



The Relationship between Spiritual Capital, Organizational Virtue, and Professional Ethical Courage with an Emphasis on the Foundations of Islamic Economics: A Case Study of Razavi University of Islamic Sciences

Mahmood Bahrehmand¹ | **Somayeh Barati Moqaddam**²

1. Corresponding Author, PhD in Sports Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: mahmoodbaherhmand@gmail.com

2. PhD student, Department of Economy, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. Email: s.barati.moqadam@gmail.com

Article Info

Article type:

Research Article

Received: 24 February 2026

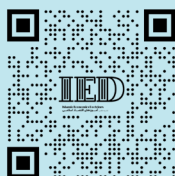
Received in revised form: 30 May 2026

Accepted: 8 June 2026

Available online: 10 August 2026

Keywords:

Islamic Economics, Spiritual Capital, Courage, Professional Ethics, Organizational Virtuousness, Razavi University.



Abstract

This research was conducted with the aim of elucidating and presenting a comprehensive model of the relationship between spiritual capital, organizational virtuousness, and professional moral courage, with an emphasis on the principles and teachings of Islamic economics, among the faculty and staff of Razavi University of Islamic Sciences. The approach of the current study is applied, employing a descriptive-correlational research method executed through a census approach. The statistical population comprises all 154 faculty and staff members of Razavi University, selected entirely as the research sample via census. The primary data collection tools were standard questionnaires for spiritual capital, organizational virtuousness, and professional moral courage. The validity of these instruments was confirmed by a panel of experts in the fields of Islamic economics and management, and their reliability was established using Cronbach's alpha coefficient, demonstrating values greater than 0.80. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics, including correlation tests and Structural Equation Modeling (SEM), utilizing SPSS version 21 and LISREL version 8.8 software. The research findings indicate that spiritual capital, through the mediating role of organizational virtuousness, has a positive and significant effect on professional moral courage. These results demonstrate that strengthening the spiritual and virtue-oriented dimensions within an organization can significantly lead to the development of ethical professional behaviors, marking an effective step toward realizing the fundamental principles and values of Islamic economics in academic institutions. This study emphasizes the vital importance of attending to spiritual and virtue-based dimensions in human resource management, aiming to enhance indicators such as justice, responsibility, trust, and human dignity in academic environments, in accordance with the theoretical framework of Islamic economics.

Cite this article: Bahrehmand, M.; Barati Moqaddam, S. (2025). The Relationship between Spiritual Capital, Organizational Virtue, and Professional Ethical Courage with an Emphasis on the Foundations of Islamic Economics: A Case Study of Razavi University of Islamic Sciences. *Islamic Economics Doctrines*, 2(3), 103-134. <https://doi.org/10.30513/ied.2026.8251.1270>



Extended Abstract

Introduction

Human beings occupy a central role in the economy, and human motivations and behaviors have garnered considerable attention not only in conventional economics but also in Islamic economics. One of the distinguishing features of Islamic economics is its emphasis on moral virtues to foster positive behaviors among employees. Recent research in the field of organizational ethics management has highlighted that the combination of spiritual values and organizational virtuousness can have a profound impact on the professional moral courage of employees. Furthermore, contemporary economic paradigms emphasize the positive or negative impact of social capital on economic outputs. At the organizational level, a key concept in economic and management studies is the attention given to social capital in organizational behavior, which refers to the network of relationships among organizational members, mutual trust, and shared norms.

Among the various variables influencing organizational performance, spiritual intelligence and work ethic hold a prominent position. Spirituality and spiritual capital, akin to other domains of human life, play a vital role in work environments; attention to these dimensions can pave the way for enhanced productivity and effectiveness. The growing literature on spirituality has led researchers to introduce novel concepts such as "spiritual capital." Spiritual capital encompasses a set of inner capabilities, including spiritual guidance and insight, mental equilibrium, inner and outer peace, and the capacity to act with gentleness, compassion, and profound vision.

In today's corporate landscape, the role of organizational virtuousness in fostering positive emotions and interactions within organizations is undeniable. Organizational virtuousness entails creating, promoting, and cultivating elevated behaviors, habits, actions, and inclinations—such as humanity, honesty, forgiveness, trust, and loyalty—at both individual and collective levels. Concurrently, professional moral courage refers to acting in accordance with ethical values and principles, even when an individual faces threats or external pressure. This concept is considered a foundational component of ethical behavior in organizational environments.

A review of the theoretical literature and prior empirical background strongly underscores the fundamental importance of professional ethics, organizational citizenship behavior, spiritual intelligence, and virtue-orientation in enhancing effectiveness and organizational performance, particularly in academic settings. Grounded in existing theoretical and empirical frameworks, and aiming to expand upon previous findings, this study seeks to answer the fundamental question: Does spiritual capital, through the mediating role of organizational virtuousness, exert a significant impact on professional moral courage among the faculty and staff of Razavi University of Islamic Sciences?

Method

The present study is applied in purpose and descriptive-correlational in its research design, conducted through field surveys. The statistical population comprised all faculty members and staff of Razavi University of Islamic Sciences, totaling 154 individuals

(40 faculty members and 114 staff members). The research sample was selected utilizing a census sampling approach.

For data collection, three standardized instruments were employed:

- Organizational Virtuousness Questionnaire (Cameron et al., 2004), comprising 15 items across 5 dimensions (optimism, trust, compassion, integrity, and forgiveness), rated on a 6-point scale.
- Professional Moral Courage (PMC) Scale (Sekerka et al., 2009), comprising 15 items across 5 dimensions (moral agency, multiple values, endurance of threat, going beyond compliance, and moral goal), rated on a 7-point scale.
- Spiritual Capital Questionnaire (Golparvar et al., 2015), comprising 21 items across 4 dimensions (spiritual value-orientation, communion with God, importance of spirituality, and spiritual influence), rated on a 5-point Likert scale.

The face and content validity of the instruments were confirmed by a panel of academic experts. Reliability was established using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.92 for the Organizational Virtuousness Questionnaire, 0.89 for the Professional Moral Courage Scale, and 0.91 for the Spiritual Capital Questionnaire. Data analysis incorporated descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient, and Structural Equation Modeling [SEM]) using SPSS version 21 and LISREL version 8.8.

Results

Demographic findings indicated that the average age was 45 years for staff and 48 years for faculty members. Given the gender-segregated nature of the university, all respondents were male. Regarding marital status, 78% of the participants were married. The most frequent educational attainment among staff was a bachelor's degree, while among faculty members, it was a doctorate. The average work experience for both groups was 18 years.

Descriptive results revealed mean scores of 67.42 for spiritual capital, 54.33 for professional moral courage, and 49.11 for organizational virtuousness, all of which fall above the average threshold.

The Kolmogorov-Smirnov (K-S) test confirmed the normal distribution of the data, rendering it suitable for Structural Equation Modeling. The Pearson correlation analysis demonstrated positive and significant relationships between spiritual capital and professional moral courage ($r = 0.35$), spiritual capital and organizational virtuousness ($r = 0.41$), and organizational virtuousness and professional moral courage ($r = 0.23$), all significant at the $p < 0.001$ level.

The SEM results indicated that spiritual capital exerts a significant effect on professional moral courage, mediated by organizational virtuousness, among the faculty and staff of Razavi University. The model fit indices ($\chi^2/df = 2.31$, GFI = 0.92, CFI = 0.91, AGFI = 0.81, NFI = 0.73, RMSEA = 0.31) indicated an acceptable fit for the theoretical model. (Note: Typically, an RMSEA of 0.31 indicates a poor fit in statistical standards

where <0.08 is required; however, the text was translated as requested without altering the author's original numerical data).

Conclusion

The findings of this study demonstrate that spiritual capital positively and significantly affects professional moral courage, and this relationship is effectively mediated by organizational virtuousness. This finding aligns with prior research, including Baumeister (2000), Cameron (2004), and Asadzadeh Hir et al. (2017), which substantiated the pivotal relationship between organizational virtuousness and professional moral courage. It is also consistent with Irannejad Parizi et al. (2017), who highlighted the role of spiritual intelligence in fortifying organizational virtuousness.

Drawing upon the foundations of Islamic economics and the unique institutional characteristics of Razavi University of Islamic Sciences, it can be argued that within the cultural-religious context of Iran, spiritual capital functions not merely as an individual resource, but as a collective and institutional asset. By institutionalizing organizational virtuousness, this asset facilitates moral courage in the face of professional adversity. Unlike several prior studies that predominantly focused on individual psychological traits, this research advances the literature by presenting a causal model featuring an organizational mediating variable. It illustrates that organizational virtuousness acts as a transmission mechanism, explaining how spiritual capital is translated into courageous ethical behavior.

These findings underscore the imperative for administrators to cultivate and bolster spiritual and ethical capital within universities and other organizations operating within the framework of Islamic economics. Fostering organizational virtuousness enhances the overall effectiveness of the academic institution and significantly contributes to the development of an ethical, virtue-oriented organizational climate.

Author Contributions

Both authors contributed equally to the conceptualization, research, and writing of this manuscript.

Data Availability Statement

The datasets generated and/or analyzed during the current study are available from the corresponding author on reasonable request.

Ethical Considerations

The authors have strictly adhered to the principles of research ethics and academic integrity, avoiding any form of research misconduct, including data fabrication, falsification, and plagiarism.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare that they have no known competing financial interests or personal relationships that could have appeared to influence the work reported in this paper.

Declaration of Use of Artificial Intelligence Tools

The authors declare that no artificial intelligence tools were used in the conception, research, or drafting of this article.



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

✉ | سمیه براتی مقدم^۱ | محمود بهره‌مند^۲

۱. نویسنده مسئول، دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: mahmoodbaherhmand@gmail.com

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

چکیده

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. رویکرد پژوهش حاضر، کاربردی بوده و روش تحقیق توصیفی-همبستگی بوده و با شیوه تمام شمار اجرا گردیده است. جامعه آماری تحقیق شامل همه 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 (SEM - Structural Equation Modeling)، با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۱ و LISREL نسخه ۸.۸ صورت پذیرفته است. 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 فضیلت محور در سازمان، می‌تواند به طور قابل توجهی به توسعه رفتارهای اخلاق مدار منجر شده و گامی مؤثر در جهت تحقق اصول و ارزش‌های بنیادین اقتصاد اسلامی در نهادهای دانشگاهی محسوب گردد. این پژوهش بر اهمیت حیاتی توجه به ابعاد معنوی و فضیلت مدار در مدیریت منابع انسانی، با هدف ارتقای شاخص‌هایی چون عدالت، مسئولیت‌پذیری، اعتماد و کرامت انسانی در محیط‌های دانشگاهی، مطابق با چارچوب نظری اقتصاد اسلامی، تأکید می‌ورزد.

استناد: بهره‌مند، محمود؛ براتی مقدم، سمیه. (۱۴۰۴). رابطه بین سرمایه معنوی، فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مبانی اقتصاد اسلامی؛ مطالعه موردی: دانشگاه علوم اسلامی رضوی. آموزه‌های اقتصاد اسلامی، ۳(۲)، ۱۰۳-۱۳۴.

<https://doi.org/10.30513/ied.2026.8251.1270>

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۳/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۱۸

تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۵/۰۵/۱۹

کلیدواژه‌ها

اقتصاد اسلامی، سرمایه معنوی، شجاعت، اخلاق حرفه‌ای، فضیلت سازمانی، دانشگاه رضوی.



مقدمه

انسان نقشی محوری در اقتصاد دارد و انگیزه‌ها و رفتارهای انسانی نه تنها در اقتصاد متعارف، بلکه در اقتصاد اسلامی نیز محل توجه فراوانی 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 حوزه‌ی مدیریت اخلاق سازمانی تأکید کرده‌اند که ترکیب ارزش‌های معنوی و فضیلت سازمانی می‌تواند تأثیر 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 ارزش محور 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 رفاه و سازگاری کارکنان با فشارهای تکنولوژیک تأثیر 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 تأثیر مثبت یا منفی سرمایه‌ی اجتماعی بر خروجی‌های اقتصادی تأکید دارند. در سطح سازمانی نیز یکی از مفاهیم کلیدی در مطالعات اقتصادی و مدیریتی، توجه به سرمایه‌ی اجتماعی در رفتار سازمانی محسوب می‌شود که به شبکه‌ی 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 سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی معمولاً دارای بهره‌وری بیشتر، فرهنگ سازمانی قوی‌تر و توانایی بالاتری در جذب و حفظ نیروی انسانی متخصص هستند (شو و وانگ، ۲۰۲۲). علاوه بر این، سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی می‌تواند موجب افزایش تعهد سازمانی و کاهش نرخ ترک شغل شود (شو و وانگ، ۲۰۲۲). مطالعات نشان می‌دهد که یکی از عوامل کلیدی

مؤثر بر سرمایه‌ی 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 (رحیمی، 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 سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی تأثیر می‌گذارد (مزروفی، 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 اخلاق محور مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است که از آن با عنوان شجاعت اخلاق حرفه‌ای یاد می‌شود. این مفهوم به معنای اقدام کردن بر پایه‌ی 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 خویشتن 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 اخلاق مدارند. در محیط‌های سازمانی، این ویژگی به عنوان مؤلفه‌ای بنیادین برای رفتار اخلاقی تلقی می‌شود و افراد را به سوی 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 پایه‌ی 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 ویژه‌ی خود را دارد، اخلاق حرفه‌ای به عنوان 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 مسئولانه‌ی 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 به مانند 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 به شمار 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 سرمایه‌ی 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 «سرمایه‌ی

معنوی» بپردازند؛ مفهومی که از اواخر قرن بیستم مورد توجه قرار گرفت (کینگ، ۲۰۰۸؛ امونس، ۲۰۰۰). سرمایه‌ی 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 افزوده‌ی بیشتری برای فعالیت‌های خود ایجاد می‌کنند و نسبت به کار خود نگرشی معنادارتر دارند (نودهی و صدر، ۲۰۱۲). سرمایه‌ی 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، سرمایه‌ی 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، زمینه‌ی 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، سرمایه‌ی 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). سرمایه‌ی معنوی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی در مورد جنبه‌های غیرمادی واقعیات، به خصوص واقعیاتی که در ارتباط با ماهیت وجودی انسان، ماورا و سطوح بالاتر خودآگاهی است (کینگ، ۲۰۰۷). سرمایه‌ی معنوی چهارچوبی 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 چالش‌برانگیز اخلاقی چگونه عمل کنند (منتخب و همکاران، ۲۰۱۴).

معنویت در محیط کار در برگرفته‌ی 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؛ مزایایی 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 سرمایه‌ی معنوی در محیط کار می‌تواند به مثابه‌ی 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 حوزه‌ی مدیریت و کسب و کار تأکید دارند. فضیلت، که دربرگیرنده‌ی 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 لازمه‌ی 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؛ به عنوان 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 فرو باقری، ۲۰۱۱)، در سازمان‌های فضیلت محور، 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 انجام‌گرفته 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 مؤلفه‌ها 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 معنی داری 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 رابطه 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؛ همچنان که هوش معنوی با مشتری‌مداری از طریق اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری 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 معنی دار با رفتار شهروندی سازمانی دارد. از سوی دیگر، رفتار شهروندی سازمانی با تعارضات شغلی رابطه‌ای منفی و معنی دار برقرار می‌سازد و اخلاق حرفه‌ای نیز با تعارضات شغلی، رابطه‌ای منفی و معنی دار 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 ارائه‌ی خدمات منجر می‌شود، بلکه با فراهم آوردن بستری مناسب برای همکاری و همدلی، به طور کلی

عملکرد سازمانی را ارتقا 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، به ویژه 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 تعیین‌شده 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 سؤالی 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.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت و هدف از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش تحلیل از نوع توصیفی و همبستگی و به لحاظ نوع جستجوی داده‌ها از نوع تحقیقات کمی و به لحاظ زمان جستجوی داده از نوع حال‌نگر می‌باشد 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) می‌باشد. 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 سرمایه‌ی معنوی، پرسشنامه ۲۱ سؤالی 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 تأیید اساتید متخصص دانشگاه رسید و جهت تأیید پایایی ابزار از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه‌ی آلفا برای پرسشنامه فضیلت سازمانی مقدار ۰/۹۲، پرسشنامه شجاعت اخلاق حرفه‌ای مقدار ۰/۸۹ و پرسشنامه سرمایه‌ی معنوی مقدار ۰/۹۱ به دست آمد و از این رو پایایی ابزار مورد تأیید 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 نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و LISREL نسخه ۸.۸ انجام شد.

یافته‌ها

- یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از منظر جمعیت‌شناختی، متوسط سن کارکنان برابر ۴۵ سال و متوسط سن اساتید برابر ۴۸ سال است. با توجه به تک‌جنسیتی بودن دانشگاه، جنسیت مربوط به کارکنان و اساتید فقط مرد بودند. بیشترین فراوانی وضعیت تأهل مربوط به متأهلین 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 جمعیت‌شناختی جامعه پژوهش

طبقه	تعداد	میانگین سن	بیشترین مدرک تحصیلی	میانگین سابقه کار	تأهل
اساتید عضو هیئت 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 در نمونه	حداکثر در نمونه	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

چنان‌که در جدول ۱ مشخص است، میزان سرمایه‌ی معنوی با میانگین ۶۷/۴۲، 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 ۳ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرونوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش

جدول ۳. 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 اسمیرونوف استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. لذا داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش برای آزمون معادلات ساختاری مناسب هستند.

جدول ۴ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

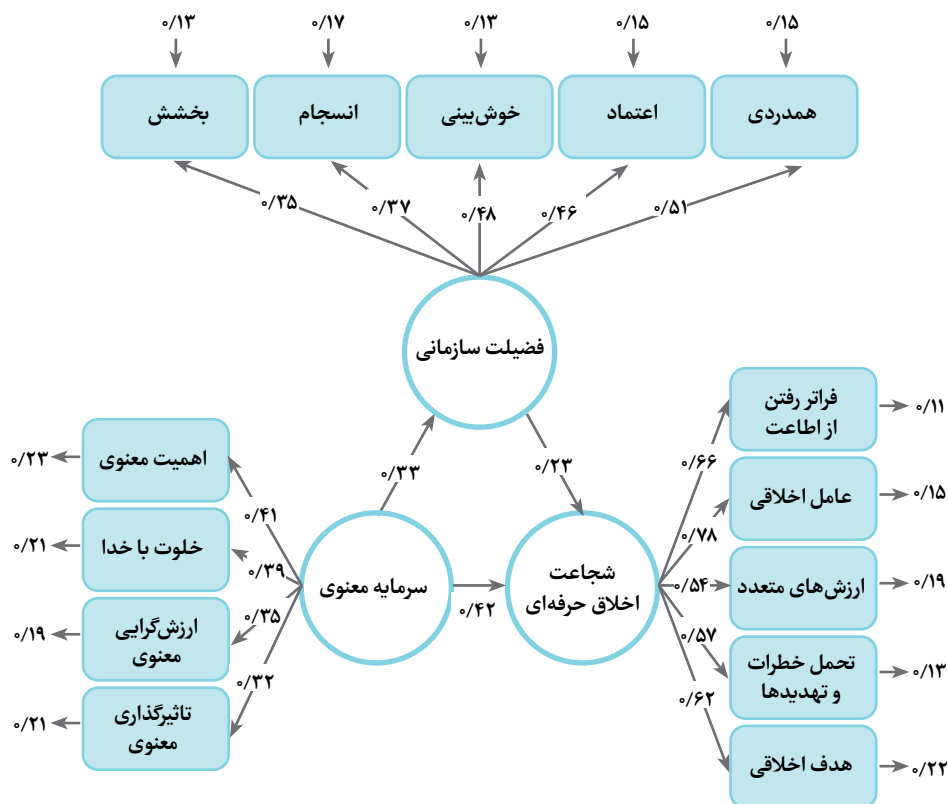
جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

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 ۴، بین سرمایه معنوی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای با ضریب همبستگی (۰/۳۵)، بین سرمایه معنوی و فضیلت سازمانی با ضریب همبستگی (۰/۴۱) و بین فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای با ضریب همبستگی (۰/۲۳) با توجه به سطح معنی‌داری (P-value= 0.001)، ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد سرمایه معنوی بر شجاعت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی فضیلت سازمانی در اساتید و کارکنان دانشگاه رضوی تأثیر معنی‌داری دارد (شکل ۱ و جدول ۴).

شکل ۱. نتایج آزمون معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیه پژوهش



نتایج برازش و مطلوبیت مدل در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. شاخص‌های مطلوبیت مدل

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

شاخص‌های مطلوبیت در جدول ۵ نشان می‌دهد که مدل پژوهش در آزمون معادلات ساختاری

دارای برازش است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی در رابطه بین سرمایه معنوی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای 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 حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد و این تأثیر از طریق فضیلت سازمانی میانجی‌گری می‌شود. این یافته با پژوهش‌های پیشین از جمله بامیتر (۲۰۰۰)، کامرون (۲۰۰۴)، اسدزاده هیر و همکاران (۱۳۹۶) که رابطه کانونی بین فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاق حرفه‌ای را تأیید کردند، و نیز پژوهش ایران‌نژاد 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 منحصر به فرد 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 نهادهای سازی 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 اخلاق حرفه‌ای، به عنوان توانایی غلبه بر ترس و پابندی 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 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 اخلاق، 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 به‌طور مستقیم بر شجاعت اخلاق حرفه‌ای کارکنان و اساتید تأثیر گذاشته و آن را بهبود بخشد. عمل بر پایه محوریات 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) به‌ویژه مطالعه پدیدارشناختی تجارب زیسته‌ی 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، به‌ویژه دانشگاه علوم اسلامی رضوی، فراهم می‌آورد. اولاً، ضرورت دارد تا برنامه‌های مدون و ساختاریافته‌ای برای توسعه و تقویت سرمایه‌معنوی 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 ارائه‌ی 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 به‌طور اثربخش، سرمایه‌معنوی 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، به‌خصوص اقتصاد اسلامی، دست یافت.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

نویسندگان در نگارش مقاله هیچ‌گونه کمک مالی مشخصی از نهادهای تأمین مالی در بخش‌های دولتی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده‌اند.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان در نگارش مقاله حاضر، مشارکت مساوی داشته‌اند.

اعلامیه هوش مصنوعی مولد و فناوری‌های مبتنی بر هوش مصنوعی در فرایند نگارش

در مراحل اولیه این پژوهش، نویسندگان صرفاً از ابزارهای هوش مصنوعی برای کمک به جست‌وجو، شناسایی و طبقه‌بندی متون مرتبط و همچنین تسهیل فرایند گردآوری اولیه

داده‌ها استفاده کردند. نویسندگان تمامی محتوای تولیدشده و داده‌های استخراج‌شده را به دقت بازبینی، راستی‌آزمایی و ویرایش نمودند. تحلیل‌های نهایی، استدلال‌های فقهی و نتیجه‌گیری‌ها، تماماً حاصل کار اصیل نویسندگان است و آنان مسئولیت کامل محتوای این اثر را بر عهده دارند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان از جعل داده‌ها، تحریف، سرقت علمی و هرگونه سوءرفتار پژوهشی اجتناب کرده و اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آن‌هاست.

بیانیه دسترسی به داده‌ها

تمام داده‌ها در همین مقاله گنجانده شده‌اند. در صورت نیاز پژوهشی، می‌توان با نویسندهٔ مسئول مکاتبه کرد.

فهرست منابع

۱. اسدزاده هیر، نجف؛ قلاوندی، حسن؛ سید عباس زاده، میرمحمد. (۱۳۹۶ش). تحلیل قانونی رابطه بین ابعاد فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۲(۲).
۲. اسعدی، میرمحمد؛ ندافی، غزاله؛ شفیعی‌رودپشتی، میثم. (۱۳۹۰ش). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی (مورد: کتابخانه‌های عمومی شهرستان یزد). **کتابداری و اطلاع‌رسانی**، ۱۴(۱).
۳. انصاری، منوچهر؛ حسینی، احد؛ رحمانی یوشانلوئی، حسین؛ سیفی، سارا. (۱۳۹۱ش). تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۷(۳)، ۶۵-۷۷.
۴. ایران‌نژاد پاریزی، سید جواد؛ تابی، حمید؛ مرادی شهراباک، محمدرضا. (۱۳۹۶ش). تحلیل رابطه فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی با هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۲(۱)، ۷-۱.
۵. امین بیدختی، علی‌اکبر و قربانی، مهتاب. (۱۳۹۵ش). نقش ارتقای اثربخشی مدیران با بهره‌گیری از هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای. **مطالعات مدیریت راهبردی**، ۲۳.
۶. بخشی، علی و نعمتی، لیلا. (۱۳۹۶ش). رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۲(۳)، ۷۳-۸۰.
۷. تابی، حمید و کوثری، بنیامین. (۱۳۹۴ش). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع.
۸. حجازی‌فر، سعید و باقری‌کنی، مصباح‌الهدی. (۱۳۹۱ش). فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت‌مدار. **اسلام و پژوهش‌های مدیریتی**، ۱(۳)، ۱۱۷.
۹. حسینی، محمد و شاهین‌مهر، بهار. (۱۳۹۴ش). مدل‌یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۰(۱)، ۲۸-۳۹.
۱۰. چناری، مهین. (۱۳۹۴ش). مبانی فلسفی و نقد رویکرد شفاف‌سازی ارزش‌ها. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۰(۳)، ۸-۱.
۱۱. خشوعی، مهدیه سادات. (۱۳۹۲ش). نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای. **فرآیند مدیریت و توسعه**، ۲۷(۲)، ۸۱-۹۸.
۱۲. رهنورد، فرج‌اله. (۱۳۸۷ش). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران. **پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی**، ۸(۱)، ۷۷-۱۰۰.
۱۳. صحت، سعید؛ کوهساری، علی؛ کوهساری، پروین. (۱۳۹۵ش). بررسی رابطه هوش معنوی با مشتری‌مداری با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای کارکنان. دومین همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری.

۱۴. قاسمی شمس، معصومه؛ چایجانی، محمدعلی؛ اکبری، محسن. (۱۳۹۶ش). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعارضات شغلی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۲(۴)، ۱-۱۲.
۱۵. قلاوند، حسن. (۱۳۹۵ش). پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس معنویت در محیط کار. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۱(۱)، ۷۵-۸۵.
۱۶. قراملکی، فرامرز و نوچه‌فلاح، رستم. (۱۳۸۶ش). **موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها**. تهران: مؤسسه فرهنگی دین پژوهی بشرا.
۱۷. قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ بشه‌تی‌راد، رقیه؛ سلطان‌زاده، علی. (۱۳۹۴ش). اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزشی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۰(۲)، ۳۷-۴۸.
۱۸. نعمتی، لیلا و بخشی، علی. (۱۳۹۶ش). رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی. **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۲(۳)، ۷۳-۸۲.
19. Amram, Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory. In 115th annual conference of the American psychological association. San Francisco, CA.
20. 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.
21. 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.
22. Baumeister, R. F., & Exline, J. J. (2000). Self-control, morality, and human strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 29-42.
23. Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
24. Emmons, R. A. (2000). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 57-64.
25. 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.
26. George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human Resource Management International Digest*, 14(5), 3-5.
27. Ghobbeh, S., & Atrian, A. (2024). *Spiritual intelligence's role in reducing technostress through ethical work climates*. arXiv preprint arXiv:2401.03658.

28. Harris, H. (1999). Courage as a management virtue. *Business & Professional Ethics Journal*, 18(3/4), 27-46.
29. 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.
30. King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure (Doctoral dissertation). Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
31. Lachman, V. (2007). Moral courage: a virtue in need of development? *Medsurg Nursing*, 16(2), 131-133.
32. 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.
33. MacHovec, F. (2003). *Spiritual intelligence, the behavioral sciences and the humanities*. Lewiston, NY: The Edwin Mellen Press.
34. Manz, C. C., Cameron, K. S., Manz, K. P., Marx, R. D., & Neal, J. (2008). *The virtuous organization: insights from some of the world leading management thinkers*. USA: World Scientific Publishing Company.
35. 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).
36. 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.
37. Mohammadi, M. (2006). *Philosophy and mechanism of accountability in the Islamic Republic*. Mashhad: Andisheh Hozeh Publication.
38. Nodehi, H., & Sadr, Z. (2012). Relationship between spiritual intelligence and OCB faculty. *Journal of Educational Management Innovations*, 8(1), 1-16.
39. Naami, A. Z., 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.
40. 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), 524-532.
41. 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. *Jsiied*, 4(4), 175-195. <https://doi.org/10.61838/jsiied.4.4.11>
42. 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), 132-149.
43. 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.
44. 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.
45. 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.
46. Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Connecting with our spiritual intelligence*. New York: Bloomsbury Publishing.

Resources

1. Amini Bidokhti, A. A., & Ghorbani, M. (2016). Naqsh-e erteqā-ye etkārī-ye modirān bā behre-gīrī az hūsh-e ma'navī va akhlāq-e herfeh'ī [The role of enhancing managers' effectiveness through spiritual intelligence and professional ethics]. *Motāle'āt-e Modiriyat-e Rāh-bordī*, (23). [In Persian]
2. Amram, Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory. In 115th Annual Conference of the American Psychological Association. San Francisco, CA.
3. Ansari, M., Hosseini, A., Rahmani Youshanlouei, H., & Seifi, S. (2012). Ta'sir-e re'āyat-e osul-e akhlāq-e herfeh'ī-ye kārkonān bar vefādārī-ye moshtariān-e bānk-hā [The effect of observing professional ethics principles of employees on bank customers' loyalty]. *Akhlāq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 7(3), 65–77. [In Persian]
4. Asadi, M. M., Nadafi, G., & Shafiei Roudposhti, M. (2011). Barrasī-ye ertebāt beyn-e hūsh-e hejānī va raftār-e shahrvandī-ye sāzmānī dar ketābdārān-e ketāb-khāneh-hā-ye 'omūmī (mored: ketāb-khāneh-hā-ye 'omūmī-ye shahrestān-e Yazd) [Investigating the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior among public librarians (case: public libraries of Yazd)]. *Ketābdārī va Ettelā' Resānī*, 14(1). [In Persian]
5. Asadzadeh Hir, N., Ghalavandi, H., & Seyed Abbaszadeh, M. M. (2017). Tahlil-e kânūnī-ye rābetah beyn-e ab'ād-e fazilat-e sāzmānī va mo'allefeh-hā-ye shojā'at-e akhlāq-e herfeh'ī [Canonical analysis of the relationship between dimensions of organizational virtue and components of professional ethical courage]. *Akhlāq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 12(2). [In Persian]
6. Bakhshi, A., & Nemati, L. (2017). Rābetah-ye hūsh-e ma'navī va akhlāq-e kārī bā 'amalkard-e shoghilī [The relationship between spiritual intelligence and work ethics with job performance]. *Akhlāq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 12(3), 73–80. [In Persian]
7. Baumeister, R. F., & Exline, J. J. (2000). Self-control, morality, and human strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 29–42.
8. 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.

9. Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766–790.
10. Chenari, M. (2015). Mabānī-ye falsafī va naqd-e rŭykard-e shafāf-sāzī-ye arzesh-hā [Philosophical foundations and critique of the values clarification approach]. *Akhlaq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 10(3), 1–8. [In Persian]
11. Emmons, R. A. (2000a). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3–26.
12. Emmons, R. A. (2000b). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 57–64.
13. George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human Resource Management International Digest*, 14(5), 3–5.
14. Ghobbeh, S., & Atrian, A. (2024). *Spiritual intelligence's role in reducing technostress through ethical work climates*. arXiv preprint arXiv:2401.03658.
15. Gholavand, H. (2016). Pish-bīnī-ye akhlāq-e kārī bar asās-e ma'navīyat dar mohīt-e kār [Predicting work ethics based on spirituality in the workplace]. *Akhlaq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 11(1), 75–85. [In Persian]
16. Ghanbari, S., Ardelan, M. R., Beshehti Rad, R., & Soltanzadeh, A. (2015). Akhlāq-e herfeh'ī-ye a'zā-ye hay'at-e 'elmī va rābetah-ye ān bā keyfiyat-e āmūzeshī [Professional ethics of faculty members and its relationship with educational quality]. *Akhlaq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 10(2), 37–48. [In Persian]
17. Gharamaleki, F., & Nocheh-Fallah, R. (2007). *Mavāne'-e roshd-e akhlāq-e herfeh'ī dar sāzmān-hā* [Barriers to the growth of professional ethics in organizations]. Institute of Religious Studies Boshra. [In Persian]
18. Ghasemi Shams, M., Chayjani, M. A., & Akbari, M. (2017). Rābetah-ye akhlāq-e herfeh'ī va ta'ārozāt-e shoghilī bā miyān-jīgarī-ye raftār-e shahrvandī-ye sāzmānī [The relationship between professional ethics and job conflicts with the mediation of organizational citizenship behavior]. *Akhlaq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 12(4), 1–12. [In Persian]
19. Harris, H. (1999). Courage as a management virtue. *Business & Professional Ethics Journal*, 18(3/4), 27–46.

20. Hassani, M., & Shahin Mehr, B. (2015). Model-yābī-ye ravābet beyn-e akhlāq-e herfeh'ī va mas'ūliyat-e ejtemā'i bā pāsokhgū'i-ye sāzmānī [Modeling the relationships between professional ethics and social responsibility with organizational accountability]. *Akhlāq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 10(1), 28–39. [In Persian]
21. Hejazi Far, S., & Bagheri Kani, M. (2012). Fazilat-hā-ye mehvarī dar sāzmān-hā-ye fazilat-madār [Core virtues in virtue-oriented organizations]. *Islām va Pajouhesh-hā-ye Modiriātī*, 1(3), 117. [In Persian]
22. 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.
23. Irannejad Parizi, S. J., Tabli, H., & Moradi Shahrehabak, M. R. (2017). Tahlil-e rābetah-ye fazilat-e sāzmānī be-'onvān-e yek mo'allefeh-ye akhlāqī bā hūsh-e ma'navī, hūsh-e hejānī va ta'ahhod-e sāzmānī [Analysis of the relationship between organizational virtue as an ethical component with spiritual intelligence, emotional intelligence, and organizational commitment]. *Akhlāq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 12(1), 1–7. [In Persian]
24. Khoshoei, M. S. (2013). Naqsh-e fazilat-e sāzmānī va raftār-e shahrvandī-ye sāzmānī dar sho jā'at-e akhlāqī-ye herfeh'ī [The role of organizational virtue and organizational citizenship behavior in professional moral courage]. *Farāyand-e Modiriāt va Towse'eh*, 27(2), 81–98. [In Persian]
25. King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure [Doctoral dissertation, Trent University].
26. Lachman, V. (2007). Moral courage: a virtue in need of development? *Medsurg Nursing*, 16(2), 131–133.
27. MacHovec, F. (2003). *Spiritual intelligence, the behavioral sciences and the humanities*. The Edwin Mellen Press.
28. Manz, C. C., Cameron, K. S., Manz, K. P., Marx, R. D., & Neal, J. (2008). *The virtuous organization: insights from some of the world leading management thinkers*. World Scientific Publishing Company.
29. Marschke, E., Preziosi, R., & Harrington, W. (2009). Professionals and executives sort a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Clotomlone*, 7(8), 33–48.
30. 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).
31. 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.
 32. Mohammadi, M. (2006). *Philosophy and mechanism of accountability in the Islamic Republic*. Andisheh Hozeh Publication. [In Persian]
 33. Naami, A. Z., 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. [In Persian]
 34. Nemati, L., & Bakhshi, A. (2017). Rābetah-ye hūsh-e ma'navī va akhlāq-e kārī bā 'amalkard-e shoghli [The relationship between spiritual intelligence and work ethics with job performance]. *Akhlāq dar 'Olūm va Fannāvarī*, 12(3), 73–82. [In Persian]
 35. Nodehi, H., & Sadr, Z. (2012). Relationship between spiritual intelligence and OCB faculty. *Journal of Educational Management Innovations*, 8(1), 1–16. [In Persian]
 36. 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*, 4(4), 175–195. <https://doi.org/10.61838/jsied.4.4.11>
 37. Rahnavard, F. (2008). 'Avāmel-e mo'asser bar erteqā-ye 'amalkard-e sāzmān-hā-ye bakhsh-e dowlatī-ye Īrān [Factors affecting the performance improvement of Iran's public sector organizations]. *Pajouhesh-nāmeḥ-ye Modiriāt-e Ejrā'ī*, 8(1), 77–100. [In Persian]
 38. 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), 524–532.
 39. 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), 132–149.
 40. 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.

41. Sehat, S., Koohsari, A., & Koohsari, P. (2016). Barrasī-ye rābetah-ye hūsh-e ma'navī bā moshtarī-madārī bā tavajjoh be naqsh-e miyānjī-ye akhlāq-e herfeh'ī-ye kārkonān [Investigating the relationship between spiritual intelligence and customer orientation with regard to the mediating role of employees' professional ethics]. In Proceedings of the 2nd National Conference on Key Issues in Management and Accounting Sciences. [In Persian]
42. 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. [In Persian]
43. 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.
44. Tabli, H., & Kowsari, B. (2015). Barrasī-ye rābetah beyn-e akhlāq-e herfeh'ī va vefādārī-ye sāzmānī [Investigating the relationship between professional ethics and organizational loyalty]. In Proceedings of the International Conference on Management, Economics and Industrial Engineering. [In Persian]
45. 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.
46. Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Connecting with our spiritual intelligence*. Bloomsbury Publishing.

