

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه خوارزمی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

با عنوان: بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین مدیران و معنویت در محیط کار
از دیدگاه معلمان مدارس مقطع راهنمایی شهرستان قدس

استاد راهنما

دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم

استاد مشاور

دکتر محمدرضا بهرنگی

دانشجو

مجید اسماعیلی

آبان ۱۳۹۲



دانشگاه خوارزمی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه مدیریت آموزشی

این پایان نامه تحت عنوان « بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان مدارس مقطع راهنمایی شهرستان قدس» به منظور اخذ درجه‌ی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی توسط آقای مجید اسماعیلی تهیه و تدوین گردید و در جلسه مورخ ۹۲/۸/۱۳ که در سالن آمفی تئاتر دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی (درکرج) با حضور کمیته مرکب از استاد راهنما، استاد مشاور، استاد داور و مدیرگروه (نماینده شورای تحصیلات تکمیلی) برگزار گردید. کمیته مذکور پس از شنیدن گزارش دانشجو و چگونگی پاسخگویی به سئوالات مطرح شده در ارتباط با پایان نامه یاد شده، پایان نامه فوق الذکر را با نمره به عدد از ۱۸ نمره ۱۷/۷۵ و به حروف از هجده، هفده و هفتاد و پنج مورد تائید قرار داد. نمره نهایی پایان نامه با احتساب نمره مقاله ۱۸/۲۵ و درجه عالی می باشد.

اعضای هیأت داوران:

استاد راهنما: دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم

استاد مشاور: دکتر محمدرضا بهرنگی

استاد داور: دکتر عبدالحسین عباسیان

مدیر گروه و نماینده تحصیلات تکمیلی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

تقدیر و تشکر:

از تمامی اساتید ارجمند که در طول مدت تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد از محضرشان کسب فیض و علم نمودم، بویژه از استاد راهنمای محترم این پژوهش جناب آقای دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم که بزرگوارانه زحمت انجام این مسئولیت را تقبل فرمودند و در همه حال بدون کمترین محدودیتی وقت گرانبه‌های خود را در اختیار بنده قرار دادند و همچنین از استاد مشاور این پژوهش جناب آقای دکتر محمدرضا بهرنگی که در طول مراحل تحقیق همواره از راهنمایی‌های ارزنده‌شان بهره بردم، صمیمانه و متواضعانه تشکر و قدردانی می‌نمایم.

همچنین از استاد بزرگوار جناب آقای دکتر عبدالحسین عباسیان که زحمت داوری این پژوهش را متقبل شدند، کمال تشکر را دارم.

این اثر را اگر ارج و منزلتی باشد تقدیم می کنم به:

ساحت مقدس امام عصر(عج)

و

تقدیم به روح سبز و بزرگوار پدرم

او که آفتاب مهرش در آستانه قلبم همچنان پا برجاست

و هرگز غروب نخواهد کرد

و

مادر مهربانم

او که زندگی را در ژرفای فداکاریش معنا کردم

و استقامت را از چهره صبورش آموختم.

چکیده:

یکی از نظریه های نوین در زمینه رهبری سازمانی، رهبری تحول آفرین است. رهبران تحول آفرین اثربخشی را به کارایی ترجیح می دهند و سعی می کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره مند شوند. اصطلاح معنویت در کار و محیط کار نیز توصیف کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنها را ارضا می کند، معنا و هدف را در کارشان درک می کنند و احساس می کنند با همکارانشان ارتباط موثر دارند از این رو، ورود معنویت به سازمان به عنوان چالش قرن ۲۱ تلقی می شود و مدیران زمان باید با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند. از اهداف اساسی این پژوهش، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان می باشد. برای این منظور از پرسشنامه استاندارد رهبری تحول آفرین مدیران (MLQ) فرم کوتاه بس و آوالیو (۲۰۰۰) و از پرسشنامه میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) برای سنجش معنویت در محیط کار استفاده گردید. پایایی هریک از پرسشنامه ها به روش آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش، کلیه دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان قدس می باشد که بوسیله جدول مورگان ۲۷۸ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. پس از جمع آوری و تحلیل پرسشنامه ها به کمک نرم افزار SPSS نتایج تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصل نشان داد که رابطه معنا داری بین هریک از مولفه های رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار وجود دارد و در نهایت بین رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار نیز رابطه معناداری حاصل شد.

واژه های کلیدی: رهبری تحول آفرین، معنویت در محیط کار

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول: کلیات پژوهش
۲.....	مقدمه
۳.....	بیان مسئله
۵.....	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۷.....	ذینفعان
۷.....	اهداف تحقیق
۷.....	سوالات تحقیق
۸.....	قلمرو تحقیق
۸.....	تعریف اصطلاحات و متغیرهای پژوهش
۸.....	تعریف مفهومی
۹.....	تعریف عملیاتی
۱۰.....	فصل دوم: مبانی و پیشینه پژوهش
۱۱.....	مقدمه
۱۲.....	رهبری تحول آفرین
۱۳.....	مفهوم رهبری تحول آفرین
۱۵.....	سیرتاریخی رهبری تحول آفرین
۱۸.....	نظریه های رهبری تحول آفرین
۱۸.....	نظریه برنز
۱۸.....	نظریه بنیس و نانوس
۱۹.....	نظریه شرمهورن
۲۰.....	نظریه تی چی و دیوانا
۲۰.....	نظریه بس

۲۱	ابعاد رهبری تحول آفرین
۲۱	نفوذ آرمانی
۲۲	ترغیب ذهنی
۲۲	انگیزش الهام بخش
۲۲	ملاحظات فردی
۲۳	محاسن و معایب رهبری تحول آفرین
۲۴	رهبری تحول آفرین در مدارس یک پارادایم رو به اوج
۲۵	ویژگی های مدیران مدارس دارای سبک رهبری تحول آفرین
۲۷	معنویت در محیط کار
۲۷	تاریخچه معنویت
۲۸	ظهور پارادایم معنویت در محیط کار
۳۱	تعریف معنویت
۳۳	دید گاههای معنویت در محیط کار
۳۵	سابقه تحقیق در زمینه معنویت در محیط کار
۳۷	مفهوم سازی معنویت در محیط کار
۳۸	ترویج و کاربرد معنویت در محیط کار
۳۹	پیشینه تحقیق
۴۳	فصل سوم: روش شناسی پژوهش
۴۴	مقدمه
۴۴	روش پژوهش
۴۴	جامعه آماری
۴۵	نمونه و روش نمونه گیری
۴۵	روش گرد آوری داده ها
۴۵	ابزار گردآوری داده ها
۴۶	اعتبار(روایی) ابزار
۴۶	قابلیت اعتماد(پایایی) ابزار

مقدار مناسب برای پایایی هر پرسشنامه ۴۷

روش تجزیه و تحلیل داده ها ۴۸

فصل چهارم: تجزیه تحلیل داده ها ۵۱

مقدمه ۵۰

تحلیل توصیفی داده ها ۵۰

توزیع آماری نمونه بر حسب جنسیت ۵۰

توزیع آماری نمونه بر حسب تحصیلات ۵۱

توزیع آماری نمونه بر حسب سابقه خدمت ۵۲

توزیع آماری نمونه بر حسب سن ۵۳

بررسی توصیفی سوالات و مولفه های پرسشنامه رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار ۵۴

تحلیل توصیفی پرسشنامه رهبری تحول آفرین ۵۵

توصیف آماری مولفه ترغیب ذهنی ۵۵

توصیف آماری مولفه نفوذ آرمانی ۵۷

توصیف آماری مولفه انگیزش الهام بخش ۵۸

توصیف آماری مولفه ملاحظه فردی ۶۰

توصیف وضعیت کلی رهبری تحول آفرین ۶۱

مقایسه توصیفی وضعیت مولفه های رهبری تحول آفرین در بین مدیران مدارس راهنمایی شهرستان قدس ... ۶۱

آمار استنباطی: تجزیه و تحلیل سوالات پژوهش ۶۲

سوالات پژوهش ۶۲

سوال اصلی ۶۲

سوالات فرعی ۶۳

سایر یافته های پژوهش ۶۶

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری ۶۹

مقدمه ۷۰

فرایند پژوهش ۷۰

نتیجه گیری	۷۰
نتایج توصیفی	۷۰
نتایج استنباطی	۷۱
بحث و نتیجه گیری در مورد سوال اصلی پژوهش	۷۱
بحث و نتیجه گیری در مورد یافته های مربوط به سوالات فرعی پژوهش	۷۱
سایر یافته های پژوهش	۷۳
پیشنهادات	۷۴
پیشنهادات کاربردی	۷۴
پیشنهاد های پژوهشی	۷۶
محدودیت ها	۷۶
منابع و مآخذ	۷۸
منابع فارسی	۷۹
منابع انگلیسی	۸۲
پیوست ها	۱

فهرست جداول

جدول (۱-۲) مفهوم سازی معنویت در محیط کار	۳۷
جدول (۱-۳) پایایی مقیاس معنویت در محیط کار	۴۷
جدول (۲-۳) پایایی مقیاس و خرده مقیاس های سبک رهبری تحول آفرین	۴۷
جدول (۱-۴) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت	۵۱
جدول (۲-۴) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات	۵۲
جدول (۳-۴) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سابقه خدمت	۵۳
جدول (۴-۴) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن	۵۴
جدول (۵-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ ها بر حسب هریک از گویه های مولفه ترغیب ذهنی	۵۶
جدول (۶-۴) وضعیت و میانگین مولفه ترغیب ذهنی	۵۶
جدول (۷-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ ها بر حسب هریک از گویه های مولفه نفوذآرمانی	۵۷
جدول (۸-۴) وضعیت و میانگین مولفه نفوذآرمانی	۵۸

- جدول (۹-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ ها بر حسب هریک از گویه های مولفه انگیزش الهام بخش ۵۹
- جدول (۱۰-۴) وضعیت و میانگین انگیزش الهام بخش ۵۹
- جدول (۱۱-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخ ها بر حسب هریک از گویه های مولفه ملاحظه فردی ۶۰
- جدول (۱۲-۴) وضعیت و میانگین مولفه ملاحظه فردی ۶۰
- جدول (۱۳-۴) وضعیت و میانگین متغیر رهبری تحول آفرین ۶۱
- جدول (۱۴-۴) وضعیت رهبری تحول آفرین و مولفه های آن در مدارس راهنمایی شهرستان قدس ۶۲
- جدول (۱۵-۴) همبستگی بین رهبری تحول آفرین مدیران و معنویت در محیط کار ۶۳
- جدول (۱۶-۴) همبستگی بین ویژگی ترغیب ذهنی مدیران مدیران و معنویت در محیط کار ۶۳
- جدول (۱۷-۴) همبستگی بین ویژگی نفوذ آرمانی مدیران و معنویت در محیط کار ۶۴
- جدول (۱۸-۴) همبستگی بین ویژگی انگیزش الهام بخش مدیران و معنویت در محیط کار ۶۴
- جدول (۱۹-۴) همبستگی بین ویژگی ملاحظه فردی مدیران و معنویت در محیط کار ۶۵
- جدول (۲۰-۴) آزمون یومان ویتنی برای تفاوت نظر مردان و زنان نسبت به رهبری تحول آفرین و مولفه های آن ۶۶
- جدول (۲۱-۴) آزمون یومان ویتنی برای تفاوت نظر مردان و زنان نسبت به متغیر معنویت در محیط کار ۶۷
- جدول (۲۲-۴) آزمون کروسکال والیس برای تفاوت وضعیت تحصیلات نسبت به رهبری تحول آفرین و مولفه های آن ۶۷
- جدول (۲۳-۴) آزمون کروسکال والیس برای تفاوت وضعیت تحصیلات نسبت به متغیر معنویت در محیط کار ۶۸

فهرست شکل ها و نمودارها

- نمودار (۱-۴) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر جنسیت ۵۱
- نمودار (۲-۴) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات ۵۲
- نمودار (۳-۴) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سابقه خدمت ۵۳
- نمودار (۴-۴) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن ۵۴

فصل اول



کلیات پژوهش

مقدمه

یکی از وظایف عام مدیران، هدایت و رهبری کارکنان است. همه مدیران، خواه در سازمانهای تحقیقاتی، آموزشی و خواه در موسسات تولیدی، خدماتی و یا اداری به رهبری و سرپرستی کارکنان خود می پردازند. در واقع لازمه مدیریت بر دیگران، رهبری کردن آنهاست. یکی از مهمترین وجه تمایز سازمانهای موفق و ناموفق در رهبری اثربخش و پویاست.

پیتر دراگر^۱ خاطر نشان می سازد که مدیران و رهبران کمیاب ترین منبع اساسی همه سازمانها هستند. سازمانها بطور مستمر در جستجوی رهبران اثربخش هستند ولی به آسانی یافت نمی شوند. بنابراین هنگامی که از کمبود استعداد رهبری سخن رانده می شود به معنی نبودن افرادی نیست که بتوانند مشاغل مدیریتی را پر کنند، بلکه به معنی کمبود یا نبودن کسانی است که بخواهند نقشهای رهبری مهم را در سازمان ایفا کنند و بتوانند وظایف خود را بطور اثر بخش انجام دهند. به هر حال نکته مهم این است که رهبری برای حفظ حیات و اداره امور اجتناب ناپذیر است. بسیاری از ناکامیها و شکستهای سازمانها، شرکتها و حتی پروژه های تحقیقاتی ناشی از ضعف رهبری بوده است (هرسی و بلانچارد^۲، ۱۹۹۶).

از طرفی معنویت^۳ بطور عام و معنویت در محیط کار بطور خاص به موضوعی مهم در سالهای اخیر تبدیل شده است. به عقیده برنت^۴ معنویت در محیط کار فراتر از تصویری گذراست. این طور به نظر می رسد که ماهیت کار اساساً در حال تغییر است. کار به محل اجتماعی تبدیل شده است که در آن افراد خود را توسعه می دهند. انسانها به دنبال معنایی در کار می گردند که فراتر از ارزشهای اقتصادی برای آنها باشد. همواره علاقه ای در بین افراد در چگونگی تعریف معنویت عبارتست از «تجربه درونی شخصی و منحصر به فرد و جستجو برای کامل ترین تکامل فردی از طریق مشارکت در یک رمز و راز برتر و فراتر». معنویت همواره شامل احساس تعلق به یک کلیت بزرگتر و احساس تمایل برای تکامل بیشتر و کاملتر از طریق دستیابی به معنایی بزرگتر می باشد (آندر^۵، ۱۹۹۹، به نقل از زالی، ۱۳۸۵).

امروزه بحث معنویت و اخلاق در کار اهمیت زیادی پیدا کرده است و اکثر افراد از بی معنایی در کار و زندگی به ستوه آمده و به دنبال معنا در زندگی کاری و زندگی شخصی خود می گردند. اکثر افراد این معنا را در چیزی

^۱-Peter Drucker

^۲-Hersy & Blanchard

^۳-spirituality

^۴-Brent

^۵-Andre

فراتر از مسائل اقتصادی جستجو می کنند و در واقع در معنویت آن را می یابند. به همین دلیل ماهیت محیط کاری تفاوت کرده و معنویت در این محیط نیز راه یافته است.

بیان مسأله تحقیق:

دیرزمانی از توجه سازمان یافته مدیران و صاحب نظران دانش سازمان و مدیریت به موضوع معنویت نمی گذرد و شاید بتوان گفت از اواخر قرن بیستم موضوع معنویت در سازمان بطور جدی مورد توجه اندیشمندان و محققین قرار گرفته است، لذا از حدود دهه ۹۰ شاهدافزایش چشمگیر کنفرانس ها و کارگاههای مربوط به معنویت در محیط کار و همچنین چاپ کتب و مقالاتی در این زمینه هستیم. معنویت وصف ناپذیر نیست، اما تنوع زیادی پیرامون معانی آن دیده میشود. معنویت به معنای نگرستن به نظام هستی، پدیده ها و قوانین حاکم بر آنها فراتر از نظامات مادی و معقولات صرف است. معنوی به معنای منسوب به معنا و در مقابل لفظی است. این کلمه در معانی دیگری از جمله حقیقی، راست، اصلی، ذات، مطلق، باطنی، و روحانی نیز به کار می رود. در مطالعات انجام شده "معنویت احساسی فطری نسبت به خود، دیگران، خداوند و جهان هستی معنا شده و جستجویی است در جهت کمال. معنویت فرادینی است و تابع نژاد و جنسیت و امثال آن نیست. انسان معنوی جهان هستی را هدفمند می داند و لذا معنویت به زندگی او معنا و هدف میدهد. معنویت حقیقی علم زندگی است و به انسان می آموزد که چگونه سلامت ارگانیزم روحی-روانی اش را حفظ کند و با داشتن زندگی اجتماعی فعال و مفید رشد طبیعی روح ملکوتی خویش را تضمین کند تا پیشرفتش را به سوی کمال فراهم سازد" (الهی به نقل از علی پناهی، ۱۳۸۷).

از نظر "گیاسالون و جورکی ویکز"^۱ معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزشهای سازمانی است که ریشه آن در فرهنگ است و موجب برتری کارکنان در فرایندهای کاری و تسهیل ارتباط با دیگران میشود، بطوری که احساس کمال و شادی را فراهم می سازد. تحقیقات آنها معنویت را احساسات و تجربیات معنوی کارکنان در محیط کار معنا کرده اند که بوسیله جنبه های مختلف سازمانی مثل فرهنگ تسهیل می شود (بادری نارایان، ۲۰۰۹: ۲۴۵، به نقل از احمدی و خدای، ۱۳۹۰).

معنویت با مذهب متفاوت است. مذهب سیستمی از اعتقادات سازمان یافته در یک فرد یا سازمان (به شکل رسمی) برای پرستش خداوند است، اما معنویت عبارت از نزدیکی به خداوند، احساس ارتباط با جهان هستی و

¹ - Gyasalun & Jurky Vyks

موجودات زنده و از اصول زندگی شخصی است. مذهب بیشتر بر یک گروه یا سازمان تمرکز دارد اما معنویت عمومی تر است و ممکن است بیش از یک رویکرد مذهبی باشد (اینلم^۱؛ به نقل از نشریه رهبری، ۱۰۱۶:۲۰۰۵). از نظر "شپ"^۲ (۲۰۰۶) جنبه های اخلاقی و معنوی محیط کار باهم در ارتباطند، معنویت می تواند منبعی برای اخلاقیات باشد. معنویت برای کارکنان دارای سه جنبه تجربی شامل کار با مفهوم، اتحاد و برتری است. اهمیت مطالعه آن در محیط کار در این است که معنویت نیروی بالقوه ی عظیمی برای خوب بودن افراد، سازمانها و جوامع است (به نقل از احمدی و خدای، ۱۳۹۰).

از طرفی تغییرات مهم در محیط کسب و کار، از مشخصه های اصلی قرن حاضر است. تغییرات سریع محیط، صنعت، مشتریان، ارباب رجوع، رقبا، همکاران، محصولات و خدمات همگی نیروهای هستند که بر سازمان اثر می گذارند و نیاز به برتری را موجب می شوند. در این بین، شناخت محیط، تشخیص و درک تحولات و آگاهی از فرصتها، تهدیدها، محدودیتها و امکانات که از ضروریات سازمانهای جدید محسوب می شوند. از طریق رویکردهای سنتی مدیریت امکان پذیر نیست. تغییرات گسترده وجهانی شدن در دنیای امروز مستلزم سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده بهینه از منابع و دارایی های مادی و انسانی، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ظرفیت ها و استفاده از آنها باشد. رهبرانی که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینش ها و الهام بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت پذیری و هماهنگی در آن ها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونهای به کار میگیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آن ها را فراهم میسازند، این رهبران توانایی عمل مؤثر در شرایط پیچیده و مخاطره آمیز را داشته و این حس را در خود و زیردستانشان به وجود می آورند که در برابر چالش ها و فرصت های احتمالی واکنش مناسب از خود بروز دهند. رهبرانی که با مسئولیت پذیری و به کارگیری قوه تخیل خود و تحقق تخلیات و ایده ها، موجبات تعهد، مشارکت داوطلبانه و تلاش فوق العاده را در زیردستان فراهم آورده و در نهایت سازمان ها را به سمت سازمان های یادگیرنده هدایت می کنند، چنین رهبرانی را رهبران تحولی می نامند. رهبری تحولی از جدیدترین سبکهای رهبری است که اخیراً مورد توجه قرار گرفته و مزایای بسیاری نیز برای این سبک رهبری شناخته شده است. نظریه سبک رهبری تحول آفرین یکی از چارچوبهای نظری در دنیا است، که از سوی برنز^۳ (۱۹۷۸) و بس^۴ (۱۹۸۵) مطرح شده است. در سالهای اخیر نیز توجه زیادی به آزمودن الگوی نوین مدیریتی رهبری تحول گرا شده است. به طوری که تنها در طی سالهای ۱۹۹۰ تا

1- Inlem

2- Ship

3- Burns

4- Bass

۱۹۹۵ بیش از یکصد پایان نامه و تحقیق در دانشگاه‌های مختلف دنیا، مفهوم رهبری تحول آفرین را بررسی کرده اند. پس در سال ۱۹۹۰، بیان کرد که رهبران می‌توانند با استفاده از ویژگی‌های رفتاری رهبری تحول آفرین، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند (هامفریس^۱، ۲۰۰۳:۲، به نقل از یعقوبی و یزدانی، ۱۳۸۸)

با توجه به تحقیقات انجام شده در سال‌های اخیر در دنیا و با توجه به اهمیت مدیریت تحول آفرین به عنوان سبک مدیریت موفق در سازمان های امروز و نیز بررسی معنویت سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمان ها، تحقیقات اندکی در مورد رابطه رهبری تحول آفرین و معنویت در محیط کار در ایران انجام شده است. هدف از انجام این تحقیق پیدا کردن دلایلی دال بر وجود رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و معنویت در محیط کار است. به عبارت دیگر، این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به این سؤال است که آیا بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران و معنویت در محیط کار، از دیدگاه معلمان، در جامعه مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق:

همانطور که بسیاری از صاحب‌نظران عنوان کرده اند، آموزش و پرورش نهادی است که با شکل دهی به سرمایه فکری، به عنوان رکن اصلی جامعه، نقش ایفا می کند. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در راس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهمی در توسعه و بهسازی جامعه دارد (میرکمالی، ۱۳۸۴). با توجه به این نکته و شرایط متحول و ناپایدار دنیای کنونی نیاز به مدیریت تحول آفرین یک نیاز اساسی است و نیاز به افرادی که بتوانند سازمان را در چنین محیطی مدیریت کرده و سازمان را در جهت تحول همه جانبه سوق دهند، مبرهن است. در کشور ما عدم تحرک و پویایی در آموزش و پرورش بسیاری از اولیای امر را بر آن داشته که سبک‌های مدیریتی این سازمان را با تئوری های جدید مدیریتی انطباق داده و موجبات حل مسائل این چینی و تحول آفرین را در این بخش از جامعه تحقق بخشند. در ادبیات معاصر رهبری و مدیریت سازمانی، نظریه رهبری تحول آفرین به عنوان سرآمد تمام نظریه ها در مقام توصیف فرایندهای اثر بخش رهبری شهرت یافته است. این نظریه در عین حال توانسته است الگوی مناسبی را برای ایجاد تغییرات بنیادین و تحول در شاکله بسیاری از سازمان های امروزی ارائه دهد (سنجی، ۱۳۸۱). همچنین رهبری تحول آفرین نتایج مثبت حیرت آوری را ایجاد می کند؛ بعلاوه رابطه مبرهن بین رهبری تحول آفرین و تلاش و مشارکت ذینفعان وجود دارد. در نتیجه رهبری تحول آفرین نگرشهای ذینفعان آموزش را به سمت رشد و اصلاح

¹-Hamfris

تلاشها سوق میدهد. این عوامل و عوامل دیگری باعث شده است که در کشورهای مختلفی، به مطالعه و کاربرد این سبک در بخش های آموزشی خود اقدام کنند. ضرورت کاربرد تحقیق حاضر از این روست که بخش آموزش و پرورش کشور ما به واسطه عدم توجه به تحولات از قافله توسعه عقب مانده است که آثار آن نیز در سایر بخش ها مشهود است و با توجه به اینکه اثرات رهبری بر سازمان قابل انکار نیست و رهبری تحول آفرین بعنوان سبک جدید مدیریتی به عدم رکود و تغییر و تحول تاکید دارد، این سبک رهبری می تواند راه گشای حل مسائل و مشکلات کنونی آموزش و پرورش باشد.

از طرفی در چند دهه اخیر توجه به منابع انسانی و تکامل جنبه های برتر وجودی بشریت افزایش چشم گیری یافته است. سازمانها با کارکنان رشد یافته و بالنده ای روبرویند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط های کاری با چنین ویژگیهایی هستند.

تغییر در ماهیت کار موجب تغییر در ماهیت سازمان شده است. در گذشته معنویت فقط جنبه فردی داشت در حالی که امروزه افراد به دنبال معنویت در کار نیز هستند. انسانها در کار خود به دنبال معنا می باشند. مادامی که توجه افراد برای یافتن معنادر کار خود بیشتر می شود، مدیران به سمت نقشی می روند که یاور افراد در جستجوی معنا در محیط کار برای کارکنان است. مدیران و بویژه مدیران ارشد معنویت خود را به سازمان می آورند و سازمانها آهسته آهسته از حیطة هایی که اقتصادی و مالی هستند به سمت حوزه هایی می رود که معنویت را گسترش می دهند(گرگور،فرانسه،۱۹۹۹).

مباحث اخلاق و معنویت محیط کاری از مباحث نوپا و جدیدی است که به طور جدی در ادبیات و تحقیقات مدیریت در دنیا مطرح شده اند. اگرچه تحقیقات نظری پیرامون معنویت رو به رشد است اما همچنان تحقیقات تجربی چندانی انجام نشده است. در ایران نیز کتب و مقالات فارسی راجع به معنویت و تاثیرات سازمانی آن بسیار اندک است. از اینرو تحقیقات میدانی راجع به ابعاد گوناگون معنویت و تاثیرات چشمگیر آن در محیط کار امری اجتناب ناپذیر محسوب می شود.

بنابر این یکی دیگر از ضروریات انجام این تحقیق از این جهت است که در ایران تحقیقاتی که بتواند به بررسی رابطه بین دو متغیر رهبری تحول آفرین و معنویت کاری در محیط های آموزشی بپردازد بسیار کم است.

با توجه به این نکات فوق الذکر، تحقیق حاضر در پی شناسایی رابطه بین رهبری تحول آفرین مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان مدارس مقطع راهنمایی شهرستان قدس می باشد تا از طریق بررسی میزان تحول آفرینی مدیران و رابطه بین ایندو متغیر، نتایج سودمندی را متوجه بخش آموزش و پرورش سازد.

ذینفعان:

معلمان و مدیران و تمام کسانی که مسئولیتی در امر آموزش و پرورش دارند.

اهداف تحقیق:

اهداف کلی:

بررسی رابطه بین رهبری تحولی مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان در مدارس مقطع راهنمایی شهرستان قدس

اهداف جزئی:

- الف- بررسی رابطه بین ترغیب ذهنی مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان
- ب- بررسی رابطه بین نفوذ آرمانی مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان
- ج- بررسی رابطه بین انگیزش الهام بخش مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان
- د- بررسی رابطه بین ملاحظات فردی مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان

سؤال های تحقیق:

سوال کلی:

آیا بین رهبری تحولی مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان در مدارس مقطع راهنمایی شهرستان قدس رابطه ی معناداری وجود دارد؟

سوالات جزئی:

- الف- آیا بین ترغیب ذهنی مدیران و معنویت در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد؟
- ب- آیا بین نفوذ آرمانی مدیران و معنویت در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد؟
- ج- آیا بین انگیزش الهام بخش مدیران و معنویت در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد؟
- د- آیا بین ملاحظات فردی مدیران و معنویت در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد؟

قلمرو تحقیق:

الف) موضوعی: بررسی رابطه بین رهبری تحولی مدیران و معنویت در محیط کار

ب) مکانی: کلیه مدارس مقطع راهنمایی شهرستان قدس

ج) زمانی: سال تحصیلی ۹۲-۹۱

د) واحد تجزیه و تحلیل: مدارس، مدیران و معلمان

تعریف اصطلاحات و متغیرهای پژوهش

تعریف مفهومی

رهبری تحول آفرین: رهبری تحول آفرین یک فرایند آگاهانه، اخلاقی و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت بین رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعی سازمان یا سیستم های اجتماعی از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بنا می کند (کریستاکیس^۱، ۲۰۰۱)؛ که در آن رهبران دارای موهبت الهی هستند و برای پیروان خود انگیزش معنوی و توجه ویژه فراهم و با نفوذ بر قلبشان، آنها را هدایت می کنند (دوگر و همکاران^۲، ۲۰۰۷)؛ مولفه های آن عبارتند از:

- ترغیب ذهنی: بس در ۱۹۸۵ ترغیب ذهنی را به عنوان محرک در پیروان برای تفکر در مورد باورها و ارزشها و نیز آگاهی از مشکلات و حل آنها توصیف کرد و نه برای تحریک به انجام اعمال سریع و بی درنگ و بدون تفکر. از طریق ترغیب ذهنی، رهبری تحول آفرین می تواند باعث ارتقای توانایی پیروان برای فهم ماهیت سازمانی و مشکلاتی که به آن روبرو هستند، در سلطه ی خود قرار دهند و حل مشکلات را بطور بالقوه مفهوم سازی کنند (پودسکاف^۳، ۱۱۷:۱۹۹۰، به نقل از موعلی، ۱۳۸۳).
- نفوذ آرمانی: رهبری کاریزماتیک توسط بس به عنوان جزیی مهم از ساختار رهبری تحول آفرین توصیف شده است. کاریزما به رهبران این اجازه را می دهد که به عنوان مدلهایی از نقش و الگوی رفتار باشند و بعنوان نمونه ای برای کارکنان در پیروی از ارزشها و عقاید سازگار با وی شناخته شوند (پودسکاف^۴، ۱۲:۱۹۹۰، به نقل از موعلی، ۱۳۸۳).

¹-Kristakis

²-Doger et al

³-Podsakoff

⁴- Podsakoff

- انگیزش الهام بخش: انگیزش الهام بخش را برانگیختن و بالا بردن انگیزه در پیروان به وسیله رهبران توصیف کرده اند که با توسل به احساسات زیر دستان صورت می پذیرد. رهبران تحول آفرین برای برانگیختن پیروان به چیزی فراتر از چارچوب سنتی انگیزش و ارضای نیازها دست می بازند. آنها از طریق القای معانی چالشهای موجود در کار پیروان و برانگیختن اهداف تیمی و اشتیاق برای بهینه سازی، دیگران را برمی انگیزند (یو، ۱۹۹۸: ۴۱۷، به نقل از موغلی، ۱۳۸۳)
- ملاحظات فردی: توجه به دیگران یکی از جنبه های مهم رهبری تحول آفرین است. این موضوع تاثیر مثبتی بر رضایتمندی پیروان، رهبران و بطور کلی ثمر بخشی دارد (بس^۱، ۱۰۳: ۱۹۸۵).

معنویت در محیط کار: معنویت در محیط کار در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و هم چنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزشهای سازمانش می باشد (میترف و دنتون^۲، ۱۹۹۹).

تعاریف عملیاتی

رهبری تحول آفرین: در پژوهش حاضر رهبری تحول آفرین و میزان آن همان چیزی است که پرسشنامه MLQ^۳ بدست می دهد.

معنویت در محیط کار: در پژوهش حاضر معنویت در محیط کار و میزان آن همان چیزی است که پرسشنامه میلیمان^۴ و همکارانش (۲۰۰۳) بدست می دهد.

¹-Bass

²-Mitroff & Denton

³-Multifactor Leadership Questionnaire

⁴- Milliman