

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بایاری از خداوند سبحان و اعتماد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، مادیان شبویان و اعضاء هیئت علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری
به نام خدا
تمهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب سید امراله آذریون دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۹۲/۶/۱۲ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی در معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان دهدشت " با کسب نمره ۱۷/۷۵ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- ۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M/A)
رشته : مدیریت آموزشی

عنوان :

رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی در معلمان اداره آموزش و پرورش دهدشت

استاد راهنما:

دکتر رضا زارعی

استاد مشاور:

دکتر نادر شهاخت

نگارش :

سید امراله آذریون

تابستان ۹۲



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: **سید امراله آذریون** در تاریخ: سه شنبه ۱۳۹۲/۶/۱۲ رشته: مدیریت

آموزشی از پایان نامه خود با عنوان: **رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی در معلمان آموزش**

و پرورش شهرستان دهدشت با درجه **عالی** و نمره **۱۷/۷۵** دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داور

۱- دکتر رضا زارعی استاد راهنما

۲- دکتر نادر شهامت استاد مشاور

۳- دکتر مژگان امیریان زاده استاد داور

مدیر/معاونت پژوهش

مراتب فوق مورد تایید است.

مهر و امضاء

پاسکزاری:

سپاس بیکران اورا کہ نعمت اختیارم کرد. سائش خداوندی را کہ بہ بندگانش عزم و ارادہ بخشید تا در مکتب او طالب آیند و در این طریق، راہنمایی را برگزید تا مشعل فروزندہ راہ باشند. خداوند منان را شاکرم کہ در برہمہ ای از عمر خویش فرصتی داد تا در محضر بہترین ہا زانوی ادب زمین زدہ و از علم و تجربہ آنہا بہرہ گیرم. در ابتدا لازم می دانم از تک تک اساتید محترم و بزرگوایم کہ از محضر پر فیض آنان بہرہ بردہ ام صمیمانہ تشکر و قدردانی نمایم.

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم

،

همسر مهربانم

و

فرزندان دوست داشتنی ام

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول - طرح تحقیق	
۳	مقدمه.....
۴	بیان مسئله.....
۷	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۱۰	اهداف پژوهش.....
۱۰	فرضیات پژوهش.....
۱۱	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها.....
فصل دوم - ادبیات تحقیق	
۱۷	مبانی نظری.....
۱۷	رضایت شغلی.....
۲۰	تعاریف رضایت شغلی.....
۲۱	نظریه‌های رضایت شغلی.....
۲۱	نظریه‌های محتوایی.....
۲۲	نظریه‌ی کامروایی.....
۲۷	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.....
۳۵	پیامدهای رضایت شغلی.....
۳۶	پیامدهای عدم رضایت شغلی.....
۳۷	راه‌های ایجاد رضایت شغلی.....
۳۹	رهبری معنوی.....
۴۰	تعریف معنویت.....
۴۰	معنویت عصر جدید.....

معنویت فرادینی.....	۴۱
دیدگاه مذهبی در مورد معنویت.....	۴۱
دیدگاه هستی‌گرایان در مورد معنویت.....	۴۲
معنویت در محیط کار	۴۳
دین و معنویت.....	۴۴
رهبری معنوی.....	۴۴
الگوی الی رهبری معنوی.....	۴۵
ابعاد رهبری معنوی.....	۴۶
یادگیری سازمانی.....	۴۸
تعاریف یادگیری سازمانی.....	۵۰
انواع یادگیری سازمانی.....	۵۲
یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده.....	۵۴
موانع یادگیری سازمانی و ایجاد سازمان یادگیرنده.....	۵۷
پیشینه پژوهش.....	۵۸
جمع‌بندی	۶۱

فصل سوم- روش تحقیق

روش پژوهش	۶۵
جامعه آماری	۶۵
نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه	۶۵
ویژگی های جمعیت شناختی.....	۶۶
روش ها و ابزار گردآوری اطلاعات	۶۷
روش اجرای پژوهش	۷۱

۷۲..... روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

۷۲..... ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

۷۴..... داده های توصیفی

۷۶..... یافته های استنباطی

فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

۸۲..... خلاصه پژوهش

۸۳..... بحث و نتیجه گیری

۹۰..... محدودیتهای پژوهش

۹۰..... پیشنهادهای پژوهشی

۹۲..... فهرست منابع

۹۹..... پیوستها

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳- ویژگی های جمعیت شناختی بتفکیک جنسیت.....	۶۶
جدول ۲-۳: ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس وضعیت تاهل.....	۶۶
جدول ۳-۳- ویژگی های جمعیت شناختی بتفکیک سطح تحصیلات.....	۶۷
جدول ۴-۳: پرسشنامه رضایت شغلی.....	۶۸
جدول ۵-۳: پرسشنامه رهبری فرای.....	۷۰
جدول ۶-۳: پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه.....	۷۱
جدول ۱-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد رضایت شغلی.....	۷۴
جدول ۲-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد رهبری معنوی.....	۷۴
جدول ۳-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد یادگیری سازمانی.....	۷۵
جدول ۴-۴: ماتریس همبستگی یادگیری سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی.....	۷۶
جدول ۵-۴: ماتریس همبستگی رهبری معنوی و ابعاد آن با رضایت شغلی.....	۷۷
جدول ۶-۴: نتایج تحلیل رگرسیون رضایت شغلی از روی ابعاد یادگیری سازمانی به شیوه گام به گام.....	۷۸
جدول ۷-۴: نتایج تحلیل رگرسیون رضایت شغلی از روی ابعاد رهبری معنوی به شیوه گام به گام.....	۷۹

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی معلمان بوده و روش پژوهش، از نوع همبستگی است. جامعه آماری تمامی معلمان شاغل در مدارس شهرستان دهدشت در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ می باشد که بر اساس آمار ۷۰۰ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۰ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیده است. جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از طریق پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، پرسشنامه رهبری معنوی فرای و پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه صورت گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و در سطح آمار توصیفی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی به منظور تعیین رابطه‌ی بین متغیرها از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده گردیده است. نتایج پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ابعاد تحصیل دانش و به کارگیری دانش با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار ندارد. بعد تسهیم دانش با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌دار دارد. که از ابعاد رهبری معنوی، بعد چشم‌انداز با رضایت شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری دارد. ابعاد بازخورد عملکرد و معناداری با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارند. ابعاد نوع دوستی، عضویت، تعهد سازمانی و ایمان با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری ندارند.

کلید واژه ها : رضایت شغلی، رهبری معنوی، یادگیری سازمانی.

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

از آنجایی که یکی از ابزارهای توسعه در هر جامعه وابسته به سازمان آموزش و پرورش می‌باشد، توجه به امر رضایت مندی اعضای در این سازمان ضروری می‌نماید. مدیریت سازمان آموزش و پرورش با توجه به نقش مهم آموزش آن در افزایش مهارت های یدی و فنی و توسعه اقتصاد کشور، باید به مسایل و مشکلات مراکز آموزشی توجه نمایند و سعی در رفع نیازها و افزایش رضایتمندی اعضای سازمان نمایند و از این راه آموزشی موثرتر را برای کار آموزان و آموزش گیرندگان فراهم آورند و اثر بخشی سازمان را افزایش دهند (تبریزی، ۲۰۰۵). اصطلاح رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود.

کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی نیز به کارش منفی است (رابینز، ۱۹۹۱). رضایت شغلی را می‌توان به نگرش کارکنان به شش مولفه در نظر گرفت:

۱) کار، منظور مجموعه فعالیت های و وظایفی که در یک محیط خاص انجام می‌گیرد. ۲) حقوق، آنچه ماهیانه بطور ثابت به وسیله کارکنان دریافت می‌شود. ۳) سازمان، منظور دستگاه یا وزارتخانه است که فرد در آن مشغول به کار می‌باشد. ۴) همکاران، افرادی که در یک محیط کاری با یکدیگر کار می‌کنند. ۵) ترفیع، احراز از یک پایه بالاتر یا تصدی شغلی که از نظر مسئولیت نسبت به شغل قبلی بالاتر باشد. ۶) سرپرست، شخصی یا اشخاصی که به عنوان مدیر و سرپرست در سازمان فعالیت می‌کنند (سلیمانی، ۲۰۰۱).

رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، بر قراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات درست، بالا بردن روحیه و ایجاد علاقه به کار و کاهش استرس است (هومن، ۲۰۰۲). کاهش رضایت شغلی، آمار زیاد غیبت ها، پایین بودن بازده کار و جابه جایی و انتقال کارکنان را موجب می‌شود (رافعی، ۲۰۰۳).

معنویت های گوناگون و مکاتب معنویت بسیاری می توان یافت که تعابیر فرهنگی خاصی را از آرمان های دینی سنت های گوناگون نشان می دهند (اورسولا، ۱۹۹۷) در واقع، تقریباً از نیمه دوم قرن نوزدهم در اروپا و در غرب به طور کلی اعم از اروپای باختر و آمریکا و کانادا بحثی تحت عنوان معنویت مطرح شد و گفته شد که همه نظام های اجتماعی در چیزی تحت عنوان معنویت مشترک هستند و با اینکه به ادیان و مذاهب مختلف تعلق خاطر دارند در معنویت اشتراک دارند (فرای و ماثرلی، ۲۰۰۶). با این وجود، گرایش به معنویت را از لحاظ تاریخی می توان به مسیحیانی بازگرداند که میان مکاتب گوناگون معنویت، مانند معنویت عرفای اسپانیا یا فلاندری، یا مثلاً ارتدکس روسی، تفاوت قائل شده اند. در واقع برخی از نویسندگان غربی به خطا بر این باورند که واژه معنویت صرفاً در دهه های اخیر به کار رفته است. اما این واژه پیش از این در زمینه های مقایسه اجتماعی در قرن نوزدهم به کار رفته بود و آن هنگامی که اصلاح گران هندو و در راس آنان، "سوامی و یرکانند" معنویت هندی را با مادی گرایی غربی به مقابله کشاندند ادعا کردند که هند حاوی گنجینه معنوی است که غرب باید هم چنان در جستجوی آن باشد. (اورسولا؛ ۱۹۹۷).

در حقیقت، نظریه رهبری معنوی یک نظریه علمی برای تحول سازمانی می باشد که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی بوجود آمده است. با توجه به نظریه رهبری تحول آفرین، این نظریه نیز توانایی رهبران را در به کار گیری قابلیت های پیروان خود در محیط متغیر امروزی کاملاً همساز نموده و به رهبری از دیدی تازه نگاه می کند. نظریه رهبری معنوی بر اساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد رهبر می باشد. (فرای، ۲۰۰۳). لذا، هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان می باشد تا موجبات بقای معنوی و توانمندسازی آنان را فراهم آورد. این ابعاد به طور خلاصه عبارتند از: چشم انداز، تعهد سازمانی، عضویت، عشق به نوع دوستی، ایمان، معناداری، بازخورد عملکرد.

از طرفی در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی پیرامون خود وفق دهد. تغییرات محیطی، سازمان ها را وادار ساخته تا به منظور سازگاری با محیط خود، پیوسته به دنبال بهترین راهکارها و رویه ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند. بر این اساس، یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است. مسلماً محیط متغیر امروز، به سازمان ها اجازه نخواهد داد که در مقابل فشارهای ناشی از مهارت ها، توانایی ها و فناوری های رقبا، به صورت سنتی و همیشگی اداره شوند. بسترسازی یادگیری و آموزش سریعتر از رقبا، می تواند به سازمان کمک کند تا

نسبت به رقبا سریعتر و بهتر گام بردارد. بنابراین گرایش به سمت یادگیری سازمانی، اساس بقا و بهبود عملکرد سازمانی است (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵).

یادگیری سازمانی به چگونگی وقوع یادگیری سازمانی به معنی مهارت‌ها و فرایندهای ساخت و بهره‌گیری از دانش، اشاره دارد. در این معنی، یادگیری سازمانی تنها یک بعد یا عنصری از سازمان یادگیرنده است. یادگیری سازمانی، تمرکز بر پنج مفهوم را که جنبه‌های متعدد مدیریت سازمانی را پوشش می‌دهند، آشکار می‌سازد: تمرکز بر جامعیت یادگیری، تمرکز بر جریان یا سیستم، تمرکز بر فرهنگ، تمرکز بر مدیریت دانش، تمرکز بر پیشرفت مستمر.

با توجه به مطالب گفته شده و اهمیت رضایت شغلی و همچنین عوامل مؤثر بر آن، در این تحقیق محقق به تبیین ارتباط بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی پرداخت.

بیان مسئله

تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه‌ی جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش و پرورش کارآمد و اثر بخش برخوردار بوده‌اند. شناخت دقیق نیروی انسانی شاغل در نظام آموزشی، از جمله ضروریات برای برنامه ریزی در امر آموزش و پرورش می‌باشد.

رضایت شغلی انعکاس مثبت نگرش و احساس فرد است که نسبت به شغل خود ابراز می‌کند (سیمونز^۱، ۲۰۰۸). اگر علل رضایت و عدم رضایت معلمان نسبت به شغلشان مشخص گردد می‌توان به منظور بهبود شرایط کار و جلب رضایت بیش تر آن ها اقدام به عمل آورد، وقتی از فرد از شغل خود احساس رضایت کند، مسئولیت خویش را با دقت بیش تری انجام داده و نه تنها از کار خود خسته نمی‌شود بلکه از انجام آن احساس مسرت نیز خواهد کرد. شناخت این وضعیت در سازمان ها نیاز به تحقیقات دارد. چنانچه کار از لحاظ فعالیتهای شغلی مورد بررسی قرار گیرد ملاحظه می‌شود که به رغم مفهوم ساده‌ی آن جنبه‌های پیچیده‌ای را در بر می‌گیرد. یک کار ممکن است جسمانی باشد یا ذهنی، خلاقه باشد یا تکراری، به خاطر رضایت شخصی باشد یا انجام وظیفه و به هر صورت که باشد مفاهیم خاصی را به وجود می‌آورد. (خادم الحسینی، ۱۳۸۶)

^۱. Simoens

رضایت شغلی نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می‌باشد. منظور از رضایت شغلی عوامل گوناگونی است که سبب می‌گردد فرد شاغل در لحظه‌ی معینی از زمان از شغل خود احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (شفیع آبادی، ۱۳۶۷)

یادگیری سازمانی که از دهه ۱۹۹۰ مورد توجه بسیاری از مراکز آکادمیک و نیز صنعتی قرار گرفت، نتیجه دو عامل مهم است: ماهیت دنیای به سرعت در حال تغییری که در آن زندگی می‌کنیم و محیط رقابتی که شرکتها در آن فعالیت می‌کنند. یادگیری سازمانی فعالیت بلند مدتی است که شرایط را به شرایط سودمند رقابتی تبدیل می‌سازد (حاجی علی، ۱۳۸۰). یکی از مزایای اصلی یادگیری سازمانی این است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا تغییر را بموقع و به روشی اثربخش اداره کنند (طاهری، ۱۳۸۶).

یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که موجب تغییر عقاید و دیدگاه‌های موجود شده و دیدگاه جدیدی را خلق کند و از طریق ارتباط و تعامل به تمام سطوح سازمانی منتقل شود که این انتقال از طریق مشارکت بهتر صورت می‌گیرد. همچنانکه موقعیت‌ها و ادراکات افراد نیز تغییر می‌یابند، قالب‌های فکری موجود مناسب‌ها و وابستگی‌های خود را از دست می‌دهند و قالب‌های فکری جدیدی ظهور می‌کنند. (کرامتی، ۱۳۸۵)

ماکس دی پری در کتاب خود با عنوان «رهبری به عنوان یک هنر» چنین بیان کرده است. که اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت است و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو، رهبر باید یک خدمتگزار و وامدار باشد که ماکس دی پری این را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می‌کند. در واقع نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمند سازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کل‌نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم‌گیری مشترک تاکید دارد. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند که جان و سلی از این سه چیز به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می‌کند. (بیشاپ و اسکول^۱، ۲۰۰۱)

نظریه رهبری معنوی یک نظریه علی برای تحول سازمانی است که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. نظریه رهبری معنوی بر اساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی و بقای معنوی است. هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که

^۱. Bishop&schol

دارند، اهمیت قائل شوند. در واقع، رهبر معنوی با ویژگیهای منحصر به فرد خود، چشم اندازی از آینده سازمان ایجاد و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی موجب می شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند. در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، طرز تلقی ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. (شریواستاوا و کاله^۱، ۲۰۰۳).

آموزش و پرورش شهرستان دهدشت در زمینه افزایش رضایت شغلی معلمان خود موانعی دارند که باید در جهت رفع آنها تمام تلاش خود را به کار گیرند. دو متغیری که به نظر می رسد در این آموزش و پرورش تاثیر بسزایی در افزایش رضایت شغلی معلمان داشته باشند رهبری معنوی و یادگیری سازمانی می باشد که در این تحقیق با توجه به مسئله ی رضایت شغلی در این اداره به بررسی تاثیر این متغیرها بر رضایت شغلی پرداخته شد.

در این پژوهش، محقق به تبیین رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش دهدشت پرداخت.

ضرورت و اهمیت پژوهش

رهبران سازمان ها برای نیل به هدف با چند منبع عمده رو به رو هستند: تجهیزات و ماشین آلات و ابزارهای تولید، پول و سرمایه و نیروی کار در سازمان، مدیران برای استفاده بهینه از این منابع ساز و کارهای متفاوت را به کار می گیرند، مثلاً در جهت حفظ و نگهداری ماشین آلات و ابزار تولید، سیستم تعمیر و نگهداری را مورد استفاده قرار می دهند و همه سال مبالغ هنگفتی را در این راه هزینه می کنند.

علاوه براین در پی دستیابی به آخرین اطلاعات در بخش فن آوری هستند، ولی با آن همه تلاش و کوشش که در جهت حفظ و نگهداری ماشین آلات، بهینه سازی و تغییر تکنولوژی به کار می برند متأسفانه در جهت حفظ و نگهداری نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین و اساسی ترین منبع، چندان فعال نیستند. (مهرداد، ۱۳۸۰).

به نظر سوسنبرگ، زمانی که افراد از کار خود راضی باشند کارآیی آنها بالا می رود. یعنی زمانی افراد کارایی مطلوب و اثربخش خواهند داشت که بین انتظارات و میزان توانمندیها و قابلیت های آنان ارتباط

^۱. Kale&Shrivastava

مناسبی باشد و در شرایط پرفشارکاری سیستم حمایت گر، اعتبار و ارزش مناسبی چه در محیط کار و یا سطح جامعه داشته باشد. (سوسنبرگ، ۱۹۹۳)

مسئله رضایت شغلی در رفتار عملی کارمندان اثر به سزایی دارد و به نحو مؤثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن، اثربخش بودن و آمادگی جهت ارتقاء شغلی نشان می دهد. رضایت شغلی همچنین باعث کاهش غیبت و نیز از آن جهت که سلامتی افراد به سبب هزینه بیمه و بیمارستانی به نفع سازمان می باشد باعث افزایش بازدهی خواهد شد. کارمند راضی شاداب و مسرت را از سازمان به محیط خانه و جامعه منتقل می کند. بنابراین می توان با توجه به نحوه ی بهبود پذیرش مسئولیت های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی به نفع جامعه خواهد شد از این عامل دفاع کرد.

در ادامه با توجه به متغیر دیگر پژوهش، رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش ها، طرز تلقی ها و رفتار هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. وی این کار را در دو مرحله زیر انجام می دهد:

۱) در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان از طریق دیگر همکاران احساس می کنند که دارای شغل با اهمیت و معنادار می باشند، رهبر معنوی، اقدام به ایجاد چشم اندازی مشترک می کند.

۲) رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی / اجتماعی بر اساس ارزشهای انسانی موجب می گردد که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان بوجود می آید که سایرین نیز دارای اهمیت می باشند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی به عمل آید. (فرای^۱، ۲۰۰۳)

رهبری معنوی شامل ارزش ها، نگرش ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزه درونی در خود و دیگران به گونه ای که باعث بیداری معنویت از طریق معنا و هدف و عضویت در پیروان می گردد؛ که مستلزم:

۱- بینش و بصیرت سازمانی به گونه ای که پیروان احساس معنا و هدف مندی در زندگی نمایند.

۲- خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای عشق به نوع دوستی به گونه ای که افراد احساس کنند، درک شوند و فعالیت ایشان مورد قدردانی قرار گیرد و به عواطف، احساسات و نیازهای روحی و روانی شان توجه شود و در نهایت باعث احساس عضویت در پیروان گردد.

که در نهایت منجر به نتایج فردی و سازمانی از قبیل بهداشت و سلامت روانی و بهره وری بالای سازمان می گردد.

^۱. Fry

واژه "یادگیری سازمانی" اغلب با واژه "سازمان یادگیرنده" به جای هم به کار می روند. تسانگ (۱۹۹۷) تفاوت آنها را بدین صورت بیان می کند: یادگیری سازمانی مفهومی است که برای انواع مشخصی از فعالیتها که درون سازمان اتفاق می افتد، به کار می رود؛ در حالی که سازمان یادگیرنده به نوع خاصی از سازمان اشاره دارد که یادگیری سازمانی را درون خود دارد. با این حال رابطه ساده ای بین این دو وجود دارد، یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که در یادگیری بخوبی عمل می کند. از زمان انقلاب صنعتی با ایجاد انقلابی در یادگیری سازمانی دو خصوصیت اصلی جمع آوری و حفظ دانش درون سازمانها به وجود آمده است:

اول تلاش برای دانش زدایی از کارکنان و دوم کسب دانش توسط مدیران. این پیشرفتهای دوگانه در قلب رویکرد کلاسیک برای اداره سازمانها قرار می گرفتند. نیروی پیش برنده نهفته در این دو مورد این بود که دانش، قدرت است و مشروعیت بخشیدن به قدرت و کنترل، بایستی فقط در دست مدیران ارشد باشد. بسیاری از نویسندگان، بخصوص آرگریس معتقدند که این رویکرد سستی به یادگیری، مانع بزرگی برای یادگیری سازمانی است. شکست این نوع نگرش به یادگیری، مبنایی عقلایی برای یادگیری سازمانی است. امروزه بحث این است که محیط آن قدر سریع در حال تغییر است و دانشهای لازم آن قدر گسترده و متنوع هستند که سازمانها نمی توانند منتظر اقدامات مدیران ارشد باشند تا نیازهای در حال تغییر را شناسایی کنند. (طاهری، ۱۳۸۶)

رضایت شغلی کارکنان در تمامی سازمانها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. بررسی متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی در سازمانها نیز ضرورت پیدا می کند. لذا تمامی سازمانها و ادارات از جمله اداره آموزش و پرورش شهرستان دهدشت باید به متغیرهایی که در راستای افزایش رضایت شغلی معلمان خود مؤثر هستند، اهمیت داده و ضرورت بررسی ارتباط این متغیرها با رضایت شغلی را بیشتر مورد توجه قرار دهند. در این اداره متغیرهای رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در ارتباط با رضایت شغلی از اهمیت و ضرورت ویژه ای برخوردار هستند.