

Structural Analysis of School Managers' Performance Based on Organizational Loyalty, Spirituality in the Workplace Mediated by Organizational Self-Esteem

Samereh Moghaddam Hosseini¹, Asadollah Khadivi^{2*}, Zarrin Daneshvar³, Behnam Talebi⁴

Received: 09/02/2020

صفحات: ۳۷۶-۳۵۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۲۰

Accepted: 26/05/2020

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۰۶

Abstract

The performance of school principals plays a decisive role in ensuring school effectiveness. School principals are leading schools to deliver better quality services and educational justice, and are committed to promoting school performance. It is important to improve school performance in many Western and European countries. Accordingly, school evaluation is increasingly being considered as a potential lever and is one of the ways to determine the extent to which school goals are being met. Because it is managers who guide and direct the activities of the organization and the individuals through the achievement of the desired goals through coordination and proper use of human and material resources. At present, the management of corporate culture, teamwork and managerial collaboration with others is of great importance. Performance is the result of activities in terms of performing assigned tasks. The most important activities of school principals are including those related to education, student affairs, staffing, finance, resources and equipment, school and community relations. Evaluating school principals' performance can provide a good basis for improving performance as well as controlling complex changing situations, and school principals as school service providers have a special place in promoting school performance, and no educational system can have without competent principals.

The present study is an applied research and a descriptive-correlational research.

The main reason for choosing the descriptive-correlational approach is to find

1. Ph.D. Student, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tabriz, Iran.

* Corresponding Author:

Email: khadivi@cfu.ac.ir

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.

out the variations of managers' performance variables based on the predictor variables. The statistical population of the study consisted of all the principals of public and non-governmental secondary schools for girls in Tabriz's educational districts with 180 school principals in the academic year 2018-2019. The sampling method used was stratified random sampling in terms of district and type of public and non-public schools. The sample size is 123 persons based on Krejci and Morgan table.

Alkazimi (2007) questionnaire was used to measure organizational loyalty on a 5-degree Likert scale. The minimum possible score is 7 and the maximum is 35. Al-Kazimi (2007) assessed the content validity of the questionnaire with a reliability of 0.81. Nadi and Golparvar (1390) estimated its reliability in one study and its reliability by 0.87 and 0.63 in another, respectively. To measure managers' organizational self-esteem, the standard questionnaire of Pierce Gardner and et al (1989) was used in 10 questions that expresses the individual's overall feelings and values or personal acceptance on a scale of 1 to 5. The reliability of this questionnaire was 0.91 by Pierce et al. And 0.75 was reported in retest. The reliability of this questionnaire by Sadeghian, Abedi and Baghban (2009), 0.89 and by Assar et al. (2015), respectively. 0 and reported by Hosseini Kookamari, Mashalahi and Baqaei (2014) 0.8. Milman et al. (2003) questionnaire of organizational spirituality was designed to measure organizational spirituality with 18 questions and 3 components including: meaningful work (items 1 to 5), feeling of solidarity (items 6 to 11), values alignment. (Items 12 to 18). Abdollahi et al. Have estimated the reliability of this questionnaire in 2014 as 0.95, cultural, Fatahi and Waqiq (2006) 0.87, and Goodarzi and Karimi (2012) as 0.91. Complete Delaware et al (2017) questionnaire and Taheri et al (2018) health questionnaire were used to evaluate school principals' performance. In both studies, content validity and construct validity were evaluated and validated. The scale of the 5-degree performance questionnaire was from 1 to 5.

In order to determine the validity of the questionnaires, face validity and Cronbach's alpha coefficient were used to assess the reliability of the questionnaires. Work environment is 0.92. In this study, structural equation modeling with PLS software was used for data analysis.

Based on the results of descriptive statistics, the average performance of the study managers is above average. Managers' organizational self-esteem is above average. Organizational loyalty status of managers is above average. The average spirituality in the workplace is higher than the average of the managers studied.

The results show that the performance of school principals based on organizational loyalty, spirituality in the workplace mediated by their organizational self-esteem in girls' secondary schools in Tabriz with predictive coefficient of 0.76. The relationship between spirituality in the workplace and

organizational loyalty with managers' organizational self-esteem as well as spirituality in the workplace with performance were significant at 95% confidence level, and the relationships of organizational loyalty and organizational self-esteem with managers' performance were insignificant. Also, the indirect relationship between spirituality in the workplace and organizational loyalty with managers' performance mediated by organizational self-esteem is not significant. The standardized coefficient of the path among the variables indicates that the variables of organizational loyalty and organizational self-esteem do not explain the variations of managers' performance variables. This coefficient is in relation to spirituality with performance of 0.8, in relation to organizational loyalty with performance of 0.13 and in relation to self-esteem with performance of 0.06. Also, adjusted coefficient of performance based on spirituality in the workplace, organizational loyalty mediated by organizational self-esteem was 0.76 and above average. The significance level of the coefficients for the relationship between spirituality in the workplace and organizational loyalty with managers' organizational self-esteem as well as spirituality in the workplace with performance were less than 0.05 which was significant at 95% confidence level and structural model fit. It also shows that the significance level of coefficients of relationship between organizational loyalty and organizational self-esteem of managers with their performance higher than 0.05 indicates that these paths are not significant.

In explaining this finding, it can be stated that performance is a function of individual and social characteristics of school principals. Accordingly, variables such as principals being held accountable, conforming to values, and paying attention to the fundamental norms and values of their organization and profession. Be it. On the other hand, how subordinates are led and paid attention to the ethical aspects of subordinate affairs in their managed organization are key determinants of performance. Successful managers therefore bring a sense of solidarity, caring, value alignment, and overall spirituality to the workplace, sharing power, leadership in a collaborative and collaborative way, with an interactive attitude between managers and employees to enhance collaboration and use. The capabilities and talents in the organization are emphasized.

Keywords: Management Performance, Organizational Loyalty, Workplace Spirituality, Self-Esteem, School Management.

تحلیل سافتاری عملکرد مدیران مدارس بر اساس وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی

سامره مقدم حسینی^۱، اسداله خدیوی^{۲*}، زرین دانشور^۳، بهنام طالبی^۴

چکیده

روش پژوهش توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدارس دولتی و غیر دولتی متوسطه دوم دخترانه نواحی آموزش و پرورش تبریز به تعداد ۱۷۵ مدرسه بود و نمونه تحقیق مدارس بر اساس جدول مورگان ۱۲۳ نفر تعیین شده است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بر حسب ناحیه و نوع دولتی و غیر دولتی بودن بوده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های وفاداری سازمانی الکاظمی، عزت نفس پیرس و همکاران، معنویت سازمانی میلیمین و عملکرد دلاور و همکاران، نیز مؤلفه سلامت پرسش‌نامه طاهری و همکاران استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد: عملکرد مدیران مدارس بر اساس وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی آنان در مدارس متوسطه دوم دخترانه نواحی آموزش و پرورش تبریز با ضریب تعیین ۰/۷۶ قابل پیش‌بینی است. روابط معنویت در محیط کار و وفاداری سازمانی با عزت نفس سازمانی مدیران نیز معنویت در محیط کار با عملکرد، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار و روابط وفاداری سازمانی و عزت نفس سازمانی مدیران با عملکرد آنان غیر معنادار است.

کلیدواژه‌ها: عملکرد مدیریت، وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار، عزت نفس، مدیریت مدرسه.

۱. دانش آموخته دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تبریز، ایران.

Email: khadivi@cfu.ac.ir

* نویسنده مسؤل:

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران.

۴. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران.

مقدمه

از جمله مهم‌ترین و مؤثرترین نهادهای دانشی یک جامعه نهاد آموزش و پرورش است و در سازمان‌های آموزشی منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای دارد (Mozaffari & Fathinejhad, 2017). عملکرد مدیران مدارس نقش تعیین کننده‌ای در تأمین اثربخشی مدارس ایفا می‌کند (Moghaddam Hosseini & Talebi, 2018) مدیران مدارس در راستای ارائه خدمات با کیفیت‌تر و عدالت آموزشی مدارس را هدایت می‌کنند (Madariaga et al, 2017) و وظیفه ارتقای عملکرد مدارس را به عهده دارند. اهمیت عملکرد مدیران مدارس باعث شده است تا متخصصان وظایف متنوعی را برای آنان در نظر بگیرند (Vaparzeh et al, 2019). ارتقای عملکرد مدرسه در بسیاری از کشورهای غربی و اروپایی، مهم است (Schildkamp & Visscher, 2009). بر این اساس ارزیابی مدرسه به طور فزاینده‌ای به عنوان یک اهرم بالقوه در نظر گرفته می‌شود (Chen et al, 2019). در حال حاضر مدیریت فرهنگ سازمانی، کار گروهی و روش‌های همکاری مدیر با دیگران و... اهمیت قابل توجهی دارد (Khadivi, Talebi & Moghaddamhosseini, 2015). ارزیابی عملکرد مدیران مدارس می‌تواند زمینه مناسبی برای بهبود عملکرد و کنترل شرایط پیچیده در حال تغییر ایجاد کند (Chen et al, 2019) و مدیران مدارس به عنوان فراهم کنندگان خدمات در مدارس از جایگاه ویژه‌ای در ارتقای عملکرد مدارس برخوردارند و هیچ نظام آموزشی نمی‌تواند بدون داشتن مدیران شایسته به اهداف خود برسد (Shiri, Piri, Rezaei & Amini, 2015). صاحب‌نظران خارج و داخل کشور، تقسیم‌بندی‌های مختلفی از وظایف، شاخص‌ها و استانداردهای عملکرد اجتماعی مدیران آموزشی ارائه داده‌اند: فرهنگ (Chen et al, 2019)، اخلاق و ارزش‌ها، توسعه حرفه‌ای والدین (Halimi & Fathiazar, 2009) توسعه سرمایه اجتماعی (Gholami et al, 2012) اخلاق (Ghourchian, & Mahmoudi, 2004) احترام به خواسته‌های جامعه مدرسه و توجه به نیازهای آن‌ها (Ferah, 2013) تعامل مدرسه و اجتماع (Delaware, 2017). تحقیقات گذشته تأثیر عوامل فردی و محیطی بر عملکرد مدیران را نشان داده‌اند و نتایج عملکردی مدرسه تابعی از فعالیت‌ها و ویژگی‌های مدیران است (Tavares, 2015) و مدیران برای ارتقای عملکرد مدرسه نیازمند برخورداری از ویژگی‌های خاصی هستند (Piaw et al, 2014). پژوهش (Abolhasani 2015) نشان داد وفاداری با عملکرد وظیفه رابطه معنادار دارند. نتایج تحقیق اسماعیلی و صیدزاده (Esmayili & Seidzadeh 2017) حاکی از این است که وفاداری سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰/۷۶، بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد.

معنویت در محیط کار یکی دیگر از عوامل مؤثر بر عملکرد است. امروزه معنویت نیز از دو نظر بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان واقع شده است؛ نخست به لحاظ نقش بازدارندگی از

آسیب‌ها و دیگری به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد (Khadivi, Talebi, Moghaddamhosseini, 2015) درجه بالایی از معنویت محیط کار و معنویت مدیران به منظور افزایش عملکرد ضروری است (Azad Marzabadi, Hooshmandja & Pourkhalil, 2012). نتایج تحقیقات (Milliman et al, 2018) نشان داده است که عملکرد از معنویت در محیط کار تأثیر می‌پذیرد. همچنین محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافی منجر شود که همه این‌ها به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌شوند (Farhanghi et al, 2006). همچنین معنویت در محیط کار با عزت نفس سازمانی نیز ارتباط مثبت و معناداری دارد (Golestani Pour et al, 2016). یافته‌های پژوهش (Abbaspoor, Abbaspoor & Shahbazi, 2017) حاکی از آن است که بین معنویت سازمانی و وفاداری کارکنان رابطه مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد. عزت نفس احساس ارزش، درجه تصویب، تأکید، پذیرش ارزشمندی است که شخص نسبت به خویشتن دارد (Mohr, 2003). عزت نفس از مهم‌ترین جنبه‌های شخصیت و تعیین کننده ویژگی‌های رفتاری انسان است (Kubota & Sasaki, 2002). Corman معتقد است عملکرد کارکنان متناسب با خودارزیابی منفی یا مثبت آن‌ها تغییر می‌کند. کارکنان با عزت نفس بالا تمایل دارند که عملکرد خویش را با خودپنداره خود متناسب سازند؛ زیرا عملکرد بهتر، توازن بیشتری با خودپنداره شایسته دارد. عزت نفس سازمانی یک خودارزیابی از ارزشمندی و شایستگی فردی به عنوان یک عضو از سازمان است. عزت نفس سازمانی بازتاب ارزش خودادراک شده‌ایی است که افراد از خودشان به عنوان اعضای مهم، شایسته و توانا در سازمانشان دارند و رابطه مثبت مهمی با رفتارها و گرایش‌های کاری دارد (Gardner, & Pierce, 2004). در واقع می‌توان اذعان کرد، واکنش اشخاص از موقعیت‌ها، متأثر از برداشت‌ها و ارزیابی شناختی آن‌ها از آن موقعیت‌ها است (Amiri et al, 2017). عزت نفس پایین موجب می‌شود که ما خود واقعی مان را با شرمندگی پنهان کنیم (Sharifi et al, 2011). در نتیجه برای دستیابی به عملکرد بالای مدیران مدارس علاوه بر وفاداری سازمانی و معنویت در محیط کار، عزت نفس سازمانی نیز تأثیرگذار هستند و برای ارتقای عملکرد مدارس و مدیران و معلمانشان توجه به این عوامل می‌تواند مؤثر واقع شود. با توجه به نتایج تحقیقات، عملکرد از خودکارآمدی (Caesens & Stinglhamber, 2014) انتظارات عملکردی بالا (Pina et al, 2015) و عزت نفس (Arshadi & Hayavi, 2013; Cenkci & Ötken, 2014; Choe et al, 2015; Ghaffari et al, 2018) تأثیر می‌پذیرد. عدم تحقق اهداف در مدارس کشور و انتقادات متعدد در سطوح مختلف ملی و محلی از آموزش و پرورش حکایت از

پایین بودن عملکرد مدارس دارد و نشان می‌دهد مدارس متوسطه به ویژه در برون داد نهایی از مطلوبیت لازم و قابل قبولی برخوردار نیستند (Vosough, Jafari & Biralvand, 2016). و این موضوع شامل تمام حوزه‌های عملکردی مدیران مدارس در شاخص‌های آموزشی، پرورشی، اداری و مالی است. یکی از مشکلات بسیار جدی این است که از کمیت و کیفیت کار و استعداد خود شناخت کافی ندارند و دارای آسیب‌های برنامه‌ریزی هستند (Mousazadeh, 2015)؛ بنابراین لازم است به عوامل مؤثر بر عملکرد بیش از پیش توجه شود و موجبات افزایش کارایی و اثربخشی فراهم آید (Shiri et al, 2015) و با توجه به این عوامل، بر عملکرد خود هم از نظر میزان و هم کیفیت بیفزایند. بر این اساس این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است: آیا بین وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار و عملکرد مدیران مدارس با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی آنان در مدارس متوسطه دوم دخترانه نواحی آموزش و پرورش تبریز روابط ساختاری وجود دارد؟ تحقیق حاضر با توجه به هدف تحقیق از نوع کاربردی و روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. علت اصلی انتخاب روش توصیفی-همبستگی این است که به تغییرات متغیر عملکرد مدیران، براساس متغیرهای پیشبین پی برده شود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی متوسطه دوم دخترانه نواحی آموزش و پرورش تبریز به تعداد ۱۸۰ مدیر مدرسه در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ می‌باشد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بر حسب ناحیه و نوع دولتی و غیر دولتی بودن مدارس بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۲۳ نفر در نظر گرفته شده است.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر با توجه به هدف تحقیق از نوع کاربردی و روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. علت اصلی انتخاب روش توصیفی-همبستگی این است که به تغییرات متغیر عملکرد مدیران، براساس متغیرهای پیشبین پی برده شود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران مدارس دولتی و غیر دولتی متوسطه دوم دخترانه نواحی آموزش و پرورش تبریز به تعداد ۱۸۰ مدیر مدرسه در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ می‌باشد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بر حسب ناحیه و نوع دولتی و غیر دولتی بودن مدارس بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۲۳ نفر در نظر گرفته شده است.

جهت سنجش وفاداری سازمانی از پرسش‌نامه (Alkazemi (2007) در قالب ۷ گویه در مقیاس ۵ گزینه‌ای طیف لیکرت استفاده شد. حداقل نمره ممکن ۷ و حداکثر ۳۵ است. (Alkazemi(2007) با ارزیابی روایی محتوایی، این پرسش‌نامه را با پایایی ۰/۸۱ ارزیابی کرده‌اند.

Nadi & Golparvar (2011) با ترجمه آن و برآورد روایی محتوایی و سازه، پایایی آن را در یک پژوهش ۰/۸۷ و در پژوهش دیگری ۰/۶۳ برآورد کرده‌اند. برای سنجش عزت نفس سازمانی مدیران از پرسش‌نامه استاندارد (Pierce et al (1989) در قالب ۱۰ سؤال که بیان‌کننده احساس‌های کلی فرد و ارزش یا پذیرش شخصی وی را در مقیاس نمره ۱ تا ۵، استفاده شد. پایایی این پرسش‌نامه به‌وسیله Pierce et al ۰/۹۱ به دست آمده است و در بازآزمایی نیز ۰/۷۵ گزارش شده است. پایایی این پرسش‌نامه توسط (Sadegian, Abedi & Baghban (2009، ۰/۸۹ و توسط (Hajamosar et al (2005، ۰/۸۹ و توسط (Hosseini Kokamari et al (2004، ۰/۸ گزارش شده است. برای سنجش معنویت سازمانی، از پرسش‌نامه معنویت سازمانی (Milimam (2003) et al استفاده شد که دارای ۱۸ سؤال و ۳ مؤلفه شامل: کار بامعنا (گویه‌های ۱ تا ۵)، احساس هم‌بستگی (گویه‌های ۶ تا ۱۱)، هم‌سویی ارزش‌ها (گویه‌های ۱۲ تا ۱۸) است. Abdollahi et al پایایی این پرسش‌نامه را در سال ۱۳۹۳، برابر با ۰/۹۵، (Farhanghi et al (2006، ۰/۸۷، (Ghodarzi & Karimi (2012 پایایی آن را ۰/۹۱ برآورد کرده‌اند. برای ارزیابی عملکرد مدیران مدارس از پرسش‌نامه کامل (Delavar et al (2017 و مؤلفه سلامت پرسش‌نامه Taheri et al (2018) استفاده شده است. در هر دو پژوهش ابزار با روایی محتوایی و سازه ارزیابی و تأیید شده‌اند. مقیاس پرسش‌نامه عملکرد ۵ درجه‌ای و از ۱ تا ۵ بوده است. در پژوهش حاضر برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها، از روایی صوری و برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها از برآورد آلفای کرانباخ استفاده شد و ضریب پایایی پرسش‌نامه وفاداری سازمانی ۰/۸۷ و عملکرد مدیران ۰/۹ عزت نفس سازمانی ۰/۹۵، معنویت در محیط کار ۰/۹۲ به دست آمده است. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

یافته‌ها

عملکرد مدیران مدارس بر اساس وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی آنان در مدارس متوسطه دوم دخترانه نواحی آموزش و پرورش تبریز با ضریب تعیین ۰/۷۶ قابل پیش‌بینی است. آماره‌های توصیفی مربوط به هر متغیر شامل میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمرات در جدول زیر ارائه شده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

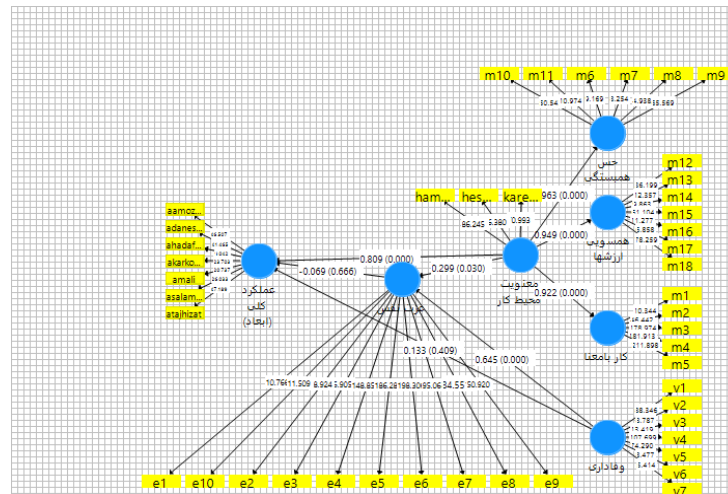
متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
عملکرد	۱۲۳	۲۰۶/۶۵	۲۹/۱۵	۱۱۰	۲۴۵
عزت نفس سازمانی	۱۲۳	۴۱/۶۵	۸/۰۰	۲۰	۵۰
وفاداری سازمانی	۱۲۳	۲۸/۸۸	۵/۴۱	۱۵	۳۵
کار با معنا	۱۲۳	۲۰/۵۵	۴/۴۵	۱۰	۲۵
حس هم‌بستگی	۱۲۳	۲۵/۳۷	۳/۸۹	۱۶	۳۰
هم‌سوایی ارزش‌ها	۱۲۳	۲۹/۴۱	۵/۰۲	۱۴	۳۵
معنویت در محیط کار	۱۲۳	۷۵/۳۴	۱۲/۵۰	۴۱	۹۰

بر اساس جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای مدیران مدارس به قرار ذیل هستند: میانگین عملکرد مدیران مورد مطالعه ۲۰۶/۶۵ و انحراف معیار آن ۲۹/۱۵ است. با توجه به ۴۹ گویه مورد استفاده و مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت در اندازه‌گیری این متغیر حداقل نمره ممکن ۱۱۰ و حداکثر نمره ممکن ۲۴۵ بوده است. می‌توان گفت وضعیت عملکرد مدیران در حد بالاتر از انتظار است. میانگین عزت نفس سازمانی در مدیران مورد مطالعه ۴۱/۶۵ و انحراف معیار آن ۸/۰۰ است. با توجه به تعداد گویه‌های (۱۰) مورد اندازه‌گیری و مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت حداقل نمره ممکن ۱۰ و حداکثر نمره ممکن ۵۰ بوده است. به طور کلی می‌توان گفت وضعیت عزت نفس سازمانی مدیران در حد بالاتر از متوسط است. همچنین با توجه به بالا بودن انحراف معیار، پراکندگی نمرات عزت نفس خیلی زیاد است. میانگین وفاداری سازمانی در مدیران مورد مطالعه ۲۸/۸۸ و انحراف معیار آن ۵/۴۱ است. حداقل نمره ۱۵ و حداکثر نمره ۳۵ بوده است. با توجه به تعداد ۷ گویه مورد استفاده در اندازه‌گیری این متغیر می‌توان گفت وضعیت وفاداری سازمانی مدیران در حد بالاتر از متوسط است. میانگین معنویت در محیط کار در مدیران مورد مطالعه ۷۵/۳۴ و انحراف معیار آن ۱۲/۵۰ است. حداقل نمره ۴۱ و حداکثر نمره ۹۰ بوده است. با توجه به تعداد گویه‌های (۱۸) مورد اندازه‌گیری و مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌توان گفت وضعیت معنویت در محیط کار مدیران در حد بالاتر از متوسط است. برای آزمون فرضیات پژوهش پس از ارزیابی برازش مدل بر اساس بار عاملی هر یک از گویه‌ها و برازش مدل کلی با شاخص (GOF) و اطمینان از اعتبار مدل، از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج حاصل در جدول (۲) و شکل (۱) ارائه شده‌اند. در ارزیابی برازش مدل بار عاملی تمام گویه‌های مورد استفاده بالاتر از ۰/۴ و مقدار برازش مدل (GOF) ۰/۸۸ است.

جدول ۲. مقادیر ضریب مسیر و آماره t فرضیه‌های مرتبط با مسیرهای مدل تحقیق

نتیجه	P	آماره t	ضریب مسیر	رابطه			
رد	۰/۶۶	۰/۴۳	۰/۰۶			عملکرد	← عزت نفس سازمانی
تایید	۰/۰۰۰	۶/۴۹	۰/۸			عملکرد	← معنویت در محیط کار
رد	۰/۴۵	۰/۸۲	۰/۱۳			عملکرد	← وفاداری سازمانی
تایید	۰/۰۰۰	۲/۱۸	۰/۲۹			عزت نفس	← معنویت در محیط کار
تایید	۰/۰۰۰	۴/۰۶	۰/۶۴			عزت نفس	← وفاداری سازمانی
رد	۰/۶۹	۰/۳۹	۰/۰۲۱	عملکرد	←	عزت نفس	← معنویت
رد	۰/۶۸	۰/۴۱	۰/۰۴	عملکرد	←	عزت نفس	← وفاداری

داده‌های جدول نشان دهنده این است که روابط معنویت در محیط کار و وفاداری سازمانی با عزت نفس سازمانی مدیران و معنویت در محیط کار با عملکرد، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار و روابط وفاداری سازمانی و عزت نفس سازمانی مدیران با عملکرد آنان غیر معنادار است. همچنین روابط غیر مستقیم معنویت در محیط کار و وفاداری سازمانی با عملکرد مدیران با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی معنادار نیست. همچنین ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیرها بیانگر این مطلب است که متغیرهای وفاداری سازمانی و عزت نفس سازمانی مدیران تغییرات متغیر عملکرد مدیران را تبیین نمی‌کنند. این ضریب در رابطه بین معنویت با عملکرد ۰/۸، در ارتباط وفاداری سازمانی با عملکرد ۰/۱۳ و در ارتباط عزت نفس با عملکرد ۰/۰۶ است. همچنین ضریب تعیین تصحیح شده عملکرد بر اساس معنویت در محیط کار، وفاداری سازمانی با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی ۰/۷۶ و در حد بالاتر از متوسط است.



شکل (۱) مقادیر سطح معناداری مسیرهای روابط بین متغیرهای پیش‌بین با عملکرد مدیران و میانجی‌گری عزت نفس سازمانی

با توجه به شکل (۱)، مقادیر سطح معناداری ضرایب مربوط به رابطه معنویت در محیط کار و وفاداری سازمانی با عزت نفس سازمانی مدیران و معنویت در محیط کار با عملکرد، از ۰/۰۵ کمتر است که معنادار بودن این مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد، همچنین مقادیر سطح معناداری ضرایب رابطه وفاداری سازمانی و عزت نفس سازمانی مدیران با عملکرد آنان بالاتر از ۰/۰۵ و بیانگر معنادار نبودن این مسیرها است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل داده‌ها نشان داد که عملکرد مدیران بر اساس معنویت در محیط کار قابل پیش‌بینی است و میانجی‌گری عزت نفس سازمانی مدیران تغییری در روابط متغیرها ایجاد نکرده است. در ارتباط با پژوهش‌های هم‌سو و ناهم‌سو، نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Ghaffari et al (2018) مبنی بر رابطه مثبت عزت نفس سازمانی با عملکرد سازمانی، (Mohammadipor najib & (2017) Alipoor در رابطه بین عزت نفس کارکنان و اثربخشی آن‌ها، (Abbasi (2014) با موضوع ارتقای بهره‌وری منابع انسانی از طریق عزت نفس سازمانی، (Abbas et al (2016) در تبیین رابطه عزت نفس با رفتار ناکارآمد شغلی، (Kara & Ertürk (2015) در نقش و جایگاه عزت نفس در عملکرد رهبری، (Liu (2015) در نقش میانجی عزت نفس در موفقیت شغلی، (Hemmati noodost(2015) ghilani et al ناهم‌سو و در تبیین رابطه معنویت در محیط کار و ابعاد سه‌گانه آن (کار معنی‌دار،

حس هم‌بستگی با دیگران و هم‌سوئی با ارزش‌های سازمانی) با عزت نفس سازمانی، (2019) Soha et al (2016) در رابطه مثبت معنویت در محیط کار با عملکرد، در رابطه معنویت با عملکرد سازمانی، (2015) James & Fine در رابطه معنویت با عملکرد توسعه‌ای، هم‌سو و با نتایج پژوهش‌های اسماعیلی و صیدزاده (2017) Esmaili & Seidzadeh در رابطه بین وفاداری سازمانی با عملکرد، ارشدی و حیایی (2013) Arshadi & Hayayi در تبیین عملکرد شغلی بر اساس تعهد سازمانی و عزت نفس، ابوالحسنی (2015) Abolhasani در تأیید رابطه وفاداری سازمانی و عملکرد، ارشدی (2011) Arshadi در رابطه تعهد عاطفی و عملکرد شغلی، مایل افشار و همکاران (2012) Mayel Afshar et al در رابطه وفاداری سازمانی با بهره‌وری، ناهم‌سو و با نتیجه پژوهش حسینی و همکاران (2015) Hosseini et al در رابطه عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی، صادقیان (2010) Sadeghian در رابطه عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی، (2018) Lin et al در رابطه عزت نفس و تعهد سازمانی، هم‌سو و با صدوقی و ابراهیمی (2015) Sadoghi & Ebrahimi در تأیید رابطه معکوس عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی، ناهم‌سو است.

در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که عملکرد تابعی از ویژگی‌های فردی و اجتماعی مدیران مدارس است. بر این اساس متغیرهایی همچون برخورداری مدیران از مسؤولیت‌پذیری، هم‌سوئی با ارزش‌ها و توجه به هنجارها و ارزش‌های بنیادین سازمان و حرفه‌شان است. از طرفی دیگر چگونگی رهبری زیردستان و توجه به جوانب اخلاقی امورات زیردستان در سازمان تحت مدیریت خود از تعیین‌کننده‌های کلیدی عملکرد است. بنابراین مدیران موفق با حس هم‌بستگی، کار با معنا، هم‌سوئی ارزش‌ها و به طور کلی ارتقای معنویت در محیط کار، تسهیم قدرت، رهبری سازمان را به حالت مشارکتی و گروهی درمی‌آورند که با نگرش تعاملی بین مدیران و کارکنان بر افزایش همکاری و استفاده از توانایی‌ها و استعدادها موجود در سازمان تأکید دارد. مدیران مدارس باید به این نکته توجه کنند که معنویت در محیط کار فراتر از آن است که آن را تنها مسؤولیت قانون، مقررات و آیین‌نامه‌ها نامید و یا آن را به مؤسسات آموزشی و واحدهای حرفه‌ای تحویل داد و یا آن را فقط در قلمرو منابع انسانی دید و دین خود را به آن ادا کرد. ارتقای معنویت در محیط کار، نیازمند استمرار در آموزش، مهارت، تجربه و بصیرت‌بخشی و بسترسازی‌های فرهنگی فراوان در هر زمینه کاری و تخصصی است از این رو اولاً باید با نگرش چند بعدی دیده شود و دوماً چارچوب مفهومی و نظری آن بایستی در مرحله عمل یافت شود. مسائل مربوط به ارتباط با کارکنان، ارتباط با دانش‌آموزان، نگرانی‌های ذی‌نفعان، ارتباط بین مدارس مختلف و مسأله تأمین منابع برای

مدارس، حفظ و صیانت از نیروی انسانی، شرایط محیط باعث می‌شود قوانین تدوین شده در آموزش مدارس نتواند پاسخگوی مشکلات باشد. در این حالت راهنمای معنوی و معنویت در محیط کار مدیران در مدارس راه‌گشای عمل در برابر این تنش‌ها خواهد بود. متغیر دیگر تحقیق که امروزه در سازمان‌ها ارزش و جایگاه ویژه‌ای یافته، وفاداری سازمانی است که مدیریت مدارس نیز از این قاعده مستثنی نیستند و از مدیران مدارس انتظار می‌رود رفتار سازمانی آنان با معلمان و سایر افراد تحت مدیریت‌شان نشان دهنده وفاداریشان به سازمان نیز باشد. در جهان امروز موفقیت سازمانی مستلزم درک صحیح و درست از اهداف سازمان و رفتار مدیران و کارکنان در راستای اهداف است. یکی دیگر از متغیرهای مؤثر در عملکرد مدیران، می‌تواند عزت نفس سازمانی آنان باشد که یکی از ارکان ارتقای عملکرد در مدارس است؛ همچنین بر اساس مبانی نظری و پژوهشی می‌تواند در ارتقاء عملکرد مدیران هم نقش پیش‌بین و هم نقش میانجی را ایفا کند. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود: مدیران ادارات آموزش و پرورش از طریق ملاک قرار دادن ارزش‌های معنوی در اتخاذ تصمیم‌گیری و توجه به نتایج پایانی و ایجاد بستر مناسب و رفتار مناسب با همکاران در ایجاد این رفتارهای مدیریتی در مدیران مدارس سهیم باشند.

منابع

- Abas, Ch., Omar, F., Halim, F. W. & Muhammad Hafidz, S. W. (2016). The Mediating Role of Organizational-Based Self-Esteem in Perceived Organizational Support and Counterproductive Work Behaviour Relationship., *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 9, Pp: 99-108.
- Abbasi, A. (2014). Improving Human Resource Productivity Based on the ACHIEVE Model: Investigating the Role and Effect of Organizational Self-Esteem. *First International Conference on Management Tools and Techniques*, 2014. [In Persian].
- Abbaspour, J., Abbaspour, H., & Shahbazi, S. (2017). The Impact of Organizational Spirituality and its Dimensions on Staff Loyalty (Case Study: Mehran Education Organization). *Human Resource Studies*, 7(26), 87-110.
- Abolhassani, R. (2015) The Relationship between Organizational Loyalty and Justice with Task Performance Considering the Mediating Role of Self-efficacy, *MSc Thesis*, Islamic Azad University of Khorasgan. [In Persian].
- Azad Marzabadi, E., Hooshmandja, M., & Pourkhalil, M. (2012) The Relationship between Organizational Spirituality with Psychological Empowerment, Creativity, Spiritual Intelligence, Job Stress, and Job Satisfaction of University Personnel. *Journal of Behavioral Sciences*. No. 2, Article 6, pp. 181-187 [In Persian].

- Amiri, S., Isa Zadegan, A., Yaghoubi, A., Abdollahi, M. (2017) Effects of Cognitive Assessment and Emotional Suppression on Automated Neural Responses Based on Sensory Processing Sensitivity. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*; 23(2): 148-163. [In Persian].
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739-743.
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 64(5): 259-267.
- Chen, H., Su, Y., Zheng, Q., & Li, L. (2019). Towards an operationalized and effective school self-evaluation system: An ongoing action research study in Chinese secondary schools since 2011. *Studies in Educational Evaluation*, 60, 117-129. doi:<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2018.12.005>
- Cenkci, T., & Ötken, A. B. (2014). Organization-based Self-esteem as a Moderator of the Relationship between Employee Dissent and Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 404-412.
- Choe, C., Lien, D., & Yu, C.-F. (2015). Optimal managerial hedging and contracting with self-esteem concerns. *International Review of Economics & Finance*, 37, 354-367
- Delaware, A., Phalsaphynejhad, M., Farrokhi, ., Abbaspour, A., Zandi, F. (2017). Development and validation of performance appraisal tools for elementary school principals. *Psychiatry*, 6(21): 1-17. [In Persian].
- Farhangi, A., Fattahi, M., Wasiq, B. (2006). Spirituality in the Workplace and Its Role in Improving Organizational Citizenship Behavior. *Management Culture*, Year 4, No. 13, pp. 36-36. [In Persian].
- Gardner, D & Pierce, J. L. (2004)." The Effect of Pay Level on Organization-based Self-esteem and Performance": A Field Study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322.
- Ghafari, K., Hosseini, S., Davoodi, H., & Lak, A. (2018). The Relationship between Self-Esteem and Organizational Performance and Job Adjustment of Managers. *New Approach in Educational Management*, 9(33): 207-224. [In Persian].
- Gholami, K., Shirbigi, N., & Sayadi, Y. (2012). Investigating the Characteristics of Successful Teachers for Teachers: An Attempt to Build a Standard Scale for Studying Characteristics of Successful School Management. *New Approach in*

- Educational Management. Marvdasht Azad University. No. 3. pp. 45 - 62. [In Persian].*
- Golestani Pour, M., Hashemi, S., Bashledeh, K., Naami, A., & Arshadi, N. (2016). Designing and testing a model of the antecedents and consequences of organizational spirituality in the staff of Iran National Steel Industrial Group. *Journal of Psychological Achievements, 23(2): 21-50. [In Persian].*
- Golparvar, M., Nadi, M. (2010) analyze the relationship between loyalty, justice, health, employee attitudes, *Iran Occupational Health Journal, Volume 7, Number 2, 25 – 33. [In Persian].*
- Ghourchian, N., & Mahmoudi, A. (2004). Developing standards of conduct for junior managers and providing an appropriate model. *Journal of Educational Innovation, Third Year, No. 3, Summer. Pages: 107-134 [In Persian].*
- Haji Amoosar, M., Abdollahi, R., Rahmati, D., & Farrokhteh, V. (2015) The Relationship between Organizational Self Esteem and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Tehran Employees, *Urban Management: Summer 2015, Volume 14, Number 39; From page 189 to page 200. [In Persian].*
- Halimi, S., & Fathi Azar, S. (2009). Developing and prioritizing performance standards of elementary school educational managers in Tabriz. *Journal of Educational Sciences, 2. [In Persian].*
- Hemmati Noodost Gilani, M., Hassanzadeh, M., & Monzavi, F. (2015). The relationship between spirituality in the workplace and organizational self-esteem. *Organizational Behavior Studies, 4(12): 74-51 [In Persian].*
- Hosseini Kokamari, P., Mashalahi, A., & Baqaei, R. (2015). The mediating role of organizational self-esteem in the relationship between perceived organizational support with organizational commitment and job satisfaction of nurses. *Journal of Urmia Nursing And Midwifery Faculty, Thirteenth Volume, Number 1, Successive 2, April 5, Pages: 1-55. [In Persian].*
- Ismayili, M., & Seyedzadeh, H. (2017). The Impact of Job Satisfaction on Performance with the Mediating Role of Organizational Loyalty, *Journal of Management Development Studies, 26(83). [In Persian].*
- James, A. G., & Fine, M. A. (2015). Relations between youths' conceptions of spirituality and their developmental outcomes. *Journal of Adolescence, 43, 171-180.*
- Kara, S. B. K., & Ertürk, A. (2015). Mental Models of the School Principals on “Leadership”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 174, 2145-2152.*
- Khadivi, A., Talebi, B., & Moghaddam Hosseini, H. (2015), Fields of Emotional Intelligence Promotion in Organization, 2nd National Conference on Sustainable Development in Educational and Psychological Sciences, Social and Cultural Studies, Tehran, *Soroush Hekmat Islamic Studies and Research Center Mortazavi, Mehr Arvand Institute of Higher Education, Center for Sustainable Development Solutions [In Persian].*

- Kubota Y, Sasaki S. (2002). Aerobic exercise and self-esteem in children. *J Behav Med*, 2002; 24(12): 127-35
- Lin, N., et al. (2018). "Are employees with higher organization-based self-esteem less likely to quit? A moderated mediation model." *International Journal of Hospitality Management*, 73, 116-124.
- Liu, J.-y., Yang, J.-p., Yang, Y., & Liu, Y.-h. (2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(4): 389-393
- Madariaga, L., Nussbaum, M., Burq, I., Marañón, F., Salazar, D., Maldonado, L., & Naranjo, M. A. (2017). Online survey :A national study with school principals. *Computers in Human Behavior*, 74, 35-44. doi:10.1016/j.chb.2017.03.067
- Mahipalan M, S. S. (2019) Workplace Spirituality and Subjective Happiness Among High School Teachers: Gratitude As A Moderator. *EXPLORE*. 2019;15(2):107-14.
- Mayel Afshar, M., Rajabzadeh Qatari, A., Memarpour, M., Kennedy, M. (2012) The Relationship between Organizational Citizenship Behavior (Components of Organizational Loyalty, Organizational Obedience, Personal Development) and Human Resource Productivity among Selected Hospitals Employees of Medical Sciences Universities Tehran and Shahid Beheshti, *Organizational Resource Management Research, Second Year, No. 3*. [In Persian].
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.
- Moghaddam Hosseini, S., & Talebi, B. (2018). A Partial Least Squares Path Model of Principals' Performance in School Health Services Based on Spiritual Intelligence in Tabriz Female High Schools. *Int J School Health*, 5(3): e77217. doi:10.5812/intjsh.77217
- Mohammadi Poranjib, P., & Alipour., R. (2017). Investigating the Relationship between Self-Esteem and its Effectiveness with Regarding the Moderating Role of Personality Traits in Kerman University of Medical Sciences Staff. *2nd International Congress of Humanities, Cultural Studies*, Tehran, Center for Social and Cultural Skills Empowerment, [In Persian].
- Mohr, WK. (2003). *Johnsons psychiatric- mental health nursing*. 5th ed. USA: Lippincott.
- Mozaffari, M., & Fathi Nejad, A. (2017). Investigating the importance of diversity management and its role in human resources activities. *The Second International Conference on Management and Economic Coherence in Iranian Development - Tehran*, August 2017. [In Persian].

- Mousa Zadeh, R (2015) *Pathology Assessment of Secondary School Principals' Performance*, MSc Thesis, Al-Zahra University, <https://ganj-old.irandoc.ac.ir/articles/874700>. [In Persian].
- Piaw, C. Y., Hee, T. F., Ismail, N. R., & Ying, L. H. (2014). Factors of Leadership Skills of Secondary School Principals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 5125-5129.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622- 645.
- Pina, R., Cabral, I., & Alves, J. M. (2015). Principal's Leadership on Students' outcomes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197, 949-954.
- Sadeghian, F., Abedi, M., & Baghban, I. (2009). Investigating the Relationship between Organizational Self-Esteem with Organizational Feedback and Job Adjustment and Different Types of Personality Types. *Journal of Educational and Psychological Research*, 4(2): Pages: 66-49. [In Persian].
- Sadeghian, F, Abedi, M., & Baghban, I. (2010). The Relationship between Organizational Self-Esteem with Organizational Commitment and Job Satisfaction in Education Personnel of Jarghoyeh Sefli. *Journal of Occupational and Organizational Counseling*, Volume 2(4): pp. 116-125. [In Persian].
- Sadoughi, F. & Ebrahimi., K. (2015). "Self Esteem and Organizational Commitment Among Health Information Management Staff in Tertiary Care Hospitals in Tehran." *Global Journal of Health Science* 7(2): 328-334.
- Sharifi, K., Masoudi Alavi, N., Tagarrobi, Z., Soki, Z., Asgarian, F., & Akbari, H. (2011) Investigating the Relationship between Mothers' Self-Esteem and Their Teenage Daughters, *Feyz*, Volume 15, Number 4(60): 353 - 358. [In Persian].
- Shiri, M., Piri, M., Rezaei, A., & Amini, A. (2015). Predicting Managers' Performance Based on Organizational Intelligence and Organizational Citizenship Behavior of Managers of Khorramabad Elementary School Managers. *Quarterly Journal of Educational Management*, 48-33 [In Persian].
- Soha, H. M., Osman, A., Salahuddin, S. N., Abdullah, S., & Ramlee, N. F. (2016). The Relationship of Work Influence, Sense of Community and Individual Spirituality towards Organizational Performance. *Procedia Economics and Finance*, 35, 591-596. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00072](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00072)
- Taheri, A., Taghipour Zahir, A., & Jafari, P. (2018). Providing a Model for Evaluating the Performance of First Secondary Schools (Case Study: Khorasan Razavi Province). *Educational Leadership & Management Quarterly*, 12(3): 161-179. [In Persian].
- Tavares, P. A. (2015). The impact of school management practices on educational performance: Evidence from public schools in São Paulo. *Economics of Education Review*, 48, 1-15.

- Vaparzeh, F., Talebi, B., & Sameri, M. (2019) Analysis of school principals' performance based on professional ethics mediated by job characteristics in health-promoting schools. *Journal of School Administration (JSA)*, 7(3): 195-212. doi: 10.34785 / J010.1398.502. [In Persian].
- Vosough, F., Jafari, P., & Biralvand, J. (2016), Evaluation of High School Performance Based on EFQM European Quality Foundation Model, *International Conference on Management Elite*, Tehran, Karine Institute of Excellence, [In Persian].