مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۶ ، تابستان ۱۳۹۸، ص ۲۶۸-۲۵۵
http://www.jhss.ir

بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال پنجم)
شماره ۱۶ / تابستان ۱۳۹۸ / ص ۲۶۸-۲۵۵

حسین میر[۱] سمیرا سلطانی[۲]

۱موسسه آموزش عالی عرفان کرمان،ایران،کرمان.

۲دانشجوی مدیریت اماکن و تاسیسات ورزشی موسسه آموزش عالی عرفان کرمان،ایران،کرمان.

نویسنده مسئول :

حسین میر

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بوده است. تحقیق حاضر، توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه اماری آن را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان با تعداد ۸۰ نفر تشکیل داده اند که تمامی ۸۰ نفر به عنوان نمونه اماری انتخاب گردیدند. برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار میلیمین و همکاران (۲۰۰۳)، که پایایی آن برابر ۰/۹۱ و پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی سنگه (۱۹۹۰) که پایایی آن ۰/۹۱ و پرسش نامه سرمایه اجتماعی بر اساس مدل (SCAT) که پایایی آن ۰/۸۹ محاسبه شده است، استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. یافته ها نشان داد بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی (r=۰/۶۳۲)و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی (r= ۰/۶۰۷) رابطه معناداری وجود دارد. از بین ابعاد یادگیری سازمانی، به ترتیب ابعاد الگوهای ذهنی، یادگیری تیمی، آرمان مشترک و قابلیت شخصی توان پیش بینی معنویت در محیط کار را دارند. همچنین از بین ابعاد سرمایه اجتماعی، به ترتیب ابعاد اعتماد، ارتباط متقابل و هنجارهای اجتماعی توان پیش بینی معنویت در محیط کار را دارند.

واژه های کلیدی: معنویت در محیط کار، یادگیری سازمانی، سرمایه اجتماعی، اداره ورزش و جوانان

مقدمه

معنویت، جست و جوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی و نیز درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود ونظام باورهای شخصی است (جرالد ، ۱۹۹۹). معنویت در کار و رابطه معنویت در محل کار در پاسخ به این تلاش شخصی راجع به معنویت رو به گسترش است (هوستون و کاررایت ، ۲۰۰۷)؛ معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می کنند، که به وسیله خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می شود، و در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد(مارکوس ۲۰۰۶). امروزه به نظر می رسد، کارکنان در هر جایی که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار را جست و جو می کنند. به عبارت دیگر درجه بالایی از معنویت محیط کار و معنویت مدیران به عنوان شاخه ای از تعهد سازمانی و بهره وری به منظور افزایش عملکرد سازمانی ضروری است (گیبوس ، ۲۰۰۱). جهت اجرای موفقیت آمیز معنویت در محیط کار سازمان ها نیازمند توجه به شش مسئله اجرای هزینه خالص اقتصادی، بهره برداری از توان بالقوه کارکنان، نقش معنویت در کارکردهای جامعه، روش های ارائه مناسب معنویت در محیط کار، پتانسیل برای رقابت و افزایش فکر گروهی و گروه محوری هستند (پولی و جی ، ۲۰۰۵). استفاده از معنویت در محیط کار مدیران را قادر می سازد که پرسنل خود را همان طور که می توانند باشند ببینند نه همان گونه که هستند. دیدگاه معنوی باعث بهبود عملکرد سازمانی گشته و فرصت هایی را ایجاد می کند که تمرکز بر مسائلی از قبیل محل کار، هویت افراد، رفتار اجتماعی و ارتباط با دیگران، رهبری و مدیریت معنوی غیره داشته باشیم (هاوارد ، ۲۰۰۹.)

از سوی دیگر یکی از هدف های عمده و اساسی مدیریت عملکرد سازمانی توسعه منابع انسانی و ایجاد اصلاحات لازم برای بهسازی منابع انسانی است. مشخص کردن این که در سازمان، واحدها و افراد تا چه حد در راستای اهداف و انتظارات سازمان قرار دارند و در عین حال معلوم شود که انتظارات آینده سازمان از افراد چیست و از ان ها چه می خواهند. همچنین، بدست آوردن معیارها و مبانی برای اصلاح فرایند کاری و سازمانی آینده سازمان یکی دیگر از اهداف مدیریت عملکرد می باشد. اساسا عملکرد سازمانی به دنبال به وجود آوردن هم افزایی در کل سازمان است که برای رسیدن به هم افزایی کل، اول ارزیابی فرد انجام می گیرد تا افراد بتوانند انسجام و هماهنگی خوبی بین توانمندی ها و خصایص فردی و نتیجه کار خود ببینند و به اصطلاح به هم افزایی فردی برسند (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹). از طرفی سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره وری سرمایه انسانی، فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد شده است. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند. از طرفی، سرمایه اجتماعی به زندگی فردی معنا و مفهوم می بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش می سازد (بیکر ، ۲۰۱۱). پس می توان گفت سرمایه اجتماعی پدیده ای مدیریت پذیر است، به این معنا که می توان آن را بر اساس سیاست گذاری ها در حوزه های مشخصی در سازمان بازسازی یا به فرایند شکل گیری آن کمک کرد. این امر در صورتی ممکن است که مدیران عالی و سیاست گذاران سازمان، اطلاعات درستی از وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در سازمان داشته باشند (به نقل از رحمان پور، ۱۳۸۸). نظر به اهمیت این موضوع، چنانچه مدیران در سطوح مختلف با این مفهوم آشنایی پیدا کنند می توانند با تقویت و بهره برداری مفید از آن بسیاری از هزینه ها را کاهش دهند و بر اساس آن اقدام به تغییرات ساختاری و فرایندی در سازمان خود نمایند. سرمایه اجتماعی مجموعه ای از ارتباطات و شبکه هایی است که فرد در محیط خود ایجاد می کند و جوهره آن اعتماد است (به نقل از الوانی، ۱۳۸۹ص ۳۲۶). همان طور که پیش تر نیز ذکر شد، تعداد تحقیقات صورت گرفته برای پیش بینی عوامل ایجاد کننده و پیامدهای معنویت در محیط کار در دهه گذشته افزایش زیادی داشته است. با این حال، در داخل سازمان های دولتی هنوز این مفهوم به اندازه کافی مورد توجه قرار نگرفته است. این ویژگی ها در انتخاب مدیران می تواند کمک شایانی به مدیریت تعارضات یک اداره نماید که ضروری است به بهترین شکل مورد توجه قرار گیرد. عدم توجه به معنویت در محیط کار سازمان های ورزشی می تواند عواقب جدی را برای جامعه ورزش و مردم به وجود آورد که به روش های گوناگون با تمامی اقشار جامعه و خصوصا جوانان در ارتباط هستند. مد نظر قرار دادن چنین فاکتورهایی، علاوه بر کمک به توسعه امر ورزش و پیشبرد اهداف و برنامه های جوزه جوانان، سبب ایجاد روابط بهتر و سالم تر میان کارکنان مدیران شده و در نهایت منجر به ایجاد خروجی بهتری خواهد شد. بنابراین، در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان پرداخته خواهد شد.

پیشینه تحقیق و مبانی نظری

معنویت در محیط کار:

مطالعات نشان می دهند که تشویق معنویت در محیط کار می تواند منجر به مزایای زیادی شود. یکی از حوزه های مدیریت که می تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورتی اثربخش و سریع است. روش های سنتی تغییر افراد و فرهنگ سازمانی بر همسو کردن ساختارها و سیستم های سازمانتی با رفتارهای مطلوب متمرکز است. این روش مستلزم تلاش و استمرار فوق العاده است. می توان این روش را "تغییر از بیرون به درون" بنامیم؛ زیرا این روش، تغییر ابتدا از عناصری بیرون افراد آغاز می شود. در مقابل دانش معنوی پیشنهاد می کند که تغییر می تواند به صورت "از درون به بیرون" مدیریت شود. در واقع افرادی که زندگی معنوی را تجربه می کنند، می توانند با روش های سازگار با اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند (هیتمن و دیگران،۲۰۰۴(

همچنین محققان بیان می کنند که تشویق معنویت در محیط کار می تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت (فرشمن،۱۹۹۹)، افزایش صداقت و اعتماد (وانگرمارش و کونلی، ۱۹۹۹)، افزایش حس تکامل شخصی (بوراک،۱۹۹۹)، افزایش تعهد سازمانی (دلبک،۱۹۹۹؛ میلیمن و دیگران،۲۰۰۳)، بهبود نگرش های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش نیات ترک محیط کار (میلیمن و دیگران،۲۰۰۳)، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر (مارکر و دیگران، ۲۰۰۵) شود و همه این ها به صورت مستقیم و غیر مستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می گردند.

یادگیری سازمانی:

از زمان مطرح شدن ایده یادگیری سازمانی تا کنون دو جریان فکری در مفهومی نمودن ایده یادگیری سازمانی نقش داشته اند. تمایز این دو جریان فکری ناشی از نگرش تئورسین های آن ها به موجودیت یادگیری در فرایند یادگیری سازمانی بوده است.

در جریان فکری اول عنصر اصلی یادگیری سازمانی اعضای آن هستند. در این جریان فکری که توسط افرادی مانند شان و آرجریس (۱۹۹۹، ۱۹۷۸)، سنگه (۱۹۹۰)، کیم (۱۹۹۳)، دیسکون (۱۹۹۴) مارچ و اولسن (۱۹۷۵) توسعه یافته است، از این که سازمان ها می توانند مستقل از افرادشان یاد بگیرند اجتناب شده است. در طرف مقابل افرادی مانند هدبرگ (۱۹۹۰) والش و آنگسون (۱۹۹۱) قرار دارند که یادگیری سازمانی را بدون ارتباط دادن آن به یادگیری فردی تعریف می نمایند. این گروه یادگیری سازمانی را تنیده در عناصری مانند رویه ها، ساختارها، ارزش ها، نورم های سازمانی و فرهنگ دانسته و اعتقاد دارند توسعه آن ها باعث عملکرد بهتر و تعهد بیشتر می گردد. به اعتقاد هدبرگ (۱۹۸۱) گرچه یادگیری سازمانی از طریق افراد اتفاق می افتد، اما این اشتباه است که تصور شود یادگیری سازمانی نتایج جمعی یادگیری فردی است. سازمان ها مغز ندارند اما دارای سیستمهای معرفتی و حافظه هستند. همانگونه که افراد در طول زمان شخصیت، باورها و عادات خود را توسعه می دهدن، سازمان ها هم جهان بینی و ایدئولوژی خود را توسعه می دهند. افراد سازمان را ترک می کنند، رهبران تغییر می کنند، اما حافظه سازمان، رفتارها، نورم ها، مدل های ذهنی و ارزش های خاصی را نگاه می دارد (یانگ و همکاران ، ۱۹۹۶.(

با این وجود لاهیتن ماکی (۲۰۰۱) اظهار می دارد، کسانی که تئوری یادگیری سازمانی را توسعه داده اند هیچگاه نقش انسان را نادیده نگرفته و افراد را به عنوان بازیگر اصلی یادگیری تلقی می نمایند.

کیم (۱۹۹۳) اظهار می دارد یادگیری سازمانی یک موضوع سهل و ممتنع است، سهل است زیرا سازمان از ترکیبی از انسانها تشکیل شده است و ممتنع است چون سازمان می تواند مستقل از هر فرد به خصوصی یاد بگیرد.

کامینگ و ورلی (۱۹۹۷، به نقل از لاهتین ماکی، ۲۰۰۱) هر دو حالت را برای ارتباط میان یادگیری فردی و سازمانی تصور کرده اند، به اعتقاد آن ها امکان دارد اعضای سازمان بدون یادگیری سازمان یاد بگیرند و به طور بر عکس نیز امکان دارد سازمان ها بدون یادگیری اعضایشان یاد بگیرند. کامینگ و ورلی در تایید ادعایشان اظهار می دارند هنگامی که افراد آموخته های خود را در سازمان به مشارکت نگذارند، علی رغم یادگیری افراد سازمان ها یاد نمی گیرند. به طور برعکس نیز تغییر در سیستم های سازمان مانند بهبود در رویه های

کاری یا تجهیزات طراحی بازتابی از یادگیری سازمانی است اما الزاما بدین معنی نیست که یادگیری در تمام سطوح افراد اتفاق افتاده باشد .

یکی از مهم ترین سوال ها در حوزه یادگیری سازمانی شیوه تبدیل یادگیری فردی به یادگیری سازمانی است. در میان مدل های متفاوتی که برای این موضوع توسعه داده شده است. مدل مارچ و اولسن (۱۹۷۵) و مدل کیم (۱۹۹۳) از همه معروفتر هستند.

مارچ و اولسن (۱۹۷۵) برای یادگیری سازمانی یک مدل چهار مرحله ای ارائه نموده اند. در این مدل چهار مفهوم اقدامات فردی، اقدامات سازمانی، پاسخ گویی به محیط و باورهای فردی نهفته است. بر طبق مدل مارچ و اولسن افراد بر اساس باورهای خود اقدام به عمل می نمایند. این اقدامات منجر به اقدامات سازمان برای پاسخ به محیط می شود و چرخه فوق با تاثیر گذاری بر باورهای فردی تکمیل می گردد. مارچ و اولسن بر اساس عدم ارتباط میان هر یک از قسمت های مدل چهار حالت را برای پدید آمدن یادگیری ناقص تعریف کرده اند.

کیم، یادگیری سازمانی را یک کنایه منتج از شناخت بشر از یادگیری فردی می داند و معتقد است تئوری های یادگیری فردی اساس و فهم یادگیری سازمانی را ایجاد می کند. در این چارچوب، مکانیزم انتقال یادگیری فردی به سازمانی قلب یادگیری سازمانی است.

سرمایه اجتماعی:

از دوران گذشته، توجه به سازمان ها به عنوان بازیگران اجتماعی و نیز دقت صاحب نظران به نیازها و مسائل مرتبط با سازمان، زمینه مساعدی را برای گسترش مفهوم سرمایه ی اجتماعی در حیطه سازمان ایجاد نموده است. سرمایه اجتماعی از یک منظر، پدیده ای مدیریتی است و برای آن ویژگی های گوناگون تعریف شده که شامل اعتماد (هنجار)، ارزش ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه ها می باشد (ویلانو وآتوسا ، ۲۰۰۳ به نقل از اندیشمند، ۱۳۸۸.)

سازمان هایی که دارای سطوح بالاتر سرمایه ی اجتماعی هستند، احتمال دارد تا نسبت به رقبایشان که دارای سرمایه اجتماعی کم تری هستند، موفق تر باشند (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸.)

سرمایه اجتماعی سازمانی، یک دارایی است که هم برای سازمان (از طریق ایجاد ارزش برای ذینفعان) و هم برای اعضای سازمان (از طریق ارتقای مهارت کارکنان) مفید و سودمند است (لینا و ون برن، ۱۹۹۹ به نقل از اندیشمند، ۱۳۸۸.)

در نهایت طبق پژوهش های به عمل آمده سرمایه اجتماعی می تواند:

بر موفقیت حرفه ای تاثیر بگذارد، به فرآیند جستجوی شغلی کارکنان کمک نموده و عملکرد بهتری از کارکنان برای سازمان ایجاد نماید؛ مباله منابع بین واحدها را تسهیل نماید؛ نوآوری، ایجاد سرمایه ی فکری و کارایی تیم های چند منظوره را تحریک نماید؛ گردش شغلی کارکنان را کاهش دهد، ارتباط با عرضه کنندگان، شبکه های منطقه ای تولید و یادگیری بین سازمانی را تقویت نماید.

روش تحقیق

در این تحقیق با توجه به عنوان پژوهش که بررسی رابطه بین چند متغیر می باشد از تحقیق زمینه یابی استفاده شد. با توجه به این که هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان است، لذا می توان گفت این تحقیق از نظر هدف کاربردی است. از آن جا که محقق هیچ مداخله ایی در متغیرهای مورد مطالعه ندارد، بنابراین پژوهش حاضر برای شناخت مساله و دستیابی به مبانی نظری و بینش عمیق درباره مبحث معنویت در محیط کار، سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، از روش کتابخانه ای و برای جمع آوری اطلاعات مربوط به فرض های تحقیق از روش میدانی استفاده شد.

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق، شامل ۸۰ نفر کارکنان تمام وقت در استان کرمان که طبق آمار ارائه شده از سوی دفتر طرح و برنامه ریزی اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان در سال ۱۳۹۷ است.

ابزارهای تحقیق

پرسشنامه ویژگی های فردی

در این پژوهش برای بررسی ویژگی های فردی از پرسشنامه محقق ساخته در قالب ۶ سوال بسته که در ارتباط با جنس، سن، سابقه خدمت، میزان تحصیلات، نوع استخدام و ۱ سوال باز در ارتباط با شهرستان محل خدمت بوده است.

الف) پرسشنامه مربوط به معنویت در محیط کار را کارکنان ادارات پاسخ گفته اند. این پرسشنامه با استفاده از مقیاس میلیمین و همکاران (۲۰۰۳) مشتمل بر ۲۰ سوال بسته پاسخ بر حسب طیف پنج درجه ای لیکرت بود. این پرسشنامه توانایی بررسی معنویت در محیط کار با سه مولفه که عبارت بودند از کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش ها در سطح سازمانی را دارد.

ب) پرسشنامه مربوط به یادگیری سازمانی که کارکنان ادارات به آن پاسخ داده اند. بر اساس پرسشنامه استاندارد سنگه (۱۹۹۰) در قالب پنج مولفه قابلیت شخصی (تسلط فردی)، الگوهای ذهنی (مدل های ذهنی)، آرمان مشترک، یادگیری تیمی (گروهی) و تفکر سیستمی می باشد.

ج) پرسشنامه مربوط به سرمایه اجتماعی را نیز کارکنان ادارات پاسخ داده اند. این پرسشنامه با استفاده از مدل کریشنا و اشرادر (۱۹۹۸) (SCAT) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل چهار مولفه ارتباط متقابل (۶ گویه)، اعتماد، تعهد (۵ گویه۹ و هنجارهای اجتماعی (۴ گویه) را می سنجد.

تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری

از آنجا که تعداد جامعه آماری(۸۰ نفر) کمتر از ۱۰۰ نفر می باشد، کل جامعه به عنوان نمونه آماری انتخاب می کردند

تعداد ۸۰ پرسشنامه توزیع گردید که ۷۵ پرسشنامه برگشت داده شد که می توان گفت نرخ بازگشت حدود ۹۴ درصد می باشد.

اهداف و فرضیات

هدف کلی

تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

اهداف فرعی

1.تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

2.تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

3.تعیین توان پیش بینی معنویت در محیط کار از طریق ابعاد یادگیری سازمانی

(4تعیین توان پیش بینی معنویت در محیط کار از طریق ابعاد سرمایه اجتماعی

(5تعیین تفاوت بین نظرات پاسخگویان بر حسب عوامل دموگرافیک(سن، جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی) در متغیر معنویت در محیط کار، یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی

فرضیه ها

فرضیه اصلی:

بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

1. بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد.
2. بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد.
3. ابعاد یادگیری سازمانی توان پیش بینی معنویت در محیط کار را دارد.
4. ابعاد سرمایه اجتماعی توان پیش بینی معنویت در محیط کار را دارد.

۵) بین نظرات پاسخگویان بر حسب عوامل دموگرافیک(سن، جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی) در متغیر معنویت در محیط کار، یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی تفاوت معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

امروزه بیشتر کارکنان در کار خود دلسردی و دلزدگی را تجربه می کنند که حاصل کوچک سازی ها، مهندسی مجدد و تعدیل یا اخراج کارکنان در دهه اخیر است. رویارویی با این واقعیت که برنامه های تغییر و بهبود با مداخلاتی از قبیل انتظارات و خواسته های سازمان را برآورده نمی کنند، سازمان ها را بر آن داشته تا در جست و جوی راه های دیگری برای دستیابی به مزیت های رقابتی باشند (به نقل از فرهنگی، ۱۳۸۹). به نظر می رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جست وجو می کنند. آنان در جست و جوی کار با معنا امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمان ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده ای روبرو هستند که در یی کاری با معنا و هدفمند و پرورش محیط های کاری، با چنین ویژگی هایی هستند. معنویت در کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاء کننده با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با بالا رفتن احساس تکاملی شخصی کارکنان پیوند می خورد (رستگار و وارث، ۱۳۸۷). از طرفی جهان امروز به ویژه جهان سازمان ها، دستخوش تغییر و تحولات شگرف و مداومی است و تمامی ابعاد سازمان ها از محیط داخلی تا محیط خارجی، ار عوامل انسانی تا غیر انسانی و...، همگی با شتابی خیره کننده در حال تغییر از حالتی به حالتی دیگرند. در چنین شرایطی، سازمان ها برای بقا تلاش می کنند و برای این که بتوانند خود را در محیط پر تلاطم اطراف حفظ کنند، پیوسته از قالب های غیر پویا خارج می شوند و به سمت توسعه یادگیری و ایجاد سازمان یادگیرنده، حرکت می کنند (جیانگ و لی، ۲۰۰۸) به عبارتی یادگیری در هر سازمان باید به تحول و تحول مثبت نیز به عادت تبدیل شود، در این راستا سازمان های موفق برای نیل به اهداف خود، نکات و راهکارهای ویژه ای را سر لوحه فعالیت های اقتصادی خود قرار می دهند، که از این میان، پایبندی به تفکر خدمت به مشتری یا مشتری مداری و دارا بودن فرهنگ سازمانی برخوردار از بصیرت را می توان نام برد.

از سوی دیگر سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی مطرح است. مفهوم سرمایه اجتماعی یک مفهوم بین رشته ای است که ابتدا در رشته جامعه شناسی و سپس در رشته های مرتبط با اقتصاد مطرح و وارد ادبیات این رشته ها گردید و پس از ان در رشته مدیریت، تاثیر و نقش سرمایه اجتماعی در سازمان ها و اهمیت آن مورد توجه قرار گرفت. با توجه به این مسئله و جدید بودن این مفهوم تعاریف متعددی درباره آن ارائه شده است. سرمایه اجتماعی را می توان حاصل روابط مبتنی بر تفاهم و اعتماد بین کارکنان و مدیران سازمان دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط اجتماعی سازمان به وجود می آیند و زندگی اجتماعی را در سازمان دلنشین تر و مطلوب تر می سازند، اطلاق کرد (الوانی، ۱۳۸۷.(

سازمانی از سرمایه اجتماعی برخوردار است که کارکنان آن در مراودت با یکدیگر و در ارتباط با سازمان ها و مشتریان از سهولت، سادگی و انعطاف بالایی برخوردار باشند. از این رو، برخی از جامع شناسان مانند گلمن سرمایه اجتماعی را شامل جنبه ای از ساخت اجتماعی دانسته اند که روابط و تعاملات افرادی را که درون ساختار هستند، تسهیل می کند و مانند شکل های دیگر سرمایه، مولد و زاینده است و دستیابی به اهداف معینی را که در نبود آن دست یافتنی نبود، امکان پذیر می سازد. وی سرمایه انسانی را به منزله هدف غایی مطرح می کند و سرمایه اجتماعی را به صورت ابزاری برای حصول به سرمایه انسانی به کار می برد (الوانی و میرعلی، ۱۳۸۱). نظر به اهمیت این موضوع، چنانچه مدیران در سطوح مختلف با این مفهوم آشنایی پیدا کنند می توانند با تقویت و بهره برداری مفید از آن بسیاری از هزینه ها را کاهش دهند و بر اساس آن اقدام به تغییرات ساختاری و فرایندی در سازمان خود نمایند. سرمایه اجتماعی مجموعه ای از ارتباطات و شبکه هایی است که فرد در محیط خود ایجاد می کند و جوهره آن اعتماد است (الوانی، ۱۳۸۰). همان طور که پیش تر نیز ذکر شد، تعداد تحقیقات صورت گرفته برای پیش بینی عوامل ایجاد کننده و پیامدهای معنویت در محیط کار در دهه گذشته افزایش زیادی داشته است. با این حال، در داخل سازمان های دولتی هنوز این مفهوم به اندازه کافی مورد توجه قرار نگرفته است. این ویژگی ها در انتخاب مدیران می تواند کمک شایانی به مدیریت تعارضات یک اداراه نماید که ضروری است به بهترین شکل مورد توجه قرار گیرد. عدم توجه به معنویت در محیط کار سازمان های ورزشی می تواند عواقب جدی را برای جامعه ورزش و مردم به وجود آورد که به روش های گوناگون با تمامی اقشار جامعه و خصوصا جوانان در ارتباط هستند. مد نظر قرار دادن چنین فاکتورهایی، علاوه بر کمک به توسعه امر ورزش و پیشبرد اهداف و برنامه های حوزه جوانان، سبب ایجاد روابط بهتر و سالم تر میان کارکنان و مدیران شده و در نهایت منجر به ایجاد خروجی بهتری خواهد شد. بنابراین، در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین مولفه های معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان پرداخته خواهد شد. در حقیقت فرضیه اصلی این پژوهش این است که سازمان هایی که از معنویت در محیط کار مطلوبی برخوردارند، کارکنان آن از یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار هستند.

هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بوده است. تحقیق حاضر، توصیفی – همبستگی می باشد. جامعه آماری آن را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان با تعداد ۸۰ نفر (در سال ۱۳۹۷) تشکیل داده اند که همان ۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. برای جمع آوری اطلاعات، از پرسش نامه ی استاندارد معنویت در محیط کار میلیمین و همکاران (۲۰۰۳)، که پایایی آن برابر ۰/۹۱، پرسش نامه ی استاندارد یادگیری سازمانی سنگه (۱۹۹۰) که پایایی آن ۰/۹۱ و پرسشنامه سرمایه اجتماعی بر اساس مدل (SCAT) که پایایی آن ۰/۸۹ محاسبه شده است استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت.

یافته های آمار توصیفی نشان داد:

بر اساس یافته های ۷۴,۴ درصد شرکت کنندگان در پژوهش مرد و۲۵,۳ درصد زن هستند

بر اساس یافته های سن ۱۸,۷درصد شرکت کنندگان در پژوهش بین ۳۰سال و کمتر، ۳۷,۳ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۲,۷ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال، ۲۱,۳درصد بیشتر از ۵۰ سال است.

بر اساس یافته های مدرک تحصیلی ۳۶ درصد فوق دیپلم و دیپلم، ۴۵,۳ درصد لیسانس، ۱۸,۷ درصد فوق لیسانس و بالاتر است.

نتایج نشان می دهد سابقه خدمت ۷ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش ۱ تا ۵ سال، ۲۸ درصد شرکت کنندگان ۵ تا ۱۰ سال، ۳۶ درصد از شرکت کنندگان ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۴ درصد از شرکت کنندگان ۱۵ تا ۲۰ سال و ۵ درصد از شرگت کنندگان بالای ۲۰ سال است.

بیان یافته ها :

فرضیه اول:

بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد.

یافته ها نشان می دهد ضریب همبستگی بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی معنی دار است. یعنی بین معنویت در محیط کار و یادگیری سازمانی (r) ۰/۶۳۲=رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین(r۲) 9/39درصد واریانس بعد معنویت در محیط کار و یادگیری سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه اول مبنی بر این که بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد، تأیید

می گردد. تعداد تحقیقات صورت گرفته برای پیش بینی عوامل ایجاد کننده و پیامدهای معنویت در محیط کار در دهه گذشته افزایش زیادی داشته است. با این حال، در داخل سازمان های دولتی هنوز این مفهوم به اندازه کافی مورد توجه قرار نگرفته است. این ویژگی ها در انتخاب مدیران می تواند کمک شایانی به مدیریت تعارضات یک اداره کند که ضروری است به بهترین شکل مورد توجه قرار گیرد. نتایج تحقیقات در این حوزه نشان می داده است عدم توجه به معنویت در محیط کار سازمان ها به خصوص سازمان های ورزشی می تواند عواقب جدی را برای جامعه ورزش و مردم که به روش های گوناگون با تمامی اقشار جامعه و خصوصا جوانان در ارتباط هستند به وجود آورد. مد نظر قرار دادن چنین فاکتورهایی، علاوه بر کمک به توسعه امر ورزش و پیشبرد اهداف و برنامه های حوزه جوانان، سبب ایجاد روابط بهتر و سالم تر میان کارکنان و مدیران شده و در نهایت منجر به ایجاد خروجی بهتری خواهد شد. معنویت در محیط کار به عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل خودآگاهی و خودشناسی است. در دهه گذشته تحقیقات فزاینده ای در حوزه ی معنویت در محیط کار صورت گرفته است که می توان علت آن را مشاهده ی تاثیر چشمگیر معنویت، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بیان کرد. معنویت در محیط کار یکی از تلاش های سیستمی مدیران سازمان برای پاسخ به خواسته ها و موضوعات معنوی چالش برانگیز در درون سازمان هاست. اگر با حضور معنویت در محیط کار همان گونه که در بسیاری از تحقیقات انجام شده در این حوزه (فرهنگی، ۱۳۸۵) موفقیت در رسالت و ماموریت سازمان محقق می شود، و از سوی دیگر نقش مهم یادگیری سازمانی در رسیدن به اهداف سازمان را در نظر بگیریم (موسوی و همکاران، ۱۳۹۱)، می توانیم این دو مقوله (معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی) را مرتبط بدانیم. این موضوع نشان می دهد که سازمان هایی که از نظر جایگاه مولفه های یادگیری سازمانی ایجاد کنند. نتایج حاصل از این پژوهش در خصوص این فرضیه با

تحقیقات اسماعیلی(۱۳۹۴)، کمانگری و همکاران (۱۳۹۴)، فورجانی زاده و کریمیان (۱۳۹۱) و اسمیت (۲۰۰۸)، هماهنگ و همسو می باشد.

ضریب همبستگی بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی

متغیر ملاک	معنویت در محیط کار		
شاخص آماری / متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	۰/۶۳۲**	۰/۳۹۹	۰/۰۰۱
قابلیت شخصی	۰/۴۱۲**	۰/۱۷۰	۰/۰۰۱
الگوهای ذهنی	۰/۴۳۰**	۰/۱۸۵	۰/۰۰۱
آرمان مشترک	۰/۴۵۹**	۰/۲۱۱	۰/۰۰۱
یادگیری تیمی	۰/۴۴۶**	۰/۱۹۹	۰/۰۰۱
تفکر سیستمی	۰/۵۳۴**	۰/۲۸۵	۰/۰۰۱

p<۰/ ۰۱

فرضیه دوم:

بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد.

یافته ها نشان می دهد ضریب همبستگی بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی معنی دار است. یعنی بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی (۰/۶۰۷ (r=رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین(۲ 8/36 (rدرصد واریانس معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی مشترک بوده است. لذا فرضیه دوم مبنی بر این که بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.

امروزه به نظر می رسد، کارکنان در هر جایی که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جست وجو می کنند. به عبارت دیگر در جه بالایی از معنویت محیط کار و معنویت مدیران به عنوان شاخه ای از تعهد سازمانی و بهره وری به منظور افزایش عملکرد سازمانی ضروری است (گیبونس، ۲۰۰۱). جهت اجرای موفقیت آمیز معنویت در محیط کار سازمان ها نیازمند توجه به شش مسئله اجرای هزینه خالص اقتصادی، بهره برداری از توان بالقوه کارکنان نقش معنویت در کارکردهای جامعه، روش های ارائه مناسب معنویت در محیط کار، پتانسیل برای رقابت و افزایش فکر گروهی و گروه محوری هستند (پولی و جی، ۲۰۰۵). مطالعات نشان می دهند که تشویق معنویت در محیط کار می تواند منجر به مزایای زیادی شود. یکی از حوزه های مدیریت که می تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورتی اثربخش و سریع است. روش های سنتی تغییر افراد و فرهنگ سازمانی بر همسو کردن ساختارها و سیستم های سازمانی با رفتارهای مطلوب متمرکز است. این روش مستلزم تلاش و استمرار فوق العاده است. می توان این روش را "تغییر از بیرون به درون" بنامیم؛ زیرا در این روش، تغییر ابتدا از عناصری بیرون افراد آغاز می شود. در مقابل دانش معنوی پیشنهاد می کند که تغییر می تواند به صورت "از درون به بیرون" مدیریت شود. در واقع افرادی که زندگی معنوی را تجربه می کنند، می توانند با روش های سازگار با اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند (هیتمن و دیگران، ۲۰۰۴). معنویت در محیط کار به عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل خود آگاهی و خود شناسی است. در دهه گذشته تحقیقات فزآینده ای در حوزه ی معنویت در محیط کار صورت گرفته است که می توان علت آن را مشاهده ی تاثیر چشمگیر معنویت، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بیان کرد. تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش نشان داد که رابطه مستقیم معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی مثبت و معنادار است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که وجود مولفه های معنویت در محیط کار در سازمان زمینه ساز گسترش و افزایش اعتماد، همسازی و سازش، احترام گذاشتن، رعایت اصول اخلاقی، کار تیمی، انصاف، روابط حسنه، مسئولیت پذیری، مشارکت، میل یادگیری، توزیع اطلاعات و کاهش اختلافات قومی و نژادی، زور و اجبار، رفتارهای نامناسب در میان کارکنان می شود. همچنین می توان شاهد بود که در سازمان، کارکنان از اهداف و مقصد آینده

سازمان به چشم انداز مشترکی دست پیدا کرده و در راستای رسیدن به آن برای خود اهداف و برنامه روشن ترسیم کنند. در نتیجه چنین شرایطی در سازمان، در سطح فردی کارکنان به انجام فعالیت هایی می پردازند که معنی بیشتری به زندگی خود و دیگر همکاران می بخشد؛ در سطح گروهی در سازمان ارتباطات ذهنی و معنوی میان کارکنان در گروه های کاری افزایش می یابد و در سطح سازمانی، مدیران و کارکنان به ارزش های مرتبط و یک نوع وجدان قوی دست پیدا می کنند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و هم بستگی آنان میل پیدا می کند. در نهایت می توان شاهد رشد و افزایش سرمایه اجتماعی در میان کارکنان بود. در مطالعه یوسفی سعید آبادی و همکارانش (۲۰۱۰) که در زمینه رهبری خدمت گزار و کیفیت زندگی کاری صورت گرفت مشخص گردید که میان رهبری خدمت گزار گزارش کردند که رهبری خدمت گزار با تمامیت شخصی و خدمت به دیگران از جمله کارکنان، مشتریان و جامعه نقش مهمی را ایفا می کند. این یافته ها می تواند نتایج حاصل از تاثیر گذاری مثبت و معنی دار رهبری خدمت گزار بر روی معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی را تایید کند. همچنین نادی و گل پرور (۲۰۱۱) پژوهشی در رابطه با معنویت در محیط کار و وفاداری انجام دادند. نتایج حاکی از آن که میان تمامی مولفه های معنویت با وفاداری رابطه ی مثبت و معنا دار وجود دارد. در مطالعه و بررسی رضایی منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹) نیز رابطه مثبت و معنی دار میان معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی گزارش شد و در نهایت میلمان و همکارانش (۲۰۰۳) گزارش کردند که معنویت در محیط کار با نگرش های شغلی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی و کاهش ثبات خروج از خدمت رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد.

ضریب همبستگی بین معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی

متغیر ملاک	معنویت در محیط کار		
شاخص آماری / متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۰/۶۰۷**	۰/۳۶۸	۰/۰۰۱
ارتباط متقابل	۰/۳۴۴**	۰/۱۱۸	۰/۰۰۱
اعتماد	۰/۴۱۱**	۰/۱۶۹	۰/۰۰۱
تعهد	۰/۴۹۷**	۰/۲۴۷	۰/۰۰۱
هنجارهای اجتماعی	۰/۳۳۴**	۰/۱۱۲	۰/۰۰۱

فرضیه سوم:

ابعاد یادگیری سازمانی توان پیش بینی معنویت در محیط کار را دارد.

یافته ها حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد الگوهای ذهنی، معنویت در محیط کار را ۰/۲۰۲ واحد افزایش، ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد یادگیری تیمی، معنویت در محیط کار را ۰/۳۶۲ واحد افزایش، ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد آرمان مشترک، معنویت در محیط کار را ۰/۱۹۸ واحد افزایش، ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد قابلیت شخصی، معنویت در محیط کار را ۰/۱۶۶ واحد افزایش می دهد.

معادله پیش بینی فرضیه سوم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

معنویت در محیط کار = (۰/۹۳۴)+ الگوهای ذهنی (۰/۱۲۹) + یادگیری تیمی (۰/۲۳۹)+ آرمان مشترک (۰/۱۵۰) + قابلیت شخصی (۰/۱۰۱)

جهان امروز به ویژه جهان سازمان ها، دستخوش تغییر و تحولات شگرف و مداومی است و تمامی ابعاد سازمان ها از محیط داخلی تا محیط خارجی، از عوامل انسانی تا غیر انسانی و...، همگی با شتابی خیره کننده در حال شدن از حالتی به حالتی دیگرند. در چنین شرایطی، سازمان ها برای بقا تلاش می کنند و برای این که بتوانند خود را در محیط پر تلاطم اطراف حفظ کنند، پیوسته از قالب های غیر پویا خارج می شوند و به سمت توسعه یادگیری و ایجاد سازمان یادگیرنده، حرکت می کنند (جیانگ و لی، ۲۰۰۸ .(نتایج حاصل از

این پژوهش در خصوص این فرضیه با تحقیقات اسماعیلی(۱۳۹۴)، کمانگری و همکاران (۱۳۹۴)، فورجانی زاده و کریمیان (۱۳۹۱) و اسمیت (۲۰۰۸)، هماهنگ و همسو می باشد.

جدول ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه های یادگیری سازمانی با معنویت در محیط کار

شاخص / آماری / متغیر ملاک		متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب چند گانه	ضریب F	سطح معناداری
معنویت در محیط کار	گام اول	بعد الگوهای ذهنی	۰/۴۹۰	۰/۲۴۰	۰/۲۳۶		۵۶/۹۶۶	۰/۰۰۱
	گام دوم	بعد الگوهای ذهنی بعد یادگیری تیمی	۰/۵۸۳	۰/۳۴۰	۰/۳۳۲		۴۶/۰۴۷	۰/۰۰۱
	گام سوم	بعد الگوهای ذهنی بعد یادگیری تیمی بعد آرمان مشترک	۰/۶۳۴	۰/۴۰۱	۰/۳۹۱		۳۹/۷۸۲	۰/۰۰۱
	گام چهارم	بعد الگوهای ذهنی بعد یادگیری تیمی بعد آرمان مشترک یعد قابلیت شخصی	۰/۶۴۷	۰/۴۱۹	۰/۴۰۶		۳۱/۹۰۳	۰/۰۰۱

p<۰/۰۱

فرضیه چهارم:

ابعاد سرمایه اجتماعی توان پیش بینی معنویت در محیط کار را دارد.

یافته ها حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد اعتماد، معنویت در محیط کار را ۰/۳۶۵ واحد افزایش، ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد ارتباط متقابل، معنویت در محیط کار را ۰/۲۷۵ واحد افزایش ، ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد هنجارهای اجتماعی، معنویت در محیط کار را ۰/۱۹۲ واحد افزایش می دهد.

معادله پیش بینی فرضیه چهارم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

معنویت در محیط کار = (۰/۸۶۳)+ اعتماد (۰/۲۵۵) + ارتباط متقابل(۰/۲۰۳)+ هنجارهای اجتماعی(۰/۱۴۱)

سرمایه اجتماعی پدیده ای است که حاصل: تاثیر نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر روی کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی است و تجارب نشان داده که این پدیده تاثیر زیادی بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد. سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه ها به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی بوده است و افزایش آن می تواند موجب پایین آمدن سطح هزینه اداره جامعه و نیز هزینه های عملیاتی سازمان شود.

نتایج حاصل از این پژوهش با تحقیقات قلاوندی و همکاران (۱۳۹۷) و فورجانی زاده و کریمیان(۱۳۹۱) همسو و هماهنگ می باشد.

جدول ضریب همبستگی چندگانه ابعاد سرمایه اجتماعی با معنویت در محیط کار

شاخص آماری / متغیر ملاک		متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
معنویت در محیط کار	گام اول	بعد اعتماد	۰/۵۸۱	۰/۳۳۷	۰/۳۳۴	۹۱/۶۲۱	۰/۰۰۱
	گام دوم	بعد اعتماد بعد ارتباط متقابل	۰/۶۳۸	۰/۴۰۷	۰/۴۰۰	۶۱/۳۰۳	۰/۰۰۱
	گام سوم	بعد اعتماد بعد ارتباط متقابل بعد هنجاراجتماعی	۰/۶۶۲	۰/۴۳۸	۰/۴۲۸	۴۶/۱۸۰	۰/۰۰۱

$p<۰/۰۱$

فرضیه پنجم:

بین نظرات پاسخگویان بر حسب عوامل دموگرافیک(سن، جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی) در متغیر معنویت در محیط کار، یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج نشان می دهد که بین نمرات معنویت در محیط کار، یادگیری سازمانی، سرمایه اجتماعی بر حسب جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی دار وجود ندارد

تحلیل واریانس چندراهه نمرات سرمایه اجتماعی با توجه به متغیرهای دموگرافیک

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
جنسیت	۰/۰۰۵	۱	۰/۰۰۵	۰/۰۳۵	۰/۸۵۳
سن	۱/۰۱۵	۳	۰/۳۳۸	۲/۱۷۵	۰/۰۹۳
مدرک تحصیلی	۰/۱۹۴	۲	۰/۰۹۷	۰/۶۲۳	۰/۵۳۸
سابقه خدمت	۰/۹۱۱	۴	۰/۲۲۸	۱/۴۶۴	۰/۲۷۱

پیشنهادات کاربردی

۱. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش که مبنی بر وجود رابطه بین معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی کارکنان است، پیشنهاد می گردد تا مدیران و متولیان سازمان شرایطی را فراهم سازند تا بهبود مولفه های معنویت در محیط کار و ارتقاء سطح سرمایه فکری کارکنان از طریق برگزاری آموزش های ضمن خدمت در جهت افزایش سطح کیفی هر یک از مولفه های آن اقدام نماید.

۲. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد معنویت در محیط کار می تواند به طور گسترده ای، عوامل موثر بر موفقیت سازمان مانند یادگیری سازمانی و تبع آن بهبود عملکرد سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد، لذا پیشنهاد می شود که شرایط مناسبی برای بهبود سطح کیفی مولفه های معنویت در محیط کار در سازمان ایجاد گردد.

۳. در این پژوهش و خصوصا در مبانی نظری آن به این نکته اشاره گردیده است که سازمان هایی توان رقابت با سازمان ها و موسساتی که به صورت موازی در حال فعالیت هستند، را دارد که کارکنان آن همواره در حال یادگیری و کاربست آن در جهت موفقیت سازمان باشند. لذا پیشنهاد می گردد که مدیران و متولیان سازمان با شناخت صحیح یادگیری سازمانی، سعی در ارتقائ و بهبود سطح این متغیر مهم در سازمان داشته باشند.

۴. هر چند تحلیل های آماری نشان داد میزان سرمایه اجتماعی و مولفه های آن نزد کارکنان کمی بالاتر از حد متوسط است، اما این مقدار در بین این قشر از جامعه نمی تواند در سطح مطلوبی باشد و از آنجا که سرمایه اجتماعی متغیری مدیریت پذیر است (الوانی، ۱۳۸۰) لذا پیشنهاد می گردد تا متولیان سازمان با برگزاری جلسات و مشاوره هایی در سطح استان در خصوص بهبود و ارتقاء سطح این مولفه ها اقدام نمایند.

۵) همان گونه که در مرور متون نیز اشاره شد، تحقیقات نشان می دهد که معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی رابطه تنگاتنگی با عمده رفتارها در سازمان از قبیل عملکرد، تعهد، نگرش و رضایت شغلی دارد. لذا توجه به اهمیت این متغیرها در سازمان می تواند موفقیت سازمان را تضمین نماید.

فهرست منابع

۱. ۲-الوانی، س م. (۱۳۸۷). نقش مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی؛ ماهنامه تدبیر، ۱۰۰.
۲. ۴-الوانی، س م و سید تقوی م (۱۳۸۰). مفهوم سرمایه اجتماعی و ابعاد آن. فصلنامه مدیریت شماره ۳۳ و ۳۴ ص ۳۲۶.
۳. ۵-الوانی، س م (۱۳۸۰). سرمایه ی اجتماعی: مفاهیم و نظریه ها. فصلنامه مدیریت شماره ۳۳ و ۳۴.
۴. ۶-اندیشمند، و (۱۳۸۸). شناسایی مولفه های سرمایه ی اجتماعی در دانشگاه ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقا آن. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم شماره ۲ ص ۲۴-۹.
۵. وارث، س ح؛ رستگار، ع ع؛ زراعت کار، س و رفعتی آشتیانی، ک. (۱۳۸۸). رابطه رفتار فرا فردی و رفتار شهروندی (مطالعه موردی: صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران). نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، پاییز و زمستان. صص ۱۳۵- ۱۵۴.
۶. موسوی، س م؛ کریمیان، ع ر و ستاری، ک. ۰۱۳۹۱). الگوی روابط بین قابلیت یادگیری سازمانی و هوش سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد. تعاون، سال بیست و دوم، دوره جدید، شماره ۷.
۷. میرک زادهف ع ا؛ شیری، ن؛ ال ویسی، م و داراب خانی، ر ۰۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. مجله تحقیقات اقتصاد در توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲-۴۳، شماره ۳ف صص ۴۵۹-۴۴۷. .

1.Houston D, Cartwright E.(2007) Spirituality and public References
service. Public Admistration review; 67: 88.
2.Kim, W. C. and Mauborgne R. A. (1993). Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions. Academy of Management Journal, .36, pp.502-526.
3.Krishna, A and Shrader, E. (1999). Social capital assessment tool. Conference on social Capital and Poverty Reduction.pp. 142-149.

4. Lea na, C. R. & Van Burren, H. J. (1999), "Organizational Social Capital and Employment Proactive", Academy of management reviews.
5.Lin,N. (1999)"building a network theory of social capital" in Nam lin, katern cook and Ronals S.Burt, social capital: theory and research, New York: Aldine de Grunter.
6. Senge,P.(1990). The fifth Discipline: The Art and Practicrof the learning organization, New York.