

نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه

بوعلی سینا با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

سیروس قنبری *

جمال عبدالملکی **

چکیده

دانشگاه به عنوان یک سازمان آموزشی نیازمند محیط کاری غنی و معنادار است، اما معنادار کردن محیط کار نیازمند رهبرانی است که قادر به پیوند عمیق ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت‌های سازمان باشند، طوری که این پیوند سبب افزایش تعاملات فرد-سازمان و موجب بهبود عملکرد شغلی کارکنان گردد. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی کارکنان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی بود. جامعه پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بود که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۴۲ نفر انتخاب شد. از پژوهش همبستگی جهت تبیین روابط متغیرها در قالب یک مدل استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی، پرسشنامه سرمایه اجتماعی و پرسشنامه عملکرد شغلی استفاده شد. پایایی و روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از تکنیک‌های آلفای کراباخ و تحلیل عاملی تأییدی تعیین شدند. جهت تحلیل داده‌ها از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری معنوی دارای رابطه مثبت و معنادار با عملکرد شغلی کارکنان و سرمایه اجتماعی آنان است، سرمایه اجتماعی کارکنان رابطه مثبت و معنادار با عملکرد شغلی کارکنان دارد و رهبری معنوی به واسطه سرمایه اجتماعی کارکنان دارای رابطه مثبت و معنادار با عملکرد شغلی کارکنان دارد.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی، کارکنان دانشگاه

* استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسئول)
s.ghanbari@basu.ac.ir

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

مقدمه

محیط کاری چالش برانگیز قرن بیست و یکم منجر به بحران‌های بزرگ جهانی، اجتماعی، سازمانی (فرای^۱، ۲۰۰۳) از جمله بحران جهانی معنویت در افراد و سازمان‌ها شده است (پارامشور^۲، ۲۰۰۵) زیرا بحران‌های اقتصادی، بی‌اعتمادی در سازمان‌ها و رشد بیکاری بیانگر آنند که فعالیت‌های عقلانی سازمان‌ها در برطرف کردن نیازها و خواسته‌های کارکنان ناموفق و اثربخش نبوده است، لذا زمینه تمایل به محیط‌های کاری معنادار و غنی از سوی نیروی انسانی مشغول در سازمان گردیده است (پادایاچی^۳، ۲۰۱۰). در واقع تغییر نوع و حجم نیازهای کارکنان، سبب تغییر امور سازمان در باب کارکنان جهت پاسخگویی به نیازهای آنان گردیده است (کال و شریواتاوا^۴، ۲۰۰۳). لذا موضوع معنویت در سازمان در حال تبدیل شدن به موضوعی مورد توجه عمومی در رفتار سازمانی است (رابینز^۵، ۲۰۰۳).

دانشگاه به عنوان یک سازمان آموزشی نیز نیازمند محیط کاری غنی و معنادار است، اما معنادار کردن محیط کار نیازمند رهبرانی است که قادر به پیوند عمیق ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت‌های سازمان باشند؛ طوری که این پیوند سبب افزایش تعاملات فرد-سازمان و سبب بهبود عملکرد شغلی کارکنان گردد. دانشگاهیان و کارشناسان رفتار سازمانی شروع به تمرکز بر جنبه‌های مثبت زندگی سازمانی از جمله معنویت کرده‌اند؛ زیرا تأکید بیشتر بر نیازهای معنوی کارکنان در محیط کار منجر به نتایج فردی و سازمانی مطلوبی می‌شود (فرای، ویتوچی و سدیلو^۶، ۲۰۰۵). در رابطه با این نتایج مطلوب، سازمان‌های بزرگ جهانی، معنویت محیط کار را پذیرفته‌اند تا از ادغام قلب و ذهن کارکنان خود سود ببرند (وینبرگ و لوکاندر^۷، ۲۰۱۴)؛ زیرا از یک سو معنویت، منبع پایداری برای سازمان در مواقع پرتلاطم و یاری‌رسان سازمان در نمایش تناقض نظم و بی‌نظمی سازمان است و معناداری کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که شغلشان تأمین‌کننده، بامعنا و هدفمند است (کینجرسکی و اسکرپینک^۸، ۲۰۰۴)؛ و از سوی دیگر معنویت نیل به بهره‌وری را تسهیل کرده و مانع از استرس سازمانی و سبب اثربخشی سازمان می‌شود (آیدین و سیلان^۹، ۲۰۰۹). لذا این تغییر در ذهنیت نیاز به یک سبک رهبری کل نگر را به همراه داشت که بتواند ذهن و روح افراد را یکپارچه کند: یعنی رهبری معنوی^{۱۰}. لذا این طرز تفکر جدید، نوع جدیدی از رهبری را

به وجود آورده که رهبری معنوی است و چهار جزء اصلی وجود انسان را شامل می‌شود: بدن، ذهن، قلب و روح (بایکال و ظهیر^{۱۱}، ۲۰۱۸).

رهبران معنوی عاملان مؤثری در تغییر شیوه‌های نگرستن و انجام دادن کارها در کارکنان هستند و بر نگرش و اعمال کارکنان، جهت نیل به هدف مشترک و موفقیت سازمانی، تأثیر می‌گذارند (کراسمن^{۱۲}، ۲۰۱۰) همچنین قادر به افزایش انگیزه کارکنان و همراه نمودن آنان با اهداف سازمان هستند (فرناندو، بیل و جروی^{۱۳}، ۲۰۰۹) زیرا وظیفه رهبران معنوی، ترغیب و برانگیختگی کارکنان با ایجاد چشم‌انداز معنوی به منظور پرورش کارکنانی با بهره‌وری بالا، راضی و دارای انگیزه است (فرای و کوهن^{۱۴}، ۲۰۰۹). در واقع این سبک رهبری بر ارضای نیازهای روحی کارکنان، درک کارکنان از معنادار بودن در کار و زندگی تأکید فراوان دارد (فرای^{۱۵}، ۲۰۰۸). بنابراین رهبری معنوی^{۱۶} عاملی جهت رفع نیازهای خود و کارکنان در جهت بقای معنویت سازمانی است که منجر به تعهد، بهره‌وری و توسعه سازمانی می‌شود (بایکال و ظهیر، ۲۰۱۸). رهبری معنوی شامل بینش، امید/ایمان و عشق نوع دوستانه یک رهبر است تا به طور ذاتی انگیزه خود و دیگران را برای داشتن حس آگاهی معنوی مانند رفاه معنوی ایجاد کند (چن و لی^{۱۷}، ۲۰۱۳). رهبری معنوی یک پارادایم نوظهور است که برای بررسی رهبری از نظر انگیزه درونی استفاده می‌شود. همچنین نشان‌دهنده راهی است که می‌تواند کارکنان را ترغیب کند تا فراتر از تعهدات نقشی، برای منافع عمومی گروه کار کنند و با ذینفعان سازمانی و مشتریان باوجدان رفتار کنند (فرای و نیسیویچ^{۱۸}، ۲۰۱۳). رهبران معنوی زمینه‌ساز و پرورش‌دهنده کارکنانی توانمند، دارای دانش، جسور و قدرتمند در تصمیم‌گیری‌ها و مایل به نوع دوستی، هستند (لوپس دانیل^{۱۹}، ۲۰۱۰) و ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند (بیشاپ و اسکوهول^{۲۰}، ۲۰۰۶). رهبران معنوی از طریق ایجاد چشم‌انداز مشترک و استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های انسانی سبب ایجاد علاقه به خود، نوع دوستی و قدرشناسی شغل در کارکنان می‌شوند (فرای، ویتوچی و سدیلو، ۲۰۰۵). رهبری معنوی سبب تعالی هویت اخلاقی کارکنان و ایجاد ارتباط بین اخلاق کاری و روابط اجتماعی کارکنان می‌شود (کوراک، کوزمین و کاکابدهسه^{۲۱}، ۲۰۰۲). رهبری معنوی دارای پیامدهای مثبتی از قبیل بهبود عملکرد شغلی کارکنان، تمایل به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، بهبود سرمایه

اجتماعی، افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و بهبود فعالیت‌های سازمان است (یانگ و همکاران^{۲۲}، ۲۰۱۹).

رهبران معنوی، از طریق فرآیندهای نفوذ اجتماعی جمعی، ارزش‌های افراد و سازمان را همسو می‌کنند که احساس تعلق کارکنان به سازمان و اعضای آن را القا می‌کند که از نتایج آن بهبود عملکرد شغلی کارکنان و سرمایه اجتماعی سازمان است (سوبرامونی و همکاران^{۲۳}، ۲۰۱۸). از آنجاکه رهبری معنوی از طریق راهنمایی مداوم و رویکرد تعاملی از پایین به بالا، احساس استقلال پیروان را تقویت می‌کند طوری که آن‌ها را تشویق می‌کند تا تلاش‌های خود را جهت بهبود عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی خود گسترش دهند (کلمن، ماتیو و بریوارت، ۲۰۲۰). کریشنا کومار و همکاران^{۲۴} (۲۰۱۵) در تحلیل رهبری معنوی خوب و بد بیان می‌کنند که رهبری معنوی خوب در سازمان زمانی حاکم است که کارکنان خالصانه پیرو رهبری سازمان شده و او را قبول دارند، از اوامر وی باکمال میل پیروی می‌نمایند و کارکنان به دنبال توسعه سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی خود جهت عملکرد بهتر در شغل خود هستند. از جمله پیامدهای مثبت رهبری معنوی، افزایش تمایل کارکنان و سازمان نسبت به توانمندسازی سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی خود و بهبود عملکرد شغلی خود در عرصه‌های مختلف موردنیاز است، طوری که کارکنان خود مشتاقانه به دنبال توانمندسازی خود در باب سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی هستند تا بدین‌وسیله عملکرد شغلی خود را مشتاقانه بهبود بخشند (بنفیل، فرای و گیگل^{۲۵}، ۲۰۱۴).

رهبری معنوی به‌عنوان یک عامل مؤثر، عوامل مرتبط به کارکنان مانند احساس استقلال، رفاه معنوی، انگیزه درونی و سرمایه اجتماعی را تقویت می‌کند، لذا تقویت این عوامل سبب عملکرد شغلی بهتر در کارکنان می‌شود (دیجلانی، سانوسی و ترینمانتو^{۲۶}، ۲۰۲۱). در تحلیل مطالعات و نظریات فوق می‌توان گفت رهبری معنوی بر متغیرهای سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان اثر دارد. سرمایه اجتماعی به آرمان‌های مشترک، وفاق، انسجام اجتماعی، اعتماد، احترام متقابل، رعایت ارزش‌ها و هنجارها به‌منظور پویایی جامعه اطلاق می‌شود، لذا سرمایه اجتماعی ابزاری برای بهره‌گیری از اعتماد، هنجارها و شبکه‌های اجتماعی است (لو و پنگ^{۲۷}، ۲۰۱۹). کوهن و پروساک^{۲۸}

(۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی را اساساً منبع ایجاد و انسجام روابط اجتماعی می‌دانند که سبب نیل به اهدافی می‌شود که دسترسی به آن‌ها مشکل است. عملکرد شغلی، ارزش مورد انتظار برای یک سازمان است که از فعالیت‌ها و اقدامات شغلی افراد در یک بازه زمانی معین، حاصل می‌شود (محمد و جیس^{۲۹}، ۲۰۱۶). عملکرد شغلی کارکنان عامل مهمی در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی است (روت، پیوروویس و بابکو^{۳۰}، ۲۰۱۲) زیرا عملکرد خوب کارکنان منجر به بهره‌وری و توسعه اقتصادی جامعه می‌شود (رایت^{۳۱}، ۲۰۰۴).

هرچند شواهد نظری و تجربی در سازمان‌های مختلف بیانگر نقش تأثیرگذاری رهبری معنوی بر عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی کارکنان است اما از آنجاکه دانشگاه به‌عنوان یک سازمان آموزشی نیز همانند سایر سازمان‌ها نیازمند محیط کاری غنی و معنادار، پیوند عمیق ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت‌های سازمان است؛ بنابراین می‌توان به تعاملات و روابط رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی به‌عنوان مسئله‌ای درخور توجه در نیل دانشگاه به اهداف خود با بهره‌گیری از پتانسیل معنوی سازمان دانشگاه و کارکنان آن به‌عنوان یک سازمان آموزشی و فرهنگی توجه کرد. زیرا تحقق اهداف دانشگاه در گرو انجام وظایف آن توسط کارکنان خود است، عملکرد شغلی کارکنان عامل مهمی در نیل دانشگاه به اهداف و رسالت‌های بزرگ و مهم خویش است، زیرا زمانی دانشگاه می‌تواند به اهداف خود دست یابد که کارکنان به درستی وظایف خود را انجام دهند و عملکرد شغلی مطلوب و بالایی را داشته باشند. عملکرد شغلی مطلوب کارکنان نیازمند شبکه‌های ارتباطی مناسب، کارا و توانمند ساز است که می‌توان آن را در سرمایه اجتماعی کارکنان جستجو کرد، اما ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی کارکنان و بهبود عملکرد شغلی آنان تحت تأثیر وضعیت و نوع رهبری دانشگاه قرار دارد و عامل رهبری معنوی نقش مؤثری در این مسئله دارد. لذا در میان این متغیرها می‌توان یک ساختار نظری قائل شد، سپس به بررسی و آزمون ساختار نظری اقدام کرد. با توجه به بررسی‌های انجام‌شده در باب اهمیت، تقدم و تأخر متغیرهای مذکور در مطالعات سازمانی، متغیر رهبری معنوی را به‌عنوان متغیر مستقل، متغیر سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر میانجی و در نهایت متغیر عملکرد شغلی را به‌عنوان متغیر وابسته می‌توان در نظر گرفت. بررسی نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی با میانجی‌گری سرمایه

اجتماعی در کارکنان ضروری است، چراکه اطلاعاتی را فراهم می‌سازد که بر اساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی گام بردارد؛ و نیل به اهداف بزرگ خود را تسهیل نماید؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر مطالعه نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه است.

مبانی نظری:

رهبری معنوی

رهبری معنوی یک ظرفیت قدرتمند و تأثیرگذار در محیط کار است که می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند تعادل زندگی-کار، تعهد اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رفتارهای مثبت کاری، ارزش‌های معنوی و عملکرد مطلوب شغلی کارکنان را برای سازمان رقم زند (ساموئل^{۳۲}، ۲۰۲۰). رهبران معنوی به‌عنوان یک نیروی انگیزشی ذاتی عمل می‌کنند که بر نیازهای معنوی زیردستان تمرکز می‌کنند و به ادراک ارزشی کارکنان اهمیت زیادی می‌دهند، لذا این رهبران وحدت منافع کارکنان و منافع سازمان را دنبال می‌کنند (ژانگ و یانگ^{۳۳}، ۲۰۲۰). رهبری معنوی، ایجاد چشم‌انداز و همسانی ارزش‌هایی فراتر از رهبری استراتژیک است (پیپس^{۳۴}، ۲۰۱۲). رهبری معنوی از طریق ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های همگن در سطوح فرد، تیم و سازمان سبب تقویت تعهد و بهره‌وری سازمان می‌شود (فرناندو، بیل و جروی، ۲۰۰۹) و بر یکپارچگی سازمانی، تعاملات بین اعضا، انگیزش، رضایت شغلی، بهره‌وری و عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (پولات^{۳۵}، ۲۰۱۱). ویژگی‌های درستی، امانت‌داری و فروتنی رهبران معنوی منجر به رفتارهای مانند احترام قائل شدن، رفتار منصفانه، نوع‌دوستی و قدردانی از مشارکت دیگران در آنان می‌شود (هرناندز، ابرلی، آوولیو و جانسون^{۳۶}، ۲۰۱۱). اوه و وانگ^{۳۷} (۲۰۲۰) مؤلفه‌های رهبری معنوی را شامل: (۱) زندگی درونی و نظم اجتماعی؛ (۲) کیفیت رهبری معنوی و (۳) رفاه معنوی معرفی نمودند و در باب کیفیت رهبری معنوی بر اینکه یک رهبر معنوی برای دیگران ارزش قائل است (عشق نوع‌دوستانه)، نگرش مثبت (امید/ایمان) را می‌پذیرد و بینش روشنی دارد (دیدگاه) تأکید دارند. فرای (۲۰۰۳) رهبری معنوی را مشتمل بر هفت بعد اعلام می‌کند. چشم‌انداز^{۳۸}: مقصد و آرمان‌های

سازمان را منعکس می کند و به کارها معنا می دهد. نوع دوستی^{۳۹}: کمک کردن به همکاران در امور مربوط به وظایف کاری. امید/ایمان^{۴۰}: امید شوق به چیزی است که انتظار می رود، تحقق یابد و ایمان سبب حقیقت بخشیدن به امید می شود. عضویت^{۴۱}: ساختارهای فرهنگی و اجتماعی است که انسان در آن درگیر است. معناداری^{۴۲}: تطابق بین الزامات نقش و شغل از یک سو و اعتقادات، ارزش ها و رفتار از سوی دیگر است. تعهد سازمانی^{۴۳}: پیوند روان شناختی کارکنان با سازمان که سبب وفاداری آن به سازمان می شود. بهره‌وری و بهبود مستمر^{۴۴}: عمل بهینه به کارگیری منابع به صورت مداوم است (فرای، ۲۰۰۳). فرای، هنا، نوول و والومبوا^{۴۵} (۲۰۱۱) سه بعد چشم انداز، عشق به نوع دوستی و امید را به عنوان ابعاد ورودی، دو بعد عضویت و معناداری را به عنوان ابعاد فرایندی و دو بعد بازخورد عملکرد و تعهد سازمانی را به عنوان ابعاد خروجی بیان نمودند.

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی^{۴۶} مجموعه‌ای از منابع در دسترس است که از مشارکت در شبکه‌های اجتماعی حاصل شده و یک ویژگی با فرض اعتماد متغیر است که تسهیل گر تعاملات اجتماعی و تبادل اشتراکات است (ویلار و کارترز^{۴۷}، ۲۰۱۶: ۵۸). سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت در شبکه‌های اجتماعی کنشگران و سازمان‌ها به وجود می‌آید به عبارتی مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان آن‌ها مجاز است در آن سهیم هستند (فوکویاما^{۴۸}، ۲۰۰۱: ۱۰). سرمایه اجتماعی به‌طور کلی شامل نهادها، روابط، گرایش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهایی است که بر رفتار و تعاملات بین افراد حاکم است (گروتر و ون‌بستلر^{۴۹}، ۲۰۰۱: ۳). به عبارت دیگر آن دسته از شبکه‌ها و هنجارهایی است که افراد را قادر به عمل جمعی می‌کند (ولکاک^{۵۰}، ۱۹۹۸: ۱۵۴). ناهاپیت و گوشال^{۵۱} (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را دارای سه بعد اساسی شناختی^{۵۲}، ساختاری^{۵۳} و رابطه‌ای^{۵۴} می‌دانند. بعد ساختاری: به توانایی افراد در ایجاد رابطه با دیگران در یک سازمان اشاره دارد و دارای شاخص‌های پیوندهای شبکه‌ای^{۵۵}، پیکربندی پیوندهای ارتباطی^{۵۶} و متناسب‌سازی شبکه ارتباطی^{۵۷} است. بعد ارتباطی به توصیف نوع

و روابط شخصی اشاره دارد که افراد در تعاملات با یکدیگر دارند و دارای شاخص‌های اعتماد^{۵۸}، هنجارها^{۵۹}، تعهدات/انتظارات^{۶۰} و هویت^{۶۱} است. بعد شناختی: به این موضوع اشاره دارد که افراد با یکدیگر در تعامل حاصل هستند و این تعاملات منجر به ایجاد دیدگاه و اهداف مشترک می‌شود و دارای شاخص‌های زبان و قواعد مشترک^{۶۲} و حکایت‌های مشترک^{۶۳} است (لینا و پیل^{۶۴}، ۲۰۰۶: ۳۵۴).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی یکی از مباحث مهم در ادبیات علوم مدیریت است (مار و اسکیوما^{۶۵}، ۲۰۰۳). کارکنان دارایی‌های اصلی سازمان هستند (کوزو و ازیلان^{۶۶}، ۲۰۱۴) و عملکرد شغلی کارکنان عامل مهمی در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی است (روت، پیورویس و بابکو، ۲۰۱۲) زیرا عملکرد خوب کارکنان منجر به بهره‌وری و توسعه اقتصادی جامعه می‌شود (رایت، ۲۰۰۴). عملکرد همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر و نتیجه فعالیت نیروی انسانی در شغل خود است (ایوانسویچ^{۶۷}، ۲۰۱۰). عملکرد شغلی، حاصل اعمال، رفتار و نتایج کارکنان است که منجر به تحقق اهداف سازمانی می‌شود (اوتو و ماماتوگلو^{۶۸}، ۲۰۱۵). عملکرد شغلی، اعمال و رفتارهای تحت کنترل فرد و یاری‌رسان اهداف سازمانی است (روتوندو و ساکیت^{۶۹}، ۲۰۰۲). عملکرد شغلی اشاره به دو نوع عملکرد وظیفه‌ای^{۷۰} و عملکرد زمینه‌ای^{۷۱} دارد، عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای دو نوع رفتار مؤثر کارکنان در اثربخشی سازمان هستند، عملکرد وظیفه‌ای مستقیماً به ارائه خدمات و تولید مرتبط است و عملکردی زمینه‌ای به تلاش‌های تک‌تک افراد که در عملکرد وظیفه‌ای نیست، اشاره دارد (بورمن و ماتاویدلو^{۷۲}، ۱۹۹۳).

پیشینه پژوهش:

رهبری معنوی و عملکرد شغلی

از نظر تاریخی، تحقیقات رهبری معنوی بر تأثیر آن بر نتایجی مانند اثربخشی، عملکرد و موفقیت سازمانی و فردی تمرکز دارد (لی و همکاران^{۷۳}، ۲۰۱۷). پیو^{۷۴} (۲۰۲۱) به بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در رابطه رهبری معنوی با عملکرد شغلی در نمونه‌ای از ۲۹۲ کارمند پرداختند. نتایج نشان

داد که رهبری معنوی دارای اثر معنادار بر عملکرد شغلی کارکنان است و کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نقش میانجی‌گری معنادار و مثبت را در این رابطه دارا بودند. ساپریانتو، اکواتی و مگفور^{۷۵} (۲۰۲۰) به بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی و رضایت کاری در رابطه رهبری معنوی با عملکرد شغلی کارکنان در نمونه‌ای از ۱۵۴ کارمند پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی دارای اثر مستقیم بر عملکرد شغلی کارکنان است و متغیرهای رفتار شهروندی و رضایت شغلی قادر به میانجی‌گری معنادار و مثبت این رابطه بودند. وانگ و همکاران^{۷۶} (۲۰۱۹) به بررسی اثربخشی رهبری معنوی بر عملکرد وظایف کارکنان، رفتارهای اشتراک دانش و رفتارهای نوآوری در سطح فردی در ۳۰۶ جفت کارمند و سرپرستان آن‌ها در قالب ۲۶ تیم پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی اثر مثبت بر عملکرد شغلی کارکنان، رفتارهای اشتراک دانش و رفتار نوآورانه آنان دارد. ماریاتی، استویی و اودین^{۷۷} (۲۰۱۹) به بررسی اثر رهبری معنوی و فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان در نمونه‌ای متشکل از ۱۷۰ کارمند پرداختند، نتایج نشان داد که رهبری معنوی و فرهنگ‌سازمانی اثرات مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی کارمندان دارد. یانگ و همکاران^{۷۸} (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای با عنوان احساس انرژی: یک مدل چند سطحی از رهبری معنوی، یکپارچگی رهبر، انرژی رابطه و عملکرد شغلی پرداختند. داده‌های جمع‌آوری‌شده در سه مرحله طی ۱۲ ماه از ۴۹۷ کارمند و سرپرستان آن‌ها در ۱۰۸ گروه بود. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین رهبری معنوی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری انرژی رابطه‌ای، وجود دارد. علاوه بر این، یکپارچگی رهبر، رابطه میانجی بین رهبری معنوی و عملکرد شغلی کارکنان را از طریق انرژی رابطه‌ای، تقویت می‌کند. در مقابل، تمایز انرژی رابطه‌ای، این رابطه میانجی را تضعیف می‌کند. بایکال و ظهیر^{۷۹} (۲۰۱۸) به بررسی اثر میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی بر رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد شغلی در نمونه‌ای شامل ۷۳۶ کارمند در ۱۶۷ سازمان بزرگ ترکیه پرداختند. نتایج بیانگر اثر مثبت رهبری معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان و سرمایه روان‌شناختی بود، همچنین سرمایه روان‌شناختی قادر به میانجی‌گری معنادار رابطه رهبری معنوی با عملکرد شغلی کارکنان بود. ماستین و منن^{۸۰} (۲۰۱۴) به بررسی نقش رهبری معنوی و انگیزش کاری بر عملکرد کارکنان با میانجی‌گری رضایت شغلی در نمونه‌ای از ۱۸۰ کارمند دانشگاه دارالعلوم اندونزی

پرداختند. نتایج بیانگر اثر مثبت و معنادار رهبری معنوی و انگیزش کاری بر عملکرد شغلی کارکنان و ایفای نقش میانجی معنادار و مثبت رضایت شغلی در این رابطه بود. عباسی اسفنجانی و برزگر ولیلو (۱۳۹۸) به بررسی ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت سازمانی در نمونه‌ای شامل ۲۶۵ کارمند پرداختند. نتایج نشان داد که بین متغیرهای رهبری معنوی با هویت سازمانی و نیز رهبری معنوی با عملکرد همبستگی قوی وجود دارد. همچنین، رهبری معنوی به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه متغیر میانجی هویت سازمانی به میزان ۳۴ درصد بر متغیر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. غفاری و رستم نیا (۱۳۹۶) در مطالعه خود به بررسی الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی در نمونه‌ای شامل ۳۱۳ کارمند پرداختند. نتایج بیانگر تأثیر مثبت رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت در عملکرد سازمانی کارکنان بود.

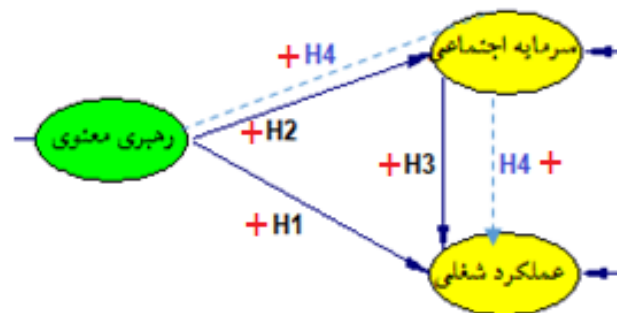
رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی:

علی و همکاران^{۸۱} (۲۰۲۱) به مطالعه‌ای با عنوان تضعیف تعهد بیگانه از طریق رهبری معنوی: مدل میانجیگری تعدیل‌شده سرمایه اجتماعی سازمانی و مهارت سیاسی در نمونه‌ای شامل ۴۹۱ کارمند پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی سازمانی با تعهد بیگانه ارتباط منفی داشت و مهارت سیاسی کارکنان رابطه غیرمستقیم بین رهبری معنوی و تعهد بیگانه را تعدیل کرد، طوری که این رابطه زمانی قوی‌تر بود که مهارت سیاسی کارکنان بالا بود. صابری و باقری (۱۳۹۷) در مطالعه خود به بررسی برآورد سهم نسبی میزان سرمایه اجتماعی سازمانی از رهبری معنوی در نمونه‌ای شامل ۱۶۵ نفر پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی دارای رابطه مثبت و معنادار با سرمایه اجتماعی سازمانی و ابعاد آن است. خو برو و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه خود به تحلیل رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی سازمانی و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه‌ای با کاربری تأثیر مؤلفه‌های اسلامی در نمونه‌ای شامل ۳۶۰ کارمند دانشگاه تهران پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی دارای رابطه مثبت و معنادار با سرمایه اجتماعی سازمانی است و تعلق خاطر کاری نقش میانجی، مثبت و معنادار را در این رابطه دارد.

سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی

ین، چن و سو^{۸۲} (۲۰۲۰) به بررسی اثر سرمایه اجتماعی سازمانی بر عملکرد شغلی ۲۳۰ کارمند در یک سازمان بزرگ تایوانی پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی و ابعاد آن دارای اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی کارکنان بودند. کلاسن، منگ و بورگ^{۸۳} (۲۰۱۹) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی در محیط کار و عملکرد شغلی خود گزارشی، درگیری کاری و بهزیستی روان‌شناختی در نمونه‌ای شامل ۵۳۸ کارمند پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی در محیط کار با عملکرد شغلی خود گزارشی، درگیری کاری و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار دارد. باسو، پردهان و تیواری^{۸۴} (۲۰۱۷) به بررسی اثر رفتار شهروندی سازمانی در عملکرد شغلی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی سازمانی در نمونه‌ای مشتمل بر ۵۰۱ کارمند پرداختند. نتایج بیانگر اثر مثبت و معنادار رفتار شهروندی بر عملکرد شغلی و نقش میانجی مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی سازمانی در این رابطه بود.

ارجمند راد و شکر کن (۱۳۹۹) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری در نمونه‌ای شامل ۲۵۰ کارمند پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی و کیفیت زندگی کاری دارای رابطه مثبت و معنادار با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری هستند. اردلان و معجونی (۱۳۹۹) به بررسی نقش مدیریت استعداد در عملکرد شغلی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی سازمانی در نمونه‌ای شامل ۳۴۱ نفر از کارکنان آموزشی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی سازمانی دارای رابطه مثبت با عملکرد شغلی بود و سرمایه اجتماعی سازمانی نقش میانجی معنادار در رابطه مدیریت استعداد و عملکرد شغلی دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش:

۱. رهبری معنوی مدیران دانشگاه اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه دارد.
۲. رهبری معنوی مدیران دانشگاه اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر سرمایه اجتماعی دانشگاه دارد.
۳. سرمایه اجتماعی دانشگاه اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه دارند.
۴. رهبری معنوی مدیران دانشگاه به واسطه سرمایه اجتماعی دانشگاه اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه دارد.

روش پژوهش

از روش پژوهش همبستگی جهت تبیین روابط بین متغیرهای پژوهش در قالب یک مدل استفاده شد. جامعه پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۶۰۹ نفر بودند، برای برآورد حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد، لذا حجم نمونه آماری ۲۴۲ نفر تعیین گردید، در نهایت با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی (دانشکده و جنسیت) ۲۴۲ نفر از کارکنان به عنوان اعضای نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند.

عملیات میدانی شامل دو مرحله بود: مرحله اول شناسایی پاسخگویان در قالب

طبقات نمونه (دانشکده و جنسیت) و مرحله دوم مراجعه حضوری جهت گردآوری داده‌ها در مدت زمان تقریبی دو ماه بود. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه بیست و پنج سؤالی رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) در هفت مؤلفه چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، امید/ایمان، معناداری، عضویت، تعهد، بهره‌وری در طیف پنج‌درجه‌ای، پرسشنامه بیست و هشت سؤالی سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) در سه بعد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری در طیف پنج‌درجه‌ای و پرسشنامه پانزده سؤالی عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۵) در طیف چهاردرجه‌ای استفاده شد. جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، مقادیر آلفای پرسشنامه‌ها عبارت‌اند از: رهبری معنوی (۰/۹۳)، سرمایه اجتماعی (۰/۹۰) و عملکرد شغلی (۰/۹۱) لذا پرسشنامه‌ها از ویژگی پایایی مناسب برخوردار هستند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ماتریس همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی به وسیله نرم‌افزار LISREL استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

الف: یافته‌های مدل اندازه‌گیری

جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی^{۸۵} استفاده شد. شاخص‌های برازش در تحلیل عاملی تأییدی برای پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) عبارتند از: مقدار خی دو (۴۱/۹۶)، درجه آزادی (۳۲)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۳۱)، RMSEA (0.31)، CFI (0.96)، GFI (0.94) و AGFI (0.90). نمونه‌هایی از آیت‌های پرسشنامه عبارت‌اند از: رهبران به چشم‌انداز سازمان متعهد هستند؛ رهبران در سازمان من جرأت صادق بودن نسبت به کارکنانشان را دارند؛ رهبر تلاش و کوشش بیش از حد برای کمک به سازمان به کار می‌گیرد، به خاطر اینکه این نشانه ایمان وی به سازمان است؛ کاری که انجام می‌دهم برایم معنی‌دار است؛ هرکسی در این سازمان مشغول کاری است و وقت بیهوده کمی وجود دارد؛ در سازمان من کیفیت کاری برای کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است.

شاخص‌های برازش برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)

عبارت‌اند از: مقدار خی دو (۴۹/۲۴)، درجه آزادی (۳۱)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۵۸)، RMSEA(0.038)، CFI(0.95)، GFI(0.93) و AGFI(0.91). نمونه‌هایی از آیتم‌های پرسشنامه عبارت‌اند از: همکارانم در رفتار خود با من صادق و درستکار هستند؛ همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند؛ سازمان برای عضویت افراد در گروه‌ها فرصت‌های زیادی فراهم می‌کند؛ کارکنان این دانشگاه در امور مختلف مشارکت و همکاری می‌کنند؛ اهداف و ارزش‌های مشترکی در بین کارکنان این شرکت وجود دارد؛ اصولاً کارکنان نسبت به ارزش‌های دانشگاه وفادار هستند.

شاخص‌های برازش برای پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۵) عبارت‌اند از: مقدار خی دو (۲۴/۱۸)، درجه آزادی (۱۵)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۶۱)، RMSEA(0.043)، CFI(0.93)، GFI(0.92) و AGFI(0.90). نمونه‌هایی از آیتم‌های پرسشنامه عبارت‌اند از: انضباط و مقررات اداری را رعایت می‌کنم؛ نسبت به کاری که قبول کرده‌ام، احساس مسئولیت می‌نمایم و خود را مسئول عواقب آن می‌دانم؛ با مراجعان و متقاضیان با احترام رفتار می‌کنم و در رفع مشکلات آنان می‌کوشم؛ در کارم جدی هستم، ارزش آن را حفظ می‌کنم و در رفع مشکلات کاری می‌کوشم؛ از اتلاف وقت و انجام دادن کارهای بیهوده خودداری می‌کنم؛ در افزایش معلومات شغلی خود می‌کوشم. با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری پرسشنامه‌ها؛ می‌توان گفت، پرسشنامه‌های پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) هستند.

ب: توصیف نمونه

۱۳/۳۶ درصد از اعضای نمونه در دانشکده‌های فنی-مهندسی، ۱۴/۴۳ درصد از اعضای نمونه در دانشکده کشاورزی، ۱۴/۸۵ درصد از اعضای نمونه در دانشکده علوم پایه، ۱۴/۱۷ درصد از اعضای نمونه در دانشکده علوم انسانی، ۵/۲۳ درصد از اعضای نمونه در دانشکده هنر و معماری، ۴/۱۸ درصد از اعضای نمونه در دانشکده پیرا دامپزشکی، ۱۱/۲۹ درصد از اعضای نمونه در دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، ۱۰/۱۸ درصد از اعضای نمونه در دانشکده فنی و منابع طبیعی، ۱۲/۳۱ درصد از اعضای نمونه در دانشکده مدیریت و حسابداری مشغول به خدمت هستند. ۶۲/۵ درصد از اعضای نمونه را مردان و ۳۷/۵ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. ۵۸/۲ درصد دارای تحصیلات لیسانس

و ۴۱/۸ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر هستند. ۳۲/۱۵ درصد اعضای نمونه دارای سابقه خدمت کمتر از ۷ سال، ۵۳ درصد دارای سابقه ۷ تا ۱۵ سال و ۱۴/۸۵ درصد دارای سابقه خدمت بیش از ۱۵ سال هستند.

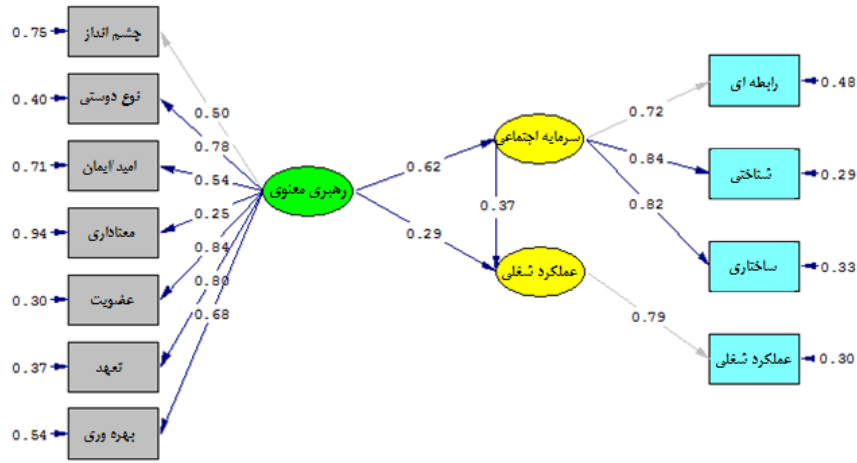
پ: مدل ساختاری

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	ضرایب همبستگی		
	رهبری معنوی	سرمایه اجتماعی	عملکرد شغلی
رهبری معنوی	-	-	-
سرمایه اجتماعی	*۰/۶۹	-	-
عملکرد شغلی	*۰/۳۸	*۰/۴۶	-
فراوانی	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲
میانگین	۳/۶۵	۳/۴۹	۳/۴۲
انحراف استاندارد	۰/۹۸۸	۱/۰۳	۰/۸۶۷
چولگی	۰/۴۱۸	۰/۶۰۳	۰/۷۱۷
کشیدگی	۰/۵۰۹	۰/۴۸۸	۰/۶۰۵

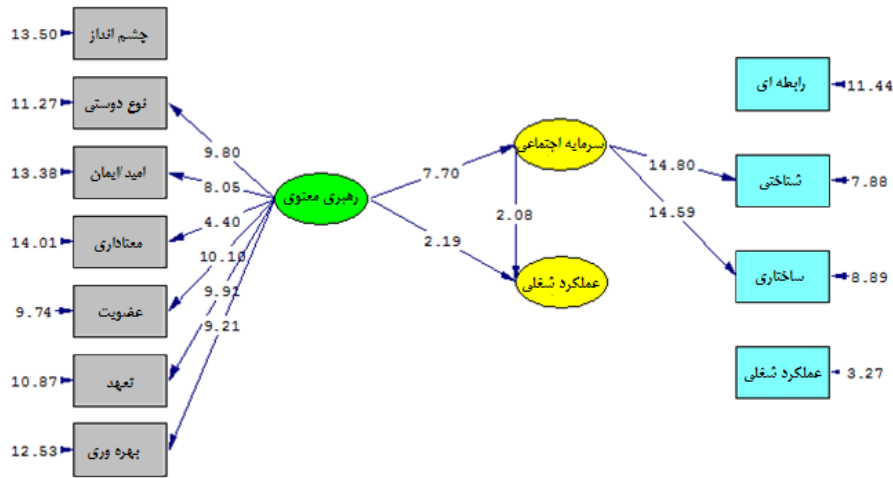
*معنادار در سطح ۰/۰۵

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش می‌توان گفت: متغیرهای رهبری معنوی مدیران دانشگاه (۰/۳۸) و سرمایه اجتماعی دانشگاه (۰/۴۶) دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر عملکرد شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ می‌باشند. متغیر رهبری معنوی مدیران دانشگاه دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر سرمایه اجتماعی دانشگاه (۰/۶۹) در سطح ۰/۰۵ هست.



Chi-Square=71.76, df=42, P-value=0.00000, RMSEA=0.026

شکل ۲: مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده



Chi-Square=71.76, df=42, P-value=0.00000, RMSEA=0.026

شکل ۳: مدل تجربی با مقادیر شاخص T

عبدالملکی و رشیدی (۱۳۸۹) در باب شاخص‌های برآزش مدل‌های ساختاری اعلام نمودند که مقادیر نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی کمتر از ۲، $RMSEA(0.05)$ و کمتر، حدافل $CFI(0.90)$ ، حدافل $GFI(0.90)$ و حدافل $AGFI(0.80)$ بیانگر برآزش مناسب مدل

ساختاری هستند. شاخص‌های برازش مدل ساختاری در پژوهش حاضر عبارتند از: مقدار χ^2 دو (۷۱/۷۶)، درجه آزادی (۴۲)، نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی (۱/۷۰)، RMSEA (0.026)، CFI (0.96)، GFI (0.93) و AGFI (0.90) با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می‌توان گفت: نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد. مقادیر شاخص‌های AGFI، GFI، CFI نیز نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری هستند؛ بنابراین می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول است.

جدول ۲: آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	مستقل	میانجی	وابسته	مسیر	T	نتیجه
۱	رهبری معنوی	-	عملکرد شغلی	۰/۲۹	۲/۱۹	تأیید
۲	رهبری معنوی	-	سرمایه اجتماعی	۰/۶۲	۷/۷۰	تأیید
۳	سرمایه اجتماعی	-	عملکرد شغلی	۰/۳۷	۲/۰۸	تأیید
۴	رهبری معنوی	سرمایه اجتماعی	عملکرد شغلی	۰/۲۲۹	۲/۰۹	تأیید

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری: متغیر رهبری معنوی مدیران دانشگاه با ضریب مسیر (۰/۲۹) و مقدار تی (۲/۱۹) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ است؛ متغیر رهبری معنوی مدیران دانشگاه با ضریب مسیر (۰/۶۲) و مقدار تی (۷/۷۰) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر سرمایه اجتماعی دانشگاه در سطح ۰/۰۵ است؛ متغیر سرمایه اجتماعی دانشگاه با ضریب مسیر (۰/۳۷) و مقدار تی (۲/۰۸) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ است؛ و متغیر رهبری معنوی مدیران دانشگاه به واسطه سرمایه اجتماعی دانشگاه (۰/۲۲۹) و مقدار تی (۲/۰۹) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ است. همچنین متغیرهای رهبری معنوی مدیران دانشگاه و سرمایه اجتماعی دانشگاه قادر به تبیین ۲۲٪ واریانس متغیر عملکرد شغلی کارکنان هستند، مقدار واریانس تبیین شده عملکرد شغلی کارکنان با توجه به مقدار تی آن (۴/۹۶) در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

نتیجه‌گیری:

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری معنوی مدیران دانشگاه در عملکرد شغلی کارکنان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی دانشگاه بود. نتایج بیانگر اثر مثبت و معنادار رهبری معنوی مدیران دانشگاه بر عملکرد شغلی کارکنان بود. نتیجه حاضر با نتایج مطالعات: پیو (۲۰۲۱)؛ ساپریانتو، اکواتی و مگفور (۲۰۲۰)؛ وانگ و همکاران (۲۰۱۹)؛ ماریاتی، استویی و اودین (۲۰۱۹)؛ یانگ و همکاران (۲۰۱۹)؛ بایکال و ظهیر (۲۰۱۸)؛ ماستین و منن (۲۰۱۴)؛ عباسی اسفنجانی و برزگر ولیلو (۱۳۹۸) و غفاری و رستم نیا (۱۳۹۶) همسویی دارد. در تبیین چگونگی نقش مثبت رهبری معنوی مدیران دانشگاه در عملکرد شغلی کارکنان می‌توان گفت: نتیجه حضور و فعالیت رهبران معنوی در محیط کار، تجلی معنویت در سطح فردی و سازمانی است (گارسیا زامور^{۸۶}، ۲۰۰۳). در سطح فردی، کارکنان معنویت خود را در قالب تجربه شناختی و عاطفی از اعتقاد به ارتباط معنوی با شغل و محل کار بیان می‌کنند. در سطح سازمانی، معنویت سازمان از طریق ارزش معنوی که بخشی از جو و فرهنگ سازمان است، منعکس می‌شود که در نگرش‌ها و رفتار کارکنان، تصمیم‌گیری و تخصیص منابع آشکار می‌شود (کلودینسکی و همکاران^{۸۷}، ۲۰۰۸). رهبران معنوی نقش مهمی در معنویت کارکنان دارند، لذا معنویت به عنوان منبع شخصی کارکنان شامل باورها، اعمال و تجربیات شخصی مرتبط با امر مقدس است که به طور ذاتی انگیزه کارکنان را برای بهبود انعطاف‌پذیری و توانایی درک شده برای کنترل و تأثیرگذاری موفقیت‌آمیز بر محیط خود ایجاد می‌کند (بیکرتون و همکاران^{۸۸}، ۲۰۱۴). از آنجا که منابع شخصی به کارکنان کمک می‌کند تا انگیزه درونی خود را برای رشد، یادگیری و توسعه تقویت کنند که به نوبه خود منجر به دستیابی آن‌ها به اهداف کاری می‌شود (باکر و دمروتی^{۸۹}، ۲۰۰۷). لذا معنویت به عنوان مکانیزم مقابله‌ای مؤثر برای کاهش تقاضاهای شغلی و ارتقاء رشد و توسعه شخصی عمل می‌کند که در نهایت عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد (مون و همکاران^{۹۰}، ۲۰۲۰)، زیرا معنویت با ایجاد معناداری و کنترل درک شده، انگیزه درونی و مشارکت کاری کارکنان را افزایش می‌دهد (ساکس^{۹۱}، ۲۰۱۱)؛ بنابراین رهبران معنوی، کارکنان را به تلاش جهت معنادار بودن در محل کاربرمی انگیزد و عملکرد آنان را به دلیل لذت بردن از فعالیت‌های وظیفه‌ای که شامل ابراز خود و خودشکوفایی است، یا چالش تکمیل وظایف

دشوار یا حل مشکلات به خاطر خودشان، افزایش می‌دهد (مون و همکاران^{۹۲}، ۲۰۲۰). رهبری معنوی در محل کار نقش مهمی در ارائه یک لنز جدید ایفا می‌کند که از طریق آن کارکنان به تجربیات کاری روزمره معنا می‌بخشند (نگو و همکاران^{۹۳}، ۲۰۲۰). رهبری معنوی با افزایش معنی‌داری حاصل از کار و کنترل ادراک‌شده بر دستیابی به هدف، تأثیر مثبتی بر نتایج کارکنان ایجاد می‌کند که نشان می‌دهد رهبری معنوی منجر به عملکرد شغلی بالا می‌شود (بیکرتون و همکاران^{۹۴}، ۲۰۱۴). همچنین توسعه و تشویق معنویت در کار، توسط رهبران معنوی به افزایش روحیه، تعهد و بهره‌وری کارکنان کمک می‌کند (بورگس و مارتین جونز^{۹۵}، ۲۰۲۰) لذا تسهیل معنویت و بیان معنویت به عنوان یک روال کاری به کارکنان این امکان را می‌دهد که در محل کار احساس رضایت و اصالت داشته باشند (بوراک،^{۹۶} ۱۹۹۹) که منجر به سطوح بالاتر رضایت و روحیه کارکنان و افزایش عملکرد آنان می‌شود (کاراکاس^{۹۷}، ۲۰۱۰). کریشناکومار و نک^{۹۸} (۲۰۰۲) استدلال کردند که پرورش معنویت در محیط کار توسط رهبران معنوی می‌تواند پیامدهای مفیدی برای خلاقیت، صداقت، رضایت شخصی و تعهد کارکنان داشته باشد که در نهایت منجر به افزایش عملکرد شغلی آنان می‌شود.

نتایج بیانگر اثر مثبت و معنادار رهبری معنوی مدیران دانشگاه بر سرمایه اجتماعی دانشگاه بود. نتیجه حاضر با نتایج مطالعات: علی و همکاران (۲۰۲۱)؛ صابری و باقری (۱۳۹۷) و خوبرو و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تبیین چگونگی نقش مثبت رهبری معنوی در سرمایه اجتماعی دانشگاه می‌توان گفت: رهبران معنوی از طریق خلق چشم‌انداز، ارزش‌های مشترک، تأکید بر نوع‌دوستی، مشارکت، عضویت گروهی، ایجاد تعهد و بهره‌وری سبب شکل‌گیری پیوندهای شبکه‌ای، شبکه‌های اجتماعی رسمی و غیررسمی، اعتماد، هنجارهای مشترک، هویت‌سازمانی، دیدگاه‌های مشترک و قواعد مشترک در کارکنان می‌شوند (یوک و جئونگ^{۹۹}، ۲۰۲۰). همچنین معنویت سازمانی شکل‌گرفته حاصل حضور رهبران معنوی، ارتباطات و تعاملات کاری بین کارکنان را به صورت رسمی و غیررسمی تقویت نموده و سبب شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی توانمند جهت بهبود امور سازمان توسط کارکنان می‌شود؛ زیرا رهبران معنوی در خلق چشم‌انداز، نوع‌دوستی، اهداف مشترک، تعهد و عضویت گروهی همواره بر مشارکت فعال کارکنان تأکید اساسی دارند (بودیارتی، گاناوان و پامبودی^{۱۰۰}، ۲۰۲۰). در نهایت اینکه

رهبران معنوی با تأکید بر اهمیت رشد فردی و تیمی کارکنان، همواره زمینه‌ساز شکل‌گیری اهداف، هنجارها و دیدگاه‌های مشترک کاری در کارکنان هستند، لذا از طریق حمایت از اقدامات فردی و تیمی کارکنان به دنبال پیوند و همسو نمودن ارزش‌ها، هنجارها و اهداف فردی و تیمی کارکنان با ارزش‌ها، هنجارها و اهداف سازمان هستند (لوو و آیوکو^{۱۱}، ۲۰۲۰)؛ بنابراین می‌توان گفت رهبران معنوی عامل مهمی در شکل‌گیری و تقویت سرمایه اجتماعی کارکنان هستند.

نتایج بیانگر اثر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی دانشگاه بر عملکرد شغلی کارکنان بود. نتیجه حاضر با نتایج مطالعات: ین، چن و سو (۲۰۲۰)؛ کلاسن، منگ و بورگ (۲۰۱۹)؛ باسو، پردهان و تیواری (۲۰۱۷)؛ ارجمند راد و شکر کن (۱۳۹۹) و اردلان و معجونی (۱۳۹۹) همسویی دارد. در تبیین چگونگی نقش سرمایه اجتماعی دانشگاه در عملکرد شغلی کارکنان می‌توان گفت: قدرت نوآورانه و اکتشافی سرمایه اجتماعی را باید در دو مسئله دانست. نخست، آنکه این مفهوم بر پیامدهای مثبت معاشرت‌پذیری متمرکز است و ویژگی‌های کمتر جلب‌توجه آن را کنار می‌گذارد؛ دوم، آنکه پیامدهای مثبت را در چهارچوب فراتر بحث سرمایه جای می‌دهد و توجه همگان را به این نکته جلب می‌کند که چطور چنین اشکال غیر پولی‌ای، درست مثل حجم دارایی‌ها یا حساب بانکی می‌توانند سرچشمه‌های مهم قدرت و اثربخشی باشند (پورتس^{۱۲}، ۱۹۹۸). سرمایه اجتماعی سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی جهت ارتقای عملکرد و فرصت‌های محیطی می‌شود (مهفود و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۰). سرمایه اجتماعی ویژگی‌های حیات اجتماعی، هنجارها و اعتماد هستند؛ که مشارکت‌کنندگان را قادر به همکاری با یکدیگر به صورت مؤثرتر و کارآتر در جهت تحقق اهداف مشترکشان می‌کند (سوانسون و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۰؛ چو^{۱۵}، ۲۰۰۶) و هماهنگی و همکاری برای بهره‌وری بیشتر کارکنان را تسهیل می‌کند (گولجسی و کووالینن^{۱۶}، ۲۰۲۰؛ سلمانا^{۱۷}، ۲۰۱۵) که در نهایت منجر به بهبود عملکرد شغلی آنان می‌شود.

نتایج بیانگر اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار رهبری معنوی مدیران دانشگاه بر عملکرد شغلی کارکنان به واسطه سرمایه اجتماعی دانشگاه بود. نتیجه حاضر با تلفیق نتایج مطالعات تأییدکننده نقش رهبری معنوی مدیران دانشگاه در سرمایه اجتماعی دانشگاه و مطالعات تأییدکننده نقش سرمایه اجتماعی دانشگاه در عملکرد شغلی

کارکنان هم‌جهت است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت: رهبری معنوی از طریق ترسیم باور به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی به نحو مثبت بر رشد معنوی و عوامل عملکرد فرد - سازمان تأثیر می‌گذارد (فرای و نیسیویچ، ۲۰۱۳). رهبری معنوی، از طریق عشق نوع دوستانه، محیط کاری را ایجاد می‌کند که با تمرکز بر کمک و مراقبت از دیگران و تبادل منابع از رهبران به کارکنان مشخص می‌شود که به کارکنان احساس کنترل بر فعالیت‌های مرتبط با شغلشان می‌دهد که به نوبه خود سبب توسعه سرمایه اجتماعی بهبود عملکرد شغلی آنان خواهد شد (کلمن، ماتيو و بریوارت، ۲۰۲۰)؛ بنابراین می‌توان گفت رهبری معنوی به واسطه سرمایه اجتماعی دانشگاه بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

سهم تحقیقاتی پژوهش حاضر بیان نقش میانجی‌گری معنادار سرمایه اجتماعی دانشگاه در روابط رهبری معنوی مدیران دانشگاه با عملکرد شغلی کارکنان است؛ زیرا در مطالعات قبلی صرفاً روابط منفک رهبری معنوی با سرمایه اجتماعی و روابط سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی مورد تأکید پژوهشگران قرار گرفته بود و این حلقه میانجی‌گری خلاء مطالعات قبلی بود که با انجام پژوهش حاضر نقش رهبری معنوی مدیران به صورت مستقیم و غیرمستقیم در عملکرد شغلی با تأکید بر سرمایه اجتماعی سازمان مورد تأیید قرار گرفت.

با توجه به اینکه جامعه امروزی مملو از جلوه‌های مادی است و افراد بیشتری علاقه مند به کار در دانشگاه‌هایی هستند که برای آن‌ها "معنا" و "هویت" ارائه می‌کنند، (۱) در ساختار فرهنگی کشور توجه به فضای معنوی دانشگاه در قالب مواردی همچون دانشگاه معنوی، دانشگاه اخلاق مدار و دانشگاه فضیلت مدار به‌عنوان یک امتیاز و شاخص سرآمدی دانشگاه می‌تواند عاملی مؤثر در عملکرد شغلی اثربخش کارکنان آن باشد تا خود را در بازار رقابتی مؤسسات علمی متمایز کنند، لذا با ارائه «معنای زندگی و خود ارزشمندی» به کارکنان، کارکنان نه تنها به دنبال منافع مادی برای عملکرد بهتر در کار خود هستند، بلکه به طور فزاینده‌ای در جستجوی ارزش افزوده شده توسط جنبه‌های غیرمادی زندگی هستند. (۲) به منظور ایجاد انگیزه در کارکنان دانشگاه برای عملکرد شغلی بهتر، دانشگاه‌ها باید حس عمیق تری از ارتباط با دیگران را برای آن‌ها به وجود آورند، برای انجام این کار، دانشگاه باید مجموعه‌ای بسیار قوی از ارزش‌های

معنوی ایجاد کند که فرهنگ دانشگاه آن را شکل دهد، از آن حمایت کند و در شاخص‌های ارزیابی مدنظر و مورد تأکید مسئولان به‌عنوان یک عامل مؤثر در عملکرد شغلی کارکنان قرار گیرد. (۳) رهبران معنوی دانشگاه باید به خلق چشم‌انداز دانشگاه با تأکید بر تعیین اهداف والا، ایده آل، استانداردهای تعالی و رشد معنویت سازمانی اقدام نمایند تا کارکنان خود را آگاه و با خود همراه سازند. (۴) ترویج فرهنگ معنوی دانشگاه با توجه خاص به ویژگی‌های اخلاقی همچون عشق نوع‌دوستانه، اعتماد/وفاداری، بخشش / پذیرش / شکرگزاری، صداقت، شجاعت، فروتنی، مهربانی، شفقت و صبر در کارکنان و ساختن فضای روانی حمایت‌گر از ارزش‌های اخلاقی مذکور در دانشگاه. (۵) استفاده از هوشیاری معنوی برای دیدن موقعیت تا شرایط و مشکلات از منظری کل‌نگر که منجر به امنیت و آزادی کارکنان می‌شود و به‌نوبه خود جنبه‌های منفی کار را کاهش می‌دهد. (۶) الهام گرفتن از چشم‌انداز و ارزش‌های معنوی که منجر به احساس معنا و هدف در کار می‌شود و ادراک اهمیت وظایف و مسئولیت‌های شغلی و تعهد کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و منجر به دستیابی به اهداف سازمانی و فردی کارکنان می‌شود. (۷) توجه خاص رهبران معنوی دانشگاهی به افزایش عشق و اعتماد به خود و دیگران که منجر به ایجاد روابط حسنه و احساس تعلق سازمانی و عضویت در دانشگاه می‌شود که به‌نوبه خود پیامدهای مثبت فراوانی در باب عملکرد شغلی کارکنان به همراه دارد.

پی‌نوشت‌ها

- 1 . Fry, L. W.
- 2 . Parameshwar, S.
- 3 . Padayachee, N. K. D.
- 4 . Kale, H. S. & Shrivastava, S.
- 5 . Robbins. I.
- 6 . Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M.
- 7 . Weinberg, F., & Locander, W.
- 8 . Kinjerski, V.M. & Skrypnik, B.J
- 9 . Aydin, B & Ceylan, A.
- 10 . Spiritual Leadership
- 11 . Baykal, E., & Zehir, C.
- 12 . Crossman, Joanna
- 13 . Fernando, M., Beale, F., & Geroy, G. D.
- 14 . Fry, L. W., & Cohen, M. P.
- 15 . Fry, L. W.
- 16 . Spiritual leadership
- 17 . Chen and Li,
- 18 . Fry, L. & M. Nisiewicz
- 19 . Daniel, L.
- 20 . Bishop, John., Schol, R
- 21 . Korac-Kakabadse, N., Kouzmin, A., & Kakabadse, A.
- 22 . Yang et al
- 23 . Subramony et al

- 24 . Krishnakumar et al
- 25 . Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D
- 26 . Djaelani, A., Sanusi, A. & Trianmanto, B.
- 27 . Lu, N., & Peng, C.
- 28 .Cohen, D., & Prusak, L.
- 29 . Mohamad, M. & Jais, J.
- 30 . Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P.
- 31 . Wright, B. E.
- 32 . Samul, J.
- 33 . Zhang, Y., & Yang, F.
- 34 . Phipps, K. A.
- 35 . Polat, S.
- 36 . Hernandez, M., Eberly, M.B., Avolio, B.J. & Johnson, M.D
- 37 . Oh, J., & Wang, J.
- 38 . Vision
- 39 . Altruistic Love
- 40 . Hope/Faith
- 41 . Membership
- 42 . Meaning
- 43 . Organizational Commitment
- 44 . Productivity and Continuous Impovermen
- 45 . Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O.
- 46 . Social Capital
- 47 . Vilar, K., & Cartes, I.
48. Fukuyama
49. Grootaert & Van Bastelaert
50. Woolcock & Narayan
- 51 . Nahapiet, J., & Ghoshal, S.
52. Cognitive
53. Structural
54. Relational
- 55 . Network Ties
- 56 . Configuration of Ties
- 57 . Network Appropriability
- 58 . Trust
- 59 . Norms
- 60 . Obligations and Expectations
- 61 . Identity
- 62 . Language and Common Rules
- 63 . Shared Stories
64. Leana, C. R., & Pil, F. K.
65. Marr, B., & Schiuma, G.
66. Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D.
- 67 . Ivancevich, J.M.
- 68 .Otto, K., & Mamatoglu, N.
- 69 .Rotundo, Maria, & Paul R. Sackett
70. Task performance
- 71 . Underlying Performance
- 72 . Borman, W. C., & Motowidlo, J. S.
- 73 . Li et al.,
- 74 . Pio, R. J.
- 75 . Supriyanto, A., Ekowati, V., & Maghfuroh, U.
- 76 . Wang et al
- 77 . Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U.
- 78 . Yang et al
- 79 . Baykal, E., & Zehir, C.
- 80 . Musta'in, M. M., & Manan, A. S. A.
- 81 . Ali et al
- 82 . Yen, Y. S., Chen, M. C., & Su, C. H.
- 83 . Clausen, T., Meng, A., & Borg, V.
- 84 . Basu, E., Pradhan, R. K., & Tewari, H. R.

۸۵. با توجه به تکنیک تحلیل عاملی تأییدی توسط نرم افزار لیزرل، مقادیر استاندارد نشده، استاندارد شده، تی و برازش کلی مدل محاسبه گردید، ولی با توجه به حجم زیاد نتایج و محدودیت صفحات مقاله، تنها به ارائه نتایج برازش مدل های اندازه گیری هر ابزار اقدام شد.

- 86 . Garcia-Zamor, J. C.
 87 . Kolodinsky et al
 88 . Bickerton et al. al.
 89 . Bakker, A. B., & Demerouti, E.
 90 . Moon et al
 91 . Saks, A. M.
 92 . Moon et al
 93 Ngo et al
 94 . Bickerton et al. al.
 95 . Burgess, S. W., & Martin-Jones, K.
 96 . Burack, E.
 97 . Karakas, F.
 98 . Krishnakumar, S., & Neck, C. P.
 99 . Yook, H. B., & Jeong, A. S.
 100 . Budiarti, E. M., Gunawan, I., & Pambudi, B. A.
 101 . Low, J. J., & Ayoko, O. B.
 102 . Portes, A.
 103 . Mahfud et al
 104 . Swanson et al
 105 . Chou, Y. K.
 106 . Gölgeci, I., & Kuivalainen, O.
 107 . Sulemana, I.

منابع

- ارجمند راد، ایمان و شکر کن، حسین. (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۷(۲): ۲۴۰-۲۲۵.
- اردلان، محمدرضا و معجونی حسین. (۱۳۹۹). نقش مدیریت استعداد در عملکرد شغلی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۱۲(۲۴): ۳۵۲-۳۲۱.
- خوبرو، محمدتقی؛ سعیدی، حبیب‌الله؛ صفری، علی و سیدجوادین، سید رضا. (۱۳۹۵). رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه‌ای با کاربری تأثیر مؤلفه‌های اسلامی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۴(۴): ۱۳۶-۱۰۹.
- صابری، علی و باقری، قدرت‌الله. (۱۳۹۷). برآورد سهم نسبی میزان سرمایه اجتماعی از رهبری معنوی. *مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۵(۲): ۱۸۵-۱۶۷.
- عباسی اسفنجانی، حسین؛ برزگر ولیلو، موسی. (۱۳۹۸). تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت‌سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۷(۲): ۱۱۴-۹۷.
- عبدالملکی، جمال و رشیدی، زهرا (۱۳۸۹). *مدل یابی معادلات ساختاری: لیزرل به زبان ساده*. جامعه شناسان. تهران.
- غفاری، رحمان و رستم نیا، یحیی (۱۳۹۶). الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۵(۱): ۱۷۴-۱۴۳.
- Abbasi Esfanjani, H., Barzegar valilo, M. (2019). Analysis of the relationship spiritual leadership and performance with the mediating role of organizational identity in the Social Security Organization of East Azerbaijan Province. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 7(2), 97-114.

(In Persian).

- Abdolmaleki, J., & Rashidi, Z. (2010). *Structural Equation Modeling: LISREL in plain language*. Sociologists. Tehran. (In Persian).
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Ali, M., Usman, M., Aziz, S., & Rofcanin, Y. (2021). Undermining alienative commitment through spiritual leadership: a moderated mediation model of social capital and political skill. *Journal of Asian Business and Economic Studies*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JABES-09-2021-0155>
- Ardalan, M., Majooni, H. (2020). The Role of Talent Management in Job Performance Mediated by Social Capital. *Journal of Executive Management*, 12(24), 321-352.
- Arjmandrad, I., Shokrkon, H. (2020). The Relationship of Social Capital and Quality of Work Life with Job Performance and Work Engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 225-240. (In Persian).
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Basu, E., Pradhan, R. K., & Tewari, H. R. (2017). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: The mediating role of social capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 66 (6), 780-796.
- Baykal, E., & Zehir, C. (2018). Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership and performance. *E & M Ekonomie a Manage.* 21, 124-140.
- Benefiel, M. (2005). The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. *The leadership quarterly*, 16(5), 723-747.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6, 175-187.
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2014). Spiritual resources in the job demands-resources model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11, 245-268.
- Bishop, John. & Schol, R. (2006), *Becoming a spiritual leader*, Lewis Center for Church Leadership. <https://www.churchleadership.com/>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in*

- Organizations*; San Francisco: Jossey-Bass, 9, 71-98.
- Budiarti, E. M., Gunawan, I., & Pambudi, B. A. (2020). The Effect of Spiritual Leadership and Academic Supervision on Teacher Performance. In *6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020)* (pp. 157-161). Atlantis Press.
- Burack, E. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 280–291.
- Burgess, S. W., & Martin-Jones, K. (2020). Spiritual Leadership: Leading While Spiritual. In *The Routledge Companion to Inclusive Leadership* (pp. 238-249). Routledge.
- Chou, Y. K. (2006) “Three simple models of social capital and economic growth.” *The Journal of Socio-Economics*, 35(5):889-912.
- Clausen, T., Meng, A., & Borg, V. (2019). Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(10), 800-805.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Crossman, J. (2010). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 596-608.
- Djaelani, A., Sanusi, A. & Trianmanto, B. (2021). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10(16), 3907-3914.
- Fernando, M., Beale, F., & Geroy, G. D. (2009). The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 522-539.
- Fry, L. & M. Nisiewicz (2013). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership, *Stanford University Press*.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W. (2008). “*Spiritual leadership: state-of-the-art and future directions for theory, research, and practice*,” in *Spirituality in Business: Theory, Practice, and Future Directions*, Eds J. Biberman and L. Tischler (New York, NY: Palgrave), 10–124.
- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of business ethics*, 84(2), 265-278.
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. (2013). *Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership*. Stanford, CA: Stanford Business Books.

- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). RETRACTED: Impact of spiritual leadership on unit performance." *The Leadership Quarterly*, (25), 1073-1074.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly*, 16(5), 835-862.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third world quarterly*, 22(1), 7-20.
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63, 355-363.
- Ghaffari, R., Rostamnia, Y. (2017). A Model for the Influence of Spiritual and Spirituality-Based Motivation Leadership on Organizational Performance. *Scientific Journal of Islamic Management*, 25(1), 143-174. (In Persian).
- Gibbons, P. (2001). Spirituality at work: A pre-theoretical overview. *Unpublished master's thesis. Brinbeck College, University of London*.
- Gölgeci, I., & Kuivalainen, O. (2020). Does social capital matter for supply chain resilience? The role of absorptive capacity and marketing-supply chain management alignment. *Industrial Marketing Management*, 84, 63-74.
- Grootaert, C., & Van Bastelaer, T. (2001). Understanding and measuring social capital: A synthesis of findings and recommendations from the social capital initiative. *Social capital initiative working paper*, (24). <http://www.iris.umd.edu/adass/proj/soccap.asp>.
- Hernandez, M., Eberly, M. B., Avolio, B. J., & Johnson, M. D. (2011). The loci and mechanisms of leadership: Exploring a more comprehensive view of leadership theory. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1165-1185.
- Ivancevich, J.M. (2010), Human Resource Management. (9th edition), *McGraw-Hill/Irwin Companies*, New York, 255287.
- Kale, S. H., & Shrivastava, S. (2003). The enneagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*, 22(4), 308-328.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94, 89-106.
- Kawachi, I. (2001). Social capital for health and human development. *The society for international development*, 44(1), 31-35.
- Kelemen, T. K., Matthews, S. H., & Breevaart, K. (2020). Leading day-to-day: A review of the daily causes and consequences of leadership behaviors. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 1-19.
- Khoobroo, M., Saeidi, H., Safari, A., Sayyed Javadin, S. (2016). Spiritual Leadership, Social Capital and Work Engagement A Case Study Using Islamic Components. *Scientific Journal of Islamic Management*, 24(4), 136-109. (In Persian).

Persian).

- Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of organizational change management*, 17(1), 26-42.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81, 465-480.
- Korac-Kakabadse, N., Kouzmin, A., & Kakabadse, A. (2002). Spirituality and leadership praxis. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 165-182.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The Bwhat^, Bwhy^ and Bhow^ of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 153-164.
- Krishnakumar, S., Houghton, J. D., Neck, C. P., & Ellison, C. N. (2015). The "good" and the "bad" of spiritual leadership. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12, 17-37.
- Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D. (2014). The effect of employee relationships and knowledge sharing on employees' performance: An empirical research on service industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1370-1374.
- Leana, C. R., & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 17(3), 353-366.
- Lee, Y. D., Lin, C. C., Chen, M. T., & Huang, C. F. (2017). *The impact of social support on job performance. International Journal of Organizational Innovation*, 10(1), 290-317.
- Li, A., McCauley, K. D., & Shaffer, J. A. (2017). The influence of leadership behavior on employee work-family outcomes: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 27(3), 458-472.
- Low, J. J., & Ayoko, O. B. (2020). The emergence of spiritual leader and leadership in religion-based organizations. *Journal of business ethics*, 161(3), 513-530.
- Lu, N., & Peng, C. (2019). Community-based structural social capital and depressive symptoms of older urban Chinese adults: The mediating role of cognitive social capital. *Archives of gerontology and geriatrics*. 82, 74-80.
- Luis Daniel, J. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442-456.
- Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. (2020). The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 33-39.
- Marr, B., & Schiuma, G. (2003). Business performance measurement—past, present and future. *Management decision*, 41(8), 680-687.
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The effect of spiritual leadership and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3),

130-143.

Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682.

Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618-1634.

Musta'in, M. M., & Manan, A. S. A. (2014). A study on employee's performance: spiritual leadership and work motivation with mediation work satisfaction at the University Of Darul Ulum Indonesia. *Work*, 6(39), 77-85.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.

Ngo, C., Nguyen, Q. L. H. T. T., & Nguyen, P. T. (2020). Social Capital and Corporate Performance: Evidence from State Capital Enterprises in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 409-416.

Oh, J., & Wang, J. (2020). Spiritual leadership: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 223-248.

Otto, K., & Mamatoglu, N. (2015). Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors. *The Journal of psychology*, 149(2), 193-218.

Padayachee, N. K. D. (2009). *The application and relevance of spiritual leadership in the JSE Top 40 companies* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).

Parameshwar, S. (2005). Spiritual leadership through ego-transcendence: exceptional responses to challenging circumstances. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 689-722.

Phipps, K. A. (2012). Spirituality and strategic leadership: The influence of spiritual beliefs on strategic decision making. *Journal of business ethics*, 106(2), 177-189.

Pio, R. J. (2021). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*. 14 (2), 201- 219.

Polat, S. (2011). The level of faculty members' spiritual leadership (SL) qualities display according to students in faculty of education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2033-2041.

Portes, A. (1998) "Social capital: Its origins and applications in modern sociology." *Annual review of sociology*, 24(1), 1-24.

Robbins, L. (2003). Management, spirituality, and religion interest group's proposed minutes. *Journal of Academy of Management*, 20035, 5-39.

Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P. (2012). A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, 38(2), 719-739.

- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66-80.
- Saberi, A., Bagheri, G. (2018). Estimation of the Relative Contribution of the Social Capital from Spiritual Leadership. *Social Capital Management*, 5(2), 167-185. (In Persian).
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8, 317-340.
- Samul, J. (2020). Spiritual leadership: Meaning in the sustainable workplace. *Sustainability*, 12(1), 267.
- Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C. and Shyamsunder, A. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance: the mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research*, 833(1), 120-129.
- Sulemana, I. (2015) "An empirical investigation of the relationship between social capital and subjective well-being in Ghana." *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1299-1321.
- Supriyanto, A., Ekowati, V., & Maghfuroh, U. (2020). Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance? *Management Science Letters*, 10(5), 1107-1114.
- Surjono, P., & Yourike, S. (2015) "Gender Equality and Social Capital as Rural Development Indicators in Indonesia (Case: Malang Regency, Indonesia)." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 52(3):370-374.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.
- Vilar, K., & Cartes, I. (2016). Urban design and social capital in slums. Case study: Moravia's neighborhood, Medellin, 2004-2014. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 216, 56-67.
- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in psychology*, 9, 2627-2641.
- Weinberg, F., & Locander, W. (2014). Advancing workplace spiritual development: a dyadic mentoring approach. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 391-408.
- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and society*, 27(2), 151-208.
- Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of public administration research and theory*, 14(1), 59-78.

- Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2019). Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 983-997.
- Yen, Y. S., Chen, M. C., & Su, C. H. (2020). Social capital affects job performance through social media. *Industrial Management & Data Systems*.120 (5), 903-922.
- Yook, H. B., & Jeong, A. S. (2020). The Effect of General Rural Development Project on Spiritual Leadership, Social Capital and Subjective Well-being. *Journal of Korean Society of Rural Planning*, 26(1), 51-68.
- Zhang, Y., & Yang, F. (2020). How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior. *Personnel Review*, 14(2), 1-14.

The role of spiritual leadership in job performance of Bu Ali Sina University: A study on mediating role of social capital

Siroos Ghanbari^{1*}

Jamal Abdolmaleki²

Abstract:

The university as an educational organization needs a rich and meaningful work environment. But making the work environment meaningful requires having leaders who are able to deeply link employees' personal values to the organization's mission, in a way that, increases the individual-organization interactions and improves the job performance of employees. The aim of this study was to investigate the role of spiritual leadership in job performance through mediation of social capital. The study population was all employees of Bu Ali Sina University. A sample of 242 people was selected by stratified random sampling method based on Morgan table. We undertook a Correlation research to describe this relationships in the form of a model. The research tool was standard questionnaires of Spiritual Leadership Survey (Fry et al. 2005), Social Capital Questionnaire, (Nahapiet and Ghoshal,1998) and Paterson's Job Performance Questionnaire (2005). To determine the reliability and validity of the tool, Cronbach's alpha techniques and confirmatory factor analysis were used. We used Structural equation modeling technique to analyze the data. The results showed that, spiritual leadership had a positive and significant relation to employees' job performance and their social capital; Employees 'social capital had a positive and significant relation with employees' job performance and Spiritual leadership through employees 'social capital had a positive and significant relation to employees' job performance.

Keywords: Spiritual leadership, Social Capital, Job Performance, University staff

1. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. s.ghanbari@basu.ac.ir

2. Ph.D. Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.