Journal of Human Resource Studies

Identifying the Antecedents and Outcomes of Workplace Spirituality: A Systematic Review of the International Literature

Naser Asgari [۱], **Mehdi Ahmadi** [۲]

Abstract

Background & Purpose: In recent years, workplace spirituality has garnered significant attention as a pivotal factor in fostering psychological well-being and enhancing human capital. By reinforcing a sense of meaning and belonging, this approach provides a foundation for flourishing individual capabilities and cultivating a positive environment. Consequently, this study was designed and conducted to identify, aggregate, synthesize, classify, and elucidate the factors influencing the development of workplace spirituality and its subsequent outcomes.

Methodology: Framed within an interpretive paradigm and employing a qualitative-inductive approach through a systematic review methodology, the research analyzed ٤٦ reputable scientific articles indexed in international databases between ٢٠٠٠ and ٢٠٢٤, selected after applying screening criteria. The content of the final sample was analyzed using thematic analysis.

Findings: The antecedents of workplace spirituality are classified at two levels: individual (including self-concept, personal identity, spiritual growth, mindfulness practices, and motivation) and organizational (encompassing a supportive work environment, collaborative learning, spirituality-oriented culture, inspirational leadership, and HR support). The outcomes were categorized into four levels: individual (such as well-being, performance, commitment, creativity, and psychological empowerment), interpersonal (including improved relationships, team productivity, and organizational citizenship behaviors), organizational (involving excellence, ethical culture, and strategic advantage), and extra-organizational (comprising reputation, social responsibility, and customer experience).

Conclusion: The diverse outcomes necessitate managerial focus on cultivating this valuable asset, where enhancing the identified antecedents can improve the effectiveness of such efforts. This study consolidates scattered international literature to provide a comprehensive and integrated knowledge base in this field.

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

Article Type:
Research-based

Corresponding Author:
Naser Asgari

© Authors

Received:
January ٢٥, ٢٠٢٦

Received in revised form:
March ٠٦, ٢٠٢٦

Accepted:
April ٢٧, ٢٠٢٦

Published online:
June ٢٠, ٢٠٢٦

Citation: Asgari, Naser & Ahmadi, Mehdi (٢٠٢٦). Identifying the Antecedents and Outcomes of Workplace Spirituality: A Systematic Review of the International Literature. *Journal of Human Resource Studies*, ١٦(٢), ٦٣ - ٨٨. https://doi.org/١٠.٢٢٠٣٤/jhrs.٢٠٢٦.٢٤٧٩٩٤

١. Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: nasgari@ssau.ac.ir

٢. PhD. Candidate, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. E-mail: mehdi_ahmadi٩٨@atu.ac.ir

Published by Shahid Sattari Aeronautical University, Faculty of Management
Journal of Human Resource Studies, ٢٠٢٦, Summer, Vol, ١٦, No, ٢, PP. ٦٣-٨٨
E.ISSN: ٢٧٨٣-٠٦٢٤
http://www.jhrs.ir/

Journal of Human Resource Studies is licensed under a Creative Commons Attribution ٤.٠ International License

Identifying the Antecedents and Outcomes of Workplace Spirituality: A Systematic Review of the International Literature

Extended Abstract

Background & Purpose

Spirituality, which is rooted in humanistic traditions of management, seeks to establish a balance between organizational goals and employees' personal lives, and to transform the workplace into a space for individual growth and development. Workplace spirituality means that employees experience satisfaction and meaning in their work. A spiritual workplace is one in which employees have an inner life and believe that the work they do is beneficial and meaningful to society, and they draw strength from performing such work. Such an approach yields numerous and diverse constructive outcomes for both individuals and organizations, including increased job satisfaction, organizational commitment, employee loyalty, organizational citizenship behaviors, enhanced individual and organizational performance, and innovative work behaviors. Given that each of the existing prior studies in this field has addressed only one or a limited number of these outcomes, the current understanding of these outcomes across various dimensions lacks sufficient comprehensiveness and richness. Moreover, a comprehensive understanding of how these outcomes are created and reinforced is also lacking. This shortcoming has prevented the development of a framework for how various initiatives influence the strengthening of spirituality in organizations and the achievement of its ultimate outcomes. In response to this gap, the present study seeks to identify and classify the various antecedents and outcomes of creating and strengthening spirituality in organizations.

Methodology

In terms of methodology, this study adopts an exploratory, qualitative, and interpretive approach. To achieve an integrated picture of the phenomenon under study and to synthesize the fragmented findings available, an inductive approach and a systematic literature review were employed. To this end, a transparent and reliable protocol was utilized for identifying and selecting documents, one that adheres to principles such as objectivity, replicability, and transparency. This protocol, known as SPAR-٤-SLR, was developed by Paul et al. (٢٠٢١) and served as the primary framework for this study. In conducting this review, the operational guide provided by Simsek et al. (٢٠٢٣) was also employed. The integration of these two frameworks, in addition to establishing methodological coherence, enhanced the validity and reliability of the research process. The data sources consisted of reputable international articles published between ٢٠٠٠ and ٢٠٢٤. Following the application of screening criteria, ٤٦ articles were selected as the final sample and entered the systematic review process, and were analyzed using thematic analysis.

Findings

The findings indicate that the antecedents of workplace spirituality were classified at two levels: individual (including self-concept and individual identity, spiritual growth and transcendence, spiritual and mental practices, motivation and meaningfulness in work) and organizational

(including a friendly and supportive work environment, collaboration and collective learning, promotion of a spiritual culture, transcendent leadership, and human resource support and development). The outcomes of spirituality in organizations were also categorized at four levels: individual (including well-being, performance and expertise, work commitment and motivation, work-life balance, mental health, creativity and innovation, sense of meaningfulness, learning and personal growth, psychological empowerment, and self-control), interpersonal (including improved relationships, group cohesion, team productivity, extra-role behaviors, and collective learning), organizational (including organizational excellence, ethical culture, constructive communication, improved organizational health, person-organization fit, and strategic superiority), and extra-organizational (including organizational reputation and credibility, social responsibility, and positive customer experience).

Conclusion

Workplace spirituality is not merely an individual preference but a strategic organizational necessity capable of bringing about a profound transformation in the quality of working life and human resource performance. In fact, strengthening spirituality at work requires an environment in which human values are respected, work is given meaning, and individuals perceive themselves as part of a larger identity. Establishing such a spiritual workplace requires a two-way commitment: on the one hand, employees must strive for their personal and spiritual growth, and on the other hand, organizations must provide the necessary foundations and requirements. Such spirituality-centered organizations are not only more desirable workplaces but also play an undeniable role in creating a healthy and transcendent society. Therefore, serious efforts by managers and organizational leaders to cultivate and promote this valuable asset within the organization are essential. Improving the identified individual and organizational antecedents can contribute to enhancing the effectiveness of these efforts. By aggregating and classifying the fragmented knowledge available in the international literature, this study has provided relatively comprehensive and integrated knowledge in this area and can serve as a suitable practical guide in this regard.

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

مطالعات منابع انسانی

بازشناسی پیشایندها و رهاوردهای معنویت‌گرایی در محیط کار: مرور نظام‌مند ادبیات بین‌المللی

ناصر عسگری[۱]، مهدی احمدی[۲]

نوع مقاله: پژوهشی

نویسندهٔ مسئول: ناصر عسگری

© نویسندگان

چکیده

زمینه و هدف: امروزه معنویت در محیط کار، پیشرانی برای بهزیستی روان‌شناختی و سرمایهٔ انسانی محسوب می‌شود. پژوهش حاضر با هدف شناسایی، تجمیع، تلفیق، طبقه‌بندی و تبیین عوامل مؤثر بر پرورش معنویت در محیط کار و نتایج حاصل از آن طراحی و اجرا شده است.

روش: این پژوهش در چارچوب پارادایم تفسیری و با اتخاذ رویکردی کیفی ـ استقرایی، به‌روش مرور نظام‌مند اجرا شده است. منابع اطلاعاتی پژوهش را مقاله‌های معتبر بین‌المللی در بازهٔ زمانی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ تشکیل می‌دهند که با اعمال معیارهای غربالگری، ۴۶ مقاله به‌عنوان نمونهٔ نهایی برگزیده شد. این مقاله‌ها با روش تحلیل مضمون تحلیل شدند.

یافته‌ها: پیشایندهای معنویت در محیط کار، در دو سطح فردی (شامل خودپنداره و هویت فردی، رشد و تعالی معنوی، تمرین‌های معنوی و ذهنی، انگیزه و معناداری در کار) و سازمانی (شامل محیط کاری دوستانه و حمایتی، همکاری و یادگیری جمعی، ترویج فرهنگ معنویت‌گرا، رهبری تعالی‌بخش و حمایت و توسعهٔ منابع انسانی) طبقه‌بندی شدند. پیامدهای این پدیده نیز در چهار سطح فردی (شامل بهزیستی، عملکرد و خبرگی، تعهد و انگیزه کاری، تعادل کار ـ زندگی، سلامت روان، خلاقیت و نوآوری، احساس معناداری، یادگیری و رشد شخصی، توانمندی روان‌شناختی و خودکنترلی)، میان‌فردی (شامل بهبود روابط، انسجام گروهی، بهره‌وری تیمی، رفتارهای فرانقش و یادگیری جمعی)، سازمانی (شامل تعالی سازمانی، فرهنگ اخلاق‌مدار، ارتباطات سازنده، بهبود سلامت سازمانی، هماهنگی فرد ـ سازمان و برتری استراتژیک) و فراسازمانی (شامل شهرت و اعتبار سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تجربه مثبت مشتری) دسته‌بندی شدند.

نتیجه‌گیری: تنوع و تعدد پیامدهای معنویت در محیط کار، اهتمام جدی مدیران به پرورش و ترویج این سرمایهٔ ارزشمند را ضروری می‌سازد. بهسازی پیشایندهای فردی و سازمانی شناسایی‌شده، می‌تواند به ارتقای اثربخشی این تلاش‌ها مساعدت کند. این پژوهش با تجمیع و طبقه‌بندی دانش پراکنده موجود در ادبیات بین‌الملل، دانشی به‌نسبت جامع و یکپارچه در این زمینه فراهم ساخته است.

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

دریافت: ۱۴۰۴/۱۱/۰۵
بازنگری: ۱۴۰۴/۱۲/۱۵
پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۰۷
انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۳۰

استناد: عسگری، ناصر و احمدی، مهدی (۱۴۰۵). بازشناسی پیشایندها و رهاوردهای معنویت‌گرایی در محیط کار: مرور نظام‌مند ادبیات بین‌المللی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۶(۲)، ۶۳- ۸۸.
DOI: https://doi.org۱۰.۲۲۰۳۴/jhrs.۲۰۲۶.۲۴۷۹۹۴

۱. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکدهٔ مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: nasgari@ssau.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه: mehdi_ahmadi۹۸@atu.ac.ir

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری
مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۵، تابستان، دوره ۱۶، شماره ۲، ص. ۶۳ – ۸۸
شاپای الکترونیک: ۰۶۲۴-۲۷۸۳
http://www.jhrs.ir

This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial ٤.٠ International License

مقدمه

در دنیای کسب‌وکار معاصر، سازمان‌ها با چالش‌های بی‌سابقه‌ای از جمله تغییرات جمعیتی شتابان، نرخ بالای نارضایتی و استرس شغلی و پیامدهای مخرب آن همچون فرسودگی روانی و کاهش بهره‌وری مواجهند. در پاسخ به این چالش‌ها، «معنویت در محیط کار» به‌عنوان پارادایمی نوظهور و راهبردی، توجه محققان و مدیران را به خود جلب کرده است (هالدورای، کیم، چنگ و لی[۱]، ۲۰۲۰). این رویکرد که در سنت‌های انسان‌گرایانه مدیریت ریشه دارد (چارئونسوکمونگکول، دانیل و چاتلین ژاردون[۲]، ۲۰۱۵)، در پی ایجاد تعادل بین اهداف سازمانی و زندگی شخصی کارکنان و تبدیل محیط کار به فضایی برای رشد و کمال فرد است. معنویت در محیط کار، یعنی کارمند در محیط کار احساس رضایت و معنا داشته باشد (لاتا و چودری[۳]، ۲۰۲۲). این حالت باعث می‌شود که کارمند بیش از وظایف معمول خود تلاش کند. به بیان دیگر، در محیط کاری معنویت‌گرا، کارکنان با شور و اشتیاق مشترک دور هم جمع می‌شوند و باور دارند این اشتیاق جمعی، انگیزه و عملکرد را افزایش می‌دهد (دوبِی، پاتاک و ساهو[۴]، ۲۰۲۲). معنویت می‌تواند به کارکنان الهام بخشد و آن‌ها را به افرادی قوی، همدل و نوآور تبدیل کند (رشیدین، جاود و لیو[۵]، ۲۰۱۹). دشپانده[۶] (۲۰۱۲) می‌گوید: «معنویت در محیط کار واقعیتی مهم برای محیط‌های کاری امروزین است و باید به‌طور جدی به آن توجه شود (ساکسنا و پراساد[۷]، ۲۰۲۳). شواهد تجربی زیادی تأثیرهای مثبت معنویت در محیط کار را تأیید کرده‌اند؛ به‌طوری که مطالعات متعددی، ارتباط آن را با افزایش رضایت شغلی (کومار، لوچاب و میشرا[۸]، ۲۰۲۲؛ گوپتا، کومار و سینگ[۹]، ۲۰۱۴)، تعهد سازمانی (مارشکو، پرزیوسی و هارینگتون[۱۰]، ۲۰۰۹؛ رگو و پینا ا کونها[۱۱]، ۲۰۰۸)، وفاداری کارکنان (آبوبیکر، ادوارد و کا[۱۲]، ۲۰۲۰)، رفتارهای شهروندی سازمانی (بلواکر، وهرا و پاندی[۱۳]، ۲۰۱۸)، ارتقای عملکرد فردی و سازمانی (لوچاب، کومار و دِوی[۱۴]، ۲۰۲۱؛ کومار و گوپتا[۱۵]، ۲۰۱۹؛ کومار و آواشی[۱۶]، ۲۰۱۸) و رفتارهای کاری نوآورانه (افسر و بدیر[۱۷]، ۲۰۱۷) نشان داده‌اند.

با وجود این، دربارهٔ پیامدهای مثبت معنویت در محیط کار، شناخت جامع و یکپارچه‌ای از نتایج و تأثیرهای معنویت‌گرایی در محیط کار شواهدی وجود ندارد و اغلب معالعات انجام شده در این زمینه، به بررسی یک یا شمار محدودی

---

۱. Haldorai, Kim,Chang & Li
۲. Charoensukmongkol, Daniel & Chatelain-Jardon
۳. Lata & Chaudhary
۴. Dubey, Pathak & Sahu
۵. Rashidin, Javed and Liu
۶. Deshpande
۷. Saxena & Prasad
۸. Kumar, Lochab & Mishra
۹. Gupta, Kumar & Singh
۱۰. Marschke, Preziosi &, Harrington
۱۱. Rego & Pina e Cunha
۱۲. Aboobaker, Edward & KA
۱۳. Belwalkar, Vohra & Pandey
۱۴. Lochab, Kumar & Devi
۱۵. Kumar & Gupta
۱۶. Kumar & Awasthi
۱۷. Afsar & Badir

از این عوامل و نتایج پرداخته‌اند. علاوه‌براین دربارهٔ چگونگی ایجاد و تقویت معنویت در محیط کار نیز شناخت کافی وجود ندارد. به عبارت دیگر، تا حدی روشن است که معنویت در محیط کار چه نتایجی می‌تواند به همراه داشته باشد؛ اما شناخت موجود دربارهٔ چگونگی ایجاد و تقویت آن در سازمان (پیشایندهای معنویت) بسیار ناقص و پراکنده است. تحقیقات پراکنده به بررسی جداگانهٔ پیشایندها و راه‌های تقویت معنویت پرداخته‌اند؛ برخی بر توسعهٔ فردی کارکنان مانند (تمرین‌های ذهن‌آگاهی و رشد شخصی) تمرکز دارند (هیتون، اشمیت ویلک و تراویس[۱]، ۲۰۰۴)، در حالی که برخی دیگر بر عوامل سازمانی (مانند رهبری معنوی، فرهنگ سازمانی حمایتی و سیستم‌های منابع انسانی) تأکید می‌کنند (پاوار[۲]، ۲۰۰۹). با این حال، در ادبیات موجود کمتر تحلیل نظام‌مند و یکپارچه دیده می‌شود که به‌طور هم‌زمان به شناسایی، دسته‌بندی و تحلیل این پیشایندها پرداخته باشد. این پراکندگی مانع از آن شده است که بتوان نقشه‌ای روشن از چگونگی تأثیرگذاری اقدامات مختلف بر نتایج نهایی ترسیم کرد. همان طور که پاوار (۲۰۰۸) اشاره کرده است، رویکردهای فردی و سازمانی می‌توانند مکمل یکدیگر باشند؛ اما فقدان چارچوب یکپارچه، درک چگونگی تعامل این سازوکارها برای ایجاد مؤثرترین نتایج را دشوار ساخته است (شانکار پاوار[۳]، ۲۰۰۸).

بنابراین، مسئلهٔ اصلی این پژوهش، نیاز به نوعی شناخت جامع و یکپارچه دربارهٔ پیشایندهای معنویت در محیط کار و نتایج حاصل از آن است. از این رو، هدف اصلی این مطالعه، انجام تحلیل نظام‌مند از ادبیات، برای ارائهٔ نوعی نقشهٔ مفهومی جامع است. بدین منظور نگارندگان این مقاله تلاش کردند تا با شناسایی و طبقه‌بندی پیشایندها و نتایج مختلف معنویت در محیط کار، به درک چگونگی میان آن‌ها کمک کنند. چنین تحلیلی می‌تواند دانش پراکنده موجود در این زمینه را یکپارچه سازد و به‌عنوان مبنایی برای پژوهش‌های آینده و راهنمایی برای مدیران در جهت طراحی و اجرای مؤثرترین راهبردها باشد.

در این پژوهش، در گام نخست، مفهوم و ابعاد «معنویت در محیط کار» بررسی شده است؛ سپس، مبانی نظری و دیدگاه‌های مرتبط با این مفهوم تبیین می‌شود. مقاله با مروری نظام‌مند بر پیشینهٔ پژوهش‌های داخلی و خارجی و ترسیم جایگاه موضوع در عرصهٔ علمی ادامه می‌یابد. پس از تشریح روش‌شناسی تحقیق، یافته‌ها و نتایج در دو بخش اصلی ارائه می‌شود: پیشایندهای معنویت در محیط کار و نتایج و پیامدهای آن. در پایان، جمع‌بندی نهایی همراه با پیشنهادهای کاربردی برای اجرا در سازمان‌ها و همچنین پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی ارائه خواهد شد.

پیشینهٔ نظری

ایدهٔ معنویت از دهه گذشته توجه بسیاری از مدیران، محققان و متخصصان را به خود جلب کرده است؛ اما با وجود بیش از ۷۰ توضیح دربارهٔ معنویت در محیط کار، همان طور که از طریق بررسی دقیق متون یافت می‌شود، هیچ‌یک به‌عنوان تعریف جهانی آن پذیرفته نشده است (حسن، بن ندیم و اختر[۴]، ۲۰۱۶). برای مثال، اشموس و دوچون[۵] (۲۰۰۰)، می‌گوید «محیط کار را هنگامی می‌توان معنوی دانست که بتوان تشخیص داد کارکنان یک زندگی درونی دارند و کار معناداری را که در بستر

---

۱. Heaton, Schmidt-Wilk & Travis
۲. Pawar
۳. Shankar Pawar
۴. Hassan, Bin Nadeem & Akhter
۵. Ashmos and Duchon

جامعه انجام می‌شود، تغذیه می‌کنند و توسط آن تغذیه می‌شوند». پاوار (۲۰۰۹)، «معنویت» را تجربهٔ کارکنان در محل کار تعریف می‌کند که جنبه‌های مختلفی مانند حس معنا، اجتماع و تعالی را دربرمی‌گیرد. جیاکالون و جورکیویچ[۱] (۲۰۰۳)، «معنویت را چارچوبی از ارزش‌های سازمانی می‌دانند که در فرهنگ مشهود است و تجربهٔ تعالی کارکنان را از طریق فرایند کار ارتقا می‌دهد و حس ارتباط آن‌ها با دیگران را به‌گونه‌ای تسهیل می‌کند که احساس کمال و شادی را فراهم می‌آورد». راشدین و همکاران (۲۰۱۹)، معنویت نیازی اساسی برای زندگی انسان است، رفتار انسان را هدایت می‌کند و همچنین ضرورتی در محیط سازمانی محسوب می‌شود. در حالی که تعاریف متعددی از معنویت در محل کار وجود دارد، اکثر آن‌ها شامل ابعاد معنا در کار و اجتماع در محل کار و شناخت یک زندگی یا روح درونی هستند (بلواکر و همکاران، ۲۰۱۸).

ابعاد معنویت در محیط کار

محققان برای مفهوم‌سازی و سنجش معنویت در محیط کار، تلاش‌های متعددی انجام داده‌اند و ابعاد گوناگونی را برای آن در نظر گرفته‌اند. در این زمینه، «اشموس»[۲] (۲۰۰۰) با ارائهٔ یک مدل هفت‌بعدی، چارچوبی نسبتاً گسترده را پیشنهاد کرد. این ابعاد عبارت بودند از: «فضای اجتماعی و جامعه‌پذیری»، «احساس معنا در کار»، «تلفیق زندگی شخصی و باورهای فردی»، «معنویت جمعی و گروهی»، «مسئولیت‌پذیری فردی»، «کیفیت روابط مثبت با همکاران» و «قابلیت خوداندیشی و بازتاب شخصی».

در گامی تکاملی، میلیمن، چاپلوسکی و فرگوسن[۳] (۲۰۰۲) با الهام از کار اشموس و همچنین با اتکا به مبانی نظری ارائه‌شده توسط محققانی چون «هاولی» (۱۹۹۳) و «میتروف و دنتون» (۱۹۹۹)، این ساختار را در سه سطح کلان متمرکز ساختند: سطح فردی، سطح گروهی و سطح سازمانی. این طبقه‌بندی سلسله‌مراتبی، درک پیچیدگی پدیدهٔ معنویت را تسهیل می‌بخشد. در تبیین این ابعاد، باید اذعان کرد که بُعد «معنادار بودن کار» در سطح فردی، از جایگاهی محوری برخوردار است. این بُعد بر این اصل استوار است که افراد نیازمند آن هستند که بتوانند در کارشان، «خودِ حقیقی» یا «روح» خویش را به‌کار گیرند. این فرایند، به آنان کمک می‌کند تا بر چالش‌های رایج در محیط‌های کاری، از قبیل استرس شغلی و احساس بیگانگی از زندگی شخصی، فائق آیند. هنگامی که کارکنان بتوانند برای فعالیت‌های حرفه‌ای خود معنایی عمیق و شخصی بیابند، دیدگاه آنان به جهان، کلی‌تر و یکپارچه‌تر می‌شود. این نگرش کل‌نگر، نه‌تنها توانایی آنان را برای تعاملی سازنده در محیط کار افزایش می‌دهد، بلکه ظرفیت حل مسائل و چالش‌ها را بر مبنای اصول و ارزش‌های اخلاقی در آنان تقویت می‌کند. بنابراین، معناداری در کار، فقط یک احساس مثبت نیست، بلکه زیربنای رفتارهای اثربخش و اخلاق‌مدار در سازمان محسوب می‌شود (عدویه و پرامو[۴]، ۲۰۱۷).

بُعد دوم شامل حس جمع‌گرایی است. این بُعد عاملی حیاتی و بحرانی در نظر گرفته می‌شود؛ زیرا بر کیفیت روابط بین فردی در سازمان متمرکز است و بستری برای پرورش احساس تعلق جمعی فراهم می‌آورد (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۲).

بُعد سوم یعنی ارزش‌های سازمانی، زمانی محقق می‌شود که میان ارزش‌های فردی کارکنان و فرهنگ حاکم بر سازمان هم‌خوانی و پیوند وجود داشته باشد. هنگامی که ارزش‌های فردی و سازمانی در راستای یکدیگر قرار گیرند، معنویت

---

۱. Giacalone and Jurkiewicz
۲. Ashmos
۳. Milliman, Czaplewski and Ferguson
۴. Adawiyah & Pramu

در محیط کار می‌تواند احساساتی همچون برادری و اعتماد عمیق را در میان کارکنان القا کند. در چنین شرایطی، افراد خود را بخشی از یک کل بزرگ‌تر و یک جریان کاری هدفمند می‌بینند. این احساس اشتراک و اعتماد، به سهم خود، به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مشارکتی و مطلوب منجر می‌شود که در آن تعاملات، فراتر از روال‌های رسمی و مبتنی بر تعهد و اشتیاق مشترک است (افسر و رحمان[۱]، ۲۰۱۵).

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه در پی شناسایی پیشایندهای معنویت در محیط کار و بررسی نتایج آن است. با توجه به رویکرد اکتشافی تحقیق که بر آزمون فرضیه یا روابط علّی متمرکز نیست و همچنین با اتکا به مبانی نظری که معنویت را پدیده‌ای چندبُعدی و متأثر از تفسیرهای فردی می‌داند، چارچوب روش‌شناختی این پژوهش، کیفی و در ذیل پارادایم تفسیری تعریف شده است. برای دستیابی به تصویری یکپارچه از پدیدهٔ مورد مطالعه و ترکیب یافته‌های پراکندهٔ موجود، از رهیافت استقرایی و مرور نظام‌مند ادبیات استفاده شده است. این انتخاب از آن جهت صورت گرفته است که با وجود مطالعات متعدد در حوزهٔ معنویت در محیط کار، اغلب آن‌ها تنها بخشی از ابعاد این پدیده را پوشش داده و فاقد نگاهی جامع و منسجم هستند. همین پراکندگی و عدم انسجام مطالعات پیشین، لزوم به‌کارگیری روشی نظام‌مند برای ترکیب و تحلیل ادبیات موجود را توجیه می‌کند.

در راستای اجرای مرور نظام‌مند، تدوین پروتکلی شفاف و قابل اتکا برای شناسایی و گزینش مستندات ضروری است. منگست، سورومسا و لگسه[۲] (۲۰۲۰) بر این نکته تأکید دارند که مرور نظام‌مند بر خلاف مرورهای سنتی، بر اصولی چون عینیت، تکرارپذیری و شفافیت استوار است. بر این اساس، در پژوهش حاضر از پروتکل SPAR-۴-SLR[۳] که توسط پاول، لیم، اکاس، هائو و برسیانی[۴] (۲۰۲۱) توسعه یافته، به‌عنوان چارچوب اصلی استفاده شده است. این پروتکل به‌دلیل ساختار منظم، پایایی بالا و انعطاف‌پذیری روش‌شناختی انتخاب شد (موری، ساستی، کاوالیر و بونتی[۵]، ۲۰۲۵). همچنین، در اجرای این مرور، از راهنمای عملیاتی ارائه‌شده توسط سیمسک، فاکس و هیوی[۶] (۲۰۲۳) نیز بهره گرفته شده است. تلفیق این دو چارچوب، علاوه‌بر ایجاد هماهنگی روش‌شناختی، موجب افزایش اعتبار و قابلیت اتکای فرایند تحقیق شده است (موری و همکاران، ۲۰۲۵). در ادامه، جزئیات اقدامات انجام‌شده در هر مرحله از این پروتکل تشریح خواهد شد.

یافته‌های پژوهش

تدوین چشم‌انداز پژوهش، سنگ بنای هر مطالعه علمی است که در گام نخست، با صورت‌بندی پرسش تحقیق دقیق و شفاف محقق می‌شود. این ضرورت در کانون مطالعات مرور نظام‌مند جای دارد؛ به‌طوری که تعریف عینی و روشمند پرسش تحقیق، به‌عنوان چارچوبی راهبردی، تمامی مراحل فرایند بررسی را هدایت می‌کند (موری و همکاران، ۲۰۲۵). با عنایت به پراکندگی و فقدان انسجام مفهومی در ادبیات پیشین حوزهٔ معنویت در محیط کار و با توجه به خلأ مطالعاتی ناظر بر تبیین

---

۱. Afsar & Rehman
۲. Mengist, Soromessa & Legese
۳. Scientific procedures and rationales for systematic literature reviews
۴. Paul, Lim, O'Cass, Hao & Bresciani
۵. Mori, Sassetti, Cavaliere & Bonti
۶. Simsek, Fox and Heavey

هم‌زمان پیشایندها و نتایج این پدیده، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش اساسی است: «پیشایندها و نتایج معنویت در محیط کار کدام‌اند؟

با تدوین پرسش پژوهشی، گام دوم به تعیین چارچوب مفهومی و تحدید حدود مطالعه معطوف شد. در این مسیر با انجام بررسی نظام‌مند، پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر با محوریت حوزه‌های تخصصی مرتبط از قبیل مدیریت منابع انسانی، اخلاق سازمانی، معنویت در محیط کار و روان‌شناسی صنعتی ـ سازمانی واکاوی شدند. این فرایند در شش پایگاه علمی برجسته پیگیری شد: ساینس دایرکت[۱]، امرالد[۲]، اشپرینگر[۳]، وایلی[۴]، تیلور و فرانسیس[۵]، سیج ژورنال[۶]. پوشش گستردهٔ موضوعی و دسترسی آزاد به متون کامل با هدف تضمین دستیابی به داده‌های غنی و امکان انجام تحلیل‌های عمیق و چندبُعدی، مبنای انتخاب این پایگاه‌ها بود. در ادامه، بازهٔ زمانی پژوهش از سال ۲۰۰۰ میلادی تا ۲۰۲۴ تعیین شد. گزینش این مقطع زمانی بر اساس دو مؤلفه کلیدی صورت گرفت: اول، روزآمدی مبانی نظری در این دوره و دوم، تراکم چشمگیر تحقیقات علمی در این حوزه، به‌ویژه از سال ۲۰۱۰ به بعد که شاهد رشد تصاعدی تعداد مطالعات در این قلمرو موضوعی بوده‌ایم.

گام سوم این پژوهش با طراحی و اعمال یک راهبرد نظام‌مند جست‌وجوی ادبیات آغاز شد که نقش سامان‌دهی فرایند شناسایی منابع را برعهده داشت. این راهبرد مبتنی بر جستارهای کلیدواژه‌ای طراحی شد؛ چرا که چنین جستارهایی زیربنای اصلی کشف و بازیابی مطالعات پیشین در حوزهٔ موضوعی پژوهش محسوب می‌شوند. فرایند جست‌وجو از یک رویکرد تدریجی و قاعده‌مند تبعیت کرد؛ به‌طوری که با بررسی جامع مفهوم کلی «معنویت» آغاز و در گام‌های بعدی، با اعمال کلیدواژه‌های تخصصی‌تر، دامنهٔ پژوهش به قلمروهای «معنویت در کار»، «معنویت در محیط کار»، «عوامل اثرگذار بر معنویت» و «پیامدهای معنویت در محیط کار»، محدود شد. این حرکت تدریجی از عام به خاص، امکان پوشش گسترهٔ وسیعی از ادبیات در عین حفظ تمرکز بر اهداف پژوهشی را فراهم کرد. در مرحلهٔ ادغام و پالایش نتایج، در مجموع (۳۶۷) مدرک از شش پایگاه اطلاعاتی معتبر گردآوری شد. پس از حذف (۱۵۰) مورد به‌دلیل تکراری بودن، در نهایت (۲۱۷) مقاله برای ورود به فرایند تحلیل و سنتز نهایی واجد شرایط تشخیص داده شدند.

با رعایت اصول روش‌شناسی مرور نظام‌مند، فرایند غربالگری منابع در چهار مرحله به‌صورت زیر انجام پذیرفت:

- در مرحلهٔ اولیه غربالگری، ۸۵ مدرک که از نظر محتوای عنوان و چکیده با اهداف پژوهش انطباق نداشت، حذف شد.
- در گام دوم، با اعمال معیارهای ورود ازپیش‌تعریف‌شده شامل محدودهٔ زمانی انتشار، دسترسی به متن کامل و قابلیت پاسخ‌گویی به پرسش‌های کلیدی پژوهش، تعداد ۴۶ مقالهٔ دیگر از دایرهٔ تحلیل خارج شد.

---

۱. ScienceDirect
۲. Emerald
۳. Springer
۴. Wiley
۵. Taylor and Francis
۶. Sage Journal

- در مرحلهٔ سوم، با بهره‌گیری از شاخص‌های سنجش اعتبار علمی نشریه‌ها، از جمله ضریب تأثیر[۱] و رتبـهٔ کیفـی[۲]، ارزیابی عمیق‌تری صورت گرفت که به حذف ۴۰ مقالهٔ دیگر منجر شد.
- در نهایت، ۴۶ مقاله برای فرایند تحلیل محتوای نهایی برگزیده شد.



شکل ۱. مراحل گردآوری، مرتب‌سازی و ارزیابی منابع در فرایند مرور نظام‌مند

همان‌گونه که در شکل ۱ مشهود است، فرایند غربالگری مقاله‌ها به شناسایی ۴۶ مقاله منجر شد که معیارهای ورود به مرحلهٔ تحلیل نهایی را داشتند. مشخصات تفصیلی این مطالعات منتخب، همراه با شناسهٔ اختصاصی هـر یـک، در جـدول ۱ ارائه شده است.

---

۱. H-Index

۲. Q-index

در گام بعدی، فرایند کدگذاری استقرایی داده‌ها انجام شد. با توجه به ماهیت پرسش اصلی پژوهش که بر شناسایی پیشایندها و نتایج معنویت در محیط کار تأکید دارد، این چارچوب تحلیلی به‌دلیل انعطاف ساختاری و عدم اتکا به مدل‌های پیشین برگزیده شد. هدف نهایی در این مرحله، استخراج مضامین و مفاهیم نوپدید بر اساس انسجام درونی و ارتباط نظام‌مند بین داده‌ها بود. این رویکرد، عمق‌بخشی و جامعیت در تحلیل پدیده مورد مطالعه را ممکن ساخت و زمینه را برای ظهور بینش‌های نظری بدیع، فراهم آورد.

جدول ۱. فهرست مقاله‌های 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	Journal of Business Research	۲۹۲	۱	۱
۲	Gotsis & Kortezi, ۲۰۰۸	Journal of business ethics	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	The leadership quarterly	۲۰۲	۱	۱
۹	Afsar et al., ۲۰۱۶	Journal of Environmental Psychology	۱۹۶	۱	۱
۱۰	Haldorai et al., ۲۰۲۰	International Journal of Hospitality Management	۱۸۶	۱	۱
۱۱	Ayoun et al., ۲۰۱۵	International Journal of Contemporary Hospitality Management	۱۳۹	۱	۱
۱۲	Brown, ۲۰۰۳	Organization	۱۲۳	۱	۱
۱۳	Rezapouraghdam et al., ۲۰۱۹	Environment, Development and Sustainability	۹۶	۱	۱
۱۴	Bayighomog & Araslı, ۲۰۱۹	Service Industries Journal	۹۳	۱	۱
۱۵	Shankar Pawar, ۲۰۰۸	Leadership & Organization Development Journal	۸۹	۱	۲
۱۶	Kinjerski & Skrypnek, ۲۰۰۶				
۱۷	Kinjerski & Skrypnek, ۲۰۰۴	Journal of Organizational Change Management	۸۷	۲	۲
۱۸	Faro Albuquerque et al., ۲۰۱۴				
۱۹	Marques, ۲۰۰۶	Journal of Management Development	۸۰	۱	۳
۲۰	Daniel, ۲۰۱۰				
۲۱	Kokalan, ۲۰۱۹	Management Research Review	۷۹	۱	۱
۲۲	Sorakraikitikul & Siengthai, ۲۰۱۴	Learning Organization	۶۸	۲	۱
۲۳	Belwalkar et al., ۲۰۱۸	Social Responsibility Journal	۶۳	۱	۱
۲۴	Afsar & Badir, ۲۰۱۷	Journal of Workplace Learning	۶۱	۲	۱

شناسه	پژوهشگر (سال)	نام نشریه	ضریب (H)	ضریب (Q)	فراوانی مقاله‌ها
۲۵	Khair et al., ۲۰۲۴	Economic Studies	۵۸	۲	۱
۲۶	Hassan et al., ۲۰۱۶	Cogent Business & Management	۵۶	۲	۳
۲۷	Adnan et al., ۲۰۲۰				
۲۸	Sapta et al., ۲۰۲۱				
۲۹	Saeed et al., ۲۰۲۲	Psychology Research and Behavior Management	۵۶	۲	۱
۳۰	Khari & Sinha, ۲۰۱۸	Global Journal of Flexible Systems Management	۵۱	۱	۱
۳۱	Saadatyar et al., ۲۰۲۰	International Journal of Organizational Analysis	۴۷	۲	۱
۳۲	Utami et al., ۲۰۲۱	Journal of Asian Finance, Economics and Business	۴۴	۲	۱
۳۳	Widodo & Suryosukmono, ۲۰۲۱	Management Science Letters	۴۳	۲	۲
۳۴	Pourmola et al., ۲۰۱۹				
۳۵	Iqbal et al., ۲۰۲۳	Administrative Sciences	۴۲	۲	۱
۳۶	Loo, ۲۰۱۷	Journal of Psychology and Theology	۴۲	۱	۱
۳۷	Petchsawang & McLean, ۲۰۱۷	Journal of Management, Spirituality & Religion	۳۹	۱	۳
۳۸	Dubey & Bedi, ۲۰۲۴				
۳۹	Weitz et al., ۲۰۱۲				
۴۰	Aboobaker et al., ۲۰۲۰	Journal of Asia Business Studies	۳۷	۱	۱
۴۱	Sholikhah et al., ۲۰۱۹	International Journal of Law and Management	۳۶	۲	۱
۴۲	Saxena & Prasad, ۲۰۲۳	International Journal of Ethics and Systems	۳۶	۱	۱
۴۳	Aboobaker et al., ۲۰۲۰	Journal of Applied Research in Higher Education	۳۰	۲	۱
۴۴	Indradevi, ۲۰۲۰	Journal of Critical Reviews	۲۷	–	۱
۴۵	Ghadi, ۲۰۱۷	Journal of Economic and Administrative Sciences	۲۵	۲	۲
۴۶	Prihandono & Wijayanto, ۲۰۲۱				

در این مرحله مفاهیم استخراج شده در سه سطح صورت‌بندی و تلفیق شدند که تجلی عینی این سطوح در جدول‌های ۲ و ۳ مشاهده می‌شود

جدول ۲. پیشایندهای معنویت در محیط کار

شناسه مقاله‌ها	فراوانی	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
۸	۱	هماهنگی بین خودپنداره فرد و کار	خودپنداره و هویت فردی	پیشایندهای فردی
۴	۱	آگاهی فرد از ارزش‌ها و عوامل درونی		
۴۳	۱	درک ارزش و عزت نفس خود		
۴-۲۲-۳۵	۳	خودشناسی		

شناسه مقاله‌ها	فراوانی	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
۴-۱۵	۲	ایجاد تحول معنوی در باور فرد	رشد و تحول معنوی در فرد	
۴	۱	رشد معنوی کارمند		
۱-۶-۳۶-۴۳-۴۶	۵	اجرای مدیتیشن و یوگا	تمرین‌های معنوی و ذهنی	
۴	۱	به‌کارگیری تکنیک‌های مراقبه متعالی		
۲۲-۳۶	۲	پالایش ذهنی و قلبی ارزش‌مدار		
۶-۱۵-۱۶-۴۶	۴	علاقه به کار معنادار و باارزش	انگیزه و معناداری در کار	
۲۵	۱	تنوع کار		
۱۶	۱	انجام کار چالش برانگیز		
۱۶	۱	فضای کاری مناسب و حمایتگرانه	محیط کاری دوستانه و حمایتی	پیشایندهای سازمانی
۱۶	۱	داشتن همکاران خوب		
۲-۵-۱۵-۱۶	۴	تقویت حس اجتماع در بین اعضا		
۴۶	۱	ایجاد محیطی فراگیر و متنوع		
۴۶	۱	تشویق تنوع افکار و ایده‌ها		
۲-۴-۵-۱۲-۲۷	۵	تشکیل گروه‌های کاری و تیمی	همکاری و یادگیری گروهی	
۲۴	۱	مشارکت در اشتراک دانش		
۴	۱	حذف ترس و سوء استفاده در کار	توسعه فرهنگ معنوی	
۴-۱۵	۲	اخلاق کاری		
۳۳	۱	انصاف و عدالت		
۸-۱۴-۳۸	۳	مسئولیت‌پذیری		
۱۰	۱	جو اخلاقی خیرخواهانه		
۱۶	۱	صداقت سازمانی		
۱۰-۲۵	۲	عدالت سازمانی		
۱-۱۶	۲	رهبری الهام‌بخش	رهبری تعالی‌بخش	
۱۶	۱	رهبری دلسوزانه		
۱-۱۶	۲	رهبری توانمندساز		
۱-۵-۲۸	۲	رهبری خدمتگزار		
۱-۲۷-۲۸	۳	رهبری اخلاقی		
۱-۴-۸-۹-۲۸-۴۰-۴۵	۷	رهبری معنوی		
۱۶	۱	فرصت رشد و توسعهٔ فرد	حمایت و توسعه منابع انسانی	
۱	۱	آموزش‌های توسعهٔ فردی		
۱۶	۱	قدردانی و احترام به کارکنان		
۱۵	۱	جبران خدمت و پاداش‌دهی		

شناسه مقاله‌ها	فراوانی	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
۴-۱۵-۱۶-۴۴	۴	چشم‌انداز و ارزش‌های سازمانی قوی	بنیان‌های راهبردی و هویتی سازمان	
۴-۱۶-۴۴	۳	اهداف و مأموریت روشن		
۵	۱	ترویج معنویت در ارزش‌های سازمانی		
۶-۱۵-۱۶-۲۴-۲۷-۳۶ ۴۱-۴۲-۴۳-۴۴	۱۰	هم‌سویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی	هماهنگی فرد و سازمان	
۱۶	۱	هماهنگی کار با مأموریت سازمان		

جدول ۳. نتایج معنویت در محیط کار

شناسه مقاله‌ها	فراوانی	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
۳-۵-۷-۱۰-۱۶-۱۷-۱۸-۲۰-۲۱ ۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۳۰-۳۳-۳۴ ۳۶-۳۹-۴۰-۴۱-۴۲-۴۵	۲۳	رضایت شغلی	بهزیستی	نتایج فردی
۲۲-۲۳-۳۲-۴۳-۴۶	۵	شادی در کار		
۵-۷-۱۳-۲۶-۲۸-۳۰-۳۹-۴۱-۴۲	۹	بهبود رفاه و کیفیت زندگی		
۵-۷-۲۸	۳	امید به زندگی		
۵	۱	خوش‌بینی		
۱-۴-۵-۱۰-۱۱-۱۷-۱۹-۲۳-۲۵ ۲۷-۲۸-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶ ۳۷-۳۸-۴۱-۴۳-۴۵	۲۲	عملکرد شغلی	عملکرد و خبرگی	
۳۴	۱	تسلط بهتر در انجام وظایف		
۱-۵-۷-۱۳-۱۶-۱۷-۱۸-۲۱-۲۲ ۲۶-۲۷-۲۸-۳۳-۳۴-۴۱-۴۳-۴۴	۱۷	بهبود تعهد و وفاداری	تعهد و انگیزهٔ کاری	
۷-۱۳-۱۷-۲۱-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹ ۳۳-۳۶-۴۱-۴۲	۱۲	دل‌بستگی و اشتیاق کاری		
۳۴	۱	انگیزه برای ادامهٔ کار		
۱-۲۶-۲۷-۳۴-۳۶-۴۱	۶	تمایل به ترک کار (-)		
۱۰	۱	تعادل بین زندگی شخصی و شغلی	تعادل زندگی کاری ـ خانوادگی	
۴۲	۱	تعارض بین زندگی کاری و خانوادگی (-)		
۴۱-۴۵	۲	استرس و افسردگی در کار(-)	سلامت روان	
۵-۲۱	۲	اعتیاد به کار (-)		
۵-۷-۲۱	۳	فرسودگی شغلی (-)		
۵	۱	سلامت روان		
۱۵	۱	خستگی ذهنی (-)		
۴۳	۱	سرخوردگی شغلی (-)		
۱-۵-۲۰-۲۲-۲۷-۳۳-۳۴-۳۸ ۴۱-۴۳	۱۰	خلاقیت فردی	خلاقیت و نوآوری	

شناسه مقاله‌ها	فراوانی	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
۱۷-۲۴-۲۷-۳۴-۳۶	۵	رفتارهای نوآورانه		
۱۶	۱	انعطاف‌پذیری در کار		
۱۸	۱	احساس هدفمندی	احساس معناداری و هدفمندی	
۵	۱	احساس کمال و اصالت در محل کار		
۹	۱	جبران حس بی‌هدفی در زندگی		
۲۵	۱	تعالی کارکنان	یادگیری و رشد شخصی	
۲۲	۱	یادگیری و رشد		
۴-۲۴-۳۸	۳	خودشناسی عمیق‌تر		
۴۳	۱	شکوفایی پتانسیل انسانی		
۳۰	۱	شکوفایی روان‌شناختی		
۴-۱۶-۴۱	۳	احساس استقلال و شایستگی در کار	توانمندسازی روان‌شناختی	
۱-۳۸-۴۱	۳	احساس آزادی در نحوهٔ انجام کار		
۴۵-۴۳-۳۶-۳۴-۲۳-۲۱-۷-۵-۱	۹	مشارکت شغلی		
۱۳	۱	سازگاری بیشتر با کار		
۴۱	۱	احساس مالکیت بر کار		
۴-۱۲	۲	توانمندسازی کارکنان		
۴۳	۱	افزایش تاب‌آوری	خودکنترلی	
۴۱	۱	توانایی مقابله با ناملایمات و چالش‌ها		
۴-۱۴-۳۸	۳	مسئولیت‌پذیری در کار		
۱۵	۱	خودکنترلی		
۳۳	۱	اعتماد و صداقت بین همکاران	بهبود روابط میان‌فردی	نتایج میان‌فردی (گروهی)
۳۵-۴۳	۲	صمیمیت و حمایت متقابل		
۵-۷	۲	همدلی و نوع‌دوستی در تعاملات		
۴-۱۵	۲	کاهش اختلاف‌ها و مدیریت تعارض		
۲۶	۱	تقویت نوآوری، احترام و همدلی		
۱۰-۲۷-۳۶	۳	کاهش رفتارهای انحرافی بین فردی		
۲-۱۲-۱۶-۲۱-۲۹-۳۷	۶	ایجاد وحدت و یکپارچگی بین کارکنان	انسجام میان‌فردی	
۴۱-۴۳	۲	تقویت روحیهٔ تیمی و پذیرش ایده‌ها		
۴-۷-۲۶-۲۷-۴۱-۴۶	۶	هماهنگی و همکاری اثربخش		
۱-۴-۵-۱۳-۱۶-۳۴-۴۱-۴۳-۴۴-۴۶	۱۰	ایجاد حس تعلق به همکاران		
۴-۵	۲	عملکرد منسجم گروهی	بهره‌وری تیمی	
۵	۱	کارایی گروهی		
۴-۱۰-۱۳-۲۳-۲۵-۲۷-۳۲-۳۶-۴۰-۴۲-۴۳	۱۱	رفتار شهروندی	رفتارهای سازنده و فرانقش	
۲۴-۲۵-۳۹	۳	رفتارهای فرانقشی		
۱۳-۴۱	۲	رفتارهای اجتماعی مثبت		
۵-۱۳-۱۵-۲۷-۳۸-۴۶	۶	تمایل خدمت به دیگران		
۱۳	۱	توجه به نیازهای دیگران		

شناسه مقاله‌ها	فراوانی	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
۲۲-۲۷-۳۶-۴۱	۴	اشتراک دانش بین همکاران	یادگیری و رشد جمعی	
۲۸	۱	تقویت آگاهی بین همکاران		
۱-۴-۵-۷-۱۵-۱۶-۲۱-۲۸-۳۰-۳۱-۴۳	۱۱	افزایش عملکرد سازمانی	تعالی سازمانی	نتایج سازمانی (درون‌سازمانی)
۵-۷-۱۵-۱۸-۲۱-۲۲-۲۸-۳۱-۳۸-۴۱-۴۳	۱۱	افزایش بهره‌وری		
۴۲-۴۱-۳۱	۳	دستیابی به کارایی		
۱۵	۱	اثربخشی سازمانی		
۲۶	۱	تقویت نوآوری		
۳۱-۲۸-۵	۳	موفقیت و سود بالاتر		
۴۳-۱۶	۲	افزایش صداقت و اعتماد در سازمان	فرهنگ اخلاقی و انسان محور	
۳۷	۱	ترویج فرهنگ شادی در کار		
۱۲-۱	۲	فرهنگ کاری مثبت		
۳۳-۲۸-۴	۳	اعمال باورها و ارزش‌های اخلاقی		
۱۱	۱	تصمیم‌گیری اخلاق‌مدارانه		
۴-۸-۱۰-۱۲-۲۸-۴۲-۴۳	۷	محیط کاری گرم و صمیمی	ارتباطات سازمانی سازنده	
۴۱	۱	تقویت تعاملات سازنده در سازمان		
۲۶	۱	بهبود ارتباطات در سازمان		
۳۷	۱	تقویت فرهنگ سازمانی	بهبود سلامت سازمانی	
۳۰	۱	نگرش مطلوب به سازمان		
۱۰	۱	کاهش انحرافات سازمانی		
۳۹	۱	کاهش مطالبات مالی اضافی از کارفرما		
۲۱	۱	کاهش ناامیدی سازمانی		
۱۹-۲۶-۲۷	۳	تعالی سازمانی	تعالی سازمانی	
۷-۲۲-۴۱	۳	یادگیری سازمانی		
۱۵	۱	توسعه سازمانی		
۱۵	۱	تغییر و تحول سازمانی		
۲۹	۱	بهبود چابکی سازمانی		
۲۴-۴۳	۲	هماهنگی ادارکی فرد با سازمان	همگرایی فرد و سازمان	
۴۰	۱	همگرایی ارزش های فرد و سازمان		
۲	۱	افزایش تعلق خاطر سازمانی		
۳۱	۱	تقویت برتری رقابتی	برتری استراتژیک سازمان	
۳۴	۱	تمرکز بر روی وظایف استراتژیک		

شناسه مقاله‌ها	فراوانی	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
۳۵	۱	بهبود تصویر برند شرکت	شهرت و اعتبار سازمانی	نتایج فراسازمانی (جامعه‌شناختی)
۳۹	۱	افزایش تبلیغات شفاهی مثبت		
۱۰-۱۸	۲	شکوفایی رضایت مشتریان	تجربه مثبت مشتریان	
۳۵	۱	افزایش وفاداری مشتریان		
۳۳	۱	یاری و مهرورزی به مشتریان		
۳۰-۴۱	۲	مشارکت در جامعه	مسئولیت‌پذیری و مشارکت اجتماعی	
۴-۵-۲۸	۳	ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی		
۹	۱	تلاش برای خیر اجتماعی		
۱۳	۱	گرایش به اقدامات سبز		
۱۰	۱	برقراری روابط بهتر با مردم در جامعه		
۴	۱	خدمت بی‌منت به جامعه		

در نهایت، در مرحله ارائه یافته‌ها و نتایج، شرح جامعی از یافته‌های این پژوهش در خصوص شناخت پیشایندها و نتـایج معنویت در محیط کار ارائه می‌دهد.



شکل ۲. شبکه مضامین مرتبط با پیشایندها و نتایج معنویت در محیط کار

بحث

با تمرکز بر پرسش پژوهش مبنی بر «شناسایی پیشایندها و نتایج معنویت در محیط کار»، مرور نظام‌مند ادبیات پژوهشی به شناسایی دو مضمون فراگیر به‌عنوان پیشایندها و چهار مضمون فراگیر به‌عنوان نتایج معنویت منتهی شد. در ادامه، این مضامین فراگیر به همراه مضامین سازمان‌دهنده و پایه مرتبط با هر یک تشریح خواهند شد.

پیشایندهای معنویت در محیط کار

در مطالعهٔ حاضر پیشایندها در قالب دو مضمون فراگیر سطح فردی و سازمانی دسته‌بندی شده‌اند. در سطح فردی، پرورش معنویت در درون کارکنان صورت می‌گیرد و سپس زمینه سازمانی تحت تأثیر مثبت این تغییرات معنوی کارکنان قرار می‌گیرد. مهم‌ترین مضامین فرعی در سطح فردی که شناسایی شدند، عبارت‌اند از: خودشناسی، درک ارزش و عزت‌نفس، آگاهی از ارزش‌ها و عوامل درونی، تمرین مدیتیشن و یوگا و تمایل به انجام کار معنادار و ارزش‌مند. خودشناسی به‌عنوان عاملی کلیدی می‌تواند با احساس ناامنی کارکنان در محیط‌های کاری سیاسی، ناعادلانه یا بی‌تفاوت مقابله کند و به آنان امنیت روانی ببخشد، حتی در شرایطی که ثبات سازمانی وجود ندارد. همچنین، درک عمیق‌تر از خود و عزت‌نفس بیشتر می‌تواند حس کنترل، معنا و ارتباطات اصیل‌تر را در فرد تقویت کند. از سوی دیگر، آگاهی از ارزش‌های درونی، احساس معناداری در کار را افزایش می‌دهد و مطالعات نشان می‌دهند که تمرین‌های ذهن‌آگاهی مانند یوگا و مدیتیشن نیز در این مسیر تأثیرگذارند. در نهایت، علاقهٔ فرد به انجام کارهای معنادار، نه‌تنها انگیزه درونی او را تقویت می‌کند، بلکه بستری مساعد برای رشد معنویت در محیط کار فراهم می‌سازد. به عبارت دیگر، هنگامی که افراد درگیر فعالیت‌هایی می‌شوند که برایشان ارزشمند است، خودِ این انتخاب‌ها به تسهیل معنویت منجر می‌شود.

در سطح سازمانی، تمرکز روی عوامل خارج از فرد است. عواملی که در بستر ارزش‌ها، ساختارها و شیوه‌های مدیریتی سازمان ریشه دارند. این دیدگاه با خلق فضایی غنی و حمایتی، به‌دنبال القای تجربه‌های معنوی در محیط کار است. در این چارچوب، سازمان‌ها با تقویت ویژگی‌هایی مانند ارزش‌های معنوی، اهداف متعالی و شیوه‌های مدیریت منابع انسانیِ هم‌سو با این ارزش‌ها، بستری می‌سازند که کارکنان در آن، معنویت را نه به‌عنوان مفهومی انتزاعی، بلکه به‌عنوان بخشی زنده و پویا از کار روزمره خود تجربه می‌کنند. از جمله مهم‌ترین مضامینی که در اکثر مطالعات بدان اشاره شده بود می‌توان به؛ تقویت حس اجتماع در بین اعضا، تشکیل گروه‌های تیمی و کاری، مسئولیت‌پذیری و اخلاق کاری، عدالت سازمانی، رهبری معنوی و خدمتگزار، چشم‌انداز و ارزش‌های سازمانی قوی، اهداف و مأموریت‌های روشن، هم‌سویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی، اشاره کرد. مطالعات نشان داده‌اند که ایجاد ارتباطات صمیمانه و حمایتی بین کارکنان، احساس تعلق را افزایش می‌دهد و فضایی معنوی در محیط کار شکل می‌دهد. همکاری در قالب تیم‌های منسجم، روحیه جمعی را تقویت می‌کند و به رشد معنوی افراد کمک می‌کند. پایبندی به اصول اخلاقی و انجام مسئولیت‌ها با وجدان، محیطی مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل ایجاد می‌کند. برخورد عادلانه با کارکنان و رعایت انصاف، احساس ارزشمندی و امنیت روانی را در آن‌ها تقویت می‌کند. رهبرانی که الهام‌بخش و دلسوز باشند با خدمت به دیگران، محیط کار را به‌سمت تعالی معنوی سوق می‌دهند. وجود اهداف متعالی و ارزش‌های مشترک، کارکنان را به‌سمت معنویت و همدلی سوق می‌دهد. در نهایت، هنگامی که ارزش‌های شخصی و سازمانی هماهنگ باشند، رضایت شغلی و معنویت در کار تقویت می‌شود.

نتایج معنویت در محیط کار

پس از بررسی و ترکیب یافته‌های پژوهش، در ارتباط با نتایجی که محیط کار معنوی می‌تواند برای کارکنان به ارمغان آورد، به چهار دسته از مضامین فراگیر شناسایی شد که عبارت‌اند از: نتایج فردی، میان فردی (گروهی)، سازمانی (درون سازمانی) و فراسازمانی (برون سازمانی). نتایج فردی شناسایی شده عبارت‌اند از: بهزیستی، عملکرد و خبرگی، تعهد و انگیزهٔ کاری، خلاقیت و نوآوری، توانمندسازی روان‌شناختی. تحقیقات فراوان نشان داده‌اند که بین معنویت در محیط کاری و رضایت شغلی، ارتباطی مستقیم و ژرف وجود دارد. وقتی کارکنان درک می‌کنند که فعالیت‌هایشان معنادار است و با ارزش‌های درونی‌شان هم‌سو است، احساس شادی و رضایتی عمیق‌تر را تجربه می‌کنند. این آگاهی نه‌تنها انگیزه‌شان را افزایش می‌دهد، بلکه تلاش و تعهد آن‌ها را نیز عمیق‌تر می‌سازد. وقتی کار با اشتیاق و دقتی مثال‌زدنی انجام شود، عملکرد و مهارت افراد به‌طور طبیعی ارتقا می‌یابد. این پیشرفت، بستری ایدئال برای پرورش خلاقیت و نوآوری فراهم می‌کند؛ چراکه خلاقیت زمانی شکوفا می‌شود که فرد با تمام وجود در کار غرق شود و با تمرکزی عمیق، راه‌حل‌های بدیع و روش‌های نوین را کشف کند. علاوه‌براین، محیط کاری معنوی، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را نیز تقویت می‌کند. در چنین فضایی، افراد احساس استقلال و خودمختاری می‌کنند، گویی نه‌تنها بخشی از سازمان، بلکه خالقان مسیر حرفه‌ای خود هستند. این حس آزادی و مسئولیت، نه‌تنها عملکرد فردی، بلکه روح جمعی سازمان را نیز متحول می‌سازد.

از نتایج میان‌فردی معنویت می‌توان به بهبود روابط میان‌فردی، انسجام میان فردی، بهره‌وری تیمی، رفتارهای سازنده و فرانقش و یادگیری و رشد جمعی اشاره کرد. معنویت در محیط کار با تأکید بر ارزش‌های انسانی مانند احترام، همدلی و صداقت، به بهبود روابط بین فردی کمک می‌کند. وقتی افراد به‌جای رقابت مخرب، به همکاری و درک متقابل گرایش پیدا می‌کنند، اعتماد افزایش یافته و روابط عمیق‌تر و صمیمانه‌تر می‌شود. این بهبود روابط، فضای کار را به محیطی امن و حمایتی تبدیل می‌کند. انسجام به‌معنای وحدت و هم‌بستگی بین اعضای تیم است. معنویت با ایجاد حس مشترک هدف و تعلق، باعث می‌شود کارکنان خود را بخشی از یک کل بزرگ‌تر ببینند. این نگرش، تعارض‌ها را کاهش می‌دهد و همکاری را تقویت می‌کند؛ زیرا افراد به‌جای منافع فردی، به اهداف جمعی می‌اندیشند. وقتی کارکنان از نظر معنوی با کار و همکاران خود ارتباط برقرار می‌کنند، انگیزه و تعهدشان افزایش می‌یابد. این امر به بهبود عملکرد تیمی منجر می‌شود؛ زیرا افراد با اشتیاق و احساس مسئولیت بیشتری کار می‌کنند. همچنین، محیط معنوی معمولاً استرس را کاهش و تمرکز را افزایش می‌دهد که به بهره‌وری بیشتر منجر می‌شود. رفتارهای فرانقش به اقداماتی گفته می‌شود که خارج از وظایف رسمی فرد هستند؛ اما به بهبود محیط کار کمک می‌کنند (مانند کمک به همکاران، مشارکت داوطلبانه در پروژه‌ها یا ارائهٔ پیشنهادهای سازنده). معنویت در کار، افراد را به‌سمت نوع‌دوستی و خدمت‌رسانی سوق می‌دهد و آن‌ها را ترغیب می‌کند که فراتر از نقش رسمی خود عمل کنند. معنویت در محیط کار، فرهنگ یادگیری مستمر و توسعهٔ فردی و گروهی را تقویت می‌کند. وقتی کارکنان از نظر درونی رشد می‌کنند، تمایل بیشتری به اشتراک‌گذاری دانش، تجربه‌ها و مهارت‌های خود دارند. این امر به خلق محیطی پویا منجر می‌شود که در آن یادگیری جمعی و پیشرفت سازمانی تسهیل می‌شود.

همچنین معنویت در محیط کار، نتایج سازمانی (درون سازمانی) متعددی دارد که در مطالعات مختلف شناسایی شده است؛ تعالی سازمانی در درجهٔ اول، فرهنگ اخلاقی و انسان محور، ارتباطات سازنده سازمانی، بهبود سلامت سازمانی، همگرایی فرد و سازمان و برتری استراتژیک سازمان، اشاره کرد. معنویت در محیط کار با تأکید بر ارزش‌های والای انسانی و

اخلاقی، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به‌سمت تعالی حرکت کنند. این تعالی شامل بهبود عملکرد، افزایش بهره‌وری، نوآوری و دستیابی به اهداف بلندمدت است. همچنین، فرهنگ سازمانی را به‌سمت احترام به کرامت انسانی، عدالت، صداقت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سوق می‌دهد. معنویت در محیط کار با کاهش تعارضات و بهبود همکاری بین فردی، ارتباطات سازنده‌ای را در سازمان ایجاد می‌کند. سلامت سازمانی به‌معنای وجود جوّ مثبت، انعطاف‌پذیری و توانایی مقابله با استرس‌های محیط کار است. معنویت با کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی، سلامت سازمانی را ارتقا می‌دهد. وقتی ارزش‌های فردی کارکنان با ارزش‌های سازمانی هم‌سو می‌شود، وفاداری و حس تعلق افزایش می‌یابد. معنویت در محیط کار این همگرایی را تسهیل می‌کند. در نهایت، سازمان‌هایی که معنویت را در محیط کار ترویج می‌کنند، از مزیت رقابتی پایدار برخوردار می‌شوند، زیرا کارکنان آن‌ها خلاق‌تر، متعهدتر و مشتری‌محورتر هستند.

در نهایت، لازم است به پیامدهای فراسازمانی معنویت در محیط کار اشاره شود که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: ارتقای شهرت و اعتبار سازمانی، خلق تجربه مثبت برای مشتریان و تقویت مسئولیت‌پذیری و مشارکت اجتماعی. معنویت در محیط کار علاوه‌بر تأثیرهای مستقیم در سطوح فردی، میان‌فردی و سازمانی، آثار عمیقی نیز بر نتایج برون‌سازمانی بر جای می‌گذارد که از جمله می‌توان به تصویر برند و ارتباطات اجتماعی سازمان اشاره کرد. با ترویج ارزش‌های معنوی همچون نوع دوستی، مسئولیت‌پذیری و خدمت‌رسانی، سازمان‌ها قادر خواهند بود رضایت و وفاداری مشتریان را به‌طور چشمگیری افزایش دهند. این امر از آن جهت مهم است که مشتریان امروزی، به اعتماد به برندهایی تمایل بیشتری دارند که دغدغهٔ آن‌ها فراتر از سودآوری صرف است و به ارتقای جامعه و خیر عمومی می‌اندیشند. علاوه‌براین، معنویت در محیط کار از طریق تشویق به تبلیغات شفاهی مثبت، زمینه ایجاد روابطی اصیل با جامعه را فراهم می‌سازد و مردم را به تعامل داوطلبانه با برند ترغیب می‌کند. همچنین توجه به اقدامات سبز و مسئولیت اجتماعی، سازمان را به‌عنوان نهادی پیشرو در حفاظت از محیط زیست و بهبود شرایط جامعه معرفی می‌کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با انجام مرور نظام‌مند بر ادبیات حوزهٔ معنویت در محیط کار، به شناسایی و تحلیل پیشایندها و پیامدهای این پدیده پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار تنها نوعی ترجیح فردی نیست، بلکه یک ضرورت راهبردی سازمانی است که می‌تواند تحولی عمیق در کیفیت زندگی شغلی و عملکرد نیروی انسانی ایجاد کند. در واقع، ترویج معنویت در کار مستلزم وجود محیطی است که در آن به ارزش‌های انسانی احترام گذاشته شود، به کار معنا بخشیده شود و افراد خود را جزئی از یک هویت بزرگ‌تر درک کنند. برای نهادینه‌سازی مؤثر این مفهوم، توجه هم‌زمان به دو سطح از پیشایندها اجتناب‌ناپذیر است: عوامل فردی (شامل خودشناسی، عزت نفس و اشتیاق به انجام کار معنادار) و عوامل سازمانی (شامل رهبری معنوی، اجرای عدالت سازمانی و ترویج ارزش‌های مشترک). پیامدهای مثبت این پدیده نیز در چهار سطح مشاهده خواهد شد: فردی (شامل ارتقای بهزیستی، بهبود عملکرد و شکوفایی خلاقیت)، میان‌فردی (شامل تقویت روابط و افزایش انسجام تیمی)، سازمانی (شامل دستیابی به تعالی سازمانی و بهبود سلامت کارکنان) و فراسازمانی (شامل ارتقای شهرت و افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی).

در نهایت، این یافته‌ها گواه آن است که ترویج معنویت در محیط کار، نه‌تنها موجب ارتقای بهره‌وری و رضایت شغلی

می‌شود، بلکه سازمان‌ها را به عاملی مؤثر در پیشبرد تحولات اجتماعی مبدل می‌سازد.

در مجموع، می‌توان گفت که معنویت در محیط کار پاسخی راهبردی به بسیاری از چالش‌های سازمان‌های معاصر محسوب می‌شود. در شرایطی که پدیدهٔ بی‌معنایی و احساس ازخودبیگانگی در محیط‌های کاری به چالشی جدی تبدیل شده است، توجه به ابعاد معنوی می‌تواند راه‌کار مؤثری باشد. یافته‌های این پژوهش مؤید آن است که استقرار محیط کار معنوی مستلزم عزمی دوسویه است؛ از یک‌سو کارکنان باید در جهت رشد شخصی و معنوی خود تلاش کنند و از سوی دیگر سازمان‌ها باید بسترها و الزامات سازمانی مورد نیاز را فراهم آورند. مدیران و رهبران سازمانی می‌توانند با ترویج ارزش‌های انسانی، خلق فضایی مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل و اهتمام به مسئولیت‌های اجتماعی، گام‌های اساسی در این مسیر بردارند. به نظر می‌رسد افق پیشِ روی تحقیقات آتی در این حوزه، معطوف به تدوین راه‌کارهای عملیاتی برای اجرایی‌سازی این مفاهیم در انواع سازمان‌ها باشد. بر این اساس، می‌توان گفت سازمان‌های معنویت‌گرا، نه‌تنها محیط‌های کاری مطلوب‌تری به شمار می‌آیند، بلکه سهم انکارناپذیری در خلق جامعه‌ای سالم و متعالی ایفا می‌کنند. در ادامه، بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی کاربردی به مدیران اجرایی سازمان‌ها و نیز محققان آتی ارائه می‌شود.

مدیران و رهبران سازمانی می‌توانند با به‌کارگیری راه‌کارهای زیر، در نهادینه‌سازی معنویت در محیط کار پیشگام باشند:

- توسعه و ترویج رهبری معنوی: رهبری معنوی به‌جای تمرکز صرف بر نتایج، به رشد فردی کارکنان، ایجاد چشم‌انداز مشترک الهام‌بخش و خدمتگذاری به تیم اهمیت می‌دهد.
- خلق معنا در کار: با تشریح واضح مأموریت و چشم‌انداز سازمان و ارتباط دادن وظایف هر فرد به اهداف کلان، به کار کارکنان معنا ببخشید. نشان دهید که کار آنان چگونه در خدمت یک «کل بزرگ‌تر» و ایجاد ارزش برای جامعه است.
- تقویت ارزش‌های مشترک و فرهنگ سازمانی: ارزش‌های هسته‌ای سازمان را بر مبنای صداقت، احترام، نوع دوستی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعریف و ترویج کنید. این ارزش‌ها باید در تمامی فرایندها، از استخدام و ارزیابی تا پاداش و ترفیع، متجلی شوند.
- ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد و عدالت: اطمینان حاصل کنید که عدالت در کلیه رویه‌های سازمانی (توزیع منابع، ارتقا و پاداش) حاکم است. فضایی ایجاد کنید که در آن صداقت، انصاف و اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیریت حاکم باشد.
- پرورش فضای همکاری و انسجام تیمی: با تشویق به همکاری، اشتراک دانش و حمایت متقابل، حس تعلق و ارتباط بین کارکنان را تقویت کنید. فعالیت‌های گروهی معنادار می‌تواند به ایجاد این انسجام کمک کند.
- توجه به سلامت و بهزیستی جامع کارکنان: به سلامت روان و جسم کارکنان به‌عنوان سرمایهٔ اساسی بنگرید. برنامه‌هایی برای بهبود تعادل کار ـ زندگی، مراقبه گروهی یا ارائه خدمات مشاوره می‌تواند در این مسیر مؤثر باشد.
- تقویت مسئولیت اجتماعی سازمانی: سازمان را درگیر فعالیت‌های اجتماعی و زیست‌محیطی معنادار کنید. مشارکت در این گونه فعالیت‌ها به کارکنان حس افتخار و تعلق داده و شهرت سازمان را به‌عنوان یک نهاد متعهد ارتقا می‌دهد.

References

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.

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 and 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. & Rehman, M. (۲۰۱۵). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person– organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۱۲, ۳۲۹–۳۵۳.

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.

Ahmed, R. R., Soomro, F. A., Channar, Z. A., Hashem E, A. R., Soomro, H. A., Pahi, M. H. & Md Salleh, N. Z. (۲۰۲۲). Relationship between different Dimensions of Workplace Spirituality and Psychological Well-being: Measuring Mediation Analysis through Conditional Process Modeling. *International journal of environmental research and public health*, ۱۹(۱۸), ۱۱۲۴۴.

Ashmos, D. P. & Duchon, D. (۲۰۰۰). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, ۹(۲), ۱۳۴-۱۴۵.

Ashmos, D.P. (۲۰۰۰), "Spirituality at work: a conceptualization and self-other agreement: does it really matter?", *Personnel Psychology*, Vol. ۵۱ No. ۳, pp. ۵۷۷-۵۹۸.

Ayoun, B., Rowe, L. & Yassine, F. (۲۰۱۵). Is workplace spirituality associated with business ethics?. *International journal of Contemporary hospitality management*, ۲۷(۵), ۹۳۸-۹۵۷.

Baker, C., Stokes, P., Lichy, J., Atherton, J. & Moss, D. (۲۰۱۱). Values, beliefs and attitudes in the era of late capitalism: a consideration of the re-emergence and re-positioning of faith and spirituality as spiritual capital in the workplace. *Retrieved February*, ۴, ۲۰۱۸.

Bayighomog, S. W. & Araslı, H. (۲۰۱۹). Workplace spirituality–customer engagement Nexus: the mediated role of spiritual leadership on customer–oriented boundary–spanning behaviors. *The Service Industries Journal*, ۳۹(۷-۸), ۶۳۷-۶۶۱.

Belwalkar, S., Vohra, V. and Pandey, A. (۲۰۱۸). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors – an empirical study. *Social Responsibility Journal*, ۱۴(۲), ۴۱۰-۴۳۰.

Brown, R. B. (۲۰۰۳). Organizational spirituality: The sceptic's version. *Organization*, ۱۰(۲), ۳۹۳-۴۰۰.

Cavanagh, G F. (۱۹۹۹). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of Organizational Change Management: Spirituality in the Workplace*, ۱۲(۳), ۱۸۶-۱۹۹.

Charoensukmongkol, P., Daniel, J. L. & Chatelain-Jardon, R. (۲۰۱۵). The contribution of workplace spirituality on organizational citizenship behavior. *Advances in business research*, ۶(۱), ۳۲-۴۵.

Dubey, P., Pathak, A. K. & Sahu, K. K. (۲۰۲۲). Analysing workplace spirituality as a mediator in the link between job satisfaction and organisational citizenship behaviour. *Management Matters*, ۱۹(۲), ۱۰۹-۱۲۸.

Dubey, S. & Bedi, S. S. (۲۰۲۴). Workplace spirituality: a systematic review and future research agenda. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۲۱(۱), ۸۳-۱۲۸.

Duchon, D. & Plowman, D. A. (۲۰۰۵). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, ۱۶(۵), ۸۰۷-۸۳۳.

Faro Albuquerque, I., Campos Cunha, R., Dias Martins, L. & Brito Sá, A. (۲۰۱۴). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*, ۲۷(۱), ۵۹-۸۲.

Foster, S. & Foster, A. (۲۰۱۹). The impact of workplace spirituality on work-based learners: Individual and organisational level perspectives. *Journal of Work-Applied Management*, ۱۱(۱), ۶۳-۷۵.

Gatling, A., Kim, J. & Milliman, J. (۲۰۱۶). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: A self-determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, ۲۸(۳), ۴۷۱-۴۸۹.

Ghadi, M. Y. (۲۰۱۷). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, ۳۳(۱), ۸۱-۱۱۰.

Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (۲۰۰۳). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of business Ethics*, ۴۶(۱), ۸۵-۹۷.

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.

Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J. & Travis, F. (۲۰۰۴). Constructs, Methods, and Measures for Researching Spirituality in Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, ۱۷, ۶۲-۸۲. doi:۱۰.۱۱۰۸/۰۹۵۳۴۸ ۱۰۴۱۰۵۱۱۳۰۵.

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*, ۱۳(۱), ۷.

Islam, T., Khan, M. K. & Asad, M. (۲۰۲۰). Workplace spirituality in South Asian context: The role of learning culture, organizational support and knowledge sharing. *South Asian Studies*, ۳۴(۱).

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. & Skrypnek, B. J. (۲۰۰۶). Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & organization development journal*, ۲۷(۴), ۲۸۰-۲۹۵.

Kinjerski, V. M. & Skrypnek, B. J. (۲۰۰۴). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of organizational change management*, ۱۷(۱), ۲۶-۴۲.

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. & Awasthi, P. (۲۰۱۸). Human resource accounting and organizational performance. *Indian Journal of Accounting (ija) vol*, ۵۰(۱).

Kumar, S. & Gupta, A. (۲۰۱۹). Impact of IT support system and Organizational Culture on Innovation and Job Performance: Mediating role of KM Attitude. *Ramanujan International Journal of Business and Research*, ۴, ۱۳۷-۱۶۰.

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.

Langton, N., Robbins, S. & Judge, T.A. (۲۰۱۳). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications* (۶th ed)., Toronto, Pearson, James AG, Fine MA. Relations between youths' conceptions of spirituality and their developmental outcomes.

Lata, M. & Chaudhary, R. (۲۰۲۲). Workplace spirituality and employee incivility: Exploring the role of ethical climate and narcissism. *International Journal of Hospitality Management*, ۱۰۲, ۱۰۳۱۷۸.

Lee, D. J., Sirgy, M. J., Efraty, D. & Siegel, P. (۲۰۰۳). A study of quality of work life, spiritual well-being, and life satisfaction. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, ۲۰۹-۲۳۰.

Lochab, A., Kumar, S. & Devi, B. (۲۰۲۱). Ethical climate as a moderator in the relationship between protean career orientation and organizational commitment-evidences from india. *South Asian Journal of Management*, ۲۸(۲), ۷-۲۹.

Loo, M. K. L. (۲۰۱۷). Spirituality in the workplace: Practices, challenges, and recommendations. *Journal of Psychology and Theology*, ۴۵(۳), ۱۸۲-۲۰۴.

Luis Daniel, J. (۲۰۱۰). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of management development*, ۲۹(۵), ۴۴۲-۴۵۶.

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.

Marschke, E., Preziosi, R. & Harrington, W. (۲۰۰۹). Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Business & Economics Research*, ۷(۸), ۳۳-۴۸.

Mengist, W., Soromessa, T. & Legese, G. (۲۰۲۰). Method for conducting systematic literature review and meta-analysis for environmental science research. *MethodsX*, ۷, ۱۰۰۷۷۷.

Miller, D. W. & Ewest, T. (۲۰۱۳). The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. *Journal of religious & theological information*, ۱۲(۱-۲), ۲۹-۵۴.

Miller, W.R. & Thoresen, C.E. (۲۰۰۳). Spirituality, religion and health: an emerging research field. *American Psychologist*, ۵۸(۱), ۲۴-۳۵.

Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (۲۰۰۲). Workplace spirituality and employee work attitude. *Journal of Organizational Change Management*, ۱۶, ۴۲۶-۴۴۷.

Mori, M., Sassetti, S., Cavaliere, V. & Bonti, M. (۲۰۲۵). 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.

Paul, J., Lim, W. M., O'Cass, A., Hao, A. W. & Bresciani, S. (۲۰۲۱). Scientific procedures and rationales for systematic literature reviews (SPAR-۴-SLR). *International journal of consumer studies*, ۴۵(۴), O۱-O۱۶.

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. and Liu, B. (۲۰۱۹), "Empirical study on spirituality, employee's engagement and job satisfaction: evidence from China", *International Journal of Public Administration*, Vol. ۴۳ No. ۱۲, pp. ۱۰۴۲-۱۰۵۴, doi: ۱۰.۱۰۸۰/۰۱۹۰۰۶۹۲.۲۰۱۹.۱۶۶۵۰۶۶.

Rathee, R. & Rajain, P. (۲۰۲۰). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, ۹(۱), ۲۷-۴۰.

Rego, A. & Pina e Cunha, M. (۲۰۰۸). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, ۲۱(۱), ۵۳-۷۵.

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(۴), 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*, ۳۱-۴۹.

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.

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.

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.

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.

Weitz, E., Vardi, Y. & Setter, O. (۲۰۱۲). Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, ۹(۳), ۲۵۵-۲۸۱.

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.