

بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه مازندران) [◇]

عباس غریب¹
علی علی طالب²
ستاره عباسی³
یاسان پوراشرف⁴

چکیده

هدف: بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در میان کارکنان دانشگاه مازندران بوده است. **روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از حیث روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی و از لحاظ روش آزمون فرضیات از نوع همبستگی است. جامعه آماری 320 نفر از کارکنان دانشگاه مازندران می‌باشند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، 175 نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و سنجش شدند. پرسشنامه مورد استفاده در سرمایه اجتماعی، ناهایتوگوشال (1998) و دارای سه بُعد ساختاری، ارتباطی و شناختی است. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتاتنر و همکاران (2004) شامل چهار مؤلفه باور به کارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی، استفاده شد. برای سنجش سرمایه معنوی نیز از پرسشنامه سرمایه معنوی توسط گل‌پرور و همکاران (1394) استفاده شده است. برای بررسی مدل مفهومی از روش معادلات ساختاری و از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس استفاده شده است. **یافته‌ها:** فرضیه تأثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی و فرضیه نقش تعدیل‌گری سرمایه معنوی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و سرمایه معنوی تأیید شدند. **نتیجه‌گیری:** بالا بودن میزان سرمایه اجتماعی و سرمایه معنوی باعث بروز رفتارهای مثبت و تضعیف رفتارهای مخرب در سازمان می‌شود.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، سرمایه معنوی.

◇ دریافت مقاله: 95/09/19؛ تصویب نهایی: 96/04/24.

1. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی. دانشگاه ایلام، ایران.
2. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی. دانشگاه ایلام، ایران.
3. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی. دانشگاه ایلام، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: ایلام؛ دانشگاه دولتی ایلام، دانشکده مدیریت/ نماير 0843222105 / Email: setarehabbasi95@gmail.com
4. دکتری مدیریت، دانشیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام، ایران.

الف) مقدمه

امروزه در پارادایم‌های جدید مدیریتی به جای تأکید بر الگوهای سنتی فرماندهی و کنترل سازمانی، بر پارادایم‌های منعطف‌تر و توجه به نیروی انسانی و یکپارچگی زندگی کاری و معنوی این نیرو بیش از پیش تأکید می‌شود. در این راستا، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که معنویت در حل مشکلات زندگی فردی و معنادار کردن آن برای افراد (جورکویکز و گیاکلون،¹ 2004؛ مایتروف و دنتون،² 1999) و نیز در حل مشکلات و معضلات سازمانی (جورکویکز و گیاکلون، 2004؛ کولودینسکی،³ گیاکلون و جورکویکز، 2008؛ گوپتا، سینگ و کومار،⁴ 2016) نقش بسزایی دارد. در این میان، یکی از جدیدترین رویکردها در حوزه معنویت، سرمایه معنوی است (یوسف، 2011؛ پاندی،⁵ 2016). در واقع؛ سازمانی که در آن کارکنان از میزان بالای سرمایه معنوی برخوردار باشند، در آن سینرژی، رفتارهای خلاقانه و تفکرهای نوین، جایگاه مثبتی را به خود اختصاص می‌دهد (نوبرت و همکاران،⁶ 2015). در چنین سازمانی، کارکنان بدون هیچ‌گونه جهت‌گیری شخصی و گروهی خاصی، نظرات یکدیگر را شنیده و در این تبادل تفکر، به دنبال رشد و ترقی سازمانی‌اند. (استد و استد،⁷ 2016)

در خصوص نقش تعدیل‌گری سرمایه معنوی می‌توان گفت یافته‌های پژوهشی از یک سو گواه بر وجود همبستگی بین سرمایه معنوی و نوع دیگری از سرمایه؛ یعنی سرمایه اجتماعی اند (پاندی، 2016؛ وودبری،⁸ 2003؛ استوکس، باکر و لیچی،⁹ 2016؛ ریما،¹⁰ 2016؛ کارکوغللو،¹¹ 2016؛ اسمیت،¹² 2016) و به عبارتی؛ سرمایه اجتماعی تسهیل‌کننده روابط درون‌گروهی و روابط بین گروهها در سازمان است (الگار¹³ و همکاران، 2011) و از سوی دیگر، بیانگر این موضوع‌اند که میان سرمایه معنوی و سرمایه روان‌شناختی نیز همبستگی وجود دارد (غفاری و همکاران، 2016؛ جنا و پرادان،¹⁴ 2015؛ ریما، 2016؛ قاسمی و همکاران، 2016). در یک دید کلی و مرتبط، سرمایه روان‌شناختی، وضعیت روانی مثبت یک فرد در بهبود و توسعه فردی و سازمانی تعریف می‌شود که شامل چهار بُعد باور به کارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی است.

1. Jurkiewicz & Giacalone
2. Mitroff & Denton
3. Kolodinsky
4. Gupta, Singh, & Kumar
5. Pandey
6. Neubert, Bradley, Ardianti, & Simiyu
7. Stead & Stead
8. Woodberry
9. Stokes, Baker, & Lichy
10. Rima
11. Çarkoğlu
12. Smith
13. Elgar
14. Jena & Pradhan

301 ♦ بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه‌معنوی در رابطه بین...

ضرورت: در دو دهه اخیر، موضوع معنویت (دسای، 2009؛ یوسف، 2011؛ پاندی، 2016)، سرمایه اجتماعی (النگار و همکاران، 2011؛ ویلیانو و جوسا، 2003) و سرمایه روان‌شناختی (باندورا، 2009) در سازمان، از سوی مدیران و سرپرستان و کارکنان و محققان به عنوان موضوعی ضروری و قابل تأمل در نظر گرفته شده است. در واقع؛ اهمیت موضوع سرمایه معنوی در این است که موجب می‌شود سازمانها آگاهی کامل‌تری نسبت به مسئولیتهای اجتماعی از خود نشان دهند و رسالتی بزرگ و هدفمند را برای خود به وجود آورند، که خروجی آن چیزی جز رشد، سعادت، کامیابی، موفقیت و سودآوری مستمر نیست. به طور دقیق‌تر؛ سرمایه معنوی عامل به هم پیوستگی و اتحاد نیروهای انسانی سازمان شده، در یک شبکه گسترده برد-برد، منافع گروهی افراد سازمان را تأمین کرده و در عین حال کمک می‌کند سازمان به تعالی و توسعه پایدار دست یابد.

اهمیت جامعه پژوهش: در اکثر پژوهشها در حوزه دانشگاهی، محیط دانشگاهی همواره یکی از متغیرهای اثرگذار بر مسیر رشد جوامع شناخته می‌شود. در جامعه کنونی، از یک سو مردم روز به روز نسبت به مسائل مرتبط به دانشگاه حساسیت بیشتری پیدا می‌کنند و از سوی دیگر، دانشجویان که بیش از نیمی از منابع انسانی مؤثر در توسعه جوامع را تشکیل می‌دهند، همواره به طور مستقیم یا غیر مستقیم در معرض الگوبرداری یا پاسخگویی‌های شخصی به رفتارهای کارکنان دانشگاهی‌اند. لذا بی‌توجهی به مسائل رفتاری و منابع انسانی در محیط دانشگاهی، می‌تواند از جهت فردی و سازمانی موجب بروز مشکلات گوناگونی شود. از جمله این بی‌توجهی‌ها می‌توان به بی‌توجهی مدیران این واحدها به درک موقعیتهای رشد فردی در سازمان، نادیده گرفتن حقوق پرسنلی و فردی نیروی انسانی، بی‌اعتنایی به ارزشها و معیارهای فرهنگی نیروی انسانی شاغل، رصد نکردن و بی‌اهمیت دانستن درخواستهای فردی یا شغلی کارکنان، نادیده گرفتن منبع ریشه‌ای تضادها و تعارضها در سازمان، نادیده گرفتن مشوقهای انگیزشی، عدم برنامه‌ریزی مناسب شغلی، هدفمند نبودن درخواستهای مدیر سازمان اشاره کرد. در یک نگاه کلی، بی‌توجهی مدیران دانشگاهی در خصوص نیروی انسانی سازمان خود، می‌تواند بازتاب منفی در ذهن افکار عمومی برجای بگذارد و ادامه این بی‌توجهی‌ها، به طور مستقیم یا غیر مستقیم، سبب تضعیف و هدر رفتن منابع آموزشی شده و سازمانهای دانشگاهی را به سازمانی فاقد اثربخشی و کارایی لازم از دیدگاه افراد جامعه تبدیل کند. البته مشکلات مطرح‌شده، برای سازمانهایی که حساسیت توجه به معنویت، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی را درک کرده‌اند، از طریق برنامه‌ریزی درست و هدفمند، تخصیص جایگزینهای مناسب انگیزشی و سرمایه‌ای و سازماندهی درست، قابل کنترل‌اند. به عبارت دیگر؛ مدیران با شناسایی راههای کنترل عواقب نامطلوب، قادر خواهند بود در زمان سریع به برنامه‌ریزی مناسب اقدام کنند تا کارکنانشان کمتر درگیر عوارض ناشی از بی‌توجهی‌ها شوند یا اگر دچار این مشکل‌اند، با شناخت و پروراندن توانمندی‌های کارکنان، برای رفع سریع آن اقدام کنند. این برنامه‌ریزی و اقدام سریع موجب می‌شود سازمانها در مسیر رشد خود کمتر درگیر آسیبهای غیر محیطی شده، از هدررفت ثروتهای سازمانی نیز

جلوگیری شود. از این رو، پژوهش حاضر به مثابه یک کار عملی و کاربردی و تجربی می‌تواند جوابگوی بخشی از نارسایی‌های موجود در این زمینه باشد.

این پژوهش به دنبال تشریح مسائلی است که تا کنون در پژوهش‌های داخلی تحقیق نشده‌اند و مدل پژوهش خارجی نیز یافت نمی‌شود. علاوه بر این، پژوهش حاضر به دنبال ارائه راهکارهای عملیاتی در خصوص بیشینه کردن متغیرهای مثبت و کمینه کردن متغیرهای آسیب‌زا بر محیط فردی و اجتماعی و سازمانی و نیز شناسایی قابلیت‌های بیشتر برای گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه رفتارهایی برای بهسازی مداوم فرایند آموزش نیروی انسانی است. با توجه به شرحی که داده شد و خلأ ادبیاتی موجود، در نهایت این پژوهش به دنبال بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در میان کارکنان دانشگاه مازندران است.

ب) مبانی نظری

1. سرمایه معنوی

مفهوم معنویت در بین مسلمانان از طریق وفاداری به قوانین دین اسلام، تلاش، تعلق خاطر و اطاعت از قوانین الهی معنا پیدا می‌کند (فروغی،¹ 2006). لیو² (2008) در پژوهش خود با عنوان «اندازه‌گیری متغیرهای سرمایه معنوی» به این نتیجه دست یافت که تعلق خاطر افراد به معنویت، می‌تواند به عنوان پایگاهی مطمئن برای آنها در نظر گرفته شود تا به واسطه وجود آن قادر باشند به اهداف مهم‌تر از جمله جهانی بدون جنگ و آرامش گام بردارند. همچنین از نظر پرادان و جنا (2016)، وجود پدیده معنویت در محیط کار به یافتن زمینه‌ای از زندگی درونی و باطنی در افراد منجر می‌شود که قابلیت پرورش و تعلیم دارد و نیز به خاطر انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی افراد قابلیت رشد و توسعه پیدا می‌کنند. در مفهومی کلی‌تر، می‌توان به نتایج پژوهش گیجلی³ (2012) اشاره کرد که به عقیده وی، معنویت در سازمان می‌تواند به عنوان پیش‌بینی‌کننده عملکرد در سطح فردی و سازمانی نیز شناخته شود.

در پژوهش‌های اسلامی نیز مفهوم سرمایه معنوی با مفاهیمی همچون: تکیه بر باورهای مذهبی (خادم و گل‌پور، 1394) و توکل و امیدواری به خداوند (یوسف، 2011؛ رخصن،⁴ 2010؛ کاراکاس، ساراگولی و کاواز،⁵ 2015) در نظر

1. Forooqi

2. Liu

3. Geigle

4. Rokhman

5. Karakas, Sarigollu, & Kavas

303 ◆ بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه‌معنوی در رابطه بین...

گرفته می‌شود. همچنین، پژوهش لیو و روبرتسون¹ (2010) با عنوان «معنویت در محیط کار، تئوری و اندازه‌گیری آن»، نشان می‌دهد که احساس انرژی مثبت به طور فردی و سازمانی تحت تأثیر معنویت است.

از جمله مزایای توجه به سرمایه‌معنوی می‌توان به تکیه افراد در زمان بحران و دشواری به منبع جاوید خداوندی برای مقابله با بحرانها و رویش و رشد مفاهیمی همچون صبر و شکیبایی اشاره کرد (شمالی، 2010). در واقع؛ تکیه بر ارزشهای معنوی، با خود بازخوردهایی همچون: اعتماد، کرامت، ارزشمندی و یقین به اهداف مثبت به همراه دارد (یوسف، 2011). همچنین یافته‌های صحت، آشنا و پارسا (2015) در زمینه سرمایه روان‌شناختی و نقش اخلاق اسلامی، نشان می‌دهد که ویژگی‌های اخلاقی و معنوی کارکنان تأثیر مثبتی بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان دارد. در همین راستا، یافته‌های غفاری و همکاران (2016)، جنا و پرادان (2015) و ریما (2016) نیز بیانگر تأثیرگذاری متغیرهای معنویت و سرمایه‌معنوی بر سرمایه‌های روان‌شناختی‌اند.

2. سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی

در دهه‌های اخیر علاوه بر سرمایه‌های انسانی و فیزیکی و اقتصادی که در دیدگاه‌های سنتی توسعه جامعه مطرح بودند، به سرمایه‌ای با عنوان سرمایه اجتماعی توجه شده است (نورالس و گیوگنی،² 2016). پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهند میزان سرمایه اجتماعی در سازمانهای ایرانی هنوز در روابط سنتی بسیار قوی است و سرمایه اجتماعی قدیم (نوع درون‌گروهی) به نسبت قابل توجهی در کشور ما وجود دارد. حال باید تلاشهای برنامه‌ریزان سازمانی با بهره‌گیری از نقاط قوت این وجه، معطوف به تشکیل سرمایه اجتماعی جدید (نوع برون‌گروهی) باشد. رسیدن به این گام می‌تواند در سایه رشد متوازن کارکنان، به شکل‌گیری رفتار مدنی مثبت بینجامد.

در دید کلی، سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می‌کند: ویژگی‌های سازمان اجتماعی، همچون: اعتماد، هنجارها و شبکه‌های ارتباطی که می‌توانند کارایی جامعه را از طریق تسهیل کنش هماهنگ شده بهبود بخشند. سرمایه اجتماعی، مبادله منابع میان واحدها و نوآوری در سازمان را تسهیل می‌کند. همچنین سرمایه روان‌شناختی، وضعیت روانی مثبت یک فرد در بهبود و توسعه فردی و سازمانی تعریف می‌شود که شامل چهار بُعد باور به کارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی است (باندورا، 2009). لوتانر و یوسف³ (2007) نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی با قصد ترک شغل، رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه و باور افراد به توانمندی‌های خود در انجام موفقیت‌آمیز شغل رابطه مثبت دارد. یافته‌های رومرو و کروتیردس⁴ (2006) نشان داد که در شبکه‌های اجتماعی، سرمایه‌های اجتماعی موقتی شکل می‌گیرد که

1. Liu & Robertson

2. Morales & Giugni

3. Luthans & Youssef

4. Romero and Cruthirds

ممکن است در کوتاه‌مدت و به صورت موقعیتی، تأثیر مثبت بر سرمایه روان‌شناختی داشته باشد؛ در صورتی که در شبکه‌های اجتماعی انتخابی و خلق شده، سرمایه اجتماعی به طور انعطاف‌پذیر گسترش می‌یابد و به تجلّی سرمایه روان‌شناختی عمیق و پایدار منتهی می‌شود. در این موقعیتها، مهارت‌های انطباقی و سازگارانۀ افراد نیز فزونی می‌یابد. همچنین نلسون و کوپر¹ (2007) نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی اولویت دارد؛ از این رو، نبود یا ضعف سرمایه اجتماعی، به انزوای فرد و فردگرایی منفی و در نهایت به تضعیف سرمایه روان‌شناختی منتهی می‌شود. به طور دقیق‌تر، نبود شبکه‌های اجتماعی حمایت‌کننده روابط صحیح بین افراد، گسست روابط بین فردی و کاهش میزان اعتماد بین فردی، قادرند از تظاهرات توانمندی‌های فردی در عرصه‌های اجتماعی جلوگیری کنند. در واقع؛ وجود چنین جوّ نامناسبی می‌تواند فرصت جرئت‌ورزی و خودابرازی را از آدمی بگیرد و او را از منابع عظیم بازخوردی محروم سازد و ناامیدی و بدبینی را در نظام ادراکی و روان‌شناختی فرد جایگزین کند. یافته‌های دیگر نیز نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و بسزایی دارد؛ بدین معنی که با عضویت افراد در شبکه‌های اجتماعی، توانایی ارتباط اجتماعی آنها افزایش یافته و افراد بیشتر از قبل در خود احساس امیدواری و رشد را حس می‌کنند (لوتانز، 2002؛ اشنایدر و لویز، 2009). گفتنی است که پژوهش‌های لوتانز و یوسف (2007؛ 2015)؛ لوتانز، مورگان، یوسف و آولیو² (2015)؛ هه، آن و لین³ (2016) نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت دارد.

ج) فرضیه‌ها و الگوی مفروض پژوهش

هر الگوی پژوهشی نیازمند مبنای نظری و تجربی پشتیبان است که در آن بایستی بتوان برون‌داد نهایی الگو را بر اساس چیدمان منطقی و تجربی متغیرها تبیین و توجیه کرد. بر اساس مبانی نظری و تجربی عنوان‌شده، این پژوهش دارای دو فرضیه است که بر اساس آنها، الگوی نظری پژوهش به شرح نمودار 1 می‌باشد.

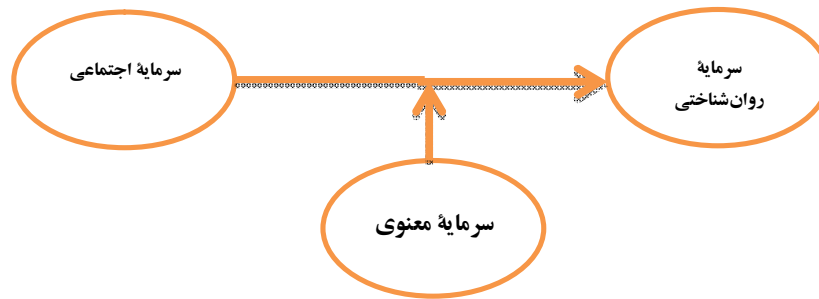
فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه دوم: سرمایه معنوی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی را تعدیل می‌کند.

1. Nelson & Cooper

2. Morgan & Avolio

3. He, An & Lin



نمودار 1: الگوی نظری پژوهش

د) روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از حیث روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی و از لحاظ روش آزمون فرضیات، از نوع همبستگی است. برای تشریح داده‌ها نیز از آمار توصیفی استفاده شد. این پژوهش به صورت کمی صورت گرفته و جامعه آماری آن 320 نفر از کارکنان دانشگاه مازندران است که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، 175 نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب و سنجش شدند.

پرسشنامه مورد استفاده در سرمایه اجتماعی، ناهاپیتوگوشال (1998) با سه بُعد ساختاری، ارتباطی و شناختی و تعداد 26 گویه است. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز و همکاران (2004) استفاده شد. این پرسشنامه شامل چهار مؤلفه باور به کارامدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی و 24 سؤال است. برای سنجش سرمایه معنوی از پرسشنامه سرمایه معنوی تهیه‌شده توسط گل‌پرور و همکاران (1394) استفاده شده که دارای چهار عامل ارزش‌گرایی معنوی، خلوت با خدا، اهمیت معنویت و تأثیر‌گذاری معنوی است.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از نظرات متخصصان و خبرگان مدیریت استفاده شد و پس از تأیید آنان، در جامعه مورد مطالعه توزیع شدند. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان پایایی سرمایه اجتماعی: 0,894، سرمایه روان‌شناختی: 0,843 و سرمایه معنوی: 0,864 به دست آمد. همچنین در این پژوهش برای بررسی همه‌جانبه مدل مفهومی، از روش معادلات ساختاری (SEM) و نرم‌افزار اسمارت-پی.ال.اس استفاده شده است.

تحلیل عاملی اکتشافی متغیر سرمایه معنوی

جدول 1، مقادیر آزمون KMO و بارتلت را نشان می‌دهد. با توجه به مقدار آماره KMO، که بیش از 0,7 است، می‌توان نتیجه گرفت که حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی کفایت می‌کند.

جدول 1: تحلیل عاملی اکتشافی (EFA)

سوال	1	2	3	4
سوال 1	0,827			
سوال 2	0,827			
سوال 3	0,827			
سوال 4	0,827			
سوال 5	0,827			
سوال 6	0,827			
سوال 7	0,827			
سوال 8	0,827			
سوال 9	0,827			
سوال 10	0,827			
سوال 11	0,827			
سوال 12	0,827			
سوال 13	0,827			
سوال 14	0,827			
سوال 15	0,827			
سوال 16	0,827			
سوال 17	0,827			
سوال 18	0,827			
سوال 19	0,827			
سوال 20	0,827			
سوال 21	0,827			
سوال 22	0,827			
سوال 23	0,827			
سوال 24	0,827			
سوال 25	0,827			
سوال 26	0,827			
سوال 27	0,827			
سوال 28	0,827			
سوال 29	0,827			
سوال 30	0,827			
سوال 31	0,827			
سوال 32	0,827			
سوال 33	0,827			
سوال 34	0,827			
سوال 35	0,827			
سوال 36	0,827			
سوال 37	0,827			
سوال 38	0,827			
سوال 39	0,827			
سوال 40	0,827			
سوال 41	0,827			
سوال 42	0,827			
سوال 43	0,827			
سوال 44	0,827			
سوال 45	0,827			
سوال 46	0,827			
سوال 47	0,827			
سوال 48	0,827			
سوال 49	0,827			
سوال 50	0,827			
سوال 51	0,827			
سوال 52	0,827			
سوال 53	0,827			
سوال 54	0,827			
سوال 55	0,827			
سوال 56	0,827			
سوال 57	0,827			
سوال 58	0,827			
سوال 59	0,827			
سوال 60	0,827			
سوال 61	0,827			
سوال 62	0,827			
سوال 63	0,827			
سوال 64	0,827			
سوال 65	0,827			
سوال 66	0,827			
سوال 67	0,827			
سوال 68	0,827			
سوال 69	0,827			
سوال 70	0,827			
سوال 71	0,827			
سوال 72	0,827			
سوال 73	0,827			
سوال 74	0,827			
سوال 75	0,827			
سوال 76	0,827			
سوال 77	0,827			
سوال 78	0,827			
سوال 79	0,827			
سوال 80	0,827			
سوال 81	0,827			
سوال 82	0,827			
سوال 83	0,827			
سوال 84	0,827			
سوال 85	0,827			
سوال 86	0,827			
سوال 87	0,827			
سوال 88	0,827			
سوال 89	0,827			
سوال 90	0,827			
سوال 91	0,827			
سوال 92	0,827			
سوال 93	0,827			
سوال 94	0,827			
سوال 95	0,827			
سوال 96	0,827			
سوال 97	0,827			
سوال 98	0,827			
سوال 99	0,827			
سوال 100	0,827			

بر اساس جدول 1، سؤالاتی که با هم همبستگی بالایی داشته باشند، ذیل یک مؤلفه قرار می‌گیرند و بارهای عاملی نشان داده شده برای هر سؤال، میزان همبستگی بین هر سؤال و مؤلفه مربوط به آن را نشان می‌دهد. بر مبنای جدول 1، سؤالات 1 تا 6 مربوط به مؤلفه خلوت با خدا، سؤالات 7 تا 12 مربوط به مؤلفه اهمیت معنویت، سؤالات 13 تا 18 مربوط به ارزش گرایی معنوی و سؤالات 19 تا 21 مربوط به تأثیرگذاری معنوی است.

آمار استنباطی

در این پژوهش به دلیل وجود متغیر تعدیل گر برای پاسخ به فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری¹ به روش کمترین توان دوم جزئی¹ و نرم‌افزار اسمارت-پی.ال.اس استفاده شده است. با کمک شاخص

1. Structural Equation Modeling (SEM)

307 ♦ بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه معنوی در رابطه بین ...

میانگین واریانس استخراج شده² مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از 0/5 می‌باشند و شرط لازم برای مطلوبیت و قبول واقع شدن را دارند. همچنین در خصوص اعتبار ترکیبی³، تمام سازه‌های مورد مطالعه مقادیر بیش از 0/7 می‌باشند که مورد قبول است و نیز همان طور که در جدول 2 مشخص است، ضریب آلفای کرونباخ⁴ همه عوامل، عدد بالاتر از 0/7 را به خود اختصاص داده که عدد مطلوب و مورد قبول است.

جدول 2: شاخصهای روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر پژوهش	میانگین واریانس استخراج شده	اعتبار ترکیبی	آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	0/88	0/81	0/894
سرمایه روان‌شناختی	0/83	0/80	0/843
سرمایه معنوی	0/80	0/85	0/864
سرمایه اجتماعی*سرمایه معنوی	0/84	0/87	0/898

ه) یافته‌های پژوهش

برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش و به منظور تأیید یا رد فرضیه‌ها، از تخمین ضرایب و معناداری ضرایب استفاده شده است. برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری باید کوچک‌تر از 1/96- یا بزرگ‌تر از 1/96 باشد. منظور از ضریب مسیر، مقادیر همبستگی دوتایی است و هرچه این ضریب بیشتر باشد، به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر وابسته است.

آزمون فرضیه اول

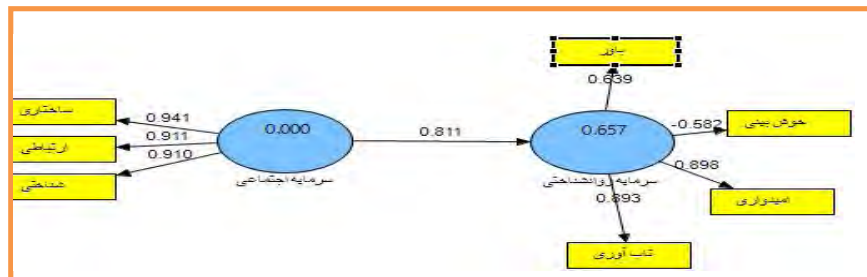
با توجه به نمودار 1 و 2، اجرای مدل نشان می‌دهد که اثر سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی معنادار است؛ زیرا ضریب تی برابر است با 46/779 که از 1/96 بیشتر است. همچنین، مدل در حالت تخمین استاندارد خود به منظور بررسی شدت رابطه میان دو متغیر عدد 0/811 را نشان می‌دهد. از این رو، فرضیه اول تأیید می‌شود.

1. PLS

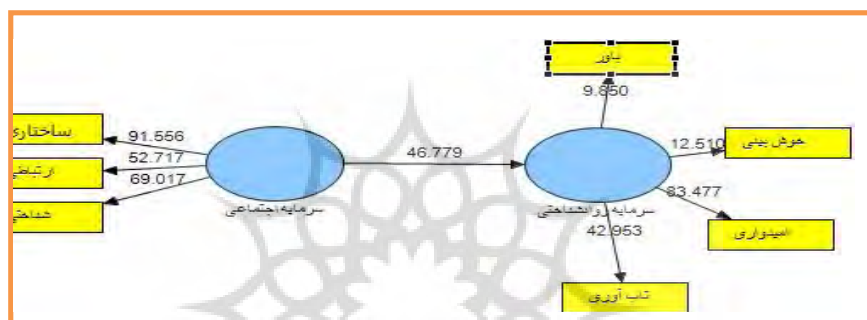
2. AVE

3. Composite Reliability (CR)

4. Cronbach's Alpha (CA)



نمودار 1: ضریب مسیر فرضیه اول

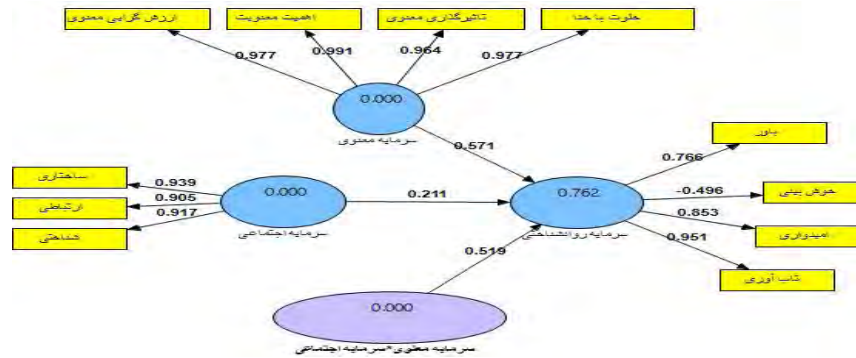


نمودار 2: ضریب تی فرضیه اول

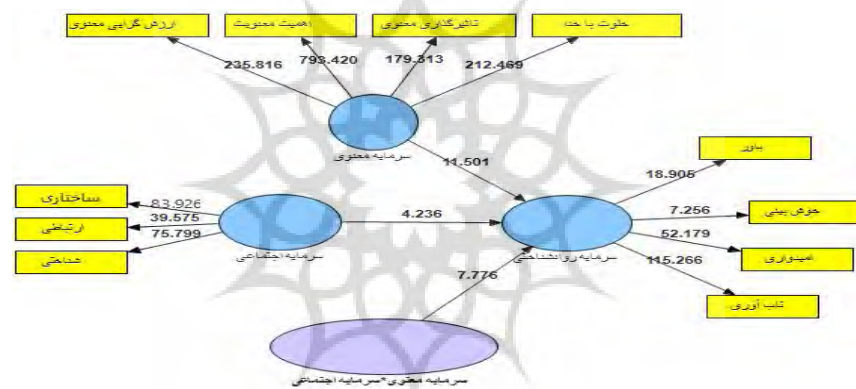
آزمون فرضیه دوم

با توجه به نمودار 3 و 4، اجرای مدل نشان می‌دهد که سرمایه معنوی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی را تعدیل می‌کند؛ زیرا ضریب تی مسیر بین متغیر تعدیل‌گر و متغیر وابسته، 7,776 و بسیار بیشتر از 1,96 است. ضمن اینکه شدت رابطه و ضریب مسیر بین متغیر تعدیل‌گر و متغیر وابسته، 0,519 است که نشان‌دهنده شدت تعدیل‌گری قابل توجه است.

309 \blacklozenge بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه معنوی در رابطه بین ...



نمودار 3: ضریب مسیر فرضیه دوم



نمودار 4: ضریب تی فرضیه دوم

جدول 2: گزارش آزمون فرضیه‌ها و مدل

متغیرها	ضریب مسیر (بتا)	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
مربوط به فرضیه اول پژوهش				
← سرمایه اجتماعی → سرمایه روان‌شناختی	.811	46,779	$.1 <$	رد H صفر
مربوط به فرضیه دوم پژوهش				
← سرمایه اجتماعی → سرمایه روان‌شناختی	.211	4,236	$.1 <$	رد H صفر
← سرمایه معنوی → سرمایه روان‌شناختی	0,519	7,776	$.1 <$	رد H صفر

اندازه اثر: با توجه به فرمول معرفی شده ذیل، می توان میزان تأثیر متغیر تعدیل گر سرمایه معنوی را بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و سرمایه روان شناختی آزمون کرد.

$$f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{Excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

ضریب مسیر با حضور متغیر پیش بین: ضریب مسیر در غیاب متغیر پیش بین

جدول 3: مقدار f^2 برای مسیرهای متغیرهای تحقیق

f^2	$R_{Excluded}^2$	$R_{included}^2$	مسیر
۰,۴۱	0/921	0/944	سرمایه اجتماعی * سرمایه معنوی ← سرمایه روان شناختی

مقدار ضریب تعیین قبل از ورود متغیر تعدیل گر تناسب، برابر 0,921 بوده که با ورود متغیر تعدیل گر این مقدار به 0/944 افزایش یافته است؛ یعنی متغیر تعدیل گر توانسته است میزان رابطه را به مقدار 0/41 تعدیل کند.

برای هر اثر در مدل مسیری می توان اندازه اثر را با استفاده از f^2 کوهن ارزیابی کرد. طبق نظر کوهن، مقادیر 0,02، 0,15، 0,35 برای f^2 به ترتیب بیانگر اثر کوچک، متوسط و بزرگ است. همان طور که در جدول 3 مشخص است، نشان دهنده اثر قوی متغیر تعدیل گر بر رابطه بین متغیر مستقل، وابسته است.

(و) بحث و نتیجه گیری

موضوع پژوهش حاضر، بررسی نقش تعدیل گر سرمایه معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان شناختی در میان کارکنان دانشگاه مازندران بود. در این راستا، تحلیل کمی داده ها (ضریب مسیر: 0/811 و ضریب تأثیر: 46/779 که بالاتر از 1/96 است) نشان می دهد فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر گذاری سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان شناختی، مورد تأیید است؛ بدین معنی که هر چه میزان برخورداری فرد از مؤلفه های تأثیر گذار سرمایه اجتماعی بالاتر باشد، بیشتر در گیر نشانگرهای سرمایه روان شناختی می شود.

311 ◆ بررسی نقش تعدیل‌گری سرمایه‌ معنوی در رابطه بین...

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که از نظر کارکنان دانشگاه مازندران، وجود ارتباط مؤثر در شبکه‌های سازمانی، توجه به بینشهای مشترک میان کارکنان و توجه به هنجارهای سازمانی از سمت مدیران سازمانی، موجب اثرات مثبتی همچون: کاهش طفره رفتن و کنار کشیدن کارکنان در شرایط سخت، تقویت احساس امیدواری و نگاه مثبت کارکنان در مواقع برخورد با مشکلات سازمانی می‌شود. همچنین از نظر کارکنان دانشگاه مازندران، مدیران واحد دانشگاهی می‌توانند نقش بسزایی در ایجاد و گسترش بسترهای اعتماد، احساس امید و احساس مشارکت‌پذیری در میان کارکنان داشته باشند و این مهم به دست نمی‌آید مگر با توجه مدیران به نیازهای فردی، گروهی و سازمانی افراد که از روشهای مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌ها، توجه به محرکهای گسترش رضایتمندی در میان آنان، توجه به میزان مهارت‌ها و دانش فردی و سازمانی افراد، ایجاد حس خوش‌بینی در میان کارکنان، توجه و اهمیت دادن به نتایج مشارکتهای جمعی، شناسایی هنجارها و ناهنجاری‌های موجود در سطح سازمان و غیره؛ که فقدان هر یک از آنها برای منابع انسانی موجب کاهش تشریک مساعی و کاهش دسترسی به موفقیت سازمانی، ایجاد مسائل و مشکلاتی همچون: بالا رفتن تنش اجتماعی، کاهش رضایت، کاهش انگیزش، ترک شغل و در نهایت، کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان می‌شود. این یافته‌ها در راستای یافته‌های نلسون و کوپر (2007)، رومرو (2006)، لوتانز و یوسف (2007؛ 2015)، مورگان و اولیو (2015)، هه، آن و لین (2016) است. در فرضیه دوم پژوهش، به بررسی نقش تعدیل‌گری سرمایه معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی پرداخته شده است. طبق بررسی میدانی و خروجی نرم‌افزار قائم به آن، ضریب تی مسیر تعدیل‌گر برابر است با 7,776 که از 1/96 بیشتر است و نیز مدل در حالت تخمین استاندارد خود، به منظور بررسی شدت رابطه تعدیل‌گری عدد 0/519 را نشان می‌دهد. از این رو، فرضیه دوم تأیید می‌شود؛ یعنی می‌توانیم با استفاده از متغیر سرمایه معنوی، شدت رابطه مثبت بین متغیر سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی را در میان کارکنان دانشگاه مازندران در جهت مثبت افزایش دهیم. به طور مشخص‌تر؛ کارکنان دانشگاه مازندران معتقدند که وقتی در میان همکارانشان روابطی مبتنی بر همدلی و همدردی، پایبندی به باورهای مذهبی، عمل‌خداپسندانه، تلاش و پشتکار برای رفتارهایی فراتر از چارچوب مثبت سازمانی مشاهده می‌کنند، این رفتارها باعث تأثیر مستقیم و غیر مستقیم بر رفتارهایشان شده و موجب به وجود آمدن بستری برای پیشروی به سوی اهداف سازمانی با آرامش، اطمینان قلبی و تلاش هدفمندتر می‌شود. در واقع؛ سرمایه معنوی در سطوح فردی و سازمانی، اعتقاد به این باور است که نگرش برد-برد در حل تمامی مسائل، باعث رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود و در روابط فردی کارکنان نیز هرگز این امکان وجود ندارد که با نابودی دیگران بتوان به پیروزی دست یافت.

یافته‌ها نشان می‌دهد که از جمله ویژگی‌های اثرگذار سازمانی افرادی که از سرمایه معنوی برخوردارند می‌توان به موضوعاتی همچون: شناخت نسبت به وظایف افراد و سازمان، مهارت مدیریت تغییر پذیرش

دیدگاههای متفاوت در سازمان، افزایش توانایی یادگیرندگی سازمان، آمادگی برای انتخاب راهبرد مناسب و تغییر آن در صورت لزوم و همگرایی برای رسیدن به ارزشها و محقق ساختن چشم‌اندازهای سازمان اشاره کرد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهند که سلامت معنوی به عنوان منبعی سلامت‌محور و انرژی‌بخش می‌تواند موجب بازخوردهای مثبت در شبکه ارتباطی میان افراد، تقویت احترام به تفاوت‌های بینشی، توجه به تلاش و پشتکار در زمینه‌های سازمانی، تقویت روحیه و نگاه مثبت در روابط میان‌فردی و نیز کاهش میزان ترک خدمت و بی‌تفاوتی فردی در قبال مسئولیتهای سازمانی شود. این یافته‌ها در راستای یافته‌هایی محققانی همچون: جنا و پرادان (2015)، صحت و همکاران (2015)، غفاری و همکاران (2016) و ریما (2016) است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- خادم پیر، فاطمه و محسن گل‌پرور (1394). «رابطه ساده و چندگانه سرمایه معنوی اسلامی با احساس انرژی در کار و عملکرد شغلی». دومین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت.
- گل‌پرور، محسن؛ نفیسه دارایی و فلور خیاطان (1394). «ساخت مقیاس فرم کوتاه سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی اسلامی». *انسان پژوهی دینی*، ش 11(32): 167-188.
- Bandura, Albert (2009). "Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness". *Handbook of Principles of Organization Behavior*, 2: 179-200.
- Çarkoğlu, Ali (2016). **Social vs. Spiritual Capital in Explaining Philanthropic Giving in a Muslim Setting: The Case of Turkey**. Religion and the Individual: Belief, Practice, Identity, 111.
- Desai, Mr Pranav (2009). "Spiritual Psychology: A Way to Effective Management". *African Journal of Marketing Management*, 1(7): 165-171.
- Elgar, Frank J.; Christopher G. Davis, Michael J. Wohl, Stephen J. Trites, John M. Zelenski & Michael S. Martin (2011). "Social Capital, Health and Life Satisfaction in 50 Countries". *Health & Place*, 17(5): 1044-1053.
- Forooqi, Abul Hassan (2006). "Islamic Social Capital and Networking". *Human Omics*, 22(2): 113-125.
- Geigle, David (2012). "Workplace Spirituality Empirical Research: A Literature Review". *Business and Management Review*, 2(10): 14-27.
- Ghaffari Cherati, Rafooneh; Tahmores Aqajani Hashtjin & Arsalan Khan Mohammadi (2016). "The Relationship between Spiritual Intelligence and Psychological Capital of Fathers with Happiness of High School Girls in Babol, Iran". *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, ISSN 2356-5926, 1(1): 979-987.
- Ghasemi-Jobaneh, R.; K. Zaharakar, M. Hamdami & K. Karimi (2016). "Role of Spiritual Health and Mindfulness in Psychological Capital of Students of University of Gilan". *Research in Medical Education*, 8(2): 27-36.
- Golparvar, mohsen, nafise darayi and floor khayyatan (2015). "Constructing Islamic Spiritual captal and spiritual wellbeing Short-form Scales". *religious anthropology*, valume11 (issue 32): 167-188.
- Gupta, Manu; Mandeep Guide Singh & Vinod Guide Kumar (2016). **Spirituality at Workplace and its Relationship with Job Satisfaction: A Study on Public and Private Insurance Sector in Punjab**.
- He, Qi-Chao; Qiao An & Pu-xin Lin (2016). "Transformational Leadership, Psychological Capital and Front-line Sales Staffs' Service

- Quality: Psychological Capital as a Mediator**". *International Journal of u-and e-Service, Science and Technology*, 9(7): 309-316.
- Jena, L.K. & R.K. Pradhan (2015). "**Psychological Capital and Workplace Spirituality: Role of Emotional Intelligence**". *International Journal of Work Organization and Emotion*, 7(1): 1-15.
 - Jurkiewicz, Carole L. & Robert A. Giacalone (2004). "**A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance**". *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142.
 - Karakas, Fahri; Emine Sarigollu & Mustafa Kavas (2015). "**Discourses of Collective Spirituality and Turkish Islamic Ethics: an Inquiry into transcendence, Connectedness, and Virtuousness in Anatolian Tigers**". *Journal of Business Ethics*, 129(4), 811-822 .
 - Khadem pir, fatemeh and mohsen golparvar (2015). **Simple and multiple relation of Islamic Spiritual Capital with energy feeling in work and job function**. Second international conference on techniques and tools of management.
 - Kolodinsky, Robert W.; Robert A. Giacalone & Carole L. Jurkiewicz (2008). "**Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality**". *Journal of Business Ethics*, 81(2): 465-480.
 - Liu, Alex (2008). **Measuring Spiritual Capital as a Latent Variable**. The RM Institute, USA. Also Available at: <http://www.researchmethods.org/MeasuringSpCapital.pdf>
 - Liu, Caroline H. & Peter J. Robertson (2010). "**Spirituality in the Workplace: Theory and Measurement**". *Journal of Management Inquiry*.20(1),35-50
 - Luthans F. (2002). **The need for and meaning of positive organizational behavior**. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706
 - Luthans, Fred & Carolyn M. Youssef (2007). "**Emerging Positive Organizational Behavior**". *Journal of Management*, 33(3): 321-349.
 - Luthans, Fred, Luthans, Kyle W, & Luthans, Brett C. (2004). **Positive psychological capital: Beyond human and social capital**. *Business horizons*, 47(1), 45-50 .
 - Luthans, Fred; M. Carolyn Morgan Youssef & Bruce J. Avolio (2015). **Psychological Capital and Beyond**. Oxford University Press.
 - Mitroff, Ian I. & Elizabeth A. Denton (1999). "**A Study of Spirituality in the Workplace**". *MIT Sloan Management Review*, 40(4): 83.
 - Morales, Laura & Marco Giugni (2016). **Social Capital, Political Participation and Migration in Europe: Making Multicultural Democracy Work?**. Springer.

- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). **Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage**. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Nelson, Debra & Cary L. Cooper (2007). **Positive Organizational Behavior**. Sage.
- Neubert, Mitchell J.; Steven W. Bradley, Retno Ardianti & Edward M. Simiyu (2015). **The Role of Spiritual Capital in Innovation and Performance: Evidence from Developing Economies**. *Entrepreneurship Theory and Practice* .
- Pandey, Shobha (2016). **Impact of Spiritual Capital on Work Motivation among Employees: an Exploratory Study**.
- Pradhan, Rabindra Kumar; Sajeet Pradhan & Lalatendu Kesari Jena (2016). **“The Study of Workplace Spirituality and Job Outcomes in Indian Information Technology Industry”**. *International Journal of Strategic Business Alliances*, 5(1): 54-68.
- Rima, Samuel D. (2016). **Spiritual Capital: a Moral Core for Social and Economic Justice**. CRC Press.
- Rokhman, Wahibur (2010). **The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes**.
- Romero, E.J. & K.W. Cruthirds (2006). **“The Use of Humor in the Workplace”**. *The Academy of Management Perspectives*, 20(2): 58-69.
- Sehhat, Saied; Mostafa Ashena & Samira Parsa (2015). **“Positive Psychological Capital: The Role of Islamic Work Ethics in Tehran Public Organizations”**. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(4): 545-566.
- Shomali, Mohammad Ali (2010). **“Key Concepts in Islamic Spirituality: Love, Thankfulness and Humbleness”**. *Message of Thaqaalayn*, 11.
- Smith, Keith (2016). **Max Weber and Pentecostals in Latin America: The Protestant Ethic, Social Capital and Spiritual Capital**.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2009). **Oxford handbook of positive psychology**. Oxford University Press, USA.
- Stead, Jean Garner & W. Edward Stead (2016). **Spiritual Capabilities: Keys to Successful Sustainable Strategic Management Spirituality and Sustainability** (P. 89-103): Springer.
- Stokes, Peter; Christopher Baker & Jessica Lichy (2016). **“The Role of Embedded Individual Values, Belief and Attitudes and Spiritual Capital in Shaping Everyday Post Secular Organizational Culture”**. *European Management Review*.
- Vilanova, E.P. & R.T. Josa (2003). **Social Capital as a Managerial Phenomenon**. Tampere: Tampere University of Technology.

- Woodberry, Robert D. (2003). **Researching Spiritual Capital: Promises and Pitfalls**. Paper Presented at the Paper for Spiritual Capital Planning Meeting.
- Yusuf, M. (2011). “**Effects of Spiritual Capital on Muslim Economy: The Case of Malaysia**”. *Research on Humanities and Social Sciences*, 1: 23-41.

