

اثر سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار با ملاحظه نقش میانجی سرمایه روانشناختی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران

مریم حسینی^۱، شیرین زردشتیان^{*۲}

۱- دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه ۲- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۷/۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۵/۱۲

The Effect of Authentic Leadership Style on Spirituality at Work with Mediating Role of Psychological Capital in the West Iranian General Youth and Sport Offices

M. Hossein¹, S. Zardoshtian^{*2}

1-M.A Student in Sport Management, Razi University 2- Assistant Professor, Razi University

Received: (2015/08/03)

Accepted: (2015/01/10)

چکیده

Abstract

The purpose of this study was to the effect of authentic leadership style on spirituality at work with mediating role of psychological capital in the west iranian jeneral youth and sport offices, The research method is descriptive survey and the population of this study included all administrative employees of jeneral youth and sports west of Iran are 182 of us. The sample was considered as a whole number. In order to collect data, three questionnaires of authentic leadership Avolio (2007), psychological capital Luthans et al (2007) and spirituality at work Mylymn (2003), was used. To analyze the data, structural equation modeling and path analysis were used by the PLS software. The results showed that authentic leadership directly impact on spirituality at work staff. Also authentic leadership indirectly through the variables of psychological capital on spirituality at work is affected employees. This means that psychological capital as a mediator in the relationship between authentic leadership and spirituality at work played a role. It is concluded that sport organizations can substantially due to psychological problems staff and style of authentic leadership in their organizations, Provide field to increase spirituality and advancing and improving the performance of organizations staff.

Keywords

Authentic Leadership, Psychological Capital, Spirituality at Work, Offices of General Youth and Sports

هدف از انجام این تحقیق، تحلیل اثر سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار با ملاحظه نقش میانجی سرمایه روانشناختی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران، می‌باشد. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است و جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران به تعداد ۱۸۲ نفر می‌باشد. نمونه آماری تحقیق به صورت کل شمار در نظر گرفته شد. جهت گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه استاندارد رهبری اصیل اولیو (۲۰۰۷)، سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و معنویت در کار میلیمن همکارانش (۲۰۰۳)، استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار PLS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد، رهبری اصیل به صورت مستقیم بر روی معنویت در کار کارکنان تاثیر داشته است. همچنین رهبری اصیل به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر سرمایه روانشناختی بر روی معنویت در کار کارکنان تاثیر داشته است، به این معنی که سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی در ایجاد رابطه بین رهبری اصیل و معنویت در کار نقش ایفا کرده است. نتیجه گیری می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند با توجه اساسی به عوامل روانشناختی کارکنان و استفاده از سبک رهبری اصیل در سازمان، زمینه را جهت افزایش معنویت در کار کارکنان فراهم کنند و موجبات پیشرفت و بهبود عملکرد سازمان را فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی

رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی، معنویت در کار، ادارات کل ورزش و جوانان

* نویسنده مسئول: شیرین زردشتیان

E-mail :Zardoshtian2014@gmail.com

*Corresponding Author: Shirin Zardoshtian

مقدمه

با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تاکید بر معنویت^۱ بیش از پیش آشکار شده است. به نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت بیش از زمان گذشته است. در قرن بیستم که اوج پیشرفت علم سازمان و مدیریت است، بسیاری از مدیران فراموش می‌کنند که با کارکنان خود به عنوان انسان-هایی که روح الهی دارند، رفتار کنند و استعدادهای الهی آن‌ها را که منشا همه بهره‌وری‌ها و خلاقیت‌ها است در محیط کار شکوفا کند (۲۲). نمی‌توان از این موضوع چشم‌پوشی کرد که امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند. بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و نظایر آن موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است. در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند و یکی از تدابیر مناسب در این راستا می‌تواند پرداختن به موضوع معنویت در کار باشد. از اواخر قرن بیستم، محققان و اندیشمندان مدیریت به موضوع معنویت در سازمان توجه کردند، به طوری که در حدود سال ۱۹۹۲ افزایش ناگهانی همایش‌ها و کارگاه‌های مربوط به معنویت در کار، و مقالات و کتاب‌های فراوانی در این زمینه مشاهده می‌شود (۱).

معنویت، به عنوان یکی از ابعاد انسانی شامل خودآگاهی، خودشناسی، فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچگی با کسی غیر از خود است و به تبع آن معنویت در کار، تجربه‌ی ارتباط و اعتماد متقابل در میان کارکنان است که در نهایت، موجب بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود (۲۱). از دیدگاه میلیمن و همکاران^۲ (۲۰۰۳)، معنویت در کار دارای سه بعد است: الف) کار معنادار^۳: کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، برای فعالیتی که به آن اشتغال دارند ارزش قایلند. آنان در آن فعالیت از نیروی روحی و روانی سرمایه‌گذاری می‌کنند و در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، پیوند و همبستگی شخصی را تجربه می‌کنند. ب) احساس همبستگی^۴: همبستگی در محیط کار مبنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد. ج) همسویی ارزش‌ها^۵: این بعد بیانگر

تجربه یک حس قوی از هم‌سویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است (۲۳). کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند چیزی فراتر از پاداش-های مادی در کار جست و جو می‌کنند، آنان در جست و جوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. تجربه معنویت در محیط کار با افزایش خودکارآمدی، خوش بینی و امیدواری پیوند می‌خورد که هر چه میزان همسویی و یگانگی بین ارزش‌های کارکنان و سازمان بیشتر باشد، کارکنان مشروعیت رهبران را پذیراتر، تفاوتی میان اهداف خود و سازمان ادراک نخواهند نمود و در نتیجه خود کارآمدی بیشتر، تاب‌آوری بالاتر و خوشبین تر و امیدوارتر خواهند بود، چون به این باور رسیده اند که هرچه تلاش در جهت تحقق اهداف سازمان بعمل آورند، نتیجه این تلاش تحقق اهداف فردی آنان است (۶).

برخی از رهبران می‌توانند در کارکنان نفوذ نموده و در افزایش میزان معنویت آنان موثر باشند. در واقع رهبران می‌توانند در باورها، ارزش‌ها و اهداف کارکنان نفوذ کنند و تاثیر فوق العاده‌ای در آنان بر جای گذارند. سبک رهبری از جمله عوامل مهم در بالا رفتن میزان معنویت در کار می‌باشد (۱۸). مطالعات زیادی نشان داده است که بین ارزش‌های معنوی، شیوه‌های رهبری و رهبری اثربخش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طور کلی یک رهبر با داشتن ویژگی‌هایی چون الهام بخشی، خلاقیت، صداقت و راستی، منجر به ایجاد انگیزش معنوی در کارکنان می‌شود (۲). معنویت در محیط کار در صورتی که توسط رهبران سازمان شروع شود و به گونه‌ای موفقیت آمیز اجرا گردد پیامدهای مثبت بسیاری خواهد داشت (۴). نظریه رهبری اصیل، جدیدترین و کامل‌ترین رویکرد رهبری است که در سال‌های اخیر مطرح شده است. تئوری‌های رهبری اصیل^۶ برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ مطرح شد و به عنوان یک مفهوم نوظهور توجه بسیاری را از سوی جامعه مطالعات رهبری جلب نمود، توسعه چارچوب اصلی این تئوری توسط موسسه رهبری گالوپ تقبل گردید. آن‌ها چهار مولفه را برای رهبری اصیل تعریف کردند (۱۹). خودآگاهی^۷: به عنوان آگاهی و اعتماد به شخصیت، ارزش‌ها، انگیزه‌ها، احساسات و ادراکات شخصی آن-ها تعریف می‌شود (۱۷). جنبه اخلاقی درونی شده^۸: بیان‌کننده

6 . Authentic Leadership
7 . Self-awareness
8 . Internalized moral perspective

1. Spirituality
2. Milliman, Czaplewski, Ferguson
3. Meaningful Work
4. Sense of Community
5. Convergence of Values

دیگر، سرمایه روانشناختی دارای ابعادی است که رهبری می-تواند تاثیر بسزای در آن داشته باشد. سرمایه روانشناختی سازه-ای متشکل از ۴ مولفه خود کارآمدی، خوش بینی، امید و تاب-آوری می باشد. خود کارآمدی^۴: می تواند به عنوان اعتقاد راسخ یک فرد درباره توانایی های خود در بسیج منابع شناختی و مسیرهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت آمیز یک وظیفه خاص در یک حوزه معین تعریف شود (۱۶). امید^۵: امیدواری یکی از ویژگی های انسان است که به او کمک می نماید تا ناامیدی را پشت سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کرده و احساس غیر قابل تحمل بودن آینده را کاهش دهد (۱۱). خوش بینی^۶: اشاره به ارزیابی کلی از نتایج مورد انتظار می کند. تاب آوری^۷: تاب آوری بر الگو هایی تمرکز می کند که فرد در رو به رو شدن با موانع خود را بهتر تطبیق دهد (۱۶). رهبران اصیل منابع روانشناختی کارکنان را بالا می برند و به آن ها کمک می کند تا در هنگام مواجه با مشکلات، کمبودها و شکست ها دوباره احیا شوند. تئوری رهبری اصیل از جمله تئوری های جدید است که برای الهام بخشی و به کار گرفتن ظرفیت روانشناختی کارکنان مطرح شده است (۱۵). از این رو محقق بر آن است تا سرمایه روانشناختی را به عنوان متغیری که می تواند در ارتباط بین رهبری اصیل و معنویت در کار از اهمیت ویژه و خاصی برخوردار باشد و تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است شناسایی کرده و مورد مطالعه قرار دهد.

یکی از محدودیت های این پژوهش عدم وجود مطالعات مستقیم در خصوص متغیرهای آن است از این رو محقق به بررسی تحقیقات موازی در این خصوص پرداخت. سندجایا و همکاران^۸ (۲۰۱۴)، در تحقیقی به بررسی نقش ماکیاولیسم در رابطه بین رهبری اصیل و اخلاق معنوی کار پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که، بین رهبری اصیل و اخلاق معنوی کار ارتباط مثبت و مستقیمی وجود دارد، اما ماکیاولیسم به عنوان متغیر میانجی، تعدیل گر مناسبی برای ارتباط غیر مستقیم بین رهبری اصیل و اخلاق معنوی نبوده است و باعث تضعیف این رابطه شده است (۲۵). یانگ سو و همکاران^۹ (۲۰۱۴)، به بررسی تاثیر رهبری اصیل بر عملکرد: نقش فرآیندهای سرمایه روانی و رابطه مثبت پیروان پرداختند. نتایج تحقیق نشان دهنده تاثیر مثبت و مستقیم رهبری اصیل بر عملکرد سازمانی بود. همچنین سرمایه روانی به عنوان متغیر میانجی تعدیل گر مناسبی برای

یک فرایند کنترلی است که به موجب آن، رهبران ارزش هایشان را با اهداف و فعالیت هایشان تطبیق می دهند (۱۷). پردازش متوازن^۱: میزانی است که در آن رهبر، اطلاعاتش را قبل از تصمیم گیری تحلیل می کند و خواستار دیدگاه هایی از سوی پیروان است که موضع گیری آن ها را مورد چالش قرار می دهد (۱۷). شفافیت رابطه ای^۲: میزانی است که رهبر اطلاعات خود را به دیگران نشان می دهد، اطلاعات را با دیگران تسهیم می-کند و افکار و احساسات خود را ابراز می کند (۱۷). رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. آن ها از بینش ارزشی- اخلاقی برخوردارند و از دانش و توانمندی های دیگران که در آن فعالیت می کنند، شناخت دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین و منعطف هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (۱۵). شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت، پایه گذاری شده است که بیان کننده شرایطی است که افراد رفتاری مطابق با ارزش ها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت تاثیر شرایط و فشارهای گوناگون، بر داشتن رفتاری در راستای ارزش ها و باورهای خویش پافشاری نماید (۱۳). از این رو از میان سبک های مختلف رهبری، در این پژوهش سبک رهبری اصیل را به کار گرفته ایم.

از آنجا که در علوم انسانی یک معلول به تنهایی تحت تاثیر یک علت نیست، محقق بر آن شد که در ارتباط بین رهبری اصیل و معنویت در محیط کار به بررسی متغیرهایی بپردازد که می توانند در این میان به عنوان واسطه نقش آفرینی کنند. در مجموع در مقوله رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روانشناختی به مثابه درون دادی در نظر گرفته می شود که برون داد آن، سطح عملکرد سازمان است (۱۰). سرمایه روانشناختی به عنوان نیرویی در جهت ترقی فرد، بهبود عملکرد فردی، افزایش قدرت نفوذ، بهبود فضای اخلاقی و معنوی سازمان، بهبود عملکرد سازمان، افزایش رقابت و ایجاد مزیت رقابتی نگریسته می شود (۱۲). همچنین لوتانز و همکارانش^۳ (۲۰۱۰)، براین باورند که سرمایه روانشناختی، با تکیه بر متغیرهای روانشناختی مثبت گرا همچون امید، خوش بینی، تاب آوری و ... منجر به ارتقای سرمایه انسانی (دانش و مهارت های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن ها) در سازمان می شود (۲۰). از طرف

6. Optimism
7. Seligman
8. Sendjaya
9. Yang sui et al

1. Balanced processing
2. Relational transparency
3. Luthans et al
4. Self-Efficacy
5. Hope

سبک رهبری اصیل با معنویت در کار با ملاحظه نقش میانجی سرمایه روانشناختی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران وجود دارد.

روش تحقیق

به لحاظ روش تحقیق، این تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور به تعداد ۱۸۲ نفر می‌باشد. نمونه آماری تحقیق به صورت کل شمار در نظر گرفته شد. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه استفاده شد. که عبارتند از پرسشنامه رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی و معنویت در کار است و در مجموع شامل ۶۰ گویه بوده که برای متغیر رهبری اصیل از پرسشنامه اولیو و دیگران (۲۰۰۷)، با طیف ۷ گزینه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷)، برای متغیرهای سرمایه روانشناختی در کار از پرسشنامه‌های لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، و برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسش نامه میلیمن همکارانش (۲۰۰۳)، استفاده شد. این دو پرسش نامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت طراحی شده‌اند. این پرسش نامه‌ها در تحقیقات مختلفی به کار گرفته شده اند که روایی و پایایی آن ها مناسب گزارش شده است. همچنین در این تحقیق روایی و پایایی ترکیبی پرسش نامه‌ها مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در قسمت یافته‌های تحقیق به صورت کامل گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار PLS استفاده شد.

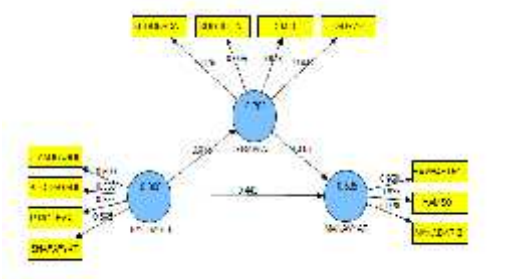
یافته های تحقیق

پس از بررسی داده‌ها در ابتدا مشخص شد که، بیشترین میزان تحصیلات نمونه آماری تحقیق لیسانس است (۹۸ نفر) و کمترین میزان تحصیلات آن‌ها دکتری است (۱۰ نفر). ۱۰۸ نفر از نمونه آماری تحقیق متاهل و ۶۲ نفر از آنها مجرد هستند. ۶ نفر نمونه آماری تحقیق در فاصله سنی زیر ۲۰ سال قرار دارند، ۵۶ نفر آنها بین ۲۱-۳۰ سال، ۶۲ نفر از آنها بین ۳۱-۴۰ سال و ۴۶ نفر از آنها ۴۱ سال به بالا قرار دارند. بیشتر افراد دارای سابقه خدمت ۱۱-۲۰ سال هستند (۴۷٫۷٪) و کمترین آنها دارای سابقه خدمت ۲۱-۳۰ سال هستند (۱۲٫۱٪). وضعیت جنسیت نمونه آماری تحقیق نشان داد که، ۱۱۸ نفر از آن‌ها مرد و ۵۲ نفر از آن‌ها زن هستند.

جدول ۱. پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرها را نشان

تأثیر رهبری اصیل بر عملکرد سازمانی بود (۲۷). از آنجایی که بر اساس نظر مارکوس (۲۰۰۶)، معنویت در کار در نهایت، موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود، بنابراین از یافته تحقیق یانگ سو و همکاران (۲۰۱۴)، می‌توان به عنوان یک تحقیق هم جهت در این تحقیق استفاده کرد. رگو و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، به بررسی ارتباط رهبری اصیل با خلاقیت با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی پرداختند. نتایج و یافته های تحقیق نشان از آن بود که سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی تعدیل گر مناسبی برای ارتباط بین رهبری اصیل و خلاقیت است (۲۴). میر محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که، سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی اثر محدودی در رابطه بین رهبری اصیل و خلاقیت فردی دارد (۵). از آنجایی که بر اساس نظر کلود و زامور^۲ (۲۰۰۳)، یکی از پیامدهای مهم معنویت در محیط کار افزایش خلاقیت کارکنان است (۱۴). می‌توان از تحقیقات رگو و همکاران (۲۰۱۱) و میر محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، به عنوان تحقیقات همسو در این تحقیق استفاده کرد. وطن خواه و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیق به بررسی ارتباط سبک رهبری مدیران و معنویت در کار کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که دو سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی ارتباط زیادی با معنویت در کار کارکنان دارند (۸).

با توجه به اهمیت روز افزون معنویت در سازمان‌ها، تلاش جهت افزایش معنویت در کارکنان و انجام تحقیقات علمی در این زمینه لازم به نظر می‌رسد. از آنجا که معنویت محور پیشرفت فعالیت‌هایی از سازمان است که متکی به مدیریت هستند، افزایش معنویت می‌تواند در تأثیر گذاری نیت‌ها، اهداف و اعمال مدیریت بر همه بخش‌های سازمان نقشی بسزا ایفا کند. از این رو، رهبری و مدیریت منهای معنویت یعنی حذف ابعاد روحی و معنوی کارکنان، مادی کردن کیفیت انگیزش آن‌ها و مسئولیت پذیری همراه با کنترل بیرونی، در نتیجه سازمان متحمل هزینه‌های بیشتری خواهد شد و موفقیت کمتری کسب می‌کند. از طرف دیگر نیز، با تقویت سرمایه روانشناختی می‌توان با بسیاری از مشکلات روانی و اجتماعی که می‌تواند در کارکنان سازمان ایجاد شود، مبارزه کرد. بنابراین از آنجایی که به نظر می‌رسد تحقیق اندکی در زمینه ارتباط رهبری اصیل و معنویت با نقش میانجی سرمایه روانشناختی انجام شده است، لذا هدف از انجام این تحقیق این است که، چه ارتباطی بین



شکل ۱. خروجی نرم افزار پی ال اس در حالت استاندارد

جدول ۳. شاخص برازش درونی مدل

ضریب تعیین R ²	۰/۷۶ ؛ ۰/۵۳
شاخص نیکویی برازش GOF	۰/۵۵
معیار قدرت پیش‌بینی مدل Q ²	۰/۶۵ ؛ ۰/۴۵
شدت تاثیر F ²	۰/۰۴ ؛ ۰/۰۶
ضریب مسیر β	۰/۳۱ ؛ ۰/۸۷ ؛ ۰/۴۴
عدد معنی داری T	۴/۲۶ ؛ ۸۶/۵۰ ؛ ۴/۵۸

R² قدرت پیش بینی کنندگی بین متغیرها را نشان می‌دهد و معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک و ثابت برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول ۳، مقدار R² برای سازه معنویت در کار ۰/۵۳۵ و برای سازه سرمایه روانشناختی ۰/۷۶۶ محاسبه شده است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که ۰/۵۳۵ تغییرات معنویت در کار به وسیله رهبری اصیل و ۰/۷۶۶ تغییرات سرمایه روانشناختی به وسیله رهبری اصیل تبیین و پیش بینی می‌شود. معیار دیگری که لازم است بررسی شود، معیار اندازه تأثیر (F²) می‌باشد. این معیار شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. مطابق با نتایج حاصل شده مقدار F² محاسبه شده برای مسیر رهبری اصیل به معنویت در کار ۰/۰۶ و مسیر سرمایه روانشناختی به معنویت در کار ۰/۰۴ که نشان از اندازه تأثیر کوچک و مثبت دارد. شاخص نیکویی برازش یا GOF بالاتر از ۰/۵ نشان دهنده برازش مناسب مدل است که در این مدل شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۵۵ محاسبه گردید که نشان از برازش مناسب مدل بود. مطابق با الگوریتم، برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t-values (حالت

می‌دهد. پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ نشان از قابل قبول بودن پایایی هر سازه تحقیق دارد. همچنین مقدار ملاک برای سطح قبولی روایی همگرایی ۰/۴ می‌باشد.

جدول ۱. روایی همگرایی و پایایی ترکیبی مدل

متغیر	معنویت در کار	رهبری اصیل
معنویت در کار	۰/۹۳	
رهبری اصیل	۰/۷۱	۰/۷۶
سرمایه روانشناختی	۰/۶۹	۰/۶۶

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشخص است همه متغیرها از پایایی بالای ۰/۷ در مدل برخوردارند. همچنین مقادیر AVE مربوط به هر سازه از ۰/۴ بیشتر بوده و این مطلب مویب این می‌باشد که روایی همگرایی متغیرها در حد قابل قبول است.

جدول ۲. روایی واگرایی متغیرها را نشان می‌دهد. در قسمت روایی واگرایی میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. در صورتی که سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر، روایی واگرایی مناسب مدل تأیید می‌شود.

جدول ۲. روایی واگرایی مدل

متغیر	پایایی ترکیبی	روایی همگرایی
رهبری اصیل	۰/۸۴	۰/۵۸
سرمایه روانشناختی	۰/۹۴	۰/۸۱
معنویت در کار	۰/۹۵	۰/۸۸

نتایج جدول ۲. نشان می‌دهد، چون سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته اند تا با سازه‌های دیگر، بنابراین روایی واگرایی مناسب مدل تحقیق تأیید می‌شود.

پس از اینکه پایایی ترکیبی، روایی همگرایی و روایی واگرایی مدل تحقیق تأیید شد، در ادامه به طراحی مدل نهایی تحقیق پرداخته شده است. در این تحقیق دو مدل طراحی شده است. ابتدا مدل در حالت استاندارد که مقدار ضرایب همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد و مدل دوم، مدل در حالت معنی داری است که مقدار t بدست آمده جهت معنادار بودن ضریب مسیرها را نشان می‌دهد.

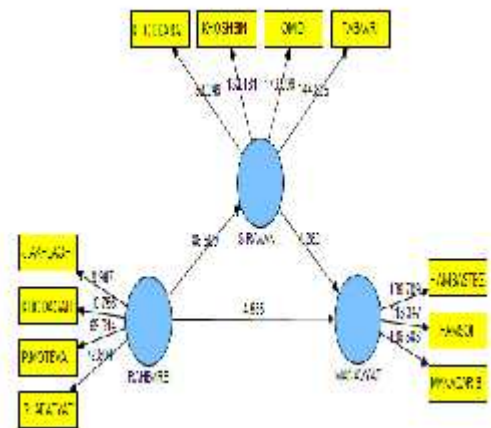
است که البته این تاثیر بیشتر به صورت مستقیم بوده و رهبری اصیل به صورت غیر مستقیم و با میانجی گری سرمایه روانشناختی تاثیر کمتری بر معنویت در کارکنان داشته است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل عاملی تحقیق نشان داد که، رابطه مثبت و معنادار $0/87$ بین رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی وجود دارد، بدین معنی که رهبری اصیل بخش زیادی از تغییرات سرمایه روانشناختی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و با توجه به میزان R^2 $0/76$ بدست آمده در جدول ۴، نتیجه می‌گیریم که رهبری اصیل $0/76$ تغییرات سرمایه روانشناختی را پیش بینی و تبیین می‌کند. از بین چهار مولفه رهبری اصیل، به ترتیب مولفه‌های شفافیت رابطه ای، پردازش متوازن، جنبه اخلاقی درونی شده و خود آگاهی بیشترین نقش را در ایجاد رهبری اصیل جهت تاثیر بر متغیر سرمایه روانشناختی و معنویت در کارکنان داشته‌اند که با نتیجه تحقیقات یانگ سو و همکاران (۲۰۱۴)، رگو و همکاران (۲۰۱۱) و میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۳)، که ارتباط مثبت و معناداری را بین رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی بدست آوردند، هم جهت و همسو است (۲۷)، (۲۴، ۵). گاردنیر و همکاران (۲۰۱۱)، معتقد هستند که، تئوری رهبری اصیل از جمله تئوری‌های جدید است که برای الهام بخشی و به کار گرفتن ظرفیت روانشناختی کارکنان مطرح شده است (۱۵). باکر (۲۰۰۸)، معتقد است که، امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روانشناختی را می‌توان مبنای رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت. ریشه بسیاری از مشکلات روانی و اجتماعی همانند اضطراب، افسردگی، کاهش تحمل اجتماعی و غیره درپایین بودن میزان سرمایه روانشناختی افراد، جوامع و ملت‌ها قرار دارد که با تقویت سرمایه روانشناختی می‌توان با این مشکلات مبارزه کرد (۱۲). بنابر یافته‌های این بخش، رهبری اصیل تاثیر زیادی بر ایجاد سرمایه روانشناختی کارکنان داشته است که باید مورد توجه قرار بگیرد.

دیگر نتایج تحقیق نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و معنویت در کار ارتباط مثبت و مستقیم معنادار $0/31$ وجود دارد که البته بنابر نتایج تحقیق، این ارتباط زیاد قوی نیست و در حد متوسطی قرار دارد. بر اساس دیدگاه مهداد (۱۳۹۴)، معنویت در کار به عنوان یکی از مهم‌ترین پیامدهای سرمایه روانشناختی محسوب می‌شود (۷). در این زمینه تحقیق دقیقاً مشابهی جهت مقایسه با نتایج این بخش از تحقیق یافت نشد. گل پرور (۱۳۹۳)، در تحقیقی به این نتیجه رسید که سرمایه روانشناختی همبستگی مستقیمی با بهزیستی معنوی در محل کار دارد که

معناداری) است. با توجه به جدول ۳ تمامی مسیرها در بازه کمتر از $1/96$ قرار نگرفته‌اند، لذا می‌توان بیان کرد که تمامی مسیرها مدل تحقیق مثبت و معنی دار هستند. در نهایت آخرین معیاری که لازم است بررسی گردد، معیار قدرت پیش‌بینی مدل Q^2 است. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون-زای مربوط به آن دارد. از آنجای که مقدار Q^2 سازه درون‌زای معنویت در کار $0/45$ و سرمایه روانشناختی $0/61$ شده است، نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص این سازه دارد و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌کند، به عبارت دیگر، رهبری اصیل $0/45$ از واریانس تغییرات معنویت در کار و $0/61$ از واریانس تغییرات سرمایه روانشناختی را پیش بینی کرده است.



شکل ۲. خروجی نرم افزار پی ال اس در حالت معنی داری

جدول ۳. نتایج فرضیه اصلی

فرضیه اصلی	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
مسیر رهبری اصیل به سرمایه روانشناختی	$0/87$	-	$0/87$
مسیر سرمایه روانشناختی به معنویت در کار	$0/31$	-	$0/31$
مسیر رهبری اصیل به معنویت در کار	$0/44$	$0/27$	$0/71$

بر اساس نتایج جدول ۳، رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم بر معنویت در کار کارکنان تاثیر داشته

می‌کنند و با برقراری ارتباطات مناسب با کارکنان، خواستار دیدگاه‌هایی از سوی آنان می‌شوند که موضع‌گیری‌های او را مورد چالش قرار دهند. وجود این رفتارها باعث می‌شود که کارکنان به رهبرشان علاقمند شوند و او را به عنوان یک الگو و مرجع بپذیرند (۹). که موجب افزایش احساس همبستگی و همسویی ارزش‌ها که از مولفه‌های معنویت در کار است می‌شود، این امر سبب می‌گردد تا کارکنان در کار خود به ارتباط و همکاری بیشتری با یکدیگر بپردازند و موجبات پیشرفت سازمان را فراهم آورند. مولفه دیگر رهبری اصیل، پردازش متوازن است که در واقع بیانگر مشارکت دادن تمامی سطوح سازمانی در تصمیم‌گیری و استفاده از نظرات مفید و کاربردی آن‌ها می‌باشد و رهبران ارزش‌های کارکنان و اعضای سازمان را به کار می‌گیرند که با افزایش امید، خوش‌بینی و خودکارآمدی موجب همسویی این ارزش‌ها با رسالت سازمان می‌شود. کارکنان چون سازمان را معرف خود می‌دانند برای دستیابی به اهداف آن تلاش بیشتری می‌کنند و کار را معنادار تلقی می‌نمایند. به موجب مولفه جنبه اخلاقی درونی شده، رهبران ارزش‌هایشان را با فعالیت‌هایشان تطبیق داده و بر اساس استانداردهای اخلاقی عمل می‌کنند که منجر به اعتماد بیشتر کارکنان به رهبر و سازمان شده و این امر احساس همبستگی و همسویی ارزش‌های کارکنان را در پی دارد. خودآگاهی به عنوان اعتماد به شخصیت و ادراکات شخصی، دیگر مولفه‌ی رهبری اصیل است که رهبران را در اتخاذ تصمیمات صحیح یاری می‌کند که با توجه به این تصمیمات و در راستای ارزش‌های افراد سازمان، کارکنان کار را معنادار می‌دانند و در جهت انجام درست آن از تمام نیروهای درونی خود استفاده می‌کنند.

در تحلیل یافته‌های این بخش می‌توان گفت که، به کارگیری معنویت در محیط کار می‌تواند مزایای زیادی را برای مدیران و کارکنان به همراه آورد و در واقع این مفهوم تمایلی است که در صورتی که توسط رهبران سازمان شروع شود و به گونه‌ای موفقیت‌آمیز اجرا گردد پیامدهای مثبت بسیاری خواهد داشت. که در نهایت منجر به بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. از این رو می‌توان گفت اگر رهبری در سازمان به این مقوله مهم توجه ننماید باعث می‌گردد از منابع عظیم انسانی که باعث تحول در عوامل انگیزشی مثل بهبود بهره‌وری، عملکرد و... است، غافل بماند. بنابراین به مدیران ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که با توجه به نتایج این تحقیق که تاثیر مثبت رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی بر روی معنویت در کار کارکنان این ادارات را نشان داد، از نتایج این تحقیق بهره‌برند و با توجه اساسی به مسائل روانشناختی کارکنان و استفاده از

نتایج این بخش از تحقیق را تایید می‌کند (۳). بهزیستی معنوی ماهیت جمعی و اجتماعی دارد و عشق، عدالت، امیدواری و ارزش‌گذاری به خصایص انسانی از زمره شاخص‌های مطرح برای آن است که بدین شکل با معنویت در کار کارکنان پیوند می‌خورد.

بر اساس نتایج دیگر تحقیق، رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم بر روی معنویت در کار کارکنان تاثیر داشته است، که البته این تاثیر بیشتر به صورت مستقیم بوده است و به صورت غیر مستقیم و با واسطه سرمایه روانشناختی تاثیر محدودتری بر معنویت کارکنان داشته است، که این نتیجه موید این است که متغیر سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی نقش تقریباً کمتری نسبت به رهبری اصیل در ایجاد رابطه بین رهبری اصیل و معنویت کارکنان ایفا کرده است و رهبری اصیل خود به تنهایی تاثیر بیشتری بر معنویت در کار کارکنان داشته است. در مجموع این یافته مبین این است که بین رهبری اصیل و معنویت در کار ارتباط عمیقی وجود دارد که این ارتباط با میانجی‌گری سرمایه روانشناختی می‌تواند بیشتر به وقوع بپیوندد. کاراکاس (۲۰۱۰)، معتقد است که، رهبران می‌توانند در کارکنان نفوذ نموده و در افزایش میزان معنویت آنان موثر باشند. به طور کلی یک رهبر با داشتن ویژگی‌هایی چون الهام بخشی، خلاقیت، صداقت و راستی، منجر به ایجاد انگیزش معنوی در کارکنان می‌شود (۱۸). رهبران اصیل نیز می‌توانند با تاثیرگذاری بر متغیرهای مختلفی معنویت در کار را ارتقا بخشند (۲۶). سندجایا و همکاران (۲۰۱۴)، که در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند بین رهبری اصیل و معنویت ارتباط مثبت و مستقیمی وجود دارد، نتایج این بخش از تحقیق را تایید می‌کند (۲۵). همچنین یانگ سو و همکاران (۲۰۱۴)، که در تحقیق خود نشان دادند رهبری اصیل اثر مثبت و مستقیم بر عملکرد سازمانی دارد، نتایج این بخش را تایید می‌کند (۲۷). از آنجایی که بر اساس نظر مارکوس (۲۰۰۶)، معنویت در کار در نهایت، موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (۲۱)، و همچنین کاراکاس (۲۰۱۰) بیان می‌کند تقویت تجربه‌های معنوی کارکنان در سازمان، عملکرد و بازدهی سازمان را افزایش می‌دهد (۱۸). بنابراین از یافته تحقیق یانگ سو و همکاران (۲۰۱۴)، می‌توان به عنوان یک تحقیق هم جهت در این تحقیق استفاده کرد.

مولفه‌های رهبری اصیل، به این صورت تاثیر خود را بر معنویت در کار کارکنان نشان می‌دهند. مولفه شفافیت رابطه‌ای، بیش‌ترین نقش را در ایجاد رهبری اصیل برای تاثیر در معنویت در کار ایفا می‌کند. که در واقع رهبران اصیل اطلاعات‌شان را با کارکنان تسهیم می‌کنند و افکار و احساسات خود را ابراز

سبک رهبری اصیل در سازمان شرایط را جهت بهبود فضای معنوی سازمان و افزایش معنویت در کار کارکنان فراهم کنند. موجبات پیشرفت و بهبود عملکرد سازمان را فراهم کنند.

منابع

۱. زاهدی، شمس السادات. پناهی، علی. بررسی نقش معنویت در کارایی بانکداری، فصل نامه علمی - ترویجی مطالعات مدیریت؛ ۱۳۸۷؛ شماره ۵۸: ۱۹۱-۲۰۹
۲. قربانی زاده، وجه الله. بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول آفرین، مجله اخلاق در علم فناوری؛ ۱۳۹۲: (۲)۸: ۱-۱۲.
۳. گل پرور، محسن. الگوی ساختاری رابطه پیوند معنوی با سرمایه روان شناختی و بهزیستی معنوی در پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری؛ ۱۳۹۳: (۳)۲: ۳۰-۴۰.
۴. گودرزی، مسعود. کریمی اراضی، زهرا. رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی به عنوان نگرش شغلی در دانشگاه، فصلنامه روانشناس صنعتی / سازمانی؛ ۱۳۹۱: (۱۰)۳: ۵۱-۸۵.
۵. میر محمدی، سید محمد. رحیمیان، محمد. بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی، پژوهش های مدیریت در ایران؛ ۱۳۹۳: (۳)۱۸: ۱۸۳-۲۰۳.
۶. مهداد، علی. روانشناسی صنعتی و سازمانی، انتشارات جنگل، تهران، چاپ نهم، ۱۳۹۳: ۲۱۷-۲۲۱.
۷. مهداد، علی. اسدی، مهسا. گلپرور، محسن. پیش بینی سرمایه روانشناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۱۳۹۴: شماره ۱: ۵۴-۶۷.
۸. وطن خواه، سودابه، قربانیان، محسن. قربانیان، عظیمه. رابطه همبستگی سبک رهبری مدیران و میزان معنویت در کار کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه فقه پزشکی؛ ۱۳۹۲: شماره ۱۵ و ۱۶: ۱۷۲-۱۹۲.
۹. یوسفی، بهرام. کامران، عیدی پور. غلامی ترکسلویه، سجاد. ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دل بستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور، مطالعات مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش؛ ۱۳۹۴: (۸)۲: ۵۸-۶۲.
10. Avey JB. Rebecca J. Luthans, RF & Mhatre KH. Meta- Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes . Behaviors, and performance, Human resource development quarterly. 2011؛ 22(2):127-152.
11. Baily TC. Snyder CR. Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status, Psychol Rec. 2007؛ 57(2): 40-233.
12. Baker A. Schaufeli WB.. Positive organizationl behavior : Engaged employee In flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior. 2008؛ 29 : 23-35.
13. Chmiel HM. An analysis of the relationship between authentic leadership and the learning organization in the medical device industry; Indiana Wesleyan University. Doctoral Dissertation. 2013؛ 1-162.
14. Claude Jean. Zamor Garcia. Workplace Spirituality and Organizational Performance. Public Administration Review. 2003؛ 63 (3):355- 364.
15. Gardner WL. Cogliser CC. Davis KM. and Dickens MP.. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. The Leadership Quarterly. 2011؛ 22(6): 1120 -1145.
16. Griffith JN. The influence of pre- training positive psychological capital development on training motivation. Doctroal dissertation. 2010؛ 1-185.
17. Ilies R. Morgeson FP. and Nahrgang JD. Authentic leadership and eudaemonic well-being understanding leader-follower outcomes. The leadership quarterly. 2005 16 (3): 373-394.
18. Karakas F. Spirituality and performance in organizations: a literature review. Journal of Business Ethics. 2010؛ 94(1): 89-106.

19. Ladkin D. Taylor S. Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership; *The Leadership Quarterly*. 2010; 21(1): 64-74.
20. Luthans F. Avey James B. Avolio Bruce J. Peterson. Suzanne J. The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Journal of Human resource development quarterly*. 2010; 21 (1): 41-66.
21. Marques JF. the Spiritual Worker, *Journal of Management Development*. 2006; (9): 84-95.
22. Marques j. Dhiman S. King R. Spirituality in the workplace: developing an integral mode and a comprehensive definition. *J American Academy of Business* . 2005 ;7(1):81-91.
23. Milliman J. Czaplewski AJ. Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes. *J Organizational Change Management* . 2003; 16(4): 426-47.
24. Rego A. Sousa F. Marques C. Cunh MP. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*. 2012; 65(3): 429-437.
25. Sendjaya S. Pekerti A. HÄrtel. C. Hirst G. Butarbutar I. Are Authentic Leaders Always Moral? The Role of Machiavellianism in the Relationship Between Authentic Leadership and Morality. *Journal of Business Ethics*. 2014; 1: 125 - 139.
26. Wong CA. Laschinger HKs. Authentic Leadership, performance and Job Satisfaction : the Mediating Role of Empowerment. *Journal of Advanced Nursing* Blachwell Publishing Ltd. 2012; 69(4): 974-959.
27. Yang sui W. Luthans F. Wang D. Yanhong W. Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*. 2014; 35: 5 -21.