

رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی: مطالعه موردی کارکنان دانشگاه کردستان

انور شاه‌محمدی^۱، محمدرضا اردلان^۲، خلیل زندی^۳، حامد سیف پناهی^{۴*}، کاوه فیضی^۵

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۳/۲۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۰۸)

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی در میان کارکنان دانشگاه کردستان بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی، نمونه‌ای به حجم ۱۱۶ نفر از کارکنان انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی و درگیری شغلی استفاده شد. پایایی دو پرسشنامه رهبری معنوی و درگیری شغلی با استناد به ضریب آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۰ گزارش شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به شیوه هم‌زمان صورت گرفت. نتایج نشان داد که وضعیت رهبری معنوی در دانشگاه کردستان در سطح بالاتر از متوسط و میزان درگیری شغلی کارکنان در سطح متوسط بود. بین رهبری معنوی و درگیری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که اگرچه ترکیبی از مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند نقش معنی‌داری در پیش‌بینی درگیری شغلی داشته باشند، اما به استثنای مؤلفه‌ی ایمان و امید در کار، هیچ‌یک از مؤلفه‌های دیگر نمی‌توانند به تنهایی اثر رگرسیونی معنی‌داری بر درگیری شغلی کارکنان داشته باشند.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، درگیری شغلی، کارکنان دانشگاه کردستان

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران.

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران.

۳- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران.

۴- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، تهران، ایران.

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: hamed.s1390@gmail.com

۵- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

مقدمه

در سال‌های اخیر مشکلاتی همچون خالی شدن از معنویت، مشکلات روانشناختی، افسردگی، احساس تنهایی، احساس پوچی و بیهودگی، خودخواهی و بی‌اعتمادی، در میان کارکنان سازمان‌ها افزایش یافته است (پلات، ۲۰۱۱: ۲۰۳۳). فشار و اضطراب در محیط کار به امری رایج و عادی تبدیل شده است. کارکنان اغلب از خستگی در محل کار و احساس از خود بیگانگی رنج می‌برند. رهبران نیز از کار زیاد، فرسودگی شغلی، و غفلت از خانواده و دوستان رنج می‌برند. در چنین شرایطی محیط کار آستن اتفاقات تلخی همچون توهین، بی‌احترامی و خشونت بوده و در نتیجه کارکنان، فشار و اضطراب بسیاری را تجربه می‌کنند (چن و یانگ، ۲۰۱۲: ۱۰۷).

علم مدیریت برای حل این مشکلات، توجه خود را معطوف به احیای اهمیت ارزش‌های انسانی نموده است به گونه‌ای که امکان رشد ارزش‌هایی همچون خلوص نیت، اعتماد، عشق به نوع‌دوستی، محبت، بخشندگی، همکاری، صداقت، خیرخواهی و نوع‌دوستی در سازمان فراهم آید (پلات، ۲۰۱۱: ۲۰۳۳). به منظور احیای چنین ارزش‌هایی، سازمان‌ها در قرن بیست و یکم به نوع جدیدی از رهبران نیازمندند که از صداقت و ارزش‌های متعالی برخوردار باشند، و بتوانند کارکنان را در جهت ارائه بهتر خدمات برانگیزانند (وانگ و هشین، ۲۰۱۳).

توجه به سیر تکوین مطالعات رهبری، ما را به این نکته رهنمون می‌سازد که تاکنون پژوهش‌های مختلفی درباره ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران انجام شده اما موضوعی که اخیراً توجه زیادی را به سوی خود جلب کرده، ویژگی‌های معنوی رهبران است (باقری و سعدآبادی، ۱۳۹۰). با این رویکرد، امروزه در کنار سایر تئوری‌های رهبری، تئوری رهبری معنوی مطرح شده و اعتقاد بر این است که در شرایط جدید جهانی، این شیوه رهبری می‌تواند نجات‌بخش سازمان‌ها در شرایط متلاطم باشد (معمارزاده و صانعی، ۱۳۹۰). رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک بینش متعالی و یک فرهنگ بر مبنای ارزش‌های نوع‌دوستانه برای پرورش نیروی انسانی باانگیزه، متعهد و بهره‌ور می‌باشد (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۲). این شیوه رهبری مشتمل بر ایجاد ارزش‌ها، نگرش‌ها و اتخاذ رفتارهایی است که باعث ارتقای انگیزش درونی کارکنان می‌گردد، از طریق ایجاد همدلی و حساسیت نسبت به خود و دیگران احساس بقای معنوی در کارکنان را فراهم می‌آورد، احساس وجود معنا در زندگی را موجب می‌شود و در نهایت باعث

افزایش حس قدردانی نسبت به دیگران می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۲: ۸۹۳). هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقا و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار برای خلق بینش و بصیرت و هم‌خوانی ارزشی در سطوح فردی تیمی و سازمانی و سرانجام پرورش سلامت روانی مثبت و تعهد و بهره‌وری سازمانی تحقق بخشد (فرای، ۲۰۰۵). در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها و طرز تلقی‌هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (فرای، ۲۰۰۳: ۷۱۲).

پژوهش‌ها ارتباط رهبری معنوی را با بسیاری از متغیرهای شغلی و سازمانی از قبیل کیفیت زندگی کاری (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ شجاعی و خزایی، ۱۳۹۱؛ ملکی و همکاران، ۱۳۹۰)، انگیزش شغلی (تابان و همکاران، ۱۳۹۲؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۲)، هویت‌یابی سازمانی (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱)، توانمندسازی کارکنان (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۲؛ ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷)، عملکرد شغلی و سازمانی (عطافر و همکاران، ۱۳۹۲؛ فیهی، ۲۰۰۷)، یادگیری سازمانی (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۱؛ داودی و اشتری، ۱۳۹۰)، رفتار شهروندی سازمانی (ابراهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۰؛ چن و یانگ، ۲۰۱۲)، فرهنگ سازمانی (کاراداک، ۲۰۰۹)، و رضایت شغلی (یوسف، ۲۰۱۱)، مورد تأیید قرار داده‌اند. در عین حال به نظر می‌رسد، رهبری معنوی می‌تواند با برخی متغیرهای دیگر همچون درگیری شغلی نیز همبسته باشد. این مدعا هنگامی محتمل‌تر و قابل توجه‌تر به نظر می‌رسد که دریابیم ارتباط سایر تئوری‌های رهبری با درگیری شغلی، همچون رهبری خدمتگزار (خالصی و همکاران، ۱۳۹۱)، رهبری تحول‌آفرین (وینسنت-هاپر و همکاران، ۲۰۱۲؛ قدی و همکاران، ۲۰۱۳)، و رهبری قابل اعتماد (آلوک و ازرائیل، ۲۰۱۲؛ جیالوناردو و همکاران، ۲۰۱۰)، تأیید گردیده است. بنابراین این فرضیه به ذهن متبادر می‌شود که رهبری معنوی می‌تواند رابطه‌ی معناداری با درگیری شغلی کارکنان داشته باشد. با این رویکرد متغیر دیگری که در این پژوهش مطرح می‌گردد، درگیری شغلی است.

مفهوم درگیری شغلی در سال‌های اخیر توجه متخصصان و پژوهشگران را به خود جلب نموده است (کاپیرو و همکاران، ۲۰۱۳: ۲). درگیری شغلی به عنوان اشتیاق، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است به گونه‌ای که موجب شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان

نیز فراتر روند (مودی، ۲۰۱۲). کاننگو (۱۹۷۹) درگیری شغلی را یک حالت شناختی تعمیم یافته از هویت روان‌شناختی مرتبط با کار، به عنوان عامل اصلی و بالقوه ارضاء نیازها و انتظارات تعریف می‌کند (میرهاشمی و پاشاشریفی، ۱۳۸۹). در تعریفی دیگر درگیری شغلی بالا بیانگر تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است (فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی، ۱۳۹۰). در مجموع اگرچه تعاریف و مفهوم پردازی‌های مختلفی از درگیری شغلی وجود دارد، اما به نظر می‌رسد همه‌ی تعاریف بر این نکته توافق دارند که درگیری شغلی بیانگر سطح بالایی از سرمایه‌گذاری شخصی در وظایف کاری است (کاپرود و همکاران، ۲۰۱۳).

به هر حال با وجود مطالعات زیاد در زمینه رهبری، مفهوم رهبری معنوی به خاطر ماهیت پیچیده‌اش، هنوز مبهم مانده است (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷). همچنین علیرغم این‌که دین مبین اسلام برای معنوی زیستن انسان رهنمودها و دستورالعمل‌های ویژه‌ای دارد، اما در کشور ما تاکنون به طور تجربی پیامدهای مؤلفه‌های رهبران معنوی مانند انسان‌دوستی، خودآگاهی، رفتار منصفانه و توانمندسازی بر نتایج سازمانی، چندان بررسی نشده است (الوانی، معمارزاده تهران و کاظمی، ۱۳۹۲). از سوی دیگر اگرچه شواهد حاکی از آن است که درگیری شغلی، متغیری است که توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، اما نگاهی دقیق‌تر به ادبیات آن آشکار می‌کند که این پدیده هنوز به طور کامل شناخته نشده است (میرهاشمی و حنیفی، ۱۳۹۰). بنابراین شناسایی متغیرهای مختلف مرتبط با درگیری شغلی افراد شاغل در مؤسسه‌ها و نهادها، اعم از خصوصی و دولتی در تصمیم‌گیری‌ها سودمند است (فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی، ۱۳۹۰). در این زمینه یکی از سازمان‌هایی که جستجوی عوامل اثرگذار بر درگیری و اشتیاق شغلی کارکنان آن می‌تواند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد، دانشگاه است؛ در واقع دانشگاه‌ها با توجه به ماهیت اهداف و فعالیت‌هایشان به طور مستمر نیازمند مواجهه و سازگاری با تغییرات محیطی بوده و انتظار می‌رود به عنوان سازمان‌هایی یادگیرنده، همواره در جهت به‌روزرسانی خود باشند. بدیهی است این امر میسر نمی‌شود مگر آن‌که کارکنان نیز در کنار سایر کنش‌گران دانشگاه، با اشتیاق در شغل خود درگیر شده، وظایف محوله خود را به نحو احسن انجام دهند. با این رویکرد و با توجه به سهولت دسترسی پژوهشگران به دانشگاه کردستان، هدف از این پژوهش مطالعه رابطه رهبری معنوی و

درگیری شغلی در میان کارکنان دانشگاه کردستان می‌باشد. برای نیل به این هدف، سؤالات زیر مطرح و مورد بررسی قرار گرفت:

- ۱- وضعیت رهبری معنوی و درگیری شغلی در دانشگاه کردستان چگونه است؟
- ۲- آیا بین رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۳- هر یک از مؤلفه‌های رهبری معنوی چه نقشی در پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان دارند؟

مروری بر مبانی نظری

امروزه معنویت در حال رخنه کردن در همه حوزه‌های مطالعاتی مدیریت و سازمان است. همچنین اگر با تأملی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه کنیم، خواهیم دید که موضوعی که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است، ویژگی‌های رهبران معنوی بوده است و اینکه چگونه می‌توان با توسل جستن به معنویت، سلامت سازمانی و انگیزش کارکنان را به ارمغان آورد (فرای و مترلی، ۲۰۰۶؛ نقل از ذاکری و همکاران، ۱۳۹۰). از سوی دیگر برای اینکه نیروی انسانی در سازمان تبدیل به سرمایه‌ای ماندگار، ارزشمند و با بیشینه ارزش‌آفرینی برای سازمان گردد، لازم است شرایطی برای آنان فراهم نمود تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقش‌های خود در سازمان پرداخته و در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار گرفته و به اصطلاح درگیر در کار گردند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین دو متغیری که در این پژوهش مورد بحث قرار می‌گیرند، رهبری معنوی و درگیری شغلی هستند.

رهبری معنوی

یکی از دانشمندان حوزه رهبری معتقد است که اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت و آخرین آن، سپاس از پیروان است که در میان این دو، رهبر باید خدمتگزار و وام‌دار باشد و این یعنی رهبری معنوی. در واقع نهضت رهبری معنوی نوعی رهبری است که بر خدمت به دیگران، دیدگاه کل‌نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم مشترک تأکید دارد (باقری و سعدآبادی، ۱۳۹۰). در مدیریت اسلامی نیز به این مهم تأکید شده که رهبر نه تنها باید دارای بینش در زمینه مدیریت و تخصص در اداره امور باشد، بلکه باید قادر به تأمین نیازهای معنوی انسان‌ها مخصوصاً در سازمان خویش باشد (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۰).

فرهلم (۱۹۹۶)، از اولین پژوهشگرانی بود که واژه معنویت و رهبری را با هم برای تشریح معنویت در رهبری محیط کار به کار برد و از آن تاریخ دیگران کوشش کردند تا به مدلس اعتبار بخشیده، به سوی تئوری رهبری معنوی رهنمون شوند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲). فرای (۲۰۰۳) یکی دیگر از اولین اندیشمندانی بود که مفهوم معنویت در محیط کار و رهبری را تلفیق نمود و تئوری رهبری معنوی را بر پایه مطالعات رهبری توسعه داد (چن و همکاران، ۲۰۱۲: ۸۹۰). از نظر وی، رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، و طرز تلقی‌هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (فرای، ۲۰۰۳: ۷۱۲). بر خلاف تئوری‌های کلاسیک رهبری و مدیریت، تئوری رهبری معنوی به جنبه‌های معنوی کارکنان در محیط کار می‌پردازد. این رهبران تلاش می‌کنند تا با فراهم آوردن فضایی معنوی در محیط کار، کارکنان را از درون برانگیزانند، چرا که معتقدند افراد از طریق احساس معنا در کار، می‌توانند معنای زندگی را دریابند و خود را بهتر بشناسند (کاراداغ، ۲۰۰۹). بنابراین می‌توان گفت رهبری معنوی به عنوان یک الگوی انگیزش درونی، در صدد برآوردن نیازهای متعالی افراد در سازمان است (تابان و همکاران، ۱۳۹۲). این رهبران افراد را به یادگیری در سازمان تشویق می‌کنند (شجاعی و خزایی، ۱۳۹۱)، و به کارها و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه، به وسیله متصل کردن آن‌ها به ارزش‌های عمیق درونی‌شان معنی می‌دهند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱).

فرای (۲۰۰۳) هفت بعد برای رهبری معنوی معرفی کرده که عبارتند از:

۱) چشم‌انداز سازمانی: چشم‌انداز به تصویری از آینده اشاره می‌کند و برخی از تفسیرهای ضمنی و یا روشن که چرا مردم باید برای ایجاد آینده تلاش کنند را نیز شامل می‌شود. چشم‌انداز سه وظیفه مهم شفاف‌سازی جهت کلی تغییرات، ساده‌سازی بسیاری از تصمیم‌های تفصیلی شده و کمک به هماهنگ کردن سریع و مؤثر کارها را در بر می‌گیرد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۲).

۲) عشق به نوع‌دوستی: نوع‌دوستی به معنی عشق و توجه به همه بدون هیچ چشم‌داشتی، خود به جای دیگران رنج بردن و اجتناب از خود محوری می‌باشد (داودی و اشتری، ۱۳۹۰).

۳) امید / ایمان: ایمان به معنای اطمینان و یقین به چیزهایی که آرزویش را داریم و نیز به معنای اعتماد به چیزهایی که دیده نمی‌شوند، می‌باشد. امید نیز شوق به چیزی است که انتظار داریم تحقق یابد. ایمان به امید حقیقت می‌بخشد. افراد دارای ایمان و امید از مقصدی که به سمت آن در

حال حرکت هستند و نحوه رسیدن به آن بینش روشنی دارند و برای رسیدن به اهدافشان دوست دارند که با سختی‌ها و ناملایمات مواجه شوند (نورعلیزاده، ۱۳۸۷؛ رستگار و همکاران، ۱۳۹۱).

۴) معناداری: رهبری معنوی موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کرده، برای شغلی که دارند اهمیت قائل شوند. معناداری کار از دید کارکنان، باعث می‌شود که شناخت بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشند، قدرت تحلیل شرایط و موقعیت فعلی و آتی سازمان را افزایش دهند و در نهایت، برای پذیرش مسئولیت‌های بالاتر آمادگی بیشتری داشته باشند (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲).

۵) عضویت در سازمان: عضویت یعنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و سایر و همکاران، احساس مسئولیت و شراکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان (داودی و اشتری، ۱۳۹۰).

۶) تعهد سازمانی: رهبر معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آنان به سازمان می‌شود و حالتی در فرد به وجود می‌آورد که فرد، سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد. این امر باعث می‌شود که کارکنان مشکل سازمان را مشکل خود بدانند و در جهت حل مشکلات سازمان گام بردارند و در نهایت اگر مدیران به آن‌ها اعتماد داشته باشند، از این طریق باعث افزایش مشارکت کارکنان در سازمان می‌شوند (گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰).

۷) بازخورد عملکرد: رهبری معنوی با بازدید غیررسمی عملکرد روزانه کارکنان و همچنین بازدیدهای رسمی دوره‌ای، بازخورد عملکرد آنان را فراهم می‌آورد. بازخورد عملکرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند، از ضعف‌های عملکرد خود، آگاهی یابند، نقاط قوت عملکرد خود را تقویت کنند، به کیفیت کار خویش توجه کنند و در نهایت از طریق اطلاعات کسب شده از سوی رهبران، در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲).

درگیری شغلی

در دهه اخیر، مفهوم درگیری شغلی مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روانشناسی صنعتی - سازمانی و مدیریت بوده است. ارتباط این متغیر با بازده‌های سازمانی نظیر ترک خدمت، رضایت شغلی، بهره‌وری سبب شده است که پژوهش‌های فراوانی در خصوص پیشایندها و پیامدهای آن

انجام شود (میرهاشمی و پاشاشریفی، ۱۳۸۹). درگیری شغلی به عنوان اشتیاق، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است به گونه‌ای که موجب شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند (مودی، ۲۰۱۲). کانگو (۱۹۷۹) درگیری شغلی را یک حالت شناختی تعمیم یافته از هویت روان‌شناختی مرتبط با کار، به عنوان عامل اصلی و بالقوه ارضاء نیازها و انتظارات تعریف می‌کند (میرهاشمی و پاشاشریفی، ۱۳۸۹).

شغل کارکنان دارای درگیری شغلی بالا با هویت‌ها، رغبت‌ها و هدف‌های زندگی آنان پیوند تنگاتنگ دارد (کلانتری و همکاران، ۱۳۹۰؛ میرهاشمی، ۱۳۸۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهند کارکنانی که در کار خود درگیر هستند، سطح بالاتری از سلامت روان‌شناختی و آرامش ذهنی را گزارش کرده‌اند و ابتکارات شخصی، رفتارهای داوطلبانه و انگیزه یادگیری بیشتری را از خود نشان داده‌اند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۹). این کارکنان از اهداف و مأموریت‌های سازمان آگاهی دقیقی دارند و در راستای تنظیم و تدوین آن‌ها نقش ایفا می‌کنند (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۲).

توجه به این نکته مهم است که درگیری شغلی از سازه‌های مشابهی همچون رضایت شغلی یا تعهد سازمانی مستقل است و مؤلفه‌ها و مقیاس خاص خود را دارد. به طور کلی درگیری شغلی عموماً به عنوان یک وضعیت روان‌شناختی عمیق و ماندگار با سه مؤلفه‌ی قدرت، وقف و شیفتگی مشخص می‌شود (قدی و همکاران، ۲۰۱۳). در ادامه هر یک از این مؤلفه‌ها توضیح داده شده‌اند:

۱) قدرت: مؤلفه‌ی قدرت با ویژگی‌هایی همچون سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل به ارائه سطح بالای تلاش و کوشش، و داشتن پشتکار علیرغم وجود مشکلات کاری مشخص می‌شود (زینر و تانامی، ۲۰۱۳؛ لو و همکاران، ۲۰۱۴).

۲) وقف: وقف یا فداکاری بیانگر حالت الهام‌بخشی است که فرد با اعتقاد به اهمیت و چالش‌پذیری شغلش به فعالیت می‌پردازد (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲؛ نقل از کوینونس و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۲۸). به بیان دیگر، مؤلفه‌ی وقف بیانگر اشتیاق، احساس غرور و احساس چالش‌پذیری کار است (قدی و همکاران، ۲۰۱۳).

۳) شیفتگی: شیفتگی حالتی است که در آن فرد کاملاً در یک فعالیت درگیر می‌شود. این تجربه به خودی خود بسیار لذت‌بخش بوده و باعث می‌شود افراد با وجود هزینه‌ی زیاد، فقط به خاطر خود فعالیت در آن درگیر شوند (گل‌کاری و همکاران، ۱۳۹۲).

به هر حال اگرچه پژوهش خاصی مبنی بر تأیید ارتباط رهبری معنوی و درگیری شغلی کارکنان در دسترس نبود، اما تأملی بر پیشینه پژوهش‌های انجام گرفته در مورد این دو متغیر نشان می‌دهد که می‌توان به ارتباط بین رهبری معنوی و درگیری شغلی کارکنان قائل بود. در ادامه مهم‌ترین پژوهش‌هایی که از این فرضیه حمایت می‌کنند، گزارش شده‌اند:

تابان و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان "مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام" انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که بین چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و ایمان دینی، با انگیزش کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۲)، پژوهشی با عنوان "تأثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان" در میان کارکنان دانشگاه اصفهان انجام دادند. نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان بود.

شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان" نشان دادند که بین رهبری معنوی و همه مؤلفه‌های آن با توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود داشت.

عطا‌فر و همکاران (۱۳۹۲) طی پژوهشی به مطالعه تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی اسلامی نقش معنی‌داری در پیش‌بینی عملکرد سازمانی داشت.

طالقانی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر رهبری معنوی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز سنندج" انجام دادند. نتایج نشان داد که به استثنای مؤلفه‌ی بازخورد عملکرد، بین سایر ابعاد رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

خالصی و همکاران (۱۳۹۱) طی پژوهشی در میان کارکنان بیمارستان‌های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان نشان دادند که بین رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. آن‌ها همچنین دریافتند که وضعیت رهبری خدمتگزار در سطح مطلوب و وضعیت درگیری شغلی کارکنان در سطح متوسط بود.

شجاعی و خزایی (۱۳۹۱) طی پژوهشی، رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری را در میان کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین نشان دادند.

زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه" انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی روابط معنی‌داری وجود داشت. همچنین مشخص شد که از میان مؤلفه‌های رهبری معنوی، چشم‌انداز سازمانی بیشترین تأثیر را بر قابلیت یادگیری سازمانی داشته است.

رستگار و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان "بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمان" در میان کارکنان نواحی چهارگانه ادارات آموزش و پرورش استان قم انجام دادند. نتایج نشان داد که کلیه ابعاد رهبری معنوی بر هویت‌یابی سازمان تأثیرگذار می‌باشند. نتایج همچنین نشان داد که وضعیت رهبری معنوی و هویت‌یابی سازمان در سطح مطلوبی بود.

یاسمی نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، پژوهشی با عنوان "رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیأت علمی" انجام دادند. نتایج نشان داد که ابعاد سلامت معنوی با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری داشتند.

ملکی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری را نشان دادند. داودی و اشتری (۱۳۹۰) طی پژوهشی که در مدارس متوسطه ساوه انجام دادند، دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی وجود داشته است.

ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان "تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی، مطالعه موردی؛ کارکنان مرکز آموزش صدا و سیما" انجام دادند. نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت.

ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان "نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران" انجام دادند. نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود داشت.

قدی و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان "رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی، اثر میانجی معنا در کار" در میان ۵۳۰ نفر از کارکنان استرالیا انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری تحول

آفرین تأثیر معنی‌داری بر درگیری شغلی کارکنان داشت. نتایج همچنین نشان داد که احساس معنا در کار نقش واسطه‌ای را در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی ایفا می‌نمود. آلوک و ازرائیل (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان "رهبری قابل اعتماد و درگیری شغلی" انجام داده و ارتباط این دو متغیر را مورد تأیید قرار دادند.

وینسنت هاپر و همکاران (۲۰۱۲)، پژوهشی با عنوان "رهبری تحول آفرین، درگیری شغلی و موفقیت شغلی" انجام دادند. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول آفرین، درگیری شغلی و موفقیت شغلی، روابط مثبت و معنی‌داری وجود داشت. نتایج همچنین نشان داد که درگیری شغلی می‌تواند نقش میانجی را در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و موفقیت شغلی ایفا نماید.

چن و یانگ (۲۰۱۲) پژوهشی به منظور بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای رهبران معنوی می‌تواند تسهیل کننده انجام رفتارهای شهروندی سازمانی باشد. این پژوهشگران به طور ویژه نشان دادند که سه مؤلفه‌ی چشم‌انداز، امید، و عشق به نوع‌دوستی بر دو مؤلفه‌ی دیگر رهبری معنوی یعنی عضویت و احساس معنا تأثیر می‌گذارند و آن‌ها نیز به نوبه خود بر دو مؤلفه‌ی رفتار شهروندی سازمانی یعنی نوع‌دوستی و وجدان اثرگذار هستند.

یوسف (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان "رویکرد چند بعدی در رابطه بین رهبری معنوی و رضایت شغلی: یک چهار چوب مفهومی" نشان داد که رهبری معنوی و مؤلفه‌های رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری با یکدیگر داشتند.

جیالوناردو و همکاران (۲۰۱۰)، طی پژوهشی به بررسی روابط بین رهبری قابل اعتماد، درگیری شغلی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که درگیری شغلی نقش میانجی را بین رهبری قابل اعتماد و رضایت شغلی ایفا می‌نماید. بنابراین بخشی از نتایج مؤید ارتباط بین رهبری قابل اعتماد و درگیری شغلی بود.

کاراداغ (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان "رهبری معنوی و فرهنگ سازمانی: مطالعه‌ای بر اساس مدل‌یابی معادلات ساختاری" در میان معلمان مدارس ابتدایی شهر استانبول ترکیه انجام داد. نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود داشت.

فیبهی (۲۰۰۷) طی پژوهشی که در میان کارکنان دو صنعت ساختمان و حسابداری در دو شهر بوستون و ماساچوست آمریکا انجام داد، نشان داد که احساس معنا در زندگی و رهبری معنوی می‌توانند بهبود عملکرد افراد در محیط کار را باعث شوند.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه کردستان به استثنای کارکنان شرکتی و خدماتی تشکیل می‌دادند. بر اساس لیست ارائه شده به پژوهشگران، تعداد اعضای جامعه آماری ۱۹۸ نفر بود. با استناد به جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۳۲ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد، ۱۱۶ پرسشنامه به صورت کامل بازگردانده شد (نرخ پاسخگویی: ۸۷ درصد). ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش دو پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) و درگیری شغلی کانگو (۱۹۸۲) بود. پرسشنامه رهبری معنوی مشتمل بر ۲۵ سؤال و گویه‌های پاسخ‌دهی به آن بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) بود. خرده مقیاس‌های پرسشنامه رهبری معنوی عبارت از چشم‌انداز، عشق به نوع‌دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد بودند. پایایی پرسشنامه رهبری معنوی در پژوهش طالقانی و همکاران (۲۰۰۲)، ۰/۹۴۵ گزارش شد. پرسشنامه دیگر پژوهش پرسشنامه درگیری شغلی کانگو (۱۹۸۲) بود که گویه‌های پاسخ‌دهی به آن بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شدند. این پرسشنامه درگیری شغلی را در قالب ۱۰ گزاره و به صورت کلی اندازه‌گیری می‌نماید. پایایی پرسشنامه کانگو (۱۹۸۲) در پژوهش فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی (۱۳۹۰) برابر با ۰/۸۰۷ و در پژوهش قادری و شمسی (۱۳۹۲)، ۰/۸۱۳ گزارش شد. در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه‌ها با استناد به نظر متخصصان بررسی و مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز با استناد به ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس، پایایی پرسشنامه رهبری معنوی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱۶ و پایایی پرسشنامه درگیری شغلی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. نهایتاً پس از آن که با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف از نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل گردید، در ادامه جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: ۱- وضعیت رهبری معنوی و درگیری شغلی در دانشگاه کردستان چگونه است؟ در جدول ۱، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون بررسی وضعیت رهبری معنوی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان ارائه شده است. نتایج نشان داد که میانگین رهبری برابر با ۳/۴۹ و میانگین مورد انتظار برابر با ۳ بود. مقدار آماره t برابر با ۹/۶۵ و سطح معنی‌داری حاصل، ۰/۰۰۰۱. گزارش شد ($p < ۰.۰۵$). با توجه به مثبت و معنی‌دار بودن آماره t، می‌توان گفت میزان کاربست رفتارهای بیانگر رهبری معنوی از دیدگاه کارکنان دانشگاه کردستان در سطح بالاتر از متوسط بوده است. بررسی میزان درگیری شغلی کارکنان نیز نشان می‌دهد که مقدار t برابر با ۱/۷۹ و سطح معنی‌داری حاصل، ۰/۰۷۵ بوده است ($p > ۰.۰۵$). از آنجا که مقدار t در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار نمی‌باشد، لذا نتیجه گرفته می‌شود که میزان درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان در سطح متوسط بوده است.

جدول ۱- آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت رهبری معنوی و درگیری شغلی

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
رهبری معنوی	۱۱۶	۳/۴۹	۰/۵۵۵	۳	۹/۶۵	۱۱۵	۰/۰۰۰
درگیری شغلی	۱۱۶	۳/۱۲	۰/۷۲۴	۳	۱/۷۹	۱۱۵	۰/۰۷۵

سؤال دوم: آیا بین رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

به منظور بررسی ارتباط بین رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی کارکنان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۲). نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین رهبری معنوی و درگیری شغلی کارکنان برابر با ۰/۳۹ بود که این میزان همبستگی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است. نتایج همچنین نشان داد به استثنای مؤلفه‌ی بازخورد عملکرد، ارتباط بین همه‌ی مؤلفه‌های رهبری معنوی با درگیری شغلی کارکنان، مثبت و در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار بود.

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون بررسی رابطه بین رهبری معنوی و درگیری شغلی

متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
چشم‌انداز	۰/۲۵۳	۰/۰۰۶
عشق به نوع دوستی	۰/۲۴۱	۰/۰۰۹
ایمان و امید در کار	۰/۴۱۷	۰/۰۰۰
معناداری	۰/۳۲۵	۰/۰۰۰
عضویت	۰/۲۷۶	۰/۰۰۳
تعهد سازمانی	۰/۳۱۴	۰/۰۰۱
بازخورد عملکرد	۰/۱۷۶	۰/۰۵۸
رهبری معنوی	۰/۳۹۰	۰/۰۰۰
متغیر ملاک: درگیری شغلی		

سؤال سوم: هر یک از مؤلفه‌های رهبری معنوی چه نقشی در پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان دارند؟

به منظور بررسی نقش مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان استفاده شد. به این منظور مؤلفه‌های رهبری معنوی به عنوان متغیرهای پیش بین و درگیری شغلی به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون گردیدند. جدول ۳، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیرامون نقش مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی درگیری شغلی را نشان می‌دهد. بر این اساس مشخص شد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۴۷۱ و ضریب تبیین تعدیل شده برابر با ۰/۱۷۱ بود. این بدان معناست که مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند حدود ۱۷ درصد از تغییرات متغیر درگیری شغلی را تبیین نمایند. از آن‌جا که مقدار F (۴/۳۹)، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار بود، لذا مشخص می‌شود که ترکیبی از مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند پیش‌بینی کننده‌ی معنی‌داری برای درگیری شغلی باشند.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیرامون بررسی نقش مؤلفه‌های رهبری معنوی در پیش‌بینی

درگیری شغلی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین تعدیل شده	آماره F	سطح معنی‌داری
هم‌زمان	۰/۴۷۱	۰/۱۷۱	۴/۳۹	۰/۰۰۰

در ادامه ضرایب رگرسیونی هر یک از متغیرهای پیش بین در جدول ۴ گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد که میزان بتای مؤلفه‌ی ایمان و امید در کار برابر با ۰/۳۵۵، و مقدار t متناظر با آن برابر با ۲/۴۵ بوده است. از آن‌جا که مقدار t در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵، معنی‌دار می‌باشد، لذا مشخص می‌شود که این مؤلفه می‌تواند به تنهایی نیز پیش‌بینی کننده مناسبی برای درگیری شغلی باشد. با این حال مقادیر t متناظر با بتای سایر مؤلفه‌های رهبری معنوی، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین مشخص می‌شود که این مؤلفه‌ها نمی‌توانند به تنهایی تأثیر معنی‌داری بر درگیری شغلی کارکنان داشته باشند.

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده درگیری شغلی

متغیرهای پیش بین	آماره β	آماره بتا	آماره t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۰/۹۳۷		۱/۹۵۲	۰/۰۵۳
چشم‌انداز	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۱۵	۰/۹۸۸
عشق به نوع‌دوستی	۰/۰۳۲	۰/۰۳۳	۰/۲۳۹	۰/۸۱۱
ایمان و امید در کار	۰/۳۵۵	۰/۳۲۵	۲/۴۵۹	۰/۰۱۶
معناداری	۰/۱۵۷	۰/۱۶۰	۱/۶۳۷	۰/۱۰۵
عضویت	۰/۱۵۱	۰/۱۹۹	۱/۶۱۵	۰/۱۰۹
تعهد سازمانی	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴	۰/۰۲۸	۰/۹۷۸
بازخورد عملکرد	۰/۰۷۰	۰/۰۸۲	۰/۶۷۳	۰/۵۰۲

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش وضعیت رهبری معنوی، درگیری شغلی و نیز ارتباط این دو متغیر با یکدیگر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که میزان کاربست رفتارهای بیانگر رهبری معنوی در دانشگاه کردستان، در سطح بالاتر از متوسط بود. این نتایج با یافته‌های رستگار و همکاران (۱۳۹۱) هم‌سو بود که نشان دادند وضعیت رهبری معنوی از دیدگاه کارکنان نواحی چهارگانه ادارات آموزش و پرورش استان قم، در سطح مطلوبی بود. نتایج همچنین در راستای یافته‌های خالصی و همکاران (۱۳۹۱) بود که نشان دادند از دیدگاه کارکنان بیمارستان‌های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان، وضعیت رهبری خدمت‌گزار در سطح مطلوبی بود. به هر حال دانشگاه به واسطه ماهیت فعالیت‌ها و رسالت‌هایش در هر کشوری به عنوان یکی از نهادهای مهم در زمینه

تعلیم و تربیت شهروندان به شمار می‌رود. کنش گران درونی سازمان دانشگاه، اعم از مدیران، کارکنان، اساتید و دانشجویان، عموماً طیفی از نخبگان، روشنفکران و شهروندان با تحصیلات بالا را در جامعه تشکیل می‌دهند. بنابراین انتظار می‌رود فضای علمی و اداری دانشگاه، مبتنی بر اعتماد، صداقت، نوع‌دوستی، معنا، همکاری و تعهد اعضا نسبت به یکدیگر و نسبت به اهداف سازمانی باشد. چرا که تنها از این طریق می‌توان به تربیت شهروندان خوب و متعالی در جامعه امیدوار بود. به نظر می‌رسد مدیران و مسئولان دانشگاه با درک این مهم توانسته‌اند در راستای رسالت‌های دانشگاه مبنی بر پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، معنویت در کار، و رفتارهای اعتمادآفرین گام بردارند، به گونه‌ای که کارکنان دانشگاه، وضعیت رهبری معنوی را در سطح مطلوبی ارزیابی نمایند.

یافته‌های پژوهش همچنین حاکی از سطح متوسط درگیری شغلی کارکنان بود. این نتایج با یافته‌های خالصی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. اگرچه یافته‌های اخیر نمی‌تواند چندان نگران‌کننده باشد، اما در عین حال همان‌گونه که گفته شد، جایگاه دانشگاه در جوامع و نقش آن در توسعه اجتماعی ایجاب می‌کند که کارکنان دانشگاه به گونه‌ای از درون برانگیخته شوند که بتوانند با اشتیاق و انرژی در فعالیت‌های کاری خود درگیر شده و در راستای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی گام بردارند. با این حال این امکان وجود دارد که وجود چالش‌هایی در زمینه امنیت شغلی، فعالیت‌های تکراری، حجم کاری زیاد در برخی بخش‌های اداری و مسائلی از این قبیل موجب شده باشد که درگیری شغلی کارکنان تحت تأثیر منفی قرار گیرد و لذا ملاحظه می‌شود علیرغم ادعای کارکنان به رفتارهای مناسب رهبران معنوی، درگیری شغلی آن‌ها در سطح بالایی نیست. در تبیین این موضوع می‌توان به این نکته نیز اشاره نمود که صرف اعمال رفتارهای مناسب رهبری نمی‌تواند متضمن سطح بالای درگیری شغلی کارکنان باشد، بلکه باید بسیاری عوامل دیگر همچون جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های نقش‌های سازمانی و... نیز مستعد ارتقای درگیری شغلی کارکنان باشند.

پس از ارزیابی وضعیت رهبری معنوی و درگیری شغلی کارکنان در دانشگاه، در بخش دیگری از پژوهش، ارتباط این دو متغیر با یکدیگر مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری معنوی و درگیری شغلی وجود داشت. اگرچه نتایج پژوهشی کاملاً مرتبطی با این نتایج یافت نشد، اما در عین حال می‌توان یافته‌های پژوهش را هم‌سو با نتایج پژوهش‌های

پیشین دانست که ارتباط رهبری معنوی را با کیفیت زندگی کاری (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ شجاعی و خزایی، ۱۳۹۱؛ ملکی و همکاران، ۱۳۹۰)، انگیزش شغلی (تابان و همکاران، ۱۳۹۲؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۲)، هویت‌یابی سازمانی (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱)، توانمندسازی کارکنان (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۲؛ ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷)، عملکرد شغلی و سازمانی (عطافر و همکاران، ۱۳۹۲؛ فیهی، ۲۰۰۷)، یادگیری سازمانی (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۱؛ داودی و اشتری، ۱۳۹۰)، رفتار شهروندی سازمانی (ابراهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۰؛ چن و یانگ، ۲۰۱۲)، فرهنگ سازمانی (کاراداغ، ۲۰۰۹)، و رضایت شغلی (یوسف، ۲۰۱۱)، مورد تأیید قرار داده‌اند.

به هر حال به نظر می‌رسد مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با ارائه چشم‌اندازی روشن از اهداف دانشگاه، نشان دادن احترام به کارکنان و کمک به آن‌ها در جهت رفع مشکلات شخصی و کاری، برانگیختن افراد، ارزش قائل شدن برای آن‌ها و بازخورد صریح، محترمانه، و به موقع به کارکنان؛ احساس اهمیت و تعلق خاطر نسبت به کار را در کارکنان فراهم آورند. در چنین شرایطی قابل انتظار است که کارکنان با اشتیاق و انرژی بیشتری وقف شغل خود شده و کار برای آن‌ها جذاب و علاقه برانگیز گردد.

در نهایت نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که اگرچه ترکیبی از مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند نقش معنی‌داری در پیش‌بینی درگیری شغلی داشته باشند، اما به استثنای مؤلفه‌ی ایمان و امید در کار، هیچ‌یک از مؤلفه‌های دیگر نمی‌توانند به تنهایی اثر رگرسیونی معنی‌داری بر درگیری شغلی کارکنان داشته باشند. این نتایج مؤید این نکته است که رهبران سازمانی چنان‌چه در صد ارتقای درگیری شغلی کارکنان هستند، لازم است با وسعت دید و جامع‌نگری، سطح مناسب و متوازی از کلیه رفتارهای بیانگر رهبری معنوی را به نمایش بگذارند و تنها بر یک یا چند جنبه محدود اصرار نورزند. به هر حال با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر ارتباط رهبری معنوی و درگیری شغلی، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی موضوعاتی همچون سازوکارهای عملیاتی نمودن نظریه رهبری معنوی در سازمان، فرهنگ سازمانی مناسب جهت بسترسازی معنا در کار، ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مدیران و رفتارهای بیانگر رهبری معنوی، و ... مورد مطالعه قرار

گیرند. همچنین با توجه به ارتباط مثبت و معنی‌دار رهبری معنوی با درگیری شغلی، پیشنهادهای اجرایی زیر به مدیران سازمان‌ها و به طور اخص به مسئولان دانشگاه کردستان ارائه می‌شود:

- در ترسیم دورنمای سازمان، دیدگاه‌ها و ایده‌های کارکنان مورد توجه قرار گیرد.
- همواره در جهت آگاه ساختن کارکنان از چشم‌انداز سازمان و اهداف میان مدت و بلندمدت آن اقدام گردد.

- مسئولان، کارکنان را به حضور و مشارکت در مراسم و آیین‌هایی معنوی تشویق نمایند.
- مسئولان تا حد امکان در کمک به کارکنان دارای مشکلات شخصی و کاری، پیش قدم باشند.
- مدیران با تقدیر از دستاوردهای کارکنان، احساس اهمیت و معناداری را در آنان افزایش دهند.

منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب. خلیلی، حسن. حبیبیان، سجاد. کریمی، مردعلی. (۱۳۹۰). تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتو رهبری معنوی مطالعه موردی: کارکنان مرکز آموزش صدا و سیما. پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی؛ ۳ (۶): ۳۵-۵۶.
- الوانی، سیدمهدی. معمارزاده طهران، غلامرضا. البرزی، محمود. کاظمی، حسین. (۱۳۹۲). ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران. فصلنامه مدیریت دولتی؛ ۵ (۱): ۲۱-۴۰.
- الوانی، سیدمهدی. معمارزاده طهران، غلامرضا. کاظمی، حسین. (۱۳۹۲). تبیین مؤلفه‌های رهبر معنوی با استفاده از سیستم‌های عصبی فازی انطباق‌پذیر. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی؛ ۱۱ (۳۹): ۹۵-۱۲۰.
- باقری، مصباح‌الهدی. سعدآبادی، حسن. (۱۳۹۰). طراحی الگوی رهبری معنوی بر اساس ارزش‌های اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده‌بنیاد با تأکید بر ویژگی‌های فرمانده شهید سرلشکر پاسدار احمد کاظمی. اندیشه مدیریت راهبردی؛ ۵ (۲): ۵۷-۱۲۲.
- تابان، محمد. جوانمرد، بهزاد. محمدی، اسفندیار. ویسه، سیدمهدی. (۱۳۹۲). مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام. فرهنگ در دانشگاه اسلامی؛ ۳ (۲): ۲۲۹-۲۴۸.
- خالصی، نادر. صالحی، مسعود. مرادی، فردین. احدی‌نژاد، بهمن. محمدی، رامین. روحانی، بهزاد. (۱۳۹۱). رابطه‌ی رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان؛ ۱۳۸۹. فصلنامه مدیریت سلامت؛ ۱۵ (۴۷): ۲۳-۳۲.
- خنیفر، حسین. امیری، علی‌نقی. جندقی، غلامرضا. احمدی‌آزرم، هادی. حسینی‌فرد، سیدمجتبی. (۱۳۸۹). درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی. مدیریت فرهنگ سازمانی؛ ۸ (۲۱): ۱۷۷-۲۰۰.
- داودی، امیر محمدحسین. اشتری، عزت. (۱۳۹۰). رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی؛ ۵ (۳): ۳۱-۴۹.
- ذاکری، آذر. هویدا، رضا. نجفی، محمد. (۱۳۹۰). رهبری معنوی با رویکرد اسلامی. مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت؛ ۲ (۴): ۱۳۷-۱۶۴.
- رستگار، عباسعلی. جانقلی، محمود. حیدری، فائزه. حیدری، حامد. (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی؛ ۵ (۱۶): ۳۹-۶۳.
- ریاحی، لیلیا. باغبانیان، عبدالوهاب. فتحی، حامد. (۱۳۹۲). بررسی میزان سازگاری استراتژیک، کار با ارزش و درگیری شغلی (مشارکت کارکنان) در بیمارستان هاشمی‌نژاد تهران در سال ۱۳۹۱. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان؛ ۱۲ (۱۰): ۸۱۹-۸۳۰.

زارعی‌متین، حسن. نیکرام، سحر. احمدی، مریم. حیدری، فائزه. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی؛ ۱ (۲): ۱۲۲-۱۰۷.

سپهوند، رضا. نصراصفحانی، علی. عارف‌نژاد، محسن. سبحانی، محمد. (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان. چشم‌انداز مدیریت دولتی؛ ۱۳: ۱۲۷-۱۰۷.

شجاعی، پریسا. خزایی، فرهاد. (۱۳۹۱). رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین ۱۳۹۰. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین؛ ۱۶ (۴): ۶۸-۶۲.

شعبانی‌بهار، غلامرضا. علی‌بخشی، محسن. صمدی، عباس. (۱۳۹۲). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. فصلنامه مدیریت ورزشی؛ ۵ (۳): ۵۲-۳۷.

ضیائی، محمدمصدق. نرگسیان، عباس. آبیای اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی؛ ۱ (۱): ۸۶-۶۷.

طالقانی، غلامرضا. فیضی، کاوه. علیزاده، صابر. شریعتی، فرهاد. غفاری، علی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ابعاد رهبری معنوی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز سنج. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی؛ ۲ (۲): ۲۱۰-۱۸۷.

عطافر، علی. امیری، زینب. کاظمی، علی. امیری، یداله. (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان). دوفصلنامه مدیریت اسلامی؛ ۲۱ (۱): ۲۳۹-۲۱۹.

فیض‌آبادی فراهانی، زهرا. میرهاشمی، مالک. (۱۳۹۰). پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی؛ ۱۲ (۴): ۶۰-۵۱.

قادری، مصعب. شمسی، افضل. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری؛ ۲ (۳): ۱۵-۸.

قربانی‌زاده، وجه‌الله. (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی و اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۸ (۲): ۱۳-۱.

کلانتری، مهدی. قورچیان، نادرقلی. پاشاشریفی، حسن. جعفری، پروش. (۱۳۹۰). ارائه مدلی برای ارتقاء سطح درگیری شغلی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سبک‌های شناختی، منبع کنترل و الگوی رهبری. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی؛ ۶ (۲): ۱۴۰-۱۲۳.

گل‌کاری، طاهره. قمرانی، امیر. صالحی، هاجر. عرب، حمیدرضا. (۱۳۹۲). رابطه شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی نظامی. مجله طب نظامی؛ ۱۵ (۲): ۱۴۸-۱۴۳.

- گیوریان، حسین. دیندارفرکوش، فیروز. چرمیان، احمد. (۱۳۹۰). تبیین رهبری معنوی و رابطه‌ی متقابل رهبر - پیرو. فصلنامه مدیریت؛ ۸ (۲۴): ۷۹-۷۰.
- معمارزاده، غلامرضا. صانعی، مهدی. (۱۳۹۰). الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول؛ ۷: ۱۸-۹.
- ملکی، محمدرضا. جعفری، حسن. صفری، حسین. خدایاری زرنق، رحیم. (۱۳۹۰). رابطه‌ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی‌نژاد شهر تهران. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت؛ ۸ (۸): ۱۰۲۴-۱۰۱۷.
- میرهاشمی، مالک. (۱۳۸۷). پیش‌بینی کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روانشناسان ایرانی؛ ۴ (۱۵): ۲۴۴-۲۳۵.
- میرهاشمی، مالک. پاشاشریفی، حسن. (۱۳۸۹). رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضای هیأت علمی. فصلنامه مطالعات روان‌شناختی؛ ۶ (۴): ۸۳-۵۷.
- میرهاشمی، مالک. حنیفی، کورش. (۱۳۹۰). رابطه‌ی بین کارآفرینی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی؛ ۷ (۱): ۱۵۸-۱۴۱.
- یاسمی‌نژاد، پریرسا. گل‌محمدیان، محسن. یوسفی، ناصر. (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیأت علمی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی؛ ۳ (۸): ۱۲۵-۱۱۰.
- Alok, K. Israel, D. (۲۰۱۲). Authentic Leadership & Work Engagement. The Indian Journal of Industrial Relations; ۴۷ (۳): ۴۹۸-۵۱۱.
- Bakker, AB. Demerouti, E. (۲۰۰۹). The crossover of work engagement between working couples A closer look at the role of empathy. Journal of Managerial Psychology; ۲۴ (۳): ۲۲۰-۲۳۶.
- Chen, CY. Li, CI. Yang, CY. (۲۰۱۲). Spiritual Leadership, Follower Mediators, and Organizational Outcomes: Evidence From Three Industries Across Two Major Chinese Societies. Journal of Applied Social Psychology; ۴۲ (۴): ۸۹۰-۹۳۸.
- Chen, CY. Yang, CF. (۲۰۱۲). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. Springer Science+Business Media; ۱۰۵: ۱۰۷-۱۱۴.
- Fahey, RA. (۲۰۰۷). Job spirit: How soul and Spiritual Leadership Capacities Impact Human Performance. A Dissertation Proposal Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy.
- Fry, LW. (۲۰۰۳). Toward a Theory of Spiritual leadership. the leadership Quarterly; (۱۴): ۶۹۳-۷۲۴.
- Fry, LW. (۲۰۰۵). Toward a theory of Ethical and spiritual wellbeing, positive psychology in Business ethics and corporate responsibility (information age publishing). ۴۷-۸۳.

- Ghadi, MY. Fernando, M. Caputi, P. (۲۰۱۳). Transformational leadership and work engagement The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*; ۳۴ (۶): ۵۳۲-۵۵۰.
- Giallonardo, LM. Wong, CA. Iwasiw, CL. (۲۰۱۰). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*; ۱۸: ۹۹۳-۱۰۰۳.
- Karadag, E. (۲۰۰۹). Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory & Practice*; ۹ (۳): ۱۳۹۱-۱۴۰۵.
- Kopperud, KH. Martinsen, Q. Humborstad, SW. (۲۰۱۳). Engaging Leaders in the Eyes of the Beholder: On the Relationship Between Transformational Leadership, Work Engagement, Service Climate, and Self-Other Agreement. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; ۱-۱۴.
- Lu, CQ. Wang, HJ. Lu, JJ. Du, DY. Bakker, AB. (۲۰۱۴). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*; (۸۴): ۱۴۲-۱۵۲.
- Polat, S. (۲۰۱۱). The Level of Faculty Members' Spiritual Leadership (SL) Qualities Display According To Students in Faculty of Education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; ۱۵: ۲۰۳۳-۲۰۴۱.
- Quinones M, Broeck AV, Witte HD. (۲۰۱۳). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*; (۲۹): ۱۲۷-۱۳۴.
- Tziner, A. Tanami, M. (۲۰۱۳). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and work holism. *Journal of Work and Organizational Psychology*; (۲۹): ۶۵-۷۴.
- Vincent-Hoper, S. Muser, C. Janneck, M. (۲۰۱۲). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*; ۱۷ (۷): ۶۶۳-۶۸۲.
- Wang, DS. Hsieh, CC. (۲۰۱۳). The Effect of Authentic Leadership on Employee Trust and Employee Engagement. *Social Behavior and Personality*; ۴۱ (۴): ۶۱۳-۶۲۴.
- Yusof, JM. (۲۰۱۱). A multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual leadership and Job satisfaction: A Conceptual Framework. ۲nd International conference on Business and Economic Research.