

ارائه مدلی جهت تبیین تأثیر رهبری معنوی و تاب آوری بر تعالی سازمانی بر اساس دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی

مهدی کفاش*

فرشیده ضامنی**

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدلی جهت تبیین تأثیر رهبری معنوی و تاب‌آوری بر تعالی سازمانی بر اساس دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی صورت گرفته است. برای انجام تحقیق از روش تحقیق توصیفی از نوع زمینه‌یابی استفاده گردید. جامعه آماری تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی به تعداد ۱۲۰۰ نفر است که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۹۱ نفر به عنوان نمونه تحقیق به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق سه پرسشنامه استاندارد شامل پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه تاب‌آوری کورنر و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه تعالی سازمانی مولر (۲۰۰۰) گردآوری شد. روایی پرسشنامه‌ها به صورت روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت؛ پایایی ابزارها در پرسشنامه رهبری معنوی (۰/۹۴)، تاب‌آوری (۰/۸۷) و تعالی سازمان (۰/۸۳) با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون T و آزمون فریدمن) استفاده گردید. با بررسی و تحلیل نتایج حاصل از تحقیق مشخص گردید که تاب‌آوری و رهبری معنوی بر تعالی سازمان تأثیر دارند در خصوص اولویت‌بندی ابعاد متغیرها، در مورد رهبری معنوی بعد ایمان دارای بالاترین رتبه و پس از آن به ترتیب ابعاد چشم انداز، معناداری، بازخور عملکرد، عضویت و عشق به نوع دوستی قرار دارند. در مورد تاب‌آوری بعد پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن دارای بالاترین رتبه و پس از آن به ترتیب ابعاد تصور از شایستگی فردی، کنترل، اعتماد به غرایز فردی و تأثیرات معنوی قرار دارند و در مورد تعالی سازمان نیز بعد رهبری دارای بالاترین رتبه و پس از آن به ترتیب ابعاد نتایج مشتریان، نتایج جامعه، خط مشی و استراتژی، نتایج کلیدی عملکرد، فرآیندها، کارکنان، نتایج کارکنان و شرکای تجاری قرار دارند. در مورد تأثیر ابعاد رهبری معنوی و ابعاد تاب‌آوری بر تعالی سازمان مشخص گردید که به لحاظ آماری رهبری معنوی و تاب‌آوری بر تعالی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری مدیریت آموزشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری معنوی و تاب‌آوری بر تعالی سازمان در بین دانشگاه‌های آزاد خراسان رضوی به منظور ارائه مدل است.

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

** دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول)

f_zameni@yahoo.com

سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارد لذا بر اساس موارد ذکر شده می‌توان نتیجه گرفت که هرچه ابعاد رهبری معنوی و ابعاد تاب‌آوری در سازمانی بالاتر باشد تعالی سازمان افزایش خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: تاب‌آوری، تعالی سازمانی، رهبری معنوی

مقدمه

دانشگاه، به عنوان مهم‌ترین پایگاه علمی کشور نقش بسیار مهمی را در پرورش نیروی‌های متخصص، آگاه و باتجربه ایفا می‌کند (یزدانی، ۱۳۹۱). دانشگاه آزاد نیز که به عنوان یکی از بازوان اصلی نظام آموزش عالی مطرح است با هدف گسترش آموزش عالی در اقصی نقاط کشور به کمک بخش غیر دولتی به وجود آمده است. دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان وسیله‌ای جهت تمایلات فرهنگی، توسعه هنجارهای اجتماعی، تعمیق باورهای مذهبی و دینی، بومی سازی علم و فرهنگ، یادگیری دانش و مهارت‌های فردی و اجتماعی، بهبود کیفیت زندگی، جامعه پذیری، برانگیختن نیازهای عالی، ایجاد وفاق و همبستگی اجتماعی، مقابله با تهاجم گسترده و شبیخون فرهنگی و همچنین فرهنگ سازی و رشد و تکامل فرهنگی اعتلای جامعه و ایجاد امکان یک زندگی سعادت‌مند شکل گرفته و تأثیری عمیق و اساسی ایفا کرده است. یکی از رسالت‌های مهم و اصلی در نظام آموزشی هر کشور، تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد در جهت رشد، توسعه و پیشرفت کشور است. نیروی انسانی شاغل در سازمان به عنوان غنی‌ترین منبع سازمان به واسطه هدایت و رهبری در جهت تحقق اهداف سازمان گام بر می‌دارند (نصیری پور و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۸). اکنون افرادی که بعنوان عضو هیأت علمی در داخل دانشگاه‌ها مشغول بکار می‌باشند به عنوان عوامل تأثیرگذار در رشد و پرورش نیروی انسانی زبده و کارآمد محسوب می‌شوند به طوری که در نهایت ثمره‌ی تلاش و کوشش این عزیزان بهبود و توسعه‌ی کشور را رقم می‌زند (صفی، ۲۰۱۱).

با نگاه به این موارد می‌توان عنوان نمود که اگر اعضای هیأت علمی در گروه‌ها و رشته‌های مختلف بتوانند فعالیت‌های کاری خود را با کیفیت در خور توجه‌تر و شایسته‌تر در خدمت دیگران قرار دهند توسعه و تکامل در سطح سازمان و به تبع آن

در داخل کشور بیشتر خواهد شد بنابراین بایستی اعضای هیأت علمی را به عنوان یکی از ارکان مهم و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت دانشجویان و بالا بردن سطح سلامت روانی آنها و در نهایت توسعه و ترقی کیفیت کشور مد نظر قرار داد (بخشی^۱، ۲۰۰۰). یکی از نکاتی که در هر سازمانی که با انسان‌ها سرو کار دارد از جمله سازمان دانشگاه آزاد به خوبی مشهود است بحث بالا بردن صبر و تحمل افراد و روحیه انتقادپذیری در ارتباط با انسان‌ها است اگر نیروی انسانی داخل سازمان تاب‌آوری بالایی داشته باشند بهتر می‌توانند در محیط سازمان سازگاری برقرار نمایند تاب‌آوری را می‌توان مفهومی روان شناختی دانست که می‌خواهد توضیح دهد افراد چگونه با موقعیت‌های غیر منتظره کنار می‌آیند، با این اوصاف تاب‌آوری نه تنها افزایش قدرت تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکل، بلکه مهم‌تر از آن حفظ سلامت روانی و حتی ارتقای آن است تاب‌آوری افراد را توانمند می‌سازد تا با دشواری‌ها و ناملایمات زندگی و شغلی رو به رو شوند و بدون اینکه آسیب ببینند از این موقعیت‌ها برای شکوفایی و رشد شخصیت خود استفاده کنند (سامانی، ۱۳۸۶).

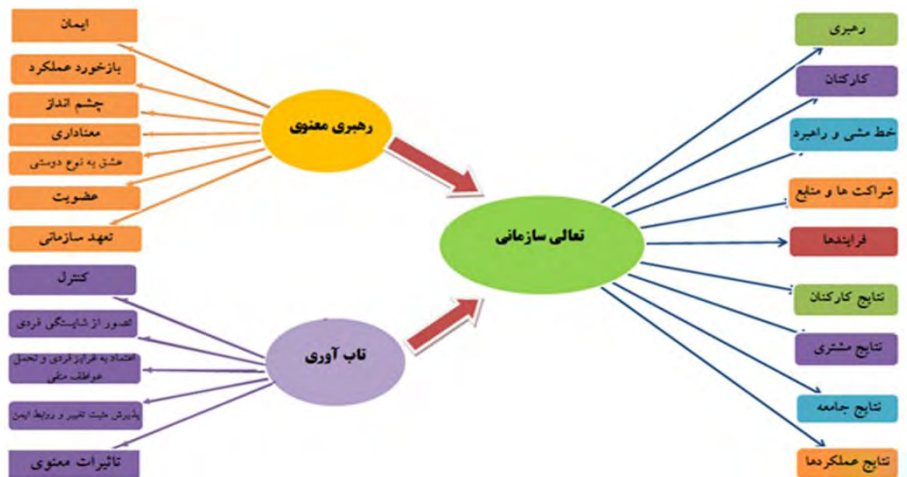
تاب‌آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه دار و توانایی درترمیم خویشتن است. تاب‌آوری نوعی ویژگی است که از فردی به فردی دیگر متفاوت است و می‌تواند به مرور زمان رشد کند یا کاهش یابد و براساس خود اصلاح‌گری فکری و عملی انسان، در روند آزمون و خطای زندگی شکل می‌گیرد (سیف زاده، ۱۳۹۳). در افراد تاب‌آور، پرورش هیجان‌های مثبت به هنگام مقابله می‌تواند یک رفتار خود بخودی و غیرارادی باشد، درست شبیه هر رفتار یا مجموعه‌ای از کنش‌های متوالی که به واسطه‌ی تکرار به صورت خودکار و غیرارادی درآمده‌اند. همراه با این فرایند خودکار، افراد تاب‌آور می‌توانند در آغاز و شروع کار، از هیجان‌های مثبت به هنگام مقابله استفاده کنند و به عنوان یک روش راهبردی، فعالانه به ایجاد و پرورش هیجان‌های مثبت برای مقابله با ناراحتی اقدام کنند. هرچه این راهبرد در طول زمان بیشتر به کار گرفته شود، راهبرد هشیار می‌تواند به صورت خودکار و غیرارادی درآید (تاگید و فردریکسون^۲، ۲۰۰۷).

-
1. Bakhshi
 2. Tagid & Ferdicson

رهبری معنوی در ارتباط با یادگیری کارکنان و همچنین با زمینه‌های رشد آنان در ارتباط است بر این اساس خود این امر می‌تواند ضامن موفقیت کارکنان و به تبع آن سازمان باشد چرا که بهبود و توسعه مداوم را در سازمان ایجاد و کالاهای و محصولات با کیفیت بالاتری را تولید خواهد نمود که در نهایت رضایت مشتریان که سرمایه اصلی سازمان است را رقم می‌زند (فرای و همکاران، ۲۰۱۱). هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند. (معناداری) همچنین به آنها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است. این رهبران چشم‌انداز و ارزش‌های مشترکی برای کارکنان ایجاد و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم می‌کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره‌وری و تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت (نرگسیان، ۱۳۸۶).

از طرفی هر سازمانی مترصد دستیابی به سرآمدی است. سازمان‌های سرآمد براساس مدل تعالی سازمانی، کارکنان خود را ترغیب می‌کنند تا دامنه دید خود را بالا برده و نگاه خود را به سازمان و توانمندی‌های فردی‌شان نگاهی جامع‌تر و آینده‌نگر نمایند، بنابراین همان‌گونه که در راستای حفظ و حمایت از سرمایه‌های ذهنی و توسعه و تکامل آنها حرکت می‌کنند در زمان و موقعیت مورد نظر همراه و همگام با تغییرات خواهند توانست از این سرمایه‌های انسانی ارزشمند در جهت کسب نتایج ارزشمند تجاری استفاده نمایند. (توتونسو و کوکوستا^۱، ۲۰۰۷). این مدل بر اساس سه اصل اساسی شکل گرفته است که عبارت است از مفاهیم اساسی، ارزیابی و معیارها. مفاهیم اساسی در بر گیرنده‌ی مواردی از قبیل تقویت خلاقیت، توسعه‌ی همکاری‌ها، تعهد نسبت به آینده، موفقیت بر اساس فعالیت کارکنان، مدیریت مبتنی بر فرایند، رهبری ایده‌آل‌گرا، آفرینش ارزش‌ها برای مشتریان شرکت و بدست آوردن نتایج برای سازمان است. معیارها نیز به دو دسته‌ی کلی و اساسی تقسیم می‌شود که عبارت است از توانمند سازها یعنی آنچه که سازمان در حال انجام دادن آن است و نتایج یعنی آنچه که سازمان بدست خواهد آورد (آلور، به نقل از ادب و گل آور، ۱۳۹۲).

پدیده‌ی تاب‌آوری و رهبری معنوی در اکثر سازمان‌ها بویژه در نظام آموزش عالی و از آن جمله در کشور ما از جمله مواردی است که اکثریت دست اندرکاران و به ویژه اعضای هیأت علمی نسبت به آنها اذعان دارند که اگر به خوبی در سازمان‌ها و نظام آموزشی عالی بکار گرفته شود پیامدهای مثبت بسیار زیادی را عاید سازمان‌ها و بویژه نظام آموزشی عالی خواهد نمود چرا که اگر رهبری معنوی در داخل سازمان زمام امور را به دست گیرد و بتواند با نگاه معنوی که به سازمان و امور مختلف دارد سازمان را به سمت جلو حرکت دهد بدون شک در خیلی از موارد خواهد توانست موفق شده و سازمان را به خوبی اداره نماید و حال آنکه اگر این فرد معنوی که رهبری سیستم کاری را برعهده دارد دارای تاب‌آوری بالایی نیز باشد به طوری که انتقاد پذیر بوده و در تنگناها و مشکلات مختلف خود را نبازد و از تمام نیروهای داخل سازمان با همفکری و مشارکتی که دارد استفاده نماید موفقیت‌ها و پیروزی‌ها در داخل محیط سازمان دوچندان خواهد شد و زمینه تعالی سازمانی و سرآمد بودن سازمان را بیش از پیش در دستور کار خواهد داشت به طوری که از تمامی امکانات و منابع سازمان به بهترین نحو استفاده نموده و با رهبری خردمندانه‌ای که در پیش خواهد گرفت رضایت مشتریان و ذی‌نفعان را برآورده کرده و همراه و همسو با تمامی کارکنان اثربخشی و کارایی را بالاتر خواهد برد حال با توجه به مطالب گفته شده به نظر می‌رسد وجود رهبری معنوی، سازمان‌ها را قادر به افزایش توان مقابله با چالش‌های پیرامونی می‌سازد و تاب‌آوری کارکنان در قبال مسائل و چالش‌های پیش رو را افزایش داده و در نتیجه موجب بهره‌وری و تعالی سازمانی می‌گردد لذا مشغله‌ی ذهنی پژوهشگر ارائه مدلی مبنی بر تبیین تأثیر رهبری معنوی و تاب‌آوری بر تعالی سازمانی بر اساس دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی و چگونگی برآزش مدل مربوطه خواهد بود؟



مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. با توجه به موضوع و هدف تحقیق، جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی اعضای هیأت علمی منطقه ۹ (استان خراسان رضوی) که بصورت تمام وقت مشغول بکار هستند می‌باشند که با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده تعداد کل آنها برابر با ۱۲۰۰ نفر می‌باشد. 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 هیأت علمی منطقه ۹ (استان خراسان رضوی) است. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد در این روش ابتدا اطلاعات تعداد اعضای هیأت 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 ساختاری) 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 پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) تاب‌آوری کورنر و دیوید سون (۲۰۰۳) و تعالی سازمانی مولر (۲۰۰۰) گردآوری شد. روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوا تأیید گردید به این صورت که سؤال‌های 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 سؤالات 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 بنابراین تمامی پرسشنامه‌های عنوان شده در بالا دارای روایی محتوا می‌باشند (پرسشنامه رهبری معنوی (۰/۹۱)، تاب‌آوری (۰/۸۹) و تعالی سازمان (۰/۸۸)) همچنین پایایی ابزارها در پرسشنامه رهبری معنوی (۰/۹۴)، تاب‌آوری (۰/۸۷) و تعالی سازمان (۰/۸۷) با روش آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. در ذیل به توضیح هر سه پرسشنامه‌ها می‌پردازیم.

یافته‌ها

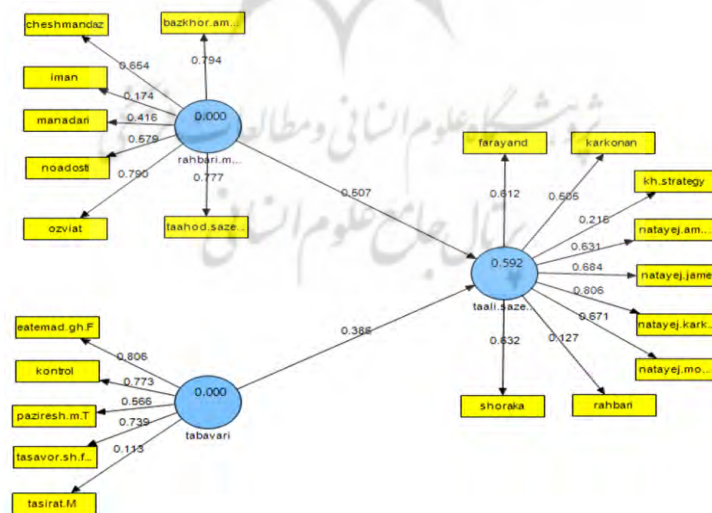
در ابتدا به طور خلاصه بخشی از خصوصیات جمعیت شناختی پاسخگویان به صورت تفکیک شده بیان گردید: در متغیر جنسیت: از مجموع ۲۹۱ نفر جامعه آماری پژوهش حاضر، ۲۰۵ نفر مرد و ۸۶ نفر زن است که بیشترین فراوانی مربوط به مردان معادل (۷۰/۴) درصد بود در متغیر سن: ۳۷ نفر سن زیر ۳۰ سال، ۱۵۶ نفر دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال و ۹۸ نفر سن ۴۱ تا ۵۰ سال دارد. بنابراین بیشترین درصد از افراد مورد مطالعه بین ۳۰ تا ۴۰ سال معادل (۵۳/۶) در متغیر تحصیلات: ۱۰۷ نفر کارشناسی ارشد و ۱۸۴ نفر دارای تحصیلات دکتری است بر این اساس اکثریت پاسخگویان معادل (۵۳/۲) درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند در متغیر سابقه خدمت 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 است. بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به اعضای هیأت علمی دارای سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال معادل (۴۴) درصد بود.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

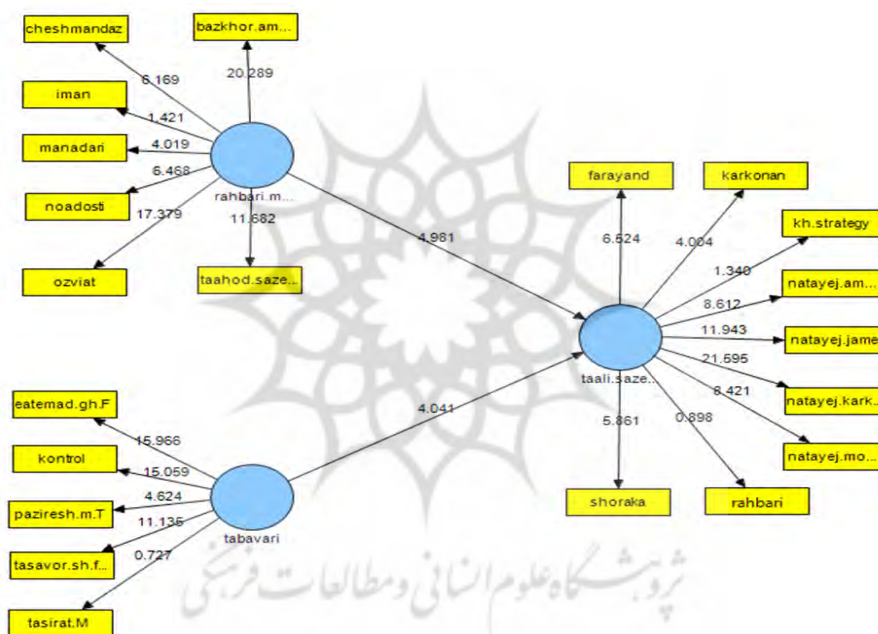
سازه‌ها	تعالی سازمانی	رهبری معنوی	تاب آوری
تعالی سازمانی	۱.۰۰۰		
رهبری معنوی	۰/۶۹	۱.۰۰۰	
تاب آوری	۰/۴۸	۰/۶۳	۱.۰۰۰

براساس نتایج جدول ۵ متغیر تعالی سازمانی ارتباط معناداری با رهبری معنوی و تاب آوری دارند که نوع این ارتباط مثبت است. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را در حالت تخمین ضرایب استاندارد سازه‌ها نشان می‌دهد. در این شکل تعالی سازمانی، فرآیند، کارکنان، خط مشی و استراتژی، نتایج کلیدی عملکرد، نتایج جامعه، نتایج کارکنان، نتایج مشتریان، رهبری و شرکای تجاری ارائه شده‌اند. همچنین رهبری معنوی، بازخورد عملکرد، چشم‌انداز، ایمان، معناداری، عشق به نوع دوستی، عضویت، تعهدسازمانی، تاب آوری، اعتماد به غرایز فردی، کنترل، پذیرش مثبت تغییر، تصور از شایستگی فردی و تأثیرات معنوی نشان داده شده‌اند.



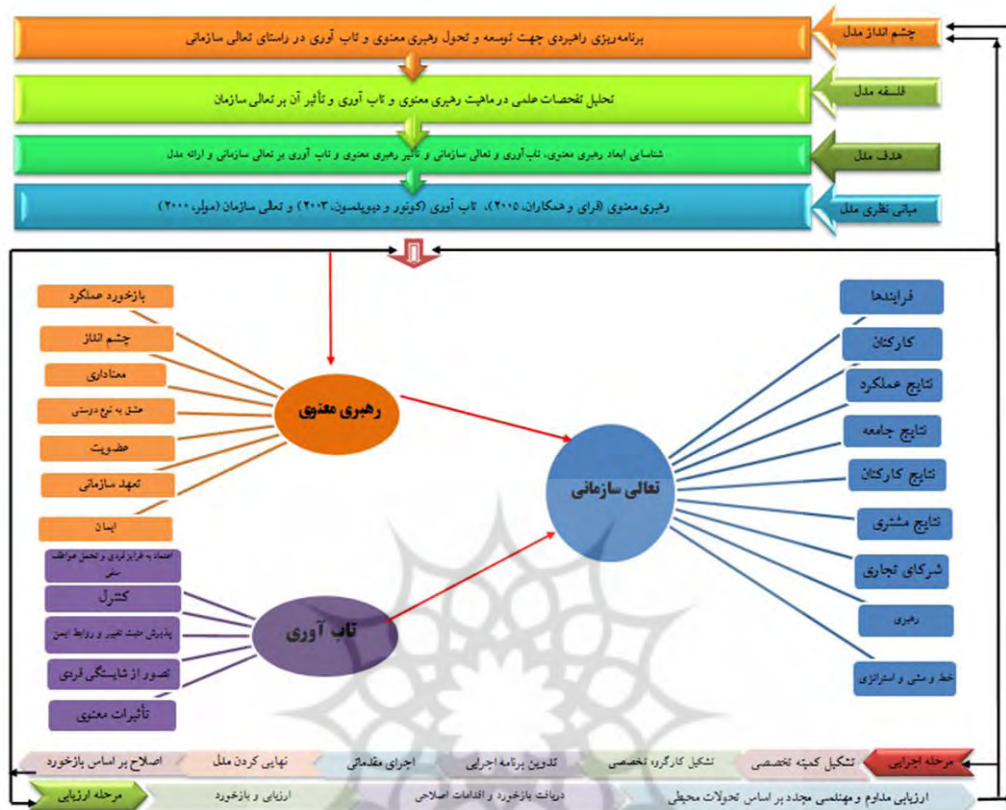
شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

با توجه به شکل ۱ و ضرایب استاندارد، می‌توان گفت که اثر رهبری معنوی بر تعالی سازمانی مثبت (۰/۵۰۲) و اثر تاب‌آوری بر تعالی سازمانی (۰/۳۹) است. شکل شماره ۱: مدل‌های پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است، اگر مقدار آماره‌ی t خارج بازه (-۱/۹۶ تا +۱/۹۶) قرار گیرد، در نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست. در شکل شماره ۲ که در پایین به آن اشاره شده است ضرایب معناداری فرضیه‌ها در مدل مربوطه را نشان داده است.



شکل ۲. ضرایب معناداری فرضیه‌ها در مدل

مطابق نتایج اجرای مدل، رهبری معنوی و تاب‌آوری بر تعالی سازمانی اثر معناداری دارد. با توجه به این شکل، در عامل رهبری معنوی، متغیر ایمان، در عامل تاب‌آوری متغیر تأثیرات معنوی و در عامل تعالی سازمانی متغیر خط مشی و استراتژی و رهبری ارتباط معنادار با عامل مربوطه ندارند.



شکل ۳. مدل عملیاتی تعالی سازمانی بر اساس سؤال اصلی پژوهش درجه تناسب مدل

از دیدگاه صاحب‌نظران چگونه است؟

در سطح مدل اندازه‌گیری، نرم افزار PLS بارهای گویه‌ها و کواریانس مانده‌ها را برآورد می‌کند. در سطح ساختاری نیز ضرایب مسیر، همبستگی میان متغیرها، واریانس تبیین شده و میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان (AVE) را برآورد می‌کند. آماره t برای هر یک از مسیرها و بارهای عاملی با استفاده از روش برش متقاطع یا خودگردان سازی محاسبه می‌شود. برازش مناسب مدل، زمانی محقق می‌شود که ضریب مسیر، معنادار بوده، واریانس تبیین شده قابل قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰/۰۵ برای هر یک از سازه‌ها برقرار باشد. مقادیر قابل قبول بارهای عاملی نیز نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشند. علاوه بر این، شاخص GOF نیز شاخصی برای

بررسی برازش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا است. سه مقدار $0/25$ ، $0/01$ ، و $0/36$ به ترتیب، به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند (داوودی و رضازاده، ۱۳۹۲).

جدول ۲. اشتراکات سازه‌ها

سازه	تعالی سازمانی	رهبری معنوی	تاب‌آوری	میانگین
اشتراکات	$0/47$	$0/43$	$0/53$	$0/47$

مقادیر ضریب تعیین به دست آمده $0/60$ است. از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF بزرگ‌تر از $0/36$ بدست آمده، نشان از برازش مناسب مدل پژوهش دارد، همچنین کلیه ضرایب مسیرها معنادار بوده و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌ها بالای $0/05$ است.

بحث و نتیجه‌گیری

چارچوب نظری، الگویی است مبتنی بر عواملی که در مورد مسائل مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسأله به گونه‌ای منطقی جریان پیدا کرده و مدل مفهومی پژوهش نیز برگرفته از همین چارچوب است. با مطالعه و بررسی متغیرهای عنوان شده، پژوهش حاضر شامل رهبری معنوی، تاب‌آوری و تعالی سازمانی است همین‌طور جامعه آماری پژوهش شامل دانشگاه‌های آزاد خراسان رضوی است بر این اساس با بهره‌گیری از نظر خبرگان در این ارتباط، مدل تحقیقی حاضر بعنوان مدل تعالی سازمان تنظیم گردید که در ادامه به طور خلاصه به تشریح هر یک از این ابعاد و متغیرهای آن پرداخته می‌شود. متغیر اول رهبری معنوی است که می‌تواند برای سازمان‌هایی که خواهان موفقیت و کامیابی می‌باشند، حیاتی و کارساز باشد. رهبری معنوی در محیط سازمان با توجه به تاکیدات اساسی که به تعالی و رشد کارکنان دارد و از طرفی با نگاهی که به موفقیت‌های پی در پی و مستمر در حوزه کاری افراد دارد می‌تواند محصولات با کیفیت بالایی را تولید و بر این اساس رضایت تمامی افرادی که به عنوان مشتری با سازمان در تماس هستند را در پی داشته باشد. رهبری معنوی بر اساس مطالعات فرای و همکاران از هفت بعد

تعهد سازمانی، معناداری، بازخورد عملکرد، چشم انداز، عضویت، عشق به نوع دوستی و ایمان تشکیل شده است که با بررسی که در مورد ابعاد رهبری معنوی بر اساس دیدگاه اعضای هیأت علمی انجام دادیم مشخص گردید که بعد ایمان دارای بالاترین رتبه است و پس از آن به ترتیب ابعاد چشم‌انداز، معناداری، بازخورد عملکرد، عضویت و عشق به نوع دوستی قرار دارند.

متغیر دوم مدل نیز تاب‌آوری است که اشاره دارد به تمایل به سازگاری و مدیریت کردن پاسخ‌های مختلف افراد در برابر خواست‌ها و الزام‌هایی که در محیط وجود دارد و همچنین می‌توان آن را به عنوان توانایی مقابله فرد در پاسخ به شرایط استرس‌زا و دشوار در راستای ایجاد تعادل دانست. بطوری که افرادی که دارای تاب‌آوری بالایی هستند از استراتژی‌های مقابله‌ای مختلفی از جمله هیجان‌های مثبت می‌توانند به طور موقتی حوزه‌ها و میدان‌های فکری افراد را توسعه داده و توجه منعطف را فراهم کنند که به تبع آن بهزیستی فرد نیز افزایش می‌یابد. براساس مطالعه کورنر و دیویدسون (۲۰۰۵)، تاب‌آوری دارای پنج بعد اعتماد به غرایز فردی و تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، تأثیرات معنوی، تصور از شایستگی فردی و کنترل است. در مورد تاب‌آوری از نگاه اعضای هیأت علمی مشخص شد که بعد پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن دارای بالاترین رتبه است و پس از آن به ترتیب ابعاد تصور از شایستگی فردی، کنترل، اعتماد به غرایز فردی و تأثیرات معنوی قرار دارند.

متغیر سوم تعالی سازمانی است بایستی خاطر نشان نمود که همواره کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها با نیروی انسانی که در آنجا مشغول به کار هستند ارتباط تنگاتنگی دارد معمولاً کارکنانی که در مجموعه مشغول به کار هستند برای دستیابی به اهداف مورد نظر سازمان که از قبل مشخص شده است بایستی انگیزه و علاقه کافی داشته باشند و همچنین طوری تهییج شوند که تمام توان خود را در راستای موفقیت مجموعه به کار بگیرند. رهبری همراه با پیروان و کارکنان از خط مشی‌های سازمانی به درستی استفاده کنند؛ عملکردها و فعالیت‌ها را درست انجام دهند و به فرایندهای سازمانی به خوبی پرداخته شود تا هم مشتریان مجموعه از خشنودی کافی برخوردار شوند و هم سازمان به نتایج در خور توجهی دست پیدا نماید. همچنین با بررسی تحلیل‌های به عمل آمده در خصوص چگونگی تأثیر ابعاد رهبری معنوی بر تعالی سازمان در بین

اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان خراسان رضوی مشخص گردید که اثر بعد رهبری معنوی بر تعالی سازمانی معادل $0/50$ است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض صفر با 95 درصد اطمینان رد می‌شود و به لحاظ آماری رهبری معنوی بر تعالی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارد به طوری که هر چه مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان بالاتر باشد و افزایش داشته باشد عملاً تعالی سازمان افزایش خواهد یافت این یافته‌ها با نتایج تحقیقات شیری و وسطی (۱۳۹۶)، خورشید و قلی زاده (۱۳۹۵)، محقق هرچیقان و همکاران (۱۳۹۴)، صرفی (۱۳۹۳)، عبدالملکی و دامادی (۱۳۸۹)، القطوب و هاریم (۲۰۱۴)، پندی (۲۰۱۴)، کوییک و ریک (۲۰۱۱)، شوگان (۲۰۱۱) لوئیس و همکاران (۲۰۱۱)، توریش (۲۰۱۰) و جوآن (۲۰۰۸) 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 خصوص تأثیر ابعاد تاب آوری بر تعالی سازمان در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان خراسان رضوی مشخص گردید که اثر بعد تاب آوری بر تعالی سازمانی معادل $0/39$ است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض صفر با 95 درصد اطمینان رد می‌شود و به لحاظ آماری تاب آوری بر تعالی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارد به این صورت که هر چقدر در سازمان مؤلفه‌های تاب آوری افزایش یابد و افراد تحمل بالاتری در برابر ناملازمات داشته باشند عملاً تعالی سازمان افزایش می‌یابد این یافته‌ها با نتایج تحقیقات مشایخی دولت آبادی و محمدی (۱۳۹۳)، جوکار و هاشمی (۱۳۹۰)، اینزلیچ و همکاران (۲۰۰۷)، هرلند و همکاران (۲۰۰۵) و کول (۲۰۱۶) تا حدودی همراستا است 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

بنابراین در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان اظهار داشت که هر سازمان باید با تبیین افق‌های آینده، کارکنان را برای تحقق اهداف آن و در جهتی همسو با آرمان‌های مشترک هدایت نماید. همراهی کارکنان یک سازمان در موقعیتی که حضور آنان به عنوان یک عضو اثرگذار به رسمیت شناخته شود، می‌تواند سازمان را در مسیر موفقیت پیش ببرد از این رو ضرورت دارد تا رهبری معنوی در سازمان مورد توجه جدی قرار

گیرد (مارکوز، ۲۰۰۶). رهبری معنوی به عنوان فرایندی در نظر گرفته می‌شود که با تکیه بر آن، رهبری یک مجموعه می‌کوشد تا با انگیزه دادن به کارکنان و ارتباطی مؤثر با آنها و با بهره‌گیری از معنویات تمامی وظایف خود را در راستای به ثمر رساندن اهداف مورد توجه سازمان تسهیل بخشد تا کارکنان با انگیزه بسیار بالا به انجام وظایفشان تشویق شده و تمام سعی و تلاش خود را به کار گیرند بایستی خاطر نشان نمود که رهبری معنوی در سازمان‌های مختلف بدون شک با زمینه‌های رشد و تکامل اعضای سازمان در ارتباط تنگاتنگ قرار دارد که برای سازمان‌هایی که خواهان پیشرفت، اثربخشی و همچنین کارایی و موفقیت هستند بی‌نهایت در خور توجه خواهد بود و باید در دستور کار آنان قرار گیرد تا رهبری که اعتقاد قوی به بحث ایمان و معنویت دارد زمام امور را به دست گیرد همین رهبری معنوی در سازمان با توجه به شرایط و موقعیت‌های ارزشمندی که برای کارکنان ایجاد می‌کند با استفاده از دانش و تخصص آنان و مهارت‌های مختلفی که کارکنان دارند و شکوفا نمودن استعداد های آنان خواهد توانست سرانجام سازمان را به سمت تعالی حرکت دهد چرا که کارکنان با قبول داشتن این نوع رهبری تمام سعی و تلاش خود را با توکل به خداوند به کار می‌گیرند تا محصولات و خدمات با کیفیت بالاتری را تولید، در اختیار مشتریان قرار داده و خشنودی آنان را رقم می‌زنند. این رهبران مشارکت کارکنان را در مجموعه بالا برده، آنان را در تصمیم‌گیری‌های سازمان دخیل نموده و انگیزه‌های درونی‌شان را بیش از پیش توسعه می‌دهند. در این راستا است که اعضای سیستم کاری امید به آینده‌ای روشن را در برنامه کاری خود خواهند داشت و با پذیرش مسوولیت موفقیت و تکامل سازمان را رقم می‌زنند چرا که در حقیقت، این ارزش‌ها همگی رفاه و آرامش بیشتری را در محیط کار ایجاد و در نهایت تعالی سازمانی را برای سازمان به ارمغان خواهند آورد.

منابع

- ادب، حسین؛ گل آور، محمد (۱۳۹۲). ارزیابی تعالی سازمانی شرکت ملی گاز ایران بر اساس مدل EFQM ویرایش ۲۰۱۰، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳ (۷۰)، ۴۶-۲۵
- جوکار، بهرام، هاشمی؛ لادن (۱۳۹۰). رابطه بین تعالی معنوی و و تاب آوری در دانشجویان دانشگاه، مجله مطالعات روان‌شناسی تربیتی، ۸ (۱۳)، ۱۴۲-۱۲۳
- خورشید، صدیقه و نسیم قلی‌زاده. (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، سال ۵، شماره ۱۱، صص ۸۳-۱۰۶.
- سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام؛ صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶). تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایت‌مندی از زندگی. مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران. ۱۳ (۳)، ۲۹۵ - ۲۹۰.
- سیف زاده، علی (۱۳۹۳). رابطه حمایت اجتماعی درک شده و سلامت در سالمندی مطالعه موردی: آذرشهر، نشریه سالمندشناسی، ۱ (۱)، ۴۷-۴۱
- شیری، اردشیر؛ وسطی، سیمین نصرالهی. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی: تبیین نقش معنویت در محیط کار، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۶، شماره ۸۴، صفحه ۳۳-۵۲
- صرفی، احمد (۱۳۹۳). نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان شرکت مخابرات استان سمنان پس از خصوصی سازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه سمنان.
- عبدالمالکی، یوسف و علی دامادی (۱۳۹۰). بررسی نقش و کارکرد رهبری معنوی در تقویت منابع انسانی ناجا. فصلنامه انسانی ناجا. ۲ (۳)، ۱۲۳-۱۰۳.
- کهربایی، سارا؛ مرتضوی، سعید (۱۳۹۴). بررسی اثر بخشی رهبری معنوی بر عدالت سازمانی از طریق نقش واسط سلامت معنوی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸ (۲۷)، صص ۲۲-۵.
- محقق هرچیقان، معصومه؛ اکبری، مرتضی و شیر مراد مرزبان. (۱۳۹۴). تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمان در بین کارکنان دانشگاه تهران. فصلنامه توسعه کارآفرینی. دوره ۸، شماره ۴. صص ۷۰۹-۷۲۷.
- ملکیان، مصطفی (۱۳۸۸). راهی به رهایی: جستاری در زمینه عقلانیت و معنویت. مؤسسه نگاه معاصر. ۱ (۶) ۳۰-۴۲

- مشایخی دولت آبادی، محمدرضا؛ محمدی، مسعود (۱۳۹۳). تاب‌آوری و هوش معنوی به منزله متغیرهای پیش‌بین خودکارآمدی تحصیلی در دانش‌آموزان شهری و روستایی. *مجله روان‌شناسی مدرسه*، ۳(۲)، ۲۰۵-۲۲۵.
- نرگسیان، عباس (۱۳۸۶). رهبری معنوی در سازمان‌های معاصر. *تدبیر*، ۲(۱۸۹)، ۲۹ تا ۳۲.
- نجمی، منوچهر و حسینی، سیروس. (۱۳۸۹). *مدل سرآمدی EFQM/از ایده تا عمل* (بر اساس ویرایش ۲۰۰۳). تهران: نشر سرآمد.
- نودهی، حسن؛ روغنی، مرتضی (۱۳۹۴). ضرورت طراحی مدل تعالی سازمانی در مراکز بهداشتی درمانی روستایی، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی*، دبی - امارات، آذرماه
- نصیری پور، امیر اشکان؛ هلالی بناب، میر ابوالفضل؛ ریسی، پوران (۱۳۸۶). سبک رهبری مدیران شبکه‌های بهداشت و شاخص‌های عملکردی (استان آذربایجان شرقی؛ ۱۳۸۶) *مدیریت سلامت*، ۱۲(۳)، ۱۷-۲۴.
- یزدانی، امین. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی سرسختی و تاب‌آوری با موفقیت تحصیلی در دانشجویان*. پایان‌نامه دکتری عمومی، دانشگاه علوم پزشکی ارتش.
- Al-Qutop Yahya Mohi-Adden (2014). Faculty of Economics and Adm. Sciences, Business Administration Department, Applied Science Private University, Amman, Jordan.
- Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini Z. (2004). Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan medical university. *Iran J Med Educ*; 4: 33-41
- 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
- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and Leadership: an Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions. *The Leadership Quarterly*, 16 (4), 625-653.
- 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.2011.08.018
- Fry, L.W., Slocum, J. W. (2010). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organ Dyne*, 37 (1), PP:86-99.
- Fry, L.W., Vitucci, S., Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *Leadership Quart*, 16 (5), PP: 835-862
- Harland, L, Harrison. W, Jones, J & Reiter - Palmon, R (2005). Leadership behaviors and subordinate resilience. *Leadership and Organizational Studies* Volume, 11, pp, 14
- Inzlicht, M., Aronson, J., Good, C., & McKay, L. (2006) A particular resiliency to threatening environments.

- Joan F. Marques, (2008). Spiritual performance from an organizational perspective: the Starbucks way, Corporate Governance: *The international journal of business in society*, Vol. 8 Issue: 3, pp.248-257.
- Louis W. Fry, John R. Latham, Sharon K. Clinebell & Keiko Krahnke (2016). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients, Published online: 15 Jul 2016 Pages 22-47
- Marques.J. F (2006) The spiritual worker, *Journal Of Management, Development* Vol, 25 No 9. Pp 884, 95.
- Matherly, L. L., Fry, L. W., & Ouimret, R(2005). A strategic scorecard model of performance excellence through spiritual leadership. Paper presented at the national meeting of the Academy of Management, Honolulu, Hawaii.
- Moeller, J. (2000). Quality Management in German Health care the EFQM Excellence Model. *International Journal of Health Care Quality, Assurance*; Vol. 13 Issue. 6.
- Krishnan, VR. (2017), Power and spiritual leadership: Role of selfoth agreement, *Leadership Organization journal*, 4(6), 345-51.
- Quick. J.C & Wright.T.A (2011). The spirit and work: Observations about spirituality and organizational life. *Journal of Psychology and Christianity*, vol 18, pp 43-53.
- Pandey, Amrendra (2014). Spirituality in the workplace and spiritual intelligence- A new paradigm for a more effective workforce in an organization IOSR. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(10), PP 45-50
- Safi MH, FallahiKhoshkenab M, Rasel M, Rahgozar M (2011). Assessing and prioritizing needs of faculty members on the basis of Kano's Model. *Payesh Health Monit*; 10: 459
- Smith, R. (2006). Research review: promoting childrens emotional health, Bernardos. University of California, Riverside.
- Shugan C Jain (2011). Spiritual Guidance in Achieving and Sustaining Organizational Excellence-Jain Vie, *Purushartha: A Journal of Management Ethics and Spirituality*, Vol 4, No 2
- Tugade M. M, & Fredrickson B. L. (2007) Resilient. Individuals use Positive Emotions to Bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86: 320-333.
- 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.