

## بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: کارکنان بانک کشاورزی استان همدان)

سیروس قنبری، دانشیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

پرویز نویدی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران\*

### چکیده

با توجه به نقش و اهمیت نیروی منابع انسانی به‌عنوان یکی از سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها باید گفت اثربخشی این سرمایه در پرتو فراهم کردن محیط کار مناسب و زمینه ارتباط و همکاری با دیگر اعضای سازمان و مشارکت در امور و مسائل مربوط به سازمان است؛ در نتیجه پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک کشاورزی استان همدان است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه ۱۹۶ نفر به‌عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی استفاده شد. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS، Lisrel تحلیل شد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد اثر مستقیم رهبری خدمتگزار بر معنویت در محیط کار، مثبت و معنادار است. اثر مستقیم رهبری خدمتگزار بر سرمایه اجتماعی معنادار نیست. اثر مستقیم معنویت در محیط کار بر سرمایه اجتماعی، مثبت و معنادار است. اثر غیرمستقیم رهبری خدمتگزار بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی معنویت در محیط کار، معنادار نیست. بر اساس این، توسعه رهبری خدمتگزار در بستر معنویت در محیط کار می‌تواند از عوامل مؤثر بر افزایش سرمایه اجتماعی باشد.

کلیدواژه‌ها: رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار، سرمایه اجتماعی، بانک کشاورزی، استان همدان.

Email: parviz.navid43@gmail.com

\* نویسنده مسئول: ۰۹۱۸۸۱۱۲۱۸۷

## مقدمه و بیان مسأله

در هر سازمانی منابع انسانی برای حفظ رقابت در بازار نقش کلیدی ایفا می‌کنند. به علت اهمیت نقش آن از تعبیر سرمایه انسانی استفاده می‌شود که مغز متفکر و نرم‌افزار سیستم سازمان را تشکیل می‌دهد. نیروی انسانی ماهر از مهم‌ترین منابع سازمان است و بدون تردید می‌توان گفت امروزه یکی از وجوه تمایز بین کشورهای توسعه یافته و توسعه نیافته، نیروی انسانی دانش‌مدار با کارایی و تخصص مناسب است (کرمی، ۱۳۸۹). در هزاره سوم، سرمایه انسانی شایسته، ارزشمندترین سرمایه‌ها است؛ زیرا در بین منابع مختلف سازمانی، تنها منبعی است که با استفاده از مهارت و تخصص خود و با به‌کارگیری کارکردهای ذهنی و جسمی خویش، امکان بهره‌برداری مؤثر از سایر منابع سازمانی را فراهم می‌کند. بر اساس این، ارتقای بهره‌وری سازمان و توسعه روزافزون آن، مستلزم بهره‌مندی از سرمایه انسانی توانمند، باانگیزه، شاداب و دارای سلامت روحی و جسمی است (Shuler & Jackson, 2001).

امروزه در کنار نیروی انسانی، مالی و اقتصادی، به سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی توجه شده است. این مفهوم به پیوند و ارتباطات میان یک شبکه به‌عنوان یک منبع ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. وجود واژه اجتماعی در این ترکیب، بر این حقیقت تأکید دارد که این منابع، دارای شخصی و فردی نیست. این منابع در شبکه روابط قرار دارند (درانی و همکاران، ۱۳۸۷). مفهوم سرمایه اجتماعی به‌عنوان مفهومی چندبعدی در علوم اجتماعی و تأثیرگذار در بسیاری از حوزه‌های جامعه مطرح شده است و در مبانی مرتبط با توسعه نیز جایگاهی ویژه یافته است، به گونه‌ای که برخی آن را حلقه مفقودشده توسعه می‌دانند، با این استدلال که افرادی که سرمایه اجتماعی بالا دارند، به زندگی سالم و شادتر و شرکت در فعالیت‌های اجتماعی در جوامع، تمایل بیشتری دارند (موحد و همکاران، ۱۳۸۷؛ Weil et al., 2011). یکی از عوامل مؤثر در ایجاد سرمایه اجتماعی، رهبری خدمتگزار است. نظریه پردازان مدیریت و

سازمان، قرن بیست و یکم را قرن رهبری برای سازمان می‌دانند و اعتقاد آن‌ها بر این است که رهبری، عامل اصلی موفقیت سازمان‌ها و جوامع امروزی است (فلاوندی و همکاران، ۱۳۹۲؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۲؛ Washington & Fridel, 2006؛ Fridel et al., 2009). درباره رهبری، رویکردهای گوناگونی ارائه شده است. یکی از رویکردهایی که صاحب‌نظران حوزه مدیریت به‌تازگی به آن توجه کرده‌اند، رهبری خدمتگزار است؛ بنابراین با توجه به نظریه‌های رهبری در الگوهای جدید سعی بر آن است از دیدگاه جامع و با توجه به جنبه‌های مفید نظریه‌های پیشین، الگویی جدید برای سازمان‌های هزاره سوم معرفی شود (طاوسی، ۱۳۹۳). در مقابل، یکی از متغیرهایی که می‌تواند به‌طور بالقوه بر سرمایه اجتماعی اثرگذار باشد، معنویت در محیط کار است. شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد ضرورت ارائه پارادایمی جدید برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری روبه‌افزایش است (عابدی و رستگار، ۱۳۸۶). نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و سازمان‌های کنونی در صورتی می‌توانند موفق باشند که به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. یکی از مفاهیمی که در ارضای این نیازها می‌تواند مؤثر واقع شود، معنویت در محیط کار است که در برگیرنده مفاهیمی چون سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و ارضای انجام کار برای کارکنان و سازمان است (Kale & Shrivastava, 2003). این مفهوم برای سازمان در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آن‌ها بهره‌وری، عملکرد و شاخص‌های مالی خود را بهبود می‌بخشد (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶).

با توجه به مسائل مطرح شده در این پژوهش سعی شده است روابط بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی در میان کارکنان بانک کشاورزی استان همدان بررسی شود. جامعه آماری، کارکنان بانک کشاورزی هستند. علت این انتخاب، آشنایی با محیط بانک و در نتیجه

می‌شود؛ یعنی فردی که تمایل ذاتی به خدمت دارد. این انتخاب آگاهانه، فرد را به هدایت دیگران مشتاق می‌کند. زمانی که به افراد خدمت ارائه می‌شود، آن‌ها با دریافت خدمت سالم‌تر، خردمندتر، آزادتر و دارای استقلال بیشتر می‌شوند و حتی دوست دارند که خودشان هم خدمتگزار شوند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۲؛ Andersen, 2009؛ Andre & Lantu, 2014). ویژگی خدمت به دیگران به این معنا نیست که رهبر خدمتگزار، کارها و وظایف پیروانش را انجام می‌دهد، بلکه تمرکز رهبری بر این است که این‌گونه شایستگی‌های پیروان را برای رسیدن به اهدافشان و خدمت به سازمان و جامعه بهبود ببخشد و حس استقلال پیروان را تقویت کند. رهبری خدمتگزار در فراهم کردن خدمت به دیگران ریشه دارد و این خدمت از احساس طبیعی یا تمایل به خدمت سرچشمه می‌گیرد (آخرین و همکاران، ۱۳۹۳؛ Freeman, 2004). در حالی که نظریه‌های سنتی رهبری بر مبنای عاملیت تدوین شده بودند، نظریه رهبری خدمتگزار بر اساس نظریه خادمیت بنیان نهاده شد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸). رهبری خدمتگزار، برابری انسان‌ها را ارج می‌نهد و در سازمان به دنبال توسعه فردی اعضای سازمان است؛ بنابراین این نوع رهبری عبارت است از درک و عمل رهبر به گونه‌ای که منافع دیگران را بر تمایل و علاقه شخصی خویش مرجح می‌داند (یوسفی سعیدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹؛ Laub, 1999؛ Stone et al., 2003؛ Yoshida et al., 2014). در پژوهش حاضر برای سنجش ویژگی‌های رهبری خدمتگزار مدیران از مدل لاپ<sup>۱</sup> (1999) استفاده شد. رهبری خدمتگزار از دیدگاه لاپ با شش مؤلفه اندازه‌گیری می‌شود که عبارتند از:

ارزش دادن به افراد<sup>۲</sup>: به معنای اعتقاد به افراد، خدمت کردن به نیازهای افراد قبل از خود و پذیرش و گوش دادن بدون قضاوت است.

توسعه افراد<sup>۳</sup>: فراهم کردن فرصت‌هایی برای یادگیری و

برخورد با کمترین محدودیت‌ها و موانع جمع‌آوری اطلاعات موثق و مستند پژوهش بوده است. علت دیگر بر این اساس استوار بود که ارتباط و تعامل سیستم بانکی با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و سایر بانک‌های بین‌المللی و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست به دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم را برای این سیستم ایجاد کنند. ایجاد سازمانی توانمند با نیروی منابع انسانی فعال در بانک، مجموعه بانکی را تا حدود زیادی در برابر تغییرات محیطی می‌تواند محافظت کند. توانمندسازی کارکنان به معنی حرکت روبه‌جلو از یک مرحله به مرحله بعدی است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۸). این در حالی است که در بسیاری از پژوهش‌های انجام شده، سرمایه اجتماعی به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازده و عملکرد نیروی انسانی بررسی شده است و مطالعات انجام شده در این خصوص به اهمیت بررسی عوامل اثرگذار بر این مفهوم تأکید کرده‌اند. به همین دلیل نگارندگان، بررسی رابطه متغیرهای رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی را موضوع این پژوهش قرار دادند؛ زیرا شناسایی عوامل اثرگذار بر سرمایه اجتماعی در راستای مطالعات سازمانی می‌تواند گامی مؤثر واقع شود تا شناخت و دانش نظری و تجربی در این خصوص فراهم شود. با وجود این مهم، پژوهش حاضر بر آنست در راستای پژوهش‌هایی که در گذشته درباره رهبری خدمتگزار و سرمایه اجتماعی انجام شده است، ضمن تأیید یافته‌های آن در شرایط و فضایی که بر بانک‌های دولتی کشور حاکم است، روابط بین رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی را شناسایی کند؛ زیرا خلأ پژوهشی در جامعه آماری مذکور احساس می‌شود.

### رهبری خدمتگزار

نظریه رهبری خدمتگزار را برای نخستین بار پگرین لیف استفاده کرد. رهبری خدمتگزار با حس طبیعی فردی آغاز

<sup>1</sup> laub

<sup>2</sup> values people

<sup>3</sup> develops people

معنویت در محیط کار یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن بیست و یکم است که از اواسط دهه نود به صورت جدی مطرح شده است. دلیل علاقه‌مندی سازمان‌ها به معنویت در محیط کاری، افزایش اثربخشی سازمانی است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). صاحب‌نظران مدیریت، مفهوم معنویت را منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده می‌تواند یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد (Twiggy & Wyld, 2001; Tishlet et al., 2002). در واقع قلمرو مدیریت و سازمان خواه به لحاظ نظری و خواه عملی تحت تأثیر نیرویی قدرتمند به نام میل به معنویت قرار گرفته است (شیخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۸۷). بدین ترتیب، روند روبه‌رشد ورود مباحث معنویت در کسب و کار و سازمان، با تمام شک، تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، اجتناب‌ناپذیر است. معنویت در محیط کار عبارت است از درک و شناسایی اینکه بعدی از زندگی کارکنان، درونی و باطنی است که این بعد پرورش‌یافتنی است و با انجام کارهای بامعنا در زندگی افراد افزایش می‌یابد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). معنویت در کار، تلاش برای ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون‌فردی، میان‌فردی و برون‌فردی در زندگی کاری برای بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسان است و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبه‌رو هستند (Garcia-Zamor, 2003; Ashmos & Duchon, 2000). وجود معنویت در کار نوعی یکپارچگی بین زندگی بیرونی و درونی در سازمان به وجود می‌آورد که در نهایت افزایش علاقه، عملکرد و رضایت را در بر دارد (فلاوندی و همکاران، ۱۳۹۲; Neal & Biberman, 2003). معنویت در سازمان، قاعده نوپایی است که نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد می‌تواند به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی کارکنان تقریباً با هزاران ساعت

رشد و نشان‌دادن رفتار مناسب، تقویت دیگران با تشویق و ترغیب است.

برقراری روابط دوستانه<sup>۱</sup>: به معنای ایجاد روابط شخصی قوی، کارکردن همکارانه با دیگران، ارزش قائل‌شدن برای تفاوت‌های دیگران است.

نشان‌دادن اعتماد<sup>۲</sup>: به معنای پاسخگویی به افراد، تمایل به یادگیری از دیگران و حفظ صداقت و اعتماد است.

فراهم‌کردن زمینه رهبری<sup>۳</sup>: پیش‌بینی آینده، ابتکار و کارآفرینی و مشخص کردن اهداف به اعضای گروه است.

به‌اشتراک‌گذاشتن رهبری<sup>۴</sup>: به معنای ایجاد تسهیل‌بینش مشترک، تسهیم قدرت و کنترل و موقعیت مشترک و ارتقای دیگران است (Laub, 1999؛ سالاری، ۱۳۸۹؛ فلاوندی و همکاران، ۱۳۹۰). رهبری خدمتگزار بر فلسفه خدمت‌رسانی استوار شده است و رهبران خدمتگزار، توانمندسازی، اعتماد متقابل، روحیه همکاری، رفتارهای فرانقشی (رفتار شهروندی سازمانی)، استفاده اخلاقی و ارزش خدمت‌رسانی به پیروان را به هر چیز دیگری در سازمان ترجیح می‌دهند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸). رهبری خدمتگزار یک ساختار چندبعدی است که در سطح فردی، سهم فزاینده در توضیح رفتار شهروندی جامعه، بهبود عملکرد (Liden et al., 2008) توانمندسازی توسعه کیفیت زندگی کاری (Mittal & Dorfman, 2012)، کیفیت زندگی کارکنان (یوسفی سعیدآبادی و همکاران، ۱۳۳۸)، اعتماد سازمانی (قلی‌پور همکاران، ۱۳۸۸)، تعهد سازمانی (سالاری، ۱۳۸۹)، خلاقیت فردی کارکنان (عبدی‌پور، ۱۳۹۲)، کارآفرینی سازمانی (حسین‌پور و آهوپای، ۱۳۹۲)، رضایت شغلی (خرازی و همکاران، ۱۳۹۲)، توانمندسازی شناختی (اردلان و همکاران، ۱۳۹۲)، یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی (آخرین و همکاران، ۱۳۹۳) و ... می‌تواند نقش داشته باشد.

### معنویت در محیط کار

<sup>1</sup> establish friendly relations

<sup>2</sup> Show confidence

<sup>3</sup> provides leadership

<sup>4</sup> shares leadership

افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان، ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان قوی دارند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹؛ Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003). شواهد تجربی، رابطه مثبت و معنی‌داری را بین معنویت در محیط کار با خلاقیت، صداقت، اعتماد درون‌سازمانی، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان نشان می‌دهد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲).

### سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی از ویژگی‌های سازمان‌های اجتماعی است که برای تسهیل هماهنگی و همکاری برای سود متقابل معرفی شده است و در پرورش جامعه و افزایش مشارکت اجتماعی می‌تواند مؤثر باشد (Carpiano, 2008; Araya et al., 2006). این سرمایه، نوش‌داروی دردهای اجتماعی شناخته شده است (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۶) که ویژگی خودزایی و خودمولدی دارد؛ یعنی با استفاده مناسب از آن، زمینه برای تولید و تقویت آن فراهم می‌شود. در واقع، نوعی تولید اجتماعی مدیریت‌شدنی به حساب می‌آید (وحید و همکاران، ۱۳۸۳؛ حضرتی و ابوالحسن تنهایی، ۱۳۸۸). در مبانی مدیریت، سرمایه اجتماعی به دو شکل سرمایه اجتماعی افقی و عمودی دیده می‌شود. سرمایه اجتماعی افقی ناشی از روابط میان افراد و گروه‌ها است که در شکل مشارکت در شبکه‌های اجتماعی رسمی و سطح اعتماد بین فردی تجلی می‌یابد که ممکن است موجب بهبود وضعیت سلامت، فراهم کردن منابع اجتماعی با ایجاد شبکه‌های افراد و ترویج رفاه شود. سرمایه اجتماعی عمودی ناشی از ارتباط افراد و گروه‌ها با قدرت‌های مختلف، منابع و موقعیت‌های اجتماعی است که در درجه اول، سلامت مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهد و شامل شاخص‌های رفتاری برای توصیف سلامت افراد است (Engstrom et al., 2008; )

کاری، می‌توانند کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ می‌شوند و به خانواده می‌پیوندند به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمان‌ها با افراد خلاق‌تر و مولدتر ممکن است به سودآوری بیشتری دست یابند (جعفری و رستگار، ۱۳۸۶؛ Bosch, 2009; Jurkiewicz & Giacalone, 2004). ملیلیمان<sup>۱</sup> و همکارانش (2003) با بررسی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی، مدل مفهومی را طراحی کردند که در ادامه به ابعاد آن اشاره خواهد شد:

کار بامعنا<sup>۲</sup>: این بعد که در سطح فردی مطرح است شامل لذت بردن از کار، کسب نیروی و انرژی از کار می‌شود. در این بعد کار به افراد معنا و هدف می‌بخشد. کار بامعنا بر این فرض استوار است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که به زندگی خودش و دیگران معنی بیشتری می‌بخشد.

احساس یکپارچگی<sup>۳</sup>: این بعد که در سطح گروهی مطرح است شامل احساس پیوند و همبستگی با همکاران، حمایت کارکنان از یکدیگر می‌شود. این بعد کار، افراد را با هدف مشترک پیوند می‌دهد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و بین خود درونی هر فرد با خود بیرونی دیگران رابطه وجود دارد. این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری است.

همسویی با ارزش‌های سازمان<sup>۴</sup>: این بعد که در سطح سازمانی مطرح است، شامل پیوند و همبستگی با اهداف، شناسایی مأموریت و ارزش‌های سازمان است. این بعد به کارکنان، حمایت و مراقبت از سازمان را مورد تأکید قرار می‌دهد. همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که

<sup>1</sup> Milliman

<sup>2</sup> Meaningful Work

<sup>3</sup> Sense of Community

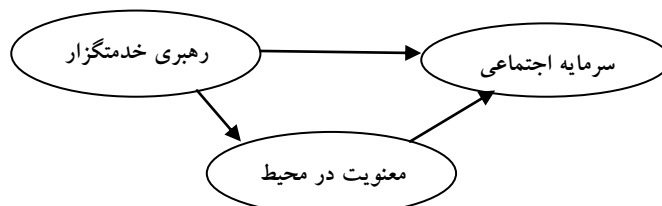
<sup>4</sup> Alignment with the Organization's Values

هنجارها، انتظارات و الزامات و هویت روبه‌رو هستیم. (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵؛ Brune & Bossert, 2009).

سازمان‌ها بدون نوسازی رویکردها و شیوه‌های رهبری خود با محیط نمی‌توانند ارتباط برقرار کنند و پاسخگوی شرایط و مقتضیات محیطی خود باشند. علاوه بر این مسئله بسیار مهم، رهبری سرمایه اجتماعی همواره پیش روی سازمان‌ها است. این سرمایه بی‌مانند تنها در پرتو رهبری مؤثر می‌تواند در مسیر تحقق مطلوبیت‌های سازمان پیش برود (جعفری و میرمقدم، ۱۳۹۲)، در این زمینه مطالعه قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲) و جعفری و میرمقدم (۱۳۹۲) نشان می‌دهد رهبری خدمتگزار بر سرمایه اجتماعی و توسعه آن نقش دارد. این در حالی است که معنویت در محیط کار با ایجاد کار با معنا برای کارکنان، ایجاد همبستگی و پیوند در میان کارکنان و در نهایت همسو کردن آنان با ارزش‌ها و باورهای سازمان در توسعه سرمایه اجتماعی کارکنان مؤثر است. مطالعات انجام‌شده در این مورد نیز نشان می‌دهد معنویت در محیط کار، عاملی اثربخش بر ارتقای سرمایه اجتماعی کارکنان است (قنبری و بهشتی‌راد، ۱۳۹۳).

### مدل مفهومی

برای نیل به هدف اصلی پژوهش و پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه پژوهش، الگویی طراحی می‌شود و تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مذکور بر سرمایه اجتماعی با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط هر کدام و برآورد ضریب برازش الگو بررسی می‌شود. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

(Borgonovi, 2010). اصل وجودی سرمایه اجتماعی، راه حلی برای مشکلات گوناگون مانند فقر، جرم و جنایت، اقتصاد عقب‌مانده و حکومت کم‌بازده به شمار می‌رود (توکلی و تاجبخش، ۱۳۸۷). در نهایت می‌توان گفت سرمایه اجتماعی شامل وجوه گوناگون سازمان اجتماعی نظیر اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی است که می‌تواند با تسهیل اقدامات هماهنگ، کارایی جامعه و سازمان را بهبود دهد (ازکیا و فیروزآبادی، ۱۳۸۷؛ Fujisawa et al., 2009). گوشال و نبیت با رویکرد سازمانی، جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند که در زیر توضیح داده می‌شود:

عنصر ساختاری: این عنصر به الگوی کاری تماس‌های بین افراد اشاره دارد. ما در این عنصر با جنبه‌هایی همچون روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب روبه‌رو هستیم. در بحث در زمینه روابط شبکه‌ای بین افراد به کانال‌های روابط بین افراد اشاره دارد که میزان و سرمایه‌گذاری لازم را برای گردآوری اطلاعات کاهش می‌دهد.

عنصر شناختی: این عنصر به منابعی اشاره دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. ما در این عنصر با جنبه‌هایی همچون زبان و کدهای مشترک و داستان‌های مشترک روبه‌رو هستیم.

عنصر رابطه‌ای: این عنصر اشاره دارد به روابط شخصی بین هر یک از اعضای سازمان بر اساس پیش‌فرض‌هایی که آن‌ها در ذهن بر پایه تعاملات گذشته داشته‌اند؛ به عبارت دیگر به درک متقابل میان کارکنان با سرگذشت‌های مشترک اشاره دارد. در این عنصر ما با جنبه‌هایی همچون اعتماد،

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، توصیفی پیمایشی و طرح پژوهشی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک کشاورزی استان همدان است که به صورت تمام وقت در استخدام این سازمان بوده‌اند. حجم جامعه آماری ۳۱۳ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم طبقه ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان بهره گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه استاندارد به شرح زیر است:

الف- پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار: این پرسشنامه بر اساس مدل رهبری خدمتگزار لاب (1999) است. پرسشنامه شامل موارد ارزش دادن به افراد، توسعه افراد، برقراری روابط دوستانه، نشان دادن اعتماد، فراهم کردن زمینه رهبری و به اشتراک گذاشتن رهبری است. این پرسشنامه دربرگیرنده ۶۰ گویه است و میزان رهبری خدمتگزار را به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. روایی پرسشنامه بر اساس تحلیل عاملی تأییدی تأیید شده و پایایی نیز در مطالعات قبلی از جمله قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸)،  $\alpha=0/95$  گزارش شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha=0/95$  به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه رهبری خدمتگزار، شش بعد مدنظر (ارزش دادن به افراد، توسعه افراد، برقراری روابط دوستانه، نشان دادن اعتماد، فراهم کردن زمینه رهبری و به اشتراک گذاشتن رهبری) را به دست آورد که در آن ۶۲ درصد واریانس پرسش‌ها استخراج شده بود.

ب: پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار: این پرسشنامه بر اساس مدل معنویت در محیط کار میلمان و همکارانش (2003) است. پرسشنامه شامل موارد کار بامعنا، احساس یکپارچگی، همسویی با ارزش‌های سازمان است. این پرسشنامه دربرگیرنده ۲۰ گویه است و میزان معنویت در محیط کار را به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس

پنج‌درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. روایی پرسشنامه بر اساس تحلیل عاملی تأییدی تأیید شده و پایایی نیز در مطالعات قبلی از جمله فلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)،  $\alpha=0/89$  گزارش شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha=0/93$  به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه معنویت در محیط کار، سه مؤلفه مدنظر (کار بامعنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) را به دست آورد که در آن ۶۹ درصد واریانس پرسش‌ها استخراج شده بود.

ج: پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه بر اساس مدل سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (2000) است. پرسشنامه شامل موارد سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه‌ای است. این پرسشنامه دربرگیرنده ۱۵ گویه است و میزان سرمایه اجتماعی را به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. روایی پرسشنامه بر اساس تحلیل عاملی تأییدی تأیید شده و پایایی نیز در مطالعات قبلی از جمله قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵)،  $\alpha=0/89$  گزارش شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha=0/87$  به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه سرمایه اجتماعی، سه مؤلفه مدنظر (سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه‌ای) را به دست آورد که در آن ۵۷ درصد واریانس پرسش‌ها استخراج شده بود.

در سطح توصیفی از روش‌های آماری (میانگین و انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی) و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین برای تعیین میزان و قدرت توان تأثیر رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار بر سرمایه اجتماعی از مدل‌یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار آماری LISREL استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

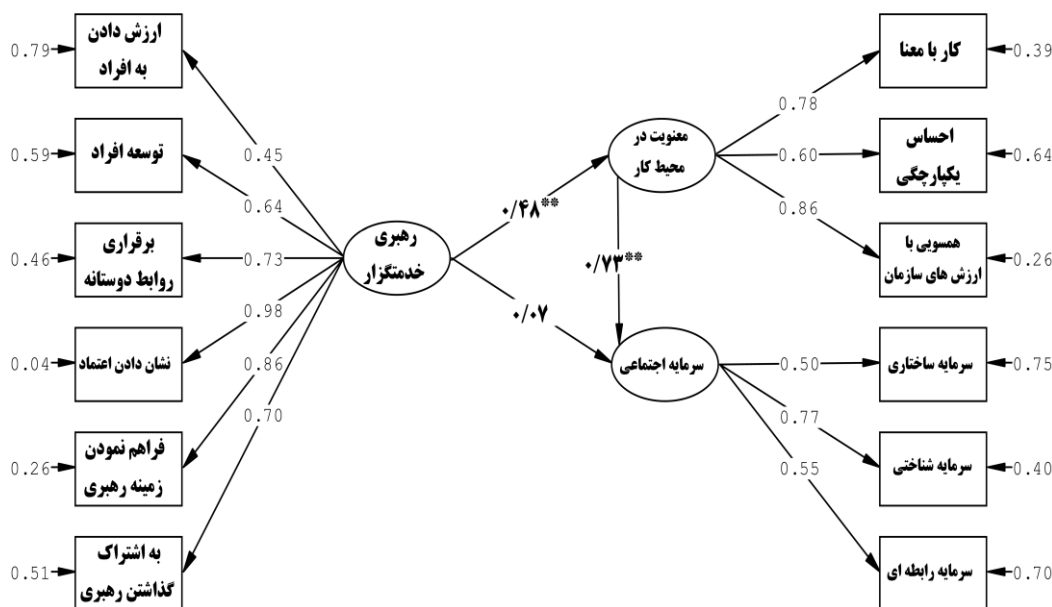
ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	رهبری خدمتگزار	۱		
۲	معنویت در محیط کار	۰/۴۷**	۱	
۳	سرمایه اجتماعی	۰/۴۱**	۰/۷۶**	۱
		**p<0.01		*p<0.05

با توجه به جدول ۲ رابطه رهبری خدمتگزار (۰/۴۱) و معنویت در محیط کار (۰/۷۶) با سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار است. رابطه بین رهبری خدمتگزار (۰/۴۷) با معنویت در محیط کار در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار است. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل ۲ الگوی آزمون‌شده پژوهش حاضر در حالت استاندارد ارائه شده است.

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است. کلاین (2011) پیشنهاد می‌کند در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد و قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیری است که کلاین (2011) مطرح کرده است؛ بنابراین، این پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک‌متغیری برقرار است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

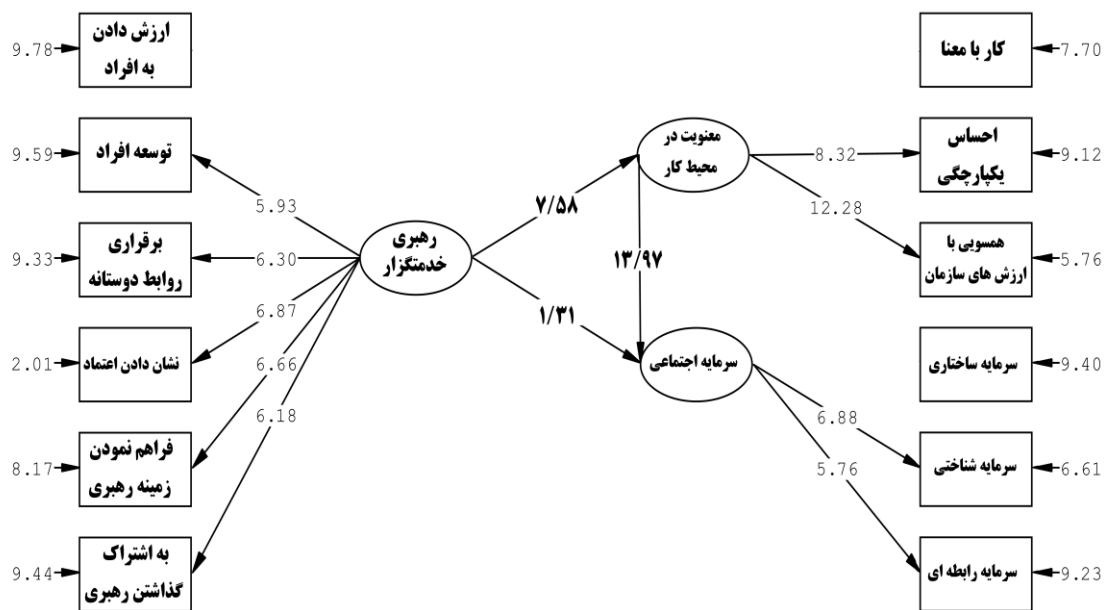
جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری خدمتگزار	۳/۴۴	۰/۵۲	۰/۱۶	۰/۳۷
معنویت در محیط کار	۳/۳۹	۰/۷۰	-۰/۰۸	-۰/۷۹
سرمایه اجتماعی	۳/۴۳	۰/۶۳	۱/۱۲	۶/۲۶



نمودار ۲- مدل آزمون‌شده پژوهش در حالت استاندارد





نمودار ۳- مدل آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری

برازش تطبیقی<sup>۲</sup> (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشان دهنده برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته<sup>۳</sup> (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ پذیرفتنی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب<sup>۴</sup> (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۱ نشان دهنده برازش مناسب الگوی هستند.

#### بحث و نتیجه

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان های اقتصادی و واحدهای تولیدی، صنعتی و مؤسسات خدماتی و آموزشی است. تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهم تر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی است که مدیران برای نیل به رشد عملکرد مطلوب باید به آن توجه کنند. تمامی تلاش های بشر در سازمان ها در نهایت برای رسیدن به یک عملکرد عالی است و در این راه، عوامل

بر اساس اطلاعات نمودار ۲ اثر مستقیم رهبری خدمتگزار بر معنویت در محیط کار (۰/۴۸) با آماره ۷/۵۸ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر مستقیم رهبری خدمتگزار بر سرمایه اجتماعی (۰/۰۷) با آماره ۱/۳۲ معنادار نیست. اثر مستقیم معنویت در محیط کار بر سرمایه اجتماعی (۰/۷۳) با آماره ۱۳/۹۷ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر غیرمستقیم رهبری خدمتگزار بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی معنویت در محیط کار (۰/۰۳) با آماره ۰/۸۷ معنادار نیست.

جدول ۳- مشخصه های برازندگی انطباق

X <sup>2</sup> /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
۲/۹۶	۰/۰۹	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۸۷

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص هایی استفاده شد که کلاین (2011) معرفی کرده است. این شاخص ها شامل X<sup>2</sup>/d.f که مقادیر کمتر از ۳ پذیرفتنی هستند، شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI)، شاخص

<sup>2</sup> Comparative Fit Index

<sup>3</sup> Adjusted Goodness of Fit Index

<sup>4</sup> Root Mean Square Error of Approximation

<sup>1</sup> Goodness of Fit Index

بین معنویت در محیط کار با خلاقیت، رفتار شهروندی سازمانی، نگرش‌های شغلی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی و کاهش ثبات خروج از خدمت، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهد معنویت در محیط کار در سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌تواند در افزایش سرمایه اجتماعی در کارکنان نقش داشته باشد. بر اساس این، هنگامی که کار برای کارکنان بامعنا است، برای رفتن بر سر کار لحظه‌شماری می‌کنند؛ زیرا مفهوم و اهمیت کار برای آن‌ها روشن و پذیرفتنی است که در نتیجه این امر احساس مفیدبودن در سازمان در آن‌ها به وجود می‌آید. همچنین هنگامی که کارکنان در کار خود احساس یکپارچگی می‌کنند، کار با دیگران برای آن‌ها به‌عنوان یک ارزش مطرح می‌شود که در نتیجه این ارزش در سازمان، افراد از یکدیگر حمایت می‌کنند و مراقب حال یکدیگر هستند. عضویت در یک خانواده احساس اصلی در کار گروهی است؛ در نتیجه این شرایط می‌تواند بر سرمایه اجتماعی اثرگذار باشد. از دیگر نتایج پژوهش، رابطه مثبت و معنی‌دار بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار است. نتایج حاصل با یافته‌های محمدی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. در این پژوهش مشخص شد بین معنویت در محیط کار با رهبری خدمتگزار، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس این، می‌توان استدلال کرد که مدیران با نشان‌دادن ویژگی‌های رهبر خدمتگزار باعث به‌وجود آمدن جو اعتماد، روحیه همکاری، مساعدت و ... در سازمان‌ها می‌شوند. مدیران می‌توانند با انجام رفتارهایی همچون رعایت اصول اخلاقی، برقراری روابط خوب، ارزش قائل شدن برای تفاوت‌های فردی و فرهنگی، ارزیابی صادقانه از خود، شنونده و سنگ صبور کارکنان بودن، مقدم‌داشتن نیازهای کارکنان بر نیازهای خود، برنامه‌ها و اهداف روشنی برای کارکنان ترسیم‌کردن، استفاده از روابط دوستانه به‌جای قدرت رسمی و رفتارهای از این نوع باعث شکل‌گیری ابعاد معنویت در محیط کار در سطوح مختلف در میان کارکنان شوند. درنهایت نتایج پژوهش‌های حاضر نشان داد رهبری

متفاوتی دخیل هستند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها عامل انسانی است. با درک این مهم، در پژوهش حاضر، رابطه بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی بررسی شده است. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد رهبری خدمتگزار، رابطه معنی‌داری با سرمایه اجتماعی ندارد. نتایج حاصل با یافته‌های پژوهش‌های گذشته از جمله قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)، میتال و دورفمن (2012) ناهمسو است. قلی‌پور و همکارانش گزارش کردند بین رهبری خدمتگزار و اعتماد سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. قلاوندی و همکاران، رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری خدمتگزار و سرمایه اجتماعی گزارش کردند و همچنین میتال و دورفمن نشان دادند رهبری خدمتگزار بر توانمندسازی کارکنان اثرگذار است. به استنباط پژوهشگر می‌توان گفت هدف اصلی سبک رهبری خدمتگزار، ایجاد بهبودهایی در رهبری سازمان‌ها و در شرایط محیطی مختلف است که توجه به ابعاد رهبری خدمتگزار در راستای ارزش‌دادن به افراد، پذیرفتن آنان، توسعه فرصت‌های یادگیری و رشد، ایجاد روابط بین شخصی، نشان‌دادن اعتماد، فراهم‌کردن زمینه رهبری و تلاش برای به‌اشتراک گذاشتن رهبری و تفویض اختیار در این زمینه در راستای افزایش سرمایه اجتماعی می‌تواند مؤثر واقع شود. به نظر می‌رسد چنین ویژگی‌هایی را به مدیران نمی‌توان دیکته کرد، به همین دلیل پیشنهاد می‌شود با مدل‌سازی ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران خدمتگزار به انجام چنین کاری مبادرت کرد؛ بنابراین با الگوسازی صفات و ویژگی‌ها، این سبک را در میان مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توان توسعه داد. از دیگر نتایج پژوهش، رابطه مثبت و معنی‌دار معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی بود. نتایج حاصل با یافته‌های پژوهش فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵)، مقیمی و همکاران (۱۳۸۶)، یزدانی و همکاران (۱۳۸۹)، رضایی‌منش و کرمانشاهی (۱۳۸۹)، میلمان و همکاران (2003)، مارکز و همکاران (2005) و گارسی زومر (2006) همسو است. در این پژوهش‌ها مشخص شد

قرار دهند تا زمینه‌ساز رشد و توسعه سرمایه اجتماعی در میان کارکنان و سازمان باشند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. مدیران به نظرات و دیدگاه‌های متفاوت کارکنان توجه کنند و تا حد امکان آن‌ها را در عمل به کار گیرند.
۲. مدیران زمینه لازم را برای توسعه افراد با مشارکت دادن آن‌ها در دوره‌های آموزش ضمن خدمت به‌صورت واقعی فراهم کنند.
۳. مدیران سازمان در برقراری روابط حسنه با کارکنان بکوشند.
۴. پیشنهاد می‌شود مدیران با اقداماتی نظیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی، غنی‌سازی شغلی، بهبود کیفیت زندگی کاری و توجه به لذت‌بخش کردن کار و محیط کار برای بهبود ادراک کارکنان از احساس کار با معنا گام بردارند.
۵. به مدیران پیشنهاد می‌شود با ایجاد جو صمیمانه مبتنی بر همکاری به‌جای رقابت، محیط کاری دور از استرس برای کارکنان فراهم کنند.
۶. بیان روشن و شفاف ارزش‌ها، فرهنگ، رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان.
۷. رعایت مواردی همچون صداقت، وفای به عهد، دلسوزی و قدردانی مدیر از کارکنان.
۸. به مدیران پیشنهاد می‌شود کنترل و محدودیت را کاهش دهند و از راهبردهای جذب استفاده کنند.

#### منابع

اردلان، م. ر.؛ قنبری، س.؛ نصیری، ولیک نبی، ف. و بهستی راد، ر. (۱۳۹۳). «نقش رهبری خدمتگزار در ارتقای اعتماد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی»، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، س ۳، ش ۴، ص ۱۶۸-۱۴۳.

خدمتگزار با نقش میانجی معنویت در محیط کار بر سرمایه اجتماعی، رابطه معنی‌داری ندارد. این نتایج با پژوهش‌های گذشته از جمله فلاوندی و همکاران (۱۳۹۲) ناهمسو است. در این پژوهش مشخص شد رهبری خدمتگزار با نقش میانجی معنویت بر سرمایه اجتماعی، اثری مثبت و معنی‌دار دارد. باید گفت بهره‌مندی سازمان از رهبران خدمتگزار، یکی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها محسوب می‌شود. همچنین یکی از دلایل اهمیت روزافزون معنویت در محیط کار، تأثیرات بالقوه آن بر اثربخشی سازمانی است. معنویت، ثروتی فوق‌العاده و یک سازه‌ای متفاوت است. این سازه یکی از ابعاد انسانیت، شامل خودآگاهی و خودشناسی است. در دهه گذشته، پژوهش‌های فزاینده‌ای در حوزه معنویت در محیط کار انجام شده است که علت آن را مشاهده تأثیر زیاد معنویت در بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌توان بیان کرد که بر اساس نتایج پژوهش مشخص شد بر افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان نیز اثرگذار است. در این راستا با توجه به تفکیک عناصر سرمایه اجتماعی می‌توان گفت عنصر شناختی سرمایه اجتماعی، چارچوبی مرجع برای مشاهده و تفسیر کارکنان از محیط ایجاد می‌کند. این عنصر در بحث و تبادل نظر بین اعضاء، بستری مناسب برای تبادل تجربه به وجود آورد. همچنین عنصر ساختاری به‌عنوان مبنای سرمایه اجتماعی به عواملی نظیر وظیفه‌شناسی، حس همکاری، نکته‌سنجی، قابلیت و طرز تلقی کارکنان اشاره دارد. عنصر ساختاری سبب می‌شود سازمان‌ها تا حد زیادی به توانایی و مسئولیت‌پذیری کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین بهبود کارایی و بهره‌وری متکی شوند. بر اساس این و با توجه به لزوم برطرف کردن موانع و حرکت در راستای ارتقای سرمایه اجتماعی به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی، زمینه ارتقای ویژگی‌های رهبری خدمتگزار را در مدیران افزایش دهند. همچنین تلاش جدی در راستای شناسایی معنویت در محیط کار و چگونگی توسعه و گسترش آن را در سازمان مدنظر

- ازکیا، م. و فیروزآبادی، ا. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی در انواع نظام‌های بهره‌برداری از زمین و عوامل مؤثر بر تبدیل بهره‌برداری‌های دهقانی و تعاونی»، *نامه علوم اجتماعی*، ش ۳۳، ص ۷۶-۹۸.
- آخرین، پ؛ زاهدبابلان، ع. و نقی‌زاده، ع. (۱۳۹۳). «رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران»، *مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی*، دوره ۱۵، ش ۱، ص ۹۱-۹۸.
- توکلی، م. و تاجبخش، ک. (۱۳۸۷). «بررسی و تحلیل میزان سرمایه اجتماعی در مناطق شهری و روستایی مرزی سیستان»، *فصلنامه روستا و توسعه*، ش ۱۱، ص ۲، ص ۱۶۲-۱۴۳.
- جعفری، س. و میرمقدم، ک. (۱۳۹۲). «بررسی نقش رهبری خدمتگزار در توسعه سرمایه اجتماعی»، *فصلنامه توسعه*، ش ۸، ص ۲۸، ص ۹۶-۶۵.
- حسین‌پور، د. و آهویای، م. (۱۳۹۲). «تأثیر سبک رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی»، *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ش ۷۰، ص ۱۴۹-۱۳۵.
- حضرتی صومعه، ز. و ابوالحسن تنهایی، ح. (۱۳۸۸). «بررسی نظری پژوهش‌های سرمایه اجتماعی در جامعه ایران»، *فصلنامه علوم رفتاری*، دوره ۱، ش ۱، ص ۵۲-۲۹.
- خرازی، س. ک؛ میرکمالی، س. م. و ترکی، ع. (۱۳۹۲). «رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان»، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ش ۱۴، ص ۸۷-۱۰۳.
- درانی، ک. و رشیدی، ز. (۱۳۸۷). «بررسی تعاریف، مفاهیم و چگونگی ایجاد سرمایه اجتماعی (با تأکید بر اعتماد اجتماعی)»، *ماهنامه مهندسی فرهنگی*، ش ۱۵ و ۱۶، ص ۱۹-۸.
- رضایی‌منش، ب. و کرمانشاهی، ش. (۱۳۸۹). «رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار»، *فصلنامه بصیرت*، ش ۱۷، ص ۴۶-۸۹.
- سالاری، س. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- شیخی‌نژاد، ف. و احمدی، گ. (۱۳۸۷). «مدیریت در پرتو معنویت»، *تدبیر*، ش ۲۰۲، ص ۵۳-۴۹.
- طاوسی، ع. ر. (۱۳۹۳). «رابطه رهبری هوشمند با مؤلفه‌های سازمان یاددهنده از نظر کارشناس مسئولان اداره کل آموزش و پرورش استان قم»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- عابدی جعفری، ح. و رستگار، ع. (۱۳۸۶). «ظهور معنویت در سازمان‌ها»، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ش ۲، ص ۵، ص ۱۲۱-۹۹.
- عبدی‌پور، ک؛ زردشتیان، ش؛ عباسی، ه. و فرزی، ح. (۱۳۹۲). «رابطه سبک رهبری خدمتگزار با خلاقیت فردی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان»، *نشریه پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ش ۶، ص ۳۷-۲۹.
- فرهنگی، ع. ا؛ فتاحی، م. و واثق، ب. (۱۳۸۵). «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی»، *فرهنگ مدیریت*، ش ۴، ص ۱۳، ص ۳۶-۵.
- فقیهی، ا. و فیضی، ط. (۱۳۸۶). «سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها»، *پیک نور*، ش ۳، ص ۲۱-۱۱.
- قلانندی، ح؛ سلطانزاده، و. و بهشتی راد، ر. (۱۳۹۲). «الگوی علی روابط بین رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی»، *فصلنامه مدیریت اجرایی*، ش ۵، ص ۹، ص ۱۲۹-۱۰۷.

- دوره ۸، ش ۱، ص ۱۹۰-۱۶۲.
- وحید، ف.؛ کلانتری، ص. و فاتحی، ا. (۱۳۸۳). «رابطه سرمایه اجتماعی با هویت اجتماعی دانشجویان: مطالعه موردی یازده دانشگاه دولتی در شهر تهران»، مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان، ش ۲، پیاپی ۱۸، ص ۹۲-۵۹.
- یوسفی سعیدآبادی، ر.؛ حسن‌زاده، ر. و اسماعیل‌تبار، ف. (۱۳۸۹). «رابطه رهبری خدمتگزار و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان بیمه خدمات درمانی تهران»، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ش ۳، ص ۳۲-۴۶.
- Andersen, J.A. (2009) "When a Servant –Leader Comes Knocking", *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3): 310- 330.
- Andre, F. and Lantu, D.C. (2014) "Servant Leadership and Human Capital Management: Case Study in Citibank Indonesia", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 169 (20):303-311.
- Araya, R. Dunstan, F. Playle, R. Thomas, H. Palmer, S. and Lewis, G. (2006) "Perceptions of Social Capital and the Built Environment and Mental Health", *Social Science & Medicine*, 62:3072–3083.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000) "Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*, 9(2):134-145.
- Borgonovi, F. (2010) "A Life-Cycle Approach to the Analysis of the Relationship between Social Capital and Health in Britain", *Social Science & Medicine*, 71:1927e1934.
- Bosch, L. (2009) "The Inevitable Role of Spirituality in the Workplace", *Business Intelligence Journal*, 2(1): 139-157.
- Brune, N.E. and Bossert, T. (2009) "Building Social Capital in Post-Conflict Communities: Evidence from Nicaragua", *Social Science & Medicine*, 68. 885–893.
- Carpiano, R.M. (2008) "Actual or Potential Neighborhood Resources and Access to Them: Testing Hypotheses of Social Capital for the Health of Female Caregivers", *Social Science & Medicine*, 67:568–582.
- Engstrom, K. Mattsson, F. Jarleborg, A. Hallqvist, J. (2008) "Contextual Social Capital as a Risk Factor for Poor Self-Rated Health: A قلاوندی، ح.؛ سلطانزاده، و. و امیری، ع. ر. (۱۳۹۱). «پیش‌بینی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی دبیران بر اساس ویژگی‌های رهبری خدمتگزار مدیران در مدارس متوسطه شهر نقده»، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۷، ش ۴، ص ۱۶۰-۱۳۹.
- قلی‌پور، آ.؛ پورعزت، ع. ا. و حضرتی، م. (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی»، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۲، ص ۱۱۸-۱۰۳.
- قلیچ‌لی، ب. و مشبکی، ا. (۱۳۸۵). «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری: مطالعه موردی: دو شرکت خودروسازی ایرانی»، فصلنامه مدیریت دانش، س ۱۹، ش ۷۵، ص ۱۴۷-۱۲۵.
- قنبری، س. و بهشتی راد، ر. (۱۳۹۳). «ارزیابی نقش معنویت در محیط کار به‌عنوان عاملی اثربخش بر ارتقای سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی»، مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، س ۴، ش ۶، ص ۱۰۷-۸۵.
- کرمی، ن. (۱۳۸۹). «بررسی نقش و اهمیت نیروی انسانی در سازمان، تهران: دفتر پژوهش‌های سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور.
- محمدی، ف.؛ حضرتی، م. و جعفری، ا. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه معنویت در محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، س ۶، ش ۲۰، ص ۱۶۴-۱۴۵.
- مقیم، س. م.؛ رهبر، ا. ح. و اسلامی، ح. (۱۳۸۶). «معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)»، فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، س ۲، ش ۳ و ۴، ص ۹۸-۸۹.
- موحد، م.؛ عنایت، ح. و پورنعمت، آ. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی زنان»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، نیمه اول،

- Milliman, J. Czaplewski, A.J. and Feruson, J. (2003) "Workplace Spirituality and Employee Work attitude an Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organization Change management*, 16(4):426-447.
- Mittal, R. and Dorfman, P. (2012) "Servant Leadership Across Cultures", *Journal of World Business*, 47(4): 555-575.
- Neal, J. and Biberman, J. (2003) "Introduction: the Leading Edge in Research on Spirituality and Organizations", *Journal of Organizational Change Management*, 16(4):363-366.
- Shelly, G.H. and Nasser, L. (2003) "Teacher Reaction Job Satisfaction in a Year –Round School", *Journal Educational Leadership*, 60: 65-89.
- Stone, A. G. Russell, R.F. and Patterson, K. (2003) "Trans Formational Versus Servant Leadership: a Difference in Leader Focus", *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4): 349-361.
- Tishlet, L. Biberman, J. and Mckeage, R. (2002) "Linking Emotional Intelligence, Spirituality and their Workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 17(3): 203-218.
- Twigg, N. and Wyld, D. and Brown, G. (2001) "Quest for Fire: A Redefinition and Reconceptualization of Spirituality at Work", *Insights to a Changing World Journal*, available at: <http://spiritatwork.com/>.
- Washington, R. and Field, H.S. (2006) "Individual Difference in Servant Leadership: The Roles of Values and Personality", *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 700-711.
- Weil, F. Lee, M.R. and Shihadeh, E.S.(2011) "The Burdens of Social Capital: How Socially-Involved People Dealt with Stress after Hurricane Katrina", *Social Science Research*, 41(1): 110-119.
- Yoshida, D.T. Sendjaya, S. Hirst, G. and Cooper, B. (2014) "Does Servant Leadership Foster Creativity and Innovation? A Multi-Level Mediation Study of Identification and Prototypicality", *Journal of Business Research*, 67(7):1395-1404.
- Multilevel Analysis", *Social Science & Medicine*, 66:2268-2280.
- Freeman, A.W. (2004) "Introduction: Focus on Family Involvement as an Extension of Servant Leadership at Living Ston College", *The Negro Educational Review*, 55(1): 6-16.
- Fridell, M. Newcom, R. and Messner, P.E. (2009) "Discriminate Analysis Gender Public School Principal Servant Leadership Difference", *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8): 722-736.
- Fujisawa, Y. Hamano, T. and Takegawa, S. (2009) "Social Capital and Perceived Health in Japan: An Ecological and Multilevel Analysis", *Social Science & Medicine*, 69:500 –505.
- Garcia-Zamor, C.J. (2003) *Workplace Spirituality and Organizational Performance*. *Public Administration Review*. Retrieved August 21, 2006 from University of Phoenix Library , Emerald database..
- Jurkiewicz, C. L. and Giacalone, R. A.A. (2004) "Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance", *Journal of Business Ethics*, 49(2):129-142.
- Kale, H.S. and Shrivastava, S. (2003) "The Anagram System for Enhancing Workplace Spirituality", *Journal of Management Development*. 22(4): 308-328.
- Kline, R.B. (2011) *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Laub, J.A. (1999) *Assessing the servant organization: development of the servant Organizational leadership assessment (SOLA) instrument*, E. D. dissertation, Florida Atlantic university.
- Liden, R.C. Wayne, S.J. Zhao, H. and Henderson, D. (2008) "Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi - Level Assessment", *The Leadership Quarterly*, 19:161–177.
- Marques, J. Dhiman, S. and King, R. (2005) "Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition", *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 7(1):81-91.