

## ارائه مدل مولفه های سرمایه معنوی در بین دبیران مقطع متوسطه اول شهرستان مانه و سملقان سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

معصومه محمدآبادی<sup>۱</sup> محسن محمدآبادی<sup>۲</sup> علیرضا داوری<sup>۳</sup>

۱- نویسنده مسئول، دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان

۲- کارشناس ارشد آموزش زبان انگلیسی، دبیر، اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، کارشناس مسئول ارزیابی عملکرد، اداره آموزش و پرورش شهرستان مانه و سملقان

### چکیده

این پژوهش با هدف کشف مولفه های سرمایه معنوی در بین دبیران مقطع متوسطه اول شهرستان مانه و سملقان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام شد. روش پژوهش از نوع کیفی و با راهبرد پدیدار شناسی توصیفی انجام شد. برای بررسی عمیق مفاهیم مورد نظر از روش مطالعه اسنادی و بررسی مبانی و همچنین مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. مشارکت کنندگان ۲۰ نفر از دبیران مقطع متوسطه اول بودند، که با استفاده از شیوه نمونه گیری هدفمند و روش گلوله برفی تا مرز اشباع نظری انتخاب شدند. در بررسی صحت یافته از روش بررسی توسط اعضا استفاده شد. برای تعیین پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار (توافق درون موضوعی) استفاده شد. یافته ها نشان داد که مولفه های سرمایه معنوی در دو بعد فردی (رضایت شغلی، پایبندی به ارزش ها، مسئولیت پذیری، خلاقیت، نظم و انضباط کاری، امنیت شغلی، پایبندی به قوانین و مقررات سازمانی، احساس مفید بودن و ارزشمندی، داشتن برنامه و هدف و علاقمندی و اشتیاق به کار) و بعد اجتماعی (اعتماد مدیران ارشد، احترام بین همکاران، روابط بین فردی، علاقمندی به رشد و توسعه دیگران و روحیه کار تیمی) مطرح می شود.

واژه های کلیدی: سرمایه، سرمایه معنوی، هوش معنوی، دبیران

## ۱- مقدمه

سازمان آموزش و پرورش از سازمان های مهم و موثر در دنیای کنونی است که به عنوان رکن اصلی توسعه و پیشرفت یک کشور به شماره می رود. معلمان از عناصر کلیدی این سازمان هستند که نقش اساسی در مسیر تربیت نیروی انسانی جامعه ایفا می کنند. با توجه به تأثیر نوع نگرش و رفتار معلمان در تحقق کارآیی و اثربخشی سازمان آموزش و پرورش و نیز الگو و سرمشق دانش آموزان بودن آن ها، از دیرباز عشق، علاقه، انگیزه و تعلق خاطر کاری معلمان به عنوان یک ویژگی برجسته مورد توجه بوده است.

اگر چه ابعاد فیزیکی و فیزیولوژیکی دبیران در کار به طور گسترده ای مطالعه شده است، ولی بعد معنوی کم تر مورد توجه قرار گرفته است. درک اهمیت سرمایه معنوی سازمان، نیازمند درک معنویت فردی، معنویت سازمانی و پیامدهای آن می باشد. این امر بصیرت جدیدی در نقش مهمی که معنویت و سرمایه معنوی در مفهوم محیط کار باز می کند، ایجاد می نماید.

سازمان ها در خلأ فعالیت نمی کنند، بلکه دائما تحت تأثیر عوامل و فشارهایی هستند که از داخل و بیرون سازمان، بر آنها تحمیل می شود. در گذشته، محیط عاری از خطر بود و برای سازمان ها، امنیت بیشتری وجود داشت، ولی دنیای کنونی، دنیای تحولات و دگرگونی هاست، این تغییر و دگرگونی ها در عصر حاضر، همواره برای سازمان ها، فرصت ها و تهدیدهایی را به وجود می آورد. در این میان، سازمان هایی موفق هستند که خود را با شرایط به وجود آمده، تطبیق داده و با تغییرات به وجود آمده، همراه شوند و فقط سازمان هایی می توانند این گونه عمل کنند که کارکنانشان از سرمایه معنوی بالایی برخوردار باشند. برخی از نظریه پردازان علم مدیریت، مقوله سرمایه معنوی را برای مقابله با تغییرات دنیای پیچیده امروز پیشنهاد می کنند. معنویت در محیط کار می تواند برای سازمان ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد. از نظر مفهومی معنویت در کار عبارت است از درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می شود. در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، سطوح ارائه شده توسط میلیمان و همکارانش (۲۰۱۸) اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند برقرار می کند. هر چند معنویت در سازمان، مفهوم فلسفی و فردی عمیق همراه دارد، با این وجود، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط مراکز علمی و دانشگاهی، معنویت در برگیرنده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزش های عمیق است. بنابراین، معنویت در سازمان در سطح فردی؛ تلاش برای یافتن و هدف در زندگی کاری، در سطح گروهی؛ ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی؛ هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش های سازمانی است (عطایی، ۱۳۹۷). کارکنانی که زندگی معنوی را سرلوحه خود قرار می دهند، می توانند با روش های سازگاری اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند. سرمایه معنوی (spiritual capital)، مفهومی است که توسط دو محقق به نام های دانا زوهر و یان مارشال در سال ۲۰۰۴ وارد ادبیات مدیریت گردید. این سرمایه، از نوع پول و مادیات نیست بلکه از بعد معنایی بسیار با ارزش تر و با اهمیت تر از مادیات محسوب می گردد، چرا که علاوه بر افزودن به ثروت مادی افراد، بر افزایش ثروت معنوی آنها نیز تأثیرگذار می باشد (رجایی، ۱۳۹۹).

**سرمایه معنوی:** سرمایه معنوی یعنی آگاهی نسبت به توانایی های خود، تشخیص پتانسیل های موجود در محیط اطراف، توانایی دیدن مسائل و مشکلات از ابعاد متفاوت، درک ارزش های والای انسانی، داشتن احساس همدلی و درک انسان های دیگر، احترام به تفاوت های موجود در انسانها با اعتقاد به هدفمند بودن این تفاوت ها و توانایی بهره برداری از آنها و در نهایت توانایی تبدیل تهدیدها به فرصت و داشتن نگرش برد- برد در تمامی سطوح زندگی. سرمایه معنوی باعث می شود سازمان حیات درونی خود را گسترش و توسعه داده و با محیط خود در تعامل بیشتری قرارگیرد. به عبارت دیگر سازمان با سرمایه معنوی تبدیل به سیستمی انعطاف پذیر و سازگار شده که می تواند در صورت لزوم خود را از نو سازماندهی کند. سازمان ها و جوامعی که از چنین قابلیتی برخوردارند، احساس مسئولیت عمیق تری نسبت به محیط اطراف خود داشته و به احتمال زیاد از مزیت رقابتی پایدارتری نسبت به سازمان ها و جوامعی که تنها به منافع شخصی خود فکر می کنند، برخوردار خواهند بود. به واقع سرمایه معنوی می تواند منشاء ایجاد تحولی اساسی در رهبری و مدیریت سازمان ها و جوامع گردد (مرادی، ۱۳۹۴).

سرمایه معنوی عامل حرکت و تولید انرژی در سازمان ها بوده و باعث می گردد که آنها از قابلیت هایی برخوردار شوند که به تعالی و توسعه پایدارشان بیانجامد. در واقع نکته متمایز چنین سازمانهایی، این است که می تواند به سرمایه داری پایدارتری دست می یابد.

معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی که در یک فرآیند کاری مشارکت می کنند، که به وسیله خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می شود و منجر به ایجاد یک فرهنگی سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می شود، و در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد.

از جمله دلایل اهمیت و ضرورت سرمایه معنوی به خصوص معنویت در محیط های کاری می توان به موارد زیر اشاره کرد:  
۱. ورود معنویت به سازمان و محیط های کاری به کارکنان این توانایی و قدرت را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند.

۲. امروزه به نظر می رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی خود هستند.

۳. پدیده عدم اطمینان در محیط های کنونی، سازمان ها را بر آن داشته است تا از معنویت به عنوان منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره برده و تناقض میان نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل نمایند.

#### جدول ۱ دسته بندی تعاریف محققان از سرمایه معنوی

سرمایه معنوی به عنوان سرمایه مذهبی	روجر فینک (۲۰۰۳)	درجه بندگی و دستیابی به فرهنگ مذهبی خاص
	لورنس ایانکون و کلیک (۲۰۰۳)	الگوی اعتقادات و رفتارهای مذهبی در طول زندگی، میان نسل و میان خانواده و دوستان
	پیتر برگر و رابرت هفر (۲۰۰۴)	بخشی از سرمایه اجتماعی، به قدرت، تأثیر، دانش و احساس ایجاد شده به وسیله مشارکت در سنت های مذهبی خاص اشاره دارد.
	ارنست همکاران (۲۰۱۵)	و تأثیرات اقدامات معنوی و مذهبی، اعتقادات، شبکه ها و موسسات مذهبی که اثرات ملموسی بر افراد، جوامع و اجتماعات دارند.
سرمایه معنوی به عنوان جستجوی معنی در زندگی	ساموئل ریما (۲۰۰۴)	سرمایه معنوی به عنوان چیزی که قدرت و زنده دلی، تحرک برای زندگی، سود، مزیت و قدرت می دهد.
	اسکات همکاران (۲۰۱۸)	و سرمایه معنوی یعنی آنکه ما چه کاری انجام می دهیم و چگونه می توانیم بهتر آن را انجام دهیم.
	آکس لیو (۲۰۰۷)	قدرت یا مزیت غیرعادی
سرمایه معنوی به عنوان دستیابی به خدا	کن آکدرید (۲۰۰۵)	ایمان، اعتقاد و تعهد به دیگران در نزد خداوند
	ریما (۲۰۱۷)	هدف غیرملموس به شکل قوانین تعامل با مردم و اعتقاد به دنیای معنوی و غیر مادی

امیری و همکاران (۱۳۹۹)

در کنار مفهوم سرمایه معنوی مفاهیم هوش معنوی و رشد معنوی نیز مطرح می باشد که در ادامه به اختصار توضیحاتی ارائه می گردد.

هوش معنوی توانایی عملکرد هوشمندانه و عاقلانه است، در حالیکه آرامش بیرونی را بدون توجه به شرایط حفظ می کند. هوش معنوی را می توان همان توانایی، تلاش و کوششی برای کسب رویاها دانست. با استفاده از هوش معنوی می توان به جایگاه،

معنا و ارزش مشکلات، به حل آنها پرداخت. با بکارگیری هوش معنوی می توان فعالیت های زیر را انجام داد(امیری و همکاران، ۱۳۹۹).

به کارها و فعالیت های خود معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن بر عملکرد خود آگاه شوید و در یابید که کدامیک از اعمال و رفتارتان از اعتبار بیشتری برخوردار است. تشخیص دهید، کدام مسیر در زندگی تان بالاتر و عالی تر است تا آن را الگو و اسوه زندگی سازید. در یابید که چگونه می توانید خود و بستر هستی خویش را به طریقی بشناسید که به شما امکان دهد به گونه ای مناسب با انسانیت، فردیت و شرایط خود زندگی کنید. به عبارت دیگر، چگونه می توانید خودتان و محیط تان را بشناسید، به گونه ای که قادر باشید زندگی کاملاً معنادار و ارزشمندی را سپری کنید.

رشد معنوی فرآیند بیداری و هوشیاری درونی است. یعنی صعود و بالا رفتن هوشیاری، فراتر از وجود عادی و بیداری در مقابل حقایق جهان، فراتر از ذهن و نفس خود و درک اینکه واقعاً چه هستید. رشد معنوی فرآیند دور ریختن باورها و تصورات نادرست و غیرواقعی است و در این فرآیند آگاهی و هوشیاری بیشتری نسبت به وجود درونی تان پیدا می کنید. هوش معنوی هوش ذاتی انسان است، اما مانند هر هوش دیگری باید رشد یابد. با توجه به مهارت هایی که هوش معنوی را تشکیل می دهند، می توان آن را تعریف و اندازه گیری نمود. رشد معنوی نه تنها برای کسانی که به دنبال روشنگری معنوی هستند و انتخاب می کنند که در محیط هایی دور از اجتماع و تنها زندگی کنند، بلکه برای همه افراد اهمیت زیادی دارد. رشد معنوی می تواند پایه و مبنای زندگی بهتر و هماهنگ تر برای همه باشد، زندگی که فارغ از هر گونه فشار و دغدغه، ترس و اضطراب باشد(بدخشانی، پیروی، ۱۴۰۰).

با کشف وجود واقعی خود، رویکردی متفاوت نسبت به زندگی پیدا خواهید کرد. یاد می گیرید اجازه دهید موقعیت های خارجی روی وجود درونی و اعتقادهایتان تأثیر بگذارند و قدرت و نیروی درونی در شما ایجاد می شود که ابزارهای بسیار مفید و موثر هستند. رشد معنوی راهی برای فراز از مسئولیت غیر عادی رفتار کردن و تبدیل شده به فردی غیر فعال نیست، بلکه روشی برای رشد، قوی تر، شادتر و مسئولیت پذیرتر شدن است. در واقع، افراد می توانند راه رشد معنوی را بپیمایند و در عین حال مثل افراد عادی جامعه زندگی کنند.

### منافع معنویت در محیط کار

\***شهود و خلاقیت:** معنویت می تواند به فرد کمک نماید تا مرزهای آگاهی خود را توسعه دهد این قدرت از اتصال خلاقیت فردی با قوه خلاق ناشی از خداوند نشأت می گیرد.

\***صداقت و اعتماد:** بسیاری از سازمان ها بر مبنای معنویت، تمرکز اولیه خود را بر صداقت بنا نهاده اند در این سازمان ها مبنی بر اینکه همه افراد با مشتریان و تأمین کنندگان با صداقت برخورد می کنند، سرلوحه کار قرار گرفته است.

\***خودکامیابی:** معنویت ارتباط خاصی با نیازهای مراتب بالای مازلو دارد مانند حس تعلق به دیگران و خودکامیابی، پرورش معنویت منجر به احساس تکامل فرد در محیط کار و زندگی می گردد.

\***تعهد:** معنویت تعهد را از طریق ایجاد جوی آکنده از اعتماد در محیط کار افزایش می دهد. تعهد سازمانی مفهومی است که به دنبال اتصال کارکنان به سازمان بکار گیرنده آنها می باشد.

\***عملکرد سازمانی:** سازمان هایی که به تدریج به تشویق معنویت می پردازند تجربه ارتقاء عملکرد سازمانی را نیز دارند تحقیقات نشان داده است که این سازمان ها سود آوری و موفقیت گسترده تری را تجربه کرده اند.

### ویژگی های هوش معنوی

افرادی که دارای هوش معنوی هستند ویژگی ها و خصوصیتی به شرح ذیل دارند:

\* قدرت مقابله با سختی ها، دردها و شکست ها را دارند.

\* خودآگاهی در این افراد بالاست.

\* دارای حسی هستند که این افراد را هدایت درونی می کند.

\* از تجربیات و شکست ها درس می گیرند.

- \*تهدیدها را به فرصت تبدیل می کنند و دشواری های زندگی مانع خلق ایده و یادگیری آنها نمی شود.
- \*توانایی ایستادگی در برابر جمع و هم رأی نشدن با عامه مردم را دارند.
- \*در جستجوی علت هستند. از واژه چرا؟ در انجام فعالیت ها استفاده می کنند.
- \*به سجایای اخلاقی می پردازند و به آنها اهمیت می دهند.
- \*در خودداری و کنترل خویش توانمند هستند.
- \*از حس انعطافپذیری بالایی برخوردار هستند(جلیلیان، ۱۳۹۴).

### شاخص ها و مولفه های سرمایه معنوی

بطور کلی سرمایه معنوی دارای ۱۲ شاخص می باشد و هر شاخص دارای تعدادی مولفه بوده که به کمک آنها می توان موجودیت هر یک از شاخص ها را در سازمان مورد ارزیابی قرار داد. شاخص های سرمایه معنوی و مولفه های مرتبط با آن به شرح زیر می باشند:

- ۱- **خودآگاهی ( Self-Awareness )** سازمان هایی که دارای سرمایه معنوی هستند، به خوبی می دانند که چه چیز را باور دارند، بر روی چه چیزی تاثیر گذارند و در نهایت به چه چیزی می خواهند برسند. که نشانه های آن در سازمان عبارتند از:
  - آگاهی نسبت به فلسفه وجودی و مأموریت سازمان
  - آگاهی نسبت به اهداف و برنامه های تعیین شده سازمان
  - آگاهی نسبت به مسئولیتهایی که بر عهده سازمان است
  - آگاهی نسبت به نقاط قوت و ضعف سازمان
  - وجود فرایند بازخورد در سازمان
- ۲- **تغییر چارچوب ذهنی ( Reframing )** سازمان هایی که به وجود سرمایه معنوی در تشکیلات خود اهمیت می دهند دائماً اهداف و استراتژی های خود را در زمینه گسترده تری از معنا و مفهوم بنا می کنند و در صورت نیاز به تغییر چارچوب های اهدافشان می پردازند. نشانه های این شاخص در سازمان عبارتند از:
  - شناسایی فرصت ها و تهدید های سازمان
  - توانایی مدیریت تغییر
  - پذیرش دیدگاه های متفاوت
  - داشتن برنامه های بهبود سازمانی
  - وجود خلاقیت و نو آوری در سازمان
  - توانایی یادگیری سازمان
- ۳- **خودانگیختگی ( Spontaneity )** سازمان هایی که به پرورش سرمایه معنوی می پردازند آمادگی این را دارند که خودانگیخته باشند.
 

این سازمانها در پارادایم های موجود و برنامه های از قبل تنظیم شده سازمان متوقف نمی شوند. آنها در جستجوی پارادایم هایی هستند که اهداف شان، ارزشهایشان، برنامه های اجرایی و تصمیماتشان از آنها نشات می گیرد و در صورت نیاز این پارادایم ها را تغییر می دهند. آنها بجای اینکه نسبت به محیط خود عکس العمل نشان دهند، نسبت به آن پاسخگو هستند. نشانه های این شاخص در سازمان عبارتند از:

  - آمادگی برای انتخاب استراتژی مناسب و تغییر آن در صورت لزوم
  - میزان توانایی ریسک پذیری
  - عدم وجود سیستم های کنترلی درون سازمانی
  - عدم وجود برنامه های بلند مدت و غیر قابل انعطاف
- ۴- **دگرخواهی ( Compassion )** سازمانهایی که سرمایه معنوی دارند حس دگرخواهی در آنها وجود دارد. اگر شاهد

باشند که در حوزه نفوذ آنها کسی زجر می کشد و از چیزی رنج می برد و نیازی دارد، اهمیت می دهند و قبول مسئولیت می کنند که در قبال آن فرد کاری انجام دهند. به طور کلی در قبال افرادی که می توانند بر آنها تاثیرگذار باشند احساس همدردی و دگرخواهی می کنند. نشانه های این شاخص در سازمان عبارتند از:

-توجه به بهبود منافع و رضایت ذینفعان

-توجه به نظر ذینفعان در تصمیم گیریهای سازمانی

-برنامه ریزی در خصوص مسئولیت های اجتماعی ( CSR ) و اجرای آن

**۵- کل نگرى : ( Holism )** شرکت هایی که سرمایه معنوی بالایی دارند از ویژگی کل نگرى بالایی برخوردار هستند. این گونه سازمانها کسب و کار را بخشی از تشکیلات اقتصادی انسان و بخشی از جهان بزرگتر می دانند. این سازمانها خود را به نوعی مسئول کره زمین می بینند و بر این باور هستند که هرآنچه را که در یک سازمان انجام می دهند بخشی از یک کل بزرگتر است. نشانه های این شاخص در سازمان عبارتند از:

-هر پدیده در سازمان با کل مجموعه سازمان سنجیده می شود

-وجود یکپارچگی در کل سازمان

-وجود نگرش برد - برد در سازمان

**۶- چشم انداز محوری و ارزش محوری : ( Vision and Value Led )** سازمان هایی که چشم انداز محور و ارزش محور هستند، چشم انداز اصلی و مرکزی مشخصی دارند و هرکاری که انجام می دهند برگرفته از این چشم انداز است. چشم انداز این گونه سازمان ها عمیق است. ارزش های یک سازمان با سرمایه معنوی همان ارزش های عمیق انسانی است از جمله: بالا بردن کیفیت زندگی، افزایش سلامت و بهداشت، آموزش و پرورش، ارتباطات، دریافتن نیازهای اساسی و ابتدایی انسانها، اهمیت به محیط زیست جهانی، احساس افتخار در خدمت و نظایر اینها. نشانه های این شاخص در سازمان، عبارتند از:

-داشتن چشم انداز و بازنگری مستمر آن

-وجود ارزش های سازمانی و پایبندی به این ارزش ها

-همگرایی در جهت رسیدن به ارزش ها و برآوردن چشم اندازهای سازمان

**۷- استقبال از تفاوت ها : ( Celebrate Diversity )** این گونه سازمانها به تفاوت های موجود بین پرسنل و داخل سازمان احترام می گذارند. آنها به هر نقطه نظری اهمیت می دهند و به اعتبار آن واقف هستند. این گونه سازمانها آگاه هستند که ثروت از منابع متفاوتی ایجاد می شود و از دل سنت های متفاوت، کسب و کار پر جنب و جوش تری زاییده می شود. نشانه های این شاخص در سازمان عبارتند از:

-وجود تنوع پرسنلی در سازمان ( از نظر جنسیت، قوم، نژاد، سن و ... )

-پذیرش نظراتی که اهداف سازمانی را به چالش می کشد

-استفاده از تفاوت های پرسنلی و تبدیل آنها به فرصت

**۸- استفاده مثبت از چالش ها : ( The Positive Use of Adversity )** سازمانهایی که به ایجاد سرمایه معنوی فکر می کنند تلاش می کنند که چالش ها و تهدیدها را تبدیل به فرصت کنند. این سازمانها از رکود کسب و کار، نوسانات در بازار، تغییر در تقاضای مشتریان و شناخت اشتباهات در محاسبات بهره برداری می کنند. آنها به چالش ها به چشم فرصت جهت ایجاد خلاقیت می نگرند.

نشانه این شاخص در سازمان عبارتند از:

-درس گرفتن از اشتباهات و با شجاعت روبرو شدن با آنها

-استفاده کیس های سازمانی مشابه در جهت آگاهی از عملکرد دیگر سازمان ها در شرایط خاص و یکسان

**۹- استقلال رای : ( Field Independence )** سازمانهایی که سرمایه معنوی دارند دارای استقلال رای هستند یعنی این جرات را دارند که متفاوت از دیگران باشند و در مقابل بقیه بایستند و به عبارتی در صورت نیاز در خلاف جریان آب حرکت

کنند حتی در صورت نیاز این شجاعت را دارند که غیر مشهور شوند اگر که به مصلحت سازمانشان باشد. این ویژگی بخشی از نقش رهبری سازمان است. به جای اینکه از روندهای موجود پیروی کنند و دنباله رو آن باشند خودشان به ابداع روندهای جدید می پردازند. به علت باور و اعتقادی که به چشم انداز و ارزش های خود دارند احساس عزت نفس می کنند و این احساس به خاطر این نیست که دیگران چه برداشتی از آنها دارند. نشانه های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- میزان پافشاری سازمان بر روی مواضع و ارزش های خود و عمل نمودن به قول و وعده های داده شده
- توانایی سازمان در تصمیم گیریهای غیر معمول وقتی به نفع سازمان بوده و مسئولیت پذیری در قبال آن

**۱۰- فروتنی ( Humility )** سازمان هایی که از سرمایه معنوی غنی هستند احساس فروتنی عمیقی در آنها وجود دارد. این گونه سازمانها تکیه بر پیشرفت ها و پیروزی های گذشته خود نمی کنند. متکبر و حق به جانب نیستند. سرمایه معنوی از انباشت انجام کارهای درست و صحیح به دست می آید بنابراین این سازمانها به دنبال تعریف و تمجید و یا پاداش نابجا و غیرمنصفانه نیستند. نشانه های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- توانایی پذیرش محدودیت ها و ویژگی خود انتقادی در سازمان
- عدم وجود غرور به جهت پیروزی ها و موفقیت های بدست آمده

**۱۱- طرح چراهای بنیادی ( Asking Why )** سازمانهای که سرمایه معنوی را در خود پرورش می دهند چراهای بنیادی در خصوص سازمان خود مطرح می کنند. این گونه سازمانها به خود اجازه نمی دهند که جهت رسیدن به هدفهای مشخصی در سازمان احساس نگرانی کنند ولی بر روی این مساله متمرکز می شوند که چرا این اهداف را انتخاب کرده اند، شاید اهداف دیگری می بایستی انتخاب می کردند و اینکه کلیه پیامدهای تصمیم خود را می سنجند. نشانه های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- امکان زیر سوال بردن مقررات و حتی اصول سازمان در جهت بالا بردن عملکرد
- ریشه یابی مسائل و مشکلات سازمانی با تمرکز بر روی علت وجودی سازمان در زمان تاسیس

**۱۲- احساس رسالت ( A Sense of Vocation )** احساس رسالت در سازمانهایی که سرمایه معنوی بالایی دارند به چشم می خورد. این گونه سازمان ها آماده هستند که سرمایه خود را با نهادهایی که نیازمند هستند و یا زمانی که جامعه بشری به کمک نیاز دارد به اشتراک بگذارند. آنها از مشارکت دیگران جهت بهبود وضعیت رفاهی مردم جهان استقبال می کنند و سپاسگزار می شوند. نشانه های آن در سازمان عبارتند از:

- تعیین رسالت سازمان
- حرکت هارمونیک سازمان در جهت رسیدن به چشم انداز و رسالت تعیین شده و تعهد جهت انتقال این رسالت به دیگر افراد سازمان (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴).

### پیشینه پژوهش

امیری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش ارائه مدل سرمایه معنوی در سازمان های مردم نهاد به این نتیجه دست یافته اند که عناصر مدل سرمایه معنوی در سازمان های مردم نهاد شامل مقولات عوامل سازمانی، عوامل گروهی، ارزش محوری، فرهنگ جامعه، محیط خانواده، محیط مذهبی، محیط اجتماعی، فرهنگ کار، پایداری سازمانی، رضایت شغلی، بازخورد رسانه، افزایش بهره وری، کارآیی کارکنان، تعهد سازمانی و آرامش خاطر می شود. بر اساس کدگذاری انتخابی و الگوی سرمایه معنوی در سازمان های مردم نهاد عوامل سازمانی و عوامل گروهی به عنوان شرایط علی از طریق ارزش محوری به عنوان پدیده محوری و با در نظر گرفتن فرهنگ جامعه، محیط خانواده، محیط مذهبی و محیط اجتماعی به عنوان بستر پدیده از طریق فرهنگ کار به عنوان راهبرد منجر به پیامدهای پایداری سازمانی، رضایت شغلی، بازخورد رسانه، افزایش بهره وری، کارآیی کارکنان، تعهد سازمانی و آرامش خاطر می شود.

- نیازآذری و عبداللهی (۱۳۹۶) در تحقیق خود که با هدف سرمایه معنوی تا سرمایه اجتماعی و راهکارهای توسعه آن در سازمان های آموزشی انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که هشت راهکار به عنوان راهکارهای موثر در توسعه

سرمایه اجتماعی شناسایی گردید که عبارتند از: مشارکت، اعتماد، خود آگاهی، سازگاری، تعیین ارزش ها، شبکه های روابط، تنوع پذیری و مستقل بودن.

-جلیلیان و همکاران(۱۳۹۵) در تحقیق خود که با هدف سرمایه معنوی و سبک های تصمیم گیری انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که سرمایه معنوی سبب تسهیل در تصمیم گیری ها می گردد و سبب می شود تا سبک های تصمیم از انفرادی به گروهی در سازمان ها تبدیل گردد.

-مرادی (۱۳۹۴) در مقاله الگوی مفهومی سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی بیان می کند که: مقاله اش به روش استدلالی و بر پایه تجزیه و تحلیل و ترکیب و تلفیق ادبیات سرمایه معنوی با تعالیم قرآنی تلاش نموده است مفهوم سرمایه معنوی را بر اساس آموزه های قرآنی در سازمان ها تشریح و تبیین کند و مبنای شکل گیری آن در سازمان و هدف نهایی از ایجاد و توسعه این سرمایه را آشکار سازد. یافته ها نشان داد رابطه ای دوسویه میان سرمایه های اقتصادی و سرمایه های معنوی وجود دارد و درک معنای زندگی و هدف آفرینش همچنین همبستگی معنوی بین کارکنان از عناصر اصلی سرمایه معنوی محسوب می شود که یکی از نمودهای عملی آن در خدمتگزاری به مردم نمایان می شود.

-حسین زاده و همکاران(۱۳۹۴) در پژوهش خود به بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان ادارات دولتی استان خراسان رضوی پرداختند. نتایج بدست آمده نشان داد که معنویت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان مه ولات تأثیر مثبتی دارد.

-گل پرور و همکارانش(۱۳۹۳) در تحقیق خود که با هدف رابطه مولفه های سرمایه معنوی با بهزیستی روانشناختی و بهزیستی معنوی انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که از بین مولفه های سرمایه معنوی، مولفه های ارزش گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی، حکمت گرایی معنوی، فعالیت خالصانه، تکریم انسانیت، و اعتماد معنوی دارای توان پیش بینی معنادار برای بهزیستی معنوی شخصی هستند. نتایج تحقیقات آنان همچنین نشان داد که از بین مولفه های سرمایه معنوی، فقط ارزش گرایی معنوی دارای توان پیش بینی معنادار برای بهزیستی معنوی محیطی است. نتایج تحقیق آنان نشان داد که از بین مولفه های سرمایه معنوی، مولفه های تأثیرگذاری معنوی، فرصت خلوت با خدا و اعتماد معنوی دارای توان پیش بینی معنادار برای بهزیستی معنوی متعالی هستند، و از بین مولفه های سرمایه معنوی مولفه های ارزش گرایی معنوی، فرصت خلوت با خدا، فعالیت خالصانه، و اعتماد معنوی دارای توان پیش بینی معنادار برای بهزیستی روان شناختی هستند.

### روش شناسی پژوهش

کشف و استخراج مولفه های سرمایه معنوی در بین دبیران مقطع متوسطه اول شهرستان مانه و سملقان نیازمند استفاده از روشی است که درک دقیقی در خصوص موضوع ارائه دهد. روش کیفی مناسب ترین مسیر برای تحقق این هدف می باشد. بنابراین از روش Grounded theory استفاده شد. برای انتخاب مشارکت کنندگان متناسب با میدان و ماهیت پژوهش از روش نمونه گیری هدفمند (Purposeful sampling) استفاده شده است. مشارکت کنندگان شامل دبیران مقطع متوسطه اول سطح شهر آشنانه بودند که از بین آنها تعداد ۲۰ نفر با استفاده از روش گلوله برفی انتخاب شدند. ملاک انتخاب مشارکت کنندگان میزان سابقه کاری بالای پنج سال و همچنین داشتن سابقه تدریس در مقطع متوسطه اول بوده است، در انتخاب افراد نگاه متفاوت آنها به پدیده مورد بررسی و علاقمندی آنان به مصاحبه در اولویت قرار داشت و همچنین مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، حوزه کاری افراد، پست اجرایی نیز ملاک انتخاب مشارکت کنندگان بوده است. به همین جهت از نمونه هایی در گروه های متفاوت و مرتبط با موضوع استفاده شده است. در نتیجه افرادی انتخاب شدند که بیشترین و مناسب ترین اطلاعات را در مورد مولفه های سرمایه معنوی ارائه دادند که در جدول مشخصات مشارکت کنندگان نشان داده شده است.

### جدول مشخصات مصاحبه شوندگان

مصاحبه شونده	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	وضعیت	سابقه کار	کد مصاحبه شونده	مصاحبه شونده	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	وضعیت	سابقه کار	کد مصاحبه شونده
مصاحبه شونده	تحصیلی	مدرک تحصیلی	وضعیت	سابقه کار	کد مصاحبه شونده	مصاحبه شونده	تحصیلی	مدرک تحصیلی	وضعیت	سابقه کار	کد مصاحبه شونده



۱	الهیات و معارف اسلامی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۷	A1	14	ریاضی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۵	A14
۲	علوم اجتماعی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۸	A2	15	الهیات و معارف اسلامی	کارشناسی ارشد	رسمی	۲۷	A15
۳	تربیت بدنی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۵	A3	16	ادبیات	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۵	A16
۴	ادبیات	کارشناسی ارشد	پیمانی	۹	A4	17	الهیات و معارف اسلامی	کارشناسی ارشد	رسمی	۳۰	A17
۵	زبان و ادبیات عرب	کارشناسی ارشد	رسمی	۲۷	A5	18	علوم قرآنی	کارشناسی پیمانی	۷	A18	
۶	مشاوره و راهنمایی	دانشجوی دکتری	رسمی	۱۱	A6	19	فیزیولوژی ورزشی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۸	A19
۷	جغرافیا	کارشناسی ارشد	رسمی	۴۱۳	A7	20	علوم تجربی	کارشناسی ارشد	رسمی	۲۱	A20
۸	مطالعات اجتماعی	کارشناسی ارشد	رسمی	۲۳	A8						
9	زبان خارجه	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۸	A9						
10	علوم تجربی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۳	A10						
1۱	زبان انگلیسی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۶	A11						
12	مهندسی نرم افزار	کارشناسی ارشد	رسمی	۲۱	A12						
13	هنر	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۹	A13						

برای بررسی عمیق پدیده مورد نظر از بررسی مبانی نظری پژوهش و از مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته استفاده شد تا در صورت لزوم پژوهشگر در حین انجام مصاحبه سوالات دیگری را برای تشریح ابعاد مساله مطرح نماید. به این صورت که پس از مطالعه ادبیات پژوهش و شناسایی و استخراج مولفه‌ها و نشانگرها، سوالات مصاحبه بر اساس آن و با استفاده از راهنمایی‌های اساتید و متخصصان در این زمینه طراحی شد. در انتخاب افراد دیدگاه و نظرات متفاوت و خلاقانه آنها نسبت به مفهوم مورد بررسی در اولویت قرار داشت. بعد از انجام هماهنگی لازم جهت انجام مصاحبه و تعیین وقت مصاحبه با مدرسان، مصاحبه‌ها انجام شد.

مصاحبه تا آنجا ادامه داشت که احساس شد پاسخ‌های مطرح شده با پاسخ‌های قبلی مشابهت دارند و مطلب جدیدی به یافته‌ها اضافه نمی‌شود و اصطلاحاً یافته‌ها به حد اشباع رسیده‌اند. ولی جهت اطمینان از کفایت داده‌ها، فرآیند مصاحبه تا ۲۰ نفر ادامه یافت. برای بررسی روایی بیشتر در مصاحبه، توضیحات کلی در مورد مسئله مورد بررسی، اهداف و سوالات از قبل به افراد ارائه شد. طول مدت هر مصاحبه حدود ۴۵ الی ۵۰ دقیقه بود. در جریان مصاحبه به منظور شفاف‌سازی بیشتر و درک بهتر پاسخ‌ها تا حد امکان مصاحبه‌ها بصورت صوتی ضبط گردید و متن مصاحبه‌ها روی کاغذ پیاده شد. در روش تحلیل داده‌ها از

روش تحلیل محتوای استقرایی استفاده شد. همچنین ضریب پایایی ۷۸٪ بدست آمد، با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از شصت درصد است می توان گفت که درصد پایایی بین کدگذاران در این پژوهش مورد تأیید است.

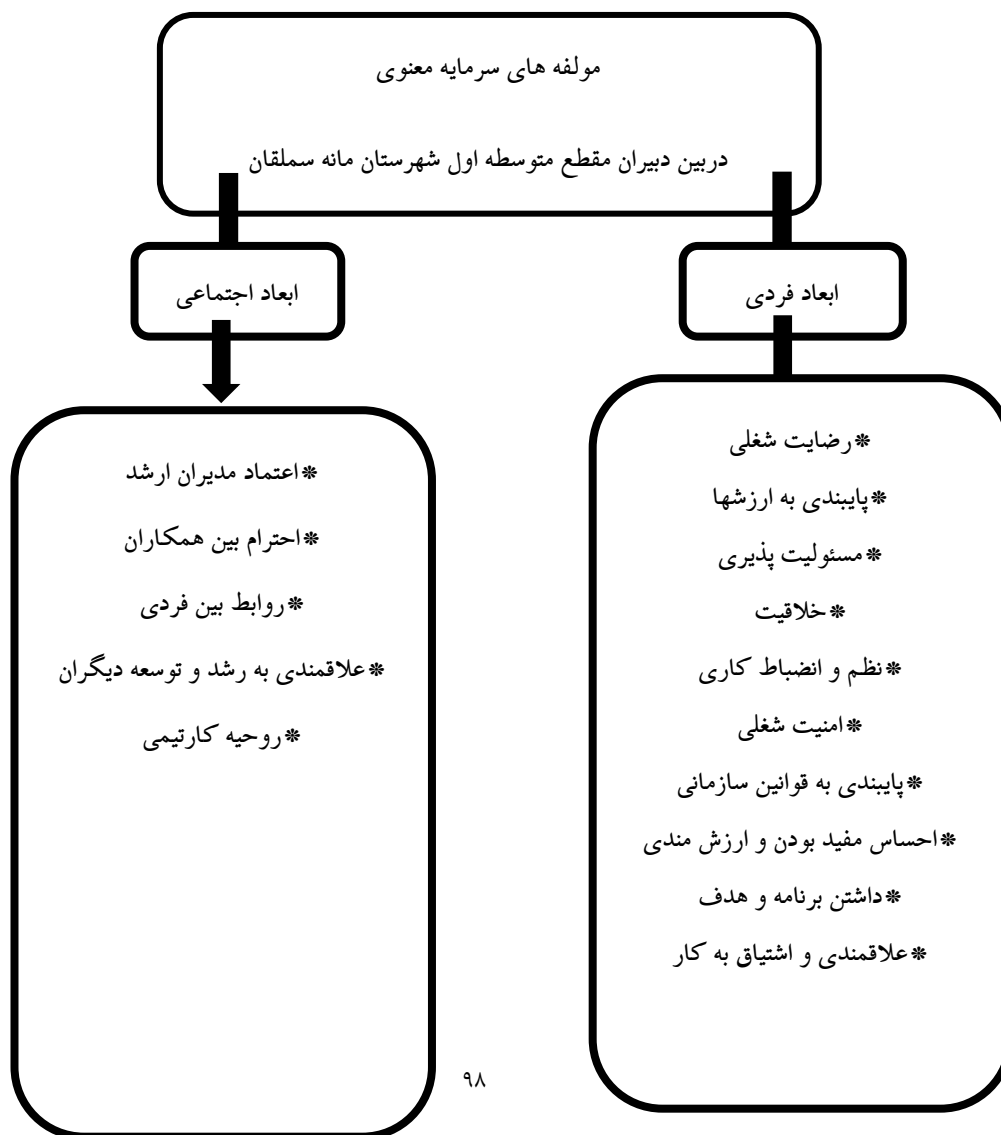
در پایان با کنار هم قرار دادن مقوله‌های بدست آمده از طریق مصاحبه و مطالعه اسنادی و با بررسی چند مرحله‌ای که روی مفاهیم انجام گرفت، با حذف موارد تکراری و ادغام مفاهیم یکسان و نزدیک به هم، مولفه‌های سرمایه معنوی تدوین شد. جهت افزایش روایی پژوهش، محقق پس از پایان توضیحات مصاحبه‌شوندگان در طول مصاحبه، برداشت خود از صحبت‌ها و گفته‌های مصاحبه‌شونده را بیان می‌کرد تا با تأیید مصاحبه‌شونده از صحت مطالب بیان شده اطمینان یابد. همچنین در طول فرآیند مصاحبه به منظور رفع ابهام و شفاف‌سازی بیشتر از سؤالات پیگیری همانند "منظور شما از ... چه می‌باشد؟" یا "لطفاً در این زمینه بیشتر توضیح دهید؟" استفاده گردید. و همچنین برای بررسی صحت یافته‌ها، از روش بررسی توسط اعضا استفاده شد. برای این کار، گزارش نهایی و مضامین بدست آمده به چند نفر از شرکت‌کنندگان برای تایید و ارزیابی درستی نتایج بازگردانده شد و از آنان درخواست شد تا در فرصت مناسب اظهار نظر نمایند. برای تعیین پایایی، روش پایایی توافق بین دو کدگذار به کار گرفته شد.

### یافته‌ها

به منظور کشف و شناسایی مولفه‌های سرمایه معنوی در بین دبیران مقطع متوسطه اول شهرستان مانه و سملقان، مضامین مرتبط با استفاده از محورها و شاخص‌های شناسایی شده حاصل از بررسی ادبیات پژوهش و تحلیل و تفسیر داده‌های مصاحبه نیمه ساختار یافته و عمیق با ۲۰ نفر دبیران مقطع متوسطه اول بدست آمد. در گام نخست کدگذاری عناوین برخاسته از متن مصاحبه استخراج و مفهوم‌سازی شدند. این عناوین دارای بالاترین سطح انتزاع بوده و به عنوان مضامین اصلی شناسایی شده‌اند.

مقوله نظری	تم	نکات کلیدی در مصاحبه‌ها
بعد فردی مولفه‌های سرمایه معنوی	رضایت شغلی	مهمترین ویژگی در حرفه معلمی که تاثیر زیادی نیز در موفقیت دارد رضایت از شغل می باشد.
	پایبندی به ارزش‌ها	در تمام شغل‌ها، و در شغل معلمی بیشتر احترام به هنجارها و رعایت آن‌ها اهمیت زیادی دارد چرا که معلم به عنوان الگو و اسوه دانش آموز می باشد. لذا این بحث در بین معلمان اهمیت زیادی دارد.
	مسئولیت‌پذیری	مهمترین عامل در تحقق عالی آموزش و پرورش این است که معلم نسبت به وظایف خود شناخت کافی داشته و آنها را به موقع و به درستی انجام دهد.
	خلاقیت	ابتکار، نوآوری و خلاقیت جز لاینفک حرفه معلمی است در غیر این صورت تاثیرگذاری در دانش آموز وجود نخواهد داشت.
	نظم و انضباط کاری	از بدیهیات حرفه معلم این است که ورود و خروج معلم در مدرسه و کلاس درس دقیق بوده و همچنین این حساسیت نسبت به دانش آموزان نیز وجود داشته باشد.
	امنیت شغلی	خوشبختانه شغل معلمی به دلیل ماهیت پیامبرانه آن دارای امنیت و آرامش زیادی می باشد. همچنین معلمان در خصوص حقوق و مزایای آن (هرچند خیلی کم است) اطمینان دارند.
	پایبندی به قوانین و مقررات سازمانی	هر شغلی قوانین و مقرراتی دارد که افراد بعنوان کارمند باید نسبت به آن مقید باشند و این مهم در شغل معلمی بیشتر است.
	احساس مفید بودن و ارزشمندی	این که معلم در حرفه خود موفقیت دانش آموزان هم به لحاظ تربیتی و هم بلحاظ آموزشی را باعث می شود. هر لحظه حس ارزشمندی و رضایت در معلم تقویت می شود. این تاثیرگذاری در حرفه معلمی اهمیت بیشتری دارد.
	داشتن برنامه و قطعاً هیچ کاری بدون برنامه ریزی سرانجام نخواهد داشت. همه معلمان برای کوچکترین	

فعالیت خود در کلاس دارای برنامه و هدف می باشند. مثلا انواع طرح درس های مختلفی که حتما باید مسلط بوده و انجام دهند.	هدف	
لازمه شغل معلمی علاقمندی می باشد زیرا قطعا معلمی روحیه خاصی می طلبد که علاقمندی یکی از اصلی ترین ویژگی های آن می باشد.	علاقمندی و اشتیاق به کار	
مهمترین عامل شکل گیری سرمایه معنوی در معلمان نگاه مثبت و دید مدیران و بالادستی ها می باشد.	اعتماد مدیران ارشد	بعد اجتماعی مولفه های سرمایه معنوی
محیط کاری امن و آرام در نتیجه رفتار و برخوردهای بین همکاران اتفاق می افتد که احترام متقابل از مصادیق مهم آن می باشد. محیط کاری که دارای احترام بین همکاران باشد اثربخشی بیشتری خواهد داشت.	احترام بین همکاران	
روابط بین فردی در محیط کار معمولا قوانین نانوشته ای هستند که از یکسری پایه و اساس پیروی می کند که دانستن آنها به ارتباط مثبت موثر در محیط کار کمک زیادی می کند.	روابط بین فردی	
ایثار و از خودگذشتی یکی از ویژگی های معلمی است، این ویژگی در تمام زمینه ها نمود دارد از جمله اینکه هم در بین دانش آموزان و هم در بین همکاران همواره به دنبال رشد و توسعه فردی و گروهی می باشند.	علاقمندی به رشد و توسعه دیگران	
کارتیمی در هر شغلی هم افزایی را افزایش می دهد. این امر باعث می شود افراد در محیط کار حس موفقیت بیشتری داشته و انگیزه بیشتری هم برای رسیدن به سطوح بالای موفقیت خواهند داشت.	روحیه کار تیمی	



### شکل ۱ مدل مولفه های سرمایه معنوی در بین دبیران مقطع متوسطه اول شهرستان مانه و سملقان ۱۴۰۱

#### نتیجه گیری و تفسیر

عصری که در آن زندگی می کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده می شود. سازمان ها در چنین عصری همواره در دو لبه نظم و بی نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت متناقض، در رفت و آمد هستند، صاحب نظران علم مدیریت، برای رویارویی با چنین وضعیت و شرایطی تئوری های مختلفی مانند: سازمان های یادگیرنده، سازمان های هولوگرافیک، سازمان های کارآفرین و تئوری آشوب ارائه داده اند.

معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان نیز مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده اند. بر این اساس بسیاری از آنها معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می تواند به آنها در زمان های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض نامایی نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک آنان را به صورت مقتضی بکاربندد، چرا که سازمان ها برای فعالیت مستمر در عرصه های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند. این پژوهش که به دنبال کشف مولفه های سرمایه معنوی در بین دبیران مقطع متوسطه اول بوده است، این مولفه ها در دو بعد فردی و اجتماعی به دست آمد. ابعاد فردی عبارتند از: (رضایت شغلی، پایبندی به ارزش ها، مسئولیت پذیری، خلاقیت، نظم و انضباط کاری، امنیت شغلی، پایبندی به قوانین و مقررات سازمانی، احساس مفید بودن و ارزشمندی، داشتن برنامه و هدف، علاقمندی و اشتیاق به کار) و ابعاد اجتماعی عبارتند از: (اعتماد مدیران ارشد، احترام بین همکاران، روابط بین فردی، علاقمندی به رشد و توسعه دیگران، روحیه کار تیمی). این نتایج تا حدودی با نتایج پژوهش امیری و همکاران (۱۳۹۹)، ماچوکا و ماریمون (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

در کنار توجه به مفهوم سرمایه معنوی در کتب علمی، در الگوی قرآنی آن نیز، کارکنان سازمان ها فقط به دنبال ارزش های مادی و اقتصادی نیستند، بلکه در انجام کارها؛ رعایت عدالت و انصاف نموده و در همکاری و تعاون، و با احساس برادری و برابری در کنار هم فعالیت دارند. چنین کارکنانی برای رضای خداوند متعال فعالیت می کنند و خود را خدمت گزار مردم نیز می بینند، زیرا در سایه معنویت، این مفهوم القا می شود که ما هر چه در توان داریم و هر چه در اختیارمان است از آن خداست و مردم نیز آفرینندگان خداوند هستند. پس اگر توان خود و آنچه را خدای بزرگ در اختیار ما نهاده است به امر خدا و در راه خدا برای سایرین صرف کنیم، آنچه را از خدا گرفته ایم در راه خدا داده ایم و این همان خدمت به خلق خداست.

#### پیشنهادات مبتنی بر یافته های پژوهش

- پیشنهاد می شود که ادارات آموزش و پرورش از طریق ارزش دادن به مولفه های سرمایه معنوی بدست آمده از نتایج این پژوهش، زمینه رشد و تقویت این مولفه ها را در بین تمامی معلمان عزیز فراهم آورند.
- پیشنهاد می شود پژوهشگران بعدی نتایج حاصل از این پژوهش را بصورت کمی در جامعه آماری دیگری مورد بررسی قرار دهند.

#### منابع و مأخذ

- امیری، مجتبی، نرگسیان، عباس، فرهی، علی، غلامی، بهمن "ارائه مدل سرمایه معنوی در سازمان های مردم نهاد شهر تهران" نشریه علمی پژوهش های مدیریت منابع انسانی، بهار ۱۴۰۰، سال ۱۳، شماره ۱، صص ۱۲۹-۱۰۱.
- مرادی، محمد (۱۳۹۴) الگوی مفهومی سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی، فصلنامه اسلام و پژوهش های مدیریتی، سال پنجم، شماره اول، پایایی ۱۱، پاییز و زمستان، صص ۶۱-۴۱.
- خنگی، فرشته (۱۳۹۹) سرمایه انسانی، معنوی و روانشناختی از منظر قرآن کریم و نقش آن در تعالی سازمان. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- عطایی دریایی، عطیه (۱۳۹۷) بررسی متغیرهای موثر بر سرمایه معنوی در صدا و سیما استان قم، پایان نامه کارشناسی ارشد.

-جلیلیان، طیبه (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر تفکر استراتژیک مدیران بر سرمایه معنوی با نقش تعدیل گر سبک های تصمیم گیری (عقلانی و شهودی، مورد مطالعه دانشگاهها و مراکز آموزش عالی ایلام)، پایانامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما محمد تابان، دانشگاه ایلام.

-رفیعی و همکاران (۱۳۹۴)، بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزش استان قزوین، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی،

-علی پور سرابی، فریبا (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین سرمایه معنوی و پایداری کسب و کار واحدهای دامی شهرک دام خرم آباد، پایانامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما دکتر همایون مرادی نژادی، دانشگاه ایلام.

-Nadeak, B., Naibaho, L., Sormin, E., & Juwita, C. P. (2019). **Healthy Work Culture Stimulate inc.**

-Neubert, M. J., Bradley, S. W., Ardianti, R., & Simiyu, E. M. (2017). The role of spiritual capital in innovation and performance: Evidence from developing economies. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 41(4), 621-640.

-Rego, A. & Cunha, M. P., (2008). "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 1, pp. 53-75.

-Rima, S. (2017). **Spiritual capital: Spirituality in practice in Christian perspective.** Rutledge.

-Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2020). Organizational Spirituality: Concept and Perspectives. **Journal of Business Ethics**, 1-12.

-Roland, E. & Landua, G., (2011). "Eight Forms of Capital", *Permaculture Magazine*, No. 68, [www.permaculture.co.uk](http://www.permaculture.co.uk)

-Scott Jr, L. D., Hodge, D. R., White, T., & Munson, M. R. (2018). Substance use among older youth transitioning from foster care: Examining the protective effects of religious and spiritual capital. **Child & Family Social Work**, 23(3), 399-407.

-Stokes, P., Baker, C., & Lichy, J. (2016). The role of embedded individual values, belief and attitudes and spiritual capital in shaping everyday post secular organizational culture. **European Management Review**, 13(1), 37-51.

-Thomson, G., (2003). **"On the Meaning of Life"**, South Melbourne, Wadsworth.

-Tischler, L.; Biberman, J. and McKeage, R. (2002), **"Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance"**, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 203- 218.

-Williams, La (2013). **Personal spirituality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personal spirituality affect Organizational Citizenship Behavior?** [PhD. Thesis]. Capella University.