

تعیین رابطه‌ی ابعاد رهبری معنوی با عملکرد شغلی و خود کار آمدی کارکنان ستادی آموزش پرورش شهر اصفهان زهرا آذر نوش^۱ و سهیلا وجدانی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه‌ی بین رهبری معنوی و نگرش‌های شغلی (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) با خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان ستادی آموزش پرورش شهر اصفهان بود. روش این پژوهش در این مطالعه، علی همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان ستادی نواحی ششگانه و اداره کل آموزش و پرورش شهر اصفهان به تعداد ۸۰۵ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه بر اساس جدول کوهن و همکاران (۲۰۰۱)، بر اساس روش طبقه‌ای نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مبتنی بر سهم نسبی جامعه در طبقات تعیین گردید. ابزارهای پژوهش شامل عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، خودکارآمدی رادولف و همکاران (۱۹۹۸)، رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۳)، تعهدسازمانی می‌یروآلن (۱۹۹۰) و رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) بود. روایی سازه‌ی پرسشنامه‌ی خودکارآمدی رادولف با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها به واسطه‌ی آلفای کرونباخ (عملکرد شغلی ۰/۸۶، خودکارآمدی ۰/۹۴، رضایت شغلی ۰/۹۲، تعهدسازمانی ۰/۸۴ و رهبری معنوی ۰/۸۹) مورد تأیید قرار گرفت. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها در این پژوهش ۸۵ درصد بود. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. یافته‌های حاصل از این پژوهش در سطح خطای $p \leq 0.05$ نشان داد که بین رهبری معنوی و نگرش‌های شغلی (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) با خودکارآمدی و عملکرد شغلی رابطه‌ی معنا دار وجود دارد. به علاوه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام که رهبری معنوی و نگرش‌های شغلی (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) توان پیش بینی خودکارآمدی و عملکرد شغلی را دارد. بر اساس مدل معادلات ساختاری ارائه شده رهبری معنوی بر رضایت شغلی تأثیر داشته است. مقدار ضریب استاندارد نیز ۰/۴۶۹. به دست آمده است. همچنین نسبت بحرانی ۳/۳۹ به دست آمده است که در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است. بنابراین تعهد سازمانی بر خودکارآمدی تأثیر داشته است. مقدار ضریب استاندارد نیز ۲/۲۱ به دست آمده است که در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است. بنابراین تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر داشته است. مقدار ضریب استاندارد نیز ۰/۱۸۰ به دست آمده است. نسبت بحرانی ۲/۴۰ به دست آمده است که در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است. بنابراین رضایت شغلی بر خودکارآمدی تأثیر داشته است. مقدار ضریب استاندارد نیز ۰/۱۹۱ به دست آمده است. نسبت بحرانی ۲/۶۱ به دست آمده است که در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است. بنابراین رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر داشته است. مقدار ضریب استاندارد نیز ۰/۲۱۳ به دست آمده است. تمامی شاخص‌ها تقریباً مقدار مناسب و قابل قبولی را کسب کرده‌اند. بنابراین مدل به صورت کلی تأیید گردید.

۱ - - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، مدیریت دبستان حاج رحیم لباغ زاده، ناحیه یک اصفهان

۲- دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه علامه طباطبایی

واژگان کلیدی: رهبری معنوی، خودکارآمدی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی.

The Relationship Between Spiritual Leadership and Job Attitudes (Job Satisfaction and Organizational Commitment) With Self- Efficacy, and Job Performance of Education staff in Isfahan

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between spiritual leadership and job attitudes (job satisfaction and organizational commitment) self-efficacy and job performance among the staff of Isfahan Education Materials. The research in this study, causal correlation. The population consists of all the staff of the six areas and the Department of Education in Isfahan, 805 people had formed. The sample size based on the Cohen et al (2001), based on a stratified random sample stratified classes were determined based on the relative contribution of the community. Research tools include job performance Patterson (1970), self-Rudolph and colleagues (1998), job satisfaction, Minnesota (2003), the commitment Yrvaln (1990) and spiritual leadership Fry (2005) that (Cronbach's job performance 86/0, self-94/0, job satisfaction, 92/0, commitment 84/0 and moral leadership 89/0) was approved. Return rate of questionnaires in this study was 85%. Analysis of the findings in descriptive and inferential statistics. Results obtained from this study at the level of error $05 / \geq p$ showed that between spiritual leadership and job attitudes (job satisfaction and organizational commitment) with efficacy and there is a significant Rayth's job performance. The results of stepwise regression analysis that spiritual leadership and job attitudes (job satisfaction and organizational commitment) can predict its efficacy and job performance. Based on structural equation modeling provided spiritual leadership impact on job satisfaction. The standard rate of 469 / . Is obtained. The critical ratio of 39/3 is obtained at the level of $05 / \geq p$ was significant. Therefore, organizational commitment had an impact on self-efficacy. The standard rate is 270 / obtained. The critical ratio of 21/2 is obtained at $05 / \geq p$ was significant. Therefore, organizational commitment, job performance is affected. Standard 180/0 coefficient is obtained. The critical ratio of 40/2 is obtained at the level of $05 / \geq p$ was significant. Therefore, job satisfaction, self-efficacy is affected. Standard 191/0 coefficient is obtained. The critical ratio of 61/2 is obtained at the level of $05 / \geq p$ was significant. Therefore, job satisfaction and job performance is affected. Standard 213/0 coefficient is obtained. Almost all indices have gained the right amount acceptable. The model was confirmed in general.

Keywords: Spiritual leadership, Self efficacy, job performance, Job satisfaction, Organizational commitment.

مقدمه

نظام های نوین مدیریت، منابع انسانی را مهمترین دارایی سازمان ها می دانند و ارج نهادن به ارزش ها و نیازهای کارکنان، موثرترین گام در جهت تحقق اهداف سازمان به شمار می رود (چو و لویس، ۲۰۱۲).