

«مقاله پژوهشی»

## بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و هوش معنوی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش پرورش استان یزد

سوسن سهامی<sup>1\*</sup>، محمد رهاوی عزآبادی<sup>2</sup>

1. استادیار، گروه مشاوره شغلی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

2. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

تاریخ دریافت: 1401/02/28 تاریخ پذیرش: 1401/04/11

### Investigating the Relationship between Social Capital and Organizational Spiritual Intelligence with the Job Performance of Employees of Yazd

Education Department

S. Sahami<sup>1\*</sup>, M. Rahavi Azabadi<sup>2</sup>

1. Assistant Professor, Department Job Counseling, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

2. M.A., Department of Job Counseling, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

Received: 2022/05/18 Accepted: 2022/07/02

#### Abstract

The aim of this study was to explain the relationship between social capital and organizational spiritual intelligence with the performance of employees of Yazd Education Department. The method of this research is a survey method using a questionnaire and the questioner in person. The statistical population considered in this study is all 200 employees of Yazd Education Department. Census method was used to select the sample. Data were collected using the Social Capital Questionnaire and David B. King Spiritual Intelligence Questionnaire, Employee Spiritual Intelligence Questionnaire and Patterson (1970) Employee Performance Questionnaire. To determine the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha coefficient was used, based on which the reliability of the social capital questionnaire was 0.88, spiritual intelligence was 0.66 and staff performance was 0.80. Findings showed that there is a significant relationship between social capital and employee performance. There are significant relationships between components of social capital such as trust, cooperation, values, commitment and relationships with employee performance. Also, the results showed that all components of employee performance except existential thinking have significant relationships with spiritual intelligence. Finally, the results showed that there is a significant relationship between the components of social capital and the components of spiritual intelligence.

#### Keywords

Social Capital, Spiritual Intelligence, Employee Job Performance

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و هوش معنوی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش پرورش استان یزد بوده است. روش انجام این پژوهش از نوع روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه و مراجعه حضوری پرسشگر به افراد استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش 200 نفر است که کلیه کارکنان آموزش و پرورش یزد را شامل می‌شود. در انتخاب نمونه از روش سرشماری استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه سرمایه اجتماعی سهامی و پرسشنامه هوش معنوی دیوید بی کینگ، هوش معنوی کارکنان و پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان پاترسون (1970) و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان جمع‌آوری شده است. جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که بر این اساس میزان پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی 0/88 و هوش معنوی 0/66 و عملکرد شغلی کارکنان 0/80 به دست آمد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان روابط معناداری وجود دارد. بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از جمله اعتماد، همکاری، ارزش‌ها، تعهد و روابط با عملکرد شغلی کارکنان روابط معناداری وجود دارد همچنین نتایج نشان داد که همه مؤلفه‌های عملکرد شغلی کارکنان به جز تفکر وجودی ارتباط معناداری با هوش معنوی دارند. در نهایت نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد.

#### واژه‌های کلیدی

سرمایه اجتماعی، هوش معنوی، عملکرد شغلی کارکنان، اعتماد سازمانی

## مقدمه

منابعی تعریف کرد که میراث روابط اجتماعی هستند و کنش جمعی را در محیط‌های سازمانی تسهیل می‌کنند. این منابع که از طریق اجتماعی شدن حاصل می‌شوند در برگیرنده اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی است که موجب گردآمدن افراد به صورتی منسجم و با ثبات در داخل گروه شغلی به منظور تأمین هدفی مشترک است. «سرمایه اجتماعی» بستر مناسبی برای بهره‌برداری و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، بهره‌گیری از دیگر سرمایه‌های اجتماعی سازمان نیز در پرتو این سرمایه امکان‌پذیر است که همین نکته، اهمیت آن را در سازمان نشان می‌دهد. سرمایه اجتماعی، مجموعه هنجارهای موجود در نظام‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و پایین آمدن هزینه‌های ارتباطات می‌شود (یان و همکاران<sup>5</sup>، 2020). سرمایه اجتماعی یک کیفیت فردی نیست بلکه کیفیتی اجتماعی است. به عبارت دیگر، این نوع سرمایه یک ویژگی اکولوژیکی است و مانند هوای تمیز و خیابان‌های امن، «کالای عمومی» محسوب می‌شود، چرا که استفاده یک شخص از آن قابلیت دسترسی‌اش را برای دیگران کاهش نمی‌دهد (کان و آدلر<sup>6</sup>، 2002). به علاوه کارکنان برای داشتن عملکرد مناسب نیازمند توسعه سرمایه اجتماعی خود هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به طور متوازن و همه جانبه به انجام برسانند. در ادبیات، مفهوم سرمایه اجتماعی به منابع بالفعل و بالقوه در روابط بین افراد اشاره دارد، که در یک محیط کاری به عنوان منبعی در نظر گرفته شده که با تأثیرگذاری بر فرصت‌های همکاری و حمایت اجتماعی در شبکه‌های اجتماعی کارکنان به تحکیم روابط بین فردی یک گروه تمرکز دارد. پژوهش‌های پیشین نشان دادند که سرمایه اجتماعی به عنوان منبع مرکزی شغلی به طور منفی با پیامدهای نامطلوب مانند خطر افسردگی و غیبت‌های طولانی از کار رابطه دارد (کلوزون و همکاران<sup>7</sup>، 2014:

در خلال سال‌های اخیر ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از مفاهیم مهم در روان‌شناسی کار تبدیل شده و با فرهنگ سازمان‌های پیشرو عجین گشته است که به همراه پاسخگویی، میزان تحقق اهداف و برنامه‌های هر سازمان را مشخص می‌کند. بنابراین در دنیای پیچیده کنونی کارکنان یک سازمان به منظور دستیابی به اهداف و برنامه‌های سازمان خود نیازمند خصوصیت‌های خاصی می‌باشند که اهمیت هوش معنوی با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته در سازمان‌های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌ها در این زمینه و هوش معنوی اثر مثبتی بر عملکرد سازمانی را متجلی می‌سازد (دوردونو و همکاران<sup>1</sup>، 2020؛ عثمان و همکاران<sup>2</sup>، 2017؛ هاریون و همکاران<sup>3</sup>، 2018). سازمان‌ها می‌توانند با شناخت و شناسایی ابعاد هوش معنوی درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از آنها می‌توانند سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند (بیکر<sup>4</sup>، 1382). در اسلام به طور ضمنی هوش معنوی مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار کارکنان بر مبنای آنها محور اصلی هوش معنوی هستند. به علاوه در محیط‌های کاری سازمان‌ها در عصر کنونی که فشارهای مختلف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، افراد را بی‌طاقت نموده است و درگیری‌های محل کار بیش از گذشته به چشم می‌خورد، هوش معنوی به عنوان منبعی در راستای تشخیص معنای حقیقی کار و متعادل نمودن ارزش‌های شخصی به همراه درک روشن از اهداف سازمان در مواجهه با بحران‌ها در محیط کار و بالا بردن عملکرد کارکنان بسیار اهمیت دارد (ساغر وانی، 1388). سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر پیش‌بین در این پژوهش یکی از مفاهیم مهم و کاربردی در روان‌شناسی اجتماعی کار و شغل است. مفهوم سرمایه اجتماعی را به طور کلی می‌توان

1. Dordunu, W., Owusu, G M.Y., Simpson, S.N.Y. (2020)
2. Othman, A., Abas, M., & Ishak, M. (2017).
3. Haryono, Siswoyo and Rosady, Febry and MdSaad, Mohd Shamsuri (2018).
4. Biker

5. Yen, Y.-S., Chen, M.-C. and Su, C.-H. (2020)

6. Kan & Adler

7. Clausen T, Burr H, Borg V. (2014).

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و هوش معنوی سازمانی بر عملکرد کارکنان اداره آموزش پرورش استان یزد انجام شده است. با توجه به مطالب مطرح شده در مورد اهمیت عملکرد کارکنان در آموزش و پرورش که به عنوان نیروهای ستادی نقش تعیین کننده‌ای در بهبود و عملکرد سیستم آموزشی کشور دارند، این پژوهش بر آن است تا برنامه‌ریزی‌هایی را به موجب بهبود عملکرد کارکنان در آموزش و پرورش ارائه دهد. این پژوهش به دنبال آن است که نشان دهد هوش معنوی و سرمایه اجتماعی می‌تواند سبب افزایش بهبود عملکرد کارکنان آموزش و پرورش گردد و نشان دهد که با پرورش هوش معنوی و سرمایه‌های اجتماعی میزان استفاده از مهارت‌های آموخته شده در کارکنان آموزش پرورش افزایش می‌یابد.

### فرضیه‌های پژوهش

بین سرمایه اجتماعی و هوش معنوی سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

بین سرمایه اجتماعی با مؤلفه‌های آن با عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

مؤلفه‌های سرمایه‌های اجتماعی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد کارکنان هستند.

مؤلفه‌های هوش معنوی سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد کارکنان هستند.

### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر با روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه و مراجعه حضوری پرسشگر به افراد انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان یزد که تعداد آنها 200 نفر است. در انتخاب نمونه از روش سر شماری استفاده شده است.

برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش سه پرسش‌نامه استاندارد است که عبارتند از:

توروک و همکاران<sup>1</sup> (2018) سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی خودگزارشی کارکنان رابطه معناداری داشته است (کلوزون و همکاران<sup>2</sup>، 2019). بنابراین در مطالعه حاضر هدف ما بررسی این است که آیا یک منبع شغلی مرکزی، سرمایه اجتماعی، با عملکرد شغلی مرتبط است یا خیر.

هوش معنوی کارکنان را قادر می‌سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند. بسیاری از یافته‌ها هوش معنوی را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده یاری رساند و تناقض در نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و باعث شناخت ارزش کارکنان در سازمان و ایجاد مبنایی از اعتماد بین کارکنان شود. مفهوم هوش معنوی کارکنان به لحاظ شکل‌گیری تغییرات بنیادی و تأثیرات آن در محیط کار، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد. بنابراین هوش معنوی جنبه‌های بیرونی هوش را با جنبه‌های درونی معنویت تلفیق می‌کند و ظرفیت خارق‌العاده‌ای در فرد ایجاد می‌کند. به‌گونه‌ای که می‌تواند معنویت را به شکلی کاربردی در بالا بردن عملکرد کارکنان مورد استفاده قرار دهد (دوردونو و همکاران<sup>3</sup>، 2020؛ عثمان و همکاران<sup>4</sup>، 2017).

جورج<sup>5</sup> (2006) در پژوهشی تحت عنوان استفاده علمی از هوش معنوی در محل کار دریافت که مدیران با هوش معنوی بالا می‌توانند روش متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آنها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباط، درک بین فردی، اداره تغییرات و حرکت از مسیرهای دشوار برشمرد. او معتقد است که استفاده از هوش عقلانی، منطقی و تجزیه‌وتحلیل به منظور تصمیم‌گیری‌های مهم و همچنین به‌کارگیری هوش هیجانی به‌منظور درک و کنترل هیجانات و احساسات فردی و احساسات دیگران نیز الزامی است.

1. Török E, Clark AJ, Jensen JH, et al. (2018)
2. Clausen, Thomas; Meng, Annette; Borg, Vilhem (2019)
3. Dordunu, W., Owusu, G.M.Y. & Simpson, S.N.Y. (2020)
4. Othman, A., Abas, M., & Ishak, M. (2017).
5. George

هوش معنوی کینگ، بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است. تفسیر پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ بدین صورت است که هر چه فرد نمره بالاتری کسب نماید، دارای هوش معنوی بیشتری است. هدف پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ، سنجش میزان هوش معنوی از ابعاد مختلف (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، بسط حالت هشیاری، آگاهی متعالی) است. کینگ و دیسیکو پایایی این مقیاس را بین 619 دانشجوی با استفاده از آلفای کرونباخ (0/84) و روش دو نیمه کردن (0/95) مورد بررسی قرار دادند و نتیجه آزمون باز آزمون در 70 دانشجوی به فاصله‌ای دو هفته 0/67 به دست آمده است (شریف نیا و همکاران، 1394). در پژوهش سادات رقیب و همکاران (1389) پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/88 برآورد شد. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط متخصصان روان‌شناسی مورد تأیید قرار گرفت. برای برآورد روایی همگرایی از پرسش‌نامه تجربه معنوی غباری بناب به طور همزمان استفاده شده که ضرایب همبستگی این دو پرسش‌نامه 0/66 به دست آمده است. برای محاسبه روایی سازه مقیاس از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول استفاده شد. نتیجه‌های به دست آمده نشان داد که این مقیاس ابزاری پایا برای سنجش هوش معنوی است و با توجه به روایی و پایایی مناسب، آن را می‌توان در محیط‌های آموزشی و پژوهشی مانند دانشگاه استفاده کرد. ابعاد این پرسش‌نامه شامل، تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری است.

**پرسش‌نامه عملکرد کارکنان:** پرسش‌نامه عملکرد شغلی توسط پاترسون در 1970 تهیه و توسط ارشدی و شکرکن در 1375 ترجمه شده است. این پرسش‌نامه دارای 15 سؤال از چهار درجه: به ندرت - گاه‌گاهی - اغلب و همیشه تشکیل شده است. جهت سنجش عملکرد این پرسش‌نامه با تغییرات جزئی به یک پرسش‌نامه خود ارزشیابی عملکرد تبدیل شد. در پرسش‌نامه فوق آزمودنی‌ها پاسخ‌های خود را به صورت علامت ضربدر در یک مقیاس 8 درجه‌ای در پرسش‌نامه عملکرد شغلی مشخص می‌کنند و

**پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی:** طراحی این مقیاس نخستین بار در سال 1387 توسط سهامی انجام شد. وی در تلاش برای عملیاتی کردن سازه سرمایه اجتماعی و دست یافتن به درون‌محتوای مفهوم ابتدا تعاریف مفهومی، نظریه و پژوهش‌های موجود در ارتباط با سازه را جمع‌آوری و بر اساس ابعاد، شاخص‌ها و معرف رفتاری سازه، پرسش‌های در شکل مقیاس لیکرت با طیف‌های پنج قسمتی طراحی کرده و روایی صوری و محتوای پرسش‌ها توسط چند تن از اساتید خبره در این حوزه تأیید شده است. سپس در مطالعات متعدد با استفاده از نرم‌افزار SPSS و شاخص‌های آماری مناسب روایی و پایایی مقیاس‌ها در نمونه‌های گوناگون مورد ارزیابی قرار گرفته و تأیید شده است (سهامی و همکاران، 1390). مقیاس سرمایه اجتماعی 22 گویه در مقیاس لیکرت با طیف 5 درجه‌ای با درجات فوق‌العاده موافقم (5)، خیلی موافقم (4)، موافقم (3)، مخالفم (2)، کاملاً مخالفم (1) تشکیل شده است. در این پرسش‌نامه برای سنجش اعتبار از اعتبار سازه‌ای با روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. به طور کلی این مقیاس 63 درصد واریانس‌های مقیاس سرمایه اجتماعی را تبیین می‌کند. در این آزمون  $Bartlett's = 3.278$  و  $p = /000$  و  $Kmo = .747$  (Test of Sphericity) که برای همه عوامل ذکر شده، مطلوب گزارش شده است. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. که آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر یک از مؤلفه‌های پرسش‌نامه یعنی، شبکه‌ها 0/88، اعتماد 0/85، همکاری 0/80، روابط 0/83، ارزش‌ها 0/86، فهم متقابل 0/85 و تعهد 0/80 بوده و آلفای کلی پرسش‌نامه نیز 0/82 است که همگی حاکی از پایایی مناسب ابزار تدوین شده هستند.

**پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ:** در یک تعریف ساده هوش معنوی به معنی داشتن حس معنا در زندگی و کار است و به نوبه خود سبب به وجود آمدن یکپارچگی در انسان می‌شود. در ایران پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (King's Spiritual Intelligence Questionnaire) از اقبال بیشتری برخوردار است این پرسش‌نامه دارای 24 ماده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه

جدول 1. میانگین و انحراف معیار سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن

میانگین	سرمایه اجتماعی	اعتماد	شبکه‌ها	همکاری	روابط	ارزش‌ها	فهم متقابل	تعهد
74/34	13/92	13/81	12/97	13/18	11/60	13/54	13/62	
انحراف معیار	9/95	4/46	2/76	4/06	2/62	2/75	2/41	3/55

### یافته‌های پژوهش

توصیف نمونه مورد مطالعه به لحاظ جنسیت چنین است که 114 نفر (57/0 درصد) از آزمودنی‌ها مرد هستند و 86 نفر (43/0 درصد) زن هستند. همچنین به لحاظ تحصیلات نمونه مورد مطالعه شامل 10 نفر (5/0 درصد) از آزمودنی‌ها دارای مدرک دیپلم، 53 نفر (5/ درصد) از آزمودنی‌ها دارای مدرک فوق دیپلم، 97 نفر (5/48 درصد) از آزمودنی‌ها دارای مدرک لیسانس، 33 نفر (5/ درصد) از آزمودنی‌ها دارای مدرک فوق لیسانس و 7 نفر (5/3 درصد) از آزمودنی‌ها دارای مدرک دکتری تخصصی هستند.

جدول 1 میانگین و انحراف معیار سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار سرمایه اجتماعی به ترتیب 74/34 و 9/95، اعتماد 13/92 و 4/46، شبکه‌ها 13/81 و 2/76، همکاری 12/97 و 4/06، روابط 13/18 و 2/2، ارزش‌ها 11/60 و 2/75، فهم متقابل 13/54 و 12/41 و تعهد 13/26 و 3/55 است.

همان‌طور که در جدول 2 مشاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار هوش معنوی سازمانی به ترتیب 55/02 و 10/92، تفکر وجودی انتقادی 16/33 و 3/42، معناداری شخصی 12/14 و 3/38، آگاهی 11/07 و 2/26، گسترش حالت هوشیاری 13/43 و 1/98 و عملکرد کارکنان 103/09 و 9/95 است.

**فرضیه نخست: بین سرمایه اجتماعی و هوش معنوی سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.**

همچنین روش محاسبه این آزمون به روش 3،2،1،0 است (ساعتچی و همکاران، 1389).

منظری و شکرکن ضریب پایایی این پرسش‌نامه را در نمونه دبیران مدارس پسرانه شهرستان اهواز با استفاده از فرمول اسپیرمن - براون و روش تنصیف زوج - فرد معادل 84/0. گزارش کرده‌اند. امینی و نوری (1375) در نمونه 88 نفری کارکنان تصفیه‌خانه اصفهان ضریب پایایی از پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ 70/0. و با روش تنصیف 58/0. گزارش داده‌اند. خوشکام، نیسی و شکرکن (1386) با به‌کارگیری آزمون مذکور در نمونه کارکنان سازمان آب و برق اهواز ضریب پایایی و روایی این پرسش‌نامه را با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف 82/0. و 80/0. گزارش کرده‌اند و ضریب روایی را نیز از طریق همبسته کردن آزمون با نمره 1 سؤالی کلی و 15 درجه‌ای محاسبه، 43/0. در سطح 1/... < پی گزارش کرده‌اند (ساعتچی و همکاران، 1389).

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از تکنیک‌های آماری مناسب که با روش تحقیق سازگاری دارد، داده‌ها دسته‌بندی و تجزیه و تحلیل شده است. جهت تجزیه و تحلیل از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار اس پی اس اس ورژن 19 استفاده می‌گردد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون شیوه گام‌به‌گام استفاده شد.

جدول 2. میانگین و انحراف معیار هوش معنوی و مؤلفه‌های آن و عملکرد کارکنان

میانگین	هوش معنوی سازمانی	تفکر وجودی انتقادی	معناداری شخصی	آگاهی	گسترش حالت هوشیاری	عملکرد کارکنان
55/02	16/33	12/14	11/07	13/43	103/09	
انحراف معیار	3/42	3/38	2/26	1/98	9/95	

معنادار دارد، عملکرد کارکنان ( $r=0/12$  و  $p=0/08$ ) با شبکه‌ها رابطه مستقیم معنادار ندارد، عملکرد کارکنان ( $p < 0/01$ ) و ( $r=0/47$ ) با همکاری رابطه مستقیم معنادار دارند، عملکرد کارکنان ( $r=0/34$  و  $p < 0/01$ ) با روابط رابطه مستقیم معنادار دارند، عملکرد کارکنان ( $r=0/20$  و  $p < 0/01$ ) با ارزش‌ها رابطه مستقیم معنادار دارند، عملکرد کارکنان ( $r=0/07$  و  $p=0/31$ ) با فهم متقابل رابطه مستقیم معنادار ندارد و عملکرد کارکنان ( $r=0/41$  و  $p < 0/01$ ) با تعهد رابطه مستقیم معنادار دارد.

**فرضیه 3: مؤلفه‌های سرمایه‌های اجتماعی به طور**

برای آزمون این فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون

**جدول 3.** ماتریس همبستگی بین سرمایه‌های اجتماعی و هوش

معنوی سازمانی با عملکرد کارکنان	
سرمایه اجتماعی	هوش معنوی سازمانی
عملکرد کارکنان	0/53**
	0/37**
*معناداری در سطح 0/05. **معناداری در سطح 0/01	

استفاده شد و نتایج در جدول 3 قابل مشاهده است.

از خروجی جدول 3 می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد کارکنان با سرمایه اجتماعی ( $r=0/53$  و  $p < 0/01$ ) رابطه

**جدول 4.** ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های سرمایه‌های اجتماعی و عملکرد کارکنان

اعتماد	شبکه‌ها	همکاری	روابط	ارزش‌ها	فهم متقابل	تعهد
عملکرد کارکنان	0/39**	0/47**	0/34**	0/20**	0/07	0/41**
*معناداری در سطح 0/05. **معناداری در سطح 0/01						

**معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد کارکنان هستند.**

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون به شیوه گام‌به‌گام استفاده شد و نتایج در جدول 5 قابل مشاهده است.

جدول 5 نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام‌به‌گام را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود از میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، مؤلفه همکاری با ضریب

مستقیم معنادار دارند و عملکرد کارکنان با هوش معنوی سازمانی ( $r=0/37$  و  $p < 0/01$ ) رابطه مستقیم معنادار دارند بنابراین فرضیه اصلی پژوهش حاضر تأیید می‌شود.

**فرضیه 2: بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.**

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون

**جدول 5.** نتایج تحلیل رگرسیون عملکرد کارکنان برحسب سرمایه اجتماعی پیش‌بین به شیوه گام‌به‌گام

گام	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	بتا	t	P	R	R <sup>2</sup>	F	df	p
اول	عملکرد کارکنان	همکاری	0/47	7/51	0/001	0/47	0/22	56/48	1	0/001
دوم	عملکرد کارکنان	همکاری	0/38	5/89	0/001	0/53	0/28	38/43	2	0/001
	عملکرد کارکنان	اعتماد	0/25	4/01	0/001	0/27	0/31	29/55	3	0/001
سوم	عملکرد کارکنان	همکاری	0/27	3/80	0/001	0/28	0/55	38/43	2	0/001
	عملکرد کارکنان	اعتماد	0/24	3/78	0/001	0/28	0/55	29/55	3	0/001
	عملکرد کارکنان	تعهد	0/28	2/96	0/003	0/28	0/22	56/48	1	0/001

بتا  $\beta = 0/47$ ، اعتماد با ضریب بتا  $\beta = 0/25$  و تعهد با ضریب بتا  $\beta = 0/55$  معنادارند و پیش‌بین عملکرد کارکنان هستند. یعنی افزایش این متغیرها با افزایش عملکرد

استفاده شد و نتایج در جدول 4 قابل مشاهده است.

از خروجی جدول 4 می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد کارکنان ( $r=0/39$  و  $p < 0/01$ ) با اعتماد رابطه مستقیم

جدول 6. نتایج تحلیل رگرسیون عملکرد شغلی کارکنان برحسب مؤلفه‌های هوش معنوی پیش‌بین به شیوه گام‌به‌گام

گام	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	بتا	t	P	R	R <sup>2</sup>	F	df	p
اول	عملکرد شغلی کارکنان	آگاهی	0/42	6/62	0/001	0/42	0/18	56/48	1	0/001
دوم	عملکرد شغلی کارکنان	آگاهی	0/39	6/05	0/001	0/45	0/20	38/43	2	0/001
	عملکرد شغلی کارکنان	گسترش حالت هوشیاری	0/14	2/26	0/02					
سوم	عملکرد شغلی کارکنان	آگاهی	0/40	6/22	0/001	0/47	0/22	29/55	3	0/001
	عملکرد شغلی کارکنان	گسترش حالت هوشیاری	0/19	2/86	0/005					
	عملکرد شغلی کارکنان	تفکر وجودی انتقادی	-0/14	-2/18	0/03					
چهارم	عملکرد شغلی کارکنان	آگاهی	0/29	4/10	0/001	0/50	0/25	17/06	4	0/001
	عملکرد شغلی کارکنان	گسترش حالت هوشیاری	0/17	2/67	0/008					
	عملکرد شغلی کارکنان	تفکر وجودی انتقادی	-0/26	-3/53	0/001					
	عملکرد شغلی کارکنان	معناداری شخصی	0/26	3/16	0/002					

پیش‌بین برابر با  $MR = 0/50$  می‌باشد که در سطح  $0/05$   $p <$  معنادار است. این متغیرها  $0/25$  واریانس مربوط به عملکرد شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. بنابراین فرضیه رگرسیون پژوهش تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان در آموزش و پرورش بود همان گونه که ملاحظه شد بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با عملکرد کارکنان ستادی آموزش و پرورش یزد رابطه معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی می‌تواند عملکرد کارکنان را پیش‌بینی نماید. این یافته‌ها با پژوهش‌های معمارزاده و همکاران (1388)، کلوزون و همکاران (2019) که به بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان پرداخته‌اند، همسو است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی به پیوندها، ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف کارکنان آموزش و پرورش استان یزد می‌شود. با استفاده از نتایج این پژوهش، مشخص شد که هر چه کارکنان از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت و

کارکنان همراه است. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین برابر با  $MR = 0/55$  است که در سطح  $0/05 < p$  معنادار است. این متغیرها  $0/31$  واریانس مربوط به عملکرد کارکنان را تبیین می‌کنند. از آنجا که مؤلفه‌های دیگر سرمایه اجتماعی از لحاظ آماری معنادار نبودند، از معادله رگرسیون حذف شدند. بنابراین فرضیه رگرسیون پژوهش تأیید می‌شود.

**فرضیه 5: مؤلفه‌های هوش معنوی سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان هستند.**

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون به شیوه گام‌به‌گام استفاده شد و نتایج در جدول 6 قابل مشاهده است.

جدول 6 نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام‌به‌گام را نشان می‌دهد. همان طور که ملاحظه می‌شود از میان مؤلفه‌های هوش معنوی سازمانی، مؤلفه آگاهی با ضریب بتا  $\beta = 0/42$ ، گسترش حالت هوشیاری با ضریب بتا  $\beta = 0/14$ ، تفکر وجودی انتقادی با ضریب بتا  $\beta = -0/14$  و معناداری شخصی با ضریب بتا  $\beta = 0/26$  معنادارند و پیش‌بین عملکرد شغلی کارکنان هستند؛ یعنی افزایش این متغیرها با افزایش عملکرد شغلی کارکنان همراه است. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای

این پژوهش همان‌طور که مشاهده شد بین گسترش تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، بسط حالت هشیاری، آگاهی متعالی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد (دوردونو و همکاران<sup>1</sup>، 2020؛ عثمان و همکاران<sup>2</sup>، 2017؛ یکتایی، 1394). در یک سازمان هر فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده شغلی نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد. این آگاهی موجب می‌شود که آن فرد از نقاط قوت و ضعف عملکرد شغلی و رفتار خود مطلع گردد و تمهیدات لازم را برای اثربخشی بیشتر کوشش‌هایش به کار برد. سازمان‌ها نیز نیاز به شناخت کارایی کارکنان خود دارند تا بر اساس آن وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشند و بدین طریق بر حجم ارائه خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت‌های خود تحولات مثبتی ایجاد کنند.

#### پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

1. آموزش هوش معنوی در محیط کاری به یکپارچه شدن و تلفیق زندگی معنوی با ایفای نقش سازمانی کارکنان منجر می‌گردد و به حیات شغلی آنان معنا و جهت می‌بخشد و عملکرد شغلی سازمانی را لذت‌بخش‌تر و معنادارتر و متوازن‌تر می‌کند.
2. توسعه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین کارکنان از جمله ایجاد شبکه‌ها و گروه‌های سازمانی صنفی و غیر رسمی به ارتقاء عملکرد کارکنان بسیار کمک می‌کند.
3. ایجاد هنجارهای سازمانی در راستای توسعه سرمایه اجتماعی که هماهنگی و همکاری را برای منافع متقابل کارکنان تسهیل می‌کند.
4. تسهیل روابط اجتماعی در راستای توسعه سرمایه اجتماعی بین کارکنان با ایجاد بسترهای مناسب جهت انجام کارهای گروهی و فعالیت‌های ورزشی.
5. ایجاد اعتماد بین کارکنان و رفتارهای مشترکی که اعضای آن را به هم پیوند می‌دهد.

سرمایه اجتماعی که صیغه جامعه‌شناسانه دارد، به عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین مطرح است. سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود و مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (الوانی و همکاران، 1381). سرمایه اجتماعی یک مجموعه از نهادهای زیربنایی اجتماع نیست، بلکه حلقه اتصال دهنده افراد در قالب نهادها، شبکه‌ها و تشکل‌های داوطلب است. توجه به نقش مهم سرمایه اجتماعی تأثیر مطلوب و کارسازی حتی بر رسمی‌ترین روابط نهادی و ساختارهایی مثل دولت، رژیم سیاسی، حاکمیت قانون، سیستم قضایی و آزادی شهروندی خواهد داشت. در یک سازمان برای اینکه افراد عملکرد شغلی بهتر و باکیفیت‌تری داشته باشند، باید سرمایه اجتماعی بالاتری داشته باشند که این سرمایه اجتماعی به آنها کمک می‌کند در شغل مربوط به خودشان عملکرد شغلی و کارایی مناسب‌تری داشته باشند. هدف دیگر این پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان یزد بود. همان‌گونه که ملاحظه شد بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با عملکرد کارکنان ستادی آموزش و پرورش یزد رابطه معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون نیز نشان داد که هوش معنوی سازمانی می‌تواند عملکرد کارکنان را پیش‌بینی نماید. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات قبلی مانند تحقیق ساغروانی، عثمان و همکاران (2017) و دوردونو و همکاران (2020) مبنی بر اینکه دارا بودن هوش معنوی موجب عملکرد بهتر کارکنان در سازمان می‌شود، همخوانی دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که برخورداری کارکنان از هوش معنوی موجب تعالی و ارتقاء عملکرد شغلی می‌شود و توجه به هوش معنوی کارکنان در سازمان نقطه قوتی بر بهبود عملکرد شغلی آنها است. گسترش حالت هشیاری که به معنای توانایی ورود به حالت‌های اوج یافته هوشیاری شامل هشیاری مطلق، هشیاری نامتناهی، اتحاد و یکپارچگی است، در صورتی که در محیط‌های کاری کارکنان از هوش معنوی قوی‌ای بهره‌مند باشند و معنویت در سطح سازمانی با در نظر گرفتن سازمان به عنوان یک کل، ترویج شود، عملکرد شغلی کارکنان ارتقاء قابل توجهی پیدا می‌کند. بنابراین در

1. Dordunu, W., Owusu, G.M.Y., Simpson, S.N.Y. (2020)

2. Othman, A., Abas, M., & Ishak, M. (2017).

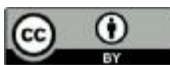


## منابع

- الوانی، س. م.، سید نقوی، م. ع. (1381). سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. 9-26، (33,34)
- بیکر، و (1381). مدیریت و سرمایه اجتماعی، ترجمه سید مهدی الوانی، محمدرضا ربیعی مندجین، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- ساعتچی، م. کامکاری، ک. عسکریان، م. (1389). *آزمون‌های روان‌شناختی*. نشر ویرایش.
- ساغروانی، س. (1388). بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد.
- ساغروانی، س. (1388). هوش معنوی: بعد ناشناخته بشر، مشهد: آهنگ قلم.
- سادات رقیب، م. سیادت، س. ع. حکیمی نیا، ب. احمدی، س. ج. (1389). اعتباریابی مقیاس هوش معنوی کینگ (SISRI-24) در دانشجویان دانشگاه اصفهان. *مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی*، 17(1)، 141-164.
- سهامی، س.؛ سرایی، ح.؛ کلدی، ع. (1390). «رابطه سرمایه اجتماعی با ارزش‌های معطوف به توسعه زنان». *فصلنامه رفاه اجتماعی*، شماره 42، پاییز 1390، صص 255-280. doi: 800-805, 10.1097/JOM.0000000000001672
- Noble, Kathleen. (2001). *Riding the Wind horse: Spiritual Intelligence and the Growth of the Self*. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Haryono, Siswoyo and Rosady, Febry and MdSaad, Mohd Shamsuri. (2018). Effects of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Performance Among Temporary Nurses at Abdul Riva'i Regional General Hospital, Berau District, East Kalimantan Province, Indonesia (March 7, 2018). *Management Issues in Healthcare System* 4(2018) 42-54, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3348298>
- Othman, A., Abas, M., & Ishak, M. (2017). The Moderating Role of Spiritual Intelligence on the Relationship between Job Stress and Job Performance of Employees in a Banking Sector. *Journal of Islamic Management Studies*, 1(1), 89-103. Retrieved from <http://publications.waim.my/index.php/jims/article/view/11>
- شریف نیا، س.، و حق دوست، ع.، و عبادی، ع.، و سلیمانی، م.، و یعقوب زاده، آ.، و عباس زاده، ع.، و برهانی، ف.، و کرم، م.، و ملوک زاده، س. (1394). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ در جانبازان جسمی جنگ ایران عراق. *مجله طب نظامی*، 17(3)، 145-153.
- <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=280962>
- معمارزاده، غلامرضا، عطایی، محمد، اکبری، احمد (1388). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، (1388) پیش شماره سوم، 9-15.
- یکتایی، م.، و علی پور، م.، و خسروی، ع.، و بذرافشان، ح. (1394). بررسی تاثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش منطقه 6 تهران). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، 13(4)، 1267-1287.
- <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=273485>
- Acquaah, Moses. (2007). Managerial social capital, strategic orientation and organizational performance in an emerging economy. *Strategic management journal*, 28, 1235-1255.
- Amram, Joseph. (Yosi). (2005). Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional spiritual intelligences to effective business leadership and, Institute of Tran Psychology.
- Clausen T, Burr H, Borg V. (2014). Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39,408 individuals in four occupational groups. *Int Arch Occup Environ Health* 2014; 87:909-917.
- Clausen, Thomas; Meng, Annette; Borg, Vilhem (2019). Does Social Capital in the Workplace Predict Job Performance, Work Engagement, and Psychological Well-Being? A Prospective Analysis, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*: October 2019 - Volume 61 - Issue 10 - p

- Dordunu, W., Owusu, G. M. Y., & Simpson, S. N. Y. (2020). Turnover intentions and job performance of accountants: The role of religiosity and spiritual intelligence. *Journal of Research in Emerging Markets*, 2(1), 43–61. <https://doi.org/10.30585/jrems.v2i1.405>.
- Török E, Clark AJ, Jensen JH, et al. (2018). Work-unit social capital and long-term sickness absence: a prospective cohort study of 32 053 hospital employees. *Occup Environ Med* 2018; 75:623–629.
- Yen, Y.-S., Chen, M.-C. & Su, C.-H. (2020). "Social capital affects job performance through social media", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 120 No. 5, pp. 903-922. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2019-0473>.

## COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)