

Human, Spiritual and Psychological Capital and its role in Organizational Excellence

Zahra Rajaie ¹

Seyed Ali Banihashemi ²

Fereshteh Khongi ³

Received: 25/8/2021

Accepted: 10/11/2021

Abstract

The purpose of this study was to study and recognize human, spiritual and psychological capital from the perspective of the Quran and its role in organizational excellence. For this purpose and in order to collect data, using the method of thematic research of the Quran, verses from the Quran that were related to the mentioned chapters were extracted and classified. In this study, a researcher-made questionnaire containing demographic questions, questions related to organizational excellence from the perspective of the Quran, as well as human, spiritual and psychological capital from the perspective of the Quran and based on a five-point Likert scale was addressed. The population of this study was the staff of Birjand University of Medical Sciences and a sample of 248 people was selected by simple random sampling. SPSS and Amos software were used to analyze the data, and to evaluate the validity and reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha and confirmatory factor analysis (CFA) were calculated and the result showed that the questionnaire had acceptable validity and reliability. Fitting indices were also confirmed for both the structural model of the research and the research measurement model. The first hypothesis was confirmed with a path coefficient of 0.69 and a t-statistic of 5.99 and also the second hypothesis was confirmed with a path coefficient of 0.41 and a t-statistic of 4.23, but the third hypothesis was rejected with a path coefficient of 0.11 and a t-statistic of 1.4. The results of the research show that a transcendent organization with an Islamic-Quranic approach is an organization in which people feel responsible in relation to God, others and themselves. And by emphasizing factors such as intellect, human paternal perfection and behavioral communication skills provide organizational excellence.

Keywords: Quran, human capital, spiritual capital, psychological capital, organizational excellence

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Iran.
z1361rajae@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Payame Noor University, Iran.
banihashemi@pnu.ac.ir

3. Graduated from the Department of Public Administration, Payame Noor University, Iran.
fereshtekhongi99@gmail.com

مقاله علمی - پژوهشی

تأثیر سرمایه‌های انسانی، معنوی و روان‌شناختی بر تعالی سازمانی

زهرا رجائی^۱ سیدعلی بنی‌هاشمی^۲ فرشته خنگی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۶/۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۸/۱۹

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی و شناخت سرمایه‌های انسانی، معنوی و روان‌شناختی از منظر قرآن و نقش آن در تعالی سازمان است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-تحلیلی و همبستگی است. در این پژوهش از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی سؤالات جمعیت‌شناختی، سؤالات مربوط به تعالی سازمانی، سؤالات مربوط به سرمایه‌های انسانی، معنوی و روان‌شناختی از منظر قرآن و براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. جامعه این پژوهش، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند (استان خراسان جنوبی) هستند و نمونه‌ای به تعداد ۲۴۸ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شده است. روایی پرسشنامه با نظرخواهی از استادان و پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ و انجام تحلیل عاملی، تأیید شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس و آموس استفاده شد. همچنین شاخص‌های برازش، هم برای مدل ساختاری تحقیق و هم برای مدل اندازه‌گیری تحقیق تأیید شد. سرمایه انسانی و سرمایه معنوی، اثر مثبت و معنی‌داری بر تعالی سازمانی دارند. همچنین سرمایه روان‌شناختی، اثر مثبت و معنی‌داری بر تعالی سازمانی ندارد. نتایج پژوهش نشان داد که یک سازمان متعالی با رویکردی اسلامی-قرآنی، سازمانی است که در آن افراد در ارتباط با خدا، دیگران و خود احساس مسئولیت می‌کنند و با تأکید بر عواملی از قبیل قوه تعقل، کمال‌پذیری انسان و مهارت‌های ارتباطی رفتاری، موجبات تعالی سازمانی را فراهم می‌آورند.

واژه‌های کلیدی: قرآن، تعالی سازمانی، سرمایه انسانی، سرمایه معنوی، سرمایه روان‌شناختی، خراسان جنوبی.

z1361rajae@gmail.com

banihashemi@pnu.ac.ir

fereshtekhongi99@gmail.com

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ایران

۲. استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور، ایران، نویسنده مسئول

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ایران

مقدمه و بیان مسئله

امروزه تعالی سازمان از مهم‌ترین اهدافی است که مورد توجه مدیران سازمان قرار دارد. بسیاری از پژوهشگران به این مبحث مهم پرداخته و الگوهای متفاوتی (مانند مدل‌های بنیاد مدیریت کیفیت اروپا^۱، دمینگ^۲، مالکوم بالدريج^۳، جایزه ملی کیفیت ایران^۴ و...) برای آن ارائه نموده‌اند تا سازمان‌ها با کمک آن بتوانند فرایندهای مورد استفاده خود را بهبود دهند و به تعالی برسند (فیض‌پور، ۱۳۹۱: ۱۲). در الگوهای ارائه‌شده، فقط بر بُعد جسمانی انسان تأکید شده و بُعد روحانی انسانی مورد غفلت واقع شده‌است. از آنجا که قرآن بهترین راهنما برای کمال و تعالی انسان است، راهنمایی‌های آن در سازمان سبب می‌شود تا سازمان در مسیر رشد و ترقی قرار گیرد و با استفاده از تمامی سرمایه‌های مادی و معنوی، به بهره‌وری دست یابد و از این طریق به مزیت رقابتی نسبت به دیگر سازمان‌ها برسد. مد نظر قراردادن تعالی سازمان بدون در نظر گرفتن سرمایه‌های انسانی، معنوی و روان‌شناختی، ممکن است سایر سرمایه‌های سازمان را از بین ببرد و سازمان به تعالی واقعی نرسد.

با توجه به تأکید فرمایشات مقام معظم رهبری بر محوریت قرآن در تمدن‌سازی اسلامی و همچنین با توجه به این که دستیابی به تعالی سازمانی، منجر به پایداری و بقای سازمان می‌شود، در این پژوهش به شناخت و بررسی سرمایه انسانی، سرمایه معنوی و سرمایه روان‌شناختی از منظر قرآن و تأثیر آن بر تعالی سازمانی پرداخته می‌شود. علاوه بر آن با مطالعه و کمک‌گرفتن از قرآن، آیات مرتبط با شاخص‌های مربوط به هر متغیر شناسایی و استخراج می‌شود. بنابراین سؤال اصلی تحقیق آن است که آیا سرمایه‌های انسانی، معنوی و روان‌شناختی از دیدگاه قرآن بر تعالی سازمانی تأثیر دارد؟

انجام این پژوهش برای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند و سایر سازمان‌ها جهت ایجاد نوآوری در کار با استفاده از برنامه‌های تعالی سازمان، مفید است. همچنین مدیران و مسئولین

-
1. European Foundation for Quality Management (EFQM)
 2. Doming
 3. Malcolm Baldrige
 4. Iran National Quality Award

نیز می‌توانند با به‌کارگیری شاخص‌های سرمایه انسانی، معنوی و روان‌شناختی از منظر قرآن، زمینه را برای ایجاد خلاقیت و نوآوری و تعالی ایجاد نمایند. پیامد انجام این تحقیق می‌تواند برای دانشگاه علوم پزشکی و سایر دانشگاه‌ها در دستیابی به تعالی و پی‌بردن به نقش انواع سرمایه از منظر قرآن مؤثر باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱. سرمایه انسانی

تعاریف بسیاری برای مفهوم سرمایه انسانی بیان شده‌است. ونگ و لیو (Wang & Liu, 2016: 347) سرمایه انسانی را به قابلیت کارکنان در فکرکردن، خلق‌کردن و شبکه‌سازی و نیز تجارب، مهارت‌ها، انگیزه و تعهد اطلاق می‌کنند. به نیروی انسانی متخصص یک جامعه یا سازمان، سرمایه انسانی می‌گویند که شامل تمامی توانایی‌ها، مهارت‌ها، معلومات تخصصی، علم و دانش افراد یا کارکنان است که این موارد به‌عنوان دارایی در هر فرد محسوب می‌شود (آذر، ۱۳۹۶: ۲۷).

می‌توان از طریق سرمایه‌گذاری در اطلاعات، دانش و تجربه و دارایی فکری و منابع انسانی، علاوه بر ثروت‌آفرینی، به این سرمایه مهم دست یافت. بنابراین مجموعه‌ای از مهارت‌های کارکنان، وسعت و عمق تجربه آن‌ها را می‌توان از مهم‌ترین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه انسانی دانست (رحیمی، زارعی‌متین و پرکان، ۱۳۹۷: ۵۷۹).

اصل و اساس در مدیریت اسلامی "انسان" است. به‌طوری‌که همه چیز باید در خدمت و برای تعالی وی باشد. در بینش اسلامی تبدیل انسان به‌عنوان ابزار، برخلاف دستورات الهی است؛ بنابراین ابزارها باید در خدمت انسان و در جهت رشد و کمال او باشند. کارکردن انسان نباید به‌گونه‌ای باشد که به کرامت و شرافت انسانی و همچنین سجایای اخلاقی وی صدمه‌ای وارد شود؛ از این‌رو، مدیریت اسلامی بر پایه دستورات الهی، با شناخت انسان از دیدگاه اسلام و قرآن و اهمیت خدمت به وی مرتبط است.

بر مبنای پژوهش ئیلخانی (۱۳۹۴) می‌توان از کرامت انسانی و قوه تعقل او به‌عنوان مهم‌ترین ابعاد سرمایه انسانی نام برد. در قرآن، "علم" به‌سبب آنکه نقش مهمی در حیات الهی انسان و رسیدن به

غایت وجودی او دارد، بسیار مورد تأکید قرار گرفته‌است؛ به‌گونه‌ای که در اولین سوره‌ای که بر پیامبر (ص) نازل شد، در آیات ابتدایی آن به کلمات خواندن، قلم، آموختن و دانایی اشاره شده‌است. اهمیت علم و علم‌آموزی از نظر اسلام به قدری زیاد است که پیامبر آن را بر هر مسلمانی واجب می‌داند.

۲. سرمایه معنوی

به عقیده کلین و پروساک (Klein & Prusak, 1994)، سرمایه معنوی عبارت است از اقلام فکری که برای خلق ثروت از طریق ایجاد یک دارایی ارزشمندتر، به صورت رسمی و قانونی درآمده، به دست آمده و به کار گرفته شده‌است.

بونتیس، کاو و ریچاردسون (Bontis, Keow & Richardson, 2000) نیز بر این باور هستند که سرمایه معنوی زبانی است جهت فکرکردن، صحبت کردن و انجام چیزهایی که به محرک‌های درآمدی آتی سازمان مربوط می‌شوند که شامل روابط با مشتریان و شرکا، تلاش‌های نوآوری، زیرساختار سازمانی و دانش و مهارت‌های کارکنان سازمان است؛ اما معنویت در اسلام در ارتباط با نیات و پابندی به اعتقادات مذهبی، امید و توکل به لطف الهی مورد بحث قرار می‌گیرد. تمسک‌جستن انسان به منبع لایزال الهی و اطاعت از دستورات پروردگار عالم، سبب ایجاد منبع سرمایه‌ای با نام سرمایه معنوی می‌شود (گلپور، خلیج و تاجیک، ۱۳۹۴: ۵۱). در تعریفی دیگر سرمایه معنوی عبارت است از تأثیری که اعمال دینی و معنوی، اعتقادات، شبکه‌ها و نهادها بر روی افراد، گروه‌ها و جامعه دارند (مرادی، ۱۳۹۴: ۴۱).

بنابر پژوهش مرادی (همانجا) مفهوم سرمایه معنوی از منظر قرآن با مفاهیمی مانند جستجوی معنای زندگی، کمال‌پذیری انسان، خدمت‌رسانی به مردم و همبستگی معنوی میان افراد جامعه، نمود پیدا می‌کند.

۳. سرمایه روان‌شناختی

لوتانز و دیگران (Luthans, et al., 2007) با الهام‌گرفتن از روان‌شناسی مثبت‌گرا و ترکیب-کردن حالات روان‌شناختی مثبتی که قابل توسعه‌اند، با سازمان‌های مثبت‌گرا به تبیین این سرمایه

پرداخته و ادعا می‌کنند این سرمایه یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با این مشخصه- هاست: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)، داشتن اسناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری در هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری)؛ بنابراین سرمایه روان‌شناختی یعنی توانایی‌ها و ویژگی‌های مثبت افراد یا کارکنان و سازمان که می‌تواند موجبات رشد و ارتقای فرد و درنهایت سازمان را فراهم آورد (حسن پور امیری، ۱۳۹۳: ۲۸).

۴. تعالی سازمانی

از سال ۱۹۵۰، مدل‌های تعالی سازمانی متولد شده‌اند و با الگوبرداری از سازمان‌های موفق دنیا توانسته‌اند چهارچوبی مناسب برای مدیریت سازمان‌ها در فضای رقابتی ارائه کنند. ویژگی بارز این مدل‌ها، نوع نگرش به سازمان (کل‌نگری) است که به مدیریت این امکان را می‌دهد تا ضمن ارزیابی سازمان تحت امر خود، بتواند آن را با سایر سازمان‌ها مقایسه کند. از طرف دیگر مدل‌ها معمولاً به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که امکان استفاده از تکنیک‌های مختلف را برای سازمان فراهم می‌کنند (قربانی‌زاده و آقوردی، ۱۳۹۲: ۸۷).

مهم‌ترین عنصر سازمان‌های موجود در جامعه، انسان است؛ انسانی که در تمام لحظات زندگی- اش با سازمان سروکار دارد و برای بقا باید به عضویت سازمانی درآید یا برای انجام برخی از امور زندگی، به سازمان‌ها مراجعه نماید؛ از این‌رو در سازمان‌ها باید انسان، به‌عنوان مهم‌ترین اصل در نظر گرفته شود و مشاغل به تبع او شکل گیرند؛ بنابراین تعالی سازمان ارتباط مستقیمی با تعالی کارکنان دارد. عربشاهی کریزی (۱۳۹۳) در پژوهش خود شاخص‌های سازمان متعالی را مشتمل بر سه مؤلفه؛ ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود طبقه‌بندی کرده‌است؛ به‌طوری‌که اگر کارکنان سازمان در این سه مؤلفه به‌خوبی وظایف و نقش‌های خود را ایفا کنند، تعالی سازمانی محقق می‌شود.

ایمان به خدا، تقوا، آخرت‌گرایی، پرهیز از گناه، عبادت خدا و...، از کارکنان سازمان متعالی در ارتباط با خدا، مورد انتظار است. معیارهای وحدت و همدلی، رعایت عدالت و انصاف، دوستی میان افراد، امانت‌داری، وفای به عهد، مشورت، پرهیز از ظلم و ستمکاری و... در ارتباط افراد با یکدیگر در جهت تعالی سازمانی دارای اهمیت است و درنهایت، تواضع و فروتنی، پرهیز از نفاق و دورویی، پرهیز از هواپرستی، راستگویی، تفکر و تعقل، صبر و شکیبایی و... از جمله مواردی است که انتظار می‌رود افراد یک سازمان متعالی این ویژگی‌ها را داشته باشند؛ از این‌رو با توجه به آموزه‌های قرآن به‌عنوان کتاب راهنما و سعادت، می‌توان انتظار داشت مدیران و رهبران سازمان‌ها در جوامع اسلامی بتوانند با جهت‌دادن به نگرش و رفتار کارکنان خود براساس فرهنگ اسلامی در مؤلفه‌های فوق‌الذکر، به تعالی سازمانی دست یابند.

پیشینه پژوهش

براساس جستجوهای انجام‌شده در مورد هر یک از سرمایه‌های انسانی، معنوی و روان‌شناختی و همچنین تعالی سازمانی، به برخی از پژوهش‌های مرتبط که در سال‌های اخیر صورت گرفته‌است اشاره می‌شود.

قاسمی‌زاد و بهنامی‌فر (۱۳۹۸) مقاله‌ای با عنوان "شناسایی مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی دانشجویان از دیدگاه اسلام" انجام دادند. روش انجام پژوهش در بخش کیفی روش تحلیل مضمون و در بخش کمی، روش تحقیق توصیفی-پیمایشی استفاده شده‌است. در این پژوهش، مدل سرمایه روان‌شناختی مشتمل بر چهار مؤلفه خودباوری، بردباری، خوش‌بینی و آرزومندی طبقه‌بندی و تایید شد. پایان‌نامه مجیدی گوگ‌تپه (۱۳۹۷) با هدف بررسی تأثیر سرمایه فکری و سرمایه روان‌شناختی بر تعالی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اردبیل انجام گرفته‌است. نتایج پژوهش بیان می‌کند که مؤلفه‌های سرمایه فکری و سرمایه روان‌شناختی، بر تعالی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. از بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، بُعد خودکارآمدی و از میان مؤلفه‌های سرمایه فکری، بُعد سرمایه ارتباطی بیشترین تأثیر را بر تعالی سازمانی دارد. رحیمی، زارعی‌متین و پرکان (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان "تبیین مفهوم عقل و عقل‌ورزی از

منظر روایات به‌عنوان مبنایی برای سرمایه‌های سازمان (انسانی، اجتماعی، روان‌شناختی، معنوی) " بیان کردند که سرمایه معنوی جلوه‌ای از عقل‌ورزی در ساحت اندیشه؛ سرمایه روان‌شناختی جلوه‌ای از عقل‌ورزی در ساحت گرایش‌ها و صفات، و سرمایه اجتماعی جلوه‌ای از عقل‌ورزی در ساحت اعمال و رفتارهای انسان است. پس تمرکز و تاکید بر مفاهیم عقل و عقل‌ورزی مطرح‌شده در روایات و بررسی ابعاد و شاخص‌های آن می‌تواند برای توسعه دانشی بومی و اسلامی در مدیریت سرمایه سازمانی مؤثر باشد. راهبرد پژوهش، تحلیل مضمون بوده‌است که طی آن ابتدا متون نظری موجود درباره سرمایه‌های سازمانی، سپس، روایات مطرح‌شده در زمینه ویژگی‌های عقل و مشتقات آن تحلیل شد. رستگار و دیگران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با هدف تعیین نقش متغیرهای جنسیت، جو اخلاقی و سرمایه معنوی در تاب‌آوری سازمانی، دریافتند که سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و این تأثیر از طریق متغیر جنسیت تعدیل می‌شود. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی بوده‌است. غریب و دیگران (۱۳۹۶) مقاله‌ای با عنوان " بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی " در بین کارمندان دانشگاه مازندران انجام دادند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از حیث روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی و از لحاظ روش آزمون فرضیات از نوع همبستگی است. محققان به این نتیجه رسیدند که فرضیه تأثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی و فرضیه نقش تعدیل‌گری سرمایه معنوی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی تأیید شدند. همچنین برای افزایش رفتار مثبت و کاهش رفتار مخرب در سازمان، باید میزان سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی بالا باشد. وحیدی و جعفری هرنندی (۱۳۹۶) و انصاری‌فرد (۱۳۹۵) نیز پژوهش‌هایی درخصوص سرمایه روان‌شناختی و تعالی معنوی انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی تأثیر معناداری بر تعالی معنوی کارکنان دارد. افخمی اردکانی و توکلی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه میان سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی و سبک زندگی اسلامی در قالب یک مدل علی پرداخته‌اند. تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از

ارتباط مثبت و معنادار بین سه متغیر مورد بررسی بوده‌است. مرادی (۱۳۹۴) مقاله‌ای با عنوان "الگوی مفهومی سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی" و به روش استدلالی بر پایه تجزیه و تحلیل و ترکیب انجام داده و دریافته‌است که رابطه‌ای دوسویه میان سرمایه‌های اقتصادی و سرمایه‌های معنوی وجود دارد و درک معنای زندگی و هدف آفرینش، و همچنین همبستگی معنوی کارمندان، از عناصر اصلی سرمایه معنوی محسوب می‌شود. محمدی، علایی‌زاده و محمدی (۱۳۹۴) با هدف شناسایی و ارائه پایه‌های نظری تعالی فرد در سازمان از منظر قرآن، به پژوهش در این مورد پرداخته‌اند. این پژوهش، بنیادی است و به همین منظور برای انسجام بیشتر یافته‌ها، داده‌های پژوهش از ترجمه و تفسیر شریف *المیزان* استخراج و تحلیل شده‌است. نتیجه پژوهش آن‌ها این بود که خدا با نزول کتاب‌های آسمانی به انسان کمک کرده‌است تا با پذیرفتن ولایت او و بهره‌گرفتن از استعدادهای خدادادی و رعایت حدود الهی، به اوج عزت و تعالی در دنیا و مقام قرب الهی در آخرت برسند.

در ادامه، با بررسی مقالات و تحقیقات خارج از کشور در ارتباط با پیشینه این پژوهش، کار پژوهشی مرتبطی در میان آثار علمی یافت نشد. در هرکدام از زمینه‌های ذکرشده، به صورت مستقل تحقیقاتی انجام شده‌است که در ادامه به چند مورد اشاره می‌شود.

جان کالووا (Jankalová, 2013) در پژوهش خود با عنوان "مفاهیم مبتنی بر تعریف عوامل تجاری در حمایت از دستیابی به تعالی افراد سازمانی" بیان می‌کند که تعالی سازمان بیش از یک نظریه یا یک راهنماست. به اعتقاد وی، یک روش مهم اقدام در مدیریت سازمان، فرایند بهبود مستمر تمامی جنبه‌های مهم افراد مربوط به گروه است.

یوسف و لوتانز (Youssef & Luthans, 2007) پژوهشی با عنوان "رفتار سازمانی مثبت در محیط کار، تأثیر انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و امید" انجام دادند. نتایج آن‌ها نشان داد عملکرد خلاق می‌تواند با سرمایه روان‌شناختی بهبود یابد؛ به عبارت دیگر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد خلاق تأثیر مثبت و معناداری دارد. دی‌لینز و دل‌بوسکو (de Leaniz & del Bosque, 2013) به بررسی تأثیر پایداری بر سرمایه فکری پرداخته‌اند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که پایداری به عنوان پیش‌بینی‌کننده رابطه بین اعتبار شرکت و سرمایه فکری، نقشی حیاتی بازی

می‌کند. یافته‌ها حاکی از آن است که حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی پایداری تأثیر مستقیم و مثبتی بر اعتبار شرکت دارند. شولتز (Schultz, 1961) در مقاله‌ای با عنوان "سرمایه‌گذاری در انسان" مفهوم سرمایه انسانی را گسترش داد. به اعتقاد وی، مهم‌ترین منبع رشد بهره‌وری، توانایی‌های اکتسابی انسان است؛ بنابراین وقتی سرمایه‌گذاری در مؤلفه سرمایه انسانی صورت پذیرد، بهره‌وری افزایش می‌یابد و این امر موجب افزایش تولید و درآمد می‌شود و نوعی سرمایه تلقی می‌گردد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، هدف از انجام این تحقیق، بررسی سه متغیر سرمایه-ای و ارتباط آن با تعالی سازمان از منظر قرآن است. متغیرهای مستقل این پژوهش شامل؛ سرمایه انسانی، سرمایه معنوی و سرمایه روان‌شناختی است. متغیر تعالی سازمانی نیز در پژوهش حاضر، متغیر وابسته است. مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ با استناد به تحقیقات سرمایه روان-شناختی لوتانز و دیگران (Luthans, & et al., 2007)، سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی (مرادی، ۱۳۹۴)، سرمایه انسانی (ئیلخانی ۱۳۹۴؛ مجیدی گوگ‌تپه، ۱۳۹۷) و تعالی سازمانی و ارزش‌های اسلامی (عربشاهی کریزی، ۱۳۹۳) ترسیم شده است.



شکل ۱) مدل مفهومی محقق ساخته پژوهش

۱. فرضیه‌های اصلی

سرمایه انسانی از منظر قرآن تأثیر مثبت و معناداری بر تعالی سازمان دارد.
سرمایه معنوی از منظر قرآن تأثیر مثبت و معناداری بر تعالی سازمان دارد.
سرمایه روان‌شناختی از منظر قرآن تأثیر مثبت و معناداری بر تعالی سازمان دارد.

۲. فرضیه‌های فرعی

مؤلفه‌های سرمایه انسانی از منظر قرآن (کرامت انسانی، قوه تعقل انسانی، علم و دانش، مهارت‌های کلامی و غیرکلامی) تأثیر مثبت و معناداری بر تعالی سازمان دارد.
مؤلفه‌های سرمایه معنوی از منظر قرآن (معنای زندگی، کمال‌پذیری انسان، خدمت‌رسانی به مردم و همبستگی معنوی میان افراد جامعه) تأثیر مثبت و معناداری بر تعالی سازمان دارد.
مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی از منظر قرآن (ابعاد خودباوری، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) تأثیر مثبت و معناداری بر تعالی سازمان دارد.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از انواع پژوهش‌های کاربردی و روش مورد استفاده در آن، از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این تحقیق با استفاده از روش تحلیل محتوا و کتابخانه‌ای، داده‌های مورد نیاز از طریق مطالعات آرشیوی و ابزارهایی مانند پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش؛ شامل کارکنان بخش اداری دانشگاه علوم پزشکی بیرجند (شامل معاونت‌های درمان، اجتماعی، توسعه و معاونت آموزشی) است که حدود ۷۰۰ نفر در سال ۱۳۹۹ بوده است. براساس جدول مورگان، تعداد ۲۴۸ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی ساده است. در این پژوهش از تحلیل‌های آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شده و برای بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه آماری (در قالب جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و...) از تحلیل آمار توصیفی استفاده شده است. تحلیل آمار استنباطی به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها جهت یافتن پاسخ به سؤالات به‌کار گرفته

می‌شود. همچنین از نرم‌افزارهای آماری مربوطه نظیر SPSS و Amos جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده‌است.

در این پژوهش از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شده‌است. این پرسشنامه از شاخص‌های پرسشنامه‌های اشاره‌شده در مدل مفهومی تحقیق و بررسی آیات قرآن در ابعاد تعیین‌شده طراحی شد. در ابتدا با مشورت خبرگان و با توجه به شاخص‌هایی که بر اساس آیات قرآن در مورد هر متغیر تعیین شده بود^۱، تعداد ۶۵ سؤال مطرح شد که با حذف یا ادغام ۱۸ سؤال مشترک در دو یا چند متغیر، در نهایت تعداد سؤالات پرسشنامه به ۴۷ سؤال تقلیل یافت که مشتمل بر سه بخش است. بخش اول سؤالات مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی، بخش دوم سؤالات مربوط به تعالی سازمانی و بخش سوم سؤالات مربوط به سرمایه‌های انسانی، معنوی و روان‌شناختی است. برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده‌است که این مقدار برای کل پرسشنامه ۰/۹۶۴ به‌دست آمد. جدول ۱ مشخصات پرسشنامه تحقیق و ضریب پایایی هر شاخص را نشان می‌دهد.

جدول (۱) اطلاعات پرسشنامه تحقیق و پایایی سؤالات

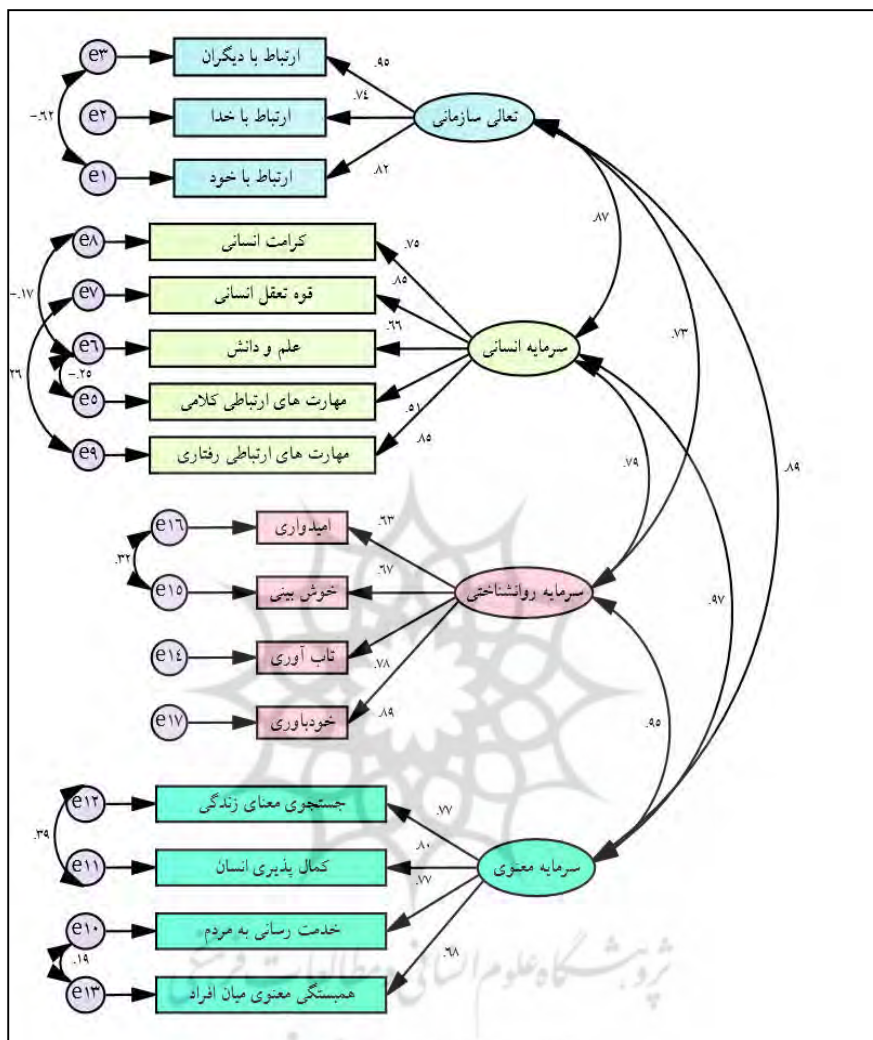
شاخص	مؤلفه‌های مربوط به هر شاخص	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
تعالی سازمانی	ارتباط با دیگران	۲۰	۰/۹۱۶
	ارتباط با خدا		
	ارتباط با خود		
سرمایه انسانی	کرامت انسانی	۱۲	۰/۸۸۷
	قوه تعقل انسانی		
	علم و دانش		
	مهارت‌های ارتباطی کلامی		
سرمایه معنوی	مهارت‌های ارتباطی رفتاری	۸	۰/۸۷۹
	جستجوی معنای زندگی		
	کمال‌پذیری انسان		
	خدمت‌رسانی به مردم		

۱. این شاخص‌ها در بخش مبانی نظری پژوهش بیان شده‌است.

		همبستگی معنوی میان افراد	
۰/۸۷۷	۷	خودباوری	سرمایه روان - شناختی
		تاب‌آوری	
		خوش‌بینی	
		امیدواری	

یافته‌های تحقیق

نتایج آمار توصیفی و جمعیت‌شناختی بیانگر این است که ۶۷/۷٪ از حجم نمونه را مردان و ۳۲/۳٪ را زنان تشکیل می‌دهند. همچنین افراد با گروه سنی بین ۳۵ تا ۴۵ سال دارای بیشترین فراوانی (معادل ۳۰/۶٪) و افراد دارای ۴۵ سال و بالاتر (معادل ۴/۴٪) دارای کمترین فراوانی هستند. بیشترین نسبت افراد حاضر در نمونه (۵۸/۹٪) دارای تحصیلات لیسانس و کمترین نسبت افراد (۱/۶٪) در گروه دکتری و بالاتر بوده‌اند. آخرین متغیر جمعیت‌شناختی مربوط به سابقه خدمتی است. در نمونه مورد بررسی، افراد بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه دارای بیشترین فراوانی (معادل ۲۵٪) و افراد بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه (معادل ۱۲/۹٪) دارای کمترین فراوانی هستند. در ادامه قبل از برازش مدل ساختاری تحقیق، لازم است بررسی شود که آیا ۱۶ متغیر مشاهده‌شده (شامل مؤلفه‌های پرسشنامه)، ابعاد پنهان (شاخص‌ها) را منعکس می‌کنند؟ برازش کلی مدل اندازه‌گیری توسط تحلیل عاملی تأییدی (CFA) تعیین می‌شود. شکل ۲ مدل اندازه‌گیری را برای این تحقیق نشان می‌دهد. در این مدل متغیرهای آشکار و پنهان با اسامی خود مشخص شده‌اند و همچنین متغیرهای e_1 تا e_{17} عبارات خطا هستند.



شکل ۲) مدل اندازه گیری پس از اصلاحات به همراه ضرایب استاندارد شده

در شکل ۲، اعداد نمایش یافته ضرایب استاندارد هستند. ضرایب استاندارد همان ضرایب معمولی مدل هستند که به بازه ۱- تا ۱ انتقال یافته اند. در جدول ۲ براساس مدل شکل ۲، ضرایب برآورد شده مدل به همراه مقادیر t و سایر شاخص های آماری آن ها ارائه شده است.

جدول ۲) نتایج مدل اندازه‌گیری تحقیق

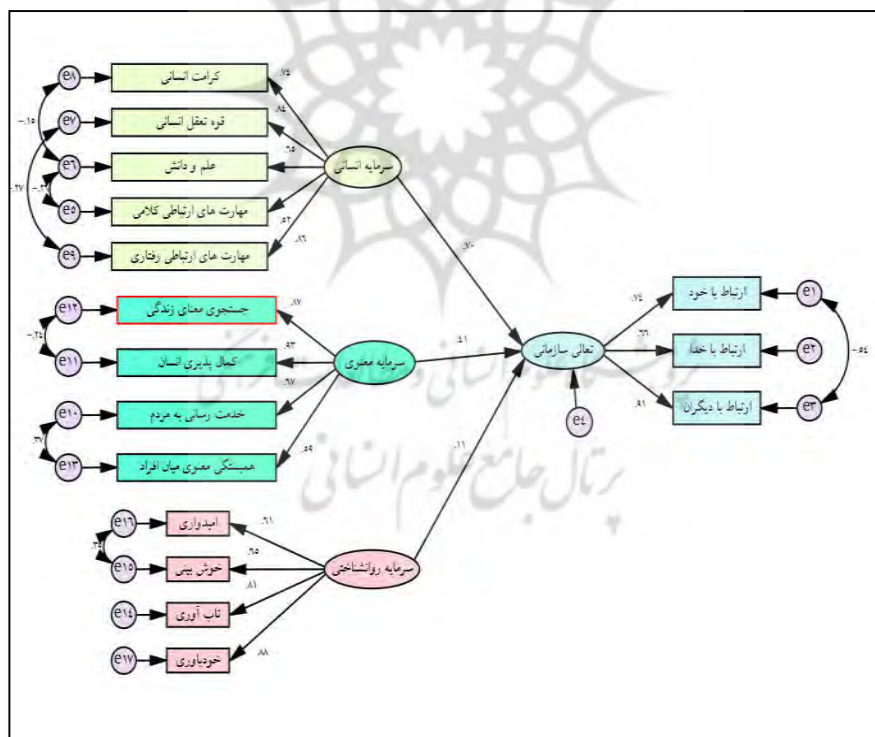
شاخص	مؤلفه	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	t-value	p-value
تعالی سازمانی	ارتباط با دیگران	۰/۹۴۸	۰/۰۷۸	۱۴/۶۷۲	۰/۰۰۰
	ارتباط با خدا	۰/۷۴	۰/۰۹	۱۱/۷۶۷	۰/۰۰۰
	ارتباط با خود	۰/۸۱۵			۰/۰۰۰
سرمایه انسانی	کرامت انسانی	۰/۷۴۸	۰/۱۷	۷/۹۳۴	۰/۰۰۰
	قوه تعقل انسانی	۰/۸۴۸	۰/۲۳۵	۸/۲۳۵	۰/۰۰۰
	علم و دانش	۰/۶۶	۰/۲۴۲	۶/۶۴۷	۰/۰۰۰
	مهارت‌های ارتباطی کلامی	۰/۵۰۹			۰/۰۰۰
	مهارت‌های ارتباطی رفتاری	۰/۸۵۲	۰/۱۷۴	۸/۳۴۸	۰/۰۰۰
سرمایه معنوی	جستجوی معنای زندگی	۰/۷۷۲	۰/۰۶۲	۱۳/۱۲۴	۰/۰۰۰
	کمال‌پذیری انسان	۰/۷۹۶	۰/۰۶۲	۱۳/۶۱۲	۰/۰۰۰
	خدمت‌رسانی به مردم	۰/۷۶۸			۰/۰۰۰
	همبستگی معنوی میان افراد	۰/۶۸	۰/۰۷۲	۱۲/۵۵۷	۰/۰۰۰
سرمایه روان‌شناختی	خودباوری	۰/۸۸۸	۰/۰۷۶	۱۴/۷۶۴	۰/۰۰۰
	تاب‌آوری	۰/۷۷۹			۰/۰۰۰
	خوش‌بینی	۰/۶۷	۰/۰۸۲	۱۰/۶۷۷	۰/۰۰۰
	امیدواری	۰/۶۳۱	۰/۰۹۳	۹/۹۵۸	۰/۰۰۰

در ادامه، شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری محاسبه شده است. اگر مقادیر شاخص‌های برازش در محدوده مطلوب قرار گیرند، نشان‌دهنده مناسب بودن مدل برای داده‌های گردآوری شده است. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌ها در محدوده مطلوب یا مناسب قرار دارند (حییبی و عدن‌ور، ۱۳۹۶: ۶۵)؛ بنابراین مناسبیت مدل اندازه‌گیری تحقیق در برازش به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود؛ لذا در ادامه می‌توان مدل ساختاری را به داده‌ها برازش داد.

جدول ۳) شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری تحقیق

χ^2 / df	ریشه میانگین مربع باقیمانده استاندارد شده (SRMSR)	ریشه میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA)	ضریب توکر- لوییس (TLI)	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)
۲/۲۲	۰/۰۵۲	۰/۰۹۵	۰/۹۰۳	۰/۹۲۶
$\chi^2 = 1686$ / ۲۹۳			df = ۹۱	

شکل ۳، مدل برازش داده‌شده تحقیق را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج مدل شکل ۳، برای تمامی ضرایب متغیرهای مشاهده‌شده، مقدار سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است و لذا تمامی این ضرایب معنی‌دار هستند.



شکل ۳) مدل ساختاری تحقیق

در ادامه با توجه به مدل ساختاری تحقیق، فرضیه‌های تحقیق مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. براساس نتایج حاصل از مدل ساختاری که نتایج آن در جدول ۴ آمده‌است، به تصمیم‌گیری در خصوص فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود.

جدول ۴) نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	بررسی مسیر	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value	نتیجه فرضیه
اول	سرمایه انسانی - < تعالی سازمانی	۰/۶۹۶	۰/۱۱۱	۵/۹۹۳	۰/۰۰۰	تأیید
دوم	سرمایه معنوی - < تعالی سازمانی	۰/۴۱۱	۰/۰۶۳	۴/۲۳۵	۰/۰۰۰	تأیید
سوم	سرمایه روان‌شناختی - < تعالی سازمانی	۰/۱۱۳	۰/۰۵۲	۱/۴۰۵	۰/۱۶	رد

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، اثر سرمایه انسانی بر تعالی سازمانی معنی‌دار است (مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ است و آماره t بیشتر از ۱/۹۶ است)؛ بنابراین فرضیه اول در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌شود. ضریب مسیر (۰/۶۹۶) نشان‌دهنده تأثیر مثبت است؛ به این معنا که با افزایش توجه به سرمایه انسانی، تعالی سازمانی افزایش می‌یابد. نتایج بررسی فرضیه دوم تحقیق نیز معنی‌داری اثر سرمایه معنوی بر تعالی سازمانی را نشان می‌دهد. ضریب مسیر (۰/۴۱۱) نشان‌دهنده تأثیر مثبت است؛ به این معنا که با افزایش توجه به سرمایه معنوی، تعالی سازمانی افزایش می‌یابد. در بررسی فرضیه سوم تحقیق و با توجه به ضریب مسیر به‌دست‌آمده، اثر سرمایه روان‌شناختی بر تعالی سازمانی معنی‌دار نیست (مقدار P-Value بیشتر از ۰/۰۵ است و آماره t کمتر از ۱/۹۶ است)؛ بنابراین فرضیه سوم در سطح اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود. به‌منظور بررسی اثر مؤلفه‌های سه متغیر سرمایه انسانی، معنوی و روان‌شناختی بر تعالی سازمانی، از رگرسیون چندگانه استفاده شد.

جدول ۵) خلاصه نتایج مدل رگرسیون متغیرهای پژوهش

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسن
۰/۸۴۵	۰/۷۱۵	۰/۶۹۸	۱/۸۱۱

براساس نتایج به دست آمده از جدول ۵ ملاحظه می‌شود که مؤلفه‌های سرمایه انسانی، معنوی و روان‌شناختی، حدود ۶۹/۸٪ از تغییرات تعالی سازمانی را توضیح می‌دهند. به‌منظور بررسی معنی‌داری هر یک از مؤلفه‌ها، نتایج تحلیل واریانس مدل رگرسیون بررسی شد.

جدول ۶) تحلیل واریانس مدل رگرسیون

متغیرها	ضریب	خطای معیار	ضریب استاندارد بتا	آماره تی	p-value	VIF
مقدار ثابت	۰/۶۴۵	۰/۱۶۹		۳/۸۱۳	۰/۰۰۰	
کرامت انسانی	-۰/۰۵۷	۰/۰۴۵	-۰/۰۷۳	-۱/۲۴۸	۰/۲۱۳	۲/۶۴۰
قوه تعقل انسانی	۰/۱۲۸	۰/۰۴۲	۰/۱۹۴	۳/۰۲۴	۰/۰۰۳	۳/۱۶۵
علم و دانش	۰/۰۱۳	۰/۰۳۰	۰/۰۲۲	۰/۴۵۰	۰/۶۵۳	۱/۸۱۲
مهارت‌های ارتباطی کلامی	۰/۰۳۹	۰/۰۳۴	۰/۰۵۰	۱/۱۲۶	۰/۲۶۱	۱/۵۴۴
مهارت‌های ارتباطی رفتاری	۰/۲۱۷	۰/۰۵۲	۰/۲۵۱	۴/۱۵۲	۰/۰۰۰	۲/۸۱۹
جستجوی معنای زندگی	۰/۰۶۲	۰/۰۵۲	۰/۰۷۳	۱/۱۸۹	۰/۲۳۶	۲/۹۲۵
کمال‌پذیری انسان	۰/۲۸۸	۰/۰۵۳	۰/۳۳۲	۵/۴۸۴	۰/۰۰۰	۲/۸۳۳
خدمت‌رسانی به مردم	۰/۰۶۷	۰/۰۳۹	۰/۰۹۷	۱/۶۹۰	۰/۰۹۲	۲/۵۳۲
همبستگی معنوی میان افراد	-۰/۰۴۷	۰/۰۳۴	-۰/۰۷۲	-۱/۳۹۹	۰/۱۶۳	۲/۰۵۷
خودباوری	۰/۰۹۰	۰/۰۵۶	۰/۱۰۶	۱/۶۱۵	۰/۱۰۸	۳/۳۲۶
تاب‌آوری	۰/۰۶۰	۰/۰۴۷	۰/۰۶۸	۱/۲۷۷	۰/۲۰۳	۲/۱۹۴
خوش‌بینی	۰/۰۱۸	۰/۰۴۱	۰/۰۲۲	۰/۴۵۰	۰/۶۵۳	۱/۷۷۹
امیدواری	-۰/۰۴۴	۰/۰۳۵	-۰/۰۶۰	-۱/۲۵۷	۰/۲۱۰	۱/۷۵۵

جدول ۶ نشان می‌دهد کدام متغیر در مدل معنی‌دار است. بر این اساس با توجه به متغیرهایی که مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ دارند، در مدل معنی‌دار تلقی می‌شوند؛ به بیان دیگر، در کنار سایر مؤلفه‌ها، این متغیرها بر تعالی سازمانی اثرگذار هستند. این متغیرها عبارت‌اند از: قوه تعقل انسانی که با توجه به آماره آزمون (۳/۲۴) و مقدار P-value در مدل اثر معنی‌دار دارد. این متغیر

ضریب مثبت (۰/۱۲۸) دارد که نشان‌دهنده اثر مثبت بر تعالی سازمانی است و با افزایش آن، تعالی سازمانی افزایش می‌یابد. همچنین متغیرهای مهارت‌های ارتباطی رفتاری و کمال‌پذیری انسان نیز هر دو اثر مثبت معنی‌دار بر تعالی سازمانی دارند و با افزایش آن‌ها، تعالی سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهداف اصلی پژوهش که شامل بررسی سرمایه انسانی، معنوی و روان‌شناختی از منظر قرآن و نقش آن در تعالی سازمانی بود و با توجه به اینکه قرآن به‌عنوان مهم‌ترین منبع دین اسلام مطرح است، مبنای کار و استخراج مؤلفه‌ها قرار داده شد. برای انجام پژوهش پس از بیان مسئله به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته شده است. نکات کلیدی از قرآن، کدگذاری و تعریف شناسه برای آن منجر به ارائه مدل مفهومی پژوهش شد. نتایج حاصل از تحلیل یافته‌ها نشان داد که یک سازمان متعالی با رویکردی اسلامی-قرآنی، سازمانی است که در آن افراد در ارتباط با خدا، دیگران و خود احساس مسئولیت می‌کنند. در چنین سازمانی کارکنان باید به اصول دینی و ارزش‌های اسلامی ایمان و اعتقاد راسخ داشته باشند و فرهنگ اسلامی در آنان نهادینه شده باشد و باید به وظایف و نقش‌های خود در برابر خداوند و همچنین ذی‌نفعان سازمان (کارکنان، سهامداران، مشتریان و...) توجه کنند و در ارتباط با آنان انصاف و عدالت، پرهیز از فساد و ظلم و ستم، امانت‌داری، وفای به عهد و... را در رأس امور قرار دهند تا زمینه تعالی سازمانی فراهم شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده فرضیه اول، سرمایه انسانی اثر مثبت و معنی‌داری بر تعالی سازمانی دارد؛ به این معنا که با افزایش سرمایه انسانی، تعالی سازمانی افزایش می‌یابد و با کاهش آن، تعالی سازمانی نیز کاهش می‌یابد که با یافته پژوهش حسن‌پور امیری (۱۳۹۳) هم‌خوانی دارد. توجه به سرمایه‌های انسانی از منظر قرآن در سازمان‌های موجود در جوامع اسلامی سبب دست‌یابی و ارتقای تعالی سازمانی می‌شود؛ چراکه وجود نیروی انسانی مؤمن و مأنوس با تعالیم قرآن در سازمان‌ها موجبات تعالی سازمانی را فراهم می‌کند؛ زیرا نه تنها به وظایف سازمانی خود عمل می‌کند؛ بلکه وظایف انسانی خود را در قبال دیگران به بهترین نحو ممکن به انجام می‌رساند. او

علم و تخصص خود را در راستای اهداف سازمان و تأمین نیازهای ارباب رجوع به کار می‌گیرد و در ارتباطات خود با دیگران، کرامت انسانی و احترام متقابل را مد نظر قرار می‌دهد. وجود چنین نیرویی در سازمان‌ها علاوه بر بالارفتن سطح عملکرد، وجهه سازمان را در جامعه مناسب جلوه می‌دهد و زمینه را در توسعه تعالی سازمان فراهم می‌آورد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده فرضیه دوم، سرمایه معنوی اثر مثبت و معنی‌داری بر تعالی سازمانی دارد؛ به این معنا که با افزایش سرمایه معنوی، تعالی سازمانی افزایش می‌یابد و با کاهش آن، تعالی سازمانی نیز کاهش می‌یابد که با نتایج پژوهش مرادی (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت سرمایه معنوی از منظر قرآن که در ارتباط با مفاهیم معنای زندگی، کمال‌پذیری انسان، خدمت‌رسانی به مردم و همبستگی معنوی میان افراد می‌باشد، می‌تواند با ایجاد روحیه مشارکتی و انسجام در میان کارکنان سازمان باعث افزایش و توسعه تعالی سازمانی شود.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده فرضیه اصلی سوم، سرمایه روان‌شناختی، اثر مثبت و معنی‌داری بر تعالی سازمانی ندارد و با نتایج پژوهش اسماعیلی شاد و دیگران (۱۳۹۲)، قربانی‌زاده و آقاوردی (۱۳۹۲)، مجیدی گوگ‌تپه (۱۳۹۷) و قاسمی‌زاد و بهنامی‌فر (۱۳۹۸) هم‌خوانی ندارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی از منظر قرآن که شامل خودباوری (خودشناسی، خودکنترلی و عزت نفس)، تاب‌آوری یا بردباری (صبر در برابر سختی‌ها و گفتار دیگران و پرهیز از حسرت و تأسف خوردن در مورد مسائل گوناگون)، خوش‌بینی (خوش‌بین بودن نسبت به خدا، خود، دیگران و جهان) و امیدواری (تلاش برای رسیدن به کمال، امید به لقای خدا و مغفرت او) است در محیط کار باعث ایجاد و گسترش تعالی سازمانی می‌شود؛ چراکه کارکنان سازمان از طریق خودباوری و با شناخت توانایی‌های خود، همچنین با خوش‌بینی نسبت به امور و امید به اینکه از طریق بالابردن توانایی‌های خود در برابر سختی‌ها و مشکلات پیش‌رو می‌توانند به رشد و تعالی خود و سازمان کمک نمایند؛ اما از آنجاکه در تحقیق حاضر این فرضیه تأیید نشد، با توجه به اهمیت موضوع می‌تواند تحقیقات بیشتری در این حیطه انجام شود.

پیشنهادها

در ادامه با توجه به نتیجه‌گیری تحقیق، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین کشورمان به جای به‌کارگیری الگوهای اروپایی و مدل‌های غربی، فرهنگ اسلام و مدیریت اسلامی را در سازمان مربوط به خود نهادینه کنند. مدیریت در جامعه اسلامی باید به اصول دینی پایبند باشد و در گفتار و عمل خویش مطابق دستورات و تعالیم و ارزش‌های اسلامی عمل کند. در جامعه اسلامی مدیران و مسئولین به‌منظور دستیابی به تعالی سازمانی، می‌بایست در سازمان مربوط به خود، جوّ سازمانی را مبتنی بر ارزش‌ها و معیارهای اسلامی ایجاد کنند تا مدیران و کارکنان بتوانند با تقویت اعتقادات خود، در گفتار و کردار، بر اساس دستورات اسلامی عمل کنند؛ چراکه تقویت ایمان و اعتقادات در فرد می‌تواند او را در جهت کمال و تعالی هدایت کند و همچنین تعالی سازمانی را محقق سازد؛ بنابراین مدیر هر سازمان با مهیا کردن جوّی که در آن به نهادینه‌شدن ایمان به خدا، پیامبران و معاد در کارکنان کمک می‌کند، می‌تواند زمینه ایجاد تعالی سازمانی را فراهم کند. همچنین پیشنهاد می‌شود برای تحقق تعالی سازمانی، کارکنان روابط خویش با دیگران را مدیریت کنند؛ به‌طوری‌که از سوءظن نسبت به دیگران بپرهیزند، از غیبت‌کردن، تهمت‌زدن و عیب‌جویی خودداری کنند، به بین‌یکدیگر صلح ایجاد کنند و با عدم کینه‌توزی و دشمنی، به ایجاد هرچه بیشتر وحدت و همدلی کمک کنند. علاوه بر این رفتار کارکنان باید به‌گونه‌ای باشد که از بدان‌دوری کنند و با پرهیزکاران و مؤمنان ارتباط مؤثر برقرار سازند و برای آن‌ها حفاظت از حقوق و آبروی دیگران و به‌جا گذاشتن نام نیک، از اهمیت بسزایی برخوردار باشد. به‌منظور تحقق تعالی سازمانی، هریک از کارکنان سازمان باید وظایف و نقش‌هایی را بر عهده بگیرند و اصولی را رعایت کنند؛ نخست اینکه از هوای نفس یا به تعبیر قرآن از نفس اماره خود پیروی نکنند و در هر کاری تفکر و تعقل کنند و با بصیرت و آگاهی به انجام امور شغلی خود بپردازند. نظم و برنامه‌ریزی، دوراندیشی و آینده‌نگری، سعی و تلاش در انجام امور در کنار صبر و شکیبایی از نکات مثبت و مورد تأکید در تعالیم اسلامی است.

در این پژوهش سعی شد تا به بررسی و شناسایی شاخص‌ها و ابعاد مرتبط با سرمایه‌های انسانی، معنوی، روان‌شناختی و همچنین تعالی سازمانی از دیدگاه قرآن پرداخته و عوامل متناسب با

آن‌ها ارائه شود؛ بنابراین با عنایت به نتایج پژوهش، به مدیران و کارکنان سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود با به‌کارگیری شاخص‌های مورد مطالعه در این تحقیق، به ایجاد زمینه برای تعالی سازمانی کمک کنند؛ اما چگونگی پیاده‌سازی و به‌کارگیری مدل، نیاز به کار و پژوهش بیشتری دارد؛ در نتیجه پیشنهاد می‌شود سایر پژوهشگران که تمایل به مطالعه در این زمینه دارند، بیشتر جنبه عملی و نحوه پیاده‌سازی تعالیم اسلامی در سازمان‌ها از دیدگاه قرآن را مد نظر قرار دهند. با توجه به اثبات نقش مهم سرمایه انسانی و سرمایه معنوی در افزایش تعالی سازمان، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران عوامل مؤثر بر سرمایه‌های یادشده را در سطح سازمان مورد بررسی قرار دهند. همچنین با توجه به ردّ تأثیر سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن در تعالی سازمان، پیشنهاد می‌شود این بخش از پژوهش در سازمان‌های دیگر و با جامعه آماری بیشتر مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود این پژوهش را در سطوح مختلف سازمان‌ها و در جامعه‌ای وسیع‌تر مورد ارزیابی قرار دهند و به بررسی رابطه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با تعالی سازمانی بپردازند.

منابع

- قرآن (ترجمه ناصر مکارم شیرازی).
- آذر، جبرائیل (۱۳۹۶). "تعیین رابطه سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی با ساختار سازمانی در بانک کشاورزی استان اردبیل". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشکین شهر.
- اسماعیلی‌شاد، بهرنگ، و دیگران (۱۳۹۲). "بررسی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر اعضای هیأت علمی جهت استقرار دانشگاه اسلامی". مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال دوم، ش ۱ (بهار و تابستان): ۳-۲۱.
- افخمی اردکانی، مهدی؛ توکلی، عبدالله (۱۳۹۵). "توسعه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در پرتو سبک زندگی اسلامی". مطالعات اسلام و روان‌شناسی، سال دهم، ش ۱۹ (پاییز و زمستان): ۳۱-۵۶.
- انصاری‌فرد، محمدرضا (۱۳۹۵). "بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در تعالی معنوی کارکنان (مورد مطالعه: دادگستری استان اردبیل)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- حبیبی، آرش؛ عدن‌ور، مریم (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی. تهران: جهاد دانشگاهی.
- حسن‌پور امیری، مطهره (۱۳۹۳). "تأثیر سرمایه‌های انسانی، اجتماعی، روان‌شناختی و مالی بر قصد کارآفرینانه با متغیر تعدیل‌گر سبک‌شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد MBA، دانشکده مدیریت، دانشگاه سمنان.
- رحیمی، احسان؛ زارعی متین، حسن؛ پرکان، حسین (۱۳۹۷). "تبیین مفهوم عقل و عقل-ورزی از منظر روایات به‌عنوان مبنایی برای سرمایه‌های سازمان (انسانی، اجتماعی، روان‌شناختی، معنوی)". مدیریت سرمایه اجتماعی، سال پنجم، ش ۴ (زمستان): ۵۷۹-۶۰۳.
- رستگار، عباس‌علی، و دیگران (۱۳۹۸). "بررسی نقش سرمایه معنوی بر تاب‌آوری سازمانی با تأکید بر میانجی‌گری جو اخلاقی". مدیریت سرمایه اجتماعی، سال ششم، ش ۱ (بهار): ۱-۲۲.

- عربشاهی کریزی، احمد (۱۳۹۳). "طراحی و تبیین مدل سازمان متعالی با رویکرد اسلامی (مورد مطالعه: مؤسسات آموزش عالی شهر مشهد)". رساله دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور مرکز.
- غریب، عباس، و دیگران (۱۳۹۶). "بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه مازندران)". فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال هفتم، ش ۳ (پاییز): ۲۹۹-۳۱۶.
- فیض‌پور، مجید (۱۳۹۱). "تأثیر ارزش‌های اسلامی بر تعالی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پالایش گاز شهید هاشمی نژاد)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- قاسمی‌زاد، علیرضا؛ بهنامی‌فر، فرزانه (۱۳۹۸). "شناسایی مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی دانشجویان از دیدگاه اسلام". مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، سال چهارم، ش ۱ (بهار): ۱۱۷-۱۴۴.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ آقاوردی، بابک (۱۳۹۲). "نقش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در تعالی سازمانی". پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال پنجم، ش ۱ (بهار و تابستان): ۸۷-۹۴.
- گلپور، محسن؛ خلج، فرزانه؛ تاجیک، فرزانه (۱۳۹۴). "نقش سه آسیب‌هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری". مشاوره شغلی و سازمانی، سال هفتم، ش ۲۴ (پاییز): ۵۱-۷۲.
- مجیدی گوگ‌تپه، سیما (۱۳۹۷). "بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی و سرمایه فکری بر تعالی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهرستان اردبیل)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، مؤسسه آموزش عالی نوین اردبیل.
- محمدی، ابوالفضل؛ علایی‌زاده، محمود؛ محمدی، مهدی (۱۳۹۴). "بررسی پایه‌های نظری تعالی فرد در سازمان از دیدگاه قرآن". مدیریت اسلامی، سال بیست‌وسوم، ش ۴ (زمستان): ۱۳۵-۱۵۳.

- مرادی، محمد (۱۳۹۴). "الگوی مفهومی سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی". *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال پنجم، ش ۱ (پاییز و زمستان): ۴۱-۶۱.
- وحیدی، زهره؛ جعفری هرندی، رضا (۱۳۹۶). "پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی براساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های نگرش معنوی". *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*، سال سوم، ش ۲ (تابستان): ۵۱-۶۴.
- ئیلخانی، مزگان (۱۳۹۴). "بررسی تعقل و کرامت انسان از منظر قرآن و معصومین(ع)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- Bontis, N.; Keow, W. C. C.; Richardson, S. (2000). "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries". *Journal of intellectual capital*, Vol. 1, No. 1: 85-100.
- De Leaniz, P. M. G.; Del Bosque, I. R. (2013). "Intellectual capital and relational capital: The role of sustainability in developing corporate reputation". *Intangible Capital*, Vol. 1, No. 9: 262-280.
- Jankalová, M. (2013). "Conceptions based on definition of business factors of successfulness for the support of reaching the excellence of enterprise subjects". *Procedia-social and behavioral sciences*, Vol. 81: 531-535.
- Klein, D. A.; Prusak, L. (1994). *Characterizing intellectual capital: Center for Business innovation*. New York: Ernst & Young LLP Working Paper.
- Luthans, F., et al. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology*, Vol. 60, No. 3: 541-572.
- Schultz, T. W. (1961). "Investment in human capital". *The American economic review*, Vol. 51, No. 1: 1-17.
- Wang, Y.; Liu, S. (2016). "Education, human capital and economic growth: Empirical research on 55 countries and regions (1960-2009)". *Theoretical Economics Letters*, Vol. 6, No. 2: 347-355.
- Youssef, C. M.; Luthans, F. (2007). "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience". *Journal of management*, Vol. 33, No. 5: 774-800.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی