



Spiritual Leadership and Job Engagement: Analyzing the Mediating Role of Organizational Vitality (Case Study: Lorestan University Employees)

Majid.Moayedi 1*

*1 Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Theology and Islamic Studies, Faculty of Literature and Human Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Lorestan, Iran, email: moayedi.m@lu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received
September 11, 2024
Accepted
November 22, 2024

Keywords:
Spiritual leadership,
job commitment,
organizational
.....vitality

ABSTRACT

Spiritual leaders increase employees' sense of belonging and focus by providing a clear vision and emotional support. This interaction makes employees feel that their job has meaning and purpose and they show greater attachment to their work. Therefore, the aim of the present study is to investigate the relationship between spiritual leadership and employee job engagement, both directly and indirectly through organizational vitality. The present study is applied in terms of purpose and is classified as a descriptive correlational research. The statistical population of the study was 440 employees of Lorestan University, of which a sample of 205 was selected by simple random sampling. To measure the research variables, the spiritual leadership questionnaires of Fry et al. (2005) including 17 items, the job commitment questionnaire of Schoeffley (2015) including 17 items, and the organizational vitality questionnaire of Mousavi et al. (2020) including 7 items were used. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha method. In this study, descriptive and inferential statistical methods were used, and structural equation modeling and smart pls software were used to analyze the research data. The results of the study indicated that there is a positive and significant relationship between spiritual leadership and job commitment. The results also showed that spiritual leadership has a positive and significant effect on job commitment through organizational vitality.



رهبری معنوی و دلبستگی شغلی: تحلیل نقش میانجی نشاط سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان)

مجید مویدی^{*۱}

^{*۱} استادیار، گروه الهیات و معارف اسلامی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، لرستان، ایران، ایمیل:

moayedi.m@lu.ac.ir

اطلاعات مقاله

دریافت مقاله:

۱۴۰۳/۰۶/۲۰

پذیرش نهایی:

۱۴۰۳/۰۹/۰۱

واژگان کلیدی:

رهبری معنوی،

دلبستگی شغلی، نشاط

سازمانی، کارکنان

چکیده

رهبران معنوی با ارائه چشم انداز واضح و حمایت های عاطفی، حس تعلق و تمرکز کارکنان را افزایش می دهند. این تعامل باعث می شود که کارکنان احساس کنند شغلشان معنا و هدف دارد و دلبستگی بیشتری نسبت به کار خود نشان می دهند. لذا هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه میان رهبری معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان، هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق نشاط سازمانی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است که در زمره پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی قرار می گیرد. جامعه آماری پژوهش تعداد ۴۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه لرستان بودند که نمونه ای به تعداد ۲۰۵ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) که شامل ۱۷ گویه، دلبستگی شغلی شوفلی (۲۰۱۵) شامل ۱۷ گویه و نشاط سازمانی موسوی و همکاران (۲۰۲۰) شامل ۷ گویه، استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها به روش آلفای کرونباخ به تأیید رسید. در این پژوهش از روش های آمار توصیفی و استنباطی و برای تحلیل داده های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار smart pls بهره گرفته شد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که میان رهبری معنوی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که رهبری معنوی از طریق نشاط سازمانی دارای اثر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی است.

۱- مقدمه

امروزه نیروی انسانی مهم‌ترین عامل بهبود بهره‌وری، تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمانی است و توجه به نیروی انسانی، به منزله زیربنای تولید و ارائه خدمات در سازمان‌ها، یکی از راهکارهای اساسی در افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان به شمار می‌آید (موسوی و همکاران، ۱۴۰۱). به عبارت دیگر، در دنیای رقابتی امروز، تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، کارکنان آن و نقش مؤثر هر یک از آن‌ها در موفقیت سازمان می‌باشد که این امر از طریق توانمند سازی و متعهد سازی کارکنان می‌سر است (عرب‌شاهی و همکاران، ۱۴۰۰). در این میان دلبستگی شغلی^۱، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند (درکه و رضایی، ۱۳۹۹). دلبستگی شغلی به میزان تعهد، شوق و انرژی کارکنان نسبت به شغل و مسئولیت‌های شغلی‌شان اشاره دارد. این مفهوم، بر اساس نظریه هویت شغلی^۲ تعریف شده و نشان‌دهنده این است که چگونه شغل فرد به بخشی از هویت او تبدیل می‌شود (Kanungo, 1982). دلبستگی شغلی به معنای تلاش کارکنان برای دستیابی به اهداف شغلی و هم‌سو کردن ارزش‌های خود با ارزش‌های سازمان است (Brown, 1996). این مفهوم نقشی کلیدی در افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت‌ها و ترک شغل ایفا می‌کند. دلبستگی شغلی نگرشی است که شخص نسبت به کار خود دارد و جسم و روح خود را وقف وظایفش می‌نماید. بر این اساس، فرد به شغلش به عنوان مهمترین بخش از زندگیش توجه می‌کند و رضایت کامل از انجام وظایفش دارد (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۳). دلبسته شدن کارکنان به نقشی که در سازمان ایفا می‌کنند، در ارتقای عملکرد شغلی و بهره‌وری منابع انسانی نقش چشمگیری دارد (اکبری و همکاران، ۱۴۰۰). هاکمن و اولهوم^۳ (۱۹۷۵) در مطالعات خود نشان دادند دلبستگی شغلی تحت تأثیر عوامل سازمانی از جمله فرهنگ سازمانی، رهبری حمایتی و فرصت‌های پیشرفت است. در این راستا، در سازمان به یک رهبری جامعی نیاز است تا به جای کنترل‌های بیرونی و سرپرستی مستقیم، بر انگیزش درونی و خود مدیریتی تأکید کند (الوانی، ۱۳۹۲). اخیراً واژه معنویت^۴ در سازمان به موضوع حائز اهمیتی در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی بدل شده است و بسیاری از محققان به خاطر تأثیر معنویت بر بهره‌وری سازمان به آن پرداخته‌اند. رهبری معنوی^۵ به معنای ایجاد انگیزه در کارکنان از طریق ارزش‌های معنوی، چشم‌انداز مشترک و عشق بی‌قید و شرط است. این نوع رهبری با تمرکز بر معنای کار، احساس تعلق و الهام‌بخشی، به ایجاد محیط کاری مثبت کمک می‌کند (Fry, 2003). رهبران معنوی و ارزش‌مدار به کارها و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه به وسیله وصل کردن آنان به ارزش‌های عمیق درونی آنان معنی می‌دهند و باعث افزایش تعهد، انگیزش، کارایی و انرژی آنان در سازمان یا گروه می‌شوند. درواقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند که جان‌وسلی از این سه چیز به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری یاد می‌کند. رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (Chen & Yang, 2012).

تحقیقات نشان داده‌اند که رهبری معنوی منجر به افزایش رضایت شغلی، کاهش تعارضات و ارتقای عملکرد می‌شود (Reave, 2005). این نوع رهبری، از طریق تقویت انگیزه‌های درونی و ارزش‌های مشترک، کارکنان را به شغلشان متعهد می‌کند. رهبران معنوی با ارائه چشم‌انداز واضح و حمایت‌های عاطفی، حس تعلق و تمرکز کارکنان را افزایش می‌دهند (Fry et al., 2011). این تعامل باعث می‌شود که کارکنان احساس کنند شغلشان معنا و هدف دارد و در نتیجه دلبستگی بیشتری نسبت به کار خود نشان دهند (Dent et al., 2005). به عنوان مثال، Fry و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که سازمان‌هایی که از اصول رهبری معنوی استفاده می‌کنند، شاهد افزایش تعهد و انگیزه کارکنان هستند. رهبران معنوی بینشی را ایجاد می‌کنند تا مطمئن شوند پیروان به احساس معناداری در کارشان برسند و فرهنگ سازمانی بر مبنای عشق از انسان دوستی فراهم می‌کنند که طی این فرهنگ، افراد به همدیگر

^۱ job involvement^۲ Job Identity^۳ Hackman & Oldham^۴ Spirituality^۵ Spiritual Leadership

احترام و توجه دارند و لذا نیاز به عضویت برآورده می‌شود (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲). رهبری معنوی می‌تواند با تقویت ارزش‌های مثبت و کاهش فشارهای روانی، نشاط سازمانی را بهبود بخشد (Fry & Egel, 2017). نشاط سازمانی به عنوان یکی از موضوعات نوین در مطالعات مدیریت، به توانایی سازمان برای ایجاد محیطی پویا، مثبت، و انرژی‌بخش اشاره دارد که در آن کارکنان احساس رضایت، شادابی، و انگیزه برای انجام وظایف خود دارند. این مفهوم بر پایه تئوری‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا^۶ شکل گرفته و بر اهمیت تعاملات انسانی، حمایت اجتماعی، و محیط‌های کاری سالم تأکید دارد (Seligman, 2011). مطالعات نشان داده‌اند که نشاط سازمانی منجر به بهبود عملکرد کارکنان، کاهش استرس و افزایش تعهد سازمانی می‌شود (Lyubomirsky et al., 2005). یکی از ابزارهایی که می‌تواند هم ابزار شخصی و هم ابزار سازمانی یک مدیر تلقی شود؛ بحث نشاط کارکنان سازمان است. بحث نشاط و شور و شوق داشتن در دنیای امروزی، یک بحث سطحی و برای سرگرمی نیست؛ بلکه جز وظایف اصلی و از اولویتهای اول مدیران و سازمان است. اگر فضای سازمان با نشاط آمیخته شود؛ بسترسازی برای شکوفایی و رشد استعدادهای انسانی برای رسیدن به اهداف محقق می‌شود و اگر نظرات و اندیشه‌ها مثبت شوند؛ آن وقت زندگی برای انسان معنای دیگر پیدا می‌کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۶). لذا نشاط سازمانی می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی بر این رابطه تأثیرگذار باشد. با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا رهبری معنوی از طریق ارتقای نشاط سازمانی می‌تواند باعث افزایش دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه لرستان شود یا خیر؟ بررسی این موضوع می‌تواند راهکارهای عملی ارزشمندی برای ارتقای کیفیت محیط‌های دانشگاهی و مدیریت منابع انسانی ارائه دهد. چرا که دانشگاه‌ها به عنوان مراکز علمی و آموزشی، نیازمند محیط‌هایی پویا و سرشار از انگیزه برای کارکنان خود هستند تا بتوانند مأموریت‌های آموزشی، پژوهشی و خدماتی خود را به درستی انجام دهند.

۲- پیشینه پژوهش

نتایج پژوهش عرب‌شاهی کریزی و صفا (۱۴۰۰) تحت عنوان هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان نیروی انتظامی حاکی از آن بود که بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری برقرار است و اخلاق کاری رابطه بین هوش معنوی و دلبستگی شغلی را تعدیل می‌کند. هوش معنوی باعث می‌شود تا افراد توانایی رفتار همراه با دلسوزی و مهربانی و عقل و خرد با حفظ آرامش درونی و بیرونی را بیابند.

الوانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران به این نتیجه رسیدند که سازه‌های جدید نقش معناداری در پیش‌بینی اثربخشی رهبری دارند و با ملاحظه همزمان هر سه سازه رهبری معنوی، پیروان معنوی و زمینه معنوی بهتر از رویکردهای قبلی می‌توان پیچیدگی‌ها و پویایی‌های رهبری را بررسی کرد.

قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود دریافتند که رهبری معنوی بر سلامت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین از بین ابعاد رهبری معنوی، عضویت و بازخور تأثیر مستقیم و معناداری بر سلامت سازمانی دارد.

موسوی (۱۴۰۲) در پژوهش خود دریافت که هرچه در جو یک سازمان آموزشی مولفه‌های رهبری معنوی در سطح بالاتری در امور اعمال شود و تصمیم‌ها، رویه‌ها، سیاست‌ها و رسالت‌های آموزشی بر مبنای بعد رهبری معنوی تدوین و اجرا شود، میزان انگیزش شغلی در نزد کارکنان این سازمان آموزشی بیشتر خواهد بود.

درویشی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران دریافتند که نشاط سازمانی در بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی دارد و پیشنهاد می‌شود مدیران برای ایجاد نشاط سازمانی مناسب در سازمان تحت مدیریت خود، تلاش کنند تا از طریق علاوه بر ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، سبب افزایش و بهبود بهره‌وری کارکنان و سازمان شوند.

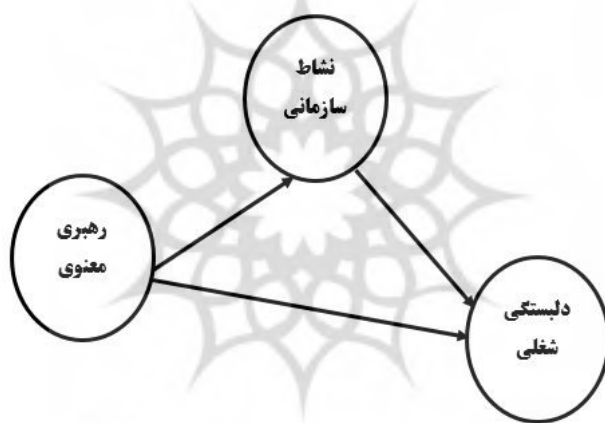
واس (۲۰۱۷) در پژوهشی هوش معنوی را به عنوان یک کلید مخفی برای دلبستگی کارمندان مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسید که کارکنانی که هوش معنوی قوی دارند، نسبت به شغلشان دلبستگی بیشتری دارند.

پانت و سرواستاوا (۲۰۱۹) در پژوهشی تأثیر هوش معنوی، جنسیت و پیشینه تحصیلی بر سلامت روان را مورد بررسی قرار دادند و نتایج تجزیه و تحلیل آماری آن‌ها نشان می‌دهد که بین هوش معنوی و سلامت روان، ارتباط معنی داری وجود دارد.

۳- مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش، فرضیات به شرح زیر است:

- ۱- رهبری معنوی اثر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی کارکنان دارد.
- ۲- رهبری معنوی اثر مثبت و معناداری بر نشاط سازمانی دارد.
- ۳- نشاط سازمانی اثر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی کارکنان دارد.
- ۴- رهبری معنوی با میانجی‌گری نشاط سازمانی اثر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی کارکنان دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۴- روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف به دلیل آن که از نتایج آن می‌توان به صورت عملی در راستای رفع نیازهای ایجاد شده استفاده کرد، از نوع کاربردی است. پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کمی و همچنین از حیث روش، دارای ماهیت توصیفی پیمایشی است که از تبیین علی جهت بررسی روابط بین متغیرها استفاده می‌نماید. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه لرستان به تعداد ۴۴۰ نفر است که برای تعیین حجم نمونه از فرمول مورگان بهره گرفته شد و تعداد اعضای نمونه ۲۰۵ نفر برآورده شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از دو روش اسنادی (کتابخانه‌ای) و میدانی استفاده شد؛ از روش کتابخانه‌ای برای تدوین و گردآوری مبانی نظری پژوهش و از روش میدانی برای گردآوری داده‌های اولیه استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد است. این پرسشنامه از دو قسمت تشکیل شده است که قسمت اول شامل سؤالات جمعیت شناختی بوده و قسمت دوم شامل سه پرسشنامه استاندارد (رهبری معنوی، دلبستگی شغلی و نشاط سازمانی) است.

پرسشنامه‌ها شامل پرسشنامه رهبری معنوی فری^۷ و همکاران (۲۰۰۵) که شامل ۱۷ گویه، پرسشنامه دلبستگی شغلی شوفلی (۲۰۱۵) که شامل ۱۷ گویه و پرسشنامه نشاط سازمانی موسوی و همکاران (۲۰۲۰) که شامل ۷ گویه بود، است. نمره گذاری پرسشنامه نیز بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ درجه بندی شد. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوا و روایی همگرا استفاده شده است. روایی محتوا به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظر سنجی از اساتید حاصل گشت. طبق گفته فورنل و لاکر^۸ (۱۹۸۱) معیار روایی همگرا بیانگر آن است که میانگین واریانس‌های استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ باشد. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بهره گرفته شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. پایایی ترکیبی نیز باید به مراتب بیشتر از ۰/۷ باشد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). نتایج مربوط به روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش حاضر در جدول ۱ آورده شده است.

متغیرهای پژوهش	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
رهبری معنوی	۰/۷۳۳	۰/۸۸۷	۰/۸۸۹
دلبستگی شغلی	۰/۶۸۱	۰/۸۹۲	۰/۸۹۶
نشاط سازمانی	۰/۶۰۵	۰/۸۲۱	۰/۸۶۴

جدول ۱. نتایج مربوط به روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری

بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی نرم افزارهای Spss و Smart PLS، که در جدول ۱ و ۲ ارائه شد، می‌توان بیان نمود که ابزار اندازه‌گیری از روایی (همگرا) و پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) مناسبی برخوردار است. در پژوهش حاضر به منظور بررسی متغیرهای جمعیت شناختی از نرم افزار Spss 21 و به منظور آزمون فرضیات از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری تحت نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر نتایج مربوط به آمار توصیفی که شامل مشخصات جمعیت شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات و میزان سابقه) است، در جدول ذیل (جدول شماره ۲) ارائه شده است.

متغیرهای جمعیت شناختی	ابعاد	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۱۷	۵۷/۰۸
	زن	۸۸	۴۲/۹۲
سن	۲۰ تا ۳۰	۱۳	۶/۳۴
	۳۱ تا ۴۰	۴۸	۲۳/۴۱
	۴۱ تا ۵۰	۷۵	۳۶/۵۹
	۵۱ به بالا	۶۹	۳۳/۶۶

⁷ Fry

⁸ Fornell & Larcker

۳/۹۰	۸	دیپلم و پایین تر	تحصیلات
۳/۴۲	۷	کاردانی	
۴۷/۸۰	۹۸	کارشناسی	
۴۰/۴۹	۸۳	کارشناسی ارشد	
۴/۳۹	۹	دکتری	
۱۳/۱۷	۲۷	زیر ۵ سال	خدمت
۱۵/۶۱	۳۲	۶ تا ۱۰ سال	
۳۵/۶۱	۷۳	۱۱ تا ۱۵ سال	
۲۱/۴۶	۴۴	۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۴/۱۵	۲۹	۲۱ سال به بالا	
۰/۹۰۸			شاخص KMO

جدول ۲. نتایج مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی

شاخص KMO ضریب کفایت نمونه گیری است. هر چه اندازه شاخص KMO به ۱ نزدیک تر باشد، «کفایت نمونه گیری» بهتری در انتخاب معرفها (متغیرهای آشکار) وجود داشته است. نقطه برش اندازه شاخص KMO برای «کفایت نمونه گیری» ۰/۶ بیان شده است یعنی اگر شاخص KMO بالاتر از ۰/۶ باشد، ملاک «کفایت نمونه گیری» برآورد شده است و اگر پایین تر از ۰/۶ باشد به این معنی است که ملاک «کفایت نمونه گیری» برآورد نشده است (مولایک، ۲۰۱۰).

۶- برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این مطالعه از ضرایب R^2 (R Squares) استفاده شده است. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. مقادیر R^2 در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

نشاط سازمانی	دلبستگی شغلی	رهبری معنوی
۰/۲۳۸	۰/۴۳۲	...
R^2		

جدول ۳. مقادیر R^2

با توجه به مقادیر R^2 مشخص شد که مدل ساختاری از برازش و قابلیت پیش بینی مناسبی برخوردار است.

۶-۱- برازش کلی مدل

شاخص نیکویی برازش در مدل PLS راه حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر و یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را بررسی می کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق بوده است یا خیر. در واقع این شاخص برازش بخش ساختاری و اندازه گیری را به صورت همزمان محاسبه می کند. این شاخص همانند شاخص های برازش در روش های مبتنی بر کوواریانس عمل می کند و می توان از آن برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد (میرمهدی و همکاران، ۱۴۰۱).

۶-۲- معیار نیکویی برازش GOF

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF که توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴)، ابداع گردید استفاده می شود که فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{(\text{Avg}(\text{Communality}) \times \text{Avg}(R^2))}$$

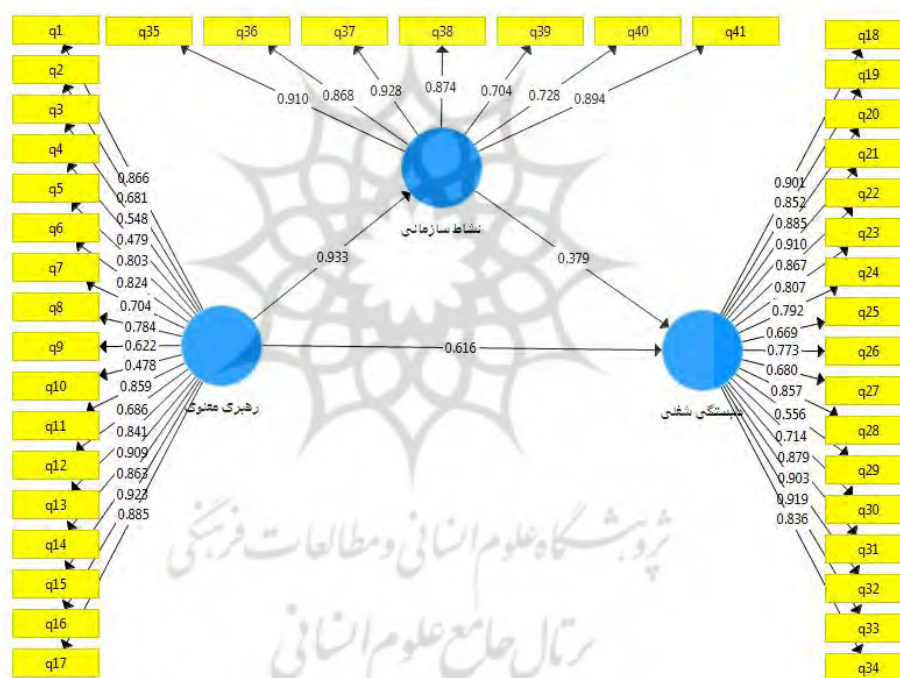
برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0.36$ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود (خاکی، ۱۳۸۲).

$$GOF = 0.474$$

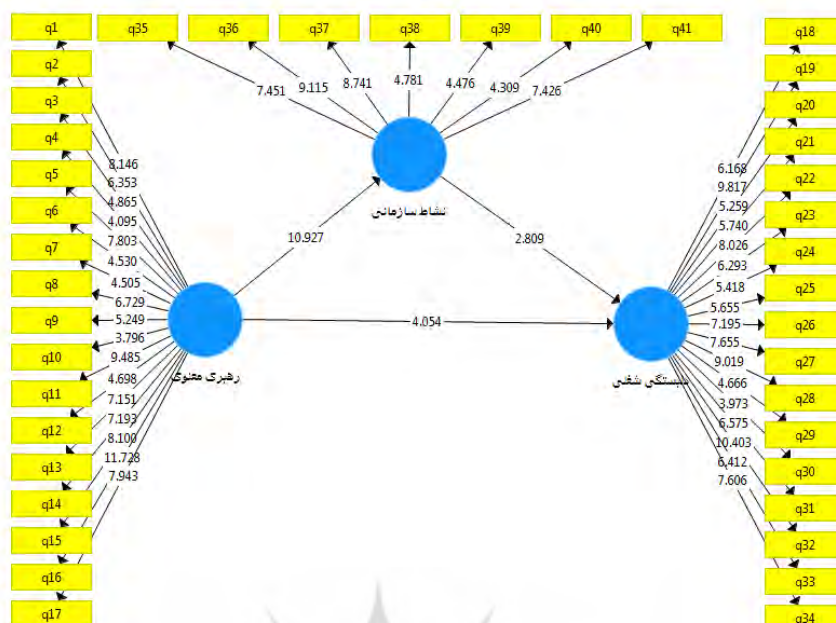
همان‌طور که مشاهده شد نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد این مقدار برابر با ۰٫۴۷۴ بوده است که نشان دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.

۶-۳- بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها

در این بخش به بررسی آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار PLS پرداخته می‌شود. در شکل ۱ و ۲ خروجی‌های نرم افزار Smart Pls، آمده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هست (شکل ۱). مقادیر آماره T در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ترسیم شده همراه با ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره T

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (میرمهدی و همکاران، ۱۴۰۱).

همان طور که قبلاً به آن اشاره شد در پژوهش حاضر به منظور آزمون فرضیه های پژوهش، از تکنیک مدل بایی معادلات ساختاری استفاده شده است. قابل ذکر است که در سطح اطمینان ۰/۹۵ اگر مقادیر معناداری آماری بالای ۱/۹۶ باشد، فرضیه تأیید می شود. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش در جدول شماره ۴ موجود است.

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	مقدار آماره T	نتیجه
رهبری معنوی بر دلبستگی شغلی تأثیر معناداری دارد.	۰/۹۳۳	۱۰/۹۲۷	تأیید
رهبری معنوی بر نشاط سازمانی تأثیر معناداری دارد.	۰/۳۷۹	۲/۸۰۹	تأیید
نشاط سازمانی بر دلبستگی شغلی تأثیر معناداری دارد.	۰/۶۱۶	۴/۰۵۴	تأیید
رهبری معنوی از طریق نشاط سازمانی بر دلبستگی شغلی تأثیر معناداری دارد.	۰/۶۴۸	۶/۴۲۵	تأیید

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

با توجه به مقادیر جدول ۴، تمامی مقادیر آماره T بالای ۱/۹۶ می باشد، بنابراین می توان بیان نمود تمامی فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شده است. لازم به ذکر است که فرضیه های ۴ که میانجی بودن نشاط سازمانی است، از طریق آزمون سو بل تأیید شد. در آزمون سو بل مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می آید که در صورت بیشتر شدن قدر مطلق این مقدار از ۱/۹۶ می توان در سطح اطمینان ۰/۹۵، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، sa خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و sb خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می باشد.

۷- نتیجه گیری

در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی نشاط سازمانی پرداخته شد. در این پژوهش ابتدا با استفاده از منابع کتابخانه‌ای پیشینه تحقیق بررسی شد. سپس متغیرهای تحقیق از راه پرسشنامه اندازه‌گیری شدند. برای بررسی موضوع پژوهش چهار فرضیه مطرح و پس از جمع‌آوری داده‌ها و آزمون فرضیات مشخص شد هر چهار فرضیه مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

در تحلیل فرضیه اول می‌توان گفت که رابطه میان رهبری معنوی و دلبستگی شغلی امری اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد و سازمان‌هایی که مدیران آن‌ها با الهام بخشی، امید و ایمان، محبت نوع دو ستانه با کارکنان برخورد می‌کنند باعث ارتقای دلبستگی شغلی کارکنان خود می‌شوند. در سطح اطمینان $95/0$ نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نیز فرضیه حاضر را تأیید کرد. رهبران معنوی تلاش می‌کند تا افراد نه تنها به اهداف سازمانی بلکه به رشد معنوی و فردی خود نیز دست یابند. و این همان توجه به جنبه‌های انسانی و روانی کارکنان است و از این طریق، فضایی ایجاد می‌شود که افراد احساس ارزشمندی و انگیزه بیشتری برای انجام کار خود دارند. در واقع، رهبری معنوی با ایجاد یک محیط کاری مبتنی بر اعتماد، حمایت و رشد فردی، موجب افزایش رضایت شغلی و دلبستگی کارکنان به سازمان می‌شود. این تأثیر مثبت می‌تواند از طرق مختلفی مانند ایجاد حس تعلق به سازمان، احترام به ارزش‌های انسانی و توجه به نیازهای روحی و روانی کارکنان اعمال شود. نتایج این فرضیه پژوهش با نتایج پژوهش عرب‌شاهی کریزی و صفا (۱۴۰۰) هم‌سو است. بنابراین، مدیران و رهبران باید توجه بیشتری به جنبه‌های معنوی و انسانی رهبری خود داشته باشند تا به دلبستگی و تعهد کارکنان نسبت به سازمان افزوده شود.

فرضیه دوم پژوهش بدین صورت تدوین شد که رهبری معنوی اثر مثبت و معناداری بر نشاط سازمانی دارد که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأیید کننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت رهبری معنوی، که بر اصول اخلاقی، رشد فردی و ارزش‌های معنوی تمرکز دارد، می‌تواند محیطی شاداب‌تر و پویاتر ایجاد کند که در نهایت به افزایش نشاط سازمانی منجر می‌شود. در واقع نتایج حاکی از این فرضیه نشان‌دهنده‌ی ارتباط میان سبک خاص رهبری و سطح انرژی و انگیزه کارکنان در محیط کاری است. نشاط سازمانی معمولاً در نتیجه محیط‌های کاری سالم، حمایتی و بر پایه ارزش‌های انسانی به وجود می‌آید. طبق پژوهش‌های مختلف، رهبری معنوی می‌تواند روحیه کارکنان را تقویت کرده و موجب افزایش انرژی در محیط سازمانی شود (Fry & Slocum, 2008). برای افزایش نشاط سازمانی، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها به آموزش و پرورش مهارت‌های رهبری معنوی توجه بیشتری داشته باشند. این امر می‌تواند از طریق دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی انجام شود. سازمان‌ها باید سعی کنند فرهنگی ایجاد کنند که در آن توجه به رفاه روانی و نیازهای معنوی کارکنان در اولویت قرار گیرد. پژوهش‌های انجام شده توسط فرای و اسلوکم^۹ (۲۰۰۸) و ریو^{۱۰} (۲۰۰۵) نیز بر این موضوع تأکید دارند که رهبری معنوی، با ارتقای رفاه روانی و ایجاد محیطی شاداب و هدفمند، به نشاط سازمانی کمک می‌کند.

فرضیه سوم این پژوهش بدین صورت تدوین شد که نشاط سازمانی تأثیر معناداری بر دلبستگی شغلی دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأیید کننده این فرضیه بود. این فرضیه بیان می‌کند که کارکنان در محیط‌های کاری شاداب و پرانرژی تمایل بیشتری به تعهد و وابستگی به سازمان خود دارند. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت که وقتی کارکنان در یک محیط شاداب و پرانرژی کار می‌کنند، احساس تعلق بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند و در نتیجه، میزان تعهد و دلبستگی آن‌ها افزایش می‌یابد. به

⁹ Fry & Slocum

¹⁰ Reave

عبارت دیگر، کارکنانی که از محیط کاری خود لذت می‌برند و در آن احساس خوبی دارند، تمایل بیشتری به ماندن در سازمان دارند و به طور فعال‌تر در جهت اهداف آن کار می‌کنند. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش چیانگ و جانگ^{۱۱} (۲۰۰۸) و کائو و لین^{۱۲} (۲۰۱۱) همخوانی دارد. پیشنهاد می‌شود مدیران محیط‌های حمایتی و شادابی در ایجاد نمایند و از راه‌های مختلف مانند گروه‌های کاری مشترک، برنامه‌های تیم‌سازی و فرصت‌های برای تبادل ایده‌ها، فضایی ایجاد کنند که کارکنان احساس کنند در فرآیند تصمیم‌گیری سازمان مشارکت دارند و این امر می‌تواند بر افزایش نشاط سازمانی و دلبستگی شغلی تأثیرگذار باشد.

و در نهایت در تحلیل فرضیه چهارم می‌توان بیان کرد که نشاط سازمانی رابطه میان رهبری معنوی و دلبستگی شغلی را میانجی می‌کند که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش این فرضیه را تأیید کرد. در تحلیل این فرضیه می‌توان ادعا کرد رهبری معنوی از طریق افزایش نشاط سازمانی، دلبستگی شغلی کارکنان را تحت تأثیر مثبت قرار می‌دهد. با معرفی نشاط سازمانی به عنوان یک مکانیزم اساسی در رابطه بین رهبری معنوی و دلبستگی شغلی، این مطالعه به درک ما از این موضوع کمک می‌کند که چرا رهبری معنوی به طور مثبت با دلبستگی شغلی مرتبط است. کارکنان با احساس شادابی و رضایت بیشتر از محیط کاری خود، تمایل بیشتری به ادامه همکاری و افزایش تعهد شغلی نشان می‌دهند. سازمان‌ها باید به رهبری معنوی به عنوان یک ابزار قدرتمند برای ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت و افزایش تعهد کارکنان توجه کنند. در نتیجه، رهبران سازمانی باید بر اساس ارزش‌ها، معنا و اخلاق در تصمیم‌گیری‌های خود عمل کنند تا انگیزه و دلبستگی شغلی کارکنان خود را تقویت کنند. بنابراین، سازمان‌ها باید در راستای توسعه رهبری معنوی و فراهم‌آوری شرایط نشاط‌زا برای کارکنان خود گام بردارند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که نشاط سازمانی می‌تواند به عنوان یک پل ارتباطی میان رهبری معنوی و دلبستگی شغلی عمل کند. به عبارت دیگر، رهبری معنوی با ایجاد محیطی مثبت و حمایتی، به طور غیرمستقیم از طریق افزایش نشاط سازمانی، موجب افزایش دلبستگی شغلی کارکنان می‌شود (Reave, 2005). به‌ویژه در تحقیق (Fry, 2003)، آمده است که رهبری معنوی می‌تواند به‌طور غیرمستقیم از طریق ارتقای سطح انگیزه و نشاط در کارکنان، موجب تقویت دلبستگی شغلی شود.

محدودیت‌ها و پیشنهادات برای تحقیقات آینده

این پژوهش در یک منطقه جغرافیایی و یک جامعه آماری محدود (کارکنان دانشگاه لرستان) صورت گرفته است لذا ممکن است در دیگر جوامع نتایج متفاوتی به دست آید. از دیگر محدودیت‌های پژوهش می‌توان به کمی بودن آن اشاره کرد و پیشنهاد می‌گردد که محققان در آینده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق و... بهره گیرند.

سپاسگزاری

از تمام کارمندان دانشگاه لرستان که با روی گشاده در تهیه داده‌های این پژوهش همکاری داشتند، سپاسگزاریم.

¹¹ Chiang & Jang

¹² Kuo & Lin

منابع

۱. احمدی، سید علی اکبر؛ سهرابی، محمد و محمدی، عباس (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین توانمند سازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی در کارکنان فرماندهی هواپیمایی ناجا. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۶.
۲. اکبری، پیمان؛ خواستار، حمزه، وکیلی، یوسف و شهریاری، سلطانه (۱۴۰۰). طراحی و اعتبار سنجی الگوی دلبستگی شغلی کارکنان صنعت بانکداری، مطالعات منابع انسانی، ۱۱(۲)، ۷۱-۹۴.
۳. الوانی، سید مهدی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود و کاظمی، حسین (۱۳۹۲). ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران. مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۱، بهار ۱۳۹۲، صص ۲۱-۴۰.
۴. شادمانفرد، علیپور، محمد حسین، محمد حسین، (۱۴۰۳) ارائه چارچوب مفهومی حکمرانی اسلامی با ابتناء بر عهدنامه امیرالمؤمنین (ع) برای مالک بن حارث نخعی، نشریه پژوهش‌های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۵ شماره پیاپی ۵، صفحه ۱۲۱-۱۳۹ / 10.22034/API.2024.2039576.1048
۵. موسوی، سید نجم الدین؛ سپهوند، رضا و فتحی چگنی، فریبرز (۱۴۰۱). کرونیزم سازمانی و افعال کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۰(۱)، ۳۱-۴۵.
۶. موسوی، ستاره (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی از دید کارکنان آموزش و پرورش شهر کرد. مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی. دوره ۴، شماره ۲، ۱۴۰۲، صص ۱۸۴-۱۹۷.
۷. میرمهدی، سید مهدی؛ فتحی، فریبرز و امیدنژاد، مصطفی (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ترس از کووید ۱۹ بر بهزیستی روانشناختی کارکنان با نقش میانجی ناامنی شغلی و تعدیل گر ذهن آگاهی. فصلنامه مدیریت پرستاری، دوره ۱۱، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱، صص ۸۹-۷۹.
۸. مسعودی، رضایی، مجتبی، امیر حسین، (۱۴۰۳) ارائه تصویر ارتكازی از امر به معروف و نهی از منکر و لوازم آن بر پایه مباحث اعتباریات، بن حارث نخعی، نشریه پژوهش‌های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۵ شماره پیاپی ۵، صفحه ۱۴۱-۱۵۱ / 10.22034/API.2024.2029569.1026
۹. درکه، محسن و رضایی، حسن (۱۳۹۹). رابطه استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی. مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۷(۱)، بهار و تابستان ۱۳۹۹. صص ۱۷۵-۱۸۸.
۱۰. درویشی، ابوالفضل و کلانه سفیری، معصومه (۱۳۹۵). اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۶، بهار ۱۳۹۶، صص ۹-۱۹.
۱۱. عربشاهی کریزی، احمد و صفا، سید باقر (۱۴۰۰). هوش معنوی و دلبستگی شغلی کارکنان نیروی انتظامی. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، سال ششم، شماره نوزدهم، بهار ۱۴۰۰، صص ۱۰۵-۱۳۲.
۱۲. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی. انتشارات بازتاب.
۱۳. قاسمی، محمد؛ فردین، مرضیه و جودزاده، مهتا (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه‌ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان). پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره بیست و ششم، زمستان ۱۳۹۳، صص ۱۳۵-۱۵۶.

14. Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. Journal of business ethics, 105, 107-114.
15. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? Psychological Bulletin, 131(6), 803-855.

16. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Atria Books.
17. Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479.
18. Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
19. Fry, L. W., & Egel, E. (2017). Spiritual leadership: A model for health, well-being, and performance. *Frontiers in Psychology*, 8, 1606.
20. Pant, N., & Srivastava, S. K. (2017). "The Impact of Spiritual Intelligence, Gender and Educational Background on Mental Health Among College Students". *Journal of Religion and Health*.
21. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
22. Vas, Emmy Gracy (2017). *Spiritual Intelligence: A Secret Key to Employee Engagement*. *International Journal of Engineering Technology Science and Research IJETSR*, 4(10).
23. Fry, L. W., & Slocum, J. W. (2008). "Maximizing the Triple Bottom Line Through Spiritual Leadership." *Organizational Dynamics*, 37(1), 86-96.
24. Reave, L. (2005). "Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness." *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687.
25. Chiang, C. F., & Jang, S. S. (2008). "The Effects of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment on Job Performance." *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 225-234.
26. Kuo, T. H., & Lin, C. T. (2011). "A Study on the Impact of Organizational Culture and Organizational Climate on Job Performance and Job Satisfaction." *Journal of Applied Sciences*, 11(3), 456-464.