

Exploring the Conceptual Dimensions of Spirituality in Work Places: A Systematic Literature Review

Naser Asgari¹ Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aviation University, Tehran, Iran. (Corresponding author).

Mehdi Ahmadi² PhD student in Human Resource Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.

Abstract

Purpose: Spirituality in the workplace has gained attention as an emerging paradigm in human resource management, as it can provide employees with a supportive and constructive psychological environment. To achieve a more comprehensive understanding of this abstract phenomenon, the present study aims to explore the conceptual dimensions of workplace spirituality.

Methodology: This study was conducted within the framework of the interpretive paradigm, employing a qualitative approach with an inductive orientation and utilizing a systematic literature review methodology. The information sources for this research include scientific articles published in reputable international databases between ۲۰۰۰ and ۲۰۲۴, from which ۵۱ eligible articles were selected for final analysis. Thematic analysis was employed to examine the content of the selected articles.

Findings: The conceptual dimensions constituting workplace spirituality encompass four overarching themes: individual dimensions (meaning-seeking, personal growth, and inner peace derived from meaningful work), interpersonal dimensions (trust, solidarity, and belonging), organizational dimensions (alignment of personal and organizational values, supportive climate), and supra-organizational dimensions (serving society and the environment beyond self-interest).

Originality/ value: Developing a relatively comprehensive understanding of the constituent dimensions of workplace spirituality represents a significant contribution of this research. Identifying these factors can yield valuable insights for cultivating spirituality in the workplace and harnessing its benefits and outcomes.

Keywords: Spirituality, Workplace spirituality, Systematic literature review, Thematic analysis

¹. Nasgari@ssau.ac.ir

². mehdi_ahmadi@atu.ac.ir

واکاوی بن‌مایه‌های معنویت در محیط کار: مرور نظام‌مند ادبیات

ناصر عسگری^۱، مهدی احمدی^۲

چکیده

هدف: معنویت در محیط کار به‌عنوان یک پارادایم نوظهور در مدیریت منابع انسانی، مورد توجه قرار گرفته است، زیرا می‌تواند بستر روان‌شناختی حمایتی و سازنده‌ای برای کارکنان فراهم آورد. در راستای شناخت بهتر و کامل‌تر این پدیده انتزاعی، پژوهش حاضر با هدف بازشناسی ابعاد مفهومی معنویت در محیط کار، انجام شده است.

طرح پژوهش / روش‌شناسی / رویکرد: این مطالعه در چارچوب پارادایم تفسیری با رویکردی کیفی، رهیافت استقرایی و با روش مرور نظام‌مند ادبیات انجام شده است. منابع اطلاعاتی این پژوهش، شامل مقالات علمی منتشر شده در پایگاه‌های معتبر بین‌المللی در بازه زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ است که از میان آنها ۵۱ مقاله واجد شرایط، برای تحلیل نهایی انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل محتوای مقالات منتخب نیز از روش تحلیل مضمون، استفاده شده است.

یافته‌ها: ابعاد مفهومی تشکیل‌دهنده معنویت در محیط کار، شامل چهار مضمون فراگیر است: ابعاد فردی (معناجویی، رشد شخصی و آرامش ناشی از کار معنادار)، میان‌فردی (اعتماد، همبستگی و تعلق)، سازمانی (همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، فضای حمایتی) و فراسازمانی (خدمت به جامعه و محیط‌زیست فراتر از منافع شخصی).

ارزش / اصالت پژوهش: ایجاد شناختی به نسبت جامع از ابعاد تشکیل‌دهنده معنویت در محیط کار نقطه قوت این پژوهش به شمار می‌رود. شناخت این عوامل می‌تواند آگاهی ارزشمندی برای پرورش آن در محیط کار و بهره‌مندی از فواید و نتایج آن حاصل کند.

کلیدواژه‌ها: معنویت، ابعاد معنویت، معنویت در محیط کار، مرور نظام‌مند ادبیات، تحلیل مضمون.

۱. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

Nasgari@ssau.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

Mehdi_ahamdi@atu.ac.ir

در این راستا، پژوهش‌های مختلف حاکی از آن است که سازمان‌ها و شرکت‌های مدرن، به دنبال راه‌هایی برای ایجاد «معنویت» یا نگرش مناسب در میان سرمایه انسانی خود هستند (Saxena & Prasad, ۲۰۲۳؛ Adnan, ۲۰۲۰; Rashidin, Javed & Liu, ۲۰۲۰)؛ زیرا شرکت‌ها در قرن بیست و یکم نیاز دارند که کارکنان آنها با تمام وجودشان به کار رو بیاورند، نه تنها حضور فیزیکی و هوششان، بلکه روحشان را نیز درگیر نمایند. شمار فزاینده‌ای از کارکنان در محیط کار، به دنبال کاری معنادار و الهام‌بخش هستند و صرفاً به مزایای مالی توجه ندارند (Indradevi, ۲۰۲۰). شرکت‌های بزرگی مانند اینتل، کواکولا، بوئینگ و دیلویت، معنویت را در محیط‌های کاری، استراتژی‌ها یا فرهنگ خود گنجانده‌اند. برخی از اعمال معنوی شامل برگزاری گروه‌های مطالعه کتاب مقدس، قرآن یا تورات؛ تشکیل گروه‌های دعای داوطلبانه؛ ارائه تمرین‌های مراقبه؛ و شروع برنامه‌های توسعه رهبری خدمتگزار است (Indradevi, ۲۰۲۰; Karakas, ۲۰۲۰)؛ بنابراین، معنویت در محل کار، یادآوری برای غلبه بر مشکلات معاصر منابع انسانی است.

Wagner-Marsh and Conley

بسیاری از مقالات پژوهشی، کتاب‌ها، سازمان‌ها، دانشگاه‌ها و کارگاه‌های آموزشی، عملکرد مثبت معنویت را در بهبود وضعیت محیط کار، بازارها، اقتصاد و جامعه تأیید کرده‌اند (Pourmola et al., ۲۰۱۹). بررسی مطالعات مختلف، گویای آن است که توسعه معنویت در محل کار، سه پیامد اصلی در سطح فرد، سازمان و جامعه اجتماعی دارد (Sapta, Rustiarini, Kusuma & Astakoni, ۲۰۲۱). در سطح فردی، معنویت در محل کار، ظرفیت و عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد و انگیزه، عزت‌نفس و خودپنداری آنان را تقویت می‌کند (Sholikhah, Wang & Li, ۲۰۱۹). پژوهش‌های تجربی مختلف نیز ثابت می‌کنند که معنویت در محیط کار بر رضایت شغلی، مشارکت، تعهد و رفاه کارکنان تأثیر می‌گذارد (Utami, Sapta, Verawati & Astakoni, ۲۰۲۱; Aboobaker, Edward & KA, ۲۰۲۰; Belwalkar, Vohra & Pandey, ۲۰۱۸). در سطح سازمانی، معنویت در محیط کار، بهره‌وری و سود بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که معنویت را نادیده می‌گیرند، ایجاد می‌کند (Pandey, Gupta & Kumar, ۲۰۱۶). در سطح اجتماعی، معنویت در محیط کار، اهداف به حداکثر رساندن سود را با مسئولیت اجتماعی سازمانی، همسو می‌کند (Garg, ۲۰۱۷).

پژوهش‌های گسترده‌ای در حوزه معنویت در محیط کار، انجام شده است که جنبه‌های مختلف این پدیده، از منظر نظری و عملی مورد بررسی قرار گرفته است. در این زمینه مطالعات متعددی همچون؛ توسعه اندازه‌گیری و سنجش مفهوم معنویت (Ashmos & Duchon, ۲۰۰۰; Liu & Robertson, ۲۰۱۱)، مبانی فلسفی معنویت در محیط کار (Gotsis & Kortezi, ۲۰۰۸)، چالش‌های معنویت در محیط کار (Loo, ۲۰۱۷)، تسهیل معنویت در کار (Pawar, ۲۰۰۹; Shankar Pawar, ۲۰۰۹) و ارزیابی پیامدهای مرتبط با رضایت شغلی (Hassan, Bin Nadeem & Akhter, ۲۰۱۶)، وفاداری کارکنان (Aboobaker, Edward & KA, ۲۰۲۰)، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتارهای کاری نوآورانه (Saxena & Prasad, ۲۰۲۴; Afsar & Badir, ۲۰۱۷)، عملکرد واحد کاری (Duchon & Plowman, ۲۰۰۵)، چابکی نیروی کار (Saeed, Khan, ۲۰۲۲; Zada, Ullah & Vega-Muñoz, ۲۰۲۲) و رفتار شهروندی سازمانی (Belwalkar, Vohra & Pandey, ۲۰۱۸)، صورت گرفته است.

اگرچه پژوهش‌های پیشین، سهم ارزشمندی در شناخت مفهوم معنویت، سازوکارهای تسهیل‌کننده و پیامدهای مرتبط با آن ایفا کرده‌اند، اما شکاف‌های متعددی در ادبیات این حوزه، وجود داشته است. اولاً، بسیاری از این پژوهش‌ها به بررسی جامع ابعاد مختلف این پدیده نپرداخته‌اند. متأسفانه مطالعات قبلی، تصویری پراکنده ارائه داده‌اند که این امر باعث شده است دانش‌پژوهان و پژوهشگران، دچار سردرگمی در ابعاد مفهومی این پدیده شوند. به‌ویژه، تعاریف متنوع معنویت در قالب دسته‌بندی‌های روشن و نظام‌مند، ارائه نشده و در نتیجه، ابهام مفهومی به‌عنوان شکافی بنیادین در ادبیات موجود، پابرجاست؛ بنابراین، سهم ارزشمند پژوهش حاضر، این است که با در نظرگیری این خلأ، رویکردی نظام‌مند را در پیش بگیرد و با ترکیب و سنتز نتایج مطالعات پیشین، در پی ارائه تصویری جامع، یکپارچه و مدون به پژوهشگران و دانش‌پژوهان آتی از ابعاد مفهومی معنویت در محیط کار باشد تا درکی عمیق‌تر و کامل‌تر از این پدیده حاصل شود.

مبانی نظری پژوهش

با توجه به اینکه هدف غایی این پژوهش، کشف نظام‌مند مکانیسم‌های تسهیلگر و پیامدهای چندبعدی پدیده معنویت در محیط کار است، در این بخش به‌صورت آگاهانه و مبتنی بر ملاحظات روش‌شناختی از تشریح پیش‌دستانه این مؤلفه‌ها اجتناب شده است. در ادامه، به بررسی ابعاد و دیدگاه مختلف پدیده معنویت در محیط کار، مبانی فلسفی و نظریه‌های مرتبط با آن، پرداخته می‌شود.

معنویت در محیط کار (مفهوم‌سازی و ارتباط آن با دین)

مفهوم «معنویت در محیط کار» به دلیل اهمیت روزافزون آن در عملکرد سازمانی، توجه زیادی را به خود جلب کرده است (Belwalkar, Vohra & Pandey, ۲۰۱۸). اگرچه به دلیل ماهیت انتزاعی آن، محدود کردن این مفهوم به یک تعریف دشوار است، دانشگاهیان و پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا آن را از دیدگاه‌های مختلف، بیان کنند (Da Silva & Pereira, ۲۰۱۷). معنویت محیط کار، ساختاری چندوجهی است که فرد، سازمان و تعاملات فرد یا افراد درون سازمان را در بر می‌گیرد (Saxena & Prasad, ۲۰۲۳; Pourmola et al., ۲۰۱۹). معنویت محل کار، زمینه‌ای را فراهم می‌کند که در آن کارکنان می‌توانند هدف نهایی خود را در زندگی کشف کنند، ارتباطات قوی با همکاران و سایر افراد مرتبط با محیط کار به دست آورند و بین باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان، همسویی ایجاد کنند (Afsar & Badir, ۲۰۱۷). تعاریف متعددی از معنویت در محیط کار ارائه شده است، اما در این اصل همه موافق هستند که این یک سازه بسیار شخصی، با تأکید بر ارتباط در محل کار، تلاش برای یافتن هدف نهایی در زندگی، پیوندهای اجتماعی قوی با همکاران و همسویی باورها و ارزش‌های شخصی با باورها و ارزش‌های سازمان است. از نظر اشموس و دوچون^۱ (۲۰۰۰)، معنویت در محل کار، به این معنا است که کارکنان، محل کار را جایی می‌بینند که هم‌ذهن (هوش) و هم‌روح (علاق و باورها) در آن رشد می‌کند. افراد معتقدند رشد روحی به اندازه رشد فکری مهم است. همچنین، معنویت محل کار، به معنای تلاش برای هماهنگ کردن باورهای شخصی با ارزش‌های سازمان است که به‌تبع آن کارمند در محیط کار، احساس رضایت می‌کند و این امر باعث می‌شود بیش از وظایف معمول خود تلاش کند. به‌بیان دیگر، معنویت محل کار، جایی است که کارکنان با فکر و اشتیاق مشترک، دورهم جمع می‌شوند و معتقدند این اشتیاق جمعی، انگیزه و عملکرد را افزایش می‌دهد. همچنین، این مفهوم به معنای تطابق فرد با ارزش‌ها و هنجارهای سازمان است، بدون اینکه اهداف کاری نادیده گرفته شوند (Khair, Dina & Pandia, ۲۰۲۴).

جدول ۱: تعاریف معنویت در محیط کار از نگاه نویسندگان مختلف

تعاریف معنویت در محیط کار	نویسنده/سال
۱ حضور معنویت در محیط کار به معنای داشتن چارچوبی از ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی است که منعکس‌کننده زندگی درونی، گشودگی، مراقبت، تعامل، احترام، فروتنی، شفقت و تعالی از دیدگاه سازمان باشد.	Saeed et al., (۲۰۲۲)

^۱ Ashmos & Duchon

۲	معنویت در محل کار در مورد جستجوی معنا یا هدف والاتر، ارتباط و تعالی است.	Utami et al., (۲۰۲۱)
۳	معنویت یک نیاز اساسی برای زندگی انسان است، رفتار انسان را هدایت می‌کند و همچنین یک ضرورت در یک محیط سازمانی محسوب می‌شود.	Rashidin et al., (۲۰۲۰)
۴	معنویت شامل شرایط یا تجربه‌ای است که می‌تواند به افراد جهت و معنا بدهد یا احساس درک، حمایت و تمامیت یا ارتباط را فراهم کند. ارتباط می‌تواند با خود، دیگران، جهان، خدا یا سایر قدرت‌های ماوراء طبیعی باشد.	Haldorai et al., (۲۰۲۰)
۵	معنویت نوع خاصی از احساس کاری که به عمل انرژی می‌دهد.	Karakas, (۲۰۱۰)
۶	جنبه‌هایی از محیط کار که از طریق تعالی، احساس رضایت را ارتقا می‌دهند؛ فرایند کاری که حس ارتباط کارکنان با نیرویی که فراتر از خودشان را تسهیل می‌کند و احساس کمال و شادی را به ارمغان می‌آورد.	Giacalone & Jurkiewicz, (۲۰۱۰)
۷	معنویت در محیط کار را به عنوان یک تجربه و کار معنادار، احساس اجتماع و تعالی تعریف می‌کند.	Shankar Pawar, ۲۰۰۹
۸	تجربه‌ای از ارتباط متقابل که با اصالت، عمل متقابل و حسن نیت شخصی آغاز می‌شود؛ حس عمیقی از معنا که به انگیزه بیشتر و تعالی سازمانی منجر می‌شود.	Marques, Dhiman & King, (۲۰۰۷)
۹	معنویت در محیط کار یعنی روابط خوب و قوی با همکاران داشتن و اینکه ارزش‌های شخصی فرد با ارزش‌های سازمانی هماهنگ باشد.	Milliman et al., (۲۰۰۳)
۱۰	معنویت سازمانی یعنی درک این موضوع که کارکنان یک زندگی درونی دارند که با انجام کارهای معنادار در محیط کار رشد می‌کند و تقویت می‌شود.	Ashmos & Duchon, (۲۰۰۰)
۱۱	سفری به سوی ترکیب کار و معنویت که به زندگی کاری، جهت، تمامیت و یکپارچگی می‌بخشد.	Gibbons, (۲۰۰۰)
۱۲	معنویت در محیط کار به معنای دیدن کار به عنوان یک مسیر معنوی، فرصتی برای رشد شخصی و مشارکت معنادار در اجتماع است.	Neal, (۱۹۹۷)

بازگشت به ریشه‌ها: پارادایم‌های معنویت در کار

پژوهشگران و متخصصان، معمولاً از پرداختن به ریشه‌های معنویت در محیط کار دوری می‌کنند، چون نگران هستند این موضوع، باعث اختلاف یا درگیری‌های مذهبی و نظری شود (Neal, ۱۹۹۷)؛ اما برای درک بهتر معنویت در کار، باید مکاتب فکری مختلفی که بر آن تأثیر گذاشته‌اند را بررسی کنیم. اگرچه بیشتر توجه به دیدگاه‌ها و پارادایم‌های معاصر امروزی است، اما معنویت ریشه در نظریه‌ها و ادیان کهن دارد (Neal, ۲۰۱۲). در ادامه به سراغ شش مکتب می‌رویم که هر کدام از دریچه خاصی به معنویت نگاه کرده‌اند. این مکاتب عبارتند از: اخلاق‌گرا^۱، مدرنیست یا کارکردگرا^۲، انسان‌گرایی زیست‌محیطی^۳، اگزیستانسیالیست^۴، پست‌مدرن^۵ و پارادایم‌های مذهبی^۶ (Neal, ۲۰۱۲).

^۱ Moralist

^۲ Modernist/Functionalist

^۳ Eco-Humanist

پارادایم اخلاق‌گرا: این رویکرد، نشان می‌دهد که معنویت منبع اخلاق، مسئولیت اجتماعی شرکتی و رفاه کارکنان است که هدف آن توسعه ترویج فرهنگ‌هایی است که دغدغه‌ها و پیامدهای بشردوستانه را پرورش می‌دهند و فضایل و اصول اخلاقی، مانند فروتنی، شجاعت، عشق نوع‌دوستانه، شفقت، صبر و بخشش را ترویج می‌دهند. فرای^۱ یکی از نمونه‌های این جنبش است و مدل رهبری معنوی او به خوبی این گرایش اخلاقی را نشان می‌دهد. فرای که یکی از توسعه‌یافته‌ترین مدل‌های رهبری معنوی را دارد، رهبری معنوی را «شامل ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی می‌داند که برای ایجاد انگیزه ذاتی در خود و دیگران ضروری هستند تا آنها از طریق رسالت و عضویت، حس بقای معنوی داشته باشند». او همچنین ادعا می‌کند که معنویت، عمیق‌ترین نیازهای رهبران و پیروان آنها را برای بقای معنوی از طریق برانگیختن یک چشم‌انداز و فرهنگ امید، ایمان و عشق نوع‌دوستانه، آشکار و برآورده می‌کند (Fry, ۲۰۰۲).

پارادایم کارکردگرا: اگرچه معنویت ضد مادی‌گرایی است، اما به نظر می‌رسد این پارادایم، به سمت مادی‌گرایی معنوی یا آنچه بوژه^۲ (۲۰۰۰) آن را سرمایه‌داری معنوی می‌نامد، گرایش دارد. در این حالت، رهبران از معنویت، برای افزایش عملکرد و افزایش کنترل و بهره‌وری در محیط کار «استفاده» خواهند کرد. معنویت به عنوان یک «بزار دست‌کاری»^۳ در نظر گرفته می‌شود. این بدان معناست که گفتمان سازمانی و رهبران، پر از مفاهیم معنوی است، اما زندگی سازمانی، بی‌روح خواهد بود. یکی از ویژگی‌های مهم این پارادایم، عقلانیت فراگیر است که به دنبال توجیه سودمندی معنویت، برای بهبود عملکرد و کارایی سازمان است. نکته قابل‌تأمل این است که با وجود پیچیدگی ذاتی معنویت (که به کلیت و جامعیت توجه دارد)، برخی پژوهشگران، آگاهانه یا ناآگاهانه، همچنان اولویت را به عقلانیت می‌دهند و تلاش می‌کنند معنویت و پیامدهای آن را با معیارهای عینی، اندازه‌گیری کنند. اویمت (۲۰۰۳) در پژوهش خود که بر اساس مطالعه موردی شرکتش انجام داد، مشخص کرد که می‌توان سود اقتصادی را با ارزش‌های انسانی و معنوی، هماهنگ ساخت (Ouimet, ۲۰۰۳).

پارادایم انسان‌گرایی زیست‌محیطی: این پارادایم بر ارتباط معنوی با دیگر انسان‌ها و رابطه تنگاتنگ با طبیعت یا محیط‌زیست، تأکید دارد. پژوهشگرانی که به این پارادایم تعلق دارند، فرد را به عنوان یک کل در نظر می‌گیرند که در آن بدن، ذهن، قلب و روح در هماهنگی و آرامش با یکدیگر و در تعامل و ارتباط متقابل هستند. به عنوان مثال، اشموس و دوچون (۲۰۰۰) استدلال می‌کنند که کارمندانی که خود را موجوداتی معنوی می‌دانند، به تغذیه دائمی ناشی از ارتباطشان با یکدیگر و جامعه محل کارشان نیاز دارند (Ashmos & Duchon, ۲۰۰۰). روزیل^۴ (۲۰۰۰) با تکیه بر ۲۰ سال تجربه تدریس در مدیریت و رابطه با

^۱ Existentialist

^۲ Postmodern

^۳ Religious

^۴ Fry

^۵ Boje

^۶ Manipulation Tool

^۷ Rosile

اسب‌هایش، اظهار داشت که تجربه واقعی طبیعت، می‌تواند به آگاهی معنوی و خودسازی بزرگی منجر شود (Neal, ۲۰۱۲).

پارادایم اگزستانسیالیست: «بدون کار، تمام زندگی فاسد می‌شود، اما اگر کار بی‌روح باشد، زندگی خفه می‌گردد و می‌میرد». این جمله به‌گونه‌ای فلسفهٔ پیروان این دیدگاه را خلاصه می‌کند. درواقع، آنها معنویت را در جست‌وجوی هدف و راهی برای معنا بخشیدن به کار خود و پیروانشان می‌دانند. همچنین، این مفهوم در خودِ واقعیتی را نهفته است؛ جایی که بازگشت به آگاهی درونی برای هدایت دیگران و آگاه‌سازی تصمیمات و اعمال خودمان، ضروری است (Neal, ۲۰۱۲).

پارادایم پست‌مدرن: طرفداران این دیدگاه، چه با چاپ مقاله و چه با نوشتن کتاب، پیشگام تقویت بحث "معنویت در محیط کار" بودند. به‌عنوان مثال مجله مدیریت تغییر سازمانی که در آن زمان دیوید بوج^۱ سردبیر بود، بین سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۹، ۶۸ مقاله منتشر کرد که مستقیم یا غیرمستقیم به موضوع معنویت در کار پرداخته بودند (Boje, 2000). باین حال، برخی پژوهشگران پست‌مدرن، هشدار دادند که معنویت ممکن است به ابزاری برای کنترل تبدیل شود؛ جایی که هر انتقاد از قدرت، به‌عنوان "بی‌معنویت" قلمداد شود. برای جلوگیری از این خطر، آنها مفهوم "معنویت انتقادی"^۲ را مطرح کردند؛ یعنی سازمانی که تنوع فکری و چندصدایی را تقویت کند، رهبرانش نه‌تنها فضایی مناسب برای ارتباط با کارمندان فراهم می‌کنند، بلکه تعامل بین افراد را نیز پرورش می‌دهند (Boje, 2007). بیبرمن و ویتی^۳ (۱۹۹۷) هم تأکید کردند که یک سازمان معنوی پست‌مدرن، باید "غذای واقعی روح انسان"^۴ باشد و نتواند هیچ‌یک از ذی‌نفعانش را نادیده بگیرد.

پارادایم مذهبی: پژوهشگران این مکتب، دین را نظامی از باورهای شخصی می‌دانند که هم به‌عنوان منبعی برای معنا و آگاهی عمل می‌کند، هم خوددرونی رهبران را روشن می‌سازد و هم راهی برای یکپارچه‌سازی تمام ابعاد وجودشان فراهم می‌آورد (Strack, Fottler, Wheatley & Sodomka, ۲۰۰۲). همچنین، از نگاه آنها دین، چارچوب مفهومی ارائه می‌دهد که شیوه رهبری را مشخص و اجرای مؤثر نقش رهبری را تسهیل می‌کند. "جستجوی ارتباط با خدا یا خالق هستی و اولویت دادن به او در کسب‌وکار، به رهبران کمک می‌کند تا با شجاعت و اطمینان، با اتفاقات غیرمنتظره روبه‌رو شوند. همچنین، این ارتباط عمیق، پیوند آنها را با خودشان، اطرافیان و محیط تقویت می‌کند" (Howard, ۲۰۰۲). طرفداران این دیدگاه، معتقدند که رهبران و اعضای گروه باید "همه وجود خود" را به محیط کار بیاورند (Bell & Taylor, ۲۰۰۱). آنها با تقسیم‌بندی و جداسازی بخش‌های مختلف شخصیت خود، مخالفند. درواقع، اصول اخلاقی این مکتب در کسب‌وکار، ریشه در باورهای دینی آنها دارد. بر اساس آمار گفته می‌شود که بیش از ۸۰ درصد از مردم کره زمین، دارای دین هستند و پژوهش‌های علمی نیز نمی‌تواند آن را نادیده بگیرد که در این صورت، درک ما از رفتارها و معانی محیط کار، ناقص خواهد بود (Neal, ۲۰۱۲).

پیشینه تجربی پژوهش

^۱ David Boje

^۲ Critical Spirituality

^۳ Biberman and Whitty

^۴ Real Human Nourishment

این پژوهش، بر اساس مرور نظام‌مند ادبیات انجام شده است، بنابراین پیشینه تجربی آن در واقع همان داده‌هایی است که برای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش، مورد استفاده قرار گرفته‌اند. برای ارائه تصویری روشن از مطالعات پیشین، جدول (۲) خلاصه‌ای از یافته‌های کلیدی و نتایج پژوهش‌های مرتبط را نمایش می‌دهد. تحلیل دقیق‌تر و بحث جامع درباره این پیشینه، در بخش یافته‌ها به تفصیل ارائه خواهد شد.

جدول ۲: مرور برخی پژوهش‌های مهم در خصوص معنویت در محیط کار

نویسنده و سال	یافته‌های پژوهش
Wenying, Mohammadi & Jantan (۲۰۲۴)	این مطالعه، بدبینی سازمانی را به‌عنوان واسطه‌ای بین خستگی و فرهنگ یادگیری برجسته می‌کند و مسیرهای بررسی نشده قبلی را روشن می‌سازد. علاوه بر این، مشخص شد که معنویت در محیط کار، این روابط را تعدیل می‌کند. یافته‌ها، بینش‌های نظری و توصیه‌های عملی را برای افزایش رفاه کارکنان و ارتقای تاب‌آوری سازمانی در صنعت امنیت خصوصی ارائه می‌دهند.
Saxena & Prasad (۲۰۲۳)	یافته‌ها نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار یک سازه هفت عاملی است و بر رفتارهای کاری نوآورانه کارمندان بانک تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد که چهار بعد معنویت در کار به‌طور قابل‌توجهی رفتارهای نوآورانه را افزایش می‌دهد و حس کردن خدا رابطه بین معنویت در محیط کار و رفتارهای کاری نوآورانه را تعدیل می‌کند.
Kumar, Lochab & Mishra (۲۰۲۲)	نتایج مطالعه نشان می‌دهد که بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. از نتایج مطالعه مشخص شد که متغیرهای معنویت در کار (کار معنادار، حس تعلق به جامعه و همسویی با ارزش‌ها) با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت دارند.
Hisam & Sanyal (۲۰۲۱)	یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که کار معنادار بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارد و پس‌از آن زندگی درونی و حس تعلق به جامعه قرار دارند. مشخص شده است که ارزش‌های سازمانی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی ندارند. معنویت در محیط کار می‌تواند تأثیر عمیقی بر سلامت روان و رفاه کارکنان در این دوران دشوار داشته باشد.
Haldorai, Kim, Chang & Li (۲۰۲۰)	معنویت در محیط کار، واسطه‌ای بین عدالت سازمانی-رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط بین جو اخلاقی-رفتار انحرافی در محیط کار است. این پیامدها می‌تواند به متخصصان مهمان‌نوازی در ایجاد یک محیط کاری اخلاقی که عدالت و معنویت را برای رفاه کارکنان، سازمان و جامعه به‌طور کلی در بر می‌گیرد، کمک کند.
Pourmola et al (۲۰۱۹)	نتایج نشان داد که معنویت می‌تواند ۲۶ درصد از واریانس بهره‌وری منابع انسانی در شرکت را پیش‌بینی کند و به‌عنوان یک عامل مؤثر شناخته شود.
Aboobaker, Edward & KA (۲۰۲۰)	سه بُعد معنویت در محیط کار تأثیرات متفاوتی بر متغیرهای پیامد داشتند. همسویی با ارزش‌های سازمانی با تمام ابعاد وفاداری کارکنان رابطه مثبت داشت، درحالی‌که حس تعلق به جامعه با قصد ماندن و عدم حساسیت به مزایا ارتباط مثبت داشت، درحالی‌که کار معنادار فقط بر عدم حساسیت به مزایا تأثیر مثبت نشان داد. یافته‌ها، به‌طور کلی، نشان می‌دهند که تجربه کارکنان از معنویت در محیط کار تأثیر مثبت قابل‌توجهی بر وفاداری آنها نسبت به سازمان دارد.
Rezaei and Zamani (۲۰۲۰)	یافته‌ها نقش میانجی تناسب فرد-سازمان را در رابطه بین معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده با رفتار کاری نوآورانه تأیید می‌کنند.
Ghorbani, Haghighi, Imani, Tajrishi & Rasteh Moghaddam (۲۰۱۲)	نتایج تحلیل داده‌ها که از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن محاسبه شده است، حاکی از آن است که از بین ابعاد ده‌گانه هوش معنوی به ترتیب توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آن، تجربه‌های معنوی، اعتقاد به مفاهیم مذهبی و احساس هدفمندی در دنیا، دارای بیشترین همبستگی با تعهد سازمانی است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با هدف شناخت ابعاد مفهومی، سازوکارهای تسهیل‌کننده معنویت در محیط کار و تحلیل نتایج آن طراحی شده است. با توجه به ماهیت اکتشافی مطالعه حاضر که بر آزمون فرضیه‌ها یا بررسی روابط

علی متمرکز نیست و همچنین مبتنی بر مبانی نظری موجود که معنویت را پدیده‌ای ذهنی و تفسیرپذیر می‌داند، این پژوهش، ماهیت کیفی دارد و در چارچوب پارادایم تفسیری قرار می‌گیرد. برای بررسی پدیده مورد مطالعه و یکپارچه‌سازی ادبیات موجود، از رویکرد استقرایی بهره گرفته شد و بر اساس مرور نظام‌مند ادبیات، انجام پذیرفت. به نظر می‌رسد این روش، رویکردی امیدبخش برای دستیابی به هدف پژوهش حاضر باشد، زیرا اگرچه مطالعات متعددی به بررسی مکانیسم‌های تسهیل‌کننده معنویت و پیامدهای آن در محیط کار پرداخته‌اند، اما هر یک تنها به بخشی از ابعاد این پدیده، اشاره داشتند و تصویر جامع و یکپارچه‌ای ارائه نکرده‌اند. در نتیجه، ادبیات موجود در این حوزه، نه تنها پراکنده است، بلکه از نقایص مفهومی و روش‌شناختی نیز رنج می‌برد.

در مطالعه مرور نظام‌مند ادبیات، نویسنده باید پروتکلی را برای اطمینان از اعتبار و شفافیت در شناسایی از طریق منابع اسناد، تعیین کند. همان‌طور که منگست و همکاران (۲۰۲۰) توضیح داده‌اند، تفاوت بین مرور نظام‌مند ادبیات^۱ و مرور سنتی^۲ این است که مرور نظام‌مند ادبیات از اصول تکرارپذیری، علمی بودن و شفافیت استفاده می‌کند (Mengist, Soromessa & Legese, ۲۰۲۰)؛ بنابراین، در این پژوهش، از پروتکل «رویه‌ها و منطق علمی برای بررسی‌های نظام‌مند متون»^۳ که توسط پاول و همکاران (۲۰۲۱) توسعه یافته است، استفاده می‌شود. این پروتکل به دلیل قابلیت اطمینان بالا و رویکرد نظام‌مند، به عنوان چارچوب اصلی مرور نظام‌مند ادبیات پژوهش، انتخاب شده است همچنین، با به کارگیری این پروتکل، روش‌شناسی پژوهش حاضر، مراحل عملیاتی پیشنهاد شده توسط سیمسک و همکاران^۴ (۲۰۲۳) را نیز به کار می‌گیرد. این دو رویکرد، نه تنها مکمل یکدیگر هستند، بلکه ترکیب آن‌ها (شکل ۱) منجر به ارتقای قابل توجه پایایی و اعتبار پروتکل پژوهش می‌شود (Mori, Sassetti, Cavaliere & Bonti, ۲۰۲۰). در ادامه به اقدامات صورت گرفته در هر مرحله پرداخته می‌شود.

یافته‌ها

در گام اول؛ یعنی تدوین چشم‌انداز پژوهش، هر مطالعه علمی باید با یک پرسش پژوهشی دقیق و روشن جهت‌دهی شود. این امر به‌ویژه در مطالعات مرور نظام‌مند از اهمیت بالایی برخوردار است، چراکه تعریف واضح سؤال پژوهش، پایه و اساس فرآیند بررسی را تشکیل می‌دهد (Paul, Jena & Sahoo, ۲۰۲۰). همان‌طور که در بخش مقدمه اشاره شد، پژوهش‌های پیشین در حوزه معنویت در محیط کار، عمدتاً پراکنده و فاقد انسجام لازم بوده‌اند و مطالعه جامعی که به‌طور همزمان به بررسی سازوکارهای تسهیل‌کننده و پیامدهای این پدیده بپردازد، انجام نشده است؛ بنابراین این پژوهش، درصدد پاسخ به سؤال زیر است: "ابعاد مفهومی، معنویت در محیط کار کدامند؟"

^۱ Systematic literature Review

^۲ Traditional Review

^۳ Scientific Procedures and Rationales for Systematic Literature Reviews

^۴ Simsek, Fox and Heavey

پس از طرح پرسش پژوهش، مرحله دوم به شفاف‌سازی و تعریف دقیق شرایط مرزی پژوهش، اختصاص می‌یابد. در این راستا، ابتدا پایگاه‌های داده معتبر با تمرکز بر حوزه‌های تخصصی شامل مدیریت منابع انسانی، اخلاق در منابع انسانی، معنویت در رفتار سازمانی و مطالعات روان‌شناختی، مورد بررسی قرار گرفت. این جستجو در شش پایگاه داده علمی معتبر انجام شد که عبارتند از: ساینس دایرکت^۱، امرالد^۲، اشپرنگر^۳، وایلی^۴، تیلور و فرانسیس، سیج ژورنال. این تعداد پایگاه‌های اطلاعاتی به دلیل پوشش جامع و دسترسی بدون محدودیت به منابع، انتخاب شدند تا امکان گردآوری داده‌های کافی برای تحلیل عمیق فراهم گردد. در نهایت در این مرحله، دوره زمانی پژوهش از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ انتخاب شد. این بازه زمانی با توجه به دو معیار اصلی تعیین گردید: نخست، به‌روز بودن مطالعات و داده‌های مربوط به این دوره؛ و دوم، حجم قابل‌توجه پژوهش‌های انجام شده در این سال‌ها، به‌ویژه از سال ۲۰۱۰ به بعد که تعداد پژوهش‌ها در این حوزه، افزایش چشمگیری داشت.

نکته محوری در گام سوم یعنی (اجرا)، تدوین استراتژی است که جستجوهای مبتنی بر کلمات کلیدی را هدایت کند، چراکه این جستجوها بخش عمده‌ای از فرایند پژوهش را تشکیل می‌دهند (Mori et al., ۲۰۲۵). در این مطالعه، ابتدا به‌صورت عام به بررسی مفهوم معنویت پرداخته شد و سپس کلیدواژه‌های جستجو در مراحل بعدی، تخصصی‌تر و محدودتر گردید. به این ترتیب، پس از جستجوی اولیه در حوزه کلی معنویت، دامنه پژوهش به موضوعات «معنویت در کار»، «معنویت در محیط کار» و «معنویت در سازمان» متمرکز شد تا امکان دستیابی به منابع مرتبط و جامع‌تر فراهم گردد. در نهایت، پس از ادغام نتایج حاصل از شش پایگاه اطلاعاتی (تعداد ۴۵۰ مقاله) و حذف موارد تکراری (تعداد ۲۶۵ مقاله)، تعداد ۱۸۵ مقاله برای مرحله بعدی تحلیل انتخاب شدند.

در طول گام چهارم، سه اقدام اصلی برای غربالگری و حذف منابع غیرمرتبط انجام شد: در گام اول، ۳۸ مقاله که از نظر عنوان و چکیده ارتباطی با موضوع پژوهش نداشتند، حذف شدند. در گام دوم، با توجه به معیارهای از پیش تعیین‌شده (شامل محدوده زمانی، دسترسی به متن کامل مقاله و پاسخگویی به پرسش اصلی پژوهش)، ۵۴ مقاله دیگر از فرایند مطالعه کنار رفتند. در گام سوم، با استفاده از شاخص‌های اعتبارسنجی نشریات، شامل ضریب تأثیر (اچ-ایندکس^۵) و شاخص (کیو^۶)، ۴۲ مقاله دیگر مورد غربالگری قرار گرفتند. در نهایت، ۵۱ مقاله واجد شرایط، برای تحلیل نهایی انتخاب شدند.

^۱ ScienceDirect

^۲ Emerald

^۳ Springer

^۴ Wiley

^۵ H-Index

^۶ Q

گردآوری	گام ۱) تدوین چشم‌انداز پژوهش	تعریف سؤال	پرسش اصلی: سازوکارهای تسهیل‌کننده معنویت در محیط کار و پیامدهای آن کدامند؟
	گام ۲) شفاف‌سازی	۱) پایگاه‌های اطلاعاتی ۲) حوزه‌های مطالعاتی	۱) پایگاه‌ها: ساینس دایرکت، امرالد، اشپرینگر، وایلی، تیلور و فرانسیس، ریسرچ گیت، سیج ژورنال ۲) حوزه‌ها: مدیریت منابع انسانی، اخلاق در منابع انسانی، معنویت در رفتار سازمانی، رهبری و توسعه سازمانی، توسعه مدیریت،
	گام ۳) اجرا	جستجوی کلمات کلیدی	کلیدواژه‌های جستجو: مفهوم معنویت، معنویت در کار، معنویت در محیط کار، معنویت محیط کار، معنویت در سازمان، روح در کار، معنویت سازمانی، منابع انسانی معنوی تعداد مقالات (۴۵۰): ساینس دایرکت (۹۰)، امرالد (۱۵۵)، اشپرینگر (۲۹)، وایلی (۳۸)، تیلور و فرانسیس (۷۱)، سیج ژورنال
ساماندهی		حذف موارد تکراری	پس از حذف موارد تکراری (۲۶۵)، تعداد ۱۸۵ مقاله وارد مرحله غربالگری شدند.
	گام ۴) غربال‌گری	تعریف معیارهای ورود و خروج	گام اول: انتخاب مقالات بر اساس عنوان و چکیده (۳۸ مقاله حذف شد) گام دوم: انتخاب مقالات بر اساس معیارهایی همچون بازه ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴، دسترسی به متن کامل مقاله و پاسخ به پرسش اصلی، پژوهش (۵۴ مقاله حذف شد)
ارزیابی	گام ۵) کدگذاری	انتخاب چارچوب استقرایی تحلیل ادبیات	در این پژوهش، از آنجا که هدف، انتخاب چارچوب نظری خاصی نبود، رویکرد کدگذاری در این مطالعه، استقرایی و بدون التزام به چارچوب نظری مشخص بوده است.
	گام ۶) توسعه مفهومی	روش تحلیل مضمون	در این پژوهش از تکنیک تحلیل مضمون براون و کلارک (۲۰۰۶) استفاده شده است.
	گام ۷) ارائه نتایج	خلاصه‌سازی و ارائه یافته‌ها	یافته‌های حاصل از تحلیل مضمون به تفصیل ارائه شدند.

شکل ۱: مراحل گردآوری، مرتب‌سازی و ارزیابی منابع در فرآیند مرور نظام‌مند

همان‌گونه که در شکل (۱) دیده می‌شود در نتیجه فرایند غربال‌گری مقالات، تعداد ۵۱ مقاله از معیارهای لازم برای ورود به فرایند تحلیل، برخوردار بودند. فهرست مشخصات این مقالات به همراه شناسه اختصاص‌یافته به هر یک از آنها در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳: فهرست مقالات واجد شرایط برای ورود به فرایند تحلیل در مرور نظام‌مند ادبیات

شناسه	پژوهشگر (سال)	نام نشریه	ضریب (H)	ضریب (Q)	فراوانی مقاله‌ها
۱	Rathee & Rajain, (۲۰۲۰)	<i>Journal of Business Research</i>	۲۹۲	۱	۱
۲	Gotsis & Kortezi, (۲۰۰۸)	<i>Journal of business ethics</i>	۲۷۷	۱	۶
۳	Kolodinsky et al., (۲۰۰۸)				
۴	Pawar, (۲۰۰۹)				
۵	Karakas, (۲۰۱۰)				
۶	Gupta et al., (۲۰۱۴)				
۷	Roof, (۲۰۱۵)				
۸	Duchon & Plowman, (۲۰۰۵)	<i>The leadership quarterly</i>	۲۰۲	۱	۱
۹	Afsar et al., (۲۰۱۶)	<i>Journal of Environmental Psychology</i>	۱۹۶	۱	۱
۱۰	Haldorai et al., (۲۰۲۰)	<i>International Journal of Hospitality Management</i>	۱۸۶	۱	۱
۱۱	Ayoun et al., (۲۰۱۵)	<i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>	۱۳۹	۱	۱
۱۲	Brown, (۲۰۰۳)	<i>Organization</i>	۱۲۳	۱	۱
۱۳	Rezapouraghdam et al., (۲۰۱۹)	<i>Environment, Development and Sustainability</i>	۹۶	۱	۱
۱۴	Bayighomog & Arasli, (۲۰۱۹)	<i>Service Industries Journal</i>	۹۳	۱	۱
۱۵	Shankar Pawar, (۲۰۰۸)	<i>Leadership & Organization Development Journal</i>	۸۹	۱	۲
۱۶	Kinjerski & Skrypnek, (۲۰۰۶)				
۱۷	Kinjerski & Skrypnek, (۲۰۰۴)	<i>Journal of Organizational Change Management</i>	۸۷	۲	۲
۱۸	Faro Albuquerque et al., (۲۰۱۴)				
۱۹	Liu & Robertson, (۲۰۱۱)	<i>Journal of management inquiry</i>	۸۲	۱	۱
۲۰	Adawiyah & Pramuka, (۲۰۱۷)	<i>Journal of Management Development</i>	۸۰	۱	۳
۲۱	Marques, (۲۰۰۶)				
۲۲	Daniel, (۲۰۱۰)				
۲۳	Kökalan, (۲۰۱۹)	<i>Management Research Review</i>	۷۹	۱	۱
۲۴	Sorakraikitikul & Siengthai, (۲۰۱۴)	<i>Learning Organization</i>	۶۸	۲	۱
۲۵	Belwalkar et al., (۲۰۱۸)	<i>Social Responsibility Journal</i>	۶۳	۱	۱
۲۶	Afsar & Badir, (۲۰۱۷)	<i>Journal of Workplace Learning</i>	۶۱	۲	۱
۲۷	Khair et al., (۲۰۲۴)	<i>Economic Studies</i>	۵۸	۲	۱
۲۸	Hassan et al., (۲۰۱۶)	<i>Cogent Business & Management</i>	۵۶	۲	۳
۲۹	Adnan et al., (۲۰۲۰)				
۳۰	Sapta et al., (۲۰۲۱)				
۳۱	Saeed et al., (۲۰۲۲)	<i>Psychology Research and Behavior Management</i>	۵۶	۲	۱

شناسه	پژوهشگر (سال)	نام نشریه	ضرب (H)	ضرب (Q)	فراوانی مقاله‌ها
۳۲	Khari & Sinha, (۲۰۱۸)	<i>Global Journal of Flexible Systems Management</i>	۵۱	۱	۱
۳۳	Saadatyar et al., (۲۰۲۰)	<i>International Journal of Organizational Analysis</i>	۴۷	۲	۱
۳۴	Utami et al., (۲۰۲۱)	<i>Journal of Asian Finance, Economics and Business</i>	۴۴	۲	۱
۳۵	Widodo & Suryosukmono, (۲۰۲۱)	<i>Management Science Letters</i>	۴۳	۲	۲
۳۶	Pourmola et al., (۲۰۱۶)				۲
۳۷	Iqbal et al., (۲۰۲۳)	<i>Administrative Sciences</i>	۴۲	۲	۱
۳۸	Loo, (۲۰۱۷)	<i>Journal of Psychology and Theology</i>	۴۲	۱	۱
۳۹	Petchsawang & McLean, (۲۰۱۷)	<i>Journal of Management, Spirituality & Religion</i>	۳۹	۱	۳
۴۰	Dubey & Bedi, (۲۰۲۴)				۳
۴۱	Weitz et al., (۲۰۱۲)				۳
۴۲	Aboobaker et al., (۲۰۲۰)	<i>Journal of Asia Business Studies</i>	۳۷	۱	۱
۴۳	Sholikhah et al., (۲۰۱۹)	<i>International Journal of Law and Management</i>	۳۶	۲	۱
۴۴	Saxena & Prasad, (۲۰۲۳)	<i>International Journal of Ethics and Systems</i>	۳۶	۱	۱
۴۵	Aboobaker et al., (۲۰۲۰)	<i>Journal of Applied Research in Higher Education</i>	۳۰	۲	۱
۴۶	Indradevi, (۲۰۲۰)	<i>Journal of Critical Reviews</i>	۲۷	-	۱
۴۷	Ghadi, (۲۰۱۷)	<i>Journal of Economic and Administrative Sciences</i>	۲۵	۲	۲
۴۸	Prihandono & Wijayanto, (۲۰۲۱)				۲
۴۹	Singh & Hira, (۲۰۱۷)	<i>Decision</i>	۲۴	۲	۱
۵۰	Palframan & Lancaster, (۲۰۱۹)	<i>Journal of Human Values</i>	۲۰	۲	۲
۵۱	Srirangarajan & Bhaskar, (۲۰۱۱)				۲

گام بعدی در مرور نظام‌مند ادبیات پژوهش، شامل فرآیند کدگذاری داده‌ها بود. با توجه به پرسش پژوهش حاضر که بر درک ابعاد مفهومی معنویت در محیط کار متمرکز است، از چارچوب تحلیل استقرایی، برای بررسی یافته‌ها استفاده شد. این رویکرد، به دلیل انعطاف‌پذیری بالا و عدم وابستگی به چارچوب‌های از

پیش تعیین شده، انتخاب گردید. هدف اصلی در این گام، نه محدود کردن تحلیل به طبقات از پیش تعریف شده، بلکه دستیابی به مضامین و مفاهیم جدید بر اساس فراوانی و ارتباط درونی داده ها بود. این رویکرد، با ماهیت پژوهش های کیفی که به دنبال کشف و بسط مفاهیم نوین هستند، همسویی کامل دارد. درواقع، به جای تأیید یا رد چارچوب های موجود، تمرکز بر شناسایی الگوها و درون مایه های اصلی بود که مستقیماً از داده های پژوهش استخراج می شدند. این چارچوب تحلیل، امکان درک عمیق تر و همه جانبه تری از پدیده مورد مطالعه را فراهم کرد و به پژوهشگران، اجازه داد تا بدون پیش فرض های محدود کننده، به کشف مفاهیم و ارتباطات جدید در حوزه معنویت در محیط کار بپردازند. در مورد مرحله توسعه مفهومی، مضامین مقالات مورد بررسی، تجزیه و تحلیل و استخراج گردید و بر اساس سه سطح مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر، ترکیب شد، همان طور که در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: ابعاد معنویت در محیط کار

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	شناسه مقالات
بعد فردی (درون فردی)	معناجویی در زندگی	جستجوی جهت و هدف در زندگی	۴	۳۲-۲۵-۱۷-۵
		جستجوی مداوم برای معنا و هدف در زندگی	۱	۱۷
		ماهیت و جوهره زندگی	۱	۴۹
		یافتن هدف در زندگی و زندگی بر اساس آن	۲	۴۹-۱
		تلاش برای یافتن هدف نهایی در زندگی	۱	۲۶
		جستجوی انسان برای معنا	۱	۸
		ارزش های روشن و اهداف معنادار	۱	۴۷
		فراتر رفتن از نیازهای مادی	۲	۲۵-۱۹
	هماهنگی بین ارزش های شخصی و کار	ارزش های عمیق اثرگذار بر کار	۲	۲۳-۲۰
		همسویی ارزش های فرد و وظایف	۲	۴۳-۲۶
	باور به متافیزیک	معنویت به عنوان یک باور یا احساس نسبت به تعالی و واقعیت	۱	۱۲
		انرژی مثبت، وحدت و سعادت	۱	۱۶
		احساس عمیق پیوند با خودمان	۱	۸
		فراتر از باورهای برنامه ریزی شده	۲	۴۱-۶
		فراتر از وضعیت فیزیکی یا قابل مشاهده	۳	۲۱-۱۲-۱۱
	احساس آرامش	احساس ارزش در کار	۱۱	۱-۴-۵-۱۵-۱۸-

مضمین فراگیر	مضمین سازمان دهنده	مضمین پایه	فراوانی	شناسه مقالات
	از کار ارزشمند و معنادار			۲۴-۲۸-۲۹-۳۶- ۳۸-۴۳
		انجام کار دارای ارزش اجتماعی	۲	۸-۴
		احساس رضایت، خوشبختی و مفید بودن کار	۱	۴
		حس خوب نسبت به کار	۳	۵۱-۳۰-۲۴
		احساس آرامش در کار	۱	۴۸
		لذت از کار	۱	۱
		جستجوی مشاغل چالش برانگیز	۲	۴۷-۱۶
		کار معنادار	۱۷	۱-۴-۶-۸-۱۵- ۱۶-۱۷-۱۸-۲۹- ۳۰-۳۳-۳۹-۴۰- ۴۵-۴۶-۴۷-۵۱
		هدف و انگیزه شخصی در کار	۱	۳۳
		انجام وظایف معنادار فراتر از درآمد	۱	۱۶
	اشتقاق درونی برای انجام کار	آوردن تمام وجود فرد به درون کار	۱	۲
		پیوند عمیق با کار	۱	۷
		تمایل به مشارکت در اجرای وظایف	۱۲	۱-۵-۶-۷-۸-۲۸- ۲۹-۳۲-۳۳-۳۹- ۴۴-۴۶
		کار کردن با انرژی و اشتیاق	۱	۱۷
		مشارکت در انجام کار معنادار	۵	۳۱-۳۰-۲۴-۲۳- ۱۵
		تقویت حس موفقیت در کار	۵	۴۶-۳۷-۳۶-۲۸-۵
		رضایت درونی	۵	۴۹-۴۳-۳۱-۱۸-۴
		سرچشمه گرفته از درون	۴	۴۱-۷-۶-۴
		نیروی حیات بخش و انگیزشی	۲	۳۶-۱۷
		انرژی دادن به کار و عمل ما	۵	۲۹-۲۰-۱۶-۹-۵
	خودآگاهی و صداقت با	آگاهی درونی ما	۲	۴۱-۵
		فرآیندی از خودآگاهی	۱	۵

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	شناسه مقالات	
	خویشتن	صادق بودن با خود	۱	۴۴	
		آرامش نفس	۱	۴۹	
	رشد شخصی و خودشکوفایی	رشد و تعالی شخصی در کار	۸	۴۱-۳۸-۲۹-۲۵-۲۰-۱۵-۵-۱	
		نشان دادن خود واقعی	۱	۲۷	
		میل به پیشرفت	۵	۵۰-۲۸-۱۶-۱۵-۴	
بعد میان فردی (ارتباطی)	اعتماد و صداقت در روابط	روابط اصیل مبتنی بر اعتماد و صداقت	۱	۳۶	
		اشتراک گذاری و تعهد متقابل	۱۳	۵-۶-۱۲-۱۹-۲۱-۲۴-۲۵-۲۹-۳۸-۴۱-۴۴-۴۶-۴۷	
		ارتباطات قوی با همکاران	۴	۳۶-۲۶-۱۲-۴	
	احترام به تفاوت‌ها	صبر، تحمل و پذیرش تفاوت‌ها	۲	۲۸-۴	
		احترام به تنوع ایده‌ها	۱	۴۴	
	همدلی و حمایت متقابل	روابط مثبت و حمایتی بین همکاران	۱	۴۸	
		دلسوز بودن در ارتباط با دیگران	۱	۴۰	
		احترام صمیمانه بین همکاران	۲	۴۵-۱۶	
	کار تیمی و همبستگی جمعی	کار در بستر و کنار اجتماع و گروه	۱	۱۷	
		همکاری و هدف مشترک	۹	۴-۷-۱۶-۱۸-۲۶-۲۸-۲۹-۴۴-۵۰	
		کار تیمی	۲	۵۱-۱۵	
		هماهنگی در محل کار	۱	۵۱	
	احساس تعلق با دیگران	احساس اتحاد	۴	۴۴-۱۶-۱۳-۵	
		احساس تعلق به گروه	۱	۴	
		احساس تعلق به دیگران	۱	۵۱	
		همبستگی با همکاران	۱	۸	
		دیدن خود و دیگران به‌عنوان یک کل	۱	۳۲	
		احساس یکپارچگی و پیوستگی	۱	۲	
	۲۰۰۸	همسویی	ادراک فرد از ارزش‌های معنوی در سازمان	۱	۳

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	شناسه مقالات
	ارزش های فردی و سازمانی	تعامل بین ارزش های معنوی فرد با ارزش های سازمان	۱	۳
		همسو کردن باورها فرد با ارزش های سازمان	۵	۵۱-۴۳-۳۷-۲۷-۲۶
		ادغام زندگی شخصی و حرفه ای	۲	۴۶-۲
	فضای حمایتی و انسانی در سازمان	فضای کاری باز و حمایت گرانه	۱	۴۵
		رفتارهای انسانی و احترام به کارکنان	۱	۲۹
		قدردانی از کارکنان	۸	۴-۱۳-۱۶-۱۷-۲۱-۳۱-۳۲-۴۴
		وجود روحیه فروتنی، دلسوزی و تعالی در کارکنان	۱	۴۵
		فضای کاری منصفانه و عدالت محور	۲	۲۷-۱۷
	آزادی و خودمختاری کارکنان	دادن آزادی عمل به کارکنان	۱	۱۷
		آزادی در بیان افکار و احساسات واقعی خود	۳	۴۵-۲۴-۱۷
بعد فرا سازمانی	تعالی و پیوند با وجود برتر	احساس اتصال به طبیعت، کیهان، یا نیروی برتر	۱	۱۲
		احساس پیوند با کل جهان و قدرت برتر	۲	۲۰-۱۹
		باور به یک نیروی برتر	۱	۳۸
		دسترسی به نیروی مقدسی که زندگی را به پیش می برد	۱	۵
		منعکس کننده قدرتی فراتر از فرد	۷	۷-۱۶-۱۷-۱۹-۲۹-۴۱-۴۹
		امور فراتر از مادیات	۱	۱۲
		باورهای فراتر از منطق و عقلانیت	۱	۱۲
	مهرورزی و ارتباطات انسانی	حمایت و مراقبت از همکاران	۷	۱۳-۲۹-۳۱-۳۲-۴۵-۴۷-۵۱
		خدمت به دیگران	۷	۵-۱۳-۱۵-۲۹-۴۱-۴۹-۵۱
		مهربانی و بخشندگی	۹	۲-۴-۱۲-۲۸-۲۹-۳۰-۳۲-۳۶-۳۸
		ابراز عشق و احترام به هم نوع	۳	۳۰-۱۴-۴
	توجه به جامعه	نگرانی برای محیط اجتماعی و طبیعی	۱	۴۴

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	شناسه مقالات
	و محیط زیست	مسئولیت پذیری نسبت به دیگران و جامعه	۳	۴۱-۳۶-۱۴

فصلنامه علمی
واریانت

سال
DOI:
شماره
پیاپی
فصل - سال
صص

درنهایت، مرحله ارائه یافته‌ها و نتایج، اوج بررسی نظام‌مند ادبیات را بازگو می‌کند که شرح جامعی از یافته‌های این پژوهش، در خصوص شناخت ابعاد ماهیتی معنویت در محیط کار ارائه می‌دهد.

در مرحله صفحه‌آرایی

نمی‌کند، بلکه مسیری پر از معنا را می‌پیماید. این مسیر، او را از نگرانی‌ها و تشویش‌های بی‌پایان رها می‌سازد و به جای آن، آرامش و احساس ارزشمندی به او می‌بخشد. در چنین حالتی، کار دیگر یک اجبار نیست، بلکه تبدیل به فرصتی برای مشارکت داوطلبانه و اشتیاق ورزیدن می‌شود. فرد به‌طور طبیعی با محیط کارش، پیوندی عمیق برقرار می‌کند و هر وظیفه‌ای را با علاقه و تعهد، انجام می‌دهد. این اشتیاق درونی، مانند یک موتور محرکه، به او انرژی می‌دهد و او را به سمت رشد شخصی و پیشرفت پیوسته سوق می‌دهد.

در میان عوامل سطح میان‌فردی معنویت، سه عامل اعتماد و صداقت در روابط، کار تیمی و همبستگی جمعی و احساس تعلق به دیگران، بیشترین فراوانی و اهمیت را دارند. مطالعات حاکی از آن است که وجود ارتباطات قوی و احساس تعهد نسبت به همکاران، بستری ایده‌آل برای شکل‌گیری اعتماد و صداقت در روابط کاری، فراهم می‌کند. با حاکم شدن این دو ارزش اصیل، کار تیمی و همبستگی میان اعضا تقویت می‌شود و همسویی جمعی برای دستیابی به اهداف مشترک، پدید می‌آید. از سوی دیگر، احساس تعلق به همکاران، نقش کلیدی در خلق معنویت در محیط کار ایفا می‌کند. به بیان دیگر، تنها در سایه‌ای از پیوندهای اصیل و روابط عمیق انسانی است که می‌توان، فضایی کاری را معنوی نامید. تحقق چنین شرایطی نه تنها عملکرد سازمانی را ارتقا می‌دهد، بلکه روح جمعی را نیز متعالی می‌سازد.

در میان ابعاد سازمانی معنویت، دو مضمون همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی و ایجاد فضای حمایتی و انسانی در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. پژوهش‌ها، نشان می‌دهند هنگامی که کارکنان باور کنند ارزش‌ها و اهدافشان با چشم‌انداز سازمان همسو است، احساس تعلق و رضایت بیشتری خواهند داشت و حس عمیق و معناداری را در کار خود، تجربه خواهند کرد. برعکس، تضاد بین ارزش‌های شخصی و سازمانی، می‌تواند به نارضایتی، کاهش انگیزه و حتی ترک سازمان بینجامد که این ناهماهنگی، عملکرد را تضعیف می‌کند و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. در مقابل، همخوانی ارزش‌ها مانند موتور محرکه‌ای عمل می‌کند که افراد را به تلاش بیشتر ترغیب می‌کند. کارکنان دوست دارند کارشان نه تنها از نظر مادی، بلکه از لحاظ معنوی نیز ارزشمند باشد. نکته کلیدی دیگر، قدردانی صمیمانه از کارکنان است. وقتی افراد احساس کنند سازمان، به حضورشان احترام می‌گذارد، از زحماتشان تقدیر می‌کند و هوایشان را دارد، معنویت را در فضای کار، لمس خواهند کرد. این حمایت، نه تنها روحیه گروه را تقویت می‌کند، بلکه وفاداری و تعهدشان را نیز عمیق‌تر می‌سازد.

در نهایت، بُعد فرافردی سه مضمون کلیدی دارد که در بسیاری از مطالعات به آنها اشاره شده است و آن سه بُعد: اتصال به وجود برتر، مهرورزی و ارتباطات انسانی و توجه به جامعه و محیط‌زیست را شامل می‌شود. مقصود اصلی این بُعد، فراتر رفتن از نیازها و خواسته‌های فردی است؛ یعنی زمانی که انسان به دیگران خدمت می‌کند، به نیرویی ماورایی متصل می‌شود و با هموعان، جامعه و طبیعت پیوند می‌یابد، آنگاه احساس معنویت را تجربه می‌کند. همان‌طور که ماهاتما گاندی می‌گوید: *نیروی اسرارآمیز و غیرقابل تعریف وجود دارد که همه چیز را در بر می‌گیرد. من آن را حس می‌کنم، هرچند نمی‌بینم. این نیروی غیبی، خود را آشکار می‌سازد و در عین حال، هر استدلالی را به چالش می‌کشد؛ چرا که فراتر از درک حواس پنج‌گانه است. این بُعد از معنویت، نه در انزوا که در خدمت، عشق و مسئولیت‌پذیری معنا می‌یابد.*

دستاورد ویژه این پژوهش، ارائه همین الگوی مفهومی چند سطحی است که در سطوح فردی، میان‌فردی، سازمانی و فراسازمانی ارائه شده است. اگرچه محتوای آن از دیگر مطالعات مرتبط، استخراج و تلفیق شده است،

اما جامعیت و فراگیری آن نسبت به مطالعات پیشین، بسیار بیشتر است. برای نمونه عوامل تشکیل‌دهنده اصلی معنویت در سطح فردی، شامل معناجویی در زندگی، باور به متافیزیک و احساس آرامش از کار ارزشمند و معنادار است که در مطالعات راتی و راجین^۱ (۲۰۲۰)، بلوالکار، وهرا و پاندی^۲ (۲۰۱۸) و خاری و سینا^۳ (۲۰۱۸) نیز مورد تأکید قرار گرفته‌اند. در سطح میان‌فردی نیز عوامل اعتماد و صداقت در روابط، همبستگی جمعی و احساس تعلق با دیگران، دارای بیشترین فراوانی تکرار در مطالعات پیشین، از جمله گوپتا، کومار و سینگ^۴ (۲۰۱۴)، ساکسنا و پراساد^۵ (۲۰۲۳) و پالفرامان و لانکستر^۶ (۲۰۱۹) بوده‌اند. در سطح سازمانی نیز همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، فضای انسانی و حمایتی سازمان و مهرورزی و ارتباطات انسانی جزو مهم‌ترین و پرتکرارترین عوامل در مطالعات پیشین، مانند اقبال، بورش، زنکر، عبدالله و توتل^۷ (۲۰۲۳)، سعید و همکاران^۸ (۲۰۲۲) و اوتامی، ساپتا، وراواتی و استاکونی^۹ (۲۰۲۱) و عدنان، بهاتی و فاروق^{۱۰} (۲۰۲۰) هستند. بدین ترتیب همسویی محتوایی این پژوهش با مطالعات پیشین، به دلیل استفاده از روش مرور نظام‌مند ادبیات است و وجه تمایز نتایج این مطالعه نیز، جامعیت و فراگیری به نسبت زیاد آن است که با تجمیع و تلفیق مطالعات پیشین، حاصل شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف بررسی نظام‌مند ادبیات موجود در حوزه معنویت در محیط کار، به شناسایی ابعاد مفهومی این پدیده پرداخت. یافته‌ها نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار نه تنها یک نیاز فردی، بلکه یک ضرورت سازمانی است که می‌تواند تحولی عمیق، در نحوه کار و زندگی شغلی افراد ایجاد کند. درواقع، معنویت در کار، زمانی محقق می‌شود که افراد، در محیطی فعالیت کنند که به ارزش‌های انسانی احترام گذاشته شود، کارشان معنا یابد و احساس کنند بخشی از یک کل، هستند. این پژوهش، چهار بُعد کلیدی معنویت در محیط کار را شناسایی کرد: ابعاد فردی (معناجویی، رشد شخصی و آرامش ناشی از کار معنادار)، میان‌فردی (اعتماد، همبستگی و تعلق)، سازمانی (همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، فضای حمایتی) و فراسازمانی (خدمت به جامعه و محیط‌زیست فراتر از منافع شخصی). بدین ترتیب، پژوهش حاضر، توانسته است با شناسایی، تلفیق و طبقه‌بندی دانش موجود، در خصوص ابعاد ماهوی معنویت در محیط کار، شناخت نسبتاً جامعی از ماهیت و چیستی این پدیده انتزاعی، حاصل کند. این شناخت می‌تواند، به مدیران کمک کند تا با آگاهی از انگیزه‌ها و پیشران‌های فرامادی و معنوی کارکنان، زمینه‌ای برای انگیزش پایدار کارکنان و رشد شخصی آنها و همچنین ایجاد فضای کاری حمایتی و مثبت در سازمان، فراهم سازند.

^۱ Rathee & Rajain

^۲ Belwalkar, Vohra & Pandey

^۳ Khari & Sinha

^۴ Gupta, Kumar & Singh

^۵ Saxena & Prasad

^۶ Palframan & Lancaster

^۷ Iqbal, Bureš, Zanker, Abdullah & Tootell

^۸ Saeed, Khan, Zada, Ullah, Vega-Muñoz & Contreras-Barraza

^۹ Utami, Sapta, Verawati & Astakoni

^{۱۰} Adnan, Bhatti & Farooq

درمجموع، معنویت در محیط کار، پارادایم نوپدیددی در مدیریت منابع انسانی است که می‌تواند پاسخگوی بسیاری از چالش‌های سازمان‌های امروزی باشد. در دنیایی که بی‌معنایی و ازخودبیگانگی در محیط کار، به معضلی جدی تبدیل شده است، توجه به ابعاد معنوی می‌تواند راهگشا باشد. این پژوهش، نشان داد که ایجاد محیط کار معنوی، نیازمند عزمی دوجانبه است؛ هم از سوی کارکنان که باید به رشد شخصی و معنوی خود توجه کنند و هم از سوی سازمان‌ها که باید بسترهای لازم برای پرورش معنویت در محیط کار را فراهم نمایند. چنین محیطی می‌تواند، نیاز به الهام‌بخشی و معناداری را در کارکنانی که تنها برای پول کار نمی‌کنند، برآورده سازد و نوعی انگیزه درونی قوی برای تلاش در راستای تحقق بهینه مأموریت سازمانی، ایجاد کنند که متناسب با آرمان‌های معنوی آنان است. مدیران و رهبران سازمانی، می‌توانند با ترویج ارزش‌های انسانی، ایجاد فضای مبتنی بر اعتماد و احترام و توجه به مسئولیت‌های اجتماعی، گام‌های مؤثری در این مسیر بردارند. درنهایت، به‌طورقطع می‌توان گفت که سازمان‌های معنوی، نه‌تنها مکان‌های بهتری برای کار هستند، بلکه سهم بسزایی در ایجاد جامعه‌ای سالم و متعالی خواهند داشت.

بر این اساس، پیشنهادهای کاربردی زیر برای پرورش ابعاد ماهیتی معنویت در محیط کاری ارائه می‌شود: الف) برای پرورش معنویت در سطح فردی در محیط کار، تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه شخصی ازجمله برگزاری کارگاه‌های خودشناسی، هوش هیجانی و ذهن‌آگاهی برای کمک به کارکنان، در یافتن معنا و آرامش در کار مؤثر خواهد بود. همچنین تشویق کارکنان به تفکر معنوی از راه ایجاد فضایی برای گفت‌وگوهای عمیق، درباره ارزش‌های فردی و انگیزه‌های شغلی (مانند برگزاری جلسات منظم بازخورد و مربیگری) می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. افزون بر این، تلاش برای معنادارکردن وظایف کارکنان از طریق ارتباط شفاف بین نقش کارکنان و مأموریت کلی سازمان، می‌تواند موجب شود آنها احساس کنند بخشی از یک هدف بزرگتر هستند و بدین ترتیب بهتر بتوانند معنای کار خود را دریابند.

ب) راهکارهای پیشنهادی برای تقویت معنویت در سطح میان‌فردی نیز عبارتند از: ترویج فرهنگ اعتماد و همبستگی از طریق تشویق به کار تیمی، فعالیت‌های گروهی غیررسمی و برنامه‌های تیم‌سازی مبتنی بر ارزش‌های مشترک؛ به‌کارگیری سیستم‌های قدردانی مانند ایجاد سازوکارهای رسمی و غیررسمی برای تشکر از کارکنان (برای مثال، برنامه‌های "کارمند ماه" با محوریت ارزش‌های انسانی)؛ تشویق گفت‌وگوی باز و ارتباطات صادقانه و بدون ترس از قضاوت، میان کارکنان و مدیران با هدف تقویت همدلی، احترام و کار جمعی در میان اعضای سازمان.

ج) برای ترویج و نهادینه‌سازی معنویت در سطح سازمانی نیز می‌توان از چنین راهکارهایی بهره برد: به‌کارگیری رهبری معنوی با تأکید بر آموزش مدیران برای الگوبرداری از رفتارهای مبتنی بر صداقت، همدلی و خدمت‌گزاری؛ ارتقای همسویی ارزش‌های سازمان و کارکنان از طریق بازنگری در سیاست‌های سازمان، برای انطباق بیشتر با ارزش‌های معنوی (مثلاً سیاست‌های انعطاف‌پذیر کاری برای تعادل زندگی-کار)، عدالت سازمانی؛ اطمینان از انصاف در پرداخت‌ها، ارتقاء و فرصت‌های رشد برای همه کارکنان.

د) درنهایت برای گسترش معنویت در سطح فراسازمانی نیز استفاده از این راهکارهای پیشنهادی می‌تواند مؤثر باشد: ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان از طریق مشارکت در پروژه‌های اجتماعی و زیست‌محیطی با همراهی کارکنان (مثلاً کارهای داوطلبانه یا حمایت از مؤسسات خیریه)؛ توسعه ارتباط سازمان با جامعه از

طریق ایجاد برنامه‌های آموزشی یا مشاوره‌ای رایگان برای جامعه، به‌عنوان بخشی از مأموریت سازمان؛ افزایش شفافیت و اخلاق‌مداری از طریق انتشار گزارش‌های سالانه، درباره تأثیرات مثبت سازمان بر کارکنان و جامعه.

درنهایت، انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بوده است. ازجمله این‌که منابع اطلاعاتی این پژوهش، به مقالات مرتبط منتشرشده در خصوص هدف پژوهش، محدود می‌شود و از دیگر منابع اطلاعاتی مرتبط ازجمله منابع دینی و دیدگاه خبرگان، استفاده نشده است. افزون بر این، دامنه مقالات موردبررسی، به مقالات دارای زبان انگلیسی محدودشده است درحالی‌که ممکن است منابع ارزشمند دیگری نیز در خارج از این دامنه وجود داشته باشد که در این پژوهش، موردبررسی قرار نگرفته است. همچنین قضاوت در مورد اهمیت عوامل شناسایی‌شده بر اساس فراوانی تکرار آن‌ها، در مطالعات مختلف انجام‌شده است، درحالی‌که مباحث معتبرتر دیگری نیز در این زمینه، وجود دارد.

در راستای پیشبرد نتایج این پژوهش و با توجه به محدودیت‌های بیان‌شده، به پژوهشگران علاقه‌مند به این حوزه مطالعاتی، پیشنهاد می‌شود به چنین مطالعاتی در این خصوص بپردازند: عملیاتی و شاخص ابعاد و مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، شناسایی دیگر ابعاد ماهیتی معنویت در محیط کار بر اساس دیگر منابع اطلاعاتی، ازجمله منابع دینی، مطالعه تطبیقی معنویت در محیط‌های کاری دارای فرهنگ‌های ملی مختلف، شناسایی عوامل مؤثر بر تقویت معنویت در محیط کار و نتایج حاصل از آن.

اظهاریه قدردانی

نهایت قدردانی و سپاس خود را از همکاری داوران ناشناس و ویراستار علمی و ادبی نشریه "فرآیند مدیریت و توسعه" اعلام می‌نمایم.

منابع:

- Aboobaker, N., Edward, M., & KA, Z. (۲۰۲۰). Workplace spirituality and employee loyalty: an empirical investigation among millennials in India. *Journal of Asia Business Studies*, ۱۴(۲), ۲۱۱-۲۲۵.
- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (۲۰۲۰). Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay: An intrinsic motivational perspective among teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, ۱۲(۴), ۷۸۷-۸۰۱.
- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (۲۰۱۷). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, ۳۶(۷), ۸۷۷-۸۹۸.
- Adnan, N., Bhatti, O. K., & Farooq, W. (۲۰۲۰). Relating ethical leadership with work engagement: how workplace spirituality mediates?. *Cogent Business & Management*, ۷(۱), ۱۷۳۹۴۹۴.
- Afsar, B., & Badir, Y. (۲۰۱۷). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of workplace Learning*, ۲۹(۲), ۹۵-۱۰۹.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (۲۰۱۶). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, ۴۵, ۷۹-۸۸.

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (ॲ॰॰). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, १(ॲ), १ॳ-१ॳ.
- Astakoni, I. M. P., Sariani, N. L. P., Yulistiyo, A., Sutaguna, I. N. T., Utami, N. M. S., & Denpasar, S. T. I. M. H. (ॲॲ). Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Commitment; Individual Spirituality as Moderating Variable. *Italianisch*, १ॲ(ॲ), १ॲ-१ॳ.
- Ayoun, B., Rowe, L., & Yassine, F. (ॲ॰). Is workplace spirituality associated with business ethics?. *International journal of Contemporary hospitality management*, ॲ(॰), १ॳ-१ॳ.
- Bayighomog, S. W., & Arasli, H. (ॲ॰). Workplace spirituality–customer engagement Nexus: the mediated role of spiritual leadership on customer–oriented boundary–spanning behaviors. *The Service Industries Journal*, ॳ(ॲ-ॳ), १ॳ-१ॳ.
- Bell, E., & Taylor, S. (ॲ॰). A note on the 'other' of spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 14(ॳ), ॳ-ॳ.
- Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (ॲ॰). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors—an empirical study. *Social Responsibility Journal*, १(ॲ), ॳ-ॳ.
- Boje, D. M. (ॲ॰). *The postmodern turn in management: Perspectives on the emerging organizational form*. [Publisher information needed for full citation].
- Boje, D. M. (ॲ॰). *Critical theory ethics for business and public administration*. Information Age Publishing.
- Brown, R. B. (ॲ॰). Organizational spirituality: The sceptic's version. *Organization*, ॰(ॲ), ॳ-ॳ.
- Da Silva, J. P., & Pereira, A. M. (ॲ॰). Perceived spirituality, mindfulness and quality of life in psychiatric patients. *Journal of Religion and Health*, ॰, ॳ-ॳ.
- Daniel, J. L. (ॲ॰). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of management development*, ॲ(॰), ॳ-ॳ.
- Dubey, S., & Bedi, S. S. (ॲॲ). Workplace spirituality: a systematic review and future research agenda. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ॲ(॰), ॳ-ॳ.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (ॲ॰). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, १(॰), ॳ-ॳ.
- Faro Albuquerque, I., Campos Cunha, R., Dias Martins, L., & Brito Sá, A. (ॲ॰). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*, ॲ(॰), ॰-॰.
- Fry, L. W. (ॲ॰). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, १(॰), ॳ-ॳ.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahne, K. (ॲ॰). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, १(॰), ॲ-ॳ.
- Garg, N. (ॲ॰). Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, ॳ(ॲ), ॳ-ॳ.
- Garg, N. (ॲ॰). Promoting organizational performance in Indian insurance industry: The roles of workplace spirituality and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, ॲ(ॳ), ॳ-ॳ.
- Garg, N., Punia, B. K., & Jain, A. (ॲ॰). Workplace spirituality and job satisfaction: exploring mediating effect of organization citizenship behaviour. *Vision*, ॲ(ॳ), ॲ-ॲ.
- Ghadi, M. Y. (ॲ॰). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, ॲ(॰), ॳ-ॳ.

- Ghorbani, M., Haghighi, M., Mohammad-Ali Tajrishi, I., and Rosteh Moghaddam, A. (۲۰۱۲). Investigating the relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in a government organization. *Journal of Management and Development Process*, Volume ۲۰, Number ۳, ۶۷-۹۲. (in persian)
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (۲۰۱۰). The science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (۲nd ed., pp. ۳-۲۶). Routledge.
- Gibbons, P. (۲۰۰۰). Spirituality at work : definitions, measures, assumptions and validity claims. *Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms*, Whitty M(eds), ۱۱۱-۱۳۱.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (۲۰۰۸). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of business ethics*, ۷۸, ۵۷۵-۶۰۰.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (۲۰۱۴). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of business ethics*, ۱۲۲, ۷۹-۸۸.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (۲۰۲۰). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, ۸۶, ۱۰۲۳۷۲.
- Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (۲۰۱۶). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, ۳(۱), ۱۱۸۹۸۰۸.
- Hisam, M. W., & Sanyal, S. (۲۰۲۱). Impact of workplace spirituality on organizational commitment—a study in an emerging economy. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, ۱۲(۴), ۹۸۴-۱۰۰۰.
- Howard, S. (۲۰۰۲), "A spiritual perspective on learning in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. ۱۷ No. ۳, MCB University Press, pp. ۲۳۰-۲۴۲.
- Indradevi, R. (۲۰۲۰). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, ۷(۶), ۴۳۷-۴۴۰.
- Iqbal, S., Bureš, V., Zanker, M., Abdullah, M., & Tootell, B. (۲۰۲۳). A system dynamics perspective on workplace spirituality and employee behavior. *Administrative Sciences*, ۱۴(۱), ۷.
- Karakas, F. (۲۰۱۰). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, ۹۴, ۸۹-۱۰۶.
- Khair, H., Dina, A. T., & Pandia, M. M. (۲۰۲۴). FACTOR AFFECTING WORKPLACE SPIRITUALITY, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: EVIDENCE FROM INDONESIA. *Economic Studies*, ۳۳(۱).
- Khari, C., & Sinha, S. (۲۰۱۸). Organizational spirituality and knowledge sharing: A model of multiple mediation. *Global Journal of Flexible Systems Management*, ۱۹(۴), ۳۳۷-۳۴۸.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (۲۰۰۴). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of organizational change management*, ۱۷(۱), ۲۶-۴۲.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (۲۰۰۶). Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & organization development journal*, ۲۷(۴), ۲۸۰-۲۹۵.
- Kökalan, Ö. (۲۰۱۹). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*, ۴۲(۵), ۶۲۵-۶۴۰.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (۲۰۰۸). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of business ethics*, ۸۱, ۴۶۵-۴۸۰.
- Kumar, S., Lochab, A., & Mishra, M. K. (۲۰۲۲). Mediating role of job involvement between workplace spirituality and work satisfaction-an evidence from Indian MSMEs. *Ramanujan International Journal of Business and Research*, ۷(۱), ۳۱-۴۲.

- Liu, C. H., & Robertson, P. J. (۲۰۱۱). Spirituality in the workplace: Theory and measurement. *Journal of management inquiry*, ۲۰(۱), ۳۵-۵۰.
- Loo, M. K. L. (۲۰۱۷). Spirituality in the workplace: Practices, challenges, and recommendations. *Journal of Psychology and Theology*, ۴۵(۳), ۱۸۲-۲۰۴.
- Marques, J. F. (۲۰۰۶). The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in-and outside the work environment. *Journal of management development*, ۲۵(۹), ۸۸۴-۸۹۵.
- Marques, J. F., Dhiman, S., & King, R. (۲۰۰۷). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 11(۱), ۲۷-۳۳.
- Mengist, W., Soromessa, T., & Legese, G. (۲۰۲۰). Method for conducting systematic literature review and meta-analysis for environmental science research. *MethodsX*, ۷, ۱۰۰۷۷۷.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (۲۰۰۳). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(۴), ۴۲۶-۴۴۷.
- Mori, M., Sasseti, S., Cavaliere, V., & Bonti, M. (۲۰۲۰). A systematic literature review on artificial intelligence in recruiting and selection: A matter of ethics. *Personnel Review*, ۵۴(۳), ۸۵۴-۸۷۸.
- Neal, J. (۲۰۱۲). Faith and spirituality in the workplace: Emerging research and practice. *Handbook of faith and spirituality in the workplace: Emerging research and practice*, ۳-۱۸.
- Neal, J.A. (۱۹۹۷). Spirituality in management education: A Guide to resources. *Journal of Management Education*, ۲۱(۱), ۱۲۱-۱۴۰.
- Oh, J., & Wang, J. (۲۰۲۰). Spiritual leadership: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۱۷(۳), ۲۲۳-۲۴۸.
- Ouimet, J. R. (۲۰۰۳). The golden book: Reconciliation of human well-being with productivity and profits. Translated from the French by Steven R. Bigham. Montreal, Quebec, Canada^۷ Ouimet- Cordon Bleu Inc.
- Palframan, J. T., & Lancaster, B. L. (۲۰۱۹). Workplace spirituality and person-organization fit theory: Development of a theoretical model. *Journal of Human Values*, ۲۵(۳), ۱۳۳-۱۴۹.
- Pandey, A., Gupta, R. K., & Kumar, P. (۲۰۱۶). Spiritual climate and its impact on learning in teams in business organizations. *Global Business Review*, ۱۷(۳_suppl), ۱۵۹S-۱۷۲S.
- Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (۲۰۲۰). Workplace spirituality and workforce agility: a psychological exploration among teaching professionals. *Journal of religion and health*, 59(۱), ۱۳۵-۱۵۳.
- Pawar, B. S. (۲۰۰۹). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of business ethics*, ۹۰, ۳۷۵-۳۸۶.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (۲۰۱۷). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۱۴(۳), ۲۱۶-۲۴۴.
- Pourmola, M. H. P., Bagheri, M., Alinezhad, P., Peyravi Nejad, Z., Nejad, Z. P., Peyravi Nejad, Z., & Nejad, Z. P. (۲۰۱۹). Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations. *Management Science Letters*, ۹(۱), ۱۲۱-۱۳۲.
- Prihandono, D., & Wijayanto, A. (۲۰۲۱). The influence of spiritual leadership on spirituality, conscientiousness and job satisfaction and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, ۳۷(۱), ۹۰-۱۱۳.
- Rashidin, M. S., Javed, S., & Liu, B. (۲۰۲۰). Empirical study on spirituality, employee's engagement and job satisfaction: Evidence from China. *International Journal of Public Administration*, ۴۳(۱۲), ۱۰۴۲-۱۰۵۴.

- Rathee, R., & Rajain, P. (۲۰۲۰). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, ۹(۱), ۲۷-۴۰.
- Rezaei, H., and Zamani, M. (۲۰۲۰). The effect of work spirituality and perceived organizational support on innovative work behavior: Explaining the mediating role of individual-organization fit. *Journal of Management and Development Process*, Volume ۲۳, Number ۴, ۱۱۴-۱۳۹. (in persian)
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Arasli, H. (۲۰۱۹). Workplace spirituality and organization sustainability: a theoretical perspective on hospitality employees' sustainable behavior. *Environment, Development and Sustainability*, ۲۱, ۱۵۸۳-۱۶۰۱.
- Roof, R. A. (۲۰۱۵). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics*, ۱۳۰, ۵۸۵-۵۹۹.
- Saadatyar, F. S., Poursalimi, M., Al-Tabbaa, O., & Iannotta, M. (۲۰۲۰). Workplace spirituality as a source for competitive advantage: an empirical study. *International Journal of Organizational Analysis*, ۲۸(۳), ۶۵۵-۶۷۶.
- Saeed, I., Khan, J., Zada, M., Ullah, R., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (۲۰۲۲). Towards examining the link between workplace spirituality and workforce agility: Exploring higher educational institutions. *Psychology Research and Behavior Management*, ۲۱-۴۹.
- Sapta, I. K. S., Rustiarini, N. W., Kusuma, I. G. A. E. T., & Astakoni, I. M. P. (۲۰۲۱). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*, ۸(۱), ۱۹۶۶۸۶۵.
- Saxena, A., & Prasad, A. (۲۰۲۳). Exploring the influence of dimensions of workplace spirituality on innovative work behaviour: role of sense of God. *International Journal of Ethics and Systems*, ۳۹(۲), ۱۸۳-۲۱۲.
- Shahabinasab, A., Pira, J. E., Kohansal, F., Golpa, S., & Arminpili, S. (۲۰۱۶). Investigate the effect of spirituality in work on organizational citizenship behavior with the moderating role of organizational commitment. Case Study: Yasouj University Staff.
- Shankar Pawar, B. (۲۰۰۸). Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. *Leadership & Organization Development Journal*, ۲۹(۶), ۵۴۴-۵۶۷.
- Shankar Pawar, B. (۲۰۰۹). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, ۳۰(۸), ۷۵۹-۷۷۷.
- Sholikhah, Z., Wang, X., & Li, W. (۲۰۱۹). The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors: The mediating effect of organization based self-esteem and workplace spirituality. *International Journal of Law and Management*, ۶۱(۱), ۲۳۲-۲۴۹.
- Simsek, Z., Fox, B., & Heavey, C. (۲۰۲۳). Systematicity in organizational research literature reviews: A framework and assessment. *Organizational Research Methods*, ۲۶(۲), ۲۹۲-۳۲۱.
- Singh, R. K., & Hira, R. (۲۰۱۷). Exploring notion of Spirituality using Grounded Theory: Young adult's perspective. *Decision*, ۴۴, ۱۷۱-۱۷۸.
- Singh, R. K., & Singh, S. (۲۰۲۲). Spirituality in the workplace: A systematic review. *Management Decision*, ۶۰(۵), ۱۲۹۶-۱۳۲۵.
- Sorakraikitikul, M., & Siengthai, S. (۲۰۱۴). Organizational learning culture and workplace spirituality: Is knowledge-sharing behaviour a missing link?. *The Learning Organization*, ۲۱(۳), ۱۷۵-۱۹۲.
- Srirangarajan, G. S., & Bhaskar, R. K. (۲۰۱۱). Key dimensions of spirit at work—an Indian perspective. *Journal of Human Values*, ۱۷(۲), ۹۳-۱۲۰.
- Strack, G., Fottler, M., Wheatley, M., & Sodomka, P. (۲۰۰۲). Spirituality and effective leadership in healthcare: Is there a connection? *Frontiers of Health Services Management*, ۱۸(۴), ۳-۴۵.

- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y., & Astakoni, I. M. P. (۲۰۲۱). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, ۸(۱), ۵۰۷-۵۱۷.
- Wagner-Marsh, F. and Conley, J. (۱۹۹۹), "The Fourth Wave: the spiritually- based firm", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. ۱۲ No. ۴, pp. ۲۹۲-۳۰۱.
- Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (۲۰۱۲). Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۹(۳), ۲۵۵-۲۸۱.
- Wenying, Y., Mohammadi, A., & Jantan, A. H. (۲۰۲۴). Role of Workplace Spirituality and Organizational Behavior Organizational Learning Culture in the Private Security Sector. *Journal of International Business and Management*, ۷(۱۱), ۰۱-۱۸.
- Widodo, S., & Suryosukmono, G. (۲۰۲۱). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*, ۱۱(۷), ۲۱۱۵-۲۱۲۶.