تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان

کنسرسیوم کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان

روش: پژوهش حاضر، دوباره تأیید رهبری معنوی و آبادان آن بر توانمندسازی کتابداران

کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است. 

هدف: هدف پژوهش حاضر، تأیید تأثیر رهبری معنوی و آبادان آن بر توانمندسازی کتابداران

کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و روش انجام آن به صورت پیش‌ینشی است. جامعة

پژوهش ۲۰۰ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای پیش‌ساخته است که در آن ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رهبری معنوی ۱۵ سوال ۰/۷۹ و توانمندسازی با ۱۶ سوال ۰/۸۰ به دست است. به منظور تجهیز و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است. برای انجام تحلیل‌های استنباطی از آزمون‌های کلمه‌گرایی-اسمیرتون، رگرسیون چند‌گانه خطي، تک نمونه‌های آزمون فریمت استفاده شده است.

یافته‌ها: مقیاس‌های توصیفی پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های رهبری معنوی و آبادان آن در وضعیت ملتوی قرار دارد. نتایج آزمون فریمت نشان داد عوامل اثرگذار بر توانمندسازی، چشم‌انداز سازمان، پیشرفت و اعضای، کمترین تأثیر را بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دارند. همچنین گزارش‌های پیش‌ینشی توانمندسازی به کمک رهبری معنوی علی‌پناه بود و تأثیر متفاوت آن در کاهش دوباره در کار در مطالعه ۰/۹۵ درصد معنی‌دار بود.

استنتاج‌های: ارزش مقاله حاضر در معرفی دو متغیر اثرگذار ایمان به کار و معنی‌داری در کار که به عنوان متغیرهای اثرگذار بر توانمندسازی کتابداران است که مدیران منابع انسانی را به تمرکز بر این

متغیرها در پی بودن توانمندسازی دعوت می‌کند.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های عمومی، استان خوزستان، کتابداران، رهبری معنوی، توانمندسازی.
مقدمه
با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معارفه‌های الکترونیک، همچنین جدایی‌بخشی در حال تغییر و تحول است. سازمان‌های به عنوان یک سیستم باز به معنی عبور از تعاملات و برای تبدیل جهت نیازمندی‌ها به تغییرات محیطی مهندسی است. از انجایی که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شود، تجهیز و آماده‌سازی منابع زیبای برای مواجه شدن با تغییرات از اهمیت و رهبر برخوردار اتیک کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه‌ریزی را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهد (جعفرزاده، 1386). سببی از سازمان‌ها راه‌حل این مسئله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند تا زمینه‌های برای پرورش کارکنان توانمندی را فراهم نمایند.
سبک رهبری به عنوان یکی از فنون و راهبردهایی که با توانمندسازی ارتباط دارد، ضرورت توانمندسازی را بیش از پیش آشکار ساخته است و این روند سازمان‌ها برای نقش رهبری در فرآیند توانمندسازی کارکنان اهمیت به‌سرعت بینالیه مشاهده‌اند. در حال حاضر، کارکنان به عنوان بخشی از سیستم مذکور خود، در پی چیزی هستند که به کارشان معنی می‌دهد (فرای، و همکاران، 2010). رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد عواملی که در آن با توجه به چشمانداز سازمان ایمان آورند و به آن‌ها سازمان امیدوار باشند که متعاقب آن سطح رفاه رستگاری و سلامتی و تندروسی کارکنان افزایش یابد.
در حقیقت، نظریه رهبری معنی یک نظریه علی برای برای تحول سازمانی می‌باشد که به منظور ایجاد سازمانی بازگردانده و دارای محرک دوسته و وجود آمده است. با توجه به نظریه رهبری تحول آفرین، این نظریه نیز توانایی رهبران را به کارگری قابلیت‌های پیروان خود در محیط متغیر امروزی کامل‌آمیخته امتیاز نموده و به رهبری از دیدگاه نگاه می‌کند. این نظریه بر اساس مدل انگش درونی توسعه یافته است که تکنیکی از چشم‌انداز سازمانی ایمان بااناما تحقیق می‌باشد. هدف، عشق به نوع دوستی، معنی‌داری در کار، عضویت مهم‌ترین اینکردن رهبر معنوی باشند (فرای، 2003). لذا هدف رهبری معنوی، توجه به تیزه‌های اساسی پیروان می‌باشد.
تا موجبات پیش معنوی و توانمندسازی آنان را فراهم آورد.

1- Fry
توجه: تحقیقات اطلاع رسانی و رفاه‌ی اجتماعی

تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان

وجود رهبری معنوی در نهادهای مانند کتابخانه‌های عمومی، همزمان تغییر و تحول، موفقیت، پدیداری مستمر و توانمندسازی کارکنان است. اهمیت و ضرورت معنویت و معنویت در محیط کار آنان اینکه کی به کیاز سازمان‌ها، انسانیت و براز اجتماع، فعالیت و برای محیط، استوردانتی را به ارمنان آورده (گیجسل، همکاران، 2003). با تعمق دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری می‌یاد تا تا کنون پژوهش‌های مختلفی در مورد ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته است، ولی موضوعی که در سال‌های اخیر توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده، ویژگی رهبری معنوی می‌باشد. اینکه چگونه می‌توان با تسلیم جستجو به معنویت، سلامت فردی و سازمانی، توانمندسازی کارکنان را به ارمنان آورده (فرای و ماترلی، 2006).

امروزه توانمندسازی به عنوان شناور نوین ایجاد انگیزه به کی، از داغترین مباحث روز مدیریت مبدل شده است. وجود تغییرات سریع، پیشرفت‌های تکنولوژیک و رقابت‌های آشکار و پنهان در دنیای اقتصاد و ضرورت توانمندسازی را به وجود آورده است. این روش برای تغییری در فرد و توانمندسازی کارکنان اهمیت به‌سرپرستی مقابل شده‌اند. با توجه به مطالعات موجود، نقش مهم رهبری معنوی کتابخانه‌های عمومی در توانمندسازی کارکنان، این مقاله به بررسی تأثیر رهبری معنوی در توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان می‌پردازد.

فرای (2003) رهبری معنوی را ترتیبی از جمع‌آوری زمانی، ایفای نقش به کار برای تحقق هدف، عنوان توجه به وضعیت، معنی‌داری در کار جوامعی، تعمید سازمانی و بار خورد علائم رهبری، راه‌برداری که می‌داند، با استفاده از اصول ملوته‌های رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان نقش دارند. امروزه با تغییر در تغییر در رهبری و در کارکنان به سمت رهبری تجربه گرایه می‌شود، توانمندسازی را کلید ملوته‌های سازمانی می‌دانند. توانمندسازی از جمله عوامل تشکیل کننده توانمندسازی کارکنان برای انجام فرصتی برای راه‌سازی چه بیشتر وظایف محوله به آنها می‌باشد. لذا توجه به توانمندسازی نیروی انسانی برای توانمندسازی سازمان‌ها در ابعاد مختلف مالی و اقتصادی، مورد نیاز است.

1. Geijsel 2. Fry and Matherly
کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان گنجینه‌های حافظه جمعی منشکل از منابع اطلاعاتی بنا به کارکردی تعريف شده آن متعلق کتابخانه‌های آموزشي، ساست‌گذاری اجتماعی، اطلاع‌رسانی، فرهنگی و اقتصادی به‌همه‌مردم ارائه خدمت می‌کند و به عنوان یکی از اجتماعی مطرح هستند. ضرورت و اهمیت نقش رهبری معنوی برای داشتن کتابخانه‌ای توامنده در کتابخانه‌های عمومی قابل بررسی است. زیرا سازمان کتابخانه‌های عمومی نیز مانند سایر سازمان‌ها جهت بقاء و ادامه حیات نیازمند کتابخانه‌ترک توامنده است. به‌همه‌ی کتابخانه‌های عمومی، سازمانی مشتری محور است و از آنجائی که هدف این سازمان ارائه خدمات به تمامی اقشار جامعه می‌باشد، اهمیت خود را کارکنان این سازمان در پاسخگویی به نیازهای قرایند و متنوع مراجعه‌سازان اهمیت دارد. به علاوه، کارکنان این سازمان جهت بهینه‌سازی خدمات، نیازمند استفاده از فن آوری‌های نوین هستند که توجه به توامندسازی کارکنان را ضروری می‌سازد.

از این رو، نتایج مثبت حاصل از مبتنی‌سازی محدودیت سازمان‌ها از جمله در کتابخانه‌های عمومی توامنده رهبری معنوی جهت برخورداری از کارکنان توامنده، قابل بررسی است. با توجه به این که کتابخانه‌های عمومی و تکنیک‌های رهبری در توامنده در کتابخانه‌ای توامنده و نیز به‌همامان نیازهای قرایند و متنوع مراجعه‌سازان اهمیت دارد، به‌ наличیت این اهمیت این است که آیا می‌تواند این اهمیت به‌وجود بی‌دردستی کتابخانه‌ای توامنده را راه‌اندازی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان را پیشنهاد دهد؟

**تعاریف و مفاهیم توامندسازی**

توامندسازی و ارزش‌های است که در علم سازمانی سیاست مورد استفاده قرار گرفته است، ولی روزه‌ی تعاریف آن توانسته حاضر نشده است. از این رو، در ادبیات نظری سازمان و مدیریت هنوز وارث توامندسازی به‌صورت پیشرفت و به‌کار می‌رود ولی معنایی ندارد از آن در دست‌یابی نمی‌گردد.

گروه‌ی در سال ۱۹۷۱ به تعاریف رایج فرهنگی لفت از توامندسازی اشاره می‌کند که نشانه‌های توامندسازی قانونی، تفکیک اختیار، و اگزائیتی معمولی و قدرت بخشی است. در سال ۱۹۹۰ گاندلر توامندسازی را به تفکیک اختیار تخمین به کارکنان مفاهیم توامندسازی کرد، اما زیبایی معمول است زمانی ارائه تفاوت از توامندسازی آسان است که آن را به‌پایان در نظر

پیش‌نیازهای توانمندسازی کارکنان

توانمندی کارکنان است که در جامعه بسیار قدرت و اهمیت دارد. این پیش‌نیازها با درک پیامدها و نتایج توانمندسازی را فراهم می‌آورند و می‌توان گفت که بدون وجود آنها توانمندی کارکنان ترتیبی که هم‌همکارها و جمعیت کارگران را به سادگی نمی‌توانند بر نفوذ تعیین کنند.

سیب رهبری

سیب رهبری کار آمد جزء لانفک ایجاد می‌کند. پیشرفت و نسبت کارکنان توانمندی است. مدیران نسبت به دلیل نگرش منفی قدرت، هرگز قادر به توانمندسازی کارکنان نخواهند بود. به‌معنی...

آنها توانمندی‌های کارکنان به ثابت قدرت بخشیدن به رفیقی است در بازی با مجموع صفر که به هیچ وجه منطقی نیست. بر خلاف مدیران خودکار که در جهت تضعیف هر چیز بیشتر کارکنان گام بر می‌دارند، مدیران توانمندی با عنوان یک هادی، مباشر، تسهیل کننده و مربی عمل می‌کنند (محمودی، 1381). به عبارت دیگر، مدیران فقط دارند که باعث موفقیت و مهارت‌های فردی اعضای گروه است، فرآیند کننده محیط برای بهبود عملکرد تیمی (گروهی) است که یک مهارت اساسی به مثابه ایجاد توانمندی محسوس می‌گردد (اسکات، 1375).

یکی از مهم‌ترین سیکیه‌های رهبری جهت توانمندی کارکنان، رهبری معنوی است.

رهبری معنوی

نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای انسانی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده انسان می‌باشد. فرد تمام این نیازها را با خود به محبوب کار می‌آورد. ریشه ارتباط بین معنویت و رهبری، مشابه این ساله اینکه هنگامی در دانشگاه یک صدای درونی هستیم می‌یابیم که می‌توان به شرح مشکلات فردی و کاری و روابطی با ساییل و مشکلات می‌باشد (فرای والیم، 2008). ماکس دی بره در کتاب خود با عنوان 'رهبری هنر است' می‌گوید اولین مستندی رهبر، توصیف و تبیین واقعیت است و آخرين آن سیاست از پیروان است که در میان این دو رهبری باعث یک خدمتگزار و وامدار باشد، که دیپر این را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می‌کند (بیشوف اسکات، 2001). در واقع نهضت رهبری معنوی شامل گروهی خدمتگزار رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندی آنها است و بر اساس قیمتی رهبری خدمتگزار نیاز به شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمات به دیگران، دیگرگاه کل نگر نسبت به کار,
توسعه فردی و تصمیم‌گیری مشترک تأکید دارد.

نظریه رهبری معنوی یک نظریه علمی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق یک سازمان

فاده‌گیرنده و خود انتخابه می‌باشد. این نظریه بر مبنای الگوی انگیزه که بینش و

بیمار، این به کار و امید، عشق به نوع جدید، معنویت محبوبیت کاری و سعادت و بقای

معنی اینکه یکدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند، تدوین و تکمیل گردهای است (فرای، 2003).
هدف رهبری معنوی این است که ناپایه‌ای معنوی رهبر و پیروان را برای پایه معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنی در کار برای خلق بینش و بصیرت و همکاری ارزش در سطوح فردی، تیمی و سازمانی و ساختاری پروش سلامت روانی مثبت و تعهد و بهرهوری سازمانی تحقق بخشند (فرای، 2000). در مقاله‌ای با عنوان به سمت نظریه رهبری معنوی؛ نظریه علی رهبری معنوی را مطرح می‌کند که درون یک مدل انگیزش دوتنی شکل می‌گیرد و شامل جهان‌انداز سازمانی، امید/ایمان به کار و عشق نوع مواسته، معنی داری، تعهد سازمانی و عضویت می‌باشد. در این مقاله برای اولین بار رهبری به عنوان انگیزه‌ای برای تغییر و بررسی ثوریه‌های رهبری می‌شود که در این گرفت، سپس به درخواست شتابان برای معنویت در محیط کار، توصیف نیاز جهانی به مرای نقای معنوی از طریق تماس و عضویت، و تفاوت بین مذهب و معنویت می‌پردازد. این ابعاد رهبری معنوی عبارتند از: جهان‌انداز سازمانی، عشق به نوع مواسته، امید به کار، معنی داری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد.

چشم‌انداز سازمانی: با ایجاد چشم‌انداز سازمانی و ارزش‌های مشترک برای گروه‌کنش، موجبات توامندی فردی، تیمی و سازمانی آنان فراهم می‌شود و در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تجربیات کارکنان افزایش خواهد یافت.

عشق به نوع مواسته: در رهبری معنوی عشق به نوع مواسته عبارت است از حس تمایب، هم‌انگیز و بهره‌وری و خوشبختی به واسطه توجه و مراقبت، دلواسی و قدردانی از خود و دیگران.

ایمان به کار: افراد دارای ایمان و امید از مفیدی که به سمت آن در حال حرکت هستند و از نوآمده رهبری باید آن بینش و روشنی دارند و برای رسیدن به اهداف شان دوست دارند که با شکنی و نامناسبه‌های شونده. به‌قرار ایمان و امید منشا این اعتقاد است که بینش، هدف و رسالت سازمانی تحقق خواهد یافت (نورعلیزاده، 2008).

معنی‌داری در کار: شامل تطبیق بین ازامات نقد و غفلت از یک طرف و اعتقادات و ارزش‌ها و رفتارها از طرف دیگر است. به‌دست در نظر گرفتن این ابزارهای سازمانی، افراد تماشای به

1. Nouralizadeh
تلاش برای اهدافی دارد که برای آنها دارای مفهوم باشد. در واقع کارکنان ترجیح می‌دهند با
کسانی کار کنند که ارزش‌های مشابهی با آنها داشته باشند.

عضویت در سازمان: بیان احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و سایر همکاران
باعت‌می‌شود که جو اعتماد و صمیمیت بین کارکنان و سایر همکاران تقویت شود، روابط بین
رهبران و کارکنان تسریع گردد و در نهایت کارکنان خود را در فرآیند تصمیم‌گیری‌های سازمان
شیرک و مسئول احساس کنند و به رهبران و سایر همکاران خود در سازمان کمک نمایند.

تعهد سازمانی: باعث احساس هویت، وفاداری و واکنش آنان به سازمان می‌شود و
حالی‌که در فرد به‌وجود می‌آورد که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوه‌ی باقی ماندن در
سازمان را دارد.

پاپروئه مشهور: پاپروئه عامل‌کرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان جنده و جوان
کاری‌شان بر یک مبانی منظم قرار گیرند، از ضعف‌های عامل‌کردی خود آگاهی پایند، نقاط قوت
عامل‌کرد خود را تقویت نمایند، به کیفیت کار خوشیش توجه نمایند و در نهایت از طریق
اطلاعات کسب شده از سوی رهبران در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردند.

فرهنگ‌های پژوهش

فرهنگ‌های پژوهش حاضر به شرح زیر است:

فرضیه اول: وضعیت رهبری معنوی و توامندسازی در بین جامعه پژوهش در حد مطلوبی
قرار دارد.

فرضیه دوم: رهبری معنوی و ابعاد آن بر توامندسازی کتابخانه‌های عمومی
استان خوزستان تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه سوم: بین میزان تأثیر آبعاد رهبری معنوی بر توامندسازی اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس فرضیه‌های تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده می‌شود:
توزیع اطلاعاتی و
تأثیر رهبری معنوی بر توامین‌سازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان

روش پژوهش
تحقیق حاضر از هدف کاربردی و از هدف نحوه گردآوری داده‌ها و از هدف ارتباط

بین متغیرهای تحقیق، از نوع علی-است. روش اندازه‌گیری تحقیق به صورت پیمایشی می‌باشد. رهبری
معنوی (چشم‌انداز، سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان، معنی‌داری، عضویت، تهیه، سازمانی و
پاورورد عمیکر) به عنوان متغیر مستقل و توامین‌سازی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته

شده‌اند. جامعه پژوهش شامل 326 کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است.

روش نمونه‌گیری، تصادفی‌ساده بود. بر اساس جدول کرچسی - مورگان جمع‌آوری نمونه 150 نفر

محاسبه شد. و پرسشنامه بین 150 نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی خوزستان توزیع شد. بر اساس

گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای پیش‌ساخته بر گرفته از پژوهش ضایعی، ترکیبی آبی‌ای اصفهانی

(1387) می‌باشد. این پرسشنامه حاوی 25 سؤال مربوط به رهبری معنوی و 16 سؤال مربوط به

توامین‌سازی و در کل 41 سؤال بر اساس طیف پنج گونه‌ای لیکت‌تر از 1 به معنی بسیار مخالفم

نمودار 1: مدل مفهومی تحقیق

چشم‌انداز

عشق به نوع دوستی

ایمان

معنی‌داری

عضویت

تهیه سازمانی

پاورورد عمیکر
نا ۵ به عنوان بسیار مؤثر در نظر گرفته شده بود. ضریب آلفای کروناخ میانی و رهبری مبنای ۰/۰۵، سوال ۸۹ و توانمندی‌های باقی سوال‌های ۸۰ به‌طور گسترده‌تر بود است.

به منظور تجزیه و تحلیل‌های انجام شده با استفاده از SPSS ۱۹ اкамان نمونه‌های آزمون‌های کلموگروف-اسپریون رگرسیون چندگانه خطی، نتایج نمونه‌ای از آزمون فردی آن استفاده گردید.

یافته‌ها

نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش از آزمون کلموگروف-اسپریون استفاده شد. فرض صفر به این صورت انتخاب شد که داده‌ها نرمال هستند و از آزمون کلموگروف-اسپریون در سطح ۹۵ درصد استفاده شد.

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود برای هر یک از متن‌های تتفاوتی که در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، میانگین و پرداختICC و از آزمون‌های پارامتریک بهره می‌بریم. با توجه به نتایج جدول ۱ مشاهده می‌کنیم که ترمال بودن تمامی آنها تأیید شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف-اسپریون برای متغیرهای تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>P-value</th>
<th>Z</th>
<th>شاخص‌های آماری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آزمون نرمال بودن</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم معنی‌داری آزمون</td>
<td>0/172</td>
<td>0/172</td>
<td>نرمال بودن</td>
</tr>
</tbody>
</table>

416
آزمون فرضیه اول: وضعیت رهبری معنوسی و توانمندسازی در بین جامعه پژوهش در حد مطلوب قرار دارد.

جهت بررسی وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها از آزمون ۱ تک نمونه‌ای استفاده شد کیمی. با توجه به اینکه در پرسشنامه از طبقه ۵ گریندازی لیکرت استفاده شده است، نیاز‌های مبانیگین به‌دست آمده از آزمون ۱ باید حداکثر پیشتر از ۲.۵ باشد. همانطور که در جدول ۲ نشان داده شده است، مبانیگین پاسخ‌های داده شده به متفاوت‌های مورد پژوهش بیشتر از ۳ شده است که نشان دهنده اختلاف بسیار زیاد بین مبانیگین نمونه و مقدار آزمون است. با توجه به مقدار جدول نتایج، از مقدار بدهست آمده، کوچکتر از سطح خطا ۰.۰۵ (می‌باشد: همچنین کران‌های فاصله اطمینان به‌دست آمده جهت اختلاف بین مبانیگین جامعه و مقدار آزمون مبنی است، با توجه به اینکه نمونه‌ها به‌کار رفته در آزمون هر یک از صورت‌ها به‌طور ممکن دارای عدد ۳ برگرفته است، پس می‌توان نتایج مؤلفه‌های مورد بررسی در وضعیت مطلوب هستند.

جدول ۲: خلاصه نتایج آزمون‌های ۱ صورت گرفته بر روی مؤلفه‌های رهبری معنوسی و توانمندسازی

<table>
<thead>
<tr>
<th>عنوان</th>
<th>آماره</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>میانگین</th>
<th>پ - مقدار</th>
<th>نتیجه آزمون</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مبانیگین</td>
<td>۱۱۵۴۱</td>
<td>۰.۷۵</td>
<td>۴.۶۸</td>
<td>ناپدید</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>چشم‌انداز سازمانی</td>
<td>۴۲۵۳</td>
<td>۰.۸۱</td>
<td>۵.۰۳</td>
<td>ناپدید</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>نوسان دوستی</td>
<td>۱۱۰۴۳</td>
<td>۰.۸۵</td>
<td>۵.۲۰</td>
<td>ناپدید</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اعتمایه با کاری</td>
<td>۱۱۴۵</td>
<td>۰.۸۵</td>
<td>۵.۲۰</td>
<td>ناپدید</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>معنی داری</td>
<td>۱۳۸۰۵</td>
<td>۰.۹۰</td>
<td>۸.۰۰</td>
<td>ناپدید</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>بانی‌مراتب</td>
<td>۳۲۷۶۴</td>
<td>۰.۹۹</td>
<td>۸.۴۱</td>
<td>ناپدید</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تصمیم‌گیری</td>
<td>۵۲۱۱</td>
<td>۰.۹۹</td>
<td>۷.۳۴</td>
<td>ناپدید</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد سازمانی</td>
<td>۳۴۳</td>
<td>۰.۱۰</td>
<td>۳.۵۳</td>
<td>ناپدید</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>بازخوردهای</td>
<td>۶۵۶۱</td>
<td>۰.۱۰</td>
<td>۳.۵۳</td>
<td>ناپدید</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

آزمون فرضیه دوم: وضعیت رهبری معنوسی و آبادانان بر توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان تأثیر معنادار دارد.
جهت بررسی تأثیر مؤلفه‌ها بر توانمندسازی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره بهره می‌گیریم.

فرض صفر: رگرسیون معنی‌دار نیست.

فرض یک: رگرسیون معنی‌دار است.

جدول 3: نتایج تحلیل رگرسیون خمی چندمتغیره جهت بررسی تأثیر مؤلفه‌های مورد بررسی بر روی توانمندسازی

<table>
<thead>
<tr>
<th>آماره‌ها</th>
<th>Pvalue</th>
<th>t</th>
<th>β</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پیش‌پیش‌سازی</td>
<td>0.015</td>
<td>-2.6</td>
<td>0.25</td>
<td>0.02</td>
</tr>
<tr>
<td>نوی نوی</td>
<td>0.021</td>
<td>-0.18</td>
<td>0.16</td>
<td>0.019</td>
</tr>
<tr>
<td>ایمان به خدا</td>
<td>0.015</td>
<td>-3.22</td>
<td>0.32</td>
<td>0.006</td>
</tr>
<tr>
<td>منتقد</td>
<td>0.003</td>
<td>-3.32</td>
<td>0.3</td>
<td>0.007</td>
</tr>
<tr>
<td>عوضیت</td>
<td>0.153</td>
<td>-1.11</td>
<td>0.11</td>
<td>0.08</td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد ساترلا</td>
<td>0.011</td>
<td>-0.1</td>
<td>0.01</td>
<td>0.09</td>
</tr>
<tr>
<td>پایه‌ورود</td>
<td>0.043</td>
<td>-1.29</td>
<td>0.129</td>
<td>0.091</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانطور که جدول 3 نشان می‌دهد، رگرسیون پیش‌پیش‌سازی به کمک رهبری معنی‌دار است (P-value < 0.05) باعث اینکه فرض صفر رد شده و فرض تحقیق پذیرفته می‌شود. مقادیر R2 توسط پیش‌پیش‌سازی توسط منتقد رهبری معنی‌دار تیبین می‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تأثیر متغیرهای ایمان به خدا و منتقد دار می‌باشد.

آزمون فرضیه‌سازی سوم: بین میزان تأثیر آبادان رهبری معنی‌دار بر توانمندسازی اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

برای مقایسه و رتبه‌یابی مؤلفه‌های یو از آزمون فری‌بندن بهره می‌بریم. نتایج آزمون فری‌بندن به شرح جدول 4 می‌باشد. همان‌طور که در جدول 5 ملاحظه می‌شود میانگین جستجو با آزمونهای مستقل دار. همچنین نتایج جدول 4 نشان می‌دهد که تفاوت بین رتبه‌ها معنی‌دار می‌باشد.
جدول ۴: نتایج آزمون فریممن در روی مولفه‌های ارگادر بر میزان توانمندسازی

<table>
<thead>
<tr>
<th>پ-W (P-value)</th>
<th>آماره کای اسکور (χ²)</th>
<th>درجه آزادی (df)</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>241.2</td>
<td>6</td>
<td>150</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۵: میانگین رتبه مولفه‌های رهبری معنی در آزمون فریممن

<table>
<thead>
<tr>
<th>میانگین رتبه</th>
<th>محل اصلی</th>
<th>میانگین داری</th>
<th>ایمان به کار</th>
<th>بازخوردهد</th>
<th>تعلیم‌زاده</th>
<th>نوع دوستی</th>
<th>وضعیت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱.۳۹</td>
<td>۱</td>
<td>۱.۵۵</td>
<td>۲.۰۸</td>
<td>۲.۵۸</td>
<td>۳.۹۹</td>
<td>۵.۳۶</td>
<td>۶.۱۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۲.۴۴</td>
<td>۳</td>
<td>۲.۷۹</td>
<td>۳.۲۹</td>
<td>۴.۲۶</td>
<td>۵.۴۲</td>
<td>۶.۲۲</td>
<td>۷.۸۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۲.۸۳</td>
<td>۷</td>
<td>۳.۲۹</td>
<td>۴.۲۶</td>
<td>۵.۴۲</td>
<td>۶.۲۲</td>
<td>۷.۸۱</td>
<td>۸.۴۳</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج گیری

نظربه رهبری معنی بر اساس مدل انگیزه درونی توسه‌ی یافته‌است که تکیه‌ی از چشم‌انداز، ایمن به کار، عشق به نوع دوستی، معنی داری در کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخوردهد که می‌باشد، نتایج آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد که وضعیت به کارگری مولفه‌های رهبری معنی و توانمندسازی در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی قرار دارد. رهبری معنی باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود، معنی سازمان‌هایی که از رهبری معنی برخوردارند می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به آنان و پا تفويض اختیارات، آنان را در قرارآینده تصمیم گیری‌های سازمان مشارکت دهند و موگات توانمندسازی آنان را فراهم آورند. به عبارت دیگر، رهبری معنی با فراهم نمودن زمینه‌های مساعد و پشتیبانی کننده کتابخانه‌های منابع و به کارکنان نشان می‌دهد که آنها می‌توانند با کوشش در جهت تحقق اهداف کتابخانه‌های عمومی، بی‌پناهی و هدف‌های خود را برآورده سازند و توانایی‌های بالقوه خود را آشکار کنند.
نتایج رجیسایون خطي پژوهش نشان میدهد که رهبری معنی و ابعاد آن یعنی چشم‌انداز سازمانی، نوع پژوهش، معنی داری، اطمینان به کار، پژوهش، عضویت و تعهد سازمانی بر توسعه پژوهشی کارکنان تأثیر دارد و تأثیر سه بعد اطمینان به کار، معنی داری و پژوهش بر توسعه پژوهشی کارکنان معنی دارد. به اعتقاد کارکنان جامعه پژوهش، سه مؤلفه اطمینان به کار، معنی داری و پژوهش بیشترین تأثیر را بر توسعه پژوهشی آنها دارد. در پژوهش صدایی، فرضیه‌های آباغی (اصفهانی‌پور، 1387) فقط مؤلفه‌های چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع پژوهش، اطمینان به کار، معنی داری در کار و عضویت در سازمان با توسعه پژوهشی کارکنان ارتباط داشت و بین تعهد سازمانی و توسعه پژوهشی رابطه علمی وجود نداشت و میان پژوهش و توسعه سازمانی رابطه علمی موجود بود. در حالی که در پژوهش حاضر هم ابعاد رهبری معنی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر داشت. در پژوهش دریگری اهمیت و همکاران (1390)، نشان دهنده که نشان داد بین رهبری معنی و ابعاد سازمانی و توسعه پژوهشی کارکنان، رابطه معنی دار و مشابه وجود دارد. همچنین نتایج کار آنها نشان داد که کنترل سازمانی، عشق به نوع پژوهش، اطمینان به کار، معنی داری در کار و عضویت در سازمان با توسعه پژوهشی کارکنان وجود ندازد. می‌توان تجربه گرفت که نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیق احمدی و همکاران (1390) همخوانی وجود دارد. به طور کلی، مقایسه نتایج این پژوهش با سایر پژوهش‌های این موضوع نشان می‌دهد، نتیجه به اینکه ابعاد رهبری معنی در سازمان بر توسعه پژوهشی کارکنان تأثیر دارد. اما میزان تأثیر مؤلفه‌های مختلف با توجه به شرایط سازمان و سبک رهبری سازمانی می‌تواند متفاوت باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت، اعتقادات معنی و ابعاد آنها به کار باعث می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنی و بودن در محیط کار از لحاظ شغلی و تخصصی تقویت کرده و توسط دهند و موجبات سلامتی را در زندگی و روانی خود را فراهم آورند. در واقع معنی دار بودن شامل تئابطق بین الزامات نقش و شغل از یکدیگر و اعتقادات و ارزش‌ها و رفتارها از طرف دیگر است. بطور در نظر گرفتن ابزارهای سازمانی افراد تعامل به
تلاتش برای اهدافی دارد که بر آنها دارای مفهوم باشد. در واقع کارکن ترکیب می‌دهد با کسانی کار کند که ارزش‌های مشابه با آنها داشته باشد. این امر به دلیل اطمینان خاطر افراد نسبت به حمایت اجتماعی از سیستم ارزش‌های شان صورت می‌گیرد. بنابراین، معنی‌داری در کار نیز باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود. ارائه بازخورد مثبت از کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان می‌دهد نیز تأثیر معنی‌داری بر توانمندسازی کتابخانه‌های کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان

نتایج آزمون فردی‌من نشان می‌داد که مؤلفه‌های رهبری معنی‌دار تأثیر قابل‌توجهی بر توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی دارد. و رتبه‌بندی مؤلفه‌های نشان می‌داد که چشم‌انداز با میانگین 5/299 بیشترین تأثیر و عضویت با میانگین 3/2 کمترین تأثیر را در توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دارد. به عباراتی، اگرچه ایمان به کار، معنی‌داری در کار و بازخورد به نظر کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی قرار دارد، اما آنچه که بیشتر باعث توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی می‌شود به ترتیب رتبه عیان‌می‌شود. این در نتیجه، نشان می‌داد که به نظر کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، توانمندسازی خودمختاری به کار از نظر کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان قرار دارد، اما تأثیر زیادی بر توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان ندارند. این مؤلفه به میزان زیادی در کتابخانه‌های عمومی وجود دارد، اما بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دارد. بدین ترتیب کتابخانه‌های عمومی با پژوهش رایگان، با دسته‌بندی در ایجاد این مؤلفه تلاقی نمایند.

هدف رهبری معنی‌داری در کتابخانه‌های عمومی توجه به نیازهای اساسی کتابخانه‌های عمومی می‌باشد تا موج‌های فعالیت بین‌کتابخانه‌ای و توانمندسازی آنها را فراهم کند. همان‌طور که بانگ‌های پژوهش نشان دادند، تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنی‌دار توانمندسازی کتابخانه‌های عمومی می‌باشد و مؤلفه جستجو برای اعتبار و پژوهش‌گری در این راستا می‌باشد.
رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود جشن‌اندازی از آینده کتابخانه‌ها ایجاد کرده و به گونه‌ای که آن‌ها به تحقق جشن‌اندازی سازمانی در سازمان ایمان آورند و به آینده کتابخانه‌های عمومی امیدوار باشند و به این ترتیب انگیزه درونی کتابخانه‌ها برای تلاش بهبود افزایش می‌دهد. بنابراین رهبران معنوی به ایجاد جشن‌اندازی و ارزش‌های مشترک برای کتابخانه‌ها رونده، که در نهایت مفهوم رفاه زیستی و سلامتی و تندروی کارکنان افزایش خواهد یافت.

پیشنهادات:

1. اگر به میزان تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی مثل جشن‌اندازی سازمان در توام‌سازی کارکنان، جارچوب آگاهی نشانی در خصوص آشنا بودن کارکنان با مواردی همچون جشن‌انداز سازمان ادیب‌شده شود.

2. اگر به نتایج مشابه حاصل از توام‌سازی کارکنان، رهبران سازمان به بهره‌گیری از سبک رهبری معنوی در سازمان تشکیل شوند.

منابع


بی‌خودی، محمدی (1390). ارتباط توام‌سازی کارکنان و داشته‌گاه تهران. کتابخانه‌های دولتی 11 (1)، 47-67.

رشیدی، مهندس سید (1386). توام‌سازی کارکنان و داشته‌گاه تهران. کتابخانه‌های دولتی 11 (1)، 47-67.

محمدی، محمدی (1390). توام‌سازی کارکنان و داشته‌گاه تهران. کتابخانه‌های دولتی 11 (1)، 47-67.
References