

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

Abstract

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.

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.

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.

Keywords: spiritual leadership, organizational voice, job support, social security workers

تأثیر رهبری معنوی بر آوای سازمانی با نقش میانجی تکیه‌گاه شغلی

چکیده

هدف: این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر آوای سازمانی با میانجی‌گری تکیه‌گاه شغلی کارکنان تأمین اجتماعی شهر خرم آباد 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 خرم آباد شهر خرم آباد به تعداد ۱۷۰ نفر است و با توجه به جدول مورگان حجم نمونه ۱۱۶ نفر از کارکنان انتخاب شده است.

یافت‌ها: 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

۱- مقدمه

در دنیای رقابت امروزه، سازمان‌ها 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 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.

¹ Hams

² . Kok et al

³ . Shojaei & Allahyari Bouzanjani

⁴ .Gorden

⁵ .Van Dyne

⁶ .Morrison, Wheeler-Smith & Kamdar

⁷ .Detert & Burris

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 می شود. رهبری معنوی در مورد تمرکز و پایداری، بدون چشم پوشی از سود اقتصادی است و این گونه استدلال می شود که مؤثرترین سبک مدیریت برای دستیابی به نتایج سه گانه افراد، جهان و سود. رهبران معنوی یک چشم انداز بلندمدت برای تعالی مبتنی بر ارزش های امید، ایمان و عشق نوع دوستانه ایجاد می کنند (زکریا و ابوبکر^۱، ۲۰۱۹). رهبری معنوی به عنوان یک سیستم کل نگر تعریف می شود که شامل اخلاق، دگرگونی، مهربانی، درستکاری، هماهنگی و کمال است (حاجی بایرام^۲، ۲۰۱۹). علی رغم پژوهش حاضر در خصوص آوای سازمانی در سازمان ها و نهادهای مختلف اجتماعی، پژوهش های چندانی در حوزه مطالعات تأمین اجتماعی به ویژه 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 میانجی گری تکیه گاه های شغلی می تواند بر آوای سازمانی کارکنان تأمین اجتماعی شهر خرم آباد تأثیر داشته باشد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش: رهبری معنوی امری ذاتی است. رهبران معنوی از طریق یک دیدگاه قوی برای کارکنان انگیزه دهنده و الهام بخش هستند. هدف یک رهبر معنوی برآورده کردن نیازهای اخلاقی پیروان آنهاست. رهبری معنوی براساس یک چشم انداز 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 می کنند اما همچنین به تیم خود در انتقال دانش قدرت می دهد (اسمیت و همکاران^۳، ۲۰۱۸). همچنین نظریه 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 می کند و عشق نوع دوستانه را اعمال می کند. از نظر مفهومی این نظریه کمی با سایر نظریه ها متفاوت است. به صراحت این نظریه رهبران را بر آن داشت تا مؤلفه های ارزش های معنوی را در رفتار فراگیر لحاظ کنند. از طریق این نوع رهبری یک رهبر می تواند نیازهای اساسی رهبران و پیروان را برای سازماندهی متعهدتر و سازنده تر لمس کنند. بنابراین رهبری معنوی می تواند یکپارچگی، انسان گرایی، اخلاق و احترام را در سازمان ایجاد کند (سایتا و همکاران^۴، ۲۰۲۱). رهبری معنوی عبارت است از ارزش ها، نگرش ها 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^۵، ۲۰۱۹).

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 در عواطف 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).

¹ . Zakkariya & Aboobaker

² . Hacı Bayram

³ . Smith et al

⁴ . Setia Septa

⁵ . Samul

ابعاد ویژگی‌های رهبری معنوی: در جدول (۱) ابعاد ویژگی‌های 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 الهام‌بخش ارزش‌های مشترکی هستند که اساس نظام را تشکیل می‌دهند و معیارهای اخلاقی و موفقیت را برای پیروانشان تعیین می‌کنند.
۲	تنظیم دیدگاه آنها توانایی پایداری برای ایجاد اجماع و رهبری دموکراتیک در چارچوب یک دیدگاه مشترک از خود نشان می‌دهند.
۳	به اشتراک‌گذاری مفهوم رهبران معنوی برای پیروان خود مفاهیمی ایجاد می‌کنند و آنها این مفاهیم را با آنها به اشتراک می‌گذارند.
۴	توانمندسازی رهبران معنوی پیروان خود را آموزش می‌دهند رهبری می‌کنند و انگیزه می‌دهند.
۵	نفوذ و قدرت تا زمانی که پیروان قدرت رهبر را بپذیرند رهبر نمی‌تواند رهبری کند. این پذیرش از رابطه ناشی می‌شود. نه از یک ساختار یا سیستم رسمی.
۶	بینش شهود که دانشی است که بدون تفکر عقلانی به دست می‌آید به رهبران مشروعیت اخلاقی می‌دهد.
۷	ریسک‌پذیری اقدامات رهبران معنوی همیشه مستلزم ریسک‌پذیری است. آنها سیستم‌های کاری یا روابط ساختاری موجود را نمی‌پذیرند. آنها سعی می‌کنند نیازهای مردم را بدون توجه به ریسک برآورده کنند.
۸	خدمت‌رسانی رهبران معنوی خدمت‌گزار هستند آنها متعهد به اصول خاصی هستند. آنها به جای تلاش برای تسلط بر پیروان خود برای موفقیت آنها کار می‌کنند.
۹	دگرگونی نقش رهبران معنوی تغییر زندگی پیروان و مؤسسات در جهت ارتقا است آنها پیروان را به رهبر تبدیل می‌کنند.

تکیه‌گاه شغلی: یکی دیگر از عوامل مؤثر بر آوای سازمانی، تکیه‌گاه شغلی^۱ است. تکیه‌گاه شغلی با درک این واقعیت که ویژگی‌های افراد می‌تواند نقش حیاتی در تعیین جهت‌گیری شغلی آنها داشته باشد، تکیه‌گاه شغلی افراد می‌تواند عاملی بر جهت‌گیری شغلی آنها تأثیر بگذارد. تکیه‌گاه شغلی همان‌طور که توسط شاین^۲ (۱۹۹۶) تعریف شده است. تصویری از خود از یک فرد است که نشان می‌دهد که این فرد در چه کاری می‌تواند برابر باشد و ارزش‌ها، خواسته‌ها و علایق شغلی فرد را جهت‌دهی می‌کند. شاین همچنین اضافه کرد که به‌طور کلی هشت تکیه‌گاه شغلی وجود دارد و معمولاً هر فرد با یک یا دو تا از این تکیه‌گاه‌ها شناسایی می‌شود.

^۱. Career anchor

^۲. Schein

فرض بر این است که این تکیه‌گاه‌های کاتالیزوری برای افراد کارآمد خواهند بود که ترجیحات خود را در حوزه‌های شغلی در دسترس هستند جستجو می‌کنند. در راستای افکار شاین، کوتزی و شرودر^۱ (۲۰۰۹) و فلدمن و بولینو^۲ (۱۹۹۶) مفهوم تکیه‌گاه شغلی را به سه عامل توانمندسازی شغلی اصلاح کردند که به موجب آن ذکر شد که اولین توانمندسازی شغلی تکیه‌گاه مبتنی بر استعداد، شایستگی فنی، عملکردی، شایستگی مدیریت عمومی و خلاقیت کارآفرینی و به دنبال آن تکیه‌گاه مبتنی بر نیاز شامل استقلال، اختیار، امنیت، ثبات و سبک‌زندگی و توانمندسازی نهایی شغلی، تکیه‌گاه مبتنی بر ارزش است که شامل خدمات، تعهد به یک هدف و چالش خاص است (دیسلاوا و عبدالحمید^۳، ۲۰۱۴).

نظریه تکیه‌گاه شغلی که به عنوان نظریه جهت‌گیری شغلی نیز شناخته می‌شود. یک نظریه انتخاب شغلی است که با فرد شروع می‌شود. این نظریه نشان می‌دهد که تکیه‌گاه شغلی زمانی ایجاد می‌شود که فرد باید دست به انتخاب بزند و از چیزهای حیاتی با ارزش‌های حرفه‌ای که برایش مهم است دست نکشد. به عبارت ساده‌تر، تکیه‌گاه شغلی در واقع مرکزی است که افراد حول آن دست به انتخاب می‌زنند و مشاغل خود را به عنوان جهت‌گیری شغلی خود خواسته توسعه می‌دهند. از نظر ابعاد تکیه‌گاه شغلی اولین نظریه پروفسور شاین در مورد تکیه‌گاه شغلی، آنها را به پنج دسته طبقه‌بندی کرد. که عبارتند از: تکیه‌گاه شایستگی فنی / عملکردی، تکیه‌گاه صلاحیت مدیریتی، تکیه‌گاه امنیت و ثبات، تکیه‌گاه مستقل و خودمختار، و تکیه‌گاه خلاقیت کارآفرینی. این تکیه‌گاه بعداً اصلاح شد و گسترش یافت تا شامل سه نوع تکیه‌گاه باشد: تکیه‌گاه خدماتی و اختصاصی، تکیه‌گاه چالشی و تکیه‌گاه سبک زندگی (چن و همکاران، ۲۰۲۱). تکیه‌گاه شغلی یکی از عناصر خودپنداره (خودنگاره)، بینش فرد از خودش، استعدادها و توانایی‌هایش، ارزش‌های اساسی، نیازهای و انگیزه‌هایی است که انتخاب‌های شغلی را تعیین می‌کند (کاتیرینا و همکاران^۴، ۲۰۲۰).

ابعاد تکیه‌گاه شغلی: ۱. شایستگی فنی - عملکردی: میل به متخصص بودن در یک زمینه خاص، توسعه استعدادها و مهارت‌های خود در آن زمینه‌ها. خودمختاری - استقلال: عدم تمایل به مفید بودن به هنجارها و قوانین یک سازمان (ساعت کاری، لباس، کد و غیره) این نوع از افراد حرفه‌ای باید کارهایی را به روش خود انجام دهند که باعث می‌شود شغل مستقلی را دنبال کنند. ۳. امنیت - ثبات: اشتیاق به امنیت و ثبات در محل کار، قابل پیش‌بینی بودن، آینده. با دونوع ثبات درگیر یعنی ثبات محل سکونت و ثبات شغلی. ۴. خلاقیت کارآفرینی: میل به ایجاد کسب‌وکار 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 فعالیت‌های مدیریتی. ۷. خدمات: پایبندی 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 سلسله‌مراتب مدیریتی در بر می‌گیرد. هنگامی که از آوا در سیستم‌های سیاسی استفاده می‌شود از آن به عنوان فراگونی یاد می‌شود 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 می‌کند. در پیشینه پژوهش مربوط به رفتار سازمانی، آوا به عنوان بیان تمایل و ترجیح 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 با رویکردهای جایگزین برای هدفی خاص در داخل یا خارج از سازمان با هدف تغییر وضعیت اعتراض‌آمیز و بهبود عملکرد فعلی سازمان به صورت گروهی یا فردی تعریف می‌شود. 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 می‌کند. آوا مفهومی متفاوت از

¹. Coetzee & Schreuder

². Feldman & Bolino

³. D'Silva & Abdul Hamid

⁴. Ekaterina et al

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، ایده‌ها و دانش برای توسعه سازمان خود توصیف می‌کنند (بایرک کوک و همکاران، ۲۰۱۶).

ابعاد آوای سازمانی:

آوای سازمانی بیانگر حالتی است که طی آن ارائه دیدگاه‌ها، پیشنهادها و انتقادات کارکنان از سوی مدیران و همکاران مورد توجه قرار می‌گیرد و در نهایت منجر به کارآمدی تصمیمات و بهبود روندهای موجود می‌گردد (تراویس و همکاران، ۲۰۱۱).^۱ تشویق: بعد تشویق مفهوم انگیزش و برانگیختن افراد را پوشش می‌دهد. 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 می‌گردد (دی-آنجلو،^۱ ۲۰۱۶).^۲ امنیت: بعد ایمنی به عواقب ناشی از رفتار آوایی در سازمان توجه دارد.

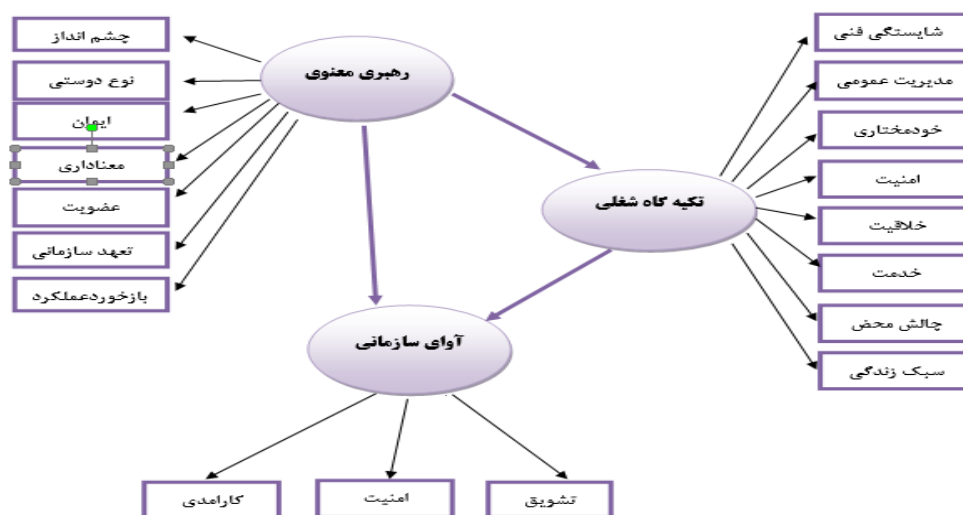
این بعد از آوای سازمانی به احتمال تویخ و سرزنش مافوق به دلیل بیان عقاید و نظرهای کارکنان توجه دارد که ممکن است امنیت شغلی او را تهدید کند (همس، ۲۰۱۲).^۳ کارآمدی: بعد کارآمدی نیز به این امر اشاره دارد که رفتار آوایی کارکنان چه اندازه در تصمیم‌گیری‌های سازمانی با استقبال مواجه می‌شود و در امور سازمانی به کار می‌رود (همس، ۲۰۱۲).

۳-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 پیش‌بینی نماید. همچنین بین مؤلفه‌های رهبری معنوی با شفافیت سازمانی، آوای سازمانی و کیفیت خدمات آموزشی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار مشاهده گردید. عسکری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری معنوی 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^۲ (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 (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 عطف‌نوع‌دوستانه) و

¹. Deangelo

². Shazla

قصد ماندن است اما نه رابطه بین چشم انداز و قصد ماندن. اصالت/ ارزش است. یانگ و همکاران^۱ (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 به طور کامل رابطه بین رهبری معنوی و آوای کارکنان را میانجی گری می کند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش: با توجه به مدل مفهومی پژوهش فرضیه های پژوهش به شرح زیر تدوین می گردد:

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

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

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

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

۴- روش پژوهش: 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 شجایی (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 ۱۵-۱۱، 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 (سوالات ۱ تا ۶)، امنیت (سوالات ۷ تا ۱۲) و کارآمدی (سوالات 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 (ضریب مرکب)	پایایی 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 واگرا به روش فورنل و لارکر

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

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار Smart PLS2، جداول ۱ و ۲ و نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند.

۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار smart pls2 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار spss19 استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش: برای بررسی وضعیت جمعیت‌شناختی اعضای نمونه سه سوال مطرح شد. که نتایج آن در جدول ۵ بیان شده است.

جدول ۵. متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر جمعیت‌شناختی	تعداد
جنسیت	مرد ۴۹
	زن ۶۷
تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر ۱۱
	فوق‌دیپلم ۲۱

لیسانس	۶۸
فوق لیسانس	۱۱
دکتر	۵
کمتر از سی سال	۲۴
۳۰-۴۰ سال	۳۷
۴۱-۵۰ سال	۲۷
بالاتر از ۵۰ سال	۲۸

سن

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 Gof^1 : 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^۲ در سال (۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

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

$\overline{Communnlities}$: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می آید.

$\overline{Communnlities}$: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون زای مدل به دست می آید.

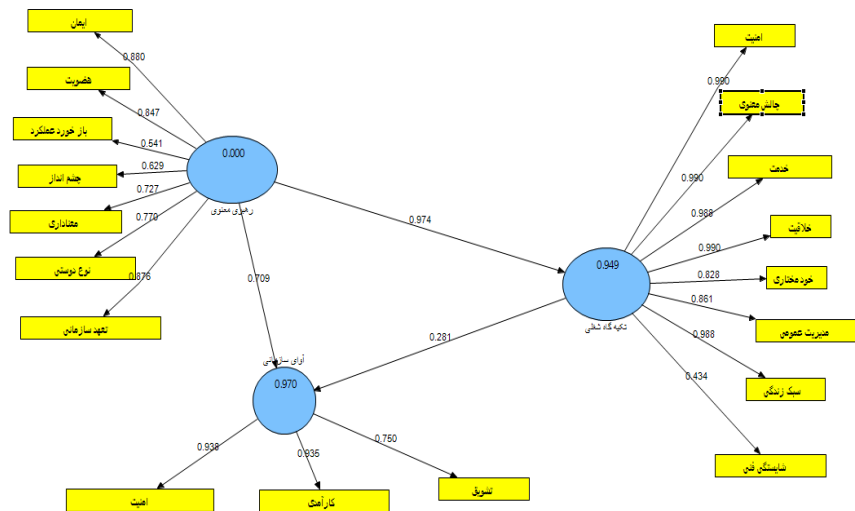
$\overline{R}^2$: میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون زای مدل است.

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

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.

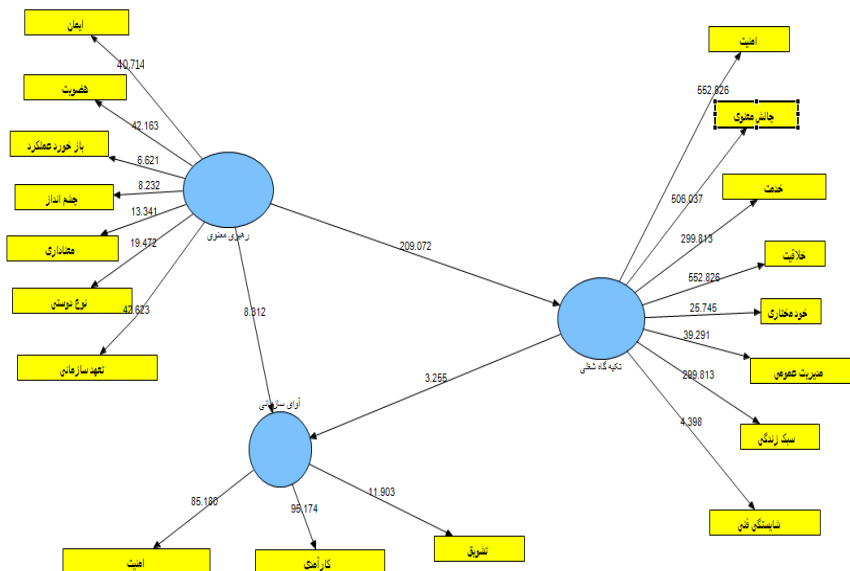
1. Gof

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

۶-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	معنادار ی	نتیجه
فرضیه اول: رهبری معنوی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰,۷۰۹	۸,۸۱۲	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	۳,۲۵۵	تأیید فرضیه
فرضیه چهارم: رهبری معنوی از طریق نقش میانجی تکیه گاه شغلی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰/۴۶۵	۵,۳۲۰	تأیید فرضیه

با توجه به داده‌های 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 می‌شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱,۹۶ است، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأیید شده است.

۷-نتیجه گیری و پیشنهادها: 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 فرضیه‌ها مطرح می‌شود. 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 پژوهش‌های 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 می‌گردد. به عقیده تراویس و همکاران (۲۰۱۰) آوای کارکنان شامل گفت‌وگو در مورد مسائل، ارائه طریق کارها و پیشنهادات به واحدهای منابع انسانی، بیان نمودن ایده‌ها برای تغییر یک سیاست کاری است و به عقیده گلدیرگ و همکاران (۲۰۱۱) وقتی برای کارکنان زمینه برقراری ارتباط فراهم نگردد، یا برای تصمیم‌گیری اطلاعاتی در اختیارشان قرار داده نشود، نتیجه آن کاهش شدید مشارکت آن‌ها می‌شود. رهبری معنوی با ایجاد ارزش‌ها، دادن مسئولیت، مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات، صادق و قابل اعتماد بودن، فراهم نمودن جو سازمانی ایده‌ال، یک مشوق مهم برای رفتار و تصمیم‌گیری عادلانه است (توتار و همکاران، ۲۰۱۱). بدین جهت زمانی که در سازمان مدیران بتوانند این جو سازمانی 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 تکیه گاه 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 تکیه گاه 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 تکیه گاه شغلی فراهم کنند. مطالعه تکیه گاه‌های 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، تجربه و مهارت و خلاقیت است (اقدرد، ۱۳۹۴). لذا می‌توان بدین‌گونه 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).

۸- پیشنهادها: 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 تکیه‌گاه مسیر شغلی را انجام دهند تا از تکیه‌گاه اصلی خود آگاه شوند. این کار به آن‌ها کمک می‌کند به دنبال شغل مناسب برای خود باشند و در آن شغل موفق‌تر باشند. در دنیای پویای امروز سازمان‌ها نیز باید در بدو استخدام افراد، تکیه‌گاه مسیر شغلی اصلی آن‌ها را بشناسند و شغل متناسب با آن را به افراد واگذار کنند. زیرا قرار گرفتن افراد در شغل مرتبط با تکیه‌گاه مسیر شغلی اصلی‌شان موجب آوای سازمان می‌گردد. از آنجایی که تکیه‌گاه‌های 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 تکیه‌گاه 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 (چشم‌انداز) و برقراری ارتباط انسانی (عشق به نوع دوستی) و داشتن تعهد و امید و ایمان، ادراک کارکنان از رهبری معنوی را بهبود بخشند.

منابع

اقدرد، 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، پایان نامه 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 اندیشه های نوین تربیتی، سال ۱۳، شماره ۲، ص ۲۴-۷.
- ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و آبیانی 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 معدن دار، عباس (۱۳۹۹). تأثیر رهبری معنوی بر بهزیستی سازمان با میانجی گری تکیه گاه شغلی در کارکنان دانشگاه لرستان، پایان نامه 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 Bardskon, Master's thesis, Islamic Azad University of Bardskon, (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: 817 – 831.
- 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 anchorsand 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. 29-32.(In Persian).

Shojaei, P & Allahyari Bouzanjani, A(2020). Employees' Organizational Voice:Investigating the Antecedents and their StructuralRelations 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. *TheAcademy of Management Executive*, 10(4), PP.80-88

Samul, J(2019). *Spiritual Leadership: Meaning in theSustainable 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, Rustiarini,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 Seleected Malaysin Public Universities,Abstracte 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 Reviw*,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 onEmployee 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 mediatingrole of employee voice behaviour,*Journal of ManagementDevelopment* © 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).