

بررسی میزان اثر سرمایه های اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی بر افزایش سطح معنویت در کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز)

زهرا فردادمهر^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

چکیده

در این پژوهش با موضوع بررسی میزان اثر سرمایه های اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی بر افزایش سطح معنویت در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز، تلاش شده است با استفاده از روش توصیفی - پیمایشی و با روش گردآوری اطلاعات کتابخانه ای (مطالعه آثار مکتوب، مقاله و سایت ها) و میدانی (پرسشنامه) به بررسی میزان اثر متغیر مستقل (سرمایه های اجتماعی) و ابعاد سه گانه آن شامل بعد شناختی، بعد ساختاری و بعد رابطه ای بر متغیر وابسته (معنویت در کارکنان) پرداخته شود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز به تعداد ۹۰ نفر می باشد و تعداد نمونه آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته با استفاده از روش تصادفی ساده و جدول مورگان ۷۳ نفر می باشند. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که فرضیه اصلی به همراه سه فرضیه فرعی تحقیق پذیرفته شده است که در میان آنها شاخص بعد ساختاری بالاترین مقدار بتا بر افزایش سطح معنویت در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز را به اندازه ۰/۷۰۹ واحد داشته است.

واژگان کلیدی

سرمایه های اجتماعی، بعد شناختی، بعد ساختاری، بعد رابطه ای و معنویت در کارکنان

۱. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر، ملایر، ایران. (Fardadmehrarezo@gmail.com)

مقدمه

سرمایه اجتماعی از دو مفهوم سرمایه و اجتماع تشکیل شده است و از این حیث می توان آن را دارای ماهیتی فزاینده و غیر فردی دانست. نوعی توشه فزاینده در جامعه ایجاد می شود و آن را در نیل به هدف و حفظ خود جامعه یاری می کند این مفهوم نو پا مانند دیگر سرمایه های فیزیکی، اقتصادی و انسانی دارای ارزش و اهمیت است و البته با کمبود منابع روبرو است. واژه ی سرمایه فرد را قادر می سازد تا ارزشی بوجود آورد، کاری انجام دهد، به هدفی نایل شود، ماموریتی در زندگی بر عهده بگیرد و نقشی در جهان ایفا کند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۵) معنویت در سازمان نیز قاعده ی نوپایی است که می تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی؛ کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری، می توانند کاری لذتبخش تر، متوازن تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ و به خانواده می پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. (گیبونز^۱، ۲۰۰۱). وجود برخی چالش ها در سازمان های ارائه دهنده خدمات مانند سازمان تأمین اجتماعی، موجب بروز مسائل و نارسایی هایی در فرآیند ارائه خدمات به مراجعان شده است. سرمایه های اجتماعی از موضوعاتی است که بیشتر سازمان های کشور نسبت به آن کم توجه بوده اند که برخی مسائل موجود حاصل این بینش و دیدگاه بوده است. ناتوانی در ایجاد اعتماد و اطمینان در فضای اداری و حفظ و تقویت تعهد و تعلق خاطر کارکنان به انجام بهینه وظایف و خدمات مورد نیاز مراجعان، وجود ساختارها و رویه های خشک و ناکارآمد و سنتی در برخی بخش ها که زمان و فرآیند طولانی ارائه خدمات را بدنبال دارد، در بسیاری سازمان ها بوفور مشاهده می گردد و می تواند عاملی در جهت تعدیل سایر متغیر های مهم سازمانی در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان مانند معنویت در کار کارکنان قلمداد گردد. این تحقیق بر پایه این سؤال اصلی بنا شده است که سرمایه های اجتماعی چه اثری بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز دارد؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: سرمایه های اجتماعی بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱- بعد شناختی بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان اثر مثبت و معنادار دارد.
- ۲- بعد ساختاری بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان اثر مثبت و معنادار دارد.
- ۳- بعد رابطه ای بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان اثر مثبت و معنادار دارد.

مبانی نظری تحقیق

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی به بعضی ویژگی های سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه هایی اشاره دارد که قادرند اجتماع را بهبود بخشند. این سرمایه از روابط و تعامل های بین افراد به وجود می آید. در تعریف دیگری سرمایه اجتماعی منبعی است که در ساختار اجتماعی قرار دارد و برای اعمال و اهداف سودمند در دسترس است یا تجهیز می شود (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۵)

معنویت در کار کارکنان

معنویت در محیط کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری و برقراری ارتباطات قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به گونه ای در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری را یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمان (شیخی نژاد و احمدی، ۱۳۹۰)" (۵۰)

مفهوم سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مطرح می شود:

۱) کار بامعنا (در سطح خودی): حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد معنویت در محیط کار مشخص می کند که چگونه کارکنان در کارهای روزمره در سطح خودی تعامل دارند. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی او و دیگران می بخشد.

۲) احساس همبستگی (در سطح گروهی): بعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. تعاملات بین کارکنان، ارتباطات ذهنی، احساس معنوی بین کارکنان در گروه های کاری است.

۳) همسویی ارزشها (در سطح سازمانی): بعد دیگر معنویت در محیط کار، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش های فردی کارکنان با رسالت مأموریت و ارزشهای سازمان است به این معنی که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان، ارزشهای مرتبط و نوعی وجدان کاری سوی دارند و سازمان به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (عطافر و همکاران، ۱۳۹۶)

سوابق و پیشینه داخلی و خارجی تحقیق

پیشینه و سوابق (داخلی)

ایمانی و شاکری (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شاغل در آموزش و پرورش ناحیه دو شهرستان بندرعباس پرداخته اند. نتایج این تحقیق نشان می دهد که میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در میان کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. عبدالهی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه ای توصیفی پیمایشی با عنوان ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی به بررسی رابطه معنویت کاری و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد از بین ابعاد تعهد سازمانی دو بعد تعهد عاطفی و تعهد مستمر توانستند سهم معناداری از واریانس رفتار

اخلاقی را تبیین کنند و همچنین از بین ابعاد معنویت در محیط کار دو بعد همسویی با ارزش‌های سازمان و کار معنادار توانستند سهم معناداری از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان را تبیین کنند. پروین و همکارانش (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی با عنوان بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه به بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و معنویت کاری پرداختند. یافته‌های این مطالعه مؤید ارتباط معنادار بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با معنویت کاری وجود دارد. یزدانی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی با عنوان بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان به بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و معنویت کاری پرداختند. یافته‌های آن مؤید وجود ارتباط معنادار میان تعهد سازمانی و معنویت کاری می‌باشد.

ایلی و زارع خلیلی، (۱۳۹۲) در پژوهشی در یک شرکت بیمه‌ای دولتی به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ به علاوه، نتایج آزمون همبستگی نشان داد که تمامی مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی با مدیریت دانش رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد.

پیشینه و سوابق (خارجی)

خطیری^۱ و همکاران (۲۰۱۴) با بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی گرگان وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی را نشان دادند. نتایج رگرسیون نشان داد همبستگی مثبت و معنی‌دار بین اجزای فرعی مدیریت دانش (ده بعد) و سرمایه اجتماعی (سه بعد) برقرار است و بهبود اجزای سرمایه اجتماعی منجر به توسعه ابعاد مدیریت دانش می‌شود. آقامیرزایی^۲ و همکاران (۲۰۱۴) به رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌محور پرداخته‌اند و بیان نمودند که در میان ابعاد سرمایه اجتماعی، اعتماد و هنجارهای اجتماعی با استفاده از دانش، اعتماد با کسب دانش؛ اعتماد و هنجارهای اجتماعی با انتقال دانش؛ اعتماد و شبکه‌های ارتباطی با خلق دانش؛ و اعتماد، هنجارهای اجتماعی و شبکه‌های ارتباطی با ثبت دانش اثرات مثبت و قابل توجهی در فاصله اطمینان ۹۵٪ دارند و در کل سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش مؤثر می‌باشد و سازمان دانش‌محور از خلق دانش، کسب، ثبت، نرم‌افزار و فرایند انتقال از طریق بهبود و سرمایه اجتماعی حمایت می‌کنند. داریجینی^۳ و همکاران (۲۰۱۴) به توضیح رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش بر اساس مدل لوی $M. M$ و سرمایه اجتماعی در وزارت انرژی پرداخته‌اند یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم و مثبت بر روند فرد، گروه مدیریت و مدیریت ابعاد مدیریت دانش است.

کمپیل و هوا^۴ (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای مشابه با عنوان تأثیر معنویت کاری و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاهی ستادی به بررسی رابطه‌ی این دو متغیر پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان از وجود ارتباط

1 khatiri

2 Aghamirzaee

3 Darihini

4 Campbell and Hwa

معنادار میان معنویت کاری و تعهد سازمانی دارد. واینائینا^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی با عنوان معنویت کاری به عنوان تعیین کننده‌ی تعهد سازمانی در میان کارکنان ستادی دانشگاهی در دانشگاه‌های عمومی و خصوصی کنیا به بررسی رابطه‌ای این دو متغیر پرداختند. یافته‌های این تحقیق مؤید ارتباط معنادار تعهد سازمانی و معنویت کاری می‌باشد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه این تحقیق به دنبال بررسی میزان اثر سرمایه های اجتماعی بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز می باشد بنابراین، این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش تحقیق از نوع توصیفی- پیمایشی است. در واقع ویژگی اصلی تحقیقات پیمایشی مراجعه مستقیم به افراد و پرس و جو از آنها در مورد نظرات و تفکراتشان است. همچنین به دلیل اینکه در مدت زمان خاص سال ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ انجام گرفته از نوع پیمایشی مقطعی است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری تحقیق

در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان تأمین شهر اهواز برابر ۹۰ نفر می باشد؛ و نمونه آماری با توجه به جامعه آماری و با استفاده از جدول مورگان و کرجسی برآورد شده و برابر ۷۳ نفر می باشد.

روش و ابزار جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. پس از آن که مفاهیم و فرضیه های تحقیق به طور کامل شکل گرفتند و نمونه مناسبی انتخاب شد، قدم بعدی تهیه ابزار تحقیق برای جمع آوری داده هاست. در تحقیق حاضر، ابزار عمده برای جمع آوری داده ها، تهیه دو پرسشنامه می باشد. پرسشنامه اول که به سنجش متغیر مستقل یعنی سرمایه های اجتماعی با استفاده از پرسشنامه استاندارد گوشال و ناپاهیت (۱۹۹۸) می پردازد مجموعاً ۲۸ سؤال داشته که مشتمل بر سه بعد شناختی، ساختاری و رابطه ای می باشد و سرمایه های اجتماعی درون سازمان را می سنجد. پرسشنامه دومی نیز که به سنجش وابسته یعنی معنویت در کار کارکنان می پردازد مجموعاً ۱۲ سؤال داشته که هر کدام از شاخصه های مدل تحقیق را با ۴ سؤال مورد سنجش قرار داده است. بدین ترتیب که سؤال ۱ تا ۴ مربوط به شاخص کار معنادار، سؤال ۵ تا ۸ مربوط به شاخص حس اجتماعی بودن و سؤال ۹ تا ۱۲ مربوط به شاخص تطابق با ارزش های سازمانی می باشد.

جدول ۱- پرسشنامه سرمایه های اجتماعی و معنویت در کار کارکنان

متغیرها	ابعاد متغیرها	سوالات مرتبط با پرسشنامه	تعداد پرسش ها
سرمایه های اجتماعی	بعد ساختاری	۶ تا ۹-۱۴ تا ۱۷	۷
	بعد شناختی	۱۰ تا ۱۳-۱۸ تا ۲۰	۸
	بعد ارتباطی	۱ تا ۵-۲۱ تا ۲۸	۱۳
کار معنادار	۱ تا ۴		۴

متغیرها	ابعاد متغیرها	سوالات مرتبط با پرسشنامه	تعداد پرسش ها
معنویت در کار کارکنان	حس اجتماعی بودن	۵ تا ۸	۴
	تطابق با ارزش های سازمانی	۹ تا ۱۲	۴

روایای و پایایی تحقیق

جهت بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی محتوی استفاده شده است. در این پژوهش اعتبار یا روایی محتوایی پرسشنامه توسط استادان و متخصصان مدیریت آموزشی و بازرگانی انجام گرفت. برای تعیین پایایی پژوهش حاضر، پرسشنامه در حجم نمونه کم، بین ۲۰ نفر از پاسخگویان توزیع شد و پس از جمع آوری داده ها، ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمد. اگر ضریب آلفا بزرگتر از مقدار ۰/۷ باشد، پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. نتیجه بدست آمده را در جدول زیر مشاهده می کنیم.

جدول ۲- مقادیر ضریب آلفای پرسشنامه ها برای متغیرهای تحقیق

متغیر	سوالات مربوطه	ضریب آلفا کرونباخ
بعد ارتباطی	۱ تا ۵-۲۱ تا ۲۸	۰/۸۶۴
بعد ساختاری	۶ تا ۹-۱۴ تا ۱۷	۰/۷۵۴
بعد شناختی	۱۰ تا ۱۳-۱۸ تا ۲۰	۰/۷۸۱
سرمایه های اجتماعی	۱ تا ۲۸	۰/۹۱۷
معنویت در کار کارکنان	۲۹ تا ۴۰	۰/۹۲۱

با توجه به اینکه مقادیر آلفا بزرگتر از ۰/۷۰ می باشند، نتایج حاکی از پایایی بالای آزمون است.

ج) روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش از آمار توصیفی توصیف داده های جمع آوری شده از جمله فراوانی، درصد فراوانی، میانه و مد و میانگین و همچنین از آمار استنباطی مانند آزمون معادله رگرسیون برای آزمون فرضیات همراه با نرم افزارهایی مانند نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته های جمعیت شناختی

مشخصات پاسخگویان در این مطالعه با استفاده از چهار وضعیت جنسیت، سن، میزان تحصیلات

و سابقه خدمت در سازمان تامین اجتماعی شهرستان اهواز مورد بررسی قرار گرفته است.

پس از گردآوری داده ها مشاهده گردید که جنسیت ۳۴ نفر (۴۶/۶ درصد) از پاسخ گویان مرد و ۳۹ نفر (۵۳/۴ درصد) آنها زن هستند و همچنین مشاهده گردید که سابقه خدمت ۵ نفر (۶/۸ درصد) از آنها بین ۵ تا ۱۰ سال و ۱۴ نفر (۱۹/۲ درصد) از آنها بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۶ نفر (۴۹/۳ درصد) از آنها بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۸ نفر (۲۴/۷ درصد) از آنها هم ۲۰ سال به بالا می باشد و میزان تحصیلات ۹ نفر (۱۲/۳ درصد) از آنها مدرک کاردانی، ۴۴ نفر (۶۰/۳ درصد) از آنها مدرک کارشناسی و ۲۰ نفر (۲۷/۴ درصد) از آنها مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر میباشند و سن ۳ نفر (۴/۱ درصد) از پاسخ گویان بین ۳۵ تا ۴۰ سال، سن ۱۳ نفر (۱۷/۸ درصد) بین ۴۱ تا ۴۵ سال، سن ۳۲ نفر (۴۳/۸ درصد) بین ۴۶ تا ۵۰ سال و سن ۲۵ نفر (۳۴/۲ درصد) هم بین ۵۱ تا ۵۵ سال می باشد.

یافته های توصیفی

الف- سرمایه های اجتماعی (متغیر مستقل)

جدول توزیع فراوانی متغیر سرمایه های اجتماعی نشان داد که میانگین بدست آمده این متغیر برابر ۲/۷۰ و مقدار بدست آمده پراکندگی، برابر ۰/۶۸۳ بدست آمده و مشاهدات حاکی از این بود که ۲ نفر (۲/۷ درصد) از پاسخگویان میزان این متغیر را خیلی کم، ۲۹ نفر (۳۹/۷ درصد) کم، ۳۴ نفر (۴۶/۶ درصد) تاحدودی و ۸ نفر (۱۱/۰ درصد) میزان آن را زیاد می دانند.

جدول ۳- فراوانی سرمایه های اجتماعی

سرمایه های اجتماعی	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
خیلی کم	۲	۲/۷	۲/۷
کم	۲۹	۳۹/۷	۴۲/۵
تاحدودی	۳۴	۴۶/۶	۸۹
زیاد	۸	۱۱	۱۰۰
جمع	۷۳	۱۰۰	

ب- بعد شناختی: جدول توزیع فراوانی متغیر بعد شناختی نشان داد که میانگین بدست آمده این متغیر برابر ۲/۹۰ و مقدار بدست آمده پراکندگی، برابر ۰/۷۵۷ بدست آمده و مشاهدات حاکی از این بود که ۵ نفر (۶/۸ درصد) از پاسخگویان میزان این متغیر را خیلی کم، ۱۸ نفر (۲۴/۷ درصد) کم، ۴۱ نفر (۵۶/۲ درصد) تاحدودی، ۸ نفر (۱۱/۰ درصد) زیاد و ۱ نفر (۱/۴ درصد) میزان آن را خیلی زیاد می دانند.

جدول ۴- فراوانی بعد شناختی

بعد شناختی	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
خیلی کم	۵	۶/۸	۶/۸
کم	۱۸	۲۴/۷	۳۱/۵
تاحدودی	۴۱	۵۶/۲	۸۷/۷
زیاد	۸	۱۱	۹۸/۶
خیلی زیاد	۱	۱/۴	۱۰۰
جمع	۷۳	۱۰۰	

پ- بعد ارتباطی: جدول توزیع فراوانی متغیر بعد ارتباطی نشان داد که میانگین بدست آمده این متغیر برابر ۲/۶۲ است و مقدار بدست آمده پراکندگی، برابر ۰/۷۰۳ بدست آمده و مشاهدات حاکی از این بود که ۵ نفر (۶/۸ درصد) از پاسخگویان میزان این متغیر را خیلی کم، ۲۷ نفر (۳۷/۰ درصد) کم، ۳۸ نفر (۵۲/۱ درصد) تاحدودی و ۳ نفر (۴/۱ درصد) میزان آن را زیاد می دانند.

جدول ۵- فراوانی بعد ارتباطی

بعد ارتباطی	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
خیلی کم	۵	۶/۸	۶/۸
کم	۲۷	۳۷	۴۳/۸
متوسط	۳۸	۵۲/۱	۹۵/۹
زیاد	۳	۴/۱	۱۰۰
جمع	۷۳	۱۰۰	

ت- بعد ساختاری: جدول توزیع فراوانی متغیر بعد ساختاری نشان داد که میانگین بدست آمده این متغیر برابر ۲/۵۸ است و مقدار بدست آمده پراکندگی، برابر ۰/۸۱۳ بدست آمده و مشاهدات حاکی از این بود که ۷ نفر (۹/۶ درصد) از پاسخگویان میزان این متغیر را خیلی کم، ۳۰ نفر (۴۱/۱ درصد) کم، ۳۰ نفر (۴۱/۱ درصد) تاحدودی، ۵ نفر (۶/۸ درصد) زیاد و ۱ نفر (۱/۴ درصد) میزان آن را خیلی زیاد می دانند.

جدول ۶- فراوانی بعد ساختاری

بعد ساختاری	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
خیلی کم	۷	۹/۶	۹/۶
کم	۳۰	۴۱/۱	۵۰/۷
تاحدودی	۳۰	۴۱/۱	۹۱/۸
زیاد	۵	۶/۸	۹۸/۶
خیلی زیاد	۱	۱/۴	۱۰۰
جمع	۷۳	۱۰۰	

ب- معنویت در کار کارکنان (متغیر وابسته): جدول توزیع فراوانی متغیر معنویت در کار کارکنان نشان داد که میانگین بدست آمده این متغیر برابر ۳/۲۶ و مقدار بدست آمده پراکندگی، برابر ۰/۶۱۷ بدست آمده و مشاهدات حاکی از این بود که ۱۱ نفر (۱۵/۱ درصد) از پاسخگویان میزان این متغیر را کم، ۳۷ نفر (۵۰/۷ درصد) تاحدودی، ۲۳ نفر (۳۱/۵ درصد) زیاد و ۲ نفر (۲/۷ درصد) میزان آن را خیلی زیاد می دانند.

جدول ۷- فراوانی معنویت در کارکنان

معنویت در کار کارکنان	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی نسبی
کم	۱۱	۱۵/۱	۱۵/۱
تاحدودی	۳۷	۵۰/۷	۶۵/۸
زیاد	۲۳	۳۱/۵	۹۷/۳
خیلی زیاد	۲	۲/۷	۱۰۰
جمع	۷۳	۱۰۰	

جدول توزیع فراوانی متغیر سرمایه های اجتماعی نشان داد که میانگین بدست آمده این متغیر برابر ۲/۷۰ و مقدار بدست آمده پراکندگی، برابر ۰/۶۸۳ بدست آمده و مشاهدات حاکی از این بود که ۲ نفر (۲/۷ درصد) از پاسخگویان میزان این متغیر را خیلی کم، ۲۹ نفر (۳۹/۷ درصد) کم، ۳۴ نفر (۴۶/۶ درصد) تاحدودی و ۸ نفر (۱۱/۰ درصد) میزان آن را زیاد می دانند.

آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده می کنیم. بر این اساس فرض صفر یا ادعا را نرمال بودن توزیع متغیرها قرار می دهیم و فرض مقابل را عدم نرمال بودن متغیرها در نظر می گیریم؛ یعنی پس از آزمون، اگر سطح معنا داری که برای هر متغیر به دست می آید بزرگتر از ۰/۰۵ باشد، توزیع آن متغیر نرمال و اگر سطح معنا دار بودن آن کوچکتر از ۰/۰۵ باشد، توزیع آن متغیر غیر نرمال است. برای متغیرهای این تحقیق آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف را انجام دادیم که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{توزیع داده های متغیر مورد مطالعه نرمال است} \\ H_1: \text{توزیع داده های متغیر مورد مطالعه نرمال نیست} \end{array} \right.$$

جدول آزمون ۸- کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری (Sig)
بعد ارتباطی	۰/۱۰۳	۰/۰۶۳
بعد ساختاری	۰/۱۰۰	۰/۰۹۷
بعد شناختی	۰/۰۹۴	۰/۱۸۵
سرمایه های اجتماعی	۰/۰۹۳	۰/۱۹۱
معنویت در کار کارکنان	۰/۰۸۳	۰/۲۰۰

با توجه به نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف، به علت اینکه سطح معناداری آزمون برای متغیرهای فوق بزرگتر از ۰/۰۵ (آلفا) می باشد، فرضیه H_0 تایید می شود و فرضیه H_1 رد می شود، در نتیجه متغیرها دارای توزیع نرمال می باشند. همانطور که مشاهده شد شرط نرمال بودن توزیع متغیر وابسته نیز برقرار است.

آزمون فرضیه های پژوهش

آزمون فرضیه اصلی: سرمایه های اجتماعی بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز اثر مثبت و معنادار دارد.

برای آزمودن فرضیات این پژوهش از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده می کنیم. فرض این آزمون به زبان آماری به شرح زیر است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \beta \leq 0 \text{ اثر مثبت و معناداری وجود ندارد} \\ H_1: \beta > 0 \text{ اثر مثبت و معناداری وجود دارد} \end{array} \right.$$

از آنجا که سطح معناداری مدل رگرسیون، از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ کوچکتر است، H_0 رد شده و فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تایید می شود و مدل رگرسیونی مورد نظر معنادار می باشد.

جدول ۹- ضرایب مدل رگرسیونی

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معناداری
	B	انحراف استاندارد			
مقدار ثابت	۱/۶۹۹	۰/۲۲۹		۷/۴۱۷	۰/۰۰۰
سرمایه های اجتماعی	۰/۵۷۹	۰/۰۸۲	۰/۶۴۲	۷/۰۴۶	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق، به علت کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از مقدار ۰/۰۵، فرض H_1 مبنی بر تاثیر معنادار سرمایه های اجتماعی بر سطح معنویت در کار کارکنان تایید می شود.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \beta \leq 0 \text{ اثر مثبت و معناداری وجود ندارد} \\ H_1: \beta > 0 \text{ اثر مثبت و معناداری وجود دارد} \end{array} \right.$$

بر اساس مقادیر ستون B می توان معادله رگرسیون این فرضیه را به صورت زیر در نظر گرفت:

$$\hat{y} = 1/699 + 0/579 X$$

در جدول فوق، ستون ضرایب استاندارد شده مقدار مثبت بتا نشان می دهد که سرمایه های اجتماعی دارای اثر مثبت و مستقیم بر میزان سطح معنویت در کار کارکنان می باشد، یعنی به ازای یک واحد تغییر در این متغیر، ۰/۶۴۲ واحد تغییر در سطح معنویت در کار کارکنان ایجاد می شود. یا به عبارت دیگر به ازای یک واحد افزایش در این متغیر، ۰/۶۴۲ واحد افزایش در سطح معنویت در کار کارکنان ایجاد می شود.

جدول ۱۰- خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی چند گانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۶۴۲	۰/۴۱۲	۰/۴۰۳	۰/۴۷۶۹۴

مقدار ضریب تعیین مدل برابر ۰/۴۱۲ است، یعنی حدود ۴۱ درصد تغییرات متغیر معنویت در کار کارکنان توسط متغیر سرمایه های اجتماعی می تواند تبیین و توضیح داده شود. همچنین ضریب همبستگی مدل برابر ۰/۶۴۲ است.

آزمون فرضیه فرعی ۱: بعد شناختی بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز اثر مثبت و معنادار دارد.

از جدول تحلیل واریانس به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته استفاده می شود. فرضیه های آماری آزمون معنی داری کل مدل رگرسیون به صورت زیر می باشد:

$$\begin{cases} H_0: \text{رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد} \\ H_1: \text{رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد} \end{cases}$$

از آنجا که سطح معناداری مدل رگرسیون، از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ کوچکتر است، H_0 رد شده و فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تایید می شود و مدل رگرسیونی مورد نظر معنادار می باشد.

جدول ۱۱- خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی چند گانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۵۵۳	۰/۳۰۶	۰/۲۹۶	۰/۵۱۸۱۰

جدول ۱۲- ضرایب مدل رگرسیونی

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		سطح معناداری
	B	انحراف استاندارد	Beta	آماره t	
مقدار ثابت	۱/۹۵۷	۰/۲۴۱		۸/۱۰۶	۰/۰۰۰
بعد شناختی	۰/۴۵۰	۰/۰۸۱	۰/۵۵۳	۵/۵۸۹	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق، به علت کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از مقدار ۰/۰۵، فرض H_1 مبنی بر تاثیر معنادار بعد شناختی بر سطح معنویت در کار کارکنان تایید می شود.

$$\begin{cases} H_0: \beta \leq 0 & \text{اثر مثبت و معناداری وجود ندارد} \\ H_1: \beta > 0 & \text{اثر مثبت و معناداری وجود دارد} \end{cases}$$

بر اساس مقادیر ستون B می توان معادله رگرسیون این فرضیه را به صورت زیر در نظر گرفت:

$$x\hat{y} = 1/957 + 0/450$$

در جداول فوق، ستون ضرایب استاندارد شده مقدار مثبت بتا نشان می دهد که بعد شناختی دارای اثر مثبت و مستقیم بر میزان سطح معنویت در کار کارکنان می باشد، یعنی به ازای یک واحد افزایش در این متغیر، ۰/۵۵۳ واحد افزایش در سطح معنویت در کار کارکنان ایجاد می شود. مقدار ضریب تعیین مدل برابر ۰/۳۰۶ است، یعنی حدود ۳۱ درصد تغییرات متغیر معنویت در کار کارکنان توسط متغیر بعد شناختی می تواند تبیین و توضیح داده شود. همچنین ضریب همبستگی مدل برابر ۰/۵۵۳ است.

آزمون فرضیه فرعی ۲: بعد ارتباطی بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز اثر مثبت و معنادار دارد. تحلیل جداول بدست آمده از خلاصه و ضرایب مدل رگرسیونی این فرضیه، بدین صورت بود که به علت کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از مقدار ۰/۰۵، فرض H1 مبنی بر تاثیر معنادار بعد ارتباطی بر سطح معنویت در کار کارکنان تایید شده است. معادله رگرسیون این فرضیه نیز بر اساس مقادیر ستون B عبارت است از: $\hat{Y} = 2/215 + 0/400 X$ و به ازای یک واحد افزایش در این متغیر، ۰/۴۵۶ واحد افزایش در سطح معنویت در کار کارکنان ایجاد می شود.

جدول ۱۳- ضرایب مدل رگرسیونی

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده Beta	آماره t	سطح معناداری
	B	انحراف استاندارد			
مقدار ثابت	۲/۲۱۵	۰/۲۵۲		۸/۸۰۰	۰/۰۰۰
بعد ارتباطی	۰/۴۰۰	۰/۰۹۳	۰/۴۵۶	۴/۳۱۴	۰/۰۰۰

جدول ۱۴- خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی چند گانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۴۵۶	۰/۲۰۸	۰/۱۹۶	۰/۵۵۳۴۲

آزمون فرضیه فرعی ۳: بعد ساختاری بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز اثر مثبت و معنادار دارد. تحلیل جداول بدست آمده از خلاصه و ضرایب مدل رگرسیونی این فرضیه، بدین صورت بود که به علت کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از مقدار ۰/۰۵، فرض H1 مبنی بر تاثیر معنادار بعد ساختاری بر سطح معنویت در کار کارکنان تایید شده است. معادله رگرسیون این فرضیه نیز بر اساس مقادیر ستون B عبارت است از: $\hat{Y} = 1/874 + 0/538 X$ و به ازای یک واحد افزایش در این متغیر، ۰/۷۰۹ واحد افزایش در سطح معنویت در کار کارکنان ایجاد می شود.

جدول ۱۵- ضرایب مدل رگرسیونی

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده Beta	آماره t	سطح معناداری
	B	انحراف استاندارد			
مقدار ثابت	۱/۸۷۴	۰/۱۷۲		۱۰/۹۰۲	۰/۰۰۰
بعد ساختاری	۰/۵۳۸	۰/۰۶۴	۰/۷۰۹	۸/۴۶۶	۰/۰۰۰

جدول ۱۶- خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی چند گانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۷۰۹	۰/۵۰۲	۰/۴۹۵	۰/۴۳۸۵۹

در بررسی نتایج آزمون فرضیات فرعی تحقیق مشخص شد که در فرضیه فرعی سوم، بعد ساختاری بالاترین مقدار بتا بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز برابر $0/709$ را در میان کلیه فرضیات فرعی دارا می باشد. این ویژگی ها نشان دهنده ارزشمندی این شاخص در سازمان است.

الف) توجه و در نظر گرفتن جایگاهی در قوانین و مقررات، جهت لزوم استفاده از نظرات و پیشنهادات کارکنان در برنامه ریزی ها و اتخاذ شیوه های مدیریتی مشارکتی در مدیریت کلان با هدف افزایش مشارکت و افزایش هم افزایی در ساختار سازمانی و در ادامه افزایش معنویت در کار کارکنان

ب) همیاری و تعاون در سازمان مانند اتخاذ سبک های کار گروهی و استقبال از ارائه نظرات و پیشنهادات کاری کارکنان از سوی مدیران سازمان، در بهبود رویه ها و فرآیندهای ساختاری بکار گرفته و نهادینه شود و به کارکنان استقلال و اختیاراتی اعطا شود که از روی میل و رغبت و با انرژی و استعداد خود، مشکلات کاری را مرتفع و تصمیم گیری نمایند و با افزایش اثربخشی فردی حاصل از این روند در عمل آنها، با افزایش میزان سرمایه اجتماعی سازمان به بهبود سطح پایبندی به معنویات کاری کمک نمایند.

ج) ارزش گذاری فرهنگ و جو سازمانی مبتنی بر باور ها و ارزش های مذهبی و توجه به منافع کارکنان در تدوین قوانین و مقررات و بخشنامه ها، در اولویت قرار دادن رسیدگی به مشکلات و دغدغه های کارکنان و رفع مشکلات مربوط به امنیت شغلی کارکنان، توجه مدیران در اتخاذ تصمیمات کارشناسانه که نیاز به تغییر در کوتاه مدت نداشته باشد و ثبات نسبی را برای سازمان به ارمغان می آورد همراه با پشتیبانی از برنامه های کلات بلند مدت و ثبات قدم در رویه های سازمانی، همگی روش هایی کارآمد در تقویت معنویت در کار کارکنان است. در بررسی نتایج آزمون فرضیات فرعی تحقیق مشخص شد که در فرضیه فرعی اول، بعد شناختی دومین درجه در بالاترین مقدار بتا بر افزایش سطح معنویت در کار کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز برابر $0/553$ را در میان کلیه فرضیات فرعی دارا می باشد. این ویژگی ها نشان دهنده ارزشمندی این شاخص در سازمان است.

پیشنهادات

الف) مدیران سازمان همواره شیوه های مدیریتی اثربخش را مانند سبک های رهبری خدمت گذار و تحول آفرین برگزینند و سعی در ایجاد نوعی آرامش و هویت درونی در کارکنان در رابطه با شغل و اهمیت انجام وظایف کاریشان را سر لوجه خود قرار دهند و از طریق اعمال نظرات و خواسته های کارکنان در تدوین برنامه ها و قوانین و بخشنامه ها، همواره زمینه را برای افزایش و تقویت سطح بعد شناختی را در سازمان فراهم نمایند.

ب) همچنین تأسیس و راه اندازی نشریه های علمی تخصصی در داخل سازمان، جهت افزایش میزان اطلاعات و آگاهی و شناخت کارکنان از اخبار و اطلاعات روز و شناخت بیشتر و کاملتر آنان از محیط و ارائه اطلاعاتی در حوزه شرح وظایف کارکنان و از طرف دیگر برقراری ارتباط بین سازمانی مستحکم با سازمان های مرتبط با فعالیت های سازمان و داد و ستد اطلاعاتی با آنان، همگی پیشنهاداتی در راه افزایش بعد شناختی سرمایه اجتماعی در سازمان است که با افزایش این عوامل، علاقه مندی به معنویات کاری کارکنان تقویت می گردد.

ج) تدوین بخشنامه ها و دستور العمل های روشن و مشخص و پرهیز از گلی نگر و بیان مبهم اهداف و روش های دستیابی به آن، در کنار جلسات حضوری ماهانه مدیران و کارکنان جهت بیان موضوعات و مسائل کاری و در جریان قرار گرفتن کامل کارکنان از شرایط و موضوعات روز سازمان، موجب تقویت رک و راست بودن در سازمان می شود و معنوی بودن کارکنان در انجام کارها را تقویت می نماید.

منابع

۱. رستگار، ع (۱۳۸۵) مدل انگیزشی معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران، پایان نامه دکتری، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۵
۲. سعادت، رحمان (۱۳۸۴) برآورد روند سرمایه اجتماعی در ایران، سایت SID
۳. سکاران، اوما (۱۳۹۰) روش های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمد شیرازی، تهران، چاپ هشتم، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری
۴. شیخی نژاد، ف؛ و احمدی، گ. (۱۳۹۰) مدیریت در پرتو معنویت، محیط تدبیر، ش ۲۰۲، ص ۵۳-۴۹
۵. فوکویاما، فردریک (۱۳۷۹) پایان نظم (بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن)، ترجمه توسلی، غلامرضا، تهران، جامعه ایرانیان، چاپ اول
۶. فوکویاما، فردریک (۱۳۸۴) سرمایه اجتماعی و اعتماد، دموکراسی و توسعه، ترجمه تاجبخش، کیان، نشر شیراز، ۱۳۸۴، چاپ اول
۷. قدسی، ا (۱۳۹۰) بررسی رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه اراک
۸. قلی پور، رحمت ا؛ و همکاران (۱۳۸۷)، سرمایه اجتماعی و عوامل زوال آن، سخنرانی دکتر قلی پور در سالن همایش های دانشکده علوم انسانی دانشگاه مازندران (۲۶ آذرماه ۸۶).
۹. قلیچ لی، بهروز؛ مشبکی، اصغر (۱۳۸۵) نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۵
۱۰. قلیچ لی، بهروز؛ هجاری، زیاءالدین؛ رحمان پور، لقمان (۱۳۸۸) طراحی مدل اندازه گیری و گزارش دهی سرمایه فکری، نشریه چشم انداز مدیریت، شماره ۳۲
۱۱. متانی، مهرداد (۱۳۸۶) مبانی روش تحقیق در مدیریت، چاپ اول، تهران: انتشارات مهرالنبی
۱۲. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵) سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، ترمه، چاپ چهارم
۱۳. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۶) توسعه سرمایه اجتماعی از طریق کارآفرینی سازمان های مردم نهاد (NGOs)، اولین کنفرانس ملی کارآفرینی، خلاقیت و سازمانهای آینده، تهران
۱۴. مقیمی، محمد و همکاران (۱۳۸۶) معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۳ و ۴ ص ۹۲
۱۵. مؤمنی، منصور؛ فعال قیومی، علی (۱۳۹۱) تحلیل های آماری با استفاده از SPSS، تهران، نشر مؤلف، ویرایش پنجم

۱۶. نصر، سید حسین (۱۳۸۵)، معرفت و معنویت، انشاء اله رحمتی، دفتر پژوهش و نشر سهروردی، تهران، چ ۳

۱۷. نصرافهانی، ع، فرخی، م و امیری، ز، (۱۳۹۵)، تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی بیمارستان شریعتی تهران)، جامعه شناسی کاربردی، س ۲۷، (۲) ۶۲، ص ۱۲۶-۱۱۱

۱۸. نعمتی، محمد علی؛ جمشیدی، لاله (۱۳۸۶) بررسی رابطه و تاثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان واحدهای فناوری، مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، اولین کنفرانس مدیریت دان

19. fffff f Fa a 3333333'Sdddy eee ff eec ff
Islamic Spirituality on the Organizational Citizenship Behavior with Regard to the Mediating Role of Oraazzzaiaaaa Ideiii ty S a eeeee eeee a a Cae Sdddy", International Journal Science and Technology,3(3):8-20
20. Bishop john,R.School,"Becoming a spiritual leader",Lewis Center for Church Leadership, 2006.
21. Chobbasti, A.B. (2014), Investigating the Role of Workplace Spirituality on Improvement of Organizational Citizenship Behavior Considering the Mediator Role of Organizational Commitment in Employees (Case Study: Ninth District of Tehran Municipality), Advances in Environmental Biology, 8(6) Special 2014, 20-Pages: 1724-1733.
22. Fry, L.W & Matherly L. L & Ouimet.J.R. (2010), "The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: the case of the Cordon Bleu Tomasso Corporation", Journal of Management, Spirituality & Religion, Vol. 7, No. 4, 283-314.
23. Lee, H. J. (2007). The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. Journal of Management Psychology, 19(6), 623-639.
24. Lewis and Heckman, (2007). R.E. Lewis and R.J. Heckman, Talent management: A critical review. Human Resource Management Review, 16 (2006), pp. 139-154
25. Moye MJ, Henkin AB. " Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers", Journal of Management Development.2006; 25 (2):101-117
26. Putnam, R. D. (2000) Bowling Alone: the collapse and revival of American community, Simon and Schuster, New York.
27. Smith, P. A., & Birney, L. L. (2005). The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying. International Journal of Educational Management, 19(6), 469-485.
28. Yilmaz, A., & Atalay, C. (2009). A theoretical analyze on the concept of trust in organizational life. European Journal of Social Sciences, 8(2), 341-3

The study of the effect of social capital in social security organization on increasing the level of spirituality in employees' work (Case Study: Employees of Ahvaz Social Security Organization)

Zahra Fardadmehr¹

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

Abstract

in this study, with the subject of investigating the effect of social capital in the Social Security Organization on increasing the level of spirituality in the work of the staff of the Social Security Organization of Ahvaz, an attempt has been made to use the descriptive-survey method and the library information collection method. Article and sites) and field (questionnaire) to examine the effect of the independent variable (social capital) and its three dimensions, including cognitive dimension, structural dimension and relational dimension on the dependent variable (spirituality in staff work). The statistical population of this study is 90 employees of Ahvaz City Security Organization and the number of statistical samples analyzed using simple random method and Morgan table is 73. The results obtained from the test of research hypotheses showed that The main hypothesis has been accepted along with three sub-hypotheses of the research, among which the structural dimension index had the highest beta value on increasing the level of spirituality in the work of Ahvaz Social Security employees by 0.709 units.

Keywords

Social capital, cognitive dimension, structural dimension, relational dimension and spirituality in employees

1. Master of Business Management, Islamic Azad University, Malayer Branch, Malayer, Iran. (Fardadmehrarezoo@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی