

(مقاله پژوهشی)

تبیین پیامدهای معنویت در محیط کاری سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیب

تقی اکبری^۱، سلیم کاظمی^۲، مرتضی جاویدپور^۳، افشین دیویند^۴، عظیم امیدوار^۵

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تبیین پیامدهای معنویت در محیط کاری سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیبی باشد. این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش فراترکیب با رویکرد هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه تحقیقات و مطالعات فارسی و خارجی چاپ شده در حوزه پیامدهای معنویت در محیط کار در بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۳ می باشد. در این راستا، کلید واژه‌های مرتبط با هدف پژوهش مورد جستجو قرار گرفت و مقالات و اسناد بدست آمده با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با توجه به معیارهای پذیرش مورد بررسی قرار گرفتند. که در نهایت ۴۱ مقاله که از معیارهای ورود به مطالعه برخوردار بودند با استفاده از روش کدگذاری سه مرحله‌ای (باز، محوری، انتخابی) از طریق نرم‌افزار Maxqda 2020 تجزیه و تحلیل شدند. پایایی کدگذاری‌ها با استفاده از ضریب توافق کاپا در نرم افزار SPSS با مقدار ۰/۷۹ تأیید شد و برای بررسی روایی پژوهش یافته‌ها در اختیار ۳ نفر از خبرگان تحقیق کیفی قرار گرفت. براساس نتایج تحلیل داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌ها ۹۱ کد باز شناسایی شد که در ۳۰ زیر مقوله و ۳ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند که عبارتند از پیامد فردی، پیامد سازمانی و پیامد محیطی. نتایج نشان داد که وجود معنویت در سازمان می‌تواند منجر به افزایش تعاملات مثبت انسانی و بهره‌وری و اثربخشی کارکنان شود و پیامدهای درون سازمانی و برون سازمانی خوبی داشته باشد.

کلید واژه‌ها: معنویت، محیط کاری، پیامد، سازمان‌های دولتی، فراترکیب



تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۱۲

تاریخ ویرایش مقاله: ۱۴۰۴/۰۸/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۹/۲۹

DOI: 10.22034/rmt.2024.544297.2234

صص ۳۶-۴۸

^۱دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

^۲استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول: salim.kazami@yahoo.com)

^۳دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

^۴کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

^۵دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

مقدمه

در دنیای امروز که دنیای سازمان‌هاست، نیروی انسانی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان می‌باشد و بهبود عملکرد نیروی انسانی مهمترین قدم در راه اصلاح عملکرد هر سازمانی است (دادگریان سرشکی و همکاران، ۱۴۰۲). معنویت در محیط کار بر پایه ارزش‌های انسانی، اخلاق و تلاش در جهت ایجاد فرهنگ سازمانی اثربخش می‌باشد (برایان^۱، ۲۰۲۱). معنویت در محیط کار، یک مفهوم نوظهور است و پیشگامان بسیاری در حال زمینه‌سازی برای ایجاد آینده‌ای بهتر که در آن روح در محل کار تغذیه می‌شود، هستند. بسیاری از افراد در سازمان‌ها، این را یک موضوع متناقض‌نما و یا غیر قابل بحث در محیط کار می‌دانند که "افراد به دنبال راه‌هایی برای تمرین معنویت در محیط کار بدون آسیب رساندن به همکاران خود و یا رنجاندن آن‌ها هستند؛ آن‌ها قویاً بر این باورند که اگر سازمان‌ها یاد بگیرند که "کل شخص" و انرژی معنوی فوق العاده‌ای که در هر کس وجود دارد را مهار کنند، قادر به تولید محصولات و خدمات در کلاس جهانی خواهند بود" (زاهد بابلان و همکاران، ۱۴۰۰). اگرچه جنبش معنویت در محیط کار از دهه ۱۹۵۰ آغاز شده است، اما هیچ تعریف مورد توافقی برای آن وجود ندارد. جیاکالون^۲ و جورکیویچ^۳ (۲۰۱۰) آن را به عنوان "جنبه‌هایی از محیط کار (چه در فرد، در گروه، و چه در سازمان) که از طریق تعالی‌بخشی باعث ارتقاء احساس رضایت فردی می‌شود" تعریف کرده‌اند. آشموس^۴ و داچون^۵ (۲۰۰۰)، جنبش معنویت در محیط کار مرتبط با "کارمندانی است که خود را به عنوان موجودات روحانی که روحشان نیازمند تغذیه در محیط کار است، می‌دانند" (ژانگ^۶، ۲۰۱۸).

مفهوم معنویت در محیط کار، خاص کارمندانی است که مشتاق یافتن راهی برای تعلق کامل (بدن، ذهن، قلب و روح) خود به کارشان هستند (بنفیل^۷، فرای^۸، و گیگل^۹، ۲۰۱۴). معنویت در محیط کار زمینه کاهش اضطراب رقابتی، افزایش مثبت-اندیشی، افزایش مسئولیت‌پذیری جهت اقدام به رشد فردی، توسعه یادگیری و دستیابی به اهداف معنوی فراتر از اهداف مادی می‌شود (اسمونی^{۱۰}، ۲۰۲۱).

پژوهش‌ها حاکی از آن است که معنویت در محیط کار موجب افزایش عملکرد و بهره‌وری می‌گردد (لیو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۳). معنویت در محیط کار شرح تجربه کارکنانی است که در کار خود پرشور و پرانرژی هستند، کار آن‌ها را راضی می‌کند، معنی و هدف کار خود را درک و احساس می‌کنند و با همکاران خود ارتباط موثری دارند (لانیتو^{۱۲}، ۲۰۲۳). برخی از محققان نشان داده‌اند که بین معنویت در محیط کار و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یا اینکه معنویت در محیط کار عملکرد را بهبود می‌بخشد (لابوتان و دیوی^{۱۳}، ۲۰۲۲).

برخی سازمان‌ها به دنبال فراهم آوردن محیطی برای کارمندان خود هستند که در آن احساس رضایت داشته و شغلشان برا-شان معنادار باشد؛ معنویت در محیط کار می‌تواند ابزاری برای کمک به این تلاش باشد. تحقیقات تجربی نشان داده است که معنویت در محیط کار منجر به ایجاد انواع نتایج مثبت در محیط کار می‌شود. معنویت در محیط کار به طور قابل توجهی تعهد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را پیش بینی می‌کند (دین^{۱۴}، ۲۰۱۷). فرای (۲۰۰۳) همچنین دریافت که مسئولیت اجتماعی در شرکت، رضایت از زندگی کارکنان، عملکرد مالی، تعهد سازمانی و بهره‌وری سازمانی به طور مثبتی با معنویت در

¹.Bryan

².Giacalone

³.Jurkiewicz

⁴.Ashmos

⁵.Duchon

⁶.Zhang

⁷.Benefiel

⁸.Fry

⁹.Geigle

¹⁰.Asmuni

¹¹.Liu

¹².Lianto

¹³.Labetubun & Dewi

¹⁴.Dean

محیط کار مرتبط هستند. محققان دیگر دریافتند که آن باعث کاهش استرس و بهبود پیامدهای سلامت کارکنان (دانیل^۱، ۲۰۱۵؛ کومار^۲ و کومار، ۲۰۱۴)، افزایش مشارکت شغلی (کلودینسکی^۳، جیاکالون و جورکیویچ، ۲۰۰۸؛ ون در والت^۴، ۲۰۱۸)، ایجاد رضایت شغلی (غزاوی^۵ و دیگران، ۲۰۱۶؛ میلیمن^۶، سزاپلوسکی و فرگوسن^۷، ۲۰۰۳)، ایجاد تعهد سازمانی کاهش ناامیدی سازمانی (کلودینسکی و همکاران، ۲۰۰۸)، بهبود هویت سازمانی (کلودینسکی و همکاران، ۲۰۰۸)، افزایش پاداش کار (کلودینسکی و همکاران، ۲۰۰۸)، و عملکرد واحد کار (داچون و آشموس-پلومن^۸، ۲۰۰۵) می‌شود. معنویت در محیط کار بیش از هر زمان دیگری اهمیت پیدا کرده است، چرا که بشریت در حال صعود به سطوح بالاتر سلسله مراتب نیازهای مازلو است. جیاکالون و همکاران (۲۰۰۵) اظهار داشتند که "معنویت در محیط کار، یکی از حوزه‌هایی است که به سرعت در تحقیقات جدید محققان و دست اندرکاران در حال پیشرفت است". دین (۲۰۱۷) توجه به این نکته مهم است که معنویت در محیط کار هنوز یک مفهوم نسبتاً جدید تلقی می‌شود. دانشمندان مشغول تحقیق در مورد این موضوع هستند و بسیاری حداقل به طور سالانه با یکدیگر ملاقات می‌کنند تا در مورد پیشرفت‌های انجام شده و گام‌های بعدی بحث کنند. دست-اندرکاران می‌توانند به تغییر فرهنگ معنویت کمک کنند تا سازمان‌ها محیطی برای کارمندان خود فراهم کنند که در آن احساس رضایت داشته و متوجه شوند که کارشان معنادار است. بنابراین در این پژوهش سعی می‌شود پیامدهای معنویت در سازمان‌های دولتی ایران شناسایی و برای گسترش آن راهکارهای اساسی ارائه شود.

مبانی معنویت در محیط کار

به مدت یک دهه است که مفهوم معنویت در محیط کار در مباحث سازمانی مورد توجه محققان قرار گرفته است. پیش از آن این موضوع بیشتر به صورت انحصاری و در مباحث مذهبی و عرفانی مطرح می‌گردید، اما در حال حاضر به عنوان یک عامل جدایی ناپذیر از مباحث سازمانی در نظر گرفته می‌شود (صفری و همکاران، ۱۳۹۸). دنیل (۲۰۱۵) معتقد بود جنبه‌هایی نظیر ویژگی‌های جمعیت شناختی، تغییرات مذهبی، تحول در محیط کار و بهبود استانداردهای زندگی عواملی هستند که به محبوبیت مفهوم معنویت در محیط کار در غرب کمک نموده است. ادبیات معنویت در محیط کار به واژه‌های هم معنی مختلفی اشاره نموده است. همچون معنویت سازمانی، معنویت در کار، محیط کار معنوی، روح در کار و معنویت در کسب و کار (براون^۹، ۲۰۰۳).

معنویت در محیط کار ساختار پیچیده و چند بعدی است (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳). کرت^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۶) آن را تلاشی برای یافتن هدف نهایی در زندگی، ایجاد ارتباط قوی با همکاران و هماهنگی و همسویی بین باورهای افراد و ارزش‌های سازمان تعریف کردند. معنویت پدیده‌ای جهانی است که بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد تأثیر می‌گذارد (ویتل^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۶). به طور خلاصه همه تعاریف ارائه شده درباره معنویت شامل مفاهیم تمامیت، کمال و همبستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق کارند.

تیموری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی و سلامت سازمانی» نشان دادند که معنویت در محیط کار تأثیر معنادار و مثبتی بر هویت سازمانی و سلامت سازمانی داشت و بر رفتار انحرافی، تأثیر معنادار و معکوس داشت.

1. Daniel

2. Kumar

3. Kolodinsky

4. Van der Walt

5. Ghazzawi

6. Milliman

7. Czaplewski, & Ferguson

8. Plowman

9. Brown

10. Kurt

11. Vitel

منصوری لطفی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان دادند معنویت در محیط کار شامل عوامل فردی (ارتباط، ایمان، خودتعالی) و عوامل سازمانی (ارزش ها، کار معنادار و نگرش مثبت) بود.

کامرانی مهنی و کامرانی مهنی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط میان معنویت در محیط کار با رفتارهای انحرافی کارکنان در فرودگاه‌های استان کرمان» نشان دادند. بین متغیر معنویت در محیط کار و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

بروکس^۱ و همکاران (۲۰۲۱) معنویت در محیط کاری را عملکرد رهبرانه، عدالت اجتماعی و پیروی از مکاتب اعتقادی بیان کردند. ذکریا و همکاران (۲۰۲۱) بیان کردند که معنویت در محیط کار باعث خودکارآمدی دانشجویان و تدریس اثربخش اساتید در دانشگاه‌های مالزی شده است. منا^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود اظهار کردند که معنویت در محیط‌های آموزشی به نقش آفرینی مثبت، اعتماد به نفس و عزت نفس، عملکرد حرفه‌ای تدریس اساتید تأثیرگذار است. ابوبکر^۳ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی بر روی معلمان هند اعلام کردند معنویت محیط کار در انتخاب شغل معلمی و تدریس و تلاش در جهت اثربخشی تدریس را افزایش می‌دهد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش از روش فراترکیب استفاده شده است. فراترکیب مشابه فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه و ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد. این روش در مقایسه با رویکرد فراتحلیل کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد، بر مطالعات کیفی متمرکز است و به کیفیت ترجمه مطالعات کیفی و فهم عمیق پژوهشگر برمی‌گردد. به عبارت دیگر؛ فراترکیب، ترکیب تفسیر تفسیرات داده‌های اصلی مطالعات منتخب است (کازمی و همکاران، ۱۴۰۰).

جامعه آماری تحقیق مقالاتی می‌باشد که در زمینه پیامدهای معنویت در محیط سازمان کار شده‌اند که شامل ۹۷ مقاله از نشریه‌های داخلی معتبر و با تمرکز بر مقالات مرتبط با خط‌مشی بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ است که از این تعداد ۴۱ مقاله بعد از حذف مقالات غیر مرتبط انتخاب شدند. برای انتخاب مقالات از کلیدواژه‌های معنویت، معنویت سازمانی استفاده شد. همچنین از پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا و روش پژوهش برای ارزیابی و انتخاب مقالات استفاده شد. برای دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب، مطابق با الگوی سندلوسکی و بارسو استفاده شد که خلاصه این مراحل در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: گام‌های فراترکیب بر اساس روش هفت مرحله‌ای (سندلوسکی و بارسو، ۲۰۰۷)

گام اول: طرح سؤال تحقیق

برای طرح سؤال تحقیق از عوامل مختلفی مانند جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونه روش استفاده می‌شود. در این پژوهش، این سؤال مورد واکاوی قرار گرفت: پیامدهای معنویت در محیط کاری کدامند؟

¹.Brooks

².Zakaria

³.Munna

⁴.Aboobaker

گام دوم: مروری نظام‌مند بر ادبیات

برای گردآوری داده‌های پژوهش از داده‌های ثانویه به نام اسناد و مدارک گذشته استفاده شده است. این اسناد و مدارک شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه معنویت در سازمان بوده است. در فراترکیب، متن پژوهش‌های گذشته، داده‌ها به شمار می‌رود. جامعه مورد بررسی این پژوهش شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه معنویت در سازمان می‌باشد که از محل دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها، کنفرانس‌ها، همایش‌ها، نشریات، پایگاه‌های اینترنتی و غیره تأمین شده است. با بررسی و شناسایی پژوهش‌ها از طریق سامانه جستجوی کتابخانه ملی و دیگر کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، مگیران، مقالات علمی همایش‌های کشور، پایگاه نشریات کشور، ایران‌داک، سیویلیکا، علم نت و پایگاه‌های استنادی و اطلاعاتی معتبر خارجی شامل Science Direct، Google Scholar، Springer Scopus، IEEE و چند پایگاه علمی دیگر با کلیدواژه‌های مرتبط با «معنویت در محیط سازمان» بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ مورد بررسی قرار گرفتند. از بین مقالات مورد بررسی تعداد ۴۱ مقاله نهایی مرتبط انتخاب شدند.

جدول شماره ۱: شمای ساده از فرایند جستجو و انتخاب مقالات نهایی مرتبط با موضوع



گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب

در آغاز فرایند جست‌وجو، لازم است مشخص شود که آیا مقالات دریافتی حاصل از جستجو، متناسب با سؤال پژوهش است یا خیر. برای رسیدن به این هدف، مجموعه مطالعات منتخب چندین بار مورد بازبینی قرار گرفت. در این گام، در هر مرحله بازبینی، مقالات بر اساس عوامل مختلفی از جمله میزان ارتباط با موضوع پژوهش، زبان مطالعه، زمان مطالعه، روش‌های مطالعه، شرایط و نوع پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و مواردی که دارای ارتباط کمتری بودند، از فرایند فراترکیب کنار گذاشته شدند. در نهایت ۴۱ مقاله به‌عنوان مقاله نهایی منتخب مورد استفاده قرار گرفتند. منابع استفاده شده برای استخراج شناسه‌ها در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: اسناد بررسی شده برای استخراج پیامدهای معنویت در محیط کار

ردیف	نویسندگان	سال	عنوان	مجله
۱	بیک زاده و همکاران	۱۴۰۰	ارائه مدل تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز	مجله جامعه شناسی اقتصادی و توسعه
۲	وزینی افضل و همکاران	۱۴۰۰	تاثیر معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و انعطاف‌پذیری منابع انسانی با نقش میانجی جذابیت سازمانی ادراک‌شده	مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی
۳	کولیوند	۱۳۹۹	بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد ناجا)	مجله پژوهش‌های دانش انتظامی
۴	بایرام زاده	۱۳۹۹	رابطه‌ی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهر اردبیل	پایان نامه
۵	آشتیانی	۱۳۹۹	بررسی تاثیر هوش معنوی و معنویت در محیط کار بر شادکامی کارکنان با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری	پایان نامه
۶	منصوری و همکاران	۱۳۹۹	شناسایی عوامل موثر بر معنویت سازمانی در دانشگاه‌های علمی کاربردی استان تهران	پژوهش در نظام‌های آموزشی
۷	قاندی	۱۳۹۹	بررسی رابطه سرمایه‌های روانشناختی و معنویت در محیط کار با کیفیت زندگی کاری و تعادل کار - زندگی در یک شرکت تولیدی در شهر اصفهان	پایان نامه
۸	امینیان	۱۳۹۹	تاثیر معنویت محیط کار بر تعلق خاطر کارکنان، قصد ماندن و ارائه خدمات (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی یزد)	پایان نامه
۹	میر رحیم	۱۳۹۹	بررسی نقش هوش معنوی و معنویت در محیط کار بر فضیلت سازمانی در بین معلمان دوره متوسطه شهرستان مراغه	پایان نامه
۱۰	ترابی و همکاران	۱۳۹۹	بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان)	دانش انتظامی همدان
۱۱	معینی کیا و همکاران	۱۳۹۸	تحلیل رابطه بین معنویت در محیط کار و فساد اداری: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای	اخلاق در علوم و فناوری

۱۲	توکلی	۱۳۹۸	بررسی رابطه معنویت محیط کار با مشارکت کارکنان و چابکی سازمانی در سازمان پایان نامه
۱۳	سپهوند، صید زاده	۱۳۹۸	تأثیر معنویت در محیط کار بر خودکنترلی منابع انسانی فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت
۱۴	صفری و همکاران	۱۳۹۸	بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار مجله مدیریت بهبود و تحول
۱۵	سلطانی	۱۳۹۸	بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی در ادارت ورزش و جوانان استان کرمان پایان نامه
۱۶	علیزاده	۱۳۹۷	رابطه‌ی بین معنویت در محیط کار، به‌عنوان یک مولفه اخلاقی، و کار تیمی فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری
۱۷	قاسم زاده	۱۳۹۷	بررسی رابطه معنویت در محیط کار و اخلاق حرفه ای با کارآمدی سازمانی در دانشگاه های آزاد استان اردبیل پایان نامه
۱۸	شفیع زاده، گیلا	۱۳۹۷	پیش بینی عملکرد کارکنان بر اساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی مجله مدیریت بهره وری
۱۹	احمدی نژاد	۱۳۹۷	معنویت در محیط کار و اثر آن بر وجدان کاری با نقش تعدیلگر تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی چالوس پایان نامه
۲۰	درفش، گلشن پور	۱۳۹۷	معنویت در محیط کار و رابطه آن با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه اهواز مجله مدیریت مدرسه
۲۱	رحیمی	۱۳۹۷	رابطه معنویت در کار و مسئولیت‌پذیری با توانمندسازی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم پایان نامه
۲۲	ابراهیم پور و همکاران	۱۳۹۶	تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی
۲۳	فیاضی و همکاران	۱۳۹۶	بررسی تأثیر معنویت بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان مجله مطالعات منابع انسانی
۲۴	قنبری، نویدی	۱۳۹۶	بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: کارکنان بانک کشاورزی استان همدان) مجله جامعه شناسی کاربردی
۲۵	شیری، نصرالهی	۱۳۹۶	تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی: تبیین نقش معنویت در محیط کار مطالعات بهبود و تحول
۲۶	عبدالهی، رزقی	۱۳۹۵	رابطه بین معنویت و دل‌بستگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران مجله آینده پژوهی مدیریت
۲۷	افزونی	۱۳۹۵	نقش معنویت در محیط کار بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره آموزش پرورش شهرستان یزد پایان نامه
۲۸	صمدی	۱۳۹۵	تبیین نقش معنویت در محیط کار بر توسعه فرهنگ کارآفرینی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی نوع‌دوستی و ادب اجتماعی مجله خط مشی عمومی در مدیریت
۲۹	همتی و همکاران	۱۳۹۴	بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی مجله مطالعات رفتار سازمانی
۳۰	کریمی	۱۳۹۴	بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر اهمال کاری سازمانی کارکنان؛ (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور استان یزد) پایان نامه
۳۱	توکلی، شریعتمداری	۱۳۹۴	بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی
۳۲	تقوی	۱۳۹۴	بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر اثربخشی تیم‌های کاری پایان نامه
۳۳	فاطمی، مشکبی	۱۳۹۳	بررسی نقش واسط عدالت سازمانی در رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی پژوهشنامه مدیریت تحول (مورد مطالعه: کارکنان اداری دانشگاه تربیت مدرس) پایان نامه
۳۴	مهداد و همکاران	۱۳۹۴	پیش بینی سرمایه ی روانشناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری
۳۵	ملایی و همکاران	۱۳۹۳	رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی
۳۶	کشاورز	۱۳۹۲	ارائه الگوی علی معنویت در محیط کار بر درگیری شغلی با نقش واسطه‌ای وفاداری، تعهد و ارزش‌های شغلی پایان نامه
۳۷	نصر اصفهانی	۱۳۹۶	تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان) مجله جامعه شناسی کاربردی
۳۸	حقیقی و همکاران	۱۳۹۱	معنویت، شادی و محیط کار مجله پژوهش در مدیریت دولتی
۳۹	رستگار و همکاران	۱۳۹۱	بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی مجله پژوهش های مدیریت دولتی
۴۰	حیدری	۱۳۹۱	رابطه معنویت در کار با اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ پایان نامه
۴۱	یزدانی و همکاران	۱۳۸۹	بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت مجله چشم انداز مدیریت بازرگانی

گام چهارم: استخراج اطلاعات تحقیق

در این مرحله، محتوای مقالات مورد بررسی دقیق قرار گرفت و کدهایی که ارتباط با واژه‌های کلیدی داشتند، انتخاب و بر اساس آن‌ها مفاهیم و مقوله‌ها شکل گرفت. از بین مقالات انتخاب‌شده تعداد ۱۴۶ کد استخراج شد. به علت تکراری بودن بعضی از کدها در مقالات انتخاب‌شده کدهای تکراری حذف شد که تعداد ۹۱ کد مورد استفاده قرار گرفت. کدهای استخراج‌شده پس از پالایش و بررسی دقیق محققان و با توجه به تشابهات و اشتراکات بعضی از این مقولات با یکدیگر، مقوله‌بندی نهایی صورت گرفت که این مفاهیم در ۳۰ مقوله و سه مؤلفه اصلی قرار گرفتند.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل، موضوعاتی را جستجو می‌کند که در میان مطالعه‌های موجود در فراترکیب پدیدار شده است. این مورد به‌عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شود (سندلوسکی و باروس، ۲۰۰۷). بدین‌صورت که پژوهشگر ابتدا تمام عوامل استخراج‌شده از مطالعات را کد در نظر می‌گیرد و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌کند. به‌این‌ترتیب مفاهیم (مضمون‌های) پژوهش شکل داده می‌شود. در پژوهش، ابتدا تمام عوامل استخراج‌شده از مطالعه‌ها به‌عنوان شناسه در نظر گرفته و سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از آن‌ها، شناسه‌ها در مفهومی مشابه تعریف شد؛ سپس مفاهیم مشابه در مقولات تبیین‌کننده دسته‌بندی گردید تا به‌این‌ترتیب پیامدهای معنویت در محیط سازمان در قالب مؤلفه‌های اصلی پژوهش شناسایی شود.

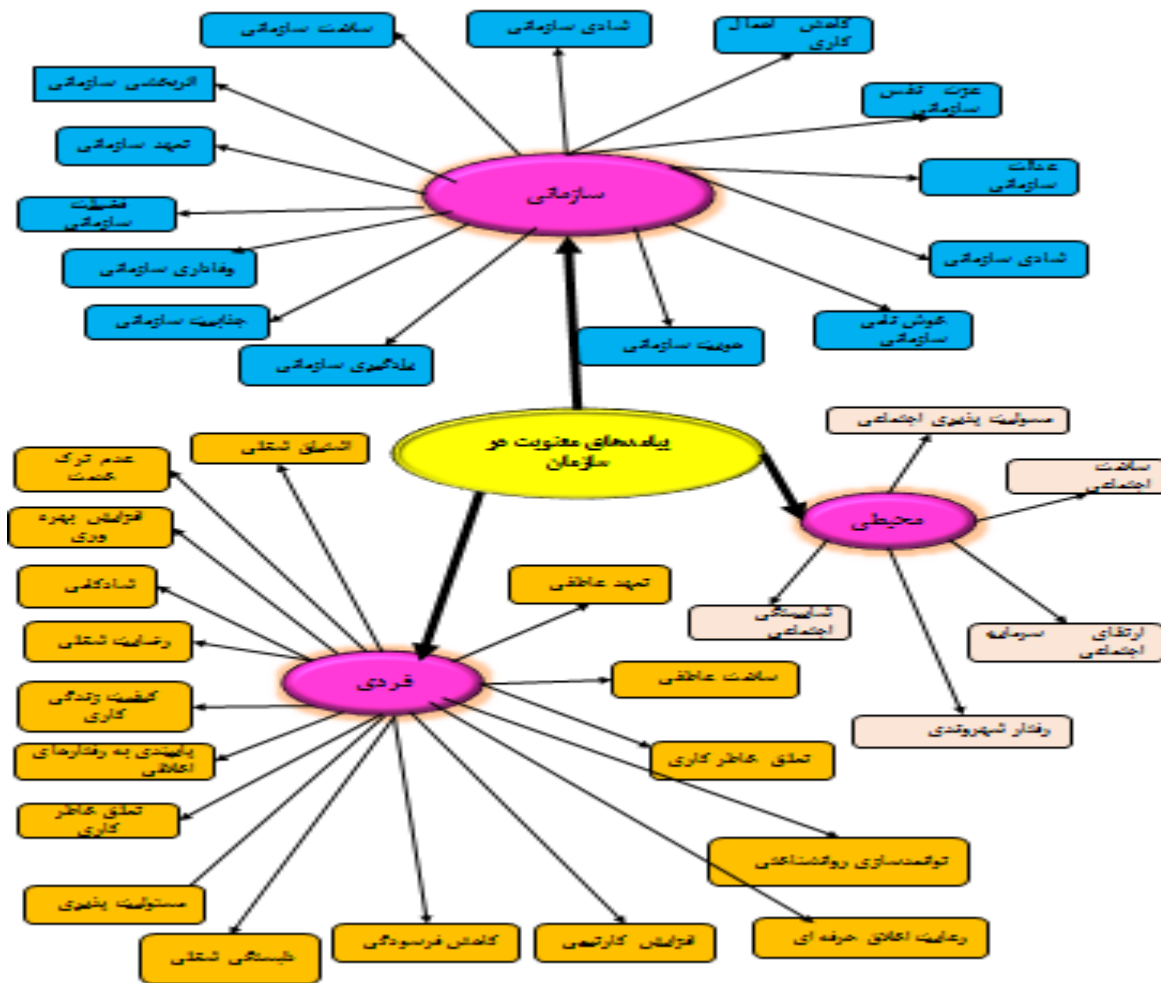
جدول ۳: کدگذاری مفاهیم استخراج شده از بررسی اسناد و مدارک

مقوله های اصلی	مقوله ها	کدها
	پایبندی به رفتار اخلاقی	رشد رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان فراتر رفتن از رفتارهای اخلاقی در سازمان نهادینه شدن اخلاقیات در ویژگی های شخصیتی افراد
	اشتیاق شغلی	تمایل به ارتقا سطح موفقیت در مسئولیت سازمانی اشتیاق و توانایی انجام دادن وظایف شغلی تلاش بی وقفه کارکنان برای یادگیری مهارت های شغلی
	عدم ترک خدمت	محیط کاری مناسب و شرایط محیطی مطلوب برای کارکنان فراهم شدن زمینه خلاقیت برای کارکنان سازمان حمایت مداوم مدیران از کارکنان و زیردستان فراهم شدن فرصت های مسیر شغلی
پیامدهای فردی	بهره وری کارکنان	افزایش عملکرد کارکنان و مدیران در سازمان افزایش خود کنترلی کارکنان در امورات سازمان انجام دادن درست وظایف توسط مدیران و کارکنان
	شادکامی کارکنان	ایجاد احساسات و تصورات مثبت نسبت به سازمان خوشایندی و ارزشمند بودن وظایف شغلی تجربه هیجانات خوشایند و مطلوب در سازمان
	رضایت شغلی	رضایت از شرایط شغلی خود در سازمان رضایت کارکنان از همکاران خود در سازمان فراهم بودن زمینه رشد و ارتقای شغلی تامین امنیت شغلی کارکنان توسط سازمان
	افزایش کیفیت زندگی کاری	مشارکت فعال کارکنان در تصمیم گیری های سازمان لذت بردن از انجام وظایف شغلی خویش توسط کارکنان انجام فعالیت های تفریحی و ورزشی با همکاران دیگر
	تعهد عاطفی	ابراز مهر و محبت کارکنان نسبت به یکدیگر ایجاد روابط عاطفی با یکدیگر در محیط سازمان داشتن احساسات مثبت نسبت به شغل خود و همکاران
	دلبستگی شغلی	داشتن حالت های ذهنی مثبت و رضایت بخش در کارکنان افزایش انرژی و تاب آوری ذهنی در زمان کار داشتن حس معناداری، اشتیاق و چالش در کار

نا امید نشدن کارکنان بعد از هر شکستی	سلامت عاطفی
داشتن تصویر و دورنمایی روشن از آینده سازمان	
داشتن مهارت های برقراری ارتباط موثر	
افزایش اعتماد به نفس کارکنان در مورد توانایی های خود	افزایش کار تیمی
تمایل کارکنان به انجام کار تیمی و مشارکت در تصمیم گیری ها	
کسب تجربه و یادگیری از دیگر همکاران	
افزایش مسئولیت پذیری در انجام کارهای گروهی	
افزایش بازدهی در سازمان با انجام کار تیمی	افزایش مسئولیت پذیری
افزایش حس رضایت و پذیرش توسط همکاران	
افزایش پاسخگویی نسبت به وظایف شغلی از طرف کارکنان	
انجام وظایف شغلی به بهترین نحوه توسط مدیران و کارکنان	توانمندسازی روانشناختی
وقت شناس بودن کارکنان در قبال وظایف محوله	
افزایش امید و خوش بینی در محیط کار	
احساس شایستگی و قابلیت در انجام وظایف شغلی	کاهش فرسودگی شغلی
افزایش ظرفیت افراد برای شکوفایی و رشد در کار	
کاهش اختلالات جسمی و روحی افراد در محیط کار	
کاهش خستگی عمومی و عصبی افراد در محیط کار	
کاهش قوای روحی و روانی کارکنان	رعایت اخلاق حرفه‌ای
کاهش احساس ناخرسندی در کارکنان	
افزایش مسئولیت پذیری در بین کارکنان و مدیران	
احترام مدیران و کارکنان نسبت به ارزش های سازمان	
افزایش وفاداری در بین افراد سازمان	گسترش عدالت
رعایت عدل و مساوات در بین کارکنان	
رعایت عدالت در توزیع پست های سازمان	
رعایت عدالت در مراودات مدیران با زیردستان	عزت نفس سازمانی
نگرش مثبت کارکنان و مدیران نسبت به ماموریت های سازمان	
ایجاد خود پنداره های مثبت نسبت به همکاران	کاهش اهمال کاری
کاهش طفری روری کارکنان در انجام وظایف شغلی	
استقبال کارکنان از موقعیت های چالش برانگیز	شادی سازمانی
وجود جوسازمانی مثبت در بین کارکنان	
افزایش شادی و نشاط در بین کارکنان و مدیران	سلامت سازمانی
داشتن سازمان سالم و پویا	
عدم وجود فساد اداری در سازمان	اثر بخشی سازمانی
تحقق وظایف و ماموریت های سازمانی	
دستیابی به اهداف اجتماعی و سازمانی	پیامدهای سازمانی
افزایش بهره وری در سازمان تحقق اهداف فردی و سازمانی	
تعهد کارکنان و مدیران نسبت به وظایف و مسولیت ها	تعهد سازمانی
افزایش وظیفه شناسی افراد نسبت به سازمان	
افزایش امادگی افراد برای درونی کردن ارزش های سازمانی	
خوش بینی مدیران و کارکنان نسبت به آینده سازمانی	فضیلت سازمانی
گسترش اعتماد و صداقت در بین کارکنان و مدیران	
افزایش وفاداری کارکنان نسبت به اهداف سازمان	وفاداری سازمان

انجام مشتاقانه کار توسط کارکنان	
بکارگیری تمام توان کارکنان برای نیل به اهداف سازمان	
افزایش توانایی سازمان برای جبران اشتباهات و تغییر	یادگیری سازمانی
الگوبرداری از دیگر سازمان ها در زمینه بهترین روش برای اداره سازمان	
متمایز بودن سازمان از سازمان های دیگر از لحاظ ارائه خدمات	خوش نامی سازمانی
ادراک مثبت مشتریان از سازمان	
درک افراد نسبت به قابلیت های سازمان	
تمایل افراد سازمان برای کمک و مساعدت	رفتار شهروندی
پرسیدن احوال افراد برای رسیدگی به مشکلات آنها	
داشتن رفتار اجتماعی مثبت در کارکنان	شایستگی اجتماعی
تاثیر گذاشتن بر رفتار و کردار دیگران	
افزایش مشارکت و همکاری در بین افراد جامعه	ارتقای سرمایه اجتماعی
افزایش گروه بندی های اجتماعی	
افزایش اعتماد در بین افراد جامعه	
افزایش پیوندهای دولتی و مردمی	
کاهش آسیب های اجتماعی در جامعه	سلامت اجتماعی
افزایش همبستگی اجتماعی در جامعه	
افزایش مشارکت اجتماعی	
تلاش و کوشش فراوان برای بهبود رفاه جامعه	مسئولیت پذیری اجتماعی
تعهد به بهبود جامعه از طریق فعالیت ها	
	پیامدهای محیطی

درنهایت، پیامدهای اصلی معنویت در محیط کاری در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲: مدل نهایی پیامدهای معنویت در محیط سازمان

گام ششم: کنترل کیفیت

در روش فراترکیب، پژوهشگر رویه‌های زیر را برای حفظ و کنترل کیفیت مطالعه خود در نظر می‌گیرد.
 ۱. در کل فرایند پژوهش، پژوهشگر می‌کوشد با فراهم کردن توضیحات روشن و دقیق برای گزینه‌های موجود در پژوهش گام‌های اتخاذ شده را بردارد؛

۲. پژوهشگر هر دو روش جست‌وجوی الکترونیک و دستی را به کار می‌گیرد تا پژوهش‌های مرتبط را پیدا کند؛

۳. پژوهشگر، روش‌های کنترل کیفیت استفاده‌شده در مطالعه‌های اصلی را به کار می‌گیرد.

در این پژوهش، تقریباً از تمامی روش‌های اشاره‌شده در بالا جهت ارزیابی کیفیت استفاده شد. بر اساس نظر سندلوسکی و باروسو، در پژوهش‌های فراترکیب کیفی، روایی توصیفی یعنی تشخیص تمامی گزارش‌های تحقیقات مرتبط با موضوع و شناسایی و توصیف اطلاعات هر کدام از گزارش‌های موجود در مطالعه. روایی تفسیری در پژوهش‌های فراترکیب کیفی مربوط به پژوهشگران ثانوی است که گزارش‌های موجود در مطالعه را جمع‌بندی کرده و می‌نگارند. روایی نظری در فراترکیب، در درجه اول به اعتبار روش‌هایی برمی‌گردد که برای ایجاد یکپارچگی نتایج در پیش‌گرفته شده است و در گام بعد به یکپارچگی خود نتایج یا به عبارتی تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین می‌پردازد. (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷). در این پژوهش برای روایی توصیفی سعی شده است حتی‌الامکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود. برای روایی تفسیری به این صورت عمل شد که از ۳ نفر پژوهشگر به عنوان کدگذار و مفسر استفاده شد و در جلسات هماهنگی

توافق نهایی در مورد کدهای مورداستفاده به دست آمد. در نهایت برای روایی نظری سعی شده است تا پژوهش‌هایی مورداستفاده قرار گیرد که از اعتبار علمی بالایی به‌ویژه از نظر ارجاع مقالات علمی، برخوردار باشند.

گام هفتم: ارائه یافته‌های تحقیق

بر مبنای بررسی نظام‌مند مقالات ۹۷ مقاله داخلی انتخاب و برای بررسی نهایی ۴۱ اثر، ۹۱ کد استخراج شد. خروجی این فرایند، شناسایی و دسته‌بندی آن‌ها در قالب ۳۰ مقوله فرعی و جایگیری آن‌ها در ۳ مقوله اصلی پیامد معنویت در محیط سازمان بود. بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده در این پژوهش، از مهم‌ترین پیامدهای معنویت پیامد فردی، پیامد سازمانی و پیامد محیطی می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه معنویت در سازمان‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است و صاحب‌نظران مدیریت رفتار سازمانی نیز به موضوع معنویت علاقه مند شده‌اند. ادعاهای زیادی در مورد نقش مثبت معنویت در محیط‌های کاری سازمان‌ها مطرح شده است و این منجر به تشویق علاقه‌مندان این حوزه به جستجوی راه‌هایی جهت ایجاد سازمان معنویت محور و پرورش معنویت شده است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف تبیین پیامدهای معنویت به عنوان مولفه اخلاقی در محیط کاری سازمان‌های دولتی با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیب انجام شده است. این پژوهش یکی از اولین پژوهش‌هایی است که به صورت جامع و گسترده به شناسایی و تبیین پیامدهای معنویت از طریق ترکیب مطالعات انجام شده، پرداخته است و بینش و رهیافتی نو در رفتار سازمانی مثبت‌گرا ارائه نموده است که می‌تواند در نحوه مدیریت رفتار کارکنان و مدیران در سازمان مؤثر باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که پیامدهای معنویت در سازمان از سه پیامد کلی فردی، سازمانی و محیطی تشکیل شده است. در زیر هر یک از پیامدهای معنویت در سازمان مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

پیامدهای فردی: یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از پیامدهای معنویت در محیط کاری در حوزه مسائل فردی و شخصی قرار دارد. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه پیامدهای معنویت در سازمان، می‌توان ادعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با برخی پژوهش‌ها همچون صفری و همکاران (۱۳۹۸)، منصور لطفی و همکاران (۱۳۹۸) و ذکریا و همکاران (۲۰۲۱) مشترک و همسو می‌باشد. در تبیین پیامد فردی معنویت در سازمان می‌توان گفت هر چقدر معنویت در محیط کاری افزایش یابد به همان نسبت اشتیاق شغلی تمایل به خدمت کارکنان در آن سازمان افزایش می‌یابد و کارکنان با وجدان کاری بیشتر در سرکار حاضر می‌شوند.

پیامدهای سازمانی: یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از پیامدهای معنویت در محیط کاری سازمان در حوزه مسائل سازمانی قرار دارد. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه پیامدهای معنویت در سازمان، می‌توان ادعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با برخی پژوهش‌ها همچون بیگزاده و همکاران (۱۴۰۰)، و کولیوند (۱۳۹۹) و ابوبکر و همکاران (۲۰۱۹) مشترک و همسو می‌باشد. در تبیین پیامد معنویت در سازمان می‌توان گفت هر چقدر معنویت در بدنه سازمان و در رفتار و کردار کارکنان رواج پیدا کند به همان نسبت صداقت، احترام، تعهد کاری، سلامت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی بیشتر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت هر چه میزان معنویت در محیط کار بیشتر شود میزان صداقت و اعتماد و تعهد سازمانی بین کارکنان افزایش یافته و سازمان از ایجاد این تعهد و اعتماد می‌تواند در حوزه‌های ایجاد ارتباطات مؤثر و مفید، انجام کارها به صورت و گروهی و ایجاد فضای دوستانه و شفاف در سازمان استفاده نماید.

پیامدهای محیطی: یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از پیامدهای معنویت در سازمان به مسائل محیطی سازمان اشاره دارد. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه پیامدهای معنویت در سازمان، می‌توان ادعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش تیموری و همکاران (۱۴۰۰)، کامرانی مهنی و همکاران (۱۳۹۶) و بروکس و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. در تبیین پیامد محیطی معنویت در سازمان می‌توان گفت هر چقدر معنویت در سطح سازمان و جامعه افزایش پیدا کند به همان نسبت اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی افراد در سطح جامعه افزایش پیدا می‌کند و این به نوبه خود به سلامت اجتماعی و معنوی افراد کمک می‌کند.

پیشنهادهای کاربردی

بر این اساس پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیماتشان به رفتارهای معنوی کارکنان توجه ویژه‌ای داشته باشند و در انجام کارهایشان معنویت را در نظر داشته باشند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولان سازمان‌ها در راستای پرورش معنویت در محیط کاری تلاش کنند و شرایط لازم را جهت شکل‌گیری فرهنگ معنوی را در سازمان میسر سازند.

همچنین پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان‌ها مداوم کارکنان را به یکپارچگی و همدلی در محیط کاری تشویق کنند و همچنین اعتماد بین مدیران و کارکنان را ایجاد کنند.

- پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی، اگرچه برای انجام این پژوهش منابع و مستندات مختلفی مورد بررسی قرار گرفت، اما با توجه به محدودیت در دسترسی به منابع و مستندات اصلی ممکن هست هنوز پیامدهایی قابل‌شناسایی باشند که مورد بررسی قرار نگرفته‌اند، بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از روش‌های کیفی دیگر همچون روش داده بنیاد و روش تحلیل مضمون استفاده شود.

محدودیت‌ها

این پژوهش با محدودیت‌هایی از قبیل دسترسی نداشتن به تمامی مقالات کشورهای دیگر و عدم به‌کارگیری نرم‌افزارهای تخصصی در زمینه متن‌کاوی مواجه بوده است.

منابع

- ابادری محمود آباد، علی محمد؛ امیریان زاده، مزگان. (۱۳۹۵) رابطه‌ی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. دوماهنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۲۵، صفحه ۱۴۴-۱۱۹.
- بیگ زاده، جعفر؛ مصطفایی، بابک؛ نوری، حسین. (۱۴۰۰). ارائه مدل تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز، جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، سال دهم، شماره ۱.
- تیموری، هادی؛ صفری، علی؛ جهانبازی گوجانی، افشین؛ بابا احمدی میلانی، زهرا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی و سلامت سازمانی، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۳۲، شماره ۲.
- دعایی، حبیب‌الله؛ عزیزی، مرتضی. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش واسط تعهد سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول. ۴(۸)؛ ۵۱-۲۹.
- دادگریان سرشکی، فاطمه؛ ربانی، زینب؛ مقدم، اعظم. (۱۴۰۲). تأثیر معنویت در کار بر عملکرد شغلی با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱(۲۴)، ۲۲۰-۲۳۱.
- صفری، علی؛ تیموری، هادی؛ قشقایی، زهرا؛ آقایی، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار. پژوهش نامه مدیریت تحول. ۱۱(۱)؛ ۱۰۴-۸۱.
- زاهدبابلان، عادل؛ کاظمی، سلیم؛ دیوبند، افشین؛ جاویدپور، مرتضی. (۱۴۰۰). استعاره‌های سازمانی، انتشارات گونش نگار. رابرت بی هویزینگا، دبرا جی. دین
- کامرانی مهنی، محمد امین؛ کامرانی مهنی، محمد نعیم. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط میان معنویت در محیط کار با رفتارهای انحرافی کارکنان در فرودگاه‌های استان کرمان، دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، تهران، دانشگاه اسوه.
- کاظمی، سلیم، زاهد بابلان، عادل، معینی کیا، مهدی، خالق خواه، علی. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی به‌عنوان مؤلفه دینی اخلاقی با رویکرد فراترکیب. آموزش علوم دریایی، ۸(۴)، ۱۳۹-۱۵۰. doi: 10.22034/rmt.2021.524106.1779
- کولیوند، علیرضا (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد ناجا)، مجله علمی مطالعات نیروی انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین، ۲۲ (۳)، صص ۷۷-۱۰۱.
- منصوری لطفعلی، عقیل؛ ایمانی، محمدتقی؛ شریفی، علی اصغر. (۱۳۹۸). طراحی مدلی جهت توسعه معنویت در سازمان آموزشی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۱۳(۱)؛ ۲۶۰-۲۴۷.
- نقوی، سیدعلی؛ اسعدی، میر محمد؛ میر غفوری، سید حبیب‌الله. (۱۳۹۳). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد: رویکرد اسلامی. مجله اخلاق پزشکی - علمی پژوهشی سال هشتم، شماره ۳۰، صفحه ۱۸۴-۱۵۷.

- Aboobaker, Nimitha; Edward, Manoj; K. A., Zakkariya (2019). Workplace Spirituality, Employee Wellbeing and Intention to Stay: A Multi-Group Analysis of Teachers' Career Choice. *International Journal of Educational Management*, v33 n1 p28-44.
- Aburdene, P. (2007). *Megatrends 2010: The rise of conscious capitalism*. Charlottesville, VA: Hampton Roads.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134.
- Asmuni, Ahmad (2021). Moral Teachings and Spirituality in Manuscript Studies: A Critical Study of Social Values in the Digital Age. *Journal of Social Studies Education Research*, 12 n4 p302-319.
- Benefiel, M., Fry, L., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175-187.
- Brooks, Melanie C.; Ezzani, Miriam D (2021) Islamic School Leadership: Advancing a Framework for Critical Spirituality. *International Journal of Qualitative Studies in Education (QSE)*, v35 n3 p319-336 202.
- Brown, R. B. (2003). Organizational spirituality: the skeptic's version. *Organization*. 10(2), 393-400.
- Bryan, Lynette Mott (2021) Personal Spirituality and Public Leadership: A Phenomenology of U.S. Public School Principals. ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, Eastern University.
- Daniel, J. (2015). Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US. *Management Research Review*, 38(1), 29.
- Dean, D. (2017). Religion and spirituality in the workplace: A quantitative evaluation of job satisfaction and organizational commitment (Order no. 10260968). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1881834070)
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. (2013). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. Stanford, CA: Stanford Business Books.
- Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2010). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of business ethics*, 81(2), 465-480.
- Kumar, V., & Kumar, S. (2014). Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: An exploratory empirical assessment. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 344-351.
- Kurt, Y. Yamin, M. Sinkovics, N. & Sinkovics, R. R. (2016). Spirituality as an antecedent of trust and network commitment: the case of anatolian tigers. *European Management Journal*, 34 (6), 686-700.
- Labetubun, M. R., & Dewi, I. G. A. M. (2022). Organizational Commitment: It's Mediating Role in the Effect of Human Resource Management Practices and Workplace Spirituality on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 112-123.
- Lianto, L. (2023). Spirituality at Workplace: A Brief Literature Review. *Journal of Social Research*, 2(2), 271-280.
- Liu, Y., Zhang, F., Liu, P., Liu, Y., & Liu, S. (2023). "I'm energized to" & "I'm able to": A dual-path model of the influence of workplace spirituality on high-speed railway drivers' safety performance. *Safety Science*, 159, 106033.
- 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.
- Mitroff, I. & Denton, E. (1999), *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion and Values in the Workplace*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Munna, Afzal Sayed; Kalam, Md Abul (2021). Teaching and Learning Process to Enhance Teaching Effectiveness: A Literature Review. Online Submission, *International Journal of Humanities and Innovation (IJHI)* v4 n1 p1-4.
- Roof, R. A. (2013). The shepherd metaphor: Guidance for contemporary leadership from John 10. *Harvest Leadership Journal*. Retrieved from
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- Vitell, S. J. King, R. A. Howie, K. Toti, J. F. Albert, L. Hidalgo, E. R. & Yacout, O. (2016). Spirituality, moral identity and consumer ethics: A multi-cultural study. *Journal of Business Ethics*, 139 (1), 147-160.
- Zakaria, Noor Syamilah; Subarimaniam, Neerushah; Wan Jaafar, Wan Marzuki; Mohd Ayub, Ahmad Fauzi; Saripan, M. Iqbal (2021) Conceptualization and Initial Measurement of Counseling Ethics Competency: The Influence of Spirituality and Self-Efficacy. *European Journal of Training and Development*, v46 n3-4 p285-301.
- Zhang, S. (2018). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 1-19.