

بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی

(مورد مطالعه: نمایندگی‌های یک شرکت بیمه در شهر ساوه)

نویسندگان: عامر دهقان نجم‌آبادی - محمد پیران

- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشگاه تهران
- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشگاه تهران

چکیده

هدف این تحقیق بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی در صنعت بیمه است. جامعه آماری پژوهش شامل ۷۴ نفر از مدیران و کارکنان یک شرکت بیمه در شهر ساوه است که از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ۶۳ نفر به عنوان مجع نمونه در نظر گرفته شد. تحلیل پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده از جامعه تمقیق و آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات سافتاری و به کمک نرم‌افزار Smart PLS 2 در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش سافتاری انجام پذیرفت. پایایی، روایی همگرا و روایی واگرایی پرسش‌نامه در بخش مدل اندازه‌گیری بررسی گشت و در بخش دوم، ضرایب معناداری نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج پژوهش نقش معنادار رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی و همچنین نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه میان این دو را در جامعه پژوهش تأیید سافته است. واژگان کلیدی: رهبری معنوی، کارآفرینی سازمانی، یادگیری سازمانی، صنعت بیمه

مقدمه

امروزه صنایع خدماتی نقش تعیین کننده‌ای در پیشرفت اقتصادی کشورها ایفا می‌کنند و در این میان نقش و اهمیت جایگاه صنعت بیمه به عنوان صنعت مولد و حمایت کننده از صنایع دیگر بر کسی پوشیده نیست. از سوی دیگر جهان بیمه به سرعت در حال تغییر و تحول و رقابتی شدن است و لازمه پیشرفت، ادامه حیات و باقی ماندن در صحنه، درک درست نیازهای مشتریان و جلب رضایت آنهاست (شاهین و ابوالحسنی، ۱۳۸۹). رضایت مشتری جلوه دهنده فعالیت‌های درونی سازمان است و در صورتی که فرایندهای درونی به درستی پیش نروند، محصول/خدمت به درستی ارائه نخواهد شد و در نتیجه مشتری نیز ناراضی می‌شود. از این رو توجه به عوامل درونی اهمیت ویژه‌ای دارد. در پژوهش حاضر نیز سه مورد از مهم‌ترین عوامل درونی که سازمان‌ها با آنها در ارتباط هستند، یعنی رهبری معنوی، کارآفرینی سازمانی و یادگیری مورد توجه قرار گرفته است. در جوامع امروزی، همه به دنبال یافتن دوباره معنویت به منزله یک بعد گمشده یا دست کم پنهان در یک جهان

عمدتاً مادی هستند. در این شرایط بسیاری از نوشته‌ها از معنویت سخن می‌گویند، تا آنجا که این موضوع حتی در مبحث مدیریت و سازمان نیز مطرح شده است. معنویت از مهم‌ترین طرح‌هایی است که در اواخر سده بیستم و اوایل سده بیست و یکم برای پیوند ارزش‌های نوین و سنتی و معنادار کردن روابط سالم سازمانی مطرح گردیده است (Howard, 2003). رهبری معنوی بر بسیاری از عوامل سازمانی تأثیرگذار است از جمله بر گسترش فعالیت‌های کارآفرینانه و بهبود وضعیت کارآفرینی در سازمان (Fernando, 2007). نیاز به نوآوری در خدمات و محصولات و از طرفی داشتن کارکنانی کارآفرین باعث شده است بسیاری از سازمان‌ها به تجدید نظر در وضعیت رهبری در خود بپردازند. این سازمان‌ها، کارآفرینی و نوآوری را به عنوان فرهنگ سازمانی تلقی می‌کنند، تا سازمان مربوطه به طور اثربخش‌تری به حیات خود ادامه دهد (عزتی و سید نقوی، ۱۳۸۸). در واقع امروزه، کارآفرین به عنوان موتور توسعه اقتصادی، قهرمان توسعه صنعتی، محرک و مشوق سرمایه‌گذاری، گزینه اصلی انتقال فناوری، گزینه رفع خلل و تنگناهای بازار و گزینه اصلی ایجاد اشتغال است (فدائی کیوانی و نساج حسینی، ۱۳۸۷). در این میان یادگیری سازمانی می‌تواند نقش مؤثری ایفا کند. به طوری که ارزش ایجاد شده از طریق اتخاذ شیوه رهبری معنوی مناسب، با استفاده از یادگیری در تمامی سیستم‌ها و مکانیزم‌های سازمان جاری شده و باعث بهبود وضعیت کارآفرینی در سازمان می‌شود. امروزه بر کسی پوشیده نیست که یادگیری انفرادی در کنار یادگیری تیمی برای تأمین منافع همگان و کل سازمان مفید است و برخلاف نگاه سنتی و محافظه کار، ارتباطی با فاش شدن اطلاعات سری سازمان ندارد (Argyris & Schon, 1987). با توجه به نیاز مطالعاتی در خصوص رابطه میان سه متغیر اصلی درون سازمانی، در مقاله حاضر، هدف، بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی است.



۱. مروری بر مبانی نظری پژوهش

۱-۱. رهبری معنوی

رهبری معنوی مفهوم جدیدی است که به تازگی وارد ادبیات سازمان و مدیریت شده است. برای تعریف بهتر این مفهوم، ابتدا باید معنویت را تعریف کرد. در ادامه به برخی تعاریف اندیشمندان درباره معنویت اشاره شده است:

عبارت معنویت به توانایی‌های مذهب گفته می‌شود. طبق گفته گریفین^۱ (۱۹۹۸) معنویت یک مشخصه اساسی از انسان است که به توانایی مذهبی افراد در شرایط مختلف زندگی مثل بحران‌های سخت، اشاره می‌کند. لذا از این نقطه نظر معنویت یک ویژگی اختیاری نیست که ما بتوانیم بین داشتن یا نداشتن، یکی را انتخاب کنیم. هر کسی معنویتی دارد و این می‌تواند معنویت مادی گرایانه یا معنویت نفی‌گرایانه باشد (Ghasemi, 2008).

معنویت، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی است؛ درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود، و نظام باورهای شخصی (رستگار و عابدی جعفری، ۱۳۸۶).

در جایی دیگر محققان معنویت را یک موضوع اخلاقی تعریف کرده‌اند و بیان کرده‌اند که در معنویت، صحت، درستی، صداقت، خوبی، شناخت، کامل بودن، همخوانی و تجانس و ارتباط و کار تیمی مطرح و گنجانده شده است (Dent, Higgins and Wharff, 2005).

درباره حساسیت تعریف معنویت، آندر هیل^۲ در کتاب زندگی معنوی می‌گوید: درحالی که از یک سو ناگزیریم از ابهام و انتزاع جلوگیری کنیم، از سوی دیگر باید مانع تعاریف سخت و شتابزده شویم، چرا که هیچ واژه‌ای در زبان انسانی ما در مورد واقعیت‌های معنوی مناسب و صحیح نیستند (ضیایی، ۱۳۸۷).

اما تعریف دیگری که تقریباً جامع‌تر از بقیه تعاریف است، معنویت را این گونه تعریف کرده است: تلاشی

در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، محیط طبیعی و متافیزیک (ماوراءالطبیعه) که این تلاش و کوشش همواره در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت‌هاست و همچنین معنویت به معنی ابزاری برای هدایت انسان به سوی سعادت در جهت کمال انسانیت نیز می‌باشد (ناصری فر، ۱۳۸۸).

در پژوهش‌هایی که میتروف و دنتون^۳ انجام داده‌اند، در تعریف‌های مختلف معنویت، نکته‌های کلیدی این گونه آمده است: رسمی، منسجم و سازمان یافته نیست؛ کاملاً جامع و فراگیر و پذیرای هر کسی؛ منبع نهایی معنا و هدف در زندگی با تقدس هر چیزی؛ منبعی لایزال از ایمان و نیروی اراده؛ هدف نهایی؛ فراتر از فرقه‌ها؛ جهانی و بدون بعد زمانی؛ احساس عمیق ارتباط متقابل با هر چیزی؛ با آسایش و آرامش درونی.

۲-۱. معنویت و رهبری

معنویت در شاخه‌های بسیاری از علم و دانش نفوذ کرده و در زمینه‌های گوناگونی تجلی یافته است. براك^۴ سه رکن اصلی برای محیط کار معنوی شامل: درونی، بیرونی و تلفیقی مشخص می‌سازد که آنها را به چهار



3. Mitroff and Denton
4. Burack, 1999

1. Griffin

2. Underhill, 1997

جدول ۱- چهارچوب سازماندهی پیشنهادی برای معنویت در کار

ابعاد سطوح	بیرونی	درونی
فردی	<ul style="list-style-type: none"> - رفتارهای قابل مشاهده - نمادها و گفتن‌های معنوی - معنویت و بهبود مسیر شغلی - پژوهش‌های تجربی، مانند (خوب بودن، اثربخشی در کار، انگیزش) 	<ul style="list-style-type: none"> - مراقبه و نیایش خصوصی - ایجاد نگرش‌های معنوی نسبت به کار و همکاران - باورهای عمیق درباره ماهیت و ذات خدا، هستی، انسانیت، نظم/ بی‌نظمی، لطف و غیره
سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> - ویژگی‌های ساختاری (مثل: سلسله مراتب اختیار، سیستم‌های پاداش، مقیاس‌ها) - اهداف معنوی (سهام‌داران چندجانبه، پیامدهای غیرمادی) - راه‌های معنوی (مشارکتی، در اوقات فراغت) - مرزها (بیان خط‌مشی‌های معنویت در محیط کار) - ایجاد معنویت فردی (از نظر زمان و مکان) 	<ul style="list-style-type: none"> - اصول سازماندهی (مثل اصول سازماندهی ارائه‌شده توسط میتروف و دنتون) - برنامه‌هایی درباره ارزش‌ها - اوضاع و احوال نگرش‌ها - تاریخچه و رسالت و مأموریت سازمانی - فرهنگ، داستان‌ها، اسطوره‌ها

(رستگار و عابدی جعفری، ۱۳۸۶)

۱-۳. سطوح معنویت در سازمان

نتیجه متفاوت، اما بسیار مرتبط می‌رساند که جنبه‌های مختلف ظهور معنویت در سازمان را نشان می‌دهد:

قبل از تشریح و بیان سطوح معنویت در سازمان، لازم است بین معنویت در کار و معنویت در محیط کار فرق گذاشته شود. معمولاً این دو اصطلاح به جای یکدیگر به کار می‌روند، اما با هم متفاوت‌اند. معنویت در کار به جنبه‌های سازمانی آن اشاره دارد. معمولاً معنویت در کار در سطح فردی و معنویت در محیط کار در سطح سازمانی نمایان می‌شود. در برخی از نوشته‌ها واژه «روح در کار»^۱ را برای معنویت در کار، یعنی سطح فردی می‌آورند و واژه «روح در محیط کار»^۲ برای معنویت در محیط کار، یعنی سطح سازمانی به کار می‌گیرند (ناصری فر، ۱۳۸۸). گویی بنز^۳ در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، به دو سطح اصلی تحت عنوان «معنویت فردی در محیط کار» و «معنویت سازمانی در محیط کار» اشاره دارد. در

۱. رهبری و سازمان: علاقه به کارکنان، احترام به دیگران، سازگاری اعمال و هشیاری آشکار؛
 ۲. کارکنان: مهارت استادانه و پیشرفت دانش، تطبیق‌پذیری و عملکردهای مستمر؛
 ۳. کیفیت بیرونی: سازگاری، آگاهی محیطی و احساس مسئولیت نسبت به جامعه؛
 ۴. اعتماد متقابل و مسئولیت‌های مشترک برای منافع مشترک.

موارد یک و سه نشانه‌های بیرونی یک محیط کار معنوی از دیدگاه یک کارمند هستند. گزینه دو، بعضی از محرک‌های درونی را برای یک کارمند معنوی تبیین می‌کند و گزینه چهار به عامل تلفیقی یعنی روابط متقابل بین گروه‌های درگیر در کار، اشاره دارد (شیخی‌نژاد و احمدی ۱۳۸۸).

1. Spirit at work
 2. Spirit in the work place
 3. Gibbons

نظریه‌ی معنویت فردی در محیط کار، یک راه و مسیری فردی است به سوی یکپارچه ساختن کار با زندگی معنوی، و معنویت سازمانی در محیط کار، یک راه و مسیری سازمانی به سوی معنویت است که می‌تواند شامل تلاش‌های سازمانی برای ایجاد معنویت فردی در محیط کار باشد، اما جهت‌گیری سازمانی آن به سوی اهداف و توانایی‌های سازمانی است که باید محقق شود (رستگار و عابدی جعفری، ۱۳۸۶).

جدول ۱ چهارچوب سازماندهی پیشنهادی را برای معنویت در محیط کار در دو سطح سازمانی و فردی با ابعاد درونی و بیرونی ارائه می‌دهد.

این جدول، جنبه‌های فردی و سازمانی معنویت را براساس ابعاد درونی و بیرونی سازمان ارائه می‌دهد، پدیده‌های بیرونی سازمان با روش‌های مطالعات تجربی قابل مشاهده و سنجش است. اما پدیده‌های درونی و سازمانی، نیازمند روش‌ها و رهیافت‌های پدیدارشناسانه، قیاسی یا روایتی است.

اما در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، سطوح ارائه شده توسط میلیمن و همکارانش^۱ حائز اهمیت بیشتری است، زیرا با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند برقرار می‌کند. هر چند معنویت در سازمان مفهوم فلسفی و فردی عمیقی به همراه دارد، با این وجود، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط مراکز علمی و دانشگاهی، معنویت در برگیرنده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق در کار است. بنابراین، معنویت در سازمان در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است و در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است (رستگار و عابدی جعفری، ۱۳۸۶).

۴-۱. رهبری معنوی

نویسندگانی نظیر باومن^۲ از دیدگاه سازه‌ای به رهبری معنوی به عنوان اخلاق و ارزش‌ها در سازمان، مدیریت احساس و سایر نظریه‌هایی همچون رهبری کاریزماتیک، مشارکتی، تحولی و رهبری خدمت‌گزار نگاه کرده‌اند. اما تشخیص این سازه‌ها از یکدیگر مشکل است و به تشخیص ویژه‌ای نیاز دارد (Fry, 2003).

از دیدگاه جیمز مک گرگور برنز^۳ در کتاب «رهبری»، رهبری معنوی از قدرت فراتر می‌رود و بدانجا می‌رسد که رابطه بین رهبر و پیروان بر پایه آرزوها، هوس‌ها و نیازهای متقابل طرفین گذارده می‌شود. رهبران معنوی مجبورند تا به عهد خود و آنچه که قول داده‌اند وفا کنند. اگر رهبری از ویژگی‌های برجسته خود چون فرهنگ‌سازی استفاده کند و افراد را مطیع خود سازد نمی‌تواند شاخصی برای ارزیابی در مورد رهبری موفق یا مؤثر ارائه دهد (ضیائی، ۱۳۸۷).

1. Milliman et al, 2003
2. Bavman, 1998
3. James MacGregor Burns



جدول ۲. سیر تحول مفهوم کارآفرینی سازمانی

۱۹۷۰: برای اولین بار مفهوم کارآفرینی سازمانی در سوئد مطرح شد. در این دوره کارآفرینی تکنولوژیکی رایج‌تر از کارآفرینی سازمانی بود.

۱۹۸۰: در این دوره اهمیت تفکر کارآفرینانه و ترویج روحیه کارآفرینی مورد تأکید قرار گرفت و کارآفرینی سازمانی به‌عنوان مزیت رقابتی ارزشمند مطرح شد.

۱۹۹۰: کارآفرینی سازمانی به‌عنوان شرط بقا برای سازمان‌ها مطرح شد. مفاهیم کارآفرینی در مدیریت راهبردی مطرح شد.

۲۰۰۰: به دلایلی چون نیاز روزافزون شرکت‌ها برای نوآوری و تغییر مفهوم سازمان، کارآفرینی سازمانی در سطح جهان گسترش یافت.

نخستین گام جهت شناخت، درک و توصیف مفهوم کارآفرینی سازمانی مطالعه سیر تحول آن است. بدین منظور سیر تحول این مفهوم طی چهار دهه را در جدول ۲ بررسی می‌کنیم (هادی‌زاده مقدم و رحیمی فیل‌آبادی، ۱۳۸۴).

کالینز و مور^۱، اولین محققینی بودند که در مطالعات خود، بین کارآفرینی مستقل و سازمانی تمایز قائل شدند و این‌طور عنوان نمودند که کارآفرینان مستقل، سازمان‌های جدید را به‌طور مستقل تأسیس می‌کنند، درحالی‌که کارآفرینان سازمانی ساختاری جدید را در درون سازمان ایجاد می‌کنند (صمد آقایی، ۱۳۸۲).

کارآفرینی سازمانی، رویکردی است که به‌عنوان یک مفهوم ضروری و مورد نیاز مدیریت مطرح است. ویژگی مشترک کارآفرینی سازمانی، تمرکز بر نوآوری و ارائه محصول جدید است. نکته حائز اهمیت این است که مدیران بدون داشتن کارکنان با انگیزه ذاتی بالا نمی‌توانند به کارآفرینی سازمانی دست یابند

(Gaw and Liu, 2004).

کارآفرین سازمانی معادل واژه لاتین Intrapreneurship است که در آن یک فرد آغازگر فعالیت‌های مخاطره‌آمیز در سازمان است. از طرف دیگر، لازمه کارآفرینی شرکتی^۲ آن است که کل سازمان و

در واقع نهضت رهبری معنوی شامل مدل‌های خدمت‌گزار رهبری، مشارکت‌دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و براساس فلسفه رهبری خدمت‌گزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم‌گیری مشترک تأکید دارد (Burack, 1999).

منظور از رهبری معنوی، ایجاد و تحقق چشم‌انداز و همسانی ارزش‌ها، و رای رهبری استراتژیک است. یک رهبر معنوی به ارزش‌ها توجه می‌کند و به پیروان خود دانش یا آگاهی لازم و کافی را می‌دهد و تا آنجا پیش می‌رود که از آنها می‌خواهد که رهبری بقیه را برعهده بگیرند و با فراست و آگاهانه تصمیم بگیرند و به ندای وی پاسخ مثبت دهند. مسئله مهم دیگر رابطه بین رهبر و پیروان است که باید براساس اصول اخلاقی قرار گیرد (Dent, Higgins and warff, 2005).

۱-۵. کارآفرینی سازمانی

تا اوایل دهه ۱۹۷۰ تحقیقات در زمینه کارآفرینی بر اقدامات یا ویژگی‌های افراد متمرکز بود. محققان متعاقباً تشخیص دادند که خود سازمان‌ها نیز مبادرت به فعالیت‌های کارآفرینانه می‌کنند. این امر باعث شکل‌گیری ایده کارآفرینی سازمانی گردید. کارآفرینی سازمانی مفهومی است که بر سازمان نه بر افراد، و بر فرهنگ‌ها و فرایندهای سازمانی متمرکز است

(Cornwall and Perlman, 1990).

1. Collins and moore

2. Corporate Entrepreneurship

Spiritual Leadership

کارکنان آن دارای روحیه کارآفرینی شوند (احمدپور داریانی، ۱۳۸۴).

۱-۶. یادگیری سازمانی

بر اساس تعریف رایج^۵ از یادگیری، یادگیری عبارت است از هر نوع تغییر در رفتار به صورت نسبتاً دائمی، که در نتیجه تجربه رخ می‌دهد. با این تعریف بدیهی است که یادگیری قابل رویت نیست، بلکه تغییرات هستند که قابل مشاهده‌اند. یادگیری معمولاً در چهار سطح فردی، گروهی، بین گروهی و سازمانی صورت می‌گیرد. یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که هر خطایی شناسایی شده و اصلاح گردد یا زمانی که برای اولین بار یک هماهنگی بین خواسته‌ها و نتایج ایجاد شود (Argyris, 1995). حداقل دو راه برای اصلاح خطا وجود دارد. راه اول، ایجاد تغییر در رفتار است (مثل کاهش غیبت و بدگویی از دیگران در میان افراد).

این نوع یادگیری به یادگیری تک حلقه‌ای نیاز دارد. اما

5. Robbins, 1988

تعاریف متعدد کارآفرینی سازمانی که در مقالات و کتب مختلف و از دیدگاه صاحب‌نظران متعدد ارائه شده است، به طور قابل ملاحظه‌ای به هم شباهت دارند. مک کورمیک^۱، معتقد است که فعالیت کارآفرینانه سازمانی می‌تواند شامل توسعه یک محصول جدید تا ایجاد یک فرایند اثربخش باشد. جینگ و یانگ^۲، کارآفرینی سازمانی را به عنوان فرایند توسعه محصولات یا بازارهای جدید تعریف می‌کنند. کوراتکو، متاگنو و هورنسبای^۳، کارآفرینی سازمانی را به عنوان ایجاد کسب و کارهای جدید در درون چهارچوب شرکت‌های مادر توصیف می‌کنند. در مورد ابعاد کارآفرینی سازمانی، یکی از مرسوم‌ترین مطالعات، پژوهش بارینگر و بلودرن^۴

1. Mc Cormick, 1994

2. Jennig & Young

3. Kuratko, Montagno and Hornsby

4. Barringer and Bluedorn

جدول ۳. اصول سازمان‌های فراگیر

اصول	تعریف
۱. تفکر نظام‌گرا (سیستمی)	همه اعضای این سازمان‌ها یاد می‌گیرند که کل سازمان چگونه کار می‌کند.
۲. مدل‌های ذهنی	همه افراد، شیوه‌های قدیمی اندیشیدن را کنار می‌گذارند.
۳. تسلط یا قابلیت‌های شخصی	در این سازمان‌ها، افراد خودآگاه بوده و به طور باز با دیگران برخورد می‌کنند.
۴. آرمان مشترک	همه اعضای این سازمان‌ها به شناسایی و تعریف برنامه‌های عملی خود می‌پردازند و در مورد آن‌ها توافق حاصل می‌کنند.
۵. فراگیری تیمی	همه اعضای این سازمان‌ها برای به اجرا درآوردن برنامه‌های مورد توافق، همکاری می‌کنند.

(سنگه، ۱۳۸۸)

دومین راه برای اصلاح خطا، اصلاح برنامه‌هایی است که افراد را به سمت بدگویی از دیگران هدایت می‌کند، حتی زمانی که افراد بدگویی نمی‌کنند. این مورد یادگیری دو حلقه‌ای است (Argyris & Schon, 1987).

اما «یادگیری سازمانی» واژه‌ای است که احتمالاً سائیرت و مارچ^۱ برای اولین بار آن را به کار برده‌اند. از نظر این دو محقق، سازمان‌ها از طریق یادگیری سازمانی به تولید، تکمیل و سازماندهی دانش پرداخته و فعالیت خویش را بر اساس آن عادی می‌سازند و وارد فرهنگ خویش می‌کنند. از نظر این دو محقق یادگیری سازمانی عبارت است از تغییر پذیری در اهداف، در مسائل مورد توجه و قواعد جستجو، که در فرایند تصمیم‌گیری سازمانی نقش ویژه‌ای دارد (Cyert and March, 1963).

صاحب‌نظران زیادی به تعریف یادگیری سازمانی پرداخته‌اند که موحدی سبحانی (۱۳۸۳) برخی از مهم‌ترین تعریف‌ها را این گونه جمع‌آوری و بیان نموده است:

– یادگیری سازمانی رشد بینش و تجدید ساختاردهی و بازنگری موفقیت‌آمیز مشکلات سازمانی است که توسط افراد منعکس می‌شود.

– یادگیری سازمانی فرایند بهبود اقدامات از طریق

دانش بهتر و شناخت مؤثرتر است.

– یادگیری سازمانی اکتساب و کاربرد دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها، عقاید و نگرش‌های ثمربخش در جهت نگه‌داری، رشد و توسعه سازمان است.

یادگیری سازمانی ظرفیت یا فرایندهای درون‌سازمانی برای نگهداری یا بهبود عملکرد سازمان بر اساس تجارب است. به عبارتی، یادگیری سازمانی فرایند جمعی اکتساب و خلق شایستگی‌هاست که در روش مدیریت موقعیت‌ها تغییر ایجاد کرده و شرایط را متحول خواهد کرد (Akoff, 1999). می‌توان گفت که یادگیری سازمانی، یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست، بلکه فرایند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن، گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌ها، دانش و اجماع درباره مقصد سازمان را توسعه دهند.

یادگیری سازمانی متشکل از مجموعه‌ای از تعاملات بین انطباق‌های فردی و گروهی و انطباق در سطح سازمانی است (Lusier, 2002).

یادگیری سازمانی فرایندی پویا تلقی می‌شود که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارایی سازمان است (Lusier, 2002).

1. Cyert and March

پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد. گاروین^۱ می‌گوید: سازمان یادگیرنده سازمانی است که در ایجاد، کسب، انتقال دانش و اصلاح رفتار خود در واکنش به دانش و بصیرت‌های جدید مهارت دارد (رضائیان، ۱۳۸۶). از نظر سنگه (۱۳۸۸) سازمان یادگیرنده، سازمانی است که با استفاده از افراد، ارزش‌ها و سایر خرده سیستم‌ها و با تکیه بر درس‌ها و تجربه‌هایی که به دست می‌آورد، به طور پیوسته عملکرد خود را تغییر داده و آن را بهبود می‌بخشد. وی اجزای اصلی سازمان یادگیرنده را در پنج اصل بیان می‌کند که عبارت‌اند از: تفکر نظام‌گرا (سیستمی)، تسلط یا قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک و فراگیری گروهی. (جدول ۳).

۲. پیشینه پژوهش

ظهور مفهوم رهبری معنوی در ادبیات مدیریت و سازمان موجب شده است تا پژوهش‌هایی در مورد عوامل تأثیرپذیر از این متغیر انجام گردد. در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود:

فرای^۲ با بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمان به این نتیجه رسید که رهبری معنوی از طریق ارتقای وضعیت معنویت در سازمان و بهبود شرایط اعتقادی و فرهنگی افراد سازمان، باعث پیشرفت عملکرد سازمان می‌شود. او در این پژوهش رهبری معنوی را با سه بعد چشم‌انداز^۳، امید/اعتقاد^۴ و عشق به هم‌نوع^۵ معرفی کرده است.

رسته مقدم (۱۳۸۴) در مطالعه‌ای چهار ویژگی سازمان یادگیرنده را در یک سازمان آموزشی مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سازمان مورد بررسی به میزان خیلی پایینی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار بوده و با وضعیت مطلوب خود فاصله زیادی دارد و این به دلیل نبود احترام به ارزش‌های سازمان بوده است که ضعف رهبری معنوی یکی از

دلایل آن به شمار می‌رفته است.

اسماعیلی (۱۳۸۷) در پژوهش خود به رابطه بین عوامل درون‌سازمانی و یادگیری سازمانی پرداخته و نتیجه گرفته که ساختار سازمانی یک سازمان یادگیرنده به صورت ارگانیک، مسطح، غیر متمرکز و با کمترین رسمیت در محیط کار است. در پژوهش‌های دیگر نوع رهبری بر ساختار سازمانی مؤثر تشخیص داده شده است و از این رو سبک رهبری معنوی مناسب می‌تواند باعث ارتقای یادگیری در سازمان گردد.

اسمیت^۶ در مقاله‌ای به ارائه الگوی مفهومی به منظور ایجاد یک دانشگاه یادگیرنده پرداخته است. در مدل ارائه شده وی، شکل‌گیری یک سازمان یادگیرنده با مشخصه‌های کارآفرینی سازمانی متأثر از عوامل مختلفی معرفی شده است که یکی از آنها پایبندی به ارزش‌ها در سازمان است. اجرای رهبری معنوی به تقویت ارزش‌ها و باید و نبایدها در سازمان کمک نموده و از این رو در شکل‌گیری یک سازمان کارآفرین یادگیرنده مؤثر است. سبحانی‌نژاد، شهابی و یوزباشی (۱۳۸۵) روی ویژگی‌های یادگیری سازمانی مطالعه کرده و موارد زیر را در این رابطه بر می‌شمرند:

- فرایندی پیچیده: متأثر از ارتباط متقابل عوامل متعدد و متنوع درون و برون فردی، محیطی و درون و برون سازمانی؛

- برنامه‌ریزی نشده: مانند متون آموزش‌های دوره‌های رسمی از پیش تدوین نشده است؛

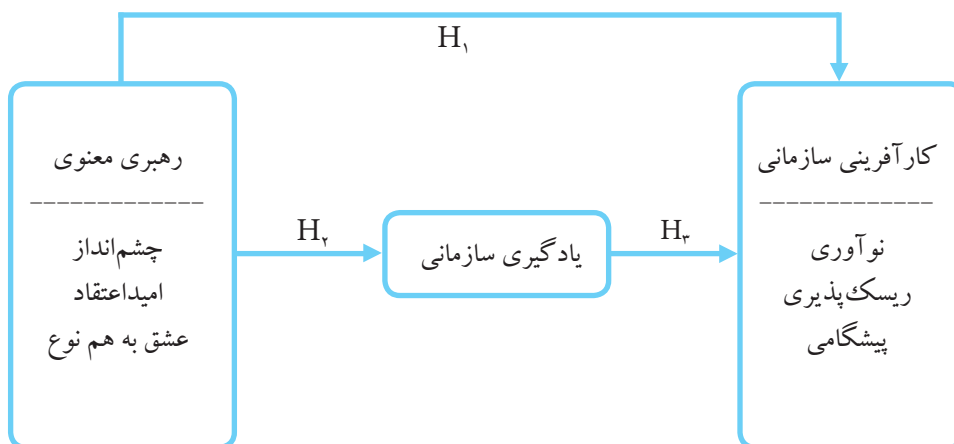
- هوشیار و هدفمند: فضاهای پرجاذبه‌ای از یادگیری و بهبود بر فرد افراد و گروه‌های سازمان حاکم می‌شود و افراد و گروه‌ها با دقت و کنجکاوی و همسو با استراتژی سازمان، مترصد یادگیری‌اند؛

- تعامل و پویایی: همواره یک نفر به عنوان استاد یا مهارت‌آموز در جایگاه انتقال اطلاعات و آموخته‌ها قرار نمی‌گیرد. بلکه افراد، گروه‌ها و سازمان، هم‌زمان نقش دریافت اطلاعات، تجارب و آموخته‌های خود و

1. Garvin
2. Fry, 2003
3. Vision
4. Hope/Faith
5. Altruistic Love

6. Smith, 2003

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق



سازمانی تأثیر دارد.

۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از لحاظ روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. به طوری که برای اثبات فرضیه‌های تحقیق و تحقق یافته‌ها، از نظرسنجی از افراد درگیر مسئله (مدیران و کارکنان شاغل در نمایندگی‌های یکی از شرکت‌های بیمه در شهر ساوه) استفاده شده است. همچنین نوع داده‌های گردآوری شده از نوع کمی است و پرسش‌نامه‌هایی برای دریافت نظرات کارشناسان شاغل در نمایندگی‌های یکی از شرکت‌های بیمه در شهر ساوه توزیع شده و نتایج درج گردیده است. از آنجایی که در این پژوهش یک رابطه علت و معلولی بررسی می‌شود، روش تحقیق از نظر رابطه بین متغیرها از نوع علی است که برای بررسی همه جانبه مدل مفهومی تحقیق از مدل معادلات ساختاری^۱ استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شوند (Kline, 2010). در شکل ۱ متغیرهای پنهان در پژوهش حاضر به همراه ابعاد آنها ترسیم گشته است. در قسمت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار 2 Smart PLS استفاده شده است. دلیل استفاده

انتقال آن به دیگران را ایفا می‌کنند. این فرایند بازخوردی مداوم، سریع و مؤثر در سطح فردی و گروهی ایجاد می‌کند؛

- مستمر و مداوم: مانند دوره‌های آموزشی رسمی به ساعات و مکان مشخص محدود نمی‌شود؛
- متحول و رشدیابنده: تعامل، پویایی و تداوم یادشده، ویژگی‌های زاینده‌گی به سازمان می‌بخشد. تحول، رشد و بهبود مستمر، یادگیری سازمانی را به دنبال دارد. ویژگی‌های پویایی، استمرار و تحول که در تحقیق سبحانی‌نژاد، شهابی و یوزباشی (۱۳۸۵) اشاره شده است، مستلزم ایجاد ارزش‌های پایدار در سازمان و احترام به آنها از سوی کارکنان است. رهبری معنوی در پی‌گیری این ارزش‌ها نقشی مؤثری ایفا می‌کند.

۳. مدل مفهومی تحقیق

پس از بیان مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی تحقیق در ادامه ارائه خواهد شد (شکل ۱). همانگونه که در این مدل مشخص است، به دنبال بررسی این فرضیه‌ها می‌باشیم:

- فرضیه اول (H_1): رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد.

- فرضیه دوم (H_2): رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی مؤثر است.

- فرضیه سوم (H_3): یادگیری سازمانی بر کارآفرینی

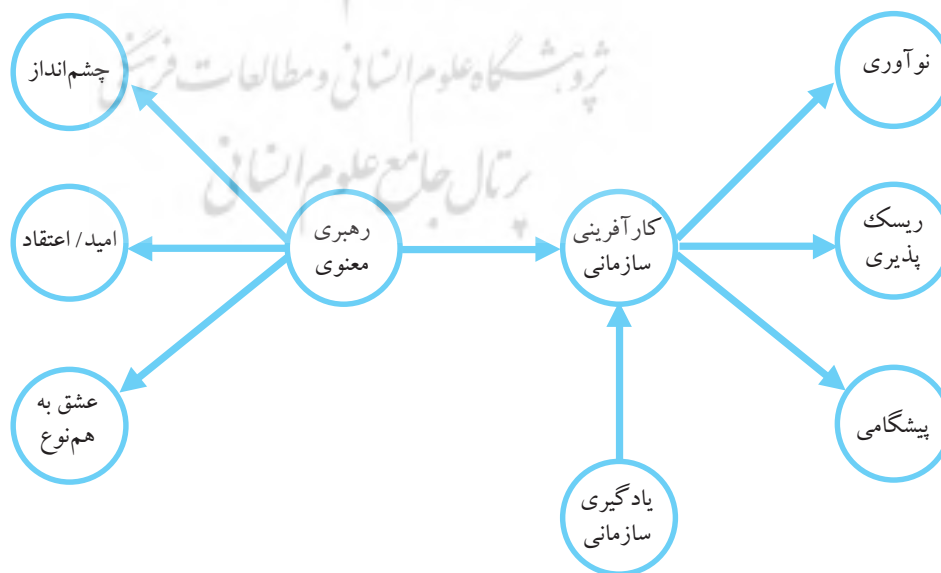
جدول ۴. مقادیر آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی برای سنجش پایایی

کار آفرینی سازمانی			یادگیری سازمانی	رهبری معنوی			متغیرها
پیشگامی	ریسک پذیری	نوآوری		عشق به هم‌نوع	امید/اعتقاد	چشم‌انداز	ابعاد متغیرها
۰/۷۸۰	۰/۸۰۱	۰/۸۳۳	۰/۸۰۱	۰/۸۰۲	۰/۷۹۲	۰/۷۱۳	آلفای کروناخ
۰/۸۰۴	۰/۸۱۱	۰/۸۹۲	۰/۸۲۸	۰/۸۳۲	۰/۸۲۱	۰/۸۰۴	پایایی ترکیبی

جدول ۵. مقادیر AVE برای سنجش روایی همگرا

مدیریت دانش			قصد کار آفرینانه				ساختار سازمانی			متغیرها
به‌کارگیری دانش	انتقال دانش	نگهداری دانش	ایجاد دانش	مرکز کنترل	خودباوری	زمینه اجتماعی	تمرکز	رسمیت	پیچیدگی	ابعاد متغیرها
۰/۷۵۵	۰/۶۸۸	۰/۸۰۱	۰/۷۳۳	۰/۶۱۷	۰/۶۷۵	۰/۶۹۲	۰/۵۸۷	۰/۶۵۴	۰/۵۳۶	AVE

شکل ۲. مدل نهایی پژوهش (خروجی نرم‌افزار smart PLS^۲)



جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	مقدار آماره t-value	ضرایب استاندارد شده	فرضیه‌ها
قبول	۱۱/۴۶	۰/۸۱	رهبری معنوی ← کارآفرینی سازمانی
قبول	۱۳/۹۱	۰/۳۴	رهبری معنوی ← یادگیری سازمانی
قبول	۱۴/۰۲	۰/۴۶	یادگیری سازمانی ← کارآفرینی سازمانی

و سوهی^۳ برای این کار انتخاب شد که از پنج سؤال برای سنجش یادگیری سازمانی تشکیل شده است.

۳-۴. پایایی

برای بررسی میزان پایایی پرسش‌نامه از روش PLS استفاده شده است. در این روش پایایی با سنجش مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۴ مورد سنجش واقع می‌گردد که مقدار بالای ۰/۷ در مورد این دو معیار نشان از پایایی قابل قبول دارد (Hulland, 1999). در تحقیق حاضر نتایج مربوط به این دو معیار در جدول ۴ آمده است و همانگونه که نمایان است، بیشتر بودن تمامی مقادیر از ۰/۷ نشان از پایایی مناسب پرسش‌نامه تحقیق دارد:

روایی پرسش‌نامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد PLS است، بررسی گشت. در قسمت روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده^۵ استفاده شد. مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰/۵ است (Hulland, 1999). همانگونه که از جدول ۵ مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰/۵ بیشتر بوده و این مطلب نشان از روایی همگرای قابل قبول پرسش‌نامه پژوهش حاضر دارد.

در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه

از این نرم‌افزار نیز قابلیت تحلیل پژوهش‌هایی با داده‌های اندک توسط این نرم‌افزار است.

۴-۱. جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و کارکنان شاغل در نمایندگی‌های یکی از شرکت‌های بیمه در سطح شهر ساوه است که تعداد آنها ۷۴ نفر است. براساس روش نمونه‌گیری تصادفی و جدول مورگان، تعداد ۶۳ نفر برای نمونه آماری تعیین شد.

۴-۲. ابزار گردآوری داده‌ها

پرسش‌نامه پژوهش حاضر شامل سه بخش است؛ بخش اول حاوی سؤالات مربوط به رهبری معنوی است که از پرسش‌نامه استاندارد فرای و همکاران^۱ برای سنجش این متغیر استفاده شده است. این بخش دارای ۱۷ گویه (سؤال) است که به ترتیب ۵ سؤال مربوط به چشم‌انداز، ۵ سؤال مربوط به امید/اعتقاد و در نهایت ۷ سؤال مختص عشق به هم‌نوع است. بخش دوم پرسش‌نامه مربوط به کارآفرینی سازمانی است که از پرسش‌نامه استاندارد بارینگر و بلودرن^۲ گرفته شده است. این بخش دارای ۹ سؤال است که به ترتیب ۳ سؤال مربوط به نوآوری، ۳ سؤال مربوط به ریسک‌پذیری و در نهایت ۳ سؤال مختص پیشگامی است. در آخر بخش سوم پرسش‌نامه ویژه یادگیری سازمانی است. پرسش‌نامه استاندارد تمییز

3. Tippins & Sohi, 2003
4. Composite Reliability (CR)
5. Average Variance Extracted (AVE)

1. Fry, Vitucci and Cedilo, 2005
2. Barringer & Bluedorn, 1999



حاضر است.

خروجی PLS اثبات‌کننده فرضیه‌های تحقیق است که در جدول ۶ نمایان است. از آنجایی که تمامی مقادیر t بالای ۱/۹۶ هستند، تمامی فرضیه‌ها تأیید می‌شوند.

۶. بحث و نتیجه‌گیری

همانگونه که در مبانی نظری گفته شد، رهبری معنوی یک تلاش سیستمی مدیران سازمان‌ها برای پاسخ به خواسته‌ها و موضوعات معنوی چالش برانگیز در درون سازمان‌هاست. سال‌هاست که محققان به دنبال بررسی این عامل در رهبران کارا و موفق هستند و مطالعاتی چند در رابطه با این موضوع انجام داده‌اند. براساس یافته‌های تحقیقات آنها، موفقیت رهبری را می‌توان از سه دیدگاه بررسی کرد: اول، موفقیت رهبر در رهبری پیروان، دوم، موفقیت رهبر در رهبری گروه و سوم، موفقیت رهبر از جنبه‌های شخصی. در دیدگاه اول نقش ایجاد و انتقال دانش بسیار مهم و برجسته است. به طوری که دانش یک رهبر در شیوه رهبری پیروان مؤثر جلوه می‌نماید. اگر

می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. خروجی نرم‌افزار Smart PLS 2 در جدول ضرایب همبستگی متغیرهای پنهان نشان داد که مقادیر جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی و اگرای سازه‌هاست.

۵. یافته‌های تحقیق

در این مرحله روابط علی بین رهبری معنوی، یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی در قالب بخش ساختاری سنجیده شده است. همانطور که در شکل ۲ نمایان است، تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی، مثبت و معنی‌دار است بدین معنی که با تقویت سبک رهبری معنوی، کارآفرینی در سازمان ارتقا می‌یابد. علاوه بر این تأثیر مثبت و معنی‌دار رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی و همچنین یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی حاکی از نقش میانجی یادگیری سازمانی در پژوهش



و از این رو پژوهش حاضر با مطالعات بالا همسو است. در دیدگاه سوم که به جنبه‌های شخصی رهبر اشاره دارد، ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران از قبیل نوآوری و ریسک‌پذیری بسیار مهم نشان می‌دهند. رهبری که به شیوه‌ها و فعالیت‌های جدید و خلاقانه بهای زیادی دهد و ریسک انجام اینگونه فعالیت‌ها را بپذیرد، ویژگی‌های شخصی کاملی از خود بروز می‌دهد که باعث پیروی کارمندان می‌گردد. از سوی دیگر یادگیری سازمانی با در نظر داشتن دو بعد کارآفرینی سازمانی (نوآوری و ریسک‌پذیری) هر چه بیشتر به تأثیر رهبری معنوی بر بهبود وضعیت کارآفرینی در سازمان کمک می‌کند. با تأیید فرضیه سوم پژوهش حاضر نیز تأثیر مثبت یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأیید گشت. از این رو

این دانش را با مقوله یادگیری سازمانی مرتبط بدانیم، رابطه میان رهبری معنوی و یادگیری در سازمان مشخص می‌گردد. این نتیجه‌گیری با تأیید فرضیه دوم پژوهش حاضر نیز همخوانی دارد. از این رو پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات مذکور از این لحاظ همسو است. دیدگاه دوم که به موفقیت رهبری در گروه اشاره دارد، متأثر از عوامل بسیاری است ولی پیشگامی، مهم‌ترین عامل به نظر می‌رسد. بدین معنی که پیشگامی رهبر نسبت به رهبران سایر سازمان‌ها، باعث جذب کارکنان به او شده و شخصیت کاریزما می‌شود. با توجه به این که پیشگامی، یکی از ابعاد کارآفرینی سازمانی است، این فرضیه که رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت دارد (فرضیه اول پژوهش حاضر) تأیید می‌شود

- پژوهش حاضر از این جنبه نیز با پژوهش‌های پیشین همسو است.
- منابع:**
۱. احمدپور داریانی، م.، ۱۳۸۴. کارآفرینی/تعاریف، نظریات، الگوها/. تهران: انتشارات پردیس.
 ۲. اسماعیلی، الف.، ۱۳۸۷. چالش‌های سازمان‌های ایرانی در مواجهه با نیروهای دانشگر: راهکارهایی در حوزه مدیریت منابع انسانی. نشریه مدیریت منابع انسانی، ش ۳۲، صص. ۲۰-۳۳.
 ۳. جعفری قوشچی، ب.، ۱۳۸۱. جایگاه آموزش در مدیریت توانمندسازی، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، ش ۱۲۸، ۲-۵۰.
 ۴. رستگار، ع. و عابدی جعفری. ح.، ۱۳۸۶. ظهور معنویت در سازمان‌ها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، ش ۵، صص ۹۵-۱۲۱.
 ۵. رسته مقدم، آ.، ۱۳۸۴. مطالعه ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در یک سازمان یادگیرنده. دانش مدیریت، ش ۶۹، صص ۷۳-۱۰۱.
 ۶. رضائیان، ع.، ۱۳۸۶. مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
 ۷. سبحانی نژاد، م. شهابی، ب. و یوزباشی، ع.، ۱۳۸۵. سازمان یادگیرنده (مبانی نظری، الگوهای تحقیق و سنجش). تهران: نشر یسطرون.
 ۸. سنگه، پ.، ۱۳۸۸. پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده. ترجمه: حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
 ۹. شاهین، آ. و ابوالحسنی، ز.، ۱۳۸۹. سنجش تفاوت مشخصات کیفیتی خدمات و نحوه ارائه خدمات در صنعت بیمه (بررسی موردی: شرکت بیمه ایران در استان اصفهان). مجله دانش و توسعه، سال هجدهم، ش ۳۱، صص ۷۵-۹۶.
 ۱۰. شیخی نژاد، ف. و احمدی، گ.، ۱۳۸۸. مدیریت و معنویت، نشریه مدیریت، ش ۴، صص ۵-۱.
 ۱۱. صمدآقایی، ج.، ۱۳۸۲. سازمان‌های کارآفرین، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
 ۱۲. ضیایی، م. ص.، ۱۳۸۷. نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان. دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۱، صص ۸۶-۶۷.
 ۱۳. عزتی، م. و سیدنقوی، م. ع.، ۱۳۸۸. مبانی کارآفرینی، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
 ۱۴. فدائی کیوانی، ر. و نساج حسینی، م.، ۱۳۸۷. کارآفرینی، رشت: انتشارات حق شناس.
 ۱۵. موحدی سبحانی، ف.، ۱۳۸۳. تبیین ارتباط میان قابلیت یادگیری و تحول سازمانی: مورد کاوی در سازمان‌های ایرانی، رساله دکتری مهندسی، صنایع دانشگاه تربیت مدرس.
 ۱۶. ناصحی فر، و.، ۱۳۸۸. جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال چهارم، ش ۳-۴، صص ۲۷-۱۷.
 ۱۷. هادی‌زاده مقدم، الف. و رحیمی فیل آبادی، ف.، ۱۳۸۴. کارآفرینی سازمانی، تهران: نشر جانان.
 18. Akoff, R.L., 1999. *On learning and the systems that facilitate it*. N. J. :Rutgers University Press.
 19. Argyris, C., 1995. Action science and organizational learning. *Journal of Managerial Psychology*, 10 (6), pp. 20-6.
 20. Argyris, C. and Schon, N. D., 1987. *Organizational learning: A theory of action Perspective*. Addison Wesley Publications.
 21. Bavman, Z. ,1998. *Religion, modernity, and post modernity, and post modernity*, Oxford: Blackwell.
 22. Barringer, B.R. and Bluedorn, A.C., 1999. The relationship between corporate



28. Fry, L.W., 2003. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14 (6), p. 693.
29. Fry, L.W., 2006. *Spiritual leadership and organizational performance: an exploratory – study*, Tarleton State University _ Central Texas.
30. Fry L.W., Vitucci, T.S, and Cedillo M., 2005. Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16, PP. 835–62.
31. Gaw, A., & Liu, S., 2004. *Corporate Entrepreneurship: Beyond 2.jarage*, Marshall School of Business, University of southern California.
32. Ghasemi -, H., 2008. *Toward spiritual system in organization through spiritual leadership*. pp.1-12.
33. Gibbons, P, 1999. *Spirituality at work: A pre- theoretical overview*, MSC Thesis- entrepreneurship and strategic management. *Strategic Management Journal*, 20, pp. 421–44.
23. Burack, E. 1999. Spirituality in the work place. *Journal of Organizational Change Management*, 12, (4), pp.280-91.
24. Cornwall, J. and Perlman, B., 1990. *Organizational entrepreneurship*. Richard Irwin Publications.
25. Cyert, R. M. and March, J.G., 1963. *A behavioral theory of the firm*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
26. Dent, E. B., Higgins, M. E and Wharff, D.M., 2005. Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumption. *The Leadership Quarterly*, 16 (5), pp 625-53.
27. Fernando, M., 2007. *Spiritual leadership in the entrepreneurial business: a multi faith study*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.



40. Robbins, S, P.1998. *Organization theory*, New York: Prentice Hall.
41. Smith, P.J, 2003. Workplace learning and flexible delivery. *Review of Educational Research*, 73 (1), 53-88.
42. Tippins, M.J. and Sohi, R.S., 2003. IT competency and firm performance: Is organizational learning a missing link? *Strategic Management Journal*, 24(8), pp. 745-61.
43. Underhill, E., 1997. *The spiritual life*, Hodder and Stoughton: London
44. Wright, T.A. and Quick, J.C., 2011. The role of character in ethical leadership research. *The Leadership Quarterly*. 22 (5), pp. 975-8.
- Birnbeck College, university of london.
34. Howard, S.,2003 .A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of management psychology*. 17(3), pp. 230-42.
35. Hulland, J., 1999. Use of partial least squares (pls) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), pp. 195-204.
36. Kline, R. B., 2010. *Principles and practice of structural equation modeling* (3th ed.). New York: Guilford Press.
37. Lussier, R., 2002. *Human relations in organizations*, McGraw-Hill Companies.
38. Mc Cormick, D, 1994. Spirituality and Management. *Journal of managerial psychology*, pp. 5-8.
39. Mitroff, I and Denton, E., 1999. *A spritual audit of corporate america: Multiple designs for fostering spirituality in the workplace*. san francisco: lossey- Bass.