



Improving the organizational performance of teachers in the light of virtuous leadership with the mediating role of spirituality in work

Atefeh Badri ¹, Seyed Jamal Barkhoda ^{*2}, Abdollah rahimi ³

1. M.A in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran
2. Associate Professor, , Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 24.06.2024

Revised: 15.10.2024

Accepted: 24.12.2024

Keyword:

Performance improvement,
Spirituality at work,
Teachers, Virtue-oriented
leadership,

*Corresponding Author:

Seyed Jamal Barkhoda

Email:

j.barkhoda@uok.ac.ir

ABSTRACT

Objective: The current study aims to investigate the improvement of teachers' organizational performance in the light of virtuous leadership with the mediating role of spirituality at work. The research approach is quantitative and descriptive-correlational.

Methodology: The statistical population of the study included teachers in Kermanshah in the academic year 2022-2023. A sample size of 312 individuals was selected using stratified random sampling. The research instruments included the Wang and Hecht Virtuous Leadership Questionnaire, the Kingerski and Scrippneck Spirituality at Work Questionnaire, and the Hersey and Goldsmith Organizational Performance Questionnaire. The face and content validity of the questionnaires were confirmed by university professors. To analyze the data, Kolmogorov-Smirnov, Pearson correlation, and path analysis were used with SPSS and PLS software.

Findings: The findings showed that there is a significant relationship between the virtuous leadership style of managers and spirituality at work. Moreover, the mediating variable of spirituality at work has a significant effect on the relationship between virtuous leadership style and teachers' organizational performance. It can be said that virtuous leadership does not have a direct and significant effect on teachers' organizational performance in the final research model. However, virtuous leadership, through spirituality at work, affects teachers' organizational performance.

Results: Awareness of the results of this study enables managers and teachers to improve performance in schools by paying attention to spirituality in the workplace. In fact, spirituality at work is an experience of connection and mutual trust among individuals who participate in a work process, created through individual optimism and goodwill, and leading to the creation of a motivational organizational culture and increased overall performance, ultimately resulting in sustainable organizational excellence.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The purpose of this research is to investigate the improvement of organizational performance of teachers in the light of virtue-based leadership with the mediating role of spirituality at work. In today's competitive world, organizations need effective and good leaders who can manage crises and solve complex situations, and who have ethical and virtuous characteristics. Recent studies in the field of pioneering leadership have been trying to discover the components of effective and positive leadership. It is believed that good leadership is equivalent to ethical and effective leadership, and the role of virtues in this stage seems very important. With the increasing interest in positive organizational psychology, the topic of virtue has become more important for both individual and organizational levels. The concept of virtues is a new approach to leadership in different cultures. Pierce et al. (2018)(Firmansyah et al., 2023) define virtue-based leadership as "distinguishing right from wrong in the leadership role, taking steps to ensure justice and fairness, influencing and empowering others to pursue right and ethical goals for themselves and their organizations, and helping others to connect to a higher purpose." Hext and Wang (2012) emphasized that a virtuous leader achieves effectiveness by increasing their referent power and exercising that power correctly. Increasing the ideal influence over followers; and strengthening the inspirational motivation of followers. Leadership virtue can be the key to a supportive and loyal workforce even in times of financial crisis, as organizational virtue can help organizations recover from shocks, for example by reducing its volume.

Methodology

The present research is applied, quantitative and descriptive and correlational in terms of purpose, which was conducted in the field. The statistical population of the research included the teachers of Kermanshah city. which included 312 people, selected by random-stratified sampling method. The data collection tools in this research were three questionnaires including the Wang and Hext (2015) virtuous leadership questionnaire, the Conger and Spreitzer (2006) spirituality at work questionnaire, and the Hersey and Goldsmith (2003) organizational performance questionnaire. The face and content validity of the questionnaires were confirmed by university professors. For data analysis, Kolmogorov-Smirnov normality tests; Pearson's correlation; and path analysis using SPSS and PLS software were used.

Results and Discussion

Virtue-based leadership has an impact on organizational performance with the mediating role of spirituality at work.

According to the direct effect coefficient of $\beta = 0.595$ and the indirect effect coefficient of $\beta = 0.260$, and the direct critical value of $t = 19.546$ and the indirect critical value of $t = 4.625$ reported in Table (4-16), both of which are greater than 1.96, the work spirituality variable can play the role of a mediating variable between the predictor variable of virtuous behavior and the criterion variable of organizational performance and explain this effect. Therefore, it is predicted that in a larger sample size from the same society, this hypothesis will be confirmed.

Sub-hypotheses

Sub-hypothesis 1: Virtue-based leadership has an impact on spirituality at work.

According to the effect coefficient of $\beta = 0.595$ and the critical value of $t = 19.546$ ($1.96 < t < 1.96$) reported in Table (4-16), which is greater than 1.96, the predictor variable of virtue-based leadership can affect and explain the criterion variable of organizational performance. Therefore, it is predicted that in a larger sample size from the same society, this hypothesis will be confirmed.

Sub-hypothesis 2: Virtue-based leadership has an impact on organizational performance.

According to the effect coefficient of $\beta = 0.457$ and the critical value of $t = 8.050$ ($1.96 < t < 1.96$) reported in Table (4-16), which is greater than 1.96, the predictor variable of virtue-based leadership can affect and explain the criterion variable of organizational performance. Therefore, it is predicted that in a larger sample size from the same society, this hypothesis will be confirmed.

Sub-hypothesis 3: Spirituality at work has an impact on organizational performance.

According to the effect coefficient of $\beta = 0.260$ and the critical value of $t = 4.625$ ($1.96 < t < 1.96$) reported in Table (4-16), which is greater than 1.96, the predictor variable of spirituality at work can affect and explain the criterion variable of organizational performance. Therefore, it is predicted that in a larger sample size from the same society, this hypothesis will be confirmed.

Conclusions

Research suggests that the development of organizations and human rights requires the development of leadership approaches that enable individuals to identify their potential abilities at the highest level, use healthy language in human relations, help create positive organizational work environments, and pay attention to the human, economic, and psychological needs of individuals. Virtuous leadership can be defined as one of the ways of humanitarianism and good management.

In the midst, one of the factors that enables a leader to exhibit good and effective behavior is the leader's personality. It is observed that the leader's personality shapes his or her behavior and attitudes and significantly affects organizational outputs, including employee performance and behavior. Therefore, virtues are an inseparable set with personality, because good personality is achieved through the practice of virtues.

Therefore, in today's competitive world, undesirable situations such as bribery, miscommunication, corruption, and nepotism that are experienced at the organizational level and arise due to the poor performance of ethical and moral systems are alarmingly increasing. However, in addition to these achievements, there is a need for positive managers who provide inspirational motives to their employees, encourage them, increase their well-being, are sensitive to their needs, and have fair, reliable, and humane approaches, and implement spirituality at work. Under these circumstances, it seems that the positive character traits and virtues of managers give positive outputs at both organizational and individual levels.

Authors' contribution

Sayyed Jamal Barkhoda, the corresponding author of this article, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

Conflict of Interest



بهبود عملکرد سازمانی معلمان در پرتو رهبری فضیلت گرا با نقش میانجی

معنویت در کار

عاطفه بدری^۱، سید جمال بارخدا^۲، عبدالله رحیمی^۳

۱- دانش آموخته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

۳- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی بهبود عملکرد سازمانی معلمان در پرتو رهبری فضیلت گرا با نقش میانجی معنویت در کار است. رویکرد پژوهش کمی از نوع توصیفی-همبستگی است.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

روش شناسی: جامعه آماری پژوهش شامل معلمان شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. حجم نمونه، ۳۱۲ نفر بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه رهبری فضیلت گرا وانگ و هکت، پرسشنامه معنویت در کار کینجرسکی و اسکرایپ نک، پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت بود. که روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید اساتید دانشگاهی قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کلموگراف اسمیرونوف؛ همبستگی پیرسون؛ و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده شد.

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۰۴

بازنگری مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۲۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۰۴

کلید واژگان:

بهبود عملکرد، رهبری فضیلت گرا، معلمان، معنویت در کار.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که رابطه بین سبک رهبری فضیلت گرا مدیران با معنویت در کار معنی‌دار است و متغیر میانجی معنویت در کار اثر معناداری بر رابطه میان سبک رهبری فضیلت گرا و عملکرد سازمانی معلمان دارد. می‌توان گفت، رهبری فضیلت گرا در مدل نهایی تحقیق تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد سازمانی معلمان ندارد. اما رهبری فضیلت گرا با واسطه معنویت در کار بر عملکرد سازمانی معلمان تأثیر می‌گذارد.

نتایج: آگاهی از نتایج پژوهش حاضر این امکان را به مدیران و معلمان می‌دهد که بهبود عملکرد بهتر در مدارس در پرتو توجه به معنویت در محیط کار می‌باشد، درواقع، معنویت در کار یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد.

*نویسنده مسئول: سیدجمال بارخدا

پست الکترونیکی:

j.barkhoda@uok.ac.ir

۱. مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، سازمان‌ها به رهبران موثر و خوبی نیاز دارند که بتوانند بحران‌ها را مدیریت کرده و موقعیت‌های پیچیده را حل کنند و دارای خصایص اخلاقی و فضیلت مدار باشند (Yastioğlu, 2022). مطالعات اخیر در زمینه رهبری پیشرو در تلاش برای کشف مؤلفه‌های رهبری مؤثر و مثبت بوده است. تصور می‌شود که رهبری خوب معادل رهبری اخلاقی و مؤثر است و نقش فضایل در این مرحله بسیار مهم به نظر می‌رسد. با افزایش علاقه به روانشناسی سازمانی مثبت، موضوع فضیلت برای درجه فردی و سازمانی اهمیت بیشتری پیدا کرده است. مفهوم فضایل یک رویکرد جدید رهبری در فرهنگ‌های مختلف است. رشته جدید روانشناسی مثبت‌گرا تا حد زیادی باعث افزایش علاقه به فضیلت و شخصیت می‌شود. محققین بنیانگذار آن اظهار داشتند که رشد فضایل به عنوان یک حائل در برابر بیماری و اختلال در عملکرد افراد و گروه‌ها عمل می‌کند. پژوهش‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا حاکی از آن است که الگوی رهبری که دارای افکار و اصول انسان‌دوستانه است، در چارچوب محبت، احترام و مراقبت در بین همه ذینفعان عمل می‌کند و انصاف را به نمایش می‌گذارد که منجر به مدیریت خوب و مؤثر می‌شود و در نهایت عملکرد افراد زیردست و همکار با دیدن این فضایل بهبود پیدا می‌کند. اثرات مدیریت خوب و مؤثر باعث بهبود و توسعه در شرایط اجتماعی، فرهنگی و انسانی می‌شود که سطوح رفاه و ابعاد مادی را بهینه می‌کند و می‌تواند در خروجی‌های سازمانی مشاهده شود (Uslu, 2023) برای و همکاران (Bright et al., 2022) معتقد هستند "روحیه سازمانی فضیلت به تعقیب عالی‌ترین آرزوها در شرایط انسانی اشاره دارد" فضیلت با درونی‌سازی قواعد اخلاقی که هماهنگی اجتماعی را ایجاد می‌کند یکسان است. از این رو می‌توان گفت، "فضیلت دارای یک سوگیری مثبت است و بر نتایج عالی، شکوفایی و غنی‌سازی تمرکز دارد". رهبران با فضیلت، مباحثان اخلاقی هستند که با ایجاد روابط سازمانی و سیستم‌هایی که اعتماد بالایی ایجاد می‌کند و تعهد دیگران را به دست می‌آورد، به دنبال بهینه‌سازی خلق ثروت و ارزش برای همه طرف‌ها هستند (Caldwell et al., 2023). پیرس و همکاران (Pearce et al., 2018) رهبری فضیلت‌آمیز را به عنوان تشخیص درست از نادرست در نقش رهبری، برداشتن گام‌هایی برای تضمین عدالت و صداقت، تأثیرگذاری و توانمند ساختن دیگران برای تعقیب اهداف درست و اخلاقی برای خود و سازمان‌هایشان و کمک به دیگران برای اتصال به هدف بالاتر تعریف می‌کنند. هکت و وانگ (Hackett & Wang, 2012) تأکید کردند که رهبر با فضیلت با افزایش قدرت مرجع خود و اعمال صحیح آن قدرت به اثربخشی دست می‌یابد. افزایش نفوذ ایده آل بر پیروان؛ و تقویت انگیزه الهام بخش پیروان. فضیلت رهبری می‌تواند کلید مربوط به نیروی کار حامی و وفادار حتی در دوره‌های بحران مالی باشد، زیرا فضیلت سازمانی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا از شوک‌ها به عنوان مثال با کاهش حجم آن بهبود یابند. نظارت بر فضیلت می‌تواند با ایجاد روابط با اصول ایده‌آل در درازمدت، احساسات مثبت ایجاد کند و به افراد اجازه دهد تا به نحوی عمل کنند که برای دیگران مفید است. علاوه بر این، رهبری به درک اهمیت مشکلات و اقداماتی که مدیران با آن روبرو هستند کمک می‌کند و توانایی جذب واکنش‌های منفی کارگران ناشی از برخی رویه‌های سازمانی را دارد (AlHalaseh & Alrawadyeh, 2022).

پیشینه‌ی تحقیقات نشان داده است که رهبری یکی از مهم‌ترین عوامل برای عملکرد یک سازمان، تأثیرگذاری، به صورت پویا، بر تعامل فردی و سازمانی است (Obiwuru et al., 2011). به گونه‌ای که هر بازتاب در اطراف پدیده رهبری می‌تواند سهم سرمایه را در هر سازمان تأمین نماید (Araújo, 2015). امروزه تعداد زیادی از نظریه‌پردازان

و محققان بر اهمیت فضائل در هدایت رفتارهای رهبری و به کاربردن فضائل اخلاقی در تحقیقات رهبری تأکید می‌کنند (Flynn, 2008).

مهم ترین کاربردی که رهبری فضیلت گرا در بین سازمان‌ها می‌تواند داشته باشد، نقش آن در سازمان آموزش و پرورش و میان معلمان این سازمان است. رهبران و مدیران مدارس می‌توانند با تقویت روحیه معلمان، توجه به ارزش‌های مثبت و اصول اخلاقی، بهبود شرایط آموزشی، شناسایی و ارتقاء ظرفیت‌های اخلاقی، ارتقا جو حاکمی از اعتماد، ایجاد ارتباطات مثبت در بین معلمان، کاهش تنش و تعارضات، تأکید بر صداقت و درستکاری در رفتارها، توجه به ابتکار خلاقیت و تمرکز بر قضاوت صحیح و عادلانه در مواقع بروز مشکلات بر رفتارهای معلمان نفوذ کرده و آن‌ها را توانمند نمایند، تا از این طریق اهداف و مأموریت‌های متعالی و پرورشی تحقق یابد. پژوهشگران علوم و رفتار سازمانی مدعی هستند که رهبران سازمان‌ها و به خصوص رهبران فضیلت گرا می‌توانند با بهره‌گیری از ترغیب اعضای سازمان و بهبود ادراک آن‌ها از حمایت سازمانی، عملکرد سازمانی را ارتقا بخشد (Hackett & Wang, 2012). نتایج عملکرد معلمان تأثیر فزاینده‌ای بر آموزش و تربیت دانش آموزان و همچنین بر میزان یادگیری آن‌ها دارد. چراکه رهبران فضیلت گرا با بهره‌گیری از فضائل خود به پیروان (دانش آموزان) کمک خواهند نمود تا عملکردها و نقش‌های خود را به صورت مطلوب‌تری انجام دهند.

یکی دیگر از مفاهیم مهم و تأثیر گذار در سازمان‌ها بحث معنویت در محیط کار است. از ابتدای سال ۱۹۹۲ حجم مقالات، کتاب‌ها، کنفرانس‌ها و کارگاه‌های معنویت در محیط کار افزایشی فوق‌العاده داشته است. تمامی این موارد نقش و ارزش والای بحث معنویت به عنوان یک متغیر تأثیر گذار در فرآیند اعمال انواع رهبری اخلاقی و فضیلتی به صورت ملموس است که خود زمینه‌ساز انگیزه و عملکرد مطلوب سازمانی است.

اهمیت پرداختن به نیازها و ارزش‌های عمیق‌تر معلمان در سایه معنویت و اخلاق در محیط کار، به ایجاد یک مدرسه و سازمان فعال‌تر، با انگیزه و هماهنگ‌تر کمک می‌کند زیرا ایجاد یک منبع انسانی که تحصیل کرده، با استعداد، سازگار، خلاق و سرشار از ارزش‌های اخلاقی و معنوی باشد، بسیار مهم است. معلمانی که از موقعیت خود راضی هستند بیشتر وقت خود را به سازمان خود اختصاص خواهند داد. در واقع معنویت در کار به عنوان یکی از روش‌های منحصر به فرد برای بهبود بهره‌وری و عملکرد معلمان شناخته شده است (Ramesh & Balamurugan, 2003).

تحقیقات رهبری در دوره‌ی اخیر در راستای اخلاقیات و اصول اخلاقی رهبری تمایل داشته است. (استار، ۲۰۰۴). نظریه پردازان سازمانی مکرراً بیان می‌دارند که رفتارهای غیر معمول بین کارکنان و رهبران رایج شده است و خسارات مهم و پرهزینه‌ای را بر سازمان‌ها متحمل گشته است (Sheep, 2004). مسائل مالی و اخلاقی به وجود آمده در سازمانهای سرتاسر جهان لازمه بازنگری نقش فضیلت سازمانی را سبب شده است و محققان را متوجه آن کرده است که به شناخت فضیلت در سازمانها اقدام کنند. به عقیده نظریه پردازان، کارکنان انگیزه دارند که به طور هماهنگ با ارزشهای تعیین شده از سوی سازمان عمل کنند. فضیلت سازمانی به رشد و بالندگی عملکرد کارکنان اشاره دارد (Hendriks et al., 2020). قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی سبب برانگیختن عواطف مثبت در کارکنان دانشگاه‌ها و ایجاد آن در جهت یاری رساندن به یکدیگر و در نهایت برقراری هرچه بیشتر و بهتر عملکرد سازمانی می‌شود. لذا با آغاز قرن بیست و یکم، سازمان‌ها تمایل زیادی به طرف فضائل اخلاقی و انسانی را در خود افزایش داده و از طریق توجه ویژه بر فضائل سعی کرده‌اند تا کمبودهای معنوی،

اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را رفع کنند. این توجه در تحقیقات اخیر به چشم می‌خورد و سبب شده که با مفهوم جدیدی به نام سازمان‌های فضیلت‌گرا برخورد کنیم. با توجه به آنچه در مطالب قبلی اشاره شد، زندگی یک فرد به شدت وابسته به آموزش است، نحوه کار معلمان بر کیفیت آموزشی آنها تأثیر می‌گذارد، بنابراین عملکرد معلم یکی از شاخص‌های مهم موفقیت تحصیلی است. عملکرد نتیجه تلاش فرد یا سازمان در تکمیل یک کار است. لذا با توجه به اهمیت موضوع و مباحثی که مطرح شد ضروری به نظر می‌رسد که این موضوع مورد توجه بیش‌تر قرار بگیرد. بر این اساس محقق در پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش رهبری فضیلت‌گرا در بهبود عملکرد سازمانی معلمان با میانجی‌گری معنویت در محیط کار است.

۲. چارچوب مفهومی پژوهش

رهبری فضیلت‌گرا

فضیلت اخلاقی بهترین وضع انسانی، اخلاقی وارسته و نهایت خواسته‌های بشری بیان کرده‌اند. رهبری فضیلت‌گرا به عنوان سرپرستی اخلاقی در دنیای بسیار رقابتی قرن بیست و یکم، بسیار مورد اهمیت واقع شده و بسیاری از رهبران لازم است از چنین خصوصیتی برخوردار باشند (Cameron & Winn, 2012) از نظر تاریخی، فضیلت‌گرایی ریشه در اخلاق ارسطویی دارد و میل به دستیابی به آرمان‌های شخصی و اجتماعی و نتایج ابزاری را در بر می‌گیرد. ارسطو پیشنهاد کرد که فضیلت ذاتاً خوب است و بهتر است به‌عنوان هدفی که باید به خودی خود دنبال شود، به جای به معنای رسیدن به هدف دیگر نگریسته می‌شود. ارسطو، فضایل را توانمندساز عمل می‌دانست که به فردی که آن‌ها را برای رسیدن به سعادت، افزایش رفاه اجتماعی، یا برانگیختن شکوفایی انسان در اختیار دارد، توانمند می‌سازد. محققان اغلب فضیلت رهبری را بر حسب نقاط قوت شخصیت فرد رهبر می‌بینند (Peterson & Seligman, 2004).

رهبری فضیلت‌گرا یکی از مهم‌ترین سبک‌های رهبری اخلاقی است. تأکید بر فضیلت و گسترش آن به عنوان ارزش محوری از جمله چالش‌هایی است که بطور جدی سازمان‌های بوروکراتیک کوچک و بزرگ با آن مواجهند. رهبران سازمان‌های بوروکراتیک درصددند که با تمسک به فضیلت به عنوان ارزش اساسی، بتوانند با رذایل و ویژگی‌های غیر اخلاقی که امروزه به طور بسیار وسیع سازمان‌ها و افراد را فرا گرفته است، مبارزه کنند. فضیلت ارزش جاودان، منحصر بفرد و متمایزی است که در مکاتب اخلاقی، بویژه در اسلام مورد تأکید فراوان قرار گرفته است. فضیلت یعنی برتری بخشیدن به فضل، نیکویی، درستی، راستی و عدالت. فضیلت به صورت اسم به معنای مزیت، برتری و نقطه قوت است. رهبر با فضیلت را می‌توان به‌عنوان رهبری در نظر گرفت که شخصیت و رفتار داوطلبانه‌اش (یعنی با انگیزه ذاتی و عمدی) به طور پیوسته در موقعیت‌های مرتبط با زمینه به نمایش گذاشته می‌شود و با فضایل رهبر برجسته غالب مطابقت دارد. با در نظر گرفتن مجموعه‌ای منسجم‌تر و صرفه‌جویانه‌تر از فضایل و با تمرکز بر شخصیت، رهبری فضیلت‌آمیز می‌تواند به طور منحصربه‌فردی به نتایج ذینفعان و محیط اجتماعی در سازمان‌ها در مقایسه با سایر سبک‌های رهبری، مانند رهبری اخلاقی و تحول‌آفرین کمک کند (Hendriks et al., 2020).

رهبری فضیلت‌گرا به بهبود سلامت سازمانی، ارتقای وضعیت رضایت در بین معلمان و تشویق رفتارهای مثبت و معنویت در کار کمک شایانی می‌کند. رهبری فضیلت‌گرا سلامت سازمان‌ها و معلمان را تقویت می‌کند، استانداردهای سازمانی را حفظ کرده و سطح کارایی و عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. با این حال، فقدان

فضیلت در رهبری باعث می شود معلمان احساس نارضایتی، عدم اعتماد به رهبری، رفتار ناعادلانه و عدم مراقبت و حمایت کنند (Kamil, 2024). بنابراین ارتباط یکپارچه رهبری با فضیلت و بهبود عملکرد فردی وجود دارد. چراکه یک عملکرد بهتر بین معلمان نتیجه و حاصل رهبری با فضیلت و احساس اعتمادسازی در بین معلمان و به کارگیری اصول و قواعد اخلاق حاصل از آن می باشد (Tripathi, 2024).

بنابراین، رهبری فضیلت‌گرا، سبک رهبری است که در درجه اول به فضایل انسانی توجه ویژه دارد و در کنار رسالت‌های خود مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و نظارت، همواره گوشه چشمی به فضایل انسانی و اخلاقی دارد. ابعاد رهبری فضیلت‌گرا شامل عوامل مدیریتی، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل زمینه‌ای هستند که هر کدام به مؤلفه‌هایی در رابطه با یک سازمان اشاره می کنند. عوامل مدیریتی؛ به فرایندهای هماهنگی، سازماندهی و رهبری سازمان اشاره دارد که سازمان را به سوی تعالی سوق رهبری می دهد. عوامل رفتاری؛ به فضیلت‌گرایی در درک روابط انسانی بین مدیریت و اعضای سازمان و میزان تعهد به سازمان و مدیریت (Palanski et al., 2015).

مفهوم عملکرد

سازمان های فعال در جوامع با استفاده از منابع در دسترس که محدود نیز بوده، به شیوه ای به رفع نیازهای مورد انتظار افراد هم به صورت فردی و هم به صورت گروهی پرداخته و با توجه به اینکه منابع تولید همواره با محدودیت مواجه است، به صورت معمول هدف اصلی سازمان استفاده ی بهینه از عوامل تولید و در کنار آن اثربخشی آن ها است. عوامل نام برده شامل زمین، سرمایه مورد نظر، نیروی انسانی ماهر، فناوری نوین و مدیریت مطلوب را در شامل می شود. که در این بین نیروی انسانی ماهر با ارزش ترین سرمایه سازمان است و از حساسیت بسیاری برخوردار است. عملکرد نیروی کار در داخل سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزشها فردی او می باشد. بر این اساس درک عوامل تاثیرگذار بر عملکرد افراد از جمله هدف های بهسازی نیروی کار در فرآیند مدیریت مراکز آموزشی است که برای ارزشیابی دانش، توانایی ها، انگیزش افراد، رفتار شغلی و عملکردی افراد پایه ریزی خواهد شد. موفقیت در هر سازمان برای برآوردن اهداف خود به صورت مستقیم با طریقه ی عملکرد نیروی کار سازمانی وقت و مشغول به فعالیت سازمان مرتبط است. اکثرا عملکرد افراد نتیجه انعکاس روحیات و طریقه ی برخورد او با دنیای هستی است. بر این مبنا پیشینیان معتقداند که زندگی مادی، میدانی برای آزمایش و تنها شیوه ی درک و تشخیص درجه ی توانایی و شایستگی افراد است (Rezaiyan, 2009). در رابطه با عملکرد سازمانی تعریف های متنوعی شده است، وجه شباهت های همه ی آن ها البته شیوه ی انجام نقش ها و مسئولیت‌های مربوطه است. در تعریفی مورد قبول، عملکرد به معنی کارآیی و اثر بخشی در نقش های داده شده و بعضی داده های شخصی نظیر اتفاقات و حوادث کاری، تأخیر کاری، غیبت در محل کار و عدم سرعت مطلوب کاری را می توان نام برد. در این تعریف کارآیی به معنای نسبت نتیجه ی حاصل شده به منابع مورد استفاده است و اثر بخشی نیز به معنی میزان رسیدن به هدف های سازمانی از پیش مشخص شده است. بر این اساس عملکرد شامل رفتارهای مرتبط با شغل و حرفه بوده که کارکنان از خودشان نمایان می سازند. عملکرد شامل نتیجه ی فرآیند با رسیدن به اهداف سازمان است. فرآیند به این معنی است که انجام هر فعالیتی در طی مراحل مقدور بوده و تحقق اهداف به معنی این است که با رعایت مراحل ضروری آن کار اهداف مورد نظر حاصل می شود. عملکرد حاصل نهایی تلاش و کوشش است که در قالب تعامل با سایر افراد بروز یافته و همچنین می توان بیان کرد که انجام وظایفی

را شامل می شود که وظیفه ی فرد را پوشش می دهد و در اساس نتیجه ی کامل تلاش فردی است که براساس ویژگی ها و قابلیت های او و همچنین طریقه ی ادراک وظایفی که دارد تحت نفوذ قرار گرفته و تغییر خواهد یافت (Armstrong, 2009).

هم عوامل درونی و هم عوامل بیرونی می توانند بر اثربخشی معلم تأثیر بگذارند. به عنوان مثال، مهارت ها، توانایی ها، شخصیت، ادراکات، انگیزه معلم شدن، تجربه میدانی و تبارشناسی عناصر درونی هستند که می توانند بر عملکرد معلم تأثیر بگذارند. حقوق، زیرساخت ها، محیط کار فیزیکی و فرهنگ مدرسه نمونه هایی از عناصر بیرونی عملکرد معلم هستند که می توانند معلم را تحت تاثیر قرار دهند (Firmansyah et al., 2023). در واقع سبک رهبری مدیران مدارس و ارتباطات سازمانی و پایبندی به اخلاقیات و دانش محتوایی، محیط های یادگیری، فراگیری متنوع، همسویی برنامه درسی، شیوه های ارزیابی، مشارکت دانش آموزان و رشد شخصی و توجه به رضایت و رفاهیات معلمان سبب بهبود عملکرد آنان می شود. لذا، تقویت محیط های مشارکتی و هدف گرا که معلمان را برای برتری در نقش های حرفه ای خود توانمند می سازد، در نهایت غنی سازی تجارب آموزشی برای دانش آموزان را فراهم می کند (Corcega & Ching, 2024).

معنویت در کار

معنویت در محیط: به این معنی که کار به کمک رهبران، فرهنگ در سازمان، خط مشی ها و طراحی دقیق شغل، انتقال یافته و تقویت خواهد شد (Wong, 2003).

معنویت در سازمان از منظر دینی به معنی تعهد سازمانی به رشد و گسترش پایدار در مسیر کسب رضای خدا و سپس ذینفعان و ازدیاد مداوم ارزش افزوده سازمان در محیطی پویا و متعادل است. احساس اجتماع، تعلق در کار و انعکاس آرمان های آسمانی همه بخش های معنویت هستند. معنویت در محیط کار مزایای مختلفی برای شغل معلمی دارد. معنویت وسیله ای برای دستیابی آرمان های اسلامی و اخلاقی، صداقت، اعتماد به نفس و اطمینان از خود و دست یافتن به اهداف مطلوب آموزشی است. لذا، بهبود معنویت در محیط کار، برای حمایت از همکاران خود، رشد در محل کار و بهبود تدریس و آموزش های دانش آموزان بسیار مهم است (Ramesh & Balamurugan, 2023). از این رو معنویت در محیط کار الگوی جدیدی در علم سازمانی، تئوری و عمل مدیریت است که اثرات تغییرات متعدد اجتماعی-اقتصادی ناشی از جهانی شدن و تغییرات جمعیتی نیروی کار مانند اخراج معلمان را محدود می کند. کاهش استرس و کاهش فرسودگی معلمان، افزایش رضایت شغلی، پیشرفت های تکنولوژیکی، رفتار اخلاقی و انسانی نشانه هایی از رعایت معنویت در کار معلمان است. معنویت محیط کار تأثیر مثبتی بر نتایج سازمانی ایجاد می کند، زیرا رفاه و کیفیت زندگی معلمان را بهبود می بخشد، احساس هدف و معنا را در کار به معلمان ارائه می دهد، و همچنین به معلمان احساس ارتباط متقابل می دهد. لذا می توان گفت، جامعه معنویت محل کار جستجوی معنا یا هدف بالاتر، ارتباط اجتماعی، زندگی درونی، و تعالی یا فراخوانی سطح بالاتر در محل کار است (Aturu-Aghedo et al., 2024).

سازمان متعالی اسلامی دستیابی به مسیر برتری و شکوفایی سازمانی شناسایی و گسترش موفقیت آن است که به جز حرکت در جهت افزایش کارایی و بهره وری در تلاش برای کسب رضایت خداوند هستند (Sheep, 2004). معنویت در محیط کار را از کار، معنا در کار، خودشکوفایی و رشد شخصی فردی در زندگی کاری. معنویت در کار در طریق چهار مؤلفه تعریف کرد: یکپارچگی خود و برگزیده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در

یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان اوست (Bradley & kauanui, 2003).

در واقع، مطالعه معنویت در محیط کار پدیده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند مثبتی برای زندگی افراد باشد؛ زیرا کمک به افراد در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنویشان، ممکن است تقریباً به صدهزار ساعت زندگی کاری این افراد معنا و جهت ببخشد و کاری لذت بخشتر، متوازنتر و معنادارتر ایجاد کند و روح و روان آنان را پرورش دهد. افراد وقتی از محیط کاری فارغ شوند و به خانواده و جوامع خویش بازگردند، در حالی که قانع و تجدید قوا شده‌اند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم می‌پردازند و به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، ممکن است با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، سودآوری بیشتری برای سازمان حاصل شود. به علاوه معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد. اگر چنین شود این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جامعه ما در نخستین دهه‌های هزاره جدید با آن مواجه است. معنویت در محیط کار تأثیر قابل توجهی بر نگرش‌های شخصی افراد سازمان دارد و نقش مهمی در غلبه بر مشکلات سازمانی، مانند تعهد سازمانی ضعیف، عملکرد و رضایت شغلی دارد. کارکنان درگیر در جو سازمانی که دارای معنویت غنی هستند، مؤثرتر، وفادارتر به سازمان می‌شوند و عملکرد فرا نقشی را انجام می‌دهند (Sani & Ekowati, 2019).

۳. پیشینه پژوهش

جدول ۱. پیشینه داخلی و خارجی پژوهش

ردیف	عنوان پژوهش	سال پژوهش	پژوهشگران	روش‌شناسی	نتیجه پژوهش
۱	مدل‌سازی تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی (مورد مطالعه: معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ کرج)	۱۴۰۲	معینی کیا، امجدی حور، مصلح گرمی	این پژوهش، توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه‌ی آماری پژوهش، همه‌ی معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ کرج در سال ۱۳۹۹ بودند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌ی	یافته‌های آماری نشان داد، متغیر تعهد سازمانی به‌صورت معنی‌داری رابطه بین معنویت در محیط کار با عملکرد شغلی معلمان را میانجی‌گری می‌کند.

	معنویت در محیط کار میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱)، پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) بودند.				
۲	تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان متوسطه دوره اول مشکین‌شهر	۱۴۰۰	فرد خیای	روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر، ۳۴۵ نفر از معلمان متوسطه دوره اول که بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران، ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای شامل ۲۸ سؤال در دو بخش معنویت سازمانی و عملکرد معلمان بود که بعد از سنجش روایی و پایایی آن، با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بین معلمان توزیع شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده بر اساس تحلیل نتایج تحقیق بیانگر آن بودند که مدل از برازش مناسبی برخوردار بود؛ معنویت سازمانی بر عملکرد معلمان تأثیر معنی‌داری داشت؛ مؤلفه‌های معنویت سازمانی یعنی معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان تأثیر معنی‌داری بر عملکرد معلمان داشتند.	

		معادلات ساختاری انجام شد.			
۳	بررسی تأثیر معنویت بر توانمندسازی حرفه‌ای معلمان	۱۴۰۰	مشهدی، محمد زاده بنی طرفی، محمدزاده	روش پژوهش تحلیلی - استنتاجی بوده و بر این فرضیه استوار است که معلمان در خصوص جهت‌گیری‌های علمی و آموزشی خود می‌بایستی معنویت را سرلوحه کار خود قرار دهند.	نتایج نشان داد که جهت‌گیری‌های معلمان در آموزش، لازمه پیشبرد صحیح در تربیت افراد است. برخلاف تصورات سکولاری و غرب‌گرایی که در آن کوشش نموده‌اند بین دین، معنویت و آموزش و عقلانیت فاصله ببینانند و همواره معلمان و دانش‌آموزان را در فضایی سکولاری و فارغ از دیانت تربیت نمایند، اسلام تعریفی دقیق در جهت‌گیری‌های آموزشی برای معلمان که مسئولیت تربیت دانش‌آموزان را در مدرسه برعهده دارند، ارائه نموده است. در این جهت‌گیری‌ها به زیبایی میان عقلانیت، آموزش و معنویت ارتباط برقرار کرده و تا به جایی پیش رفته که معتقد است لازمه موفقیت معلمان در آموزش و تدریس، داشتن معنویت و ارتباط خوب با خداوند متعال می‌باشد.
۴	بررسی رابطه‌ی رهبری مثبت‌گرا و فضیلت سازمانی با عملکرد سازمانی	۱۳۹۹	خلیلی دهگردی، جباری و زوار	به این نتایج رسیدند که ارتباط معنی‌داری مثبت و معنی‌داری بین رهبری مثبت‌گرا و عملکرد سازمانی وجود دارد، همچنین ارتباط معنی‌داری بین فضیلت سازمانی با عملکرد سازمانی وجود دارد.	

۵	تأثیر رهبری فضیلت گرا بر خود توسعه‌ای معلمان با میانجیگری یادگیری سازمانی معلمان	۱۳۹۸	تقوایی یزدی و یوسفی سعیدآبادی	روش پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی- همبستگی بوده است. جامعه آماری کلیه معلمان آموزش وپرورش شهرستان ساری (۱۲۸۰ نفر) بودند، حجم نمونه بر طبق جدول کرجسی و مورگان ۲۹۵ نفر برآورد شد و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. ابزار اندازه‌گیری پژوهش شامل کتابخانه‌ای و میدانی است که شامل سه پرسشنامه استاندارد رهبری فضیلت گرا وانگ و هکت (۲۰۱۵) با پایایی ۰/۹۳؛ پرسشنامه خود توسعه‌ای پرالت (۲۰۰۸) با پایایی ۰/۸۷ و پرسشنامه یادگیری سازمانی اونانگ و همکاران با پایایی ۷۰ / ۰ بوده است. روایی پرسشنامه با نظر کارشناسان و متخصصان مورد تأیید واقع شد.	به این نتیجه رسیدند که رهبری فضیلت گرا بر خود توسعه‌ای معلمان با میانجی- گری یادگیری سازمانی معلمان آموزش و پرورش شهرستان ساری تأثیر داشت و شدت رابطه این همبستگی، همبستگی قوی بین متغیرها را نشان داده است
۶	بررسی رابطه معنویت در کار و مسئولیت‌پذیری با	۱۳۹۸	هادی، خوش قامت	پژوهش حاضر از نظر رویکرد؛ کمی، یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های سه‌گانه رابطه	

عملکرد آموزشی معلمان دوره ابتدایی شهر قم			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 ۹۶-۹۷ 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 معنادار ۳۲۸/ با ضریب تعیین ۰/۱۰۸ وجود دارد. همچنین بررسی رابطه‌های دو طرفه بین مؤلفه‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های "معنویت در کار" و "مسئولیت‌پذیری" ضریب همبستگی معنی‌دار ۲۸۴/ و ضریب تعیین ۰/۰۸ وجود دارد، مؤلفه‌های "معنویت در کار" و "عملکرد آموزشی" معلمان با ضریب همبستگی معنی‌دار ۲۹۷/ و ضریب تعیین ۰/۰۸۸ رابطه مثبتی داشتند و مؤلفه‌های "مسئولیت‌پذیری" و "عملکرد آموزشی" معلمان با ضریب همبستگی معنی‌دار ۲۱۸/ و ضریب تعیین ۰/۰۷۸ رابطه مثبتی داشتند. که میزان این رابطه در مردان بیشتر از زنان است (به‌غیر از رابطه "معنویت در کار" و "عملکرد آموزشی" معلمان که یکسان است). در هر سه مؤلفه نیز، نمره زنان از مردان بیشتر بود که این تفاوت در مؤلفه‌های "معنویت در کار" و "عملکرد آموزشی" معنادار و در مؤلفه "مسئولیت‌پذیری" غیر معنادار به دست آمد. مبنتی بر یافته‌ها، نتیجه‌گیری می‌شود که تقویت دو عامل "معنویت در کار" و "مسئولیت‌پذیری"، اثربخشی "عملکرد آموزشی" معلمان ابتدایی را افزایش خواهد داد.
---	--	--	--

				آموزشی با آلفای ۰/۹۲. همچنین پیشنهاد می‌شود که مؤلفه‌های "معنویت در کار" و "مسئولیت‌پذیری" در ملاک‌های رتبه‌بندی و ارتقای معلمان نیز مورد استفاده قرار گیرد.
۷	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی معلمان و کادر آموزشی مدارس با استفاده از معادلات ساختاری	۱۳۹۸	لعلی و خوارزمی	این پژوهش از نوع کاربردی و روش آن کمی است و باهداف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی معلمان انجام گرفته است. از حدود ۴۰۰ نفر معلم شاغل در مدارس شهر چناران، طبق فرمول کوکران ۱۹۵ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. آمارهای توصیفی و روابط همبستگی توسط نرم‌افزار SPSS و پایاده‌سازی مدل‌ها از طریق معادلات ساختاری بوسیله نرم‌افزار R انجام شده است. به این نتیجه رسیدند که تغییر در سطح کیفی زندگی فرهنگیان منجر به تغییر عملکرد سازمانی آن‌ها می‌شود، پس لازم است جهت بهره‌مندی از یک سیستم پویای آموزشی دولت‌ها نسبت به ارتقاء سطح کیفیت زندگی معلمان اهتمام کافی داشته باشند.
۸	تأثیر رهبری فضیلت گرای مدیران مدارس در بهبود عملکرد سازمانی معلمان با میانجیگری یادگیری سازمانی	۱۳۹۶	اسکندری و قنبری	روش تحقیق توصیفی- همبستگی و از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس یافته‌ها نشان دادند که: رهبری فضیلت گرا بر یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. به علاوه، اثر غیرمستقیم رهبری فضیلت گرا بر عملکرد سازمانی

				ابتدایی استان همدان به تعداد ۸۵۶۷ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۳۶۸ آزمودنی تعیین گردید. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه رهبری فضیلت گرا، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و جهت سنجش میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، که به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۵، و ۰/۹۱ برآورد گردید. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم افزارهای آماري SPSS و LISREL تحلیل شدند.
۹	هویت اخلاقی فضیلت محور: توضیحی مبتنی بر هویت از عملکرد رهبری با فضیلت	۲۰۲۰	گوردن	روش تحقیق توصیفی- همبستگی و از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است.
				معلمان با میانجیگری یادگیری سازمانی مثبت و معنادار است. بنابراین، مدیران و رهبران مدارس می‌توانند جهت ارتقاء عملکرد سازمانی معلمان از ابعاد رهبری فضیلت گرا بهره گرفته و برای تسهیل این فرایند از یادگیری سازمانی استفاده نمایند.

					اخلاقی تأکید دارد، نه فضایل اخلاقی. در مقایسه با تلاش‌های ناموفق خارجی ناموفق برای ترویج رفتار اخلاقی، از جمله مقررات، کدها، و حسابرسی‌ها، تأکید ما بر هویت اخلاقی محوری بر اهمیت پرورش شخصیت اخلاقی در رهبران (و در نهایت پیروان) به عنوان مؤثرترین راه برای ترویج گزینه‌های اخلاقی (اخلاقی) تأکید دارد.
۱۰	رهبری فضیلت‌گرا، ایجاد حس اعتماد و خرسندی در بین افراد	۲۰۲۰	هندریکس و همکاران	روش تحقیق توصیفی- همبستگی بوده است.	این پژوهش نشان داد که این نوع رهبری باعث بهبود اعتمادسازی در بین کارکنان سازمانی و همچنین، حس خوب بودن در سازمان می‌شود.
۱۱	تدوین مدل موردی رهبری فضیلت‌گرا در یکی از سازمان‌های نیجریه	۲۰۲۰	آدیوال	روش پژوهش، کیفی و مبتنی بر مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و مکالمات غیررسمی بوده است	رهبری فضیلت‌گرا در سازمان‌های بافضیلت، مبتنی بر بسترهای شجاعت، فروتنی، انسانیت و حقیقت می‌باشد. بدین ترتیب، مسئله مدل-سازی و طراحی الگوی سازمان‌های فضیلت‌گرا به جز در تعداد محدودی از پژوهش‌ها، چندان مورد توجه قرار نگرفته است. لذا، در این پژوهش تلاش می‌گردد تا شاخص‌های سازمان فضیلت‌گرا استخراج، به واسطه فن تحلیل عامل فاکتورهای اصلی آن شناسایی و در نهایت مدل اثربخش سازمان‌های فضیلت‌گرا تدوین و آزمون گردد.

۱۲	« معنویت در کار و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای تعدیل کننده در رابطه معنویت اسلامی با و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی کارکنان	۲۰۱۹	سانی و اکواتی	روش تحقیق توصیفی- همبستگی بوده است.	به این نتیجه رسیدند که معنویت در کار و تعهدات اخلاقی سبب بهبود عملکرد سازمانی کارکنان شده و میزان پایداری و تعهد کاری را در میان آن ها افزایش می دهد.
۱۳	جنبه های اخلاقی و فضیلت گرایانه در محیط کار	۲۰۱۸	باومن	روش کیفی و مبتنی بر مصاحبه بوده است.	محقق بر این باور است که در سازمان های امروزی که در تلاطم تغییرات روزافزون محیطی درگیر هستند، بسیار جای خالی آن ها احساس می شود و باید مد نظر قرار بگیرند.
۱۴	رهبری با فضیلت ، تعهد سازمانی و عملکرد فردی		آرائوخو و لوپس	در این پژوهش در یک روش کمی، ما در یک روش کمی، از ۱۱۳ کارمند سازمان های واقع در قلمرو پرتغال تحقیق کردیم تا مشخص کنیم کدام یک از فضایل در یک رهبر ارزشمند هستند. داده های تست فرضیه با استفاده از یک باتری تست ها با ۳۵۱ کارمند جمع آوری شدند.	نتایج نشان می دهد که ادراک کارکنان، حول سه بعد از مهارت رهبری (ارزش های مبتنی بر ارزش ها، تلاش و بلوغ سازمانی)، به تعهد سازمانی، به ویژه در بعدهای عاطفی و هنجاری خود، کمک می کند، و دومی به نوبه خود قادر به تأثیر مثبت بر عملکرد فردی است.

۴. فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی:

رهبری فضیلت گرا با نقش میانجی معنویت در کاربر عملکرد سازمانی معلمان تأثیر دارد.

فرضیه های فرعی:

فرضیه ی فرعی اول: رهبری فضیلت گرا بر معنویت در کار تأثیر دارد.

فرضیه ی فرعی دوم: رهبری فضیلت گرا بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه‌ی فرعی سوم: معنویت در کار بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

۵. روش پژوهش

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف کاربردی، کمی و از نوع توصیفی - همبستگی با بهره‌گیری از مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در این تحقیق سه متغیر مورد بررسی قرار گرفته که عبارت است از: رهبری فضیلت‌گرا و ابعاد آن به مثابه متغیر مستقل، معنویت در کار و عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته، و معنویت در کار تحت عنوان متغیر مستقل ثانوی یا میانجی برای عملکرد سازمانی.

جامعه آماری پژوهش شامل معلمان شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد، که شامل ۳۱۲ نفر، با روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش سه پرسش‌نامه شامل پرسشنامه رهبری فضیلت‌گرا وانگو هکت (۲۰۱۵)، پرسشنامه معنویت در کار کینجرسکی و اسکرایپ نک در سال (۲۰۰۶)، پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) بود. که روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید اساتید دانشگاهی قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کلموگروف اسمیرونوف؛ همبستگی پیرسون؛ و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار SPSS و PLS استفاده شد.

۶. یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی اعتبار ابزار سنجش تحلیل عاملی تاییدی ابتدا نرمال بودن داده‌های جمع‌آوری شده توسط هر گویه تأیید شد. از آزمون کلموگروف اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده گردید.

جدول ۲. وضعیت طبیعی بودن توزیع داده‌ها

متغیرها	مؤلفه	چولگی	کشیدگی
رهبری فضیلت‌گرا	شجاعت	-۰/۳۷۰	-۰/۲۸۶
	اعتدال	۰/۲۷۵	۰/۳۳۵
	عدالت	-۰/۲۴۰	-۰/۵۳۵
	دوراندیشی	-۰/۰۶۰	-۰/۲۷۶
	انسانیت	۰/۰۰۰	-۰/۴۵۵
	کل	-۲۳۲	-۰/۱۲۸
عملکرد سازمانی	-	-۰/۷۰۹	۰/۳۲۷
	توانایی	۰/۷۳۶	-۰/۴۲۰
	وضوح	۰/۷۶۴	-۰/۵۵۰
	کمک	۰/۶۶۸	-۰/۳۳۹
	مشوق	۰/۷۶۶	-۰/۳۱۹
	ارزیابی	۰/۷۰۴	-۰/۴۷۹
	اعتبار	۰/۷۱۴	-۰/۰۹۶
	محیط	۰/۶۴۳	-۰/۲۵۲
	کل	۰/۵۵۶	-۰/۲۷۸

$P < 0.05$

بر اساس نتایج جدول (۲)؛ توزیع داده های مربوط به مقدار چولگی در سطح خطای ۰/۱۳۸ و مقدار کشیدگی در سطح خطای ۰/۲۷۵ برای ۳ متغیر و مؤلفه های آن ها نرمال می باشد.

همبستگی پیرسون

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	رهبری فضیلت گرا	۱			
۲	معنویت در کار	۰/۵۲۷**	۱		
۳	عملکرد سازمانی	۰/۶۱۲**	۰/۵۲۷**	۱	

** سطح خطای ۰/۰۱

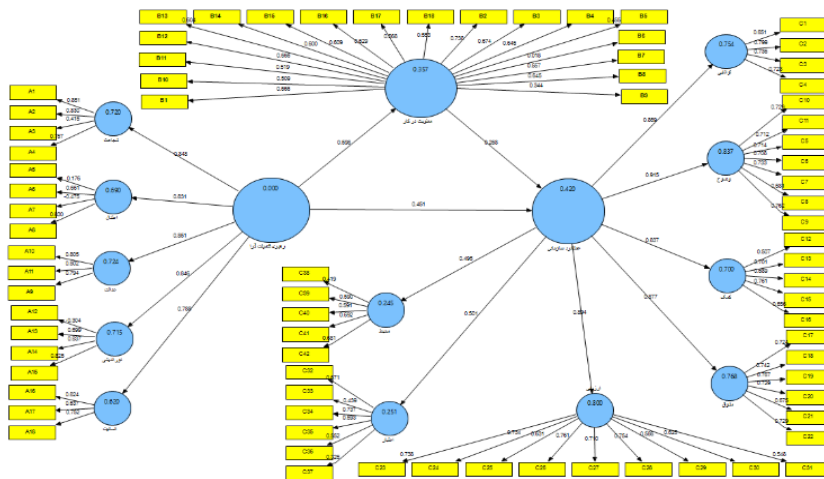
نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که:

رهبری فضیلت گرا با معنویت در کار ($r = 0.527$; $sig = 0.000$) ارتباط مثبت و مستقیم دارد.

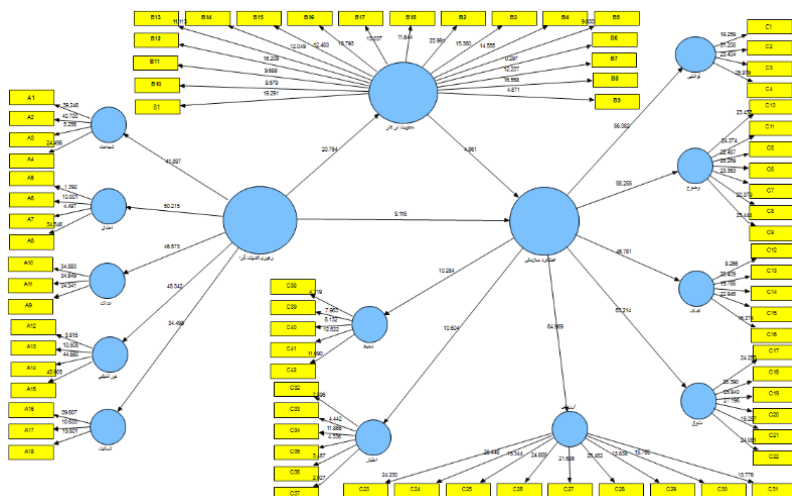
رهبری فضیلت گرا با عملکرد سازمانی ($r = 0.612$; $sig = 0.000$) ارتباط مثبت و مستقیم دارد.

معنویت در کار با عملکرد سازمانی ($r = 0.527$; $sig = 0.000$) ارتباط مثبت و مستقیم دارد.

مدلسازی معادلات ساختاری^۱



^۱. Structural Equation Modeling



شکل ۲: مدل سازی معادلات ساختاری

جدول ۴: آزمون فورنل - لارکر

عملکرد سازمانی	معنویت در کار	رهبری فضیلت‌گرا
		۰/۶۷۰
	۰/۶۵۸	۰/۵۹۷
۰/۶۳۵	۰/۵۳۷	۰/۶۱۱

جدول ۵: نتایج معیار R2 برای سازه درون‌زا

متغیرها	مؤلفه	R ²
رهبری فضیلت‌گرا	شجاعت	۰/۷۱۹
	اعتدال	۰/۶۹۰
	عدالت	۰/۷۲۳
	دوراندیشی	۰/۷۱۵
	انسانیت	۰/۶۲۰
	کل	-
معنویت در کار		۰/۳۵۷
عملکرد سازمانی	توانایی	۰/۷۵۴
	وضوح	۰/۸۳۶
	کمک	۰/۶۹۹
	مشوق	۰/۷۶۸
	ارزیابی	۰/۷۹۹

اعتبار	۰/۲۵۰
محیط	۰/۲۴۵
کل	۰/۴۱۹

با توجه به نتایج جدول (۵) فوق مقدار R^2 برای سازه‌های پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، قوی بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

روایی واگرا با شاخص HTMT

مقدار مربوط به شاخص HTMT باید کمتر از ۰/۹۰ باشد تا در دامنه‌ی قابل قبول باشد تا سازه‌ها از روایی واگرای لازم برخوردارند.

جدول ۶: شاخص HTMT

عملکرد سازمانی	معنویت در کار	رهبری فضیلت-گرا
		-
	-	۰/۴۴۵
-	۰/۵۴۵	۰/۳۶۸

معیار Q^2 و cv.com

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 و cv.com در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد.

جدول ۷: نتایج معیار Q^2 برای سازه درون‌زا

متغیرها	مؤلفه	cv.com	Q^2 (Cv.Red)
رهبری فضیلت‌گرا	شجاعت	۰/۵۳۹	۰/۳۸۴
	اعتدال	۰/۳۴۵	۰/۳۳۶
	عدالت	۰/۶۴۰	۰/۴۶۳
	دوراندیشی	۰/۴۹۰	۰/۳۴۵
	انسانیت	۰/۵۵۰	۰/۳۳۲
	کل	۰/۳۴۹	۰/۳۴۹
معنویت در کار	-	۰/۳۲۸	۰/۳۰۱

توانایی	۰/۵۴۴	۰/۳۹۸
وضوح	۰/۵۳۹	۰/۴۳۴
کمک	۰/۴۶۴	۰/۳۰۹
مشوق	۰/۵۴۰	۰/۴۰۸
ارزیابی	۰/۴۷۶	۰/۳۶۱
اعتبار	۰/۳۸۱	۰/۳۷۲
محیط	۰/۳۷۳	۰/۳۸۴
کل	۰/۳۰۸	۰/۳۲۶

عملکرد سازمانی

نتایج جدول (۷) مقدار **cv.com** برای ۳ متغیر و مؤلفه‌های آن‌ها برازش قوی مدل اندازه‌گیری (**cv.com**) تأیید می‌شود.

همچنین مقدار **Q²** برای ۳ متغیر و مؤلفه‌های آن‌ها مناسب می‌باشد؛ بنابراین برازش مدل ساختاری (**cv.Red**) تأیید می‌شود.

جدول ۸: مقادیر آزمون اندازه‌ی اثر

متغیر	سنجه	عملکرد سازمانی
رهبری فضیلت‌گرا	$R^2_{included}$	۰/۴۲۰
	$R^2_{excluded}$	۰/۲۹۴
	f^2	۰/۲۱۷
معنویت در کار	$R^2_{included}$	۰/۴۲۰
	$R^2_{excluded}$	۰/۳۷۳
	f^2	۰/۰۸۱

با توجه به نتایج جدول (۸) در نرم‌افزار **PLS** اندازه اثر سازه‌ی برون‌زای رهبری فضیلت‌گرا روی سازه‌های درون‌زای عملکرد سازمانی ۰/۲۱۷ می‌باشد که متوسط دارد؛ همچنین اندازه‌ی اثر سازه‌ی برون‌زای معنویت در کار بر روی عملکرد سازمانی ۰/۰۸۱ می‌باشد که اثری ضعیف ارزیابی می‌شود.

جدول ۹: میزان Communalilty و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیرها	مؤلفه	Communalilty	R^2
رهبری فضیلت‌گرا	شجاعت	۰/۵۳۹	۰/۷۱۹
	اعتدال	۰/۴۴۵	۰/۶۹۰
	عدالت	۰/۶۴۰	۰/۷۲۳
	دوراندیشی	۰/۴۹۰	۰/۷۱۵
	انسانیت	۰/۵۵۰	۰/۶۲۰
	کل	۰/۴۴۹	-

معنویت در کار		
-	۰/۴۳۳	۰/۳۵۷
توانایی	۰/۵۳۳	۰/۷۵۴
وضوح	۰/۵۱۸	۰/۸۳۶
کمک	۰/۴۴۶	۰/۶۹۹
مشوق	۰/۵۳۰	۰/۷۶۸
ارزیابی	۰/۴۶۳	۰/۷۹۹
اعتبار	۰/۴۲۴	۰/۲۵۰
محیط	۰/۴۶۲	۰/۲۴۵
کل	۰/۴۰۵	۰/۴۱۹

عملکرد سازمانی

$$GOF_{(1)} = \sqrt{0.429}$$

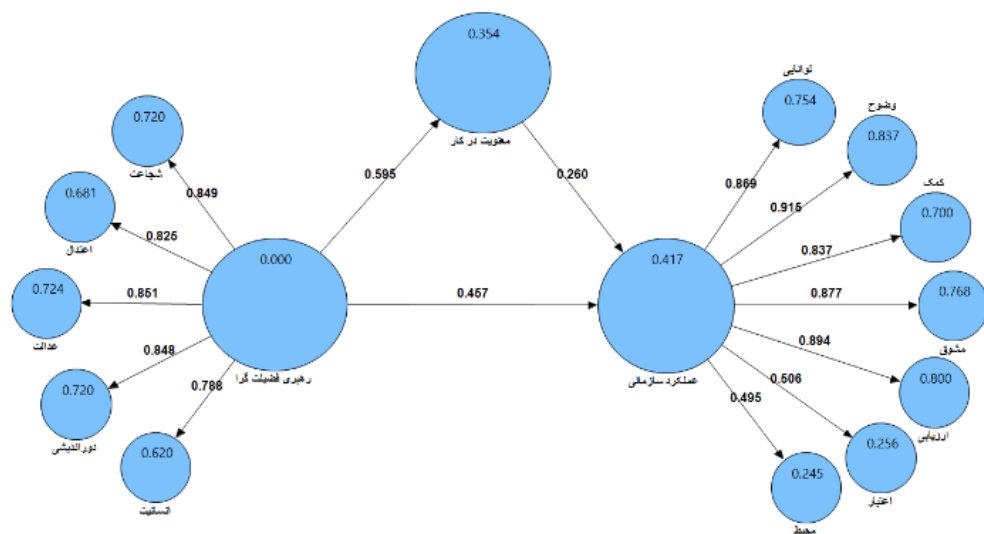
جدول ۱۰: شاخص های برازش کلی مدل

شاخص برازش	مقدار به دست آمده	آستانه قابل قبول	نتیجه
SRMR	۰/۰۷۱	کمتر از ۰/۸	تایید
Theta RMS	۰/۱۰۷	کمتر از ۰/۱۲	تایید
GOF	۰/۴۷۲	بالا تر از ۰/۳۶	تایید

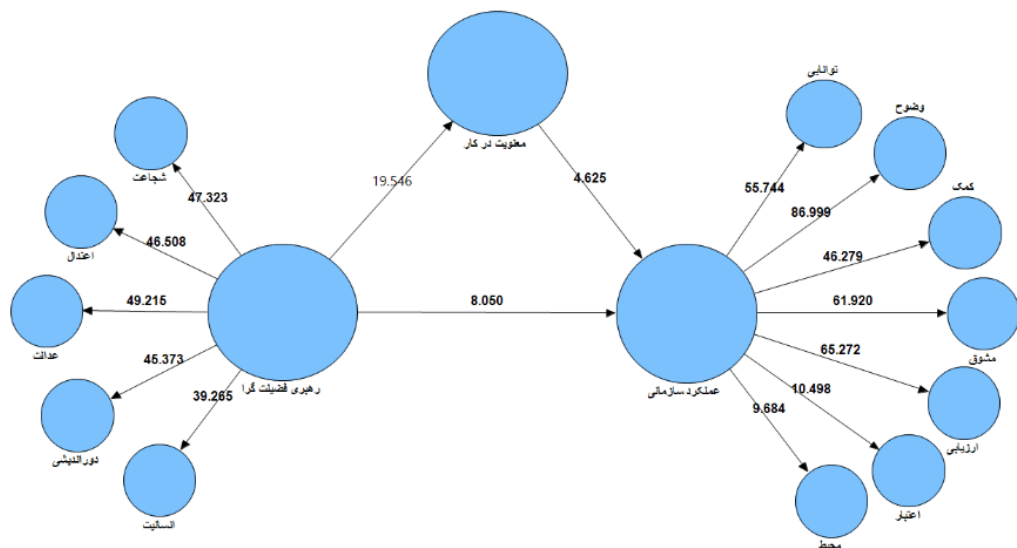
با توجه به جدول ۱۰، از سه شاخص برای آزمون کلی مدل استفاده شد:

۱. شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)؛ مقدار شاخص SRMR کمتر از ۰/۱ یا ۰/۰۸ مناسب قلمداد می شود، که در این پژوهش ۰/۰۷۱ به دست آمده است.
۲. شاخص Theta RMS. مبنای شاخص Theta RMS همبستگی بین متغیرهای خطا یا باقیمانده ها است. هرچه این همبستگی کوچک تر باشد شاخص RMS کوچک تر شده و مطلوب تر خواهد بود. حداقل آن صفر و نقطه برش آن ۰/۱۲ است که در این پژوهش مقدار آن برابر با ۰/۱۰۷ است که کمتر از ۰/۱۲ و در دامنه قابل قبول قرار دارد.
۳. شاخص GOF به میزان ۰/۴۷۲، برازش بسیار مناسب و قوی مدل کلی تأیید می شود.

مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳: مدل ساختاری فرضیه های پژوهش با نمایش ضرایب مسیر در نرم افزار PLS



شکل ۴: مدل ساختاری فرضیه های پژوهش با نمایش سطح معناداری در نرم افزار PLS

بررسی فرضیه های پژوهش

جدول ۱۱: بررسی فرضیه های پژوهش

نتیجه	عدد معناداری (t-value)				فرضیه ها
	غیرمستقیم	مستقیم	غیرمستقیم	مستقیم	
تأیید	۴/۶۲۵	۱۹/۵۴۶	۰/۲۶۰	۰/۵۹۵	تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی معنویت در کار
تأیید	-	۱۹/۵۴۶	-	۰/۵۹۵	تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر معنویت در کار
تأیید	-	۸/۰۵۰	-	۰/۴۵۷	تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر عملکرد سازمانی
تأیید	-	۴/۶۲۵	-	۰/۲۶۰	تأثیر معنویت در کار بر عملکرد سازمانی

۷. بحث و نتیجه‌گیری

تحقیقات نشان می‌دهند، توسعه سازمان و حقوق انسان‌ها مستلزم توسعه رویکردهای رهبری است که به افراد امکان می‌دهد توانایی‌های بالقوه خود را در بالاترین سطح شناسایی کنند، از زبان سالم در روابط انسانی استفاده کنند، به ایجاد محیط‌های کاری سازمانی مثبت کمک کنند و به نیازهای انسانی، اقتصادی و روانی افراد توجه کنند. رهبری فضیلت‌آمیز را می‌توان به‌عنوان یکی از شیوه‌های بشردوستانه و مدیریت خوب تعریف کرد (Taspinar & Eryesil, 2021). در میان، یکی از عواملی که رهبر را قادر می‌سازد رفتار خوب و موثری از خود نشان دهد، شخصیت رهبر است. مشاهده می‌شود که شخصیت رهبر رفتار و نگرش‌های او را شکل می‌دهد و به طور قابل توجهی بر خروجی‌های سازمانی از جمله عملکرد و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد (Hendriks et al., 2020). لذا، فضایل مجموعه‌ای جدایی‌ناپذیر با شخصیت هستند، زیرا شخصیت خوب از طریق عمل به فضایل به دست می‌آید (Newstead et al., 2020). از این رو، در دنیای رقابتی امروز، موقعیت‌های نامطلوب مانند رشوه، ارتباطات نادرست، فساد و خویشاوندی که در سطح سازمانی تجربه می‌شوند و به دلیل عملکرد ضعیف سیستم‌های اخلاقی و اخلاقی به وجود می‌آیند، به طور نگران‌کننده‌ای در حال افزایش هستند (Sener, 2023). با این حال، علاوه بر این دستاوردها، به مدیران مثبتی نیاز است که انگیزه‌های الهام‌بخش را به کارکنان خود ارائه دهند، آنها را تشویق کنند، رفاه آنها را افزایش دهند، به نیازهای آنها حساس باشند و رویکردهای منصفانه، قابل اعتماد و انسانی داشته باشند و معنویت در کار را اجرا نمایند. در این شرایط، به نظر می‌رسد که ویژگی‌ها و فضایل منش مثبت مدیران، خروجی‌های مثبتی در سطوح سازمانی و فردی می‌دهد (Yastioğlu, 2022). با این حال، محققان نشان داده‌اند که رویکردهای رهبری که دارای فضایل هستند، عوامل اصلی رفتار شایسته رهبر را پوشش می‌دهند. به همین دلیل، آنها رویکرد رهبری فضیلت‌آمیز را توسعه دادند و فکر کردند که یک چارچوب نظری برای رهبری

فضیلت‌آمیز مورد نیاز است. بنابراین رهبری فضیلت‌آمیز، سبک رهبری است که زمینه‌ای را برای رهبر فراهم می‌کند تا رفتارهای لازم را از خود نشان دهد تا مدیری مؤثر و سالم باشد، معلمان را توسعه دهد و آنها را در بالاترین سطح کارآمد کند. به این ترتیب، به اعضای سازمان این امکان داده می‌شود که بالاترین سهم را در سازمان داشته باشند. کارکنان باید بدانند که مدیر آنها با انصاف مدیریت می‌کند، به نیازهای آنها اهمیت می‌دهد، در مواقع سخت تصمیمات درست می‌گیرد، به کارکنان خود کمک می‌کند تا به سرعت با شرایط در حال تغییر سازگار شوند و یک رابطه مبتنی بر اعتماد بین آنها برقرار است و این خود سبب معنویت هر چه بیشتر در کار می‌گردد. در واقع، معنویت در محیط کار در بردارنده‌ی کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری برای برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان خود را در بردارد. بنابراین، معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصیمان نمی‌شوند، بلکه همچنین برای همه کسانی که ما با تنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم، کاربرد دارند که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب‌تر می‌شوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد و عنمکرد افراد سازمان را نیز بهبود بخشید (Parvin et al., 2016).

بحث و بررسی نتایج پژوهش

فرضیه اصلی: رهبری فضیلت‌گرا بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی معنویت در کار تاثیر دارد.

با توجه به ضریب تأثیر مستقیم $\beta = ۰/۵۹۵$ و ضریب تأثیر غیرمستقیم $\beta = ۰/۲۶۰$ و مقدار بحرانی مستقیم $t = ۱۹/۵۴۶$ و مقدار بحرانی غیر مستقیم $t = ۴/۶۲۵$ ضریب t گزارش شده، که هر دو بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ می‌باشند، متغیر معنویت در کار می‌تواند نقش متغیر میانجی بین متغیر پیش‌بین رفتار فضیلت‌گرا و متغیر ملاک عملکرد سازمانی را داشته باشد و این تأثیر را تبیین نماید. بنابراین پیش‌بینی می‌شود در حجم نمونه‌ی بزرگ‌تر از همان جامعه این فرضیه تأیید شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش، خلیلی دهگردی، جباری و زوار (۱۳۹۹)، تقوایی یزدی و یوسفی سعید آبادی (۱۳۹۸)، علیجان پور (۱۳۹۸)، کریمی و فضل الهی قمشی (۱۳۹۷)، قنبری و اسکندری (۱۳۹۶)، گردن (۲۰۲۰)، هندریکس و همکاران (۲۰۲۰)، آدیوال (۲۰۲۰)، وانگ و هکت (۲۰۱۵)، آروجو و لپز (۲۰۱۵)، وانگ (۲۰۱۱) همسو بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که، سازمان موفق یک صفت اصلی دارد که آن را از سازمان‌های ناموفق متمایز می‌سازد رهبری پویا و اثربخش به علاوه، رهبری عامل مهمی برای تحقق اهداف سازمانی است. بر این اساس، اکثر صاحب نظران و محققان به رهبری به عنوان یک عامل کلیدی برای حل تعارض‌های ویرانگر و هدایت سازمان به سوی موفقیت تأکید دارند. رهبران و مدیران مدارس می‌توانند با به کارگیری اصول و راهبردهای رهبری فضیلت‌گرا و با تمرکز بر ایده‌های جدید آموزشی معلمان، توجه به شبکه‌های دانش و یادگیری، توسعه چشم اندازهای آموزشی، تأکید بر همکاری های علمی معلمان، تسهیم دانش و اطلاعات جدید، و تسهیل به کارگیری از فناوری‌های نوین نسبت به ارتقاء عملکرد سازمانی معلمان اقدام کنند. یکی از عوامل فزاینده در موفقیت و اثربخشی سازمان‌های آموزشی و به ویژه مدارس آن است که رهبران، مدیران و معلمان آنها علاوه بر داشتن تعاملات دو سویه و پویایی‌های گروهی، خود را با تغییر و تحولات مداوم محیطی منطبق می‌نمایند و با اتخاذ رویه های مناسب، مهار و توانایی های خود را توسعه میدهند اینگونه رهبران

و معلمان، رشد و توسعه‌ی آن‌ها را به جزیی از فرهنگ مدرسه تبدی می‌نمایند و از این طریق برای حفظ و بقای مدارس ریسک‌پذیر بوده و در جهت تعالی می‌کوشند. معنویت در محیط کار تأثیر قابل توجهی بر نگرش‌های شخصی افراد سازمان دارد و نقش مهمی در غلبه بر مشکلات سازمانی، مانند تعهد سازمانی ضعیف، عملکرد و رضایت شغلی دارد. کارکنان درگیر در جو سازمانی که دارای معنویت غنی هستند، مؤثرتر، وفادارتر به سازمان می‌شوند و عملکرد فرا نقشی را انجام می‌دهند. در واقع معنویت در کار احساس ارتباط عمیق با دیگران است که از طریق یک حس خوب بیان می‌شود بیان معنویت در این بعد از طریق این حس طرح‌ریزی می‌شود که افراد به دنبال برقراری ارتباط با دیگران از طریق تعهد، اشتراک و مسئولیت متقابل هستند و از سه بعد تشکیل شده است، یعنی زندگی درونی، کار معنادار و احساس اجتماعی و عمیق با دیگران.

فرضیه‌ی فرعی اول: رهبری فضیلت‌گرا بر معنویت در کار تأثیر دارد.

با توجه به ضریب تأثیر $\beta = ۰/۵۹۵$ و مقدار بحرانی $t_{(۱۹۶)} = ۱۹/۵۴۶$ ضریب $t_{(۱۹۶)} > t_{(۱۹۶)} (-)$ گزارش شده، که بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ می‌باشد، متغیر پیش‌بین رهبری فضیلت‌گرا می‌تواند متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. بنابراین پیش‌بینی می‌شود در حجم نمونه‌ی بزرگ‌تر از همان جامعه این فرضیه تأیید شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش وانگ و هکت (۲۰۱۵)، شیر، نصرالهی و وسطی (۱۳۹۶)، آروجو و لپز (۲۰۱۵)، همسو بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که، براساس الگوی رهبری فضیلت‌گرا، رهبران و مدیران مدارس باید فضایی همچون شجاعت، عدالت، انسانیت، دوراندیشی، قضاوت صحیح، اعتدال و میانه‌روی را در رفتارها، نگرشها، مهارتها و شایستگیهای خود توسعه دهند تا بر پایه آنها بتوانند در مواجهه با خطرات محیطی با خلاقیت و نوآوری عمل کنند، به عقاید و ایده‌های شخصی معلمان احترام بگذارند، فعالیت‌های مستمر و بلندمدت آموزشی را مورد توجه قرار دهند، موجب تغییرات بنیادی در مدارس شوند. معنویت در محیط کار به کارکنان با این نگاه می‌شود که روح آنها به تغذیه نیاز دارد و تأکید آن بر ارزش‌های انسانی است. افراد دارای معنویت زیاد، تلاش می‌کنند با سازمان و همکاران خود همبستگی بالایی داشته باشند و نسبت به سازمان خود و برای خدمت و کمک به دیگران وفادار باشند. بنابراین رهبران در مدارس می‌توانند از طریق سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش آنها در رسیدن به اهداف سازمان یاری نمایند.

فرضیه‌ی فرعی دوم: رهبری فضیلت‌گرا بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به ضریب تأثیر $\beta = ۰/۴۵۷$ و مقدار بحرانی $t_{(۱۹۶)} = ۸/۰۵۰$ ضریب $t_{(۱۹۶)} > t_{(۱۹۶)} (-)$ گزارش شده، که بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ می‌باشد، متغیر پیش‌بین رهبری فضیلت‌گرا می‌تواند متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. بنابراین پیش‌بینی می‌شود در حجم نمونه‌ی بزرگ‌تر از همان جامعه این فرضیه تأیید شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش، خلیلی دهگردی، جباری و زوار (۱۳۹۹)، تقوایی یزدی و یوسفی سعید آبادی (۱۳۹۸)، علیجان پور (۱۳۹۸)، قنبری و اسکندری (۱۳۹۶)، وانگ و هکت (۲۰۱۵)، آروجو و لپز (۲۰۱۵)، وانگ (۲۰۱۱) همسو بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که، رهبران فضیلت‌گرا با اعتمادسازی در بین معلمان و به کارگیری اصول و قواعد اخلاق حرفه‌ای در مدارس، بهبود عدالت و انصاف در حوزه‌های آموزشی و منابع مربوطه، تمرکز بر امور آموزشی بلندمدت، فداکاری در شرایط چالشی، و قضاوت صحیح در شرایط پیچیده آموزشی - تربیتی، می‌توانند فرایند فضیلت سازمانی را توسعه داده و در نهایت عملکردهای درون نقشی و فرانقشی معلمان را بهبود بخشند. بنابراین اگر معلمان در زمینه‌های شغلی و آموزشی به توسعه اخلاق حرفه‌ای دست یابند،

و تلاش کنند در حیطه وظایف خود از سایر همکاران حمایت نمایند، و حتی در مواقعی که تحت کنترل و نظارت رؤسای خود نیستند به قوانین و مقررات سازمانی و آموزشی پایبند باشند، و سرانجام تلاش کنند تا مدارس خود را به اثربخشی و توسعه رهنمون نمایند، در این صورت می‌توان شاهد بهره‌گیری از فرایند رهبری فضیلت‌گرا جهت ارتقای عملکرد سازمانی در مدارس بود و به فضیلت سازمانی دست یافت.

فرضیه‌ی فرعی سوم: معنویت در کار بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

با توجه به ضریب تأثیر $\beta = ۰/۲۶۰$ و مقدار بحرانی $t(۱/۹۶) > t(۱/۹۶) = ۴/۶۲۵$ ضریب $t(۱/۹۶) > t(۱/۹۶)$ گزارش شده، که بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ می‌باشد، متغیر پیش‌بین معنویت در کار می‌تواند متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. بنابراین پیش‌بینی می‌شود در حجم نمونه‌ی بزرگتر از همان جامعه این فرضیه تأیید شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش، لعلی و خوارزمی (۱۳۹۸)، کریمی و فضل الهی قمشی (۱۳۹۷)، ثانی و اکواتی (۲۰۱۹)، فرای (۲۰۱۸)، ساس (۲۰۱۵)، کامبل و هوا (۲۰۱۴) همسو بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که، معنویت در کار عبارتی است برای توصیف تجربه‌ی کارکنانی که برای کارشان مشتاق هستند و از آن انرژی می‌گیرند، در کارشان هدف و معنا می‌یابند، احساس می‌کنند می‌توانند به طور کامل خودشان را از طریق کارشان ابراز کنند، و احساس می‌کنند با کسانی که با آنها کار می‌کنند مرتبط و متحد هستند. همچنین در تحقیقات صورت گرفته، ثابت شده است که یک محیط کاری، بدون معنویت می‌تواند در نهایت به غیبت زیاد کارکنان، نرخ بالای ورود و خروج افراد از سازمان، استرس زیاد مربوط به ضرب‌العجل‌های کاری و افسردگی گردد.

پیشنهادهای کاربردی

- برگزاری کلاس‌های آموزش عملی جهت آشنا کردن مدیران و معلمان مدارس با کاربردهای سبک رهبری فضیلت‌گرا در مدارس
- به رهبران و مدیران مدارس پیشنهاد می‌گردد همه ساله افرادی را که از نظر اخلاقی و حفظ ارزش‌های سازمان در سطح خوبی هستند، شناسایی و تشویق کنند و برای این دسته از افراد پاداش‌های مالی و غیرمالی قرار دهند.
- گسترش شعائر معنوی اسلامی در سطح سازمان از قبیل نماز و مراسم مذهبی.
- تلاش برای گسترش فرهنگ معنویت در کار و اخلاق در مدارس.

References

- AlHalaseh, & Alrawadyeh. (2022). The impact of virtuous leadership in organizational excellence as perceived by the academic staff at mutah university. *Humanities and Social Sciences Series*, 35(5), 22–33.
- Aturu-Aghedo, Eucharia, & Tekenar. (2024). Meaningful Work and Organizational Outcomes in Higher Educational Institutions in Rivers State: A Study in Workplace Spirituality. *South Asian Res J Bus Manag*, 6(2), 112–234.
- Bradley, & kauanui. (2003). Comparing Spirituality on Three Southern California College Campuses. *Journal of Organizationa*, 16(4), 448–462.

- Bright, Cameron, & Caza. (2022). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64, 249–269.
- Caldwell, et, & al. (2023). Virtuous leadership—insights for the 21st century. *Journal of Management Development*, 34(9), 1181–1200.
- Cameron, & Winn. (2012). *Virtuousness in organizations in Cameron, K.S. and Spreitzer, G.M. (Eds), . The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, Oxford.
- Corcega, & Ching. (2024). Dimensions of Mentoring, Aspects of Coaching and Teachers' Performance in Public Elementary School. *TWIST*, 19(13), 615–624.
- Firmansyah, Rijanto, & Putri. (2023). Impact of Organizational Culture and Discipline on Employee Performance: A Study of Cooperative Members. *jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(2), 176–191.
- Flynn. (2008). The virtuous manager: A vision for leadership in business. . In *In Leadership and business ethics* (pp. 39–56). Dordrecht.
- Hackett, & Wang. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision*, 50(5), 868–899.
- Hendriks, Burger, Rijsenbilt, Pleeging, & Commandeur. (2020). Virtuous leadership: a source of employee well-being and trust. *Management Research Review*, 43(8), 951–970.
- Kamil. (2024). The role of leadership virtuousness in reducing counterproductive work behaviors: An analytical study of the opinions of a sample of employees in Salah Al-Din general directorate of education. *Asian Journal of Management and Commerce*, 5(1), 181–193.
- Newstead, Macklin, Dawkins, & Martin. (2020). What is virtue? Advancing the conceptualisation of virtue to inform positive organisational inquiry. *Academy of Management Perspectives*, 23(3), 1–40.
- Obiwuru, Okwu, Akpa, & Nwankwere. (2011). Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikosi-Ketu council development area of Lagos State, Nigeria. *Australian journal of business and management research*, 1(7), 100.
- Palanski, Cullen, Gentry, & Nichols. (2015). Virtuous leadership: Exploring the effects of leader courage and behavioral integrity on leader performance and image. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 297–310.
- Parvin, Mohammadi, Shirbaghi, & nezhad, L. (2016). The relationship between spirituality and organizational commitment Razi University of Kermanshah. *Research on Educational Leadership and Management*, 1(2), 193–215.
- Pearce, Waldman, & Csikszentmihalyi. (2018). *Virtuous leadership: A theoretical model and research agenda*. .
- Peterson, & Seligman. (2004). *Character Strengths and Virtues*. Oxford University Press, .
- Ramesh, & Balamurugan. (2003). Spiritual practice in workplace and its psychological well being among higher education faculties. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(1), 32–42.
- Ramesh, & Balamurugan. (2023). Spiritual practice in workplace and its psychological well being among higher education faculties. *ournal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(1), 32–42.

- Rezaiyan. (2009). *Expecting fairness and justice in the organization, (advanced organizational behavior management)*. . Samit Publications. [In Persian].
- Sani, & Ekowati. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, 2(4).
- Sener. (2023). *Orgutsel Teoriden Orgutsel Davranısa Erdem*. Savas Yayınevi.
- Sheep. (2004). Nailing Down Gossamer: A Valid Measure of the Person Organization Fit of Workplace Spirituality. . *Academy of Management*, 1(2).
- Taspınar, & Eryesil. (2021). Erdemli liderlik algısının, birey-Organut uyumu ve is tatminine etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Arastırmaları Dergis*, 1(1).
- Tripathi. (2024). Virtuous leadership and individual performance among Indian bank employees: a parallel mediation model. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(2), 583–600.
- Uslu. (2023). A general overview to leadership theories from a critical perspective. *Marketing and Management of Innovations*, 1, 161–172.
- Wong. (2003). *Spirituality and meaning at work*. From.
- Yastıoglu. (2022). *Erdemli Liderlik Modeli. Yayınlanmamıs Doktora Tezi*. .