

رابطه رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی با در نظر داشتن نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار

اکبر بهمنی^۱، توحید قوجالی^۲

چکیده

با توجه به اهمیت بهره‌وری منابع انسانی در روند حرکتی سازمان‌ها در عصر حاضر و از طرف دیگر سستی بیش از پیش پارادایم سنتی و ضرورت توجه به مفاهیمی همچون رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار در جهت فراهم آوردن زمینه‌های لازم به منظور افزایش بهره‌وری منابع انسانی با رویکردی متفاوت نسبت به قبل (در بستری جدید)، هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با بهره‌وری منابع انسانی با در نظر داشتن نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار می‌باشد. برای این اساس کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران به عنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب گردیده و از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد یکصد و نود و پنج نفر به عنوان نمونه انتخاب و داده‌های تحقیق از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد در بین آنها جمع‌آوری شد. برای تجزیه تحلیل داده‌های تحقیق از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی و بین رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار و بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معنادار برقرار می‌باشد. همچنین برای آزمون فرضیه چهارم از نمودار تصمیم‌گیری بارون و کنی استفاده شده و نتایج بیانگر تایید نقش واسطه‌گری کامل معنویت در محیط کار در رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی می‌باشد.

کلیدواژه: رهبری تحول آفرین، معنویت در محیط کار، بهره‌وری منابع انسانی، اثر واسطه‌ای

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۱۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۱۶

نویسنده مسئول مقاله: توحید قوجالی

E-mail: Tohidghujali@gmail.com

مقدمه

بهره‌وری مفهومی جدید نبوده و قدمتی برابر با تاریخ بشر دارد. به طور کلی پس از رکود سال ۱۹۲۹ میلادی در کشورهای جهان علاقه زیادی نسبت به آگاهی از وضعیت دو عامل درآمد ملی و بهره‌وری به عنوان شاخص ارزیابی عملکرد اقتصاد به وجود آمد. امروزه همه کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته به اهمیت بهره‌وری به عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی در عرصه‌های فردی، سازمانی، ملی و بین‌المللی تاکید دارند، چراکه در دنیای رقابتی رمز ماندگاری کشورها مطالعه مقوله بهره‌وری است. همچنین طی دهه‌های اخیر بسیاری از کشورهای دنیا برای نیل به سطح مطلوب زندگی، ارتقای بهره‌وری نیروی کار را هدف قرار داده و برخی از کشورها از قبیل کره، مالزی، سنگاپور و هنگ کنگ از رهگذر این ملاحظات به نتایج اقتصادی ارزنده‌ای نائل آمده و به مدد آن در ساختار قدرت اقتصادی بر پایگاه بلندتری نشسته‌اند. مطالعات محققان گویای آن است که توسعه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کشورها به ویژه در کشورهای در حال توسعه در گرو حاکم نمودن فرهنگ بهره‌وری و داشتن نگرش درست و منطقی به مقوله بهره‌وری است (رنگریز، ۱۳۹۲: ۲-۳). از طرف دیگر تغییرات متفاوت شروع شده از اواخر قرن بیستم منجر به سستی بیش از پیش پارادایم سنتی و مبتنی بر فیزیک نیوتنی در حوزه‌های گوناگون و از جمله مدیریت گردیده و در این راستا تاکید فزاینده بر مفاهیمی همچون خودکنترلی و تحول آفرینی و یکپارچگی زندگی کاری و معنوی صورت پذیرفته است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۲).

بدیهی است در چنین بستری نحوه بررسی بهره‌وری منابع انسانی نیز می‌تواند تا حدودی متأثر از چنین تغییراتی بوده و بر این اساس در شناسایی عوامل موثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی می‌بایستی به عوامل مرتبط با پارادایم جدید توجه خاصی صورت پذیرد. از جمله عوامل مطرح در رویکرد جدید را می‌توان مرتبط با مفاهیم رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار قلمداد نمود. به طور کلی تاکنون از عوامل متعدد سخت و نرم افزاری تاثیرگذار بر بهره‌وری منابع انسانی سخن به میان آمده و ضرورت انجام تحقیقات بیشتر در زمینه میزان تاثیرگذاری مفاهیم مبتنی بر پارادایم معنویت بر میزان بهره‌وری منابع انسانی احساس می‌گردد.

لذا با مبنا قرار دادن مطالب پیش گفته و افزایش گرایش‌های جهانی مطالعات به سمت مفاهیم برخواسته از پارادایم معنویت لزوم بررسی نحوه تاثیرگذاری این مفاهیم بر بهره‌وری منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل در جهت تحقق اهداف سازمانی، هدف این تحقیق بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با بهره‌وری نیروی انسانی با در نظر داشتن نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌باشد. در تحقیقات زیادی بر نقش رهبری تحول آفرین در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری کارکنان تاکید شده ولی بر سازوکارهای موثر بر رابطه این متغیرها کمتر پرداخته شده است در این تحقیق بر عنصر معنویت در محیط کار به عنوان یکی از متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی پرداخته شده است.

مروری بر مبانی نظری

به طور کلی تحولی در توسعه نظریات رهبری از جنگ جهانی دوم به وجود آمده و چندین نظریه در زمینه انگیزش پیروان شامل نظریه مسیر-هدف، رهبری کاریزماتیک، رهبری تحول آفرین و تعاملی ارائه شده است (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۸). رهبری تحول آفرین توسط برنز در سال ۱۹۷۸ به عنوان فرایندی که از طریق آن رهبران تغییراتی بنیانی در چشم انداز و رفتار پیروان ایجاد می‌نمایند، معرفی نمود (رالف و روبرت، ۲۰۰۰: ۱۷). این تئوری توسط باس در سال ۱۹۸۵ مفهوم سازی مجدد و توسعه داده شد. از نظر باس رهبری تحول آفرین توسعه رهبری سنتی در سطحی فراتر از مبادلات مبتنی بر پاداش و وعده پاداش برای تلاش دانسته است (چاین، ۲۰۰۷: ۱۶۶).

برنز رهبری تحول آفرین را به عنوان فرایندی تعریف می‌کند که در آن رهبران و ژيروان یکدیگر را تا سطوح بالاتر اخلاق و انگیزه ارتقاء می‌دهند. رهبرانی تحولی هستند که بر پیروان از طریق برانگیختن هیجانات شدید تاثیر می‌گذارند. رهبران تحول گرا افرادی هستند که قادرند پیروان را براگیزانند، توانایی الهام بخشی داشته و تعهد پیروان را کسب می‌کنند. و می‌توانند باورها، نگرش‌ها، اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. این رهبران قادر به ایجاد این احساس در افراد هستند که به آنان به عنوان یک انسان نگرسته می‌شود و به افراد کمک می‌کنند تا مسائل را به روشی جدید ببینند (فروزنده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۵).

در واقع رهبران تحول آفرین از سبک رهبری تعاملی که تنها مبتنی بر انگیزش از طریق پاداش و تنبیه است فراتر رفته و با جلب اعتماد و وفاداری دیگران، ترسیم چشم اندازی مهیج از فرصت‌های بالقوه و نیز با الهام بخشیدن به پیروان موجب ایجاد تعهد به تحول و خودکنترلی بالا در آنها می‌شوند. رهبران تحول آفرین بدین ترتیب به تک تک کارکنان سازمان کمک می‌کنند که هر یک به عنوان عاملی تحول آفرین مبدل شده و سازمان را به سمت آینده ترسیم شده حرکت دهند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۲). مطابق با لمن- ویلنبروک و همکاران (۲۰۱۵) نیز رهبری تحول آفرین فرایند تاثیرگذاری تغییرات عمده در نگرش‌ها و مفروضات اعضای سازمان و ایجاد تعهد نسبت به مأموریت، اهداف و استراتژی‌های سازمان تعریف شده است. در تحقیق لمن- ویلنبروک و همکاران (۲۰۱۵) مبتنی بر دیدگاه پودساکف و کالج (۱۹۹۰) از معیاری مبتنی بر شش عامل شناسایی و بیان چشم انداز، ارائه یک مدل مناسب، تشویق پذیرش اهداف گروهی، انتظارات عملکردی بالا، فراهم نمودن پشتیبانی فردی و تحریک ذهنی جهت رهبری تحول آفرین بهره گرفته شده است. همچنین مطابق با دیدگاه باس و اولیو رهبری تحول آفرین مبتنی بر چهار بعد انگیزش الهام بخش، تحریک فرهیختگی، نفوذ آرمانی و ملاحظه فردی تعریف گردیده است (به ارس- فارکاس و ورا، ۲۰۱۴؛ سونه و همکاران، ۲۰۱۵؛ دینرت و همکاران، ۲۰۱۵).

همچنین در تحقیق افجهء و حمزه پور (۱۳۹۴) برای رهبری تحول آفرین ویژگی‌هایی همچون تبدیل رهبران به الگوهایی برای پیروان و مورد تحسین، احترام و اعتماد واقع شدن توسط پیروان توجه به نیازهای دیگران و رای نیازهای شخصی خود و تسهیم خطرات با پیروان، ثابت قدم و عدم استفاده شخصی از قدرت، ایجاد انگیزه و الهام بخشی پیروان توسط رهبر از طریق معنابخشی و چالش دهی به کار آن‌ها، تحریک تلاش‌های پیروان به سمت خلاقیت و نوآوری با بهره‌گیری از مفروضات سؤال برانگیز، چارچوب دهی مجدد به مشکلات و برخورد با شرایط گذشته از طرق جدید و رفتار متفاوت با پیروان بر پایه نیازها و قابلیت‌های شخصی هر فرد برشمرده شده است.

بهره‌وری منابع انسانی

بهره‌وری را می‌توان در سطح خرد تا کلان مورد بررسی قرار داد. با اینحال در بررسی این موضوع که بهره‌وری را باید معادل با چه چیزی دانست می‌توان با درپیش گرفتن دیدگاه‌های ششگانه اقتصاددانان، حسابداران، فیزیکدانان، مهندسان صنایع، روان شناسان سازمانی، روان شناسان صنعتی و نهایتاً مدیران به بررسی موضوع اقدام نمود.

مطابق با دیدگاه مدیریتی بهره‌وری دربردارنده میزان موفقیت سیستم در استفاده از منابع برای کسب اهداف بوده و به نوعی هم مفهوم کارایی و هم مفهوم اثربخشی را دربرگرفته و براین اساس با مفاهیمی نظیر خروجی، تولید، سودآوری، ظرفیت تولید، عملکرد، کاهش هزینه، یا کاراضافی متفاوت می‌باشد (زاهدی و نجاری، ۱۳۸۷). در واقع مفهوم گسترش یافته بهره‌وری حاصل یک کسر ستاده به داده نیست، بلکه یک سیستم فکری، نوعی نگرش عقلایی به زندگی و نوعی فرهنگ بوده و به شکل فزاینده‌ای مبتنی بر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های عقل انسان آموزش دیده است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). در واقع عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره‌وری، نیروی انسانی بوده و دلیل عمده عدم موفقیت سازمان‌ها در دستیابی به اهداف را می‌توان مرتبط با نبود بهره‌وری منابع انسانی قلمداد نمود. در این راستا هرسی و گلداسمیت بهره‌وری منابع انسانی را در قالب هفت متغیر توانایی در معنای دانش و مهارت پیروان در به انجام رسانیدن موفقیت آمیز یک تکلیف، وضوح یا درک نقش در مفهوم درک، پذیرش نحوه کار، محل و چگونگی انجام کار، حمایت سازمانی در معنای حمایت مورد نیاز پیرو برای تکمیل اثربخش کار، انگیزش در مفهوم مشوق یا انگیزه پیروان برای تکمیل موفقیت آمیز تکلیفی خاص، ارزیابی یا بازخورد در مفهومی همچون بازخور روزانه عملکرد و دوره‌های گاه به گاه، اعتبار در معنای تناسب و قانونی بودن تصمیمات مدیران در خصوص منابع انسانی و محیط در مفهوم عوامل دارای قدرت تاثیرگذاری بر عملکرد فرد حتی با وجود داشتن توانایی و وضوح نقش و انگیزه لازم طبقه بندی نموده‌اند (شائمی برزکی و محمدی، ۱۳۹۳).

معنویت در محیط کار

در دهه‌های اخیر مفهوم معنویت و کاربردهای آن در دنیا و به خصوص در دنیای غرب اهمیت زیادی یافته است. بطوریکه مفاهیمی همچون خدا، مذهب و معنویت که موضوعاتی خصوصی قلمداد می‌شدند وارد تحقیقات علمی و آکادمیک در علوم انسانی و مدیریت شده‌اند. به طور کلی مبانی نظری موجود در رشته‌های مختلف علمی که به بررسی ظهور مجدد معنویت پرداخته‌اند مبتنی بر نارضایتی از وضعیت موجود می‌باشند (فرهنگی و هکاران، ۱۳۸۸؛ ۳۷؛ کراسمن، ۲۰۱۰؛ ۵۹۷). در واقع، ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنا جویی در کار، نوع دوستی، و ... به عرصه پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایمی جدید داشته و به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی بوده و عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، پارادایم معنویت می‌باشد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷؛ ۶۸).

در این راستا کندی (۲۰۰۲) معتقد است که ارضای نیازهای متعالی کارکنان در یک محیط سازمانی را نیز می‌توان در الگوی معنویت جست و جو کرد. در واقع از یک طرف توجه به اهمیت غیرقابل انکار نیروی انسانی در سازمان و از طرف دیگر توجه به اهمیت معنویت در زندگی انسان، ضرورت توجه به معنویت در محیط‌های کاری را نیز نمایان ساخته است. مطابق با پژوهش‌های انجام شده تا به امروز، معنویت در محیط کار یکی از مفاهیم نوظهور در ادبیات مدیریت بوده و از دیدگاه مدیران به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها می‌باشد که می‌تواند به آنها در زما نه‌های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۲). از نظر میترف و دنتون (۱۹۹۹) معنویت در محیط کار تلاش برای برای جستجو و یافتن هدف نهایی در فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند، می‌باشد همچنین مطابق با دیدگاه آچمز و دوچن (۲۰۰۰) معنویت در کار درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش بوده و به وسیله انجام کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد. گبینز (۲۰۰۱) نیز معنویت در کار را دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار دانسته است. همچنین از نظر مارکز و همکاران (۲۰۰۵) معنویت در محیط کار به معنای وجود حس اعتماد، تعلق، احترام و معنا در تمامی زمینه‌ها برای داشتن زندگی عالی‌تر است (احدی شعار و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۴).

سلمان و همکاران (۲۰۱۱) معنویت در محیط کار را اعتقادات و ارزش‌های مرتبط با اهداف، به علاوه اعتقادات مذهبی دانسته‌اند. به طور کلی مطابق با نظر ناسینا و دریس (۲۰۱۱) سه دیدگاه کلی در تعریف معنویت در محیط کار می‌توان دنبال نمود: رویکرد دینی، درونگرا و اگزیستانسیالیستی. معنویت در رویکردهای سه گانه فوق به ترتیب معادل پیروی از دستورات دین خاص، امری درونی و معنا جویی در محیط کار قلمداد شده است. ابعاد معنویت در محیط کار نیز در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. ابعاد معنویت در محیط کار

ابعاد	منبع
کارمعدنار (سطح فردی) : احساس عمیق معنا و داشتن هدف در کار فردی؛ حس اجتماعی بودن (سطح گروهی) : پیوستگی و ارتباط با دیگران ؛ تطابق با ارزش‌های سازمان (سطح سازمان) : حس هماهنگی قوی میان ارزش‌های شخصی و اهداف سازمانی	میلیم و همکاران (۲۰۰۳)
هماهنگی با خود؛ هماهنگی با محیط اجتماعی و طبیعی؛ تعالی	پاندی و همکاران (۲۰۰۹)
مدل لنگرهای ۹ گانه معنویت	کاراکاس (۲۰۱۰)
احساس اشتراک تیمی ؛ همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمان؛ احساس کمک به جامعه؛ احساس لذت از کار و فرصت‌هایی برای زندگی درونی	رگو و کانها (۲۰۰۸)
-سطح فردی شامل: معنار در کار، زندگی درونی، مسئولیت شخصی، ارتباطات مثبت با سایر افراد، تفکر و تامل؛ سطح گروهی شامل: یکپارچگی با واحد کاری، ارزش‌های واحد کاری مثبت؛ سطح سازمانی شامل: ارزش‌های سازمانی، افراد و سازمان	آچمز و دوچن (۲۰۰۰)

رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی

بطور کلی مدیران می‌توانند بر افکار و احساسات و آرزوهای زیردستان اثر بگذارند. این افکار و احساسات و آرزوها نیز از جمله عوامل فردی موثر بر انگیزش و رفتار افراد می‌باشد. در واقع سبک رهبری می‌تواند به عنوان عاملی در جهت تاثیر گذاری مستقیم و غیر مستقیم بر بهره‌وری سازمانی و بهره‌وری کارکنان در سازمان باشد (صحت و خلاق، ۱۳۹۱: ۳۸). در واقع علت وجودی و مسئولیت اساسی مدیران در سازمان‌ها را می‌توان ایفای نقش‌های رهبری در جهت دستیابی به بهره‌وری مطلوب‌تر منابع و به ویژه منابع انسانی دانسته و در این میان رهبران تحول‌گرا از طریق ارتباطات هدایتی - حمایتی و برقراری رابطه بین توانایی‌های کارکنان با اهداف آینده‌نگرانه، به خوبی بستر و زمینه لازم را برای تقویت عملکرد کارکنان فراهم می‌سازند (شائمی و محمدی، ۱۳۹۳: ۳). همچنین وینسنت-هوپر و همکاران (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی بر تاثیرگذاری معنادار رهبری تحول آفرین بر موفقیت شغلی صحنه گذاشته‌اند.

از طرف دیگر در نظریه چند عاملی بهره‌وری و مدل نظام‌مند انتخاب و بکارگیری منابع انسانی در سازمان (منابامس)، مهم‌ترین عاملی که می‌تواند شرایط لازم برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان را فراهم نماید، وجود رهبران تحول ساز، موفق و اثربخش در سازمان بوده و مطابق با نتایج گینور و همکاران (۱۹۹۵) نیز رابطه معناداری بین رفتار رهبر و بهره‌وری کارکنان مشاهده شده است (رضائی و ساعتچی، ۱۳۸۷: ۱۳۲). در پژوهش‌های انجام شده توسط الوانی و احمدی (۱۳۸۰)، الله وردی و همکاران (۱۳۸۹) و مهرابیان و همکاران (۱۳۹۰) نیز شیوه رهبری به عنوان یکی از عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی ذکر شده است. همچنین در تحقیقات زیادی نیز بر نقش رهبری تحول آفرین در عملکرد شغلی کارکنان تاکید شده است (پیکولو و کالکوئیت، ۲۰۰۶؛ چو ۲۰۰۶؛ رود و شوتز، ۲۰۰۹؛ باچا ۲۰۱۴). در این راستا (رالف و روبرت ۲۰۰۰) نیز در تحقیق خود اظهار داشته‌اند که رفتارهای رهبران تحول آفرین می‌توانند سطوح بالای بهره‌وری را به بار آورد. شائمی برزکی و محمدی (۱۳۹۳) در تحقیقی تاثیر مستقیم و غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر بهره‌وری منابع انسانی را مورد تایید قرار دادند. هاوس و همکاران در سال ۱۹۸۸ در بررسی تحقیقات انجام شده بر رابطه معنادار رهبری تحول آفرین و عملکرد تاکید نموده و هاوس و شامیردر سال ۱۹۹۳ نیز بر نقش رهبران تحول آفرین در افزایش ارزش ذاتی دستیابی به هدف و تعهد فزاینده به چشم انداز رهبر در نزد پیروان تاکید نموده‌اند. در واقع رهبران تحول آفرین تمایل به توانمندسازی و ایجاد انگیزه در زیردستان در جهت تاثیرگذاری بر تعهد آنها در مسیر دستیابی به اهداف دارند (رالف و روبرت ۲۰۰۰: ۲۴). براین اساس فرضیه اول تحقیق را می‌توان به صورت زیر مطرح نمود: فرضیه اول) بین رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.

معنویت در محیط کار و بهره‌وری منابع انسانی

بطور کلی پیچیدگی‌های زندگی دنیای ماشینی منجر به ایجاد نوعی عدم توازن و عدم تعادل برای کارکنان در مسیر دستیابی به اهداف شده و در نتیجه فشارهای روحی و روانی در محیط‌های کاری گردیده است. پیدائی و همکاران (۱۳۹۲) بر مبنای مدل توسعه داده شده براساس مبانی دینی بیان می‌دارند که سازمان‌ها جهت ارتقای بهره‌وری منابع انسانی می‌بایستی نسبت به توسعه فرهنگ اعتدال در سازمان اقدام نمایند. در مدل ارائه شده این تحقیق معنویت یکی از ابعاد منابع انسانی متعادل و فرهنگ اعتدال مدنظر محققان ذکر شده است.

پچوانگ و دوچن (۲۰۱۲) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه مراقبه، معنویت در محیط کار و عملکرد کاری، بر رابطه مثبت و معنادار معنویت و پیامدهای کاری واقعی و عملکرد کاری تاکید داشته‌اند. همچنین جمشیدی قهفرخی و حیاتی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه معنویت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی اقدام و براساس نتایج بدست آمده تحقیق همبستگی مثبت بین معنویت و بهره‌وری افراد جامعه مورد تایید قرار گرفت. در واقع معنویت در محیط کار می‌تواند فراهم آورنده منافع زیادی برای سازمان‌ها منجمله ارتقاء سطح بهره‌وری منابع انسانی سازمان و در نتیجه تسهیل دستیابی به اهداف باشد. همچنین معنویت در محیط کار به دلیل تاثیر بر نگرش‌های افراد منجر به افزایش انگیزه درونی در افراد شده و انگیزه درونی نیز هم به طور مستقیم و هم از طریق ارتقاء اشتیاق در آنان سبب انجام مطلوب وظائف محوله خواهد شد (ملایی و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۳).

عثمان-غنی (۲۰۱۳) در پژوهشی با هدف بررسی تاثیر دینداری و معنویت بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های چند فرهنگی و چند دینی بر رابطه مثبت و معنادار دینداری و معنویت بر عملکرد کارکنان تاکید داشته‌اند. از نگاهی دیگر جیاکالونه (۲۰۰۴) و نیز در تحقیق خود بر تاثیرگذاری معنویت بر عملکرد سازمان صحنه گذاشته است. همچنین مطابق با دیدگاه کاراکاس [۲۲] نیز معنویت در محیط کار منجر به مزایای متعددی همچون بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان شده و از این طریق نیز می‌تواند عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد. در تحقیق ملایی و همکاران (۱۳۹۳) نیز از ابعاد اشتیاق معنوی، تجربه عرفانی و معنوی، پیوند معنوی و احساس یگانگی استفاده شده و نتایج گویای تاثیر معنادار بعد پیوند معنوی با عملکرد وظیفه در جامعه آماری مورد نظر می‌باشد. از نظر رگو و همکاران (۲۰۰۷) نیز ادراک کارکنان از معنویت محیط کار پیش بینی کننده عملکردشان می‌باشد. همچنین اسپرانگ و همکاران (۲۰۱۱) نیز معنویت را تا ز مانیکه پرخاشگری در محیط کار بروز نداشته باشد منجر به پیامدهای مثبت کارکنان دانسته‌اند. از طرف دیگر اگر مطابق با دیدگاه سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۱) عملکرد کارکنان را مشتمل بر دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه در نظر بگیریم بر مبنای دیدگاه احمدی و همکاران (۲۰۱۴) معنویت در محیط کار دارای رابطه معنادار با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان می‌باشد. در واقع معنویت در محیط کار در تقابل با مفاهیمی همچون بدبینی سازمانی از طریق ایجاد شرایط کاری مساعد می‌تواند زمینه ساز ارتقای عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای و بهره‌وری کارکنان گردد.

همچنین دنت و همکاران (۲۰۰۵) نیز با هدف بررسی چگونگی توصیف معنویت محیط کار در مقالات علمی، چگونگی رابطه رهبری و معنویت و توسعه یک نظریه رهبری معنوی در محیط کار از طریق استفاده از روش تحلیل روایت کیفی و استخراج هشت مضمون از جمله بهره‌وری، با بررسی ۸۷ مقاله بر این نکته تاکید نمودند که معنویت محیط کار از طریق ارتقای اثربخشی فردی منجر به افزایش سطح عملکرد سازمانی گردد. براین اساس فرضیه دوم تحقیق به صورت زیر خواهد بود: فرضیه دوم) بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.

رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار

به عقیده بسیاری از محققان ورود مفاهیمی همچون باور به خدا و معناجویی در کار و ... حکایت از ظهور پارادایم جدید معنویت در محیط کار که برگرفته از فیزیک کوانتومی، نظریه آشوب، علوم سایبرنتیک و مذاهب و آئین‌های شرقی و غربی می‌باشند داشته و در این راستا اهمیت عنصر رهبری سازمان‌ها نیز دوچندان شده و به طور کلی پس از تحول به وجود آمده در توسعه نظریات رهبری بعد از جنگ دوم جهانی چندین نظریه در زمینه انگیزش پیروان شامل نظریه مسیر - هدف، رهبری کاریزماتیک، رهبری تحول آفرین و تعاملی ارائه شده است (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۸).

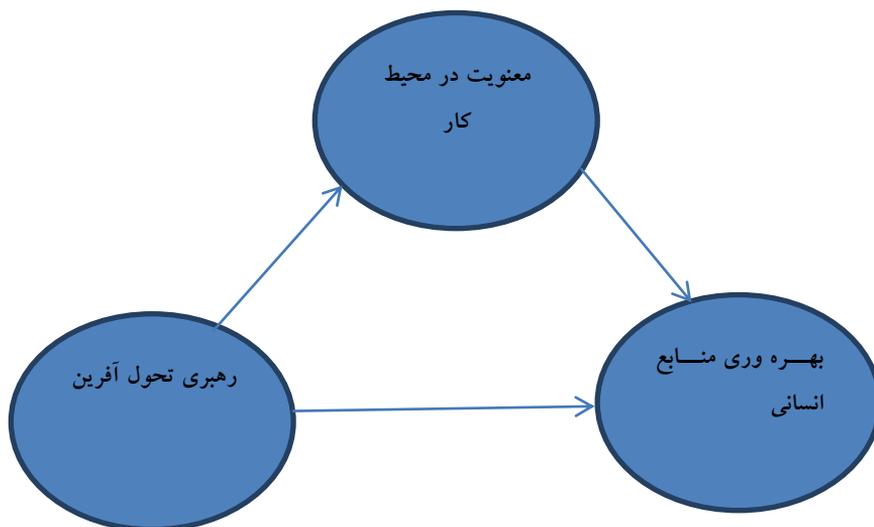
همچنین مطابق با وانا کراسمن (۲۰۱۰) می‌توان چنین گفت که رهبری تحولی مرتبط با نیازهای سطوح بالاتر بوده و بر مشارکت و درگیری الهام بخش تاکید داشته و به دلیل اهمیت تحریک فعالیت فکری در رهبری تحول آفرین، می‌توان این ایده را با ایده مبتنی بر تلاش در جهت ادغام عقلانیت و روح در رهبری معنوی سازگار و رهبری تحول آفرین را از طریق توصیفگر الهام بخشی با رهبری معنوی مرتبط دانست. بطور کلی هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در محیط کار در حال شکل گیری بوده و معنویت یکی از موضوعات اساسی آن خواهد بود. سازمان‌ها به آرامی از محیط کوچک اقتصادی و اجتماعی محض به محیطی برای بالندگی معنوی تبدیل می‌شوند. اگر از این دیدگاه به رهبری نگریسته شود تغییرات شگرفی در روش سنجش اثربخشی رهبران به وقوع خواهد پیوست (فروزنده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۴). کریشانان (۲۰۰۸) در پژوهشی بر نقش مثبت رهبری تحول آفرین بر معنویت پیروان در بین مدیر و معلمان مدرسه‌ای در هند تاکید داشته‌اند. قربانیان و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی بر این موضوع تاکید نموده‌اند که افزایش در هریک از ابعاد رهبری تحول آفرین منجر به افزایش معنویت در محیط کار مدیران خواهد شد.

مک و همکاران (۲۰۱۱) نیز با هدف بررسی روابط معنویت در محیط کار، رهبری تحول آفرین و رفاه کارکنان بر نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار در رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفاه کارکنان تاکید داشته‌اند. کاراکاس (۲۰۱۰) در مدل مبتنی بر لنگرهای معنویت، مدلی چند بعدی از سبک‌های رهبری و تفاوت‌های فردی را به عنوان قطب نمای جدید ارزش‌های رهبری در قرن ۲۱ ارائه نمود که می‌تواند فراهم آورنده دیدگاه‌های مفیدی برای مدیران و دست‌اندرکاران در زمینه رهبری با در نظر داشتن مفهوم معنویت در محیط کار باشد. همچنین مطابق با فرهنگی و همکاران (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸) ادغام معنویت و رهبری در شرایط متلاطم منبعی پایدار برای خلق و جاری ساختن معنا در محیط کار فراهم نموده و نیاز به اتحاد میان معنویت، رهبری و کار پیامد غیرقابل اجتناب عصر آشوبناک بوده و در حال حاضر رهبران باید به پرسش‌های مرتبط با معنا پاسخ دهند. در واقع رهبر الهام بخش ظرفیت افراد را برای درک پیچیدگی‌های کار افزایش داده و الهام بخش چشم انداز سازمان می‌تواند باشد. قادی و همکاران (۲۰۱۰) نیز بر نقش مثبت رهبری تحول آفرین در ایجاد معنا در کار پیروان تاکید داشته‌اند. براین اساس فرضیه سوم تحقیق نیز به صورت زیر قابل طرح می‌باشد: فرضیه سوم) بین رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار رابطه معنادار وجود دارد.

نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار

از طرف دیگر مطابق با مرور تحقیقات انجام شده مشخص گردید که در اکثر تحقیقات به آزمون رابطه مستقیم رهبری تحول آفرین با بهره‌وری منابع انسانی اقدام گردیده و توجه کافی به متغیرهای واسطه‌ای اثرگذار در رابطه بین این دو متغیر صورت نگرفته است. در واقع از این موضوع غفلت گردیده که رهبری تحول آفرین قبل از منجر شدن به بهره‌وری منابع انسانی بالا در متغیرهای دیگری همچون معنویت در محیط کار نیز تاثیر خود را گذاشته و در لایه‌های بعدی می‌تواند زمینه ساز ارتقای بهره‌وری منابع انسانی گردد. در این تحقیق علاوه بر فرضیه تاثیرگذاری مستقیم رهبری تحول آفرین بر بهره‌وری منابع انسانی بر رابطه غیرمستقیم این دو متغیر با در نظر داشتن نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار تاکید شده و براین اساس فرضیه چهارم تحقیق به صورت زیر خواهد بود:

فرضیه چهارم) معنویت در محیط کار در رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی نقش واسطه‌ای دارد. بنابراین مدل مفهومی تحقیق که حاصل بررسی تحقیقات انجام شده قبلی و ترکیبی از مدل‌های بکار گرفته شده در ادبیات موجود تحقیق می‌باشد، به صورت شکل ۱ خواهد بود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با مبانی نظری موضوع از روش کتابخانه‌ای و براساس جستجویی کامل در پایگاه‌های اطلاعاتی sciencedirect، magiran.noormags، ensani.sid، springer، wily، sage، emerald، google scholar و به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق از پرسش‌نامه‌ی استاندارد بهره‌گرفته شده است. بر این اساس برای سنجش رهبری تحول آفرین از مدل بس و اولیو (۱۹۹۷)، برای اندازه‌گیری معنویت در محیط کار از پرسش‌نامه میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و برای اندازه‌گیری بهره‌وری منابع انسانی از مدل هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰) استفاده شده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران بوده و در راستای جمع‌آوری داده‌های تحقیق با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۹۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب و داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS 16 و Amos 18 و با رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری مورد تجزیه تحلیل قرار گرفتند.

پایائی و روایی ابزار اندازه‌گیری

پایایی یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری بوده و با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده و مقدار آن برای کل پرسشنامه $0/96$ به دست آمده است. مفهوم روایی به این پرسش پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را سنجیده و بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. در پژوهش حاضر با استفاده از نظر متخصصان ابتدا روایی محتوای پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. اعتبار عاملی صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی بدست می‌آید. براین اساس در پژوهش حاضر اعتبار عاملی از طریق تحلیل عاملی تاییدی و بررسی شاخص‌های به رازش مدل‌های اندازه‌گیری مرتبط با متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاصله مطابق با جدول ۲ و با توجه به مقایسه مقادیر حاصله برای شاخص‌های به رازش کلی با مقدار مطلوبشان در ستون دوم جدول بیانگر قابل قبول بودن مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق می‌باشد. علاوه بر شاخص‌های به رازش کلی، مقدار شاخص جزئی p نیز برای هر سوال مورد بررسی قرار گرفته و نتایج نشانگر معناداری بارهای عاملی مرتبط با مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد.

آزمون فرضیه‌ها

در این تحقیق برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. براین اساس ابتدا می‌بایستی شاخص‌های کلی به رازش مدل‌های مرتبط با آزمون فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و پس از اطمینان از مناسب بودن شاخص‌های به رازش نسبت به آزمون فرضیه‌ها اقدام نمود. نتایج حاصل از شاخص‌های به رازش کلی در جدول ۳ بیانگر مطلوب بودن شاخص‌های به رازش کلی بوده و می‌توان ادعای حمایت خوب داده‌ها از مدل را داشت.

جدول ۲ شاخص‌های کلی به رازش مدل‌های اندازه گیری

PCLOSE	RMSEA	RMR	CFI	GFI	P	CMIN/DF	
X> %۵	X<%۸	X<%۸	X>.۹	X>.۹	X> %۵	۰<X<۳	مقدار قابل قبول
۰/۳۴۵	۰/۰۶۱	۰/۰۸	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۱۵	۱/۵۳	کار معنادار
۰/۷۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۲۷	۱/۰۰۰	۰/۹۸	۰/۴۴	۰/۹۹۶	حس اجتماعی بودن
۰/۷۱۰	۰/۰۰۰	۰/۰۲۹	۱/۰۰۰	۰/۹۸	۰/۴۶۵	۰/۹۶۷	تطابق با ارزش‌های سازمانی
۰/۱۹	۰/۰۷۷	۰/۰۳۰	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۱۲	۲/۳۶	توانایی
۰/۲۴	۰/۰۸۰	۰/۰۴۰	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۱۴	۱/۹	وضوح (درک یا تصور نقش)
۰/۷۵۹	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	۱/۰۰۰	۰/۹۹۹	۰/۶۷۶	۰/۳۹	حمایت سازمانی
۰/۹۰	۰/۰۸۰	۰/۰۳۸	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۵۱	۳/۱	انگیزش
۰/۷۲	۰/۰۰۰	۰/۰۱۴	۱/۰۰۰	۰/۹۹۹	۰/۶۳	۰/۴۵	ارزیابی یا بازخورد
۰/۳۵	۰/۰۵۶	۰/۰۲۳	۰/۹۹۶	۰/۹۹۰	۰/۲۳	۱/۴۵	اعتبار
۰/۸۸	۰/۰۰۰	۰/۰۴۵	۱/۰۰۰	۰/۹۹۹	۰/۸۴	۰/۱۸	سازگاری محیطی
۰/۳۴	۰/۰۴۲	۰/۰۱۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۲۶	۱/۲۵	نفوذ آرمانی
۰/۵۰۶	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	۱/۰۰۰	۰/۹۹	۰/۳۸	۰/۹۵۳	انگیزش الهام بخش
۰/۲۹	۰/۰۶۱	۰/۰۱۳	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۲۱۵	۱/۵۳	تحریک فرهیختگی
۰/۸۶۸	۰/۰۰۰	۰/۰۱۳	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۸۴	۰/۰۴۰	ملاحظه فردی

مطلوب بودن شاخص p و GFI: بیانگر تفاوت بی‌معنی از نظر آماری بین ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده و بازتولید شده

مطلوب بودن شاخص CFI: گویای توان مدل در فاصله گرفتن از یک مدل استقلال و نزدیک شدن به مدل اشباع

مطلوب بودن شاخص PCLOSE: نشان‌دهنده قابل قبول بودن مقدار شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

جدول ۳ شاخص‌های کلی به رازش مدل‌های معادلات ساختاری

PCLOSE	RMSEA	RMR	CFI	GFI	P	CMIN/ DF	
$X > \%5$	$X < \%8$	$X < \%8$	$X > .9$	$X > .9$	$X > \%5$	$0 < X < 3$	مقدار قابل قبول
.۲۹۵	.۰۶۴	.۰۲۷	.۹۸	.۹۶	.۰۸۵	۱.۵۹	مدل فرضیه اول
.۶۵	.۰۳۸	.۰۳۷	.۹۸	.۹۴	.۱۸۶	۱.۲۱	مدل فرضیه دوم
.۹۷۴	.۰۰۰	.۰۴۵	۱.۰۰۰	.۹۶۱	.۷۴۵	.۸۴۲	مدل فرضیه سوم
.۰۵۱	.۰۷۲	.۰۴۳	.۹۵۱	.۹۰۳	.۰۶۱	۱.۷۴	مدل فرضیه چهارم

پس از بررسی و تایید مدل‌ها از نظر شاخص‌های به رازش کلی، به آزمون فرضیه‌های پژوهش اقدام گردیده است. برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از شاخص جزئی P استفاده شده که بر اساس سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌بایستی کمتر از ۰/۰۵ باشد. مطابق با جدول ۴ و باتوجه به اینکه مقدار شاخص جزئی P برای هر سه فرضیه اول تحقیق کمتر از پنج درصد می‌باشد می‌توان چنین ادعا نمود که در سطح اطمینان نودوپنج درصد رابطه معنادار رهبری تحول آفرین با بهره‌وری منابع انسانی و معنویت در محیط کار و همچنین معنویت در محیط کار با بهره‌وری منابع انسانی مورد تایید قرار گرفته است.

جدول ۴ نتیجه آزمون فرضیه‌های اول تا سوم تحقیق

نتیجه	P	ضریب تاثیر	فرضیه	فرضیه
تائید	***	۰/۶۷	رهبری تحول آفرین ← معنویت در محیط کار	اول
تائید	***	۰/۸۸	معنویت در محیط کار ← بهره‌وری منابع انسانی	دوم
تائید	۰/۰۳	۰/۸۶	رهبری تحول آفرین ← بهره‌وری منابع انسانی	سوم

در فرضیه چهارم تحقیق به بررسی نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار در رابطه رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی اقدام گردیده است. برای این منظور از منطق بارون و کنی استفاده شده است.

از نظر بارون و کنی برای پذیرش نقش واسطه‌ای یک متغیر سه شرط زیر باید برقرار باشد: متغیر مستقل تاثیر معناداری بر متغیر واسطه‌ای داشته باشد (مسیر الف)، متغیر واسطه‌ای تاثیر معناداری بر متغیر وابسته داشته باشد (مسیر ب) و اگر مسیرهای الف و ب کنترل شوند رابطه‌ی معناداری که از قبل بین متغیر مستقل و وابسته وجود داشت دیگر معنادار نباشد. در واقع در این روش ابتدا بدون حضور متغیر واسطه‌ای به بررسی رابطه متغیر مستقل و وابسته اقدام و در صورت معناداری آن می‌توان نقش متغیر واسطه‌ای را بررسی نمود.

حال اگر مسیر متغیر مستقل به واسطه‌ای و متغیر واسطه‌ای به وابسته معنادار باشند نقش واسطه‌ای متغیر مورد نظر تاییده شده و در صورت معناداری مسیر متغیر مستقل به وابسته با حضور متغیر واسطه‌ای با واسطه‌گری جزئی و در صورت عدم معناداری مسیر متغیر مستقل به وابسته با حضور متغیر واسطه‌ای با واسطه‌گری کامل مواجه خواهیم بود. این روش اولین بار در مقاله بارون و کنی در سال ۱۹۸۶ ارائه و به سرعت به متداول‌ترین روش آزمون متغیر واسطه‌ای در علوم انسانی تبدیل گردید. به مقاله بارون و کنی تاکنون حدود ۴۶۰۰۰ بار ارجاع داده شده است (پهلوان شریف و مهدویان، ۱۳۹۴).

جدول ۵. نتیجه آزمون متغیر واسطه‌ای (فرضیه چهارم)

P	ضریب تاثیر	مسیرهای فرضیه چهارم
***	۰/۷۰	رهبری تحول آفرین ← معنویت در محیط کار
***	۰/۷۸	معنویت در محیط کار ← بهره‌وری منابع انسانی
۰/۳۰۰	۰/۲۱	رهبری تحول آفرین ← بهره‌وری منابع انسانی

مطابق با جدول ۵ و منطق تصمیم‌گیری بارون و کنی و با توجه به معناداری رابطه متغیر مستقل یعنی رهبری تحول آفرین با متغیر میانجی یعنی معنویت در محیط کار و معناداری رابطه متغیر میانجی با متغیر وابسته یعنی بهره‌وری منابع انسانی از یک سو و عدم معناداری رابطه متغیر مستقل بر متغیر وابسته می‌توان ادعا داشت که معنویت در محیط کار نقش واسطه‌گری کامل در رابطه بین رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی خواهد داشت.

نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با بهره‌وری منابع انسانی با در نظر داشتن نقش واسطه‌ای معنویت در محیط کار در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌باشد. نتایج تحقیق گویای این موضوع می‌باشد که رهبری تحول آفرین با بهره‌وری منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه رابطه معناداری داشته و بر این اساس می‌توان گفت که مطابق با مبانی نظری موضوع در این تحقیق نیز بر اهمیت مولفه سبک رهبری در ارتقاء هرچه بیشتر بهره‌وری منابع انسانی صحنه گذاشته شده و بار دیگر بر مسئولیت اصلی مدیران در جهت ایفای نقش‌های رهبری در جهت فراهم‌آوری شرایط لازم در جهت افزایش سطح بهره‌وری منابع سازمان و به ویژه منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین منابع و سرمایه‌های سازمان تاکید گردیده است.

در واقع رهبران تحول آفرین قادر به ایجاد بستر لازم برای ارتقاء سطح بهره‌وری کارکنان از طریق برقراری رابطه بین توانایی‌های کارکنان با اهداف آینده نگارانه، ارتباطات هدایتی-حمایتی و انتقال حس اطمینان به خود می‌باشند. در این راستا بهبود نگرش‌های کارکنان نسبت به سازمان و افزایش تمایل آنان به بروز رفتارهای فرانشی را نیز می‌توان پیامد و پیشابند رهبری تحول آفرین و بهره‌وری منابع انسانی دانست. در واقع رهبری تحول آفرین با احتمال بالایی بستر ساز افزایش بهره‌وری می‌تواند باشد. در واقع کارکنان با احساس همبستگی موفقیت‌های شخصی با موفقیت‌های سازمانی تلاش و مشارکت بیشتری در جهت دستیابی به نتایج عملکردی داشته و متعهد به بهروری بالاتر خواهند بود. نتایج حاصل با نتایج تحقیقات انجام شده از جمله تحقیق شائمی برزکی و محمدی (۱۳۹۳)، صحت و خلاق (۱۳۹۱)، وینسنت-هوپر و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد.

مطابق با نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق رابطه معنادار رهبری تحول آفرین با معنویت در محیط کار نیز مورد تایید قرار گرفته و اهمیت عنصر رهبری در ایجاد جوی توام با معنویت در سازمان مورد تاکید مجدد قرار گرفته است. در این راستا و بر مبنای نتایج حاصل شده می‌توان چنین اظهار داشت که رهبران تحول آفرین در ایجاد جوی در سازمان که در آن کارکنان فرصت انجام کار با معنا و احساس یکپارچگی و ارزش‌های سازمانی انسانی داشته باشند، تاثیرگذار بوده و در این راستا نسبت به سبک سنتی مبتنی بر سبک تعاملی می‌تواند داری قدرت تاثیرگذاری بیشتری در این زمینه باشد.

این امر به احتمال زیاد به ویژگی موجود در مولفه های تشکیل دهنده رهبری تحول‌گرا بر می‌گردد که می‌توانند بستر ساز جوسازمانی پشتیبانی‌کننده نیازهای معنوی کارکنان گردد. قربانیان و همکاران (قربانیان و همکاران، ۲۰۱۴) افزایش در هریک از ابعاد رهبری تحول‌آفرین را منجر به افزایش در معنویت در محیط کار مدیران دانسته‌اند. همچنین کریشنان (۲۰۰۸) نیز رهبری تحول‌آفرین را بر ارتقای معنویت تاثیرگذار دانسته‌اند. همچنین نتایج حاصل از تحقیق بیانگر تایید رابطه معنادار معنویت در محیط کار با بهره‌وری منابع انسانی و تایید نقش واسطه‌گری معنویت در محیط کار در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و بهره‌وری منابع انسانی می‌باشد. از نظر نک و میلیمن (۱۹۹۴) نیز نگرش‌ها و ارزش‌های مبتنی بر معنویت نه تنها در زندگی شخصی کارکنان بلکه بر عملکرد شغلی آنها نیز تاثیرگذار می‌تواند باشد. در واقع با ارضای نیازهای معنوی کارکنان در سازمان، نگرش کارکنان نسبت به کار مثبت‌تر و تعهد آنها در مسیر دستیابی مطلوبتر به اهداف عملکردی می‌تواند ارتقاء یابد.

بعبارت دیگر احساس پیوستگی و ارزش‌های سازمانی انسانی و فرصت انجام کار با معنا در نهایت می‌تواند زمینه‌های ایجاد شرايطی را فراهم نماید که کارکنان با تمام وجود در خدمت کار و سازمان بوده و به احتمال زیاد کار خود را با بهره‌وری بالاتری به انجام رسانده و در مسیر دستیابی به اهداف عملکردی تعیین شده تلاش بیشتری نسبت به قبل از خود نشان دهند. سازمان‌های با معنویت بالاتر منجر به ایجاد محیط بستر ساز یکپارچگی هرچه بیشتر خویشتن فردی و خویشتن حرفه‌ای کارکنان در سازمان و دخیل شدن فردی با کلیتی یکپارچه در محیط کاری می‌گردد.

طبیعتاً با مقایسه چنین حالتی با شرايطی که فرد احساس پیوستگی نداشته و فرصت انجام کاری بامعنا در سازمان را امری نشدنی دیده و در وجود ارزش‌های سازمانی انسانی تردید داشته باشد می‌تواند بیش از پیش به نقش و اهمیت عنصر معنویت در محیط کار به عنوان عاملی مهم در جهت ارتقاء سطح عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی پی برده و در اهمیت نتیجه حاصل از آزمون فرضیه تحقیق تامل مجدد نمود. چراکه این تحقیق نیز مطابق با تحقیق جمشیدی قهقرخی و حیاتی (۱۳۹۲)، رگو و همکاران (۲۰۰۷)، ملایی و همکاران (۱۳۹۳)، جیاکالونه (۲۰۰۴) بر اهمیت توجه شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران به معنویت در محیط کار و افزایش احساس یکپارچگی کارکنان، فرصت انجام کار با معنا و ارزش‌های سازمانی انسانی به عنوان عوامل مهم در ارتقای سطح بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی نسبت به قبل تاکید نموده است.

نتایج تحقیق دنت و همکاران (۲۰۰۵) نیز بر رابطه معنویت و بهره‌وری تاکید داشته‌اند. همچنین مطابق با اسپرانگ و همکاران (۲۰۱۲) نیز با توجه به اینکه معنویت به عنوان یک مکانیزم مقابله‌ای اضافی در مواجهه با موقعیت‌های دشوار عمل کرده و منجر به سطح پائین استرس ادراک شده توسط کارکنان معنوی گردیده و از طریق تلاش برای معنایابی در موقعیت‌های دشوار می‌تواند زمینه ساز رشد شخصی آنان گردد. در واقع معنویت از طریق مکانیزم‌های مختلف نیز می‌تواند زمینه ساز بهبود عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی سازمان باشد. نهایتاً می‌توان اینگونه بیان داشت که رهبری تحول آفرین علاوه بر تاثیر گذاری مثبت در ایجاد شرایط لازم برای ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، می‌تواند شرایط و زمینه‌های لازم برای افزایش سطح عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی را از طریق ارتقای سطح معنویت در محیط کار نیز بیش از پیش فراهم نماید. در واقع مطابق با رضانی و نژاد و همکاران (۱۳۹۰) و چن و همکاران (۲۰۱۵) رهبر تحولگرا، الهام بخش و قادر به برانگیزش پیروان به کار در سطحی بالاتر از توانشان و گسترش علایق کارکنان در جهت پیشبرد اهداف و رسالت سازمان بوده و از طرف دیگر قادرند تا با افزایش بصیرت پیروان و القای اعتقادات و ارزش‌های خود بر آنها تأثیر معنوی گذاشته و از این طریق مسیر دستیابی به اهداف و پیامدهای مطلوب را تسهیل نمایند.

منابع و مآخذ

- الله وردی، مصطفی؛ فرح آبادی، سیدمحمداحسان و سجادی، حانیه السادات(۱۳۸۹). اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه بیمارستان، سال نهم، شماره ۳ و ۴، صص. ۷۷ الی ۸۵.
- احدی شعار، سیدمجید؛ ایرانی، حمیدرضا؛ گل وردی، مهدی و جعفری، سیدمحمدباقر(۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم). مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره بیست و یکم، شماره دوم، صص. ۱ الی ۱۲.
- افجهء، سید علی اکبر و حمزه پور، مهدی (۱۳۹۴). رهیافتی جامع از نظریه رهبری کوانتومی و کاربردهای آن در سازمان، اندیشه مدیریت راهبردی، سال هشتم، شماره دوم، صص. ۱۶۱ الی ۲۰۴.
- الوانی، سید مهدی و احمدی، پرویز (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. مدرس علوم انسانی، دوره پنجم، شماره یکم، صص. ۱ الی ۲۰.
- پهلوان شریف، سعید و مهدویان، وحید (۱۳۹۴). مدل سازی معادلات ساختاری با AMOS، تهران، انتشارات بیشه.

- پیدایی، میرمهرداد؛ پیله وری، نازنین و باقری، صابر (۱۳۹۲). شناسایی ابعاد منابع انسانی متعادل از دیدگاه اسلام با ریکرد دلفی فازی، مجله مدیریت فرهنگی، سال هفتم، شماره نوزدهم، صص. ۵۳ الی ۶۹.
- جمشیدی قهفرخی، فاطمه و حیاتی، زهیر (۱۳۹۲). سنجش تاثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، دوره سوم، شماره یکم، صص. ۲۷ الی ۵۰.
- رضایی، لیلا و ساعتچی، محمود (۱۳۸۷). رابطه بین نگرش به عوامل انسانی موثر بر بهره‌وری و سبک رهبری سرپرستان با تعهد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران. دانش و پژوهش در روان شناسی، شماره سی و هفتم، صص. ۱۲۹ الی ۱۴۶.
- رضانی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهرعلی؛ اندام، رضا؛ زارع، صبا و صادق پور، نعمت اله (۱۳۹۰). رابطه سبک‌های رهبری تحول گرا و عملکرد مدیران مدارس با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی. دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال اول، شماره یکم، صص. ۶۳ الی ۷۲.
- رنگریز، حسن (۱۳۹۲). مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی چاپ اول، تهران، نشر دانشگاه علوم اقتصادی.
- زاهدی، شمش السادات و نجاری، رضا (۱۳۸۷). بهره‌وری منابع انسانی و مدیریت دانش. پیک نور، سال ششم، شماره اول، صص. ۲-۱۳.
- سیدنقوی، میرعلی؛ حسن پور، اکبر و حسامی، زهرا (۱۳۹۱). مدیریت استراتژیک عملکرد کارکنان؛ از تئوری تا عمل، تهران: موسسه کتاب مهریان نشر.
- شائمی بزرگی، علی و محمدی، مهناز (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره دوازدهم، صص. ۱ الی ۲۸.
- صحت، آدرچهر و خلاق، علی اصغر (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و سبک رهبری مدیران با بهره‌وری آموزشی در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای. فناوری آموزش، جلد ششم، شماره چهارم، صص. ۳۱۷ الی ۳۲۷.
- ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و آیبائی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، از صفحه ۶۷ تا ۸۶.
- فروزنده دهکردی، لطف اله؛ شخصیان، فاطمه و سادات حسینی، فرزانه (۱۳۹۱). شناسایی آموزه‌های دینی موثر بر شکل گیری رهبری تحول گرای موثق (ATL) براساس مطالعه تطبیقی متون اسلامی و غربی (با استفاده از تکنیک دلفی فازی). پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هجدهم، صص. ۱۰۹ الی ۱۳۳.
- فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره و نرگسیان، عباس (۱۳۸۸). هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره پانزدهم، صص ۳۱ الی ۵۷.
- ملایی، مریم؛ مهداد، علی و گل پرور، محسن (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال پانزدهم، شماره ۲، صص. ۴۷ الی ۵۵.

مهرابیان، فردین؛ نصیری پور، امیراشکان و کاورز محمدیان، سکینه (۱۳۹۰). بررسی میزان اهمیت مولفه‌های شناسایی شده بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیات علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان، دوره نوزدهم، شماره هفتادوپنجم، صص. ۹۴ الی ۱۰۶.

محمدی رزگار؛ هنری حبیب و کشر سارا (۱۳۹۳). بررسی رابطه زیرسیستم‌های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب. مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۱، صص. ۵۷-۷۴.

یزدانی مریم؛ اعتباریان اکبر و ابزری مهدی (۱۳۹۲). بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال چهاردهم، شماره ۲، صص. ۷۹-۸۸.

- Ahmadi S., Nami Y. & Barvarz R. (2014). The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 114, pp. 262-264.
- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). "Spirituality at work: a conceptualization and measure". *Journal of management Inquiry*, 9(2), 130-145.
- Bacha Eliane, (2014), "The relationship between transformational leadership, task performance and job characteristics", *Journal of Management Development*, Vol. 33 No. 4, PP. 410 - 420 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/JMD-02-2013-0025>.
- Barth-Farkas Faye & Antonio Vera, (2014), "Power and transformational leadership in public organizations", *International Journal of Leadership in Public Services*, Vol. 10 Iss 4 pp. 217 - 232 .Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/IJLPS-07-2014-0011>.
- Chen Angela Shin-yih; Bian Min-dau & Hou Yu-Hsiang (2015), "Impact of transformational leadership on subordinate's EI and work performance", *Personnel Review*, Vol. 44 Iss 4 pp. 438 - 453 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/PR-09-2012-0154>.
- Chin Joseph Meng-Chun (2007). Meta-analysis of Transformational School Leadership Effects on School Outcomes in Taiwan and the USA, *Asia Pacific Education Review*, Vol. 8, No.2, 166-177.
- Choi, J. (2006), "A motivational theory of charismatic leadership: envisioning, empathy, and empowerment", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 13 No. 1, pp. 24-43.
- Deinert Anika, Homan Astrid C., Boerc Diana, Voelpel Sven C. & Gutermanna Daniela. (2015). Transformational leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance, *The Leadership Quarterly*, Vol. 26, No. 6, pp. 1095-1120.
- Dent Eric B., Higgins M. Eileen & Wharff Deborah M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions, *The Leadership Quarterly* 16, 625-653.
- Ghadi Mohammed Yasin, Fernando Mario & Caputi Peter, (2013), "Transformational leadership and work engagement", *Leadership & Organization Development*

- Journal, Vol. 34 Iss 6 pp. 532 – 550 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>.
- Giacalone, A. (2004). "Workplace and organizational performance". *Journal of service marketing*. 78(2), 79-90.
- Ghorbanian A. Ghorbanian M. Vatankhah S Bahadori M. & Ravangard R. (2014). Managers' Spirituality at Work and Transformational Leadership Style in Tehran University of Medical Sciences, *Thrita*, Vol. 3, No. 3, pp. 2-7. DOI: 10.5812/thrita.21215
- Joanna Crossman, (2010),"Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31 Iss 7 pp. 596 – 608 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/01437731011079646>.
- McKee Margaret C., Driscoll Cathy, Kelloway E. Kevin & Kelley Elizabeth (2011). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and wellbeing in health care workers, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 8, No. 3, pp. 233-255. DOI:10.1080/14766086.2011.599147. To link to this article: <http://dx.doi.org/10.1080/14766086.2011.599147>
- Karakas F. (2010). Exploring Value Compasses of Leaders in Organizations: Introducing Nine Spiritual Anchors. *Journal of Business Ethics*, 93:73–92. DOI 10.1007/s10551-010-0627-6.
- Krishnan V. R. (2008). The Impact of Transformational Leadership on Followers' Duty Orientation and Spirituality, *JOURNAL OF HUMAN VALUES*, Vol.14, No.1, pp. 11–22. DOI: 10.1177/097168580701400103.
- Lehmann-Willenbrock Nale, Meinecke Annika L., Rowold Jens & Kauffeld Simone. (2015). How transformational leadership works during team interactions: A behavioral process analysis, *The Leadership Quarterly*, Vol. 26, No. 6, pp.1017-1033.
- Milliman, J.; Czaplewski, A. J. & fergosen, J. (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes :an exploratory empirical assessmnt". *Journal of change management*, 16(4), 426-447
- Nasina, M & Doris, K. (2011). The workplace spirituality and affective commitment among auditors inbigfour publicac counting firms: doseitmatters? *Journal of Global Management*, 2(1), 216-226.
- Neck, C., & Milliman, J. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9–16.
- Osman-Gani AAhad M., Hashim Junaidah and Ismail Yusof. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance, *Employee Relations*, Vol. 35 No. 4, pp. 360-376.
- Pandey A. ; Gupta R. K. & Arora A. P. (2009). Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers' Experience, *Journal of Business Ethics*, 88:313–332 DOI 10.1007/s10551-008-9965-z.
- Petchsawang P. & Duchon D. (2012): Workplace spirituality, meditation, and work performance, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9:2, 189-208 To link to this article: <http://dx.doi.org/10.1080/14766086.2012.688623>.

- Piccolo, R. and Colquitt, J.A. (2006), "Transformational leadership and job behaviors: the mediating role of core job characteristics", *Academy of Management Journal*, Vol. 49, No. 2, PP. 327-340.
- Ralph J. Masi Robert A. Cooke, (2000), "Effects of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity", *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 8 Iss 1 pp. 16 – 47. Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/eb028909>.
- Rego, A & Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 1-29.
- Rego A., Cunha M. P. E. & Souto S., (2007), "Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance: An Empirical Study", *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, Vol. 5, No. 3, pp. 163 - 183. Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.2753/JMR1536-5433050303>.
- Rowold, J. and Schlotz, W. (2009), "Transformational and transactional leadership and followers' chronic stress", *Leadership Review*, Vol. 9, pp. 35-48.
- Selman, L.; Harding, R. & Speck, P. (2011). "The Measurement of Spirituality in Palliative Care and the Content of Tools Validated Cross-Culturally: A Systematic Review". *Journal of Pain and Symptom Management*, 41(4), 728-753.
- Soane Emma, Butler Christina & Stanton Emma, (2015), "Followers' personality, transformational leadership and performance", *Sport, Business and Management: An International Journal*, Vol. 5 Iss 1 pp. 65 – 78. Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/SBM-09-2011-0074>.
- Sprung J. M., Sliter M. T. & Jex S. M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, Vol. 53.

