

## تبیین وضعیت رهبری معنوی در تربیت بدنی آموزش و پرورش از دیدگاه دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی سیدعلی نجفی مقدم<sup>۱\*</sup>، احمد ترکفر<sup>۲</sup>، مهدی ناظمی<sup>۳</sup>

پذیرش مقاله: ۹۴/۳/۱۲

دریافت مقاله: ۹۳/۱۱/۲۲

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین وضعیت رهبری معنوی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان خراسان رضوی از دیدگاه دبیران تربیت بدنی است. جامعه آماری این پژوهش، دبیران ورزش زن و مرد آموزش و پرورش استان خراسان رضوی بودند که تعداد جامعه آماری ۳۰۰۰ نفر و اندازه نمونه ۳۸۰ نفر است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی (فرای<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵) با هفت مؤلفه (چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) و برای تحلیل داده ها از آزمون K-S، آزمون تی مستقل و آزمون آنووا استفاده شد. نتایج نشان داد وضعیت رهبری معنوی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان خراسان رضوی با میانگین ۳/۷۶ در حد خوبی است و بین ادراک دبیران تربیت بدنی با سطح تحصیلات و وضعیت استخدامی مختلف از وضعیت رهبری معنوی در سازمان، تفاوت معنی داری وجود دارد.

**کلیدواژه‌ها:** رهبری معنوی، رهبری، دبیران تربیت بدنی.

### مقدمه

رقابت عقب نمانند، اکثر این سازمان ها، توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف کرده اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی دارند در درون سازمان تغییرات بنیادی ایجاد کنند؛ چراکه رهبری با ایجاد تغییر در رابطه است.

درواقع، ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنایابی در کار، نوع دوستی و ... به پژوهش ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از پژوهشگران، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم

در طلیعه قرن جدید که سازمان ها، به ویژه نهادهای آموزشی، با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری احساس می شود. نیروی رقابتی جهانی، سازمان های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده ها سال ادامه روش ها و رویه های کاری ثابت خود، روش های کاری جدیدی در پیش گیرند؛ به گونه ای که سازمان ها ثبات کاری ندارند و دارای نوعی ثبات نسبی هستند (گیجسل<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۳) و برای اینکه از قافله

\*۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات هرمزگان، [najafi@gmail.com](mailto:najafi@gmail.com)

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شیراز

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد

4. Fry, L. W.

5. Geijsel, F.

و بازخورد عملکرد رهبر است (فرای، ۲۰۰۳). از این رو، هدف رهبری معنوی، توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی و توانمندسازی آنان را فراهم آورد (بیشاپ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). درخصوص رهبری معنوی، پژوهش‌های متعددی، ادراک کارکنان نسبت به رهبری معنوی و ارتباط آن را با ابعاد گوناگون عملکرد نشان داده‌اند:

معمارزاده و صانعی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای، ضمن مرور مفاهیم و ابعاد رهبری معنوی، ویژگی‌های رهبر معنوی در نظام اداری ایران را از منظر خیرگان استخراج کرده و در پایان، با بهره‌گیری از تحلیل عاملی اکتشافی، ویژگی‌های رهبر معنوی در نظام اداری ایران را در پنج بعد گروه‌بندی کرده‌اند که عبارت‌اند از: توجه به منافع سازمان، توجه به منافع کارکنان، توجه به منافع جامعه، ویژگی‌های فردی و توجه به خویشتن. زاهدی و علی‌پناهی (۱۳۸۷) «نقش معنویت در کارآیی صنعت بانکداری» را بررسی کرده‌اند.

یافته‌ها نشان دادند که بین معنویت و کارآیی سازمان رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد و معنویت از طریق کار هدفمند باعث افزایش کارآیی سازمان می‌شود. فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵)، «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی» را در میان کارکنان دانشکده‌های دانشگاه تهران بررسی کردند. نتایج آزمون فرضیات پژوهش، به روش مدلسازی ساختاری، گویای وجود رابطه معنادار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی است.

چن<sup>۴</sup> و لی<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند که تفاوت فرهنگ، روی اثربخشی رهبری معنوی تفاوت ایجاد می‌کند. درحالی‌که سلسله مراتب در سازمان، تأثیری بر ایجاد تفاوت در انگیزه‌های ذاتی رهبری معنوی ندارد. فرای و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی»، درباره رابطه پویا بین رهبری معنوی و سلامت روانی با نتایج

سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی است، و درواقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، پارادایم معنویت است. از این رو، وجود رهبری معنوی در چنین نهادهایی مستلزم تغییر و تحول، موفقیت، یادگیری مستمر و توانمندسازی کارکنان است (واکس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). در مجموع، اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار، چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (گیجسل و همکاران، ۲۰۰۳).

شایان ذکر است که از جنگ جهانی دوم، تحولی در توسعه نظریات رهبری به وجود آمده و چندین نظریه در زمینه انگیزش پیروان، شامل نظریه مسیر-هدف، رهبری کاریزماتیک، رهبری تحول‌آفرین و تعاملی ارائه شده است (فرای، ۲۰۰۳). اما اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه کنیم، خواهیم دید تاکنون پژوهش‌های مختلفی درباره ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران انجام شده است، ولی موضوعی که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به سوی خود جلب کرده، ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه می‌توان با توسل‌جستن به معنویت، سلامت فردی و سازمانی و توانمندسازی کارکنان را فراهم ساخت (فرای و مترلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). درحقیقت، نظریه رهبری معنوی، نظریه‌ای علی برای تحول سازمانی است که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. باتوجه به نظریه رهبری تحول‌آفرین، این نظریه نیز توانایی رهبران را در به‌کارگیری قابلیت‌های پیروان خود در محیط متغیر امروزی کاملاً همساز کرده و به رهبری از دیدی تازه نگاه می‌کند. نظریه رهبری معنوی براساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار، عضویت، تعهد سازمانی

1. Wax, S.  
2. Matherly, L. L.  
3. Bishop, John R. Schol

4. Chen, Chin-Yi  
5. Li, Chun-I

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی بود که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دبیران ورزش مرد و زن آموزش و پرورش استان خراسان رضوی تشکیل می‌دهند. تعداد کل دبیران ورزش زن و مرد استان خراسان رضوی ۳۰۰۰ نفر (۱۶۰۰ مرد و ۱۴۰۰ زن) است که حجم نمونه براساس جدول مورگان، باید حداقل ۳۴۱ نفر باشد. اعضای نمونه به صورت تصادفی طبقه ای از بین اعضای جامعه انتخاب شدند. پرسشنامه در بین ۴۰۰ نفر توزیع شد که از بین پرسشنامه‌های برگشت داده شده، ۳۸۰ مورد قابل استفاده بود و به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شد.

پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش از دو بخش تشکیل شده بود: بخش اول، مشخصات و اطلاعات فردی پاسخ‌دهندگان، شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی بود. در بخش دوم، برای سنجش رهبری معنوی از پرسشنامه رهبری معنوی (فرای، ۲۰۰۵)، با هفت مؤلفه (چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) استفاده شد. پرسشنامه پژوهش، براساس مقیاس اندازه گیری پنج ارزشی لیکرت (از ۱ برای کاملاً مخالفم تا ۵ برای کاملاً موافقم) بود و شرکت کنندگان براساس میانگین نظراتشان درباره گویه‌های پرسشنامه در هر مؤلفه و در کل، میانگین نمره ای بین ۱ تا ۵ را به دست می‌آوردند.

پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش استاندارد بود و روایی و پایایی آن در مطالعات خارجی و داخلی تأیید شده بود. به علاوه، در این پژوهش برای اطمینان بیشتر، پایایی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی به روش ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از سازه‌های تعریف شده در پرسشنامه و براساس یک نمونه مقدماتی به حجم ۳۰ نفر، محاسبه و تأیید شد (جدول ۱).

سازمانی در دانشجویان دانشکده افسری در ایالت متحده بررسی انجام دادند. یافته‌های آنان، بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین رهبری معنوی و بعضی از نتایج سازمانی، مثل تعهد سازمانی بود. فرای و ملون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، پژوهشی تحت عنوان «تحول مدارس از طریق رهبری معنوی: یک تجربه موردی»، با هدف بررسی مدل علی رهبری معنوی از طریق یک طرح آزمایشی در سه مدرسه ابتدایی و یک مدرسه متوسطه انجام دادند. نتایج به دست آمده، مؤید این مدل است و نشان می‌دهد که رهبری معنوی به طور خاصی تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد.

در جمع بندی پژوهش‌های ارائه شده می‌توان گفت که در سال‌های اخیر، توجه به رهبری معنوی بیش از گذشته مشهود است؛ با این حال، پژوهش‌هایی از این قبیل به زعم تأکیدی که بر آنها می‌شود، هنوز در حوزه ورزش و تربیت بدنی جایگاه خود را نیافته است. ورزش نقش مؤثر و مهمی در رشد اجتماعی جوامع ایفا می‌کند که برای رسیدن به اهداف کشور، وظیفه بسیار بزرگی را برعهده دارد؛ از این رو است که نتایج مثبت حاصل از معنویت در محیط سازمان‌ها از سوی رهبران معنوی، از جمله در آموزش و پرورش و ورزش کشور برای داشتن کارکنانی توانمند مورد ملاحظه و قابل بررسی است.

از آنجا که وزارت آموزش و پرورش، مسئولیت برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری تربیت بدنی و ورزش را در بخش تعلیم و تربیت برعهده دارد و دبیران و مربیان ورزش نقش مهمی در این راستا ایفا می‌کنند، توجه به معنویت در کار آنها بسیار ضروری است. رهبری معنوی تاکنون در حیطه ورزش و آموزش و پرورش کشور بررسی نشده است و اکنون برای نخستین بار است که در محیطی ورزشی درباره آن پژوهش می‌شود. از این رو، هدف اصلی پژوهش حاضر، تبیین وضعیت رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن در تربیت بدنی آموزش و پرورش است.

جدول ۱. میزان پایایی پرسشنامه‌ها

شاخص	ضریب آلفای کرونباخ	میزان پایایی
چشم‌انداز سازمانی	۰/۹۱	مطلوب
عشق به نوع دوستی	۰/۹۳	مطلوب
ایمان به کار	۰/۸۴	مطلوب
معناداری در کار	۰/۸۴	مطلوب
عضویت در سازمان	۰/۸۵	مطلوب
تعهد سازمانی	۰/۷۷	مطلوب
بازخورد عملکرد	۰/۸۵	مطلوب
رهبری معنوی	۰/۹۵	مطلوب

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از پرسشنامه ها، روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص های مرکزی و پراکندگی، جداول توزیع فراوانی و نمودارهای مربوط به داده ها و در بخش آمار استنباطی از آزمون K-S، آزمون تی مستقل و آزمون آنووا در سطح معناداری کوچک تر ۰/۰۵، با بهره گیری از نرم افزارهای Excel 2007 و SPSS 17 استفاده شد.

**نتایج پژوهش**

از مجموع ۳۸۰ فرد مورد بررسی، ۵۵/۵۰ درصد را مردان و ۴۴/۵۰ درصد را زنان تشکیل دادند. میانگین سن و سابقه خدمت پاسخ دهندگان، به ترتیب ۳۳/۲۷±۶/۵۱ و ۹/۹۱±۸/۱۳ بوده

است. ۱/۱ درصد از پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۱/۷ درصد کاردانی، ۵۶/۱ درصد کارشناسی و ۳۱/۱ درصد کارشناسی ارشد بودند. ۸۲ درصد از شرکت کنندگان در رشته تحصیلی تربیت بدنی و علوم ورزشی و ۱۸ درصد در سایر رشته ها تحصیل کرده اند. به علاوه، استخدام رسمی، با ۵۰ درصد، بیشترین درصد فراوانی را به خود اختصاص داد.

همان گونه که در جدول ۲ ملاحظه می شود، از حداکثر ۵ نمره و حداقل ۱ نمره ممکن برای توصیف وضعیت رهبری معنوی، میانگین نمره افراد مورد مطالعه، ۳/۷۶ بود و در بین مؤلفه های رهبری معنوی، معناداری در کار، با میانگین ۴/۵۴، بیشترین مقدار و عشق به نوع دوستی، با میانگین ۳/۳۲، کمترین مقدار را به دست آوردند.

جدول ۲. توصیف آماری رهبری معنوی در نمونه مورد مطالعه

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
چشم‌انداز سازمانی	۴/۱۷	۰/۷۰	۲/۰۰	۵/۰۰
عشق به نوع دوستی	۳/۳۲	۰/۸۲	۱/۰۰	۵/۰۰
ایمان به کار	۳/۸۷	۰/۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰
معناداری در کار	۴/۵۴	۰/۵۱	۲/۶۷	۵/۰۰
عضویت در سازمان	۳/۳۵	۰/۸۴	۱/۰۰	۵/۰۰
تعهد سازمانی	۳/۸۶	۰/۸۲	۱/۵۰	۵/۰۰
بازخورد عملکرد	۳/۵۶	۰/۹۱	۱/۳۳	۵/۰۰
رهبری معنوی	۳/۷۶	۰/۶۱	۱/۷۶	۵/۰۰

برای مقایسه میزان ادراک رهبری معنوی در بین دو گروه دبیران تربیت بدنی زن و مرد، باتوجه به نرمال بودن توزیع متغیر، از آزمون تی مستقل استفاده شد، همان طور که در جدول ۳

مشاهده می شود، نتایج آزمون نشان داد که جنسیت در ادراک رهبری معنوی، بین دبیران تربیت بدنی تفاوت معنی داری ایجاد نمی کند ( $P > 0.05$ ).

جدول ۳. نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه ادراک رهبری معنوی در بین دبیران زن و مرد

متغیر	جنسیت	میانگین (M)	مقدار t	درجه آزادی (df)	مقدار P
رهبری معنوی	زن	۳/۷۱	-۱/۵۰۶	۳۷۸	۰/۱۳۳
	مرد	۳/۸۰			

برای بررسی تفاوت بین دو گروه رشته تحصیلی در ادراک رهبری معنوی، باتوجه به نرمال بودن توزیع متغیر، از آزمون تی مستقل استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که تفاوت مشاهده شده در بین دو گروه معنادار نیست (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه ادراک رهبری معنوی در بین دو گروه رشته تحصیلی

متغیر	رشته	میانگین (M)	مقدار t	درجه آزادی (df)	مقدار P
رهبری معنوی	تربیت بدنی	۳/۷۷	۰/۱۵۱	۳۵۳	۰/۸۸۰
	سایر رشته ها	۳/۷۵			

دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی از نظر میزان تحصیلات در چهار گروه (دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد) قرار دارند که باتوجه به نرمال بودن توزیع متغیر ادراک رهبری معنوی، برای مقایسه آن در بین این گروه ها از آزمون آنوا استفاده شد. همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود، در

ادراک رهبری معنوی، میان دبیران با سطح تحصیلات مختلف، تفاوت معناداری وجود دارد ( $P < 0.05$ ). نتایج آزمون تعقیبی نشان داد که دبیران تربیت بدنی با سطح تحصیلات کارشناسی ارشد به طور معناداری معنویت را در سازمان کمتر از دبیران تربیت بدنی با تحصیلات کاردانی و کارشناسی ادراک کرده اند.

جدول ۵. نتیجه آزمون آنوا برای مقایسه ادراک رهبری معنوی در بین کارکنان با سطح تحصیلات مختلف

میزان تحصیلات	میانگین	مجموع مجذور	درجه آزادی (df)	میانگین مربعین	مقدار F	مقدار P	گروه های متفاوت
دیپلم	۳/۷۲	۱۲/۲۵۷	۳	۴/۰۸۶	۱۳/۰۷۱	۰/۰۰۱	۴-۲
کاردانی	۴/۰۲	۱۱۱/۲۷۹	۲۵۶	۰/۳۱۳			۴-۳
کارشناسی	۳/۸۹	۱۲۳/۵۳۶	۳۵۹				
کارشناسی ارشد	۳/۵۲						

دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی از نظر وضعیت استخدامی در چهار گروه (رسمی، پیمانی، قراردادی، حق التدریس)

قرار دارند که باتوجه به نرمال بودن توزیع متغیر ادراک رهبری معنوی، برای مقایسه آن در بین این گروه ها از آزمون آنوا

استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در ادراک رهبری معنوی میان گروه‌های مختلف دبیران تربیت بدنی تفاوت معناداری وجود دارد ( $P < 0/05$ ). نتایج آزمون تعقیبی نشان داد که تفاوت‌های مشاهده‌شده میان کدام گروه‌ها معنادار است.

جدول ۶. نتیجه آزمون آنووا برای مقایسه ادراک رهبری معنوی در بین کارکنان با وضعیت استخدامی مختلف

گروه‌های تفاوت	مقدار P	مقدار F	میانگین مربعین	درجه آزادی (df)	مجموع مجذور	میانگین	وضعیت استخدامی
۲-۱				۳	۵/۰۹۷	۳/۷۲	رسمی
۴-۲	۰/۰۰۲	۴/۹۶۸	۱/۶۹۹			بین گروهی	
۴-۳			۰/۳۴۲	۳۴۸	۱۱۸/۹۹۳	۲/۸۹	پیمانی
				۳۵۱	۱۲۴/۰۹۰	۳/۹۴	قراردادی
						۳/۱۵	حق‌التدریس

اردبیل همخوانی دارد و نشان می‌دهد، باینکه سطح تحصیلات در بین متولیان ورزش آموزش و پرورش کشور در سطح مناسب کارشناسی قرار دارد، باید بستر مناسب برای ارتقای سطح تحصیلات دبیران تربیت بدنی در گرایش‌های تخصصی در سطوح بالاتر فراهم شود.

بررسی وضعیت رهبری معنوی در آموزش و پرورش استان خراسان رضوی، نشان می‌دهد که رهبری معنوی با میانگین ۳/۷۶، در مقایسه با نتایج تحقیقات پلات<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) و شجاعی و خزایی (۱۳۹۱) وضعیت بهتری دارد؛ اما با نتایج پژوهش گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۰) در بانک‌های استان گیلان همخوانی دارد. در این پژوهش، معناداری در کار با میانگین ۴/۵۴ و عشق به نوع دوستی، با میانگین ۳/۳۲، به ترتیب، بالاترین و پایین‌ترین میانگین را کسب کردند که این نتیجه با پژوهش گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۰) کاملاً همسو است و نشان می‌دهد که مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان خراسان رضوی باید با برقراری ارتباطات باز و آزاد در بین دبیران تربیت بدنی، ایجاد جوی دوستانه و رفتار با آنان، بر مبنای اعتماد و احترام متقابل، عوامل فردی و محیطی را که بر فرهنگ نوع دوستی تأثیر می‌گذارند و موجب افزایش یا کاهش آن می‌شوند،

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، تبیین وضعیت رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان خراسان رضوی، از دیدگاه دبیران تربیت بدنی است.

میانگین سن و سابقه خدمت نمونه مورد مطالعه در آموزش و پرورش استان خراسان رضوی، به ترتیب، ۳۳/۲۷ سال و ۹/۹۱ سال است که این نتیجه، نزدیک به نتایج گزارش‌شده در تحقیقات دهقان و همکاران (۱۳۸۷)، در بین مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس و مهری و همکاران (۱۳۹۰)، در بین دبیران تربیت بدنی استان اردبیل است و بیانگر جوانی و کم‌تجربگی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش در کشور است.

درصد فراوانی سطح تحصیلات نمونه مورد مطالعه در آموزش و پرورش استان خراسان رضوی، نشان می‌دهد که کارشناسی با ۵۶/۱ درصد، دارای بیشترین مقدار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های عدیمی ناغانی (۱۳۸۷) در اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، دهقان و همکاران (۱۳۸۷)، در بین مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس و مهری و همکاران (۱۳۹۰)، در بین دبیران تربیت بدنی استان

شناسایی و نسبت به تقویت یا رفع آنها اقدام کنند. به علاوه، در بین مؤلفه های رهبری معنوی عضویت در سازمان، با میانگین ۳/۳۵، وضعیت مطلوبی ندارد؛ از این رو پیشنهاد می شود تدابیری اتخاذ شود تا کارکنان در تعیین اهداف، برنامه ریزی ها و مأموریت سازمان مشارکت داشته باشند. در این پژوهش، جنسیت و رشته تحصیلی در ادراک رهبری معنوی دبیران تربیت بدنی تفاوت معنی داری ایجاد نکرد. این نتیجه نشان می دهد که شاخص های رهبری معنوی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان خراسان رضوی از سوی دبیران زن و مرد، با رشته های تحصیلی متفاوت، به طور یکسان ادراک شده است.

در مقایسه میانگین رهبری معنوی در بین کارکنان، با سطح تحصیلات مختلف، تفاوت معناداری مشاهده شد و بررسی ها نشان داد کارکنان با میزان تحصیلات بالاتر (کارشناسی ارشد)، معنویت را در رهبری سازمان کمتر ادراک کرده اند. می توان چنین استدلال کرد که هرچه تحصیلات فرد بیشتر باشد، سطح انتظارات فرد نیز بالاتر می رود و بر نگرش فرد در محیط کار تأثیر می گذارد. به علاوه، کارکردن افراد با تحصیلات و تجارب بالاتر، تحت نظر افرادی که از لحاظ تجربه، تحصیلات و تخصص در مراتب پایین تری قرار دارند، از عواملی است که به چنین وضعیتی منجر می شود.

در ادراک رهبری معنوی، بین دبیران با وضعیت استخدامی مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد که نشان می دهد مدیران سازمان نتوانسته اند، به یک میزان، معنویت را در رهبری بین گروه های مختلف استخدامی القا کنند.

اگر نگاهی به معنویت و تعاریف آن بیندازیم، به این نکته پی می بریم که پژوهشگران، حتی در زمینه تعریف آن هم به توافق واحدی نرسیده اند و مقوله ای انتزاعی و کاملاً نسبی است. بالطبع برای اصطلاح «رهبری معنوی» نیز نمی توان تعریف واحد و مشخصی ارائه کرد، چراکه هر دو کلمه تشکیل دهنده آن، تعریف مشخصی ندارند و هر نویسنده ای از دیدگاه خود به آن می نگرد

و آن را تعریف می کند. اما اگر نگاهی به مرحله بعد از تعریف این اصطلاح در سازمان، یعنی کاربرد آن بیندازیم، به این نکته پی می بریم که همه صاحب نظران و پژوهشگران در این زمینه، به مؤثر بودن و مفید بودن آن در سازمان یا گروه اذعان دارند و بر این باورند که اگر رهبر از شاخص های معنویت در شیوه رهبری خود استفاده کند، می تواند میزان مقبولیت خود را نزد پیروانش و احتمال موفقیت سازمان در رسیدن به اهدافش را بالا ببرد. دلیل دیگر کاربرد شاخص های معنویت را می توان جنبه انگیزشی آن دانست؛ چون از طرفی، رهبر با استفاده از شاخص های معنویت در سازمان یا گروه، هم نوعی انگیزش درونی برای خود و هم زمینه ای برای انگیزش بیرونی پیروانش فراهم می کند و این جنبه، جنبه ی است که بسیاری از تئوری های انگیزش از آن غافل مانده اند و تنها به تحقیق و بررسی در یک زمینه خاص (درونی یا بیرونی) اکتفا کرده اند.

### کتابنامه

- دهقان، آیت الله؛ غفوری، فرزاد؛ اشرف گنجوی، فریده. ۱۳۸۷. «ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی»، مقاله سخنرانی اولین همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی، آمل: آبان ۱۳۸۷.
- زاهدی، شمس السادات و علی پناهی، علی. ۱۳۸۷. «بررسی نقش معنویت در کارآیی بانکداری»، مطالعات مدیریت ۵۸، ۲۰۸-۱۸۹.
- شجاعی، پریرسا و خزایی، فرهاد. زمستان ۱۳۹۱. «رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی قزوین»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال شانزدهم، شماره ۴، پیاپی ۶۵، ص ۶۸-۶۲.
- عدیمی ناغانی، فروزان. ۱۳۸۷. مطالعه ابعاد عدالت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره. تابستان ۱۳۸۵. «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی»، مجله فرهنگ مدبری ۱۳، ۳۶-۵.

- Bishop, John R. Schol. 2006. *Becoming a Spiritual Leader*. Lewis Center for Church Leadership.
- Chen, Chin-Yi & Li, Chun-I. 2013. "Assessing The Spiritual Leadership Effectiveness: The Contribution of Follower's Self-Concept and Preliminary Tests for Moderation of Culture and Managerial Position", *The Leadership Quarterly* 24(1), 240-255.
- Fry, L. W. 2003. "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly* 14, 693-727.
- Fry, L. W. 2005. "Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well-Being, and Corporate Social Responsibility through Spiritual Leadership", in: R. A. Giacalone, C. Dunn, & C. L. Jurkiewicz (eds.), *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, Greenwich, CT: Information Age Publishing. (pp. 47-84)
- Fry, Louis W.; Hannah, Sean T.; Noel, Michael; Walumbwa, Fred O. 2011. "Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance", *The Leadership Quarterly* 22(2), 259-270.
- Fry, L. W. & Malone, P. N. 2003. "Transforming Schools through Spiritual Leadership: A Field Experiment", *The American Educational Research Journal*, 1- 40.
- Fry, L. W. & Matherly, L. L. 2006. *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*. Tarleton State University – Central Texas.
- گودرزوند چگینی، مهرداد؛ رضایی کلیدبری، حمیدرضا؛ فرجادی نژاد، زعیمه. ۱۳۹۰. «بررسی نقش رهبری معنوی مدیران بر توانمندسازی کارکنان بانک (مطالعه موردی: استان گیلان)». فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال دوم، شماره اول، ص ۷۵-۹۸.
- معمارزاده، غلامرضا و صانعی، مهدی. ۱۳۹۰. «الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران»، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول ۷، ۱۸-۹.
- مهری، علی؛ محرمزاده، مهرداد؛ ملکی، بهنام. ۱۳۹۰. «بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی»، ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، دانشگاه تهران: ۲۴ و ۲۵ آذرماه ۱۳۹۰.
- Geijsel, F.; Slegers, P.; Leithwood, K.; Jantzi, D. 2003. "Transformational Leadership Effect on Teachers Commitment and Effort toward School Reform", *Journal of Educational Administration* 41(3), 228-256.
- Polat, Soner. 2011. "The Level of Faculty Members' Spiritual Leadership (SL) Qualities, Display According To Students in Faculty of Education". *Social and Behavioral Sciences* 15, 2033-2041.  
doi:10.1016/j.sbspro.2011.04.049.
- Wax, S. 2005. "Spirituality at work", jeff solomon, series Editor. *GoodWork® Project*. Harvard University.