

## رابطه رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس متوسطه شهری<sup>۱</sup>

بتول فقیه‌آرام<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان و با روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و کارکنان مدارس متوسطه شهری است. نمونه مورد مطالعه در این پژوهش به صورت تصادفی ساده انتخاب شد؛ به این صورت که ۲۴۸ نفر (۱۵۱ نفر زن و ۹۷ نفر مرد) دو پرسش‌نامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۳) و خودکارآمدی شسر (۱۹۸۲) را تکمیل کردند. برای تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و آزمون t در گروه‌های مستقل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان رابطه‌ای معنادار و مثبت دارد. همچنین میان چشم‌انداز عشق به نوع دوستی، ایمان در کار، عضویت سازمانی، تعهد سازمانی، معناداری در کار و بهره‌وری و بهبود مستمر با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت. یافته‌ها بیانگر این بود که میانگین نمرات رهبری معنوی و خودکارآمدی در مدیران و کارکنان زن به طور معناداری بیش از مدیران و کارکنان مرد است. می‌توان بیان کرد که رهبران معنوی با ایجاد جو حمایتی در صدد افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان و کارکنان کام‌برمی‌دارند و زمینه پرورش خودکارآمدی را در ایشان فراهم می‌کنند.

### واژگان کلیدی

رهبری معنوی، خودکارآمدی، مدیران و کارکنان مدارس متوسطه.

۱- تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۱۰/۱۳ تاریخ پذیرش نهایی: ۹۶/۰۲/۲۹

۲- استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

faghiharam1388@gmail.com

### مقدمه

توجه به رشد معنویت در محیط کاری منجر به یافتن پاسخ چرایی کار توسط افراد می‌شود، در نتیجه مدیران، کارکنان و معلمان تمام وجودشان را به سازمان می‌آورند و کار را به عنوان یک مأموریت بیشتر از شغل فرض می‌کنند و عملکردی مفیدتر خواهند داشت. شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد و بهبود و بروز باورهای خودکارآمدی از اهمیت بالایی برخوردار است. از عوامل مؤثر بر باورهای خودکارآمدی مدیران، کارکنان و معلمان می‌تواند معنویت باشد. دو مفهوم معنویت و خودکارآمدی از ارتباط قوی با یکدیگر برخوردارند به طوری که باورهای خودکارآمدی و معنویت می‌توانند انگیزه‌های بسیار قدرتمند در جهت کیفیت زندگی به شمار آیند (آدجیولا، ۲۰۰۶). رهبری معنوی شامل ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزه درونی در درون خود و دیگران به گونه‌ای که سبب بیداری معنویت از طریق معنا، هدف و عضویت در پیروان می‌شود که این خود مستلزم بینش و بصیرت سازمانی به گونه‌ای که پیروان احساس معنا و هدف در زندگی نمایند. خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای عشق به نوع دوستی به گونه‌ای که افراد احساس کنند درک شوند و فعالیت ایشان مورد قدردانی قرار گیرد. رهبری معنوی بدین معنا که پیروان احساس عضویت کنند که خود منجر به سلامت روانی، بهداشت، بهره‌وری بالا و توانمندسازی کارکنان خواهد شد (فرای<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۵). از دیدگاه اسلام معنویت بر دین مبتنی است و مسلمان باید معنویت خویش را براساس دین اسلام استوار سازد و حدود و تقویر معنویت فرد را دین معین می‌کند. نوع ارتباط چهارگانه فرد مسلمان یعنی ارتباط با خویش، دیگران، محیط و با خدا براساس آموزه‌ها و تعالیم دینی معین می‌شود (اسپهرلوس و جفری، ۱۳۹۰). باورهای افراد درباره قابلیت‌های خود برای ارائه سطوحی از عملکرد که رویدادهای زندگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. خودکارآمدی قضاوت شخصی فرد درباره توانایی‌هایش برای عملکرد موفق در تکالیف در سطوح مورد نظر است. عصری که در آن زندگی می‌کنیم را عصر پیچیدگی، تغییر و عصر دانش نامیده‌اند این تغییرات سازمان‌هایی را می‌طلبد که چابک‌تر و پویاتر باشند، سازمان‌های معاصر برای رویارویی با تغییرات فزاینده محیط بیرونی و چالش‌های محیطی باید محیط کاری ایجاد کنند که به ایشان در جذب، نگهداری، ارتقاء، انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. به وجود آوردن و خلق محیط کاری که احساس معنا و هدف و رقابت را در

1- Adegbola

2- Fry

کارکنان به وجود آورد یک الزام و ضرورت راهبردی برای هزاره سوم است (واشینگتون<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۶). رهبری معنوی یعنی رهبری که از طریق ارتباط عمیق با خداوند و ایجاد ویژگی‌های خداگونه در خود و نفوذ در پیروان با واسطه ویژگی‌های خداگونه آنان را در مسیر خداوند و معنویت قرار دهد و از این طریق کارکنان را به پیشرفت سازمان در جهت رضای الهی سوق دهد (عظافر و دیگران، ۱۳۹۲). از آن جا که خودکارآمدی اشاره به اعتقاد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود دارد می‌توان اذعان داشت رهبری معنوی سبب می‌شود تا فرد با نگاه مثبتی که نسبت به خود و دیگران دارد، بتواند زمان انجام کار از مهارت‌های خود به خوبی استفاده کند. آدجولا (۲۰۰۶) نیز در تحقیق خود اشاره می‌کند که رابطه مثبت بین معنویت و خودکارآمدی وجود دارد.

نظر به اهمیت آموزش و پرورش در رشد و ابعاد وجود آدمی و تأمین نیازهای فردی و اجتماعی امروزه این سازمان بسیار گسترش یافته و از آن جا که حیات، پویایی، نوآوری، فرهنگ و تمدن هر جامعه‌ای در گرو میزان توجه به کیفیت آموزش و پرورش آن جامعه است و در دوران کنونی آموزش و پرورش مهم‌ترین مسأله در جوامع به شمار می‌رود همچون کلید فتح آینده است (رضایی، ۱۳۸۹). بندورا<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) بیان می‌کند که با بررسی عوامل مؤثر در خودکارآمدی معلمان، مدیران و کارکنان می‌توان شرایطی را مهیا کرد که آنان باورهای خود را با شناخت این عوامل تقویت کرده و با استفاده از اقتناع کلامی، تجارب مستقیم، تجارب جانشینی یا حالات فیزیولوژیکی یا از هر روش دیگر بر باورهای خودکارآمدی مدیران و کارکنان تأثیر گذاشته تا آن‌ها بتوانند قضاوت‌های درستی از توانایی‌های خود داشته باشند. گلچین و سنجری (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان پرداختند و یافته‌های تحقیق بیانگر این است که بین هوش معنوی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مخزن (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران و کارکنان آموزشی نشان داد که بین ایجاد حالات عاطفی و فیزیکی، استفاده از ترغیبات کلامی، به کارگیری تجربه جانشینی و تأکید بر تجربه‌های موفق مدیران و کارکنان آموزشی و خودکارآمدی آنان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. از آن جا که خودکارآمدی اشاره به اعتقاد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود دارد، می‌توان بیان کرد که رهبری معنوی سبب می‌شود تا فرد با نگاه مثبتی که نسبت به خود و دیگران دارد بتواند در زمان انجام کار از مهارت‌های خود به خوبی استفاده کند. از میان نیروی انسانی سهم

1- Washington

2- Bandura

مدیران و کارکنان بیش از عوامل انسانی دیگر است. اگر بخواهیم رفتار آنان را در زمینه خاصی پیش‌بینی کنیم لازم است نگرش آنان را شناسایی کنیم. در اینجا مسأله رهبری و انتخاب مدیران و کارکنان برای اثربخشی و کارایی سازمان اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. وجود رهبرانی که بتوانند با مواجهه با تغییرات در لوای معنویت خود آرامش و انگیزه را به کارکنان هدیه دهند بسیار ملموس است. رهبران معنوی با توانمندسازی کارکنان در جهت سازمانی کارآمد گام برمی‌دارند. آن‌ها دانش و اشتراک دانش، تسهیم آن و جریان اطلاعات را در سازمان به خوبی هدایت کرده و با ایجاد انگیزش موجب تعهد کارکنان، عملکرد بالای آنان و بهره‌وری می‌شوند. رهبران معنوی می‌توانند نقش بسزایی در عملکرد سازمانی، اثربخشی، کارایی، کارآمدی، بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. خودکارآمدی به عنوان یک متغیر روان‌شناختی مهم در سلامت جسمانی و روانی تأثیر بسزایی دارد (دیوین شولتز و سینی شولتز، ۲۰۱۳).

با توجه به مطالب مطرح شده پرسش کلی در پژوهش حاضر این است که آیا بین رهبری معنوی و ابعاد آن (چشم‌انداز، عشق به نوع‌دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بهره‌وری و بهبود مستمر) با خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس متوسطه شهر ری رابطه وجود دارد.

## روش

روش این پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه این تحقیق شامل تمام مدیران، کارکنان و کارکنان مدارس متوسطه شهر ری در سال ۱۳۹۴ بود. ۲۴۸ نفر (۱۵۱ زن، ۹۷ مرد) به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. از این تعداد ۲۱ نفر مدیر (۱۲ زن، ۹ مرد) و ۲۲۷ نفر از کارکنان (۱۳۹ زن، ۸۸ مرد) مدارس متوسطه شهر ری بودند. شرکت‌کنندگان دو پرسش‌نامه رهبری معنوی و خودکارآمدی را تکمیل کردند.

پرسش‌نامه رهبری معنوی توسط فرای (۲۰۰۵) طراحی شده، این پرسش‌نامه شامل ۲۵ گویه و دارای هفت بعد است که گویه‌های (۱ تا ۵ بعد چشم‌انداز)، (۶ و ۷ ایمان)، (۸ تا ۱۳ نوع‌دوستی)، (۱۴ و ۱۵ معناداری)، (۱۶ تا ۱۸ عضویت)، (۱۹ تا ۲۲ تعهد سازمانی) و (۲۳ تا ۲۵ بهره‌وری و بهبود مستمر) را می‌سنجد. روش نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در طیف ۵ تایی لیکرت (بسیار موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و بسیار مخالفم) صورت گرفته است. تقی‌زاده و شکری (۱۳۹۲) با انجام تحلیل عاملی تأییدی نشان دادند که عامل‌های این پرسش‌نامه با داده‌های گردآوری شده برازش دارد.

ضیائی و دیگران (۱۳۸۷) پایایی آن را با ضریب آلفای کرونباخ  $0/89$  محاسبه کرده‌اند. در این پژوهش همسانی درونی این پرسش‌نامه  $0/96$  به دست آمد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی توسط شرر<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) طراحی شده و شامل ۱۷ ماده و سه بعد است که گویه‌های (۱۰، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۶۶، ۶۷، ۶۸، ۶۹، ۷۰، ۷۱، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۷۵، ۷۶، ۷۷، ۷۸، ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۳، ۸۴، ۸۵، ۸۶، ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۹۰، ۹۱، ۹۲، ۹۳، ۹۴، ۹۵، ۹۶، ۹۷، ۹۸، ۹۹، ۱۰۰) فرایندهای انگیزشی و (۱۳، ۱۶) فرایندهای هیجانی را می‌سنجد و توسط مدیر تکمیل شده است. خوش‌کلام (۱۳۸۹) ضریب پایایی آلفای کرونباخ را در گروه دانش‌آموزان  $0/84$  به دست آورد. روش نمره‌گذاری این پرسش‌نامه‌ها در یک مقیاس ۵ تایی لیکرت (بسیار موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و بسیار مخالفم) تنظیم شده است. همبستگی نمره این مقیاس با آزمون راتر بیانگر روایی ملاکی آن است (شرر، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه با ۱۷ پرسش  $0/95$  به دست آمد.

### یافته‌ها

ابتدا داده‌های گردآوری شده توصیف شدند. در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه گزارش شده است.

جدول ۱: توصیف متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد
رهبری منوی	۱۵/۷۹	۸۵/۳۳	۲۲۷
خودکارآمدی	۲/۰۹	۶۳	۲۱

در جدول ۲ بررسی نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان می‌دهد که مقادیر K-S در متغیرها معنادار نیست و توزیع متغیرها نرمال است.

جدول ۲: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) (نرمال بودن توزیع متغیرها)

متغیرها	مقدار K-S	سطح معناداری
رهبری منوی	۱/۵۳	۰/۱۳
خودکارآمدی	۱/۳۸	۰/۱۱
چشم‌انداز	۱/۷۰	۰/۱۸
عشق به نوع دوستی	۱/۳۳	۰/۱۱

1- Sherer

۰/۱۰	۱/۱۷	امید و ایمان
۰/۱۴	۱/۳۵	معناداری
۰/۱۲	۱/۳۲	عضویت
۰/۲۲	۱/۷۳	تعهد سازمانی
۰/۱۱	۱/۶۳	بهره‌وری و بهبود مستمر

رابطه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و خودکارآمدی در جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و خودکارآمدی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
خودکارآمدی (۱)	۱							
چشم‌انداز (۲)	**۰/۶۴۳	۱						
عشق به نوع‌دوستی (۳)	**۰/۴۱۹	**۰/۳۹۹	۱					
امید و ایمان (۴)	**۰/۳۴۱	**۰/۶۲۵	**۰/۴۰۶	۱				
معناداری (۵)	**۰/۶۰۰	**۰/۳۰۷	-۰/۱۱۵	-۰/۱۲۳	۱			
عضویت (۶)	**۰/۵۸۲	**۰/۶۰۱	**۰/۶۵۷	-۰/۱۲۵	**۰/۳۷۱	۱		
تعهد سازمانی (۷)	**۰/۶۹۳	**۰/۳۷۶	**۰/۳۷۸	-۰/۰۹۷	-۰/۰۰۹	**۰/۶۲۳	۱	
بهره‌وری و بهبود مستمر (۸)	**۰/۶۵۱	-۰/۰۱۷	**۰/۳۹۵	-۰/۰۳۵	-۰/۰۹۷	**۰/۲۸۵	**۰/۷۵۰	۱

\*\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

براساس جدول ۳ بین تمامی مؤلفه‌های رهبری معنوی (چشم‌انداز، عشق به نوع‌دوستی، امید و ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بهره‌وری و بهبود مستمر) با خودکارآمدی مدیران و کارکنان همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴: آزمون t مستقل تفاوت رهبری معنوی مدیران و کارکنان مرد و زن

متغیر	رده	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	Sig.
رهبری معنوی	مرد	۱۳۹	۸۶/۹۰	۱/۷۷			
	زن	۸۶	۸۲/۸۲	۱/۳۹	-۱/۸۹۴	۲۲۳	۰/۰۵

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۴ درجه آزادی ۲۲۳ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و مقدار t در این درجه آزادی که (-۱/۸۹۴) که از t محاسبه در جدول ۱/۹۶ کوچک‌تر است و فرضیه صفر رد

می‌شود. در واقع میان رهبری معنوی مدیران و کارکنان مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود دارد و کاربرد رهبری معنوی توسط مدیران و کارکنان زن از مدیران و کارکنان مرد بیشتر است.

جدول ۵: آزمون t مستقل تفاوت خودکارآمدی مدیران و کارکنان مرد و زن

مغیر	درجه آزادی	T	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	رده
مرد	۱۳	۱/۱۶	۶۳/۵۰	مدیران و کارکنان مرد		
زن	۹	۱/۳۲	۶۰/۶۶	مدیران و کارکنان زن		
خودکارآمدی	۱۹	-۰/۶۶۱				
						Sig. ۰/۰۵

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۵ درجه آزادی ۱۹ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و مقدار t در این درجه آزادی که (۰/۶۶۱) از t محاسبه در جدول ۱/۹۶ کوچک‌تر است و فرضیه صفر رد می‌شود. بین خودکارآمدی مدیران و کارکنان مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود دارد و خودکارآمدی مدیران و کارکنان زن از مدیران و کارکنان مرد بیشتر است.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف کلی بررسی رابطه بین رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس صورت گرفته است. با استناد به جدول ۳ که رابطه و میزان همبستگی بین رهبری معنوی و خودکارآمدی را نشان می‌دهد می‌توان بیان کرد این فرضیه مورد تأیید است، همچنین بین تمامی ابعاد رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. در حقیقت رهبران معنوی با ایجاد جو حمایتی درصد افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان و کارکنان گام برمی‌دارند. رهبران معنوی با داشتن ارزش‌ها و عقاید مثبت در پی ایجاد خودکارآمدی و کارآمدی در بین کارکنان هستند. کارآمد کردن و کارآمدسازی رهبران خود عامل مهمی در تعالی سازمان خواهد بود و بی‌تردید رهبران معنوی با داشتن چشم‌انداز روشن و ایجاد فرهنگ نوع‌دوستی به معناداری شغل میان کارکنان، جلب توجه کارکنان برای داشتن کار تیمی و گروهی به جای فردی خود در راستای ایجاد کارآمدی خواهد بود. دو مفهوم معنویت و خودکارآمدی از ارتباط قوی با یکدیگر برخوردارند، به گونه‌ایی که باورهای خودکارآمدی و معنویت می‌توانند انگیزه‌های بسیار قدرتمند در جهت بهبود کیفیت زندگی به شمار آیند (دجیولا، ۲۰۰۶). یافته‌های این مطالعه با یافته‌های محمدزاده و زارع‌نژاد (۱۳۹۳)، عطاقر و دیگران (۱۳۹۲) همسو است.

چشم‌انداز در ایجاد تغییر سه وظیفه مهم به عهده دارد: نخست روشن کردن جهت کلی تغییر، دوم آسان‌سازی صدها و هزاران تصمیم جزئی و پیچیده، سوم کمک به هماهنگی و یکپارچگی

فعالیت‌های افراد است. چشم‌انداز مسیر حرکت سازمان و این که چرا رهبران و پیروان باید در این مسیر حرکت کنند را توصیف می‌کند. چشم‌انداز باید به افراد توانایی ببخشد، به کارشان معنا و هدف دهد، در آن‌ها حس تمهد ایجاد کند و استانداردهای تعالی را تدوین کند. چشم‌انداز به مردم و افراد نیرو داده، احساس معناداری در کار و حس تمهد را ایجاد می‌کند. کارکنان در سازمانی که دورنمایی ندارند از بین می‌روند. به عبارت دیگر سازمان بدون داشتن دورنما عاقبت شکست خواهد خورد. سازمان بدون این که دست‌کم درک روشنی از هدف داشته باشد، بیهوده سرگردان می‌شود و به جایی نخواهد رسید. چشم‌انداز باید برانگیزاننده و الهام‌بخش بوده و نقش الگو در فرهنگ تعالی را ایفا کند. افراد با انگیزه در موفقیت سازمان نقش اصلی را دارند. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های تابلوی و دیگران (۱۳۹۳) و سرایداریان (۱۳۸۶) همسو است.

این پژوهش نشان داد عشق به نوع‌دوستی سبب می‌شود که نوعی همدلی و وحدت میان مدیران و کارکنان و کارکنان به وجود آید که این امر انگیزه شغلی را فراهم کرده و با فزونی انگیزه شغلی شاهد افزایش بهره‌وری و خودکارآمدی مدیران و کارکنان خواهیم بود. رواج فرهنگ عشق به نوع‌دوستی در مدارس سبب شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی غیررسمی میان افراد شده که این خود سبب فزونی حس مشارکت افراد و افزایش حس مسئولیت می‌شود. نتیجه به دست آمده با یافته‌های عطاقر و دیگران (۱۳۹۳) و رستگار و دیگران (۱۳۹۱) منطبق است.

ایمان به کار حسی را در نهاد کارکنان به وجود می‌آورد که سختی‌های شغلی را نادیده انگاشته و با تلاش روزافزون به حل مشکلات و مسائل کاری می‌پردازند، تا آن جا که به مرور زمان خودکارآمدی و کارآمدی مدیران و کارکنان و کارکنان را افزایش می‌دهد. اعتقادات معنوی افراد و ایمان آن‌ها به کار سبب می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار از لحاظ شغلی و تخصصی تقویت کنند، توسعه دهند و موجبات سلامتی زیستی و روانی خود را نیز افزایش دهند. نتیجه به دست آمده با یافته‌های محمدزاده و زارع‌نژاد (۱۳۹۳) و رستگار و دیگران (۱۳۹۱) منطبق است.

عضویت در سازمان احساس یکی بودن مدیران و کارکنان با سازمان را به آنان تلقین می‌کند و بر این باورند که سازمان جزئی از آنان خواهد بود. تحسین مدیریت از عملکرد مطلوبشان و مورد توجه قرار دادن اعمال ایشان نوعی خشنودی شغلی را به ارمغان می‌آورد که این امر کم‌کم سبب ایجاد باور خودکارآمدی و کارآمدی در نهاد مدیران و کارکنان می‌شود. نتیجه به دست آمده برخی یافته‌های رستگار و دیگران (۱۳۹۱) و غلامی (۱۳۸۸) همخوان است.

تمهد سازمانی نوعی پیوند مستحکم میان کارکنان و سازمان به وجود می‌آورد که فرد حتی در شرایط نامطلوب در فکر جدایی از سیستم نبوده و حتی تلاش در بهبود اوضاع داشته و سازمان را



جزیی از خانواده خویش می‌انگارد. فرد با تمام وجود برای سازمان فعالیت کرده و به قطع چنین فعالیتی با بازدهی و راندمان بالایی همراه خواهد بود که این به خودی خود خودکارآمدی را شکل می‌دهد. نتیجه به دست آمده با نتایج شعبانی‌بهار و دیگران (۱۳۹۲) و مخزن (۱۳۸۹) همخوان است.

معناداری در کار احساسی خوشایند و با معنی را به کارکنان می‌دهد که نسبت به کار خویش رضایت داشته و این معنا و مفهوم درک شده از سوی کارکنان زمینه‌ساز کارآمدی و خودکارآمدی در ایشان خواهد بود. نتیجه به دست آمده با یافته‌های محمدزاده و زارع‌نژاد (۱۳۹۳)، عطاقر و دیگران (۱۳۹۲) و رستگار و دیگران (۱۳۹۱) منطبق است.

بازخورد عملکرد سبب می‌شود که فرد بهره‌وری و بهبود مستمر ناشی از عملکرد خویش را واریس کرده و از تأثیر شگرفی که بر اهداف سازمانی داشته احساس رضایت و خودکارآمدی می‌کند. در نتیجه کیفیت کار بهبود می‌یابد. نتیجه به دست آمده با یافته‌های رستگار و دیگران (۱۳۹۱) و غلامی (۱۳۸۸) منطبق است.

نتایج این تحقیق نشان داد که تفاوت معنی‌داری میان رهبری معنوی مردان و زنان وجود دارد، و کاربرد رهبری معنوی در مدیران و کارکنان زن بیش از مدیران و کارکنان مرد است. در نتیجه این فرضیه تأیید نمی‌شود. از آن جایی که طی تحقیقات انجام شده توسط محقق هنوز پژوهشی مبنی بر مقایسه رهبری معنوی مردان و زنان مشاهده نشده ممکن است نتایج دیگری در پژوهش‌های آتی حاصل شود. شاید بتوان دلیل مغایرت نتیجه با فرضیه در تحقیق حاضر را ناشی از توجه بیشتر زنان به معنویت، مذهب و حالات احساسی و عاطفی بیشتر ایشان، همچنین نداشتن توجه کافی مردان در زمان پاسخ‌گویی به پرسش‌ها دانست. نکته‌ای که در خصوص رهبری زنان در قیاس با مردان می‌توان بیان داشت این است که زنان در خصوص مذاکره و چانه‌زنی بهتر از مردان عمل می‌کنند. زنان در این زمینه برخلاف مردان به مسأله برد و باخت توجه زیادی نمی‌کنند، هنگام مذاکره بیشتر روابط همیشگی را در نظر می‌گیرند و به گونه‌ای عمل می‌کنند که از نظر دیگران طرف مقابل برنده شود. نکته مهم دیگری که در خصوص تفاوت میان زنان و مردان در سبک رهبری به تازگی تأیید شده این است که رهبران زن بیش از مردان از روش‌های شهودی بهره می‌گیرند. زنان در سبک رهبری خود به روابط بیش از کار تأکید دارند (شهباز مرادی، ۱۳۹۱).

نتایج تحقیق نشان داد که بین خودکارآمدی مدیران و کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد. خودکارآمدی مدیران و کارکنان زن از مدیران و کارکنان مرد بیشتر است. در نتیجه فرضیه تأیید نمی‌شود و با یافته‌های تولایی (۱۳۹۲) و مخزن (۱۳۸۸) که نشان دادند بین خودکارآمدی معلمان زن و

مرد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، ناهمسو است. شاید بتوان دلایل معایرت نتایج در تحقیق حاضر را ناشی از موارد زیر دانست.

الف - عدم رضایت مدیران و کارکنان مرد از شغل و درآمد حاصل از آن و خستگی ناشی از چند شغلی جهت تأمین مخارج زندگی؛ ب - نداشتن توجه کافی در زمان پاسخ‌گویی به پرسش‌ها. بر اساس این پژوهش معنویت در محیط کار منجر به افزایش خودکارآمدی، همچنین خودکارآمدی مدیران و کارکنان سبب بروز رفتارهای مثبت آنان می‌شود؛ بنابراین می‌تواند سبب بهبود عملکرد مدیران و کارکنان و در نتیجه معلمان و دانش‌آموزان شده و بهبود کیفیت مسائل آموزشی را ایجاد کند. با توجه به همبستگی بین رهبری معنوی و خودکارآمدی که نتیجه آن افزایش کارآمدی و بهبود عملکرد مدیران و کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد آموزش و پرورش است. پیشنهاد می‌شود که مسئولان در دوره‌های ضمن خدمت آموزش مهارت‌های رهبری معنوی و خودکارآمدی را یکنجانند و مدیران و کارکنان از شاخص‌های الگوی رهبری معنوی استفاده کنند.

## منابع

- اسپهرلوس، و. و جعفری، س. (۱۳۹۰). هوش معنوی، معنویت اسلامی ضرورت اجتناب‌ناپذیر سازمان‌ها. *مآئنامه مدیریت در اسلام*، (۱۵ و ۱۶)، ۱۹۹-۲۱۶.
- بولا، اچ. اس (۱۳۶۲). *ارزیابی آموزشی و کاربرد آن در سوادآموزی تابعی*. ترجمه عباس بازرگان. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- تابلی، ح؛ دربیجانی، ع؛ نادری‌فر، ع. و پورشهبابی، و. (۱۳۹۳). *رهبری معنوی در سازمان و مدیریت*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- تولایی، ص. (۱۳۹۲). *رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی معلمان دوره متوسطه*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
- تقی‌زاده، ه. و شکری، ع. (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان اردبیل*. *فصل‌نامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۹(۶)، ۲۲۸-۲۵۹.
- خوش‌کلام، ا. (۱۳۸۹). *مقایسه میزان همبستگی راهبردهای یادگیری خودتنظیم با خودکارآمدی در دانش‌آموزان با آسیب شنوایی و عادی مقطع دبیرستان شهر تهران سال تحصیلی ۸۸-۸۹*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- رستگاری، ع؛ جانقلی، م؛ حیدری، ف. و حیدری، ح. (۱۳۹۱). *بررسی نقش رهبری معنوی بر هویت‌یابی سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵(۱۶)، ۳۹-۶۳.
- رضائی، ع. (۱۳۸۹). *مطالعه فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی و رضایت شغلی مدیران و کارکنان و دبیران مدارس شهرستان قسا*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- سرایداریان، ح. (۱۳۸۶). *در مسیر سرآمدی (آموزش تعالی سازمانی ویژه کارکنان)*. اصفهان: قاصد سحر.
- سیمار اصل، ن؛ فیاضی، م. و قلی‌پور، آ. (۱۳۸۹). *تبیین پیامدهای عوامل روان‌شناختی مثبت در سازمان*. *نشریه علوم مدیریت ایران*، ۵(۱۷)، ۳۳-۴۶.
- شرر، ام. (۱۳۹۰). *پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی*. ترجمه زهره قربانی. تهران: آزمون یار پویا.
- شعبانی بهار، غ؛ علی‌بخش، م. و صمدی، ع. (۱۳۹۲). *نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش همدان*. *مدیریت ورزشی*، ۵(۳)، ۳۵-۵۲.

شولتز، د. و آلن شولتز، س. (۱۳۹۲). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: انتشارات ویرایش.

شهپاز مرادی، س. (۱۳۹۱). *مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی*. ج ۱. تهران: ماهان.

ضیائی، م؛ نرگسیان، ع. و آبیانغی اصفهانی، س. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱(۱)، ۶۷-۸۶.

عطافر، ع؛ امیری، ز؛ کاظمی، ع. و امیری، ی. (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی کارکنان. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۱(۱)، ۲۱-۲۳۹.

غلامی، م. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهرقم*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

گلچین، م. و سنجری، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۱(۲)، ۵۴-۶۶.

مخزن، ب. (۱۳۸۹). *عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران و کارکنان آموزشی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.

محمدزاده، ک. و زارع‌نژاد، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رهبری معنوی با اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی.

- Adegbola, M. (2006). Spirituality and quality of life in chronic illness. *The Journal of Theory Construction and Testing*, 10 (2), 42-46.
- Bandura, A. (1977). Self- Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Fry, L. (2003). Toward a theory of spiritual leadership, *The Leadership Quarterly*, (14), 693-727.
- Fry, L. W., Vitucci, S. & Cedillo, M. (2005). Spiritual Leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline, *The Leadership Quarterly*, 5 (16), 835- 862.
- Washington, R.R., Sutton, C.D., & Field, H.S. (2006). Individual differences in servant leadership: The roles of values and personality. *Leadership and Organization Development Journal*, 27, 700-716.