





دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران مرکز  
دانشکده مدیریت – گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

**گرایش : مالی**

عنوان :

بررسی تاثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان  
هواشناسی کشور

استاد راهنما :

دکتر فریده حق شناس کاشانی

استاد مشاور :

دکتر نرجس شکری

پژوهشگر :

بهمن گودرزی

پاییز ۱۳۹۱



## **ISLAMIC AZAD UNIVERSITY**

Central Tehran Branch  
Faculty Of Managment – Department Of Governmental  
Management  
**" M.A " thesis**  
On " Financial Management "

### **Subject :**

Studying The Influence Of Spiritual Ledaership On  
Employmeess Job satisfaction (Iran Meteorological  
Organization )

### **Advisor :**

Dr . Farideh Haghshenas Kashani

### **Reader :**

Dr . Narjes Shokri

### **By :**

Bahman Godarzi

Autumn 2012

## سپاسگزاری:

سپاس خدای راکه سخوران، در ستودن او بماند و شمارندگان، شردن نعمت های او ندانند و کوشندگان، حق او را گزاردن نتوانند. و سلام و دوربرد محدود خاندان پاک او، طاهران معصوم، هم آنان که وجودمان و امدار وجودشان است؛ و نفرین پیوسته بر دشمنان ایشان تا روز رستاخیز... بدون شک جایگاه و منزلت معلم، اجل از آن است که در مقام قدردانی از زحمات بی شائبه ی او، بازبان قاصد دست ناتوان، چیزی بجا نریم. اما از آنجایی که تجلیل از معلم، سپاس از انسانی است که هدف و غایت آفرینش را تا این می کند و سلامت امانت داری را که به دستش سپرده اند، تضمین؛ بر حسب وظیفه و از باب "من لم یسکر المنعم من المخلوقین لم یسکر الله عزوجل":

از پدر و مادر عزیزم این دو معلم بزرگوارم که همواره بر کوتاهی و درستی من، قلم عفو کشیده و گریانه از کنار غفلت بایم گذشته اند و در تمام عرصه های زندگی یار و یاور بی چشم داشت برای من بوده اند؛

از استاد با کمال و شایسته؛ سرکار خانم دکتر فریده حق شناس کاشانی که در کمال سه صدر، با حسن خلق و فروتنی، از هیچ گلی در این عرصه بر من دریغ ننمودند و زحمت راهبانی این رساله را بر عهده گرفتند؛

از استاد بصورت زحمت کش، سرکار خانم دکتر زرجب سگری، که زحمت مشاوره این رساله را در حالی متقبل شدند که بدون مساعدت ایشان، این پروژه به نتیجه مطلوب نمی رسید؛

و از استاد فرزانه و دلسوز؛ جناب آقای دکتر امیر بابک مرجانی که زحمت داوری این رساله را متقبل شدند؛ کمال تشکر و قدردانی را دارم. باشد که این خردترین، بخشی از زحمات آنان را پاس گوید.

تقدیم:

بہ ہمسر عزیزم

و

دو پسر کلم امیر حسین و امیر صدرا

صفحه	عنوان
	<b>فصل اول : کلیات طرح</b>
۲	۱- بیان مساله.....
۳	۱-۲ اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۴	۱-۳ اهداف تحقیق.....
۴	۱-۴ چهارچوب نظری.....
۴	۱-۴-۱ رهبری معنوی.....
۵	۱-۴-۲ رضایت شغلی.....
۷	۱-۵ فرضیه ها یا سوال های تحقیق.....
۷	۱-۶ روش تحقیق.....
۸	۱-۷ قلمرو تحقیق.....
۸	۱-۸ تعاریف متغیرها و داده ها.....
	<b>فصل دوم</b>
	<b>مقدمه</b>
۱۳	۲-۱-۱ رهبری معنوی.....
۱۴	۲-۱-۲ فرآیند رهبری معنوی.....
۱۷	۲-۱-۳ رهبری معنوی و عملکرد سازمان.....
۱۹	۲-۱-۴ رهبری معنوی و تعهد سازمانی.....
۲۰	۲-۱-۵ توسعه رهبری معنوی.....
۲۰	۲-۱-۶ رهبری معنوی و کامیابی معنوی.....
۲۲	۲-۱-۷ رهبری معنوی و انگیزش.....
۲۴	۲-۱-۸ رهبری معنوی و فرهنگ افزایش کار.....
۲۵	۲-۱-۹ رهبری معنوی و توانمند سازی کارکنان.....
	<b>فصل دوم : بخش دوم</b>
۲۶	۲-۲-۱ مفهوم رضایت شغلی.....
۲۷	۲-۲-۲ اهمیت رضایت شغلی.....
۲۸	۲-۲-۳ عوامل تعیین کننده رضایت شغلی.....
۲۸	۲-۲-۴ نظریه هایی درباره رضایت شغلی.....
۲۹	۲-۲-۵ کارکرد و رضایت شغلی.....
۲۹	۲-۲-۶ بهداشت روانی.....
۲۹	۲-۲-۷ سلامت جسمی.....

صفحه	عنوان
۳۰	۸-۲-۲ کاهش ترک خدمت.....
۳۲	۹-۲-۲ ابعاد رضایت شغلی.....
۳۴	۱۰-۲-۲ منابع رضایت شغلی.....
۳۷	۱۱-۲-۲ رضایت شغلی و عملکرد.....
۳۸	۱۲-۲-۲ رضایت شغلی و جابجایی.....
۳۸	۱۳-۲-۲ رضایت شغلی و غیبت.....
۴۰	۱۴-۲-۲ رضایت شغلی و سلامت جسمی و روانی.....
	<b>فصل دوم: بخش سوم</b>
۴۰	۳-۲ بررسی تئوری های پیرامون رابطه میان رهبری معنوی و رضایت شغلی.....
۴۰	۱-۳-۲ رهبری معنوی و رضایت شغلی.....
۴۱	۲-۳-۲ مطالعه رهبری معنوی پیرامون رابطه رهبری معنوی و رضایت شغلی.....
۴۲	۱-۲-۳-۲ رابطه میان چشم انداز و ایمان/ امید با رهبری معنوی.....
۴۲	۲-۲-۳-۲ رابطه میان عشق به هم‌نوع و رضایت شغلی.....
۴۲	۳-۲-۳-۲ رابطه میان عضویت و رضایت شغلی.....
	<b>فصل دوم: بخش چهارم</b>
۴۳	۱-۴-۲ پیشینه تحقیق در داخل کشور.....
۴۳	۲-۴-۲ پیشینه تحقیق در خارج از کشور.....
	<b>فصل دوم؛ بخش پنجم</b>
۴۵	۵-۱ تاریخچه سازمان هواشناسی کشور.....
	<b>فصل سوم: روش تحقیق</b>
	<b>مقدمه</b>
۴۹	۱-۳ روش تحقیق.....
۵۰	۲-۳ جامعه آماری.....
۵۱	۳-۳ حجم نمونه.....
۵۱	۴-۳ متغیرهای مستقل و وابسته.....
۵۲	۵-۳ روش گردآوری داده ها.....
۵۲	۶-۳ شاخص های مربوط به متغیرهای تحقیق و سوالات مرتبط در پرسشنامه.....
۵۴	۷-۳ فرضیه ها و سوال های تحقیق.....
۵۴	۸-۳ تعیین روایی (اعتبار) پرسشنامه.....

عنوان	صفحه
۹-۳ پایایی (اعتمادپذیری) پرسشنامه.....	۵۵
۱-۹-۳ تکنیک آلفبای کروناخ.....	۵۶
۲-۹-۳ آزمون دقیق فیشر.....	۵۶
<b>فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق</b>	
<b>مقدمه</b>	
۱-۴ تجزیه تحلیل داده ها.....	۵۹
۲-۴ آمار استنباطی.....	۶۱
۱-۲-۴ آزمون نرمال بودن مولفه های تحقیق.....	۶۱
۲-۲-۴ بررسی فرضیه های تحقیق.....	۶۲
۳-۲-۴ اولویت بندی ابعاد رهبری معنوی.....	۷۲
۴-۲-۴ بررسی رابطه بین خصوصیات جمعیت شناختی.....	۷۳
۵-۲-۴ بررسی وضعیت سطوح هر یک از متغیرها.....	۸۰
<b>فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات</b>	
<b>مقدمه</b>	
۱-۵ نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها.....	۸۸
۲-۵ نتایج بررسی سطوح متغیرها.....	۹۱
۳-۵ ارائه پیشنهادات.....	۹۱
۱-۳-۵ پیشنهادات بر اساس نتایج یافته های پژوهش.....	۹۱
۴-۵ محدودیت های تحقیق.....	۹۳
۵-۵ پیشنهادات برای یافته های تحقیق.....	۹۴
پیوست ها و ضمائم.....	۹۵
فهرست منابع و ماخذ.....	۱۰۰



## فهرست شکل ها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۷.....	شکل ۱-۱ مدل مفهومی پژوهش.....
۱۵.....	شکل ۱-۲ رهبری معنوی به عنوان آگیزاننده درونی در فرآیند چشمانداز، ایمان/امید و عشق به هممنوع.....
۲۳.....	شکل ۲-۲ انگیزش درونی در مقابل انگیزش بیرونی.....
۲۵.....	شکل ۳-۲ مدل پایه رهبری معنوی.....
۳۶.....	شکل ۴-۲ مدل رضایت شغلی با توجه به منابع آن.....
۳۸.....	شکل ۵-۲ رابطه میان رضایت شغلی و عملکرد.....
۵۹.....	شکل ۶-۲ رابطه میان رضایت شغلی با میزان جابجایی و غیبت.....
۵۹.....	شکل ۷-۲ رابطه میان رضایت شغلی با انگیزش.....

صفحه	عنوان
۵۳	۱-۳ جدول شاخصهای مربوط به پرسشنامه رهبری معنوی.....
۵۳	۲-۳ جدول شاخصهای مربوط به پرسشنامه رضایت شغلی .....
۵۶	۳-۳ جدول فراوانیهای تجربی دو گروه برای پرسشنامه رهبری معنوی .....
۵۶	۴-۳ جدول فراوانیهای تجربی دو گروه برای پرسشنامه رضایت شغلی.....
۵۷	۵-۳ جدول مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش رهبری معنوی.....
۵۷	۶-۳ مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش رضایت شغلی.....
۵۹	۱-۴ جدول فراوانی مطلق و نسبی توزیع جنسیت در جامعه آماری.....
۶۰	۲-۴ جدول فراوانی مطلق و نسبی توزیع سن در جامعه آماری.....
۶۰	۳-۴ جدول فراوانی مطلق و نسبی توزیع سطح تحصیلات در جامعه آماری.....
۶۱	۴-۴ جدول فراوانی مطلق و نسبی توزیع سابقه خدمت در جامعه آماری.....
۶۲	۵-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کولموگروف-اسمیرنف.....
۶۳	۶-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان چشم انداز و رضایت شغلی).....
۶۳	۷-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن برای فرضیه فرعی اول.....
۶۴	۸-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان نوع دوستی و رضایت شغلی).....
۶۴	۹-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن برای فرضیه فرعی دوم.....
۶۵	۱۰-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان ایمان و رضایت شغلی).....
۶۶	۱۱-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن برای فرضیه فرعی سوم .....
۶۶	۱۲-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان معناداری و رضایت شغلی).....
۶۷	۱۳-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن برای فرضیه فرعی چهارم .....
۶۸	۱۴-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان عضویت و رضایت شغلی).....
۶۸	۱۵-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن برای فرضیه فرعی پنجم.....
۶۹	۱۶-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان تعهد و رضایت شغلی).....
۶۹	۱۷-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن برای فرضیه فرعی ششم.....
۷۰	۱۸-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان بازخور عملکرد و رضایت شغلی).....
۷۰	۱۹-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن برای فرضیه فرعی هفتم.....
۷۱	۲۰-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن رابطه میان رهبری معنوی و رضایت شغلی.....
۷۲	۲۱-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن برای فرضیه اصلی تحقیق .....
۷۲	۲۲-۴ جدول نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن.....
۷۳	۲۳-۴ جدول نتایج اولویت هر یک از ابعاد رهبری معنوی .....
۷۴	۲۴-۴ جدول رابطه میان سن کارکنان و رضایت شغلی آنان .....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۷۴	جدول ۲۵-۴ رابطه میان جنسیت کارکنان و رضایت شغلی آنان.....
۷۵	جدول ۲۶-۴ رابطه میان سطح تحصیلات کارکنان و رضایت شغلی آنان .....
۷۶	جدول ۲۷-۴ رابطه میان سابقه خدمت کارکنان و رضایت شغلی آنان.....
۷۷	جدول ۲۸-۴ نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای برای متغیر رهبری معنوی .....
۷۸	جدول ۲۹-۴ نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای برای متغیر چشمانداز .....
۷۹	جدول ۳۰-۴ نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای برای متغیر نوعدوستی .....
۸۰	جدول ۳۱-۴ نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای برای متغیر ایمان .....
۸۱	جدول ۳۲-۴ نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای برای متغیر معناداری .....
۸۲	جدول ۳۳-۴ نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای برای متغیر عضویت .....
۸۳	جدول ۳۴-۴ نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای برای متغیر تعهد سازمانی .....
۸۴	جدول ۳۵-۴ نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای برای متغیر بازخور عملکرد .....
۸۶	جدول ۳۶-۴ نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای برای متغیر رضایت شغلی .....
۸۹	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون رتبه‌های اسپیرمن .....
۹۰	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن .....
۹۱	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کای دو.....
۹۱	نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجملهای .....

## چکیده

هدف از نگارش پژوهش حاضر، بررسی تاثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هواشناسی میباشد. پس از مروری بر ادبیات پیرامون رهبری معنوی و رضایت شغلی، دو پرسشنامه مجزا برای دو متغیر، طراحی و پس از تأیید روایی آنها، میان جامعه آماری توزیع شد.

در ابتدا با بکارگیری آزمون اسپیرمن، رابطه مثبت و معنادار میان رهبری معنوی و ابعاد آن با رضایت شغلی کارکنان سازمان هواشناسی تأیید شد. سپس با بهره‌گیری از آزمون رتبه‌ای فریدمن، ابعاد رهبری معنوی، رتبه‌بندی شدند که متغیرهای بازخور عملکرد، تعهد سازمانی و چشمانداز، بیشترین تاثیر را بر رضایت شغلی داشتند.

همچنین هیچگونه رابطه‌ای میان خصوصیات جمعیتشناختی کارکنان و رضایت شغلی آنان مشاهده نشد. در پایان نیز، با بکارگیری آزمون دوجمله‌ای، مشخص شد که تمام متغیرهای پژوهش به جز «ایمان» در سطح مطلوبی جای گرفتند.  
**واژگان کلیدی:** معنویت، رهبری معنوی، رضایت شغلی.

## مقدمه

تا چند دهه پیش، باور بسیاری از پژوهشگران و محققان بر آن بود که موضوعاتی همچون معنویت، برای جهان، سازمانها و مدیریت مناسب نبوده (Conger, 1994) و اهمیت آن، تنها در ادبیات روزمره، مورد توجه و بحث است (Mitroff & Denton, 1991). اما در حال حاضر، موضوع معنویت در ادبیات نوین آکادمیک، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌باشد (O'Connell, 1991).

به رغم انتقادات و تردیدها در زمینه‌های نظری و تجربی این پدیده، روند رو به رشد تحقیق و پژوهش درباره آن، در میان دانشگاهیان، پژوهشگران، مشاوران و نظریه‌پردازان علم مدیریت و سازمان، غیر قابل انکار است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

در دنیای امروزی، سازمانها بخصوص شرکتهای خدماتی سطح ملی و بینالمللی با سایر سازمانها در رقابتند. لازمه پیروزی در هر رقابتی، خلاقیت و نوآوری در امور مختلف می‌باشد (McGahan & Silverman, 2006). در جهان کنونی، نیروی رقابت جهانی،

سازمانها را وادار ساخته که بجای روشهای سنتی، راهکارهای جدیدی برای خود ایجاد کرده و به ثبات نسبی دست یابند (Geijsel et al, 2003).

برای اینکه سازمانها از قافله رقابت عقب نمانند، باید دارای رهبرانی باشند که توانایی لازم برای مقابله با تغییرات پیچیده و همیشگی محیط رقابتی را دارا باشند. ظهور مفاهیم نوینی نظیر اخلاق، راستی و درستی، معناداری کار، نودوستی، باور نیرویی برتر به نام خدا و . . . به پژوهشها و فرآیندهای مدیریتی و کسب کار، جلوه جدیدی بخشیده است. بسیاری از اندیشمندان معتقدند موضوع معنویت در محیط کار، از علوم مختلفی چون کوانتوم، سایبرنتیک، علوم شناختی، ادیان و رسوم شرقی و غربی مشتق شده و واکنشی در مقابل چارچوبهای نظری مدرن است. بنابراین وجود رهبری معنوی در سازمانها، نیازمند تغییر و تحول، موفقیت و یادگیری مستمر و رضایت کارکنان میباشد (Wax, 2005).

در این پژوهش، ضمن تشریح کامل مفاهیم رهبری معنوی و رضایت شغلی، تاثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

## ۱-۱ - بیان مسئله تحقیق

اگر عمیقاً به پیشرفتهای صورت گرفته در زمینه رهبری توجه شود، مشخص میشود که تاکنون پژوهشهای بسیاری در زمینه خصوصیات فکری، فیزیکی و هیجانی رهبران صورت گرفته است؛ اما موضوعی که در سالهای اخیر توجه بسیاری از صاحبان علوم رفتاری را معطوف خود ساخته است، ویژگیهای معنوی رهبران سازمانها میباشد. رهبری معنوی بیانگر این واقعیت است که اتکا به معنویت، میتواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشیده و موجبات رضایت کارکنان را فراهم آورد (Fly and Matherly, 2006).

از سویی دیگر، مهمترین عامل بهرهوری در سازمانها، منابع انسانی آنها میباشد. بدون شک، رشد و پیشرفت هر جامعه‌ای، به بهبود و توسعه منابع انسانی آن بستگی دارد. بدین سبب است که مدیران هر سازمانی با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه ویژه‌ای به پرورش منابع انسانی مبذول میدارند (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷). یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی مطرح گردیده، رضایت شغلی کارکنان است. تصور بسیاری بر این است

که رضایت شغلی، مفهومی قدیمی است. در حالی که این موضوع، به عنوان شیوه‌های نوین در ایجاد انگیزش به یکی از داغ‌ترین مباحث روز علم مدیریت مبدل شده است (اسدی، ۱۳۸۷). وجود تغییرات سریع، پیشرفتهای فناوری و رقابتهای نهان و آشکار در دنیا، اهمیت و ضرورت رضایت شغلی را بیش از پیش آشکار ساخته است. از این رو، برای نقش رهبری در فرآیند افزایش رضایت شغلی کارکنان، اهمیت بسزایی قائل شده‌اند. با توجه به مطالب عنوان شده میتوان سوال اصلی پژوهش را بدین صورت مطرح ساخت:

رهبری معنوی چه تاثیری بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی دارد؟

## ۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

در مطالعات اخیر، نقش معنویت در مباحث مدیریتی بشدت افزایش یافته است. تلفیق این دو موضوع، بیانگر نقش مهم معنویت در سازمان و مدیریت بوده که در نتیجه مدیران سازمانها، علاقه زیادی به یافتن نقش معنویت در بهبود و توسعه سازمانی پیدا کرده‌اند (McCormic, 1994).

از این رو مروری گذرا به برخی علاقمندیها و گرایشهای رو به رشد معنویت در قلمرو مدیریت و سازمان خالی از فایده نیست (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). نکته قابل توجه آن است که تاکنون اندیشمندان علاقمند به این حوزه، کمتر بطور خاص به سازمانهای بخش عمومی و نقش معنویت در اداره چنین سازمانهایی پرداخته‌اند. این در حالی است که به نظر میرسد مطالعه نقش معنویتگرایی در سازمانهای بخش عمومی و دولتی به علت ماهیت ویژه آنها که متوجه منافع عمومی است، قابل توجه و تامل برانگیز است. مدیریت دولتی در طول دهه‌های گذشته، جلوه‌های مختلفی را تجربه کرده است. از سازمانهای بروکراتیک سبک و برگرفته، تا تکثرگرایی دموکراتیک فرامدرن و طرفداری از برابری جنسی تا مدیریت عملکرد. بازیگران اصلی (بزرگ) این حوزه نظیر فردریکسون و کتل<sup>۱</sup> تحولاتی را شناسایی کرده‌اند که در بردارنده روح تازه‌ای از مدیریت دولتی و دگرگونی بخش دولتی برای قرن ۲۱ است (خانباشی، ۱۳۸۹).

---

<sup>۱</sup>. Fredrickson & Kettl

اما هیچ یک از این تغییرات شامل تاثیر فزاینده معنویت در سازمانها و یا چالشهای دیگر بوده است. با این حال، تاکنون تنها تعداد محدودی از پژوهش گران حوزه مدیریت، به اهمیت تاثیری که موضوع معنویت در محیط کار ایفا میکند، پی بردهاند و عده اندکی نیز بر این باورند که معنویت در نگرشهای اخلاقی، استدلال اخلاقی و رفتارهای بسیاری از مدیران تاثیرگذار است (King, 2007).

در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار تا حدی است که میتواند برای سازمان - ها، افراد، جامعه، محیط و . . . مسئولیت ایجاد کند (Geijsel, 2003).

### ۱-۳- اهداف تحقیق

(۱) بررسی نقش رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی.

(۲) بررسی نقش خصوصیات جمعیتشناختی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی .

(۳) رتبهبندی ابعاد رهبری معنوی

(۴) بررسی سطوح هر یک از متغیرهای پژوهش.

### ۱-۴- چارچوب نظری

#### ۱-۴-۱- رهبری معنوی

اسکال و بیشاپ (۲۰۰۱) معتقدند اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت بوده و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو، رهبر باید خدمتگزار باشد که از آن، تحت عنوان رهبری معنوی نیز یاد شده است (Schol & Bishop, 2001). در واقع نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزارانه رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار<sup>۱</sup> بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلنگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می دهند که از این

<sup>۱</sup>. Servant Leadership

سه خصیصه، به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد شده است (Schol & Bishop, 2001).

رهبر معنوی با ویژگیهای منحصر بفرد خود، چشماندازی از آینده سازمان ایجاد و به گونه - ای در کارکنان نفوذ میکند که آنان به تحقق چشمانداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش میدهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی موجب میشود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند (نرگسیان، ۱۳۸۷).

در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، طرز تلقیها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. وی این کار را در دو مرحله انجام میدهد:

۱- در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمانی احساس می کنند که دارای شغل با اهمیت و معناداری هستند، رهبر معنوی، اقدام به ایجاد چشم انداز مشترک می کند. ۲- رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی/ اجتماعی بر اساس ارزشهای انسانی موجب میشود که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می آید که سایرین نیز مهمند و باید از آنان به خاطر شغل شان قدر دانی شود (نرگسیان، ۱۳۸۷).

#### ۱-۴-۲- رضایت شغلی

بدون شک، هر سازمانی بدنبال روشهایی برای افزایش انگیزه افراد خود بوده که بدین ترتیب، عملکرد آنان را بهبود بخشیده و تعهدشان را به سازمان افزایش دهند. یکی از این تکنیکها، افزایش رضایت شغلی افراد میباشد. اگر رضایت شغلی افراد افزایش یابد، هم افراد و هم سازمان به اهداف خاص خود دست یافته و بنابراین به موفقیت بیشتری نائل خواهند شد (Stewart, 2008).

رضایت شغلی هم به عنوان یکی از اصلیترین شاخه های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی گردیده و یکی از عواملی است که میتوان بدان وسیله وضعیت یک سازمان را مورد ارزیابی قرار داد. نگرش افراد در مورد شغل شان، در نحوه زندگیشان موثر بوده و تعیین کننده بخش



عده‌های از مفهومی است که به آن رضایت از زندگی گفته میشود. تاثیر عامل رضایت شغلی بر اثربخشی سازمان در بلندمدت و بعلاوه تحمیل هزینه بر سازمان به علت ترک شغل، جابجایی کارکنان و . . . از جمله عواملی هستند که مدیران را به اهمیت مساله رضایت شغلی در سازمان کشانده است. باید توجه داشت که اثرات مرتبط با رضایت شغلی به کل جامعه نیز کشانده میشود. هنگامی که کارکنان از شغل خود راضی باشند، از زندگی خود نیز لذت می‌برند و در جهت سلامت جامعه نیز تلاش بیشتری از خود نشان میدهند؛ زیرا کارکنان راضی شادابی و مسرت را به خانه و جامعه منتقل مینمایند. بنابراین با توجه به مسئولیتهای اجتماعی و مقدار پولی که در سایه رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد، باید از این پدیده دفاع نمود (رابینز، ۱۳۸۰).

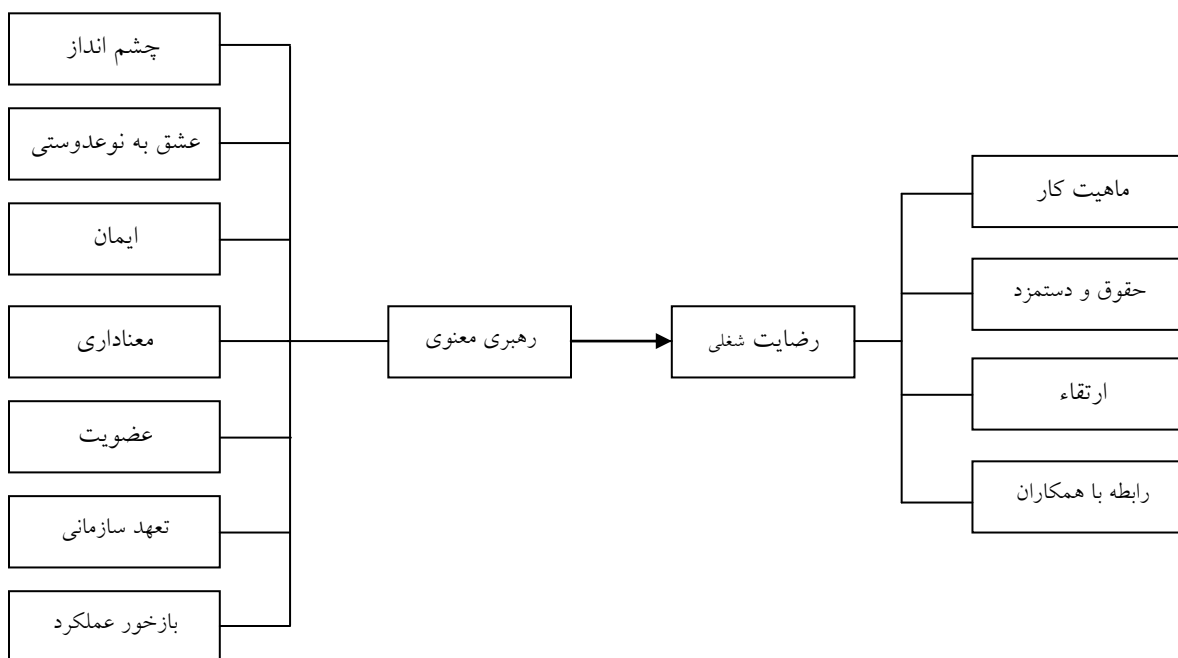
رضایت شغلی یکی از روشهای کسب اطلاعات مربوط به کارکنان بوده که نگرش، احساسات و ترجیحات شخصی افراد در مورد کارشان را توصیف میکند (Chen, 2007) و میزان علاقه افراد به شغل شان را بیان میکند (Lambert et al, 2007). مدیران سازمانها قادر خواهند بود با درک میزان رضایت شغلی کارکنان، به ترجیحات و خواستههای آنان پی برده و عواملی همچون پاداش، ارتقاء، درآمد، تسهیلات رفاهی و . . . را مطابق با میزان کار و تلاش افراد، برایشان در نظر گیرند (Tsai et al, 2007).

برای سنجش رضایت شغلی در این پژوهش، از متغیرهای ماهیت کار، حقوق و دستمزد، ارتقاء و رابطه با همکاران استفاده شد.

**الف) ماهیت کار:** به معنای خصوصیات و ویژگیهای که در وظایف شغلی فرد وجود دارد.  
**ب) حقوق و دستمزد:** مقدار اجرت مالی که فرد دریافت مینماید و درجهای که وی دستمزدش را در مقابل دستمزد دیگران عادلانه و منصفانه میداند.

**ج) فرصتهای ارتقاء:** فرصت بیشتر در سلسله مراتب سازمانی.

**د) همکاران:** درجهای است که همکاران شغلی از لحاظ فنی کارا میباشند و از بعد اجتماعی حامی فرد به شمار میروند (Smith et al, 1969)



شکل ۱-۱: مدل مفهومی پژوهش (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷؛ اسدی، ۱۳۸۷؛ Fry, 2005)

#### ۵-۱- فرضیه ها یا سوال های تحقیق (بیان روابط بین متغیرهای مورد مطالعه):

- ۱- رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی، تاثیر دارد.
- ۱-۱- چشم انداز سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی، تاثیر دارد.
- ۲-۱- عشق به هموع بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی، تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- ۳-۱- ایمان به کار بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی، تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- ۴-۱- معناداری در کار بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی، تاثیر دارد.
- ۵-۱- عضویت در سازمان بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی، تاثیر دارد.
- ۶-۱- تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی، تاثیر دارد.
- ۷-۱- بازخور عملکرد بر رضایت شغلی کارکنان سازمان هوشناسی، تاثیر دارد.

#### ۶-۱- روش تحقیق ( اعم از میدانی، پیمایش، کتابخانه‌ای و . . )

این تحقیق از نظر هدف «کاربردی» و از نظر روش گردآوری دادهها «توصیفی-پیمایشی» است.

#### ۷-۱- قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی: رهبری معنوی و رضایت شغلی

قلمرو مکانی: سازمان هواشناسی کشور

قلمرو زمانی: زمان انجام تحقیق از دی ماه ۱۳۹۰ تا مهرماه ۱۳۹۱ و قلمرو زمانی از اواسط فروردین ۱۳۹۱ تا اواسط اردیبهشت ۱۳۹۱ میباشد.

#### ۸-۱- تعاریف متغیر و دادهها

##### رهبری معنوی

**تعریف مفهومی:** سبکی از رهبری است که در آن، سازمانها از حالت مأموریت محور خارج شده و به مکانی تبدیل میشوند که در آن، معنویت در افراد و گروههای کاری پدیدار گردد (Konz & Ryan, 1999).

**تعریف عملیاتی:** این سبک رهبری بر اعتقاد به وجود نیرویی برتر به عنوان قدرت مطلق استوار بوده و در این پژوهش شامل متغیرهای چشمانداز، عشق به هم نوع، ایمان به کار، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخور عملکرد میباشد (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷).

##### رضایت شغلی

**تعریف مفهومی:** رضایت شغلی بیانگر نگرش کلی افراد در مورد شغل شان است (Berry, 1998).

**تعریف عملیاتی:** حسی درونی بوده و بیانگر احساس افراد در مورد کاری که به آن مشغولند میباشد.

##### چشمانداز سازمانی

**تعریف مفهومی:** چشمانداز بیانگر تصویری از آینده سازمان میباشد که تمامی کارکنان برای رسیدن به آن در حال تلاشند (Kotter, 1996).

**تعریف عملیاتی:** بیانگر تصویری از آینده سازمان بوده و ارزشهای مشترک افراد و سازمان را شامل میشود. در این تحقیق برای چشمانداز، از شاخصهای تعهد به چشمانداز، ایمان به چشمانداز و بهتر کارکردن سنجیده میشود.

### **عشق به هم‌نوع (نوع دوستی)**

**تعریف مفهومی:** بیانگر احساس کمال، هماهنگی و عشق است که از طریق مراقبت، تشویق و تعامل با خود و همکاران ایجاد میشود (Fry, 2003).

**تعریف عملیاتی:** بیانگر وجود احساس و عاطفی میان کارکنان سازمان میباشد. در این پژوهش، برای سنجش نوع دوستی از شاخصهای وفاداری سازمان به کارکنان، عدم تنبیه اشتباهات صادقانه و صداقت مدیران نسبت به افراد استفاده میشود.

### **ایمان به کار**

**تعریف مفهومی:** این متغیر، بیانگر تمایل افراد به تحقق اهداف سازمان میباشد که معمولاً همراه با واژه "امید" به کار میرود (Mac Arthur, 1998).

**تعریف عملیاتی:** اعتقاد درونی به عامل یا فاکتوری را دربرگرفته و با معیارهای اهمیت کار، معنی داری کار و معنیداری وظایف سنجیده میشود.

### **معناداری**

**تعریف مفهومی:** معناداری به درک درست کارکنان از شغل خود و میزان اهمیتی که افراد برای شغل خود قائلند، اشاره دارد. معناداری موجب میشود کارکنان شناخت بیشتری از شغل خود داشته باشند (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷).