

بررسی کارآمدی آموزش معنویت در ایجاد سرمایه اجتماعی با

تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام

(مورد مطالعه: کارکنان سازمان‌های دولتی شهر سنندج)

فریدون احمدی*، ناصر توره

استادیار مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۲۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۷/۰۶)

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی کارآمدی آموزش معنویت با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام در ایجاد سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر سنندج انجام گرفته است. از منظر دین مبین اسلام معنویت در ارتباط با وجود خالق معنا می‌یابد، در فرامحسوس‌ها ریشه دارد، در تحول و هدایت زندگی فرد معنوی تأثیرگذار بوده، و دستیابی به معنویت از طریق راهنمایی‌های دین میسر است. تحقیق حاضر درصدد است بررسی کند تا چه اندازه بین مشارکت یا عدم مشارکت کارکنان در دوره‌های آموزش معنویت و میزان سرمایه اجتماعی آنان رابطه معنادار وجود دارد. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و براساس شیوه گردآوری داده‌ها، نیمه‌آزمایشی و طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل است. برای انجام‌دادن این تحقیق ۶۰ نفر از کارکنان پنج دستگاه دولتی به شیوه داوطلبانه و به روش تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل، (هر گروه ۳۰ نفر) به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. سپس، گروه آزمایش ۱۰ جلسه تحت تأثیر آموزش‌های معنویت قرار گرفت. با به‌کارگیری تحلیل کوواریانس معناداری تفاوت میانگین سرمایه اجتماعی در دو مرحله پیش و پس‌آزمون برای دو گروه آزمایش و کنترل محاسبه شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد تفاوت میانگین پس‌آزمون و پیش‌آزمون سرمایه اجتماعی و ابعاد آن درباره گروه آزمایش بیش از گروه کنترل بوده است؛ بدین معنا که آموزش‌های معنویت براساس آموزه‌های دینی بر تقویت سرمایه اجتماعی کارکنان مؤثر بوده است.

کلیدواژگان

سرمایه اجتماعی، سرمایه ارتباطی، سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی، معنویت.

* نویسنده مسئول، رایانامه: freydon@yahoo.com

مقدمه

نظریه پردازان بر این عقیده‌اند که سرمایه اجتماعی به‌منزله اصلی اساسی برای دستیابی به توسعه پایدار (نوری‌پور و نوری، ۱۳۹۱) و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰) قلمداد می‌شود و مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌کنند (امام‌قلی، ۱۳۹۰). به همین دلیل، در عصر حاضر که بی‌شک عصر سازمان‌ها محسوب می‌شود (الیاس‌پوریان و همکاران، ۱۳۹۳)، مدیران برای توسعه، بیشتر از آنکه نیازمند سرمایه‌های فیزیکی و انسانی باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند (معمارزاده و همکاران، ۱۳۸۸). به بیان دیگر، تا زمانی که سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه‌های ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر عملکرد را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند و این اصل حاصل نمی‌شود، مگر اینکه زمینه دستیابی به ارتقای سرمایه اجتماعی امکان‌پذیر باشد (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰). در حقیقت، امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند توفیق آن‌ها را نمی‌توان در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان‌ها با شناخت ابعاد سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین‌فردی و گروهی به‌دست آورند و با به‌کارگیری آن سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت کنند.

مؤلفه‌هایی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه و موارد مشابه در سرمایه اجتماعی، باعث می‌شود هزینه‌های مدیریتی مانند هزینه‌های نظارت و کنترل رسمی، مذاکره‌های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر کاهش یافته و امکان استفاده بهینه از زمان و سرمایه در راستای انجام دادن فعالیت‌هایی با بهره‌وری بیشتر و در نتیجه، ارتقای عملکرد فراهم شود (امام‌قلی، ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی در گروه‌ها و سازمان‌ها به تغییر رفتار منجر شده، و این تغییر هم به سهیم شدن بیشتر در دانش منجر می‌شود، و خود به‌طور مثبت بر عملکرد سازمان و شغل تأثیر می‌گذارد. گسترش روابط که باعث ایجاد حس اعتماد و تعهد دوطرفه و ایجاد زبان و موقعیت مشترک می‌شود،

تولیدکننده سرمایه اجتماعی تلقی می‌شود و این سرمایه اجتماعی خود باعث ایجاد محیطی می‌شود که عملکرد در آن به‌طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌گیرد (Lesser, 2001, p.833).

امروزه نیروی انسانی در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های خدماتی نقش بسیار مهم و قابل توجهی در تحقق اهداف سازمانی دارد. توانمندی نیروی انسانی و مجهز بودن آن‌ها به دانش، مهارت و تعهد نقش بی‌بدیلی در عملیاتی کردن راهبردهای سازمانی دارد، و در اقتصاد دانش‌محور فعلی که جایگزین اقتصاد کالا محور شده است، داشتن چنین کارکنانی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. براساس واقعیت‌های موجود، کاملاً مشهود است که نیروی انسانی موجود در سازمان‌های دولتی نیروهای چابکی نبوده و از کارایی و بهره‌وری لازم برخوردار نیستند. در محافل رسمی و غیررسمی گاهی بیان می‌شود ساعت کار مفید در ایران در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته و بعضاً در حال توسعه هم کمتر است. کارکنان سازمان‌های دولتی در شهر سنج هم از این امر مستثنا نیستند. بنابراین، شناسایی ابزارهایی که باعث تحرک نیروی انسانی و ایجاد انگیزه در آن‌ها برای کار و تلاش بیشتر شوند، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. براساس مطالعات انجام‌گرفته که در بخش پیشینه به آن‌ها اشاره خواهد شد، سرمایه اجتماعی از جمله عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد سازمانی است، به‌طوری که بالابودن سرمایه اجتماعی در کارکنان موجب بهبود عملکرد سازمانی آنان می‌شود. بر این اساس، شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود سرمایه اجتماعی اهمیت مضاعف می‌یابد. بنابراین، این مقاله به دنبال پاسخ به این پرسش است که چه رابطه‌ای بین آموزش معنویت بر مبنای مفاهیم دینی و سرمایه اجتماعی وجود دارد، تا از این رهگذر بهبود عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی حاصل شود.

مبانی نظری تحقیق

معنویت

معنویت یکی از توانمندی‌های انسان است که راه‌های کنارآمدن و استراتژی‌های حل مسئله را برای آن‌ها فراهم کرده و به‌عنوان منبعی از حمایت اجتماعی، در برابر سردرگمی‌ها و مصیبت‌ها،

احساسی از معناداری را در قلبشان ایجاد می‌کند و به مردم احساسی از کنترل غیرمستقیم بر پیشامدها می‌دهد که در نهایت، به کاهش انزوا و تنهایی در افراد منجر می‌شود. معنویت از ابتدای خلقت انسان‌ها همواره قسمت عمده زندگی آنان را تشکیل داده است. انسان‌ها معنویت خود را در ارتباط با خدا، آنچه ماورای زندگی روزمره آنان است و به زندگی و حیات معنا می‌دهد، نشان می‌دهند. این بعد وجود انسان فطری و ذاتی است و با توجه به رشد و بالندگی انسان، و در نتیجه انجام دادن تمرین‌ها و مناسک دینی متحول می‌شود و ارتقا می‌یابد (Shah et al., 2011, p.125).

معنویت در سازمان‌ها و در محیط‌های کار امروز به‌عنوان راهکاری اساسی برای افزایش انگیزه کارکنان به عملکرد بهتر به‌شدت مورد تأکید است. یکی از دلایل مهم این امر نیازهای کارکنان و تغییرات آن است. به‌طوری که نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و سازمان‌های کنونی در صورتی می‌توانند موفق باشند که به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. یکی از مفاهیمی که می‌تواند در ارضای این نیازها مؤثر باشد، معنویت در محیط کار است که دربرگیرنده مفاهیمی مانند سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و انجام دادن کار برای کارکنان و سازمان است (Kale & Shrivastava, 2003, p.27). 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 (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶). مهم‌تر از همه، معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت، برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد. در بسیاری از سازمان‌های امروزی، افراد فقط بازوها و مغزهای خود را به کار می‌گیرند و نه روح خود را (Tishlet, 2002; Twigg, 2003). هنگامی که سازمان‌ها بهتر کار می‌کنند، مدیران توانایی بیشتری برای بهبود شرایط کاری کارکنان، کیفیت زندگی مشتریان و جامعه به‌دست می‌آورند. در مقابل، اگر سازمان‌ها ضعیف اداره شوند و فقط بر بقای مادی خود تأکید کنند، تحقق لذت و شادی معنوی و کار بامفهوم برای کارکنان به‌سادگی رخ نمی‌دهد (رضایی‌منش و کرمانشاهی، ۱۳۸۹).

بنابراین، می‌توان بیان کرد قلمرو مدیریت و سازمان چه به لحاظ نظری و چه عملی، تحت تأثیر نیروی قدرتمند میل به معنویت قرار گرفته است (شیخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۸۷). معنویت

در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون‌فردی، میان‌فردی و برون‌فردی در زندگی کاری به‌منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسان است و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبه‌روست (عابدی و رستگار، ۱۳۸۶).

تبیین مفهوم معنویت در اسلام

برای تبیین مفهوم معنویت از منظر اسلام، باید دین را به‌عنوان جهان‌بینی اصلی و حاکم بر گفتمانی که معنویت را مطرح می‌کند، در نظر گرفت. بنا بر نتایج تحقیق باغگلی (۱۳۹۲)، مفهوم معنویت ذیل دین ویژگی‌هایی دارد. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

۱. معنویت در ارتباط با وجود خالق معنا می‌یابد؛ ۲. در فرامحسوسات ریشه دارد؛ ۳. باید در تحول و هدایت زندگی فرد معنوی مؤثر باشد؛ ۴. دستیابی به معنویت باید از طریق راهنمایی‌های دین باشد. براساس نتیجه تحقیق وی، از نظر متفکرانی که مفهوم معنویت را ذیل دین می‌بینند، معنویت همراه و همزاد دین تلقی می‌شود و کسی معنوی خواهد بود که دین‌دار واقعی باشد. با این توضیح، از منظر دینی، معنویت معنادارکردن و ایجاد ارتباط با عالم ماورا و پذیرش عالمی غیر از عالم موجود است. در نگاه دینی، کسی معنوی تلقی می‌شود که باورها و اعمال دینی مشخصی داشته باشد (باغگلی، ۱۳۹۲، ص ۴۱).

از منظر علامه طباطبائی، حیات معنوی، حیات قرب و مشاهده است که شرط آن بندگی و اخلاص در بندگی است. حیات ظاهری همین خوردن و خوابیدن است و حیات معنوی به انجام دادن اعمالی است که در آن‌ها مشاهده حق و تقرب به خدا باشد (رخشاد، ۱۳۹۴، ص ۳۴۴). از منظر علامه طباطبائی، معنویت مربوط به آدمی، بعد مجرد انسان است که بخش اصیل و گسترده‌تر وجود او را تشکیل می‌دهد. حقیقت بعد معنوی انسان را نیز باید در سرشت ربوبی او جست؛ بنابراین، انسان علاوه بر ساحت جسمانی، از ساحتی نفسانی نیز برخوردار است. این دو ساحت در طول یکدیگر است و در تناظر با عالم‌های سه‌گانه هستی قرار دارند. نفس سلسله‌مراتب طولی دارد که در ارتباط علی با یکدیگرند. از سوی دیگر، سلسله علل وجودی نفس به خدا

بازمی‌گردد. ماوراءالطبیعه نیز شامل عالم غیب است که خود شامل عالم مثال، عالم عقل و عالم ربوبی است و در این بین، عالم ربوبی در رأس همه عالم‌های هستی قرار دارد. سرشت انسان برخوردار از معرفت و میلی ربوبی است. انسان با عمل براساس معرفت‌ها و میل‌هایش در حال تعیین بخشیدن به بعد نفسانی خویش است (اشعری و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۳۹-۳۸).

شهید مطهری نیز در بررسی مفهوم آزادی معنوی و تمایز آن با آزادی اجتماعی بیان می‌کند در عصر ما، یک جنایت بزرگ به صورت فلسفه و دستگاه‌های فلسفی مطرح شده است و آن این است که اساساً درباره انسان، شخصیت انسانی و شرافت معنوی انسان هیچ بحث نمی‌کند «نفخت فیه من روحی» فراموش شده است. وی با استناد بر دیدگاه قرآن، معنویت را شناخت خدا و ماورای طبیعت و ایمان به آن می‌داند و انسان را شایسته‌ترین آیت و دروازه‌ای برای پرداختن به معنویت و ایمان به غیب و ملکوت معرفی می‌کند. او نگرستن در آفاق و انفس را شیوه‌هایی می‌داند که قرآن کریم برای ایمان به غیب و ملکوت پیشنهاد می‌کند.

با توجه به مطالعات انجام گرفته می‌توان گفت معنویت نزد اندیشمندان مسلمان معاصر عبارت است از شناخت خداوند و قرب به او. قرب الی الله عبارت است از رابطه‌ای حقیقی بین خدا و انسان، به طوری که روح انسان بر اثر درک، باور و اعمالی خاص (متناسب با غایت آفرینش خویش و براساس خواست و نظام معیار الهی) رابطه‌ای وجودی و آزادانه اختیاری با خدای متعال برقرار و به طور مداوم، آن را تشدید می‌کند و در نتیجه ایجاد چنین ارتباطی مراتب کمال را در وجود خویش محقق می‌کند. این ارتباط واقعی تکوینی، ولی حصول به آن به لحاظ مقدمات امری اکتسابی و اختیاری است. البته این ارتباط وجودی با خداوند یعنی کمال مطلق و موجود بی‌نهایت امری دارای مراتب و درجات است که می‌تواند به طور مداوم تشدید شود یا تنزل یابد. نیل آدمیان به قرب الی الله، مستلزم تحقق اختیاری نوعی زندگی شایسته انسان براساس نظام معیار دینی است که حیات طیبه نام دارد.

در این جهان‌بینی ۱. معنویت امری ذاتی در موجودات انسانی است؛ ۲. معنویت عبارت است از ارتباط با خدا در همه ابعاد و یک سبک زندگی، که عقاید، نگرش‌ها، ارزش و اعمال را در پاسخ به خداوند و قرب به او هماهنگ می‌کند؛ ۳. معنویت، کارکرد محوری و ضروری دین است؛

۴. معنویت‌هایی که به خداوند ختم نمی‌شوند، به هیچ وجه معنویت محسوب نمی‌شود؛ ۵. دین مفهومی بزرگتر از معنویت است؛ ۶. معنویت فرایندی ارتباطی با خداوند در همه ابعاد زندگی است؛ ۷. معنویت فرایندی تعالی دهنده در همه ابعاد وجودی است، زیرا خداوند خود انسانی را تعالی می‌دهد (مطهری، بی تا، ج ۲۳، ص ۴۶۱).

در دیدگاه سکولار، مرجع معنویت، امری فراتر از سطح، معنایی است که فرد به‌طور عمده در ارتباط با خود و اجتماع می‌سازد و ارزش‌ها و احساسش دانسته می‌شود. معنویت صرفاً ساختنی است. بنابراین، در کشف معنا یا وجود امری متعالی مد نظر نیست. می‌توان گفت حقیقت در این دیدگاه، امری است دست‌ساز انسان در سطح عالم طبیعت، جلوه معنویت به درک بهتر ظرفیت‌های احساسی و زیبایی‌شناسی و به‌نوعی ضمانت اخلاقی و مهارت‌های ارتباطی محدود می‌شود. حال آنکه در دیدگاه اسلام معنویت امری ذاتی در انسان و مرجع آن، خداوند است. برخلاف دیدگاه غیردینی سکولار مرجع امر معنوی مابه‌ازای واقعی دارد. خداوند که صفاتی دارد و می‌توان آن را شناخت. فعالیت‌ها و ارتباطات انسان زمانی معنوی است که در ارتباط با خداوند و برای قرب به او باشد؛ بنابراین، معنا هم ساختنی است و هم کشف‌کردنی.

پیاده‌سازی معنویت در سازمان‌ها مانند هر پدیده دیگر سازمانی به آموزش نیاز دارد. این آموزش باید طوری باشد که کارکنان را براساس مبانی اعتقادی به انجام‌دادن کار و وظایف محوله به بهترین نحو تشویق کند. حال اگر این آموزش معنویت با آموزه‌های دینی همراه باشد، انتظار است کارآمدی و اثربخشی آن مؤثرتر و ملموس‌تر از سایر منابع باشد.

سرمایه اجتماعی

تعریف‌های متعددی از سرمایه اجتماعی توسط صاحب‌نظران بیان شده است که گاهی این تعریف‌ها باهم در تضادند، اما جامع‌ترین این تعریف‌ها، تعریف‌های بوردیو^۱ و کلمن^۲ و پیروان او

1. Bourdieu
2. Coleman

رابرت پاتنام^۱ و فرانسیس فوکویاما^۲ است (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۰، ص ۴). بوردیو و کلمن سرمایه اجتماعی را حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعل فراهم شده برای فرد یا گروه می‌دانند. این منابع برآمده از مالکیت شبکه بادیومی از روابط کم‌ویش نهادینه شده‌ای است که از فهم متقابل و سوابق مشترک بین افراد حاصل می‌شود. هر یک از این تعریف‌ها به جنبه‌ای از سرمایه اجتماعی اشاره می‌کند. همچنین، ناهاپیت و گوشال در سال‌های اخیر تعریفی از سرمایه اجتماعی بیان کرده‌اند که در بیشتر تحقیقات به آن استناد می‌شود. آنان از دیدگاه سازمانی، سرمایه اجتماعی را به‌عنوان، جمع منابع بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آن‌ها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (Nahapiet, & Ghoshal, 1998). ناهاپیت و گوشال برای سرمایه اجتماعی سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی مطرح می‌کنند.

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی به توانایی افراد برای ایجاد رابطه با سایرین در یک سازمان اشاره می‌کند. این روابط به گفته ناهاپیت و گوشال، شامل کانال‌های ارتباطی است که برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیازند. چنین جریان اطلاعات باعث ایجاد مزیت رقابتی به‌واسطه ارتقای توانایی سازمان برای جذب و تلفیق دانش می‌شود (Leana, 2006, p.354). این مفهوم در سه شاخص پیوندهای شبکه‌ای، پیکربندی‌های ارتباطی و متناسب‌سازی شبکه ارتباطی قابل سنجش است.

بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی

بعد ارتباطی نوع و روابط شخصی را توصیف می‌کند که افراد با یکدیگر در یک‌سری از

1. Robert Putnam
2. Francis Fukuyama

تعاملات دارند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارت‌اند از اعتماد، هنجارها، تعهدات و انتظارات، و هویت (Leana, 2006, p.354). اعتماد عامل پیوند افراد و سازمان‌ها بوده و مدیریت اثربخش منبعث از این پیوند و اعتماد دوطرفه است. اعتماد یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های اجتماعی است که مخدوش شدن آن هزینه بسیار سنگینی را تحمیل خواهد کرد (الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۸۰، ص ۷). از دیگر اجزای بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی هنجارها، تعهدات و انتظارات و هویت است. هنجارهای اجتماعی به‌عنوان مجموعه‌های درونی و عمومی از رفتار مطلوب و قابل قبول برای اعضای شبکه اجتماعی تلقی می‌شود. هنجارهای اجتماعی سیستم عقیدتی مشترکی است که به مشارکت‌کنندگان اجازه می‌دهند نظرهای خود را در میان گذارند و تجارب مشترکی داشته باشند. لیسر تعهدات و انتظارات را به‌عنوان تعاملات مثبت تلقی می‌کند که بین افراد در یک شبکه روی می‌دهد. این تعاملات تا حد زیادی مثبت‌اند، زیرا سطوح اعتماد و دوجانبه‌ای در آن‌ها تولید می‌شود. وجود این تعهدات و انتظارات از آینده در یک محیط سازمانی شکل می‌گیرد که شامل ارتباطات قوی اجتماعی است و اگر این روابط وجود نداشته باشند دچار مشکل می‌شوند (Hoffman, 2005, p.96).

بعد شناختی سرمایه اجتماعی

جنبه شناختی سرمایه اجتماعی به این حقیقت اشاره می‌کند که افراد با یکدیگر به‌عنوان قسمتی از مجموعه در تعامل هستند، آن‌ها به‌صورت عالی می‌توانند اهداف خود را تنظیم کنند و دیدگاهی مشترک به سازمان داشته باشند (Leana, 2006, p.354). طبق تحقیق نهابیت و گوشال اعضای یک شبکه باید منافع مشترک داشته، یا فهم مشترکی از موضوعاتی داشته باشند که سازمان با آن‌ها دست‌به‌گریبان است. مهم‌ترین شاخصه‌های این بعد عبارت‌اند از زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک.

آموزه‌های معنویت در حوزه مسائل زندگی جایگاهی مهم دارد و رضایت از زندگی در تکامل معنوی را تأمین می‌کند. این آموزه‌ها شامل شیوه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری بوده که به نیازهای انسان اعم از مادی، معنوی، شناختی، عقلایی و عاطفی پاسخ می‌دهد. در اهمیت و ضرورت این

تحقیق، شایان ذکر است در جامعه ایرانی و اسلامی ایران، بسیاری از رفتارها در زندگی فردی و اجتماعی افراد، مستقیم یا غیرمستقیم متأثر از آموزه‌ها و باورهای دینی است و اغلب با آن نیز ارزیابی می‌شوند. با توجه به اینکه اسلام مبنای مناسبات اجتماعی قرار گرفته است، این پژوهش قصد دارد آثار و نتایج آموزش‌های معنویت را بر ارتقای سرمایه اجتماعی به‌عنوان مهم‌ترین راهکار در بهبود عملکرد سازمانی بررسی کند. با توجه به بررسی‌های این تحقیق، مشاهده شد متأسفانه در راستای تأثیر آموزش‌های معنویت بر سرمایه اجتماعی مطالعه‌ای انجام نگرفته است. از این رو، نیاز به انجام‌دادن چنین مطالعه‌ای در سطح سازمان‌ها که دوره‌های آموزشی برای کارکنان خود برگزار می‌کنند، الزامی و ضروری است. فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

- آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان‌های دولتی تأثیر معنادار می‌گذارد.
- آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان‌های دولتی تأثیر معنادار می‌گذارد.
- آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان‌های دولتی تأثیر معنادار می‌گذارد.

پیشینه تحقیق

در راستای اهمیت رهبری معنوی و تأثیر آن بر متغیرهای رفتاری از جمله سرمایه اجتماعی و در نتیجه آن تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی مطالعات متعددی انجام گرفته است که در ذیل به پاره‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول ۱. برخی مطالعات انجام گرفته در حوزه موضوع پژوهش حاضر

نام محقق	سال	عنوان	نتیجه
قلاوندی و همکاران	۱۳۹۲	الگوی علی روابط میان رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی	معنویت بر سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم و مثبت می‌گذارد.

ادامه جدول ۱. برخی مطالعات انجام گرفته در حوزه موضوع پژوهش حاضر

نام محقق	سال	عنوان	نتیجه
خوبرو و همکاران	۱۳۹۵	رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری	رهبری معنوی بر سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری می‌گذارد.
مقیمی و همکاران	۱۳۹۰	ارزیابی و اولویت‌بندی شاخصه‌های سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی در نظام دانشگاهی	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمانی می‌گذارد.
حسین پور و آذر	۱۳۹۰	بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان	مدیرانی که از کارکنان دانشی و سرمایه انسانی بالاتری برخوردارند، سرمایه اجتماعی آن‌ها بالاتر است.
احمدی و فیض‌آبادی	۱۳۹۰	بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان	سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با افزایش عملکرد سازمانی دارد.
امامقلی	۱۳۹۰	نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی	افزایش عملکرد در سازمان‌ها نتیجه وضعیت مناسب سرمایه اجتماعی در آن سازمان‌ها است.
معمارزاده و همکاران	۱۳۸۸	بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان	سرمایه اجتماعی میان سایر عوامل بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمانی دارد.
الینگر و همکاران	۲۰۱۳	تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد سازمانی	سرمایه‌گذاری سازمان بر سرمایه اجتماعی به‌طور قابل توجهی بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی، تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی مؤثر است.
افری و ساکی	۲۰۱۰	تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در کشور غنا	سه بعد اصلی سرمایه اجتماعی شامل روابط متقابل، اعتماد و روابط نهادی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی داشتند.
ومبگو و همکاران	۲۰۱۰	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان‌های کشاورزان خرد در کنیای غربی	که سرمایه اجتماعی از تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمان‌های تولیدکننده برخوردار است.
پریت و همکاران	۲۰۰۷	سرمایه اجتماعی و عملکرد بنگاه‌های کسب‌وکار در کانادا	که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد نگاه‌های مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر برحسب هدف کاربردی و براساس شیوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات نیمه‌آزمایشی و طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل بود. در این پژوهش، متغیر وابسته (سرمایه اجتماعی)، قبل و بعد از اجرای متغیر مستقل (آموزش مهارت‌های معنوی)، اندازه‌گیری شدند. جامعه آماری پژوهش حاضر همه کارکنان سازمان‌های دولتی در سطح شهرستان سنندج بودند که از بین آن‌ها ۶۰ نفر از پنج سازمان بیمارستان تأمین اجتماعی، دانشگاه پیام نور، امور اقتصادی و دارایی، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی و نیروی انتظامی به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. سپس، براساس تخصیص تصادفی افراد به دو گروه آزمایش و کنترل هر گروه ۳۰ نفر) گمارده شدند. پس از آن، اعضای گروه آزمایش پس از توضیح کامل درباره پژوهش و اعلام رضایت از جانب آن‌ها، طی ده جلسه، به‌صورت هفته‌ای یک جلسه ۴۵ دقیقه‌ای تحت آموزش مفاهیم معنویت قرار گرفتند. برای اینکه شرکت‌کنندگان در جلسات آموزشی تا جلسه آموزشی بعدی، درگیری خود را با موضوع جلسه حفظ کنند، در پایان هر جلسه نیز تکالیفی به آنان داده می‌شد و در جلسه بعدی، تکلیف داده‌شده در جلسه قبل بررسی می‌شد، ساختار جلسات در ادامه بیان شده است. همه آزمودنی‌ها ابزار پژوهش را در دو نوبت تکمیل کردند (پیش‌آزمون و پس‌آزمون)، پس از اتمام ۱۰ جلسه مداخله گروهی، بار دیگر دو گروه به‌وسیله ابزارهای پژوهش آزمون شدند.

جدول ۲. ساختار جلسات آموزش مهارت‌های معنوی

جلسه	زمان	موضوعات مورد بحث	تکلیف جلسه
۱	۴۵ دقیقه	معارفه - معرفی برنامه آموزشی - اهداف و انتظارات	
۲	۴۵ دقیقه	تعریف معنویت - تعریف مفاهیم و ویژگی‌های انسان معنوی - بحث درباره دین - رابطه معنویت، اهمیت معنویت در خودآگاهی - نیاز به معنویت و کارکرد آن در زندگی	بیان نمونه‌هایی از تجربه‌های زندگی
۳	۴۵ دقیقه	استفاده از تمثیل و روایت و اینکه کارکنان خود را جای قهرمان داستان تصور کند و بگوید در چنین شرایطی چه احساسی دارند - راه‌های حل مسئله را یادداشت کند - بحث درباره راه‌حل‌های آن‌ها	بیان ویژگی‌های معنوی و آثار آن در زندگی‌شان

ادامهٔ جدول ۲. ساختار جلسات آموزش مهارت‌های معنوی

جلسه	زمان	موضوعات مورد بحث	تکلیف جلسه
۴	۴۵ دقیقه	تعاریف - مراحل عفو، بحث دربارهٔ مفاهیم متعدد از بخشش و گذشت، مرحلهٔ بیان نمونه‌هایی از تصمیم برای بخشیدن، مرحلهٔ اقدام به بخشیدن، نتیجه‌بخشیدن و بحث دربارهٔ بخشایش توسط مراحل قبل و بعد بخشش.	آنان
۵	۴۵ دقیقه	تعریف ذکر - مراقبه و ذکر - انواع ذکر - روش ذکر گفتن - مکان و زمان ذکر - بیان چندین ذکر و مراتب ذکر - شرایط ذکر - آثار ذکر - موانع ذکر.	بررسی تأثیرات آن
۶	۴۵ دقیقه	صله‌رحم - آثار - آثار قطع و عوامل صله‌رحم - مصادیق و شیوه‌ها مرز صله‌رحم - اولویت‌بندی در صله‌رحم - موارد آن - آثار دنیوی.	بیان داستانی در خصوص صله‌رحم
۷	۴۵ دقیقه	صدقه و کمک مالی - ارزش صدقه - زمان صدقه - آثار صدقه.	بیان نمونه از صدقه
۸	۴۵ دقیقه	توکل و صبر - بررسی آثار آن - ارکان آن - زمینه و شرایط آن - فواید آن - نتایج آن از منظر قرآن - آثار رفتاری آن.	ترسیم نموداری در زمینهٔ فواید توکل
۹	۴۵ دقیقه	نماز و دعا - فلسفه و آثار آن (دنیوی - معنوی) (اهمیت آن - آثار تربیتی - آثار آن بر روح و روان انسان - فواید طبی و درمانی).	بیان فواید نماز
۱۰	۴۵ دقیقه	اختتامیه و جمع‌بندی جلسات.	

همان‌طور که بیان شد میزان سرمایه اجتماعی هر دو گروه قبل و بعد از آزمون سنجش شدند. در مطالعه حاضر براساس مدل ناهاپیت و گوشال سرمایه اجتماعی کارکنان در سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی در قالب یک پرسشنامه با ۲۰ پرسش سنجیده شد.

یافته‌های تحقیق

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده شاخص‌های آمار توصیفی به کار گرفته شد و در آن تعداد، کمترین و بیشترین به عنوان آماره‌های توصیفی، میانه و میانگین به عنوان شاخص‌های مرکزی، دامنه تغییرات، واریانس و انحراف معیار به عنوان شاخص‌های پراکندگی به کار گرفته شد. برای تحلیل‌های استنباطی و آزمون فرضیه‌های تحقیق با توجه به رعایت مفروضه‌های

اساسی مانند فاصله‌ای بودن داده‌ها، همگنی واریانس‌ها و نرمال‌بودن توزیع طبیعی نمرات آزمودنی‌ها، یکسانی شیب خط رگرسیون و خطی‌بودن رابطه متغیر وابسته مورد بررسی و متغیر کمکی و با توجه به اینکه متغیرهای مستقل به‌طور مجزا و جداگانه بررسی شدند، تحلیل کوواریانس انجام گرفت.

اثر آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی کارکنان

برای تعیین تأثیر آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی کارکنان آزمون تحلیل کوواریانس انجام گرفت که نتایج آن در جدول‌های ۳ و ۴ بیان شده است. براساس اطلاعات بیان شده در جدول ۳، تفاوت میانگین پس‌آزمون و پیش‌آزمون بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در گروه آزمایش (۰٫۶۳) بیش از گروه کنترل (۰٫۰۸) است؛ این بدین معنا است که آموزش معنویت براساس آموزه‌های دینی بر تقویت بعد ساختاری سرمایه اجتماعی کارکنان مؤثر بوده است.

جدول ۳. توصیف آماری پیش‌آزمون و پس‌آزمون نمرات بعد ساختاری سرمایه اجتماعی به تفکیک گروه‌ها

	تعداد	توصیف داده‌ها		شاخص‌های مرکزی		شاخص‌های پراکندگی	
		کمترین	بیشترین	میانه	میانگین	واریانس	انحراف معیار
آزمایش	پیش‌آزمون	۱	۵	۳٫۲۱	۳٫۱۲	۰٫۸۵	۰٫۹۲
	پس‌آزمون	۱	۵	۳٫۱۸	۳٫۷۵	۰٫۶۸	۰٫۸۲
کنترل	پیش‌آزمون	۱	۵	۳٫۱۶	۳٫۱۵	۰٫۷۹	۰٫۸۸
	پس‌آزمون	۱	۵	۳٫۲۸	۳٫۲۳	۰٫۷۱	۰٫۸۴

جدول ۴. نتایج تحلیل کوواریانس تفاوت میانگین تعدیل‌شده بعد ساختاری سرمایه اجتماعی در دو گروه

منابع تغییرات	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	معناداری	حجم مؤثر
پیش‌آزمون	۲۶۰۵٫۳۵	۱	۲۶۰۵٫۳۵	۷۹٫۴۸	۰٫۰۰۰	۰٫۷۶۵
گروه‌ها	۲۷۹٫۴۵	۱	۲۷۹٫۴۵	۹٫۱۲	۰٫۰۰۵	۰٫۲۳۵
واریانس خطا	۸۵۷٫۸۵	۵۷	۳۳٫۴۴			
مجموع	۱۶۹۸۵	۶۰				

در جدول ۴ نتایج آزمون تحلیل کوواریانس پس‌آزمون با برداشتن اثر پیش‌آزمون بین دو گروه بیان شده است. براساس نتایج مندرج در جدول ۴، چون مقدار آماره F محاسبه شده (۷۹/۴۸) با درجه‌های آزادی ۱ و ۵۷ از مقدار بحرانی (۲۵/۹۱) بزرگتر است و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است، فرض صفر رد می‌شود و فرض پژوهش که عبارت بود از اینکه آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد ساختاری سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر سنج تأثیر می‌گذارد، با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود. همچنین، براساس نتایج جدول ۳ میانگین نمرات پس‌آزمون گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش بیشتری داشت که با تحلیل کوواریانس مشخص شد این تفاوت معنادار است. شاخص اثر به دست آمده حاکی از این است که ۲۳/۵ درصد افزایش نمرات بعد ساختاری سرمایه اجتماعی آزمودنی‌های شرکت‌کننده در گروه آزمایش را می‌توان به آموزش معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی نسبت داد.

اثر آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی کارکنان

برای تعیین تأثیر آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی کارکنان، آزمون تحلیل کوواریانس انجام گرفت که نتایج آن در جدول‌های ۵ و ۶ بیان شده است. براساس اطلاعات جدول ۵، تفاوت میانگین پس‌آزمون و پیش‌آزمون بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی در گروه آزمایش (۰/۳۳) بیش از گروه کنترل (۰/۱۲) است؛ بدین معنا که آموزش معنویت براساس آموزه‌های دینی بر تقویت بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی کارکنان مؤثر بوده است.

جدول ۵. توصیف آماری پیش‌آزمون و پس‌آزمون نمرات بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی به تفکیک گروه‌ها

	توصیف داده‌ها	شاخص‌های مرکزی		شاخص‌های پراکندگی	
		کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
آزمایش	پیش‌آزمون	۱	۵	۳,۳۷	۰,۸۴
	پس‌آزمون	۱	۵	۳,۱۴	۰,۵۳
کنترل	پیش‌آزمون	۱	۵	۳,۱۹	۰,۶۲
	پس‌آزمون	۱	۵	۳,۱۷	۰,۵۷

جدول ۶. نتایج تحلیل کوواریانس تفاوت میانگین تعدیل شده بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی در گروه‌ها

منابع تغییرات	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقادیر F	معناداری	حجم مؤثر
پیش‌آزمون	۲۷۳۱٫۰۵	۱	۲۷۳۱٫۰۵	۷۶٫۳۱	۰٫۰۰۱	۰٫۷۷۴
گروه‌ها	۲۷۱٫۹۵	۱	۲۷۱٫۹۵	۸٫۹۶	۰٫۰۰۸	۰٫۲۲۶
واریانس خطا	۷۶۱٫۱۵	۵۷	۳۷٫۱۱			
مجموع	۱۷۱۲۵	۶۰				

در جدول ۶ نتایج تحلیل کوواریانس پس‌آزمون با برداشتن اثر پیش‌آزمون بین دو گروه بیان شده است. براساس نتایج مندرج در جدول ۶، چون مقدار F محاسبه شده با درجه‌های آزادی ۱ و ۵۷ از مقدار بحرانی (۲۵/۹۱) بزرگتر است و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است، فرض صفر رد می‌شود و فرض پژوهش که عبارت بود از اینکه آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر سنندج تأثیر می‌گذارد، با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود. همچنین، براساس نتایج جدول ۵ میانگین نمرات پس‌آزمون گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش بیشتری داشت که با تحلیل کوواریانس مشخص شد این تفاوت معنادار است. شاخص اثر به دست آمده حاکی از این است که ۲۲/۶ درصد افزایش نمرات بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی آزمودنی‌های شرکت‌کننده در گروه آزمایش را می‌توان به آموزش معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی نسبت داد.

اثر آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان

برای تعیین تأثیر آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان آزمون تحلیل کوواریانس به کار گرفته شد که نتایج آن در جدول‌های ۷ و ۸ بیان شده است.

جدول ۷. توصیف آماری پیش‌آزمون و پس‌آزمون نمرات بعد شناختی سرمایه اجتماعی به تفکیک گروه‌ها

	توصیف داده‌ها		شاخص‌های مرکزی		شاخص‌های پراکندگی	
	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	واریانس	انحراف معیار
آزمایش	پیش‌آزمون	۳۰	۱	۵	۳٫۶۱	۰٫۶۷
	پس‌آزمون	۳۰	۱	۵	۳٫۲۵	۰٫۶۰
کنترل	پیش‌آزمون	۳۰	۱	۵	۳٫۵۴	۰٫۶۴
	پس‌آزمون	۳۰	۱	۵	۳٫۳۸	۰٫۶۱

براساس اطلاعات جدول ۷، تفاوت میانگین پس‌آزمون و پیش‌آزمون بعد شناختی سرمایه اجتماعی در گروه آزمایش (۰/۷۴) بیش از گروه کنترل (۰/۱۳) است؛ بدین معنا که آموزش معنویت براساس آموزه‌های دینی بر تقویت بعد شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان مؤثر بوده است.

جدول ۸. نتایج تحلیل کوواریانس تفاوت میانگین تعدیل‌شده بعد شناختی سرمایه اجتماعی در گروه‌ها

منابع تغییرات	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	معناداری	حجم مؤثر
پیش‌آزمون	۲۷۱۴/۵۵	۱	۲۷۱۴/۵۵	۸۱/۲۴	۰/۰۰۰	۰/۶۵۱
گروه‌ها	۲۸۵/۵۰	۱	۲۸۵/۵۰	۹/۱۲	۰/۰۰۰	۰/۳۴۹
واریانس خطا	۸۹۸/۲۵	۵۷	۳۷/۳۵			
مجموع	۱۶۵۶۵	۶۰				

در جدول ۸ نتایج آزمون تحلیل کوواریانس پس‌آزمون با برداشتن اثر پیش‌آزمون بین دو گروه بیان شده است. براساس نتایج مندرج در جدول ۸، چون مقدار F محاسبه‌شده با درجه‌های آزادی ۱ و ۵۷ از مقدار بحرانی (۲۵/۹۱) بزرگتر است و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است، فرض صفر رد می‌شود و فرض پژوهش که عبارت بود از اینکه آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی بر بعد شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر سنندج تأثیر می‌گذارد، با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود. همچنین، براساس نتایج جدول ۷، میانگین نمرات پس‌آزمون گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش بیشتری داشت که با تحلیل کوواریانس مشخص شد این تفاوت معنادار است. شاخص اثر به‌دست‌آمده حاکی از این است که ۳۴/۹ درصد افزایش نمرات بعد شناختی سرمایه اجتماعی آزمودنی‌های شرکت‌کننده در گروه آزمایش را می‌توان به آموزش معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی نسبت داد.

با مقایسه حجم مؤثر ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی متأثر از آموزش‌های معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی درمی‌یابیم بعد شناختی بیشترین تأثیر را از این نوع آموزش‌ها داشته است.

بحث و نتیجه

نتایج مطالعه حاضر نشان داد آموزش‌های معنویت به‌ویژه معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی

می‌تواند سرمایه اجتماعی کارکنان را به‌عنوان ابزاری بسیار مهم برای بهبود عملکرد سازمانی را به‌شدت تحت تأثیر قرار دهد. از آنجا که سرمایه اجتماعی مبتنی بر عوامل مهمی مانند شناخت آگاهانه، اعتماد و ارتباط سازنده با دیگران همراه است، این مفاهیم در منابع معنویت مرتبط با آموزه‌هایی دینی به میزان زیادی تبلور یافته است. به‌عبارتی، مفاهیم معنویت مطرح‌شده در آموزه‌های دینی بارها به این مهم اشاره می‌کند که افراد در نوع برخوردها و رفتارهای مرتبط با سازمان و جامعه پیرامونی خود شناخت آگاهانه داشته باشد و با بهره‌گیری از این مفاهیم به تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی اهتمام ورزند. اعتماد از جمله مؤلفه‌های اساسی و بسیار مهمی است که در آموزه‌های دینی اسلام به‌شدت مورد تأکید واقع شده و رهبران و کارگزار دینی بارها به رعایت انصاف و جذب اعتماد مردم سفارش شده است که نمونه‌های آن را در نامه مالک اشتر به حضرت علی (ع) مشاهده می‌کنیم. اسلام همواره بندگان مسلمان را به رعایت اخلاق و ارتباط سازنده و نگره‌داشتن حرمت یکدیگر و پایبندی به رعایت حقوق دیگران سفارش و تأکید کرده است. بخشش و ازخودگذشتگی، ایثار و فداکاری از اصول اخلاقی است که در دین مبین اسلام که می‌تواند مبنای بسیار مهمی برای تقویت سرمایه اجتماعی باشد، به آن‌ها اشاره شده است. نتایج این تحقیق با مطالعات انجام‌گرفته در زمینه معنویت در محیط کار و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی که توسط قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)، و خوئرو و همکاران (۱۳۹۵) انجام گرفته است، همخوانی و هم‌راستایی مناسبی دارد. نکته شایان توجه اینکه در غرب نیز بازگشت به معنویت ابزاری برای انگیزه‌بخشیدن به کارکنان برای انجام‌دادن بهتر وظایف سازمانی است و برای کیفیت‌بخشی به عملکرد سازمانی تلاش می‌شود مفاهیم معنویت در زندگی کاری و سازمانی کارکنان جلوه پررنگ‌تری یابد.

با توجه به نتیجه این تحقیق که بر ارتباط آموزش‌های معنویت و سرمایه اجتماعی تأکید می‌کند، پیشنهاد می‌شود همه سازمان‌های دولتی نسبت به برگزاری دوره آموزش معنویت مبتنی بر آموزه‌های دینی اهتمام ورزند. این آموزش‌ها به‌صورت دوره‌ای و براساس درخواست کارکنان متناسب با مباحث مختلف انجام گیرد که در نتیجه آن، سازمان‌ها شاهد رشد و تعالی عملکرد سازمانی خود خواهند بود.

منابع و مأخذ

۱. احمدی، علی اکبر، و فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران. فصل‌نامه مدیریت دولتی، سال ۳، شماره ۶، صفحات ۳۵-۵.
۲. ازکیا، مصطفی، و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین اعتماد و مشارکت اجتماعی در نواحی روستایی شهر کاشان. نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۷، صفحات ۳۱-۳.
۳. اشعری، زهرا (۱۳۸۷). بررسی مفهوم، اصول و روش‌های تربیت معنوی از دیدگاه علامه طباطبائی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تهران.
۴. الوانی، سید مهدی، و دانایی فرد، حسن (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و اعتماد عمومی. فصل‌نامه دانش مدیریت، سال ۱۴، شماره ۵۵، صفحات ۲۸-۵.
۵. الیاس پوریان، محمدکریم، پورسعید، علیرضا، و اشراقی سامانی، رؤیا (۱۳۹۳). بررسی تأثیر آموزش‌های تخصصی با تأکید بر توانمندی شغلی منابع انسانی، مورد مطالعه در سطح سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام. فصل‌نامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۱۰، شماره ۱، صفحات ۳۷-۵۰.
۶. امامقلی، فاطمه (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی، مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین. فصل‌نامه مدیریت توسعه و تحول، سال ۳، شماره ۷، صفحات ۶۷-۵۹.
۷. باغگلی، حسین (۱۳۹۲). مطالعه انتقادی تربیت معنوی در دنیای معاصر، مقایسه معنویت‌های دینی و نوپدید در عرصه تربیت. رساله دکتری، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۸. ترابی، پردیس، حیدری، علیقلی، و قلی‌نیا، محمدجواد (۱۳۹۱). بررسی میزان تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در عملکرد شرکت‌های تعاونی، مطالعه موردی: تعاونی‌های دام و طیور در شهرستان مشهد. مجله تعاون، سال ۲۱، شماره ۲، صفحات ۲۰-۱.

۹. حسین پور، داوود، و آذر، مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، سال ۳، شماره ۷، صفحات ۱۹-۲۹.
۱۰. خوبرو، محمدتقی، سعیدی، حبیب‌الله، صفری، علی، و سیدجوادین سید رضا (۱۳۹۵). رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری، مطالعه‌ای با کاربست تأثیر مؤلفه‌های اسلامی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، سال ۲۴، شماره ۴، صفحات ۱۳۶-۱۰۹.
۱۱. داوری، علی، و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۲. صفرزاده، حسین، تدین، اعظم، و حرمدی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی، مطالعه موردی: مراکز آموزشی و درمانی شمال فارس. *فصلنامه علمی- پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، سال ۱۱، شماره ۱، صفحات ۸۶-۷۶.
۱۳. قلاوندی، حسن، سلطانزاده، وحید، و بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۲). الگوی علی روابط میان رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی. *پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی*، سال ۵، شماره ۹، صفحات ۱۲۹-۱۰۷.
۱۴. قلیچ لی، بهروز، و مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان، مطالعه دو شرکت خودروساز ایران. *فصلنامه دانش مدیریت*، سال ۱۹، شماره ۷۵، صفحات ۱۴۷-۱۲۵.
۱۵. مطهری، مرتضی (بی‌تا). *مجموعه آثار*. جلد ۲۳، کتابخانه الکترونیکی.
۱۶. معمارزاده، غلامرضا، عطایی، محمد، و اکبری، احمد (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان، *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، سال ۱، شماره ۳، صفحات ۱۵-۹.
۱۷. مقیمی، سید محمد، امامی، فرزانه، و کاظمی، معصومه (۱۳۹۰). ارزیابی و اولویت‌بندی شاخصه‌های سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی در نظام دانشگاهی. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال ۹، شماره ۲، صفحات ۶۰-۲۹.
۱۸. نوری‌پور، مهدی، و نوری، مرتضی (۱۳۹۱). تحلیل نقش سرمایه اجتماعی در مشارکت آب بران

شبکه آبیاری و زهکش دشت لیستر. فصل‌نامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، دوره ۸، شماره ۱، صفحات ۷۰-۵۳.

19. Ashmos D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134- 145.
20. Bosch, L.(2009). The inevitable role of spirituality in the workplace. *Business Intelligence Journal*, 2(1), 139-157.
21. Ellinger, A., Findley Musgrove, C., Ellinger, A., Bachrach, D., Elmadağ Baş, A., & Wang, Y. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66(8), 1124-1133.
22. Hair, J., Black, C., Babin, J., & Anderson, E. (2010). *Multivariate data analysis*. United States: Prentice Hall Publisher.
23. Hoffman, J., Hoelscher, M., & Sherif, K. (2005). Social capital, Knowledge management, and Sustained superior performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 93-100.
24. Jurkiewicz, C. L., & 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.
25. Kale, H. S., & Shrivastava, S. (2003). The anagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*, 22(4), 308-328.
26. Leana, C. R., & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools, University Of Pittsburgh. *Organization Science*, 17(3), 353-366.
27. Lesser, E. L., & Storck, J. (2001). Communities of practice and organizational performance. *IBM Systems Journal*, 40(4), 830-844.
28. Marques, J. F. (2006). The spiritual worker. *Journal of Management Development*, 25(9), 884-895.
29. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Fergusson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitude an exploratory empirical assessment. *Journal of Organization Change Management*, 16(4), 426-447.
30. Mitroff, I., & Denton, E. (1999). *A Spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
31. Nahapiet, J., & S. Ghoshal (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 232, 242-266.
32. Neal, J., & Biberman, J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 363-366.
33. Ofori, D., & Sackey, J. (2010). Assessing social capital for organizational performance: Initial exploratory insights from Ghana. *Journal Organizations and Markets in Emerging Economies*, 1(2), 71- 91.

34. Paswan, A. (2009). *Confirmatory factor analysis and structural equations modeling: An introduction*. Research Report, COB, University of North Texas, United States.
35. Perreault, C., Brenner, G., Menzies, T., Filion, L., & Ramangalahy, C. (2007). Social capital and business performance. *International Journal of Business and Globalization*, 1(2), 145-160.
36. Schumacker, R., & Lomax, R. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. 3th Edition, London: Routledge.
37. Shah, R., Kulhara, P., Grover, S., Kumar, S., Malhotra, R., & Tyagi, S. (2011). Relationship between spirituality/religiousness and coping in patients with residual schizophrenia. *Qual Life Res*, 20(7), 1053-60.
38. Tishlet, L., Biberman J., & Mckeage R. (2002). Linking emotional intelligence, spirituality and their workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 203-218.
39. 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/>.
40. Wambugu, S., Okello, J., & Nyikal, R. (2010). Effect of social capital on performance of smallholder farmer organizations in Western Kenya. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 4(6), 10-19.