

بررسی نقش رهبری معنوی در مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر

عارف قنبرزاده^۱، حمید جعفریان یسار^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد واحد ساوه (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان قم

چکیده

هدف پژوهش بررسی رابطه رهبری معنوی؛ مسئولیت پذیری اجتماعی با سرمایه اجتماعی معلمان متوسطه اول شهر دره شهر بود. پژوهش از نظر رویکردی کمی؛ از نظر هدف کاربردی؛ از نظر روش توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه معلمان شاغل در دوره متوسطه اول به تعداد (N= ۳۸۵) نفر که در سال تحصیلی ۴۰۳-۴۰۲ مشغول به کار بودند. و حجم نمونه با کمک جدول مورگان (n=۱۲۰) نفر که ۴۵ نفر معلم زن؛ و ۷۵ نفر معلم مرد، به روش نمونه گیری ساده و در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش: پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵)؛ پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی کازلاسکایت (۲۰۱۲)؛ و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناها پیت (۱۹۹۸). یافته ها نشان داد که رهبری معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه مستقیم و معناداری دارد و قادر است (۲۵/۳) درصد واریانس مسئولیت پذیری اجتماعی و (۱۳) درصد واریانس سرمایه اجتماعی معلمان را تبیین نماید. همچنین دیگر یافته ها نشان داد که بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مستقیم ($r=0.392^{**}$)؛ و بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی ($r=0.242^{***}$)، در سطح کمتر ۰/۰۵ رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. نتیجه تقویت رهبری معنوی در مدارس باعث افزایش مسئولیت پذیری و سرمایه اجتماعی معلمان می گردد؛ مسئولین و برنامه ریزان آموزش و پرورش کلاس ها و دوره های ارتقا دهنده دانش رهبری معنوی برای معلمان برگزار نمایند.

واژه های کلیدی: رهبری معنوی، مسئولیت پذیری اجتماعی، سرمایه اجتماعی، معلمان، متوسطه اول.

۱. مقدمه

در قرن حاضر پویایی توأم با تغییرات زیاد موجب شده است، مدارس و سازمان ها با چالش ها و تهدیدات جدیدی که بقا و موفقیت آن ها را تحت تاثیر قرار داده، روبه رو شوند، به گونه ای که پاسخگویی سریع آن ها به انتظارات و مطالبات اجتماعی نیز تحت تاثیر گرفته است. نظام آموزشی به عنوان یک نهاد علمی و فرهنگی و رکن اساسی توسعه و پیشرفت با سایر سازمان ها به واسطه گستردگی کمی و اهمیت کیفی سیاست ها، برنامه ها و فعالیت ها، تاثیرگذاری و تاثیر پذیری از محیط درون و بیرون بیشتر در معرض این فشار ها و تهدیدات است. از طرفی، رویکرد ها و راه حل های گذشته آموزش و پرورش دیگر ظرفیت و توانایی خود را برای رویارویی با چالش های سازمانی و محیط بیرونی از دست داده و بهتر است راهبردها و دیدگاه های جدیدی برای ادامه حیات سازمانی آموزش و پرورش جایگزین و به کار گرفته شود. یکی از مهمترین دغدغه های سیاست گذاران و مسئولین و مدیران نظام آموزش و پرورش ارتقای و افزایش مسئولیت پذیری و سرمایه اجتماعی کارکنان و معلمان آموزش و پرورش بوده است؛ بهره وری از این دو مولفه ارتقای عملکرد آموزشی، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، تعلیم و تربیت مفید فراگیران در پی خواهد داشت؛ امروزه آموزش و پرورش در بین تمامی جوامع از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا از وظایف خطیر و اساسی آن تربیت فراگیران؛ برای شکوفایی استعداد های بالقوه است. همچنین در این میان نقش مدیران (رهبری) در ساماندهی و کنترل محیط های آموزشی نقش بسزایی که دارند نباید نادیده گرفت (امیری، ۱۳۹۸).

سازمان آموزش و پرورش از سازمان های مهم و موثر در دنیای کنونی است که به عنوان رکن اصلی توسعه و پیشرفت یک کشور به شمار می رود و دبیران از عناصر کلیدی این سازمان هستند که در مسیر تربیت نیروی انسانی جامعه به عنوان یک سرمایه اجتماعی نقش اساسی ایفا می نمایند (Lavy & Naama-Ghanayim, 2020). چون مهمترین مولفه توسعه در هر کشور نیروی انسانی است. در واقع نیروی انسانی مهمترین زیر ساخت هر مجموعه می باشد، که اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است در همه سازمان ها نیروی انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است (نستین و هوشمند، ۱۳۹۵). در سالهای اخیر موضوع سرمایه اجتماعی و عوامل موثر در آن نه تنها در سازمان ها بلکه در جامعه دبیران/معلمان مورد جلب توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی به عنوان منبع ایجاد و انسجام روابط اجتماعی تلقی می گردد، و تحقق اهدافی را ممکن می سازد که دستیابی به آنها دشوار یا پرهزینه است (Herrero & Hughes, 2019). شواهد پژوهشی نشان می دهد که سرمایه اجتماعی اثر مستقیمی بر معنویت کارکنان دارد (قنبری، ۱۳۹۹)؛ باعث وفاق و انسجام اجتماعی و انگیزه قوی برای پیشرفت، صداقت، اعتماد و احترام افراد نسبت به یکدیگر می گردد (Lu & Peng, 2019).

از طرف دیگر، مسئولیت پذیری اجتماعی در حوزه کسب و کار، آموزش برای رسیدن به توسعه پایدار، در مورد ارائه راه حل های پیشگیرانه برای چالش های اجتماعی از جمله تعلیم و تربیت و عرصه هایی از این دست نقش و جایگاه خود را پیدا کرده است (Vasilescu, ۲۰۱۰). مسئولیت پذیری اجتماعی که با نام هایی همچون وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، مسئول و پایدار، شناخته می شود؛ و مجموع وظایف و تعهداتی است که سازمان در جهت مراقبت و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند (پاپ، ۲۰۱۱). مسئولیت پذیری اجتماعی دارای هفت مولفه ی وظیفه شناسی، مسئولیت پذیری، احساس تعهد، سخت کوشی، جدیت، قابلیت اعتماد و رفتار مبتنی بر مقررات می باشد. که نمایانگر مسئولیت پذیری افراد است. شواهد پژوهشی نشان می دهد که مسئولیت پذیری اجتماعی به طور فزاینده ای از فرهنگ اجتماع حاکم بر جامعه حمایت می کند (Azmat, 2010) و بین معنویت در کار و مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد (مصدق و خوش قامت، ۱۳۹۸)؛ داورپنا و همکاران (۱۳۹۶)، و عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می شود (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸)؛ و در مقابل بی مسئولیتی موجب ناتوانی در برقراری روابط سالم و محبت آمیز با دیگران، ناتوانی در تصمیم گیری، شکست در انجام امورات

زندگی، ترک محل کار، گرایش به مواد مخدر (Siheem, ۲۰۱۳). لذا بر نقش مسئولیت پذیری اجتماعی در رفتارهای مرتبط با سلامت و ایمنی تاکید شده است (علی آبادی و همکاران، ۱۴۰۱).

از طرفی سازمان ها و در بین کارکنان در سالهای اخیر مشکلاتی همچون خالی شدن از معنویت، مشکلات روان شناختی، افسردگی، احساس تنهایی پوچی و بیهودگی، خودخواهی و بی اعتمادی، در میان کارکنان افزایش یافته است (polat, 2011). بعد معنوی یکی از ابعاد سلامتی است که برخی صاحب نظران معتقدند توجه جدی با این بعد بسیار ضروری می باشد. رهبری معنویت افراد را در کارشان نیرومند می سازد و با برخورداری از معنویت کارکنان و معلمان نه تنها بهره وری را در محیط کار یا مدرسه خود بهبود می بخشند، بلکه از آن مهمتر می توانند به امنیت و آرامش خاطر درونی یا یک شادی طولانی دست یابند (حیدری، کشتی دار و میرکاظمی، ۱۳۹۴). لذا یکی از عوامل بسیار مهم در مدارس و واحدهای آموزشی رهبری یا مدیریت معنویت در بین مدارس و معلمان است. شواهد تجربی مختلف نشان می دهد که تاثیرات مثبت معنویت در محیط کار موجب افزایش همدلی (شفیعی، ۱۳۹۵)؛ تعهد کاری و سازمانی (Jones, 2016)؛ رضایت شغلی، (احمد و عمر، ۲۰۱۴)؛ رفتار خلاقانه (افسار و رحمان، ۲۰۱۷)؛ کاهش استرس شغلی (شاهرودی، ۱۳۹۵)؛ افزایش انگیزه کار (بارخدا و احمدی، ۱۳۹۶). بهزیستی روانشناختی (Weber SR, 2014)، می گردد، و معنویت مانعی در برابر عوامل مخرب عمل می کند (Thauvoye E, Vanhooren S, 2018).

رهبری معنوی سبب می شود معلمان و کارکنان به شغل خود اهمیت بدهند، ایجاد تعهد نمایند، کاهش ترک محل کار و غیبت، افزایش نقاط قوت فراهم کنند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱). در این راستا می توان به نقش و اهمیت رهبری معنوی، مسئولیت پذیر اجتماعی و در عین حال از سرمایه اجتماعی در بین معلمان اشاره کرد. شواهد نشان می دهد که معنویت مورد توجه مدیران و رهبران قرار گرفته که به کار و زندگی افراد تاثیر معنادار می دهد، زیرا توجه به معنویت سبب ورود به مفاهیمی مانند اخلاق، حقیقت، باور به خدا، نیروی برتر، درستکاری، وجدان، رادردی اعتماد، بخشش، مهربانی، همسبستگی با همکاران، تشویق همکاران، نوع دوستی نشان دهنده پارادایم جدیدی در حوزه مدیریت هستند که در اقدامات کسب و کار انجام خدمات به دیگران مورد توجه قرار گرفته است (Crossman, 2010). رهبری معنوی در محل کار یک نیروی الهام بخش و برانگیزاننده برای یافتن هدف، معنا دادن به شغل و رضایت شغلی، بها دادن به ارزش کار است (شیخی نژاد و احمدی، ۱۳۸۷).

بررسی پژوهش های صورت گرفته، نشان از تاثیر سرمایه اجتماعی، مسئولیت پذیری اجتماعی و معنویت در بهبود فعالیت های آموزشی و کیفیت آموزشی دارد، لذا متغیرهای پژوهش از اهمیت بالایی در جامعه معلمان مقاطع مختلف برخوردار می باشند و در پژوهش های زیادی به بررسی آنها پرداخته شده؛ و با توجه به اثر گذاری عمیق و بسیار زیاد معنویت بر فرایندهای روانی و رفتاری به ویژه در رابطه با معلمان از یک سو، و تعداد بسیار اندک پژوهش های به عمل آمده در این حوزه و از سوی دیگر باتوجه به مطالعه ادبیات و پیشینه این سه متغیر به نظر می رسد با ارتباط نزدیک که با هم دارند ولی تاکنون هیچ پژوهشی با این سه متغیر در ارتباط با دبیران متوسطه اول و کاربرد آنها در مدارس انجام نشده است، تا زمینه ای برای پژوهش های آتی هموار نماید بنابراین با توجه به مطالب بیان شده پژوهشگر بدنبال پاسخ با این سوال است که:

آیا بین رهبری معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول رابطه وجود دارد؟

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی :

بین رهبری معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه های فرعی :

بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر رابطه معنادار وجود دارد.

بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر رابطه معنادار وجود دارد.

۲. پیشینه پژوهش

علی آبادی، صفرپور و شیخی (۱۴۰۱). در پژوهش خود با عنوان نقش معنویت و مسئولیت پذیری اجتماعی در تعبیت از دستورهای بهداشتی در دوره کرونا نشان دادند که بین معنویت و مسئولیت پذیری اجتماعی افراد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و معنویت و مسئولیت پذیری رعایت کردن دستورهای بهداشتی در دوران کرونا را تبیین می نماید. دوستی، ناستی زایی (۱۴۰۱). در پژوهش خود با عنوان اثر رهبری معنوی بر سلامت معنوی معلمان با نقش های میانجی سرمایه معنوی و هوش معنوی، نشان دادند که بین رهبری معنوی اسلامی، سلامت معنوی، سرمایه معنوی و هوش معنوی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نظری، موسوی (۱۴۰۱). در پژوهشی با عنوان نقش رهبری معنوی و خودکارآمدی و چابکی سازمان در مدیران مدارس نشان دادند که بین رهبری معنوی و چابکی سازمانی مدیران مدارس رابطه معنادار وجود دارد و رهبری معنوی پیش بین کننده خودکارآمدی و چابکی سازمانی می باشد. علی و همکاران (۲۰۲۱). در پژوهش خود با عنوان رابطه رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان ها نشان دادند که بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی کارکنان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و رهبری معنوی باعث شکل گیری پیوندهای شبکه ای و اجتماعی در گروه کارکنان می گردد. رضایی و طاهری (۲۰۲۱). در پژوهشی خود با عنوان بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمان در کارکنان شهر تهران نشان دادند که بین مسئولیت مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. قاسم زاده علیشاهی (۱۴۰۰). در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی با جامعه پذیری سازمان های آموزشی نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. قنبری، عبدالملکی (۱۴۰۰). در پژوهشی با عنوان نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی و سرمایه معنوی کارکنان دانشگاه نشان دادند که بین رهبری معنوی و عملکرد شغلی و سرمایه معنوی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. عباسی، برزگر (۲۰۱۹). در پژوهشی تحت عنوان ارتباط رهبری معنوی و عملکرد شغلی و هویت سازمانی کارکنان تامین اجتماعی نشان دادند بین رهبری معنوی با هویت معنوی و عملکرد کارکنان همبستگی مثبت و قوی وجود دارد. حسنی، نجاری و روشنی (۱۳۹۹). در پژوهشی با عنوان روابط رهبری معنوی با مسئولیت پذیری و جو اخلاقی کارکنان نشان دادند که رهبری معنوی و اخلاقی بیشترین ارتباط با جواخلاقی دارد و دارای اثر غیر مستقیم مثبت و معنی دار بر مسئولیت پذیری اجتماعی و فردی می باشد. سعادت شامیر و همکاران (۱۳۹۹). در پژوهشی با عنوان پیش بینی مسئولیت پذیری بر اساس یادگیری سازمانی معلمان متوسطه نشان دادند که بین مسئولیت پذیری اجتماعی و یادگیری سازمانی معلمان رابطه معنادار وجود دارد همچنین یادگیری سازمانی می تواند

مسئولیت پذیری اجتماعی در معلمان را پیش بینی کند. نظری، محمودی و کوثری و همکاران (۱۳۹۹). در پژوهشی با عنوان نقش مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در ارتقای سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی شهر تهران نشان دادند که بین مسئولیت پذیری و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

خامیچی و رنگرز (۲۰۲۰). در پژوهشی با عنوان فرا تحلیل پیادندهای سرمایه اجتماعی نشان دادند که معنویت، دانش، عملکرد سازمانی، رضایت شغلی دارای اثر مستقیم و بالایی در سرمایه اجتماعی کارکنان دارند. ین، چن و سو (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان در تایوان نشان دادند که سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنا داری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد و افزایش سرمایه اجتماعی باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان می گردد. مون و همکاران (۲۰۲۰). در پژوهش خود با عنوان رابطه معنویت با انگیزه و مشارکت در کار کارکنان نشان دادند که بین معنویت و انگیزه کار و مشارکت رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و معنویت انگیزه و میزان مشارکت را افزایش می دهد. و به کار معنا می بخشد. شولیکا و وانگ (۲۰۱۹). در پژوهشی با عنوان نقش رهبری معنوی در تقویت رفتارهای اجتماعی با عزت نفس سازمانی نشان دادند که رهبری معنوی تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی و اجتماعی دارد و عزت نفس سازمانی افزایش می دهد. شولی خان، وانگ و لی (۲۰۱۹). در پژوهش خود با عنوان تاثیر معنویت بر رفتارهای سازمانی و عزت نفس شهروندان پرداختند نتایج نشان داد که بین معنویت و رفتار شهروندی و عزت نفس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. وانگ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری معنوی، عملکرد شغلی و رفتار نوآوری کارکنان نشان دادند که بین رهبری معنوی و عملکرد شغلی با رفتار نوآورانه رابطه مثبت معنادار وجود دارد. وان دیسک و همکاران (۲۰۱۹). در پژوهش خود با عنوان رابطه بین هویت معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی و رفتار محیط کار نشان دادند که بین مسئولیت پذیری اجتماعی و هویت معنوی و رفتار محیط کار رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. هسو و همکاران (۲۰۱۹). در پژوهش خود دریافتند که تنها عملکرد نامطلوب مسئولیت پذیری اجتماعی را پیش بینی می کند و بر عملکرد و ارزیابی کارکنان و سازمان تاثیر می گذارد، در صورتی که برای عملکرد مثبت مسئولیت پذیری صادق نیست. شیخ (۲۰۱۹). در پژوهش خود به بررسی قدرت رهبر (مدیر) بر مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان شرکت ها پرداخت نتایج نشان داد که بین قدرت رهبر شرکت و مسئولیت پذیری اجتماعی ارتباط منفی وجود دارد، و نقاط ضعف مسئولیت پذیری را افزایش نمی دهند.

۳. روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه معلمان متوسطه اول شهرستان دره شهر که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ مشغول به کار هستند که طبق آخرین آمار تعداد آنها (N = ۳۸۵) بوده است. حجم نمونه در این پژوهش، باتوجه به اینکه جامعه آماری معلوم است. جهت برآورد حجم نمونه از روی جامعه آماری از جدول گرجسی مورگان استفاده شده است، بر این اساس نمونه به تعداد (n=۱۲۰)؛ بدست آمد که در آن (۴۵ زن و ۷۵ مرد)، به روش نمونه گیری ساده و دردسترس انتخاب شده است.

در این پژوهش، به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر از ابزار های زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه رهبری معنوی

پرسشنامه رهبری معنویت ضیائی (۱۳۸۷)، اقتباس از پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵). طراحی شده است.

ب) پرسشنامه سرمایه اجتماعی

برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهپیت (۱۹۹۸) طراحی شده استفاده می شود، پرسشنامه سرمایه اجتماعی دارای ۱۳ گویه است.

ج) پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی

پرسشنامه مسئولیت پذیری کازلاسکایت و همکاران (۲۰۱۲). دارای ۱۰ گویه می باشد که روی طیف لیکرته ۵ درجه ای (کاملاً مخالفم=۱) تا (کاملاً موافقم=۵) نمره گذاری شده است.

شیوه اجرا

پس از اخذ معرفی نامه جهت حضور در مدارس، در مدرسی که حاضر به همکاری شدن حضور به عمل رسانده و در دفتر آموزشگاه یک جلسه معارفه و توضیح اهداف پژوهش به دبیران متوسطه اول گذاشته شد، پس از جلسه پرسشنامه ها در اختیار دبیرانی که تمایل به شرکت در پژوهش را داشتند، گذاشته شد تا تکمیل نمایند و پس از آن پرسشنامه ها جمع آوری و از آزمودنی ها تشکر به عمل آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از جمع آوری پرسشنامه های رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان و جمعیت شناختی گروه نمونه، از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کجی، کشیدگی، حداقل، حداکثر، نمودارها) و از روش های آماری استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، و ضریب رگرسیون استفاده می شود و در آخر داده ها با نرم افزار آماری SPSS۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند.

۴. تجزیه و تحلیل داده ها

توزیع میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

۱ - ۲ - ۴ - توزیع میانگین و انحراف معیار متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی

جدول (۴-۵). میانگین و انحراف معیار متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان

| متغیر | جنسیت | میانگین | انحراف معیار | حداقل | حداکثر |
|---------------|-------|---------|--------------|-------|--------|
| مسئولیت پذیری | مرد | ۴۱/۳۸ | ۳/۰۸ | ۳۲ | ۵۰ |
| | زن | ۴۱/۳۱ | ۲/۲۹ | ۳۴ | ۴۸ |

همان طور که جدول (۵) نشان می دهد، میانگین و انحراف معیار نمره متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی در بین معلمان مرد ($M = 41/38$; $Sd = 3/08$) و معلمین زن ($M = 41/31$; $Sd = 2/29$) و کمترین نمره ۳۲ و ۳۴ در معلمان مرد و زن و بیشترین نمره ۴۸ و ۵۰ در معلمان زن و مرد بود. که از نظر آماری تفاوت بسیار ناچیز می باشد.

۲ - ۲ - ۴ - میانگین و انحراف معیار متغیر سرمایه اجتماعی معلمان

جدول (۴-۶). میانگین و انحراف معیار پرسشنامه سرمایه اجتماعی و مولفه های آن

| متغیر | جنسیت | میانگین | انحراف معیار | حداقل | حداکثر |
|----------------|-------|---------|--------------|-------|--------|
| اعتماد | مرد | ۱۹/۳۲ | ۲/۴۷ | ۱۳ | ۲۴ |
| | زن | ۱۹/۳۱ | ۳/۶۴ | ۹ | ۲۸ |
| همدلی | مرد | ۳۲/۶۱ | ۳/۶۲ | ۱۴ | ۳۹ |
| | زن | ۳۲/۶۴ | ۳/۴۰ | ۲۱ | ۳۸ |
| سرمایه اجتماعی | مرد | ۵۲/۰۶ | ۴/۷۰ | ۲۷ | ۵۹ |
| | زن | ۵۱/۹۵ | ۵/۳۳ | ۳۳ | ۶۰ |

براساس جدول (۶) . میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس اعتماد در مردان ($M = 19/32$; $Sd = 2/47$)؛ در معلمان زن ($M = 19/31$; $Sd = 3/64$)؛ و در خرده مقیاس همدلی در مردان ($M = 32/61$; $Sd = 3/62$)، و معلمان زن ($M = 32/64$)؛ $M = 52/06$ ؛ $Sd = 4/70$) و در معلمان مرد ($M = 51/95$; $Sd = 5/33$) می باشد.

۳ - ۲ - ۴ - میانگین و انحراف معیار پرسشنامه رهبری معنوی و مولفه های آن.

(۷-۴). میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس رهبری معنوی

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | حداقل | حداکثر |
|----------------|---------|--------------|-------|--------|
| چشم انداز | ۱۲/۲۰ | ۱/۵۷ | ۸ | ۱۵ |
| نوع دوستی | ۲۰/۷۵ | ۲/۸۲ | ۹ | ۲۵ |
| ایمان | ۱۲/۲۱ | ۱/۶۵ | ۷ | ۱۵ |
| نیاز معنوی | ۱۲/۵۹ | ۱/۷۱ | ۹ | ۱۵ |
| تعهد سازمانی | ۱۶/۲۴ | ۲/۲۸ | ۶ | ۱۵ |
| عضویت | ۱۲/۲۸ | ۱/۹۲ | ۶ | ۱۵ |
| بازخورد | ۱۲/۱۲ | ۱/۹۲ | ۶ | ۱۵ |
| کل رهبری معنوی | ۹۶/۴۳ | ۸/۰۳ | ۶۸ | ۱۲۰ |

همان طور که جدول (۷) نشان می دهد میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس های رهبری معنوی به ترتیب، چشم انداز ($M = 12/20$; $s d = 1/57$)؛ نوع دوستی ($M = 20/75$; $s d = 2/82$)؛ ایمان ($M = 12/21$; $s d = 1/65$)؛ نیاز معنوی ($M = 12/59$)؛ تعهد سازمانی ($M = 16/24$; $s d = 2/28$)؛ عضویت ($M = 12/28$; $s d = 1/92$)؛ بازخورد ($M = 12/12$; $s d = 1/92$) و کل پرسشنامه رهبری معنوی ($M = 96/43$; $s d = 8/03$)، می باشد.

آمار استنباطی بررسی فرضیه های پژوهشی

مفروضه های رگرسیون چند متغیره

رگرسیون چند متغیره یکی از سخت ترین روش های آماری است، با توجه به اینکه ضریب رگرسیون امکان پیش بینی یک یا چند متغیر وابسته را فراهم می کند رعایت چند مفروضه در مورد داده ها ضرورت دارد که نباید از آنها تخطی کرد

الف) اندازه نمونه: اندازه نمونه باید طوری باشد که بتوان به نمونه های دیگر تعمیم داد بنابراین براساس فرمول تاباکنیک و فیدل (۲۰۰۷) به ازای هر متغیر پیش بین کننده ۱۵ نفر کفایت می کند لذا در پژوهش حجم نمونه ۱۲۰ نفر می باشد پس اندازه نمونه کفایت می کند برای تعمیم دادن به نمونه های دیگر؛ زیرا به ازای هر متغیر مستقل ۹۰ آزمودنی لازم است ($m + 8$ ، $n > 50$)، تاباکنیک (۲۰۰۰). از طرفی هم خطی رعایت شده است، چون ضریب همبستگی بین متغیر مستقل و مولفه های آن بالاتر ۰/۷۰ است. همچنین برای هم خطی بودن اجرای رگرسیون نیاز به مقدار تولرانس (Tolerance) تغییر پذیری متغیر مستقل و مقدار VIF (عامل افزایش واریانس) می باشد که در این پژوهش چون مقدار تولرانس برابر بین ۰/۳۸۹ تا ۰/۷۸۸ می باشد و از ۰/۱۰ کمتر است نشان می دهد که همبستگی بین متغیرها مناسب می باشند و امکان هم خطی بودن وجود دارد. از طرفی چون مقدار VIF همه مولفه های متغیر مستقل کمتر از ۱۰ نقطه برش در این پژوهش می باشد فرض استقلال

متغیرها را تأیید می نماید. همچنین چون مقدار دوربین - واتسون باید کمتر از ۱ و بیشتر از ۳ نباشد با توجه به مقادیر که بین این دو عدد قرار دارند نشان می دهد استقلال منابع خطا رعایت شده است، از طرفی چون متغیرها از نوع پیوسته و فاصله ای هستند و نمره گذاری لیکرتی می باشد بنابراین اجرای ضریب رگرسیون برای این پژوهش بلامانع است.

فرضیه اصلی پژوهش

بین رهبری معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۴-۸) ضریب رگرسیون چندگانه بین متغیر مستقل رهبری معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی (وابسته)

| دوبین واتسون | R | R ² | sig | f | df | میانگین مجدورات | مجموع مجدورات | رهبری معنوی | مسئولیت پذیری اجتماعی |
|-----------------|-------|----------------|-------|-------|-----|--------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| ۱/۶۶۴ | ۰/۵۰۳ | ۲/۵۳ | ۰/۰۰۰ | ۵/۴۱۵ | ۷ | ۴۵/۹۲۳ | ۳۲۱/۴۶۴ | رگرسیون | مسئولیت |
| | | | | | ۱۱۲ | ۸/۴۸۱ | ۹۴۹/۸۶۱ | باقیمانده | پذیری |
| | | | | | ۱۱۹ | | ۱۲۷۱/۳۲۵ | کل | اجتماعی |

براساس جدول (۸) و مقدار ($F = ۴۵/۹۲۳$) محاسبه شده و درجه آزاد (۱۱۸ و ۱) df تحلیل رگرسیون بین خرده رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان رابطه معناداری ($r = ۰/۵۰۳$) در سطح کمتر از ۰/۰۵ وجود دارد و نشان می دهد ۲۵/۳ درصد واریانس مسئولیت پذیری اجتماعی توسط رهبری معنوی تبیین می شود. بنابراین بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان رابطه معنادار در سطح کمتر از ۰/۰۵ وجود دارد و فرضیه اصلی تأیید می گردد که ضرایب تاثیر آماره t و مقدار $beta$ در جدول زیر آمده است.

جدول (۴-۹). ضرایب تاثیر $beta$ و سهم ابعاد رهبری در مسئولیت پذیری اجتماعی

| متغیر ملاک | رهبری معنوی | B | بتا | T | P | تولرانس | VIF |
|---------------|-------------|--------|--------|-------|-------|---------|-----|
| چشم انداز | ۰/۲۷۸ | -۰/۱۶۴ | -۰/۲۵۳ | ۰/۲۱۳ | ۰/۳۸۹ | ۲/۵۶۸ | |
| نوع دوستی | ۰/۱۶۷ | -۰/۱۵۹ | -۰/۲۸۸ | ۰/۲۰۰ | ۰/۴۳۸ | ۲/۲۸۶ | |
| ایمان | ۰/۳۰۱ | ۰/۱۵۶ | ۱/۶۸۶ | ۰/۰۴۶ | ۰/۷۷۸ | ۱/۲۸۶ | |
| نیازهای معنوی | ۰/۰۶۸ | -۰/۰۳۶ | -۰/۳۶۱ | ۰/۷۱۹ | ۰/۶۶۱ | ۱/۵۱۳ | |
| تعهد سازمانی | ۰/۳۸۵ | ۰/۳۰۱ | ۲/۳۷۵ | ۰/۰۱۹ | ۰/۴۱۶ | ۲/۴۰۵ | |
| عضویت | ۰/۵۵۱ | ۰/۲۸۸ | ۲/۶۲۹ | ۰/۰۱۰ | ۰/۵۵۸ | ۱/۷۹۳ | |
| بازخورد | ۰/۲۵۸ | ۰/۱۷۳ | ۱/۴۰۶ | ۰/۱۶۲ | ۰/۴۴۳ | ۲/۲۵۸ | |

بر اساس جدول ۹ و مقدار بتا مشاهده شده، به ترتیب تعهد سازمانی با $(\beta = 0/301)$ ؛ عضویت با $(\beta = 0/288)$ ؛ و ایمان با $(\beta = 0/156)$ در سطح معناداری کمتر از $0/05$ تاثیر مثبتی در مسئولیت پذیری معلمان داشته است که معادله آن به شکل زیر است.

$$Y = (0/156) \text{ ایمان} + (0/288) \text{ عضویت} + (0/301) \text{ تعهد سازمانی}$$

جدول (۱۰-۴) ضریب رگرسیون چندگانه بین متغیر مستقل رهبری معنوی با سرمایه اجتماعی (وابسته)

| رهبری معنوی | مجموع مجذورات | df | میانگین مجذورات | f | sig | R ² | R | دو بین واتسون |
|-------------|---------------|-----|-----------------|-------|-------|----------------|-------|---------------|
| رگرسیون | ۴۴۷/۶۲۹ | ۱ | ۶۳/۹۴۷ | ۲/۳۸۳ | ۰/۰۲۶ | ۰/۱۳۰ | ۰/۳۶۰ | ۱/۶۸۶ |
| باقیمانده | ۳۰۰۵/۵۳۸ | ۱۱۸ | ۲۶/۸۳۵ | | | | | |
| کل | ۳۴۵۳/۱۶۷ | ۱۱۹ | | | | | | |

بر اساس جدول (۱۰) و مقدار $(F = ۶۳/۹۴۷)$ محاسبه شده و درجه آزاد $(۱۱۸ و ۱) = df$ تحلیل رگرسیون بین خرده رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه معناداری $(r = 0/360)$ در سطح کمتر از $0/05$ وجود دارد و نشان می دهد ۱۳ درصد واریانس سرمایه اجتماعی توسط رهبری معنوی تبیین می شود. بنابراین بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه معنادار در سطح کمتر از $0/05$ وجود دارد و فرضیه اصلی تأیید می گردد که ضرایب تاثیر آماره t و مقدار بتا در جدول زیر آمده است.

جدول (۱۱-۴). ضرایب تاثیر بتا و سهم ابعاد رهبری در سرمایه اجتماعی

| متغیر ملاک | رهبری معنوی | B | بتا | T | P | تولرانس | VIF |
|---------------|-------------|--------|--------|--------|-------|---------|-------|
| چشم انداز | | -۰/۲۷۱ | -۰/۰۹۷ | -۰/۶۸۸ | ۰/۴۹۳ | ۰/۳۸۹ | ۲/۵۶۸ |
| نوع دوستی | | ۰/۵۳۰ | ۰/۳۰۶ | ۲/۲۹۵ | ۰/۰۲۴ | ۰/۴۳۸ | ۲/۲۲۶ |
| ایمان | | -۰/۰۱۷ | -۰/۰۰۵ | -۰/۰۵۴ | ۰/۹۵۷ | ۰/۷۷۸ | ۲/۲۸۶ |
| نیازهای معنوی | | -۰/۱۶۷ | -۰/۰۵۴ | -۰/۴۹۹ | ۰/۶۱۸ | ۰/۶۶۱ | ۱/۵۱۳ |
| تعهد سازمانی | | -۰/۱۷۴ | -۰/۰۸۲ | -۰/۶۰۳ | ۰/۵۴۷ | ۰/۴۶۱ | ۲/۴۰۵ |
| عضویت | | ۰/۷۷۹ | ۰/۲۴۷ | ۲/۰۸۹ | ۰/۰۳۹ | ۰/۵۵۸ | ۱/۷۹۳ |
| بازخورد | | ۰/۱۱۲ | -۰/۰۴۵ | -۰/۳۴۱ | ۰/۷۳۳ | ۰/۴۴۳ | ۲/۲۵۸ |

بر اساس جدول ۱۰ و مقدار بتا مشاهده شده، به ترتیب نوع دوستی با $(\beta = 0/306)$ ؛ عضویت با $(\beta = 0/247)$ ؛ و ایمان با $(\beta = 0/156)$ در سطح معناداری کمتر از $0/05$ تاثیر مثبتی در مسئولیت پذیری معلمان داشته است که معادله آن به شکل زیر است.

$$Y = (0/288) \text{ عضویت} + (0/306) \text{ نوع دوستی}$$

فرضیه های فرعی پژوهش

فرضیه فرعی اول

بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۲-۴). ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان

| ضریب همبستگی | چشم انداز | نوع دوستی | ایمان | نیازهای معنوی | تعهد سازمانی | عضویت | بازخورد | رهبری معنوی |
|-----------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------|---------|---------|-------------|
| مسئولیت اجتماعی | ۰/۱۹۲* | ۰/۲۵۱** | ۰/۲۴۵** | ۰/۰۹۶ | ۰/۳۹۱** | ۰/۴۰۱** | ۰/۳۲۸** | ۰/۳۹۲** |
| | p=۰/۰۳۶ | p=۰/۰۰۰ | p=۰/۰۰۰ | p=۰/۲۹۸ | p=۰/۰۰۰ | p=۰/۰۰۰ | p=۰/۰۰۰ | p=۰/۰۰۰ |

همان طور که جدول (۱۱) نشان می دهد ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی ($r = 0/392^{**}$) در سطح کمتر از ۰/۰۵ رابطه معنادار وجود دارد؛ همچنین ضریب همبستگی بین مولفه های رهبری معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان اجرا شد نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی و مولفه های (چشم انداز، نوع دوستی؛ ایمان، تعهد سازمانی، عضویت، بازخورد) با مسئولیت پذیری معلمان رابطه معنادار آماری در سطح کمتر از ($p = 0/05$) وجود دارد. فقط در یک مولفه (نیازهای معنوی) با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه معنادار نبود. بنابراین فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید می گردد.

فرضیه فرعی دوم

بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۳-۴). ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری معنوی و مولفه های آن با سرمایه اجتماعی معلمان

| ضریب همبستگی | چشم انداز | نوع دوستی | ایمان | نیازهای معنوی | ۰/۱۶۳ | عضویت | بازخورد | رهبری معنوی |
|----------------|-----------|-----------|---------|---------------|---------|---------|---------|-------------|
| سرمایه اجتماعی | ۰/۱۰۴ | ۰/۲۹۳** | ۰/۱۰۵ | ۰/۰۳۱ | ۰/۱۶۳ | ۰/۲۸۸** | ۰/۱۱۵ | ۰/۲۴۲** |
| | p=۰/۲۶۰ | p=۰/۰۰۰ | p=۰/۲۵۵ | p=۰/۷۴۰ | p=۰/۰۷۵ | p=۰/۰۰۰ | p=۰/۲۱۱ | p=۰/۰۰۰ |

همان طور که جدول (۱۲) نشان می دهد ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری معنوی و مولفه های آن با سرمایه اجتماعی معلمان اجرا شد نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و رهبری معنوی معلمان رابطه مثبت معنادار وجود دارد ($r = 0/242^{**}$)؛ $P = 0/000$. بنابراین فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید می گردد. همچنین از بین مولفه های رهبر معنوی تنها مولفه (

نوع دوستی؛ عضویت) با سرمایه اجتماعی در سطح کمتر از ۰/۵، رابطه مثبت معنادار وجود داشت؛ و در بقیه مولفه های رابطه از نظر آماری معنادار نبود.

۵. بحث

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه رهبری معنوی، مسئولیت پذیری اجتماعی با سرمایه اجتماعی معلمان متوسطه اول شهر دره شهر می باشد؛ که از جامعه مورد نظر ۱۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه به صورت تصادفی انتخاب شدند، در بین آنها ۶۲/۵ درصد معلم مرد؛ ۳۷/۵ درصد معلم زن که بین ۲۲ و بالاتر از ۵۱ سال سن داشتند، ۱۵/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم؛ ۳۵/۸ درصد لیسانس؛ ۴۸/۴ درصد مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر داشتند، همچنین از نظر سابقه خدمت ۲۵/۸ درصد بالاتر از ۲۲ سال سابقه، ۳۱/۷ درصد دارای سابقه ۱۵ تا ۲۱ سال سابقه؛ و بقیه هم زیر ۱۴ سال سابقه بودند

فرضیه اصلی پژوهش

بین رهبری معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر رابطه معنادار وجود دارد.

بر اساس جداول (۴-۸)، (۴-۹)، (۴-۱۰) و نتایج حاصله از تحلیل رگرسیون نشان داد که بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری با سرمایه اجتماعی معلمان متوسطه اول رابطه مثبت و معنادار آماری در سطح کمتر از ۰/۵ وجود دارد، و نتایج رگرسیون نشان داد که رهبری معنوی می تواند به صورت مثبت و معنادار ۵۰/۳ درصد مسئولیت پذیری و ۳۶ درصد سرمایه اجتماعی معلمان را پیش بینی کند نتایج حاصل از فرضیه اول با پژوهش های علی آبادی و همکاران (۱۴۰۱)، آریان دوستی (۱۴۰۱)، قنبری (۱۳۹۹)، داورپناه و همکاران (۱۳۹۶)، قشقایی زاده (۱۳۹۶)، جمال بارخدا (۱۳۹۶)، مصدق (۱۳۹۸)، آیدو (۲۰۱۶)، قشقایی زاده (۲۰۱۷)، عبدالملکی (۲۰۲۰)، بهرامی (۲۰۱۹)، چن و همکاران (۲۰۱۶)، عباس پور و همکاران (۱۳۹۸)، پیو (۲۰۲۱)، وانگ (۲۰۱۹)، وان دیسک (۲۰۱۹)، اهن پارک (۲۰۱۸)، بایکال (۲۰۱۸) همسو و همخوانی دارد. آنها بر رابطه مثبت رهبری معنوی با مسئولیت پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی تاکید دارند. در تبیین آن می توان گفت :

رهبری معنوی نقش مهمی در معنویت و دیگر سرمایه های اجتماعی کارکنان از جمله معلمان دارد، بنابراین معنویت به عنوان منبع شخصی کارکنان شامل باورها، اعمال و تجربیات شخصی مرتبط با امر مقدس است که به طور ذاتی انگیزه کارکنان را برای بهبود انعطاف پذیری و توانایی درک شده برای کنترل و تاثیر گذاری موفقیت بر محیط خود از جمله ایجاد مسئولیت پذیر به عنوان یک سرمایه اجتماعی برای معلمان دارد (بیکرتون و همکاران (۲۰۱۴)). پس معنویت عملکرد شغلی را بهبود می بخشد، انگیزه درونی را بالا می برد (مون، ۲۰۲۰) رهبران معنوی کارکنان را به تلاش جهت معنادار بودن در محل کار بر می انگیزد از طریق آن معلمان به تجربیات کاری روزمره خود معنا می بخشند (نگون و همکاران، ۲۰۲۰).

هر چقدر میزان رهبری معنوی در محیط های آموزشی قوی تر و بیشتر باشد، عزت نفس روابط حسنه، بالا رفته این امر سبب می گردد که افراد احساس با کفایت بودن و مسئولیت پذیر و ایجاد افزایش سرمایه اجتماعی در خود احساس کنند. از سویی مسئولیت پذیری موجب افزایش رفتارهای شغلی و کاری شده و به تبع آن ایمنی و سلامت را در کارکنان مهیا می

نماید. بنابراین افرادی که مسئولیت پذیری بیشتری دارند، شخصیتی متعادل، و به حقوق دیگران احترام می گذارند در نتیجه نسبت به اعمال خود پاسخگو و متعهد هستند پس مسئولیت پذیری زیاد به صورت مستقیم و غیر مستقیم خود را در قبال جامعه مسئول می دانند (مک کاسا، ۲۰۱۷). فرای و همکاران (۲۰۰۳) بیان می کند رهبری معنوی انگیزش درونی دارد که در آن چشم انداز، صداقت و عشق به هم نوع با یکدیگر در آمیخته و به عنوان یک سرمایه اجتماعی در خود افراد ملکه می نماید (اله ویردی زاده و خدایی، ۱۳۹۷).

بنابراین می توان گفت سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیر به عنوان منابع ایجاد و انسجام روابط اجتماعی تلقی می گردد (هیریر و هوگس، ۲۰۱۹). از طرفی رهبری معنوی قوی در محیط کار موجب افزایش دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک در باره الگوهای تعاملات گروهی از افرادی باشد بدین معنی رهبر معنوی، تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم انداز معنوی و ارزش های انسانی است تا کارکنان توانمند با احساس مسئولیت پذیر و بهره وری بالا پرورش دهند. در واقع رهبری معنوی با ایجاد حس نوع دوستی، امید تکریم و احترام متقابل بین معلمان است به کمک سرمایه اجتماعی پل ارتباطی برقرار می کند و میزان صمیمیت و اعتماد و روابط را در سازمان بالا می برد (گل مرادی و همکاران، ۱۳۹۴).

فرضیه فرعی اول:

بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر رابطه معنادار وجود دارد.

بر اساس جدول (۱۱-۴). نتایج حاصل اجرای ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان متوسطه اول شهر دره شهر رابطه مثبت و معناداری در سطح کمتر از ۰/۰۵ وجود دارد (**۳۹۲/۰۲). یافته این پژوهش نشان داد که رهبری معنوی و مسئولیت پذیری بر یکدیگر تاثیر مثبت و مستقیم داشته نتایج این یافته با پژوهش های علی آبادی و همکاران (۱۴۰۱)؛ رضایی و طاهری (۲۰۲۱)؛ حسنی نجاری (۱۳۹۹)؛ قنبری (۱۳۹۹)؛ مصدق (۱۳۹۸)؛ قشقایی زاده و همکاران (۱۳۹۹)؛ داور پناه و همکاران (۱۳۹۶)؛ شیخ (۲۰۱۹)؛ مون (۲۰۲۰)؛ وان دیسک (۲۰۱۹). هم راستا می باشد در تبیین آن می توان گفت:

از آنجایی که کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر مهمترین و کلیدی ترین سرمایه سازمان هستند، موفقیت سازمان ها در زمینه تحقق اهداف و حرکت در راستای مأموریت و رسالت خود در گرو کارکنان توانمند و مسئولیت پذیر می باشد. مسئولیت پذیری کارکنان تحت تاثیر عوامل مختلف می باشد از جمله مهمترین آن رهبری معنوی است؛ رهبری معنوی با ترسیم آینده و چشم اندازی جذاب و قابل حصول برای کارکنان موجب می گردد که معلما در محیط کار به آینده کاری خود و سازمان امیدوار باشند، رهبری معنوی با القای این حس در کارکنان از جمله معلمان خود، بستری فراهم می آورد تا معلمان برای مسئولیت خود اهمیت قائل شوند و به ان ایمان داشته باشند که این ایمان باعث مسئولیت پذیری و تعهد در معلمان می شود (داورپناه و همکاران، ۱۳۹۶).

بنابراین هدف رهبری معنوی، توجه به نیازهای اساسی کارکنان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد، در نتیجه کارکنان در محیط کار معنای واقعی خود را درک می نمایند و در شغل خود احساس مسئولیت می نمایند، رهبری معنوی با نفوذ در کارکنان و پرورش معنویت در محیط کار، باعث بالا بردن اعتقاد، ایمان و امیدواری و خوش بینی ایجاد کرده این امر باعث می شود که معلمان مسئولیت پذیر؛ عشق به هم نوع؛ تعهد به شغل شده و زمینه را برای باکفایت بودن، بادانش، جسور و

قدرتمند در تصمیم گیری ایجاد می نماید (هرچقان، ۱۳۹۴). در نتیجه معلمانی که از معنویت بالایی برخوردارند، احساس مسئولیت کرده در محیط کاری سازگار بوده شخصیت متعادلی دارند و به حقوق دیگران احترام می گذارند نسبت به اعمال خود پاسخگو و متعهد هستند افراد با مسئولیت پذیری زیاد به صورت مستقیم یا غیر مستقیم خود را در قبال جامعه مسئول می دانند (رسینک، ۲۰۰۷). بنابراین می توان گفت که افرادی که مسئولیت پذیری بیشتری دارند در حل مسائل اجتماعی توانایی بیشتری دارند، مدیریت و رهبری بهتری در مواقع استرس زا پیدا می کنند. و می تواند نقش یک رفتار یاری رسان ایفا کند (زارع و قربانی، ۱۳۹۹). و باعث افزایش مقاومت فرد در برابر شرایط است تا به جای پیروی از فشارهای بیرونی از الزام های درونی تبعیت کند برای پاسخگویی به نگرانی های اجتماعی است؛ بنابراین معلمان به عنوان مدیران و رهبران کلاس مسئول اداره و مدیریت کلاس جهت تحقق اهداف آموزشی هستند، که مسئولیت حفظ نظم و کنترل کلاس درس و فعالیت های آموزشی کارکردهای مدیریتی را بکار می برند (قاضیان، ستوان، ۱۳۹۶). مسئولیت کلاس به معنی مجموع مهارت هایی است که معلمان برای رسیدن به یک محیط محیط آموزشی جذاب، سازنده و اثر بخش به آن نیاز دارند و از آن استفاده می کنند (سباستیان، هرمان، ۲۰۱۹). رهبری کلاس بر مسئولیت پذیری اجتماعی دانش آموزان تأثیر و رابطه معنادار مثبت دارد. و خود انضباطی را بر کلاس درس حاکم می کند، از طرفی موضوع رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی در آموزش و به ویژه معلمان می تواند نقش موثری در بهبود و ارتقای کیفیت آموزشی داشته باشد بنابراین باید عوامل موثر بر مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان را شناسایی کرد (قاضیان و همکاران، ۱۳۹۶).

از آنجائیکه رهبری معنوی در یک محیط اجتماعی می تواند بر بهبود مسئولیت پذیری به ویژه مسئولیت پذیری اجتماعی موثر واقع می شود و با افزایش رهبری معنوی می توان میزان مسئولیت پذیری معلمان متوسطه اول را افزایش داد. لذا با افزایش یادگیری مولفه های رهبری معنوی در معلمان حس مسئولیت پذیر در معلمان افزایش داد (بارخدا و فاتحی پور، ۱۳۹۸). پس هنگامی که معلمان تلاش می کنند فراگیران را از یک فعالیت به فعالیت یادگیری بعدی هدایت کنند، به صورت مستمر در حین انجام فعالیت های درسی بر کارهای آنان نظارت و توجه می نمایند، آزادی عمل به دانش آموزان می دهند که بین فعالیت های کلاسی و علایق خود هماهنگی ایجاد نمایند قوانین کلاس را با تعامل با آنان و به صورت مشارکتی انتخاب کنند همه اینها نشان می دهند راهبری موفق در کلاس هست و می توانند از طریق افزایش اشتیاق کاری خود معلمان باعث افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی در آنها شوند (بهارلو، ۱۳۹۸). بنابراین رهبری معنوی در محیط های آموزشی هم جنبه آموزشی و هم بعد اخلاقی دارد. پس معلمان در کلاس درس سبک های رهبری مناسبی را با توجه به ویژگی های شخصیتی دانش آموزان انتخاب کنند تا دانش آموزان فرصت مناسبی جهت کسب دانش ها و مهارت های مختلف داشته باشند این امر از طریق ارتقای انگیزه معلمان جهت آموزش بیشتر، می تواند باعث بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان و دانش آموزان شود پس رهبری معنوی توانایی پیش بینی مسئولیت پذیری را دارد (قاضیان پور و همکاران، ۱۳۹۶).

فرضیه فرعی دوم :

بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر رابطه معنادار وجود دارد.

بر اساس جدول (۱۲-۴). نتایج حاصل از اجرای ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی معلمان متوسطه اول ($r = 0.242^{**}$) در سطح کمتر از ۰/۰۵ رابطه مثبت معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی بهتری را می توان مشاهده کرد. لذا محیط های آموزشی باید به رهبری معنوی کنند تا باعث ارتقای

سرمایه اجتماعی معلمان بشود. نتایج این پژوهش با یافته های قبلی و همکاران (۱۴۰۱)، آیدو (۲۰۱۶)، هونگ و شانگ (۲۰۱۹)، فردینگ (۲۰۲۰)، لوو (۲۰۱۸)، صبری و باقری (۲۰۱۸)، فقیهی آرام (۲۰۱۷)، قشقایی زاده و همکاران (۲۰۱۷)، رضائی و همکاران (۲۰۱۶)، خامیچی (۲۰۲۰)، شومی خان و وانگ (۲۰۱۹)، بارخداو همکاران (۱۳۹۶) در تبیین آن می توان گفت:

سرمایه اجتماعی در آرا همه صاحب نظران دلالت بر تسهیل کردن روابط اجتماعی است و موجباتی را فراهم می کند که افراد بهتر بتوانند منافع فردی و گروهی خود را دنبال کنند (هونگ و شانگ، ۲۰۱۹). در واقع معلمانی که در درون گروه و شبکه های اجتماعی، امکان دسترسی به اطلاعات و راهنمایی ها، اعتماد و همکاری، حمایت احساسی و خیر خواهی داشته باشند در محل کار به صورت پر انرژی ظاهر می شوند و رفتارهای فداکارانه از خود بروز می دهند و مجذوب کار خود می شوند، از این رو کارکنان مدارس به ویژه معلمان، از نقش و جایگاه حیاتی در بین سایر کارکنان سازمان های دیگر دارند، زیرا معلمان با توانمنداها، طرز تفکر و نگرش های متفاوتی وارد مدارس می شوند و با استفاده ویژگی های معنویت و سرمایه های اجتماعی که در وجودشان است دانش آموزان را تحت تاثیر خود قرار می دهند و می تواند موفقیت آن را دست خوش تغییر قرار دهد بنابراین مدارس امروز نیازمند معلمانی متعهد و دارای سرمایه اجتماعی و معنویت در کار می باشند (امینی، ۲۰۱۹). در این راستا با عنایت به این اینکه رفتارهای معلمان در مدارس تا حدود زیادی بازتابی از رفتارهای سبک رهبری معنوی است و نظر به اینکه رهبری معنوی با جسم، ذهن، سرشت و روح انسان ها سرو کار دارد و دیدگاهی ایجاد می کند که در ان اعضای سازمان، معنای واقعی شغل خود را درک کنند و به شغل خود اهمیت دهند (فری، ۲۰۰۳).

بنابراین رهبری معنوی می تواند از طریق تعیین اهداف و ایجاد چشم انداز روشن از آینده سازمان، تقویت احساس امید و ایمان، اعتماد سازی، دقت و با تاکید بر سایر ارزش های معنوی و انسانی، ارتباطات کارکنان، تعاملات افراد در درون گروه ها و تیم های سازمانی و روابط کارکنان با مشتریان سازمان بهبود بخشند. همچنین از انجایی که رهبر معنوی فرهنگ نودوستی را در درون سازمان رواج می دهد می تواند توجه عمیقی را در کارکنان نسبت به خود و دیگران ایجاد نماید که موجب برقراری روابط حسنه و مطلوب با دیگران می شود و از این طریق شبکه های ارتباطی موثری در سازمان به وجود می آید. لذا مدیران مدارس با بهره گیری از سازو کارهای رهبری معنوی جوی سرشار از احترام، دوستی، صمیمیت در محیط مدرسه به وجود آورند و از این طریق تبادلات اجتماعی معلمان به عنوان یک سرمایه را ارتقا بخشند (قنبری و همکاران، ۱۳۹۹).

افزون بر این، رهبری معنوی در کنار سرمایه اجتماعی نقش مهمی در توسعه همکاری و روابط پایدار در محیط های آموزشی ایفا می کند و به رشد و توسعه کارکنان و سازمان کمک می کند موجب افزایش سطح همکاری اعضای ان جامعه گردیده، همچنین سرمایه اجتماعی معلمان باعث انسجام، مشارکت، آگاهی و پیوند روابط اجتماعی شده و به نفع دو طرف می باشد در واقع مسئولیت پذیری اجتماعی میان افراد و منابع اجتماعی ارتباط بر قرار می کند (بانو، کشنیچ، خان، ۲۰۱۹).

۶. نتیجه گیری

رهبری معنوی برای سازمان های امروزی از اهمیت بالایی برخوردار است و رهبران معنوی با اقداماتی نظیر خلق چشم انداز مشترک برای کارکنان و هم چنین، تلاش برای استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی ارزش های انسانی می توانند به خلق و تقویت فضای مسئولیت در سازمان کمک کند، و از طریق ایمان به یک چشم انداز و فرهنگ نعالی بر ارزش ها و عشق به نودوستی

به صورتی شایان توجه بررئه معنوی و دیگر متغیرها بر افراد و کارکنان تاثیر می گذارد. از این رو اگر در ادارات و سازمان ها بحث معنویت بر اساس آموزه های دین مبین اسلام به طور جدی در عمل اجرا شود، زمینه های ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی کارکنان فراهم می شود، بنابراین زمانی رهبری از نوع معنوی باشد معلمان در مدارس رضایت درونی بیشتری احساس می نمایند و نسبت به محیط کار و وظیفه ای که بر عهده دارند احساس مسئولیت می نمایند در چنین حالتی است که کارایی سازمان افزایش می یابد (عباس پورقازی جهانی و همکاران، ۱۳۹۸). در سازمان های آموزشی مدرسه، معلمان مسئول اداره و مدیریت کلاس درس هستند که برای تحقق این امر باید خود دارای نظم و انضباط خاصی باشند پس هر چقدر میزان توانمندی معلمان در محیط آموزشی بیشتر باشد می توان انتظار مسئولیت پذیری بیشتری در آنان داشت.

از طرفی مسئولیت پذیری اجتماعی یکی از ارزش های مهم اجتماعی است که پذیرش آن از دوران کودکی شکل می گیرد و درونی می شود (حسینی قمی، ۱۳۹۱). مسئولیت پذیری و پذیرش کار انجام شده توسط فرد یا سازمان؛ یکی از مفاهیم مهم کلیدی در فرهنگ هر کشور محسوب می گردد (برکلمن و ریدوس، ۲۰۱۴). مسئولیت به معنی تصمیم گیری مناسب و موثر است و بیانگر احساس عملی است که افراد در چارچوب نقش های خود به طور آگاهانه نسبت به امور گوناگون اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و غیره از خود بروز می دهد (صادقیان، ۱۳۹۲). پس اگر معلمان مسئولیتی را که در قبال خود و جامعه دارد انجام ندهند، هیچ گاه نمی توان به اهداف از پیش تعیین شده سازمان و مدرسه دست پیدا کنند و اعتقادی به اهداف آموزشی نخواهند داشت پس مسئولیت پذیری در تسهیل کسب اطلاعات و افزایش نگرش معلم های نقش مثبت دارد و منجر به تامین و بهبود روابط میان اعضا می شود هنگامی که مدارس بتوانند در راستای تقویت رهبری معنوی موفق عمل کنند می توان شاهد مسئولیت پذیری در ابعاد مختلف معلمان شد از این رو یافته این پژوهش نشان داد که بین رهبری معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان رابطه دو سویه وجود دارد، که همسو بود با یافته های صورت گرفته؛ همچنین سرمایه اجتماعی معلمان باعث می شود واحدهای آموزشی تا حدود زیادی به توانایی و مسئولیت پذیری، رهبر کارکنان، برای ایجاد رشد و بهبود کارایی و بهره وری متکی شوند در نتیجه می توان شاهد اثر گذاری سرمایه اجتماعی بر مسئولیت پذیری و رهبری بود با توجه به پیشینه های مورد مطالعه و یافته های این پژوهش بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی، مسئولیت پذیری معلمان رابطه وجود دارد که با یافته های انجام شده در این راستا همسو بوده است علی زاده (۱۳۹۵). بنابراین سرمایه اجتماعی می تواند دارای کاربردهای و پیامدهای مثبت و منفی متعددی در مدارس باشد، زیرا معلمانی که سرمایه اجتماعی مطلوبی دارند دارای ارتباط انسانی و شغلی قوی بوده که سبب ایجاد و تقویت احساس آرامش امنیت، مشارکت پذیری و تعلق خاطر بیشتری نسبت به شغل و محیط آموزشی در نزد کارکنان می شود؛ این افراد در کار خود نظم بیشتری دارند، به خدمت خود بها و ارزش می دهند و برای رسیدن به اهداف آموزشی از هیچ تلاشی دریغ نمی نمایند که اینها هم مصداق مسئولیت پذیری در معلمان می باشد بنابراین یافته های این پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و رهبری معنوی معلمان متوسطه اول رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

منابع

- اکبری نژاد، ایراندوخت (۱۳۸۷). بررسی تاثیر مهارت های اجتماعی بر عزت نفس و مسئولیت پذیری دانش آموزان دخت سال دوم متوسطه دهدشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، دانشگاه آزاد خوزستان.
- بیگدلی، محمد؛ داودی، رسول (۱۳۹۷). شناسایی ابعاد و مولفه های بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش به منظور ارائه یک مدل مفهومی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دهم شماره ۲، (۳۲): ۱۰۱-۷۵
- بنی سی، پری ناز؛ فرهودی، هانیه (۱۳۹۷). بررسی تاثیر سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، مدیریت آموزشی، ۹ (۳۶): ۱۰-۱۲۰.
- برجعی، م؛ بگیان کومرز، م و همکاران (۱۳۹۲). اثر بخشی دلگرمی مبتنی بر رویکرد ادلری بر بهزیستی هیجانی و اجتماعی دانش آموزان مدارس شبانه روزی، فصلنامه خانواده و پژوهش، ۱۰ (۴): ۸۳-۱۰۰.
- تقی زاده، هوشنگ؛ زیرکی سار، رحیمه (۱۳۹۷). رابطه رهبری معنوی در پرتو باورهای اخلاقی کارکنان با سازگاری سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم شماره ۱.
- پهلوانی، م (۱۳۹۱). بررسی مولفه های رهبری معنوی از دیدگاه معلمان پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- داوودی، امیرمحمد حسین، اشتری، عزت (۱۳۹۰). رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی د رمدارس متوسطه، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۵ (۳): ۶۷-۷۹.
- زند، خلیل؛ موسوی، سیدمحمد؛ سیف، پناهی (۱۳۹۴). رابطه بین رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی، جامعه شناسی کاربردی، ۴: ۲۱۳-۲۲۲.
- زارعی متین، حسن، نیک مرام، سحر، احمدی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تاثیر رهبری معنوی بر یتدگیری سازمانی مدیریت دانشگاه، سال ۱ (۲): ۱۰۷-۱۲۲.
- رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت سازمانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، ۵ (۱۶): ۳۹-۶۳.
- سیدنقوی، میرعلی و میری، محبوبه (۱۳۹۰). نقش رهبری تحول آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی با تاکید بر عدالت سازمانی، پژوهش های مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت سال ۴ شماره ۱۵: ۹-۲۸.
- سرمد، زهره و همکاران (۱۳۹۵). روش های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ بیست و دوم، نشر آگه.
- شیر بیگی، ناصر؛ نعمت اله، امجد زبردست (۱۳۹۱). رابطه خودکارآمدی با اثر بخشی رهبری در بین مدیران دبیرستان های استان گیلان، رهیافتی نو د رمدیریت آموزشی، ۳ (۴): ۳۷-۵۰.
- شیبانی، زهره؛ بهشتی فر، ملیکه و ایران نژاد، سید جواد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی با توجه به نقش تعدیل گر مهارت های ارتباطی د رکارکنان مجتمع مس سرچشمه کففرانس جهانی اقتصاد و علوم انسانی د رآغاز هزاره سوم.
- صادقی، واحد چوکده و کاظم پور (۱۳۹۴). رابطه معنوی با توانمند سازی در کارشناسان اداری . آموزشی دانشگاه گیلان، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال ۲، شماره ۴: ۳۹-۵۳
- غفاری، رحمان و رستم نیا، یحیی (۱۳۹۶). الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزه مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۵۲ (۱): ۱۷۴-۱۴۳.
- صادقی فر، ج؛ کرامت منش، ف؛ و موسوی (۱۳۹۳). رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسين دانشگاه پیام نور ایلام، فصلنامه اخلاق زیستی، ۴ (۱۲): ۳۱-۴۷.

- ضیائی، محمدصادق (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، فصلنامه مدیریت دولتی، (۱۱): ۸۶-۶۷.
- عابدی، ا؛ رضوی، س (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین توانمند سازی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی، فصل نامه مالعات ورزشی، ۷(۲۸): ۱۹۷-۲۱۸.
- عبدالهی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمند سازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: ویرایش: ۲۲-۲۶
- علی آبادی، مهسا؛ غزل فرپور؛ شیخی، سمیرا و فاطمه جابری (۱۴۰۱). نقش معنویت و مسئولیت پذیری اجتماعی در تبعیت از دستورالعملهای بهداشتی در دوره همه گیری کرونا، دوره ۱۰، شماره ۱: ۱۹-۳۰.
- قنبری، سیروس؛ سلطانقلی، فرزانه (۱۳۹۹). نقش رهبری معنوی مدیران مدارس در تعلق خاطر کاری معلمان با میانجگری سرمایه اجتماعی، فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، دوره هشتم، شماره ۳: ۲۴۸-۲۱۵.
- قشقایی زاده، ن (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رهبری معنوی با توانمند سازی روان شناختی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روان شناختی و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، رساله دکتری.
- مصدق، هادی؛ خوش قامت، اکرم (۱۳۹۸). بررسی رابطه معنویت در کار و مسئولیت پذیری با عملکرد آموزشی معلمان دوره ابتدائی شهر قم، دو فصلنامه راهبردهای نوین تربیت معلمان، سال ۵(۸): ۱۱۲-۱۲۶.
- مشتاقیان ابرقویی، حجت؛ زارع، محمدرضا؛ محمودی خمیری، یوسف و احمدزاده، علی (۱۳۹۰). دیدگاه رهبری اسلامی، مدیریت در اسلام، ۴(۱۰): ۳۵-۲۵.
- Alon, R. (2019). Social support and post-crisis growth among mothers of children with autism spectrum disorder and mothers of children with Down syndrome. *Journal of Research in Developmental Disabilities*, 90, 22-30. DOI: 10.1016/j.ridd.2019.04.010.
- Bostani T & Ghorbanhoseini, The effect of job turnover on job motivation with the mediating role of employee empowerment in Saveh Municipality (in Persian). *Quarterly Journal of Accounting and Management*. 2020, 3(24): 108-119
- Budiarti, E. M., Gunawan, I., & Pambudi, B. A. (2020). The Effect of Spiritual Leadership and Academic Supervision on Teacher Performance. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 157-161). Atlantis Press.
- Bishop, M., Patterson, T., Romero, S., & Light, K. (2010). Improved Fall-Related Efficacy in Older Adults Related to Changes in Dynamic Gait Ability. *American Journal of Occupational Therapy*, 90 (11), 1598-1606.
- Darwish, S. (2016). The Understanding of Probability in the Iraqi Culture. *International Journal of Mainstream Social Science*: Vol. 5, Nos. 1-2, 11.
- Gabriel, R. P. (2014, October). I throw itching powder at tulips. In *Proceedings of the 2014 ACM International Symposium on New Ideas, New Paradigms, and Reflections on Programming & Software* (pp. 301-319). ACM.
- 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
- Khalilipour H. Khonifar H, Structural study of the effect of procedural justice and job motivation on knowledge sharing and innovative work behavior (in Persian). *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*. 2017, 6(4): 27-51
- Lavy, S., & Naama-Ghanayim, E. (2020). Why care about caring? Linking teachers' caring and sense of meaning at work with students' self-esteem, wellbeing, and school engagement. *Teaching and Teacher Education*. 91, 314-356

- Laratta, R. (2011) Ethical Climate and Accountability in Nonprofit Organizations, *Public Management Review*, 13:1, 43-63, DOI: 10.1080/14719037.2010.501620
- Mihalcea, A. (2013). The impact of leader's personality on employee's job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 90- 94.
- 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].
- Sihem, B. (2013). Social Responsibility of Educators. *International Journal of Educational Research and Technology*, Vol 4, ISSue 1, PP:46-51
- 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.
- 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.
- Faghiharam, B. (2017). The relationship between spiritual leadership and selfefficacy of high school management and staff in Shahre Rey, *Journal of Education with an Islamic Approach*, 5(8),139-150. [in Persian].
- Frankenberg, E; Taylor, A & Merseth, K. (2010). Walking the Walk:Teacher Candidates' Professed Commitment to Urban Teaching and Their Subsequent Career Decisions. *Urban Education*, Vol 45, Issue 3, PP: 312-346.
- 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 LW, Vitucci S, Cedillo M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*; 16(5): 835-862.
- Fry LW, Matherly LL, Ouimet JR. (2010). The spiritual leadership balanced scorecard business model: the case of the cordon bleu-tomasso corporation. *Journal of Management, Spirituality and Religion*; 7(4): 283-314.
- Fry LW, Slocum JW. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*; 37(1): 86-96.
- Fry, L. & M. Nisiewicz (2013). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership, Stanford University Press.
- 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.
- 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.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage, *Academy of Management Review*. 23, 242-266.
- Xinyu, Ni. (2019). What influences school district effectiveness growth trajectories? A growth mixture modeling (gmm) analysis doctoral thesis, Columbia University.
- Wang, DS. Hsieh,CC.(2013).The effect of authentic leadership on employee trust and employee engagement. *Journal of Social Behavior and Personality*; 41 (4)pp: 613-624.