

The effect of spiritual leadership on organizational voice with the mediating role of job

Reza Sepahvand¹  | Anis Moayed^{2*}  | Seyed Najmedin Mousavi³ 

1. Professor, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran

* Msc of Marketing Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran
anismoayed1@yahoo.com

3. Professor, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Article Info	ABSTRACT
Article type:	Purpose: This research is to investigate the effect of spiritual leadership on organizational voice with the mediation of occupational support of social security workers in Khorram Abad city.
Article history:	Methodology: The current research was carried out using a descriptive-survey method of collecting data, and the data was collected with the help of a questionnaire, the validity of the questionnaires was confirmed by the content validity method and the reliability of the questionnaires was confirmed by calculating Cronbach's alpha. In this study, the relative stratified sampling method was used to select the sample group. The sample population of social security workers in Khorram Abad city is 170 people and according to Morgan's table, the sample size is 116 employees.
Keywords: spiritual leadership, organizational voice, job support, social security workers	Findings: In this research, pls2 software was used to check and test hypotheses. Conclusion: The results of the research showed that the spiritual leadership style has a positive and significant effect on the organizational voice and the job support of the employees, and also that the job support has a positive and significant effect on the organizational voice, and finally, the mediating role of the job support has a positive effect on the relationship between spiritual leadership and organizational voice. And it was meaningful.

تأثیر رهبری معنوی بر آوای سازمانی با نقش میانجی تکیه‌گاه شغلی
رضا سپهوند^۱ | انیس مؤید^۲ | اسید نجم‌الدین موسوی^۳

چکیده

هدف: این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر آوای سازمانی با میانجی‌گری تکیه‌گاه شغلی کارکنان تأمین اجتماعی شهر خرم‌آباد است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر به روش کاربردی و از نوع نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی به اجرا در آمد و اطلاعات به کمک پرسشنامه گردآوری شد، که روایی پرسشنامه‌ها با روش اعتبار محتوا و پایایی آن‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شده است. در پژوهش حاضر برای انتخاب گروه نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی استفاده شده است. جامعه نمونه کارکنان تأمین اجتماعی شهر خرم‌آباد شهر خرم‌آباد به تعداد ۱۷۰ نفر است و با توجه به جدول مورگان حجم نمونه ۱۱۶ نفر از کارکنان انتخاب شده است.

یافته‌ها: در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیات از نرم‌افزار pls2 استفاده شده است.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد سبک رهبری معنوی بر آوای سازمانی و تکیه‌گاه شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین تکیه‌گاه شغلی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و نهایتاً تأثیر نقش میانجی تکیه‌گاه شغلی بر رابطه بین رهبری معنوی و آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار بود.

کلیدواژه‌ها: رهبری معنوی، آوای سازمانی، تکیه‌گاه شغلی، کارکنان تأمین اجتماعی

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۲۴

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۰۳

^۱. استاد، مدیریت، اقتصاد لرستان، خرم‌آباد، ایران. Sepahvand.r@lu.ac.ir

^۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران anismoayed1@yahoo.com

^۳. استاد، مدیریت، اقتصاد لرستان، خرم‌آباد، ایران. mousavi.n@lu.ac.ir

مقدمه

در دنیای رقابت امروزه، سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف باید ارتباط بین مدیران و کارکنان برای رسیدن به اهداف باید ارتباط بین مدیران و کارکنان خود را به گونه‌ای طراحی کنند که کارکنان بتوانند بدون هیچ دغدغه‌ای ازادانه ایده‌های خود را بیان کنند (همس^۱، ۲۰۱۲). آوا معمولاً مربوط به مقامات بالاتر در داخل یا خارج از سلسله‌مراتب مدیریتی می‌شود. هنگامی که در سیستم‌های سیاسی از آوا استفاده می‌شود از آن به عنوان علاقه یاد می‌شود. و در تئوری رفتار سازمانی آوا یک مفهوم کلیدی است زیرا به تأکید بر اصلاح شرایط روبه وخامت و بازگشت سطوح قبلی عملکرد کمک می‌کند. در ادبیات رفتار سازمانی، آوا به عنوان بیان تمایل و انتخاب کارکنان فردی برای انتقال اطلاعات و ایده‌ها به مدیریت به نفع سازمان در نظر گرفته می‌شود. آوا به عنوان بیان اختیاری یا رسمی ایده‌ها، نظرات، پیشنهادها یا رویکردهای جایگزین برای هدفی خاص در داخل یا خارج از سازمان با هدف تغییر وضعیت قابل اعتراض و بهبود عملکرد گروهی یا فردی فعلی سازمان تعریف می‌شود. آوای سازمانی یک رفتار سازنده برای توسعه سازمان است نه بحث در میان کارکنان. آوای سازمانی بیان آزادانه دیدگاه‌های افراد برای تأثیرگذاری بر اقدامات سازمانی را توصیف می‌کند (کوک و همکاران^۲، ۲۰۱۶). با این حال نگاهی اجمالی به تعاریف و گونه‌شناسی‌های ارائه شده در مورد این رفتار می‌توان دریافت که مفهوم اصلی در تعریف آوای سازمانی، توانایی کارکنان برای بیان نظراتشان است. البته باید توجه داشت که هدف این رفتارها صرفاً انتقاد از وضعیت موجود نیست بلکه بهبود وضعیت موجود است (شجاعی و الهیاری بوزنجانی^۳، ۲۰۲۰). برای پیش‌بینی رفتار آوای کارکنان دو چارچوب ارائه گردیده است. چارچوب اول توسط گوردن^۴ براساس دو معیار فعال یا انفعالی و سازنده و مخرب طرح شده وی مدل آوای کارکنان را در چهار بعد طبقه‌بندی کرده است که این چهار بعد شامل: آوای فعال سازنده، آوای انفعالی سازنده، آوای فعال مخرب و آوای انفعالی مخرب (دوستار و اسماعیل‌زاده، ۲۰۱۴). مدل دوم را ون داین^۵ و همکاران (۱۹۹۸)، طراحی نمودند آنان معتقدند که برای طبقه‌بندی انواع آوای کارکنان باید انگیزه کارکنان را مبنا قرار داد که شامل آوای نوع دوستانه، آوای تدافعی و آوای مطیع است. لیکن متغیر مهم در زمینه آوای سازمانی، جو و شرایط محیطی حاکم بر سازمان است. جو آوایی سازمان به محیطی اشاره دارد که در آن درک و باور کارکنان به درجه‌ای رسیده است که محیط سازمانی را برای هرگونه رفتار آوایی شامل انتقاد، پیشنهاد، ابراز عقیده و... محیطی امن می‌بینند و برای رفتار آوایی خود تشویق می‌شوند و در محیط کاری کارآمد و اثربخش هستند (موریسون و همکاران^۶، ۲۰۱۱). یکی از عواملی که پژوهشگران آن را در بروز آوای کارکنان مؤثر می‌دانند، رهبری معنوی است (دیترت وباریس^۷، ۲۰۰۷). سازمان‌ها برای اینکه بتوانند خود را در محیط رقابتی، همگام و یا جلوتر از بقیه سازمان‌ها قرار دهند، توجه خود را به رهبران سازمان‌ها معطوف کرده‌اند و سعی در ایجاد تغییرات درون‌سازمانی دارند؛ زیرا رهبری با ایجاد تغییرات سروکار دارد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۸). با توجه به اینکه مردم بخش قابل توجهی از زندگی خود را در محل کار می‌گذرانند. سازمان‌ها اکنون

^۱Hams^۲Kok et al^۳Shojaei & Allahyari Bouzanjani^۴Gorden^۵Van Dyne^۶Morrison, Wheeler-Smith & Kamdar^۷Detert & Burris

به دنبال رفع نیازهای روحی یا فطری افراد با تلاش برای برآوردن نیازهای آنها به داشتن معنا و هدف در کاری است که در محل کار خود انجام می‌دهند. رهبری عبارت است از ترغیب افراد به همکاری برای ایجاد آنچه که ممکن است در شرایطی غیر از این رخ دهد. نظریه علت و معلولی رهبری معنوی از نظریه‌های انگیزشی درونی تکامل یافته است و ارزش‌های داشتن چشم‌انداز بلندمدت، امید/ایمان و عشق نوع دوستانه را یکپارچه‌سازی می‌کند.

دیدگاه به تصویری از آینده با برخی تفسیرهای ضمنی یا صریح در مورد این موضوع اشاره دارد که چرا افراد باید برای ایجاد آن آینده تلاش کنند. عشق نوع دوستانه به عنوان احساس تمامیت، هماهنگی و بهزیستی حاصل از مراقبت، نگرانی و قدرانی از خود و دیگران و امید میل با انتظار تحقق تعریف می‌شود. رهبری معنوی در مورد تمرکز و پایداری، بدون چشم‌پوشی از سود اقتصادی است و این گونه استدلال می‌شود که مؤثرترین سبک مدیریت برای دستیابی به نتایج سه گانه افراد، جهان و سود. رهبران معنوی یک چشم‌انداز بلندمدت برای تعالی مبتنی بر ارزش‌های امید، ایمان و عشق نوع دوستانه ایجاد می‌کنند (زکریا و ابوبکر، ۲۰۱۹). رهبری معنوی به عنوان یک سیستم کل نگر تعریف می‌شود که شامل اخلاق، دگرگونی، مهربانی، درستکاری، هماهنگی و کمال است (حاجی بایرام، ۲۰۱۹). علی‌رغم پژوهش حاضر در خصوص آوای سازمانی در سازمان‌ها و نهادهای مختلف اجتماعی، پژوهش‌های چندانی در حوزه مطالعات تأمین اجتماعی به‌ویژه در ایران صورت نگرفته است. با توجه به مطالب ذکر شده هدف اصلی پژوهش پاسخگویی به این سؤال است که آیا رهبری معنوی با نقش میانجی‌گری تکیه‌گاه‌های شغلی می‌تواند بر آوای سازمانی کارکنان تأمین اجتماعی شهر خرم‌آباد تأثیر داشته باشد؟

۱. مروریات

رهبری معنوی امری ذاتی است. رهبران معنوی از طریق یک دیدگاه قوی برای کارکنان انگیزه‌دهنده و الهام‌بخش هستند. هدف یک رهبر معنوی برآورده کردن نیازهای اخلاقی پیروان آنهاست. رهبری معنوی براساس یک چشم‌انداز روشن، یک تیم توانمند، بهزیستی فردی و تعهد است. رهبران معنوی همچنین ممکن است با رهبران تحول آفرین مرتبط باشند. زیرا آنها انگیزه درونی را ترویج می‌کنند اما همچنین به تیم خود در انتقال دانش قدرت می‌دهد (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین نظریه رهبری معنوی یک نظریه رهبری علت و معلولی است که در مدل انگیزش درونی توسعه یافته است. این نظریه با بینش همراه است. امید را القا می‌کند و عشق نوع دوستانه را اعمال می‌کند. از نظر مفهومی این نظریه کمی با سایر نظریه‌ها متفاوت است. به صراحت این نظریه رهبران را بر آن داشت تا مؤلفه‌های ارزش‌های معنوی را در رفتار فراگیر لحاظ کنند. از طریق این نوع رهبری یک رهبر می‌تواند نیازهای اساسی رهبران و پیروان را برای سازماندهی متعهدتر و سازنده‌تر لمس کنند. بنابراین رهبری معنوی می‌تواند یکپارچگی، انسان‌گرایی، اخلاق و احترام را در سازمان ایجاد کند (سایا و همکاران، ۲۰۲۱). رهبری معنوی عبارت است از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که برای برانگیختن ذاتی خود و دیگران ضروری است تا بتوانند از طریق دعوت و عضویت، به احساس بقای معنوی دست یابند (سامول، ۲۰۱۹).

^۱. Zakkariya & Aboobaker

^۲. Hacı Bayram

^۳. Smith et al

^۴. Setia Sapta

^۵. Samul

ویژگی رهبری معنوی: الف) رهبران معنوی شخصیتی دارند که مستعد سازش، هماهنگی و همکاری هستند. ب) آنها دید وسیعی دارند و مسئولیت دستیابی به اهداف را بر عهده می گیرند. ج) رهبر معنوی دارای ثبات درعواطف و تعامل در دنیای درونی و بیرونی خود است. د) رهبر همیشه از علاقه و اختیار استفاده می کند و در نتیجه تعهد سازمان را افزایش می دهد. ح) او امید و باور لازم را برای کارکنان به منظور دستیابی به منافع سازمانی مورد نظر فراهم می کند. علاوه بر این، او تمام انرژی و انگیزه لازم برای ایجاد یک تیم قدرتمند را به همراه دارد (حاجی بایرام، ۲۰۱۹).

ابعاد ویژگی های رهبری معنوی: در جدول (۱) ابعاد ویژگی های رهبری معنوی ارائه شده است (حاجی بایرام، ۲۰۱۹).

جدول ۱. ابعاد رهبری معنوی (حاجی بایرام، ۲۰۱۹).

ردیف	ابعاد رهبری معنوی	
۱	ایجاد ارزش مشترک	آنها الهام بخش ارزش های مشترکی هستند که اساس نظام را تشکیل می دهند و معیارهای اخلاقی و موفقیت را برای پیروانشان تعیین می کنند.
۲	تنظیم دیدگاه	آنها توانایی پایداری برای ایجاد اجماع و رهبری دموکراتیک در چارچوب یک دیدگاه مشترک از خود نشان می دهند.
۳	به اشتراک گذاری مفهوم	رهبران معنوی برای پیروان خود مفاهیمی ایجاد می کنند و آنها این مفاهیم را با آنها به اشتراک می گذارند.
۴	توانمندسازی	رهبران معنوی پیروان خود را آموزش می دهند رهبری می کنند و انگیزه می دهند.
۵	نفوذ و قدرت	تأزمانی که پیروان قدرت رهبر را بپذیرند رهبر نمی تواند رهبری کند. این پذیرش از رابطه ناشی می شود. نه از یک ساختار یا سیستم رسمی.
۶	بینش	شهود که دانشی است که بدون تفکر عقلانی به دست می آید به رهبران مشروعیت اخلاقی می دهد.
۷	ریسک پذیری	اقدامات رهبران معنوی همیشه مستلزم ریسک پذیری است. آنها سیستم های کاری یا روابط ساختاری موجود را نمی پذیرند. آنها سعی می کنند نیازهای مردم را بدون توجه به ریسک برآورده کنند.
۸	خدمت رسانی	رهبران معنوی خدمتگزار هستند آنها متعهد به اصول خاصی هستند. آنها به جای تلاش برای تسلط بر پیروان خود برای موفقیت آنها کار می کنند.
۹	دگرگونی	نقش رهبران معنوی تغییر زندگی پیروان و مؤسسات در جهت ارتقا است آنها پیروان را به رهبر تبدیل می کنند.

تکیه گاه شغلی: یکی دیگر از عوامل مؤثر بر آوای سازمانی، تکیه گاه شغلی است. تکیه گاه شغلی با درک این واقعیت که ویژگی های افراد می تواند نقش حیاتی در تعیین جهت گیری شغلی آنها داشته باشد، تکیه گاه شغلی افراد می تواند عاملی بر جهت گیری شغلی آنها تأثیر بگذارد. تکیه گاه شغلی همان طور که توسط شاین^۲ (۱۹۹۶) تعریف شده است. تصویری از خود از یک فرد است که نشان می دهد که این فرد در چه کاری می تواند برابر باشد و ارزش ها، خواسته ها و علائق شغلی فرد را جهت دهی می کند. شاین همچنین اضافه کرد که به طور کلی هشت تکیه گاه شغلی وجود دارد و معمولاً هر فرد با یک یا دو تا از این تکیه گاه ها شناسایی می شود.

فرض بر این است که این تکیه گاه های کاتالیزوری برای افراد کارآمد خواهند بود که ترجیحات خود را در حوزه های شغلی در دسترس هستند جستجو می کنند. در راستای افکار شاین، کوتری و شرودر^۳ (۲۰۰۹) و فلدمن و بولینو^۴ (۱۹۹۶) مفهوم تکیه گاه شغلی را به سه عامل توانمندسازی شغلی اصلاح کردند که به موجب آن ذکر شد که اولین توانمندسازی شغلی تکیه گاه مبتنی بر استعداد، شایستگی فنی، عملکردی، شایستگی مدیریت عمومی و خلاقیت کارآفرینی و به دنبال آن تکیه گاه مبتنی بر نیاز شامل استقلال، اختیار، امنیت، ثبات و سبک زندگی و توانمندسازی نهایی شغلی، تکیه گاه مبتنی بر ارزش است که شامل خدمات، تعهد به یک هدف و چالش خاص است (دیسیلوا و عبدالحمید^۵، ۲۰۱۴).

نظریه تکیه گاه شغلی که به عنوان نظریه جهت گیری شغلی نیز شناخته می شود. یک نظریه انتخاب شغلی است که با فرد شروع می شود. این نظریه نشان می دهد که تکیه گاه شغلی زمانی ایجاد می شود که فرد باید دست به انتخاب بزند و از چیزهای حیاتی با ارزش های حرفه ای که برایش مهم است دست نکشد. به عبارت ساده تر، تکیه گاه شغلی در واقع مرکزی است که افراد حول آن دست به انتخاب می زنند و مشاغل خود را به عنوان جهت گیری شغلی خود خواسته توسعه می دهند. از نظر ابعاد تکیه گاه شغلی اولین نظریه پروفیسور شاین در مورد تکیه گاه شغلی، آنها را به پنج دسته طبقه بندی کرد. که عبارتند از: تکیه گاه شایستگی فنی / عملکردی، تکیه گاه صلاحیت مدیریتی، تکیه گاه امنیت و ثبات، تکیه گاه مستقل و خودمختار، و تکیه گاه خلاقیت کارآفرینی. این تکیه گاه بعداً اصلاح شد و گسترش یافت تا شامل سه نوع تکیه گاه باشد: تکیه گاه خدماتی و اختصاصی، تکیه گاه چالشی و تکیه گاه سبک زندگی (چن و همکاران، ۲۰۲۱). تکیه گاه شغلی یکی از عناصر خودپنداره (خودانگاره)، بینش فرد از خودش، استعدادها و توانایی هایش، ارزش های اساسی، نیازهای و انگیزه هایی است که انتخاب های شغلی را تعیین می کند اکاتیرینا و همکاران^۶، ۲۰۲۰).

ابعاد تکیه گاه شغلی: ۱. شایستگی فنی - عملکردی: میل به متخصص بودن در یک زمینه خاص، توسعه استعدادها و مهارت های خود در آن زمینه ها. خودمختاری - استقلال: عدم تمایل به مفید بودن به هنجارها و قوانین یک سازمان (ساعت کاری، لباس، کد و غیره) این نوع از افراد حرفه ای باید کارهایی را به روش خود انجام دهند که باعث می شود شغل مستقلی را دنبال کنند. ۳. امنیت - ثبات: اشتیاق به امنیت و ثبات در محل کار، قابل پیش بینی بودن، آینده. با دونوع ثبات درگیر یعنی ثبات محل سکونت و ثبات شغلی. ۴. خلاقیت کارآفرینی: میل به ایجاد کسب و کار خود برای توسعه خدمات یا محصول جدید. ۵. چالش محض: میل به غلبه بر هر چیزی یا هر کسی، تمرکز بر رقابت، پیروزی بر دیگران، غلبه بر موانع، حل مشکلات دشوار. ۶. شایستگی مدیریت عمومی: میل به رهبری دیگران و تمرکز بر فعالیت های مدیریتی. ۷.

^۱. Career anchor

^۲. Schein

^۳. Coetzee & Schreuder

^۴. Feldman & Bolino

^۵. D'Silva & Abdul Hamid

^۶. Ekaterina et al

خدمات: پابندی به یک هدف (میل کمک به مردم و تبدیل جهان به مکانی بهتر). ۸. سبک زندگی: تمایل به ادغام نیازهای فرد، خانواده، شغل

آوای سازمانی: معمولاً آوا مقامات بالاتر را در داخل یا خارج از سلسله مراتب مدیریتی در بر می گیرد. هنگامی که از آوا در سیستم های سیاسی استفاده می شود از آن به عنوان فراگونی یاد می شود و در تئوری رفتار سازمانی، آوا یک مفهوم کلیدی است زیرا به تأکید بر اصلاح شرایط رو به وخامت و بازگشت به سطوح قبلی عملکرد کمک می کند. در پیشینه پژوهش مربوط به رفتار سازمانی، آوا به عنوان بیان تمایل و ترجیح کارکنان فردی برای انتقال اطلاعات و ایده ها به مدیریت به نفع سازمان در نظر گرفته می شود. آوا به عنوان بیان اختیاری یا رسمی ایده ها، نظرات، پیشنهادها با رویکردهای جایگزین برای هدفی خاص در داخل یا خارج از سازمان با هدف تغییر وضعیت اعتراض آمیز و بهبود عملکرد فعلی سازمان به صورت گروهی یا فردی تعریف می شود. آوای سازمانی یک رفتار سازنده برای توسعه سازمان است نه بحثی بین کارکنان، آوای سازمانی بیان داوطلبانه نظرات افراد برای تأثیرگذاری بر اقدامات سازمانی را توصیف می کند. آوا مفهومی متفاوت از رفتارهای صمیمی مانند کمک است و معمولاً با رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد موقعیتی در ارتباط است. داین و همکارانش (۲۰۰۳) آوای سازمانی را به عنوان بیان نظرات سازنده، ایده ها و دانش برای توسعه سازمان خود توصیف می کنند (بایرک کوک و همکاران، ۲۰۱۶).

ابعاد آوای سازمانی:

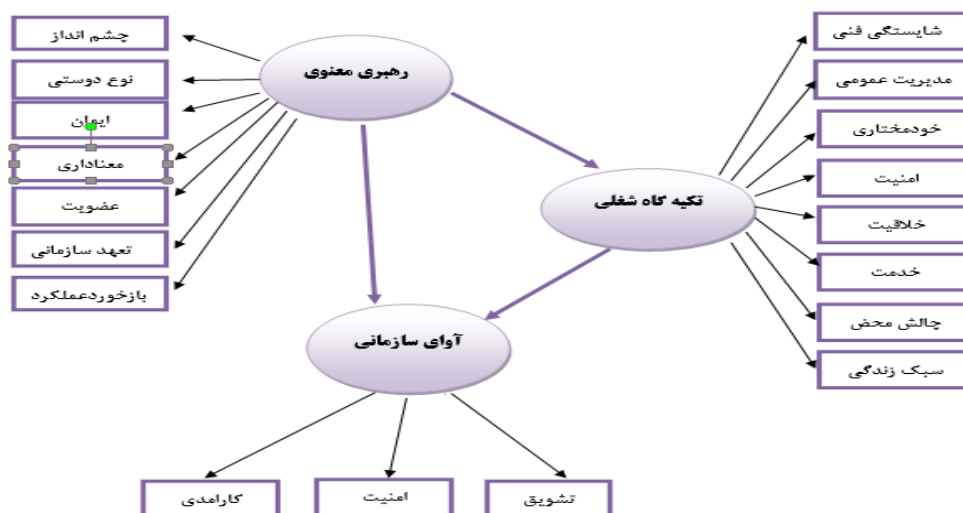
آوای سازمانی بیانگر حالتی است که طی آن ارائه دیدگاه ها، پیشنهادها و انتقادات کارکنان از سوی مدیران و همکاران مورد توجه قرار می گیرد و در نهایت منجر به کارآمدی تصمیمات و بهبود روندهای موجود می گردد (تراویس و همکاران، ۲۰۱۱). ۱. تشویق: بعد تشویق مفهوم انگیزش و برانگیختن افراد را پوشش می دهد. واژه انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد اهداف سازمانی می گردد (دی-آنجلو، ۲۰۱۶). ۲. امنیت: بعد ایمنی به عواقب ناشی از رفتار آوایی در سازمان توجه دارد. این بعد از آوای سازمانی به احتمال توییح و سرزنش مافوق به دلیل بیان عقاید و نظرهای کارکنان توجه دارد که ممکن است امنیت شغلی او را تهدید کند (همس، ۲۰۱۲). ۳. کارآمدی: بعد کارآمدی نیز به این امر اشاره دارد که رفتار آوایی کارکنان چه اندازه در تصمیم گیری های سازمانی با استقبال مواجه می شود و در امور سازمانی به کار می رود (همس، ۲۰۱۲).

۲. پیشینه پژوهش

بیاتی و کفاش (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری معنوی با شفافیت سازمانی، آوای سازمانی و کیفیت خدمات آموزشی مقطع ابتدایی شهربردسکن پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که رهبری معنوی بر شفافیت سازمانی، آوای سازمانی و کیفیت خدمات آموزشی معلمان مقطع ابتدایی تأثیرگذار است. همچنین رهبری معنوی قادر است تغییرات شفافیت سازمانی، آوای سازمانی و کیفیت خدمات آموزشی معلمان مقطع ابتدایی را پیش بینی نماید. همچنین بین مؤلفه های رهبری معنوی با شفافیت سازمانی، آوای سازمانی و کیفیت خدمات آموزشی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی دار مشاهده گردید. عسکری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری معنوی

Deangelo

بر بهزیستی سازمانی با میانجی‌گری تکیه‌گاه شغلی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آنان حاکی از آن هست که یک رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی و تکیه‌گاه شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین تکیه‌گاه شغلی بر بهزیستی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و نهایتاً تأثیر نقش میانجی تکیه‌گاه شغلی بر رابطه بین رهبری معنوی و بهزیستی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار بود و میزان اثرگذاری رهبری معنوی بر بهزیستی سازمانی با حضور نقش میانجی تکیه‌گاه شغلی بیش‌تر است. شذلپ^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های رهبری و انگیزه رهبری بر تکیه‌گاه شغلی درک شده دانشجویان کارشناسی در دانشگاه‌های دولتی منتخب مالزی پرداخت. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که دانشجویان کارشناسی که در معرض توسعه رهبری قرار گرفته‌اند، به بلوغ عاطفی و شناختی بیشتری دست یافته‌اند که آنها را قادر می‌سازد تا در برابر طیف وسیع‌تری از تکیه‌گاه شغلی بازار قرار بگیرند. از این رو دانشگاه‌ها باید فرصت‌هایی را برای دانشجویان خود فراهم کنند تا چگونگی تناسب استعدادها، ویژگی‌ها و ارزش‌های آنها با مشاغل در حرفه را کشف کنند. یافته‌های این پژوهش به دانش رهبری رابطه و ادراک تکیه‌گاه شغلی دانشجویان مقطع کارشناسی کمک می‌کند. زکریا و ابوبکر^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری معنوی و قصد ماندن بررسی نقش میانجی رفتار آوای کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که تجربه کارکنان از ابعاد سبک رهبری معنوی تأثیرات متفاوتی بر رفتار آوا و قصد ماندن در سازمان داشته است. همچنین رفتار آوای کارکنان میانجی‌کننده روابط بین دو بعد رهبری معنوی (امید و عطوفت نوع‌دوستانه) و قصد ماندن است اما نه رابطه بین چشم‌انداز و قصد ماندن. اصالت/ ارزش است. یانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی چرا من حاضرم صحبت کنم، به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار آوای کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که انتظار موفقیت شغلی به‌طور کامل رابطه بین رهبری معنوی و آوای کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.



شکل (۱) مدل مفهومی

^۱ Shazla

^۲ Yang et al

فرضیه‌های پژوهش: باتوجه به مدل مفهومی پژوهش فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه اول: رهبری معنوی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه دوم: رهبری معنوی بر تکیه‌گاه شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه سوم: تکیه‌گاه شغلی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد

فرضیه چهارم: رهبری معنوی از طریق نقش میانجی تکیه‌گاه شغلی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

۳. روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی است و از نظر ارتباط متغیرهای پژوهش، از نوع علی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان تأمین اجتماعی شهر خرم‌آباد است. با توجه به اطلاعاتی که در اختیار محقق قرار داده شد، جامعه آماری برابر ۱۷۰ و حجم نمونه برابر با ۱۱۶ که با استفاده از جدول مورگان این تعداد به دست آمد. روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای-تصادفی است پرسش‌نامه مربوط به رهبری معنوی به منظور سنجش میزان رهبری معنوی مدیران از نسخه اصلاحی پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) که توسط کاظمی (۱۳۹۲) به کار رفته است؛ استفاده شد و دارای ابعاد (چشم‌انداز: سوالات ۱-۳، عشق به نوع دوستی: سوالات ۴-۹)، ایمان: سوالات ۱۰-۱۲، معناداری، سوالات ۱۳-۱۵، عضویت: سوالات ۱۶-۱۸، تعهد سازمانی: سوالات ۲۰-۲۲، بازخورد عملکرد: سوالات ۲۳-۲۵) است و این پرسشنامه شامل ۲۵ سؤال است که به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است (۱=کاملاً مخالف، ۲=مخالف، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم، ۵=کاملاً موافقم). روایی این پرسشنامه نه تنها در خارج از کشور توسط نظریه‌پردازان و محققین بسیاری مورد تأیید قرار گرفته است بلکه در ایران نیز مورد تأیید محققینی چون کاظمی (۱۳۹۱)، هاشمی (۱۳۸۸)، خزایی و شجاعی (۱۳۹۰)، قرار گرفته است، که نشان‌دهنده روایی بالای این ابزار است. همچنین جهت تعیین روایی پرسش‌نامه حاضر قبل از اجرا در اختیار اساتید قرار گرفت، که پس از دریافت نظرات اصلاحی آن‌ها روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به پژوهش‌های انجام گرفته توسط خزایی و شجاعی (۱۳۹۰)، رستگار، جانقلی، حیدری (۱۳۹۱) گزارش‌های ارائه شده توسط ایشان مبنی بر ضریب آلفای ۰/۸۹، ۰/۹۵، ۰/۷۸ بیانگر ضریب پایایی مناسب این ابزار است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۱ برآورده شده است که بیانگر پایایی بالای این متغیر است. به منظور سنجش میزان پرسش‌نامه تکیه‌گاه شغلی از نسخه اصلاحی پرسش‌نامه تکیه‌گاه شغلی شاین (۱۹۹۰)، که توسط مولایی (۱۳۹۰) به کار رفته است؛ استفاده شد و دارای ابعاد (شایستگی فنی کارکردی: سوالات ۱-۵، شایستگی مدیریت عمومی: سوالات ۶-۱۰)، خودمختاری: سوالات ۱۱-۱۵، امنیت: سوالات ۱۶-۲۰، خلاقیت و کارآفرینی: سوالات ۲۱-۲۵، خدمت و از خودگذشتگی: سوالات ۲۶-۳۰، چالش محض: سوالات ۳۱-۳۵، سبک زندگی: سوالات ۳۶-۴۰) می‌باشد و این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال است که به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است (۱=خیلی کم، ۲=کم، ۳=متوسط، ۴=زیاد، ۵=خیلی زیاد). روایی این پرسشنامه مورد تأیید متخصصان علوم تربیتی قرار گرفته است که نشان‌دهنده روایی این ابزار است. همچنین جهت تعیین روایی پرسش‌نامه حاضر قبل از اجرا در اختیار اساتید قرار گرفت، که پس از دریافت نظرات اصلاحی آن‌ها روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به پژوهش‌های انجام گرفته توسط مولایی (۱۳۸۸) مبنی بر ضریب آلفای ۰/۸۷ بیانگر ضریب پایایی مناسب

این ابزار است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۱ برآورده شده است که بیانگر پایایی بالای این متغیر است. به منظور سنجش آوای سازمانی از پرسشنامه آوای سازمانی که توسط هامس (۲۰۱۲) طراحی شده و دارای ۱۸ گویه است، استفاده گردید. پرسشنامه ابعاد تشویق (سؤالات ۱ تا ۶)، امنیت (سؤالات ۷ تا ۱۲) و کارآمدی (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) را شامل می‌شود. این پرسشنامه در ایران توسط قلاوندی و مرادی (۱۳۹۳)، اعتبار یابی شده است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمده است. طیف پاسخ‌دهی آن از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای است و پاسخ‌های مقیاس از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است. برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی از رویکرد معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS19، pls2 به کار گرفته شد. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند طبق گفته (فورنل و لارکر ۱۹۸۱). معیار روایی همگرا بودن این است که میانگین واریانس‌های خروجی بیشتر از ۰/۵ باشد. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول ۵) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر حوزه‌ها در مدل باشد. همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. پایایی مرکب برخلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد. متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد، پایایی مرکب باید مقدار بیشتر از ۰/۷ را بدست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در جدول ۳ و ۴ و نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

جدول ۳. ضرایب پایایی، کرونباخ و میانگین واریانس

متغیرهای پژوهش	میانگین واریانس استخراج شد (AVE)	ضریب پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
رهبری معنوی	۰/۵۸	۰/۷۳	۰/۹۲
تکیه‌گاه شغلی	۰/۷۲	۰/۸۴	۰/۷۲
آوای سازمانی	۰/۵۸	۰/۷۳	۰/۷۹

روایی واگرا با روش فورنل و لارکر: روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هریک از متغیرها است. که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. روایی و اگرآ به روش فورنل و لارکر

متغیرها	رهبری معنوی	تکیه گاه شغلی	آوای سازمانی
رهبری معنوی	۰/۷۵		
تکیه گاه شغلی	۰/۵۸	۰/۷۱	
آوای سازمانی	۰/۷۱	۰/۷۲	۰/۷۳

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی های نرم افزار Smart Pls2، جداول ۱ و ۲ و نشان دهنده آن است که ابزار اندازه گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند.

۴. یافته های پژوهش

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه ها از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری تحت نرم افزار smart pls2 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت شناختی از نرم افزار spss19 استفاده شده است.

برای بررسی وضعیت جمعیت شناختی اعضای نمونه سه سوال مطرح شد. که نتایج آن در جدول ۵ بیان شده است.

جدول ۵. متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	تعداد
جمعیت شناختی	
جنسیت	مرد ۴۹
	زن ۶۷
	دیپلم و پایین تر ۱۱
	فوق دیپلم ۲۱
تحصیلات	لیسانس ۶۸
	فوق لیسانس ۱۱
	دکتر ۵
	کمتر از سی سال ۲۴
سن	۳۰-۴۰ سال ۳۷
	۴۱-۵۰ سال ۲۷
	بالتر از ۵۰ سال ۲۸

معیارهای کیفیت مدل

جدول ۶. معیارهای کیفیت مدل

متغیر	R Square	Communality	Q
رهبری معنوی	–	۰/۵۷	–
تکیه گاه شغلی	۰/۹۱	۰/۵۱	۰/۳۷
آوای سازمانی	۰/۸۲	۰/۵۴	۰/۳۶

برازش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود.

معیار نیکویی برازش^۱ Gof: توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط تننهاوس و همکاران در سال (۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communlities} \times \overline{R}^2}$$

Communality: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می آید.

Communality: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون زای مدل به دست می آید.

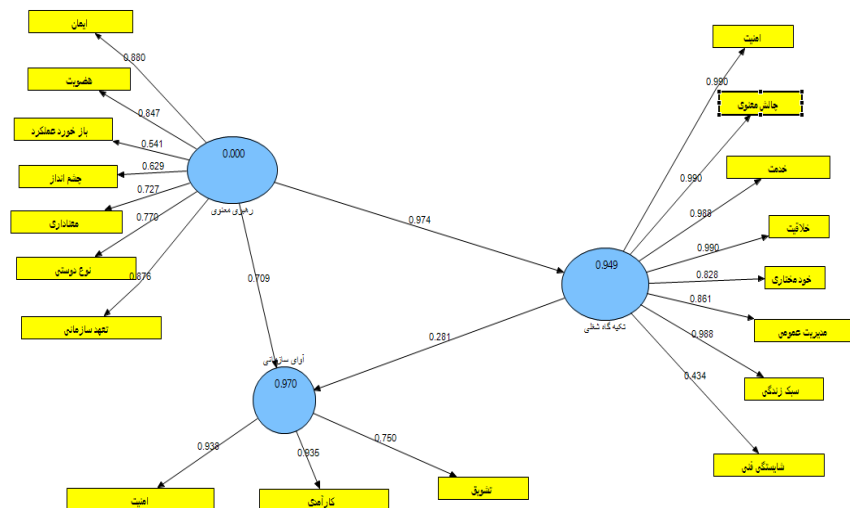
$\overline{R}^2$: میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون زای مدل است.

$$GOF = \sqrt{(0.605 \times 0.645)} = 0.62$$

نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می دهد، این مقدار برابر ۰,۶۲ بوده است که نشان دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.

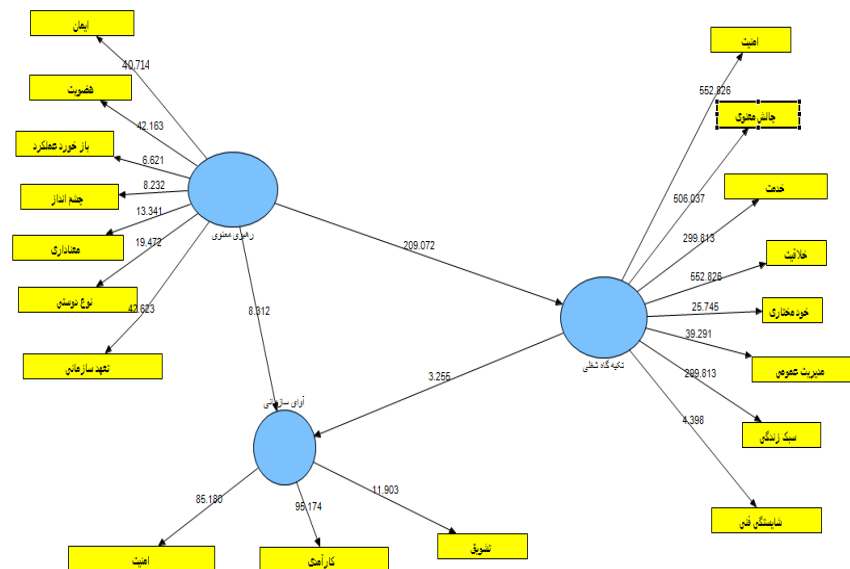
1. Gof

2. Tenenhaus et al



شکل (۲). ضرایب تعیین و ضرایب مسیر مدل پژوهش

در شکل ۲، خروجی نرم افزار Smart Pls2 بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هستند. خروجی های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار نیز در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳. مقادیر معناداری t آماری پژوهش

آزمون فرضیات: در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده. قابل ذکر است که در سطح اطمینان ۰,۹۵ اگر مقدار معناداری t آماری بالای ۱,۹۶ و یا کمتر ۱/۹۶- باشد، فرضیه تأیید می شود. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات و مدل مفهومی پژوهش در جدول ۷ موجود است.

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه
فرضیه اول: رهبری معنوی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰,۷۰۹	۸,۸۱	تأیید فرضیه
فرضیه دوم: رهبری معنوی بر تکیه گاه شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰,۹۷۴	۲۰۹,۰۷	تأیید فرضیه
فرضیه سوم: تکیه گاه شغلی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد	۰/۲۸۱	۳,۲۵	تأیید فرضیه
فرضیه چهارم: رهبری معنوی از طریق نقش میانجی تکیه گاه شغلی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰/۴۶۵	۵,۳۲	تأیید فرضیه

با توجه به داده های جدول شماره ۵ همان گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱,۹۶ و یا کمتر از ۱/۹۶- باشد، فرضیه تأیید می شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱,۹۶ است، می توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأیید شده است.

۵. تحلیل یافته ها

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری معنوی بر آوای سازمانی با نقش میانجی تکیه گاه شغلی انجام شد. در این بخش، نتایج پژوهش به تفکیک فرضیه ها مطرح می شود. نتایج بیانگر آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. فرضیه اول، بین رهبری معنوی و آوای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش های بیاتی و کفاش (۱۴۰۰)، یانگ و همکاران (۲۰۱۹)، زکریا و ابوبکر (۲۰۱۹)، یاح چن و هسینگ هو (۲۰۱۵) همخوانی دارد. ژو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به این یافته رسیدند که رهبری معنوی اثر غیرمستقیم بر عملکرد شغلی و آوای کارکنان از طریق هویت سازمانی دارد. یاح چن و هسینگ هو (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود نشان دادند رهبری اخلاقی سبب بهبود آوای کارکنان می گردد. به عقیده تراویس و همکاران (۲۰۱۰) آوای کارکنان شامل گفت و گو در مورد مسائل، ارائه طریق کارها و پیشنهادات به واحدهای منابع انسانی، بیان نمودن ایده ها برای تغییر یک سیاست کاری است و به عقیده گلدیرگ و همکاران (۲۰۱۱) وقتی برای کارکنان زمینه برقراری ارتباط فراهم نگردد، یا برای تصمیم گیری اطلاعاتی در اختیارشان قرار داده نشود، نتیجه آن کاهش شدید مشارکت آن ها می شود. رهبری معنوی با ایجاد ارزش ها، دادن مسئولیت، مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات، صادق و قابل اعتماد بودن، فراهم نمودن جو سازمانی ایده آل، یک مشوق مهم برای رفتار و تصمیم گیری عادلانه است (توتار و همکاران، ۲۰۱۱). بدین جهت

زمانی که در سازمان مدیران بتوانند این جوسازمانی و فرصت را برای کارکنان‌شان فراهم نمایند می‌توان شاهد بهبود آوای سازمانی بود. رهبری معنوی یک چشم‌انداز الهام‌بخش به پیروان ارائه می‌دهد و آنها را برای دستیابی به انتظارات خود از موفقیت ترغیب می‌کند، که ممکن است انگیزه درونی و انتظارات تکیه‌گاه شغلی آنها را افزایش دهد. متعاقباً کارکنان نگرش و رفتارهای مثبتی نسبت به سازمان ایجاد می‌کنند و بنابراین مایل به مشارکت در آوای سازمانی هستند. و همچنین بین فرضیه دوم. رهبری معنوی و تکیه‌گاه شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرضیه پژوهش حاضر با پژوهش عسکری و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد. بنابراین مدیران باید با ارتقا رهبری معنوی زمینه را برای بهبود تکیه‌گاه شغلی فراهم کنند. مطالعه تکیه‌گاه‌های شغلی در گام اول باعث کشف علاقه و تمایلات و توانایی فردی کارکنان می‌شود و در گام دوم اطلاعاتی در ارتباط با سازمان به کارکنان ارائه می‌نماید در گام آخر شرایط فرد را در نظر گرفته و فعالیت کارکنان را یا فرصت‌های شغلی انطباق می‌دهد همچنین در این مرحله فرد درک درستی از شرایط واقعی خود دارد و مسیر شغلی‌اش را به‌خوبی می‌شناسد و برای رسیدن به اهداف خود تلاش کافی در حیطه‌های مختلف از جمله تحصیلات و برنامه‌ریزی آموزشی برای تغییر و تکامل خود انجام می‌دهد. به‌طور کلی می‌توان گفت توسعه و بهبود تکیه‌گاه‌های شغلی نیازمند شناخت چگونگی توانمندی ساختن خود از طریق بهبود دانش، تجرب و مهارت و خلاقیت است (اقدرد، ۱۳۹۴). لذا می‌توان بدین گونه بیان کرد که با بهبود تکیه‌گاه‌های شغلی می‌توان فرصتی فراهم نمود تا به تبع آن رهبری معنوی نیز در سازمان بهبود یابد. تکیه‌گاه‌های شغلی تلاشی از جانب فرد است جهت پی بردن به سطح مهارت، تمایلات، ارزش‌ها، فرصت‌ها، محدودیت‌ها، انتخاب‌ها و توانایی‌هایشان و همچنین پی بردن به اهداف شغلی و مشخص کردن روش و برنامه‌ای برای چگونگی رسیدن به این اهداف (اقدرد، ۱۳۹۴). فرضیه سوم. رهبری معنوی بر تکیه‌گاه شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد با بهبود رهبری معنوی مدیران می‌توان شاهد بهبود تکیه‌گاه‌های شغلی کارکنان بود. برای اینکه کارکنان بتوانند در مسیر شغلی‌شان ارتقا و ترقی یابند به اطلاعاتی اساسی و همچنین تلاشی وافر نیازمند تا موفقیت‌شان تضمین گردد. کسب چنین موفقیتی نیازمند تمرکز بر روی هدف است و ایجاد تمرکز نیز به نوبه خود نیازمند آرامش ذهنی در فرد است. کارکنان زمانی در سازمان معنویت را حس می‌کنند که ببینند سازمان سبب رشد شخصیت‌شان شده است و برای کارشان ارزش قائل است و با دیگر کارکنان جهت دستیابی به اهداف مشترک‌شان در تلاش هستند (بولا و همکاران، ۲۰۱۵). رهبری یک کلمه است که در بسیاری از جنبه‌های زندگی الهام‌بخش ماست (موهانتی، ۲۰۱۴). در این سبک رهبری، با ایجاد نگرش‌ها و ارزش‌هایی سبب ایجاد رفتارهای در کارکنان شده که نوعی انگیزش درونی محسوب می‌گردد و از طریق ایجاد همدلی همدردی نسبت به دیگران سبب ایجاد احساس بقای معنوی در کارکنان می‌شوند، سبب ایجاد احساس معنا در زندگی می‌شوند و در نهایت باعث ایجاد حس قدردانی نسبت به دیگران می‌شوند (چن و لی، ۲۰۱۲). فرضیه چهارم. تکیه‌گاه شغلی بر آوای سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنان نتایج پژوهش نشان داد بین تکیه‌گاه شغلی و آوای سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مسیر شغلی مجموعه‌ای از مشاغل است که یک شخص در طی مسیر زندگی‌اش در پیش می‌گیرد و شامل آموزش افراد در نقش‌های کاری، اهداف، امیدها، احساسات و یادگیری مطابق با این نقش‌ها است (قلاوندی، ۱۳۸۹).

پیشنهادهای کاربردی

بنابراین پیشنهاد می‌گردد رهبر به کارکنان توجه کند، با آن‌ها صادق باشد، کارکنان را تحسین نماید و رازدار کارکنان خود باشد. رهبر به کارکنان خود بازخورد بدهد و آن‌ها را از روال کار و سطح پیشرفت سازمان آگاه سازد. لذا پیشنهاد می‌گردد کارکنان باید حتماً آزمون

تعیین تکیه گاه مسیر شغلی را انجام دهند تا از تکیه گاه اصلی خود آگاه شوند. این کار به آن‌ها کمک می‌کند به دنبال شغل مناسب برای خود باشند و در آن شغل موفق تر باشند. در دنیای پویای امروز سازمان‌ها نیز باید در بدو استخدام افراد، تکیه گاه مسیر شغلی اصلی آن‌ها را بشناسند و شغل متناسب با آن را به افراد واگذار کنند. زیرا قرار گرفتن افراد در شغل مرتبط با تکیه گاه مسیر شغلی اصلی‌شان موجب آوای سازمان می‌گردد. از آنجایی که تکیه گاه‌های شغلی تحت تأثیر انگیزه‌ها و مهارت‌های افراد است. و این انگیزه‌ها و مهارت‌ها به مرور تغییر می‌کنند لذا افراد و سازمان‌ها باید هر پنج سال یکبار آزمون مجدد تعیین تکیه گاه مسیر شغلی را انجام دهند و در صورت تغییر آن برای هماهنگ کردن آن با شغل خود بکوشند. لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران برای ایجاد آوای در سازمان سعی نمایند با ارائه برنامه کاری با اهداف روشن (چشم انداز) و برقراری ارتباط انسانی (عشق به نوع دوستی) و داشتن تعهد و امید و ایمان، ادراک کارکنان از رهبری معنوی را بهبود بخشند.

References

- اقدار، اعظم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های دولتی اهواز، کنفرانس سالانه رویکردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی، تهران
- بیاتی، فاطمه و کفاش، مهدی (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری معنوی با شفافیت سازمانی و کیفیت خدمات آموزشی معلمان مقطع ابتدایی شهر بردسکن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی بردسکن
- شمس مورکانی، غلامرضا؛ مختاری، سهیلا و ارمندئی، مریم (۱۳۹۶). بررسی روابط جو سکوت، احساس امنیت روانی و رفتار سکوت کارکنان فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، سال ۱۳، شماره ۲، ص ۲۴-۷.
- ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و آبیایی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۸). نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۱، ص. ۶۸-۶۷.
- عسگری، زهرا؛ فرح‌بخش، سعید و معدن‌دار، عباس (۱۳۹۹). تأثیر رهبری معنوی بر بهزیستی سازمان با میانجی‌گری تکیه‌گاه شغلی در کارکنان دانشگاه لرستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- غیاثوند، رضا؛ تقوایی، رضا و سلیمی، فریدون. (۱۳۹۶). ارتباط توانمندسازی کارکنان با بالندگی سازمانی موسسه اعتباری کوثر استان همدان. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال ۸، شماره ۲۵، ص ۷۰-۵۹.
- نرگسیان، عباس (۱۳۸۷). رهبری معنوی در سازمان معاصر، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۹، ص ۳۲-۲۹.
- هومن، حیدر علی (۱۳۹۰). راهنمای علمی پژوهش کیفی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی، ص ۱۴۰-۱۱۰.
- Askari, Z, Farahbakhsh, S & Madandar, A (2019). The effect of spiritual leadership on the well-being of the organization with the mediation of job support in the employees of Lorestan University, Master's Thesis, Faculty of Literature and Human Sciences. (In Persian).
- Aqdar, Azam (2014). Investigating the relationship between psychological well-being and the quality of working life of nurses in Ahvaz public hospitals, annual conference of new research approaches in humanities, Tehran (In Persian).
- Bayati, F& Kafash, M (1400). Examining the relationship between spiritual leadership and organizational transparency and the quality of educational services of elementary school teachers in Bardskan, Master's thesis, Islamic Azad University of Bardskan, (In Persian).

- Bayrak Kok,S, Sarikaya,M, Coban,H(2016). Organizational Voice Behaviour and its Investigation in Terms of Organizational Variables, amukkale University/Turkey, doi: 10.19044/esj.2016.v12n35p16
- Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H., Cheung, Y. H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, Vol 114 Iss: 5, pp: ۸۱۷ – ۸۳۱.
- Chen, H, Wang , Y & Ding, Y(2021). Do Career Demands and Career Choices Always Coincide? A Matching Perspective Based on Career Anchors and Job Characteristics, *Sustainability* 13, 11273. PP.2-16.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2009). Psychological career resources as predictors of working adults' career anchors: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), PP.117-127
- D'Silva, J, L & Abdul Hamid, J, (2014). Influence of Career Anchors, Work Values and Personality Trait toward Employability Orientation among Malaysian University Students, *International Education Studies*; Vol.7, No. 9; PP.1-23.
- Danziger, N.; Moore, D. & Valancy, R (2008). The construct validity of Schien's career anchors orientation inventory", *Career Development International*, 3(1), 7-19.
- Detert, J.R., & Burris, E.R.(2007). Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open? *Academy Of Management Journal*, 50, 225-241.
- Dustar, M. & Esmailzadeh, M.(2014). Organizational Justice and Its Effects on Employees Voice and Performance. *Journal of Management Studies In Development & Evaluation*, 23(72): PP.143 - 163.(in Persian).
- DeAngelo, F. (2016). Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. *Journal of Educational Administration*, (4): PP.75-88.
- Ekaterina,P, Vlada, N & Aida, A(2020). Career anchors of young people: the experience of Russian studies (overview), *Propósitos y Representaciones*, Vol. 8, SPE(3), e789, PP.1-8.
- Fry, L.W. & Matherly, L.L (2006), Spiritual leadership and organizational Performance: An Exploratory study, Tarleton state university- central Texas.
- Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), PP.89-112.
- Ghiathund, R; Tagwai, R & Salimi, F. (2016). The relationship between employee empowerment and organizational growth of Kausar Credit Institution in Hamedan province. *State Management Mission Quarterly*, Year 8, Number 25, PP. 59-70.(In Persian).
- Hames, Katharine Marie.(2012). Employees' voice climate perceptions and perceived importance of voice behaviour: links with important work-related outcomes, thesis of Bachelor of Psychology(Honours), Murdoch University.
- Hirschman, A. O.(1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states(Vol. 25). Harvard university press.
- Hacı Bayram, A(2019)., Spiritual Leadership, *Journal of Healthcare Management and Leadership*, Sayı: 1, PP.22-26.
- Homan, H, A (2010); Scientific Guide to Qualitative Research, Organization for the Study and Compilation of Humanities Books, PP.110-140.(In Persian).
- Kok,S,B, Sarikaya, M & Coban,H(2016). Organizational Voice Behaviour and its Investigation in Terms of Organizational Variables, *European Scientific Journal* December dition vol.12, No.35 PP.16-33.
- Morrison, E.W. & Wheeler-Smith, S.L. & Kamdar, D.(2011). Speaking up in groups: a cross level study of group voice climate and voice. *Journal of Applied Psychology*, 96(1):PP. 183-191.
- Nargesian, A (2007). Spiritual leadership in contemporary organization, *Tadbir Monthly*, No. 189, PP. 29-۳۲.(In Persian).

- Shojaei, P & Allahyari Bouzanjani, A(2020). Employees' Organizational Voice: Investigating the Antecedents and their Structural Relations Using the ISM and FuzzyMICMAC Method, *Organizational Behavior Studies Quarterly Winter* (Serial No. 32), Vol. 8, No. 4, PP: 235-257.
- Schein, E. H (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), PP.80-88
- Samul, J(2019). Spiritual Leadership: Meaning in the Sustainable Workplace, *Sustainability*, 12, 267; PP.2-16. doi:10.3390/su12010267
- Suutari, V. & Taka, M. (2007). "Career anchors of managers with global careers", *Journal of Management Development*, 23(9), 899-912.
- Setia Sapta, K, Rustiarni, N, W, Teja Kusuma, I, A, E, & Astakoni, I, M, P(2021) Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality, *Cogent Business & Management*, 8:1, 1966865, PP.1-15. DOI:10.1080/23311975.2021.1966865
- Smith, G, Mino, M & Brashen, H (2018). Spiritual Leadership: a Guide To a Leadership Style That Embraces Multiple Perspectives. *Journal of Instructional Research* | Vol, 7, PP.80-88.
- Shazla, A(2015). Influence of Leadership Attributes and Motivation to Lead on Perceived Career Anchor of Undergraduate In Selected Malaysia Public Universities, Abstract of Thesis Presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia In Fulfilment of the Requirement for the degree of Master of Science.
- Shams Morkani, G, Mokhtari, S & Armandei, M (2016). Investigating the relationship between silence atmosphere, feeling of psychological security and silence behavior of employees, *New Educational Thoughts Quarterly*, year 13, number 2, PP. 7-24. (In Persian).
- Travis, DJ. & Gomez, J.R., & Mor B.(2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. *Children and Youth Services Review*, 33(10): PP.1831-1841.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I.(2003). conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, 40.
- Yousef, D.(2011). Islamic work ethic; a moderator between in a cross- cultura contex. *Personnel Review*, 30 (2), PP. 52-169.
- Yang, X, Meng Y, Qiu, Y & Feng, Y(2019). Why Am I Willing to Speak Up? The Impact of Spiritual Leadership on Employee Voice Behavior. PP.-11.
- Zhu, W., He, H., Treviño, L K., Chao, M M., & Wang, W (2015). Ethical leadership and follower voice and performance: The role of follower identifications and entity morality beliefs *The Leadership Quarterly* 26, pp 702–718.
- Zakkariya K.A. & Aboobaker, N(2019). Spiritual leadership and intention to stay: examining the mediating role of employee voice behaviour, *Journal of Management Development* © Emerald Publishing Limited, PP.1-14.
- Ziyai, M, S, N, A & Aybaghi Esfahani, S. (1388). The role of spiritual leadership in empowering employees of Tehran University, *Public Administration Journal*, No. 1, PP. 68-67. (In Persian).