

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بیاماری از خداوند سبحان و اعتقاد بر این که عالم محضر خداست و بهواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر بر اهمیت جایگاه دانشگاه در اعلامی فرهنگ و تمدن بشری، ماد انبجویان 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 حرکت پنهان سازی حقیقت.

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه بهکاران پژوهش.

۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصلح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از حرکت 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 حرکت حرمت شکنی.

۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشناء نتایج تحقیقات و انتقال آن به بهکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از حرکت 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

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب خدادادگندمکار دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۹۲/۰۶/۲۸ از پایان نامه خود تحت عنوان "رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان شهرستان بوانات" در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ با درجه عالی و نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شود.

(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 کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان شهرستان بوانات**

**استاد راهنما:**

**دکتر رضا زارعی**

**استاد مشاور:**

**دکتر مژگان امیریان زاده**

**نگارش:**

**خداداد گندمکار**

**تابستان ۱۳۹۲**



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

نام و نام خانوادگی دانشجو: خداداد گندمکار در تاریخ: ۹۲/۰۶/۲۸ رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی  
معلمان شهرستان بوانات در سال تحصیلی ۹۲-۹۱، با درجه عالی و نمره دفاع نموده است.

امضاء اعضای هیات	سمت	نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری
	استاد راهنما	۱- دکتر رضا زارعی
	استاد مشاور	۲- دکتر مژگان امیریان زاده
	استاد داور	۳- دکتر احمدرضا اوجی نژاد

مراتب فوق مورد تایید است.

مدیر / معاونت پژوهش

مهر و امضاء

پاس فراوان پروردگاری را که به ما نعمت اندیشیدن را ارزانی داشته و لذت آموختن را عطا فرمود و همواره دانایانی را

راهنمای انسان مقرر داد.

اینک که در پر تو عنایات حق تعالی و هدایت استاید بزرگوار، این پژوهش به پایان رسیده است، از زحمات استاد محترم

راهنما، جناب آقای دکتر رضازارعی که مشفقانه و با صبر و حوصله و درایت، راهنمایی این پژوهش را بر عهده داشتند و از استاد محترم

مشاور، سرکار خانم دکتر مژگان امیریان زاده که در مسیر انجام این پژوهش، بار راهنمایی های ارزشمند خویش، زحمت مشاوره

پایان نامه را تقبل فرمودند؛ کمال پاسکزاری و امتنان را دارم.

تقدیم بہ

پیشگاہ عصا رہ کمال گل سر سبد کون و مکان صاحب عصر و زمان

وہمہ می منتظران صاحب دلی کہ تمام نیروی وجود و عمر کرانماہ خویش را در جہت ہدایت

انکار بشر و راہنمایی او بہ حقیقت و مکارم اخلاق و دستیابی او بہ طہارت روح صرف نمودند.

## فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

### فصل اول: کلیات تحقیق

۱.....	چکیده
۳.....	مقدمه
۵.....	بیان مسئله
۷.....	ضرورت و اهمیت پژوهش
۹.....	اهداف تحقیق
۹.....	اهداف اصلی:
۹.....	اهداف فرعی:
۹.....	فرضیه ها
۹.....	فرضیه های اصلی
۹.....	فرضیه های فرعی
۹.....	فرضیه فرعی اول
۹.....	فرضیه فرعی دوم
۱۰.....	تعاریف نظری
۱۰.....	رضایت شغلی
۱۰.....	ابعاد رضایت شغلی:
۱۱.....	رهبری معنوی:
۱۱.....	ابعاد رهبری معنوی:
۱۲.....	کیفیت زندگی کاری:
۱۳.....	ابعاد کیفیت زندگی کاری:
۱۳.....	تعاریف عملیاتی:
۱۳.....	رضایت شغلی
۱۴.....	ابعاد رضایت شغلی:
۱۴.....	رهبری معنوی
۱۴.....	ابعاد رهبری معنوی:



کیفیت زندگی کاری ..... ۱۴

ابعاد کیفیت زندگی کاری: ..... ۱۵

### فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق

مبانی نظری ..... ۱۷

رضایت شغلی ..... ۱۷

تعاریف رضایت شغلی: ..... ۱۹

نظریه های رضایت شغلی: ..... ۲۰

۱- نظریه های محتوایی: ..... ۲۰

۲- نظریه ی کامروایی نیاز ..... ۲۱

۳- نظریه ی ویژگی های شغل ..... ۲۲

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی: ..... ۲۶

پیامدهای رضایت شغلی: ..... ۳۳

پیامدهای عدم رضایت شغلی: ..... ۳۴

راههای ایجاد رضایت شغلی: ..... ۳۵

کیفیت زندگی کاری ..... ۳۶

تعریف واژه کیفیت ..... ۳۷

تاریخچه کیفیت ..... ۳۸

سیر تکاملی برنامه های کیفیت زندگی شغلی ..... ۳۸

عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری ..... ۳۹

مفهوم کیفیت زندگی کاری ..... ۴۰

کیفیت زندگی ..... ۴۱

مدل های کیفیت زندگی کاری ..... ۴۵

اهمیت کیفیت زندگی کاری ..... ۴۷

اهداف کیفیت زندگی کاری ..... ۴۷

ابعاد کیفیت زندگی کاری ..... ۴۸

رهبری معنوی ..... ۵۱

معنویت ..... ۵۱

معنویت عصر جدید ..... ۵۳

۱. معنویت دینی: ..... ۵۴

معنویت فرا دینی ..... ۵۴

۵۵	۱-دیدگاه مذهبی در مورد معنویت
۵۵	۲-دیدگاه هستی گرایان
۵۵	رابطه میان دین و معنویت
۵۷	جنبه های معنویت
۵۷	جنبه های درونی
۵۸	جنبه های تلفیقی
۵۸	جنبه های بیرونی
۵۹	رهبری معنوی
۶۰	شاخص های رهبری معنوی
۶۰	شاخص های رهبرمعنوی در نهج البلاغه
۶۶	الگوی علی رهبری معنوی
۶۷	پیشینه پژوهش
۶۷	تحقیقات داخلی
۶۸	دار و مثبت وجود داشت
۶۹	تحقیقات خارجی
۷۲	جمع بندی

### فصل سوم: روش اجرای تحقیق

۷۴	روش تحقیق
۷۴	جامعه ی آماری :
۷۴	نمونه ی آماری و روش نمونه گیری :
۷۵	ابزار پژوهش :
۷۵	۱- پرسشنامه ی رضایت شغلی :
۷۷	۲- پرسشنامه رهبری معنوی فرای :
۷۷	ابعاد رهبری معنوی:
۷۸	۳- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون:
۷۹	ابعاد کیفیت زندگی کاری:
۸۰	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

روش اجرای پژوهش: ..... ۸۱

ملاحظات اخلاقی ..... ۸۱

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

یافته های پژوهش ..... ۸۳

الف) داده های توصیفی ..... ۸۳

بررسی توصیفی نمرات کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن ..... ۸۳

بررسی توصیفی نمرات رهبری معنوی و ابعاد آن ..... ۸۴

بررسی توصیفی نمرات رضایت شغلی ..... ۸۵

ب) یافته های استنباطی ..... ۸۵

### فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

خلاصه پژوهش ..... ۹۲

بحث و نتیجه گیری ..... ۹۲

محدودیت های پژوهش ..... ۹۸

پیشنادهای پژوهش ..... ۹۹

پیشنادهای کاربردی ..... ۹۹

پیشنادهای پژوهشی ..... ۹۹

منابع و ماخذ ..... ۱۰۲

فهرست منابع فارسی ..... ۱۰۱

فهرست منابع انگلیسی ..... ۱۰۶

**پیوست ها** ..... ۱۱۰

چکیده انگلیسی ..... ۱۱۶

## فهرست جداول

شماره صفحه

عنوان

- جدول ۱-۲: گروه بندی عوامل کیفیت زندگی کاری از دیدگاه ریچارد والتون (۱۹۷۷) ..... ۴۳
- جدول ۱-۳: بررسی نمونه آماری بر اساس تحصیلات ..... ۷۴
- جدول ۲-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس جنسیت ..... ۷۵
- جدول ۳-۳: پرسشنامه رضایت شغلی JDI ..... ۷۶
- جدول ۴-۳: پایایی پرسشنامه رضایت شغلی توسط محقق ..... ۷۶
- جدول ۵-۳: پرسشنامه رهبری معنوی فرای ..... ۷۸
- جدول ۶-۳: پایایی پرسشنامه رهبری معنوی و ابعاد آن توسط محقق ..... ۷۸
- جدول ۷-۳: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون ..... ۷۹
- جدول ۸-۳: پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن توسط محقق ..... ۸۰
- جدول ۱-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن ..... ۸۳
- جدول ۲-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد رهبری معنوی و ابعاد آن ..... ۸۴
- جدول ۳-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات رضایت شغلی ..... ۸۵
- جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی ..... ۸۵
- جدول ۵-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد رهبری معنوی با رضایت شغلی ..... ۸۶
- جدول ۶-۴: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد رهبری معنوی با رضایت شغلی به  
روش گام به گام ..... ۸۷
- جدول ۷-۴: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی  
به روش گام به گام ..... ۸۸

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان بوده و روش پژوهش، از نوع همبستگی است. جامعه آماری تمامی معلمان سازمان آموزش و پرورش شهرستان بوانات می‌باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۵۰ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از طریق پرسشنامه رهبری معنوی فرای، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت 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 جدول توزیع فراوانی، 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: بین مولفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین چشم انداز، ناعدوستی، عضویت، معناداری، ایمان، بازخورد و عملکرد با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در بین ابعاد رهبری معنوی مقدار بتای متغیر تعهد سازمانی بزرگتر از متغیرهای دیگر است لذا این متغیر پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای رضایت شغلی می‌باشد. در بین ابعاد کیفیت زندگی کاری مقدار بتای متغیر فضای کلی زندگی بزرگتر از متغیرهای دیگر است لذا این متغیر پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای رضایت شغلی می‌باشد. و در حالت کلی مقدار بتای متغیر کیفیت زندگی کاری بزرگتر از متغیر دیگر است لذا این متغیر پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای رضایت شغلی می‌باشد.

**کلید واژه‌ها :** رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و رهبری معنوی

# فصل اول

## کلیات تحقیق

از آنجایی که یکی از ابزارهای توسعه در هر جامعه وابسته به سازمان آموزش و پرورش می‌باشد، توجه به امر رضایت مندی اعضاء 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 بهره‌وری، 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).

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). چنانچه کار از لحاظ فعالیت‌های شغلی مورد بررسی قرار گیرد ملاحظه می‌شود که به رغم مفهوم ساده‌ی آن جنبه های پیچیده ای را در بر می‌گیرد. یک کار ممکن است جسمانی باشد یا ذهنی، خلاقانه باشد یا

تکراری، به خاطر رضایت شخصی باشد یا انجام وظیفه و به هر صورت که باشد مفاهیم خاصی را به وجود می آورد. (خادم الحسینی، ۱۳۸۶). اگر قرار است که انسان به کاری اشتغال ورزد که از آن احساس رضایت نماید و کارآیی نیز داشته باشد باید فرد شغلش را با توجه به خصوصیات جسمانی، روانی و اجتماعی انتخاب نماید. برای انتخاب درست، شناسایی فرد از خصوصیات فردی و نیازهای شغلی جامعه ضرورت تام دارد. (شفیع آبادی ۱۳۶۷).

سبک رهبری یکی از عوامل بیرونی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان می باشد. با وجود مطالعات زیاد در زمینه رهبری، هنوز این مفهوم به خاطر ماهیت پیچیده اش، مبهم مانده است. علائم رهبران خارق العاده در وهله اول به نظر می رسد که از میان پیروان بوجود آید به طوری که ماکس دی پری در کتاب خود تحت عنوان "رهبری به عنوان یک هنر" این موضوع را بیان کرده است. همچنین او اضافه کرد 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 می کند (بایشوپ و اسکول، ۲۰۰۶). در واقع نهضت رهبری معنوی شامل مدل های خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمند سازی آنان می باشد و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد (کاکابادس و کوزمی، ۲۰۰۲). در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می دهند که جان و سلی از این سه چیز به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می کند (بایشوپ و اسکول، ۲۰۰۶). رهبری معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی - اجتماعی بر اساس ارزش های 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، ۲۰۰۳).

بسیاری از پژوهشهای خارج از کشور عمدتاً به بررسی وضعیت کیفیت زندگی کارکنان در سازمانها و موسسه های آموزشی و صنعتی پرداخته اند. پژوهشهای مرکز بهداشت بلو واتر کانادا، دانشگاه جورج میسون، و سایر محققین الگوهایی را برای بررسی کیفیت زندگی کاری یا بررسی ادراک کارکنان نسبت به برنامه های کیفیت زندگی کاری، پیشنهاد داده اند. با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری روی احساس فرد درباره مطلوبیت مکان کاری و آنچه در آن است پایه گذاری می شود و مربوط به تجربه جاری فرد در حیطه های کاری است و هدف آن ارتقاء و بهبود رضایت کارکنان می باشد، بنابراین از آنجائیکه رضایت شغلی می تواند موجب ارتقای بهره وری گردد لذا، مطالعه رابطه بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نقش اساسی در آشکار سازی عوامل مؤثر بر بهبود ارائه خدمات کارکنان می تواند داشته باشد.



لذا با توجه به مطالب بالا این پژوهش به دنبال شناخت رابطه بین رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی می‌باشد. بنابراین هدف از این پژوهش، تبیین ارتباط بین رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان شهرستان بوانات می‌باشد.

## بیان مسئله

آموزش و پرورش از جمله سازمان‌های است که در همه‌ی جوامع از حساسیتی خاص برخوردار است. این حساسیت بیشتر به آن دلیل است که فرایند آن در معرض دید همگان و مورد قضاوت عام قرار می‌گیرد. از این رو پژوهش‌های متفاوت در این حوزه می‌تواند نواقص و کاستی‌های موجود را مشخص سازد و راه را برای برطرف کردن آنها هموار نماید.

رضایت شغلی بیانگر نگرش افراد نسبت به شغل خود بوده و نشأت گرفته از ادراک آنها درباره مسائل است از قبیل میزان حقوق دریافتی، ماهیت شغلی، فرصت‌های ارتقاء شغلی، توانایی سرپرستی مدیران و نحوه ارتباط با همکاران (مقیم، ۱۳۸۵). عمده‌ترین نشانه‌های رفتاری نارضایتی شغلی عبارتند از غیبت از کار، رها کردن شغل، حادثه‌های ناشی از کار و فقدان بهره‌وری. نارضایتی از شغل یکی از رایج‌ترین پیامدهای استرس شغلی است. شخصی که از شغل خود نارضایتی دارد، معمولاً با بی‌میلی و تأخیر بر سر کار خود حاضر می‌شود و تمایلی برای آنکه کارش را به خوبی انجام دهد، در خود نمی‌بیند. (پاولین استنتن، ۲۰۰۸).

اگر علل رضایت و عدم رضایت معلمان نسبت به شغلشان مشخص گردد می‌توان به منظور بهبود شرایط کار و جلب رضایت بیش‌تر آن‌ها اقدام به عمل آورد، وقتی از فرد از شغل خود احساس رضایت کند، مسئولیت خویش را با دقت بیش‌تری انجام داده و نه تنها از کار خود خسته نمی‌شود بلکه از انجام آن احساس مسرت نیز خواهد کرد. شناخت این وضعیت در سازمان‌ها نیاز به تحقیقات دارد. (خادم کشاورزی، ۱۳۸۸).

با وجود مطالعات زیاد در زمینه رهبری، هنوز این مفهوم به خاطر ماهیت پیچیده‌اش، مبهم مانده است. علائم رهبران خارق‌العاده در وهله اول به نظر می‌رسد که از میان پیروان بوجود آید به طوری که ماکس دی‌پری در کتاب خود تحت عنوان "رهبری به عنوان یک هنر" این موضوع را بیان کرده است. همچنین او اضافه کرد 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 دی‌پری این را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می‌کند. (بیشاپ جان، ۲۰۰۶)

<sup>1</sup>. Bishop john

در واقع نهضت رهبری معنوی شامل مدل های خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمند سازی آنان می باشد و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد. (کوراک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲)

مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در اواخر دهه 1960 مطرح شده است. این واژه دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در بر می‌گیرد. (چه و همکاران، ۲۰۰۶). تا اواسط دهه 1970 تمرکز تنها بر طرح کار و بهبود بخشیدن به آن بود. بدین منظور کیفیت بالای زندگی کارکنان تبدیل به یک موضوع مهم در بسیاری از سازمان‌ها از جمله سازمانهای بهداشتی و درمانی از دهه 1970 به بعد گردیده است. در تعریفی که توسط آرمسترانگ<sup>۳</sup> بیان گردیده است، کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. در واقع هدف بسیاری از تعاریف در این زمینه، دستیابی به یک محیط کاری کارآمد است که بتواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزشهایی را که باعث بهبود بهداشت، رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت‌ها و توازن بین زندگی کاری و غیر کاری می‌شود را ارتقاء بخشد. (کونمیک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰)

یکی از مشکلات اصلی سازمانها در دنیای متحول و به شدت متغیر امروزی شناسایی عواملی است که می‌تواند در بروز رضایت شغلی تأثیر بگذارد. سازمان آموزش و پرورش شهرستان بوانات نیز در جهت ارتقاء و بهبود میزان تعهد معلمان خود نیاز به بررسی عوامل مؤثر بر این مورد دارد. مسئله موجود در سازمان آموزش و پرورش شهرستان بوانات، نبود شرایط لازم برای افزایش رضایت شغلی معلمان می‌باشد. از دلایل وجود این مسئله می‌توان به انگیزه پایین معلمان جهت حضور فعال و تلاش کافی نکردن برای انتقال مطالب به دانش‌آموزان اشاره کرد. لذا دو متغیر اصلی مؤثر بر رضایت شغلی، رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری می‌باشد. که با اجرا و رعایت کردن ابعاد این دو متغیر می‌توان رضایت شغلی کارکنان را افزایش داد.

بنابراین محقق به تبیین رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان شهرستان بوانات پرداخته است.

---

<sup>2</sup>. Korac

<sup>3</sup>. Armstrong

<sup>4</sup>. Koonmeek

## ضرورت و اهمیت پژوهش

در حال حاضر، آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کنند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثر بخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و راضی، قادر نخواهد بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند.

رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره ی شغلش اطلاق می شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد نسبت به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نسبت به کارش منفی است (رابینز، ۱۹۵۰). اگر قرار است که انسان به کاری اشتغال ورزد که از آن احساس رضایت نماید و کارآیی نیز داشته باشد باید فرد شغلش را با توجه به خصوصیات جسمانی، روانی و اجتماعی انتخاب نماید. برای انتخاب درست، شناسایی فرد از خصوصیات فردی و نیازهای شغلی جامعه ضرورت تام دارد. (شفیع آبادی ۱۳۶۷) براساس نظریه ی بهداشت سازمانی هرزبرگ (۱۹۶۰) اقدامات مدیریت در جهت اداره ی امور کارکنان را می توان به دو دسته تقسیم نمود:

۱- اقداماتی که باعث کاهش عدم رضایت کارکنان است این اقدامات عامل ایجاد بهداشت سازمانی است.

۲- اقداماتی که باعث رضایت کارکنان است. این اقدامات عامل انگیزه کار بیش تر و بهتر است. نتیجه ی حاصل از نظریه ی فوق این است که هر قدر درجه ی رضایت کارکنان از شرایط کاریشان بیش تر باشد امکان این که محل کار خود را ترک کنند کم تر و هر قدر ناراضیاتی بیش تر باشد، غیبت، استعفا و گریز از موسسه بیش تر خواهد بود. (شفیع آبادی ۱۳۶۷).

در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش ها، طرز تلقی ها و رفتارهایی 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، 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.

کیفیت زندگی کاری برنامه ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می رساند. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می رساند. هدف بسیاری از سازمان ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله پیچیده ای است، زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (درگاهی، ۲۰۰۶)

هدف کاربردی این پژوهش فراهم آوردن شرایطی است تا سازمان مورد مطالعه (آموزش و پرورش شهرستان بوانات) بر اساس نتایج حاصله و بررسی راهکارهای علمی و کاربردی در جهت دستیابی هر چه بیشتر به رضایت شغلی معلمان اقدام نمایند. از نتایج کاربردی این تحقیق می توان به آگاهی مدیران ارشد از نحوه تاثیر رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری بر میزان رضایت شغلی معلمان خود اشاره کرد که این موضوع زمینه ارتقاء سازمان را به سطوح بهینه بهره وری فراهم می نماید.

با توجه به اهمیت موضوع، محقق در این تحقیق به تبیین رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی معلمان شهرستان بوانات پرداخته است.

---

<sup>5</sup>. Fry