



بررسی رابطه بین مدیریت معنوی و ابعاد توانمندسازی مربیان سازمان فنی و حرفه ای

ایرج کریمی گیگلو^۱

علی فروزش^۲

قاسم رحیمی^۳

یونس ممی زاده^۴

رجب کریمی گیگلو^۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت معنوی مدیران و ابعاد توانمندسازی مربیان است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بوده و در زمره تحقیقات کاربردی قرار میگیرد. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه مربیان رسمی و پیمانی شاغل در سازمان در سال ۱۳۹۴ می باشد. حجم نمونه ۸۰ نفر بر طبق جدول مورگان از جامعه آماری ۶۷۷ نفر و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب گردد. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه که شامل پرسشنامه محقق ساخته مدیریت معنوی و برای سنجش ابعاد توانمندسازی مربیان از پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر استفاده شده است تجزیه تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ انجام گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که فرضیه اصلی پژوهش تایید شد، بین مدیریت معنوی و ابعاد توانمندسازی مربیان در سطح $p < 0.01$ رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد همچنین یافته ها بیانگر اینست که مدیریت معنوی تا حدی زیادی (۰.۷۸۶) قابلیت پیش بینی تغییرات متغیر توانمند سازی مربیان را دارد. بر این اساس هر قدر مدیریت معنوی گسترش یافته و نهادینه شود توانمندسازی مربیان نیز افزایش خواهد یافت.

کلید واژگان: مدیریت معنوی، توانمندسازی مربیان

۱. فوق لیسانس برق، دانشگاه علمی کاربردی و آزاد و سما مغان، فنی حرفه ای پارس آباد، ۰۹۱۴۱۵۸۰۶۳۳، karimiiraj@gmail.com

۲. فوق لیسانس، سازمان فنی و حرفه ای مدیرکل منابع انسانی، ۰۹۱۳۱۲۳۱۶۸۶، frozeshali@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری مهندسی کشاورزی، معاونت پشتیبانی اردبیل، ۰۹۱۴۳۵۲۷۴۲۱، amozesh.artvto@yahoo.com

۴. فوق لیسانس، معاونت آموزشی اداره کل استان اردبیل، ۰۹۱۴۳۵۴۳۵۴۹، mamizadeh_youns@yahoo.com

۵. فوق لیسانس، اداره برق مغان، ۰۹۱۴۳۵۸۷۵۹۶، karimirajab@yahoo.com



The relationship between intellectual property management and technical organizations and professional empowerment coaches

Iraj karimi

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between intellectual property management managers and coaches. Abadtvanmndsazy descriptive survey methods and is among applied research. The study population included all formal and contracted trainers are working in the organization in ۱۳۹۴. A sample of ۸۰ ۶۷۷ dead, according to Morgan table of the population is selected using stratified random sampling. Which contains a questionnaire to collect data from Dvrprsshnamh made to measure empowerment coaches, spiritual and inventory management. Standard empowerment of Spritzer is used to analyze the data using software spss ۱۶ been done. The results showed that the main research hypothesis was confirmed, intellectual property management and empowerment among educators at the level of $p < 0.01$ there is a significant and positive findings also. Byangraynst Intellectual property management largely (۰.۷۸۶) is the ability to predict changes in variable empower educators. Accordingly, no matter how widespread and institutionalized moral direction to empower educators will also increase.

Keywords: Intellectual property management, empowerment coaches



مقدمه

یکسان سازی شتاب تغییرات و دگرگونی های محیطی، فضای رقابتی فشرده ای را ایجاد کرده است. سازمان ها برای بقادر این عرصه باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و علاوه بر آن از کارکنانی خلاق، دانش مدار و با قدرت تصمیم گیری بهرمند باشند کارکنان توانمندی که با احساس مسولیت، خلاقیت و ابتکار و اعتماد به نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب بتوانند در افزایش بهره وری سازمان نقش موثری ایفا کنند. ازدیگر سومسولان و مدیران ارشد سازمان ها نیز باتوجه به نیاز و وضعیت سازمانی و نوع ساختار و فرهنگ حاکم باید محیط سازمان را برای بروز توانمندی های کارکنان و ارتقای این توانمندی ها به سطوح بالاتر آماده کنند(بگلرو سامیچ).

رعایت اخلاق و حفظ ارزش های اخلاقی یکی از مهمترین چالش های است که امروزه در بیشتر سازمان ها مورد توجه قرار می گیرد. مدیریت معنوی مهمترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است و نقش مهمی در رشد و بالندگی و پیشرفت سازمان ایفا می کند. تکیه زدن بر مسند مدیریت و رهبری یک سازمان و یافتن توفیق در انجام وظایف و مسولیت های آن مستلزم داشتن سه قابلیت: دانش، مهارت و مسولیت اخلاقی است(پیرس).

رهبری و مدیریت سازمان ها به ویژه سازمان آموزشی تنها باگاهی عمومی و تخصصی و نیز کسب مهارت های انسانی ادراکی و تجارب فنی و عملی به سازمان نمی رسد. اگر چه تولید و سودآوری به عنوان هدف اصلی یک رهبر قلمداد می شود، ولی آنان در فراهم کردن معیارهای رفتار اخلاقی در سازمان مسولیت های دارند. در سال های اخیر رسوایی های اخلاق مدیران در همه جا از سازمان های تجاری و سیاسی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سراسر دنیا قرار گرفته است. این مسله توجه صاحب نظران را به مدیریت معنوی معطوف کرده است. توجه به عوامل موثر بر رفتار اخلاقی می تواند به سازمان ها کمک کند تا در شرایط آشفته و پیچیده امروز ، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند(کنت). مدیریت معنوی یکی از رویکردهای است که در دهه های پایانی قرن بیستم میلادی ، به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. البته به رغم تمایل روبه رشد به این مبحث، میان صاحب نظران نسبت به روش مناسب و تعریف و ارزیابی آن اتفاق نظر وجود ندارد. آنان معتقدند که بحث در باره اخلاق و معنویت در سازمان ، در یک رشته علمی که برای عینی گرایان ارزش قائل است، فردی و ذهنی است، حتی بحث درباره چنین موضوعی موجب می شود که برخی احساس ناراحتی کنند زیرا موجب می شود افراد به دانش مدیریت و رهبری به عنوان علم توجه نداشته باشند. از نظر برنز رهبری به منزله تشویق پیروان به تحقق اهداف معینی است که نشان دهنده ارزش ها و انگیزه های آنان می باشد. یعنی آنها عمل به خواسته ها، نیازها، آرمان ها و انتظارات رهبر و پیروان تعریف می کنیم. رهبری برخلاف ظاهرش یک نوع اعمال قدرت نیست. بنابراین از نیازها و اهداف پیروان تفکیک ناپذیر است.

کنت معتقد است هدف رهبری ایجاد یک مسیر ، راستا هدف یکپارچه کردن نیت ها برای پیگیری و دسترسی به آن از طریق توسعه ارزش ها و افکار افراد است. کلمن بر این اعتقاد است که وظیفه اصلی و اولیه مدیران ، توانایی تحریک احساسات در جهت صحیح و مناسب می باشد. برای تبیین مدیریت معنوی، تعریف های مختلفی ارائه شده است، تا آنجا که برخی گفته اند: مدیریت معنوی ترکیب مبهمی است که به منظور پوشش دادن به عناصر گوناگون متنوعی مطرح شده است. در حالی که به نظر می رسد این مفهوم برای بیان تمایز میان اخلاق و ارزش های شخص رهبر و اخلاق نوع خاص از رفتار رهبری مفید است. به نظر براون و همکاران مدیریت معنوی عبارت است از نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان، از طریق ارتباط دو جانبه ، تشویق و تصمیم گیری. ایناف و لاورنس معتقدند مدیران اخلاقی سعی در بهم پیوستن اصول اخلاقی سعی در بهم پیوستن اصول اخلاقی و معنوی در باورها، ارزش ها و رفتارهای پیروان خود دارند و این ویژگی های در تعهد برای دستیابی به اهداف عالی ، بی پروایی و پایدار در راه رسیدن به اهداف مشاهده می گردد. در دین مبین اسلام نیز به طور مستقیم و ضمنی به ضرورت توجه به اخلاق مدیران و رهبران اشاره شد. همانطور که قران کریم در سوره اسرا آیه ۱۵ می فرماید: " چون بخواهیم اهل دیاری را هلاک سازیم ، پیشوایان و مالداران آن شهر را وادار میکنیم که از راه حق، خارج شده و ظلم کنند، آنگاه عذاب بر آنها واجب گردد و آن را در هم فرو کوبیم". پیامبر اکرم(ص) در این باره فرمود: " اذا ساء فاسقههم و كان زعيم القوم اذلهم الی ان قال فلینظر البلاء؛ هنگامی که شخص نالایق و خود سری ، رهبر یک ملت شود و نگهبان اجتماع، پست ترین فرد باشد، آن جمعیت باید در انتظار بلا باشد." قران کریم یکی از عوامل موفقیت پیامبر اکرم(ص) را در مدیریت، اخلاق اسلامی و نیک می داند و در سوره آل عمران آیه ۱۵۹ می فرماید: " حسن اخلاق و مهربانی تو با مردم رحمتی است از جانب خداوند و اگر تندخو و سخت دل بودی مردم از اطراف تو پراکنده می شدند." چه بسیارند مدیرانی که با داشتن خصوصیات همانند قاطعیت، تخصص، قدرت و آگاهی های لازم در سطحی بالا قرار داشته اند ولی به خاطر عدم رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت موفقیت مطلوب را کسب نکرده و در نتیجه باناکامی روبه رو شده اند. امیرالمومنین علی علیه السلام در سه فراز از فرمان تاریخی خود جناب مالک (ره) را نسبت به اوصافی که لازم است در معاونان و متصدیان مشاغل کلیدی مراعات و منظور بدارد آگاه می فرماید و اوصاف مثبت و منفی را برای وی شمارش نموده و تاکید می فرماید که نکات مثبت را حتما در آنان ملحوظ و از واگذاری مسؤل لیت به کسانی که دارای اوصاف منفی هستند پرهیز و خوداری نماید.



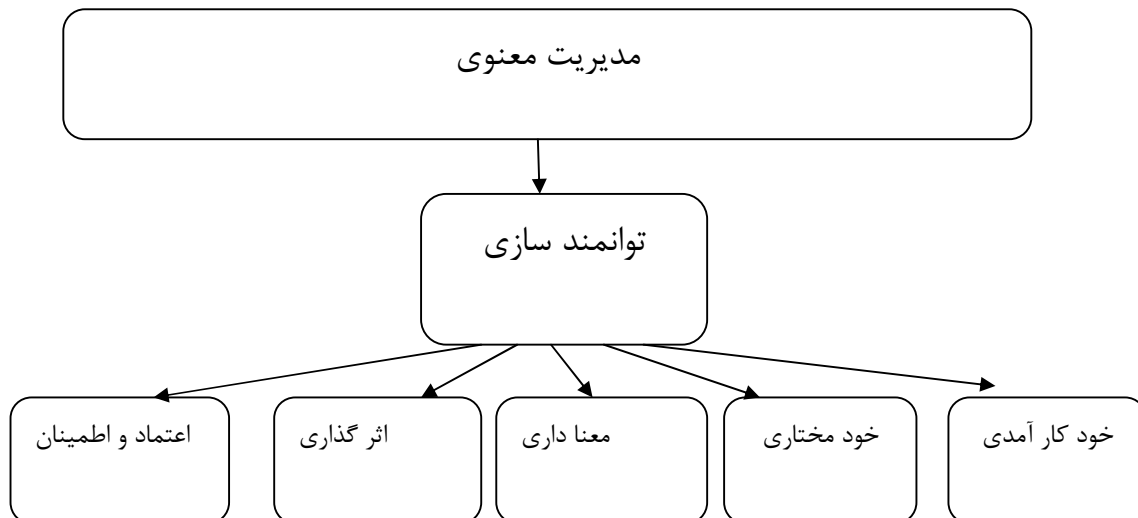
در مورد ضرورت توجه به ارزشهای محیط آموزشی استارت، معتقد است که سازمان های آموزشی در ایجاد محیط اخلاقی مسئول هستند. در فعالیت های روزانه سازمان های آموزشی، علاوه بر اهداف و محتوای آموزشی رفتارهای تعاملی و برنامه های پنهان نیز بر فرایند آموزش تاثیر می گذارد. ارزش های اخلاقی در قلب برنامه درسی و یادگیری است. سازمان آموزشی باید زمینه ای را فراهم آورد که ارزشها نهادینه شده و به باور درونی تبدیل شود. به همین دلیل ارزش های اخلاقی باید در چشم اندازهای سازمانی در نظر گرفته شود. به نظر وی مدیران آموزشی به عنوان یک انسان، رهبر آموزشی، مدیر و شهروند در برابر فراگیران، مربیان و مدیران و مسولان ارشد سازمانی مسئول و پاسخگو هستند. مدیران آموزشی مسئول ایجاد روابط و محیط سازمانی سالم برای آموزش و یادگیری هستند. حمایت، عدالت، نقد و صداقت، مولفه های تشکیل دهنده یک سازمان آموزشی ارزش مدار هستند. حمایت شامل: الگو بودن گفتگو، عمل و تایید نمودن می گردد. حمایت روابط و مسولیت های رهبران را در بر میگیرد. حمایت اخلاقی فراگیران را توانمند می سازد تا در تصمیم گیری های مشارکت کنند. عدالت بر فرصت های برابر در روابط فردی و گروهی تاکید می نماید. عدالت، حمایت از مدرسان است که برای رسیدن به شرایط یادگیری بهینه، صورت می گیرد. ایجاد امنیت عاطفی و محیط اجتماعی، عدالت را در سازمان آموزشی در سازمان آموزشی به وجود می آورد. نقد مبتنی بر نظریه انتقادی است و به افراد کمک می کند که سوالات چالش برانگیزی را مطرح کنند. این مولفه زمینه گفتگوی بین افراد را در سازمان فراهم می کند. مربیان با موضوعات علمی صادقانه برخورد می کنند و بر این موضوع تاکید دارند که دانش، تعامل بین هوش فراگیران و مطالب کشف شده در جهان طبیعی، اجتماعی و فرهنگی است. روابط بین افراد نیز مستلزم احترام به دیگران و مشارکت آنان در مسائل است. هدفمند بودن دانش مستلزم احترام، حساسیت و یکپارچگی وانسجام است. بنابراین دانش فقط برخورد هوش هان نیست؛ بلکه فقط جزئی از هوش ها است و عملی اخلاقی محسوب می شود. آموزش و آگاه کردن یک عمل اخلاقی است که نیازمند دقیق بودن مطالب و انسجام بین آنهاست. مدیریت معنوی کارکردهای متعددی دارد که یکی از این کارکردها توانمندسازی کارکنان است که در آن به کارکنان اختیار اساسی داده می شود که خود تصمیم گیری کنند و قابلیت های خود را بروز دهند. توانمندسازی یک راهکار مهم برای گسترش سازمان ها و انطباق با تغییرات خارجی است. ایرنه وسو توانمندسازی را به عنوان یک وسیله آشکار حرکتی در ادراک معنی کرده اند. هر فرد برای انجام کارها و وظایفش از نیروی سلیقه و قضاوت خودش استفاده می کند و بر این باورند که وقتی کارکنان خودشان تصمیم می گیرند، کیفیت بالا رفته و ضمن رعایت ارباب رجوع، اعتماد به نفس پیدا کرده و آماده کار بیشتر می شوند (نورتوس). (یوکی) توانمندسازی را با واگذاری اتخاذ تصمیم به کارکنان مفهوم سازی کرد، این مفهوم به صورت های مختلف در سرتاسر منابع علم مدیریت آمده است. محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتواند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. کارکنان امروزی نیز از سازمان های خود توقع بیشتری دارند، طالب کار با معنی هستند، خواهان صداقت و صراحتند خودیابی و خود شکوفایی بیشتری می خواهند. بنابراین، مدیران باید به گونه ای رفتار کنند که هم انتظارات کارکنان و هم اهداف سازمان را برآورند. این امر از طریق توانمندسازی کارکنان محقق می گردد و در صورت بهره گیری از آن نه تنها تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان بیشتر خواهد شد بلکه رفتارهای مانند انضاف، سازگاری و هم نوایی با گروه نیز در آنها دیده خواهد شد. بنابراین با توجه به اینکه عنصر و سرمایه اصلی هر سازمان منابع انسانی آن می باشد، لذا برای رسیدن به این منظور باید نیروی انسانی آماده و توانمند گردد. سرمایه های انسانی پتانسیل خاص بالقوه ای دارند که بایستی آزاد گردد و زمینه پرورش و خلاقیت در آنها شکل گیرد، به خصوص اگر سازمانها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند این نیروی بالقوه را بایستی مهار کرد و مورد استفاده قرار داد و تنها مدیریت معنوی است که قادر است افراد را برای اقدامات مورد نیاز برای تغییر رفتار برانگیزد (بری ۲۰۰۸). کلید خلق و بقای سازمان های موفق قرن بیست و یکم، رعایت اخلاق در مدیریت است و با قوت بخشیدن به این مفهوم است که سازمان ها می توانند از عهده محیط رقابتی و پیوسته در حال تغییر برآیند (وی وهمکاران ۲۰۱۰). توانمندسازی در یک سازمان باید نخست بر روی رفتارهای مدیر متمرکز شود و آنها باید یک محیط سازمانی مناسبی را به وجود آورند، آن جایی که کارکنان در فعالیت های مربوط به تصمیم گیری دخالت داشته و به این امر تشویق می شوند (دیان ۲۰۰۸). بنابراین یکی از مهارتهای پنج گانه مدیریت معنوی توانمندسازی است. توانمندسازی مهارتی است که با برپایی فرایندهای موثر، انسان های سازمانی در اختیارهای مربوط به کار سهیم می شوند، و در تعیین هدف ها، برنامه ریزی و تصمیم گیری مشارکت کافی می کنند. یکی از الزام های این فرایند، یاری دادن به انسان ها در کسب دانش، مهارت و توانایی ویژه ای است که به آنها قابلیت لازم را برای این نقش می دهد. تواناسازی گامی بلندتر از تفویض اختیار و مسولیت (سرجیوانی ۲۰۰۸).

پیشینه پژوهش

- عواطفی منفرد وهمکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان " رابطه مدیریت معنوی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی " در یافتند که بین مدیریت معنوی نقش با سلامت روانشناختی محیط کار و اعتماد سازمانی و همچنین، بین سلامت روانشناختی محیط کار با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
- گل پرور و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان "مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی" پرداخته اند. نتایج حاصله حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین رهبری اخلاقی با احساس انرژی در کار و توانمندی روانی، رابطه مثبت بین احساس انرژی و توانمندی روانی با خلاقیت در کار بود.



- اوی وهمکاران(۲۰۱۰)، نشان دادند بکارگیری هریک از از سبک های رهبری ممکن است در افزایش یا کاهش مقدار توانمندی کارکنان موثر است. لذا مدیرانی توانند با انتخاب شیوای مناسب و صحیح در اداره سازمان موجبات توانمند سازی کارکنان و پیشرفت سازمان را فراهم نمایند و بدین وسیله فعال بودن سازمان تضمین گردد.
 - دانیل(۲۰۰۸)، پژوهشی با عنوان " رابطه بین توانمندسازی معلمان و کاربرد انواع قدرت نزد مدیران " انجام داد. نتایج نشان داده است که کاربرد قدرت تخصص و قدرت مرجعیت نزد مدیران بیشترین رابطه و اجبار و پاداش کمترین تاثیر را در توانمند سازی معلمان داشته است.
 - زو، و اویلیو(۲۰۰۴)، در پژوهشی به " بررسی تاثیر مدیریت معنوی بر بازده کارکنان (توانمندسازی روانشناختی)" در دانشگاه فلوریدا پرداختند. نتایج پژوهش نشان میدهد که توانمندسازی روانی کارکنان یک عوامل میانجی در ارتباط رفتارهای مدیریتی معنوی و تعهد کارکنان و در نتیجه اعتماد به رهبران است. همچنین همسانی بین تمیلات و نیت ها و رفتارهای مدیریتی معنوی به عنوان یک عامل میانجی است که بر روی بازده کارکنان تاثیر گذار است.
 - پژوهش گونزالس ونوماس(۲۰۰۳)، تحت عنوان " بعد اخلاقی رهبر یک نیاز جهت اجرای مدیریت کیفیت فراگیر " نشان داد بعد اخلاقی رهبری به منزله نیازی برای دستیابی کامل و عمیق در به کارگیری اصول مدیریت کیفیت فراگیر دارد.
 - توانمند سازی کارکنان یکی از زیر شاخه های مبحث بهره وری سازمان می باشد که اخیرا در سازمان ها به مساله مهمی تبدیل شده است. البته تاکنون بر روی این متغیر در عرصه پژوهش به طور یکپارچه و منظم کار نشده است. بنابراین مساله اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت معنوی مدیران و ابعاد توانمندسازی مربیان سازمان فنی حرفه ای است.
- مدل نظری تحقیق



روش تحقیق
پژوهشی حاضر باتوجه به فرضیه اصلی " بررسی رابطه بین مدیریت معنوی و توانمندسازی مربیان سازمان فنی حرفه ای " از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت تحلیل توصیفی_همبستگی می باشد.
جامعه آماری
شامل کلیه کارکنان و مربیان رسمی و پیمانی و حق التدریس در مراکز فنی حرفه ای منطقه استان اردبیل در سال ۱۳۹۴ می باشد که تعداد آنها ۳۷۷ نفر می باشد.
حجم نمونه و روش نمونه گیری
تعداد نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۹۸ نفر تعیین شد و پژوهشگر تعداد ۲۱۰ پرسشنامه را در اختیار مربیان توزیع نمود که در نهایت ۱۸۷ پرسشنامه عودت داده شد.
روش نمونه گیری طبقه ای نسبی می باشد.
ابزار اندازه گیری



ابزارهای اندازه گیری برا یگردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه است: الف) پرسشنامه محقق ساخته مدیریت معنوی، سوالات این پرسشنامه مدیریت معنوی را در قالب ۴۱ گویه در مقیاس چهار درجه ای (کاملاً موافق، موافق، مخالف، کاملاً مخالف) مورد سنجش قرار می دهد. ب) پرسشنامه توانمند سازی (اسپریتز، ۱۹۹۲): مولفه های مربوط به ادراک توانمندی شامل خود کارامدی (با ۴ سوال)، خود مختاری (با ۴ سوال)، معناداری (با ۴ سوال)، اثرگذاری (با ۴ سوال)، اعتماد و اطمینان (با ۴ سوال) اندازه گیری می کند.
روایی و پایایی ابزارها

روایی

برای سنجش روایی پرسشنامه مدیریت معنوی، در جهت انطباق سؤالات با سازه از نظر صاحب نظران بهره گیری شده و با نظر توافق جمعی متخصصان مدیریت که صلاحیت لازم را جهت تایید مولفه های مطرح شده دارا بودند، روایی آن تایید شده است. روایی پرسشنامه توانمندسازی توسط باقرزاده در پژوهشیتحت عنوان بررسی رابطه بین جو توانمندسازی با ادراک توانمندی اعضای هیات علمی دانشگاه شهیدبهبشتی با استفاده از نظر اساتید و متخصصان ، داوری و تعیین ده است.

پایایی

به منظور اطمینان از پایایی این پرسشنامه یک آزمون مقدماتی انجام شد که در آن ۳۰ آزمودنی به این پرسشنامه پاسخ دادند. در این تحلیل، ضریب آلفای کرونباخ به صورت گروه گروه، بر روی سوالات مربوط به هر سازه در نرم افزار SPSS ۱۶ محاسبه که ضریب آلفای کرانباخ برای پرسشنامه مدیریت معنوی ۰/۹۲۵ و برای پرسشنامه توانمندسازی ۰/۹۲۶ بدست آمد.

آزمون سوالات پژوهش

باتوجه به هدف تحقیق حاضر از تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون جهت بررسی وجود رابطه معنی داری بین متغیرهای تحقق استفاده شد، تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع ودرجه رابطه یک متغیر با متغیر دیگر است. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم و معکوس) رانشان می دهد(مومنی وفعال قیومی، ۱۳۸۶). و رگرسیون نیز با کاربرد یک متغیر دانسته و مشخص، مقادیر متغیر غیرمشخص دیگری را پیش بینی می کند(تاجداری، ۱۳۶۹).

یافته ها

داده های حاصل از این پژوهش در جدول ۱ (نتایج آزمون رگرسیون چند متغیری) و جدول ۲ (نتایج آزمون همبستگی پیرسون) ارائه شده است: سوال پژوهش: آیا بین مدیریت معنوی مدیران و توانمندسازی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

$$H_0 : \dots = 0$$

بین مدیریت معنوی و مدیران و میزان توانمندسازی مربیان و کارکنان رابطه وجود ندارد.

$$H_1 : \dots \neq 0$$

بین مدیریت معنوی مدیران و میزان توانمندسازی مربیان رابطه وجود دارد.

جدول ۱ نتایج آزمون ضریب همبستگی بین متغیرهای مدیریت معنوی مدیران و توانمندسازی مربیان

ضریب همبستگی پیرسون		مدیریت معنوی	توانمند سازی
مدیریت معنوی	ضریب همبستگی	۱	۰/۸۸۷**
توانمندسازی	درجه معنی داری	۰	۰/۰۰۰
مدیریت معنوی	ضریب همبستگی	۰/۸۸۷**	۱
توانمندسازی	درجه معنی داری	۰/۰۰۰	۰

جدول ۱ ضریب همبستگی و سطح معنی داری را برای دو متغیر مدیریت معنوی مدیران و توانمندسازی مربیان نشان می دهد. عدد اول جدول مقدار ضریب همبستگی پیرسون و عدد دوم سطح معنی داری می باشد. چون مقدار سطح معنی داری از ۰/۰۰۱ کمتر و معادل ۰/۰۰۰ است. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصدو خطای ۰/۰۰۱ می توان گفت بین مدیریت معنوی مدیران و توانمندسازی مربیان رابطه معنی داری وجود دارد.

سوال دوم پژوهش: آیا توانمندسازی مربیان از طریق مدیریت معنوی مدیران قابل پیش بینی است؟ باتوجه به خروجی مندرج در جوبل یک میزان ضریب همبستگی چندگانه (۰/۸۸۷) نشان دهنده ی رابطه قوی بین مدیریت معنوی و توانمندسازی مربیان می باشد. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده، نشان می دهد که ۰/۷۸۶ از تغییرات در متغیر توانمندسازی مربیان به مدیریت معنوی می باشد.



جدول ۲: نتایج رگرسیون چند متغییری برای پیش بینی توانمندسازی مربیان براساس مدیریت معنوی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۱	۰/۸۸۷ (a)	۰/۷۸۷	۰/۷۸۶	۳/۶۳۳۳۱

سوال سوم پژوهش: آیا بین مدیریت معنوی مدیران با خودکارآمدی مربیان رابطه معناداری وجود دارد؟
سوال چهارم پژوهش: آیا بین مدیریت معنوی مدیران با خود مختاری مربیان رابطه معناداری وجود دارد؟
سوال پنجم پژوهش: آیا بین مدیریت معنوی مدیران با معناداری مربیان رابطه معناداری وجود دارد؟
سوال ششم پژوهش: آیا بین مدیریت معنوی مدیران با اثرگذاری مربیان رابطه معناداری وجود دارد؟
سوال هفتم پژوهش: آیا بین مدیریت معنوی مدیران با اعتماد و اطمینان مربیان رابطه معناداری وجود دارد؟
نتایج بررسی رابطه بین مدیریت معنوی مدیران و ابعاد توانمندسازی مربیان (سوالات ۳-۷) در جدول ۳ ارائه شده است. جدول ضریب همبستگی و سطح معنی داری را برای متغییرهای مدیریت معنوی مدیران و هریک از مولفه‌های توانمندسازی مربیان نشان می‌دهد. عدد اول جدول مقدار ضریب همبستگی پیرسون و عدد دوم سطح معنی داری می‌باشد. چون مقدار سطح معنی داری از ۰.۰۰۱ کمتر است، و معادل ۰.۰۰۰ قرار گرفته است. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد و خطای ۰.۰۰۱ می‌توان گفت بین مدیریت معنوی مدیران و هریک از مولفه‌های توانمندسازی مربیان رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه سیکل مدیریت بیشتر و سابقه ارزشی و اخلاقی داشته باشد توانمندی کارکنان بیشتر افزایش می‌یابد. در این میان بیشترین همبستگی بین مدیریت معنوی و خودکارآمدی مربیان وجود دارد.
نتیجه‌گیری

در میدان پرهیاهوی سازمان‌های امروزی تنها سازمان‌هایی امکان بقا می‌یابند که بتوانند از تمامی ظرفیت منابع انسانی خود بهره ببرند. بنابراین سازمان‌هایی موفق هستند که مدیران آنها رویکردها و انگاره‌های جدیدی به سرمایه انسانی داشته باشند. در همین راستا مدیران و رهبران ارشد علاوه بر نقش هماهنگ کننده و تسهیل کننده نقش دیگری را به عهده دارند که همان توانمندسازی کارکنان است (بری، ۲۰۰۸). مدیریت و رهبری معنوی در سازمان‌های آموزشی، وجود فضیلت‌ها و ارزش‌های اخلاقی و ترویج آن در محیط کار سازمان‌های آموزشی که حاصل تعامل پیچیده ارزش‌ها و تفکر در رفتار است، باعث دوام سازمان می‌شود و از جمله منافع آن افزایش انگیزه کاری برای کارکنان، حسن شهرت و اعتبار کاهش تخلفات اداری و افزایش رضایت شغلی است (اوی و همکاران، ۲۰۱۰). براساس نتایج بدست آمده از همبستگی پیرسون بین سبک مدیریت و میزان توانمندسازی مربیان رابطه معناداری و مثبتی وجود دارد، قوی‌ترین رابطه مربوط به مولفه خودکارآمدی و کمترین مربوط به خودمختاری کارکنان می‌باشد. اگر چه در مورد رابطه مدیریت معنوی مدیران با توانمندسازی مربیان تحقیقات زیادی انجام نشده است اما نگاهی به نتایج حاصل از پژوهش‌های (زو، می و ایلیو، ۲۰۰۴)، (بگرو سامیج، ۲۰۰۴) و (ماریه، ۲۰۰۳) نشان می‌دهد که بین این دو متغییر رابطه معناداری وجود دارد، هرچه مدیران آموزشی در مدیریت خود بیشتر از شیوه اخلاقی استفاده کنند ارتباط منطقی مناسب تری بین آنها و مربیان برقرار می‌شود و این ارتباط منجر به شکوفایی بیشتر توانمندی آنان می‌شود، همچنین ارتباط مناسب زمینه شرکت در فعالیت‌های توانمندسازی را افزایش می‌دهد. نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون مؤند این مسئله است که می‌توان از طریق مدیریت معنوی، توانمندسازی مربیان را پیش بینی کرد. براساس این نتایج ۰.۷۸۶ از تغییرات در متغییر توانمندسازی مربیان مربوط به مدیریت معنوی سازمان آموزشی می‌باشد. تحقیقات (ضیایی و همکاران، ۲۰۰۹) گل پرور و همکاران (۱۳۸۹) نیز رابطه مثبتی بین مدیریت معنوی و توانمندسازی مربیان نشان می‌دهد و مدیریت معنوی را پیش‌بین‌کننده توانمندسازی مربیان فرض کرده است، نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات دانیل (۲۰۰۸) و گونزالس و نوماس (۲۰۰۳) همخوانی دارد. به این معنا که برای تقویت نشاط، توانمندی و خلاقیت لازم است سرپرستان و مدیران در مدیریت خود اصل رهبری اخلاقی را مراعات نمایند و اساس کار خود را بر درستی و صداقت قرار دهند. بنابراین حصول موفقیت هر سازمانی در گرو تحقق مدیریت ارزش مدار آن می‌باشد. نتایج پژوهش (چنگ، ۲۰۰۵) حاکی از عدم همخوانی با یافته‌های تحقیق حاضر است، مدیریت معنوی نمی‌تواند تغییرات مربوط به توانمندسازی را پیش‌بینی نماید. سایر پژوهش‌ها نیز نشان دهنده رابطه معنادار بین مدیریت اخلاقی با رضایت بیشتر کارکنان از شغل (اوی و همکاران، ۲۰۱۰)، پابندی سازمانی کارکنان، کاهش تمایل به ترک خدمت، بهره‌وری و تعهد سازمانی کارکنان (عوافی منفرد، ۱۳۹۱) می‌باشد. بنابراین رهبران نمی‌توانند پیروشان را توانا کنند مگر اینکه با آنان همدل و همراز شوند و با ایجاد انگیزه به آنها دلگرمی بدهند و خود با آنها درستکار، وفادار و واقیعت‌گرا باشند، هرچه مدیران از روش نظارت مستقیم بیشتر استفاده کنند مربیان از توانمندسازی کمتری برخوردار می‌شوند و هرچه مدیران از روش نظارت غیر مستقیم بیشتر استفاده کنند مربیان از توانمندسازی بیشتری برخوردار می‌شوند. همچنین هر چه مدیران از روش نظارت مشارکتی بیشتر استفاده کنند مربیان از توانمندسازی بیشتری نسبت به



روش نظارت غیرمستقیم برخوردار می‌شوند. هر چه اعتماد و اطمینان بیشتری حاکم می‌شود و کارها بیشتر به ان سپرده شده و شیوه نظارت و رهبری آموزشی به صورت غیرمستقیم و مشارکتی صورت گیرد باعث افزایش توانمندسازی خواهد شد. طبق نظارت استارت هرگاه در سازمان های آموزشی حمایت، عدالت و نقد و صداقت حاکم باشد و مدیران اصول اخلاقی را مورد توجه قرار دهند تلاش در جهت ارتقای مربیان نیز براساس عدالت و حمایت همه آنان خواهد بود و همگان از برنامه های توانمندسازی بهره مند خواهند شد. رهبران اخلاق مدار، عادل هستند، مسایل و امور مختلف را از سر انصاف و عدالت مورد توجه قرار می‌دهند. از این رو در جایی که قرار است با افراد مختلف به گونه های متفاوت رفتار شوند، باید دلایل رفتار متمایز، روشن و معقول و مبتنی بر ارزش های اخلاقی مستحکم باشد. زمانی که منابع و پاداش ها و کیفرها عرضه می‌شوند، نقشی که مدیر می‌تواند ایفا کند بسیار حیاتی است. حیاتی بودن نقش مدیر در زمینه توضیح منابع و پاداش ها و کیفرها از این رو است که وی هم جانب انصاف را داشته باشد و هم نسبت به موقعیت ها و افراد آگاهی کامل داشته باشد. کسب این آگاهی بسیار حساس بوده و نیازمند پیگیری است و همچنین رهبران اخلاق مدار صادق هستند، عدم صداقت یا صادق نبودن، شکلی از دروغ گویی و ارائه نادرست از واقعیت است. صادق نبودن، پیامدهای منفی مهودی دارد که اولین آن عدم اعتماد است در این شرایط دیگران آنها را افرادی غیر قابل اتکا ارزیابی می‌کنند. همچنین تداوم عدم صداقت در مدیریت سازمان، ایمان افراد نسبت به مدیر را متزلزل کرده و میزان احترام وی را کاهش می‌دهد. برای یک مدیر، صادق بودن به معنای این است که آنچه را نمی‌تواند انجام دهد، قول ندهد، کز رفتاری نکند، پشت واقعیت ها پنهان نشود، آنچه روابط را تیره می‌کند انجام ندهد و بیش از حد به کارهای کم ارزش بپردازد. بنابراین رهبران اخلاق مدار با توجه به دو ویژگی عدالت و صداقت بستر لازم برای خود کار آمدی، خودمختاری، و اعتماد و اطمینان را فراهم می‌نمایند و از نظرات دیگران در انجام کارها بهره می‌گیرند. توجه به نظرات دیگران و استفاده از آن در انجام کارها باعث بروز و ارتقای سطح توانمندی افراد در سازمان می‌شود. تحقیقات پژوهش گرانی (چون مهم ۲۰۱۰)، زو و واروداس (۲۰۰۷)، گرسو و دازرین (۲۰۰۷)، کوبان (۱۹۹۸) نشان می‌دهد که در محیط های سازمانی، تلاش های توانمندسازی موفق نخواهد شد مگر اینکه جو اخلاقی بر آن حاکم باشد. تعهد حرفه ای با توانمندسازی ارتباط معنی داری دارد در واقع فضای اعتماد متقابل به ریسک پذیری بالا می‌شود و اکثر تغییرات سازمانی مثبت ناشی از وجود اعتماد بین مدیر و کارکنان است. وظیفه سازمان آموزشی، نه تنها آراستن فراگیران به زیور دانش مهارت هاست، بلکه رسالت شخصیت سازی و القای تقوی در آنها را نیز بر عهده دارد بنیسی در این رابطه بیان کرد: "پندارها و تصورات فنی و اخلاقی در امر آموزش و مدیریت دخیل هستند. پندار فنی شامل ارزش های است که به افزایش کارایی، منظم بودن و بهره وری بها می‌دهد. در حالیکه پندار اخلاقی، ضمن اینکه این ارزش ها را نادیده نمی‌گیرد، به ارزش های بها می‌دهد که به شکل گیری شخصیت، شکل دادن نگرش ها و ببار آوردن فرد اندیشمند و بافضیلت ختم می‌شود. پندارهای فنی اخلاقی در مدیریت سازمان های آموزشی در عمل قابل تفکیک نیستند. هرگونه تصمیم فنی دارای مفاهیم ضمنی اخلاقی نیز هست".

نتیجه نهایی این پژوهش حاکی از اهمیت و تاثیر فراوان مدیریت معنوی و ارزش مدار در سازمان های آموزشی است از این رو می‌توان با تاکید بر مدیریت اخلاقی در مدارس و مراکز آموزشی توانمندی مربیان و در درجه بعدی افزایش توان علمی کارآموزان و دانش آموختگان و در نهایت افزایش درجه علمی و اخلاقی جامعه قدم برداشت. نکته کلیدی این پژوهش، در نظر گرفتن سازمان های آموزشی به عنوان یک جامعه اخلاقی است. این نگرش موجب ایجاد ارتباط اخلاقی میان مدیریت، کارکنان، مدرسان و فراگیران شده و به آنها کمک می‌کند تا به خود به رهبری برسند.

پیشنهادات

- تهیه منشور اخلاقی برای سازمانها.
- انتخاب مدیران سازمان ها با تاکید بر دارا بودن ویژگی های مدیریت معنوی.
- توجه به اصول اخلاقی در دین اسلام و نهادینه کردن این اصول در جامعه
- توجه به ابعاد مختلف توانمندی مربیان در ارزشیابی ها
- واگذاری اختیارات به کارکنان جهت افزایش توانمندی آنها

منابع

- ضیایی محمدصادق، نرگسیان عباس، آیبایغی اصفهانی سعید، ۱۳۸۷. نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان
- عدالتی، سعید، عدالتی، محمد صالح، طرماحی، حکیمه، تیرگر، هدایت ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و توانمندسازی کارکنان صنایع کوچک شهرک های صنعتی استان کرمان، سومین کنفرانس بهبود و تحول اداری.
- عوافی منفرد احسان و همکاران (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روانشناختی محیط کار با اعتماد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



- گل پرور محسن، پاداش فریبا، آتش پورحمید (۱۳۸۹). مدل تقویت احساس انرژی، توانمندسازی و خلاقیت کارکنان. فصلنامه سلامت کار ایران
- نهج البلاغه.
- Avey j b, palanski me, w