نوآوری های مدیریت آموزشی، سال چهاردهم، شماره چهارم (مسلسل ۵۶)، پاییز ۱۳۹۸
صص ۶۷- ۴۷

رابطه بین رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه ناحیه ۱و۲ شهرخرم آباد

دکترعادل زاهد بابلان[۱]
دکتر علی خالق خواه[۲]
افسانه تیموریان*[۳]
دکتر مهدی معینی کیا[۴]

تاریخ وصول: ۹۸/۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۸/۶/۱۳۹

چکیده

این پژوهش باهدف شناسایی مؤلفه‌های کژ کارکردی مدیران از دیدگاه کارکنان در سازمان های آموزشی انجام‌گرفته و از نوع پژوهش‌های کیفی-کمی می‌باشد که در بخش کیفی از روش تحقیق گروه‌های کانونی و مصاحبه نیمه ساختاریافته، مؤلفه¬های کژکارکردی مدیران در سازماهای آموزشی از دیدگاه ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت آموزشی که به روش نمونه¬گیری هدفمند انتخاب شده بودند، تعداد ۹۰ مؤلفه در ابعاد اقتصادی، سیاسی، شخصی، اجتماعی و سازمانی شناسایی شدند. در بخش کمی ابزار پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش میزان کژ کارکردی مدیران در سازمان‌ها بر اساس طیف لیکرت طراحی شد و پرسشنامه بین ۵۰ نفر از کارکنان چهار سازمان آموزشی دولتی توزیع گردید و پایایی داده‌ها از فرمول آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های اقتصادی ۰/۸۸، مؤلفه‌های سیاسی ۰/۹۵، مؤلفه‌های شخصی ۰/۹۸، مؤلفه‌های اجتماعی ۰/۹۶ و مؤلفه‌های سازمانی ۰/۹۷ محاسبه گردید .جامعه آماری ۴۳۰ نفر از کارکنان چهار سازمان آموزشی دولتی بودند حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۰ نفر محاسبه گردید سپس از آمار استنباطی پارامتریک تی تک نمونه‌ای و نسبت دوجمله‌ای و آزمون مقایسات چندگانه فریدمن در نرم¬افزار SPSS برای تحلیل داده ها استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بیش از ۶۰ درصد از کارکنان معتقدند که مؤلفه‌های کژ کارکردی شناسایی‌شده،بر کژ کارکردی مدیران در حد زیاد و خیلی زیاد تأثیرگذار بوده‌اند و همچنین نتایج آزمون فریدمن از دیدگاه کارکنان نشان داد که مؤلفه‌های اقتصادی و سازمانی بیشترین تأثیر را در کژ کارکردی مدیران دارند و در پایان تدوین اساسنامه جامع و کامل جهت انتخاب مدیران بر اساس شایسته‌سالاری،گسترش رهبری اخلاقی، ارائه آموزش‌های مهارتی و ارتباطی لازم و باکیفیت مدیریت قبل از دادن پست و مسئولیت و تدوین قوانین سخت‌گیرانه نسبت به تخلفات مدیران پیشنهاد می گردد.

کلید واژه ها: مدیریت ؛ کژ کار کردی مدیران؛کارکنان سازمان‌ها

---

[۱] - دانشیار، عضو هیئت علمی علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل. adelzahed.babolan@gmail.com
[۲] - استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل.ali@gmail.com
[۳] - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، نویسنده مسئول، afsane.teymoriyan@gmail.com
[۴]. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل.mehdi@gmail.com

مقدمه

آموزش وپرورش رکن اساسی جامعه انسانی است ویکی ازاهداف عمده آن، آموزش وپرورش کودکان ونوجوانان جامعه، توسط معلمان ومدیران است. تحقق این هدف مهم مستلزم داشتن معلمانی باانگیزه ومشتاق درمدارس است. بااین وجود برخی از محققان به استرس زا بودن شرایط کاردرمدرسه اشاره کرده اند وخصوصا درمدارس متوسطه به دلیل ویژگی های خاص دانش آموزان (تعارض بیشتردانش آموزان، مشکلات نظم وانضباط، فقدان انگیزه، بی تفاوتی وغیره)، معلمان دوره متوسطه را نسبت به همتایان خود درمعرض خطربیشتری از تجربه فرسودگی شغلی قرار داده است (عباس زاده، محمودی، نوری، ۱۳۹۳). براین اساس وجودیک فرد مناسب درنقش رهبر معنوی برای ایجاد چنین شرایطی اجتناب ناپذیراست؛ چراکه او نقش بارزی دراثربخشی فردی وگروهی کارکنان داشته وعامل مهمی درتمایز سازمانی وارضای نیاز معنوی کارکنان است (اسماعیلی،۱۳۸۶).تئوری رهبری معنوی درون یک مدل انگیزش درونی توسعه پیداکرده وروی ویژگی هایی همچون امید، ایمان ونوع دوستی پایه گذاری شده است وهدف از آن خلق چشم انداز وارزش های متجانس درسطوح فردی، تیمی، سازمانی ودرنهایت تقویت سطوح بالاتری ازتعهد وبهره وری سازمانی می باشد (صادقی فر، فاضلی، کرامت منش، تولیده، موسوی،۱۳۹۳). ابعاد رهبری معنوی از نظر فرای[1] (۲۰۰۳) عبارتند از، چشم انداز، عضویت، ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، معناداری، که در این پژوهش نیز مورد استفاده قرار گرفته است (سلاجقه وکریمی افشار، ۱۳۹۱). فرای (۲۰۰۳) رهبری معنوی را به عنوان ارزش ها، نگرشها و رفتارهای لازم جهت انگیزش درونی خود و دیگران تعریف کرده است به طوریکه یک احساس بقای معنوی از طریق (ریاو،[2] ۲۰۰۵) معناداری و عضویت ایجاد می شود. درواقع، رهبرمعنوی از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود ودیگران وماورا وطبیعت درافرادسازمان، آنهارا نسبت به شغل وکارخود علاقمند می کند، سپس باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می شودودر نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می آورد (گیوریان، دیندار و چرمیان، ۱۳۹۰). به جرات می توان گفت علت پژوهش های فزاینده درحوزه ی معنویت، مشاهده تاثیر چشمگیرآن دربهبود عملکردفردی وسازمانی بوده است، افرادباچیزی بیش ازجسم وفکرخود واردمحیط کارمی شوند، آنها دارای استعداد وروح منحصربه فرد هستند. پرداختن به امورمعنوی می تواند استرس راکاهش دهد وباعث آرامش فرد شود، رشدمعنوی می تواند پایه ومبنای زندگی بهتروهماهنگ تربرای همه باشد، زندگی که فارغ ازهرگونه فشارودغدغه، ترس واضطراب بوده (عبدالله زاده وباقرپور، ۱۳۹۰)، واز کیفیت بالایی برخورداراباشد، در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آن چنان است که می تواند برای سازمان ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (گیبونز[3]، ۲۰۰۷). یکی از متغیرهای همبسته با رهبری معنوی، متغیرسرمایه روان شناختی می باشد. امروزه باتوجه به حرکت سازمان ها به سمت توجه به جنبه های مثبت سازمانی به جای جنبه های منفی، توجه به این امر نیز درسیستم آموزش وپرورش خصوصا درمعلمان به جهت ارتباط آنها با دانش آموزان مهم به نظر می رسد (عباس زاده، محمودی، نوری،۱۳۹۳). سرمایه روان شناختی شامل مطالعه و کاربردتوانمندی های مثبت روانشناختی ونقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه واندازه گیری باشندوبتوان برای بهبودعملکردکارکنان آن ها را بصورت اثربخش مدیریت کرد (صفایی، سیماراصل، کاوه، ۱۳۸۹).

[1] - fry
[2] - *Reave*
[3] - Gibbons

درگذشته محققان رفتار سازمانی ومنابع انسانی بیشتر روی این مساله تاکید داشتند که چگونه می توان نقاط ضعف کارکنان را برطرف کرد وچندان به ظرفیت ها وتوانمندی های آنان توجه نمی شد. با ظهور نهضت روان شناسی مثبت گرا دردهه ۹۰ این پارادایم نیزرفته رفته به سمت توجه به ظرفیت های مثبت انسانها تغییرکرد (فروهر،۱۳۹۰). سرمایه روانشناختی مفهومی نوین در رفتارسازمانی است که کاربرد وسیعی درمباحث رهبری ومنابع انسانی دارد برخی براین عقیده اند که سرمایه روانشناختی از سرمایه های انسانی واجتماعی ارزش بالاتری دارد. سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی وسرمایه اجتماعی ازسرمایه های ناملموس سازمانی بوده که برخلاف سرمایه های ملموس باهزینه های کمتر قابل مدیریت ورهبری بوده، می تواند نتایج وعواید درخور توجهی را در پی داشته باشد (فروهر، هویدا وجمشیدیان،۱۳۹۱). سرمایه روانشناختی از چهار مولفه خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی وانعطاف پذیری یا تاب آوری تشکیل شده است (نجاری، دانایی فرد، حضوری، ۱۳۹۲). به طورکلی، کارکنانی که مثبت نگرهستنددرمقایسه باکارکنانی که تمایل به منفی نگری دارند، رفتارمدنی سازمانی بالاتری رابروزمی دهند (آوی[1]، لوتانز، یوسف، ۲۰۱۰). کارکنانی که رویدادها را به روشی مثبت تعبیرمی کنند، مثلا باامیدواری، خوش بینی، خودکارآمدی وتاب آوری (سرمایه روان شناختی) به احتمال بیشتری هیجانات مثبت را درمحیط کارحتی درطول رویدادهایی که بالقوه استرس زا هستند، تجربه می کنند. کارکنانی که خوش بین وکارآمدهستند، به طورکلی انتظارات مثبتی برای دستیابی به هدف ومقابله موفق با تغییردارند، بنابراین احساس مثبت کارآمدی راتجربه می کنند. هیجانات مثبت مسیرهای پیگیری اهداف را گسترده تر می سازند (نیسی، ارشدی، رحیمی، ۱۳۹۰). احساس مثبت داشتن برروی زندگی کارکنان نیز تاثیر گذار می باشد، روانشناسی مثبت گرا برروی کیفیت زندگی کاری می تواند موثر باشد، یکی از موضوعات مهمی که در مدیریت منابع انسانی مطرح می باشد، کیفیت زندگی کاری است. مفهوم کیفیت زندگی کاری، مربوط به فلسفه ای درسازمان هاست که می خواهد شان ومنزلت کارکنان را افزایش دهد. دربعضی از سازمان ها، برنامه های کیفیت زندگی کاری قصد دارد اعتماد، درگیری وتوانایی حل مسئله ی کارکنان ودر نتیجه رضایت واثربخشی سازمان را افزایش دهد. نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه گذاری برروی افراد را به عنوان مهمترین متغیردرمعادله ی مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد، به این معنی که برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی وکارایی بلندمدت سازمان منجرخواهدشد (فروغی نیا،۱۳۹۱). یکی ازآفت های مهم مدیریت، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می باشد.این بی توجهی، اثربخشی وکارایی سازمان را به شدت کاهش می دهد. به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان ها ازکیفیت زندگی کاری، این مقوله، تناسب واندازه های واقعی خودرا درسازمان ها ازدست داده است. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری وبهبودآن، یک منطق دارد وآن هم این است که ۶۵ درصدعمرمفیدانسان ها درمحیط کارسپری می شود. کیفیت زندگی کاری پایین یعنی این که کارمند شغلش راصرفابه عنوان وسیله ای برای رفع نیازهای اقتصادی می دانند (غلامی، ۱۳۸۸).

مبانی نظری

کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری ابتدا دراروپا و طی دهه پنجاه (۵۹- ۱۹۵۰) ابداع شد و براساس تحقیقات اریک تریست وهمکارانش دردانشکده تاویستاک در زمینه روابط انسانی درلندن شکل گرفت. پژوهش های یاد شده هم

[1] - avey

بعد فنی وهم بعد انسانی سازمان ها را بررسی وچگونگی روابط بین آنها را ارزیابی کرد، که باعث بوجود آمدن سیستم های تکنیکی- اجتماعی مربوط به طراحی شغل شده؛ که امروزه در ایالات متحده آمریکا بیشترین اقدامات مربوط به کیفیت زندگی کاری را تحت پوشش قرار می دهد. متخصصان اولیه کیفیت زندگی کاری در بریتانیا، ایرلند، نروژ وسوئد طراحی هایی شغل را برای هماهنگی هرچه بهتر ومنسجم تر کردن کارکنان وتکنولوژی ایجاد کرده اند. فعالیت کیفیت زندگی کاری آنها عمدتا با مشارکت اتحادیه ها و مدیریت در طراحی کار، تدوین شده وباعث بوجود آمدن طراحی هایی از مشاغل شد که برای کارکنان سطوح بالاتری از منزلت (اعتبار شغلی)، تنوع شغلی و بازخورد اطلاعاتی مربوط به نتایج رابه ارمغان می آورد. کیفیت زندگی کاری طی دهه شصت به ایالات متحده آمریکا رسید. وبرعکس اروپا، نوع کیفیت زندگی کاری پیچیده تر بوده است وبجای روش واحد از شیوه ها ونگرش های متنوعی استفاده شده است. در این زمینه اقدامات پیشگامانه رابرت فورد[1] درباره ی مشاغل غنی شده در شرکت پست وتلفن وتلگراف آمریکا منجر به ایجاد وبکارگیری فعالیت های غنی سازی شغلی در بخش خصوصی ودولتی شد، هدف عمده در این گونه فعالیت ها، توسعه انگیزش کارکنان از طریق ارایه مشاغل چالش برانگیزبود. یعنی مشاغلی که سطح بالاتری ازمنزلت، تنوع شغلی وبازخورد اطلاعاتی را در مورد نتایج ارایه می دهد. به تدریج کیفیت زندگی کاری فراتر از مشاغل انفرادی رفت و اشکال گروهی کارومشخصات محیط کار موثربررضایتمندی کارکنان ازقبیل سیستم پاداش دهی(نحوه ی پرداخت حقوق ودستمزد)، جریان کار، سبک های مدیریتی ومحیط فیزیکی کار را نیز در برگرفت. بطور کلی کیفیت زندگی کاری تا دهه ۱۹۷۰ بعنوان یک نظریه منسجم مورد تاکید قرار نگرفته بود. درکل دومرحله مشخص درزمینه فعالیت های مربوط به کیفیت زندگی کاری قابل ملاحظه است: **مرحله اول**: طی دوره های بین ۷۴- ۱۹۶۹ واقع شد زمانی که گروه وسیعی از محققین،دانش پژوهان، رهبران اتحادیه ها و سران دولتی به چگونگی نفوذ برکیفیت تجربیات شغلی یک فرد علاقمندشدند. **مرحله دوم**: موج دومی که از علاقمندی به کیفیت زندگی کاری از سال ۱۹۷۹ شروع شد وتابه امروز ادامه دارد احتمالا مهمترین عامل ایجاد این علاقمندی رقابت بین المللی بوده است (رضایی، ۱۳۸۵).

رهبری معنوی: فرای[2] (۲۰۰۳) برای اولین بار به ترکیب مفاهیم معنویت (ویژگی‌های روانی فردی) و رهبری (رفتارهای بیرونی) برای هدایت گروه به طورموثر برای دستیابی به اهداف سازمانی پرداخت (چن و یانگ[3]،۲۰۱۲). همچنین تحقیق لویس فرای را می‌توان به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین مطالعاتی که در چند سال گذشته به‌طور شفاف و عینی درزمینه ی رهبری معنوی و نقش آن در ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان انجام‌گرفته است، محسوب کرد. وی معتقداست که یکی از مهم‌ترین عوامل فراموش‌شده تئوری‌های انگیزش، رهبری معنوی است. فرای مدل‌بالاتری از رهبری معنوی را پیشنهاد داد. فرای و همکارانش (۲۰۰۵) نیروی هوایی ایالت متحده را به‌عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفتند و رهبری معنوی پیشنهادشده در سال ۲۰۰۳ به رسمیت شناخته شد. نتایج حاکی از آن بود که تناسب خوبی بین داده‌ها و مدل نظری به یک استاندارد قابل‌قبول آماری وجود دارد و ثابت کرد که سبک رهبری معنوی اثر قابل‌توجهی بر تعهد سازمانی و بهره ری کارکنان دارد (چن ویانگ،۲۰۱۲). فرای معتقد بود رهبران معنوی ایمان و امید دارند به این‌که چشم‌انداز، اهداف و مأموریت سازمان با موفقیت تحقق خواهد یافت و همچنین خود را عضوی از اعضای سازمان و جامعه می‌دانند و

[1] - Robert ford
[2] .Fry
[3] - Chen,chin-yang.

احساس مسئولیت می‌کنند (فرای ،۲۰۱۱). **روانشناسی مثبت گرا:** یورگنسن ونفستاد[1] (۲۰۰۴) دربررسی ریشه های فلسفی، تاریخی ومعرفت شناختی روانشناسی مثبت گرا، بیان می کنند که فلسفه وریشه روانشناسی مثبت گرا به فلسفه ارسطویی باز می گردد ومعتقدند که در نظریه کمال و رشد ارسطویی وهمچنین درویکرد روانشناسی مثبت گرا مفهوم زندگی خوب، بهزیستی یا شادکامی با مفهوم کارکرد مطلوب ارتباط دارند، براساس نظراین نویسندگان وسایر روانشناسان مثبت گرا در نگاه به زندگی خوب و شادکامی درطی تاریخ دورویکرد عمده وجود داشته است، رویکردلذت گراورویکرد سعادت گرا. درویکرد لذت گرا به تغییر اپیکورهدف هرانسانی کسب بیشترین لذت ورهایی از درد است. به بیان دیگر شادکامی وسعادت آدمی درکسب بیشترین لذت وبه کمینه رساندن درد است. این رویکرد دردیدگاه فلاسفه اروپایی ادامه داشت تا سرانجام درقرن ۱۹ جرمی بنتام دیدگاه فایده گرایی را از آن اقتباس کرد. با مطالعه دیدگاه سلیگمن درمورد شادکامی اصیل، می نویسد که رویکرد لذت گرا برهیجانها معطوف است وبنابراین درروانشناسی مثبت گرا هم جای پایی دارد (سلیگمن،۲۰۰۰). در رویکرد سعادت گرا، تردیدی نیست که روانشناسی مثبت گرا برپایه این رویکرد مبتنی است. سعادت گرایی ریشه درآرای ارسطو دارد که بیان می دارد سعادت آدمی به آن است که انسان بتواند درطی زندگی توانایی های بالقوه و فضایل نهفته درخود را بالفعل کرده وبه رشد وکمال برسد. ازنظر ارسطو، کامروایی وتحقق پتانسیل ها وحسنات اخلاقی به معنای خوش بختی وسعادتمندی آدمی است.. عباس زاده، محمودی، نوری (۱۳۹۳) تحقیقی بااین سوال که استفاده از ارزش های شکل گرفته ازپکیج مزایای زندگی کاری(جنبه های مثبت کیفیت زندگی کاری) برخصیصه هاورفتارسازمانی مثبت تاثیرگذاراست انجام پذیرفت ونتایج نشان داد که استفاده از مزایای کیفیت کاری قسمتی از رفتاری متقابل بین کارکنان ومدیران را شکل می دهد. این تقابل رفتاری ارتباط مثبتی با احساس کارکنان از حمایت سازمانی صورت گرفته وتعهداثربخش به سازمان دارد (عباس زاده، محمودی،نوری،۱۳۹۳). قشقایی زاده (۱۳۹۳)، درپژوهش خود دریافت که بین رهبری معنوی ومولفه های آن با توانمندسازی روانشناختی، سرمایه اجتماعی وسرمایه روانشناختی کارکنان رابطه مثبت ومعناداری وجود دارد (قشقایی زاده،۱۳۹۳). شجاعی وخزائی (۱۳۹۱)، درمقاله ای تحت عنوان رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان که بین ۱۲۰ نفراز کارکنان دانشکده های (دانشگاه علوم پزشکی قزوین) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت درسازمان، تعهدسازمانی وبازخورد عملکرد با کیفیت زندگی کاری با کارکنان رابطه معنادار آماری وجود داشت ولی بین معناداری کار با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنادار آماری وجود نداشت. به طور کلی بین رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار آماری وجود داشت (شجاعی وخزائی، ۱۳۹۱). اژدهاکش[2](۲۰۱۱) در پژوهشی باعنوان بررسی نقش واسطه گری کیفیت زندگی کاری درهوش معنوی وسلامت روان دبیران زن آموزش متوسطه شهرشیرازانجام داد ونتیجه گرفت که ۵۴٪ ازواریانس استرس، ۶۱٪ ازواریانس اضطراب و۶۶۵ ازواریانس افسردگی توسط متغییرهای هوش معنوی وکیفیت زندگی کاری قابل پیش بینی هستند. هم چنین کیفیت زندگی کاری نقش واسطه گری معناداری را برای هوش معنوی وسلامت روان بازی می کند. انگوی[3](۲۰۱۱) پژوهشی راتحت عنوان (سرمایه ی روان شناختی، کیفیت زندگی وکیفیت زندگی کاری بازاریان بازارحمل ونقل درویتنام) انجام دادند. هدف ازانجام این

[1] - yurgens & nfstad
[2] - ezhdehakosh
[3] - nguy

تحقیق، بررسی نقش سرمایه ی روان شناختی برعملکرد شغلی وکیفیت زندگی کاری بازاریان بازارحمل ونقل درکشورویتنام بود. اوبه رابطه ی مثبت بین سرمایه ی روان شناختی با عملکرد شغلی وکیفیت زندگی کاری پی برده وهم چنین تاثیر این سرمایه را برزندگی وکاربازاریان تایید کرد. آیرانکی[1](۲۰۱۰)درپژوهشی بادرنظرگرفتن مدیرانی که دارای سبک رهبری معنوی هستندومعنویت ودینداری دارند، به مفاهیم وآزمون یک مدل ارزیابی که روابط بین صفات رهبری معنوی مدیران ارشدترکیه ومعنویت ودینداری آنان پرداخته است. نتایج نشان می دهند که رهبری معنوی مدیران ارشدترکیه برعقل ودانش ونوع دوستی آنان بستگی دارد. افزون براین، معنویت عامل مشترک درمیان رهبری معنوی، مذهبی است که درنهایت، رابطه آماری معنی دارومثبتی بین رهبری معنوی باروحیه بالا وبهره وری بالا، معنویت ودینداری وجوددارد. لوتانزوآولیو[2](۲۰۰۷) به بررسی تاثیرسرمایه روان شناختی برعملکرد کاری کارکنان پرداختند وبه این نتیجه رسیدند که کارکنانی که سرمایه روان شناختی بالاتری دارند، عملکرد کاری بهتری دارند وتاثیرچهار بعد سرمایه روان شناختی، بیشترازتاثیرهرکدام ازابعادبر عملکرد کاری است. درنتیجه می توان گفت سرمایه روان شناختی دارای ویژگی هم افزایی است. مرور تحقیقات گذشته نشان می‌دهد در زمینه‌ی متغیرهای پژوهش وسایر متغیرهای مرتبط تاکنون تحقیقات زیادی صورت گرفته است. باتوجه به تحقیقات انجام یافته نشان داده شدکه بین رهبری معنوی باسرمایه روانشناختی ورهبری معنوی باکیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجوددارد وهمچنین بین سرمایه روان شناختی وکیفیت زندگی کاری رابطه ی مثبت ومعناداری دیده شده است. ولی ازآنجایی که برمبنای مطالعات انجام شده خصوصا درپژوهش های داخلی پژوهشی درخصوص ارتباط این سه متغیر برروی معلمان به عنوان یکی از مهمترین وکلیدیترین نیروهای انسانی جامعه صورت نگرفته است، لذا در این پژوهش تلاش شده است که به بررسی رابطه ی بین این سه متغیر پرداخته شود.

سؤالات پژوهش

وضعیت رهبری معنوی دبیران مدارس متوسطه چگونه است؟

وضعیت سرمایه روان شناختی دبیران متوسطه چگونه است؟

وضعیت کیفیت زندگی کاری دبیران متوسطه چگونه است؟

آیابین رهبری معنوی وابعادآن باکیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد؟

آیا بین سرمایه روان شناختی وابعادآن باکیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد؟

سهم رهبری معنوی وسرمایه روان شناختی درپیش بینی کیفیت زندگی کاری چقدراست؟

سهم رهبری معنوی وابعادآن درپیش بینی کیفیت زندگی کاری چقدر است؟

سهم سرمایه روان شناختی وابعادآن درپیش بینی کیفیت زندگی کاری چقدراست؟

روش‌پژوهش

این تحقیق روابط بین متغیرها رابررسی می کند لذا توصیفی ازنوع همبستگی است. دراین پژوهش کیفیت زندگی کاری، به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی به عنوان متغیرپیش بین در نظرگرفته شده است.

[1] - ayranci

[2] - luthans & avolio

در این پژوهش جامعه مورد مطالعه را کلیه ی معلمان مقطع متوسطه شهرستان خرم آباد که در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۵ مشغول به تدریس می باشند، تشکیل می‌دهند که به تعداد (۱۱۱۴ دبیر) می باشد. حجم نمونه براساس جدول نمونه گیری کرجسی و مورگان بصورت تصادفی طبقه ای محاسبه شد. ازجامعه مورد نظر براساس نمونه گیری تصادفی طبقه ای با استفاده از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رهبری معنوی: به منظوربررسی مفهوم رهبری معنوی از پرسشنامه استانداردفرای (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۵ سوال جمعیت شناختی(سن، جنس، سابقه خدمت، وضعیت تاهل، وسطح تحصیلات) و۲۵ سوال اختصاصی است. سوال های اختصاصی درقالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت، از ۱ به معنای بسیارمخالفم تا ۵ به معنای بسیارموافقم تنظیم شده است. نرگسیان وهمکاران پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۸۹۳/. به دست آوردند.

پرسشنامه سرمایه روان شناختی: برای سنجش سرمایه روان شناختی ازپرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز(۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه استانداردشده که به طوروسیعی برای ساختارهایی که امید، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی را می سنجدمورداستفاده قرارگرفته است وقابلیت اعتباروپایایی این خرده مقیاس هانیز تاییدشده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال است درپژوهش حاضرمیزان پایایی پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ ۸۵/ ۰ بدست آمد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه که براساس مولفه های والتون (والتون ،۱۹۷۳) ساخته شده است و دارای ۳۲ گویه می باشد. درپژوهش حاضرمیزان پایایی پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ ۸۷/ ۰ بدست آمد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از روشهای آماری توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (t تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) استفاده شد.

یافته‌ها

۲ جدول شماره‌ی (۱): وضعیت رهبری معنوی و ابعاد آن

متغیر	میانگین محاسبه شده (میانگین از ۵)	انحراف معیار	T	سطح معنی داری
چشم انداز	(۲۱/۴)۶۳/۱۲	۳۵/۱	۱۰/۱۵	۰۰۱/۰
نوع دوستی	(۱۳/۴)۵۲/۱۶	۵۵/۰	۷۴/۳۴	۰۰۱/۰
عضویت	(۱۱/۳)۳۳/۹	۰۲/۱	۸۵/۱	۰۶۵/۰
تعهدسازمانی	(۱۹/۲)۵۷/۶	۰۱/۱	-۴۰/۱۳	۰۰۱/۰
بازخوردعملکرد	(۷۲/۲)۱۶/۸	۹۷/۰	-۷۵/۴	۰۰۱/۰
رهبری معنوی	(۳۲/۳)۱۲/۵۳	۵۵/۰	۹۹/۹	۰۰۱/۰
*میانگین مفهومی یا نقطه وسط طیف۳ می باشد				

جدول شماره‌ی (۱) نشان می‌دهد که میانگین ابعادرهبری معنوی به ترتیب برابر است با: بعد چشم انداز (۲۱/۴)، نوع دوستی (۱۳/۴)، عضویت (۱۱/۳) ، تعهدسازمانی(۱۹/۲)، بازخوردعملکرد (۷۲/۲)، و رهبری معنوی (۳۲/۳) نتایج حاصل بیانگر آن است که مقدار آماره‌ی t برای ابعاد رهبری معنوی در سطح خطای ۰۰۱/۰ معنادار است و بالاترین میانگین یعنی (۲۱/۴) مربوط به بعد چشم اندازو پایین‌ترین میانگین یعنی (۱۹/۲) مربوط به بعد تعهدسازمانی می‌باشد. همچنین

نتایج نشان می‌دهد میانگین مفهومی همه‌ی ابعاد رهبری معنوی به جز ابعاد عضویت وتعهدسازمانی و بازخوردعملکردبقیه ابعاد بالاتر از حد متوسط هستندومعنی دارند. مقدار میانگین رهبری معنوی برابر۳۲/۳ و با انحراف معیار۵۵/۰ به دست آمد. این مقدار میانگین با میانگین نظری (۳) مقایسه گردید. مقدار t(209)= ۹۹/۹ و با توجه به (p≤ ۰۵/۰) معنی دار است. یعنی میزان رهبری معنوی معلمان از حد متوسط به گونه ای معنی دار بالاتر است.

جدول شماره (۲): وضعیت سرمایه روان شناختی و ابعاد آن

متغیر	میانگین محاسبه شده (میانگین از ۶)	انحراف معیار	T	Sig
خودکارآمدی	(۱۰/۴)۶/۲۴	۱/۱۰	۹/۲۵	۰/۰۰۱
امیدواری	(۴۵/۲)۷/۱۴	۱/۱۲	-۱۵/۶	۰/۰۰۱
تاب آوری	(۸۴/۲)۰۴/۱۷	۱/۲۹	-۸/۴۸	۰/۰۰۱
خوش بینی	(۰۳/۳)۱۸/۱۸	۰/۹۷۹	-۷/۹۸	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	(۳/۱۱)۷۴/۶۴	۰/۷۱۹	-۹/۱۲	۰/۰۰۱
*میانگین مفهومی یا نقطه وسط طیف ۵/۳ می باشد				

جدول شماره‌ی (۲) نشان می‌دهد که میانگین ابعاد سرمایه روانشناختی به ترتیب برابراست با: خودکارآمدی (۱۰/۴)، امیدواری (۴۵/۲)، تاب آوری (۸۴/۲)،خوش بینی(۰۳/۳) و سرمایه روانشناختی (۳/۱۱) . نتایج حاصل بیانگر آن است که مقدار آماره‌ی t برای ابعاد سرمایه روانشناختی در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است و بالاترین میانگین یعنی (۴/۱۰) مربوط به بعدخودکارآمدی و پایین‌ترین میانگین یعنی (۲/۴۵۲) مربوط به بعدامیدواری می باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد میانگین مفهومی همه‌ی ابعاد سرمایه روانشناختی بجز خودکارآمدی پایین تراز حد متوسط است. مقدار میانگین سرمایه روانشناختی برابر۳/۱۱ و با انحراف معیار۰/۷۱۹ به دست آمد. این مقدار میانگین با میانگین نظری مقایسه گردید. مقدار۹/۱۲- و با توجه به (p≤ ۰/۰۰۱) معنی دار است. یعنی میزان سرمایه روانشناختی معلمان در حد میانگین می باشد. در صورتی که میانگین سرمایه روانشناختی بالاتر از ۳/۵ باشد برای سازمان بهتر است و نشان دهنده این است که سرمایه روانشناختی در سازمان بالا است. در نتایج بدست آمده میانگین پایین تر از ۳/۵ و پایین تراز حد متوسط است و این برای سازمان مناسب نمی باشد.

جدول شماره (۳) : وضعیت کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن

متغیر	میانگین محاسبه شده (میانگین از ۵)	انحراف معیار	T	Sig
پرداخت منصفانه	(۴۵/۳)۲۵/۱۷	۸۴/۰	۲۰/۹	۰۰۰/۰
محیط کاری	(۹۲/۲)۷۶/۷	۲۸/۱	-۹۸/۰	۳۲۷/۰
فرصت رشد	(۷۸/۲)۳۴/۸	۸۳/۰	-۲۳/۴	۰۰۰/۰
قانون گرایی	(۶۳/۲)۷۵/۱۵	۹۰/۰	-۸۵/۶	۰۰۰/۰
روابط اجتماعی	(۵۹/۲)۷۷/۷	۱۲/۱	-۰۶/۶	۰۰۰/۰

فضای کلی زندگی	۳/۱۶(۲۶/۳)	۰۴/۱	۲۸/۴	۰۰۰/۰
یکپارچگی وانسجام	۱۸/۱۰(۷۰/۲)	۸۸۸/۰	-۵۵/۵	۰۰۰/۰
توسعه وقابلیت انسانی	۸۲/۸(۹۴/۲)	۸۸۳/۰	-۹۶/۰	۳۳۸/۰
کیفیت زندگی کاری	۷۶/۹۳(۹۳/۲)	۶۵۳/۰	-۶۰/۱	۱۱۰/۰
*میانگین مفهومی یا نقطه وسط طیف ۳ می باشد				

جدول شماره‌ی (۳) نشان می‌دهد که میانگین ابعادکیفیت زندگی کاری به ترتیب برابراست با: پرداخت منصفانه (۳/۴۵)، محیط کاری(۲/۹۲)، فرصت رشد (۲/۷۸)، قانون گرایی(۲/۶۳)، روابط اجتماعی(۲/۵۹)، فضای کلی زندگی(۳/۲۶)، یکپارچگی وانسجام(۲/۷۰)، توسعه وقابلیت انسانی(۲/۹۴) و کیفیت زندگی کاری(۲/۹۳) می باشد. نتایج حاصل بیانگر آن است که مقدار آماره‌ی t برای ابعادکیفیت زندگی کاری در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و بالاترین میانگین یعنی (۳/۴۵۸) مربوط به بعد پرداخت منصفانه و پایین ترین میانگین یعنی (۲/۵۹) مربوط به بعدروابط اجتماعی می‌باشد. همچنین نتایج نشان می دهد میانگین همه‌ی ابعادکیفیت زندگی کاری به جز پرداخت منصفانه وفضای کاری میانگین پایین تر ازحدمتوسط دارند، ابعادمحیط کاری وتوسعه قابلیت انسانی و کیفیت زندگی کاری نیز میانگین پایین تر ازحدمتوسط دارند ومعنی دارنیستند. مقدار میانگین کیفیت زندگی کاری برابر ۲/۹۳ و با انحراف معیار ۰/۶۵۳ به دست آمد. یعنی میزان کیفیت زندگی کاری معلمان از حد متوسط به گونه ای معنی دار کمتر است.

جدول شماره(۴) : ماتریس همبستگی بین رهبری معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	میانگین	انحراف	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- چشم انداز	۲۱۳۶/۴	۳۵/۱	۱						
۲-نوع دوستی	۱۳۶۰/۴	۵۵/۰	۰۱/۰	۱					
۳-عضویت	۱۱۲۳/۳	۰۲/۱	۰۸/۰	۳۶/۰	۱				
۴- تعهدسازمانی	۱۹۶۵/۲	۰۱/۱	۰۰۲/۰	۱۶/۰	۳۹/۰	۱			
۵- بازخوردعملکرد	۷۲۶۳/۳	۹۷/۰	۰۶/۰**	۲۸/۰**	۵۸/۰	۲۶/۰	۱		
۶- رهبری معنوی	۳۲۶۸/۳	۵۵/۰	۴۱/۰**	۵۳/۰**	۷۲/۰**	۶۰/۰	۶۵/۰	۱	
۷- کیفیت زندگی کاری	۹۳۸/۲	۳۸/۲	۱۰/۰**	۳۶/۰**	۴۲/۰**	۲۷/۰**	** ۳۸/۰	۴۰/۰	۱
			P<۰۱/۰**		P<۰۵/۰*				

جدول شماره (۴) همبستگی بین رهبری معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری را نشان می دهد. همبستگی رهبری معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری به ترتیب عبارتند از: چشم انداز (۱۰/ ۰)، نوع دوستی (۳۶/ ۰)، عضویت (۴۲/ ۰)، تعهد سازمانی (۲۷/ ۰)، بازخورد عملکرد (۳۸/ ۰) و رهبری معنوی (۴۰/ ۰) می باشد. بدین ترتیب با توجه به ۰۱/ ۰>P می توان استنباط کرد که رابطه ی بین رهبری معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار می باشد.

جدول شماره (۵) : ماتریس همبستگی بین سرمایه روان شناختی وابعادآن باکیفیت زندگی کاری

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- خودکارآمدی	۱۰۵/۴	۱۰۴/۱	۱					
۲- امیدواری	۴۵۲/۲	۱۲۸/۱	۱۸/۰**	۱				
۳- تاب آوری	۸۴۹/۲	۲۹۵/۱	۲۲/۰**	۲۶/۰**	۱			
۴-خوش بینی	۰۳۶/۳	۹۷۹/۰	۱۵/۰	۲۷/۰	۱۳/۰	۱		
۵-سرمایه روان شناختی	۱۱/۳	۷۱۹/۰	۶۱/۰	۶۷/۰	۶۸/۰	۵۶/۰	۱	
۶-کیفیت زندگی کاری	۹۳۸/۲	۳۸/۲	۳۶/۰**	۵۵/۰**	۴۵/۰**	۶۴/۰	۷۸/۰	۱
P<۰۱/۰**		P<۰۵/۰*						

جدول شماره (۵) همبستگی بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری را نشان می دهد. همبستگی سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری به ترتیب عبارتند از: خودکارآمدی (۳۶/ ۰)، امیدواری (۵۵/ ۰)، تاب آوری (۴۵/ ۰)، خوش بینی (۶۵/ ۰) و بعد سرمایه روانشناختی (۷۸/ ۰) می باشد. بدین ترتیب با توجه به ۰۱/ ۰>P می توان استنباط کرد که رابطه ی بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار می باشد.

جدول شماره (۶) : سهم رهبری معنوی وسرمایه روانشناختی در پیش بینی کیفیت زندگی کاری

	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	sig	R	R2	R2 تعدیل شده
رگرسیون	۰۲۶/۷۳۹۲۴	۲	۰۱۳/۳۶۹۶۲	۷۳۶/۲۲۰	۰۰۰/۰	۷۸۲/۰	۶۱۱/۰	۶۰۸/۰
باقیمانده	۱۷۱/۴۷۰۵۳	۲۸۱						
کل	۱۹۷/۱۲۰۹۷۷	۲۸۳						
متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		T	Sig		
	B	خطای معیار	Beta					
مقدار ثابت	۱۳۶/۱۵	۹۶۸/۴	ــــــــ		۰۴۷/۳	۰۰۳/۰		

رهبری معنوی	۲۳۹/۰	۰۹۶/۰	۱۰۲/۰	۵۰۵/۲	۰۱۳/۰		
سرمایه روانشناختی	۸۸۵/۰	۰۴۹/۰	۷۳۵/۰	۰۳۴/۱۸	۰۰۰/۰		

بر اساس جدول (۶) متغیرهای رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی با اطمینان ۹۵ درصد به گونه‌ی معنی‌داری توان تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری را به میزان ۶۱/۰ درصد دارا هستند. سهم رهبری معنوی با توجه به β بدست آمده در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. همچنین سهم سرمایه روانشناختی نیز در معادله‌ی رگرسیون در سطح ۹۵ درصد معنی دار می‌باشد. از بین دو متغیرسهم سرمایه روان شناختی با توجه (β= ۰/ ۷۳) بیشتر از رهبری معنوی (۱۰/ ۰ =β) می باشد.

جدول شماره(۷) : سهم ابعاد رهبری معنوی در پیش بینی کیفیت زندگی کاری

	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	Sig	R	R2	R2 تعدیل شده
رگرسیون	۹۵۵/۳۱۴۱۱	۵	۳۹۱/۶۲۸۲	۵۰۰/۱۹	۰۰۰/۰	۵۱۰/۰	۲۶۰/۰	۲۴۶/۰
باقیمانده	۲۴۲/۸۹۵۶۵	۲۷۸	۱۷۷/۳۲۲					
کل	۱۹/۱۲۰۹۷۷	۲۸۳						
متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		T	Sig		
	B	خطای معیار	Beta					
مقدار ثابت	۶۷۹/۳۶	۷۶۵/۸	ــــــــ		۱۸۵/۴	۰۰۱/۰		
چشم انداز	-۴۱۰/۰	۲۶۴/۰	-۰۸۱/۰		-۵۵۲/۱	۰۰۱/۰		
نوع دوستی	۱۷۲/۲	۵۲۱/۰	۲۳۲/۰		۱۷۲/۴	۰۰۱/۰		
عضویت	۲۰۱/۱	۴۶۵/۰	۱۷۷/۰		۵۸۶/۲	۰۱۰/۰		
تعهدسازمانی	۸۲۰/۰	۳۸۲/۰	۱۲۰/۰		۱۴۵/۲	۰۳۳/۰		
بازخوردعملکرد	۲۰۵/۱	۴۵۶/۰	۱۶۸/۰		۶۴۵/۲	۰۰۹/۰		

براساس نتایج بدست آمده از جدول شماره(۷)، ۵۱۰/۰= R، ۵۰۰. ۱۹= (۲۰۶ و ۳)F و ۰۵/۰ >P نشان داد که ابعاد متغیر رهبری معنوی که شامل چشم انداز، نوع دوستی، و عضویت، تعهدسازمانی،بازخورد عملکرد معنی دار است. سهم بعد چشم انداز(β=-۰ /۰۸۱) و (sig=۰ /۰۰۰) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. سهم بعد نوع دوستی(β=۰ /۲۳۲) و (sig=۰۰۰/۰) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. سهم بعد عضویت(β=۱۷۷/۰) و (sig=۰/ ۰۱۰) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. سهم بعد تعهدسازمانی(β=۰ /۱۲۰) و (sig=۰ /۰۳۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد

معنی‌دار است. سهم بعد بازخورد عملکرد(β=۱۶۸/۰) و (sig=۰۰۹/۰) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. از میان ابعاد سرمایه روان شناختی، نوع دوستی سهم بیشتری در پیش بینی کیفیت زندگی کاری دارد.

جدول شماره‌ی (۸): سهم ابعاد سرمایه روانشناختی در پیش بینی کیفیت زندگی کاری

	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	Sig	R	R2	R2 تعدیل شده
رگرسیون	۱۶۷/۸۳۸۷۸	۴	۵۴۲/۲۰۹۶۹	۳۰۱/۱۴۶	۰۰۰/۰	۸۲۲/۰	۶۷۶/۰	۶۷۲/۰
باقیمانده	۷۴۵/۴۰۱۳۲	۲۸۰	۳۳۱/۱۴۳					
کل	۹۱۲/۱۲۴۰۱۰	۲۸۴						
متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		T	Sig		
	B	خطای معیار	Beta					
مقدار ثابت	۱۴۹/۲۲	۴۱۷/۳	ــــــــــ		۴۸۲/۶	۰/۰۰۱		
خودکارآمدی	۵۳۳/۰	۱۱۲/۰	۱۶۹/۰		۷۷۵/۴	۰/۰۰۱		
امیدواری	۹۸۷/۰	۱۱۳/۰	۳۲۰/۰		۷۴۲/۸	۰/۰۰۱		
تاب آوری	۷۱۵/۰	۰۹۷/۰	۲۶۶/۰		۴۰۱/۷	۰/۰۰۱		
خوش بینی	۷۵۵/۱	۱۲۷/۰	۴۹۳/۰		۸۷۰/۱۳	۰/۰۰۱		

نتایج بدست آمده از جدول شماره(۸) ، R=۸۲۲/۰، F(۲ و ۲۰۷)= ۱۴۶.۳۰۱ و P< ۰۵/۰ نشان داد که ابعاد متغیر سرمایه روانشناختی که شامل خودکارآمدی و امیدواری وتاب آوری و خوش بینی می باشد با اطمینان ۹۹ درصد به گونه‌ی معنی‌داری توان تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری را به میزان ۶۷ درصد دارند. سهم بعد خودکارآمدی با (β=۱۶۹/۰) و (sig=۰۰۰/۰) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است و سهم بعد امیدواری با (β=۳۲۰/۰)، (sig=۰۰۰/۰) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار می باشد.سهم بعدتاب آوری با (β=۲۶۶/۰)، (sig=۰۰۰/۰) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار می باشد وهمچنین سهم بعد خوش بینی با(β=۴۹۳/۰)، (sig=۰۰۰/۰) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار می باشد. ابعاد سرمایه روانشناختی به مقدارمتفاوتی توان پیش بینی کیفیت زندگی کاری را دارندو بعدخوش بینی سهم بیشتری دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه ناحیه یک ودو شهرستان خرم آباد بود. سوال های مطرح شده در این تحقیق معیار اصلی تحقیق می باشد که در این بخش به مهمترین یافته های مربوط به سوالات تحقیق پرداخته شده و مورد بحث و بررسی قرار گرفته اند .

بررسی سوال پژوهشی اول: وضعیت رهبری معنوی دبیران مدارس متوسطه چگونه است؟ نتایج بدست آمده نشان دهنده آن است که رهبری معنوی درمعلمان بالاتر از حد میانگین و معنادار می باشد، همچنین همه ابعادرهبری معنوی به جز ابعادعضویت، تعهدسازمانی وبازخورد عملکردبالاتر از حدمتوسط ومعنادارند. نتایج نشان دهنده رهبری معنوی بالادر کارکنان بوده. نتایج به دست آمده با یافته های محققانی همچون جوانمرد(۲۰۱۲)، یوسف وطاهر(۲۰۱۱)، فرای وماترلی(۲۰۰۶) همسو می باشد. آیرانکی (۲۰۱۰)درپژوهشی بادرنظرگرفتن مدیرانی که دارای سبک رهبری معنوی هستندومعنویت ودینداری دارند، به مفاهیم وآزمون یک مدل ارزیابی که روابط بین صفات رهبری معنوی مدیران ارشدترکیه ومعنویت ودینداری آنان پرداخته است. نتایج نشان می دهند که رهبری معنوی مدیران ارشدترکیه برعقل ودانش ونوع دوستی آنان بستگی دارد. افزون براین، معنویت عامل مشترک درمیان رهبری معنوی، مذهبی است که درنهایت، رابطه آماری معنی دارومثبتی بین رهبری معنوی باروحیه بالا وبهره وری بالا، معنویت ودینداری وجوددارد. همچنین باپژوهش خائف الهی و همکارن (۱۳۸۹) که به بررسی مولفه های رهبری معنوی درسازمان پرداختند ونتیجه گرفتند که رهبربا استفاده ازشاخص های معنویت درسازمان یا گروه، هم یک نوع انگیزش درونی برای خود وهم زمینه ای را برای انگیزش بیرونی پیروانش فراهم می کند. وبه عبارت دیگربایک تیردونشان می زند واین، جنبه ای است که بسیاری ازتئوری های انگیزش ازآن غافل مانده اند وتنها به تحقیق وبررسی دریک زمینه خاص(درونی یا بیرونی) اکتفا کرده اندهمسو می باشد. هوارد ووایت (۲۰۰۹)درپژوهش خودبه این نتیجه دست یافتندکه هوش معنوی وجنبه مذهبی می تواندرسبک رهبری روحیه بالاوبهره وری بالای مدیریت نظام آموزشی موثرباشد. این پژوهش ها با نتایج بدست آمده همسوبوده ونتایج را تایید می کنند. درتبیین این موضوع باید گفت که درسازمان های کشورمان برای موفقیت باید به سمت معنویت ورهبری معنوی اسلامی حرکت کرد. باتوجه به نتایج می توان گفت که مدیران به عنوان یک رهبرمعنوی باید به عواملی نظیرتعهدسازمانی، نوع دوستی وبهره وری درمحیط کاری خود توجه بیشتری نشان دهند

بررسی سوال پژوهشی دوم: وضعیت سرمایه روان شناختی دبیران متوسطه چگونه است؟ نتایج حاصل نشان داد که وضعیت سرمایه روانشناختی دربین معلمان متوسطه خرم آبادمعنادار نبوده وپایین تراز حدمتوسط می باشد. همچنین نتایج بدست آمده نشان داد میانگین همه ابعاد بجز خودکارآمدی پایین تر ازحدمتوسط هستند.نتایج بدست آمده با پژوهش های زیرهمسو می باشند. پژوهش چانگ وسالومون (۲۰۱۰)، نشان دهنده ی رابطه ی مثبت ومعنادارخودکارآمدباعملکردتحصیلی است (نریمانی، محمدزاده، امیدواروامیدوار،۹۳). خسروشاهی وهمکاران (۲۰۱۱) پژوهشی راتحت عنوان (رابطه ی سرمایه ی روان شناختی وویژگی های شخصیتی بارضایت شغلی درکتابداران کتابخانه های عمومی شهرتبریز) انجام دادند. آنها نتیجه گرفتند که توجه ودقت بیشتردر خصوص سرمایه ی روان شناختی وویژگی های شخصیتی افرادبرای استخدام کتابداران مناسب و شایسته وهمچنین تشکیل کارگروه هایی جهت بالا بردن رضایت شغلی دراین زمینه، احساس می شود. هاشمی نصرت آباد، باباپورخیرالدین و بهادری خسروشاهی(۱۳۹۱) به پژوهشی درارتباط با تبیین حاضرنقش سرمایه روان شناختی بربهزیستی روان شناختی باتوجه به اثرات تعدیلی سرمایه روان شناختی پرداختند. نتایج پژوهش نشان دادکه سرمایه روان شناختی ومولفه های آن بابهزیستی روان شناختی وسرمایه اجتماعی ازیک سو وبهزیستی روان شناختی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت ومعنی داری وجود دارد. براساس داده ها

افرادی که سرمایه روان شناختی مطلوب تری داشته وازسرمایه اجتماعی بالاتری بهره مندهستندازبهزیستی روان شناختی بهتروبالاتری نیزبرخوردارند.

بررسی سوال پژوهشی سوم: وضعیت کیفیت زندگی کاری دبیران متوسطه چگونه است؟ نتایج حاصل از بررسی کیفیت زندگی کاری وابعاد آن نشان داد کیفیت زندگی کاری وابعاد آن از مقدار میانگین ازحدمتوسط کمتراست، یعنی میزان کیفیت زندگی کاری معلمان ازحدمتوسط به گونه ای معنی دار کمتراست. نتایج نشان داده که همه ی ابعاد به جز پرداخت منصفانه وفضای کاری میانگین پایین تر از حدمتوسط دارند.نتایج این یافته ها با پژوهش دهقان نیری وهمکارانش (۱۳۸۷) مطابقت دارد، چراکه یافته های پژوهش دهقان نیری که دربیمارستان های شهرتهران انجام گرفت نشان داد مه میانگین نمره کیفیت زندگی کاری دراین بیمارستان ها اکثرا درحد متوسط وپایین بوده است(صابر، برهانی،نویدیان، رمضانی، رضوانی امین، کیانیان،۱۳۹۲). این بررسی با یافته های سلام زاده وهمکارانش(۱۳۸۷) مشابهت دارد. سلام زاده بیان کرد که ٪۴۶ ازنمونه های مورد بررسی از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی وتنها ٪۳ از آنها رضایت نسبی داشتند(صابر، برهانی،نویدیان، رمضانی، رضوانی امین، کیانیان،۱۳۹۲) نتایج به دست آمده همسومی باشد با پژوهش های، بلگن[1] (۱۹۹۳) که فراتحلیلی انجام داد که ۴۸ مطالعه با ۱۵۰۰۰ پرستار را در بر می گرفت. نتایج او آشکار کرد که رضایت و از این رو کیفیت زندگی کاری به میزان قابل توجهی با کاهش استرس کاری ، تعهد سازمانی، استقلال، شناخت، عدالت، سوابق، تجربه، میزان کنترل، آموزش و حرفه‌ای بودن ارتباط دارد. نوکس و ایروینگ (۱۹۹۷) متاآنالیز دیگری را گزارش کردند که نشان داد استقلال در پرستاران به طور معناداری با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارد.برخی از عوامل کیفیت زندگی کاری که از این دو مطالعه منتج شده‌اند شامل استقلال ، کاهش استرس کاری ، تعهد سازمانی و تعلق، ارتباطات مثبت، شناخت، قابلیت پیشگویی فعالیتهای کاری، عدالت، وضوح، کنترل تصمیمات سازمانی، آموزش، حرفه‌ای بودن، تضاد نقش پایین، بازخور عملکرد، فرصت پیشرفت و سطح حقوق درخور است(لوئیس ، برازیل ، کروئگر[2] ،۲۰۰۱).

بررسی سوال پژوهشی چهارم: آیابین رهبری معنوی وابعادآن باکیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد؟ نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه بین رهبری معنوی وابعاد آن با کیفیت زندگی کاری مثبت ومعنادار است. همچنین بین مولفه های رهبری معنوی وابعاد آن با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت ومعنادار وجود دارد وازمیان مولفه ها بیشترین همبستگی را بعد عضویت دارا می باشد.نتایج بدست آمده با پژوهش جعفری(۲۰۱۰) که درمطالعه خود رابطه بین رهبری معنوی وکیفیت زندگی کاری درکارکنان مراکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد را ثابت کرد، همسو می باشد. وبا نتیجه شجاعی وخزائی (۱۳۹۱)،که درمقاله ای تحت عنوان رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان که بین ۱۲۰ نفراز کارکنان دانشکده های (دانشگاه علوم پزشکی قزوین) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت درسازمان، تعهدسازمانی وبازخورد عملکرد با کیفیت زندگی کاری با کارکنان رابطه معنادار آماری وجود داشت همسومی باشد.(شجاعی وخزائی،۱۳۹۱). ملکی جعفری،صفری، خدایاری زرفق (۱۳۹۰) درتحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه رهبری معنوی وکیفیت زندگی کاری

[1] - blgn
[2] - louis & brazil& kruger

کارکنان که بین ۱۱۱ نفر از پرسنل شاغل دربیمارستان شهید هاشمی نژاد انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی وهفت مولفه آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان درمرکزآموزش درمانی هاشمی نژاد رابطه معنادار و مثبت وجود داشت ورهبری معنوی با فراهم نمودن زمینه های مساعد وحمایت کننده برای کارکنان، شرایطی را فراهم می سازد تا با تلاش درجهت تحقق اهداف سازمان، نیازها واهداف خود رابرآورده کنند وتوانایی های بالقوه خود را آشکارسازند(ملکی جعفری،صفری، خدایاری زرفق ،۱۳۹۰).

بررسی سوال پژوهشی پنجم: آیا بین سرمایه روان شناختی وابعادآن باکیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد؟ نتایج حاصل از همبستگی نشان دهنده ی رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه روانشناختی و ابعاد کیفیت زندگی کاری می باشد. نتایج بدست آمده با پژوهش انگوی وهمکاران (۲۰۱۱) که (سرمایه ی روان شناختی، کیفیت زندگی وکیفیت زندگی کاری بازاریان بازارحمل ونقل درویتنام) بررسی کردندهمسو می باشد، وبه این نتایج رسیدند که رابطه ی مثبت بین سرمایه ی روان شناختی با عملکرد شغلی وکیفیت زندگی کاری وجوددارد وهم چنین تاثیر این سرمایه را برزندگی وکاربازاریان تایید کردند. همچنین بانتیجه بررسی عباس زاده،محمودی،نوری(۱۳۹۳) که نشان دادند، رفتارسازمانی مثبت ورفتار شهروندی سازمانی تاثیری مثبت ومعنادار برکیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت مترو تهران دارد وبهبود رفتار سازمانی مثبت ورفتار شهروندی سازمانی درکارکنان شرکت مترو می تواند موجب ارتقاکیفیت زندگی کاری آنان گردد، همسو می باشد. همچنین این یافته با دیدگاه لوتانز وهمکاران(۲۰۰۸) درتبیین اینکه چرا سرمایه روان شناختی ممکن است با کیفیت زندگی کاری واشتیاق شغلی رابطه داشته باشد مطابقت دارد، چرا که به زعم آنان کارکنانی که سرمایه روانشناختی بالایی دارند باسرسختی وپایداریشان وهمین طور اعتقاداتشان به موفقیت درآینده، توصیف می شوند. علاوه براین آنها امید خود را برای دست یابی به هدف، حتی درشرایط مواجهه با چالش ها ومشکلات جدید حفظ می کنندوانتظار دارند که اتفاقات خوبی برایشان رخ دهد. بطور خلاصه کارکنانی که دارای سرمایه روانشناختی هستند به آنها کمک می کند تابطور موفق محیط کارشان را کنترل کنند وبرآن تاثیربگذارند.

بررسی سوال پژوهشی ششم: سهم رهبری معنوی وسرمایه روان شناختی درپیش بینی کیفیت زندگی کاری چقدراست؟ بر اساس جدول متغیرهای رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی به گونه‌ی معنی‌داری توان تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری را دارا هستند، همچنین سهم سرمایه روانشناختی نیز در معادله‌ی رگرسیون معنی دار می‌باشد. از بین دو متغیرسهم سرمایه روان شناختی بیشتر از رهبری معنوی می باشد. نتایج بدست آمده باپژوهش های قشقایی زاده(۱۳۹۳)، گوپتاوسینگ(۲۰۱۴)و لین(۲۰۱۱) همسو وهماهنگ است.همچنین نتایج همسومی باشند با پژوهش رمضانی فرزانه(۱۳۸۰) که درتحقیق خود به این نتیجه دست یافت که رابطه معنی داری بین تمام مولفه های کیفیت زندگی کاری وعملکرد وجود داردهمچنین لوتانزوآولیو (۲۰۰۷) به بررسی تاثیرسرمایه روان شناختی برعملکرد کاری کارکنان پرداختند وبه این نتیجه رسیدند که کارکنانی که سرمایه روان شناختی بالاتری دارند، عملکرد کاری بهتری دارند وتاثیرچهار بعد سرمایه روان شناختی، بیشترازتاثیرهرکدام ازابعادبر عملکرد کاری است. درنتیجه می توان گفت سرمایه روان شناختی دارای ویژگی هم افزایی است.

بررسی سوال پژوهشی هفتم: سهم رهبری معنوی وابعادآن درپیش بینی کیفیت زندگی کاری چقدر است؟ براساس نتایج بدست آمده نشان داد که ابعاد متغیر رهبری معنوی که شامل چشم انداز، نوع دوستی، و عضویت، تعهدسازمانی،بازخورد

عملکرد معنی دار است.همچنین از میان ابعاد سرمایه روان شناختی، نوع دوستی سهم بیشتری در پیش بینی کیفیت زندگی کاری دارد. ونتایج با پژوهش قاسمی زاده(۲۰۱۲)که به بررسی ارتباط بین رهبری معنوی کیفیت زندگی کاری، رضایت شغل وبهره وری معلمان ومدیران دبیرستان های شهرکرمان پرداخته وبه این یافته رسید که بین رهبری معنوی،رضایت شغلی وبهره وری کیفیت زندگی کاری رابطه وجوددارد همسو می باشد.

بررسی سوال پژوهشی هشتم: سهم سرمایه روان شناختی وابعادآن درپیش بینی کیفیت زندگی کاری چقدراست؟ نتایج بدست آمده نشان داد که ابعاد متغیر سرمایه روانشناختی که شامل خودکارآمدی و امیدواری وتاب آوری و خوش بینی می باشد با اطمینان ۹۹ درصد به گونه‌ی معنی‌داری توان تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری را به میزان ۶۷ درصد دارند. همچنین ابعاد سرمایه روانشناختی به مقدارمتفاوتی توان پیش بینی کیفیت زندگی کاری را دارند. نتایج به دست آمده با پژوهش رحیمی و همکاران(۱۳۹۱)، که درپژوهش خود دریافتند که متغیرهای سرمایه روانشناختی درمحیط کارهمچون خوش بینی، عاطفه مثبت وسرزندگی از آن جهت که می توانند رفتارهای انگیزشی وکاری کارکنان را پیش بینی نمایند، عامل مهمی دربالا بردن عملکرد کاری ومیزان شور وشوق کارکنان هستند(رحیمی وهمکاران، ۱۳۹۱). همسو می باشد. هاشمی و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان تبیین نقش سرمایه روان شناختی بربهزیستی روان شناختی باتوجه به اثرات تعدیلی سرمایه روان شناختی را بررسی کردندو نتایج پژوهش نشان دادکه سرمایه روان شناختی ومولفه های آن بابهزیستی روان شناختی وسرمایه اجتماعی ازیک سو وبهزیستی روان شناختی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت ومعنی داری وجود دارد.

بنابراین باتوجه به نتایج بدست آمده ازپژوهش، می توان بیان نمود که مدیران مدرسه با به کارگیری سبک رهبری معنوی وایجاد چشم انداز مشترک ویکپارچگی اهداف فردی وسازمانی وامید وایمان نسبت به دستیابی به آن اهداف و همچنین ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی برعشق به نوع دوستی وارزش ها وشاخص های معنوی مانند احترام، اعتماد، صداقت وقدردانی وتوجه به یکدیگر می توانند ضمن ایجاد معناداری کار برای معلمان، مدرسه را به کانونی تبدیل کنند که درآن معلمان احساس آرامش واطمینان کرده به طوری که خود را عضوی از اعضای آن دانسته که این خود علاوه برافزایش تعهد وبهره وری آنان براشتیاق وکیفیت کاری آنان نیزموثرمی باشد. ازطرفی، وجود چنین فرهنگ سازمانی غنی از ارزش های معنوی وجو حمایت گرایانه منجر به ایجاد امیدواری وخوش بینی آنان درکار، اعتماد به نفس در انجام امور محوله وتاب آوری آنان در رویارویی با چالش ها ومشکلات می شود؛ وبه عبارتی می توان گفت که موجبات افزایش سرمایه روانشناختی آنان را فراهم می سازد. ازسویی این سرمایه های مثبت روانشناختی خودبه تنهایی عاملی موثر وتاثیرگذاربرافزایش اشتیاق معلمان درکار به حساب می آیند. اشتیاق معلمان درکار، باعث افزایش احساس قدرت و انرژی وهمچنین علاقمندی آنان نسبت به کار می شود. هرچقدر که معلمان نسبت به شغل خویش علاقه بیشتری داشته باشند به همان نسبت بیشتر درکاردرگیرشده واز زمانی که صرف آن می کنند احساس لذت می کنند تا جایی که شغل خود را بخشی اززندگی خود تلقی می کنند. از طرفی باتوجه به اینکه این شورواشتیاق می تواند به دانش آموزان منتقل شود، بنابراین دانش آموزان هرچقدرانرژی وعلاقه بیشتری را از سوی معلمان خود احساس کنند به همان نسبت آنها نیز به داشتن علاقه وصرف انرژی بیشتربرای یادگیری نیزتحریک می شوند. باتوجه به نتایج این پژوهش، توجه به سرمایه

های مثبت روان شناختی معلمان واعمال شاخص های معنویت درمحیط مدارس از سوی مدیران مدارس وبرنامه ریزان وسیاست گزاران سیستم آموزش وپرورش مهم به نظرمی رسد.

محدودیت‌ها

- محدود بودن نمونه پژوهش به معلمان و عدم امکان تعمیم آن به سایر اقشار.
- محدود بودن پژوهش حاضر به منطقه جغرافیایی و عدم امکان تعمیم آن به سایر مناطق جغرافیایی.
- استفاده صرف از پرسشنامه جهت گردآوردی داده ها.

پیشنهادات

- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از سایر روش‌های اندازه گیری (نظیر مصاحبه های ساختاریافته و مشاهدات مستمر رفتار معلمان در مدارس) نیزاستفاده شود.
- ملحوظ نمودن متغیرهای دیگری در طرح‌های تحقیقاتی بعدی می‌تواند حیطه تعمیم پذیری یافته های پژوهش-هایی از این گونه را گسترده‌تر سازد.
- از آنجا که این تحقیق در محدوده‌ی سازمان آموزش و پرورش انجام گرفنه است لذا پیشنهاد می شود همین موضوع در سازمان‌های دیگر نیز انجام گیرد.
- پیشنهادمی شود درتحقیقات آتی، روابط متغیرهای متفاوت تر ومتنوع تری مورد بررسی قرارگیرد وبه ویژه برعوامل زمینه ای ورفتاری تمرکز شود.
- با توجه به اینکه معلمان پرورش دهندگان آیندگان این جوامع هستند، پیشنهاد می شود به منظور افزایش کیفیت زندگی کاری، متغیرهای دیگر نیز برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری مورد پژوهش قرار گیرد.
- به مدیران ومسئولین سازمان ها پیشنهاد می شود چشم اندازهای سازمان را آنچنان تدوین نمایند که باعث ایجاد تعهددر کارکنان گشته وبه عقیده افراد بهترین چشم انداز ممکنه تشخیص داده شود به نحوی که منجر به بهبود کار سایر کارکنان گردد. این چشم انداز بایستی واضح وجذاب بوده وآینده روشنی رابرای همه عوامل وسازمان تدوین کند.
- برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی برای افزایش شناخت معلمان نسبت به رهبری معنوی وسرمایه روان شناختی.
- ایجادآشنایی مدیران بارهبری معنوی وشیوه کاربردآن.
- درسازمان برنامه های کیفیت زندگی کاری صرفا برتقویت ابعادمالی کارکنان شکل نگیردوبنیان روحی وروانی آن ها با تکیه براصل مشارکت افزایش یابد.

منابع

فارسی

بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آبادی، تورج؛ باباپورخیرالدین،جلیل. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه اجتماعی با بهزیستی روان شناختی دردانشجویان دانشگاه تبریز، دوفصلنامه علمی- پژوهشی شناخت اجتماعی، سال سوم، شماره ۲، پیاپی ۶.

پناهی، احسان؛ فاتحی زاده، مریم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مولفه های سرمایه ی روان شناختی وکیفیت زندگی زناشویی دربین زوجین شهراصفهان. فصلنامه علمی پژوهشی زن وجامعه، سال پنجم، شماره ی یکم.

تابان،محمد؛ جوانمرد، بهزاد؛ محمدی، اسفندیار؛ ویسه،مهدی. (۱۳۹۲). مطالعه ی رابطه ی بین رهبری معنوی وانگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام، فرهنگ دردانشگاه اسلامی۷ف سال سومف شماره دوم.

حضوری، محمدجواد؛ صالحی، علی؛ دانایی فرد، حسن؛ نجاری، رضا. (۱۳۹۲). طراحی مدل ارتقا سرمایه روان شناختی درسازمان های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی، پژوهش های مدیریت درایران، دوره ۱۷، شماره۳.

خسروشاهی، جعفربهادری؛ هاشمی نصرت آبادی، تورج؛ بیرامی، منصور. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگیهای شخصیتی بارضایت شغلی درکتابداران کتابخانه های عمومی شهرتبریز، پژوهنده(مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی)سال هفدهم، شماره۶، پی درپی۹۰، صفحات ۳۱۲ تا۳۱۸.

دانایی فرد، حسن ومومنی، نونا. (۱۳۸۷). تئوری رهبری اثربخش ازدیدگاه امام علی(استراتژی تئوری داده بنیاد متنی). فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی، سال ۴، شماره۱۴، صص ۷۵-۱۱۰.

رحیمی،ف؛ عریضی، ح.رضا؛ نوری، و نامداری، ک.(۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناخای درمحیط کارکارکنان باشور وشوق کاری آنان درسازمان، فصلنامه مشاوره شغلی وسازمانی، شماره ۱۲،صص ۹۰-۳۰.

رمضانی، فرزانه طاهره. (۱۳۸۰). بررسی کیفیت زندگی کاری باعملکردمدیران دبیرستان های عادی دخترانه وپسرانه ناحیه ۱و۲ شهرستان های همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی وعلوم تربیتی. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

سلاجقه، سنجروکریمی افشار، سمانه. (۱۳۹۱). رهبری معنوی ابزاری مناسب برکارآفرینی سازمانی.کنفرانس ملکارآفرینی ومدیریت کسب وکارهای دانش بنیان.

سیماراصل، نسترن؛ فیاضی، مرجان. (۱۳۸۸). سرمایه روان شناختی مبنایی نوین برای مزیت رقابتی،تدبیر،شماره ۲۰۰.

شجاعی، پریسا؛ خزایی، فرهاد. (۱۳۹۱). رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگده های دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال شانزدهم، شماره ۴(پی درپی ۶۵).

صابر، سامان؛ برهانی، فریبا؛ نویدیان، علی؛ رمضانی،طاهره. (۱۳۹۲). رضوانی امین، مهدی؛ کیانیان،تکتم. ارتباط کیفیت زندگی کاری وبهره وری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی کرمان۱۳۹۱، فصلنامه اخلاق زیستی، سال سوم، شماره نهم.

صادقی فر، جمیل؛ فاضلی، معصومه. (۱۳۹۳). کرامت منش،فاطمه؛ تولیده، زهرا؛ موسوی،مسعود؛ . رابطه رهبری معنوی وانگیزش شغلی دربین مدرسین دانشگاه پیام نورایلام، ۳۱/ فصلنامه اخلاق زیستی، سال چهارم، شماره دوازدهم.

ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ آیباغی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. مدیریت دولتی، ۱(۱) ، صص: ۸۶-۶۷.

عباس زاده سهرون، یداله. (۱۳۸۵)؛ رابطه میان کیفیت زندگی کاری(qwl) وکجرویی های سازمانی از دیدگاه کارکنان درسازمان فرضی،پایان نامه کارشناسی ارشددررشته مدیریت دولتی،دانشگاه علامه طباطبایی.

غلامی، علیرضا. (۱۳۸۸). عوامل موثربرکیفیت زندگی کاری درسازمان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴ مردادوشهریور .

فروغی نیا، محمدحسین. (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری وتبیین نقش پیش بینی کننده ی مولفه های آن با توانمندسازی روان شناختی معلمان ابتدایی،پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی،دانشکده ی علوم تربیتی وروان شناسی.

فروهر،محمد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی با کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت آموزشی، دانشگاه اصقهان،دانشکده علوم تربیتی وران شناسی،گروه علوم تربیتی.

فروهر،محمد؛ هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روانشناختی وکارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، مجله فرهنگ مشاور.۸(۲)۱۰۰-۸۲.

فیاضی، مرجان؛ سیماراصل، نسترن؛ کاوه، منیزه. (۱۳۸۹). استفاده از روانشناسی مثبت گرا درمدیریت ورهبری سازمانی(جنبشی روبه گسترش)، همایش ملی چالشهای مدیریت ورهبری درسازمان های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم وتحقیقات اصفهان.

قاسمی، بهروز. (۱۳۹۰). الگوی مدیریت دانش انتظامی درسازمان ناجا. رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی،دانشکده مدیریت وحسابداری.

قشقایی زاده، ن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رهبری معنوی با توانمند سازی روانشناختی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روان شناختی ویادگیری سازمانی دربین کارمندان واحدهای دانشگاهی منطقه شش دانشگاه آزاداسلامی، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

گیوریان، حسین؛ فیروزدیندار، فرکوش؛ چرمیان، احمد. (۱۳۹۰). تبیین رهبری معنوی ورابطه ی متقابل رهبر-پیرو. فصلنامه مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۴.

لوننبرگ، فرد. (۲۰۱۰). خودکارآمدی در محیط کار: تلویحاتی برای انگیزش و عملکرد. ترجمه محمد فروهر. ماهنامه صنعت خودرو. ۱۶(۱۷۵) ۳۵-۳۲.

الماسی، حسن؛ لطف الهی، محمد ؛ زارعی یزدانی، مریم. (۱۳۹۰).کیفیت زندگی کاری وعملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت کسب وکار، شماره ۹، سال دوم.

ملکی، محمدرضا،جعفری،حسن، صفری، حسین وخدایاری زرفق،رحیم. (۱۳۹۰). مدیریت اطلاعات سلامت، دوره هشتم، شماره هشتم، ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی.

مهداد، علی؛ اسدی، مهسا؛ گلپرور، محسن. (۱۳۹۴). پیش بینی سرمایه ی روانشناختی از طریق معنویت درمحیط کار ورهبری اخلاقی، فصلنامه اخلاق درعلوم وفناوری، سال دهم ، شماره۱.

مهدی زاده اشرفی، علی؛ ایلکا، حین علی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری(qwl) وعملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحدفیروزکوه براساس مدل والتون،فصلنامه مدیریت،سال هفتم،شماره۲۰.

نجاری، رضا دانایی فرد؛ حسن حضوری، محمدجواد. (۱۳۹۲). بررسی وتبین نقش سرمایه ی روان شناختی درپیامدهای سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، سال اول، شماره ۲.

نجفی،علی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره وری مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی وعلوم تربیتی.

نعمتی،زهرا. (۱۳۹۰). تاثیررهبری معنوی برعملکردکارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد،دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده مدیریت وحسابداری.

نیسی، عبدالکاظم؛ ارشدی، نسرین؛ رحیمی، احسان. (۱۳۹۰). رابطه ی علی سرمایه روان شناختی باهیجان های مثبت، بهزیستی روان شناختی عملکرد شغلی والتزام شغلی.مجله دست آوردهای روان شناختی(علوم تربیتی وروان شناسی) ، دانشگاه شهیدچمران اهواز، دوره ی چهارم سال ۳-۱۸ ، شماره ی ۱ صص: ۱۹-۴۶.

هرسی، پالو و کنت بلانچارد. (۱۳۹۲). مدیریت رفتارسازمانی، کاربرد منابع انسانی. ترجمه‌ی علی علاقه بند. تهران: انتشارات امیرکبیر. چاپ بیست و نهم.

منابع انگلیسی

Abdullah m. c. (2009). Leadership and psycap: a study of the relationship between positive leadership behaviors and followers positive psychological capital. Thesis of ph.d. of philosophy: capella university.

avey b., james luthans fred, jensen s.; psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover; human resource management, september-october, vol. 48,no.5,2009.

avey, j. b. , luthans,f. , & foussef, c.m. (2010). The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors. Journal of management,36, 430-452.

chen, chin- yi & yang chin- fang.(2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: a multi- sample analysis jonrnal of business ethice. Volume: 105 issue: 1 pp.107-114(8 pages).

ezhdeha kosh, l(2011). Mediating role of the quality of working life in spiritual intelligence and mental health of female teachers in secondary education in shiraz, m.a unpublished. Thesis, marvdasht islamic azad university.(in persian).

fairholm,g.w.(2004). Real leadership: how spiritual values give leadership meaning. Santa Barbara, ca: praeger.

fry lw, vitucci s, cedillo m. spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline. Leadership quart 2005;16(5):835-62.

fry w, hannah t, noel m, walumbwa f.o. impact of spiritual leadership on unit performance. The leadership quarterly. 2011;22:259-70.

fry, l.w& matherly l. l& oumet.j.r.(2010), the spiritual leadership balanced scorecard business model: the case of the cordon bleu tomasso corporation, journal of management, spirituality & religion, vol. 7, no. 4, 283-314.

fry, louis w. & vitucci, steve & cedillo, marie(2005). Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline, the leadership quarterly, 16,pp,835-862.

fry, louis w. (2003). Toward a theory of shiritual leadership. The leadership quarterly 14 693- 727.

fry,l. w. and matherly, l. (2006), spiritual leadership and organizational performance:an exploratory study, tarleton state university- central texas.

gupta, visha& singh, shailendra(2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership andcreative performance behaviors: empirical evidence from the indian r&d sector (2012). The international journal of human resource management, pp. 1373-1394.

hodges, timothy . d(2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion efect. Dissertions and the contagion effect. Dissertations and theses from the college of business administration. University of nebraska lincoln year 2010 school principals, phd dissertation.

Jensen, s.m.,luthans f.(2006). Relationship between entrepreneurs psychological capital and their authentic leadership, journal of managerial issues,18,2.

lin, w.h.(2011). A multilevel analysis of spiritual leadership and commitment to change: the mediating effect of group cohesion and retrievedfrom http:// web. Nutn. Edu. Tw/ management/ English/6- research- 99.html in October 2014.

luthans f, youssef cm. emerging positive organizational behavior.j manage 2007;3(3):21-39.

luthans f., norman s., avolio b., avey j.; the mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship; journal of organizational behavior, vol. 29, no.2, 2008.

luthans, f., avey, j. b., & patera, j.l.(2008). Experimental analysis of a web based intervention to develop positive psychological capital. Academy of management learning and education, 7, 209-221.

luthans,f, avolio,b.j.(2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction personnel psychology, 6, 138-146.

reave, l, (2005) spiritual values and practices related to leadership effectiveness. The leadership quarterly(16).655- 687.

saraji nasl& h. dargahi(2006); study of quality of work life (qwl); iranian j. public health, vol. 35.

Seligman, m.e.p., csikszentmihalyi, m.(2003). Positive psychology: an introduction. American psychologist 55(1):5-14.