

ارزیابی نقش معنویت در محیط دانشگاه به عنوان عاملی اثربخش بر ارتقای سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی

دکتر سیروس قنبری *

رقیه بهشتی‌راد **

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش معنویت در محیط دانشگاه بر سرمایه اجتماعی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه انجام شده است. با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی، ۱۴۲ نفر از اعضای هیأت علمی با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم به طور تصادفی برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه معنویت در محیط کار بر پایه مدل میلیمان و همکاران و سرمایه اجتماعی بر پایه مدل گوشال و نبیت استفاده شده است. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که بین معنویت در محیط کار با عناصر سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. مؤلفه‌های کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌توانند به طور مثبت و معناداری عناصر ساختاری، شناختی و رابطه‌ای را پیش‌بینی کنند. همچنین نتایج نشان داد که بیشترین تغییرات واریانس تبیین شده توسط ابعاد معنویت در محیط کار مربوط به عنصر شناختی می‌باشد. در نتیجه می‌توان بیان کرد که وجود معنویت در محیط کار باعث ارتقای سرمایه اجتماعی منابع انسانی می‌شود.

واژگان کلیدی: معنویت در محیط دانشگاه، سرمایه اجتماعی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه ارومیه.

* دانشیار گروه علوم تربیتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه بوعلی سینا (مسئول مکاتبات):
Siroosghanbari@yahoo.com

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به طور فزاینده‌ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند و در نتیجه بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوه متمایز کننده‌ای متمرکز کنند. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکز به سمت کارکنان می‌تواند راهبردی خوب در ترکیب سازمان باشد (تیموسی^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه الگوی جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). ورود مفاهیمی همچون اخلاق، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنا جویی در کار، صلح و هماهنگی و نوع‌دوستی در پژوهش‌ها و محیط‌های سازمانی، همه حکایت از ظهور الگویی جدید دارند. به عقیده بسیاری از محققان الگویی جدید که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب و علوم شناختی می‌باشد و در واقع عکس‌العملی به الگوی خشک و مکانیستی مدرن است الگوی «معنویت در محیط کار»^۲ می‌باشد که دربرگیرنده مفاهیمی چون سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و ارضای انجام کار برای کارکنان و سازمان است. نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و سازمان‌های کنونی در صورتی می‌توانند موفق باشند که پاسخگوی نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان باشند (کال و شریواتوف^۳، ۲۰۰۳؛ فرای^۴، ۲۰۰۵). این مفهوم برای سازمان در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد (مقیمي و همکاران، ۱۳۸۶). مهم‌تر از همه، معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد (رضایی منش و کرمانشاهی، ۱۳۸۹). با توجه به اهمیت نقش دانشگاه‌ها در توسعه همه جانبه و پایدار جوامع، باید عنوان کرد که دانشگاه‌ها هم در پیدایش تحولات و هم در پاسخگویی به نیازهای ناشی از تحولات گوناگون جامعه نقش اساسی بر عهده دارند. برای تحقق این رسالت عظیم، رهبران دانشگاهی در تدوین بینش و بصیرت سازمانی باید به عشق

1. Timossi
2. Workplace Spirituality
3. Kale & Shrivastava
4. Fry

و نوع دوستی، توجه کنند و بنیان مشارکت و احساس عضویت و ارتباطات انسانی مثبت را در بین اعضای هیأت علمی فراهم آورند و به احساسات و عواطف و روح و روان افراد به منظور به کارگیری قابلیت‌های بالقوه‌شان در جهت رشد و پرورش خلاقیت توجه کنند. لذا معنویت محیط کار به عنوان یک حوزه مطالعاتی و تحقیقاتی اهمیت خاص و فوق العاده‌ای دارد؛ زیرا دارای ارتباط قوی با سعادت و سلامت و بهره‌وری انسان، سازمان و جامعه می‌باشد. بنابر این پرداختن به معنویت در محیط کار می‌تواند به مثابه پرتاب نوری در مسائل مدیریتی و روند رهبری در محل کار و سازمان باشد. در این زمینه هوارد^۱ (۲۰۰۲) اعتقاد دارد که مطالعه معنویت در محل کار تحریک‌آمیز است و پژوهش در زمینه آن می‌تواند راهگشای ابعاد جدید در مسائل مدیریتی باشد.

از سوی دیگر با وقوع انقلاب فناوری اطلاعات، جامعه اطلاعاتی و شبکه‌ای و نیز پیشرفت سریع فناوری برتر از دهه ۱۹۹۰ میلادی، الگوی رشد اقتصاد جهانی، نیز تغییر اساسی کرده است و امروزه دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه محسوب می‌شود. در اقتصاد مبتنی بر دانش، محصولات و سازمان‌ها، بر اساس دانش زندگی می‌کنند و می‌میرند. در این میان موفق‌ترین سازمان‌ها آنهایی هستند که از این دارایی ناملموس به نحو بهتر و سریع‌تری استفاده کنند. در این زمینه سرمایه اجتماعی^۲ به عنوان دارایی نامشهود سازمانی نقش انکارناپذیری در موفقیت سازمان‌هایی دارد که می‌خواهند در محیط‌های متلاطم امروزی به موجودیت خود ادامه بدهند (ویل^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). به علاوه سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی است که می‌تواند برای سازمان‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر، مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند، زیرا خلق دانش سازمانی و یادگیری سازمانی مستلزم تسهیم دانش است که پیش نیاز آن نیز وجود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین اعضای سازمان است (فیلد، ۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی، به نوبه خود برای افراد و جوامع، نتایج مثبتی از جمله سازگاری با محیط را به همراه داشته است (برانی^۴، ۲۰۰۹). این مسئله برای کارکنان حائز اهمیت به نظر می‌رسد، زیرا که در یک شبکه ارتباطی، مدام در تعامل با دیگران هستند. از این رو سازگاری کارکنان با محیط، بسیار حیاتی جلوه می‌کند. با توجه به اهمیت مسائل

1. Howard
2. Social Capital
3. Weil
4. Brunie

مطرح شده، در این پژوهش سعی شده است که به ارزیابی نقش معنویت در دانشگاه به عنوان عاملی اثربخش بر ارتقای سرمایه اجتماعی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه پرداخته شود.

معنویت در محیط دانشگاه

امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند (مارکوز^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). موریس^۲ (۲۰۰۹) عقیده دارد رضایت شغلی، اعتماد و اخلاق کاری در اکثر محیط‌های کاری نایاب شده است. بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و موارد مشابه موجب تضعیف روحیه کارکنان و نوعی سردرگمی معنوی در کارشان شده است (کینجرسی و اسکرپنیک^۳، ۲۰۱۱). در واقع این اقدامات که مبتنی بر الگوی مکانیستی و عقلایی مدرن بوده است، نتوانسته خواسته‌های کارکنان را برآورده سازد (لوندین^۴ و همکاران، ۲۰۱۳). جهانی شدن، حرکت به سمت سازمان‌های دانشی، رشد تقاضاهای کارکنان برای محیط‌های کاری غنی و پرورش دهنده و نیز کار معنادار، این فشارها را بیشتر کرده است. در حقیقت به نظر می‌رسد کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از پاداش‌های اقتصادی هستند. برخی از محققان عقیده دارند که نوعی تنش اساسی بین اهداف عقلایی و تکامل معنوی در سرتاسر محیط‌های کاری به وجود آمده است (اسچراگ^۵، ۲۰۰۰). صاحب نظران مدیریت، مفهوم معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار بندد (تیشلت^۶ و همکاران، ۲۰۰۲)؛ توئیگ^۷ و همکاران، ۲۰۰۱). در واقع قلمرو مدیریت و سازمان چه به لحاظ نظری و چه عملی تحت تأثیر نیروی قدرتمندی به نام میل به معنویت قرار گرفته است (شیخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۸۷). بدین ترتیب، روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در سازمان، با تمام شک و

1. Marques

2. Morris

3. Kinjerski & Skrypnik

4. Lunddean

5. Schrage

6. Tishlet

7. Twigg

تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیر قابل اجتناب است. معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسان است و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶؛ گارسیازمور^۱، ۲۰۰۳). نیل و بایرمن (۲۰۰۳) معتقدند که معنویت، احساس وابستگی و درهم تنیدگی عمیق و به شدت شهودی، بین انسان و جهانی است که در آن زندگی می‌کند. در حقیقت معنویت ترکیبی از فلسفه اصلی زندگی ما و ارزش‌ها و اعمال ماست. در تعریفی نسبتاً جامع و دقیق‌تر، معنویت را به عنوان تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، موجودات غیرانسانی و نیروی برتر یعنی خدا، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست و جویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند (گارسیازمور، ۲۰۰۳). این سازه در برگزیده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی و درک ارزش‌های عمیق در کار، ارتباط مؤثر با خویشتن و کار با معنا است (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۲؛ اشمس و دوچن^۲، ۲۰۱۰). وجود معنویت در کار نوعی یکپارچگی بین زندگی بیرونی و درونی در سازمان به وجود می‌آورد که در نهایت افزایش علاقه، عملکرد و رضایت فرد را در بر دارد (نیل و بایرمن، ۲۰۰۳؛ جریکوچ و گیاکالن^۳، ۲۰۰۴؛ بوسچ^۴، ۲۰۰۹). در این زمینه می‌یر^۵ (۲۰۰۸) اعتقاد دارد که معنویت در محیط کار، نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده‌ای برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باورهای شخصی است. همچنین میتروف و دنتون^۶ (۱۹۹۹) معنویت در محیط کار را جست و جوی هدف نهایی در سازمان و عمل کردن بر اساس این هدف معرفی می‌کنند. در نهایت می‌توان گفت که معنویت در محیط کار تجربه‌ای از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در فرایند کاری مشارکت می‌کنند که با خوش بینی و حس نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایشی عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (مارکز^۷ و همکاران، ۲۰۰۸).

1. Garcia-Zamor
2. Ashmos & Duchon
3. Jurkiewicz & Giacalone
4. Bosch
5. Mayer
6. Mitroff & Denton
7. Marques

ابعاد معنویت در محیط دانشگاه

میلیمان^۱ و همکارانش (۲۰۰۳) با بررسی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مدل مفهومی را طراحی کردند که در ادامه به ابعاد آن اشاره می‌شود:

کار با معنا^۲: این بعد که در سطح فردی مطرح است شامل لذت بردن از کار و کسب نیرو و انرژی از کار می‌شود. در این بعد کار به افراد معنا و هدف می‌بخشد. کار با معنا بر این فرض استوار است که هر فرد برای انجام فعالیت‌های انگیزه، تمایل و علاقه دارد که به زندگی او و دیگران معنی بیشتری می‌بخشد.

احساس یکپارچگی^۳: این بعد که در سطح گروهی مطرح است شامل احساس پیوند و همبستگی با همکاران و حمایت کارکنان از یکدیگر می‌شود. این بعد از کار پیوند با دیگران با هدف مشترک را به افراد می‌دهد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد، یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این بین خود درونی هر فرد با خود بیرونی دیگران رابطه وجود دارد. این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری می‌باشد.

همسویی با ارزش‌های سازمان^۴: این بعد که در سطح سازمانی مطرح است، شامل پیوند و همبستگی با اهداف، شناسایی مأموریت و ارزش‌های سازمان است. این بعد به کارکنان حمایت و مراقبت از سازمان را می‌دهد. همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹؛ اشمس و دوچن، ۲۰۰۰؛ میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳). در بین سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۰ پژوهش‌های متعددی در زمینه معنویت در محیط کار انجام شده است که نتایج آنها نشان می‌دهد معنویت در محیط کار رابطه مثبت و معنی داری با سایر متغیرهای موجود در سازمان (رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد سازمانی) دارد. یکی از متغیرهایی که معنویت در محیط کار می‌تواند با آن رابطه مثبت و معنی دار داشته باشد مفهوم سرمایه اجتماعی است.

1. Milliman

2. Meaningful Work

3. Sense of Community

4. Alignment with the organization's Values

سرمایه اجتماعی

در جوامع امروزی علاوه بر سرمایه‌های فیزیکی، انسانی و اقتصادی نوع دیگری از سرمایه مورد بحث قرار می‌گیرد که سرمایه اجتماعی نامیده می‌شود. میزان و نحوه تعاملات کنشگران اجتماعی که امروزه از آن به عنوان سرمایه اجتماعی یاد می‌کنند از مهم‌ترین موضوعات مورد بررسی جامعه‌شناسان است (لایر^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). در سال‌های اخیر، سرمایه اجتماعی به مفهومی بسیار مرسوم و چند بعدی در علوم اجتماعی و تأثیر گذار در بسیاری از حوزه‌های جامعه مبدل شده است و در ادبیات مرتبط با توسعه نیز جایگاه ویژه یافته است، به گونه‌ای که برخی آن را حلقه مفقوده توسعه می‌دانند. با این استدلال که افرادی که از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار هستند تمایل بیشتری به زندگی سالم و شادتر و شرکت در فعالیت‌های اجتماعی در جوامع را دارند (موحد و همکاران، ۱۳۸۷؛ ویل و همکاران، ۲۰۱۱). سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (میتشل و بوسرت^۲، ۲۰۰۷). سرمایه اجتماعی موضوعی بین رشته‌ای است که نقش آن تسهیل ارتباطات انسانی است (کلمن^۳، ۲۰۰۹). سرمایه اجتماعی از مفاهیمی است که با به بن بست رسیدن نظم بوروکراتیک در ساماندهی امور اجتماعی توجه صاحب نظران و اندیشمندان اجتماعی را به خود جلب کرده است (مک کنزی^۴ و همکاران، ۲۰۰۸). سازمان‌ها تا زمانی که برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند. این اصل حاصل نمی‌شود مگر اینکه زمینه دستیابی به ارتقاء سرمایه اجتماعی امکان پذیر باشد (فرانسس^۵، ۲۰۱۰). بنابر این برای رشد و توسعه که پیش نیاز اساسی آن بهبود عملکرد سازمان‌ها است، باید متغیرهای سرمایه اجتماعی شناخته شود و به بهترین نحو ممکن مورد بهره‌برداری قرار گیرد (سنلگروف و همکاران^۶، ۲۰۰۹). سرمایه اجتماعی با در خدمت مردم بودن برای برای چگونگی ارتباط با دیگران، به نوبه خود برای افراد و جوامع نتایج مثبتی از جمله سازگاری با محیط را به همراه داشته است (برین، ۲۰۰۹). اولین بار مفهوم سرمایه اجتماعی را شخصی به نام هانی فان^۷ در سال ۱۹۱۶ در مقاله‌ای درباره آموزش و

1. Lyer
2. Mitchell & Bossert
3. Cloeman
4. Mackenzie
5. Francis
6. Snelgrove et al
7. Heni Fan

پرورش ایالت ویرجینیای آمریکا به کار برد (کاظمی، ۱۳۸۷). نظریه هانی فان برای نیم قرن مسکوت ماند تا در سال ۱۹۶۱ جاکوبز^۱ در اثر خود به نام «زندگی و مرگ شهرهای بزرگ آمریکایی» از سرمایه اجتماعی بحث کرد و نقش آن را در ارتباط با حفظ نظافت، برخورد با جرم و جنایت خیابانی در محدوده‌های حومه و قدیمی شهری مطرح ساخت (شریفیان ثانی و ملکی سعید آبادی، ۱۳۸۵). پس از آن لوری^۲ اقتصاددان، اصطلاح سرمایه اجتماعی را در دهه ۱۹۷۰ برای توصیف مشکل توسعه اقتصاد درون شهری به کار برد (فوکویاما^۳، ۱۳۸۵). پس از آنها اولین توضیح و تفسیر یکپارچه این اصطلاح را بوردیو در سال ۱۹۷۲ ارائه کرد. بوردیو^۴ (۱۹۸۶) سرمایه اجتماعی را انباشت منابع بالقوه و بالفعلی که مربوط به مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده، همراه با شناخت و آگاهی است تعریف کرده است (آدام و رونسویک^۵، ۲۰۰۳؛ ساسی انگ^۶، ۲۰۰۹). بوردیو (۱۹۸۶) بر این باور است که میزان سرمایه اجتماعی که هر فرد دارد بسته به شبکه ارتباطات وی می‌تواند به طور مؤثری تغییر یابد (شریفیان ثانی و ملکی سعید آبادی، ۱۳۸۵). پس از بوردیو و در دهه ۱۹۸۰ کلمن^۷ فصل مهمی از کتاب «بنیان‌های نظریه اجتماعی» را به بحث سرمایه اجتماعی اختصاص داد و در سراسر کتاب نیز به توضیح عناصر و اجزای آن پرداخت (پیراهری، ۱۳۸۸). به اعتقاد کلمن سرمایه اجتماعی از طریق کارکردش تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی یک هستی منفرد نیست، بلکه تنوعی از هستی‌های متفاوتی است که دارای دو خصوصیت مشترک هستند. همگی دارای وجوهی از ساختار اجتماعی هستند و همگی کنش‌های خاصی از افراد داخل ساختار را تسهیل می‌کنند (فوجی ساوا و همکاران^۸، ۲۰۰۹). در ادبیات مدیریت، سرمایه اجتماعی به دو شکل سرمایه اجتماعی افقی و عمودی دیده می‌شود. سرمایه اجتماعی افقی ناشی از روابط میان افراد و گروه‌ها است، که در شکل مشارکت در شبکه‌های اجتماعی رسمی و سطح اعتماد بین فردی تجلی می‌یابد، که می‌تواند موجب بهبود وضعیت سلامت، فراهم کردن منابع اجتماعی از طریق ایجاد شبکه‌های افراد و ترویج رفاه شود. سرمایه اجتماعی عمودی ناشی از ارتباط افراد و گروه‌ها با قدرت‌های مختلف،

1. Jacobs
2. Louri
3. Fokoyama
4. Bourdieu
5. Adam & Roncevic
6. Sothy Eng
7. Coleman
8. Fujisawa et al

منابع و موقعیت‌های اجتماعی است که در درجه اول سلامت مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهد و شامل شاخص‌های رفتاری برای توصیف سلامت افراد می‌باشد (بورگونوی^۱، ۲۰۱۰؛ اینگستروم و همکاران^۲، ۲۰۰۸).

عناصر سرمایه اجتماعی

گوشال و نیت^۳ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را منبع حقیقی و بالقوه‌ای می‌دانند که از طریق شبکه ارتباطات داخلی و بیرونی هر فرد یا یک واحد جمعی به دست می‌آید. در واقع سرمایه اجتماعی را به عنوان یک دارایی رابطه‌ای به شمار می‌آورند (رحمان سرشت، ۱۳۸۶). گوشال و نیت با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند که در زیر به توضیح آن داده می‌شود:

عنصر ساختاری: این عنصر به الگوی کاری تماس‌های بین افراد اشاره دارد. ما در این عنصر با جنبه‌هایی از قبیل روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای، و سازمان مناسب روبه‌رو هستیم. روابط شبکه‌ای بین افراد به مجاری روابط بین افراد که میزان سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می‌دهد، اشاره دارد. پیکربندی شبکه‌ای به میزان تراکم روابط اشاره می‌کند به طوری که روابط با تعداد تماس‌های کم، در مقابل روابط متراکم با تعداد تماس‌های بالا مزایای اطلاعاتی بیشتری دارد. این عنصر می‌تواند بر سرمایه فکری اثر بگذارد. سازمان مناسب، به ایجاد شبکه بالقوه برای اینکه افراد و اطلاعات آنها در دسترس همه افراد سازمان باشد، اشاره دارد. به طور کلی این عنصر حوزه‌ای را بررسی می‌کند که در آن افراد در سازمان به هم مرتبط می‌شوند.

عنصر شناختی: این عنصر به منابعی اشاره دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. ما در این عنصر با جنبه‌هایی از قبیل زبان و کدهای مشترک و داستان‌های مشترک روبه‌رو هستیم. منظور از زمینه زبان و کد مشترک، ایجاد چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیر ما از محیط است. داستان‌های مشترک به بحث و تبادل نظر بین اعضا که بستری مناسب برای تبادل تجربه بین افراد به وجود می‌آورد، اشاره دارد.

عنصر رابطه‌ای: این عنصر اشاره دارد به روابط شخصی بین هر یک از اعضا سازمان براساس پیش فرض‌هایی که بر پایه تعاملات گذشته در ذهن داشته‌اند. به عبارت دیگر به درک متقابل میان کارکنان بر مبنای سرگذشت‌های مشترک اشاره دارد. در این عنصر ما با جنبه‌هایی از قبیل اعتماد، هنجارها، انتظارات و الزامات و هویت روبه‌رو هستیم. در بحث در زمینه اعتماد اشاره دارد به اعتماد و آرامش خاطر افراد از تبادل اطلاعات و تعاملات که با سایر اعضا دارند. هنجارها اشاره دارد به هنجارهای اجتماعی مورد قبول اعضا که زمینه پرورش روحیه پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری و روحیه انتقاد‌پذیری در میان اعضا سازمان می‌شود. این عنصر رابطه‌ای، پایه‌ای محکم برای ایجاد سرمایه فکری است. الزامات و انتظارات اشاره دارد به حس تعهد و وظیفه شناسی در برابر سازمان که حس همکاری بیشتر و تلاش برای پیشبرد و رسیدن به اهداف سازمان را در افراد تقویت می‌کند. هویت اشاره دارد به فرایندی که در آن افراد حس یکی بودن، حس یک گروه بودن می‌کنند که این، زمینه را برای تبادل دانش فراهم می‌کند (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵؛ زیرسج، ۲۰۰۵؛ میتچل و بوسرت^۲، ۲۰۰۷؛ چانگ و چانگ^۳، ۲۰۰۸؛ برین و بوسرت^۴، ۲۰۰۹). در یک نگاه کلی می‌توان بیان کرد که عنصر ساختاری به ویژگی‌های شبکه‌های غیررسمی، عنصرشناختی، به زمینه‌هایی که در آن‌ها رویدادهای شبکه شناخته شده است و عنصر رابطه‌ای، به پویایی‌های متقابل شخصی در شبکه‌های غیر رسمی توجه دارد (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸).

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد.
۲. بین ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر ساختاری رابطه وجود دارد.
۳. بین ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر شناختی رابطه وجود دارد.
۴. بین ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر رابطه‌ای، رابطه وجود دارد.

1. Ziersch
2. Mitchell & Bossert
3. Chuang & Chuang
4. Brune & Bossert

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی- پیمایشی و طرح پژوهشی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر شامل ۳۷۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم طبقه، ۱۴۲ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است.

جدول (۱) توزیع نمونه به تفکیک دانشکده محل اشتغال پاسخگویان

دانشکده	ادبیات	علوم	کشاورزی	اقتصاد	دامپزشکی	تربیت بدنی	فنی و مهندسی	منابع طبیعی	جمع
فراوانی	۲۶	۲۵	۲۷	۱۲	۱۳	۸	۲۴	۷	۱۴۲
درصد	۱۸/۲	۱۷/۶	۱۹/۱	۸/۵	۹/۲	۵/۶	۱۶/۹	۴/۹	۱۰۰

روش‌های آماری مورد استفاده در سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری شده است:

الف. پرسشنامه معنویت در محیط کار: پرسشنامه مذکور بر اساس ابعاد معنویت در محیط کار میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳) تدوین شده است که با کمی تغییرات برای اعضای هیأت علمی، توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه بیست گویه دارد و به گونه‌ای تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، معنویت در محیط کار را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/86$ به دست آمد.

ب. پرسشنامه سرمایه اجتماعی: پرسشنامه مذکور بر پایه مدل ناهایت و گوشال (۲۰۰۰) تدوین شده است که با کمی تغییرات برای اعضای هیأت علمی توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد و به گونه‌ای تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت سرمایه اجتماعی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه $\alpha=0/87$ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آماره z K-S	سطح معنی داری
معنویت در محیط کار	۳/۱۳	۰/۶۱	-۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۴۷	۰/۹۷
کار با معنا	۳/۰۷	۰/۷۷	-۰/۰۱	-۰/۱۲	۱/۱۴	۰/۱۴
احساس یکپارچگی	۳/۳۱	۰/۸۱	-۰/۲۱	-۰/۱۱	۱/۱۱	۰/۱۷
همسویی با ارزش‌های سازمان	۳/۰۲	۰/۷۲	۰/۱۵	-۰/۶۵	۱/۱۵	۰/۱۴
سرمایه اجتماعی	۳/۱۸	۰/۵۶	-۰/۰۱	-۰/۶۱	۰/۷۳	۰/۶۵
عنصر ساختاری	۳/۱۵	۰/۷۵	۰/۰۹	-۱/۰۱	۰/۵۶	۰/۷۴
عنصر شناختی	۳/۱۶	۰/۷۴	۰/۰۲	۰/۰۱	۱/۴۶	۰/۰۴
عنصر رابطه ای	۳/۲۱	۰/۶۲	-۰/۱۶	-۰/۴۹	۱/۱۲	۰/۱۶

فرضیه اول: بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
معنویت در محیط کار	۱							
کار با معنا	۰/۸۸**	۱						
احساس یکپارچگی	۰/۸۹**	۰/۸۵**	۱					
همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۵۷**	۰/۲۰*	۰/۲۰*	۱				
سرمایه اجتماعی	۰/۸۰**	۰/۸۲**	۰/۸۴**	۰/۱۹*	۱			
عنصر ساختاری	۰/۴۹**	۰/۵۴**	۰/۵۸**	۰/۰۲	۰/۸۰**	۱		
عنصر شناختی	۰/۷۴**	۰/۷۸*	۰/۸۰**	۰/۱۴	۰/۸۲**	۰/۴۶**	۱	
عنصر رابطه ای	۰/۷۰**	۰/۶۶**	۰/۶۴**	۰/۳۴**	۰/۷۷**	۰/۴۱**	۰/۵۱**	۱

**p<0. 01 *p<0. 05

بر اساس نتایج جدول (۳)، رابطه معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی (۰/۸۰)، عنصر ساختاری (۰/۴۹)، عنصر شناختی (۰/۷۴) و عنصر رابطه‌ای (۰/۷۰) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می‌باشد. همچنین رابطه مؤلفه‌های کار با معنا (۰/۸۲)، احساس یکپارچگی (۰/۸۴) و همسویی با ارزش‌های سازمان (۰/۱۹) با سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ مثبت و معنی دار می‌باشد.

فرضیه دوم: بین ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر ساختاری رابطه وجود دارد.

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر ساختاری

P	t	β	R^2	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۲	۱/۲۷	۰/۱۷						کار با معنا
۰/۰۰۱	۳/۴۶	۰/۴۶	۰/۳۶	۰/۶۰	۰/۰۰۰	۲۵/۹۰	ساختاری	احساس یکپارچگی
۰/۱۱	-۱/۵۸	-۰/۱۱						همسویی با ارزش‌های سازمان

بر اساس نتایج جدول (۴) مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر ساختاری برابر با ۲۵/۹۰ که در سطح ($P=۰/۰۰۰$) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۳۶ از واریانس عنصر ساختاری با ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نتایج ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچگی ($\beta = ۰/۴۶$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار عنصر ساختاری را پیش‌بینی کند.

فرضیه سوم: بین ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر شناختی رابطه وجود دارد.

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر شناختی

P	t	β	R^2	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۰	۳/۶۱	۰/۳۴						کار با معنا
۰/۰۰۰	۵/۴۴	۰/۵۱	۰/۶۷	۰/۸۲	۰/۰۰۰	۹۶/۵۲	شناختی	احساس یکپارچگی
۰/۵۳	-۰/۶۲	-۰/۰۳						همسویی با ارزش‌های سازمان

بر اساس نتایج جدول (۵) مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر شناختی برابر با ۹۶/۵۲ که در سطح ($P=0/000$) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۶۷ از واریانس عنصر شناختی با ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نتایج ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که کار با معنا ($\beta = 0/34$) و احساس یکپارچگی ($\beta = 0/51$) می‌توانند به طور مثبت و معنی دار عنصر شناختی را پیش‌بینی کنند.

فرضیه چهارم: بین ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر رابطه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول (۶) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر رابطه‌ای

P	t	β	R^2	R	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۳/۴۹	۰/۴۱						کار با معنا
۰/۰۰۳	۲/۰۹	۰/۲۴	۰/۵۰	۰/۷۱	۰/۰۰۰	۴۶/۳۰	رابطه‌ای	احساس یکپارچگی
۰/۰۰۱	۳/۳۶	۰/۲۰						همسویی با ارزش‌های سازمان

بر اساس نتایج جدول (۶) مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با عنصر رابطه‌ای برابر با ۴۶/۳۰ که در سطح ($P=0/000$) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۵۰ از واریانس عنصر رابطه‌ای با ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که ابعاد معنویت در محیط کار به ترتیب، کار با معنا ($\beta = 0/41$)، احساس یکپارچگی ($\beta = 0/24$) و همسویی با ارزش‌های سازمان ($\beta = 0/20$) می‌توانند به طور مثبت و معنی دار عنصر رابطه‌ای را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

معنویت ثروتی فوق‌العاده و سازه‌ای متفاوت است، این سازه به عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل خودآگاهی و خودشناسی می‌باشد. در دهه گذشته تحقیقات فزاینده‌ای در حوزه معنویت در محیط کار صورت گرفته است که می‌توان علت آن را مشاهده تأثیر چشمگیر معنویت، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بیان کرد. این تحقیق به

منظور ارزیابی نقش معنویت در محیط دانشگاه به عنوان عاملی اثربخش بر ارتقای سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی انجام شد. سازه معنویت در محیط کار متشکل از ابعاد احساس معنا در کار، احساس همبستگی با دیگران در محیط کار و همسویی با ارزش‌های سازمان است. بنابر این ما در سنجش معنویت در محیط دانشگاه عوامل دینی و اعتقادی افراد را در نظر نگرفته‌ایم؛ چرا که افراد معمولاً علاقه‌ای برای ارائه اطلاعات در این زمینه‌ها ندارند و طرح چنین موضوعاتی احتمالاً حساسیت برانگیز خواهد بود. همان طور که مشاهده شد نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اول ارتباط مثبت و معنادار بین متغیر معنویت در محیط دانشگاه و مؤلفه‌های آن (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) با سرمایه اجتماعی و عناصر آن (شناختی، رابطه‌ای، ساختاری) را تأیید می‌کند. این نتایج بیانگر آن است که معنویت در محیط دانشگاه در سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌تواند در افزایش سرمایه اجتماعی در کارکنان نقش داشته باشد. یافته‌های پژوهش‌های فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵)، مقیمی و همکاران (۱۳۸۶)، یزدانی و همکاران (۱۳۸۹)، رضایی منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، مارکز و همکاران (۲۰۰۸) و گارسی زومر (۲۰۰۶) با نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش همسو می‌باشد و آنها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه‌ای رسیدند. در این پژوهش‌ها مشخص گردید که بین معنویت در محیط کار با خلاقیت، رفتار شهروندی سازمانی، نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی و کاهش ثبات خروج از خدمت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های دوم، سوم، چهارم پژوهش نشان داد که ابعاد معنویت در محیط دانشگاه، توان پیش‌بینی عناصر سرمایه اجتماعی (عناصر ساختاری، شناختی و رابطه‌ای) را در سطح مثبت و معناداری دارند. ضمن اینکه با توجه به داده‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه سوم، ارتباط مثبت میان معنویت در محیط دانشگاه با عنصر شناختی از عناصر سه گانه سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی استاندارد ۰/۸۲ و در نتیجه با بیشترین ضریب تعیین رابطه نسبت به عناصر دیگر، در حدود (۰/۶۷) نشان داد که ۰/۶۷ درصد از تغییرات عنصر شناختی توسط ابعاد معنویت در محیط دانشگاه قابل تبیین و پیش‌بینی می‌باشد. هم چنین نتایج نشان داد که ابعاد معنویت در محیط دانشگاه، شناختی نسبت به عناصر رابطه‌ای و ساختاری، بر روی عنصر بیشترین تأثیر را می‌گذارند. به طور کلی نتایج حاصل از مطالعه،

فرضیه‌های تحقیق را به طور تجربی تأیید می‌کند. بنابر این یکی از راه‌های ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی، تقویت معنویت در محیط کار می‌باشد. تشویق، ترویج و تقویت معنویت در محیط کار را می‌توان در دو سطح فردی و سازمانی بررسی کرد. در سطح سازمانی، معنویت باید در کل سازمان اعمال شود و سازمان به عنوان یک کل باید معنوی باشد. میتروف و دنتون (۱۹۹۹) که پیشنهاد دهنده این ایده هستند بیان می‌کنند که به دلیل تفاوت و تعارض‌های زیاد بین ترجیحات، علائق و گرایش‌های افراد، معنویت به جای سطح فردی باید در سطح سازمانی و با در نظر گرفتن سازمان به عنوان یک کل ترویج شود. در سطح فردی نیز بر تشویق معنویت فردی افراد تأکید می‌شود. در این حالت سازمان دیگر دارای یک نوع گرایش مشخص معنوی یا مذهبی خاص نیست و در عوض به تشویق یا برآورده ساختن نیازهای معنوی افراد توجه می‌شود (کش و گری، ۲۰۰۰). در این سطح فرض بر این است که سازمان مجموعه‌ای از افراد است که هر کدام دارای دیدگاه معنوی متفاوتی هستند و رهبران سازمان باید تنوع مذهبی افراد را درک کنند، آن را بپذیرند و زمینه شکوفایی این تنوع را فراهم سازند. بنابراین در این سطح تشویق و ترویج معنویت در محیط کار به جای کل سازمان از افراد آغاز می‌شود. لذا در سطح فردی معنویت با تشویق افراد به صحبت آزادانه درباره نظرات معنوی‌شان و کمک به آنها در جهت مرتبط ساختن این نظرات با ارزش‌های سازمان ایجاد می‌شود. بر همین اساس کریشناکومار و نک (۲۰۰۳) مدل آزادی معنوی را برای تقویت معنویت در سطح فردی ارائه کردند. در این مدل گرایش‌های مذهبی مختلف افراد پذیرفته و تشویق می‌شود و افراد می‌توانند آزادانه آنها را ابراز کنند. به عقیده این دو محقق در سازمانی که یک خط مشی در جهت آزادی معنوی وجود دارد کارکنان می‌توانند توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا کنند و علاوه بر بهبود عملکرد، فضای محیط کار را نیز دوستانه‌تر سازند. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود که هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی برای بهبود معنویت تلاش کنند. مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند. ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت نیز می‌تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه اجتماعی در سازمان شود و احساس همبستگی و وفاق کارکنان را افزایش دهد. تبیین واضح رسالت و چشم انداز سازمان برای کارکنان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های

سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان نیز می‌تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی از سوی کارکنان منجر گردد. لذا مدیران، هم باید به نیازهای معنوی افراد توجه داشته باشند و هم باید برای ایجاد جوّ سازمانی پویا و برانگیزاننده تلاش کنند. بر این اساس دانشگاه ارومیه به عنوان نماد آموزش عالی، باید سنجش و ارتقای سرمایه‌های اجتماعی اعضای هیأت علمی خود را در قالب برنامه‌های منسجم و عملیاتی برای همه واحدهای خود تعریف کرده و هدف‌گذاری نماید. چرا که در سازمان‌های خدماتی مثل دانشگاه‌ها، اعضای هیأت علمی معرف سازمان (دانشگاه) هستند و نگرش و رفتارهای آنها در کیفیت خدمات و رضایت دانشجویان تأثیر گذار می‌باشد و دانشگاه نیز از این قاعده مستثنی نیست و بی‌شک برای رسیدن به چشم‌انداز و اهداف بلند مدت خود به اساتیدی نیاز دارد که فراتر از ملزومات تعیین شده، به نقش سازمانی خود عمل نمایند و مشارکت و حضوری فعال در رویدادها و فرایندهای سازمان داشته باشند. از این رو پرداختن به عوامل مؤثر بر رشد سرمایه اجتماعی مقوله‌ای است که نادیده گرفتن آن آسیب‌های جبران ناپذیری را بر ساختار اقتصادی و منابع انسانی هر کشور بر جای خواهد گذاشت. بر این اساس و با توجه به لزوم برطرف کردن موانع و حرکت به سوی ارتقای سرمایه اجتماعی، بر مدیران دانشگاه است که در جهت شناسایی معنویت در محیط دانشگاه تلاش جدی نمایند و بدین وسیله در حداکثر استفاده و بهره‌برداری از دارایی‌های نامشهود سعی کنند.

منابع

- پیراهری، نیر (۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی در نظریات جدید، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره سوم، صص ۱۳۱-۱۱۰.
- رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۶). *تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی*، تهران: دوران، جلد دوم، ص ۲۶۶.
- رضایی منش، بهروز و کرمانشاهی، شقایق (۱۳۸۹). رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار، *فصلنامه بصیرت*، سال هفدهم، شماره ۶- صص ۸۹-۱۱۲.
- شریفیان ثانی، مریم و ملکی سعید آبادی، امیر (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی به مثابه یک سیستم پیچیده، *رفاه اجتماعی*، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۲۵-۶۵.
- شیخی‌نژاد، فاطمه و احمدی، گلنار (۱۳۸۷). مدیریت در پرتوی معنویت، تدبیر، شماره ۲۰۲، صص ۴۹-۵۳.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال دوم، شماره ۵- صص ۹۹-۱۲۱.
- فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی و واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، *فرهنگ مدیریت*، سال ۴، شماره ۱۳، صص ۳۶-۵.
- فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۵). *ارزیابی سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن*، ترجمه رستم عباس پور، تهران: انتشارات نواندیش.
- فیلد، جان (۱۳۸۶). *سرمایه اجتماعی*، ترجمه غفاری، رضا و رضایی، حسین، تهران: انتشارات آگاه.
- قلاوندی، حسن؛ سلطانزاده، وحید و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۲). الگوی علی روابط بین رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی، *فصلنامه مدیریت اجرایی*، سال پنجم، شماره ۹.
- قلیچ لی، بهروز و مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری: مطالعه موردی دو شرکت خودروسازی ایرانی، *فصلنامه مدیریت دانش*، سال ۱۹، شماره ۷۵، صص ۱۲۵-۱۴۷.
- کاظمی، ابراهیم (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

- مقیم، سید محمد؛ رهبر، امیر حسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی). فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال دوم، شماره ۳ و ۴، صص ۹۸-۸۹.
- موحد، مجید؛ عنایت، حلیمه و پورنعمت، آرش (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی زنان، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، نیمه اول، صص ۱۶۲-۱۹۰.
- یزدانی، حمیدرضا؛ کاظمی نجف‌آبادی، محمدرضا و سلیمی، غلام‌رضا (۱۳۸۹). بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۳، پیاپی ۳۶، صص ۱۳۳-۱۱۷.
- Adam, F. and Roncevic, B. (2003). Social capital: Recent debates and research trends. *Social Science Information*, 42 (2):155-183 .
- Ashmos D. P., and Duchon, D. (2010). Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure, *Journal of Management Inquiry*, 9/2, 134- 145.
- Borgonovi, F. (2010). A life-cycle approach to the analysis of the relationship between social capital and health in Britain, *Social Science & Medicine* 71: 1927-1934 .
- Bosch, L. (2009). The inevitable role of spirituality in the workplace, *Business Intelligence Journal*; 2 (1). 139-157 .
- Brune, N. E., and Bossert, T., (2009). Building social capital in post-conflict communities: Evidence from Nicaragua, *Social Science & Medicine*, 68. 885-893.
- Brunie, A., (2009). Meaningful distinctions within a concept: Relational, collective, and generalized social capital, *Social Science Research*, 38, 251-265.
- Chuang, Y. C., and Chuang, K. Y., (2008). Gender differences in relationships between social capital and individual smoking and drinking behavior in Taiwan, *Social Science & Medicine*. 67, 1321-1330.
- Cloeman J. S (2009). *Foundations of Social Theory*, Cambridge, MA: Harvard University Press, Belknap Press: 169 .
- Engstrom, K., Mattsson, F., Jarleborg, A., & Hallqvist, J. (2008). Contextual social capital as a risk factor for poor self-rated health: A multilevel analysis, *Social Science & Medicine*, 66: 2268-2280 .
- Francis, P. (2010). "Social capital at World :an:: strategic and operational Implications of the concept" *social development strategy*, World Bank .

- Fry, L. W. (2005). *Entrepreneurship: a planning approach*, West publishing company .
- Fujisawa, Y., Hamano, T., and Takegawa, S., (2009). Social capital and perceived health in Japan: An ecological and multilevel analysis, *Social Science & Medicine*, 69, 500 –505 .
- Garcia-Zamor, C. J. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. Retrieved August 21, 2006 from University of Phoenix Library, *Emerald database*.
- Howard, S. A (2002). spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3). 230-242 .
- Lyer S, Kiston M, and Toh B. (2005). "Social Capital, Economic growth and regional development ", regional studies 39 .
- Jurkiewicz, C. L., and Giacalone, R. A. A (2004). values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*. 49 (2). 129-142 .
- Kale, H. S. and Shrivastava, S. (2003). The anagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*. 22 (4). 308-328 .
- Kinjerski. V. M. and Skrypnek, B. J. (2011). "Defining spirit at work: finding common ground". *Journal of Organizational Change Management*, 17 (1). 26-42 .
- Krishnakumar, S. and Neak, C. P. (2003). What, Why and how of spirituality in the work place, *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3). 153-164 .
- Lunddean, k., Fornaciari, C. J. and McGee, J. J. (2013) "Research in spirituality, religion, and work", *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4). 378-395 .
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Fetter, R., (2008) "The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance", *Journal of Marketing*, 57,. 70–80 .
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition., *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*. 7 (1). 81-91.
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2008). Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition., *Journal of American Academy of Business, Cambridge*. 7 (1). 81-91.
- Mayer, A. (2008). Review confirms work Place Counseling Reduces stress. *British medical Journal*. Vol. 322, PP. 637 .

- Milliman, J.; Czaplewski, A. J.; and Feruson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitude an exploratory empirical assessment, *Journal of Organization Change management*. 16 (4). 426-447.
- Mitchell, A. D., and Bossert, T. J., (2007). Measuring dimensions of social capital: Evidence from surveys in poor communities in Nicaragua, *Social Science & Medicine*, 64, 50-63 .
- Mitroff, I. and Denton, E. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace* .Jossey-Bass, San Francisco, CA .
- Morris, T. (2009). "If Aristotle Ran General Motors", New York: Henry Holt .
- Nahapiet, J. E and Ghoshal, S. (1998). *Social capital, Intellectual capital, And the organizational Advantage* .
- Neal, J. and Biberman, J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4). 363-366 .
- Snelgrove, J. W., Pikhart, H., and Stafford, M., (2009). A multilevel analysis of social capital and self-rated health: Evidence from the British Household Panel Survey, *Social Science & Medicine*, 68, 1993-2001 .
- Sothy Eng, M. S. (2009). *Social capital and academic achievement among children in Cambodia: A close looke at family*. Ph. D Dissertation Texas
- Timossi, L. S.; Bruno, P.; Antonio, C. F.; and Luiz, A. P. (2008). *Evaluation of Quality of Work Life: an Adaptation From the Ill nms LLL eee l*, Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management .
- Tishlet, L. Biberman J. and Mckeage R. (2002). Linking Emotional Intelligence, Spirituality and their Workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 17 (3). 203-218 .
- Twigg, N.; Wyld, D. & Brown, G. (2001). Quest for fire: a redefinition and reconceptualization of spirituality at work. *Insights to a Changing World Journal*, available at: <http://spiritatwork.com/> .
- Weil, F., Lee, M. R., and Shihadeh, E. S., (2011). The burdens of social capital: How socially-involved people dealt with stress after Hurricane Katrina, *Social Science Research*, 1-10 .
- Ziersch, A. M., (2005). Health implications of access to social capital: findings from an Australian study, *Social Science & Medicine*. 61, 2119-2131.