



ORIGINAL RESEARCH PAPER

spirituality in workplace of university and academic group leadership effectiveness

Z. Kashaniha¹, F. Khalvandi^{2,*}

¹ Islamic Theology Department, Faculty of Humanities, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran

² Educational Sciences Department, Faculty of Humanities, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran

ABSTRACT

Submitted: 03 February 2018
Reviewed: 15 June 2018
Revise: 24 June 2018
Accept: 21 October 2018

KEYWORDS:

Spirituality,
Leadership Effectiveness,
Spirituality in the Workplace of
the University

* Corresponding author

 khalvandi@sru.ac.ir

Background and Objectives: As universities and higher education institutions nurture productive human capital, they are pressured by educational policymakers and society to function, be accountable, to achieve justice, and to transform society. This necessitates the reconstruction of a new concept of leadership and its ethics. Higher education is a complementary institution to systematic primary and secondary public education and a product of the revival of civilization. Higher education can serve the development of the infrastructure and structures of society in all dimensions and facilitate the preservation and protection of the achievements and ideals of society. The higher education system has a significant share and importance in economic, social and cultural development due to its role in training skilled and specialized human resources needed by the economic and social sectors. Efficient higher education increases the efficiency of all institutions and organizations in society and, due to limited resources, increases the productivity and efficiency of individuals and organizations; Important factors such as spirituality in the workplace can play a role in the productivity of this institution.

The purpose of this study was to investigate the predictive role of spirituality on the leadership effectiveness in the workplace of the university.

Methods: 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 Rajaei 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.

Findings: 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.

Conclusion: The results of this study indicate that attention to the two components of meaningful work and alignment of values in the workplace as a predictor of leadership effectiveness can improve the effectiveness of leadership in management departments. For this purpose, it is suggested that at the level of the officials of the Ministry of Research, Science and Technology, compiling the regulations in line with the educational and research duties of the professors should be included. First, it is considered valuable in terms of its value principles, and the expected expectations are in line with the spiritual values, so that the university decision-makers and policy-makers by setting strategies and goals in the upstream documents of the university, as well as defining their operation by drafting new regulations should take practical measures regarding educational and research activities to produce basic ethics knowledge among faculty members in order to create a meaningful sense of work in terms of value.



NUMBER OF REFERENCES

23



NUMBER OF FIGURES

1



NUMBER OF TABLES

7

مقاله پژوهشی

معنویت‌گرایی در محیط کار دانشگاه و اثربخشی رهبری گروه‌های آموزشی

زهرا کاشانیها^۱، فاطمه خالوندی^{۲*}^۱گروه معارف اسلامی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران
^۲گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران

چکیده

واژگان کلیدی:

معنویت‌گرایی،
اثربخشی رهبری،
معنویت در محیط کار دانشگاهدریافت: ۱۴ بهمن ۱۳۹۶
داوری: ۲۵ خرداد ۱۳۹۷
اصلاح: ۰۳ تیر ۱۳۹۷
پذیرش: ۲۹ مهر ۱۳۹۷

*نویسنده مسئول

khalvandi@sru.ac.ir

پیشینه و اهداف: 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. 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.

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی معنویت‌گرایی در اثربخشی رهبری در محیط کار دانشگاه است.

روش‌ها: 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 ۱۱۵ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ بودند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه «معنویت در محیط کار» میلیمان و همکاران و پرسشنامه رامسدن 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 ۲۲ بوده است. میزان آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی ابزارها به ترتیب ۰.۸۹ و ۰.۸۷ به دست آمد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی معنویت‌گرایی در محیط کار بر اثربخشی رهبری با میزان ۰.۷۵ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار است. همچنین، با توجه نتایج ضرایب استاندارد، کار معنادار و هم‌سوئی با ارزش‌ها، به ترتیب ۰.۲۶ و ۰.۳۱. و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار هستند؛ بر اساس نتایج حاصل‌شده، مؤلفه‌ی هم‌سوئی با ارزش‌ها به‌تنهایی می‌تواند قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی اثربخشی رهبری مدیران در گروه‌های آموزشی باشد و ۵۴ درصد از واریانس اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی را به‌گونه‌ای معنادار ($p < .05$) تبیین نمایند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش، گویای آن هستند که توجه به دو مؤلفه کار معنادار و هم‌سوئی با ارزش‌ها در محیط کار به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده اثربخشی رهبری می‌توانند اثربخشی رهبری مدیران را در گروه‌های آموزشی بهبود بخشند. 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. اولاً از نظر مبانی ارزشی آن کار ارزشمند تلقی شود و ثانیاً انتظارات موردنظر با ارزش‌های معنوی هم‌سوئی 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 اخلاق‌بنیان در میان اعضای هیئت‌علمی جهت ایجاد احساس معناداری در کار به لحاظ ارزشی، اقدامات عملی انجام دهند.

مقدمه

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 ارمان

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

آورد [۱].

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 [۲]. 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 به واسطه‌ی 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 کار آیی افراد و سازمان‌ها می‌شود؛ که عوامل مهمی همچون معنویت در محیط کار در کارکرد بهره‌وری این نهاد می‌توانند نقش‌آفرینی کنند [۳].

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 منحصربه‌فرد خود، چشم‌اندازی از این ده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای 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 مطلوبی با دیگران برقرار کنند. در واقع طرفداران معنویت در محیط کار این باورند که همه افرادی که وارد سازمان می‌شوند، دارای ویژگی‌ها و روحیات منحصربه‌فردی 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 [۴]. تا جایی که افرادی مانند ساندلرند [۴] 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 [۵]. 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 [۶].

مک شری و جامیسون [۷] 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 [۲] استدلال می‌کند که فقدان اعتماد، ارتباط مبتنی بر دوستی و بخشش در محیط کار موجب آن چیزی می‌گردد که وی آن را «ضلع سایه‌ای»^۱ 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 ایجادکننده‌ی اعتماد، هم‌سوئی 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.

به‌طور کلی، 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 [۸-۱۱]. در جامعه اسلامی ما، نمادهای مذهبی فراوانی وجود دارد که در سازمان‌ها و ادارات دولتی نیز پیاده می‌شوند، اما این که 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 ۱: آیا بین معنویت‌گرایی در محیط کار و اثربخشی رهبری در گروه‌های آموزشی رابطه معنادار وجود دارد؟

سؤال ۲: آیا بین مؤلفه‌های معنویت‌گرایی در محیط کار و اثربخشی رهبری در گروه‌های آموزشی رابطه معنادار وجود دارد؟

سؤال ۳: بهترین پیش‌بینی‌کننده اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه از بین مؤلفه‌های معنویت‌گرایی در محیط کار به ترتیب کدام مؤلفه‌ها هستند؟

چارچوب نظری پژوهش

میلیمان و همکارانش سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دو چن [۱۲] 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:

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 [۱۲-۱۳].

احساس همبستگی: یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است [۱۲]. 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 این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد [۱۴]. 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 [۱۵]. همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد [۱۲].

از رهبری تعاریف بی‌شماری شده اما معیار واقعی رهبری نفوذ است؛ نه بیشتر و نه کمتر [۱۶]. این مشخصه رهبری، گویای به‌کارگیری صحیح قدرت و اختیار در سطوح مختلف سازمان به‌وسیله رهبر است [۱۷]. اما فقط مسئله اثرگذار بودن نیست بلکه مهم‌تر از آن، چگونگی اثرگذاری است [۱۸]. رهبر اثربخش کسی است که بتواند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی افراد را به کار گیرد که این امر، مستلزم داشتن توانایی‌های فنی، انسانی، ادراکی، طراحی و حل مسئله است [۱۹]. 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 [۲۰-۲۱]. اثربخشی رهبری را حاصل کارکرد تعاملات پیچیده میان ویژگی‌های فردی، عوامل موقعیتی و سازمانی که 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.

[۲۲] پل رامستدن [۲۳] در کتابی با نام «یادگیری رهبری در آموزش عالی» ۷ 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.

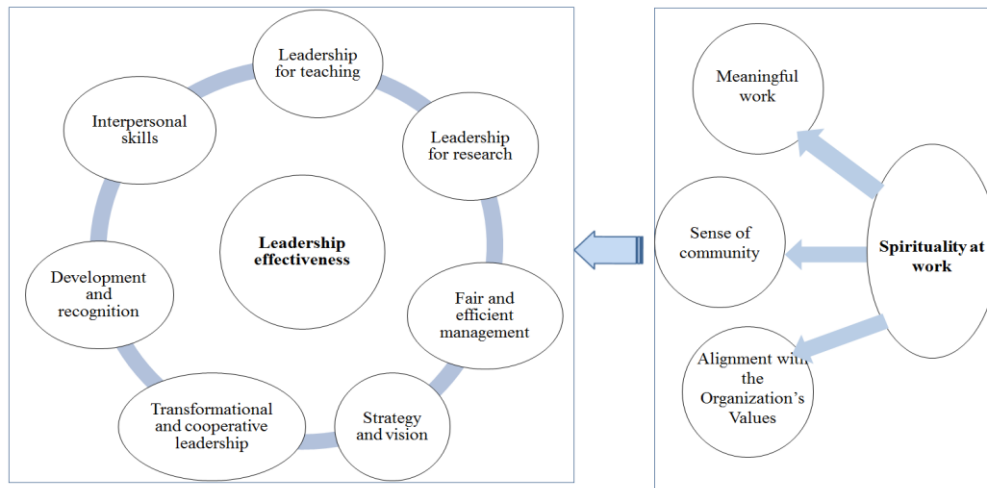
مدیریت اثربخش و منصفانه: اثربخشی ادراک‌شده از سوی افراد گروه نسبت به مدیریت منصفانه در رعایت حقوق انسانی افراد و همچنین تخصیص منصفانه سایر منابع در گروه است.

مهارت‌های بین‌فردی: 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:

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 آماري که از دانشگاه گرفته شد، دانشگاه شهید رجایی در سال تحصیلی ۹۴-۹۵، ۲۴۰ هیئت‌علمی (بدون احتساب مدرسین و بازنشستگان) در ۸ دانشکده دارد. بر اساس فرمول کوکران برای جامعه با تعداد ۲۴۰ نفر، و درصد خطای مجاز کمتر از ۰.۰۵ حجم نمونه ۱۱۵ نفر تعیین شد که به‌صورت تصادفی طبقه‌ای از هر دانشکده انتخاب خواهند شد. رشته‌های مختلف در هر دانشکده به‌عنوان طبقات در نظر گرفته‌شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه «معنویت در محیط کار» میلیمان و همکاران [۱۴] و پرسشنامه «اثربخشی رهبری» در گروه‌های آموزشی رامستدن [۲۳] 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.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

Fig. 1: The conceptual model of the study

جدول ۱: خلاصه نتایج ضریب همبستگی بین معنویت گرایی 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 ^a	.562	.558	19.21766

a. Predictors: (Constant), Workplace spirituality

و اثربخشی رهبری در گروه‌های آموزشی، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد.

سؤال ۲: آیا بین مؤلفه‌های معنویت گرایی 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 ۳ آورده شده است.

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب بتای استاندارد مؤلفه کار معنادار به میزان ۰,۲۶ با عدد معناداری ۰,۰۲ ضریب استاندارد مؤلفه همسویی با ارزش‌ها به میزان ۰,۳۱ و عدد معناداری ۰,۰۰ هستند که در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند.

همچنین خلاصه نتایج همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های معنویت گرایی در محیط کار با اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی نیز در جدول ۴ گزارش شده است. بر اساس نتایج این جدول، همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های معنویت گرایی در محیط کار با اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی به میزان ۰,۷۲ است که حاکی از همبستگی نسبتاً قوی می‌باشد. مؤلفه‌های کار معنادار و همسویی با ارزش‌ها با هم توانسته‌اند ۰,۵۵ 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 ۲۲ 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 ۵۷ گویه به ۴۰ 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 ۳۰ نفر مورداستفاده قرار گرفتند. که میزان آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS برای پرسشنامه معنویت محیط کار ۰,۸۹ و برای پرسشنامه اثربخشی رهبری ۰,۸۷ به دست آمد که هر دو، مقدار قابل قبولی در حوزه مطالعات علوم تربیتی به شمار می‌آیند.

نتایج

سؤال ۱: آیا بین معنویت گرایی 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 ۱ نشان داده شده است.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین معنویت گرایی در محیط کار و اثربخشی رهبری، در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌دار و مثبت ($R = 0,75$) وجود دارد. همچنین، نتایج آزمون تحلیل واریانس در جدول ۲ نمایانگر تأیید معناداری این رابطه می‌باشد.

با توجه به عدد معناداری به‌دست‌آمده در جدول ۰,۰۰۰ میزان آماره F ، نشانگر معناداری رابطه بین معنویت گرایی در محیط کار دانشگاه

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس
Table 2: ANOVA Test ^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	52041.39	1	52041.39	140.91	.000 ^b
Residual	40625.03	110	369.318		
Total	92666.42	111			

a. Dependent Variable: Leadership effectiveness
b. Predictors: (Constant), Workplace spirituality

جدول ۳: 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 ^a

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.660	6.870		-.387	.999
Meaningful work	1.942	1.407	.205	1.380	.۱۷۰
Sense of community	1.613	1.056	.261	1.527	.۱۷۹
Alignment with organizational values	2.068	1.260	.309	1.641	.۱۰۴
Spirituality Barriers	.105	1.509	.009	.070	.945

a. Dependent Variable: Leadership effectiveness

جدول ۴: 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 ^b and ANOVA ^b Summary Test

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
1	.752 ^a	.566	.550	19.388	34.8771.466	.000 ^b

a. Predictors: (Constant), Spirituality Barriers, Alignment with organizational values, Meaningful work, sense of community
b. Dependent Variable: Leadership effectiveness

جدول ۵: 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 ^b and ANOVA ^b Summary Test

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
1	.736 ^a	.542	.538	19.64261	130.17	.000 ^b

a. Predictors: (Constant), Alignment with organizational values
b. Dependent Variable: Leadership effectiveness

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 ارزش های سازمان با اثربخشی رهبری مدیران آموزشی در دانشگاه می باشد.

بر اساس این نتایج، مؤلفه ی هم سوئی با ارزشها به تنهایی می تواند

سؤال ۳: 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 ۵ مشاهده می شود، اولین متغیر وارد شده در

جدول ۶: نتایج گام دوم آزمون رگرسیون گام به گام
Table 6: Second step of stepwise regression analysis

Model	xcluded Variables ^a				Collinearity Statistics	
	Beta	t	Sig.	Partial Correlation	Tolerance	
1	Meaningful work	.243 ^b	1.796	.075	.170	.222
	Sense of Community	.303 ^b	1.887	.062	.178	.157
	Spirituality Barriers	.143 ^b	1.247	.215	.119	.316

a. Dependent Variable: Leadership effectiveness
b. Predictors in the Model: (Constant), Alignment with organizational values

جدول ۷: 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

Model	Coefficients ^a				
	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

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 پیش‌بینی کننده اثربخشی رهبری می‌تواند اثربخشی رهبری مدیران را در گروه‌های آموزشی بهبود ببخشند. 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 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

۰،۵۴ درصد از واریانس اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی را به‌گونه‌ای معنادار ($P < 0,05$) تبیین نمایند. ادامه‌ی خروجی‌های این آزمون در نرم‌افزار SPSS جدول ۶ است که در ذیل آورده شده است.

نتایج مندرج در جدول ۶ نشانگر این است که سایر مؤلفه‌ها به دلیل معنادار نبودن میزان همبستگی آن‌ها پس از حذف مؤلفه هم‌سوئی با ارزش‌ها، از مدل خارج شده‌اند. و تنها مؤلفه هم‌سوئی با ارزش‌ها به تنهایی می‌تواند قوی‌ترین پیش‌بینی کننده‌ی اثربخشی رهبری مدیران در گروه‌های آموزشی باشد.

ضریب بتای استاندارد مؤلفه هم‌سوئی با ارزش‌ها در جدول ۷، میزان ۰،۷۴ را نشان می‌دهد که با توجه به عدد معناداری ۰،۰۰۰، در سطح اطمینان ۹۵٪ این میزان از پیش‌بینی معنادار می‌باشد.

بنابراین، معادله رگرسیونی این پیش‌بینی به این صورت است:

$$= \text{اثربخشی رهبری مدیران گروه‌های آموزشی} \\ ۴,۹۳۳ + ۷,۶۸۴ (\text{هم‌سوئی با ارزش‌های سازمان})$$

بحث و نتیجه‌گیری

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 موردتوجه 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

[10] Organ DW, Ryan K. A meta-analytic review of attitudinal & dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Journal of Pers Psychol.* 1995; 48: 775- 802.

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

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

[13] Kinjerski VM, Skrypnik BJ. Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management.* 2004; 17(1): 26-42.

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

[15] Mitroff II, Denton EA. *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace.* San Francisco: Jossey-Bass; 1999.

[16] Gjarchedagh J. [Translation of The 21 irrefutable laws of leadership]. Maxwell J. (Author). Tehran: Peykan; 2009. Persian.

[17] Farhangi A, Safarzade H. [Translation of Management of organizational behavior]. Kreithner R, Kiniki A (Authors). Tehran: Payam Poya; 2009. Persian.

[18] Amini F. [Translation of Leadership]. Maxwell J (Author). Tehran: Fara; 2008. Persian.

[19] Rezaeian A. *Management Principles* (22nd ed). Tehran: SAMT; 2012. Persian.

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

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

[22] Reddin JW. *Managerial Effectiveness.* New York: McGraw – Hill; 1970

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

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

پی نوشت

Shadow Side

منابع و مأخذ

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

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

[3] Bagherimajid R, Milani O, Fallah Faramrzi M. 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.* 2017; 12(2): 20-33. 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 MP, Rego A, D'Oliveira T. Organizational spiritualities: An Ideology-based typology. *Business & Society.* 2006; 45(2): 211-34.

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

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

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

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

Citation: (Vancouver): Kashaniha Z, khalvandi F. [spirituality in workplace of university and academic group leadership effectiveness]. *Tech. Edu. J.* 2019; 13(1): 157-164.

 <http://dx.doi.org/10.22061/jte.2018.3285.1842>



COPYRIGHTS

© 2019 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.