

Studying the Role of Spiritual Leadership and Managers' Self-efficacy in Schools' Organizational Agility

Khosrow Nazari^{1*}, Amir Mousavi²

1. Assistant Professor, Department of Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran
2. M.Sc. in Educational management, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: April 28, 2020; Accepted: January 7, 2021)

Abstract

The current research was conducted with the aim of studying the role of spiritual leadership and managers' self-efficacy in the organizational agility of Andimeshk secondary schools. The research method is a descriptive-survey of the correlation type and the statistical population includes 218 first and second high school principals, 136 of whom were selected by multi-stage relative random sampling. The measurement tools were Fry's spiritual leadership, Sherer's self-efficacy and Sharifi and Zhang's organizational agility questionnaires. The statistical methods of T-test, Pearson's correlation coefficient and simultaneous multivariate regression were used. Data analysis using one-group t-test showed that the average of spiritual leadership, self-efficacy and organizational agility were above average (3) and in a favorable condition. The t-test of independent groups showed that there was no significant difference between male and female managers in spiritual leadership, self-efficacy and organizational agility. Pearson's correlation coefficient test showed that there was a positive and significant relationship between these three variables. Also, the results of simultaneous multivariate regression showed that 34.89% of organizational agility changes can be predicted through spiritual leadership and self-efficacy. In addition, the regression model showed that first the self-efficacy variable, then spiritual leadership can predict organizational agility. The results shows that leadership combined with spirituality along with the self-efficacy of managers in believing in their own abilities, skills and knowledge will provide the basis for improving and improving the school's organizational agility.

Keywords: Organizational agility, Secondary schools, Self-efficacy, Spiritual leadership.

* **Corresponding Author, Email:** nazarikey@gmail.com

مطالعه نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران در چابکی سازمانی مدارس

خسرو نظری^{۱*}، امیر موسوی^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۸)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران در چابکی سازمانی مدارس متوسطه شهر اندیمشک انجام گرفته است. روش انجام پژوهش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل مدیران مدارس متوسطه اول و دوم به تعداد ۲۱۸ نفر که با روش نمونه‌گیری تصادفی نسبی چندمرحله‌ای ۱۳۶ نفر انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه‌های رهبری معنوی فرای، خودکارآمدی شرر و چابکی سازمانی شریفی و ژانگ بود. از روش‌های آماری آزمون تی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره همزمان استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تی تک‌گروهی نشان داد میانگین رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی بالاتر از حد متوسط (۳) و در وضعیت مطلوبی است. آزمون تی گروه‌های مستقل نشان داد تفاوت معناداری بین مدیران زن و مرد در رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی وجود ندارد. آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین این سه متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج رگرسیون چندمتغیره همزمان نشان داد ۳۴/۸۹ درصد از تغییرات چابکی سازمانی از طریق رهبری معنوی و خودکارآمدی قابل پیش‌بینی است. علاوه بر این، مدل رگرسیون نشان داد ابتدا متغیر خودکارآمدی، سپس، رهبری معنوی توان پیش‌بینی چابکی سازمانی را دارند. نتایج بیان‌کننده این است که رهبری توأم با معنویت همراه با خودکارآمدی مدیران در باور به توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانش خود زمینه بهبود و ارتقای چابکی سازمانی مدرسه را فراهم خواهد کرد.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، خودکارآمدی، رهبری معنوی، مدارس متوسطه.

مقدمه

در قرن بیست و یکم پویایی توأم با تغییرات زیاد موجب شده است سازمان‌ها با چالش‌ها و تهدیدات جدیدی که بقا و موفقیت آن‌ها را تحت تأثیر قرار داده، روبه‌رو شوند، به گونه‌ای که پاسخگویی سریع آن‌ها به انتظارات و مطالبات اجتماعی نیز تحت تأثیر گرفته است. نظام آموزشی به عنوان یک نهاد علمی و فرهنگی و رکن اساسی توسعه و پیشرفت کشور در مقایسه با سایر سازمان‌ها به واسطه گستردگی کمی و اهمیت کیفی سیاست‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌ها، تأثیرگذاری و تأثیرپذیری از محیط درون و بیرون بیشتر در معرض این فشارها و تهدیدات است. از طرفی، رویکردها و راه‌حل‌های گذشته آموزش و پرورش دیگر ظرفیت و توانایی خود را برای روبرویی با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی از دست داده و بهتر است راهبردها و دیدگاه‌های جدیدی برای ادامه حیات سازمانی آموزش و پرورش جایگزین و به‌کار گرفته شود. دقیقی و همکاران (۲۰۱۷) و رینیان^۱ (۲۰۱۲) اظهار می‌کنند برای اینکه آموزش و پرورش بتواند در عرصه رقابت، پاسخگویی به نیازهای رو به افزایش جامعه و چالش‌های محیطی قرن بیست و یکم موفق عمل نماید و توانایی خود را در پاسخ به نیازهای در حال رشد دانش‌آموزان بهبود بخشد، ضروری است نظام مدیریت خود را ارتقا بخشد. این امر به ویژه برای سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش که از خرده‌سیستم‌های گسترده‌ای به نام مدارس تشکیل شده و عملکرد آن‌ها به عنوان یک مزیت رقابتی کلیدی در محیط نامطمئن، ناپایدار و پیچیده امروزی دارای حساسیت بوده و مداوم مورد پیش‌قرار می‌گیرند، از اهمیت زیادی برخوردار است. مرد، زین‌آبادی و آراسته (۱۳۹۶) بیان می‌کنند که اداره مدارس در جهان معاصر روز به روز پیچیده و سخت‌تر می‌شود. ایکسینیو^۲ (۲۰۱۹) در اهمیت توجه به مدیریت مدارس به عنوان یکی از پیچیده‌ترین سازمان‌های اجتماعی عصر حاضر اظهار می‌کند که مدارس در ترسیم چشم‌اندازهای آینده، هدف‌گذاری آموزشی، توسعه شایستگی‌های مدیران و معلمان جهت ارتقای پیامدهای یادگیری دانش‌آموزان نقش بنیادی ایفا می‌کنند. از جمله رویکردهایی که مدارس به عنوان یک سازمان آموزشی

1. Renihan
2. Xinyu

برای مواجهه با محیط بی‌ثبات و غیر قابل پیش‌بینی امروز می‌توانند از آن بهره‌گیرند، رویکرد چابکی سازمانی^۱ است. از نظر قانع عبادی و همکاران (۱۳۹۸) چابکی پاسخی به چالش‌های محیطی، تغییر مداوم و سریع با ایجاد نظامی همگن و انعطاف‌پذیر در سازمان‌ها و مراکز آموزشی است. عالم رهنما و مصطفوی‌راد (۱۳۹۸) و ارجمندی و همکاران (۱۳۹۷) اظهار می‌کنند، مفهوم چابکی برای نظام تعلیم و تربیت در سطح کلان و مدارس به عنوان خرده‌سیستم‌های چابک که به سرعت اجرای تغییرات کمک می‌کنند، این پیام را دارد که اداره مدارس به شیوه دیوان‌سالارانه و نگاه از بالا به پایین، به پایان راه خود رسیده است. بنابراین، علیرغم اهمیت چابکی در پیشبرد اهداف آموزشی، مدارس از انعطاف‌پذیری و چابکی زیادی برخوردار نیستند و نشانه‌های پویایی و چابکی در آن‌ها محسوس نیست.

از طرفی، دغدغه اصلاح نظام آموزشی و بهبود عملکرد مدارس در دهه‌های اخیر باعث شده است سیاست‌گذاران نظام آموزش و پرورش توجه بیشتری به مدیران مدارس به عنوان پیش‌تازان تغییر و بازسازی داشته باشند و از جمله عوامل مهم در دستیابی به چابکی سازمانی مدرسه را به‌کارگیری مدیرانی می‌دانند که ضمن برخورداری و بهره‌مندی از صلاحیت‌های دانشی و تجربی، از شایستگی و توانایی‌های رهبری نیز برخوردار باشند (رضایی، قربان‌پور و احسانی، ۱۳۹۷؛ غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۵). علاوه بر این، درفش و گلشن‌پور (۱۳۹۷) و بیشوپ و شول^۲ (۲۰۱۵) بیان می‌کنند سازمان‌های موفق در سده حاضر سازمان‌هایی هستند که توانایی انطباق با ویژگی‌های معنویت را دارند. در این زمینه، کسرای و شکیبایی (۱۳۹۶) اظهار می‌کنند که شیوه رهبری مدیرانی که تمایل بیشتری به معنویت نشان دهند، مؤثرتر از مدیرانی است که تمایلی به معنویت نشان نمی‌دهند. خائف الهی، بهرام میرزایی و متکی (۱۳۹۴) همچنین معتقد هستند رهبری معنوی^۳ که بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است، یکی از اصلی‌ترین اجزای محیط‌های کاری معنوی است. این نظریه بر اساس مدل انگیزش درونی که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع

1. Organizational Agility
2. Bishop & Schol
3. Spiritual Leadership

دوستی و بقاء معنوی است، توسعه یافته است. سیف پناهی شعبانی و رضانی (۱۳۹۶) رهبری معنوی را یک عنصر الهام‌بخش برای سازمان‌ها می‌دانند که از طریق آن بینش متعالی و ارزش‌های انسانی زمینه را برای رشد نیروی کار، افزایش انگیزه، تعهد و تولید فراهم می‌کند. از نظر یورسیوللا^۱ (۲۰۱۶) رهبر معنوی کسی است که در برخورد با موقعیت‌های سازمانی به‌جای مداخله در امور، بصیرت‌بخشی؛ به‌جای کنترل، اعتماد؛ به‌جای اعمال مدیریت، استقلال؛ به‌جای اقدام، تصویرسازی؛ و به‌جای مطرح‌کردن؛ فروتنی از خود نشان می‌دهد. بنابراین، رهبری معنوی یکی از اساسی‌ترین موضوعاتی است که باید در مراکز آموزشی به ویژه در مدیریت مدرسه در عصر حاضر مورد توجه قرار گیرد. به همین علت امروزه تلاش می‌شود افرادی در جایگاه مدیریت مدارس به ایفای نقش بپردازند که برخوردار از ویژگی‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های رهبری معنوی باشند. با وجود این، بیک‌زاد و هدایت فسندوز (۱۳۹۹) اظهار می‌کنند تنها برخورداری از ویژگی رهبری معنوی ضامن موفقیت مدیران مدارس در عصر حاضر نیست و مدیران موفق افرادی هستند که به توانایی‌های خود باور دارند و در خلق نتایج ارزشمند تلاش می‌کنند. از نظر طاهری و هویدا (۱۳۹۸)، خودکارآمدی^۲، توان سازنده‌ای است که از طریق آن مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شود. حسن‌پور، پور و غیورباغبانی (۱۳۹۷) همچنین اظهار می‌کنند که وجود هرگونه مشکل در خودکارآمدی مدیران و معلمان می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر گذاشته و به جامعه دانش‌آموزی و طبیعتاً آینده کشور آسیب برساند. با وجود این، شیربیگی و همکاران (۱۳۹۱) اظهار کرده‌اند بیشتر مطالعات مربوط به خودکارآمدی در حوزه تعلیم و تربیت در ارتباط با معلمان و دانش‌آموزان است و پژوهش‌های اندکی راجع به خودکارآمدی مدیران و سرپرستان انجام شده است. از این نظر، داده‌های اندکی در مورد استفاده از این سازه برای شناخت رفتارهای مدیران مدارس وجود دارد. بنابراین، با توجه به اهمیت چابکی سازمانی مدرسه در جهان معاصر در چارچوب رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران، سؤال اساسی این است که آیا به‌کارگیری مدیران مدارس دارای ویژگی‌های رهبری معنوی و خودکارآمدی در چابکی سازمانی مدرسه نقش دارند؟

1. Ursulla

2. Self Efficacy

مبانی نظری و پیشینه

نخستین بار اصطلاح چابکی را ناگل و داو^۱ (۱۹۹۱) مطرح کردند و پس از آن‌ها پیتر دراکر^۲ در قالب مؤسسه چابک^۳ به این مفهوم پرداخت تا ضرورت پاسخگویی و انعطاف‌پذیری سازمان‌های امروزی را تبیین کند (قانع عبادی و همکاران، ۱۳۹۸). از چابکی به عنوان پارادایم نوظهور قرن بیست و یکم و راهبرد تبدیل شدن به یک سازمان پیشگام جهانی در بازار رقابتی که نیازهای مشتریان به سرعت تغییر می‌کند، نام برده می‌شود (وندلر و دریسدن^۴، ۲۰۱۵). از نظر شریفی و ژانگ^۵ (۲۰۰۰) چابکی از دو عامل اصلی پاسخ به تغییرات به بهترین شکل در کمترین زمان و بهره‌برداری از مزایای آن به عنوان یک فرصت نشأت می‌گیرد. مدل شریفی و ژانگ (۲۰۰۹) بر سه بخش عمده محرک‌های چابکی، که تغییرات محیط کاری را شامل می‌شود و به دنبال یافتن مزیت رقابتی است؛ قابلیت‌های چابکی که شامل توانایی‌های لازم برای واکنش به تغییرات مانند شایستگی، انعطاف‌پذیری، سرعت و پاسخگویی است و ابزارهای دستیابی به قابلیت چابکی استوار است (بریمانی و حسینی میانگله، ۱۳۹۷؛ مردانی، امیرنژاد و احمدزاده، ۱۳۹۷). در این تحقیق چابکی سازمانی مدرسه بر اساس چهار مؤلفه مدل شریفی و ژانگ (۲۰۰۰) شامل پاسخ‌گویی^۶ (توانایی تشخیص تغییرات و واکنش سریع و بهره‌برداری از آن‌ها)؛ شایستگی^۷ (توانایی کسب اهداف و مقاصد سازمانی)؛ انعطاف‌پذیری^۸ (توانایی جریان دادن به فرایندهای مختلف و کسب اهداف متنوع با استفاده از امکانات و تسهیلات یکسان) و سرعت^۹ (توانایی انجام فعالیت‌ها در کمترین زمان ممکن)؛ مورد پژوهش قرار می‌گیرد. با وجود انجام پژوهش‌های مختلف در مورد چابکی سازمانی، اغلب آن‌ها در سازمان‌های اداری انجام شده است. محمودانی (۱۳۹۳) به رابطه چابکی سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران، شهرکی‌پور (۱۳۹۶)

-
1. Nagel & Dove
 2. Peter Druker
 3. Agilit Institution
 4. Wendler & Dresden
 5. Sharifi & Zhang
 6. Responsiveness
 7. Competency
 8. Flexibility
 9. Speed

به تأثیر چابک‌سازی سازمانی بر هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان، ویسی و همکاران (۱۳۹۵) به اثر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی اشاره کرده‌اند. در محیط‌های آموزشی، مزاری و همکاران (۱۳۹۵) به تأثیر خودمدیریتی منابع انسانی بر چابکی سازمانی مدارس، یارطاهری، منتظرالظهور و مرادی پردنجانی (۱۳۹۴) به بررسی رابطه مؤلفه‌های رهبری معنوی و چابکی سازمانی مدیران مدارس، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) به نقش واسطه‌ای سرمایه‌های انسانی در رابطه خود رهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدارس، نقوی، آذر و اسعدی (۱۳۹۴) به عامل فرهنگ، تشکیل سازمان دانش‌محور، نیروی کار چابک، بهبود مستمر، شراکت و همکاری جمعی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی به عنوان عوامل کلیدی توانمندساز ساختاری چابکی سازمانی در مراکز آموزشی اشاره کرده‌اند.

رهبری معنوی، رویکردی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم به طور جدی در مبانی نظری رهبری و مدیریت مطرح شده است (عباسی اسفنجانی و برزگرولیلو، ۱۳۹۸). فرهلم^۱ (۱۹۹۸)، از اولین محققانی بود که اصطلاح رهبری و معنویت را با هم در سازمان‌ها به کار برد. فیشر^۲ (۲۰۱۰) در این زمینه اظهار می‌کند یکی از مفاهیمی که به تدریج در جلسات دانشگاهی و سخنرانی‌های علمی ظهور کرده رهبری معنوی است. طالبی، نیک‌بخش و صفانیا (۱۳۹۹)، اظهار می‌کنند که آخرین تغییرات در مدل رهبری معنوی توسط فرای شامل ایجاد انگیزه و الهام‌بخشیدن به کارکنان از طریق چشم‌انداز و فرهنگ سازمانی براساس عشق دگردوستانه در سال ۲۰۱۶، صورت گرفت. یانگ و فرای (۲۰۱۸) اظهار می‌کنند که رهبر، اعضای سازمان را از طریق عشق و وفاداری درگیر می‌کند. این نظریه بر مبنای الگوی انگیزه درونی که بینش و بصیرت، ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقای معنوی را با هم تلفیق می‌کند، تدوین و تکمیل شده است. در این تحقیق مدل فرای^۳ (۲۰۰۸) که شامل هفت بعد چشم‌انداز سازمانی^۴، عشق به نوع دوستی^۵، و

1. Fairholm

2. Fisher

3. Fry

4. Organizational Vision

5. Altruistic Love

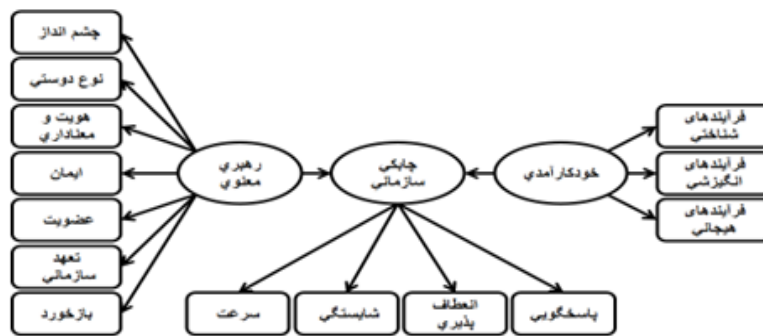
امید و ایمان به تحقق هدف^۱ به عنوان ابعاد ورودی، عضویت^۲ و معناداری در کار^۳، به عنوان ابعاد فرایندی و بازخورد عملکرد^۴ و تعهد سازمانی^۵ به عنوان ابعاد خروجی است، پژوهش می‌شود. به واسطه تأثیرگذاری رهبری معنوی در عملکرد سازمان‌ها، تحقیقات خارجی و داخلی زیادی در این زمینه انجام شده است. در تحقیقات داخلی می‌توان به تحقیقات عطا فر، کاظمی و امیری (۱۳۹۲) در زمینه تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی؛ صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۴) به تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی؛ نصرافهانی و همکاران (۱۳۹۴) به نقش رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی در محیط اداری و در تحقیقات خارجی می‌توان به تحقیقات شولیکخواه، ونگ و لی^۶ (۲۰۱۹) به تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی، پیو و تامپی^۷ (۲۰۱۸) به رابطه رهبری معنوی بر کیفیت زندگی شغلی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، افسر و همکاران (۲۰۱۶) به نقش معنویت در محیط کار، انگیزش درونی و شور و شوق کارکنان اشاره کرد. با وجود اهمیت رهبری معنوی در قرن بیست و یکم، در تحقیقات آموزشی کمتر به این موضوع پرداخته شده است. در این زمینه، فقیه آرام (۱۳۹۶) به تأثیر رهبری معنوی بر خودکارآمدی مدیران مدارس، فرای و همکاران^۸ (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی مدارس، میهالسیا^۹ (۲۰۱۳) به تأثیر شخصیت رهبران مدارس بر عملکرد شغلی معلمان اشاره کرده‌اند. همچنین، فرا تحلیل‌های صورت گرفته در خصوص ارتباط بین معنویت محیط کار و عوامل تأثیرگذار، بیان‌کننده این واقعیت است که ویژگی‌های فردی، سازمانی و رهبری مورد تأکید تحقیقات بوده است. در دهه‌های اخیر خودکارآمدی یکی از ویژگی‌های مهم مدیران در به‌کارگیری بوده است. در این راستا، امروزه باور به خودکارآمدی از جمله عوامل مهم در تبیین رفتارهای انسانی به‌شمار می‌رود.

-
1. Hope/Faith
 2. Membership
 3. Meaningfully
 4. Performance feedback
 5. Organizational commitment
 6. Sholikhah, Wang & Li
 7. Pio & Tampi
 8. Fry
 9. Mihalcea

بیکزاد و هدایت فسندوز (۱۳۹۹) خودکارآمدی را باور افراد به توانایی‌های خود در سازماندهی و انجام اقدامات لازم برای دستیابی به نتایج موفقیت‌آمیز تعریف کرده‌اند. بندورا (۲۰۰۰) بیان می‌کند که خودکارآمدی، سازه‌ای چندبعدی است و در ابعاد خودکارآمدی اجتماعی، تحصیلی، عاطفی و خلاق نظر پژوهشگران را به خود جلب کرده است. باعزت، افلاکی‌فرد و شهیدی (۱۳۹۵) خودکارآمدی معلمان را شامل کارآمدی فردی و حرفه‌ای در تدریس در نظام آموزشی تعریف می‌کنند. بیکزاد و هدایت فسندوز (۱۳۹۹) اظهار می‌کنند که والدین و مدیران بر باورهای فرزندان و کارکنان و خودکارآمدی آنان تأثیرگذارند. پورجاوید (۱۳۹۰)، خودکارآمدی معلمان را دارای ابعاد درگیر کردن فراگیران، راهبردهای آموزشی و مدیریت کلاس می‌داند. برهانی، دهقانی و صمدی (۱۳۹۶) اظهار کرده‌اند که احساس خودکارآمدی معلم بر مدیریت کلاس درس، سبک و روش تدریس، افزایش انگیزه دانش‌آموزان و موفقیت آن‌ها تأثیر دارد. از آنجا که معلمان بنا به شرایط شغلی خود نیازمند درجه بالایی از خودکارآمدی هستند تا بتوانند آموزه‌های خود را به‌خوبی به دانش‌آموزان منتقل کنند، نبود خودکارآمدی در آن‌ها می‌تواند مشکلات عدیده‌ای را در اداره کلاس ایجاد کند. در این راستا، تقویت و توجه به ویژگی خودکارآمدی در عملکرد مدیران و معلمان مستلزم شناسایی عوامل پیشابندی یا تعیین‌کننده آن است. پیشینه پژوهشی خودکارآمدی در بستر آموزشی نشان می‌دهد که بین موفقیت مدیران در امر مدیریت آموزشگاه و معلمان در تدریس رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. از جمله این تحقیقات می‌توان به تحقیق باعزت، افلاکی‌فرد و شهیدی (۱۳۹۵)، در زمینه ابعاد مدیریت دانش با خودکارآمدی و خلاقیت معلمان، کج‌باف، نقوی و عرب بافرانی (۱۳۹۴) ارتباط توانمندسازی و خودکارآمدی، فقیه آرام (۱۳۹۶) ارتباط حالات فیزیکی و عاطفی، استفاده از ترغیبات کلامی، به‌کارگیری تجربه جانشینی و تأکید بر تجربه‌های موفق مدیران و کارکنان آموزشی با خودکارآمدی و قلابی و همکاران (۱۳۹۱) به رابطه خودکارآمدی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان اشاره کرد. در تحقیقات خارجی مارگولیس و مک کیب^۱ (۲۰۱۰) به خودکارآمدی به

عنوان کلیدی برای بهبود انگیزه یادگیری یادگیرندگان، درانگ^۱ (۲۰۱۱) به تأثیر خودکارآمدی معلمان در بهبود فعالیت‌های آموزشی و کیفیت تدریس اشاره کرده‌اند. با وجود این، براساس نظر چن و لی^۲ (۲۰۱۳)، متغیرهای خودباوری و خودکارآمدی کارکنان به عنوان مکانیزم‌های انگیزشی در بسیاری از مدل‌های رهبری معنوی نادیده گرفته شده است. بنا بر آنچه درباره سه متغیر رهبری معنوی، خودکارآمدی مدیران و چابکی سازمانی مدرسه بیان شد، مشخص است که این سه متغیر رابطه نزدیکی با هم دارند، ولی پژوهش مستقلی که این سه متغیر را در قالب یک الگوی مستقل برای کاربرد در مدارس در کنار هم قرار دهد، در ادبیات مربوط به این مباحث به آن پرداخته نشده است و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه تنها دو متغیر از متغیرهای پژوهش را بررسی کرده‌اند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف «مطالعه نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران در چابکی سازمانی مدارس متوسطه اندیمشک» انجام شده است.

مدل مفهومی پژوهش حاضر رابطه بین رهبری معنوی فرای و خودکارآمدی شرر و مادوکس را به عنوان متغیرهای مستقل و چابکی سازمانی شریفی و ژانگ را به عنوان متغیر وابسته در شکل ۱ نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Drang
2. Chen & Li

سؤالات پژوهش به شرح زیر است:

۱. وضعیت موجود رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی مدارس متوسطه اندیمشک چگونه است؟
۲. آیا بین دیدگاه مدیران زن و مرد در متغیرهای رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد؟
۳. آیا بین رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟
۴. آیا چابکی سازمانی مدارس بر اساس متغیرهای رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران قابل پیش‌بینی است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، پیمایشی از نوع توصیفی و از نظر ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری شامل مدیران دوره متوسطه اول و دوم شهرستان اندیمشک در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۲۱۸ نفر (۱۴۲ مرد و ۷۶ زن) که ۱۳۶ نفر از آنان با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی شامل ۸۸ نفر مرد و ۴۸ نفر زن انتخاب شدند. به منظور آزمون سؤالات از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون تی تک‌گروهی، تی مستقل، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره (روش همزمان) استفاده شد. در این پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵)، خودکارآمدی شرر و مادوکس^۱ (۱۹۸۲) و چابکی سازمانی شریفی و ژانگ^۲ (۲۰۰۰) برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد.

پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵): این پرسشنامه شامل ۲۵ سؤال با ۷ مؤلفه چشم‌انداز، نوع دوستی، ایمان، هویت و معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (بسیار موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، و بسیار مخالفم) ارائه شده است. حداکثر نمره‌ای

1. Sherer & Maddux

2. Sharifi & Zhang

که فرد می‌تواند از این پرسشنامه بگیرد، ۱۲۵ و حداقل ۲۵ است. شهبازی و ناظم (۱۳۹۵) پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۴۷ گزارش کرده‌اند که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه است. در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی شرر و مادوکس (۱۹۸۲): پرسشنامه خودکارآمدی شرر و مادوکس دارای ۱۷ گویه در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت و نمره‌گذاری ۵،۴،۳،۲،۱ ارائه شده است. حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این پرسشنامه بگیرد، ۸۵ و حداقل ۱۷ است. شرر و مادوکس میزان آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. به نقل از دهقان، آتش‌پور و شفقی (۱۳۹۳)، ضریب اعتبار این مقیاس با استفاده از روش دونیمه‌کردن آزمون گاتمن برابر با ۰/۷۶ و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است. این پرسشنامه یکی از پرسشنامه‌های پرکاربرد در تحقیقات داخلی و خارجی در زمینه ارزیابی خودکارآمدی است. فقیه آرام (۱۳۹۶) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۵ گزارش کرده است. در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد.

پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۰): این پرسشنامه شامل ۲۹ گویه و چهار مؤلفه سرعت، شایستگی، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی است که در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این پرسشنامه بگیرد ۱۴۵ و حداقل ۲۹ است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شده است. در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. همچنین، به منظور کسب اطمینان از روایی، پرسشنامه‌ها در اختیار پنج نفر از متخصصان مدیریت آموزشی و علوم تربیتی که با مباحث این پرسشنامه‌ها آشنایی داشتند، قرار گرفتند که اعتبار پرسشنامه‌ها با اصلاحاتی در واژگان و اصطلاحات تأیید شدند.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی نرمال‌بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. جدول ۱ نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای فرض نرمال بودن داده‌ها

متغیر	آماره	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
رهبری معنوی	۱,۵۲	۱۳۵	۰,۳۴۵	نرمال
خودکارآمدی	۱,۱۱۴	۱۳۵	۰,۱۶۷	نرمال
چابکی سازمانی	۰,۹۸۶	۱۳۵	۰,۲۸۶	نرمال

بررسی بهنجار (نرمال بودن) داده‌ها براساس آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جدول ۱ برای متغیر رهبری معنوی با مقدار ۱,۵۲ و سطح معناداری ۰,۳۴۵، خودکارآمدی با مقدار ۱,۱۱۴ و سطح معناداری ۰,۱۶۷ و چابکی سازمانی با مقدار ۰,۹۸۶ و سطح معناداری ۰,۲۸۶ نشان می‌دهد که متغیرها از توزیع نرمالی برخوردار می‌باشند و بنابراین، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

سؤال اول: وضعیت موجود رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی در مدارس متوسطه اندیمشک چگونه است؟

جدول ۲. وضعیت رهبری معنوی مدیران برحسب آزمون تی تک‌نمونه‌ای

شاخص متغیر	میانگین از ۵	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری
رهبری معنوی	۳,۹۸	۰,۸۶	۰,۹۸	۱۴,۱۶	۱۳۵	۰,۰۰۰۱
چشم‌انداز	۳,۸۹	۰,۵۶	۰,۸۹	۱۳,۲۱	۱۳۵	۰,۰۰۰۱
نوع دوستی	۴,۶۶	۰,۴۵	۰,۶۶	۲۳,۲۲	۱۳۵	۰,۰۰۰۱
ایمان	۳,۹۷	۰,۳۳	۰,۹۷	۷,۰۹	۱۳۵	۰,۰۰۰۵
معناداری	۳,۸۷	۰,۴۷	۰,۸۷	۱۹,۱۶	۱۳۵	۰,۰۰۳۵
عضویت	۳,۶۵	۰,۲۷	۰,۶۵	۱۵,۶۶	۱۳۵	۰,۰۰۰۴
تعهد	۴,۲۱	۰,۶۲	۰,۲۱	۴,۷۸	۱۳۵	۰,۰۰۰۱
بازخورد	۳,۴۵	۰,۷۸	۰,۴۵	۲,۱۹	۱۳۵	۰,۰۰۳۲

در سطح ۰,۰۵ معنادار است.

نتایج جدول ۲ با استفاده از آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان می‌دهد که میانگین نمره رهبری معنوی در گروه نمونه ۳/۹۸ با انحراف استاندارد ۰/۸۶ است که به طور معناداری ($P < ۰/۰۰۱$) از نمره برش (۳) بالاتر است. همچنین، از هفت مؤلفه رهبری معنوی، نوع دوستی و تعهد به ترتیب، ۴/۶۶ و ۴/۲۱ بیشترین میانگین، بازخورد و عضویت به ترتیب، ۳/۴۵ و ۳/۶۵ کمترین میانگین را دارند.

جدول ۳. وضعیت چابکی سازمانی مدارس برحسب آزمون تی تک‌نمونه‌ای

شاخص متغیر	میانگین از ۵	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری
چابکی سازمانی	۳/۶۱	۰/۹۷	۰/۶۱	۱۰/۱۶	۱۳۵	۰/۰۰۰
سرعت	۳/۶۵	۰/۳۵	۰/۶۵	۶/۴۵	۱۳۵	۰/۰۰۰۱
شایستگی	۳/۷۳	۰/۱۲	۰/۷۳	۲۲/۲۹	۱۳۵	۰/۰۰۰۱
انعطاف‌پذیری	۲/۹۵	۰/۱۱	۰/۹۵	۱۹/۱۶	۱۳۵	۰/۰۰۰۵
پاسخگویی	۳/۱۴	۰/۵۵	۰/۱۴	۱۰/۱۷	۱۳۵	۰/۰۰۰

نقطه وسط طیف پرسشنامه (عدد ۳) به عنوان میانگین معیار یا برش در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

نتایج جدول ۳ با استفاده از آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان می‌دهد که میانگین نمره چابکی سازمانی در گروه نمونه برابر ۳/۶۱ با انحراف استاندارد ۰/۹۷ است که به طور معناداری ($P < ۰/۰۰۱$) از نمره برش (۳) بالاتر است. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که غیر از مؤلفه انعطاف‌پذیری که پایین‌تر از نمره برش یا معیار (۳) است، نمره مؤلفه‌های سرعت، شایستگی و پاسخگویی بالاتر از میانگین معیار می‌باشند.

جدول ۴. وضعیت خودکارآمدی برحسب آزمون تی تک‌نمونه‌ای

شاخص متغیر	میانگین از ۵	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری
خودکارآمدی	۳/۷۵	۰/۸۵	۰/۷۵	۱۰/۱۶	۱۳۵	۰/۰۰۰
فرایندهای شناختی	۳/۸۵	۰/۱۷	۰/۸۵	۶/۴۵	۱۳۵	۰/۰۰۰۱
فرایندهای انگیزشی	۳/۹۱	۰/۲۳	۰/۹۱	۲۲/۲۹	۱۳۵	۰/۰۰۰۱
فرایندهای هیجانی	۳/۴۹	۰/۵۷	۰/۴۹	۱۹/۱۶	۱۳۵	۰/۰۰۰۵

نقطه وسط طیف پرسشنامه (عدد ۳) به عنوان میانگین معیار یا برش

در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

نتایج جدول ۴ با استفاده از آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان می‌دهد که میانگین نمره خودکارآمدی در گروه نمونه برابر ۳٫۷۵ با انحراف استاندارد ۰٫۸۵ است که به طور معناداری ($P < ۰٫۰۰۱$) از نمره برش (۳) بالاتر است. همچنین، نتایج نشان می‌دهد مؤلفه فرایندهای انگیزشی بیشترین میانگین (۳٫۹۱) را دارد.

سؤال دوم: آیا بین دیدگاه مدیران زن و مرد در بعد رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی مدارس متوسطه تفاوت وجود دارد؟

جدول ۵. نتایج تی گروه‌های مستقل در خصوص تفاوت رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی بین مدیران زن و مرد

متغیر	نمونه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره تی	سطح معناداری
رهبری معنوی	مرد	۸۸	۳٫۷۶۷	۰٫۸۷۳	۱۳۵	۰٫۳۱۲	۰٫۲۳۷
	زن	۴۸	۴٫۱۹۹	۰٫۸۰۶			
خودکارآمدی	مرد	۸۸	۳٫۹۴۹	۰٫۸۱۳	۱۳۵	۰٫۴۵۳	۰٫۶۱۳
	زن	۴۸	۳٫۵۶۸	۰٫۸۴۸			
چابکی سازمانی	مرد	۸۸	۳٫۸۹۰	۰٫۷۲۱	۱۳۵	۰٫۵۲۳	۰٫۲۴۸
	زن	۴۸	۳٫۳۴۳	۰٫۹۹۴			

نتایج جدول ۵ آزمون تی گروه‌های مستقل برای مقایسه تفاوت در رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی مدیران زن و مرد نشان می‌دهد که مقدار تی محاسبه شده به ترتیب، برای این سه متغیر (۰٫۳۱۲، ۰٫۴۵۳ و ۰٫۵۲۳) با ۹۵ درصد اطمینان از مقدار تی جدول (۲٫۵۷) کوچکتر است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت بین دیدگاه مدیران زن و مرد در رهبری معنوی، خودکارآمدی مدیران و چابکی سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

سؤال سوم: آیا بین رهبری معنوی، خودکارآمدی مدیران و چابکی سازمانی مدرسه رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۶. ماتریس همبستگی رابطه بین رهبری معنوی و چابکی سازمانی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه رهبری معنوی با چابکی سازمانی	۱۳۶	۰٫۵۱۷**	۰٫۰۰۰۱

در سطح ۰٫۰۵ معنادار است.

داده‌های جدول ۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد و $P=0,0001$ نشان می‌دهد که بین رهبری معنوی و چابکی سازمانی مدارس متوسطه رابطه مثبت، مستقیم و معناداری با سطح همبستگی متوسط وجود دارد ($r=0,517$). این نتیجه نشان می‌دهد با بهبود رهبری معنوی، چابکی سازمانی مدارس متوسطه به نسبت ضریب همبستگی مشاهده شده بهبود خواهد یافت.

جدول ۷. ماتریس همبستگی رابطه بین خودکارآمدی مدیران و چابکی سازمانی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه خودکارآمدی با چابکی سازمانی	۱۳۶	۰,۵۵۱**	۰,۰۰۰۱

در سطح ۰,۰۵ معنادار است.

داده‌های جدول ۷ در سطح اطمینان ۹۵ درصد و $P=0,0001$ نشان می‌دهد بین خودکارآمدی مدیران و چابکی سازمانی مدارس متوسطه رابطه مثبت، مستقیم و معناداری با سطح همبستگی متوسط وجود دارد ($r=0,551$). نتایج نشان می‌دهد که با بهبود خودکارآمدی مدیران، چابکی سازمانی مدارس متوسطه به نسبت ضریب همبستگی مشاهده شده بهبود خواهد یافت.

سؤال چهارم: آیا چابکی سازمانی مدارس بر اساس متغیرهای رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران قابل پیش‌بینی است؟

به منظور تعیین نقش هر یک از متغیرهای پیش‌بین (رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران) در تبیین واریانس و تغییرات چابکی سازمانی مدارس از رگرسیون همزمان استفاده شد. در رگرسیون همزمان همه متغیرهای پیش‌بین به طور همزمان وارد تحلیل می‌شوند و هر متغیر پیش‌بین بر اساس توان پیش‌بینی خود ارزیابی می‌شود (پلنت^۱، ۲۰۱۰).

جدول ۸. تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی متغیر چابکی سازمانی

شاخص‌های آماری مدل	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین)	ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	احتمال
همزمان	۰,۵۸۷	۰,۳۴۴	۰,۳۳۴	۰,۷۹۱۵۳	۰,۰۰۰۱

نتایج رگرسیون چندمتغیره همزمان در جدول ۸ حاکی از آن است که همبستگی رهبری معنوی و خودکارآمدی (متغیرهای پیش‌بین) با چابکی سازمانی به عنوان متغیر ملاک $R = ۰,۵۸۷$ است. همچنین، ضریب همبستگی تعدیل‌شده ($R^2 = ۰,۳۳۴$) نشان می‌دهد رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران، ۳۳,۴ درصد از تغییرات چابکی سازمانی مدرسه را پوشش می‌دهند.

جدول ۹. ضرایب رگرسیونی متغیرهای واردشده به معادله

مدل	B	SE	Beta	t	سطح معناداری
ضریب ثابت	۴۳,۲۲	۷,۰۵	-	۳,۵۶	۰,۰۰۱
خودکارآمدی مدیران	۰,۴۲۰	۰,۱۰۶	۰,۳۷۲	۳,۹۵۵	۰,۰۰۰
رهبری معنوی	۰,۳۰۲	۰,۱۰۵	۰,۲۷۰	۲,۸۷۲	۰,۰۰۵

داده‌های جدول ۹ نشان می‌دهد در این مدل دو متغیر خودکارآمدی و رهبری معنوی مدیران از لحاظ آماری معنادار هستند. متغیر خودکارآمدی دارای ارزش بتای ($B = ۰,۴۲۰$ و $p = ۰,۰۰۰$) و متغیر رهبری معنوی دارای ارزش بتای ($B = ۰,۳۰۲$ و $p = ۰,۰۰۵$) هستند. با توجه به بتای به دست آمده می‌توان گفت از نظر توان پیش‌بینی‌کنندگی، ابتدا متغیر خودکارآمدی و سپس، متغیر رهبری معنوی توان پیش‌بینی متغیر چابکی سازمانی را دارند.

جدول ۱۰. تحلیل واریانس تغییرات متغیر ملاک بر اساس تغییرات متغیرهای پیش‌بین

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۴۳,۷۱۸	۲	۲۱,۸۵۹	۳۴,۸۹۰	۰,۰۰۰
باقیمانده	۸۳,۳۲۶	۱۳۳	۰,۶۲۷		
کل	۱۲۷,۰۴۴	۱۳۵			

جدول ۱۰ معناداری کل مدل رگرسیون را نشان می‌دهد. با توجه به مقدار آماره آزمون $F(۳۴,۸۹)$ و ($P < ۰,۰۰۰۱$) که کمتر از ۰,۰۵ است، مدل موجود با اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده و براساس داده‌های موجود این مدل قادر به پیش‌بینی تغییرات چابکی سازمانی است. به عبارتی، مدل رگرسیون قادر است میزان تغییرات و واریانس متغیر چابکی سازمانی مدارس را بر اساس دو متغیر پیش‌بین (رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران) تبیین کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مطالعه نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران با چابکی سازمانی مدارس متوسطه اول و دوم اندیمشک انجام شده است. یافته‌ها در پاسخ به سؤال اول نشان داد وضعیت موجود رهبری معنوی، خودکارآمدی مدیران و چابکی سازمانی مدرسه بالاتر از حد متوسط (۳) و در وضعیت مطلوبی است. در زمینه وضعیت موجود رهبری معنوی می‌توان اظهار کرد ترویج و توسعه معنویت در محیط کار راهبردی است که ماندگاری سازمان را در محیط پرتلاطم کنونی تضمین می‌کند. مدیر مدرسه در نقش رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد، چشم‌اندازی از آینده مدرسه را ترسیم می‌کند و با نفوذ معنوی در کارکنان، ایمان به تحقق چشم‌انداز را بیمه می‌کند. تأثیر معنوی مدیر بر زیردستان انگیزه، قدرت و توان آنان را در تحقق اهداف مدرسه افزایش می‌دهد. این نتیجه با نتایج قنبری و همتی (۱۳۹۶)، مهدی‌نژاد و پهلوان روی (۱۳۹۳) همسو است. در زمینه وضعیت موجود خودکارآمدی مدیران می‌توان اظهار کرد هرچه خودکارآمدی عوامل آموزشی و مدیران بالاتر باشد، به خود اطمینان و اعتماد بیشتری خواهند داشت، کار خود را با جدیت و دقت بیشتری انجام می‌دهند، و این موضوع نیز در موفقیت، تلاش و جدیت دانش‌آموزان تأثیرگذار خواهد بود. این رفتارها باعث ایجاد انگیزه، بالارفتن تعهد و رضایت مجموعه را نیز به دنبال خواهد داشت. خودکارآمدی بالا علاوه بر اینها موجب می‌شود مدیران وقت بیشتری را صرف مدیریت و امور مدرسه کنند، در طراحی برنامه‌های آموزشی خلاقیت و نوآوری به خرج دهند، از مشارکت و همراهی کادر اداری و آموزشی مدرسه بیشتر بهره‌مند شوند. این نتیجه با نتایج شیرینی و همکاران (۱۳۹۱)، قنبری و همتی (۱۳۹۴) و کولا و تسدمیر^۱ (۲۰۱۴) همسو است. همچنین، در زمینه وضعیت موجود چابکی سازمانی مدارس، با نتایج سواری و همکاران (۲۰۱۳) در ابعاد انعطاف‌پذیری و شایستگی، و رشیدی و همکاران (۱۳۹۷) همسو است و با تحقیقات قدم‌پور و زندکریمی (۱۳۹۸) و باقری کراچی (۱۳۹۲) ناهمسو است. در ارتباط با پایین‌بودن میانگین مؤلفه انعطاف‌پذیری از چابکی سازمانی، می‌توان گفت که وجود نظام برنامه‌ریزی متمرکز صرف در نظام اداری و آموزشی، فرصت هرگونه

خلاقیات و انعطاف‌پذیری را در اجرای آیین‌نامه‌های آموزشی و اداری از مدارس و به ویژه مدیران سلب کرده است و این مسأله یکی از دغدغه‌های جدی مدیران و معلمان است.

نتایج آزمون تی گروه‌های مستقل برای بررسی مقایسه تفاوت در رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی مدیران متوسطه زن و مرد تحقیق نشان داد که تفاوت معناداری بین مدیران زن و مرد در رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابکی سازمانی وجود ندارد، با این وجود در متغیر رهبری معنوی، مدیران زن با میانگین (۴/۱۹) نسبت به مدیران مرد با میانگین (۳/۷۶) میزان بیشتری را گزارش کرده‌اند. در این زمینه می‌توان اظهار کرد که میانگین بالای رهبری معنوی از نظر مدیران زن ناشی از توجه بیشتر زنان به معنویت، مذهب و حالات احساسی و عاطفی است. طالبی، نیک‌بخش و صفانیا (۱۳۹۹)، در این زمینه اظهار می‌کنند جلوه‌هایی از عشق دگردوستانه که به طور ذاتی در رهبری معنوی وجود دارد با نوعی رفتارهای مهربانانه فردی عمیق و واقعی همسو است. علاوه بر این، زنان در کار به روابط بیشتر اهمیت می‌دهند و از روش‌های شهودی بیشتر بهره می‌گیرند (مرادی، نادری و پورکریمی، ۱۳۹۳)، که این نتیجه با پژوهش فقیه آرام (۱۳۹۶) نیز همسو است. در ارتباط با متغیر خودکارآمدی مدیران زن و مرد، نتایج نشان داد تفاوت معناداری بین دو گروه مدیران زن و مرد وجود ندارد. این نتیجه با پژوهش‌های شیرینیگی و همکاران (۱۳۹۱)، نجفی‌زاده و میرزایی (۲۰۱۴) همسو است، اما با نتایج تحقیقات پینتریج و دی‌گروت^۱ (۲۰۰۴)، و موریس^۲ (۲۰۰۲) ناهمسو است. شیرینیگی و همکاران (۱۳۹۱) اظهار می‌کنند که تفاوت‌های جنسیتی ناشی از ادراک نادرست ریشه در عوامل فرهنگی، اجتماعی و خانوادگی داشته و موضوعی اکتسابی است. نتیجه اینکه تفاوت در باورهای خودکارآمدی ناشی از عوامل بیولوژیک نمی‌باشد، بلکه به نظر می‌رسد ادراک از نقش‌ها و الگوهای جنسیتی، فهم نادرست از توانایی‌ها، قابلیت‌ها، عدم عدالت در فرصت‌های آموزشی عواملی هستند که با ابزارهای رسانه‌ای بر القاء تفاوت‌های جنسیتی در کارآمدی نقش ایفا می‌کنند. تفاوت در میانگین خودکارآمدی مدیران مرد (۳/۹۴) با میانگین خودکارآمدی مدیران زن (۳/۵۶) را می‌توان اینگونه نیز تبیین کرد که چالش‌های پیش روی زنان در مقایسه با مردان

1. Pintrich & De Groot

2. Muris

در مقوله خودکارآمدی بیشتر و پیچیده‌تر است و بنا بر دیدگاه بندورا (۲۰۰۰) منابع خودکارآمدی و به طور مشخص تجربه مستقیم موفقیت به عنوان یک منبع نیرومند و قوی بیشتر در اختیار مردان است تا زنان. این نتیجه با تحقیقات تولایی (۱۳۹۲) همسو است و با پژوهش فقیه آرام (۱۳۹۶) ناهمسو است. همسویی و ناهمسویی مشاهده شده در تحقیقات را می‌توان ناشی از تأثیر عوامل محیطی، اجتماعی و فرهنگی بر خودکارآمدی تبیین کرد. در ارتباط با چابکی سازمانی، نتایج نشان داد تفاوت معناداری بین دو گروه مدیران زن و مرد در چابکی سازمانی وجود ندارد. این نتیجه با نتایج پژوهش یارطاهری، منتظرالظهور و مرادی پردنجانی (۱۳۹۴)، همسو است. نتایج بررسی این سؤال نشان داد مدیران مرد میانگین (۳/۸۹) و مدیران زن میانگین (۳/۵۶) را در چابکی سازمانی به خود اختصاص داده‌اند. تفاوت در نگرش میانگین چابکی سازمانی برای مردان در مقایسه با میانگین چابکی سازمانی مدیران زن را می‌توان به ویژگی‌های فیزیولوژیک زنان و مردان و انتظاری که از سازمان دارند، نسبت داد. این نتیجه با نتایج تحقیقات امین و میر (۱۳۹۴)، و ذبیحی و همکاران (۱۳۹۴) همسو است.

تحلیل آزمون ضریب همبستگی پیرسون در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان داد بین رهبری معنوی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری در سطح نسبتاً بالا ($r=0.517$) وجود دارد. براساس این نتیجه، می‌توان اظهار کرد، مدیرانی که از ویژگی رهبری معنوی برخوردارند، برای مدرسه چشم‌انداز تعریف می‌کنند، به دانش‌آموزان، معلمان و سایر کارکنان به دیده احترام می‌نگرند، و بخشی از زمان خود را به حل مشکلات آن‌ها اختصاص می‌دهند. آن‌ها همچنین، از حضور در مدرسه لذت می‌برند و از اینکه عضوی از تیم مدرسه هستند و نقش تعیین‌کننده‌ای در این جمع دارند در آن‌ها نوعی تعهد به کار، پاسخگویی در برابر دیگران، سرعت‌بخشی در انجام فعالیت‌ها را ایجاد می‌کند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش شهرکی‌پور (۱۳۹۶) و زارع و حسینی (۱۳۹۶) همسو است. همچنین، آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین خودکارآمدی مدیران با چابکی سازمانی مدرسه رابطه مثبت و معناداری در سطح نسبتاً بالا ($r=0.551$) وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد اگر مدیری به توان خود در انجام دادن وظایف شغلی اطمینان داشته باشد و مهارت‌های شناختی، انگیزشی و هیجانی

لازم را برای انجام مطلوب وظایف کاری کسب کرده باشد، در فرایند تصمیم‌گیری امور مدرسه می‌تواند بدون فوت وقت عمل کرده، سیاست‌ها، برنامه‌ها و تصمیم‌ها دربارهٔ امور جزئی و کلی مدرسه را با محیط داخل و خارج مدرسه انطباق داده، سپس به اقدام عملی بپردازد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج رضایی، قربان‌پور و احسانی (۱۳۹۷)، و صفدریان و پورکیانی (۱۳۹۶) همسو است.

تحلیل و تبیین مدل رگرسیون همزمان نشان داد دو متغیر رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران، تنها ۳۳/۴ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را نشان می‌دهند. همچنین، مقدار متوسط متغیر برون‌داد (چابکی سازمانی مدرسه)، نشان می‌دهد عوامل تأثیرگذار آشکار و پنهان بیشتری در کنش و واکنش بین عوامل سازمانی و انسانی مدرسه وجود دارد و به علت ماهیت پیچیده این تعاملات در فرهنگ مدرسه، بهتر است اینگونه تحقیقات تکرار شوند تا متغیرهای مکنون و تأثیرگذار بر چابکی سازمانی مدرسه را شناسایی کرد. زیرا تغییر و تحولات دنیای امروز با ادبیات جهانی‌سازی و جهانی‌شدن عجین و هم‌نوا شده است و وجود مدارس منعطف، شایسته و پاسخگو با توان سرعت بالا را ضروری و با اهمیت می‌داند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های رضایی، قربان‌پور و احسانی (۱۳۹۷) و وحدتی روحانی و ترکچین (۱۳۹۸) همسو است. براساس نتایج این پژوهش مدیریت و رهبری توأم با معنویت همراه با احساس خودکارآمدی و باور به توانایی‌ها، مهارت و دانش خود زمینهٔ بهبود و چابکی سازمانی مدرسه را موجب خواهد شد. با توجه به نقش محوری مدیران در پیشبرد امور مدرسه، این امر می‌تواند زمینهٔ توسعهٔ فرهنگ مدرسه در دستیابی به مدرسه‌ای چابک را که از کارایی و اثربخشی در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی برخوردار است، نیز به دنبال داشته باشد. بنابراین، ایفای مؤثر این نقش و دستیابی به اهداف متعالی و دوربرد آموزش و پرورش مستلزم به‌کارگیری مدیرانی است که برخوردار از رهبری معنوی و دارای احساس خودکارآمدی باشند تا بتوانند مدرسه‌ای چابک را برای پاسخگویی به نیازهای متنوع فراگیران ایجاد و مدیریت کنند.

از آنجا که بین رهبری معنوی و چابکی سازمانی رابطه وجود دارد و چابکی سازمانی را می‌توان از روی رهبری معنوی پیش‌بینی کرد، پیشنهاد می‌شود، دوره‌های آموزشی چابک‌سازی مدارس با محتوای چگونگی سازگاری با تغییرات، تصمیم‌گیری سریع، توانایی کسب دانش، انعطاف‌پذیری و

پاسخگویی به فرصت‌ها و تهدیدات محیط برای هر دو گروه مدیران زن و مرد برگزار شود. همچنین، در انتخاب مدیران مدارس متوسطه به ویژگی‌های ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی، داشتن چشم‌انداز، تعهد سازمانی و توان نفوذ در کارکنان مدرسه، معلمان و دانش‌آموزان توجه شود. علاوه بر این، با توجه به همبستگی نسبتاً بالای خودکارآمدی و چابکی سازمانی، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی با هدف ارتقاء مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت مدیران متوسطه برنامه‌ریزی و اجرا شود. همچنین، به مدیران سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با دعوت از متخصصان زمینه آگاهی مدیران مدارس متوسطه در خصوص شناخت از ابعاد و مؤلفه‌های رهبری معنوی، خودکارآمدی و چابک‌سازی مدارس و ویژگی‌های مدرسه چابک، سمینار، کارگاه و دوره‌های آموزشی را فراهم کنند.

در نهایت، باید گفت، براساس نتایج، سهم متغیرهای رهبری معنوی و خودکارآمدی مدیران مدارس متوسطه به عنوان متغیرهای پیش‌بین چابکی سازمانی مدرسه پایین‌تر از حد متوسط بود. بنابراین، برای آگاهی از متغیرهای تأثیرگذار دیگر بر چابکی سازمانی مدرسه، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود ضمن تکرار این تحقیق در بین مدیران دوره‌های تحصیلی ابتدایی، متوسطه اول و دوم، متغیرهای پیش‌بین دیگری را در تحقیقات آتی پژوهش کنند.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری با محدودیت‌هایی مواجه بوده است، از آن جمله، عدم تعهد لازم به فرهنگ پژوهش، اعم از پاسخگویی با دقت و با حوصله و ارسال به‌موقع و سریع پرسشنامه‌ها، طولانی‌بودن پاسخگویی به مکاتبات برای دریافت مجوز اجرای پژوهش در مدارس از محدودیت‌هایی بود که پژوهشگر در انجام این پژوهش با آن‌ها مواجه بود.

منابع

- ارجمندی، طیبیه، امین بی‌دختی، علی‌اکبر، و رضایی، علی‌محمد (۱۳۹۷). طراحی الگوی توانمندسازهای چابکی در دانشگاه‌ها. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱(۵)، ۲۰۷-۲۰۱.
- امین، فرشته، و میر، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی تأثیرات متغیرهای جمعیت‌شناختی بر چابکی نیروی انسانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، ۸(۲)، ۲۵۵-۲۳۳.
- باغزت، سارا، افلاکی‌فرد، حسین، و شهیدی، نیما (۱۳۹۵). رابطه بین مدیریت دانش، خودکارآمدی و خلاقیت معلمان مراکز پیش‌دبستانی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۴)، ۱۸۵-۱۶۹.
- باقری کراچی، امین (۱۳۹۲). *بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های چابکی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان فارس و ارائه الگوی مناسب*. رساله دکتری برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- برهانی، شیما، دهقانی، مرضیه، و صمدی، پروین (۱۳۹۶). بررسی تأثیر هوش معنوی و خودکارآمدی معلمان بر سبک‌های تدریس آنان با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف در شهرستان رودبار. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۱۲(۱)، ۴۵-۲۵.
- بریمانی، ابوالقاسم، و حسینی میانگله، سیده زهرا (۱۳۹۷). رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای بهشهر و نکا). *مطالعات علوم اجتماعی ایران*، ۱۵(۵۸)، ۹۸-۸۲.
- بیک‌زاد، جعفر، و هدایت فسندوز، علی (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل‌سازی تأثیر هوش معنوی بر خودکارآمدی، واکاوی دیدگاه معلمان. *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱۱(۴۴)، ۸۶-۷۱.
- پورجاوید، سهیلا (۱۳۹۰). *واکاوی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی تدریس آموزشگران مراکز آموزش کشاورزی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی، دانشگاه رازی.
- تولایی، صدیقه انجیله (۱۳۹۲). رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی معلمان دوره دوم متوسطه. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه شهید بهشتی.

- حسن پور، ملیحه، پور، سمیرا، و غیورباغبانی، سیدمرتضی (۱۳۹۷). تبیین نقش خودکارآمدی در رابطه بین فرسودگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۰(۲۰)، ۱۷۹-۲۰۲.
- خائف الهی، احمد، بهرام میرزایی، آرش، و متقی، پیمان (۱۳۸۹). مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان. *ماهنامه تدبیر*، ۲۱۷، ۲۹-۳۳.
- درفش، حجت‌اله، و گلشن پور، مرجان (۱۳۹۷). معنویت در محیط کار و رابطه آن با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه اهواز. *مدیریت مدرسه*، ۶(۲)، ۱۴۲-۱۲۳.
- دهقان، فاطمه، آتش پور، سیدحمید، و شفتی، سید عباس (۱۳۹۳). رابطه عوامل شخصیت و خودکارآمدی عمومی با امید عاملی و راهبردی به درمان در معتادان، *اعتیادپژوهی*، ۳۱(۱۸)، ۹۱-۱۰۸.
- ذبیحی، محمدرضا، طباطبایی، سیدسعید، قمری، محمدرضا، و اسدی، محمدحنیف (۱۳۹۴). تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد، *دانشگاه پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیپورد سلامت)*، ۹(۱)، ۵۴-۴۳.
- رشیدی، محمدولی، اکبری، احمد، چرابین، مسلم، و معقول، علی (۱۳۹۷). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر چابکی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۲(۴)، ۱۷۶-۱۵۷.
- رضایی، سجاد، قربان پور، امیر، و احسانی، علی (۱۳۹۷). پیش بینی چابکی سازمانی از طریق انگیزش شغلی و خودکارآمدی عمومی (مطالعه موردی کارکنان اداره آموزش و پرورش)، *مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۷(۲)، ۸۸-۶۱.
- زارع، فرجام، و حسینی، سیدعبدالرسول (۱۳۹۶). بررسی نقش رهبری معنوی بر چابکی سازمانی، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۸(۲)، ۹۸-۱۱۷.
- سیف پناهی شعبانی، جبار، و رمضان، شاهو (۱۳۹۶). رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روان‌شناختی. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۴(۲)، ۲۴۳-۲۳۱.
- شعبانی بهار، غلامرضا، مقصودی ایمن، حمیدرضا، گودرزی، محمود، و هنری، حبیب (۱۳۹۵). تدوین مدل معادلات ساختاری مدیریت مشارکتی و چابکی سازمانی در فدراسیون‌های منتخب ورزشی. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴(۱۶)، ۲۴-۱۱.

شهبازی، مهرناز، و ناظم، فتاح (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جو سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران. *مجله خانواده و پژوهش*، ۱۴(۱)، ۸۸-۶۹

شهرکی پور، حسن (۱۳۹۶). بررسی تأثیر چابک سازی سازمانی بر هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر زاهدان. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۲(۳)، ۱۱۷-۱۴۰. شیربیگی، ناصر، عزیزی، نعمت‌اله، امجدزبردست، محمد، و نصرتی شایدشتی، رقیه (۱۳۹۱). رابطه خودکارآمدی با اثربخشی رهبری در بین مدیران دبیرستان‌های استان گیلان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۴)، ۳۷-۵۰.

صالحی صدقیانی، جمشید، اخوان خرازیان، مریم، بهرام‌زاده، مهدی، محسن‌زاده، کاظم، و سهرابی، آرزو (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان بانکی. *مدیریت کسب و کار*، ۷(۲۶)، ۳۶-۹.

صفدریان، علی، و پورکیانی، مسعود (۱۳۹۶). تبیین روابط بین توانمندی و چابکی سازمانی و ارائه یک الگو در راستای سیاست‌های کلی نظام اداری. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۹(۳)، ۱۷۸-۱۴۹.

طالبی، زهره، نیک‌بخش، رضا، و صفانیا، علی محمد (۱۳۹۹). آزمون مدل رهبری معنوی بر تعهد ورزشی، رضایت ورزشی و بهره‌وری با میانجی خودشکوفایی و عضویت در ورزش‌های انفرادی و تیمی. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۸(۴)، ۸۷-۹۷.

طاهری، مجتبی، و هویدا، رضا (۱۳۹۸). رهبری تأملی در مدارس و نقش آن در بهبود باورهای خودکارآمدی معلمان. *مدیریت مدرسه*، ۷(۲)، ۱۹-۱.

عالم رهنما، طاهره، و مصطفوی‌راد، فرشته (۱۳۹۸). ارائه مدلی جهت سنجش مؤلفه‌های تأثیرگذار بر چابکی سازمانی واحد آموزش شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳)، ۹۰-۶۵.

عباسی افسنجانی، حسین، و برزگرولیلو، موسی (۱۳۹۸). تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۷(۲)، ۹۷-۱۱۴.

عطافر، علی، کاظمی، زینب، و امیری، یداله (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی

- (مطالعه موردی: شرکت گاز استان لرستان). مجله پژوهش‌های مدیریت اسلامی، ۲۱(۱)، ۲۳۴-۲۱۹.
- غفاری، رحمان، و رستم‌نیا، یحیی (۱۳۹۵). الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی. مدیریت اسلامی، ۵۲(۱)، ۱۷۴-۱۴۳.
- فقیه آرام، بتول (۱۳۹۶). نقش رهبری معنوی بر خودکارآمدی مدیران متوسطه شهر ری، علوم تربیتی از نگاه اسلام، ۵(۸)، ۱۳۸-۱۱۷.
- قانع عبادی، ملیحه، آراسته، حمیدرضا، نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم، و عبدالهی، بیژن (۱۳۹۸). طراحی الگوی چابکی سازمانی دانشگاه‌های دولتی تهران، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۲(۲)، ۴۰-۱۳.
- قدم‌پور، عزت‌اله، و زند کریمی، مریم (۱۳۹۸). رابطه بین رهبری تحولی و چابکی سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش. مدیریت مدرسه، ۷(۲)، ۲۳۱-۲۱۲.
- قلائی، بهروز، کدیور، پروین، صرامی، غلامرضا، و اسفندیاری، محمد (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین‌کننده میزان رضایت شغلی آن‌ها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۹(۳۲)، ۹۵-۱۰۷.
- قنبری، سیروس، و همتی، مدینه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان. رهبری و مدیریت آموزشی، ۹(۴)، ۷۹-۶۳.
- کجباف، محمدباقر، نقوی، محمد، و عرب بافرانی، حمیدرضا (۱۳۹۴). تأثیر خودکارآمدی، توانمندسازی و شادکامی بر ابراز وجود معلمان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۶(۱)، ۹۶-۸۸.
- کسرای، سهیلا، و شکیبایی، زهره (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان در رابطه بین رهبری معنوی مدیران با انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان. رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱(۳)، ۱۴۳-۱۲۷.
- محمودانی، مریم (۱۳۹۳). سنجش رابطه چابکی سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سطح شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات.
- مرادی، کیوان، نادری، ابوالقاسم، و پورکریمی، جواد (۱۳۹۳). مقایسه چابکی سازمانی مدارس

- متوسطه دولتی و غیر دولتی شهر تهران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۳۵(۶۴)، ۳۲-۲۰.
- مرد، سیدمحمد، زین‌آبادی، حسن‌رضا، و آراسته، محمدرضا (۱۳۹۶). *نشانگرهای یک رهبر آموزشی موفق، یافته‌های یک مطالعه پدیدارشناسانه. مدیریت مدرسه*، ۵(۲)، ۱۲۸-۱۰۹.
- مردانی، محمدرضا، امیرنژاد، قنبر، و احمدزاده، احمدرضا (۱۳۹۷). *بررسی تأثیر رهبری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری‌های استان خوزستان). توسعه اجتماعی*، ۱۳(۲)، ۲۳۸-۲۱۹.
- مزاری، ابراهیم، صدیقی، ایراندخت، حسینی، سیدعبداله، و رشیدی، فریبا (۱۳۹۵). *نقش خودمدیریتی منابع انسانی بر چابکی سازمانی مدارس با میانجیگری سرمایه‌های انسانی. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.*
- مهدی‌نژاد، ولی، و پهلوان روی، مهسا (۱۳۹۳). *بررسی مؤلفه‌های رهبری معنوی از دیدگاه دبیران براساس مدل رهبری معنوی فرای. رهبری و مدیریت آموزشی گرمسار*، ۸(۲)، ۱۷۹-۱۵۹.
- میرکمالی، سیدمحمد، خیاره، کبری، مزاری، ابراهیم، و رومیانی، یونس (۱۳۹۴). *مطالعه نقش واسطه‌ای سرمایه‌های انسانی در رابطه خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدارس. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۴(۲۱)، ۸۳-۵۵.
- نصراصفهانی، علی، سبحانی، محمد، خزایی بول، جواد، و امانی بنی، جواد (۱۳۹۴). *تحلیل تأثیر رهبری معنوی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی به‌کارگیری کارت امتیازی متوازن در بنگاه‌های کوچک و متوسط شهر اصفهان. مدیریت فرهنگی سازمانی*، ۱۳(۱)، ۲۶۵-۲۴۷.
- نقوی، سیدعلی، آذر، عادل، و اسعدی، میرمحمد (۱۳۹۴). *اولویت‌بندی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر یزد. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۱(۱)، ۸۱-۶۱.
- وحدتی روحانی، سیدمهدی، و ترکچین، حمیدرضا (۱۳۹۸). *نقش تعدیل‌گری نظام ارزشی افراد در رابطه خودکارآمدی کارکنان و چابکی سازمانی. کنفرانس بین‌المللی ایده‌های نوین در مدیریت حسابداری، اقتصاد و بانکداری، تهران- مرکز همایش سازمان مدیریت صنعتی، شرکت همایش آروین البرز.*
- ویسی، کوروش، کوزه‌چیان، هاشم، احسانی، محمد، و کشتی‌دار، محمد (۱۳۹۵). *ارائه مدل اثر چابکی*

سازمانی بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های تولیدی ورزشی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۳۹)، ۱۷-۳۶.

یارطاهری، علی، منتظر الظهور، فردوس، و مرادی پردنجانی، حجت‌الله (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی با چابکی سازمانی در مدیران مدارس متوسطه اول شهر شهرکرد. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، دبی، موسسه سرآمد همایش کارین.

- Afsar, B., Badir, Y., & Safdar Kiani, U. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Bandura, A. (2000). *Cultivate self-efficacy for personal and organization effectiveness Handbook of principles of organization behavior*. Oxford, UK: Blachwell.
- Bishop, J., & Scholar. (2015). Becoming a spiritual leader. *Lewis Center for Church leadership*. www.Churchleadership.com/leadingideas/ article. Html.
- Chen, C-Y., & Li, C. (2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly*, 24, 240-255.
- Daghighi, E., Koehler, H., Kesel, R., & Filser, J. (2017). Long-term succession of Collembola communities in relation to climate change and vegetation. *Pedobiologia*, 64, 25-38.
- Drang, D. (2011). *Preschool teachers' beliefs, knowledge, and practices related to classroom management*. Dissertation from Digital Repository at the University of Maryland.
- Drucker, P. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York: HarperCollins.
- Fairholm, G. W. (1998). *Perspectives on leadership: From the science of management to its spiritual heart*. Westport, Connecticut: Quorum Books.
- Fisher, J. (2010). Development and application of a spiritual well being questionnaire called SHALOM, *Religions*, 1, 105-121.
- Fry, L. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership Quarterly*, 16(5), 835-862.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2012). Impact of spiritual leadership on unit performance: Corrigendum. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 259-270.
- Fry, L.W. (2008). Spiritual leadership: State-of-the-art and future directions for theory, research, and practice. J. Biberman & Tishman, L. (Eds.), *Spirituality in Business: Theory, Practice, and Future Direction*(pps106-124). New York: Palgrave.
- Kula, S., & Tasddemir, M. (2014). Evaluation of pre-service teachers academic self-efficacy levels in terms of some certain variables. *Procedia-social and Behavioral Science*, 141, 690-686.
- Margolis, H., & McCabe, P. (2010). *Self-efficacy: A key to improving the motivation of*

- struggling learners*, AvailableAt: [Http://www.informaworld.com/smpp/title_content](http://www.informaworld.com/smpp/title_content).
- Mihalcea, A. (2013). The impact of leader's personality on employee's job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 90- 94.
- Muris, P. (2002). Relationship between self-efficacy and Symptoms of Anxiety Disorders and Depression in a Normal Adolescent Sample, *Personality and Individual Differences*, 32, 337-348.
- Nagel, R., & Dove, R. (1991). *Twenty-first Century Manufacturing Enterprise Strategies-An Industry Led Review*. Vols. 1&2. USA: Iacocca Institute, Leigh University.
- Najafi Zadeh, A., & Mirzajan Tabrizi, A. (2014). A study of predicting marriage satisfaction based on emotional intelligence, spiritual intelligence, and self - efficiency. *Asian Journal of Medical and Pharmaceutical Research*, 4(4), 160-166.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program. 4th Edition*, McGraw Hill, New York.
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (2004). Motivation and self regulated learning components of class room academic performance. *Educational Psychology*, 82, 33-40.
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Law and Management*, 60(2), 757-767.
- Renihan, P. J. (2012). *Leadership succession for tomorrow's schools*. International Conference on New Horizons in Education, INTE.
- Savari, F., Mehdipour, A., & Azmsha, T. (2013). Assessment aspects of organizational agility (case study of Khuzestan Sport and Youth organization). *International Journal of Sport Studies*. 3(6), 643-648.
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (2000). Agility in practice: Application of a methodology, special issue on "Next Generation Manufacturing" Intl. *Operations & Production Management*, 20(4), 496-513.
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (2009). Agile manufacturing in practice, Application of amethodology. *International Journal of Operations & Production Management*, 21 (5/6), 772-794.
- Sherer, M., & Maddux, J. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Sholikhah, Z., Wang, X., & Li, W. (2019). The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors: The mediating effect of organization-based self-esteem and workplace spirituality. *International Journal of Law and Management*, 61(1), 232-249.
- Ursulla, Ic. (2016). *Spirituality in new handbook of living religions*. Oxford: Blackwell.
- Wendler, R., & Dresden, T. (2015). *Development of the organizational agility maturity model. Proceedings of the 2014 Federated Conference on Computer Science and Information*, pp: 1197- 1206.
- Xinyu, Ni. (2019). *What influences school district effectiveness growth trajectories? A growth mixture modeling (gmm) analysis doctoral tesis*, Columbia University.
- Yang, M., & Louis.W. F. (2018). The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout. *Management, Spirituality & Religion*, 15(4), 305-324.