

نقش رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران

بهاره ملکی فراهانی^۱، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران،

ایران

پریوش جعفری، عضو هیأت علمی و دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران.

ایران

تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۱

تاریخ وصول: ۹۲/۱۲/۱۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی در اشتیاق شغلی معلمان انجام شده است. این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان مدارس دخترانه دولتی در مقطع تحصیلی متوسطه (دوره اول و دوم) منطقه چهار آموزش و پرورش شهر تهران (N=۱۴۱۸) در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ بوده است. حجم نمونه آماری مطابق با جدول مورگان ۳۰۲ نفر برآورد و از طریق روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه ها از طریق اجرای آزمایشی و روایی محتوایی از طریق مرور جامع ادبیات و قضاوت خبرگان مورد تأیید قرار گرفت، و پایایی آنها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۸۵، ۰/۸۷ برآورد شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (جداول فراوانی، میانگین، واریانس، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر) استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در سطح (P< ۰/۱۰) نشان داد که میان رهبری معنوی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار (F=۰/۵۶) و میان سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار (F=۰/۶۰) و همچنین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی معلمان رابطه مثبت و معنادار (F=۰/۵۴) وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی می توانند تغییرات اشتیاق شغلی را تبیین کنند؛ و اشتیاق شغلی بیشتر تابع تغییرات سرمایه روانشناختی می باشد و رهبری معنوی نیز هم به طور مستقیم و هم غیر مستقیم و به واسطه سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی تأثیر می گذارد.

کلیدواژه ها: رهبری معنوی، سرمایه روانشناختی، اشتیاق شغلی، معلمان

مقدمه

آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن، آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان جامعه، توسط معلمان و مدیران است. تحقق این هدف مهم مستلزم داشتن معلمانی با انگیزه و مشتاق در مدارس است. با این وجود برخی از محققان به استرس زا بودن شرایط کار در مدرسه اشاره کرده اند و خصوصاً در مدارس متوسطه به دلیل ویژگی های خاص دانش آموزان (تعارض بیشتر دانش آموزان، مشکلات نظم و انضباط، فقدان انگیزه، بی تفاوتی و غیره)، معلمان دوره متوسطه را نسبت به همتایان خود در معرض خطر بیشتری از تجربه فرسودگی شغلی قرار داده است (واندنبیگ و هابرم^۱، ۱۹۹۹، به نقل از ری و همکاران^۲، ۲۰۱۲، ۱۲۰). امروزه با توجه به حرکت سازمان ها به سمت توجه به جنبه های مثبت سازمانی به جای جنبه های منفی، توجه به این امر نیز در سیستم آموزش و پرورش خصوصاً در معلمان به جهت ارتباط آنها با دانش آموزان مهم به نظر می رسد. هم راستا با گرایش عمومی به سمت روانشناسی مثبت، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی مطرح شد (هالبرگ و شوفلی^۳، ۲۰۰۶؛ به نقل از نوری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰). تنیدگی های شغلی می تواند علایق و پیوند های روحی کارکنان را به شغل و سازمان خود کاهش دهند. برعکس، بازخوردهای مثبت مثل اشتیاق شغلی می توانند پیوندهای فکری و عاطفی کارکنان را نسبت به سازمان استحکام بخشند (زرگران مقدم، ۱). اشتیاق شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار دارد که با احساس قدرت (سطح بالایی از انرژی، رضایت و میل به تلاش و کوشش در کار، و پایداری در مواجهه با مشکلات)، تعهد (احساس دل بستگی و شوق، الهام، غرور، و چالش) و جذب (تمرکز کامل و مجذوبیت در کار که براساس آن زمان سریع می گذرد و فرد در رابطه با جداکردن خودش از کار مشکلاتی دارد) مشخص می شود (شوفلی و همکاران^۴، ۲۰۰۲). هنگامی که کارکنان یک سازمان افرادی مشتاق باشند، از نظر فیزیکی در وظایف محوله درگیر شده و از نظر شناختی هوشیار می شوند و در ارتباط با دیگران با قاطعیت عمل می کنند (کان^۵، ۱۹۹۰). کارکنان مشتاق نسبت به موقعیت شان احساس رضایت می کنند، اما فراتر از این رضایت، آنها انگیزه دارند که برای انجام یک وظیفه انرژی خود را افزایش دهند (اینستوگلو و وار^۶، ۲۰۱۲: ۱). به طور کلی اشتیاق شغلی یک مؤلفه مهم در سلامت کارکنان به شمار می رود و یکی از پنج معیار برای جایزه سالانه سلامت محیط شغلی توسط انجمن روانشناسی آمریکا شناخته شده است (گراویچ، گدسلاک و مونز^۷، ۲۰۰۶، به نقل از هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۹۱، ۱۴). با ایجاد اشتیاق شغلی یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرش های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین تر؛ عملکرد مطلوب؛ اکتساب منابع شغلی و منابع فردی به ویژه خود کارآمدی که همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان نیز می باشد (میرحیدری و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴۱).

در سازمان آموزش و پرورش اشتیاق شغلی معلمان به عنوان یک رویکرد در مقابل فرسودگی شغلی آنان می تواند در ارتقای محیط یاددهی-یادگیری نقش مهمی را ایفا کند، لذا شناخت و درک عوامل مرتبط و پیش بینی کننده های آن مهم به نظر می رسد.

1. Vandenberghe & Huberman
4. Schaufeli & et al
7. Grawitch, Gottschalk & Munz

2. Rey & et al
5. Kahn

3. Hallberg & Schaufeli
6. Inceoglu & Warr

اکثر محرکه‌هایی که منجر به اشتیاق شغلی می‌شوند ماهیت غیرمالی دارند؛ بنابراین هر سازمانی که از رهبری متعهد برخوردار است می‌تواند تنها با صرف هزینه‌های کم به سطح مطلوب اشتیاق، دست پیدا کند (هولکو و همکاران^۱، ۲۰۱۲؛ به نقل از میرزادارانی، ۱۳۹۲: ۶۶). به عبارتی، اگر مهمترین عامل را برای گرویدن و عضو شدن افراد در یک سازمان یا یک گروه، اشتیاق یا جلب کردن قلب آنان بدانیم، رهبری را نیز باید اصلی‌ترین شخص در گروه یا سازمان دانست که از پس این کار بر می‌آید. این نوع رهبران، یعنی رهبران معنوی و ارزش مدار به کارها و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه به وسیله وصل کردن آنان به ارزشهای عمیق درونی آنها، معنی می‌دهند و باعث افزایش تعهد، انگیزش، کارآیی و انرژی‌گیری آنان در سازمان یا گروه می‌شوند (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۱). تئوری رهبری معنوی فرای^۲ (۲۰۰۳)، به ویژگی‌های چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی اشاره دارد که معناداری در کار و حس عضویت را در کارکنان ایجاد می‌کند و نتایج سازمانی مثبتی چون تعهد سازمانی و بهره‌وری را به همراه دارد (پهلوان روی، ۱۳۹۱: ۷). رهبران معنوی از طریق ایجاد احساسات نسبت به خود و دیگران و ماورالطبیعت در افراد سازمان، آنها را نسبت به شغل و کار خود علاقه مند می‌کند، سپس باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می‌شود، در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می‌آورد (فرای و همکاران، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۵، به نقل از آموزگار، ۱۳۹۰: ۷). از دیدگاه فرای هدف رهبری معنویت وجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای آن اهمیت قائل شوند. همچنین به آنها این احساس دست می‌دهد که شغل شان از نظر سازمان و سایر همکاران دارای اهمیت می‌باشد. این رهبران چشم انداز و ارزشهای مشترکی برای کارکنان ایجاد کرده و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم می‌کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره‌وری و تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت (پهلوان روی، ۱۳۹۱: ۵). اهمیت و جایگاه معنویت و رهبری را در محیط‌های آموزشی نمی‌توان نادیده انگاشت. در واقع معلمان نیز در محیط کاری خود نیازمند رهبرانی هستند که به آنها توجه داشته و آنان را در مسیر خودشکوفایی هدایت نموده و برای نیازهای معنوی آنان ارزش قائل شده و محیط کاری سرشار از معنا و معنویت را برای آنان فراهم نمایند (پهلوان روی، ۱۳۹۱: ۹).

از طرفی سازه اشتیاق شغلی مثالی از روانشناسی مثبت گرا است (ویفالد^۳، ۲۰۰۸، به نقل از نیسی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۴). پس از مطرح شدن روانشناسی مثبت گرا و در پی آن رفتار سازمانی مثبت گرا در سالهای اخیر، تنها وجود سه نوع سرمایه اقتصادی، انسانی و اجتماعی و وجود نیروی انسانی با تجربه و با مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای، برای موفقیت سازمانهای اداری، تولیدی و خدماتی کافی نیست، بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حائز اهمیت تری است. مفهوم سرمایه روانشناختی با مطرح شدن روانشناسی مثبت گرا (سلیگمن^۴، ۱۹۹۸) و نیز رفتار سازمانی مثبت گرا (لوتانز^۵، ۲۰۰۲) و سپس ترکیب حالت‌های رفتار سازمانی مثبت در یک سازه مرکزی توسط لوتانز و همکارانش پیدایش یافت (تقی زاده، ۱۳۹۰: ۲). سرمایه روانشناختی یک سازه مرکزی متشکل از منابع روانشناختی، شامل خودکارآمدی (اعتماد به نفس، تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها، وظایف چالش برانگیز)، خوشبینی (داشتن اسناد مثبت درباره موفقیت در حال و آینده)، امیدواری (پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت)، و تاب

1. Hulkko & et al
4. Seligman

2. Fry
5. Luthans

3. Wefald

آوری (پایداری و استواری هنگام بروز سختیها ومشکلات برای حفظ خود) است (لوتانز، آوولیو، یوسف^۱، ۱۳۹۲: ۱). با مطرح شدن نوع چهارم سرمایه در سازمان صاحب نظران دریافتند که سازمان هایی که فاقد این نوع از سرمایه باشند ولو اینکه در سه نوع دیگر سرمایه فزونی داشته باشند چندان بهره ور و توفیقی نخواهند داشت (تقی زاده، ۱۳۹۰: ۳). از طرف دیگر، ظرفیت های سرمایه روانشناختی تجدیدپذیر، مکمل یکدیگر و دارای هم افزایی هستند؛ لذا کارکنانی که سرمایه روانشناختی بالایی دارند می توانند به صورت انطباق پذیر به ظرفیت های مختلفی اقدام کنند که به طور پویا نیازهای شغلی آنها را برآورده کند و سطح بالای سرمایه روانشناختی به آنها کمک می کند سطح بالایی از شایستگی و بهروزی را تجربه نمایند (لوتانز و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲). کارکنانی که رویدادها را به روشی مثبت تعبیر می کنند، مثلاً با امیدواری، خوش بینی، خود کارآمدی و تاب آوری به احتمال بیشتری هیجانانگیز مثبت را در محیط کار حتی در طول رویدادهایی که بالقوه استرس زا هستند، تجربه می کنند. (آوی، هیوجز، نورمن^۲ و لوتانز، ۲۰۰۸، به نقل از نیسی و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۳۹۰).

منابع روانشناختی که توسط هیجانانگیز مثبت کارکنان ایجاد می شوند، ممکن است منجر به نگرش های مثبت در کارکنان مثل اشتیاق شغلی شوند. این اشتیاق کارکنان نه تنها بر فرد اثر دارد، بلکه ممکن است بر انگیزش و هیجانانگیز دیگر اعضای گروهش نیز اثرگذار باشد (بیکر، ون امریک، ایویما، ۲۰۰۶؛ به نقل از نیسی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۴). این امر نیز در محیط های آموزشی نیز مصداق دارد. پژوهش ها نشان می دهد که اشتیاق معلمان با انگیزش درونی دانش آموزان و سرزندگی آن ها بیش از بقیه رفتارهای معلم ارتباط دارد. به عبارت دیگر معلمی که به سبک پویا، مطالب خویش را با اشتیاق عرضه می دارد، جو کلاس خویش را متحول ساخته و دانش آموزان وی گزارش بیشتری از انگیزش درونی نسبت به مطالب درسی داشته و نیز انرژی بالاتری در کلاس درس را گزارش می کنند. بنابراین، اشتیاق معلمان به شور و شوق دانش آموزان تبدیل می شود و می تواند از معلم به دانش آموزان انتقال یابد؛ دانش آموزانی که تصور کنند معلم آن ها برای آموزش داوطلب شده است، تا اینکه تصور کنند معلم به دلیل پولی که به وی پرداخته می شود به آن ها تدریس می کند، انگیزش درونی بیشتری نسبت به درس دارند؛ به عبارت دیگر، معلم به صورت مدلی است که متغیرهای روان شناختی از طریق وی در دانش آموزان درونی می گردد (باصری، ۱۳۸۹).

بنابراین با توجه به نقش معلمان به عنوان مهمترین عامل موفقیت سیستم آموزشی و همچنین نقش اشتیاق شغلی آنان در شور و اشتیاق و انگیزه درونی دانش آموزان، و با عنایت به اینکه اشتیاق شغلی می تواند موجبات ارتقای محیط یاددهی-یادگیری را فراهم سازد، بررسی عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی در معلمان ضروری به نظر می رسد. از اینرو با توجه به موارد فوق این پژوهش به منظور بررسی نقش سبک رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی در اشتیاق شغلی معلمان انجام پذیرفته است.

به طور کلی در راستای پژوهش حاضر، قشقایی زاده (۱۳۹۳)، در پژوهش خود دریافت که بین رهبری معنوی و مؤلفه های آن با توانمندسازی روانشناختی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تقی زاده و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی دیگر بین سبک رهبری معنوی با اشتیاق شغلی پرستاران رابطه معنادار و مثبت به دست آوردند. در تحقیق دیگری که با عنوان بررسی رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه در یک مرکز خدمات درمانی توسط ملایی و همکاران (۱۳۹۳)، انجام پذیرفت به این نتایج دست یافتند که

1. Luthans, Avolio & Youssef
3. Bakker, Van Emmerik & Euwema

2. Avey, Hughes & Norman

بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و از طریق تقویت معنویت در محیط کار، اشتیاق شغلی و انگیزه درونی، می توان عملکرد وظیفه را در سازمان ها افزایش داد. همچنین رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود دریافتند که متغیرهای سرمایه روان شناختی در محیط کار همچون خوش بینی، عاطفه مثبت و سرزندگی از آن جهت که می توانند رفتارهای انگیزشی و کاری کارکنان را پیش بینی نمایند، عامل مهمی در بالا بردن عملکرد کاری و میزان شور و شوق کارکنان هستند. نکته جالب توجه آن است که همبستگی میان مجموع عوامل روان شناختی مثبت با شور و شوق کاری قوی تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشکیل دهنده آنستواین بدان معناست که عوامل سرمایه روان شناختی در محیط کار دارای اثری هم افزاینده است. شهبازی (۱۳۹۱)، به یک پژوهش آزمایشی با هدف تأثیر آموزش سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان پرداخت، که نتایج نشان دهنده تأثیر معنادار مداخله آموزشی بر سرمایه روان شناختی و اشتیاق شغلی بود ولی تأثیری بر عملکرد شغلی نداشت.

سیهاگ و ساریکوال^۱ (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه روان شناختی در اشتیاق کارکنان دریافتند که کارکنان با سطح بالاتری از سرمایه روان شناختی (از نظر امید، اعتماد به نفس، تاب آوری و خوش بینی) سطح بالاتری از اشتیاق شغلی را در محل کار نشان می دهند. همچنین یوگوییو و آمازیو^۲ (۲۰۱۴)، پژوهشی را با هدف بررسی مالکیت روان شناختی، امید، تاب آوری و اشتیاق شغلی در میان معلمان در انتخاب مأموریت مدارس صورت دادند. در این پژوهش نتایج حاصله نشان داد که برخلاف حدس و گمان و در تضاد با مطالعات قبلی، مالکیت روان شناختی رفتار اشتیاق شغلی معلمان را پیش بینی نمی کند، در حالی که امید و تاب آوری پیش بینی کننده معناداری در رفتار اشتیاق شغلی در میان معلمان هستند. یافته های پژوهش گوپتا و سینگ^۳ (۲۰۱۴)، که با عنوان سرمایه روان شناختی به عنوان یک میانجی در رابطه رهبری و رفتارهای عملکرد خلاق، صورت پذیرفت حاکی از آن بود که سرمایه روان شناختی کاملاً رابطه بین رهبری و رفتارهای خلاق را میانجی گری می کند. پژوهش های دیگر نظیر سیمون و بایتنداج^۴ (۲۰۱۳) و هریس^۵ (۲۰۱۲)، روابط مثبت و معناداری بین سرمایه روان شناختی و اشتیاق شغلی را نشان دادند. به علاوه لین^۶ (۲۰۱۱) در پژوهش خود به بررسی تحلیل چندسطحی از رهبری معنوی و تعهد به تغییر: با میانجی گری اثر همبستگی گروه و سرمایه روان شناختی مثبت پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری معنوی، اثر معناداری بر همبستگی گروه و سرمایه روان شناختی مثبت و تعهد به تغییر دارد. همچنین یافته های پژوهش هودگز^۷ (۲۰۱۰)، تحت عنوان مطالعه تجربی تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد و اشتیاق نشان داد که کارکنان پس از طی یک دوره شش هفته ای دوره های آموزشی یا برنامه مداخله ای سرمایه روان شناختی، افزایش سطح سرمایه روان شناختی خود را تجربه کردند. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل، همبستگی معناداری بین سرمایه روان شناختی و اشتیاق کارکنان و عملکرد آنان در برداشت.

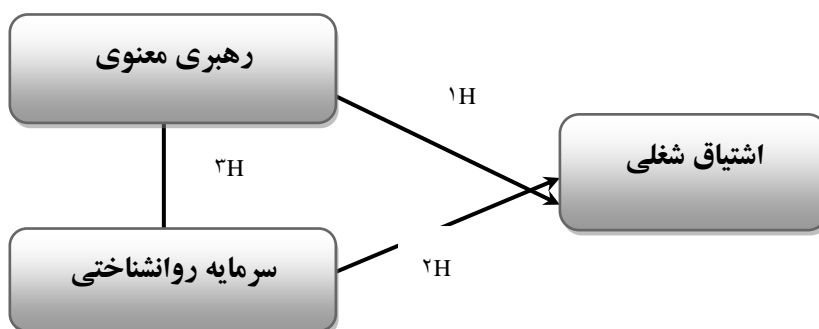
بنابراین با لحاظ اینکه نتایج پژوهش های پیشین حاکی از ارتباط و تأثیر سرمایه روان شناختی با اشتیاق شغلی است، ولی از آنجایی که بر مبنای مطالعات انجام شده خصوصاً در پژوهش های داخلی پژوهشی در خصوص ارتباط این دو مؤلفه بر روی معلمان - به عنوان یکی از مهمترین و کلیدی ترین نیروی های انسانی جامعه - صورت نگرفته است، و با عنایت به اهمیت رهبری معنوی به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر برای موفقیت سازمان های آموزشی، انجام پژوهش حاضر مهم

1. Sihag & Sarikwal
4. Simons & Buitendach
7. Hodges

2. Ugwu & Amazue
5. Harris

3. Gupta & Singh
6. Lin

به نظر می رسد. لذا با عنایت به موارد ذکر شده مدل مفهومی پژوهش بدین شکل ترسیم و ارائه می گردد.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

سؤال پژوهش: وضعیت اشتیاق شغلی معلمان مورد مطالعه چگونه است؟
فرضیه اصلی پژوهش: اشتیاق شغلی معلمان را می توان از روی رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی آنها تبیین کرد.
فرضیه های ویژه پژوهش:

۱. بین رهبری معنوی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را معلمان زن مدارس متوسطه دخترانه دولتی دوره اول و دوم منطقه ۴ آموزش و پرورش شهر تهران تشکیل می دهد. تعداد معلمان طبق آخرین آمار دریافت شده از سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ شامل: ۵۳۳ نفر در دوره متوسطه اول و ۸۸۵ نفر در دوره دوم متوسطه می باشد که جمعاً تعداد معلمان در دو دوره شامل ۱۴۱۸ نفر می باشد. حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان^۱، ۳۰۲ نفر برآورد گردیده است؛ و به منظور انتخاب نمونه مورد نیاز از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای استفاده شده است.

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر، به منظور گردآوری داده ها و اطلاعات از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده شده است. ابزار مورد استفاده برای سنجش متغیرهای پیش بین (رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی) و متغیر ملاک (اشتیاق شغلی) به شرح ذیل می باشد:

^۱Krejcie & Morgan

پرسشنامه رهبری معنوی، فرای و همکاران (۲۰۰۵) که شامل ۲۵ سوال و ۷ مؤلفه: چشم انداز، عشق به نوع دوستی، امید/ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بهره‌وری و در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (بسیار مخالفم تا بسیار موافقم) می‌باشد.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) که شامل ۲۴ سوال و ۴ مؤلفه: خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش بینی و در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (بسیار مخالفم تا بسیار موافقم) می‌باشد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی، شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) که شامل ۹ سوال و ۳ مؤلفه: شوق داشتن به کار (انرژی)، وقف کار شدن (تعهد) و جذب و در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (هرگز تا همیشه) می‌باشد.

روایی صوری پرسشنامه‌ها از طریق اجرای آزمایشی و بررسی روایی محتوایی پرسشنامه‌ها از طریق مرور جامع ادبیات و قضاوت خبرگان صورت گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی هریک از پرسشنامه‌ها از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بهره‌برده شده است، که برای هر سه پرسشنامه ضرایب آلفای به دست آمده به ترتیب: رهبری معنوی ۰/۹۵، سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۵ و اشتیاق شغلی ۰/۸۷ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه، آزمون‌های همبستگی پیرسون، و تحلیل مسیر) با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد.

یافته‌ها

سؤال پژوهش: وضعیت اشتیاق شغلی معلمان مورد مطالعه چگونه می‌باشد؟
به منظور تعیین وضعیت اشتیاق شغلی معلمان از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده که نتایج آن در جدول (۱) ارائه گردیده است:

جدول ۱- نتایج آزمون تک نمونه‌ای برای متغیر اشتیاق شغلی و ابعاد آن

میانگین مورد انتظار = ۵/۳						
سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	میانگین مشاهده شده	اشتیاق شغلی
۰/۰۰۰	۳۰۱	۲۸/۵۱۱	۱/۴۵	۰/۸۸	۴/۹۵	

همان گونه که جدول (۱) نشان می‌دهد: برای متغیر اشتیاق شغلی تفاوت معنی‌داری بین میانگین نمونه و میانگین مورد انتظار وجود دارد ($P=۰/۰۰۰$ و $t=۲۸/۵۱۱$) زیرا $P < ۰/۰۱$. همچنین از آنجایی که میانگین مشاهده شده (۴/۹۵) از میانگین مورد انتظار (۵/۳) بزرگتر است، بنابراین اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران در سطح مطلوب قرار دارد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها فرضیه‌های پژوهش از رگرسیون و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

فرضیه ۱: بین رهبری معنوی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲- ماتریس همبستگی پرسون بین متغیرهای رهبری معنوی و اشتیاق شغلی

متغیرها	رهبری معنوی	اشتیاق شغلی
رهبری معنوی	۱	$r=0/567$ $P=0/000$
اشتیاق شغلی	$r=0/567$ $P=0/000$	۱

براساس اطلاعات جدول (۲)، همبستگی متوسط، مثبت و معناداری بین "رهبری معنوی" و "اشتیاق شغلی" وجود دارد ($r=0/567$ و $P=0/000$) زیرا $P < 0/01$. بنابراین فرض صفر رد می شود و با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت بین رهبری معنوی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس ضریب تبیین $r^2=0/321$ می توان بیان نمود که حدود ۰/۳۲ درصد از واریانس اشتیاق شغلی به وسیله رهبری معنوی تبیین می شود.

فرضیه ۲: بین سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی پرسون بین متغیرهای سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی

متغیرها	سرمایه روانشناختی	اشتیاق شغلی
سرمایه روانشناختی	۱	$r=0/604$ $P=0/000$
اشتیاق شغلی	$r=0/604$ $P=0/000$	۱

براساس اطلاعات جدول (۳)، همبستگی متوسط، مثبت و معناداری بین سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی وجود دارد ($r=0/604$ و $P=0/000$) زیرا $P < 0/01$. بنابراین فرض صفر رد می شود و با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت بین سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس ضریب تبیین $r^2=0/364$ می توان بیان نمود که حدود ۰/۳۶ درصد از واریانس اشتیاق شغلی توسط سرمایه روانشناختی تبیین می شود.

فرضیه ۳: بین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- ماتریس همبستگی پرسون بین متغیرهای رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی

متغیرها	رهبری معنوی	سرمایه روانشناختی
رهبری معنوی	۱	$r=0/546$ $P=0/000$
سرمایه روانشناختی	$r=0/546$ $P=0/000$	۱

براساس اطلاعات جدول (۴)، همبستگی متوسط، مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی وجود دارد ($P=0/000$ و $r=0/546$) زیرا $P < 0/01$. بنابراین فرض صفر رد می شود و با اطمینان ۹۹ درصد می توان نتیجه گرفت بین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین براساس ضریب تبیین $R^2=0/298$ می توان بیان نمود که حدود ۲۹٪ درصد از واریانس سرمایه روانشناختی به وسیله رهبری معنوی تبیین می گردد.

فرضیه کلی: اشتیاق شغلی را می توان از روی رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی تبیین کرد. به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش از تکنیک تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. برای انجام تحلیل مسیر به طور متوالی چندین آزمون رگرسیون انجام می شود. در گام اول "اشتیاق شغلی" به عنوان متغیر ملاک اصلی و نهایی، متغیرهای "رهبری معنوی" و "سرمایه روانشناختی" به عنوان متغیرهای پیش بین به برنامه رگرسیونی معرفی شدند که نتایج آن در جدول (۵) ارائه می گردد.

جدول ۵- مشخص کننده های کلی تحلیل رگرسیون رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی

شاخص آماری	ضریب همبستگی (R)	مجدورضریب همبستگی (R ²)	مجدورضریب همبستگی تعدیل شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون	۰/۶۶۷	۰/۴۴۵	۰/۴۴۱	۱۱۹/۸۳۵	۰/۰۰۰

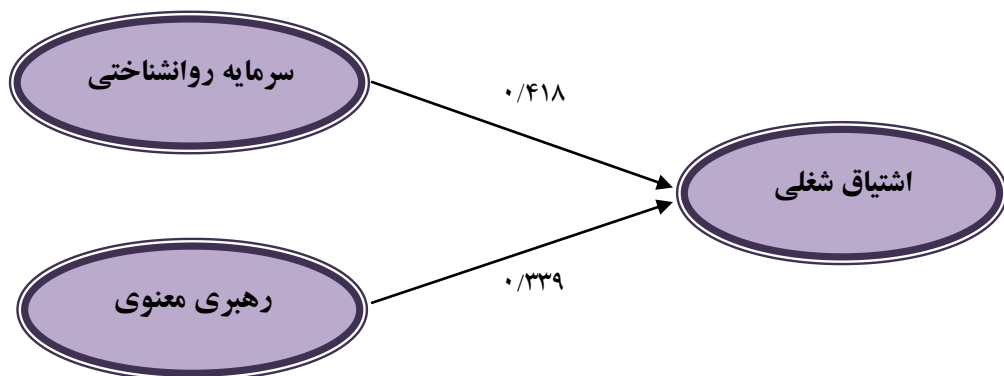
با توجه به جدول (۵)، ضریب همبستگی چند متغیره بین متغیرهای پیش بین و اشتیاق شغلی برابر ۰/۶۶۷ است. R^2 میزان برآورد واریانس اشتیاق شغلی می باشد که توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود. با توجه به مقدار ضریب تبیین ۰/۴۴۵ $R^2=$ حدود ۴۴٪ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی در مجموع توسط رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی قابل تبیین است. همچنین با توجه به مقدار F و سطح معناداری به دست آمده ($F=119/835$ و $P=0/000$) که در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد (زیرا $P < 0/05$ سطح معناداری)، می توان گفت که متغیرهای پیش بین (رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی) قادرند تغییرات متغیر اشتیاق شغلی را تبیین کنند.

جدول ۶- ضرایب رگرسیونی رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی بر روی اشتیاق شغلی

شاخص آماری	ضرایب استاندارد نشده	خطای استاندارد	بتای استاندارد (β)	t	سطح معناداری
ضریب ثابت	-۰/۰۴۴	۰/۳۲۸	-	-۰/۱۳۳	۰/۸۹۴
سرمایه روانشناختی	۰/۶۵۲	۰/۰۸۰	۰/۴۱۸	۸/۱۳۷	۰/۰۰۰
رهبری معنوی	۰/۴۹۱	۰/۰۷۵	۰/۳۳۹	۶/۵۹۰	۰/۰۰۰

جدول (۶)، ضرایب استاندارد (β) و ضرایب غیر استاندارد (B) متغیرها را نشان می دهد. مقدار t و سطح معناداری آن معنادار بودن ضرایب هر یک از متغیرها را نشان می دهد. ضریب β نشان می دهد که ضریب تأثیر رگرسیونی متغیر سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی معلمان ۰/۴۱۸ و ضریب تأثیر رگرسیونی متغیر رهبری معنوی بر اشتیاق شغلی معلمان ۰/۳۳۹ است.

بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (β) شکل (۲) را می توان رسم کرد.



شکل ۲- مدل تحلیل تأثیرات مستقیم متغیرهای پیش بین بر متغیر "اشتیاق شغلی"

در گام دوم، از آنجایی که متغیر "سرمایه روانشناختی" بیشترین تأثیر را بر متغیر "اشتیاق شغلی" دارد است ($\beta=0.418$)، در این مرحله متغیر "سرمایه روانشناختی" به عنوان متغیر ملاک و متغیر "رهبری معنوی" را به عنوان متغیر پیش بین وارد معادله رگرسیونی می کنیم که نتایج آن در جدول (۷) ارائه شده است:

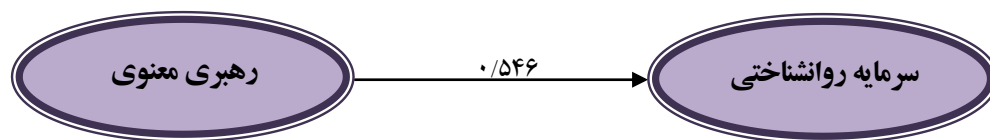
جدول ۷- مشخص کننده های کلی تحلیل رگرسیون رهبری معنوی بر سرمایه روانشناختی

شاخص آماری	ضریب همبستگی (R)	مجدورضریب همبستگی	مجدورضریب همبستگی تعدیل شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون	R^2				
۱	۰/۵۴۶	۰/۲۹۸	۰/۲۹۶	۱۲۷/۴۹۱	۰/۰۰۰

با توجه به جدول (۷)، ضریب همبستگی بین متغیر پیش بین و سرمایه روانشناختی برابر ۰/۵۴۶ است. با توجه به مقدار ضریب تعیین $R^2=0.298$ حدود ۲۹٪ درصد از تغییرات "سرمایه روانشناختی" توسط "رهبری معنوی" قابل تبیین است. همچنین با توجه به مقدار F و سطح معناداری به دست آمده ($F=127.491$ و $\text{سطح معناداری}=0.000$) که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد (زیرا $0.05 < \text{سطح معناداری}$)، میتوان گفت که متغیر پیش بین (رهبری معنوی) قادر است تغییرات متغیر "سرمایه روانشناختی" را تبیین کند.

جدول ۸- ضرایب رگرسیونی رهبری معنوی بر سرمایه روانشناختی					
شاخص آماری	ضرایب استاندارد نشده	خطای استاندارد	بنای استاندارد (β)	t	سطح معناداری
مدل رگرسیون					
ضریب ثابت	۲/۶۰۲	۰/۱۸۲	-	۱۴/۲۷۱	۰/۰۰۰
رهبری معنوی	۰/۵۰۷	۰/۰۴۵	۰/۵۴۶	۱۱/۲۹۱	۰/۰۰۰

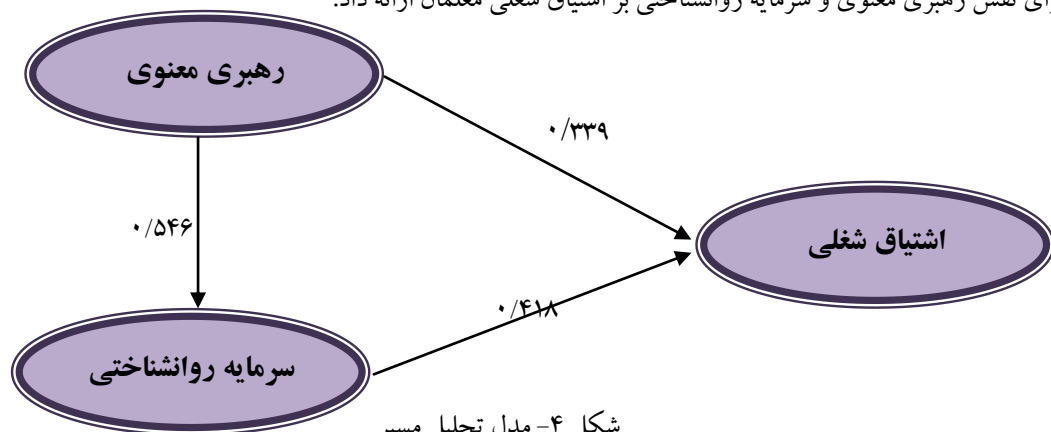
با توجه به جدول (۸)، ضریب متغیر رهبری معنوی بر سرمایه روانشناختی معنادار است. براساس ضریب رگرسیونی استاندارد شده (۰) شکل (۳) را می توان رسم کرد:



شکل ۳- مدل تحلیل تأثیرات مستقیم متغیر رهبری معنوی بر سرمایه روانشناختی

بنابراین بر طبق نتایج، به طور کلی می توان بیان نمود که، متغیر «سرمایه روانشناختی» با ضریب تأثیر $\beta=0/418$ بر متغیر «اشتیاق شغلی» تأثیر می گذارد، بنابراین «اشتیاق شغلی» بیشتر تابع تغییرات «سرمایه روانشناختی» است. یعنی هر چه «سرمایه روانشناختی» در معلمان بیشتر باشد، میزان «اشتیاق شغلی» آنها نیز بیشتر می شود. متغیر «رهبری معنوی» با ضریب $\beta=0/546$ بر متغیر «سرمایه روانشناختی» تأثیر می گذارد که متغیر «سرمایه روانشناختی» نیز به نوبه خود بر متغیر «اشتیاق شغلی» با ضریب $\beta=0/418$ تأثیر افزایش دهنده دارد. یعنی با افزایش رهبری معنوی، «سرمایه روانشناختی» تقویت می شود و با تقویت «سرمایه روانشناختی»، «اشتیاق شغلی» نیز در معلمان افزایش پیدا می کند. بنابراین این می توان گفت که، متغیر «رهبری معنوی» هم به طور مستقیم با ضریب $\beta=0/339$ و هم به طور غیرمستقیم و بواسطه متغیر «سرمایه روانشناختی» بر متغیر «اشتیاق شغلی» بر طبق معادله رگرسیونی ($0/546 \times 0/418 = 0/228$) تأثیر می گذارد.

بنابراین براساس یافته ها و نتایج حاصل از آزمون تحلیل مسیر و ضرایب تأثیر آنها می توان مدلی براساس شکل (۴)، برای نقش رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی معلمان ارائه داد.



شکل ۴- مدل تحلیل مسیر

بحث و نتیجه گیری

براساس یافته های به دست آمده از پژوهش نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و اشتیاق شغلی معلمان وجود دارد؛ که نتیجه حاصله با نتیجه پژوهش نقی زاده و همکاران (۱۳۹۳) همسو بوده و نتایج آن را مورد تأیید قرار می دهد. نتیجه این یافته همچنین با پژوهش های ملایی و همکاران (۱۳۹۲) که در آن رابطه معنویت در کار با اشتیاق شغلی مورد تأیید قرار گرفته همسو بوده، و از طرفی با نظر گیونز (۲۰۰۶) به نقل از میرزادارانی، (۱۳۹۲) مبنی بر اینکه یک عامل حیاتی در افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، بسترسازی مناسب برای برقراری ارتباط شفاف از طرف رهبران به وسیله نشر اطلاعات صحیح از چشم انداز، اهداف و انتظارات است که منجر به ایجاد اعتماد، بهبود درک کارکنان از کلیت سازمان و ساخت فضای حمایتی از کار تیمی می شود مطابقت دارد.

یافته دیگر پژوهش نشان می دهد که بین سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه نیز با نتایج پژوهش های رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، سیهاگ و ساریکوال (۲۰۱۴)، یوگویو و آمازیو (۲۰۱۴)، سیمون و بایتنداج (۲۰۱۳) و هریس (۲۰۱۲) همسو و هماهنگ است.

علاوه بر این، نتایج این پژوهش همراستا و تأیید کننده پژوهش های آزمایشی تأثیر آموزش سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی در پژوهش های شهبازی (۱۳۹۱) و هودگز (۲۰۱۰) می باشد.

همچنین این یافته با دیدگاه های لوتانز و همکاران (۲۰۰۸ و ۲۰۱۰؛ به نقل از شهبازی) در تبیین اینکه چرا سرمایه روان شناختی ممکن است با اشتیاق شغلی رابطه داشته باشد مطابقت دارد، چرا که به زعم آنان کارکنانی که سرمایه روان شناختی بالایی دارند با سرسختی و پایداریشان و همین طور اعتقادشان به موفقیت در آینده، توصیف می شوند. علاوه بر این آنها امید خود را برای دستیابی به هدف، حتی در شرایط مواجهه با چالش ها و مشکلات جدید حفظ می کنند و انتظار دارند که اتفاقات خوبی برایشان رخ دهد. به طور خلاصه کارکنان مشتاق دارای سرمایه روان شناختی هستند که به آنها کمک می کند تا به طور موفق محیط کارشان را کنترل کنند و بر آن تاثیر بگذارند.

یافته دیگر پژوهش حاضر تأیید کننده رابطه مثبت و معنادار بین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی معلمان است. این نتیجه نیز با پژوهش های قشقایی زاده (۱۳۹۳)، گوپتا و سینگ (۲۰۱۴) و لین (۲۰۱۱) همسو و هماهنگ می باشد.

از طرفی این یافته می تواند تا اندازه زیادی با دیدگاه لوتانز و همکاران (۱۳۹۲) در ارتباط معنویت و سرمایه روانشناختی مطابقت داشته باشد. بنا بر نظر آنان ابعاد معنویت همچون احساس عضویت در تیم، معناداری و معنا سازی، خدمت و انگیزه درونی و بیرونی تا اندازه زیادی به نقشی که معنویت در سرمایه روانشناختی ایفا می کند مرتبط هستند؛ و رهبری با سرمایه روانشناختی معنوی می تواند باعث رشد سطح هویت کارکنان شود تا اهداف کاری آنها را تحقق بخشیده و بدین ترتیب سطح انگیزش و تعهد آنها نیز افزایش یابد.

همچنین این یافته نیز می تواند مطابق با نظر فرای و مترلی^۱ (۲۰۰۶) قرار گیرد. به زعم فرای و مترلی (۲۰۰۶) ظرفیت های مثبت روانشناختی (اعتماد به نفس، خوش بینی، امید و تاب آوری) شکل مثبت رهبری هستند که از روانشناسی مثبت گرا به دست آمده و همچنین به عنوان کلیدی برای ارزش های جهانی مورد توافق جمعی مطرح در تئوری رهبری معنوی هستند.

به طور کلی یافته های به دست آمده از پژوهش نشان دهنده این است که بین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی با اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته حاکی از این است که، معلمان با سرمایه روانشناختی بالاتر، اشتیاق شغلی بیشتری را در کار تجربه می کنند، و از طرفی رهبران معنوی در مدارس ضمن ایجاد چشم انداز و فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش ها و نگرش های عشق به هم نوع و امید و ایمان به کار و گسترش شاخص های معنویت و جوی حمایت گرایانه می توانند در معلمان ضمن ایجاد حس معناداری و عضویت در بین آنها موجبات تعهد و اشتیاق شغلی را فراهم سازند و از طرفی با به کار گیری این شیوه رهبری در کار می توانند بر افزایش سرمایه روانشناختی آنها نیز اثر گذاشته که آن خود نیز به نوبه خود به طور غیر مستقیم بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر می گذارد. مقایسه این یافته به علت عدم وجود پژوهش های داخلی مشابه امکان پذیر نمی باشد ولی با پژوهش (باکر، جیرولد و ریجسویک^۱، ۲۰۰۶، به نقل از شهبازی، ۱۳۹۱) تاحدودی همخوانی دارد. به طوری که باکر، جیرولد و ریجسویک (۲۰۰۶) در پژوهشی در بین معلمان زن مدرسه نشان دادند که سه منبع شخصی تاب آوری، خودبستگی (خودکارآمدی) و خوش بینی، در اشتیاق شغلی مؤثر بودند و علاوه بر آن، حمایت اجتماعی تیم و همکاران، فرصت های رشد و حمایت اجتماعی همکاران صمیمی، تغییرات خاص اشتیاق شغلی را تبیین می کردند.

بنابراین بر اساس مدل به دست آمده از پژوهش می توان بیان نمود که مدیران مدرسه با به کار گیری سبک رهبری معنوی و ایجاد چشم انداز مشترک و یکپارچگی اهداف فردی و سازمانی و امید و ایمان نسبت به دستیابی به آن اهداف و همچنین ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر عشق به نودوستی و ارزش ها و شاخص های معنوی مانند احترام، اعتماد، صداقت و قدردانی و توجه به یکدیگر می توانند ضمن ایجاد معناداری کار برای معلمان، مدرسه را به کانونی تبدیل کنند که در آن معلمان احساس آرامش و اطمینان کرده به طوری که خود را عضوی از اعضای آن دانسته که این خود علاوه بر افزایش تعهد و بهره وری آنان بر اشتیاق کاری آنان نیز مؤثر می باشد. از طرفی، وجود چنین فرهنگ سازمانی غنی از ارزش های معنوی و جو حمایت گرایانه منجر به ایجاد امیدواری و خوش بینی آنان در کار، اعتماد به نفس در انجام امور محوله و تاب آوری آنان در رویایی با چالش ها و مشکلات می شود؛ و به عبارتی می توان گفت که موجبات افزایش سرمایه روانشناختی آنان را فراهم می سازد. از سویی این سرمایه های مثبت روانشناختی خود به تنهایی عاملی مؤثر و تأثیر گذار بر افزایش اشتیاق شغلی معلمان در کار به حساب می آیند. اشتیاق معلمان در کار، باعث افزایش احساس قدرت و انرژی و همچنین علاقه مندی آنان نسبت به کار می شود. هرچقدر معلمان نسبت به شغل خویش علاقه بیشتری داشته باشند به همان نسبت بیشتر در کار درگیر شده و از زمانی که صرف آن می کنند احساس لذت می کنند تا جایی که شغل خود را بخشی از زندگی خود تلقی می کنند. از طرفی با توجه به اینکه این شور و اشتیاق می تواند به دانش آموزان منتقل شود، بنابراین دانش آموزان هرچقدر انرژی و علاقه بیشتری را از سوی معلمان خود احساس کنند به همان نسبت آنها نیز به داشتن علاقه و صرف انرژی بیشتر برای یادگیری نیز تحریک می شوند. لذا نظر به اهمیت اشتیاق شغلی و تأثیر آن بر پیامدهای مثبت سازمانی مانند تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد و رضایت شغلی و مهم تر از آن تأثیر بر محیط یاددهی-یادگیری و شور اشتیاق دانش آموزان و همچنین با توجه به نتایج این پژوهش، توجه به سرمایه های مثبت روانشناختی معلمان و اعمال شاخص های معنویت در محیط مدارس از سوی مدیران مدارس و برنامه ریزان و سیاست

گزاران سیستم آموزش و پرورش مهم به نظر می رسد. بنابراین می بایست برنامه ریزان و مدیران مسئول در سیستم آموزش و پرورش با توجه به قابلیت رشد و توسعه پذیری سرمایه های مثبت روانشناختی نسبت به آموزش و بهسازی آن در برنامه های توانمندسازی معلمان اقدام نموده و از طرفی مدیران مدرسه را ترغیب نمایند تا شاخص های معنوی را به طور چشمگیری در مدارس گسترش داده تا از آن طریق جوی صمیمی و دوستانه و قابل اعتماد و اطمینان و سرشار از انرژی برای معلمان ایجاد کنند تا در سایه آن علاوه بر افزایش کارآیی و عملکرد آنان، شور و اشتیاق شغلی آنان را نیز فراهم سازند.

منابع

فارسی

- آموزگار، م. (۱۳۹۰). **رابطه بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی دبیران ناحیه ۳ شهر شیراز**، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- باصری، ش. (۱۳۸۹). **رفتار معلم و سرزندگی دانش آموزان**، مرکز یادگیری سایت تبیان، ۱/۸/۱۳۸۹، www.tebyah.net
- پهلوانروی، م. (۱۳۹۱). **بررسی مؤلفه های رهبری معنوی از دیدگاه معلمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- تقی زاده، ع. (۱۳۹۰). **رابطه سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان یزد**، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی.
- خائف الهی، ا.ع؛ بهرام میرزایی، آ. و متقی، پ. (۱۳۸۹). **مؤلفه های رهبری معنوی در سازمان**، مجله تدبیر، شماره ۲۱۷، صص ۲۹-۳۳.
- رحیمی، ف.؛ عریضی، ح.رضا؛ نوری، ا. و نامداری، ک. (۱۳۹۱). **رابطه سرمایه روانشناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان**، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۲، صص ۹-۳۰.
- زرگران مقدم، ص. (۱۳۹۰). **تأثیر منابع و تقاضاهای شغلی بر فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان براساس مدل منابع- تقاضاهای شغلی (JD-R)** (مورد مطالعه شرکت فولاد مبارکه اصفهان)، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- شهبازی، س. (۱۳۹۱). **تأثیر آموزش سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت کیسون**، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.

- قشقای زاده، ن. (۱۳۹۳). **بررسی رابطه بین رهبری معنوی با توانمندسازی روانشناختی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی و یادگیری سازمانی در بین کارمندان واحدهای دانشگاهی منطقه شش دانشگاه آزاد اسلامی**، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- لوتانز، ف؛ آوولی، ب. ج. و ام یوسف، ک. (۱۳۹۲). **سرمایه روانشناختی سازمان تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی**، ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. تهران: انتشارات آبیژ.
- ملایی، م؛ مهداد، ع. و گلپور، م. (۱۳۹۳). **رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه**، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۲، صص ۳۷-۵۵.
- میرحیدری، ا؛ سیادت، س. ع؛ هویدا، رضا. و عابدی، م. ر. (۱۳۹۱). **رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران**، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۲، صص ۱۵۴-۱۳۹.
- میرزادارانی، ح. (۱۳۹۲). **اشتیاق شغلی دریچه ای به سوی نشاط اجتماعی**، علوم اجتماعی، شماره ۶۲، صص ۶۲-۷۰.
- نقی زاده باقی، ع؛ زاهدبابلان، ع. و آخرین، پ. (۱۳۹۳). **بررسی رابطه بین سبک رهبری معنوی با اشتیاق شغلی پرستاران**، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در علوم انسانی، پوستر.
- نوری، ا؛ عریضی، ح. ر؛ زارع، ر. و بابامیری، م. (۱۳۸۹). **ارتباط مؤلفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی**، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، شماره ۵، صص ۹-۱۵.
- نیسی، ع؛ ارشدی، ن. و رحیمی، ا. (۱۳۹۰). **رابطه علی سرمایه روانشناختی با هیجانات مثبت، بهزیستی روانشناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی**، مجله دست آوردهای روان شناختی (علوم تربیتی و روانشناسی)، شماره ۱، صص ۱۹-۴۶.
- هاشمی شیخ شبنانی، س. ا؛ اصلان پورجوکندان، م. و نعامی، ع. (۱۳۹۱). **نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روانشناختی و خودارزشیابی های محوری با عملکرد وظیفه ای و قصد ترک شغل**، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۱، صص ۱۳-۳۲.

انگلیسی

- Fry, L. W, & Matherly, L.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 And Creative Performance Behaviors: Empirical Evidence From The Indian R&D Sector** (2012). The International Journal of Human Resource Management, pp. 1373-1394
- Harris, C, (2012). **Relationships between psychological capital, work engagement and organisational citizenship behaviour in south african**

- automotive leadership.** PhD Thesis the Nelson Mandela Metropolitan University.
- Hodges, T. D. (2010). **An Experimental Study of The Impact of Psychological Capital in Performance, Engagement, and The Contagion Effect**, Dissertations and Thesis from the College of Business Administration. Paper 7.
 - Inceoglu, I. & War, P. (2012). **Personality and Engagement.** Journal of personal psychology, PP. 1-9.
 - Kahn, W. A., (1990), **Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.** The Academy of Management Journal, Vol. 33, No. 4, 692-724
 - Lin, W. H. (2011). **A Multilevel Analysis of Spiritual Leadership and Commitment to Change : The Mediating Effects of Group Cohesion and** Retrieved from http://web.nutn.edu.tw/management/English/6_research_99.html in October 2014.
 - Rey, L., Extremera, N., Pena, YM. (2012). **Burnout and work engagement in teachers: are sex and Level taught important?**, *Ansiedad y Estrés*, 18(2-3), PP. 119-129
 - Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). **The Measurement of Engagement And Burnout: A Confirmative Analytic Approach.** *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
 - Sihag, P., & Sarikwal, L. (2014). **Impact of Psychological Capital on Employee Engagement: A Study of IT Professionals in Indian Context,** *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 1 (2), PP.127-139.
 - Simons, J.C., & Buitendach, J.H. (2013). **Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa.** *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), PP. 1-12.
 - Ugwu, F., & Amazue, L. (2014). **Psychological Ownership, Hope, Resilience and Employee Work Engagement among Teachers in Selected Mission Schools,** *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.10, PP. 98-106