

The role of spiritual leadership dimensions on job performance of primary school teachers in Pakdasht

Mohamadreza Soleimanpour¹, Ali Moradi¹, , Fateme Rezanejad³

1. Agricultural Extension and Education, Varamin Pishva Branch, Islamic Azad University, Varamin, Iran.

2. Elementary teacher, Ardabil Education, Ardabil.

3. Educational Sciences, Department of Educational Management, Varamin Pishva Branch, Islamic Azad University, Varamin, Iran.

*Corresponding Author: Ali Moradi, E-mail: ali.moradi@uma.ac.ir

Abstract

Background and Aim: A spiritual leader is someone who uses the values, attitudes, and behaviors that are necessary for their own and others' inner motivation to improve the job performance of the members of the organization to ensure the spiritual survival of the organization by doing common goals and establishing organizational culture. In this work, the relationship between the dimensions of spiritual leadership and job performance of elementary teachers in Pakdasht city has been studied.

Methods: This is an applied research that has been done in a descriptive way. The statistical population included all the primary school teachers of Pakdasht city in the number of 800 people, and 260 people were selected for the study by stratified random sampling method and based on the Karjesi and Morgan table. The data collection tool was a questionnaire which its validity was reviewed and confirmed based on the collective opinion of experts and university professors. Also, its reliability was obtained using Cronbach's alpha test for different parts of the questionnaire from 0.74 to 0.94. Data analysis in this study was performed in two parts: descriptive statistics and inferential statistics using SPSS/22 software.

Results: Regression analysis of independent variables affecting job performance in Pakdasht primary schools showed that the five variables of organizational commitment, altruism, productivity, faith and perspective in Pakdasht primary schools explain a total of 52% of changes in job performance in teachers. It can be concluded that teachers' job performance can be improved through the dimensions of spiritual leadership, because in the new global conditions, this leadership style can save organizations in turbulent conditions.

Conclusion: : One of the most important issues of education is having a skilled and motivated workforce; Because if the educational activities that are offered to students during their studies are under the guidance of skilled and motivated teachers, it will definitely be on a favorable and appropriate path for the future of the society.

Keywords: spiritual leadership, job performance, primary school teachers

DOI: 10.22098/PBEO.2022.2190

Received: 2023/05/31

Accepted: 2023/06/26

نقش ابعاد رهبری معنوی در عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدائی شهرستان پاکدشت

محمد رضا سلیمانپور^۱، علی مرادی^{۲*}، فاطمه رضانزاد^۳

۱. استادیار رشته ترویج و آموزش کشاورزی، واحد ورامین پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، ایران

۲. معلم ابتدایی آموزش و پرورش اردبیل اردبیل

۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، واحد ورامین پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، ایران

* نویسنده مسئول: علی مرادی، رایانامه: [E-mail: ali.moradi@uma.ac.ir](mailto:ali.moradi@uma.ac.ir)

چکیده

زمینه و هدف: رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش ها، طرز تلقی ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، با بهبود عملکرد شغلی، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند و این کار را از طریق ایجاد اهداف مشترک و استقرار فرهنگ سازمانی انجام می دهد. در این پژوهش، رابطه بین ابعاد رهبری معنوی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان پاکدشت مطالعه شده است.

روش: این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است که به روش توصیفی و از نوع همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان پاکدشت به تعداد ۸۰۰ نفر بود که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۰ نفر برای مطالعه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که روایی آن بر اساس نظر جمعی از متخصصان و اساتید دانشگاه بررسی و تأیید گردید. همچنین پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای قسمت های مختلف پرسشنامه ۰/۷۴ تا ۰/۹۴ به دست آمد. تجزیه و تحلیل اطلاعات در این تحقیق در دو بخش روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS/22 انجام شده است.

یافته ها: تحلیل رگرسیون نشان داد که پنج متغیر تعهد سازمانی، نوع دوستی، بهره‌وری، ایمان و دیدگاه در مدارس ابتدایی پاکدشت در مجموع ۵۲ درصد از تغییرات عملکرد شغلی معلمان را تبیین می کند. می توان نتیجه گرفت از طریق ابعاد رهبری معنوی عملکرد شغلی معلمان را بهبود بخشید چرا که در شرایط جدید جهانی، این شیوه رهبری می تواند نجات بخش سازمان ها در شرایط متلاطم باشد.

نتیجه گیری: یکی از مهم ترین مسائل آموزش و پرورش داشتن نیروی انسانی ماهر و با انگیزه است؛ زیرا چنانچه فعالیت های آموزشی و پرورشی که در دوران تحصیل به دانش آموزان ارائه می شود تحت هدایت معلمان ماهر و با انگیزه باشد، قطعاً در مسیری مطلوب و مناسب آینده جامعه قرار می گیرد.

واژه های کلیدی: رهبری معنوی، عملکرد شغلی، معلمان مدارس ابتدایی

DOI: 10.22098/PBEO.2022.2190

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۵

مقدمه

در عصر حاضر کارکنان در سازمان های آموزشی نقش بسیار متفاوتی را در جهت تحقق اهداف و حصول مزیت رقابتی بر عهده دارند. در این بین سرمایه های انسانی در اغلب سازمان ها بسیار با اهمیت می باشد و می توان با برنامه ریزی بر روی افراد بر عملکرد شغلی آنان تاثیر گذاشت (قاسمی، ۱۳۹۳). نتایج بررسی ها نشان می دهد که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند و تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است. این افراد، انگیزه کاری بالاتری دارند، کمتر غیبت می کنند و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است (ساعتچی، ۱۳۸۹). عملکرد شغلی عبارت است از آنچه شخص انجام می دهد و قابل مشاهده است و شامل آن دسته از فعالیت هایی است که در ارتباط با اهداف سازمان است و می توان آن را در اطلاعات تخصصی هر فرد اندازه گیری کرد (ماچینکی، ۲۰۰۸). عملکرد شغلی هم به عمل، هم به نتیجه عمل اشاره دارد؛ به عبارت دیگر، عملکرد به عنوان عمل امروز که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرد است، تعریف می شود (آقایوسفی و میرحسینی، ۱۳۹۰). و عبارت است از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می دهند (ماچینکی، ۲۰۰۸).

فقدان عملکرد کارکنان باعث کاهش بهره وری سازمان و عقب ماندن از سایر رقبا خواهد شد. سازمان هایی که برای حفظ بقاء و رقابت تلاش می کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می دانند، باید اصل بهبود مستمر عملکرد شغلی کارکنان را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند. این نتیجه حاصل نمی شود، مگر اینکه زمینه دستیابی به آن با مدیریت عملکرد شغلی کارکنان امکان پذیر شود (آقایوسفی و میرحسینی، ۱۳۹۰). عملکرد به عنوان رفتار فردی تابع شخصیت و متغیرهای موقعیتی نظیر تقاضاهای کاری، سازمانی و اجتماعی است. تحقیقات صورت گرفته در این زمینه نشان داده است که علاوه بر دانش، مهارت و توانایی های مختلف، شخصیت یکی از مهم ترین پیش بینی کننده های عملکرد شغلی است (هاورترز و داناوان، ۲۰۰۵). در محیط های آموزشی و مدارس، معلمان مهم ترین عامل شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مسئول می باشند (بلادوف و کاروینس، ۲۰۰۲). اکثر محققان تلاش های خود را بر روی مطالعه معلمان متمرکز نموده اند تا بدین وسیله عواملی که بر عملکرد شغلی آنها تأثیر می گذارد را درک و شناسایی نمایند (پلانک و رایلد، ۱۹۹۴).

امروزه سازمان ها رهبرانی را مورد توجه قرار می دهند که به بُعد دیگری از زندگی انسانی که فراتر از روابط رهبر-پیرو است اهمیت دهند. افرادی که به بصیرت بخشی، اعتماد، استقلال و فروتنی تأکید کنند (کوراک-کاکابادس، ۲۰۰۲). و این افراد رهبران معنوی هستند؛ لذا توجه به نیازهای اساسی پیروان، از اهداف رهبری معنوی است و این امر موجبات بقای معنوی آنان را فراهم می کند. این نوع از رهبری موجب می شود که کارکنان ارزش شغل و جایگاه خود را درک کرده و برای آن اهمیت قایل شوند و همچنین این احساس به آنان دست می دهد که شغل شان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز مهم تلقی شده و رهبران هم از طریق ایجاد چشم انداز و ارزش های مشترک برای کارکنان، اسباب توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم می کنند که در

1. Muchinsky

2. Hurtz & Donovan

3. Baldauf & Cravens

4. Plank & Reid

5. Korac-Kakabadse

نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره‌وری و تعهد سازمانی افزایش خواهد یافت (فرای، ۲۰۰۳). در واقع رهبری معنوی با ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران، افراد را نسبت به شغل خود علاقه‌مند می‌کند و باعث افزایش انگیزه آنان نسبت به انجام وظایف کاری خود شده و در نتیجه بقای معنوی آنان را تضمین می‌کند و از طریق ترسیم ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی به صورت مثبت و قابل توجه بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (فرای و نایسز، ۲۰۱۳). از سوی دیگر مطالعات مختلفی به رابطه بین رهبری معنوی با عملکرد شغلی پی‌برده‌اند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶). رهبری معنوی با استفاده از ارزش‌ها، عقاید و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند و این کار را از طریق ایجاد چشم‌اندازی مشترک و استقرار فرهنگ سازمانی/اجتماعی بر اساس ارزش‌های بشردوستانه، انجام می‌دهد (فرای، ۲۰۰۳). بر این اساس آنچه در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد، بررسی رابطه ابعاد مختلف رهبری معنوی با عملکرد شغلی در معلمان مدارس ابتدایی می‌باشد که می‌تواند منجر به ارائه رهنمودهای در جهت ارتقاء عملکرد شغلی آنها شود. لذا پژوهش حاضر در پی آن است تا دریابد که آیا بین ابعاد رهبری معنوی با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت رابطه وجود دارد؟ و اینکه ابعاد رهبری معنوی چه نقشی در تغییرات عملکرد شغلی این معلمان دارد. همانطور که گفته شد، یکی از مهم‌ترین مسائل آموزش و پرورش داشتن نیروی انسانی متخصص و باانگیزه است؛ زیرا چنانچه فعالیت‌های آموزشی و پرورشی که در دوران تحصیل به دانش‌آموزان ارائه می‌شود تحت هدایت معلمان متخصص هدایت باشد، قطعاً در مسیری مطلوب و مناسب آینده جامعه قرار می‌گیرد. انجام پژوهش حاضر نیز از دو جهت حائز اهمیت است. نخست اینکه نظام آموزشی را از نقش رهبری معنوی مدیران و تأثیر این نوع رهبری بر عملکرد شغلی معلمان آگاه نماید و دوم اینکه تلاش می‌کند پیشنهاداتی به منظور شناخت دقیق‌تر رهبری معنوی و نحوه بکارگیری آن در مدارس ارائه دهد. هدف کلی تحقیق حاضر عبارت است از: تعیین نقش ابعاد رهبری معنوی در عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت بر اساس مباحث فوق، فرضیه اصلی تحقیق عبارت است از اینکه ابعاد رهبری معنوی در عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت نقش دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق عبارتند از:

- بین چشم‌انداز با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان ورامین رابطه وجود دارد.
- بین نوع‌دوستی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان ورامین رابطه وجود دارد.
- بین ایمان با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان ورامین رابطه وجود دارد.
- بین معناداری با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان ورامین رابطه وجود دارد.
- بین عضویت با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان ورامین رابطه وجود دارد.
- بین تعهد سازمانی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان ورامین رابطه وجود دارد.

¹.Fry

².Nisiewicz

بین بهره‌وری با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان ورامین رابطه وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، میدانی محسوب می‌شود. همچنین با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد بررسی رابطه بین مولفه‌های رهبری معنوی با عملکرد شغلی افراد بوده است؛ بنابراین روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت به تعداد ۸۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه در این تحقیق با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۶۰ نفر بدست آمده است که این تعداد از معلمان مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در جمع‌آوری داده‌ها در بخش میدانی، با بکارگیری پرسشنامه و انجام مصاحبه اطلاعات مورد نیاز برای تحقق اهداف تحقیق از جامعه آماری جمع‌آوری شد. ابزار مورد استفاده در این بخش از تحقیق، پرسشنامه بوده است. در این مطالعه برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای آزمون فرضیات از پرسشنامه‌های استاندارد زیر استفاده شد: ۱) پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) که از ۲۵ گویه در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تشکیل شده است. این پرسشنامه ۷ بُعد رهبری معنوی (چشم‌انداز، نوع‌دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی، بهره‌وری) را بطور جداگانه می‌سنجد. ۲) پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۵) که شامل ۱۵ سوال در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد روایی پرسشنامه این پژوهش از نظر اعتبار محتوا با مشورت و نظرخواهی از جمعی از اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران موضوع تایید شد. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسشنامه از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از دو روش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS/22 استفاده شده است. در این تحقیق به منظور توصیف ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه، از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و نمودارها استفاده شد. در بخش روش‌های آمار استنباطی، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. همچنین به منظور بررسی رابطه بین متغیرها از ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و برای تعیین نقش ابعاد رهبری معنوی در عملکرد شغلی معلمان از تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها

الف) توصیف نمونه

یافته‌های پژوهش در بخش توصیف ویژگی‌های معلمان شرکت کننده در تحقیق نشان داد که بیشترین درصد افراد مورد مطالعه زن (۵۸/۸ درصد)، با میانگین سنی در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، بالاترین سطح تحصیلات مربوط به کارشناسی (۳۱/۵ درصد)، بیشترین فراوانی با ۳۰/۴ درصد مربوط به معلمانی است که در رشته آموزش ابتدایی تحصیل کرده‌اند و بیشترین فراوانی با حدود ۴۱ درصد مربوط به معلمانی است که دارای ۱۶ تا ۲۵ سال سابقه می‌باشند.

ب) بررسی ابعاد رهبری معنوی از دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت

نتایج بدست آمده در مورد وضعیت رهبری معنوی در مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت بر اساس ابعاد هفت‌گانه پرسشنامه فرای و همکاران (۲۰۰۵) ارزیابی و مورد سنجش واقع شدند؛ بنابراین نتایج زیر به تفکیک ابعاد هفت‌گانه رهبری معنوی شامل چشم‌انداز، نوع دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بهره‌وری استخراج شده است:

در این تحقیق بُعد چشم‌انداز از طریق مجموع ۳ گویه مورد سنجش و بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که میانگین وضعیت بُعد چشم‌انداز از دیدگاه معلمان مورد مطالعه ۱۰/۵ است. همچنین از نظر ۳۸/۸ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، چشم‌انداز در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد خوب می‌باشد و کمتر از ۱۴ درصد افراد مورد مطالعه این چشم‌انداز را ضعیف ارزیابی کردند.

در تحقیق حاضر بُعد نوع دوستی از طریق مجموع ۶ گویه مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشانگر آن است که میانگین وضعیت بُعد نوع دوستی از دیدگاه معلمان مورد مطالعه ۲۱/۲ است. همچنین از نظر ۴۰/۴ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، نوع دوستی در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد متوسط می‌باشد و تنها ۱۱/۹ درصد افراد مورد مطالعه این نوع دوستی را ضعیف ارزیابی کردند. در این تحقیق بُعد ایمان از طریق مجموع ۳ گویه مورد سنجش و بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که میانگین وضعیت بُعد ایمان از دیدگاه معلمان مورد مطالعه ۱۱/۱ است. همچنین از نظر ۳۷/۷ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، ایمان در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد متوسط می‌باشد و ۱۶/۹ درصد از افراد مورد مطالعه این نوع ایمان را ضعیف ارزیابی کردند.

در این تحقیق بُعد معناداری از طریق مجموع ۳ گویه مورد سنجش و بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که میانگین وضعیت بُعد معناداری از دیدگاه معلمان مورد مطالعه ۱۱/۱ است. همچنین از نظر ۳۵ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، معناداری در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد خوب می‌باشد و ۲۲/۳ درصد افراد مورد مطالعه این معناداری را ضعیف ارزیابی کردند. در تحقیق حاضر بُعد عضویت از طریق مجموع ۳ گویه مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشانگر آن است که میانگین وضعیت بُعد عضویت از دیدگاه معلمان مورد مطالعه ۱۰/۶ است. همچنین از نظر ۳۸/۵ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، بُعد عضویت در مدارس ابتدایی در حد خوب می‌باشد و ۱۴/۲ درصد افراد مورد مطالعه این عضویت را ضعیف ارزیابی کردند. در این تحقیق بُعد تعهد سازمانی از طریق مجموع ۴ گویه مورد سنجش و بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که میانگین وضعیت بُعد تعهد سازمانی از دیدگاه معلمان مورد مطالعه ۱۴/۳ است. همچنین از نظر ۳۲/۷ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، تعهد سازمانی در مدارس ابتدایی در حد خوب می‌باشد و ۲۱/۵ درصد افراد مورد مطالعه این تعهد سازمانی را ضعیف ارزیابی کردند. در تحقیق حاضر بُعد بهره‌وری از طریق مجموع ۳ گویه مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشانگر آن است که میانگین وضعیت بُعد بهره‌وری از دیدگاه معلمان مورد مطالعه ۱۰/۵ است. همچنین از نظر ۳۵/۸ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، بهره‌وری در مدارس ابتدایی در حد خوب می‌باشد و ۱۵ درصد افراد مورد مطالعه این بهره‌وری را ضعیف ارزیابی کردند.

در این تحقیق عملکرد شغلی از طریق مجموع ۱۵ گویه مورد سنجش و بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که میانگین عملکرد شغلی معلمان مورد مطالعه ۵۳/۲ است. همچنین از نظر ۳۵/۸ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، عملکرد شغلی در بین معلمان مدارس ابتدایی در حد متوسط می‌باشد و ۱۴/۶ درصد از افراد مورد مطالعه این عملکرد شغلی را ضعیف ارزیابی کردند.

ج) آزمون فرضیه ها

در هر تحقیقی برای بررسی فرضیه‌های آن تحقیق ابتدا باید نوع آزمون‌ها اعم از پارامتریک یا ناپارامتریک مشخص شود. بدین منظور لازم است پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی و آزمون شود. برای بررسی این پیش فرض در این تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردیده است که نتایج آن در جدول (۱) مشاهده می‌شود. این نتایج نشان می‌دهد که سطح معناداری برای توزیع داده‌های همه متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرضیه صفر مبنی بر اینکه داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند، در مورد همه متغیرها تأیید می‌شود. بر این اساس فرضیه‌های تحقیق با روش‌های پارامتریک مورد آزمون قرار می‌گیرد.

جدول ۱. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین وضعیت نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرها	تعداد	آماره آزمون	سطح معناداری
رهبری معنوی	۲۶۰	۰/۰۳۲	۰/۲۱۷
عملکرد شغلی	۲۶۰	۰/۰۶۸	۰/۰۷۳

بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی با عملکرد شغلی

در این قسمت جهت بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی با عملکرد شغلی بعنوان متغیر وابسته تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی که با r نشان داده می‌شود، به عنوان یک شاخص برای تعیین نوع و میزان رابطه بین صفات بکار برده می‌شود. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین چشم‌انداز در مدارس ابتدایی پاکدشت با عملکرد شغلی برابر با ۰/۱۸۷ می‌باشد که رابطه معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ را بین این دو متغیر نشان می‌دهد (جدول ۲). بنابراین با بهبود چشم‌انداز در مدارس ابتدایی پاکدشت، عملکرد شغلی هم بهبود می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین چشم‌انداز با عملکرد شغلی با ۹۹ درصد اطمینان تأیید می‌شود. مطابق یافته‌های این تحقیق، ضریب همبستگی بدست آمده بین نوع دوستی در مدارس ابتدایی پاکدشت با عملکرد شغلی ۰/۲۸۹ می‌باشد که معرف یک رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۰/۰۱ بین این دو متغیر است (جدول ۲). در واقع با افزایش نوع دوستی در مدارس ابتدایی پاکدشت، عملکرد شغلی هم بهبود می‌یابد. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین نوع دوستی با عملکرد شغلی با ۹۹ درصد اطمینان تأیید می‌شود. بر اساس تحلیل همبستگی بین ایمان در مدارس ابتدایی پاکدشت با عملکرد شغلی و ضریب بدست آمده ۰/۲۰۵، بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ مشاهده می‌گردد (جدول ۲). بدین ترتیب با افزایش بُعد ایمان در مدارس ابتدایی پاکدشت، عملکرد شغلی هم بهبود می‌یابد؛ بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین ایمان با عملکرد شغلی با ۹۹ درصد اطمینان تأیید می‌شود. مطابق یافته‌های این تحقیق، ضریب همبستگی بدست آمده بین معناداری در مدارس ابتدایی پاکدشت با عملکرد شغلی ۰/۱۳۵ می‌باشد که معرف رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ است (جدول ۲). بنابراین، هر چقدر معناداری در مدارس ابتدایی پاکدشت افزایش یابد عملکرد شغلی هم بهبود می‌یابد. بر این اساس، فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین معناداری در مدارس ابتدایی پاکدشت با عملکرد شغلی با ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین بُعد عضویت در مدارس ابتدایی پاکدشت با عملکرد شغلی برابر با ۰/۱۱۷ می‌باشد که رابطه معنی‌داری را بین این متغیرها نشان نمی‌دهد (جدول ۲). بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین بُعد عضویت با عملکرد شغلی رد می‌شود. در تحلیل همبستگی بین تعهد سازمانی در مدارس ابتدایی پاکدشت با عملکرد شغلی، مشخص شد که با توجه به ضریب همبستگی ۰/۳۶۸، بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ مشاهده می‌گردد (جدول ۲). بدین ترتیب هر چقدر میزان تعهد سازمانی در

مدارس ابتدایی پاکدشت افزایش یابد عملکرد شغلی نیز بهبود می یابد. بر این اساس، فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین تعهد سازمانی با عملکرد شغلی با ۹۹ درصد اطمینان مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان می دهد که ضریب همبستگی بین بهره‌وری در مدارس ابتدایی پاکدشت با عملکرد شغلی برابر با ۰/۳۲۶ می باشد که رابطه مثبت و معنی داری را در سطح ۰/۰۱ نشان می دهد (جدول ۲). بنابراین هر چقدر میزان بهره‌وری در مدارس ابتدایی پاکدشت افزایش یابد میزان عملکرد شغلی معلمان هم بهبود می یابد. بر این اساس، فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین بهره‌وری با عملکرد شغلی با ۹۹ درصد اطمینان مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۲. رابطه بین ابعاد رهبری معنوی با عملکرد شغلی

sig	r	ضریب همبستگی	متغیر وابسته	متغیر مستقل	
۰/۰۰۲	۰/۱۸۷ [°]	پرسون	عملکرد شغلی	چشم انداز	رهبری معنوی
۰/۰۰۰	۰/۲۸۹ ^{°°}	پرسون		نوع دوستی	
۰/۰۰۱	۰/۲۰۵ ^{°°}	پرسون		ایمان	
۰/۰۳۴	۰/۱۳۵ [°]	پرسون		معناداری	
۰/۰۶۷	۰/۱۱۷	پرسون		عضویت	
۰/۰۰۰	۰/۳۶۸ ^{°°}	پرسون		تعهد	
۰/۰۰۰	۰/۳۲۶ ^{°°}	پرسون		سازمانی بهره‌وری	

**معنی داری در سطح ۰/۰۱ *معنی داری در سطح ۰/۰۵

تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی در مدارس ابتدایی پاکدشت

در این بخش به منظور بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر عملکرد شغلی مدارس ابتدایی پاکدشت از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد و ابعاد رهبری معنوی که بر اساس تحلیل همبستگی، با متغیر عملکرد شغلی رابطه معنی داری داشتند وارد تحلیل رگرسیون شدند. در واقع رگرسیون گام به گام روشی برای مطالعه تأثیر یک یا چند متغیر مستقل در پیش بینی متغیر وابسته است. نتایج حاصل از انجام رگرسیون گام به گام که در جداول (۳) و (۴) آمده است، نشان می دهد در اولین گام متغیر تعهد سازمانی وارد معادله گردید که مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۳۸۸ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۱۴۱ به دست آمد. بر اساس ضریب تعیین، این متغیر به تنهایی ۱۵/۱ درصد تغییرات عملکرد شغلی در مدارس ابتدایی را تبیین می نماید. در گام‌های دوم، سوم و چهارم، ابعاد نوع دوستی، بهره‌وری و ایمان وارد معادله گردید. این سه متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ترتیب به ۰/۵۳۶، ۰/۶۲۸، ۰/۶۸۳ و ضریب تعیین تعدیل شده را به ۰/۲۷۹، ۰/۳۸۳، ۰/۴۵۴ افزایش داد. در واقع این سه متغیر به همراه متغیر تعهد سازمانی ۴۵/۴ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می نماید. در نهایت در گام پنجم و آخر، متغیر چشم انداز توانست ضریب همبستگی را به ۰/۷۳۲ و ضریب تعیین را به ۰/۵۲۲ افزایش دهد. بطور کلی متغیرهای مستقل مذکور توانستند ۵۲/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد شغلی در مدارس ابتدایی پاکدشت را پیش بینی نمایند.

جدول ۳. ضرایب تعیین متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی

Std. Error	Ad R ²	R ²	R	Model
۵/۶۶۳	۰/۱۴۱	۰/۱۵۸	۰/۳۸۸	۱

۵/۲۵۶	۰/۲۷۹	۰/۲۸۸	۰/۵۳۶	۲
۴/۸۶۳	۰/۳۸۳	۰/۳۹۴	۰/۶۲۸	۳
۴/۵۷۵	۰/۴۵۴	۰/۴۶۷	۰/۶۸۳	۴
۴/۲۸۲	۰/۵۲۲	۰/۵۳۶	۰/۷۳۲	۵

جدول ۴. مقدار تأثیر متغیرهای مستقل بر عملکرد شغلی در مدارس ابتدایی پاکدشت

متغیرهای مستقل	B	Beta	t	p
ضریب ثابت	۲۰/۹۴۵	—	۱/۸۶۶ ۲	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۱/۵۱۲	۰/۳۶۲	۶/۶۳۳	۰/۰۰۰
نوع دوستی	۲/۰۵۴	۰/۴۴۰	۷/۹۵۶	۰/۰۰۰
بهره‌وری	۱/۴۲۶	۰/۳۱۴	۵/۶۵۷	۰/۰۰۰
ایمان	۱/۴۲۱	۰/۳۰۴	۵/۵۱۲	۰/۰۰۰
چشم‌انداز	۱/۱۶۳	۰/۲۶۷	۴/۸۶۲	۰/۰۰۰

۱- نتایج این تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که ۵ متغیر مستقل مندرج در جدول ۴ در مجموع توانایی تبیین حدود ۵۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته تحقیق را دارند. بر اساس همین نتایج، متغیر نوع دوستی بعنوان مؤثرترین متغیر این تحلیل تلقی می‌شود، بطوریکه با افزایش نوع دوستی در مدارس ابتدایی پاکدشت، عملکرد شغلی نیز بطور مثبت و معنی‌داری تغییر می‌کند. سایر تغییرات مربوط به عواملی است که در این تحقیق مورد مطالعه قرار نگرفته است. با توجه به نتایج به دست آمده، معادله خطی حاصل از رگرسیون به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = 20.945 + 1.512X_1 + 2.054X_2 + 1.426X_3 + 1.421X_4 + 1.163X_5$$

$$Y = 0.362X_1 + 0.44X_2 + 0.314X_3 + 0.304X_4 + 0.267X_5$$

: ایمان X_4 : بهره‌وری؛ X_3 : نوع دوستی؛ X_2 : تعهد سازمانی؛ X_1 : عملکرد شغلی؛ Y

بحث و نتیجه‌گیری

توجه به سیر تکوین مطالعات رهبری، ما را به این نکته رهنمون می‌سازد که تابحال تحقیقات گوناگونی درباره ویژگی‌های مختلف رهبران انجام شده اما موضوعی که اخیراً توجه محققین را جلب کرده، ویژگی‌های معنوی رهبران است. با این رویکرد، امروزه در کنار سایر تئوری‌های رهبری، تئوری رهبری معنوی مطرح شده و اعتقاد بر این است که در شرایط جدید جهانی، این شیوه رهبری می‌تواند نجات‌بخش سازمان‌ها در شرایط متلاطم باشد. از سوی دیگر یکی از مهم‌ترین مسائل آموزش و پرورش داشتن نیروی انسانی ماهر و بانگیزه است؛ زیرا چنانچه فعالیت‌های آموزشی و پرورشی که در دوران تحصیل به دانش‌آموزان ارائه می‌شود تحت هدایت معلمان ماهر و بانگیزه باشد، قطعاً در مسیری مطلوب و مناسب آینده جامعه قرار می‌گیرد. بر این اساس و با توجه به اهمیت ارتقاء عملکرد و بهبود انگیزه شغلی معلمان در مدارس ابتدایی به منظور ارائه بهتر خدمات آموزشی به دانش‌آموزان، این مطالعه به دنبال بررسی نقش ابعاد مختلف رهبری معنوی بر انگیزش و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت می‌باشد.

موقعیت رهبری معنوی مدارس ابتدایی پاکدشت بر اساس ابعاد هفت گانه رهبری معنوی شامل چشم انداز، نوع دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بهره‌وری مورد بررسی و سنجش قرار گرفت. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که از نظر ۳۸/۸ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، چشم انداز در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد خوب می‌باشد؛ از نظر ۴۰/۴ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، نوع دوستی در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد متوسط می‌باشد؛ از نظر ۳۷/۷ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، ایمان در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد متوسط می‌باشد؛ از نظر ۳۵ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، بُعد معناداری در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد خوب می‌باشد؛ از نظر ۳۸/۵ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، بُعد عضویت در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد خوب می‌باشد؛ از نظر ۳۲/۷ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، تعهد سازمانی در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد خوب می‌باشد؛ و از نظر ۳۵/۸ درصد از معلمان با بیشترین فراوانی، بهره‌وری در مدارس ابتدایی پاکدشت در حد خوب می‌باشد. در این تحقیق عملکرد شغلی از طریق پرسشنامه استاندارد پاترسون (۱۹۹۵) مورد سنجش و بررسی قرار گرفت. برای بررسی رابطه بین ابعاد رهبری معنوی با عملکرد شغلی در مدارس ابتدایی پاکدشت، نتایج حاصل از تحلیل همبستگی در این تحقیق نشان داد که بین ابعاد چشم انداز، نوع دوستی، ایمان، معناداری، تعهد سازمانی و بهره‌وری در مدارس ابتدایی پاکدشت با عملکرد شغلی معلمان آن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات ملایی، مهداد و گل‌پرور (۲۰۱۴) و فرای، هانا و نوتل (۲۰۱۱) مطابقت دارد. تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی در مدارس ابتدایی پاکدشت نشان داد که پنج متغیر تعهد سازمانی، نوع دوستی، بهره‌وری، ایمان و چشم انداز در مدارس ابتدایی پاکدشت در مجموع ۵۲ درصد از تغییرات عملکرد شغلی در معلمان را تبیین می‌کنند. بدین ترتیب با افزایش این متغیرها در مدارس ابتدایی پاکدشت، عملکرد شغلی معلمان آن نیز بطور مثبت و معنی داری تغییر می‌کند. این نتایج با یافته‌های مطالعات عباسی اسفنجانی و بزرگر و لیلو (۲۰۱۹)، نصر اصفهانی و همکاران (۲۰۱۵)، افشاری و هویدا (۲۰۱۴)، فرای و همکاران (۲۰۱۴) و میهالسیا (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

پیشنادهای کاربردی پژوهش

- ۱- بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر اغلب ابعاد رهبری معنوی انگیزش و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری نشان دادند؛ بنابراین پیشنهادات ذیل در مورد هر یک از ابعاد مذکور ارائه می شود:
- ۲- در خصوص بُعد چشم انداز پیشنهاد می شود مدیران با برگزاری کلاس های آموزشی و کارگاهی مختلف برای معلمان، آن ها را با چشم انداز آموزش در مدارس آشنا سازند و حس تعهد به این چشم انداز را در معلمان افزایش دهند. آموزش در این زمینه می تواند ضرورت وجود چشم انداز سازمانی در تفکر معلمان را تقویت نماید.
- ۳- در زمینه بُعد نوع دوستی توصیه می شود مدیران ضمن توجه جدی به معلمان، خواسته ها و ویژگی هایشان، رفتاری دوستانه و صمیمی با آن ها داشته و رازدار معلمان و وفادار به تعهداتشان باشند. همچنین مدیران می توانند با تعریف برخی اهداف چالشی برای معلمان، توانمندی آن ها را آزمون کرده و البته از اشتباهات سهوی آن ها چشم پوشی نمایند.
- ۴- در خصوص بُعد ایمان پیشنهاد می شود ضمن طراحی و اجرای برنامه های روان شناختی ویژه، اعتقاد و باور معلمان را نسبت به وظایف تربیتی خود ارتقاء داده و این وظایف را در راستای موفقیت نظام آموزشی مدرسه تلقی نمایند. به این ترتیب روحیه عمل در معلمان نیز تقویت شده و منجر به ارتقاء عملکرد آن ها می شود.
- ۵- در رابطه با بُعد معناداری توصیه می شود تدابیری در محیط آموزشی مدارس اتخاذ گردد تا معلمان ضمن درک دقیق وظایف کاری خود، احساس کنند کاری که انجام می دهند برایشان معنی دار است و بدین ترتیب ارتباط حسی متقابلی بین آن ها و مدرسه برقرار شود.
- ۶- در زمینه بُعد عضویت پیشنهاد می شود مدیران مدارس با استفاده از برنامه ها و طرح های تشویقی و سایر تدابیر ممکن، شرایطی را فراهم کنند تا معلمان خود را در مدرسه به عنوان عضوی از یک خانواده بدانند و احساس کنند مدیران همواره به آن ها توجه داشته و فعالیت های معلمان را تحسین می کنند. بدیهی است ایجاد رابطه صمیمی و عاطفی بین معلمان و مدیران نقش مؤثری در بهبود انگیزش و عملکرد شغلی دارد.
- ۷- در خصوص بُعد تعهد سازمانی پیشنهاد می شود مدیران با مشارکت دادن معلمان در تصمیم گیری های مدرسه، حس تعهد را در آن ها تقویت کرده و شرایطی فراهم کنند تا معلمان مشکلات مدرسه را مشکلات خود بدانند. بدین ترتیب همه افراد حاضر در مدرسه ضمن توجه به وظایف خود، زمانی را برای بررسی مسائل و مشکلات مدرسه اختصاص خواهند داد.
- ۸- در رابطه با بُعد بهره وری توصیه می شود مدیران به کیفیت آموزش معلمان توجه جدی داشته و ضمن ارزیابی دقیق خدمات آموزشی، اقدامات لازم تشویقی به منظور بهبود این خدمات و ارتقاء بهره وری مجموعه را انجام دهند. همچنین در این راستا ضمن بازخورد مستمر به معلمان، امکان اصلاح نواقص و بهبود روند آموزش ها فراهم می آید.

منابع

- افشاری، بهرام و هویدا، رضا. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رهبری معنوی مدیران مدارس بر عملکرد آموزشی معلمان، همایش بین المللی مدیریت، تهران.
- آقایوسفی، علیرضا؛ صالحی میرحسینی، وحیده. (۱۳۹۰). رابطه عوامل شخصیتی با عملکرد شغلی مدیران شرکت های بیمه. مجله پژوهشی بیمه، ۲۶ (۴): ۱۵۵-۱۸۲.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۹). روانشناسی کار، تهران: چاپ هفدهم.
- عباسی اسفنجانی، حسین؛ برزگر ولیلو، موسی. (۱۳۹۸). تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هويت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی. مدیریت سازمان های دولتی، شماره ۲ (پیاپی ۲۶)، ۹۷-۱۱۴.
- عباسی، مریم؛ عنابستانی، طیبه. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری معنوی مدیران بر انگیزه شغلی معلمان ابتدایی ناحیه ۵ مشهد، دومین همایش ملی پژوهش های نوین در روانشناسی و علوم اجتماعی، کیش، شرکت فلوشیپ علوم نو آور. تهران. ایران.
- قاسمی، احمدرضا. (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رفتارهای شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی (مطالعه یک فروشگاه زنجیره ای در تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۱ (۲): ۶۳-۸۲.
- Baldauf, A. & Cravens, D. W. (2002). The Effect of Moderators on the Salesperson Behavior Performance and Salesperson Outcome Performance and Sales Organization Effectiveness. *European Journal of Marketing*, 36, 1367-1388.
- Fry, L. W. & M. Nisiewicz (2013). Maximizing the triple bottom line through Spiritual leadership Stanford University press.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., Walumbwa, Fred O. (2014). Retraction notice to Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 25: 1073-1074.
- Fry, L. W., Hannah, T. Sean., Noel, Michael. & Walumbwa, O. Fred (2011). Impact of Spiritual on Unit Performance, *The Leadership Quarterly*. No. 22, p: 259-270.
- Fry, L.W. (2003). Toward a Theory of Spiritual leadership, *Leadership Quarterly*, Vol. 14 .
- Hurtz, G.M. & Danovan, J.J. (2005). Personality and job performance: the big five revisited, *Journal of Applied Psychology*, 85: 869-879.
- Korac-Kakabadse, N., Kouzmin, A., and Kakabadse, A. (2002). Spirituality and leadership praxis. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3): 165-182.
- Mihalcea, A. (2013). The Impact of Leaders Personality on Employees Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78: 90-94 .
- Muchinsky, P. (2008). *Psychology to work: an introduction to industrial and organizational psychology*, Wadsworth.
- Plank, R. E. & Reid, D. A. (1994). The mediating role of sales behaviors: an alternative perspective of sales performance and effectiveness. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(3): 43-56.

دوره ۱، شماره ۲، تابستان
۱۴۰۲، صفحات: ۴۵-۵۷

Journal of Positive Behavior in
Educational Organizations

مجله رفتار مثبت در
سازمان های آموزشی