

فهرست مطالب

چکیده..... ل

فصل اول : کلیات تحقیق

۲	مقدمه
۳	۱-۱- بیان مسئله
۶	۲-۱- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۸	۳-۱- اهداف تحقیق
۹	۴-۱- قلمرو تحقیق
۹	۵-۱- تعریف نظری و عملیاتی واژه ها
۱۳	۶-۱- متغیرهای تحقیق
۱۳	خلاصه

فصل دوم : پیشینه و چارچوب نظری تحقیق

۱۵	مقدمه
۱۵	بخش اول: بررسی رهبری معنوی
۱۵	۱-۱-۲- تعریف معنویت
۱۶	۲-۱-۲- معنویت عصر جدید
۱۷	۳-۱-۲- معنویت در محیط کار
۱۷	۴-۱-۲- رهبری معنوی
۱۸	۱-۴-۱-۲- رهبری معنوی از دیدگاه فرای و همکاران
۱۹	۲-۴-۱-۲- ابعاد رهبری معنوی
۱۹	۱-۲-۴-۱-۲- چشم انداز سازمانی
۲۰	۲-۲-۴-۱-۲- عشق به نوع دوستی
۲۰	۳-۲-۴-۱-۲- امید / اعتقاد به کار
۲۰	۴-۲-۴-۱-۲- معناداری
۲۰	۵-۲-۴-۱-۲- عضویت (تعلق سازمانی)

۲۱۱-۲-۴-۶-تعهد سازمانی
۲۱۱-۲-۴-۷-بهره وری و بهبود مستمر
۲۱بخش دوم: کیفیت زندگی کاری
۲۱۱-۲-۲-تعاریف کیفیت زندگی کاری
۲۴۲-۲-۲-تعریف عملیاتی کیفیت زندگی کاری
۲۵۳-۲-۲-تعریف رسمی کیفیت زندگی کاری
۲۵۴-۲-۲-مقاصد و اهمیت کیفیت زندگی کاری
۲۶۵-۲-۲-شاخص های کیفیت زندگی کاری
۲۹۱-۵-۲-۲-پرداخت عادلانه
۳۰۲-۵-۲-۲-محیط کاری امن
۳۲۳-۵-۲-۲-امنیت برای رشد
۳۳۴-۵-۲-۲-حقوق فردی در سازمان کار
۳۵۵-۵-۲-۲-انسجام اجتماعی در سازمان
۳۶۶-۵-۲-۲-کار وکل فضای زندگی
۳۸۷-۵-۲-۲-وابستگی اجتماعی زندگی شغلی
۴۰۸-۵-۲-۲-گسترش توانایی های انسانی
۴۳۶-۲-۲-برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری
۴۴۷-۲-۲-روش نوین در ارزیابی کیفیت زندگی کاری
۴۴۸-۲-۲-عوامل شکست برنامه های کیفیت زندگی کاری
۴۶۹-۲-۲-نظریه های کیفیت زندگی کاری از دید تئورسین های مدیریت
۵۲بخش سوم: بررسی امنیت شغلی
۵۳۱-۳-۲-اهمیت و جایگاه امنیت شغلی کارکنان
۵۳۲-۳-۲-امنیت شغلی درون سازمانی
۵۴۳-۳-۲-امنیت شغلی برون سازمانی
۵۴۴-۳-۲-مولفه های امنیت شغلی
۵۵بخش چهارم: پیشینه و چارچوب نظری تحقیق
۵۵۱-۴-۲-تحقیقات داخلی انجام شده درباره رهبری معنوی
۵۷۲-۴-۲-تحقیقات خارجی انجام شده درباره رهبری معنوی

۵۸۲-۴-۳-تحقیقات داخلی پیرامون کیفیت زندگی کاری
۶۱۲-۴-۴-تحقیقات خارجی پیرامون کیفیت زندگی کاری
۶۳۲-۴-۵-تحقیقات داخلی انجام شده درباره امنیت شغلی
۶۴۲-۴-۶-تحقیقات خارجی انجام شده درباره امنیت شغلی
۶۵۲-۴-۷-چارچوب نظری تحقیق
۶۸۲-۴-۸-مدل مفهومی تحقیق
۶۹۲-۵-فرضیه‌های پژوهش
۶۹خلاصه

فصل سوم : روش تحقیق

۷۱مقدمه
۷۱۳-۱-روش تحقیق
۷۲۳-۲-فرآیند انجام تحقیق
۷۳۳-۳-جامعه آماری مورد مطالعه
۷۳۳-۴-روش نمونه گیری و حجم نمونه
۷۳۳-۵-روش گردآوری دادهها
۷۴۳-۶-ابزار جمع آوری اطلاعات
۷۵۳-۶-۱-روایی پرسشنامه
۷۶۳-۶-۲-پایایی پرسشنامه
۷۶۳-۷-روش های تجزیه و تحلیل داده ها
۷۷۳-۷-۱-آزمون ضریب همبستگی پیرسون
۷۷۳-۷-۲-آزمون کولموگروف اسمیرنوف
۷۷۳-۷-۳-مدلهای رگرسیون خطی
۷۷۳-۷-۴-ضریب تعیین (R^2)
۷۸خلاصه

فصل چهارم : یافته های تحقیق

۷۹مقدمه
----	------------

۸۱	۴-۱-توصیف داده ها.....
۸۴	۴-۱-۱-جداول توافقی.....
۸۶	۴-۲-تحلیل داده ها.....
۹۹	خلاصه.....

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۰۲	مقدمه.....
۱۰۳	۵-۱-تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۰۵	۵-۲-محدودیت ها.....
۱۰۶	۵-۳-پیشنهادات.....
۱۰۶	۵-۴-پیشنهادات برای پژوهش های آتی.....
۱۰۷	خلاصه.....
۱۰۹	منابع و مؤاخذ.....
۱۲۰	پیوست ها.....

فهرست جداول

- جدول ۲-۱- تعاریف کیفیت زندگی کاری (نگارنده)..... ۲۴
- جدول ۲-۲: آثار و پیامدهای امنیت شغلی (اعرابی، ۱۳۸۰:۲۶)..... ۵۲
- جدول ۳-۱: تقسیم بندی نمونه آماری (کارگزینی سازمان منابع طبیعی استان کرمان)..... ۷۳
- جدول ۳-۲: نمره گذاری مقیاس لیکرت (لیکرت، ۱۹۳۲)..... ۷۴
- جدول ۳-۳- سازگاری درونی (نگارنده)..... ۷۶
- جدول ۴-۱- ضرایب پایایی پرسشنامه ها..... ۷۹
- جدول ۴-۲- شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیرهای امنیت شغلی و ابعادش، رهبری معنوی و ابعاد کیفیت زندگی کاری..... ۸۰
- جدول ۴-۳- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سن..... ۸۱
- جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر جنسیت..... ۸۲
- جدول ۴-۵- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر میزان تحصیلات..... ۸۲
- جدول ۴-۶- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سابقه خدمت..... ۸۳
- جدول ۴-۷- جدول توافقی منغیر تحصیلات در مقابل سن..... ۸۴
- جدول ۴-۸- جدول توافقی متغیر سابقه خدمت در برابر متغیر تحصیلات..... ۸۵
- جدول ۴-۹- جدول توافقی متغیر جنسیت در برابر متغیر تحصیلات..... ۸۶
- جدول ۴-۱۰- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیر امنیت شغلی..... ۸۶
- جدول ۴-۱۱- ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای رهبری معنوی و کیفیت زندگی با امنیت شغلی .. ۸۷
- جدول ۴-۱۲- جدول خلاصه مدل..... ۸۷
- جدول ۴-۱۳- جدول تحلیل واریانس ANOVA..... ۸۷
- جدول ۴-۱۴- جدول ضرایب رگرسیونی..... ۸۸
- جدول ۴-۱۵- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیر رهبری معنوی..... ۸۹
- جدول ۴-۱۶- آماره های تک نمونه های..... ۸۹
- جدول ۴-۱۷- نتایج آزمون t تک نمونه های..... ۸۹
- جدول ۴-۱۸- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیر کیفیت زندگی کاری..... ۹۰
- جدول ۴-۱۹- آماره های تک نمونه های..... ۹۰
- جدول ۴-۲۰- نتایج آزمون t تک نمونه های..... ۹۰

جدول ۴-۲۱- آماره‌های تک نمونه‌ای	۹۱
جدول ۴-۲۲- نتایج آزمون t تک نمونه‌ای	۹۱
جدول ۴-۲۳- نتایج آزمون همبستگی متغیرهای امنیت شغلی و رهبری معنوی	۹۲
جدول ۴-۲۴- جدول خلاصه مدل	۹۲
جدول ۴-۲۵- جدول تحلیل واریانس ANOVA	۹۲
جدول ۴-۲۶- جدول ضرایب رگرسیونی	۹۳
جدول ۴-۲۷- نتایج آزمون همبستگی متغیرهای امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری	۹۳
جدول ۴-۲۸- جدول خلاصه مدل	۹۴
جدول ۴-۲۹- جدول تحلیل واریانس ANOVA	۹۴
جدول ۴-۳۰- جدول ضرایب رگرسیونی	۹۴
جدول ۴-۳۱- جدول خلاصه مدل	۹۵
جدول ۴-۳۲- جدول تحلیل واریانس ANOVA	۹۵
جدول ۴-۳۳- جدول ضرایب رگرسیونی	۹۵
جدول ۴-۳۴- نتایج آزمون همبستگی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رهبری معنوی	۹۶
جدول ۴-۳۵- جدول خلاصه مدل	۹۷
جدول ۴-۳۶- جدول تحلیل واریانس ANOVA	۹۷
جدول ۴-۳۷- جدول ضرایب رگرسیونی	۹۷
جدول ۴-۳۸- جدول خلاصه مدل	۹۸
جدول ۴-۳۹- جدول تحلیل واریانس ANOVA	۹۸
جدول ۴-۴۰- جدول ضرایب رگرسیونی	۹۸
جدول ۵-۱- خلاصه نتایج تحقیق	۱۰۷

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲- عوامل مؤثر بر عدالت در پرداخت ۳۰
- نمودار ۲-۲- اجزای کیفیت زندگی کاری ۵۰
- نمودار ۳-۲- رابطه بین عملکرد و سطح امنیت شغلی ۵۲
- نمودار ۱-۳- فرآیند انجام تحقیق ۷۳
- نمودار ۱-۴- نمودار درصد فراوانی متغیر سن ۸۱
- نمودار ۲-۴- نمودار درصد فراوانی متغیر جنسیت ۸۲
- نمودار ۳-۴- نمودار درصد فراوانی متغیر میزان تحصیلات ۸۳
- نمودار ۴-۴- نمودار درصد فراوانی متغیر سابقه خدمت ۸۴

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری بر امنیت شغلی کارکنان اداره کل منابع طبیعی استان کرمان در سال ۹۴ می باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف در گروه تحقیقات کاربردی و ارزیابی، از لحاظ داده ها در گروه تحقیقات کمی و از لحاظ روش در گروه تحقیقات میدانی، همبستگی و همخوانی قرار دارد. ماهیت این پژوهش تحقیق همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارمندان اداره کل منابع طبیعی استان کرمان می باشند که تعداد آنها ۲۸۰ نفر با بازه های سنی و سابقه های شغلی مختلف است که با روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان و کرجسی ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری سه پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی فرای و همکاران با روایی ۰/۸۵ و پایایی ۰/۸۲، پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون با روایی ۰/۹۱ و پایایی ۰/۸۶ و پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران با روایی ۰/۹ و پایایی ۰/۷۴ می باشد که داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS تحلیل شده اند. نتایج نشان می دهد رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری بر امنیت شغلی کارکنان اداره کل منابع طبیعی استان کرمان تاثیر مثبت دارند یعنی هر چه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر باشد، امنیت شغلی آن ها نیز افزایش می یابد لذا شایسته است که بر اساس روشهای علمی و تجربی، رهبری معنوی را در سازمانها ارتقا داد تا کیفیت زندگی کاری مطلوب و سپس امنیت شغلی افزایش یابد.

واژگان کلیدی:

رهبری معنوی، کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی

فصل اول
کلیات تحقیق

مقدمه

با ورود معنویت به عرصه سازمان و مدیریت، به عنوان چالش قرن بیست و یکم، مدیران و رهبران سازمانها باید الزاماً با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند. نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی بر اساس ارزش های انسانی می باشد تا کارکنانی توانمند، دارای بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت و پرورش دهند. هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقاء معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار برای خلق بینش و بصیرت و هم خوانی ارزشی در سطوح فردی تیمی و سازمانی و سرانجام پرورش سلامت روانی مثبت و تعهد و بهره وری سازمانی تحقق بخشد (فرای^۱، ۲۰۰۵). اندیشه های ارائه شده در زمینه بهره وری به وسیله اندیشمندان مختلف مدیران را به افزایش بهره وری تلاش های سازمانی رهنمون ساخته است و این باور را که بهره وری بیشتر همراه با کیفیت زندگی کاریست را جا انداخته است (لویس^۲ و همکاران، ۲۰۰۱). کیفیت زندگی کاری برنامه ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می رساند. مطالعات انجام شده نشان می دهد، نیازهای روانی کارکنان در سازمان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده می شود (پالاک^۳، ۱۹۹۳). یکی از این نیازهای روانی امنیت شغلی می باشد. نیاز به امنیت از جمله مسائلی است که همواره ذهن آدمی با بخود مشغول نموده است، نیاز به ایمنی و امنیت واقعی، میل آدی در خصوص حفظ وضع موجود و اطمینان نسبت به ثبات وقایع و روند تحولات در آینده است. نیاز به حفظ موقعیت شغلی و به تعبیری امنیت شغلی که یکی از نیازهای ایمنی بشر محسوب

¹ Fry

² Lewis

³ Pollock

می‌گردد، بین تمامی افراد سازمانها در دنیا، در حد معقولی نیازی محسوس و یکسان می‌باشد، اما آنچه در این زمینه بین جوامع تفاوت‌هایی را به وجود می‌آورد، انتظار کارکنان کشورهای مختلف از امنیت شغلی و تفسیری است که از حد معقول امنیت در فرهنگ‌های مختلف به عمل می‌آید لذا در این پژوهش به بررسی تاثیر رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری بر امنیت شغلی کارکنان سازمان منابع طبیعی کرمان پرداخته شده است. در این فصل پس از بیان مسئله ی تحقیق، به بررسی اهمیت و ضرورت انجام تحقیق پرداخته شده است. پس از آن اهداف، قلمرو و تعاریف نظری و عملیاتی مورد نظر در این تحقیق آورده شده است.

۱-۱- بیان مسئله

حق داشتن شغل مناسب و حق کار کردن یکی از بدیهی و اساسی‌ترین حقوق هر انسانی است. اصولاً حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است و برای کسب درآمد و امرار معاش راهی جز کار کردن وجود ندارد. اما صرف وجود چنین حقی بدون در نظر گرفتن لزوم استحکام و ثبات در شغل و کار افراد، کافی نیست. از این رو علاوه بر به رسمیت شناختن حق کار کردن و حق داشتن شغل مناسب برای هر فرد در یک جامعه، شغل و کار وی هم باید از تعرض، مصون باشد و اینها مکمل یکدیگرند. این‌که افراد از ثبات شغلی خود اطمینان نداشته باشند و هر آن منتظر باشند از طرف مقامات که به بهانه‌ای توجیه ناپذیر، شغل وی را سلب نمایند خلاف اصل وجود امنیت شغلی به عنوان یکی از اصول حاکم بر استخدام است (امامی و استوارسنگری، ۱۳۸۹: ۱۹۸) «امنیت شغلی را می‌توان شرایطی تصور نمود که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد.» (پرستش و شکراللهی، ۱۳۹۰: ۷۶).

امنیت شغلی نقش بسیار مهمی در فرایند کار و موفقیت سازمانی دارد. وجود به اندازه و معقول این امنیت باعث افزایش راندمان کار و بهره‌وری می‌شود و علاوه بر آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده را نیز فراهم می‌سازد. لذا تأمین امنیت شغلی علاوه بر کارکنان به نفع سازمان/بنگاه نیز هست. در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمانها را به خودمشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در امنیت شغلی اصولاً علاوه بر اینکه از وجود عوامل تهدیدکننده شغلی در سازمان، نباید خبری باشد، ادراک و احساس از نبودن مانع در خصوص شغل فرد هم باید در ذهن وی وجود داشته باشد. در صورت عدم تحقق این موارد، فرد دچار هراس و نگرانی از شغل خود در آینده خواهد شد. انسان‌های دارای سلسله نیازهای متعددی هستند و همانطور که مازلو^۱ اشاره می‌کند بعد از نیازهای فیزیولوژیک^۲، دومین نیاز، نیاز به امنیت می‌باشد. لذا ارضای این نیاز موجب افزایش سلامت روانی می‌گردد. همچنین طبق نظریه دوعاملی

^۱ Maslow

^۲ Physiologic needs

هرزبرگ^۱، امنیت شغلی از جمله عوامل بهداشتی است و فقدان آن باعث کاهش سلامت روانی خواهد شد. از طرفی تامین و ارائه آن از سوی سازمان باعث ادامه خدمت می شود و در افراد این احساس را بوجود می آورد که سازمان آنها را فردی مهم، برجسته و مفید می داند که این نیز باعث افزایش سلامت روانی کارکنان می شود. احساس عدم امنیت شغلی مانند سایر ناکامیها موجب بروز اضطراب، فشارهای عصبی و در نهایت واکنش های پرخاشجویانه می گردد که می تواند بصورت بازدهی کم و هدفهای تحقق نیافته جلوه گر شود (وردی، ۱۳۸۰).

به طور کلی مؤلفه های امنیت شغلی براساس نظریه هرسی و همکاران^۲ (۱۹۶۹) به شرح زیر می باشند:

- تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت در شغل، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابسته شدن فرد به سازمان و دفاع از سازمان (اعرابی، ۱۳۸۰). در صورتی که کارکنان از بابت مؤلفه های مذکور به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان وانرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنشهای انسانی می گردد (الوانی، ۱۳۷۹).

سبک های رهبری می تواند نقش موثری بر امنیت شغلی کارکنان ایفا نماید. یکی از عواملی که در این تحقیق، تاثیر آن بر امنیت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار می گیرد رهبری معنوی است. رهبری معنوی، از رویکردهایی است که در دهه های پایانی قرن بیستم میلادی، به طور جدی در مبانی نظری رهبری و مدیریت مطرح شده است. نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است (بی شاپ و شول^۳، ۲۰۰۱). رهبر معنوی کسی است که در برخورد با موقعیت های سازمانی به جای مداخله در امور، بصیرت بخشی؛ بجای کنترل، اعتماد؛ بجای اعمال محدودیت، استقلال؛ بجای اقدام، تصویرسازی و بجای مطرح نمودن، فروتنی از خود نشان می دهد (هیبرت و کلات^۴، ۲۰۰۱). به عبارت دیگر رهبری معنوی نوعی رهبری است که به ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کل نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می دهند که فرسمن (۲۰۰۲) از این سه عنصر به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می کند (فرسمن^۵، ۲۰۰۲).

¹ Herzberg

² Hersey et. al.

³ Bishop and Schol

⁴ Hiebert and Klatt

⁵ Freshman

نظریه رهبری معنوی فرای بر اساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی و بقای معنوی می باشد. هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان می باشد تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. در واقع، رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش ها، طرز تلقی ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. وی این کار را در دو مرحله زیر انجام می دهد: ۱. در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان احساس می کنند که دارای شغل با اهمیت و معناداری می باشند، رهبر معنوی، اقدام به ایجاد چشم اندازی مشترک می کند. ۲. رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی / اجتماعی بر اساس ارزش های انسانی موجب می گردد که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می آید که سایرین نیز دارای اهمیت می باشند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی به عمل آید (فرای، ۲۰۰۳).

علت وجودی و مسئولیت اساسی مدیران، ایفای نقش های رهبری در سازمان ها به منظور بهره وری بوده، تا از این طریق بتوان اثربخشی را ارتقاء بخشیده و با رهبری اثربخش و کارآمد، بهره وری مؤثرتر و بهتر از منابع مادی و مالی و به ویژه منابع انسانی را تعیین نمود. رهبران از طریق به کارگیری مدیریت مناسب از یک سو عامل ایجاد کیفیت زندگی کاری هستند و از سوی دیگر عامل افزایش بهره وری اند. در طی سالهای اخیر برنامه های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمانها و شرکت های بزرگ بر عهده داشته است. کیفیت زندگی کاری شاخصی است که می تواند از مسایل عمده ی کارکنان اطلاعات ارزشمند و سازنده ای در اختیار مدیریت قرار دهد و باعث ایجاد احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت، احساس امنیت و ... در آنان شود که نتیجه ی آن افزایش بهره وری کارکنان می باشد (شیمون، ۱۹۹۱).

والتون^۱ در الگوی خود برای کیفیت زندگی کاری ۸ شاخص در نظر گرفته است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط های کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت های انسانی. درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه گیری رضایت، غیبت کم؛ و انگیزه بالا در کارکنان برآورده میشود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد (والتون، ۱۹۷۳).

^۱ Walton

اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه کنیم، خواهیم دید، تا کنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگیهای فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران و کیفیت زندگی کاری کارکنان صورت گرفته، ولی موضوعی که در سالهای اخیر توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده است، ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه می توان با توسل جستن به معنویت و توجه به مولفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان، امنیت شغلی را برای آنان به ارمغان آورد؟ لذا در این پژوهش بررسی می شود که رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری چه تأثیری بر امنیت شغلی کارکنان سازمان منابع طبیعی کرمان دارد؟

۱-۲- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

در طلیعه قرن جدید که سازمانها با محیط رقابت جهانی مواجه اند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیتهای کاری احساس می شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمانهای امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال پیگیری روشها و رویه های کاری ثابت خود، روشهای کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه ای که سازمانها دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند (گیزل و همکاران^۱، ۲۰۰۳) و برای اینکه از قافله عقب نیافتند، اکثر این سازمانها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. در واقع در حال حاضر یک نیروی شتابان آشکار و نمایان برای تغییر سازمانی و جامعه جهانی در حال حرکت است. از این رو نیاز به رهبری مقدستر به وجود آمده است که چهار عرصه اساسی ماهیت انسان یعنی جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکر منطقی)، سرشت (عواطف و احساسات)، و روح را در هم ادغام می کند. در واقع پاسخ به این نیازها، نیاز به تغییر شکل سازمانی گسترده به پارادایم سازمان یادگیرنده را الزام می کند. از این رو نیاز به رهبران معنوی در سازمانهای یادگیرنده ای نمود پیدا می کند که الگوهای تفکر در آنها گسترده و پرورش یافته و اشتیاق همگانی به طور گسترده ای در آن تنظیم شده است. افراد در چنین سازمانهایی توانمند هستند و صلاحیت دستیابی به چشم انداز روشن سازمانی را به طور نمایانی دارند (جاج و همکاران^۲، ۲۰۰۲).

در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آنچنان است که می تواند برای سازمانها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد و از آن جهت که احساس امنیت شغلی کم، مانند ناکامی های نوع دیگر، موجب اضطراب و واکنش های پرخاشجویانه می شود. به این دلیل لازم است مورد بررسی دقیق تر قرار گیرد. علاوه بر این، در دنیای پیچیده ی امروز چنان زندگی شخصی و خصوصی انسان در هم تنیده شده است که زندگی حرفه ای بر زندگی خصوصی استیلا پیدا کرده و سبب شده است

^۱ Geijsel et. al

^۲ Judge et al.