

Public Organization Management

Vol. -(-), (Series -): ---/ 2025

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2026.78572.5375>

E-ISSN: 2538-600X

P-ISSN: 2322-522X

ORIGINAL ARTICLE

A Phenomenological Understanding of Spiritual Capital in Public Universities: A Case Study of Faculty Members at Iran University of Science and Technology

Marzieh Joodaki¹, Fatemeh Taheri^{2*}, Mehdi Golverdi³

1. Ph.D Student, Department of Public Administration, Human Resources, Aras Campus, University of Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Public Administration Faculty of Management and Accounting, Farabi College, University of Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Public Administration Faculty of Management and Accounting, Farabi College, University of Tehran, Iran.

*Correspondence

Fatemeh Taheri

E-mail: F_Taheri@ut.ac.ir

Receive Date: 29/June/2026

Revise Date: 25/July/2026

Accept Date: 26/Aug/2026

How to cite

Joodaki1, M., Taheri, F., & Golverdi, M. (2026). A Phenomenological Understanding of the Concept of Intellectual Capital in Public Organizations, Case Study: Faculty Members at Iran University of Science and Technology. *Public Organizations Management*, -(-), -.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Contemporary universities operate in an increasingly complex environment characterized by intensified publication pressures, performance-based evaluation systems, global competition, resource constraints, and growing emphasis on measurable academic outputs. Although these mechanisms can contribute to institutional accountability, an excessive focus on quantitative performance may gradually weaken the deeper purposes of academic work, including ethical responsibility, social contribution, intrinsic motivation, and the pursuit of meaningful knowledge. This context has increased scholarly interest in intangible forms of capital that shape organizational identity and sustain collective action beyond material and measurable resources. Spiritual capital represents one such form of intangible capital. It encompasses values, beliefs, ethical principles, meaning, purpose, and intrinsic orientations that guide individuals and organizations toward responsible and value-based action. In higher education, spiritual capital is particularly relevant because universities are not merely knowledge-production institutions; they are also social and cultural institutions responsible for developing ethical professionals and contributing to societal well-being. Despite the growing literature on spirituality, spiritual leadership, and spiritual capital, much of the existing research has examined its statistical associations with outcomes such as performance, well-being, commitment, or innovation. Less attention has been devoted to understanding how faculty members actually experience and interpret spiritual capital in their everyday academic lives. This gap is particularly important in technical and engineering universities operating under strong quantitative performance pressures. Accordingly, this study sought to develop a phenomenological understanding of spiritual capital from the lived experiences of faculty members at Iran University of Science and Technology, focusing on its meaning, constitutive dimensions, organizational consequences, barriers, enabling conditions, and practical mechanisms for development.

Methodology

The study adopted a qualitative research design based on an interpretive phenomenological approach. This methodological choice was appropriate because the research sought not merely to describe spiritual capital but to interpret how faculty members experience, understand, and assign meaning to it within their professional and organizational contexts. The research population comprised faculty members of Iran University of Science and Technology. Participants were selected through purposive sampling supplemented by a snowball strategy in order to reach faculty members with substantial professional experience and informed perspectives on the ethical, organizational, and meaning-related dimensions of academic work. Data were collected through in-depth semi-structured interviews. The

interview process continued until theoretical saturation was reached at the fifteenth interview; however, to enhance experiential diversity and analytical richness, a total of 22 faculty members participated in the study. Variation in academic discipline, faculty, academic rank, and years of service was considered during participant selection.

The interview data were analyzed through thematic analysis within the interpretive phenomenological framework. The analytical process involved systematic identification, comparison, abstraction, and organization of meaning units emerging from participants' narratives. More than 600 meaningful initial codes were extracted from the interview data and subsequently organized into 60 initial themes, 12 organizing themes, and six overarching themes. The six overarching themes were: (1) the nature and conceptual foundations of spiritual capital, (2) formative and reinforcing factors, (3) organizational consequences and effects, (4) developmental and implementation strategies, (5) barriers and challenges, and (6) capabilities and enabling conditions. The hierarchical movement from initial codes to organizing and overarching themes provided an integrated representation of spiritual capital as a multidimensional phenomenon embedded simultaneously in individual experiences, social relationships, and organizational processes.

Findings

The findings indicate that spiritual capital is experienced by faculty members as a dynamic, invisible, and value-laden organizational resource rather than as a static individual attribute. At its conceptual core, it is grounded in ethical values, academic integrity, justice, social responsibility, service to society, purpose, and the meaningfulness of academic work. Faculty members described spiritual capital as an inner source of motivation that enables them to transcend purely material or extrinsic incentives and orient their teaching, research, and professional responsibilities toward broader social and human purposes. In this sense, spiritual capital transforms academic work from an instrumental activity into a meaningful form of contribution.

The findings further demonstrate that spiritual capital operates across multiple interconnected levels. At the individual level, it is reflected in intrinsic motivation, purposefulness, meaningful work, ethical commitment, personal development, resilience, and a sense of responsibility. At the group and intergroup levels, it is manifested through trust, mutual respect, collaboration, solidarity, knowledge sharing, and reduced interpersonal conflict. At the organizational level, it is supported by value-based and ethical leadership, organizational cultures characterized by trust, transparency and justice, ethical decision-making, and commitment to the university's broader social mission.

A particularly important finding concerns the organizational consequences of spiritual capital. Participants associated it with sustainable productivity, enhanced creativity and innovation, reduced occupational burnout, greater job satisfaction, stronger organizational identification and belonging, improved relationships and collaboration, more effective knowledge management, and more ethical and long-term decision-making. Spiritual capital was therefore perceived as an integrative mechanism through which individual meaning and values can be connected to collective objectives and institutional missions. It can also function as an invisible source of organizational cohesion by creating shared purpose, trust, responsibility, and commitment.

The findings highlight a strong relationship between spiritual capital and sustainable university development. Faculty members perceived spiritually rich universities as better equipped to withstand crises, retain committed and talented personnel, maintain enduring relationships with society, and pursue technological and scientific advancement without abandoning ethical and social responsibilities. Conversely, universities dominated by quantitative performance indicators may achieve short-term academic or ranking success while gradually becoming disconnected from the deeper meaning and social mission of academic work.

The study also identified several barriers that constrain the development of spiritual capital. These included excessive emphasis on quantitative outputs, performance and financial indicators, materialistic organizational cultures, unhealthy competition, weak value-based leadership, structural and administrative constraints, and insufficient ethics-oriented education. In response, participants emphasized the importance of spiritual and ethical leadership, trust-based organizational cultures, transparency and organizational justice, continuous ethics-oriented education, interactive workshops and case-based learning, socially oriented academic programs, interdisciplinary collaboration, and the reform of performance appraisal and reward systems.

Discussion and Conclusion

The findings extend the conceptualization of spiritual capital beyond the conventional understanding of spirituality as an individual psychological or religious characteristic. In the context of higher education, spiritual capital emerges as a multilevel organizational phenomenon produced through the interaction of individual values, collective relationships, leadership practices, organizational culture, and institutional structures. Its significance lies not only in generating individual well-being but also in shaping the quality, sustainability, and social orientation of organizational performance.

A central theoretical contribution of the study is the development of a four-level interpretive framework encompassing the individual, group, intergroup, and organizational levels. This framework demonstrates how inner meaning and ethical commitment at the individual level can be translated into collective trust and cooperation and subsequently institutionalized through leadership, culture, decision-making, and organizational practices. Sustainable productivity and sustainable development consequently emerge not as isolated outcomes but as higher-order consequences of an organizational environment in which meaning, ethics, responsibility, and social purpose are embedded in academic work.

From a managerial perspective, the findings suggest that universities should not treat spiritual capital as an abstract or peripheral concept. Rather, it should be incorporated into institutional governance and human-resource practices. Reforming performance appraisal and reward systems around fairness and transparency, strengthening ethical and value-based leadership, institutionalizing professional and ethics-oriented education, supporting socially relevant and applied research, and creating opportunities for interdisciplinary collaboration can provide important conditions for the development of spiritual capital. Such interventions may help universities balance quantitative accountability with qualitative dimensions of academic excellence and social responsibility.

The study also contributes to the emerging literature by demonstrating that spiritual capital can serve as a bridge between individual meaning and organizational sustainability. Nevertheless, because the research was qualitative and conducted within a single public technical university, its findings should be interpreted as contextually grounded rather than statistically generalizable. Future research could employ comparative designs across universities, organizational sectors, and cultural contexts to examine the contextual variability of spiritual capital. Further theoretical investigation, including theory-building studies, may also clarify the mechanisms through which spiritual capital and spiritual leadership influence ethical decision-making, sustainable development, organizational resilience, and long-term academic performance.

KEYWORDS

Spiritual Capital, Higher Education, Interpretive Phenomenology, Lived Experiences, Thematic Analysis, Spiritual Leadership, Sustainable Development.



Copyright © 2026, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

«مقاله پژوهشی»

فهم پدیدار شناسانه سرمایه معنوی در دانشگاه دولتی، مورد مطالعه: دانشگاه علم و صنعت ایران

مرضیه جودی کی^۱، فاطمه طاهری^{۲*}، مهدی گل‌وردی^۳

چکیده

در دنیای پیچیده و پرشتاب دانشگاهی امروز، فراتر از شاخص‌های کمی و تولیدات ملموس علمی، نیرویی پنهان اما بنیادین، هویت و پویایی نهادهای آموزش عالی را شکل می‌دهد. این نیرو که سرمایه معنوی نامیده می‌شود، می‌تواند پاسخگوی بسیاری از چالش‌های فراروی دانشگاه‌ها باشد. هدف این پژوهش، فهم عمیق و پدیدارشناسانه از مفهوم سرمایه معنوی در محیط دانشگاهی از منظر تجارب زیسته استادان دانشگاه علم و صنعت ایران بود. روش پژوهش کیفی با رویکرد پدیدارشناسی تفسیری و ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته با ۲۲ نفر از اعضای هیئت علمی (در مصاحبه ۱۵ به اشباع نظری حاصل شد) بود. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مضمون انجام شد و در نهایت ۱۲ مضمون فرعی و شش مضمون اصلی استخراج گردید: «ماهیت و بنیان‌های مفهومی»، «عوامل شکل‌دهنده و تقویت‌کننده»، «پیامدها و آثار سازمانی»، «راهکارها و راهکارهای اجرایی»، «موانع و چالش‌ها» و «قابلیت‌ها و توانمندسازها». یافته‌ها نشان داد که سرمایه معنوی در دانشگاه به صورت نیرویی پویا و نامرئی بر پایه ارزش‌های اخلاقی، صداقت علمی، عدالت، مسئولیت اجتماعی و خدمت به جامعه ظهور می‌یابد و دانشگاه را از یک نهاد صرفاً آموزشی-پژوهشی به یک «اجتماع معنادار» تبدیل می‌کند. این سرمایه با ایجاد انگیزه‌های درونی عمیق، افزایش بهره‌وری واقعی و پایدار، کاهش فرسودگی شغلی، تقویت تاب‌آوری سازمانی، بهبود روابط و همکاری‌ها و معنابخشی به کار پژوهشی، نقش محوری ایفا می‌کند. رهبری معنوی، فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد و آموزش اخلاقی محور از عوامل تقویت‌کننده و فشار برای تولید کمی، فرهنگ مادی‌گرا و رقابت ناسالم از موانع شناسایی شدند. نتایج پژوهش تأییدی بر یافته‌های پیشین در حوزه نقش مثبت سرمایه معنوی است و در عین حال با ارائه چارچوبی چهارسطحی (فردی، گروهی، میان گروهی و سازمانی) و تمرکز بر بهره‌وری پایدار، نوآوری قابل توجهی محسوب می‌شود.

واژه‌های کلیدی

سرمایه معنوی، آموزش عالی (دانشگاه)، پدیدارشناسی تفسیری، تجارب زیسته، تحلیل مضمون، رهبری معنوی، توسعه پایدار.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، واحد پردیس ارس، دانشگاه تهران، ایران.
۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکده‌گان فارابی، دانشگاه تهران، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکده‌گان فارابی، دانشگاه تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: فاطمه طاهری
رایانامه: F_Taheri@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۴/۰۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۵/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۰۴

استناد به این مقاله:

جودی کی، مرضیه؛ طاهری، فاطمه و گل‌وردی، مهدی (۱۴۰۵). فهم پدیدار شناسانه سرمایه معنوی در دانشگاه دولتی، مورد مطالعه: دانشگاه علم و صنعت ایران. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، (-)، -.



مقدمه

در دنیای امروز که دانشگاه‌ها با چالش‌های متعددی از جمله فشار برای تولید مقالات کمی، رقابت‌های ناسالم جهانی، کاهش انگیزه درونی اعضای هیئت‌علمی و تبدیل تدریجی نهاد پژوهشی به یک «کارخانه تولید دانش» مواجه‌اند، توجه به منابع غیرمادی و معنوی که می‌توانند روح و هویت واقعی دانشگاه را حفظ کنند، بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد. مفهوم سرمایه معنوی که نخستین بار به صورت نظام‌مند توسط زوهر و مارشال^۱ (۲۰۰۴)، به عنوان «ثروتی که با آن زندگی می‌کنیم» و شامل ارزش‌ها، معانی و اهدافی است که به زندگی جهت و انگیزه می‌بخشد، معرفی شد، امروزه به یکی از مفاهیم کلیدی در مطالعات مدیریت، روان‌شناسی سازمانی و آموزش عالی تبدیل شده است. این مفهوم فراتر از سرمایه‌های مادی، انسانی و اجتماعی، به لایه‌های عمیق‌تر باورها، ارزش‌های اخلاقی، حس معنا و هدف و رابطه فرد با امر متعالی می‌پردازد و به همین دلیل در محیط‌های دانشگاهی که رسالت اصلی آن‌ها نه تنها تولید دانش بلکه تربیت انسان‌های مسئول، اخلاق‌مدار و هدفمند است، از اهمیت دوچندانی برخوردار است (فینک^۲، ۲۰۰۳؛ ورتر^۳، ۲۰۰۳ و برگر و هفنر^۴، ۲۰۰۳).

دانشگاه به عنوان نهادی که قرار است «نورافکن جامعه» باشد، در سال‌های اخیر با بحران معنابخشی روبه‌رو شده است. فشار برای ارتقای رتبه در نظام‌های رتبه‌بندی بین‌المللی، تأکید بیش از حد بر شاخص‌های کمی مانند تعداد مقالات و کاهش فرصت برای تأمل، گفت‌وگو و فعالیت‌های انسان‌ساز، بسیاری از اعضای هیئت‌علمی را به سمت فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه درونی و احساس بی‌معنایی سوق داده است (آستین و همکاران، ۲۰۲۱؛ لاو و تالبوت، ۲۰۲۰؛ لوسی^۵، ۲۰۲۱). در چنین شرایطی، سرمایه معنوی می‌تواند به عنوان نیروی نامرئی اما بسیار قدرتمند عمل کند که دانشگاه را از یک دستگاه تولید مقاله به یک «اجتماع معنادار» تبدیل نماید؛ جایی که آموزش و پژوهش نه صرفاً برای ارتقای رتبه، بلکه برای خدمت به جامعه، رشد انسانی و تعالی بشری انجام می‌شود (نوگیو، ۲۰۲۰؛ ما و وانگ^۶، ۲۰۲۲).

مطالعات متعدد نشان داده‌اند که سرمایه معنوی با ایجاد حس معنا و هدف در کار، افزایش تاب‌آوری در برابر ترس شغلی، تقویت روابط مبتنی بر اعتماد و همدلی و در نهایت ارتقای بهره‌وری واقعی و پایدار ارتباط مستقیم دارد (فرای^۷، ۲۰۲۱؛ یاسین و همکاران، ۲۰۲۳؛ پوراآقا و همکاران^۸، ۲۰۲۲؛ وو و گائو^۹، ۲۰۲۳). به‌ویژه در محیط دانشگاهی، رهبری معنوی^۹ به عنوان یکی از مهم‌ترین راهکار تقویت سرمایه معنوی شناخته شده است که با الگوسازی ارزش‌هایی چون صداقت، شفقت، عدالت و مسئولیت اجتماعی، فرهنگ‌سازمانی را به سمت همکاری، نوآوری اخلاق‌محور و تعهد درونی هدایت می‌کند (ابوزید و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲؛ بایکال و زهیر^{۱۱}، ۲۰۱۸؛ لَحمار و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۳). همچنین پژوهش‌ها تأکید دارند که سرمایه معنوی می‌تواند نقش میانجی میان سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی هیجانی ایفا کند و از این طریق فرسودگی شغلی را کاهش و رضایت شغلی را افزایش دهد (سینگ و همکارانش^{۱۳}، ۲۰۲۵؛ وو و گائو^{۱۴}، ۲۰۲۳) با وجود رشد چشمگیر ادبیات سرمایه معنوی در حوزه‌های کسب‌وکار، بهداشت و حتی کارآفرینی اجتماعی (زوهر و مارشال^{۱۵}، ۲۰۰۴؛ ریما^{۱۶}، ۲۰۲۰؛ لی و همکاران، ۲۰۲۴؛ تچه‌دی و همکاران^{۱۷}، ۲۰۲۳).

بررسی این مفهوم در محیط دانشگاهی به‌ویژه از منظر اعضای هیئت‌علمی هنوز محدود بوده و عمدتاً به مطالعات کمی یا مروری محدود شده است. پژوهش‌های موجود یا به بررسی رابطه سرمایه معنوی با متغیرهایی مانند عملکرد شغلی، تعهد سازمانی یا نوآوری پرداخته‌اند.

(قنبری و عبدالملکی، ۲۰۲۲؛ پرابو و همکاران^{۱۸}، ۲۰۲۰) یا آن را در قالب هوش معنوی یا رهبری معنوی مطالعه کرده‌اند (احمد و همکاران، ۲۰۱۶؛ اوپادیای^{۱۹}، ۲۰۱۷؛ عیوضی‌نژاد و پریشانی، ۲۰۲۱). اما کمتر پژوهشی به درک عمیق پدیدارشناختی از چگونگی تجربه زیسته این سرمایه توسط

۷. Fry

۸. Yasin et al & Pouragha et al

۹. Spiritual Leadership

۱۰. Abou Zeid et al

۱۱. Baykal & Zehir et al

۱۲. Lahmar et al

۱۳. Singh et al

۱۴. Noghiu & Wu & Gao

۱۵. Zohar & Marshal

۱۶. Rima

۱۷. Lee et al & Tjahjadi et al

۱۸. Prabhu et al

۱۹. Upadhyay

1. Zohar & Marshal

2. Finke

3. Verter

4. Berger & Hefner

5. Astin et al; Love & Talbot & Lucey

6. Ma & Wang

در سال‌های اخیر، مطالعات تجربی متعددی نقش مثبت سرمایه معنوی در محیط‌های آموزشی را تأیید کرده‌اند. سینگ و همکارانش (۲۰۲۵)، در پژوهشی بر روی ۲۱۴ دانشجوی دانشگاه خصوصی هند با روش معادلات ساختاری نشان دادند که سلامت معنوی (به‌عنوان مؤلفه سرمایه معنوی) نقش میانجی معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و تجربه‌های هیجانی ایفا می‌کند و منجر به هیجانات مثبت بیشتر و اضطراب و افسردگی کمتر می‌شود.

چو و همکاران^۱ (۲۰۲۵)، در پژوهشی کاربرد سرمایه معنوی در آموزش عالی را بررسی کردند. پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های تاریخ زندگی با ۱۶ دانشجوی بین‌المللی کره‌ای انجام شد و نشان داد مشارکت‌کنندگان از سرمایه معنوی برای ساختن معنا، هویت و احساس تعلق در عرصه‌های اجتماعی، دانشگاهی و دینی استفاده می‌کنند. این پژوهش از نظر موضوع و روش، به مطالعه پدیدارشناسانه شما نزدیک است، زیرا به تجربه و معنایی می‌پردازد که افراد از سرمایه معنوی در محیط آموزش عالی دریافت می‌کنند.

نیل^۲ (۲۰۲۴)، در پژوهش پدیدارشناختی بر روی دانشجویان آمریکایی نشان داد که رهبری معنوی به‌عنوان منبع سرمایه معنوی، حس تعلق و هدفمندی را در محیط دانشگاه تقویت می‌کند.

گیمز و همکاران^۳ (۲۰۲۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی سرمایه معنوی و نوآوری: بینش‌هایی از کارآفرینان دارای تمایل بالا به رشد در یک اقتصاد در حال توسعه»، به بررسی رابطه میان سرمایه معنوی و نوآوری در بنگاه‌های کوچک و متوسط پرداختند. یافته‌ها نشان داد سرمایه معنوی می‌تواند به‌عنوان منبعی برای کسب دانش از تجربه‌های شکست در نوآوری عمل کرده و زمینه‌ساز شکل‌گیری نوآوری‌های جدید و متمایزکننده شود. نویسندگان همچنین تأکید کردند که سرمایه معنوی می‌تواند منبعی برای الهام‌بخشی و تقویت ظرفیت نوآوری افراد باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد سرمایه معنوی صرفاً به باورها و ارزش‌های درونی افراد محدود نمی‌شود، بلکه می‌تواند در فرایند یادگیری، تفسیر تجربه‌ها و شکل‌گیری رفتارهای خلاقانه و نوآورانه نیز نقش داشته باشد

استادان دانشگاه پرداخته است. به‌علاوه، در بافت فرهنگی ایران که دارای ریشه‌های عمیق معنوی و اسلامی است، بررسی این مفهوم از منظر بومی و با تأکید بر ارزش‌هایی چون اخلاص، خدمت، عدالت و مسئولیت اجتماعی می‌تواند درک جدیدی از نقش سرمایه معنوی در پایداری و تعالی دانشگاه ارائه دهد (قاسمی و قاسمی، ۲۰۲۵).

پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ، به دنبال فهم پدیدارشناسانه مفهوم سرمایه معنوی در دانشگاه از منظر تجارب زیسته استادان دانشگاه علم و صنعت ایران است. این دانشگاه به‌عنوان یکی از معتبرترین دانشگاه‌های فنی-مهندسی کشور که همزمان با چالش‌های شدید کمی‌گرایی و فشار رتبه‌بندی مواجه است، زمینه‌ای مناسب برای مطالعه تضاد میان ارزش‌های معنوی و فشارهای مادی گرایانه فراهم می‌آورد.

این پژوهش نه‌تنها به غنای ادبیات سرمایه معنوی در آموزش عالی کمک می‌کند، بلکه با ارائه چارچوبی بومی و چندسطحی (فردی، گروهی، میان‌گروهی و سازمانی)، راهبردهای عملی برای تقویت این سرمایه در دانشگاه‌های ایران ارائه می‌دهد تا دانشگاه بار دیگر به جایگاه واقعی خود به‌عنوان «قطب فرهنگی و معنوی جامعه» بازگردد. پرسش اصلی پژوهش این است که سرمایه معنوی در محیط دانشگاهی چگونه تجربه می‌شود، چه ماهیتی دارد، چه پیامدهایی به همراه دارد و از چه راه‌هایی می‌توان آن را تقویت کرد؟ با تکیه بر روش پدیدارشناسی تفسیری و مصاحبه‌های عمیق با استادان با سابقه، این پژوهش تلاش می‌کند صدای خاموش اما بسیار تأثیرگذار این سرمایه نامرئی را در دانشگاه ایرانی به گوش تصمیم‌گیران، سیاست‌گذاران آموزش عالی و مدیران دانشگاهی برساند و نشان دهد که بدون توجه به این بعد معنوی، هرگونه تلاش برای ارتقای کیفیت آموزش عالی ناقص و ناپایدار خواهد بود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یکی از نخستین تلاش‌ها برای نظریه‌پردازی سرمایه معنوی در محیط پژوهشی توسط فینک (۲۰۰۳) و ورتن (۲۰۰۳) صورت گرفت که آن را به‌عنوان «منابع فرهنگی و نمادین مبتنی بر باورهای دینی و معنوی» معرفی کردند و نشان دادند که این سرمایه می‌تواند در جوامع و سازمان‌های آموزشی به تولید اعتماد، همکاری و حس تعلق کمک کند. برگر و هفتر (۲۰۰۳)، نیز در مقایسه تطبیقی سرمایه معنوی، بر نقش آن در ایجاد هویت جمعی و مقاومت در برابر مادی‌گرایی تأکید کردند که مستقیماً با چالش‌های کنونی دانشگاه‌ها همخوانی دارد.

۱ Choi et al

2. Neal

۳. Games et al

لوچی^۴ (۲۰۰۲)، در پژوهشی کمی بر روی اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان علوم اجتماعی اروپا نشان داد که نیمی از شرکت‌کنندگان سرمایه معنوی را مفهومی بنیادین مرتبط با ارزش‌های اخلاقی و مسئولیت اجتماعی می‌دانند و حذف آن، اهداف اجتماعی آموزش عالی را تهدید می‌کند.

نوگیو^۵ (۲۰۲۰)، در چارچوبی مفهومی برای آموزش رهبری مبتنی بر معنویت، سرمایه معنوی را ترکیبی از صداقت، دلسوزی، معنا و مسئولیت اجتماعی تعریف کرد و پیشنهاد داد که ادغام این ارزش‌ها در برنامه‌های آموزشی مدیران دانشگاهی می‌تواند رهبری اخلاق‌مدار و فرهنگ‌سازمانی متعهد به رشد انسانی ایجاد کند.

در ایران؛ یکی از نخستین پژوهش‌های جامع در این حوزه توسط گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۳) انجام شد که رابطه مفاهیم سرمایه معنوی (شامل ایمان، امید، بخشش و عشق الهی) را با بهزیستی روان‌شناختی و معنوی بررسی کردند و نشان دادند که سرمایه معنوی پیش‌بینی‌کننده قوی بهزیستی معنوی و روان‌شناختی است. این پژوهش پایه‌ای شد برای مطالعات بعدی در زمینه ابزارسازی و سنجش سرمایه معنوی در ایران. در ادامه، گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴) موفق به ساخت و اعتباریابی مقیاس بومی سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی برای سالمندان شدند که تا امروز یکی از ابزارهای معتبر در پژوهش‌های داخلی به شمار می‌رود.

شفیعی و صالحیان (۱۴۰۵)، در پژوهشی با عنوان «سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی: مرور نظام‌مند مطالعات کمی در روان‌شناسی دین و سازمان» به بررسی نظام‌مند ادبیات مربوط به سرمایه معنوی و پیامدهای آن در سطح فردی، تیمی و سازمانی پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که سرمایه معنوی با عملکرد فردی و سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ با این حال، این رابطه غالباً به صورت مستقیم ایجاد نمی‌شود، بلکه از طریق سازوکارهایی مانند سرمایه روان‌شناختی، انگیزش درونی، معنویت در محیط کار، نوآوری و توانمندسازی منتقل می‌شود. نویسندگان همچنین بر ناهمگونی مفهومی در تعریف سرمایه معنوی و همپوشانی آن با مفاهیمی همچون معنویت در محیط کار و رهبری معنوی تأکید کرده‌اند. از نظر این پژوهش، سرمایه معنوی مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، معناها و جهت‌گیری‌های درونی است که می‌تواند کنش فردی و جمعی را به سوی هدفمندی، تعهد اخلاقی و

ما و وانگ^۱ (۲۰۲۲)، در مطالعه‌ای مروری-نظری دریافتند که هوش معنوی با افزایش درگیری تحصیلی، انگیزش درونی و عملکرد پژوهشی ارتباط مثبت دارد. در بافت‌های فرهنگی متفاوت نیز نتایج مشابهی گزارش شده است.

آبو زید و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «رهبری معنوی در میان مدرسان پرستاری: مطالعه مقطعی - همبستگی با سرمایه روان‌شناختی» به بررسی سطح رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی و همچنین رابطه میان این دو متغیر در میان مدرسان پرستاری پرداختند. این پژوهش با استفاده از طرح مقطعی و بر روی ۲۱۳ نفر از مدرسان پرستاری دانشکده پرستاری دانشگاه اسکندریه مصر انجام شد و برای گردآوری داده‌ها از مقیاس‌های رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که سطح کلی رهبری معنوی در میان پاسخ‌دهندگان عمدتاً در سطح متوسط و بالا قرار داشت، در حالی که سرمایه روان‌شناختی در ۶۳/۴ درصد از افراد در سطح بالا گزارش شد. همچنین، میان رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی رابطه‌ای مثبت، قوی و معنادار مشاهده شد ($r=0.635$)، ($p=0.001$) در میان ابعاد سرمایه روان‌شناختی نیز خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی با ابعاد رهبری معنوی ارتباط مثبت داشتند. نتایج رگرسیون نیز نشان داد که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده معناداری برای رهبری معنوی باشد. پژوهشگران بر اساس این یافته‌ها تأکید کردند که توسعه و به‌کارگیری رهبری معنوی می‌تواند به تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان کمک کند و مدیران سازمان‌های سلامت باید شایستگی‌های معنوی و معنویت محیط کار را در فرآیندهای مدیریتی مورد توجه قرار دهند.

در حوزه آموزش عالی، آستین و همکارانش^۳ (۲۰۲۱)، با بررسی تجربه استادان میان‌سال دانشگاه‌های آمریکا دریافتند که بیش از ۸۰ درصد اعضای هیئت‌علمی خود را تا حدی معنوی می‌دانند و معنویت را با درک معنا و رسالت در حرفه دانشگاهی پیوند می‌زنند، اما محیط دانشگاهی فرصت کمی برای ابراز و پرورش این بعد فراهم می‌کند. لاو و تالپوت (۲۰۲۰)، نیز در مقاله‌ای نظری، توسعه معنوی را بخشی ضروری از رشد حرفه‌ای استادان دانستند و سرمایه معنوی را «سرمایه‌ای نامرئی» توصیف کردند که بر نگرش نسبت به آموزش، روابط با دانشجویان و رضایت شغلی تأثیر عمیقی دارد.

منظر، سرمایه معنوی صرفاً یک مؤلفه فردی و ارزشی محسوب نمی‌شود، بلکه می‌تواند به‌عنوان یک منبع درونی، ظرفیت مدیران را برای تصمیم‌گیری، پذیرش مسئولیت، حل مسائل سازمانی و ایفای اثربخش نقش‌های مدیریتی افزایش دهد. بنابراین، توجه به سرمایه معنوی در فرآیند توسعه مدیران می‌تواند زمینه‌ساز تقویت شایستگی‌های مدیریتی و افزایش توانایی آنان در مواجهه با پیچیدگی‌ها و چالش‌های محیط سازمانی باشد.

همچنین، مریدی و همکاران (۱۴۰۳)، در مطالعه‌ای درباره کارکنان ادارات امور مالیاتی مشهد، به بررسی نقش فرهنگ سازمانی و سرمایه معنوی در پیامدهای شغلی کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی می‌تواند از طریق نقش میانجی سرمایه معنوی بر کاهش تمایل کارکنان به ترک شغل و بهبود عملکرد آنان تأثیرگذار باشد. این یافته بیانگر آن است که وجود فرهنگ سازمانی مناسب، هنگامی که با تقویت ارزش‌های معنوی، اخلاقی و معنابخش در محیط کار همراه شود، می‌تواند احساس تعلق کارکنان به سازمان را افزایش داده و نگرش آنان نسبت به شغل و سازمان را بهبود بخشد. در نتیجه، سرمایه معنوی می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار واسطه‌ای، ارتباط میان ویژگی‌های محیط سازمانی و پیامدهای رفتاری و عملکردی کارکنان را توضیح دهد.

عسگری و همکارانش (۱۴۰۲)، با مطالعه مدرسان پرستاری نشان دادند که رهبری معنوی از طریق ایجاد معنا و هدف در کار، تقویت احساس تعلق و فراهم کردن حمایت معنوی، می‌تواند سرمایه روان‌شناختی کارکنان را افزایش دهد. سرمایه روان‌شناختی نیز با مؤلفه‌هایی همچون خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری، ظرفیت کارکنان را برای مواجهه مؤثر با فشارهای شغلی افزایش می‌دهد. از این منظر، رهبری معنوی می‌تواند به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم از شکل‌گیری فرسودگی شغلی جلوگیری کند؛ زیرا کارکنانی که کار خود را معنادار تلقی می‌کنند و از حمایت و تعلق سازمانی بیشتری برخوردارند، در برابر تنش‌های شغلی منابع روانی بیشتری برای سازگاری و مقابله در اختیار دارند. این یافته اهمیت توجه به ابعاد معنوی و روان‌شناختی رهبری را در مدیریت منابع انسانی برجسته می‌سازد و نشان می‌دهد که کاهش فرسودگی شغلی صرفاً از طریق مداخلات ساختاری و مادی امکان‌پذیر نیست، بلکه تقویت منابع درونی و معنایی کارکنان نیز می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد.

ذاکری و جعفر طباطبایی (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «نقش بخشش و سرمایه معنوی در پیش‌بینی سلامت اجتماعی

مسئولیت‌پذیری هدایت کند. این یافته برای پژوهش حاضر اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا نشان می‌دهد پیش از بررسی پیامدهای سرمایه معنوی، باید به چگونگی تجربه، ادراک و معناداری افراد به این مفهوم در یک بافت سازمانی مشخص توجه کرد.

محمدآبادی و کرد فیروزجائی (۱۴۰۴)، در پژوهشی کیفی با رویکرد پدیدارشناسی توصیفی، به شناسایی مؤلفه‌های سرمایه معنوی در میان معلمان دوره اول ابتدایی شهرستان مانه و سملقان پرداختند. یافته‌ها نشان داد سرمایه معنوی در دو بعد فردی و برون‌فردی قابل تبیین است؛ به‌گونه‌ای که پایبندی به ارزش‌ها، مسئولیت‌پذیری، احساس مفید بودن و ارزشمندی، هدفمندی و اشتیاق به کار در بعد فردی و اعتماد، احترام، روابط بین‌فردی، توجه به رشد دیگران و روحیه کار تیمی در بعد برون‌فردی شناسایی شدند. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که سرمایه معنوی، ضمن برخورداری از مؤلفه‌های فردی و درونی، در روابط بین‌فردی و تعاملات سازمانی نیز تجلی می‌یابد. با وجود این، پژوهش مذکور در بستر آموزش عمومی و در میان معلمان انجام شده است؛ ازاین‌رو، هنوز نیاز به بررسی چگونگی تجربه و معنابخشی سرمایه معنوی در بستر آموزش عالی و به‌ویژه دانشگاه‌های دولتی وجود دارد.

رسولی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی دانشجویان بر اساس ویژگی‌های شخصیتی، آگاهی و گرایش آنان به مصرف غذای حلال»، سرمایه معنوی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زنجان را بررسی کردند. این پژوهش با مشارکت ۳۰۰ دانشجویان انجام شد و نتایج نشان داد هنجار ذهنی، آگاهی، گشودگی به تجربه و روان‌رنجورخویی توانستند ۲۲ درصد از واریانس سرمایه معنوی را تبیین کنند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد سرمایه معنوی دانشجویان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل شناختی، شخصیتی و نگرشی قرار دارد و از این منظر می‌توان آن را پدیده‌ای چندبعدی و مرتبط با تجربه فرد در محیط دانشگاه تلقی کرد.

سلطانی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی با تمرکز بر عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران، نقش سرمایه معنوی را به‌عنوان یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ظرفیت‌های روان‌شناختی و شایستگی‌های مدیریتی مورد توجه قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه معنوی می‌تواند با تقویت نگرش‌های مثبت، معنابخشی در کار، احساس مسئولیت، خودآگاهی و توجه به ارزش‌های اخلاقی، زمینه مناسبی برای ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی مدیران فراهم کند. از این

معنادار و مثبت هوش معنوی را با رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی تأیید کردند.

فروتی (۱۳۹۸)، نیز نشان داد که سرمایه معنوی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی تمایل به کارآفرینی در میان دانشجویان دانشگاه‌های اسلامی است.

با وجود این پیشرفت‌ها، خلأهای مهمی همچنان باقی است. بیشتر پژوهش‌ها یا بر هوش معنوی یا رهبری معنوی تمرکز کرده‌اند و کمتر به خود مفهوم سرمایه معنوی به‌صورت جامع و چندسطحی پرداخته‌اند. همچنین تقریباً هیچ مطالعه پدیدارشناختی عمیقی بر روی تجارب زیسته استادان دانشگاه‌های فنی-مهندسی ایران که با فشار شدید کمی‌گرایی مواجه‌اند، انجام نشده است. پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ، به دنبال فهم پدیدارشناختی سرمایه معنوی از منظر استادان دانشگاه علم و صنعت ایران است تا نشان دهد این سرمایه چگونه در عمل تجربه می‌شود، چه موانعی بر سر راه آن وجود دارد و چگونه می‌تواند به احیای رسالت واقعی دانشگاه کمک کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف دستیابی به درکی عمیق و چندلایه از پدیده سرمایه معنوی در محیط دانشگاهی، به‌کارگیری روش تحقیق کیفی را ضروری ساخت. از میان رویکردهای گوناگون پژوهش کیفی، روش پدیدارشناسی تفسیری به دلیل تناسب ذاتی خود با هدف پژوهش، یعنی «فهم تجارب زیسته» استادان، انتخاب گردید. تجربه زیسته، به‌مثابه درک مستقیم و بی‌واسطه افراد از پدیده‌های پیرامونشان در بستر زندگی روزمره، هسته مرکزی این رویکرد را شکل می‌دهد. برخلاف روش‌های کمی که به دنبال روابط علی و تعمیم‌پذیری آماری هستند، پدیدارشناسی در پی کشف ماهیت و جوهره یک پدیده از منظر کسانی است که آن را زیسته‌اند. به‌ویژه، رویکرد پدیدارشناسی تفسیری که ریشه در اندیشه‌های هایدگر دارد، فراتر از صرف توصیف تجارب، بر تفسیر معانی پنهان در این تجارب توسط پژوهشگر تأکید می‌کند و با هدف این پژوهش که نه فقط «چه»، بلکه «چرایی و چگونه» بودن سرمایه معنوی را بررسی می‌کند، هماهنگی کامل دارد.

برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. مضمون در این رویکرد، به الگویی معنادار اشاره دارد که در درون داده‌ها شناسایی شده و پاسخگوی پرسش‌های پژوهش است. تحلیل مضمونی با فراهم آوردن بستری نظام‌مند برای شناسایی، سازماندهی و تفسیر الگوهای

دانشجویان» به بررسی نقش سرمایه معنوی در تبیین سلامت اجتماعی دانشجویان پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد سرمایه معنوی با سلامت اجتماعی دانشجویان رابطه مثبت و معنادار دارد و می‌تواند در تبیین تفاوت‌های موجود در سلامت اجتماعی آنان نقش داشته باشد. این یافته نشان می‌دهد سرمایه معنوی در محیط دانشگاه تنها به ساحت فردی و معنوی محدود نمی‌شود، بلکه می‌تواند در شکل‌گیری روابط اجتماعی، تعامل با دیگران و سازگاری اجتماعی دانشجویان نیز نقش داشته باشد. مصدق‌راد (۱۴۰۲) در مقاله‌ای با عنوان «ضرورت آموزش معنویت در دانشگاه‌های علوم پزشکی» بر ضرورت توجه نظام آموزش عالی به رشد معنویت دانشجویان تأکید کرده است. مقاله تصریح می‌کند که نظام آموزش عالی علاوه بر توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای، باید زمینه رشد معنوی دانشجویان را نیز فراهم کند.

در بخش سازمان‌های دولتی و دانش‌بنیان، یزدانی و نظری (۱۴۰۲) دریافتند که سرمایه معنوی نقش محوری در شکل‌دهی رهبری اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایفا می‌کند.

دوستی و ناستی (۱۴۰۱)، در پژوهشی با تحت عنوان «اثر رهبری معنوی اسلامی بر سلامت معنوی معلمان با نقش‌های میانجی سرمایه معنوی و هوش معنوی» بر روی معلمان، چارچوب جالبی ارائه کردند که رهبری معنوی اسلامی از طریق دو میانجی سرمایه معنوی و هوش معنوی بر سلامت معنوی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. قاسمی و قاسمی (۱۴۰۴) نیز در مطالعه‌ای بر روی معلمان دوره دوم ابتدایی شهر ملایر نشان دادند که نشاط معنوی و سرمایه روان‌شناختی هر دو پیش‌بینی‌کننده قوی عملکرد شغلی هستند.

در حوزه‌های خاص‌تر، ناصری و نادری (۱۴۰۱) نقش سرمایه معنوی را در افزایش تاب‌آوری فرهنگی دانشجویان دانشگاه‌های تهران تأیید کردند. امیری و همکاران (۱۴۰۰) چارچوب جامعی از سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران ارائه دادند که شامل پنج بعد اصلی (معنا و هدف، ارزش‌های اخلاقی، حس تعلق، امید و ایمان سازمانی) است.

احمدزاده و یزدانی (۱۴۰۰)، در دو مطالعه جداگانه بر روی شرکت‌های تولیدی ایران نشان دادند که اعتماد سازمانی و اخلاق سازمانی هر دو تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سرمایه معنوی دارند و سرمایه معنوی به‌عنوان متغیر میانجی، عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد.

در حوزه آموزش عالی و دانشگاهی، اربابی‌کلاتی و همکاران (۱۳۹۸)، در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان رابطه

رعایت شده است تا طیف گسترده‌ای از دیدگاه‌ها پوشش داده شود. شایان ذکر است در مصاحبه ۱۵ اشباع نظری حاصل شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس تحلیل پدیدارشناسانه‌ای که از تجارب زیسته استادان دانشگاه علم و صنعت ایران به دست آمد، می‌توان دریافت که سرمایه معنوی در محیط دانشگاهی به‌عنوان نیرویی زنده و پویا تجلی می‌یابد که بر بستر ارزش‌ها، باورها و اصول اخلاقی عمیق شکل گرفته و سازمان دانشگاهی را از حالت یک نهاد صرفاً آموزشی-پژوهشی فراتر برده و به آن هویتی انسانی-معنوی می‌بخشد. این پژوهش که با روش‌شناسی پدیدارشناسی و از طریق مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با ۲۲ نفر از استادان دانشگاه علم و صنعت انجام شد، مراحل متعددی را از شناسایی مفاهیم اولیه تا استخراج مضامین نهایی طی کرد. در مرحله اول، داده‌های خام حاصل از مصاحبه‌ها با دقت مضاعف رونویسی شده و سپس با رویکرد تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت. در فرآیند شناسه گذاری اولیه، بیش از شش صد شناسه معنادار از درون متون مصاحبه استخراج گردید که هریک بخشی از تجربه زیسته استادان را در مواجهه با مفهوم سرمایه معنوی بازتاب می‌داد.

معنایی، امکان دستیابی به لایه‌های پنهان تجارب مشارکت‌کنندگان را فراهم می‌آورد. این روش به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا از دل انبوه داده‌های خام، مفاهیم انتزاعی و سازمان‌یافته‌ای را استخراج کند که تصویری کل‌نگر از پدیده مورد مطالعه ارائه دهد. انتخاب تحلیل مضمون به‌جای روش‌های دیگر مانند نظریه داده‌بنیاد یا تحلیل محتوای کمی، به دلیل انعطاف‌پذیری و توانایی آن در تلفیق با رویکرد تفسیری پژوهش و تمرکز بر کشف معانی ذهنی مشارکت‌کنندگان بود.

جامعه پژوهش را تمامی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علم و صنعت ایران در سال ۱۴۰۲ تشکیل دادند. با توجه به ماهیت اکتشافی پژوهش و هدف آن در دستیابی به حداکثر تنوع تجارب، از روش نمونه‌گیری هدفمند با راهبرد گلوله برفی استفاده شد. این روش که در پژوهش‌های کیفی برای دسترسی به افرادی با تجربه و تخصص ویژه کاربرد دارد، با معرفی مشارکت‌کنندگان اولیه، امکان شناسایی و دسترسی به سایر استادان صاحب‌نظر و با تجربه در زمینه سرمایه معنوی را فراهم آورد. فرآیند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری، یعنی نقطه‌ای که دیگر اطلاعات جدیدی به داده‌های موجود افزوده نشد، ادامه یافت که نهایتاً به مصاحبه با ۲۲ نفر از اعضای هیئت‌علمی انجامید. تنوع مشارکت‌کنندگان از نظر رشته تخصصی، دانشکده، رتبه علمی و سابقه خدمت (جدول ۱)

جدول ۱. شناسه‌گذاری ثانویه و شناسایی مفاهیم

Table 1. Secondary Coding and Identification of Concepts

مفاهیم	شناسه‌های شناسایی شده
ماهیت و تعریف سرمایه معنوی	دارایی‌های غیرملموس و ناملموس، مجموعه ارزش‌ها، باورها و اصول اخلاقی، ارزش بالاتر سرمایه فکری، نیروی نامرئی معنا و جهت دهنده، روح و جان سازمان یا جامعه، مجموعه باورها، ارزش‌ها، اخلاق و انگیزه‌های هدایت‌کننده رفتار، نظام ارزشی برای تعهد اخلاقی و خدمت به جامعه، نیروی محرکه و تأمین روند حرکتی سازمان، ارزش‌ها، باورها و اصول اخلاقی معنابخش، فراتر از سرمایه‌های مادی، انسانی و اجتماعی
ابعاد ارزشی و اخلاقی	ناشی از باورهای درونی و ارزش‌های اخلاقی، تفکر بلندمدت، تعهد به آموزش اخلاقی، باورهای اخلاقی و حرفه‌ای (صداقت، انصاف، مسئولیت‌پذیری)، وجدان کاری، مسئولیت اخلاقی و تعهد اجتماعی، صداقت علمی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حرفه‌ای، باورهای اخلاقی (صداقت، عدالت، مسئولیت اجتماعی)، تعهد اخلاقی برای تربیت نیروی متخصص مسئول
انگیزه‌های درونی و معنوی	انگیزه درونی از باورهای معنوی، انگیزه درونی فراتر از پاداش مادی، ایجاد انگیزه‌های درونی و حس هدفمندی، نیروی محرکه درونی تبدیل‌کننده سازمان، انگیزه درونی برای خدمت به جامعه یا پژوهش کاربردی، انگیزه درونی برای تأثیر مثبت اجتماعی و علمی، انگیزه برای عمل فراتر از استانداردهای فنی، ایجاد انگیزه عمیق، پایدار و فراتر از منافع مادی
خدمت به جامعه و مسئولیت اجتماعی	باور به خدمت به جامعه، حس خدمت به بشریت، تعهد به خیر جمعی، مسئولیت اجتماعی و همدلی، باور به مسئولیت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست، تعهد به خدمت به جامعه و پرورش نسل مسئول، احساس نقش در خدمت به جامعه، هدف تأثیر مثبت بر جامعه به‌جای صرف انتشار مقاله
هدفمندی و معنابخشی	بخشیدن معنا و جهت، حس هدفمندی و همدلی، احساس معناداری کار، معنادار کردن فرآیندهای کاری، حس هدفمندی و تعهد به خیر جمعی، احساس تعلق به یک هدف بزرگ‌تر، معنادار کردن کار و افزایش بهره‌وری، نظام معنابخش ایجادکننده تعهد و وفاداری
تاب‌آوری و تاب‌آوری	افزایش تاب‌آوری، کمک به برخورد با چالش‌ها با انعطاف‌پذیری، مقاومت در برابر چالش‌های خارجی، عملکرد بهتر در

انعطاف‌پذیری	مواجهه با چالش‌ها، افزایش انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات و بحران‌ها، توانایی برخورد با چالش‌ها با خلاقیت و همدلی، برخورد با چالش‌ها با انعطاف‌پذیری و خلاقیت
ادامه جدول ۱. شناسه‌گذاری ثانویه و شناسایی مفاهیم	
مفاهیم	شناسه‌های شناسایی شده
رهبری معنوی	عوامل سازمانی (رهبری معنوی)، رهبری ارزش‌محور، رهبری اخلاق‌محور و مسئولانه، رهبری الهام‌بخش و ارزش‌محور به‌عنوان الگو، رهبری اخلاق‌محور و الهام‌بخش به‌عنوان الگو، رهبری الهام‌بخش و ارزش‌محور، لزوم هوش معنوی رهبران
فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و خلاقیت، فرهنگ سازمانی مبتنی بر صداقت، اعتماد و عدالت، فرهنگ سازمانی شفاف و عادلانه بدون تبعیض، فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد و شفافیت، فرهنگ سازمانی مبتنی بر شفافیت، عدالت و احترام متقابل، فرهنگ تعامل و همکاری (ایجاد اعتماد و همبستگی)
آموزش و توسعه اخلاقی	تعهد به آموزش اخلاق‌محور، آموزش اخلاق حرفه‌ای و فناوری مسئولانه، آموزش اخلاق مهندسی و مدیریت بحران، آموزش و آگاهی‌بخشی درباره سرمایه معنوی، آموزش مستمر اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی، آموزش مستمر در حوزه ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای
همکاری و تعامل گروهی	تقویت همکاری و همبستگی گروهی مبتنی بر اعتماد، فرهنگ همکاری و احترام متقابل، تقویت همکاری‌های بین‌رشته‌ای، افزایش حس اعتماد و همکاری، تقویت همکاری و تعامل گروه، سرمایه معنوی به‌عنوان عامل متحدکننده گروه
بهره‌وری و عملکرد	تأثیر مستقیم بر بهره‌وری، افزایش بهره‌وری از طریق انگیزه درونی، همبستگی مثبت با بهره‌وری، افزایش ۲۰ درصدی بهره‌وری، بهبود بهره‌وری از طریق انگیزه‌های پایدار، افزایش بهره‌وری و نوآوری با تغییر نگرش
کاهش فرسودگی شغلی	کاهش فرسودگی شغلی ^۱ ، کاهش نرخ فرسودگی شغلی، کاهش فرسودگی شغلی به دلیل معنادر بودن کار، کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی، کاهش نرخ فرسودگی شغلی، کاهش فرسودگی شغلی
خلاقیت و نوآوری	افزایش خلاقیت، افزایش خلاقیت در پژوهش، افزایش خلاقیت در طراحی، تسهیل نوآوری و خلاقیت با ارائه فکر بدون ترس، تقویت نوآوری و خلاقیت در حل مسائل پیچیده، خلاقیت و نوآوری در حل مسائل پیچیده
اعتماد و صداقت	بهبود ارتباطات از طریق اعتماد و شفقت، افزایش حس اعتماد و همکاری، روابط مبتنی بر اعتماد و شفقت، زمینه‌سازی اعتماد متقابل برای ارتباطات روان، ارتباطات مبتنی بر اعتماد، صداقت و احترام، ترویج صداقت علمی و بهبود کیفیت خروجی‌ها
توسعه پایدار	کسب قابلیت تعالی و توسعه پایدار، ایجاد محیط کار پایدار، باور به اهداف پایداری و خدمت به جامعه، تعهد به توسعه فناوری‌های بهبوددهنده زندگی، هدف پیشرفت فنی توأم با کمک به کاهش نابرابری، انگیزه حفاظت از محیط‌زیست و خدمت به نسل آینده
معنابخشی به کار	معنادر کردن فرآیندهای کاری، احساس معناداری کار، نگاه به کار به‌عنوان فرصت خدمت به جامعه، معنادر کردن کار و افزایش بهره‌وری، احساس کار در راستای اهداف بزرگ‌تر (خدمت به جامعه)، کار با انگیزه بالا علی‌رغم کمبود بودجه، سوق دادن به کار معنادر
تعهد سازمانی	تعهد به خبر جمعی، تعهد به تربیت نسل آینده، تعهد به آموزش اخلاق‌محور، تعهد به طراحی فضاهای الهام‌بخش، تعهد به توسعه فناوری‌های خدمت‌گزار به جامعه، تعهد به مأموریت و اهداف فراتر از منافع شخصی، تعهد بیشتر در کار بین‌رشته‌ای با اهداف محیط‌زیستی
روند حرکتی و پویایی	نیروی محرکه سازمان، عامل حرکت و تولید نیروی محرکه، فعالیت بیشتر بدون خستگی، نیروی محرکه بیشتر با باور به نجات جان انسان‌ها، نیروی محرکه درونی افزایش‌دهنده بهره‌وری، پایداری نیروی محرکه با انگیزه درونی و احساس ارزشمندی
بهبود روابط	بهبود روابط، بهبود روابط از طریق برنامه‌های معنوی، بهبود کیفیت آموزش و پژوهش از طریق تقویت روابط، تقویت حس هدفمندی و بهبود روابط، بهبود ارتباطات از طریق اعتماد و همکاری، ارتقای اعتماد و تعامل با کارگاه‌های گروهی
کاهش ترس و تعارض	کاهش ترس، کاهش تعارضات داخلی، کاهش تعارض‌ها و تنش‌ها با ارزش‌های مشترک، کاهش ترس و افزایش حس معنا در کار، کاهش تعارضات و مؤثرتر شدن همکاری‌ها، کاهش اختلافات و کوتاه‌تر شدن جلسات کاری
تعلق سازمانی	احساس تعلق و هدفمندی، احساس تعلق و رضایت بیشتر، احساس تعلق به یک مأموریت بزرگ‌تر، هویت سازمانی و تعلق به دانشگاه یا گروه، تقویت حس تعلق و هویت به گروه و دانشگاه، حس تعلق و تعهد

توسعه فردی	تقویت فرد و هدایت سازمان، تجربه یادگیری معنادار و توسعه فردی، فرصت‌های یادگیری و توسعه فردی برای توانمندسازی، ایجاد محیط توسعه مهارت‌ها و رشد شخصی، افزایش تعهد و رضایت شغلی با کسب تجربه جدید
------------	--

ادامه جدول ۱. شناسه‌گذاری ثانویه و شناسایی مفاهیم

مفاهیم	شناسه‌های شناسایی شده
رضایت شغلی	احساس تعلق و رضایت بیشتر، افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی، ارتقای رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی، کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی، افزایش رضایت شغلی با کسب تجربه جدید
مدیریت دانش	ادغام دانش با ارزش‌ها، عمق بخشیدن به مدیریت دانش از طریق ادغام ارزش‌ها، افزایش انگیزه اشتراک‌گذاری دانش، جهت‌دهی به مدیریت دانش، سرمایه معنوی به‌عنوان چسب نامرئی مدیریت دانش، ایجاد اعتماد و حس مسئولیت برای تسهیل مدیریت دانش
تصمیم‌گیری اخلاقی	بهبود تصمیم‌گیری با تفکر بلندمدت و اخلاقی، تصمیم‌گیری مبتنی بر اخلاق و تفکر بلندمدت، تصمیم‌گیری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی مانند شفافیت، تصمیم‌گیری مبتنی بر ایمنی و پایداری، تصمیم‌گیری با در نظرگیری ابعاد انسانی و اخلاقی
فرهنگ همکاری	فرهنگ همکاری، احترام متقابل و تعهد علمی-اخلاقی، فرهنگ همکاری بین استادان و دانشجویان، فرهنگ همکاری بین استادان و دانشجوین، فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر همکاری و مسئولیت اجتماعی، فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر همکاری و احترام
آموزش عملی و کارگاهی	روش‌های آموزش (کارگاه، مراقبه، بحث گروهی)، آموزش از طریق کارگاه‌های تعاملی و تحلیل موردکاوی، آموزش از طریق مطالعات موردی واقعی، کارگاه‌های آموزش اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های سازمانی، ضرورت آموزش عملی و تعاملی
عوامل محیطی مؤثر	تأثیر فرهنگ جامعه، تأثیر محیط خانواده، تأثیر آموزش، فرهنگ دانشگاهی تاکیدکننده بر اخلاق، تأثیر محیط خانواده، تأثیر مثبت جلسات بحث اخلاقی
موانع سازمانی	مانع: دیدگاه ضعیف رهبران، مانع: فرهنگ‌سازمانی مادی‌گرا، مانع: عدم آموزش، مانع: فشارهای خارجی (کمبود منابع)، مانع: تمرکز بیش از حد بر معیارهای کمی، مانع: عدم توجه به سلامت روان
تغییرات فرهنگی	تغییرات فرهنگی مثبت (گرایش به اخلاق)، تغییرات فرهنگی منفی (گرایش به مادی‌گرایی)، تغییرات فرهنگی مثبت (کارگاه‌های همدلی)، تغییرات فرهنگی منفی (رقابت افراطی)، تغییر فرهنگ به سمت مسئولیت اجتماعی و پایداری
برنامه‌های فرهنگی	ارتقا از طریق برنامه‌های فرهنگی، بهبود روابط از طریق برنامه‌های معنوی، تقویت حس همکاری و اعتماد از طریق برنامه‌های فرهنگی، راهکار ارتقا: برنامه‌های فرهنگی، راهکار ارتقا: ایجاد فضای گفت‌وگوهای معنوی
هوش معنوی	تقویت هوش معنوی، عامل کلیدی: آموزش هوش معنوی، آموزش هوش معنوی و طراحی ارزش‌محور، عامل مؤثر: آموزش هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای، لزوم هوش معنوی رهبران
بهبود ارتباطات	بهبود ارتباطات از طریق اعتماد و شفقت، بهبود ارتباطات داخلی مبتنی بر اعتماد، بهبود ارتباطات داخلی مبتنی بر اعتماد، بهبود ارتباطات از طریق اعتماد و همکاری، ارتباطات مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل
اشتراک‌گذاری دانش	اشتراک دانش برای بهبود جامعه، افزایش انگیزه اشتراک‌گذاری دانش، افزایش انگیزه اشتراک‌گذاری دانش با اهداف اجتماعی، سخاوتمندی در اشتراک‌گذاری دانش با درونی کردن ارزش‌ها، افزایش تمایل به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات
محیط کار مثبت	ایجاد محیط کار پایدار، ایجاد محیط مبتنی بر اخلاق و اعتماد، محیط کاری مثبت، ایجاد محیط تشویق‌کننده ارزش‌های معنوی، ایجاد فضای مشارکت و گفت‌وگو برای تقویت هویت جمعی
عدالت و شفافیت	عدالت تربیتی، فرهنگ‌سازمانی شفاف و عادلانه بدون تبعیض، فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر عدالت و شفافیت، فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر شفافیت، عدالت و احترام متقابل، بازطراحی ساختارهای سازمانی برای عدالت و شفافیت
مأموریت سازمانی	مأموریت و چشم‌انداز معنابخش، وجود مأموریت و چشم‌انداز روشن برای ارزش‌ها و اهداف، مأموریت و چشم‌انداز روشن سازمان، تعهد به مأموریت و اهداف معنوی سازمان، وجود چشم‌انداز معنادار برای سازمان
مشارکت جمعی	مشارکت جمعی، مشارکت فعال ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری، مشارکت جمعی و نقش در تصمیم‌ها، فضای مشارکت و هم‌اندیشی فعال بین اعضا، ایجاد فضای مشارکت و گفت‌وگو برای تقویت هویت جمعی
عوامل گروهی	عوامل گروهی (تعاملات گروهی)، فرهنگ تعامل و همکاری (ایجاد اعتماد و همبستگی)، فضای اعتماد و همکاری در گروه‌ها، تعاملات معنوی (راهنمایی اخلاقی و حمایت معنوی)، تجربه‌های جمعی و شکل‌گیری حس همبستگی معنوی
ارزش‌محوری	ارزش‌محوری (باور به خدمت)، عمل بر اساس ارزش‌های عمیق انسانی، رهبری ارزش‌محور، ادغام ارزش‌ها در فرآیندهای دانشی، تمرکز بر ارزش‌های مشترک خدمت به جامعه

آموزش اخلاقی	تعهد به آموزش اخلاقی، آموزش اخلاق حرفه‌ای و فناوری مسئولانه
پایداری سازمانی	ایجاد محیط کار پایدار، بخشیدن عمق و پایداری به سازمان، نیروی محرکه تبدیل‌کننده به نهاد معنادار و پایدار، تضمین پایداری سازمان از طریق تصمیم‌گیری اخلاقی، جلوگیری از تبدیل دانشگاه به مؤسسه بی‌روح

ادامه جدول ۱. شناسه‌گذاری ثانویه و شناسایی مفاهیم

مفاهیم	شناسه‌های شناسایی شده
تعالی سازمانی	کسب قابلیت تعالی و توسعه پایدار، قابلیت ارتقا و ایجاد تحول، نیروی محرکه تبدیل‌کننده سازمان به نهاد الهام‌بخش، دگرگونی کیفیت و نتیجه نهایی کار، ایجاد چرخه رفتارهای مثبت و ارزش‌آفرین
عوامل بازدارنده	محیط‌های رقابتی شدید به‌عنوان مانع، فشار برای دستاوردهای کوتاه‌مدت، تمرکز صرف بر شاخص‌های کمی و خروجی‌های ملموس، فشار رقابتی و فردگرایی افراطی، موانع اداری سنگین و محدودیت‌های ساختاری
رهبری و نظارت	راهکار ارتقا: رهبری معنوی، راهکار ارتقا: برنامه‌های فرهنگی، راهکار ارتقا: آموزش مداوم، راهکار ارتقا: ایجاد فضای گفت‌وگوهای معنوی، راهکار رهبری الگو
بهبود کیفیت کار	افزایش کیفیت کار و تعهد با درک هدف فراتر از سود، بهبود کیفیت تصمیم‌گیری با در نظرگیری ابعاد اخلاقی، ترویج صداقت علمی و بهبود کیفیت خروجی‌ها، بهبود کیفیت آموزش و پژوهش از طریق تقویت روابط، افزایش کیفیت کار و تعهد با درک هدف فراتر از سود
انعطاف‌پذیری	کمک به برخورد با چالش‌ها با انعطاف‌پذیری، برخورد با چالش‌ها با انعطاف‌پذیری و خلاقیت، افزایش انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات و بحران‌ها، خلاقیت در حل مسائل و انعطاف‌پذیری در مواجهه با مشکلات، انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات و بحران‌ها
مسئولیت اجتماعی	مسئولیت اجتماعی و همدلی، باور به مسئولیت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حرفه‌ای، اولویت‌دهی به مسئولیت اجتماعی و تعهد به ایمنی، باور به مسئولیت اجتماعی و حفظ ایمنی جامعه
نظام پاداش	نظام پاداش و قدردانی معنوی و اجتماعی، ایجاد نظام تقدیر و قدردانی معنوی از فعالیت‌های ارزشمند، نظام‌های انگیزشی پاداش‌دهنده به ارزش‌های معنوی، ایجاد انگیزه معنوی با قدردانی از رفتارهای ارزشی، افزایش انگیزه با پاداش و قدردانی معنوی
تحول سازمانی	قابلیت ارتقا و ایجاد تحول، نیروی محرکه تبدیل‌کننده به نهاد معنادار و پایدار، نیروی نامرئی تبدیل‌کننده سازمان به نهاد الهام‌بخش، دگرگونی کیفیت و نتیجه نهایی کار، تغییر در نگرش مدیریتی به‌عنوان مهم‌ترین تغییر
عوامل فردی	تجربه یادگیری معنادار و توسعه فردی، فرصت‌های یادگیری و توسعه فردی برای توانمندسازی، ایجاد محیط توسعه مهارت‌ها و رشد شخصی، افزایش تعهد و رضایت شغلی با کسب تجربه جدید، تأمل درباره فعالیت‌ها برای افزایش انگیزه و تعهد
عوامل فرهنگی جامعه	تأثیر فرهنگ جامعه، فرهنگ دانشگاهی تأکیدکننده بر اخلاق، الگوهای معنوی (استادان پیشکسوت)، سیاست‌های فرهنگی، تأثیر فرهنگ جامعه
بهبود فرایندها	ساده‌سازی گردش کار از طریق ارتباطات داخلی، روان‌تر شدن فرآیندهای کاری مانند مدیریت کار، بهینه‌سازی زمان‌بندی و تخصیص منابع، افزایش کارایی فرآیندهای کاری، تسریع فرآیندهای اداری با احساس مأموریت مشترک
عوامل محافظتی	عامل محافظتی در بحران‌ها، عامل محافظتی برای حفظ بهره‌وری در بحران، افزایش تاب‌آوری سازمان در بحران‌ها، افزایش انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات و بحران‌ها، مقاومت در برابر چالش‌های خارجی
توسعه فرهنگی	تغییرات فرهنگی مثبت (گرایش به اخلاق)، تغییر فرهنگ به سمت مسئولیت اجتماعی و پایداری، تغییر فرهنگ به سمت همکاری و اعتماد، تغییر فرهنگ به سمت شفافیت، احترام و عدالت، توسعه فرهنگی و ارتقای کیفیت فعالیت‌های جمعی
عوامل انگیزشی	انگیزه‌بخشی از منظر معنوی، ایجاد انگیزه درونی و تقویت همکاری، ایجاد حس ارزشمندی و انگیزه درونی با کار کاربردی، ایجاد انگیزه معنوی با قدردانی از رفتارهای ارزشی، افزایش انگیزه با پاداش و قدردانی معنوی
برنامه‌های اجتماعی	برنامه «فناوری برای خیر» با اهداف اجتماعی، برنامه «مهندسی برای جامعه» با اهداف اجتماعی، راه‌اندازی برنامه نوآورانه با اهداف اجتماعی، طراحی برنامه کاربردی با هدف خدمت اجتماعی، راه‌اندازی برنامه میان‌رشته‌ای با اهداف اجتماعی
عوامل ساختاری	معیارهای عملکرد کمی گرا، فشار بر شاخص‌های کمی و کم‌رنگ شدن ارزش‌های معنوی، تمرکز صرف بر شاخص‌های کمی و مالی، موانع اداری سنگین و محدودیت‌های ساختاری، بازطراحی ساختارهای سازمانی برای عدالت و شفافیت

آموزش کاربردی	ضرورت آموزش کارکنان، روش‌های آموزش (کارگاه، مراقبه، بحث گروهی)، ضرورت آموزش عملی و تعاملی، آموزش از طریق کارگاه‌های تعاملی و تحلیل موردکاوی، آموزش با مثال‌های عینی و ملموس
یکپارچگی سازمانی	سرمایه معنوی به‌عنوان عامل متحدکننده گروه، سرمایه معنوی به‌عنوان عامل متحد و متعهدکننده گروه، پلی بین اهداف فردی و سازمانی، سرمایه معنوی به‌عنوان چسب نامرئی مدیریت دانش، ایجاد اعتماد، احترام، انگیزه مشترک و همکاری مؤثر

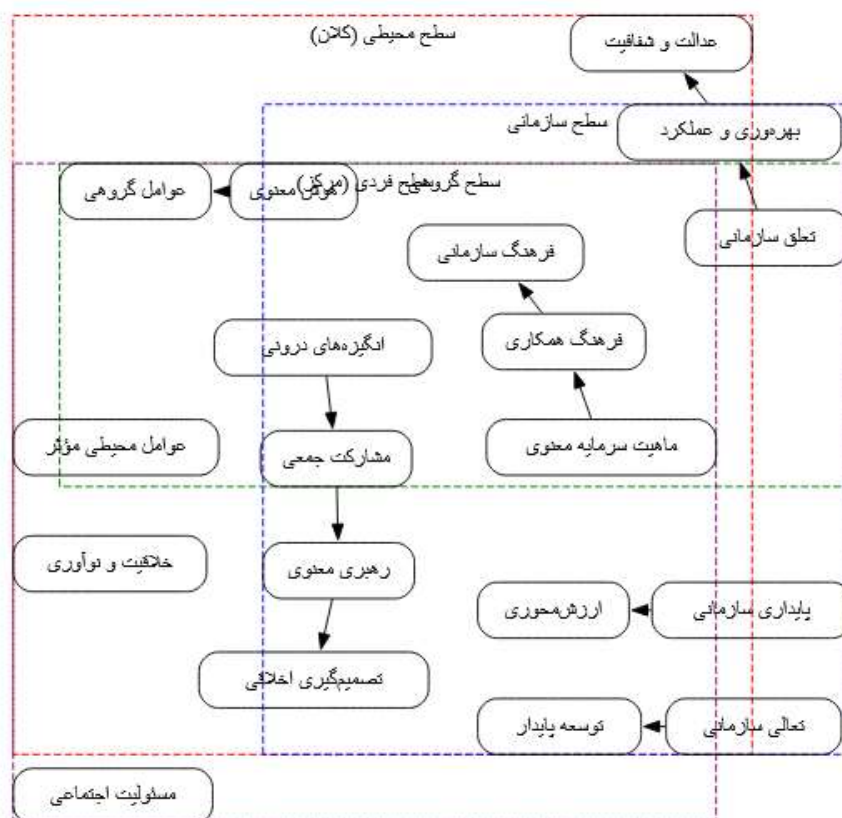
آماده به انتشار

هر کدام جنبه‌های مختلفی از پدیده سرمایه معنوی را پوشش می‌دادند. این مضامین سازمان‌دهنده شامل «ماهیت و تعریف سرمایه معنوی»، «ابعاد و ویژگی‌های ذاتی»، «عوامل رهبری و مدیریتی»، «عوامل فرهنگی و اجتماعی»، «آثار عملکردی و بهره‌وری»، «آثار انسانی و روان‌شناختی»، «راهکارهای توسعه و ارتقا»، «برنامه‌ها و فعالیت‌های عملیاتی»، «موانع درون‌سازمانی»، «عوامل محیطی و برون‌سازمانی»، «قابلیت‌های فردی و جمعی» و «توانمندسازهای سازمانی» بودند.

در مرحله دوم تحلیل، شناسه‌های اولیه در فرآیندی نظام‌مند در قالب شصت مضمون اولیه سازماندهی شدند. این مضامین اولیه، مفاهیم بنیادینی را تشکیل می‌دادند که هر یک بعدی خاص از سرمایه معنوی در محیط دانشگاهی را نمایندگی می‌کردند. مضامینی همچون «خدمت به جامعه و مسئولیت اجتماعی»، «تعهد سازمانی»، «انگیزه‌های درونی و معنوی» و «رهبری معنوی» از جمله این مفاهیم بودند که هسته مرکزی درک استادان از سرمایه معنوی را شکل می‌دادند. در گام بعدی، این شصت مضمون اولیه در فرآیندی تحلیلی در دوازده مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی شدند که

جدول ۲. تعریف ابعاد (مضمون فراگیر) و دسته‌بندی مفاهیم (مضمون سازمان‌دهنده) در مقوله‌ها (مضمون اولیه)
Table 2. Definition of the Dimensions (Overarching Themes) and Categorization of Concepts (Organizing Themes) within the Categories (Initial Themes)

مضمون اولیه (مقوله‌ها)	مضمون سازمان‌دهنده (دسته‌ها)	مضمون فراگیر (ابعاد اصلی)
ماهیت و تعریف سرمایه معنوی، ابعاد ارزشی و اخلاقی، انگیزه‌های درونی و معنوی، خدمت به جامعه و مسئولیت اجتماعی، هدفمندی و معنا بخشی	ماهیت سرمایه معنوی	ماهیت و بنیان‌های مفهومی
تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری، تعهد سازمانی، پویایی، توسعه فردی، یکپارچگی سازمانی	ابعاد و ویژگی‌های سازمان	
رهبری معنوی، فرهنگ سازمانی، مأموریت سازمانی، نظام پاداش، عوامل ساختاری	عوامل رهبری و مدیریتی	عوامل شکل‌دهنده و تقویت‌کننده
فرهنگ همکاری، مشارکت جمعی، عوامل گروهی، عوامل فرهنگی جامعه، توسعه فرهنگی	عوامل فرهنگی و اجتماعی	
بهره‌وری و عملکرد، بهبود فرآیندها، بهبود کیفیت کار، تحول سازمانی، پایداری سازمانی	آثار عملکردی و بهره‌وری	پیامدها و آثار سازمانی
کاهش فرسودگی شغلی، کاهش ترس و تعارض، رضایت شغلی، تعلق سازمانی، بهبود روابط	آثار انسانی و روان‌شناختی	
راهکارهای ارتقا، آموزش و توسعه اخلاقی، آموزش اخلاقی، آموزش عملی و کارگاهی، آموزش کاربردی	راهکارهای توسعه و ارتقا	راهکارهای اجرایی
برنامه‌های فرهنگی، کار اجتماعی، بهبود ارتباطات، مدیریت دانش، اشتراک‌گذاری دانش	برنامه‌ها و فعالیت‌های عملیاتی	
موانع سازمانی، عوامل بازدارنده، تغییرات فرهنگی، معنابخشی به کار، عوامل محافظتی	موانع درون‌سازمانی	موانع و چالش‌ها
عوامل محیطی مؤثر، تصمیم‌گیری اخلاقی، محیط کار مثبت، عدالت و شفافیت، ارزش‌محوری	عوامل محیطی و برون‌سازمانی	
هوش معنوی، خلاقیت و نوآوری، اعتماد و صداقت، انعطاف‌پذیری، مسئولیت اجتماعی	قابلیت‌های فردی و جمعی	قابلیت‌ها و توانمندسازها
تعالی سازمانی، عوامل انگیزشی، عوامل فردی، بهبود روابط، توسعه پایدار	توانمندسازهای سازمانی	



نمودار ۱. روابط بین مضامین فراگیر مضامین سازمان‌دهنده در مقوله‌ها (مضمون اولیه)

Figure 1. Relationships among Overarching Themes, Organizing Themes, and Initial Themes

پایدار، یک خوشه دوم و مکمل را می‌سازند که حاکی از بلوغ ساختاری و زیرساختی سازمان است. سپس این زیرساخت‌های فرهنگی و ساختاری به پایین‌ترین سطح یعنی سطح گروهی/فردی نفوذ کرده و محرک‌های انگیزشی را فعال می‌کنند؛ در این سطح، انگیزه‌های درونی، مشارکت جمعی و عوامل گروهی به‌عنوان سوخت اولیه، رفتارهای عالی‌تری چون رهبری معنوی، تصمیم‌گیری اخلاقی، خلاقیت و نوآوری را تولید می‌کنند که در نهایت، خروجی این تعاملات دوباره به سطح سازمانی بازگشته و بر شاخص‌های نهایی همچون بهره‌وری و پایداری اثر می‌گذارد. بنابراین، الگوی کشف‌شده یک مدل خطی ساده نیست، بلکه یک ساختار سیستمی و بازخوردی است که در آن عدالت و شفافیت محیطی، با ترجمه شدن به فرهنگ و سرمایه معنوی، انرژی بالقوه انسان‌ها را به فعل تبدیل کرده و از طریق رفتارهای اخلاقی و خلاقانه فردی، به عملکرد پایدار و متعالی سازمان منجر می‌شود؛ این چرخه علی و پویا، دقیقاً روایتی است که از دل تحلیل داده‌ها و شناسه‌های کیفی استخراج شده و منطق درونی تمام ارتباطات ترسیم‌شده در نمودار را توجیه می‌کند.

بر اساس تحلیل مضمون و شناسه‌های استخراج شده، الگوی اکتشافی حاضر تبیینی نظام‌مند از چگونگی شکل‌گیری رفتار و عملکرد در سازمان‌ها ارائه می‌دهد که در قالب یک سیستم سلسله‌مراتبی و علی طراحی شده است؛ به‌گونه‌ای که سه سطح محیطی (کلان)، سازمانی (میانی) و گروهی/فردی (خرد) نه به‌عنوان اجزای مجزا، بلکه به‌مثابه حلقه‌های یک زنجیره به‌هم‌پیوسته و تأثیرگذار بر یکدیگر عمل می‌کنند. در سطح محیطی، الزامات برون‌سازمانی شامل عدالت و شفافیت، عوامل محیطی مؤثر و مسئولیت اجتماعی به‌عنوان پیشران‌های بنیادین و شرایط مرزی عمل می‌کنند که بسترهای لازم برای شکل‌گیری هویت و استراتژی سازمان را فراهم می‌آورند؛ زیرا هیچ نظام سازمانی در خلأ شکل نگرفته و تأثیرپذیری از این متغیرهای کلان، نقطه آغاز روایت مدل است. این فشارها و الزامات محیطی در مرحله بعد در سطح سازمانی جذب و درونی می‌شوند؛ جایی که فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ همکاری به‌عنوان بسترهای نرم، در کنار ماهیت سرمایه معنوی، قادرند مفاهیم هویتی مانند تعلق سازمانی را ایجاد کرده و زمینه‌ساز بهره‌وری و عملکرد مطلوب شوند. در همین سطح، پایداری سازمانی و ارزش‌محوری در تعامل با تعالی سازمانی و توسعه

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین الگوی جامع عوامل مؤثر بر بهره‌وری و عملکرد سازمانی در بستر محیط‌های پیچیده و پویای امروزی انجام شد؛ مسئله‌ای که از آنجا ناشی می‌شد که سازمان‌ها علی‌رغم برخورداری از منابع انسانی و مالی، به دلیل نادیده گرفتن پیوندهای نظام‌مند میان الزامات محیطی، بسترهای فرهنگی و انگیزه‌های فردی، در دستیابی به توسعه پایدار و تعالی با چالش‌های جدی مواجه بودند. بر این اساس، مبانی نظری پژوهش بر پایه نظریه سیستم‌های باز، رویکردهای معنوی در مدیریت و مدل‌های سه‌شاخگی (محتوا، ساختار و زمینه) بنا نهاده شد و تلاش گردید تا با بهره‌گیری از روش‌شناسی کیفی و راهبرد تحلیل مضمون (تماتیک) به عنوان روش پژوهش، داده‌های عمیق و غنی از میان مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت استخراج شود. فرآیند کدگذاری باز، محوری و انتخابی در این روش، منجر به شناسایی مضامین پایه و سازمان‌دهنده‌ای گردید که در قالب یک ساختار سلسله‌مراتبی و علی منسجم، الگوی نهایی پژوهش را شکل دادند.

در پژوهش حاضر در سطح بالاتر تحلیل، این دوازده مضمون سازمان‌دهنده در شش مضمون فراگیر تلفیق شدند که تصویر جامع و همه‌جانبه‌ای از پدیده سرمایه معنوی در دانشگاه ارائه می‌داد. این مضامین فراگیر عبارت بودند از: «ماهیت و بنیان‌های مفهومی»، «عوامل شکل‌دهنده و تقویت‌کننده»، «پیامدها و آثار سازمانی»، «راهکارهای اجرایی»، «موانع و چالش‌ها» و «قابلیت‌ها و توانمندسازها». این سیر تحلیلی از شناسه‌های اولیه تا مضامین فراگیر، امکان درک عمیق‌تری از ابعاد پیچیده سرمایه معنوی در محیط دانشگاهی را فراهم آورد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه معنوی در دانشگاه علم و صنعت به عنوان نیرویی نامرئی اما بسیار تأثیرگذار، در لایه‌های عمیق ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های استادان خود را نشان داده است. استادان شرکت‌کننده در این پژوهش، سرمایه معنوی را نه به عنوان یک دارایی ایستا، بلکه به عنوان یک فرآیند پویا و زنده توصیف کردند که به طور مداوم در حال شدن و تحول است. این سرمایه، دانشگاه را از یک مجموعه اداری صرف فراتر برده و به آن روح و هویت می‌بخشد. از منظر مشارکت‌کنندگان، سرمایه معنوی همان عاملی است که مانع از تبدیل دانشگاه به «مؤسسه‌ای بی‌روح» می‌شود و به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی معنا و جهت می‌بخشد.

بنیادی‌ترین ویژگی سرمایه معنوی از دیدگاه استادان، ریشه داشتن آن در نظام ارزشی و اخلاقی است. ارزش‌هایی همچون صداقت علمی، عدالت، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تعهد به حقیقت‌جویی و خدمت به جامعه، ستون‌های اصلی این سرمایه را تشکیل می‌دهند. این ارزش‌ها صرفاً به عنوان اصول انتزاعی مطرح نیستند، بلکه در رفتارهای روزمره استادان، در نحوه تعامل با دانشجویان، در انتخاب موضوعات پژوهشی و در روش‌های تدریس تجلی می‌یابند. به عنوان مثال، بسیاری از استادان اشاره کردند که «تعهد به خدمت به جامعه» به عنوان یک ارزش محوری، جهت‌گیری فعالیت‌های پژوهشی آنان را تعیین می‌کند و باعث می‌شود پژوهش‌های خود را بر حل مسائل واقعی جامعه متمرکز کنند.

بعد دیگر سرمایه معنوی که در تجارب استادان به وضوح قابل ردیابی بود، نقش آن در ایجاد انگیزه‌های درونی عمیق و پایدار است. برخلاف انگیزه‌های بیرونی همچون ارتقای مالی یا موقعیت اداری، سرمایه معنوی منبعی درونی از اشتیاق و تعهد ایجاد می‌کند که فراتر از پاداش‌های مادی است. استادان بیان کردند که این انگیزه درونی باعث می‌شود ساعت‌های طولانی را با علاقه و فداکاری صرف فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی کنند، بدون آن که احساس خستگی یا فرسودگی نمایند. این یافته با مفهوم «جریان» در روان‌شناسی مثبت‌نگر همخوانی دارد، جایی که فرد به طور کامل در فعالیت غرق شده و از خود فعالیت لذت می‌برد (صالحی و همکاران، ۲۰۲۰).

از دیدگاه استادان دانشگاه علم و صنعت، سرمایه معنوی تأثیرات ملموس و قابل مشاهده‌ای بر عملکرد سازمانی دارد. بهبود بهره‌وری، افزایش کیفیت آموزش و پژوهش، تقویت نوآوری و خلاقیت، کاهش نرخ فرسودگی شغلی و افزایش تاب‌آوری سازمانی در برابر چالش‌ها از جمله این تأثیرات هستند. نکته جالب توجه این است که این تأثیرات نه از طریق سازوکارهای نظارتی، بلکه از طریق تقویت انگیزه درونی و احساس معنادار بودن کار حاصل می‌شوند. وقتی استادان باور داشته باشند که کار آنان تأثیر مثبت و ماندگاری بر جامعه دارد، با اشتیاق و تعهد بیشتری کار می‌کنند و طبیعتاً بهره‌وری و کیفیت کارشان افزایش می‌یابد.

عوامل متعددی در شکل‌گیری و تقویت سرمایه معنوی در دانشگاه نقش دارند. از جمله این عوامل می‌توان به «رهبری معنوی» اشاره کرد. استادان بر این باور بودند که زمانی رهبری دانشگاهی می‌تواند نقش مؤثری در توسعه سرمایه معنوی ایفا کند که خود الگوی ارزش‌های اخلاقی باشد، صداقت و شفافیت داشته باشد و بتواند چشم‌اندازی معنادار برای دانشگاه ترسیم

سرمایه معنوی، با تعریف‌های اولیه ارائه‌شده توسط فینک (۲۰۰۳) هم‌راستا است که سرمایه معنوی را منبعی فرهنگی-نمادین مبتنی بر باورها و ارزش‌های دینی و معنوی می‌دانستند و آن را مولد اعتماد و انسجام اجتماعی تلقی می‌کردند. همچنین تأکید بر نقش این سرمایه در مقابله با مادی‌گرایی دانشگاهی با تحلیل تطبیقی برگر و همکاران (۲۰۰۳) همخوانی دارد که سرمایه معنوی را سازوکاری برای حفظ هویت جمعی در برابر فشارهای سکولار-ابزاری معرفی کردند. با این حال، پژوهش حاضر از سطح توصیف کارکرد اجتماعی فراتر رفته و سرمایه معنوی را به‌عنوان یک «فرآیند پویا و در حال شدن» در زیست‌جهان استادان فنی-مهندسی بازسازی می‌کند؛ وجهی که در مطالعات اولیه بیشتر به‌صورت مفهومی و نه تجربه‌زیسته مطرح شده بود.

در حوزه آموزش عالی، نتایج این مطالعه با یافته‌های آستین و همکاران (۲۰۲۱) همسو است که نشان دادند اکثریت اعضای هیئت‌علمی خود را دارای گرایش معنوی می‌دانند اما ساختار دانشگاهی فرصت بروز آن را محدود می‌کند. در پژوهش حاضر نیز فشار کمی‌گرایی، تمرکز افراطی بر شاخص‌های رتبه‌ای و نظام پاداش مبتنی بر کمیت، به‌عنوان موانع تضعیف‌کننده سرمایه معنوی شناسایی شد؛ امری که بیانگر همگرایی تجربی دو زمینه فرهنگی متفاوت است. همچنین توصیف سرمایه معنوی به‌عنوان «سرمایه‌ای نامرئی اما اثرگذار» با دیدگاه نظری لاو و همکاران (۲۰۲۲) هم‌راستا است که آن را مؤلفه‌ای تعیین‌کننده در کیفیت روابط آموزشی و رضایت شغلی دانستند. یافته‌های پژوهش حاضر که سرمایه معنوی را منشأ انگیزه درونی پایدار معرفی می‌کند، با نتایج مرور نظری ما و همکاران (۲۰۲۲) نیز همخوان است که رابطه مثبت میان هوش معنوی، انگیزش درونی و عملکرد تحصیلی را گزارش کردند.

در سطح پیامدهای سازمانی، همسویی معناداری با مطالعات تجربی سال‌های اخیر مشاهده می‌شود. نتایج پژوهش حاضر درباره کاهش فرسودگی شغلی، افزایش کیفیت عملکرد و تقویت نوآوری از طریق سرمایه معنوی، با یافته‌های سینگ و همکاران (۲۰۲۵) مبنی بر نقش میانجی سلامت معنوی در بهبود هیجانات مثبت هم‌جهت است.

در ادبیات داخلی، همگرایی نظری و تجربی چشمگیری مشاهده می‌شود. تأکید بر پیوند سرمایه معنوی با بهزیستی روان‌شناختی و معنوی با مطالعات گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴) سازگار است که سرمایه معنوی را پیش‌بینی‌کننده قوی سلامت معنوی معرفی کردند. نتایج مرتبط با نقش اعتماد و اخلاق سازمانی در تقویت سرمایه معنوی نیز با یافته‌های احمدزاده و

کند. «فرهنگ سازمانی» نیز عامل تعیین‌کننده دیگری است. فرهنگ مبتنی بر اعتماد، همکاری، احترام متقابل و عدالت، بستر مناسبی برای رشد سرمایه معنوی فراهم می‌آورد. در مقابل، فرهنگ‌های مادی‌گرا، رقابت‌جوی افراطی و فردگرایانه مانع توسعه این سرمایه می‌شوند.

«آموزش و توسعه اخلاقی» نیز از جمله راهکارهای مهم تقویت سرمایه معنوی شناسایی شد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی در حوزه اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی و هوش معنوی می‌تواند آگاهی استادان را افزایش داده و زمینه درونی‌سازی ارزش‌ها را فراهم آورد. البته شرکت‌کنندگان تأکید کردند که این آموزش‌ها باید کاربردی و مبتنی بر تجربیات واقعی باشد، نه صرفاً نظری و انتزاعی.

در کنار عوامل تقویت‌کننده، موانع متعددی نیز بر سر راه توسعه سرمایه معنوی در دانشگاه وجود دارد. «فشار برای تولید کمی»، «تمرکز افراطی بر شاخص‌های کمی»، «فرهنگ مادی‌گرا»، «رقابت ناسالم» و «ضعف در نظام پاداش و تقدیر» از جمله مهم‌ترین این موانع هستند. بسیاری از استادان ابراز نگرانی کردند که فشار برای انتشار مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی و کسب رتبه‌های بالای علمی، به‌تدریج باعث کمرنگ شدن ارزش‌های معنوی و اخلاقی شده است. زمانی که «کمیت» بر «کیفیت» و «تأثیر اجتماعی» اولویت پیدا می‌کند، سرمایه معنوی رو به افول می‌گذارد.

نکته حائز اهمیت در یافته‌های این پژوهش، ارتباط تنگاتنگ سرمایه معنوی با «توسعه پایدار» دانشگاه است. از دیدگاه استادان، سرمایه معنوی تضمین‌کننده پایداری و تعالی بلندمدت دانشگاه است. دانشگاهی که از سرمایه معنوی غنی برخوردار باشد، می‌تواند در برابر بحران‌ها و چالش‌های مختلف مقاومت کند، نیروی انسانی متعهد و استعداد را جذب و حفظ نماید و مشارکت‌های ماندگاری برای جامعه ارائه دهد. در مقابل، دانشگاهی که فاقد سرمایه معنوی باشد، حتی اگر در کوتاه‌مدت موفقیت‌های مالی و رتبه‌ای کسب کند، در بلندمدت با خطر تبدیل شدن به «موسسه‌ای بی‌روح» و «حرکتی» مواجه خواهد بود.

یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص تلفیق دوازده مضمون سازمان‌دهنده در قالب شش مضمون فراگیر و ارائه تصویری چندبعدی از سرمایه معنوی در دانشگاه، از حیث ساختاری و مفهومی با بخش قابل‌توجهی از ادبیات نظری و تجربی پیشین همسو است، هرچند در برخی ابعاد، بسط مفهومی و تعمیق پدیدارشناختی متمایزی ارائه می‌دهد. در سطح مفهومی، تأکید پژوهش حاضر بر «ماهیت و بنیان‌های ارزشی و اخلاقی»

اعضای هیئت علمی است. تنها در این صورت است که دانشگاه می‌تواند رسالت اصیل خود را که «تربیت نسل آینده» و «خدمت به جامعه» است، به‌درستی ایفا کند و در مسیر تعالی و پایداری گام بردارد.

بر اساس یافته‌های الگوی سه‌سطحی (محیطی، سازمانی و گروهی/فردی) و چرخه علی‌شناسایی شده در این پژوهش، پیشنهادهای علمی و اجرایی در دو محور جداگانه تدوین می‌گردد تا هم به غنای ادبیات نظری کمک شود و هم نقشه راهی عینی برای مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی ترسیم گردد.

پیشنهادهای پژوهش (برای توسعه دانش)

از منظر علمی، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده به‌جای بررسی مجزای متغیرها، به آزمون تجربی روابط علی و بازخوردی میان سه سطح محیطی، سازمانی و فردی در قالب مدل‌های معادلات ساختاری یا مدل‌سازی پویایی سیستم‌ها بپردازند تا شدت و جهت اثرگذاری هر یک از شناسه‌ها (مانند تأثیر دقیق «عدالت و شفافیت» بر «فرهنگ همکاری») به صورت کمی مشخص شود. همچنین، با توجه به ماهیت کیفی و اکتشافی این پژوهش، انجام مطالعات تطبیقی در صنایع مختلف (خدماتی، تولیدی و دولتی) جهت بررسی میزان تأثیرپذیری الگو از بسترهای فرهنگی و اجتماعی متفاوت، ضروری است. در نهایت، پیشنهاد می‌شود مفهوم «ماهیت سرمایه معنوی» و «رهبری معنوی» که در این پژوهش به‌عنوان پل ارتباطی میان سطوح ظهور کرده‌اند، در قالب یک نظریه داده‌بنیاد مستقل و عمیق‌تر مورد کنکاش قرار گیرند تا ابعاد پنهان و مکانیزم‌های دقیق اثرگذاری آن‌ها بر «تصمیم‌گیری اخلاقی» و «توسعه پایدار» تبیین گردد.

پیشنهادهای اجرایی (برای مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی)

در سطح اجرایی، نخستین و مهم‌ترین اقدام، بازطراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد و پاداش بر مبنای شاخص‌های «عدالت و شفافیت» است؛ به‌گونه‌ای که فرآیندهای تصمیم‌گیری در سازمان از دید کارکنان شفاف و عادلانه باشد، چرا که این متغیر، پیشران اصلی زنجیره علی در سطح کلان است. در سطح سازمانی، مدیران باید به‌طور جدی بر روی نهادینه‌سازی «فرهنگ همکاری» و ارتقای «سرمایه معنوی» سرمایه‌گذاری کنند؛ به‌عنوان مثال، با طراحی فضاهای تعاملی و تیم‌های چندوظیفه‌ای، حس «تعلق سازمانی» را تقویت نموده و از این طریق بستر لازم برای افزایش «بهره‌وری» را فراهم

یزدانی (۱۴۰۰) همخوانی دارد. همچنین سرمایه معنوی می‌تواند در تقویت ظرفیت نوآوری و بهره‌گیری از تجربه‌های حاصل از شکست نقش داشته باشد گیمز و همکارانش (۲۰۲۴). در حوزه آموزش عالی نیز یافته‌های مربوط به ارتباط سرمایه معنوی با رضایت شغلی و کاهش فرسودگی، با نتایج اربابی‌کلاتی و عسگری (۱۳۹۸) هم‌راستا است.

با این حال، پژوهش حاضر در دو بعد نسبت به مطالعات پیشین تمایز معناداری نشان می‌دهد. نخست آنکه برخلاف بسیاری از پژوهش‌های کمی که سرمایه معنوی را به‌صورت متغیر میانجی یا پیش‌بین در چارچوب ساختاری بررسی کرده‌اند، این مطالعه از رهیافت پدیدارشناختی بهره گرفته و تجربه زیسته استادان فنی-مهندسی را در بستر فشار کمی‌گرایی واکاوی کرده است؛ موضوعی که در ادبیات پیشین کمتر مورد توجه بوده است. دوم آنکه چارچوب ارائه‌شده در این پژوهش، سرمایه معنوی را در قالب یک چارچوب شش‌گانه شامل بنیان‌های مفهومی، عوامل شکل‌دهنده، پیامدها، راهکارهای اجرایی، موانع و توانمندسازها صورت‌بندی می‌کند و بدین ترتیب از تمرکز تک‌بعدی بر هوش معنوی یا رهبری معنوی فراتر می‌رود و یک معماری مفهومی جامع و چندسطحی ارائه می‌دهد.

در جمع‌بندی تطبیقی می‌توان گفت یافته‌های پژوهش حاضر عمدتاً با ادبیات داخلی و بین‌المللی همسو است و نتایج پیشین درباره نقش مثبت سرمایه معنوی در انگیزش درونی، کیفیت عملکرد، رضایت شغلی، نوآوری و پایداری سازمانی را تأیید می‌کند، اما در عین حال با تمرکز بر بافت دانشگاهی فنی-مهندسی ایران و تحلیل عمیق موانع ساختاری ناشی از کمی‌گرایی، افق تحلیلی تازه‌ای می‌گشاید. این همگرایی همراه با بسط مفهومی نشان می‌دهد که سرمایه معنوی نه یک سازه حاشیه‌ای، بلکه متغیری بنیادین در پایداری و تعالی آموزش عالی است و توجه نظام‌مند به آن می‌تواند به بازتعریف رسالت دانشگاه در شرایط فشارهای رقابتی و شاخص‌محور معاصر بینجامد.

در خاتمه، می‌توان گفت که سرمایه معنوی در دانشگاه علم و صنعت به‌عنوان یک پدیده چندبعدی، پویا و پیچیده ظهور می‌یابد که ریشه در عمیق‌ترین لایه‌های ارزشی و اعتقادی استادان دارد. این سرمایه، دانشگاه را از یک نهاد صرفاً آموزشی-پژوهشی به یک «اجتماع معنادار» تبدیل می‌کند که در آن فعالیت‌های علمی نه برای دستیابی به اهداف مادی، بلکه برای خدمت به جامعه و پیشبرد مرزهای دانش انجام می‌شوند. حفظ و تقویت این سرمایه، نیازمند عزم جدی دانشگاه، تعهد رهبران دانشگاهی و مشارکت فعال تمامی

نگاه سیستمی و پویا باید درک کنند که موفقیت در متغیرهایی نظیر «پایداری سازمانی» و «تعالی سازمانی» تنها در گرو تقویت هر سه سطح به صورت هم‌زمان و ایجاد یک حلقه بازخوردی مثبت میان محیط، ساختار و انسان است، نه صرفاً تمرکز بر یک بعد خاص.

آورند. در سطح فردی و گروهی، توصیه می‌شود که برنامه‌های توانمندسازی و توسعه فردی با تمرکز بر تقویت «انگیزه‌های درونی» و «خلاقیت و نوآوری» طراحی شوند و سبک مدیریتی سازمان به سمت «رهبری معنوی» سوق داده شود تا کارکنان در فرآیندهای «مشارکت جمعی» احساس ارزشمندی کرده و به «تصمیم‌گیری اخلاقی» ترغیب شوند. در نهایت، مدیران با

References

- Abou Zeid, M. A. G., El-Ashry, A. M., Kamal, M. A., & Khedr, M. A. (2022). Spiritual leadership among nursing educators: A correlational cross-sectional study with psychological capital. *BMC Nursing*, 21(1), 377. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01163-y>
- Ahmed ,A., ,Arshad ,M. A. ,Mahmood ,A. ,& Akhtar ,S. (2016). Spiritual intelligence (SQ): a holistic framework for human resource development. *Administratie si Management Public* , (26) ,60.
- Amiri, M., Nargesian, A., Farahi, A., & Gholami, B. (2021). Providing a model of spiritual capital in non-governmental organizations in Tehran. *Human Resource Management Research*, 13(1), 101–129. Dor: [20.1001.1.82548002.1400.13.1.4.8](https://doi.org/10.1001.1.82548002.1400.13.1.4.8)
- Arbabi-Kalati, F., Sharifi, S. E., Ansari, H., & Bakhshani, N. M. (2019). Investigating the relationship between spiritual intelligence and job satisfaction of faculty members at Zahedan University of Medical Sciences. *Horizon of Medical Science Education Development*, 10(2), 1-8. (In Persian) <https://doi.org/10.22038/hmed.2020.46335.1015>
- Asgari, H., Najafi, M., & Amini, M. (2023). Spiritual leadership among nursing instructors. *Nursing BMC*, 21(1), 243.
- Astin ,A. W. ,Astin ,H. S. ,& Lindholm ,J. A. (2021). An exploration of the spiritual roots of the midcareer faculty experience. *To Improve the Academy: A Journal of Educational Development* ,31(9). <https://quod.lib.umich.edu/t/tia/17063888.0031.009/>
- Baykal, E., & Zehir, C. (2018). Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership and performance. *E+M Ekonomie a Management*, 21(3), 124–140. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2018-3-008>
- Berger ,P. L. ,& Hefner ,R. W. (2003 ,October). Spiritual capital in comparative perspective. *In Spiritual capital planning meeting* (pp. 10-11).
- Choi, J., Nguyen, C., & Li, A. (2025). Navigating challenges in American higher education: Korean international Christian students' use of spiritual capital in response to white Christian nationalism. *Review of Education, Pedagogy and Cultural Studies*, 47(1), 72–94. <https://doi.org/10.1080/10714413.2024.2375049>
- Doosti, A., & Nasti, N. (2022). The effect of Islamic spiritual leadership on teachers' spiritual health with the mediating roles of spiritual capital and spiritual intelligence. *Educational Sciences from the Perspective of Islam*, 10(19), 247–268. (In Persian)
- Eivazinezhad, S. & Parishani ,A. (2021). Assessing the Effect of Spiritual Intelligence on Human Capital with the Moderating Role of Personnel-Organization Fit (Case study: Defense of Khatam al-Anbia). *Journal of Sustainable Human Resource Management* ,3(4) ,88-61. Dor: [20.1001.1.27173836.1400.3.4.3.3](https://doi.org/10.1001.1.27173836.1400.3.4.3.3)
- Finke ,R. (2003). Spiritual capital: Definitions ,applications ,and new frontiers. Retrieved April , 24 ,2005.
- Foroutani, Z. (2019). Measuring the impact of spiritual capital on entrepreneurial intention. *Culture in Islamic University*, 9(1), 61–80.
- Fry ,A. D. (2021). Clergy ,capital ,and gender inequality: An assessment of how social and spiritual capital are denied to women priests in the Church of England. *Gender ,Work & Organization* ,28(6) ,2091-2113. DOI:[10.1111/gwao.12685](https://doi.org/10.1111/gwao.12685)
- Games, D., Siwi Agustina, T., Lupiyoadi, R., & Kartika, R. (2024). An examination of spiritual capital and innovation: Insights from high-growth aspiration entrepreneurs in a developing

- economy. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 31(4), 705–723. <https://doi.org/10.1108/JSBED-12-2022-0504>
- Ghanbari, S., & Abdolmaleki, J. (2022). The role of spiritual leadership in the employees job performance: A study on mediating role of social capital at Bu-Ali Sina University. *Iranian journal of management sciences*, 16(64), 145-175.
- Ghasemi, Z., & Ghasemi, M. (2025). The relationship between spiritual vitality and psychological capital with teachers' job performance. *The Second International Conference on Modern Studies in Psychology*.
- Goleparvar, M., Ahmadi, A., & Javadian, Z. (2014). The relationship between spiritual capital concepts with psychological and spiritual well-being. *Psychological Researches*, 17(2), 30–52.
- Goleparvar, M., Mosahabi, M., Abedini, H., Adibi, Z., & Abdali, F. (2015). Constructing and validating the scale of spiritual capital and spiritual well-being of the elderly. *Educational Measurement*, 6(19), 125–145. <https://doi.org/10.22054/jem.2015.1701>
- Lahmar, H., Chaouki, F., & Rodhain, F. (2023). Spiritual Leadership and Organizational Commitment: A 21-year Systematic Literature Review. *Journal of Human Values*, 29(3), 177–199. <https://doi.org/10.1177/09716858231154401>
- Lee, K., & Taylor, R. (2024). The Consequences of Dishonesty in Organizational Culture. *Journal of Business Ethics and Corporate Responsibility*, 51(3), 214-228.
- Love, P. G., & Talbot, D. M. (2020). Defining spiritual development: A missing consideration for faculty affairs. *NASPA Journal*, 37(1), 361–376. <https://doi.org/10.1080/00220973.2020.11867945>
- Lucey, T. A. (2021). Notions of spiritual capital—A matter of extinction for social education? *Journal of Social Studies Education Research*, 12(1), 1–23. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1292896>
- Ma, L., & Wang, Y. (2022). The role of students' spiritual intelligence in enhancing their academic engagement: A theoretical review. *Frontiers in Psychology*, 13, 857842. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.857842>
- Meridi, S., Nakchian, A., & Meridi, F. (2024). Investigating the impact of organizational culture on turnover intention and performance with the mediating role of spiritual capitals. *The Second National Conference on Linking Education with Society*.
- Mohammadabadi, M., & Kord Firuzjaee, (2025). Presenting a Model of Spiritual Capital Components among First-Grade Elementary School Teachers (A Qualitative Study). *Journals of Research in Teacher Education Curriculum Studies*, 5(1), 1-17. (In Persian) DOI:10.48310/jcdr.2025.18746.1142
- Mohammadi, S., & Hosseini, R. (2023). How trust strengthens spiritual capital. *Spiritual Capital Quarterly*, 24(1), 45–62.
- Mosadeghrad A. (2023). The necessity of teaching spirituality in universities of medical sciences. *Payesh*, 22 (6), 781-784. (In Persian) DOI: 10.61186/payesh.22.6.781
- Naseri, M., & Naderi, A. (2022). Investigating the role of spiritual capital in increasing the cultural resilience of students. *Iranian Cultural Research Journal*, 15(4), 75–98.
- Neal, B. E. (2024). A transcendental phenomenological exploration of undergraduate university students' lived experiences with spiritual leadership. *Christian Higher Education*, 23(1–2), 205–222. <https://doi.org/10.1080/15363759.2024.2306230>
- Noghiu, A. A. (2020). Spiritual capital: A framework for spirituality-infused leadership education and organizational spirituality. *New Directions for Student Leadership*, 2020(166), 45-59.
- Pouragha, S., Sabzi, Z. A., & Azami, M. (2022). The impact of workplace spirituality and psychological capital on elementary school teachers' motivation. *Behavioral Sciences*, 14(10), 881. <https://doi.org/10.3390/bs14100881>
- Prabhu, C. J., Mehta, M., & Srivastava, A. P. (2020). A new model of practical spiritual intelligence for the leadership development of human capital in Indian Universities. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(5), 957-973.
- Rasouli, A.H., Mirza-Alizadeh, A., Ahmad, G.R., Tayebi, B., Hasanpour-Pirbasti, Z., Ghasemi, S., et al. (2024). Predicting Spiritual Capital and Spiritual Wellbeing of College Students Based on

- their Personality Traits, Awareness and Tendency to Consume Halal Food. *JRRH* 10(2),1-15. (In Persian) <https://doi.org/10.22037/jrrh.v10i2.42527>
- Rima ,S. D. (2020). Spiritual capital: A moral core for social and economic justice. Gower.
- Salehi, M., & Sedoughi, F. (2020). The effect of trust and ethics on knowledge sharing and spiritual capital in health organizations. *Health Information Science and Systems*, 8(1), 5.
- Shafiei, A., & Salehian, M. (2026). Spiritual Capital and Organizational Performance: A Systematic Review of Quantitative Studies in the Psychology of Religion and Organization. *Journal of Studies in Islam and Psychology (JSIP)*, 20(40), 195-277. DOI: [10.30471/psy.2026.10983.2319](https://doi.org/10.30471/psy.2026.10983.2319)
- Singh ,R. ,Sharma ,N. ,& Dhiman ,G. (2025). Spiritual well-being mediates between psychological capital and emotional experiences: Evidence from college students at a private residential university in India. *Discover Mental Health* ,5(1) ,Article 25. <https://doi.org/10.1007/s44192-025-00203-8>
- Soltani, R., Zarei-Matin, H., & Parsian, M. (2024). Investigating factors affecting managers' empowerment based on spiritual capital. *The First National Conference on New Perspectives in Management and Accounting*.
- Tjahjadi ,B ,Soewarno ,N ,Karima ,T. E ,& Sutarsa ,A. A. P. (2023). Business strategy ,spiritual capital and environmental sustainability performance: mediating role of environmental management process. *Business Process Management Journal* ,29(1) ,77-99.
- Upadhyay, S. (2017). Can spiritual intelligence influence research performance in higher education? Framework for human resource development in higher education. *Revista» Administratie si Management Public «(RAMP)*, (28), 153-173.
- Verter ,B. (2003). Spiritual capital: Theorizing religion with Bourdieu against Bourdieu. *Sociological theory* ,21(2) ,150-174. <https://doi.org/10.1111/1467-9558.001>
- Wu ,Y. ,& Gao ,L. (2023). The relationships of workplace spirituality and psychological capital with work engagement among junior high school teachers. *Behavioral Sciences* , 15(1) , 44. <https://doi.org/10.3390/bs15010044>
- Yasin ,R ,Yang ,S ,Huseynova ,A ,& Atif ,M. (2023). Spiritual leadership and intellectual capital: mediating role of psychological safety and knowledge sharing. *Journal of Intellectual Capital* ,24(4) ,1025-1046. DOI:[10.1108/JIC-03-2022-0067](https://doi.org/10.1108/JIC-03-2022-0067)
- Yazdani, N., & Nazari, K. (2023). The role of spiritual capital in shaping ethical leadership in Iranian government organizations. *Iranian Management Studies Quarterly*, 16(2), 179–198. (In Persian)
- Zakeri, A., Jafar Tabatabaei, (2023). The Role of Forgiveness and Spiritual Capital in Predicting Social Health of Students. *Health orientted life*, 7(3), 146-153. (In Persian)
- Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual capital: Wealth we can live by*. Berrett-Koehler Publishers.