

فراتحلیل پیامدهای رهبری معنوی با تأکید بر اخلاق

دکتر مهدی خیراندیش^۱، سلیمه لطیفی جلیسه^{۲*}

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

۲. گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۷/۹/۱۹، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۲۴)

چکیده

زمینه: یکی از سبک‌های رهبری که امروزه بسیار مورد توجه است سبک رهبری معنوی است. هدف تحقیق حاضر شناسایی پیامدهای رهبری معنوی با تأکید بر ابعاد، متغیرهای میانجی و اخلاق با استفاده از رویکرد فراتحلیل است.

روش: پژوهش حاضر یک مطالعه فراتحلیل بود. جامعه آماری تحقیق، شامل ۸۲ مقاله داخلی بود که در طول ۱۷ سال گذشته (۱۳۸۰-۱۳۹۷) در زمینه رهبری معنوی انجام شده که تعداد ۱۸ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند، که ملاک‌های درون‌گنجی را داشتند به عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شد. به منظور گردآوری داده‌ها از یک فرم کدگذاری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار CMA2 (محاسبه اندازه اثر) انجام شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد از میان ۹۴ اندازه اثر به دست آمده، ۳۴ اندازه اثر کم (شدت تأثیر کمتر از ۰/۳)، ۲۶ اندازه اثر متوسط (شدت تأثیر بین ۰/۳-۰/۵)، ۲۴ اندازه اثر زیاد (شدت تأثیر بیشتر از ۰/۵) است. همچنین بیشترین اندازه اثر به ترتیب عبارتست از: نوع دوستی بیشترین اندازه اثر (۰/۹۹) بر کارآفرینی، تعهد بیشترین اندازه اثر (۰/۸۸) بر هویت‌یابی سازمانی، تأثیر مستقیم رهبری معنوی بر باورهای اخلاقی (۰/۷۷) و همچنین تأثیر غیرمستقیم از طریق باورهای اخلاقی بر سازگاری سازمانی (۰/۷۶)، و تأثیر چشم انداز بر فضای اخلاقی (۰/۷۵). **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان می‌دهد که رهبری معنوی و ابعاد آن هم به طور مستقیم و هم از طریق اخلاق کار، فضای اخلاقی، باورهای اخلاقی دارای پیامدهای مهمی است.

کلیدواژه‌گان: رهبری معنوی، فراتحلیل، اخلاق کار، اخلاق حرفه‌ای، فضای اخلاقی

سرآغاز

رهبر معنوی، در واقع، باید حائز توانایی‌های زیر باشد و برای عملیاتی کردن آن تلاش کند: ایجاد ارزش‌های مشترک، ایجاد چشم اندازی از آینده، ایجاد مقصد مشترک، توانمند کردن سایرین، نفوذ و تأثیر در دیگران، بصیرت و بینش، خدمتگزار، تحول در خود، سازمان و دیگران (۳). «رهبر معنوی» کسی است که در برخورد با موقعیت‌های سازمانی به‌جای مداخله در امور، بصیرت‌بخشی؛ به‌جای کنترل، اعتماد؛ به‌جای اعمال محدودیت، استقلال؛ به‌جای اقدام، تصویرسازی و به‌جای مطرح کردن خود، فروتنی از خود نشان می‌دهد. رهبران معنوی^۱ به تکامل اخلاقی کمک می‌کنند و تلاش‌های جمعی را برای تحقق اصلاحات

«رهبری» موضوعی است که از دیرباز، موضوع مطالعه محققان، دانشمندان و حتی افراد معمولی بوده است. در سالیان اخیر رویکردهای جدیدی از رهبری معرفی شده‌اند که شامل رهبری تحول‌گرا، خدمتگزار، فرهمند، خودرهبری، رهبری بصیر و رهبری دموکراتیک است. از میان رویکردهای جدید رهبری، رهبری معنوی از جایگاه خاصی برخوردار است (۱). در واقع به علت تمرکز متون پیشین بر وجوه فیزیکی، ذهنی یا عاطفی روابط کارکنان و نادیده گرفتن وجه معنوی این روابط، اساساً «سبک رهبری معنوی» یک سبک نادیده گرفته شده در میان پژوهشگران حوزه رهبری است (۲).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: latifisalimeh@yahoo.com

اجتماعی تسهیل می‌کنند که در این فرایند، هم رهبر و هم پیروان تغییر خواهند یافت (۴). برای رهبران معنوی، این ویژگی‌ها را می‌توان نام برد: تعریف اهداف الهی برای پیروان، توسل به روح القدس، کار بر اساس فرامین الهی (۳). رهبری معنوی با تفکر، درک، ارزش‌گذاری و عمل تیمی در جامعه رابطه دارد و به نیازهای اساسی رهبر و پیرو برای بقای معنوی توجه می‌کند تا محیط برای موفقیت سازمان فراهم شود، در نتیجه به پیامدهای شخصی سودمند مانند افزایش سلامت جسمی و روانی منجر می‌شود تا سازمان متعهدتر و مولدتری وجود داشته باشد. «فرای» رهبری معنوی را شامل ارزش‌ها و رفتارهایی تعریف کرده که لازم است ذاتاً به ایجاد انگیزه در خود و دیگران منجر شود؛ به طوری که آن‌ها حس بقای معنوی از طریق تماس و عضویت^۲ را داشته باشند و شامل مؤلفه‌های چشم‌انداز^۳، نوع‌دوستی^۴، امید، ایمان^۵، معناداری^۶ است (۵). هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. در این رابطه بین رهبری و پیرو هیچ قانون مدونی نیست و اصولاً رهبری معنوی در چارچوب قوانین نمی‌گنجد. چنین نوعی از رهبری، موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای وظایفی که دارند اهمیت قائل شوند؛ همچنین به آن‌ها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران اهمیت دارد، و رهبران چشم‌انداز و ارزش‌های مشترکی برای کارکنان ایجاد و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم می‌کند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره‌وری و تعهد سازمانی آن‌ها افزایش خواهد یافت. سه مؤلفه چشم‌انداز، امید و نوع‌دوستی بر دو مؤلفه دیگر رهبری معنوی یعنی عضویت و احساس معنا، تأثیر می‌گذارند و آن‌ها نیز به نوبه خود بر دو مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی یعنی نوع‌دوستی و وجدان اثرگذار هستند (۶). رهبری معنوی و مؤلفه‌های رضایت‌بخشی ارتباط معنوی‌داری با یکدیگر دارند. رهبری معنوی بر سلامت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین از بین ابعاد رهبری معنوی، عضویت و بازخورد تأثیر مستقیم و معناداری بر سلامت سازمانی دارند (۷). مؤلفه‌های بازخورد عملکرد، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و ایمان به کار، می‌توانند به طور مثبت و معنادار، ابعاد اخلاق کاری را پیش‌بینی کنند (۸). بین ویژگی‌های رهبری معنوی با کل مؤلفه‌های رضایت‌بخشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین ویژگی‌های عضویت در سازمان، معناداری، چشم‌انداز سازمانی و بازخورد عملکرد می‌توانند به طور مثبت و معنادار، مؤلفه‌های رضایت‌بخشی را پیش‌بینی کنند (۹). مدیران پرستاری و بیمارستان برای بهبود عملکرد و تعهد سازمانی پرستاران، سعی می‌کنند ابتدا با ارائه برنامه‌های کاری با اهداف روشن (ایجاد چشم‌انداز) و برقراری ارتباط انسانی (رفتارهای نوع‌دوستانه) ادراک پرستاران را از رهبری معنوی بهبود بخشند؛ زیرا از این طریق می‌توانند بروز رفتارهای شهروندی را تسهیل کنند و عملکرد مراقبتی آنان را کیفیتی مناسب بخشند (۱۰). بین رهبری

معنوی و درگیری شغلی^۷ کارکنان، رابطه مثبت و معنوی‌داری وجود دارد. اگرچه ترکیبی از مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند نقش معنوی‌داری در پیش‌بینی درگیری شغلی داشته باشند، اما به‌استثنای مؤلفه ایمان و امید در کار، هیچ‌یک از مؤلفه‌های دیگر نمی‌توانند به‌تنهایی اثر رگرسیون معنوی‌داری بر درگیری شغلی کارکنان داشته باشند (۱۱). به‌استثنای مؤلفه بازخورد عملکرد، بین سایر ابعاد رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۲). بین خشنودی شغلی و مؤلفه‌های رهبری معنوی از جمله چشم‌انداز، ایمان به کار، معناداری و عضویت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، ولی بین خشنودی شغلی کتابداران و سایر مؤلفه‌های رهبری معنوی از جمله نوع‌دوستی و ایمان، رابطه معنوی‌داری وجود ندارد (۱۳). بعضی از محققان در پژوهش خود به نقش رهبری معنوی در اخلاق کاری^۸ کارکنان اشاره کرده‌اند (۱۴-۱۵-۱۶). بین مؤلفه‌های رهبری معنوی (چشم‌انداز، نوع‌دوستی، عضویت، تعهد سازمانی^۹، بازخورد عملکرد) و سلامت سازمانی^{۱۰} با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای^{۱۱} رابطه وجود دارد (۱۷). رهبری معنوی بر اساس باورهای اخلاقی^{۱۲} کارکنان بر سازگاری تأثیر دارد (۱۸). افراد با باورهای اخلاقی قوی‌تر در مواجهه با رهبر معنوی، بیشتر دارای رفتارهای ثابت و پایدار خواهند بود. این افراد چشم‌انداز مشترک ایجاد شده توسط رهبری معنوی را به‌عنوان ارزش‌های سازمان مورد پذیرش قرار می‌دهند (۱۹). رهبری معنوی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد (۲۰-۲۱-۲۲-۲۳). رهبری معنوی و اخلاق کاری از متغیرهای مهم و مرتبط با تعهد سازمانی در کارکنان هستند، اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی کارکنان نقش واسطه‌ای دارد (۲۴). رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در افزایش عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری از اهمیتی چشم‌گیر برخوردار باشد (۲۵). بین رهبری معنوی و اخلاق سازمانی^{۱۳} رابطه وجود دارد. تمام ابعاد رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی^{۱۴} رابطه معنوی‌داری دارد (۲۶-۲۷). چهار مؤلفه چشم‌انداز، نوع‌دوستی، عضویت و تعهد با سلامت عمومی کارکنان رابطه وجود دارد (۲۸). هر قدر رهبری معنوی بالاتر باشد فضای اخلاقی^{۱۵} هم بالاتر خواهد بود (۲۹-۳۰). عوامل ساختاری رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر معنویت در کار دبیران تأثیر دارد و عدالت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین عوامل ساختاری رهبری معنوی و معنویت در کار دارد (۳۱). در طی چند دهه گذشته، میزان تحقیقات علمی در حوزه‌های مطالعاتی مرتبط با رهبری معنوی در کشور افزایش یافته است، به طوری که جامعه علمی با اطلاعات وسیع و انباشته‌ای در ارتباط رهبری معنوی مواجه شده است. با این وجود، تحقیقات ارزشمندی که چکیده، عصاره و ماحصل تحقیق‌های انجام‌یافته در حوزه رهبری معنوی را به‌گونه‌ای نظام‌مند و به شیوه‌ای علمی فراروی محققان قرار دهد، کمتر انجام یافته است. به دلیل تعدد تحقیقات رهبری معنوی و تناقض‌ها و واگرایی در تأثیر ابعاد مختلف، آن لازم است در یک قالب فراتحلیلی، نقاط قوت ابعاد رهبری معنوی و پیامدهای آن در مطالعات مختلف بررسی شود. نتایج فراتحلیل،

می‌شود (۸۲ تحقیق). برای انتخاب تحقیق‌های دارای ملاک‌های درون گنجی و استخراج اطلاعات لازم برای انجام فراتحلیل از چک لیست استفاده شده است که معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات است. در پایان حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل از طریق انتخاب از طریق ملاک‌های رد و قبول تعداد ۱۸ مورد مطالعه که برابر با ۹۴ واحد فراتحلیل است، مشخص شد. ملاک‌های درون گنجی برای ورود به فراتحلیل عبارت‌اند از: مقالات چاپ‌شده در سال‌های ۱۳۸۰-۱۳۹۷؛ مقالات مرتبط با متغیر تحقیق؛ تحقیق‌هایی که داده‌های کافی را برای محاسبه اندازه اثر در اختیار محقق قرار دهند؛ تحقیق‌هایی که از الگوی رهبری معنوی «فرای» استفاده کرده باشند؛ تحقیقاتی که به صورت مقاله کامل و از طریق آنلاین یا به طور کامل چاپ شده یا از طریق کتابخانه‌ها در دسترس باشند. ملاک‌های برون گنجی عبارت‌اند از: تحقیق‌هایی که بر اساس ارزیابی داوران به وسیله فرم ارزیابی اطلاعات، از کفایت لازم در روش شناختی برخوردار نباشند. پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب تحقیق‌ها و طبقه‌بندی آن‌ها مشخص شد. پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر در بین دو فراتحلیل‌گر که دارای تجارب یکسانی در زمینه مورد نظر بودند، به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار CMA2، نرم‌افزار جامع فراتحلیل برای محاسبه اندازه اثر انجام شده است. در این تحقیق همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار کیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده، از روش‌های دوال و ایمن از خطا و برای وجود متغیرهای تعدیل‌کننده از آزمون ناهمگونی N² توفیدی استفاده شده است. در جدول (۱) جامعه مکانی تحقیق ارائه شده است.

منعکس‌کننده طیف وسیعی از ویژگی‌های پژوهشی است و نتایج حاصل از آن در مقایسه با تحقیقات مستقل، از تعمیم‌پذیری بالایی برخوردار است، از این رو تحقیق حاضر با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل، به کاربرد این روش در مورد تحقیقات انجام‌شده در حوزه رهبری معنوی پرداخته و درصد حل تناقضاتی است که از نتایج تحقیقات قبلی در زمینه پیامدهای ابعاد مختلف رهبری معنوی به دست آمده است. با توجه به مطالب فوق، سؤال تحقیق به صورت زیر است: «پیامدهای ابعاد رهبری معنوی در سازمان‌های داخل کشور کدام‌اند؟ و اولویت آن‌ها کدام است؟»

روش

فراتحلیل یک نوع مرور ادبیات است که در آن برای تلخیص یافته‌های پژوهش‌های مختلف صورت گرفته روی موضوع واحد، از روش کمی استفاده می‌شود. در فراتحلیل اصل اساسی عبارت است از محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا. اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی‌داری به حجم مطالعه. اندازه اثر نشان دهنده میزان یا درجه حضور یک پدیده در جامعه است و هر چه اندازه اثر بزرگتر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است. از طریق آزمون معنی‌داری مشخص می‌شود که آیا نتیجه ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. جامعه آماری آن، تحقیقات چاپ‌شده در مجلات علمی درباره رهبری معنوی در سازمان است که در طول ۱۷ سال گذشته (۱۳۹۷-۱۳۸۰) در زمینه رهبری معنوی در داخل کشور انجام شده‌اند و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند که حجم نمونه نسبتاً بزرگی را شامل

جدول ۱: جامعه مکانی تحقیق

مجله	تعداد	نماینده شده	مجله	تعداد	نماینده شده
اخلاق در علم و فناوری	۳	مگ ایران	توسعه کارآفرینی	۱	مگ ایران
اخلاق و تاریخ پزشکی	۳	مگ ایران	مطالعات آموزشی و آزمایشگاهی	۱	مگ ایران
اخلاق زیستی	۲	مگ ایران	مدیریت عمومی	۴	مگ ایران
مدیریت سرمایه اجتماعی	۲	مگ ایران	تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی	۱	مگ ایران
رشد مدیریت مدرسه	۱	مگ ایران	اخلاق پزشکی	۱	مگ ایران
پژوهش در نظام آموزشی	۱	مگ ایران	آموزش و توسعه منابع انسانی	۱	مگ ایران
چشم انداز مدیریت دولتی	۲	مگ ایران	مجله پزشکی هرمزگان	۱	مگ ایران
مدیریت مدرسه	۱	مگ ایران	مدیریت پرستاری	۲	مگ ایران
علوم تربیتی از دیدگاه اسلام	۲	مگ ایران	مدیریت فرهنگ سازمانی	۱	مگ ایران
مدیریت در دانشگاه اسلامی	۶	مگ ایران	اندیشه‌های نوین تربیتی	۱	مگ ایران-پرتال جامع علوم انسانی
رهبری و مدیریت آموزشی	۶	مگ ایران	توسعه سازمانی پلیس	۲	مگ ایران
مدیریت منابع انسانی در ورزش	۱	مگ ایران	مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	۱	مگ ایران
پژوهشنامه تربیتی	۱	مگ ایران	مدیریت ورزشی	۱	مگ ایران

نشریه علوم تربیتی	۱	مگ ایران	فرهنگ در دانشگاه اسلامی	۱	مگ ایران
خانواده و پژوهش	۱	مگ ایران	مجله علوم پزشکی قزوین	۱	مگ ایران
مطالعات منابع انسانی	۲	مگ ایران	مدیریت اجرایی	۱	مگ ایران
ماهنامه کار و جامعه	۱	مگ ایران	مدیریت اطلاعات سلامت	۱	مگ ایران
مدیریت اسلامی	۳	مگ ایران	اندیشه مدیریت راهبردی	۱	مگ ایران
پژوهش‌های سلامت محور	۱	مگ ایران	مدیریت دولتی	۱	مگ ایران
پژوهش‌ها و مطالعات علوم رفتاری	۱	مگ ایران	تدبیر	۲	مگ ایران
نوآوری مدیریت آموزشی	۶	مگ ایران	مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت	۱	مگ ایران
پژوهش پرستاری در ایران	۱	مگ ایران	منابع انسانی ناجا	۱	مگ ایران
مدیریت بر آموزش سازمان‌ها	۱	مگ ایران	مدیریت توسعه و تحول	۱	مگ ایران
مطالعات روانشناسی ورزشی	۱	مگ ایران	اولین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت و حسابداری	۱	سیولیکا
پژوهش‌های نظری و کاربردی در علم اطلاعات و دانش‌شناسی	۱	مگ ایران	مجموع	۸۲	
	۱	مگ ایران			
	۱	مگ ایران			
پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی	۱				

در جدول (۲) اطلاعات کلی پژوهش‌های بررسی شده در مقاله فراتحلیل رهبری معنوی در سازمان‌ها ارائه شده است.

جدول ۲: اطلاعات کلی پژوهش‌های موردبررسی

نمونه	منبع	آماره	سال	عنوان پژوهش	پژوهشگران
۲۲۰	نشریه مدیریت دولتی	T	۱۳۸۷	نقش رهبری معنوی در توانمندسازی ^{۱۶} کارکنان دانشگاه تهران	۱.محمدصادق ضیائی، عباس نرگسیان، سعید آبیانی اصفهانی
۱۷۸	فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی	T	۱۳۹۰	رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه	۲.امیرمحمد حسین داودی و عزت اشتری
۱۴۲	فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی	T	۱۳۹۱	تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری	نظری پور، سپهوند، علیزاده، عارف نژاد
۲۳۲	مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی	T	۱۳۹۱	بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی ^{۱۷}	۳.عباسعلی رسنگار، محمود جانقلی، فائزه حیدری، حامد حیدری
۱۱۰	پژوهش‌های مدیریت عمومی	T	۱۳۹۲	تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مورد مطالعه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان)	۴.محمد قاسمی، مرضیه فردین، مهتا جود زاده
۱۱۳۰	مجله اندیشه‌های نوین تربیتی	F	۱۳۹۳	رابطه بین ویژگی‌های رهبری معنوی و اخلاق کار در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه	۵.اکبر امرامی، حسن قلاوندی، معصومه علیزاد
۵۰	نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی	F	۱۳۹۳	رابطه رهبری معنوی با اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرو دشت	۶.کمال محمد زاده و معصومه زارع نژاد
۱۹۸	فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی	F	۱۳۹۳	بررسی رابطه بین رهبری معنوی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران	۷.عباس عباس پور، حمید رحیمیان محمود آرائی
۲۳۴	مجله نوآوری مدیریت آموزشی	T	۱۳۹۳	مطالعه ویژگی‌های رهبری معنوی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی (کارکنان دانشگاه ارومیه)	۸.گلاله آتش سبزو، کاوه فیضی
۱۱۱	فصلنامه اخلاق پزشکی	R	۱۳۹۴	رابطه رهبری معنوی با فضای اخلاقی و سلامت عمومی در میان پرستاران	۹.حاتم ملکی، خلیل زندی، حامد سیف‌پناهی، محمد جعفری
۱۱۶	مطالعات منابع انسانی	T	۱۳۹۴	رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه کردستان)	۱۰.انور شاه‌محمدی، محمدرضا اردلان، خلیل زندی حامد سیف پناهی، کاوه فیضی
۲۱۷	مجله مدیریت بر آموزش سازمان‌ها	T	۱۳۹۵	ارتباط وضعیت رهبری معنوی در سازمان‌ها با توانمندسازی کارکنان	۱۱.مرتضی سمعی
۳۵۱	نشریه پژوهش پرستاری ایران	T	۱۳۹۵	رابطه رهبری معنوی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با فرسودگی شغلی پرستاران	۱۲.امین عسگری مبارکه و فریبا کریمی
۲۶۸	مجله توسعه کارآفرینی	T	۱۳۹۴	تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی بین کارکنان دانشگاه تهران	۱۳.معصومه محقق هرچقان، مرتضی اکبری، شیرمراد مرزبان

۱۴. منصور کوهی رستمی، معصومه پور خلیل	تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان	T	۱۳۹۴	مجله تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی	۳۳۰
۱۵. سید جمال بارخدا، محمد اسدی و محمدامجد زبردست	تأثیر عوامل ساختاری رهبری معنوی مدیران مدارس بر معنویت در کار با نقش میانجی عدالت سازمانی	T	۱۳۹۶	مدیریت مدرسه	۲۸۴
۱۶. محمد فیضی و نعیمة تذکری	بررسی رابطه بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی با نقش میانجی اخلاقی حرفه‌ای	T	۱۳۹۶	فصلنامه رسالت مدیریت دولتی	۱۸۱
هوشنگ تقی زاده و رحیمه زیرکی سار	رابطه رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان با سازگاری سازمانی ^{۱۸}	T	۱۳۹۷	فصلنامه اخلاق در علم و فناوری	۳۳۰
۱۷. عادل زاهد بابلان، علی خالق خواه، سلیم کاظمی، رامین غریب زاده	نقش رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی به‌روزان	T	۱۳۹۷	مجله اخلاق پزشکی	۲۴۰
۱۸. عزیزیان کهن، حبیب ابراهیم پور، غفار کریمیان پور، مسعود دارابی	تحلیل نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی	T	۱۳۹۷	فصلنامه اخلاق در علم و فناوری	۱۵۲

یافته‌ها

در این مقاله به منظور بررسی پیامدهای رهبری معنوی، آماره مرتبط با هر پژوهش وارد نرم‌افزار شد و اندازه اثر آن محاسبه شد.

جدول ۲: توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)	۳۴	۳۶٪
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۲۶	۲۷٪
۰/۵ و بالاتر (زیاد)	۳۴	۳۶٪
جمع	۹۴	۱۰۰٪

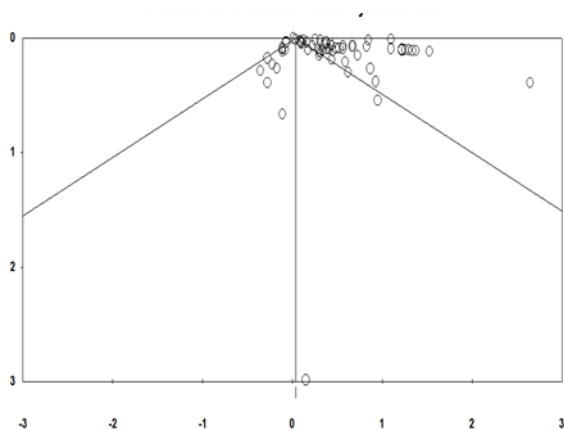
نتایج اندازه اثرهای محاسبه شده در پژوهش‌های تحقیق، در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳: اندازه اثر ابعاد رهبری معنوی

تحقیق	ابعاد رهبری معنوی	پیامد	حد پایین	حد بالا	معنی‌داری	Z	اندازه اثر
قاسمی	نوع دوستی تعهد بازخورد معنی‌داری عضویت چشم‌انداز	سلامت سازمانی	-۰/۲۹۱	۰/۰۷۹	۰/۲۵	۱/۱۴۲	-۰/۱۱
			-۰/۲۹۱	۰/۱۱۴	۰/۳۳	۰/۹۶۲	-۰/۱۱
			-۰/۳۳۳	۰/۴۴۳	۰/۰۰۳	۳/۰۰۴	-۰/۲۸
			۰/۱۰۰	۰/۰۵۴	۰/۱۸	-۱/۳۱۲	-۰/۱۱
			-۰/۲۶۹	۰/۴۸۰	۰/۰۰۹	۲/۶۰۴	۰/۲۹
			۰/۰۷۴	۰/۱۲۲	۰/۴۳	-۰/۷۷۵	-۰/۰۸
امرام	نوع دوستی تعهد بازخورد معنی‌داری عضویت چشم‌انداز	اخلاق کار	-۰/۲۷۴	۰/۰۰۶	۰/۰۷	-۱/۸۰۷	-۰/۰۷
			-۰/۱۴۵	۰/۷۰۸	۰/۰۰۰	۴۷/۴۰۲	۰/۶۹
			۰/۶۷۱	۰/۷۶۱	۰/۰۰۵	۲/۸۲۸	۰/۵۳
			۰/۱۷۹	۰/۱۸۱	۰/۰۰۳	۲/۹۷۲	-۰/۱۱
			۰/۰۲۸	-۰/۰۰۰	۰/۰۴۹	-۱/۹۶۷	-۰/۰۷
			-۰/۱۲۹	۰/۱۵۹	۰/۰۱۲	۲/۵۱۵	۰/۰۹
شاه محمدی	بازخورد ایمان عضویت	درگیری شغلی	-۰/۲۰	۰/۰۰۷	۰/۵۱	-۱/۷۸۷	-۰/۱۷
			-۰/۱۴۶	۰/۰۳۲۷	۰/۰۲	-۰/۶۴۴	۰/۴۱
			-۰/۶۰۰	۰/۶۶۵	۰/۱۱	-۱/۵۶۵	-۰/۲۷
آتش سبزو	نوع دوستی تعهد بازخورد ایمان معنی‌داری عضویت چشم‌انداز	رضایت شغلی	۰/۰۷۰	۰/۰۷۰	۰/۸۶	-۰/۱۶۶	-۰/۱۱
			-۰/۵۵۴	۰/۸۳۱	۰/۲۱	-۱/۲۳۳	-۰/۳۴
			-۰/۷۲۴	۰/۲۰۶	۰/۹۸	۰/۰۵۱	۰/۱۵
			-۰/۱۰۰	-۰/۱۰۰	۰/۰۳	۲/۰۸۴	۰/۱۰
			-۰/۷۷۹	۰/۴۵۴	۰/۴۷	-۰/۷۰۸	-۰/۲۷
			-۰/۰۲۷	۰/۳۵۴	۰/۰۹	۱/۶۶۲	۰/۱۷
سمیعی صفرقندی	نوع دوستی تعهد بازخورد ایمان معنی‌داری عضویت چشم‌انداز	توانمندسازی	۰/۳۶۵	۰/۶۳۱	۰/۰۰۰	۶/۱۲۴	۰/۵۱
			۰/۲۹۹	۰/۵۷۹	۰/۰۰۰	۵/۳۸۴	۰/۴۵
			۰/۱۹۷	۰/۵۲۰	۰/۰۰۰	۴/۰۳۹	۰/۳۷
			۰/۳۱۶	۰/۴۷۸	۰/۰۰۰	۸/۵۸۰	۰/۴۰
			۰/۳۳۴	۰/۶۰۳	۰/۰۰۰	۵/۸۴۵	۰/۴۸
			۰/۲۲۲	۰/۵۳۶	۰/۰۰۰	۴/۳۲۷	۰/۳۹
محقق	نوع دوستی بهبود تعهد ایمان	کارآفرینی	۰/۲۵۳	۰/۴۲۱	۰/۰۰۰	۷/۳۰۸	۰/۳۴
			۰/۹۵۴	۰/۹۹۸	۰/۰۰۰	۶/۷۵۶	۰/۹۹
			۰/۷۶۸	۰/۸۹۱	۰/۰۰۰	۱۱/۶۲۶	۰/۸۴
			۰/۷۹۳	۰/۸۰۷	۰/۰۰۰	۱۰۹/۲۶۸	۰/۸۰
۰/۴۹۳	۰/۶۳۳	۰/۰۰۰	۹/۶۳۰	۰/۵۹			

۰/۴۱	۶/۶۶۲	۰/۰۰۰	۰/۵۱۱	۰/۲۹۸		معنی داری	
۰/۹۱	۱۳/۳۳۴	۰/۰۰۰	۰/۹۴۳	۰/۸۶۲		عضویت	
۰/۶۸	۱۱/۰۶۲	۰/۰۰۰	۰/۷۵۱	۰/۵۹۳		چشم انداز	
۰/۲۲	۳/۴۱۴	۰/۰۰۱	۰/۳۳۸	۰/۰۹۵	فرسودگی شغلی	عضویت	عسگری
۰/۲۵	۱۷/۳۴۹	۰/۰۰۱	۰/۲۷۷	۰/۲۳۳		چشم انداز	کوهی رستمی
۰/۱۶	۴/۳۸۸	۰/۰۰۰	۰/۲۲۹	۰/۰۸۹		نوع دوستی	
۰/۰۰۷	۵/۳۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۹۰	۰/۰۰۴	توانمندسازی	تعهد	
۰/۳۶	۱۰/۷۸۱	۰/۰۰۰	۰/۴۱۸	۰/۲۹۹		ایمان	
۰/۳۰	۱۴/۵۸۳	۰/۰۰۰	۰/۳۳۷	۰/۲۶۲		معنی داری	داوودی
۰/۲۸	۳/۰۶۹	۰/۰۰۲	۰/۱۱۴	۰/۰۳۰	یادگیری سازمانی	عضویت	
۰/۵۵	۲/۰۶۹	۰/۰۰۳	۰/۸۲۵	۰/۰۳۳		تعهد	
۰/۶۲	۴/۸۰۸	۰/۰۰۰	۰/۷۷۰	۰/۴۰۵		بازخورد	
۰/۷۰	۳/۲۴۹	۰/۰۰۱	۰/۸۸۳	۰/۳۳۱		ایمان	رستگار
۰/۷۴	۱/۷۴۵	۰/۰۰۸	۰/۹۶۵	۰/۱۱۷		معنی داری	
۰/۷۳	۲/۴۲۸	۰/۰۰۱	۰/۹۳۲	۰/۱۸۰		عضویت	
۰/۸۵	۷/۴۷۲	۰/۰۰۰	۰/۴۴۳	۰/۲۷۱	هویت‌یابی سازمانی	نوع دوستی	
۰/۸۸	۸/۳۶۲	۰/۰۰۰	۰/۶۰۱	۰/۴۰۶		تعهد	ضیائی
۰/۸۶	۷/۳۵۱	۰/۰۰۰	۰/۱۵۲	۰/۰۸۸		ایمان	
۰/۸۰	۳/۶۱۵	۰/۰۰۰	۰/۴۳۳	۰/۱۴۵		معنی داری	
۰/۸۴	۹/۳۷۴	۰/۰۰۰	۰/۶۶۵	۰/۴۸۱		عضویت	
۰/۸۴	۱۲/۳۴۵	۰/۰۰۰	۰/۸۸۷	۰/۷۸۴		چشم انداز	یار خدا
۰/۸۷	۱۲/۵۱۸	۰/۰۰۰	۰/۹۲۰	۰/۸۲۱		بهره وری	
۰/۳۶	۱۲/۳۵۷	۰/۰۰۰	۰/۹۰۵	۰/۵۲۱	توانمندسازی	نوع دوستی	
۰/۵۱	۱۲/۰۸۷	۰/۰۰۰	۰/۸۵۶	۰/۷۹۶		ایمان	
۰/۱۲	۱۲/۴۲۷	۰/۰۰۰	۰/۸۸۸	۰/۷۷۳		معنی داری	منعوت در کار از طریق عدالت سازمانی
۰/۳۳	۱۲/۲۹۲	۰/۰۰۱	۰/۸۸۹	۰/۷۷۲		عضویت	
۰/۵۸	۱۲/۴۰۲	۰/۰۰۰	۰/۹۱۳	۰/۸۰۸		چشم انداز	
۰/۴۹	۲۶/۶۵	۰/۰۰۰	۰/۵۱	۰/۴۵		رهبری معنوی	
۰/۴۳	۴/۴۱	۰/۰۰۰	۰/۵۸	۰/۲۵		چشم انداز	نظری
۰/۲۲	۲/۱۶	۰/۰۰۳	۰/۴۰	۰/۰۲		نوع دوستی	
۰/۲۷	۲/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۴۵	۰/۰۵		عضویت	
۰/۵۴	۵/۸۰	۰/۰۰۰	۰/۶۶	۰/۳۸		تعهد	
۰/۳۰	۳/۰۱	۰/۰۰۳	۰/۴۷	۰/۱۰		بازخور	فیضی
۰/۷۹	۱/۳۶	۰/۱۷	۰/۹۸	۰/۴۳	کیفیت زندگی کاری	رهبری معنوی	
۰/۸۰	۱/۸۵	۰/۰۰۶	۰/۹۷	۰/۰۶	کیفیت زندگی کاری از طریق عدالت	رهبری معنوی	ملکی
۰/۱۷	۱۱۰/۴۵	۰/۰۰۰	۰/۱۷	۰/۱۶		عضویت	
۰/۳۲	۱۰۸/۹۹	۰/۰۰۰	۰/۲۲	۰/۳۱	سلامت سازمانی از طریق اخلاق حرفه ای	تعهد	
۰/۳۷	۱۰۸/۲۵	۰/۰۰۰	۰/۲۷	۰/۳۶		بازخور	
۰/۵۳	۱۵/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۵۸	۰/۴۷		چشم انداز	فضای اخلاقی
۰/۷۵	۹۵/۲۴	۰/۰۰۰	۰/۷۵	۰/۷۴		نوع دوستی	
۰/۷۵	۹۵/۲۴	۰/۰۰۰	۰/۷۵	۰/۷۴		رهبری معنوی	
۰/۵۳	۱۵/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۵۸	۰/۴۷		رهبری معنوی	
۰/۷۵	۹۵/۲۴	۰/۰۰۰	۰/۷۵	۰/۷۴		چشم انداز	فضای اخلاقی از طریق سلامت سازمانی
۰/۴۴	۱۰۶/۹۷	۰/۰۰۰	۰/۴۴	۰/۴۳		نوع دوستی	
۰/۱۷	۱۱۰/۴۵	۰/۰۰۰	۰/۹۷	۰/۱۶		عضویت	
۰/۳۲	۱۰۸/۹۹	۰/۰۰۰	۰/۲۲	۰/۳۱		تعهد	
۰/۳۷	۱۰۸/۲۵	۰/۰۰۰	۰/۲۷	۰/۳۶		بازخور	فضای اخلاقی از طریق سلامت سازمانی
۰/۳۰	۱۰۹/۲۴	۰/۰۰۰	۰/۳۰	۰/۲۹		چشم انداز	
۰/۳۶	۱۰۸/۴۱	۰/۰۰۰	۰/۲۶	۰/۳۵		نوع دوستی	
۰/۳۰	۱۰۹/۲۴	۰/۰۰۰	۰/۳۰	۰/۲۹		عضویت	
۰/۴۲	۱۰۷/۳۷	۰/۰۰۰	۰/۴۲	۰/۴۱		تعهد	رهبری معنوی
۰/۲۲	۱۱۰/۰۸	۰/۰۰۰	۰/۲۲	۰/۲۱		بازخور	
۰/۵۴	۱۰۴/۵۲	۰/۰۰۰	۰/۵۴	۰/۵۳	فضای اخلاقی	رهبری معنوی	
۰/۲۸	۲/۳۲	۰/۰۰۲	۰/۶۲	۰/۰۶	تعهد	رهبری معنوی	
۰/۳۶	۳/۶۱	۰/۰۰۰	۰/۵۲	۰/۱۷	اخلاق کار	رهبری معنوی	عزیزیان
۰/۰۹	۳/۴۵	۰/۰۰۱	۰/۱۴	۰/۰۳	تعهد از طریق اخلاق کار	رهبری معنوی	تقی زاده
۰/۷۷	۱۲/۰۸	۰/۰۰۰	۰/۸۲	۰/۶۹	باورهای اخلاقی	رهبری معنوی	
۰/۷۶	۱۱/۹۶	۰/۰۰۰	۰/۸۲	۰/۶۸	سازگاری سازمانی از طریق باورهای اخلاقی	رهبری معنوی	محمد زاده
۰/۳۷	۶/۴۰	۰/۰۰۰	۰/۴۶	۰/۲۶	اخلاق کار	رهبری معنوی	
۰/۶۹	۸/۳۵	۰/۰۰۰	۰/۷۸	۰/۵۸	تعهد	رهبری معنوی	
۰/۲۹	۴/۷۰	۰/۰۰۰	۰/۴۰	۰/۱۷	تعهد از طریق اخلاق کار	رهبری معنوی	
۰/۵۴	۲/۱۲	۰/۰۰۳	۰/۸۲	۰/۰۴	رفتار شهروندی سازمانی	رهبری معنوی	عباس پور

(۰/۷۵) و تاثیر مستقیم عضویت بر فضای اخلاقی کم است (۰/۱۷). تاثیر غیر مستقیم تعهد بر فضای اخلاقی از طریق سلامت سازمانی متوسط است (۰/۴۲) و تاثیر غیرمستقیم بازخور بر فضای اخلاقی کم است (۰/۲۲). رهبری معنوی بر فضای اخلاقی تاثیر زیاد دارد (۰/۵۴). تاثیر غیر مستقیم رهبری معنوی بر اخلاق کار از طریق تعهد کم است (۰/۰۹). رهبری معنوی بر باورهای اخلاقی تاثیر زیاد دارد (۰/۷۷) همچنین از طریق باورهای اخلاقی بر سازگاری سازمانی تاثیر زیاد دارد. تاثیر غیر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد از طریق اخلاق کار کم است (۰/۲۹). معمولترین و سادهترین روش شناسایی سوگیری انتشار، استفاده از یک نمودار پراکنندگی دوبعدی به نام نمودار فانل یا قیفی است. با توجه به نمودار (۱) (نمودار فانل یا قیفی تحقیق حاضر) یک تورش انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار بعضی مطالعات یا عدم دسترسی محققان به بعضی از مقالات یا نتایج مطالعات است. همانطور که ملاحظه می شود، ارزش مشاهده شده در این نابرابری در نمودار فانل نیز به صورت یک نقطه سیاه، نشان داده شده است. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می کند که لازم است به تحلیل ها اضافه شود تا عدم معنی داری آماری اثر کلی به دست آید. جدول ۴ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این تحقیق نشان می دهد.



نگاره ۱: نمودار فانل (قیفی) تحقیقات رهبری معنوی

طبق خروجی جدول (۳) درمی یابیم که باید ۲۷ مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل، کامل و عاری از نقص شود.

جدول ۳: اصلاح و برازش دوال و تویییدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت		
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۲۷						
۱۶۳۸۲/۱۶۱۸	۰/۵۱۵۹۷	۰/۳۳۱۴۷	۰/۴۲۸۱۷	۰/۰۴۰۴۰	۰/۰۳۵۴۳	۰/۰۳۷۹۱
۳۲۵۱۳/۱۲۴۹	۰/۱۷۳۲۷	۰/۰۵۴۶۶	۰/۰۶۰۰۹	۰/۰۱۵۷۲	۰/۰۱۰۸۰	۰/۰۱۳۲۶

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می شود، ابعاد عضویت و بازخورد بر متغیر سلامت سازمانی اندازه اثر کمی دارند (زیر ۰/۳). جامعه تحقیق ابعاد تعهد و نوع دوستی دارای بیشترین اندازه اثر بر اخلاق کار هستند. بعد ایمان به کار، دارای اندازه اثر متوسط و بازخورد و عضویت بر درگیری تأثیری ندارد (اندازه اثر زیر ۰/۱). ابعاد ایمان به کار و چشم انداز، دارای اندازه اثر کم بر متغیر رضایت شغلی هستند. بعد نوع دوستی دارای اندازه اثر زیاد (بالای ۰/۵) و سایر ابعاد رهبری معنوی اندازه اثر متوسط (بین ۰/۳-۰/۵) بر متغیر توانمندسازی دارند. تمام ابعاد رهبری معنوی بر متغیر کارآفرینی تأثیر دارند و بعد معنی داری دارای اندازه اثر متوسط و سایر ابعاد دارای اندازه اثر زیاد هستند. بعد عضویت تأثیر معکوس و اندازه اثر کمی بر فرسودگی شغلی دارد. بعد ایمان به کار و چشم انداز، دارای اندازه اثر متوسط و سایر ابعاد اندازه اثر کمی بر توانمندسازی کارکنان دارند. ابعاد تعهد، عضویت، ایمان به کار، بازخورد، اندازه اثر زیاد و بعد معنی داری بر یادگیری سازمانی تأثیر ندارد. ابعاد نوع دوستی، چشم انداز، معنی داری، ایمان، تعهد، بهره‌وری، عضویت، بر هویت سازمانی اندازه اثر زیادی دارند. بعد نوع دوستی و عضویت، اندازه اثر متوسط، و ایمان به کار و چشم انداز، اندازه اثر زیاد بر توانمندسازی دارند.

همچنین نتایج بررسی اندازه اثر نشان می دهد که در جامعه تحقیق، ابعاد تعهد و بازخورد از رهبری معنوی بیشترین اندازه اثر را بر متغیر سلامت سازمانی دارند. ابعاد نوع دوستی و تعهد، بیشترین اندازه اثر را بر اخلاق کار دارند. ایمان به کار بیشترین اندازه اثر را بر درگیری شغلی، چشم انداز و ایمان به کار بیشترین اندازه اثر را بر متغیر رضایت شغلی دارند. از بین ابعاد رهبری معنوی، نوع دوستی، ایمان به کار و چشم انداز بیشترین اندازه اثر را بر متغیر توانمندسازی دارند. همچنین نوع دوستی اندازه اثر زیادی بر متغیر کارآفرینی سازمانی دارند. تعهد، بازخورد، ایمان به کار و عضویت اندازه اثر زیادی بر متغیر یادگیری سازمانی دارند. بعد عضویت اندازه اثر کمی بر متغیر فرسودگی شغلی دارد؛ و همچنین تعهد، اندازه اثر زیادی بر متغیر هویت یابی سازمانی دارد.

رهبری معنوی از طریق عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری تاثیر ندارد (سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵). همچنین تاثیر مستقیم رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کاری نیز تایید نشد (سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵). نوع دوستی از طریق اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی تاثیر زیاد دارد (۰/۷۵). عضویت از طریق اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی تاثیر کم دارد (۰/۱۷). تاثیر مستقیم چشم انداز بر فضای اخلاقی زیاد

جدول ۴: محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر)

کلاسیک

مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده	۵۸/۰۵۶۱۶
مقدار P برای مطالعات مشاهده شده	۰/۰۰۰
آلفا	۰/۰۵
باقی مانده (دنباله)	۲
Z برای آلفا	۱/۹۵۹۹۶
تعداد مطالعات مشاهده شده	۹۴
تعداد مطالعات گم شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.	۱۷۹۰۳

بحث

نتایج فراتحلیل حاضر نشان داد که سلامت سازمانی از پیامدهای رهبری معنوی در سازمان است که همسو با نتایج تحقیق (۳۲) است. همچنین نتایج بررسی اندازه اثر نشان می‌دهد که در جامعه تحقیق، ابعاد تعهد، بازخورد از رهبری معنوی، بیشترین اندازه اثر را بر متغیر سلامت سازمانی دارند. نتایج تحقیق حاکی از این است که از بین ابعاد رهبری معنوی، عضویت و بازخورد تأثیر مستقیم و معناداری بر سلامت سازمانی دارند که با نتایج حاصل از تحقیق (۳۳) و (۳۴) مطابقت دارد. نتایج فراتحلیل، نشان داد که اخلاق کار، از پیامدهای رهبری معنوی است. همچنین ابعاد نوع دوستی و بازخورد بر اخلاق کار اثر ندارند و ابعاد نوع دوستی و تعهد بیشترین اندازه اثر را بر اخلاق کار دارند. نتایج تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های بازخورد عملکرد، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و ایمان به کار، می‌توانند به‌طور مثبت و معنادار ابعاد اخلاق کاری را پیش‌بینی کنند. نتیجه فراتحلیل نشان داد که درگیری شغلی از پیامدهای رهبری معنوی است و از بین ابعاد رهبری معنوی فقط بُعد ایمان به کار، اندازه اثر متوسط بر درگیری شغلی دارد و سایر ابعاد اثر ندارند. نتیجه فراتحلیل نشان داد درگیری شغلی از پیامدهای رهبری معنوی است؛ همچنین مشخص شد که اگرچه ترکیبی از مؤلفه‌های رهبری معنوی می‌توانند نقش معنی‌داری در پیش‌بینی درگیری شغلی داشته باشند، اما به‌استثنای مؤلفه ایمان و امید در کار، هیچ‌یک از مؤلفه‌های دیگر نمی‌تواند به‌تنهایی بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد. نتایج فراتحلیل نشان داد که رضایت شغلی از پیامدهای رهبری معنوی است؛ همچنین به‌غیر از ابعاد چشم‌انداز و ایمان به کار که دارای اندازه اثر اندکی هستند، سایر ابعاد رهبری معنوی بر رضایت شغلی اثر ندارد. نتایج تحقیق (۱۰) نشان داد که رضایت شغلی از پیامدهای رهبری معنوی است؛ همچنین ویژگی‌های عضویت در سازمان، معناداری، چشم‌انداز سازمانی و بازخورد عملکرد می‌توانند به‌طور مثبت و معنادار، مؤلفه‌های رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند که با نتیجه تحقیق (۳۵) مطابقت دارد. نتایج فراتحلیل حاکی از آنست که توانمندسازی کارکنان از پیامدهای رهبری معنوی است و تمام ابعاد

رهبری معنوی بر توانمندسازی اثر دارند و نوع دوستی، عضویت و چشم‌انداز دارای بیشترین اندازه اثر هستند که با نتیجه تحقیق (۳۶) همخوانی دارد. طبق نتایج فراتحلیل، کارآفرینی سازمانی از پیامدهای رهبری معنوی است؛ همچنین تمام ابعاد رهبری معنوی بر کارآفرینی اثر دارند و بُعد نوع دوستی بیشترین اندازه اثر و معنی‌داری کمترین اندازه اثر را بر کارآفرینی دارند. رهبری معنوی بر بسیاری از عوامل سازمانی از جمله بر گسترش فعالیت‌های کارآفرینانه و بهبود وضعیت کارآفرینی تأثیرگذار است (۲۳-۲۴). بینش و چشم‌انداز بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نوع دوستی نیز تأثیر معنی‌دار بر کارآفرینی سازمان دارد؛ ایمان به تحقق چشم‌انداز نیز تأثیر مثبت معنی‌دار بر کارآفرینی سازمانی دارد. معناداری نیز تأثیر مثبت بر کارآفرینی سازمانی دارد؛ بنابراین، مدیران باید شرایطی را برای کارکنان ایجاد کنند تا آنان احساس کنند که کارشان بامعنی و هدفمند است. مؤلفه عضویت در کار بر متغیر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ نوع دوستی، عضویت، بهبود مستمر و تعهد سازمانی بیشترین همبستگی را با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه تهران داشته است (۳۷). همچنین نتایج فراتحلیل نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی از پیامدهای رهبری معنوی است و ابعاد تعهد، بازخورد، ایمان، عضویت دارای اندازه اثر زیاد هستند و بُعد معنی‌داری بر یادگیری اثر ندارد که با نتیجه تحقیق (۳۸) مطابقت ندارد. از بین ابعاد رهبری معنوی، تعهد سازمانی بیشترین سهم را در پیش‌بینی تغییرات مربوط به یادگیری سازمانی دارد. بُعد نوع دوستی و چشم‌انداز سازمانی، سهمی در پیش‌بینی یادگیری سازمانی ندارند (۳۹). تمام ابعاد رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارند و چشم‌انداز بیشترین نوع دوستی کمترین تأثیر را دارند. این بدان معناست که می‌توان با تغییر ابعاد رهبری معنوی، میزان قابلیت یادگیری سازمانی را سنجید (۴۰). نتایج فراتحلیل، حاکی از آن است که هویت‌یابی سازمانی از پیامدهای رهبری معنوی است. همچنین تمام ابعاد رهبری معنوی بر هویت‌یابی سازمانی تأثیر دارند که بُعد تعهد بیشترین و معنی‌داری کمترین اندازه اثر را دارند. هویت‌یابی سازمانی، یک قطعه بزرگ گم‌شده سازمانی در مطالعه رهبری معنوی است.

پیشنهاد می‌شود با توجه به ناهمگون بودن اندازه اثرهای به‌دست آمده تأثیر متغیرهای مداخله‌گر بررسی شود. از جمله محدودیت‌های تحقیق حاضر این بود که در بعضی تحقیقات تأثیر ابعاد رهبری معنوی به‌طور مجزا بررسی نشده بود، ضعف روش‌شناسی در اکثر تحقیقات وجود داشت، آماره‌های لازم برای انجام تحلیل در بیشتر تحقیقات ارائه نشده بود که منجر به حذف چندین تحقیق از فرایند فراتحلیل شد.

3. Ghasempour-Dehaghani A, Nasresfahani A.(2011). Spiritual approach and curriculum. Research on Issues of Islamic Education; 19(13): 71-92. (In Persian).
4. Tahmasbzadeh-Darvishi B. (2016). The relationship between spiritual leadership styles of administrators with organizational commitment of teachers. Journal of Educational Management Innovation; 11(4): 22-36. (In Persian).
5. Amram Y. (2009).The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. [Ph.D. Thesis]. Palo Alto, CA: Institute of Transpersonal Psychology.
6. Chen CY, Li CI.(2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. The Leadership Quarterly; 24: 240-255.
7. Yusof JM. (2011). a multidimensional approach in the relationship between spiritual leadership and job satisfaction: a conceptual framework. UK: 2nd International Conference on Business and Economic Research.
8. Atashsiro G, Feizy K.(2013). Study of the spiritual leadership characteristics of managers and its relationship with job satisfaction (Case study staff of Urmia University). Innovations in Educational Management Journal; 10(1): 72-92. (In Persian).
9. Allameh SM, Shabani J, Khazaei-Pool J, Verij Kazemi R, Amani M. (2014). Structural equation modeling of the relationship between perceived spiritual leadership with rganizational commitment, organizational citizenship behavior and performance in nurses. Nursing Management; 3(2): 52-60. (In Persian).
10. Shahmohammadi A, Ardalan M, Zandi KH, Seyfpanahi H, Feizy K. (2015). Relationship between spiritual leadership and occupational engagement: a case study employees of Kurdistan University. Human Resource Studies Quarterly; 5(17): 135-156. (In Persian).
11. Taleghani GH, Feizy K, Alizadeh S, Shariaei F, Ghafari A.(2012). The effect of spiritual leadership dimensions of managers on the quality of working life of Payame Noor University of Sanandaj Center. Management in Islamic University; 2(6): 187-210. (In Persian).
12. Akbari Z, Shaabani A, Rajaeepoor S. (2016). Investigating the relationship between non-constituents of spiritual leadership and job satisfaction among librarians of the public Universities of Isfahan. Library and Information Research; 6 (1): 70-87. (In Persian).
13. Mohammadzadeh K, Zare-Nejad M. (2014). Spiritual leadership relationship with organizational ethics and organizational commitment of the staff of the education office of Marvdasht. Marvdasht: 1st National Conference on Educational Sciences and Psychology. (In Persian).

نتیجه گیری

در تحقیق حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر پیامدهای رهبری معنوی در سازمانها مورد بررسی قرار گیرد. فراتحلیل حاضر نشان داد که رهبری معنوی و ابعاد آن پیامدهای مهمی از قبیل اخلاق کار، سلامت سازمانی و در نتیجه آن ایجاد فضای اخلاقی در سازمان، تعهد سازمانی از طریق باورهای اخلاقی، رضایت شغلی، هویت سازمانی، توانمندسازی، کاهش فرسودگی شغلی، درگیری کارکنان، کارآفرینی، و یادگیری سازمانی دارد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانتداری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

واژه نامه

1. Spiritual Leadership	رهبری معنوی
2. Membership	عضویت
3. vision	چشم انداز
4. Altruism	نوع دوستی
5. Trustfulness	ایمان به کار
6. Meaningful	معنی داری
7. Job Engagement	درگیری شغلی
8. Ethics Work	اخلاق کار
9. Organizational Commitment	تعهد سازمانی
10. Organizational Health	سلامت سازمانی
11. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
12. Morality Beliefs	باورهای اخلاقی
13. Organizational Ethic	اخلاق سازمانی
14. organizational citizenship behaviors	رفتار شهروندی سازمانی
15. Ethical Climate	فضای اخلاقی
16. Empowerment	توانمندسازی
17. Organizational identification	هویت یابی سازمانی
18. Organizational Adaptation	سازگاری سازمانی

References

1. Ggasemi M, Fardin M, Joodzadeh M. (2013). The effect of spiritual leadership on organizational health: a study between employees of the social security organization of Zahedan. Public Management Research; 7(26): 135-156. (In Persian).
2. Yaghoubi NM, Pourghaz A, Toomaj HG. (2014). Study of perceived organizational support's relationship with job burnout. Int J Acad Rese Business Soci Sci; 4(6):315. (In Persian).

- empowerment in Gilan University staff. Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources; 2(2):39-53. (In Persian).
27. Avatefi-Monfared E, Mehdad A, Mirjafari SA. (2012). In operations research and sustainable the relationship between ethical leadership, psychological healthy workplace and organizational trust. Ethics in Science and Technology; 7 (3): 44-52. (In Persian).
 28. Doremami F. (2012). Relationship between leadership style and communicative skills of managers with mental health of the employees. Police Force Medicine; 1(1): 19-25. (In Persian).
 29. Ziyaei M, Nargesian A. (2008). The impact of spiritual leadership on staff empowerment in Tehran University. Journal of Public Administration; 1(1): 67-86. (In Persian).
 30. Bono JE, Judge, TA. (2003). Self- oncordance at work: Toward nderstanding the motivational effects of transformational leaders. Academy of Management Journal; 46(5): 554-571.
 31. Kohi-Rostami M, Poorkhalil M. (2013). The impact of spiritual leadership on empowerment of public library librarians in Khuzestan Province, research on information science and public libraries. The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation; 21(3): 407-423. (In Persian).
 32. Shabanibahar GR, Alibakhshi M, Amadi A. (2013). Spiritual administration of sports and youth leadership empowerment of Hamadan province. Sports Management; 5(3), 37-52. (In Persian).
 33. Fernando M, Beale F. (2009). The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. Leadership & Organization Development Journal; 30(6): 522-539.
 34. Ezzatee M, Seyednaghavi MA. (2008). Basics of entrepreneurship. Tehran: Labor and Social Security Institute. (In Persian).
 35. Marzban SH, Mohaghegh M, Akbari M. (2015). The impact of spirituality leadership in organizational entrepreneurship in University of Tehran. Entrepreneurship Development Journal; 8(4): 709-727. (In Persian).
 36. Davodi A, Oshtori E. (2011). Relationship between spiritual leadership and organizational learning in secondary schools. Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration; 5(3): 31-49. (In Persian).
 37. Zareematin H, Nikmaram H, Ahmadi M, Heidari F. (2011). The effect of spiritual leadership components on organizational learning capabilities in the institute of higher and institutional education. Journal of Management in Islamic University; 1(2): 331-346. (In Persian).
 14. Jalilian T, Sufi F. (2016). The study of the relationship between spiritual leadership and work ethics of the social security organization of Babul. Iran: The 5th International Accounting and Management Conference and 2nd Conference on Entrepreneurship and Innovations. (In Persian).
 15. Emrahi A, Ghalavandi H, Alizadeh M. (2013). Investigating the relationship between the features of spiritual leadership and work ethics among faculty members of Urmia University. New Thoughts of Educational Sciences; 10 (4):77-94. (In Persian).
 16. Babelan AZ, Khaleg-Khah A, Kazemi S, Gharibzadeh R. (2017). The role of spiritual leadership and professional ethics in organizational commitment of health care workers. Bioethics Journal; 7(26): 23-30.
 17. Fernando M, Beale F, Geroy GD. (2009). The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. Leadership & Organization Development Journal; 30(6): 522-539.
 18. Shellenbarger S. (2000) more relaxed boomers, fewer workplace frills and 36 other job trends. Wall Street Journal; 12(6): 180-201
 19. Ahmadi F. (2013). Evolution factors impact on professional ethics in service organization. Ethics in Science & Technology; 8(3): 35-42. (In Persian).
 20. Hassani M, Abbaskhani A. (2016). Structural modeling of relationship between spiritual leadership and professional ethics with organizational performance and quality of work life with role of organizational learning among Employees of Imam Reza Hospital. Urmia; (11).
 21. Maleki H, Zandi K, Saifpanahi H, Jafari M. (2015). Relationships spiritual leadership with ethical climate and general health among nurses. Medical Ethics Journal; 9(33). (In Persian).
 22. Salehnia M. (2012). The effect of ethical leadership on organization ethical climate. Ethics in Science and Technology; 7 (2): 1-13. (In Persian).
 23. Zahedi S, Alipanah A. (2008). Examine the role of spirituality in banking efficiency. Management Studies in Development & Evolution; 58: 191-209. (In Persian).
 24. Barkhoda SJ, Asadi M, Amjad-Zebardast M. (2017). Effect of spiritual leadership of principals on spirituality at work: Mediating role of organizational justice. Journal of School Administration; 5(2): 1-21.
 25. Nordic M, Ismail A, Mohd MA, Nurhani A. (2013). Relationship between spiritual leadership and organizational commitment in Malaysians' Oil and Gas Industry. Asian Social Science; 9 (7): 179-92.
 26. Sadeghi A, Vahedchokdeh H, Kazampour E. (2015). Relation between spiritual leadership with