

مدیریت فرهنگ سازمانی

دوره ۱۳، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴

صفحات ۲۶۵ - ۲۴۷

ISSN: 1735-6571

http://jomc.ut.ac.ir

تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی با

به کارگیری کارت امتیازی متوازن

در بنگاه‌های کوچک و متوسط شهر اصفهان

علی نصر اصفهانی^۱، محمد سبحانی^۲، جواد خزائی پول^۳، مجتبی امانی بنی^۳

۱. استادیار مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه اصفهان، ایران

۳. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۵/۰۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۰/۰۱)

چکیده

امروزه نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با به کارگیری چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های انسانی است تا کارکنانی توانمند، با بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را پرورش دهند. هدف این پژوهش پاسخ به این سؤال است که آیا رهبری معنوی می‌تواند موجب افزایش عملکرد بنگاه‌های کوچک و متوسط در شهر اصفهان شود؟ این تحقیق با توجه به هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط شهر اصفهان است که نمونه‌ای به روش تصادفی ساده شامل ۳۲۱ نفر از بین آن‌ها انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و بررسی برازش مدل پژوهش، مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای SPSS و PLS به کار گرفته شد. یافته‌های تحقیق نشان داد رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، نتایج نشان داد عضویت و معناداری به عنوان پیامدهای رهبری معنوی بر عملکرد تأثیر گذارند.

کلیدواژگان

رهبری معنوی، شرکت‌های کوچک و متوسط، عملکرد سازمانی، کارت امتیازی متوازن.

* نویسنده مسئول، رایانامه: khazaei110@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجهند و برای موفقیت در این محیط به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری نیاز دارند. سازمان‌های معاصر برای رویارویی با تغییرات فزاینده محیط بیرونی و چالش‌های محیطی، باید محیط کاری را به وجود آورند که به آنان در جذب، نگهداری، ارتقا و انگیزش تیمی از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند (نورعلی‌زاده، ۱۳۸۹، ص ۵۳).

سازمان‌ها برای اینکه از قافله رقابت عقب نمانند، توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف کرده و با شجاعت و جسارتی خاص برای ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان سعی می‌کنند، زیرا رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. همچنین، با ورود معنویت به عرصه سازمان و مدیریت، مدیران و رهبران سازمان‌ها باید با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند. رهبری معنوی^۱ شامل برانگیختن کارکنان و الهام‌بخشیدن به آن‌ها از طریق بینشی متعالی و فرهنگی بر مبنای ارزش‌های نوع‌دوستانه به منظور پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد و بهره‌ور است. نظریه رهبری معنوی نظریه‌ای علی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق سازمانی یادگیرنده و خودانگیخته است. این نظریه بر مبنای الگوی انگیزه درونی که بینش و بصیرت^۲، ایمان و امید^۳، عشق به نوع‌دوستی^۴، معنویت محیط کاری و سعادت و بقای معنوی را با یکدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند، تدوین و تکمیل شده است (Fry, 2003, p.715).

در حال حاضر، رشته عملکرد سازمان به بیان گزارش‌های غیرمالی مانند رضایت مشتری، کیفیت و تحویل کالا، تعهد و رشد کارکنان برای سنجش عملکرد سازمان تأکید می‌کند (Baldrige, 2005, p.30). توسعه‌های اخیر در کارت ارزیابی راهبردی، اندازه‌گیری عملکرد و کیفیت، این نکته مهم را بیان می‌کند که تعهد، رفاه و بهره‌وری کارکنان می‌تواند عامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد راهبردی سازمان باشد. در اینجا تعهد کارکنان عامل هدایت‌کننده و مرکزی برای عملکرد سازمان

-
1. Spiritual Leadership
 2. Vision
 3. Hope/Faith
 4. Altruistic Love

است که خود ناشی از رهبران معنوی است. به عبارت دیگر، درجه بالای معنویت در محیط کار و رهبری معنوی محرک تعهد سازمانی است که برای بهینه‌کردن عملکرد سازمانی لازم است (Fry, 2003, p.715).

هدف رهبری معنوی آن است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقای معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار برای خلق بینش و بصیرت و هم‌خوانی ارزشی در سطوح فردی، تیمی و سازمانی، و سرانجام، پرورش سلامت روانی مثبت، تعهد و بهره‌وری سازمانی برآورده کند (Fry, 2003, p.63). در مجموع، اهمیت معنویت در محیط کار چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (ضیائی، و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۷۱).

بیان مسئله

سال‌های طولانی اندیشمندان به موضوع رهبری توجه کرده‌اند؛ اما تحقیق علمی در این زمینه از قرن بیستم شروع شده است. با وجود مطالعات زیادی که تا به حال در این زمینه انجام گرفته است، هنوز این مفهوم به دلیل ماهیت پیچیده‌اش مبهم است. اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه شود، تا کنون تحقیقات مختلفی درباره ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران انجام گرفته است، اما موضوعی که در سال‌های اخیر توجه زیادی را جلب کرده، ویژگی‌های رهبران معنوی است و اینکه چگونه می‌توان با توسل به معنویت، سلامت سازمانی و انگیزش کارکنان را به ارمغان آورد (Fry & Matherly, 2006, p.16). ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است، به طوری که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. یکی از راه‌هایی که در عملکرد سازمانی مطلوب برای بقا و پیشرفت سازمان به منظور غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا پیش روی مدیران قرار دارد، داشتن منابع انسانی توانمند است (Rus et al., 2012, p.730). از این رو، داشتن منابع انسانی توانا و کارآمد، که از دارایی‌های حیاتی سازمان محسوب می‌شود، منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها خواهد داشت. از عوامل اصلی برای داشتن کارکنانی توانمند، آرامش روحی و روانی است.

بر اساس مشاهده‌های انجام گرفته در بنگاه‌های کوچک و متوسط شهر اصفهان، به نظر می‌رسد کارکنان از این آرامش روحی و روانی برخوردار نیستند و روح معنویت در بین کارکنان کم‌رنگ است، بنابراین، در این زمینه نیاز جدی به تحقیق احساس شد و پژوهشی در زمینه تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی انجام گرفت. سؤال اصلی این پژوهش این است که آیا می‌توان از طریق ایجاد معنویت در محیط کار و رهبری معنوی عملکرد سازمان را بهبود بخشید؟ در بخش‌های بعدی این مقاله درباره رهبری معنوی و ابعاد آن و عملکرد سازمانی شرح داده، و یافته‌های حاصل از این مقاله بررسی و نتیجه‌گیری خواهد شد.

مبانی نظری پژوهش

در این بخش به‌طور خلاصه درباره رهبری معنوی و هر یک از ابعاد و پیامدهای آن (معناداری و عضویت به عنوان متغیر میانجی و عملکرد به عنوان متغیر وابسته) بحث می‌شود:

رهبری معنوی

در دهه اخیر واژه «معنویت» توجه زیادی را به خود جلب کرده است. دانشمندان زیادی درباره مفهوم معنویت در علم رهبری مطالعه کرده‌اند. موضوع معنویت در سازمان در حال تبدیل شدن به موضوع عمومی در رفتار سازمانی است (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳۰). معنویت باید به عنوان عنصری جدایی‌ناپذیر از رهبری در سازمان‌های امروزی در نظر گرفته شود. این جدایی‌ناپذیری عاملی برجسته برای توسعه در جهت دستیابی به سطوح بالاتر موفقیت‌های درونی و بیرونی است.

رهبر معنوی کسی است که با به‌کارگیری ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. وی این کار را در دو مرحله انجام می‌دهد: ۱. در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان از طریق همکاران دیگر احساس می‌کنند شغلی بااهمیت و معنادار دارند، رهبر معنوی، به ایجاد چشم‌اندازی مشترک اقدام می‌کند؛ ۲. رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی/اجتماعی بر اساس ارزش‌های انسانی موجب می‌شود

کارکنان علاقه‌ای خاص به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می‌آید که دیگران نیز اهمیت دارند و باید از آنان به‌دلیل شغلشان قدردانی شود (Fry, 2003, p.715).

ابعاد رهبری معنوی

چشم‌انداز

چشم‌انداز به «یک تصویر از آینده با برخی از تفسیرهای ضمنی و یا روشن که چرا مردم باید برای ایجاد آینده تلاش کنند» اشاره می‌کند (Kotter, 1996, p.622). چشم‌انداز سه وظیفه مهم شفاف‌سازی جهت کلی تغییرات، ساده‌سازی بسیاری از تصمیم‌گیری‌های تفصیلی شده و کمک کردن به هماهنگی سریع و مؤثر کارها را دربرمی‌گیرد. یک چشم‌انداز قوی، جذابیت بسیار دارد، مقاصد واحدهای سازمانی را مشخص می‌کند، آرمان‌های سطح بالا را منعکس می‌کند، به کارها معنی می‌دهد و امید و اعتقاد را تشویق می‌کند (fry et al., 2005, p.844).

نوع‌دوستی

در رهبری معنوی، نوع‌دوستی به عنوان احساس سلامت، همسازی، رفاه ایجادشده از طریق مراقبت و اهمیت‌دادن و قدردانی کردن از خود و دیگران تعریف می‌شود (زیربنای این تعریف، ارزش‌هایی مانند صداقت، صبر، مهربانی، بخشش، پذیرش، قدرشناسی، فروتنی، شجاعت، اعتماد، وفاداری و شفقت است) (School & Bishop, 2001, p.322).

امید/اعتقاد

امید آرزویی با انتظار انجام گرفتن است. اعتقاد قطعیت انجام گرفتن امید را زیاد می‌کند. امید اعتقادی راسخ به چیزی است که شواهد و مدارک تجربی دال بر تحقق آن وجود ندارد. آنچه گفته شد بر مبنای ارزش‌ها، حالات و رفتارهایی است که اعتماد و اطمینان را به آنچه مورد نظر و مطلوب است و انتظار می‌رود که رخ دهد، نشان می‌دهد (MacArthur, 1998, p.55).

رهبری معنوی به عنوان ساختاری ترکیبی

رهبری معنوی از طریق ایجاد عشق به نوع‌دوستی بین اعضای گروه برای دنبال کردن چشم‌اندازی

مشترک عمل می‌کند. عشق به نوع دوستی، باور و اعتماد لازم برای امید و اعتقاد را ایجاد می‌کند و نیز منبع خودانگیزی برای انجام گرفتن کار است (Ryan, 2000, p.69).

ابعاد بقای معنویت (معناداری و عضویت، پیامدهای رهبری معنوی)

معناداری

معناداری^۱ به تجربه تعالی یا اینکه چطور فرد از طریق خدمت به دیگران تفاوت ایجاد می‌کند، اشاره دارد و منشأ معنا و مقصود در زندگی می‌شود. افراد نه تنها شایستگی و بزرگی را از طریق کارشان دنبال می‌کنند، بلکه در آن کار معنا یا ارزش اجتماعی ایجاد می‌کنند (Pfeffer, 2003, p.32).

عضویت/تعلق سازمانی

عضویت^۲، ساختارهای اجتماعی و فرهنگی را دربرمی‌گیرد. احساس قدردانی و درک کردن تا حد زیادی از روابط متقابل از طریق تعامل متقابل اجتماعی و عضویت در گروه ناشی می‌شود. در واقع، عضویت در سازمان‌ها، برای وابستگی‌های افراد و احساس ارتباط داخلی یا متعلق‌بودن، به عنوان بخشی از یک اجتماع بزرگتر ارزشمند است (Pfeffer, 2003, p.32).

عملکرد و ارزیابی عملکرد

بین سال‌های ۱۸۵۰ تا ۱۹۷۵ سازمان‌ها عملکرد را فقط بر اساس معیارهای مالی ارزیابی می‌کنند که به دلایلی مانند دیدگاه کوتاه‌مدت، فقدان تمرکز راهبردی و ناتوانی در فراهم کردن داده درباره کیفیت، پاسخگویی و انعطاف‌پذیری، تشویق دیدگاه خوش‌بینانه، شکست در فراهم کردن اطلاعات درباره آنچه مشتری خواهان آن است، و چگونگی عملکرد رقبا مورد انتقاد قرار گرفتند. نظامی که در آن نتایج ارزیابی به طور مطلوب و در قالب سازوکاری مناسب تأثیرگذار باشد، از مهم‌ترین ضرورت‌های اثربخشی ارزیابی عملکرد سازمان‌ها است. در دهه اخیر موضوع عملکرد به یکی از

1. Calling
2. Membership

موضوع‌های مورد توجه و جذاب تبدیل شده است و این تمایل زمینه‌های پژوهشی و کاربردی به بروز نوآوری‌هایی منجر شده است (Carroll et al., 2011, p.27).

کارت امتیازی متوازن

کارت امتیازی متوازن فنی برای ارزیابی جامع عملکرد است که محور آن را راهبرد سازمان تشکیل می‌دهد. در این روش راهبرد به اهداف قابل سنجش تبدیل می‌شود و سیستمی جهت نظارت بر راهبرد در چهار وجه رشد و یادگیری، فرایندهای داخلی، مشتری و مالی فراهم می‌کند (Kaplan & Norton, 1996, p.78). دلیل انتخاب نام کارت ارزیابی متوازن آن است که این روش شامل مجموعه‌ای از مقیاس‌ها است و تعادل و توازن میان اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت، مقیاس‌های مالی و غیرمالی، شاخص‌های رهبر و پیرو، و چشم‌اندازهای عملکرد داخلی و خارجی برقرار می‌کند و بر حفظ روابط علت و معلولی میان آن‌ها تأکید می‌کند (Huang, 2002). کاپلان و نورتون ابزار کارت امتیازی متوازن^۱ (BSC) را به عنوان روشی برای ارزیابی عملکرد سازمان پیشنهاد کردند (Clinton et al., 2002, p.625). روش BSC چارچوبی برای ارزیابی عملکرد است که با مجموعه‌ای از مقیاس‌های مالی و غیرمالی، به عملکرد سازمان نگاهی کامل می‌اندازد (Moore & Craig, 2010, p.84). هنگامی که مدیران بر معیارهای کوتاه‌مدت اندازه‌گیری مالی عملکرد تأکید می‌کنند، در واقع، تمایل دارند فعالیت‌هایی مثل توسعه محصول جدید، بهبود فرایند و جز آن را که حاوی منافع بلندمدت‌اند، به دلیل سودآوری فعلی، سبک‌وسنگین کنند و این موضوع سرمایه‌گذاری را برای فرصت‌های رشد آتی محدود می‌کند (Stewart & Mohamed, 2001, p.154).

شاخص‌های روش کارت ارزیابی متوازن

منظر مشتری

این منظر به منظور آگاهی از سطح رضایت مشتریان به‌کار گرفته می‌شود. در این منظر سازمان‌ها

1. Balanced Score Card

باید به دو سؤال حیاتی پاسخ دهند: اول اینکه چه کسانی مشتری هدف ما هستند؟ و دوم اینکه ارزش‌های پیشنهادی ما برای آن‌ها چیست؟ (Stewart, 2004, p.152)

منظر فرایندهای داخلی کسب‌وکار

این منظر در جهت ارزیابی فرایندهای مورد نیاز در سازمان به‌کارگرفته می‌شود. در این منظر سازمان‌ها باید فرایندهایی را مشخص کنند که با برتری در آن‌ها، بتوانند به ارزش‌آفرینی برای مشتریان و در نهایت، سهامداران خود ادامه دهند (Clinton et al., 2002, p.623).

منظر یادگیری و رشد

این وجه بر نحوه آموزش کارکنان، کسب دانش و چگونگی به‌کارگیری آن، به منظور حضور و بقا در بازار رقابتی موجود تمرکز می‌کند.

منظر مالی

این منظر به منظور شناخت نیازمندی‌ها و عملکرد مالی سازمان به‌کار گرفته می‌شود. معیارهای مالی از مهم‌ترین اجزای کارت ارزیابی متوازن‌اند (Longenecker & Fink, 1999, p.20).

پیشینه پژوهش

گیاکالن (۲۰۰۴) در مقاله‌ای با عنوان «معنویت در کار و عملکرد سازمان»، معنویت در کار و ابعاد آن را بررسی کرد. وی مدل فرای را برای بررسی ابعاد معنویت در کار به‌کار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد معنویت در کار تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد سازمان دارد و فرضیه اصلی این پژوهش مبنی بر تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد پذیرش شد. این پژوهش بین کارکنان اداره پست انجام گرفت.

وابورا (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «درس‌هایی از رهبری معنوی» به نتایج جالبی رسید. نتایج این پژوهش که بین پانزده نفر از زنان کنیایی و سودانی انجام گرفت، نشان داد رهبری معنوی موجب ارتقای مهارت آموزشی در این زنان شده است. به عبارت دیگر، رهبری معنوی تأثیر

مستقیم و معنادار بر ایجاد مهارت‌های آموزشی در بین این افراد داشته است. همچنین، مطالعات هیرمن (۲۰۰۵) نشان داد رهبری معنوی در ایجاد تیم با عملکرد بالا تأثیر دارد. وی در پژوهش خود با عنوان «هسته معنوی»، لازم برای تیم با عملکرد بالا، نقش و اهمیت رهبری معنوی در ایجاد تیم‌های مؤثر و کارا بررسی کرد. در این پژوهش نیز مدل فرای برای رهبری معنوی به‌کار گرفته شد.

شجاعی و خزایی (۱۳۹۰) رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین را بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار دارد. از جهتی کیفیت زندگی کاربر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. همچنین، مطالعات سنگری نشان داد رهبری معنوی با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنان موجبات توانمندی فردی، تیمی و سازمانی آن‌ها را فراهم می‌کند، در نهایت، سطح رفاه زیستی، سلامتی و تندرستی کارکنان را افزایش می‌دهد. همچنین، رهبری معنوی با رواج فرهنگ نوع‌دوستی در سازمان موجب می‌شود افراد توجهی عمیق به خود و زندگی خود داشته باشند و روابطی مطلوب با دیگران برقرار کنند. نتیجه تحقیق بولنت^۱ در شرکت‌های تولید فلزات نشان داد بین رهبری معنوی و ظرفیت یادگیری سازمانی در این سازمان‌ها رابطه قوی مثبت وجود دارد. با مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج پیشینه پژوهش، می‌توان گفت هماهنگی نسبی بین نتایج وجود دارد. به عبارت دیگر، نتایج این پژوهش نتایج پژوهش‌های قبل را تأیید می‌کند.

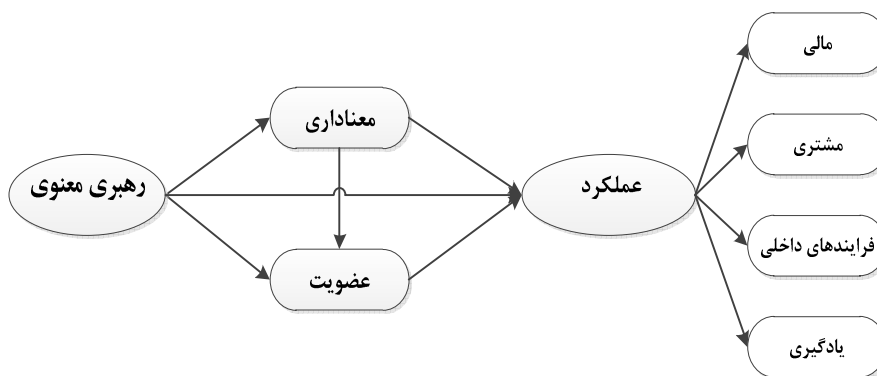
مدل مفهومی تحقیق

شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد که بر مبنای متون نظری رهبری معنوی و عملکرد سازمانی پیشنهاد شده است ابعاد مربوط به رهبری معنوی از مدل فرای (۲۰۰۳) گرفته شده است. مدی فرای یکی از مهم‌ترین مدل‌های رهبری معنوی است که در سال ۲۰۰۳ در مقاله‌ای با عنوان

1. Bulent

«به سمت تئوری رهبری معنوی» مطرح شد. وی در سال ۲۰۰۹ از رهبری معنوی به عنوان پارادایمی در رهبری سازمان یاد کرد. در این پژوهش با توجه به جامعیت و مشهوربودن مدل فرای، این مدل در مقوله رهبری به کار گرفته شد. شایان ذکر است در این پژوهش همه ابعاد رهبری معنوی از مدل فرای گرفته شده است.

همچنین، در این مدل معناداری و عضویت به عنوان متغیر میانجی مد نظر قرار گرفته است. یعنی معناداری و عضویت به عنوان بقای معنویت مطرح است و نوعی پیامد رهبری معنوی محسوب می شود. از این رو، بر مبنای پژوهش های فرای (۲۰۰۳)، فرای و همکاران (۲۰۱۱)، چن و یانگ (۲۰۱۲) و چن و لی (۲۰۱۳) معناداری و عضویت به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد. به عبارتی، تأثیرگذاری رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی از طریق معناداری و عضویت نیز صورت می پذیرد. به طور خلاصه می توان گفت ایمان/امید، چشم انداز و نوع دوستی به عنوان ابعاد رهبری معنوی در نظر گرفته شده اند، در حالی که رهبری معنوی، خود بر معناداری، عضویت و عملکرد تأثیر می گذارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته، ۱۳۹۳)

بر این مبنای فرضیه های پژوهش به شرح زیر بیان می شود:

۱. رهبری معنوی بر معناداری تأثیر دارد.

۲. رهبری معنوی بر عضویت تأثیر دارد.
۳. رهبری معنوی بر عملکرد تأثیر دارد.
۴. معناداری بر عضویت تأثیر دارد.
۵. معناداری بر عملکرد تأثیر دارد.
۶. عضویت بر عملکرد تأثیر دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی و از لحاظ روش تحقیق، در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط شهر اصفهان است. جهت کفایت نمونه از فرمول مورد استفاده برای معادلات ساختاری یعنی $5q \leq n \leq 15q$ که q تعداد سؤال‌ها و n اندازه نمونه است، استفاده شد (Alipour Shirsavar et al., 2012, p.457). در این پژوهش ۳۶ سؤال مطرح شد، لذا حداقل به ۱۸۰ و حداکثر به ۵۴۰ نمونه نیاز است. بدین منظور برای رسیدن به تعداد نمونه مناسب و کافی، پس از چند مرحله توزیع حضوری، پستی، اینترنتی و از طریق دورنگار، ۳۲۱ نفر از ۳۶ شرکت با به‌کارگیری فرمول حجم نمونه با روش تصادفی ساده انتخاب شدند که این تعداد بر اساس فرمول یادشده کفایت می‌کند.

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است. بدین ترتیب برای سنجش رهبری معنوی، معناداری و عضویت پرسشنامه فرای و همکاران (Fry et al., 2005, p.845) و برای عملکرد سازمانی، پرسشنامه محقق‌ساخته بر مبنای مدل کاپلان و نورتون (Kaplan & Norton, 1996, p.78) به‌کار گرفته شد.

جهت حصول اطمینان از روایی پرسشنامه، روش روایی محتوا به‌کار گرفته شد. به این منظور پرسشنامه اولیه با بهره‌گیری از نظرهای کارشناسان، متخصصان و خبرگان حوزه رفتار سازمانی درباره اینکه تا چه میزان گویه‌ها، متغیر مورد نظر را می‌سنجد، بازنگری شد. در نهایت، پس از بازنگری و انجام دادن یک مرحله آزمایشی، پرسشنامه نهایی تنظیم شد. برای بررسی پایایی آلفای

کرونیخ محاسبه شد مقدار آلفای کرونیخ کل متغیرهای این تحقیق ۸۶ درصد است که نشان دهنده پایایی زیاد پرسشنامه تحقیق است. مقادیر آلفای کرونیخ متغیرهای تحقیق در جدول ۱ بیان شده است.

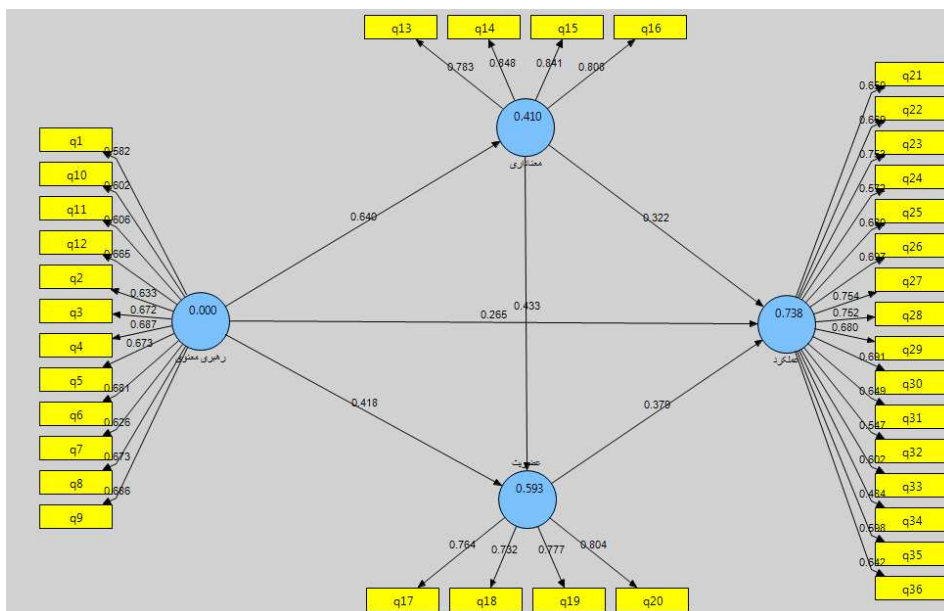
جدول ۱. مقادیر آلفای کرونیخ متغیرها

متغیر	تعداد سؤالها	آلفای کرونیخ
رهبری معنوی	۱۲	۰/۸۷
معناداری	۴	۰/۸۳
عضویت	۴	۰/۷۷
عملکرد	۱۶	۰/۹۱

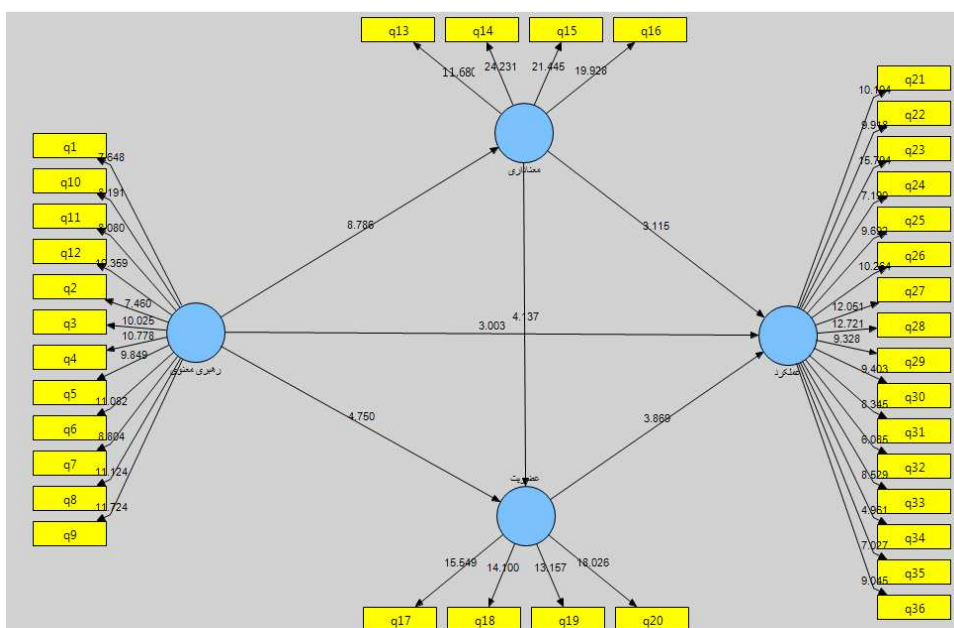
برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزارهای SPSS18 و PLS به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

خروجی حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار PLS در شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است. برای سنجش معناداری روابط علی بین متغیرها دو شاخص جزئی مقدار تی و P به کار گرفته شد. بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵ مقدار تی باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد. در کم‌تر از ۱/۹۶، پارامتر در الگو مهم در نظر گرفته نمی‌شود. همچنین، مقادیر P کوچکتر از ۰/۰۵ حاکی از تفاوت معنادار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. به عبارت ساده‌تر، اگر مقدار P کمتر از ۰/۰۵ باشد، نشان می‌دهد وزن رگرسیون برابر با صفر نیست؛ لذا نشان می‌دهد متغیر مستقل بر متغیر وابسته مؤثر است و فرض تأثیرگذار بودن تأیید می‌شود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رهبری معنوی به ترتیب، با ضرایب تأثیر ۰/۶۴، ۰/۴۱ و ۰/۲۶ بر معناداری، عضویت و عملکرد مؤثر است و معناداری با ضرایب تأثیر ۰/۴۳ و ۰/۳۲ بر عضویت و عملکرد، همچنین، عضویت با ضریب تأثیر ۰/۳۷ بر عملکرد مؤثر است. بنابراین، رهبری معنوی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق معناداری و عضویت) بر عملکرد سازمان مؤثر است. به عبارتی، همه فرضیه‌های پژوهش تأیید شد.



شکل ۲. الگوی معادلات ساختاری پژوهش



شکل ۳. الگوی مقادیر آماری تی

ضرایب رگرسیونی و مقادیر تی مربوط به هر فرضیه در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. ضرایب رگرسیونی و نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	مسیر	β	t	P	نتیجه
۱	رهبری معنوی ← معناداری	۰,۶۴	۸,۷۸	*	تأیید فرضیه
۲	رهبری معنوی ← عضویت	۰,۴۱	۴,۷۶	*	تأیید فرضیه
۳	رهبری معنوی ← عملکرد	۰,۲۶	۳,۰۰	*	تأیید فرضیه
۴	معناداری ← عضویت	۰,۴۳	۴,۳۷	*	تأیید فرضیه
۵	معناداری ← عملکرد	۰,۳۲	۳,۱۱	*	تأیید فرضیه
۶	عضویت ← عملکرد	۰,۳۷	۳,۸۶	*	تأیید فرضیه

*: $P < 0/05$

با توجه به نتایج در جدول ۲، همه ۶ فرضیه تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد تأیید شد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این تحقیق متغیر رهبری معنوی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد که سه بعد دارد: چشم‌انداز، نوع دوستی و امید/اعتقاد. این متغیر هم به طور غیرمستقیم از طریق متغیرهای میانجی معناداری و عضویت و هم به طور مستقیم بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. همچنین، برای سنجش عملکرد سازمان مدل کارت امتیازی متوازن به کار گرفته شد. مدل کارت امتیازی متوازن از جامع‌ترین مدل‌ها برای سنجش عملکرد است.

هدف رهبری معنوی ایجاد چشم‌انداز و هماهنگی با ارزش در فرد، تیم توانمند، سطوح سازمانی و در نهایت، سطوح بالای رفاه معنوی است که این عوامل موجب ارتقای عملکرد سازمانی می‌شود (Fry & Slocum, 2008, p.87). درجه بالای تناسب رهبری معنوی، پشتیبانی برای فرضیه‌ها است، بدین ترتیب که متغیرهایی که با هم رهبری معنوی را تشکیل می‌دهند (چشم‌انداز،

امید/اعتقاد، عشق به نوع دوستی)، مدلی با نظم بیشتری تشکیل می‌دهند که بر رفاه معنوی (عضویت، معناداری) در گروه‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد. درجه بالای تناسب و ضرایب معناداری مدل نشان می‌دهد رهبری معنوی تأثیر معنادار و مثبت بر متغیرهای خروجی اصلی عملکرد سازمانی مانند عملکرد مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و جز آن از طریق عضویت گروه و معناداری می‌گذارد. این یافته‌ها شواهد بیشتری درباره اینکه رهبری که بر رفاه معنوی در محیط کار تأکید می‌کند، می‌تواند بر خروجی‌های سازمانی و فردی تأثیر معنادار و عمیق داشته باشد، ارائه می‌کند (Eisler & Montouri, 2003, p.467).

فرضیه اول تأثیر عامل رهبری معنوی بر عامل معناداری را بررسی می‌کند که با ضریب رگرسیونی ۰/۶۴ پذیرفته شد. رابطه مثبت قوی بین رهبری معنوی و معناداری، دلالتی مهم بر اثربخشی گروهی دارد. این یافته‌ها پیشنهاد می‌کند رهبری که چشم‌اندازی متقاعدکننده در گروه تدوین می‌کند که بر ارزش‌های عشق به نوع دوستی مبتنی است، ایمان/اعتقاد در چشم‌انداز ایجاد می‌کند، به اعضای گروه کمک می‌کند تا معناداری را در تجربه‌هایی بیابند که می‌تواند به‌طور مثبت بر نگرش‌ها تأثیر گذارد (Fry, 2003, p.714).

فرضیه دوم این پژوهش تأثیر رهبری معنوی بر عضویت را بررسی می‌کند. ضریب رگرسیونی ۰/۴۱ و مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمد. در نتیجه، فرضیه دوم تأیید می‌شود.

فرضیه سوم تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد را بررسی می‌کند. ضریب رگرسیونی ۰/۲۶ و مقدار تی ۳ به دست آمد. با توجه به مقدار تی و معناداری کمتر از ۰/۰۵ این فرضیه نیز تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم تأثیر معناداری بر عضویت را بررسی می‌کند. معناداری با ضریب رگرسیونی ۰/۴۳ و مقدار تی برابر با ۴/۳۷، بر عضویت تأثیر معنادار می‌گذارد.

فرضیه پنجم تأثیر معناداری بر عملکرد را بررسی می‌کند. با توجه به مقادیر به دست آمده از خروجی نرم‌افزار، این فرضیه نیز تأیید می‌شود. لذا می‌توان استنباط کرد معناداری بر عملکرد تأثیر دارد. تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد سازمانی، اهمیت کاربردی رهبری معنوی را در ایجاد حس معناداری قوی در گروه‌ها تصدیق می‌کند. در نهایت، تأثیر عضویت بر عملکرد بررسی شد که با ضریب رگرسیونی ۰/۳۷ و مقدار تی برابر با ۳/۸۶ تأیید شد. تأثیر مثبت عضویت بر عملکرد

سازمانی حاکی از اهمیت کاربردی ایجاد عضویت در گروه از طریق رهبری است. در واقع، روابط با کیفیت بالا می‌تواند به تسهیل یادگیری و تعامل در گروه‌ها کمک کند (Balkundi & Kilduff, 2005, p.950).

بر اساس نتایج، پیشنهاد می‌شود در بنگاه‌های کوچک و متوسط شهر اصفهان در کنار توجه به عوامل دیگر رهبری معنوی به عامل معناداری و عضویت توجهی ویژه شود، زیرا این عوامل پیامدهای رهبری معنوی‌اند که تحت تأثیر رهبری معنوی قرار گرفته و بر عملکرد نیز تأثیرگذارند.

منابع و مأخذ

۱. خائف الهی، احمدعلی؛ بهرام میرزایی، آرش؛ متقی، پیمان (۱۳۸۹)، «مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان». *ماهنامه تدبیر*، شماره ۲۱۷، صفحات ۳۳-۲۹.
۲. شجاعی، پریسا؛ خزایی، فرهاد. (۱۳۹۰). «رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های قزوین». *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*. دوره اول، شماره اول، صفحات ۶۷-۷۶.
۳. ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ آبیغی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران». *فصل‌نامه مدیریت دولتی*، دوره اول، شماره اول، صفحات ۶۷-۸۶.
۴. قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر؛ حضرتی، محمود (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی». *فصل‌نامه مدیریت دولتی*، دوره اول، شماره دوم، صفحات ۱۱۸-۱۰۳.
۵. نورعلیزاده، رحمان (۱۳۸۹). «رهبری معنوی (الگوی جدید رهبری در هزاره سوم)». *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، دوره پنجم، شماره ششم، صفحات ۱۱۱-۱۰۱.
6. Alipour Shirsavar, H; Gilaninia, S.; Mohammadi Almani, A. (2012). "A Study of Factors Influencing Positive Word of Mouth in the Iranian Banking Industry". *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11, 454-460.
7. Baldrige National Quality Program (2005). *Criteria for performance excellence*. National Institute of Standards and Technology, Department of Commerce.
8. Balkundi, P.; Kilduff, M. (2005). "The ties that lead: A social network approach to leadership". *The Leadership Quarterly*, 16(4), 941-961.
9. Bulent, N. (2010). "The relationship between spiritual leadership and organizational learning capacity". *M. S. Sharp*, 16(4), 546-556.
10. Carroll, P.; Johansen, M.; Mouritsen, J. (2011). "Multiple integrated performance management systems". *Singapore Management Review*, 24(3), 21-33.
11. Chen, C. Y.; Yang, C. F. (2012). "The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis". *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107-114.

12. Chen, C. Y.; Li, C. I. (2013). "Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position". *The Leadership Quarterly*, 24(1), 240–255.
13. Clinton, S. M.; Edwards, R. T; Naiman, R. J. (2002). "Forest-river interactions: influence of hypothetic dissolved organic carbon concentrations in a floodplain terrace". *JAWRA American Water ResourAssoc*, 38(3), 619–631.
14. Eisler, R.; Montouri, A. (2003). "The human side of spirituality". In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, New York, M. E. Sharp., 9(6), 546-556.
15. Fath, Waboura (2008). "Lessens in spiritual leadership". *Ethics*, 14(1), 27 - 43.
16. Faucett, Allen; Brian, H. Kleiner (2010). "New Developments in Performance Measures of Public Programmes". *International Journal of Public Sector Management*, 1(7), 63-70.
17. Fry, L. W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership". *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.
18. Fry, L. W. (2005). "Toward a theory of Ethical and spiritual well being, positive psychology in Business ethics and corporate responsibility", Information age publishing, 3(6), 47-83.
19. Fry, L. W.; Hannah, S. T.; Noel, M.; Walumbwa, F. (2011). "Impact of spiritual leadership on unit performance". *The Leadership Quarterly*, 22(2), 259–270.
20. Fry, L. W.; Matherly, L. L. (2006). *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*. Tarleton State University – Central Texas.
21. Fry, L. W.; Melanre, C. (2008). "Spiritual leadership as a paradigm for organizational transform anon and recovery from intended work hours Culture". *Journal of Business Ethics*. 84(1), 265–278.
22. Fry, L. W.; Slocum, J. (2008). "Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership". *Organizational Dynamics*, 37(1), 86–96.
23. Fry, L. W.; Vittuci, S.; Cedillo, M. (2005). "Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline." *The Leadership Quarterly*, 16(5), 835–862.
24. Giacalone, A. (2004). "Workplace and organizational performance". *Journal of service marketing*. 78(2), 79-90.
25. Heerman. B. (2005). "Spiritual core is essensial to high performance team". *Journal of leadership*, 14(6), 449-462.
26. Horsman, J. H. (2011). *Perspectives of servant leadership and spirit organization*. A Dissertation presented for the degree Doctor of Philosophy, Gonzaga university.
27. Huang, H. C. (2009). "Designing a knowledge-based system for strategic planning: A balanced scorecard perspective". *Expert Systems with Applications*, 36(1), 209-218.
28. Kaplan, R. S.; Norton, D. P. (1996). "Using the balanced scorecard as a strategic management system". *Harvard Business Review*, 74(1), 75–85.
29. Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, Harvard Business School Press.
30. Longenecker, C. O.; Fink, L.S. (1999). "Creating effective performance appraisals". *Industrial management*, 4(5), 18-23.

31. MacArthur, J. F. (1998). In the footsteps of faith. Wheaton, IL: Crossway Books. 3(6) 47-83.
32. Moores, K.; Craig, J. (2010). "Strategically aligning family and business systems using the Balanced Scorecard". *Journal of Family Business Strategy*, 1(2), 78-87.
33. Patterson, K. (2003). *Servant leadership: A Theoretical Model*. A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirement for the degree. Doctor of Philosophy. Regent University.
34. Pfeffer, J. (2003). "Business and the spirit: Management practices that sustain values". In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, New York, M. E. Sharp, 29-45.
35. Rus, C. L.; Ranas, G.; Baban, A. (2012). "An analysis of environmental changes, resources and performance: an internal police organization perspective". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 727-731.
36. Russell, F.; Robert A.; Stone, G. (2010). "A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a Practical Model". *Leadership and Organization development Journal*, 3(23), 145-157.
37. Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being". *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
38. Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being". *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
39. Sandstrom, J.; Toivanen, J. (2002). "The problem of managing product development engineers : Can the balanced scorecard be answer?". *International Journal of Production Economics*, 78(1), 79-90.
40. Schol, R.; Bishop, J. (2001). "An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in the Workplace". *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 318-327.
41. Stewart, R. A.; Mohamed, S. (2001). "Utilizing the balanced scorecard for IT/IS performance evaluation in construction". *Construction Innovation*, 11(1), 147-163.
42. Tyleca, D.; Carlens, J.; Bechhout, F.; Hertin, J., Wehrmeyer, W.; Wagner, M. (2011). "Corporate environmental performance evaluation: evidence from the MEPI project". *Business Strategy and the Environment*, 11, 1-13.