

تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان

منصور کوهی رستمی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران و معاون اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان
rostami.mk@gmail.com

ندا پورخلیل

کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی و کتابدار کتابخانه عمومی مرکزی استان خوزستان

nedapourkhalil@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۲۱

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، تبیین تأثیر رهبری معنوی و ابعاد آن بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و روش انجام آن به صورت پیمایشی است. جامعه پژوهش ۲۳۰ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای پیش‌ساخته است که در آن ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رهبری معنوی با ۲۵ سؤال ۰/۸۹ و توانمندسازی با ۱۶ سؤال ۰/۸۰ بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است. برای انجام تحلیل‌های استنباطی از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، رگرسیون چندگانه خطی، t تک نمونه‌ای و آزمون فریدمن استفاده شده است.

یافته‌ها: مقیاس‌های توصیفی پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های رهبری معنوی و ابعاد آن در وضعیت مطلوبی قرار دارد. نتایج آزمون فریدمن نشان داد از بین عوامل اثرگذار بر توانمندسازی، چشم‌انداز سازمانی، بیشترین و عضویت، کمترین تأثیر را بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان دارند. همچنین رگرسیون پیش‌بینی توانمندسازی به کمک رهبری معنوی معنی‌دار بود و تأثیر متغیرهای ایمان به کار و معنی‌داری در کار در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار بود.

اصالت/ارزش: ارزش مقاله حاضر در معرفی دو متغیر اثرگذار «ایمان به کار» و «معنی‌داری در کار» به عنوان متغیرهای اثرگذار بر توانمندسازی کتابداران است که مدیران منابع انسانی را به تمرکز به این متغیرها در بهبود توانمندسازی دعوت می‌کند.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های عمومی، استان خوزستان، کتابداران، رهبری معنوی، توانمندسازی.

مقدمه

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل‌اند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجایی که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شود، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجه شدن با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (جعفرزاده، ۱۳۸۶). بسیاری از سازمان‌ها راه‌حل این مسأله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند تا زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند 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 از این رو، سازمان‌ها برای نقش رهبری در فرایند توانمندسازی کارکنان اهمیت به‌سزایی قائل شده‌اند. در حال حاضر، کارکنان به عنوان بخشی از سیر معنوی خود، در پی چیزی هستند که به کارشان معنی می‌دهد (فرای^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). رهبری معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان تأثیر می‌گذارد که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند که متعاقب آن سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان افزایش یابد.

در حقیقت، نظریه رهبری معنوی یک نظریه علّی برای تحول سازمانی می‌باشد که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. با توجه به نظریه رهبری تحول‌آفرین، این نظریه نیز توانایی رهبران را در به‌کارگیری قابلیت‌های پیروان خود در محیط متغیر امروزی کاملاً همساز نموده و به رهبری از دیدی تازه نگاه می‌کند. این نظریه بر اساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز سازمانی، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی، معنی‌داری در کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد رهبر می‌باشد (فرای، ۲۰۰۳). لذا، هدف رهبری معنوی، توجه به نیازهای اساسی پیروان می‌باشد تا موجبات بقای معنوی و توانمندسازی آنان را فراهم آورد.

1- Fry

وجود رهبری معنوی در نهادهایی مانند کتابخانه‌های عمومی مستلزم تغییر و تحول، موفقیت، یادگیری مستمر و توانمندسازی کارکنان است. اهمیت و ضرورت معنویت و معنویت در محیط کار آنچنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (گیجسل^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری می‌بینیم 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 رهبران معنوی می‌باشد و اینکه چگونه می‌توان با توسل جستن به معنویت، سلامت فردی و سازمانی، توانمندسازی کارکنان را به ارمغان آورد (فرای و ماترلی^۲، ۲۰۰۶).

امروزه توانمندسازی به عنوان شیوه نوین ایجاد انگیزش به یکی از داغ‌ترین مباحث روز مدیریت مبدل شده است. وجود تغییرات سریع، پیشرفت‌های تکنولوژیک و رقابت‌های آشکار و پنهان در دنیا، اهمیت و ضرورت توانمندسازی را بیش از پیش آشکار ساخته است. از این رو برای نقش رهبری در فرآیند توانمندسازی کارکنان، اهمیت به‌سزایی قایل شده‌اند. با توجه به مطالب عنوان شده و نقش مهم رهبری معنوی کتابخانه‌های عمومی در توانمندسازی کارکنان، این مقاله به بررسی تأثیر رهبری معنوی در توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان می‌پردازد.

فرای (۲۰۰۳) رهبری معنوی را ترکیبی از چشم‌انداز سازمانی، ایمان به کار برای تحقق هدف، عشق به نوع‌دوستی، معنی‌داری در کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد رهبر می‌داند. تمامی مؤلفه‌های رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان نقش دارند. امروزه با تغییر در نگرش‌های رهبری و حرکت به سمت رهبری تحول‌گرا و معنوی، توانمندسازی را کلید موفقیت هر سازمان می‌دانند. توانمندسازی از جمله عوامل تسهیل‌کننده و توسعه‌دهنده توانایی کارکنان برای انجام هر چه بیشتر وظایف محوله به آنها می‌باشد. لذا توجه به توانمندسازی نیروی انسانی برای توسعه سازمان‌ها در ابعاد مختلف مالی و اقتصادی، فرهنگ سازمانی، فنی و تکنولوژیکی امری ضروری و حیاتی است.

1. Geijsel

2. Fry and Matherly

کتابخانه‌های عمومی به مثابه گنجینه‌های حافظه جمعی متشکل از منابع اطلاعاتی بنا به کارکردهای تعریف شده آن مثل کارکردهای آموزشی، سیاست‌گذاری اجتماعی، اطلاع‌رسانی، فرهنگی و اقتصادی به همه مردم ارائه خدمت می‌کنند و به عنوان یک نهاد اجتماعی مطرح هستند. ضرورت و اهمیت نقش رهبری معنوی، برای داشتن کتابدارانی توانمند در کتابخانه‌های عمومی قابل بررسی است، زیرا سازمان کتابخانه‌های عمومی نیز مانند سایر سازمان‌ها جهت بقا و ادامه حیات نیازمند کتابدارانی توانمند است. نهاد کتابخانه‌های عمومی، سازمانی مشتری‌محور است و از آنجایی که هدف این سازمان ارائه خدمات به تمامی اقشار جامعه می‌باشد، اهمیت توانایی کارکنان این سازمان در پاسخگویی به نیازهای فزاینده و متنوع مراجعان بسیار اهمیت دارد. به علاوه کارکنان این سازمان جهت ارائه بهینه خدمات، نیازمند استفاده از فن‌آوری‌های نوین هستند که توجه به توانمندسازی کارکنان را ضروری‌تر می‌سازد. از این رو، نتایج مثبت حاصل از معنویت در محیط سازمان‌ها از جمله در کتابخانه‌های عمومی توسط رهبرانی معنوی جهت برخورداری از کارکنانی توانمند، قابل بررسی است. با توجه به ویژگی‌های رهبر معنوی و نقش سبک رهبری در توانمندسازی کارکنان، این پژوهش بر آن است تا نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان را بسنجد. لذا مسأله اصلی این پژوهش این است که آیا میان ابعاد رهبری معنوی و توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

تعاریف و مفاهیم توانمندسازی

توانمندسازی واژه‌ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است، ولی روی تعاریف آن توافقی حاصل نشده است. از این رو، در ادبیات نظری سازمان و مدیریت هنوز واژه توانمندسازی به صورت بسیار وسیع به کار می‌رود ولی معنای شفافی از آن در دست نیست. گروف^۱ در سال ۱۹۷۱ به تعاریف رایج فرهنگ لغت از توانمندسازی اشاره می‌کند که شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار، واگذاری مأموریت و قدرت بخشی است. در سال ۱۹۹۰ گاندز^۲ توانمندسازی را به تفویض اتخاذ تصمیم به کارکنان مفهوم‌سازی کرد، اما زیمرمن^۳ معتقد است زمانی ارائه تعریفی از توانمندسازی آسان است که آن را بدون در نظر

1. Grove 2. Gandes 3. Zimmerman

گرفتن واژه‌هایی مانند درماندگی^۱، بی‌قدرتی^۲ و بیگانگی^۳، مورد توجه قرار دهیم. لی^۴ در سال ۲۰۰۱ توانمندسازی را زمینه‌ای برای افزایش گفتمان‌ها، تفکر انتقادی و فعالیت در گروه‌های کوچک می‌داند و اشاره می‌کند که اجازه دادن به فعالیت‌هایی در جهت حرکت به سوی مبادله، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگوها، از اجزای اصلی توانمندسازی هستند (نادری، ۱۳۸۶).

عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان از دیدگاه‌های متفاوتی دسته‌بندی شده‌اند. یکی از دیدگاه‌های معروف، دیدگاه اسپریتزر^۵ (۱۹۹۵) است. به باور این صاحب‌نظر عوامل اصلی مؤثر بر توانمندسازی عبارتند از:

۱. عوامل فردی: تحصیلات، سابقه کار، جنسیت، نژاد، کانون کنترل درونی، عزت نفس؛
۲. عوامل گروهی: اثربخشی گروه، اهمیت گروه، اعتماد درون گروهی، ادراک افراد گروه نسبت به تأثیرشان بر مدیران؛
۳. عوامل سازمانی: ابهام در نقش، دسترسی به منابع، حیطه کنترل، دسترسی به اطلاعات، حمایت اجتماعی و سیاسی، جایگاه فرد در سلسله مراتب سازمانی، و جو مشارکتی واحد کار.

پیش‌نیازهای توانمندسازی کارکنان

توانمندسازی کارکنان مستلزم سه پیش‌نیاز یعنی ویژگی‌های حرفه‌ای، محیط کاری و سبک رهبری است. این پیش‌نیازها بستر لازم برای موفقیت برنامه‌های توانمندسازی را فراهم می‌آورند و می‌توان گفت که بدون وجود آنها توانمندسازی کارکنان تقریباً غیرممکن خواهد بود. در ادامه مختصراً به سبک رهبری پرداخته می‌شود.

سبک رهبری

سبک رهبری کارآمد جزء لاینفک ایجاد محیط پرورش کارکنان توانمند است. مدیران مستعد به دلیل نگرش سنتی قدرت، هرگز قادر به توانمندسازی کارکنان نخواهند بود. به زعم

1. Helplessness 2. Powerlessness 3. Estrangement 4. Lee 5. Gretchen Spreitzer

آنها توانمندسازی کارکنان به مثابه قدرت بخشیدن به رقیبی است در بازی با مجموع صفر که به هیچ وجه منطقی نیست. بر خلاف مدیران خودکامه که در جهت تضعیف هرچه بیشتر کارکنان گام بر می‌دارند، مدیران توانمندسازی به عنوان یک هادی، مباشر، تسهیل‌کننده و مربی عمل می‌کنند (محمدی، ۱۳۸۱). به عبارت دیگر، می‌توان گفت فردی که مسئول بهبود عملکرد و مهارت‌های فردی اعضای گروه است، فراهم‌کننده محیطی برای بهبود عملکرد تیمی (گروهی) است که یک مهارت اساسی به منظور ایجاد توانمندی محسوب می‌گردد (اسکات، ۱۳۷۵). یکی از مهمترین سبک‌های رهبری جهت توانمندسازی کارکنان، رهبری معنوی است.

رهبری معنوی

نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده انسان می‌باشد. فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می‌آورد. ریشه ارتباط بین معنویت و رهبری، شناخت این مسأله است که همگی ما دارای یک صدای درونی هستیم که منبع نهایی در حل مشکلات فردی و کاری و رویارویی با مسایل و مشکلات می‌باشد (فرای و ملانی^۱، ۲۰۰۸). ماکس دی‌پری^۲ در کتاب خود با عنوان «رهبری هنر است»^۳ می‌گوید اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت است و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو، رهبر باید یک خدمتگزار و وامدار باشد، که دی‌پری این را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می‌کند (بیشاپ و اسکال^۴، ۲۰۰۱). در واقع نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کل‌نگر 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 یادگیرنده و خودانگیخته می‌باشد. این نظریه بر مبنای الگوی انگیزه درونی که بیش و بصیرت، ایمان به کار و امید، عشق به نوع دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقای معنوی را با یکدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند، تدوین و تکمیل گردیده است (فرای، ۲۰۰۳).

1. Fry & Melane

2. Max De Pree

3. Leadership is an Art

4. Bishop & schol

هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقای معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنی 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). فرای (۲۰۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «به سمت نظریه رهبری معنوی» نظریه علی رهبری معنوی را مطرح می‌کند که درون یک مدل انگیزش درونی شکل می‌گیرد و شامل چشم‌انداز سازمانی، امید/ایمان به کار و عشق نوع‌دوستانه، معنی‌داری، تعهد سازمانی و عضویت می‌باشد. در این مقاله برای اولین بار رهبری به عنوان انگیزه‌ای برای تغییر و بررسی تئوری‌های رهبری مبتنی بر انگیزه، مورد آزمون قرار گرفت. سپس به درخواست شتابان برای معنویت در محیط کار، توصیف نیاز جهانی بشر برای بقای معنوی از طریق تماس و عضویت، و تمایز بین مذهب و معنویت می‌پردازد. لذا ابعاد رهبری معنوی عبارتند از چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معنی‌داری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد.

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

عشق به نوع‌دوستی: در رهبری معنوی عشق به نوع‌دوستی عبارت است از حس تمامیت، هماهنگی و بهروزی و خوشبختی به واسطه توجه و مراقبه، دلواپسی و قدردانی از خود و دیگران.

ایمان به کار: افراد دارای ایمان و امید از مقصدی که به سمت آن در حال حرکت هستند و از نحوه رسیدن به آن بینش روشنی دارند و برای رسیدن به اهداف‌شان دوست دارند که با سختی‌ها و ناملایمات مواجه شوند. بنابراین ایمان و امید منشأ این اعتقاد است که بینش، هدف و رسالت سازمان تحقق خواهد یافت (نورعلی‌زاده^۱، ۲۰۰۸).

معنی‌داری در کار: شامل تطابق بین الزامات نقش و شغل از یک طرف و اعتقادات و ارزش‌ها و رفتارها از طرف دیگر است. بدون در نظر گرفتن اجبارهای سازمانی، افراد تمایل به

1 . Nouralizadeh

تلاش برای اهدافی دارند 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: یعنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و سایر همکاران باعث می‌شود که جو اعتماد و صمیمیت بین کارکنان و سایر همکاران تقویت شود، روابط بین رهبران و کارکنان تسهیل گردد و در نهایت کارکنان خود را در فرآیند تصمیم‌گیری‌های سازمان شریک و مسئول احساس کنند و به رهبران و سایر همکاران خود در سازمان کمک نمایند.

تعهد سازمانی: باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آنان به سازمان می‌شود و حالتی در فرد به وجود می‌آورد که فرد، سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد.

بازخورد عملکرد: بازخورد عملکرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند، از ضعف‌های عملکردی خود آگاهی یابند، نقاط قوت عملکرد خود را تقویت نمایند، به کیفیت کار خویش توجه نمایند و در نهایت از طریق اطلاعات کسب شده از سوی رهبران در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند.

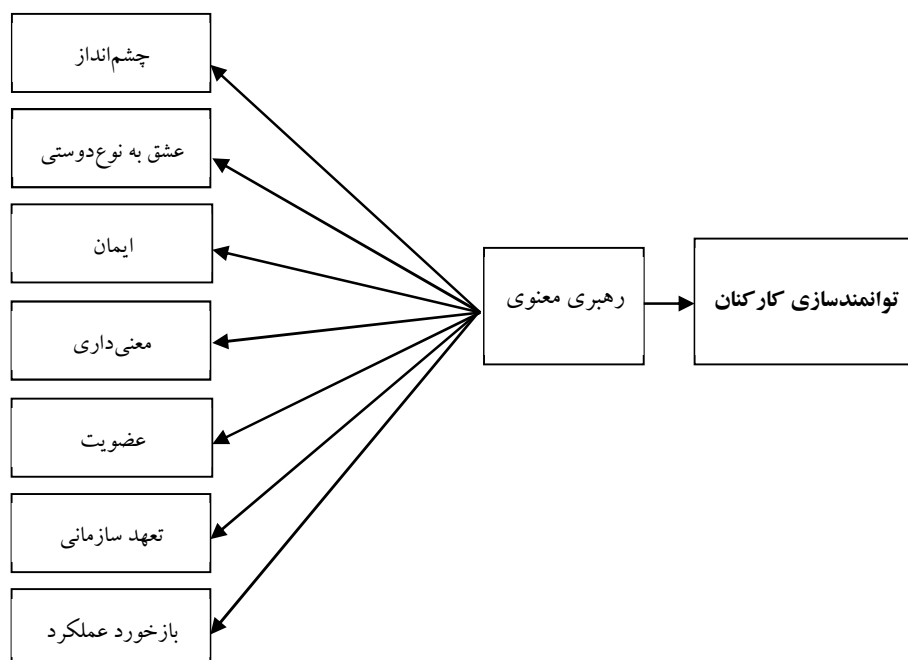
فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش حاضر به شرح زیر است:

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

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

فرضیه سوم: بین میزان تأثیر ابعاد رهبری معنوی بر توانمندسازی اختلاف معنی‌داری وجود دارد. بر اساس فرضیه‌های تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده می‌شود:



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از نوع علی است. روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی می‌باشد. رهبری معنوی (چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان، معنی‌داری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) به عنوان متغیر مستقل و توانمندسازی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. جامعه پژوهش شامل ۲۳۶ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود. بر اساس جدول کرجسی-مورگان جامعه نمونه ۱۵۰ نفر محاسبه شد. و پرسشنامه بین ۱۵۰ نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی خوزستان توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای پیش‌ساخته برگرفته از پژوهش ضیائی، نرگسیان، آبیای اصفهانی (۱۳۸۷) می‌باشد. این پرسشنامه حاوی ۲۵ سؤال مربوط به رهبری معنوی و ۱۶ سؤال مربوط به توانمندسازی و در کل ۴۱ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنی بسیار مخالفم

تا ۵ به معنی بسیار موافقم تنظیم شده بود. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رهبری معنوی با ۲۵ سؤال ۸۹/۰ و توانمندسازی با ۱۶ سؤال ۸۰/۰ بوده است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS^{۱۶} استفاده شد. جهت تحلیل داده از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، رگرسیون چندگانه خطی، t-تک نمونه‌ای و آزمون فریدمن استفاده گردید.

یافته‌ها

نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق

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

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود برای کلیه متغیرهای تحقیق، سطح معنی‌داری آزمون بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد که فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر، توزیع جامعه نرمال است. بنابراین با اثبات نرمال بودن، برای آزمون‌های میانگین از آزمون‌های پارامتریک بهره می‌جوییم. با توجه به نتایج جدول ۱ مشاهده می‌کنیم که نرمال بودن تمام متغیرها تأیید شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

شاخص‌های آماری	Z (آماره کلموگروف اسمیرنوف)	Pvalue (سطح معنی‌داری)	نتیجه آزمون
چشم‌انداز سازمانی	۱/۰۹۶	۱۸۱/۰	عدم معنی‌داری آزمون
نوع‌دوستی	۱/۱۹۷	۱۱۴/۰	عدم معنی‌داری آزمون
ایمان به کار	۱/۱۵۳	۱۴/۰	عدم معنی‌داری آزمون
معنی‌داری	۰/۹۷۰	۳۰۴/۰	عدم معنی‌داری آزمون
عضویت	۱/۳۰۴	۰۶۷/۰	عدم معنی‌داری آزمون
تعهد سازمانی	۱/۰۷۷	۱۹۶/۰	عدم معنی‌داری آزمون
بازخورد	۱/۱۳۱	۱۵۵/۰	عدم معنی‌داری آزمون
توانمندسازی	۱/۰۹۶	۱۸۱/۰	عدم معنی‌داری آزمون

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

جهت بررسی وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم. با توجه به اینکه در پرسشنامه از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است، بنابراین میانگین به دست آمده از آزمون t باید حداقل بیشتر از ۲.۵ باشد. همان طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، میانگین پاسخ‌های داده شده به متغیرهای مورد پژوهش، بیشتر از ۳ شده است که نشان‌دهنده اختلاف بسیار زیاد بین میانگین نمونه و مقدار آزمون است. با توجه به مندرجات جدول نتایج، p -مقدار به دست آمده، کوچکتر از سطح خطا $\alpha = 0.05$ می‌باشد؛ همچنین کران‌های فاصله اطمینان به دست آمده جهت اختلاف بین میانگین جامعه و مقدار آزمون مثبت بوده است، بنابراین فرض H_0 مبنی بر اینکه میانگین جامعه مساوی یا کوچکتر از عدد ۳ می‌باشد؛ در سطح ۵ درصد رد می‌شود و میانگین جامعه برای هر یک از متغیرها به طور معنی‌داری از عدد ۳ بزرگتر است، پس می‌توان گفت مؤلفه‌های مورد بررسی در وضعیت مطلوب هستند.

جدول ۲. خلاصه نتایج آزمون‌های t صورت گرفته بر روی مؤلفه‌های رهبری معنوی و توانمندسازی

عنوان	میانگین	انحراف معیار	آماره t	P -مقدار	نتیجه آزمون
چشم‌انداز سازمانی	۴,۰۸	۰,۷۵	۱۷,۵۴۱	۰,۰۰۰	تایید فرضیه اول
نوع دوستی	۳,۳۰	۰,۸۳	۴,۴۱۳	۰,۰۰۰	تایید فرضیه اول
ایمان به کار	۳,۸۰	۰,۸۵	۱۱,۰۴۵	۰,۰۰۰	تایید فرضیه اول
معنی‌داری	۴,۸۰	۰,۹۰	۱۴,۸۲۵	۰,۰۰۰	تایید فرضیه اول
عضویت	۳,۲۵	۰,۹۹	۳,۰۷۴	۰,۰۰۳	تایید فرضیه اول
تعهد سازمانی	۳,۴۳	۰,۹۹	۵,۳۱۱	۰,۰۰۰	تایید فرضیه اول
بازخورد	۳,۵۳	۱,۰۲	۶,۳۶۱	۰,۰۰۰	تایید فرضیه اول

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

جهت بررسی تأثیر مؤلفه‌ها بر توانمندسازی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره بهره می‌گیریم.

$$\begin{cases} \beta_i = 0 \\ \beta_i \neq 0 \end{cases}$$

فرض صفر: رگرسیون معنی‌دار نیست.
فرض یک: رگرسیون معنی‌دار است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندمتغیره جهت بررسی تأثیر مؤلفه‌های مورد بررسی بر روی توانمندسازی

متغیرهای پیش‌بین	آماره‌ها	R	R ²	F	P value	B	β	t	P value
چشم‌انداز سازمانی						-۰٫۰۲۵	-۰٫۰۲۶	-۰٫۰۲	۰٫۷۱۶
نوع‌دوستی						-۰٫۱۶۰	-۰٫۰۱۸	-۰٫۰۱۸	۰٫۸۲۱
ایمان به کار						۰٫۳۱۶	۰٫۳۸۲	۰٫۳۸۲	۰٫۰۰۰
معنی‌داری						۰٫۳۰۴	۰٫۳۷۳	۰٫۳۷۳	۰٫۰۰۰
عضویت						۰٫۰۸۲	۰٫۱۱۱	۰٫۱۱۱	۰٫۱۶۹
تعهد سازمانی						۰٫۰۰۷	۰٫۰۱۰	۰٫۰۱۰	۰٫۹۱۰
بازخورد						۰٫۰۹۳	۰٫۱۲۹	۰٫۱۲۹	۰٫۰۹۱

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، رگرسیون پیش‌بینی توانمندسازی به کمک رهبری معنوی معنی‌دار است ($P_{value} < ۰/۰۵$ و $F=۴۱/۲۴$). بنابراین فرض صفر رد شده و فرض تحقیق پذیرفته می‌شود. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۶۷ درصد از واریانس توانمندسازی توسط متغیرهای رهبری معنوی تبیین می‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تأثیر متغیرهای ایمان به کار و معنی‌داری در سطح ۹۵ درصد (و متغیر بازخورد در سطح ۹۰ درصد) معنی‌دار است. آزمون فرضیه سوم: بین میزان تأثیر ابعاد رهبری معنوی بر توانمندسازی اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

برای مقایسه و رتبه‌بندی مؤلفه‌های «عوامل اثرگذار بر توانمندسازی» از آزمون فریدمن بهره می‌بریم. نتایج آزمون فریدمن به شرح جدول ۴ می‌باشد. همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود متغیر چشم‌انداز، بالاترین رتبه را در میان متغیرهای مستقل دارد. همچنین نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تفاوت بین رتبه‌ها معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن بر روی مؤلفه‌های اثرگذار بر میزان توانمندسازی

تعداد	درجه آزادی (df)	آماره کای اسکور (χ^2)	P-مقدار (P value)
۱۵۰	۶	۲۴۱٫۲	۰٫۰۰۰

جدول ۵. میانگین رتبه مؤلفه‌های رهبری معنوی در آزمون فریدمن

ردیف	متغیر	میانگین رتبه
۱	چشم‌انداز سازمانی	۵٫۳۹
۲	معنی‌داری	۵٫۲۷
۳	ایمان به کار	۴٫۴۲
۴	بازخورد	۳٫۷۹
۵	تعهد سازمانی	۳٫۴۶
۶	نوع دوستی	۲٫۸۴
۷	عضویت	۲٫۸۳

نتیجه‌گیری

نظریه رهبری معنوی بر اساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به کار، عشق به نوع دوستی، معنی‌داری در کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد رهبر می‌باشد. نتایج آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد که وضعیت به کارگیری مؤلفه‌های رهبری معنوی و توانمندسازی در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی قرار دارد. رهبری معنوی باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود، یعنی سازمان‌هایی که از رهبری معنوی برخوردارند می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به آنان و با تفویض اختیارات، آنان را در فرآیند تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت دهند و موجبات توانمندسازی آنان را فراهم آورند. به عبارت دیگر، رهبری معنوی با فراهم نمودن زمینه‌های مساعد و پشتیبانی‌کننده به کتابداران نشان می‌دهد که آنها می‌توانند با کوشش در جهت تحقق اهداف کتابخانه‌های عمومی، نیازها و هدف‌های خود را برآورده سازند و توانایی‌های بالقوه خود را آشکار کنند.

نتایج رگرسیون خطی پژوهش نشان می‌دهد که رهبری معنوی و ابعاد آن یعنی چشم‌انداز سازمانی، نوع دوستی، معنی‌داری، ایمان به کار، بازخورد، عضویت و تعهد سازمانی بر توانمندسازی کتابداران تأثیر دارد و تأثیر سه بُعد ایمان به کار، معنی‌داری و بازخورد بر توانمندسازی کتابداران معنی‌دار است. به اعتقاد کتابداران جامعه پژوهش، سه مؤلفه ایمان به کار، معنی‌داری و بازخورد بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی آنها دارد. در پژوهش ضیائی، نرگسیان و آبیانغی اصفهانی (۱۳۸۷) فقط مؤلفه‌های چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معنی‌داری در کار و عضویت در سازمان با توانمندسازی کارکنان ارتباط داشت و بین تعهد سازمانی و توانمندسازی رابطه علی وجود نداشت و میان بازخورد و توانمندسازی رابطه علی معکوسی موجود بود، درحالی‌که در پژوهش حاضر همه ابعاد رهبری معنوی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر داشت. در پژوهش دیگری احمدی و همکاران (۱۳۹۰)، نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل بیمه خدمات درمانی استان کرمان را تبیین کردند که نشان داد بین رهبری معنوی در این سازمان و توانمندسازی کارکنانش، رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. همچنین نتایج کار آنها نشان داد که بین چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد، رابطه علی معنی‌دار و مثبتی وجود دارد اما رابطه معنی‌داری بین معنی‌داری در کار و عضویت در سازمان با توانمندسازی کارکنان وجود ندارد. می‌توان نتیجه گرفت که نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیق احمدی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی وجود دارد. به طور کلی، مقایسه نتایج این پژوهش با سایر پژوهش‌های این موضوع نشان‌دهنده نتیجه یکسان است؛ یعنی رهبری معنوی در سازمان بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد. اما میزان تأثیر مؤلفه‌های مختلف با توجه به شرایط سازمان و سبک رهبری سازمان می‌تواند متفاوت باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت، اعتقادات معنوی افراد و ایمان آنها به کار باعث می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار از لحاظ شغلی و تخصصی تقویت کرده و توسعه دهند و موجبات سلامتی زیستی و روانی خود را فراهم آورند. در واقع معنی‌دار بودن شامل تطابق بین الزامات نقش و شغل از یک طرف و اعتقادات و ارزش‌ها و رفتارها از طرف دیگر است. بدون در نظر گرفتن اجزای سازمانی افراد تمایل به

تلاش برای اهدافی دارند که برای آنها دارای مفهوم باشد. در واقع کارکنان ترجیح می‌دهند با کسانی کار کنند که ارزش‌های مشابهی با آنها داشته باشند. این امر به دلیل اطمینان خاطر افراد نسبت به حمایت‌های اجتماعی از سیستم ارزشی‌شان صورت می‌گیرد. بنابراین، معنی‌داری در کار نیز باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود. ارائه بازخورد مثبت از کاری که کتابداران انجام می‌دهند نیز تأثیر معنی‌داری بر توانمندسازی کتابداران ایجاد می‌کند.

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که مؤلفه‌های رهبری معنوی تأثیر یکسانی بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی ندارند و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که چشم‌انداز با میانگین ۵/۳۹ بیشترین تأثیر و عضویت با میانگین ۲/۸۳ کمترین تأثیر را در توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دارد. به عبارتی، اگرچه ایمان به کار، معنی‌داری در کار و بازخورد به نظر کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی قرار دارد، اما آنچه که بیشتر باعث توانمندسازی کتابداران می‌شود به ترتیب رتبه عبارتند از چشم‌انداز سازمانی، معنی‌داری و ایمان به کار. این یافته‌ها نشان می‌دهد که به نظر کتابداران جامعه پژوهش، دو مؤلفه ایمان به کار و معنی‌داری هم در حد مطلوبی در مدیریت کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان توسط مدیران به کار گرفته می‌شود و هم تأثیر مطلوبی بر توانمندسازی کتابداران دارند. اما مؤلفه بازخورد اگرچه از نظر کتابداران جامعه پژوهش در حد مطلوبی در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان قرار دارد، اما تأثیر زیادی بر توانمندسازی کتابداران ندارد. همان‌طور که اشاره شد، این مؤلفه در پژوهش ضیائی، نرگسیان و آبی‌اغی اصفهانی (۱۳۸۷) تأثیر معکوسی بر توانمندسازی داشت. مؤلفه چشم‌انداز سازمانی با توجه به اینکه به میزان زیادی در کتابخانه‌های عمومی وجود ندارد، اما بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی کتابداران جامعه پژوهش دارد. لذا مدیران کتابخانه‌های عمومی بایستی با برنامه‌ریزی دقیق در ایجاد این مؤلفه تلاش نمایند.

هدف رهبری معنوی در کتابخانه‌های عمومی توجه به نیازهای اساسی کتابداران می‌باشد تا موجبات بقای معنوی و توانمندسازی آنان را فراهم آورد. همان‌طور که یافته‌های پژوهش نشان دادند، تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر توانمندسازی کتابداران معنی‌دار می‌باشد و مؤلفه چشم‌انداز، بیشترین تأثیرگذاری را داشته است.

رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصربه‌فرد خود چشم‌اندازی از آینده کتابخانه‌ها ایجاد کرده و به گونه‌ای در کتابداران نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمانی در سازمان ایمان آورند و به آینده کتابخانه‌های عمومی امیدوار باشند و به این ترتیب انگیزه درونی کتابداران را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. بنابراین رهبران معنوی با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کتابداران موجبات توانمندی فردی، گروهی و سازمانی آنان را فراهم کرده که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان افزایش خواهد یافت.

پیشنهادهای

- با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌شود:
- با توجه به میزان تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی مثل چشم‌انداز سازمان در توانمندسازی کارکنان، چارچوب آگاهی‌بخشی در خصوص آشنایی کارکنان با مواردی همچون چشم‌انداز سازمان اندیشیده شود؛
- با توجه به نتایج مثبت حاصل از توانمندسازی کارکنان، رهبران سازمان به بهره‌گیری از سبک رهبری معنوی در سازمان تشویق شوند.

منابع

- احمدی، سید علی اکبر؛ دارایی، محمدرضا؛ حاج حریری، امیرحسین و باقری‌پور، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان. هفتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران: مرکز مطالعات بهره‌وری و توسعه انسانی، ۱۴ و ۱۵ آبان ۱۳۹۰، مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما.
- اسکات، سینیتا و ژافه، دنیس (۱۳۷۵). تواناسازی کارکنان. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی. کرج: انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- جعفرزاده، رحیم (۱۳۸۶). الگوی انتقالی در ارزیابی اثربخش آموزش کارکنان. تدبیر، ۱۸ (۱۸۶)، ۴۳-۴۸
- ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و آبی‌اغی، سعید (۱۳۸۷). نقض رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. مدیریت دولتی، ۱ (۱)، ۶۷-۸۶.
- نادری، ناهید، رجایی‌پور، سعید و جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۸۶). مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان. تدبیر، ۱۸ (۱۸۶)، ۶۵-۶۷.
- محمدی، محمد (۱۳۸۰). توانمندسازی نیروی انسانی. مطالعات مدیریت، ۳۱ و ۳۲، ۲۱۱-۲۳۲.

References

- Bishop, J. & Schol, R. (2001). *Becoming a spiritual leader*. New York: Lewis Center for Church Leadership.
- Fry, L. W.; Hannah, S. T.; Noel, M. & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 22 (2), 259-270.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14 (6), 693-727.
- Fry, L. W. (2005). Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well Being: Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility. *Information Age Publishing*, 12 (3), 47-83.
- Fry, L. W. & Matherly, L. L. (2006). *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*. Retrieved December 2, 2015, from: <http://precisionmi.org/Materials/LeadershipMat/Spiritual%20Leadership%20and%20Organizational%20Performance%20-%20An%20Exploratory%20Study.pdf>
- Fry, L. W. & Melanre, C. (2008). Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Culture. *Journal of Business Ethics*, 84 (2), 265-278.
- Fry, L. W.; Matherly L. L. & Ouimet, J. R. (2010). The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: The Case of the Cordon Bleu Tomasso Corporation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7 (4), 283-314.
- Geijsel, F.; Slegers, P.; Leithwood, K. & Jantzi, D. (2003). Transformational Leadership Effects on Teachers' Commitment and Effort toward School Reform. *Journal of Educational Administration*, 41 (3), 228-256.
- Nouralizadeh, R. (2008). Spituality Leadership. *police Human Development*, 5 (16), 101-111.
- Spreitzer, G. M. (1995), Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

کوهی رستمی، منصور و پورخلیل، ندا (۱۳۹۴). تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۱ (۳)، ۴۰۷-۴۲۳.