

نقش رهبری معنوی مدیران مدارس در تعلق خاطر کاری معلمان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی

سیروس قنبری*^۱ و فرزانه سلطانی^۲

Received: 22/03/2020

Accepted: 17/09/2020

صفحات: ۲۴۸-۲۱۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۰۳

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۶/۲۷

چکیده

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی با تأکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه معلمان شهر ایلام به تعداد ۱۹۲۳ نفر تشکیل می‌دادند، که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۳۴۰ نفر انتخاب شد. جمع‌آوری داده‌ها بر اساس سه پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال و پرسشنامه تعلق خاطر کاری شافلی و باکر صورت گرفت که ضریب آلفای کرانباخ آن‌ها به ترتیب: ۰/۹۰، ۰/۹۱ و ۰/۸۷ به دست آمد. روایی سازه پرسشنامه‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی تعیین شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با به‌کارگیری دو نرم‌افزار SPSS و LISREL صورت پذیرفت. نتایج نشان داد که رهبری معنوی مدیران مدارس اثر مستقیم مثبت و معناداری بر تعلق خاطر کاری معلمان داشت. سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم مثبت و معناداری بر تعلق خاطر کاری معلمان بود. رهبری معنوی به واسطه سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری بر متغیر تعلق خاطر کاری معلمان بود. بنابراین رهبری معنوی به همراه نقش میانجی سرمایه اجتماعی دارای نقش مؤثری در بهبود تعلق خاطر کاری معلمان است. از این‌رو توجه به رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی جهت بهبود تعلق خاطر کاری معلمان ضرورت دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی، تعلق خاطر کاری.

۱. دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

مقدمه

سازمان آموزش و پرورش از سازمان‌های مهم و مؤثر در دنیای کنونی است که به‌عنوان رکن اصلی توسعه و پیشرفت یک کشور به‌شمار می‌رود و معلمان از عناصر کلیدی این سازمان هستند که نقش اساسی در مسیر تربیت نیروی انسانی جامعه ایفا می‌کنند. با توجه به تأثیر نوع نگرش و رفتار معلمان در تحقق کارایی و اثربخشی سازمان آموزش و پرورش و نیز الگو و سرمشق دانش آموزان بودن آن‌ها، از دیرباز عشق، علاقه، انگیزه و تعلق خاطر کاری معلمان به‌عنوان یک ویژگی برجسته مورد توجه بوده است و به‌عنوان ملاکی برای انتخاب معلمان از سوی والدین و یکی از فاکتورهای اثربخشی آنان بیان شده است (Lavy & Naama-Ghanayim, 2020). تعلق خاطر کاری به معنی استفاده شخص از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌ها و انجام وظایف کاری است (Kahn, 1990). در سال‌های اخیر موضوع تعلق خاطر کاری و عوامل مؤثر در آن نه‌تنها در جامعه معلمان بلکه در ارتباط با کلیه کارکنان سازمان‌ها، توجه بسیاری از اندیشمندان مدیریت و سازمان را به خود جلب کرده است. مطالعات نشان داده است که تعلق خاطر کاری معلمان از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های پیشرفت تحصیلی و جهت‌گیری پیشرفت در دانش آموزان است. تعلق خاطر کاری معلمان را می‌توان به‌عنوان نیروی محرکه آموزش و پرورش در نظر گرفت که انرژی و انگیزه لازم را برای رشد این سازمان فراهم می‌کند (Olivier, Galand, Morin & Hospel, 2020).

پژوه‌شگران تحلیل رفتگی شغلی، تعلق خاطر کاری را قطب متضاد یا آنتی‌تز تحلیل رفتگی تعریف می‌کنند. بر اساس نظر مسلط و همکاران، تعلق خاطر کاری با سه ویژگی انرژی، مشارکت و کفایت متمایز می‌شود که متضاد مستقیم سه بعد تحلیل رفتگی (خستگی مفرط، بدبینی و بی‌کفایتی) است (Esakhani, 2013). سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود، این است که سازمان‌های آموزشی و مدارس چگونه می‌توانند زمینه افزایش تعلق خاطر کاری معلمان خود را فراهم کنند؟ تا از این طریق از تحلیل رفتگی شغلی آن‌ها جلوگیری نمایند. شواهد پژوهشی نشان داده است که عوامل بسیاری وجود دارند که به تعلق خاطر کاری کارکنان منجر می‌شوند، کیفیت رهبری مدیران سازمان‌ها به‌عنوان یکی از عوامل مهم در این زمینه شناسایی شده است (Zhou & Li, 2008). مروری بر سیر تکوین مطالعات رهبری بیانگر آن است که ویژگی‌های رهبران معنوی در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است. مطالعات سازمانی مؤید تأثیرات مثبت معنویت در محیط کار از جمله افزایش همدلی سازمانی، تعهد سازمانی، رفتارهای خلاقانه و

عملکرد مثبت کارکنان است (Barkhoda, Asadi & Zabardast, 2018) و رابطه مثبت و معناداری بین معنویت در محیط کار و رهبری معنوی در نظریه‌ها و پژوهش‌های اخیر وجود دارد. از این نظر رهبری معنوی به‌عنوان یک سازه در حال ظهور، در بافت گسترده‌تر معنویت در محیط کار مطرح شده است (Fry, 2003). آیدو^۱ بیان می‌کند که رهبری معنوی باعث افزایش انگیزش کارکنان و بهره‌وری بیشتر می‌شود (Aidoo, 2016). رهبری معنوی دیدگاهی ایجاد می‌کند که در آن اعضای سازمان، حس معناداری در کار را تجربه می‌کنند (Ghashghaeizadeh & Ahmadi Nick, 2017). چنین رهبری موجب می‌شود کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و به شغل خود اهمیت دهند. همچنین، به آن‌ها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز اهمیت دارد (Fry, 2003). با توجه به نکات فوق در این پژوهش نیز رهبری معنوی^۲ به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر تعلق خاطر کاری معلمان مورد توجه قرار گرفت. مفهوم دیگری که در این پژوهش به‌عنوان متغیر میانجی مورد بررسی قرار گرفت، سرمایه اجتماعی^۳ است. در آراء همه صاحب‌نظران سرمایه اجتماعی، این دلالت وجود دارد که سرمایه اجتماعی از طریق تسهیل کردن روابط اجتماعی، موجباتی را فراهم می‌سازد که افراد بهتر و ساده‌تر بتوانند منافع فردی و گروهی خود را دنبال کنند (Huang & Shang, 2019). در واقع کارکنانی که، در درون گروه و شبکه‌های اجتماعی، امکان دسترسی به اطلاعات و راهنمایی‌ها، اعتماد و همکاری، حمایت احساسی و خیرخواهی را داشته باشند، در محیط کاری به‌صورت پرنرزی ظاهر می‌شوند و رفتارهای فداکارانه از خود بروز می‌دهند و مجذوب کار خود می‌شوند، بیانگر یکی از مهم‌ترین متغیرهای خلق تعلق خاطر کاری از طریق سرمایه اجتماعی هستند.

مدارس از سازمان‌های مهم و مؤثر در دنیای کنونی است که وظیفه حساس و خطیر تعلیم و تربیت و رسالت رشد و شکوفایی استعدادهای دانش‌آموزان یعنی آینده‌سازان کشور را بر عهده دارند. از این رو کارکنان مدارس به‌ویژه معلمان، از نقش و جایگاه حیاتی در بین سایر سازمان‌های جامعه برخوردارند.

1. Aidoo

2. Spiritual leadership

3. social capital

معلمان با توانمندی‌ها، طرز تفکر و نگرش‌های متفاوتی وارد مدارس می‌شوند و با استفاده از این ویژگی‌ها دانش آموزان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند. در واقع، نوع نگرش و رفتار معلمان بر کارایی و اثربخشی سازمان آموزش و پرورش اثرگذار بوده و می‌تواند موفقیت آن را دست‌خوش تغییر قرار دهد. بنابراین مدارس امروز نیازمند معلمانی متعهد و با تعلق خاطر کاری بالا می‌باشند، چراکه تعلق خاطر کاری بالای معلمان موجب می‌شود آن‌ها با انگیزه و اشتیاق بیشتری به امر آموزش و تربیت دانش آموزان بپردازند و از این طریق در مسیر تحقق اهداف متعالی سازمان آموزش و پرورش گام بردارند. علیرغم اهمیت تعلق کاری معلمان، در حال حاضر با توجه به میزان ابهام و تعارض در نقش معلمان، میزان فرسایش و تحلیل رفتگی جسمی و روحی در بین معلمان در حدود ۶ تا ۸ درصد در سال برآورد می‌شود (Amini, 2019)، از این جهت توجه به تعلق خاطر کاری معلمان و مطالعه عوامل مؤثر بر آن از اهمیت و ضرورت دوچندان برخوردار است. در این راستا با عنایت به این‌که رفتارهای معلمان در مدارس تا حدود زیادی بازتابی از رفتارهای مدیران مدارس و سبک رهبری آن‌هاست، و نظر به این‌که رهبری معنوی با جسم، ذهن، سرشت و روح انسان‌ها سروکار دارد و دیدگاهی ایجاد می‌کند که در آن اعضای سازمان، معنای واقعی شغل خود را درک کنند و به شغل خود اهمیت دهند (Fry, 2003:693) لذا در این پژوهش رهبری معنوی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. از طرفی، رهبران معنوی با ایجاد حس نوع‌دوستی، اعتماد، همکاری و تعاملات حسنه در کارکنان باعث تقویت سرمایه اجتماعی در آنان می‌شوند که این مهم، بروز تعلق خاطر کاری را تشویق می‌کند. لذا سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد. بنابراین پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این پرسش اصلی است که «رهبری معنوی مدیران مدارس بر تعلق خاطر کاری معلمان چه تأثیری دارد؟ و اینکه آیا سطح سرمایه اجتماعی معلمان می‌تواند در رابطه یادشده نقش میانجی را داشته باشد؟».

مبانی نظری پژوهش

تعلق خاطر کاری

به‌زعم (Schaufeli & Bakker, 2004) تعلق خاطر کاری، حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط به کار در کارکنان است که با سه شاخص سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن مشخص می‌شود. سرزندگی، سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در کار علیرغم دشواری آن است. فداکاری، به دلبستگی عمیق به یک کار و احساس

اهمیت، جدیت و چالش در کار اشاره دارد. مجذوب شدن، عبارت است از تمرکز شدید و اشتغال به همراه رضایت خاطر و احساس نشاط در حین کار، به طوری که زمان برای فرد سریع می‌گذرد و از کار به سختی جدا می‌شود (Schaufeli & Bakker, 2004).

نتایج بسیاری از مطالعات بیانگر آن است که کارکنانی که تعلق خاطر کاری دارند، دارای ویژگی‌های چون: احساس شادکامی و خوشبختی، سلامت جسمی و بهداشت روانی، عملکرد شغلی سطح بالا، مشارکت زیاد در کار و توانایی انتقال تعهد به دیگران، هستند (Bakker, 2008).
 (Schaufeli, Leiter & Tarist, 2008) این نوع کارکنان، معمولاً پرانرژی و فعال‌اند. به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار می‌کنند و تلاش دارند کارشان را به طور اثربخشی انجام دهند (Entesar Foomani, 2015). از دید سازمانی، تعلق خاطر کاری به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارکنان و افزایش تولید و ارائه خدمات به شمار می‌آید و ازدید فردی کلیدی برای انگیزش، عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود (Ng & Allen, 2018). تعلق خاطر کاری از طریق ایجاد همبستگی و تعلق روانی حاصل می‌شود. این تعلق روانی خاطر را، می‌توان از طریق درگیر کردن افراد در فرایند تصمیمات حساس کاری ایجاد کرد. درواقع، هویت‌یابی روان شناختی یک فرد با کارش و درجه‌ای که موقعیت شغلی برای هویت فرد نقش محوری دارد، وابسته به تعلق خاطر فرد به شغلش می‌باشد (Mayseless & Popper, 2019). بر اساس شواهد پژوهشی ابعاد اصلی تعلق خاطر کاری با ابعاد اصلی مفهوم فرسودگی شغلی یعنی خستگی مفرط، بدبینی و احساس عدم کفایت در تضاد است (Schaufeli & Bakker, 2004). تعلق خاطر کاری برای معلمان می‌تواند به معنای حضور روان شناختی آنان در مدرسه باشد که وجود چنین تعلق مستقیماً با عملکرد آنان در ارتباط خواهد بود (Al-Adeimi & O'Connor, 2020).

رهبری معنوی

نیاز به معنویت همچون نیازهای عاطفی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای مهم انسان است. برای تأمین چنین نیازهایی، سازمان‌ها به نوع جدیدی از رهبری نیازمندند که از صداقت و ارزش‌های متعالی برخوردار باشند و بتوانند کارکنان را در جهت انجام صحیح وظایف و ارائه بهتر خدمات برانگیزانند (Wang & Hsieh, 2013). فایر هولماز اولین پژوهشگرانی بود که مفاهیم رهبری و معنویت را در محیط کار باهم ادغام کرد و در این زمینه مدل ویژه‌ای نیز طراحی کرد (Khaefelahi, Bahrammirzaei & Mottaghi, 2010). از مهم‌ترین پژوهشگرانی که

در زمینه رهبری معنوی مطالعات زیادی انجام داده است، فرای^۱ را می‌توان نام برد. او بر اساس نظریات انگیزشی، الگوی علی خود را توسعه داد که ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتار رهبر را به نتایج سازمانی از طریق ارضای نیازهای بقای معنوی پیروان پیوند می‌دهد. بر اساس نظریه او هم رهبران و هم پیروان به بقای معنوی نیاز دارند و آنچه نقطه اتصال این نیاز است، شکل‌گیری فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های انسانی توسط رهبر است که باعث می‌شود کارکنان نسبت به خود، دیگران و محیط خود حساس باشند و در برابر آن‌ها رفتارشان را به صورت مثبت و سازنده تنظیم کنند. در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش خود و پیروان است، بقای معنوی سازمان را فراهم می‌کند (Atafar, Amiri, Kazami & Amiri, 2013:222). رهبری معنوی از طریق ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های همگن در سطوح فرد، تیم و سازمان سبب تقویت تعهد و بهره‌وری سازمان می‌شود (Baker-Doyle & Yoon, 2020).

رهبری معنوی شامل آن دسته از نگرش‌ها، رفتارها و ارزش‌هایی است که برای ایجاد انگیزه در درون خود فرد و دیگران لازم است تا آن‌ها از طریق انجام وظیفه و عضویت در سازمان احساس معنویت نمایند (Amjadian, Taghipoor Zahir & Zamani Moghad, 2019). رهبری معنوی رفاه معنوی را پرورش می‌دهد و به دنبال آن بر اعتماد سازمانی، مسئولیت‌پذیری سازمانی، رضایت کارکنان، تعهد سازمانی، بهره‌وری و عملکرد آموزش تأثیر مثبت می‌گذارد. رهبران معنوی نقشی احیاکننده در روابط میان کارکنان و شغلشان و نیز تعهد قلبی‌شان به سازمان دارند (Fry, 2005). بنابراین رهبری معنوی از حرمت یک سازمان به ارتباطات مبتنی بر قوانین، راهی به سوی ارتباطات و تعهد مبتنی بر الگوهای والاتر پیدا می‌کند. به گونه‌ای که نوعی یکپارچگی درون سازمانی را رقم می‌زند که بر تعهد کارکنان تأثیر مثبت دارد. نوع رهبری مدیران در سازمان و اینکه به چه اندازه معنویت در فضای سازمان جای می‌گیرد، می‌تواند در نگرش کارکنان به شغلی که در آن فعالیت می‌کنند تأثیرگذار باشد (Askari, Saeid Mahdavi, hamidreza & Mousavian, 2013). Fry (2005) رهبری معنوی را م‌شتمل بر هفت بُعد به شرح زیر بیان می‌کند:

1. Fry

چشم‌انداز^۱ (مقصد و آرمان‌های سازمان)، نوع‌دوستی^۲ (کمک کردن به همکاران در امور مربوط به وظایف کاری)، امید/ایمان^۳ (امید شوق به چیزی است که انتظار می‌رود، تحقق یابد و ایمان سبب حقیقت بخشیدن به امید می‌شود)، عضویت^۴ (ساختارهای فرهنگی و اجتماعی سازمان)، معناداری^۵ (تطابق بین الزامات نقش و شغل از یک سو و اعتقادات، ارزش‌ها و رفتار از سوی دیگر)، تعهد سازمانی^۶ (پیوند روان شناختی کارکنان با سازمان که سبب وفاداری آن به سازمان می‌شود) و سرانجام بهره‌وری و بهبود مستمر^۷ (عمل بهینه به‌کارگیری منابع به صورت مداوم). در برر سی ارتباط رهبری معنوی به‌عنوان یک مؤلفه مدیریت سازمانی، پژوهش‌ها بیان کرده‌اند که در ساختار آموزش و پرورش که رابطه انسانی نقش پررنگی دارد، رهبری معنوی می‌تواند باعث بهبود تعلق خاطر کاری معلمان گردد. به‌عبارت‌دیگر برای داشتن معلمانی سرزنده، فداکار و مجذوب به کار، نیازمند سطحی از رهبری هستیم که بتواند چشم‌انداز و سیعی را برای معلمان ترسیم کند که حاوی عشق به هم نوع‌دوستی، امید، ایمان، تعهد و توسعه باشد (Ferdig, 2020).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبع ایجاد و انسجام روابط اجتماعی تلقی می‌گردد. این منبع تحقق اهدافی را ممکن می‌سازد که دستیابی به آن‌ها دشوار یا پرهزینه است (Herrero & Hughes, 2019). به‌زعم Francis (2002) سرمایه اجتماعی عبارت است از دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره‌ی الگوهای تعاملات که گروهی از افراد در برخورد با مسائل پیچیده اجتماعی و موقعیت‌های کنش جمعی با خود به سازمان می‌آورند (Francis, 2002). امروزه این امر مسلم است که رسیدن به توسعه، جامعه مدنی، معیارهای جهان‌شمول و بستر مناسب برای زیست اجتماعی تنها با وجود سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد (Soulard, Knollenberg, Boley, Perdue & McGehee, 2018). سرمایه اجتماعی آن دسته از

1. Vision

2. Altruistic

3. Hope/Faith

4. Membership

5. Meaning

6. Organizational Commitment

7. Productivity and Continuous Improvement

ویژگی‌های سازمان از قبیل هنجارها، شبکه‌های اجتماعی و اعتماد متقابل است که مشارکت افراد را برای دستیابی به منافع مشترک تسهیل می‌کند. این رفتار سازمانی باعث ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری بین کارکنان سازمان می‌گردد و با فراهم کردن فضای اعتماد، همکاری بین گروه‌های اجتماعی را امکان‌پذیر ساخته و همین همکاری گروه‌ها و اعتماد بین آن‌ها باعث می‌شود که منافع همگانی مانند امنیت اجتماعی فراهم شود (Zangeneh, Hossainabadi, Roshandel & Nabipoor, 2015). سرمایه اجتماعی در حقیقت به آرمان‌های مشترک، وفاق و انسجام اجتماعی و انگیزه‌های قوی برای پیشرفت، کسب افتخارات فراینده، اعتماد، صداقت و احترام متقابل افراد جامعه نسبت به یکدیگر، رعایت ارزش‌ها و هنجارها و اصول اخلاقی و پرهیز از هرگونه تظاهر و ریا در کنش‌های اجتماعی به‌منظور کمک به پویایی فرد، گروه و جامعه اطلاق می‌گردد (Lu & Peng, 2019). شواهد زیادی وجود دارد که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر جنبه‌های مختلفی از افراد دارد و بهبود و پیشرفت سطح سرمایه اجتماعی می‌تواند در نهایت به کیفیت زندگی و رفاه ختم شود (Ghashghaeizadeh & Ahmadi Nick, 2017).

به اعتقاد (Nahapiet & Ghoshal, 1998) سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی، نه تنها منبع حیاتی است، بلکه تنها عاملی است که فراهم‌کننده مزیت‌های سازمانی پایدار است و آن را به‌عنوان جزئی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی معرفی می‌کند که در خلق و تسهیم دانش، کمک بسیاری به سازمان کرده و برای آن مزیت سازمانی پایدار ایجاد می‌کند. پیشنهاد اصلی نظریه سرمایه اجتماعی این است که ارتباطات شبکه‌ای، دسترسی به منابع را فراهم می‌کند (Lu, Yang & Yu, 2013). در زمینه ابعاد سرمایه اجتماعی همانند تعریف آن طبقه‌بندی‌های متفاوتی وجود دارد، پژوهش حاضر بر اساس طبقه‌بندی ناهاپیت و گوشال انجام شده است که با رویکرد سازمانی، به طبقه‌بندی سرمایه اجتماعی پرداخته است و آن را شامل ابعاد: ساختاری، شناختی و رابطه‌ای می‌داند. بُعد ساختاری به الگوی کلی روابط بین افراد اشاره می‌کند. یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. در واقع این بُعد، میزان ارتباطی که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند را در بر می‌گیرد. بُعد شناختی، به منابعی اشاره دارد که فراهم‌کننده تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست. زبان، کدهای مشترک و روایت‌های مشترک در این بُعد جای می‌گیرد. بُعد ارتباطی، بیانگر نوعی روابط شخصی

است که افراد به دلیل سابقه تعاملاتشان با یکدیگر برقرار می‌کنند. در واقع این بعد از سرمایه اجتماعی بر ماهیت و کیفیت ارتباطات بین افراد متمرکز است (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

پیشینه پژوهش

نتیجه مرور سوابق پژوهشی داخلی و خارجی در زمینه متغیرهای این پژوهش بیانگر آن است که رابطه این متغیرها با بسیاری از متغیرهای دیگر مورد مطالعه قرار گرفته است که به برخی از آن‌ها به اجمال اشاره می‌شود:

در پژوهشی (Ghanbari & Abdolmaleki (2020) با عنوان " نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری " انجام دادند. نتایج نشان داد رهبری اخلاقی اثر مستقیم و معنادار بر وفاداری سازمانی و تعلق خاطر کاری دارد، همچنین رهبری اخلاقی به واسطه تعلق خاطر کاری اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار بر وفاداری سازمانی دارد. Khamechi & Rangriz(2020) در فرا تحلیل پیامدهای سرمایه اجتماعی، نشان دادند از بین پیامدهای سرمایه اجتماعی در سطح سازمان، متغیرهای تسهیم دانش، عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی، تعالی سازمانی رضایت شغلی، مدیریت دانش، حمایت سازمانی و سلامت سازمانی دارای اندازه اثر بالا هستند. (Sholikhah, Wang & Li (2019) طی پژوهشی به بررسی نقش رهبری معنوی در تقویت رفتارهای اختیاری با توجه به میانجی‌گری عزت‌نفس سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. همچنین نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی در رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد. (Bahrami & Harandi(2019) به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار شهروندی سازمانی در آموزش عالی ایران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. (Fallahi & Alhosini(2019) در پژوهشی با عنوان "تناسب فرد - سازمان و تأثیر آن بر تعلق خاطر کاری کارکنان از طریق ایجاد اعتماد سازمانی"، دریافتند که تناسب فرد-سازمان بر اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین اعتماد سازمانی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و تعلق خاطر کار، نقش میانجی ایفا می‌کند.

در مطالعه‌ای Saberi & Bagheri (2018) برآورد سهم نسبی سرمایه اجتماعی از رهبری معنوی، بدین نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و رهبری معنوی ۲۹ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین می‌کند.

در بررسی Faghiharam (2017) رابطه رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس متوسط بدین نتیجه دست‌یافت که رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس رابطه‌ای معنادار و مثبت دارد، همچنین میان چشم‌انداز، عشق به نوع‌دوستی، ایمان در کار، عضویت سازمانی، تعهد سازمانی، معناداری در کار و بهره‌وری و بهبود مستمر با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. (Mahdian, Obudpur & Norouzi (2017) پژوهشی با عنوان "رابطه رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان" انجام دادند. یافته‌های این پژوهش می‌بین آن است که هم رهبری معنوی و هم هوش معنوی با توانمندسازی معلمان رابطه دارد. تمامی مؤلفه‌های رهبری معنوی با توانمندسازی همبستگی مثبت و معنادار دارند و توانمندسازی معلمان را تبیین می‌کنند.

در بررسی Ghashghaeizadeh & Ahmadi Nick (2017) نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی، دریافتند که رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت معناداری دارد، همچنین رهبری معنوی از طریق سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی اثر غیرمستقیم می‌گذارد. (Heidarisureshjani, Rezaei & Safari (2016) به مطالعه ارتباط ابعاد سرمایه اجتماعی با آوای سازمانی در بین کارکنان دانشگاه به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد سرمایه اجتماعی با آوای سازمانی کارکنان دانشگاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین ابعاد سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر روی سرمایه اجتماعی داشت و بیشترین میزان پیش‌بینی آوای سازمانی مربوط به بعد شناختی سرمایه اجتماعی بود. نتایج پژوهش Samieizafarghandi (2016) با عنوان "ارتباط رهبری معنوی در سازمان‌ها با توانمندسازی کارکنان" بیانگر آن است که همبستگی‌های رهبری معنوی، عشق به نوع‌دوستی، معناداری در کار، تعهد سازمانی، چشم‌انداز سازمانی، ایمان به کار و بازخورد عملکرد با توانمندسازی کارکنان مثبت و معنادار بود. همچنین مؤلفه‌های مذکور قابلیت پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان را داشتند. (Ghanbari & Navidi (2015) طی پژوهشی با عنوان ادراک از وضعیت رهبری خدمتگزار و رابطه آن با سرمایه اجتماعی، دریافتند که بین رهبری خدمتگزار با سرمایه اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد همچنین

مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار قابلیت پیش‌بینی سرمایه اجتماعی را دارند. (Esakhani (2013) طی پژوهشی با عنوان تبیین منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان به این نتیجه رسید که منابع شغلی و منابع شخصی با تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معنادار داشته و هر دو به‌طور مثبت بر تعلق خاطر کاری تأثیر گذارند، اما میزان تأثیر منابع شغلی بیشتر از منابع شخصی است. با تأملی بر سوابق پژوهشی داخلی و خارجی درباره متغیرهای پژوهش، این نکته مستفاد می‌شود که این متغیرها هیچ‌گاه در قالب یک پژوهش بررسی نشده‌اند، با توجه به خلأ موجود و فقدان دانش کافی درباره متغیرهای پژوهش، این مطالعه انجام گرفت. در این راستا فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

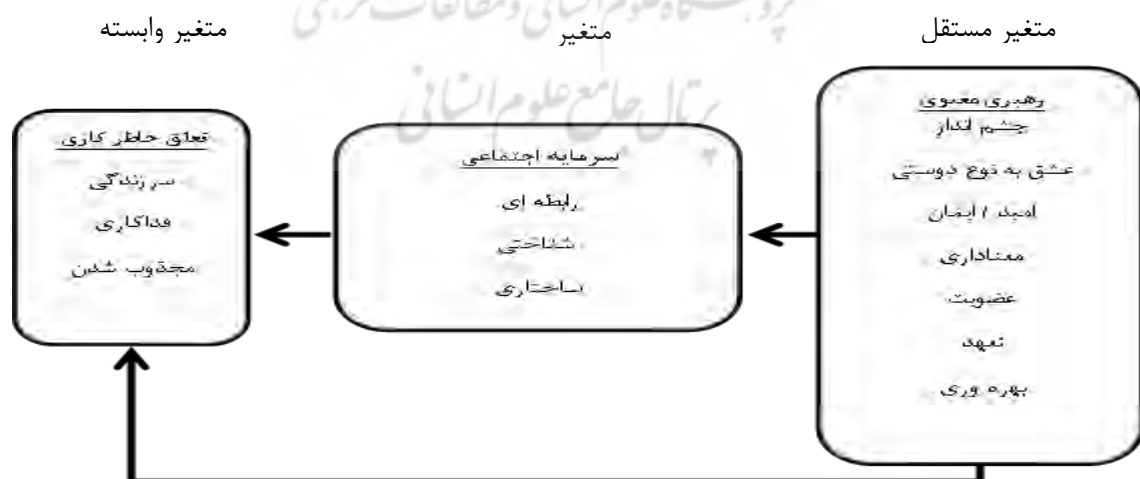
فرضیه اول: رهبری معنوی مدیران مدارس اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری معلمان دارد.

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری معلمان دارد.

فرضیه سوم: رهبری معنوی مدیران مدارس اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر سرمایه اجتماعی معلمان دارد.

فرضیه چهارم: رهبری معنوی مدیران مدارس به‌واسطه سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار بر تعلق خاطر کاری معلمان دارد.

بر پایه مبانی نظری و سوابق پژوهشی متغیرهای پژوهش، و با توجه به فرضیه‌های تدوین شده، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان شهر ایلام در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بودند که تعداد آن‌ها ۱۹۲۳ نفر بود. نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۴۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. برای سنجش رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن (چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، امید/ایمان، معناداری، عضویت، تعهد، بهره‌وری) از پرسشنامه ۲۵ سؤالی رهبری معنوی (Fry & et al, 2005) استفاده شد. برای سنجش سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن (رابطه‌ای، شناختی و ساختاری) از پرسشنامه ۲۸ سؤالی سرمایه اجتماعی (Nahapiet & Ghoshal, 1998) و برای سنجش متغیر تعلق خاطر کاری و مؤلفه‌های آن (سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن) از پرسشنامه ۱۷ سؤالی تعلق خاطر کاری (Schaufeli & Bakker, 2003) استفاده شد. جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، لذا ابزار پژوهش بر روی ۳۰ نفر از معلمان که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا و سپس ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها محاسبه شد.

جدول ۱. ضرایب پایایی ابزار پژوهش

متغیرها	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	آلفای کرانباخ
رهبری معنوی	۲۵	۱-۲۵	۰/۹۰۸
سرمایه اجتماعی	۲۸	۱-۲۸	۰/۹۱۰
تعلق خاطر کاری	۱۷	۱-۱۷	۰/۸۷۵

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرانباخ، از آنجا که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰/۸۷۵ تا ۰/۹۴۳ قرار دارد می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاک	رهبری	سرمایه اجتماعی	تعلق خاطر کاری
۱	۰/۰۸۵ و ۰/۰۶۱	۴۹/۷۱	۵۳/۰۹	۲۹/۶۷
۲	-	۳۲	۳۱	۲۰
۳	۲ و کمتر	۱/۵۵	۱/۷۱	۱/۴۸
۴	۰/۰۵ و پایینتر	۰/۰۴۴	۰/۰۴۶	۰/۰۳۹
۵	حداقل ۰/۹	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۴
۶	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۱

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت، نسبت خوبی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با داده‌هاست. مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI و AGFI در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برازش مناسب تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد. تحلیل داده‌ها با به کارگیری نرم‌افزار SPSS22 و LISREL8.5 و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد.

یافته‌ها

الف: تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۳. بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری معنوی SL	۳۴۰	۳/۷۴	۰/۵۶۲
سرمایه اجتماعی SC	۳۴۰	۳/۶۲	۰/۷۸۷

۱/۱۳۶	۴/۷۷	۳۴۰	تعلق خاطر کاری WE	۴
-------	------	-----	-------------------	---

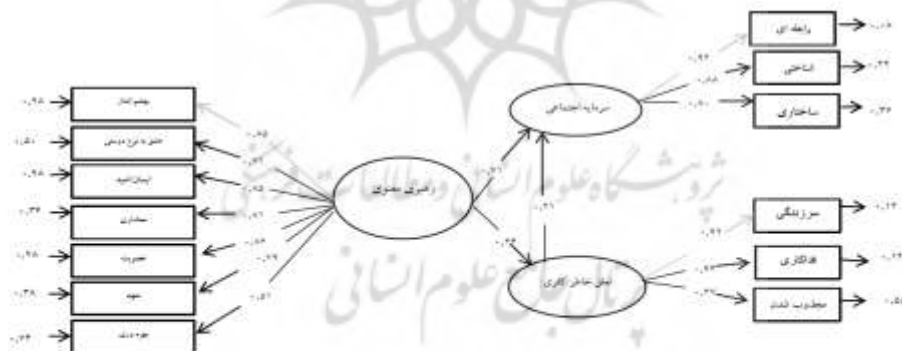
ب: تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

تعلق خاطر کاری WE	سرمایه اجتماعی SC	رهبری معنوی SL
		رهبری معنوی SL
		سرمایه اجتماعی SC
		تعلق خاطر کاری WE
-	*۰/۶۱۸	*۰/۷۲۱
	-	*۰/۶۶۲
		-

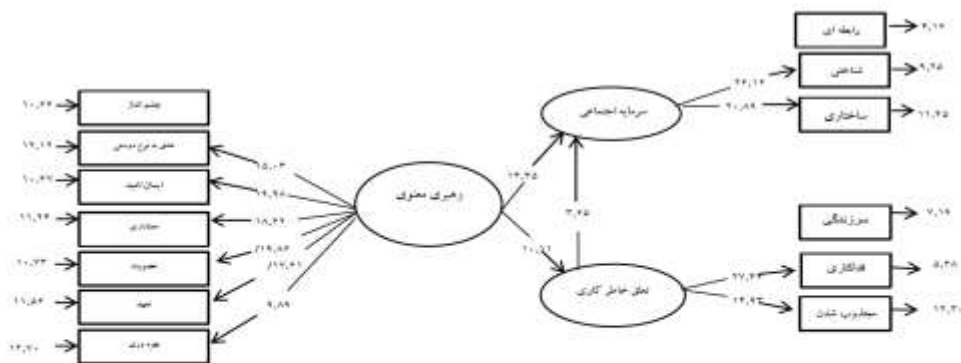
با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش می‌توان گفت: متغیرهای رهبری معنوی (۰/۷۲۱) و سرمایه اجتماعی (۰/۶۱۸) دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر تعلق خاطر کاری در سطح ۰/۰۱ می‌باشند. متغیر رهبری معنوی دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر سرمایه اجتماعی (۰/۶۶۲) در سطح ۰/۰۱ می‌باشد.

ج: آزمون فرضیات پژوهش



Chi-square=1۰۹.۱۱, df=۴۲, p-value=0.00000, RMSEA=۰.۳۸

شکل ۲. مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده



Chi-square=109.11, df=22, p-value=0.00000, RMSEA=0.38

شکل ۳. مدل تجربی با مقادیر شاخص T

فرضیه اول: رهبری معنوی مدیران مدارس اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری معلمان دارد.

جدول ۵. اثر مستقیم رهبری معنوی مدیران بر تعلق خاطر کاری معلمان

متغیر وابسته: تعلق خاطر کاری	متغیر مستقل
T	مسیر استاندارد
۱۰/۱۱	۰/۶۴
	رهبری معنوی SL

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت متغیر رهبری معنوی با ضریب (۰/۶۴) و مقدار تی (۱۰/۱۱) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری در سطح ۰/۰۵ می‌باشد.

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری معلمان دارد.

جدول ۶. اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر تعلق خاطر کاری معلمان

متغیر وابسته: تعلق خاطر کاری	متغیر مستقل
T	مسیر استاندارد
۳/۶۵	۰/۲۱
	سرمایه اجتماعی SC

سرمایه اجتماعی با ضریب (۰/۲۱) و مقدار تی (۳/۶۵) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری در سطح ۰/۰۱ می‌باشند.

فرضیه سوم: رهبری معنوی مدیران مدارس اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر سرمایه اجتماعی معلمان دارد.

جدول ۷. اثر مستقیم رهبری معنوی مدیران مدارس بر سرمایه اجتماعی معلمان

متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی SC				متغیر مستقل
T	R ²	T	مسیر استاندارد	رهبری معنوی SL
۱۰/۱۱	۰/۴۹	۱۴/۳۵	۰/۷۱	

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت متغیر رهبری معنوی با ضریب (۰/۷۱) و مقدار تی (۱۴/۳۵) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۱ می‌باشد. همچنین متغیر رهبری معنوی قادر به تبیین ۴۹٪ واریانس متغیر سرمایه اجتماعی می‌باشد.

فرضیه چهارم: رهبری معنوی مدیران مدارس به واسطه سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری معلمان دارد.

جدول ۸. اثر غیرمستقیم رهبری معنوی بر تعلق خاطر کاری با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی

متغیر میانجی: سرمایه اجتماعی SC - متغیر وابسته: تعلق خاطر کاری				متغیر مستقل
T	R ²	T	مسیر استاندارد	رهبری معنوی SL
۹/۱۷	۰/۳۵	۳/۵۴	۰/۱۴۹	

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت متغیر رهبری معنوی با ضریب مسیر غیرمستقیم به واسطه سرمایه اجتماعی (۰/۱۴۹) و مقدار تی (۳/۵۴) دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری در سطح ۰/۰۱ می‌باشد. همچنین متغیرهای رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی قادر به تبیین ۳۵٪ واریانس متغیر تعلق خاطر کاری می‌باشند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر تعلق خاطر کاری با توجه به مقدار تی آن (۹/۱۷) در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد.

جدول ۹. شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص	ملاک	برآورد
۱	خی دو	۰/۰۰۰
۲	درجه آزادی	۶۲
۳	نسبت خی دو بر درجه آزادی	۱/۷۶
۴	RMSEA	۰/۰۳۸
۵	CFI	۰/۹۸
۶	GFI	۰/۹۵
۷	AFGI	۰/۹۱

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در جدول ۹ می‌توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مدنظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول می‌باشد. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد. بنابراین با توجه به نتایج؛ می‌توان گفت، مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رهبری معنوی مدیران مدارس بر تعلق خاطر کاری معلمان با میانجیگری سرمایه اجتماعی بود. نتایج پژوهش حاکی از تأیید تمام فرضیه‌های پژوهش است. نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که رهبری معنوی مدیران دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری معلمان می‌باشد. این یافته با نتایج Ghanbari & Sholikhah & et al (2019)، Abdolmaleki (2020)، Bahrami & Harandi (2019)، Mahdian & et al (2017)، Samieizafarghandi (2016)، همسویی و مطابقت دارد و با دیدگاه Bishab (2006) همراستاست. او معتقد است که نقش رهبران معنوی، تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های انسانی است تا کارکنانی توانمند، با احساس مسئولیت و بهره‌وری بالا، متعهد و باانگیزه معنوی بالا پرورش دهند. درواقع، رهبران معنوی با ایجاد حس نوع‌دوستی، امید، معناداری و ایمان به کار به همراه تکریم و احترام متقابل بین یکدیگر، نیازهای تعلق کارکنان را تأمین می‌کنند و انگیزه و تعهد آنان را بالا می‌برند و در نتیجه کارکنان، خود را بخشی از سازمان می‌دانند و به آن تعلق

پیدا می‌کنند که این موضوع باعث می‌شود تا کارکنان بتوانند با انرژی بیشتر، جذب وظیفه شغلی خود بشوند و تمام تلاش و کوشش خود را وقف انجام دادن وظایف شغلی (افزایش تعلق خاطر کاری) و پیشبرد اهداف سازمان نمایند. بنابراین استفاده از سبک رهبری معنوی توسط مدیران مدارس به عنوان منبع شغلی مثبت عمل می‌کند و تحت تأثیر آن معلمان توانایی جذب انرژی را به دست می‌آورند و بر کار خود متمرکز شده، انرژی زیادی را صرف کار خود می‌کنند. پس حضور رهبران معنوی در مدارس موجب ایجاد احساس کاری مطلوب، تمایل بیشتر به انجام کار، مجذوب شدن در کار و تعهد شغلی معلمان می‌شود. زیرا مدیران مدارس با رهبری معنوی، در معلمان اعتماد و وفاداری را ایجاد می‌کنند و از این طریق سبب ایجاد حس تعلق کاری بیشتر در معلمان می‌شوند و در نتیجه آن‌ها با انرژی، شوق و اشتیاق مضاعف کار خود را انجام می‌دهند.

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش بیانگر آن است که متغیر سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری می‌باشد که با تحقیقات Khamechi & Heidarisureshjani & et al (2016), Fallahi & Alhosini (2019), Rangriz (2020) همسویی دارد. سرمایه اجتماعی بر رفتار انسان‌ها با یکدیگر متمرکز است که دارای ابعادی مختلف همچون اعتماد، مشارکت، کیفیت شبکه، هنجار و انسجام اجتماعی است. این سرمایه با ارتباط هر چه بهتر و بیشتر رشد می‌کند و به بالندگی می‌رسد. از سویی نیز ارتباط منسجم‌تر کارکنان، اعتماد آن‌ها را به یکدیگر و مشارکت آن‌ها را در انجام دادن امور بیشتر می‌کند (Soudi, Malekiavarsin & Talebi, 2019). این امر در هر سازمانی منجر به افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان آن سازمان می‌شود. در واقع معلمانی که، در درون گروه و شبکه‌های اجتماعی مدارس و سازمان آموزش و پرورش، امکان برقراری ارتباط و دسترسی به اطلاعات و راهنمایی‌ها، اعتماد و همکاری، حمایت احساسی و خیرخواهی را داشته باشند، در کلاس درس و مدرسه به صورت پرانرژی ظاهر می‌شوند و رفتارهای فداکارانه از خود بروز می‌دهند و مجذوب کار خود می‌شوند. در واقع سرمایه اجتماعی توانایی ارتقای تعلق خاطر کاری معلمان را دارد. این نتیجه با دیدگاه Read & Laschinger (2015) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد سرمایه‌های اجتماعی در آموزش و پرورش که حول محورهایی مانند رابطه‌ها، شناخت‌ها و ساختارهای مدارس می‌چرخد، می‌تواند برای معلمان کیفیتی از تعاملات درون سیستمی را رقم بزند که در نهایت رضایت‌بخش باشد و یا نباشد. در چنین شرایطی وقتی ساختارها و رابطه‌ها بر مبنای تعامل مثبت و شناخت‌ها در جهت تعامل مؤثر و سازنده باشد، می‌توان انتظار داشت که تعلق خاطر کاری رشد یابد. در واقع مدیران مدارس می‌توانند از طریق راهبردهای سرمایه اجتماعی، شبکه‌های ارتباطی محکمی بین معلمان ایجاد کنند و روابط مبتنی بر اعتماد، اطمینان و همکاری را گسترش دهند. این امر

موجب خواهد شد معلمان با رضایتمندی از جو حاکم بر تعاملات انسانی موجود در مدرسه نسبت به انجام وظایف تلاش بیشتری کنند، تعهد حرفه‌ای خود را افزایش دهند و درگیری در شغل و تعلق خاطر را بهبود بخشند و از این طریق موفقیت و عملکردهای فردی، تیمی و سازمانی را توسعه دهند. بنابراین مدیران مدارس می‌توانند با ایجاد سرمایه اجتماعی در مدارس، راه کامیابی سازمانی و تحقق اهداف آموزش و پرورش را هموار سازند.

نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش مبین آن است که رهبری معنوی دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر سرمایه اجتماعی است. به عبارت دیگر با افزایش رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی بهتری را می‌توان مشاهده کرد. در نتیجه مدیران مدارس باید به رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن توجه کنند و با اعمال رهبری معنوی باعث ارتقای سرمایه اجتماعی معلمان بشوند. این یافته پژوهش با نتایج مطالعات (Saber & Bagheri (2018)، (Ghanbari & Navidi (2015)، همخوانی دارد. آن‌ها نیز رهبری را گامی مؤثر در راستای ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی دانسته‌اند. رهبران معنوی می‌توانند از طریق تعیین اهداف و ایجاد چشم‌اندازی روشن از آینده سازمان، تقویت احساس امید و ایمان، اعتمادسازی، صداقت و با تأکید بر سایر ارزش‌های معنوی و انسانی، ارتباطات کارکنان، تعاملات افراد در درون گروه‌ها و تیم‌های سازمانی و روابط کارکنان با مشتریان سازمان را بهبود بخشند. همچنین از آنجایی که رهبر معنوی فرهنگ نوع‌دوستی را در درون سازمان رواج می‌دهد، می‌تواند توجه عمیقی را در کارکنان نسبت به خود و دیگران ایجاد نماید که موجب برقراری روابط حسنه و مطلوب با دیگران می‌شود و از این طریق شبکه‌های ارتباطی مؤثری در سازمان به وجود می‌آید. مدیران مدارس نیز می‌توانند با بهره‌گیری از سازوکارهای رهبری معنوی، جوی سرشار از احترام، دوستی، صمیمیت در محیط مدرسه به وجود آورند و از این طریق تبدلات اجتماعی معلمان را ارتقا بخشند.

در نهایت نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم نشان داد که رهبری معنوی بر تعلق خاطر کاری معلمان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های (Sholikhah & et al (2019)، (Faghiharam (2017)، (Esakhani (2013)، (Ghashghaeizadeh & Ahmadi Nick (2017) همسویی دارد. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت که نحوه رهبری می‌تواند از طریق چگونگی تعاملات درون یک سازمان بر رفتار سازمانی اثر بگذارد. در واقع پردازش‌هایی که توسط رهبری معنوی روی سرمایه اجتماعی انجام می‌گیرد، منجر به تأثیرگذاری بیشتر آن بر تعلق خاطر کاری کارکنان می‌شود. رهبری معنوی در مدارس می‌تواند با القای شرایطی (مانند چشم‌انداز روشن، عشق به نوع‌دوستی، امید، تعهد، معناداری و احساس عضویت) بر رشد سرمایه اجتماعی معلمان مؤثر واقع شود. این امر از طریق

ایجاد پیوند بین معلم و مدرسه حاصل می‌شود و از این طریق تعلق خاطر کاری را بهبود می‌بخشد (Fang & Ding, 2020). به عبارت دیگر رهبران با وضعیت معنوی و روان‌شناختی که ایجاد می‌کنند می‌توانند بر کیفیت تعاملات و ارتباطات متقابل کارکنان در درون سازمان اثر بگذارند و از این طریق منجر به افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان شوند. در مدرسه این تعلق خاطر کاری حاصل تعاملی چندگانه از کیفیت رابطه و چگونگی رهبری آن توسط مدیران مدارس است که در نهایت می‌تواند از طریق ایجاد چشم‌انداز مشترک و استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های انسانی سبب ایجاد علاقه به خود، نوع‌دوستی و تعلق شغلی شود. در مجموع یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که تعلق خاطر کاری معلمان تابعی از رهبری معنوی مدیران مدارس است و رهبری معنوی در ارتقای سطح تعلق خاطر کاری معلمان نقش بسزایی دارد. همچنین نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی مورد تأیید است. بنابراین وجود رهبری معنوی در مدرسه می‌تواند با برانگیختن احساسات عمیق معنوی در معلمان به‌عنوان منبعی برای ایجاد نگرش مثبت نسبت به کار و سازمان و ارتقای سلامت روحی روانی تلقی شود و از این طریق تعهد حرفه‌ای و سازمانی معلمان و تعلق خاطر کاری آنان را ارتقا دهد. با توجه به نتایج پژوهش، توجه به رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی به‌منظور ارتقای تعلق خاطر کاری معلمان، اهمیت فراوان دارد. از این رو به مدیران سازمان‌ها و ادارات آموزش و پرورش توصیه می‌شود:

در مرحله انتخاب مدیران مدارس، به توانمندی‌های آنان در زمینه‌ی آشنایی با رهبری معنوی و قابلیت ایجاد سرمایه اجتماعی توجه کنند. همچنین قبل از انتصاب مدیران مدارس بر آموزش و توانمندسازی آنان با توجه به شاخص‌های رهبری معنوی و مهارت‌های تقویت سرمایه اجتماعی کارکنان، اهتمام ورزند. در ارزشیابی عملکرد مدیران، برای مقید بودن آنان به رعایت شاخص‌های رهبری معنوی و موفقیت در ارتقای سرمایه اجتماعی کارکنان امتیازاتی قائل شوند. همچنین به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود:

برای ایجاد محیط کاری توأم با احساس اعتماد، نوع‌دوستی و احترام متقابل و تقویت احساس شایستگی و مهم و مؤثر بودن در میان معلمان تلاش نمایند.
با ایجاد شبکه‌های ارتباطی غیررسمی، تشویق روابط متقابل و سالم، افزایش حسن نیت در کار میان کارکنان مدرسه، زمینه افزایش سرمایه اجتماعی در معلمان را فراهم نمایند.
به مشارکت معلمان در تدوین هدف‌ها و چشم‌انداز مدرسه، ایجاد، حفظ و توسعه هویت سازمانی؛ محیط کاری توأم با صداقت که منجر به معنادار شدن کار می‌شود، توجه کنند.

محدودیت‌های این پژوهش شامل استفاده از پرسشنامه خود گزارش دهی جهت گردآوری داده‌ها است که ممکن است با خطا همراه باشد، ضمن این‌که نتایج این پژوهش در مدارس شهر ایلام به دست آمده و در تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌ها باید احتیاط کرد.

منابع

- Aidoo, M. (2016). Empowering followers in the politics of spiritual leadership: A narrative critical study of 1 Samuel. *The Expository Times*, 1(1):1-11.
- Al-Adeimi, S., & O'Connor C. (2020). Exploring the relationship between dialogic teacher talk and students' persuasive writing. *Learning and Instruction*. 71, 109-123.
- Amini, A. (2019). Fitting a model of teachers' job engagement based on perceived stewardship behavior and QWL of principals, *Journal of School Administration*, 7(2):191-211. [in Persian].
- Amjadian, K., Taghipoor zahir, A., & Zamani Moghadam, A. (2019). A model for the School Management in Primary School, Based on Spiritual Leadership. *Journal of School Administration*, 7(2), 124-147. [in Persian].
- Askari, M., Saeid Mahdavi, M., hamidreza, M., & Mousavian, S.A. (2013). Studying the relationship between spiritual leadership and job satisfaction. *Human Resource Management*. 56, 13476-13480. [in Persian].
- Atafar, A., Amiri, Z., Kazami, A., & Amiri, Y. (2013). Islamic spiritual leadership impression on organizational performance. *Islamic Management*. 21(1), 220-239. [in Persian].
- Bahrami, S., & Harandi, R. J. (2019). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior in Iranian higher education. *South Asian Journal of Marketing & Management Reaserch*, 9(6), 4-12. [in Persian].
- Baker-Doyle, K. J., & Yoon, S. A. (2020). The social side of teacher education: Implications of social network research for the design of professional development. *International Journal of Educational Research*. 101, 264-291.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in Occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Barkhoda, J., Asadi, M., & Zabardast, M. (2018). Effect of Spiritual Leadership of Principals on Spirituality at Work: Mediating Role of Organizational Justice, *Journal of School Administration*, 5(2), 255-276. [in Persian].
- Entesar foomani, G. (2015). Relationship between Job Motivation, Job Involvement and Organizational Commitment of Teachers and Managers' Productivity in Education Administration of Zanjan. *The Journal of Productivity Management*. 9(1), 171-190. [in Persian].

- Esakhani, A. (2013). Explaining the role of resources and personal resources in employees work engagement, *Journal of Public Administration*, 5(2):73-96. [in Persian].
- Faghiharam, B. (2017). The relationship between spiritual leadership and self-efficacy of high school management and staff in Shahre Rey, *Journal of Education with an Islamic Approach*, 5(8), 139-150. [in Persian].
- Fallahi, M.B., & Alhisseini, S.M. (2019). Person-organization fit and its effect on work engagement of employees through building organizational trust. *Military Management*, 19(73), 1-27. [in Persian].
- Fang, S., & Ding, D. (2020). The efficacy of group-based acceptance and commitment therapy on psychological capital and school engagement: A pilot study among Chinese adolescents. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 16, 134-143
- Ferdig, M. A. (2020). Leadership for Sustainability: Generative Engagement for Change. *Encyclopedia of the World's Biomes*. 358-367
- Francis, P. (2002). Social capital at the World Bank: Strategic and operational implications of the concept. *Social Development Strategy Paper, Washington DC: World Bank*.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual well-being, *Positive psychology in business ethics and corporate responsibility. (information age publishing)*. 47-83
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2014). Retraction notice to Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 25, 1073-1074.
- Ghanbari, S., & Navidi, P. (2015). The perception of servant leadership situation and its relationship with social capital, *Social Capital Management*, 2(2), 221-244. [in Persian].
- Ghanbari, S., & Abdolmaleki, J. (2020). The Role of ethical leadership in organizational loyalty with the mediation of work engagement, *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 8(4), 17-36 . [in Persian].
- Ghashghaeizadeh, N., & Ahmadi Nick, F. (2017). The Mediating Role of Social Capital in the Impact of Spiritual Leadership on Organizational Learning. *Social Capital Management*. 4(1), 115-136 . [in Persian].
- Heidarishreshjani, N., Rezaei, B., & Safari, Y. (2016). Relationship between dimensions of social capital and organizational voices of staff employees at Kermanshah university of medical sciences. *Research on Educational Leadership and Management*, 2(6), 153-177. [in Persian].
- Herrero, I., & Hughes, M. (2019). When family social capital is too much of a good thing. *Journal of Family Business Strategy*. 21(3), 103-121.
- Huang, K., & Shang, C. (2019). Leverage, debt maturity, and social capital. *Journal of Corporate Finance*. 54: 26-46.

- ~~Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.~~
- Khamehchi, H., & Rangriz, H. (2020). A meta-analysis of social capital consequences, *Social Capital Management*, 6(4), 603-624. [in Persian].
- Khaefelahi, A.A., Bahrammirzaei., & Mottaghi. (2010). Components of spiritual leadership in the organization, *Journal of Tadbir*, 217:29-33.[in persian].
- Lavy, S., & Naama-Ghanayim, E. (2020). Why care about caring? Linking teachers' caring and sense of meaning at work with students' self-esteem, well-being, and school engagement. *Teaching and Teacher Education*. 91, 314-356.
- Lu, J., Yang, J., & Yu, C.S. (2013). Is social capital effective for online learning?, *Information & Management*, 50(7): 507-520.
- Lu, N., & Peng, C. (2019). Community-based structural social capital and depressive symptoms of older urban Chinese adults: The mediating role of cognitive social capital. *Archives of gerontology and geriatrics*. 82, 74-80.
- Mahdian, M.J., Obudpur, M., & Norouzi, R. (2017). Relationship between spiritual leadership and spiritual intelligence with employment of teachers, *Journal of Education with an Islamic Approach*, 5(9), 105-128. [in Persian].
- Mayselless, O., & Popper, M. (2019). Attachment and leadership: Review and new insights. *Current opinion in psychology*. 25, 157-161.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage, *Academy of Management Review*. 23, 242-266.
- Ng, T. W., & Allen, T. D. (2018). Organizational attachment and health. *Journal of Vocational Behavior*. 107, 1-14.
- Olivier, E., Galand, B., Morin, A. S. J., & Hospel, V. (2020). Need-supportive teaching and student engagement in the classroom: Comparing the additive, synergistic, and global contributions. *Learning and Instruction*. 71, 415-463.
- Read, E. A., & Laschinger, K. S. (2015). The influence of authentic leadership and empowerment on nurses' relational social capital, mental health, and job satisfaction over the first year of practice, *Journal of Advanced Nursing*, 71(7): 1611-1623.
- Saberi, A., & Bagheri, G. (2018). Estimation of the relative contribution of the social capital from spiritual leadership. *Social Capital Management*, 5(2), 167-185. [in persian].
- Samieizafarghandi, M. (2016). The relationship between spiritual leadership in organizations and personnel employment, *Biquarterly of Managing Education in Organizations*, 5(1), 93-110. [in Persian].
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). UWES Utrecht work engagement scale: Test manual. *Unpublished manuscript. Department of Psychology, Utrecht University*.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

- Soudi, H., Malekiavarsin, S., & Talebi, B. (2019). The Effect of Social Capital on Teachers' Job Satisfaction in Yazd, *Quarterly Journal of family and Research*, 16(1):101-126.
- Soulard, J., Knollenberg, W., Boley, B. B., Perdue, R. R., & McGehee, N. G. (2018). Social capital and destination strategic planning. *Tourism Management*, 69, 189-200.
- Sepahvand, R., Nasr esfahani, A., Arefnadjad, M., & Sobhani, M. (2013). The impact of spiritual leadership on internal motivation staff, *Journal of Administration Perspective*, 4(13), 107-127. [in Persian].
- Shlikhah, Z., Wang, X., & Li, W. (2019). The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors: The mediating effect of organizational based self-esteem and workplace spirituality, *International Journal of Law and Management*, 61(1), 232-249.
- Wang, DS., & Hsieh, C. C. (2013). The effect of authentic leadership on employee trust and employee engagement. *Journal of Social Behavior and Personality*; 41(4), 613-624.
- Zangeneh, Y., Hossainabadi, S., Roshandel, T., & Nabipoor, R. (2015). The influence Of place attachment & social capital on participatory rehabilitation of old neighborhood. *Reserch & Urban planning*, 5(19), 111-128. [in Persian].
- Zhou, W., & Li, B. (2008). Study on the relationship between organizational career management and job involvement. *Frontiers of Business Research in China*, 2(1), 116-136.