



<http://ui.ac.ir/en>

Strategic Research on Social Problems in Iran

E-ISSN: 2645-7539

Document Type: Research Paper

Vol. 9, Issue 2, No.29, Summer 2020, pp. 79-108

Received: 14.07.2020 Accepted: 30.09.2020

The Relationship between Positive Leadership and Social Isolation with the Mediating Role of Spirituality at Work in the Pandemic of COVID-19 (Case Study: Teachers in Isfahan)

Leila Moghtadaei *

Assistant Professor, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

L.moghtadaei@edu.ui.ac.ir

Introduction

The pandemic of Coronavirus and its rapid spread over the past few months in the world and countries has led to a complex situation in all human communications. Due to the involvement of a large number of people in the community, as well as the very high rate of transmission and spread of the disease and, more importantly, the unfamiliarity of this virus, the exposure of various institutions to manage it was confused and undecided. Mirzaei (2020) writes in this regard that in the spread of the coronavirus, society has led to a situation that has shocked all aspects and infrastructures of social life and has put serious rethinking in all matters on the agenda of various institutions and organizations. Thus, the transformation of virtual education that is currently underway, especially in terms of severing human relationships between teachers, leads to weak, superficial, and unstable links between teachers, which provide the ground for social isolation of teachers and students. Facing any challenge requires having the right strategy to overcome it. Samadipour and Qardashi (2020) state that one of the most important and influential factors on people's behavior in situations such as the coronavirus epidemic is the type of management and people's trust in controlling and solving problems caused by hazards. Therefore, it seems that one of the factors that can affect the social isolation of teachers and the leadership style of school principals. Donaldson believes that the present age is witnessing the growing importance of a positive leadership style. Positive leadership seeks to provide positive principles that stem from positive organizational knowledge and, by emphasizing positivism, bring extraordinary consequences for the individual and the organization (Cameron and Spreitzer, 2011). Gilbert (2012) believes that positive leaders foster openness, open relationships, cooperation, and a culture of dialogue among employees, and by their behavior provide a work environment and atmosphere based on peace and security of mind, and by creating a positive relationship, create a feeling of energy and happiness. However, other factors play a role in this regard. Shen et al. (2009) have pointed to the role of spirituality in the workplace. They believe that wherever employees work, they are looking for something beyond material rewards. People are usually looking for a meaningful, hopeful, and balanced job. In other words, spirituality at work describes the experience of employees whose work is satisfying, meaningful, and purposeful. The experience of spirituality at work is also associated with increased creativity, honesty, trust, and commitment at work, and an increased sense of personal development of employees (Shen et al., 2009: 1217). The present study seeks to explore the relationship between positive leadership and social isolation with the mediating role of spirituality in the workplace. In this regard, the following hypotheses were formulated:

Hypothesis 1: There is a relationship between positive leadership and social isolation.

Hypothesis 2: There is a relationship between positive leadership and spirituality at work.

Hypothesis 3: There is a relationship between spirituality at work and social isolation.

Hypothesis 4: Spirituality at work plays a mediating role in the relationship between positive leadership and social isolation.

Materials and Methods:

The research method was a survey. The statistical population included the teachers of the first secondary school of Isfahan in the academic year 2019-20, and 150 individuals out of 1876 subjects were selected using Sample Power software and stratified random sampling. Data collection tools were the Social Isolation Questionnaire from Zavalenta, Samuel, and Ssss (2017), Aghababaei's Posvuvv Laadrrshpp

Questionnaire (2013) based on Cameron's theory (2007), and spirituality in the work from Milliman et al. (2003). To ensure the validity of the assessment tool in this study, content validity and construct validity were used. The questionnaires were submitted to the researchers and experts to confirm face validity and content validity. Their reliability was estimated to be 0.79, 0.76, and 0.74, respectively.

*Corresponding author

Copyright©2020, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>), which permits others to download this work and share it with others, provided the original author and source are credited, but they can change it in any way or use it commercially.

Doi: [10.22108/srsp.2020.123954.1577](https://doi.org/10.22108/srsp.2020.123954.1577)

Discussion of Results and Conclusions:

The test of the first hypothesis showed that there is a relationship between positive leadership and social isolation (internal and external). The value of the correlation coefficient between these two variables is negative and is equal to -0.41, which shows that these two variables have a good correlation intensity, so in general, it can be inferred that there is a negative, inverse, and significant relationship between positive leadership and social isolation of teachers in Isfahan.

The second hypothesis showed that there is a relationship between positivist leadership and spirituality at work. That is, the value of the correlation coefficient between these two variables is positive and is equal to 0.56, which shows these two variables are highly correlated.

The third hypothesis showed that there is a relationship between spirituality at work and social isolation. The value of the correlation coefficient between these two variables is negative and is equal to -0.38 which shows that these two variables are relatively correlated. So, in general, it can be inferred that there is a negative, inverse, and significant relationship between spirituality in work and social isolation of teachers in Isfahan.

The test of the fourth hypothesis of the research also showed that spirituality in work has a mediating role in the relationship between positive leadership and social isolation. Finally, according to the results of this study, it can be said that the adoption of positive leadership by principals affects both increasing the work ethic and reducing the social isolation of school teachers. So, officials can provide training workshops for positive leadership. Also, managers who have adopted positive leadership through material and spiritual encouragement can encourage other managers in this field.

Keywords: Positive Leadership, Social Isolation, External Isolation, Internal Isolation, Spirituality at Work.

References:

- Abazari, A. M., & Amiriazadeh, M. (2016) The relationship between workplace spirituality and organizational commitment with organizational citizenship behavior. *Journal of New Approach in Educational Administration*, 7 (25), 119-143 (in Persian).
- Affonso, B. (1999) *Is the Internet Affecting the Social Skills of Our Children?* Reno, NV: University of Nevada.
- 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. *Journal of Environmental Psychology*, 45 (1), 79-88.
- Aghababaei, R. (2013) *Investigating the multiple relationships between positive leadership strategies and self-leadership strategies with the application of quantum organization components in the university of isfahan and tehran*. MA Thesis, University of Isfahan (in Persian).
- Alizadeh, S. (2018) Relationship between spirituality in the workplace as an ethical factor and team working. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 13 (3), 123-130 (in Persian).
- Aqdasi, A. N. & Mahmoudi, I. (2011) Investigating the relationship between internet use and social isolation (Case Study: Students of islamic azad university, tabriz branch). *Journal of Sociological Studies*, 4 (11), 79-92.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000) Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134- 145.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003) Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior. *The Academy of Management Executive*, (17), 60-71.
- Bosch, L. (2009) The inevitable role of spirituality in the workplace. *Journal of Business Intelligence*, 2 (1), 1-13.
- Bouville, M. (2008) Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81 (3), 579-585.
- Brondolo, E., Rieppi, R., Erickson, S. A., Bagiella, E., Shapiro, P. A., & McKinley, P. S. (2003) Hostility, interpersonal interactions, and ambulatory blood pressure. *Journal of Psychosomatic Medicine*, (65), 1003-1011.
- Button, A. (2020) *Social impacts of coronavirus will also have long-term effects*. Available at: <https://www.forexlive.com/news/!/social-impacts-of-coronavirus-will-also-have-long-term-effects-20200316>.
- Cameron, K. S. (2007) Building relationships by communicating supportively. *Journal of Developing Management*, 28 (3), 237- 282.
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2011) *The oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford: University Press.
- Chalabi, M., & Amirkafi, M. (2004) Multilevel analysis of social isolation. *Journal of Sociology of Iran*, 5 (2), 31-36.
- Christina, V., Scambler, S., & Bond, J. (2009) *The social world of older people*. United Kingdom: Mc Grew Hill.
- Danesh, F., & Ghavidel, S. (2020) Coronavirus: Scientometrics of 50 years of global scientific productions. *Iran Journal of Medical Microbiology*, 14 (1), 1-16 (in Persian).

- Dehghani, A., & Naseh, D. (2020) The impact of new communication technologies and social capital on the social isolation of children in the family. *Quarterly Journal of Applied Studies in Social Sciences and Sociology*, 3 (10), 19-39 (in Persian).
- Donaldson, S., & Ko, L. (2011) Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: a review of the emerging literature, and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 5 (3), 177-191.
- Dreyfus, H. (2001) *About the internet, a philosophical look at the internet*. Translated by Ali Malaekheh. Tehran: Game No (in Persian).
- Esmaili Shad, B., & Ahmadnia, A. (2015) *Investigating the relationship between utilizing positive leadership based on cameron's perspective and readiness for change among bojnourd school principals*. The First National Conference on Modern Management Sciences and Socio-Cultural Planning in Iran, Qom: Soroush Hekmat Mortazavi Center for Islamic Studies and Research (in Persian).
- Financial Times (2020) *Real-time data show virus hit to global economic activity*. Available at: <https://www.ft.com/content/d184fa0a-6904-11ea-800d-da70cff6e4d3>.
- Forouhar, M., Baluch, A., & Rajaipour, S. (2015) *Positive human relations and improving the health and performance of employees*. The First Conference on Advanced Management Sciences, Innovation and Challenges, Shiraz: Kharazmi Higher Institute of Science and Technology (in Persian).
- Fredrickson, B. L. (2013) The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist Journal*, (56), 218-226.
- Ghalavandi, H., Sultanzadeh, V., & Beheshti Rad, R. (2013) The causal pattern of the relationship between servant leadership, workplace spirituality, and social capital. *Journal of Executive Management*, 5 (9), 107-129 (in Persian).
- Ghanbari, S., & Navidi, P. (2017) Investigating the relationship between servant leadership and spirituality in the workplace with social capital (Case Study: Employees of agricultural bank of hamadan province)." *Journal of Applied Sociology*, 28 (2), 35-48 (in Persian).
- Ghane Niya, M., Arshadi, N., Bashlide, K., & Forouhar, M. (2015) The effectiveness of authentic leadership training of managers on employee's psychological capital: An experimental study in a petrochemical company. *Iranian Journal of Management Sciences Quarterly*, 10 (38), 98-123 (in Persian).
- Ghane Niya, M., Arshadi, N., Soltanian, N., & Forouhar, M. (2015) The effect of training original behaviors on increasing the performance of petrochemical employees. *Quarterly Journal of Human Resources Training and Development*, 1 (6), 141-125 (in Persian).
- Glen, P. (2003) *Leading Geeks: How to manage and lead people who delivery technology*. Sun Francisco: Jossey Bass.
- Hawthorne, H. (2006) Measuring social isolation in older adults: development and initial validation of the friendship scale. *Journal of Social Indicators Research*, (77), 521-548.
- Heaphy, E., & Dutton, J. (2008) Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33 (1), 218-226.
- Hortulanus, R., Machielse, A., & Meeuwesen, L. (2006) *Social isolation in modern society*. Taylor & Francis e-Library.
- Jamshidian, A., & Forouhar, M. (2011) *Positiveness at work*. Isfahan: Payame Noor Publication (in Persian).
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. A. (2004) Values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49 (2), 129-142.
- Khodayari, K., Daneshvar Hoseini, F., & Saeedi, H. (2014) rrr uu so wworks' yyp nnd xxnnn of usage a case study of mashhad's azad university students. *Journal of Communication Research*, 21 (77), 167-199 (in Persian).
- Liu, G., & Wang, X. (2014) Ethical leadership and ba ling: A survey on the perception of accounting interns in cpa firms. *Journal of Chinese Management Studies*, 8 (4), 642-664.
- Malekan, A., & Kazemi, S. (2016) *Positive psychology and its consequences in today's organizations*. The Second National Conference on Management Research and Humanities in Iran, Modger Management Research Institute, 1-9 (in Persian).
- Marques, J. F. (2006) The spiritual worker. *Management Development Journal*, 25 (9), 884-95.
- Masoudniae, E. (2020) The impact of cyberspace dependency on social isolation among high school students. *Jspi Journal*, 10 (2), 299-322 (in Persian).
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003) Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
- Mirzaei, H. (2020) *Search in higher education, science, and the corona crisis in iran*. Tehran: Research Institute for Cultural and Social Studies (in Persian).
- Mirzaei, M., Harismah, K., Da'I, M., Salarrezaei, E., & Roshandel, Z. (2020) Screening efficacy of available hiv protease inhibitors on covid-19

- protease. *Journal of Military Medicine*, 22 (2), 100-107 (in Persian).
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999) *A spiritual audit of corporate america: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moody, E. J. (2001) Internet use and its relationship to loneliness. *CyberPsychology and Behavior*, 4 (3), 393-401.
- Morgan, C., & Cotton, S. R. (2003) The relationship between internet activities and depressive symptoms in a sample of college freshmen. *CyberPsychology and Behavior*, 6 (2), 133-42.
- Morse, G. (2012) *The science behind the smile: An interview with dan gilbert*. Retrieved from <http://hbr.org/2012/01/the-science-behind-the-smile/>
- Moslehi Nik, F., & Hajiani, E. (2017) Investigating the effect of cyberspace on students' social empathy. *Socio-Cultural Strategy Journal*, 6 (22), 331-355 (in Persian).
- Myers, J. E. (1990) *Wellness throughout the lifespan*. Guide Post: May.
- Nasr Isfahani, A., Amiri, Z., Farrokhi, M., & Seifi, M. (2017) The impact of spirituality in the workplace on social wear with a mediating role: organizational ethical atmosphere (Case Study: isfahan social security organization). *Journal of Applied Sociology*, 28 (66), 17-33 (in Persian).
- Nel, T., Stander, M. W., & Latif, J. (2015) Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement, and satisfaction with life in a chemical industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41 (1), 1-13.
- Putnam, R. (2001) *Democracy and civic traditions*. Translated by Mohammad Taghi Delfruz. Tehran: Salam Newspaper Publications.
- Rahimnia, F., & Hooshmandi, F. (2016) *Investigating the role and position of meaningful work in promoting organizational commitment of employees*. Fourth International Conference on Applied Research in Management and Accounting. Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad (in Persian).
- Ritzer, J. (2016) *Sociological theory*. Translated by Houshang Nayebi. Tehran: Ney Publication (in Persian).
- Salajaqe, S., & Farah Bakhsh, Sh. (2010) Spiritual and organizational commitment. *Yas Strategy Journal*, 23(1), 203-21 (in Persian).
- Samadipour, A., & Qardashi, F., (2020) Factors influencing the perception of iranians of the risk of covid-19 disease. *Journal of Competitive Medicine*, 22 (2), 115-121 (in Persian).
- Sanders, C. E., Field, T. M., Diego, M., & Kaplan, M. (2000) The relationship of internet use to depression and social isolation among adolescents. *Journal of Adolescence*, 35 (138), 237-242.
- Seyfzadeh, A., Hagighatian, M., & Mohajerani, A. (2017) The relationship between social isolation and health among the tehranian elderly. *Journal of Education and Community Health*, 4 (3), 19-25 (in Persian).
- Shabani, Z., Mohseni Tabrizi, A., & Karampour, R. (2018) Sociological explanation of the relationship between internet addiction and social isolation of young people in tehran. *Journal of Socio-Cultural Changes*, 15 (3), 18-37 (in Persian).
- Shadmehr, M., Ramak, N., & Sangani, A. (2020) The role of perceived mental stress in the health of suspected cases of covid-19. *Journal of Military Medicine*, 22 (2), 115-121 (in Persian).
- Shahyad, S., & Mohammadi, M. T. (2020) Psychological impacts of covid-19 outbreak on mental health status of society individuals: a narrative review. *Journal of Military Medicine*, 22 (2), 184-192 (in Persian).
- Shen, Y., Yuan, D., Zhang, H., Yang, D., Zhang, J., & Zhang, Q. (2009) The impacts of perceived organizational support and perceived external prestige on organizational citizenship behavior. *Acta Psychologica Sinica*, 41 (12), 1215-1227.
- Shirvani, H., & Rostamkhani, F., (2020) Exercise considerations during coronavirus disease 2019 (covid-19) outbreak: a narrative review. *Journal of Military Medicine*, 22 (2), 161-168 (in Persian).
- Shivandi Chaliceh, K., & Zare Khalili, M. (2017) The relationship between positive leadership strategies and psychological capital of primary school teachers. *Research Educational Leadership and Management Allameh Tabatabai University*, 3 (10), 141-167 (in Persian).
- Taylor, R. D. (2014) Kin social undermining, adjustment, and family relations among low-income african american mothers and adolescents: moderating effects of kin social support. *Journal of Child and Family Studies*, 15 (5), 1-14.
- Thanomwan, P., & Buncha, P. (2014) Relationship between organization culture and sufficiency school management. *Procedia. Journal of Social and Behavioral Sciences*, 116 (21), 796-801.
- Wu, T. F. (2006) A study of the relationship between mnnnggr's ddddrshpp syy nnd orgnnooooo oommmmm nn wwww's international tourist hotels. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, 1 (3), 434-45.
- Zavaleta, D., Samuel, K., & Mills, C. T. (2017) Measures of social isolation. *Journal of Social Indicators Research*, 131 (1), 367-391.

پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران
سال نهم، شماره پیاپی (۲۹)، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۹، صص ۷۹-۱۰۸
نوع مقاله: پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۹

رابطه رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی با نقش میانجی معنویت در کار در دوره همه‌گیری کووید-۱۹ (مورد مطالعه: دبیران شهر اصفهان)

لیلا مقتدایی^{ID*}، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، ایران
L.moghtadaei@edu.ui.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی با نقش میانجی معنویت در کار در دوره همه‌گیری کووید-۱۹ انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و براساس ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری، دبیران دوره اول متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بود که از بین ۱۸۷۶ نفر از آنان، ۱۵۰ نفر با استفاده از نرم‌افزار Sample power و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های انزوای اجتماعی زاولتا و همکاران (۲۰۱۷)، رهبری مثبت‌گرای آقابابایی (۱۳۹۲) براساس نظریه کامرون (۲۰۰۷) و معنویت در کار میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) بود که مقدار پایایی آنها به ترتیب، ۰/۷۹، ۰/۷۶ و ۰/۷۴ برآورد شد. روایی پرسش‌نامه‌ها به‌لحاظ محتوایی تأیید و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 24 و Amos انجام شد. نتایج نشان داد رهبری مثبت‌گرا به‌طور مستقیم بر انزوای اجتماعی، تأثیر معکوس و معنادار دارد و همچنین، معنویت در محیط کار، نقش میانجی را در رابطه رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی، انزوای بیرونی، انزوای درونی، معنویت در کار

* نویسنده مسئول: ۰۹۱۳۲۲۶۶۷۳۹

Copyright©2020, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>), which permits others to download this work and share it with others, as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially.

Doi: [10.22108/srsp.2020.123954.1577](https://doi.org/10.22108/srsp.2020.123954.1577)

مقدمه

آموزش و پرورش از ارکان اصلی توسعه هر جامعه‌ای است که در عمل، تمامی افراد جامعه به‌نحوی با آن ارتباط دارند. این نظام به‌عنوان یکی از بارزترین نمادهای سرمایه‌گذاری نیروی انسانی، نقش اساسی در پیشبرد اهداف جمعی جامعه دارد. معلمان یکی از مهم‌ترین عناصر آموزش و پرورش در هر نظام آموزشی‌اند که جایگاه آنها در پرورش استعدادها و نسل‌های آینده، بسیار اساسی است.

مهم‌ترین رکن آموزش در ارتباط معلمان و دانش‌آموزان و همچنین ارتباط معلمان با یکدیگر و با دیگر فعالان حوزه آموزش و پرورش شکل می‌گیرد. در اساس، بدون وجود ارتباط مؤثر بین عناصر یادشده، آموزش، به‌درستی نقش خود را انجام نمی‌دهد. این ارتباطات انسانی بین معلمان و دانش‌آموزان و همچنین با معلمان دیگر تا حدی اهمیت دارد که بدون شکل‌گیری آن نمی‌توان به اهداف آموزشی و پرورشی دست یافت.

شیوع ویروس کرونا و سرعت همه‌گیری آن در چند ماه گذشته در جهان به وضعیتی پیچیده در همه ارتباطات انسانی منجر شد. به‌علت درگیری جمعیت زیادی از افراد جامعه و سرعت بسیار زیاد انتقال و سرایت بیماری و مهم‌تر از آن، ناشناختگی این ویروس، مواجهه نهادهای مختلف را برای مدیریت آن دچار سردرگمی و بلا تکلیفی کرد. میرزایی (۱۳۹۹) در این زمینه می‌نویسد به‌علت گسترش ویروس کرونا وضعیتی در جامعه ایجاد شده است که همه ابعاد و زیرساخت‌های زندگی اجتماعی را دچار شوک عمیقی کرده و بازاندیشی جدی در تمامی شئون را در دستور کار نهادها و سازمان‌های گوناگون قرار داده است (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۹).

پژوهش‌های پژوهشگران در این زمینه در حوزه‌های مختلف نشان داده است ویروس کووید-۱۹ علاوه بر تأثیر بر سلامت و بهداشت جهانی، تبعات روانی (شهید و محمدی، ۱۳۹۹؛ شادمهر و همکاران، ۱۳۹۹)، اجتماعی (صمدی‌پور و قارداشی، ۱۳۹۹؛ شیروانی و رستم‌خانی، ۱۳۹۹)، اقتصادی (Button, 2020) و علمی (Financial, 2020) دانش و قویدل، ۱۳۹۸؛ میرزایی، ۱۳۹۹)

و سیاسی (ترقی‌نژاد، ۱۳۹۹) دارد و با توجه به همه‌گیری سریع آن، به‌سرعت به بحرانی همه‌جانبه و جهانی مبدل می‌شود. همانگونه که نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد یکی از آثار منفی ویروس کرونا در حوزه‌های اجتماعی بوده است و به این علت که انتقال کرونا درون زنجیره‌ای اجتماعی شکل می‌گیرد و به ارتباطات انسانی، کاملاً وابسته است، راهکار اصلی آن، قطع این روابط است. از این منظر، آن را یک ویروس ضداجتماعی می‌توان دانست که آفت روابط اجتماعی است. با این حال، در عمل، امکان قطع روابط اجتماعی و ارتباطات انسانی وجود ندارد و به‌ناچار باید شکل این روابط را تغییر داد و محدودیت‌هایی را برای آن اعمال کرد.

یکی از راهکارها در این زمینه، ترک محیط کار و دورکاری بوده است که در این زمینه، نظام آموزش و پرورش نیز از آسیب‌های کرونا در امان نماند و فراگیری آموزش از راه دور به‌صورت مجازی را به‌ویژه به معلمان و دانش‌آموزان تحمیل کرد. این موضوع، به‌خصوص در برخی کشورهای در حال توسعه، از جمله ایران، که بسترهای زیربنایی برای آموزش مجازی به‌طور کامل فراهم نبود، به مشکلاتی دامن زده است.

این بحران، معلمان و دانش‌آموزان را با شیوه جدیدی از آموزش روبرو کرد که حضور فیزیکی افراد در کلاس درس از روالی عادی و رسمی به امری ممنوع تبدیل شد و امکان برقراری ارتباط چهره‌به‌چهره، میان آنها از بین رفت. همسو با این موضوع، آسیب‌شناسان اجتماعی معتقدند تعاملات مجازی در نهایت، به انزوای اجتماعی و کاهش تعاملات کاربر در دنیای واقعی و به‌ویژه از لحاظ عمق و کیفیت منجر می‌شود و به‌طور عمومی، استفاده بیشتر از اینترنت، با کاهش ارتباطات اجتماعی، به‌خصوص از نوع ارتباطات نزدیک و صمیمی با دیگران همراه است (خدایاری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۷۷). بسیاری از صاحب‌نظران نگرانند که ارتباط‌های اینترنتی، افراد را وادار کند زمان بیشتری را به تهایی بگذرانند، ارتباط سطحی برقرار کنند و این کارها را به قیمت از دست دادن گفت‌وگوهای رودررو و دوستانه انجام دهند. آنها معتقدند استفاده فزاینده از اینترنت با کاهش شرکت در

مطالب مذکور برمی‌آید، در شرایط حاضر و به‌علت شیوع ویروس کرونا، که افراد به‌ناچار از چرخه روابط اجتماعی خویش بیرون افتاده‌اند، پیوندهای عاطفی آنان قطع شده است و احساس تعلق‌شان به گروه‌هایی که در آن عضو بودند، کاهش یافته است و دچار انزوای اجتماعی شده‌اند. در این میان، آموزش و پرورش نیز از این آسیب دور نمانده است و به‌عنوان سازمانی که نیازمند روابط رودررو و چهره‌به‌چهره معلمان است، بیش از هر زمان دیگری دچار مسئله شده است؛ به عبارت دیگر، انزوای اجتماعی معلمان، که ناشی از شیوع ویروس کرونا است، به مسئله‌ای اجتماعی تبدیل شده است و در صورتی که برای آن، راهکاری اندیشیده نشود، در درازمدت به بحران اجتماعی مبدل می‌شود.

مواجهه با هر چالشی، مستلزم داشتن استراتژی مناسب برای غلبه بر آن است. صمدی‌پور و قارداشی (۱۳۹۹) بیان می‌کنند یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر رفتار افراد در شرایطی همچون همه‌گیری ویروس کرونا، نوع مدیریت مسئولان و اعتماد افراد به آنها در حل مشکلات ناشی از مخاطرات پیش‌آمده است؛ بنابراین، به نظر می‌رسد یکی از عوامل مؤثر بر انزوای اجتماعی معلمان، سبک رهبری مدیران مدارس است.

گلن^۲ (2003) معتقد است رهبری، توانایی نفوذ بر نگرش‌ها، توانایی‌ها و باورهای کارکنان را برای رسیدن به مطلوبیت‌های سازمان دارد. علاوه بر این، از نظر وی، سبک‌های رهبری کلاسیک و شیوه‌های سنتی در هزاره سوم، توانایی لازم را در برخورد با تحولات و چالش‌ها ندارد و این مهم، سبک‌های جدیدی از رهبری را می‌طلبد.

قانع‌نیا و همکاران (۱۳۹۲) معتقدند به‌علت وجود همین مشکلات، توجه پژوهشگران به سبک رهبری مثبت‌گرا جلب شد. دونالدسون^۳ نیز معتقد است در عصر حاضر، اهمیت سبک رهبری مثبت‌گرا، رشد فزاینده‌ای دارد. رهبری مثبت‌گرا بر آن است اصول مثبتی ارائه دهد که ناشی از دانش سازمانی مثبت

محافل اجتماعی همراه است و این کاهش ارتباطات، به انزوای اجتماعی افراد منجر می‌شود. بی‌تردید، تعاملات انسانی، همدردی‌ها و خیرخواهی‌ها و گفت‌وگوی چهره‌به‌چهره، از نیازهای انسانی است که فقط در دنیای حقیقی حاصل می‌شود (مصلحی‌نیک و حاجیانی، ۱۳۹۵: ۳۳۷)؛ بنابراین، تغییر شکل آموزش به‌صورت مجازی، که در حال حاضر در حال اجراست، به‌ویژه از منظر قطع روابط انسانی بین معلمان به پیوندهای ضعیف و سطحی و ناپایدار بین آنها منجر می‌شود که زمینه بروز انزوای اجتماعی افراد را فراهم می‌کند.

نبود یا ضعف تعاملات، پیوندها و روابطی که افراد را به‌صورت عینی به هم متصل می‌کند، زمینه انزوای اجتماعی آنها را فراهم می‌کند که بدون تردید، این انزوای اجتماعی، افراد را از مشارکت رسمی و غیررسمی در جامعه محروم می‌کند و مبادلات و دلبستگی‌های اجتماعی را کاهش می‌دهد و از تبادل پایدار و دائمی افکار و احساسات از کل به فرد و از فرد به کل جلوگیری می‌کند و درنهایت، موجب تضعیف یا قطع روابط و مبادلات نامتقارن گرم و روابط گفتگومانی می‌شود (اقدسی و محمودی، ۱۳۹۰).

این در حالی است که به اعتقاد دورکیم، مشارکت در امور گروه یا جامعه به افزایش احساس تعلق به گروه و جامعه منجر می‌شود؛ زیرا زمانی که افراد، تماس‌های مکرر و گسترده با یکدیگر داشته باشند، دل‌مشغولی‌ها و منابع مشترک و پیوندهای عاطفی، آنها را به یکدیگر نزدیک می‌کند و احساس تعلق ناشی از چنین پیوندهایی باعث می‌شود افراد از خودشان برای گروه یا جامعه مایه بگذارند (Ritzer, 2011).

در همین زمینه، پاتنام^۱ (2001)، معتقد است مشارکت در امور جمعی و عضویت در گروه‌های رسمی و غیررسمی به این علت که معمولاً افراد دارای توانمندی‌ها و تجربه‌های متفاوت را در ارتباط با یکدیگر قرار می‌دهد، امکان تبادل مهارت‌ها و اطلاعات را فراهم می‌کند؛ ضمن اینکه سطحی از اعتماد و همدلی را بین آنها ایجاد می‌کند؛ بنابراین، آنچنانکه از

² Glenn

³ Donaldson

¹ Putnam

روحی - عاطفی دارد و کار جذابی است که از ویژگی‌های آن، احساس مطلوب بهورزی و اعتماد به انجام‌دادن کار معناداری است که هدف والایی را دنبال می‌کند و همسویی ارزش‌ها، اعتقادات کاری فرد و احساس استقلال با این ویژگی که با چیزی برتر از خود، پیوند و ارتباط معنوی یافته است و احساس همبستگی که همان احساس ارتباط با دیگران و هدف مشترک است. معنویت در کار، دربردارنده کوشش برای یافتن هدف نهایی فرد در زندگی، برقراری ارتباط قوی با همکاران و سایر افراد مرتبط با کار و سازگاری میان باورهای شخصی و ارزش‌های سازمانی است (اباذری و امیریان‌زاده، ۱۳۹۵). در شرایطی که به اعتقاد صمدی و قارداشی (۱۳۹۹)، روند گسترش ویروس کرونا همانند بقیه مخاطرات، نیازمند تدبیرهای خاصی است، کم‌بودن دانش علمی درباره کنترل بیماری، چالش‌های مدیریتی مهمی ایجاد کرده است. به نظر می‌رسد معنویت در کار نیز با ایجاد ارتباط معنوی بین افراد و احساس همبستگی و شکل‌گیری ارتباط قوی بین همکاران، به دستیابی به اهداف سازمانی منجر می‌شود و به‌عنوان مهارت مدیران و معلمان برای کاهش آسیب‌های اجتماعی ناشی از گسترش این ویروس به کار می‌رود و بدین ترتیب، موجب کاهش انزوای اجتماعی افراد می‌شود.

این مطالعه می‌کوشد رابطه رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی معلمان را با نقش میانجی معنویت در محیط کار بررسی کند. مطالعاتی به‌صورت جداگانه درباره مؤلفه‌های مذکور انجام شده است؛ با این حال، آنچه انجام‌دادن این مطالعه را ضروری می‌کند، ارائه‌کردن راهکارهایی برای کاهش انزوای اجتماعی معلمان، به‌ویژه در دوران شیوع کرونا با ترسیم چگونگی ارتباط رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی با توجه به عامل معنویت در محیط کار در بین معلمان شهر اصفهان است.

مبانی نظری

پژوهشگران بسیاری، انزوای اجتماعی را بررسی و جنبه‌های مختلف آن را مطالعه کرده‌اند؛ به‌طور مثال، از نظر ویلسون،

است و با تأکید بر مثبت‌گرایی، نتایج فوق‌العاده‌ای را برای فرد و سازمان به ارمغان آورد (Cameron and Spreitzer, 2011).

رهبری مثبت‌گرا در مسیر رسیدن به اهداف خود از چهار راهبرد «جو مثبت، روابط انسانی مثبت، ارتباطات مثبت و معناگرایی مثبت» استفاده می‌کند.

مورس^۱ (2012) معتقد است رهبران مثبت‌گرا، گشودگی، روابط باز، همکاری و فرهنگ گفت‌وگو را بین کارکنان پرورش می‌دهند و با رفتار خود، جو و فضای کاری مبتنی بر آرامش و امنیت خاطر را فراهم می‌کنند و با ایجاد ارتباط مثبت، احساس انرژی و شادکامی را در افراد به وجود می‌آورند.

همانگونه که گفته شد، یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که همه‌گیری ویروس کرونا ایجاد کرده است، در زمینه گسست روابط اجتماعی است و یکی از سازمان‌هایی که به‌شدت از این همه‌گیری لطمه دیده است، آموزش و پرورش است. با توجه به آنچه درباره نقش رهبری مثبت‌گرا در تقویت روابط گفته شد، به نظر می‌رسد رهبران مثبت‌گرا می‌توانند زمینه تقویت ارتباط اجتماعی مثبت را فراهم آورند و با توجه به شرایط خاصی که ویروس کرونا بر وضعیت کاری معلمان حاکم کرده است، بتوانند تا حدی به کاهش انزوای اجتماعی آنها یاری رسانند.

با این حال، عوامل دیگری در این میان مؤثرند. شن و همکاران (2009) به نقش معنویت در محیط کار اشاره داشته‌اند. آنها معتقدند کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، به دنبال چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار هستند. افراد به‌طور معمول در جست‌وجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل‌کردن زندگی‌شان هستند؛ به عبارت دیگر، معنویت در کار، توصیف تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکنده، بامعنا و هدفمند است. همچنین، تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و افزایش احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌یابد (Shen et al., 2009). معنویت در کار، وضعیت ویژه‌ای است که ابعاد

¹ Morse

و مجبور شده‌اند از فضای مجازی برای برقراری ارتباط با یکدیگر و با دانش‌آموزان استفاده کنند و به همین علت، ارتباطات اجتماعی آنها با دانش‌آموزان و معلمان دیگر قطع شده است. بر همین اساس، دریفوس^۳ (۱۳۸۳) اعتقاد دارد استفاده از شبکه‌های اجتماعی، درگیری فرد در دنیای فیزیکی و اجتماعی و درک وی از واقعیت و معنای زندگی را کاهش می‌دهد. درحقیقت، به نظر می‌رسد هرچه افراد، بیشتر از شبکه‌های مجازی استفاده کنند، بیشتر به درون دنیای غیرواقعی، تنهایی و بی‌معنایی کشیده می‌شوند. در همین زمینه، آفونسو^۴ (۱۹۹۹) تأکید می‌کند که استفاده از اینترنت، سبب ایجاد انزوای اجتماعی، تنهایی و به‌طور کلی، اختلال در سلامت روان می‌شود. در این وضعیت، افراد دچار انزوای اجتماعی می‌شوند و تنهایی و از دست دادن حمایت‌های اجتماعی، دو بعد نشان‌دهنده انزوای اجتماعی است.

همانگونه که ملاحظه می‌شود، جایگزین شدن فضای مجازی به جای حضور واقعی معلمان در مدرسه ممکن است عواقب ناگواری را برای آنها رقم بزند. از آنجا که این روند، مدت‌هاست به طول انجامیده و ممکن است تا ماه‌های آینده تداوم پیدا کند، باید به دنبال عواملی بود که تأثیرات منفی این انزوای اجتماعی را تا حدی کاهش دهد. یکی از عوامل مؤثر بر کاهش انزوای اجتماعی معلمان، نحوه رهبری مدیران مدرسه‌هاست.

رهبری مثبت‌گرا، یک سبک نوین رهبری است که بر توانمندسازی و ظرفیت‌های مثبت کارکنان تمرکز دارد؛ زیرا امروزه، با تکیه بر دیدگاه‌های سستی مدیریت منابع انسانی، نمی‌توان به ایجاد مثبت‌گرایی در کار همت گماشت؛ به همین علت، به‌تازگی همسو با توجه به نقاط مثبت سازمان و شکوفایی قابلیت‌های انسانی، پژوهشگران و نظریه‌پردازان به رهبری مثبت‌گرا توجه کرده‌اند (Shivandi Chalicheh and Zare Khalili, 2017).

رهبران مثبت‌گرا به رشد و توسعه شخصی خودشان و پیروانشان تمایل دارند. رهبرانی که از اصول مثبت‌گرایی استفاده می‌کنند، از فشارها و انتظارات بیرونی تأثیر

انزوای اجتماعی، نبود ارتباط یا تعاملات پایدار با افراد یا نهادهایی است که جریان اصلی جامعه را نشان می‌دهد (Wilson, 1987). دلسی^۱ (۱۹۸۸) انزوای اجتماعی را با نبود کمی و کیفی تماس‌های اجتماعی تعریف می‌کند. برخی معتقدند انزوای اجتماعی با ترکیبی از سطح تعاملات اجتماعی اندک و تجربه تنهایی تعریف می‌شود و درحقیقت، میان افراد، فاصله ایجاد می‌کند که به‌صورت روانی یا جسمی یا هر دو از شبکه‌های اجتماعی، که افراد علاقه و یا نیاز به حضور در آنها دارند، (Samuel and Nikelson, 2013) رخ می‌دهد.

انزوای اجتماعی به زندگی بدون مصاحبت، نبود دیگران مهم و مناسبات مشترک، اعتماد و حرکت به سمت دوره‌های بحران و گسست در اتصالات عینی و شبکه‌های روابط اجتماعی اعضای جامعه اشاره دارد (Hawthome, 2006) و بر عملکرد و بهزیستی افراد و پیوستگی اجتماعی درون جامعه، تأثیر منفی می‌گذارد. نبود روابط مؤثر، تهدیدی جدی برای رفاه و سلامتی افراد است. افرادی که روابط استوار و معنادار با دیگران را حفظ نکرده‌اند و کسی را ندارند که به‌هنگام ضرورت به او مراجعه کنند، تا حد زیادی در خودشان غوطه‌ور می‌شوند. این مسئله، اغلب به مشکلات خطرناکی مانند اختلالات روانی، افسردگی، عزت‌نفس ضعیف، مشکلات اجتماعی و علائم مریضی جسمانی منجر می‌شود (Hortulanus et al., 2006).

کریستینا^۲ و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند انزوای اجتماعی در دو مفهوم مجزا بیان می‌شود: معنای اول، جدایی افراد و گروه‌های اجتماعی از جامعه وسیع دیگر است و معنای دوم آن به جدایی افراد از گروه‌های اجتماعی اولیه مانند خانواده، دوستان و همسایگان اطلاق می‌شود (به نقل از مرادی و زمانی، ۱۳۹۳). انزوای اجتماعی را جدایی فیزیکی و اجتماعی افراد از یکدیگر تعریف می‌کنند؛ به عبارت دیگر، آن را به معنای نبود عینی روابط و تعاملات و یا ضعف اتصال‌های فرد با دیگر افراد، گروه‌ها و جامعه می‌دانند (Chalabi and Amirkafi, 2004).

در دوران شیوع کرونا، شیوه کار معلمان تغییر کرده است

³ Dreyfus

⁴ Affonso

¹ Delsi

² Christina et al.

است که بیشتر افراد به صورت عادی با یکدیگر رابطه برقرار کنند و از روابط مخرب بپرهیزند؛ بنابراین، رهبرانی که خواهان ایجاد تغییر مثبت در سازمان‌ها هستند، برای تحقق آن باید سطح برتری از عملکرد جمعی بین تیم‌ها و گروه‌ها را در سازمان ایجاد و بر شکل‌گیری روابط مثبت در محیط کار سرمایه‌گذاری کنند (Cameron, 2011). هیفی^۳ و داتون^۴ (2008) معتقدند روابط انسانی مثبت بر پدیده‌های اجتماعی، همچون تحرک شغلی، مربی‌گری، کسب منابع، قدرت و سرمایه اجتماعی، تأثیر بسیاری می‌گذارد و در نهایت، باعث بهبود عملکرد تیمی، افزایش تعهد سازمانی، یادگیری مشارکتی و توسعه سرمایه انسانی در سازمان می‌شود. روابط انسانی مثبت علاوه بر آثار مطلوب بر فیزیولوژی بدن، مجموعه‌ای از مزیت‌های روانی، اجتماعی، عاطفی و سازمانی دیگر را به همراه دارد؛ برای مثال، افرادی که روابط انسانی مثبتی در محیط کار داشته‌اند، هنگام مواجهه با شرایط استرس‌زا و دشوار، آستانه تحمل بیشتری دارند و فشار کمتری را تحمل می‌کنند (Brondolo et al., 2003).

ارتباطات مثبت^۵، زمانی در سازمان اتفاق می‌افتد که زبان مثبت و حمایتی، جایگزین زبان منفی و نکوهشگر شود (Cameron, 2011). در ایجاد ارتباطات مثبت در سازمان، الگوهای ارتباطی رهبران، اهمیت بسیاری پیدا می‌کند. برای ایجاد ارتباطات مثبت می‌توان از دو راهبرد بهترین خودبازخورد و ارتباطات حمایتی استفاده کرد. بازخورد مثبت و اعمال حمایت از افراد در کاهش نکوهشگری و منفی‌گرایی مؤثر است (Cameron, 2007).

معناگرایی مثبت^۶: اساسی‌ترین نقش رهبران، القای هدف و معنی در زندگی کاری اعضای سازمان است. رابطه قوی و معناداری بین اشتغال به یک کار معنادار و نتایج مثبت کار وجود دارد. زمانی که افراد احساس کنند که مشغول انجام دادن کاری با هدف اساسی هستند و یا اینکه کار از نظر شخصی برایشان مهم باشد، نتایج مثبت زیادی خواهد داشت (Cameron, 2011).

نمی‌پذیرند. آنها زندگی شفاف و صادقانه‌ای دارند که باعث ایجاد اعتماد در اطرافیان آنها می‌شود (فانعیان و همکاران، ۱۳۹۴). برای رهبری مثبت‌گرا، سه ویژگی اساسی می‌توان در نظر گرفت: اول اینکه، دستیابی به عملکرد فوق‌العاده را آسان می‌کند؛ به عبارت دیگر، کمک می‌کند برون‌داد سازمان از برون‌داد استاندارد یا مدنظر بسیار فراتر رود. همچنین، رهبری مثبت‌گرا به جای آشکار کردن ضعف‌ها و مشکلات، بر نقاط قوت، ظرفیت‌ها و جنبه‌های مثبت نیروی انسانی تأکید دارد. سومین ویژگی رهبری مثبت‌گرا، تأکید بر قرارگرفتن نیروی انسانی در بهترین شرایط خود یا فراهم آوردن زمینه فضیلت‌نمایی برپایه فرضیه سعادت و خوشی است (جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۰).

کامرون (2007) معتقد است رهبری مثبت‌گرا در مسیر رسیدن به اهداف خود از چهار راهبرد جو مثبت، روابط انسانی مثبت، ارتباطات مثبت و معناگرایی مثبت استفاده می‌کند.

جو مثبت^۱ به شرایطی اشاره دارد که در آن، احساسات مثبت بر احساسات منفی در محیط کار غلبه دارد. به‌طور کلی، فعالیت‌های ویژه‌ای که با همدردی، بخشش و سپاس‌گزاری رابطه داشته باشد، توسعه جو مثبت را امکان‌پذیر می‌کند (Cameron, 2001). شیوه و رویکرد انتخابی رهبران، اثر فوق‌العاده‌ای بر جو، درک افراد از محیط پیرامون خود و تعریف آنان از سعادت دارد (Fredrickson, 2001). جو مثبت در محیط کار موجب ارتقای قدرت تصمیم‌گیری، همگرایی اجتماعی و رفتارهای مطلوب اجتماعی و افزایش تولید و خلاقیت می‌شود (Bolino and Turnley, 2003).

برای رهبران مثبت‌گرا، روابط انسانی مثبت^۲، جزء حیاتی و همیشگی سازمان محسوب می‌شود؛ به‌گونه‌ای که چرخه فرایندهای سازمان، اصولاً پیرامون محور روابط افراد و واحدها شکل می‌گیرد (فروهر و همکاران، ۱۳۹۴). روابط انسانی مثبت به کسانی مربوط می‌شود که منبع مولد غنی‌سازی، سرزندگی و یادگیری برای افراد و سازمان‌ها هستند. در ایجاد ارتباطات مثبت سازمان، الگوهای ارتباطی رهبران، اهمیت بسیاری پیدا می‌کند (آقابابایی، ۱۳۹۲). این تعریف، مستلزم آن

³ Heaphy

⁴ Dutton

⁵ positive communication

⁶ positive meaning

¹ positive climate

² positive relation

معناداری کار، زمانی حاصل می‌شود که افراد با انجام‌دادن کارشان احساس کنند که سهمی مهم، مثبت و مفید در تحقق هدفی ارزشمند دارند (رحیم‌نیا و هوشمند، ۱۳۹۵).

علاوه بر رهبری مثبت‌گرا، عوامل دیگری نیز بر انزوای اجتماعی تأثیر دارد. عامل معنویت در محیط کاری، به‌عنوان میانجی بین عامل رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی عمل می‌کند؛ به عبارت بهتر، رهبری مثبت‌گرا براساس آنچه پیش‌تر گفته شد، بر معنویت کاری تأثیر می‌گذارد و این معنویت کاری بر کاهش انزوای اجتماعی مؤثر است.

امروزه، کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، به دنبال چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار هستند. آنان در جست‌وجوی کاری بامعنا و امیدبخش و متعادل‌کردن زندگی‌شان هستند. این در حالی است که افراد تمایل دارند با هر سه بعد وجودی خود، یعنی ابعاد فیزیکی، ذهنی و معنوی در محل کار حاضر شوند؛ بنابراین، جداسازی زندگی کاری کارکنان از زندگی معنوی‌شان، امکان‌پذیر نیست و حتی می‌تواند باعث کاهش روحیه آنها نیز شود (سلاجقه و فرحبخش، ۱۳۸۹).

معنویت در کار، به معنی رفتارکردن به طریقی است که فرد می‌خواهد استانداردهای کار را در تمام ابعاد رعایت کند؛ به‌گونه‌ای که نوعی همبستگی روحی بین فرد و کار وی برقرار می‌شود. کارکنانی که در سازمان از حس صداقت با سازمان و همکاران، کوشش خودجوش و بدون کنترل دیگران در کار، احساس همدلی و همبستگی زیاد با کارکنان و ارباب رجوع برخوردارند، کار را هدف غایی زندگی می‌دانند و آن را کوششی برای ارضای نیاز درونی، یعنی همان معنویت تلقی می‌کنند. در یک تعریف جامع‌تر، معنویت را کوششی برای پیداشدن حساسیت به خود، دیگران، محیط طبیعی و خدا، که درون و فراسوی این کلیت است، دانسته‌اند (علیزاده، ۱۳۹۷)؛ به عبارت دیگر، معنویت در کار، به معنی رفتار به طریقی است که فرد می‌کوشد استانداردهای کار را در تمام ابعاد رعایت کند و نوعی همبستگی روحی بین فرد و کار وی برقرار می‌شود (Asfar et al., 2016).

این سازه دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی و درک ارزش‌های عمیق در کار، ارتباط مؤثر با خویشتن و کار

بامعنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌هاست. کار بامعنا دربردارنده لذت‌بردن از کار، کسب نیرو و انرژی از کار و احساس یکپارچگی، دربردارنده احساس پیوند و همبستگی با همکاران و حمایت کارکنان از یکدیگر است و همسویی با ارزش‌های سازمان، دربردارنده پیوند و همبستگی با اهداف، شناسایی مأموریت و ارزش‌های سازمان است (Ashmos and Duchon, 2000; Milliman et al., 2003) وجود معنویت در کار، نوعی یکپارچگی میان زندگی بیرونی و درونی در سازمان به وجود می‌آورد که درنهایت، افزایش علاقه، عملکرد و رضایت را دربردارد (Jurkiewicz and Giacalone, 2004; Bosch, 2009).

می‌بر^۱ (1990) اعتقاد دارد معنویت در کار، نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی است. همچنین، میتروف و دنتون^۲ (1999)، معنویت در کار را جست‌وجوی هدف نهایی در سازمان و عمل‌کردن براساس این هدف معرفی می‌کنند. گفتنی است، معنویت در کار، تجربه‌ای از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که با خوش‌بینی و حس نیت فردی ایجاد می‌شود و به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی منجر می‌شود و درنهایت، تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (Marques, 2006).

برخی از صاحب‌نظران، اصطلاح معنویت در کار را توصیف‌کننده تجربه کارکنانی می‌دانند که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان، ارتباط اثربخشی دارند (Cameron, 2011). برخی از صاحب‌نظران، معنویت را درک و شناسایی بعدی از زندگی کارکنان می‌دانند که درونی، باطنی و قابل پرورش است و با انجام‌دادن کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد. معنویت می‌تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی‌هایشان کمک کند و

¹ Myers

² Mittroff and Denton

بنابراین، در این قسمت، پژوهش‌های مربوط به حوزه انزوای اجتماعی ذکر شده است. مهم‌ترین علت انجام‌دادن این مطالعه، شرایط ناشی از وجود ویروس کروناست که باعث افزایش استفاده از اینترنت شده است؛ بر همین اساس، پژوهش‌هایی ذکر شده است که در آنها به تأثیر فضای مجازی بر انزوای اجتماعی توجه شده است.

سیف‌زاده و همکاران (۱۳۹۷)، انزوای اجتماعی سالمندان شهر تهران و عوامل مؤثر بر آن را بررسی کرده‌اند. آنها نشان دادند اعتماد اجتماعی، بیشترین اثر مستقیم را بر انزوای اجتماعی داشته است.

شعبانی و محسنی تبریزی (۱۳۹۷)، رابطه اعتیاد اینترنتی و انزوای اجتماعی جوانان شهر تهران را تبیین جامعه‌شناختی کرده‌اند. آنها به این نتیجه رسیدند که اعتیاد اینترنتی به میزان ۴۴ درصد، انزوای اجتماعی را تبیین می‌کند.

دهقانی و ناصح (۱۳۹۹) در پژوهشی با نام «تأثیر تکنولوژی‌های نوین ارتباطی و سرمایه اجتماعی بر انزوای اجتماعی فرزندان در خانواده» دریافتند بین میزان استفاده از فناوری‌های ارتباطی و انزوای دانش‌آموزان، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. مهم‌ترین یافته آنها نشان داد بین میزان استفاده از تکنولوژی‌های ارتباطی و انزوای دانش‌آموزان، رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

نتایج پژوهش مسعودنیا (۱۳۹۸) با نام «تأثیر وابستگی به فضای سایبر بر انزوای اجتماعی دانش‌آموزان دبیرستانی» نشان داد وابستگی به فضای مجازی، ۱۲/۲ درصد از واریانس انزوای اجتماعی را تبیین کرده است.

سندرز و همکاران^۲ (2016) در پژوهشی نشان دادند استفاده مداوم از اینترنت با انزوای اجتماعی در بین نوجوانان همراه است. نتایج مطالعات دیگر نشان داد انزوای اجتماعی، رابطه مستقیمی با وابستگی به فضای سایبر دارد (Moody, 2001). مورگان و کاتن^۳ (2003) در پژوهشی با نام «رابطه استفاده از اینترنت و استرس» نشان دادند انزوای اجتماعی، نتیجه وابستگی به فضای مجازی است.

بهره‌وری آنها را افزایش دهد (Bouville, 2008).

میلیمان و همکاران^۱ (2003) برای مفهوم‌سازی و آسانی در مطالعه و تجزیه و تحلیل معنویت در سازمان، بین سه سطح رفتار سازمانی (فردی، گروهی و سازمانی) ارتباط برقرار کرده، معنویت در محیط کار را متناظر با این سه سطح سازمانی طبقه‌بندی کردند؛ سپس از میان هفت بعد معنویت در محیط کار (Ashmos and Duchon, 2000)، سه بعد را که براساس مطالعات به عمل آمده، مهم‌ترین ابعاد شناخته شده بود، انتخاب و برای سنجش معنویت در کار استفاده کردند. این سه بعد، که نشان‌دهنده سه سطح معنویت در محیط کار است، عبارت است از:

کار با معنا (در سطح فردی): به معنای حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. هر فردی، انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام‌دادن فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد.

احساس همبستگی یا انسجام (در سطح گروهی): بعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است. این سطح از معنویت در محیط کار، دربردارنده ارتباطات ذهنی و احساس معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری است.

همسویی ارزش‌ها (در سطح سازمانی): تجربه حسی قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است؛ یعنی افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان، ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان کاری محکم دارند و سازمان به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (Ashmos and Duchon, 2000).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌هایی درباره انزوای اجتماعی، رهبری مثبت‌گرا یا معنویت در محیط کار انجام شده است؛ اما پژوهشی درباره بررسی رابطه رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی با توجه به نقش میانجی معنویت در محیط کار انجام نشده است؛

² Sanders et al.

³ Morgan and Cotton

¹ Milliman et al.

فرضیه اصلی ۲: بین رهبری مثبت‌گرا و معنویت در کار، رابطه وجود دارد.

فرضیه اصلی ۳: بین معنویت در کار و انزوای اجتماعی، رابطه وجود دارد.

فرضیه اصلی ۴: معنویت در کار، نقش میانجی در رابطه رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی دارد.

فرضیه اصلی ۵: میانگین رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی و معنویت در کار در بین متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سن و سابقه کار)، تفاوت معناداری دارد.

با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین، الگوی مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ ترسیم شد:

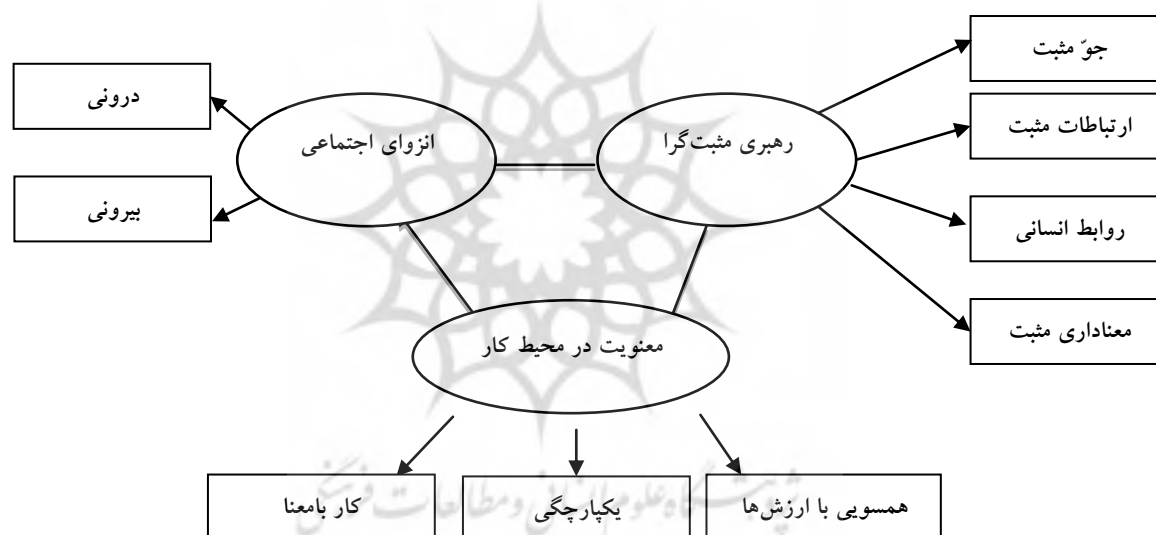
با توجه به اینکه پژوهشی در زمینه موضوع این مطالعه انجام نشده است، با انجام دادن مطالعه حاضر کوشش می‌شود در برطرف کردن نقایص پژوهش‌های پیشین و رفع خلأ پژوهشی در این زمینه گام‌هایی برداشته شود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی ۱: بین رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی، رابطه وجود دارد.

• فرضیه فرعی ۱-۱: بین رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی بیرونی، رابطه وجود دارد.

• فرضیه فرعی ۱-۲: بین رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی درونی، رابطه وجود دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Fig 1- Conceptual model of research

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل دبیران دوره اول متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ است که تعداد آنها برابر با بین ۱۸۷۶ بوده است. حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار sample power و با توجه به ماهیت فرضیه اصلی و براساس پیش‌فرض‌های این نرم‌افزار همچون خطای ۵ درصد و توان آزمون ۸۰ درصد و سطح

اطمینان ۹۵ درصد ۱۵۰ نفر برآورد و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های انزوای اجتماعی زواللتا و همکاران^۱ (2017)، رهبری مثبت‌گرای آقابابایی (۱۳۹۲) براساس نظریه کامرون (2007) و معنویت در کار میلیمان و همکاران (2003) بود. داده‌ها در خردادماه ۱۳۹۹ جمع‌آوری شد.

¹ Zavaleta et al.

روایی پرسش‌نامه

روایی صوری پرسش‌نامه‌ها را ۱۰ استاد دانشکده‌های علوم تربیتی و روان‌شناسی و علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان بازبینی کردند. نظرات آنها به صورت مجازی، دریافت و درباره شاخص‌های هر کدام از متغیرها اعمال شد. مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر یک از متغیرهای دخیل در پژوهش در مطالعه اسنادی و با استفاده از پژوهش‌های پیشین استخراج شد که روایی آنها به تأیید رسیده بود؛ بنابراین، پرسش‌نامه‌ها، اعتبار نمونه‌ای دارند و در مجموع، اطمینان از اعتبار صوری و نمونه‌ای، نگارنده را تا حد زیادی از روایی محتوایی مطمئن ساخته است.

پایایی پرسش‌نامه

در این پژوهش برای ارزیابی رهبری مثبت‌گرا از پرسش‌نامه آقابابایی (۱۳۹۲)، براساس نظریه کامرون (۲۰۰۷) استفاده شد که ۱۷ گویه و ۴ مؤلفه (جو مثبت، روابط انسانی مثبت، ارتباطات مثبت و معناگرایی) دارد و در این پژوهش، ضریب پایایی آن، ۰/۷۶ برآورد شد. این پرسش‌نامه براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت ارزش‌گذاری شده است.

برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسش‌نامه ابعاد

معنویت در کار میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد که این متغیر با شاخص‌های کار بامعنا، یکپارچگی و همسویی با ارزش‌ها سنجیده شده است. ضریب آلفای این پرسش‌نامه را قلاوندی و همکارانش (۱۳۹۲)، ۰/۷۴ محاسبه و براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت ارزش‌گذاری شده است.

برای ارزیابی انزوای اجتماعی از پرسش‌نامه زاولتتا و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد که دربردارنده دو بعد انزوای اجتماعی بیرونی و انزوای اجتماعی درونی است. انزوای اجتماعی بیرونی، دربردارنده ۱۰ گویه و ۴ مؤلفه (ارتباط اجتماعی، حمایت عاطفی، حمایت شبکه‌های اجتماعی، قدردانی و جبران‌کردن و حمایت داوطلبانه) و انزوای اجتماعی درونی، دربردارنده ۱۹ گویه و ۵ مؤلفه (رضایت در روابط اجتماعی، نیاز به ارتباط، احساس تعلق به همکاران، تنهایی و اعتماد) است که در این پژوهش، ضریب پایایی، ۰/۷۹ برآورد شده است. این پرسش‌نامه براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت ارزش‌گذاری شده است.

شاخص‌سازی متغیرها

جدول ۱- شاخص‌سازی متغیرها

Table 1- Indicating variables

تعداد گویه	شاخص‌ها	متغیرها
۵	جو مثبت	رهبری مثبت‌گرا
۴	روابط انسانی مثبت	
۴	ارتباطات مثبت	
۴	معناگرایی مثبت	
۶	کار بامعنا	معنویت در محیط کار
۷	یکپارچگی	
۷	همسویی با ارزش‌ها	
۲	ارتباط اجتماعی	انزوای اجتماعی
۲	حمایت عاطفی	بیرونی
۲	حمایت شبکه‌های اجتماعی	
۲	قدردانی و جبران‌کردن	انزوای اجتماعی
۲	حمایت داوطلبانه	
۲	رضایت در روابط اجتماعی	انزوای اجتماعی
۳	نیاز به ارتباط	درونی
۴	احساس تعلق به همکاران	
۵	تنهایی	
۵	اعتماد	

یافته‌ها

جدول ۲- فراوانی پاسخگویان به تفکیک متغیرهای جمعیت‌شناختی

Table 2- Frequency of respondents by demographic variables

متغیرها	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۷۵
	زن	۷۵
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۸
	۳۰ تا ۴۰ سال	۵۳
	بیشتر از ۴۰ سال	۳۲٫۷
	کمتر از ۱۰ سال	۳۶
سابقه کار	۱۰ تا ۲۰ سال	۴۲
	بیشتر از ۲۰ سال	۵۴

جدول ۳- میانگین و انحراف معیار رهبری مثبت‌گرا و مؤلفه‌های آن

Table 3- Mean and standard deviation of positive leadership and its components

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
جو مثبت	۳/۹۴	۰/۴۸
روابط مثبت	۴/۲۷	۰/۵۱
ارتباط مثبت	۴/۱۴	۰/۵۶
معناگرایی	۳/۶۵	۰/۷۰
رهبری مثبت‌گرا	۴/۰۰۴	۰/۲۵

با توجه به آماره‌های مذکور، بیشترین تا کمترین میانگین مثبت؛ ۲- ارتباط مثبت؛ ۳- جو مثبت و ۴- معناگرایی در مؤلفه‌های متغیر رهبری مثبت‌گرا به ترتیب به ۱- روابط اختصاص دارد.

جدول ۴- میانگین و انحراف معیار انزوای اجتماعی و مؤلفه‌های آن

Table 4- Mean and standard deviation of social isolation and its components

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
ارتباط اجتماعی	۳/۶۲	۰/۵۵
حمایت عاطفی	۳/۳۵	۰/۷۱
حمایت شبکه‌های اجتماعی	۳/۶۶	۰/۷۵
قدردانی و جبران کردن	۳/۸۶	۰/۶۸
حمایت داوطلبانه	۳/۵۴	۰/۶۶
انزوای اجتماعی بیرونی	۳/۶۰	۰/۳۸
رضایت در روابط اجتماعی	۳/۲۶	۰/۶۲
نیاز به ارتباط	۳/۵۷	۰/۸۰
احساس تعلق به همکاران	۳/۷۰	۰/۸۷
تنهایی	۳/۱۸	۰/۶۷
اعتماد	۳/۰۵	۰/۶۶
انزوای اجتماعی درونی	۳/۳۵	۰/۵۳
انزوای اجتماعی	۳/۴۸	۰/۵۹

با توجه به آماره‌های مذکور، بیشترین تا کمترین میانگین اجتماعی بیرونی و ۲- انزوای اجتماعی درونی اختصاص در مؤلفه‌های متغیر انزوای اجتماعی، به ترتیب به ۱- انزوای دارد.

جدول ۵- میانگین و انحراف معیار معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های آن

Table 5- Mean and standard deviation of spirituality in the workplace and its components

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
کار بامعنا	۳/۵۴	۰/۳۶
یکپارچگی	۳/۹۱	۰/۴۹
همسویی ارزش‌ها	۴/۰۷	۰/۵۰
معنویت در محیط کار	۳/۸۴	۰/۳۳

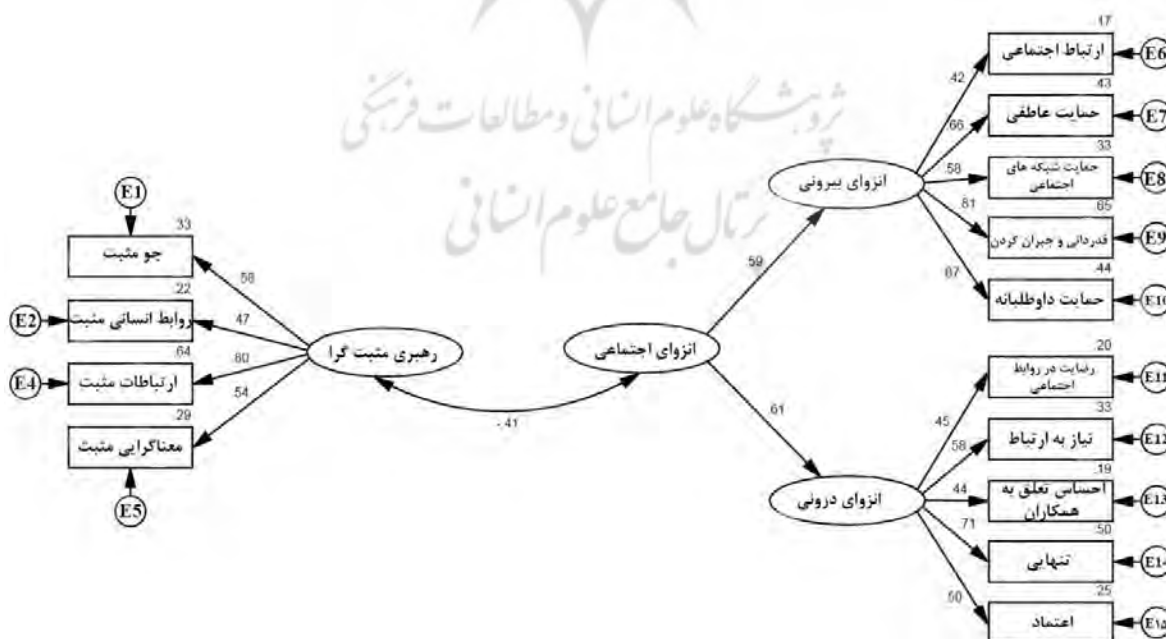
با توجه به آماره‌های مذکور، بیشترین تا کمترین میانگین همسویی ارزش‌ها؛ ۲- یکپارچگی و ۳- کار بامعنا اختصاص در مؤلفه‌های متغیر معنویت در محیط کار به ترتیب، به ۱- دارد.

جدول ۶- آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

Table 6- Kolmogorov-smirnov test to check the normality of the distribution of variables

متغیرها	سطح معناداری آزمون کولموگوروف اسمیرنوف
رهبری مثبت‌گرا	۰/۲۳
انزوای اجتماعی	۰/۳۰
معنویت در محیط کار	۰/۱۹

با توجه به آزمون مذکور و سطح معناداری همه متغیرها، «بین رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی معلمان شهر که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، استنباط می‌شود که کلیه متغیرها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.



مدل ۱- آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل همبستگی برای بررسی فرضیه اصلی ۱

Model 1- Pearson correlation coefficient test and correlation model to test the main hypothesis 1

جدول ۷- خروجی وزن‌های رگرسیونی در مدل همبستگی ساختاری

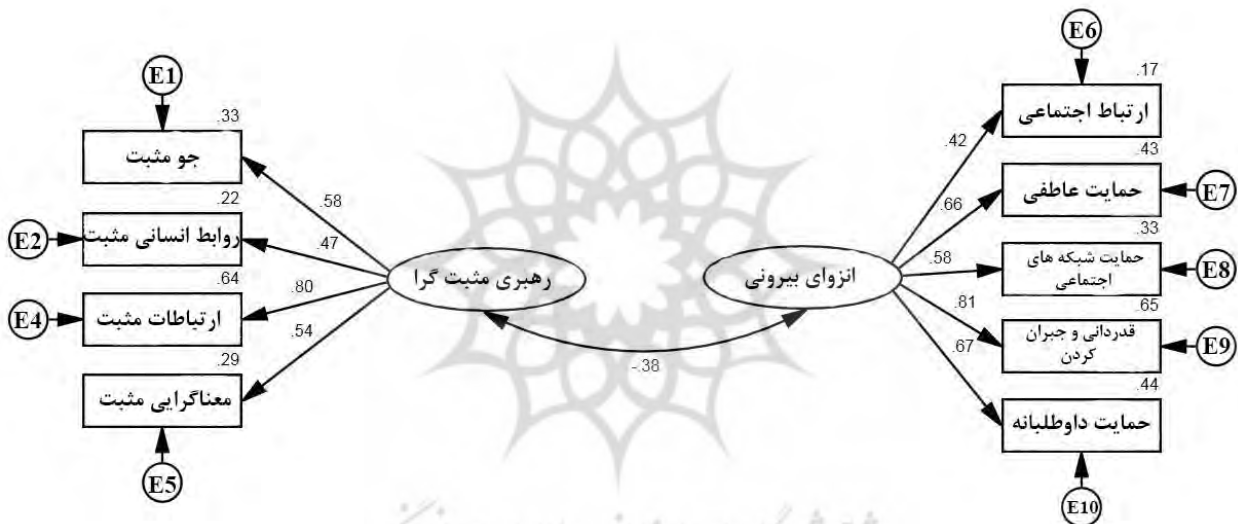
Table 7- Output of regression weights in the structural correlation model

متغیرهای مورد بررسی	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	نقاط بحرانی	سطح معناداری
رابطه رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی	-۰/۴۱۳	۸/۶۷	۰/۰۰۰۱

«بین رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی بیرونی معلمان شهر اصفهان، رابطه وجود دارد».

بین رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی معلمان شهر اصفهان، همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر، منفی و برابر با ۰/۴۱- است که نشان می دهد این دو متغیر از شدت همبستگی مناسبی برخوردارند؛ پس

به طور کلی، چنین استنباط می شود که بین رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی معلمان شهر اصفهان، رابطه منفی، معکوس و معناداری وجود دارد؛ بدین صورت که هرچه میزان رهبری مثبت گرا افزایش یابد، انزوای اجتماعی معلمان کاهش می یابد و برعکس، با کاهش میزان رهبری مثبت گرا، بر انزوای اجتماعی معلمان افزوده می شود.



مدل ۲- آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل همبستگی برای بررسی فرضیه فرعی ۱-۱

Model 2- Pearson correlation coefficient test and correlation model to test sub-hypothesis 1-1

جدول ۸- خروجی وزن‌های رگرسیونی در مدل همبستگی ساختاری

Table 8- Output of regression weights in the structural correlation model

متغیرهای مورد بررسی	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	نقاط بحرانی	سطح معناداری
رابطه رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی بیرونی	-۰/۳۸	۷/۹۵	۰/۰۰۰۱

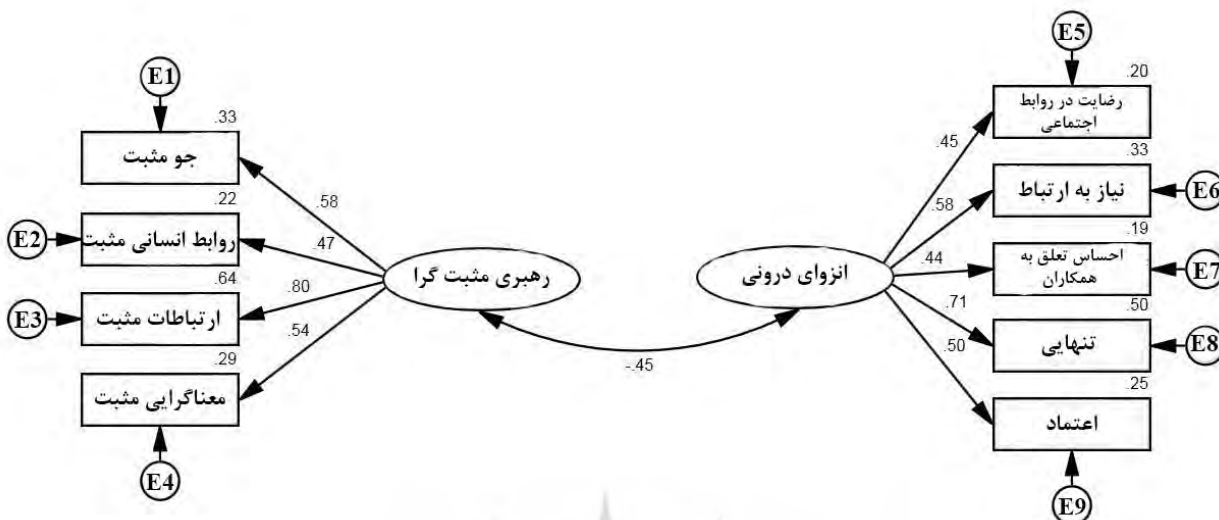
«بین رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی بیرونی معلمان شهر اصفهان، رابطه وجود دارد».

بین رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی بیرونی معلمان شهر اصفهان، همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین این

دو متغیر، منفی و برابر با ۰/۳۸- است که نشان می دهد این دو متغیر از شدت همبستگی مناسبی برخوردارند؛ پس به طور کلی، چنین استنباط می شود که بین رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی بیرونی معلمان شهر اصفهان، رابطه منفی، معکوس و معناداری

برعکس، با کاهش میزان رهبری مثبت گرا، بر انزوای اجتماعی بیرونی معلمان افزوده می‌شود.

وجود دارد؛ بدین صورت که هرچه میزان رهبری مثبت گرا افزایش یابد، انزوای اجتماعی بیرونی معلمان کاهش می‌یابد و



مدل ۳- آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل همبستگی برای بررسی فرضیه فرعی ۱-۲

Model 3- Pearson correlation coefficient test and correlation model to test sub-hypothesis 1-2

جدول ۹- خروجی وزن‌های رگرسیونی در مدل همبستگی ساختاری

Table 9- Output of regression weights in the structural correlation model

متغیرهای مدنظر	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	نقاط بحرانی	سطح معناداری
رابطه رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی درونی	-۰/۴۵	۸/۴۳	۰/۰۰۰۱

چنین استنباط می‌شود که بین رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی درونی معلمان شهر اصفهان، رابطه منفی، معکوس و معناداری وجود دارد؛ بدین صورت که هرچه میزان رهبری مثبت گرا افزایش یابد، انزوای اجتماعی درونی معلمان کاهش می‌یابد و برعکس، با کاهش میزان رهبری مثبت گرا، بر انزوای اجتماعی درونی معلمان افزوده می‌شود.

«بین رهبری مثبت گرا و معنویت در محیط کار معلمان شهر اصفهان، رابطه وجود دارد».

بین رهبری مثبت گرا و انزوای اجتماعی درونی معلمان شهر اصفهان، همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر، منفی و برابر با ۰/۴۰- است که نشان می‌دهد این دو متغیر از شدت همبستگی مناسبی برخوردارند؛ پس به طور کلی،

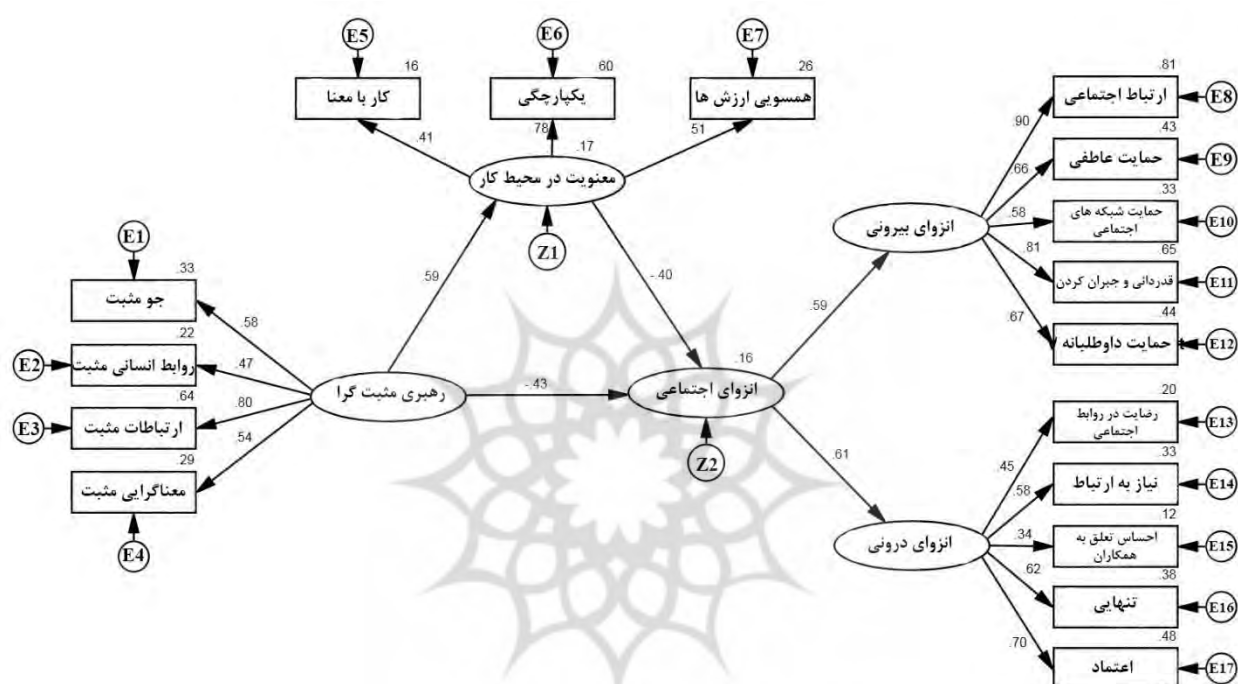


مدل ۴- آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل همبستگی برای بررسی فرضیه اصلی ۲

Model 4- Pearson correlation coefficient test and correlation model to test the main hypothesis 2

به‌طور کلی، چنین استنباط می‌شود که بین معنویت در محیط کار و انزوای اجتماعی معلمان شهر اصفهان، رابطه منفی، معکوس و معنادار وجود دارد؛ بدین صورت که هرچه میزان معنویت در محیط کار افزایش یابد، انزوای اجتماعی معلمان کاهش می‌یابد و برعکس، با کاهش میزان معنویت در محیط کار، بر انزوای اجتماعی معلمان افزوده می‌شود.

«معنویت در محیط کار، نقش میانجی در رابطه رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی دارد». بین معنویت در محیط کار و انزوای اجتماعی معلمان شهر اصفهان، همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر، منفی و برابر با $-0/38$ است که نشان می‌دهد این دو متغیر از شدت همبستگی مناسبی برخوردارند؛ پس



مدل ۶- بررسی اثر میانجیگری با استفاده از مدل رگرسیون پنهان با متغیر پنهان برای بررسی فرضیه اصلی ۴

Model 6- Investigation of mediation effect using hidden variable regression model to investigate main hypothesis 4

جدول ۱۲- خروجی وزن‌های رگرسیونی

Table 12- Output of regression weights

شاخص‌ها	مقادیر استاندارد شده	نقاط بحرانی	سطح معناداری
تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر انزوای اجتماعی	-۰/۴۳	۷/۹۶	۰/۰۰۰۱
تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر معنویت در محیط کار	۰/۵۹	۹/۷۱	۰/۰۰۰۱
تأثیر معنویت در محیط کار بر انزوای اجتماعی	-۰/۴۰	۷/۵۸	۰/۰۰۰۱

جدول ۱۳- خروجی وزن‌های رگرسیونی (جدول تأثیر غیرمستقیم)

Table 13- Regression weights output (indirect effect table)

شاخص‌ها	اثر غیرمستقیم
تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر انزوای اجتماعی	-۰/۳۸

جدول ۱۴- سطوح معناداری آثار مستقیم، غیرمستقیم و کل

Table 14- Significant levels of direct, indirect and total effects

شاخص‌ها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر انزوای اجتماعی	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۱
تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر معنویت در محیط کار	۰/۰۰۰۱	***
تأثیر معنویت در محیط کار بر انزوای اجتماعی	۰/۰۰۰۱	***

شده است). تأثیر غیرمستقیم رهبری مثبت‌گرا بر انزوای اجتماعی، معنادار است (سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و کوچک‌تر از سطح بحرانی ۰/۰۵ گزارش شده است). با توجه به آزمون بوت‌استرپ یا خودگردان‌سازی، که برای این مدل استفاده شده است، به طور کلی، چنین استنباط می‌شود که در این مدل، هر دو اثر مستقیم و غیرمستقیم، معنادار گزارش شده است؛ بنابراین، گفتنی است، میانجیگری جزئی وجود دارد و معنویت در محیط کار، نقش میانجی در تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر انزوای اجتماعی دارد.

با توجه به مدل مذکور و خروجی وزن‌های رگرسیونی و مقادیر سطوح معناداری آثار مستقیم و غیرمستقیم، چنین استنباط می‌شود که تأثیر مستقیم رهبری مثبت‌گرا بر انزوای اجتماعی، معنادار است (سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰۱ و کوچک‌تر از سطح بحرانی ۰/۰۵ گزارش شده است). تأثیر مستقیم رهبری مثبت‌گرا بر معنویت در محیط کار، معنادار است (سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰۱ و کوچک‌تر از سطح بحرانی ۰/۰۵ گزارش شده است). تأثیر مستقیم معنویت در محیط کار بر انزوای اجتماعی، معنادار است (سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰۱ و کوچک‌تر از سطح بحرانی ۰/۰۵ گزارش

جدول ۱۵- جدول توصیفی میانگین‌ها در آزمون t نمونه‌های مستقل (فرضیه اصلی ۵)

Table 15- Independent sample t-test to test the main hypothesis 5

متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رهبری مثبت‌گرا	مرد	۷۵	۴/۲۲	۰/۲۷
	زن	۷۵	۳/۹۷	۰/۲۲
انزوای اجتماعی	مرد	۷۵	۳/۴۱	۰/۴۴
	زن	۷۵	۳/۵۴	۰/۳۲
معنویت در محیط کار	مرد	۷۵	۳/۶۶	۰/۱۰
	زن	۷۵	۴/۰۱	۰/۳۸

«میانگین رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی و معنویت در محیط کار در بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت)، تفاوت معناداری دارد».

جدول ۱۶- جدول استنباطی آزمون t برای نمونه‌های مستقل

Table 16- Inference table of t-test for independent samples

متغیر مدنظر	آزمون t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین
رهبری مثبت‌گرا	۲/۲۳	۱۴۸	۰/۰۰۱	۰/۲۵
انزوای اجتماعی	۲/۰۳	۱۴۸	۰/۰۴	۰/۱۲
معنویت در محیط کار	۷/۶۰	۱۴۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵

مختلف، تفاوت معناداری دارد. در متغیر رهبری مثبت‌گرا، میانگین مردان نسبت به زنان، بالاتر است. در متغیر انزوای

با توجه به آزمون مذکور، رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی و معنویت در محیط کار در بین گروه‌های جنسیتی

اجتماعی، زنان، میانگین بالاتری نسبت به مردان به خود اختصاص داده‌اند و در متغیر معنویت در محیط کار، میانگی زنان نسبت به مردان، بالاتر است.

جدول ۱۷- آزمون تحلیل واریانس برای بررسی فرضیه اصلی ۵

Table 17- Analysis of variance test to test the main hypothesis 5

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار F	سطح معناداری
کمتر از ۳۰ سال	۴۸	۴/۱۶	۰/۳۰			
رهبری مثبت‌گرا	۵۳	۳/۹۶	۰/۰۷	۲	۱۸/۹۸	۰/۰۰۰۱
بیشتر از ۴۰ سال	۴۹	۳/۸۸	۰/۲۴			
کمتر از ۳۰ سال	۴۸	۳/۲۴	۰/۴۵			
انزوای اجتماعی	۵۳	۳/۴۱	۰/۱۹	۲	۳۷/۰۱	۰/۰۰۰۱
بیشتر از ۴۰ سال	۴۹	۳/۷۹	۰/۲۶			
کمتر از ۳۰ سال	۴۸	۳/۷۵	۰/۱۱			
معنویت در محیط کار	۵۳	۳/۹۹	۰/۴۸	۲	۱۰/۰۲	۰/۰۰۰۱
بیشتر از ۴۰ سال	۴۹	۳/۷۶	۰/۱۸			

«میانگین رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی و معنویت در محیط کار در بین متغیرهای جمعیت شناختی (سن)، تفاوت معناداری دارد».

جدول ۱۸- آزمون تعقیبی توکی (رهبری مثبت‌گرا)

Table 18- Tukey post hoc test (positive leadership)

متغیرها	گروه ۱	گروه ۲
کمتر از ۳۰ سال	۴/۱۶	
۳۰ تا ۴۰ سال	۳/۹۶	۳/۹۶
بیشتر از ۴۰ سال		۳/۸۸
سطح معناداری	۰/۲۲	۰/۶۰

جدول ۱۹- آزمون تعقیبی توکی (انزوای اجتماعی)

Table 19- Tukey post hoc test (social isolation)

متغیرها	گروه ۱	گروه ۲
کمتر از ۳۰ سال	۳/۲۴	
۳۰ تا ۴۰ سال	۳/۴۱	۳/۴۱
بیشتر از ۴۰ سال		۳/۷۹
سطح معناداری	۰/۱۹	۰/۳۱

جدول ۲۰- آزمون تعقیبی توکی (معنویت در محیط کار)

Table 20- Tukey post hoc test (spirituality in the workplace)

متغیرها	گروه ۱	گروه ۲
کمتر از ۳۰ سال	۳/۷۵	
۳۰ تا ۴۰ سال	۳/۹۹	۳/۹۹
بیشتر از ۴۰ سال		۳/۷۶
سطح معناداری	۰/۲۰	۰/۱۸

است. در متغیر انزوای اجتماعی، گروه سنی کمتر از ۳۰ سال؛ میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها دارد و در متغیر معنویت در محیط کار، گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، از میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها برخوردار است.

با توجه به آزمون مذکور اختلاف دیده شده در بین گروه‌های سنی پاسخگویان به مقوله‌های رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی و معنویت در محیط کار، تفاوت‌های معناداری مشاهده شده است. در متغیر رهبری مثبت‌گرا، گروه سنی بیشتر از ۴۰ سال، میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها به خود اختصاص داده

جدول ۲۱- آزمون تحلیل واریانس برای بررسی فرضیه اصلی ۵

Table 21- Analysis of variance to test the main hypothesis 5

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه	مقدار F	سطح معناداری
کمتر از ۱۰ سال	۵۴	۴/۲۹	۰/۲۰			
رهبری مثبت‌گرا						
۱۰ تا ۲۰ سال	۴۲	۳/۹۵	۰/۱۷	۲	۲۴/۷۵	۰/۰۰۰۱
بیشتر از ۲۰ سال	۵۴	۳/۳۰	۰/۲۷			
کمتر از ۱۰ سال	۵۴	۳/۱۱	۰/۲۸			
انزوای اجتماعی						
۱۰ تا ۲۰ سال	۴۲	۳/۴۶	۰/۱۹	۲	۲۷/۶۳	۰/۰۰۰۱
بیشتر از ۲۰ سال	۵۴	۳/۹۳	۰/۳۳			
کمتر از ۱۰ سال	۵۴	۳/۶۴	۰/۱۲			
معنویت در محیط کار						
۱۰ تا ۲۰ سال	۴۲	۳/۹۶	۰/۲۰	۲	۱۱/۷۳	۰/۰۰۰۱
بیشتر از ۲۰ سال	۵۴	۳/۱۶	۰/۱۷			

«میانگین رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی و معنویت در محیط کار در بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (سابقه کار)، تفاوت معناداری دارد».

جدول ۲۲- آزمون تعقیبی توکی (رهبری مثبت‌گرا)

Table 22- Tukey post hoc test (positive leadership)

متغیرها	گروه ۱	گروه ۲	گروه ۳
کمتر از ۱۰ سال	۴/۲۹		
۱۰ تا ۲۰ سال		۳/۹۵	
بیشتر از ۲۰ سال			۳/۳۰
سطح معناداری	۱	۱	۱

جدول ۲۳- آزمون تعقیبی توکی (انزوای اجتماعی)

Table 23- Tukey post hoc test (social isolation)

متغیرها	گروه ۱	گروه ۲
کمتر از ۱۰ سال	۳/۱۱	
۱۰ تا ۲۰ سال		۳/۴۶
بیشتر از ۲۰ سال		۳/۹۳
سطح معناداری	۱	۰/۱۹

جدول ۲۴- آزمون تعقیبی توکی (معنویت در محیط کار)

Table 24-Tukey post hoc test (spirituality in the workplace)

گروه ۲	گروه ۱	متغیرها
	۳/۱۶	کمتر از ۱۰ سال
۳/۶۴		۱۰ تا ۲۰ سال
۳/۹۶		بیشتر از ۲۰ سال
۰/۰۸	۱	سطح معناداری

این مطالعه بود. مطالعات اولیه نگارنده نشان داد به کمک سبک رهبری مثبت‌گرا تا حد زیادی می‌توان از تأثیرات منفی انزوای اجتماعی کاست؛ به‌ویژه در شرایطی که در صورت نداشتن مدیریت کارآمد و نبود حمایت‌های اجتماعی لازم از سوی مدیران، مشکلات جاری ناشی از بیماری و ویروس کرونا بر زندگی فردی و اجتماعی معلمان، تأثیر بیشتری می‌گذارد. همچنین، مطالعات نشان داد رهبری مثبت‌گرا باعث ایجاد معنویت کاری می‌شود و افزایش معنویت در محیط کار برای معلمان، حس عمیق معناداربودن کار ایجاد می‌کند و موجب افزایش انگیزه و تمایل درونی برای انجام‌دادن فعالیت‌های شغلی می‌شود. همچنین، با ایجاد احساس همبستگی و انسجام باعث احساس پیوند بین معلمان با یکدیگر از یک‌سو و با مدیران مدارس از سوی دیگر می‌شود و بنابراین، به سهم خود بر کاهش انزوای اجتماعی معلمان مؤثر است.

نتیجه آزمون فرضیه اول نشان داد بین رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی (درونی و بیرونی)، رابطه وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر، منفی و برابر با $-۰/۴۱$ است که نشان می‌دهد این دو متغیر، شدت همبستگی مناسبی دارند؛ پس به‌طور کلی، چنین استنباط می‌شود که بین رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی معلمان شهر اصفهان، رابطه منفی، معکوس و معناداری وجود دارد؛ بدین صورت که هرچه میزان رهبری مثبت‌گرا افزایش یابد، انزوای اجتماعی معلمان، کاهش و برعکس، با کاهش میزان رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی معلمان افزایش می‌یابد. همچنین، بین رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی بیرونی و درونی معلمان شهر اصفهان، همبستگی وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین متغیرها

با توجه به آزمون مذکور اختلاف دیده‌شده در بین گروه‌های سابقه کاری پاسخگویان به مقوله‌های رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی و معنویت در محیط کار، تفاوت‌های معناداری مشاهده شده است. در متغیر رهبری مثبت‌گرا، گروه سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها به خود اختصاص داده است. در متغیر انزوای اجتماعی، گروه سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال، میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها دارد و در متغیر معنویت در محیط کار، گروه سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال از میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها برخوردار است.

بحث و نتیجه

هدف این پژوهش، بررسی رابطه رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی معلمان با نقش میانجی معنویت در کار در دوره همه‌گیری کووید - ۱۹ در شهر اصفهان بود. معلمانی که در شرایط معمول با همکاران و دانش‌آموزان، به‌طور روزانه و مستمر، ارتباط اجتماعی داشتند، هم‌اکنون با شرایط خاصی که ویروس کرونا بر آنان تحمیل کرده است، بخش بزرگی از ارتباطات چهره‌به‌چهره خود را از دست داده‌اند و کلیه ارتباطات آنها با یکدیگر به صورت مجازی انجام می‌شود و به علت مشکلات ارتباطی ایجادشده برای آنها و برآورده نشدن یکی از مهم‌ترین نیازهای انسانی‌شان، یعنی برخورداری از روابط اجتماعی پویا و باکیفیت، تا حدی دچار انزوای اجتماعی شده‌اند. این امر مهم می‌تواند بر عملکرد حرفه‌ای و زندگی شخصی آنها تأثیرات منفی داشته باشد؛ به‌گونه‌ای که باعث اختلال در زندگی آنها شود. این مسئله، دستمایه اصلی

دارد. مؤلفه‌های رهبری مثبت‌گرا، بیشترین تأثیر را بر کاهش انزوای اجتماعی درونی داشته است؛ بنابراین، برای کاهش انزوای اجتماعی باید بر افزایش اعتماد بین همکاران، احساس تعلق و رضایت در روابط اجتماعی معلمان تمرکز کرد تا انزوای اجتماعی آنان تا حدی کاهش یابد.

فرضیه دوم نشان داد بین رهبری مثبت‌گرا و معنویت در محیط کار، رابطه وجود دارد؛ یعنی مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر، مثبت و برابر با ۰/۵۶ است که نشان می‌دهد این دو متغیر، شدت همبستگی مناسبی دارند؛ پس به‌طور کلی چنین استنباط می‌شود که بین رهبری مثبت‌گرا و معنویت در کار معلمان شهر اصفهان، رابطه مثبت، مستقیم و معنادار وجود دارد؛ بدین صورت که هرچه میزان رهبری مثبت‌گرا افزایش یابد، معنویت در محیط کار معلمان، افزایش و برعکس، با کاهش میزان رهبری مثبت‌گرا، معنویت در محیط کار معلمان نیز کاهش می‌یابد. با وجود این، می‌توان نتایج به‌دست‌آمده مربوط به فرضیه دوم پژوهش را با پژوهش ملک‌ان و کاظمی (۱۳۹۵) تحلیل کرد که دربردارنده پیامدهای رفتار مثبت رهبری، معنویت در شغل و معنادارکردن کار و ایجاد اشتیاق شغلی و انرژی مثبت در کارکنان است. با این حال، در تحلیل تأثیر مثبت رهبری مثبت‌گرا بر معنویت در محیط کار، گفتنی است، یکی از وظایف رهبری مثبت‌گرا، القای هدف و معنا در زندگی کاری افراد است؛ به‌گونه‌ای که رهبری مثبت‌گرا، شرایطی را در محیط کار فراهم می‌کند که افراد با انجام‌دادن کارشان احساس کنند سهم مهم، مثبت و مفیدی در دستیابی به اهداف کاری دارند. در بستر چنین شرایطی افراد می‌کوشند تمام استانداردهای کار را رعایت کنند و با دیگران در محیط کار احساس پیوند و همبستگی داشته باشند. در چنین شرایطی، افراد، درک عمیقی از ارزش کار خود به دست می‌آورند و زندگی کاری‌شان، هدفی ارزشمند می‌یابد که هدف غایی سازمان نیز است؛ بنابراین، رهبری مثبت‌گرا با تقویت مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، تأثیرگذاری مثبت بر افزایش آن دارد.

فرضیه سوم نشان داد بین معنویت در کار و انزوای اجتماعی،

منفی و به‌ترتیب، برابر با ۰/۳۸- و ۰/۴۰- است که نشان می‌دهد از شدت همبستگی مناسبی برخوردارند و این رابطه، منفی، معکوس و معنادار است. این موضوع نشان می‌دهد مدیران و مسئولان باید برای کاهش انزوای اجتماعی معلمان به رویکرد رهبری مثبت‌گرا توجه بیشتری کنند.

با وجود اینکه پژوهشی در زمینه روابط متغیرهای اصلی پژوهش حاضر یافته نشد، می‌توان نتایج به‌دست‌آمده مربوط به فرضیه اول پژوهش را با پژوهش وو^۱ (2006)، نل و همکاران^۲ (2015)، اسماعیلی شاد و احمدنیا (۱۳۹۴) و تانوموان و پونچا^۳ (2014) تحلیل کرد. بنا بر پژوهش نل و همکاران (2015)، رابطه معناداری بین رفتار مثبت رهبری، توانمندسازی روان‌شناختی، مشارکت کار و تعهد و رضایت از زندگی کارکنان وجود دارد. همچنین پژوهش تانوموان و پونچا (2014) نشان داد روابط مثبت به افزایش انگیزش، عملکرد، رضایت شغلی و تعهد منجر می‌شود. بنا بر پژوهش اسماعیلی شاد و احمدنیا (۱۳۹۴) گفتنی است، روان‌شناختی مثبت، موجب تعهد کارکنان و بهینه‌سازی عملکرد شغلی می‌شود.

با توجه به سرعت انتشار ویروس کووید-۱۹، مشکلات ناشی از این همه‌گیری و ناشناخته‌بودن راهکارهای درمانی آن، این مسئله به‌سرعت به بحرانی همه‌جانبه و جهانی تبدیل شد؛ در نتیجه، مدیران مدارس باید مانند سایر گروه‌ها با چنین تغییراتی همسو شوند. رهبری مثبت‌گرا به کمک ویژگی‌های شخصیتی و جاذبه استثنایی خود با تقویت نقاط قوت و توانمندی‌های فردی و سازمانی، حمایت از افراد تولیدکننده انرژی مثبت، جایگزینی زبان مثبت به جای زبان منفی و نکوهشگر، تأکید بر آثار بلندمدت کار، افزایش حس جمعی با تقویت و حمایت از اهداف همیاری و داشتن تأثیرات مثبت بر دیگران به کاهش انزوای اجتماعی کمک می‌کنند.

درحقیقت، گفتنی است رهبری مثبت‌گرا، تأثیر عمیقی بر آرمان‌گرایی، خوش‌بینی و شور و شوق در ارتباطات معلمان

¹ Wu

² Nel et al

³ Thanomwan and Buncha

انزوای اجتماعی و معنویت در محیط کار در بین زنان و مردان، تفاوت معناداری دارد. در متغیر رهبری مثبت‌گرا، مردان، میانگین بالاتری نسبت به زنان به خود اختصاص داده‌اند. در متغیر انزوای اجتماعی، مردان، میانگین کمتری نسبت به زنان دارند و در متغیر معنویت در محیط کار، زنان از میانگین بالاتری نسبت به مردان برخوردارند؛ بنابراین، با توجه به نتایج، مدیران باید برای افزایش معنویت در محیط کار معلمان مرد و کاهش انزوای اجتماعی معلمان زن، تدابیری اتخاذ کنند. همسو با این موضوع، لئو و وانگ^۲ (۲۰۱۴) نیز دریافتند رهبران زن به اصول اخلاقی پایبندتر بودند و ارتباطات سازنده‌ای را در محیط کار برقرار می‌کردند.

در متغیر رهبری مثبت‌گرا، گروه سنی کمتر از ۳۰ سال، میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها به خود اختصاص داده است. در متغیر انزوای اجتماعی، گروه سنی بیشتر از ۴۰ سال، میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها دارد و در متغیر معنویت در کار، گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال از میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها برخوردار است.

بر اساس نتایج، چنین استنباط می‌شود که رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی و معنویت در کار در بین گروه‌های مختلف سابقه کاری، تفاوت معناداری دارد. در متغیر رهبری مثبت‌گرا، گروه با سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها به خود اختصاص داده است. در متغیر انزوای اجتماعی، گروه سنی بیشتر از ۲۰ سال، میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها دارد و در متغیر معنویت در محیط کار، گروه سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال از میانگین بالاتری نسبت به سایر گروه‌ها برخوردار است. به نظر می‌رسد هرچه سابقه کاری افراد افزایش می‌یابد و سن افراد بیشتر می‌شود، به‌علت تجربه بیشتر درمی‌یابند که داشتن معنویت باعث افزایش کارایی آنها و پایبندی آنها به معنویت بیشتر می‌شود.

در نهایت، با توجه به نتایج گفتنی است، در پیش گرفتن رهبری مثبت‌گرا توسط مدیران هم بر افزایش معنویت کاری

رابطه وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر، منفی و برابر با ۰/۳۸- است که نشان می‌دهد این دو متغیر، شدت همبستگی مناسبی دارند؛ پس به‌طور کلی، چنین استنباط می‌شود که بین معنویت در کار و انزوای اجتماعی معلمان شهر اصفهان، رابطه منفی، معکوس و معنادار وجود دارد؛ بدین‌صورت که هرچه میزان معنویت در کار افزایش یابد، انزوای اجتماعی معلمان، کاهش و برعکس، با کاهش میزان معنویت در محیط کار، انزوای اجتماعی معلمان افزایش می‌یابد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش تیلور^۱ (۲۰۱۴) همسوست.

یکی از نیازهای انسان، نیازهای معنوی است که به‌ویژه در سال‌های اخیر حتی به‌عنوان یکی از ابعاد سلامت روان شناختی انسان به آن توجه شده است. برخورداری از محیط معنوی، زمینه مناسبی را برای برآورده شدن نیازهای معنوی افراد فراهم می‌کند.

درحقیقت، گسترش معنویت در کار، موجب افزایش همبستگی کارکنان با یکدیگر افزایش تعاملات مثبت بین آنها می‌شود. بدیهی است در چنین شرایطی، عملکرد آنها مطلوب‌تر است.

آزمون فرضیه چهارم پژوهش نیز نشان داد معنویت در کار، نقش میانجی در رابطه رهبری مثبت‌گرا و انزوای اجتماعی دارد. پژوهشی به‌طور مستقیم همسو با پژوهش حاضر یافت نشد؛ ولی پژوهش حاضر با نتایج پژوهش نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶) همسوست. ازجمله عوامل بروز انزوای اجتماعی در سطح سازمان، نبود احساس پیوند درونی فرد با همکاران و مدیران و نداشتن احساس همبستگی بین همکاران و مدیران است که این امر، خود ناشی از نبود ارتباطات مؤثر بین آنهاست. بین معنویت در کار و ارتباطات مؤثر بین کارکنان و مدیران، ارتباطی مستقیم وجود دارد که همسو با آن، رهبران با رویکرد مثبت‌گرایی خود در تسهیل این امر مؤثر هستند.

آزمون فرضیه پنجم نشان داد میانگین رهبری مثبت‌گرا، انزوای اجتماعی و معنویت در کار در بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن و سابقه کار)، تفاوت معناداری دارد؛ بنابراین، چنین استنباط می‌شود که رهبری مثبت‌گرا،

² Liu and Wang

¹ Taylor

منابع

- تأثیرگذار است و هم بر کاهش انزوای اجتماعی معلمان مدرسه‌ها؛ بنابراین، مسئولان با ارائه کارگاه‌هایی می‌توانند به آموزش رهبری مثبت‌گرا اقدام کنند. همچنین با تشویق‌های مادی و معنوی مدیرانی که رهبری مثبت‌گرا را در پیش گرفته‌اند، برای ترغیب مدیران دیگر در این زمینه اقدام کنند.
- به مدیران مدرسه‌ها پیشنهاد می‌شود برای کاهش انزوای اجتماعی، بر روابط اجتماعی مثبت و روابط نشاط‌آور میان فردی سرمایه‌گذاری کنند و از اهرم‌هایی مانند ترویج روحیه همدردی، بخشش و سپاسگزاری و القای احساسات مثبت، مانند خشنودی، عشق یا تحسین استفاده کنند و جوی را ایجاد کنند که کارمندان در آن، رشد مادی، روحی و ذهنی داشته باشند تا جو مثبت در میان کارکنان افزایش یابد. همچنین از افراد تولیدکننده انرژی مثبت حمایت کنند تا روابط انسانی مثبت در میان کارکنان افزایش یابد. آنها همچنین می‌توانند از ابزارهایی مانند ارائه بهترین خود-بازخورد و ارتباطات حمایتی استفاده کنند. در فرایند بهترین خود-بازخورد شرایطی را فراهم کنند که کارکنان از استعدادها و قابلیت‌های خود آگاه شوند و در فرایند ارتباطات حمایتی نیز باید کاستی‌های رفتاری کارکنان را به آنان متذکر شوند و با ارائه بازخورد، در عملکرد آنان تغییر مثبت ایجاد کنند تا روابط مثبت در سازمان افزایش یابد. علاوه بر این، مدیران باید زبان مثبت را جایگزین زبان نکوهشگر و منفی کنند و جملاتی را به کار ببرند که دربردارنده حمایت، کمک‌رسانی، قدردانی، تأیید و تمجید از کارکنان باشد و از جملات نشان‌دهنده نبود توافق، نارضایتی، نکوهش یا بی‌احترامی به دیگران بپرهیزند. همچنین آنها می‌توانند با شناسایی و آموزش شاخص‌های معنویت کاری به معلمان برای افزایش معنویت در محیط کار کوشش کنند.
- با استفاده از نتایج می‌توان امیدوار بود در صورتی که مدیران با اقداماتی همچون چرخش شغلی و در نظر گرفتن پاداش برای کارکنانی با رفتار معنوی بیشتر، به افزایش کمی و کیفی عامل معنویت در محیط کار یاری رسانند و انزوای اجتماعی آنها را کاهش دهند.
- اباذری محمودآباد، ع. و امیرانزاده، م. (۱۳۹۵). «رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، س ۷، ش ۱، شماره پیاپی ۲۵، ص ۱۱۹-۱۴۳.
- اسماعیلی شاد، ب. و احمدنیا، ا. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین میزان بهره‌گیری از رهبری مثبت‌گرا براساس دیدگاه کامرون با آمادگی برای تغییر در میان مدیران مدارس شهر بجنورد»، *اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه‌ریزی فرهنگی اجتماعی ایران*، قم: مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، ص ۳۹۷-۳۸۹.
- آقابابایی، ر. (۱۳۹۲). *بررسی روابط چندگانه راهبردهای رهبری مثبت‌گرا و راهبردهای خودرهبری با میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان کوانتومی در دانشگاه اصفهان و تهران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- جمشیدیان، ع. و فروهر، م. (۱۳۹۰). *مثبت‌گرایی در کار*. اصفهان: انتشارات پیام نور.
- خدایاری، ک.؛ و دانشور حسینی، ف. و سعیدی، ح. (۱۳۹۳). «میزان و نوع استفاده از شبکه‌های مجازی». *فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی*، س ۲۱، ش ۲۷، ص ۱۹۲-۱۶۷.
- دانش، ف. و قویدل، س. (۱۳۹۸). «کروناویروس: علم‌سنجی پنجاه سال تولید علم جهانی». *مجله میکروبی‌شناسی پزشکی ایران*، س ۱۴، د ۱، ص ۱-۱۶.
- دریفوس، ه. (۱۳۸۰). *درباره اینترنت، نگاهی فلسفی به اینترنت*. ترجمه: علی ملائکه. تهران: گام نو.
- دهقانی، ع. و ناصح، د. (۱۳۹۹). «تأثیر تکنولوژی‌های نوین ارتباطی و سرمایه اجتماعی بر انزوای اجتماعی فرزندان در خانواده»، *فصلنامه مطالعات کاربردی*

- در علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی. س ۳، شماره پیاپی ۱۰، ص ۳۹-۱۹.
- رحیم‌نیا، ف. و هوشمندی، ف. (۱۳۹۵). «بررسی نقش و جایگاه کار معنادار در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان». چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری. مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد، ص ۱-۱۷.
- سلاجقه، س. و فرح‌بخش، ش. (۱۳۸۹). «معنویت و تعهد سازمانی». مجله راهبرد توسعه، د ۲۳، ش ۱، ص ۲۲۱-۲۰۳.
- سیف‌زاده، ع.؛ حقیقتیان، م. و مهاجرانی، ع.ا. (۱۳۹۷). «بررسی انزوای اجتماعی سالمندان شهر تهران و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن». مجله جمعیت، ش ۱۰۵ و ۱۰۶، ص ۲۵-۱۹.
- شادمهر، م.؛ رامک، ن. و سنگانی، ع. (۱۳۹۹). «بررسی نقش میزان فشار روانی ادراک‌شده در سلامت افراد مشکوک به بیماری کووید-۱۹». مجله طب نظامی، س ۲۲، ش ۲، شماره پیاپی ۹۰، ص ۱۲۲-۱۲۹.
- شعبانی، ز. و محسنی تبریزی، ع. (۱۳۹۷). «تیبیین جامعه‌شناختی رابطه بین اعتیاد اینترنتی و انزوای اجتماعی جوانان». مجله علوم اجتماعی ایران. س ۱۵، ش ۵۸، ص ۱۸-۳۷.
- شهیداد، ش. و محمدی، م. (۱۳۹۹). «آثار روان‌شناختی گسترش بیماری کووید-۱۹ بر وضعیت سلامت روان افراد جامعه: مطالعه مروری». مجله طب نظامی، د ۲۲، ش ۲، ص ۱۸۴-۱۹۲.
- شیروانی، ح. و رستم‌خانی، ف. (۱۳۹۹). «مروری بر ملاحظات انجام فعالیت‌های ورزشی در طی شیوع بیماری کووید-۱۹». مجله طب نظامی، س ۲۲، ش ۲، شماره پیاپی ۹۰، ص ۱۶۱-۱۶۸.
- صمدی‌پور، ع. و قارداشی، ف. (۱۳۹۹). «عوامل مؤثر بر درک خطر ایرانیان از بیماری کووید-۱۹». مجله طب نظامی، س ۲۲، ش ۲، شماره پیاپی ۹۰، ص ۱۶۱-۱۶۸.
- نظامی، س ۲۲، ش ۲ (شماره پیاپی ۹۰)، ص ۱۱۵-۱۲۱.
- علیزاده، س. (۱۳۹۷). «رابطه بین معنویت در محیط کار، به‌عنوان یک مؤلفه اخلاقی و کار تیمی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۳، ش ۳، ص ۱۲۳-۱۳۰.
- فروهر، م.؛ بلوچ، ا. و رجایی‌پور، س. (۱۳۹۴). روابط انسانی مثبت‌گرا و بهبود سلامت و عملکرد کارکنان. اولین همایش علوم مدیریت پیشرفت‌ها، نوآوری و چالش‌ها، شیراز: مؤسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی.
- قانع‌نیا، م.؛ ارشدی، ن.؛ بشلیده، ک. و فروهر، م. (۱۳۹۲). «تأثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل به مدیران بر افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان (مورد مطالعه شرکت پتروشیمی تهران)»، فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، د ۱۰، ش ۳۸، ص ۹۸-۱۲۳.
- قانع‌نیا، م.؛ ارشدی، ن.؛ سلطانیان، ن. و فروهر، م. (۱۳۹۴). «تأثیر آموزش رفتارهای اصیل برافزایش عملکرد کارکنان پتروشیمی»، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، د ۱، ش ۲، ص ۱۴۱-۱۲۵.
- قلاونندی، ح.؛ سلطان‌زاده، و. و بهشتی راد، ر. (۱۳۹۲). «الگوی علی روابط میان رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی». پژوهشنامه مدیریت اجرایی، س ۵، ش ۹، ص ۱۰۷-۱۲۹.
- مسعودنیا، ا. (۱۳۹۸). «تأثیر وابستگی به فضای سایبر بر انزوای اجتماعی دانش‌آموزان دبیرستانی». مجله مسائل اجتماعی ایران. س ۱۰، ش ۲، ص ۲۹۹-۳۲۲.
- مصلحی‌نیک، ف. و حاجیانی، ا. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر فضای مجازی بر همدلی اجتماعی دانشجویان». فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی. س ۶، ش ۲۲، ص ۳۳۱-۳۵۵.

- Psychosomatic Medicine*, 65, 1003-1011.
- Button, A. (2020) Social impacts of coronavirus will also have long-term effects. Available at: <https://www.forexlive.com/news/!/social-impacts-of-coronavirus-will-also-have-long-term-effects-20200316>.
- Cameron, K.S. (2007) Building relationships by communicating supportively. *Developing Management*, 28(3), 237- 282.
- Cameron, K.S., and Spreitzer, G.M. (2011) *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford: University Press.
- Chalabi, M., and Amirkafi, M. (2004) Multilevel analysis of social isolation, *Sociology of Iran*, 52, 31-36.
- Christina, V., Scambler, S., and Bond, J. (2009) *The Social World of Older People*, London: Open University press and Mc Grew Hill.
- Financial Times. (2020) Real-time data show virus hit to global economic activity. Available at: <https://www.ft.com/content/d184fa0a-6904-11ea-800d-da70cff6e4d3>.
- Fredrickson, B.L. (2001) The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Glen, P. (2003) *Leading geeks: how to manage and lead people who delivery technology*. Sun Francisco: Jossey Bass.
- Morse, G. (2012) The science behind the smile: Aninterview with Dan Gilbert. *Harvard Business Review*. Retrieved from <http://hbr.org/2012/01/the-science-behind-the-smile>.
- Hawthorne, H. (2006) Measuring social isolation in older adults: Development and initial validation of the friendship scale. *Social Indicators Research*, 77, 521-548.
- Heaphy, E., and Dutton, J. (2008) Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 218-226.
- Hortulanus, R., Machielse, A., and Meeuwesen, L. (2006) *Social Isolation in Modern Society*. London: Routledge.
- Jurkiewicz, C.L., and Giacalone, R.A.A. (2004) Values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Liu, G., and Wang, X. (2014) Ethical leadership and ba ling: a survey on the perception of accounting interns in CPA firms, *Chinese Management Studies*, 8(4), 642-664.
- Marques, J.F. (2006) The spiritual worker, *Management Development*, 25(9), 884-895.
- ملکان، ع. و کاظمی، س. (۱۳۹۵). «روان‌شناسی مثبت‌گرا و پیامدهای آن در سازمان‌های امروزی»، دومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، مؤسسه پژوهشی مدیریت مدبر، ص ۱-۹
- میرزایی، ح. (۱۳۹۹). جستارهایی در آموزش عالی، علم و بحران کرونا در ایران. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- میرزایی، م؛ سالاررضایی، ا. و روش‌نندل، ز. (۱۳۹۹). «غربالگری اثربخشی مهارکننده‌های پروتئاز اچ-آی وی روی پروتئاز کووید-۱۹»، مجله طب نظامی، س ۲۲، ش ۲، شماره پیاپی ۹۰، ص ۱۰۰-۱۰۷.
- نصر اصفهانی، ع؛ امیری، ز؛ فرخی، م. و سیفی، م. (۱۳۹۶). «تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان)»، جامعه‌شناسی کاربردی، س ۲۸، شماره پیاپی ۶۶، ش ۲، ص ۷-۲۳.
- Affonso, B. (1999) *Is the Internet Affecting the Social Skills of Your Childrn*, University of Nevada: Reno.
- Afsar, B., Badir, Y., and Safdar Kiani, U. (2016) Linking spiritual leadership and employee pro environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion, *Journal of Environmental Psychology*. 45(1), 79-88.
- Ashmos, D.P., and Duchon, D. (2000) Spirituality at work: at work: a conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bolino, M.C., and Turnley, W.H. (2003) Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior. *The Academy of Management Executive*, 17(3), 60-73.
- Bosch, L. (2009) The inevitable role of spirituality in the workplace, *Business intelligens Journall*, 2(11), 139- 157.
- Bouville, M. (2008) Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579-585.
- Brondolo, E., Rieppi, R., Erickson, S.A., Bagiella, E., Shapiro, P.A., McKinley, P., & Sloan, R.P. (2003) Hostility, interpersonal interactions, and ambulatory blood pressure.

- Zavaleta, D., Samuel, K., and Mills, C.T. (2017) Measures of social isolation. *Social indicators Research*, 131(1), 367-391.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., and Ferguson, J. (2003) Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I., and Denton, E. (1999) *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Myers, J.E. (1990) Wellness throughout the lifespan, guide post, May.
- Moody, E.J. (2001) Internet use and Its Relationship to loneliness, *Cyber Psychol and Behav*, 4(3), 393-401.
- Morgan, C., and Cotton, S.R. (2003) The relationship between internet activities and depressive symptoms in A sample of College freshmen. *Cyber Psychol. and Behav*. 6(2), 133-141.
- Nel, T., Stander, M.W., and Latif, J. (2015) Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry, *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-13.
- Patnam, R. (2001) *Democracy and Civic Traditions*. Translated by Mohammad Taghi Delfruz. Tehran: Salam Newspaper Publications.
- Shen, Y., Yuan, D., Zhang, H., Yang, D., Zhang, J., and Zhang Q. (2009) The impacts of perceived organizational support and perceived external prestige on organizational citizenship behavior, *Acta Psychologica Sinica*, 41(12), 1215-1227.
- Shivandi Chaliceh, K., and Zare Khalili, M. (2017) The relationship between positive leadership strategies and psychological capital of primary school teachers. *Research Educational Leadership and Management Allameh Tabatabai University*, 3(10), 141-167.
- Taylor, R.D. (2014) Kin social undermining, adjustment and family relations among low-income African American mothers and adolescents: Moderating effects of kin social support, *Journal of Child and Family Studies*, 15(5), 1-14.
- Thanomwan, P., and Buncha, P. (2014) Relationship between organization culture and sufficiency school management Original research article procedia, *Social and Behavioral Sciences*, 116(21), 796-801.
- Wu, T.F. (2006) A study of the relationship between mnnngrrr's ddddrshpp syee nnd orgnnnooooooll oommmmmnt nn Twwww's nrrrrnooooooll oourst hotels. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, 1(3), 434-452.