

## تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی‌گری سلامت معنوی برای ارائه مدل معادله ساختاری

حبیبه نجفی<sup>1</sup>  
علی خالق خواه<sup>2</sup>  
معصومه طالبی<sup>3</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف این تحقیق، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی در سازمان با میانجی‌گری سلامت معنوی بوده است. **روش:** روش پژوهش از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه به تعداد 400 نفر بود که حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران به تعداد 283 نفر برآورد شد و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در پژوهش، سه پرسشنامه استاندارد - رهبری معنوی فرای و همکاران (2005)، رضایت شغلی بری‌فیلد و روث (1951) و شاخص سلامت معنوی پالوتزبان و الیسون (1982) بود که روایی آنها با نظر متخصصان تأیید شد و از پایایی قابل قبولی برخوردارند. داده‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS18 و Lisre8/80 بررسی شدند. **یافته‌ها:** رهبری معنوی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. سلامت معنوی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. رهبری معنوی با سلامت معنوی رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین رهبری معنوی از طریق تأثیر مثبت بر سلامت معنوی، موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود. **نتیجه‌گیری:** با توجه به تأثیر رهبری معنوی بر افزایش رضایت شغلی کارکنان، به رؤسای دانشگاه‌ها توصیه می‌شود این سبک رهبری را به عنوان سبک رایج و غالب در برنامه‌های خود به کار گیرند و باعث افزایش رضایت شغلی و عملکرد سازمان خود در دنیای رقابتی امروزی شوند.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، رهبری معنوی، سلامت معنوی، مدل معادله ساختاری.

♦ دریافت مقاله: 95/01/25؛ تصویب نهایی: 95/09/11

1. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده مسئول) / نشانی: اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی / شماره 6 / 0451551668 / Email: h\_najafi@uma.ac.ir
2. دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی.
3. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه ارومیه.

## الف) مقدمه

پورتر و لاولر<sup>1</sup> (2006) رضایت شغلی را به مثابه ساختاری تک بعدی تعریف می کنند که پاسخ مؤثر (عاطفی) افراد به شرایط جاری کار را بیان می کند. لاک<sup>2</sup> (1976) رضایت شغلی را حالت عاطفی خوشایند یا مثبت ناشی از کار یا تجارب شغلی می داند. رضایت شغلی، ساختاری حیاتی و با اهمیت است؛ زیرا نارضایتی شغلی مهم ترین علت ترک شغل افراد است (استارگس و گست،<sup>3</sup> 2001). ماهیت کار یا ویژگی های ذاتی شغلی، به عنوان مهم ترین عامل موقعیتی در نفوذ بر رضایت شغلی به شمار می آید (ساری و جوج،<sup>4</sup> 2004). مدیران باید آگاه باشند که می توانند عوامل موقعیتی سازمان را از طریق غنی سازی شغلی (مانند اهمیت کار، هویت کار، استقلال در کار، وضوح نقش، ارتباطات، سیستم بازخورد مؤثر و مشارکت) شکل دهند و با مشارکت دادن کارکنان در فرایند تصمیم گیری، بر نگرشهای رضایت شغلی کارکنان تأثیر بگذارند (فرد و فریس،<sup>5</sup> 2006). برای رسیدن به سطح بالایی از رضایت شغلی، باید میان کارمند و ابعاد محیط کارش (رهبران و فرهنگ سازمانی) تناسب وجود داشته باشد. (تاریس و فیچ،<sup>6</sup> 2001)

با توجه به رقابت جهانی، توجه به رضایت شغلی کارکنان برای بقای سازمانهای امروزی مورد نیاز است و دلیل اصلی برای توجه به متغیر رضایت شغلی، کاهش ترک خدمت کارکنان و افزایش اثربخشی کلی سازمان است. تحقیقات مختلفی نشان داده است که با وجود عوامل محیطی کاری مساعد، کارکنان از رضایت شغلی پایینی برخوردارند. در این پژوهش، اهمیت رهبری معنوی و سلامت معنوی بر رضایت شغلی، بررسی شده است. تا کنون هیچ تحقیقی، رابطه رهبری معنوی را به واسطه سلامت معنوی با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه بررسی نکرده است. بنابر این، در این پژوهش سعی شده است تا روابط این متغیرها برای ارائه یک مدل ساختاری مقبول بررسی شود.

سبک رهبری یکی از عواملی است که تأثیر زیادی روی رضایت شغلی دارد (اِبل بانوم<sup>7</sup> و همکاران، 2003). آستین و آستین<sup>8</sup> (2000) با تأکید بر اهمیت معنویت در رهبری، پیشنهاد دارند که رهبران آینده نه تنها باید به دانش و مهارتهای جدید مجهز شوند، بلکه باید قادر به نشان دادن سطوح بالایی از معرفت عاطفی، معنوی و رشد یافتگی در تعامل با کارکنان باشند. فرای (2008)، رهبری معنوی را «رزشها، نگرشها و رفتاری» که برای انگیزش درونی خود فرد و دیگران لازم است، تعریف می کند؛ به طوری که آنها احساس تندرستی معنوی را از طریق تماس و عضویت احساس کنند. نظریه رهبری معنوی در داخل یک مدل انگیزش درونی که شامل چشم انداز، امید/ایمان و عشق نوع دوستانه می باشد، توسعه یافته است (فرای و همکاران، 2005). نقش رهبری معنوی، هدایت کارکنان در خلق ارزش برای سازمان

---

1. Porter and Lawler

2. Locke

3. Sturges & Guest

4. Saari & Judge

5. Fried & Ferris

6. Taris & Feij

7. Applebaum

8. Astin and Astin

## تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی‌گری ... ♦ 135

است. فرای و همکاران (2005) بیان می‌کنند رهبرانی که برای صداقت، راستی، بخشش، محبت و کمک به دیگران بسیار ارزش قائل‌اند، در مقایسه با همتایان خود که در نهایت به ارزشهای خودخواهانه مختلف مانند نیاز به رضایت و جاه‌طلبی‌های شخصی پایبندند، نگرشها و رفتار بسیار متفاوتی نسبت به پیروان خود دارند. می‌توان گفت که رهبران معنوی از طریق ایجاد جو متفاوت، انگیزه قوی را در کارکنان خود فرا می‌خوانند. این جو انسجام و تفاهم متقابل بین رهبران و پیروان را که به طور مثبت بر محیط کار اثر می‌گذارد، ترکیب می‌کند. فرای (2003)، معنویت را به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای بقا، رشد و سلامت معنوی مدیران و کارکنان می‌داند (فرای و کوهن،<sup>1</sup> 2009). اسنایدر<sup>2</sup> (2006) نشان داد که میزان رضایت شغلی کارکنان با توجه به سبک رهبری مدیران یا رهبران می‌تواند متفاوت باشد. همچنین مطالعات نشان داده‌اند که بین سبک رهبری ترجیح داده شده و رضایت شغلی رابطه وجود دارد (تامپسون،<sup>3</sup> 2002). جاستین<sup>4</sup> (2008) بیان کرده است که شواهد آشکاری وجود دارد که اثربخشی اعمال، رهبری را با ارزشها و هنجارهای معنویت همراه کرده است (ریو،<sup>5</sup> 2005). تحقیقات تجربی که تمایل به برجسته کردن اهمیت معنویت در محیط کار دارند، به اهمیت چگونگی تأثیر معنویت بر سازمانها و افراد مانند رهبران و پیروان‌شان می‌پردازند. در عین حال، بیشتر مطالعات مربوط به رهبری، اغلب مسائل معنوی را نادیده گرفته و اساساً بر جنبه‌های عناصر فیزیکی، ذهنی و عاطفی تعامل انسانها در سازمان متمرکز شده‌اند. در مطالعه انجام شده توسط آیدین<sup>6</sup> (2009)، در کارگران صنعتی ساخت فلز در ترکیه؛ آنها به بررسی رابطه بین رهبری معنوی، فرهنگ سازمانی و رضایت کارکنان با استفاده از مقیاس فرهنگ سازمانی گینووس و وایت‌کنایت<sup>7</sup> و مقیاس رهبری معنوی پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که رضایت کارکنان ارتباط قوی با فرهنگ سازمانی و رهبری معنوی دارد. مطالعه دیگری توسط اسرون و سلیم<sup>8</sup> (2012)، اقدام به بررسی اثر رهبری معنوی در معنویت در محیط کار، رضایت از کار، و رفتار انحرافی از 152 سازمان دولتی شهرستان کندی، جنوب شرق استانسولاوسیدر اندونزی با استفاده از مقیاس فرای و مدل معادلات ساختاری نشان دادند که رهبری معنوی تأثیری مثبت بر رضایت شغلی در محل کار دارد. در مطالعه مشابه، رابرتسون<sup>9</sup> (2008) تلاش کرد رابطه رهبری معنوی را با رضایت شغلی و انعطاف پذیری در بین 80 مدیر مدارس دولتی از سه شهر و از دو مدرسه روستایی در جنوب شرقی آمریکا بررسی کند. نتایج حاصل از این مطالعه هیچ رابطه معناداری را بین رهبری معنوی و رضایت شغلی نشان نداد.

بیش از 300 تعریف از معنویت منتشر شده است؛ مارکو و کلنکی<sup>10</sup> (2005) اظهار کرده‌اند که با وجود 70 نوع تعریف از معنویت مربوط به محیط کار، هنوز تعریف واحد و جامعی که مورد قبول اکثر محققان باشد، ارائه نشده

---

1. Fry & Cohen

2. Snyder

3. Thompson

4. Justin

5. Reave

6. Aydın

7. Ginevius & Vaitknait's

8. Asrun & Salim

9. Robertson

10. Markow & Klenke

است. کینگ<sup>1</sup> (2008) معنویت را نیاز ذاتی انسان برای ارتباط با چیزی فراتر از خود می‌داند. معنویت پاسخ مثبت به نیازهای درونی و گرایشهای فطری است. معنویت، پیوند انسان با خدا و عالم باطن است و اصالت را به معنا و متافیزیک دادن (نقل از: رودگر، 1387). در اسلام، منظور از معنویت، برخورداری از ارزشهای اعلای انسانی همچون: ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، پذیرش دیگران، تقوا، خدمت، خوش‌بینی و صداقت به صورت عام و جهان‌شمول است. (نادری و رجایی‌پور، 1389)

سلامت معنوی به عنوان درک مردم از کیفیت زندگی معنوی خود تعریف شده است (پالوتزیان و الیسون،<sup>2</sup> 2010). هاوکس و همکاران<sup>3</sup> (2007) سلامت معنوی را به عنوان «یک حس وابستگی یا ارتباط با دیگران، ایجاد معنا و هدف در زندگی، پرورش سلامت از طریق اثر میانجی‌گری استرس و داشتن باور به و ارتباط عمیق با قدرت بالاتر از خود» تعریف کرده‌اند. سلامت معنوی به عنوان رضایت از دامنه زندگی معنوی انسان مفهوم‌سازی شده است (لی و همکاران،<sup>4</sup> 2003). سلامت معنوی به عنوان یک «حالت ادراک از خود و میزانی که یک شخص هدف و جهت» را احساس می‌کند، تعریف می‌شود (فرای و همکاران،<sup>5</sup> 2005). برخی از محققان و پژوهشگران استدلال کرده‌اند که زندگی سازمانی آینده و تغییرات اجتماعی در جامعه ما متشکل از عناصر حیاتی مانند معنویت، میل به کار معنادار و رضایت شغلی خواهد بود. (گیاکالون و جورکی‌وایس،<sup>6</sup> 2003؛ کاراکاس،<sup>7</sup> 2009؛ کینگ،<sup>8</sup> 2005)

به گفته دافی<sup>9</sup> (2006)، مطالعات تجربی محدودی در مورد رابطه بین معنویت و متغیرهای مرتبط به کار مانند رضایت شغلی انجام شده است. برخی از محققان مشاهده کردند که سطوح بالاتر رضایت شغلی می‌تواند برای کارکنانی که کار را به عنوان وسیله‌ای برای بیان معنویات به کار می‌گیرند پرورش یابد؛ همچنان که آنها دیدگاه مثبت‌تری به محیط کار پیدا می‌کنند و سهم بیشتری در ایجاد شرایط کاری بهتر در سازمان دارند (قزوی و اسمیت،<sup>10</sup> 2009). با این حال، حتی اگر منافع در رابطه بین معنویت و رضایت شغلی در کار در حال گسترش است، تنها معدودی از مطالعات تأثیر مثبت معنویات در کار را پیدا کرده‌اند؛ از جمله مطالعات میلیمان و همکاران<sup>11</sup> (2003) و گارسیا زامور<sup>12</sup> (2003) که رابطه بین ابعاد خاصی از معنویات با متغیرهای مربوط به محیط کار مانند رضایت شغلی و مشارکت را مثبت پیش‌بینی کرده‌اند. اصطلاحات معنویت و سلامت معنوی در بسیاری از مطالعات اغلب به جای یکدیگر استفاده شده‌اند (الیسون، 2010؛ پالوتزیان و الیسون، 2009). سلامت در وبستر آنلاین مریام<sup>13</sup> با اصطلاحات خوشحالی، سلامتی و

1. King

2. Ellison; Paloutzian & Ellison

3. Hawks, Hull, Thalman & Richins

4. Lee, Sirgy, Efraty & Siegel

5. Fry, Vitucci & Cedillo

6. Giacalone & Jurkiewicz

7. Karakas

8. Marques, Dhiman & King

9. Duffy

10. Ghazzawi & Smith

11. Milliman, Czaplewski and Ferguson

12. Garcia Zamor

13. Merriam

رفاه معنی شده است. معنویت یا معنویت فردی در زمینه ابعاد دیگر زندگی فرد مانند ابعاد عاطفی، روانی و فیزیکی مطالعه شده است؛ مانند تحقیقی که ایمونس<sup>1</sup> (2000) انجام داد و به این نتیجه رسید که سلامت معنوی فرد به طور مثبتی به بهبود سریع‌تر بیماری‌ها در افراد و رضایت کلی از زندگی ارتباط دارد و در نتیجه؛ معنویت، ادغام و خودشکوفایی در حدود 22 درصد از تغییر در رضایت شغلی را تبیین کرده است. با این وجود، مطالعه اسمالتر<sup>2</sup> (2011) در خصوص همبستگی بین سلامت معنوی و رضایت شغلی و سلامت معنوی و عملکرد شغلی نشان داد که رابطه بین سلامت معنوی و رضایت شغلی از نظر آماری معنادار نبود. با این حال، خود گزارش‌دهی پاسخ‌دهندگان از سؤالات مستقیم در پرسشنامه جمعیت‌شناختی نشان داد که از نظر اکثر شرکت‌کنندگان، رابطه مثبت بین سلامت معنوی و رضایت شغلی وجود دارد. در همه مطالعات تجربی بحث شده در مراکز مربوط به مراقبتهای سلامت، شواهدی نشان می‌دهد که سلامت معنوی از عوامل مهم در تعیین رضایت شغلی کارکنان است. رابرت، یانگ و کلی<sup>3</sup> (2006)، روابط بین سلامت معنوی و رضایت شغلی کارگران بالغ را در موردی مشتمل بر 200 کارمند تمام‌وقت با استفاده از پرسشنامه‌های سلامت معنوی و رضایت مینه‌سوتا در شمال شرقی ایالات متحده انجام دادند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که سلامت معنوی، سلامت مذهبی و سلامت وجودی به طور مثبت با رضایت شغلی رابطه دارند؛ سلامت وجودی تأثیری قوی‌تر از سلامت مذهبی بر رضایت شغلی دارد. شواهد حاکی است که تفاوت در تمایلات کارکنان یا خلق و خوی آنان بر تفاوت رضایت شغلی در بین کارکنان مؤثر است (دیویس و پوفر،<sup>4</sup> 2009؛ هاوس، شان و هرولد،<sup>5</sup> 2010). بسیاری از مطالعات مربوط به سلامت معنوی، در مراکز بهداشتی و بالینی انجام گرفته است. لازار<sup>6</sup> (2010) با انجام مطالعه‌ای، رابطه بین رضایت شغلی و معنویت را در بین پرستاران بیمارستان به منظور تعیین تأثیر مختلف جنبه‌های خاص از معنویتها بر رضایت شغلی را بررسی کرد. نتایج، رابطه مثبت بین جنبه‌هایی از معنویت در زندگی مانند معنا، هدف و رسالت با رضایت شغلی را نشان داد. در مطالعه دیگری در یک محیط مراقبتهای بهداشتی توسط کلارک و همکاران (2007)، به بررسی اینکه آیا معنویت با رضایت شغلی رابطه دارد و بررسی روابط ساختاری میان مسیر چهار متغیر: باور معنوی، انسجام معنویت در کار، خودشکوفایی و رضایت شغلی پرداخته شد. 98 درصد از پاسخ‌دهندگان که خود را واجد سلامت معنوی معرفی کرده بودند، دارای رضایت شغلی بالا و یکپارچگی معنوی بودند.

سلامت معنوی کارکنان یکی از عوامل اثربخشی رهبری و پیش‌نیاز رضایت شغلی است (فرای و همکاران، 2005؛ مالون و فرای، 2003). بودلا<sup>7</sup> (2012)، برای بررسی رابطه بین رهبری معنوی و نتایج فردی مانند عملکرد، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و نقش متغیر میانجی سلامت معنوی، مطالعه‌ای را در بخش بانکی پاکستان انجام داد. نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی و ابعاد سلامت معنوی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. خواستار بودن، معنا و عضویت از ابعاد

1. Emmons

2. Smalls

3. Robert, Young & Kelly

4. Davis-Blake & Pfeffer

5. House; Shane; Herold

6. Lazar

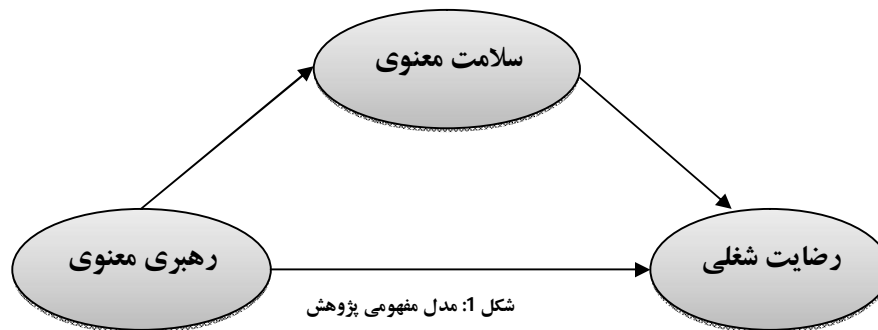
7. Bodla

سلامت معنوی با نتایج فردی مانند رضایت شغلی و ... رابطه مثبت دارند. فرای (2003) بیان می‌دارد که رهبری معنوی و سلامت معنوی منجر به بهبود نتایج سازمانی می‌شود. به عبارت دیگر؛ رهبری معنوی به طور مستقیم رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و همچنین به طور غیر مستقیم از طریق متغیر واسطه‌ای سلامت معنوی، رضایت شغلی کارکنان را متأثر می‌سازد. مطالعات در خصوص رابطه بین معنویت و رهبری سازمانی و تأثیر معنویت به نتایج کارمندان مانند غیبت، بهره‌وری، عملکرد، اخلاقیات، استرس و سلامت در حال گسترش است و به یک موضوع مرکزی در روند فعلی مطالعات معنویت تبدیل شده است. (فارهوم<sup>1</sup>، 2010؛ گیکالون و جورکی‌وایس، 2003)

### ب) فرضیه‌ها

- رهبری معنوی با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد.
- رهبری معنوی با سلامت معنوی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد.
- سلامت معنوی با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

داده‌های مفروض، مدل پیشنهادی را برازش می‌کند.



### ج) روش‌شناسی

روش این پژوهش از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه به تعداد 400 نفر می‌باشند. حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران به تعداد 283 نفر برآورد شد و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری رهبری معنوی، از پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی (فرای و همکاران، 2005) با 25 سؤال و بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. این پرسشنامه از هفت مؤلفه: چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخور عملکرد تشکیل شده است. برای

### تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی‌گری ... ♦ 139

سنجش رضایت شغلی در این مطالعه از پرسشنامه تجدید نظر شده رضایت شغلی بری‌فیلد و روث (1951) استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر 18 جمله مربوط به مشاغل است که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای تنظیم شده و دارای دو مؤلفه نگرش به شغل و احساس به شغل است و در نهایت، برای سنجش سلامت معنوی، از مقیاس سلامت معنوی (SWBS) پالوتزیان و الیسون (1982) مشتمل بر 20 سؤال در طیف لیکرت شش درجه‌ای استفاده شد. این پرسشنامه دارای دو مؤلفه سلامت مذهبی و سلامت وجودی است. با توجه به اینکه هر سه سنجه استفاده شده در این پژوهش، استاندارد می‌باشند، لذا از روایی لازم برخوردارند. در مورد پایایی آنها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است (برای رهبری معنوی  $\alpha = 0.937$ ، برای رضایت شغلی  $\alpha = 0.94$  و برای سلامت معنوی  $\alpha = 0.88$ ). از 285 پرسشنامه توزیع شده، 283 پرسشنامه قابل استفاده عودت داده شد و در محاسبات برای آزمون فرضیه‌ها از داده‌های آنها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آماری توصیفی و تحلیلی استفاده شده است. در تحلیل توصیفی داده‌ها از جدول توزیع فراوانی داده‌ها، شاخصهای مرکزی و پراکندگی و در تحلیل استنباطی داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادله ساختاری استفاده شده است. داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS18 و Lisre<sub>18/80</sub> بررسی شدند.

### (د) یافته‌ها

برای توصیف متغیرهای تحقیق، از آمار توصیفی میانگین، انحراف استاندارد و واریانس استفاده شده است که یافته‌های به دست آمده در جدول 1 آورده شده است.

جدول 1: آمار توصیفی نمرات متغیرهای تحقیق

گویه‌ها	فراوانی (F)	میانگین (M)	انحراف معیار (S)	واریانس (S <sup>2</sup> )
رهبری معنوی	283	23/391	0/461	0/213
سلامت معنوی	283	24/303	0/639	0/409
رضایت شغلی	283	34/376	0/394	0/155

یافته‌ها نشان می‌دهند که میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیر رضایت شغلی به ترتیب برابر 34/376، 0/394 و 0/155 است. این ویژگی‌ها به ازای متغیر رهبری معنوی برابر 23/391، 0/461 و 0/213 بوده و به ازای متغیر سلامت معنوی برابر 24/303، 0/639 و 0/409 است.

جدول 2: آزمون نرمال بودن داده‌ها با استفاده از روش کالموگروف-اسمیرنوف

گویه‌ها	آماره	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
رهبری معنوی	1/278	282	0/76
سلامت معنوی	1/469	282	0/27
رضایت شغلی	0/896	282	0/398

یافته‌های جدول 2 نشان می‌دهند که داده‌های مربوط به پرسشنامه رضایت شغلی، رهبری معنوی و سلامت معنوی از توزیع نرمال برخوردارند. ادعای مورد بحث را آماره سطح معناداری نشان می‌دهد که با توجه با بیشتر بودن سطح معناداری از  $P < 0/05$ ، نتیجه می‌گیریم که داده‌ها در هر سه پرسشنامه از توزیع نرمال برخوردارند و می‌توان برای آزمون فرضیه‌ها و پاسخگویی به سؤالات پژوهشی در این تحقیق از آزمون‌های پارامتریک بهره برد.

جدول 3: آزمون دورین واتسون برای بررسی استقلال خطاها

آماره دورین واتسون
1/51

با توجه به کوچک‌تر بودن این آماره از  $2/5$ ، لذا عدم همبستگی خطاها پذیرفته می‌شود.

جدول 4: ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر رهبری معنوی و رضایت شغلی

رضایت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	
0/312**	ضریب همبستگی (r)	رهبری معنوی
0/01	سطح معنی داری (sig)	
283	تعداد (N)	
** همبستگی در سطح $(P < 0/05)$ معنی دار است.		

بین «رهبری معنوی» کارکنان با «رضایت شغلی» آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همان‌طور که در جدول 4 مشاهده می‌شود،  $Sig = 0/01$  از  $0/05$  کوچک‌تر است. ضریب همبستگی پیرسون بین «رهبری معنوی» با «رضایت شغلی»  $0/312$  و حاکی از رابطه مستقیم (مثبت) بین این دو متغیر است.

جدول 5: ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر سلامت معنوی و رضایت شغلی

رضایت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	
0/583**	ضریب همبستگی (r)	سلامت معنوی
0/00	سطح معنی داری (sig)	
283	تعداد (N)	
** همبستگی در سطح $(P < 0/05)$ معنی دار است.		

بین «سلامت معنوی» کارکنان با «رضایت شغلی» آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ این یافته را می‌توان از نتایج داده‌های جدول 5 مشاهده کرد که در آن  $Sig = 0/00$  از  $0/05$  کوچک‌تر است. ضریب همبستگی پیرسون بین «سلامت معنوی» با «رضایت شغلی» نیز برابر  $0/583$  و حاکی از رابطه مستقیم (مثبت) بین این دو متغیر است.



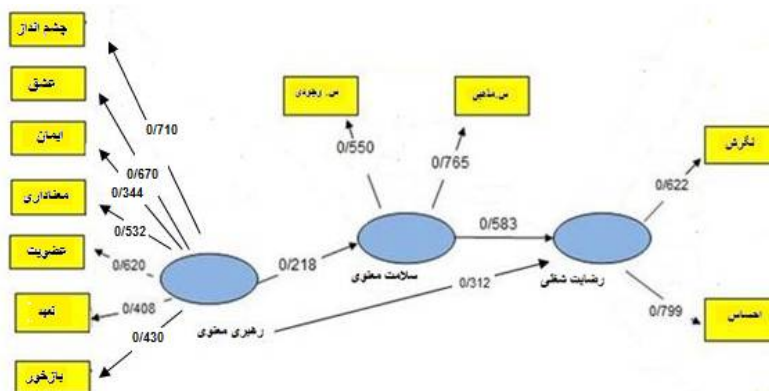
تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی‌گری ... ♦ 141

جدول 6: ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر رهبری معنوی و سلامت معنوی

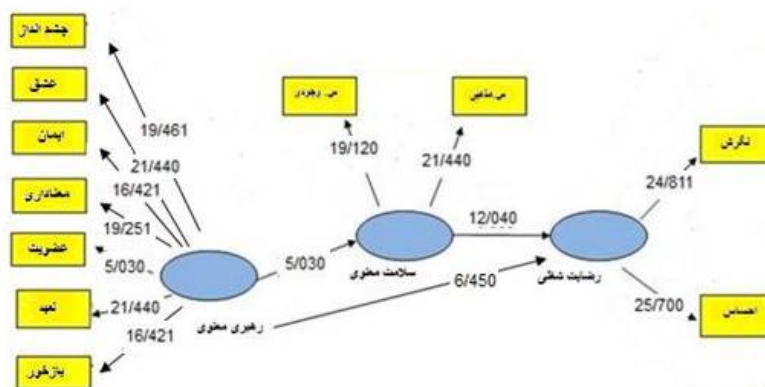
سلامت معنوی	ضریب همبستگی پیرسون	
0/218**	ضریب همبستگی (r)	رهبری معنوی
0/02	سطح معنی‌داری (sig)	
283	تعداد (N)	

\*\* : همبستگی در سطح (P < 0/05) معنی‌دار است.

بین «رهبری معنوی» با «سلامت معنوی» رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا همان‌طور که در جدول 6 مشاهده می‌شود، Sig = 0/02 از 05/0 کوچک‌تر است. ضریب همبستگی پیرسون بین «سلامت معنوی» با «رهبری معنوی» برابر 0/218 و حاکی از رابطه مستقیم (مثبت) بین این دو متغیر است.



شکل 2: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد (خروجی SmartPLS)



شکل 3: مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب (t-value) (خروجی SmartPLS)

جدول 7: ضریب مسیر، آماره تی و نتیجه آزمون فرضیه مربوطه

مسیر	ضریب مسیر	تی	سطح معناداری	نتیجه
رهبری معنوی - سلامت معنوی	0/218	5/030	< 0/05	تأیید فرضیه
سلامت معنوی - رضایت شغلی	0/583	12/040	< 0/05	تأیید فرضیه
رهبری معنوی - رضایت شغلی	0/312	0/450	< 0/05	تأیید فرضیه
رهبری معنوی - سلامت معنوی - رضایت شغلی	0/127	17/07	< 0/05	تأیید فرضیه

جدول 8: شاخص‌های برازش مدل پژوهش

PCFI	PNFI	NFI	CFI	RMSEA	sig	df	X <sup>2</sup>
0/297	0/297	0/900	0/980	0/071	0/02	2	4/27

با در نظر گرفتن شاخصهای نیکویی برازش از قبیل شاخص مقایسه‌ای برازش (CFI)، شاخص برازش نرمال شده (NFI)، شاخص توکر - لوئیس (LI)، شاخص برازش نرم اقتصادی (PNFI) و ریشه دوم میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA)، می‌توان دید که مدل با داده‌ها به خوبی برازش شده است.

## هـ) بحث

نتایج یافته‌ها نشان داد که بین رهبری معنوی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $p < 0/05$ )؛ این یافته با یافته‌های تامپسون (2002)، آیدین (2009)، اسرون و سلیم (2012) همسو و با یافته‌های رابرتسون (2008) ناهمسو است. کلاً نتایج یافته‌های متعدد حاکی از رابطه مثبت بین رهبری معنوی و رضایت شغلی است؛ در تحقیق رابرتسون نیز گرچه چند نتایج رابطه معناداری را نشان نداد، اما پرسش از جمعیت مورد مطالعه تحقیق، نشان از وجود رابطه مثبت بین این دو متغیر است.

نتایج یافته‌ها نشان داد که بین سلامت معنوی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $0/05 < p < 0/583$ ). این یافته با یافته‌های قزاقی و اسمیت (2009)، میلیمان و همکاران (2003)، گارسیا زامور (2003)، ایمونس (2000)، لازار (2010)، کلارک و همکاران (2007)، رابرت، یانگ و کلی (2006) همسو و با یافته‌های اسمالز (2011) ناهمسو است. همچنین نتایج یافته‌ها نشان داد که بین رهبری معنوی و سلامت معنوی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ( $r = 0/218$ ;  $p < 0/05$ )

برای بررسی رابطه غیر مستقیم رهبری معنوی با رضایت شغلی به واسطه متغیر سلامت معنوی، از مدل معادله ساختاری استفاده شد که شاخصهای برازش مدل، حاکی از تأیید مدل مفهومی پژوهش است ( $df = 2$ ;  $p < 0/05$ )؛  $CFI = 0/980$ ;  $RMSEA = 0/071$ ;  $X^2 = 4/27$ ). این یافته با یافته‌های بودلا (2012) و فرای (2003) همسو است. بسیاری از مطالعات از طریق آرایه‌های متنوع سازمانها از تأثیر مثبت قابل توجهی که رهبری معنوی از طریق سلامت معنوی در رضایت از زندگی سازمانی، تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان دارد، حمایت کرده‌اند (فرای و همکاران، 2005).

## تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی‌گری ... ♦ 143

رهبری معنوی، سلامت معنوی را در افراد تقویت کرده و موجب تأثیر مثبت بر رضایت زندگی کارکنان، مسئولیت‌همکاری، تعهد سازمانی و بهره‌وری و عملکرد مالی می‌شود (فرای و اسلاکام، 2008). در همه مطالعات تجربی بحث‌شده، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد سلامت معنوی از عوامل مهم در تبیین رضایت شغلی کارکنان در مراکز مراقبت‌های مربوط به سلامت است و همچنان که در این پژوهش مشاهده شد، سلامت معنوی با رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت دارد. بنابراین، سطوح بالاتر رضایت شغلی می‌تواند برای کارکنانی که کار را به عنوان یک وسیله برای بیان معنویات به کار می‌گیرند، پرورش یابد؛ زیرا هر چه از سلامت معنوی بالاتری برخوردار باشند، دیدگاه مثبت‌تری به محیط کار پیدا می‌کنند و سهم بیشتری در ایجاد شرایط کاری بهتر در سازمان دارند. در واقع؛ با توجه پیشینه نظری تحقیق و آزمون فرضیه‌ها می‌توان گفت که رهبری معنوی، هم دارای اثر مستقیم بر رضایت شغلی کارکنان و هم اثر غیر مستقیم (از طریق سلامت معنوی) است. به عبارت دیگر؛ رهبری رهبران معنوی، هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم (از طریق متغیر سلامت معنوی) بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. در واقع؛ در این تحقیق اثر واسطه‌های سلامت معنوی بر تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی نیز بررسی شد. همچنان که فرای (2003) بیان می‌دارد، ارتباط بین رهبری معنوی و سلامت معنوی می‌تواند به بهبود نتایج سازمانی منجر شود.

### و) نتیجه‌گیری

با توجه به برازش مدل مفهومی پژوهش، نتیجه می‌گیریم که رهبری معنوی دارای اثر دوجانبه بر رضایت شغلی کارکنان است؛ به طوری که هم به طور مستقیم بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت دارد و هم از طریق بیدار شدن حس معنویت و سلامت معنوی در کارکنان به طور غیر مستقیم باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود.

صداقت کارکنان در پاسخ‌دهی به سؤالات پژوهش، از محدودیت‌های اصلی این پژوهش است.

به مدیریت دانشگاهها پیشنهاد می‌شود که سبک رهبری معنوی را در میان سایر سبک‌های مدیریتی به اقتضای شرایط در سازمان خود به کار گیرند و با افزایش رضایت شغلی کارکنان و عدم ترک سازمان سبب ارتقای اثربخشی سازمان خود در دنیای رقابتی امروزی شوند. همچنین به محققان آتی پیشنهاد می‌شود دلایل عدم رضایت شغلی کارکنان را بررسی کنند.

از کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه و مدیریت دانشگاه که در انجام این تحقیق ما را یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌کنم.



## منابع

- رودگر، محمدجواد (1387). «تجدید دین به معنویت در جریانه‌های معنوی نوپدید». دین‌شناسی، دوره دوم، ش 46: 1-14.
- نادری، ناهید و سعید رجایی‌پور (1389). «مدیریت بارویکرد معنوی- شاخصهای ارزیابی تحقق معنویت در سازمان». *مطالعات اسلامی در علوم انسانی*، سال اول، ش 1: 113-119.
- Applebaum, S.H., J. Wunderlich, E. Greenstone, D. Grenier, B. Shapiro, D. Leroux & F. Troeger (2003). “Retention Strategies in Aerospace Turnover: A Case Study”. *Career Development International*, 8 (6): 270-282.
- Asrun, Zain D.; U. Salim & A. Thoyib (2012). **Spiritual Leadership: “The Influence Due to Workplace Spirituality, Satisfaction, and Deviant Behavior (Case Study at City Government of Kendari)”**. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (12): 11978-11983.
- Astin, A.W. & H.S. Astin (2000). **Leadership Reconsidered: Engaging Higher Education in Social Change**. Battle Creek, MI: W.K. Kellogg Foundation.
- Aydin, B. (2009). “A Research Analysis on Employee Satisfaction in Terms of Organizational Culture and Spiritual Leadership”. *International Journal of Business and Management*, 4 (3): 159-168.
- Bodla, M.A. & H. Ali (2012). “Workplace Spirituality: a Spiritual Audit of Banking Executives in Pakistan, African”. *Journal of Business Management*, 6 (11): 3888-3897. doi:10.5897/AJBM10.1242.
- Clark L.; S. Leedy, L. McDonald, B. Muller, C. Lamb, T. Mendez, S. Kim & R. Schonwetter (2007). “Spirituality and Job Satisfaction among Hospice Interdisciplinary Team Members”. *Journal of Palliative Medicine*, 10 (1): 1321-1328.
- Davis-Blake, A. & J. Pfeffer (2009). “Just a Mirage: The Search for Dispositional Effects in Organizational Research”. *Academy of Management Review*, 14 (8): 385-400.
- Duffy, R.D. (2006). “Spirituality, Religion, and Career Development: Current Status”. *The Career Development Quarterly*, 55(4): 52-63.
- Ellison, C.W. (2010). “Spiritual Well-being: Conceptualization and Measurement”. *Journal of Psychology and Theology*, 11 (7): 330-340.
- Emmons, R.A. (2000). **The Psychology of Ultimate Concerns: Motivation and Spirituality in Personality**. New York: Guilford Press.
- Fairholm, G.W. (2010). **Perspectives on Leadership: From the Science of Management to its Spiritual Heart**. Westport, CT: Prager.
- Fairholm, Gilbert W. (2010). “Spiritual Leadership: Fulfilling Whole-self Needs at Work”. *Leadership & Organizational Journal*, 17 (5): 11-17.
- Fried, Y.C. & G.R. Ferris (2006). “The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Metaanalysis”. *Personnel Psychology*, 40: 287-322.
- Fry, L.W. & M.P. Cohen (2009). “Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures”. *Journal of Business Ethics*, 84 (S2): 265-278. doi:10.1007/s10551-008-9695-2.

- Fry, L.W. & J.W. Slocum (2008). "Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership". *Organizational Dynamics*, 37 (1): 86-96. doi:10.1016/j.orgdyn.2007.11.004.
- Fry, L.W.; S. Vitucci & M. Cedillo (2005). "Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline". *The Leadership Quarterly*, 16 (5): 835-862. doi: 10.1016 / j. leaqua. 2005.07.012.
- Fry, Louis W. (2003). "Toward A Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*, 14 (9): 693-727.
- Garcia-Zamor, J.C. (2003). "Workplace Spirituality and Organizational Performance". *Public Administration Review*, 63 (3): 355-363.
- Ghazzawi, I. & Y.S. Smith (2009). "Crafting the Whole Employee: Job Satisfaction, Job Commitment, and Faith: A New Conceptual Framework and Research Agenda". *The Business Review, Cambridge*, 12 (2): 300-310.
- Giacalone, R.A. & C.L. Jurkiewicz (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY: M.E. S.
- Hawks, S.R.; M. Hull, R.L. Thalman & P.M. Richins (2007). "Review of Spiritual Health: Definition, Role, and Intervention Strategies in Health Promotion". *American Journal of Health Promotion*, 9 (7): 371-378.
- House, R.J.; S.A. Shane & D.M. Herold (2010). "Rumors of the Death of Dispositional Research are Vastly Exaggerated". *Academy of Management Review*, 21 (5): 203-224.
- Justin, R. (2008). *Spirituality among Public School Principals and its Relationship to Job Satisfaction and Resiliency*. Unpublished Dissertation, Union University, USA.
- Karakas, F. (2009). "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review". *Journal of Business Ethics*, 94 (1): 89-106. doi:10.1007/s10551-009-0251-5.
- King, D. B. (2005). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. Unpublished M.A. Thesis. Ontario: Trent University.
- Lazar, S. (2010). *Personalist Politics, Clientelism and Citizenship: Local Elections in El Alto, Bolivia*; *Bulletin of Latin American Research*; 23 (2): 228-243.
- Lee, K.W., H. Everts, H.J. Kappert, M. Frehner, R. Losa, and A.C. Beynen. (2003). *Effects of dietary essential oil components on growth performance, digestive enzymes and lipid metabolism in female broiler chickens*. *British Poultry Science*; 44 (2): 450-457.
- Malon. S.D; Fry. L.W. (2003). "Toward A Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*; 14 (9): 693-727.
- Milliman, J.; A.J. Czaplewski & J. Ferguson (2003). "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes". *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4): 426-430.
- Paloutzian, R.F; Ellison .C.W.( 1982). *Loneliness, spiritual well-being and the quality of life*. In: Peplau LA, Perlman D, editors. *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. New York: Wiley Interscience Pub.
- Paloutzian, R.F. & C.W. Ellison (2009). "The Spiritual Well-being Scale". Retrieved from <http://www.lifeadvance.com/spiritual-well-being-scale/3-the-spiritual-well-being-scale.html>.

- Paloutzian, R.E. & C.W. Ellison (2010). **Manual for the Spiritual Well-Being Scale**. Life Advance, Nayack: New York.
- Porter, Lyman W.; Lawler III & E. Edward (2006). **“Managerial Attitudes and Performance”**. *Harvard Business Review*, 46 (1): 118-126.
- Reave, L. (2005). **“Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness”**. *The Leadership Quarterly*, 16 (5): 655-687. doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.003.
- Robert, Tracey E.; J. Scott Young & Virginia A. Kelly (2006). **“Relationships between Adult Workers’ Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Preliminary Study”**. *Counselling and Values*, 50 (2).
- Robertson, J. (2008). **Spirituality among Public School Principals and its Relationship to Job Satisfaction and Resiliency**. Unpublished Dissertation. Union University. USA.
- Saari, L.M. & T.A. Judge (2004). **“Employee Attitudes and Job Satisfaction”**. *Human Resource Management*, 43 (4): 395-407. doi:10.1002/hrm.20032.
- Smalls, E.W. (2011). **The Impact of Spiritual Well-Being on Job Satisfaction and Performance for Nonprofit Employees**. Unpublished Dissertation, Walden University.
- Snyder, C.J. (2006). **“The Effects of Leader Behavior and Organizational Climate on Intercollegiate Coaches’ Job Satisfaction”**. *Journal of Sport Management*, 4(9): 59-70.
- Sturges, J. & D. Guest (2001). **“Don’t Leave Me This Way! A Qualitative Study of Influences, the Organizational Commitment and Turnover Intentions of Graduates Early In Their Career. British”**. *Journals of Guidance and Counseling*, 29 (4): 447-462.
- Taris R. & F.A. Feij (2001). **“Longitudinal Examination of the Relationship between Supplies-Values fit and Work Outcomes”**. *Applied Psychology*, 50 (1): 52-81.
- Thompson, W.D. (2002). **“Restoring Integrity to Business: Developing a Spiritual Center”**. *Vital Speeches of the Day*, 69 (12): 12-15.

