

Spiritual Capital and Organizational Performance: A Systematic Review of Quantitative Studies in the Psychology of Religion and Organization

Abbas Shafiee¹ , Majid Salehian² 

1. Associate Professor, Department of Management, Social Sciences Research Institute, Research Institute of Hawzah and University, Qom, Iran.

Ashafiee844@gmail.com

2. PhD in Public Administration, Social Sciences Research Institute, Research Institute of Hawzah and University, Qom, Iran (Corresponding Author).

Majid.salehian64@yahoo.com

Received: 2025/05/19; Accepted 2026/02/03

Extended Abstract

Introduction and Objectives: In recent decades, organizational research has increasingly shifted its focus from material and structural resources toward intangible and internal human capitals. Among these, spiritual capital (sarmāyih-'i ma'navī), as an interdisciplinary concept at the intersection of the psychology of religion, management, and organizational studies, has attracted growing scholarly attention. Spiritual capital refers to a set of beliefs, values, meanings, and inner orientations that can guide individual and collective actions toward purposefulness (hadafmandī), ethical commitment (ta'ahhud-i akhlāqī), responsibility (mas'ūliyyatpizīrī), and organizational sustainability (pāydārī-yi sāzmānī). At a time when organizations face challenges such as job burnout (fārasūdīgī-yi shughlī), crises of meaning (buḥrān-i ma'nā), declining commitment, and increasing competitive pressures, spiritual capital—as an internal and sustainable resource—has the potential to



Authors retain the copyright. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



enhance individual and organizational performance by providing meaning to work and strengthening intrinsic motivation (angīzish-i darūnī).

Despite the significant growth of research in this area, the existing literature faces several fundamental challenges, including conceptual heterogeneity in defining spiritual capital, its overlap with related concepts such as workplace spirituality (ma'naviyyat dar muhīt-i kār) or spiritual leadership (rahbarī-yi ma'navī), and fragmented findings regarding the mechanisms through which it affects performance. In particular, the roles of mediating and moderating variables in this relationship have often been examined in isolation and lack a systematic synthesis.

The present study aims to provide a coherent explanation of the relationship between spiritual capital and individual and organizational performance by conducting a systematic review (murūr-i niẓāmand) of quantitative studies, identifying the pathways of influence, and presenting an integrated picture of the associated psychological, cultural, and structural mechanisms.

Method: This study employed a systematic review methodology to identify, evaluate, and synthesize quantitative empirical evidence on the impact of spiritual capital on organizational performance.

Step 1: The research question was clearly formulated: “How, and through which mechanisms, does spiritual capital influence organizational performance?”

Step 2: A systematic search of scholarly articles was conducted in major academic databases, including Scopus, Web of Science, Emerald Insight, and Google Scholar. The primary keywords used were “Spiritual Capital,” “Workplace Spirituality,” “Organizational Performance,” and “Employee Performance,” combined using the Boolean operators AND and OR. The time frame was limited to studies published between 2000 and 2024 to ensure a focus on contemporary research employing quantitative measurements of spiritual capital.

Step 3: Inclusion criteria consisted of English-language, peer-reviewed quantitative studies with an explicit focus on the relationship between spiritual capital and organizational performance. Theoretical or qualitative studies lacking measurable data were excluded from the review process.

Step 4: Ultimately, out of 265 initially identified articles, after screening and quality assessment, seven studies met the final inclusion criteria. Study quality was assessed using the PRISMA checklist and the guidelines of the Joanna Briggs Institute. Each article was

evaluated on a five-point scale based on methodological transparency, data analysis, and clarity of results reporting. All selected studies met the minimum quality requirements for inclusion in the final analysis.

Results: The findings of the systematic review indicate that spiritual capital demonstrates a positive and significant relationship with individual, team, or organizational performance across all reviewed studies. However, comparative analysis revealed that this effect is rarely reported as direct and is most often transmitted through mediating variables (mutaghayyirhā-yi miyānjī).

The most frequently identified mediators include:

- Psychological capital (sarmāyih-'i ravānshinākhtī): hope (umīd), optimism (khwbnī), resilience (tābāvarī), and self-efficacy (khwudkārāmdī)
- Intrinsic motivation (angīzish-i darūnī)
- Workplace spirituality (ma'naviyyat dar muhīt-i kār)
- Innovation (nūāwarī)
- Managerial processes (farāyandhā-yi mudīriyyatī)
- Digital empowerment (tawānmandsāzī-yi dījītāl)

The reviewed studies show that spiritual capital enhances meaning and purpose in work, thereby fostering employees' intrinsic motivation, which in turn promotes innovative behaviors, job crafting (khwudtarāhī-yi shughl), and productivity.

In several studies, spiritual capital influenced job performance through psychological capital, indicating that spiritual values and beliefs are first transformed into psychological resources and subsequently manifested in observable performance outcomes.

In addition to mediating variables, the moderating roles (naqsh-i ta'dīlgar) of factors such as organizational commitment (ta'ahhud-i sāzmānī) and organizational resilience (tābāvarī-yi sāzmānī) were highlighted in some studies. These findings suggest that the strength of the relationship between spiritual capital and performance depends on the organizational context and the availability of supportive capacities.

Overall, the results demonstrate that spiritual capital achieves its greatest effectiveness when activated through interaction with psychological, cultural, and structural organizational factors.

Discussion and Conclusion: The systematic analysis of evidence indicates that spiritual capital is not a direct determinant of performance but rather a deep identity- and value-based resource that translates into performance outcomes through intermediary



mechanisms. This finding challenges simplistic assumptions regarding the direct impact of spirituality on performance and underscores the necessity of process-oriented and multi-level modeling (modelsāzī-yi farāyandī wa chandsaṭhī).

Spiritual capital leads to work behaviors, innovation, and productivity only when it is translated into mobilizable psychological resources and organizational mechanisms.

The review also highlights conceptual heterogeneity in definitions of spiritual capital as a major challenge in the existing literature. Nevertheless, comparative analysis allows for categorizing its dimensions into components such as meaning (ma'nā), purposefulness (hadaf-mandī), ethical commitment (ta'ahhud-i akhlāqī), and value alignment (hamrāstāyī-yi arziṣhī). From a practical perspective, the findings suggest that organizations seeking to effectively leverage spiritual capital should adopt an integrated approach that simultaneously addresses individual, interpersonal, and structural levels.

Ultimately, by presenting a coherent framework of the pathways through which spiritual capital exerts its influence, this study provides a theoretical foundation for developing integrative models and offers practical guidance for human resource policymaking (siyā-satguzārī-yi manābī-i insānī) and the design of meaningful work environments (ṭarāḥī-yi muḥīṭhā-yi kār-i ma'nābahsh).

Acknowledgement: The authors wish to express their gratitude to the researchers and scholars whose scientific works formed the foundation of this systematic review and contributed to the enrichment of the research literature.

Conflict of Interest: The authors declare that there is no financial or organizational conflict of interest in conducting this study.

Keywords: Spiritual Capital (Sarmāyih-i Ma'navī), Workplace Spirituality (Ma'naviyyat Dar Muḥīṭ-i Kār), Psychology of Religion (Ravānshināsī-yi Dīn), Organizational Performance ('Amalkard-i Sāzmānī), Mediating and Moderating Variables (Mutaghayyirhā-yi miyānjī wa Ta'dīlgar), Systematic Review (Murūr-i Niẓāmand).

Cite this article: Shafiee, Abbas, and Salehian, Majid (2026). Spiritual Capital and Organizational Performance: A Systematic Review of Quantitative Studies in the Psychology of Religion and Organization, *Journal of Studies in Islam and Psychology*, 20(40): 195-227.



سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی: مرور نظام‌مند مطالعات کمی در روان‌شناسی دین و سازمان

عباس شفیعی^۱ ، مجید صالحیان^۲

۱. دانشیار گروه مدیریت، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

Ashafiee844@gmail.com

۲. دکتری مدیریت دولتی، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران (نویسنده مسئول).

Majid.salehian64@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۴

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: در دهه‌های اخیر، تمرکز پژوهش‌های سازمانی از منابع مادی و ساختاری به سوی سرمایه‌های ناملموس و درونی انسان سوق یافته است. در این میان «سرمایه معنوی» به عنوان مفهومی میان‌رشته‌ای در تقاطع روان‌شناسی دین، مدیریت و مطالعات سازمانی، توجه فزاینده‌ای را به خود جلب کرده است. سرمایه معنوی ناظر به مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، معناها و جهت‌گیری‌های درونی است که می‌تواند کنش فردی و جمعی را در مسیر هدف‌مندی، تعهد اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و پایداری سازمانی هدایت کند. در شرایطی که سازمان‌ها با چالش‌هایی چون فرسودگی شغلی، بحران معنا، کاهش تعهد و فشارهای فزاینده رقابتی مواجه‌اند، سرمایه معنوی به مثابه منبعی درونی و پایدار، ظرفیت آن را دارد که از راه معنابخشی به کار و تقویت انگیزش درونی، عملکرد





فردی و سازمانی را ارتقا دهد. با وجود رشد چشمگیر پژوهش‌ها در این حوزه، ادبیات موجود با چالش‌هایی اساسی روبه‌روست؛ از جمله ناهمگونی مفهومی در تعریف سرمایه معنوی، همپوشانی آن با مفاهیمی مانند معنویت در کار یا رهبری معنوی و پراکندگی یافته‌ها درباره سازوکارهای اثرگذاری آن بر عملکرد که به‌ویژه نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده در این باره، اغلب به‌صورت جزیره‌ای بررسی می‌شود و فاقد جمع‌بندی نظام‌مند است. هدف پژوهش حاضر آن است که با بهره‌گیری از روش مرور سیستماتیک مطالعات کمی به تبیین منسجم رابطه سرمایه معنوی با عملکرد فردی و سازمانی پرداخته، مسیرهای اثرگذاری آن را شناسایی کند و تصویری یکپارچه از سازوکارهای روان‌شناختی، فرهنگی و ساختاری مرتبط را ارائه دهد.

روش: پژوهش حاضر از روش مرور سیستماتیک برای شناسایی، ارزیابی و ترکیب شواهد تجربی کمی درباره تأثیر سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی بهره گرفته است. در گام نخست، سؤال پژوهش به‌صورت مشخص تدوین شد: «سرمایه معنوی چگونه و از طریق چه سازوکارهایی بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارد؟». بر این اساس جستجوی نظام‌مند مقالات در پایگاه‌های معتبر علمی شامل Scopus، Web of Science، Emerald Insight و Google Scholar انجام گرفت. کلیدواژه‌های اصلی شامل Spiritual Capital، Workplace Spirituality، Organizational Performance و Employee Performance بودند که با استفاده از عملگرهای منطقی AND و OR ترکیب شدند. بازه زمانی مطالعات به سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ محدود شد تا تمرکز پژوهش بر مطالعات معاصر و مبتنی بر سنجش‌های کمی سرمایه معنوی باشد. معیارهای ورود شامل مقالات انگلیسی‌زبان، دارای داوری علمی با رویکرد کمی و تمرکز صریح بر رابطه سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی بود. پژوهش‌های نظری یا کیفی فاقد داده‌های قابل سنجش از فرایند مرور حذف شدند. درنهایت از میان ۲۶۵ مقاله اولیه، پس از پالایش و ارزیابی کیفیت، هفت مقاله واجد شرایط نهایی انتخاب شد. برای ارزیابی کیفیت مطالعات از چک‌لیست PRISMA و دستورالعمل‌های Joanna Briggs Institute استفاده شد. هر مقاله براساس شفافیت روش‌شناسی، تحلیل داده‌ها و گزارش نتایج در مقیاس پنج‌درجه‌ای ارزیابی گردید. تمامی مقالات منتخب حداقل معیارهای لازم برای ورود به تحلیل نهایی را دارا بودند.

نتایج: یافته‌های مرور سیستماتیک نشان داد که سرمایه معنوی در تمامی مطالعات بررسی‌شده،

رابطه‌ای مثبت و معنادار با عملکرد فردی، تیمی یا سازمانی دارد؛ با این حال، تحلیل تطبیقی نتایج آشکار ساخت که این تأثیر به ندرت به صورت مستقیم گزارش و اغلب از طریق متغیرهای میانجی منتقل می‌شود. مهم‌ترین میانجی‌های شناسایی شده شامل سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی)، انگیزش درونی، معنویت در محیط کار، نوآوری، فرایندهای مدیریتی و توانمندسازی دیجیتال بودند. مطالعات نشان می‌دهند که سرمایه معنوی با تقویت معنا و هدف در کار زمینه افزایش انگیزش درونی کارکنان را فراهم می‌کند و بدین شیوه رفتارهای نوآورانه، خودطراحی شغلی و بهره‌وری را ارتقا می‌دهد. همچنین در برخی پژوهش‌ها، سرمایه معنوی از مسیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی اثرگذار بوده است؛ بدین معنا که ارزش‌ها و باورهای معنوی، نخست به منابع روانی تبدیل شده و سپس در قالب عملکرد قابل مشاهده بروز یافته‌اند. در کنار متغیرهای میانجی، نقش تعدیل‌کننده عواملی مانند تعهد سازمانی و تاب‌آوری سازمانی نیز در برخی مطالعات برجسته شده است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که شدت اثر سرمایه معنوی بر عملکرد، وابسته به زمینه سازمانی و ظرفیت‌های حمایتی موجود است. در مجموع، نتایج مرور نشان می‌دهد که سرمایه معنوی زمانی بیشترین اثربخشی را دارد که در تعامل با عوامل روان‌شناختی، فرهنگی و ساختاری سازمان فعال شود.

بحث و نتیجه‌گیری: تحلیل نظام‌مند شواهد نشان می‌دهد که سرمایه معنوی نه یک عامل مستقیم عملکرد، بلکه یک منبع عمیق هویتی و ارزشی است که با سازوکارهای واسطه‌ای به پیامدهای عملکردی تبدیل می‌شود. این یافته، دیدگاه‌های ساده‌انگارانه درباره تأثیر مستقیم معنویت بر عملکرد را به چالش می‌کشد و بر ضرورت مدل‌سازی فرایندی و چندسطحی تأکید دارد. سرمایه معنوی زمانی به رفتارهای کاری، نوآوری یا بهره‌وری می‌انجامد که بتواند به منابع روان‌شناختی قابل بسیج و سازوکارهای سازمانی ترجمه شود. همچنین نتایج این مرور نشان می‌دهد که ناهمگونی مفهومی در تعریف سرمایه معنوی، یکی از چالش‌های اصلی ادبیات موجود است؛ با این حال، تحلیل تطبیقی مطالعات امکان دسته‌بندی ابعاد سرمایه معنوی در قالب مؤلفه‌هایی مانند معنا، هدف‌مندی، تعهد اخلاقی و هم‌راستایی ارزشی را فراهم می‌کند. از نظر کاربردی، یافته‌ها گویای آن است که سازمان‌ها برای بهره‌گیری مؤثر از سرمایه معنوی باید رویکردی یکپارچه اتخاذ کنند که همزمان سطوح فردی، بین‌فردی و ساختاری را پوشش دهد. در نهایت پژوهش حاضر با ارائه تصویری منسجم



از مسیرهای اثرگذاری سرمایه معنوی می‌تواند مبنایی نظری برای توسعه مدل‌های تلفیقی و همچنین راهنمایی عملی برای سیاست‌گذاری منابع انسانی و طراحی محیط‌های کاری مناسب باشد.

تقدیر و تشکر: نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از پژوهشگران و صاحب‌نظرانی که آثار علمی آنان مبنای این مرور نظام‌مند قرار گرفته و به غنای ادبیات پژوهش کمک کرده‌اند، قدردانی کند.

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌کنند که در انجام این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافع مالی یا سازمانی وجود ندارد.

واژگان کلیدی: سرمایه معنوی، معنویت در محیط کار، روان‌شناسی دین، عملکرد سازمانی، متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر، مرور نظام‌مند.

استناد: شفیعی، عباس، و صالحیان، مجید (۱۴۰۵). سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی: مرور نظام‌مند مطالعات کمی در روان‌شناسی دین و سازمان. *مجله مطالعات اسلام و روان‌شناسی* ۲۰ (۴۰): ۱۹۵-۲۲۷.

مقدمه

سرمایه معنوی به عنوان یکی از ابعاد نوظهور سرمایه‌های نامشهود در حوزه مدیریت و مطالعات سازمانی، ناظر به بهره‌گیری از منابع درونی معنا، هدفمندی، ارزش‌مداری و پیوندهای متعالی در زندگی حرفه‌ای انسان‌هاست. این مفهوم برخاسته از تعامل میان باورهای معنوی، ارزش‌های اخلاقی و احساس پیوند با هدفی فراتر از منافع فردی است که می‌تواند نقشی حیاتی در شکل‌دهی رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و روابط سازمانی ایفا کند. در عصری که سازمان‌ها با تحولات پرشتاب فناوریانه، رقابت‌های فشرده و چالش‌های انسانی و اخلاقی متعددی مواجه‌اند، توجه به سرمایه‌های معنوی به مثابه نیرویی توانمند در ارتقای تاب‌آوری، خلاقیت، انگیزش درونی و تعهد کارکنان بیش از پیش اهمیت یافته است. سرمایه معنوی نه تنها در افزایش انسجام و همدلی سازمانی نقش دارد، بلکه از راه معنابخشی به فعالیت‌های شغلی می‌تواند به ارتقای سطح بهره‌وری، رضایت شغلی، اعتماد متقابل و سلامت روانی کارکنان نیز بینجامد. از نظر روان‌شناسی سرمایه معنوی می‌تواند همچون یک منبع درونی، شاخص‌های بهزیستی روان‌شناختی را ارتقا دهد و در مواجهه با استرس‌های محیطی، نقش حفاظتی ایفا کند. برخلاف سرمایه‌های سنتی همچون سرمایه مالی یا فیزیکی، سرمایه معنوی واجد ماهیتی درونی، پایدار و انسانی است و ظرفیت آن را دارد که در دوران بحران و فشار، به عنوان پشتوانه‌ای ارزشمند برای پایداری و اثربخشی سازمان عمل کند. مرور پژوهش‌های پیشین گویای آن است که هرچند توجه به سرمایه معنوی در سال‌های اخیر افزایش یافته، اما همچنان ابهاماتی درباره چیستی، ابعاد و سازوکارهای تأثیر آن بر عملکرد سازمانی وجود دارد. تعاریف متنوع، مدل‌های مفهومی گوناگون، تفاوت در شاخص‌ها و روش‌های سنجش و نیز بسترهای فرهنگی و صنعتی مختلف موجب شده‌اند که یافته‌های مطالعاتی در این زمینه پراکنده و در برخی موارد متناقض باشند. در بسیاری از پژوهش‌ها، سرمایه معنوی با مؤلفه‌هایی همچون آگاهی معنوی، انسجام درونی، نوع‌دوستی و تعهد اخلاقی تبیین شده است؛ درحالی‌که برخی دیگر بر رهبری معنوی، همسویی ارزشی و جهت‌گیری معنوی سازمان تمرکز کرده‌اند. افزون بر این، شناخت ابعاد روان‌شناختی سرمایه معنوی همانند ادراک معنا، انسجام روانی و تنظیم هیجانی می‌تواند به فهم بهتر پیوند آن با عملکرد شغلی کمک کند. در چنین شرایطی، انجام یک مرور سیستماتیک دقیق و هدفمند از ادبیات موجود می‌تواند به شفاف‌سازی مفهومی و نظری در حوزه سرمایه معنوی کمک شایانی

کند. پژوهش حاضر با تکیه بر این ضرورت در پی آن است که با تحلیل ساختاریافته مطالعات تجربی و نظری پیشین به بررسی جامع رابطه میان سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی بپردازد، متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده این ارتباط را شناسایی کرده، و خلأهای موجود در ادبیات پژوهش را برجسته سازد. افزون بر آن، این مطالعه می‌کوشد با تبیین ابعاد روان‌شناختی سرمایه معنوی و ارائه پیشنهادها کاربردی، مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی را در بهره‌گیری اثربخش از ظرفیت‌های روانی - معنوی کارکنان و ایجاد محیط‌های کاری سالم، متعهد و انگیزشی یاری رساند. از این دیدگاه، پژوهش حاضر نه تنها گامی نظری در راستای تکمیل ادبیات سرمایه‌های سازمانی است، بلکه می‌تواند در عمل نیز در ارتقای کیفیت زندگی کاری، افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد کلی سازمان‌ها نقش‌آفرین باشد.

مبانی نظری

در دهه‌های اخیر، توجه به سرمایه‌های ناملموس در ادبیات مدیریت و توسعه سازمانی افزایش یافته است. یکی از این سرمایه‌های نوظهور «سرمایه معنوی» می‌باشد که در کنار سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی به عنوان یک منبع راهبردی برای ارتقای عملکرد سازمانی معرفی شده است. سرمایه معنوی به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، معناها و تجربیات درونی اشاره دارد که می‌تواند رفتار و انگیزش افراد در محیط کار را تحت تأثیر قرار دهد و مبنایی برای تعاملات مؤثر، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و جهت‌گیری هدفمند سازمان‌ها را فراهم آورد (رگو و کونا،^۱ ۲۰۰۸).

سرمایه معنوی به طور خاص در بستر سازمانی به عنوان نیرویی تعریف می‌شود که از درون فرد و فرهنگ سازمان نشئت می‌گیرد و می‌تواند انگیزش، معنا و انسجام را در سطوح مختلف سازمان ارتقا بخشد (فرای،^۲ ۲۰۰۳). این مفهوم اغلب در ارتباط با مؤلفه‌هایی همچون معنا بخشی به کار، هم‌راستایی با ارزش‌های متعالی، احساس تعلق سازمانی، باور به یک هدف برتر و انسجام اخلاقی بررسی شده است (میلیمن^۳ و همکاران، ۲۰۰۳).

سرمایه معنوی می‌تواند نقش کلیدی در افزایش بهره‌وری ایفا کند؛ زیرا با ایجاد پیوندهای عمیق‌تر

1. Rego & Cunha

2. Fry

3. Milliman

میان افراد و اهداف سازمانی، انگیزش درونی را تقویت می‌کند و به تعهد بیشتر، رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی می‌انجامد (ریو، ۲۰۰۵). مطالعات نشان داده‌اند که سرمایه معنوی به عنوان یکی از سرمایه‌های نامشهود با ایجاد انگیزش درونی، نقش مهمی در بهبود عملکرد کارکنان ایفا می‌کند (منظری توکلی، ۱۴۰۲).

سرمایه معنوی نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود عملکرد سازمان ایفا می‌کند؛ از جمله پیامدهای مثبت آن موارد زیر است:

- افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان؛
- تقویت رضایت شغلی و آرامش خاطر؛
- ارتقای تعهد سازمانی و پایداری سازمانی (ابراهیمی، ۱۳۸۸).

مطالعه فرای (۲۰۰۳) نیز نشان می‌دهد سرمایه معنوی با اثرگذاری بر رهبری معنوی، الهام‌بخشی و امیدآفرینی می‌تواند اعتماد سازمانی را افزایش دهد و در نتیجه عملکرد مالی و اجتماعی سازمان را بهبود بخشد. به‌طور مشابه پچساوانگ و دوچون^۲ (۲۰۱۲) با بررسی معنویت در محیط‌های کاری آسیایی دریافتند که سرمایه معنوی کارکنان رابطه معناداری با اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و عملکرد سازمانی دارد. این یافته‌ها بیانگر آن است سرمایه معنوی نه تنها بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را ارتقا می‌دهد، بلکه بر شاخص‌های کلان سازمانی نیز اثرگذار است.

سرمایه معنوی با ارتقای اخلاق کاری، همدلی و معناداری فعالیت‌ها زمینه‌ساز افزایش کارایی و تعهد کارکنان است (بدخشانی، ۱۳۹۴، ص ۴۵).

سرمایه معنوی همچنین با متغیرهایی مانند تاب‌آوری، معنا در کار، انسجام اخلاقی و هویت سازمانی پیوند دارد. در محیط‌هایی که استرس و فشارهای کاری شدید است، سرمایه معنوی می‌تواند همچون سپری روانی عمل کند و توان مقابله‌ی فردی و جمعی را افزایش دهد. سرمایه معنوی با بهبود فرایندهای سازمانی، افزایش رضایت شغلی و ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری، تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۴). با این حال، تأثیر سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی بسته به زمینه فرهنگی، ساختار

1. Reave

2. Petchsawang & Duchon

سازمانی و سبک رهبری می‌تواند متغیر باشد؛ برای نمونه در فرهنگ‌های جمع‌گراتر یا سازمان‌هایی که از رهبری تحول‌آفرین بهره می‌برند، سرمایه معنوی معمولاً اثرگذاری بیشتری دارد (بنفیل^۱ و همکاران، ۲۰۱۴).

نظریه‌ها و مدل‌های مرتبط با سرمایه معنوی و عملکرد سازمان

مفاهیم نظری سرمایه معنوی از تلاقی سه حوزه عمده نشئت گرفته‌اند: روان‌شناسی، معنویت در کار و نیز نظریه‌های سرمایه‌های انسانی و اجتماعی. در روان‌شناسی، ویژگی‌هایی همچون امید، معنا، تاب‌آوری و خوش‌بینی به‌عنوان عوامل کلیدی در شکوفایی انسان در محیط کار شناخته می‌شوند. نظریه سرمایه انسانی نیز بر نقش دانش، مهارت و توانایی‌های فردی در ارتقای عملکرد سازمانی تأکید دارد؛ درحالی‌که نظریه سرمایه اجتماعی بر شبکه روابط، اعتماد و هنجارهای همکاری تمرکز می‌کند. سرمایه معنوی با ترکیب این دیدگاه‌ها به‌عنوان منبعی درونی و فرهنگی تعریف می‌شود که به فرد و سازمان کمک می‌کند معنا، هدف و انسجام بیشتری در کار تجربه کنند. از این دیدگاه، سرمایه معنوی نوعی سازه نظری است که در پیوند با انگیزش درونی، ارزش‌مداری، و هم‌راستایی فرد - سازمان عمل می‌کند و نقش تعدیل‌گر یا میانجی در بسیاری از الگوهای رفتاری سازمانی دارد. در ادبیات علمی، چند نظریه و مدل برجسته به تبیین ابعاد و کارکردهای سرمایه معنوی در محیط‌های کاری پرداخته‌اند. در این بخش به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

۱. نظریه رهبری معنوی (فرای، ۲۰۰۳)

این نظریه یکی از نخستین چارچوب‌های نظری درباره کاربرد سرمایه معنوی در مدیریت است. براساس این نظریه، رهبری معنوی با تقویت ایمان، امید و نوع‌دوستی در کارکنان، سرمایه معنوی آنها را ارتقا می‌دهد و بدین شیوه موجب افزایش تعهد، رضایت و عملکرد می‌شود. این نظریه نقش کلیدی انگیزش درونی و معنا در کار را نیز پررنگ می‌کند.

افزایش عملکرد → ارتقای سرمایه معنوی → تقویت ایمان، امید و نوع‌دوستی در کارکنان → رهبری

معنوی

۲. مدل معنویت در کار (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳)

این مدل سه مؤلفه اصلی برای معنویت در کار (بخش بنیادین از سرمایه معنوی) معرفی می‌کند:

- معنا و هدف در کار؛^۱
 - حس اجتماع در محل کار؛^۲
 - همراستایی ارزش‌های فرد و سازمان.^۳
- این مؤلفه‌ها به ایجاد محیط کاری مثبت و افزایش رضایت کارکنان کمک می‌کنند.

۳. چارچوب سه‌گانه سرمایه (نوبرت^۴ و همکاران، ۲۰۱۷)

در این مدل، سرمایه معنوی در کنار سرمایه انسانی و اجتماعی به‌عنوان یکی از منابع کلیدی برای ارتقای عملکرد نوآورانه سازمان مطرح می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد در محیط‌هایی که سرمایه معنوی تقویت شده است، نوآوری و بهره‌وری افزایش می‌یابد.

۴. مدل سرمایه روان‌شناختی و معنوی (فاکس^۵ و همکاران، ۲۰۱۸)

در این مدل، سرمایه معنوی با تقویت مؤلفه‌هایی مانند امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی روان‌شناختی، نقش مؤثری در بهبود عملکرد فردی ایفا می‌کند. رابطه میان سرمایه معنوی و عملکرد از مسیر تقویت سرمایه روان‌شناختی توضیح داده می‌شود.

بهبود عملکرد فردی → تقویت سرمایه روان‌شناختی (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی)
→ سرمایه معنوی

1. Meaningful Work
2. Sense of Community
3. Value Alignment
4. Neubert
5. Fox

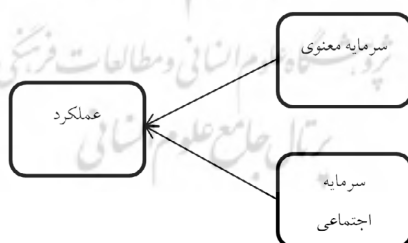
۵. مدل سرمایه معنوی و رفتار نوآورانه در سازمان‌های یادگیرنده (ایندراواتی و مولجانینگسیه، ۲۰۲۲)

این مدل نشان می‌دهد که سرمایه معنوی با تأثیر بر رفتار نوآورانه کارکنان و یادگیری سازمانی به مزیت رقابتی می‌انجامد.

مزیت رقابتی → رفتار نوآورانه → یادگیری اکتشافی و بهره‌برداری → سرمایه معنوی

۶. مدل سرمایه معنوی و عملکرد تعاونی‌ها (مانتوگ و دریادا، ۲۰۲۵)

این مدل تأکید می‌کند که سرمایه معنوی به همراه سرمایه اجتماعی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد تعاونی‌ها به شمار می‌روند. در این مدل، سرمایه معنوی شامل باورها، ارزش‌ها و معانی مشترک اعضاست که موجب انسجام و هم‌افزایی درون سازمانی می‌شود؛ از سوی دیگر سرمایه اجتماعی به شبکه روابط، اعتماد و همکاری میان اعضا اشاره دارد که زمینه‌ساز تسهیل فرایندهای تعاملی و افزایش کارآمدی در فعالیت‌های تعاونی‌هاست. براساس این مدل، تعاونی‌هایی که از سطوح بالاتری از سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی برخوردارند، قادر خواهند بود عملکرد بهتری را در زمینه‌های مختلف از جمله بهره‌وری، رضایت اعضا و پایداری سازمانی به دست آورند.



شکل ۱. مدل سرمایه معنوی و عملکرد تعاونی‌ها

پیشینه پژوهش

سینگ و سینگ^۱ (۲۰۲۲) در یک مطالعه مرور سیستماتیک^۲ به بررسی ۱۵۹ مقاله مفهومی و تجربی منتشرشده بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۱ در بیش از پنجاه نشریه پرداختند. هدف آنها، تحلیل روند رشد معنویت در محیط کار (WPS) و شناسایی شکاف‌های پژوهشی در این حوزه بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که معنویت محیط کار مفهومی چندبعدی با جنبه‌های فردی، روان‌شناختی و اجتماعی است که با وجود پژوهش‌های گسترده، هنوز تعریف دقیق و اجماعی ندارد. این مطالعه با تأکید بر مزایای بالقوه معنویت در محیط کار از جمله ارتقای نگرش‌های مثبت کارکنان، هشدار می‌دهد که ورود بی‌برنامه و سطحی آن ممکن است به نتایج منفی بینجامد؛ همچنین این پژوهش با اشاره به ریشه‌های میان‌رشته‌ای این حوزه در روان‌شناسی، الهیات و رفتار سازمانی، مسیرهای تحقیقاتی آینده را برای توسعه معنویت سازمانی مشخص می‌کند.

لهمر^۳ و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با عنوان «رهبری معنوی و تعهد سازمانی: مرور نظام‌مند ۲۱ سال پژوهش»^۴ با بهره‌گیری از رویکردی کتاب‌سنجی به بررسی ۵۲ مقاله علمی منتخب از میان ۸۲ مقاله منتشرشده در پایگاه‌های Scopus و Web of Science در سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۱ پرداختند. هدف آنها تحلیل روند، الگوها و شکاف‌های پژوهشی در رابطه بین رهبری معنوی (SL) و تعهد سازمانی (OC) بود. با استفاده از نرم‌افزارهای IRAMUTEQ و VOSviewer، آنها ساختار موضوعی مطالعات پیشین را بررسی کردند.

یافته‌ها نشان داد که رهبری معنوی نقشی محوری در تقویت تعهد کارکنان ایفا می‌کند و می‌تواند با پاسخ به نیازهای معنوی آنها به بهبود عملکرد سازمانی کمک کند. همچنین این پژوهش به خلأهای نظری اشاره دارد؛ از آن جمله لزوم بررسی متغیرهای واسطه‌ای و تعدیل‌کننده در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی است. در بُعد عملی، مطالعه تأکید می‌کند که مدیران می‌توانند با توجه به ابعاد معنوی کارکنان، زمینه ارتقای تعلق و انگیزش سازمانی را فراهم کنند.

1. Singh & Singh

2. Spirituality in the workplace: A systematic review, Management Decision

3. Lahmar

4. Spiritual Leadership and Organizational Commitment: A 21-year Systematic Literature Review

تفاوت پژوهش حاضر با مطالعات پیشین

تحقیق حاضر در مقایسه با مطالعات مرور نظام‌مند پیشین دارای دو تفاوت کلیدی و مزیت پژوهشی ممتاز است:

۱. تمرکز ویژه بر مفهوم «سرمایه معنوی»: برخلاف پژوهش سینگ و سینگ (۲۰۲۲) که به شکل کلی به معنویت در محیط کار و پیامدهای آن پرداخته‌اند، یا مطالعه لهر و همکاران (۲۰۲۳) که تمرکز خاصی بر رهبری معنوی و تعهد سازمانی داشته است، تحقیق حاضر به‌طور مشخص به بررسی ادبیات موجود درباره سرمایه معنوی به‌عنوان یک متغیر کلیدی در عملکرد سازمانی می‌پردازد. این تمرکز، امکان تحلیل دقیق‌تری از ظرفیت‌های معنوی در ساختار سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری، نوآوری و مزیت رقابتی را فراهم می‌سازد.

۲. رویکرد داده‌محور و تمرکز بر مطالعات کمی: پژوهش حاضر با تأکید بر مطالعات کمی به بررسی داده‌های تجربی و قابل سنجش در مورد رابطه سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی می‌پردازد؛ این تفکیک روش‌شناختی به اعتبار علمی نتایج می‌افزاید و زمینه تصمیم‌سازی مبتنی بر شواهد را برای مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی فراهم می‌سازد.

با توجه به اهمیت و پیچیدگی سرمایه معنوی در محیط‌های کاری ضرورت دارد که این مفهوم با نگاهی چندبعدی و تلفیقی مطالعه شود. مرور مبانی نظری نشان می‌دهد که سرمایه معنوی می‌تواند نقشی اساسی در توسعه پایدار سازمان‌ها، ارتقای عملکرد و بهبود شاخص‌های انسانی و اخلاقی ایفا کند؛ در این راستا پژوهش حاضر می‌کوشد با تکیه بر چارچوب‌های نظری و تجربی، تصویری منسجم از کارکردهای سرمایه معنوی و نحوه تأثیر آن بر عملکرد سازمانی ترسیم کند.

روش‌شناسی

مرور سیستماتیک^۱ روشی علمی و هدفمند برای شناسایی، ارزیابی و ترکیب مطالعات پیشین است که با رویکردی شفاف، نظام‌مند و بازتولیدپذیر به تحلیل شواهد موجود می‌پردازد. این روش به‌ویژه در حوزه‌های میان‌رشته‌ای مانند مدیریت، روان‌شناسی سازمانی و مطالعات معنویت، امکان گردآوری شواهد پراکنده و تحلیل یکپارچه آنها را فراهم می‌آورد.

1. Systematic Review

در پژوهش حاضر، مرور سیستماتیک به منظور تحلیل کمی مطالعات تجربی درباره تأثیر سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی انجام شد. هدف از این مرور، شناسایی جهت و شدت این رابطه و نیز بررسی متغیرهای میانجی یا تعدیل‌کننده احتمالی بود.

۱. تعریف سؤال پژوهش

در گام نخست، سؤال پژوهش به صورت روشن و محدود مشخص شد: چگونه سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد؟

این سؤال با هدف کشف مسیرها و سازوکارهای تأثیرگذاری سرمایه معنوی^۱ بر ابعاد مختلف عملکرد سازمانی مانند بهره‌وری، اثربخشی، تعهد کارکنان، نوآوری و کیفیت خدمات طراحی شده است.

۲. جستجوی منابع

فرایند جستجو با استفاده از پایگاه‌های داده علمی معتبری همچون Scopus, Web of Science, Emerald Insight, Google Scholar انجام گرفت؛ برای بازیابی دقیق‌تر مقالات، ترکیب واژه‌های کلیدی زیر به کار رفت: “Spiritual Capital”, “Workplace Spirituality”, “Organizational Performance”, “Employee Performance”, “Organizational Outcomes”

برای جستجو از عملگرهای منطقی (AND / OR) استفاده شد؛ همچنین بازه زمانی مطالعات به سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ محدود گردید. انتخاب بازه زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ با هدف تمرکز بر مطالعات معاصر و مبتنی بر سنجش‌های کمی انجام شد؛ زیرا سنجش‌های عملیاتی سرمایه معنوی و معنویت در محیط کار عمدتاً پس از سال ۲۰۰۰ توسعه یافتند. با این حال، پذیرفته می‌شود که برخی آثار نظری و پایه‌ای پیش از سال ۲۰۰۰ (مانند آثار اولیه در حوزه^۲ یا رهبری معنوی) در این مرور وارد نشده‌اند. این محدودیت می‌تواند بر پوشش کامل بنیان‌های نظری تأثیر گذارد، اما هدف پژوهش حاضر تمرکز بر مطالعات تجربی جدید بود.

1. Spiritual Capital

2. Workplace Spirituality

۳. معیارهای انتخاب و حذف مطالعات

برای انتخاب مطالعات، معیارهای ورود و خروج زیر تعیین شد:

- پژوهش‌های کمی و تجربی با داده‌های عددی
- مقالات منتشرشده در مجلات دارای داوری علمی^۱
- مقالات انگلیسی‌زبان با تمرکز صریح بر سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی

محدودیت زبانی

در این مرور، تنها مطالعات انگلیسی‌زبان وارد تحلیل شدند. دلیل این انتخاب، ضرورت استانداردسازی داده‌ها، امکان استخراج متغیرهای کمی و قابلیت دسترسی پایگاه‌های بین‌المللی بود؛ با این حال، چنین محدودیتی ممکن است سبب حذف برخی پژوهش‌های معنادار منتشرشده به زبان‌های محلی (به‌ویژه اندونزیایی، چینی و کره‌ای) شده باشد که می‌توانند ابعاد فرهنگی سرمایه معنوی را عمیق‌تر نشان دهند. این موضوع به‌عنوان یک محدودیت روش‌شناختی پذیرفته شده که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده مرورهای چندزبانه نیز انجام گیرد.

۴. ارزیابی کیفیت مطالعات

مطالعات نهایی‌شده با استفاده از معیارهایی همچون شفافیت روش تحقیق، وضوح مدل مفهومی، روایی و پایداری ابزار سنجش و نوع تحلیل آماری بررسی شدند؛ بدین منظور از چک‌لیست PRISMA و دستورالعمل‌های پیشنهادی Joanna Briggs Institute برای مرورهای کمی استفاده شد. هر مقاله براساس مقیاسی پنج‌درجه‌ای از نظر کیفیت در سه حوزه (روش‌شناسی، تحلیل داده و گزارش نتایج) ارزیابی شد. برای افزایش شفافیت و امکان ارزیابی مستقل از سوی خواننده، نتایج ارزیابی کیفیت هفت مقاله نهایی براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای (۱ = بسیار ضعیف تا ۵ = بسیار قوی) در سه حوزه «روش‌شناسی»، «تحلیل داده‌ها» و «گزارش نتایج» ارائه شد. نتیجه ارزیابی نشان داد:

- چهار مقاله امتیاز بالای ۴ در هر سه معیار کسب کردند (کیفیت بالا)

- دو مقاله میانگین امتیاز بین ۳ و ۴ داشتند (کیفیت متوسط قابل‌پذیرش)
 - یک مقاله امتیاز بین ۲.۵ تا ۳.۲ کسب کرد، اما به دلیل برخورداری از گزارش داده‌های کافی و تحلیل مناسب در مرور باقی ماند.
- جدول زیر امتیاز تفصیلی کیفیت مطالعات را نشان می‌دهد:

جدول ۱. جدول امتیاز کیفیت مطالعات

ردیف	مقاله	روش‌شناسی	تحلیل داده	گزارش نتایج	میانگین کیفیت
۱	Mitchell et al., 2017	۴/۵	۴	۴/۵	۴/۳
۲	Fox et al., 2018	۴	۴/۵	۴	۴/۲
۳	Sani & Ekowati, 2020	۳/۵	۴	۳/۵	۳/۷
۴	Moon et al., 2020	۴	۴	۴/۵	۴/۲
۵	Tjahjadi et al., 2023	۴/۵	۴/۵	۴	۴/۳
۶	Fajar et al., 2023	۳	۳	۳/۵	۳/۲
۷	Zhou, 2024	۴	۴/۵	۴/۵	۴/۳

در مجموع هیچ مقاله‌ای دارای کیفیت پایین (کمتر از ۳) نبود و تمامی مقالات حداقل معیارهای روش‌شناختی لازم را برای ورود به تحلیل نهایی به دست آوردند. وجود ارائه جامع ابعاد سرمایه معنوی و گزارش متغیرهای میانجی و وابسته در جداول مرور، یکی از محدودیت‌های مهم این مطالعه است که ابزارهای سنجش به‌کاررفته در هر یک از مقالات به‌صورت مشخص گزارش نشده‌اند. هرچند اغلب پژوهش‌های مرور شده از مقیاس‌های معتبر لایکرت‌محور و ابزارهای استاندارد در مطالعات معنویت و عملکرد استفاده کرده‌اند، اما نبود اشاره صریح به نام پرسشنامه‌ها، تعداد گویه‌ها، ضرایب پایایی و روایی به‌کاررفته، مقایسه دقیق کیفیت ابزارها و ارزیابی قابلیت بازتولید نتایج را دشوار می‌سازد. این موضوع می‌تواند بر میزان اطمینان به یکسانی سنجش سازه‌ها در مطالعات مختلف اثر بگذارد و ضرورت گزارش سازگار و نظام‌مند ابزارهای اندازه‌گیری در مرورهای آینده را برجسته می‌کند.

۵. ارائه و تحلیل گزارش

در پایان، مطالعات واجد شرایط وارد جدول مرور شدند و مشخصات کلیدی آنها (نویسنده، سال، کشور، متغیرها، روش‌شناسی، یافته‌های اصلی) ثبت شد.

در جدول ۲، مراحل اجرای مرور سیستماتیک و نتایج حاصل از هر مرحله به صورت خلاصه ارائه شده است.

جدول ۲. مراحل اجرای مرور سیستماتیک و نتایج هر مرحله

مرحله	توضیحات	نتیجه
تعریف سؤال پژوهش	تدوین سؤال اصلی با محوریت بررسی نقش سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی	سؤال مشخص شد
جستجوی منابع	جستجو در پایگاه‌های معتبر (Scopus، Web of Science، Emerald، Google Scholar) با کلیدواژه‌های مرتبط	۲۶۵ مقاله اولیه بازبایی شد
پالایش اولیه	حذف مقالات تکراری، غیرمرتبط یا بدون داده‌های تجربی	۷۴ مقاله باقی ماند
اعمال معیارهای ورود و خروج	انتخاب مطالعات کمی، دارای دآوری علمی، دارای داده‌های قابل اندازه‌گیری	۲۱ مقاله انتخاب شد
ارزیابی کیفیت مطالعات	بررسی کیفیت روش‌شناسی، شفافیت داده‌ها و روایی ابزارهای سنجش	هفت مقاله نهایی انتخاب شد
استخراج داده‌ها	استخراج اطلاعات کلیدی شامل هدف مطالعه، متغیرهای پژوهش، جامعه آماری، نتایج	داده‌ها آماده تحلیل شدند
تحلیل داده‌ها	تحلیل محتوا و تجمیع یافته‌ها	الگوهای تأثیر معنویت بر بهره‌وری شناسایی شد
ارائه گزارش	تدوین ساختار یافته گزارش نتایج مرور سیستماتیک	گزارش نهایی آماده شد

در این پژوهش، متغیر مستقل سرمایه معنوی و متغیر وابسته عملکرد سازمانی در نظر گرفته شده است. تنها آن دسته از مطالعات وارد قلمرو پژوهش شدند که از راه متغیرهای میانجی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش کاری یا فرهنگ سازمانی به بررسی تأثیر سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی پرداخته بودند. محدوده جغرافیایی مطالعات منتخب به منطقه یا کشور خاصی محدود نبوده و تحقیقات انجام‌شده در زمینه سرمایه معنوی در فرهنگ‌ها و ادیان مختلف، اعم از ادیان ابراهیمی و شرقی مورد توجه قرار گرفت؛ همچنین برای حفظ رویکرد داده‌محور پژوهش، تنها مقالاتی با رویکرد کمی و

داده‌های تجربی قابل تحلیل وارد مرحله نهایی شدند و پژوهش‌های کیفی یا نظری که فاقد سنجه‌های دقیق و عملیاتی سرمایه معنوی بودند، از فرایند مرور حذف گردیدند.

یافته‌های پژوهش

به منظور تبیین یافته‌های به‌دست‌آمده از مرور سیستماتیک، ویژگی‌های کلی مقالات بررسی‌شده و متغیرهای میانجی، تعدیل‌کننده و ابعاد سرمایه معنوی در قالب جداول زیر ارائه شده است.

جدول ۳. ویژگی‌های کلی مطالعات بررسی‌شده

ردیف	نویسنده (سال)	عنوان مقاله (به انگلیسی)	کشور	جامعه آماری	ابعاد سرمایه معنوی
۱	Mitchell et al (2017)	The Role of Spiritual Capital in Innovation and Performance: Evidence from Developing Economies	اندونزی	کارآفرینان خرد ^۱ که از طریق وام‌های خرد کسب‌وکارهای کوچک راه‌اندازی کرده‌اند.	باورها و ارزش‌های دینی؛ اعتقادات مذهبی که رفتارهای اخلاقی و تصمیم‌گیری‌های کسب‌وکار را هدایت می‌کنند. انگیزه و هدف‌مندی؛ داشتن هدف‌های معنوی و اخلاقی در فعالیت‌های کارآفرینانه. تعهد به اصول اخلاقی؛ پایبندی به استانداردهای اخلاقی در تعاملات کسب‌وکار.
۲	Fox et al (2018)	Spirituality, Psychological Capital and Employee Performance: An Empirical Examination	آمریکا	۱۱۵ کارمند از سازمان‌های آمریکایی	معنا و هدف در کار ^۲ احساس تعلق و ارتباط با چیزی فراتر از خود ^۳ هماهنگی درونی و ارزش‌مداری ^۴

1. microcredit entrepreneurs
2. Meaning & Purpose at Work
3. Connectedness & Transcendence
4. Inner Harmony & Value Alignment

ردیف	نویسنده (سال)	عنوان مقاله (به انگلیسی)	کشور	جامعه آماری	ابعاد سرمایه معنوی
۳	Sani & Ekowati (2020)	Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance	اندونزی	۱۵۰ نفر از کارکنان بانک BRI در Syariah مالانگ	باورهای اسلامی، معنویت در کار، تعهد درونی به ارزش‌های دینی، نیت خالصانه برای خدمت، وجدان کاری اسلامی
۴	Moon et al (2020)	Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting	کره جنوبی	۳۰۶ کارمند از سازمان‌های کره جنوبی	معنا در کار ^۱ احساس پیوند با دیگران ^۲ تطابق ارزش‌های فردی و سازمانی ^۳
۵	Tjahjadi et al (2023)	Business strategy, spiritual capital and environmental sustainability performance: mediating role of environmental management process	اندونزی	۴۵۴ مدیر و مالک کسب‌وکارهای خرد، کوچک و متوسط (MSMEs) در صنعت تولید	باورهای دینی، ارزش‌های اخلاقی، جهت‌گیری معنوی در تصمیم‌گیری‌های کسب‌وکار، تعهد به مسئولیت‌پذیری اجتماعی و زیست‌محیطی
۶	Fajar et al (2023)	The Impact of Organizational Culture and Spiritual Leadership on Performance: Mediating Roles of Workplace Spirituality and Innovation	اندونزی	۳۵ مالک و کارمند در کسب‌وکارهای کوچک (SMEs) در چهار منطقه مادورا	یکپارچگی، ^۴ انصاف، ^۵ همدلی، ^۶ همچنین مفاهیم مربوط به معنویت در محل کار ^۷ مانند معنا، تعلق و انگیزه درونی

-
1. Meaning in Work
 2. Sense of Community/Connectedness
 3. Alignment with Organizational Values
 4. Integrity
 5. Fairness
 6. Empathy
 7. Workplace Spirituality

ردیف	نویسنده (سال)	عنوان مقاله (به انگلیسی)	کشور	جامعه آماری	ابعاد سرمایه معنوی
۷	Zhou (2024)	The Effect of Entrepreneurial Spiritual Capital on the Performance of Science and Technology Innovation Teams – A Moderated Mediation Model	چین	۳۵۱ نفر از نخبگان علمی و فناوریانه فعال در تیم‌های نوآوری علمی و فناوری شرکت‌ها	هدف‌گرایی، تعهد اخلاقی، باور درونی به نوآوری، ایمان به ارزش‌های متعالی کسب‌وکار

همچنین برای درک بهتر روابط میان متغیرها، متغیرهای میانجی، تعدیل‌کننده و ابعاد عملکرد سازمانی در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. متغیرهای میانجی، تعدیل‌گر و ابعاد عملکرد سازمانی

ردیف	نویسنده (سال)	متغیرهای میانجی	متغیرهای تعدیل- کننده	ابعاد عملکرد سازمانی	یافته‌های اصلی
------	------------------	--------------------	-----------------------------	-------------------------	----------------

ردیف	نویسنده (سال)	متغیرهای میانجی	متغیرهای تعدیل کننده	ابعاد عملکرد سازمانی	یافته‌های اصلی
۱	Mitchell et al (2017)	نوآوری در کسب‌وکار ^۱	سرمایه اجتماعی ^۲ سرمایه انسانی ^۳	عملکرد کلی کسب‌وکار ^۴ شامل معیارهای ذهنی مانند رضایت از نتایج، رشد فروش، سودآوری و پایداری کسب‌وکار است. عملکرد نوآورانه ^۵ میزان معرفی محصولات یا خدمات جدید، پهلود فرایندها یا ورود به بازارهای جدید.	مطالعه نشان می‌دهد که سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری و عملکرد کسب‌وکارهای کوچک در کشورهای در حال توسعه دارد؛ یعنی کارآفرینانی که سرمایه معنوی بالاتری دارند، بیشتر نوآوری می‌کنند و در نتیجه عملکرد بهتری نشان می‌دهند. حتی پس از کنترل سایر اشکال سرمایه مانند سرمایه مالی، انسانی و اجتماعی، این رابطه همچنان برقرار است. این یافته‌ها اهمیت سرمایه معنوی را در زمینه‌هایی برجسته می‌کند که خلأهای نهادی وجود دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

-
1. Innovation in business
 2. Social Capital
 3. Human Capital
 4. Overall Business Performance
 5. Innovative Performance

ردیف	نویسنده (سال)	متغیرهای میانجی	متغیرهای تعدیل‌کننده	ابعاد عملکرد سازمانی	یافته‌های اصلی
۲	Fox et al (2018)	سرمایه روان‌شناختی ^۱		عملکرد شغلی فردی ^۲	بین معنویت فردی و سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تأثیر معنویت بر عملکرد شغلی، به‌صورت غیرمستقیم و از راه سرمایه روان‌شناختی صورت می‌گیرد. معنویت می‌تواند با افزایش امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی، موجب بهبود عملکرد کارکنان شود.
۳	Sani & Ekowati (2020)	معنویت در کار ^۳	تعهد سازمانی ^۴	عملکرد شغلی کارکنان ^۵	سرمایه معنوی اسلامی از راه معنویت در کار به‌عنوان متغیر میانجی بر رفتارهای شهروندی و درنهایت بر عملکرد کارکنان اثرگذار است. تعهد سازمانی نیز به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، شدت تأثیر معنویت اسلامی را بر رفتارهای شهروندی افزایش می‌دهد؛ بدین‌معنا که هرچه تعهد سازمانی بالاتر باشد، رابطه بین سرمایه معنوی و رفتارهای شهروندی تقویت می‌شود و این رفتارها به بهبود عملکرد شغلی می‌انجامند.

-
1. Psychological Capital
 2. Individual Job Performance
 3. Spirituality at Work
 4. Organizational Commitment
 5. Working Performance

ردیف	نویسنده (سال)	متغیرهای میانجی	متغیرهای تعدیل کننده	ابعاد عملکرد سازمانی	یافته‌های اصلی
۴	Moon et al (2020)	انگیزش درونی ^۱ خودطراحی شغلی ^۲		عملکرد شغلی فردی ^۳ (عملکرد کلی کارمند از دید خود یا ارزیابی بیرونی)	معنویت کارکنان به صورت مثبت و معنادار بر انگیزش درونی تأثیر دارد. انگیزش درونی نیز سبب افزایش میزان Job Crafting می شود. در نهایت Job Crafting سبب بهبود عملکرد شغلی می شود. بنابراین، اثر معنویت بر عملکرد شغلی به طور کامل و زنجیره‌ای از راه انگیزش درونی و خودطراحی شغل میانجی‌گری می شود. Spirituality → Intrinsic Motivation → Job Crafting → Job Performance
۵	Tjahjadi et al (2023)	فرایند مدیریت محیط زیستی ^۴		عملکرد پایداری محیط زیستی ^۵	سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایداری محیط زیستی دارد. این اثر از راه فرایند مدیریت محیط زیستی منتقل می شود؛ بدین معنا که سرمایه معنوی با ارتقای شیوه‌های مدیریت زیست محیطی در سازمان، زمینه ساز بهبود عملکرد پایداری می شود. این یافته نشان می دهد که فرایندهای مدیریتی، نقش پل ارتباطی میان سرمایه‌های معنوی و تحقق اهداف پایداری محیط زیستی را ایفا می کنند.
۶	Fajar et al (2023)	معنویت در محیط کار رفتار نوآورانه ^۶		عملکرد کلی سازمانی (شامل بهره‌وری، نوآوری، انگیزش)	فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های معنوی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. رهبری معنوی نقش کلیدی در ایجاد چنین فرهنگی دارد. معنویت در محیط کار نقش واسطه‌ای مهمی بین فرهنگ، رهبری و عملکرد دارد و به افزایش نوآوری و انگیزه درونی کارکنان می انجامد.

1. Intrinsic Motivation
2. Job Crafting
3. Individual Job Performance
4. Environmental Management Process
5. Environmental Sustainability Performance
6. Innovative Behavior

ردیف	نویسنده (سال)	متغیرهای میانجی	متغیرهای تعدیل‌کننده	ابعاد عملکرد سازمانی	یافته‌های اصلی
۷	Ying Zhou (2024)	توانمندسازی دیجیتال ^۱	تاب‌آوری سازمانی ^۲	عملکرد تیم نوآوری علمی و فناوری ^۳	یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سرمایه معنوی کارآفرینانه نقشی کلیدی و اثربخش در بهبود عملکرد تیم‌های نوآوری علمی و فناوری ایفا می‌کند. این اثرگذاری از راه سازوکار توانمندسازی دیجیتال به عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند؛ بدین معنا که سرمایه معنوی با ارتقای توانمندی‌های دیجیتال تیم‌ها، زمینه را برای افزایش کارایی و اثربخشی عملکرد آنها فراهم می‌آورد. از سوی دیگر تاب‌آوری سازمانی به عنوان متغیر تعدیل‌گر وارد عمل می‌شود و شدت این رابطه را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد؛ به عبارت دیگر در سازمان‌هایی که سطح تاب‌آوری بالاتری دارند، تأثیر توانمندسازی دیجیتال بر عملکرد تیم قوی‌تر و مؤثرتر است. این امر نشان می‌دهد که سرمایه معنوی کارآفرینانه زمانی اثرگذاری کامل‌تری دارد که در تعامل با توانمندسازی دیجیتال و در بستر سازمانی با سطح بالایی از تاب‌آوری قرار گیرد.

از تحلیل نظری داده‌ها می‌توان دریافت که سرمایه معنوی به دلیل ماهیت پایدار و ارزش‌محور خود نمی‌تواند مستقیماً به رفتارهای عملکردی تبدیل شود. مؤلفه‌هایی مانند معنا، هدف‌مندی، تعهد اخلاقی و باورهای دینی در سطح عمیق هویتی قرار دارند و نیازمند سازوکارهایی هستند که این ارزش‌ها را به انگیزش، احساس کارآمدی، نوآوری یا رفتارهای کاری ترجمه کنند؛ به همین دلیل، میانجی‌هایی چون سرمایه روان‌شناختی، انگیزش درونی، معنویت در کار و توانمندسازی دیجیتال به عنوان حلقه‌های واسطه عمل می‌کنند. این میانجی‌ها ارزش‌های معنوی را به انرژی روانی، انگیزه، هماهنگی ارزشی یا نوآوری تبدیل می‌کنند و بدین شیوه، مسیر اثرگذاری سرمایه معنوی بر عملکرد را هموار می‌سازند؛

-
1. Digital Empowerment
 2. Organizational Resilience
 3. STI Team Performance

بنابراین براساس شواهد مرور شده، اثر سرمایه معنوی ذاتی مستقیم نیست، بلکه نیازمند فعال سازی از راه سازوکارهای روان شناختی و ساختاری است. یافته های مرور مطالعات نشان می دهد که سرمایه معنوی به طور معناداری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد و این اثر غالباً از راه متغیرهای میانجی مانند توانمندسازی دیجیتال، معنویت در کار، سرمایه روان شناختی، انگیزش درونی، فرایندهای مدیریتی و نوآوری انتقال می یابد؛ به بیان دیگر سرمایه معنوی خود به تنهایی عامل مستقیم نیست، بلکه با فعال سازی سازوکارهایی چون تقویت انگیزه، تعهد، هماهنگی ارزشی و بهبود فرایندهای سازمانی، مسیر اثرگذاری خود را بر عملکرد هموار می سازد. همچنین در برخی مطالعات، نقش متغیرهای تعدیل گر همچون تعهد سازمانی یا تاب آوری نیز برجسته شده که شدت رابطه را تقویت می کند. در مجموع سرمایه معنوی زمانی اثربخش تر است که در تعامل با عوامل روانی، فرهنگی و ساختاری سازمان عمل کند و بدین شیوه عملکرد شغلی و سازمانی را ارتقا دهد.

نتیجه گیری و پیشنهاد

مرور نظام مند حاضر با گردآوری، ارزیابی و تحلیل انتقادی شواهد کمی موجود درباره سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی نشان داد که هرچند تمامی مطالعات بررسی شده بر وجود نوعی ارتباط مثبت میان این دو متغیر دلالت دارند، اما چگونگی شکل گیری این ارتباط، دامنه آن و سازوکارهای تبیینی به طور یکسان گزارش نشده است. تحلیل تطبیقی و روش مند شواهد نشان داد که:

۱. تنوع مفهومی در تعریف سرمایه معنوی میان مطالعات وجود دارد؛ برخی آن را مجموعه ای از باورهای دینی و اخلاقی می دانند؛ درحالی که در برخی دیگر معناجویی، هدف مندی و هم راستایی ارزش ها اهمیت بیشتری دارد. این ناهمگونی، ضرورت استاندارد سازی و تبیین چارچوب مفهومی مشترک را نشان می دهد.

۲. سازوکارهای میانجی در مطالعات مرور شده، با وجود توجه مشترک به متغیرهای روان شناختی انسجام نظری یکسانی نداشته اند. بررسی نظام مند شواهد نشان می دهد که سه دسته از میانجی ها در میان مطالعات بیشترین تکرار را داشته اند:

• میانجی‌های روان‌شناختی

• میانجی‌های محیط کاری

• میانجی‌های فناورانه و ساختاری.

این دسته‌بندی حاصل تحلیل تطبیقی و نه صرف گزارش نتایج است و تصویری ساختاریافته از مسیرهای اثرگذاری سرمایه معنوی ارائه می‌کند.

۳. بررسی کیفیت روش‌شناسی مطالعات نشان می‌دهد که اغلب پژوهش‌ها مقطعی، کمی و مبتنی بر پرسشنامه بوده‌اند. این امر امکان تبیین علی و فرایندی را محدود می‌کند و نشان‌دهنده خلأ پژوهش‌های طولی، چندسطحی و ترکیبی است.

۴. متغیرهای تعدیل‌گر همچون تاب‌آوری و تعهد سازمانی، تنها در بخش محدودی از مطالعات به‌کار رفته‌اند و الگوی منسجمی برای تبیین شرایط تقویت یا تضعیف اثربخشی سرمایه معنوی ارائه نشده است. تحلیل نظام‌مند مطالعات نشان می‌دهد که وجود این متغیرها بر شدت و جهت روابط اثرگذار است، اما برای تعمیم آنها نیاز به طراحی مطالعات کنترل‌شده و مقایسه‌ای است.

به‌طور کلی، تحلیل ادبیات نشان می‌دهد که اثر سرمایه معنوی نه صرفاً یک رابطه آماری، بلکه یک سازوکار چندبعدی است که از راه هم‌افزایی منابع روان‌شناختی، محیطی و ساختاری شکل می‌گیرد. این نتیجه محصول فرایند نظام‌مند استخراج مفاهیم، دسته‌بندی شواهد، مقایسه مطالعات و ترکیب تحلیلی آنهاست. بر مبنای شواهد دسته‌بندی‌شده، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها به‌جای تکیه بر مداخلات جزیره‌ای به صورت یکپارچه بر سه سطح سرمایه معنوی تمرکز کنند:

۱. سطح فردی: توسعه معنا در کار، تقویت امید، خوش‌بینی و تعهد اخلاقی با آموزش‌های مبتنی بر

ارزش‌های معنوی؛

۲. سطح بین‌فردی: تقویت فرهنگ اعتماد، همدلی و رهبری معنوی؛

۳. سطح ساختاری: ایجاد سازوکارهای سازمانی پشتیبان مانند توانمندسازی دیجیتال، نظام ارزیابی

مبتنی بر ارزش‌ها و فضای کاری معنابخش.

برای پژوهشگران آینده نیز تحلیل انتقادی شواهد نشان می‌دهد که مسیرهای زیر می‌تواند به غنای

ادبیات کمک کند:

۱. انجام پژوهش‌های طولی و چندسطحی برای مدل‌سازی فرایندی اثر سرمایه معنوی؛
۲. بهره‌گیری از تحلیل کیفی عمیق برای کشف معانی زیسته کارکنان در زمینه سرمایه معنوی؛
۳. انجام مرورهای نظام‌مند مکمل با متاآنالیز برای برآورد اندازه اثر دقیق در فرهنگ‌ها و صنایع مختلف؛
۴. طراحی مدل‌های تلفیقی که بتواند ابعاد روانی، ارزشی و فناورانه سرمایه معنوی را همزمان لحاظ کند.



منابع

- ابراهیمی، مهدی (۱۳۸۸). الگوی توسعه سرمایه معنوی (مورد گروه توسعه صنایع بهشهر)، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- بدخشانی، فرناز (۱۳۹۴)، سرمایه معنوی و تاثیر آن بر عملکرد سازمان، تهران: انتشارات مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- محمدی، ابوالفضل؛ علایی‌زاده، محمود و محمدی، مهدی (۱۳۹۴)، «بررسی پایه‌های نظری تعالی فرد در سازمان از دیدگاه قرآن کریم»، فصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۳، ش ۴، ص ۱۳۳-۱۵۳.
- منظری توکلی، محسن (۱۴۰۲)، «بررسی تأثیر سرمایه فکری و هوش معنوی در بهبود عملکرد دستگاه‌های اجرایی»، اولین همایش ملی پژوهش‌ها و فناوری‌های دانش‌بنیان در مدیریت و حسابداری.

References

- Badakhshānī, F. (1394 H.sh./2015). Sarmāyih-i 'ma'navī wa ta'thīr-i ān bar 'amalkard-i sāmān [Spiritual capital and its impact on organizational performance]. Tehran: Int-ishārāt-i Mu'assisih-i Kitāb-i Mihrbān-i Nashr. [In Persian]
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175.
- Ebrāhīmī, M. (1388 H.sh./2009). Algow-i tawsi'ih-i sarmāyih-i 'ma'navī [Model of spiritual capital development] (Case study: Behshahr Industrial Development Group). Dānishgāh-i 'Allāmiḥ Ṭabāṭabā'ī, Dānishkadih-i Mudīriyyat va Ḥisābdārī. [In Persian]
- Fox, C., Webster, B. D., & Casper, W. C. (2018). Spirituality, psychological capital and employee performance: An empirical examination. *Journal of Managerial Issues*, 194-213.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Indrawati, N. K., & Muljaningsih, S. (2022). Achieving competitive advantage through spiritual capital, innovation work behavior and organizational learning. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 426.

- Lahmar, H., Chaouki, F., & Rodhain, F. (2023). Spiritual leadership and organizational commitment: A 21-year systematic literature review. *Journal of Human Values*, 29(3), 177-199.
- Mantog, J. R. A., & Deriada, A. L. (2025). Social capital, structural capital, human capital, spiritual capital and cooperative performance: A path model.
- Manzarī Tavvakulī, M. (1402 H.sh./2023). "Barrasī-yi ta'thīr-i sarmāyih-i fikrī wa hūsh-i ma'navī dar bihbūd-i 'amalkard-i dastgāhhā-yi ijrāyī" [Investigating the impact of intellectual capital and spiritual intelligence on improving the performance of executive bodies]. *Awwalīn Humāyish-i Millī-yi Pizhūhishhā wa Fannāwarīhā-yi Dānishbunyān dar Mudīriyyat va Hīsābdārī*. [In Persian]
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618-1634.
- Muḥammadī, A., 'Alāyīzādīh, M., & Muḥammadī, M. (1394 H.sh./2015). "Barrasī-yi pāyihhā-yi nazārī-yi ta'ālī-yi fard dar sāzmān az dīdgāh-i Qur'ān-i Karīm" [Examining the theoretical foundations of individual transcendence in the organization from the perspective of the Holy Qur'an]. *Faṣḥnāmih-i Mudīriyyat-i Islāmī*, 23(4), 133-153. [In Persian]
- Neubert, M. J., Bradley, S. W., Ardianti, R., & Simiyu, E. M. (2017). The role of spiritual capital in innovation and performance: Evidence from developing economies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(4), 621-640.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189-208.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687.
- Rego, A., & e Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.

- Sani, A., & Ekowati, V. M. (2020). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*.
- Singh, R. K., & Singh, S. (2022). Spirituality in the workplace: A systematic review. *Management Decision*, 60(5), 1296-1325.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Karima, T. E., & Sutarsa, A. A. P. (2023). Business strategy, spiritual capital and environmental sustainability performance: Mediating role of environmental management process. *Business Process Management Journal*, 29(1), 77-99.
- Zhou, Y. (2024). The effect of entrepreneurial spiritual capital on the performance of science and technology innovation teams: A moderated mediation model. *Journal of Innovation and Development*, 12(3), 45-60.

