

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۰۶
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۴/۱۲/۰۳
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۹/۲۲

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
بهار و تابستان ۱۳۹۶، دوره‌ی ششم، سال ۲۴
شماره‌ی ۱، صص: ۹۷-۱۲۰

ارائه مدل ساختاری ارتباطی، بین رهبری معنوی و بهزیستی سازمانی با میانجی‌گری مثبت اندیشی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم آباد

سعید فرح‌بخش*

آزیتا ستار**

سیده مریم پورمحمدی***

چکیده

مطالعه حاضر در صدد آزمون مدل ارتباطی بین رهبری معنوی و بهزیستی سازمانی با میانجی‌گری مثبت‌اندیشی در بین مدیران مدارس ابتدایی می‌باشد. نوع مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این مطالعه را کلیه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد تشکیل می‌دادند که تعداد ۹۱ مدیر و ۲۳۱ نفر از معلمان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. داده‌ها به وسیله پرسش‌نامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) و پرسش‌نامه بهزیستی سازمانی (۱۳۹۳) و پرسش‌نامه مثبت‌اندیشی اینگرام و ویسنیکی (۱۹۹۸) گردآوری شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss و lisrel و روش آماری مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. نشان داد که میزان بهزیستی سازمانی مدارس ابتدایی با رهبری معنوی و مثبت‌اندیشی رابطه داشته است. به‌گونه‌ای که بهزیستی هم به صورت مستقیم ($\beta=0/54$) با رهبری معنوی و هم غیرمستقیم یعنی از طریق مثبت‌اندیشی ($\beta=0/61$) ارتباط دارد. برازش کلی مدل نشان داد که نسبت خوبی دو به روی درجه آزادی برابر ۲/۷۱ بود که بیانگر این است که برازش مدل موکداً تأیید می‌گردد. مدیران مدارس برای ایجاد فضای همراه با بهزیستی سازمانی سعی نمایند که ابتدا با ارائه چشم‌انداز مفید و ایمان/امید و تعهد سازمانی و برقراری ارتباط نوع دوستانه به معلمان و محیط کاری، موجبات هرچه بیشتر بهزیستی در مدارس را فراهم کنند. زیرا از این طریق می‌توانند هم دستیابی به اهداف والای آموزشی را تسهیل نمایند و هم موجب عملکرد و بازخورد آموزشی مناسب‌تری گردد.

واژه‌های کلیدی: رهبری معنوی؛ بهزیستی سازمانی؛ مثبت‌اندیشی؛ مدارس ابتدایی

* دانشیار، دانشگاه لرستان (نویسنده مسئول)

mmohamady23@yahoo.com

** مربی، دانشگاه لرستان

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه لرستان

مقدمه

با توجه به این که کارکنان هر سازمانی اغلب اوقات زندگی خود را در محیط کار می‌گذرانند، عوامل موجود در محیط کار به گونه‌ای وسیع با سلامت جسمی و روانی در ارتباطند و ایجاد فضای سالم و عاری از هرگونه تنش و مشکل در محیط کار نقش به‌سزایی در کارایی، مهارت و تجربه‌ی نیروی انسانی دارد. بنابراین برای ارائه‌ی راهکار مناسب به سازمان‌ها و بخصوص سازمان‌های آموزشی ضروری است که عوامل ایجاد سلامت جسمی، روانی و اجتماعی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. سلامت از نیازهای اساسی انسان است که در توسعه پایدار نقش حیاتی دارد. یکی از مفاهیم اصلی سلامت در سازمان‌ها مفهوم بهزیستی می‌باشد. برای تمام افراد سلامت روانی، فیزیکی و اجتماعی اجزای ضروری حیات هستند که کاملاً در هم آمیخته و به شدت به هم وابسته‌اند (صائمیان، ۱۳۹۱، ص ۷). سلامتی یک سازمان عبارتست از بهزیستی کامل جسمی، روانی و اجتماعی کارکنان (علوی و جنتی فرد، ۱۳۸۸، ص ۸۷). به عبارت کلی یکی از مفاهیم اصلی سلامت در سازمان، بهزیستی سازمانی است. بهزیستی سازمانی: به توانایی سازمان در ترویج و حفظ سلامت جسمی، روانی و اجتماعی برای هر رده شغلی در تمامی سطوح سازمان اطلاق می‌شود (توری و تونیولو^۱، ۲۰۱۰، ص ۳۶۳). بهزیستی روانی: ارزیابی یک فرد از کیفیت تجربیات، آگاهی‌ها، ارتباطات و سایر مسائل فرهنگی و مرتبط با ارزشمندی‌های فرد در زندگی اوست (کییز، اشموتکین و ریف^۲، ۲۰۰۲، ص ۱۰۰۷). بهزیستی اجتماعی به عنوان ادراک افراد از یکپارچگی آن‌ها با جامعه، پذیرش دیگران، پیوستگی با اجتماع و احساس فرد از مشارکت با جامعه تعریف می‌شد (لارسون^۳، ۱۹۹۶: به نقل از حیدری و غنایی، ۱۳۸۷، ص ۳۲). و بهزیستی فیزیکی به عواملی فیزیکی مطلوب موجود در محیط کار اشاره دارد. عوامل متعددی در ایجاد و بهبود فضای سالم در سازمان و بهزیستی سازمانی مؤثر است که می‌تواند فردی، اجتماعی و یا سازمانی باشد از جمله‌ی این عوامل می‌توان به رهبری اشاره کرد. دنت و همکاران^۴ (۲۰۰۵، ص ۶۳۲) بیان می‌کنند که رهبران معنوی برخی ویژگی‌های مهم نظیر خودشکوفایی و درک معنا در زندگی را

1- Torri & Toniolo

2- Keyes, shmotkin, & ryff

3- larson

4- Dent et all

برای سازمان‌هایشان تضمین می‌کنند که ممکن است، موجب سلامت و بهزیستی در محل کار شود. نیاز جامعه به رهبر و اهمیت عملکرد او برکسی پوشیده نیست. رهبران معنوی چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنان ایجاد کرده، موجبات توانمندی گروهی و سازمانی آنان را فراهم می‌کنند که در نهایت، سطح بهزیستی جسمی، سلامت و تندرستی کارکنان افزایش خواهد یافت (ضیایی، نرگسیان و آبیانغی اصفهانی، ۱۳۸۷، ص ۷۳). سبک رهبری مدیر در محیط کار روانی و اجتماعی یکی از عناصر کلیدی برای بهزیستی فردی و سازمانی می‌باشد (اسپارکس^۱ و همکاران، ۲۰۰۱: به نقل از روب^۲، ۲۰۱۳، ص ۲۳). رهبری اثربخش در سازمان، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است و رهبران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر چتر فکری و نظر واحد گردآورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات، جزئی و کم اهمیت است و آنچه اعتبار و ارزش دارد، روح جمعی است که باید در یک مجموعه یا سازمان حاکم باشد (ساعتچی و عزیزپور شویی، ۱۳۸۴، ص ۷). رهبری یک فرایند جهت هدایت کارکنان به سوی اهداف سازمان همراه همکاری مشترک می‌باشد. رهبری یکی از عوامل مهم و مؤثر در موفقیت اهداف سازمانی می‌باشد و امروزه موفقیت چشم‌گیر سازمان‌ها به خاطر حضور رهبری باعث توجه بیشتر به مطالعات در حوزه رهبری شده است. یکی از حوزه‌های جذاب در عرصه این مطالعات مربوط به رهبری معنوی است. اهمیت این مقوله به واسطه قدرت تحمیل اهداف به کارکنان از طریق معنا بخشیدن به آثار و کارهای آنان می‌باشد. تمرکز بر رهبری معنوی به تازگی در ادبیات رهبری جای گرفته است. به گونه‌ای که خلأ معنویت و عدم توجه به کارکنان به عنوان یک انسان کامل باعث شده است که مفهوم معنویت در محیط کار توجه زیادی را به خود جلب کند (گیبون، ۲۰۰۰: به نقل از صادقی فر و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۳۳). برخی از پژوهشگران گفتمان جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را معنویت می‌دانند، آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در الگوی مربوط به معنویت جست و جو کرد (کندی، ۲۰۰۳: ۱۴، به نقل از طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۸۸). بنابراین نمی‌توان از اهمیت رهبری در سازمان غافل شد و باید آن را مهم‌ترین عنصر سازمان تلقی کرد و این‌که معنویت نیز با توجه به نقش

1- Sparks et all

2- Rob

کاریزمای خود از افراد مختلف چهره‌ای شاخص و برجسته می‌سازد و ترکیب رهبری و معنویت با همدیگر منجر به ایجاد چشم‌انداز با افق وسیع برای سازمان‌ها می‌شود (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۹۱). فرای^۱ (۲۰۰۳، ص ۸۹) رهبری معنوی را چنین معنا می‌کند که شامل ارزش‌ها و رفتارهایی است که لازمه‌ی ایجاد انگیزه در خود و دیگران است به طوری که آن‌ها دارای حس بقای معنوی از طریق ارتباط و عضویت باشند که شامل مؤلفه‌های چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، امید، ایمان، معناداری، خواستار و عضویت است. رهبری معنوی باعث می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای وظایفی که دارند، اهمیت قائل شوند. همچنین به آن‌ها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران دارای اهمیت است. پژوهشگران نداشتن بیماری را برای سلامت کافی نمی‌دانند بلکه معتقداند که داشتن احساس رضایت از زندگی، پیشرفت بسنده، تعامل کارآمد و مؤثر با جهان، انرژی و خلق مثبت، پیوند و رابطه مطلوب با جمع و اجتماع و پیشرفت مثبت، از مشخصه‌های فرد سالم است (کارادیماس^۲، ۲۰۰۷، ص ۲۸۰). بنابراین یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر بهزیستی سازمانی می‌تواند مثبت اندیشی مدیران باشد از مفاهیم مهم در بهداشت روان و سلامت روان، مفهوم تفکر مثبت است. افکاری که برای لحظات زندگی خود انتخاب می‌کنیم نتایجی را مشخص می‌کند که تجربه خواهیم کرد. اگر تصمیم بگیریم که شاد بیندیشیم، اگر تصمیم بگیریم که به موفقیت فکر کنیم و در پی سلامتی باشیم؛ طبیعتاً شادابی و سلامتی را تجربه خواهیم کرد. این ذهنیت مثبت از ما انسان مطمئن‌تری می‌سازد تا در برابر نفوذهای بیرونی مقاومت کنیم. (کمال‌الدین^۳، ۱۹۹۰، ص ۹۷). رهبری سالم می‌تواند با دادن قدرت و فعال کردن کارکنان و همچنین ارائه‌ی چشم‌انداز مثبت به نوبه‌ی خود بر بهزیستی سازمانی تأثیرگذار باشد (هومفریز^۴ و همکاران، ۲۰۱۰: به نقل از روب، ۲۰۱۳، ص ۲۳). بنابراین نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌ی این سازمان محسوب می‌شود؛ برای حفظ چنین سرمایه‌هایی باید نهایت تلاش به عمل آید. فرح بخش و ستار (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی سلامت روانی (یکی از مؤلفه‌های بهزیستی سازمانی) مدیران

1- Fry

2- Karademas

3- kamaluddin

4- Humphreys et all

مدارس شهرستان خرم آباد پرداختند که نتایج حاصل از آن حاکی از آن بود که سلامت روانی در بین مدیران در حد متوسطی قرار دارد و بین کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت روان آنان ارتباط معنی داری وجود دارد. با توجه به این مهم مورد پژوهش قرار دادن بهزیستی و سلامت سازمانی باید از اولویت‌های اصلی سازمان آموزش و پرورش که مخاطبان اصلی آن‌ها نسل آینده جامعه است؛ قرار بگیرد. در همین راستا در این پژوهش تأثیر رهبری معنوی مدیران بر بهزیستی سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم آباد با تعدیل‌گری مثبت اندیشی مدیران پرداخته می‌شود تا بتوان از طریق نتایج و یافته‌های آن به راهکارهای مناسب برای ایجاد بهزیستی در آموزش و پرورش دست یافت و با تقویت رهبری معنوی و روحیه‌ی مثبت اندیشی مدیران؛ بهزیستی سازمانی، در سازمان آموزش و پرورش را ارتقاء بخشیده و بقای طولانی برای سلامت سازمان را فراهم کرد.

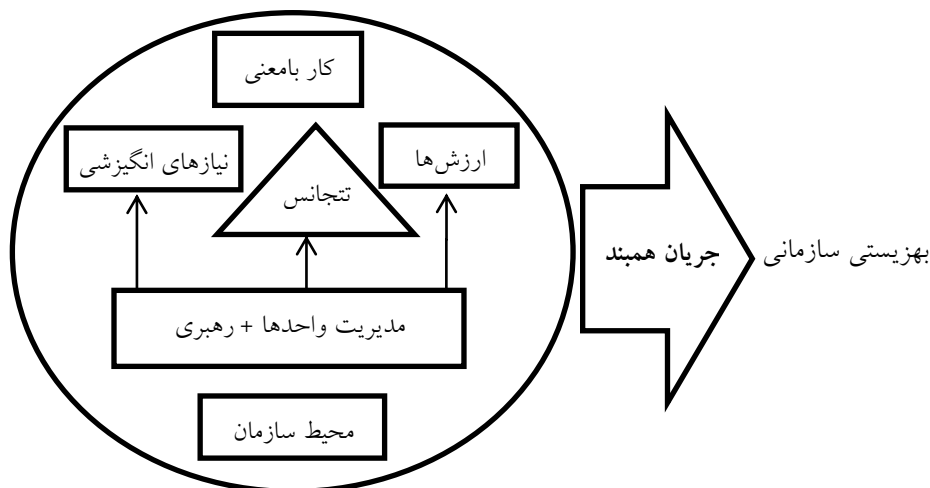
بهزیستی سازمانی

امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هر جایی که کار می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی را جستجو می‌کنند. سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته‌ای رو برویند که در پی یافتن کار با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی‌هایی هستند. در واقع معنویت در کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، تعهد و اعتماد در کار همراه است (واکس^۱، ۲۰۰۵، ص ۲ و ۳). افراد تاب‌آور با خوش‌بینی، کنار آمدن به شیوه مثبت سرسختی روانی مشخص می‌گردند. که این ویژگی‌ها با پیامدهای بهتر جسمی و روانی پیوند دارد. کانر اعتقاد دارد این ویژگی‌ها با تعدیل و کمرنگ کردن عواملی چون استرس و افسردگی، بهزیستی را تضمین می‌کنند (کانر^۲، ۲۰۰۶، ص ۴۶). بهزیستی سازمانی به ایجاد یک جریان همبند در سازمان که در آن تجانس بین نیازها و ارزش‌های فرد و سازمان شرایطی را به وجود می‌آورد؛ اشاره دارد. که در آن سازمان به یک محیط امن و حمایتی برای اشتراک معنی‌دار، واحدهای مدیریتی مؤثر، کارکنان نیرومند و الهام بخش تبدیل می‌شوند (روب، ۲۰۱۳، ص ۴۳). با توجه

1- Wax

2- Connor

به بررسی ادبیات بهزیستی سازمانی که توسط روب (۲۰۱۳) انجام شده، که در آن به ارائه مدلی برای بهزیستی سازمانی پرداخته شده است. این مدل یک محیط که بهزیستی در آن نهفته است را نشان می‌دهد. چنین محیطی یک عامل حیاتی برای موفقیت است که شامل استرس، ترویج یادگیری و عملکرد انطباقی می‌باشد. این محیط همچنین تصدیق کننده تجانس نیازهای فردی و سازمانی محل کار است و همچنین بیانگر این است که در سازمان چگونه اعضاء و عملکرد آن‌ها به طرز معنی داری به عنوان یک کل در نظر گرفته می‌شود و محیط کار معنی دار، کارکنان با انگیزه بیش تر و پرشور به کار می‌پردازند و آن‌ها را قادر به سرمایه‌گذاری بیش تر در مصرف انرژی متمرکز در دستیابی به آن می‌کنند.



شکل ۱. مدل مفهومی بهبود بهزیستی سازمانی، روب (۲۰۱۳)

برای بهبود بهزیستی سازمان، رهبران و اعضاء گروه باید به طور منظم در کار، تعاریف نقش و ایده‌های نقش فردی را بیان کنند؛ این کمک خواهد کرد اعضای گروه با آگاهی از زمینه‌های شناختی و عاطفی خود، با سیستم ارتباط مناسب‌تری برقرار کنند. تورنبول و اروبا^۱، ۲۰۰۵؛ به نقل از روب ۲۰۱۳، ص ۴۸). همان طور که گفته شد این امر مستلزم آگاهی از نقش و وظایف در محیط کار روانی و اجتماعی است، که باعث تسهیل کار در محیط روانی و اجتماعی سازمان می‌شود (لانگ، نیوتون و چاپمن^۲، ۲۰۰۶؛ به نقل از روب ۲۰۱۳، ص ۳۲).

1- Turnbull & Arroba

2- Long, Newton, & Chapman

یکی دیگر از ابعاد بهزیستی سازمانی، بعد اجتماعی آن است که مستلزم ایجاد یک فرایند کار معنی دار می باشد. برای این معنا باید در جست و جوی یک ساختار روان شناسی مثبت بود که حاصل انطباق انتظارات درونی فردی و واقعیت بیرونی می باشد (کنز دی وریز، تریزی، کوروتو، ۲۰۱۱؛ به نقل از روب ۲۰۱۳، ص ۱۹)، عملکرد شفاف کارکنان سازمان با اطمینان، عملکرد انطباقی آنان را به طور همزمان نشان می دهد، به گونه ای که کارکنان دلسوزانه و همدلانه نسبت به یکدیگر کار می کنند و نسبت به یکدیگر متعهداند و از عدم آسیب های ضمن کار مطمئن هستند. مشارکت در کار معنی دار در سازمان به ایجاد جریان بهزیستی سازمانی کمک می کند (روب، ۲۰۱۳).

رهبری معنوی

در شرایط حاضر، نیروی فزاینده و نوظهوری برای جهانی شدن و تغییر سازمانی شکل گرفته است؛ از این رو، به رهبری جامعی نیاز است تا به جای کنترل های بیرونی و سرپرستی مستقیم، برانگیزش درونی و خود مدیریتی تأکید کند. معنویت شیوه ای از نگرستن به رهبری است که می تواند ویژگی ها، رفتار، اثرات بر پیروان و تحقق اهداف را یکپارچه نماید (ریو^۱، ۲۰۰۵، ص ۶۶۰). همچنین در تعریفی دیگر رهبری را به عنوان هنر بسیج دیگران به منظور تلاش برای برآورده شدن آرزوهای مشترک تعریف کرده اند (کوزیس و پزرنر، ۱۹۸۷؛ به نقل از فرای، ۲۰۰۳، ص ۶۹۷).

فرای^۲ (۲۰۰۳، ص ۸۹)، رهبری معنوی را چنین معنا می کند که شامل ارزش ها و رفتارهایی است که لازمه ی ایجاد انگیزه در خود و دیگران است به طوری که آن ها دارای حس بقای معنوی از طریق ارتباط و عضویت باشند که شامل مؤلفه های چشم انداز، عشق به نوع دوستی، امید، ایمان، معناداری، خواستار و عضویت است. رهبری معنوی باعث می شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای وظایفی که دارند، اهمیت قائل شوند. همچنین به آن ها این احساس دست می دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران دارای اهمیت است. معنویت شیوه ای از نگرستن به رهبری است که می تواند ویژگی ها، رفتار، اثرات بر پیروان و تحقق اهداف را یکپارچه نماید.

1- Raeve

2- Fry

مثبت اندیشی

مثبت اندیشی به معنای داشتن نگرش‌ها، افکار و رفتار و کردار خوش‌بینانه در زندگی است. به عبارت دیگر از نظر روان‌شناسی مثبت‌گرایی هم مثبت‌اندیشی و هم رفتار خوش‌بینانه است. مثبت‌اندیشی صرفاً در داشتن افکاری خاص خلاصه نمی‌شود، بلکه نوعی رویکرد وجه‌گیری درباره زندگی است. مثبت‌اندیشی یعنی توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نپرداختن به جنبه‌های منفی، مثبت‌اندیشی یعنی نیک‌اندیشیدن درباره دیگران و حسن‌ظن داشتن به آن‌ها و با دیگران به صورت مثبت برخورد کردن. مثبت‌اندیشی به این معناست که انتظار داشته باشیم تا در دنیا به بهترین چیزها برسیم و یقین داشتن به این که خواسته‌های خود خواهیم رسید (کویلیام، ۲۰۰۷؛ ترجمه براتی و صادقی، ۱۳۸۶، صص ۱۷-۹).

پیشینه‌ی پژوهش

توری و تونیول^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی بهزیستی سازمان به عنوان چالش بنیادی آینده؛ پرداختند. که هدف از آن تعیین تنش مرتبط با کار و ارتباط آن با حوادث محیط کار، غیبت و مشکلات جسمی بود. دو پرسشنامه سلامت سازمانی، توسط آوالون^۲ و همکاران و پرسشنامه واکنش اجتماعی راتر^۳ (۱۹۶۶) به عنوان ابزار مطالعه استفاده شد. نتایج بیانگر اهمیت ایجاد جو سازمانی بهتر و در نظر گرفتن ارتقاء برای کارکنان بود. ارائه توصیف مراحل بعدی مداخله نیز با نقاط ضعف روش شناختی و پیامدهای مرتبط به مسیرهای عملیاتی و استراتژیک برای پیشگیری و ارتقاء سلامت رو برو شد. سانکاسیانی^۴ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با هدف بررسی بهزیستی سازمانی و خدمات ارائه شده توسط اداره بهداشت روانی ایتالیا و ارتباط بین رضایت شغلی و بهزیستی روانی کارکنان انجام شد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بین ۴۳ کارگر بهداشت روانی صورت گرفت. بهزیستی روانی و رضایت شغلی کارگران با استفاده از پرسش‌نامه‌ی چند بعدی سلامت سازمانی (MOHQ) اندازه‌گیری شد. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که همبستگی معنی‌داری بین رضایت شغلی کارگران و

1- Torri & Toniolo

2- Avallone

3- Rotter

4- Sancassiani

بهزیستی روانی وجود دارد و مواردی از قبیل به رسمیت شناختن کارکنان و جبران نقاط قوت و ضعف آنها می‌تواند از خدمات مفید توسعه سازمانی باشد.

آوالیو و گاردنر^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی توسعه رهبری معتبر (دستیابی به ریشه‌هایی از رهبری مثبت) پرداختند، با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد کردند که با توجه به فعل و انفعالاتی که در سازمان‌های پویا رخ می‌دهد، برای پیش‌بینی این تحولات نیاز به رهبری اثربخش مطرح می‌شود. در این بین نقش تعدیلی یک بافت مثبت سازمانی برای عملکرد اثربخش رهبر و توجه به فرصت‌ها برای رهبر همچنان باید ادامه داشته باشد و همچنین ماکلود و موری^۲ (۲۰۰۰) ارتباط قوی بین تفکرات مثبت و بهزیستی روانی را گزارش کردند.

فریسدیان‌تارا و ساهرتیان^۳ (۲۰۱۲)، در پژوهشی به بررسی مفهوم رهبری معنوی در سازمان پرداختند که به وسیله‌ی آن می‌تواند رهبری معنوی را با نظریه‌های رهبری مبتنی بر ارزش‌های موجود، به ویژه رهبری رابطه‌مدار مرتبط سازد. به عبارتی درک عمیق‌تری نسبت به رهبری معنوی در محیط‌های دانشگاهی و کسب و کار و همچنین با درکی عمیق از مبنای نظری رهبری معنوی می‌توان یک الگوی ارزشمند برای سازمان‌ها فراهم کرد. نتایج این پژوهش که با استفاده از رویکرد منطقی تجربی، از طریق پرس و جو، بر اساس اطلاعات بررسی‌های مختلف و یافته‌های تحقیقات قبلی به دست آمده، حاکی از وجود رابطه بین رهبری معنوی و دیگر نظریه‌های رهبری مبتنی بر ارزش بود. پولات^۴ (۲۰۱۱) در پژوهش خود به بررسی کیفیت میزان بروز رفتار رهبری در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه پرداخت. در این مطالعه از نوع توصیفی و بین ۱۸۱۹ دانشجوی دانشکده کوهکالی ترکیه در سال تحصیلی ۲۰۰۹-۲۰۱۰ صورت گرفت، که از میان آن‌ها ۴۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب و به پرسش‌نامه‌ی مقیاس رهبری معنوی با اقتباس از پرسش‌نامه‌ی رهبری معنوی (SI) فرای (۲۰۰۳) پاسخ دادند. نتایج حاکی از آن بود که دانشجویان معتقداند اعضای هیأت علمی در نمایش ابعاد عشق نوع دوستانه در سطح متوسطی بودند و ویژگی‌های رهبری و توجه به

1- Avolio and gardner

2- Macleod & Moore

3- Frisdiantara & Sahertian

4- Polat

دانشجویان به اندازه کافی نمایش داده نمی‌شود. فرای، ویکتور و کدیلو (۲۰۰۵)، در مطالعه خود نشان دادند که مدل رهبری معنوی به عنوان یک سکوی پرش برای پارادایمی جدید در تئوری تحقیقات و عملیات رهبری فعالیت می‌کند، به گونه‌ای که تئوری کاریزماتیک و تحول آفرین همانند اخلاقیات و ارزش‌ها را گسترش و ترکیب می‌نماید. در این پژوهش پیشنهاد شد که رهبری بایستی تأکید بیشتری بر نیازهای معنوی افراد در محیط کار داشته باشد؛ در این حالت نتایج فردی و سازمانی مفیدی در پی خواهد داشت. یک سازمان باید دارای جو مشارکتی مثبت در جهت ایجاد بهزیستی سازمانی باشد. وظیفه‌ی رهبر در ایجاد چنین محیط سالمی، پیش‌بینی رفتارهای گروهی و دفاع از ائتلاف‌های اجتماعی طبق ارزش‌ها می‌باشد (جارت و کلنر^۱، ۱۹۹۸؛ به نقل از روب، ۲۰۱۳). سبک رهبری مدیر در محیط کار روانی و اجتماعی یکی از عناصر کلیدی برای بهزیستی فردی و سازمانی می‌باشد (اسپارکس، فراگر و کوپر، ۲۰۰۱، ص ۴۹۸). رهبران مؤثر از طریق القاء حس اعتماد به نفس و تقویت ارتباط همبند می‌توانند باعث رشد و تغییر قابل مشاهده و پر شور در محیط کار شوند و همچنین رهبران باید درک درستی از اعضای سازمان و آنچه باید انجام شود داشته باشند و به این مسئله باور داشته باشند که باید تمام ابزار لازم برای موفقیت کارکنان را فراهم کنند (کیلتز^۲، ۲۰۰۷، ص ۶۱). گوردیوا و اوسین^۳ (۲۰۱۰)، در پژوهشی با موضوع «تفکر مثبت به عنوان یک عامل پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان مقاطع بالا» سه مؤلفه موجود در تفکر مثبت یعنی تصور مثبت از خود، تفسیر خوش‌بینانه از تجربه گذشته و حال و پیش‌بینی مثبت از آینده را بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن بود که این سه عامل به فرد امکان می‌دهد که درک مناسبی از جهان داشته باشد. والکر^۴ (۲۰۰۶) در تحقیقی نشان داد که ضمن این‌که سخت‌رویی^۵ پرستاران در مقایسه با سایر مشاغل کمتر است و تکنیک‌های درمانی مبتنی بر خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی در بالا بردن سخت‌رویی پرستاران و سبک رویارویی آن‌ها با استرس‌های شغلی مؤثر است. سلیگمن (۲۰۰۵)، نیز به تأثیر برنامه مداخله روانی مثبت‌اندیشی در بهبود کیفیت کاری و تاب‌آوری در شرایط سخت کاری و همچنین تأثیر مثبتی که در

1- Jarrat & Kellner

2- Kiltz

3- Godeevan & osin

4- Walker

5- Haediness

فرسودگی شغلی دارد پرداخته است. فورلانگ و اوایی^۱ (۲۰۰۲)، در پژوهش خود که به صورت پیش آزمون و پس آزمون انجام شد، به این نتیجه رسیدند که نقش تغییرات شناختی در شناخت رفتار درمانی، در افکار خودآیند و نگرش ناکارآمد و در نهایت تغییرات افسردگی مؤثر است و نتایج پژوهش حاکی از آن بود که افکار خودآیند مستقیماً با تغییرات شناختی و نگرش‌های ناکارآمد مرتبط است.

مطالعه منابع موجود و پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد به متغیر بهزیستی سازمانی و متغیرهای مؤثر بر آن توجهی نشده است. لذا هدف پژوهش حاضر تبیین چارچوبی برای برای مرتبط ساختن رهبری معنوی با بهزیستی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی مثبت اندیشی است. بنابراین سوالات پژوهش به شرح زیر است:

آیا بین رهبری معنوی مدیران، مثبت اندیشی آنان و بهزیستی سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه معنی داری وجود دارد؟

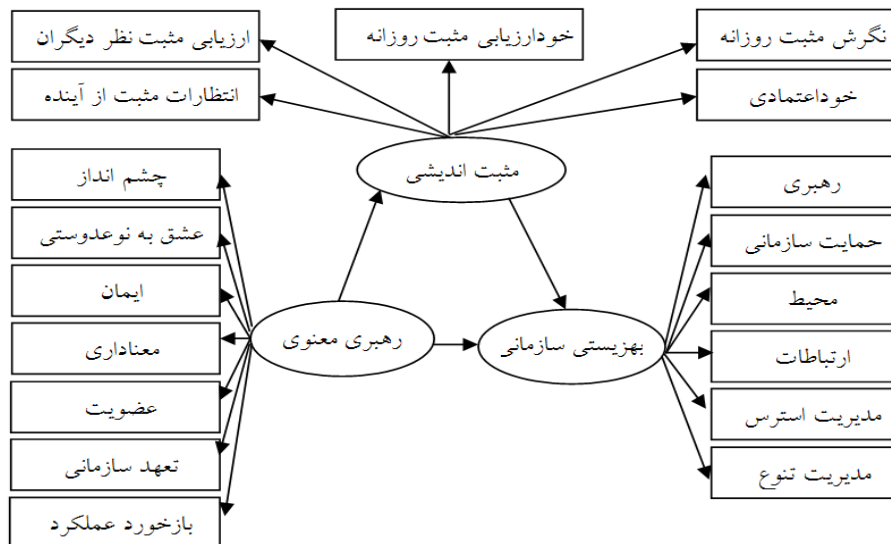
آیا بین رهبری معنوی مدیران و بهزیستی سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه وجود دارد؟

آیا بین رهبری معنوی و مثبت اندیشی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه وجود دارد؟

آیا بین مثبت اندیشی مدیران و بهزیستی سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه وجود دارد؟

ابزار و روش گردآوری داده‌ها

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود. از سوی دیگر با توجه به نحوه گردآوری داده، این تحقیق در زمره پژوهش‌های توصیفی (غیر آزمایشی) طبقه‌بندی می‌شود. از میان روش‌های گوناگون پژوهش‌های توصیفی، روش انجام این تحقیق از نوع پژوهش‌های همبستگی (مدل معادلات ساختاری) است. جامعه آماری این مطالعه را کلیه معلمان (۱۲۵۸ نفر) و مدیران (۱۶۰ نفر) مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد تشکیل می‌دادند که تعداد ۹۱ مدیر (به پرسش‌نامه‌های مثبت اندیشی و رهبری معنوی پاسخ دادند) و ۲۳۱ نفر از



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش؛ رابطه بین رهبری معنوی، بهبودی سازمانی با میانجی‌گری مثبت‌اندیشی

معلمان (به پرسش‌نامه بهبودی سازمانی پاسخ دادند) به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استفاده شد. که شامل پرسش‌نامه مربوط به رهبری معنوی که توسط صادقی فر و همکاران بر اساس مقیاس فرای طراحی شده است و پرسش‌نامه مثبت‌اندیشی اینگرام و ویسینیکی باز ترجمه هاشمی (۱۳۸۸) و پرسش‌نامه بهبودی سازمانی طراحی شده توسط فرح‌بخش و محمدیان (۱۳۹۴). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش تحلیل مسیر و نمودار مقادیر آماره T با استفاده از نرم‌افزار لیزرل (Lisrel) استفاده شده است.

۳- پرسش‌نامه بهبودی سازمانی: پرسش‌نامه بهبودی سازمانی (فرح‌بخش و محمدیان، ۱۳۹۴)، در پژوهش ایشان پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و روایی آن نیز با توجه به نظر متخصصان به دست آمده است. دارای ابعاد بهبودی سازمانی: رهبری، حمایت سازمانی ادراک شده، محیط، ارتباطات، مدیریت استرس، مدیریت تنوع می‌باشد. که با طیف درجه‌بندی لیکر (همیشه، اغلب، بعضی اوقات، تاحدودی، هرگز) و دارای ۳۶ گویه می‌باشد (برای نمونه: گویه ۱- مدیریت مدرسه یک عامل اطمینان است، گویه ۲- حقوق، بیمه و مزایای مدرسه خوب است و با آرامش خاطر به کارم می‌پردازم. گویه ۵- در مورد مسائلی که

مرا ناراحت می‌کند می‌توانم با مدیرم صحبت کنم). در مطالعه حاضر نیز پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده است.

- پرسش‌نامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) شامل ابعاد رهبری معنوی: چشم انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد می‌باشد که از ۲۵ سوال (برای نمونه: گویه ۱- من به چشم‌انداز مدرسه متعهد هستم. گویه ۵- مدیر من وقتی که کارکنان رنجور هستند، با آنان مهربان است. گویه ۷- مدرسه من برای اشتباهات سهوی تنبیه در نظر نمی‌گیرد) با طیف پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تشکیل شده است. این پرسش‌نامه در پژوهش، صادقی فر و همکاران با آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بین مدرسین دانشگاه پیام‌نور (۱۳۹۳)، به کار گرفته شده است. در مطالعه حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمده است.

۲- پرسشنامه مثبت‌اندیشی اینگرام و ویسنیکی^۱ که حاوی ۳۰ سؤال (برای نمونه گویه ۱ - مورد احترام هم‌تایان و دوستان هستم. گویه ۸- از قابلیت‌های بالایی برخوردارم) ۵ گزینه‌ای (همیشه، اغلب اوقات، گاهی، بندر، هرگز) می‌باشد. پایایی این ابزار در پژوهش (هاشمی، ۱۳۸۸) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و بر اساس روش دو نیمه کردن ۰/۹۵ محاسبه شده است و در مطالعه حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹/۹ به دست آمده است.

یافته‌های پژوهش

در این مرحله است که از اطلاعات خام نتایج علمی ارزشمند به دست می‌آید. این‌جا در تجزیه و تحلیل استنباطی به آزمون فرضیه‌ها و پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق پرداخته می‌شود. پیش فرض نرمال بودن، یکی از مواردی است که باید پیش از بهره‌گیری از مدل معادلات ساختاری از طریق آزمون کلموگروف - اسمیرنوف بررسی شود. نتایج این آزمون در جدول (۱) ارائه شده است. چنانچه دیده می‌شود، به سبب این که تمام متغیرها سطح معناداری بیشتر از $\alpha = 0/05$ است، نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. حال می‌توان با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

جدول ۱. نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرینوف

متغیرها	ارزش آزمون	سطح معناداری
رهبری معنوی	۱/۲۶	۰/۰۸۱
بهزیستی سازمانی	۱/۲۰	۰/۱۱۰
مثبت اندیشی	۱/۱۳	۰/۱۵۶

علاوه بر نرمال بودن قبل از آزمون مدل ابتدا مفروضه‌های همخطی بودن متغیرها و استقلال خطاها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که شاخص تحمل برای تمام متغیرهای پیش بین کوچکتر از ۰/۹۰، شاخص تورم واریانس کوچکتر از ۱/۲۸ همچنین مقدار شاخص دوربین واتسون که به منظور بررسی مفروضه استقلال خطا اجرا شد برابر ۱/۷۲ بود. اگر شاخص تحمل کوچکتر از یک ($1 < \text{collinearity} < 0$)، شاخص تورم کوچکتر از ده ($10 < \text{vif}$) و مقدار آزمون دوربین واتسون کوچکتر از چهار باشد ($4 < \text{Durbin-Watson}$) می‌توان گفت که از مفروضه‌های رگرسیون تخطی صورت نگرفته است. با توجه به شاخص‌های به دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که شرایط انجام آزمون رعایت شده است.

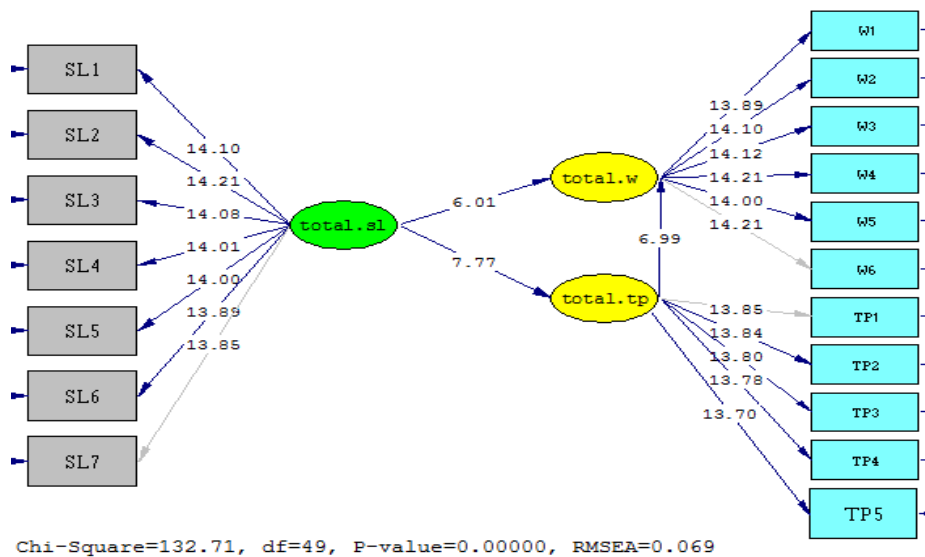
به منظور آزمون مدل معادلات ساختاری مورد نظر، یعنی بررسی تأثیر رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی باتعدیل‌گری مثبت اندیشی از روش معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که شاخص‌های برازش تحلیل معادلات ساختاری، حاکی از برازش کلی مدل مورد نظر بود (شکل ۲). برای بررسی برازش مدل‌های عاملی از شاخص‌های ۱. نسبت مجذور کای به درجه آزادی ۲. شاخص بنتلر - بونت (NFI) و تاکر - لویز یا شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، ۳. شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) و معیارهای دیگر CFI, AGFI, GFI, RMR استفاده شده است.

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل پیشنهادی

مدل	χ^2	Df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	NNFI
سه عاملی	۱۳۲/۷۱	۴۹	۲/۷۱	۰/۰۶۹	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸

پژوهشگران معمولاً به منظور ارزیابی میزان برازش مدل از شاخص‌های نیکویی برازش

بهره می‌گیرند. شاخص RMSEA رایج‌ترین شاخص مورد استفاده است. در صورتی که این شاخص پایین‌تر از ۰/۱ بوده و p-value به دست آمده در سطح ۰/۰۵ معنادار باشد، برازش مدل تأیید می‌گردد (هومن، ۱۳۸۷). همچنین، اگر حاصل تقسیم chi-square بر روی df از مقدار ۳ کمتر باشد، برازش مدل مؤکداً تأیید می‌گردد؛ که در این مدل حاصل این تقسیم برابر با ۲/۷۱ است. بر اساس جدول (۲)، به سبب این که میزان شاخص RMSEA در این مدل برابر ۰/۰۶۹ می‌باشد، می‌توان ادعا کرد که مدل به دست آمده برای پیش‌بینی بهزیستی سازمانی بر اساس رهبری معنوی دارای برازش قابل‌قبولی با واقعیت است. همچنین، با توجه به این که مقادیر سایر شاخص‌های برازندگی در حد مطلوبی هستند (بالاتر از ۰/۹)، می‌توان گفت که نتایج شاخص RMSEA، مبنی بر برازش مناسب مدل مورد تأیید هستند.



شکل ۳. مقادیر t-value مدل تأثیر رهبری معنوی بر بهزیستی سازمان با میانجی‌گری مثبت‌اندیشی

شاخص‌های تولیدی الگوی معادلات ساختاری فقط محدود به شاخص‌های برازش کلی الگو نیست، بلکه پارامترهای استاندارد β و γ و مقادیر t متناظر با آن برای هر یک از مسیرهای علی از متغیر برونزاد رهبری معنوی به متغیرهای درونزاد مثبت‌اندیشی و بهزیستی سازمانی (ضرایب گاما) و از متغیرهای نهفته میانجی مثبت‌اندیشی به متغیر نهفته درونزاد بهزیستی

جدول ۳. منظور از علائم اختصاری در شکل‌های ۲ و ۳

علائم اختصاری	متغیرها	علائم اختصاری	متغیرها	علائم اختصاری	متغیرها
Total.tp	مثبت اندیشی	Total.w	بهبودی سازمانی	Total.sl	رهبری معنوی
TP1	کارکرد مثبت روزانه	W1	رهبری	SL1	چشم انداز
TP2	خودارزیابی مثبت از نظر دیگران نسبت به خود	W2	حمایت سازمانی ادراک شده	SL2	عشق به نوع دوستی
TP3	انتظارات مثبت از آینده	W3	محیط	SL3	ایمان
TP4	خود اعتمادی	W4	ارتباطات	SL4	معناداری
TP5	خودارزیابی مثبت فعالیت‌های روزانه	W5	مدیریت استرس	SL5	عضویت
		W6	مدیریت تنوع	SL6	تعهدسازمانی
				SL7	بازخورد عملکرد

سازمانی (ضرایب بتا) نیز وجود دارد. این ضرایب و شاخص‌ها، قدرت نسبی هر مسیر را نیز نشان می‌دهد. ضرایب β و γ رگرسیون استاندارد شده‌اند و مقدار آنها حتما باید بین صفر و یک باشد. همان طور که در شکل (۲ و ۳) مشاهده می‌شود برای هر یک از متغیرهای رهبری معنوی و بهبودی سازمانی به میانجی‌گری مثبت اندیشی ضریب مسیر گاما (γ) و بتا (β) و مقادیر t متناظر با آن نیز وجود دارد. ضریب مسیر گاما (γ) رهبری معنوی به مثبت اندیشی ($0/74$) است که ضریب مسیر مثبت و بالایی است به طوری که آزمون معنی‌داری t نشان داد که این مسیر به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ($t=7/77, p<0/01$). ضریب مسیر گاما (γ) رهبری معنوی به بهبودی سازمانی ($0/54$) است که ضریب مسیر مثبت و بالایی است به طوری که آزمون معنی‌داری t نشان داد که این مسیر به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ($t=6/01, p<0/01$). ضریب مسیر β از مثبت اندیشی به بهبودی سازمانی ($0/61$) است که ضریب مثبت و بالایی است و آزمون معنی‌داری t نیز نشان داد که این مقدار به لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($t=6/99, p<0/01$).

در کنار بررسی شاخص‌های کلی برازش و ضرایب گاما و بتا، بررسی ضرایب لامبدا (Y) نیز حائز اهمیت است. همان طور که مشاهده شد، تمام ضرایب لامبدا Y مقدار بالایی هستند.

آزمون معناداری t نشان می‌دهد که کلیه ضرایب به دست آمده معنادارند. متغیر $tp1$ به عنوان مقیاس شناخته شده است و بیشترین شباهت نظری را به مثبت‌اندیشی دارد. بالاترین λy مثبت‌اندیشی به سمت $tp1$ است. بالاترین λy بهزیستی سازمانی $w6$ می‌باشد. $w6$ به عنوان مقیاس نیز شناخته شده است و بیشترین شباهت نظری را به بهزیستی سازمانی دارد. همچنین تمام ضرایب لامبدا X مقدار بالایی هستند. آزمون معناداری t نشان می‌دهد که کلیه ضرایب به دست آمده، معنادارند. بالاترین λx رهبری معنوی به سمت $sl2$ می‌باشد.

در مجموع می‌توان گفت که مدل کلی پیشنهادی از برازش خوبی برخوردار است. ضرایب مسیر γ در تمام مسیرها معنادار بود همچنین ضریب β مثبت‌اندیشی به سمت بهزیستی ذهنی معنادار بود. این بدین معنی است که مثبت‌اندیشی نقش میانجیگری رو انجام داده است. ضرایب λy و λx نیز نشان دادند که به خوبی می‌توانند متغیرها را کاهش دهند و متغیرهای نهفته‌ای را تولید کنند.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه ۱

بین رهبری معنوی مدیران (چشم‌انداز، عشق به نوع دوست، ایمان، معناداری، عضویت، تعهدسازمانی، بازخورد عملکرد) و بهزیستی سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه وجود دارد.

همان‌طور که در شکل مشاهده می‌شود، برای اثر متغیر رهبری معنوی مدیران بر بهزیستی سازمانی، ضریب اثر $0/54$ برآورد شده است به طوری که این ضریب مسیر در سطح اطمینان $0/99$ معنادار می‌باشد؛ یعنی اثر افزایش رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون فرضیه تأثیر رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی

فرضیه	رابطه	ضریب رگرسیون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۱	رهبری معنوی \rightarrow بهزیستی سازمانی	$0/54$	$0/01$	تأیید فرضیه

فرضیه ۲

بین رهبری معنوی و مثبت‌اندیشی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه وجود دارد.

همان‌طور که در شکل مشاهده می‌شود، برای اثر متغیر رهبری معنوی بر مثبت اندیشی مدیران، ضریب اثر ۰/۷۴ برآورد شده است که این ضریب مسیر در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار می‌باشد؛ یعنی اثر افزایشده رهبری معنوی بر مثبت اندیشی از لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون فرضیه تأثیر رهبری معنوی بر مثبت اندیشی

فرضیه	رابطه	ضریب رگرسیونی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۲	رهبری معنوی ← مثبت اندیشی	۰/۷۴	۰/۰۱	تأیید فرضیه

فرضیه ۳

بین مثبت اندیشی مدیران و بهزیستی سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد رابطه وجود دارد. همان‌طور که در شکل مشاهده می‌شود، برای اثر متغیر مثبت اندیشی مدیران بر بهزیستی سازمانی، ضریب اثر ۰/۶۱ برآورد شده است که این ضریب مسیر در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار می‌باشد؛ یعنی اثر افزایشده مثبت اندیشی بر بهزیستی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۶. خلاصه نتایج آزمون فرضیه تأثیر مثبت اندیشی بر بهزیستی سازمانی

فرضیه	رابطه	ضریب رگرسیونی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۳	مثبت اندیشی ← بهزیستی سازمانی	۰/۶۱	۰/۰۱	تأیید فرضیه

فرضیه ۴

بین رهبری معنوی مدیران و بهزیستی سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد با میانجی‌گری مثبت اندیشی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول ۷. خلاصه نتایج فرضیه تأثیر رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی با میانجی‌گری مثبت اندیشی

فرضیه	رابطه	ضریب رگرسیونی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۳	رهبری معنوی ← مثبت اندیشی ← بهزیستی سازمانی	۰/۴۵	۰/۰۱	تأیید فرضیه

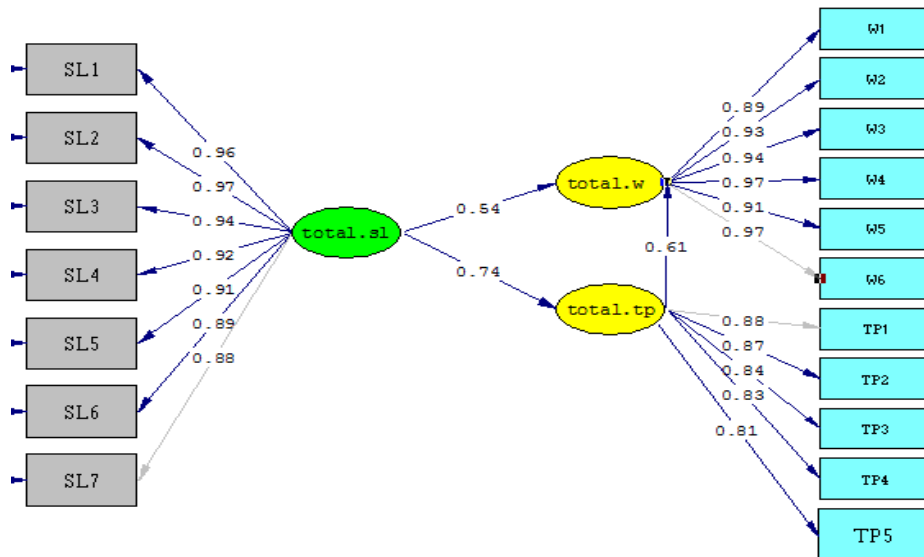
برای اثر متغیر رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی با میانجی‌گری مثبت اندیشی، ضریب مسیر رهبری معنوی به مثبت اندیشی (۰/۷۴) را در ضریب مسیر مثبت اندیشی به بهزیستی

سازمانی (۰/۶۱) ضرب کرده و حاصل برابر ۰/۴۵ شد که این ضریب تقریباً بالایی محسوب می شود بطوریکه این ضریب مسیر در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که مثبت اندیشی نقش میانجی در خصوص رابطه رهبری معنوی و بهزیستی سازمانی را دارد.

جدول ۸. مقایسه تأثیرات مستقیم، غیر مستقیم و کل رهبری معنوی

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	اثرات	
			متغیر وابسته	متغیرهای مستقل
۰/۹۹	۰/۴۵	۰/۵۴	بهزیستی سازمانی	رهبری معنوی
۰/۶۱	-	۰/۶۱		مثبت اندیشی
۰/۷۴	-	۰/۷۴	مثبت اندیشی	

در این مدل، تأثیر مستقیم متغیرها از طریق محاسبه ضرایب استاندارد و ضرایب غیر مستقیم از طریق حاصل ضرب ضرایب استاندارد موجود در مسیر و تأثیر کل از مجموع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم به دست می آید.



Chi-Square=132.71, df=49, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

شکل ۴. اثرات مستقیم موجود، ضرایب مسیر و معناداری آنها در الگوی پیشنهادی رهبری معنوی و بهزیستی سازمانی با میانجی گری مثبت اندیشی

بحث

در این پژوهش، داده‌ها به روش تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است و مدل برازش داده‌شده است. به طور کلی، مدل برازش یافته مشخص می‌کند که رهبری معنوی و مثبت‌اندیشی بر بهزیستی سازمانی تأثیر می‌گذارند. به این ترتیب که ضریب اثر رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی و مثبت‌اندیشی به ترتیب ۰/۵۴ و ۰/۷۴ است و ضریب تقریباً بالایی محسوب می‌شود. با توجه به مسیرهای تأیید شده می‌توان مثبت‌اندیشی را واسطه‌ی بین رهبری معنوی و بهزیستی سازمانی دانست. نقش واسطه‌ای مثبت‌اندیشی بین رهبری معنوی و بهزیستی سازمانی تأیید می‌گردد. تأثیر مستقیم و غیرمستقیم رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی قابل ملاحظه است. بنابراین با پژوهش‌های متعددی همخوان و هماهنگ است که به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود:

روب (۲۰۱۳) در پژوهشی به ارائه مدلی مفهومی برای بهزیستی سازمانی پرداخته شده است. این مدل یک محیط که بهزیستی در آن نهفته است را نشان می‌دهد. چنین محیطی یک عامل حیاتی برای موفقیت است که شامل استرس، ترویج یادگیری و عملکرد انطباقی می‌باشد. این محیط همچنین تصدیق‌کننده تجانس نیازهای فردی و سازمانی محل کار است و همچنین بیانگر این است که در سازمان چگونه اعضاء و عملکرد آن‌ها به طرز معنی‌داری به عنوان یک کل در نظر گرفته می‌شود و محیط کار معنی‌دار، کارکنان با انگیزه‌تر و پرشور به کار می‌پردازند و آن‌ها را قادر به سرمایه‌گذاری بیشتر در مصرف انرژی متمرکز در دستیابی به آن می‌کنند. آوا لیو^۱ و گاردنر^۲ (۲۰۰۵) معتقداند که با توجه به فعل و انفعالاتی که در سازمان‌های پویا رخ می‌دهد، برای پیش‌بینی این تحولات نیاز به رهبری اثربخش مطرح می‌شود. در این بین نقش تعدیل‌گر یک بافت مثبت سازمانی برای عملکرد رهبری اثربخش و همچنین توجه به فرصت‌ها برای رهبر همچنان باید ادامه داشته باشد. ماکلود و موری^۳ (۲۰۰۰) ارتباط قوی بین تفکرات مثبت و بهزیستی روانی را گزارش کردند و همچنین فرح بخش و ستار (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی سلامت روانی (یکی از مؤلفه‌های بهزیستی سازمانی) مدیران مدارس پرداختند که نتایج حاصل، حاکی از آن بود که سلامت روانی در بین مدیران در حد متوسطی

1- Avolio

2- Gardner

3- Macleod & Moore

قرار دارد و بین کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت روان آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه‌گیری

در مجموع نتایج این پژوهش به درک کامل‌تر نحوه‌ی تأثیرگذاری رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی کمک می‌کند. توجه به مدل ساختاری مطالعه به طور کلی می‌تواند این‌طور نتیجه گرفت که سازمان‌ها و بخصوص سازمان‌های آموزشی به دنبال بهزیستی هستند و همان‌طور که نتایج نشان داده‌است، ابعاد رهبری معنوی و مثبت‌اندیشی مدیران بر بهزیستی سازمانی تأثیر مثبت دارند. و این امر مهم و کلیدی برای یک سازمان آموزشی تلقی می‌شود. به عبارتی با افزایش سطح رهبری معنوی می‌توان به نتایج مشخص‌شده و مورد نظر در مدل مطالعه دست یافت که هر چه بینش و ایمان و چشم‌انداز مثبت در رسیدن به اهداف آموزشی توسط مدیران آموزشی بیشتر باشد علاوه بر این‌که به طور مستقیم بر بهزیستی سازمانی تأثیر دارد باعث به وجود آمدن مدیریت استرس و مدیریت تنوع و ارتباطات و حمایت سازمانی ادراک شده که مؤلفه‌های به وجودآورنده بهزیستی سازمانی هستند؛ در ایجاد فضای سازمانی مطلوب در مدارس مؤثر می‌باشند. در این راستای پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس برای ایجاد فضای بهزیستی در مدارس سعی نمایند با ارائه برنامه کاری با اهداف روشن (چشم‌انداز) و برقراری ارتباط انسانی (عشق به نوع دوستی) و داشتن تعهد و امید و ایمان، ادراک معلمان از رهبری معنوی را بهبود بخشند زیرا که از این طریق هم می‌توانند بروز رفتارهای خوش‌بینانه را تسهیل کنند و هم موجبات بهزیستی سازمانی را در مدارس با کیفیتی مناسب فراهم کنند. برای این مهم در زیر به چهار نمونه از پیشنهادات کاربردی اشاره می‌شود.

- مدیران سعی نمایند با افراد زیر دست خود صمیمانه رفتار کنند که چنین رفتاری لازمه ادراک مثبت از رهبری معنوی است.
- مدیران با دادن بازخورد عملکرد به معلمان آن‌ها را از روال کار و سطح پیشرفت مدرسه آگاه کنند.
- با ایجاد آشنایی مدیران با رهبری معنوی و شیوه کاربرد آن به نوبه خود در ایجاد بهزیستی سازمانی مدارس کمک کننده‌است.
- ترسیم اهدافی صریح برای مدارس و معلمان و ایجاد چشم‌انداز مثبت نسبت به اهداف جهت ایجاد انگیزه و تسهیل دستیابی به بهزیستی سازمانی در مراکز آموزشی.

منابع

- حیدری، غلامحسین و غنایی، زیبا (۱۳۸۷). هنجاریابی پرسش‌نامه‌ی بهزیستی اجتماعی. *دو ماهنامه اندیشه و رفتار*، دوره دوم، شماره ۷، صص ۴۰-۳۱.
- ساعتچی، محمود و عزیزپورشویی، علی اکبر (۱۳۸۴). طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی. *مجله دانشور رفتار*، شماره ۱۱، صص ۱۸-۱.
- صادقی‌فر، جمیل؛ فاضلی، معصومه؛ کرامت‌منش، فاطمه؛ تولیده، زهرا و موسوی، سید مسعود (۱۳۹۳). رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام‌نور ایلام. *فصلنامه اخلاق زیستی*، سال چهارم، شماره ۱۲، صص ۴۷-۳۱.
- صائمان، آرزو (۱۳۹۱). *بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه بهزیستی روانشناختی و رابطه آن با فرسودگی شغلی در بین کارکنان آتش‌نشانی*. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده روان‌شناسی و علوم اجتماعی، گروه روان‌شناسی.
- ضیایی، محمد صادق؛ نرگسیان، عباس و آبیانغی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، صفحات ۸۶-۶۷.
- طالقانی، غلامرضا؛ فیضی، کاوه؛ علیزاده، صابر؛ شریعتی، فرهاد و غفاری، علی (۱۳۹۲). بررسی تاثیر ابعاد رهبری معنوی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام‌نور سنندج. *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال دوم، شماره دوم، صص ۲۱۰-۱۸۸.
- علوی، سیدسلیمان و جنتی‌فرد، فرشته (۱۳۸۸). بررسی سلامت روانی و فرسودگی شغلی در گروهی از بافندگان فرش. *فصلنامه علمی- پژوهشی انجمن علمی فرش ایران*، شماره ۱۲، صص ۹۸-۸۷.
- فرح‌بخش، سعید و ستار، آرزو (۱۳۹۱). بررسی نقش کیفیت زندگی کاری در سلامت روانی مدیران مدارس شهر خرم‌آباد. *مجله اصول بهداشت روانی*، سال چهاردهم، شماره ۳، صص ۲۰۰-۹.
- فرح‌بخش، سعید و محمدی، طاهره (۱۳۹۴). بررسی نقش تعدیل‌گر بهزیستی سازمانی در رابطه با سبک رهبری تحولی و تعالی سازمان در مدارس متوسطه شهر خرم‌آباد. *فصلنامه مدیریت و فرهنگ سازمانی*. پذیرش و لی هنوز چاپ نشده است.

کویلیام، سوزان (۱۳۸۶). مثبت‌اندیشی و مثبت‌گرایی کاربردی، ترجمه فرید براتی و افسانه صادقی، انتشارات جوانه رشد، بی‌چا، تهران.

هاشمی، زهرا (۱۳۸۸). *رابطه مثبت‌اندیشی و بهداشت روانی*، پایان‌نامه ارشد دانشگاه آزاد اسلامی.

Avalio, B., & Gardner, L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338

Connor, M. (2006). Assessment of resilience in the aftermath of trauma. *J Clin Psychol*. 67 (2), 46-9.

Dent, E. B., Higgins, E. M., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions and embedded assumptions, *The Leadership Quarterly*, 625-653

Frisdiantara, Ch., & Sahertian (2012). The spiritual leadership dimension in relation to other value based leadership in organization. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2no.august: 290-248.

Fry, L. W., S. Vitucci, & Cedillo, M. (2005). "Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline." *The Leadership Quarterly* 16 (5), 835-862.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 862.

Furlong, Michele, P. S., & Oei, T. (2002). Changes To Automatic Thoughts And Dysfunctional Attitudes In Group CBT for Depression. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy* 30 (03), 351 – 360.

Gordeeva, T. O., & Osin, E. N. (2010). Positive thinking as a factor of academic achievement in senior school students. *Moscow MV Lomonosov State Univ, Moscow* 117234 (1), 24.

Gordeeva, T. O., & Osin, E. N. (2010). Positive thinking as a factor of academic achievement in senior school students. *Moscow MV Lomonosov State Univ, Moscow* 117234 (1), 24.

Ingram, Rick., Wisnicki, E., & Kathleen, S. (1988). Assessment of Positive Automatic Cognitions San Diego State University. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56 (6), 898-902.

Kamal Uddin Sh. (1990). *Believe the Miracles*, Translated by M. Qaragh Dagheh, 1st ed. Tehran: Ohadi Publication, 97 (Persian).

Karademas, E. (2007). "Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors". *Personality and Individual Differences*, 43, 277- 287.

- Kets de Vries, M.F.R., Florent-Treacy, E. & Korotov, K. (2011). *Psychodynamic issues in organizational leadership*. INSEAD Working Paper, soon to be published provided by Elizabeth Florent-Treacy via email.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007- 1022.
- Kilts, J. M. (2007). *Doing what matters: How to get results that make a difference-the revolutionary old-school approach*. New York: Crown Business. Paperback – January 5, 2010.
- Macleod, A. & Moore, R. (2000). Positive thinking revisited: Positive cognition, well-being and mental health. *Clin Psychol. Psychother.* 7, 1-10.
- Polat, S. (2011). The level of faculty Members' Spiritual leadership (SL) Qualities Displayed According To Students in Faculty of Education, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 2033-2041.
- Reave, L. (2005), Spiritual values and practices related to leadership effectiveness, *The Leadership Quarterly*, 16, 655-687.
- Rob, N. (2013). *Promoting organizational well-being. A systems psychodynamic model*. Executive M.A. Thesis Wave.
- Sancassiani, F., Campagna, M., Tuligi, F., Machado, S., Cantone, E., & Giovanni, C. M. (2015). Organizational wellbeing among workers in mental health services: a pilot study. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 11, 4-11
- Seligman, M E P., Steen, T A, Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 74 (4), 489-509.
- Torri, P., & Toniolo, E. (2010). *Organizational wellbeing: Challenge and future foundation*. *G Ital med Lav Ergon*. Jul-sep: 32 (3), 363-7.
- Turnbull, J. K. & Arroba, T. (2005). Reading and Carrying: A framework for learning about emotion and emotionality in organizational systems as a core aspect of leadership development. *Management Learning*, 36 (3), 299-316.
- Walker, MJ. (2006). The effects of nurses' practicing of the HeartTouch technique on perceived stress, spiritual well-being, and hardiness. *Journal of Holistic Nurse*, 24 (3), 164-75.
- Wax, S. (2005). *Spirituality at work, Jeff Solomon*. Jeff Solomon. Series editor, good work project Harvard university.