مدیریت بر آموزش سازمانها سال یازدهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱ شماره صفحه ۱۵۳- ۱۳۷

رابطه بین رهبری معنوی مدیران مدارس و عملکرد آموزشی با نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی

[*]**ابوالقاسم بریمانی**، استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران
آرش جعفری، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

10. 52547/MEO.11.1.137

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رهبری معنوی مدیران مدارس و عملکرد آموزشی با نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نکا بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۷۳ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نکا بودند. نمونه آماری به تعداد ۲۳۰ نفر و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه رهبری معنوی ، عملکرد آموزشی و خوش‌بینی سازمانی استفاده شد. پایایی آن‌ها با محاسبه فرمول آلفای کرونباخ برای هر یک به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۸۷ و ۰/۸۴ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌های حاصله، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار آماری پی ال اس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری معنوی و خوش‌بینی سازمانی با عملکرد آموزشی معلمان رابطه معناداری وجود دارد و مقدار ۶۱/۶ درصد از عملکرد آموزشی و ۳۵/۱ درصد از خوش‌بینی سازمانی توسط رهبری معنوی تبیین می‌شود و متغیر خوش‌بینی سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد آموزشی را دارد. هم‌چنین شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، عملکرد آموزشی، خوش‌بینی سازمانی

[*]نویسنده مسئول: barimani@iauneka.ac.ir
دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۷/۱۲ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱۹

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

Managing Education in Organizations Vol.11/No.1/ Spring 2022 Page 137-153

The Relationship between Spiritual Leadership School Managers and Educational Performance with the mediating role of Organizational Optimism in Elementary School Teachers

*Abolghasem Barimani, Assistant Professor of Department of Educational Management, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran

Arash Jafari, M.A. in Educational Management, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran

10. 52547/MEO.11.1.137

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between spiritual leadership school managers and educational performance with the mediating role of organizational optimism in elementary school teachers. The research applied in terms of purpose and method was descriptive, correlational one. The statistical population of the study included all elementary school teachers in neka in the number of 573. The statistical sample was 230 people using Krejcie and Morgan table, and stratified random sampling according to Gender level. Data were gathered by using three Questionnaires of spiritual leadership, educational performance & organizational optimism Questionnaires. Their reliability was calculated to 0.86, 0.87 and 0.84 respectively by the use of Cronbach Alpha. The collected data was used for analyzed by Structural equation modeling using the partial least squares method (PLS) soft-ware. The results of this study showed that there is a significant relationship between spiritual leadership and organizational optimism with educational performance. 61.6% of educational performance and 35.1% of organizational optimism is explained by spiritual leadership. And the organizational optimism variable has a mediator effect on the relationship between spiritual leadership and educational performance. Fit indices indicate that the proposed model is an appropriate fit.

Key Words: spiritual leadership, educational performance, organizational optimism

* Corresponding author: barimani@iauneka.ac.ir

Receiving Date: 4/10/2021 Acceptance Date: 14/3/2022

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

مقدمه

عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به‌شمار می‌رود؛ زیرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به‌عبارتی موقعیت سازمان‌ها را می‌توان در آیینه عملکردشان مشاهده کرد. عملکرد سازمانی، پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمان دانست (Abbasi Esfanjani & Barzegar Valilo, 2019). در سازمان آموزش و پرورش معلمان جزو ارکان اساسی منابع آن سازمان بوده و نقش آنان در رسیدن به اهداف والای سازمان حائز اهمیت است. از آنجایی که معلمان در رده صف سازمان قرار داشته و عملا می‌توانند موجبات نیل به اهداف سازمان و یا انحراف از آن را فراهم سازند، به عنوان اصلی‌ترین نیروهای آموزش و پرورش نام برده می‌شوند؛ از طرف دیگر، آموزش و پرورش به عنوان نهادی که وظیفه اصلی تعلیم و تربیت جامعه را بر عهده دارد، نمی‌تواند نسبت به عملکرد کسانی که متولی این امر مهم هستند، بی‌تفاوت باشد (Kurd & Ahmadi, 2008, p. 122). عملکرد آموزشی محصول فعالیت‌های آموزشی فرد، گروه وسازمان است. برخی عملکرد آموزشی را کمیت و کیفیت کار انجام شده از سوی فرد، گروه و سازمان می‌دانند و معتقدند که معیار عملکرد بر حسب بازده‌ها و نتایج توصیف می‌شود نه فرآیند یادگیری (Ezzati, 2012). به عبارت دیگر عملکرد آموزشی را می‌توان کمیت و کیفیت آموزش ارائه شده توسط فرد یا گروه‌های آموزشی در نظر گرفت. عملکرد معلمان سطح وسیعی از فعالیت‌های آموزش یک معلم را دربر می‌گیرد و برای سنجش عملکرد معلمان باید به همه آن‌ها توجه کرد و سپس در مورد موفقیت یا عدم‌موفقیت عملکرد معلم قضاوت نمود. بنابراین، توجه به بهسازی نظام تربیت معلم و جدی گرفتن ارتقای کیفیت عملکرد معلمان به عنوان مهم‌ترین متغیر در بهبود کیفیت آموزش و پرورش بوده است (Soltanianzadeh et al, 2019, p.129).

در سالیان اخیر، رویکردهای جدیدی از رهبری معرفی شده‌اند که در میان این رویکردها، رهبری معنوی از جایگاه خاصی برخوردار شده است (Memarzadeh & Sanei, 2012, p. 1). نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگذاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگذار بنا شده است. رهبر معنوی کسی است که در برخورد با موقعیت‌های سازمانی به جای مداخله در امور، بصیرت‌بخشی؛ به جای کنترل، اعتماد؛ به جای اعمال محدودیت، استقلال؛ به جای اقدام، تصویرسازی و به جای مطرح نمودن، فروتنی از خود نشان می‌دهد (Ursulla, 2016). در واقع رهبران معنوی، ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند که از این سه عنصر به‌عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می‌شود. رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان بیاورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

بیش‌تر افزایش می‌دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع‌دوستی درون سازمان موجب می‌گردد که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند (Darvish & Tahmasbzadeh Sheikhlar, 2016). ابعاد رهبری معنوی از نظر فرای و همکاران (۲۰۱۱) شامل موارد ذیل است:

۱. چشم‌انداز: به تصویری از آینده با برخی از تفسیرهای ضمنی و یا روشن اشاره می‌کند که چرا مردم باید برای ایجاد آینده تلاش کنند.

۲. نوع‌دوستی: به‌عنوان احساس سلامت، همسازی، رفاه ایجاد شده از طریق مراقبت و اهمیت دادن و قدردانی کردن از خود و دیگران تعریف می‌شود.

۳. ایمان به کار: رهبر معنوی در سازمان باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می‌شود و این امر به عنوان محرکی درونی در کارکنان ایجاد انگیزه می‌کند.

۴. معناداری: رهبری معنوی موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغل خود اهمیت قائل شوند.

۵. عضویت در سازمان: عضویت، یعنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و همکاران. این امر باعث می‌شود که کارکنان جو اعتماد و صمیمت را بین خود و همکاران تقویت کنند و توسعه دهند.

۶. تعهد سازمانی: رهبر معنوی در سازمان باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی کارکنان به سازمان می‌شود که این امر موجب می‌شود تا کارکنان، مشکل سازمان را مشکل خود بدانند و در جهت حل آن گام بردارند (Ghaffari & Rostamnia, 2017).

۷. بازخورد عملکرد: یکی از راه‌کارهای افزایش اثربخشی و کارآیی سازمان‌ها ارائه بازخورد مستمر و سازمان یافته کارکنان است (Samiei Zafarghandi, 2016)..

خوش‌بینی سازمانی متغیر دیگری است که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. خوش‌بینی به معنای داشتن نگرش، افکار، رفتار و کرداری خوش‌بینانه در زندگی و توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نپرداختن به جنبه های منفی است و تنها در داشتن افکاری خاص غیرمنفی خلاصه نمی‌شود(Hoshyari & Halimi, 2019). خوش‌بینی سازمانی به گرایشی گفته می‌شود که افراد تمایل دارند حوادث منفی را به عوامل بیرونی و موقتی و حوادث مثبت را به عوامل درونی و دائمی ارتباط دهند. خوش‌بینی با تفکر مثبت و تمایل به اتخاذ دیدگاه امیدوارانه مرتبط است که به یک بیش‌آمادگی عاطفی و شناختی درباره اهمیت بیش‌تر چیزهای خوب نسبت به چیزهای بد اشاره دارد. افراد خوش‌بین نگرش، دیدگاه و گرایش مطلوبی نسبت به خود و دیگران و جهان دارند و معتقدند که اتفاق‌های خوب برای آن‌ها بیش‌تر اتفاق خواهد افتاد (Kamali Karsalari & Zamani, 2020).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

در پژوهش Esfanjani et al Abbasi (2019) با پژوهشی با عنوان تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت سازمانی نشان دادند که مؤلفه‌های رهبری معنوی دارای بیش‌ترین تأثیر بر عملکرد سازمانی می‌باشند. بین متغیرهای رهبری معنوی با هویت سازمانی و نیز رهبری معنوی با عملکرد همبستگی قوی وجود دارد. Mossadegh & Khoshqamat (2019) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه معنویت در کار و مسئولیت‌پذیری با عملکرد آموزشی معلمان نشان دادند که بین مؤلفه‌های معنویت در کار و مسئولیت‌پذیری و بین معنویت در کار و عملکرد آموزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. Hassani & Abbaskhani (2018) با پژوهشی با عنوان مدلیابی ساختاری ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان نشان دادند که بین متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه-ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. علاوه‌براین نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در رابطه‌ی رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری تأیید می‌شود. Ghaffari & Rostamnia (2017) با پژوهشی با عنوان الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی نشان داد که الگوی پیشنهادی پژوهش مورد تأیید واقع شده است و در ضمن مؤلفه رهبری معنوی با انگیزش مبتنی بر معنویت رابطه مثبت و معناداری دارد و این دو مؤلفه نیز بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی اثرگذار است. Afshari & Hoveyda (2014) با پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری معنوی مدیران مدارس بر عملکرد آموزشی معلمان نشان دادند که بین رهبری معنوی و هفت بعد آن (چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به کار، معنی‌داری در کار، عضویت درسازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) با عملکرد آموزشی معلمان رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

در مطالعه Nurabadi et al (2021) با عنوان تأثیر رهبری آموزشی، تحول‌آفرین و معنوی بر عملکرد معلمان و پیشرفت دانش‌آموزان دوره ابتدایی نشان دادند که رهبری آموزشی، رهبری تحول‌آفرین و رهبری معنوی بر عملکرد معلمان تأثیر مستقیم دارد و رهبری آموزشی، رهبری تحول‌آفرین و رهبری معنوی بر پیشرفت دانش‌آموزان هم تأثیر مستقیم دارد. هم‌چنین رهبری آموزشی، رهبری تحول‌آفرین و رهبری معنوی بر پیشرفت دانش‌آموزان از طریق عملکرد معلمان تأثیر غیرمستقیم دارد. در پژوهش Karadağ et al (2020) با عنوان تعیین تأثیر رهبری معنوی: در فرایند فرهنگ مدرسه و موفقیت تحصیلی معلمان نشان دادند که با افزایش رهبری معنوی در معلمان، درک آن‌ها از فرهنگ مدرسه نیز افزایش می‌یابد و رهبری معنوی و فرهنگ مدرسه بر موفقیت تحصیلی معلمان تأثیر دارند. Safari & Soleimani (2019) با پژوهشی با عنوان رابطه بین فرهنگ خوش‌بینی تحصیلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نشان دادند که بین خوش‌بینی تحصیلی معلمان و پیشرفت دانش‌آموزان

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین مولفه‌های فرهنگ خوش‌بینی تحصیلی (خودکارآمدی، اعتماد و تأکید تحصیلی) و پیشرفت دانش‌آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. Anderson et al (2018) با پژوهشی با عنوان خوش‌بینی تحصیلی، ساختارهای توانمند و پیشرفت دانش‌آموزان نشان دادند که بین خوش‌بینی تحصیلی، ساختارهای توانمند و پیشرفت دانش‌آموزان رابطه وجود دارد. Zaharris et al (2017) با پژوهشی با عنوان تاثیر معنویت بر رهبری مدارس نشان دادند که سازگاری روشنی بین معنویت و عملکرد رهبری وجود دارد. Medlin & Faulk (2011) با پژوهشی با عنوان رابطه بین خوش‌بینی و مشارکت: تأثیر آن بر عملکرد دانش‌آموز نشان دادند که در محیط تحصیلی مشارکت بر خوش‌بینی تأثیر مثبت می‌گذارد و آن‌ها به نوبه خود بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموز تأثیر مثبت می‌گذارند.

با توجه به مطالب مطرح‌شده، پژوهشی مشاهده نشد که رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد آموزشی با نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نکا را بررسی کند. هم‌چنین، این پژوهش در راستای پژوهش‌های قبلی قرار دارد و به تکمیل کردن پیشینه‌های قبلی در ارتباط با موضوع پژوهش کمک می‌کند؛ با انجام این پژوهش، وضعیت رهبری معنوی، عملکرد آموزشی و خوش‌بینی سازمانی در معلمان شناخته می‌شود؛ بنابراین هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد آموزشی با نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی در معلمان و ارائه پیشنهادها کاربردی به مسئولان سازمان آموزش و پرورش شهرستان نکا بر اساس نتایج پژوهش است؛ بنابراین سؤال‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شوند.

۱- رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد آموزشی با نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی در معلمان چگونه است؟

۲- درجه تناسب مدل به چه میزان است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش از نظر هدف کاربردی است چون از نتایج این پژوهش می‌توان در مدارس استفاده نمود و از لحاظ روش توصیفی، از نوع همبستگی است که در آن روابط بین متغیرها با استفاده از ضرایب همبستگی، توصیف و تبیین می‌شوند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۷۳ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نکا در سال تحصیلی ۱۴۰۰- ۱۳۹۹ بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده گردید، که بر اساس آن تعداد ۲۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای مشخص شدن این تعداد نمونه از جامعه آماری با مشخصات فوق از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت استفاده شده است. در این پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه رهبری معنوی، عملکرد آموزشی و خوش‌بینی سازمانی متناسب با مبانی نظری موضوع پژوهش استفاده شد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

پرسش‌نامه رهبری معنوی: در پژوهش حاضر به‌منظور سنجش متغیر رهبری معنوی از پرسش‌نامه Fry et al (2005) استفاده شده است. این ابزار شامل ۲۵ سؤال است که مولفه‌های چشم‌انداز، امید و ایمان، عشق به همنوع، معناداری، عضویت، تعهد، بازخورد عملکرد را شامل می‌شود. پرسش‌ها با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و خیلی کم) و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است. در پژوهش Rahimi & Hedayat Fasnduz (2015) ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳ گزارش شده است. هم‌چنین در این پژوهش نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ محاسبه شده است که ضریب قابل قبولی است.

پرسش‌نامه عملکرد آموزشی: در پژوهش حاضر به‌منظور سنجش عملکرد آموزشی از پرسش‌نامه عملکرد آموزشی Zandi (2013) استفاده شده است که دارای ۲۵ گویه است، هر آزمودنی به این آیتم‌ها با یک مقیاس ۴ درجه‌ای قابل بهبود، قابل قبول، مطلوب و عالی موافقم پاسخ می‌دهد که به ترتیب از ۱ تا ۴ نمره‌گذاری شده است. تهیه کنندگان این پرسشنامه ضرایب پایایی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ گزارش نمودند. هم‌چنین در این پژوهش نیز مقدار پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ به دست آمد که ضریب قابل قبولی است.

پرسش‌نامه خوش‌بینی سازمانی: در پژوهش حاضر به‌منظور سنجش خوش‌بینی سازمانی از پرسش‌نامه خوش‌بینی سازمانی Green et al (2004) استفاده شده است. این مقیاس دارای ۲۹ سؤال است که دارای ۴ مولفه خوش‌بینی در کار، فرهنگ خوش‌بینی، خوش‌بینی در هدف‌گذاری و خوش‌بینی در عملکرد فردی است. سوالات آن بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم و به ترتیب با نمرات ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است. در این پژوهش مقدار پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴ به دست آمد که ضریب قابل قبولی است.

درنهایت جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و تبدیل آن‌ها به اطلاعات معنی‌دار و هم‌چنین آزمون سؤال‌ها و برازندگی مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و با کمک نرم‌افزار پی ال اس استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های به‌دست‌آمده در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در این پژوهش نشان داد که ۵۹/۶ درصد از آزمودنی‌ها را مرد (۱۳۷ نفر) و ۴۰/۴ درصد از آنان را زن (۹۳ نفر) تشکیل داده بودند. وضعیت تاهل اعضای مورد مطالعه نشان داد که ۲۲/۲ درصد (۵۱ نفر) از آزمودنی‌ها مجرد و ۷۷/۸ درصد (۱۷۹ نفر) متاهل بوده است. ۲۷ درصد (۶۲ نفر) از پاسخگویان سن خود را بین سی تا چهل سال، ۴۶/۵ درصد (۱۰۷ نفر) بین چهل‌ویک تا پنجاه سال و ۲۶/۵ درصد (۶۱ نفر) بالاتر از پنجاه‌ویک سال اعلام

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

کرده‌اند. هم‌چنین ۴۰/۴ درصد (۹۳ نفر) از پاسخگویان وضعیت سابقه کاری خود را زیر ده سال، ۳۴/۴ درصد (۷۹ نفر) بین یازده تا بیست سال و ۲۵/۲ درصد (۵۸ نفر) بین بیست‌ویک تا سی سال گزارش کرده‌اند.

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون K-S (کولموگروف- اسمیرنوف) استفاده شده است.

جدول ۱: نتایج آزمونK-S جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها

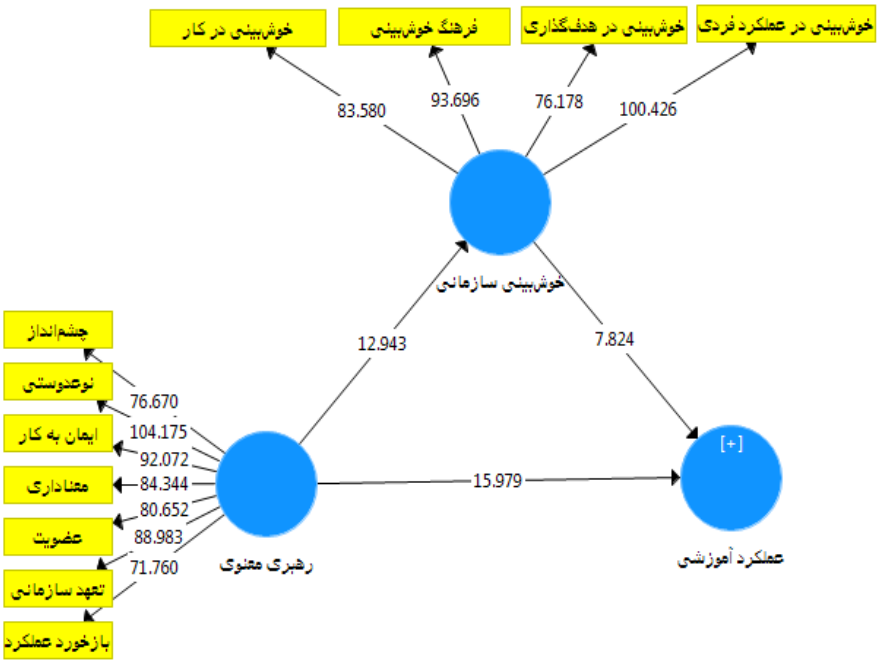
متغیرها	آمارهK-S	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
رهبری معنوی	۱/۹۳۳	۰/۱۰۱	نرمال
عملکرد آموزشی	۲/۰۹۰	۰/۰۸۳	نرمال
خوش‌بینی سازمانی	۱/۷۸۸	۰/۱۳۳	نرمال

مبنای تجزیه‌وتحلیل در آزمون‌های آماری بر اساس نتایج میزان سطح معناداری است. اگر این عدد کم‌تر از ۰/۰۵ باشد، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند؛ بنابراین با توجه به این‌که در جدول ۱ مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه شده برای هر سه متغیر رهبری معنوی، عملکرد آموزشی و خوش‌بینی سازمانی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین در سطح خطای α = ۰/۰۵ و با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل می‌گردد که متغیرها دارای توزیع نرمال هستند؛ و داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. لذا جهت تجزیه‌وتحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مجاز است.

به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این آزمون ملاک قضاوت، مقدار معناداری است. شکل ۱ مدل‌های پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (T-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره T آزمون می‌کند.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

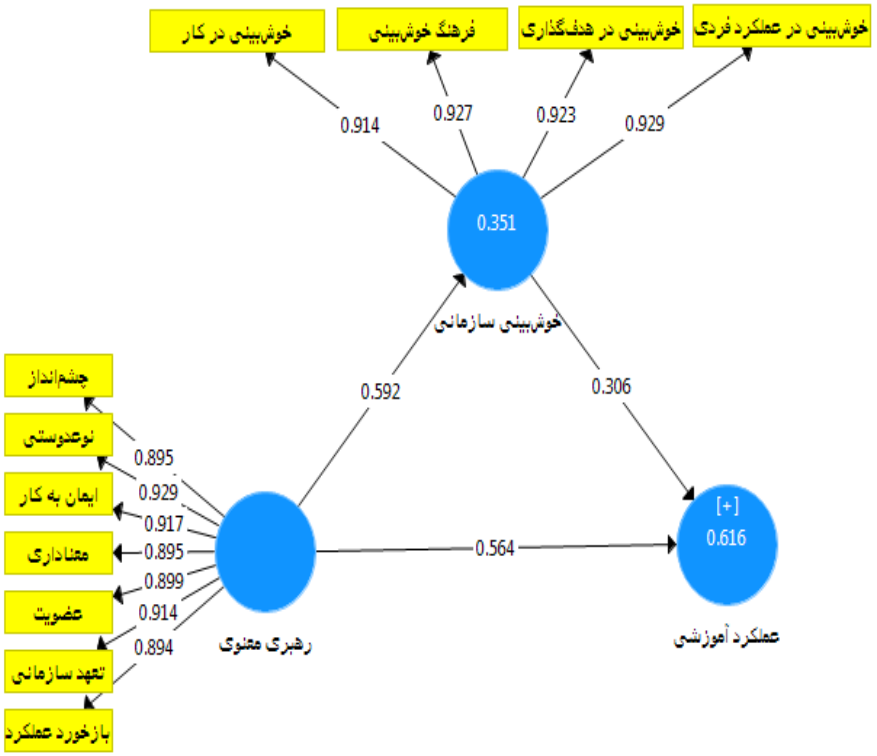


شکل ۱ مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-value

همان‌طوری که در شکل ۱ نشان داده شده است، مقدار T-value محاسبه‌شده بین دو متغیر رهبری معنوی و عملکرد آموزشی برابر با ۱۵/۹۷۹، بین دو متغیر رهبری معنوی و خوش‌بینی سازمانی برابر با ۱۲/۹۴۳ و بین دو متغیر خوش‌بینی سازمانی و عملکرد آموزشی برابر با ۷/۸۲۴ است. بنابراین مقادیر T-value برای تمامی مسیرها از مقدار استاندارد قدر مطلق ۱/۹۶ بیش‌تر است و گواهی بر وجود رابطه معناداری بین متغیرهای پژوهش را دارد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]



شکل ۲ مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

هم‌چنین در شکل ۲ ضرایب مسیر بیانگر قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر است. مقدار ضریب تعیین R^2 نیز نشان‌دهنده این مطلب است که چه مقدار از متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل تبیین می‌شود. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که مقدار ۳۵/۱ درصد از واریانس استفاده شده از خوش‌بینی سازمانی (متغیر وابسته) و مقدار ۶۱/۶ درصد از واریانس استفاده شده از عملکرد آموزشی (متغیر وابسته) توسط رهبری معنوی (متغیر مستقل) تبیین می‌شود؛ یعنی قدرت پیش‌بینی متغیرهای عملکرد آموزشی و خوش‌بینی سازمانی بر اساس متغیر رهبری معنوی را نشان می‌دهد. چون مقدار ضریب تعیین برای هر دو متغیر وابسته بیشتر از مقدار ۰/۶ است، نشان می‌دهد که رهبری معنوی تا حدود زیادی توانسته است تغییرات متغیرهای عملکرد آموزشی و خوش‌بینی سازمانی را پیش‌بینی کند؛ بنابراین نتایج نشان می‌دهد که مدل ارائه‌شده از برازش مناسب و قوی برخوردار است. خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

جدول ۲: نتایج آزمون سوال اصلی پژوهش

رابطه بین متغیرها	آماره T	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه
رهبری معنوی ← عملکرد آموزشی	۱۵/۹۷۹	۰/۵۶۴	–	۰/۵۶۴	تأیید
رهبری معنوی ← خوش‌بینی سازمانی	۱۲/۹۴۳	۰/۵۹۲	–	۰/۵۹۲	تأیید
خوش‌بینی سازمانی ← عملکردآموزشی	۷/۸۲۴	۰/۳۰۶	–	۰/۳۰۶	تأیید
رهبری معنوی ← خوش‌بینی سازمانی ← عملکرد آموزشی			۰/۵۹۲ * ۰/۳۰۶ =۰/۱۸۱	۰/۱۸۱	تأیید

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که اثر مستقیم رهبری معنوی بر عملکرد آموزشی با ضریب مسیر (۰/۵۶۴) و (t=۱۵/۹۷۹)، اثر مستقیم رهبری معنوی بر خوش‌بینی سازمانی با ضریب مسیر (۰/۵۹۲) و (t=۱۲/۹۴۳) و اثر مستقیم خوش‌بینی سازمانی بر عملکرد آموزشی با ضریب مسیر (۰/۳۰۶) و (t=۷/۸۲۴) معنادار و مثبت است و با توجه به این نتایج، رابطه بین متغیرهای پژوهش تائید می‌شود. برای بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد آموزشی با نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل‌ضرب اثر مستقیم رهبری معنوی بر خوش‌بینی سازمانی در اثر مستقیم خوش‌بینی سازمانی بر عملکرد آموزشی) محاسبه شود. مقدار ضریب اثر غیرمستقیم رهبری معنوی بر عملکرد آموزشی برابر ۰/۱۸۱ است که نشان می‌دهد نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی در رابطهٔ بین رهبری معنوی و عملکرد آموزشی معنی‌دار است که بدین ترتیب سؤال اصلی پژوهش نیز تائید می‌گردد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر خوش‌بینی سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد آموزشی را دارد.

برازش مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری سه معیار پایایی ترکیبی، روایی همگرا و آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. برای سنجش پایایی مدل اصلی این پژوهش به بررسی پایایی ترکیبی، روایی همگرا و آلفای کرونباخ پرداخته شده است؛ که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

جدول ۳: ارزیابی مدل بیرونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)	پایایی ترکیبی	R^2	آلفای کرونباخ
رهبری معنوی	۰/۸۲۱	۰/۸۷۰	–	۰/۸۶۴
عملکرد آموزشی	۰/۶۶۸	۰/۸۸۰	۰/۶۱۶	۰/۸۷۹
خوش‌بینی سازمانی	۰/۸۵۲	۰/۸۵۹	۰/۳۵۱	۰/۸۴۲

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص شده است، تمامی متغیرها از پایایی ترکیبی بالایی در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بیش‌تر از ۰/۷ است؛ که بیانگر این است، نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار، برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند. (1981) Fornell & Larcker مقدار ۰/۷ را مقدار ملاک برای این معیار معرفی کرده‌اند. هم‌چنین معیار روایی همگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. این معیار نشان دهنده میانگین واریانس استخراج شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیش‌تر باشد، برازش نیز بیش‌تر است. با توجه به جدول ۳، AVE در مورد تمامی متغیرها بیش‌تر از ۰/۵ است؛ که در نتیجه روایی همگرایی مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود؛ یعنی یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های آشکار خود را تبیین کند؛ بنابراین می‌توان گفت که مدل استفاده‌شده در این پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار بوده است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش پی ال اس در این پژوهش از ضرایب R Squares یا R^2 استفاده می‌شود.R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود؛ و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل (برون‌زا) بر یک متغیر وابسته (درون‌زا) می‌گذارد. هر چه مقادیر R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیش‌تر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. ضریب تعیین یا R^2 معیاری است که مقدار آن بین صفر تا یک است؛ که مقادیر بزرگ‌تر مطلوب‌تر است. Cohen (1988) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 بیان کرده است. مقدار R^2 که نشان‌دهنده توانایی مدل در توصیف سازه‌هاست. برای تمامی متغیرها بیش‌تر از ۰/۳۵ است؛ که درنهایت این نتایج نشان‌دهنده آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسب و قوی برخوردار است.

پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش مدل کلی از طریق معیار GOF که شاخصی برای بررسی برازش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا است، استفاده می‌شود؛ که مقدار آن بین صفر تا یک قرار دارد؛ و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند؛ و

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

توانایی پیش‌بینی مدل کلی را مورد بررسی قرار می‌دهد؛ و مدل آزمون شده پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا را دارد. این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$Gof = \sqrt{\overline{communalities} \times \overline{R^2}}$$

به‌طوری‌که Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه هست و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است. بر اساس جدول شماره ۳ مقادیر ضریب تعیین (R^2) به‌دست‌آمده متغیرها به ترتیب برابر ۰/۶۱۶ و ۰/۳۵۱ است که میانگین این ضرایب برابر ۰/۴۸۴ می‌باشد. هم‌چنین مقادیر اشتراکات (میانگین واریانس استخراج‌شده) متغیرها به ترتیب برابر ۰/۸۲۱، ۰/۶۶۸ و ۰/۸۵۲ است که میانگین اشتراکات این سه متغیر برابر ۰/۷۸۰ می‌شود؛ بنابراین مقدار GOF مدل عبارت است از:

$$\sqrt{0/780 \times 0/484} = 0/614$$

Wetzels et al (2009) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی کرده‌اند. با توجه به این‌که مقدار GOF برابر ۰/۶۱۴ به دست آمد و این مقدار بیش‌تر از ۰/۳۶ است، نشان از برازش قوی کلی مدل پژوهش دارد؛ بنابراین می‌توان گفت برازش مدل کلی پژوهش بسیار مناسب است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که رهبری معنوی بر عملکرد آموزشی و خوش‌بینی سازمانی اثر مستقیم دارد و اثر مستقیم خوش‌بینی سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان نیز معنادار و مثبت بوده است. هم‌چنین متغیر خوش‌بینی سازمانی اثر میانجی در رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد آموزشی معلمان را دارد و شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسبی برخوردار است. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر محققان همسان است. نتیجه بررسی پژوهش Abbasi Esfanjani et al (2019) که مؤلفه‌های رهبری معنوی بیش‌ترین تأثیر را بر عملکرد سازمانی دارند و بین رهبری معنوی و عملکرد همبستگی قوی وجود دارد. Mossadegh & Khoshqamat (2019) که بین معنویت در کار و عملکرد آموزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. Hassani & Abbaskhani (2018) که بین رهبری معنوی و عملکرد سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. Ghaffari & Rostamnia, (2017) که رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. Afshari & Hoveyda (2014) که بین رهبری معنوی و هفت بعد آن (چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع‌دوستی، ایمان به

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

کار، معنی‌داری در کار، عضویت درسازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) با عملکرد آموزشی معلمان رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. Nurabadi et al (2021) که رهبری معنوی بر عملکرد معلمان تأثیر مستقیم دارد Karadağ et al (2020) که رهبری معنوی بر موفقیت تحصیلی معلمان تأثیر دارد. Safari & Soleimani (2019) که بین خوش‌بینی تحصیلی معلمان و پیشرفت دانش‌آموزان رابطه معنی‌داری وجود دارد. Anderson et al(2018) که بین خوش‌بینی تحصیلی و پیشرفت دانش‌آموزان رابطه وجود دارد. Zaharris et al (2017) که بین معنویت و عملکرد رهبری سازگاری وجود دارد. Medlin & Faulk (2011) که خوش‌بینی بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموز تأثیر مثبت دارد؛ با نتایج این پژوهش همسو است. در این راستا می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که یکی از متغیرهایی که در مطالعه حاضر بر عملکرد آموزشی معلمان تأثیرگذار است رهبری معنوی است؛ بنابراین میزان اثربخشی سازمان‌های آموزشی را با آیینه عملکردشان مورد ارزیابی قرار می‌دهند که این فرآیند به میزان عملکرد آموزشی معلمان در فرآیند یاددهی- یادگیری بستگی دارد؛ چون معلمان به عنوان اصلی‌ترین نیروهای انسانی، که متولی امر مهم تعلیم و تربیت در سازمان آموزش و پرورش در سطح مدرسه هستند و نتایج عملکرد آنان در دستیابی به اهداف این سازمان حائز اهمیت است؛ بنابراین لازم است جهت بهبود و تقویت، کمیت و کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پرورشی در کلاس‌های درسی در سطح مدارس، باید به موفقیت عملکرد آموزشی معلمان توجه نمود. در این راستا به منظور توانمندسازی و جدی گرفتن ارتقای عملکرد معلمان به عنوان مهم‌ترین متغیر تقویت‌کننده کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پرورشی در کلاس، استفاده بهینه مدیران از الگوها و رفتارهای سبک رهبری معنوی مناسب است. این رویکرد شامل خدمتگزاری، مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و توانمندسازی، و هم‌چنین اعتماد و بصیرت‌بخشی در امور مدارس توسط مدیران به معلمان است. مدیران با این شرایط می‌توانند در معلمان نفوذ کنند تا آنان به تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش ایمان بیاورند و به آینده شغلی خویش در مدارس امیدوار گردند که بدین ترتیب با افزایش انگیزه درونی، معلمان تلاش و کوشش بیش‌تری را از خود بروز می‌دهند که این امر موجبات نیل به اهداف سازمان آموزش و پرورش را در سطح مدارس توسط معلمان افزایش داده که در نتیجه بهبود عملکرد آموزشی معلمان را در پی خواهد داشت.

هم‌چنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که خوش‌بینی سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد آموزشی در معلمان دارد. بر این اساس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که علاوه بر رهبری معنوی، خوش‌بینی سازمانی نیز می‌تواند به بهبود و ارتقای عملکرد آموزشی معلمان در مدارس کمک نماید. اعتقاد، باور و نگرش معلمان به خوش‌بینی در کار، فرهنگ خوش‌بینی، خوش‌بینی در هدف‌گذاری و خوش‌بینی در عملکرد فردی به همراه برنامه‌ریزی دقیق و کوشش آگاهانه در جهت ارتقای فعالیت‌هایی که در مدارس انجام می‌گیرد، موجب می‌شود تا معلمان به استمرار عملکرد خویش در مدارس

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

قوت ببخشند و با کیفیتی بهتر و مطلوب‌تر به تحقق اهداف آموزش و پرورش در مدارس جامه عمل بپوشانند.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که پرسش‌نامه تنها ابزار گردآوری داده‌ها بوده است. محدودیت دیگر پژوهش استفاده از روش همبستگی بود که قادر به بررسی روابط علت و معلولی میان متغیرها نیست. هم‌چنین به دلیل حجم پایین نمونه و محدود شدن جامعه مورد مطالعه به معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نکا، تعمیم نتایج آن به معلمان سایر مقاطع تحصیلی باید با رعایت احتیاط انجام گیرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، مشابه این پژوهش با حجم نمونه بزرگ‌تر و در مقاطع تحصیلی دیگر، با استفاده از روش تحقیق دیگر و به کمک سایر ابزارهای گردآوری داده‌ها، انجام و نتایج آن با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود.

بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس در راستای تقویت الگوهای رفتاری رهبری معنوی در معلمان شرایطی را فراهم کنند تا معلمان نسبت به توانمندی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهای خویش آگاهی پیدا کنند و با برقراری رابطه نوع‌دوستی، ایمان به کار، معنادار بودن فعالیت، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد گرفتن از عملکرد خویش بتوانند موجبات بالندگی و بهسازی دانش‌آموزان را فراهم نمایند.

توصیه می‌شود که جهت تقویت و گسترش خوش‌بینی سازمانی در معلمان، مدیران سازمان آموزش و پرورش موضوع خوش‌بینی سازمانی معلمان را به‌طور جدی مورد توجه قرار دهند و در راستای تقویت این ویژگی‌های شخصیتی در معلمان، برنامه‌ریزی‌های مناسبی را در قالب برگزاری کارگاه‌های منظم آموزشی برای آنان تدارک ببینند.

تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده دوم با عنوان رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد آموزشی با نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی است و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمان و ارگانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

- Abbasi Esfanjani, H., & Barzegar Valilo, M. (2019). Analysis of the relationship between spiritual leadership and performance with the mediating role of organizational identity in the Social Security Organization of East Azerbaijan Province. *Management of Government Organizations, 7(2),* 97-114 [Persian].
- Afshari, B., & Hoveida, R. (2014). Investigating the Impact of Spiritual Leadership of School Principals on Teachers' Educational Performance. *International*

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

Conference on Management, Tehran, December 22, 2014, Mobin Cultural Ambassadors Institute [Persian].
- Anderson, K., Kensler, L. A. W., Kochan, F., & Reames, E. H. (2018). Academic Optimism, Enabling Structures, and Student Achievement: Delving into Relationships. *Journal of School Leadership, 28(4),* 434-461.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum associates, Inc., Hillsdale.
- Darvish, B., & Tahmasbzadeh Sheikhlar, d. (2016). The relationship between the spiritual leadership style of educational system managers and teachers' organizational commitment. *Educational Management Innovations, 11(4),* 21-36 [Persian].
- Ezzati, M. (2012). Investigating the Factors Affecting the Educational Performance of University Departments: A Qualitative Study. *Research and Planning in Higher Education, 65*, 23-45 [Persian].
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18(1),* 39-50.
- Fry, L.W., Hannah, S.T., Noel, M., & Walumbwa, F.O. (2011). Impact on spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 1-12.
- Ghaffari, R., & Rustamnia, Y. (2017). The effect of spiritual leadership and spirituality-based motivation on organizational performance. *Islamic Management, 25(1),* 143-174 [Persian].
- Hassani, M., & Abbaskhani, A. (2018). Structural modeling of the relationship between spiritual leadership and professional ethics with organizational performance and quality of work life with the mediating role of organizational learning among the staff of Imam Reza (AS) Hospital in Urmia. *Ethics and History of Medicine, 11(1),* 35-53 [Persian].
- Hoshyari, J., & Halimi, M. (2019). The mediating role of Islamic lifestyle in the relationship between optimism and happiness. *Islamic Psychology Research, 2(3),* 77-102 [Persian].
- Kamali Karsalari, S., & Zamani, F. (2020). Predicting social maturity based on social trust and optimism in faculty members. *Journal of Social Psychology, 14(58),* 231-239 [Persian].
- Karadağ, M., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., & Dağli, G. (200). Effect Size of Spiritual Leadership: In the Process of School Culture and Academic Success. *SAGE Open, January-March 2020:* 1 –14, DOI: 10.1177/2158244020914638.
- Kurd, B., & Ahmadi, F. (2008). Investigating the relationship between dominant needs and teachers' educational performance. *Research in Educational Systems, 2(5),* 121-136 [Persian].
- Medlin, B., & Faulk, L., (2011). The Relationship between Optimism and Engagement: The Impact on Student Performance. *Research in Higher Education Journal*, 13, 1-9.
- Memarzadeh, G., & Sanei, M. (2012). Diamonds of spiritual leadership in the Iranian administrative system. *Management Development and transformation, 7(2012), 9-18* [Persian].

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]

- Mossadegh, H., & Khoshaqamat, A. (2019). Investigating the relationship between spirituality at work and responsibility with the educational performance of primary school teachers in Qom. *New Strategies for Teacher Training, 5(8),* 111-126 [Persian].
- Nurabadi, A., Irianto, J., Bafadal, I., yanto, J., Gunawan, I., & Amirul Adha, M. (2021). The effect of instructional, transformational and spiritual leadership on elementary school teachers' performance and students' achievement. *Cakrawala Pendidikan, 40(1),* 17-31.
- Rahimi, G., & Hedayat Fasndouz, A. (2015). Model of the effect of spiritual leadership on spirituality at work: mediating variables of organizational justice and organizational self-esteem. *Modern Management Engineering, 3, 4(12),* 23-38 [Persian].
- Safari, M., & Soleimani, N. (2019). The Relationship between Teachers' Academic Optimism Culture and Student Achievement in Junior High Schools in Tehran, *journal of Education Experiences, 1(2),* 43-58 [Persian].
- Samii Zafarghandi, M. (2016). The relationship between spiritual leadership status in organizations and employee empowerment. *Management on Organizational Education, 5(1),* 93- 110 [Persian].
- Soltanianzadeh, M., Mahboobi, K., Nadri, Kh & Badiei, H. (2019). The Relationship between Psychological Capital and Motivational Beliefs with the Educational Performance of High School Teachers in Buchan County. *Psychometrics, 7(28),* 127-147 [Persian]
-. Ursulla, K. (2016). *Spirituality in New Handbook of Living Religions*, Oxford: Blackwell.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. & Van Oppen, C. (2009), 'Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly, 33(1):* 177.
- Zaharris, M., Sims, P., Safer, L., Hendricks, A., Sekulich, K., & Glasgow, D. (2017). The Impact of Spirituality on School Leadership. *ICPEL Education Leadership Review, 18(1),* 81-95.
- Zandi, A. (2013). *Investigating the Relationship between Teachers' Entrepreneurial Abilities and Their Educational Performance in Varamin High Schools*, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Garmsar Unit [Persian].

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.1.137]