

The Quarterly Journal of Approach to
Philosophy in Schools and Organizations

فصلنامه رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان ها

سال سوم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

Year 3, Number 2, Summer 2024, Pages 1 to 14

نوع مقاله: پژوهشی

Original Article

ISSN: 2980-891X

<http://www.esbam.ir>

Investigating the relationship between spiritual leadership of managers with health and organizational climate in elementary schools in the three districts of Isfahan

Tahereh Salmani: MA of Curriculum Planning.

Abstract

Introduction: The purpose of this research is to investigate the relationship between the spiritual leadership of managers with health and organizational climate in primary schools in the three cities of Isfahan.

Method: The research method in this research is descriptive-correlation and among applied studies. The statistical population of this research was made up of all principals and teachers of primary schools in the three cities of Isfahan, and 80 people were selected as a statistical sample using a random method. Stratified random sampling method was used for sampling. The measurement tools in this research include spiritual leadership, organizational health and organizational climate questionnaires, whose validity was approved by professors and their reliability was estimated and confirmed using Cronbach's alpha test. All data processing operations were done using spss software. Pearson's correlation coefficient was used for statistical analysis of research data.

Findings: The results of data analysis showed that there is a parallel and positive correlation between spiritual leadership of managers and health and organizational atmosphere in schools.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening spiritual leadership among managers, it is possible to improve health and organizational atmosphere in elementary schools.

Keywords: Spiritual leadership of managers, organizational health, organizational climate.

*Corresponding author: MA of Curriculum Planning.

Email: t.salmani77888@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2024.418842.1033](https://doi.org/10.22034/esbam.2024.418842.1033)

Investigating the relationship between spiritual leadership of managers with health and organizational climate in elementary schools in the three districts of Isfahan

Detailed Abstract

Introduction: The purpose of this research is to investigate the relationship between the spiritual leadership of managers with health and organizational climate in primary schools in the three cities of Isfahan.

Materials and methods: The research method in this research is descriptive-correlation and among applied studies. The statistical population of this research was made up of all principals and teachers of primary schools in the three cities of Isfahan, and 80 people were selected as a statistical sample using a random method. Stratified random sampling method was used for sampling. The measurement tools in this research include spiritual leadership, organizational health and organizational climate questionnaires, whose validity was approved by professors and their reliability was estimated and confirmed using Cronbach's alpha test. All data processing operations were done using spss software. was Pearson's correlation coefficient was used for statistical analysis of research data.

Results and discussion: Spiritual leadership integrates the basic needs of the leader and followers for spiritual survival; So that they are more committed and productive from an organizational point of view. Spiritual leadership includes the values, attitudes and behaviors that are necessary for the internal motivation of a person and others, so that they feel spiritual survival through being recognized as members. It includes the following: creating a vision in which the members of the organization feel meaningful in their lives and consider it different from others, creating an organizational/social culture based on love for altruism in which leaders and followers express real concern for themselves and others and therefore feel recognized as a member and appreciated (Fray and Eskom, 2008).

One of the other variables of the current research is organizational health, organizational health is one of the most telling and obvious indicators of organizational effectiveness. In a healthy organization, the manager has a very friendly and supportive behavior with his employees and has unity in his plans. Employees also have a greater desire to stay and work in the organization and do things more effectively. Mathieu Miles defines a healthy organization as one that "not only survives in its environment, but also adapts sufficiently over a long period of time and continuously develops its survival and adaptation abilities. and expands". What is clear in this definition is that the healthy organization has successfully dealt with the hindering forces from the outside, and directs its forces generally effectively towards the main goals and objectives of the organization (Hoy and Miskel, trans. Seyyed Abbaszadeh, 1387). Organizational health is defined by seven dimensions that together form patterns of behavior and special

interactions within the school. These dimensions include: institutional unity, manager's influence, consideration, construction, resource support, morale and scientific emphasis. These important components of both categories provide the instrumental needs of the social system and introduce the level of responsibility and supervision in the school (Hoy and Miskel, translated by Seyed Abbaszadeh, 2017). The second dependent variable that is examined in this research in relation to spiritual leadership is organizational climate, a healthy and supportive organizational climate that indicates organizational health and according to Hill (2005), it is a situation in which The individual and organizational performance is above the expected and standard performance, it can provide the ground for extra-role behaviors to occur, which is considered an important factor in increasing the effectiveness and psychological capability of the organization, this factor causes a sense of self-esteem. The efficiency of the employees increases and leads to the increase of the motivation to perform activities beyond the duties and effective work in the organization, and this approach elevates the achievement of progress and the achievement of the organization's goals (Kartin, 2009).

As a result, it can be said that with the increasing complexity and competition, innovation is considered as one of the main advantages for the survival of companies. All organizations need new and innovative ideas to survive. New and original ideas are breathed into the body of the organization like a soul and save it from nothingness and annihilation. The emergence of innovation not only enables organizations to gain a competitive advantage over competitors, but also provides a useful tool to improve organizational performance. Therefore, the only way for organizations to survive in today's turbulent and changing environment is to keep pace with environmental changes. Innovation is a category that can only be realized through the desire, motivation and creativity of human power. In other words, in today's political, economic and social environment, where the speed of changes is unimaginable and predictable, only organizations can hope to continue their existence that have innovative and innovative human capital. Failure to adapt to environmental changes leads to inaction or premature death of the organization. For this reason, today's modern organizations attach increasing importance to creativity and innovation so that they can achieve organizational development and growth through new and new thoughts while making appropriate changes in line with environmental changes. Without a doubt, creativity and innovation are the foundation stones and openers of economic productivity, and organizations that have been able to take the necessary measures in this direction have seen significant results in their output.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening spiritual leadership among managers, it is possible to improve health and organizational atmosphere in elementary schools.

Keywords: Spiritual leadership of managers, organizational health, organizational climate.

بررسی رابطه‌ی بین رهبری معنوی مدیران با سلامت و جو سازمانی در مدارس ابتدایی ناحیه سه شهر اصفهان

طاهره سلمانی: کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی.

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین رهبری معنوی مدیران با سلامت و جو سازمانی در مدارس ابتدایی ناحیه سه شهر اصفهان می باشد. **روش کار:** روش پژوهش در این تحقیق توصیفی-همبستگی و جزو مطالعات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی مدیران و معلمان مدارس ابتدایی ناحیه سه شهر اصفهان تشکیل دادند، که با استفاده از روش تصادفی ۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب گردید. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار اندازه گیری در این پژوهش شامل پرسشنامه های رهبری معنوی، سلامت سازمانی و جو سازمانی می باشد که روایی آنها مورد تایید اساتید و پایایی آن ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برآورد و مورد تایید واقع شد. تمامی عملیات اجرایی پردازش داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. **نتایج:** نتایج تجزیه تحلیل داده ها نشان داد که بین رهبری معنوی مدیران با سلامت و جو سازمانی در مدارس رابطه موازی و همبستگی مثبتی وجود دارد. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت رهبری معنوی در بین مدیران می توان به بهبود سلامت و جو سازمانی در مدارس ابتدایی کمک فراوانی نمود.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی مدیران، سلامت سازمانی، جو سازمانی.

*نویسنده مسؤل: کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی.

Email: t.salmani77888@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2024.418842.1033](https://doi.org/10.22034/esbam.2024.418842.1033)

مقدمه

رهبری معنوی نیازهای اساسی رهبر و پیروان را برای بقای معنوی در هم ادغام می‌کند؛ به طوری که از نظر سازمانی بیشتر متعهد و بهره‌ور باشند. رهبری معنوی در برگیرنده ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی می‌باشد که برای انگیزش درونی یک فرد و سایرین ضروری بوده، به گونه‌ای که از طریق معنی‌داری و به عضویت شناخته شدن، احساس بقای معنوی نمایند که شامل موارد زیر می‌باشد: خلق و ایجاد چشم‌اندازی که در آن اعضای سازمان، احساس معناداری در زندگی خود نموده، آن را متمایز از دیگری بدانند، خلق فرهنگ سازمانی / اجتماعی بر مبنای عشق به نوع دوستی که در آن رهبران و پیروان نگرانی واقعی برای خود و دیگران را ابراز داشته باشند و بنابراین احساس به عضویت شناخته شدن و مورد تحسین قرار گرفتن نمایند (فرای و اسکوم، ۲۰۰۸). یکی از متغیرهای دیگر تحقیق حاضر سلامت سازمانی می‌باشد، سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می‌دهند. ماتیو مایلز یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که «نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به طور مدام توسعه داده و گسترش می‌دهد». چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع در بیرون به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور کلی اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (هوی و میسکل، ترجمه‌ی سید عباس زاده، ۱۳۸۷). سلامت سازمانی به وسیله هفت بعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل‌های ویژه درون مدرسه را تشکیل می‌دهند، تعریف می‌شود. این ابعاد عبارتند از: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی. این اجزای مهم هر دو دسته نیازهای ابزاری بیانی نظام اجتماعی را تأمین کرده و سطح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه را معرفی می‌کنند (هوی و میسکل، ترجمه‌ی سید عباس زاده، ۱۳۸۷). دومین متغیر وابسته که در این تحقیق در ارتباط با رهبری معنوی مورد بررسی قرار می‌گیرد، جو سازمانی می‌باشد، جو سازمانی سالم و حمایتگر که نشان‌دهنده سلامت سازمانی است و طبق نظر هیل (۲۰۰۵)، وضعیتی است که در آن عملکرد فردی و سازمانی در عملکردی بالاتر از حد انتظار و استاندارد قرار دارد، می‌تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فراتر از انتظار فراهم نماید که این امر خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی و توانمندی روان شناختی سازمان محسوب می‌شود، این عامل باعث احساس خود کارآمدی کارکنان می‌شود و به افزایش انگیزه انجام فعالیت فراتر از وظایف و کار اثر بخش در سازمان منجر می‌گردد و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می‌بخشد (کارتین، ۲۰۰۹)، بدیهی است که بهره‌گیری از سبک‌های رهبری صحیح، شرایط را برای تعلیم و تربیت بهینه فراهم می‌سازد و سبک رهبری معنوی، از جمله سبک‌هایی هست که می‌تواند سلامت و جو سازمانی را نسبت به سازمان آموزش و پرورش ارتقا بخشد. این در حالی است که مشکل سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس مشهود است. به عبارت دیگر امروزه در بین معلمان به وجود آوردن سلامت و جو سازمانی یکی از مشکلات مدارس می‌باشد و از آنجا که رهبری معنوی مدیران از عوامل تأثیر گذار بر تعهد سازمانی معلمان باشد؛ در این پژوهش، تأثیر مولفه‌های رهبری معنوی شامل چشم‌انداز، نوع دوستی، ایمان، معناداری، تعهد سازمانی، عضویت و بازخورد بر سلامت و جو سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. بنابراین با توجه به موارد فوق‌الذکر محقق این پژوهش جهت شفاف سازی بیشتر بحث به تعدادی از پژوهش‌های مشابه به شرح ذیل پرداخته است. تقوایی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود با عنوان شناسایی مولفه‌های رهبری معنوی و بررسی تأثیر آن بر سلامت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های شمال

شرق ایران) به این اشاره دارند که، سازمان سالم در پرتو رهبران معنوی ضمن حفظ پایداری، در درازمدت توانایی بقاء و گسترش سازمان را ایجاد می‌کند. این تحقیق در تلاش است تا در بستر دانشگاه‌ها، مولفه‌های رهبری معنوی را شناسایی و اثر آن را بر سلامت سازمانی بررسی نماید. روش تحقیق در این مطالعه تحلیل محتوا و پیمایش است. در این تحقیق با ورود به دانشگاه‌های شمال شرق ایران و استفاده از ابزار مصاحبه به کشف مولفه‌های رهبری معنوی پرداخته شد که از تحلیل مصاحبه خبرگان، ۱۱ مولفه شامل؛ تحول آفرین، یکپارچگی روانشناختی، معناداری، بازخورد عملکرد، تعهد سازمانی، عضویت، ایمان، عشق به نودوستی، چشم انداز، ارزش محور و الگوی بعنوان سرمایه اجتماعی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بدست آمد. همچنین نتایج، اثر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی را نشان می‌دهد. قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه‌ای در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان) اشاره دارند که رهبری معنوی یکی از شیوه‌های نوین رهبری در سازمان‌ها است و به دنبال تأمین بقای معنوی کارکنان می‌باشد که در این مسیر می‌تواند موجب پرورش سلامت روانی کارکنان در سازمان شود. پژوهش حاضر به شناسایی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان پرداخته است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش اجرا یک تحقیق پیمایشی است. پژوهش در نیمه دوم سال ۱۳۹۲ انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۵۵ نفر از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان بود. به منظور تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که با توجه به اعضای جامعه آماری ۱۱۰ نفر به روش تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه جداگانه برای رهبری معنوی و سلامت سازمانی استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری معنوی بر سلامت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین از بین ابعاد رهبری معنوی، عضویت و بازخور تأثیر مستقیم و معناداری بر سلامت سازمانی دارند. سی لان (۲۰۱۵)، به سنجش تأثیر رهبری معنوی بر ظرفیت یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی به منظور توسعه سازمانی در شرکت‌های دولتی پرداختند. ابعاد الگوی علی رهبری معنوی فرای را به عنوان متغیر مستقل و مدل ظرفیت یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی را در نقش متغیر وابسته در نظر گرفته‌اند. نتایج نشان داد که ظرفیت یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی رابطه قابل توجه‌ای با هر کدام از ابعاد رهبری معنوی دارد.

بنابراین سوال اصلی تحقیق بدین صورت است که آیا بین رهبری معنوی مدیران با سلامت و جو سازمانی در مدارس ابتدایی ناحیه سه شهر اصفهان رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

روش پژوهش در این تحقیق توصیفی-همبستگی و جزو مطالعات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی ناحیه سه شهر اصفهان تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش تصادفی ۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه استاندارد سلامت و جو سازمانی می‌باشد که روایی آن‌ها مورد تایید اساتید و پایایی آن‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۰ برآورد و مورد تایید واقع شد، لازم به ذکر است که کلیه ی عملیات اجرایی پردازش داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت.

یافته‌ها

در این قسمت توضیحاتی در مورد مشخصات عمومی پاسخگویان ارائه شده است و در ادامه نیز به نتایج مربوط به نگرش و وضعیت پاسخگویان در ارتباط با هر یک از مفاهیم و سوال‌های تحقیق پرداخته شد.

جدول ۱- اطلاعات توصیفی جامعه آماری

درصد	فراوانی	شاخص	-
۵۳/۷۵	۴۳	مرد	جنسیت
۴۶/۲۵	۳۷	زن	
۱۱/۲۵	۹	کمتر از ۳۰	
۵۱/۲۵	۴۱	۳۰ تا ۴۰ سال	سن
۳۱/۲۵	۲۵	۴۱ تا ۵۰ سال	
۶/۲۵	۵	۵۰ سال به بعد	
۶۱/۲۵	۴۹	کارشناسی	تحصیلات
۳۶/۲۵	۲۹	کارشناسی ارشد	
۲/۵	۲	دکتری	
٪۱۰	۸	قراردادی	
٪۳۰	۲۴	پیمانی	وضعیت استخدامی
٪۶۰	۴۸	رسمی	

بر اساس جدول فوق، حدود ۵۳ درصد از نمونه تحقیق را مردان و حدود ۴۶ درصد هم زنان تشکیل می دهند. همچنین براساس توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن تنظیم گردیده است، همانطور که مشخص می باشد بیشترین فراوانی مربوط به مقطع سنی ۳۰-۴۰ سال با ۵۱/۲۵ درصد می باشد و سایر سنین به ترتیب از بیشتر به کمتر شامل ۴۱ تا ۵۰ سال با ۳۱/۲۵ درصد، کمتر از ۳۰ سال با ۱۱/۲۵ درصد و سن ۵۰ سال به بالا ۶/۲۵ می باشد، جدول فوق نشان می دهد که براساس توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات تنظیم گردیده است، همانطور که مشخص می باشد بیشترین فراوانی مربوط به مدرک کارشناسی با ۶۱/۲۵ درصد است و سایر مقاطع به ترتیب شامل کارشناسی ارشد با ۳۶/۲۵ درصد و دکتری با ۲/۵ درصد می باشد. با توجه به نتایج وضعیت استخدامی جامعه آماری تحقیق مورد نظر به سه دسته ی قراردادی، پیمانی و رسمی تقسیم شده است که ۸٪ از کل حجم نمونه آماری وضعیت استخدامی قراردادی، ۳۰٪ آنان پیمانی و ۶۰٪ آن ها رسمی می باشند. در این بخش از طریق آزمون کالموگروف اسمیرنوف نرمال بودن متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به اینکه P-value کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا توزیع داده‌ها غیر نرمال می باشد. در جدول (۲) نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای آزمون نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش ذکر شده است.

جدول ۲- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی مفروضه نرمال بودن متغیرها

نام متغیر	میزان Z	سطح معناداری
رهبری معنوی	۰/۵۰۱	۰/۹۶
سلامت سازمانی	۰/۹۰۵	۰/۳۸
جو سازمانی	۰/۹۴۳	۰/۳۳

جدول ۳- همبستگی پیرسون بین رهبری معنوی مدیران با سلامت و جوسازمانی

رهبری معنوی					متغیر مستقل
نتیجه آزمون	تعداد	سطح خطا ()	سطح معناداری (P)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
قبول فرض	۸۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۵۷۷	سلامت سازمانی
۰/۶۳۸					جوسازمانی

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری حتی در سطح ۰/۰۵

مقدار آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی ($r = ۰/۵۷۷$)، جو سازمانی ($r = ۰/۶۳۸$)، بر رهبری معنوی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد. و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم و می‌توان ادعا کرد که بین متغیرهای وابسته و مستقل رابطه‌ی موازی و خطی وجود دارد.

جدول ۴- همبستگی پیرسون بین چشم‌انداز با سلامت سازمانی مدارس

سلامت و جو سازمانی					متغیر وابسته
نتیجه آزمون	تعداد	سطح خطا ()	سطح معناداری (P)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	متغیر مستقل
قبول فرض	۸۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۹۹**	چشم‌انداز

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری حتی در سطح ۰/۰۵

مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = ۰/۶۹۹$) بین چشم‌انداز با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد. و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان ۰/۹۵ نتیجه می‌گیریم که هرچه چشم‌انداز معلمان بیشتر باشد، میزان سلامت و جو سازمانی آنان به سمت بالا میل می‌کند و رابطه ذکر شده می‌توان عمل عکس را نیز در پی داشته باشد، به عبارتی، با کاهش میزان چشم‌انداز معلمان می‌توان گفت که میزان مطلوبیت سلامت و جو سازمانی آنان نیز به سمت پایین میل می‌کند.

جدول ۵- همبستگی پیرسون بین نوع دوستی با سلامت سازمانی در بین معلمان مدارس

سلامت و جو سازمانی					متغیر وابسته
نتیجه آزمون	تعداد	سطح خطا ()	سطح معناداری (P)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	متغیر مستقل
قبول فرض	۸۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۳۷۴**	نوع دوستی

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری حتی در سطح ۰/۰۵

بر اساس جدول فوق ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/374$) بین نوع دوستی با سلامت و جوسازمانی در بین معلمان مدارس در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد. و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است، وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان $0/95$ نتیجه می‌گیریم که هرچه نوع دوستی معلمان بیشتر باشد، میزان مطلوبیت سلامت و جو سازمانی نیز افزایش می‌یابد همچنین در ادامه می‌توان اشاره کرد که با توجه به رابطه‌ی مستقیم بین متغیرهای مذکور می‌توان گفت که با کاهش نوع دوستی معلمان، می‌تواند مطلوبیت سلامت و جو سازمانی آنان نیز به سمت پایین جهت پیدا کند.

جدول ۶- همبستگی پیرسون بین ایمان با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس

سلامت و جو سازمانی					متغیر وابسته
نتیجه آزمون	تعداد	سطح خطا ()	سطح معناداری (P)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	متغیر مستقل
قبول فرض	۸۰	۰/۰۵	۰/۰۰۲	۰/۳۰۷**	ایمان

** معناداری حتی در سطح $0/01$ * معناداری حتی در سطح $0/05$

بر اساس جدول فوق ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/307$) بین ایمان با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان $0/95$ نتیجه می‌گیریم که هرچه ایمان معلمان بیشتر باشد، سلامت و جو سازمانی آنان نیز به سمت بالاتری میل می‌کند و این امر می‌تواند حالت معکوس نیز داشته باشد.

جدول ۷- همبستگی پیرسون بین مولفه معناداری با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان

سلامت و جو سازمانی					متغیر وابسته
نتیجه آزمون	تعداد	سطح خطا ()	سطح معناداری (P)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	متغیر مستقل
قبول فرض	۸۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۳۵۴**	مولفه معناداری

** معناداری حتی در سطح $0/01$ * معناداری حتی در سطح $0/05$

بر اساس جدول فوق ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/354$) بین مولفه معناداری با سلامت و جو سازمانی در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان $0/95$ نتیجه می‌گیریم که هرچه مولفه معناداری بیشتر باشد، سلامت و جو سازمانی معلمان به سمت بالاتری میل می‌کند.

جدول ۸- همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی با سلامت وجو سازمانی در بین معلمان

سلامت وجو سازمانی					متغیر وابسته
نتیجه	تعداد	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	متغیر مستقل
آزمون	()	(P)	(r)		تعهد سازمانی
قبول فرض	۸۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۳۱۸**	

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری حتی در سطح ۰/۰۵

بر اساس جدول فوق ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = ۰/۳۱۸$) بین تعهد سازمانی با سلامت وجو سازمانی در بین معلمان در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان ۰/۹۵ نتیجه می‌گیریم که هرچه تعهد سازمانی معلمان بیشتر باشد، سلامت وجو سازمانی آنان به سمت بالاتری میل می‌کند و با توجه به رابطه موازی و همبستگی مثبت بین متغیرها می‌توان اشاره کرد که رابطه مورد نظر می‌تواند بصورت عکس نیز اتفاق یابد.

جدول ۹- همبستگی پیرسون بین بازخورد عملکرد با سلامت سازمانی در بین معلمان

سلامت سازمانی					متغیر وابسته
نتیجه	تعداد	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	متغیر مستقل
آزمون	()	(P)	(r)		بازخورد عملکرد
قبول فرض	۸۰	۰/۰۲	۰/۰۰۰	۰/۶۰۷**	

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری حتی در سطح ۰/۰۵

بر اساس جدول فوق ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = ۰/۰۷$) بین بازخورد عملکرد با سلامت وجو سازمانی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان ۰/۹۵ نتیجه می‌گیریم که هرچه مولفه بازخورد عملکرد بیشتر باشد، مطلوبیت سلامت وجو سازمانی معلمان به سمت بالاتری میل می‌کند و در ادامه می‌توان ذکر کرد که این رابطه می‌تواند معکوس باشد و با کاهش بازخورد عملکرد در بین جامعه معلمان، میزان مطلوبیت سلامت وجو سازمانی آنان نیز کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق ابتدا، بررسی‌های مقدماتی برای اطمینان از عدم تخطی از مفروضه‌های نرمال بودن، همگنی شیب‌های رگرسیون و یکسانی پراکندگی انجام شد که نتایج این بررسی نشان داد که در زمینه این مفروضه‌ها تخطی صورت نگرفته است. بعد از اطمینان از عدم تخطی مفروضه‌های، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل اماراستنباطی مورد بررسی قرار گرفتند و در ادامه به بررسی و تحلیل فرضیات پرداخته می‌شود

فرضیه ی اصلی ادعا دارد که ، بین رهبری معنوی مدیران با سلامت و جوسازمانی مدارس رابطه وجود دارد. مقدار آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی ($r = ۰/۵۷۷$)، جو سازمانی ($r = ۰/۶۳۸$)، بر رهبری معنوی در سطح ۰/۰۵ معنادار

می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد. و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم و می‌توان ادعا کرد که بین متغیرهای وابسته و مستقل رابطه‌ی موازی و خطی وجود دارد. فرضیه‌ی فرعی اول نیز اشاره دارد که بین چشم‌انداز با سلامت و جو سازمانی در مدارس رابطه معناداری وجود دارد. مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/699$) بین چشم‌انداز با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد. و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان $0/95$ نتیجه می‌گیریم که هرچه چشم‌انداز معلمان بیشتر باشد، میزان سلامت و جو سازمانی آنان به سمت بالا میل می‌کند و رابطه ذکر شده می‌توان عمل عکس را نیز در پی داشته باشد، به عبارتی، با کاهش میزان چشم‌انداز معلمان می‌توان گفت که میزان مطلوبیت سلامت و جو سازمانی آنان نیز به سمت پایین میل می‌کند. در این پژوهش فرضیه‌ی فرعی دوم نیز اشاره کرد که بین نوع دوستی با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس رابطه معناداری وجود دارد. براساس نتایج ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/374$) بین نوع دوستی با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد. و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است، وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان $0/95$ نتیجه می‌گیریم که هرچه نوع دوستی معلمان بیشتر باشد، میزان مطلوبیت سلامت و جو سازمانی نیز افزایش می‌یابد همچنین در ادامه می‌توان اشاره کرد که با توجه به رابطه‌ی مستقیم بین متغیرهای مذکور می‌توان گفت که با کاهش نوع دوستی معلمان، می‌تواند مطلوبیت سلامت و جو سازمانی آنان نیز به سمت پایین جهت پیدا کند. همچنین فرضیه‌ی فرعی سوم اشاره دارد که بین ایمان با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس رابطه معناداری وجود دارد. براساس نتایج ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/307$) بین ایمان با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان $0/95$ نتیجه می‌گیریم که هرچه ایمان معلمان بیشتر باشد، سلامت و جو سازمانی آنان نیز به سمت بالاتری میل می‌کند و این امر می‌تواند حالت معکوس نیز داشته باشد. فرضیه‌ی فرعی چهارم اشاره می‌کند که بین مولفه معناداری با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس رابطه معناداری وجود دارد. براساس نتایج می‌توان اشاره کرد که ، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/354$) بین مولفه معناداری با سلامت و جو سازمانی در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان $0/95$ نتیجه می‌گیریم که هرچه مولفه معناداری بیشتر باشد، سلامت و جو سازمانی معلمان به سمت بالاتری میل می‌کند. همچنین فرضیه‌ی فرعی پنجم اشاره می‌کند که بین تعهد سازمانی با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس رابطه معناداری وجود دارد. براساس نتایج به دست آمده، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/318$) بین تعهد سازمانی با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان $0/95$ نتیجه می‌گیریم که هرچه تعهد سازمانی معلمان بیشتر باشد، سلامت و جو سازمانی آنان به سمت بالاتری میل می‌کند و با توجه به رابطه موازی و همبستگی مثبت بین متغیرها می‌توان اشاره کرد که رابطه مورد نظر می‌تواند بصورت عکس نیز اتفاق یابد. در پایان فرضیه‌ی فرعی ششم اشاره دارد که بین بازخورد عملکرد با سلامت و جو سازمانی در بین معلمان مدارس رابطه

معناداری معنادار وجود دارد. براساس نتایج، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/07$) بین بازخورد عملکرد با سلامت و جو سازمانی در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. لذا فرض قبول می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد از آنجا که مقدار ضریب همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیم و قوی را می‌پذیریم. یعنی با اطمینان $0/95$ نتیجه می‌گیریم که هرچه مولفه بازخورد عملکرد بیشتر باشد، مطلوبیت سلامت و جو سازمانی معلمان به سمت بالاتری میل می‌کند و در ادامه می‌توان ذکر کرد که این رابطه می‌تواند معکوس باشد و با کاهش بازخورد عملکرد در بین جامعه معلمان، میزان مطلوبیت سلامت و جو سازمانی آنان نیز کاهش می‌یابد. در پایان تحلیل فرضیه‌ی اصلی و فرضیه‌های فرعی می‌توان اشاره کرد که، نتایج حاصل از پژوهش حاضر با تحقیقات عسکری و همکاران (۱۳۹۸)، تقوایی و همکاران (۱۳۹۷)، کرمانیان (۱۳۹۴) و ویس (۲۰۱۵)، ربیعی (۱۳۹۵)، دی توماس و همکاران (۲۰۱۷)، اسمیت (۲۰۱۵)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، ایزاه همکاران (۲۰۱۷)، فرای و دیگران (۲۰۱۶)، سی لان (۲۰۱۵)، هموانی دارد و در پژوهش‌های ذکر شده به رابطه مستقیم بین رابطه‌ی بین رهبری معنوی مدیران با سلامت و جو سازمانی در ابعاد مختلف اشاره شده است.

به نظر می‌رسد رعایت ارزشهای اخلاقی در فضای مدرسه تعامل را بالا برده، پیشنهاد می‌شود که معلمان به این موضوع التفات بیشتری داشته و برای بالا رفتن سلامت و جو سازمانی ایده آل، تمهیدات لازم را اعمال نمایند و به دنبال راهکارهای جدید باشند. معلمان و افرادی که در محیط‌های آموزشی فعالیت می‌کنند علاوه بر شایستگی‌های فنی باید دارای ویژگی‌های معنوی مناسب و برخوردار از ارزش‌های اخلاقی و مطلوب باشند و از آنجایی که رابطه رهبری معنوی با سلامت و جو سازمانی در پژوهش حاضر مثبت و معنی دار است لذا باید مسئولین در انتخاب و به کارگیری معلمان جدید مولفه‌های رهبری معنوی را در نظر بگیرند. توصیه می‌شود مسئولین و برنامه‌ریزان با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در جهت ارتقای رهبری معنوی و همچنین شناسایی چالش‌ها، تهدیدها و فرصت‌های این پدیده در بین معلمان گام بردارند. معلم‌ها در هر سن و تجربه باید روشن کنند که کیستند و چه اعتقادی دارند و چه انتظاری از شاگردان دارند، وجود اعتقادات انسانی خوب و قوی در معلمان موجب ارتقای سلامت و جو سازمانی می‌شود.

Refereeces

- Ashmos, D. & Duchon, D. (2016). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Brandt, E. (1996). Corporate pioneers explore spirituality peace. *HR Magazine*. 41(4), 82-87.
- Brown, F.W., Bryant, S.E. & Reilly, M.D. (2017). Does emotional intelligence (as measured by the EQI) influence transformational leadership and/or desirable outcomes? *Leadership & Organization Development Journal*, 27(5), 330-351.
- Brown, M.E., Treviño, L.K. (2015). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Cash, K. & Gray, G. (2013). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of Management Executive*, 14(3), 124-134.
- Dent, E.B., Higgins, M.E. & Wharff, D.M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The Leadership Quarterly*, 16, 625-653.
- Diener, E. & Seligman, M.E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science In The Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Bagheri, Muslim and Tolai, Ruhollah, (2010). Investigating the impact of organizational commitment on the performance of organizations, *Bimonthly Journal of Police Human Development*, Year Seven, Number 30.
- Dyer, Vienna. (2004). There is a spiritual solution to every problem. Translation: Sima Faraji, Tehran: Nosl No Andish.
- Farhani, Ali Akbar, Fatahi, Mehdi and Vathiq, Spring (2005). Spirituality in the work environment and its role in improving organizational citizenship behavior, *Culture of Management*, 4th year, Vol. 13, pp. 36-5.
- Khaif Elahi, Ahmad Ali, Bahram Mirzaei, Arash and Motaghi, Payman (2010). The components of spiritual leadership in the organization, *Tadbir Magazine*, No. 217, pp. 29-33.
- Khaki, Gholamreza. (2000). *Research method in management*; Scientific Publications of Islamic Azad University, Tehran.
- Mirdrikoundi, Rahim (2015). Job, job satisfaction and its evaluation methods. *Knowledge*, 38, 64-77.
- Moghdisi, Alireza (2015). career path of employees. *Quality Control Monthly*, 33, 58-64.
- Moradi, Masoud and Mousavi Hijazi, Bahar. (2008). The role of designers in the process of creating organizational identity, *Tadbir Monthly*, No. 194
- Naderi, Nahid and Rajaipour, Saeed. (2009). Management with a spiritual approach (indices for evaluating the realization of spirituality in the organization), *Islamic studies in humanities*, first year, first issue.
- Rickey, Griffin and Gregory, Morehead (2014). *organizational behavior*. Translated by Seyyed Mehdi Elwani and Gholamreza Memarzadeh. Tehran: Pearl.
- Robbins, Stephen (2017). *Fundamentals of organizational behavior*. Translated by Ali Parsaian and Seyyed Mohammad Arabi. Tehran: Cultural Research Office.

- Rodger, Mohammad Javad, (2016), The Role of Morality and Spirituality in the Efficiency of the Islamic System, Islamic Government Quarterly, Year 12, Number 44.
- Sarmad, Venus; Bazargan, Abbas; Hijazi, Elaha (2000). Research methods in behavioral sciences. Tehran, Nash Agh.
- Sekaran. Oma. (2005). Research methods in management, translated by Mohammad Saebi, Mahmoud Shirazi, Publications of the Higher Institute of Education and Research of Management and Planning, Tehran.
- Shafiabadi, Abdullah (1996). Career and professional guidance and counseling and job selection theories. Tehran: Rushd Publications, fifth edition.
- Ziaei, Mohammad Sadegh. Nargesian, Abbas. Aybaghi, Saeed. (2008). The role of spiritual leadership in empowering employees of Tehran University, Public Administration Journal, Volume 1, Number 1.

