

# بررسی رابطه فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی کارکنان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۴/۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۷/۲

جعفر صابر زوارم<sup>۱</sup>، و محبوبه سلیمان پورعمران<sup>۲</sup>

از صفحه ۱ تا ۱۳

## چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی در بین دبیران مقطع متوسطه شیروان انجام شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران مقطع متوسطه شهرستان شیروان است که با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه برابر با ۱۹۴ نفر است که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فضیلت سازمانی (کامرون، ۲۰۰۴)، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و سلامت معنوی پولوتزین و الیسون (۱۹۸۲) استفاده و روایی محتوایی پرسشنامه توسط اساتید تایید شد. ضریب آلفای کرونباخ فضیلت سازمانی ۰/۹۱۹، سرمایه اجتماعی ۰/۸۴۶ و سلامت معنوی ۰/۷۷۵ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

## کلیدواژه‌ها

فضیلت سازمانی، سرمایه اجتماعی، سلامت معنوی

<sup>۱</sup> - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

<sup>۲</sup> - استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد. (نویسنده مسئول). رایانامه: m.pououmran@gmail.com

## مقدمه

نهادینه‌شدن ارزش‌های اخلاقی در سازمان یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود. فضیلت در سازمان به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایل‌های رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی است (رگو و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۲۵۷). فضیلت‌ها، عادت‌ها، خواسته‌ها و اقدام‌هایی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی می‌شوند که هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی مورد حمایت قرار می‌گیرد و پرورش، انتشار و تداوم می‌یابد (ضماهنی و دیگران، ۱۳۹۲). در دهه‌های اخیر، ارضای نیازهای متعالی کارکنان با عنوان سازمانی مثبت‌گرا مورد تاکید بوده است. از فضیلت به عنوان عنصر جدایی‌ناپذیر شهروندی خوب یاد می‌شود، با این تصور که می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش و ثبات اجتماعی باشد که برای اطمینان از وجود بقا در جامعه ضروری‌اند (کامرون و دیگران، ۲۰۰۴، ص ۷۸۰). از این رو فضیلت را نهادینه‌کردن (درونی‌سازی) اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی معنا کرده‌اند. قرارگرفتن در معرض فضیلت سازمانی موجب ایجاد احساس‌های مثبت در کارکنان و برانگیختن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر می‌شود (باگری، ۲۰۰۳، نقل از حسن‌زاده ثمرین و سفیدکار، ۱۳۹۳، ص ۱۴۲) و بخشی از هویت سازمانی آن‌ها براساس همین فضایل شکل می‌گیرد؛ بنابراین می‌توان گفت سازمان‌های فضیلت‌محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌شود که براساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آنان انسان‌های فضیلت‌مدار هستند و روابط و اعمال سازمان براساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌شود (حجازی‌فر و باقری‌کنی، ۱۳۹۰، ص ۱۳۱). شناخته‌شده‌ترین نظریه در این خصوص، نظریه کامرون و همکاران (۲۰۰۴) است که پنج بعد را برای فضیلت سازمانی مطرح می‌کند و عبارت‌اند از: خوش‌بینی سازمانی، اعتماد سازمانی، هم‌دردی، یکپارچگی و بخشش سازمانی (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴).

یکی از تاثیرات مثبتی که فضیلت سازمانی در سازمان به همراه دارد ارتقا و بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان است. سرمایه اجتماعی به ویژگی‌هایی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی اشاره دارد که هماهنگی و همکاری برای منافع متقابل را

تسهیل می‌کند (پوتنام<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، ص ۴۳). این رفتار جمعی بیانگر پیروی سازمان از قواعدی است که آن را به‌سوی به‌سازی اخلاقی و معنوی رهنمون می‌شود (رحمان‌سرشت و حبیبی‌بدرآبادی، ۱۳۹۱، ص ۳). سرمایه اجتماعی، یک سازوکار مهم برای ایجاد و حفظ زندگی سازمانی سالم است که می‌تواند موجب تقویت رهبری جمعی و افزایش ارتباط بین گروه‌ها شود (رابرت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳، ص ۵۶). شبکه‌های روابط جمعی و گروهی میان افراد و سازمان‌ها را انسجام می‌بخشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون آن رسیدن به توسعه و تکامل دشوار می‌شود (قنادان و اندیشمند، ۱۳۸۸، ص ۲۵). سرمایه اجتماعی منابعی است که از درون شبکه‌های کسب‌وکار فردی در دسترس است. این منابع شامل اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها و فرصت‌های کسب‌وکار است (سوری و مهرگان، ۱۳۸۶). در دو دهه گذشته مفهوم سرمایه اجتماعی مهم‌ترین موضوعی بوده است که از جامعه‌شناسی به سایر علوم راه‌یافته و به یک گفتمان عمومی تبدیل شده است (وولکوک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، ص ۲۱). سرمایه اجتماعی منبعی است که از حاصل روابط بین افراد، سازمان‌ها و جوامع به‌دست می‌آید و همانند سایر سرمایه‌ها یک دارایی باارزش است (بولینو<sup>۴</sup> و دیگران، ۲۰۰۲، ص ۵۰۸). این سرمایه شامل روابط مبتنی بر اعتماد، روابط متقابل و قوانین و هنجارهای مشترک در سازمان‌ها است.

بخش اعظمی از زندگی افراد در محیط کار می‌گذرد که تاثیر شگرفی بر سطح سلامت افراد چه در سطح شخصی و چه در عرصه اجتماعی دارد. سازمان‌های امروزی انتظار دارند، کارکنان‌شان مسئولیت‌پذیر بوده و به حفظ معیارهای بالای کیفیت در عملکردشان متعهد باشند. بنابراین بررسی پدیده فضیلت سازمانی یکی از مهم‌ترین علائق سازمان‌های دولتی در هزارهی سوم است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد نرخ مرگ‌ومیر مردمی که شبکه‌های اجتماعی قوی‌تری دارند، نصف یا یک سوم نرخ مردمی است که ارتباطات ضعیف اجتماعی دارند. می‌توان با بررسی مفاهیم و شاخص‌های دیگری از سرمایه اجتماعی همچون اعتماد و صداقت، نقش آن‌ها را نیز در سلامت جسمی و روانی

---

<sup>1</sup> Putnam

<sup>2</sup> Roberts

<sup>3</sup> Woolcock

<sup>4</sup> Bolino

جامعه به وضوح مشاهده کرد. همچنین فقدان سرمایه اجتماعی مترادف با بروز انحراف‌های اجتماعی و تهدیدی برای احساس امنیت و کاهش معنویات در جامعه است. چون سرمایه اجتماعی وجود هنجارهای رفتاری مبتنی بر تشریک مساعی را منعکس می‌کند، انحراف‌های اجتماعی آشکار نیز بازتاب نبود سرمایه اجتماعی خواهد بود. با توجه به اینکه سلامت معلمان برای تربیت شهروندان آینده اهمیت بسیاری دارد، داشتن سلامت معنوی و سرمایه اجتماعی نقش مهمی در افزایش کارایی و اثربخشی خواهد داشت. با توجه به آنچه بیان شد و اهمیت و ضرورت تاثیر دو متغیر بیان شده بر سلامت روان کارکنان، این پژوهش در پی بررسی رابطه متغیرهای فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی کارکنان است.

### پیشینه پژوهش

حکمت‌افشار، کلانتری و ایزدی (۱۳۹۴) نتیجه گرفتند که در صورت افزایش بعد سلامت معنوی در بین پرستاران، عملکرد آن‌ها نیز افزایش معناداری خواهد داشت. مرعشی و دیگران (۱۳۹۴) نشان دادند که افراد با سلامت معنوی و عزت نفس بالا از تکانش‌گری پایین‌تری برخوردار هستند. حسن‌زاده و نیک‌رو (۱۳۹۴) بیان می‌کنند رابطه معناداری برای همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی، مشاهده شده است و همچنین متغیرهای عدالت سازمانی تغییرهای فضیلت سازمانی را تبیین می‌کند. نتایج پژوهش حیدرزادگان و کوچکزایی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که همبستگی معناداری بین سلامت معنوی و خودکارآمدی وجود دارد. مظفری‌نیا و دیگران (۱۳۹۳) نشان می‌دهند که سلامت معنوی دانشجویان با شادکامی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری دارد؛ بیش‌ترین ارتباط را بعد عواطف و کمترین ارتباط را بعد کنش با شادکامی به خود اختصاص داده است. نتایج پژوهش مشبکی و رضایی (۱۳۹۳) نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری و تأثیر مثبت و معنادار تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۵۹ درصد است. شکاری و جلالیان (۱۳۹۳) نشان دادند که نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل موثر بر فضیلت‌گرایی در قالب شش عامل مدیریت و رهبری، منابع انسانی، ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی، توجه به جامعه و چشم‌انداز قابل تبیین هستند. فابین (۲۰۱۲) نشان داد دیگران دو متغیر فضیلت

سازمانی و خوش به‌طور قابل توجهی پیش‌بینی کننده تعامل کارگران در کار است. سیاوو و دیگران (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای نشان دادند برنامه یادگیری معنوی در ارتقاء سلامت معنوی و کاهش استرس اعمال بالینی موثر واقع شد. رگو و دیگران (۲۰۱۰) نتیجه گرفتند که عملکرد سازمانی به‌طور معناداری تحت تاثیر پرورش فضیلت‌های سازمانی است. برادلی و دیگران (۲۰۰۹) نشان دادند همبستگی معناداری بین گروه معنویت و پیامدهای درمانی وجود دارد. یافته‌های مطالعه ارولا (۲۰۰۸) نشان داد فعالیت‌های معنوی بر بهبودی و سیر سلامت تاثیر مثبت دارد. فلین (۲۰۰۸) بیان می‌کند مدیریت نوین باید به سمت ارتقا فضیلت‌های سازمانی و ایجاد امید در بین کارکنان خود بپردازد تا بتواند در کسب مزیت رقابتی و بالابردن توانایی و امید کارکنان خود موفق باشند. تاترمن و ویدمن ولف (۲۰۰۷) نشان دادند که تسهیم اطلاعات در سازمان‌های دارای سرمایه اجتماعی، به‌طور مؤثر صورت می‌گیرد. کروز و دیگران (۲۰۰۶) سرمایه شناختی (آگاهی اجتماعی)، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی و افزایش تعاملات اجتماعی را بر بهبود عملکرد (بهبود درآمد، کیفیت فعالیت و ارائه محصول و پیچیدگی کار) شرکت‌ها اثربخش معرفی کرده‌اند.

### مبانی نظری

**فضیلت معنوی:** در تشریح مفهوم فضیلت سازمانی باید به سه بعد عامل انسانی، شایستگی اخلاقی فطری و بهبود اخلاق اجتماعی توجه کرد. نکته اول اینکه فضیلت با موجودات انسانی مرتبط است و با مفاهیمی مانند خودکنترلی، پاداش فضیلت‌مداری در خود آن موجود است [qaz1] و مزایای بیرونی ندارد. از این رو سازمان فضیلت‌محور دارای کارکردهای بسیار بالاتر از کارکردهای مسئولیت اجتماعی است (نجف‌بیگی و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۴۸). کارکنان اهداف سازمان را هدف شخصی پنداشته و برای تحقق آن اهداف، تلاش و کوشش می‌کنند.

**سرمایه اجتماعی:** سرمایه اجتماعی اشاره به همکاری و وجود اعتماد بین کارکنان دارد که آنان در جوی صمیمانه در انجام امور با همدیگر همکاری و هماهنگی دارند. سازمان‌هایی که دارای سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی هستند، نسبت به رقبای‌شان که



دارای سرمایه اجتماعی کمتری هستند، موفق تر عمل می کنند (ناهاپیت و گوشال<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). سرمایه اجتماعی بستری مناسب برای مشارکت دادن کارکنان خواهد بود زیرا این مفهوم به اعتماد و وابستگی متقابل بین افراد اشاره دارد؛ و این امر موجب بهبود خصایص و فضیلت های اخلاقی در بین کارکنان خواهد شد. سرمایه اجتماعی موجب می شود کارکنان به اهداف و برنامه های مدیریت و سازمان اطمینان پیدا کنند و تمایل به مشارکت در دستیابی به این اهداف ایجاد شود (فیضی و همکاران، ۱۳۸۹). از طرفی سازمان های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند.

**سلامت معنوی<sup>۲</sup>:** سلامت معنوی از سوی سازمان بهداشت جهانی یکی از ابعاد چهارگانه سلامت محسوب می شود (عثمان و راسل<sup>۳</sup>، ۱۹۷۹). سلامت معنوی را احساس ارتباط با دیگران، داشتن معنا و هدف در زندگی و اعتقاد و ارتباط با یک قدرت برتر (هاکز و همکاران، ۱۹۹۵، ص ۳۷۳) و یکی از ابعاد سلامت در انسان است که در کنار ابعاد جسمی، روانی و اجتماعی قرار گرفته و باعث ارتقاء سلامت عمومی می شود و سایر ابعاد سلامت را نیز هماهنگ می کند و از این طریق باعث افزایش توان سازگاری و کارکرد روانی می شود. فشار کاری سازمان های امروزی تا حد زیادی سلامتی جسمی و روانی کارکنان را تهدید می کند. معنویت و اعتقادات مذهبی می تواند نقش موثری در کنترل آن داشته باشند. سلامت معنوی ارتباط هماهنگ و یکپارچه ای را بین نیروهای داخلی فراهم می کند و با ویژگی هایی همچون ثبات در زندگی، صلح و هماهنگی، احساس ارتباط نزدیک با خویشتن، خدا، جامعه و محیط مشخص می شود و یکپارچگی و تمامیت فرد را تعیین می کند (طیبی و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۷۳).

### فرضیه های پژوهش

- بین فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

<sup>1</sup> Nahapiet, J, & Ghoshal

<sup>2</sup> Spiritual health

<sup>3</sup> Osman & Russell

### فرضیه‌های فرعی:

- بین سلامت مذهبی و فضیلت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.
- بین سلامت وجودی و فضیلت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.
- بین سلامت مذهبی و سرمایه اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.
- بین سلامت وجودی و سرمایه اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه شهر شیروان است که در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ اشتغال به خدمت داشتند و تعداد آن‌ها ۵۰۰ نفر است. حجم نمونه مورد مطالعه براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۱۷ نفر به دست آمد. از این تعداد ۱۹۴ نفر (۹۹ مرد و ۹۵ زن) به پرسشنامه پاسخ دادند. گردآوری داده‌ها در این پژوهش به دو روش کتابخانه‌ای و پیمایشی انجام شد. برای تحلیل فرضیه‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در این پژوهش از سه پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد.

الف- پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸): این پرسشنامه سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی را می‌سنجد. این ابزار را قلیچلی و مشبکی (۱۳۸۵) در پژوهش خود بکار برده‌اند و روایی محتوایی آن را تایید کردند و پایایی آن را با آلفای کرونباخ محاسبه کرده‌اند، ضریب آلفای به دست آمده ۰/۹۰ بود بنابراین نشان می‌دهد که ابزار از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است. الوانی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهش خود روایی محتوایی آن را تایید کرده و برای پایایی آن ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ را به دست آوردند.

ب- پرسشنامه سلامت معنوی پولوتزین و الیسون (۱۹۸۳): این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه با دو خرده‌مقیاس سلامت وجودی و سلامت مذهبی است و هر کدام از این خرده‌مقیاس‌ها ۱۰ گویه دارد که براساس مقیاس لیکرت درجه‌بندی شده است. عبارت‌های

فرد، سلامت مذهبی و عبارت‌های زوج، سلامت وجودی را نشان می‌دهد. همچنین نمره کل سلامت معنوی، جمع نمره‌های این دو زیرگروه است، که بین ۱- ۲۰ خواهد بود. پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در پژوهش عباسی (۱۳۸۴) که به‌منظور تعیین سلامت معنوی دانشجویان پرستاری و دیدگاه آن‌ها در مورد معنویت و مراقبت معنوی از بیماران انجام گرفته بود، ۰/۸۷ تعیین شد.

ج- پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. این مقیاس یک ابزار خودگزارشی است که ۱۵ گویه دارد و ابعاد مختلف فضیلت سازمانی یعنی خوش‌بینی، اعتماد، هم‌دردی، انسجام و بخشش را می‌سنجد. آزمودنی که در یک مقیاس شش گزینه‌ای، با بیشینه نمره ۶ و کمینه ۱ است. کامرون و همکاران (۲۰۰۴) ضرایب پایایی خرده‌مقیاس‌های فضیلت سازمانی را به‌روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای خوش‌بینی سازمانی ۰/۸۳، اعتماد سازمانی ۰/۸۳، شفقت سازمانی ۰/۸۸، صداقت و درستی ۰/۸۹ و گذشت سازمانی ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. آلفای گزارش‌شده در پژوهش رگو و همکاران (۲۰۱۰) نیز ۰/۹۰ گزارش شده است که این نشان‌دهنده پایایی بالای ابزار است. روایی صوری و محتوایی توسط اساتید و خبرگان به‌دست آمد و برای تعیین پایایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۳۰ نفر از معلمان قرار گرفت و پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ تایید شد.

#### جدول ۱. نتایج محاسبه ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد گویه	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	۲۸	۰/۸۴۶
سلامت معنوی	۲۰	۰/۷۷
فضیلت سازمانی	۱۵	۰/۹۱۹

#### یافته‌ها

فرضیه اصلی: برای تعیین معناداری رابطه میان فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی، در ابتدا ضرایب همبستگی پیرسون کلی میان فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی محاسبه و بررسی شد و سپس ضرایب همبستگی



پیرسون میان فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های سلامت معنوی و در انتها ضرایب همبستگی پیرسون میان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های سلامت معنوی محاسبه و معناداری آن‌ها بررسی شد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون میان فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی

متغیرها	شاخص‌های آماری	اعداد آزمون
فضیلت سازمانی - سلامت معنوی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۴۰
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
سرمایه اجتماعی - سلامت معنوی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۶۳
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

همان‌طور که نتایج آزمون در جدول ۲ نشان می‌دهد می‌توان گفت که میان فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی ارتباط معنادار وجود دارد و ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر به ترتیب ۰/۸۴۰ و ۰/۸۶۳ است که نشان‌دهنده رابطه معنادار بالا، میان آنها است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی میان فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های سلامت معنوی

متغیرها	شاخص‌های آماری	اعداد آزمون
سلامت مذهبی - فضیلت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۳۹
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
سلامت وجودی - فضیلت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۰۳
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

جدول ۳ نشان می‌دهد که میان فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های سلامت معنوی رابطه معناداری در سطح بالا وجود دارد ولی در کل می‌توان بیان کرد که رابطه معناداری میان فضیلت سازمانی و دو مؤلفه سلامت معنوی یعنی، سلامت مذهبی با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۳۹ و سلامت وجودی با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۰۳ وجود دارد.



جدول ۴. ضرایب همبستگی میان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های سلامت معنوی

متغیرها	شاخص‌های آماری	اعداد آزمون
سلامت مذهبی - سرمایه اجتماعی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۶۲
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
سلامت وجودی - سرمایه اجتماعی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۲۳
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

جدول ۴ نشان می‌دهد که میان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های سلامت معنوی رابطه معناداری در سطح بالا وجود دارد. در کل می‌توان بیان کرد که رابطه معنادار بالایی میان سرمایه اجتماعی و دو مؤلفه سلامت معنوی یعنی، سلامت مذهبی با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۶۲، سلامت وجودی با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۲۳ وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش برای بررسی رابطه میان فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنی کارکنان انجام شد. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که بین فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی رابطه معناداری وجود دارد. اما بین سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی این رابطه قوی‌تر است. همچنین بین مؤلفه‌های سلامت معنوی با فضیلت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد اما از میان این دو مؤلفه، رابطه سلامت مذهبی با فضیلت سازمانی نسبت به مؤلفه سلامت وجودی قوی‌تر است. میان مؤلفه‌های سلامت معنوی و سرمایه اجتماعی نیز رابطه معناداری وجود دارد که مؤلفه سلامت مذهبی رابطه قوی‌تری را نسبت به سلامت وجودی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های حکمت‌افشار و همکاران (۱۳۹۴)، مرعشی و همکاران (۱۳۹۴)، حسن‌زاده و نیک‌رو (۱۳۹۴)، حیدرزادگان و کوچک‌زایی (۱۳۹۴)، مظفری‌نیا و همکاران (۱۳۹۳)، مشبکی و رضایی (۱۳۹۳)، شکاری و جلالیان (۱۳۹۳)، فابین (۲۰۱۲)، سیاوو و همکاران (۲۰۱۲)، رگو و همکاران (۲۰۱۰)، برادلی و همکاران (۲۰۰۹)، ارولا (۲۰۰۸)، فلین (۲۰۰۸)، هینز و همکاران (۲۰۰۷)، تاترمن و ویدمن و ولف (۲۰۰۷) و

کروز و همکارانش (۲۰۰۶) هماهنگ است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان کرد که فضیلت سازمانی می‌تواند منجر به افزایش سلامت معنوی کارکنان شود. با بهبود و افزایش فضیلت سازمانی و توجه به این بعد از قبیل افزایش زمینه‌های مشارکت، اعتماد، افزایش حس هم‌دردی و انسجام سازمانی و سطح معناداری کار، بتوان سلامت معنوی را در میان کارکنان رشد داد. احساس مثبت ایجاد سرمایه اجتماعی به‌وسیله فضیلت سازمانی و همچنین افزایش هم‌افزایی در عملکرد و برقراری روابط همراه با اعتماد می‌تواند در ابعاد مختلف سلامت کارکنان تاثیرگذار باشد. به عبارتی، فضیلت سازمانی باعث افزایش شور و نشاط و روابط قوی همراه با اعتماد و مشارکت مثبت باشد که این عامل در ابعاد سلامتی و همچنین سلامت سازمان تاثیرگذار است. برخی از ابعاد، جنبه‌ها و آشکال سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از: اعتماد، صداقت، حسن تفاهم، سلامتی نفس، هم‌دردی، دوستی، همبستگی، فداکاری. این ابعاد از طریق جریان‌های اطلاع‌رسانی مثل آموزش مربوط به مشاغل، تبادل عقاید، تبادل اطلاعات، هنجارهای مربوط به معاملات در شبکه‌های اجتماعی، مشارکت‌های مردمی، گروه‌های خودیاری و نوع‌دوستی و روحیه جمع‌گرایی در برابر فردگرایی، و... بین اعضای شبکه‌های اجتماعی شکل می‌گیرد، به‌طوری‌که جای پای این بحث را در روابط تمام گروه‌های اجتماعی از قبیل: مذهبی، ورزشی، مدنی، آموزشی و تربیتی و در روابط همسایگی، دوستانه، شغلی و خانوادگی نیز می‌توان مشاهده کرد.

## منابع

- حسن‌زاده ثمرین، تورج و سفیدکار، سپیده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۳(۷۶)، صص ۱۴۱-۱۵۵.
- حجازی‌فر، سعید و باقری‌کنی، صباح‌الهدی. (۱۳۹۰). فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت‌مدار. فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱(۳)، صص ۱۱۷-۱۴۳.
- رحمان‌سرشت، حسین و حبیبی‌بدرآبادی. (۱۳۹۱). ارتباط پایبندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۷(۳)، صص ۱-۱۰.
- سوری، علی و مهرگان، نادر. (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در تشکیل سرمایه انسانی. فصلنامه پژوهش‌نامه بازرگانی، ۴۲(۳)، صص ۲۰۷-۲۱۹.

- شکاری، حمیده و جلالیان، نجمه. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل موثر بر فضیلت گرایی و رتبه‌بندی آن عوامل در بیمارستان‌های آموزشی یزد. ماهنامه طلوع بهداشت، ۱۴(۲)، صص ۲۱-۴۶.
- ضماهنی، مجید؛ موسویان، عاطفه‌سادات و ملک‌زاده، سمنبر. (۱۳۹۲). مطالعه رابطه بین پرورش فضیلت‌های سازمانی و بهبود فضای اخلاقی در سازمان. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۳(۱۰)، صص ۱۱۵-۱۲۶.
- طیبی، مریم. (۱۳۹۲). ارتباط سلامت معنوی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی قم. فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی قم، ۷(۲)، صص ۷۲-۷۸.
- فیضی، طاهره و عابدینی، سعید. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی. فصلنامه پژوهش‌نامه اقتصاد و کسب‌وکار، ۱(۱)، صص ۵۸-۴۳.
- قنادان، محمود و اندیشمند، ویدا. (۱۳۸۸). نقش دانشگاه در ایجاد سرمایه اجتماعی به‌منظور ارائه الگوی پیشنهادی برای ارتقای نظام آموزش عالی کشور. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۲۳(۲)، صص ۲۳-۴۴.
- نجف‌بیگی، رضا. (۱۳۹۳). طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷(۲۴)، صص ۴۷-۶۶.
- Bolino, M.C, & Turnley, W.C, & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), pp 505-522.
- Cameron, K. S, & Bright, D, & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47(6), pp 766-790.
- Hawks, S. R, et al (1995). Review of spiritual health: definition role and intervention strategies in health promotion, *American Journal of health promotion*, 9(5), pp 371-378.
- Nahapiet, J, & Ghoshal, S. (1998). Social capital, Intellectual capital, and the organizational Advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), pp 242-266.
- Osman, J, & Russell, R. (1979). The Spiritual Aspects of Health. *J School Health*, 49(6), p 359.
- Putnam, R. (2001). Social capital: Measurement and consequences. *Isuma, Canadian Journal of society policy*, 2(1), pp 41-51.
- Roberts, C. (2013). Building social capital through leadership development. *Journal of leadership education*, 12(1), pp 54-73.



- Rego, A, & Ribeiro, N, & Cunha, P.M.E, & Jesuino, J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), pp 524- 532.
- Woolcock, M. (2000). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Development theory, research and policy*, World Bank research observer.