

## نقش میانجی رهبری معنوی بر رابطه خودکارآمدی ورزشی و تعهد

### حرفه‌ای درمعلمان تربیت‌بدنی

مریم شهودی<sup>۱</sup>

زهرا غلامی<sup>۲</sup>

لیلی علیزاده<sup>۳</sup>

رسول فرج‌الهی<sup>۴</sup>

#### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی روابط بین خودکارآمدی ورزشی و رهبری معنوی با تعهد حرفه‌ای در میان معلمان تربیت‌بدنی می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی- همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه‌ی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان پارس‌آباد مغان می‌باشد که بر اساس آمار ۱۱۹ نفر بوده و با استفاده از روش سرشماری، تمامی آنها برای پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها انتخاب شدند. ابزار پژوهش سه پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای معلمان ابمیر (۱۹۹۰)، رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) و پرسش‌نامه بررسی عادات تمرینی و خودکارآمدی سالیس و همکاران (۱۹۸۸) می‌باشد که روایی و پایایی آنها بررسی و تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌بانی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها حاکی از آن بودند که بین خودکارآمدی ورزشی معلمان با احساس رهبری معنوی آنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد ولی رابطه‌ی بین خودکارآمدی ورزشی با تعهد حرفه‌ای معنادار نبود. همچنین نقش میانجی رهبری معنوی در رابطه‌ی بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای نیز مورد تأیید قرار گرفت.

**کلمات کلیدی:** خودکارآمدی ورزشی، رهبری معنوی، تعهد حرفه‌ای.

---

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

m\_shohoudi@yahoo.om

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه خوارزمی، تهران

za.gholami@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری رفتار حرکتی\_ یادگیری حرکتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

ipak65@gmail.com

۴. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده

farajollahirasoul@yahoo.com

(مستول)

## مقدمه

عدم توجه به بعد معنویت و نداشتن دیدگاه جامعی از کارکنان به عنوان کلیت افراد، اهمیت مفهوم معنویت در محیط کار را بدنبال داشته است (پاوار، ۲۰۰۹؛ گوپتا، کومار و سینگ، ۲۰۱۳). تعریف "معنویت" در طول زمان همواره با مفهوم سازی‌های مختلفی از رهبری معنوی مورد بحث بوده (منصور و همکاران، ۲۰۱۳) و رابطه مثبت و معنی داری بین معنویت در محیط کار و رهبری معنوی در نظریه‌ها و پژوهش‌های اخیر وجود دارد (فرای، ۲۰۱۳؛ آل آرکوبی، ۲۰۰۸) از این رو رهبری معنوی به عنوان یک سازه در حال ظهور، در بافت گسترده‌تر معنویت در محیط کار معرفی شده است (فرای و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱) که هدف آن ذاتاً ایجاد انگیزه در رهبران و پیروان برای معنویت و خوب بودن است (یوسف و محمد، ۲۰۱۴). سندجایا<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) مقصود از معنویت را نیاز ذاتی انسان برای ارتباط با چیزی فراتر و شناختی در درون افراد می‌داند که از احساس ارتباط و به هم پیوستگی موجود بین خویشان درون و جهان، ناشی می‌شود (سندجایا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). معنویت یک نگرش و یا یک سبک زندگی است که ابعاد مرتبط با معنویت را مشخص می‌کند و دین یک سبک خاص استفاده از معنویت است، که اغلب با وابستگی مذهبی، نهادی همراه است. معنویت به عنوان یک موضوع بسیار شخصی تعریف شده که به تمام اعتقادات مذهبی و الگوهای مرتبط با رفتار و احساساتی، که ممکن است نسبت به یک قدرت بالا و یا خدا باشد، اشاره دارد (رحیمی، ۲۰۱۳، دنت، هیگینز و وارف، ۲۰۰۵).

فرای<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) نظریه‌ی رهبری معنوی را بر اساس مدل انگیزش درونی توسعه داده است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی، معناداری در کار، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد می‌باشد. سندجایا (۲۰۰۷) نیز در تلاشی برای مفهوم سازی آن، معتقد است که رهبری معنوی شامل چهار بعد اصلی؛ مذهب،

- 
1. Fry & et al
  2. Sendjaya
  3. Sendjaya
  4. Fry

هم‌پیوندی، احساس داشتن رسالت و تمامیت است. در واقع، رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه‌ی انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (فرای و همکاران، ۲۰۱۱). این نوع رهبری، بر ارائه‌ی خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه‌ی فردی و تصمیم‌گیری مشترک تأکید دارد (کاکابادسه و کوزمین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). بیشوپ و اسکال<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) بیان می‌دارند که رهبری معنوی با برانگیختن کارکنان و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های انسانی، کارکنانی فعال با بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه تربیت می‌کند. بنابراین معنویت در رهبری نشان می‌دهد که تمرکز بیشتر بر مردم خواهد بود تا بر قدرت و موقعیت‌های رسمی، به تحول و تنوع به جای انطباق تأکید شده و همچنین به جای کنترل، بیشتر به مشارکت، همکاری، و الهام در سازمان توجه خواهد شد (منصور و همکاران، ۲۰۱۳). از این رو رهبری معنوی شیپور خاموشی به نیازهای اساسی هم رهبر و هم پیرو برای بقای معنوی و تبدیل شدن آنها به سازمانی مولد و متعهدتر را به صدا در می‌آورد (نایدو، ۲۰۱۴). بنابراین، از وظایف رهبری معنوی است که برای ایجاد چنین محیط معنوی در سازمان خود تلاش کند. از این رو رهبری معنوی نقش مهمی در گروه و اثربخشی کار (کراسمن، ۲۰۱۰؛ نیل، ۲۰۱۳) و تأثیر مثبت قابل ملاحظه‌ای در سلامت معنوی و متغیرهای عملکرد فردی - سازمانی با ایجاد و تصور چشم‌انداز مشترک و فرهنگ پیشرو دارد و باعث بهبود سلامت و رفاه فیزیکی کارکنان می‌شود (فرای و نیسیویسز، ۲۰۱۳).

تعهد سازمانی که به عنوان یکی از ابعاد رهبری معنوی معرفی شده است، نگرش و حالتی روانی است که نشان دهنده‌ی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه‌ی فعالیت در یک سازمان (باقری و تولایی، ۱۳۸۹) و وفاداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان و احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان است (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸). در تعهد

- 
1. Kakabadse & Kouzmin
  2. Bishop & Schol

سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از راه آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (زکی، ۲۰۱۰). مرور پیشینه‌ی پژوهش‌ها حاکی از ارتباط رهبری معنوی با رضایت کارکنان از زندگی، مسئولیت‌پذیری سازمانی، تعهدسازمانی، بهره‌وری و عملکرد مالی (فرای و همکاران، ۲۰۱۱)، تعهد سازمانی (اخباری، عریضی، علوی، ۱۳۸۹) و اثربخشی سازمانی (آیدین و سیلان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹) است. از این رو به نظر می‌رسد، مفهوم تعهد حرفه‌ای به مثابه‌ی یکی از انواع تعهد، دارای ارتباط تنگاتنگی با رهبری معنوی باشد.

تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده‌ی رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوعی است که توجه بسیاری از مدیران و افراد را در مکان‌های آموزشی به خود جلب کرده است (کننان و فیلا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). سانتز<sup>۳</sup> (۱۹۹۸)، تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص می‌داند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به‌عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند. در جایی دیگر، بلو<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) تعهد حرفه‌ای را به‌عنوان درگیر شدن فرد یا گروهی از افراد، در یک سازمان، که دارای یک حرفه می‌باشند، تعریف کرده است. پژوهش‌ها در حوزه‌ی رفتار سازمانی نشان داده‌اند که تعهد حرفه‌ای شامل سه بعد است که هر بعد به طریقی متفاوت توسعه می‌یابد و منجر به نتایج متفاوتی نیز می‌شود. این سه بعد عبارتند از: تعهد حرفه‌ای عاطفی<sup>۵</sup>؛ این نوع از تعهد از طریق تجارب حرفه‌ای مثبت یا از توسعه‌ی مهارت‌های حرفه‌ای، به وجود می‌آید (هال، اسمیت و اسمیت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵)؛ تعهد حرفه‌ای مستمر<sup>۷</sup>؛ وقتی افراد احساس می‌کنند که باید در حرفه‌شان به خاطر تجمعی از سرمایه و یا به خاطر فقدان وجود گزینه-

- 
1. Aydin & Ceylan
  2. Kannan & Pillai
  3. Santos
  4. Blau
  5. Affective Professional Commitment
  6. Hall, Smith & Smith
  7. Continuance ProfesLangsional Commitment

های قابل مقایسه، بمانند و تعهد حرفه‌ای هنجاری<sup>۱</sup>: وقتی که افراد احساس می‌کنند، مجبورند در حرفه‌شان از طریق احساس اجبار بمانند به وجود می‌آید (اسمیت و گال<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

نتایج پژوهش محمدزاده و زارع نژاد (۱۳۹۳) با عنوان بررسی رابطه رهبری معنوی با اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش نشان داد که بین رهبری معنوی با تعهد سازمانی در تمام ابعاد رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین استیرر، اشیف فینگر و لانگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) نیز در مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی تأثیر رفتار رهبری بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی»، به این نتیجه دست یافتند که مطلوب بودن رفتار رهبر، تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی زیردستان دارد. به طوری که تعهد سازمانی زیردستان، به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شود.

بر اساس پژوهش‌های وای، ینچان و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۸)، ریگوتی<sup>۵</sup> (۲۰۰۸)، ساکس<sup>۶</sup> (۱۹۹۵)، بوگler و سامیچ<sup>۷</sup> (۲۰۰۴) و کروس و لی لی<sup>۸</sup> (۲۰۰۰) یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر تعهد حرفه‌ای معلمان، احساس خودکارآمدی آنان است. همچنین بر اساس نظر آلنومایر (۱۹۹۰) دو دسته از عوامل بر تعهد حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار هستند: عوامل فردی و عوامل سازمانی؛ عوامل فردی شامل متغیرهایی هستند که به ویژگی‌های فردی و زندگی‌نامه‌ای فرد مربوط می‌شوند و عوامل سازمانی شامل ویژگی‌هایی می‌شود که از طریق سازمان بر فرد تأثیر می‌گذارند. در پژوهش حاضر، رهبری معنوی به‌عنوان متغیری سازمانی مورد بررسی قرار گرفته و خودکارآمدی ورزشی نیز به‌عنوان یکی از عوامل فردی تأثیرگذار بر تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی در نظر گرفته شده است. مفهوم

- 
1. Normative Professional Commitment
  2. Smith & Gall
  3. Steyere, Schiffinger&
  4. Wai-Yen Chan & et al
  5. Rigotti
  6. Saks
  7. Bogler & Somech
  8. Kruse & Lillie

خودکارآمدی<sup>۱</sup> برگرفته از نظریه‌ی آلبرت بندورا می‌باشد. بنا بر نظر بندورا (۲۰۰۰) خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شود. بندورا، خودکارآمدی را عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد می‌داند (زاجاکووا و لینچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵) و معتقد است که باورهای خودکارآمدی بر ادراکات شخص از عملکرد فردی‌اش مبتنی است. درواقع، می‌توان گفت عملکرد مؤثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است (کورت و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). خودکارآمدی از نظر بندورا بنیادی‌ترین ساز و کار ضروری انسان برای اداره و کنترل حوادثی است که بر زندگی او اثر می‌گذارد (زیمرمن و کیتسانتاس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

نتایج پژوهش مصطفی نژاد (۱۳۹۲) با هدف بررسی رابطه بین پیش‌بینی‌کننده‌های فردی و سازمانی تعهد معلم و نقش میانجی خودکارآمدی و هویت سازمانی در بین معلمان ابتدایی نشان داد که بین سیاست سازمانی ادراک شده و تعهد حرفه‌ای و خودکارآمدی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و خودکارآمدی نقش میانجی را در رابطه بین سیاست سازمانی و تعهد حرفه‌ای ایفا می‌کند. همچنین خودکارآمدی نقش میانجی را در رابطه بین گفتگوی دو طرفه و تعهد حرفه‌ای دارد. نتایج تحقیق نیو<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) در هتل‌های تایوان نیز بیانگر این بود که کارکنان برای یادگیری، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل خود به خودکارآمدی بالا نیاز دارند. یافته‌های نلیا<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) در یک شرکت تولیدکننده شکر در آفریقای جنوبی نیز نشان داد که ارتباطی مثبت بین تعهدکارکنان (نمایندگی، حرفه‌محوری، سازمان‌محوری) و سطح ادراک بالای خودکارآمدی وجود دارد و کارکنان غیر متعهد سطح پایین‌تری از خودکارآمدی را نشان

1. Self- efficacy
2. Zajacova & Lynch
3. Kurt& et al
4. Zimmerman & Kitsantas
5. Niu
6. Neila

می‌دهند. کوسلوسکی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی رابطه خودکارآمدی و ارائه الگوهای موفق و فعالیت‌های گروهی معلمان، نشان دادند بین ارائه الگوهای موفق و فعالیت‌های گروهی معلمان و خودکارآمدی آنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین کلین هسلینگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین سلامت روانی معلمان و خودکارآمدی، بیان داشتند که هرچه سلامت روانی معلمان بیشتر باشد، خودکارآمدی آنان هم افزایش می‌یابد.

به طور کلی با اذعان به اثرات سازنده‌ی فعالیت‌های جسمانی و ورزش در ارتقای سلامت (دسکاپن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶)، پیشگیری و یا به تأخیر انداختن انواع بیماری‌های مزمن و مرگ و میر زودرس (کانوگتون و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰)، ارتقای سلامت روان، کاهش علائم افسردگی و نگرانی، رضایت‌مندی از زندگی (دآسیس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸؛ مارتینسن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸) و ارتقاء کیفیت زندگی (جیاکوبی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸)، و با توجه به اینکه رهبران معنوی در زمینه‌های مختلف باعث افزایش روح همکاری، اعتماد، تعهد و اثربخشی سازمانی (محمدی، ونکی، و محمدی، ۲۰۱۲) و همچنین سلامت روانی می‌شوند و کارکنان امروز نیاز به رهبری دارند که به آن اعتقاد داشته باشند و او نیز به آنها اعتقاد داشته باشد (فرای<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵)، بنابراین در پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی رهبری معنوی بر رابطه‌ی خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای در معلمان تربیت بدنی پرداخته شده است. چراکه نقش حساس و کلیدی معلمان در پرورش و تربیت دانش-آموزان به‌طور اعم و اهمیتی که معلمان تربیت‌بدنی به‌طور اخص در این زمینه دارند،

- 
1. Koslowsky, M. and et al
  2. Klein Hessling, J. and et al
  3. Daskapan & et al
  4. Connaughton & et al
  5. De Assis & et al
  6. Martinsen
  7. Giacobbi & et al
  8. Fry

ایجاب می‌نماید که به این متغیرها توجه ویژه‌ای مبذول گردد. لذا با توجه به موارد ذکر شده فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

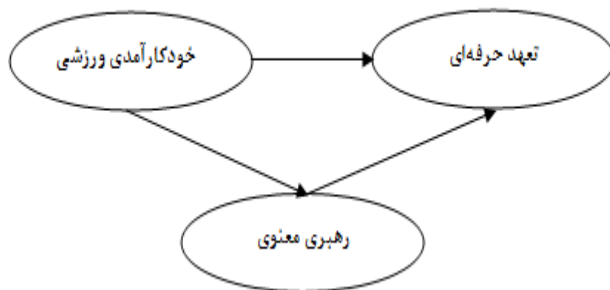
بین خودکارآمدی ورزشی و رهبری معنوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بین رهبری معنوی و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

رهبری معنوی نقش میانجی را در رابطه بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای

ایفا می‌کند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش

روش پژوهش توصیفی - همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش کلیه‌ی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان پارس‌آباد مغان و بخش اصلاندوز اردبیل در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بودند که تعداد آن‌ها ۱۱۹ نفر اعلام گردید. در ادامه، با استفاده از روش سرشماری، تمامی معلمان برای پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها بر اساس متغیرهای پژوهش، سه پرسش‌نامه بودند که در قالب یک پرسش‌نامه سه‌بخشی ارائه گردید. در پژوهش حاضر از پرسش‌نامه‌ی ابمیر (۱۹۹۰) برای سنجش تعهد حرفه‌ای معلمان استفاده شد. این پرسش‌نامه در قالب ۴ گویه متغیر مذکور را در طیف پنج درجه‌ای لیکرت مورد ارزیابی قرار می‌داد؛ پرسش‌نامه‌ی



دوم، فرم کوتاه پرسش‌نامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) بود که در قالب ۱۱ گویه و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت تنظیم گردید. شایان ذکر است، فرم اصلی پرسش‌نامه ترکیبی از ابعاد: چشم انداز، عشق به نوع‌دوستی، عضویت، تعهدسازمانی و بازخورد عملکرد رهبر می‌باشد که در پژوهش حاضر، این پرسش‌نامه بدون بعد در نظر گرفته شده است. همچنین برای بررسی خودکارآمدی ورزشی نیز از پرسش‌نامه بررسی عادات تمرینی و خودکارآمدی<sup>۱</sup> سالیس و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) استفاده شد. این پرسش‌نامه نامه دارای ۱۲ گویه بود که میزان اعتماد به نفس افراد در تداوم فعالیت بدنی به مدت حداقل ۶ ماه را اندازه‌گیری می‌کرد و بر اساس طیف چهار درجه‌ای لیکرت، نمره‌گذاری می‌شد. با توجه به این‌که پرسش‌نامه‌ها از ابزارهای استاندارد بوده و از لاتین به فارسی ترجمه شده‌اند، لیکن از رواسازی تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی برای روایی سازه و از روش آلفای کرونباخ برای تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها استفاده گردید، آلفای کرونباخ بدست آمده برای پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای (۰/۷۲)، رهبری معنوی (۰/۷۸) و خودکارآمدی ورزشی (۰/۸۴) می‌باشد. تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۳</sup> به روش مؤلفه‌های اصلی<sup>۴</sup> با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب کفایت نمونه‌گیری<sup>۵</sup> برابر با ۰/۸۶۶ و مقدار خی آزمون بارتلت ۴۱۵۷٫۸۵۱ بود که حاکی از کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. همچنین برای بررسی اعتبار سازه پرسش‌نامه‌ها در این پژوهش از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

با توجه به خروجی لیزرل، مقدار خی دو بر درجه آزادی<sup>۶</sup> محاسبه شده برای تعهد حرفه‌ای (۲/۱۵)؛ رهبری معنوی (۲/۴۶) و خودکارآمدی ورزشی (۲/۲۰) است، وجود خی دو بر درجه آزادی کوچکتر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است (سبحانی‌فرد

- 
1. Self – efficacy and exercise habits survey
  2. Sallis & et al
  3. Exploratory Factor Analysis
  4. Principle Components
  5. Kaiser-Meyer-Olkin= KMO
  6. Chi-Square/ Degree of Freedom

و اخوان خرازیان، ۱۳۹۱). همچنین ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات تقریب می‌بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار به ترتیب برابر با (۰/۰۶)، (۰/۰۷) و (۰/۰۷) است. میزان مؤلفه شاخص نکویی برازش<sup>۱</sup> و شاخص بنتلر-بونت<sup>۲</sup> و شاخص برازش تطبیقی<sup>۳</sup> نیز که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند، مقدارشان بین صفر و یک متغیر می‌باشد و هر چقدر مقدار این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشند، بر برازش بهتر الگو دلالت دارند (هومن، ۱۳۸۸). با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های نرم افزار لیزرل می‌توان گفت معرف‌های انتخاب شده برای سنجش هر سه پرسش‌نامه از اعتبار لازم برخوردار است و به خوبی می‌توانند متغیرهای مربوطه را مورد سنجش قرار دهند.

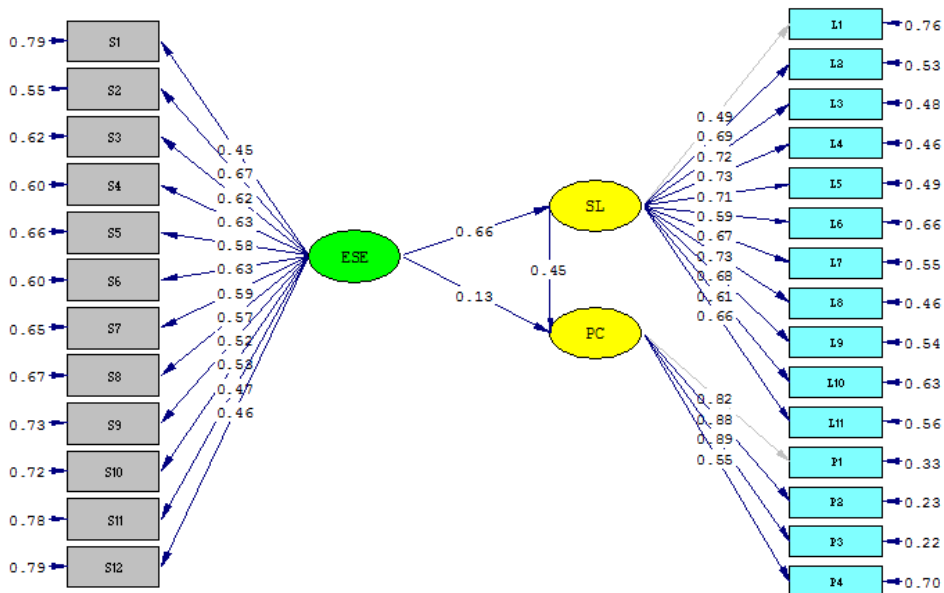
#### یافته‌ها

برای آزمون نقش میانجی رهبری معنوی در رابطه‌ی بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد و چندین مسیر فرعی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاصل به شرح ذیل می‌باشد:

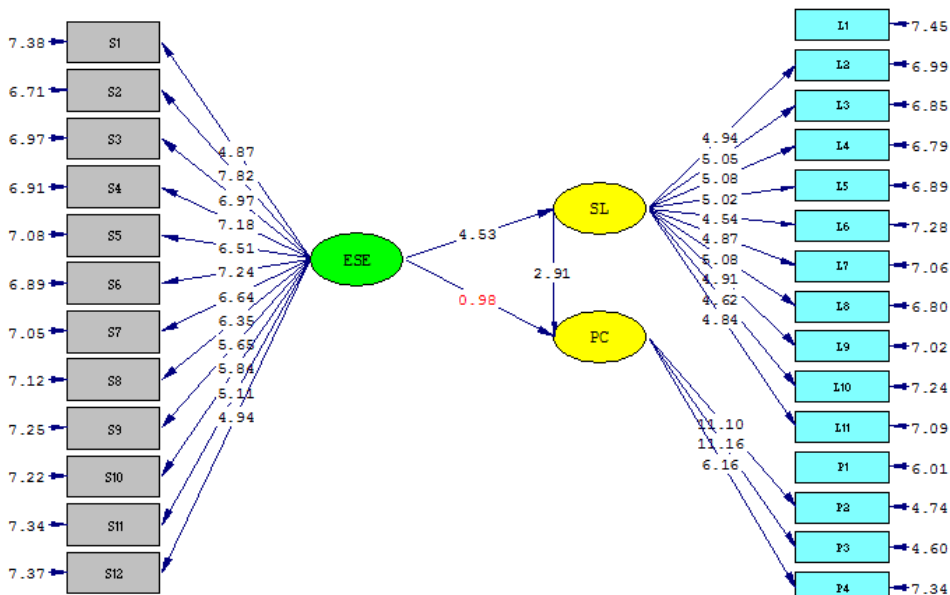
اطلاعات مندرج در شکل‌های ۲ و ۳ و جدول ۱ نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین خودکارآمدی ورزشی معلمان و رهبری معنوی معنادار می‌باشد (با  $\beta = ۰/۶۶$ ,  $t = ۴/۵۳$ ) از این رو می‌توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی ورزشی با رهبری معنوی رابطه دارد و به نوعی احساس آن‌ها را درباره‌ی رهبری معنوی تحت تأثیر قرار می‌دهد. در ادامه بر اساس عدم معناداری ضریب مسیر بین خودکارآمدی ورزشی معلمان و تعهد حرفه‌ای آنان با  $\beta = ۰/۱۳$ ,  $t = ۰/۹۸$ ) این‌طور بیان می‌شود که بین این دو متغیر رابطه وجود ندارد. در حقیقت این نتیجه حاکی از این است که خودکارآمدی ورزشی معلمان تربیت-بدنی، باعث ایجاد تعهد حرفه‌ای بیشتر در آنان نمی‌شود و معلمانی که دارای

- 
1. Goodness of fit index= GFI
  2. NFI
  3. CFI

خودکارآمدی ورزشی بالاتری هستند، الزاماً به شغل خود، تعهد حرفه‌ای بالاتری ندارند. شایان ذکر است که با توجه به مقادیر  $t$  سطح معناداری برای مسیر اول (خودکارآمدی ورزشی معلمان و رهبری معنوی)  $0/01$  می‌باشد. همچنین، بر اساس معنادار بودن ضریب مسیر بین رهبری معنوی و تعهد حرفه‌ای آنان ( $\beta = 0/45$ ,  $t = 2/91$ ) می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین رهبری معنوی و تعهد حرفه‌ای آنان رابطه‌ی مثبتی وجود دارد و این نتیجه در سطح  $0/01$  معنادار می‌باشد. با توجه به اینکه خودکارآمدی ورزشی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر رهبری معنوی است و همچنین رهبری معنوی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر تعهد حرفه‌ای می‌باشد. بنابراین نقش میانجی رهبری معنوی در رابطه‌ی بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای معلمان در مدل پژوهش تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی رهبری معنوی، خودکارآمدی ورزشی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر تعهد حرفه‌ای معلمان می‌باشد. در واقع، معلمان تربیت‌بدنی که از نظر ورزشی خود را دارای خودکارآمدی بالا تصور می‌کنند، هرچند ممکن است این احساس آنان باعث ایجاد احساس رهبری معنوی نگردد و احساس نمایند که به واسطه‌ی این خودکارآمدی، الزاماً مدیران (رهبران) آنها، موجبات انگیزش و حمایت‌گری آنها را فراهم نمی‌کنند ولی از آنجایی که وجود احساس رهبر حمایتی و الهام بخش یا به تعبیری رهبر معنوی در سازمان، زمینه را برای ایجاد، حفظ و ارتقای تعهد حرفه‌ای فراهم می‌نماید، رهبری معنوی نقش میانجی و واسطه‌ای را در این بین ایفا می‌نماید. به طور خلاصه، معلمان تربیت‌بدنی با خودکارآمدی ورزشی بالا در شرایط احساس رهبری معنوی بالا از خود تعهد حرفه‌ای بالایی را نشان می‌دهند.



شکل ۲: خروجی نرم‌افزار لیزرل در مورد بررسی نقش میانجی رهبری معنوی در رابطه‌ی بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۳: خروجی نرم افزار لیزرل در مورد بررسی نقش میانجی رهبری معنوی در رابطه‌ی بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای با توجه به مقادیر  $t$  گزارش شده

جدول ۱: نتایج اجرای مدل ساختاری رابطه‌ی بین متغیرها

مسیر	ضریب استاندارد ( $\beta$ )	T - value	نتیجه
خودکارآمدی ورزشی ← رهبری معنوی	۰/۶۶	۴/۵۳	معنی دار
خودکارآمدی ورزشی ← تعهد حرفه‌ای	۰/۱۳	۰/۹۸	غیرمعنی دار
رهبری معنوی ← تعهد حرفه‌ای	۰/۴۵	۲/۹۱	معنی دار
خودکارآمدی ورزشی ← تعهد حرفه‌ای	۰/۰۵	-	معنی دار

(از طریق رهبری معنوی)

با توجه به خروجی نرم افزار لیزرل، مقدار  $\chi^2$  دو برابر با ۶۳,۵۳ می‌باشد. همچنین، مقدار  $\chi^2$  دو بر درجه آزادی محاسبه شده ۲,۵۰ است. وجود مقدار  $\chi^2$  دو بر درجه آزادی کوچکتر از ۳ نشان دهنده‌ی برازش مناسب مدل است (سبجانی فرد و اخوان خرازیان، ۱۳۹۱). ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات تقریب نیز باید کمتر از ۰/۱ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۶ است. میزان مؤلفه شاخص نکویی برازش و شاخص بنتلر-بونت و شاخص برازش تطبیقی نیز که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند، مقدارشان بین صفر و یک متغیر می‌باشد و هر چقدر مقدار این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشند، بر برازش بهتر الگو دلالت دارند (هومن، ۱۳۸۸). که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر (۰/۹۲)، (۰/۹۱) و (۰/۹۴) است. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های نرم افزار لیزرل می‌توان گفت که در مجموع، مدل ارائه شده از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است.

## بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی رهبری معنوی در رابطه‌ی بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای در میان معلمان تربیت‌بدنی بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشانگر تأیید واسطه‌گری رهبری معنوی در رابطه‌ی بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای بود. به طور خلاصه، بر اساس یافته‌های این پژوهش بین خودکارآمدی ورزشی و احساس رهبری معنوی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و هرچه خودکارآمدی ورزشی بالا می‌رود، احساس رهبری معنوی نیز بالا می‌رود که این به آن معنی است که بین خودکارآمدی ورزشی و احساس رهبری معنوی رابطه‌ی خطی مستقیم وجود دارد. همچنین بین رهبری معنوی و تعهد حرفه‌ای نیز رابطه‌ی خطی مستقیم وجود دارد. در پژوهش حاضر رابطه‌ی مثبت و مستقیمی بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای تأیید نمی‌شود. بلکه خودکارآمدی ورزشی با میانجی‌گری رهبری معنوی میزان تعهد حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند یعنی هر اندازه معلمان از خودکارآمدی ورزشی پایین‌تری برخوردار باشند احساس رهبری معنوی پایین‌تر و در نتیجه تعهد حرفه‌ای پایین‌تری دارند و هرچه خودکارآمدی ورزشی بالاتر می‌رود، احساس رهبری معنوی نیز بالا می‌رود و بالتبع، معلمان تعهد حرفه‌ای بالاتری نیز به سازمان مطبوع خود خواهند داشت. در تبیین نتایج فوق، می‌توان این‌گونه ادعا نمود وقتی که معلمان از خودکارآمدی ورزشی بالایی برخوردار باشند و احساس کنند که در این زمینه توانایی‌های لازم را دارند، جدا از مزایا و فواید سازنده‌ای که ورزش از نظر ارتقای سلامت جسمانی و روانی و کیفیت زندگی و .... برای آنها به دنبال دارد، به دلیل اینکه آنها برای آموزش حرکات ورزشی آمادگی بیشتری دارند، در کار خود موفقیت و اثربخشی بیشتری خواهند داشت ولی ممکن است این امر، تأثیری بر تعهد حرفه‌ای آنان نداشته باشد و ضرورتاً احساس تعهدی نسبت به سازمان خود نداشته باشند. درواقع، درست است که خودکارآمدی ورزشی به عنوان فاکتوری مهم برای اثربخشی هر چه بیشتر معلمان تربیت‌بدنی شناخته می‌شود، ولی این عامل به تنهایی نمی‌تواند تأثیری بر تعهد حرفه‌ای آنان داشته باشد. بر

این اساس، نتایج پژوهش حاضر ناهمسو با پژوهش‌های وای ین چان و همکاران (۲۰۰۸)، ساکس (۱۹۹۵)، بوگلر و سامچ (۲۰۰۴) و کروس و لی‌لی (۲۰۰۰)، مصطفی نژاد (۱۳۹۲)، نیو (۲۰۱۰) و نلیا (۲۰۰۸) مبنی بر ارتباط احساس خودکارآمدی معلمان با تعهد حرفه‌ای آنان، می‌باشد. پژوهشگران مذکور به این نتیجه رسیده بودند که هرچه معلمان خود را در کار و حرفه‌ی خود، خودکارآمدتر تصور نموده و احساس مثبتی در مورد توانایی‌ها و استعداد‌های خود داشته باشند و احساس کنند که از عهده‌ی وظایف محوله برمی‌آیند، این امر باعث ایجاد، حفظ و ارتقای تعهد حرفه‌ای آنان می‌گردد و آنان را به سازمان خود متعهدتر می‌نماید. در حالی که در پژوهش حاضر، این نتیجه تأیید نگردید. با در نظر گرفتن نتایج پژوهش حاضر و با جلب تمرکز ویژه به مقوله‌ی خودکارآمدی ورزشی معلمان تربیت بدنی، می‌توان خودکارآمدی را به عنوان یکی از پیش‌نیازهای تعهد حرفه‌ای معلمان در نظر گرفت. چراکه، وقتی معلمان احساس مثبتی در مورد توانایی‌های خود داشته باشند و خود را در شغل و حرفه خود، توانمند تصور کنند و در عمل نیز برای بهبود عملکرد خود در زمینه تخصصی تلاش و کوشش نمایند، تبعاً برای اینکه این احساس خودکارآمدی به سازمان تسری پیدا نموده و موجب تعهد حرفه‌ای بالاتری گردد، بایستی موجبات انگیزش و تشویق معلمان نیز در سازمان فراهم باشد. درواقع، نتایج پژوهش حاضر این نکته را گوشزد می‌نماید که برای ارتقای تعهد حرفه‌ای معلمان، وجود انگیزش به منزله‌ی یک عامل اساسی قابل توجه است و نمی‌توان صرفاً معلمان دارای خودکارآمدی ورزشی بالا را معلمانی متعهد به شغل و حرفه و سازمان خود دانست. به نظر می‌رسد حلقه‌ی مفقوده‌ای که می‌تواند نقش ارزنده‌ای در این بین ایفا نماید، وجود رهبری معنوی در سازمان است که معلمان را برای ارتقای مهارت‌های خود ترغیب نموده و حتی آنها را مورد تشویق و حمایت قرار دهد؛ چراکه، بر اساس یافته‌های روان‌شناسان، وقتی کارکنان احساس نمایند که در سازمان به آنها بها داده می‌شود و در ازای عملکرد مناسب، مورد حمایت و تشویق قرار می‌گیرند و بازخوردهایی اثربخش از مدیران خود دریافت می‌کنند، خودکارآمدی آنان افزایش یافته و حتی می‌تواند موجبات

تعهد حرفه‌ای آنان را فراهم نمایند. در این شرایط است که می‌توان از آنان انتظار داشت که به سازمان خود متعهدتر باشند، در اینجا، مدیر (یا رهبر) در ایجاد، حفظ و ارتقای این احساسات مثبت، نقش ارزنده‌ای خواهد داشت. رهبر معنوی با ایجاد حس اعتقاد و اعتماد به کارکنان، نه تنها آنها را برای انجام عملکرد مؤثر تشویق می‌کند، بلکه آنان را به سازمان خود متعهدتر نیز می‌نماید.

در این رابطه، نتایج پژوهش حاضر را می‌توان از جهاتی همسو با پژوهش‌های فرای و همکاران (۲۰۱۰)؛ اخباری و همکاران (۱۳۸۹)؛ باشوپ و اسکل (۲۰۰۶)، محمدزاده و زارع نژاد (۱۳۹۳) و استیرر، اشیف فینگر و لانگ (۲۰۰۸) مبنی بر ارتباط رهبری معنوی با تعهد سازمانی دانست. این پژوهشگران وجود رهبر معنوی را در سازمان به نوعی زمینه‌ساز ارتقای تعهد سازمانی کارکنان تلقی نموده و خاطرنشان ساختند که رهبران معنوی با ارائه حمایت‌های بی‌دریغ و سازنده‌ی خود، از طرفی انگیزش کارکنان را برای ارتقای کارایی و اثربخشی فراهم نموده و از طرف دیگر، آنان را به سازمان خود متعهدتر می‌نمایند؛ طوری که کارکنان از کار کردن در سازمان خود احساس خوبی داشته و برای انجام کار به بهترین نحو ممکن تلاش و کوشش بی‌وقفه‌ای را از خود به نمایش می‌گذارند، چرا که، احساس می‌کنند در سازمان به آنها بها داده می‌شود، دیده می‌شوند و تبعاً آنان نیز برای جلب حمایت‌های بیشتر و یا حتی جبران حمایت‌ها، سعی و کوشش خود را دوچندان می‌نمایند. وجود رهبر معنوی در سازمان، با اشاعه‌ی فرهنگ معنویت در محیط کار، کارکنان را برای اثربخشی بیشتر آماده می‌نماید. با توجه به اینکه ریشه ارتباط بین معنویت و رهبری، شناخت این مسأله است که همگی ما دارای یک ندای درونی هستیم که منبع نهایی در حل مشکلات فردی و کاری می‌باشد، بنابراین، وجود رهبر معنوی در سازمان می‌تواند با برانگیختن احساسات عمیق معنوی در معلمان به عنوان منبعی برای ارتقای سلامت روحی و روانی تلقی شود و آنان را در حل مسایل و مشکلات کاری یاری نماید. در واقع، وقتی معلمان احساس کنند که در محیط کار، به فاکتورهایی مانند: داشتن چشم‌انداز مشترک در مورد رسالت‌ها و اهداف سازمان، ایمان



به تحقق اهداف، رفتار نوع‌دوستانه، احساس معناداری در کار و مواردی از این قبیل، توجه می‌شود و ارزیابی واقع‌بینانه و منصفانه‌ای از عملکرد آنان صورت می‌گیرد که از نتایج حاصل از آن صرفاً برای بهبود عملکرد آنان استفاده می‌شود و بازخورد نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد به آنان ارائه داده می‌شود، در چنین محیطی معلمان به انجام درست وظایف خود متعهدتر می‌شوند. در رابطه با تأیید نقش میانجی رهبری معنوی در رابطه‌ی بین خودکارآمدی ورزشی و تعهد حرفه‌ای باید این نکته را خاطر نشان نمود که هرچند ممکن است احساس خودکارآمدی به تنهایی به تعهد حرفه‌ای بالاتری منجر نگردد ولی چنانچه احساس معنویت چاشنی این روابط گردد، قطعاً تأثیر بیشتری خواهد داشت. به عبارتی، یافته‌های این پژوهش نشان داد که خودکارآمدی ورزشی و در کنار آن توجه به وجود رهبری معنوی در سازمان می‌تواند افزایش تعهد حرفه‌ای معلمان را به دنبال داشته باشد که این امر، اهمیت توجه به ارتقای انگیزش معلمان را در مدارس گوشزد می‌کند. با توجه به نقش کلیدی خودکارآمدی ورزشی، رهبری معنوی و تعهد حرفه‌ای در ارتقای توسعه فردی و سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد که مدیران و مسئولین مربوطه توجه خاصی به متغیرهای مذکور داشته باشند و با از بین بردن موانع، بسترهای لازم برای نهادینه‌سازی معنویات و برانگیختن معلمان برای اثربخشی هر چه بیشتر و ارتقای تعهد حرفه‌ای آنان را فراهم نمایند.

## منابع

- اخباری، مریم السادات؛ عریضی، حمیدرضا؛ علوی، سید کمال. (۱۳۸۹). رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه اصفهان. مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، شماره ۱۲، صص ۱۲۹-۱۵۷.
- باقری، مسلم؛ تولایی، روح اله. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان-ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۰، صص ۷۳-۹۶.

سبحانی فرد، یاسر؛ اخوان خرازیان، مریم. (۱۳۹۱). تحلیل عاملی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و چندسطحی. تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین.

محمدزاده، کمال؛ زارع نژاد، معصومه. (۱۳۹۳). رابطه رهبری معنوی با اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مرودشت، شرکت اندیشه سازان مبتکر جوان، [http://www.civilica.com/Paper-ASMJ01-ASMJ01\\_0145.html](http://www.civilica.com/Paper-ASMJ01-ASMJ01_0145.html)  
مصطفی نژاد، هلاله. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین پیش‌بینی‌کننده‌های فردی و سازمانی تعهد معلم و نقش میانجی خودکارآمدی و هویت سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان پیرانشهر. پایان‌نامه (کارشناسی ارشد)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.

موغلی، علیرضا؛ حسن‌پور، اکبر؛ حسن‌پور، محمد. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی در مناطق نوزده‌گانه‌ی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. نشریه‌ی مدیریت دولتی، شماره ۲، صص ۱۳۲-۱۱۹.  
هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۸). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. چاپ سوم، تهران: انتشارات سمت.

- Al Arkoubi, K. (2008). *Spiritual Leadership and Identity in Moroccan Business: An Ethnographic Study of Ynna Holding*: New Mexico ProQuest Publisher.
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3 (5): 184-190.
- Bandura, Albert. (2000) "Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness". *Handbook of principles of organization behavior*. oxford, uk: Blachwell. pp.120-139
- Bishop, J., & Schol, R. (2006). *Becoming a spiritual leader*, Lewis Center for Church Leadership.
- Blau, G. (1999). Early career job factors influencing the professional commitment of medical technologists. *Academy of management journal*, 6: 687-895.

- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, teaching and teacher education, 20: 277-289.
- Connaughton, A. V., Weiler, R. M., & Connaughton, D. P. (2010). Graduating Medical Students' Exercise Prescription Competence as Perceived by Deans and Directors of Medical Education in the United States: Implications for Health People 2010, Public Health Reports, 116:226-234.
- Crossman, J. (2010). Conceptualizing spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 596-608.  
<http://dx.doi.org/10.1108/01437731011079646>
- Daskapan, A., Tuzun, E. M., & Esker, L. (2006). Perceived barriers to physical activity in University Students, *JSS Medicine*, 5: 615-620.
- De Assis, M. A., De Mello, M. F., Scorza, F. A., Cadorbibi, M. P., Schooedl, A. F., Da Silva, S. G., et al. (2008). Evaluation of physical activity habits in patients with posttraumatic stress disorder, *Clinics*, 63: 473-8.
- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The leadership quarterly*, 16(5), 625-653.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.002>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14: 693-727.
- Fry, L. W. (2005). Toward a theory of Ethical and spiritual well-being, positive psychology in Business ethics and corporate responsibility (information age publishing). 47- 83.
- Fry, L. W. J. (2013). Spiritual Leadership and Faith and Spirituality in the Workplace. *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace* (pp. 697-704): Springer. [http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4614-5233-1\\_38](http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4614-5233-1_38)
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. (2013). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership: Stanford University Press.
- Fry, L. W., Hannah, S., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 1-12.

- Fry, L. W., Vittuci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline, *The Leadership Quarterly* 16, 835–862.
- Giacobbi, P. R., Stancil, M., Hardin, B., & Bryant, L. (2008). Physical activity and quality of life experienced by highly active individuals with physical disabilities. *Adapt Phys Active Q*, 25: 189-207.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2013). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 1-10 <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>
- Hall, M., Smith, D., & Smith, K. L. (2005). Accountants' commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral research in accounting*, 17: 89-109.
- Kakabadse, N., & Kouzmin, A. (2002). Spirituality and leadership Praxis, *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3): 165-182.
- Kannan, R., & Pillai, M. P. (2008). An examination on the professional commitment of engineering college teacher. *international business management*, 2: 218-224.
- Khan, A., Fleva, E. & Qazi, T. (2015). Role of Self-Esteem and General Self-Efficacy in Teachers' Efficacy in Primary Schools. *Psychology*, 6: 117-125.
- Klein Hessling, J., Matthias Jerusalem (2009). Mental health promotion in school by strengthening self-efficacy. *Journal of Health Education*, Vol.109, Iss: 4: 329-34.
- Koslowsky, M. Smadar Lev, (2009) "Moderating the collective and self-efficacy relationship", *journal of Educational Administration* , Vol.47, Iss:4: 452-462.
- Kruse, S., & Lillie, T. (2000). Professional Community: Facilitating Organizational Cultures in Support of Inclusion. *Disability Studies Quarterly*, 20 (4).
- Kurt, T., Duyar, I., & Calik, T. (2011). Are we legitimate yet? A closer look at the casual relationship mechanisms among principal leadership, teacher self-efficacy and collective efficacy. *Journal of Management Development*, 31(1):71-86.
- Mansor, N., Ismail, A. H., Mohd, M. A., Anwar, A., Anwar, N. (2013). Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Commitment in Malaysians' Oil and Gas Industry. *Asian Social*

- Science; Vol. 9, No. 7:179-191. URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n7p179>
- Martinsen, E. W. (2008). Physical activity in the prevention and treatment of anxiety and depression, *Nord J Psychiatry*, 26 (47): 9-25.
- Matherly, L., & Fry, L.W. (2005). Spiritual leadership and the Strategic scorecard model of performance excellence: the case of tomassocorporatlom: the leadership Quarterly. 16: 320-325.
- Mohammadi, A., Vanaki, Z., & Mohammadi, A. (2012). Effect of Implementation of Motivational Program Based on "Expectancy Theory" by Head Nurses on Patients' Satisfaction. *Hayat*, 18(4), 47-60.
- Mohammadi, A., Vanaki, Z., & Mohammadi, A. (2012). Effect of Implementation of Motivational Program Based on "Expectancy Theory" by Head Nurses on Patients' Satisfaction. *Hayat*, 18(4), 47-60.
- Naidoo, M.( 2014). The potential of spiritual leadership in workplace spirituality, *Koers – Bulletin for Christian Scholarship* 79(2): 1-8. Art. #2124, 8 pages. [http:// dx.doi.org/10.4102/ koers. v79i2.2124](http://dx.doi.org/10.4102/koers.v79i2.2124)
- Neal, J. (2013). Faith and Spirituality in the Workplace: Emerging Research and Practice Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace, Springer. pp. 3-18
- Nelia. (2008).The role of self-efficacy in employee commitment. M.Com, University of South Africa (South Africa).
- Niu , Han-Jen (2010) “Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees’ career commitment” *International Journal of Hospitality Management* 29: 743–750.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8): 759-777. <http://dx.doi.org/10.1108/01437730911003911>
- Rahimi, A. (2013). Concept of Spirituality: A Conventional Content Analysis. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences*, 2(1): 11-20.
- Rigotti, T., Schyns, B. and Mohr, G. (2008).A short version of the occupational self-efficacy scale .Structural and construct validity across five countries, *journal of Career Assessment*, 16 :238-255.

- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment, *Journal of Applied Psychology*, 80: 211–225.
- Sallis, J. F., Pinski, R. B., Grossman, R.M., Et al. (1988). The development of self-efficacy scales for health related diet and exercise behaviors. *Health education research*, 3: 283-292.
- Santos, S. (1998). Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic. *Journal of Agricultural Education*, 35 (3): 57-61.
- Sendjaya, S. (2007). Conceptualizing and Measuring Spiritual Leadership in Organizations. *International Journal of Business and Information*, 2 (1): 101- 126.
- Smith, D., & Gall, M. (2008). An empirical examination of a three component model of professional commitment among public accountants. *Journal of behavioral research in accounting*, 20 (1).
- Steyrer, J., Schiffinger, M. & Lang, R. (2008). Organizational commitment- A missing link between leadership behavior and organizational performance? *Scandinavian Journal of Management*, 24(4): 364- 374.
- Wai-Yen C., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification with School, *American Educational Research Journal*, 45 (3): 597-630.
- Yusof, J. M., Mohamad, M. (2014). The Relationship between Spiritual Leadership, Spiritual Well-being and Job Satisfaction in the Malaysian Shipping Industry: A Pilot Study. *International Journal of Research in Social Sciences*. Vol. 4, No.8: 1-13.
- Zajacova, A., & Lynch, S. M. (2005). Self-efficacy, stress and academic success in college. *Journal of Research in Higher Education*, 46(6): 677-706.
- Zaki, M, (2010). Studying the impact of the dimensions od job satisfaction on organizational commitment of teachers in Isfahan High schools, *Mesbah* , No 47: 47-51. (In Persian)
- Zimmerman, B. J., & Kitsantas, A. (2005). Homework practices and academic achievement: The mediating role of self- efficacy and perceived responsibility beliefs. *Contemporary Educational Psychology*, 30, 397-417.