



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (MA)

گرایش : مدیریت منابع انسانی

عنوان :

## بررسی رابطه بین سبک رهبری معنوی و عملکرد کارکنان شعب بانک صادرات استان سمنان

استاد راهنما :

دکتر مهدی صانعی

استاد مشاور :

دکتر مراد کردی

نگارش :

سحر حسینی

اسفند ۱۳۹۲

اظهار نظر داوران

## تقدیم به

پدر و مادرم که در زمان تحصیل، فرصت های با آن ها بودن را دریغ نمودم.

همچنین، تقدیم به مدیران خردمندی که پست و مقام را موهبتی از طرف خداوند دانسته و به دور از انگیزه های نفسانی و ارضاء مقاصد شخصی و خانوادگی در راه خدمت خالصانه به مردم همواره تلاش و کوشش می کنند.

## سپاس گذاری

بدون شک انجام یک کار تحقیقی مانند پایان نامه کارشناسی ارشد از عهده یک نفر خارج است. در این فرصت از آقای دکتر صانعی که در انجام پژوهش، از مرحله انتخاب موضوع تا پایان کار، مرا راهنمایی نمودند، صمیمانه سپاسگذاری می کنم و سلامتی و کامیابی ایشان را از پرودگار متعال خواستارم.

از آقای دکتر کردی هم که زحمت مشاوره این پژوهش را پذیرفتند کمال تشکر را دارم.

و سپاس فراوان از همکاران محترم بانک صادرات، خانم ها زینب مهدی زاده و مریم افرادی که در توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها به من کمک بسیاری نمودند.

**سحر حسینی**

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
.....	چکیده ..... ۱
فصل اول : کلیات تحقیق	
.....	مقدمه ..... ۳
بیان	۱-۱
مسأله ..... ۷	.....
اهمیت	۲-۱
پژوهش ..... ۱۳	.....
اهداف	۳-۱
پژوهش ..... ۱۷	.....
سوالات	۴-۱
پژوهش ..... ۱۸	.....
فرضیات	۵-۱
پژوهش ..... ۱۹	.....
اولیه	۶-۱
مدل مفهومی ..... ۲۰	پژوهش .....
متغیرهای	۷-۱
پژوهش ..... ۲۱	.....
تعاریف	۸-۱
نظری ..... ۲۱	.....
رهبری	۱-۸-۱
معنوی ..... ۲۱	.....
.....	۲-۸-۱
.....	عملکرد ..... ۲۴
تعاریف	۹-۱
عملیاتی ..... ۲۷	.....

۱۰-۱ طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها	۲۸
۱۱-۱ مدل	فرایندی
پژوهش	۲۸
خلاصه	فصل
اول	۳۱
فصل دوم : بررسی و پیشینه تحقیق	
۱-۲ بخش اول : رهبری معنوی	
۱-۱-۲	
مقدمه	۳۳
۲-۱-۲	
تاریخچه	۳۵
معنویت	
۳-۱-۲ تعریف معنویت و چگونگی ظهور معنویت در سازمانها و محیط کار	۳۶
۴-۱-۲	
رهبری	۴۳
۵-۱-۲ سبک	های
رهبری	۴۳
۶-۱-۲ معنویت	و
رهبری	۴۶
۷-۱-۲	
معنوی	۴۸
۸-۱-۲ آیا رهبران معنوی در مجامع مذهبی پرورش می یابند؟	۵۷
۹-۱-۲ اهمیت رهبری معنوی	در
سازمان	۵۸
۱۰-۱-۲ تفاوت رهبری معنوی در اسلام و در غرب	۶۰
۱۱-۱-۲ اهمیت و مزایای کارکنان معنوی	۶۲
۱۲-۱-۲ مدل های رهبری معنوی	
۱-۱۲-۱-۲ مدل میتروف و دنتون (۱۹۹۹)	۶۴
۲-۱۲-۱-۲ مدل	
فرای (۲۰۰۳)	۶۷

- ۲-۱-۱۲-۳ مدل ..... فرای (۲۰۰۳)..... ۶۹
- ۲-۱-۱۲-۴ مدل رهبری معنوی فرای (۲۰۱۱)..... ۷۳
- ۲-۱-۱۲-۵ مدل ..... الوانی..... ۷۴
- ۲-۱-۱۲-۶ مدل معمارزاده و صانعی..... ۷۶
- ۲-۱-۱۲-۷ مدل رهبری معنوی اسلامی..... ۷۸
- ۲-۲ بخش دوم : عملکرد کارکنان
- ۱-۲-۲
- ۸۰ ..... مقدمه
- ۲-۲-۲ ۲- تاریخچه بهبود عملکرد..... ۸۲
- ۲-۲-۳ تعاریف عملکرد..... ۸۳
- ۲-۲-۴ شاخص های عملکرد نیروی انسانی..... ۸۵
- ۲-۲-۵ سیستم عملکرد فردی..... ۸۶
- ۲-۲-۶ تئوری تقویت عملکرد..... ۸۷
- ۲-۲-۷ عوامل عملکردی..... ۸۸
- ۲-۲-۸ عوامل سازمانی مؤثر بر عملکرد کارکنان..... ۹۰
- ۲-۲-۸-۱ مهارت شغلی..... ۹۰
- ۲-۲-۸-۲ حمایت سازمانی(كمك)..... ۹۰
- ۲-۲-۸-۳ سبك های رهبری..... ۹۱
- ۲-۲-۸-۴ ساختار سازمانی..... ۹۲
- ۲-۲-۸-۵ تجهیزات سازمانی..... ۹۲
- ۲-۲-۹ دیدگاه محققان راجع به عملکرد..... ۹۳
- ۲-۲-۹-۱ مدل هرسی و بلانچارد و گلد اسمیت(Achieve)(۱۹۸۸)..... ۹۴
- ۲-۲-۹-۲ مدل سوتر مایستر (۱۹۸۷)..... ۹۶
- ۲-۲-۹-۳ مدل موری اینسورث و نیوئل اسمیت (۲۰۰۱)..... ۹۶

- ۹۷..... ۲-۲-۹-۴ الگوی عملکرد تانجن
- ۹۹..... ۲-۲-۹-۵ مدل توماس، رینارتز و کومار (۲۰۰۵)
- ۱۰۲..... ۲-۲-۹-۶ مدل کرسست
- ۱۰۳..... ۲-۲-۹-۷ مدل عملکرد وارلا
- ۱۰۴..... ۲-۲-۳ بخش سوم : رهبری معنوی و عملکرد کارکنان(بانک)
- ۲-۲-۴ بخش چهارم : مباحث پژوهشی
- ۱۰۶..... ۲-۲-۴-۱ پژوهش های داخل کشور
- ۱۱۲..... ۲-۲-۴-۲ پژوهش های خارج از کشور
- ۱۱۶..... ۲-۲-۵ مدل مفهومی نهایی تحقیق
- ۱۱۸..... خلاصه فصل دوم
- فصل سوم : روش تحقیق
- ۱۲۰..... مقدمه
- ۱۲۱..... ۳-۱ روش تحقیق
- ۱۲۲..... ۳-۲ جامعه آماری و حجم نمونه
- ۱۲۳..... ۳-۲-۱ تعیین حجم نمونه
- ۱۲۴..... ۳-۲-۲ روش نمونه گیری
- ۱۲۴..... ۳-۳ ابزار جمع آوری اطلاعات
- ۱۳۳..... ۳-۴ نحوه اجرای تحقیق
- ۱۳۳..... ۳-۵ روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات
- ۱۳۴..... ۳-۵-۱ روش آمار توصیفی
- ۱۳۴..... ۳-۵-۲ روش آمار استنباطی
- ۱۳۴..... ۳-۵-۳ تحلیل عاملی
- ۱۳۶..... ۳-۵-۴ آزمون مقایسه زوجی



۱۳۹	..... ۵-۵-۳ آزمون T
۱۴۰	..... ۱-۵-۵-۳ آزمون T يك نمونه اي
۱۴۱	..... ۲-۵-۵-۳ آزمون T دو نمونه ای (مقایسه میانگین دو جامعه)
۱۴۱	..... ۳-۵-۵-۳ آزمون مقایسه میانگین چند جامعه (ANOVA)
۱۴۲	..... ۶-۵-۳ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS)
۱۴۲	..... ۷-۵-۳ آزمون همبستگی پیرسون
۱۴۳	..... ۸-۵-۳ آزمون توکی (Tukey Test)
۱۴۴	..... خلاصه فصل سوم
	فصل چهارم : یافته های تحقیق
۱۴۶	..... مقدمه
۱۴۷	..... ۱-۴ بخش اول، آمار توصیفی
۱۴۷	..... ۱-۱-۴ وضعیت سن پاسخ دهندگان
۱۴۸	..... ۲-۱-۴ وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان
۱۴۹	..... ۳-۱-۴ وضعیت سنوات خدمت
۱۵۰	..... ۴-۱-۴ وضعیت سطح تحصیلات پاسخ دهندگان
۱۵۱	..... ۵-۱-۴ وضعیت شهرستان محل خدمت پاسخ دهندگان
	۲-۴ بخش دوم: آمار استنباطی
۱۵۲	..... ۱-۲-۴ نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف
۱۵۳	..... ۳-۴ نتایج آزمون همبستگی
۱۵۴	..... ۱-۳-۴ فرضیه اصلی تحقیق
۱۵۵	..... ۲-۳-۴ فرضیه فرعی اول
۱۵۶	..... ۳-۳-۴ فرضیه فرعی دوم
۱۵۷	..... ۴-۳-۴ فرضیه فرعی سوم

۱۵۸	۵-۳-۴ فرضیه فرعی چهارم.....
۱۵۹	۵-۳-۴ فرضیه فرعی پنجم.....
۱۶۰	۵-۳-۴ فرضیه فرعی ششم.....
۱۶۱	۵-۳-۴ فرضیه فرعی هفتم.....
۱۶۲	۴-۴ بررسی وضعیت موجود مؤلفه های تحقیق.....
۱۶۵	۵-۴ آزمون نقش جنسیت در دیدگاه پاسخ دهندگان (آزمون T دو نمونه ای).....
۱۶۸	۶-۴ نتایج آزمون مقایسه میانگین چندجامعه (ANOVA).....
۱۶۸	۱-۶-۴ آزمون نقش سن در دیدگاه پاسخ دهندگان.....
۱۷۰	۲-۶-۴ آزمون نقش سطح تحصیلات در دیدگاه پاسخ دهندگان.....
۱۷۲	۳-۶-۴ آزمون نقش سنوات خدمت در دیدگاه پاسخ دهندگان.....
۱۷۴	۴-۶-۴ آزمون نقش شهرستان محل خدمت در دیدگاه پاسخ دهندگان.....
۱۷۶	۱-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه عشق به هم نوع.....
۱۷۷	۲-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه عضویت.....
۱۷۹	۳-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه باز خورد عملکرد.....
۱۸۱	۴-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه وضوح.....
۱۸۳	۵-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه حمایت سازمانی.....
۱۸۵	۶-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه انگیزه.....
۱۸۷	۷-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه ارزیابی.....
۱۸۹	۸-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه اعتبار.....
۱۹۱	۹-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه محیط.....
۱۹۳	۱۰-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه رهبری معنوی.....
۱۹۵	۱۱-۴-۶-۴ نتایج آزمون توکی برای مؤلفه عملکرد کارکنان.....
۱۹۷	۷-۴ بررسی رابطه علت و معلولی بین متغیرهای اصلی.....
۲۰۲	خلاصه فصل چهارم.....

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

۲۰۴	.....	۱-۵ مقدمه
۲۰۵	.....	۲-۵ خلاصه تحقیق
۲۰۶	.....	۳-۵ بحث و نتیجه گیری
۲۰۶	.....	۱-۳-۵ نتایج آمار توصیفی
۲۰۷	.....	۲-۳-۵ نتایج آمار استنباطی
۲۰۷	.....	۱-۲-۳-۵ نتیجه آزمون T یک نمونه ای
۲۰۸	.....	۲-۲-۳-۵ نتایج آزمون همبستگی پیرسون
		فرضیه های فرعی تحقیق
۲۰۹	.....	فرضیه فرعی اول : بین چشم انداز و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد
۲۰۹	.....	فرضیه فرعی دوم : بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد
۲۱۰	.....	فرضیه فرعی سوم : بین عضویت و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد
۲۱۱	.....	فرضیه فرعی چهارم : بین عشق به نوع دوستی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد
۲۱۲	.....	فرضیه فرعی پنجم : بین ایمان و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد
۲۱۳	.....	فرضیه فرعی ششم : بین معنی داری و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد
۲۱۴	.....	فرضیه فرعی هفتم : بین بازخورد عملکرد و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد
۲۱۵	.....	۳-۲-۳-۵ تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر روی متغیرها(نتایج آزمون T دو نمونه ای)
۲۱۷	.....	۴-۲-۳-۵ نتایج آزمون ANOVA
۲۱۸	.....	۳-۳-۵ پیشنهادات به سازمان
۲۲۳	.....	۴-۳-۵ پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده
		۵-۳-۵ : محدودیت های تحقیق
۲۲۴	.....	۱-۵-۳-۵ در اختیار محقق
۲۲۴	.....	۲-۵-۳-۵ خارج از اختیار محقق
		پیوستها
۲۲۶	.....	منابع فارسی

۲۳۴	منابع انگلیسی.....
۲۴۱	پرسشنامه رهبری معنوی.....
۲۴۳	پرسشنامه عملکرد.....
۲۴۶	چکیده انگلیسی.....
۲۴۷	صفحه عنوان انگلیسی.....

### فهرست جداول

صفحه	عنوان
رهبری	جدول (۱-۲) توسعه معنوی.....
۵۴	جدول (۲-۲) ویژگی‌های رهبر معنوی.....
۵۹	جدول (۳-۲) ارزش‌های کارکنان معنوی.....
۶۳	جدول (۴-۲) سبب‌وری.....
بهره	تطور
۸۳	جدول (۱-۳) معرفی متغیرهای فرمول تعیین حجم نمونه کوکران.....
۱۲۳	جدول (۲-۳) سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه رهبری معنوی.....
۱۲۶	جدول (۳-۳) سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه عملکرد کارکنان.....
۱۲۶	

- جدول (۳-۴). نتایج آزمون بارتلت برای پرسشنامه رهبری معنوی..... ۱۲۸
- جدول (۳-۵). درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف برای پرسشنامه رهبری معنوی... ۱۲۹
- جدول (۳-۶). نتایج آزمون بارتلت برای پرسشنامه عملکرد کارکنان..... ۱۳۰
- جدول (۳-۷). درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف برای پرسشنامه عملکرد کارکنان..... ۱۳۱
- جدول (۳-۸). ساختار آزمون مقایسه زوجی..... ۱۳۷
- جدول (۳-۹). معرفی آماره ها و پارامترهای آزمون مقایسه زوجی..... ۱۳۸
- جدول (۴-۱). نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف..... ۱۵۲
- جدول (۴-۲). نتایج آزمون همبستگی برای فرضیه اصلی..... ۱۵۴
- جدول (۴-۳). نتایج آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی اول..... ۱۵۵
- جدول (۴-۴). نتایج آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی دوم..... ۱۵۶
- جدول (۴-۵). نتایج آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی سوم..... ۱۵۷
- جدول (۴-۶). نتایج آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی چهارم..... ۱۵۸
- جدول (۴-۷). نتایج آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی پنجم..... ۱۵۹
- جدول (۴-۸). نتایج آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی ششم..... ۱۶۰
- جدول (۴-۹). نتایج آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی هفتم..... ۱۶۱
- جدول (۴-۱۰). نتایج آزمون T یک نمونه ای..... ۱۶۴
- جدول (۴-۱۱). نتایج آزمون نقش جنسیت در دیدگاه پاسخ دهندگان..... ۱۶۶
- جدول (۴-۱۲). نتایج آزمون نقش سن در دیدگاه پاسخ دهندگان..... ۱۶۹
- جدول (۴-۱۳). نتایج آزمون نقش سطح تحصیلات در دیدگاه پاسخ دهندگان..... ۱۷۱
- جدول (۴-۱۴). نتایج آزمون نقش سنوات خدمت در دیدگاه پاسخ دهندگان..... ۱۷۳
- جدول (۴-۱۵). نتایج آزمون نقش شهرستان محل خدمت در دیدگاه پاسخ دهندگان..... ۱۷۵
- جدول (۴-۱۶). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه عشق به هم نوع..... ۱۷۶
- جدول (۴-۱۷). وضعیت همگن بودن مؤلفه عشق به هم نوع..... ۱۷۷

- جدول (۱۸-۴) نتایج آزمون توکی برای مؤلفه عضویت..... ۱۷۸
- جدول (۱۹-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه عضویت..... ۱۷۹
- جدول (۲۰-۴). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه باز خورد عملکرد..... ۱۸۰
- جدول (۲۱-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه باز خورد عملکرد..... ۱۸۱
- جدول (۲۲-۴). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه وضوح..... ۱۸۲
- جدول (۲۳-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه وضوح..... ۱۸۳
- جدول (۲۴-۴). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه حمایت سازمانی..... ۱۸۴
- جدول (۲۵-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه حمایت سازمانی..... ۱۸۵
- جدول (۲۶-۴). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه انگیزه..... ۱۸۶
- جدول (۲۷-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه انگیزه..... ۱۸۷
- جدول (۲۸-۴). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه ارزیابی..... ۱۸۸
- جدول (۲۹-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه ارزیابی..... ۱۸۹
- جدول (۳۰-۴). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه اعتبار..... ۱۹۰
- جدول (۳۱-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه اعتبار..... ۱۹۱
- جدول (۳۲-۴). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه محیط..... ۱۹۲
- جدول (۳۳-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه محیط..... ۱۹۳
- جدول (۳۴-۴). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه رهبری معنوی..... ۱۹۴
- جدول (۳۵-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه رهبری معنوی..... ۱۹۵
- جدول (۳۶-۴). نتایج آزمون توکی برای مؤلفه عملکرد کارکنان..... ۱۹۶
- جدول (۳۷-۴). وضعیت همگن بودن مؤلفه عملکرد کارکنان..... ۱۹۷
- جدول (۳۸-۴). متغیرهای وارد شده / حذف شده..... ۱۹۷
- جدول (۳۹-۴). مقادیر R و آماره دوربین واتسون..... ۱۹۸
- جدول (۴۰-۴). نتایج تحلیل واریانس رگرسیون..... ۲۰۰

جدول (۴-۴۱). ضرایب رگرسیون..... ۲۰۱

جدول (۵-۱). نتایج آمار توصیفی..... ۲۰۷

## فهرست نمودار

صفحه	عنوان
۱۴۷	نمودار (۱-۴). وضعیت سن پاسخ دهندگان.....
۱۴۸	نمودار (۲-۴). وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان.....
۱۴۹	نمودار (۳-۴). وضعیت سنوات خدمت پاسخ دهندگان.....
۱۵۰	نمودار (۴-۴). وضعیت سطح تحصیلات پاسخ دهندگان.....
۱۵۱	نمودار (۵-۴). وضعیت شهرستان محل خدمت پاسخ دهندگان.....
۱۹۹	نمودار (۶-۴). نمودار هیستوگرام توزیع نرمال بودن خطاها.....



## فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۲۰	شکل (۱-۱). مدل مفهومی اولیه پژوهش.....
۲۸	شکل (۲-۱). مدل فرایندی پژوهش.....
۳۸	شکل (۱-۲). تعریف معنویت.....
۴۱	شکل (۲-۲). رهبری معنوی به عنوان منبع سلامت معنوی و اخلاقی سازمان.....
۴۲	شکل (۳-۲). مدل آزادی معنوی محور.....
۵۱	شکل (۴-۲). محرک درونی در مقابل محرک بیرونی.....
۶۴	شکل (۵-۲). ابعاد رهبری معنوی از نظر میتروف و دنتون.....
۶۸	شکل (۶-۲). مدل علی رهبری معنوی (۲۰۰۳).....
۶۹	شکل (۷-۲). ابعاد رهبری معنوی از نظر فرای (۲۰۰۳).....
۷۳	شکل (۸-۲). ابعاد رهبری معنوی از نظر فرای (۲۰۱۱).....
۷۴	شکل (۹-۲). مدل رهبری معنوی از نظر الوانی.....
۷۷	شکل (۱۰-۲). مدل رهبری معنوی از نظر معمارزاده و صانعی.....
۷۸	شکل (۱۱-۲). مدل رهبری معنوی اسلامی.....

شکل (۱۲-۲) سیستم عملکرد

فردی..... ۸۷

شکل (۱۳-۲) عوامل سازمانی مؤثر در عملکرد کارکنان..... ۹۳

شکل (۱۴-۲) مدل عملکرد تانجن..... ۹۷

شکل (۱۵-۲) مدل توماس، رینارتز و کومار (۲۰۰۵)..... ۹۹

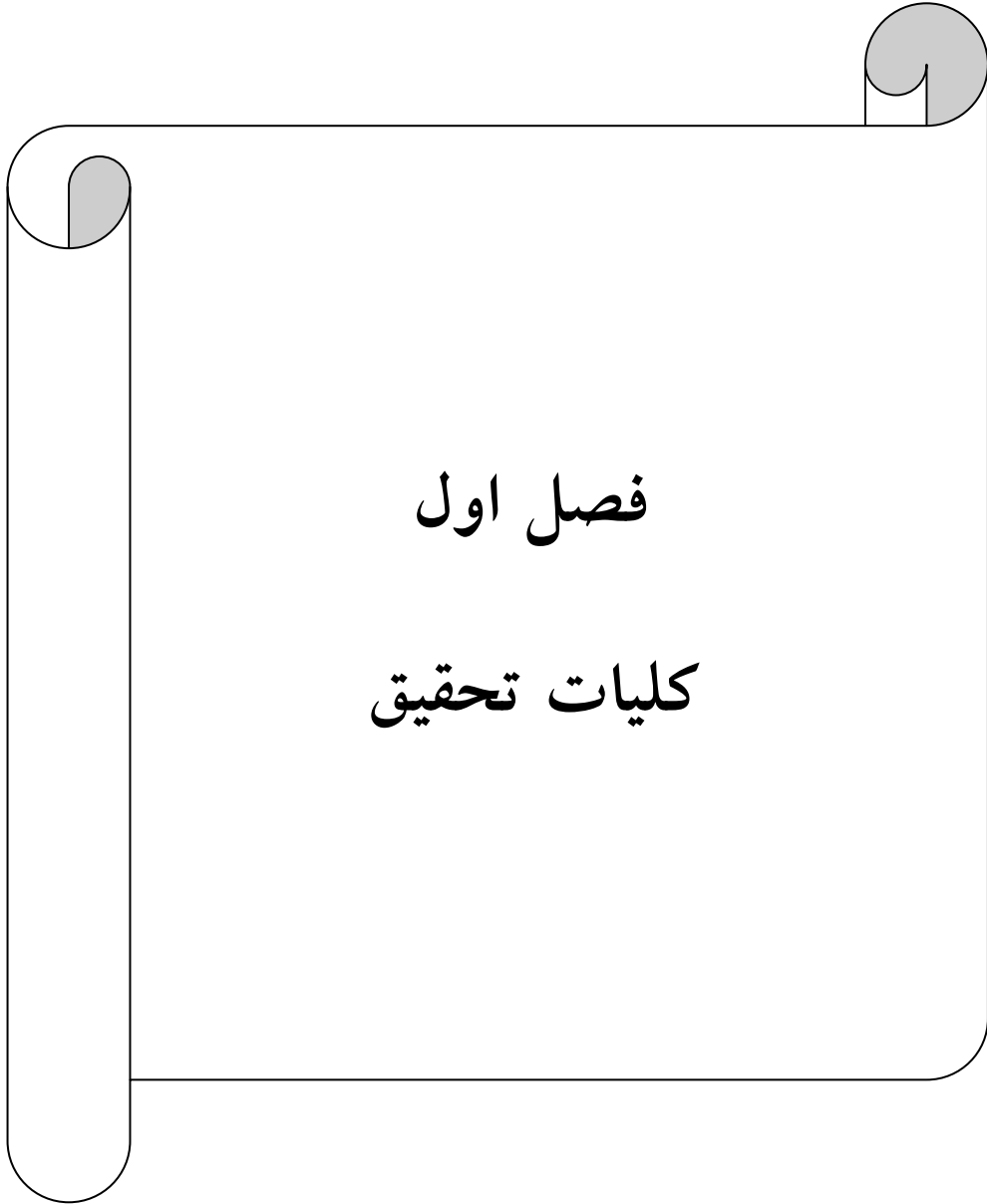
شکل (۱۶-۲) مدل عملکرد وارلا..... ۱۰۳

شکل (۱۷-۲) مدل مفهومی نهایی تحقیق..... ۱۱۷

## چکیده :

با ورود معنویت و خدا به عرصه سازمان و مدیریت، به عنوان چالش قرن بیست و یکم، مدیران و رهبران سازمانها باید الزاماً با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند. نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی بر اساس ارزش های انسانی می باشد تا کارکنانی توانمند، دارای بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت و پرورش دهند. در این پژوهش به بررسی رابطه بین سبک رهبری معنوی و عملکرد کارکنان پرداخته شده است. جامعه آماری، کارکنان شعب بانک صادرات استان سمنان (۲۰۰ نفر) بود که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪، ۱۳۱ نفر محاسبه گردید. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) و پرسشنامه استاندارد هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۸) استفاده شده است. میزان روایی با استفاده از آزمون بارتلت برای پرسشنامه رهبری معنوی بیش از ۷۲٪ و برای پرسشنامه عملکرد بیش از ۶۱٪ به دست آمد. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری معنوی ۰/۹۱۰ و پرسشنامه عملکرد کارکنان ۰/۸۹۳ بدست آمد. تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار spss ویرایش نوزده صورت پذیرفت. نتیجه فرضیه اصلی نشان داد که رهبری معنوی با ضریب همبستگی ۰/۷۲ با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری دارد و تمامی مؤلفه های رهبری معنوی شامل چشم انداز، تعهد سازمانی، عضویت، عشق به هم نوع، ایمان، معناداری و بازخورد عملکرد به ترتیب با مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۱، ۰/۴۸، ۰/۶۳، ۰/۵۵، ۰/۳، ۰/۴۵ و ۰/۵۴ با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری دارد.

واژگان کلیدی : رهبری معنوی، مؤلفه های رهبری معنوی، عملکرد کارکنان.



فصل اول  
کلیات تحقیق