





دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت- گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: "نیروی انسانی"

عنوان:

بررسی رابطه میان بکارگیری سبک رهبری معنوی با توسعه سرمایه‌های انسانی
در شرکت گواه

استاد راهنما:

دکتر رضا رسولی

پژوهشگر:

رحیم روشنایی

زمستان ۱۳۹۳

تقدیر و تشکر:

من بسیار سعادتمند و خوش اقبال بوده ام که این پژوهش را به راهنمایی استاد ارجمند جناب آقای **دکتر رضا رسولی** به پایان برسانم و به سبب دقت و حساسیت تمام در مراحل انجام این رساله از ایشان سپاسگزارم چرا که بدون راهنماییهای آن بزرگوار تامین این پایان نامه بسیار مشکل می نمود .

هم چنین از کلیه همکاران و مدیران در شرکت **گواه** که بنده را در انجام این پژوهش یاری رسانیده و در این مسیر از نظرات مشورتی آنان نیز بهره مند شده ام کمال تشکر و تقدیر را دارم .

در پایان لازم می دانم که از جناب آقایان **دکتر احمد رضا کسرائی** و **دکتر محمدرضا ربیعی** که در مورد تصحیح و داوری این پایان نامه قبول زحمت نموده اند تشکر و قدردانی نمایم .

تقدیم به:

سپاس خدای را که سخنوران در ستودن او بمانند و شمارندگان ، شمردن نعمتهای او ندانند و کوشندگان ، حق او را گزاردن نتوانند .

این رساله تقدیمی است هر چند حقیر و ناقابل به :

روح پاک پدرم که عالمانه به من آموخت تا چگونه در عرصه زندگی ایستادگی را تجربه کنم و به مادرم ، دریای بی کران فداکاری و عشق

مهربان فرشتگانم ، نیایش و نیکا

و به :

همسر عزیزم ، پناه خستگیم و امید بودیم .

فهرست مطالب

۱	چکیده
۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۲-۱- بیان مساله تحقیق
۵	۳-۱- اهمیت موضوع
۷	۴-۱- اهداف تحقیق
۷	۵-۱- چهارچوب نظری
۷	۱-۵-۱- رهبری معنوی
۸	۲-۵-۱- سرمایه انسانی
۹	۶-۱- مدل تحقیق
۱۰	۷-۱- فرضیات تحقیق
۱۰	۸-۱- روش تحقیق
۱۱	۹-۱- جامعه آماری و حجم نمونه
۱۱	۱۰-۱- قلمرو تحقیق
۱۱	۱۱-۱- روش و ابزار جمع آوری اطلاعات
۱۲	۱۲-۱- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۲	۱۳-۱- تعاریف اصطلاحات و متغیرهای تحقیق
۱۵	فصل دوم: ادبیات پژوهش
۱۶	بخش اول: رهبری معنوی
۱۶	۱-۱-۲- مقدمه
۱۷	۲-۱-۲- تعریف معنویت
۱۸	۳-۱-۲- رابطه میان دین و معنویت
۱۹	۴-۱-۲- معنویت در محیط کار
۲۰	۵-۱-۲- جنبه‌های معنویت
۲۱	۱-۵-۱-۲- جنبه‌های درونی
۲۲	۲-۵-۱-۲- جنبه‌های تلفیقی
۲۲	۳-۵-۱-۲- جنبه‌های بیرونی
۲۳	۶-۱-۲- تبدیل محیط کار به یک محیط کار معنوی
۲۴	۷-۱-۲- مقدمه‌ای بر رهبری معنوی
۲۶	۸-۱-۲- رهبری معنوی
۲۷	۹-۱-۲- فرآیند رهبری معنوی
۳۰	۱۰-۱-۲- رهبری معنوی و عملکرد سازمان
۳۳	۱۱-۱-۲- رهبری معنوی و تعهد سازمانی
۳۴	۱۲-۱-۲- رهبری معنوی و رضایت شغلی
۳۵	۱۳-۱-۲- توسعه رهبری معنوی

۳۶ ۱-۱۴-۲- رهبری معنوی و کامیابی معنوی
۳۷ ۲-۱-۱۵- مطالعات رهبری معنوی پیرامون رابطه رهبری معنوی و رضایت شغلی
۳۹ ۲-۱-۱۶- رهبری معنوی و فرهنگ افزایش کار
۴۰ ۲-۱-۱۷- رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان
۴۳ بخش دوم: سرمایه انسانی
۴۳ مقدمه
۴۶ ۲-۲- اقتصاد دانشی
۴۹ ۲-۲-۱- جایگاه سرمایه فکری میان جنبش‌های مختلف
۵۰ ۲-۲-۲- مفهوم سرمایه فکری
۵۲ ۲-۲-۳- سرمایه فکری
۵۲ ۲-۲-۳-۱- تعاریف سرمایه فکری
۵۴ ۲-۲-۴- اجزاء مدل سرمایه فکری
۵۵ ۲-۲-۵- سرمایه انسانی
۵۷ ۲-۲-۶- سرمایه ساختاری/ سازمانی
۵۹ ۲-۲-۷- سرمایه « مشتری / رابطه‌ای»
۶۱ بخش سوم: پیشینه تحقیق
۶۱ ۲-۳- مقدمه
۶۴ فصل سوم روش شناسی تحقیق
۶۵ ۳-۱- مقدمه
۶۶ ۳-۲- جامعه آماری
۶۷ ۳-۳- حجم نمونه
۶۸ ۳-۴- متغیرهای مستقل و وابسته
۶۸ ۳-۵- روش تحقیق
۶۹ ۳-۶- روش گردآوری اطلاعات
۶۹ ۳-۶-۱- روش کتابخانه‌ای
۶۹ ۳-۶-۲- روش میدانی
۷۰ ۳-۶-۲-۱- بررسی مدارک و اسناد
۷۰ ۳-۶-۲-۲- مشاهده
۷۰ ۳-۶-۲-۳- مصاحبه
۷۰ ۳-۶-۲-۴- پرسشنامه
۷۱ ۳-۷- شاخص‌های مربوط به متغیرهای تحقیق و سؤالات مرتبط در پرسشنامه
۷۳ ۳-۸- فرضیات تحقیق
۷۳ ۳-۹- تعیین روایی (اعتبار) پرسشنامه
۷۴ ۳-۱۰- پایایی (اعتمادپذیری) پرسشنامه
۷۵ ۳-۱۱- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷۵ ۱-۱۱-۳- آمار توصیفی
۷۶ ۲-۱۱-۳- تحلیل استنباطی
۷۹ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق
۸۰ ۱-۴- مقدمه
۸۱ ۲-۴- آمار توصیفی
۸۱ ۱-۲-۴- جنسیت
۸۱ ۲-۲-۴- سن
۸۲ ۳-۲-۴- تحصیلات
۸۲ ۴-۲-۴- سابقه خدمت
۸۳ ۳-۴- آمار استنباطی
۸۳ ۱-۳-۴- آزمون کولموگروف-اسمیرنف
۸۳ ۲-۳-۴- بررسی تاثیر رهبری معنوی و ابعاد آن بر توسعه سرمایه های انسانی
۸۴ ۱-۲-۳-۴- تاثیر رهبری معنوی بر توسعه سرمایه های انسانی
۸۵ ۲-۲-۳-۴- بررسی تاثیر چشم انداز بر توسعه سرمایه های انسانی
۸۶ ۳-۲-۳-۴- بررسی تاثیر نودوستی بر توسعه سرمایه های انسانی
۸۷ ۴-۲-۳-۴- بررسی تاثیر ایمان بر توسعه سرمایه های انسانی
۸۹ ۵-۲-۳-۴- تاثیر معناداری بر توسعه سرمایه های انسانی
۹۰ ۶-۲-۳-۴- تاثیر عضویت بر توسعه سرمایه های انسانی
۹۱ ۷-۲-۳-۴- تاثیر تعهد سازمانی بر توسعه سرمایه های انسانی
۹۲ ۸-۲-۳-۴- تاثیر بازخور عملکرد بر توسعه سرمایه های انسانی
۹۳ ۳-۳-۴- رتبه بندی ابعاد رهبری معنوی
۹۴ ۴-۳-۴- بررسی سطوح متغیرها
۹۵ ۱-۴-۳-۴- بررسی سطح رهبری معنوی
۹۶ ۲-۴-۳-۴- بررسی سطح چشم انداز
۹۶ ۳-۴-۳-۴- بررسی سطح نودوستی
۹۷ ۴-۴-۳-۴- بررسی سطح ایمان
۹۸ ۵-۴-۳-۴- بررسی سطح معناداری
۹۹ ۶-۴-۳-۴- بررسی سطح عضویت
۱۰۰ ۷-۴-۳-۴- بررسی سطح تعهد سازمانی
۱۰۱ ۸-۴-۳-۴- بررسی سطح بازخور عملکرد
۱۰۱ ۹-۴-۳-۴- بررسی سطح سرمایه های انسانی
۱۰۳ فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۰۴ ۱-۵- مقدمه
۱۰۵ ۲-۵- نتایج حاصل از آزمون فرضیات
۱۰۵ ۱-۲-۵- آزمون اسپیرمن

۱۰۸ ۲-۲-۵- آزمون فریدمن
۱۰۹ ۳-۲-۵- تکنیک آنتروپی
۱۰۹ ۴-۲-۵- آزمون دوجمله‌ای
۱۱۰ ۳-۵- ارائه پیشنهادات
۱۱۰ ۱-۱-۳-۵- چشم‌انداز
۱۱۰ ۲-۱-۳-۵- نوع دوستی
۱۱۰ ۳-۱-۳-۵- ایمان
۱۱۱ ۴-۱-۳-۵- معناداری
۱۱۱ ۵-۱-۳-۵- عضویت
۱۱۱ ۶-۱-۳-۵- بازخور عملکرد
۱۱۲ ۴-۵- محدودیت‌های تحقیق
۱۱۲ ۵-۵- پیشنهادات برای تحقیقات آتی
۷۰ پیوستها و ضمائم
۷۵ منابع و ماخذ
۷۹ چکیده لاتین

فهرست جدول ها

جدول ۱-۲	سیر تکاملی سرمایه فکری	۴۵
جدول ۲-۲	مقایسه مفهوم سازی های سرمایه فکری	۵۴
جدول ۳-۲	شاخص های سرمایه انسانی	۵۶
جدول ۴-۲	شاخص های سرمایه ساختاری	۵۸
جدول ۵-۲	شاخص های سرمایه رابطه ای	۶۰
جدول ۱-۳	شاخص های مربوط به پرسشنامه رهبری معنوی	۷۲
جدول ۲-۳	شاخص های مربوط به پرسشنامه توسعه سرمایه های انسانی	۷۲
جدول ۳-۳	مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش	۷۵
جدول ۱-۴	فراوانی مطلق و نسبی توزیع جنسیت در جامعه آماری	۸۱
جدول ۲-۴	فراوانی مطلق و نسبی توزیع سنی جامعه آماری	۸۱
جدول ۳-۴	فراوانی مطلق و نسبی توزیع تحصیلات در جامعه آماری	۸۲
جدول ۴-۴	فراوانی مطلق و نسبی توزیع سابقه کار جامعه آماری	۸۲
جدول ۵-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کولموگروف-اسمیرنف	۸۳
جدول ۶-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن	۸۴
جدول ۷-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن	۸۵
جدول ۸-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان چشم انداز و توسعه سرمایه های انسانی)	۸۵
جدول ۹-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن	۸۶
جدول ۱۰-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان نودوستی و توسعه سرمایه های انسانی)	۸۷
جدول ۱۱-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن	۸۷
جدول ۱۲-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان ایمان و توسعه سرمایه های انسانی)	۸۸
جدول ۱۳-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن	۸۸
جدول ۱۴-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان معناداری و توسعه سرمایه های انسانی)	۸۹
جدول ۱۵-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن	۸۹
جدول ۱۶-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان عضویت با توسعه سرمایه های انسانی)	۹۰
جدول ۱۷-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن	۹۱
جدول ۱۸-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان تعهد سازمانی با توسعه سرمایه های انسانی)	۹۱
جدول ۱۹-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان بازخورد و توسعه سرمایه های انسانی)	۹۲
جدول ۲۰-۴	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن	۹۳
جدول ۲۱-۴	فراوانی پاسخ ها	۹۳
جدول ۲۲-۴	نتایج حاصل از بکارگیری تکنیک آنتروپی	۹۴

- جدول ۴-۲۳- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای برای متغیر رهبری معنوی..... ۹۵
- جدول ۴-۲۴- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای برای متغیر چشم‌انداز..... ۹۶
- جدول ۴-۲۵- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای برای متغیر نودوستی..... ۹۷
- جدول ۴-۲۶- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای برای متغیر ایمان..... ۹۸
- جدول ۴-۲۷- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای برای متغیر معناداری..... ۹۸
- جدول ۴-۲۸- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای برای متغیر عضویت..... ۹۹
- جدول ۴-۲۹- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای برای متغیر تعهد سازمانی..... ۱۰۰
- جدول ۴-۳۰- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای برای متغیر بازخور عملکرد..... ۱۰۱
- جدول ۴-۳۱- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای برای متغیر سرمایه‌های انسانی..... ۱۰۲
- جدول ۵-۱- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن..... ۱۰۵
- جدول ۵-۲- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن..... ۱۰۸
- جدول ۵-۳- نتایج حاصل از بکارگیری تکنیک آنتروپی..... ۱۰۹
- جدول ۵-۴- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله‌ای..... ۱۰۹

فهرست شکل ها

- شکل ۱-۱- مدل مفهومی پژوهش ۹
- شکل ۱-۲- رهبری معنوی به عنوان انگیزاننده درونی در فرآیند چشم انداز، ایمان ۲۸
- شکل ۲-۲- مدل پایه رهبری معنوی ۴۱
- شکل ۳-۲- مدل طبقه بندی ۴۹
- شکل ۴-۲- جایگاه سرمایه فکری میان جنبش های مختلف ۵۱

چکیده

امروزه منابع انسانی مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب شده و موفقیت حال و آینده سازمان‌ها در گرو برخورداری از نیروی انسانی متخصص، ماهر و شایسته می‌باشد. هدف از نگارش پژوهش حاضر، بررسی تاثیر سبک رهبری معنوی بر توسعه سرمایه‌های انسانی در شرکت گواه می‌باشد. در این تحقیق که از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود، برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. همچنین روش گردآوری داده‌ها نیز کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کل کارکنان شرکت گواه براساس لیست کارگزینی موجود به تعداد ۵۵۹ نفر که با بهره‌مندی از فرمول حجم نمونه کوکران به ۲۲۸ نفر تقلیل یافت. برای سنجش رهبری معنوی از ابعاد چشم‌انداز، نودوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد و بازخور عملکرد استفاده شد. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون‌های اسپیرمن و فریدمن بیانگر تاثیر معنادار رهبری معنوی و ابعاد آن بجز تعهد سازمانی بر توسعه سرمایه‌های انسانی شرکت گواه بود. همچنین نودوستی، ایمان و بازخور عملکرد نیز به عنوان مهمترین ابعاد رهبری معنوی انتخاب شدند. در پایان نیز تمامی متغیرهای تحقیق به غیر از نودوستی و ایمان در سطح مطلوبی قرار گرفتند.

واژگان کلیدی: معنویت، رهبری معنوی، سرمایه انسانی

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

تا چند دهه پیش، باور بسیاری از پژوهشگران و محققان بر آن بود که موضوعاتی همچون معنویت، برای جهان، سازمان‌ها و مدیریت مناسب نبوده و اهمیت آن، تنها در ادبیات روزمره، مورد توجه و بحث است. اما در حال حاضر، موضوع معنویت در ادبیات نوین آکادمیک، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌باشد (اکانل، ۱۹۹۱؛ ۳۳۷).

به رغم انتقادات و تردیدها در زمینه‌های نظری و تجربی این پدیده، روند رو به رشد تحقیق و پژوهش درباره آن، در میان دانشگاهیان، پژوهشگران، مشاوران و نظریه‌پردازان علم مدیریت و سازمان، غیر قابل انکار است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶؛ ۱۰۰).

در دنیای امروزی، سازمان‌ها بخصوص شرکت‌های خدماتی سطح ملی و بین‌المللی با سایر سازمان‌ها در رقابتند. لازمه پیروزی در هر رقابتی، خلاقیت و نوآوری در امور مختلف می‌باشد (مک‌گاهان و سیلورمن، ۲۰۰۶؛ ۲۷۰). در جهان کنونی، نیروی رقابت جهانی، سازمان‌ها را وادار ساخته که بجای روش‌های سنتی، راهکارهای جدیدی برای خود ایجاد کرده و به ثبات نسبی دست یابند (گیجسل و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۲۳۳).

برای اینکه سازمان‌ها از قافله رقابت عقب نمانند، باید دارای رهبرانی باشند که توانایی لازم برای مقابله با تغییرات پیچیده و همیشگی محیط رقابتی را دارا باشند. ظهور مفاهیم نوینی نظیر اخلاق، راستی و درستی، معناداری کار، نوع‌دوستی، باور نیرویی برتر به نام خدا و . . . به پژوهش‌ها و فرآیندهای مدیریتی و کسب کار، جلوه جدیدی بخشیده است.

بسیاری از اندیشمندان معتقدند موضوع معنویت در محیط کار، از علوم مختلفی چون کوانتوم، سایبرنتیک، علوم شناختی، ادیان و رسوم شرقی و غربی مشتق شده و واکنشی در مقابل چارچوب‌های نظری مدرن است. بنابراین وجود رهبری معنوی در سازمان‌ها، نیازمند تغییر و تحول، موفقیت و یادگیری مستمر و رضایت کارکنان می‌باشد (واکس، ۲۰۰۵؛ ۱۵۵).

در این تحقیق سعی بر آن است که رابطه میان رهبری معنوی با توسعه سرمایه‌های انسانی شرکت گواه مورد بررسی قرار گیرد.

۲-۱- بیان مسأله تحقیق

اگر عمیقاً به پیشرفت‌های صورت گرفته در زمینه رهبری توجه شود، مشخص می‌شود که تاکنون پژوهش‌های بسیاری در زمینه خصوصیات فکری، فیزیکی و هیجانی رهبران صورت گرفته است؛ اما موضوعی که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از صاحب‌نظران علوم رفتاری را معطوف خود ساخته است، ویژگی‌های معنوی رهبران سازمان‌ها می‌باشد. رهبری معنوی بیانگر این واقعیت است که اتکا به معنویت، می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد و موجبات رضایت کارکنان را فراهم آورد (فرای و مترلی، ۲۰۰۶؛ ۲۷۷).

یک سازمان موفق و خلاق، جامعه‌ای است مرکب از انسان‌ها، با فرهنگ سازمانی و اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام سازگار و انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش و بینش خود را با دلبستگی کامل و عشق به رونق روزافزون سازمان، در اختیار مدیریت فهیم و صمیمی خود قرار می‌دهند.

در قلمرو دانش مدیریت، پذیرش الگوی انسان اقتصادی و باورداشت این نگرش، که تنها عامل مادی باعث انگیزش کارکنان می‌شود، به تدریج عدم کاربرد خود را در سازمان‌ها نشان داده است (هاشمی، ۱۳۸۵؛ ۶۵).

بر خلاف نظریه مطرح شده، دیدگاه‌های مربوط به جنبش‌های مدیریت با محتوای روند روابط انسانی که عمدتاً بر مقوله انگیزش در دستیابی به بهره‌وری بیشتر تاکید دارند و نظریه-های تصمیم‌گیری و جنبش انسان‌گرایی که تصمیم‌گیری و مشارکت را فرآیند برتر مدیریت به شمار می‌آورند، نقشی جدی و اساسی در مدیریت تحول ایفا کردند (هاگمن، ۱۳۸۰؛ ۱۱۴).

بسیاری از محققان، برای نقش رهبری در فرآیند ایجاد انگیزه در کارکنان، اهمیت بسزایی قائل شده‌اند. وجود رهبرانی که با عشق به افراد خود، در راستای توسعه و پرورش آنان کوشیده و با دمیدن روح معنویت در کالبد سازمان، افراد را در مسیر درست دستیابی به اهدافشان هدایت می‌کنند، در افراد انگیزه بالایی جهت بهبود عملکرد ایجاد خواهند کرد.

بنابراین بکارگیری سبک رهبری معنوی، موجب ایجاد انگیزه بالاتر در کارکنان شده و بدین ترتیب می‌تواند بر بهره‌وری منابع انسانی نیز تاثیرگذار باشد.

از سویی دیگر، مهمترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها، منابع انسانی آنها می‌باشند. بدون شک، رشد و پیشرفت هر جامعه‌ای، به بهبود و توسعه منابع انسانی آن بستگی دارد. بدین سبب است که مدیران هر سازمانی با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه ویژه‌ای به پرورش منابع انسانی مبذول می‌دارند (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷؛ ۶۸). در سازمان‌های کشورمان که شرکت گواه نیز از آن استثنا نیست، کمتر به منابع انسانی اهمیت داده می‌شود و سازمان محیط مناسبی برای شکوفایی استعدادها و توانایی‌هایی افراد نیست و برای مدیران، ساده‌ترین منابع برای تعویض و تغییر، منابع انسانی است. در این سازمان، همواره می‌توان شاهد نارضایتی کارکنان بود؛ زیرا آمار حاصل از سنجش رضایت کارکنان در سال‌های ۹۰ تا ۹۲ از ۶۵.۶٪ تجاوز نکرده و این امر بیانگر وضعیت مطلوبی در سازمان نمی‌باشد. نرخ بالای ترک خدمت افراد در سال‌های اخیر، بطور کامل، بیانگر این واقعیت می‌باشد. این میزان از ۴٪ در سال ۹۰، به ۷٪ در سال ۹۱ و ۱۱٪ در سال ۹۲ افزایش یافته است. همچنین، نازل بودن

بهره‌وری، کم توجهی به منابع انسانی و رشد آنان از دیگر عوامل نارضایتی کارکنان بوده و سازمان اغلب محیطی برای افزایش تنش و فشارهای عصبی می‌باشد.

با عنایت به تعاریفی که از سرمایه‌های انسانی به عمل آمده است، می‌توان ادعا کرد که مدیران به سرمایه‌های انسانی توجه زیادی ننموده و سودآوری و کارایی برایشان از اهمیت بیشتری برخوردار است.

در نتیجه این سوالات همواره ذهن مدیران منابع انسانی این سازمان را می‌کاویده که: آیا بکارگیری سبک رهبری معنوی از سوی مدیران شرکت گواه بر توسعه سرمایه‌های انسانی این سازمان تاثیرگذار است؟

۱-۳- اهمیت موضوع

در مطالعات اخیر، نقش معنویت در مباحث مدیریتی بشدت افزایش یافته است. تلفیق این دو موضوع، بیانگر نقش مهم معنویت در سازمان و مدیریت بوده که در نتیجه مدیران سازمان‌ها، علاقه زیادی به یافتن نقش معنویت در بهبود و توسعه سازمانی پیدا کرده‌اند (مک کورمیک، ۱۹۹۴؛ ۲۲۸).

از این رو مروری گذرا به برخی علاقمندی‌ها و گرایش‌های رو به رشد معنویت در قلمرو مدیریت و سازمان خالی از فایده نیست (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶؛ ۱۰۰). نکته قابل توجه آن است که تاکنون اندیشمندان علاقمند به این حوزه، کمتر بطور خاص به سازمان‌های بخش عمومی و نقش معنویت در اداره چنین سازمان‌هایی پرداخته‌اند. این در حالی است که به نظر می‌رسد مطالعه نقش معنویت‌گرایی در سازمان‌های بخش عمومی و دولتی به علت ماهیت ویژه آنها که متوجه منافع عمومی است، قابل توجه و تامل برانگیز است. مدیریت دولتی در طول دهه‌های گذشته، جلوه‌های مختلفی را تجربه کرده است. از سازمان‌های بروکراتیک سبک و برگرفته، تا تکثرگرایی دموکراتیک فرامدرن و طرفداری از برابری جنسی تا مدیریت عملکرد.

بازیگران اصلی (بزرگ) این حوزه نظیر فردریکسون و کتل^۱ تحولاتی را شناسایی کرده‌اند که در بردارنده روح تازه‌ای از مدیریت دولتی و دگرگونی بخش دولتی برای قرن ۲۱ است. اما هیچ یک از این تغییرات شامل تاثیر فزاینده معنویت در سازمان‌ها و یا چالش‌های دیگر نبوده است. با این حال، تاکنون تنها تعداد محدودی از پژوهشگران حوزه مدیریت، به اهمیت تأثیری که موضوع معنویت در محیط کار ایفا می‌کند، پی برده‌اند و عده اندکی نیز بر این باورند که معنویت در نگرش‌های اخلاقی، استدلال اخلاقی و رفتارهای بسیاری از مدیران تاثیرگذار است (کینگ، ۲۰۰۷؛ ۱۳۷).

در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار تا حدی است که می‌تواند برای سازمان‌ها، افراد، جامعه، محیط و . . . مسئولیت ایجاد کند (گیجسل، ۲۰۰۳؛ ۲۳۱).

منابع انسانی، مهمترین و با ارزشترین دارایی‌هایی است که هر سازمانی در اختیار دارد. موثرترین راه بدست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها می‌باشد (میرسپاسی، ۱۳۸۵؛ ۲). می‌توان اذعان نمود که بدون افراد کارآمد دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن می‌باشد. منابع انسانی، نقش اساسی در رشد، پویایی، بالندگی یا شکست و نابودی سازمان‌ها دارند. اگر منابع انسانی به عنوان مهمترین و اصلی‌ترین منبع استراتژیک هر سازمان تصور شود، توسعه منابع انسانی به عنوان یک استراتژی کلیدی در این زمینه مطرح می‌گردد. از بین عوامل تاثیرگذار بر توسعه منابع انسانی، نقش رهبری معنوی بسیار نادیده گرفته شده است (عسکری ماسوله و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۱۲۱۷۷).

¹ . Fredrickson & Kettl

۴-۱- اهداف تحقیق

هدف اصلی

- سنجش تاثیر رهبری معنوی بر توسعه سرمایه‌های انسانی در شرکت گواه

اهداف فرعی

- سنجش تاثیر چشم‌انداز بر توسعه سرمایه‌های انسانی در شرکت گواه
- سنجش تاثیر نودوستی بر توسعه سرمایه‌های انسانی در شرکت گواه
- سنجش تاثیر ایمان بر توسعه سرمایه‌های انسانی در شرکت گواه
- سنجش تاثیر معناداری بر توسعه سرمایه‌های انسانی در شرکت گواه
- سنجش تاثیر عضویت بر توسعه سرمایه‌های انسانی در شرکت گواه
- سنجش تاثیر تعهد سازمانی بر توسعه سرمایه‌های انسانی در شرکت گواه
- سنجش تاثیر بازخور عملکرد بر توسعه سرمایه‌های انسانی در شرکت گواه

۵-۱- چهارچوب نظری

۱-۵-۱- رهبری معنوی

اسکال و بیشاپ (۲۰۰۱) معتقدند اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت بوده و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو، رهبر باید خدمتگزار باشد که از آن، تحت عنوان رهبری معنوی نیز یاد شده است. در واقع نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزارانه رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار^۱ بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کل‌نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم‌گیری مشترک تاکید دارد. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند که از این سه خصیصه، به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد شده است (اسکال و بیشاپ، ۲۰۰۱؛ ۲۲۷).

رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر بفرد خود، چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نودوستی موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و

^۱ . Servant Leadership

زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند (نرگسیان، ۱۳۸۷؛ ۳۲).

در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. وی این کار را در دو مرحله انجام می‌دهد:

۱- در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمانی احساس می‌کنند که دارای شغل با اهمیت و معناداری هستند، رهبر معنوی، اقدام به ایجاد چشم‌انداز مشترک می‌کند. ۲- رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی/ اجتماعی بر اساس ارزش‌های انسانی موجب می‌شود که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می‌آید که سایرین نیز مهمند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی شود (نرگسیان، ۱۳۸۷؛ ۳۲).

۱-۵-۲- سرمایه انسانی

سرمایه انسانی نشاندهنده موجودی دانش افراد یک سازمان بوده (بنیتیس و همکاران، ۲۰۰۲؛ ۴۰۴) و همچون یک منبع نوآوری و نوسازی استراتژیک، از اهمیت خاصی برخوردار است (بنیتیس، ۱۹۹۸؛ ۱۲۵).

سرمایه انسانی به عنوان مبنای سرمایه فکری اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت، و طرز تلقی کارکنان دارد که منتج به بهبود عملکرد می‌شود و این آن چیزی است که مشتریان را جلب می‌کند و موجب سودآوری شرکت می‌شود. این دانش و مهارت در ذهن کارکنان جای دارد، بدین معنی که ذهن آنها حامل دانش و مهارت است.

اگر کارکنان فکری توسط سازمان به نحو مطلوب به کار گرفته نشوند، دانش و مهارت موجود در مغز آنها نمی‌تواند فعال شود، یا اینکه به صورت ارزش بازاری درآید. اگر چه در یک سازمان یادگیرنده کارکنان به عنوان مهمترین دارایی (استوارت، ۱۹۹۷؛ ۲۶) در نظر گرفته می‌شوند، با این وجود آنها در تملک سازمان نیستند.

۱-۶- مدل تحقیق

مدل مفهومی زیر برگرفته از پژوهش‌های مختلف می‌باشد. در این مدل، رهبری معنوی و ابعاد آن شامل چشم‌انداز، نودوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهدسازمانی و بازخور عملکرد به عنوان متغیرهای مستقل و توسعه سرمایه‌های انسانی نیز به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته خواهد شد.