

## رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام

جمیل صادقی فر<sup>۱</sup>

معصومه فاضلی<sup>۲</sup>

فاطمه کرامت منش<sup>۳</sup>

زهرا تولیده<sup>۴</sup>

سید مسعود موسوی<sup>۵</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** ایجاد انگیزش شغلی در اساتید دانشگاهی به شیوه‌ای مؤثر و متناسب با نظام آموزشی یکی از ضروریات پرورش دانش آموختگان و رشد و تعالی آنان تلقی می‌شود. تحقق این مفهوم بخصوص در نظام آموزش عالی که یکی از مهمترین حوزه‌های توسعه پایدار به شمار می‌رود دوچندان است. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام به انجام رسیده است.

**روش پژوهش:** مطالعه حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده که بصورت مقطعی در سال ۱۳۹۱ در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام انجام گرفته است. تعداد ۱۲۰ نفر بر اساس فرمول و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب و وارد مطالعه شدند. ابزار

۱. مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران و گروه آموزش بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران
  ۲. دانشگاه پیام نور ایلام، ایلام، ایران
  ۳. گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
  ۴. گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
  ۵. دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- (نویسنده مسؤول)  
Email: Bestmodir30@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۲۲

نوع مقاله: پژوهشی، تاریخ دریافت: ۹۲/۰۸/۱۵

جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی (SL) فرای و همکاران و انگیزش شغلی نئو و باچیر می‌باشد. تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، ANOVA و t مستقل انجام گرفت.

**یافته‌ها:** از مجموع ۱۲۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۱۷ مورد تکمیل و بازگشت داده شد. (نرخ پاسخگویی: ۹۷/۵۰ درصد) بر اساس آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین شش حیطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی اساتید مورد مطالعه مشاهده شد. ( $P < ۰/۰۵$ ) بر اساس آزمون t مستقل، تنها بین حیطه ایمان به کار و جنسیت اساتید رابطه معناداری وجود داشت. ( $P = ۰/۰۴۲$ ) آزمون آنالیز واریانس بین سابقه خدمت اساتید و مؤلفه انگیزش شغلی و حیطه عضویت سازمانی رابطه معناداری را نشان داد. ( $P < ۰/۰۵$ )

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج پژوهش، وجود رفتارهای مثبتی بر رهبری معنوی می‌تواند تأثیر مثبتی بر انگیزش شغلی اساتید داشته باشد. توصیه می‌شود با ایجاد زیرساخت‌های مناسب جهت ایجاد و نهادینه‌سازی مؤلفه‌های رهبری معنوی، انگیزش شغلی مدرسین دانشگاهی به عنوان یک گروه دانشی مورد تقویت قرار گیرد.

#### واژگان کلیدی:

رهبری معنوی، انگیزش شغلی، دانشگاه پیام نور، ایلام

## مقدمه

در عصر حاضر با رشد فزاینده فعالیت‌های اقتصادی و تغییرات تکنولوژیکی، سازمان‌هایی توان مقابله با این تحولات را دارند که نیاز به تغییرات را در خود احساس و محیطی مناسب در جذب، نگهداری، ارتقا و انگیزش کارکنان خلق نمایند (گیجسل و همکاران، ۲۰۰۳ م). همگام با این تغییرات عواملی مانند نارضایتی شغلی، بی‌قراری، بحران بی‌اعتمادی در سازمان‌ها و بحران اقتصادی با رشد بیکاری جهانی نشان دادند که اقدامات عقلایی سازمان‌ها در ارضای خواسته‌های کارکنان ناموفق بوده و موجب تقاضای کارکنان برای محیط‌های کاری غنی و کار معنادار شده است (پادایاچی، ۲۰۱۰ م). لذا خلأ معنویت و عدم توجه به کارکنان به عنوان یک انسان کامل باعث شد که مفهوم معنویت در محیط کار توجه زیادی را به خود جلب کند (گیبون، ۲۰۰۰ م).

تحقق این مفهوم بخصوص در نظام آموزش عالی که یکی از مهمترین حوزه‌های توسعه پایدار به شمار می‌رود ضرورتی دوچندان دارد، چرا که نظام آموزشی نیازمند آموزش‌دهندگان سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا است. اما معمولاً اساتید پس از چند سال کار کردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس‌های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و گاهی مایلند از کار کناره‌گیری نمایند (داوودی و اشتری، ۲۰۱۱ م). از این‌رو مراکز آموزش عالی نیازمند مدیرانی هستند که ارزش‌های فردی خود و اساتید را به ارزش‌های سازمانی پیوند زده و با ایجاد انگیزه موجبات رشد و توسعه محیط آموزشی را فراهم آورند. بر این اساس وجود یک فرد مناسب در نقش رهبری معنوی برای ایجاد چنین شرایطی اجتناب‌ناپذیر است؛ چراکه او نقش بارزی در اثربخشی فردی و گروهی کارکنان داشته

و عامل مهمی در تمایز سازمانی و ارضای نیاز معنوی کارکنان است (اسماعیلی، ۲۰۰۸م.).

تئوری رهبری معنوی درون یک مدل انگیزش درونی توسعه پیدا کرده و روی ویژگی‌هایی همچون امید، ایمان و نوع‌دوستی پایه‌گذاری شده است و هدف از آن خلق چشم‌انداز و ارزش‌های متجانس در سطوح فردی، تیمی، سازمانی و در نهایت تقویت سطوح بالاتری از تعهد و بهره‌وری سازمانی می‌باشد (فرناندو، بیل و همکاران، ۲۰۰۹م.). طبق پژوهش استراک و همکاران، شیوه رهبری مدیرانی که تمایل بیشتری به معنویت نشان می‌دهند، مؤثرتر از مدیرانی بوده است که گرایش به معنویت ندارند. از این رو به اعتقاد ایشان ارتباطی مثبت بین معنویت و رهبری وجود دارد (استراک، فوتلر و همکاران، ۲۰۰۸م.). فرای نیز مدل رهبری معنوی را یک تئوری جدید و اثربخش در حوزه پژوهش عملیات رهبری می‌داند و پیشنهاد می‌کند که رهبر بایستی تأکید بیشتری بر نیازهای معنوی افراد در محیط کار داشته باشد که در این صورت، نتایج فردی و سازمانی مفیدی در پی خواهد داشت (فرای، ویتوچی و همکاران، ۲۰۰۵م.). رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی به صورتی مثبت و قابل توجه بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی - پرسنلی تأثیر می‌گذارد که در نهایت سطح رفاه زیستی، سلامتی و تندرستی کارکنان را افزایش می‌دهد (فرای و نیسیویچ، ۲۰۱۳م.). لذا پذیرش هرچه بیشتر رهبران معنوی در حوزه‌های مختلف، ترویج روحیه همکاری، اعتماد، تعهد سیستمی و اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد (محمدی، ونکر و همکاران، ۲۰۱۲م.). از طرفی برای رسیدن به اهداف سازمانی باید عوامل انگیزشی را در کارکنان شناسایی و تأمین نمود و این کاری دشوار است؛ چرا که انگیزه انسان‌ها به دلیل اختلاف‌های فردی با هم متفاوت بوده و قبل از هرگونه اقدام

انگیزشی باید ویژگی‌های شخصیتی افراد شناخته شود (عبدالله، ۲۰۱۰ م.). در واقع سیستم انگیزش شغلی مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی تلقی گردیده که غفلت از آن موجب هدر رفتن منابع سازمانی می‌گردد. نتایج یک مطالعه نشان‌دهنده آن است که تنها ۲۰ درصد عامل موفقیت سازمان‌ها به تلاش کارکنان وابسته است و ۸۰ درصد آن به انگیزش پرسنل آن برمی‌گردد. همین موضوع سازمان‌های امروزی را با چالش نیروهای کم‌انگیزه مواجه نموده است (ترابی، ۲۰۰۷ م.). بنابراین انگیزش از مهمترین فاکتورهایی است که باعث می‌شود سازمان در مزیت رقابتی قرار بگیرد و زمینه دستیابی به اهداف سازمانی و ماندگاری کارکنان در فرآیند شغلی خود و همچنین تمرکز بهترکاری فراهم گردد (ال آرفو و تراونه، ۲۰۰۹ م.). همچنین عواملی مانند نداشتن امنیت شغلی، ساعت کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد و نبود منابع کافی از جمله عوامل در بی‌انگیزه‌گی کارکنان است (خواجه، کرشی و همکاران، ۲۰۰۳ م.).

لذا بررسی وضعیت کارکنان در پرتو رهبری معنوی و در کنار آن توجه به انگیزش آن‌ها در شرایط سازمان‌های کنونی، زمینه‌های پیشرفت سازمان را روشن و برطرف ساختن موانع موجود را تسهیل می‌نماید. این پژوهش به منظور بررسی رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام در سال ۹۱ انجام گرفته است و درصدد آن است که نتایج این تحقیق، با ایجاد فضایی در جهت توجه بیشتر به نیازهای کارکنان به خصوص «بعد معنویت» در افزایش سطح انگیزش شغلی نقش بسزایی داشته باشد.

### روش پژوهش

مطالعه حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده که بصورت مقطعی در سال ۱۳۹۱

در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام انجام گرفته است. تعداد ۱۲۰ نفر از جامعه مدرسین هیأت علمی و غیر هیات علمی به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب و وارد مطالعه شدند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی (SL) فرای و همکاران (فرای، ویتوچی و همکاران، ۲۰۰۵ م.) و انگیزش شغلی نثو و باجبر (نثو و همکاران، ۱۹۹۰ م.) می‌باشد. پرسشنامه رهبری معنوی دارای ۳۰ سؤال در ۶ حیطه چشم‌انداز سازمانی (۶ سؤال)، عشق به نوع دوستی (۷ سؤال)، ایمان به کار (۵ سؤال)، معناداری در کار (۴ سؤال)، عضویت سازمانی (۴ سؤال) و ایمان دینی (۴ سؤال) است. پرسشنامه انگیزش شغلی نیز دارای ۲۶ سؤال در ۳ حیطه بینش شغلی (۸ سؤال)، هویت شغلی (۵ سؤال) و انعطاف شغلی (۱۳ سؤال) می‌باشد. سؤالات هر دو پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده است. روایی پرسشنامه‌ها به صورت محتوایی و پایایی آنها نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به تأیید رسید که مقدار آن به ترتیب برای پرسشنامه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی ۰/۷۸ و ۰/۸۳ تعیین گردید.

جمع‌آوری داده‌ها با مراجعه حضوری پژوهشگر به محل کار اساتید به انجام رسید. برای اجرای این پژوهش که به صورت مستقل انجام شده است، معرفی‌نامه مورد نیاز کسب شد و هنگام توزیع پرسشنامه نیز رضایت شفاهی اساتید برای ورود به مطالعه جلب گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ویرایش ۱۸ و به کمک آزمون‌های ANOVA و t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت.

### یافته‌ها

از مجموع ۱۲۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۱۷ مورد تکمیل و بازگشت داده شد (نرخ پاسخگویی: ۹۷/۵۰ درصد) از این تعداد ۷۹ درصد مذکر و مابقی مؤنث بودند. (جدول ۱) به منظور سنجش نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق (رهبری معنوی و انگیزش) از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به نتایج حاصل از این آزمون، چون مقادیر سطح معناداری کلیه مؤلفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی بیشتر از ۰/۰۵ بود، لذا این مؤلفه‌ها دارای توزیع نرمال بوده و تحلیل‌های بعدی بوسیله آزمون‌های پارامتریک انجام گرفت. (جدول ۲)

جدول شماره ۱: خصوصیات دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۹۱ / ۷۸٪
	زن	۲۶ / ۲۲٪
مرتبه علمی	مربی	۹۴ / ۸۰٪
	استادیار	۲۳ / ۱۹٪
سابقه خدمت	۱-۵ سال	۷۲ / ۶۱٪
	۶-۱۰ سال	۲۷ / ۲۳٪
	۱۱-۲۰ سال	۱۸ / ۱۵٪

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار ابعاد رهبری معنوی و انگیزش شغلی و مقادیر آزمون کلموگرف - اسمیرنف

مؤلفه	ابعاد	میانگین	انحراف معیار	مقادیر کلموگرف - اسمیرنف	سطح معناداری (دو دامنه)
رهبری	چشم انداز سازمانی	۳/۴۹	۲/۲۳	۲/۳۳	۰/۱۲
معنوی	عشق به نوع دوستی	۳/۱۴	۰/۷۲	۱/۵۱	۰/۲۴
	ایمان به کار	۳/۵۳	۱/۰۷	۱/۷۲	۰/۴۰
	معناداری در کار	۳/۰۶	۰/۷۷	۲/۳۳	۰/۰۶
	عضویت سازمانی	۳/۲۷	۰/۷۴	۱/۸۹	۰/۳۱
	ایمان دینی	۲/۷۵	۰/۵۸	۱/۸۱	۰/۰۷
انگیزش	هویت شغلی	۳/۲۷	۰/۵۱	۰/۸۴	۰/۴۷
شغلی	انعطاف شغلی	۳/۳۱	۰/۶۴	۱/۳۲	۰/۰۶
	بینش شغلی	۳/۲۴	۰/۴۱	۰/۹۶	۰/۳۰

در بین شش بعد مورد بررسی در مؤلفه رهبری معنوی، بیشترین میانگین و انحراف معیار در بعد ایمان به کار ( $3/53 \pm 1/07$ ) و کمترین آن در بعد ایمان دینی ( $2/75 \pm 0/58$ ) مشاهده شد. در مؤلفه انگیزش شغلی نیز هر سه بعد مورد بررسی میانگین و انحراف معیار نزدیک به مقدار  $3/27 \pm 0/51$  را دارا شدند. (جدول ۲)

جدول ۳: رابطه بین ابعاد رهبری معنوی و مؤلفه انگیزش شغلی

ابعاد رهبری معنوی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری (دو دامنه)
چشم انداز سازمانی	۰/۴۵	۰/۰۲
عشق به نوع دوستی	۰/۳۶	۰/۰۰۱
ایمان به کار	۰/۴۲	۰/۰۰۰
معناداری در کار	۰/۲۹	۰/۰۰۰
عضویت سازمانی	۰/۵۶	۰/۰۰۱
ایمان دینی	۰/۳۶	۰/۰۰۰



بر اساس آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین ۶ بعد رهبری معنوی و انگیزش شغلی اساتید مورد مطالعه مشاهده شد. ( $P < 0/05$ ) (جدول ۳)

جدول ۴: رابطه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و انگیزش شغلی با متغیرهای دموگرافیک افراد

مورد مطالعه			
رتبه علمی	سابقه خدمت	جنسیت	مؤلفه‌ها
۰/۹۶	۴/۷۱	۲/۳۶	انگیزش شغلی
۰/۴۱	۰/۰۰۳	۰/۱۲	مقدار آزمون
۰/۳۳	۰/۹۵	۸/۴۳	سطح معنی‌داری
۰/۸۰	۰/۴۴۱	۰/۰۰۵	مقدار آزمون
۹/۸۷	۰/۷۶	۰/۳۶	سطح معنی‌داری
۰/۰۳	۰/۵۵۰	۰/۷۱	عشق به نوع دوستی
۱۱/۱۱	۲/۰۶	۴/۳۳	مقدار آزمون
۰/۰۳	۰/۰۹۷	۰/۰۴۲	سطح معنی‌داری
۱/۴۱	۰/۲۰	۰/۸۱	مقدار آزمون
۰/۲۴	۰/۹۳	۰/۳۷	سطح معنی‌داری
۰/۳۱	۷/۶۷	-۰/۱۰	مقدار آزمون
۰/۸۱	۰/۰۴	۰/۹۱	سطح معنی‌داری
۰/۹۴	۰/۵۰	۰/۷۱	مقدار آزمون
۰/۰۰۱	۰/۰۵	۰/۹۵	سطح معنی‌داری

بر اساس آزمون  $t$  مستقل، تنها بین بعد ایمان به کار و جنسیت اساتید رابطه معناداری وجود داشت. ( $P = 0/042$ ) آزمون آنالیز واریانس بین سابقه خدمت اساتید و مؤلفه انگیزش شغلی و بعد عضویت سازمانی رابطه معناداری نشان داد. ( $P < 0/05$ ) همچنین این آزمون نشان داد بین دو بعد عشق به نوع دوستی و ایمان به کار با رتبه علمی اساتید رابطه معنادار وجود دارد. (جدول ۴)

## بحث

نیروی انسانی که امروزه در سازمان‌هایی همچون دانشگاه‌ها وجود دارند از جنبه‌های مختلف از جمله نیازها، انگیزاننده‌ها، عوامل روانی و ... با آنچه که در گذشته بوده بسیار متفاوت‌اند و به همین خاطر رهبران برای به کارگیری آنان به شیوه‌های جدیدتری نیازمندند. رهبران این حوزه بایستی با به کارگیری روش‌های متناسب رهبری از جمله رهبری معنوی، زمینه لازم برای مشارکت هر چه بیشتر آنان را فراهم سازند تا در نهایت نه تنها دانشگاه‌ها بلکه جامعه نیز از وجود چنین افرادی سود ببرد. در این راستا پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و تأثیر آن بر انگیزش شغلی در بین جامعه اساتید دانشگاهی پرداخت که نتایج حاصل نشان داد که بین ابعاد رهبری معنوی و انگیزش رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است.

بر اساس نتایج پژوهش، هر چه چشم انداز سازمانی ترسیم شده از سوی رهبران روشن‌تر و صریح‌تر باشد و راه رسیدن به آن برای کارکنان به خوبی ترسیم شده باشد، کارکنان از انگیزه شغلی بیشتری برای انجام درست کار برخوردار خواهند بود. چشم انداز مقصد واحدهای سازمان و آرمان‌های آنها را منعکس می‌کند، به کارها معنا می‌دهد و امید و ایمان را تشویق می‌کند. چشم‌انداز به تصویری از آینده به همراه تفسیری روشن از چرایی تلاش افراد برای خلق چنین آینده‌ای اشاره دارد (فرای، حناح و همکاران، ۲۰۱۱ م.).

رابطه مثبتی که بین مؤلفه عشق به نوع دوستی و انگیزش شغلی برقرار است نشان می‌دهد رهبرانی که توانایی بیشتری در برقراری ارتباطات دوستانه با کارکنان و زیردستان خود دارند به مراتب بیشتر از سایرین مورد مقبولیت واقع می‌شوند و از این رو این رهبران بهتر می‌توانند انگیزه شغلی کارکنان خود را

تحت تأثیر مطلوب قرار دهند. این رابطه مثبت مورد تأیید مطالعه وینستون نیز قرار گرفته است؛ تا آنجا که وی مهرورزی رهبران را یک حس اخلاقی و اجتماعی معرفی می‌کند که بر پایه آن نه تنها به کارکنان به عنوان وسیله‌هایی برای رسیدن به اهداف نگاه نمی‌کنند بلکه آنان را انسان‌هایی کامل در نظر می‌گیرند که نیازها، خواسته‌ها و آرزوهای مختص به خود را دارند (وینستون، ۲۰۰۲ م.). از این‌رو رواج فرهنگ نوع‌دوستی در سازمان موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته‌شان داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند و شبکه‌های ارتباطی مؤثری بین افراد شکل بگیرد (فرای، ویتوچی و همکاران، ۲۰۰۵ م.).

وجود رابطه مثبت در بعد ایمان به کار و انگیزش شغلی در پژوهش حاضر بیانگر این نکته است که هر چه رهبران تعهد خود در قبال نقش رهبری سازمان را بیشتر پذیرفته باشند، بهتر می‌توانند در کارکنان ایجاد انگیزه کنند که این مهم با توجه به شرایط حساس و رقابتی سازمان‌های امروزی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار خواهد بود. شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث افزایش مسؤلیت‌پذیری و توسعه آنان می‌شود (ضیایی، نرجسیان و همکاران، ۲۰۰۸ م.). ایمان صرفاً از آرزوی چیزی را داشتن بیشتر است و بر مبنای ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مطلوبی است که انتظار می‌رود تحقق یابند.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، مؤلفه معناداری در کار ارتباط معنادار و مثبتی با انگیزش شغلی دارد؛ به این معنی که هر چه احساس معناداری در کار بالاتر باشد انگیزش شغلی اساتید نیز بالاتر خواهد بود. فایفر احساس معنی‌داری در کار را به عنوان یکی از خصوصیات تعریف شده حرفه می‌داند و معتقد است که افراد نه تنها شایستگی و کاردانی از طریق کارشان را جستجو می‌کنند، بلکه این حس که

کار، معنا یا ارزش اجتماعی دارد را نیز جستجو می‌کنند (فایفر، ۲۰۰۳ م.). داچونز و آشومز نیز بیان نموده‌اند که کارکنان همواره درصددند که یک زندگی کاری باطنی و معنی‌دار داشته باشند (آشموس، داچون، ۲۰۰۰ م.).

ارتباط بین عضویت سازمانی و انگیزش شغلی در این پژوهش معنادار بود. وجود رهبری معنوی در سازمان به کارکنان این احساس را می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران دارای اهمیت است. از نظر فایفر به عضویت شناخته شدن در برگیرنده ساختارهای فرهنگی اجتماعی موجود است که افراد را به جستجوی درک شدن و مورد تحسین قرار گرفتن، سوق می‌دهد (فایفر، ۲۰۰۳ م.). مطالعات فرای و همکاران (فرای، ویتوچی و همکاران، ۲۰۰۵ م.) و همچنین لنگل و دافت (دافت و لنگل، ۲۰۰۰ م.) که با نتایج فوق همخوانی دارد، نشان می‌دهند که به عضویت شناخته شدن و لحاظ نمودن شخصیت فرد در یک شبکه کاری از ارتباطات اجتماعی سبب می‌شود که وی رشد و توسعه پیدا کرده و احساس معناداری بیشتری پیدا کند.

با توجه به نتایج به دست آمده، بین مؤلفه‌های عضویت افراد و انگیزش با سابقه خدمت افراد در سازمان رابطه مثبت وجود دارد. هر چه سابقه خدمت افراد در سازمانی که در آن فعالیت می‌کنند بیشتر می‌شود، افراد از انگیزه کاری بیشتری برخوردار خواهند شد که این رابطه مثبت در مورد عضویت سازمانی هم صادق است؛ به عبارت دیگر هر چه سابقه خدمت افراد در یک سازمان بیشتر می‌شود، افراد به میزان بیشتری خود را به عنوان یک عضو مؤثر سازمان می‌پذیرند و تعهد کاری در آنان بیشتر نمود پیدا می‌کند. از سوی دیگر نتایج به دست آمده از این مطالعه نشان داد که بین دو بعد عشق به نوع دوستی و ایمان به کار با رتبه علمی اساتید رابطه مثبتی برقرار است که این بدان معناست که احتمالاً هرچه رتبه علمی

اعضای هیئت علمی دانشگاه بالاتر باشد، روابط توأم با احترام آنان با سایر همکاران نیز بهبود پیدا می‌کند. رهبری معنوی از طریق رواج فرهنگ نوع‌دوستی در دانشگاه باعث شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی غیررسمی میان افراد می‌شود که این به نوبه خود باعث افزایش حس مشارکت افراد و همچنین افزایش حس مسئولیت در افراد می‌شود که همگی اینها در ارتباط با انگیزه افراد می‌باشد. از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به بررسی جامعه اساتید تنها در یک دانشگاه و نیز حجم نمونه نسبتاً پایین اشاره کرد. پیشنهاد می‌شود این مطالعه با حجم نمونه بالاتر در سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مشابه نیز انجام شود و در کنار استفاده از ابزار پرسشنامه، از متدولوژی کیفی نیز برای درک بهتر و غنی‌تر موضوع رهبری معنوی و ارتباط آن با انگیزش شغلی استفاده گردد.

### نتیجه گیری

به طور کلی یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که وجود مؤلفه‌های رهبری معنوی در مراکز آموزش عالی می‌تواند موجبات افزایش انگیزش شغلی اساتید را فراهم آورد. مدیران دانشگاه‌هایی که از قدرت رهبری معنوی برخوردارند می‌توانند با ایجاد انگیزه در اساتید، ارائه اطلاعات ضروری به آنان و نیز تفویض اختیارات در حد کافی، آنها را در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت دهند و زمینه توانمندسازی آنان را فراهم آورند.

### سپاسگزاری

پژوهش حاضر به صورت یک پروژه مستقل دانشجویی و بدون هیچ‌گونه حمایت مالی به انجام رسیده است. بدین وسیله از کلیه اساتید ارجمند شرکت‌کننده در این مطالعه تشکر و قدردانی می‌شود.

### References

- Abdullah, H. (2010). "Delineating and Charting the Systematic Approach of HRD Process." *The Journal of International Social Research* 3(11): 11-22.
- Al-Rfou, A. and K. Trawneh (2009). "Achieve Competitive Advantage through Job Motivation." *J Soc Sci* 20(2): 105-107.
- Ashmos, D. and D. Duchon (2000). "Spirituality at work." *Journal of management inquiry* 9(2): 134-145.
- Daft, R. L. and R. H. Lengel (2000). *Fusion leadership: Unlocking the subtle forces that change people and organizations*, Berrett-Koehler Store.
- Davodi, A. and E. Oshtori (2011). "Relationship between spiritual leadership and organizational learning in secondary schools." *Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration* 5(3): 31-49.
- Esmaillo, S. (2008). "The Servant Leadership Theory." *Tadbir Journal* 193.
- Fernando, M., F. Beale, et al. (2009). "The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea." *Leadership & Organization Development Journal* 30(6): 522-539.
- Fry, L. and M. Nisiewicz (2013). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*, Stanford University Press.
- Fry, L. W., S. T. Hannah, et al. (2011). "Impact of spiritual leadership on unit performance." *The leadership quarterly* 22(2): 259-270.
- Fry, L. W., S. Vitucci, et al. (2005). "Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline." *The Leadership Quarterly* 16(5): 835-862.
- Geijsel, F., P. Slegers, et al. (2003). "Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform." *Journal of Educational Administration* 41(3): 228-256.
- Gibbons, P. (2000). "Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims." *Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*, University of Scranton Press, Scranton, PA: 111-131.

- Khuwaja, A. K., R. Qureshi, et al. (2003). "Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi." *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad: JAMC* 16(1): 23-27.
- Mohammadi, A., Z. Vanaki, et al. (2012). "Effect of Implementation of Motivational Program Based on "Expectancy Theory" by Head Nurses on Patients' Satisfaction." *Hayat* 18(4): 47-60.
- Noe, R. A., A. W. Noe, et al. (1990). "An investigation of the correlates of career motivation." *Journal of Vocational Behavior* 37(3): 340-356.
- Padayachee, N. K. D. (2010). *The application and relevance of spiritual leadership in the JSE Top 40 companies.* MBA, University of Pretoria.
- Strack, J. G., M. D. Fottler, et al. (2008). "The relationship of health-care managers' spirituality to their self-perceived leadership practices." *Health Services Management Research* 21(4): 236-247.
- Torabi, A. (2007). "Motivational potential of jobs in teaching hospitals of Imam Khomeini and Ahvaz Golestan." Available form: [http://www.civilica.com/Paper-MOELMI01-MOELMI01\\_065.html](http://www.civilica.com/Paper-MOELMI01-MOELMI01_065.html).
- Winston, B. E. (2002). *Be a leader for God's sake: From values to behaviors,* Regent University, School of Leadership Studies.
- Ziyaei, M., A. Nargesian, et al. (2008). "The impact of spiritual leadership on staff empowerment in Tehran University." *Journal of Public Administration* 1(1): 67-86.

یادداشت شناسه مؤلفان

- جمیل صادقی فر: مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران و گروه آموزش بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران
- معصومه فاضلی: دانشگاه پیام نور ایلام، ایلام، ایران
- فاطمه کرامت منش: دانشگاه پیام نور ایلام، ایلام، ایران
- زهرا تولیده: گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
- سیدمسعود موسوی: دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران (نویسنده مسؤول)
- نشانی الکترونیک: Bestmodir30@yahoo.com



## Relationship between spiritual leadership and job motivation among teachers of Ilam Payame Noor University

J. Sadeghifar

M. Fazeli

F. Keramatmanesh

Z. Tolideh

S.M. Mousavi

### Abstract

**Background and objective:** Developing of job motivation in teachers with efficient manner and commensurate with the educational system is considered one of the requirement for growth and excellence in students. The realization of this concept, especially in the higher education system, which is considered one of the most important areas of sustainable development is twice This study has been done with aims to determine the relationship between spiritual leadership and job motivation among Ilam Payame Noor teachers.

**Materials and Method:** This is a correlation study that conducted among teachers of Ilam Payame Noor University in 2012. Numbers of 120 teachers were selected Based on stratify random sampling. Data collected by standard spiritual leadership questionnaire (SL)"Fray et al" and job motivation "Neobachir". Data analysis was performed using Pearson correlation, ANOVA and t-test.

**Results:** The Pearson correlation test were showed a significant relationship between job motivation and spiritual dimensions of leadership ( $p < 0.05$ ). Independent t-test reveals significant relationship between gender and faith to work ( $P = 0.042$ ). Between the work experience with job motivation and organizational membership revealed a significant relationship in ANOVA ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** According to the results, developing of spiritual leadership behaviors can have a positive effect on job motivation of teachers. Recommended infrastructure component for creation and institutionalization of spiritual leadership, motivation and academic teachers work as a team is to strengthen knowledge.

**Keywords:** spiritual leadership, job motivation, Payame Noor University, Ilam