



نقش مؤلفه‌های سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه

شیرین زردشتیان^۱ و مریم حسینی^{۲*}

۱. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۲/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۹/۱۳

چکیده

هدف: در دنیای امروز که دنیای سازمان‌ها است، با به وجود آوردن معنویت در کار، کارکنان به تلاش و کوشش تمایل زیادی دارند و بیشتر با اهداف سازمان و مأموریت آن عجین می‌شوند؛ لذا این تحقیق با هدف بررسی نقش مؤلفه‌های سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام شد.

روش‌شناسی: روش تحقیق توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق را تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه (۲۲۸ نفر) تشکیل داده بودند که نمونه آماری براساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۶۳ نفر و به صورت تصادفی - خوشه‌ای تعیین شد. جهت گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد رهبری اصیل اولیو (۲۰۰۷) و معنویت در کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، استفاده شد. پایایی ترکیبی و روایی همگرایی و واگرایی پرسشنامه‌ها، مورد سنجش و تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار پی ال اس استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که مسیر مؤلفه‌های جنبه اخلاقی، خودآگاهی، پردازش متوازن و شفافیت رابطه در کار به ترتیب با ضریب معناداری ۲/۲۰، ۳/۳۳، ۲/۰۰ و ۷/۵۴، بر معنویت در کار کارکنان تاثیر گذار هستند. **نتیجه‌گیری:** مدیران ادارات ورزش و جوانان باید به‌طور مهم برای ایجاد معنویت در کار به رهبری اصیل، خصوصاً مؤلفه شفافیت رابطه‌ای آن توجه ویژه داشته باشند، تا شاهد شکوفایی کارکنان در فضای امن کاری باشند و موجبات پیشرفت و بهبود عملکرد سازمان را فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی: رهبری اصیل، معنویت در کار، شفافیت رابطه‌ای، ادارات ورزش و جوانان.

مقدمه

مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است و شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند و مدیران سازمان‌ها درصدد توسعه سرمایه انسانی از درون سازمان هستند. سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخ‌گو باشند. ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع دوستی به پژوهش‌های جدید در حوزه مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی به عنوان معنویت در کار دارند (اشمس و دوچن، ۲۰۰۱). از اواخر قرن بیستم، محققان و اندیشمندان مدیریت به موضوع معنویت در سازمان توجه کردند، به طوری که در این سال‌ها، افزایش همایش‌ها، کارگاه‌ها، مقالات و کتاب‌های فروانی در این زمینه مشاهده می‌شود (زاهدی و پناهی، ۱۳۸۷). معنویت در کار یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند و به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد شده، منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود (مارکوس^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). معنویت در کار، به معنی رفتار به طریقی است که فرد سعی دارد، استانداردهای کار را در تمام ابعاد رعایت کند و نوعی همبستگی روحی بین فرد و کار وی برقرار می‌شود. کارکنانی که در سازمان از حس صداقت با سازمان و همکاران، تلاش خود جوش و بدون کنترل دیگران در کار، احساس همدلی و همبستگی بالا با کارکنان و ارباب رجوع برخوردارند، به گونه‌ای کار را هدف غایی زندگی می‌دانند و آن را کوششی برای ارضای نیاز درونی که همان معنویت است تلقی می‌کنند. در یک تعریف جامع‌تر، معنویت را کوششی برای پیدا شدن حساسیت به خود، دیگران، محیط طبیعی و خدا دانسته‌اند که درون و فراسوی این کلیت است (ناصری فر، ۱۳۸۸). معنویت در کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضاء می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس ارتباط اثربخشی با همکارانشان دارند (ناصری فر، ۱۳۸۸). از دیدگاه میلیمن^۲ و همکاران (۲۰۰۳)، معنویت در کار دارای سه بعد است: الف) کار معنادار؛^۳ کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، برای فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قایلند. آنان در آن فعالیت از نیروی روحی و روانی سرمایه‌گذاری می‌کنند و در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، پیوند و همبستگی شخصی را تجربه می‌کنند. این بعد با شاخص‌هایی همچون، لذت بردن از کار؛ انرژی گرفتن از کار و درک معنی و مفهوم کار شناخته می‌شود. ب) احساس همبستگی^۴ همبستگی در محیط کار مبنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد. شاخص‌های این بعد شامل: احساس پیوند با همکاران؛ پشتیبانی کارکنان از یکدیگر و حس مقصود و هدف مشترک بین کارکنان است. ج) هم‌سوئی ارزش‌ها؛ این بعد بیانگر تجربه یک حس قوی از هم‌سوئی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است. شاخص‌های این بعد شامل: پیوند کارکنان با اهداف سازمان نسبت به کارکنان و نیازهای آنان است (رگو، ۲۰۱۲). کارکنانی که معنویت در کار را تجربه می‌کنند، نسبت به سازمان وفادارتر هستند و تعهد بیش‌تری نسبت به انجام

1. Atmos and Duchon
2. Marques
3. Nilman
4. Meaningful Work
5. Sense of Community
6. Convergence of Values
7. Rego

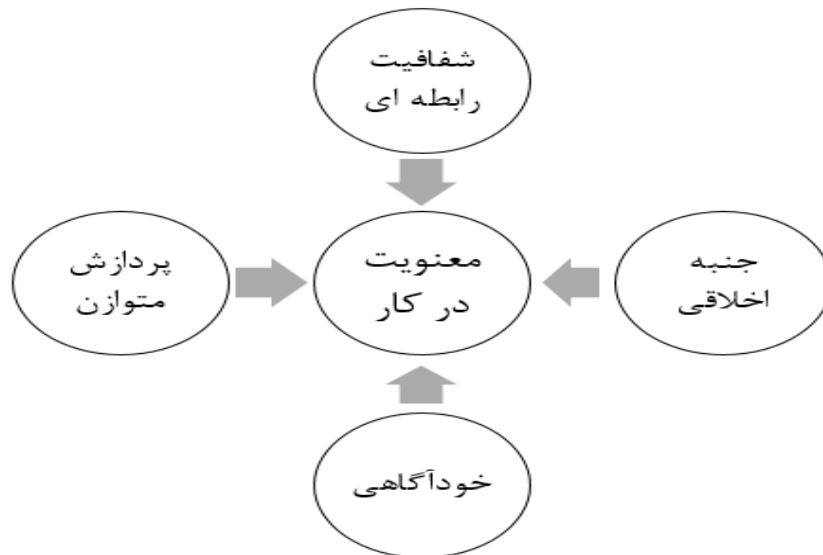
وظایف خود دارند (ریو، ۲۰۰۵). همچنین کاراکاس^۲ (۲۰۱۰) بیان می‌کند، تقویت تجربه‌های معنوی کارکنان در سازمان، عملکرد و بازدهی سازمانی‌شان را افزایش می‌دهد. دیدگاه معنوی با تأمین منافع فردی، پیوندی محکم بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌کند؛ در نتیجه انگیزه، کار تیمی و تعهد نسبت به اهداف سازمان را افزایش می‌دهد (کاراکاس، ۲۰۱۰). از این رو بسیاری از مدیران اجرایی به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط‌های کاری هستند، چراکه معتقدند، خلق محیط‌های کاری معنوی و انسانی، موجب ایجاد موقعیت برد - برد برای کارکنان و سازمان می‌شود. محیط کار معنوی تأثیر مستقیمی بر موفقیت شرکت دارد؛ چراکه موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت و کاهش جایجایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌شود (کلود و زمر، ۲۰۰۳). با توجه به اهمیت روز افزون معنویت در کار، در موفقیت، بهره‌وری و دستیابی به اهداف سازمان تلاش جهت افزایش میزان معنویت در کارکنان لازم به نظر می‌رسد. از طرفی برخی از رهبران می‌توانند در کارکنان نفوذ نموده و در افزایش میزان معنویت آنان موثر باشند. در واقع رهبران می‌توانند در باورها، ارزش‌ها و اهداف کارکنان نفوذ کنند و تاثیر فوق العاده‌ای در آنان بر جای گذارند که سبک رهبری از جمله عوامل مهم در بالا رفتن میزان معنویت در کار است (لادکین و تیلور، ۲۰۱۰). مطالعات زیادی نشان داده است که بین ارزش‌های معنوی، شیوه‌های رهبری و رهبری اثربخش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طور کلی یک رهبر با داشتن ویژگی‌هایی چون الهام بخشی، خلاقیت، صداقت و راستی، منجر به ایجاد انگیزش معنوی در کارکنان می‌شود (گل پرور، ۱۳۹۳). معنویت در محیط کار در صورتی که توسط رهبران سازمان شروع شود و به گونه‌ای موفقیت آمیز اجرا گردد، پیامدهای مثبت بسیاری خواهد داشت (میر محمدی و رحیمیان، ۱۳۹۳). از این رو از میان سبک‌های مختلف رهبری ما جدیدترین، جامع‌ترین و کاربردی‌ترین رویکرد رهبری، تحت عنوان رهبری اصیل را انتخاب کردیم. رهبری اصیل برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ در رشته جامعه شناسی و آموزش و پرورش مطرح گردید و توسعه چارچوب اصلی کار توسط موسسه رهبری گالوپ تقبل گردید (لادکین و تیلور، ۲۰۱۰). در واقع رهبری اصیل یک الگوی رفتار رهبری است که در آن دیدگاه‌های مثبت روانشناختی و اخلاقی به کار گرفته تا باعث خود آگاهی، نهادینه‌سازی دیدگاه‌های اخلاقی، پردازش متعادل و بی‌طرفانه اطلاعات و باعث شفاف‌سازی رابطه کاری میان رهبران و کارکنان می‌شود (آماندا^۵ و همکاران، ۲۰۱۴). در سبک رهبری اصیل، کارکنان تصور می‌کنند که رهبرانشان به شدت به آن‌ها علاقه‌مند و مهربان، صادق و قابل اطمینان (آمینو^۶ و همکاران، ۲۰۱۴) و به عنوان تصمیم‌گیرنده به اصولی پایبند هستند و به خیریت بیشتر کارمندان، سازمان و جامعه اهمیت می‌دهند (آنانا^۷ و همکاران، ۲۰۱۴). ساختار رهبری اصیل از چهار بعد تشکیل شده است: ۱) خودآگاهی: خودآگاهی مهم‌ترین عنصر و سنگ بنای رهبری اصیل است و به درک نقاط قوت و ضعف فردی و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون شخص اشاره دارد (دیدداس و چنگ^۸، ۲۰۱۲). ۲) پردازش متعادل: شامل تجزیه و تحلیل اطلاعات قبل از تصمیم‌گیری است. رهبران از دیدگاه‌ها و نظرات دیگران جويا می‌شوند و موقعیت‌های موجود را به چالش می‌کشند (اوماندا و همکاران، ۲۰۱۴). ۳) جنبه درونی اخلاق: سومین جزء رهبری اصیل، جنبه‌های درونی اخلاق است و به رفتارهایی اشاره دارد که بیشتر از آن که مبتنی بر فشارهای بیرونی از جمله همکاران، سازمان و اجتماع باشد، به وسیله ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی درونی شده در فرد هدایت می‌شود (پیترسون^۹ و همکاران، ۲۰۱۲). ۴) شفافیت رابطه‌ای: نشان می‌دهد تا چه حد رهبر به تقویت یک ارتباط باز و شفاف با دیگران برای فراهم ساختن فرصت بهره‌گیری از ایده‌ها، نظرات و چالش‌ها در آینده نزدیک می‌پردازد. یکی از شرایط ضروری برای داشتن شفافیت

1. Rave
2. Karakas
3. Claude and Zmor
4. Ladkin and Taylor
5. Amada
6. Aménio
7. Anna
8. Diddams and Gang
9. Peterson

در روابط، عملکرد یکپارچه فرد در تمام جنبه‌های زندگی است (فارمانزیک، ۲۰۱۰). رهبری اصیل در تقویت نگرش‌های مثبت کاری پیروان از جمله تعهد، درگیر شدن در کار و اشتیاق به کار، بهبود عملکرد فردی و سازمانی، حس امنیت و رضایت شغلی نقش بسزایی دارد. همچنین رهبری اصیل در کشف استعدادها و به‌کارگیری آن در تحقق اهداف سازمان بسیار مؤثر است (فارمانزیک، ۲۰۱۰). توسعه رهبری اصیل شامل، یک فرایند مداوم است که به موجب آن رهبران و پیروان به کسب خودآگاهی و ایجاد در روابط باز، شفاف و همراه با اعتماد می‌پردازند (اویلوا، ۲۰۰۵). در این زمینه می‌توان به پژوهش حسینی و زردشتیان (۱۳۹۵)، اشاره کرد که با بررسی اثر سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار با ملاحظه نقش میانجی سرمایه روانشناختی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل به صورت مستقیم روی معنویت در کار کارکنان و به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر سرمایه روانشناختی بر معنویت در کار کارکنان تأثیر دارد. قدیمی و اسماعیلی (۱۳۹۴) که در پژوهش خود به بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان پرداختند که به این نتیجه رسیدند، رابطه معناداری بین هر یک از مولفه‌های رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار وجود دارد. فخاری واحد (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار با معنویت در محیط کار و کار تیمی پرداخت که به این نتیجه رسید، بین سبک رهبری خدمتگزار با معنویت در محیط کار و کار تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لطفی جلال آبادی (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر هویت‌یابی سازمانی پرداخت که به این نتیجه دست یافت، کلیه مولفه‌های رهبری اصیل بر هویت‌یابی سازمانی تأثیر گذار است. نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله تحلیل روابط رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی، به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی، رابطه معناداری در معنویت در کار دارد. شفیع (۱۳۹۲)، به بررسی نقش سبک رهبری خدمتگزار مدیران در معنویت در کار و تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران پرداخت. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی، رهبری خدمتگزار و معنویت در کار و معنویت در کار با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش خود با عنوان الگوی علی روابط میان رهبری خدمت‌گزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی به این نتیجه رسیدند که رهبری خدمت‌گزار، اثر مستقیم، مثبت و معناداری روی معنویت در محیط کار دارد. همچنین اثر غیر مستقیم رهبری خدمت‌گزار روی سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری معنویت در محیط کار مثبت و معنادار است. سندجایا و همکاران (۲۰۱۴)، در تحقیقی به بررسی نقش ماکیاولیسم در رابطه بین رهبری اصیل و اخلاق معنوی کار پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری اصیل و اخلاق معنوی کار، ارتباط مثبت و مستقیمی وجود دارد، اما ماکیاولیسم به عنوان متغیر میانجی، تعدیل‌گر مناسبی برای ارتباط غیر مستقیم بین رهبری اصیل و اخلاق معنوی نبوده است و باعث تضعیف این رابطه شده است. کانسان^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان معنویت در کار و اثربخشی رهبری در بین مدیران آموزشی در مالزی به این نتیجه دست یافت که معنویت در کار به عنوان یک عامل کمک‌کننده نقش مهمی را در ارتقاء و اثربخشی رهبری ایفا می‌کند، اشاره کرد. بیندلیش^۵ و همکاران (۲۰۱۲) عقیده دارند، رهبری در صورتی می‌تواند اثربخش باشد که شرایط معنوی کاملی در سازمان فراهم باشد و دو مفهوم رهبری و معنویت اگرچه دو مفهوم مستقل از یکدیگر هستند، اما در عین حال، مطالعه رهبری بدون معنویت یک مطالعه ناکافی است. همچنین مک‌کی^۶ (۲۰۱۱) و بیل^۷ (۲۰۱۲)، در پژوهش‌های خود نشان دادند، معنویت از طریق رهبری در سازمان تسهیل می‌گردد و در عین حال می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی و سلامت روان

1. Furmanczyk
2. Aolio
3. Sendjaya
4. Kanesan
5. English
6. Mcke
7. Bill

کارکنان تأثیرگذار باشد. ادارات ورزش و جوانان، یکی از متولیان و گردانندگان امور ورزشی کشور هستند و بهبود کارایی این سازمان‌ها در روند توسعه ورزش قهرمانی و همچنین همگانی کشور، تأثیر به‌سزایی خواهد داشت. از این رو با توجه به اهمیت روزافزون معنویت در سازمان‌ها، تلاش جهت افزایش معنویت در کارکنان و انجام تحقیقات علمی در این زمینه لازم به نظر می‌رسد. از آنجا که معنویت محور پیشرفت فعالیت‌هایی از سازمان است که متکی به مدیریت هستند، افزایش معنویت می‌تواند در تأثیر گذاری نیت‌ها، اهداف و اعمال مدیریت بر همه بخش‌های سازمان، نقشی بسزا ایفا کند. از این رو، رهبری و مدیریت منهای معنویت یعنی حذف ابعاد روحی و معنوی کارکنان، مادی کردن کیفیت انگیزش آن‌ها و مسئولیت پذیری همراه با کنترل بیرونی، در نتیجه سازمان متحمل هزینه‌های بیشتری خواهد شد و موفقیت کمتری کسب می‌کند. از این رو با توجه به ضرورت موضوع معنویت در کار و تأثیری که رهبری می‌تواند در آن داشته باشد، در این پژوهش بر کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه متمرکز شده‌ایم تا به بررسی این مسئله بپردازیم که آیا مولفه‌های رهبری اصیل بر معنویت در کار کارکنان تأثیر دارد؟ بدین‌منظور و با توجه به نتایج تحقیقات گذشته و همچنین مطالعات نظری، مدل مفهومی زیر طراحی گردید که مورد آزمون قرار خواهد گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و از نوع مطالعات همبستگی است که از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد. جامعه آماری تحقیق را تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه (۲۲۸ نفر) تشکیل دادند، نمونه آماری براساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۶۳ نفر و به صورت تصادفی - خوشه‌ای تعیین شد. به این صورت که استان کرمانشاه به پنج خوشه، شمال (شهرستان‌های سنقر، پاره، روانسر)، جنوب (شهرستان‌های اسلام‌آباد غرب، گیلان‌غرب، دالاهو)، غرب (شهرستان‌های سرپل ذهاب، قصرشیرین، ثلاث بابا جانی)، شرق (شهرستان‌های کنگاور، صحنه، هرسین، بیستون) و مرکزی (شهرستان کرمانشاه) تقسیم و تعداد ۱۶۳ نفر از کارکنان شهرستان‌های سنقر، پاره، اسلام‌آباد غرب، گیلان‌غرب، سرپل‌ذهاب، قصرشیرین، کنگاور، هرسین و کرمانشاه به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. به منظور گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استفاده شد که عبارت اند از: پرسشنامه رهبری

اصیل و معنویت در کار که در مجموع شامل ۳۶ گویه بوده که برای متغیر رهبری اصیل از پرسشنامه آولیو^۱ و همکاران (۲۰۰۷)، با ۱۶ گویه که چهار مولفه خودآگاهی، جنبه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن و شفافیت رابطه ای را می‌سنجد که بر اساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) طراحی شده است و برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسش نامه میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، با ۲۰ سوال که سه مولفه کارمندانار، هم‌سویی ارزش‌ها و احساس همبستگی را می‌سنجد که بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) طراحی شده است. این پرسش نامه‌ها در تحقیقات مختلفی به کار گرفته شده‌اند که روایی و پایایی آن‌ها مناسب گزارش شده است؛ همچنین در این تحقیق روایی محتوا پرسشنامه ها توسط ۶ نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفتند. روایی و پایایی ترکیبی پرسش نامه‌ها مورد آزمون قرار گرفت و نتایج آن برای کلیه متغیرها به صورت جداگانه در جداول ۱ و ۲ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار پی‌ال‌اس استفاده شد.

جدول ۱. پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرها را نشان می‌دهد. پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ نشان از قابل قبول بودن پایایی هر سازه تحقیق دارد؛ همچنین مقدار ملاک برای سطح قبولی روایی همگرایی ۰/۴ است (باربارا و ویلیام، ۲۰۰۵).

جدول ۱. روایی همگرایی و پایایی ترکیبی مدل

متغیر	پایایی ترکیبی	روایی همگرایی
رهبری اصیل	۰/۸۴	۰/۵۸
خودآگاهی	۰/۸۹	۰/۶۲
جنبه اخلاقی	۰/۸۴	۰/۵۷
پردازش متوازن	۰/۸۸	۰/۵۶
شفافیت رابطه‌ای	۰/۸۳	۰/۵۶
معنویت در کار	۰/۹۵	۰/۸۸

جدول ۲. روایی واگرایی متغیرها را نشان می‌دهد. در قسمت روایی واگرایی، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه مجذور متوسط واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود؛ در صورتی که مجذور متوسط واریانس استخراج شده برای هر عامل از میزان همبستگی آن عامل با عامل‌های دیگر بیشتر باشد، روایی واگرایی مناسب مدل تایید می‌شود.

جدول ۲. روایی واگرایی مدل

مولفه	معنویت در کار	رهبری اصیل	خود آگاهی	پردازش متوازن	جنبه اخلاقی	شفافیت رابطه
معنویت در کار	۰/۹۳					
رهبری اصیل	۰/۷۱	۰/۷۶				
خود آگاهی			۰/۷۹			
پردازش متوازن			۰/۵۲	۰/۷۵		
جنبه اخلاقی درونی			۰/۴۸	۰/۶۱	۰/۷۶	
شفافیت رابطه			۰/۲۷	۰/۳۸	۰/۴۸	۰/۷۵

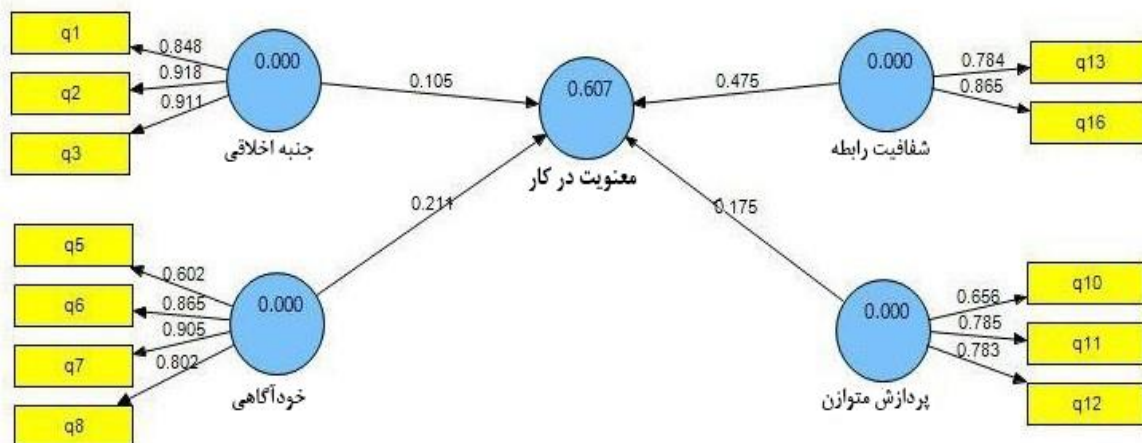
1. Aolio
2. Barbara and William

مطابق با جدول ۲، مقدار مجذور متوسط واریانس معنویت در کار برابر ۰/۹۳، مقدار مجذور متوسط واریانس سازه رهبری اصیل برابر ۰/۷۶، مقدار مجذور متوسط واریانس سازه خودآگاهی برابر ۰/۷۹، مقدار مجذور متوسط واریانس سازه پردازش متوازن برابر ۰/۷۵، مقدار مجذور متوسط واریانس سازه جنبه اخلاقی درونی برابر ۰/۷۶ و مقدار مجذور متوسط واریانس سازه شفافیت رابطه برابر ۰/۷۵ است که این مقادیر نشان می‌دهد، مجذور متوسط واریانس استخراج شده برای هر عامل از میزان همبستگی آن عامل با عامل‌های دیگر بیشتر است، بنابراین روایی واگرایی مناسب مدل تحقیق تایید می‌شود.

یافته‌ها

پس از بررسی داده‌های مربوط به ویژگی‌های عمومی پاسخ دهندگان مشخص شد، بیشترین فراوانی سطح تحصیلات نمونه آماری تحقیق مربوط به مدرک کارشناسی است (۸۸ نفر) و کمترین فراوانی سطح تحصیلات مدرک دکتری است (۱ نفر). ۱۴۲ نفر از نمونه آماری تحقیق متأهل و ۲۱ نفر از آن‌ها مجرد بودند. از لحاظ سنی، ۱۱ نفر در دامنه سنی (زیر ۳۰ سال)، ۸۳ نفر (۳۰-۴۰)، ۴۲ نفر (۴۱-۵۰) و ۲۷ نفر (بالای ۵۰ سال) قرار داشتند؛ هم‌چنین از نظر سابقه خدمت، ۳۱ نفر (کمتر از ۵ سال)، ۴۴ نفر (۵ تا ۱۰ سال)، ۲۶ نفر (۱۱ تا ۱۵ سال)، ۶۲ نفر (۱۵ سال به بالا) بودند.

شکل ۲. مدل در حالت استاندارد که مقدار ضرایب همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد و مدل دوم، شکل ۳. مدل در حالت معنی داری است که مقدار تی بدست آمده جهت معنادار بودن ضریب مسیرها را نشان می‌دهد.



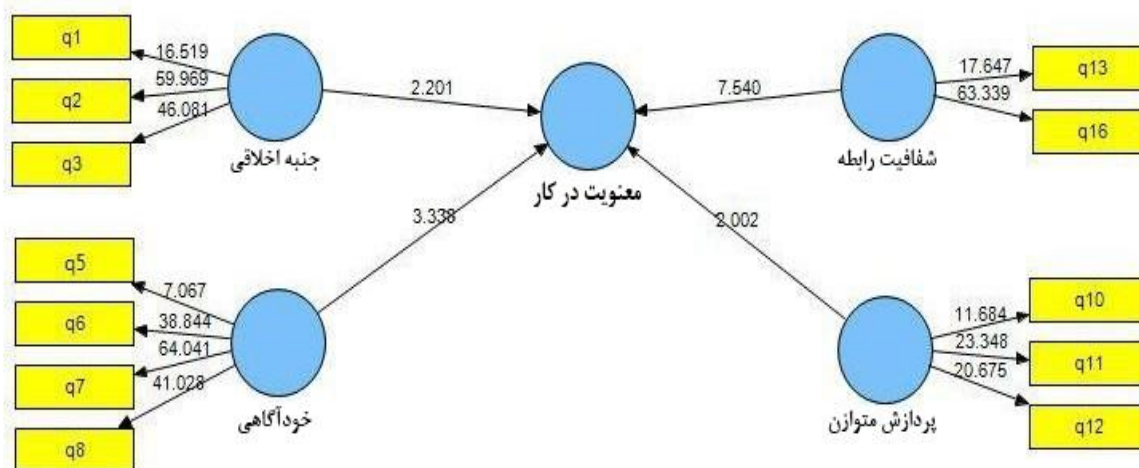
شکل ۲. خروجی نرم افزار پی ال اس در حالت استاندارد اثر مؤلفه‌های رهبری اصیل بر معنویت در کار

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل درونی مؤلفه‌های رهبری اصیل با معنویت در کار

۰/۶۰	معنویت در کار	ضریب تعیین (R^2)
۰/۲۵	معنویت در کار	معیار قدرت پیش‌بینی مدل (Q^2)
۰/۵۵	معنویت در کار	شاخص نیکویی برازش (GOF)

مهم‌ترین معیار برای بررسی برازش ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷، به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (باربارا و ویلیام، ۲۰۰۵). مطابق با جدول ۳، مقدار R^2

برای سازه معنویت در کار ۰/۶۰ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. معیاری دیگری که لازم است بررسی گردد، معیار قدرت پیش‌بینی مدل Q^2 است؛ در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زاسه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه‌های برون‌زای مربوط به آن دارد (باربارا و ویلیام، ۲۰۰۵). از آن‌جای که مقدار Q^2 سازه درون‌زای معنویت ۰/۲۵ شده است، نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص این سازه دارد و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌کند. شاخص نیکویی برازش یا GOF بالاتر از ۰/۵، نشان دهنده برازش مناسب مدل است که در این مدل شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۵۵ محاسبه گردید که نشان از برازش مناسب مدل بود (باربارا و ویلیام، ۲۰۰۵).



شکل ۲. خروجی نرم افزار پی ال اس در حالت معنی‌داری اثر مولفه‌های رهبری اصیل بر معنویت در کار

جدول ۴. نتیجه اثر مؤلفه‌های رهبری اصیل بر معنویت در کار

ابعاد	ضریب مسیر	ضریب معناداری	نتیجه	F^2
جنبه اخلاقی به معنویت در کار	۰/۱۰	۲/۲۰	تأیید	۰/۰۱
خودآگاهی به معنویت در کار	۰/۲۱	۳/۳۳	تأیید	۰/۰۶
پردازش متوازن به معنویت در کار	۰/۱۷	۲/۰۰	تأیید	۰/۰۱
شفافیت رابطه ای به معنویت در کار	۰/۴۷	۷/۵۴	تأیید	۰/۳۲

معیار اندازه تأثیر (f^2)، شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب، نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است (باربارا و ویلیام، ۲۰۰۵). مطابق با نتایج حاصل شده مقدار f^2 محاسبه شده برای مسیر جنبه اخلاقی به معنویت در کار ۰/۰۱، خود آگاهی به معنویت در کار ۰/۰۶، پردازش متوازن به معنویت در کار ۰/۰۱ است که نشان از اندازه تأثیر کوچک و مثبت دارد، همچنین شفافیت رابطه‌ای به معنویت در کار ۰/۳۲ است که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و بزرگ دارد.

مطابق با الگوریتم، برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری یا Z یا همان مقادیر تی (حالت معناداری) است. با توجه به جدول ۴. مسیر جنبه اخلاقی به معنویت در کار (۲/۲۰)، خود آگاهی به معنویت در کار (۳/۳۳)، پردازش متوازن به معنویت در کار (۲/۰۰) و شفافیت رابطه‌ای به معنویت در کار (۷/۵۴) محاسبه گردیده که در بازه کمتر از ۱/۹۶ قرار نگرفته‌اند، لذا می‌توان بیان کرد که مسیرهای مورد نظر مثبت و معنی دار هستند؛ همچنین بر اساس ضریب استاندارد شده β ، جنبه

اخلاقی به میزان ۰/۱۰ درصد از تغییرات معنویت در کار، خود آگاهی ۰/۲۱ از تغییرات معنویت در کار، پردازش متوازن ۰/۱۷ از تغییرات معنویت در کار و شفافیت رابطه‌ای ۰/۴۷ از تغییرات معنویت در کار را تبیین می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد، مسیر مؤلفه‌های جنبه اخلاقی، خودآگاهی، پردازش متوازن و شفافیت رابطه با معنویت در کار به ترتیب با ضرایب معناداری، ۲/۲۰، ۳/۳۳، ۲/۰۰ و ۷/۵۴ چون در بازه بیشتر از ۱/۹۶ قرار گرفته‌اند، پس رابطه کل مؤلفه‌های رهبری اصیل با معنویت در کار تأیید می‌شود. از این رو می‌توان گفت، تمام مؤلفه‌های رهبری اصیل بر معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه تاثیر گذار هستند. یافته‌های این بخش، با نتیجه تحقیقات حسینی و زردشتیان (۱۳۹۵)، قدیمی و اسماعیلی (۱۳۹۴)، فخاری واحد (۱۳۹۴)، لطفی جلال آبادی و همکاران (۱۳۹۵)، نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۲)، شفیعی (۱۳۹۲)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)، سندجایا و همکاران (۲۰۱۴)، کانسان (۲۰۰۹) هم‌راستا است؛ همچنین به ترتیب هر کدام از مؤلفه‌ها جنبه اخلاقی، خودآگاهی، پردازش متوازن و شفافیت، رابطه‌ای با ضریب تأثیر ۰/۰۱، ۰/۰۶، ۰/۰۱ و ۰/۳۲ دارای ضریب تأثیر متفاوتی می‌باشند و می‌توان نتیجه گرفت، مؤلفه شفافیت رابطه‌ای، بیش‌ترین نقش را در ایجاد رهبری اصیل برای تأثیر در معنویت در کار ایفا می‌کند. در حقیقت شفافیت در روابط، ارائه و بیان اصالت خود به دیگران است که این قبیل رفتارها با آشکار سازی و به اشتراک گذاری اطلاعات و بیان افکار و احساسات حقیقی، اعتماد متقابل را بهبود می‌بخشد. در چنین حالتی رهبر با توسعه ویژگی‌های مثبت مانند، خوش‌بینی، امید، اعتمادبه‌نفس به ایجاد چنین روابطی کمک می‌نماید و زمینه رشد خود و پیروانش را فراهم می‌سازد. در واقع رهبران اصیل اطلاعاتشان را با کارکنان تسهیم می‌کنند و افکار و احساسات خود را ابراز می‌کنند و با برقراری ارتباطات مناسب با کارکنان، خواستار دیدگاه‌هایی از سوی آنان می‌شوند که موضع‌گیری‌های او را مورد چالش قرار دهند. وجود این رفتارها باعث می‌شود که کارکنان به رهبرشان علاقه‌مند شوند و او را به‌عنوان یک الگو و مرجع بپذیرند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۴).

این امر موجب افزایش احساس همبستگی و هم‌سویی ارزش‌ها می‌شود که از مؤلفه‌های معنویت در کار است، این امر سبب می‌گردد تا کارکنان در کار خود به ارتباط و همکاری بیشتری با یکدیگر بپردازند و موجبات پیشرفت سازمان را فراهم آورند. زمانی که مدیر یا رهبر، اطلاعات را در یک فضای باز و صادق انتقال می‌دهد، در محیط کار هم حس اعتماد، تعلق و احترام حاصل می‌گردد و سبب معنویت در محیط کار می‌شود. معنویت به کارکنان اختیار بروز میزان بالایی از صفاتی مانند: خلایقیت، صداقت، قدرت، اخلاق، اعتماد، انعطاف‌پذیری، را می‌دهد و همچنین افزایش بهره‌وری، کاهش فرسایش و پایداری که درنهایت، منجر به بهره‌وری می‌شود (ریو، ۲۰۰۵). از این رو مدیران ما باید به‌نوعی محیط کار خود را رهبری کنند که فضای لازم برای فراهم ساختن فرصت بهره‌گیری از ایده‌ها و نظرات در آینده توسط اعضای سازمان ایجاد شود و بتواند زمینه‌ای برای رشد و شکوفایی افراد در فضای مطمئن کاری خلق کنند که با اخلاق، باور به خدا، درستکاری، اعتماد، بخشش، ملاحظه، معنا جویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع‌دوستی همراه باشد. مؤلفه دیگر رهبری اصیل، پردازش متوازن است که درواقع بیانگر مشارکت دادن تمامی سطوح سازمانی در تصمیم‌گیری و استفاده از نظرات مفید و کاربردی آنها است. عدم تعصب و غرض‌ورزی در کسب اطلاعات از کارکنان و این‌که آنها ارزش‌های کارکنان و اعضای سازمان را مهم تلقی کرده و در تصمیم‌گیری‌های به کار می‌گیرند که با افزایش امید، خوش‌بینی و خودکارآمدی موجب هم‌سویی این ارزش‌ها با رسالت سازمان می‌شود. کارکنان چون سازمان را معرف خود می‌دانند، برای دستیابی به اهداف آن تلاش بیشتری می‌کنند و کار را معنادار تلقی می‌نمایند. به موجب مؤلفه جنبه اخلاقی درونی شده، رهبران به کنکاش درون خود پرداخته و از اصول و ارزش‌های درونی خویش

اطلاعات کامل تری کسب می‌کنند؛ لذا ارزش‌هایشان را با فعالیت‌هایشان تطبیق داده و بر اساس استانداردهای اخلاقی عمل می‌کنند و در تصمیم‌گیری‌ها با تکیه بر ارزش‌های محوری و بر مبنای معیارهای قوی اخلاقی عمل می‌کنند؛ همچنین توان مدیریت هر چه بهتر احساسات و عواطف خویش را دارند و در نهایت، مانع از تصمیم‌گیری بر اساس احساسات شده که همه این موارد، منجر به اعتماد بیشتر کارکنان به رهبر و سازمان شده و این امر احساس همبستگی و هم‌سوئی ارزش‌های کارکنان را در پی دارد. خودآگاهی به‌عنوان اعتماد به شخصیت و ادراکات شخصی، تفکر در خصوص ارزش‌ها، باورها و انگیزه‌های درونی و شناخت کلیدی‌ترین آن‌ها، وسعت بخشیدن به دامنه شناخت خود از مسائل و داشتن ارزیابی مناسب از جایگاه خود در ارتباط با مسائل مهم و آگاهی از مسائل پیرامون و دنیا همواره آمادگی رهبران اصیل را برای رویارویی و پیش‌بینی آینده بهبود می‌بخشد. دیگر مؤلفه رهبری اصیل است که رهبران را در اتخاذ تصمیمات صحیح یاری می‌کند که با توجه به این تصمیمات و در راستای ارزش‌های افراد سازمان، کارکنان کار را معنادار می‌دانند و در جهت انجام درست آن از تمام نیروهای درونی خود استفاده می‌کنند. با توجه به یافته‌های به دست آمده از اطلاعات جمع‌آوری شده این پژوهش در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه نتیجه‌گیری می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند با استفاده از سبک رهبری اصیل خصوصاً بعد شفافیت رابطه‌ای آن در سازمان، زمینه را جهت افزایش معنویت در کار کارکنان فراهم کنند؛ زیرا تأثیر مستقیمی بر موفقیت ادارات ورزشی دارد؛ چرا که موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت و کاهش جایجایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار آن‌ها می‌شود. همچنین با تقویت معنویت در کار شاهد شکوفایی کارکنان در فضای امن کاری باشند و موجبات پیشرفت و بهبود عملکرد ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه را فراهم کنند.

سپاس‌گزاری

با سپاس از پروردگار عالمیان و سلام و صلوات بر محمد و آل محمد، بر خود لازم میدانم، به مصداق کلام « من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق » از تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه و جناب آقای جواد کریمی تقدیر و تشکر نمایم که در انجام این پژوهش بنده را یاری فرمودند.

منابع

- حسینی، مریم و زردشتیان، شیرین. (۱۳۹۵). اثر سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار با ملاحظه نقش میانجی سرمایه روانشناختی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۳(۱۰). ۱۱-۱۹.
- زاهدی، شمس‌السادات و پناهی، علی. (۱۳۸۷). بررسی نقش معنویت در کارایی بانکداری. فصل‌نامه علمی - ترویجی مطالعات مدیریت، ۵۸، ۱۹۱-۲۰۹.
- شفیع، نجمه. (۱۳۹۲). بررسی نقش سبک رهبری خدمتگزار مدیران در معنویت در کار و تعهد سازمانی معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- فخاری واحد، مرتضی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار با معنویت در محیط کار و کار تیمی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه بوعلی سینا. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه بوعلی سینا همدان، دانشکده علوم انسانی.
- قدیمی، فرهاد و اسماعیلی، مجید. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان. اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب‌شناسی جامعه.
- قلاوندی، حسن؛ سلطان زاده، وحید و بهشتی راد، رقیه. (۱۳۹۲). الگوی علی روابط میان رهبری خدمت‌گزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۵(۹)، ۱۰۷-۱۲۹.

- گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). الگوی ساختاری رابطه پیوند معنوی با سرمایه روان شناختی و بهزیستی معنوی در پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۲(۳)، ۳۰-۴۰.
- لطفی جلال آبادی، مصطفی؛ موغلی، علیرضا؛ فیضی، طاهره و امیرخانی، امیر حسین. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر هویت‌یابی سازمانی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۵(۸۵)، ۲۴-۴۲.
- میر محمدی، سید محمد و رحیمیان، محمد. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۸(۳)، ۱۸۳-۲۰۳.
- ناصحی‌فر، وحید و الماسی‌فرد، محمد رسول. (۱۳۸۸). جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز. مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۴(۱۲)، ۱۷-۲۷.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل و سیف پناهی، حامد. (۱۳۹۲). تحلیل روابط اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۹(۱)، ۱-۱۱.
- یوسفی، بهرام؛ عیدی پور، کامران و غلامی ترکسلویه، سجاد. (۱۳۹۴). ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دلبستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور. مطالعات مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۸)، ۵۸-۶۲.
- Amanda, S., McCauley, K. D., Randolph-Seng, B., & Gardner, W. L. (2014). Leader and follower attachment styles: Implications for authentic leader-follower relationships. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 595-610.
- Anna, M., Hannah, S. T., Roberts, R. P., & Tsakumis, G. T. (2014). The effects of authentic leadership on followers' ethical decision making in the face of temptation: An experimental study. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 581-594.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 1(9), 34-45.
- Arménio, R., Filipa, S., Carla, M., & Pina, M. C. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *Journal of Business Research*, 67(2), 200-210.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Barbara, H. M., & William, F. (2005). Statistical methods for health care research. Lippincott Williams and Wilkins, A welters clawer company, 325-330.
- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Spirituality at Work: An Employee Stress Intervention for Academics? *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 68-82.
- Bindlish, P., Dutt, P., & Pardasani, R. (2012). From growing convergence of spirituality and leadership towards a unified leadership theory. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 6(1), 3-22.
- Claude, J., & Zamor, G. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-364.
- Diddams, M., & Chang, G. C. (2012). Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 593-603.
- Furmanczyk, J. (2010). The cross-cultural leadership aspect. *Journal of Intercultural Management*, 2(2), 67-82.

- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106.
- Kanesan Abdullah, G., Alzaidiyeen, N. J., & Aldarabah, I. T. (2009). Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in malaysia. *European Journal of social sciences*, 10(2), 304-316.
- Ladkin, D., & Taylor, S. (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 64-74.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Mckee, M. C., Driscoll, C., Kelloway, K., & Kelley, E. (2011). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 233-255.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2102). The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 502-516.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 6(5), 655-687.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunh, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429–437.
- Sendjaya, S., Pekerti, A., Härtel, C., Hirst, G., & Butarbutar, I. (2014). Are Authentic Leaders Always Moral? The Role of Machiavellianism in the Relationship Between Authentic Leadership and Morality. *Journal of Business Ethics*, 133(1), 125-139.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

زردشتیان، شیرین و حسینی، مریم. (۱۳۹۷). نقش مولفه‌های سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۲)، ۲۱۵-۲۰۳.



Role of Authentic leadership style components in staff's Spirituality at work in Sports and Youth Offices in Kermanshah Province

Shirin Zardoshtian¹ and Maryam Hosseini²

1. Assistant Professor in Sports Management, Razi University

2. MSc in Sport Management, Razi University

Received: 4 December 2017

Accepted: 14 May 2018

Abstract

Objective: In today's world, i.e. the organizational world, with the creation of spirituality at work, employees tend to struggle and associate more with the organizational goals and missions. The purpose of this work was to analyze the role of the authentic leadership style components in staff's spirituality at work in Sports and Youth offices in the Kermanshah Province.

Methodology: The methodology of this work was of descriptive-survey type. The studied population (228 people) consisted of all the staff of the Sports and Youth offices in the Kermanshah Province. The sample was determined based on the Kerejci & Morgan table comprising 163 people, and determined by cluster random sampling. In order to collecting the data, two standard questionnaires were used, authentic leadership of Avolio (2007) and spirituality at work of Milliman et al. (2003). The combined reliability and the convergence and divergence validity of the questionnaires were assessed and confirmed. For data analysis, the structural equation modeling and the path analysis were used with the PLS software.

Results: The results obtained show that ethical aspect, self-awareness, balanced processing, and transparency relationships at work influence the spirituality at work of staff with the significant coefficients 2.20, 3.33, 2, and 7.54, respectively.

Conclusion: The Sports and Youth office managers should importantly have a special attention to authentic leadership, especially transparency in relationship component, in order to create spirituality at work and see the blossoming of employees in a safe work space and provide grounds for improving the organizational performance.

Keywords: Authentic leadership, spirituality at work, Transparency relationship, Youth and Sports offices.

To cite this article:

Zardoshtian, S., & Hosseini, M. (2018). The Role of Authentic leadership style components on staff's Spirituality at work of Sports and Youth Offices in Kermanshah Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5(2), 203-215.

Corresponding Author: **Maryam Hosseini**

E-mail address: hossenimaryam11@yahoo.com