**پروپوزال مدیریت دولتی**

**گرایش: منابع انسانی**

**موضوع:**

**ارزیابی ارتباط میان ابعاد رهبری معنوی و رضایت شغلی**

**کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران**

***مقدمه***

در دهه گذشته افزایش عواملی چون جهانی‌سازی، فناوری اطلاعات، رقابت كسب و كار جهانی و منابع طبیعی محدود، دیدگاه افراد را نسبت به اینكه یك سازمان و شركت خوب چگونه تعریف می شود را تغییر داده است. در گذشته صورت‌های مالی عامل اصلی در تعریف یك شركت خوب بود اما در سال های اخیر، اصول اخلاقی، معنویت، كیفیت زندگی كاری و رضایت شغلی به طور فزاینده­ای به عنوان شاخص­های پیش روی مرتبط با كاركرد و نگه­داری سازمان­های كسب­وكار معرفی می­شوند (Koonmee et al.‌، 2010). بعضی از محققان عقیده دارند كه نوعی تنش اساسی بین اهداف عقلایی و تكامل معنوی در سرتاسر محیط­های كاری به­وجود آمده است.گریگوری پیرس، مدیر یك انتشاراتی و موسس سازمان «رهبران معنوی كسب و كار برای كمال، اخلاق، و عدالت» بیان می­كند: « ما اغلب زمان زیادی را برای كاركردن صرف می كنیم. شرم آور است اگر خدا را در آن­جا نیابیم». به همین منظور سازمان­ها به طور روزافزونی، بی­ارزشی كسب موفقیت­های مالی را در مقابل هزینه ارزش­های انسانی درك نموده و در هزاره جدید برای كمك به كاركنان در جهت متوازن ساختن زندگی كاری و خانوادگی آن­ها و نیز شكوفا ساختن قابلیت­های بالقوه­شان در محیط­های كاری در پی راه های جدیدی هستند(فرهنگی و همكاران، 1385).

از این رو اینکه سازمان‌ها تنها به فکر سودآوری و ارزش‌های مادی بوده و با رفتارشان با کارکنان نیز در صورت هزینه – منفعتی ظاهر شود، کم کم روح سازمان را رو به زوال برده و تمامی بخش‌های آن را خدشه دار می‌سازد. یکی از مفاهیمی که بیشتر محققان علم مدیریت برای حل این مشکلات به آن روی آورده اند، موضوع معنویت و رهبری معنوی در سازمان هاست. رهبران معنوی نقشی احیا کننده در روابط میان کارکنان و شغلشان و نیز تعهد قلبی شان به سازمان و موارد دیگر دارند. به گونه‌ای که در بیشتر مواقع سازمان‌های بی روحی که صرفا به دنیال سود و بهره کشی از کارکنان بوده و دیدی مکانیکی به آن‌ها داشته اند، موجبات عدم رضایت شغلی کارکنان را فراهم کرده و به مرور زمان، بهره وری و سودآوری سازمان‌ها را نیز در بازار رقابتی دچار مشکل می‌سازد. چرا که کارکنانی که در سازمان از رضایت شغلی برخوردار نمی باشند، تعهد کاری کمتری به اهداف سازمان داشته و از خود انحرافات کاری بسیاری را به نمایش خواهند گذاشت.

در این تحقیق به دنبال آنیم که با مطالعه موضوع معنویت و رهبری معنوی در سازمان‌ها و نیز بررسی رضایت شغلی کارکنان، تاثیرات رهبری معنوی را بر روی رضایت شغلی کارکنان مورد آزمون قرار دهیم و راهکارهایی را در راستای اهداف پژوهش ارائه دهیم.

***1-2. بیان مسئله***

در سال‌های اخیر، بیشتر محققان در حوزه مدیریت و سازمان‌ها، به این نتیجه دست یافته‌اند که بقای سازمان‌ها بسته به سودآوری و حفظ رقابت با سایرین در محیط پر تنش امروزی است. این امر در صورتی محقق می‌شود که سازمان در برابر هزینه هایی که متقبل می‌شود از بهره وری بالاتری برخوردار باشد.یکی از عواملی که در میزان بهره وری موثر می‌باشد، تلاش بهینه کارکنان در سازمان است. اینکه یک فرد چه اندازه در سازمان از خود تلاش بهینه و سودمند نشان دهد بسته به علاقه و تعهد خویش به شغل و سازمان خود می‌باشد. یکی از متغیر‌های مهم در این زمینه رضایت شغلی است که موجب می‌شود فرد بیشتر به شغل خویش علاقه نشان داده و تلاش بیشتری نماید تا به دنبال آن سازمان به بهره وری بالاتری نائل آید. رضایت شغلی از مهم ترین متغیرهای سازمانی تأثیرگذار چه به طور مستقیم و چه به طور غیر مستقیم بر عملکرد و رفتار کارکنان در محیط کار می‌باشند. در وصف میزان اهمیت این متغیرها، همین بس که به تعداد فراوان تحقیقات، مطالعات، و نوشته‌های مرتبط با رضایت شغلی اشاره شود. (bunge, 1989‌).

در تحقیقاتی که در زمینه رضایت شغلی در دوره‌های متوالی علم مدیریت و پژوهش‌های مرتبط صورت گرفته، متغیرهای گوناگونی شناسایی شده‌اند که بر رضایت شغلی موثر واقع می‌شوند. متغیرهایی چون میزان دستمزد، تطابق شغل با شخصیت، سبک رهبری و مدیریت، میزان سختی یا آسانی کار و ... می‌توانند بر روی رضایت شغلی فرد در سازمان موثر واقع شوند. یکی از متغیرهای تاثیرگذاری که کمتر مورد توجه قرار گرفته و بحث جدیدی نیز می‌باشد، معنویت و رهبری معنوی در سازمان است که می‌تواند بر روی رضایت شغلی کارکنان در سازمان ناثیر گذار باشد یا نه. نوع رهبری مدیران در سازمان و اینکه به چه اندازه معنویت در فضای سازمان جای می‌گیرد می‌تواند در نگرش کارکنان به شغلی که در آن فعالیت می‌کنند تاثیر گذار باشد (asgari& et al, 2013).

صنعت بانکداری در سال‌های اخیر، از مهمترین صنایع درآمدزایی است که توجه بیشتر محققان و اندیشمندان علم مدیریت را به سوی خود جلب کرده است. از آنجا که این صنعت به مرور زمان و با افزایش ورود بانک‌های جدید در این عرصه، به بازاری رقابتی تبدیل شده است، بنابراین تنها راه برای حفظ بقا در این بازار، سودآوری و جذب مشتریان بیشتر و نگاهداشت بهینه مشتریان فعلی آن هاست. به تبع، بانک‌ها و بانکداری به نوعی صنعت خدماتی به حساب می‌آید، بدین جهت یکی از عناصر مهم سازمانی که می‌تواند مشتریان بیشتری را به سوی خود جلب کند و در حفظ مشتریان فعلی نیز تاثیر گذار باشد، کارکنان آن بانک می‌باشد. زمانی که کارکنان بر روی شغل و کار خود تعهد قلبی داشته باشند، سعی کرده که با ارائه بهترین خدمات به مشتریانشان، در سودآوری سازمان نقش داشته باشند. یکی از متغیرهای موثری که می‌تواند کارکنان را به سمت ارائه خدمات بهتر و داشتن تعهد بالاتر سوق دهد، رضایت شغلی آن هاست. رضایت شغلی موجب شده که کارکنان سازمان، هر روزه در ساعات کاری با شوق و علاقه و نیز انگیزه کاری بیشتری به مشتریان خود خدمات ارائه دهد و نیز به فکر رفتارهای انحرافی کاری از خود در آن سازمان نباشد (Gibson, 2011). در این پژوهش به دنبال آنیم که متغیر رضایت شغلی را در بانک پارسیان مورد ارزیابی قرار دهیم. از آنجا که صنعت بانکداری در ایران، روز به روز رقابتی تر می‌شود، بنابراین مهم است که مدیران و مسئولین بانک پارسیان از این آگاهی برخوردار باشند که رمز موفقیت سازمانشان، داشتن کارکنان متعهد و با انگیزه است. چرا که اهرم پیش برنده اهداف سازمانی در بانک‌ها کارکنان آن می‌باشند. بنابراین در این پژوهش هدف سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان بانک پارسیان و میزان تاثیرپذیری آن از یکی از متغیرهای مهم این دهه به نام معنویت و رهبری معنوی است.

موضوع معنویت در سازمان‌ها در حال تبدیل به مقوله کاربردی در رفتار سازمانی است. معنویت در محیط کار نه تنها به پیامدهای فردی مفیدی چون: بالا رفتن سلامت جسمی و روحی منجر می‌شود‌، بلکه به بهبود توانایی‌های سازمانی و نیز یادگیری سازمانی می‌انجامد. (Pitersanj 2011) می‌گوید که یادگیری سازمانی اهمیتی اساسی در خلق نیازهای سازمان در دوران بعدی دارد. به گفته (Esoibai, 1992)، سازمان‌ها توانایی یادگیری خود را بالا می‌برند تا به ایجاد استراتژی‌های سازمانی مفید تری دست یابند. برکات نیز (2006) گفته است که سازمان‌ها باید به طور روزافزونی یاد بگیرند تا بهتر بتوانند با تغییرات ناگهانی در حوزه کاری خود منطبق شوند (Aydin & Ceylan, 2009‌).

سازمان‌های امروزی برای آنکه از قافله عقب نمانند‌، اکثر آن‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده‌اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات اساسی درون سازمانی دارند‌، زیرا که رهبری با ایجاد تغییر سر و کار دارد. در حقیقت در حال حاضر یک نیروی شتابان آشکار و نمایان برای تغییر سازمانی و جامعه جهانی در حال حرکت است. از این جهت نیاز به رهبران معنوی در سازمان‌های یادگیرنده‌ای نمود پیدا می‌کند که الگوهای تفکر در آنها به طور کلان پرورش یافته باشد. کارکنان در اینچنین سازمان هایی توانمند هستند و شایستگی دستیابی به چشم انداز روشن سازمانی را به طور آشکار دارا هستند. بنابراین وجود رهبری معنوی در این سازمان‌ها مستلزم تغییرات و موفقیت‌های پی در پی است. (judge & bono & Gerhardt, 2002).

در این پژوهش منظور، سنجش ارتباط میان ابعاد رهبری معنوی و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در سطح مناطق هفتگانه استان تهران می‌باشد. مساله اصلی در این پژوهش آنست که آیا می‌توان با استفاده از مولفه‌های رهبری معنوی در میان کارکنان، رضایت شغلی شان را پیش بینی کرد؟ در واقع پاسخ به این سوال مد نظر است که آیا ارتباطی میان معنویت در سازمان و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد؟

***1-3. اهمیت و ضرورت انجام پژوهش***

در زمینه ارتباط میان رهبری معنوی و معنویت در سازمان و رضایت شغلی افراد درون آن تا به امروز تحقیقات زیادی صورت نگرفته است. در صورتی که این دو متغیر از بحث انگیز ترین متغیرهای حال حاضر در عرصه مدیریت و سازمان است که محققان بسیاری بر روی آن فعالیت می‌کنند. امروزه سازمان‌ها در عرصه‌ای رقابتی فعالیت می‌کنند. نقش کارکنان در بهره وری و پیشبرد اهداف سازمان‌ها از هیچ جنبه‌ای پوشیده نیست. سازمان‌ها می‌توانند با کارکنان متعهد و علاقه مند خود بر بسیاری از بازارهای رقابتی فائق آیند. این هدف در صورتی بدست می‌آید که کارکنان از شغل و موقعیت خود در سازمان راضی باشند. به گونه‌ای مدیران بایستی تا رضایت شغلی شان را بدست آورند تا آن‌ها به شغل و سازمان خود متعهد باشند. روح رقابت و پیشرفت در سازمان‌ها را می‌توان در انگیزه یابی و تعهد کارکنان آن جستجو کرد. حال این امر میسر نمی شود مگر آنکه معنویت را در امر رهبری سازمانی یافت. رهبران معنوی در سازمان می‌توانند الهام بخش تعهد و روحیه پیشرفت در کارکنان شوند. کارکنانی که اگر در این مسیر قرار گیرند و از شغل خود به رضایتی نسبی برسند، موانعی را که بر سر راه سازمان قرار می‌گیرد را از جان و دل از سر راه بر می‌دارند.

این تحقیق از آن جهت که نو تازه به نظر می‌رسد و نیز در زمینه ارتباط میان رهبری معنوی و رضایت شغلی کارکنان تحقیقات انگشت شمار و اندکی صورت گرفته است از این جهت می‌تواند برای پژوهش‌های آتی منبعی مناسب جهت گسترش این موضوع در جوامع آماری مختلف باشد. همچنین مدیران می‌توانند با استفاده از این پژوهش به راهکارهایی مناسب در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان خویش در سازمان‌ها نائل شوند.( Masouleh et al, 2013).

امروزه بیشتر محققان سازمان و مدیریت به این نتیجه دست یافته‌اند که ضرورت موضوع رضایت شغلی به عنوان یکی از مهمتری عواملی است که در موفقیت سازمان‌ها تاثیرگذار بوده و موجب افزایش کارایی و بهره وری آن شده، روز به روز بیشتر مورد توجه قرار خواهد گرفت. این به این دلیل است که عدم رضایت کارکنان موجب کم کاری، غیبت، سهل انگاری و از زیر کار در رفتن شده و حتی می‌تواند در مراتب بالاتر موجب بروز اثرات نامطلوب و مخرب بر برنامه ریزی‌های سازمان داشته باشد و آن را به سوی شکست پیش ببرد (Gibson, 2011).

موضوع رضایت شغلی کارکنان حاوی اهمیت و قابلیت توجه بسیاری است. چرا که اگر در سازمان خشنودی و رضایت شغلی کارکنان مقدم بر اهداف دیگر سازمانی نباشد، آن سازمان به سوی زوال پیش خواهد رفت. رضایت شغلی تاثیر متقابلی بر روی فرد و سازمانی که وی در آن مشغول به فعالیت است، دارد. یک کارمند از زمانی که وارد سازمان می‌شود، همراه با خود خواسته‌ها و نیازهایی به همراه آورده که می‌تواند در هماهنگی و سنخیت خود با اهداف آن سازمان، به شکل گیری رضایت در کارمند کمک کند. رضایت شغلی خود می‌تواند اثرات مفیدی را به همراه داشته باشد. پیامدهایی از قبیل، خلاقیت در کار، نوآوری، افزایش تولید و خدمات، رفتارهای انحرافی کمتر و ... . زمانی که در یک سازمان میزان رضایت شغلی کارکنان پایین بیاید، نرخ‌های جابه جایی شغلی و ترک شغل در سازمان بالا رفته و این امر به سازمان مربوطه ضرر‌ها و آسیب‌های جبران ناپذیری وارد می‌سازد (Brown, 2009).

از طرفی، در سال‌های اخیر، توجه بیشتر محققان و اندیشمندان عرصه مدیریت و سازمان به سمت موضوع رهبری معنوی و معنویت در سازمان کشانده شده است. معنویت در سازمان می‌تواند روحیه نوع دوستی و عشق به سازمان و فعالیت‌های درون آن را در کارکنان احیا کند. به دنبال این موضوع، بسیاری از تحقیقات صورت گرفته نشان می‌دهد که رهبری معنوی می‌تواند نقش بسزایی در ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان ایفا کند. باید به این امر توجه داشت که در بازار رقابتی امروز، داشتن کارکنانی متعهد به اهداف سازمانی و نیز کارکنانی با انگیزه و هدفمند، نه تنها برای پیشبرد اهداف سازمان مفید بوده، بلکه امری ضروری می‌باشد. راهکارهای بسیاری برای ایجاد انگیزه و تلاش و نیز به دنبال آن رضایت شغلی در کارکنان و شکل گیری تعهد آن‌ها تا به امروز شناسایی شده است. راهکارهایی که بیشتر جنبه مادی داشته و به مرور زمان برای کارکنان عادی تلقی می‌شود و چه بسا که پاداش‌های مادی، در کارکنان ایجاد زیاده خواهی نماید. اما زمانی که موضوع معنویت و نیروی فرامادی در سازمان حاکم باشد، و کارکنان نیز با آن سنخیت پیدا کنند، به دنبال آن می‌توان عشق به سازمان و تعهد قلبی عمیق کارکنان را به اهداف سازمان و رهبران معنوی مشاهده کرد (Fry, 2005)

***1-4. سؤالات پژوهش***

سوال اصلی:

* آیا بین ابعاد رهبری معنوی و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

سوالات فرعی:

* آیا بین چشم انداز و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟
* آیا بین عشق به همنوعان و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟
* آیا بین امید و ایمان و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟
* آیا بین عضو بودن و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟
* آیا بین معناداری و هویت و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟
* آیا بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟
* آیا بین بازخورد عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

***1-5. هدف از انجام پژوهش***

هدف اصلی:

* هدف از این پژوهش بررسی رابطه میان ابعاد رهبری معنوی و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران می‌باشد.

اهداف فرعی:

* سنجش میزان رهبری معنوی و ابعاد آن در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران
* سنجش میزان رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران

***1-6. چارچوب نظری پژوهش***

تئوری رهبری معنوی بر اساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که از چشم انداز‌، ایمان به هدف و ماموریت سازمان‌، علاقه به نوع دوستی و بقای معنویت ترکیب یافته است. هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی رهبر و پیروان است. چنین رهبری باعث می‌شود که کارکنان معنی حقیقی شغل خود را دریافته و برای کاری که دارند اهمیت قائل شوند‌، همچنین این حس را دریابند که کارشان از نظر سازمان و سایر کارکنان نیز مهم است. رهبران معنوی چشم انداز و ارزش‌های مشترکی برای افراد شکل داده و امکانات توانمندی‌های تیمی و سازمانی شان را فراهم می‌کنند (Fry, 2003).

از دیدگاه فرای‌، هفت بعد برای رهبری معنوی شناسایی شده است که به شرح ذیل می‌باشد:

چشم اندار، عشق به هم نوعان، امید و ایمان، عضو بودن، معناداری و هویت، تعهد سازمانی،بازخورد عملکرد.

من در این تحقیق به دنبال یافتن ارتباط بین رهبری معنوی و رضایت شغلی هستم. رهبری معنوی بر فرایند اثرگذاری اجتماعی جمعی(Collective Social Influence) تاکید دارد که همه افراد گروه­ها را برای کارکردن در روش‌های معنادار توانمند می‌سازد. رهبری معنوی نسبت به سایر تئوری‌های رهبری معنوی تاکید کمتری بر محوریت رهبر دارد و بیشتر بر روی تمرکز همه اعضای گروه به منظور رسیدن به نیازهای معنوی و ارتقای تعهد و عملکرد سازمانی تاکید دارد. در این رویکرد، نیازهای معنوی اساس و شکل رهبری معنوی را می‌دهد و هر شخصی که تاثیر مثبتی بر روی تعالی گروه، عضویت و عملکرد داشته باشد به عنوان رهبر تلقی می‌شود. بنابراین رهبری معنوی هم علت و هم اثر تعاملات اعضای گروه­ها و رهبران رسمی و غیر رسمی است. رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک بینش متعالی و یک فرهنگ بر مبنای ارزش­های نوع دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد بهره ور می‌باشد. رهبر معنوی از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران و ماوراء و طبیعت در افراد سازمان، آنها را نسبت به شغل و کار خود علاقمند می‌کند، سپس باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می‌شود و در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می‌آورد.

بیشتر تحقیقاتی که در زمینه رضایت شغلی به انجام رسیده است، منعکس کننده عوامل متعددی هستند که روی رضایت افراد از شغل شان تأثیرگذار بوده است

تعریف رضایت شغلی از دیدگاه اسپکتر به این صورت است: رضایت شغلی چگونگی احساس افراد در مورد شغل شان و جنبه‌های مختلف کار است. به عبارت دیگر، آیا افراد شغل شان را دوست دارند (راضی هستند) یا دوست ندارند (ناراضی هستند). به طور کلی، رضایت شغلی به این امر اشاره دارد که احساس کارکنان در مورد شغل شان چگونه است (Brown, 2009)

از طرف دیگر، كینز برگ و همكاران رضایت شغلی را به دو نوع تقسیم بندی می‌کنند. اول رضایت درونی، كه از دو منبع حاصل می‌شود؛ یكی احساس لذتی كه انسان صرفاً از اشتغال به كار و فعالیت به‌دست می‌آورد و نیز لذتی كه بر اثر مشاهده یا انجام برخی مسؤلیت‌های اجتماعی به‌ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به‌دست می‌آید. دیگر رضایت بیرونی، كه با شرایط اشتغال و محیط كار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر است (Kanklin, 2008).

***1-7. فرضیه‌های پژوهش***

فرضیه اصلی:

* بین ابعاد رهبری معنوی و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان استان تهران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی:

1. بین چشم انداز و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
2. بین عشق به همنوعان و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
3. بین امید و ایمان و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
4. بین عضو بودن و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
5. بین معناداری و هویت و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
6. بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
7. بین بازخورد عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

***1-8. تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق***

* **رهبری معنوی:**

 تعریف مفهومی: رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک بینش متعالی و یک فرهنگ بر مبنای ارزش­های نوع دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد بهره ور می باشد. (Fry, 2005)

تعریف عملیاتی: نظریه رهبری معنوی بر اساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است كه تركیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی، معناداری در كار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملكرد رهبر می باشد.ایجاد ارزش های مشترك، ایجاد چشم اندازی از آینده، ایجاد مقصد مشترك، توانمند كردن سایرین، نفوذ و تأثیر در دیگران، بصیرت و بینش، خدمتگزار، تحول درخود، سازمان و دیگران. (Fry, 2005)

* **چشم انداز:**

تعریف مفهومی: چشم انداز اهداف واحد‌ها و آرمان‌های آن‌ها را مشخص می‌کند‌، به فعالیت‌ها معنا می‌بخشد و امید و ایمان را مورد ستایش قرار می‌دهد.. چشم انداز به تصویری از آینده همراه با تفسیری واضح از چرایی کوشش کارکنان جهت خلق آن اشاره می‌کند (Fry et al, 2011)..

تعریف عملیاتی: چشم اندازه به این مفهوم اشاره دارد که کارکنان و مدیران در شغل خود به رسالت سازمان تعهد و ایمان قلبی داشته و به دنبال آن از خود فعالیت بهتری را به نمایش گذارند (‌Fry, 2005).

* **عشق به همنوعان:**

تعریف مفهومی: در رهبری معنوی عشق به نوع دوستی شامل حس تمامیت‌، هماهنگی و خوشبختی به واسطه توجه و مراقبت‌، دلواپسی و تقدیر از خود و دیگران است. مجموعه‌ای از ارزش ها‌، مفروضات و راه‌های تفکر از نظر اخلاقی صحیح می‌باشد که به وسیله اعضای گروه تسهیم شده و به افراد نو آموزش داده می‌شود (Fry et al, 2011).

تعریف عملیاتی: عشق به همنوعان به این موضوع اشاره دارد که سازمان به کارکنانش توجه قلبی نشان داده و به آن‌ها وفادار می‌باشد. همچنین سازمان نسبت به کارکنان خود صادق بوده و به آن‌ها احترام می‌گذارد. (Fry, 2005)

* **امید و ایمان:**

تعریف مفهومی: اطمینان به چیزهایی که آروزیش را داریم و اعتماد به چیزهایی که قابل مشاهده نیستند‌، می‌باشد. می‌توان گفت که امید و ایمان سرچشمه این باور است که چشم انداز‌، اهداف و ماموریت‌های سازمان با موفقیت به هدف خواهد رسید (Fry et al, 2011).

تعریف عملیاتی: اینکه کارمند در هنگام انجام وظایف خود، اهداف چالشی را برگزیند و بیشترین تلاش را از طریق انجام هر کاری برای پیشبرد اهداف سازمان نشان دهد. (Fry, 2005).

* **عضویت:**

تعریف مفهومی: : عضویت شامل ساختارهای فرهنگی و اجتماعی است که ما در آن سیر می‌کنیم. یک حس درک و تقدیر است که تا حد بالایی از روابط متقابل و ارتباطات از طریق تعامل اجتماعی و عضویت در سازمان‌ها و گروه‌های آن ناشی می‌شود (Fry et all, 2011).

تعریف عملیاتی: به این معنی که سازمان و رهبران معنوی به کارکنان خود توجه نشان داده و آن‌ها را درک کنند و کارهایشان را تحسین نمایند (Fry, 2005).

* **معناداری و هویت:**

تعریف مفهومی: اشاره به تجربه متعالی یا آنکه چگونه یک تفاوت از راه خدمت به دیگران ایجاد شود و بدین راه معنا و هدف در زندگی شکل می‌گیرد. (Fry et al, 2011).

تعریف عملیاتی: اینکه وظایف کاری کارمند در سازمان برای شخص خودش مهم باشد و کارهایش معنادار و حاوی مفهوم برای وی باشد (Fry, 2005).

* **تعهد سازمانی:**

تعریف مفهومی: نگرش و حالتی روانی است که نشان دهنده تمایل‌، نیاز و لازمه جهت فعالیت در یک سازمان است .وفاداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان و نیز احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را تعهد سازمانی می‌خوانند. (Fry, 2005).

تعریف عملیاتی: این که فرد هنگام انجام وظایف در سازمان احساس کند عضوی از یک خانواده است و مشکلات سازمان برایش اهمیت داشته باشد (Fry, 2005).

* **بازخورد عملکرد :**

تعریف مفهومی: به این معناست که مدیران سازمان، هر از چندگاهی در دوره‌های زمانی مشخص شده، نتایج عملکرد کارکنان را در بخش‌های متفاوت کاری شان، برایشان بازگو کرده، تا آن‌ها از میزان تلاش و تاثیرگذاری عملکردشان در پیشبرد اهداف سازمانی آگاهی یابند. (Fry, 2005).

تعریف عملیاتی: این که در سازمان وقت و زمان به صورت بهینه مصرف شده و کیفیت کار کارکنان از اولویت بالاتری برخوردار باشد (Fry, 2005).

* **رضایت شغلی:**

تعریف مفهومی: : رضایت شغلی چگونگی احساس افراد در مورد شغل شان و جنبه‌های مختلف کار است. به عبارت دیگر، آیا افراد شغل شان را دوست دارند (راضی هستند) یا دوست ندارند (ناراضی هستند). (میردریکوندی، 1379).

تعریف عملیاتی: کارمند در مقایسه با کار و فعالیت خود احساس میکند حقوق و مزایا او مناسب است ونوع شغل را با توانایی‌های خود متناسب میبیند و احساس میکند جو سازمانی به نحوی است که باعث پیشرفت وی میشود و باعث ایجاد روحیه همکاری و همدلی بین کارکنان و مدیر میشود و شراسط فیزیکی محیط را از لحاظ نور سرما و گرما مناسب میداند.

***1-9. قلمرو پژوهش***

**قلمرو موضوعی**: قلمرو موضوعی این تحقیق، بررسی ارتباط میان ابعاد رهبری معنوی و رضایت شغلی کارکنان می‌باشد که در حوزه رفتار سازمانی است.

**قلمرو زمانی:** قلمرو زمانی این پژوهش از زمان تصویب موضوع تا استانیور ماه سال 1393 خواهد بود.

**قلمرو مکانی:** قلمرو مکانی پژوهش، شامل کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران می‌باشد.

***روش پژوهش***

روش های تحقیق مختلفی وجود دارد كه استفاده از هریك از روش های تحقیق بسته به ماهیت كار و متغیر های مورد بررسی، توصیه می شود. روش تحقیق در علوم رفتاری با توجه به ملاكهای هدف تحقیق، نحوه گردآوری داده‌ها، نحوه اجراء مشخص می گردد.

**الف) روش تحقیق بر حسب هدف:** تحقیقات علمی را بر اساس هدف تحقیق به سه دسته تقسیم می كنند: تحقیقات بنیادی، كاربردی و تحقیق و توسعه (بازرگان وهمکاران، 1388). تحقیق حاضر نیز قصد دارد تا به "*ارزیابی ارتباط میان ابعاد رهبری معنوی و رضایت شغلی کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران*" بپردازد و لذا روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

**ب) روش تحقیق بر حسب نحوه گرد آوری داده ها:** تحقیق حاضر از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یك تحقیق توصیفی و غیر آزمایشی می باشد که سعی پژوهشگر بر این است تا یك مساله و پرسش واقعی كه در عمل وجود دارد طی یك فرآیند تحقیق پاسخ دهد، زیرا تحقیقات علمی بر حسب گردآوری اطلاعات به دو دسته تقسیم می شوند: 1) تحقیقات آزمایشی 2) تحقیقات توصیفی. از آنجا که هدف تحقیق توصیفی توصیف كردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است (بازرگان وهمکاران، 1388). هدف ما نیز " *ارزیابی ارتباط میان ابعاد رهبری معنوی و رضایت شغلی کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران* " می‌باشد.

**ج) روش تحقیق بر حسب نحوه اجراء:** پژوهش حاضر بر حسب نحوه اجراء از نوع پیمایشی می‌باشد.

***3-3. جامعه و نمونه آماری***

یک جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. صفت مشترک صفتی است که بین همه عناصر جامعه آماری مشترک و متمایز کننده جامعه آماری از سایر جوامع باشد. (آذر و مومنی، 1387)

 جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان شعب بانک پارسیان در استان تهران می‌باشند و تعداد آنها محدود و معین می‌باشد. از آنجا که تعداد کل شعبات بانک پارسیان در 22 منطقه از استان تهران 159 شعبه بوده و تعداد کل کارکنان نیز در این استان به طور تقریبی 2502 نفر، بنا شده که مناطق 22 گانه را به پنج بخش (شمال، جنوب، غرب، شرق و مرکز) تقسیم نمائیم..

***3-4. نمونه‌گیری***

با در نظر گرفتن تعداد کل کارکنان شعب در تهران، با استفاده از فرمول کوکران، نمونه مورد نظر 333 نفر می‌باشد، که نحوه محاسبه آن در ذیل به نمایش گذارده شده است. برای اطمینان بیشتر تعداد 350 پرسشنامه در جامعه آماری توزیع خواهد شد.

 همچنین روش نمونه گیری در این پژوهش، نمونه گیری خوشه ای چندمرحله‌ای می‌باشد. در تحقیقاتی که امکان دسترسی به همه اعضای جامعه آماری وجود ندارد، و به دلایلی از قبیل، مشکلات رفت و آمد در مناطق مختلف استانی، بالا بودن هزینه رفت و آمد، کمبود وقت و زمان کافی برای ارتباط با همه اعضای جامعه آماری و از این قبیل مشکلات، از روش نمونه گیری چند مرحله‌ای استفاده می‌شود.

 به این صورت که در ابتدا با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای، در مرحله اول، مناطق 22 گانه استان تهران به 5 بخش (شمال، جنوب، غرب، شرق و مرکز) تقسیم می‌شود. از آنجا که طبق فرمول کوکران، نمونه مورد نظر 333 نفر محاسبه شده و قرار است که تعداد 350 پرسشنامه در بین جامعه اماری توزیع شود، بایستی که در هر بخش به تعداد 70 پرسشنامه توزیع شود. از طرفی از آنجا که به طور تقریبی تعداد کارکنان هر شعبه 14 نفر می‌باشد، با تقسیم 350 بر روی این تعداد، بایستی 25 شعبه در سراسر استان تهران به صورت تصادف(غیر احتمالی در دسترس) انتخاب شوند. بدین ترتیب از هر بخش (شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز) تعداد 5 شعبه بر حسب اهمیت و آسانی دسترسی انتخاب شده و پرسشنامه‌ها با همکاری مسئولین شعب در بین کارکنان توزیع خواهند شد.

حجم نمونه با توجه به فرمول كوكران محاسبه شده است:

n=$\frac{Nt^{2}pq}{nd^{2}+t^{2}pq}$

n=حجم نمونه آماری؛

N=جمعیت جامعه آماری؛

t=ضریب اطمینان 95 درصد= 96/1؛

p=نسبت وجود صفت در جامعه آماری 50/0؛

q=نسبت عدم وجود صفت در جامعه آماری 50/0؛

d=درصد خطا یا اطمینان قابل‌قبول برابر با 5 درصد (سرایی، 1382: 133).

در فرمول فوق حرف N حجم جامعه با احتساب حدود 95 درصد (95 درصد = α -1) و با احتمال اشتباه 5 درصد (5 درصد =α) مقدار عددی حرف t با استفاده از جدول منحنی توزیع نرمال مساوی 96/1 در نتیجه t2 برابر 84/3 محاسبه می­گردد، p نسبت وجود صفت در جامعه آماری برابر است با 0.50، q نسبت عدم وجود صفت در جامعه آماری5 درصد، d درصد خطا یا اطمینان قابل‌قبول برابر با 5 درصد حجم نمونه محاسبه گردیده است.

n=$\frac{2502×3.84×0.5×0.5}{2502×0.0025+3.84×0.5×0.5}≅333$

***3-5. ابزارهای گردآوری داده ها***

به منظور گردآوری داده‌های بخش نظری پژوهش، از روش کتابخانه‌ای (همچون کتاب‌ها، مقالات، پایان نامه‌ها و سایت‌های اینترنتی) و به منظور توصیف دیدگاه جامعه مورد پژوهش از روش پیمایشی (پرسشنامه) بهره گرفته شده است. به منظور توصیف دیدگاه کارکنان از روش پیمایشی (پرسشنامه) بهره گرفته شده است و از پرسشنامه نیز به منظور توصیف دیدگاه کارمندان بهره گرفته خواهد شد.

 پرسشنامه مذکور در این پژوهش شامل سه بخش می‌باشد. بخش اول پرسشنامه شامل توضیح مختصری از پرسشنامه و نحوه تکمیل آن جهت ایجاد وضوح بیشتر پاسخ دهندگان می‌باشد. بخش دوم پرسشنامه شامل اطلاعات شخصی كه دارای سوالات جمعیت شناختی نظیر سن، سطح تحصیلات، جنسیت، وضعیت تأهل ... پاسخ دهندگان می‌باشد. بخش سوم شامل گویه‌های مرتبط با متغیرهای تحقیق می‌باشد. طراحی پرسشنامه در بخش دوم و سوم به صورت بسته بوده است. جهت سنجش پایایی پرسشنامه موجود از روش آلفای كرونباخ استفاده خواهد شد و همچنین جهت سنجش روایی پرسشنامه موجود از روش تایید اساتید محترم راهنما و مشاور و خبرگان و تکنیک تحلیل روایی محتوا استفاده می‌شود.

درجه بندی پرسشنامه‌ها بر اساس طیف لیکرت که در شکل 3-1 مشخص شده است یک مقیاس فاصله ای است که به کمک آن پاسخ دهنده نگرش و باور خود را نسبت به پدیده یا موضوعی از طریق انتخاب عبارت مربوط به آن بروز خواهد داد و به این ترتیب محقق قادر خواهد بود نگرش پاسخگو را تعیین کند (سرمد و سایرین، 1379).

از جمله ابزار گردآوری داده‌ها در تحقیقات علوم رفتاری، مقیاس­های اندازه گیری نگرش است. به طور كلی مقیاس­ها برای سنجش نگرش­ها، قضاوت­ها، عقاید و سایر خصیصه­های كیفی كه به آسانی قابل اندازه گیری نیستند، بكار می رود. با استفاده از مقیاس اندازه گیری، داده های به دست آمده طی تحقیق از شكل كیفی به شكل كمی تبدیل شده و می توانند برای آزمون­های آماری مورد استفاده قرار گیرند(سكاران، 1384).

در این پژوهش با توجه به هدف پژوهش، نوع فرضیات و نوع پرسشنامه (درجه ای) و نیز سهولت در ساختن و تفسیر نتایج مقیاس لیكرت در مقایسه با سایر مقیاس­ها، از مقیاس لیكرت استفاده خواهد شد. هریك از سوالات تخصصی با استفاده از طیف پنج گزینه ای خیلی زیاد(وزن 5)، زیاد (وزن4)، متوسط(وزن3)، کم(وزن2)، خیلی کم(وزن1) ارزشیابی شده است. همچنین نوع دیگری از درجه بندی در 5 طیف لیکرت که شامل درجه­های " کاملا مخالفم"، "مخالفم"، "تا حدودی موافقم"، " موافقم" و "کاملا موافقم" است، می‌باشد.

**جدول 3-1. طیف لیکرت**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| کاملاًموافقم |  موافقم | تا حدودی موافقم |  مخالفم | کاملاًمخالفم |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

***3-5-1. پرسشنامه رهبری معنوی***

به همراه جستجوهای بسیار در تحقیقات و پژوهش‌های مختلف، محقق به این نتیجه رسیده است که استفاده از پرسشنامه رهبری معنوی فرای (2003) مناسب ترین ابزار برای اندازه گیری این متغیر می‌باشد. در پرسشنامه رهبری معنوی فرای، هفت عامل چشم انداز، عشق به همنوعان، امید و ایمان، عضویت، معناداری و هویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد مورد ارزیابی خواهند گرفت. هفت عامل مورد نظر در این پرسشنامه در حدول زیر به نمایش گذارده شده است:

**جدول 3- 2. عوامل رهبری معنوی و تعداد سوالات مختص به آنها**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| مؤلفه­های مورد بررسی | سوالات | مؤلفه­های مورد بررسی | سوالات |
| چشم انداز | 1 تا 3 | **عضویت** | 16 تا 18 |
| عشق به همنوعان | 4 تا 9 | **تعهد سازمانی** | 19 تا 22 |
| امید و ایمان | 10 تا 12 | **بازخورد عملکرد** | 23 تا 25 |
| هویت و معناداری | 13 تا 15 |

***3-5-2. پرسشنامه رضایت شغلی***

پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان توسط مینه سوتا (2009)، برای سنجش مولفه‌های رضایت شغلی کارکنان طراحی گشته است. این پرسشنامه در 6 بعد و 19 گویه طراحی شده که از طیف پنج ارزشی لیکرت بهره برده و مقادیر "کاملا موافقم"، "موافقم"، "نظری ندارم"، "مخالفم"، و "کاملا مخالفم" را شامل می­شود. این پرسشنامه شامل 6 مولفه نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی می‌باشد. 6 بعدی که در این پرسشنامه مورد توجه قرار گرفته شده­است در جدول زیر آمده­است (جدول 3- 1).

**جدول 3- 1. مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعداد سوالات مختص آنها در پرسشنامه مینه سوتا**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| مؤلفه­های مورد بررسی | سوالات | مؤلفه­های مورد بررسی | سوالات |
| نظام پرداخت | 1 تا 3 | **جو سازمانی** | 11 تا 12 |
| نوع شغل | 4 تا 7 | **سبک رهبری** | 13 تا 16 |
| فرصت‌های پیشرفت | 8 تا 10 | **شرایط فیزیکی** | 17 تا 19 |

***3-6. روایی و پایایی ابزارهای پژوهش***

کمپل و فیسک (1959) تعریف جامعی از روایی و پایایی ابزار پژوهش به شکل زیر ارائه داده­اند که با وجود گذشت زمان هنوز این تعریف کارآمد به نظر می­رسد:

مشابه بودن نتایج حاصل از دو آزمایش برای اندازه­گیری یک رفتار از طریق روش­هایی که دارای حداکثر سطح تشابه هستند، پایایی نام دارد. اما، روایی به معنی مشابه بودن نتایج حاصل از دو آزمایش برای اندازه­گیری یک رفتار از طریق روش­هایی است که دارای حداکثر سطح اختلاف هستند.

پتون (2002) تأکید می­کند که اعتبار و پایایی دو عاملی هستند که هر محقق کمی حین طراحی یک تحقیق باید آنها را مورد توجه قرار دهد ( به نقل از گل­افشانی، 2003).

طبق پژوهش‌های انجام شده، پتون (2002) بر این باور است که اعتبار و پایایی دو عاملی هستند که هر محقق کمی حین طراحی یک تحقیق باید آنها را مورد توجه قرار دهد (گل­افشانی، 2003). در بخش‌های بعدی هر کدام از بخش‌های روایی و پایایی به صورت جداگانه شرح داده خواهند شد.

***3-6-1. روایی ابزار پژوهش***

مفهوم اعتبار به این پرسش پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. برای تعیین اعتبار پرسشنامه روش­های متعددی وجود دارد که یکی از این روش­ها اعتبار محتوا می‌باشد.

اعتبار محتوا نوعی اعتبار است که برای بررسی اجزای تشکیل دهندة یک ابزار اندازه‌گیری بکار برده می‌شود. اعتبار محتوای یک ابزار اندازه‌گیری به سوال­های تشکیل دهندة آن بستگی دارد. اگر سوال­های پرسشنامه معرف ویژگی‌ها و مهارت­های ویژه‌ای باشد که محقق قصد اندازه‌گیری آنها را داشته باشد، آزمون دارای اعتبار محتوا است. برای اطمینان از اعتبار محتوا، باید در موقع ساختن ابزار چنان عمل کرد که سوالهای تشکیل دهندة ابزار اندازه‌گیری معرف قسمتهای محتوای انتخاب شده باشد(آذر و مومنی، 1387).

بنابراین اعتبار محتوا، ویژگی ساختاری ابزار اندازه‌گیری است که همزمان با تدوین آزمون در آن تنیده می‌شود. اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. در این مرحله با انجام تست خبرگان، مشورت با اساتید محترم راهنما و همچنین نظرات افراد متخصص در زمینه تاثیر رهبری معنوی بر روی رضایت شغلی کارکنان در انتخاب پرسشنامه مناسب اعمال شده و اصلاحات لازم انجام شده و بدین صورت روایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفته است.

***3-6-2. پایایی ابزار پژوهش***

قابلیت اعتماد یا پایایی یکی از ویژگیهای فنی ابزار اندازه‌گیری است. مفهوم یاد شده با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد.

دامنة ضریب قابلیت اعتماد از صفر (عدم ارتباط) تا 1+ (ارتباط کامل) است. ضریب قابلیت اعتماد نشانگر آن است که تا چه اندازه ابزار اندازه‌گیری ویژگی‌های با ثبات آزمودنی و یا ویژگی های متغیر و موقتی وی را می‌سنجد. برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری شیوه‌های مختلفی به کار برده می‌شود. از آن جمله می‌توان به شیوه‌های زیر اشاره نمود:

1. اجرای دوباره آزمودن (روش بازآزمایی)

2. روش موازی (همتا)

3. روش تصنیف (دو نیمة کردن)

4. روش کودر – ریچارد سون

5. روش آلفای کرونباخ (آذر و مومنی، 1387).

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود.

برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوال‌های پرسشنامه و ورایانس کل را محاسبه کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه می‌کنیم.



که در آن :

تعداد زیر مجموعه‌های سئوال‌های پرسشنامه یا آزمون = **J**

واریانس زیر آزمون  **J**ام **Sj2 =**

واریانس کل پرسشنامه یا آزمون **S2** =

بنابراین به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار
 **SPSS** نسخه 16 انجام گردیده است.

 بدین منظور یک نمونه اولیه شامل 35 پرسشنامه در بین جامعه مورد نظر پیش آزمون گردیده می‌شود و سپس با استفاده از داده‌های به دست خواهد آمد، از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری **SPSS** میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نتایج حاصل از آزمون ضریب آلفای کرونباخ در جدول 3- گزارش شده­است.

**جدول 3- 3. ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده برای پرسشنامه‌های تحقیق**

|  |  |
| --- | --- |
| پرسشنامه­های بکار گرفته­شده در پژوهش | ضرایب آلفای کرونباخ بدست­آمده |
| پرسشنامه رهبری معنوی | 840/0 |
| پرسشنامه رضایت شغلی | 745/0 |
| کل پرسشنامه | 783/0 |

*از آنجا که طبق نتایج مشاهده شده در جدول فوق، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها بالاتر از 7/0 بوده، می‌توان اینگونه نتیجه گیری کرد که پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق از پایایی لازم برخوردارند.*

***3-7. روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها***

به منظور توصیف یافته‏ها، از جداول و نمودارهای فراوانی استفاده خواهد شد. ضمن این كه به منظور توصیف بهتر داده‏ها از شاخص‏های مركزی و همچنین شاخص‏های پراكندگی بهره گرفته خواهد شد.

آمار استنباطی مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از:

در راستای تایید یا عدم تایید توزیع نرمال بودن داده‌ها جهت سنجش متغیرها از آزمون کلموگروف اسمیرونوف استفاده می‌گردد. همچنین برای بررسی ارتباط میان دو متغیر رهبری معنوی و رضایت شغلی کارکنان از آزمون همبستگی استفاده می‌شود.

همچنین برای بررسی قابلیت پیش بینی و تاثیر گذاری متغیر رهبری معنوی بر روی رضایت شغلی از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود. *چنانچه هدف پیش بینی یك متغیر ملاك از چند متغیر پیش بین باشد از مدل رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود. در تحقیقات رگرسیون چندگانه هدف پیدا كردن متغیرهای پیش بینی است كه تغییرات متغیر ملاك را چه به تنهایی و چه مشتركا پیش بینی كند.*

***منابع و مآخذ***

* ایران نژاد پاریزی، مهدی. (1378).؛ روش های تحقیق در علوم اجتماعی،؛ انتشارات مدیران، تهران.
* بازرگان، عباس. حجازی، الهه. سرمد، زهره.، (1388)،؛ روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران. نشر آگه.
* باقری, مسلم و تولایی, روح الله, (1389), بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها, دو ماهنماه توسعه انسانی پلیس, سال هفتم, شماره 30
* دایر, وین. (1383). برای هر مشکلی راه حلی معنوی وجود دارد. ترجمه: سیما فرجی, تهران: نسل نو اندیش.
* رودگر, محمد جواد, (1386), نقش اخلاق و معنویت در کارامدی نظام اسلامی, فصلنامه حکومت اسلامی, سال دوازدهم, شماره 44
* رابینز، استیفن (1390). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
* ریکی، گریفن و گرگوری، مورهد (1374). رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
* سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (1379). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران، نشر آگه.
* سکاران. اوما. (1384)،؛ روش های تحقیق در مدیریت،؛ ترجمه محمد صائبی، محمود شیرازی، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران.
* شفیع آبادی، عبدالله (1371). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه­ای و نظریه­های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد، چاپ پنجم.
* خاکی، غلامرضا. (1379)،؛ روش تحقیق در مدیریت،؛ انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
* خائف الهی، احمد علی، بهرام میرزایی، آرش و متقی، پیمان (1389)، مؤلفه های رهبری معنوی در سازمان، مجله تدبیر، شماره 217، صص 29-33.
* فرهنگی، علی اكبر، فتاحی، مهدی و واثق، بهاره (1385)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، ش 13، ص 5- 36.
* آذر. عادل، مومنی. منصور، (1387)،؛ آمار و کاربرد آن در مدیریت،؛ ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها. تهران
* مقدسی، علیرضا (1385). کارراهه و مسیر شغلی کارکنان. *ماهنامه کنترل کیفیت، 33*، 58-64.
* میردریکوندی، رحیم (1379). شغل، رضایت شغلی و روش های ارزیابی آن. *معرفت، 38*، 64-77.
* مرادی, مسعود و موسوی حجازی, بهار. (1387), نقش طراحان در روند خلق هویت سازمانی, ماهنامه تدبیر, شماره 194
* ضیائی, محمد صادق. نرگسیان, عباس. آیباغی, سعید. (1387), نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران, نشریه مدیریت دولتی, دوره اول, شماره 1
* نادری, ناهید و رجایی پور, سعید., (1389)., مدیریت با رویکردی معنوی (شاخص های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان), مطالعات اسلامی در علوم انسانی, سال اول, شماره اول
* Askari masouleh, saeid. Mahdavi koochaksaraei, hamidreza. Saeedi, nima. Mousavian, seyyed iman., (2013),. Studying the relationship between spiritual leadership and job satisfaction., elixir human res. Mgmt.. 56, 13476-13480.
* Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000) *"Spirituality at work: a conceptualization and measure"*, Journal of Management Inquiry, Vol. 9, No. 2, pp. 134-145.
* Ashmos,d.p&duchon,d. (2000), spirituality at work: definitions, measurs, assumptions and validity clamims, paper presentedat the academy of management, Toronto.
* Al arkoubi, Khadija, (2008)., spiritual leadership and identity in moroccan business: an ethnographic study of ynna holding, new mexico state university, a dissertation submitted to the graduate school in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy in business administration specialization in human resources management.
* Aydin, bulent & ceylan, adnan, (2009), the effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, African journal of business management, vol.3.no.5.
* Bunge, Charles A. (1989). Stress in the Library Workplace. Library Trends, 38 (4), 93-95.
* Burack, e. (1999). Spiritualitu in the work place,. Journal of organizational change management, vol, 12, no, 4.
* Bishop john,r.schol. (2001), becoming a spiritual leader, lewis center for church leadership
* Bradley,j. & kauanui,s.k. (2003). Comparing sprtiruality on three southern California college campuses. Journal of organizational change management, 16.
* Brown, Sandra R. (2009). Job Satisfaction of High School Principals in the Commonwealth of Virginia. (Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University)
* Colonno, Vincent W. (1992). Analysis of Job Satisfaction and Intention to Turnover Among Social Welfare Examiners. Sage Colleges.

Conger,j.a. & kanungo, r.n. (1998). Charlsmaric leadership in organnations. Tgousand oacks. Ca: sage.

* Cavanagh,g.f. (1999). Spirituality for managers: context and critique. Journal of organizational change management,12.
* Cacioppe,r. (2000). Creating spirit at work: revisioning organization development and leadership – part i. the leadership & organization development journal,21.
* Conklin, Mark H. (2008). Examination of Pharmacy Faculty Quality of Work Life: Work Satisfaction, Turnover Intentions, and Self-efficacy. (Unpublished Master Thesis, Duquesne University).
* Crossman,Joanna,(2010), conceptualishing spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership, leadership, leadership & organization development journal, vol.31, no.7.
* Deci,e.l, & ryan, r.m. (1985). Intrinsic motivation and self determination in human behavior. New york.
* Daft, r.l, & lengal, r.h. (1998). Fushion leadership: unlocking the subtle forces that change people and organization. San Francisco, ca: berrett, Koehler.
* DeMato, Doris S. (2001). Job Satisfaction Among Elementary School Counselors in Virginia: Thirteen Years Later. (Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University).
* French,w.l, bell,c.h and zawacki,r.a. (2000). Organizarron development and transformatron managing effective burr ridge. Irwin. Ma graw-hill.
* Fry.l.w. (2003). Toward a theory of spiritual leadership the leadership qvarterly.14.
* Fry,l.w.(2005). Toward a theory of ethical and spiritual well beiny, positive psychology in business ethics and corporare responsibility, information age publishing.
* Fry, Louis W., Matherly, Laura L., Whittington, J. Lee and Winston, Bruce E.(2007), *Spiritual Leadership as an Integrating Paradigm for Servant Leadership*, Macmillan India Ltd. 70-82.
* Fry,l.w. & cohen melanre, (2008). Spiritual leadership as a paradigm for ovgani zarional transformanon and recovery from entended work hours coltvre, journal of business ethics.
* FRY, LOUIS W., SLOCUM JR., JOHN W. (2008), *Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership*, Organizational Dynamics, Vol. 37, No. 1, pp. 86–96.
* Fry,l, & cohen,m. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures, journal of business ethics, 84.
* Fry, Louis w. & matherly , laura l. & ouimet, j., (2010), the spiritual leadership balanced scorecard business model: the case of the cordon bleu tomasso corporation, journal of management, spirituality & religion, vol.7, no.4.
* Fry,Louis w. & Hannah, sean.& noel, Michael & walumbwa, fred o. (2011), impact of spiritual leadership on unit performance, the leadership quarterly.
* Gibbons,p. (2001). Spirituality at work: a pre theoretical overview, msc. Thesis birnbeck college, university of London, aug.
* Geijsel, f. sleegers,p. leithwood,k. & jantzi,d. (2003), transformational leadership effect on teachers commitment and effort toward school reform, journal of educational administration, vol.41.no.3
* Gibson, William D. (2011). The effect of trust in leader on job satisfaction and intent to leave present job in the context of the nursing profession. (Unpublished doctoral dissertation, UNIVERSITY OF LOUISVILLE).
* Golafshani, N. (2003). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. The Qualitative Report 8(4), 597-607. Retrieved March 6, 2012 from http://www.nova.edu/ssss/QR/QR8-4/golafshani.pd.
* Horenstein, Bonnie (1993). Job satisfaction of academic librarians: An examination of the relationships between satisfaction, faculty status, and participation. *College and Research Libraries 54*, 255-269.
* Hossain, Mosharraf and Islam, Tariqul (1999). Quality f Working Life and job satisfaction of government hospital nurses in Bangladesh. *Indian Journal of Industrial Relations, 34*(3), 292-300.
* Hinnells,r.j. (1995). A new dictionary of religions. Ny: Blackwell.
* Hansen,l.s. (2001). Integrating work, family and commuty through holistic life planning. Journal of career development quarterly, 49.
* Haner , U . (2005). Spaces for Creativity and Innovation in Two Established Organization: Creativity & Innovation management. Vol. 14, iss3.
* Judge,t.a., bono,j.e.ilies,r.,& Gerhardt,m.w. (2002), personality and leadership: a qualitative and guantative review. Journal of applied psychology,87(4).
* Jex, S. M. (2002). Organizational Psychology. New York: John Wiley & Sons.
* Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87* (3), 530- 541.
* Judge, T. A., & Illies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology, 89* (4), 661-673.
* Judge, T. A., Piccolo, R. F., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 965-984.
* Jones, Cravor Z. (2005). Factors Affecting African-American Counselors Job Satisfaction: A National Study. (Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University).
* Kaya, Ebru (1995). Job Satisfaction of the Librarians in the Developing Countries. *61st IFLA General Conference, August 20-25, Istanbul, Turkey*. Retrieved April 24, 2012 from http://ifla.queenslibrary.org/IV/ifla61/61-kaye.htm.
* korac-kakabadse,n, kouzmin,a, and kakabades,a. (2002). Spirituality and leadership praxis . journal of management psychology,17.
* Krishnakumar,s. & neck c.p. (2002). The what, why and how of spirituality in the workplace. Journal of managerial psychology, 17.
* Kiziah, J. E. (2003). Job satisfaction vs work fulfillment: Exploring positive experience at work.. Virginia Commonwealth University.
* Kinjersk,v.m, & skrypnek,b.j. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. Journal of organizational change management, 17.
* King, david brian, (2008), rethinking claims of spiritual intelligence: a definintion, model and measure, applications of modeling in the natural and social sciences program, trent university, Canada.
* Kenney, Brian (2009). Happy Days: "SLJ's" Job Satisfaction Survey. *School Library Journal, 55* (1), 28-31.
* Kheradmand, E., Valilu, M., Lotfi, A. (2010). The Relationship Between Quality of Work life and Job Performance. Middle East Journal of Scientific Research., 4 (6), 317-323.
* Koonmee, Kalayanee, AnusornSinghapakdi, BusayaVirakul, and Dong-Jin Lee (2010), *Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes*, Journal of Business Research, 63, 20-26.
* Lynch, Beverly P. and Verdin, Jo Ann (1983). Job satisfaction in Libraries: *A replication, Library Quarterly, 57*(2), 190-202.
* Leckie, Gloria J. & Brett, Jim (1997). Job satisfaction and Canadian academic librarians: A national survey. *College & Research Libraries, 58*(1), 31-47.
* Landry, Marie B. “The Effects of Life Satisfaction and Job Satisfaction on Reference Librarians and Their Work.” Reference & User Services Quarterly. 40.2 (Winter 2000): 166. Expanded Academic ASAP. Thomson Gale. UC Los Angeles. 31 Oct. 2006.
* Lambert, E., N. Hogan, S. Barton, (2002). Satisfied Correctional Staff: A Review of the Literature on the Correlates of Correctional Staff Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior, 29*(2), 115 – 143.
* Leysen, Joan M., & Boydston, Jeanne M. K. (2009). Job Satisfaction among Academic Cataloger Librarians. College & Research Libraries, 70, 273-296.
* Myers,j.e. (1990). Wellness throughout the lifespan, guidepost, may.
* Moorhed, G. & Ricky, G. (1998). “Organizational behavior”. 5th edition. Hongton, Mifflin Company.
* Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson J. (2003) *"Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment*", Journal of Organizational Change Management, Vol. 16, No. 4, pp.426-447.
* Matherly,l& fry,l.w. (2005). Spiritval leadership and the strategic scorecard model of performance oxcellence: the case of tomasso corporatlom: the leadership quarrerly.16.
* Marques,j.f. (2006). The spiritual worker, journal of management development, 25.
* Martel, J. P. and Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research, 77* (2), 333–368.
* Nzotte, brigss c. (1987). Acomparative study of the job satisfaction of Nigerian librarians. *International library review, 19*,161-173.
* Naylor,t.h, & willimon, h, & osterberg,r. (1996). The search for meaning in theworkplace. Abington press, Nashville, tn.
* Nair, Prakash k. (2007). A path analysis of relationships among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: perceptions of occupational safety and health administration outreach trainers. (Unpublished doctoral dissertation, Texas A&M University).
* Prati, melita l. & mcmillan, amy & karriker , joy h., (2009), affecting organizational identity: a managers influence: an article from: journal of leadership & organizational studies, journal of leadership & organizational studies, vol. 15, no.4.
* Romain, st. (1997). Reflecrlons on the serently prayer liguori mo again press. Business ethics.
* Rezach Karen. (2002), spiritual leadership as a model of effective leadership in independent schools, dissertation phd, seton hall university.
* Reave, laura, (2005)., spiritual values and practices related to leadership effectiveness, the leadership quarterly, 16.
* Saddiq, S. and Burke, E. (2006). An investigation into the role of perceived work stress upon absenteeism, job satisfaction, psychological health and family, across 5 disparate occupational groups”, SHL Group plc. Retrieved 15 June, 2012 From
* Sarah Saad, Hanita, Ainon Jauhariah, Abu samah and Nurita Juhdi, (2008). Employees Perception on Quality of Work Life and Job Satisfaction in Higher Learning Institution. *International Review of Business Research papers, 4* (3), June 2008, 23-24.
* Topper, Elisa F. (2008). Job satisfaction in libraries : Love it or leave it. *New Library World, 109*(5/6), 287-290.
* Wigglesworth,c. (2004). Spiritual intelligence and why it matters, workplace, son Francisco, c. a: jossey-bass. Available.
* Whi,j.l.& muellaro, r. (2006). Servant-leadership at td industries: prlnciple & practice. The jahn ben shepperd journal of prucerlcal leadership.
* Zeraatkar, s. (2008), survey releationship between spirituality and organization commitment, master thesis, faculty of management, Tehran university, qom pardis