

رابطه همبستگی سبک رهبری مدیران و میزان معنویت در کار کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران

سودابه وطن خواه

محسن قربانیان

عظیمه قربانیان^۱

چکیده

مقدمه: معنویت، سازمان‌ها را در مواجهه با چالش‌های عصر حاضر یاری می‌کند و کیفیت زندگی کارکنان را افزایش می‌دهد. از طرفی برخی رهبران می‌توانند در کارکنان نفوذ نموده و در افزایش میزان معنویت آنان مؤثر باشند. لذا با توجه به مزایای معنویت در سازمان و اهمیت سبک رهبری مدیر، در این پژوهش رابطه و تأثیر سبک رهبری مدیران بر میزان معنویت کارکنان بررسی شده است.

روش بررسی: این مطالعه پژوهشی پیمایشی است و همه مدیران سطوح مختلف، معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران و نمونه‌ای از کارکنان آن که به روش آسان انتخاب شدند، در پژوهش شرکت داشتند. جهت سنجش معنویت، پرسشنامه طراحی شده عباسعلی رستگار (۱۳۸۵)، و برای بررسی سبک رهبری پرسشنامه چند عاملی رهبری (MLQ) به کار رفت. روایی پرسشنامه طبق نظر کارشناسان و پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ ۰,۹۲ تأیید شد. از آزمون همبستگی اسپیرمن و رگرسیون خطی چند متغیره برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید و به این منظور نرم افزار آماری SPSS 16 به کار رفت.

یافته‌ها: بررسی میزان معنویت کارکنان نشان داد، در بین چهار بعد معنویت در کار، آنان بیشترین نمره را در بعد ارتباط فرافردی کسب نمودند، سپس به ترتیب در ارتباط میان فردی، ارتباط درون فردی و ارتباط برون فردی نمره کسب کردند. نتایج

۱- دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، عضو کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. (نویسنده مسؤول)

آزمون همبستگی نیز نشان داد معنویت در کار کارکنان با دو سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی ارتباط معنا دار مثبت داشت. ($P \leq 0,01$) از طرفی بر اساس مدل رگرسیونی، پاداش‌های مشروط و مدیریت بر مبنای استثنای منفعل یعنی دو بعد سبک رهبری تبدالی، بر میزان معنویت کارکنان تأثیر داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به مقدار ضریب همبستگی، شدت رابطه سبک رهبری تبدالی مدیران با میزان معنویت در کار کارکنان بیشتر بود علاوه بر این، دو بعد این سبک رهبری در تبیین میزان معنویت در کار کارکنان نقش داشت، لذا به نظر می‌رسد با وجود تحسین سبک رهبری تحول آفرین در بسیاری از مطالعات، طبق نتایج پژوهش حاضر سبک رهبری تبدالی در میزان معنویت در کار کارکنان اثربخش‌تر بوده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود جهت بهره‌مندی از مزایای افزایش معنویت در کار کارکنان در سازمان، مدیران از اهرم‌های پاداش و تنبیه استفاده نموده و بیشتر سبک رهبری تبدالی را به کار برند.

واژگان کلیدی

سبک رهبری، رهبری تحول آفرین، سبک رهبری تبدالی و عدم مداخله گر، معنویت در کار.

مقدمه

معنویت، نیروی قدرتمندی است که اخیراً قلمرو سازمان و مدیریت را تحت تأثیر خود قرار داده و به اعتقاد برخی صاحب‌نظران، تحول و پیشرفت اساسی در حوزه مدیریت و بازرگانی شمرده می‌شود (عابدجعفری و رستگار، ۱۳۸۶). تا جایی که طبق مطالعه‌ی انجام شده، خدا می‌تواند به عنوان ذینفع و سهامدار مدیریتی برای افراد و شرکت‌های تجاری که پذیرفته‌اند او وجود دارد و در جهان تأثیر می‌گذارد، مورد توجه قرار گیرد (شوارتز، ۲۰۰۶).

معنویت تا چند دهه قبل منحصرراً در ادبیات عامه پسند مورد بحث و گفتگو قرار می‌گرفت، اما اکنون در پژوهش‌های دانشگاهی و علمی به طور جدی مطرح است. از نظر نیل^۱ (۲۰۰۰) که یکی از پیشگامان معنویت در سازمان می‌باشد، توجه به چشم‌انداز معنوی تئوری‌ها، پژوهش‌ها و فرایندهای مدیریتی رو به افزایش است (رستگار، ۱۳۸۵).

معنویت می‌تواند رفاه و کیفیت زندگی کارکنان را افزایش داده و در آنان احساس هدف و معناداری در کار ایجاد کند (کاراکاس، ۲۰۱۰). نویسندگان زیادی در ارائه تعریف معنویت تلاش نموده‌اند (رستگار، ۱۳۸۵) و بیش از هفتاد تعریف برای معنویت در کار وجود دارد، اما هنوز هیچ تعریفی که به طور گسترده پذیرفته شده باشد موجود نیست (کاراکاس، ۲۰۱۰). بر طبق تعریف هینلز^۲ (۱۹۹۵) که یکی از تعاریف جامع در این حوزه می‌باشد، معنویت تلاش جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویش، دیگران، نیروی برتر (خدا)، و جستجو برای انسانیت کامل تعریف شده است (عابدجعفری و رستگار، ۱۳۸۶). به عبارت دیگر معنویت در کار^۳، تلاش در جهت پرورش حساسیت فرد در برقراری ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در محیط کار است (رستگار، ۱۳۸۵).

ارتباط فرافردی یعنی اتصال و پیوند یک فرد با پدیده‌های ترانس فیزیک (خدا، نیروی برتر و ...)، ارتباط درون فردی برقراری رابطه با خویشتن می‌باشد، ارتباط میان فردی، برقراری رابطه‌ی یک فرد با دیگر انسان‌ها است و ارتباط برون فردی برقراری رابطه یک فرد با محیط طبیعی (غیر انسان‌ها) است. در این تعریف، معنوی بودن فرد از طریق بررسی کیفیت و چگونگی برقراری این ارتباطات چهارگانه، مشخص می‌شود و در واقع مفهومی فرادینی داشته و معنوی بودن را به دین و مکتب خاصی متعلق نمی‌داند (عابدجعفری و رستگار، ۱۳۸۶؛ رستگار، ۱۳۸۵). چهارگونه ارتباط ذکر شده در این تعریف بر چهار بعد مفهوم سلامت انسان نیز منطبق است به عبارتی، بعد معنوی سلامت با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، بعد روانی آن با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط درون فردی، بعد اجتماعی سلامت با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط میان فردی و بعد زیستی سلامت با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط برون فردی پیوند می‌خورد (رستگار، ۱۳۸۵).

معنویت در کار سازمان‌ها را در بهتر مواجه شدن با چالش‌های عصر حاضر یاری می‌کند، لذا ارزشمند می‌باشد (رستگار، ۱۳۸۵). اعتقاد و موضع‌گیری کارکنان نسبت به هر یک از گونه‌های ارتباطاتی می‌تواند در انگیزش آنان در کار تأثیرگذار باشد (رستگار، ۱۳۸۹). با توجه به اهمیت روز افزون معنویت در سازمان‌ها، تلاش جهت افزایش میزان معنویت در کارکنان لازم به نظر می‌رسد.

از طرفی، برخی از رهبران می‌توانند در باورها، ارزش‌ها و اهداف کارکنان نفوذ کنند و تأثیر فوق العاده‌ای در آنان بر جای گذارند (مقیمی، ۱۳۸۵). ضروری است در هر سازمانی افرادی در نقش رهبر حضور داشته باشند، می‌توان گفت رهبری پویا و اثربخش مشخصه عمده‌ای سازمان‌های موفق است که به وسیله آن

از سازمان‌های ناموفق متمایز می‌شوند. زیرا در طراحی سازمان‌ها، همواره ضعف‌ها و نارسایی‌هایی وجود دارد و رهبری عاملی قوی و اطمینان بخش در ایجاد هماهنگی بین اعضا و فعالیت‌ها و همچنین هدایت آن‌ها است، رهبر با تلفیق اهداف سازمان و اهداف کارکنان باعث می‌شود، کارکنان با انگیزه و اشتیاق بیشتری برای دست یابی به اهداف سازمان تلاش نمایند (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴) به طور کلی یک رهبر با داشتن ویژگی‌هایی چون الهام بخشی، خلاقیت، صداقت و راستی، منجر به ایجاد انگیزش معنوی در کارکنان می‌شود (قربانی زاده، ۱۳۹۲). بنابراین بررسی رابطه سبک رهبری مدیر و میزان معنویت کارکنان می‌تواند مفید باشد.

تقریباً تمام صاحب‌نظران، رهبری را فرایند نفوذ یک فرد یا گروه بر فرد یا گروه دیگر می‌دانند (مقیم، ۱۳۸۶). هر رهبر به شیوه‌ای در افراد نفوذ می‌کند و رفتارهایی دارد که سبک رهبری وی را شکل می‌دهد، به عبارتی سبک رهبری، الگوهای رفتاری دایمی و مستمری است، که افراد در هنگام کار با دیگران یا کار به وسیله دیگران از آن استفاده می‌نمایند و به وسیله دیگران درک می‌شود (مقیم، ۱۳۸۶). تقسیم بندی‌های مختلفی برای مطالعه سبک رهبری وجود دارد، یکی از جدیدترین آن‌ها، در نظر گرفتن سه سبک رهبری تحول آفرین، تبادلی و عدم مداخله گر برای افراد است (مرتضوی و همکاران، ۱۳۸۴).

رهبری که سبک رهبری تحول آفرین دارد، پیروان را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ترقی می‌دهد و سعی می‌کند خلاقیت و ایده‌آل‌هایی چون: آزادی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را متجلی سازد. هدف رهبر تحول آفرین جستجوی انگیزه‌های بالقوه در پیروان است، او توجه پیروان را به نیازهای برتری جلب می‌کند که از ارضا نیازهای فوری آنان فراتر است رهبر تحول آفرین منافع

فردی را به منافع جمعی تبدیل می‌نماید. در مقابل رهبری که سبک رهبری تبادلی دارد، به مبادله محرک‌ها و پاداش‌ها، برای جلب حمایت پیروان می‌پردازد و هدف او توافق بر سر مجموعه‌ای از اعمال است که هدف‌های جداگانه رهبر و پیروان را برآورده می‌سازد. و رهبر با سبک رهبری عدم مداخله، در واقع از رهبری کردن اجتناب می‌کند پیروان را آزاد می‌گذارد و از تصمیم‌گیری خودداری کرده مسئولیت‌ها را واگذار می‌نماید. این سبک در طیف رهبری، غیرفعال‌ترین نوع رهبری به شمار می‌آید و در آن انگیزش و رضایت پیروان به حداقل موجود می‌رسد (مقیمی، ۱۳۸۶).

از نظر برنز^۴ که مفهوم اولیه رهبری تحول‌آفرین را در سال ۱۹۷۸ مطرح نموده است، رهبری تحول‌آفرین عموماً برتر از تبادلی است، وی عقیده دارد رهبر تحول‌آفرین انگیزه‌دهنده، متعالی و اخلاقی است، در این سبک رهبری سطح رفتار انسانی و تمایلات اخلاقی هم در رهبر و هم در پیروان بالا می‌رود. در حالی که رهبر تبادلی با ویژگی‌های مبادله پاداش و انجام کار، همراه است و سعی دارد پایین‌ترین نیازهای پیروان را برآورده سازد (آغاز، ۱۳۸۴). سبک عدم مداخله‌گر نیز در مقایسه با رهبری تبادلی، یک حالت کاملاً بی تفاوت و غیر تبادلی است (موغلی، ۱۳۸۱).

برنز رهبری تحول‌آفرین و تبادلی را دو غایت جدا در پیوستار سبک‌های رهبری در نظر می‌گرفت اما پس از وی بس^۵ در سال ۱۹۸۵ بیان نمود رهبران می‌توانند هر دو رفتار تحول‌آفرین و تبادلی را انجام دهند. در واقع بر خلاف نظر برنز، که این دو را غیر قابل جمع می‌دانست، وی این دو سبک رهبری را مکمل هم می‌خواند. بس بر اساس نظریه برنز در مورد رهبری تحول‌آفرین، نظریه جدیدی را ارائه داد و پرسش‌نامه چند عاملی رهبری، را برای اولین بار در

تحقیقاتش به کار برد. نسخه جدید این پرسش‌نامه که در این پژوهش نیز به کار رفته است، نه بعد را برای سه سبک رهبری در نظر می‌گیرد؛ که نفوذ آرمانی خصوصیات رهبری، نفوذ آرمانی رفتار رهبری، انگیزش الهام بخش، انگیزش هوشمندانه و توجه به فرد پنج بعد سبک رهبری تحول‌آفرین است و پاداش‌های مشروط، مدیریت بر مبنای استثناء فعال، مدیریت بر مبنای استثناء منفعل سه بعد سبک رهبری تبادلی می‌باشد و بعد آخر، رهبری عدم مداخله‌گر است (موغلی، ۱۳۸۱).

با توجه به این که سبک رهبری متغیر تأثیر گذاری است در سازمان‌های مختلف بخش سلامت ایران نیز مورد بررسی قرار گرفته است و در هریک رابطه یا تأثیر سبک رهبری بر پیامدهای سازمانی مختلف بررسی شده است. تعداد زیادی از این مطالعات از ابزار مشابه این پژوهش جهت بررسی سبک رهبری استفاده نموده‌اند و به نتایج مختلفی دست یافته‌اند. در مطالعه‌ای سبک رهبری مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی بررسی شده است تکنسین‌های اورژانس به وجود سبک رهبری تحول‌آفرین در سازمان خود امتیاز بیشتری داده‌اند بعد از آن سبک رهبری تبادلی بوده و به عدم مداخله‌گر بودن سبک رهبری مدیران کمترین نمره را داده‌اند (قربانیان و همکاران، ۲۰۱۲). در پژوهشی دیگر سبک رهبری مدیران پرستاری با این ابزار مطالعه شده است پرستاران نیز معتقد بوده‌اند سبک رهبری مدیرانشان بیشتر تحول‌آفرین است و بعد از آن تبادلی می‌باشد (ملازمیان و همکاران، ۱۳۹۱). در بخش آموزش پزشکی نیز سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشکده پزشکی مورد بررسی و مقایسه قرار گرفته است و بر این اساس گروه‌های علوم پایه نسبت به گروه‌های بالینی از هر دو سبک رهبری تحولی و تعاملی بیشتر استفاده می‌کرده‌اند (لطفی و همکاران، ۱۳۹۱).

این مطالعات ضرورت توجه به سبک رهبری در سازمان را نشان می‌دهد لذا این مطالعه جهت بررسی سبک رهبری مدیران معاونت توسعه و مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران طراحی و اجرا شد، علاوه بر این با توجه به مزایای معنویت در سازمان، در این پژوهش رابطه و تأثیر سبک رهبری مدیران بر میزان معنویت در کار کارکنان بررسی گردید.

روش بررسی

این مطالعه، پژوهشی پیمایشی است، که به صورت مقطعی انجام شده است و از نظر هدف پژوهش مطالعه‌ای کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان و مدیران سطوح مختلف (ارشد، میانی و عملیاتی) معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران در بازه زمانی خرداد تا تیر ماه ۱۳۹۰ بودند. تمام مدیران در نمونه آماری حضور داشتند و از بین کارکنان نیز نمونه‌ای به روش در دسترس انتخاب شد در نهایت، ۴۳ مدیر و ۷۵ کارمند پرسشنامه‌های این پژوهش را تکمیل نمودند. جهت سنجش معنویت در کار، پرسشنامه طراحی شده توسط عباسعلی رستگار (۱۳۸۵) استفاده گردید. رستگار، برای تدوین این پرسش‌نامه ابزارهای رایج سنجش دین و معنویت را نیز بررسی نموده، که از جمله مهمترین آن‌ها می‌توان به مقیاس خیر و سعادت معنوی^۶، مقیاس تعالی معنوی^۷، و مقیاس ارزیابی معنویت^۸ اشاره کرد. پرسش‌نامه رستگار سنجش معنویت در کار ارتباطات چهارگانه فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی، کارکنان را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه ۹۹ گویه دارد و با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت، شامل؛ کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم رتبه بندی شده است، این ابزار که اولین بار در رساله دکترای عباسعلی رستگار به کار رفته است با ۱۹ گویه ارتباط فرافردی، ۳۱ گویه ارتباط درون فردی، ۲۹ گویه ارتباط

میان فردی و ۲۰ گویه ارتباط برون فردی را مورد سنجش قرار می‌دهد. بر این اساس روایی آن در مطالعه رستگار (۱۳۸۵) بررسی شده و مورد تأیید می‌باشد و پایایی آن نیز در مطالعه حاضر با محاسبه آلفای کرونباخ برابر ۰,۹۲ تأیید شد. جهت سنجش سبک رهبری نیز پرسش‌نامه چند عاملی رهبری^۹ که ۳۶ سؤال دارد، به کار رفته است. این پرسشنامه سبک رهبری هر مدیر را از نظر خودش و پیروانش مورد بررسی قرار می‌دهد لذا دو فرم جداگانه دارد، فرم مخصوص رهبر را مدیر در مورد سبک رهبری خود تکمیل می‌کند و فرم مخصوص پیرو را هر کارمند در مورد سبک رهبری مدیر خود تکمیل می‌نماید. این پرسشنامه نیز در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است و با توجه به استفاده مکرر از این پرسش‌نامه روایی آن‌ها مورد تأیید می‌باشد و پایایی آن نیز با محاسبه آلفای کرونباخ برابر ۰,۹۱ تأیید گردید. پس از جمع آوری داده‌ها، علاوه بر شاخص‌های توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین) جهت تحلیل داده‌ها آزمون همبستگی (اسپیرمن) و رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شد و به این منظور نرم‌افزار SPSS به کار رفت.

یافته‌ها

نمونه این پژوهش کارکنان و مدیران معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند، ۴۳ مدیر و ۷۵ کارمند در پژوهش شرکت داشته‌اند که ۵۴,۷ درصد آنان زن و ۴۵,۳ درصد آنان مرد بودند. همچنین ۶۷,۵۴ درصد متأهل بودند. علاوه بر این ۴۹,۱۲ درصد آنان زیر ۳۰ سال سن داشتند، ۲۴,۵۶ درصد آنان هم ۳۰ تا ۴۰ ساله بودند. از نظر مدرک تحصیلی ۱۱,۲۱ درصد دیپلم، ۵۳,۴۵ درصد مدرک کارشناسی، ۲۵,۸۶ درصد کارشناسی ارشد و ۱,۷۲ درصد دکترا و بالاتر داشتند. ۳۶,۷۹ درصد کمتر از ۵ سال سابقه کار داشته‌اند و

۱۷,۹۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال ۲۷,۳۷ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال، و ۱۷,۹۲ درصد آنان ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه کار داشتند.

در ادامه نتایج مربوط به چگونگی سبک رهبری مدیران و میزان معنویت کارکنان ارائه می‌شود.

همان‌طور که داده‌های جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، مدیران بیشتر سبک رهبری خود را تحول‌آفرین دانسته‌اند و بیشترین میانگین نمره را در این سبک رهبری کسب کرده‌اند، بعد از آن رهبری تبادلی نمره بیشتری دارد و مدیران به عدم مداخله‌گر بودن سبک رهبری خود کمترین نمره را داده‌اند. این در حالی است که نظر کارمندان نیز به همین ترتیب بوده است. جهت مقایسه نظرات کارکنان و مدیران در مورد سبک رهبری مدیران آزمون تی به کار رفت که نتایج این آزمون نشان می‌دهد، نظر مدیران و کارمندان در مورد رهبری تحول‌آفرین و تبادلی بودن مدیران، تفاوت دارد. ($P \leq 0,01$)

یعنی این دو گروه در مورد این که سبک رهبری مدیران به چه میزان تحول‌آفرین است، نظر یکسانی نداشتند و با توجه به اختلاف میانگین‌ها، مدیران سبک رهبری خود را بیشتر تحول‌آفرین در نظر گرفته‌اند همچنین آنان در مقایسه با نظر کارکنان سبک رهبری خود را بیشتر تبادلی دانسته‌اند.

میانگین و انحراف معیار نمره معنویت در کار و چهار بعد آن نیز در جدول شماره ۳ آورده شده است، بر این اساس، از بین ابعاد معنویت در کار، کارکنان بیشترین نمره را در بعد ارتباط فرافردی کسب کرده‌اند، سپس در ارتباط میان فردی و در مرتبه سوم ارتباط درون فردی بیشترین نمره را کسب نموده‌اند، آنان در ارتباط برون فردی کمترین نمره را داشته‌اند. نمرات معنویت در کار مدیران نیز به همین ترتیب بود و اختلاف آماری معنی داری بین معنویت در کار مدیران

و کارکنان مشاهده نشد تنها در بعد ارتباط برون فردی، میانگین نمره مدیران به طور معنی داری بیشتر از کارکنان بود. ($P \leq 0,05$)

جهت بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و معنویت در کار کارکنان، آزمون همبستگی به کار رفت. به این منظور نمره‌ای که مدیران به سبک رهبری خودشان و کارمندان به سبک رهبری آنان داده‌اند با نمره معنویت در کار کارکنان مورد بررسی قرار گرفت.

طبق نتایج آزمون همبستگی، می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰,۰۱ بین معنویت در کار کارکنان و سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران رابطه وجود دارد. از طرفی، مقدار این رابطه برابر ۰,۲۶۵ است. همچنین معنویت در کار با سبک رهبری تبدلی نیز در سطح خطای کوچک‌تر از ۰,۰۱ ارتباط معنادار داشته و ضریب همبستگی اسپیرمن آن ۰,۳۲۲ می‌باشد.

بنابراین رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین و معنویت در کار به طور مستقیم (مثبت) و در حد ضعیف می‌باشد. بدین معنی که هر چه تحول‌آفرین عمل کردن مدیران بیشتر شود میزان معنویت در کار نیز افزایش داشته است. در مورد سبک رهبری تبدلی نیز رابطه معنا دار مثبت مشاهده شد اما رهبری عدم مداخله گر با معنویت در کار مدیران رابطه معنا داری نداشت.

در ادامه با استفاده از تحلیل رگرسیون گام به گام، به بررسی نقش سبک رهبری (علت احتمالی) بر معنویت در کار کارکنان (معلول) پرداخته شد. به عبارتی این بخش در پاسخ به این پرسش است که «آیا سبک رهبری مدیران بر معنویت در کار کارکنان تأثیر دارد؟» لذا پنج بعد سبک رهبری تحول‌آفرین، سه بعد سبک رهبری تبدلی به همراه تنها بعد رهبری عدم مداخله گر یعنی در مجموع نه متغیر به عنوان متغیرهای پیش بینی کننده معنویت در کار کارکنان در تحلیل

رگرسیون گام به گام وارد گردید. جدول شماره ۵ بیانگر خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون است.

ضریب تعیین تعدیل شده مدل (۰,۱۱۹) نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل باقی مانده در مدل یعنی پاداش‌های مشروط و مدیریت بر مبنای استثنای منفعل توانسته‌اند ۱۱,۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی معنویت در کار کارکنان را تبیین کنند.

در این پژوهش مقدار آماره t در سطح خطای کمتر از ۰,۰۱ معنی‌دار است که نشان می‌دهد، دو بعد سبک رهبری تأثیر آماری معناداری در تبیین معنویت در کار دارد و با توجه به مقادیر ضریب رگرسیونی استاندارد شده این دو متغیر، چنین تفسیر می‌شود که تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر پاداش‌های مشروط باعث تغییر ۰,۲۵۶ انحراف استاندارد در متغیر معنویت در کار می‌شود و همین طور تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر مدیریت بر مبنای استثنای منفعل باعث تغییر ۰,۲۳۹ انحراف استاندارد در متغیر معنویت در کار می‌شود لذا نتیجه می‌گیریم که بر اساس نمرات پاداش‌های مشروط و مدیریت بر مبنای استثنای منفعل می‌توان میزان معنویت در کار کارکنان را پیش بینی کرد.

بحث

براساس نتایج این پژوهش، مدیران بیشتر سبک رهبری خود را تحول‌آفرین دانسته‌اند، بعد از آن به سبک رهبری تبادلی نمره بیشتری داده‌اند و به عدم مداخله‌گر بودن سبک رهبری خود کمترین نمره را داده‌اند. این در حالی است که کارمندان نیز به همین ترتیب در مورد مدیرانشان نظر داده‌اند. اما نظرمدیران و کارمندان در مورد رهبری تحول‌آفرین و تبادلی بودن مدیران، از نظر آماری متفاوت بود. ($P \leq 0,01$) و مدیران، سبک رهبری خود را بیشتر تحول‌آفرین و

نیز بیشتر تبادلی در نظر گرفته‌اند.

سنجش میزان معنویت در کار، کارکنان نیز نشان داد آنان بیشترین نمره را در بعد ارتباط فرافردی کسب کرده‌اند، بعد از آن بیشترین نمره را در ارتباط میان فردی، سپس ارتباط درون فردی و در نهایت کمترین نمره را در ارتباط برون فردی داشته‌اند. بنابراین جهت افزایش میزان معنویت در کار کارکنان لازم است مهارت‌های ارتباط برون فردی کارکنان ارتقا یابد.

ارتباط برون فردی به رابطه فرد با محیط طبیعی (غیر انسان‌ها) اشاره دارد، افراد مجبور هستند جهت رفع نیازهای زیستی و فیزیولوژیکی، با طبیعت ارتباط داشته باشند و فعالیت کارکنان در سازمان‌ها بیشتر برای تأمین بخش عمده‌ای از نیازهاست که به صورت پاداش‌های مادی از طرف سازمان جبران می‌شود به عبارت دیگر کارکنان و سازمان هر دو برای ارضای نیازهایشان ناچارند با محیط طبیعی خود در ارتباط باشند و بدون این ارتباط تقریباً حیات انسان و سازمان غیر ممکن خواهد بود (رستگار، ۱۳۸۶). که این امر ضرورت توجه به این بعد معنویت را بیشتر نشان می‌دهد.

نتایج آزمون همبستگی نیز نشان داده است معنویت در کار کارکنان با دو سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادلی ارتباط معنا دار مثبت داشت. ($P \leq 0,01$) و بر اساس مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن شدت رابطه سبک رهبری تبادلی مدیران با معنویت در کار کارکنان بیشتر بود. معنویت در کار با سبک رهبری عدم مداخله‌گر ارتباط معناداری نداشت. به این ترتیب با تحول‌آفرین عمل کردن مدیران میزان معنویت در کار کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین معنویت در کار مدیران با سبک رهبری تبادلی هم افزایش می‌یابد.

بر اساس نتایج مطالعه قربانی‌زاده (۱۳۹۲) که رابطه سبک رهبری و هوش

معنوی را بررسی نموده است، داشتن ویژگی‌هایی چون الهام بخشی، خلاقیت، صداقت و راستی، نگرش کل‌گرا و تمایل به آموزش در رهبر منجر به ایجاد انگیزش معنوی در کارکنان می‌شود و آنان را در ایجاد و پیگیری تغییرات بنیادین در سازمان ترغیب می‌کند (قربانی زاده، ۱۳۹۲) که نتایج مطالعه حاضر را تأیید می‌نماید.

رایس^{۱۰} (۲۰۱۲) در مطالعه خود رابطه میزان معنویت معلمان با سبک رهبری آنان را بررسی کرده است، در این مطالعه جهت سنجش معنویت مقیاس خیر و سعادت معنوی و برای بررسی سبک رهبری تحول آفرین پرسش‌نامه چند عاملی رهبری فرم مختصر شده استفاده شده است، بر اساس نتایج این پژوهش دو بعد سبک رهبری تحول آفرین یعنی انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی رفتار رهبری با معنویت افراد ارتباط آماری معنادار مثبت داشته است و سه بعد دیگر ارتباط معنی‌داری با معنویت نداشته است (رایس، ۲۰۱۲). این در حالی است که در مطالعه کنونی تمام ابعاد سبک رهبری تحول آفرین مدیران به جز نفوذ آرمانی رفتار رهبری با معنویت در کار کارکنان ارتباط آماری معنی‌دار مثبت داشت. البته باید در نظر گرفت، در مطالعه رایس سبک رهبری معلمان با میزان معنویت خود آنان بررسی شده است و از اهداف آن مطالعه بررسی تأثیر معنویت در تحول آفرین عمل نمودن معلمان بوده است، اما در پژوهش حاضر سبک رهبری مدیران از دیدگاه خودشان و کارکنانشان و نیز میزان معنویت کارکنان سنجیده شد و ارتباط این دو متغیر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری مدیر بر میزان معنویت کارکنان بررسی گردید.

در مطالعه فرانکلین^{۱۱} (۲۰۱۰) رابطه معنویت و سبک رهبری خدمتگزار در بین سرمایه‌گذاران کسب و کارهای کوچک بررسی شده است. در این پژوهش نیز،

جهت سنجش معنویت مقیاس ارزیابی معنویت و جهت بررسی رهبری خدمتگذار پروفایل رهبری خدمتگذار به کار رفته است. نتایج این مطالعه نشان داده است رابطه آماری معنا دار منفی بین معنویت سرمایه گذاران و سبک رهبری آنان مشاهده شده است (فرانکلین، ۲۰۱۰) که بر خلاف یافته‌های پژوهش کنونی است که این اختلاف می‌تواند به دلیل متفاوت بودن سبک‌های رهبری مورد بررسی در دو مطالعه باشد. البته در این مطالعه نیز رابطه سبک رهبری افراد با میزان معنویت خودشان بررسی شده است که از این لحاظ نیز با مطالعه حاضر متفاوت است.

زوآرت^{۱۲} (۲۰۰۰)، در پژوهش خود رابطه معنویت و رهبری تحول‌آفرین را در سازمان‌های بخش خصوصی، عمومی و غیرانتفاعی بررسی کرده است. در این پژوهش برای سنجش تحول‌آفرینی رهبران از پرسش‌نامه چندعاملی رهبری و برای سنجش میزان معنویت این رهبران از مقیاس ارزیابی معنویت، استفاده شده است. در مطالعه وی رابطه معناداری بین ابعاد چهارگانه رهبری تحول‌آفرین و ابعاد معنویت دیده نشده است. این در حالی است که در این پژوهش هم ذکر شده که مرور مطالعات پیشین به وجود رابطه بین معنویت و رهبری تحول‌آفرین اشاره دارند، لذا محقق مواردی را به عنوان دلایل عدم وجود رابطه معنادار در پژوهش خود بیان می‌کند. از جمله دلایل مورد نظر محقق، این است که در پژوهش‌های قبلی به درستی مشخص نیست که شرکت کنندگان چه کسانی هستند. همچنین به ابزار سنجش این دو متغیر اشاره دارد و بیان می‌کند، وقتی این دو متغیر با این دو ابزار سنجیده شدند، رابطه‌ای بینشان دیده نشده است و ممکن است در پژوهش‌های قبلی ابزارهای دیگری استفاده شده باشد. همچنین محقق اظهار می‌دارد که ابعاد معنویت که در این پژوهش مدنظر قرار گرفته است، شاید با پژوهش‌های قبلی متفاوت است (زوآرت، ۲۰۰۰).

همچنین با توجه به نتایج مدل رگرسیونی، دو بعد سبک رهبری تأثیر آماری معناداری در تبیین معنویت در کار کارکنان داشت و به این ترتیب تغییر در متغیر پاداش‌های مشروط و متغیر مدیریت بر مبنای استثنای منفعل باعث تغییر متغیر معنویت در کار کارکنان می‌شود و می‌توان بر اساس میزان امتیاز پاداش‌های مشروط و مدیریت بر مبنای استثنای منفعل میزان معنویت در کار کارکنان را پیش‌بینی نمود.

پاداش‌های مشروط و مدیریت بر مبنای استثنای منفعل دو بعد سبک رهبری تبدیلی هستند که طبق نتایج این پژوهش بر میزان معنویت کارکنان تأثیر داشته‌اند. در رفتارهای مربوط به پاداش‌های مشروط رهبر الگوهای تقویت مثبت (پاداش) بیشتر به کار می‌گیرد در حالی که در مدیریت بر مبنای استثناء رهبر بیشتر از الگوهای تقویت منفی (تنبیه) استفاده می‌کند. این امر نشان می‌دهد رفتار مبادله‌ای رهبر بر میزان معنویت در کار کارکنان تأثیر داشته است چه بازخور مثبت باشد چه منفی. یعنی هرگاه رفتار و سبک رهبری مدیر به گونه‌ای باشد که در ازای فعالیت کارکنان پاداش یا تنبیه ارائه دهد بر میزان معنویت کارکنان تأثیر می‌گذارد.

پاداش‌های مشروط به فرایند مبادله پاداش بین رهبران و پیروان اشاره می‌کند. پیروان توسط قول‌ها و پاداش‌های رهبر انگیزه می‌یابند و رهبران بررسی می‌نمایند که آیا پیروان آن چه توافق شده بود را انجام داده‌اند تا در صورت انجام پاداش ارائه دهند. پاداش‌های مشروط می‌تواند به چندین شکل باشد مانند؛ پرداخت برای کاری که خوب انجام شده، توصیه‌هایی برای افزایش پرداخت، ترفیع و احترام و برجسته کردن شأن و مقام (موغلی، ۱۳۸۱).

مدیریت بر مبنای استثنا نیز بعد دیگر سبک رهبری تبدیلی است که دو

شکل، فعال و منفعل دارد. مدیریت بر مبنای استثنای منفعل اشاره به این رفتار دارد که رهبر پس از این که استانداردها برآورده نشدند یا مشکلی بروز کرد، مداخله می‌کند و تنبیه یا بازخور منفی و اقدام اصلاحی انجام می‌دهد. یعنی به طور منفعل منتظر اشتباه پیروان می‌ماند و سپس آن‌ها را توبیخ می‌کند. اما در شکل فعال رهبر جهت کشف تخلف از قوانین و اشتباهات از پیروان مراقبت می‌کند و پس از کشف تخلف بازخور منفی و اقدامات اصلاحی ارائه می‌دهد. به طور کلی مدیریت بر مبنای استثنا اشاره به رفتارهای رهبری دارد که در برگیرنده انتقادهای اصلاح کننده، بازخور منفی و تقویت منفی است.

نتیجه‌گیری

میزان معنویت در کار کارکنان با دو سبک رهبری رابطه معنادار داشت، در این بین شدت ارتباط سبک رهبری تبدالی مدیران با میزان معنویت در کار کارکنان بیشتر بود علاوه بر این دو بعد سبک رهبری تبدالی در تبیین میزان معنویت در کار کارکنان نقش داشت، لذا به نظر می‌رسد با وجود تحسین سبک رهبری تحول آفرین در بسیاری از مطالعات، طبق نتایج پژوهش حاضر سبک رهبری تبدالی در میزان معنویت در کار کارکنان اثربخش‌تر بوده، این تفاوت انجام پژوهش‌های بعدی وسیع‌تر و در نظر گرفتن متغیرهای دیگر را خاطر نشان می‌سازد. اما به طور کلی بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود جهت بهره‌مندی از مزایای افزایش معنویت در کار کارکنان در سازمان، مدیران از اهرم‌های پاداش و تنبیه استفاده نموده و بیشتر سبک رهبری تبدالی را به کار برند.

سپاسگزاری

بدینوسیله از کلیه کارکنان و مدیران معاونت توسعه مدیریت و منابع علوم پزشکی تهران که ضمن صرف وقت، با تکمیل پرسش‌نامه ما را یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

امیدواریم نتایج حاصل از این پژوهش که طرح مصوب دانشگاه علوم پزشکی تهران به شماره ۹۵۵ می‌باشد، ضمن ترسیم صحیح وضع موجود این معاونت، در راستای هرچه بهتر شدن عملکرد آن نیز مفید واقع شود.

جدول ۱: ویژگی‌های دموگرافیک نمونه‌های پژوهش

متغیر	مدیران		کارمندان		(مدیران و کارمندان)	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
سن						
زیر ۳۰ سال	۶	۱۵,۰۰	۵۰	۶۷,۵۷	۵۶	۴۹,۱۲
۳۰-۴۰	۱۲	۳۰,۰۰	۱۶	۲۱,۶۲	۲۸	۲۴,۵۶
۴۰-۵۰	۱۶	۴۰,۰۰	۷	۹,۴۶	۲۳	۲۰,۱۸
۵۰-۶۰	۶	۱۵,۰۰	۱	۱,۳۵	۷	۶,۱۴
کل	۴۰	۱۰۰,۰	۷۴	۱۰۰,۰	۱۱۴	۱۰۰,۰
مقطع تحصیلی						
دیپلم	۲	۴,۶۶	۱۱	۱۵,۰۷	۱۳	۱۱,۲۱
فوق دیپلم	۰	۰	۹	۱۲,۳۳	۹	۷,۷۶
کارشناسی	۲۵	۵۸,۱۴	۳۷	۵۰,۶۸	۶۲	۵۳,۴۵
کارشناسی ارشد	۱۵	۳۴,۸۸	۱۵	۲۰,۵۵	۳۰	۲۵,۸۶
دکتر و بالاتر	۱	۲,۳۲	۱	۱,۳۷	۲	۱,۷۲
کل	۴۳	۱۰۰,۰	۷۳	۱۰۰,۰	۱۱۶	۱۰۰,۰
سابقه کار						
کمتر از ۵ سال	۲	۵,۰۰	۳۷	۵۰,۰۶	۳۹	۳۳,۷۹
۵-۱۰	۳	۷,۵	۱۶	۲۱,۶۲	۱۹	۱۷,۹۲
۱۰-۲۰	۲۰	۵۰	۹	۱۲,۳۳	۲۹	۲۵,۸۶
۲۰-۳۰	۱۵	۳۷,۵	۴	۵,۰۶	۱۹	۱۷,۹۲
کل	۴۰	۱۰۰,۰	۶۶	۱۰۰,۰	۱۰۶	۱۰۰,۰

جدول ۲: مقایسه میانگین نمره سبک‌های رهبری مدیران از دیدگاه کارکنان و مدیران

آزمون تی			کارمندان (تعداد = ۷۵)		مدیران (تعداد = ۴۳)		سبک‌های رهبری
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰,۰۰۰۱	۱۱۴,۷۱ ۹	۳,۷۴۱	۰,۷۵	۳,۶۹	۰,۳۸	۴,۰۸	رهبری تحول‌آفرین
۰,۰۰۳	۱۱۶	۳,۰۵۴	۰,۵۳	۳,۴۳	۰,۴۶	۳,۷۳	رهبری تبادلی
۰,۵۹۷	۱۱۶	۰,۵۳۰	۰,۹۸	۲,۴۹	۰,۸۱	۲,۵۳	رهبری عدم مداخله گر

جدول ۳: مقایسه میانگین نمره معنویت در کار و ابعاد آن در بین مدیران و کارکنان

آزمون تی			کارمندان (تعداد = ۷۵)		مدیران (تعداد = ۴۳)		معنویت در کار و ابعاد آن
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰,۲۸۷	۱۱۶	-۱,۰۷۱	۰,۳۶	۴,۰۵	۰,۴۳	۳,۹۸	ارتباط فرافردی
۰,۴۲۷	۱۱۶	۰,۷۹۷	۰,۲۹	۳,۷۶	۰,۳۵	۳,۸۱	ارتباط درون فردی
۰,۲۳۶	۱۱۶	۱,۱۹۲	۰,۴۱	۳,۸۵	۰,۴۲	۳,۹۴	ارتباط میان فردی
۰,۰۴۵	۱۱۶	۲,۰۲۷	۰,۳۴	۳,۶۴	۰,۴۲	۳,۷۸	ارتباط برون فردی
۰,۳۰۶	۱۱۶	۱,۰۲۸	۰,۳۶	۴,۰۵	۰,۴۳	۳,۹۸	معنویت در کار

جدول ۴: ضرایب همبستگی اسپیرمن بین معنویت در کار و سبک‌های رهبری

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	Pvalue
معنویت در کار	۱	
رهبری تحول‌آفرین	۰,۲۶۵	۰,۰۰۴
نفوذ آرمانی رفتار رهبری	۰,۱۵۷	۰,۰۸۹

نفوذ آرمانی خصوصیات رهبری	۰,۲۹۴	۰,۰۰۱
انگیزش الهام بخش	۰,۲۶۰	۰,۰۰۴
انگیزش هوشمندانه	۰,۲۰۴	۰,۰۲۷
توجه به افراد	۰,۲۲۵	۰,۰۱۴
رهبری تبادل	۰,۳۲۲	۰,۰۰۰۱
پاداش‌های مشروط	۰,۲۶۶	۰,۰۰۴
مدیریت بر مبنای استثنای فعال	۰,۱۹۸	۰,۰۳۲
مدیریت بر مبنای استثنای منفعل	۰,۲۴۱	۰,۰۰۹
رهبری عدم مداخله گر	۰,۱۱۱	۰,۲۳۱

جدول ۵: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی معنویت در کار کارکنان بر پایه سبک رهبری مدیران

متغیر	N	B	SE	R^2 adjusted (ضریب تعیین تعدیل شده)	β	Pvalue
پاداش‌های مشروط	۱۱۸	۰,۰۹۳	۰,۰۳۲	۰,۱۱۹	۰,۲۵۶	۰,۰۰۴
مدیریت بر مبنای استثنای منفعل		۰,۰۷۶	۰,۰۲۸		۰,۲۳۹	۰,۰۰۷

پی‌نوشت‌ها

- ¹ Neal
- ² Hinnells
- ³ Spirituality at Work
- ⁴ Burns
- ⁵ Bass
- ⁶ Spiritual Well Being Scale
- ⁷ Spiritual Transcendence Scale
- ⁸ Spirituality Assessment Scale
- ⁹ Multiple Leadership Questioner
- ¹⁰ Rias
- ¹¹ Franklin
- ¹² Zwart

فهرست منابع

- آغاز، ع. (۱۳۸۴هـ.). رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی: مطالعه موردی در وزارت رفاه و تأمین اجتماعی. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران.
- پیروز، ع. ا، خدمتی، ا، شفیعی، .، بهشتی نژاد، م، (۱۳۸۴هـ.). مدیریت در اسلام. قم: انتشارات حوزه و دانشگاه.
- رستگار، ع. (۱۳۸۵هـ.). مدل انگیزشی معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، تهران.
- رستگار، ع. (۱۳۸۹هـ.). معنویت در سازمان با رویکرد روان شناختی. قم: انتشارات دانشگاه ادیان و مذاهب.
- عابدی جعفری، ح.، رستگار، ع. (۱۳۸۶هـ.). ظهور معنویت در سازمان‌ها مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، مدل مفهومی فصلنامه علوم مدیریت ایران. ۲(۵)، ص ۱۲۱-۱۹۹.
- قربانی زاده، و. (۱۳۹۲هـ.). بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین، مجله اخلاق در علم و فناوری، ۸(۲)، ص ۱-۱۲.
- مرتضوی، س.، ناظمی، ش. محمودی فخرآبادی، ص. (۱۳۸۴هـ.). بررسی رابطه میان هوش عاطفی و سبک رهبری (تحول‌بخش - مبادله‌ای). فصلنامه مدیریت علوم انسانی ویژه نامه مدیریت، ص ۱۶۷-۱۹۰.
- مقیمی، م. رهبر، ا. اسلامی، ح. (۱۳۸۶هـ.). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۲(۳ و ۴)، ۸۹-۹۸.

موغلی، ع. ر. (۱۳۸۱). طراحی الگوی رهبری تحول آفرین در سازمان‌های اداری ایران. رساله دکتری دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.

لطفی، ف. کجوری، م. مومنی راد، ا. مقطر پور، س. (۱۳۹۱). ارتباط بین سبک رهبری و تعهد سازمانی در اعضای دانشکده، مجله دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، ۱۶(۳)، ص ۲۳۳-۲۳۹.

Franklin, S. (2010). *The influence of spirituality on servant leadership among small business entrepreneurs*. Unpublished Ph.D., Walden University, United States -- Minnesota.

Ghorbanian, A., Bahadori, M., & Nejati, M. (2012). The relationship between managers' leadership styles and emergency medical technicians' job satisfaction. *Australasian Medical Journal*, 5(1), 1-7.

Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.

Riaz, O. (2012). *Spirituality and transformational leadership in education*. Unpublished Ed.D., Florida International University, Ann Arbor.

Schwartz, M. (2006). God as a Managerial Stakeholder? *Journal of Business Ethics*, 66(2), 291-306.

Zwart, G. A. (2000). *The relationship between spirituality and transformational leadership in public, private, and nonprofit sector organizations*. Unpublished 9977752, University of La Verne, United States – California

یادداشت شناسه مولفان

سودابه وطن خواه: دانشیار، مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

محسن قربانیان: کارشناس ارشد تفسیر قرآن کریم.

عظیمه قربانیان: دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، عضو کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، (نویسنده مسؤول)

نشانی الکترونیکی: Azimehghorbanian@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۱/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۲/۰۳