مدیریت بر آموزش سازمانها سال یازدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱ شماره صفحه ۲۰۶- ۱۸۷

کارآفرینی و بالندگی اعضای هیات علمی در پرتورهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی

غلامرضا جباری مراغوش فارغ التحصیل دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی ، ارومیه،ایران.

***جهانگیر یاری حاج عطالو،** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

صادق ملکی آوارسین، دانشیارگروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

10. 52547/MEO.11.2.187

چکیده

پژوهش حاضر با هدف سنجش روابط علی بین رهبری معنوی وکارآفرینی و بالندگی اعضای هیات علمی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان‌غربی انجام شد. این پژوهش از نظر نوع توصیفی و از لحاظ روش، همبستگی از نوع مدل یابی علی می باشد. جامعه آماری ۶۹۵ نفر از کلیه استادان تمام وقت ۱۳ واحد بود که از میان آنان ۲۶۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی انتخاب شدند، برای گردآوری اطلاعات ازچهار پرسشنامه استاندارد، رهبری معنوی فرای، کارآفرینی چوپانی، بالندگی قرونه و یادگیری سازمانی نیف استفاده شد. روایی محتوایی و سازه ای پرسشنامه‌ها تایید و پایایی آلفای کرونباخ آنها در مرحله مقدماتی و نهایی مناسب بود. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی ۰/۷۰، بر کارآفرینی۰/۳۹، بر بالندگی، ۰/۳۷و تاثیر یادگیری سازمانی بر کارآفرینی۰/۴۰، بر بالندگی ۰/۴۲ و تاثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی از طریق یادگیری سازمانی ۰/۲۸ و بر بالندگی ۰/۲۹بود. نتایج به دست آمده نشان دهنده رابطه مثبت و معنی داری بین رهبری معنوی با کارآفرینی و بالندگی بود. در عین حال نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی نقش میانجی در رابطهٔ بین رهبری معنوی با کارآفرینی و بالندگی ایفا می‌کند. نتیجه اینکه رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری درکار آفرینی و بالندگی استادان دارد.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی،کارآفرینی،بالندگی،یادگیری سازمانی، اعضای هیات علمی

* نویسنده مسئول: john_yari@yahoo.com
دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۸/۱۵ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۲/۲۵

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

Managing Education in Organizations Vol.11/No.2/ Summer 2022 Page 187-206

Entrepreneurship and faculty growth in spiritual leadership mediated by organizational learning

Gholamreza Jabari Moraghoush, Phd Graduated in educational administration, Department of Educational Science, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

***Jahangir Yari Hajataloo,** Assistant Professor, Department of Educational Science, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Sadegh Maleki Avaresin, Associate Professor, Department of Educational Science , Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

10. 52547/MEO.11.2.187

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the causal relationship between spiritual leadership and entrepreneurship and faculty development with the mediating role of organizational learning in Islamic Azad University units of West Azarbaijan province. The population of the study was 695 full-time teachers of 13 units, among them 263 people were selected using stratified random sampling method. Four standard questionnaires, Fry's Spiritual Leadership, Shepherd's Entrepreneurship, Quarterly Growth and Organizational Learning were used for data collection. Content and construct validity of the questionnaires confirmed and Cronbach's alpha reliability in the baseline and the final was appropriate. Structural equation modeling was used to evaluate the fear relationships of the variables currently being measured in the conceptual model. Findings showed that the effect of spiritual leadership on organizational learning 0.70, on entrepreneurship 0.39, on maturity 0.37 and the effect of organizational learning on entrepreneurship 0.40, on maturity 0.42 and the effect of spiritual leadership on entrepreneurship through organizational learning Was 0.28 and at maturity was 0.29. The results showed a positive and significant relationship between spiritual leadership with entrepreneurship and development, while the results showed that organizational learning plays a mediating role in the relationship between spiritual leadership with entrepreneurship and development.Conclusion:Spiritual leadership mediated by organizational learning has a positive and significant effect on faculty creativity and development.

Keywords: Spiritual Leadership, Entrepreneurship, Development, Organizational Learning, Faculty Members

Corresponding author: john_yari@yahoo.com
Receiving Date: 6/11/2021 Acceptance Date: 15/5/2022

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

مقدمه

اعضای هیات علمی دانشگاه ها نیروی محرکه تغییر و تحول در جامعه می‌باشند با توجه به نقش حساس و حیاتی آنان در عصر حاضر که توام با پیچیدگی‌های خاص زمانی با تغییر و تحولات شگرف و سریع علمی و عملی در جهان و ضرورتهای دستیابی به دانشگاه کار آفرین و بالنده، ضرورت دارد اعضای هیئت علمی در تمامی زمینه‌های آموزشی، پژوهشی، رفتاری، خدماتی و سازمانی نهایت تلاش خود را به کارگیرند. کارآفرینی کانون و مرکزثقل کار و تلاش و پیشرفت در عصر جدید تلقی می‌شود اعضای هیات علمی کارآفرین فرصت‌ها را بهتر تشخیص می‌دهند و در عرصه‌های رقابت داخلی و خارجی موفق‌تر عمل می‌کنند، کارآفرینی بر شیوه‌های نوین تفکر، نگرش، بهبود ساختار و قصد کارآفرینانه تاثیر قابل توجهی دارد (Alshebami et al,2020) و به عنوان محرک رشد اقتصاد کشور در نظر گرفته شده است (Gill, 2019) در کل گرایش به کارآفرینی ابزاری استراتژیک است که در سازمانها موجب تسهیل در کشف فرصت های جدید می‌شود (Sarsah et al,2020) لذا ایجاد بستر مناسب کارافرینی برای تمامی اساتید دانشگاه ضروری است، کارآفرینی ابزاری برای نوآوری استراتژیک، بویژه در شرایط متغیر در محیط خارجی می‌باشد و ضرورت دارد که توانمندیهای اعضای هیات علمی در ابعاد آموزشی، پژوهشی، رفتاری، خدماتی، فردی و سازمانی بهبود یابد تا با علاقه و جدیت پیگیر رشد و توسعه خودبرای یادگیرندگی مستمر و دایمی برای کارآفرینی و بالندگی در دانشگاه و برای دانشگاه باشند (Hosnavi and Ramazan,2011). دانشگاه کارآفرین اصولاً به مفهوم داشتن کنش کارآفرینانه در راهبردها، ساختارها و عملکردهای دانشگاه می باشد (Ghahremani et al,2011) . که انگیزه‌ی خلاقیت در آن توسعه یافته و نوآوری ها و ایده‌های جدید در آن خلق می شوند ( ) Dabbagh, and Rezaeizadeh ,2011) بررسی ادبیات کارآفرینی نشان می‌دهد یکی از متغیرهای بسیار مهم در تحقق این امر، رفتار رهبری است. نقش مدیران و رهبران سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است، چرا که مدیران سازمان می توانند با تأکید بر نوآوری و خلاقیت در روندهای موجود، موجب پرورش و تشویق فعالیتهای کارآفرینانه در سازمان Sahaemi and) Mohammadi, l2014)است. در کارآفرینی سازمانی، یک سازمان رویکرد کارآفرینی را دنبال و سازکارهای تشویق و ترغیب کارآفرینی در سازمان را فراهم می‌کند. در این نوع از کارآفرینی، گروهی از افراد کارآفرین در قالب تیمی در داخل سازمان، اقدام به نوآوری مخاطره آمیز و پیشگامانه می کنند (Rezaei and Hosseini,2013) .کارآفرینی سازمانی مفهومی چندبعدی است که ابعاد و مولفه های متعددی دارد. می توان این ابعاد را شامل نوآوری، پیشگامی، نوسازی و خطر پذیری در نظر گرفت (Scheepers et al., 2008, Miles et al., 2009). از آنجایی که کارآفرینی پیش از آنکه ابزار و روشی برای حل مشکلات امروز سازمانها و در حالت کلی اجتماعات بشری باشد رویکردی است که در آن وجوه آفرینندگی، زایش، نوشدن و نوبودن نقش قابل توجهی دارد و روح دمیدن به افکار و ایده‌های

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

جدید است این ایده‌ها می‌تواند یک تئوری، یک محصول، یک فرایند ویا یک سبک نوین زندگی باشد (Ziaei et al,2008) زیرا افراد در داخل سازمان به دنبال فرصتهایی هستند که مستقل از منابع آن سازمان است (Zampetakis & Moustaki,2020) .

متغیر دیگر در این فرایند بالندگی اعضای هیات علمی است شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیت علمی، راهی به سوی افزایش کیفیت دانشگاهها و پیشرفت جوامع به شمار میرود (Anwar & Saleem,2018). ارتقای بالندگی رویکرد منظم، یکپارچه و برنامه ریزی شده ای است که برای اثربخش کردن برنامه ها و راهبرد های سازمان به کار گرفته میشود. Trowbrigde and Bates, 2018) و یک راهبرد برای پاسخ به دگرگونی، تغییر باورها، نگرشها و ارزشهای افراد است تا به وسیله آن با چالش های تازه مواجه شوند و برای آن تدابیر مناسب اتخاذ نمایند. (Bell,2019 زیرا محیط پویا و پیچیده در دنیای امروز شرایط متحول و پویایی را برای سازمانها پدید آورده به طوری که سازمان ها برای بقا ناچارند به طور پیوسته قابلیت ها و شایستگی های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند. دانشگاه ها و موسسسه های آموزش عالی نیز مانند سایر سازمانها ناگزیر از سازگاری مداوم برای بقا هستند چنانکه (Ravely,1997) با تاکید بر تغییر و تحولات موجود در آموزش عالی بیان می کنند امروزه تغییر و توسعه در آموزش عالی یک ضرورت است نه یک فرصت. امروزه بیشتر صاحب نظران علم سازمان و مدیریت، منابع انسانی هر سازمان را عامل اصلی بقا، خدمت و موفقیت سازمانها می دانند. و در همین راستاست که در دهه های اخیر تاکید فزاینده ای بر بهسازی دانشگاهی، توسعه و بالندگی اعضای هیات علمی و کارکنان از سوی سازمانها و نظام های آموزش عالی در کشور مختلف قابل مشاهده است به طوری که واحدهایی با عنوان مرکز بالندگی هیات علمی بویژه مراکز بهبود تدریس و یادگیری برای هیات علمی تشکیل شده که گستره فعالیت های آنها از کل سازمان تا برنامه های عادی مربوط به هیات علمی را شامل می شود و به عنوان ابزار ارزشمندی برای بهبود کیفیت زندگی اعضای هیات علمی، تسهیل تغییر و تحول سازمانی و بهبود جو دانشگاه مورد استفاده قرار می گیرد (Mohebzadegan, et al ,2016)

بالنده بودن اساتید یک ضرورت دایمی در دنیای متغیر امروزی است بالندگی (توسعه) هیأت علمی تحت تاثیر تغییر و تحولاتی است که در آموزش عالی در حال وقوع است و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گردیده است عواملی چون ورود فناوریهای پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به آموزش عالی، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاهها در برابر جامعه. تنگناهای مالی نظام‌های آموزش‌عالی، همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت موسسات آموزش عالی و .... همگی باعث شده که دانشگاهها و نظامهای آموزش عالی به فکر رشد و بالندگی مستمر اعضای هیأت علمی خود بیفتند(Farastkhah ,2009). بالندگی اعضای هیات علمی بنا به تعریف شبکه بهسازی هیات علمی

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

در آموزش عالی عبارت است از تمامی برنامه هایی که بر عضو هیات علمی متمرکز است و متخصصام این برنامه ها زمینه های مشاوره و راهنمایی را در مواردی چون تدریس، مدیریت کلاس، تحقیق و فعالیت های حرفه ای برای عضو هیات علمی فراهم می کنند تا دانش فردی و مهارت های اساسی و لازم برای عملکرد بهتر در دانشگاه برای اعضای هیات علمی فراهم گردد (Mclean et al, 2008). آموزش عالی باید خدمات و آموزش بهتری برای افراد ارائه کند و در این جریان شایستگی‌ها و بهسازی مداوم اعضای هئیت علمی می‌تواند نقش موثری داشته باشد (Alexander et al,2012).

از مقوله‌های دیگر تاثیرگذار در این فرایند، یادگیری سازمانی است که از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت‌ها، دانش، تجربه و الگوهای ذهنی اعضای سازمان حاصل می شود و بر پایه دانش و تجربه‌ای که در حافظه سازمان وجود دارد بنا می‌شود (Hosnavi & Ramazan, 2011) و موجب ارتقای منابع ناملموس و تجارب نامشهود سازمانی می‌شود که به نوبه خود منجر به افزایش راهبردهای بالقوه‌ای می‌گردد که سازمان می‌تواند از آنها بهره گیرد. (Hit, 2002) هدف از یادگیری سازمانی تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده است که بتواند در شرایط مختلف رفتار متفاوت از خود نشان دهد. در سازمانهای اخیر اهمیت مطالعه و تحلیل یادگیری سازمانی افزایش یافته است و پژوهشگران مختلف با استفاده از رویکردهای مختلف به تحلیل آن پرداختند (Templeton et al,2002)یادگیری سازمانی نقش اساسی در توسعه آینده دانشگاه دارد.

از سوی دیگر شاید مهمترین عامل تاثیرگذار در قرن حاضر در دانشگاه‌ها بخصوص دانشگاه‌های آزاد اسلامی که با چالش‌های اساسی روبرو می‌باشند نیاز به رهبری دارند که مناسب و ارزشی بوده و تاثیر مثبتی در دانشگاه ها داشته باشند، زیرا در روند مدیریت دانشگاهها، نقش رهبری در اثربخشی فردی و گروهی سازمان، نقش تعیین کننده ای است و میتوان گفت اساسی ترین دلیل ناکامی برخی سازمان‌ها در تحقق تحول سازمانی ، نداشتن رهبری توانمند و مؤثر بوده (Tosi et al, 2020) رهبری معنوی یکی از آنهاست که رفاه معنوی را پرورش می‌دهد و به دنبال آن بر رضایت پرسنل از زندگی، مسئولیت پذیری سازمانی، تعهد، بهره‌وری و عملکرد مالی تاثیر مثبت می‌گذارد (fry et al, 2014) ویژگیها و شایستگیهای معنوی میتواند باعث بهبود عملکرد مدیریت در سازمان شود (Riana, 2021) .

نظریه رهبری معنوی براساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، ماموریت سازمان، علاقه به نوع دوستی و بقای معنوی است (Aydin and Ceylon,2009) رهبری معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، باورها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند. رهبر معنوی شامل آموزش اصول درست و عملکرد و فنونی است که باعث کنترل نفس می‌شود. رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصربه فرد خود، چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان بیاورند و به آینده سازمان امیداور باشند؛ به این ترتیب انگیزه

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. از طریق دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی درون سازمان موجب می‌گردد که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند (Usman,2010)

در پژوهش‌های داخلی.(Teymournejad and Sarihi ,2019) تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی، (Goodarzi et al,2015) در پژوهشی چهارچوبی برای توسعه کارآفرینی دانشگاهی در رشته های علوم انسانی،(Nowruzi et al 2017) بررسی رابطه بین رهبری معنوی با اشتیاق شغلی و کارآفرینی سازمانی، (Mahdyan et al,2016)رابطه رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان،(Heidari et al,2016) بررسی رابطه بین رهبری معنوی با بالندگی سازمانی، (Sadeghi, et al 2016) رابطه رهبری معنوی با توانمندسازی در کارشناسان اداری و آموزشی دانشگاه گیلان را مثبت و معنادار یافتند.همچنین نتایج پژوهشهای Duganei Fardand (Safabakhsh,2013) (Abkenar,2010)(Akbari,2013) تاثیر رهبری معنوی با یادگیری سازمانی و در پژوهشهای (Heidari et al,2016)(Ziaei,et al,2008) تاثیر رهبری معنوی با بالندگی و در پژوهشهای، (yan et al,2016) (Mohaghegh et al, 2015) ، تاثیر رهبری معنوی با کارآفرینی مثبت و معنی‌دار بوده است.و نتایج پژوهش‌های صورت گرفته یادگیری سازمانی در پژوهشهای (Rezaei and Hosseini,2013)با گرایش کارآفرینانه، Alamdari et (al, 2012) با کارآفرینی سازمانی، (Kazemi, et al,2009) (Taghizadeh and Tari, 2009) با بالندگی سازمانی مثبت و معنادار بوده است.

در پژوهشهای خارجی(Smith et al,2018)رهبری معنوی راهنمایی برای سبک رهبری،(Wibowo and spanto,2018) رابطه رهبری و کارآفرینی ، (Fry et al,2017مولفه های رهبری معنوی به عنوان الگویی برای تعالی سازمان و عملکرد ، (yang et al,2017) احساس انرژی یک الگوی چند سطحی از رهبزی معنوی ، (Damar et al,2017) رهبری معنوی با بهبودی در کار، (Sanders ,2017) رهبری معنوی اصول تعالی برای هر رفتار و یادگیری، را معنی دار یافتند. همچنین در پژوهشهای، (Jeffrey et al,2016) رهبری معنوی و کارآفرینی، (Melvin,2015) یادگیری سازمانی وگرایش کارآفرینانه، (Fry et al 2014) رهبری معنوی و عملکرد،(Real et al2014) گرایش کارآفرینانه با یادگیری سازمانی در شرکتهای صنعتی اسپانیا (Alegre and Chiva 2013) یادگیری سازمانی و گرایش کارآفرینانه در شرکتهای تولیدی ایتالیا ،(Zhao et al,2011) یادگیری سازمانی و گرایش کارآفرینانه در بنگاههای کسب و کار در کشور چین، (Smit & Malcom, 2010رویکرد کل گرا به رهبری معنوی در سازمان، Payne, (2010) ضرورت تبعیت از رهبری معنوی برای سازمانها، (Aydin & Ceylon2009) رهبری

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

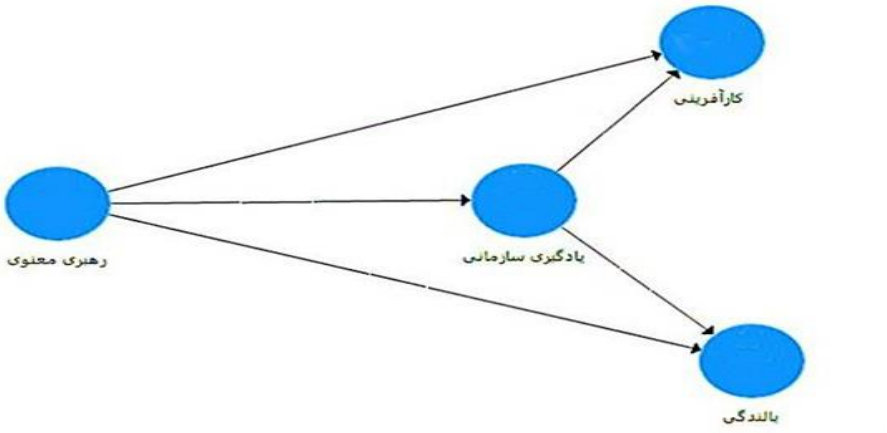
معنوی بر یادگیری سازمانی، همچنین نتایج پژوهشهای.(Fillips,2010) (Fernando, et al, 2009) رابطه بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی مثبت و معنی‌دار بودند.

دانشگاهها برای بقا، رشد و توسعه نیاز به تغییر بینش در مورد سبکهای رهبری خود دارند. دانشگاه آزاد اسلامی هم که بزرگترین دانشگاه خاورمیانه می‌باشد با فرصتها و تهدیداتی مواجه است که ضرورت دارد اهتمام ویژه‌ای به سبک‌های رهبری خود داشته باشد تا دانشگاهی نوآور، پژوهش محور، کارآفرین، پاسخگو و بالنده در ارائه خدمات نوین آموزشی و پژوهشی به اقشار مختلف جامعه بخصوص دانشجویان بوده و پیشتاز در تولید علم، نظریه و اندیشه در سطح جهان و پاسخگو به انتظارات جدید جامعه و تاثیرگذار در مجامع معتبرعلمی، بین‌المللی باشد. از آنجایی که نقش اساتید در دانشگاه‌های استان آذربایجان‌غربی با توجه به تغییرات اساسی در کلیه زمینه‌های ارزشی و فرهنگی جامعه و رقابت پذیری و تغییر نیاز به توسعه شایستگی‌ها و توانمندسازی اعضای هیات علمی برای داشتن رفتار سازمانی مناسب جهت کارآفرینی و بالندگی دارند، تا بتوانند دین خود را به دانشگاه و جامعه ایفا کنند. رهبری معنوی می‌تواند با استفاده بهینه از تخصص‌ها و شایستگی‌ها و توانمندسازی اساتید برای ایجاد و تداوم کارآفرینی، دانش آفرینی و یادگیرندگی، بالندگی، توام با همکاری و مشارکت همگانی امکان توسعه و تغییر مناسب را فراهم نماید زیرا نقش آنان در پیشبرد رسالتهای دانشگاه می‌تواند تغییرات اساسی و شگرفی در کلیه زمینه‌های علمی و عملی در جامعه داشته باشد. بخاطر خلاءهای پژوهشی در دانشگاه آزاد اسلامی و احساس نیاز به شناساندن مسایل و مشکلات هیات علمی و توسعه مهارتها و شایستگی‌های حرفه‌ای آنان در محیط متغیر امروزی ضرورت پژوهش احساس گردید این پژوهش با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی بدنبال ثاثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی و بالندگی در میان اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان‌غربی انجام گرفت تا بتواند در شناساندن رهبری معنوی و مزایای آن با یادگیری سازمانی مستمر برای تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران شناخت مناسبی برای تغییر وکارآفرینی و بالندگی هیات علمی در دانشگاه فراهم نماید.

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین رهبری معنوی با پیامدهای کارآفرینی و بالندگی اعضای هیات علمی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در قالب شکل ۱ تدوین شد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]



شکل ۱: مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

فرضیه اصلی:

رهبری معنوی بر کارآفرینی و بالندگی اعضای هیات علمی با میانجی گری یادگیری سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه های اختصاصی:

۱- رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی تاثیر دارد.

۲-رهبری معنوی بر کارآفرینی اعضای هیات علمی تاثیر دارد.

۳-رهبری معنوی بر بالندگی اعضای هیات علمی تاثیر دارد.

۴- یادگیری سازمانی برکارآفرینی اعضای هیات علمی تاثیر دا رد.

۵- یادگیری سازمانی بر بالندگی اعضای هیات علمی تاثیر دا رد.

روش‌شناسی پژوهش

از آنجائیکه هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان رهبری معنوی بر کار آفرینی و بالندگی اعضای هیات علمی با اثر میانجی یادگیری سازمانی در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معالات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش اساتید تمام وقت دانشگاههای آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی می‌باشد که ۱۳ واحد دانشگاهی با مجموع ۶۹۵ نفر عضو هیات علمی بوده و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و انتخاب حجم نمونه پژوهش با استفاده از جدول کرجسی و مورگان

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

۲۶۳نفرانتخاب گردید در تحقیق حاضر برای جمع آوری مبانی نظری و پیشینه تحقیق از فیش تحقیق و برای جمع‌آوری داده‌ها، جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسش‌نامه-های استفاده شده در این تحقیق به صورت زیر می‌باشد:

– پرسشنامه رهبری معنوی (Fry,2005) شامل ۲۴ گویه در ۷ بعد چشم‌انداز، نوع دوستی امید/ ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد می‌باشد. روایی پرسشنامه مناسب و پایایی آن ٪۸۹گزارش شده است که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرتی تدوین شده است در پژوهشهای داخلی هم پایایی آن با آلفای کرونباخ۸۶٪ بدست آمده است.

– پرسشنامه یادگیری سازمانی (Neff,2004) با۲۴ گویه در پنج بعد مهارتهای فردی، مدلهای ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی می‌باشد پایایی آن۹۴٪ و در مطالعه داخلی هم ۸۷٪ گزارش شده است.

– پرسشنامه کارآفرینی سازمانی چوپانی(Ghopany,2009) شامل ۲۲ سوال مشتمل بر مولفه-های نوآوری، پیشگامی، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی و رقابت تهاجمی می‌باشد که پایایی پرسشنامه ۸۷٪ بدست آمده است.

– پرسشنامه بالندگی اعضای هیات علمی قرونه(Goroneh,1014) با توجه به چهارچوب مفهومی بالندگی اعضای هئیت علمی دانشگاه تهران مولفه‌های بالندگی آموزشی با وزن ۳۴۲٪ و بالندگی پژوهشی با وزن نسبی ۲۴۰٪ و بالندگی فردی با وزن ۱۹۵٪ و بالندگی خدماتی با وزن ۱۲۶٪ و بالندگی سازمانی ۰۹۷٪ بودند لذا سوالات پرسشنامه از بین سوالات مطرح شده استخراج و مورد تایید اساتید قرار گرفته است.

به منظور بررسی روایی پرس نامه ها، ابتدا روایی پرسشنامه استفاده شده علی رغم استاندارد بودن پرسش‌نامه ها به منظور رفع ابهامات و همسان‌سازی فرهنگی به صورت روایی محتوایی و سازه‌ای تعیین شده است؛ به این ترتیب که پرسش‌نامه‌های تحقیق در اختیار تعدادی از استادان مدیریت دانشگاه قرار گرفته و از آنان خواسته شد پس از مطالعه، نظرات خود را در مورد روایی پرسش نامه هااعلام نمایند. پس از جمع‌آوری اظهار نظرهای اعلام شده، روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها تأیید شده است. در مرحله بعد به منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی با نرم افزارPLS3 استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشانگر تایید روایی سازه‌ای پرسش نامه‌های استفاده شده می‌باشد. مقدار بار عاملی تمامی گویه های پرسش‌نامه‌ها بالاتر از ۰/۳ و مقدار تی متناظر آنها بالاتر از ۱/۹۷ می‌باشد که نشانگر تایید روایی سازه ای پرسش‌نامه‌ها است.

به منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی اولیه در مرحله مقدماتی روی۴۰ نفر انتخاب و اجرا گردید که پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه رهبری معنوی ۸۸٪ کارآفرینی ۸۸٪ بالندگی۸۷٪ ویادگیری سازمانی ۸۷٪ بدست آمد و پایایی نهایی هم به ترتیب ۸۵٪ و

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

٪۸۵ و ۸۸٪ و ۸۵٪ بدست امد. نتایج نشان داد که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار میباشد که نشانگر مناسب بودن پایایی پرسش نامه های تحقیق به لحاظ آماری می‌باشند. در نهایت به منظور بررسی روابط بین متغیرهای های پژوهش از معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر از نرم افزارPLS3 استفاده شد.

یافته ها

جدول ۴-۵ : شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رهبری معنوی	۲۶۳	۳/۵۶	۰/۷۴	۱/۵۰	۴/۹۰
یادگیری سازمانی	۲۶۳	۳/۶۷	۰/۷۳	۱/۱۸	۴/۸۳
بالندگی	۲۶۳	۳/۷۵	۰/۶۹	۱/۵۰	۴/۸۶
کارآفرینی	۲۶۳	۳/۵۹	۰/۷۰	۱	۴/۸۵

براساس جدول بالا مشخص گردید که بیشترین میانگین(۳/۷۵) مربوط به بالندگی می باشد و کمترین میانگین (۳/۵۶) مربوط به متغیر رهبری معنوی می باشد.

جدول(۱) ماتریس همبستگی متغیرها

عامل	۱	۲	۳	۴
رهبری معنوی	۱			
یادگیری سازمانی	.۷۰	۱		
کارآفرینی	۶۷	۶۶	۱	
بالندگی	۶۶	۶۸	۶۰	۱

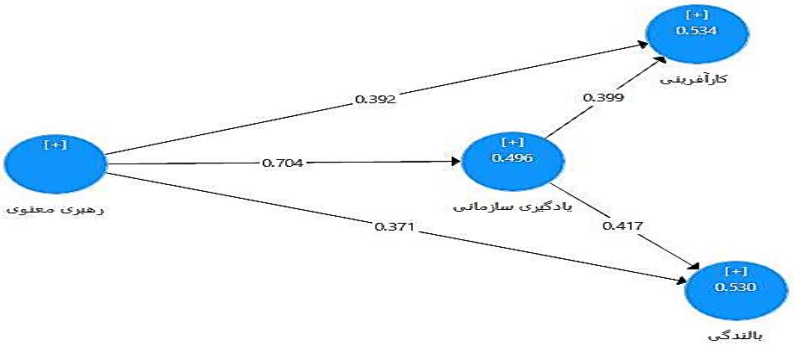
** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج ماتریس همبستگی متغیرها نشان می‌دهد که بین متغیرها همبستگی مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

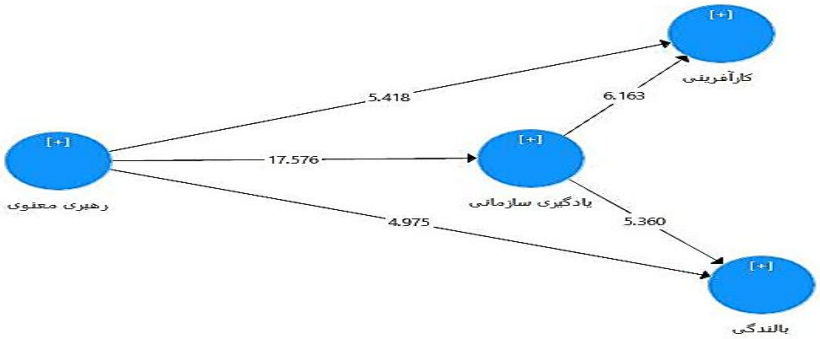
در این تحقیق با توجه به مدل مفهومی تحقیق، مدل تحقیق با استفاده الگوریتم PLS ارزیابی شده است. پس از اطمینان از تایید مدل‌های اندازه‌گیری، نتایج مربوط به ضرایب مسیر و مقدار t هرکدام در جدول (۲) ارائه داده شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]



شکل(۲) خروجی مدل در حالت ضرایب استاندارد



شکل(۳) خروجی مدل در حالت معنی داری

جدول (۲) ضرایب مسیر و مقدارt متناظر با هر مسیر

مسیر	ضریب مسیر	مقدارt	نتیجه
رهبری معنوی ← یادگیری سازمانی	۰/۷۰	۱۷/۵۷	تایید
رهبری معنوی ← کارآفرینی	۰/۳۹	۵/۴۱	تایید
رهبری معنوی ← بالندگی	۰/۳۷	۴/۹۷	تایید
یادگیری سازمانی ← کارآفرینی	۰/۴۰	۶/۱۶	تایید
یادگیری سازمانی ← بالندگی	۰/۴۲	۵/۳۶	تایید
رهبری معنوی × یادگیری سازمانی ← کارآفرینی	۰/۲۸	۵/۹۰	تایید
رهبری معنوی × یادگیری سازمانی ← بالندگی	۰/۲۹	۵/۰۴	تایید

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

مقدار آمارهt همانگونه که در جدول (۲) نشان داده شده است. برای تمامی ضرایب مسیر بیشتر از ۱/۹۶ می باشد که نشان دهنده معنی‌داری ضرایب مسیر می‌باشد. بنابراین فرضیه‌های تحقیق تایید می-شوند. نتایج جدول(۲) نشان می‌دهد که تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی ۰/۷۰، تاثیر رهبری-معنوی بر کارآفرینی۰/۳۹، تاثیر رهبری معنوی بر بالندگی، ۰/۳۷، تاثیر یادگیری سازمانی بر کارآفرینی۰/۴۰، تاثیر یادگیری سازمانی بر بالندگی ۰/۴۲، تاثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی از طریق یادگیری سازمانی ۰/۲۸ و تاثیر رهبری معنوی بر بالندگی از طریق یادگیری سازمانی ۰/۲۹ می‌باشد.

در معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار smart pls3 شاخص‌های برازش مدل عبارتند از SRMR (ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقیمانده‌ها)، NIF (شاخص نرم‌شده برازش) ،RMS (ریشه میانگین مجذورات). با توجه به جدول زیر مقایسه مقادیر مطلوب و مقادیر مشاهده شده نشان میدهد که مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار می‌باشد.

جدول (۳) شاخص های برازش کلی مدل آزمون شده

شاخص برازش	مقدار مطلوب	مقدارمشاهده شده	نتیجه برازش
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۲	مناسب
NIF	بیشتراز۰/۹۰	۰,۹۹	مناسب
RMS	نزدیک به صفر	۰,۴۵	مناسب

تحلیل فرضیه ها: با توجه به نتایج بدست آمده می توان گفت:

فرضیه اصلی "رهبری معنوی بر کارآفرینی و بالندگی اعضای هیات علمی با میانجی گری یادگیری سازمانی تاثیر دارد."تاثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی با اعضای هیات علمی با میانجیگری یادگیری سازمانی با مقدار5.90 =t و تاثیررهبری معنوی بر بالندگی اعضای هیات علمی با میانجی گری یادگیری سازمانی با مقدار5.90 =t فرضیه تایید می شود.

فرضیه اول "رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی تاثیر دارد" با مقدار t= 17.57فرضیه تایید می شود.

فرضیه دوم "رهبری معنوی بر کارآفرینی اعضای هیات علمی تاثیر دارد" با مقدار5.41 =t فرضیه تایید می شود.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

فرضیه سوم "رهبری معنوی بر بالندگی اعضای هیات علمی تاثیر دارد" با مقدار t=4.97 فرضیه تایید می شود.

فرضیه چهارم" یادگیری سازمانی برکارآفرینی اعضای هیات علمی تاثیر دا رد" با مقدار t= 6.16فرضیه تایید می شود.

فرضیه پنچم" یادگیری سازمانی بر بالندگی اعضای هیات علمی تاثیر دا رد" با مقدار t= 5.36فرضیه تایید می شود.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف کلی مدل یابی معادلات ساختاری تاثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی و بالندگی با میانجیگری یادگیری سازمانی در میان اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی صورت گرفت برای نیل به هدف و با توجه به پیشینه تجربی و نظری مدل مفهومی پیشنهاد و با استفاده از تحلیل مسیر با smart pls2 موردآزمون قرار گرفت نتایج نشان داد که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار می باشددر فرضیه اصلی پژوهش رابطه بین رهبری معنوی با کارآفرینی و بالندگی اعضای هیات علمی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تایید شد. وجود ویژگیهای رهبری معنوی در دانشگاه باعث علاقه، پشتکار و جدیت به کار و روابط سالم و انسانی و روح‌جمعی و مشارکت در کار می‌شود ویژگیهای یادگیری سازمانی نشان داد که با ایجاد و توسعه چشم انداز مشترک و یادگیری تیمی برای و بین اساتید موجب ایجاد تفکر سیستمی برای ایجاد و توسعه زمینه‌های شکوفایی و بالندگی را می‌توان برای اساتید فراهم نمود، تاثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی با یافته‌های (Fry et al,2017) (Duganei Fard 2013) (Akbari,2013)بر کارآفرینی با یافته‌های (Jeffrey al,2016) (Mahdyan et al,2016) (Safabakhsh,2013) و بر بالندگی با یافته‌های ، (yan et al,2016) (Mohaghegh et al, 2015) Mahdyan et al,2016))رابطه رهبری و یادگیری سازمانی برکارآفرینی با یافته‌های Fry et al (2014) (Rezaei and Hosseini,2013) (و بر بالندگی با یافته‌های (Kazemi, et al,2009) (Taghizadeh and Tari, 2009)

همخوانی دارند.

فرضیه اول "رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی تاثیر دارد" با مقدار t= 17.57فرضیه تایید می شود.میتوان گفت که رهبری معنوی تاثیر مثبتی در یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی دارد این یافته با یافته های (Fry et al,2017) (Duganei Fard 2013) همخوانی دارد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

فرضیه دوم "رهبری معنوی بر کارآفرینی اعضای هیات علمی تاثیر دارد" با مقدار t= 5.41 فرضیه تایید می شود.در تبیین می توان گفت که رهبری معنوی بر کارآفرینی اعضای هیات علمی تاثیرمثبت دارد این یافته با یافته های (Jeffrey al,2016) (Mahdyan et al,2016) (Safabakhsh,2013)هم راستاست.

فرضیه سوم "رهبری معنوی بر بالندگی اعضای هیات علمی تاثیر دارد" با مقدار t=4.97 فرضیه تایید می شود. می توان گفت که رهبری معنوی تاثیر مثبتی در بالندگی اعضای هیات علمی دارد می توان گفت که توسعه و بالندگی اعضای هیات علمی با تاثر از رهبری معنوی و مولفه های آن موجب رشد و بهبود امورات دانشگاه خواهد شد. این یافته با یافته های ، (Mahdyan et (yan et al,2016) al,2016))رابطه هم راستاست.

فرضیه چهارم" یادگیری سازمانی برکارآفرینی اعضای هیات علمی تاثیر دا رد" با مقدار t= 6.16فرضیه تایید می شود.در تبیین میتوان گفت که یادگیری سازمانی اعضای هیات علمی موجب کارآفرینی در دانشگاه را فراهم نماید. ای یافته با یافته های (Fry et al 2014) Rezaei and (Hosseini,2013) هم جهت می باشد.

فرضیه پنچم" یادگیری سازمانی بر بالندگی اعضای هیات علمی تاثیر دا رد" با مقدار t= 5.36فرضیه تایید می شود. درتبیین نتایج تاثیر یادگیری سازمانی بر بالندگی اعضای هیات علمی می توان گفت که یادگیری سازمانی نقش مثبت در بالندگی و بهبود عملکرد اعضای هیات علمی ایفا مینماید. نتایج این فرضیه با یافته‌های (Kazemi, et al,2009) (Taghizadeh and Tari, 2009) همخوانی دارد.

همچنین، (Fry,2008) در مطالعهٔ خود نشان دادند رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم انداز و فرهنگ تعالی، به صورت مثبت و شایان توجهی بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکرد سازمانی و بالندگی کارکنان تأثیر می گذارد که با نتایج همخوانی دارد. رهبری معنوی بر بسیاری ازعوامل سازمانی از جمله بر گسترش فعالیت های کارآفرینانه و بهبود وضعیت کارآفرینی تأثیرگذار است (Fernando, 2007). گیبنز در مطالعه ای ضمن تأکید بر تأثیر رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری، معتقد است رهبری معنوی موجب می شود کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغل خود اهمیت قائل شوند (Mohaghgh,2015) . می‌توان گفت که کارآفرینی و بالندگی اساتید ضرورت اساسی دانشگاه در قرن بیست ویکم می‌باشد که برای رسیدن به اهداف بلند مدت و چشم‌اندازهای آینده دانشگاه ضرورت دارد رهبران معنوی با ایجاد و توسعه زمینه‌های یادگیری سازمانی مستمر برای اساتید کارآفرینی و بالندگی آنان و دانشگاه را فراهم نمایند. همچنین مدیریت دانشگاهها بعنوان مهمترین عامل تغییر باید رهبری معنوی و مولفه‌های آن را بعنوان یک الویت راهبردی و یک ضرورت زمانی در نظر بگیرند تا

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

زمینه‌های یادگیری سازمانی و به طبع آن بالندگی و کارآفرینی در دانشگاه فراهم گردد و با تشویق و الزام اساتید به شرکت در دوره‌های یادگیری سازمانی زمینه رشد و توسعه دانشگاه را فراهم نمایند نتایج را میتوان اینگونه تبیین کرد که با وجود مولفه‌های رهبری معنوی(چشم‌انداز، نوع دوستی امید/ ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) باعث تلاش و کوشش مضاعف اساتید به دانشگاه می‌شود که صادقانه و خالصانه فعالیت نمایند و برای بالا بردن کیفیت کاری، یادگیری سازمانی را بطور مستمر با عشق و علاقه دنبال نمایند و کارآفرینی را جز اولویتهای کاری خود قرار داده و زمینه‌های بالندگی خود را در تمامی جهات آموزشی،پژوهشی، خدماتی، فردی و سازمانی دنبال نمایند در نهایت رهبری معنوی با فراهم کردن زمینه‌های فوق و با پشتیبانی از اساتید می‌تواند زمینه‌های رشد و پویایی آنان را فراهم نماید.در تبیین یافته‌های پژوهش می توان گفت که اگر مولفه‌های رهبری معنوی در دانشگاه تقویت و نهادینه شود موجب می‌گردد معنویت در اساتید موجب شناسایی تواناییها و احساس خود کنترلی و خودگردانی بیشتر ،در حرفه خود داشته و با تعهد و انگیزه بالا بدنبال کارآفرینی برای خود و دانشگاه و جامعه باشند.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد، جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل اساتید تمام وقت دانشگاههای آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی بوده است، لذا در تعمیم نتایج به اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و...کنترل نشده است. همچنین عدم کنترل همه متغیرهای ناخواسته و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، روبه‌رو بود. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان اعضای هئیت علمی و گسترگی کار آنان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت‌تاثیر قرار دهند. از طرفی از محدودیت‌های دیگر این پژوهش ارتباطی (نه علت و معلولی) بودن و مقطعی بودن (غیر طولی) است، که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. با وجود محدودیت های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

در زمینهٔ رابطه رهبری معنوی با متغیرهای فوق با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش های بیشتری صورت گیرد و نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی مورد توجه بیشتری قرار گیرد.

پیشنهاد می شود رابطهٔ بین هر یک از مؤلفه‌های رهبری معنوی با کارآفرینی و بالندگی دقیقا مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد.همچنین پیشنهاد می شود نقش متغیرهای تعدیل گر و میانجی احتمالی دیگر در رابطه بین رهبری معنوی با کارآفرینی و بالندگی اعضای هیات علمی مورد توجه قرار گیرد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله مستخرج از پایان نامه دکترای مدیریت آموزشی غلامرضا جباری مراغوش با عنوان مدل یابی ساختاری رهبری معنوی بر پیامدهای مثبت شغلی با میانجیگری جامعه پذیری سازمانی،یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آدربایجان غربی انجام گرفته است و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان یا سازمانی در تعارض نمی باشد و بدون حمایت مالی صورت گرفته است.

منابع

- Abkenar, M. (2010), Leading Learning Organizations of Rationalism, Tadbir Magazine, No. 185, pp. 25-12.
- Alamdari, M. and Alamdari, H. and Amiri, R. (2012) A Study of the Relationship between Organizational Learning and Organizational Entrepreneurship Human Capital in Shiraz Municipality, Proceedings of the Second National Entrepreneurship Conference of Tehran, October 10 and 11, pp. 10-1.
- Alegre, J. and Chiva, A. (2013). Linking entreneurial orientation performance: The role of organizational learning capability and innovation performance. Journal of Small Business Managament, 51 (4), 491-507.
- Alexander, A. Karronen, M. Ulrich, I. Davis, T. wade, A. (2012). Community college faculty competencies. Jamal of Research and Practice 36 (11): 849-862.
- Asherlus, Vahid, and Jafari, Sakineh (2011) Islamic spiritual intelligence The inevitable necessity of organizations.
- .Alshebami, A., Al-Jubari, I., Alyoussef, I., & Raza, M. (2020). Entrepreneurial education as a predicator of community college of Abqaiq students' entrepreneurial intention. Management Science Letters, 10(15), 3605-3612
- Anwar I., Saleem I, (2018) Exploring entrepreneurial characteristics among university students: evidence from India. Asia Pac J Innov Entrep. 13(3), 282–295
- Aydin, B, & Ceylon A (2009) The effect of spiritual leadership on organization learning capacity. African Journal of Business management. Vol. 13. No.5. PP0 184-190.
- Bell A. (2019). Handbook of Leadership Development, Published by Jossey-Bas
- Dabbagh, Rahim and Mohammad Reza Rezaeizadeh (2011), "Study of the characteristics of the University of Entrepreneurship in Iran and selected countries and provide practical recommendations for its development in the country", Proceedings of the First International Conference on Management, Foresight, Entrepreneurship and Industry in Higher Education, Kurdistan University.
- Damar, A and Eskiler. E (2017) The impact of spiritual leadership on empowerment and work procrastination, faculty of sport sciences, Department of sport management. Turkey
- Dehgh jmabadi, Amer, Piran, Mohammad (2012) A Study of the Mediating Role of Organizational Learning on the Relationship between Spiritual Leadership and

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

Organizational Entrepreneurship (Case Study: Insurance Agencies in Saveh) Jahan Bimeh News Magazine No. 171, pp. 5-21
- Duganei Fard, Farideh and Akbari Narges (2013) A Study of the Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Learning with Creativity in the Employees of Islamic Azad University, Tehran Branch, Journal of Educational Management Innovations, Year 9 (3): 13-67(In Persian).
- Faizi, K. (2006) "Analysis of corporate readiness to promote the entrepreneurial organization", Iranian Journal of Management Sciences, 1 (2) 109-89(In Persian)
- Faizi, K. (2006) Analysis of corporate readiness to promote the entrepreneurial organization - Iranian Journal of Management Sciences, 1 (2) 109-89.
- Farastkhah, Massoud (2009) University and Higher Education, World Perspectives and Iranian Issues, Tehran, Ney Publishing
- Fernando, M. Beale, F. and Gerry, D. (2009). The Spiritual Dimension in Leadership at Dalman Tea, Organization Development Journal, 30 (6):522-539.
- Fillips, B. (2010). The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Change. Journal of the royal statistical. Sociality, pp. 327-311.
- Frostkhah, Massoud (2009) "University and Higher Education, World Perspectives and Iranian Issues", Tehran, Ney Publishing
- Fry, L. W Hannah, T. Noel, M.Walumbwa,F, (2014). “Impact of spiritual leadership on unit performance”. The leadership quarterly, 14 (22): 259-270.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., and Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. J. Manage. Spiritual. Reeling.17 (14): 22–26.
- Fry, L. W., Vittuci, S., & Cedillo, M. (2005), Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline, The Leadership Quarterly 16, 835–862.
- Gill, M. K. (2019). The effect of entrepreneurship education on student's entrepreneurial intentions at a South African Public University (Doctoral dissertation)
- Ghahremani, Mohammad, Rashid Haji Khajehlou, Saleh and Aqeel Abu Chenari (2011), "The role of transformational leadership in promoting the university to an entrepreneurial organization", Journal of Entrepreneurship Development, 4 (14): 185-204(In Persian).
- Goodarzi Reyhaneh, Hosseini, Rasoul, Jalalian, Seyed Kamal (2015) "A Framework for the Development of University Entrepreneurship in the Humanities of Iran", Journal of Winter Entrepreneurship Development 97 No. 42 pp. 679-661(In Persian).
- Heidari, Qomi Nafrishi, Gholamhossein, Mohajerian, Fatemeh abbagh, Rahim and Mohammad Reza Rezaeizadeh (2011), "Study of the characteristics of entrepreneurial university in Iran and selected countries and provide practical recommendations for its development in the country", Proceedings of the First International Conference on Management, Foresight, Entrepreneurship and Industry in Higher Education, Kurdistan University. (In Persian)

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

- Hit, M.A., Dacin, M.T., Levitas, E., Arregle, J.L., Borza, A., (2000). Partner Selection in Emerging and Developed Market Contexts: Resource-Based and Organizational.
- Hosnavi, R. and Ramazan, M. (2011). Increasing the intellectual capital in organizations: to investigate the role organizational learning, Journal of improve management, 5 (1), 25-40. (In Persian)
- Hosseini, Seyed Mahmoud (1997) Strategies and methods for upgrading and developing the capabilities and skills of faculty members in Iranian universities, Proceedings of the First Higher Education Seminar, Science Publications, First Edition.
- Jeffrey, L. Godwin, P. & Robert. S. (2016). Self-leadership, spirituality and entrepreneur perform mince, Journal of management. V B.
- .Kazemi, Mohammad Hoshyar, Vajiha. Hosseini, Seyedeh Mansouri (2009) Organizational Learning, Human Resource Development and Empowerment. Third Human Resources Empowerment Conference.
- Mahdyan , Mohammad Taghi, Afzal Koohi, Forouzan, Forouzandeh Azam (2016) A Study and Evaluation of the Relationship between Organizational Learning and Organizational Innovation of Isfahan University Experts, Journal of Educational Management Innovations, Spring 1995, No. 42, Page 103 to 122(In Persian)
- .Marzban, Shirmorad, Mohaghegh Hochghan, Masoom, Akbari, Morteza (2015) "The effect of spiritual leadership on organizational entrepreneurship among employees of the University of Tehran", Journal of Entrepreneurship Development, Article 8, Volume 8, Number 4, Winter 2015, pp. 727-709.
- .Mclean, M., et al (2008). “Faculty Development: Yesterday today and tomorrow”, Medical Teacher, 2 (36), 555-584.
- Melvin, M. (2015). Ethics of organizational Development organizational Change and Development. Published and Education.
- Mohaghegh Herchaghan, Masoumeh, Akbari, Morteza, Shirmorad, Marzban (2015) "The effect of spiritual leadership on organizational entrepreneurship among employees of the University of Tehran", Journal of Entrepreneurship Development 8 (4): 727-709. (In Persian)
- Mohaghegh Herchaghan, Masoumeh, Akbari, Morteza, Shirmorad, Marzban (2015) The effect of spiritual leadership on organizational entrepreneurship among employees of the University of Tehran, Journal of Entrepreneurship Development Volume 8, Number 4, pp. 727-709.
- Mohebzadegan, Yousef; Pardakhtchi, Mohammad Hassan; Qahramani, Mohammad; Faraskhah, Maghsoud (2016) "Validation of the growth pattern of faculty members of Tehran universities", Journal of Human Resources Education and Development, 3 (10): 94-73. (In Persian)
- Neefe, Diane Osterhaus (2001). Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges And Universities Participating Traditional & Non-ttaditional (Academic Quality Improvement Project)

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

- Nowruzi, Azam, Montazeri, Gholamreza, Pourmandi, Ali, Hosseini, Seyed Mehdi (2017) "Study of the relationship between spiritual leadership with job enthusiasm and organizational entrepreneurship of Golestan Islamic Azad University staff (role of spiritual leadership in organizational entrepreneurship)" Journal of Management, Accounting and Economics 1 (3): 78-90(In Persian)
- Payne, S. (2010), Leadership and spirituality: business in the USA, International Journal of Leadership in Public Services, Vol. 6 No. 2, pp. 68-72.
- Qaroneh, Davood (2014), Presenting a model for the growth of faculty members of the University of Tehran, PhD thesis in higher education management.
- Real, S, Roldan, L. and Leal, A. (2014). From entrepreneurial orientation and Orientation to business performance British Journal of Management, 25 (2), 186-208.
- Real, S., Roldan, L. and Leal, A. (2014). From entrepreneurial orientation and Orientation to business performance British Journal of Management, 25 (2), 186-208
- Reave, L, (2005). Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness. The Leadership Quarterly. (16):655-687.
- Rezaei, Ruhollah Hosseini, Seyed Mahmoud (2013) "Designing a Structural Equation Model for Organizational Entrepreneurship Development in Rural Development Cooperatives in Zanjan", Journal of Entrepreneurship Development 6 (4): 74-57(In Persian)
- Riana, I.G. (2021). “Influence of Spiritual Leadership”. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(2): 1111-1124
- Sadeghi, Abbas, Choukdeh Branch, Hossein, Kazempour, Ismail (2015) "The relationship between spiritual leadership and empowerment in administrative and educational experts of Guilan University", Education and Human Resources Development, (4): 53-39(In Persian)
- Safabakhsh, Maryam and Shariatmadari, Mehdi and Nasiri Aliabadi, Roxana (2014) "Study of the relationship between spiritual leadership and organizational learning among high school teachers in Tehran", Journal of Educational Management Innovations 9 (1) 101-86(In Persian)
- Samad Aghaei, Jalil (1999) Entrepreneurial Organizations, First Edition, Tehran, Public Management Publications.
51. Sanders J. O. (2017). Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Behavior. Chicago, IL: Moody Publishers. [Google Scholar] Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success Procedia - Social and Behavioral Sciences 230
- Shaemi Barzaki, Ali. Mohammadi, Mahnaz (2014) Investigating the effect of transformational leadership on human resource productivity with the mediating role of organizational learning, Journal of Transformation Management, Volume 6, Number 12, pp. 28-2
- Smit, J. Malcom, A. (2010). Spirituality leadership and values in the N.H.S. International Journal of leadership in public services. Vol. 6. No.2 .PP0 39-53

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]

- Smith, Gina; Minor, Maria; Brashen, Henry (2018) Spiritual Leadership: A Guide to a Leadership Style That Embraces Multiple Perspectives Journal of Instructional Research, v7:80-89.
- Sarsah, S. A., Tian, H., Dogbe, C. S. K., Bamfo, B. A., & Pomegbe, W. W. K. (2020). "Effect of entrepreneurial orientation on radical innovation performance among manufacturing SMEs: the mediating role of absorptive capacity". Journal of Strategy and Management. 13(4), 551-570
- Trowbrigde, M., and Bates, K. (2018). What theories underlie the practice of faculty development? Improve The Academy, Paper 219.
- Tosi, Alireza; Sanjari, Ahmad Reza; Qayyumi, Abbas Ali; Ahadi, Parviz (2020) Presenting an intelligent leadership model for the central organization of Islamic Azad University. Journal of Educational Leadership and Management, 14 (1,) 1-19
- Taghizadeh, Houshang. Tari, Ghaffar (2009) A Study of the Relationship between Learning and Organizational Maturity in Education in District 3 of Tabriz, Quarterly Journal of New Thoughts in Educational Sciences, No. 4, No. 2.
- Templeton, G.F. Lewis, B.R. & Snyder, C.A. (2002). Development of A Measure For The Organizational Learning Construct, Journal of Management Information System. 19(2), 175-218.
- Teymournejad, Kaveh, Sarihi Esfestani, Rasoul (2019). The effect of organizational learning on psychological empowerment of staff of the Ministry of Economic Affairs and Finance, Improvement and Transformation Management Studies (62): 37-60.
- Usman, A. (2010). Leadership spirituality in Banking Professionals and Its impact on organization commitment Identefition Journal of Business and m.anagement Vol. 5(3): 185-193
- Wibowo, A., & Saptono, A. (2018). Does entrepreneurial leadership impact on creativity and innovation of elementary teachers? Journal of Entrepreneurship Education, 21(2), 54-60
- Yang F., Liu J., Wang Z., Zhang Y. (2017). Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. J. Bus. Ethics 67 1395–1404.
- Zhao, Y. Lee, S, and Chen, L. (2011). Entrepreneurial organization, organizational learning, and performance: Evidence from China.
- Ziaei, Mohammad Sadegh, Nargesian, Abbas, Ai Baghi Esfahani, Saeed (2008) The Role of Spiritual Leadership in Empowering the Staff of the University of Tehran: Journal of Public Management 1 (1) pp. 86-67.
- Zampetakis, L. A., & Moustaki, V. (2020), An Exploratory Research on the Factors Stimulating Corporate Entrepreneurship in the Greek Public Sector. International Journal of Manpower, 31(8), 871-887.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.2.187]