

## معنویت‌گرایی در محیط کار دانشگاه و اثربخشی رهبری گروه‌های آموزشی

زهرا کاشانیها<sup>1</sup>، فاطمه خالوندی<sup>2</sup>

<sup>1</sup> گروه معارف اسلامی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران

<sup>2</sup> گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، (نویسنده مسئول) khalvandi@sru.ac.ir

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی معنویت‌گرایی در اثربخشی رهبری در محیط کار دانشگاه است. این پژوهش از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، کمی به روش پیمایشی توصیفی می‌باشد. نمونه آماری به روش تصادفی طبقه‌ای با استفاده از فرمول کوکران به تعداد 115 نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی در سال تحصیلی 93-94 بودند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه «معنویت در محیط کار» میلیمان و همکاران و پرسشنامه رامسند با عنوان «اثربخشی رهبری» در گروه‌های آموزشی دانشگاه است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها، توسط پنج‌تن از اساتید متخصص در زمینه موضوع، تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه 22 بوده است. میزان آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی ابزارها به ترتیب، 89 و 87. به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی معنویت‌گرایی در محیط کار بر اثربخشی رهبری با میزان 75. در سطح اطمینان 95% معنی‌دار است. همچنین، با توجه نتایج ضرایب استاندارد، کار معنادار و هم‌سویی با ارزش‌ها، به ترتیب 26 و 31. و در سطح اطمینان 95% معنی‌دار هستند؛ بر اساس نتایج حاصل‌شده، مؤلفه‌ی هم‌سویی با ارزش‌ها به‌تنهایی می‌تواند قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی اثربخشی رهبری مدیران در گروه‌های آموزشی باشد و 0.54 درصد از واریانس اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی را به‌گونه‌ای معنادار ( $p < .05$ ) تبیین نمایند.

### اطلاعات مقاله

مقاله علمی - پژوهشی

دریافت: 14 بهمن 1396

پذیرش: 29 مهر 1397

واژگان کلیدی:

معنویت‌گرایی

اثربخشی رهبری

معنویت در محیط کار

دانشگاه

## Spirituality in workplace of university and academic group leadership effectiveness

Zahra Kashaniha<sup>1</sup>, Fatemeh khalvandi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Islamic Theology Department, Faculty of Humanities, Shahid Rajaee Teacher Training University, Tehran

<sup>2</sup> Educational Sciences Department, Faculty of Humanities, Shahid Rajaee Teacher Training University, Tehran, (Corresponding author) khalvandi@sru.ac.ir

### ARTICLE INFORMATION

Original Research Paper

Received: 03 February 2018

Accepted: 21 October 2018

### Keywords:

Spirituality

Leadership Effectiveness

Spirituality in the Workplace of the University

### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the predictive role of spirituality on the leadership effectiveness in the workplace of the university. By purposes, this research is practical and on the base of data collection, the quantitative research method is descriptive. By stratified random sampling method, 115 faculty members of Shahid Rajaee Teacher Training University were selected in the academic year of 2014-2015. Spirituality in the workplace Milliman et al.'s questionnaire and Ramsend's questionnaire of "Leadership Effectiveness" were used. The factual and content validity of the questionnaires was confirmed by five professors in the subject area. The obtained Cronbach's alpha, by SPSS software 22 version, was 0.889 and 0.88, respectively, for the reliability of the tools. The findings showed that the coefficient influence of spirituality on leadership effectiveness is 0.75, at the level of 0.05. Also, according to the results of the standard coefficients, the meaningful work and Alignment with the organization's values, respectively, 0.26 and 0.31 at the level of 0.05 are significant. The Alignment with the organization's values component by itself can be as the strongest predictor of leadership effectiveness in the workplace of the university and can significantly explain 0.54% of total variance of leadership effectiveness in the workplace of the university.

## 1. مقدمه

مطلوبی با دیگران برقرار کنند. در واقع طرفداران معنویت در محیط کاربر این باورند که همه افرادی که وارد سازمان می‌شوند، دارای ویژگی‌ها و روحیات منحصر به فردی هستند، ولی همگی آن‌ها در جستجوی تعالی روحی و همبستگی در محل کارند.

اگرچه، در ایران، موضوع معنویت‌گرایی در مدیریت به صورت آکادمیک در محافل علمی چندان مطرح نبوده است، اما از آنجایی که توجه به مذهب را می‌توان یکی از شکل‌های معنویت دانست، جدا کردن معنویت و مذهب در کشور ما امری غیرممکن است. لذا بر اساس تعالیم اسلامی قرن‌هاست که معنویت جایگاه ویژه‌ای در زندگی فردی و سازمانی ما داشته است. از این رو، با توجه به غنای وافر تعالیم وحیانی و اسلامی صادره در این موضوع ضروری است که به ترسیم رویکردی نوین، ممتاز و مبتنی بر معنویت‌گرایی در اثربخشی رهبری به‌ویژه در محیط‌های دانشگاهی جایی که نیروی محرکه و پیش‌برنده‌ی پیشرفت و توسعه در یک کشور است، بپردازیم.

از اوایل قرن بیستم، موضوع معنویت، در غرب از اهمیت بسیاری در سازمان‌ها و محیط‌های تجاری پیدا کرده است [4]. تا جایی که افرادی مانند ساندلرند [4] نسبت به معنویت یک دیدگاه متعصبانه دارد و می‌گوید که تمام نظریه‌های سازمانی یک تئوری معنویت سازمانی محسوب می‌شود. تأمین نیازهای معنوی در محیط کار به کاربرد اصول مبتنی بر معنویت، اخلاق و ارزش‌ها بستگی دارد؛ و این اصول را می‌توان در تصمیمات و اقدامات افراد مشاهده کرد [5]. از این رو، اعتقاد بر این است که معنویت در کار همانند فرآیندهای یادگیری در سازمان به‌عنوان حوزه‌ای که می‌تواند تا حد زیادی به درک مسائل مرتبط با رهبری و مدیریت کمک کند، مطرح شده است [6].

مک شری و جامیسون [7] معتقدند که معنویت‌گرایی به نیازهایی مانند هدفمند بودن، داشتن روابط هماهنگ و مبتنی بر علاقه، بخشش، اعتماد، ارزش‌ها و عقاید شخصی پاسخ می‌دهد. از طرفی، اثربخشی فعالیت‌های رهبری در سازمان نیز در گروه پاسخگویی به همین نیازها می‌باشد. در همین راستا، فرانک [2] استدلال می‌کند که فقدان اعتماد، ارتباط مبتنی بر دوستی و بخشش در محیط کار موجب آن چیزی می‌گردد که وی آن را «ضلع سایه‌ای»<sup>1</sup> می‌نامد. این ضلع در بردارنده کلیه تأثیرات منفی بر مدیریت و رهبری در یک سازمان است. در واقع این سؤال مهم پیش می‌آید که چگونه می‌توان در جایی که کارکنان در ضلع سایه‌ای به خدمت مشغول هستند، انتظار اثربخشی فعالیت‌های رهبری را داشت. بنابراین، اهمیت و ضرورت توجه به تأثیر سازنده معنویت‌گرایی در محیط کار به‌عنوان عامل

امروزه گرایش به معنویت به‌عنوان گرایشی نو، در عرصه‌های آموزشی، تربیتی و فرهنگی بیش از عرصه‌های دیگر به چشم می‌خورد. حوزه تعلیم و تربیت بهترین موقعیت و فرصت را برای تبلور معنویت در انسان فراهم می‌آورد. به همین سبب است که موضوع معنویت و معنویت‌گرایی، اساساً موضوعی تربیتی است. وجود معنویت در محیط کار دانشگاه، مستلزم توجه به این موضوع و ایجاد تغییر و تحولات و همچنین ایجاد زمینه‌ای برای یادگیری مستمر و توانمندسازی همه دست‌اندرکاران به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی در تقویت این امر مهم می‌باشد تا در نتیجه آن برای نهادی همچون دانشگاه، انسانیت و برای کارکنان آن مسئولیت به ارمغان آورد [1].

از آنجایی که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی سرمایه انسانی مولد جامعه را تربیت می‌کنند، از جانب سیاست‌گذاران آموزشی و جامعه در قبال عملکرد، پاسخگویی، رسیدن به عدالت و تحول اجتماعی تحت فشار هستند. همین امر، موجب ضرورت بازسازی مفهوم جدیدی از رهبری و اخلاقی کردن آن است [2]. آموزش عالی، نهاد مکمل آموزش‌های عمومی نظام‌مند ابتدایی و متوسطه و محصول تجدید حیات تمدنی است. آموزش عالی می‌تواند به توسعه زیرساخت‌ها و ساختارهای جامعه در همه ابعاد خدمت کرده و حفظ و پاسداری از دستاوردها و آرمان‌های جامعه را تسهیل کند. نظام آموزش عالی به‌واسطه‌ی نقشی که در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص موردنیاز بخش‌های اقتصادی و اجتماعی ایفا می‌کند، از سهم و اهمیت قابل توجهی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برخوردار است. آموزش عالی کارآمد موجب کارآمدی همه نهادها و سازمان‌های جامعه شده و با توجه به محدودیت منابع، موجب افزایش بهره‌وری و کارایی افراد و سازمان‌ها می‌شود؛ که عوامل مهمی همچون معنویت در محیط کار در کارکرد بهره‌وری این نهاد می‌توانند نقش‌آفرینی کنند [3].

ترویج معنویت در محیط کار ابزاری است که بقای سازمان‌ها را در برابر محیط‌های نامطمئن کنونی بیمه می‌کند. به این دلیل که سازمان معنویت‌گرا با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم‌اندازی از این ده سازمان ایجاد کرده و به‌گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به این ده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط

**کار با معنا:** یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیش‌تری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد ([12-13]).

**احساس همبستگی:** یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است [12]. این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند باهم می‌دانند و این‌که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد [14]. این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی، و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری می‌باشد.

**همسویی ارزش‌ها:** سومین بعد معنویت محیط کاری، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت، و ارزش‌های سازمان است این بعد از معنویت در محیط کار تعامل کارکنان با مقصود سازمانی بزرگ‌تر را دربرمی‌گیرد [15]. همسویی ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد [12].

از رهبری تعاریف بی‌شماری شده اما معیار واقعی رهبری نفوذ است؛ نه بیشتر و نه کمتر [16]. این مشخصه رهبری، گویای به‌کارگیری صحیح قدرت و اختیار در سطوح مختلف سازمان به‌وسیله رهبر است [17]. اما فقط مسئله اثرگذار بودن نیست بلکه مهم‌تر از آن، چگونگی اثرگذاری است [18]. رهبر اثربخش کسی است که بتواند 80 تا 90 درصد توانایی افراد را به کار گیرد که این امر، مستلزم داشتن توانایی‌های فنی، انسانی، ادراکی، طراحی و حل مسئله است [19]. اثربخشی سازمانی از طریق توجه و اهمیت دادن به منافع همه‌کسانی که از فعالیت‌های سازمان تأثیر می‌پذیرند، با رعایت اهداف سازمانی، منابع در دسترس و سایر محدودیت‌های اخلاقی پیگیری و بهینه‌گرد که انجام این مهم، ضرورت طراحی نوعی رهبری اثربخش را طلب می‌نماید [20-21]. اثربخشی رهبری را حاصل کارکرد تعاملات پیچیده میان ویژگی‌های فردی، عوامل موقعیتی و سازمانی که

ایجادکننده‌ی اعتماد، هم‌سویی با ارزش‌ها و داشتن حس انجام کار معنی‌دار بر اثربخشی رهبری بیش‌ازپیش آشکار می‌گردد. مروری بر تحقیقات انجام‌شده خارجی نشان می‌دهد که رویکرد معنوی به مباحث مدیریت و رهبری، نگاهی تک‌بعدی، ابزاری و عینی و منهای دین است.

به‌طورکلی، بررسی‌ها حاکی از آن هستند که وجود معنویت در محیط‌های کاری مزایای فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آن‌ها به بهبود اثربخشی رهبری و در نتیجه به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد سازمانی می‌رسد [8-11]. در جامعه اسلامی ما، نمادهای مذهبی فراوانی وجود دارد که در سازمان‌ها و ادارات دولتی نیز پیاده می‌شوند، اما این‌که آن محیط کاری تا چه اندازه از معنویت واقعی برخوردار باشد نامعلوم است.

پژوهشگران حاضر عقیده دارند یکی از متغیرهایی که تاکنون در زمینه اثربخشی رهبری مدیران در محیط سازمانی مورد غفلت واقع شده است، معنویت در محیط کار می‌باشد که دارای توان بالقوه فراوانی جهت اثرگذاری بر متغیرهای سازمانی و احتمالاً اثربخشی رهبری می‌باشد. لذا، این پژوهش درصدد آن است که با تمرکز بر فصل مشترک معنویت و رهبری و در حقیقت آنچه معنویت برای توسعه اثربخشی رهبری در سازمان می‌تواند به ارمغان بیاورد، پاسخگوی تحولات جدید انسان‌گرایانه در سازمان باشد. بر همین اساس، سه سؤال در این پژوهش مطرح است؛

**سؤال 1:** آیا بین معنویت‌گرایی در محیط کار و اثربخشی رهبری در گروه‌های آموزشی رابطه معنادار وجود دارد؟

**سؤال 2:** آیا بین مؤلفه‌های معنویت‌گرایی در محیط کار و اثربخشی رهبری در گروه‌های آموزشی رابطه معنادار وجود دارد؟

**سؤال 3:** بهترین پیش‌بینی کننده اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه از بین مؤلفه‌های معنویت‌گرایی در محیط کار به ترتیب کدام مؤلفه‌ها هستند؟

## 2. چارچوب نظری پژوهش

میلیمان و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دو چن [12] برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب نمودند؛ و در یک تحقیق تجربی از آن‌ها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی می‌باشد، عبارت‌اند از: کار با معنا درسته فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی، و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی. در ادامه این سه بعد را بیش‌تر توضیح می‌دهیم:

**مهارت‌های بین فردی:** اثربخشی ادراک‌شده از سوی افراد گروه نسبت به میزان گشودگی، اهمیت دادن و ایجاد ظرفیت در گروه توسط فرد مدیر یا رهبر گروه، برای فراهم آوردن فضای همکاری مؤثر و کارآمد است.

بر پایه آنچه تاکنون ذکر گردید مدل مفهومی پژوهش حاضر در ذیل ارائه می‌گردد:

### 3. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ پارادایم زیر بنایی آن از جمله تحقیقات اثبات‌گرایی بوده که دارای طرح پژوهش پیمایشی- توصیفی از نوع تبیین روابط علی می‌باشد. جامعه آماری اعضای محترم هیئت‌علمی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی هستند. با توجه به آماری که از دانشگاه گرفته شد، دانشگاه شهید رجایی در سال تحصیلی 94-95، 240 هیئت‌علمی (بدون احتساب مدرسین و بازنشستگان) در 8 دانشکده دارد. بر اساس فرمول کوکران برای جامعه با تعداد 240 نفر، و درصد خطای مجاز کمتر از 0.05 حجم نمونه 115 نفر تعیین شد که به‌صورت تصادفی طبقه‌ای از هر دانشکده انتخاب خواهند شد. نوع رشته‌های مختلف در هر دانشکده به‌عنوان طبقات در نظر گرفته شده‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه «معنویت در محیط کار» میلیمان و همکاران [14] و پرسشنامه «اثربخشی رهبری» در گروه‌های آموزشی رامسدن [23] است. پرسشنامه معنویت‌گرایی در محیط با توجه به شرایط دینی و اعتقادی کشورمان توسط پنج‌تن از اساتید متخصص در این زمینه بومی‌سازی شده و روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت.

توسط محیط‌های فیزیکی، اداری، اجتماعی و سازمانی بر فرد حاکم می‌شوند و دستگاه‌های بازخورد و پاداش که از طریق خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمانی توسعه می‌یابند، معرفی می‌کنند [22]. پل رامسندن [23] در کتابی بانام «یادگیری رهبری در آموزش عالی» 7 بعد برای رهبری اثربخش در آموزش عالی معرفی می‌کند که به‌اختصار در ذیل شرح داده می‌شود:

**رهبری در آموزش:** اثربخشی ادراک‌شده از سوی افراد گروه نسبت به رهبری فرد مدیر یا رهبر گروه در رهبری افراد در امر آموزش در مفهوم کلی و رهبری اساتید است.

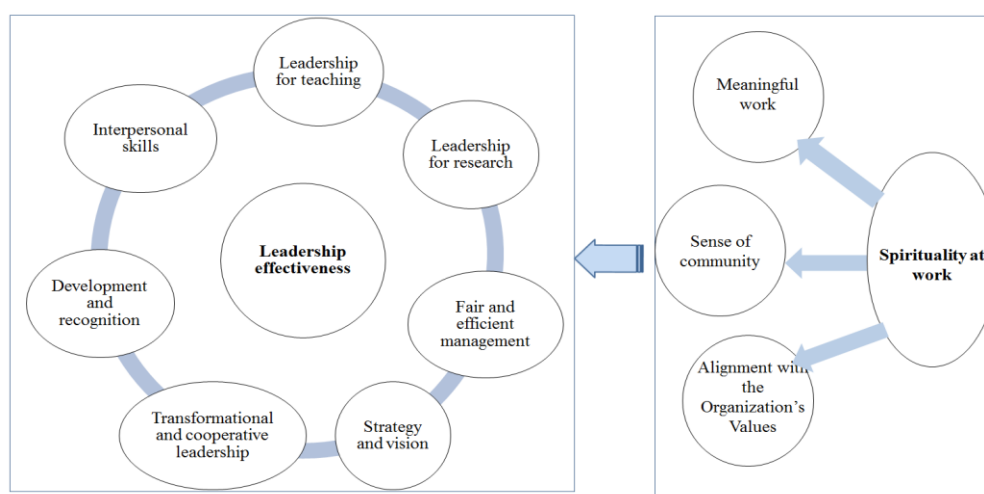
**رهبری در پژوهش:** اثربخشی ادراک‌شده از سوی افراد گروه نسبت به رهبری فرد مدیر یا رهبر گروه در رهبری افراد در امر پژوهش در مفهوم کلی و رهبری پژوهشگران است.

**راهبرد و چشم‌انداز:** اثربخشی ادراک‌شده از سوی افراد گروه نسبت به میزان تأکید رهبر گروه بر جهت‌گیری این ده گروه علمی و ایجاد موقعیت‌هایی برای کسب مزایا در این ده است.

**رهبری تحولی و مشارکت‌جویانه:** اثربخشی ادراک‌شده از سوی افراد گروه نسبت به برانگیختن شور و شوق و همچنین ایجاد ظرفیت و انگیزه لازم برای ارتقا همکاری بین افراد گروه توسط مدیر یا رهبر گروه است.

**توسعه و قدردانی:** اثربخشی ادراک‌شده از سوی افراد گروه نسبت به حمایت افراد گروه برای توسعه و پیشرفت شغلی و همچنین قدردانی از موفقیت‌های همکاران توسط فرد مدیر یا رهبر گروه است.

**مدیریت اثربخش و منصفانه:** اثربخشی ادراک‌شده از سوی افراد گروه نسبت به مدیریت منصفانه در رعایت حقوق انسانی افراد و همچنین تخصیص منصفانه سایر منابع در گروه است.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

Fig 1. The conceptual model of the study

جدول 1. خلاصه نتایج ضریب همبستگی بین معنویت‌گرایی و اثربخشی رهبری

Table 1. Modal Summary of Correlation Coefficients between spirituality and leadership effectiveness

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. error of the estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.562	.558	19.21766

a. Predictors: (Constant), Workplace spirituality

با توجه به عدد معناداری به‌دست‌آمده در جدول 0.000 میزان آماره F، نشانگر معناداری رابطه بین معنویت‌گرایی در محیط کار دانشگاه و اثربخشی رهبری در گروه‌های آموزشی، در سطح اطمینان 95% می‌باشد.

**سؤال 2:** آیا بین مؤلفه‌های معنویت‌گرایی در محیط کار و اثربخشی رهبری در گروه‌های آموزشی رابطه معنادار وجود دارد؟ برای بررسی این سؤال، از تحلیل رگرسیون هم‌زمان استفاده شد که نتایج آن در جدول 3 آورده شده است.

همان‌گونه که در جدول 3 مشاهده می‌شود، ضریب بتای استاندارد مؤلفه کار معنادار به میزان 0.26 با عدد معناداری 0.02 ضریب استاندارد مؤلفه همسویی با ارزش‌ها به میزان 0.31 و عدد معناداری 0.00 هستند که در سطح اطمینان 95% معنادار می‌باشند.

همچنین خلاصه نتایج همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های معنویت‌گرایی در محیط کار با اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی نیز در جدول 4 گزارش شده است. بر اساس نتایج این جدول، همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های معنویت‌گرایی در محیط کار با اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی به میزان 0.72 است که حاکی از همبستگی نسبتاً قوی می‌باشد. مؤلفه‌های کار معنادار و همسویی با ارزش‌ها باهم توانسته‌اند 0.55 درصد از واریانس اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی را به‌گونه‌ای معنادار ( $p < 0/05$ ) تبیین نمایند.

این پرسشنامه شامل چهار مؤلفه؛ کار معنادار، احساس همبستگی، هم‌سویی با ارزش‌ها و موانع معنویت و 22 گویه با مقیاس چهاردرجه‌ای نوع لیکرت است.

همچنین، پرسشنامه اثربخشی رهبری نیز با نظر سه تن از متخصصان حوزه علوم تربیتی با توجه به شرایط بومی موجود در دانشگاه‌های کشور، مورد بازبینی و بازنویسی مجدد قرار گرفت و تعداد گویه‌های آن از 57 گویه به 40 کاهش یافت و سپس روایی صوری و محتوایی آن توسط این متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. این پرسشنامه شامل هفت مؤلفه؛ رهبری در آموزش، رهبری در پژوهش، مدیریت اثربخش و منصفانه، راهبرد و چشم‌انداز، رهبری تحولی و مشارکت‌جویان، توسعه و قدردانی و مهارت‌های بین فردی با مقیاس چهاردرجه‌ای نوع لیکرت می‌باشد.

جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، پس از تأیید روایی، در یک نمونه اولیه به حجم 30 نفر مورد استفاده قرار گرفتند. که میزان آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS برای پرسشنامه معنویت محیط کار 0.89 و برای پرسشنامه اثربخشی رهبری 0.87 به دست آمد که هر دو، مقدار قابل قبولی در حوزه مطالعات علوم تربیتی به شمار می‌آیند.

#### 4. نتایج

**سؤال 1:** آیا بین معنویت‌گرایی در محیط کار و اثربخشی رهبری در گروه‌های آموزشی رابطه معنادار وجود دارد؟ برای بررسی این سؤال از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که خلاصه نتایج آن در جدول 1 نشان داده شده است.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین معنویت‌گرایی در محیط کار و اثربخشی رهبری، در سطح اطمینان 95% رابطه معنی‌دار و مثبت ( $R = 0.75$ ) وجود دارد. همچنین، نتایج آزمون تحلیل واریانس در جدول 2 نمایانگر تأیید معناداری این رابطه می‌باشد.

جدول 2. نتایج آزمون تحلیل واریانس

Table 2. ANOVA Test<sup>a</sup>

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	52041.39	1	52041.39	140.91	.000 <sup>b</sup>
Residual	40625.03	110	369.318		
Total	92666.42	111			

a. Dependent variable: Leadership effectiveness

b. Predictors: (Constant), Workplace spirituality

جدول 3. نتایج آزمون رگرسیون هم زمان مؤلفه های معنویت گرایی و اثربخشی رهبری مدیران گروه های آموزشی

Table 3. Enter regression analysis test for spirituality components and academic group leadership effectiveness<sup>a</sup>

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	-2.660	6.870		-.387	.099
Meaningful work	1.942	1.407	.205	1.380	.020
Sense of community	1.613	1.056	.261	1.527	.179
Alignment with organizational values	2.068	1.260	.309	1.641	.004
Spirituality barriers	.105	1.509	.009	.070	.945

a. Dependent Variable: Leadership effectiveness

جدول 4. خلاصه نتایج همبستگی چند گانه بین مؤلفه های معنویت گرایی و اثربخشی رهبری مدیران گروه های آموزشی و خلاصه آزمون تحلیل واریانس

Table 4. Model Summary of correlation coefficients between spirituality and academic group leadership effectiveness<sup>b</sup> and ANOVA<sup>b</sup> summary test

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate	F	Sig.
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.550	19.388	34.8771466	.000 <sup>b</sup>

a. Predictors: (Constant), Spirituality Barriers, Alignment with organizational values, Meaningful work, sense of community

b. Dependent Variable: Leadership effectiveness

ادامه ی خروجی های این آزمون در نرم افزار SPSS جدول 6 است که در ذیل آورده شده است.

نتایج مندرج در جدول 6 نشانگر این است که سایر مؤلفه ها به دلیل معنادار نبودن میزان همبستگی آنها پس از حذف مؤلفه هم سوئی با ارزشها، از مدل خارج شده اند. و تنها مؤلفه هم سوئی با ارزشها به تنهایی می تواند قوی ترین پیش بینی کننده ی اثربخشی رهبری مدیران در گروه های آموزشی باشد.

ضریب بتای استاندارد مؤلفه هم سوئی با ارزشها در جدول 7، میزان 0.74 را نشان می دهد که با توجه به عدد معناداری 0.00، در سطح اطمینان 95% این میزان از پیش بینی معنادار می باشد. بنابراین، معادله رگرسیونی این پیش بینی به این صورت است:

$$\text{اثربخشی رهبری مدیران گروه های آموزشی} = 4.933 + 7.684 (\text{هم سوئی با ارزشهای سازمان})$$

**سؤال 3:** بهترین پیش بینی کننده اثربخشی رهبری مدیران گروه های آموزشی در دانشگاه از بین مؤلفه های معنویت گرایی در محیط کار به ترتیب کدام مؤلفه ها هستند؟

برای بررسی این سؤال از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. همان گونه که در جدول 5 مشاهده می شود، اولین متغیر وارد شده در گام اول مدل، مؤلفه هم سوئی با ارزشها است که میزان  $R = 0.74$  حاکی از رابطه قوی همبستگی می باشد. آزمون معناداری تحلیل واریانس برای این همبستگی نیز نشان دهنده معناداری رابطه پیش بینی کننده ی هم سوئی با ارزشهای سازمان با اثربخشی رهبری مدیران آموزشی در دانشگاه می باشد.

بر اساس این نتایج، مؤلفه ی هم سوئی با ارزشها به تنهایی می تواند 0.54 درصد از واریانس اثربخشی رهبری مدیران گروه های آموزشی را به گونه ای معنادار ( $p < 0/05$ ) تبیین نمایند.

جدول 5. خلاصه نتایج گام اول آزمون رگرسیون گام به گام و خلاصه نتایج آزمون تحلیل واریانس

Table 5. Model summary for first step of stepwise regression<sup>b</sup> and ANOVA<sup>b</sup> summary Test

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the Estimate	F	Sig.
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.538	19.64261	130.17	.000 <sup>b</sup>

a. Predictors: (Constant), Alignment with organizational values

b. Dependent Variable: Leadership effectiveness

جدول 6. نتایج گام دوم آزمون رگرسیون گام به گام

Table 6. Second step of stepwise regression analysis

Excluded variables <sup>a</sup>						
Model	Beta	t	Sig.	Partial correlation	Collinearity statistics	
					Tolerance	
1	Meaningful work	.243 <sup>b</sup>	1.796	.075	.170	.222
	Sense of community	.303 <sup>b</sup>	1.887	.062	.178	.157
	Spirituality barriers	.143 <sup>b</sup>	1.247	.215	.119	.316

a. Dependent Variable: Leadership effectiveness

b. Predictors in the Model: (Constant), Alignment with organizational values

جدول 7. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد پیش بینی اثربخشی رهبری از طریق متغیرهای پیش بینی در رگرسیون گام به گام

Table 7. Standardized coefficients and unstandardized coefficients for predicting leadership effectiveness by predicting variables in stepwise regression

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.684	5.453		1.409	.162
Alignment with organizational values	4.933	.432	.736	11.409	.000

a. Dependent Variable: Leadership effectiveness

## 5. بحث و نتیجه‌گیری

ارزش‌های معنوی همسویی و همخوانی داشته باشند تا بر همین اساس، تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گذاران دانشگاه با وضع راهبردها و اهداف کلان در اسناد بالادستی دانشگاه و همین‌طور تعریف عملیاتی آن‌ها از طریق تدوین آیین‌نامه‌های جدید در خصوص فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی برای تولید دانش اخلاق بنیان در میان اعضای هیئت‌علمی جهت ایجاد احساس معناداری در کار به لحاظ ارزشی، اقدامات عملی انجام دهند. همچنین، به‌منظور اثربخشی رهبری گروه‌های آموزشی دانشگاه، مسئولین دانشگاه، در کاندید و معرفی مدیران گروه‌های رشته‌های علمی به سابقه افراد، به توجه و اهتمام افراد مذکور به ارزش‌های معنوی مورد ملاحظه قرار گیرد. علاوه بر این، در فرم‌های ارزیابی و نظارت رؤسای دانشکده‌ها از مدیران گروه‌ها، بندهایی در توجه و اهتمام افراد به ارزش‌های معنوی گنجانده شود. در همین راستا، انتظار می‌رود مسئولین دانشگاه، با تحلیل فکورانه ابعاد اثرگذار معنویت‌گرایی در محیط کار، یعنی کار معنادار و همسویی با ارزش‌های سازمان، با مدیران گروه‌های رشته‌های مختلف در دانشکده‌های مختلف جلسات همفکری و هم‌اندیشی برگزار شود. در پایان، نهضت معنویت‌گرایی از جانب مدیران گروه‌های رشته‌های مختلف دانشگاه به‌منزله فرصتی تلقی شود تا

یافته‌ها حاکی از رابطه معنویت‌گرایی در محیط کار و اثربخشی رهبری در گروه‌های آموزشی است. از این‌رو، نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران گروه‌های آموزشی در نقش رهبران آموزشی کمک کند تا به‌صورت آگاهانه و از روی تمایل، جنبه‌های معنویت‌گرایی در محیط کار را اولاً مورد توجه قرار داده و ثانیاً توجه به این موضوع از جانب آنان با رفتار عجین شده‌ی آن‌ها در عمل مشهود باشد. هنگامی که محیط کار غنی از آثار معنویت‌گرایی باشد، آثار آن مشاهده رفتار مدیرانی است که مبتنی بر ارزش‌هایی نظیر، پاسخگویی، کارآمدی و اثربخشی منصفانه در گروه، قدردانی از اعضای گروه، مهارت‌های بین فردی مبتنی بر اخلاق، رعایت ارزش‌های معنوی در آموزش و پژوهش می‌باشد. نتایج این پژوهش، گویای آن هستند که توجه به دو مؤلفه کار معنادار و همسویی با ارزش‌ها در محیط کار به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده اثربخشی رهبری می‌تواند اثربخشی رهبری مدیران را در گروه‌های آموزشی بهبود بخشد. بدین منظور، پیشنهاد می‌شود در سطح مسئولین وزارت تحقیقات و علوم و فناوری، در تدوین آیین‌نامه‌ها در راستای وظایف آموزشی و پژوهشی اساتید مواردی را لحاظ کنند که اولاً از نظر مبانی ارزشی آن کار ارزشمند تلقی شود و ثانیه انتظارات مورد نظر با

organizational citizenship behavior. *Journal of Pers Psychol*, 48, 775- 802.

[11] Castro, C. B, Armario, E., & Ruiz, D. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.

[12] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims*. Paper Presented at the Academy of Management, Toronto.

[13] Kinjerski, V.M., & Skrypnek, B.J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.

[14] Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitude. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

[15] Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.

[16] Maxwell, J. (2009). *The 21 irrefutable laws of leadership* (J. Gjarchedagh, Trans.). Tehran: Peykan. [In Persian]

[17] Kreithner, R., & Kiniki, A. (2009). *Management of organizational behavior* (2<sup>nd</sup> ed.) (Farhangi, A. and Safarzade, H. Trans.). Tehran: Payam Poya. [in Persian]

[18] Maxwell, J. (2008). *Leadership* (3rd ed.) (F. Amini, Trans.). Tehran: Fara. [In Persian]

[19] Rezaeian, A., (2012). *Management Principles* (22<sup>nd</sup> Ed). Tehran: SAMT. [In Persian]

[20] Leonard, D., & Radni, M. (2010). Systemic leadership: Moral and effective (R. Khansari, & M. S. Siyahkarzadeh, Trans.). *Biannual Journal of Imam Sadegh Faculty of Theology*, 6(28), 34-39. [In Persian]

[21] Demask, M., McCabe O'Mara, E., & Walker, C. (2009). Validity and reliability of the group leadership effectiveness scale assessing group leader skills. *Journal of Teaching in the Addictions*, 8(1), 3-9.

[22] Reddin, J. W. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw – Hill

[23] Ramsden, P. (2008). *Learning to lead in higher education*. US: Routledge.

گفتمان معنویت‌گرایی در جلسات گروه‌های علمی دانشکده‌ها جایگاه ویژه خود را پیدا کند.

## پی‌نوشت

<sup>1</sup> Shadow Side

## مراجع

[1] Geijsel, F., Slegers, P., Leithwood, K., & Jantzi, D. (2013). Transformational Leadership Effects on Teachers' Commitment and Effort toward School Reform. *Journal of Educational Administration*, 40(3), 228-256.

[2] Frank, D. G. (2002). Meeting the ethical challenges of leadership. *Journal of Academic Librarianship*, 28(1/2), 81-88.

[3] Bagherimajd, R., Milani, O., & Fallah Faramrzi, M. (2017). Surviving the mediating role of work life quality on the relationship between spirituality in the workplace and employee productivity in university education system. *Journal of Innovations in Educational Administration*, 12(2), 20-33. [in Persian]

[4] Sandelands, C. (2003). Teaching the Spiritual Dimension of Nursing Care: A survey of U.S. baccalaureate nursing program. *Journal of Nursing Education*, 41, 482-91.

[5] Cunha, M.P., Rego, A., & D'Oliveira, T. (2006). Organizational spiritualities: An Ideology-based typology. *Business & Society*, 45(2), 211-34.

[6] Burack, E. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-91.

[7] McSherry, W., & Jamieson, S. (2011). An online survey of nurses' perceptions of spirituality and spiritual care. *Journal of Nursing Scholar*, 20, 1757-1767.

[8] Claude, J., & G. Zamor. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-364.

[9] Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 186-199.

[10] Organ, D. W., & K. Ryan. (1995). A meta-analytic review of attitudinal & dispositional predictors of



**How to cite this paper:**

Zahra Kashaniha, Fatemeh khalvandi, (2018). Spirituality in workplace of university and academic group leadership effectiveness. *Journal of Technology of Education*, 13(2), 283-291.

**DOI:** 10.22061/jte.2018.3285.1842

**URL:** [http://jte.sru.ac.ir/?\\_action=showPDF&article=887](http://jte.sru.ac.ir/?_action=showPDF&article=887)

