



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

رابطه بین رهبری معنوی با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور فرخشهر در سال ۱۴۰۲

روح اله مزارعی^۱، بهزاد مزارعی^۲، رضا جمالی^۳، مصطفی حسین پور^۴، محمدعلی باباپور آقائی^۵

۱-لیسانس روان شناسی دانشگاه آزاد واحد ارسنجان

۲-لیسانس علوم قرآن و حدیث

۳-لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی بوشهر

۴-لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش و پرورش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان مرکز فرخ شهر

۵- لیسانس علوم تربیتی گرایش آموزش و پرورش ابتدایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه رهبری معنوی با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور واحد فرخشهر در سال ۱۳۹۹ می باشد. روش پژوهش توصیفی می باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل تمامی کارکنان دانشگاه پیام نور واحد فرخشهر در سال ۱۳۹۹ که تعداد آنها ۲۵۰ می باشد. تعداد نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۷۰ نفر انتخاب شد. ابزار اندازه گیری در این تحقیق شامل دو پرسشنامه تعهد سازمانی مایر (۱۹۹۱) و رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) بود. جهت تجزیه و تحلیل از روش های آمار توصیفی و در سطح آمار استنباطی از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج نشان داد: بین ابعاد رهبری معنوی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

کلید واژه ها: رهبری معنوی، تعهد سازمانی، پیام نور



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

تعهد سازمانی نقش مهمی در اثر بخشی و کارایی سازمان دارد و در کوتاه مدت باعث رسیدن به اهداف خود می شود و در بلند مدت باعث رشد و تکامل سازمان و حفظ و بقای آن می شود. عملکرد شغلی در گسترش و رقابت با سازمان های دیگر در بازار رقابتی بسیار مهم است. هیچ سازمانی نمی تواند به اهداف عالی خود برسد مگر این که اعضا و کارکنان سازمان نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش می کنند. تعهد سازمانی نوعی ارتباط نگرشی- رفتاری به اهداف و رسالت های هر سازمان است. تعهد سازمانی مستلزم وجود عوامل مختلف شخصی، سازمانی، و محیطی است که گاهی تحت کنترل مدیران می باشد. ایجاد تعهد سازمانی یک فرایند نظام مند است که تحول جنبه های مختلف سازمان از جمله طرح مشاغل، شیوه رهبری، و ساختار سازمان را ایجاد می کند (ستاری، ۱۳۹۶). پس با توجه به ضرورت رهبری معنوی در نظر داریم که در این پژوهش به بررسی تبیین رابطه بین رهبری معنوی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور واحد فرخ شهر بپردازیم.

تعهد سازمانی متغیری است که به طور همزمان می توان آن را هم به عنوان متغیر مستقل و هم به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفت، در واقع تعهد سازمانی همچنان که بر روی متغیرهایی اثر می گذارد، از متغیرهایی تاثیر می گیرد. رهبری عنوانی با کاربرد جهانی است و به رغم فراوانی نوشته ها درباره رهبری هنوز هم پژوهشگران مردم را به یک کوشش جدی برای فهم آن دعوت می کنند. رهبری معنوی یک مدل انگیزشی توسعه یافته است که چشم انداز، امید، ایمان و عشق به نوع دوستی و بینش مشترک در محیط کار و بقاء معنوی را در هم آمیخته است. منظور از رهبری معنوی ایجاد و تحقق چشم انداز و همسانی ارزش ها در ماورای رهبری استراتژیک می باشد. رهبری معنوی با فراهم آوردن بسترها و ایدئولوژی ها منجر به ایجاد شرایطی می شود که سایر ویژگی های مثبت سازمانی مانند سازمان یاد گیرنده، سازمان کارآفرین، سازمان دانشی و... امکان ظهور می نمایند. رهبری معنوی شامل ارزش ها- نگرش ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزه درونی در خود و دیگران به گونه ای که باعث بیداری معنویت از طریق معنا و هدف عضویت در پیروان می شود. معنویت در محیط کار و رهبری معنوی را می توان به عنوان یک بخش جزئی و مقدماتی از فرایند توسعه سازمانی در نظر بگیریم. در واقع تحقیقات چندی پیش نشان داده است که قبل از ایجاد اعتبار نظریه رهبری معنوی باید از آن به طور گسترده به عنوان یک مدل توسعه شغلی/ سازمانی در ایجاد تغییر و تحولات سیستمی استفاده کرد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

با توجه به تحقیقات (فرای:۲۰۱۵) در کنار رهبری معنوی نیز می تواند موجبات تعهد سازمانی را ایجاد کند. (آزاسته ۱۳۹۷). بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده، محقق در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین رهبری معنوی با تعهد سازمانی ارتباطی وجود دارد؟

ضرورت پژوهش

بودن نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی پرسنل و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. نبود احساس تعهد و یا تعهد در سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می باشد. برای اینکه رهبری موثر باشید، باید متعهد باشید و احساس مسئولیت کنید. تعهد راستین الهام می بخشد و مردم را جذب می کند. تعهد نشانه اعتقاد شماست. مردم وقتی به ما اعتقاد پیدا می کنند که به آرمان خویش معتقد باشیم. مردم اول خود رهبر را ارزیابی می کنند و بعد به حرف های او گوش می دهند (حیدریان، ۱۳۹۹). در این میان عامل رهبری معنوی با اهمیت ترین و با ارزش ترین عاملی است که نقش بسیاری در تحقق توانمندی و تعهد ایفا می نماید. در اجرای موفقیت آمیز هر برنامه ای مستلزم وجود مدیرانی توانمند و کارآمد است امروزه ثابت شده است که هر اندازه مدیران سازمان ها نسبت به رهبری معنوی و توانمندی کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند بهتر می توانند باعث ارتقا و بهره وری سازمان را فراهم شوند. نیروی رقابت جهانی، سازمان های امروزی را مجبور کرده است که بعد از چندین سال پیگیری روش ها و رویه های کاری ثبات خود روش های کاری جدید را در پیش گیرند به گونه ای که سازمان ها دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند. برای اینکه از قافله عقب نیافتند بیشتر این سازمان ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان ها دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سرو کار دارد (جیجسل^۱، ۲۰۱۳). با توجه به بررسی های به عمل آمده از نتایج پژوهش های انجام شده می توان گفت: که در کمتر پژوهشی به طور همزمان به بررسی این دو متغیر پرداخته شده است و همچنین با توجه به اهمیت و ضرورت این تحقیق در سازمان ها، محقق در پی بررسی ارتباط بین رهبری معنوی با تعهد سازمانی در دانشگاه پیام نور واحد فرخ شهر می باشد و در صدد است نتایج این تحقیق را در اختیار محققان و مدیران این سازمان قرار دهد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اهداف تحقیق

- ۱-پیش بینی تعهد سازمانی بر اساس ابعاد رهبری معنوی
- ۲-پیش بینی تعهد سازمانی از طریق ابعاد رهبری معنوی .

فرضیه های پژوهش

- ۱-فرضیه اول: بین ابعاد رهبری معنوی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۲-فرضیه دوم: ابعاد رهبری معنوی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشند.

تعاریف نظری

رهبری معنوی

رهبری معنوی شامل ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزه درونی در خود و دیگران می باشد به گونه‌ای که باعث بیداری معنویت از طریق معنا و هدف عضویت در پیروان می‌گردد(فرای، ۲۰۰۵).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به عنوان باور قاطع افراد در پذیرش ارزشها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان معرفی شده است که دارای سه نوع تعهد به شرح: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می باشد(الن و مایر، ۲۰۰۴).

پیشینه داخلی

رضایی زاده (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان رهبری معنوی در سازمان صورت گرفت این نتیجه را بیان می‌کند که با بهره مندی از معنویت رهبران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان بهبود بخشید بلکه از آن مهمتر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورد تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن برخوردار شوند.

محمدی فر (۱۳۹۴) در پژوهشی خود با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان کاشان انجام داد ، رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی معنادار بود ولی بین اخلاق کار و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود نداشت همچنین اخلاق کار با ابعاد تعهد سازمانی رابطه داشت اخلاق کار فقط با بعد سرپرست رضایت شغلی رابطه داشت.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

جعفری (۱۳۸۹) در تحقیقی که انجام داد نتایج نشان داد نتایج نشان داد که رابطه ی میان هوش هیجانی و رضایت شغلی ، هوش هیجانی و تعهد سازمانی ، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می باشد . همچنین میان هوش هیجانی با رضایت شغلی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی نیز رابطه ای معنادار وجود دارد.

عطافر (۱۳۹۹) در تحقیقی تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی شرکت گاز استان خوزستان انجام داد نتایج نشان داد که رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؛ همچنین نتایج فرضیات فرعی پژوهش نشان داد که ابعاد رهبری معنوی اسلامی شامل: یادخدا، توکل، اخلاص، تقوا و معادگرایی بر عملکرد سازمان تأثیر دارد .

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نوع روش توصیفی - همبستگی بوده است. که در این پژوهش رابطه متغیرهای رهبری معنوی و تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار دادیم.

جامعه آماری ، روش و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان تمام وقت دانشگاه پیام نور اسلامی واحد فرخ شهر می باشد، که در سال ۱۳۹۹ تعداد افراد مشغول به کار در این واحد به ۲۵۰ نفر می رسد. جهت نمونه گیری از بین افراد جامعه با توجه به جدول مورگان، تعداد ۷۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند .

ابزار گرد آوری اطلاعات

جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه تعهد سازمانی الن و مایر(۱۹۸۴)، رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده است .

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی، میانگین و انحراف معیار و از روش های آمار استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیر همزمان استفاده شده است.

فرضیه اول: بین ابعاد رهبری معنوی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

مقادیر ضرایب همبستگی برابر با (۰/۲۲ ، ۰/۲۷ ، ۰/۲۹ ، ۰/۳۷ ، ۰/۲۴ ، ۰/۲۸ و ۰/۴۸) به ترتیب در سطوح (۰/۰۱ ، ۰/۰۲ ، ۰/۰۱ ، ۰/۰۰۱ ، ۰/۰۰۵ ، ۰/۰۰۱ و ۰/۰۰۱) معنادار شده اند و از آنجا که این سطح معناداری کمتر از (۰/۰۱) می باشد ($P < ۰/۰۱$) ، لذا ، بین تمامی ابعاد رهبری معنوی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فرضیه دوم: ابعاد رهبری معنوی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشند.

مقدار بتای مولفه عضویت معنادار شده است ($P < 0/05$). یعنی اینکه متغیر عضویت می تواند تعهد سازمانی را پیش بینی کند. ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده بر اساس این متغیر ($0/16$) است، یعنی این متغیر می تواند (16) درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی را پیش بینی کند.

فرضیه سوم: ابعاد هوش اخلاقی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشند.

مقدار بتای مولفه توانایی در بخشش اشتباهات دیگران معنادار شده است ($P < 0/01$). یعنی اینکه متغیر توانایی در بخشش اشتباهات دیگران می تواند تعهد سازمانی را پیش بینی نماید. ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده بر اساس این متغیر ($0/31$) است، یعنی این متغیر می تواند (31) درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی را پیش بینی کند.

محدودیت های پژوهشی

۱- عدم همکاری شایسته در تکمیل پرسشنامه ها از سوی آزمودنی ها.

۲- احتمال تاثیر گذاری عوامل موثر بر نحوه پاسخگویی شرکت کنندگان در پژوهش.

۳- کمبود منابع کتابخانه ای به خصوص منابع فارسی در رابطه با هوش اخلاقی و رهبری معنوی

منابع فارسی :

۱- رضایی ، اکبر . (۱۳۹۹) . بررسی تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد فروشندهان ، همایش ملی هوش سازمانی . ۲۹ و ۳۰ اذرماه ۱۳۸۹.

۲- آراسته ، حمید رضا و همکاران. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان، فصلنامه راهبرد فرهنگ ، سال سوم شماره ۱۰، ص ۲۰۱

۳- پاداش ، فریبا . (۱۳۸۹). رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت. گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور اسلامی خوراسگان، اصفهان فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری بهار و تابستان ۱۰۳-۱۱۰.

۴- پرنده ، اکرم. (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری بیمارستان های نظامی دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه اله (عج)

۵- جمشیدیان، عبدالرسول، نادری، ناهید. (۱۳۸۶). توانمندسازی زنان پیش بایست تکامل گرایی، مجموعه مقالات همایش بین المللی نقش زنان در توسعه علوم، فرهنگ، و تمدن اسلامی، جلد اول، ص ۸۷.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۶-رستگار، عباس. (۱۳۸۵)، ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت مطالعه مورد دانشگاه تهران، پایان نامه

دکتری تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

- رستگار، علی. (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی. پژوهش های مدیریت عمومی

شماره ۱۶

- سامرز، مارک جی. (۱۹۷۸). بررسی اثرات مستقیم و متقابل تعهد سازمانی بر پدیده ترک خدمت و غیبت، ترجمه

محمد رضازالی، ۱۳۷۴، مجله مدیریت دولتی، دوره پنجم، شماره ۵۱، ۵۲.

- ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. پایان نامه مدیریت دولتی، شماره

۳۵، ص ۷۳-۶۵.

- شجاعی، پیمان. (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان

ارسنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور اسلامی واحدارسنجان

- شرمهرون، جان. آر، جیمز، جی هانت، و ریچارد، ازبورن. (۲۰۰۵). مدیریت رفتار سازمانی. (ترجمه مهدی ایران

نژاد پاریزی، محمد علی بابائی و محمد علی سبحان الهی). موسسه تحقیقات آموزش مدیریت.

- شیخی زاده، فاطمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین معنویت و دین، کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت

مدرس، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۲.

- ضیائی، محمد علی. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. مدیریت دولتی

دوره ۱

- مشایخ، پری جان. (۱۳۹۱). عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات شهرستان کازرون.

نشریه اسلام و مدیریت سال اول بهار و تابستان شماره ۱

- محجوب، علی (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی فصلنامه رفاه اجتماعی سال

ششم، زمستان.



- محسنی ، علی . (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه مدیریت دولتی.

Fry. L. W; (۲۰۰۳), **Toward a theory of spiritual leadership**, TheLeadership Quarterly. Vol. ۱۴pp. ۶۹۳-۷۷۷.

Geijsel, f. Slegers, p. Leithwood, k. and Jantzi, D; (۲۰۰۳), Transformational leadership effect on teachers Commitment and effort toward school reform, **Journal of Educational Aministration**, Vol. ۴۱. No. ۳pp. ۲۲۸-۲۵۶.

<http://www.spac.ir/barnameh/Barnameh/۲۰۲۱۵/۵.htm>.

Krishnakumar, S. and Neck, C.P; (۲۰۰۲), The what, why, and how of spirituality in the workplace, **Journal of Managerial Psychology**, Vol. ۱۷, No.۳,pp۱۵۳-۱

Okpara , J.o.,Wynn,p.(۲۰۰۸).The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications for management development. **Journal of Management Development** , ۹ (۲۷), ۹۳۵-۹

Pettijohn, M .,Charles, B.(۲۰۰۸). **Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors:** Their Influence on job satisfaction and turnover Intention. Journal of Business Ethics, Apr ۲۰۰۸ , ۴ (۷۸), ۵۴۷-۵۵۷.

Schwepker Jr, C.H. (۲۰۰۱). Ethical climates relationship to job satisfaction , organizational commitment , and turnover intention in the salesforce. **Journal of Business Research**.

Whittington, J. L. & muellaro, R; (۲۰۰۶), **Servant- Leadership at TD Industres:** prnciple & practice. The jahn Ben shepperd journal of prucerlcal leadership, pp ۱۳۰-۱۴۴.