

رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه‌ای با کاربست تأثیر مؤلفه‌های اسلامی

محمدتقی خوبرو *

حبیب‌الله سعیدی **

علی صفری ***

سید رضا سید جوادین ****

دریافت مقاله: ۹۵/۵/۳۰

پذیرش نهایی: ۹۵/۸/۲۲

چکیده

امروزه، دانشمندان رفتاری مدعی‌اند که پیدایش و کاربست سبک رهبری معنوی، در واقع تلاشی در جهت شکل‌دهی رفتارهای مثبت‌گرا مانند تعلق خاطر کارکنان در جهت خلق و گسترش سرمایه اجتماعی برای سازمان است. از طرفی، در کشورهای اسلامی و از جمله ایران، بخش مهمی از فرهنگ و اعتقادات و رفتار مردم متأثر از دین اسلام است؛ در این پژوهش تلاش شده است با تأسی از فرهنگ و اعتقادات اسلامی به بررسی و تبیین فرض رابطه بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی در قالب مؤلفه‌های اسلامی، و هم‌چنین تعلق خاطر کارکنان به عنوان متغیر میانجیگر بین آنها پرداخته شود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه است که دارای ضریب روایی آلفای بیش از ۰/۹ است. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه تهران با نمونه ۳۶۰ نفری است. یافته‌های پژوهش حاکی از رابطه معنادار بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی به میزان ۰/۴۸٪ با میانجیگری ۰/۴۲٪ تعلق خاطر کاری است. براساس نتایج، هرچه گسترش رهبری معنوی با گرایشهای مبانی اسلامی ادامه یابد، می‌توان به گسترش سرمایه اجتماعی اسلامی در جامعه هدف امید داشت.

کلیدواژه‌ها: مؤلفه‌های اسلامی، سرمایه اجتماعی، تعلق خاطر کاری، رهبری معنوی، دانشگاه تهران، الگوی معادلات ساختاری.

mt.khoobroo@ut.ac.ir

* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی. دانشگاه تهران

habibsaeidi23@yahoo.com

** دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت. دانشگاه شهید بهشتی

safari@ut.ac.ir

*** دانش آموخته کارشناسی مدیریت. دانشگاه تهران

javadian@ut.ac.ir

**** استاد دانشگاه تهران

مقدمه

از یک سو، فرسایش سرمایه اجتماعی و از طرفی فرصت‌های بهبود برای ارتقای سرمایه اجتماعی، و هم‌چنین لزوم زمینه‌سازی برای محرک‌های سرمایه اجتماعی همچون تعلق خاطر کاری مستمر کارکنان در محیط‌های دانشگاهی و آموزشی که منابع مبرم در اداره و فرایندهای کاری محیط‌های آموزشی است، لزوم تغییر سبک رهبری و کاربست سبک‌های رهبری نسل نوین در مدیریت را نمایان می‌سازد. سبک رهبری نوین، رهبری از روی قلب را یادآور می‌شود. این سبک از رهبری زمانی دارای روایی و اثربخشی است که با ارزش‌های بومی و فرهنگی نیز همخوانی داشته باشد.

به طور کلی در سال‌های اخیر، مفهوم معنویت در محیط کار بسیار مورد تأکید قرار گرفته است. مدیران پیوسته در پی این هستند که محیط کاری بامعنا، هدفدار و ارضاکنده ایجاد کنند. از طرفی کارکنان نیز به توانایی برای برخورد با پدیده‌هایی را نیاز دارند که از امور مادی فراتر و ارضاکنده‌تر از پاداشها و انگیزه‌های مادی باشد. آنچه در این راستا و برای رسیدن به این اهداف برای مجموعه کل سازمان مطرح شده، نوع و سبکی از رهبری است که به رهبری معنوی مشهور است. رهبری معنوی در محیط کار، مستلزم پیوستگی و ارتباط قلبی با دیگران است که به عنوان خالق احساس اجتماعی بودن بیان می‌شود که در آن رهبر امید و ایمان و تعهد و عشق به سازمان و کار را در کارکنان شکل می‌دهد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خودشکوفایی و بروز تمام عیار توانمندی‌های جمعی با ورود معنویت و سبک رهبری معنوی به محیط دانشگاه میسرتر خواهد بود (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۷ تا ۸۶). هم‌چنین، رهبری معنوی با افزایش مشارکت، نوآوری، صداقت، اعتماد و هویت در کار، همراه با افزایش احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند خورده است (بولنت و ادنان، ۲۰۰۹). معنویت در کار می‌تواند بر سازمانها انسانیت، برای محافل کاری، فعالیت و برای محیط سازمان، مسئولیت به ارمغان آورد (فرگوسن و همکاران، ۲۰۰۳: ۴۲۶ تا ۴۴۷). بر این اساس سؤال این است که: "آیا رهبری معنوی با مزایایی که دارد، می‌تواند موجب گسترش سرمایه اجتماعی در محیط‌های علمی و دانشگاهی شود؟"

سازمانها امروزه بشدت در پی پرورش کارکنانی هستند که به صورت فعال و خودجوش در غالب فعالیتهای مهم سازمان مشارکت کنند و در وظایف و نقشهای خود دلسوزانه و فوق فعال

عمل کنند تا همچون سرمایه برای سازمان، بازگشت داشته باشند.

در سالهای اخیر به موضوع تعلق خاطر کارکنان از سوی اندیشمندان مدیریت و سازمان توجه فراوانی شده است. بسیاری براین باورند که تعلق خاطر کارکنان، پیش‌بینی‌کننده متغیرهای مهم سازمانی چون توسعه عملکرد کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی نیز هست (هارتر و همکاران، ۲۰۰۲؛ ریچمن و همکاران، ۲۰۰۸؛ میسز و همکاران، ۲۰۰۹). نتایج بسیاری از پژوهشها نشان می‌دهد کارکنانی که تعلق خاطر کاری دارند، ویژگیهای احساس خوشبختی و شادکامی، سلامت بهتر جسمی و روحی، بهبود عملکرد شغلی، افزایش مشارکت در کار و توانایی انتقال تعهد به دیگران را دارند (باکر و شافلی، ۲۰۰۸). هم‌چنین پژوهشها نشان می‌دهد افرادی که جداگانه تعلق خاطر کاری دارند، پیامدهای کاری مطلوب و خوشایندی را تجربه می‌کنند. این افراد میزان غیبت و نیت ترک کار کمتر، رضایت شغلی، هویت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد بیشتر درون نقشی و فرانشی دارند و زمانی که این متغیرها به صورت رفتارهای متقابل بروز می‌کند و روی هم جمع می‌شود، مستعد خلق سرمایه اجتماعی می‌شوند (ساکس، ۲۰۰۶؛ شافلی و باکر، ۲۰۰۴؛ خو برو و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، کارکنانی که در محیط کار پراثری باشند، رفتارهای فداکارانه از خود بروز می‌دهند و مجذوب کار خود می‌شوند، بیانگر یکی از مهمترین متغیرهای خلق سرمایه اجتماعی سازمان از طریق متغیر تعلق خاطر کاری کارکنان هستند.

براین اساس، سؤال این‌گونه تکمیل می‌شود که آیا رهبری معنوی با میانجیگری تعلق خاطر کاری در کارکنان، می‌تواند موجب گسترش سرمایه اجتماعی در محیط‌های علمی و دانشگاهی شود.

رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کارکنان، هر یک متغیرها و مؤلفه‌های متفاوتی را در بر می‌گیرد. در کشورهای اسلامی و از جمله ایران، بخش مهمی از فرهنگ و اعتقادات مردم تحت تأثیر دین اسلام است. بنابراین در تحلیل این متغیرها در کشورهای اسلامی، باید به شناخت و مطالعه و تعیین مؤلفه‌های اسلامی رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کارکنان اقدام کرد.

نوآوری این پژوهش از این دیدگاه است که اگرچه این متغیرها از مفاهیم غربی است و در مورد خود آن کارهای زیادی صورت گرفته در مورد وجود مؤلفه‌های آنها در اسلام کار مشخصی انجام نشده و یا هنوز نیازمند پژوهشهای بیشتر است. با این بررسی مشخص می‌شود که در اسلام

برای تقویت سرمایه اجتماعی راهکارهای خوبی هست اما بسادگی از کنار آن عبور شده است. نتیجه پژوهش می‌تواند خردمایه نظری و عملی قوی نه تنها برای اعضای جامعه هدف بلکه برای سایر سازمانها نیز داشته باشد و این مهم را تفهیم کند که مدیران برای به‌کارگیری، تقویت و گسترش آنها تلاش بیشتری کنند.

بنابراین در این پژوهش با در نظر گرفتن دو مسئله مهم و متناسب با نیاز زمان یعنی مسائل ناشی از فرسایش سرمایه اجتماعی در سازمانها و ضرورت رهبری معنوی با رویکرد اسلامی به عنوان نیروی محرک این سرمایه به دنبال این هستیم نشان دهیم ملاحظه معنویت اسلامی در محیط کار با تأثیر بر متغیرهای مهمی که خود مهمترین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده مثبت به شمار می‌رود، همچون تعلق خاطر کاری اسلامی، می‌تواند به خلق سرمایه اجتماعی اسلامی منجر شود یا خیر. از این رو پژوهش با پایلوت بررسی و مطالعه کارکنان دانشگاه تهران به عنوان جامعه مورد بررسی به دنبال تحلیل و تبیین این موضوع است.

مبانی نظری و سابقه پژوهش

مدت زمانی طولانی از ورود معنویت به عنوان مقوله‌های غیر علمی در تحقیقات سازمان و مدیریت نگذشته بود که پژوهشهای فزاینده نشان داد معنویت با بسیاری از نتایج در سطح فرد، سازمان و جامعه، مانند سلامت، روحیه، خلاقیت، درستکاری، توانایی، بازیابی، یادگیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مرتبط است (پاستوریزا و همکاران، ۲۰۱۳: ۳). از مفهوم معنویت^۱ تعاریف زیادی شده است ولی باید اذعان کرد که توافق کلی در این زمینه نیست. یکی از مهمترین دلایل عدم توافق این است که معنویت ماهیت فردی دارد. بسیاری از پژوهشگران با بحث در مورد دین و معنویت، این دو را از هم جدا دانسته‌اند. از نظر برخی، دین شکلی سازمان‌یافته و رسمی دارد؛ اما معنویت به معنای نزدیکی با خدا و احساس پیوند با جهان و پدیده‌های زنده است (زین‌باور و همکاران، ۱۹۹۹). بنر (۱۹۸۹) معتقد است که معنویت شامل فرایند ایجاد و حفظ رابطه با خدا است (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲). بسیاری دیگر از پژوهشگران معتقدند که معنویت، جستجوی فردی برای پیدا کردن معنا در زندگی، کمال، آرامش، هویت و تطبیق‌سازی است

(بورک هاردت، ۱۹۸۹؛ فیتز جرالده، ۱۹۹۷؛ تولچنسکی و همکاران، ۱۹۹۷؛ والش، ۱۹۹۹) و برخی آن را راه احساس بودن و وجود داشتن تعریف کرده‌اند. از دیدگاه دین مبین اسلام نیز، اگرچه بین دین و معنویت تفاوت هست، معنویت بی‌عیب را باید در آموزه‌های دینی اسلامی جستجو کرد. علامه طباطبایی معنویت را به معنای اعتقاد به توحید و معاد (محمدنژاد و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۴۲ تا ۴۵۶) و دین را به منزله مجموعه‌ای از راهنماییها، قوانین عبادی و معارف حق و اخلاق فاضله برای تأمین سعادت دنیوی و اخروی بشر در نظر گرفته است.

رهبری معنوی

نیاز به معنویت همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده انسان است. به منظور احیای چنین نیازهایی، سازمانها در قرن بیست و یکم به نوع جدیدی از رهبران نیازمندند که از صداقت و ارزشهای متعالی برخوردار باشند و بتوانند کارکنان را در جهت ارائه بهتر خدمات برانگیزانند (ونگ و همکاران، ۲۰۱۳: ۶۱۵). اگر رهبری را نفوذ اجتماعی در پیروان به گونه‌ای تعریف کنیم که آنها با میل در جهت تحقق اهداف حرکت کنند، همین چگونگی نفوذ، ما را به سمت توجه به انواع سبکهای رهبری رهنمون می‌سازد. مفهوم معنویت در محیط کار به صورت قابل توجهی در دهه‌های اخیر مورد استقبال قرار گرفته است (بولنت و ادنان، ۲۰۰۹). تعاریف متفاوتی از معنویت در محیط کار ارائه شده است. گیاکالون و جورکیویس (۲۰۰۳) تأکید می‌کنند که معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزشهای سازمانی ثابت‌شده در فرهنگ است که تجربه کارکنان از تعالی را از طریق فرایند کار، ترقی می‌دهد و احساس آنها را از پیوند داشتن با دیگران به روشی آسان می‌سازد که احساس کامل بودن و لذت را برای آنها فراهم می‌کند (دانیل و همکاران، ۲۰۱۰).

فرولم (۱۹۹۶) از اولین پژوهشگرانی بود که مفاهیم رهبری و معنویت را در محیط کار با هم ادغام کرد. او تأکید کرد که رهبری معنوی موجب آسان‌سازی اثربخشی و کارایی در سازمان می‌شود. بعدها افراد دیگر، رهبری معنوی را نظریه‌ای خاص دانستند که می‌توان آن را مفهوم‌سازی و الگوسازی کرد. از مهمترین پژوهشگرانی که در این زمینه مقالات فراوانی چاپ کرد، فرای (۲۰۰۳، ۲۰۰۵، ۲۰۱۰، ۲۰۱۱) بود. او براساس نظریات انگیزشی، الگوی علی خود را توسعه داد که

ارزشها، نگرشها و رفتار رهبر را به نتایج سازمانی از طریق ارضای نیازهای بقای معنوی پیروان پیوند می‌دهد. نظریه وی بر این اساس شکل گرفته است که هم رهبران و هم پیروان به بقای معنوی نیاز دارند و آنچه نقطه اتصال این نیاز است، شکل‌گیری فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزشهای انسانی توسط رهبر است که باعث شود کارکنان نسبت به خود و دیگران و محیط خود حساس شوند و در برابر آنها رفتارشان را مثبت تنظیم کنند. در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها و نگرشها و رفتارهایی که لازمه انگیزش خود و پیروان است، بقای معنوی سازمان را فراهم می‌کند (عطافر و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲۲). او ابتدا با ایجاد چشم‌انداز مشترک برای کل افراد به دلیل مهم و معنادار بودن شغل برای همگان، که حاصل بینش و بصیرت است، تمام نیروی افراد را در یک جهت همراستا می‌کند؛ سپس با ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزشهای انسانی، تمام افراد را نسبت به یکدیگر حساس می‌کند به طوری که همگان برای هم با اهمیت هستند و این به ارضای نیاز معنایی آنها می‌انجامد (فرای، ۲۰۰۳ و ۲۰۱۰).

رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۱)؛ نوعی رهبری که بر عرضه خدمت به دیگران، دیدگاه کل‌نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم‌گیری مشترک تأکید دارد. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند که جان و سلی از این سه چیز به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می‌کند. با اینکه پژوهشها در زمینه مفهوم رهبری معنوی عمر زیادی ندارد، مطالعات نسبتاً فراوانی در این زمینه صورت گرفته است. گورتزن و باربتو (۲۰۰۱) بیان می‌کنند که رهبران معنوی، اولویتهای مهمی نظیر خودیابی و زندگی پرمعنا را برای سازمان خود در نظر می‌گیرند که بعداً می‌تواند سلامت سازمانی و سلامت فردی را به ارمغان آورد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۸؛ دنت، اریک و همکاران، ۲۰۰۵: ۶۳۰). برخی از دانشمندان اساسیترین ویژگیهای شخصیتی رهبران معنوی را درستی، امانتداری و فروتنی معرفی می‌کنند که این ویژگیها برای آنها اعتماد و اعتبار به ارمغان می‌آورد. این ویژگیها به رفتارهایی مانند احترام قائل شدن، رفتار و برخورد منصفانه، نشان دادن توجه و عشق انساندوستانه به دیگران و قدردانی از مشارکت آنها منجر می‌شود (هرناندز و همکاران، ۲۰۱۱).

مؤلفه‌های اسلامی رهبری معنوی

بر مؤلفه‌های رهبری معنوی در منابع اسلامی بارها تأکید شده است. با نگاهی به هدف رهبران الهی و معیارهای موفقیت آنان شاهد هستیم که همواره با بهره‌مندی از رهبری معنوی توانسته‌اند اهداف خود را به پیش برند. در میان منابع دینی، نهج‌البلاغه را باید سند راهبردی رهبری دانست؛ کتابی که پس از قرآن کریم، که سخن حق تعالی است به تبیین مسائل اسلام و سیره پیامبر(ص) پرداخته است. امام علی(ع) در تمامی خطبه‌ها و نامه‌ها، که حاصل دوران پنجساله حکومتشان است بخوبی آنچه را مورد نیاز جامعه معنوی است، بیان کرده‌اند. در این میان مؤلفه‌های رهبری معنوی که برگرفته از ویژگیهای مطرح شده در قرآن و سیره پیامبر(ص) و امام علی(ع) است که در مطالعات دیگران هم شناسایی شده، عبارت است از: تقوا، صداقت و پرهیز از دروغ، شجاعت، عدم خیانت و نیرنگ، عدالت گسترده، پیروی از قرآن و سنت پیامبر(ص)، عفو و بخشش، گشاده‌رویی و رفتار نیکو، اخلاص، دوری از غرور و خودپسندی، مردمگرایی، رازداری، توجه به اصالتها و ارزشها، رفع نیازهای مالی یا قرض‌الحسنه، معادگرایی، دلسوزی و نعدوستی، توکل، خیرخواهی (با تلخیص از مشتاقیان و ابرقویی، ۱۳۹۰: ۳۰؛ عثمان، ۲۰۱۰؛ کاظمی و همکاران، ۱۳۹۱؛ ربانی، ۱۳۸۰: ۵۹). همان‌طور که در آیه ۳ سوره حدید ذکر شده است: خداوند اول و آخر و مرئی و نامرئی است و او به همه چیز داناست. رهبری معنوی اسلامی یعنی رهبری که از طریق ارتباط عمیق با خداوند و ایجاد ویژگیهای خداگونه در خود و نفوذ در پیروان با واسطه ویژگیهای خداگونه، آنان را در مسیر خداوند و معنویت قرار دهد و از این طریق کارکنان را به پیشرفت سازمان در جهت رضای الهی سوق دهد (عطافر و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲۳)؛ بنابراین رهبری معنوی شاخصهایی را در بر می‌گیرد که معرفت اسلامی، عقلانیت اسلامی، عبودیت اسلامی، وظیفه‌گرایی اسلامی و راه‌های برونرفت از همه مشکلات و چالشهای روزآمد سازمان را با هم در بر می‌گیرد که تنها با تعبد و توکل و اعتقاد به روز جزا ممکن و میسر است (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۱).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی به دلیل داشتن مؤلفه‌هایی همچون انسجام و همبستگی اجتماعی، روحیه و هویت جمعی، همدلی، احترام و اعتماد متقابل، مشارکت اجتماعی^۱، همکاری آگاهانه و شبکه‌ها و

هنجارهای اجتماعی^۱، رفتارهای شهروندی^۲ و سازنده منابعی شامل اطلاعات، اندیشه، فرصت نوآوری، تولید دانش و قدرت نفوذ و غیره ... می‌تواند در اثربخشی سازمان مورد بهره‌برداری قرار گیرد (خوبرو و همکاران، ۲۰۱۲: ۲). گوشال و ناهاپیت (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را جمع منابع بالفعل و بالقوه در درون سازمان، قابل دسترس از طریق شبکه روابط جمعی در واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنها، سرمایه اجتماعی یکی از امکانات و داراییهای مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش و در نتیجه اثربخشی سازمان کمک بسیار، و برای آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر مزیت سازمانی پایدار نیز ایجاد کند. این دو محقق، سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی را برای تعریف دقیقتر از سرمایه اجتماعی^۳ شناسایی کرده‌اند. با وجود تفکیک این سه بعد، آنها اعتقاد دارند که بسیاری از ویژگیهای شناسایی شده در اجزای الگوی آنها بشدت به یکدیگر وابسته است. در بخش بعدی به توضیح این سه بعد پرداخته می‌شود.

بعد ساختاری سرمایه اجتماعی

بعد ساختاری دربرگیرنده الگوهای ارتباطی میان اعضای گروه یا واحد اجتماعی است. در بعد ساختاری به ویژگی سامانه اجتماعی و شبکه روابط به صورت کلی توجه می‌شود. این امر به معنای ویژگی ارتباطات غیر شخصی بین افراد یا واحدها است که اجزای آن عبارت است از: پیوندهای شبکه: پیوندهای شبکه دربرگیرنده شیوه‌های خاصی است که اعضای واحد اجتماعی با یکدیگر مرتبط شده‌اند و با یکدیگر همکاری می‌کنند.

وضعیت شبکه: وضعیت شبکه تعیین کننده الگوهای پیوند میان اعضای واحد اجتماعی است. تناسب سازمانی: سازمان مناسب نیز دربرگیرنده میزان نزدیکی و شباهت افراد در هر واحد اجتماعی است. سرمایه اجتماعی که در محیط ایجاد می‌شود، می‌تواند از یک موقعیت اجتماعی به محیط دیگری منتقل شود و بر روشهای تبادل اجتماعی اثر بگذارد.

بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی

در مقابل بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای به روابط بین شخصی افراد می‌پردازد که در گذر زمان و تعامل با یکدیگر ایجاد می‌شود. این بعد بر روابط خاصی متمرکز می‌شود که افراد دارند. این

1 - Social norms
2 - Citizenship behavior
3 - Social capital

روابط، همچون دوستی و احترام بر افراد تأثیر می‌گذارد. از طریق این روابط شخصی است که انگیزه‌های اجتماعی افراد همچون اجتماعی بودن، تأیید از سوی جمع و اعتمادسازی برای مشارکت و شکل‌گیری هویت سازمانی تأمین می‌شود.

بعد شناختی سرمایه اجتماعی

بعد شناختی به منابعی اشاره دارد که بازنمایی و ارائه تفسیر مشترک را بر عهده دارد و سیستمی از معانی را بین گروه‌ها فراهم می‌آورد. علت ارائه این بعد از سوی ناهاپیت و گوشال این است که آنها معتقدند این بخش نماینده مجموعه‌ای از داراییهای ارزشمند است که در هیچ یک از ادبیات پیشین سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار نگرفته است. این داراییها شامل زبان و شناسه‌های مشترک می‌شود. زبان در روابط اجتماعی تأثیر مستقیم و مهم دارد؛ زیرا وسیله‌ای است که مردم از طریق آن به بحث و تبادل اطلاعات می‌پردازند؛ سؤال می‌کنند و کسب و کاری را در جامعه به سرانجام می‌رسانند. شناسه‌ها، داده‌های حسی را به گروه‌های ادراکی دسته‌بندی، و چارچوب ارجاعی برای مشاهده و تفسیر محیط اطراف ما فراهم می‌کند. برای اینکه بتوان اطلاعات را از طریق تبادل اجتماعی ترکیب کرد، لازم است که گروه‌های مختلف دارای همپوشانی در زمینه دانش مورد نظر باشند که این همان زبان و شناسه مشترک است. روایات مشترک^۱، علاوه بر زبان و شناسه مشترک، وجود افسانه‌ها، داستانها و استعاره‌ها ابزارهایی قدرتمند در ارتباطات به منظور خلق، تبادل و به تصویر درآوردن مجموعه‌هایی غنی از معانی را فراهم می‌آورند. ظهور روایات مشترک در هر جامعه به خلق و انتقال تفسیرهای جدیدی از رویدادها کمک می‌کند. این امر، ترکیب شکل‌های گوناگون دانش را آسان می‌کند (ثمرین و مقیمی، ۱۳۸۹: ۱۲۶؛ گوشال و ناهاپیت، ۱۹۹۸: ۲۴۲ تا ۲۶۶).

مؤلفه‌های اسلامی سرمایه اجتماعی

اگرچه مفهوم سرمایه اجتماعی از سوی دانشمندان غربی مطرح و گسترش داده شده است با در نظر گرفتن کاربردهای گسترده این مفهوم در علوم مختلف، و با توجه به اینکه دین اسلام بیشترین امکان را برای افزایش سرمایه اجتماعی دارا است، می‌توان این مفهوم را در چارچوب دین اسلام بازنگری، بازتعریف و بازتفسیر کرد (کوهکن، ۱۳۸۷: ۱۲۴). در این راستا می‌توان مفهوم سرمایه

اجتماعی اسلامی را مطرح کرد که تعریف کلی آن، همان تعریف سرمایه اجتماعی است با این تفاوت که سرمایه اجتماعی اسلامی براساس اصول اسلامی نظیر وحدت، اخوت و تعاون شکل می‌گیرد و توسعه می‌یابد. سرمایه اجتماعی اسلامی نیز همان اجزای سرمایه اجتماعی را دارا است؛ یعنی انواع سرمایه اجتماعی ساختاری و ارتباطی و شناختی، سطوح مختلف خرد، میانی و کلان برای سرمایه اجتماعی اسلامی هم هست. البته سرمایه اجتماعی اسلامی از نظر شیوه‌های شکل‌گیری و توسعه، متفاوت از سرمایه اجتماعی غیر اسلامی است؛ ولی همان کارکردهای آن را دارا است.

با مطالعه منابع متفاوتی که به نوعی به زمینه سرمایه اجتماعی اسلامی پرداخته‌اند، ابعاد و مؤلفه‌هایی به صورت ذیل جمع‌آوری و دسته‌بندی شده است:

در بیشتر مطالعات، سرمایه اجتماعی اسلامی در بُعد شناختی براساس اصول وحدت و اخوت، فضایل اخلاقی نظیر درستکاری، مهربانی، خوش‌خلقی، گشاده‌رویی، همدردی و کمک کردن به دیگران، بخشندگی، پرهیز از آزار و اذیت، رعایت حقوق دیگران، فداکاری و ایثار و ترجیح منافع دیگران بر منفعت شخصی، و تحریم بدگویی، غیبت، تهمت، تبعیض و تعصب قومی و سایر رذایل اخلاقی دسته‌بندی می‌شود. اصولی نظیر تعاون، مصابره و مرابطه، صلح ارحام، مشورت و تکافل اجتماعی در کنار جنبه اجتماعی بسیاری از احکام و دستورهای اسلام مثل نماز جماعت، ولایت، امر به معروف و نهی از منکر، حج، خمس و زکات، شکل‌دهنده بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی اسلامی است، و بُعد ارتباطی براساس اصول صداقت، اعتماد، حسن ظن و خوشرویی و رفتارهای شهروندی اسلامی همچون تواضع و فضیلت مدنی و بسیاری از دستورهای اسلام می‌تواند شکل گیرد. تفاوت اساسی سرمایه اجتماعی اسلامی با سرمایه اجتماعی غیر اسلامی در این است که روابط اجتماعی در اسلام براساس ایمان و در چارچوب احکام و دستورهای اسلامی قابل ایجاد و توسعه است. مهمترین مصداق این موضوع، تعاون و مشارکت اجتماعی در اسلام است که در چارچوب منابع اسلامی تأکید شده است؛ به عنوان نمونه در منابع دسته اول اسلامی مستقیماً به آن اشاره شده است؛ همان‌طور که در آیه ۲ سوره مائده آمده است: در نیکوکاری و پرهیزکاری با یکدیگر همکاری کنید و در گناه و تعدی دستیار هم نشوید و از خداوند پروا کنید که او سخت کیفر است؛ هم‌چنین در آیه ۱۰۳ سوره آل عمران می‌خوانیم: همگی به ریسمان الهی چنگ زید که شما را به هم پیوند می‌دهد و از اختلاف و پراکندگی پرهیزید یا در حدیثی از پیامبر (ص) هست که فرمود: هر آنچه برای خود می‌پسندی برای دیگران هم پسند و آنچه برای خود

نمی‌پسندی برای دیگران هم نپسند و بسیاری آیات و احادیث و روایت دیگر به نوعی تفکر یکپارچگی هر نوع جامعه اسلامی را گوشزد می‌کند. البته، این تفاوت نه تنها نقص به شمار نمی‌رود، بلکه موجب می‌شود گروه‌های اجتماعی زیان‌آور، که در ادبیات سرمایه اجتماعی با عنوان سرمایه اجتماعی منفی مطرح می‌شود، شکل نگیرند و با مشارکت اجتماعی در الگوی اسلامی، تأثیر مثبت بیشتری بر رشد و توسعه جامعه اسلامی خواهد داشت (با تلخیص افسری، ۱۳۹۱؛ با تلخیص جوادی آملی، ۱۳۹۱، با تلخیص خنیفر و همکاران، ۱۳۹۴؛ با تلخیص کوهکن، ۱۳۸۷ با تلخیص نهج البلاغه ترجمه دشتی؛ عیوضی و همکاران: ۱۳۹۰).

تعلق خاطر کارکنان

تعلق خاطر کارکنان^۱ یکی از مفاهیم و موضوعات جدید در ادبیات رفتار سازمانی و منابع انسانی است. پژوهشگران مدیریت و سازمان به این مفهوم به عنوان یکی از مفاهیم مثبت و اثربخش در سازمان توجه دارند و تأکید می‌کنند که افزایش تعلق کاری کارکنان باعث ایجاد مزایای فراوانی برای سازمان می‌شود. در واقع پژوهشگران تأکید می‌کنند که پیامدهای مثبت فراوانی از تعلق کاری کارکنان به دست می‌آید که هم برای سازمان و هم برای خود کارکنان می‌تواند مفید باشد. از لحاظ آکادمیک، اولین پژوهشگر این حوزه کان (۱۹۹۰) است. کان تعلق خاطر را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقشهای کاری تعریف می‌کند (کان، ۱۹۹۰: ۱۲۹). در تعلق خاطر، افراد در ایفای نقش خود تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خود را به کار می‌گیرند یا ابراز می‌کنند. از نظر کان، نداشتن تعلق خاطر جدا بودن فرد از نقشها و وظایف کاری است. شافلی و باکر، تعلق کاری کارکنان را حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که با سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن تمایز می‌شود. سرزندگی یعنی سطح بالایی از انرژی و تاب‌آوری ذهنی هنگام کار فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معناداری، اشتیاق و چالش اشاره دارد. مجذوب شدن به معنای تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار است که به موجب آن زمان بسرعت می‌گذرد و جدا شدن فرد از کار برای او مشکل می‌شود (شافلی و باکر، ۲۰۰۴: ۲۹۳). در یکی از پژوهشها برای تعلق خاطر دو بعد «انرژی روانی و انرژی رفتاری» قائل هستند. در بعد انرژی روانی، چهار مؤلفه اساسی احساس فوریت،

احساس متمرکز بودن، احساس شدت و احساس اشتیاق مطرح است. بعد رفتاری نیز شامل چهار مؤلفه پایداری، ابتکار عمل، گسترش نقش و سازگاری با تغییرات است (ماسی و همکاران، ۲۰۰۹). بسیاری از پژوهشگران مفهوم تعلق خاطر کاری را در تضاد مفهوم تحلیل رفتگی شغلی تعریف می‌کنند. آنها تعلق خاطر را با سه بعد انرژی، مشارکت و کفایت تعریف می‌کنند که درست نقطه مقابل سه بعد تحلیل رفتگی یعنی خستگی مفرط، بدبینی و بی‌کفایتی است. پژوهشها نشان داد که ابعاد اصلی مفهوم تحلیل رفتگی یعنی خستگی زیاد و بدبینی با ابعاد اصلی تعلق خاطر یعنی سرزندگی و فدایی شدن در تضاد است (شافلی و باکر، ۲۰۰۴: ۳۰۳).

مؤلفه‌های اسلامی تعلق خاطر کارکنان

همان طور که در سوره مؤمنون آیه ۱۱۵ ذکر شده است: آیا گمان کرده‌اید شما را بیهوده خلق کردیم و به سوی ما باز نمی‌گردید. در مبانی اسلام، شروع نهادینه‌شدن تعلق خاطر کاری کارکنان از حاکم شدن ارزشهای اساسی مربوط به زندگی انسان در سازمان است. هرگاه این اصول بر سازمان حاکم شود و انسان به مثابه مخلوق، عبد و امین خداوند و دارای دو بعد مادی و روحی و با اصالت روحی شناخته شود، زمینه آماده می‌شود تا کارکنان به لحاظ شناختی پذیرای این باورها شوند که مسئولیت، وظایف، فرصتها و منابع سازمانی و غیر آن، همگی بسان امانت الهی است که در برابر آن مورد بازخواست الهی قرار می‌گیرند؛ در نتیجه استفاده ناروا از آنها حرام است و با روح عبادت و خلافت الهی سازگاری ندارد. این شناخت سبب می‌شود که برای ایجاد تعلق خاطر کاری و ارزشی در افراد نسبت به وظایف سازمانی با توجه به مبانی دینی از راهکارهای خاصی چون توجه به قیامت و شکل‌گیری وجدان حلال و حرام بودن در اقدامات فرد، باورسازی به عبادت بودن کار، انجام دادن کار به قصد قربت، شناخت فطرت پاک انسانی، دلسوزی عاطفی به اهداف، قانونگرایی، وجدان اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و پایبندی به تعهدات خود نسبت به سازمان استفاده شود. البته هرگاه این امر در سازمان نهادینه شود، سازمان در می‌یابد که برای تحقق اهداف و بقایش، بهترین و ضروریترین رویکرد، حاکم ساختن اصول و ارزشهای اساسی باورهای اسلامی زندگی انسان در سازمان چه اندازه مؤثر خواهد بود (با تلخیص سلم آبادی، ۱۳۹۲).

رهبری معنوی، تعلق خاطر کاری و سرمایه اجتماعی

به طور کلی هدف این مقاله توسعه‌ای نبوده است که در آن به طور تطبیقی به معرفی آیات و

روایات و احادیث و الگوسازی مربوط به متغیرهای مورد بررسی در این مقاله (رهبری معنوی، تعلق خاطر کاری و سرمایه اجتماعی) پرداخته شود؛ بلکه هدف این مقاله به صورت کاربردی، انتخاب مؤلفه‌های اسلامی این متغیرها و بررسی آن به صورت میدانی در جهت تأیید یا رد فرضیه‌های ارتباط بین این متغیرها بوده است.

به طور خلاصه در زمینه سوابق پژوهشی مطالعه این متغیرها، تعلق خاطر کاری کارکنان به عنوان یکی از متغیرهای پیش‌بینی‌کننده مثبت نسبت به ایجاد شدن و شکل‌گیری دیگر متغیرهای مثبت رفتار سازمانی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است (باکر و دمروتی، ۲۰۰۸: ۲۱۱). هم‌چنین پژوهشهای متعدد دیگر نشان می‌دهد که این متغیر به عنوان میانجی در پیش‌بینی نتایج و پیامدهای فردی، اعم از رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی عمل می‌کند (ساکس، ۲۰۰۶؛ شافلی و باکر، ۲۰۰۴). پژوهش در مورد سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از مهمترین متغیرهایی که به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر نتایج و پیامدهای سازمانی تأثیرگذار است در ادبیات رفتار سازمانی ضرورتی دائم دارد. ثمرین و مقیمی در تحقیقی در شهرداری تهران با عنوان اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و ابعاد تعالی سازمان در زمینه مشتریان، خط‌مشی، هنجارهای سازمانی، رهبری و غیره رابطه مثبت وجود دارد (ثمرین و مقیمی، ۱۳۸۹: ۱۲۳ تا ۱۴۳). هم‌چنین سبک رهبری در سازمان نیز به عنوان به‌کارگیری اصولی خاص در جهت افزایش انگیزش در کارکنان برای کسب اهداف تعریف می‌شود. مفهوم این تعامل این است که رفتار رهبری بر رفتار کارکنان مستقیماً تأثیرگذار است. هر سبک رهبری، تأثیرگذاری متفاوتی بر کارکنان دارد. هر سبک رهبری مستلزم رفتارها و سیاستگذاریهای خاص خود است و این رفتارها و سیاستگذاریهای خاص، تأثیرات خاص و متفاوتی در انگیزش کارکنان صورت می‌دهد. اینکه رهبر چه سبکی را برای رسیدن به اهدافش در برابر کارکنان برگزیند تا حد بسیار زیادی به زمینه رهبری بستگی دارد. در واقع باید گفت ماهیت رهبری بر اساس زمینه‌های مختلف، متفاوت خواهد بود. از این‌رو، ماهیت رهبری در سازمان مشخص می‌تواند طی زمان و به موازات تغییرات زمینه تغییر کند (هرناندز و همکاران، ۲۰۱۱). در پژوهشی قاسمی و همکاران با مطالعه‌ای بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان با عنوان بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که ابعاد رهبری معنوی، همچون عضویت، بازخور، چشم‌انداز، امید، تعهد و معناداری در سلامت سازمانی

و مبارزه با فساد مؤثر است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ اما در این پژوهش، که با کاربردی مطالعه تأثیر مؤلفه‌های اسلامی رهبری معنوی با میانجیگری مؤلفه‌های اسلامی تعلق خاطر کاری بر مؤلفه‌های اسلامی سرمایه اجتماعی بین کارکنان دانشگاه تهران است، نیازمند بررسی و انتخاب از بین این مؤلفه‌ها به منظور مطالعه آن هستیم. کاربرد مؤلفه‌های اسلامی معنویت در سازمانها به علت بستر اسلامی جامعه و سازمان است. کاربرد مؤلفه‌های معنویت اسلامی مسلماً موجب برانگیختن احساسات و رفتارهای برگرفته از ارزشها و مبانی اسلامی وجدان و تعلق خاطر کاری افراد می‌شود. امید است که مطابق آن بر سرمایه اجتماعی شکل گرفته از مبانی دینی نیز مؤثر افتد که در این پژوهش هدف این است که به بررسی فرضیه‌های آن بپردازیم. مؤلفه‌هایی که براساس خبرسنجی بین ده نفر از پژوهشگران دانشگاهی آگاه به موضوع، صرفاً بیشترین امتیاز (میانگین موافقت بیش از ۳/۵ طبق طیف لیکرت) را آورده‌اند، انتخاب شده‌اند و درصد اهمیت و پذیرش این مؤلفه‌ها در آرای خبرگان به صورت ذیل نمایان است (این مؤلفه‌ها، مبانی اصلی پرسشنامه‌ها را نیز تشکیل می‌دهد):

جدول ۱: اهمیت و پذیرش مؤلفه‌های پژوهش از طریق خبره سنجی

ابعاد اصلی	مؤلفه‌ها	۵ بسیار موافقم	۴ موافقم	۳ متوسط	۲ مخالفم	۱ بسیار مخالفم	میانگین موافقت	مجموع افراد
مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی	بعد ارتباطی							
	ایثار و از خود گذشتگی	۷	۳	۰	۰	۰	۴/۷	۱۰
	انصاف و برابری در قضاوت	۸	۲	۰	۰	۰	۴/۸	۱۰
	صداقت و پرهیز از نفاق	۷	۲	۱	۰	۰	۴/۵	۱۰
	اعتمادسازی	۸	۲	۰	۰	۰	۴/۸	۱۰
	مشورت	۹	۱	۰	۰	۰	۴/۹	۱۰
	فضیلت مدنی	۶	۱	۳	۰	۰	۴/۳	۱۰
	بعد شناختی							
	دگرخواهی و خیرخواهی	۸	۱	۱	۰	۰	۴/۷	۱۰
	سعه صدر	۱۰	۰	۰	۰	۰	۵/۰	۱۰
	همدردی	۷	۱	۱	۱	۰	۳/۹	۱۰
	حسن ظن	۷	۰	۲	۱	۰	۴/۳	۱۰
	خوش خلقی	۹	۰	۱	۰	۰	۴/۸	۱۰
	مهربانی و ملاحظت	۱۰	۰	۰	۰	۰	۵/۰	۱۰
	بعد ساختاری							
	تعاون	۸	۲	۰	۰	۰	۴/۸	۱۰
	وحدت و یگانگی	۷	۱	۲	۰	۰	۴/۵	۱۰
	انسجام	۷	۲	۱	۰	۰	۴/۱	۱۰
مشارکت داوطلبانه	۶	۱	۳	۰	۰	۴/۳	۱۰	
مؤلفه تعلق خاطر اسلامی	شناخت فطرت پاک انسانی	۵	۲	۱	۲	۰	۳/۸	۱۰
	مسئولیت و امانت الهی	۷	۱	۱	۱	۰	۳/۹	۱۰
	باور به عبادت بودن کار	۹	۱	۰	۰	۰	۴/۹	۱۰
	عدالت محوری	۱۰	۰	۰	۰	۰	۵/۰	۱۰
مؤلفه اسلامی رهبری معنوی	تقوا و اخلاص	۸	۱	۱	۰	۰	۴/۷	۱۰
	ایمان و امید	۸	۲	۰	۰	۰	۴/۸	۱۰
	صداقت	۹	۱	۰	۰	۰	۴/۹	۱۰
	پیروی از هویت اسلامی	۷	۲	۱	۰	۰	۴/۱	۱۰
	بخشش و شفقت	۱۰	۰	۰	۰	۰	۵/۰	۱۰
	فروتنی و پرهیز از تکبر	۹	۱	۰	۰	۰	۴/۹	۱۰
	میانگین بسیار موافق برای مجموع مؤلفه‌های رهبری معنوی: ۸۸٪ میانگین بسیار موافق برای مجموع مؤلفه‌های تعلق خاطر کارکنان: ۷۰٪ میانگین بسیار موافق برای مجموع مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی: ۷۷٪ (بعد ارتباطی ۷۵٪، بعد ساختاری ۷۰٪ و بعد شناختی ۸۵٪)							

روش پژوهش

تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی است. روش تحقیق به صورت پیمایشی و ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. جامعه آماری

تحقیق شامل کارکنان واحدهای آموزشی دانشگاه تهران است. ساختار دانشگاه تهران به گونه‌ای است که می‌توان آن را حتی با یک وزارتخانه مقایسه کرد. دانشگاه تهران از سه قسمت کلان ساختاری زیر تشکیل شده است:

(۱) واحدهای آموزشی، مانند دانشکده‌ها و پردیسه‌ها که شامل ۲۹ واحد می‌شود که در سطح تهران و دیگر شهرستانهای کشور پراکنده‌اند.

(۲) واحدهای سازمانی که شامل ۳۳ واحد می‌شود؛ مانند واحد مالی، خوابگاه‌ها، کانون دانش‌آموختگان، خدمات رفاهی و... که امور اداری کل دانشگاه تهران را برعهده دارند.

(۳) واحدهای تحقیقاتی که شامل ۷۹ مرکز است که بیشتر آزمایشگاه‌هایی مانند مخبرات، خاک، دارویی و یا پژوهشکده‌ها و قطب‌های علمی و یا مراکز طراحی و مطالعات و... را در بر می‌گیرد که آنها نیز در سطح تهران و دیگر شهرستانهای کشور پراکنده‌اند.

جامعه مورد مطالعه صرفاً کارکنان واحدهای آموزشی است که به صورت تخمینی حدود سه هزار نفر اعلام شده است. برای نمونه‌گیری بر اساس جدول مورگان حدود ۳۵۰ نفر، برآورد کردیم. با توجه به پراکندگی پردیس‌ها و دانشکده‌های متفاوت در سطح شهر تهران و سایر شهرستانهای کشور، آنها را از ۱ تا ۲۹ شماره‌گذاری کرده و به صورت تصادفی تعدادی از دانشکده‌ها انتخاب شدند تا میزان نمونه مورد نظر را پوشش دهند. در نهایت، هشت دانشکده کارآفرینی، تربیت بدنی و علوم ورزشی، زبان‌های خارجی، اقتصاد، مدیریت، پردیس دانشکده‌های فنی، علوم و فنون نوین و پردیس هنرهای زیبایی انتخاب شدند. باز هم به صورت تصادفی حدود ۳۷۰ پرسشنامه میان آنها توزیع شد که از میزان نمونه نیز فراتر رفت و نمونه‌گیری متوقف شد. در نهایت ۳۶۰ پرسشنامه به طور کامل به دست محققان رسید.

از میان ۳۶۰ نفر، ۵۱/۶۶ درصد مرد (۱۸۶ نفر) و ۴۸/۳۴ درصد زن (۱۷۴ نفر) بوده‌اند. ۴۶/۶۷ درصد کاردانی و پایین‌تر (۱۶۸ نفر)، ۴۴/۷۲ درصد کارشناسی (۱۶۱ نفر) و ۸/۶۱ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر (۳۱ نفر) بوده‌اند. هم‌چنین از بین آنها، ۳۵/۸۳ درصد ۳۰ سال و کمتر (۱۲۹ نفر)، ۴۶/۳۹ درصد بین ۳۰ تا ۴۵ سال (۱۶۷ نفر) و ۱۷/۷۸ درصد بیش از ۴۵ سال (۶۴ نفر) داشته‌اند. در رابطه با میزان سابقه خدمت، ۳۷/۵۰ درصد ۱۰ سال و کمتر (۱۳۵ نفر)، ۴۰/۵۶ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال (۱۴۶ نفر) و ۲۱/۹۴ درصد بیش از ۲۰ سال (۷۹ نفر) سابقه خدمت داشته‌اند. هم‌چنین ۷۵/۸۴ درصد متأهل (۲۷۳ نفر) و ۲۴/۱۶ درصد نیز مجرد (۸۷ نفر) بوده‌اند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

بین رهبری معنوی و تعلق خاطر کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

بین تعلق خاطر کارکنان و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱ - بین عدالت رهبری و سرمایه اجتماعی با میانجیگری تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۲ - بین تقوا و اخلاص رهبری و سرمایه اجتماعی با میانجیگری تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۳ - بین ایمان و امید رهبری و سرمایه اجتماعی با میانجیگری تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۴ - بین صداقت رهبری و سرمایه اجتماعی با میانجیگری تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۵ - بین پیروی از هویت اسلامی در رهبر و رهبر و سرمایه اجتماعی با میانجیگری تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۶ - بین بخشش و شفقت توسط رهبر و سرمایه اجتماعی با میانجیگری تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۷ - بین فروتنی و پرهیز از تکبر در رهبر و سرمایه اجتماعی با میانجیگری تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

چگونگی یافتن و انتخاب مؤلفه‌های رهبری معنوی نامبرده شده در فرضیات فرعی در ادامه و در قسمت روش شناسی پژوهش توضیح داده خواهد شد.

روایی و پایایی

همان طور که بیان شد برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای سنجش متغیر میانجی تحقیق (تعلق خاطر کارکنان) از پرسشنامه محقق ساخته (به علت کاربرد مؤلفه‌های اسلامی

در پرسشنامه) و متغیر مستقل تحقیق (رهبری معنوی) از پرسشنامه محقق ساخته (به علت کاربرد مؤلفه‌های اسلامی در پرسشنامه) و متغیر وابسته تحقیق (سرمایه اجتماعی) نیز از پرسشنامه محقق ساخته (به علت کاربرد مؤلفه‌های اسلامی در پرسشنامه) با توجه به ابعاد تحقیق استفاده شد. برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه‌ها از روش ضریب الفای کرونباخ برای هر کدام استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری معنوی ۰/۹۳۸ و برای پرسشنامه تعلق خاطر کارکنان ۰/۹۲۶ و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۹۰۲ به دست آمد که این ارقام نشان‌دهنده پایایی بسیار مناسب ابزار اندازه‌گیری است. در رابطه با روایی پرسشنامه‌ها نیز برای اطمینان بیشتر از نظر کارشناسان خبره و استادان دانشگاه در این زمینه استفاده شد که بعد از اصلاح برخی جملات و واژه‌ها و شفاف‌سازی بیشتر سؤالات، همگی روایی زیاد پرسشنامه‌ها را تایید کردند.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش برای آزمون فرضیات از آزمون همبستگی تفکیکی با استفاده از نرم افزار Spss 15، به منظور سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. باید توجه کرد که همبستگی بر رابطه علت و معلولی دلالت نمی‌کند و تنها وجود و یا نبودن ارتباط را تعیین خواهد کرد. بنابراین سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی تحقیق در ابتدا با آزمون رگرسیون خطی و سپس با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Liserl 8.5 برازش شد.

جدول ۲: آزمون همبستگی تفکیکی فرضیه‌های اصلی

سرمایه اجتماعی			تعلق خاطر کارکنان
۰/۴۸۲	میزان همبستگی تفکیکی	رهبری معنوی	میزان همبستگی تفکیکی
۰/۰۰	سطح معنی داری		سطح معنی داری
۰/۳۴۷	میزان همبستگی تفکیکی	تعلق خاطر کارکنان	میزان همبستگی تفکیکی
۰/۰۰	سطح معنی داری		سطح معنی داری

جدول ۳: آزمون همبستگی تفکیکی فرضیه‌های فرعی

سرمایه اجتماعی	تعلق خاطر کارکنان	همبستگی با	مؤلفه‌های رهبری معنوی
۰/۳۹	۰/۴۳۸	میزان همبستگی تفکیکی با	عدالت
۰/۲۲	۱	میزان همبستگی تفکیکی با کنترل متغیر عدالت	تعلق خاطر
۰/۸۶	۰/۳۰۱	میزان همبستگی تفکیکی با	تقوا و اخلاص
۰/۱۹	۱	میزان همبستگی تفکیکی با کنترل متغیر تقوا و اخلاص	تعلق خاطر
۰/۶۴	۰/۷۱	میزان همبستگی تفکیکی با	ایمان و امید
۰/۳۰	۱	میزان همبستگی تفکیکی با کنترل متغیر ایمان و امید	تعلق خاطر
۰/۵۵۹	۰/۷۳	میزان همبستگی تفکیکی با	صداقت
۰/۱۲۸	۱	میزان همبستگی تفکیکی با کنترل متغیر صداقت	تعلق خاطر
۰/۳۷۷	۰/۶۹	میزان همبستگی تفکیکی با	پیروی از هویت اسلامی
۰/۰۷	۱	میزان همبستگی تفکیکی با کنترل متغیر هویت اسلامی	تعلق خاطر
۰/۴۱۳	۰/۶۱	میزان همبستگی تفکیکی با	عفو و شفقت
۰/۱۵	۱	میزان همبستگی تفکیکی با کنترل متغیر عفو و شفقت	تعلق خاطر
۰/۱۷	۰/۵۶۲	میزان همبستگی تفکیکی با	فروتنی و پرهیز از تکبر
۰/۲۹	۱	میزان همبستگی تفکیکی با کنترل متغیر پرهیز از تکبر	تعلق خاطر

طبق جدولهای ۲ و ۳، خروجی آزمون همبستگی تفکیکی، ارتباط تمامی مؤلفه‌های رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کارکنان با ۹۵ درصد اطمینان معنادار به دست آمده است ($P < 0/50$)؛ بدین ترتیب که مؤلفه‌های رهبری معنوی شامل عدالت رهبری با تعلق خاطر کاری با ضریب همبستگی (۰/۴۳) و با سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی (۰/۳۹)، تقوای رهبری با تعلق خاطر کاری با ضریب همبستگی (۰/۳۰) و با سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی (۰/۸۶)، امید و

ایمان با تعلق خاطر کاری با ضریب همبستگی (۰/۷۱) و با سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی (۰/۶۴)، صداقت رهبری با تعلق خاطر کاری با ضریب همبستگی (۰/۷۳) و با سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی (۰/۵۶)، پیروی از هویت اسلامی با تعلق خاطر کاری با ضریب همبستگی (۰/۶۹) و با سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی (۰/۳۷)، عفو و بخشش رهبری با تعلق خاطر کاری با ضریب همبستگی (۰/۶۱) و با سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی (۰/۴۱) و فروتنی و پرهیز از تکبر در رهبر با تعلق خاطر کارکنان با ضریب همبستگی (۰/۵۶) و با سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی (۰/۱۷) رابطه مثبت و معناداری داشته است.

در ادامه، همبستگی بین تعلق خاطر کارکنان و سرمایه اجتماعی (با کنترل هر یک از مؤلفه‌های رهبری معنوی) نیز شناسایی شد که در آنها نیز نشان از وجود ارتباط مثبت حاکی است؛ اما معتقدیم به علت وجود مؤلفه‌های متعدد در این تحقیق و نوع پرسشنامه، که مطابق مؤلفه‌های متفاوت سه متغیر اصلی تحقیق تهیه شده بود و شکل‌گیری روابط درهم تنیده و جریان علی با استفاده از الگوی معادلات ساختاری به برازش الگوی ارتباط بین سه متغیر پرداخته شد. در این پژوهش برای بررسی تأثیر علی سه متغیر رهبری معنوی (به عنوان متغیر مستقل) و تعلق خاطر (به عنوان متغیر میانجی) و سرمایه اجتماعی (به عنوان متغیر وابسته) با استفاده از نرم‌افزار لیزرل به برازش الگوسازی معادلات ساختاری مطابق ذیل می‌پردازیم؛ اما در ابتدا هم‌چنین با توجه به اینکه از تحلیل رگرسیون باید در تحقیقاتی استفاده شود که هدف معمولاً پیش‌بینی یک یا چند متغیر ملاک از یک یا چند متغیر پیش‌بین است در این تحقیق نیز برای تعیین اثرگذاری رهبری معنوی در سرمایه اجتماعی مورد کاربرد قرار گرفته است؛ بدین ترتیب که براساس خروجی برنامه SPSS مقدار آماره t و مقدار عدد معناداری برای هر یک از ابعاد در ابتدا به تعیین خطی بودن رابطه براساس جدول ANOVA و F^* و سپس میزان تأثیر با معادله رگرسیون برازش می‌شود:

جدول ۴: آزمون رگرسیون خطی فرضیه‌های اصلی و فرعی

تحلیل واریانس						
مدل		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربع	آماره F	معناداری
۱	رگرسیون	۲۲/۰۲۸	۷	۳/۱۴۷	۴/۶۵۵	a/۰۰۰
	باقیمانده	۲۳۷/۹۶۷	۳۵۲	۰/۶۷۶		
	مجموع	۲۵۹/۹۵۵	۳۵۹			

a. متغیرهای مستقل: (ثابت)، پیروی از هویت اسلامی، صداقت، ایمان و امید، تقوا و اخلاص، عدالت، فروتنی و

پرهیز از تکبر، عفو و شفقت

b. متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی

جدول ۵: ضرایب

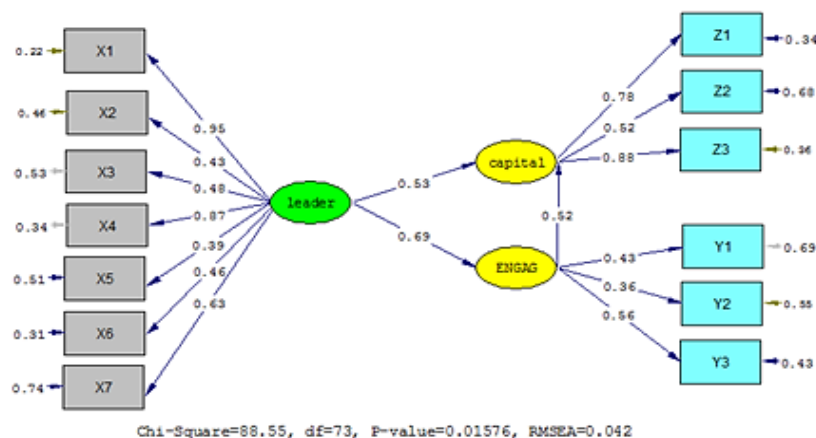
ضرایب						
مدل		ضریب رگرسیون استاندارد نشده		ضریب رگرسیون استاندارد شده	آماره T	معناداری
		B	خطای استاندارد	Beta		
۱	(ثابت)	۱/۹۲۸	۰/۱۹۳		۱۰/۰۰۶	۰/۰۰۰
	عدالت	۰/۰۹۲	۰/۰۶۸	۰/۰۹۰	۱/۳۵۲	۰/۰۰۰
	تقوا و اخلاص	۰/۱۷۱	۰/۰۹۳	۰/۱۴۹	۱/۸۴۷	۰/۰۰۲
	ایمان و امید	۰/۱۵۳	۰/۰۷۴	۰/۱۵۱	۲/۰۵۵	۰/۰۰۲
	صداقت	۰/۱۱۱	۰/۰۷۷	۰/۰۲۷	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱
	پیروی از هویت اسلامی	۰/۰۴۴	۰/۰۷۶	۰/۰۴۵	۰/۵۷۹	۰/۰۰۲
	عفو و شفقت	۰/۱۴۰	۰/۰۸۲	۰/۱۳۳	۱/۷۰۲	۰/۰۰۰
	فروتنی و پرهیز از تکبر	۰/۰۱۱	۰/۰۴۹	۰/۰۱۲	۰/۱۸۶	۰/۰۰۰

a. متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی

جدول ۴ در ابتدا تحلیل واریانس (ANOVA) به منظور بررسی رابطه خطی بین مؤلفه‌های متغیر مستقل (رهبری معنوی) و متغیر وابسته (سرمایه اجتماعی) است. با توجه به اینکه sig از ۵ درصد کمتر است، می‌توان گفت بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته رابطه خطی برقرار است. در جدول ۵ و در ستون B به ترتیب ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت ارائه شده است. بتا در

واقع مقدار استاندارد شده ضرایب است که نشان‌دهنده میزان تغییر متغیر وابسته به ازای تغییری به اندازه یک انحراف در متغیر مستقل است که هر چه قدر مطلق آن بزرگتر باشد رابطه قویتر متغیر وابسته و متغیر مستقل را نشان می‌دهد. بنابراین میزان تأثیرپذیری سرمایه اجتماعی بر اساس هر یک از مؤلفه‌های رهبری معنوی بررسی شد که نشان می‌دهد مؤلفه‌های تقوا و اخلاص با $0/171$ و ایمان و امید با $0/153$ و عفو و شفقت با $0/111$ و عدالت با $0/09$ در رهبری معنوی به ترتیب بیشترین اثر را بر سرمایه اجتماعی دارد.

آماره t و sig که برای آزمون فرض تساوی هر یک از ضرایب ستون B با عدد صفر ارائه شده است. با توجه به اینکه sig آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر از ۵ درصد خطا کوچکتر است، این مؤلفه‌های مستقل رهبری معنوی و مقدار ثابت بر متغیر وابسته (سرمایه اجتماعی) تأثیرگذار است. در ادامه با وجود تأیید رابطه همبستگی و تأثیرپذیری بین متغیرهای تحقیق و فراوانی آنها الگوی معادلات ساختاری نیز برازش و عرضه می‌شود:



شکل ۱: الگوی معادلات ساختاری

همان‌طور که در این معادله ساختاری مشخص است از X1 تا X7 به ترتیب شامل عدالت، تقوا و اخلاص، ایمان و امید، صداقت، پیروی از هویت اسلامی، عفو و شفقت، فروتنی و پرهیز از تکبر به عنوان مؤلفه‌های رهبری معنوی اسلامی و از Y1 تا Y3 به ترتیب شامل شناخت فطرت

پاک انسانی، مسئولیت و امانت الهی، باور به عبادت بودن کار به عنوان مؤلفه‌های تعلق خاطر کاری اسلامی و از Z1 تا Z3 به ترتیب شامل ساختاری، ارتباطی و شناختی به عنوان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی اسلامی است که در آن برازش الگو تأثیر رهبری معنوی بر سرمایه اجتماعی با میانجیگری تعلق خاطر کاری کارکنان را تأیید می‌کند. نتایج تحلیل بیانگر این است که الگوی پژوهش برازش کاملی دارد؛ زیرا تقسیم کای مربع بر درجه آزادی از ۳ کوچکتر است. هم‌چنین شاخص ریشه میانگین مربعات خطای تقریب از ۰/۰۸ کمتر است (RMSEA=). این دو شاخص، معروف به شاخص بد بودن هستند؛ یعنی شاخصهایی که هر چه میزان آن کمتر باشد، بهتر است؛ زیرا این شاخصها معیار میانگین اختلاف بین داده‌های مشاهده شده و داده‌های الگو است. علاوه بر این، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده نیز از ۰/۸ بیشتر است (AGFI=) و برازش مقایسه‌ای (CFI=) نیز از ۰/۹ بیشتر است و در وضعیت مطلوبی است و در نتیجه، معرف برازش مطلوبیت الگوی پژوهش است.

جدول ۶: شاخصهای برازش الگو

نام شاخص	شاخص	حد قابل قبول	مقدار	وضعیت
آماره خی دو/درجه آزادی	X2 / df	X2 / df ≤ 3.00	۱/۲۱	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطا	RMSEA	RMSEA ≤ 0.08	۰/۰۴۲	مطلوب
تیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	AGFI ≥ 0/08	۰/۹۲	مطلوب
برازش مقایسه‌ای	CFI	CFI ≥ 0/90	۰/۹۴	مطلوب
برازش افزایشی	IFI	IFI ≥ 0/90	۰/۹۶	مطلوب
تیکویی برازش	GFI	GFI ≥ 0/90	۰/۹۶	مطلوب

هم‌چنین باید گفت ضرایب در صورتی معنادار است که مقدار T-Value از ۱/۹۶ بیشتر در کرانه بالا و یا از ۱/۹۶- کمتر در کرانه پایین باشد. که در نتیجه آن فرضیه‌های اصلی مستتر در الگوی پژوهش می‌تواند رد یا تأیید شود. ضرایب معناداری میان رهبری معنوی، تعلق خاطر کاری و سرمایه اجتماعی در کاربرد مؤلفه‌های اسلامی به ترتیب ۱۱/۹۵، ۶/۷۵ و ۷/۲۳ است. بنابراین الگوی ساختاری نشان می‌دهد تغییر در رهبری معنوی می‌تواند تأثیر معناداری بر تغییر در تعلق خاطر کاری و آن نیز تأثیر معناداری بر تغییر در سرمایه اجتماعی داشته باشد. بنابراین، می‌توان استدلال کرد که هر سه فرضیه مستتر در الگو تأیید شده است.

جدول ۷: تحلیل الگوی معادلات ساختاری در جهت تأیید یا رد فرضیات اصلی پژوهش

فرضیه‌ها	معادلات ساختاری	R2	T-Value	نتیجه آزمون
رهبری معنوی ← تعلق خاطر کارکنان	$OL = 0/69 * IC$	۰/۶۶	۱۱/۷۶	تأیید فرضیه
رهبری معنوی ← سرمایه اجتماعی	$Pro = 0/53 * IC$	۰/۳۸	۶/۷۵	تأیید فرضیه
تعلق خاطر کاری ← سرمایه اجتماعی	$Pro = 0/49 * IC$	۰/۷۷	۷/۲۳	تأیید فرضیه

نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که بین مؤلفه‌های اسلامی رهبری معنوی (عدالت، تقوا و اخلاص، ایمان و امید، صداقت، پیروی از هویت اسلامی، بخشش و شفقت و فروتنی و پرهیز از تکبر در رهبر) با میانجیگری مؤلفه‌های اسلامی تعلق خاطر کاری (شناخت فطرت پاک انسانی، باور به عبادت بودن کار و حس مسئولیت الهی) و ابعاد اسلامی سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری شامل تعاون، وحدت و یگانگی، انسجام و مشارکت داوطلبانه و بعد ارتباطی شامل ایثار و از خود گذشتگی، انصاف و برابری در قضاوت، صداقت و پرهیز از نفاق، اعتمادسازی، مشورت، فضیلت مدنی و بعد شناختی شامل دگرخواهی و خیرخواهی، سعه صدر، همدردی، حسن ظن، خوش خلقی، مهربانی و ملاطفت) رابطه معناداری هست که در جدول ۴ میزان این رابطه‌ها بیان شده است. طبق آزمون همبستگی که فقط بیانگر وجود ارتباط (نه رابطه علی) بین متغیرها است، تمام مؤلفه‌های متغیر رهبری معنوی با متغیر سرمایه اجتماعی برگرفته از مبانی اسلامی که با مشورت و سنجش خبرگان انتخاب شده است دارای ارتباط معنادار در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. در این بین به ترتیب ابعاد صداقت، امید و ایمان و پیروی از هویت اسلامی رهبری، بیشترین میزان ارتباط را با سرمایه اجتماعی دارد؛ این بدین معنا است که هر چه قدر شرایط سبک رهبری به گونه‌ای باشد که با صداقت و کاربرد ارزشهای اسلامی با کارکنان ارتباط برقرار کند، تعاملات و ارتباطات متقابل بین کارکنان برای عجز شدن به کار، بیشتر شده، و وفاداری و عشق به تحقق اهداف سازمانی گسترده‌تر می‌شود و کارکنان بیشتر احساس به مسئولیت پذیری نسبت به ادامه فعالیت در سازمان نشان می‌دهند و در نتیجه آن مشارکت، اعتماد و سرمایه اجتماعی بیشتری به دست خواهد آمد. هم‌چنین ارتباط ضعیف برخی از ابعاد رهبری معنوی با سرمایه اجتماعی مانند مؤلفه فروتنی در رهبر و مؤلفه عدالت در رفتار رهبر، می‌تواند دلایل متفاوتی داشته باشد.

نویسندگان معتقدند شاید آزمودنیها این مؤلفه‌ها را حق مسلم خود در رفتار رهبری می‌دانند و برای آنها محرک کمتری به منظور رفتارهای منجر به سرمایه اجتماعی در نظر گرفته‌اند.

در ادامه میزان تأثیرپذیری سرمایه اجتماعی بر اساس هر یک از مؤلفه‌های رهبری معنوی بررسی شد که نشان می‌دهد مؤلفه‌های تقوا و اخلاص، ایمان و امید و عفو و شفقت در رهبری معنوی به ترتیب بیشترین اثر را بر سرمایه اجتماعی دارد؛ به عبارت دیگر هرچه این مؤلفه‌ها بیشتر نوسان کند، سرمایه اجتماعی نیز تغییر بیشتری نشان خواهد داد. همان طور که در الگوی معادلات ساختاری نیز برآزش شد، می‌توان گفت رهبری معنوی به عنوان سبک متمایز نفوذ در کارکنان با تمرکز بر مفاهیم پرارزش، عمیق و فطری به صورت اساسی بر احساسات و رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد. این تأثیرات به این صورت است که رهبری معنوی با توجه به ابعاد خاص خود با خلق احساس مسئولیت الهی در کار موجب می‌شود که آنها انگیزه لازم فعالیت و تحرک بیشتر را در محیط کاری بیش از پیش داشته باشند و از این رو به صورت پرانرژی و فوق فعال در محیط کار ظاهر شوند و با حالات فداکاری نسبت به کار و سازمان و درگیری فعالانه در کار خود مجذوب و عجین گردند و در نتیجه می‌تواند مؤلفه‌های اسلامی سرمایه اجتماعی همچون مشارکت داوطلبانه، ایثار و از خود گذشتگی، اعتمادسازی، مشورت، فضیلت مدنی، خیرخواهی، همدری، حسن ظن، ملاحظت و... به عنوان معلول این رفتارها باشد.

در مقایسه این پژوهش با دیگر پژوهشهای مشابه، می‌توان بیان کرد که این پژوهش با مطالعه منابع دینی و پژوهشهای اسلامی، مؤلفه‌های اسلامی متغیرهای وابسته و میانجی و مستقل را یافته و آن را با تأیید خبرگان به صورت میدانی مورد مطالعه قرار داده است که در نوع خود کم نظیر بود. با این تفصیل در مقایسه با پژوهشهای مشابه، ضیایی و همکاران در سال ۱۳۸۷ با مطالعه کارکنان دانشگاه تهران، توانمندسازی کارکنان را تحت تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی الگوی فرای می‌داند که در آن مؤلفه ایمان رهبری با ۰/۵۸ نسبت به سایر مؤلفه‌ها بیشترین اثر را بر توانمندسازی کارکنان داشته است. قاسمی و همکاران در سال ۱۳۹۲ با مطالعه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان، سلامت سازمانی را تحت تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی الگوی فرای به میزان ۰/۰۸ تا ۰/۲۹ به دست آورده‌اند که نسبت به مطالعه ما، مقدار اثرگذاری رهبری معنوی کمتر بوده است. سپهوند و همکاران در سال ۱۳۹۲ با مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان، انگیزش کارکنان را تحت تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی الگوی فرای سال ۲۰۱۱، که سه متغیر چشم‌انداز، اعتقاد و نعدوستی

است به ترتیب به میزان ۰/۳۴ و ۰/۵۶ و ۰/۴۳ به دست آورده‌اند که به میزان تأثیرات در مطالعه ما برابری می‌کند. تابان و همکاران در سال ۱۳۹۲ با مطالعه کارکنان دانشگاه ایلام، انگیزش کارکنان را تحت تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی الگوی فرای می‌داند که در آن ایمان دینی به میزان ۰/۷۳ بیشترین میزان همبستگی را داشته است که از میزان همبستگی‌ها در این مطالعه بیشتر بوده است. بنابراین به مدیران جامعه هدف و حتی سایر مدیران سازمانها پیشنهاد می‌شود با توجه به بافت فرهنگی اسلامی، هرچه مؤلفه‌های رهبری معنوی اسلامی مانند تواضع، شفقت، صداقت، تقوا و غیره را به کاربندند و در عمل نشان دهند برای سازمان و واحد کاری خود میزان سرمایه اجتماعی بیشتری را کسب خواهند کرد که مکمل واقعی دیگر سرمایه‌ها برای کسب اهداف سازمان است و برای آنها ارزش افزوده ایجاد خواهد کرد. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران با انتخاب تمهیدات و اقدامات مناسب در ایجاد فضایی که به درگیر شدن و فعالیت با وجدان و مشتاقانه در محل کار منجر می‌شود به ارتقای سطح تعلق خاطر کارکنان اهتمام ورزند و از این طریق ضمن بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به ایجاد سرمایه اجتماعی و به تبع آن بهبود عملکرد سازمان کمک کنند.

منابع فارسی

- افسری، علی (۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی در اسلام. دوفصلنامه پژوهشهای میان رشته‌ای قرآن کریم. س ۳. ش ۱: ۱۰۱ تا ۱۱۸.
- جواد آملی، عبدالله (۱۳۹۱). *مفاتیح الحیاه*. نشر اسرا.
- خنیفر، حسین؛ کریمی، میلاد؛ طاهری نژاد، فائزه (۱۳۹۴). طراحی مدل مفهومی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از منظر نظام اسلامی. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*. س ۲. ش ۴: ۶۰۵ تا ۶۳۰.
- سلم آبادی، مجتبی و همکاران (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعلق خاطر کاری اسلامی در معلمان آموزش و پرورش شهرستان خوسف. کنفرانس مدیریت، چالش‌ها و راهکارها. شیراز.
- ربانی گلپایگانی، علی (۱۳۸۰). *عقاید استدلالی*. تهران: انتشارات نصایح.
- رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود و سایر همکاران (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی. *فصلنامه پژوهشهای مدیریت عمومی*. س ۵. ش ۱۶: ۳۹ تا ۶۳.
- ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ آیباهی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. *فصلنامه مدیریت دولتی*. س ۱. ش ۱: ۶۷ تا ۸۶.

قاسمی، محمد؛ فردین، مرضیه؛ جوادزاده، مهتا (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی: مطالعه‌ای بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی*. س ۷. ش ۲۶: ۱۳۵ تا ۱۵۶.

عطافر، علی؛ امیری، زینب و همکاران (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان). *دو فصلنامه مدیریت اسلامی*. س ۲۱. ش ۱. ۲۱۹ تا ۲۳۹.

عیوضی، محمدرحیم؛ فتحی، یوسف (۱۳۹۰). رهبری و سرمایه اجتماعی با رویکرد به رهبری امام خمینی. *پژوهش نامه متین*. س ۲۲. ش ۵۱: ۶۲ تا ۸۳.

کوهکن، علیرضا (۱۳۸۷). مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی اسلامی. *راهبرد یاس*. ش ۱۷: ۱۲۴ تا ۱۴۱.

کاظمی، علی؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی (۱۳۹۱). تأثیر معنویت اسلامی بر هویت سازمانی. اولین همایش ملی مدیریت. حسابداری و مهندسی صنایع.

محمدنژاد، حبیب؛ بحیرایی، صدیقه؛ حیدری، فائزه (۱۳۸۸). مفهوم هوش معنوی مبتنی بر آموزه‌های اسلام. *فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*. س ۱۳. ش ۲: ۹۶ تا ۱۱۶.

مشتاقیان ابرقویی، حجت؛ زارع، محمدرضا؛ محمودی و همکاران (۱۳۹۰). دیدگاه رهبری اسلام. *ماهنامه مدیریت در اسلام*. س ۴. ش ۱۰: ۲۵ تا ۳۵.

مقیم، محمد؛ ثمرین، تورج (۱۳۸۹). اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*. ش ۳: ۱۲۳ تا ۱۴۳.

منابع انگلیسی

- Aydin, Bulent. Ceylan, Adnan.(2009).The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, *African Journal of Business Management*, vol.3, NO.5, pp: 184-190.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E.(2008).Towards a model of work engagement. *Career Development International*, vol.13, NO.3, pp: 209-223.
- Bakker, AB. Schaufeli, WB. Leiter, MP. Taris, T.(2008).Work engagement: An emerging concept in Occupational health psychology. *Work & Stress*, vol. 22, NO3,pp: 187-200.
- Burkhardt M.A.(1989).Spirituality: An analysis of the concept. *Holistic Nursing Practice*, NO.3,pp: 69-77.
- Daniel, Jose Luis .(2010).The effect of workplace spirituality on team effectiveness, *Journal of Management Development*, Vol. 29, No. 5, pp: 442-456.
- Dent, Eric B. & Higgins, M. Eileen & Wharff, Deborah M.(2005).Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions, *The Leadership Quarterly*, vol. 16, pp:625-653 .
- Fitzgerald J.(1997).Reclaiming the whole: self, spirit, and society. *Disability and Rehabilitation*, vol 19,pp: 407-413.
- Fry, L. W.(2003).Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, vol.14,NO.6,pp: 693-728.
- Fry, L. W.(2005).Toward a theory of ethical and spiritual wellbeing, and corporate social responsibility through spiritual leadership. In R. A.
- Fry, L.W. & Cohen melanre.(2008).Splritual leadership as a paradigm for ovgani zarional

- transformanon ind recovery from entended work hours Coltvre, journal of Business Ethics.
- Fry, L.W. & Slocum, J.(2008).Maximizing the triple bottom line through a spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, vol.37,pp: 86-96.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Hayes, T.L.(2002). Business-unit level relationship between Employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, vol.87,NO.2,pp: 79-268.
- Hernandez, M., Eberly, M.B., Avolio, B.J. & Johnson, M.D.(2011).The loci and mechanisms of leadership: Exploring a more comprehensive view of leadership theory. *The Leadership Quarterly*, doi:10.1016/j.leaqua.09.009.
- Khubroo M. Alinaghi,A.Esmaeili,M.(2012).A framework for appraising the component of Social capital Erosion, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 2, No. 12
- Macey, W. H.; Schneider, B.; Barbara, K. M., & Young, S.(2009).Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantages. UK: Willey- Blackwell.
- Milliman J.,czaplewski A,J. and fergosen ,J .(2003).Workplace spirituality and employee work attitudes :an exploratory empirical assessmnt, *journal of change management* ?Vol .16,No .4,pp:426-447.
- Nahapiet, J and Ghoshal, S.(1998).Social capital, intellectual capital and the organizational advantage, *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 2, pp: 242- 266.
- Pastoriza, D. Miguel A(2013). Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital? *Journal of Business Ethic*.118(1), pp: 1-12.
- Richman, A. L.; Civiana, J. T.; Shannona, L. L.; Hillb, J. E., & Brennanc, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*, vol.11, NO.2, pp:183-197.
- Saks,A.(2006).Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, vol.21,NO.7,pp: 600-619.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.*Journal of Organizational Behavior*, vol.25,NO.3,pp: 293-315.
- Usman,A.(2010).Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*,Vol. 5, No3, pp185-193.
- Walsh, F.(1999).Religion and spirituality: wellspring for healing and resilience. In *Spiritual Resources in Family Therapy* (Walsh F. ed.), Guilford, New York, pp: 3-27.
- Wang, DS. Hsieh,CC.(2013).The effect of authentic leadership on employee trust and employee engagement. *Journal of Social Behavior and Personality*; 41 (4)pp: 613-624.
- Zinnbauer, B.J,Pargament, K.I. & Scott, A.B.(1999). The emerging meanings of religiousness and spirituality: Problems and prospects. *Journal of Personality*,vol. 67,NO. 6, pp:889-919.

