

## رابطه رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی در کارکنان

محمد صالحی (مسئول مکاتبات)

گروه مدیریت آموزشی واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران  
drsalehi@iausari.ac.ir

سیده زهرا حسینی درونکلایی

گروه مدیریت آموزشی واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

سید باقر رکابی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۸/۰۷

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۸/۱۴

### چکیده:

زمینه: در محیط متلاطم و متغیر امروزی، یکی از وظایف سازمان ها، کسب مزیت رقابتی است که این امر می تواند تحت تأثیر سبک رهبری، نوآوری سازمانی و بویژه شناخت آینده باشد. هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی در اداره شیلات استان مازندران انجام شده است. روش ها: روش تحقیق، همبستگی است و جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارمندان اداره شیلات استان مازندران به تعداد ۴۵۰۰ نفر در سال ۱۳۹۶ بودند که با استفاده از فرمول کوکران نمونه ای با حجم ۳۵۱ بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. جهت گردآوری داده ها از مقیاس های استاندارد آینده پژوهی پارسا و همکاران (۱۳۹۰)، نوآوری سازمانی امید و همکاران (۲۰۰۲) و رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) استفاده گردید. اعتبار پرسشنامه ها با اعتبار محتوا و پایایی آن با آلفای کرونباخ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با آزمون های آماری کولموگروف اسمیرنف، رگرسیون و همبستگی پیرسون انجام شد. یافته ها: نتایج نشان داد ۲۷٫۴ درصد از واریانس نمره متغیرهای وابسته توسط متغیر مستقل رهبری معنوی تبیین شده است. مقدار همبستگی رهبری معنوی با نوآوری سازمانی ( $R= ۰/۰۵۶۲$ )، آینده پژوهی ( $R= ۰/۰۸۵۳$ ) در  $Sig < ۰/۰۵$  تایید گردید. رابطه آینده پژوهی با نوآوری سازمانی ( $R= ۰/۰۴۸۳$ )، در  $Sig < ۰/۰۵$  تایید گردید. نتیجه گیری: رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی کارکنان اداره شیلات استان مازندران رابطه مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، آینده پژوهی، نوآوری سازمان، کارکنان

## مقدمه:

آینده پژوهی و شناخت آینده ی سازمان ها از ملزومات سازمان های هزاره ی سوم می باشد، زیرا دوران نوینی در عرصه حیات اجتماعی که به جامعه اطلاعاتی مشهور است آغاز شده، قرنی ممتاز و ویژه با امتیازات منحصر به فرد تغییر و تحولات سریع و سرعت تغییرات آنچنان سرسام آور است که دیگر نمی توان با روش های سنتی با آنها کنار آمد (گوهری فر، آذر و مشبکی، ۱۳۹۴). به طوریکه موفقیت و پویایی در سازمان های امروزی در سایه مدیریت و شناخت آینده امکان پذیر می باشد.

ورود محصولات فن آورانه ی تازه به بازارها، رقابتی فراگیر در حوزه ی اقتصاد و فرهنگ را موجب گردیده و قطب های تازه ای را در عرصه ی دانش و فناوری پدیدار خواهند شد. علیرغم فرصت های زیادی که با توسعه تکنولوژی به وجود آمده است، عدم قطعیت در مورد توسعه آینده گسترش یافته است (جیانگ، کلیر و پیلر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷) تردیدی نیست که جهان آینده جولانگاه تحولات و ناپایداری ها است و تنها کسانی یارای ایستادگی در برابر تندباد رویدادها و حوادث را دارند که به شیوه ای کنش گرانه و پیش دستانه به پیشواز تغییر بشتابند و حتی خود عامل و کنش گر تغییرهای دلخواه باشند.

ماندگاری و توسعه در جهان فرا رو نیازمند کشف و شناسایی پیش دستانه ی رویدادها و معماری جهان دلخواهی است که می تواند زادگاه آرمان های یک سازمان یا ملت باشد. دستیابی به این توانمندی نیازمند چیرگی بر دانش راهبردی آینده پژوهی و کاربست آن در عرصه ی عمل و رقابت های آینده است. حرکت در این محیط ابهام و دودلی، جز با رازگشایی از رویدادهای در حال شکل گیری، امکان پذیر نخواهد بود.

بی سبب نیست که اینک دانش آینده پژوهی عمده ترین مغزافزار و دست افزار در قلمرو تصمیم سازی و رقابت های گوناگون است، آینده پژوهی مشتمل بر مجموعه تلاش هایی است که با استفاده از تجزیه و تحلیل منابع، الگوها و عوامل تغییر و یا ثبات، به تجسم آینده های بالقوه و برنامه ریزی برای آن ها می پردازند. آینده پژوهی منعکس می کند که چگونه از دل تغییرات یا تغییر نکردن امروز، واقعیت فردا تولد می یابد ( نصیرزاده، فلاح و تیمورزاده، ۱۳۹۴).

از طرفی در سازمان های هزاره سوم رهبران بایستی به عنوان مشاورین عمل کنند تا کارکنان بتوانند تشخیص دهند که چگونه شغل آنها و اقدامات شان به تامین ارتباطات منجر می شود.

بعلاوه ارتباطات برای رهبران در نشان دادن شفاف انتظارات سازمان از کارکنان در رابطه با کار آنها و حذف موانع ارتباطی ضروری است (اسکرمهون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). با توجه به اهمیت نقش رهبری در سازمان ها امروزی و مطالعات گسترده پیرامون آن ها واژه معنویت در رهبری نیز در دهه اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است (گیبون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). دانشمندان فراوانی درباره مفهوم معنویت در علم رهبری مطالعه کرده اند. اولین مسئولیت رهبر توصیب و تبیین واقعیت است و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو رهبر باید خدمتگزار باشد و این را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می شود، در واقع نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری- مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است.

در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کارخودشان را بروز می دهند (بیشوپ و شول<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). تئوری رهبری معنوی عبارت است از ارزش ها، نگرش ها و رفتارهای که برای انگیزش درونی خود و دیگران به گونه ای است که سبب بقا معنویت و رفاه سعادت فردی از طریق معنا، هدفمندی و ایمان و امیدمی گردد، ایمان به امید حقیقت می بخشد افراد دارای ایمان و امید از مقصودی که سمت آن در حال حرکت هستند و نحوه رسیدن به آن در حال حرکت هستند و نحوه رسیدن به آن بینشی روشن دارند (تقی زاده و شکر، ۱۳۹۳)

در ادامه با توجه به واقعیت امروزی که شامل تغییر و تحول شتابان، نوآوری و رقابت در محیط سازمان ها و عدم قطعیت در دنیای کنونی می باشد. بنابراین در این وضعیت، سازمان ها به دنبال بالا بردن ظرفیت رقابت پذیری خود هستند. از این رو به دنبال مزیت رقابتی می باشند.

سازمان ها برای بقا در عرصه رقابت، به لحاظ مؤلفه هایی، مانند خلاقیت، نوآوری ملزم هستند (قربانی، ابری قشلاق و اصلاحی، ۱۳۹۵) نوآوری به عنوان فرآیند ارائه و به کارگیری ایده های جدید و نو در عمل تعریف می شود ( صالحی کرد آبادی، رسا و رضایی کلیدبری، ۱۳۹۵).

همچنین از آنجا که سبک رهبری در هر سازمان با توجه به نوع سازمان و مسائل حاکم بر آن از سازمان های دیگر متمایز است، تعیین سبک رهبری توانمندساز نوآوری در هر سازمان به طور مجزا ضرورت می یابد (هانتر، بدل آورس و مامفورد<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). رهبران تاثیر شگرفی روی هدایت و سودمندی نوآوری در داخل سازمان های خود دارند (نگوین و محمد، ۲۰۱۱). برای نوآوری، رهبری، شرایطی را به وجود می آورد که تعهد بیشتری در

معناداری دارد و این دو متغیر بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی نیز تاثیر گذار است.

کلاته سیف‌ری، محمدی و قاسمی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان تدوین مدل تاثیر توانمندی های آینده پژوهی در رابطه مهارت های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان دراصحاب رسانه شبکه رادیو ورزش ایران انجام دادند، نتایج پژوهش نشان داد، آینده پژوهی می تواند برای مدیران و کارکنان شبکه رادیو ورزش جهت انجام برنامه ریزی های بهتر به منظور بهبود مهارت های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان و یافتن فرصت های مناسب رسانه ای برای کارکنان شبکه رادیو ورزش تاثیر گذار باشد.

سموئل، سیاحیان و اوکتویا<sup>۷</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان تاثیر رهبری و نوآوری بر عملکرد و استراتژی شرکت در هتل های اندونزی انجام دادند و نتایج نشان داد که رهبری از طریق نوآوری چه به طور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد تاثیر دارد اما تاثیر آن بر استراتژی فقط از طریق نوآوری معنادار بوده است. سامسون<sup>۸</sup> (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان رهبری، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی انجام داد، نتایج نشان نوع رهبری که سازمان ها انتخاب می کنند تحت تاثیر عواملی مانند ویژگی دموگرافیکی می باشد و نوع سبک رهبری با رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه دارد.

زومیت زوان و آدکاکون<sup>۹</sup> (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان تاثیر رهبری بر عملکرد سازمانی با میانجی گری نوآوری سازمانی میان ۴۱۹ نفر از مدیران انجام دادند، نتایج نشان داد سبک های رهبری بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار است و این تاثیر با میانجی گری نوآوری هم معنادار بوده است.

هینونین و روتسالیین<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی آتی کلینیک- روشی برای ترویج یادگیری آینده و تحریک آینده رادیکال به این نتایج دست یافتند، مفهوم آتی کلینیک به معنای یک کارگاه آتی مشارکتی و اکتشافی جهت پژوهش های آینده جمعی برای مقابله با عدم قطعیت، شناسایی اختلالات و تولید نوآوری می باشد، بنابراین آینده پژوهی یک ابزار امیدوار کننده برای ترویج یادگیری آتی جمعی، با تاکید ویژه بر پیش بینی از آینده در سازمان می باشد و موجب بهره برداری از خلاقیت ها و نوآوری ها، ایده های جدید و راه حل های عملی برای آینده می شود.

در یک جمع بندی از پژوهش های انجام شده می توان گفت، به واسطه کمبود پژوهش هایی که تاثیر رهبری معنوی بر آینده

فعالیت های تحقیق و توسعه برای آزمایش و یادگیری خلاقانه و نوآورانه ایجاد می کند.

در سازمان های متمرکز بر فن آوری، مدل سازی نقش، درک مشترکی از هدف والاتر در ایجاد نوآوری به عنوان الهام بخش رهبران و پیروان شان به وجود می آورد (وون کروگ، نوناکا و رشتینر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). حال با وجود اهمیت وافر رهبری و رهبری معنوی در سازمان ها و سرعت تغییرات که موجب مطرح شدن مباحث مهمی چون آینده پژوهی و نوآوری سازمانی می گردد، بنابراین بررسی رابطه ی رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی اجتناب ناپذیر است، زیرا واژگانی چون آینده پژوهی، نه تنها در دیدگاه و تفکر شرقی غربی مورد اهمیت قرار گرفته است بلکه از دیدگاه دین مبین اسلام نیز تعداد قابل توجهی از احادیث و سخنان بزرگان به اهمیت آن در قالب های مختلفی با عناوین "عاقبت اندیشی" و "آخرت گرایی" اشاره دارد ( برومند، داوری و اخوان، ۱۳۹۵). با توجه به اینکه بندرت در تحقیقات به بررسی همزمان رابطه رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی پرداخته شده است، بنابراین تحقیقاتی را که بتوان به نوعی مرتبط با پژوهش حاضر دانست عبارتند از: امیرخانی، لطفی و درخشان (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان بررسی رهبری معنوی و تاثیر آن بر ظرفیت نوآوری کارکنان با نقش میانجیگری توانمندسازی نوآوری (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی) انجام دادند، نتایج پژوهش نشان می دهد که:

- ۱) رهبری معنوی از طریق توانمندسازی کارکنان بر ظرفیت نوآوری سازمانی تاثیر معنادار و مثبتی دارد.
- ۲) رهبری معنوی بر ظرفیت نوآوری سازمانی تاثیر معنادار و مثبتی دارد،
- ۳) رهبری معنوی بر توانمندسازی کارکنان تاثیر معنادار و مثبتی دارد.
- ۴) توانمندسازی کارکنان بر ظرفیت نوآوری سازمانی تاثیر معنادار و مثبتی دارد.
- ۵) رهبری معنوی تاثیر معنادار و مثبتی بر فضا برای نوآوری در سطح سازمان خواهد داشت.
- ۶) رهبری معنوی تاثیر معنادار و مثبتی بر نوآوری در محصول در سطح سازمان خواهد داشت.
- ۷) رهبری معنوی تاثیر معنادار و مثبتی در نوآوری فرآیند در سطح سازمان خواهد داشت. غفاری و رستم نیا (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی انجام دادند، نتایج نشان داد رهبری معنوی با انگیزش مبتنی بر معنویت رابطه مثبت و

گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. برای بررسی متغیرهای پژوهش از ابزارهایی زیر استفاده گردید:

**الف: پرسشنامه رهبری معنوی:** این پرسشنامه توسط فرای، ویدوسی و کدیلو (۲۰۰۵) طراحی شده است. که توسط رستگار (۱۳۹۰) ترجمه شده است این پرسشنامه در ۲۴ گویه و با طیف لیکرت، ۶ بعد از رهبری معنوی شامل چشم انداز، نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد را می سنجد. روایی محتوایی و پایایی با ضریب ۰,۹۲، توسط علامه، شعبانی نفت چالی، خزایی پول، وریج کاظمی و امانی (۱۳۹۳) مورد تایید قرار گرفت.

**ب: پرسشنامه نوآوری سازمانی:** جهت سنجش نوآوری سازمانی از پرسشنامه استاندارد آمید و همکاران (۲۰۰۲) استفاده گردید. این پرسشنامه در ۱۷ گویه به بررسی نوآوری سازمانی می پردازد بطوریکه حداقل امتیاز ممکن ۱۷ و حداکثر ۸۵ می باشد، نمره بین ۱۷ تا ۳۴ نوآوری سازمانی، ضعیف است، نمره بین ۳۴ تا ۵۱ نوآوری سازمانی، متوسط است و نمره بالاتر از ۵۱ نوآوری سازمانی، قوی است، روایی و پایایی این پرسشنامه توسط نیکنمای، تقی پور ظهیر، دلاور و مجلج (۱۳۸۹) در ایران مورد بررسی قرار گرفت.

**ج: پرسشنامه آینده پژوهی:** جهت سنجش توانایی آینده پژوهی کارکنان، از پرسشنامه استاندارد پژوهش پارسا و همکاران (۱۳۹۰) استفاده گردید این ابزار دارای چهار زیر مولفه ی درک مفهومی (۷ گویه)، توانایی محاسبات (۱۴ گویه)، روحیه آینده نگری (۱۰ گویه) و روش شناسی (۱۲ گویه) می باشد روایی محتوایی و پایایی با ضریب ۰,۸۹، توسط پارسا، کشاورزی و دهقان (۱۳۹۰) مورد تایید قرار گرفت.

در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی محتوایی و نظر اساتید و خبرگان مربوطه و پایایی آن ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری معنوی، ۰,۹۱، گرایش به نوآوری سازمانی ۰,۸۶ و آینده پژوهی ۰,۸۵، محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 21 و روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون K-S، رگرسیون و همبستگی پیرسون) استفاده گردید.

### یافته های پژوهش:

#### یافته های توصیفی:

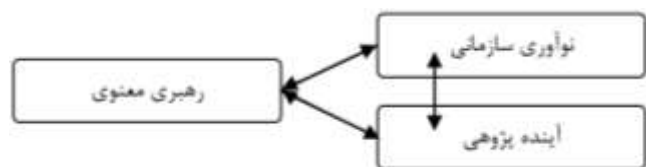
تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاکی از آن است در نمونه آماری مورد بررسی ۷۱,۵۱ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۲۸,۴۹ درصد زن می باشند. همچنین اکثریت پاسخ دهندگان

پژوهی و نوآوری سازمانی بررسی کرده باشد و از طرفی اغلب این پژوهش ها به صورت جداگانه این متغیرها را بررسی کرده اند. لذا، پژوهش حاضر سعی کرده است، متغیرها را به صورت تلفیقی بررسی کند.

همچنین پژوهش حاضر به دلیل ماهیت کاربردی آن دارای نتایج و یافته هایی خواهد بود که در حل مسائل و بکارگیری شیوه های رهبری در آینده پژوهی و نوآوری سازمان ها و اداره شیلات استان مازندران بسیار حائز اهمیت است و یافته های تحقیق می تواند مدیران را در جهت اجرای بهتر اهداف و حل مشکلات یاری دهد و از آن جهت تدبیر سیاست ها و یا انجام اقدامات مقتضی استفاده کنند.

همچنین با توجه به اینکه نوع رهبری در ایجاد رفتار نوآورانه در کارکنان تاثیر دارد و نوآوری سازمانی زمانی اتفاق می افتد که سازمان تغییرات آینده را پیش بینی و در صدد تغییراتی نو و سازنده باشد، بنابراین انجام پژوهش حاضر در اداره شیلات استان مازندران دارای اهمیت می باشد.

در این راستا پژوهش حاضر به این سوال پاسخ می دهد که آیا رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی رابطه دارد؟ بر این اساس مدل مفهومی پژوهش مطابق با شکل شماره ۱ می باشد.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

در این راستا سوالات فرعی پژوهش عبارتند از:

- آیا رهبری معنوی با آینده پژوهی رابطه دارد؟
- آیا رهبری معنوی با نوآوری سازمانی رابطه دارد؟
- آیا آینده پژوهی با نوآوری سازمانی رابطه دارد؟

### روش پژوهش:

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره شیلات استان مازندران به تعداد ۴۵۰۰ نفر در سال ۱۳۹۶ بودند که با استفاده از فرمول کوکران نمونه ای با حجم ۳۵۱ بر اساس روش نمونه -

دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال ، ۲۱,۳۶ درصد دارای سابقه کاری ۱۶ سال و بیشتر و تنها ۱۳,۶۹ درصد دارای سابقه کاری ۵ سال و کمتر بوده اند.

**یافته های استنباطی:**

**- آزمون نرمال بودن توزیع داده ها**

برابر ۴۱,۲۵ درصد، بین ۳۶ تا ۴۰ سال سن، سپس ۳۱,۳۵ درصد دارای ۳۱ سال تا ۳۵ سال، ۱۵,۶۶ درصد دارای ۴۶ سال و بیشتر و ۱۱,۷۴ درصد دارای ۳۰ سال سن و کمتر بوده اند. ۷۵,۲۲ درصد از پاسخ دهندگان متأهل و ۲۴,۷۸ درصد مجرد می باشند.

اکثریت پاسخ دهندگان برابر ۸۳,۱۹ درصد، دارای تحصیلات لیسانس و ۱۳,۹۶ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس هستند، تنها ۲,۸۵ دارای تحصیلات دکتری بوده اند. ۴۳,۳۰ درصد از پاسخ دهندگان، بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کاری ، ۲۱,۶۵ درصد

**جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها**

نتیجه آزمون	سطح معناداری	متغیرهای پژوهش
نرمال	۰/۱۶۲	رهبری معنوی
نرمال	۰/۱۶۸	آینده پژوهی
نرمال	۰/۱۴۸	نوآوری سازمان

**سوال اصلی پژوهش:** آیا رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی رابطه دارد؟  
برای بررسی سوال مورد نظر، از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ و ۳ ارائه شده است.

مطابق جدول ۱؛ چون در سطح اطمینان ۰/۰۵ و خطای اندازه گیری  $\alpha = 0/05$ ، سطح معناداری برای همه متغیرها  $Sig > 0/05$  محاسبه شده است، لذا داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند و جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها، استفاده از آزمون های آماری پارامتریک مجاز است.

**- بررسی سوال های پژوهش**

**جدول ۲: ضریب همبستگی بین رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی**

R	مجذور R	ضریب همبستگی تعدیل شده	برآورد خطای استاندارد
۰/۵۲۴	۰/۲۲۴	۰/۳۵۹	۰/۴۳۲۷۲

**جدول ۳: آنالیز واریانس ضریب همبستگی بین رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی**

سطح معنی داری	آماره آزمون F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۷/۵۴۲	۴/۸۱۲	۱	۵/۴۳۲	رگرسیون
		۷۲۶/۳۵۶۵	۱۸	۱/۳۰۱	باقی مانده
			۱۹	۶/۷۳۳	جمع

رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی در اداره شیلات استان مازندران رابطه معناداری دارد.  
برای بررسی سوالات فرعی پژوهش، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر می باشد  
**بررسی سوال اول پژوهش:** آیا رهبری معنوی با آینده پژوهی رابطه دارد؟

مطابق جدول ۲ و ۳؛ با توجه به اینکه سطح معناداری آماره F، کوچکتر از  $0/05$  ( $Sig = 0/000$ )، محاسبه شده، حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۰/۰۵ و خطای اندازه گیری  $\alpha = 0/05$  سطح معناداری برای همه متغیرها (رهبری معنوی، آینده پژوهی و نوآوری سازمانی)  $Sig < 0/05$  محاسبه شده است، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان نتیجه گرفت که

**جدول ۵: بررسی رابطه رهبری معنوی با آینده پژوهی**

تعداد	ضریب همبستگی	میانگین	مقدار احتمال	سطح معنی داری
۳۵۱	۰/۰۸۵۷	۴/۳۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵

رهبری معنوی با آینده پژوهی در اداره شیلات استان مازندران رابطه مثبت و معناداری دارد.

مطابق جدول ۵؛ مقدار ضریب همبستگی رهبری معنوی با آینده پژوهی در اداره شیلات استان مازندران معادل ۰/۰۸۵۷ محاسبه شده است و مقدار احتمال به دست آمده، کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، لذا در سطح معنی داری ۰/۰۵

**بررسی سوال دوم پژوهش: آیا رهبری معنوی با نوآوری سازمان رابطه دارد؟**

**جدول ۴: بررسی رابطه رهبری معنوی با نوآوری سازمانی**

تعداد	ضریب همبستگی	میانگین	مقدار احتمال	سطح معنی داری
۳۵۱	۰/۰۵۶۲	۴/۱۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵

کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵. لذا در سطح معنی داری ۰/۰۵، رهبری معنوی با نوآوری سازمان در اداره شیلات استان مازندران رابطه مثبت و معناداری دارد.

مطابق جدول ۴؛ مقدار ضریب همبستگی بین رهبری معنوی با نوآوری سازمان در اداره شیلات استان مازندران معادل ۰/۰۵۶۲ محاسبه شده است و مقدار احتمال به دست آمده،

**بررسی سوال سوم پژوهش: آیا آینده پژوهی با نوآوری سازمانی رابطه دارد؟**

**جدول ۶: بررسی رابطه آینده پژوهی با نوآوری سازمانی**

تعداد	ضریب همبستگی	میانگین	مقدار احتمال	سطح معنی داری
۳۵۱	۰/۰۴۸۳	۴/۲۱	۰/۰۰۰	۰/۰۵

بینی کند. ما می خواهیم با استفاده از دانش آینده پژوهی، تصمیمات بهتری را اتخاذ نمود و قادر به اثرگذاری بیشتری بر آینده باشیم، جهت اثرگذاری بر آینده بایستی قادر باشیم تا از محیط پیرامون دانش روز را کسب و به کار ببریم و دست به اقداماتی بزنیم که منجر به مزیت رقابتی برای سازمان گردد.

بنابراین در راستای تحقق آینده پژوهی، واژگانی چون سبک رهبری و نوآوری سازمانی مطرح می گردد که لازمه سازمان های هزاره سوم می باشد.

در این پژوهش به بررسی رابطه بین این متغیرها در اداره شیلات استان مازندران پرداختیم و نتایج پژوهش نشان داد رهبری معنوی با نوآوری سازمان در اداره شیلات استان

مطابق جدول ۶؛ مقدار ضریب همبستگی بین آینده پژوهی با نوآوری سازمانی در اداره شیلات استان مازندران معادل ۰/۰۴۸۳ محاسبه شده است و مقدار احتمال به دست آمده، کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، لذا در سطح معنی داری ۰/۰۵، آینده پژوهی با نوآوری سازمانی در اداره شیلات استان مازندران رابطه مثبت و معناداری دارد.

**بحث و نتیجه گیری:**

آینده پژوهی در پی آن است تا با بهره گیری از تحلیل وضعیت موجود، شناسایی سازوکارهای تغییر و تعریف سناریوهای مختلف، توسعه و بهبود را در آینده های محتمل و ممکن پیش

بازخورد از کارکنان، به صورت دوره ای بازخوردی از عملکرد سازمان به کارکنان نیز ارائه دهند.

همچنین از سازمان ها و بویژه اداره شیلات استان مازندران انتظار می رود که ضمن رشد علم و دانش و زمینه نوآوری و خلاقیت در کارکنان، نیروهای متخصصی تربیت کند که توانایی برنامه ریزی و پیش بینی آینده را داشته باشند تا بتوانند تهدیدها را به فرصت تبدیل کنند در این راستا بایستی، با اجرای کنفرانس ها و نشست های علمی به موضوعات پراهمیت رهبری معنوی، نوآوری سازمانی و آینده پژوهی بپردازند و اهمیت آن برای سایر کارمندان تشریح گردد.

همچنین با توجه به اینکه رابطه آینده پژوهی و نوآوری سازمانی نیز یکی دیگر از مطالعاتی بوده که در این پژوهش انجام شد، بنابراین پیشنهاد می گردد، که اگر سازمان ها به گسترش و ایجاد تفکر آینده پژوهی در سازمان های خود توجه کافی مبذول دارند و اگر کارکنانی در اختیار داشته باشند که به نقش با اهمیت آینده پژوهی در تمامی سطوح سازمانی پی برده باشند می توانند دست به نوآوری زده، بنابراین سازمان شیلات بایستی با کشف فرصت های آینده به تعیین اولویت های سرمایه گذاری در فعالیت های آینده نگری و نوآوری بپردازد.

همچنین با توجه به محیط متغیر و رقابتی امروز و اهمیت نوآوری در سازمان ها، در سازمان جهت تشویق جو نوآوری، قابلیت ارائه طرح های نوآوری در فرم ارزشیابی سالانه کارکنان درج گردد و مدیران توجه نمایند که با تفویض اختیار به کارکنان و شنیدن ایده های نوآورانه ی آن ها، مشارکت کارکنان را بیشتر خواهند نمود.

مازندران رابطه دارد، این نتایج در راستای نتایج پژوهش امیرخانی، لطفی و درخشان (۱۳۹۶) که نشان دادند بین رهبری معنوی و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، می باشد همچنین به نوعی در راستای نتایج پژوهش زومیت زوان و آدکاکون (۲۰۱۴) نیز می باشد که نشان دادند سبک رهبری بر عملکرد و نوآوری سازمانی تاثیر گذار است، همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد، رهبری معنوی با آینده پژوهی در اداره شیلات استان مازندران رابطه دارد، این نتیجه به نوعی در راستای نتایج پژوهش غفاری و رستم نیا (۱۳۹۶) می باشد که نشان داد که بین رهبری معنوی و متغیرهای دیگر پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد، و در پژوهش های خارج از کشور نیز به نوعی در راستای پژوهش سامسون (۲۰۱۶) می باشد و همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معناداری بین آینده پژوهی و نوآوری سازمانی در اداره شیلات استان مازندران می باشد که در راستای نتایج کلاته سیفری، محمدی و قاسمی (۱۳۹۵) می باشد.

آزمون رگرسیون در فرضیه اصلی نیز نشان داد که رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری دارد که نتیجه بدست آمده در راستای نتایج پژوهش سموئل، سیاحیان و اوکتویا (۲۰۱۷) می باشد.

با توجه به نتایج فوق و رابطه مثبت رهبری معنوی با آینده پژوهی و نوآوری سازمانی، بایستی موضوع رهبری معنوی در سازمان های امروزی مورد توجه قرار گیرد، از آنجاییکه مولفه های رهبری معنوی شامل چشم انداز، نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد می باشد، بنابراین بکارگیری رهبری معنوی در سازمان منوط به در نظر گرفتن این مولفه ها می باشند و با توجه به تاثیر رهبری معنوی و مولفه های آن بر نوآوری سازمانی و آینده پژوهی، پیشنهاد می گردد، مدیران اداره شیلات استان مازندران چشم انداز روشنی برای سازمان ترسیم نمایند و در جلسات و گردهمایی ها و امثال آن به اطلاع کارکنان برسانند.

مدیران بایستی خود به عنوان الگویی برای کارکنان در تعلق و ایمان به کار در سازمان باشند و با رعایت نوع دوستی در سازمان و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها به فراگیر شدن این مهم بپردازند و نکته ی مهم دیگری که مدیران باید بدان توجه ویژه داشته باشند این است که علاوه بر اخذ

فهرست منابع:

۸. قربانی، محمود، ابری قشلاق، محمد علی و اصلاحی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین جونوآوری در سازمان و رفتار کارآفرینانه کارکنان بانک صادرات مشهد. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۲۷ (۲ و ۱۰۷): ۳۳-۴۵.
۹. غفاری، رحمان و رستم نیا، یحیی. (۱۳۹۶). الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۵ (۱): ۱۴۳-۱۷۴.
۱۰. صالحی کردآبادی، سجاد، رسا، علیرضا و رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۳۹۵). رابطه مدیریت دانش و رفتارهای نوآورانه با در نظر گرفتن نقش جو و ساختار سازمانی (مورد مطالعه: صنعت بیمه استان گیلان). فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۲۷ (۱ و ۱۰۶): ۳۱-۴۴.
۱۱. نصیرزاده، الناز، فلاح، محمد و تیمورزاده، ولی. (۱۳۹۴). ارائه روش جدید مبتنی بر الگوریتم های یادگیری برای پردازش داده جهت اتخاذ راهکارهای آینده پژوهی در آموزش عالی. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۲۶ (۱۰۳): ۱-۱۴.
۱۲. نیکنمی، مصطفی، تقی پور ظهیر، علی، دلاور، علی و غفاری مجلج، محمد. (۱۳۸۹). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه ارزیابی نوآوری سازمانی آمید و همکاران (۲۰۰۲). فصلنامه اندازه گیری تربیتی، ۱ (۳): ۱-۲۰.
13. Bishop, J., Schol, R. (2015). Becoming a spiritual leader. Lwis Center for Church leadership. [www.Churchleadership.com/leadingideas/articale.Html](http://www.Churchleadership.com/leadingideas/articale.Html).
14. Fry W, Vitucci T, Cedillo M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. The Leadership Quarterly, 16: 835-62.
15. Gibbons, P. (2000). Spirituality at Work: Definitions, Measures, Assumptions, And Validity Claims. Proceedings of the Academy of Management: USA.
16. Heinonen, S. & Ruotsalainen, J. (2013). Future- Clinique- method for promoting futures learning and provoking radical futures. European Journal of Futures Research, 24, 2-12.
17. Hunter, S., Bedell-Avers, K. & Mumford, M. (2007). The Typical Leadership Study: Assumptions, Implications, and
۱. امیر خانی، امیر حسین، لطفی، علی و درخشان، سمیه. (۱۳۹۶). بررسی رهبری معنوی و تاثیر آن بر ظرفیت نوآوری کارکنان با نقش میانجیگری توانمندسازی نوآوری (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی)، کنفرانس سالانه پارادایم های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی: تهران.
۲. برومند، احمد، داوری، حامد و اخوان، امیر ناصر. (۱۳۹۴). آینده پژوهی خدمات فرهنگی معاونت تبلیغات و ارتباطات اسلامی آستان قدس رضوی. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۲۶ (۱۰۵): ۲۹-۴۶.
۳. تقی زاده، هوشنگ و شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان اردبیل. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۶ (۱۹): ۲۲۸-۲۵۶.
۴. پارسا، عبدالله، کشاورزی، فهیمه و دهقان، نجمه. (۱۳۹۰). سنجش میزان اثربخشی آموزش عالی بر توانمندی های آینده شناسی و موقعیت تحصیلی دانشجویان ( مطالعه مردی: دانشگاه شهید چمران)، اولین همایش بین المللی مدیریت، آینده نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی: کردستان.
۵. علامه، سید محسن، شعبانی نفت چالی، جواد، خزایی پول، جواد، وریج کاظمی، رضا و امانی، مجتبی. (۱۳۹۳). ارایه مدل ساختار ارتباطی بین رهبری معنوی ادراک شده با تعهد، رفتار شهروندی و عملکرد پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۳ (۳ و ۲): ۵۲-۶۰.
۶. کلاته سیفری، معصومه، محمدی، فروغ و قاسمی، حمید. (۱۳۹۵). تدوین مدل تاثیر توانمندی های آینده پژوهی در رابطه مهارت های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان در اصحاب رسانه شبکه رادیو ورزش ایران. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۲۷ (۱۰۷): ۷۵-۸۷.
۷. گوهری فر، مصطفی، آذر، عادل و مشبکی، اصغر. (۱۳۹۴). آینده پژوهی: ارائه تصویر آینده سازمان با استفاده از رویکرد برنامه ریزی سناریو (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران). فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۰ (۳۸): ۳۶-۶۵.



## یادداشت ها

- 
- 1 . Jiang, Kleer & Piller
  - 2 . Schermerhorn
  - 3 . Gibbons
  - 4 . Bishop & Schol
  - 5 . Hunter, Bedell-Avers & Mumford
  - 6 . Von, Nonaka & Rechsteiner
  - 7 . Samuel, Siagian & Octavia
  - 8 Samson
  - 9 . Zumitzavan and Udchachone
  - 10 . Heinonen, & Ruotsalainen

- Potential Remedies. *The Leadership Quarterly*, 18(5), 435 - 446.
18. Jiang, R. Kleer, R. & Piller, F. (2017). Predicting the future of additive manufacturing: A Delphi study on economic and societal implications of 3D printing for 2030. *Technological Forecasting and Social Change*, 117: 84-97.
  19. Nguyen, H. N., & Mohamed, S. (2011). Leadership behaviors, organizational culture and knowledge management practices: An empirical investigation. *Journal of Management Development*, 30(2): 206–221.
  20. Samuel, H. Siagian, H. & Octavia S. (2017). The effect of leadership and innovation on differentiation strategy and company performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237 :1152 – 1159.
  21. Schermerhorn, J.R. (2012). *Exploring Management*, 3rd Edition: WILY Publication.
  22. Samson, G. (2016). The relationship between leadership style, job satisfaction and culture of the organization. *International Journal of Applied Research*, 2(4): 35-45
  23. Von Krogh, G., Nonaka, I., & Rechsteiner, L. (2012). Leadership in organizational knowledge creation: A review and framework. *Journal of Management Studies*, 49: 240–254.
  24. Zumitzavan, V. & Udchachone, S. (2014). The Influence of Leadership Styles on Organizational Performance Mediated by Organizational Innovation: A Case Study of the Hospitality Industry in Thailand. *International Conference on Economics, Management and Development: Thailand*.