمهدی؛ جندقی، غلامرضا و زارعی متین، حسن. (۱۳۹۴). طراحی الگوی رهبری سخاوتمند در بیمارستان‌های دولتی استان قم. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۳۸، ۳۳-۱.
- عبداللهی، بیژن؛ کریمیان، حیدر و نامداری، مهدی. (۱۳۹۳). ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی. *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، ۹(۴)، ۱۰-۱.
- قلاوندی، حسن. (۱۳۹۵). پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس معنویت در محیط کار. *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۱)، ۸۴-۷۵.
- معافی مدنی، سیده‌خدیجه؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ عنایتی، ترانه و یوسفی سعیدآبادی، رضا. (۱۳۹۴). تحلیل معنویت حرفه‌ای به‌عنوان یک بعد اخلاقی بر پایه مولفه‌های معنویت سازمانی. *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۲)، ۲۸-۲۱.
- Bagchi, S. (2019). *The effects of political competition on the generosity of public-sector pension plans. Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 439-468.
- Barakzai, A., & Shaw, A. (2018). *Friends without benefits: When we react negatively to helpful and generous friends. Evolution and Human Behavior*, 39(5), 529-737.
- Dinh, J. E., & Lord, R. G. (2012). *Implications of dispositional and process views of traits for individual difference research in leadership. The Leadership Quarterly*, 23(4), 651-669.
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., &Hilmiana, A. (2016). *Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction (Study on the lecturer of private universities in the Kupang city-Indonesia). Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.
- Golmoradi. R., &SattariArdabili, F. (2016). *The effects of social capital and leadership styles on organizational learning. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 372-378.

Kunegel-Lion, M., Goodsman, D. W., & Lewis, M. A. (2019). *When managers forage for pests: Implementing the functional response in pest management. Ecological Modelling, 396*, 59-73.

Ponsombut, S., Kanokorn, S., & Sujanya, S. (2014). *Factors affecting charismatic leadership of primary schools principals. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 112*, 962-967.

Pouraghdam, H. R., Alipour, H., & Arasli, H. (2018). *Workplace spirituality and organization sustainability: a theoretical perspective on hospitality employees' sustainable behavior. Environment, Elopementent and Sustainability, 21*, 1583-1601.

Manju, M., & Sheena, S. (2019). *Workplace spirituality and subjective happiness among high school teachers: Gratitude as a moderator. EXPLORE, 15(2)*, 107-114.

Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (2018). *The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. Journal of Hospitality and Tourism Management, 35*, 56-65.

NizambinSalahudin, S., Baharuddina, S. S. B., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). *The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. Procedia Economics and Finance, 35*, 582-590.

Saleem, H. (2015). *The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 172*, 563-569.

Stratton, M. (2016). *The power of generosity. AORN Journal, 144(6)*, 481-482.

Vasconcelos, A. F. (2018). *Workplace spirituality: empirical evidence revisited. Management Research Review, 41(7)*, 789-821.

Yang, Y., & Abeysekera, I. (2019). *Duration of equity overvaluation and managers' choice to use aggressive underlying earnings disclosure and accrual-based earnings management: Australian evidence. Journal of Contemporary Accounting & Economics, 15(2)*, 167-185.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی