

## Investigating the mediating role of professional development in the effect of spiritual leadership on teachers' organizational development

Neda Aminfard <sup>1</sup>

1. Education employee of Ardabil province and master student of educational management, Ardabil, Iran

\*Corresponding Author: Neda Aminfard, E-mail: [ndaamynfrd@gmail.com](mailto:ndaamynfrd@gmail.com)

### Abstract

**Background and Aim:** The purpose of this study is to Investigating the mediating role of professional development in the effect of spiritual leadership on teachers' organizational development.

**Methods:** The research method used is correlational according to the subject. The statistical population of the study included all primary school teachers in Miandoab in 2022-2021 that 210 primary school teachers were selected as a sample using the available sampling method. The tool used for data collection is : It includes three questionnaires: Spiritual Leadership Fry et al , Ayubia Professional Development , and Locke & Crawford Organizational Development Scale, the validity and reliability of which have been approved by professors and experts in the field of management and organizations. Data analysis was performed using SPSS.16 software and regression and one-sample T method.

**Results:** The results of statistical analysis show that the first hypothesis of the research has been confirmed and the moderating role of professional development in the effect of spiritual leadership on teachers' organizational development is positive and significant. The positive and significant relationship between spiritual leadership and professional development and teachers' organizational development has been investigated and proven. The hypothesis that a positive relationship between spiritual leadership and professional development is also confirmed is also hypothesized.

**Conclusion:** According to the results of statistical analysis, it is suggested that in order to achieve a deep insight into teachers' spirituality in leadership, empowerment and organizational development, workshops and scientific-educational sessions should be held.

**Keywords:** Spiritual Leadership, Organizational Development, Professional Development

**DOI:** 10.22098/PBEO.2023.13152.1027

**Received:** 2023/06/16

**Accepted:** 2023/09/16

## بررسی نقش واسطه‌ای توسعه‌ی حرفه‌ای در تأثیر رهبری معنوی بر توسعه‌ی سازمانی معلمان

ندا امین فرد<sup>۱</sup>

۱. کارمند آموزش و پرورش استان اردبیل و دانشجوی رشته‌ی مدیریت آموزشی، اردبیل، ایران.

\* نویسنده مسئول: ندا امین فرد، رایانامه: [ndaamynfrd@gmail.com](mailto:ndaamynfrd@gmail.com) E-mail:

### چکیده

**زمینه و هدف:** هدف از این مطالعه، بررسی نقش واسطه‌ای توسعه‌ی حرفه‌ای در تأثیر رهبری معنوی بر توسعه‌ی سازمانی معلمان می‌باشد.

**روش:** روش تحقیق مورد استفاده با توجه به موضوع از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان مقطع ابتدایی شهر میاندوآب در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود که ۲۱۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزاری که برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده‌است، شامل سه پرسشنامه‌ی رهبری معنوی فرای و همکاران، توسعه‌ی حرفه‌ای ایوبی، مقیاس توسعه‌ی سازمانی لاک و کرافورد می‌باشد که روایی و پایایی آنها مورد تأیید اساتید و متخصصان حوزه‌ی مدیریت و سازمان‌ها قرار گرفته‌است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS.16 و با روش رگرسیون و T تک‌نمونه‌ای انجام شد.

**یافته‌ها:** نتایج تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که فرضیه‌ی اول تحقیق مورد تأیید قرار گرفته و نقش تعدیل‌کننده‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای در تأثیر رهبری معنوی بر توسعه‌ی سازمانی معلمان مثبت و معنی‌دار است. مثبت و معنی‌دار بودن رابطه‌ی رهبری معنوی و توسعه‌ی حرفه‌ای با توسعه‌ی سازمانی معلمان بررسی و به اثبات رسید. همچنین در فرضیه‌ای، مثبت و معنی‌دار بودن رابطه‌ی بین رهبری معنوی و توسعه‌ی حرفه‌ای تأیید شد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری، پیشنهاد می‌شود در جهت رسیدن معلمان به بینشی عمیق در مورد معنویت در رهبری، توانمندسازی و توسعه‌ی سازمانی کارگاه‌ها و نشست‌های علمی-آموزشی برگزار شود.

**واژه‌های کلیدی:** رهبری معنوی، توسعه‌ی سازمانی، توسعه‌ی حرفه‌ای

DOI: 10.22098/PBEO.2023.13152.1027

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۵

## مقدمه

تغییر و تحول در جهت حفظ نشاط و تعادل برای هر نظامی، از جمله نظام آموزشی ایران ضرورت دارد. دورانی که امروز در آن قرار داریم، عصر تغییرات سریع است که باعث می شود، اطلاعات قابل دسترس سازمان ها برای تصمیم گیری در مورد آینده دیگر کاربرد نداشته باشد. در صورتی که سازمان ها نتوانند خود را با تغییرات بیرونی سازگار کنند، روبه ناپودی پیش خواهد رفت. در واقع توسعه و بالندگی سازمان های قرن بیست و یکم با انطباق آنها با تغییر و دگرگونی های بیرونی همبستگی بالایی دارد که بهبود و توسعه سازمانی را تضمین می کند (سانتیاگو و کارلوس، ۲۰۲۰). در واقع با عنایت به این موضوع که تغییرات و دگرگونی های محیطی سرعت گرفته است، مزیت رقابتی فشرده ای نیز در بین سازمان ها ایجاد شده است. سازمان ها برای اینکه بتوانند در این عرصه رقابتی بقای خود را تضمین کنند، بایستی بطور پیوسته برنامه ها، دوره ها و فرآیندهایی را در جهت ارتقاء توسعه حرفه ای و توانمندسازی کارکنان تدارک ببینند که این توانمندسازی ها می تواند موجبات پیشرفت کیفی و توسعه سازمانی را فراهم آورد. در این راستا؛ یکی از عوامل سودمندی که می تواند به تحقق این امر مهم کمک کند، توجه به معنویت می باشد (مین تان<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳؛ به نقل از مهدیان، عبودپور و کوهدهشت، ۱۳۹۶). وجود معنویت در سازمان ها را بایستی با استقرار رهبران معنوی در سمت های مدیریتی میسر نمود. نقش رهبری معنوی در توسعه سازمانی کارکنان مؤثر است. به طوری که بواسطه بهره گیری از معنویت در کارکنان تحرک و انگیزه ایجاد کرده و با خلق یک پایگاه فرهنگی و آموزشی بر پایه ارزش های انسانی موجبات ارتقاء توانمندی ها، بهره وری، تعهد و انگیزش سازمانی را فراهم می کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰؛ به نقل از مهدیان، عبودپور و کوهدهشت، ۱۳۹۶).

توسعه سازمانی از جمله مباحث مهم در علم مدیریت است که محور اصلی آن، ایجاد و تقویت قابلیت ها و شایستگی ها در جهت پاسخگویی سازگاران به محرک های محیطی و عملکرد اثربخش کارکنان سازمانی می باشد (نصیری ولیک بنی و شایگانی منبع، ۱۳۹۵). در واقع توسعه سازمانی بواسطه مزیتی که برای سازمان ها دارد، تحول در سازمان را تسهیل کرد و این امکان را فراهم می کند تا سازمان ها بتوانند با ارزیابی خود و محیط به احیای راهبردها، ساختارها، اهداف و فرآیندهای خود پردازند (علیمحمدی، ۱۳۹۵). همچنین توسعه سازمانی می تواند فرهنگ سازمان را به گونه ای تغییر دهد که سازمان از اعمال تغییرات در سطوح ابتدایی اهداف به سمت هدایت هدفمند رفتار تغییر جهت دهد که لازمه این امر، رفتار و منش گروهی اعضای سازمان و تلاش آنها برای تحقق اهداف سازمانی می باشد (گالان، کابادایی، علی، هلکولا، واو و ژانگ، ۲۰۲۱).

رهبری معنوی از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر توسعه و پیشرفت هر سازمان می باشد که تا به حال تعاریف زیادی از آن ارائه شده است. برای مثال؛ در تعریفی رهبری معنوی را بقای معنوی کارکنان سازمان بواسطه کاربرد ارزش ها، نگرش ها و رفتارهایی که لازمه افزایش انگیزش درونی افراد هستند، می دانند (آل آرکوبی، ۲۰۰۸). در واقع لازمه وجود معنویت در مدیریت و رهبری سازمان، ایجاد دورنمای یکسان و استوار ساختن فرهنگی بر پایه روابط متقابل اجتماعی و ارزش های انسانی

<sup>1</sup>.Santiago & Carlos

<sup>2</sup>.Min tan

<sup>3</sup>.Gallan , Kabadayi , Ali , Helkkula , Wu & Zhang

<sup>4</sup>.Al Arkoubi

برابر در سازمان می باشد (آل آرکویی، ۲۰۰۸). پیامد وجود معنویت در رهبری سازمان، ظهور علاقه‌ی اجتماعی در بین اعضای سازمان‌ها خواهد بود. در واقع، رهبری معنوی زمانی رخ می‌دهد که فرد در موقعیت رهبر، مظهر ارزش‌های معنوی همانند صداقت، راستگویی، قابلیت اعتماد و تحسین شده باشد (فرای، ویتوکی و سدیلو، ۲۰۱۲).

توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان از عوامل مؤثر دیگری است که منجر به توسعه‌ی سازمانی مؤسسات آموزشی می‌شود. در واقع توسعه‌ی حرفه‌ای در قشر بزرگ معلمان، تلاش در جهت افزایش کارایی معلمان در امر تدریس مؤثر و فراگیری دانش‌های جدید، افکاری نو و مهارت‌های سازمان‌یافته را شامل می‌شود (اسماعیلی، سامری و حسنی، ۱۳۹۹). برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای در معلمان بر محوریت بهبود کیفی دانش و مهارت‌های معلمان تأکید می‌کند تا بواسطه‌ی تحقق این امر مهم، یادگیری و دانش‌افزایی دانش‌آموزان بهبود یابد (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۶). آموزش‌ها و به تبع آن؛ یادگیری‌های رسمی و غیررسمی که معلمان در مسیر توسعه‌ی حرفه‌ای خود دریافت می‌کنند، مهارت‌های جدید را نصیب آنها کرده و باعث گسترده شدن دید و بصیرت معلمان در امر آموزش و تدریس می‌شود (هانسون، پنینگتون، پروساک و ویلکینسون، ۲۰۱۷).

تحقیقات مختلفی که در زمینه‌ی رهبری معنوی، توسعه‌ی حرفه‌ای و توسعه در سازمان انجام شده‌است، اهمیت و تأثیرگذاری این عوامل بر یکدیگر را مورد تأیید قرار داده‌است. برای نمونه؛ تدری، فیضی، روحی عیسی لو و رسولی (۱۳۹۸) با مطالعه «بررسی تأثیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی کارکنان» نشان دادند که الگوی توسعه فردی منابع انسانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای دارد. یا می‌توان به پژوهش غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۶) اشاره کرد که طی مطالعه‌ی این یافته‌ها را گزارش نمودند که ارتباط معنی داری بین رهبری معنوی و انگیزش مثبتی بر معنویت با عملکرد سازمانی وجود دارد. همچنین سمیعی زفرقندی (۱۳۹۵) با بررسی «ارتباط وضعیت رهبری معنوی در سازمان‌ها با توانمندسازی کارکنان» مطرح نمود که همبستگی‌های رهبری معنوی، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار، تعهد سازمانی، چشم انداز سازمانی، ایمان به کار، و بازخورد عملکرد با توانمندسازی کارکنان مثبت و معنی دار بود و مولفه‌های مذکور قابلیت پیش بینی توانمندسازی کارکنان را دارد. در خصوص تحقیقات خارجی نیز می‌توان به پژوهش داگلاس، چیکرلا و مارونی<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) اشاره نمود که یافته‌های تحقیق آنها نشان داد که توسعه حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر تغییرات سازمانی از جمله دانش سازمانی، نگرش‌ها، همدلی و توانمندسازی معلمان دارد. همچنین وانگ، قوو، نی، شانگ و تانگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) با مطالعه «تأثیر رهبری معنوی بر اثربخشی کارکنان» که با محوریت دیدگاه انگیزش درونی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ارتباط معنی داری بین رهبری معنوی و اثربخشی کارکنان وجود دارد که این همبستگی قابلیت پیش‌بینی‌پذیری اثربخشی کارکنان می‌دهد. با توجه به اهمیت معنویت در رهبری سازمان‌های آموزشی و تأثیری که بر توسعه‌ی حرفه‌ای و توسعه سازمانی معلمان دارد و براساس مطالب فوق در این پژوهش به بررسی نقش واسطه‌ای توسعه‌ی حرفه‌ای در تأثیر رهبری معنوی بر توسعه‌ی سازمانی معلمان می‌پردازیم.

### فرضیه‌های تحقیق

بر اساس اهمیت موضوع و بر پایه‌ی تحقیقات مذکور، فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر خواهد بود:

<sup>1</sup>.Fry, Vitucci & Cedillo

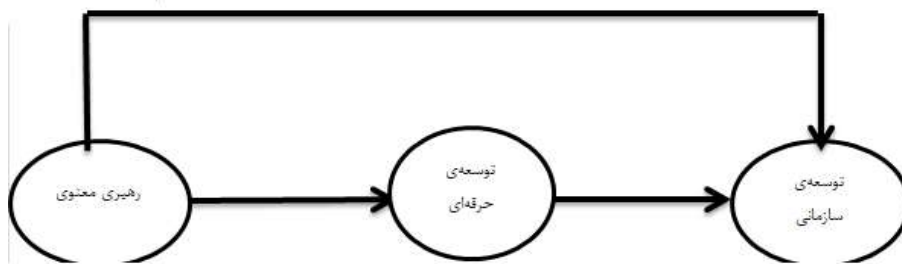
<sup>2</sup>.Hanson, Pennington, Prusak & Wilkinson

<sup>3</sup>.Douglass, Chickerella, & Maroney

<sup>4</sup>.Wang, Guo, Ni, Shang, & Tang

- ۱) توسعه حرفه ای نقش تعدیل کننده‌ی معنی داری در رابطه بین رهبری معنوی و توسعه سازمانی دارد.
- ۲) بین رهبری معنوی با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۳) بین رهبری معنوی با توسعه حرفه ای رابطه وجود دارد.
- ۴) بین توسعه حرفه ای با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به فرضیه‌های عنوان شده و تحقیقات مذکور به ارائه‌ی مدل مفهومی تحقیق می‌پردازیم:



شکل (۱) - مدل مفهومی تحقیق

## روش

در این پژوهش، روش تحقیق مورد استفاده براساس هدف تحقیق از نوع کاربردی و براساس شیوه‌ی گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی (غیر آزمایشی) همبستگی می‌باشد. همچنین با توجه به سیر زمانی انجام تحقیق، این پژوهش از نوع مقطعی است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان مقطع ابتدایی شهر میاندوآب در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود. برای تعیین حجم نمونه با در نظر گرفتن ماهیت مطالعه، از قاعده‌ی کلی مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد (هومن، ۱۳۹۷). بنابراین با در نظر گرفتن ۲۱ عامل نهان (۵ مولفه رهبری معنوی، ۹ مولفه توسعه حرفه ای و ۷ مولفه توسعه سازمانی) و تعداد ۱۰ مشاهده به ازای هر عامل حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین شد. بنابراین ۲۱۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. توصیف داده‌ها بصورت کمی یا کیفی با توجه به ابزارها و روش‌های گوناگونی که برای جمع‌آوری داده‌ها وجود دارد صورت می‌گیرد در این مطالعه از پرسشنامه‌های رهبری معنوی (فرای و همکاران، ۲۰۰۵)، توسعه‌ی حرفه‌ای ایوبی (۱۳۹۳)، و مقیاس توسعه‌ی سازمانی لاک و کرافورد (۲۰۰۰) استفاده شده‌است.

پرسشنامه‌ی رهبری معنوی توسط فرای و همکاران در سال ۲۰۰۵ طراحی و تنظیم شده‌است. پرسشنامه رهبری معنوی دارای ۲۰ سوال می‌باشد و دارای ۵ مولفه (چشم انداز)، (نوع دوستی)، (عضویت)، (تعهد سازمانی)، (بازخورد عملکرد) می‌باشد. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف؛ مخالف؛ بی‌نظر؛ موافق کاملاً موافق) می‌باشد. آلفای کرونباخ پرسشنامه توسط فرای و همکاران (۲۰۰۵)، ۰/۸۹، به دست آمده‌است. پایایی ابعاد این مقیاس در پژوهش زارعی متین و همکاران برای زیر مولفه‌های آن به ترتیب چشم‌انداز ۰/۷۱، عشق به نوع دوستی ۰/۷۴، عضویت ۰/۵۹، تعهد سازمانی ۰/۹۱ و بازخورد عملکرد با ۰/۸۱ بوده‌است (به نقل از عباسپور قاضی جهانی و حسین‌زاده، ۱۳۹۸).

<sup>1</sup>.Fry

<sup>2</sup>.Lok & Crawford

پرسشنامه‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان ایزاری ۴۷ سوالی است که توسط ایوبی (۱۳۹۳) تدوین شده است. این مقیاس ۹ بعد مختلف از توسعه حرفه‌ای را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. این ابعاد عبارتند از: طراحی آموزشی (سوالات ۱ تا ۵)، دانش موضوعی (۶ تا ۱۱)، همکاری و تشریک مساعی (۱۲ تا ۱۶)، اجرای تدریس (۱۷ تا ۲۳)، فناوری آموزشی (۲۴ تا ۲۷)، ارزیابی (۲۸ تا ۳۲)، تحقیق محوری (۳۳ تا ۳۷)، محیط یادگیری (۳۸ تا ۴۲) و رشد و بالندگی منابع سازمانی (۴۳ تا ۴۷). نمره گذاری مقیاس در طیف لیکرت ۵ درجه ای بصورت بسیار کم ۱ تا بسیار زیاد امتیاز ۵ می باشد. ایوبی (۱۳۹۳) با مطالعه روایی و پایایی مقیاس، روایی سازه مقیاس را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی بررسی و تایید نمودند. همچنین پایایی آن را برای کل مقیاس ۰/۹۲ و برای ابعاد آن در دامنه ۰/۷۵ تا ۰/۸۴ بدست آوردند.

مقیاس توسعه‌ی سازمانی توسط لاک و کرافورد در سال ۲۰۰۰ تدوین شده است. این مقیاس ۳۵ سوال دارد که ۷ مولفه شامل هدف (۱، ۲، ۴، ۶، ۲۳)، رهبری (۵، ۸، ۱۲، ۱۳ و ۲۵)، نگرش نسبت به تغییر (۳، ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۸)، پاداش (۲۱، ۲۴، ۲۶، ۲۷ و ۲۸)، روابط (۹، ۱۱، ۱۹، ۳۳ و ۳۵)، ساختار (۳، ۷، ۱۴، ۳۲ و ۳۴)، مکانیزم های سودمند (۱۰، ۲۰، ۲۲، ۲۹ و ۳۱) می باشد. نحوه نمره گذاری مقیاس در طیف ۵ درجه ای لیکرت از ۱ تا ۵ می باشد (مومنی، شعبانی بهار و عرفانی، ۱۳۹۹).<sup>۱</sup> مومنی و همکاران (۱۳۹۹) با بررسی روایی مقیاس ساختار ۷ عاملی این مقیاس را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی بررسی و تایید نمودند. پایایی این مقیاس برای کل پرسشنامه ۰/۹۸ و برای مولفه های آن در دامنه ای از ۰/۷۶ تا ۰/۹۴ بدست آمده است (مومنی و همکاران، ۱۳۹۹).

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های توصیفی و استنباطی و مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از برنامه spss.16 Lisrel , استفاده شد.

## یافته‌ها

رضیه‌ی اصلی: توسعه حرفه‌ای نقش تعدیل‌کننده‌ی معنی‌داری در رابطه بین رهبری معنوی و توسعه سازمانی دارد.

جدول ۱. بررسی تاثیر رهبری معنوی بر توسعه‌ی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میاندوآب								
میزان واریانس تبیین شده	F	Sig	T	ضرایب استاندارد نشده		متغیرهای ورودی	متغیر وابسته	بررسی شرط اول
				ضرایب استاندارد شده	خطای استاندارد			
۰/۴۳۸	۱۳۲/۰۴۷	۰/۰۰۰	۱۱/۱۰۴	۰/۴۳۸	۳/۰۷۶	مقدار ثابت رهبری معنوی	توسعه‌ی حرفه‌ای	۳۴/۱۵۵
تعدیل شده ۰/۱۹۰		۰/۰۰۰	۱۱/۱۹۴		۰/۰۲۶			۰/۲۹۳

<sup>۱</sup> Momeni, Shabanibahar & Erfani (2020)

۰/۲۶۲	۴۱/۰۱۸	۰/۰۰۰	-۰/۰۲۵	۰/۲۶۲	۱/۵۵۸	-۰/۰۳۹	مقدار ثابت توسعه‌ی حرفه‌ای	توسعه‌ی سازمانی	بررسی شرط دوم
تعدیل شده r		۰/۰۰۰	۶/۴۰۶		۰/۰۲۲	۰/۱۴۲			
تعدیل شده r	۱۳/۰۱۵	۰/۰۰۰	۱/۷۶۷	۰/۱۵۱	۱/۸۲۷	۳/۲۲۷	مقدار ثابت رهبری معنوی	توسعه‌ی سازمانی	
تعدیل شد r	۲۰/۹۷۱	۰/۰۰۰	-۰/۶۱۱	۰/۰۴۴	۱/۹۷۲	-۱/۲۰۵	مقدار ثابت رهبری معنوی و توسعه‌ی حرفه‌ای	توسعه‌ی سازمانی	
		۰/۰۰۰	۰/۹۶۴	۰/۲۴۳	۰/۰۱۶	۰/۰۱۶			
		۰/۰۰۰	۵/۳۳۴		۰/۰۲۵	۰/۱۳۱			

با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری و جدول (۱)، ضریب تأثیرگذاری سرزندگی تحصیلی بر اشتیاق تحصیلی با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی خودتنظیمی تحصیلی (ضریب همبستگی) ۰/۲۶۵ بدست آمده است. همچنین سطح معنی‌داری در این فرضیه ۰/۰۰۰ می‌باشد که کم‌تر از ۰/۰۵ است. لذا بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان گفت ضریب همبستگی (تأثیرگذاری) حاصل شده معنی‌دار است و سرزندگی تحصیلی بر اشتیاق تحصیلی با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی خودتنظیمی تحصیلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

#### فرضیه‌ی فرعی اول) بین رهبری معنوی با توسعه‌ی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲. بررسی رابطه‌ی بین رهبری معنوی و توسعه‌ی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میاندوآب				
متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	تعداد نمونه‌ها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
رهبری معنوی	توسعه‌ی سازمانی	۲۱۰	۰/۱۵۱	۰/۰۰۰

یافته: با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری مندرج در جدول (۲) و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون (۰/۰۰۰) کم‌تر از ۰/۰۵ است. می‌توان گفت فرضیه‌ی تحقیق پذیرفته شده و بین رهبری معنوی با توسعه‌ی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

#### فرضیه‌ی فرعی دوم) بین رهبری معنوی و توسعه‌ی حرفه‌ای رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳. بررسی رابطه‌ی بین رهبری معنوی و توسعه‌ی حرفه‌ای در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میاندوآب				
متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	تعداد نمونه‌ها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
رهبری معنوی	توسعه‌ی حرفه‌ای	۲۱۰	۰/۴۳۸	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری مندرج در جدول (۳) و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون (۰/۰۰۰) کم‌تر از ۰/۰۵ است. می‌توان گفت فرضیه‌ی تحقیق پذیرفته شده و بین رهبری معنوی با توسعه‌ی حرفه‌ای رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فرضیه‌ی فرعی سوم) بین توسعه‌ی حرفه‌ای و توسعه‌ی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. بررسی رابطه‌ی بین توسعه‌ی حرفه‌ای و توسعه‌ی حرفه‌ای در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میان‌دوآب				
متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	تعداد نمونه‌ها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
توسعه‌ی حرفه‌ای	توسعه‌ی سازمانی	۲۱۰	۰/۲۶۲	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری مندرج در جدول (۴) و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون (۰/۰۰۰) کم‌تر از ۰/۰۵ است. می‌توان گفت فرضیه‌ی تحقیق پذیرفته شده و بین توسعه‌ی حرفه‌ای و توسعه‌ی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، تاثیر رهبری معنوی بر توسعه‌ی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میان‌دوآب بود که فرضیه‌ی اول پژوهش با عنوان «توسعه حرفه ای نقش تعدیل‌کننده‌ی معنی داری در رابطه بین رهبری معنوی و توسعه سازمانی دارد.» مورد آزمون قرار گرفته و تأیید گردید. مشابه نتایج آزمون این فرضیه از تحقیق حاضر را می‌توان در پژوهش ضیائی و همکاران (به نقل از تقی‌زاده و عسگری، ۱۳۹۳) مشاهده کرد که طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی تأثیر معنی‌داری بر توانمندسازی کارکنان و توسعه‌ی مهارت‌های آنها دارد. همچنین توکلی، نرگسیان و آبی‌اغی اصفهانی (۱۳۸۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاهی نقش مؤثر و معنی‌داری را ایفا می‌کند یعنی مدرسی که از رهبری معنوی برخوردارند، می‌توانند بواسطه‌ی ایجاد انگیزه در معلمان، ارائه‌ی اطلاعات به آنها اتخاذ روش هم‌افزایی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و آموزشی موجبات مشارکت آنها در فعالیت‌های آموزشی و نیز توانمندسازی آنها را فراهم کند

نتایج تحلیل‌های آماری مربوط به فرضیه‌ی فرعی اول تحقیق نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین رهبری معنوی و توسعه‌ی سازمانی معلمان وجود دارد که این یافته با نتایج پژوهش صیادی، احمدزاده، باباشاهی و صادق‌وزیری (۱۳۹۳) و نیز تحقیق اباذری محمودآباد و امیریان‌زاده (۱۳۹۴) همپوشی دارد. به طوری که صیادی و همکارانش (۱۳۹۳) در طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی با توجه به نقش میانجی‌گر قابلیت یادگیری سازمانی بر توسعه‌ی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین در این پژوهش وجود همبستگی مثبت و معنی‌دار بین رهبری معنوی و توسعه‌ی سازمانی در نمونه‌های آماری به اثبات رسید. در تحقیق اباذری محمودآباد و امیریان‌زاده (۱۳۹۴) نیز مشخص شد که وجود معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و توسعه‌ی سازمانی همبستگی بالایی دارد. با توجه به این یافته از تحقیق حاضر و با توجه به نتایج تحقیق‌های مشابه مذکور، معلمان که دارای معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی هستند، می‌تواند میزان توسعه‌ی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس را افزایش دهند.

فرضیه‌ی فرعی دوم پژوهش با عنوان «رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین رهبری معنوی و توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان وجود دارد» نیز طی آزمون‌های آماری مربوط به فرضیه مورد تأیید قرار گرفت که این یافته مشابه نتایج تحقیق مهدیان، عبودپور و نوروزی‌کوه‌دشت (۱۳۹۶) می‌باشد. در واقع؛ آنها طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. کونتراس (۲۰۱۶)؛ به نقل از کفشگر کلامی، علی اسماعیلی و فلاح،



در تحقیقی عنوان می‌کند که از جمله عوامل تأثیرگذار در توانمندسازی کارکنان سازمانی رهبری معنوی و رهبری خدمتگزار می‌باشد. براین اساس با توجه به این یافته از تحقیق حاضر و با عنایت به نتایج تحقیقات پیشین، پیشنهاد می‌شود که معلمان ضمن توجه به مؤلفه‌های معنویت در رهبری کلاس یا در رهبری جمعی از معلمان با در نظر گرفتن تغییر و تحولات سازمانی موجبات توسعه‌ی سازمانی واحد آموزشی، توسعه‌ی حرفه‌ای و نیز توانمندسازی خود را فراهم کند. سومین فرضیه‌ی فرعی پژوهش نیز طبق تحلیل‌های آماری انجام شده مورد تأیید قرار می‌گیرد و همبستگی قوی بین توسعه‌ی حرفه‌ای و توسعه‌ی سازمانی دیده شد. مشابه این یافته از تحقیق حاضر را می‌توان در نتایج تحقیق مرادی و بیژنی (۱۳۹۲) مشاهده کرد. به طوری که آنها طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای همبستگی مثبت و معنی‌داری با توسعه‌ی سازمانی و کارآفرینی دارد. با توجه به یافته‌های حاصل از تحلیل آماری پیشنهاد می‌شود، به منظور رسیدن معلمان به دید و نگرشی روشن و جامع از رهبری معنوی، توسعه‌ی حرفه‌ای و توسعه‌ی سازمانی، برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی توصیه می‌شود. همچنین در زمینه‌ی پژوهشی نیز توصیه می‌شود که این موضوع را در سایر سازمان‌ها مورد پژوهش قرار داده و با نتایج این تحقیق مقایسه‌ای انجام گیرد.

هر پژوهشی محدودیت خاص خود را دارد که این تحقیق نیز از این امر مستثنی نیست. به طوری که در این تحقیق اخذ مجوز جهت پخش پرسشنامه از سازمان آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب یکی از چالش‌هایی بود که موجب طولانی‌تر شدن زمان اتمام پژوهش شد. بعلاوه با توجه به شیوع ویروس کرونا پخش پرسشنامه‌ها بصورت مجازی یکی دیگر از مشکلاتی بود که در انجام این تحقیق ایجاد خلل می‌کرد.

### منابع

- Abazari mahmoodabad, Alimohammad; Amiranzadeh, Mojgana; (2016) . The relationship between spirituality in the workplace and organizational commitment with employees' organizational citizenship behavior. Scientific Quarterly Research for a New Approach in Educational Management, Year 7 , No. 1, Consecutive 25.
- Abbaspour Ghazi Jahani, Z & Hosseinzadeh, O.A (2019) . Investigating the relationship between spiritual leadership and intellectual capital with the professional ethics of school principals in Azarshahr region. Journal of Sociological Studies, 12 (43) consecutive 43, pp. 109 – 127
- Al Arkoubi, Khadija. (2008). Spiritual leadership and identity in Moroccan business: an ethnographic study of YNNA holding, New Mexico State university, A dissertation submitted to the Graduate School in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy in Business Administration Specialization in Human Resources Management.
- Alimohammadi, S. (2016). The relationship between organizational development and organizational health with the productivity of high school teachers in District 4 of Shiraz. Master Thesis of Marvdasht Azad University.
- Ayoubi, F (2014) . Predicting the professional development of teachers through their perception of the organizational climate in ordinary schools and the brilliant talents of Birjand. Thesis of Birjand University, Faculty of Educational Sciences and Psychology.
- Douglass, A., Chickerella, R., & Maroney, M. (2021). Becoming trauma-informed: a case study of early educator professional development and organizational change. Journal of Early Childhood Teacher Education, 42(2), 182–202.
- Fry, L. W. (2005). toward a theory of Ethical and spiritual well being. positive psychology in Business ethics and corporare responsibility, 47-83.

- Fry, L. W., Vitucci, S., Cedillo, M. (2012). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 62-835.
- Gallan, A. S., Kabadayi, S., Ali, F., Helkkula, A., Wu, L., & Zhang, Y. (2021). Transformative hospitality services: A conceptualization and development of organizational dimensions. *Journal of Business Research*, 134, 171-183.
- Ghaffari, R & Rostamnia, Y. (2017). The effect of spiritual leadership and spirituality-based motivation on organizational performance. *Islamic Management Quarterly*, 25 (1), 143-174.
- Hanson, A., Pennington, T. R., Prusak, K., & Wilkinson, C. (2017). PE central: A possible online professional development tool. *Physical Educator*, 74(3), 570-585
- Hassanzadeh Kafshgar Kalami, Fatemeh; Ali Ismaili, Abdullah; Fallah, Vahid., (2020) . Providing a model for professional development of principals with a futures research approach in schools in Mazandaran province. *Journal of Jundishapur Education Development*, 15 (1) , pp. 96-86.
- Hooman, H.A. (2018). Structural equation modeling using LISREL software. Tehran: Samat Publications.
- Ismaili, E. Samaritan, M. Hassani, M. (2020). *The role of school organizational trust and self-efficacy in the professional development of female primary school teachers with the role of mediating leadership perception. Women and Society Quarterly*, 11 (1), 79-110.
- Lok, P., & Crawford, J. (2000). "The application of a diagnostic model and surveys in organizational development". *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), pp. 108-124.
- Mahdian, M.J, Abdpoor, M.; Nowruz Koohdasht, R. (2017) . Investigating the relationship between spiritual leadership and spiritual intelligence with teacher empowerment. *Two Scientific Quarterly Expansion of Educational Sciences from the Perspective of Islam* . 5 (9) , pp. 1-24. Momeni, S, Shabanibahar, G. R, Erfani, N. (2020). Development of a model for measuring the organizational development of sports federations of the Islamic Republic of Iran. *New Approaches in Sports Management*, 7 (24), pp.81-94.
- Moradi, H & Bijhani, M. (2013). Investigating the effects of professional development components of agricultural extension agents on organizational entrepreneurship in kermanshah province. *Journal of agricultural economics and development research*, 3 (44) , pp. 429-439.
- Nasiri Valikbani, F & Shayganimanic, S. (2016). Investigating the relationship between organizational structure and organizational development. *Development Management Quarterly*, 26, pp.45-51.
- Samii Zafarghandi, M. (2016). *The relationship between spiritual leadership status in organizations and employee empowerment. Management on Organizational Training*, 5 (1), pp.93-110.
- Santiago, A. B., & Carlos, J. S. (2020). Praxis of Organizational Development in the National Government Agencies: Towards a Proposed Innovative Model. *International Journal of Public Administration*, 43(14), pp. 1194-1206 .
- Sayyadi, S. Ahmadzadeh, S. Babashahi, J. Sadeghvaziri, F.(2014) . Investigating the role of spiritual leadership in organizational development: Explaining the mediating role of organizational learning ability. *Quarterly Journal of Police Organizational Development*, 11 (49) , pp. 79-108.
- Taghizadeh, H & Shukri, A. H .(2014) . Investigating the effect of spiritual leadership on organizational justice and organizational commitment of Ardabil Gas Company employees . *Scientific Quarterly Human Research for Human Resource Management in the Oil Industry*, 6 (19) , pp.227-255.
- Tavakoli, \Mohammadsadegh, Nargesian; Abbas, Aibaghi Isfahani, Saeed (2008) . The role of spiritual leadership in staffing the University of Tehran. *Journal of Public Administration*, 1 (1) , pp. 86-67.
- Tazakkori , N. Faizi, M.(2017). Investigating the relationship between spiritual leadership and organizational health with the mediating role of professional ethics (case study: employees of ardabil social security organization). *General policy making in management*, 8, pp. 131-147.
- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in psychology*, 9, pp. 26-37.
- Zahedi, S & Bazargan, A. (2013). Take a look at the concept of faculty professional development and successful experiences in planning and implementing it. *Letter of Higher Education*, 6 (21), pp. 7-26.