





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

**بررسی رابطه بین مولفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی**

**دانشگاه شهید بهشتی تهران**

استاد راهنما:

دکتر رضا هویدا

استاد مشاور:

دکتر محمد نجفی

پژوهشگر:

آذر ذاکری

تیرماه ۱۳۹۰

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی خانم آذر ذاکری

تحت عنوان

رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه

شهید بهشتی تهران

در تاریخ ۱۳۹۰/۰۴/۲۷ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی تصویب نهایی رسید.

امضاء	با مرتبه علمی دانشیار	دکتر رضا هویدا	۱- استاد راهنمای پایان‌نامه
امضاء	با مرتبه علمی <del>استادیار</del>	دکتر محمد نجفی	۲- استاد مشاور پایان‌نامه
امضاء	با مرتبه علمی استادیار	دکتر سعید رجایی‌پور	۳- استاد داور داخل گروه
امضاء	با مرتبه علمی استادیار	دکتر علی نصرافهانی	۴- استاد داور خارج از گروه
امضای مدیر گروه			

## سپاسگزاری

خدای را سپاس که به من توفیق اعطا نمود که پژوهش حاضر را به انجام برسانم. در راستای انجام این تحقیق، همواره مورد لطف و عنایت عزیزانی بوده‌ام که بر خود لازم می‌دانم مراتب قدردانی خود را نسبت به آنان ابراز نمایم.

با خالصانه‌ترین مراتب تقدیر و تشکر از:

- استادان گرامی جناب آقای دکتر رضا هویدا و جناب آقای دکتر محمد نجفی ستودن راهمایی‌های خالصانه و استادانه شما با کلام

مقدور نمی‌باشد. شایسته است با ارزش‌ترین مراتب قدردانی‌ام را تقدیم حضورتان نمایم.

تقدیم به صورت‌ترین معلمان زندگی ام:

پدر و مادرم

به پاس عاطفه سرشار و گرمای امید بخش وجودشان که در این سردترین روزگار ان پستیان است...

به همسرم، پناه محسکی ام

به پاس مهربانی و صبرش

کسی که در تمام سختات، رفیق راهم بود...

و تک ستاره آسمان زندگی ام، پسرم

امیر مهدی

## چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی بود. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه آماری ۵۲۲ نفر از اعضای هیأت علمی در سال ۱۳۸۹ بود که از این تعداد ۲۱۷ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه‌ی انگیزش شغلی نئو و دیگران (۱۹۹۰)، با ۲۶ سوال و پرسشنامه اصلاح شده رهبری معنوی از فرای و دیگران (۲۰۰۵)، با ۳۰ سوال بود. پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۸ محاسبه گردید. داده‌های حاصل از پرسشنامه با استفاده از روش‌های آماری آنوا، رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t برای دو گروه مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در نهایت نتایج زیر به دست آمد: تمامی ابعاد رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت سازمانی و ایمان دینی) رابطه معناداری با انگیزش شغلی دارند ( $P < 0/05$ ). ابعاد رهبری معنوی در تعامل با یکدیگر در مجموع ۲۴ درصد از واریانس انگیزش شغلی را تبیین می‌کنند. در معادله رگرسیون چندگانه، ضرایب بتا بین معناداری در کار و انگیزش شغلی ۰/۳۱، بین ایمان دینی و انگیزش شغلی ۰/۲۷ و بین عشق به نوع دوستی و انگیزش شغلی ۰/۱۹ می‌باشد. بین انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی با توجه به متغیرهای جنسیت، مرتبه علمی و دانشکده محل خدمت تفاوت معنادار وجود ندارد، اما بین ادراکات اعضای هیأت علمی درباره ابعاد رهبری معنوی با توجه به متغیرهای جنسیت، سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده محل خدمت تفاوت معنادار وجود دارد.

**کلیدواژه‌ها:** رهبری، رهبری معنوی، انگیزش شغلی، اعضای هیأت علمی دانشگاه

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	<b>فصل اول: کلیات پژوهش</b>
۱-۱	مقدمه
۲-۱	شرح و بیان مساله پژوهشی
۳-۱	اهمیت و ارزش تحقیق
۴-۱	اهداف تحقیق
۱-۴-۱	هدف اصلی
۲-۴-۱	اهداف فرعی
۵-۱	فرضیه‌های تحقیق
۱-۵-۱	فرضیه‌ی اصلی
۲-۵-۱	فرضیه‌های فرعی
۶-۱	تعریف اصطلاحات و مفاهیم
۱-۶-۱	تعریف مفهومی
۲-۶-۱	تعریف عملیاتی
	<b>فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش</b>
۱-۲	مقدمه
۲-۲	رهبری
۱-۲-۲	ماهیت رهبری
۲-۲-۲	سبک‌های رهبری
۱-۲-۲-۲	نظریه‌های ویژگی‌های شخصیتی
۲-۲-۲-۲	نظریه‌های رفتار رهبری
۳-۲-۲-۲	نظریه‌های اقتضایی
۳-۲-۲	نظریه‌های رهبری مبتنی بر انگیزش
۱-۳-۲-۲	رهبری مسیر-هدف
۲-۳-۲-۲	رهبری تحولی
۳-۳-۲-۲	رهبری کارزماتیک
۳-۲	معنویت
۱-۳-۲	تعریف معنویت



عنوان	صفحه
۲-۳-۲ تفاوت میان دین و معنویت.....	۱۹
۳-۳-۲ معنویت در سازمان .....	۱۹
۴-۳-۲ معنویت از دیدگاه ادیان الهی .....	۲۰
۵-۳-۲ مزایای معنویت در سازمان.....	۲۱
۶-۳-۲ تشویق و پرورش معنویت در محیط کار .....	۲۱
۷-۳-۲ معنویت در کار .....	۲۳
۸-۳-۲ سطوح معنویت در سازمان.....	۲۴
۹-۳-۲ ارزش‌های معنوی.....	۲۵
۴-۲ رهبری معنوی.....	۲۶
۱-۴-۲ پیشینه رهبری معنوی .....	۲۶
۲-۴-۲ هوش عاطفی رهبران .....	۳۱
۳-۴-۲ هوش معنوی رهبران.....	۳۲
۴-۴-۲ ابعاد رهبری معنوی.....	۳۳
۱-۴-۴-۲ چشم انداز.....	۳۳
۲-۴-۴-۲ عشق به نوع دوستی .....	۳۵
۳-۴-۴-۲ ایمان به کار.....	۳۵
۴-۴-۴-۲ معناداری در کار.....	۳۶
۵-۴-۴-۲ عضویت سازمانی.....	۳۶
۶-۴-۴-۲ ایمان دینی.....	۳۷
۵-۴-۲ توسعه رهبری معنوی.....	۳۷
۶-۴-۲ فرآیند رهبری معنوی .....	۳۸
۷-۴-۲ ویژگی‌های رهبر معنوی .....	۳۹
۸-۴-۲ رهبری معنوی و سازمان یادگیرنده.....	۴۱
۹-۴-۲ مقایسه رهبری معنوی با دیگر سبک‌های رهبری.....	۴۳
۱-۹-۴-۲ رهبری معنوی و رهبری تحولی.....	۴۳
۲-۹-۴-۲ رهبری معنوی و رهبری خدمتگزار .....	۴۳
۳-۹-۴-۲ رهبری معنوی و رهبری قابل اعتماد.....	۴۵
۱۰-۴-۲ مدل‌های رهبری معنوی.....	۴۵

عنوان	صفحه
۱-۱۰-۴-۲ تئوری علی رهبری معنوی (CSLT).....	۴۵
۲-۱۰-۴-۲ مدل رهبری خدمتگزار.....	۴۹
۳-۱۰-۴-۲ مدل ۳S.....	۴۹
۴-۱۰-۴-۲ مدل شایستگی‌های رهبری.....	۵۰
۵-۱۰-۴-۲ مدل رهبری معنوی اصول‌گرا.....	۵۱
۶-۱۰-۴-۲ مدل رهبری ارزش‌مدار.....	۵۲
۷-۱۰-۴-۲ مدل رهبری یکرنگ.....	۵۳
۸-۱۰-۴-۲ مدل رهبری الهامی.....	۵۴
۹-۱۰-۴-۲ مدل رهبری روحانی.....	۵۴
۱۰-۱۰-۴-۲ مدل رهبری معنوی اصیل.....	۵۵
۵-۲ انگیزش.....	۵۶
۱-۵-۲ تعریف انگیزش.....	۵۶
۲-۵-۲ نظریه‌های انگیزش.....	۵۷
۱-۲-۵-۲ مدل سنتی.....	۵۷
۲-۲-۵-۲ مدل روابط انسانی.....	۵۷
۳-۲-۵-۲ مدل منابع انسانی.....	۵۸
۴-۲-۵-۲ نظریه‌های مبتنی بر انگیزش درونی و نظریه‌های مبتنی بر انگیزش بیرونی.....	۵۸
۵-۲-۵-۲ نظریه‌های رفتاری و شناختی.....	۵۸
۶-۲-۵-۲ نظریه‌های محتوایی و فرایندی.....	۵۹
۷-۲-۵-۲ تئوری‌های تکاملی انگیزش.....	۶۰
۳-۵-۲ کاربرد انگیزش در سازمان و مدیریت.....	۶۰
۱-۳-۵-۲ طراحی شغل.....	۶۱
۲-۳-۵-۲ هدف‌گذاری.....	۶۱
۳-۳-۵-۲ مشارکت در تصمیم‌گیری.....	۶۴
۴-۵-۲ تأثیر انگیزش بر عملکرد کارکنان در سازمان.....	۶۴
۵-۵-۲ تأثیر انگیزش در تعیین رفتار.....	۶۴
۶-۵-۲ انگیزش شغلی و کسب مزیت رقابتی پایدار.....	۶۵
۷-۵-۲ تبیین مدل انگیزش در سازمان.....	۶۵

صفحه	عنوان
۶۷	۲-۵-۷-۱ عوامل مادی انگیزش.....
۶۸	۲-۵-۷-۲ عوامل معنوی.....
۷۰	۲-۵-۷-۳ عوامل سازمانی.....
۷۲	۲-۶-۶-۱ مرور بر تحقیقات انجام شده.....
۷۲	۲-۶-۱-۱ تحقیقات داخلی.....
۷۶	۲-۶-۲ تحقیقات خارجی.....
۷۷	۲-۷-۷ خلاصه فصل.....
<b>فصل سوم: روش پژوهش</b>	
۷۹	۳-۱ مقدمه.....
۷۹	۳-۲ روش پژوهش.....
۸۰	۳-۳ جامعه آماری.....
۸۰	۳-۴ برآورد حجم نمونه.....
۸۱	۳-۵ روش نمونه گیری.....
۸۱	۳-۶ ابزار پژوهش.....
۸۱	۳-۶-۱ پرسشنامه رهبری معنوی.....
۸۳	۳-۶-۲ پرسشنامه انگیزش شغلی.....
۸۳	۳-۷ شیوه جمع آوری اطلاعات.....
۸۴	۳-۸ روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
<b>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها</b>	
۸۵	۴-۱ مقدمه.....
۸۶	۴-۲ آمار توصیفی.....
۹۰	۴-۳ آمار استنباطی.....
<b>فصل پنجم: بحث و تفسیر نتایج</b>	
۱۰۵	۵-۱ مقدمه.....
۱۰۵	۵-۲ خلاصه طرح و نتایج پژوهش.....
۱۰۶	۵-۳ بحث و نتیجه گیری.....
۱۱۰	۵-۴ محدودیت‌های تحقیق.....
۱۱۱	۵-۵ پیشنهاد‌های پژوهش.....

صفحه	عنوان
۱۱۱	۱-۵-۵ پیشنهادهای کاربردی.....
۱۱۲	۲-۵-۵ پیشنهادات پژوهشی.....
۱۱۳	پیوست ۱.....
۱۱۵	پیوست ۲.....
۱۱۶	منابع و مآخذ.....

## فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲: عوامل رهبری تحول آفرین.....	۱۶
شکل ۲-۲: مدل پرورش معنویت.....	۲۲
شکل ۳-۲: سطوح معنویت در سازمان.....	۲۵
شکل ۴-۲: مهارت‌های هوش عاطفی.....	۳۱
شکل ۵-۲: فرآیند ایجاد چشم‌انداز فعالیت‌های سازمانی.....	۳۴
شکل ۶-۲: رابطه مفروض میان متغیرهای مدل علی رهبری معنوی.....	۴۸
شکل ۷-۲: تأثیر متقابل انگیزه، هدف و نقش آنها در تعیین رفتار.....	۶۵
شکل ۱-۴: توزیع درصد پاسخگویان به تفکیک جنس.....	۸۶
شکل ۲-۴: توزیع درصد پاسخگویان بر حسب سابقه تدریس.....	۸۷
شکل ۳-۴: توزیع درصد پاسخگویان بر حسب مرتبه علمی.....	۸۸
شکل ۴-۴: توزیع درصد اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی به تفکیک دانشکده.....	۸۹

## فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: نظریه‌های عمده انگیزش.....	۵۹
جدول ۲-۲: ابعاد شغل و خصوصیات آن.....	۶۳
جدول ۱-۳: توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی به تفکیک دانشکده.....	۸۰
جدول ۲-۳: مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت.....	۸۲
جدول ۳-۳: توزیع سوال‌های پرسشنامه بر حسب ابعاد رهبری معنوی.....	۸۲
جدول ۴-۳: توزیع سوال‌های پرسشنامه بر حسب ابعاد انگیزش شغلی.....	۸۳
جدول ۱-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک جنس.....	۸۶
جدول ۲-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه تدریس.....	۸۷
جدول ۳-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مرتبه علمی.....	۸۸
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی حجم نمونه به تفکیک دانشکده.....	۸۹
جدول ۵-۴: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف به منظور سنجش نرمال بودن توزیع مؤلفه‌های رهبری معنوی.....	۹۰
جدول ۶-۴: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف به منظور سنجش نرمال بودن توزیع مؤلفه‌های انگیزش شغلی.....	۹۰
جدول ۷-۴: شاخص‌های مربوط به رابطه بین چشم انداز سازمانی و انگیزش شغلی.....	۹۱
جدول ۸-۴: شاخص‌های مربوط به رابطه بین عشق به نوع‌دوستی و انگیزش شغلی.....	۹۱
جدول ۹-۴: شاخص‌های مربوط به رابطه بین ایمان به کار و انگیزش شغلی.....	۹۱
جدول ۱۰-۴: شاخص‌های مربوط به رابطه بین معناداری در کار و انگیزش شغلی.....	۹۲
جدول ۱۱-۴: شاخص‌های مربوط به رابطه بین عضویت سازمانی و انگیزش شغلی.....	۹۲
جدول ۱۲-۴: شاخص‌های مربوط به رابطه بین ایمان دینی و انگیزش شغلی.....	۹۳
جدول ۱۳-۴: خلاصه مدل رگرسیون.....	۹۳
جدول ۱۴-۴: آنوا برای تبیین انگیزش شغلی.....	۹۳
جدول ۱۵-۴: رابطه بین ابعاد رهبری معنوی با نمرات انگیزش شغلی.....	۹۴
جدول ۱۶-۴: آماره‌های گروهی آزمون تی برای مقایسه انگیزش شغلی بر حسب جنسیت.....	۹۴
جدول ۱۷-۴: مقایسه انگیزش شغلی با توجه به متغیر جنسیت.....	۹۵
جدول ۱۸-۴: آماره لوین با توجه به سابقه تدریس.....	۹۵
جدول ۱۹-۴: مقایسه انگیزش شغلی با توجه به سابقه تدریس.....	۹۵

عنوان	صفحه
جدول ۴-۲۰: آزمون تعقیبی برای مقایسه انگیزش شغلی با توجه به سابقه تدریس.....	۹۶
جدول ۴-۲۱: آماره لوین با توجه به مرتبه علمی.....	۹۷
جدول ۴-۲۲: مقایسه انگیزش شغلی با توجه به مرتبه علمی.....	۹۷
جدول ۴-۲۳: آماره لوین با توجه به دانشکده.....	۹۷
جدول ۴-۲۴: مقایسه انگیزش شغلی با توجه به دانشکده.....	۹۷
جدول ۴-۲۵: مقایسه ابعاد رهبری معنوی با توجه به متغیر جنسیت.....	۹۸
جدول ۴-۲۶: مقایسه ابعاد رهبری معنوی با توجه به متغیر مرتبه علمی.....	۱۰۰
جدول ۴-۲۷: آزمون تعقیبی شفه برای مقایسه مولفه عشق به نوع دوستی بر حسب مرتبه علمی.....	۱۰۰
جدول ۴-۲۸: آزمون تعقیبی شفه برای مقایسه مولفه ایمان به کار بر حسب مرتبه علمی.....	۱۰۱
جدول ۴-۲۹: مقایسه ابعاد رهبری معنوی با توجه به متغیر سابقه تدریس.....	۱۰۱
جدول ۴-۳۰: آزمون تعقیبی شفه برای مقایسه عضویت سازمانی بر حسب سابقه تدریس.....	۱۰۲
جدول ۴-۳۱: مقایسه ابعاد رهبری معنوی با توجه به دانشکده.....	۱۰۲
جدول ۴-۳۲: چشم انداز سازمانی با توجه به دانشکده.....	۱۰۳
جدول ۴-۳۳: آزمون تعقیبی شفه برای مقایسه دانشکده‌ها بر حسب مولفه عشق به نوع دوستی.....	۱۰۴

## فصل اول

### کلیات پژوهش

#### ۱-۱ مقدمه

سازمان‌های عصر حاضر در محیطی فعالیت می‌کنند که بسیار پیچیده، پویا و متغیر می‌باشند. جهانی‌سازی، فعالیت‌های اقتصادی، رشد فزاینده و تکنولوژی از عوامل هدایت‌کننده این تغییرات بوده‌است. بنابراین سازمان‌های عصر حاضر باید در یک عرصه‌ی اقتصادی بدون مرز با یک بازار کار مبتنی بر اقتصاد جهانی که بطور مداوم با دانش و اطلاعات روز در ارتباط است فعالیت کنند. این تغییرات سازمان‌هایی را می‌طلبد که چابک‌تر، فعال‌تر و پویاتر باشند. برای رویارویی با تغییرات فزاینده محیط بیرونی و چالش‌های آن، سازمان‌های معاصر باید محیط کاری را به وجود آورند که به آنان در جذب، نگهداری، ارتقاء و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. به وجود آوردن و خلق محیط کاری که احساس معنا و هدف و رقابت را در کارکنان به وجود آورد یک الزام و ضرورت راهبردی برای سازمان‌های امروزی می‌باشد (ویتینگ تن و مولرو، ۲۰۰۶).

کارکنان دانشگاه و از جمله هیأت علمی افرادی هستند با نیازهای بی‌شمار که در صورت رفع نیازهای متعالی آنان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به کارکنان و اعضای هیأت علمی آن بستگی دارد. اگر مدیران و سبک رهبری موجود در



دانشگاه قادر به ایجاد انگیزش و جذب و نگهداری هیأت علمی شایسته و باانگیزه نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسئولیتها و وظایف خطیر، با مشکل مواجه می‌شود. از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاهها، نقش اساسی در تولید علم و گسترش مرزهای دانش بر عهده دارند، لذا دانشگاهها باید با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، انگیزه لازم را برای فعالیتهای آموزشی و پژوهشی بوجود آورند.

پژوهش حاضر رابطه بین مولفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران را بررسی می‌کند. امید است از طریق نتایجی که بدست می‌آید، پیشنهادات کاربردی به مسئولان آموزش عالی در راستای ارتقای عملکرد اعضای هیأت علمی از طریق ایجاد انگیزش در آنها ارائه شود. در ادامه این فصل به شرح و بیان مسأله، اهمیت و ارزش تحقیق، اهداف تحقیق، فرضیه‌های تحقیق و در پایان تعریف نظری و عملیاتی واژه‌ها ارائه می‌شود.

## ۱-۲ شرح و بیان مسأله پژوهشی

اگرچه موضوع رهبری سالیان طولانی مورد توجه اندیشمندان بوده است اما تحقیق علمی در این زمینه در قرن بیستم شروع شده است. با وجود مطالعات زیادی که تا به حال در این زمینه انجام شده، هنوز این مفهوم به خاطر ماهیت پیچیده اش مبهم مانده است. با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری مشاهده می‌شود تاکنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگیهای فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته اما موضوعی که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه میتوان با توسل به معنویت، سلامت سازمانی و انگیزش کارکنان را به ارمغان آورد (فرای و مترلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). بخصوص بر چگونگی بکارگیری عقاید معنوی و ارضاء نیازهای معنوی کارکنان در محیط کار تاکید شده و معنویت را به عنوان پایه و اساس رهبری مطرح می‌کنند (فیر هولم<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶).

تحول در توسعه نظریه‌های رهبری از جنگ جهانی دوم به وجود آمده است که باعث ارائه چندین نظریه در زمینه انگیزش پیروان شامل نظریه مسیر - هدف، رهبری کاریزماتیک، رهبری تحول آفرین و تعاملی شده است. این تئوری‌ها سعی دارند توضیح دهند که چگونه بعضی رهبران قادرند با توسل جستن به معنویت میزان تعهد و انگیزش پیروان خود را افزایش دهند (رابینز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). ماکس دی پری<sup>۴</sup> در کتاب خود تحت عنوان رهبری به عنوان هنر اینگونه بیان کرده است که اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت و آخرین آن سپاس از پیروان

1- Fry & Matherly

2- Fairholm

3- Robbins

4- Max de pri

است که در این میان رهبر باید یک خدمتگزار باشد او این مفهوم را تحت عنوان رهبری معنوی مطرح می‌کند (به نقل از بیشاپ و اسکول<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

سازمان‌ها به رهبرانی نیاز دارند که به بعد دیگری از زندگی انسانی که فراتر از روابط عادی رهبر- پیرو است توجه کنند. رهبرانی که در موقعیت‌ها به جای مداخله در امور به بصیرت بخشی؛ به جای کنترل به اعتماد؛ به جای اعمال محدودیت به استقلال؛ به جای اقدام به تصویرسازی و به جای مطرح نمودن خود به فروتنی تاکید نمایند (کوراک کاکابدس و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). نظریه رهبری معنوی یک نظریه علی برای تحول سازمانی می‌باشد که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی بوجود آمده است. نظریه رهبری معنوی براساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به کار، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار و عضویت در سازمان می‌باشد (فرای<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

برای کلیه سرپرستان، مجریان و مدیران، انگیزش کارکنان و همکاران عملاً امری اساسی است. انگیزش، رفتار نیست بلکه یک حالت پیچیده درونی است که مستقیماً قابل مشاهده نبوده اما بر رفتار تأثیر دارد. بنابراین، باید از رفتار افراد (خواه کلامی یا غیر کلامی) به انگیزش آنها پی برد. انگیزش به رفتار افراد، تحرک و فعلیت می‌بخشد. بدون انگیزش هیچ رفتار سازمان یافته و هدفداری چه در محیط کار یا هر جای دیگر از فرد بروز نخواهد کرد (آونز<sup>۳</sup>، ۱۳۸۲).

یکی از اصول مهم در روابط بین شخصی، توجه به علائق و نگرش‌های اشخاص است. میل برای خواستن از درون افراد برمی‌خیزد و انگیزش، نیرویی درونی است که سبب لذت بردن از کار و فعالیت‌های شخصی می‌شود. انگیزش درونی، گرایش فطری پرداختن به تمایلات و به کار بردن توانایی‌ها و در انجام این کار، جستجو کردن چالش‌های بهینه و تسلط یافتن بر آنهاست. انگیزش درونی به طور خودانگیخته از نیازهای روان شناختی، کنجکاو و تلاش‌های فطری برای رشد حاصل می‌شود. وقتی افراد به صورت درونی با انگیزه می‌شوند به خاطر علاقه، احساس چالشی که فعالیت خاصی ایجاد می‌کند و به خاطر لذتی که از آن می‌برند رفتار می‌کنند این رفتار به صورت خودانگیخته، نه به دلیل بیرونی روی می‌دهد (سیدمحمدی، ۱۳۸۲). در این میان نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم اندازی معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های بشردوستانه می‌باشد تا کارکنانی فعال، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت نمایند (فرای و مترلی، ۲۰۰۶).

1- Bishop & School

2- Korac- Kakabadse et al

3- Owens

شناسایی الگوی رهبری، نقش مهمی در اداره امور سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها دارد و از آنجایی که مدیران دانشگاه‌ها در اتخاذ سبک‌های رهبری مناسب به عنوان یکی از متغیرهای مهم تعیین‌کننده رفتار سازمانی همواره با مشکلاتی نظیر عدم انگیزش شغلی و متعاقب آن غیبت کارکنان ناخشنود، ترک دانشگاه توسط افراد متخصص، کاهش عملکرد مطلوب، نارضایتی هیأت علمی و به طور کلی کاهش عملکرد روبرو می‌شوند، بررسی وضعیت انگیزشی اعضای هیأت علمی و رابطه آن با سبک رهبری در دانشگاه‌ها امری است که نیاز به بررسی اساسی دارد. آنچه مهم است این است که دانشگاه‌ها با هیأت علمی رشد یافته‌ای روبرو هستند که دیگر با ارضای نیازهای اولیه بر انگیزش نمی‌شوند بلکه آنها خواستار کار با معنا، هدفمند و ایجاد محیط‌های کاری به منظور پرورش خلاقیت و استعداد‌های خود هستند. بنابراین به منظور انگیزش آنها باید به دنبال رفع نیازهای متعالی بود. رهبری معنوی نیز به عنوان یک مدل انگیزش درونی درصدد برآوردن نیازهای متعالی افراد در سازمان می‌باشد. رهبر معنوی با ایجاد تصویری از آینده دانشگاه برای اعضای هیأت علمی و از طریق مراقبت، توجه و قدردانی (نوع دوستی) نسبت به خود و دیگران در آنها احساسی از پیوند با دانشگاه و عضویت در سازمان به وجود می‌آورد که به موجب این امر اعضای هیأت علمی در می‌یابند خدمات و کار آنها توسط مدیران دانشگاه مورد قدردانی قرار می‌گیرد و مدیران نسبت به آنها توجه لازم را دارند. همچنین اعضای هیأت علمی با وجود رهبری معنوی، ارزش و معنای کار خود را درمی‌یابند، نسبت به دلایل کار خود آگاهی پیدا می‌کنند و در نتیجه ایمان به کار و ایمان به مدیران خود در جهت دستیابی به اهداف دانشگاه و انجام وظایف خود بیشترین حد تلاش خود را به کار گرفته و اهداف شخصی خود را در جهت اهداف دانشگاه همسو می‌کنند.

رهبری معنوی بر طبق مدل فرای (۲۰۰۳) با به تصویر کشیدن چشم انداز دانشگاه و عشق به نوع دوستی در اعضای هیأت علمی، احساسی از معناداری در کار و عضویت در سازمان به وجود می‌آورد. همچنین با وجود رهبری معنوی آنها به کار خود ایمان می‌آورند و در جهت تحقق اهداف دانشگاه و مدیران خود گام برمی‌دارند. با توجه به آنچه مطرح شد این سؤال پیش می‌آید که آیا بین مولفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد.

در این پژوهش رابطه بین ابعاد رهبری معنوی بر طبق مدل فرای و انگیزش شغلی<sup>۱</sup> اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

### ۱-۳ اهمیت و ارزش تحقیق

بعد از سالها تحقیق و تجربه هم اکنون سازمان‌ها به سمتی حرکت می‌کنند که معنویت نام گرفته و مقصد و هدف جدیدی برای سازمان‌ها در حال شکل‌گیری است. این هدف جدید حمایت از توسعه معنوی رهبران، کارکنان، مشتریان و سایر ذینفعان سازمان می‌باشد (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). رهبری معنوی و انگیزش باعث می‌شود سازمان‌ها در جهت اهداف خود موفق و کارکنان با رضایت بیشتری به سمت اهداف حرکت کنند. هنسن<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) به تغییرات نیازهای کارکنان اشاره دارد، در صورتی سازمان‌ها موفق خواهند بود که به طور کامل به همه نیازهای کارکنان یعنی زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی پاسخگو باشند.

برخی از پژوهشگران مدیریت، پارادیم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را "معنویت" می‌دانند. آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (کندی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). معنویت در کار می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد (گیبونز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). کارکنان رشد یافته امروز چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند (بردلی و کایانوی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳).

اداره معنویت در سازمان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های مدیریت می‌باشد و آن چه بشریت در این وضعیت بحران زده با آن مواجه است، انتخاب این نیست که آیا سازمان‌ها باید معنوی شوند یا خیر؟ بلکه انتخاب این است که آن‌ها چگونه می‌توانند معنوی باشند. اگر قرار است سازمان‌ها با تأکید بر توسعه و پیشرفت باقی بمانند آن‌گاه صادقانه راه چاره‌ای جزء معنوی شدن آن‌ها نیست (میتروف و دنتون<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹).

انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های افراد و یکی از ابزارهای مهم در ترغیب کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است. اعضای هیأت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و مسلماً در سیستم، از برنامه‌ها، فعالیت‌ها، تجهیزات و مواد اهمیت بیشتری دارند. دانشگاه‌ها به اساتید با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا با آموزش دانشجویان از بروز جامعه غیر مولد پیشگیری کنند. اعضای هیأت علمی کسانی هستند که با شناخت عوامل مؤثر می‌توانند وضعی را به وجود آورند که موجبات رشد علمی و فرهنگی کشور را موجب شوند. بنابراین

1- Hansen

2- Kennedy

3- Gibbons

4- Bradley & Kauanui

5- Mitrof & Denton