

دانشگاه فرهنگیان
دوفصلنامه علمی- ترویجی
راهبردهای نوین تربیت معلمان
سال پنجم، شماره هشتم، پاییز و زمستان ۱۳۹۸

بررسی رابطه معنویت در کار و مسئولیت‌پذیری با عملکرد آموزشی معلمان دوره
ابتدایی شهر قم

هادی مصدق^۱

اکرم خوش‌قامت^۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» با «عملکرد آموزشی» معلمان دوره ابتدایی شهر قم بود. پژوهش حاضر از نظر رویکرد: کمی، از نظر هدف: کاربردی، از نظر شیوه گردآوری اطلاعات؛ پیمایشی و از نظر روش تحلیل؛ توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق مدیران شاغل ابتدایی آموزش و پرورش شهر قم (تعداد: ۵۴۴ نفر)، در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ بودند، که تعداد نمونه با کمک جدول مورگان ۲۲۴ نفر انتخاب و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای- تصادفی ساده، با کمک ابزار پرسشنامه، داده‌های موردنظر دریافت شد، تمامی پرسش‌نامه‌ها از روایی (صوری و محتوایی) و پایایی لازم (با روش آلفای کرونباخ) برخوردار بودند (پرسش‌نامه معنویت در محیط کار با آلفای ۰/۸۲، پرسش‌نامه مسئولیت‌پذیری با آلفای ۰/۸۹، پرسش‌نامه عملکرد آموزشی با آلفای ۰/۹۲). یافته‌ها نشان داد که بین مولفه‌های سه‌گانه رابطه معنادار ۳۲۸/. با ضریب تعیین ۰/۱۰۸ وجود دارد. همچنین بررسی رابطه‌های دو طرفه بین مولفه‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» ضریب همبستگی معنی دار ۲۸۴/. و ضریب تعیین ۰/۰۸ وجود دارد، مولفه‌های «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان با ضریب همبستگی معنی دار ۲۹۷/. و ضریب تعیین ۰/۰۸۸

۱. hadimosadegh@gmail.com استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه قم، قم، ایران، (نویسنده مسئول)

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد قم.

رابطه مثبتی داشتند و مولفه های «مسئولیت پذیری» و «عملکرد آموزشی» معلمان با ضریب همبستگی معنی دار ۰/۲۱۸. و ضریب تعیین ۰/۰۷۸ رابطه مثبتی داشتند. که میزان این رابطه در مردان بیشتر از زنان است (به غیر از رابطه «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان که یکسان است). در هر سه مولفه نیز، نمره زنان از مردان بیشتر بود که این تفاوت در مولفه های «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معنادار و در مولفه «مسئولیت پذیری» غیر معنادار به دست آمد. مبتنی بر یافته‌ها، نتیجه گیری می شود که تقویت دو عامل «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری»، اثربخشی «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی را افزایش خواهد داد. همچنین پیشنهاد می شود که مؤلفه های «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری» در ملاک های رتبه بندی و ارتقای معلمان نیز مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: دوره ابتدایی، عملکرد آموزشی معلم، معنویت در کار، مسئولیت پذیری.

مقدمه

یکی از مهم ترین دغدغه های سیاست گذاران و مسئولین و مدیران نظام آموزش و پرورش کشورمان، ارتقاء و افزایش عملکرد کارکنان آموزشی و پرورشی بوده است. بهره‌وری و افزایش عملکرد آموزشی^۱ معلمان و در واقع بهبود مستمر عملکرد نظام آموزشی، یک عمل هوشمندانه و قابل برنامه ریزی است که لازم است عوامل موثر بر آن را تشخیص و تغییر داد. شواهد تجربی نشان داده است که معنویت در کار^۲ و مسئولیت پذیری^۳ از جمله عواملی هستند که می توانند در یافتن هدف و معنای زندگی کاری تأثیرگذار باشند و بسیار مشاهده شده است که معنویت باعث تقویت عشق به نوع دوستی و ایمان به کار و تلاش و افزایش امید و شوق بیشتر، به کار و زندگی شده است. مسئولیت پذیری نیز باعث تقویت عضویت سازمانی و تعهد در سازمان می گردد. در برخی از تحقیقات، ارتباط بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری بررسی شده است (آذری و همکاران، ۱۳۹۳). از سوی دیگر به نظر می رسد که معنویت در کار تأثیر زیادی بر عملکرد همه حرفه ها به خصوص معلمان دارد. بنابراین ضروری است که میزان اثر آن در مقایسه با سایر مسائل مرتبط مورد توجه قرار گیرد، زیرا همیشه مسائل هزینه و فایده در اقدامات مدیران و نتایج کارها مورد نظر است. هر سازمان باید بتواند با اتکا به اعتماد

1. Educational performance

2. Spirituality in work

3. Responsibility

در جذب منابع مالی و اعتباری، انگیزش درونی و پایداری را در کارکنان و مدیران ایجاد نماید (قرا ملکی، ۱۳۸۷، ۱۰۴).

پدید (۱۳۹۶) در مقاله‌ی خود به ارزیابی عملکرد معلمان از نظریه تا عمل پرداخته است، شاهسواری و بهرامی (۱۳۹۵) در پژوهشی رابطه مثبت معنویت با تعهد و مسئولیت‌پذیری در دانش‌آموزان سال سوم شهرستان رباط کریم را نشان داده اند، میرزائی توکلی و شریعتمداری (۱۳۹۴) تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها را نشان داده اند، سمیعی نژاد و همکاران (۱۳۹۴) مقاله‌ای با عنوان تاملی بر ارزشیابی عملکرد معلمان ابتدایی، مطالعه‌ای پدیدارنگارانه به نگارش درآورده‌اند؛ عرفانی‌فر (۱۳۹۴) ارتباط مسئولیت‌پذیری کارکنان در موفقیت سازمان به دنبال ارتقای سلامت نظام اداره در آموزش و پرورش شهر تبریز را نشان داده اند، افشاری و هویدا (۱۳۹۲) تأثیر رهبری معنوی مدیران مدارس بر عملکرد آموزش معلمان را نشان داده اند، احدی شعار، ایرانی، گل وردی و جعفری (۱۳۹۲) رابطه مثبت معنویت در محیط کار بر عملکرد آموزشی را از دیدگاه معلمین نشان داده اند، شجاعی و خزایی (۱۳۹۱) رابطه مثبت رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان را نشان داده اند، حسنی و همکاران (۱۳۹۱) اثر مثبت اخلاق اسلامی کار بر تعهد سازمانی را نشان داده اند، یوشا دوی^۱ (۲۰۱۵) رابطه مثبت رهبری معنوی با دو متغیر کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی را نشان داده اند.

بررسی تحقیقات انجام شده، نشان داد که متغیرهای تحقیق از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشند و در تحقیقات زیادی به بررسی اثرات آن‌ها پرداخته شده است، لکن بررسی‌ها نشان داد که هیچ تحقیقی که به صورت هم‌زمان به بررسی اثرات دو متغیر معنویت در کار و مسئولیت‌پذیری بر عملکرد آموزشی معلمین باشد، انجام نشده است، بنابراین مسئله تحقیق آن است که آیا این دو متغیر به صورت هم‌زمان بر عملکرد معلمان اثرگذار می‌باشند یا خیر و چنانچه اثرگذارند میزان اثر و ضرایب همبستگی چگونه است و کدام تأثیر بیشتری دارند؟

بنابراین این پژوهش به دنبال بررسی رابطه هم‌زمان بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» با «عملکرد آموزشی» معلمین ابتدایی شهر قم بوده است.

مبانی نظری تحقیق

معنویت در کار

توجه به معنویت، از مواردی است که بیش از گذشته مورد توجه مدیران و رهبران قرار گرفته است و شواهد نیز نشان داده است که در نگاه به کار و زندگی در افراد تأثیرگذار است. تحقیقات و یافته‌ها نشان داده‌اند که توجه به معنویت در کار از اواخر قرن گذشته و به‌ویژه در دهه آخر قرن بیستم افزایش یافته است (اوسمان^۱، ۲۰۱۰). توجه به یکپارچگی و وابستگی محیط کسب و کار با زندگی از ویژگی‌های زندگی سازمانی است. ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معنا جویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع دوستی و عوامل معنوی در پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، نشان دهنده ظهور پارادایم جدیدی در حوزه مدیریت است. به عقیده بسیاری از پژوهشگران، این پارادایم جدید در محیط کار، پارادایم معنویت است (کروسمن^۲، ۲۰۱۰، ص ۵۰۶).

مایرز^۳ بیان می‌کند معنویت در کار، نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی است؛ (شیخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۸۷، ص ۵۰).

مسئولیت و مسئولیت‌پذیری

مسئولیت به معنای ضمانت و تعهد است (دهخدا، ۱۳۷۳). آلن^۴ و می‌یر^۵ (۱۹۹۰)، تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری را حالتی روان‌شناختی تعریف می‌کنند که رابطه فرد را با سازمان مشخص می‌کند و کاربردهای ضمنی برای تصمیم به تداوم یا عدم تداوم عضویت در سازمان دارد. مسئولیت‌پذیری به‌عنوان یک فرایند مهم اجتماعی شدن در هر جامعه‌ای سهم بسزایی در توسعه جامعه دارد. جامعه‌پذیری فرایند متقابل یک شخص و محیط اجتماعی است که در نتیجه آن، پذیرش مدل‌های رفتار اجتماعی از جمله مسئولیت‌پذیری جامعه به وجود خواهد آورد

1. Usman
2. Crossman
3. Myers
4. Allen
5. Meyer

(شربتیان و میامی، ۱۳۹۱ ص ۵۶). گاف^۱ (۱۹۶۸) معتقد است که مسئولیت‌پذیری به معنای در نظر داشتن پیامد رفتار خود و قابل‌اعتماد و اطمینان بودن در رفتار، و احساس تعهد به ساختار اجتماعی بزرگ‌تر می‌باشد. (گاف، ۱۹۶۸، به نقل از مارنات، ۱۳۷۴، ص ۳۶۰). بر اساس نظریه وی مولفه‌های هفت‌گانه «وظیفه‌شناسی»، «مسئولیت‌پذیری»، «احساس تعهد»، «سخت‌کوشی»، «جدیت»، «قابلیت اعتماد» و «رفتار مبتنی بر نظم و مقررات» نمایانگر مسئولیت‌پذیری افراد است. گاف معتقد است که گرچه مسئولیت تا اندازه‌ای با مردم آمیزی و خویشتن‌داری همبسته است اما باید بر ارزش‌ها و کنترل‌ها که عوامل مشخص و مهمی در زندگی افراد است تأکید نمود. فردی که دارای احساس مسئولیت بالایی است نیازهای خود را در راه نیازهای جمع فدا می‌کند. این قبیل افراد پیامدهای رفتارهای خود را می‌پذیرند و قابل اعتماد و اطمینان هستند. نسبت به ساختار اجتماعی بزرگ‌تر احساس تعهد کرده و اگرچه لزوماً رهبر نیستند اما درستکار بوده و به عهد خود وفا می‌کنند (گاف، ۱۹۶۸، به نقل از مارنات، ۱۳۷۴، به نقل از طباطبایی، کاکایی و محمدی آریا).

ارزیابی عملکرد^۲

تمام سازمان‌ها، چه خصوصی و چه دولتی برای رشد و پایداری در عرصه رقابت به‌نوعی سیستم ارزیابی عملکرد اثربخش نیاز دارند (الوانی، ۱۳۸۵). عملکرد به معنای تلاش کارکنان برای به انجام رساندن کارشان یا دستیابی به اهداف تعیین شده است. هر شغلی مسئولیت‌هایی را به همراه دارد که باید طبق استانداردهای تعریف شده انجام شوند. تعیین، سنجش و نمره دهی استانداردهای عملکرد را ارزیابی عملکرد می‌نامند. این کار کمک می‌کند تا صلاحیت، خصوصیات، کیفیت، مهارت، ظرفیت و پتانسیل بالقوه کارکنان برای آینده مشخص شود. بر اساس ارزیابی عملکرد، بهترین کارکنان پاداش می‌گیرند تا این انگیزه پیشرفت در سایرین نیز تقویت شود (پدید، ۱۳۹۶). بنابراین ارزیابی عملکرد یک مسئولیت مدیریتی است که استانداردهای شغلی را مشخص و تعیین می‌کند که عملکرد کارکنان در حدود استانداردهای تعیین شده هست یا خیر. به وسیله ارزیابی عملکرد تنبیه یا تشویق کارکنان را می‌توان مدیریت کرد. ارزیابی عملکرد کمک می‌کند تا ویژگی‌های کارکنان را بسنجیم و حدود توانایی آن‌ها را تخمین بزنیم. با ارزیابی عملکرد می‌توان در خصوص ارتقای شغلی کارکنان، نیاز به آموزش و

1. Gough

2. Performance measurement.

بهبود توانایی‌شان تصمیم‌گیری کرد (کیمورییا، ۲۰۱۶).

سوالات پژوهش

سوال اصلی:

آیا بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» با «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی شهر قم رابطه وجود دارد؟

سوالات فرعی:

سوال فرعی ۱: آیا بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» معلمان ابتدایی شهر قم رابطه وجود دارد؟

سوال فرعی ۲: آیا بین «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی شهر قم رابطه وجود دارد؟

سوال فرعی ۳: آیا بین «مسئولیت‌پذیری» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی شهر قم رابطه وجود دارد؟

سوال فرعی ۴: آیا رابطه بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» معلمان ابتدایی مرد و زن شهر قم متفاوت است؟

سوال فرعی ۵: آیا رابطه بین «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی مرد و زن شهر قم متفاوت است؟

سوال فرعی ۶: آیا رابطه بین «مسئولیت‌پذیری» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی مرد و زن شهر قم متفاوت است؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر از نظر رویکرد؛ کمی، از نظر هدف؛ کاربردی، از نظر شیوه گردآوری اطلاعات؛ پیمایشی و از نظر روش تحلیل؛ توصیفی- همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری

با توجه به سوالات حساسیت‌برانگیز هر یک از سه پرسشنامه «مسئولیت‌پذیری»، «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان، چنانچه خود معلمان به‌عنوان جامعه موردنظر، مورد سؤال قرار می‌گرفتند، با توجه به نوع سوالات که در بسیاری موارد جنبه خود ارزیابی داشت، و با توجه به فضای کوچک هر مدرسه و شناخت بالای معلمان از یکدیگر و همچنین جو محافظه کارانه فضای اداری، احتمال رخداد سوگیری در تکمیل پرسشنامه‌ها توسط معلمان بسیار زیاد بود، ازاین‌رو جامعه این تحقیق، مدیران انتخاب شدند و مقرر شد که نظر خود را در

خصوص چند تن از معلمینی که شناخت نسبتاً کاملی از آن‌ها دارند، در پرسشنامه‌ها اعمال نمایند. بنابراین جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قم بودند که در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ در این پست فعالیت داشته‌اند و طبق اعلام از سازمان آموزش و پرورش شهر قم تعداد آن‌ها ۵۴۴ نفر می‌باشد.

حجم و روش نمونه‌گیری

جهت برآورد حجم نمونه از روی جامعه آماری ۵۴۴ نفره مدیران از جدول مورگان و کرجسی استفاده شده است. بر این اساس نمونه تعداد ۲۲۴ نفر به دست آمد. که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای- تصادفی ساده انجام شد. طبق طبقه‌بندی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر قم، تعداد نمونه مربوط به هر ناحیه بر اساس تعداد جامعه مشخص گردید (ناحیه ۱؛ جامعه: ۱۵۲ نمونه: ۶۳؛ ناحیه ۲؛ جامعه: ۱۰۷ نمونه: ۴۵؛ ناحیه ۳؛ جامعه: ۱۳۰، نمونه: ۵۳؛ ناحیه ۴؛ جامعه: ۱۵۵ نمونه: ۶۳) سپس پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی ساده بین مدیران مدارس هر ناحیه توزیع شد.

شیوه‌ها و ابزار گردآوری داده‌ها

در این تحقیق جهت پاسخ‌گویی به سوال‌های تحقیق از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است که عبارت‌اند از:

پرسش‌نامه معنویت در محیط کار

برای سنجش متغیر «معنویت در محیط کار» از پرسش‌نامه استاندارد شده معنویت در کار بدیع و همکاران (۱۳۸۹) با ۴۰ سؤال (طیف ۵ درجه‌ای لیکرت) استفاده شده است. برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی، نکته نظرات اصلاحی استاد راهنما و دو تن از اساتید دیگر لحاظ گردیده است. و پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ۰/۸۲ به دست آمده است.

پرسش‌نامه مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری بر اساس «پرسش‌نامه روان‌شناختی کالیفرنیا» توسط گاف (۱۹۸۴) حاوی تعداد ۴۲ سؤال بسته پاسخ (در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت)، سنجش شده است که پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمده است. این پرسش‌نامه دارای مؤلفه‌های «وظیفه‌شناسی»،

"مسئولیت پذیری"، «احساس تعهد»، «سخت کوشی»، «جدیت»، «قابلیت اعتماد» و «رفتار مبتنی بر نظم و مقررات» می باشد.

پرسش نامه عملکرد آموزشی

برای سنجش عملکرد آموزشی معلمان، از پرسش نامه استاندارد شده ۲۸ سوالی، دارنده (۱۳۸۹) (طیف ۵ تایی لیکرت) استفاده شده است. پایایی این پرسش نامه با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد. روایی و پایایی این پرسش نامه استاندارد از قبل نیز توسط دارنده (۱۳۸۹) تأیید شده است. همچنین برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی، نکته نظرات اصلاحی استاد راهنما و دو تن از اساتید دیگر نیز لحاظ گردید.

یافته های تحقیق

مقایسه توصیفی میانگین متغیر "معنویت در کار" در معلمان مرد و زن

جدول ۱. آمار توصیفی متغیر «معنویت در کار» در معلمان مرد و زن

متغیر	جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
معنویت در کار	معلمان مرد	۹۹	۲/۹۱	۲۷۳/
	معلمان زن	۱۲۵	۳/۴	۳۸۶/
	جمع	۲۲۴	۳/۱۸	۴۱۷/

بر اساس نتایج به دست آمده، میانگین متغیر «معنویت در کار» در معلمان مرد (۲/۹۱)؛ و در معلمان زن (۳/۴)؛ به دست آمده است. قابل ذکر است که در کل مقاله، با توجه به طیف لیکرت ۵ تایی پرسشنامه ها، میانگین نمرات به دست آمده، می توانست بین حداقل نمره ۱ و حداکثر نمره ۵ قرار گیرد.

همچنین برای بررسی اختلاف نمره مردان و زنان، و با توجه به نرمال بودن جوامع از آزمون تی

مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد که میانگین نمره متغیر "معنویت در کار" در معلمان زن (۳/۴) بیشتر از میانگین نمره در معلمان مرد (۲/۹۱) می باشد. و این اختلاف با اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشد (sig = 000/0<05/0).

مقایسه توصیفی میانگین متغیر «مسئولیت‌پذیری» در معلمان مرد و زن

جدول ۲. آمار توصیفی متغیر «مسئولیت‌پذیری» در معلمان مرد و زن

متغیر	جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
«مسئولیت‌پذیری»	معلمان مرد	۹۹	۲/۷۱	۰/۲۷۱
	معلمان زن	۱۲۵	۲/۷۶	۰/۴۵۹
	جمع	۲۲۴	۲/۷۴	۰/۳۸۸

میانگین متغیر «مسئولیت‌پذیری» در معلمان مرد (۲/۷۱)؛ و در معلمان زن (۲/۷۶)؛ به دست آمده است. همچنین با توجه به نتایج آزمون تی مستقل، می توان بیان کرد که میانگین نمره متغیر "مسئولیت‌پذیری" در معلمان مرد (۲/۷۱) تفاوت چندانی از میانگین نمره در معلمان زن (۲/۷۶) ندارد و این اختلاف با اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی باشد (sig = ۰/۲۶۰ > ۰/۰۵).

مقایسه توصیفی میانگین متغیر «عملکرد آموزشی» در معلمان مرد و زن

جدول ۳. متغیر «عملکرد آموزشی» در معلمان مرد و زن

متغیر	جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
«عملکرد آموزشی»	معلمان مرد	۹۹	۴/۰۶	۷۸۱/۰
	معلمان زن	۱۲۵	۴/۳۴	۵۰۱/۰
	جمع	۲۲۴	۴/۲۱	۶۵۳/۰

میانگین متغیر «عملکرد آموزشی» در معلمان مرد (۴/۰۶)؛ و در معلمان زن (۴/۳۴)؛ به دست آمده

است. همچنین با توجه به نتایج آزمون تی مستقلمیانگین نمره متغیر «عملکرد آموزشی» در معلمان زن (۴/۳۴) بیشتر از میانگین نمره در معلمان مرد (۴/۰۶) می باشد. و این اختلاف با اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشد ($\text{sig} = ۰/۰۲۸ < ۰/۰۵$).

بررسی وضعیت توزیع نرمال بودن متغیرها

برای انتخاب آزمون‌های مناسب، جهت بررسی روابط بین مولفه‌ها، به بررسی بحث نرمال بودن داده‌ها پرداخته شده است.

جدول ۴. نرمال بودن توزیع متغیرها در فاصله اطمینان ۹۵٪

متغیرها	تعداد	حد معناداری	Sig به دست آمده
معنویت در کار	۲۲۴	۰/۰۵	۰/۸۱
مسئولیت‌پذیری	۲۲۴	۰/۰۵	۰/۲۴
عملکرد آموزشی	۲۲۴	۰/۰۵	۰/۳۹

با توجه به مقدار حد معناداری به دست آمده برای گروه‌های مختلف و بزرگ‌تر بودن این مقدار از ۰/۰۵ می‌توان بیان کرد که فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده‌ها تأیید شده و لذا توزیع ما از منحنی نرمال پیروی می‌کند. بنابراین می‌توان برای ادامه تحلیل‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

تحلیل سوال‌های اصلی تحقیق

آیا بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» با «عملکرد آموزشی معلمان» ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۵. نتایج همبستگی خطی بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» با «عملکرد آموزشی»

متغیر (اول)	متغیر (دوم)	میزان همبستگی	ضریب تعیین	سطح اطمینان	تعداد آزمودنی	نتیجه آزمون
معنویت در کار	مسئولیت‌پذیری	۰/۲۸۴	۰/۰۸	/۰۰۰	۲۲۴	معنادار
معنویت در کار	عملکرد آموزشی	۰/۲۹۷	۰/۰۸۸	/۰۰۰	۲۲۴	معنادار
مسئولیت‌پذیری	عملکرد آموزشی	۰/۲۱۸	۰/۰۷۸	/۰۱	۲۲۴	معنادار

یافته‌ها حاکی از آن است که؛ بین مولفه های سه گانه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. برای تحلیل دقیقتر به بررسی همبستگی چندگانه آنها پرداخته شده است. که نتایج در جدول ۶. بیان شده است.

جدول ۶. نتایج همبستگی چندگانه بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» با «عملکرد آموزشی»

متغیرهای مورد بررسی	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین چندگانه	تغییرات F مربوط به همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون همبستگی چندگانه
معنویت در کار	۰/۳۲۸	۰/۱۰۸	۱۳/۳۴۵	۰/۰۰۰	معنادار
مسئولیت‌پذیری					
عملکرد آموزشی					

بر اساس نتایج به دست آمده؛ با اطمینان ۹۵ درصد؛ بین متغیرهای «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» با «عملکرد آموزشی» معلمان، ۰/۳۲۸ همبستگی (چندگانه) وجود دارد.

تحلیل سوال فرعی اول:

آیا بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری معلمان» ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۷. نتایج همبستگی خطی بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» معلمان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد	سطح اطمینان	همبستگی	ضریب تعیین	نتیجه آزمون
معنویت در کار	۳/۱۸	۴۱۷/۰	۲۲۴	۰۰۰۰	۰/۲۸۴	۰/۰۸	معنادار
مسئولیت‌پذیری	۲/۷۴	۳۸۸/۰					

یافته‌ها حاکی از آن است که؛ بین «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری»، با اطمینان ۹۵ درصد؛ به میزان ۰/۴۵۹ رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

تحلیل سوال فرعی دوم:

آیا بین «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۸. نتایج همبستگی خطی بین «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد	سطح اطمینان	همبستگی	ضریب تعیین	نتیجه آزمون
معنویت در کار	۳/۱۸	./۴۱۷	۲۲۴	.۰۰۰	./۲۹۷	۰/۰۸۸	معنادار
عملکرد آموزشی	۴/۲۱	./۶۵۳					

یافته‌ها حاکی از آن است که بین «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی»، با اطمینان ۹۵ درصد؛ به میزان ۰/۲۹۷ رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

تحلیل سوال فرعی سوم:

بین «مسئولیت پذیری» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹. نتایج همبستگی خطی بین «مسئولیت پذیری» و «عملکرد آموزشی» معلمان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد	سطح اطمینان	همبستگی	ضریب تعیین	نتیجه آزمون
عملکرد آموزشی	۴/۲۱	./۶۵۳	۲۲۴	.۰۰۰	/۲۱۸	۰/۰۸	معنادار
مسئولیت پذیری	۲/۷۴	./۳۸۸					

یافته‌ها حاکی از آن است که بین «مسئولیت پذیری» و «عملکرد آموزشی»، با اطمینان ۹۵ درصد؛ به میزان ۰/۲۱۸ رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

تحلیل سوال فرعی چهارم:

رابطه بین «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری» معلمان ابتدایی مرد و زن شهر قم، متفاوت است.

جدول ۱۰. نتایج همبستگی خطی بین «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری» معلمان ابتدایی مرد و زن

جنسیت	تعداد	متغیر اول	میانگین	متغیر دوم	میانگین	میزان همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	سطح اطمینان	مقدار آماره Z	سطح اطمینان
معلمان مرد	۹۹	معنویت در کار	۲/۹۱	مسئولیت پذیری	۲/۷۱	./۴۸۲	۰/۲۳	۰/۰۰۰	۱/۹۹	/۰۲۳
معلمان زن	۱۲۵	معنویت در کار	۳/۴	مسئولیت پذیری	۲/۷۶	./۲۴۸	۰/۰۶	./۰۳		

رابطه بین «معنویت در کار» با «مسئولیت‌پذیری»، با اطمینان ۹۵ درصد؛ در هر دو گروه مرد و زن برقرار است. و با توجه به عدد Z فیشر و سطح اطمینان به دست آمده مشخص است که این مقدار همبستگی متفاوت و در گروه مردان بیشتر است.

تحلیل سوال فرعی پنجم:

رابطه بین «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی مرد و زن شهر قم، متفاوت است.

جدول ۱۱. نتایج همبستگی خطی بین «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی مرد و زن

جنسیت	تعداد	متغیر اول	r_{xy}	متغیر دوم	r_{xy}	میزان همبستگی پیرسون	ضرب تعیین	سطح اطمینان	مقدار آماره Z	سطح اطمینان
معلمان مرد	۹۹	معنویت در کار	۲/۹۱	عملکرد آموزشی	۴/۰۶	۱/۱۳	۰/۰۱۳	۰/۲۷۰	۱/۲۶	۰/۱۰۳
معلمان زن	۱۲۵	معنویت در کار	۳/۴	عملکرد آموزشی	۴/۳۴	۲/۸۲	۰/۰۸	۰/۰۰۲		

رابطه بین «معنویت در کار» با «عملکرد آموزشی»، با اطمینان ۹۵ درصد؛ در گروه زنان معنادار و در گروه مردان غیر معنادار است. و با توجه به عدد Z فیشر و سطح اطمینان به دست آمده مشخص است که این مقدار همبستگی متفاوت است و در گروه زنان بیشتر است.

تحلیل سوال فرعی ششم:

رابطه بین «مسئولیت‌پذیری» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی مرد و زن شهر قم، متفاوت است.

جدول ۱۲. نتایج همبستگی خطی بین «عملکرد آموزشی» و «مسئولیت‌پذیری» معلمان ابتدایی مرد و زن

جنسیت	r_{xy}	متغیر اول	r_{xy}	متغیر دوم	r_{xy}	میزان همبستگی پیرسون	ضرب تعیین	سطح اطمینان	مقدار آماره Z	سطح اطمینان
معلمان مرد	۹۹	عملکرد آموزشی	۴/۰۶	مسئولیت‌پذیری	۲/۷۱	۰/۲۷۸	۰/۰۷۷	۰/۰۰۶	۱/۹	۰/۰۲۸
معلمان زن	۱۲۵	عملکرد آموزشی	۴/۳۴	مسئولیت‌پذیری	۲/۷۶	۰/۰۲	۰/۰۰۰۴	۰/۱۲۸		

رابطه بین «عملکرد آموزشی» با «مسئولیت‌پذیری»، با اطمینان ۹۵ درصد؛ در گروه مردان معنادار و در گروه زنان غیر معنادار است. و با توجه به عدد Z فیشر و سطح اطمینان به دست

آمده مشخص است که این مقدار همبستگی متفاوت و در گروه مردان بیشتر است.

بحث و نتیجه گیری

یافته های تحقیق نشان داد که «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری» بر یکدیگر تأثیر مثبت و مستقیم داشته و این هر دو بر «عملکرد آموزشی» معلمان دوره ابتدایی مؤثر و مثبت است. این یافته با یافته های تحقیق شاهسواری و بهرامی (۱۳۹۵) در برقراری رابطه مثبت و معنی دار بین «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری» همخوان است. همچنین یافته های این پژوهش با یافته های تحقیق احدی شعار و همکاران (۱۳۹۲) در خصوص رابطه مثبت و معنادار بین «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری» نیز همخوانی دارد.

با توجه به اینکه بین «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری» با «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی شهر قم رابطه معناداری و مثبت به دست آمد یافته های حاصله، ما را به این نتیجه می رساند که تقویت دو عامل «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری» اثربخشی «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی را افزایش خواهد داد. همچنین با توجه به نقش مثبت مؤلفه های «معنویت در کار» و «مسئولیت پذیری» پیشنهاد می شود این دو مولفه در ملاک های رتبه بندی و ارتقای معلمان نیز مورد استفاده قرار گیرد. چرا که می تواند منجر به جهت گیری معلمان و مدیران به سمت تقویت آن گردد که در نهایت منجر به تقویت «عملکرد آموزشی» می شود.

سرلک، ویسه، پوراشرف و مهدیزاده (۱۳۹۱) جهت تقویت مولفه «معنویت در کار»، توجه به عوامل ۱۳ گانه زیر را سفارش کرده اند، چرا که تقویت و اصلاح این مولفه می تواند منجر به بهبود وضعیت معنویت در کار یا سازمان گردد. توجه به اصلاحات سازمانی (ساختاری، محتوایی، فرهنگ سازمانی، رهبری، مدل ارتباطات سازمان)، اصلاحات فردی (تقویت فضائل افراد، انگیزش فردی، ایمان فردی و تقویت خلاقیت) و توجه به مولفه عوامل محیطی مؤثر بر معنویت در سازمان (عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی و عوامل سیاسی). بنابراین تقویت و اصلاح این عوامل، که منجر به بهبود وضعیت «معنویت در کار» می شود، با توجه به یافته های تحقیق و رابطه مثبت با «عملکرد آموزشی»، در نهایت می تواند منجر به بهبود مولفه «عملکرد آموزشی» شود. همچنین جهانیان و حدادی (۱۳۹۶) جهت تقویت مولفه «مسئولیت پذیری» به عوامل فردی (جنسیت، سابقه کار، سن، طبقه اجتماعی، تحصیلات و نوع شخصیت)، عوامل تربیتی (آموزش مسئولیت پذیری در خانواده، سبک تربیتی خانواده، آموزش مهارت های مدیریتی و مهارت های ذاتی

فرد)، عوامل فرهنگی (آشنایی با آداب فرهنگی، توانایی رشد فضیلت‌های اخلاقی، اعتقاد به معاد و توانایی تقویت مبانی معنوی)، عوامل اجتماعی (پایگاه اجتماعی مدیر، داشتن روحیه جمعی، مشارکت در عرصه اجتماع، آشنایی با آداب اجتماعی، توانایی تنظیم روابط اجتماعی و توانایی درک مشکلات اجتماعی) اشاره کرده‌اند. با توجه به یافته‌های تحقیق و وجود رابطه مثبت و معنادار بین مولفه «مسئولیت‌پذیری» و «عملکرد آموزشی»، می‌توان با تقویت عوامل موثر بر «مسئولیت‌پذیری»، زمینه بهبود این مولفه را ایجاد کرد که در نهایت منجر به بهبود وضعیت «عملکرد آموزشی» معلمان خواهد شد.

فراهم آوردن زمینه‌های مناسب جهت تقویت عوامل مثبت و انجام این کار با توجه به شرایط و امکانات، در درجه اول بر عهده مسئولان نظام آموزشی کشور و در درجه دوم بر عهده مدیران رده میانی و صفی و ستادی است.

میانگین «معنویت در کار» معلمان زن (۳/۴) از میانگین نمره معلمان مرد (۲/۹) بیشتر و معنادار می‌باشد. در حوزه «مسئولیت‌پذیری» این مقدار برای مردان (۲/۷۱) و برای زنان (۲/۷۶) به دست آمد. که اختلاف بین نمرات معنادار نمی‌باشد. و در حوزه «عملکرد آموزشی» این مقدار برای معلمان زن (۴/۳۴) که بیشتر از میانگین نمره در معلمان مرد (۴/۰۶) می‌باشد. و این اختلاف نیز معنادار می‌باشد. رابطه «معنویت در کار» و «مسئولیت‌پذیری» معلمان ابتدایی مرد و زن شهر قم با یکدیگر متفاوت بود؛ که میزان همبستگی در زنان از مردان بیشتر نیست. رابطه «معنویت در کار» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی مرد و زن شهر قم با یکدیگر متفاوت نمی‌باشد. و در نهایت رابطه «مسئولیت‌پذیری» و «عملکرد آموزشی» معلمان ابتدایی مرد و زن شهر قم با یکدیگر متفاوت است؛ که میزان همبستگی در مردان از زنان بیشتر می‌باشد.

فهرست منابع

آذری، همایون، لسانی، مهدی، علاج، سحر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، کرمان: دانشکده ادبیات دانشگاه شهید باهنر.

افشاری، ب. هویدا، ر. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر رهبری معنوی مدیران مدارس بر عملکرد آموزشی معلمان. همایش بین‌المللی مدیریت. اصفهان.

احدی شعمار، سید مجید، ایرانی، حمیدرضا، گل وردی، مهدی، جعفری، محمدباقر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلمن و درگیریشان در کار. (مورد مطالعه: سازمان جهاد

- کشاورزی شهر قم). مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره ۱۲، ش ۱، ص ۴۱-۶۱.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۵). رفتار سازمانی. نشر مروارید.
- بدیع، علی؛ سواری، الهام؛ باقری دشت بزرگ، نجمه و لطیفی، وحیده. (۱۳۸۹). ساخت و اعتبار یابی پرسش‌نامه هوش معنوی. اولین همایش ملی روانشناسی دانشگاه پیام نور تبریز.
- پدید، مجید. (۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد معلمان از نظریه تا عمل. کنگره بین‌المللی بهبود مدیریت و نظام آموزشی ایران، تهران، مرکز همایش‌های توسعه داتیس.
- جهانپان، رمضان و حدادی، ظاهره. (۱۳۹۶). بررسی عوامل موثر بر مسئولیت‌پذیری مدیران (مورد مطالعه: بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی). مطالعات مدیریت و کارآفرینی، دوره ۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶. صفحات ۱۳۱-۱۱۸.
- حسنی، محمد. حیدری‌زاده، زهرا. قاسم‌زاده، علی، شاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ‌سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. فصلنامه مدیریت اسلامی، ش ۴ (پاییز و زمستان): ۳۲-۹.
- دارنده، اشرف. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین هوش عاطفی اجرایی مدیران با عملکرد معلمان در مدارس دامغان سال ۸۸-۸۹، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی.
- دهخدا، ع. (۱۳۷۳). لغت‌نامه دهخدا، چاپ اول، جلد ۱۲، تهران، دانشگاه تهران.
- سرلک، محمد علی؛ ویسه، سید مهدی؛ پوراشرف، یاسان الله و مهدیزاده، حسین. (۱۳۹۱). طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هجدهم، زمستان. صفحه ۵-۲۴.
- سمیعی نژاد، بیژن، علی عسگری، مجید، موسی پور، نعمت اله، حاجی حسینی نژاد، غلامرضا. (۱۳۹۴). تأملی بر ارزشیابی عملکرد معلمان ابتدایی، مطالعه‌ای پدیدارنگارانه، همایش ملی آموزش ابتدایی. بیرجند: دانشگاه بیرجند.
- شاهسواری، زهرا، بهرامی فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه معنویت با تعهد و مسئولیت‌پذیری در دانش‌آموزان. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم.
- شجاعی، پریرسا، خزائی، فرهاد. (۱۳۹۱). رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، شماره ۴ (پس‌دری ۶۵).
- شربتیان، محمدحسن، میامی، حسن. (۱۳۹۱). تأملی بر فرایند جامعه‌پذیری مسئولیت اجتماعی جوانان. نشریه مهندسی فرهنگی، سال ۷، ش ۷۳، ص ۵۴-۷۱.
- شیخی نژاد، ف؛ و احمدی، گ. (۱۳۸۷). مدیریت در پرتو معنویت. مجله تدبیر، ش ۲۰۲، ص ۵۳-۴۹.
- طباطبای، نفیسه؛ طباطبایی، سید شهاب‌الدین؛ کاکایی، یزدان؛ و محمدی آریا، علی رضا. (۱۳۹۱). رفاه اجتماعی. سال دوازدهم. شماره ۴۴.