



رابطه رهبری معنوی با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران

بیبا محمودیان^۱

کوثر محمودپور^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پژوهش حاضر با هدف شناخت رابطه رهبری معنوی با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان، انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری عبارت از تمامی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۳۲۶ نفر بود که طبق جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه های استاندارد رهبری معنوی فرای و ماترلی (۲۰۰۵)، سلامت سازمانی مایلز (۱۹۶۹) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) بود. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) از طریق نرم افزار SPSS23 در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) انجام شد. یافته ها نشان داد که رابطه مثبت معنادار بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی و بین رهبری معنوی و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران وجود دارد.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، سلامت سازمانی، عملکرد شغلی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه آزاد واحد ساری، آموزگار چند پایه (سوم و چهارم) منطقه دودانگه آموزش و پرورش ساری، نویسنده مسئول: bita.mahmoodian@gmail.com
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، آموزگار پایه اول آموزش و پرورش شهرستان بابل kosarmohammadpur12@gmail.com

مقدمه

امروزه یکی از مهم ترین عوامل بهره وری در سازمان ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. با توجه به نوآوری ها و دگرگونی‌های بسیاری که در جهان با آن مواجه هستیم، سازمان‌های موفق، تدابیر خاصی را برای استفاده از کلیه ظرفیت‌های فکری و عملی کارکنان خود اتخاذ می‌کنند (جلالی جواران و جلالی جواران، ۱۳۸۹)، زیرا در این دوران، مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها، در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و نیل به اهداف سازمانی را با تحقق فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابت جهانی موفق شود (ارتورک^۱، ۲۰۱۰). با این وصف، منابع انسانی از اساسی ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می باشد. بی گمان، موفقیت سازمان ها و محیط های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی وابسته است (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰). هم چنین، نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می باشد. زیرا، سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. وجود چنین نیروهایی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دست یابی به اهداف فردی خواهد شد (اسچافلی و شیمازو^۲، ۲۰۰۹). در این میان، مدیران نیز در سازمان ها وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقش های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف سازمان را به طور روشن درک کرده و در جهت تأمین نیازهای کارکنان و مراجعان تلاش نمایند و سازمان را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مخرب را نیز در جهت اهداف اصلی سازمان، هدایت و با تأمین اهداف، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹). از جمله عوامل در اثربخشی سازمان، می توان به نقش رهبر سازمان اشاره داشت. سازمان ها برای این که بتوانند از رشد و بالندگی بهره مند گردند، باید از رهبرانی برخوردار باشند که بتوانند جو سازمانی سالم و مطلوبی را حاکم کنند. رهبری معنوی یکی از شیوه های نوین رهبری در سازمان ها و به دنبال تأمین بقای معنوی کارکنان می باشد که می تواند موجب پرورش سلامت روانی کارکنان و در نتیجه بهره وری سازمان شود. گرچه رهبری موضوعی است که از دیرباز، موضوع مطالعه پژوهشگران، دانشمندان و حتی افراد معمولی بوده است، صاحب نظران معتقدند برای این که یک سازمان بتواند به حیات اثربخش خود ادامه دهد، لازم است مدیران بخش های مختلف آن، مهارت های رهبری و مدیریت را با هم داشته باشند. رهبری معنوی یکی از شیوه های نوین رهبری در سازمان ها است و به دنبال تأمین بقای معنوی کارکنان می باشد که در این مسیر می تواند موجب پرورش سلامت روانی کارکنان در سازمان شود (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳). معنویت یک عنصر مهم رهبری است و تلاش برای پیدا کردن هدف نهایی فرد در زندگی را در بر می گیرد و یک ثبات و برابری بین اعتقادات فرد و ارزش های سازمان ایجاد می کند (گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰). رهبری معنوی با تفکر، درک، ارزش گذاری و عمل تیمی در جامعه رابطه دارد و به نیازهای اساسی رهبر و پیرو برای بقای معنوی توجه می کند تا محیط برای موفقیت سازمان فراهم شود، در نتیجه به پیامدهای شخصی سودمند مانند افزایش سلامت جسمی و روانی منجر می گردد تا سازمان متعهدتر و مولدتری وجود داشته باشد (دیویس^۳، ۲۰۰۷). در حقیقت، هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقای معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار جهت خلق بینش، بصیرت و هم خوانی ارزشی در سطوح فردی، تیمی و سازمانی رفع نماید و با پرورش سلامت روانی مثبت، تعهد و بهره وری سازمانی را تحقق بخشد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۱). رهبری معنوی رویکردی شامل ارزش های اخلاقی عمیق از قبیل استقلال، آزادی، انصاف، نوع

1. Ertürk
2. Schaufeli & Shimazu
3. Davis

دوستی، مهربانی و صداقت و کمال است و قدرت ایجاد وحدت و انسجام در سازمان را دارا می باشد. ویژگی اصلی رهبر معنوی را می توان در تعامل بین رهبر- پیرو دریافت. در واقع رهبری معنوی به دنبال ایجاد نوعی ارتباط باز است تا انسجام شخصی، اراده و ایجاد استانداردهای بالای معنوی را تشویق و حمایت کند (بهرامیان، ۱۳۹۱). از دیدگاه فرای و همکاران (۲۰۱۱) نیز رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش ها، طرز تلقی ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. از دیدگاه فرای (۲۰۰۳) رهبری معنوی شامل ۷ بعد چشم انداز سازمانی، نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت در سازمان، معناداری، تعهد سازمانی و بهره وری است. چشم انداز سازمانی به معنی آن است که رهبری معنوی، آینده جذابی برای سازمان خود ترسیم می کند و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آوردند و به آینده سازمان امیدوار باشند. عشق به هم نوع (نوع دوستی) به معنی عشق و توجه به همه بدون هیچ چشم داشتی است. عشق به نوع دوستی اغلب از طریق ارزش هایی هم چون وفاداری، نیکوکاری و خیرخواهی نسبت به دیگران ظاهر می شود. ایمان به کار (امید/ ایمان)، همان اعتقادات معنوی کارکنان، آرزو و انتظارات مثبت در آن ها است، افراد با ایمان داشتن به کار خود تمام سختی ها را در مسیر رسیدن به اهداف خود تحمل می کنند تا به اهداف خود برسند، این ایمان باعث افزایش مسئولیت پذیری در کارکنان می شود. عضویت در سازمان به معنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و همکاران، احساس مسئولیت بودن و مشارکت در تصمیم گیری های سازمان است. به عبارت دیگر، وجود رهبری معنوی در سازمان به کارکنان این احساس را می دهد که شغل آن ها از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است. معناداری به معنی درک معنای واقعی شغل توسط کارکنان و اهمیت قائل شدن برای آن است و چنین نوع رهبری موجب می شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کرده، برای شغلی که دارند اهمیت قائل شوند. تعهد سازمانی عبارت است از احساس هویت، وفاداری و وابستگی کارکنان به سازمان. رهبری معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان، حالتی در فرد به وجود می آورد که فرد، سازمان را معرف خود می داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد. بهره وری و بهبود مستمر (بازخورد عملکرد) رهبری معنوی با ارائه غیررسمی عملکرد روزانه کارکنان هم چنین، بازدهی های رسمی دوره ای، بازخورد عملکرد آنان را فراهم می آورد. بازخورد عملکرد باعث می شود که کارکنان در جریان چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند و از ضعف های عملکرد خود، آگاهی یابند. نقاط قوت عملکرد خود را تقویت کنند، به کیفیت کار خویش توجه نمایند و در نهایت، از طریق اطلاعات کسب شده از سوی رهبران، در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱). علاوه بر سبک رهبری، از آن جا که رفتار کارکنان در سازمان، می تواند متاثر از نگرش های آنان نیز باشد، از این رو آگاهی از آن برای مدیران سازمان ها ضروری به نظر می رسد. از جمله عواملی که می تواند بر نگرش های افراد در خصوص انجام کارها نیز تاثیر بگذارد و در سطح و میزان باور افراد در زمینه انجام کار و نیز انگیزه های آنان اثری مضاعف به وجود آورد، جو حاکم بر سازمان می باشد. در سازمانی که جو سالمی حاکم باشد، کارکنان نیز متعهد و مسئولیت پذیر خواهند بود. در واقع، لازمه رشد و توسعه هر جامعه، داشتن سازمان های سالم، پویا و اثربخش هست (داورپناه و همکاران، ۱۳۹۶). سازمان سالم شامل پیروان و رهبران سالم است. سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را در جهت تحقق اهداف سازمان سوق می دهد و سبب می شود اعتماد بین افراد در سازمان بیشتر شود و روحیه آن ها ارتقا یابد. این عوامل باعث افزایش کارایی کارکنان می شوند. کارکنان در سازمان های سالم، معمولاً متعهد، وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردار هستند و در جهت حل مشکل به صورت غیر رسمی -فارغ از مقام رسمی- با یکدیگر همکاری می کنند؛ چنین سازمانی معمولاً در انجام وظایف به طور مؤثر موفق بوده و توانایی سازگاری با رشد را دارد (عواطفی منفرد و همکاران، ۱۳۹۱). سلامت سازمانی از عوامل بسیار مهمی است که می تواند منجر به اثربخشی سازمان گردد و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (براتی مارنانی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع، سلامت سازمانی مفهومی است که توسعه داده شده تا منعکس کننده اثربخشی بیشتر سازمان در محیط های مختلف باشد و این که چگونه سازمان به تغییرات در موقعیت ها واکنش نشان می دهد به این بستگی دارد که تا چه حد افراد سالم و موفق هستند. تنها در یک محیط سالم سازمانی، جایی که عقاید،

نیازها، انتظارات، شخصیت و تمامیت وجود کارکنان، اعم از فرادستان، همکاران یا زیردستان مورد توجه و احترام هستند، می توان امیدوار بود که به کارآیی، اثربخشی و در نهایت به بهره وری دست یافت (عواطفی منفرد و همکاران، ۱۳۹۱). ماتیو مایلز، اولین نظریه پرداز سلامت سازمانی است. او سال ۱۹۵۶ در مقاله مفصلی به تعریف و توضیح این مفهوم پرداخت، پس از او صاحب نظران دیگر به پیگیری و تکمیل این مفهوم پرداخته، چارچوب نظری و ابزاری برای سنجش و ارزیابی آن پدید آوردند (اسدیور، ۱۳۹۲). مایلز یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد، بلکه در برهه ی زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد. چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروهای آن ها را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص ممکن است اثربخش یا غیراثربخش باشد، اما علایم دراز مدت در سازمان های سالم، مساعد اثربخشی است. مفهوم سلامت سازمانی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی های سازمانی می باشد که البته مفهوم جدیدی نیست. مایلز می گوید: سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه ای از خصائص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره می کند. به نظر او سلامتی سازمانی به دوام سازمان در محیط خود و سازگار با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود، برای بقاء سازش بیشتر اشاره می کند (نصیری و عمادی، ۱۳۹۱). در این میان، پژوهش داورپناه و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که رهبری معنوی با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارد و قادر است ۵۲ درصد از واریانس سلامت سازمانی را تبیین نماید. زوار و عنایتی (۱۳۹۵) نیز نشان دادند که بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهشی دیگر، مطهری نیا و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین، ابعاد رهبری معنوی از جمله چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بهره وری و بهبود، سلامت سازمانی را افزایش می دهند. هم چنین، پژوهش زرین فر و همکاران (۱۳۹۳) نیز نشان داد که رهبری معنوی و مولفه های آن (چشم انداز، تعهد سازمانی، عضویت، معناداری، ایمان و امید، نوع دوستی و بازخورد) با سلامت سازمانی رابطه معناداری دارند. یافته های پژوهش قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) نیز نشان داد که رهبری معنوی بر سلامت سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد و از بین ابعاد رهبری معنوی، عضویت و بازخورد تاثیر مستقیم و معناداری بر سلامت سازمانی دارند. گارگ^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان داد که بین معنویت در محیط کاری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. هم چنین، بین متغیرهای تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و مشارکت کارکنان با معنویت در محیط کار و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. از سویی، دو مولفه تعهد سازمانی (یعنی عاطفی و هنجاری)، مشارکت کارکنان و انگیزه کاری، نقش میانجی در رابطه بین معنویت در محل کار و عملکرد سازمانی دارند. پژوهش اسکات و تویید^۲ (۲۰۱۶) نیز نشان داد بسیاری از سازمان ها از سبک رهبری معنوی استفاده می کنند چون سبب افزایش سلامت معنوی، رضایت کارکنان، تعهد کارکنان، بهره وری و سود مالی در این سازمان ها و شرکت ها شده است. با این وصف، با وجود تغییرات سریع و دنباله دار در اقتصاد، فناوری، مشاغل، فرهنگ و اجتماع و ساختارهای سازمان، اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران نیز باید با ایجاد جو سازمانی کارا، اثربخش، سالم، نوآور و یادگیرنده و با بهره گیری از مدیرانی معنویت گرا به ارائه خدمات هر چه بیشتر به جامعه بزرگ دانش آموزان مازنی باشد. از این رو، با توجه به این که مشابه این پژوهش در این جامعه آماری (کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران) انجام نشده است و یا دست کم نتایج پژوهش های انجام شده در اختیار پژوهشگران قرار نگرفته است، بررسی موضوع می تواند به انجام برنامه ریزی های دقیق تر و فراهم نمودن شرایط و زمینه های لازم برای

1. Garg

2. Scott & Tweed

توسعه هر چه بیشتر رهبری معنوی، سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان و در نتیجه ارتقاء هر چه بیشتر بهره وری سازمانی فراهم سازد. با عنایت به موارد مطرح شده، پژوهش حاضر قصد دارد به این سوال اصلی پاسخ دهد که آیا بین رهبری معنوی با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر ماهیت، توصیفی و از نظر روش تحقیق، همبستگی می باشد. مقدار همبستگی یا رابطه از طریق توزیع نمرات متغیرها تعیین می شود. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران واقع در شهرستان ساری در سال ۱۳۹۹ است که بنابر آمار ارائه شده، تعداد جامعه آماری برابر ۳۲۶ نفر گزارش شد. جهت انتخاب حجم نمونه به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شد. بر این اساس تعداد نمونه برابر ۱۸۱ نفر به دست آمد. برای انتخاب آزمودنی ها نیز از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. جهت مطالعه مبانی نظری موضوع پژوهش و دستیابی به اطلاعات لازم در این زمینه نسبت به فیش برداری از کتب، مقالات، پایان نامه ها، نشریات داخلی و خارجی اقدام شد. هم چنین، به منظور دستیابی به جدیدترین مقالات مرتبط با موضوع پژوهش از شبکه اینترنت (جهت رجوع به سایت های معتبر علمی) استفاده شد. جهت برآورد اهداف پژوهش و آزمون فرضیه ها، از پرسشنامه هایی به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه رهبری معنوی: این پرسشنامه توسط فرای و ماترلی (۲۰۰۵) معرفی شده است و دیدگاه، نظر و نگرش پاسخگویان را در قالب ۲۹ گویه اندازه گیری می کند. این پرسشنامه ۷ خرده مقیاس چشم انداز (گویه های ۴-۱)، ایمان و امید (گویه های ۸-۵)، نوع دوستی (گویه های ۱۳-۹)، معناداری (گویه های ۱۷-۱۴)، عضویت (گویه های ۲۲-۱۸)، تعهد سازمانی (گویه های ۲۶-۲۳) و بازخورد (گویه های ۲۹-۲۷)، را سنجش می کند. در این مقیاس اندازه گیری، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنج ۵ درجه ای لیکرت است به طوری که برای انتخاب گزینه خیلی زیاد، ۵ امتیاز؛ زیاد، ۴ امتیاز؛ تا حدودی، ۳ امتیاز؛ کم، ۲ امتیاز و خیلی کم، ۱ امتیاز کسب می شود. بر این اساس، در این پرسشنامه نمره هر فرد بین ۲۹ تا ۱۴۵ قرار می گیرد. چنان چه در هر یک از مولفه ها (خرده مقیاس ها) و کل سوالات پرسشنامه (رهبری معنوی کل) نمرات بر تعداد سوالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخگو بین ۱ تا ۵ قرار می گیرد. روایی این مقیاس به روش روایی سازه و تحلیل عاملی انجام شد و نشان داده شد که پرسشنامه دارای روایی مطلوب و قابل قبولی است. هم چنین، پایایی آن با محاسبه مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه برابر ۰/۸۲ به دست آمد (داورپناه و همکاران، ۱۳۹۶).

پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه توسط مایلز (۱۹۶۹) معرفی شده است و دیدگاه، نظر و نگرش پاسخگویان را در قالب ۴۰ گویه اندازه گیری می کند. این پرسشنامه ۱۰ خرده مقیاس تمرکز بر هدف (گویه های ۴-۱)، کفایت ارتباطات (گویه های ۸-۵)، توزیع بهینه قدرت (گویه های ۱۲-۹)، اتحاد و همبستگی (گویه های ۱۶-۱۳)، روحیه (گویه های ۲۰-۱۷)، نوآور بودن (گویه های ۲۵-۲۱)، خودمختاری (گویه های ۲۸-۲۶)، سازگاری با محیط (گویه های ۳۲-۲۹)، کفایت حل مسئله (گویه های ۳۶-۳۳) و کاربرد منابع (گویه های ۴۰-۳۷) را سنجش می کند. در این مقیاس اندازه گیری، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنج ۵ درجه ای لیکرت است به طوری که برای انتخاب گزینه کاملاً موافقم، ۵ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز؛ نظری ندارم، ۳ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز کسب می شود. بر این اساس، در این پرسشنامه نمره هر فرد بین ۴۰ تا ۲۰۰ قرار می گیرد. چنان چه در هر یک از مولفه ها (خرده مقیاس ها) و کل سوالات پرسشنامه (سلامت سازمانی کل) نمرات بر تعداد سوالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخگو بین ۱ تا ۵ قرار می گیرد. به روش روایی سازه و تحلیل عاملی نشان داده شد که پرسشنامه دارای روایی مطلوب و قابل قبولی است. هم چنین، پایایی آن با محاسبه مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه برابر ۰/۹۷ به دست آمد (داورپناه و همکاران، ۱۳۹۶).

پرسشنامه عملکرد شغلی: جهت اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی کارکنان پاترسون (۱۹۹۲)، استفاده شد. این پرسشنامه از تعداد ۱۵ گویه تشکیل شده است. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه فاصله‌ای بر مبنای طیف نگرش سنج لیکرت است. بر این اساس، دامنه تغییرات هر گویه به صورت ۵-۱ می‌باشد، به طوری که پاسخگو برای انتخاب گزینه به ندرت، ۱ امتیاز، اغلب اوقات، ۲ امتیاز؛ گاهی اوقات، ۳ امتیاز؛ اکثر اوقات ۴ امتیاز و همیشه، ۵ امتیاز کسب می‌نماید. سیاهی و شکرکن (۱۳۷۵)، به نقل از ارشدی، (۱۳۸۶) نشان دادند که این پرسشنامه همبستگی بالایی با پرسشنامه خود ارزشیابی عملکرد دارد، در نتیجه روایی هم زمان آن مورد تایید قرار گرفت. هم چنین، با استفاده از روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۸۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری $\alpha=0/05$ و از طریق نرم افزار SPSS23 انجام شد.

یافته‌ها

جدول ۱، توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه آماری را نشان می‌دهد.

جدول ۱: توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرها	شاخص‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۰۵	۵۸
	زن	۷۶	۴۲
سن	۳۰ سال و کمتر	۲۱	۱۲
	۳۱ - ۴۰	۵۲	۲۹
	۴۱ - ۵۰	۵۸	۳۲
	۵۱ سال و بیشتر	۵۰	۲۷
تحصیلات	لیسانس	۸۳	۴۶
	فوق لیسانس	۹۸	۵۴
سابقه کار	۱ - ۱۰	۲۸	۱۵
	۱۱ - ۲۰	۷۲	۴۰
	۲۱ سال و بیشتر	۸۱	۴۵

جدول ۱، نشان داد ۵۸ درصد مرد و ۴۲ درصد زن می‌باشند. ۱۲ درصد ۳۰ سال و کمتر، ۲۹ درصد ۳۱ الی ۴۰ سال، ۳۲ درصد ۴۱ الی ۵۰ سال و ۲۷ درصد ۵۱ سال و بیشتر سن دارند. ۴۶ درصد لیسانس و ۵۴ درصد دیگر فوق لیسانس دارند. ۱۵ درصد ۱ الی ۱۰ سال، ۴۰ درصد ۱۱ الی ۲۰ سال و ۴۵ درصد ۲۱ سال و بیشتر سابقه کار دارند. بنابراین، اکثریت مرد (۵۸ درصد)، ۴۱ الی ۵۰ ساله (۳۲ درصد)، فوق لیسانس (۵۴ درصد) و ۲۱ سال و بیشتر (۴۵ درصد) سابقه کار دارند. جدول ۲، شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرها

متغیرها	کمینه	بیشینه	میانگین نظری	میانگین نمونه	انحراف استاندارد
رهبری معنوی	۱	۵	۳	۳/۶۸	۰/۶۹
سلامت سازمانی	۱	۵	۳	۳/۶۹	۰/۷۱
عملکرد شغلی	۱	۵	۳	۳/۸۸	۰/۵۵

جدول ۲، نشان می‌دهد میانگین متغیرهای مورد بررسی یعنی رهبری معنوی، سلامت سازمانی و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۳/۶۸، ۳/۶۹ و ۳/۸۸ است که بیشتر از متوسط (میانگین نظری یا نقطه برش در پرسشنامه: ۳) است.

جدول ۳، بررسی همبستگی بین رهبری معنوی با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۳: بررسی رابطه بین رهبری معنوی با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی

متغیرها	ملاک	تعداد	r	سطح معناداری
پیش بین	سلامت سازمانی	۱۸۱	۰/۵۲	۰/۰۰۰
چشم انداز	عملکرد شغلی	۱۸۱	۰/۵۶	۰/۰۰۰
ایمان و امید	سلامت سازمانی	۱۸۱	۰/۶۲	۰/۰۰۰
نوع دوستی	عملکرد شغلی	۱۸۱	۰/۵۱	۰/۰۰۰
	سلامت سازمانی	۱۸۱	۰/۵۸	۰/۰۰۰
	عملکرد شغلی	۱۸۱	۰/۶۶	۰/۰۰۰
معناداری	سلامت سازمانی	۱۸۱	۰/۵۳	۰/۰۰۰
	عملکرد شغلی	۱۸۱	۰/۷۰	۰/۰۰۰
	سلامت سازمانی	۱۸۱	۰/۴۸	۰/۰۰۰
عضویت	عملکرد شغلی	۱۸۱	۰/۴۴	۰/۰۰۰
	سلامت سازمانی	۱۸۱	۰/۷۳	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	عملکرد شغلی	۱۸۱	۰/۷۶	۰/۰۰۰
	سلامت سازمانی	۱۸۱	۰/۵۹	۰/۰۰۰
بازخورد	عملکرد شغلی	۱۸۱	۰/۶۴	۰/۰۰۰
	سلامت سازمانی	۱۸۱	۰/۶۷	۰/۰۰۰
رهبری معنوی	عملکرد شغلی	۱۸۱	۰/۷۱	۰/۰۰۰

جدول ۳، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که مقدار سطح معنی‌داری ($Sig.$) از مقدار پیش‌بینی شده خطا (α) کوچک‌تر است. بنابراین، چون مقادیر همبستگی محاسبه شده اعدادی مثبت می‌باشد، در نتیجه، می‌توان ادعا نمود بین رهبری معنوی و ابعاد آن (چشم انداز، ایمان و امید، نوع دوستی، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد) با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته ها نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین رهبری معنوی و ابعاد آن (چشم انداز، ایمان و امید، نوع دوستی، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد) با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران وجود دارد. هم چنین، رابطه مثبت معناداری بین رهبری معنوی و ابعاد آن (چشم انداز، ایمان و امید، نوع دوستی، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد) با عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران وجود دارد. در واقع، بر اساس نتایج، در نتیجه کاربست سبک رهبری معنوی در سازمان انتظار می‌رود میزان سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران افزایش یابد و برعکس. بنابراین، از جمله متغیرهایی که می‌تواند موجب افزایش سلامت سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران شود، استفاده از سبک رهبری معنوی است. نتیجه به دست آمده با پژوهش های داورپناه و همکاران (۱۳۹۶)، زوار و عنایتی (۱۳۹۵)، مطهری نیا و همکاران (۱۳۹۵)، زرین فر و همکاران (۱۳۹۳)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، گارگ (۲۰۱۷) و اسکات و تویید (۲۰۱۶) همسو است. در تبیین نتیجه به دست آمده،

رهبری معنوی یکی از شیوه‌های نوین رهبری در سازمان‌ها است که به دنبال تأمین بقای معنوی کارکنان می‌باشد که در این مسیر می‌تواند موجب پرورش سلامت روانی، معنوی، سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان شود. به عبارتی دیگر، رهبری سازمان برای هدایت آن به سمت اهداف مشخص، در درجه اول باید بتواند چشم‌انداز سازمان را به خوبی برای تک‌تک کارکنان ترسیم کند به گونه‌ای که تمام افراد این چشم‌انداز را به خوبی بشناسند و بتوانند از روی تمایل قلبی در جهت اهداف تلاش کنند. بنابراین لازم است که رهبر به کارکنان توجه کامل داشته و برای آن‌ها فردی رازدار و مهربان باشد، این امر موجب افزایش وفاداری و تعهد کارکنان به سازمان شده و به نوبه خود می‌تواند باعث شود که کارکنان در تمام امور سازمانی خود صادق باشند. رهبر معنوی سازمان از طریق داشتن روابط دوستانه و کمک به حل مشکلات کارکنان و دادن پاداش به افرادی که به خوبی در جهت اهداف سازمان تلاش می‌کنند، در ایجاد سازمان سالم و عملکرد مطلوب و بهینه آنان نقش دارد. هم‌چنین، وقتی که کارکنان سازمان را قبول داشته باشند، اهداف چالشی را انتخاب می‌کنند. چرا که رفتار رهبر به کارکنان جهت داده و باعث می‌شود که آن‌ها در جهت اهداف سازمان عمل کنند. بنابراین، توسعه رهبری معنوی از طریق همسویی میان اهداف و انتظارات سازمان و کارکنان، به سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اهمیت و ارزش می‌دهد و موجبات ارتقا و افزایش آن را فراهم می‌نماید. این پژوهش نیز مانند هر پژوهشی از محدودیت‌های برخوردار بوده است که برای تعمیم یافته‌ها لازم است مدنظر قرار گیرد. از جمله، محدود بودن اجرای پژوهش به پرسشنامه‌های بسته پاسخ، محدود بودن دامنه زمانی از لحاظ گردآوری اطلاعات و داده‌ها و تجزیه و تحلیل آن‌ها به سال ۱۳۹۹ و مقطعی بودن آن، محدود بودن جامعه آماری به کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران و محدودیت در توانایی و کنترل همه متغیرهای مؤثر در موقعیت پژوهش نظیر هوش، استعداد، خلاقیت سبک زندگی و غیره در کارکنان در ایام شیوع و همه‌گیری کوید-۱۹. لذا، بر اساس نتایج حاصله پیشنهاد می‌گردد پابندی به سلامت سازمانی به عنوان بخشی از شرح وظایف و مسئولیت‌های کارکنان در نظر گرفته شود و دامنه دانشی مورد نیاز آن در اختیار هر کارمند (مدیریت، معاونت‌ها، کارکنان ادارات، دوائر و بخش‌ها) به صورت اختصاصی قرار گیرد. وضعیت دستمزدها و حقوق، حق ماموریت‌ها، معیشت و رفاه کارکنان و خانواده آنان، مورد اهتمام و رسیدگی هر چه بیشتر قرار گیرد. تمهیداتی اندیشیده شود تا کلیه کارکنان جز انجام وظائف و مسئولیت‌ها به نحو احسن در جهت منافع نظام تعلیم و تربیت، دغدغه و نگرانی دیگری نداشته باشند. توانمندسازی کارکنان در زمینه‌های آموزشی، فرهنگی، اجتماعی و غیره، بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. با بهره‌گیری از ابزارهای اطلاع‌رسانی از جمله وب‌سایت سازمان، توزیع سی‌دی‌های آموزشی، پمفلت و غیره، آخرین اطلاعات مورد نیاز کارکنان از قبیل دانش سازمانی، آگاهی‌های فردی، نیازها و انتظارات سازمان و غیره در اختیار کارکنان قرار گیرد. و در نهایت، بیش از پیش علاوه بر کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روانی، سلامت معنوی و سازمانی کارکنان مورد عنایت و توجه قرار گیرد.

منابع

- اسدپور، پروین. (۱۳۹۲). *سلامت سازمانی و اثربخشی: راهنمای عملی معلمان و مدیران*. ساری: نشر علیم نور.
- براتی مارنانی، احمد؛ حقانی، حمید؛ محمدی، رامین؛ مرادی، فردین؛ روحانی، بهزاد؛ طرسکی، مهدی؛ خدایاری، رحیم. (۱۳۹۰). رابطه سلامت سازمانی و شاخص های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مدیریت سلامت*، ۱۴(۴۶): ۳۹-۳۱.
- بهرامیان، منیر. (۱۳۹۱). *تعمین تأثیر رهبری معنوی بر سکوت سازمانی در شرکت کاشی نیلو*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی گرایش تحول، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- جلالی جوران، مرتضی؛ جلالی جوران، محسن. (۱۳۸۹). نتایج حاصل از توانمندسازی کارکنان در سازمان. *نشریه عصر مدیریت*، ۴(۱۴): ۱۲۵-۱۲۰.
- حاتمی، حسین؛ میرجعفری، سید احمد؛ مجاهدی جهرمی، سعیده. (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۳): ۲۵-۴۰.
- داورپناه، سید هدایت الله؛ سیادت، سید علی؛ ولی زاده، سید صالح؛ رضائیان، حامد. (۱۳۹۶). مدل یابی معادلات ساختاری روابط بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه اصفهان. *فصل نامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۱(۱): ۳۵-۵۸.
- رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه؛ حیدری، حامد(۱۳۹۱)، بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی، *پژوهش های مدیریت عمومی*، ۵(۱۶): ۳۹-۶۳.
- زرین فر، مرضیه؛ امامی، عبدالصاحب؛ بهروزی، محمد. (۱۳۹۳). شناسایی رابطه سبک رهبری معنوی و سلامت سازمانی در ادارات دولتی بوشهر. *اولین همایش ملی علوم تربیتی و روان شناسی معنویت و سلامت*. بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر گز.
- زوار، تقی؛ عنایتی، بهار. (۱۳۹۵). مدل یابی معادلات ساختاری ارتباط معنویت سازمانی و مسئولیت اجتماعی با سلامت سازمانی کارکنان اداره های آموزش و پرورش تبریز. *دو فصل نامه مدیریت بر آموزش سازمان ها*، ۵(۲): ۱۰۳-۱۲۸.
- شریفی، اصغر؛ آقاسی، صدیقه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. *فصل نامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱(۴): ۱۴۹-۱۶۷.
- عواطفی منفرد، احسان؛ مهداد، علی؛ میرجعفری، سید احمد. (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۷(۳): ۹-۱.
- غلامی، امین؛ سیادت، علی؛ عرفان، آرزو. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان. *نخستین همایش ملی علوم مدیریت نوین*، استان گلستان، گرگان.
- قاسمی، محمد؛ فردین، مرضیه؛ جودزاده، مهتا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان). *پژوهش های مدیریت عمومی*، ۷(۲۶): ۱۵۶-۱۳۵.
- گیوریان، حسین؛ دیندار فرکوش، فیروز؛ چرمیان، احمد (۱۳۹۰). تبیین رهبری معنوی و رابطه متقابل رهبر - پیرو. *فصلنامه مدیریت*، ۸(۲۴): ۷۹-۷۰.
- مطهری نیا، رسول؛ رضایی، حمیدرضا؛ حمیدی، کامبیز. (۱۳۹۵). رابطه بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی. *ششمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و سومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز*، تهران، همایشگران مهر اشراق.
- نصیری، فخرالسادات؛ عمادی، سید علی. (۱۳۹۱). *سلامت سازمانی (تعاریف، مفاهیم، نظریه ها)*. همدان: نشر چنار.

- Davis, F. M. (2007). *Spirituality and Leadership: Can They Coexist?* The Chair Academy, 1-13.
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European journal of work and organizational psychology*, 19 (4) : 409-441.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14 (6) : 693-727.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., Walumbwa, F. O. (2011). Retracted: Impact of spiritual leadership on unit performance. *The leadership quarterly*, 22 (2) : 259-270.
- Garg, N. (2017). Workplace Spirituality and Organizational Performance in Indian Context: Mediating Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4 (2) : 191-211.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47 : 495-502.
- Scott, P. H., Tweed, S. (2016). Implications of Spiritual Leadership on Organizations. *Journal of Education & Social Policy*, 3 (6) : 66-70.

