(مقالۀ پژوهشی)

رابطه رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان با سازگاری سازمانی

دکتر هوشنگ تقی‌زاده*، رحیمه زیرکی سار

گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

(تاریخ دریافت: 95/7/3، تاریخ پذیرش: 95/10/5)

چکیده

زمینه: در جهان امروز تغییر سریع است و سازگاری بخش مهمی از موفقیت در عصر حاضر شمرده می‌شود. هسته اصلی سازگاری، نوآوری، تفکر سیستمی، یادگیری سازمانی، بینش مشترک، مشتری‌گرایی و ایجاد تغییر است. سازگاری سازمانی عامل بقای سازمان است که در این میان نقش رهبری معنوی بسیار برجسته است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی بر سازگاری است.

روش: این تحقیق از لحاظ روش تحقیق توصیفی- همبستگی بوده و جامعه آماری آن شامل 541 نفر از کارکنان شعب بانک مسکن استان آذربایجان شرقی می‌باشد. حجم نمونه303 نفر از کارکنان بوده که با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه‌های محدود تعیین شده است. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده می‌باشد. برای عملیاتی کردن متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های رهبری معنوی، سازگاری سازمانی و باورهای اخلاقی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر در قالب مدل معادلات ساختاری بهره‌گیری شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رهبری معنوی بر سازگاری سازمانی و باورهای اخلاقی کارکنان تأثیر مثبتی دارد. همچنین رهبری معنوی براساس باورهای اخلاقی کارکنان بر سازگاری تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به تأثیرپذیری سازگاری از رهبری معنوی می‌توان با تقویت معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های رهبری معنوی در مدیران، ظرفیت سازگاری سازمان را تقویت نمود. در این راستا پیشنهاداتی در جهت تقویت ظرفیت سازگاری سازمان داده شده است.

کلید واژگان: *رهبری معنوی، ظرفیت سازگاری، باورهای اخلاقی*

سرآغاز

امروزه سازمان‌ها در محیط‌های دائماً در حال تغییر و پویایی قرار دارند. در این راستا مدیران و رهبران این سازمان‌ها باید با نیروها و موانعی که در مقابل تلاش‌های آنها جهت ادامه حیات سازمان وجود دارد، مقابله کنند(1). تغییرات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، علمی و تکنولوژیکی در عملکرد سازمان‌ها، تأثیری شگرف دارند. در چنین شرایطی، موفقیت سازمان‌ها به توانایی سازگاری و انطباقشان با عوامل متغیر محیط بستگی دارد. پژوهشگران مدیریت مدت‌هاست که به رابطه بین عوامل محیطی و طرح‌های سازمانی کارآمد پی برده و معلوم کرده‌اند که سازمان‌هایی می‌توانند کارآمد و اثربخش باشند که به‌گونه‌ای پویا و قابل انعطاف طرح‌ریزی شده و بتوانند به سرعت خود را با عوامل متغیر محیط تطبیق دهند. سازگاری راهکاری ضروری برای مقابله با آسیب‌پذیری است(2). سازگاری با شرایط و موقعیت‌ها، در واقع ایجاد هماهنگی در سیستم‌های محیطی، اجتماعی و اقتصادی می‌باشد که برای پاسخ به تغییرات انجام

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: taghizadeh @ iaut.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.8.0]

گرفته مورد انتظار و یا تغییرات اتفاق افتاده و نتایج آنها با هدف کاهش آسیب‌پذیری انجام می‌شود. از این منظر، انطباق‌پذیری ارتباط بین یک سیستم و محیط آن است که این ارتباط به منظور آسان‌سازی ادامه حیات سیستم در محیط لازم است(3). با این تعریف می‌توان به این نکته رسید که ظرفیت سازگاری یک سیستم، آسیب‌پذیری آن سیستم را نسبت به خطرات ناشی از تحولات موقعیت‌ها و شرایط محیطی کاهش خواهد داد(4). واکنش به تغییرات محیطی با تکیه بر ایجاد ظرفیت سازگاری قابل دستیابی است. ظرفیت سازگاری، به پتانسیل یا توانایی یک سیستم برای سازگاری اشاره دارد و نشانگر راه‌حل‌های علمی و ایجاد شایستگی‌ها و قابلیت‌های درونی لازم برای مقابله با تغییرات، تردیدها، تنوع، پویایی و پیچیدگی‌های محیط بیرونی است(2).

ظرفیت سازگاری سازمانی از جمله موضوعاتی است که بسیاری از محققان مدیریتی توجه خود را به آن معطوف نموده‌اند. در این راستا، ادعا شده که ظرفیت سازگاری سازمان یکی از مولفه‌های اصلی و بسیار مهم ظرفیت سازمانی است(5). طبق دیدگاه وی، مفهوم یادشده به اهداف استراتژیکی چون ثبات سازمان‌ها و خلق نظم در سازمان کمک می‌کند. نامبرده ظرفیت انطباق‌پذیری را دارای ویژگی‌هایی همچون تمرکز بیرونی، روابط شبکه‌ای، پژوهشگری (اشتیاق به پژوهش) و نوآوری می‌داند(6). در این میان سازمان سازگار یا سازمان حساس به محیط و پاسخگو، سازمانی است که برای هماهنگی با محیط کسب و کار نامطمئن، به‌طور مستمر در حال دگردیسی و طرح‌ریزی مجدد است(7). سازمانهایی و بنگاه‌هایی که از ظرفیت سازگاری برخوردارند، این توانمندی و قابلیت را دارند که تحولات را پیش‌بینی کنند و به این تحولات در سریع‌ترین زمان پاسخ دهند و بعد از سپری کردن تحولات دوباره به مدیریت منابع سالم بازگردند. شناخت منابع لازم برای ایجاد ظرفیت سازگاری و ساختن آن، می‌تواند به سازمان‌ها در جهت سازگار شدن کمک نموده و به آنها کمک کند تا از تحولات و تغییرات صورت گرفته یاد بگیرند و همچنین تغییرات بعدی را بشناسند (8 و 9).

در رابطه با ظرفیت سازگاری سازمانی، محققینی اذعان نموده‌اند که توانایی سازگاری با محیط‌های متغیر، یادگیری از تجربیات و عملکرد در وضعیت‌های مبهم، ابزار مهمی برای سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود تا این‌که ثبات سازمان تضمین شود. سازمان‌های انطباق‌پذیر به‌طور جمعی نگرش‌هایشان را از تجربیات و محیط اطرافشان به‌دست می‌آورند تا این‌که کارایی سازمان را تسهیل نمایند. این محققین ظرفیت سازگاری سازمانی را دارای ابعاد بینش مشترک، کنجکاوی، تفکر سیستمی، سرمایه اجتماعی و روابط شبکه‌های می‌دانند(10)؛ طبیعی است ظرفیت انطباق پذیری سازمانی، ضمن اینکه بر بیشتر پدیده‌های اجتماعی تأثیر می‌گذارد، خود نیز از پدیده‌هایی تأثیر می‌پذیرد. در این زمینه، پژوهش‌های متعددی بر نقش رهبری بر ظرفیت انطباق پذیری تاکید نموده‌اند(11، 12، 13 و 6).

امروز رهبری و انواع آن سبک‌های آن برای سازمان‌ها مهم تلقی می‌گردد. نگاهی به مطالعات انجام گرفته در این حوزه نیز نشان می‌دهد که محققان دانشگاهی و اجرایی تحقیقات مختلفی بر روی انواع سبک‌های رهبری به جهت اهمیت آنها انجام داده‌اند، اما نقش رهبری معنوی[1] در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. تعمقی دقیق به تکوین مطالعات رهبری نشان می‌دهد که تاکنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته ولی موضوعی که در سال‌های اخیر توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده، ویژگی رهبران معنوی می‌باشد و اینکه چگونه می‌توان با توسل جستن به معنویت، روابط متقابل و مناسبی با کارکنان برقرار نمود(14). بنابراین رهبری معنوی ریشه در مدل انگیزش درونی دارد که در آن «چشم‌انداز»، «بینش»، «امید و صداقت» و «عشق به هم نوع» در هم آمیخته است تا یک رهبری موثر را شکل دهد. 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 کند (15و 16). در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان از طریق دیگر همکاران احساس می‌کنند که دارای شغل با اهمیت و معنادار می‌باشند، رهبر معنوی، اقدام به ایجاد چشم اندازی مشترک می‌کند. رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی/ اجتماعی براساس ارزش‌های انسانی موجب می‌گردد که کارکنان

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.8.0]

علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می‌آید که سایرین نیز دارای اهمیت می‌باشند و باید از آنان به خاطر شغل‌شان قدردانی به عمل آید(15). تئوری رهبری معنوی به‌عنوان یکی از تئوری‌های جدید شناخته شده است و می‌تواند نجات بخش سازمانها در شرایط متلاطم باشد. رهبری معنوی با تفحص، تفکر، ادراک، ارزش‌گذاری و اقدام فرد در جامعه با روحی‌های تیمی و نه اقدام به صورت فردی در ارتباط است(17). رهبری معنوی به احساس هدفمندی و معنابخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش محیط اطراف خود و توانایی پیروی از اعتقادات درونی و احساس رشد و خود ادراکی مداوم تاکید دارد. این تئوری از درون یک مدل انگیزش درون‌زا توسعه یافته است و بر روی ویژگی‌هایی چون امید، ایمان و نوع‌دوستی پایه‌گذاری شده است(18). این تئوری نیازهای بنیادی رهبر و پیروان را براساس سلامت معنوی از طریق معنا بخشی ایجاد می‌کند(19). رهبران معنوی معمولا ارزش‌هایی نظیر هارمونی، عشق و دوست داشتن، شفقت و مهربانی، اتحاد، صلح و آرامش، صداقت و امانتداری را از خود بروز می‌دهند.

در یک محیط معنوی، اعضا تمایل بیشتری به پذیرش مسؤولیت داشته و این موجب تسهیل نقش رهبری می‌شود. در حقیقت، این ارزش‌ها همگی باعث ایجاد سلامت در محیط کار شده و محیط کار بهتری فراهم می‌آورند. به‌طور کلی، رهبر معنوی اشاره به رفتارها، ارزشها و نگرشهایی دارد که اعضای سازمان را برای داشتن یک احساس بقای معنوی از طریق عضویت در سازمان تشویق می‌نماید. نتایج برخی پژوهش‌ها نیز نشان داد که رهبری معنوی از طریق ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی بر پایهٔ ارزش‌های عشق به نوعدوستی به صورتی قابل توجه بر سلامت معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی و فردی تأثیر می‌گذارد که اگر به صورت پایدار و اصولی پیاده شود، می‌تواند باعث افزایش عملکرد گردد(20). به عبارتی از این دیدگاه است که رهبری معنوی می‌تواند ظرفیت سازگاری سازمانی را افزایش دهد، چرا که «معنویت» به‌عنوان عنصری جدایی‌ناپذیر از رهبری در سازمان‌های امروز انگاشته می‌شود. این جدایی ناپذیری، عاملی برجسته برای توسعه در جهت دستیابی به سطوح بالاتری از موفقیت‌های درونی و بیرونی است. رهبری معنوی با جستجوگری، تفکر، ادراک، ارج نهادن به تلاش‌ها و فعالیت تیمی اعضا جامعه در مقابل عمل فردی آنها مرتبط می‌گردد و این بدان معناست که کار تیمی در رهبری معنوی بیشتر از کار فردی مورد تأیید می‌باشد. معنویت از طریق آگاهی عمومی، ادراک درونی و قدرتمندی را فراهم می‌کند. هم چنین، معنویت به بینشی عمیق‌تر و عملی برانگیخته نیاز دارد. رهبران معنوی بین حکمت و شفقت، تعادل ایجاد می‌کنند و پیروان خود را با تمایل بیشتری در مسؤولیت‌ها سهیم می‌نمایند. رویکرد رهبری معنوی سؤالاتی متفاوت درباره معنای انسان بودن، مفهوم واقعی از رشد و نوع توزیع ارزش و قدرت برای ارتقاء سازمان و جامعه را مطرح می‌سازد(21).

اخلاق[2] و باورهای اخلاقی[3] کارکنان از آن جهت مهم تلقی می‌گردد که منجر به درک متفاوت کارکنان از سازمان شده و کارکنان با باورهای اخلاقی متفاوت در فرایند سازگاری نیز متفاوت عمل خواهند نمود.

باورهای اخلاقی کارکنان مفروضات ناگفته‌های است که از ساختار و ادرک افراد از تجربیاتشان در موقعیت‌های اخلاقی[4] نشأت می‌گیرد(22). در حقیقت چگونگی پاسخ فرد به یک موقعیت اخلاقی ریشه در باورهای اخلاقی وی داشته و پاسخ فرد نشان دهنده ادراک فرد از موقعیت اخلاقی براساس باورهای اخلاقی است.

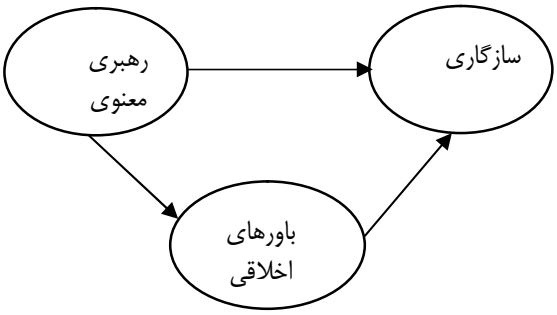
باورهای ضمنی یک سیستم معنایی فراهم می‌آورند که قضاوت، تفسیر، و پاسخ‌های رفتاری را تحت تأثیر قرار می‌دهند(23). باورهای ضمنی پتانسیلی برای تحت تاثیر قرار دادن چگونگی درک پیروان و نشان دادن واکنش به رهبران خود را دارند. در حوزه مباحث اخلاقی، افرادی با باورهای اخلاقی قوی و نهادینه شده، شخصیت و صفات اخلاقی افراد را بیشتر ثابت می‌پندارند تا انعطاف‌پذیر؛ همچنین مطابق با وظایف و تعهدات مقرر، نظم اجتماعی موجود را حفظ می‌کنند. با توجه به اینکه رهبری معنوی اقدام به ایجاد چشم اندازی مشترک می‌کند. بنابراین افراد با باورهای اخلاقی قوی‌تر در مواجهه با رهبر معنوی، بیشتر دارای رفتارهای ثابت و پایدار خواهند بود. این افراد چشم‌انداز مشترک ایجاد شده توسط رهبری معنوی را به‌عنوان

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.8.0]

ارزش‌های سازمان مورد پذیرش قرار می‌دهند. افراد با اعتقادات اخلاقی قوی‌تر تمایل دارند بیشتر خاص باشند(24). رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی/ اجتماعی براساس ارزش‌های انسانی موجب می‌گردد که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می‌آید که سایرین نیز دارای اهمیت می‌باشند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی به عمل آید(15). براساس جستجوی محققین در مطالعات انجام شده تأثیر رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان بر سازگاری سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است.

بدین منظور نیز هدف این مقاله بررسی رابطه رهبری معنوی با سازگاری سازمانی[5] در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان می‌باشد. بر همین اساس نیز پس از مطالعه و مروی بر ادبیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت نگاره 1 طراحی شده است:



نگاره 1: مدل مفهومی تحقیق

روش

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده اما براساس روش انجام کار از نوع توصیفی- علی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان بانک مسکن استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند که تعداد 541 نفر در سال 1394 بوده‌اند. نمونه آماری طبق روش تصادفی ساده و با استفاده از رابطه تعیین حجم نمونه در جامعه‌های محدود 303 نفر به‌دست آمده است. ابزار مورد استفاده پرسشنامه می‌باشد که به منظور جمع‌آوری داده‌ها جهت پاسخ به سئوالات تحقیق از سه پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه اول به منظور بررسی رهبری معنوی بوده است که در این قسمت از پرسشنامه رهبری معنوی استفاده شده است (25). این پرسشنامه حاوی 25 سوال برای ارزیابی هفت بعد عشق به نوع‌دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهدسازمانی و بازخورد عملکرد با طیف لیکرت از یک تا پنج بوده است.

و پرسشنامه دوم به منظور بررسی ظرفیت سازگاری سازمانی به کار گرفته شده است. در این قسمت از پرسشنامه ظرفیت سازگاری سازمانی استریکمن و مارشود(9) استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی 16 سوال برای ارزیابی پنج بعد بینش مشترک، کنجکاوی، تفکر سیستمی، سرمایه اجتماعی و تمرکزبیرونی با طیف لیکرت از یک تا پنج بوده است. پرسشنامه سوم در رابطه با سنجش باورهای اخلاقی کارکنان بوده که در این بخش از پرسشنامه(26)استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی 8 سوال بوده است و باورهای اخلاقی

کارکنان را در دو بعد ارزش‌های سازمانی و رفتارهای فرانقشی در طیف لیکرت یک تا پنج مورد سنجش قرار می‌دهد.

به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی سازه استفاده شده است. به منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده گردیده است. نتایج تحلیل عاملی برای مدل ظرفیت سازگاری نشان می‌دهد که مقدار شاخص *KMO*، 638/. محاسبه شده است. همچنین مقدار سطح‌معنی‌داری(sig) آزمون بارتلت، کوچکتر از 5 درصد است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی، مناسب بوده و فرض شناخته بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. بر همین اساس نیز شانزده سوال پرسشنامه ظرفیت سازگاری بر روی پنج بعد بینش مشترک، کنجکاوی، تفکر سیستمی، سرمایه اجتماعی و تمرکز بیرونی متمایز شده‌اند.

نتایج تحلیل عاملی برای مدل رهبری معنوی نیز نشان می‌دهد که مقدار شاخص *KMO*، 657/. محاسبه شده است و سطح‌معنی‌داری(sig) آزمون بارتلت، کوچکتر از 5 درصد است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی، مناسب بوده و فرض شناخته بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. بر همین اساس نیز بیست و پنج سوال پرسشنامه رهبری معنوی بر روی هفت بعد چشم‌انداز، عشق به نوع‌دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهدسازمانی و بازخور عملکرد متمایز گردیده‌اند. در نهایت نتایج تحلیل عاملی برای مدل باورهای اخلاقی نیز نشان می‌دهد که مقدار شاخص *KMO*، 745/.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.8.0]

محاسبه شده است و سطح‌معنی‌داری(sig) آزمون بارتلت، کوچکتر از 5 درصد است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی، مناسب می‌باشد. بر همین اساس نیز هشت سوال پرسشنامه باورهای اخلاقی بر روی دو بعد ارزش‌های سازمانی و رفتارهای فرانقشی متمایز گردیده‌اند.

پس از بررسی روایی سازه و تایید روایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شده است که نتایج نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه‌های طراحی شده بوده است. نتایج در جدول(1) نشان داده شده است.

جدول 1: نتایج بررسی روایی سازه و آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های تحقیق

سازش	سنجه	بار عاملی	c^2	p-value	c^2 /df	RMSEA	GFI	ضریب آلفای کرونباخ
سازگاری	بینش مشترک	0/65	96/06	0/83912	0/842	0/031	0/89	0/93
	کنجکاوی	0/95						
	تفکر سیستمی	0/91						
	سرمایه اجتماعی	0/73						
	تمرکز بیرونی	0/73						
رهبری معنوی	چشم انداز	0/74	17/96	0/15823	1/2828	0/018	0/94	0/96
	عشق به نوع دوستی	0/81						
	ایمان	0/95						
	معناداری	0/80						
	عضویت	0/67						
	تعهد سازمانی	0/76						
	بازخورعملکرد	0/57						
باورهای اخلاقی	ارزش‌های سازمانی	0/56	1/93	0/13061	1/93	0/47	0/82	0/73
	رفتارهای فرانقشی	0/77						

با توجه به بارهای عاملی محاسبه شده برای ابعاد هر یک از سازه‌ها که بزرگتر از 0/5 بوده است و شاخص‌های مناسب برازش مدل‌ها در جدول(1) روایی سازه تایید گردیده است. همچنین مقدار آلفای کرونباخ برای هر یک از پرسشنامه‌ها که بزرگتر از 0/7 بوده است، پایایی هر یک از پرسشنامه‌ها تایید می‌گردد.

یافته‌ها

در این تحقیق به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. قبل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نتایج آمارهای توصیفی متغیرهای تحقیق ارائه شده است. نتایج در جدول(2) ارائه شده است.

جدول2: آمارهای توصیفی متغیرهای تحقیق

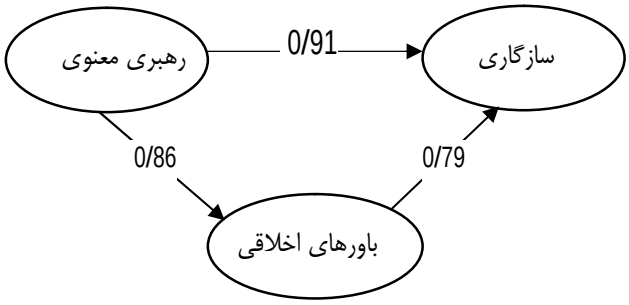
متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار
بینش مشترک	3/82	0/954
کنجکاوی	3/56	0/854
تفکر سیستمی	3/92	0/567
سرمایه اجتماعی	3/49	0/387
تمرکز بیرونی	4/02	0/893
چشم انداز	3/88	0/893
عشق به نوع دوستی	3/19	0/456
ایمان	3/83	0/763
معناداری	3/66	1/031
عضویت	3/17	0/933

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.8.0]

تعهد سازمانی	4/14	0/567
بازخورعملکرد	3/81	0/296
ارزش‌های سازمانی	3/90	0/494
رفتارهای فرانقشی	3/51	0/884

پس از بررسی روایی سازه‌ها و تایید مدل‌های اندازه‌گیری، براساس نگاره(2) به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی بین متغیرهای پژوهش و
بررسی تناسب داده‌های مشاهد شده با مدل مفهومی پژوهش، همچنین آزمون فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. نگاره(2) و جدول(3) ضرایب استاندارد شده مدل مسیر را نشان می‌دهد.



نگاره2: مدل ساختاری تحقیق و ضرایب استاندارد شده

جدول 3: ضرایب مسیر و مقدارt برای بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق

مسیر	ضریب استاندارد شده	مقدارt	نتیجه
رهبری معنوی ← ظرفیت سازگاری	0/82	12/68	تایید
رهبری معنوی ← باورهای اخلاقی	0/77	14/34	تایید
رهبری معنوی ← باورهای اخلاقی ← ظرفیت سازگاری	0/76	13/97	تایید

برای اینکه آزمون شود که آیا یک پارامتر خاص در جامعه آماری به‌طور معنی‌داری با صفر تفاوت دارد از مقدار t استفاده می‌شود. زمانی که مقدار t بین 1/96- و 1/96 باشد، نشان می‌دهد که پارامتر مربوط در سطح 5 درصد تفاوت معنی‌داری با صفر ندارد. مقدار آمارهt همانگونه که در جدول(2) نشان داده شده است، برای تمامی ضرایب مسیر مدل بیشتر از 1/96 می‌باشد که نشان دهنده تفاوت ضرایب با صفر می‌باشد. بر همین اساس نیز فرضیه‌های اصلی تحقیق در زمینه تأثیر رهبری معنوی بر ظرفیت سازگاری با تاکید بر باورهای اخلاقی کارکنان در بانک مسکن استان آذربایجان شرقی تأیید می‌گردد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رهبری معنوی بر باورهای اخلاقی کارکنان در بانک مسکن استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.

بحث

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رهبری معنوی بر ظرفیت سازگاری تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین نقش رهبری معنوی بر ظرفیت سازگاری می‌توان عنوان نمود که رهبری معنوی با تفحص، تفکر، ادراک، ارزش‌گذاری و اقدام فرد در جامعه با روحیه‌ای تیمی و نه اقدام به صورت فردی در ارتباط است. رهبری معنوی به احساس هدفمندی و معنابخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثر بخش محیط اطراف خود و توانایی پیروی از اعتقادات درونی و احساس رشد و خود ادراکی مداوم تاکید دارد. این تئوری از درون یک مدل انگیزش درون‌زا توسعه یافته است و بر روی ویژگی‌هایی چون امید، ایمان و نوع‌دوستی پایه‌گذاری شده است. نتایج مطالعات داخلی انجام شده، پژوهش‌های زیادی در رابطه بین رهبری معنوی و ظرفیت سازگاری انجام نشده است؛ ولی شاید بتوان مرتبطترین پژوهش انجام یافته را به پژوهش (6) نسبت داد. محققان در این تحقیق به بررسی رهبری اخلاقی[6] بر ظرفیت سازگاری سازمانی توجه نموده و نتیجه گرفته‌اند که رهبری اخلاقی بر ظرفیت سازگاری سازمانی تأثیر مثبتی دارد. سایر پژوهش‌های انجام شده مانند پژوهش (22) که در آن به برررسی اثر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی[7] پرداخته و نتیجه گرفته اند که رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی دارد؛ با نتایج به‌دست آمده برای این پژوهش همسو بوده است. (23) نیز بر نقش ارتباط بین رهبر و پیرو تأکید داشته و اثر آن را بر بروز خلاقیت[8] کارکنان مورد بررسی قرار داده است .

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.8.0]

در ادامه، در راستای نتایج تحقیق و به منظور افزایش ظرفیت سازگاری سازمانی به مدیران بانک مسکن پیشنهاد می‌گردد تا قبل از انتصاب مدیران به پست‌های سازمانی و روسای شعب، از طریق آزمون‌های مختلف وجود صفات رهبری معنوی در افراد را بررسی نمایند و افرادی را انتخاب نمایند که از حداقل ویژگی‌های رهبری معنوی برخوردار باشند. در این راستا آموزش‌های مختلف در رابطه با انواع رهبری می‌تواند در یادگیری و تقویت ویژگی‌های رهبری معنوی موثر واقع گردد. همچنین در رابطه با کارکنان، توجه به باورهای اخلاقی آنان و جهت‌دهی به آن از طریق تقویت رفتارهای داوطلبانه[9] و فرانقشی[10] پیشنهاد می‌گردد .

این تحقیق نیز مانند بسیاری از تحقیقات انجام گرفته دارای محدودیت‌های بوده است. شاید مهمترین محدودیت تحقیق حاضر به دوره زمانی تحقیق برمی‌گردد که می‌تواند بر نتایج تحقیقات اثرگذار باشد. درصورتی‌که قلمرو زمانی تحقیق برای دوره طولانی‌تری در نظر گرفته می‌شد، ممکن بود نتایج قابلیت تعمیم بیشتری داشته باشد. بنابراین در تعمیم نتایج تحقیق بایستی به دوره زمانی تحقیق توجه شده و تحلیل‌های انجام گرفته در این چارچوب قرار گیرد. از دیگر محدودیت‌های تحقیق حاضر تمرکز بر مؤلفه‌های طرفیت یادگیری سازمانی استریکمن و مارشود می‌باشد که محققان بایستی تحلیل‌های خود از ظرفیت سازگاری را بر مبنای این نظریه قرار دهند .

نتیجه‌گیری

مروری بر مطالعات انجام گرفته در رابطه با رهبری معنوی نشان می‌دهد که شدت توجه محققان به رهبری معنوی روز به روز زیادتر شده است. رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی[11]/ اجتماعی براساس ارزش‌های انسانی موجب می‌گردد که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می‌آید که سایرین نیز دارای اهمیت می‌باشند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی به عمل آید.

معنویت در کار توصیف کننده وجود کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، بامعنا و هدفدار است و تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، تعهد در کار، اخلاق حرفه‌ای[12] و بهبود کیفیت زندگی[13] کاری همراه است. از آنجا که سلامت معنوی[14] و عدالت از مهمترین عوامل مؤثر برای بقا و پایداری جریان توسعه سازمان و حفظ سلامت و پیشرفت در بلندمدت به حساب می‌آیند، لذا موجب افزایش تعهد، نوآوری[15]، نگرش مثبت، تعلق خاطر کارکنان به سازمان می‌شود. یکی از چالش‌های پیش‌روی سازمان‌های امروزی نیاز به توسعه مدل‌های کسب و کار جدید براساس رهبری معنوی است که بر سلامت، پایداری و مسؤولیت اجتماعی کارکنان تاکید می‌کند بدون این که عملکرد آنها را به خطر بیندازد. در این تحقیق به متغیرهای رهبری معنوی و ظرفیت سازگاری پرداخته شده ولی می‌توان در این رابطه نقش واسط بسیاری از متغیرها را نیز مورد مطالعه قرار داد. بر همین اساس نیز به محققان دیگر پیشنهاد می‌گردد تا به جهت کاملتر شدن نتایج این تحقیق و دستیابی به مدلی کامل از نحوه اثرگذاری رهبری معنوی بر ظرفیت سازگاری سازمانی به سایر متغیرهای واسط و تعدیل کننده در رابطه رهبری معنوی و ظرفیت سازگاری مانند رضایت شغلی، تعهد سازمان، و بسیاری از متغیرهای شخصیتی توجه نموده و اثرات آنها را در مدل مورد بررسی قرار داد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا از تمام کسانی که در انجام پژوهش همکاری کرده‌اند مراتب تشکر و قدردانی را به عمل آورند؛ همچنین از همکاری مدیران و کارکنان شعب بانک مسکن استان آذربایجان شرقی کمال تشکر و سپاسگزاری به‌عمل می‌آید.

واژه نامه

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.8.0]

1. Spiritual Leadership	رهبری معنوی
2. Ethics	اخلاق
3. Morality Beliefs	باورهای اخلاقی
4. Ethical position	موقعیت اخلاقی
5. Organizational Adaptation	سازگاری سازمانی
6. Ethical Leadership	رهبری اخلاقی
7. Organizational Learning	یادگیری سازمانی
8. Creative	خلاقیت
9. Voluntary Behaviors	رفتارهای داوطلبانه
10. Extra Role	فرانقش
11. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
12. Professional Ethics	اخلاق حرفه ای
13. Quality of Life	کیفیت زندگی
14. Spiritual Health	سلامت معنوی
15. Innovation	نواوری

References

1. Monavarian A, Bakhtaei A. (2005). Understanding of organizational culture based on Denison model. Tehran: 4th International Conference of Management. (In Persian).
2. Abbasi MMA, Hoseini AA. (2012). The relationship between organizational participation and organizational adaptability among the staffs of Imam Khomeini Hospital in Tehran, Payavard Salamat; 5(5): 25 - 35. (In Persian).
3. Colman A, Han J. (2005). Organizational abstractions for adaptive systems. Hawaii : Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences. Pp. 276b-276b.
4. Day GS, Schoemaker PJ. (2008). Are you a'vigilant Leader'? MIT Sloan Management Review; 49(3): 43.
5. Sussman C. (2004). Building adaptive capacity: The quest for improved organizational performance. Available at: http://www. barrfoundation. org/usr_doc/ Building_Adaptive_ Capacity. pdf. Accessed: 2 Jun 2015.
6. Abbaszaded M, Boudaghi A. (2014). The effect of ethical leadership on organizational adaptive capacity (the case study: employees of Tabriz university). Journal of Public Administration University of Tehran; 6 (2): 289-308. (In Persian).
7. Kapoor S, Gresh DL, Schiefer J, Chowdhary P, Buckley SJ. (2004). Visual analysis for a sense-and-respond enterprise. UK: IASTED Conf. on Software Engineering. Pp. 136-141.
8. Gunderson LH. (2001). Panarchy: understanding transformations in human and natural systems. UK: Island press.
9. Goucher NP. (2007). Organizational knowledge creation to enhance adaptive capacity: exploratory case studies in water resource management. [PhD thesis]. Canada: University of Waterloo.
10. Strichman N, Marshood F. (2010). Adaptive capacity and social change. New England Journal of Public Policy; 23(1): 19.
11. Boal K, Schultz PL. (2007). Storytelling, time, and evolution: The role of strategic leadership in complex adaptive systems. The Leadership Quarterly; 18 (4): 411-428.
12. Phipps KA. (2012). Spirituality and strategic leadership: The influence of spiritual beliefs on strategic decision making. Journal of Business Ethics; 106(2): 177-189.
13. Boal KB, Hooijberg R. (2001). Strategic leadership research: moving on. The Leadership Quarterly; 11(4): 515-549.
14. Fry LW, Matherly LL. (2006). Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study. Central Texas: Tarleton State University.
15. Fry LW. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly; 14(6): 693-727.
16. Fry LW, Vitucci S, Cedillo M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. The Leadership Quarterly; 16(5): 835-862.
17. Fernando M, Beale F, Geroy GD. (2009). The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. Leadership & Organization Development Journal; 30(6): 522-539.
18. Fry LW, Matherly LL, Ouimet JR. (2010). The spiritual leadership balanced scorecard business model: the case of the cordon bleu-tomasso corporation. Journal of Management, Spirituality and Religion; 7(4): 283-314.
19. Fry LW, Slocum JW. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. Organizational Dynamics; 37(1): 86-96.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.8.0]

20. Burke B. (2006). The role of existing knowledge in new product innovativeness and performance. Decision Science; 32: 385–419.

21. Zareimatin H, Nikoomaram S, Amadi M, Heidari F. (2012). The effect of the components of spiritual leadership on organizational learning capability in university research institute. Quarterly Management in Islamic University; 1(2): 107-122. (In Persian).

22. Darvish H, Farzanehdokht N. (2010). Leader–member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. International Journal of Public Administration; 2 (5): 21-38. (In Persian).

23. Carmeli A, Atwater L, Levi A. (2011). How leadership enhances employees' knowledge sharing: the intervening roles of relational and organizational identification. The Journal of Technology Transfer; 36(3): 257-274.

24. Sluss DM, Ashforth BE. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. Organization Science; 19(6): 807-823.

25. Fry LW, Vitucci S, Cedillo M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. The Leadership Quarterly; 16(5): 835-862.

26. Taghizadeh H. Solt Ani- Fesghandis G. (2016), The role of identification & ethical beliefs of employees at functional results of ethical leadership. Ethics in Science and Technology; 10(4): 97-107.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.8.0]