

مطالعه ویژگی های رهبری معنوی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ارومیه)

گلاره آتش سیرو^۱، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد
اسلامی، مهاباد، ایران
کاوه فیضی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه پیام نور سنندج، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۱۱

تاریخ وصول: ۹۴/۴/۱۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه ویژگی های رهبری معنوی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه انجام شده است. با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی ۲۳۴ نفر از کارکنان با توجه به دانشکده محل خدمت به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم نمونه بطور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از پرسشنامه استاندارد ویژگی های رهبری معنوی فرای و پرسشنامه استاندارد وجود شغلی بر پایه مدل ویتل و دیویس استفاده شد. برای روایی پرسشنامه ها از متخصصان مدیریت بهره گرفته شده و برای سنجش میزان پایایی نیز از ضریب آلفا کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی روی یک نمونه ۳۰ نفری، پرسشنامه ویژگی های رهبری معنوی $\alpha = 0.933$ و پرسشنامه رضایت شغلی $\alpha = 0.894$ استفاده شده است. داده های تحقیق پس از جمع آوری براساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از تحلیل مانوا و تحلیل رگرسیون چند گانه تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است: بین ویژگی های رهبری معنوی با کل مؤلفه های رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین ویژگی های عضویت در سازمان، معناداری، چشم انداز سازمانی و بازخورد عملکرد می توانند به طور مثبت و معنادار مؤلفه های رضایت شغلی را پیش بینی کنند.

کلیدواژه ها: رهبری معنوی، رضایت شغلی، کارکنان دانشگاه ارومیه

مقدمه

سازمان‌ها رکن اصلی اجتماعات کنونی محسوب می‌شوند و مدیریت به عنوان مهمترین عامل در حیات، رشد و یا مرگ سازمانها مطرح بوده است و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب به وسیله مدیر هدایت می‌شود. انسان دارای شخصیتی چندبعدی و توانایی‌های متعدد بوده و از یکسری باورها، اعتقادات، تمایلات، انتظارات و احساسات برخوردار می‌باشد که به تبع شخصیت متنوع وی، اثرات محیطی بر روی رفتار و انگیزه‌های او، دارای پیامد و نتایج خاصی می‌باشد (زمینی و حسینی نسب، ۱۳۸۸). لذا سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت باید تلاش کنند که مهمترین جنبه آن تمرکز بر روی منابع انسانی می‌باشد. که باید این عامل را هم پرورش داد و هم مراقبت کرد به نوعی که باعث اثربخشی سازمان گردد و نیاز رهبران سازمان را برای رسیدن به اهداف سازمان را برآورده کنند (یوسف^۱، ۲۰۱۱).

با توجه به اینکه در مشاهدات روزمره خود با سازمان‌های مختلفی از جمله دانشگاه‌ها برخورد می‌کنیم که نمی‌توان از نقش رهبری بر این سازمان‌ها و همچنین میزان رضایت‌مندی اعضای این سازمان‌ها چشم‌پوشی کرد، لذا داشتن سازمانی که دارای رهبری باشد که بتواند فضای سالم در سازمان ایجاد کند که در نهایت به یک نوع رضایت‌مندی در اعضا بینجامد، که باید هدف هر سازمانی باشد، علی‌الخصوص در دانشگاه که احساس نیاز به رضایت شلغی بیشتر از هر جایی دیگری مشهود می‌باشد، زیرا در مراکز که تولیدکننده علم لقب گرفته‌اند بدون چنین فضای حاکمی دستیابی به اهداف پیش رو و تحقق این اهداف چیزی خلاف انتظار می‌باشد. در نتیجه با توجه به اینکه آموزش عالی محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان می‌باشد. دانشگاه‌ها بخش کلیدی نظام‌های آموزشی هستند، اما مجموعه بزرگ و متنوع نهادهای دولتی و خصوصی آموزش عالی هر کشور شامل دانشکده‌ها، نهادهای آموزشی فنی، آزمایشگاه‌های تحقیقاتی، مراکز یادگیری از راه دور و بسیاری دیگر مؤسسات هستند که با ایجاد توانمندی‌های لازم زمینه را برای توسعه فراهم می‌کنند. در این میان اعضای هیئت علمی و سایر کارکنان دانشگاه نقش کلیدی را ایفا می‌کنند (قلانندی و همکاران، ۱۳۸۹).

برای ورود به بحث رهبری معنوی^۲ ابتدا باید معنویت را تعریف کنیم، نویسندگان از زوایای مختلف به معنویت نگاه کرده و تعاریف گوناگونی برای آن ارائه داده‌اند به طوری که می‌توان گفت هیچ توافقی بر سر معنویت وجود ندارد اما تعریفی که تقریباً جامع تر از بقیه تعاریف می‌باشد معنویت را این گونه تعریف کرده است: تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، محیط طبیعی و متافیزیکی که این تلاش و کوشش در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت‌هاست و جهت دادن به سوی سعادت در جهت انسان شدن کامل می‌باشد (هینلس^۳، ۱۹۹۵). همچنین فری^۴ (۲۰۰۳) رهبری معنوی را این چنین تعریف کرده است که شامل ارزش‌ها و رفتارهای می‌باشد که لازم است ذاتاً به ایجاد انگیزه در خود و دیگران منجر شود به طوری که آنها دارای حس بقای معنوی از طریق تماس و عضویت را داشته باشند. شامل مؤلفه‌های زیر می‌باشد، چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، امید، ایمان، معناداری، خواستار و عضویت می‌باشد (یوسف، ۲۰۱۱). معنویت در سازمان پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها

1. Yusof
4. Fry

2. Spiritual leadership

3. Hinnells

دانسته‌اند که می‌توانند به آنها در زمانهای پرتلاطم و آشوب زده، یاری رسانند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار بندد، چرا که سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (جرالد^۱، ۱۹۹۹). هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد در این رابطه بین رهبر و پیرو هیچ قانون مدونی نیست اصولاً رهبری معنوی در چارچوب قوانین نمی‌گنجد هر چند برای حضور در سازمانهای امروزی نیاز به مشروعیت قانونی هست ولی برای رهبری معنوی نیست. چنین رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای وظایفی که دارند اهمیت قائل شوند همچنین به آنها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران دارای اهمیت است این رهبران چشم‌انداز و ارزشهای مشترکی برای کارکنان ایجاد و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم می‌کند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره‌وری و تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت (نرگسیان، ۱۳۸۷). در نتیجه رهبری معنوی را می‌توان به عنوان بخش جزئی و مقدماتی از فرایند توسعه سازمانی در نظر گرفت در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، طرز تلقی‌هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند وی این کار را در دو مرحله انجام می‌دهد: الف) در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان از طریق دیگر همکاران احساس می‌کنند که دارای شغل با اهمیت و معنادار می‌باشند، رهبر معنوی اقدام به ایجاد چشم‌انداز مشترک می‌کند. ب) رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی - اجتماعی براساس ارزش‌های انسانی موجب می‌گردد که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود آید که سایرین نیز دارای اهمیت می‌باشند و باید از آنان به خاطر شغل - شان قدردانی به عمل آید (فرای، ۲۰۰۳) و در نهایت رهبری معنوی با اخلاق، تحول و رهبری اخلاقی، محبت، عدالت، کار در تیم، متناسب دانستن، تمامیت و مطابقت سروکار دارد که البته باز بوسیله رهبری معنوی حمایت شده است (پولات^۲، ۲۰۱۱). کارکنانی که تحت نظر رهبران معنوی مشغول هستند در هر کجایی که به فعالیت پردازند چیزی فراتر از پاداش های مالی در کار را جستجو میکنند آنان در جستجوی کاری بامعنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. درحقیقت رهبری معنوی با داشتن زیر مؤلفه های چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد باعث توانمندی افراد می‌شود.

چشم‌انداز سازمانی^۳: در واقع رهبری معنوی با ویژگی منحصر به فرد خود چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند. به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهند. بنابراین رهبری معنوی با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنان موجبات توانمندی فردی، تیمی و سازمانی آنان را فراهم کرده که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی افراد افزایش خواهد یافت.

عشق به نوع دوستی^۴: رهبر معنوی با رواج فرهنگ نوع دوستی در درون سازمان موجب می‌گردد که افراد توجه عمیقی به خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند. که این امر موجب می‌شود که شبکه‌های ارتباطی بین افراد

1. Gerald

2. Polat

3. Organizational Vision

4. Love of altruism

شکل گیرد، رهبران به نیازها و علائق کارکنان خود توجه نمایند و در نهایت به رشد و توسعه آنان جهت واگذاری اختیار و مسئولیت توجه نمایند.

ایمان به کار^۱: رهبر معنوی در سازمان باعث شکل گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می گردد و این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه خود، اینکه وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند و در نهایت باعث افزایش مسئولیت پذیری در کارکنان می شود.

معناداری^۲: چنین رهبری موجب می گردد که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کرده و برای شغلی که دارند اهمیت قائل شوند، معناداری یعنی اهمیت و معناداری کار از دید کارکنان باعث می شود که شناخت بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشند، قدرت تحلیل شرایط و موقعیت فعلی و آتی سازمان را افزایش دهند و در نهایت برای پذیرش مسئولیت-های بالاتر آمادگی بیشتری داشته باشند.

عضویت در سازمان^۳: همچنین وجود رهبری معنوی در سازمان به کارکنان این احساس را میدهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است، عضویت یعنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و همکاران باعث میشود که کارکنان جو اعتماد و صمیمیت را بین خود و همکاران تقویت و توسعه دهند، روابط بین رهبران و کارکنان تسهیل شود و در نهایت کارکنان خود را در فرایند تصمیم گیری های سازمان شریک و مسئول احساس کنند و به رهبران و سایر همکاران خود در سازمان کمک نمایند.

تعهد سازمانی^۴: در حقیقت رهبری معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آنان به سازمان می شود و حالتی در فرد بوجود می آورد که فرد، سازمان را معرف خود می داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد. لذا این باعث می شود که کارکنان مشکل سازمان را مشکل خود بدانند و در جهت حل مشکلات سازمان گام بردارند و در نهایت اگر مدیران به آنها اعتماد داشته باشند، از این طریق باعث افزایش مشارکت کارکنان در سازمان می شوند.

بازخورد عملکرد^۵: در نهایت، رهبری معنوی بایستی ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه کارکنان و همچنین بازدیدهای رسمی دوره ای، بازخورد عملکرد آنان را فراهم می آورد. لذا از این رو، بازخورد عملکرد باعث می شود که کارکنان در جریان چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند، از ضعف های عملکرد خود آگاهی یابند، نقاط قوت عملکرد خود را تقویت نمایند، به کیفیت کار خویش توجه نمایند و در نهایت از طریق اطلاعات کسب شده از سوی رهبران در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷).

رضایت شغلی^۶: یک موضوع گسترده و مورد علاقه افرادی که در سازمان کار و افرادی که به مطالعه آن می پردازند می باشد، این متغیر غالباً در رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار می گیرد. و همچنین یک متغیر کنترل در پژوهش و نظریه پدیده های سازمانی اعم از طراحی شغل و نظارت می باشد (هونگ^۷، ۲۰۰۵). یکی از ابعاد مهم زندگی یک فرد شغل او می باشد، که بر دیگر جنبه های زندگی اش تأثیر مستقیمی دارد و رضایت و خشنودی افراد از شغلشان نه تنها باعث موفقیت روزافزون در آن شغل می شود بلکه در روال عمومی زندگی آنها تأثیر خواهد داشت. از آنجا که رشد اعتلای هر

1. Faithwork

2. Signification

3. Membership in organizations

4. Organizational commitment

5. Performance feedback

6. Job satisfaction

7. Honf

جامعه بسته به افراد آن جامعه است نتایج مثبت رضایت افراد از شغلشان در نهایت منجر به پیشرفت و اعتلای جامعه آنها خواهد شد. رضایت شغلی مجموعه نگرش های مثبت فرد نسبت به شغلش بوده و به معنای دوست داشتن وظایف شغلی و شرایطی که اشتغال در آن انجام می گیرد. رضایت شغلی به یک جهت گیری عاطفی فرد نسبت به نقش کاری که شخص در حال حاضر آن را انجام می دهد اشاره دارد. این مفهوم باید از رضایتی که فرد از جنبه های مختلف و جداگانه شغلش دارد متمایز می گردد. شغل فرد ایجاب می کند که او با همکاران، سرپرستان و رؤسا رابطه متقابل داشته باشد. عملکردش طبق استانداردهای تعیین شده انجام می گیرد در شرایط کاری که معمولاً چندان هم مطلوب نیست کار بکند و از این قبیل چیزها و این بدان معنا است که ارزیابی فرد درباره کارش و ابراز رضایت یا ناراضایتی از آن کار یک نتیجه کلی از مجموعه شغل وی را تشکیل می دهد (قادری، ۱۳۷۸). برای تعریف رضایت شغلی باید گفت که رضایت شغلی عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بداند دست می یابد (مقیم، ۱۳۸۵). مفهوم رضایت شغلی پدیده ای حائز اهمیت در سازمان می باشد. رضایت شغلی مجموعه احساس هایی است که هر فرد درباره شغل خود دارد (اسپکتور^۱، ۱۹۹۷). رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد، اشاره می کند. درباره رضایت شغلی نظریات گوناگونی ارائه شده است؛ هم چنین عوامل زمینه ساز و ایجاد کننده رضایت شغلی متنوع و متعددند که می توان آنها را به جنبه های درونی شامل ویژگی های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت های هیجانی و جنبه های بیرونی شامل شرایط و ویژگی های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته بندی کرد (کروس^۲، ۲۰۰۶). در نهایت رضایت شغلی به نگرش کلی فرد به شغلش اطلاق می شود، کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی دارد، اما کسی که از کارش ناخشنود باشد، نگرش وی به کارش منفی است (شاکری نیا و همکاران، ۱۳۸۹).

اسمیت، کندال، هالین (۱۹۶۹) به پنج بعد شغلی معرف خصوصیات بر جسته شغلی اشاره می کنند که در صحنه رضایت شغلی نقش مهمی ایفا می کنند:

رضایت از پرداخت: بر میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی افراد از حقوق و روش پرداخت اشاره می کند.
 رضایت از شغل: بر جالب بودن شغل برای فرد، وجود فرصت های یادگیری و رشد از طریق کار دلالت دارد.
 رضایت از همکاران: به معنای میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می دهند.
 رضایت از سرپرست: یعنی توانایی های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علائق کارکنان از خود نشان می دهند.

رضایت از ترفیع: بر دسترسی به فرصت های واقعی برای پیشرفت کارکنان دلالت می کند (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹؛ خورشید و محسنی، ۱۳۹۸). که با توجه به تعاریف ابعاد فوق می توان به اهمیت رضایت شغلی واقف گردید.

مبانی نظری

نتایج تحقیق شارون (۲۰۰۴) تحت عنوان درک کارکنان از رهبری خدمتگزار: مقایسه با رضایت شغلی و تعهد سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که از نظر آماری رابطه معنادار، قوی و قابل توجهی بین ادراک رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی وجود دارد (شارون، ۲۰۰۴). همچنین نتایج حاصل از تحلیل داده های تحقیق تهوری (۱۳۸۴)

1. Spector
4. Sharon

2. Cherose

3. Smith & et al.

تحت عنوان بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در «مدیریت پردازش» بخش کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران نشان داد که رضایت کارکنان این بخش از کتابخانه ملی مانند بسیاری از هم‌تایان خود در کتابخانه های دیگر از امکانات رفاهی، آموزشی، سیاست های مدیریت، میزان امنیت شغلی در حد پایین، و میزان رضایت آنان از روابط انسانی موجود در سازمان و وجهه و اعتبار اجتماعی حرفه و سازمان در حد نسبتاً خوبی بوده است (تهوری، ۱۳۸۴). ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران که جامعه آماری در پژوهش شامل کارکنان شاغل در دانشگاه تهران می باشد که پس از جمع آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها این نتایج حاصل گردید: بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمند سازی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت در سازمان رابطه علی معنی دار و مثبت و تعهد سازمانی رابطه منفی و بازخورد عملکرد رابطه علی معنی دار و معکوسی با توانمندسازی وجود دارد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷). هانگ (۲۰۱۱) در کار مروری خود تحت عنوان بازبینی رضایت شغلی در میان پرستاران بیمارستان: مرور نظام مند گزارش می کند که با وجود سطوح مختلف رضایت شغلی، در سراسر مطالعات انجام شده منابع و تأثیرات رضایت شغلی شبیه به هم می باشد. رضایت شغلی پرستاران بیمارستان از نزدیک با شرایط کار و محیط سازمانی، استرس شغلی، تعارض و ابهام نقش، درنقش، محتوای نقش، تعهد حرفه ای و سازمانی مرتبط می باشد (هونگف، ۲۰۱۱). موهاد یوسف ۲۰۱۱ در تحقیقی تحت عنوان رویکرد چند بعدی در رابطه بین رهبری معنوی و رضایت شغلی: یک چهار چوب مفهومی در چهارچوب کارش نشان می دهد که رهبری معنوی با مؤلفه های رضایت شغلی تأثیر مثبتی با یکدیگر دارند به جز ارتباط رهبری معنوی با زیر مؤلفه های ارتقاء شغلی (یوسف، ۲۰۱۱). احمدی (۱۳۸۹) در پایان نامه خود با عنوان بررسی رابطه بین رضایت شغلی با شادمانی و سرزندگی در بین مدیران مدارس ابتدائی نمونه دخترانه شهر اصفهان به این نتایج دست یافت که بین شاخص های ماهیت کار، سرپرست در شغل فعلی، پرداخت ها و شرایط محیط کار و شادمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و همچنین بین شاخص های ماهیت کار، سرپرست در شغل فعلی، همکاران و شرایط محیط کار و سرزندگی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (احمدی، ۱۳۸۹). فرای و همکاران (۲۰۱۱) در مقاله تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحد با هدف امتحان این که رابطه ای پویا بین رهبری معنوی و رفاه (تندرستی) معنوی (به عنوان مثال حس تماس و عضویت) و بروندهای کلیدی سازمان در نمونه ای از رهبران نظامی در حال ظهور است، با استفاده از مدل معالات ساختاری نشان داده شد که بین رهبری معنوی و چند بعد از بروندهای سازمان شامل تعهد سازمانی و چهار بعد از ابعاد تعهد رابطه معناداری وجود دارد (فرای و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین رفیعی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رضایت شغلی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اراک در سال ۲۰۱۰ نشان دادند که اعضای هیات علمی از شغل خود در کل راضی بودند. بزرگترین رضایت شغلی به طبیعت کار مربوط می شد و حداقل رضایت شغلی با حقوق و مزایا ارتباط داشت. که با افزایش حقوق و مزایا و ارائه فرصت های ترفیع، رضایت شغلی را می توان در این گروه افزایش داد (رفیعی و همکاران، ۲۰۱۰).

- ۱- بین ویژگی های رهبری معنوی با کل مؤلفه های رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از پرداخت رابطه وجود دارد.
- ۳- بین ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از همکاران رابطه وجود دارد.

۴- بین ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از شغل رابطه وجود دارد.

۵- بین ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از سرپرست رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۱۰۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه ارومیه است. که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به تعداد جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است (سرایی، ۱۳۸۲).

داده های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع آوری شده است:

الف. پرسشنامه ویژگیهای رهبری معنوی: جهت سنجش ویژگیهای رهبری معنوی از مقیاس رهبری معنوی که توسط فرای و دیگران (۲۰۰۵) طراحی گردیده استفاده شده است. این پرسشنامه مرکب از ۲۵ سؤال بود که بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از بسیار موافقم (۵) تا بسیار مخالفم (۱)؛ طراحی شده است. خرده مقیاس‌های پرسشنامه مذکور الف) چشم انداز سازمانی (سوالات ۱ تا ۳)، ب) عشق به نوع دوستی (سوالات ۴ تا ۹)، ج) ایمان به کار (سوالات ۱۰ تا ۱۲)، د) معناداری (سوالات ۱۳ تا ۱۵)، و) عضویت در سازمان (سوالات ۱۶ تا ۱۸)، ز) تعهد سازمانی (سوالات ۱۹ تا ۲۲)، و ح) بازخورد عملکرد (سوالات ۲۳ تا ۲۵). پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0.933$ گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه ویژگیهای رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد) را به دست آورد که در آن ۷۷٪ در صد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون $KMO = 0.911$ و بارتلت ($P < 0.001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰.۳ با چرخش مایل، هفت ویژگی رهبری معنوی مورد نظر بدست آورد.

ب. پرسشنامه رضایت شغلی: برای سنجش ابعاد رضایت شغلی از پرسشنامه به کار رفته توسط ویتل و دیویس^۱ (۱۹۹۰) استفاده شده است. از پاسخگویان خواسته شده است که سطح رضایتشان را با جملات نوشته شده با انتخاب گزینه‌ای از پنج گزینه توصیف کنند. پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار موافقم (۵) تا بسیار مخالفم (۱) - طراحی شده است. پس یک امتیاز بالا مبین رضایت بالا و یک امتیاز پایین مبین عدم رضایت بالا است. خرده مقیاس‌های پرسشنامه مذکور شامل الف) رضایت از پرداخت (سوال های ۱ تا ۳)، ب) رضایت از همکاران (سوال های ۴ و ۵)، ج) رضایت از شغل (سوالات ۶ تا ۸)، د) رضایت از سرپرست (۹ تا ۱۱). پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0.894$ گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه رضایت شغلی، چهار بعد مورد نظر (رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل، رضایت از سرپرست) را به دست آورد که در آن ۶۶٪ درصد واریانس سوالها استخراج شده بود. آزمون $KMO = 0.913$ و بارتلت ($P < 0.0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است. و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰.۳ چرخش مایل، چهار بعد رضایت شغلی مورد نظر را به دست آورد.

بحث و یافته ها

یافته های اصلی از پژوهش حاضر در قالب پنج فرضیه پژوهشی مذکور و به شرح زیر توصیف و تفسیر می گردد.
فرضیه اول: بین ویژگی های رهبری معنوی با کل مؤلفه های رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۱: نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از ویژگی های رهبری معنوی با کل مؤلفه های رضایت شغلی

ابعاد رهبری معنوی	لامبدای ویلکز	ضریب F	درجه آزادی	سطح معناداری	میزان اشتراک	توان آماری
چشم انداز سازمانی	۰/۷۱	۶/۴۹	۴	۰/۰۰۰	۰/۲۹	۰/۹۹
عشق به نوع دوستی	۰/۸۹	۱/۹۱	۴	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۵۵
ایمان به کار	۰/۹۰	۱/۷۶	۴	۰/۱۵	۰/۱۰	۰/۵۱
معناداری	۰/۷۳	۵/۹۴	۴	۰/۰۰۰	۰/۲۷	۰/۹۸
عضویت در سازمان	۰/۸۳	۳/۲۹	۴	۰/۰۲	۰/۱۷	۰/۸۱
تعهد سازمانی	۰/۶۶	۸/۲۹	۴	۰/۰۰۰	۰/۳۴	۰/۹۹
بازخورد عملکرد	۰/۸۵	۲/۷۹	۴	۰/۰۳	۰/۱۵	۰/۷۳

در جدول ۱- ضرایب F نشان داد که رابطه معنی داری بین چشم انداز سازمانی ($P=0/000$) با میزان اشتراک ۲۹٪؛ معناداری ($P=0/000$) با میزان اشتراک ۲۷٪؛ عضویت در سازمان ($P=0/02$) با میزان اشتراک ۱۷٪؛ تعهد سازمانی ($P=0/000$) با میزان اشتراک ۳۴٪ و بازخورد عملکرد ($P=0/03$) با میزان اشتراک ۱۵٪ با کل مؤلفه های رضایت شغلی دارد. لذا فرضیه در پنج مورد تایید می شود. و توان آماری آنها نیز بالای ۰/۸ می باشد که بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است. رابطه معناداری بین عشق به نوع دوستی و ایمان به کار با مؤلفه های رضایت شغلی وجود ندارد و فرضیه یک در این دو مورد تأیید نمی شود.

فرضیه ۲: بین ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از پرداخت رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از پرداخت

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R ²	β	T	ρ
چشم انداز سازمانی						۰/۱۶	۱/۶۵	۰/۱۰
عشق به نوع دوستی						۰/۲۴	۱/۷۶	۰/۰۸
ایمان به کار						-۰/۱۲	-۰/۸۴	۰/۴۰
معناداری	رضایت از پرداخت	۱۶/۰۹	۰/۰۰۰	۰/۷۹	۰/۶۳	-۰/۲۶	-۱/۸۷	۰/۰۷
عضویت در سازمان						۰/۴۷	۳/۰۸	۰/۰۰۳
تعهد سازمانی						۰/۲۷	۱/۷۳	۰/۰۹
بازخورد عملکرد						۰/۰۲	۰/۱۷	۰/۸۵

نتایج جدول ۲ نشان می دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ویژگیهای رهبری معنوی با رضایت از پرداخت برابر با ۱۶/۰۹ که در سطح ($P=۰/۰۰۰$) معنادار است. مقدار R^2 نشان می دهد ۰/۶۳ از واریانس رضایت از پرداخت توسط ویژگیهای رهبری معنوی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که عضویت در سازمان ($\beta=۰/۴۷$) می تواند رضایت از پرداخت را به طور مثبت و معنادار پیش بینی کند.

فرضیه ۳: بین ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از همکاران رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از همکاران

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R ²	β	T	ρ
چشم انداز سازمانی						-۰/۳۱	-۲/۰۸	۰/۰۴
عشق به نوع دوستی						-۰/۴	-۰/۲۰	۰/۸۴
ایمان به کار						۰/۴۴	۲/۰۹	۰/۰۴
معناداری	رضایت از همکاران	۲/۳۵	۰/۰۳۳	۰/۴۴	۰/۲۰	۰/۱۶	۰/۷۷	۰/۴۴
عضویت در سازمان						۰/۳۸	۱/۷۱	۰/۹
تعهد سازمانی						-۰/۳۰	۱/۳۱	۰/۲۰
بازخورد عملکرد						-۰/۳/۰	-۱۶/۰	۸۷/۰

نتایج جدول ۳ نشان می دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ویژگیهای رهبری معنوی با رضایت از همکاران برابر با $2/35$ که در سطح ($P=0/000$) معنا دار است. مقدار R^2 نشان می دهد $20/0$ از واریانس رضایت از همکاران توسط ویژگیهای رهبری معنوی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که ایمان به کار ($\beta=0/44$) می تواند رضایت از همکاران را به طور مثبت و معنادار پیش بینی کند. فرضیه ۴: بین ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از شغل رابطه وجود دارد.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از شغل

ρ	T	β	R^2	R'	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین
0/90	-0/12	-0/02						چشم انداز سازمانی
0/21	1/27	0/23						عشق به نوع دوستی
0/95	-0/05	-0/01						ایمان به کار
0/000	4/34	0/79	0/38	0/62	0/000	5/99	رضایت از شغل	معناداری
0/44	0/78	-0/15						عضویت در سازمان
0/000	-4/62	-0/92						تعهد سازمانی
0/03	-2/11	-0/34						بازخورد عملکرد

نتایج جدول ۴ نشان می دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین رهبری ویژگیهای معنوی با رضایت از شغل برابر با $5/99$ که در سطح ($P=0/000$) معنا دار است. مقدار R^2 نشان می دهد $38/0$ از واریانس رضایت از شغل توسط ویژگیهای رهبری معنوی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که معناداری ($\beta=0/79$) می تواند رضایت از شغل را به طور مثبت و معنا دار پیش بینی کند.

فرضیه ۵: بین ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از سرپرست رابطه وجود دارد.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ویژگی های رهبری معنوی و رضایت از سرپرست

ρ	T	β	R^2	R'	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین
0/001	3/61	0/40						چشم انداز سازمانی
0/57	-0/57	-0/08						عشق به نوع دوستی
0/22	-1/25	0/20						ایمان به کار
0/13	1/54	0/24	0/54	0/73	0/000	11/26	رضایت از سرپرست	معناداری
0/20	1/29	0/22						عضویت در سازمان
0/000	-3/86	-0/66						تعهد سازمانی
0/003	3/03	0/42						بازخورد عملکرد

نتایج جدول ۵ نشان می دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ویژگیهای رهبری معنوی با رضایت از سرپرست برابر با ۱۱/۲۶ که در سطح ($P=0.00/0$) معنادار است. مقدار R^2 نشان می دهد ۰/۵۴ از واریانس رضایت از سرپرست توسط ویژگیهای رهبری معنوی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می دهد که چشم انداز سازمانی ($\beta=0.40$) و بازخورد عملکرد ($\beta=0.42$) می توانند رضایت از سرپرست را به طور مثبت و معنادار پیش بینی کنند.

بحث و نتیجه گیری

سازمان های امروزی به کارکنان خود بسیار توجه دارند، چرا که تجربه ثابت کرده است هر چه نیازهای مادی و به اصطلاح نیازهای بیرونی بیشتر ارضا شود، نیازهای روانی و فیزیولوژیکی یا نیازهای درونی آنها بیشتر ارضا می شود. ارضا نشدن این دسته از نیازها عملکرد و کارایی فرد را به طور چشمگیری کاهش می دهد و باعث می شود که کارکنان از کار خود زده شوند و تمایل به انجام کار در آنان کاهش یابد. بنابراین رهبر باید بر پیروانش تأثیر بگذارد تا قدرت و توانایی آنان به منظور تحقق اهداف سازمان افزایش یابد. در این شرایط رهبر علاوه بر جنبه های فیزیکی پیروان به جنبه های دیگری همچون ذهن (فکر) قلب (احساسات و هیجانات) و... توجه خاص می کند با این اوصاف در رضایت شغلی کارکنان جایگاه رهبری در سازمان جایگاهی استراتژیک و مهم می باشد، که پژوهش حاضر به بررسی این مهم پرداخته است. تجزیه تحلیل فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین ویژگی های رهبری معنوی (چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد) با کل مؤلفه های رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. بنابراین وجود ویژگی های رهبری معنوی در دانشگاه سبب ایجاد رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل و رضایت از سرپرست می شود. نتایج فرضیه های حاضر با نتایج تحقیق شارون (۲۰۰۴)، تهوری (۱۳۸۴)، ضیائی و همکاران (۱۳۸۷)، خورشید و محسنی (۲۰۱۰) و فرای (۲۰۱۰) همسو است زیرا آنها نیز در پژوهش های خود به این نتایج رسیدند.

همچنین تجزیه تحلیل فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین ویژگی های رهبری معنوی با رضایت از پرداخت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و ویژگی عضویت در سازمان ($\beta=0.47$) می تواند به طور مثبت و معنی دار مؤلفه رضایت از پرداخت را پیش بینی کند. براساس نتایج فرضیه مذکور می توان این گونه بیان کرد که کارکنان دانشگاه، میزان پرداخت دانشگاه را از دیگر سازمان های که هم ردیف دانشگاه می باشند بهتر می دانند و با توجه به مسئولیتی که در دانشگاه بر عهده ایشان گذاشته شده است از میزان پرداختی که دانشگاه به افراد خود می دهد رضایت دارند، در نتیجه مسئولیت واگذار شده از طرف دانشگاه را به نحو احسن انجام می دهند چرا که در قبال مسئولیتی که نسبت به کار خود دارند راضی می باشند، نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش های خورشید و محسنی (۱۳۸۹) یوسف (۲۰۱۱)، هانگ (۲۰۰۱)، همسو می باشد. زیرا آنها نیز در پژوهشهای خود به نتایج مشابهی رسیدند.

تجزیه تحلیل فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بین ویژگی های رهبری معنوی با رضایت از همکاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و ویژگی ایمان به کار ($\beta=0.44$) می تواند رضایت از همکاران را به طور مثبت و معنادار پیش بینی کند. براساس نتایج فرضیه حاضر می توان این گونه بیان کرد که کارکنان در دانشگاه از کار کردن با همکاران و سایر افراد که

به نوعی در دانشگاه مشغول به خدمت هستند لذت می برند و چنین اظهار می کنند با افرادی مسئولیت پذیر در دانشگاه کار می کنند، در کل براساس نتایج این فرضیه دانشگاه از نظر کارکنان در برگیرنده افرادی می باشد که از کار خود لذت می برند چرا که با علاقه و همچنین پذیرش مسئولیتی که نسبت به کار خود دارند کار کردن در این دانشگاه را انتخاب کرده اند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهشهای خسروی (۱۳۸۲)، با عنوان بررسی عوامل فشار آفرین شغلی و تعیین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا (س)، رفیعی و همکارانش (۲۰۱۰) همسو می باشد. زیرا آنها نیز در پژوهش های خود به نتایج مشابهی رسیدند.

تجزیه تحلیل فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که بین ویژگی های رهبری معنوی با رضایت شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ویژگی معناداری ($\beta=0/79$) می تواند رضایت از شغل را به طور مثبت و معنادار پیش بینی کند، براساس فرضیه حاضر می توان چنین گفت که کارکنان دانشگاه اذعان دارند با توجه به گردش شغلی، میزان پرداخت و منزلت اجتماعی که در میان اقشار مختلف کسب کرده اند به این افراد معنای خاصی بخشیده است. اما با توجه به اینکه اکثر کارکنان دانشگاه از کار کردن در دانشگاه رضایت دارند؛ افراد دیگری هم با توجه به اینکه با افراد یا همکاران مسئولیت پذیر کار نمی کنند و میزان دریافتی آنها به اندازه مقدار کار انجام شده نیست احساس موفقیت قابل توجهی در این شغل را نمی بینند و به تبع آن انجام شغل دیگری را برای جبران میزان دریافتی ها و خلاهای ناشی از کار کردن در دانشگاه را ترجیح می دهند. و در نهایت فرضیه پنجم بیانگر این است که بین ویژگی های رهبری معنوی با رضایت از سرپرست رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ویژگی چشم انداز سازمانی با ($\beta=0/40$) و بازخورد عملکرد با ($\beta=0/42$) می توانند رضایت از سرپرست را به طور مثبت و معنادار پیش بینی کنند. براساس فرضیه حاضر می توان چنین گفت با توجه به پاسخی که کارکنان دانشگاه ابراز داشته اند و در موارد محدودی مشاهده شده و کارکنان به آن نیم نگاهی داشتند این است که اظهار کرده اند مدیران تا حدودی تبعیض قائل می شوند و نسبت به کاری که یک کارمند در دانشگاه با توجه به سنگینی کار وی با او منصفانه رفتار نمی شود. اما اکثر قریب به اتفاق کارکنان اظهار داشتند که مدیران با کارکنان ارتباط خوبی دارند و به کارکنان کمک می کنند و در نهایت با توجه به معیارهای که هر یک از کارکنان تحت نظارت مدیری خاص کار می کنند آن مدیر را در سطح عالی ارزیابی کرده اند.

منابع

فارسی

- احمدی، ف. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی با شادمانی و سرزندگی در بین مدیران مدارس ابتدائی نمونه دخترانه شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه.
- زهرا، ت. (۱۳۸۴)، بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در «مدیریت پردازش» بخش کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات، دوره ۲۱ شماره ۲، صص: ۲۵-۴۶.
- خسروی، ز. (۱۳۸۲)، بررسی عوامل فشار آفرین شغلی و تعیین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا (س)، فصلنامه مطالعات زنان، سال اول، شماره ۳.

- خورشید، ص.، محسنی، ز.، (۱۳۸۹)، مطالعه تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی و خصوصی شهر گرگان، فصلنامه پژوهش های مدیریت، سال سوم، شماره ۷، صص ۷۹-۱۱۹.
- زمینی، س.، حسینی نسب، د.، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی (در میان اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز)، مدیریت فرهن گسازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، پاییز و زمستان ۱۳۸۸، صفحات ۱۲۱-۱۳۸.
- سزایی، ح.، (۱۳۸۲)، مقدمه ای بر نمونه گیری در تحقیق، چاپ سوم، تهران: انتشارات سمت.
- شاکری نیا، ا.، نبوی، سص.، (۱۳۸۹)، رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره چهارم.
- ضیائی، م. ص.، نرگسیان، ع.، آبیای اصفهانی، س.، (۱۳۸۷)، نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۸۶-۶۷.
- قادری، ز.، (۱۳۷۸)، اثر خویشن پنداری شغلی و سطح نیازمندیها بر رضایت شغلی دبیران زن و مرد دبیرستانهای منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی علامه.
- قلاوندی، ح.، رجایی پور، س.، مولودی، ح.، شریف، س. م.، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و نگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاهها، فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم شماره ۱۹، صص ۱۳۴-۱۱۳.
- مقیمی، سم.، (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
- نرگسیان، ع.، (۱۳۸۷)، رهبری معنوی در سازمانهای معاصر، ماهنامه تدبیر، سال هیجدهم - شماره ۱۸۹.

انگلیسی

- CheRose, R and et al. (2006); **An Analysis of Quality of work life (QWL) and Career-Related Variables**; *American Journal of Applied Sciences*, vol 12, pp. 2151-2159.
- Fry, L., W. and Hannah, S. T., and Noel, M., Walumbwa, F.(2011); **Impact of spiritual leadership on unit performance**, *The Leadership Quarterly* 22 , 259-270. *Journal homepage:* www. elsevi e r.com/locate/leaqua.
- Fry, L. W. (2003); **toward a theory of Spiritual Leadership**; *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, pp.693-727.
- Fry, L. W., and Vittuci, S., and Cedillo, M. (2005); **spiritual leadership and army transformation: theory measurement and establishing a baseline**; *The leadership Quarterly*, (16), 835-862

- Gerald, F. C. (1999); **Spirituality for Managers: Context and Critique**; *Journal of Organizational Change Management*, Vol.12, No.3, pp.186-199, MCB University.
- Hinnells, R. J. (1995); **A New Dictionary of Religion**; Blackwell.
- Hong L u, K. and Louise, B. and Xian Z. and Alison E. W. (2011); **Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review**; *International Journal of Nursing Studies*, NS-1942; No. of Pages 22, *journal homepage: www.elsevier.com/ijns*.
- Hong L u. and Alison E. and While, K. and Louise, B. (2005); **Job satisfaction among nurses: a literature review**; *International Journal of Nursing Studies* 42, pp 211–227.
- Polat, S. (2011); **The Level of Faculty Members' Spiritual Leadership (SL) Qualities Display According To Students in Faculty of Education**; *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15 (2011) 2033–2041.
- Rafiei, M. and Jahani, F. Mosavipour, S. (2010); **Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010**; *Arak Medical University Journal (AMUJ)*, 2011; 14(54): 35-45.
- Smith, P.C., Kendall, L., Hulin, C.L. (1969), **The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes** Chicago: Rand McNally .
- Spector, P. E. (1997); **Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences**; Sage Publications: London.
- Vitell, S. J., Davis, D.L. (1990); **The relationship between ethics and job satisfaction: an empirical investigation**; *journal of Business ethics*, 9, pp. 489-494.
- Yusof, J. M. (2011); **A multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual leadership and Job satisfaction: A Conceptual Framework**; 2nd International conference on Business and Economic Research, (2 nd ICBER 2011) Proceeding.