



## Designing the Spiritual Capital Model in Non-Governmental Organizations in Tehran

Mojtaba Amiri \*, Abbas Narguesian \*\*

Ali Farrahi \*\*\*, Bahman Gholami \*\*\*\*

### Abstract

This research is intended to present the model of spiritual capital in non-governmental organizations in Tehran. It has followed qualitative research method, and has used Strauss and Corbin (1998) method for data collection. The population included health professionals in non-governmental organizations for whose sampling a purposeful method was used for the present qualitative design. Selection of the sample members from the experts was conducted through theoretical saturation method in the processes of exploration and analysis including 27 experts. The results revealed that the components of the spiritual capital model in non-governmental organizations include organizational factors, group factors, value-orientation, culture of the society, family atmosphere, religious environment, social environment, work culture, organizational sustainability, job satisfaction, media feedback, productivity increase, employees efficiency, organizational commitment and mental peace. On the basis of the selective coding and the model of spiritual capital in non-governmental organizations, organizational and group factors were considered as causal conditions of values by way of a central phenomenon. In view of the culture of society, family atmosphere, religious environment and social environment, as a foundation of the phenomenon through work culture as a strategy, lead to organizational sustainability, job satisfaction, media feedback, increased productivity, employee efficiency, organizational commitment and mental peace.

**Keywords:** *Spiritual capital, work culture, non-governmental organization*

---

\* Corresponding author: Associate professor at the Department of Public Administration, University of Tehran, Iran [mamiry@ut.ac.ir](mailto:mamiry@ut.ac.ir)

\*\* Assistant professor at the Department of Public Administration, University of Tehran, Iran

\*\*\* Full professor at the Department of Management, Imam Hossein Comorehensive University, Tehran, Iran

\*\*\*\* PhD candidate in public administration, human resource management, Alborz Campus, University of Tehran

شاپا چاپی: ۸۰۰۲ - ۸۲۵۴  
شاپا الکترونیکی: ۵۰۷۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی  
پژوهشهای مدیریت منابع انسانی  
(بهار ۱۴۰۰، سال ۱۳، شماره ۱: ۱۲۹ - ۱۰۱)



## ارائه مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد

### شهر تهران

مجتبی امیری\*، عباس نرگسیان\*\*، علی فرهی\*\*\*، بهمن غلامی\*\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۰۸

#### چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران انجام پذیرفت. انتخاب روش از سنت پژوهش‌های کیفی بوده است و از روش داده‌بنیاد استراوس و کوربین (۱۹۹۸) استفاده شده است. جامعه پژوهش متخصصین حوزه سلامت در سازمان‌های مردم‌نهاد بودند که جهت روش نمونه‌گیری در طرح کیفی حاضر از روش نمونه‌گیری هدف‌مند استفاده شد. نمونه‌گیری از خبرگان در این مطالعه تا زمانی که روند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری در تعداد ۲۷ نفر به اشباع رسید، ادامه داشت. نتایج تحقیق نشان داد که عناصر مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد 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 بهره‌وری، کارآیی کارکنان، تعهد سازمانی و آرامش خاطر می‌شود. براساس کدگذاری انتخابی و الگوی سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد عوامل سازمانی و عوامل گروهی به‌عنوان شرایط علی از طریق ارزش محوری به‌عنوان پدیده محوری و با در نظر گرفتن فرهنگ جامعه، محیط خانواده، محیط مذهبی و محیط اجتماعی به‌عنوان بستر پدیده از طریق فرهنگ کار به‌عنوان راهبرد منجر به پیامدهای پایداری سازمانی، رضایت شغلی، بازخورد رسانه، افزایش بهره‌وری، کارآیی کارکنان، تعهد سازمانی و آرامش خاطر می‌شود.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه معنوی؛ فرهنگ کار؛ سازمان مردم‌نهاد

mamiry@ut.ac.ir

\* نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، ایران

\*\* استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، ایران

\*\*\* استاد گروه مدیریت، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران

\*\*\*\* دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، پردیس البرز، دانشگاه تهران

## مقدمه

اگرچه ابعاد فیزیکی و فیزیولوژیکی کارکنان در کار به‌طور گسترده‌ای مطالعه شده‌اند، ولی بعد معنوی کم‌تر مورد توجه جدی قرار گرفته است. درک اهمیت سرمایه معنوی سازمان نیازمند درک معنویت فردی، معنویت سازمانی و پیامدهای آن می‌باشد. این امر بصیرت جدیدی در نقش مهمی که معنویت و سرمایه معنوی در مفهوم محیط کار بازی می‌کند، ایجاد می‌نماید (روچا و پینهایرو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۵). سازمان‌ها در خلأ فعالیت نمی‌کنند، بلکه دائماً تحت تأثیر عوامل و فشارهایی هستند که از داخل و بیرون سازمان، بر آنها تحمیل می‌شود. در گذشته، محیط عاری از خطر بود و برای سازمان‌ها، امنیت بیشتری وجود داشت، ولی دنیای کنونی، دنیای تحولات و دگرگونی‌هاست، این تغییر و دگرگونی‌ها در عصر حاضر، همواره برای سازمان‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهایی را به‌وجود می‌آورد. در این میان، سازمان‌هایی موفق هستند که خود را با شرایط به‌وجودآمده، تطبیق داده و با تغییرات به‌وجودآمده، همراه شوند و فقط سازمان‌هایی می‌توانند این‌گونه عمل کنند که کارکنانشان از سرمایه معنوی بالایی برخوردار باشد (فروهلچ<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰: ۳۲). به‌همین دلیل، برخی از نظریه‌پردازان علم مدیریت، مقوله سرمایه معنوی را برای مقابله با تغییرات دنیای پیچیده امروز، پیشنهاد می‌کنند. طبق شواهد، قلمرو سازمان و مدیریت هم‌اکنون از لحاظ نظری و هم‌اکنون از لحاظ عملی، تحت تأثیر عوامل قدرتمند فراساختاری و فراسازمانی قرار دارند. به‌همین دلیل، از مباحث عمده در مدیریت و سازمان در قرن ۲۱ مباحث خدا در سازمان، اخلاق، معنویت کارکنان و غیره است و به‌همین خاطر، امروزه به‌عنوان عنصری اساسی و لازم در سازمان و محیط کار توسط محققین شناخته شده است (بوروپ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸: ۲۹). با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تأکید بر معنویت بیش‌ازپیش آشکار شده است. به‌نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت بیش از گذشته است. معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به‌ارمغان آورد. اگر چنین شود این مهم‌ترین

1. Rocha & Pinheiro
2. Frohlich
3. Borup

وظیفه‌ای است که جامعه ما در نخستین دهه‌های هزاره جدید با آن مواجه است (گوپتا و کومار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸: ۶۳۶).

معنویت در محیط کار<sup>۲</sup> موضوع بسیاری از مجلات مدیریتی همچون فورچون<sup>۳</sup>، پرسنال<sup>۴</sup>، وال استریت<sup>۵</sup>، تری نینگک<sup>۶</sup> بوده است و رشته‌ها و گرایش‌های متعددی توسط مراکز علمی و دانشگاهی معتبری همانند چین<sup>۷</sup>، سانتا کلارا<sup>۸</sup>، انستیتو فناوری ماساچوست<sup>۹</sup> تأسیس شده است. 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 می‌شود. در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، سطوح ارائه شده توسط میلیمان<sup>۱۰</sup> و همکارانش (۲۰۱۸) اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند برقرار می‌کند. هرچند معنویت در سازمان، مفهوم فلسفی و فردی عمیق همراه دارد، باین وجود، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط مراکز علمی و دانشگاهی، معنویت دربرگیرنده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق است. بنابراین، معنویت در سازمان در سطح فردی؛ تلاش برای یافتن معنا 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 ارزش‌های سازمانی است. مطالعات محققان مختلف نشان داده است که تشویق و ترغیب معنویت در محیط کار مزایای متعددی همچون افزایش دلبستگی کارکنان، تحویل خدمات به موقع و تمایل به ماندن و در نتیجه منجر به هدف نهایی سازمان‌ها یعنی افزایش کارایی سازمان می‌شود. کارکنانی که زندگی معنوی را سرلوحه خود قرار می‌دهند، می‌توانند با روش‌های

1. Gupta & Kumar
2. Spirituality at work
3. Fortune
4. Personal
5. Wall Steet
6. Training
7. Chapman
8. Santa Clara
9. MIT
10. Milliman

سازگاری اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۵۹).

ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، درستکاری، وجدان، اعتماد، بخشش، احساسات، مهربانی، معناجویی در کار، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع دوستی و... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور رهیافت جدیدی به نام سرمایه معنوی<sup>۱</sup> دارند. سرمایه معنوی، مفهومی است که توسط دو محقق به نام‌های دانا زوهر و این مارشال<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۴ وارد ادبیات مدیریت شد (استوکیس<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۶: ۳۸). این سرمایه، از نوع پول و مادیات نیست، بلکه از بعد معنایی بسیار باارزش‌تر و با اهمیت‌تر از مادیات محسوب می‌شود؛ چراکه علاوه بر افزودن به ثروت مادی افراد، بر افزایش ثروت معنوی آنها نیز تأثیرگذار می‌باشد. سرمایه معنوی عامل حرکت و تولید انرژی در سازمان‌ها بوده و باعث می‌شود که آنها از قابلیت‌هایی برخوردار شوند که به تعالی و توسعه پایدارشان بینجامد. سرمایه معنوی یعنی آگاهی نسبت به توانایی‌های خود، تشخیص ظرفیت‌های موجود در محیط اطراف، توانایی دیدن مسائل و مشکلات از ابعاد متفاوت، درک ارزش‌های والای انسانی، داشتن احساس همدلی و درک انسان‌های دیگر، احترام به تفاوت‌های موجود در انسان‌ها با اعتقاد به هدف‌مند بودن این تفاوت‌ها و توانایی بهره‌برداری از آنها و در نهایت توانایی تبدیل تهدیدها به فرصت و داشتن نگرش برد - برد در تمامی سطوح زندگی (نیوبرت<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۲۲). سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد با توجه به ماهیت آنها نقش اساسی ایفا می‌کند.

سازمان‌های مردم‌نهاد که به اختصار NGO<sup>۵</sup> نامیده می‌شوند، در دنیای معاصر جایگاه و کارکرد بسیار مناسبی دارند. روند حرکت جوامع پیشرفته به سوی واگذار کردن بیش از پیش این امور به این سازمان‌ها و تلاش روزافزون این سازمان‌ها در جهت حل مسائل و مشکلات افراد جامعه

1. spiritual capital
2. Zohar Dana & Marshall Ian
3. Stokes
4. Neubert
5. Non government organization

بر مبنای توانایی‌ها و قابلیت‌های محلی، باعث افزایش توجه روزافزون به این سازمان‌ها شده است. در اینجا به توضیح مختصری درباره سازمان‌های مردم‌نهاد و وظایف و کارکردهای آنها در جامعه پرداخته می‌شود. باینکه سازمان‌های غیردولتی و مردم‌نهاد مفهومی است که نمی‌توان تعریفی خاص، دقیق و جامع و تاریخچه پیدایش معینی برای آن قائل شد، باین حال رشد بی‌سابقه این گونه سازمان‌ها و کارکرد خارق‌العاده آنها در حل معضلات و نابهنجاری‌های بشری، خاصه در شهرها، باعث شده است تا از مفهومی تقریباً ناشناخته با حیطه وظایفی ثابت و محدود به گونه‌ای شگفت‌آور تغییر یافته و به بازیگری قدرتمند در عرصه ملی و بین‌المللی تبدیل شود و توانایی تأثیرگذاری هرچه بیشتری را - گاهی هم‌دوش دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی - کسب کنند. برای اینکه در این پژوهش یک تعریف اساسی برای آغاز سخن وجود داشته باشد و از آنجا که پژوهش در جامعه ایران انجام گرفته، تعریف ارائه‌شده در بانک اطلاعات سازمان‌های غیردولتی ایران به عنوان اساس کار انتخاب و بیان می‌شود. در این تعریف آمده است: «سازمانی غیردولتی محسوب می‌شود که تشکیلات و ساختاری مشخص داشته، غیرحکومتی باشد، همچنین عمده اعتبار آن از بخش غیردولتی تأمین شود، نیز غیرانتفاعی و داوطلبانه بوده، پاسخگوی تمام یا بخشی از نیازهای جامعه خود باشد» (جوانی، ۱۳۹۰: ۵۵). مطالعات متعددی اهمیت سرمایه معنوی در سازمان را تأیید کرده‌اند (میلیمان<sup>۱</sup> و همکارانش، ۲۰۱۸: ۶۰، ماس - ماچوکا و ماریمون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹: ۵۳). از جمله دلایل اهمیت و ضرورت سرمایه معنوی به خصوص معنویت در محیط‌های کاری به موارد می‌توان زیر اشاره کرد:

۱. ورود معنویت به سازمان و محیط‌های کاری به کارکنان این توانایی و قدرت را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند (میلیمان و همکاران، ۲۰۱۸: ۶۱).

۲. امروزه به نظر می‌رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل

1. Milliman  
2. Mas-Machuca & Marimon

ساختن زندگی خود هستند (بوروپ، ۲۰۱۸: ۳۱).

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

باتوجه به اینکه سرمایه معنوی یک قابلیت برای سازمان‌ها محسوب می‌گردد، برای پیاده‌سازی آن باید عوامل مؤثر بر آن را شناسایی نمود. منظور از عوامل تأثیرگذار، عواملی است که ممکن است مانع از شکل‌گیری سرمایه معنوی و یا به شکل‌گیری آن در سازمان‌ها کمک کند. باتوجه به مباحث ذکر شده و عدم وجود پژوهشی که به مدل سرمایه معنوی در سازمان پرداخته باشد، براساس تبیین مسئله و اهمیت تحقیق سؤالات اصلی تحقیق حاضر عبارتند از:

۱. مؤلفه‌های سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران کدامند؟

۲. مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران کدام است؟

## مبانی نظری

سرمایه معنوی عامل حرکت و تولید انرژی در سازمان‌ها بوده و باعث می‌شود که آنها از قابلیت‌هایی برخوردار شوند که به تعالی و توسعه پایدارشان بینجامد. در واقع نکته متمایز چنین سازمان‌هایی، این است که می‌تواند به سرمایه‌ای پایدار دست یابد. سرمایه معنوی باعث می‌شود سازمان حیات درونی خود را گسترش و توسعه داده و با محیط خود در تعامل بیشتری قرار گیرد. به عبارت دیگر، سازمان با سرمایه معنوی تبدیل به سیستمی انعطاف‌پذیر و سازگار شده که می‌تواند در صورت لزوم خود را از نو سازماندهی کند. سازمان‌ها و جوامعی که از چنین قابلیت‌هایی برخوردارند، احساس مسئولیت عمیق‌تری نسبت به محیط اطراف خود داشته و به احتمال زیاد از مزیت رقابتی پایدارتری نسبت به سازمان‌ها و جوامعی که تنها به منافع شخصی خود فکر می‌کنند، برخوردار خواهند بود. به واقع سرمایه معنوی می‌تواند منشأ ایجاد تحول در مدیریت سازمان‌ها گردد. در الگوهای پیشین معنویت در سازمان نیز بیشتر بر سبک رهبری و ویژگی‌های شخصی

کارکنان تأکید شده است. به عبارت دیگر، کانون محوری معنویت در این الگوها مشخص نیست. در الگوهای ارائه شده در تحقیقات پیشین تعریف کانونی از معنویت وجود ندارد و بیشتر تعاریف هم‌ارز هستند و عمدتاً معنویت را در مقابل ابعاد فیزیکی قرار داده‌اند. در بسیاری از این تحقیقات معنویت تنها جستجوی معنی در کار تلقی شده است. (نادیک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۳۸۶).

دلیل اینکه سرمایه معنوی زندگی انسان را غنی‌تر می‌کند، به این دلیل است که دیدگاه مردم را نسبت به زندگی تغییر می‌دهد و این دیدگاه را از تمرکز فقط روی نفس به تمرکز بر کل جهان تبدیل می‌کند (رهاوی، ۱۳۹۵: ۳۲).

جدول ۱. دسته‌بندی تعاریف محققان از سرمایه معنوی

درجه بندگی و دستیابی به فرهنگ مذهبی خاص	روجر فینک (۲۰۰۳)	سرمایه معنوی
الگوی اعتقادات و رفتارهای مذهبی در طول زندگی، میان نسل و میان خانواده و دوستان	لورنس ایانکون و کلیک (۲۰۰۳)	
بخشی از سرمایه اجتماعی، به قدرت، تأثیر، دانش و احساس ایجاد شده به وسیله مشارکت در سنت‌های مذهبی خاص اشاره دارد.	پیتر برگر و رابرت هفر (۲۰۰۴)	به عنوان سرمایه مذهبی
تأثیرات اقدامات معنوی و مذهبی، اعتقادات، شبکه‌ها و مؤسسات مذهبی که اثرات ملموسی بر افراد، جوامع و اجتماعات دارند.	ارنست و همکاران (۲۰۱۵)	سرمایه معنوی
سرمایه معنوی به عنوان چیزی که قدرت و زنده دلی، تحرک برای زندگی، سود، مزیت و قدرت می‌دهد.	ساموئل ریما (۲۰۰۴)	
سرمایه معنوی یعنی آنکه ما چه کاری انجام می‌دهیم و چگونه می‌توانیم بهتر آن را انجام دهیم.	اسکات <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸)	جستجوی معنی در زندگی
قدرت یا مزیت غیر مادی	آلکس لیو (۲۰۰۷)	سرمایه معنوی
ایمان، اعتقاد و تعهد به دیگران در نزد خداوند	کن آکدرید (۲۰۰۵)	
قدرت و تأثیر رسیدن (توجه به) خدا	آلکس لیو (۲۰۰۷)	به عنوان دستیابی
هدف غیرملموس به شکل قوانین تعامل با مردم و اعتقاد به دنیای معنوی و غیرمادی	ریما <sup>۳</sup> (۲۰۱۷)	به خدا

منبع: گردآوری پژوهشگر

1. Nadeak
2. Scott
3. Rima



معنویت در کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم سازمان‌ها و مدیریت در قرن ۲۱ می‌باشد که از اواسط دهه ۹۰ به‌طور جدی مطرح شده است و اهمیت و تعداد تحقیقات در این زمینه در حال افزایش است. دلیل علاقه‌مندی سازمان‌ها به سرمایه معنوی علاوه بر جوانب انسانی، افزایش اثربخشی سازمانی است. معنویت در کار در سطح فردی، ترکیبی از معنویت فرد با کارش است. روح در کار به‌مثابه فرایندی شناختی توصیف می‌شود که در سطح فردی، معنویت خود را نمایان می‌سازد. کارکنان در فرایند شناختی، دارای حیاتی درونی بوده و با کارهای بامعنا غنی می‌شوند و در متن کار قرار می‌گیرند. اما در معنویت در کار در سطح سازمانی، کارکنان نه تنها توانایی انجام وظایف ذهنی و فیزیکی را دارا هستند، بلکه می‌توانند به خلاقیت، احساسات و استعدادهای بالقوه خود عینت بخشند و فرصتی است تا بسیاری از ابعاد شخصیتی خود را نشان دهند. معنویت در سطح فردی، رابطه‌ای متقابل با فرد و کارش برقرار می‌کند. معنویت یک فرد در کارش کمک می‌کند تا وی وظایفش را به‌خوبی انجام دهد و از طرفی، کار یک فرد، تلاش و کوششی برای رشد و بالندگی معنوی وی خواهد بود. همچنین در سطح سازمانی نیز، روح مشارکت با معنویت در محیط کار حاصل می‌شود و محیطی را فراهم می‌آورد که توانمندی‌ها و قابلیت‌های کارکنان بروز نماید (نیوبرت و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۲۳).

مدل رهبری معنوی کوین بیزی: مدل بر این فرض استوار است که قدرت واقعی رهبران از درون رهبر می‌آید و این قدرت عمیق با عنوان معنویت توصیف شده است. براساس این الگو، رهبر معنوی با تأکید بر دیدن معنی در کار، حمایت از فرصت‌هایی که آنها بتوانند به‌صورت درونی برانگیخته شوند، کار ساختاریافته جهت استفاده از مزایای همکاری عمومی، حفظ درستی ارزش‌ها در اجرای کارها و تعقیب شخصیت‌های حقیقی در محیط کار به پیروان کمک می‌کند. اقدامات معنوی: اقداماتی که جهت کمک به افراد و محیط کاری آنها به اجرا درمی‌آیند. این اقدامات به کنترل بیشتر و مؤثرتر افراد کمک می‌کنند (آریانتو و چالیل، ۲۰۱۷).

مدل معنویت در کار نوزیفو سانگوی: این مدل در پی بررسی ارتباط میان معنویت در کار و

تعهد سازمانی است. این الگو عوامل سازمانی را که معنویت در کار را در افراد تقویت می‌کند، مورد بررسی قرار می‌دهد. این مدل فرض می‌کند افراد به‌طور درونی برانگیخته می‌شوند. همچنین فرض می‌کند راهبردهایی که انگیزش درونی را به‌وسیله افزایش معنویت در کار تشویق می‌کند، کارکنان را برای سبقت از علایقشان در جهت مأموریت وادار می‌کند. این نیرو موجب اتصال داخلی میان کارکنان و مدیران می‌شود. در این مدل معنویت به‌عنوان منبعی برای یافتن هدف در زندگی دیده می‌شود. معنویت را به معنویت خالص و معنویت کاربردی تعریف می‌کند (ریمای، ۲۰۱۷: ۸۲).

مدل ارتقای معنویت در محیط کاری براساس افزایش آگاهی‌های کارکنان: در بیشتر محیط‌های کاری امروزی عناصر ماتریالیسم، رقابت، عدم صداقت، ناامنی، دروغ وجود دارد. این عناصر نوعاً رفتاری را که تخریب‌کننده ارزش‌های سازمان است، باعث می‌شوند. نظام ارزشی سازمان ابزار مهمی برای هدایت اقدامات کارکنان در جهت رسالت سازمان است. برای سازمان ضروری است که ابتدا ارزش‌های فردی و معنوی کارکنان را درک کرده و سپس در جهت تنظیم این ارزش‌ها با ارزش‌های سازمانی تلاش نماید. سازمان‌ها باید بدانند که کارکنان معنوی به ارزش‌هایی نظیر راستی، صداقت، عدالت و درستی و یکدلی و آزادی پایبند هستند. اگر ارزش‌های اخلاقی کارکنان معنوی نادیده گرفته شود، ممکن است تأثیر منفی بر سازمان به‌عنوان یک کل داشته باشد. کارکنان معنوی تلاش می‌کنند اعتقادات و ارزش‌های معنویشان را در فعالیت‌های روزانه کاری منسجم کنند. برخی از کارکنان به عقاید مذهبی به‌عنوان نماد اخلاقی که عواملی نظیر تصمیم‌گیری، نگرش‌ها در کار و هدف و منظور کلی در زندگی را راهنمایی می‌کنند، می‌نگرند. رهبران باید با عمل به ارزش‌های سازمان نظیر صداقت، درستی، احترام و راستگویی آن را زنده کنند. سازمان‌های امروزی با توجه به نگرش درونی به تغییر رفتار کارکنان به شکل رفتار معنوی نیاز داشته باشند.

جدول ۲. سابقه مطالعاتی موضوع تحقیق

نام محقق	عنوان تحقیق	خلاصه‌ای از نتایج تحقیق	افتراق
کاکاوند (۱۳۹۸)	مطالعه تأثیر منابع انسانی کارآمد و سرمایه معنوی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی سرمایه مالی در سازمان ورزش و جوانان استان ایلام	نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای منابع انسانی کارآمد، سرمایه معنوی با نقش میانجی سرمایه مالی بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است.	در این تحقیق از روش کمی استفاده شده است ولی ماهیت تحقیق حاضر کیفی است و از روش داده‌بنیاد استراوس و کوربین استفاده می‌شود.
علی‌پور سرابی (۱۳۹۷)	بررسی رابطه بین سرمایه معنوی و پایداری کسب‌وکار واحدهای دامی شهرک دام خرم‌آباد	براساس نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، سرمایه معنوی رابطه مثبت و معنی‌داری بر پایداری کسب‌وکارهای شهرک دام مورد مطالعه داشت. نتایج این مطالعه می‌تواند دستاوردهای مناسبی برای پایداری کسب‌وکارهای دامی خرم‌آباد به همراه داشته باشد.	در این تحقیق از روش کمی استفاده شده است ولی ماهیت تحقیق حاضر کیفی است و از روش داده‌بنیاد استراوس و کوربین استفاده می‌شود.
جلیلیان (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر تفکر راهبردی مدیران بر سرمایه معنوی با نقش تعدیل‌گر سبک‌های تصمیم‌گیری (عقلایی و شهودی) (مورد مطالعه: دانشگاهها و مراکز آموزش عالی استان ایلام)	یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که تفکر راهبردی مدیران بر سرمایه معنوی تأثیر معنی‌دار دارد و سبک‌های تصمیم‌گیری (عقلایی و شهودی) در ارتباط تفکر راهبردی مدیران با سرمایه معنوی نقش تعدیل‌گر ایفا می‌کنند.	ماهیت تحقیق حاضر اکتشافی است و در بین سازمان‌های مردم‌نهاد صورت می‌گیرد.
ابراهیمی (۱۳۸۸)	الگوی توسعه سرمایه معنوی (مورد گروه توسعه صنایع بهشهر)	این هدف با بهره‌گیری از روش تحقیق آمیخته، راهبرد پیمایشی و مدل معادلات ساختاری با ضریب توضیح‌دهندگی بالا مشخص می‌سازد مدیریت دانش و تمایلات درونی کارکنان به‌طور مستقیم و توانایی مدیریت ارشد و شایسته‌سالاری از عوامل مؤثر غیرمستقیم بر توسعه سرمایه معنوی هستند.	تحقیق حاضر جهت دستیابی به الگوی سرمایه معنوی از روش استراوس و کوربین استفاده می‌کند و مؤلفه‌های سرمایه معنوی را استخراج می‌کند.
مس - ماچو کا و ماریمون (۲۰۱۹)	سرمایه معنوی: تعاریف و نحوه اندازه‌گیری	ارزش‌های اخلاقی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد و از این رو شاخص‌های عملکرد را افزایش می‌دهد.	تحقیق حاضر جهت دستیابی به الگوی سرمایه معنوی از روش استراوس و کوربین استفاده می‌کند و مؤلفه‌های سرمایه معنوی را استخراج می‌کند.
نیوبرت و همکاران (۲۰۱۷)	تأثیر سرمایه معنوی در نوآوری و عملکرد: شواهد از اقتصادهای درحال توسعه	نتایج حاصل از کارآفرینان شرکت‌ها در کنیا و اندونزی نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین سرمایه معنوی کارآفرینان و نوآوری و عملکرد	در تحقیق حاضر از روش کیفی برای دستیابی به مؤلفه‌های سرمایه معنوی استفاده می‌شود.

تأکید این تحقیقات بر توصیف تجربیات معنوی در کار، بدون تعیین چگونگی تأثیر سرمایه معنوی بر نگرش‌ها و رفتارهای کاری افراد است و اغلب به این فرض ختم می‌شود که معنویت در کار تأثیر مثبتی دارد، بدون آنکه برای تدوین مدلی در این ارتباط تلاش شود. در بسیاری از تحقیقات پیشین به خصوص تحقیقات داخلی درمورد معنویت تأکید بر جستجوی روابط میان سرمایه معنوی با یکی از عوامل سازمانی (نظیر رفتار شهروندی، تعهد و غیره) است و مدل جامعی از مفهوم سرمایه معنوی با تمرکز کانونی بر معنویت وجود ندارد. در این تحقیق بر آن هستیم که مدلی از سرمایه معنوی در سازمان ارائه نماییم.

## روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، با توجه به اینکه به الگوی سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد می‌پردازد، در حیطه تحقیق کاربردی طبقه‌بندی می‌شود. همچنین، تحقیق از نظر چگونگی گردآوری داده‌های مورد نیاز، در گروه «تحقیق کیفی» طبقه‌بندی می‌شود. برای این منظور، داده‌های کیفی گردآوری می‌شود که به شناسایی جنبه‌های متعدد پدیده منجر شود و امکان تدوین الگوی مفهومی تحقیق فراهم شود. به‌طور کلی دلیل انتخاب روش تحقیق کیفی برای تحقیق حاضر عبارتند از: ۱. به‌دست آوردن شواهد بیشتری برای سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد، ۲. در اختیار داشتن الگوی سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد و ۳. لزوم استفاده از دیدگاه‌های خبرگان متخصص جهت ارائه الگو. در تحقیق حاضر از روش داده‌بنیاد براساس رویکرد استراوس و کوربین جهت بررسی داده‌های تحقیق استفاده شد.

جامعه پژوهش: حدود هر جامعه تحقیقاتی با تعریف ارائه شده تعیین می‌شود. جامعه پژوهش مجموعه‌ای از افراد یا واحدهایی است که حداقل یک ویژگی مشترک را با هم دارند. جامعه پژوهش، متخصصین حوزه سلامت در سازمان‌های مردم‌نهاد می‌باشد.

اشباع نظری: اشباع نظری نقطه‌ای است که توسط آن محقق تصمیم می‌گیرد، نیازی به جمع‌آوری اطلاعات بیشتر نیست. اما آنچه در ذهن فرد اتفاق می‌افتد می‌تواند معیار عدم نیاز به

داده‌های جدید و پایان‌دادن به تحقیقات باشد. واحدهای نمونه‌گیری مجموعه‌ای از عناصر جامعه است که کل جامعه را تشکیل می‌دهد. بنابراین، واحد نمونه پژوهش حاضر از افراد تشکیل شده است و از روش هدف‌مند برای نمونه‌گیری استفاده شده است. روش نمونه‌گیری در طرح کیفی حاضر، نمونه‌گیری نظری است. نمونه‌گیری نظری برای تدوین یک نظریه نیاز به جمع‌آوری داده‌ها براساس مقولات دارد. نمونه‌گیری از خبرگان در این مطالعه تا زمانی که روند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری برسد، ادامه داشت. روش پیشنهادی اشباع نظری توسط فونتانا و همکاران (۲۰۱۱) دارای هشت مرحله است که در تحقیق حاضر به کار برده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود از مصاحبه ۲۴ ام مفهوم جدیدی به عوامل اضافه نشده است که این نشان‌دهنده اشباع داده‌هاست. باین وجود، محقق تا ۲۷ نفر مصاحبه را انجام داده است. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار مصاحبه استفاده شد و برای ارائه مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران هفت سؤال زیر پرسیده شد.

### جدول ۳. پرتکل مصاحبه

ردیف	پرسش‌های مصاحبه
۱	سرمایه معنوی دارای چه ابعادی می‌باشد، توضیح دهید؟
۲	الزامات و زیرساخت‌های ایجاد سرمایه معنوی در نیروی انسانی چیست؟
۳	کارمندانی که سرمایه معنوی دارند چه خصوصیات (نشانه‌های رفتاری) دارند؟
۴	چه عواملی (علی و مداخله‌گر) باعث ایجاد سرمایه معنوی در کارمندان می‌شود؟
۵	راهبردهای مدیریتی برای ایجاد سرمایه معنوی در سازمان چه می‌تواند باشد؟
۶	بسترهای (فرهنگ، جامعه، خانواده، محیط، اقتصاد...) ایجاد سرمایه معنوی کدامند؟
۷	افرادی که ویژگی سرمایه معنوی را دارند چه دستاوردهایی برای خودشان و سازمان دارند؟

### یافته‌ها

نمونه‌های آماری تحقیق جهت مصاحبه عمیق از متخصصین حوزه سلامت در سازمان‌های مردم‌نهاد انتخاب شدند و تعداد آنها ۲۷ نفر بودند. از لحاظ ترتیب سنی مشارکت‌کنندگان ۱۱،۱۱٪ درصد بین ۲۰ تا ۴۰ سال، ۳۷،۷۰٪ بین ۴۱ تا ۶۰ سال و ۱۸،۵۱٪ بین ۶۱ تا ۸۰ سال قرار داشتند،

همچنین میزان ۵۵,۵۵٪ درصد از مشارکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد و میزان ۴۴,۴۶٪ درصد دارای مدرک دکتری بودند. در پژوهش حاضر جهت ارائه مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران از مطالعه کیفی براساس روش داده‌بنیاد استفاده شد. مشارکت‌کنندگان پژوهش براساس روش نمونه‌گیری هدف‌مند انتخاب شدند و براساس مصاحبه‌های انجام‌گرفته مشخص شد که از مصاحبه ۲۷ داده‌های پژوهش به اشباع رسیده است. برای نمونه یکی از مصاحبه‌ها و مقولات مستخرج از آن در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. مصاحبه و مقولات مستخرج از آن

کد	نکات کلیدی مصاحبه	دسته مفهومی
1 S 1	یک بعد اون به خود فرد برمیگرده که با یکسری خصوصیات و ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری آمیخته شده و فرد در طول زندگی در خانواده و اجتماع اون‌ها رو یاد گرفته	ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری
2 S 1	بعد دیگر مربوط به یک اداره یا سازمانی میشه که فرد در آن مشغول به کار میشه و این سازمان هم یکسری ارزش‌ها و معیارهای مربوط به خودش رو داره و اگر این دو دراستای همدیگر باشند تا حدود زیادی می‌توانند به اون هدف نهایی سازمان که درمورد ما مربوط به مسائل حوضه بهداشت و سلامت هستش برسند.	همسویی ارزش‌های فردی با سازمان
3 S 1	الزامات و زیرساخت‌هایی که باید در این حوضه وجود داشته باشه تا سرمایه معنوی در نیروی انسانی شکل بگیره میتونه شامل هدف و ارزش‌های درونی سازمان باشه که خیلی مهم هستش بدین معناکه سازمان با یک هدف مشخص که براساس آن یکسری ارزش‌های اخلاقی رو هم بنا نهاده باشه	هدف و ارزش‌های درونی سازمان
4 S 1	خصوصیات رفتاری کارمندانی که دارای این ویژگی باشند به‌طور عامیانه بگوئیم شامل پراکنجه‌بودن و هدف‌مند کار کردن	کار معنی‌دار
5 S 1	مهم‌ترین عامل شکل‌گیری سرمایه معنوی در کارمندان یک سازمان می‌تواند نگاه و دید رهبران سازمان به این مقوله باشد، بدین مفهوم که چقدر سرمایه معنوی و نقش آن برای رهبران این سازمان مهم هست؟	دیدگاه مثبت مدیران ارشد
6 S 1	راهبردهای مدیریتی برای این موضوع می‌تواند شامل آموزش کارمندان درجهت توجه ویژه به سرمایه معنوی در زندگی خود و همسو کردن آن با ارزش‌های سازمانی باشد	آموزش کارکنان در راستای سرمایه معنوی
7 S 1	درنظرگرفتن مسائل مادی کارمندان هم تا حدود زیادی تأثیر دارد، چون اگر قطعاً کارمندی دغدغه معیشتی نداشته باشد با فراغ بال و انگیزه بیشتری کار را دنبال می‌کند و مسائل غیرمالی بیشتر برایش پراهمیت خواهد بود.	تأمین مالی کارکنان
8 S 1	دستآورد افراد دارای این ویژگی برای خودشون جدای از منافع مالی شاید بحث رضایت شغلی و آرامش خاطر باشه بدین صورت که شما وقتی کاری رو در راستای منافع اجتماعی انجام میدی احساس خرسندی و رضایت قلبی داری که با هیچ چیز دیگری بدست نیاید	رضایت شغلی
9 S 1	درمورد خود سازمان مهم‌ترین دستآورد کارایی بهتر کارکنان و در نتیجه خروجی بهتر کار و افزایش بهره‌وری سازمان هستش	کارآیی کارکنان

## کدگذاری باز

باتوجه به هدف کلی پژوهش در راستای طراحی ارائه مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد، شاخص‌ها استخراج و باتوجه به مشترکات مفهومی هر یک از این مفاهیم در دسته‌بندی‌ها قرار گرفتند. در ذیل تم‌ها به‌طور مختصر و جامع ارائه می‌شود:

### جدول ۵. مقوله‌های مشترک استخراج‌شده از تحلیل‌ها

<b>مقوله ۱، دگرخواهی</b>	
احترام متقابل بین همکاران	مفاهیم
روحیه انسان‌دوستی	
دلسوزی	
<b>مقوله ۲، ارزش محوری</b>	
ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری	مفاهیم
وجدان کاری و صداقت	
پایبندی به اصول اخلاقی	
ارزش‌های فردی	
تلاش مضاعف	
<b>مقوله ۳، احساس معنا و هدف</b>	
احساس مفیدبودن	مفاهیم
صبر و حوصله	
صداقت و راستگویی	
آرامش خاطر	
اعتماد به نفس	
مسئولیت‌پذیری	
کار معنادار	
خلاقیت فردی	
<b>مقوله ۴، احساس همبستگی بین کارکنان</b>	
بهبود همکاری بین کارکنان	مفاهیم
ارتباط کارکنان با یکدیگر	
رفتارهای بین فردی کارکنان	
روابط اجتماعی کارکنان	
کارگروهی	
ارتباطات میان فردی	

مقوله ۵، حمایت کارکنان از همدیگر	
اعتماد	مفاهیم
محیط فرهنگی	
محیط صمیمی	
احترام متقابل بین همکاران	
ارتباطات سازمانی	
انسجام سازمانی	
مقوله ۶، هدف مشترک	
همسویی ارزش‌های فردی با سازمان	مفاهیم
هدف و ارزش‌های درونی سازمان	
دستیابی به اهداف سازمان	
مقوله ۷، مدیریتی	
دیدگاه مثبت مدیران ارشد	مفاهیم
تکریم کارکنان دارای سرمایه معنوی	
اهمیت دادن به سرمایه معنوی	
دیدگاه مثبت مدیران ارشد	
سبک مدیریتی هنجارمند	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	
نظام انتصاب کارکنان	
تکریم کارکنان دارای سرمایه معنوی	
انضباط کاری	
حمایت مدیران ارشد	
مقوله ۸، آموزشی	
آموزش کارکنان در راستای سرمایه معنوی	مفاهیم
برگزاری کارگاه‌های آموزشی سرمایه معنوی	
شناخت نیروی انسانی	
زیرساخت‌های آموزشی	
فراهم کردن امکانات آموزشی	
زیرساخت‌های آموزشی	
دانش نیروی انسانی	
آموزش کارکنان در راستای سرمایه معنوی	



مقاله ۹، ساختاری	
قوانین و چهارچوبهای مشخص	مفاهیم
عدالت سازمانی	
همسویی عملکرد سازمان در راستای سرمایه معنوی	
ارتقای شغلی براساس سرمایه معنوی	
امنیت شغلی	
مقاله ۱۰، پیوند با اهداف سازمانی	
کارآیی کارکنان	مفاهیم
عملکرد اجتماعی	
مسئول در برابر مسائل اجتماعی	
انعطاف پذیری سازمانی	
بهبود عملکرد	
قوانین و دستورالعمل‌های قابل اجرا	
ارزش‌های سازمانی	
مقاله ۱۱، فرهنگ کار	
هنجارهای کار	مفاهیم
فرهنگ معنوی سازمانی	
انضباط کاری	
مقاله ۱۲، پیامدها	
رضایت شغلی	مفاهیم
افزایش بهره‌وری	
پایداری سازمانی	
بازخورد رسانه‌ای	
کارآیی کارکنان	
تعهد سازمانی	
پیشرفت سازمانی	
بهبود عملکرد	
رضایت مشتریان	
آرامش خاطر	
احساس امنیت شغلی	
رضایت شغلی	

مقوله ۱۳، بستر پدیده	
آموزه‌های دینی	مفاهیم
فرهنگ جامعه	
محیط اجتماعی	
ارزش‌های اجتماعی	
محیط خانوادگی	
ارزش‌های خانوادگی	
محیط مذهبی	
محیط فرهنگی	
تربیت و آموزه‌های خانوادگی	
حمایت مردم	
آموزه‌های دینی	

### کدگذاری محوری

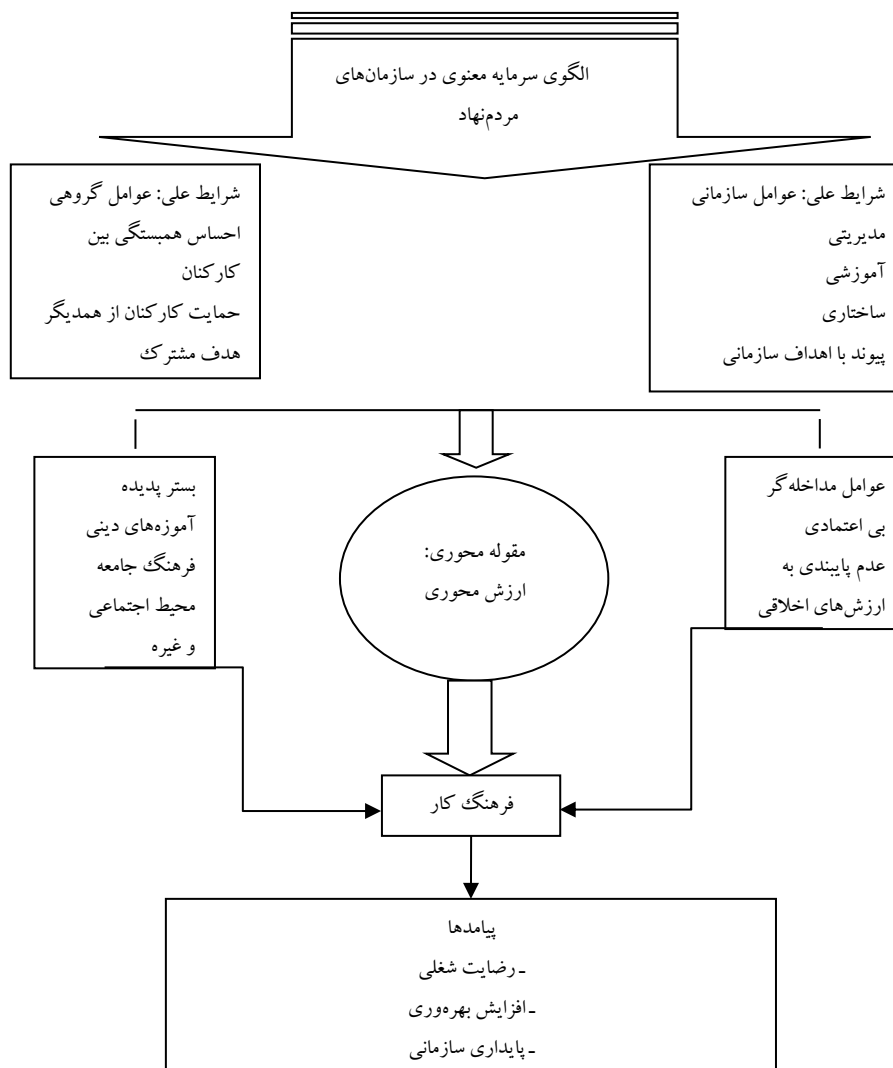
در این تحقیق، کدگذاری محوری مبتنی بر استفاده از الگوی پارادایم استراوس و کوربین است. بنابراین، دسته‌های فرعی با توجه به الگوی پارادایم با دسته اصلی مرتبط هستند و هدف اصلی این است که محقق بتواند به‌طور منظم در مورد داده‌ها فکر کند و آن را با هم مرتبط کند.

جدول ۶. محورهای الگوی سرمایه معنوی در سازمانهای مردم‌نهاد

مقوله ۱، شرایط علی		
مدیریتی	سازمانی	مقولات
آموزشی		
ساختاری		
پیوند با اهداف سازمانی		
احساس همبستگی بین کارکنان	گروهی	
حمایت کارکنان از همدیگر		
هدف مشترک		
مقوله ۲، پدیده محوری		
دگر خواهی	بعد فردی	مقولات
ارزش محوری		
احساس معنا و هدف		

مقاله ۳، راهبرد: فرهنگ کار	
فرهنگ معنوی سازمان	مقررات
هنجارهای کار	
فرهنگ معنوی سازمانی	
انضباط کاری	
اشتیاق کاری	
مقاله ۴، بستر پدید	
آموزه‌های دینی	مفاهیم
فرهنگ جامعه	
محیط اجتماعی	
ارزش‌های اجتماعی	
محیط خانوادگی	
ارزش‌های خانوادگی	
محیط مذهبی	
محیط فرهنگی	
تربیت و آموزه‌های خانوادگی	
حمایت مردم	
مقاله ۵، پیامدها	
پایداری سازمانی	مفاهیم
رضایت شغلی	
بازخورد رسانه	
افزایش بهره‌وری	
کارآیی کارکنان	
تعهد سازمانی	
آرامش خاطر	
مقاله ۶، شرایط مداخله گر	
بی اعتمادی	مفاهیم
عدم پایداری به ارزش‌های اخلاقی	

شکل ۱ ایجاد ارتباط بین مقوله‌های مختلف شناسایی شده را در قالب الگوی پارادایم نمایش می‌دهد.



شکل ۱. الگوی سرمایه معنوی

**مقوله محوری:** با توجه به اینکه براساس الگوی طراحی شده، ارزش محوری را جهت مبنا و ستون اصلی تحقق طراحی الگوی سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد قلمداد کرده‌اند، پس از جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در مرحله کدگذاری باز و بررسی ویژگی‌های ارائه‌شده، ارزش محوری جهت مقوله محوری انتخاب شدند. ارزش محوری به‌عنوان یک پدیده اجتماعی، از زمان تشکیل اجتماعات اولیه تا کنون در زندگی انسان نقش مهمی داشته است. یکی از مصاحبه‌شونده‌ها درمورد ارزش محوری این‌گونه اظهار نظر کرده است:

«کارکنان سازمانهای مردم‌نهاد به دلیل وظیفه خطیری که دارند و در جامعه به‌عنوان الگو در نظر گرفته می‌شوند باید ویژگی‌های اخلاقی و الایی داشته باشند» (مصاحبه شماره ۲).

ارزش‌های فردی، خودارزیابی و ارزیابی از دیگران را متأثر کرده و نقش عمده‌ای در استقرار اهداف سازمانی دارند. یکی دیگر از مصاحبه‌شونده‌ها درمورد ارزش‌های فردی این‌گونه اظهار نظر کرده است:

«ارزش‌ها از هر فرد به فرد دیگر متفاوت است. افراد ابتدا باید خودشان دارای نظامی از ارزش‌های درونی و فردی باشند تا رفتار آنها تحت تأثیر این ارزش‌ها هدایت شود» (مصاحبه‌شونده ۸)

نظام ارزش‌ها، راهنما و تعیین‌کننده گرایش‌های اجتماعی، ایدئولوژی‌ها، رفتارها و اقدامات اجتماعی است که در آداب و رسوم، قوانین، عقاید و شیوه زندگی روزمره تجلی می‌یابد. ارزش‌ها در تبیین، کنترل، راهنمایی، نظارت و پیش‌بینی عملکرد در سیستم نقش اساسی دارند و یک عنصر اساسی در نظام فرهنگی هستند.

**شرایط علی:** شرایط علی باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مقوله محوری می‌شوند. از میان مقوله‌های موجود عوامل سازمانی و عوامل گروهی جهت علی تلقی می‌شوند که نقش فعال در سرمایه معنوی در سازمان مردم‌نهاد داشته و تا این عوامل مهیا نشوند سرمایه معنوی محقق نمی‌شوند. عوامل سازمانی و عوامل گروهی سرمایه معنوی یک نگرش مهم مربوط به کار می‌شود، که عمدتاً از مقادیر اساسی ناشی می‌شود. به عبارت دیگر، محوریت کار هم شامل ارزیابی

عاطفی و هم‌شناختی از کار و نیز آمادگی برای اقدام مرتبط با کار است. یکی از مصاحبه‌شونده‌ها در مورد ارزش‌محوری این‌گونه اظهار نظر کرده است:

«وجود فرهنگ مناسب سازمانی و ساختارها و قوانین و چهارچوب‌های مشخص به کارکنان یاری می‌رساند، معنویت و سرمایه معنوی خود را افزایش دهند» (مصاحبه شماره ۶)

**کنش‌ها و راهبردها:** کنش‌ها و راهبردها بیانگر رفتارها، فعالیت‌ها و تعاملات هدف‌داری هستند که در پاسخ به مقوله محوری و تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر، اتخاذ می‌شوند. به این مقوله‌ها راهبرد نیز گفته می‌شود که در پژوهش حاضر عبارتند از: فرهنگ کار. اگر به‌طور خلاصه فرهنگ را به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های مشترک و پذیرفته‌شده، اعتقادات و دانش یک گروه در نظر بگیریم و کار را به‌عنوان فعالیت‌های اقتصادی که منجر به ارزش افزوده می‌شود، در نظر بگیریم، فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اعتقادات مشترک و پذیرفته‌شده، اعتقادات و دانش گروه کاری. یکی از مصاحبه‌شونده‌ها در مورد ارزش‌محوری این‌گونه اظهار نظر کرده است:

«در سازمان اگر هنجارهای کاری رعاست شود و انضباط حاکم باشد، آن سازمان به سمت سرمایه معنوی بالا حرکت می‌کند و فرهنگ کار سودمند در آن شکل می‌گیرد» (مصاحبه شماره ۵)

**شرایط مداخله‌گر:** شرایط مداخله‌گر عواملی هستند که در اجرای سرمایه معنوی تأثیرگذار است. عواملی که در پژوهش حاضر در طراحی الگوی سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد نقش موانع را ایفا می‌کنند، عبارتند از: بی‌اعتمادی و عدم پایداری به ارزش‌های اخلاقی. یکی از مصاحبه‌شونده‌ها در مورد ارزش‌محوری این‌گونه اظهار نظر کرده است:

«یکی از مشخصه‌های سرمایه معنوی تأکید بر اخلاق و ارزش‌های اخلاقی است. در سازمانی که وجدان کاری و صداقت، پایداری به اصول اخلاقی و تلاش مضاعف کارکنان تشویق می‌شود سرمایه معنوی در آن سازمان ارتقا می‌یابد» (مصاحبه شماره ۱۲).

**بستر پدیدة:** به شرایط خاصی که بر کنش‌ها و تعاملات تأثیر می‌گذارند، بستر گفته

می‌شود. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها یا متغیرهای زمینه‌ای تشکیل دهند و در الگوی معرفی شده عبارتند از: آموزه‌های دینی، فرهنگ جامعه، محیط اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی، محیط خانوادگی، ارزش‌های خانوادگی، محیط مذهبی، محیط فرهنگی، تربیت و آموزه‌های خانوادگی و حمایت مردم. یکی از مصاحبه‌شونده‌ها در مورد ارزش محوری این گونه اظهار نظر کرده است:

«اساس سرمایه معنوی ریشه در زمینه‌هایی مانند فرهنگ جامعه و خانواده دارد. مفاهیم معنوی باید به صورت ریشه‌ای در خانواده و بعد در جامعه تجلی پیدا کند» (مصاحبه شماره ۱۰)

**پیامدها:** برخی از مقوله‌ها بیانگر نتایج و پیامدهایی هستند که در اثر اتخاذ راهبردها به وجود می‌آیند. در پژوهش حاضر، نتایج تصمیم‌گیری شامل پیامدهای پایداری سازمانی، رضایت شغلی، بازخورد رسانه، افزایش بهره‌وری، کارآیی کارکنان، تعهد سازمانی و آرامش خاطر، نتیجه کنشها و تعاملات ایجاد شده و تأثیرپذیر از شرایط علی، مقوله محوری و بستر حاکم می‌باشد که عوامل متعددی را شامل می‌شود. یکی از مصاحبه‌شونده‌ها در مورد ارزش محوری این گونه اظهار نظر کرده است:

«در سازمانی که سرمایه معنوی بالاست و کارکنان به‌طور صادقانه و متعهدانه به وظایف خود عمل می‌کنند، بهره‌وری سازمان بالا می‌رود» (مصاحبه شماره ۷)

### کدگذاری انتخابی

در مرحله کدگذاری انتخابی نیز ارتباط میان معیارهای الگوی سرمایه معنوی در قالب تحلیل روایت پژوهش تعیین شدند. براساس کدگذاری انتخابی گزاره‌های زیر قابل طرح است:

۱. شرایط علی شامل عوامل سازمانی و عوامل گروهی بر ارزش محوری تأثیرگذار است.
۲. بستر پدیده شامل بسترهای خانواده، اجتماع و فرهنگ بر ارزش محوری تأثیرگذار است.
۳. عوامل سازمانی و عوامل گروهی از طریق ارزش محوری بر فرهنگ کار تأثیرگذار است.
۴. ارزش محوری با در نظر گرفتن بسترهای خانواده، اجتماع و فرهنگ بر فرهنگ کار تأثیرگذار است.

۵. «ارزش محوری» به‌عنوان مقوله محوری بر مبنای شرایط علی «عوامل سازمانی و عوامل گروهی» و از طریق راهبرد «فرهنگ کار» با در نظر گرفتن «بسترهای خانواده، اجتماع و فرهنگ» (زمینه الگو) محقق می‌شود و به تحقق پیامدهای رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری، پایداری سازمانی و غیره منجر می‌شود.

بر اساس کدگذاری انتخابی عوامل سازمانی و عوامل گروهی به‌عنوان شرایط علی از طریق فرهنگ کار به‌عنوان پدیده محوری و با در نظر گرفتن فرهنگ جامعه، محیط خانواده، محیط مذهبی و محیط اجتماعی به‌عنوان بستر پدیده از طریق ارزش محوری به‌عنوان راهبرد منجر به پیامدهای پایداری سازمانی، رضایت شغلی، بازخورد رسانه، افزایش بهره‌وری، کارآیی کارکنان، تعهد سازمانی و آرامش خاطر می‌شود.

## نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، طراحی مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران بود. جامعه پژوهش متخصصین حوزه سلامت در سازمان‌های مردم‌نهاد در نظر گرفته شد. در پاسخ‌دهی به سؤال اول جهت شناسایی مؤلفه‌های سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران نتایج پژوهش نشان داد که عناصر مدل 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 بهره‌وری، کارآیی کارکنان، تعهد سازمانی و آرامش خاطر می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش ابراهیمی (۱۳۸۸) و مس - ماچوکا و ماریمون (۲۰۱۹) همسو است. ابراهیمی (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان الگوی توسعه سرمایه معنوی نشان داد که مدیریت دانش و تمایلات درونی کارکنان به‌طور مستقیم و توانایی مدیریت ارشد و شایست سالاری از عوامل مؤثر غیرمستقیم بر توسعه سرمایه معنوی هستند. همچنین مس - ماچوکا و ماریمون (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان سرمایه معنوی: تعاریف و نحوه اندازه‌گیری به این یافته رسید که ارزش‌های اخلاقی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد و از این‌رو شاخص‌های عملکرد را



افزایش می‌دهد.

در پاسخ به سؤال دوم جهت طراحی مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران نتایج پژوهش نشان داد که ارزش محوری به‌عنوان مقوله محوری الگوی سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد در نظر گرفته شد و عوامل سازمانی و عوامل گروهی شرایط علی و فرهنگ کار به‌عنوان راهبرد در این مدل نقش ایفا می‌کند و آموزه‌های دینی، فرهنگ جامعه، محیط اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی، محیط خانوادگی، ارزش‌های خانوادگی، محیط مذهبی، محیط فرهنگی، تربیت و آموزه‌های خانوادگی و حمایت مردم به‌عنوان بسترهای الگوی سرمایه معنوی در نظر گرفته شد که در نهایت پیامدهای این مدل رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری و پایداری سازمانی است.

نتایج نشان داد که ارزش محوری نقش پدیده محوری را در الگوی سرمایه معنوی ایفا می‌کند. ارزش‌ها کمالات مطلوب و باورهای اساسی هستند که تاحدزیادی جهت‌گیری کنش‌گران اجتماعی را در قالب هنجارها تعیین می‌کنند. ارزش‌های اجتماعی که به‌عنوان احکام جمعی توسط جامعه یا گروه‌ها پذیرفته شده‌اند، اساس عمل اجتماعی، وقایع و پیامدهای آن است. در دوره‌های مختلف زندگی بشر، ایده پیشرفت و راه‌های دستیابی به آن یکی از آرزوهای شیرین و دور از دسترس بسیاری از کشورهای جهان بوده است و جوامع مختلف همیشه در تلاشند تا قدرت و توانایی‌های خود را گسترش دهند. لین و هو (۲۰۱۰) معانی عمیق مجموعه‌ای از ارزش‌ها را بیان می‌کنند و نشان می‌دهند که ارزش‌هایی که بر توجه متقابل، مهربانی، جهت‌گیری گروهی و تلاش تأکید دارند، سرمایه معنوی را افزایش می‌دهند. ارزش‌ها رفتارهایی هستند که بر اثر القای اهداف تحریک می‌شوند، به‌این‌معنا که اساسی‌تر هستند و چیزهایی را به‌عنوان نیروی ویژه در اختیار مردم قرار می‌دهند. نظام ارزش‌ها گرایش‌های اجتماعی، ایدئولوژی‌ها، رفتارها و اقدامات اجتماعی را که در آداب و رسوم، قوانین، عقاید و شیوه‌های زندگی روزمره تجلی می‌یابد، راهنمایی و تعیین می‌کنند.

براساس یافته‌های پژوهش عوامل گروهی و عوامل سازمانی شرط علی سرمایه معنوی در

سازمان‌های مردم‌نهاد هستند. براساس دیدگاه گیلت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) عوامل سازمانی جزء اساسی‌ترین متغیرهای مؤثر بر توسعه نوآوری است که شامل (ساختار، رهبری، یادگیری، فرهنگ سازمانی، راهبرد و اهداف، نظام پاداش و مشارکت کارکنان) می‌باشد. سازمان‌های تحقیقاتی و فناوری، با مورد توجه قرارداد «عوامل سازمانی»، به‌عنوان تأثیرگذارترین مؤلفه در سرمایه معنوی و در کنار آن با مد نظر قرارداد «عوامل گروهی» و مؤلفه‌های آنها، می‌توانند شرایط و محیط اجرای مناسبی برای سرمایه معنوی و توسعه مستمر آن در سازمان خود فراهم آورده و به رشد و توسعه آن در سازمان کمک نمایند.

نتایج نشان داد که ارتقای فرهنگ کار یکی از راهبردهای افزایش سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد است. براساس این رویکرد، فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک پدیده علی بیشتر در نظر گرفته شود، بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار است و به آن فرهنگ کار گفته می‌شود. براین اساس، وقتی فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی شود، بدین معناست که کارکنان مایل به انجام کارهای مفید و تولیدی نیستند و در نتیجه، فعالیت‌های آنها کارآیی کم‌تری دارد. از دیدگاه نادیک<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹) از طریق فرهنگ کار، ایجاد تغییرات لازم در سیستم و ایجاد جهت‌گیری‌های جدید در سازمان بسیار آسان است. از آنجاکه مقاومت در برابر تغییر اجتناب‌ناپذیر است، در مدیریت کارآمد، مجموعه‌ای از دلایل مشترک برای مقاومت در برابر تغییر وجود دارد. درحقیقت، فرهنگ هر سازمانی در پذیرش تغییر کارمندان و آمادگی کارمندان برای تغییر نقش مهمی ایفا می‌کند. مدیران تغییر، مقاومت در برابر تغییر را پیش‌بینی می‌کنند و برای به‌حداقل رساندن عوارض جانبی آن به‌موقع گام برمی‌دارند. فرهنگ کار به‌عنوان یک روش زندگی نقش اساسی و زیربنایی در ارتقای پویایی جوامع دارد. در مقایسه با مفاهیمی مانند فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و غیره، مفهوم فرهنگ کار کم‌تر تعریف شده است. فراهم کردن امکان تصمیم‌گیری مبتنی بر خرد و تدبیر در کلیه مراحل زندگی، به‌ویژه از زمان کودکی، یکی از اصلی‌ترین و مؤثرترین پایه‌ها در ایجاد و تقویت فرهنگ کار

1. Gillet  
2. Nadeak

است.

براساس یافته‌های پژوهش بستر سرمایه معنوی درجه اهمیت بالایی در تصمیمات مسئولین سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان باانگیزه و سختکوش پیدا کرده است. عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق کاری به سه دسته تقسیم می‌شود: ۱. سطح کلان (عوامل فرهنگی، اقتصادی، فناوری، قانونی)، ۲. سطح سازمانی (رقابت، پادش، ویژگی‌های شغل، دسترسی منابع، اهداف سازمانی، ارزیابی عملکرد)، ۳. سطح فردی (عقاید فردی، نگرش فردی روابط اجتماعی). اخلاق اسلامی یک اخلاق انتزاعی و نامربوط با مجموعه نیازهای طبیعی و ذاتی انسان نیست، بنابراین، نه تنها نظارت بر تنظیم روابط انسانی با خدا و ماوراء طبیعی، بلکه مهم‌تر از آن، روابط انسانی با خود، با طبیعت و با سایر انسان‌ها تأثیر می‌گذارد. موفقیت سازمانی هنگامی افزایش می‌یابد که معیارها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان بین اعضای آن به‌طور گسترده‌ای به اشتراک گذاشته شود. ارزش‌های اخلاقی سازمان مربوط به وفاداری یا تعهد کارمندان به سازمانشان است.

یافته‌ها نشان داد که پیامدهای الگوی سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم‌نهاد رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری و پایداری سازمانی می‌باشد. از پیامدهای جو اخلاقی می‌توان رضایت شغلی دانست که نشان می‌دهد افراد تاجه‌اندازه به شغل خود علاقه‌مند هستند. افزایش معنویت در سازمان، رضایت شغلی و کاهش در نیت ترک خدمت محتمل می‌شود. به‌ویژه در سازمان‌های نظام سلامت، که رضایت و معنویت کارکنان کم‌تر مادی و مبتنی بر حقوق و دستمزد شکل می‌گیرد، جو اخلاقی تأثیر قوی‌تر و پایدارتری ایفا می‌کند، هرچند نباید از نگرش اسلامی در چهارچوب شکل‌گیری معنویت و رضایت که ریشه در جو اخلاقی مورد تأیید اسلام دارد، غافل شد. اهمیت رضایت شغلی ناشی از این واقعیت است که اکثر مردم حدود نیمی از ساعات بیداری خود را در محل کار می‌گذرانند. بنابراین، شناسایی متغیرهایی که در عملکرد منابع انسانی و تأمین آن تأثیر می‌گذارد، بسیار مهم است. یکی از این متغیرها رضایت شغلی است. نتایج نشان می‌دهد که کارکنان دارای رضایت شغلی بالاتری از نظر قدرت جسمی و روحی در شرایط خوبی قرار دارند. از طرف دیگر، کارشناسان مدیریت معتقدند که اگر به نیازهای واقعی کارکنان توجه کافی

نکنیم، با کاهش بهره‌وری در سازمان مواجه خواهیم شد. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج کاکاوند (۱۳۹۸)، علی‌پور سرابی (۱۳۹۷)، جلیلیان (۱۳۹۴)، ابراهیمی (۱۳۸۸)، مس - ماچوکا و ماریمون (۲۰۱۹) و نیوبرت و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد. در راستای یافته‌های تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. پیشنهاد می‌شود که سازمان از طریق ارزش دادن به کار گروهی، احساس جزء مفید جامعه بودن، مفهوم داشتن کار برای فرد، حمایت افراد سازمان از هم، آزادی بیان در ابراز نظرات، آشنایی کارکنان با اهداف سازمان، توجه کارکنان به حال همدیگر، لذت بردن از کار و احساس عضو یک خانواده بودن بین کارکنان، احساس همبستگی و معنی دار بودن کار، افزایش یابد.
۲. باتوجه به یافته‌های تحقیق و تأیید محیط فرهنگی، اجتماعی و مذهبی به عنوان شرایط زمینه‌ای پیشنهاد می‌شود که جهت افزایش اتخاذ تصمیم‌های درست، برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران باید بر رشد معنویت در کار به خصوص در بعد محیطی تمرکز بیشتری نمود.
۳. باتوجه به یافته‌های تحقیق و تأیید دگرخواهی، ارزش محوری و احساس معنا و هدف به عنوان پدیده محوری پیشنهاد می‌شود که سازمان از طریق توجه به افراد کم‌درآمد، حمایت از همه کارکنانش، اهمیت سلامت کارکنان برای سازمان، ایجاد حس مؤثر بودن فرد در تحقق رسالت سازمان و توجه مطلوب سازمان به نیازهای روحی و معنوی کارکنان حس همسویی ارزش‌ها را بین کارکنان تقویت کنند تا از این طریق باعث افزایش سرمایه معنوی آنان شود.
۴. باتوجه به یافته‌های تحقیق و تأیید پیامدهای سرمایه معنوی پیشنهاد می‌شود که اثرات آموزه‌های دینی بر رفتارها و فرایندهای شغلی به نحو مختلف گوشزد شود و در مورد ارزش و اهمیت کار، همکاری، اخلاق اسلامی، وجدان کاری و... توصیه‌های لازم به عمل آید.

## منابع

- ابراهیمی، مهدی (۱۳۸۸)، الگوی توسعه سرمایه معنوی (مورد گروه توسعه صنایع بهشهر)، رساله دکتری، استاد راهنما دکتر مقصود امیری، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- جلیلیان، طیبه (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر تفکر استراتژیک مدیران بر سرمایه معنوی با نقش تعدیل‌گر سبک‌های تصمیم‌گیری (عقلایی و شهودی) (مورد مطالعه: دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی استان ایلام)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما محمد تابان، دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- دهقانی محمودآبادی، زهرا؛ میرغفوری، سیدحبیب‌الله و دهشیری‌زاده، محسن (۱۳۹۴)، ارائه مدلی برای پیش‌بینی سطح معنویت در سازمان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۷ (۳): ۲۰۶-۱۷۷.
- رفیعی و همکاران (۱۳۹۴)، بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزش استان قزوین، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱ (۲۱): ۱۵۷-۴۴۱۶۶.
- رهاوی، محمد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و هوش معنوی سازمانی با عملکرد کارکنان در اداره آموزش و پرورش استان یزد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- علی‌پور سرابی، فریبا (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین سرمایه‌ی معنوی و پایداری کسب‌وکار واحدهای دامی شهرک دام خرم‌آباد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما دکتر همایون مرادنژادی، دانشگاه ایلام.
- کاکاوند، علی (۱۳۹۸)، مطالعه تأثیر منابع انسانی کارآمد و سرمایه معنوی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی سرمایه مالی در سازمان ورزش و جوانان استان ایلام، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما صید مهدی ویسه، دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

- Adjibolosoo, S. (2018). **A Human Factor Approach to Human Resource Management and Organizational Development. In The Human Factor Approach to Managerial and Organizational Efficiency and Effectiveness** (pp. 75-96). Palgrave Macmillan, Cham.
- Arat, A. (2016). Practice makes perfect: Meditation and the exchange of spiritual capital. **Journal of Contemporary Religion**, 31(2), 269-280.
- Ariyanto, A., & Chalil, R. D. (2017). The Role of Intellectual and Spiritual Capital in Developing Halal Tourism. **Proceedings of AICS-Social Sciences**, 7, 280-288.
- Borup, J. (2018). Spiritual capital and religious evolution: Buddhist values and transactions in historical and contemporary perspective. **Journal of Global Buddhism**.

- Earnest, D. F., Chamian, N. F., & Saat, M. M. (2015). Assessing The Relationship Between Human Capital And Spiritual Capital On Audit Firm's Performance. **Journal Kemanusiaan**, 13(2).
- Frohlich, M. (2020). Spirit, Spirituality, and Contemplative Method. **Spirits: A Journal of Christian Spirituality**, 20(1), 31-44.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Vallerand, R. J., Abraham, J., & Colombat, P. (2018). The role of workers' motivational profiles in affective and organizational factors. **Journal of Happiness Studies**, 19(4), 1151-1174.
- Gupta, A., & Kumar, A. A. (2018). Workplace Spirituality and Competitive Advantage-A Conceptual Model. **Asian Journal of Management**, 9(1), 635-642.
- Mas-Machuca, M., & Marimon, F. (2019). Holistic spiritual capital: definition and its measurement. **International Journal of Organization Theory & Behavior**, (just-accepted), 00-00.
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 35, 56-65.
- 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.
- 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.
- 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.
- Williams, La (2013). **Personal spirituality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personal spirituality affect Organizational Citizenship Behavior?** [PhD. Thesis]. Capella University