

Interplay of Spiritual Capital, Organizational Virtue, and Professional Ethical Courage: An Islamic Economic Perspective with a Case Study of Razavi University of Islamic Sciences

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Objective: This research aims to explicate and propose a comprehensive model elucidating the relationship among spiritual capital, organizational virtue, and professional ethical courage, with a specific emphasis on the foundational principles and teachings of Islamic economics. The study is conducted among the faculty and staff of Razavi University of Islamic Sciences.

Article history:

Received in revised form

Method(s): This study adopts an applied research approach, utilizing a descriptive-correlational research design. The data collection was executed using a census (i.e., full enumeration) method. The statistical population comprised all 154 faculty members and staff of Razavi University, and the research sample was selected through a census approach. The primary data collection instruments were standardized questionnaires for spiritual capital, organizational virtue, and professional ethical courage. The validity of these instruments was confirmed by a panel of experts in Islamic economics and management, and their reliability was established using Cronbach's alpha coefficient, yielding values greater than 0.80. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistics, including correlation tests and Structural Equation Modeling (SEM), employing SPSS version 21 and LISREL version 8.8 software.

Keywords:

term,
term
(Times New Roman 9)

Result(s): The research findings indicate that spiritual capital has a significant positive effect on professional ethical courage, mediated by organizational virtue. These results suggest that strengthening the spiritual and virtue-oriented dimensions within an organization can substantially contribute to the development of ethical professional behaviors. This, in turn, serves as an effective step towards realizing the fundamental principles and values of Islamic economics within academic institutions.

Conclusions: This research underscores the critical importance of attending to the spiritual and virtue-based dimensions in human resource management. The aim is to enhance indicators such as justice, accountability, trust, and human dignity within academic environments, in alignment with the theoretical framework of Islamic economics.

Cite this article

The Author(s).

Publisher: Razavi University of Islamic Sciences



رابطه بین سرمایه معنوی، فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مبانی اقتصاد اسلامی: مطالعه موردی دانشگاه علوم اسلامی رضوی

محمود بهره‌مند

نویسنده مسئول، دانش آموخته دکتری تخصصی، گروه مدیریت، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه شهید حججی، نجف آباد، اصفهان، ایران. رایانامه:

mahmudbahrehmand@gmail.com

سمیه براتی‌مقدم

دکتری تخصصی، گروه اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. رایانامه: s.barati.moqadam@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی	هدف: این پژوهش با هدف تبیین و ارائه الگویی جامع از رابطه میان سرمایه معنوی، فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای، با تأکید بر مبانی و آموزه‌های اقتصاد اسلامی، در میان اساتید و کارکنان دانشگاه علوم اسلامی رضوی انجام شده است.
کلیدواژه‌ها: اقتصاد اسلامی، سرمایه معنوی، شجاعت، اخلاق حرفه‌ای، فضیلت سازمانی، دانشگاه رضوی	روش(ها): رویکرد پژوهش حاضر، کاربردی بوده و روش تحقیق توصیفی-همبستگی بوده و با شیوه تمام‌شمار اجرا گردیده است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی ۱۵۴ نفر از اساتید و کارکنان دانشگاه رضوی است که نمونه تحقیق به صورت سرشماری انتخاب شده است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه معنوی، فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای بوده است. روایی این ابزارها توسط جمعی از متخصصان حوزه اقتصاد اسلامی و مدیریت تأیید شده و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، مقادیر بالاتر از ۸۰/۰ را نشان داده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی، شامل آزمون‌های همبستگی و معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling - SEM)، با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۱ و LISREL نسخه ۸۸ صورت پذیرفته است. یافته(ها): یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که سرمایه معنوی، از طریق نقش میانجی فضیلت سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری بر شجاعت اخلاق حرفه‌ای دارد. این نتایج نشان می‌دهد که تقویت ابعاد معنوی و فضیلت‌محور در سازمان، می‌تواند به طور قابل توجهی به توسعه رفتارهای حرفه‌ای اخلاق‌مدار منجر شده و گامی مؤثر در جهت تحقق اصول و ارزش‌های بنیادین اقتصاد اسلامی در نهادهای دانشگاهی محسوب گردد. نتیجه‌گیری: این پژوهش بر اهمیت حیاتی توجه به ابعاد معنوی و فضیلت‌مدار در مدیریت منابع انسانی، با هدف ارتقاء شاخص‌هایی چون عدالت، مسئولیت‌پذیری، اعتماد و کرامت انسانی در محیط‌های دانشگاهی، مطابق با پارچوب نظری اقتصاد اسلامی، تأکید می‌ورزد.



مقدمه

انسان نقشی محوری در اقتصاد دارد و انگیزه‌ها و رفتارهای انسانی نه تنها در اقتصاد متعارف که در اقتصاد اسلامی نیز محل توجه فراانی بوده‌اند. یکی از ممیزات اقتصاد اسلامی که امروزه در ادبیات اقتصاد اسلامی نیز خود را نشان داده است، توجه به فضایل اخلاقی در تقویت رفتارهای مثبت در میان کارکنان است. پژوهش‌های اخیر در حوزه مدیریت اخلاق سازمانی تاکید کرده‌اند که ترکیب ارزش‌های معنوی و فضیلت سازمانی می‌تواند تاثیر قابل توجهی بر رفتارهای اخلاق حرفه‌ای کارکنان داشته باشد. برای نمونه میرولی (۲۰۲۵) در مطالعه‌ای جامع بررسی کردند که چگونه فضیلت‌های شناختی و معرفتی سازمانی-شامل کنجکاوی، عدالت، یکپارچگی معرفتی، فروتنی و ذهن باز می‌تواند با کاهش رفتارهای نامشروع در سازمان‌ها مرتبط باشد. آن‌ها نشان دادند که شرکت‌هایی که از این فضیلت برخوردارند در مقایسه با دیگران موارد کمتری از رفتارهای غیراخلاقی یا سوءرفتار سازمانی را تجربه می‌کنند و این فضیلت‌ها موجب شکل‌گیری فرهنگ اطلاعاتی سالم و ارزش‌محور در سازمان می‌شود؛ فرهنگی که می‌تواند به طور غیرمستقیم زمینه ساز شجاعت اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان شود (میرولی، ۲۰۲۵). از سوی دیگر هوش معنوی نیز در تحقیقات جدید مورد توجه قرار گرفته است هوش معنوی نه تنها بر رفا و سازگاری کارکنان با فشارهای تکنولوژیک تاثیر دارد، بلکه فضای اخلاقی سازمان را نیز تقویت می‌کند، به گونه‌ای که افراد می‌توانند با معنا و اهداف اخلاقی در محیط حرفه‌ای تعامل داشته باشند (آترین و قوبه ۲۰۲۴).

از سوی دیگر رویکردهای جدید اقتصادی به تاثیر مثبت یا منفی سرمایه اجتماعی بر خروجی‌های اقتصادی تاکید دارند. در سطح سازمانی نیز یکی از مفاهیم کلیدی در مطالعات اقتصادی و مدیریتی توجه به سرمایه اجتماعی در رفتار سازمانی محسوب می‌شود که به شبکه روابط میان اعضای سازمان، اعتماد متقابل و هنجارهای مشترک اشاره دارد. این مفهوم به عنوان یک دارایی نامشهود در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند عملکرد سازمان را بهبود بخشد، یادگیری سازمانی را تسهیل کند و موجب افزایش تعاملات مثبت میان کارکنان شود (اگنیهوری، ۲۰۲۴). تحقیقات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی با سطح بالای سرمایه اجتماعی سازمانی معمولاً دارای بهره‌وری بیشتر، فرهنگ سازمانی قوی‌تر و توانایی بالاتری در جذب و حفظ نیروی انسانی متخصص هستند (شو وانگ، ۲۰۲۲). علاوه بر این، سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند موجب افزایش تعهد سازمانی و کاهش نرخ ترک شغل شود (شو وانگ، ۲۰۲۲). مطالعات نشان می‌دهد که یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر سرمایه اجتماعی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های اخلاقی اشاره دارد که رفتار کارکنان را در محیط‌های کاری هدایت می‌کند (رجیمی، ۲۰۲۴). سازمان‌هایی که دارای استانداردهای بالای اخلاق حرفه‌ای هستند، معمولاً سطوح بالاتری از اعتماد متقابل، شفافیت سازمانی و مسئولیت‌پذیری را تجربه می‌کنند، که این امر به طور مستقیم بر میزان سرمایه اجتماعی سازمانی تاثیر می‌گذارد (مزروقی، ۲۰۲۱). با رشد فزاینده‌ی سازمان‌ها و افزایش پیچیدگی محیط‌های کاری، اهمیت و نقش نیروی انسانی در دستیابی به اهداف سازمانی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است (تزین و شارونی، ۲۰۱۴). در چنین شرایطی، تدوین و اجرای الگوها و استانداردهای نوین مدیریتی برای پاسخ‌گویی به تحولات جهانی و ارتقای توانمندی کارکنان، ضرورتی انکارناپذیر به شمار می‌رود (اسدی و همکاران، ۲۰۱۱).

این موضوع به‌ویژه در نهادهای آموزشی، که تعاملات انسانی و تربیت نیروی متخصص در مرکز توجه هستند، از اهمیت دوچندان برخوردار است. چرا که مدیریت رفتار و اخلاق حرفه‌ای کارکنان از ارکان اساسی پایداری و کارآمدی سازمان محسوب می‌شود. مطابق تعریف اخلاق را می‌توان مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و هنجارهایی دانست که رفتار انسان را در تمایز میان درست و نادرست هدایت می‌کند (انصاری و همکاران، ۲۰۱۲). اخلاق حرفه‌ای را می‌توان مجموعه‌ای از هنجارها و اصول رفتاری دانست که چارچوب کنش‌های فردی و جمعی را در یک محیط کاری شکل می‌دهد. علاوه بر مفاهیمی نظیر رفتار شهروندی سازمانی و فضیلت‌های سازمانی، در سال‌های اخیر نوع دیگری از رفتارهای اخلاق‌محور مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است که از آن با عنوان شجاعت اخلاق حرفه‌ای

یاد می‌شود. این مفهوم به معنای اقدام کردن بر پایه ارزش‌ها و اصول اخلاقی، حتی در شرایطی است که فرد با تهدید یا فشار روبه‌رو باشد؛ حالتی که در آن شخص بر ترس غلبه کرده و در مواجهه با موقعیت‌های دشوار، سخن درست و عمل مناسب را برمی‌گزیند (لاچمن، ۲۰۰۷).

از این منظر، شجاعت اخلاقی توانایی اتکا به باورهای درونی برای انجام کار درست و ترجیح دادن منافع دیگران، بدون توجه به پیامدهای احتمالی برای خویش است (سکرکا و باگوزی، ۲۰۰۷). قراملکی و نوچه‌فلاح (۱۳۸۶) نیز تأکید می‌کنند که شجاعت اخلاقی معیار تشخیص میان کسانی است که صرفاً ادعای پایبندی به اخلاق دارند و افرادی که حقیقتاً اخلاق‌مدارند. در محیط‌های سازمانی، این ویژگی به‌عنوان مؤلفه‌ای بنیادین برای رفتار اخلاقی تلقی می‌شود و افراد را به‌سوی نوعی پایبندی حرفه‌ای سوق می‌دهد که در ادبیات علمی از آن با عنوان «شجاعت اخلاق حرفه‌ای» یاد می‌شود؛ یعنی عاملی که کارکنان را در مسیر انجام وظایف مبتنی بر اصول درست هدایت می‌کند (هریس، ۱۹۹۹).

بر این اساس، به باور قراملکی و نوچه‌فلاح (۱۳۸۶)، شجاعت اخلاقی در محیط کار نقطه‌ای است که مدیران در آن، خطرهای احتمالی را با پذیرش آگاهانه و مبتنی بر اصول اخلاقی می‌پذیرند تا ارزش‌ها قربانی شرایط محیطی نشود. این توانایی همان چیزی است که سکرکا و همکاران (۲۰۰۹) آن را شجاعت اخلاقی حرفه‌ای می‌نامند. اخلاق حرفه‌ای در ادبیات علمی به مجموعه‌ای از باید‌ها و نبایدهای رفتاری اشاره دارد که افراد، نه بر اساس اجبار بیرونی، بلکه بر پایه وجدان، فطرت و مسئولیت‌پذیری درونی خود در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای رعایت می‌کنند. این حوزه از اخلاق، برخلاف قوانین رسمی که با ضمانت اجراهای حقوقی همراه‌اند، بر تعهد داوطلبانه و درونی افراد تکیه دارد (محمودی، ۲۰۰۶). از آنجا که هر حرفه مجموعه‌ای از وظایف، حساسیت‌ها و موقعیت‌های اخلاقی ویژه خود را دارد، اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شاخه‌ای نوپدید در اخلاق، وظیفه دارد پرسش‌ها و چالش‌های اخلاقی مرتبط با مشاغل گوناگون را مورد واکاوی قرار دهد. از این رو، اخلاق حرفه‌ای به بررسی اصول، ارزش‌ها و معیارهایی می‌پردازد که رفتار اختیاری و مسئولانه فعالان هر حوزه را در چارچوب وظایف حرفه‌ای هدایت می‌کند (قنبری و همکاران، ۲۰۱۵). این امر در ادبیات اقتصاد اسلامی که در آن نیروی کار فقط یک عنصر تولیدی به‌مانند سرمایه نیست اهمیت بیشتری می‌یابد چرا که در این میان، شجاعت اخلاقی جایگاهی اساسی دارد و بیانگر توانایی فرد برای عمل کردن بر اساس ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی، حتی در شرایطی است که با تهدید، فشار یا ترس روبه‌رو باشد. این فضیلت اخلاقی به معنای پایبندی به حقیقت، بیان سخن درست و انجام عمل مناسب در موقعیت‌های دشوار است (لاچکن، ۲۰۰۷).

از سوی دیگر سنجش عملکرد، از مهم‌ترین و پیچیده‌ترین وظایف مدیریتی به‌شمار می‌رود و میزان موفقیت آن به سطح کارایی و اثربخشی فعالیت‌های سازمانی وابسته است (رهنورد، ۲۰۰۸). در میان متغیرهای گوناگونی که می‌توانند عملکرد سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهند، هوش معنوی و اخلاق کاری جایگاهی برجسته دارند. معنویت و سرمایه معنوی، همانند سایر حوزه‌های زندگی بشر، در محیط‌های کاری نیز نقش‌آفرین هستند و توجه به این ابعاد می‌تواند زمینه‌ساز افزایش بهره‌وری و اثربخشی شود (زهر، ۲۰۰۰؛ هایسون، ۲۰۱۳).

رشد ادبیات مربوط به معنویت سبب شد پژوهشگران به معرفی مفاهیم نوینی همچون «سرمایه معنوی» بپردازند؛ مفهومی که از اواخر قرن بیستم مورد توجه قرار گرفت (کینگ، ۲۰۰۸؛ امونس، ۲۰۰۰). سرمایه معنوی مجموعه‌ای از توانمندی‌های درونی نظیر هدایت و بصیرت معنوی، تعادل ذهنی، آرامش درونی و بیرونی، و توانایی عمل کردن همراه با ملایمت، مهربانی و بینش عمیق است؛ توانایی‌ای که فرد را در مسیر دستیابی به اهداف و آرمان‌هایش توانمند می‌سازد (جورج، ۲۰۰۶).

در محیط‌های آموزشی، حضور کارکنانی با سطح بالای معنویت و هوش معنوی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا این افراد ارزش افزوده بیشتری برای فعالیت‌های خود ایجاد می‌کنند و نسبت به کار خود نگرشی معنادارتر دارند (نودهی و صدر، ۲۰۱۲). سرمایه معنوی همچنین به افراد کمک می‌کند وضعیت شغلی خود را بهتر تحلیل کنند و احساس همدلی و دلسوزی بیشتری نسبت به خود و دیگران داشته باشند؛ امری که برای سازمان‌های آموزشی بسیار ارزشمند است (مک‌هاوی، ۲۰۰۳). از این منظر، سرمایه معنوی نوعی توانش ادراکی است که

به انسان امکان می‌دهد زندگی و فعالیت‌های خود را در چارچوبی وسیع‌تر، عمیق‌تر و معنادارتر سامان دهد و شیوه‌ای از زیستن را انتخاب کند که معنا و غنای بیشتری دارد (نودهی و صدر، ۲۰۱۲).

هوش معنوی با ارتقای عملکرد فردی و سازمانی، زمینه بهبود کیفیت کار را فراهم می‌سازد و افراد را به سمت اتخاذ رویکردهای هدفمند در زندگی کاری و شخصی سوق می‌دهد (شرلوز و داداشی، ۲۰۱۲). از این رو، سرمایه معنوی به معنای دوری از مسئولیت یا رفتار غیرعادی نیست؛ بلکه رویکردی است که انسان را در مسیر رشد، بلوغ، شادی و مسئولیت‌پذیری بیشتر هدایت می‌کند (مارسچک و همکاران، ۲۰۰۹).

صاحب‌نظران، معنویت را به عنوان سرمایه مطرح و آن را توانایی بشر در استفاده از ظرفیت‌های معنوی برای حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف می‌دانند (زهر، ۲۰۰۰ و امونس، ۲۰۰۰). سرمایه معنوی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی در مورد جنبه‌های غیر مادی واقعیات به خصوص واقعیاتی که در ارتباط با ماهیت وجودی انسان، ماورا و سطوح بالاتر خودآگاهی است (کینگ، ۲۰۰۷). سرمایه معنوی چهار چوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است، به گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد (امرام، ۲۰۰۷). کارکنان و نیز مدیران به راهنمایی‌هایی نیاز دارند مبنی بر اینکه در موقعیت‌های چالش برانگیز اخلاقی چگونه عمل کنند (منتخب و همکاران، ۲۰۱۴).

معنویت در محیط کار در برگیرنده مفاهیمی چون سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و ارضای انجام کار برای کارکنان و سازمان است و برای سازمان در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایای که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد. مهم‌تر از همه معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد (مقیمی و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین پرداختن به سرمایه معنوی در محیط کار می‌تواند به مثابه پرتاب نوری در مسائل مدیریتی و روند رهبری در محل کار و سازمان باشد.

در دنیای امروز، نقش فضیلت سازمانی در پرورش احساسات و تعاملات مثبت در سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست. پژوهشگران بر لزوم ورود فضیلت به حوزه مدیریت و کسب‌وکار تأکید دارند. فضیلت، که دربرگیرنده درونی‌سازی نقش‌های اخلاقی برای تحقق هماهنگی اجتماعی است (مانز و همکاران، ۲۰۰۸)، به شکل‌گیری عادات، تمایلات و اقداماتی منجر می‌شود که هم منافع فردی و هم منافع اجتماعی را در بر دارد (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). این مفهوم در چارچوب اقتصاد اسلامی، با تأکید بر اخلاق، عدالت و کرامت انسانی، جایگاهی ویژه می‌یابد.

به علاوه فضیلت سازمانی، با تقویت توان اخلاقی، اراده و تاب‌آوری در برابر سختی‌ها، زمینه‌ساز تحقق آرمان‌های متعالی در سازمان است (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). این امر با آموزه‌های اقتصاد اسلامی که بر پرورش فضایل فردی و اجتماعی تأکید دارد، همسو است. هدایت افراد به سمت شفاف‌سازی ارزش‌هایشان، که منجر به تغییر الگوهای رفتاری می‌شود (چناری، ۲۰۱۴)، با اصول تربیت اخلاقی در اسلام همخوانی دارد. دستیابی به بالاترین آرمان‌های انسانی، که لازمه فضیلت است (بریت، ۲۰۱۳)، در اقتصاد اسلامی از طریق قرب الهی و خدمت به خلق معنا می‌یابد.

فضیلت سازمانی به معنای ایجاد، ترویج و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات متعالی مانند انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطوح فردی و جمعی است (رگو، ۲۰۱۱). هرگونه فرایندی که به ترویج و تداوم این فضایل کمک کند، در راستای تحقق اهداف اقتصاد اسلامی در سازمان خواهد بود. ابعاد فضیلت سازمانی شامل خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴) است که همگی با ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی مورد تأکید در اسلام همخوانی دارند؛ به‌عنوان مثال، انسجام که به معنای صداقت و درستکاری است، در اقتصاد اسلامی بر لزوم امانت‌داری و شفافیت در معاملات تأکید دارد. فضیلت سازمانی، با حمایت از فضیلت‌هایی چون انسانیت، درستی و اعتماد در سطوح فردی و اجتماعی، به پرورش و تداوم آن‌ها کمک می‌کند (نامی و همکاران،

۲۰۱۵). این کیفیت نفسانی که مورد پسند همگان است (حجازی فر و باقری، ۲۰۱۱)، در سازمان‌های فضیلت‌محور، ارتباطات و تعاملات را بر اساس این اصول تنظیم می‌کند (دانایی فرد و همکاران، ۲۰۱۳).

در پیوند میان فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای، باید توجه داشت که فضیلت سازمانی، زمینه را برای بروز عشق، همدلی، رفتار شهروندی سازمانی، توان اخلاقی، اراده، تاب‌آوری در برابر دشواری‌ها، سلامت، شادمانی و انعطاف‌پذیری فراهم می‌آورد. مؤلفه‌هایی چون توان اخلاقی، اراده و تحمل در برابر دشواری‌ها، که از نتایج فضیلت سازمانی هستند، مستقیماً با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای مرتبط بوده و تقویت آن‌ها، افراد را قادر می‌سازد تا در مواجهه با چالش‌های اخلاقی، با استقامت و بصیرت گام بردارند (کامرون، ۲۰۰۴). این شجاعت، در اقتصاد اسلامی، به معنای ایستادگی بر اصول اخلاقی و عدل، حتی در شرایط سخت اقتصادی و اجتماعی است.

پیشینه پژوهش

در ادامه به بررسی پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام گرفته مرتبط در زمینه پژوهش حاضر می‌پردازیم. بامیتر (۲۰۰۰) مقاله‌ای تحت عنوان نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای انجام داد و نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که فضیلت سازمانی، بعد فراتر رفتن از اطاعت و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها و فراتر رفتن از اطاعت را پیش‌بینی می‌کند. کامرون (۲۰۰۴) در مقاله‌ای تحت عنوان (فضیلت سازمانی، شجاعت اخلاق و قدرت انسانی) به این نتیجه دست یافت که فضیلت سازمانی، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها را افزایش داده و در نهایت منجر به افزایش رفاه شخصی و کاهش مشکلات اجتماعی می‌گردد.

در ادامه سلسله پژوهش‌های مرتبط، “تابلی و کوثری” (۱۳۹۴) به بررسی رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی پرداختند. یافته‌های آنان نشان‌دهنده وجود یک رابطه معکوس میان اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی بود، در حالی که میان هر یک از مولفه‌ها و ابعاد آن‌ها، رابطه‌ای معنی‌دار برقرار بود. این یافته‌ها در اقتصاد اسلامی، که بر لزوم پایبندی به اصول اخلاقی در تمامی سطوح سازمانی تأکید دارد، اهمیت دوچندانی می‌یابد؛ زیرا تضعیف اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به گسست اعتماد و در نهایت کاهش وفاداری، که از ارکان انسجام اجتماعی و اقتصادی است، منجر شود.

در پژوهشی دیگر، “امین بیدختی و قربانی” (۱۳۹۵) به ارزیابی نقش هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای در ارتقای اثربخشی مدیران پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که میان هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طور خاص، هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای هر دو تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اثربخشی مدیران داشته‌اند. تحلیل مدل ساختاری نیز حاکی از رابطه مثبت و معنادار میان ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای (شامل فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، رفتار حرفه‌ای، مسئولیت حرفه‌ای، تعهد علمی، و مسئولیت مالی) و ابعاد هوش معنوی (مانند تفکر انتقادی، تولید معنای شخصی، توسعه آگاهی و بصیرت) با اثربخشی مدیران بود. این یافته‌ها با رویکرد اقتصاد اسلامی در ترویج ارزش‌هایی چون صداقت، مسئولیت‌پذیری (اعم از مالی و حرفه‌ای)، و تفکر عمیق در تصمیم‌گیری‌ها، همسو است و نشان می‌دهد که پرورش این ابعاد، نقشی کلیدی در دستیابی به اثربخشی سازمانی ایفا می‌کند.

صحت و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه‌ی هوش معنوی با مشتری‌مداری با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای کارکنان دریافتند که بین هوش معنوی با مدیریت دانش و همچنین اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان و مشتری‌مداری نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچون هوش معنوی با مشتری‌مداری از طریق اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در مطالعه‌ای دیگر، "قاسمی شمس و همکاران" (۱۳۹۶) به بررسی رابطه میان اخلاق حرفه‌ای، تعارضات شغلی و نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. یافته‌های این پژوهش که در میان کارکنان دادگستری استان گیلان انجام شد، نشان داد که اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با رفتار شهروندی سازمانی دارد. از سوی دیگر، رفتار شهروندی سازمانی با تعارضات شغلی رابطه‌ای منفی و معنی‌دار برقرار می‌سازد و اخلاق حرفه‌ای نیز با تعارضات شغلی، رابطه‌ای منفی و معنی‌دار از خود نشان می‌دهد. مهم‌تر آنکه، این پژوهش ایفاگری نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و تعارضات شغلی را اثبات کرد. این یافته‌ها در چارچوب اقتصاد اسلامی، که بر پابندی به اصول اخلاقی و ایجاد محیطی عادلانه و انسانی تأکید دارد، حائز اهمیت فراوان است. تقویت اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی، که از مصادیق بارز مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی در اسلام محسوب می‌شود، می‌تواند به سازمان‌ها در مدیریت و کاهش تنش‌های درونی کمک شایانی نماید. ایجاد فضایی آرام و دوستانه، نه تنها به بهبود ارائه خدمات منجر می‌شود، بلکه با فراهم آوردن بستری مناسب برای همکاری و همدلی، به طور کلی عملکرد سازمانی را ارتقاء می‌بخشد، امری که در فلسفه اقتصادی اسلام، به عنوان راهی برای دستیابی به سعادت فردی و اجتماعی، مورد تأکید قرار گرفته است.

قلاوند (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس معنویت در محیط کار دریافتند که ابعاد معنویت در محیط کار و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه‌های اخلاقیات کاری را پیش‌بینی کنند. بنابراین برای مسئولان سازمان مهم است برای اصلاح و بهبود اخلاق کاری کارکنان متغیر معنویت در محیط کار را مورد توجه خویش قرار دهند. با توجه به این شواهد، می‌توان استدلال کرد که سرمایه معنوی — به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و معناهای مشترک در سازمان — با فضیلت‌های سازمانی تعامل دارد و این تعامل، به‌ویژه از طریق ایجاد فرهنگ ارزش‌مدار و اخلاق‌محور، می‌تواند شجاعت اخلاق حرفه‌ای را در میان اساتید و کارکنان دانشگاه‌ها تقویت کند. در واقع، سرمایه معنوی موجب می‌شود تا فضیلت‌های اخلاقی در ساختار سازمانی تقویت شوند و این فضایل، به نوبه خود، افراد را قادر می‌سازند تا در مواجهه با چالش‌های اخلاقی و تضادهای حرفه‌ای، رفتارهای اخلاقی جسورانه نشان دهند.

مرور ادبیات نظری و پیشینه پژوهش‌های پیشین، بر اهمیت بنیادین اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی و فضیلت‌گرایی در ارتقای اثربخشی و بهبود عملکرد سازمانی، به ویژه در محیط‌های آکادمیک، تأکید مؤکد دارد. پژوهش‌هایی چون تابلی و کوثری (۱۳۹۴) و امین بیدختی و قربانی (۱۳۹۵) ارتباط مثبت و معنی‌دار میان مؤلفه‌های اخلاقی و معنوی با اثربخشی مدیران و کارکنان را آشکار ساخته‌اند. همچنین، یافته‌های قاسمی شمس و همکاران (۱۳۹۶) نقش حیاتی رفتار شهروندی سازمانی را در کاهش تعارضات شغلی و تقویت اخلاق حرفه‌ای برجسته نموده است.

در این راستا، دانشگاه رضوی، با توجه به رسالت مذهبی و علمی خود، در پی نهادینه‌سازی اصول اخلاق حرفه‌ای و فضیلت‌گرایی در محیط دانشگاهی است. این مهم، با توجه به پیچیدگی‌های مدیریتی در سازمان‌های آموزشی امروزی، به منظور دستیابی به تعالی علمی، فرهنگی و اجتماعی، امری ضروری تلقی می‌شود. فقدان ملاک‌های لازم برای تبدیل شدن به یک سازمان فضیلت‌محور، نه تنها اثربخشی اهداف تعیین شده دانشگاه را کاهش می‌دهد، بلکه بر پیشرفت علمی و ایجاد فضایی سازنده تأثیر منفی می‌گذارد؛ نقصی که کارکنان و اساتید دانشگاه در صورت عدم برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم، مستقیماً در آن سهیم خواهند بود.

لذا، با در نظر گرفتن چارچوب‌های نظری و تجربی موجود، و به منظور بسط و تأیید یافته‌های پیشین، این مطالعه در پی پاسخ به سوالی اساسی برمی‌آید: آیا سرمایه معنوی، با ایفای نقش میانجی فضیلت سازمانی، تأثیر معنی‌داری بر شجاعت اخلاق حرفه‌ای در میان اساتید و کارکنان دانشگاه رضوی دارد؟ این پرسش، با هدف آزمودن روابط پیچیده میان ابعاد معنوی، اخلاقی و سازمانی در یک محیط

دانشگاهی خاص، تلاش دارد تا به درک عمیق‌تری از سازوکارهای مؤثر بر ارتقای فرهنگ سازمانی و اثربخشی در نظام آموزش عالی، با تأکید بر مبانی اقتصادی و اسلامی، دست یابد.

روش شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت و هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بلحاظ روش تحلیل از نوع توصیفی و همبستگی و به لحاظ نوع جستجوی داده‌ها از نوع تحقیقات کمی و بلحاظ زمان جستجوی داده از نوع حال نگر می باشد که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اساتید و کارکنان دانشگاه رضوی ۱۵۴ نفر (اساتید ۴۰ نفر و کارکنان ۱۱۴ نفر) می باشد. نمونه آماری تحقیق با توجه به حجم جامعه آماری به صورت تمام شمار انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش، از سه پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. ابتدا، پرسشنامه ۱۵ عبارتی فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، که ابعاد پنج‌گانه خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش را در مقیاس ۶ درجه‌ای می‌سنجد، به کار گرفته شد. متعاقباً، پرسشنامه ۱۵ عبارتی شجاعت اخلاق حرفه‌ای سکرکا و همکاران (۲۰۰۹)، شامل ۵ بعد (عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدات، فراتر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی) در مقیاس ۷ ارزشی، مورد استفاده قرار گرفت. در نهایت، جهت سنجش سرمایه معنوی، پرسشنامه ۲۱ سوالی گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴) در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (از "در حد بسیار کم" ۱ تا "در حد بسیار زیاد" ۵) با ۴ بعد (ارزش‌گرایی معنوی، خلوت با خدا، اهمیت معنویت و تأثیرگذاری معنوی) اجرا گردید.

روایی ابزار به تایید اساتید متخصص دانشگاه رسید و جهت تایید پایایی ابزار از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه آلفا برای پرسشنامه فضیلت سازمانی مقدار ۰/۹۲، پرسشنامه شجاعت اخلاق حرفه‌ای مقدار ۰/۸۹ و پرسشنامه سرمایه معنوی مقدار ۰/۹۱ بدست آمد و از اینرو پایایی ابزار مورد تایید قرار گرفت. روش‌های آماری و تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به نوع پژوهش، اهداف و فرضیه‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون معادلات ساختاری) با کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و LISREL نسخه ۸.۸ انجام شد.

یافته ها

- یافته های تحقیق نشان می‌دهد که از منظر جمعیت شناختی متوسط سن کارکنان برابر ۴۵ سال و متوسط سن اساتید برابر ۴۸ سال، با توجه به تک جنسیتی بودن دانشگاه جنسیت مربوط به کارکنان و اساتید فقط مرد بودند، بیشترین فراوانی وضعیت تاهل مربوط به متاهلین با ۷۸٪، بیشترین فراوانی مدرک تحصیلی در کارکنان مربوط به تحصیلات لیسانس و بیشترین فراوانی مدرک تحصیلی در اساتید مربوط به تحصیلات دکتری بود و متوسط سابقه کار در کارکنان و اساتید ۱۸ سال بود. که خلاصه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. وضعیت جمعیت شناختی جامعه پژوهش

طبقه	تعداد	میانگین سن	بیشترین مدرک تحصیلی	میانگین سابقه کار	تاهل
اساتید عضو هیات علمی	۴۰	۴۸	دکتری	۱۸	۱۰۰
کارکنان	۱۱۴	۴۵	کارشناسی	۱۸	۵۲

پرسشنامه سرمایه معنوی و فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای میان جامعه موصوف توزیع شد که یافته‌های این پرسشنامه در جدول دو بیان شده است.

جدول ۲. توصیف کمی متغیرهای پژوهش در نمونه تحت بررسی

نام متغیر	تعداد سوالات	حداقل درنمونه	حداکثر درنمونه	میانگین	انحراف معیار
سرمایه معنوی	۲۱	۳۲	۱۰۵	۶۷/۴۲	۸/۱۷
شجاعت اخلاق حرفه‌ای	۱۵	۲۷	۱۰۵	۵۴/۳۳	۸/۱۴
فضیلت سازمانی	۱۵	۴۱	۹۰	۴۹/۱۱	۶/۲۱

همان‌طور که در جدول ۱ مشخص است، میزان سرمایه معنوی با میانگین ۶۷/۴۲ و میزان شجاعت اخلاق حرفه‌ای با میانگین ۵۴/۳۳ و همچنین میزان فضیلت سازمانی با میانگین ۴۹/۱۱ در بالای متوسط قرار دارند. به منظور بررسی وضعیت آماری

- جدول ۲ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیر	مقدار Z	Sig
۱ سرمایه معنوی	۱.۴۸	۰.۵۳
۲ شجاعت اخلاق حرفه‌ای	۱.۱۹	۰.۲۹
۳ فضیلت سازمانی	۱.۳۴	۰.۴۹

برای انجام آزمون معادلات ساختاری نیاز است که بدانیم توزیع داده‌ها نرمال هست یا خیر؟ بدین منظور از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. لذا داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش برای آزمون معادلات ساختاری مناسب هستند.

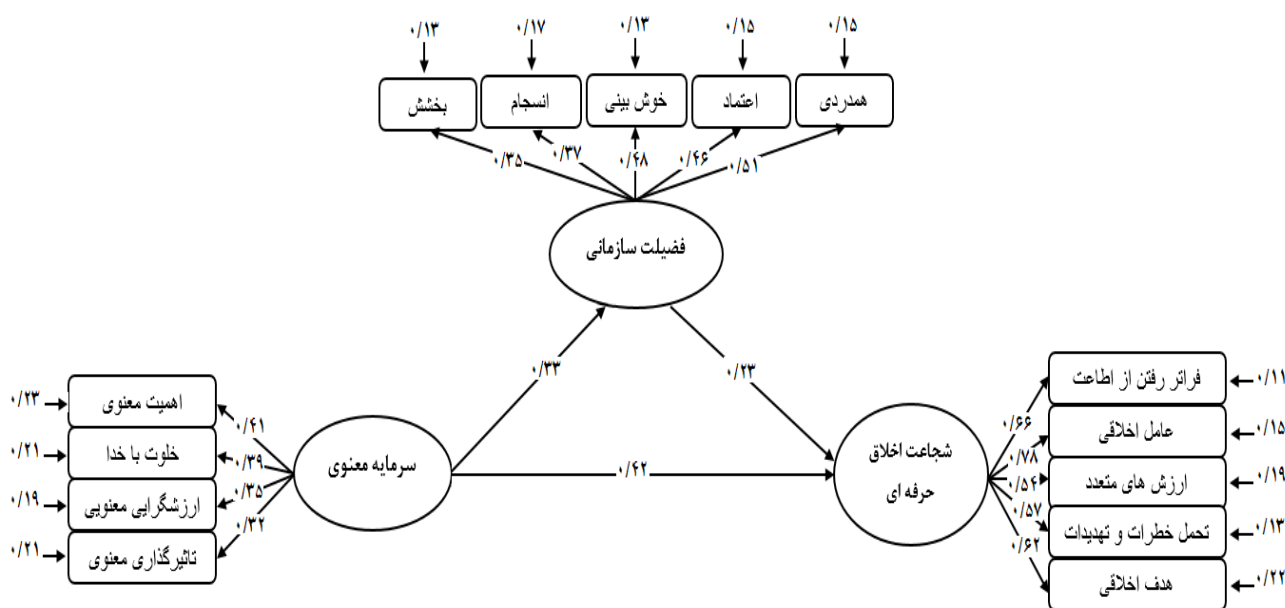
- جدول ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	سرمایه معنوی	*		
۲	شجاعت اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۵	*	
۳	فضیلت سازمانی	۰/۴۱	۰/۲۳	*
P-value= 0.001				

با توجه به جدول ۳، بین سرمایه معنوی و شجاعت اخلاق حرفه ای با ضریب همبستگی (۰/۳۵)، بین سرمایه معنوی و فضیلت سازمانی با ضریب همبستگی (۰/۴۱) و بین فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه ای با ضریب همبستگی (۰/۲۳) با توجه به سطح معنی داری (P-value= 0.001)، ارتباط معنی داری وجود دارد.

- نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد سرمایه معنوی بر شجاعت اخلاق حرفه ای با نقش میانجی فضیلت سازمانی در اساتید و کارکنان دانشگاه رضوی تاثیر معنی داری دارد (شکل ۱ و جدول ۳).



شکل ۱. نتایج آزمون معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیه پژوهش

- نتایج برازش و مطلوبیت مدل در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. شاخص های مطلوبیت مدل

RMSEA	NFI	AGFI	CFI	GFI	X ² /df
۰/۳۱	۰/۷۳	۰/۸۱	۰/۹۱	۰/۹۲	۲/۳۱

شاخص های مطلوبیت در جدول ۳ نشان می دهد که مدل پژوهش در آزمون معادلات ساختاری دارای برازش است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی در رابطه بین سرمایه معنوی و شجاعت اخلاق حرفه ای در میان اساتید و کارکنان دانشگاه علوم اسلامی رضوی انجام شد. نتایج نشان داد که سرمایه معنوی به طور مثبت و معناداری بر شجاعت اخلاق حرفه ای تأثیر می گذارد و این تأثیر از طریق فضیلت سازمانی میانجی گری می شود. این یافته با پژوهش های پیشین از جمله بامیتر (۲۰۰۰)، کامرون (۲۰۰۴)، اسدزاده هیر و همکاران (۱۳۹۶) که رابطه کانونی بین فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه ای را تأیید کردند، و نیز پژوهش ایران نژاد پاریزی و همکاران (۱۳۹۶) که نقش هوش معنوی در تقویت فضیلت سازمانی را نشان داد، همسو است. همچنین نتایج این

تحقیق با یافته‌های خشوعی (۱۳۹۲) و بخشی و نعمتی (۱۳۹۶) مبنی بر تأثیر مثبت ابعاد معنوی و اخلاقی بر رفتارهای حرفه‌ای در سازمان، همخوانی کامل دارد.

همچنین با استناد به مبانی اقتصاد اسلامی و ویژگی‌های منحصربه‌فرد دانشگاه علوم اسلامی رضوی می‌توان استدلال کرد که در بافتار فرهنگی-مذهبی ایران، سرمایه معنوی نه تنها یک منبع فردی، بلکه یک دارایی جمعی و نهادی است که از طریق نهادینه‌سازی فضیلت‌های سازمانی، شجاعت اخلاقی را در مواجهه با چالش‌های حرفه‌ای تسهیل می‌کند. برخلاف برخی پژوهش‌های پیشین که عمدتاً بر متغیرهای روانشناختی فردی تمرکز داشته‌اند، این تحقیق با ارائه مدل علی شامل متغیر میانجی سازمانی، گامی فراتر نهاده و نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی به عنوان مکانیزم انتقال، نحوه تبدیل سرمایه معنوی به رفتار اخلاقی شجاعانه را تبیین می‌کند.

شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، به عنوان توانایی غلبه بر ترس و پایبندی به اصول اخلاقی و بیان حقیقت در مواجهه با چالش‌ها، امروزه نقشی حیاتی در سازمان‌ها، به ویژه مراکز علمی و فرهنگی چون دانشگاه علوم اسلامی رضوی ایفا می‌کند. فقدان ملاک‌های لازم برای دستیابی به یک سازمان فضیلت‌محور، می‌تواند دستیابی به اهداف علمی، اخلاقی و فرهنگی را مختل سازد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط بین سرمایه معنوی، فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای در میان اساتید و کارکنان این دانشگاه، به دنبال ارائه مدلی کاربردی برای دستیابی به دانشگاهی فضیلت‌مدار و اخلاق‌مدار بود.

نتایج کلی این تحقیق نشان هم‌چنین نشان می‌دهد که سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر شجاعت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی فضیلت اخلاقی دارد. این یافته بر اهمیت دارایی‌های ناملموس چون تعهد، اخلاق کاری و معنویات در محیط کسب و کار و سازمان‌های امروزی تأکید می‌ورزد. در شرایط متحول کنونی، نیروی انسانی کارا و خلاق، که از دانش، آموزش و محیطی مساعد برخوردار است، عامل کلیدی پیشرفت محسوب می‌شود. سازمان‌های امروزی که در محیطی پویا و پیچیده فعالیت می‌کنند، نیازمند قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اقتصادی، اجتماعی و آموزشی هستند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، می‌توان اذعان داشت که سرمایه معنوی، با تقویت فضیلت سازمانی، می‌تواند به طور مستقیم بر شجاعت اخلاق حرفه‌ای کارکنان و اساتید تأثیر گذاشته و آن را بهبود بخشد. عمل بر پایه محوریت اخلاق و معنویات، فرد را به یاری رساندن به دیگران ترغیب کرده و اطاعت‌پذیری از مبانی ارزشی منجر به بهبود رفتار اخلاقی و اجتماعی در سازمان می‌شود. در نهایت، تمرکز بر فضیلت سازمانی، اثربخشی کلی دانشگاه را افزایش داده و به توسعه یک محیط دانشگاهی اخلاق‌مدار و فضیلت‌محور کمک شایانی می‌نماید. این نتایج، ضرورت توجه مدیران به پرورش و تقویت سرمایه معنوی و اخلاقی در دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌های فعال در حوزه اقتصاد اسلامی را بیش از پیش آشکار می‌سازد.

برای تحقیقات آتی، پیشنهاد می‌شود این مدل در سایر نهادهای فعال در حوزه اقتصاد اسلامی و سازمان‌های وقفی (مانند بانکداری اسلامی، بیمارستان‌های خیریه، و بنیادهای فرهنگی) بازآزمایی شود تا تعمیم‌پذیری نتایج ارزیابی گردد. همچنین بررسی نقش تعدیل‌کننده عواملی مانند رهبری اخلاقی، فرهنگ سازمانی، یا پاداش‌های معنوی در رابطه بین سرمایه معنوی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به فهم عمیق‌تری از مرزهای این رابطه کمک کند. استفاده از روش‌های آمیخته (کیفی-کمی) به ویژه مطالعه پدیدارشناختی تجارب زیسته اساتید و کارکنان در موقعیت‌های اخلاقی دشوار، می‌تواند مکمل یافته‌های کمی حاضر باشد. در سطح عملی نیز طراحی و ارزیابی اثربخشی برنامه‌های مداخله‌ای مبتنی بر تقویت سرمایه معنوی (مانند کارگاه‌های اخلاق کاربردی، جلسات بازتاب معنوی، و نظام‌های تشویق فضیلت‌محور) و بررسی تأثیر بلندمدت آن‌ها بر شاخص‌هایی نظیر کاهش سکوت سازمانی، افزایش افشاگری اخلاقی، و بهبود رضایت شغلی، از اولویت‌های پژوهشی آتی محسوب می‌شود. در نهایت، انجام پژوهش‌های فراتحلیلی برای تلفیق نظام‌مند نتایج مطالعات داخلی و خارجی در حوزه سرمایه معنوی و شجاعت اخلاقی می‌تواند به تولید دانش تجمعی و مرزهای دانش در این حوزه یاری رساند.

به علاوه یافته‌های این تحقیق، چارچوبی عملیاتی برای سیاست‌گذاری در سازمان‌های وقفی اسلامی، به ویژه دانشگاه علوم اسلامی رضوی، فراهم می‌آورد. اولاً، ضرورت دارد تا برنامه‌های مدون و ساختاریافته‌ای برای توسعه و تقویت سرمایه معنوی در میان اساتید و کارکنان تدوین و اجرا گردد. این برنامه‌ها می‌تواند شامل کارگاه‌های آموزشی با محوریت مبانی اخلاق اسلامی، تقویت معنویت در محیط کار، و ترویج ارزش‌هایی چون توکل، شکرگزاری و قناعت باشد. ثانیاً، تأکید بر ترویج و نهادینه‌سازی فضیلت‌های سازمانی در فرهنگ سازمانی امری ضروری است. این امر از طریق بازنگری در سیستم‌های ارزیابی عملکرد، شناسایی و تقدیر از کارکنان و اساتید فضیلت‌مدار، و ادغام این ارزش‌ها در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای محقق می‌شود. ثالثاً، ضروری است تا سازوکارهای حمایتی مؤثری برای تقویت شجاعت اخلاق حرفه‌ای ایجاد شود. این سازوکارها شامل ایجاد کمیته‌های اخلاق، کانال‌های امن گزارش‌دهی تخلفات اخلاقی، و ارائه آموزش‌های لازم برای مواجهه با ریسک‌ها و چالش‌های اخلاقی است. در نهایت، با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی، لازم است تا تمامی سیاست‌گذاری‌ها در راستای تقویت این انگاره صورت پذیرد تا بتوان به طور اثربخش، سرمایه معنوی را به شجاعت اخلاق حرفه‌ای مبدل نمود و در نهایت، به اهداف کلان سازمان در راستای تبدیل شدن به یک الگوی اخلاق‌مدار و فضیلت‌محور در حوزه دانش اسلامی به خصوص اقتصاد اسلامی دست یافت.

منابع

- اسدزاده هیر نجف، قلاوندی حسن، سیدعباس زاده میر محمد، (۱۳۹۶). تحلیل کانونی رابطه بین ابعاد فضیلت سازمانی و مولفه‌های شجاعت/اخلاق حرفه‌ای. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، تابستان شماره ۲.
- اسعدی، میر محمد، غزاله ندافی، میثم شفیعی رودپشتی، (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی (مورد: کتابخانه‌های عمومی شهرستان یزد)، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۴(۱)
- انصاری منوچهر، حسینی احد، رحمانی یوشانلوئی حسین، شیعی سارا، (۱۳۹۱). تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها. اخلاق در علوم و فناوری، ۷(۳): ۶۵-۷۷
- ایران نژاد پاریزی سیدجواد، تابلی حمید، مرادی شهربابک محمدرضا، (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی با هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۱. ص: ۱-۷.
- امین بیدختی علی اکبر و قربانی مهتاب، (۱۳۹۵). نقشه ارتقا اثربخشی مدیران با بهره‌گیری از هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای. مطالعات مدیریت راهبردی « شماره ۲۳ ص
- بخشی علی و نعمتی لیلا، (۱۳۹۶). رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۳. ۱۳۹۶، ص: ۷۳-۸۰.
- تابلی حمید، کوثری بنیامین، (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع.
- حجازی فر، سعید، مصباح الهدی باقری کنی، (۱۳۹۱). فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت‌مدار، نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱(۳)، ۱۱۷
- حسنی، محمد؛ شاهین مهر، بهار (۱۳۹۴). مدل‌یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری. سال ۱۰ شماره (۱) ص ۲۸-۳۹
- چناری، مهین (۱۳۹۴) مبانی فلسفی و نقد رویکرد شفاف سازی ارزش‌ها، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال دهم، شماره ۳، ص ۱-

خشوعی مهدیه سادات. (۱۳۹۲). نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه ای. فرآیند مدیریت و توسعه. دوره ۲۷. شماره ۲. ۸۱-۹۸.

رهنورد، فرج اله. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۸.۱ (۳۱)، ۷۷-۱۰۰.

صحت سعید، کوهساری علی، کوهساری پروین، (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی هوش معنوی با مشتری‌مداری باتوجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای کارکنان. دومین همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری

قاسمی شمس معصومه، چایجانی محمدعلی. اکبری محسن. (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعارضات شغلی با میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۴، ص: ۱-۱۲.

قلاوند حسن. (۱۳۹۵). پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس معنویت در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۱۳۹۵، ۱. ص: ۷۵-۸۵.

قراملکی، فرامرز. نوچه فلاح رستم. (۱۳۸۶). موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها. تهران: مؤسسه فرهنگی دین پژوهی بشرا. قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا، بشه‌نی راد، رقیه، سلطانزاده، علی (۱۳۹۴) اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی و رابطه آن با کیفیت آموزشی، سال دهم، شماره ۲ ص ۳۷-۴۸
نعمتی، لیلا و بخشی، علی (۱۳۹۶)، رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال دوازدهم، شماره ۳، ص ۷۳-۸۲

Amram, Y. (2007, August). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory. In 115th annual conference of the American psychological association, San Francisco, CA (Vol. 12).

Sekerka, L. E., Bagozzi, R. P., & Charnigo, R. (2009). Facing ethical challenges in the workplace: Conceptualizing and measuring professional moral courage. *Journal of business ethics*, 89(4), 565-579.

Bright, D. S., Winn, B. A., & Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal of business ethics*, 119(4), 445-460.

Baumeister, R. F., & Exline, J. J. (2000). Self-control, morality, and human strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 29-42.

Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790.

Emmons, R. A. (2000). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *The international journal for the psychology of religion*, 10(1), 57-64.

Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the psychology of Religion*, 10(1), 3-26.

George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human resource management international digest*, 14(5), 3-5.

Ghobbeh, S., & Atrian, A. (2024). Spiritual Intelligence's Role in Reducing Technostress through Ethical Work Climates. *arXiv preprint arXiv:2401.03658*.

Harris, H. (1999). Courage as a management virtue. *Business & Professional Ethics Journal*, 18(3/4), 27-46.

Hyson P. (2013). The spirited leader: the potential of spiritual intelligence to improve leadership. *The International Journal of Leadership in Public Services*; 9(3,4):109 – 115.

- King DB. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. [PhD thesis]. Trent Ontario, Canada: University of Peterborough.
- Lachman V. (2007). Moral courage: a virtue in need of development? *Medsurg Nursing*; 16(2):131-133.
- Marschke E, Preziosi R, Harrington W. (2009). Professionals and executives sort a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Cloteomlone*; 7(8):33-48.
- MacHovec F. (2003). *Spiritual intelligence, the behavioral sciences and the humanities*. Lewiston, NY: The Edwin Mellen Press.
- Manz CC ,Cameron KS ,Manz KP ,Marx RD ,Neal J. (2008). *The virtuous organization: insights from some of the world leading management thinkers*. USA: World Scientific Publishing Company.
- Marzoghi, R., Mohtaram, M., Hoseini, F., & Shekuhi, M. (2021). Structural Equation Modeling of the Correlation Between Social Capital and the Professional Ethics of the Specialists of Shiraz University of Medical Sciences, Iran. *Educational Research in Medical Sciences*, 10(1).
- Meyer, M., & Li, T. (2025). Can good information prevent misconduct? The role of organizational epistemic virtues for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 197(3), 489–504.
- Mohammadi M. (2006).philosophy and mechanism of accountability in the Islamic Republic. Mashhad: Andisheh Hozeh Publication. (In Persian).
- Nodehi H, Sadr Z. (2012). Relationship between spiritual intelligence and OCB faculty. *Journal of Educational Management Innovations*; 8(1): 1-16.(In Persian).
- Naami AZ, Beshlideh K, Behzadi E. (2015). The relationship between the conscientious, ethical climate and ethical leadership, organizational virtuousness. *Ethics in Science and Technology*; 10(1):63.
- Rego A ,Ribeiro N ,Cunha PME ,Jesuino JC.(2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*; 64 (5): 524- 532
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. & Jesuino, J. C. (2011). How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), pp. 524-532.
- Rahimi, R., Vahdat, R., & Sameri, M. (2024). Structural Equation Modeling of Professional Ethics Based on Social Responsibility, Organizational Transparency, and Organizational Commitment With the Mediating Role of Social Cynicism. *Jsied*, 175-195. <https://doi.org/10.61838/jsied.4.4.11>
- Sekerka, L. E. & Bagozzi, R. P. (2007). Moral Courage in the Workplace: Moving to and From the Desire and Decision to Act. *Journal of Business Ethics*, 16(2), pp. 132-149. Sekerka, L. E.
- Sherlos V, Dadashi-Khas S. (2012). The impact of spiritual intelligence of managers on the performance of public employees. *Journal of Initiative and Creativity in the Humanities*; 2(3): 97-114
- Shu-wang, Z., Madni, G. R., & Yasin, I. (2022). Exploring the Mutual Nexus of Social Capital, Social Innovations and Organizational Performance. *Sustainability*,14(19), 11858.
- Tzine A, Sharoni G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a nonwestern culture. *Journal Of Work And Organizational Psychology*; 30: 35-42
- Zohar D ,Marshal I.(2000). *SQ; connecting with our spiritual intelligence*. New York: Bloomsbury Publishing.