

Effective Establishment of A Spirituality Model in Educational Organizations through a Meta-Synthesis Approach

Morteza Badri ^{1✉} , and Hayat Samaripoor ² 

1. *Corresponding Author*, Department of Education Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran. E-mail: morteza.badri@imamreza.ac.ir
2. Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University Tehran, Iran. E-mail: hayatsamaripour@gmail.com

ABSTRACT

One of the most important measures of human resource management in order to apply and not be deprived of the competitive advantage that is created by efficient human forces is the effective establishment of the spirituality model in Educational Organizations; so, the purpose of this research is to identify the main and subcategories and key indicators. The effective implementation of the model of spirituality in Educational Organizations is through a hybrid approach. We gathered studies from 2015 to 2023 to evaluate its content; and finally 66 articles were selected purposefully and with qualitative content analysis and inductive approach, a total number of 109 codes, 11 subcategories and 3 key categories were emerged during the systematic search and combination process. Its validity was also confirmed through Kaufman's kappa test, which was equal to 0.813. Based on the combination of spirituality patterns in the workplace, the research findings proposed a comprehensive model for the effective establishment of spirituality in the workplace, which can be the basis on how to effectively establish such working environment. The most important key categories identified in this model include spiritual prerequisites, spiritual processes and spiritual results.

Keywords: Spirituality at work; Educational Organizations, Establishing spirituality in the workplace, Metacomposition, Theme analysis

Cite this Article: Badri, M. & Samaripoor, H. (2026). Effective Establishment of A Spirituality Model in Educational Organizations through a Meta-Synthesis Approach. *Educational Leadership Research*, 10(39), 241-290.
<https://doi.org/10.22054/jrlat.2026.86559.1863>



© 2026 by The author(s) retain the copyright

Publisher: Allameh Tabataba'i University Press

DOI: <https://doi.org/10.22054/jrlat.2026.86559.1863>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The advancement of science and technology and the subjugation of nature have separated humanity from many of the highest aspects of its human existence, and we witness no much attention to the contribution of the soul and the inner needs of human beings. The aforementioned cases have made the paradigm of spirituality important and its effective establishment in the workplace. Therefore, there is a need for research that systematically collects, analyzes, and integrates the results of previous research using a meta-synthesis approach and also presents a comprehensive and effective model for establishing spirituality in educational organizations. Such a model can explain the conceptual and operational dimensions of spirituality in educational environments, and pave the way for improving the quality of work and life, promoting human capital, and ultimately increasing organizational effectiveness.

Research Question(s)

What are the main and sub-categories and key indicators of effective deployment of the spirituality model in educational organizations through a meta-synthesis approach?

Literature Review

Identifying the dimensions of spirituality in the workplace can facilitate its establishment (Pardasani, Sharma & Bindlish, 2014: 848). Spirituality includes two components: meaning and belonging; because humans are beings who seek meaning, they also seek meaning in their work.

Heaton, Schmidt-Wilk & Travis (2004) outline a process that leads to what they call “spiritual development.” In this regard, they distinguish between pure spirituality and applied spirituality, as well as external and internal approaches to create organizational changes. Rathee and Rajain (2020: 29) considered self-knowledge, personal development, trust, sense of purpose, and stress reduction as factors required for establishing spirituality in the workplace. Shankar Pawar (2008: 544) suggests two general approaches to facilitate spirituality in the workplace: organization-centered and individual-centered. Marques, Dhiman and King (2005) present an individual-centered concept of workplace spirituality.

Methodology

The present study is applied in terms of purpose and method, and was conducted using the meta-synthesis method, which also used interviews to verify the meta-synthesis model. Accordingly, the sample for meta-synthesis consists of qualitative studies during 2015-2023 and based on their relevance to the research question. In this study, the seven-step meta-synthesis method of Sandelowski and Barroso (2007) was used.

Results

The main categories and stages identified in this research are stated under the title of 3 main categories of spiritual prerequisites, spiritual processes and spiritual outcomes, which are present in most workplace spirituality models with different titles and indicate the importance of these stages in the deployment model. Considering the stages and steps that researchers and experts have explained regarding the realization of spirituality in the workplace and combining the results of this research, the deployment model of spirituality in the workplace was designed.

Discussion

The resulting model was designed as a process (Figure 7). For its effective implementation, we must first consider the required prerequisites and then the spiritual actions, which ultimately led to spiritual results. Effective implementation of spirituality in the workplace will be explained in the form of prerequisites, actions, and spiritual results.

Conclusion

Based on the combination of spirituality patterns in the workplace, the research findings proposed a comprehensive model for the effective establishment of spirituality in the workplace, which can work as the basis of how to effectively establish such working environment. The most important key categories identified in this model include spiritual prerequisites, spiritual processes and spiritual results.

Ethical Considerations

Adherence to Research Ethics Principles

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Conflict of Interest

“The authors declare no conflict of interest.”

Funding

The present article was conducted without any financial support.

Acknowledgements

We would like to express our profound gratitude to the esteemed reviewers, the honorable editor-in-chief, and their colleagues for providing us with the opportunity to publish our research findings.

استقرار اثربخش الگوی معنویت در محل کار سازمان‌های آموزشی با رویکرد فراترکیب

مرتضی بدری^۱، و حیات سماری پور^۲

۱. نویسنده مسئول، گروه علوم تربیتی دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران. رایانامه:

morteza.badri@imamreza.ac.ir

۲. گروه روان‌شناسی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه:

hayatsamaripour@gmail.com

چکیده

یکی از مهم‌ترین اقدامات مدیریت منابع انسانی به‌منظور کاربست و محروم نشدن از مزیت رقابتی که به‌واسطه نیروهای انسانی کارآمد به وجود می‌آید، استقرار اثربخش الگوی معنویت در محل کار است و هدف این پژوهش شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های کلیدی استقرار اثربخش الگوی معنویت در محل کار سازمان‌های آموزشی از طریق رویکرد فراترکیب بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، مطالعات انجام‌شده در بازه زمانی ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳ بود. در این راستا مطالعات فراوانی در زمینه موضوع موردنظر ارزیابی و درنهایت ۶۶ مقاله به‌صورت هدفمند انتخاب گردید و با تحلیل محتوای کیفی و رویکرد استقرایی، درمجموع ۱۰۹ کد، ۱۱ زیرمقوله و ۳ مقوله کلیدی طی فرایند جستجو و ترکیب نظام‌مند انتخاب و مورد تحلیل قرار گرفت و اعتبار آن از طریق آزمون کاپای کافمن که برابر با ۰/۸۱۳ بود، تأیید گردید. یافته‌های پژوهش بر مبنای ترکیب الگوهای معنویت در محل کار سازمان‌های آموزشی، الگویی جامع برای استقرار اثربخش معنویت در محل کار این سازمان‌ها پیشنهاد داد که می‌تواند مبنای چگونگی استقرار اثربخش قرار گیرد. مهم‌ترین مقوله‌های کلیدی شناسایی شده این الگو، شامل پیش‌بایست‌های معنوی، فرایندهای معنوی و نتایج معنوی بودند.

کلیدواژه‌ها: معنویت در محل کار؛ سازمان‌های آموزشی، استقرار معنویت در محل کار، فراترکیب، تحلیل مضمون

استناد به این مقاله: بدری، مرتضی و سماری پور، حیات. (۱۴۰۵). استقرار اثربخش الگوی معنویت در محل کار سازمان‌های آموزشی با رویکرد فراترکیب. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۱۰ (۳۹)، ۲۹۱-۲۹۰.

<https://doi.org/10.22054/jrlat.2026.86559.1863>

© ۲۰۲۶ نویسنده(گان)

ناشر: دانشگاه علامه طباطبائی



مقدمه

هر انسانی دارای وجود درونی و بیرونی است و تغذیه درونی، به زندگی بیرونی معنادارتر و کارآمدتر می‌انجامد. برای تغذیه زندگی درونی، افراد می‌خواهند کاری که انجام می‌دهند در زندگی‌شان معنا پیدا کند، می‌خواهند در اجتماع کار کنند و می‌خواهند که احساس عشق روی دیگران در محیط کار تأثیر بگذارد و همه این‌ها را می‌توان با تمرین‌های معنوی در محل کار به دست آورد (Indradevi, 2020: 437). یک فرد نه تنها با جسم و جان، بلکه با قلب کار می‌کند. این چیزی است که انسان را از سایر موجودات زنده متمایز می‌کند. انسان به عنوان موجودی چندبعدی از جسم، ضمیر و روح^۱ تشکیل شده است. هر بعد، نیازهایی دارد که باید برآورده شود. افراد وقتی از خانه به محل کار می‌روند عنصر روحی خود را رها نمی‌کنند. این همان چیزی است که جنبه معنویت را در دنیای کار غیرقابل انکار می‌کند. تنها زمانی که انسان با احتساب قلب (روح) کار می‌کند، معنای کار نمایان می‌شود. از طریق کاری که با قلب انجام می‌شود، انسان می‌تواند کمال خود را آشکار کند. محل کار، مکانی برای تحقق همه‌جانبه انسان است (Lianto, 2023: 279). از طرفی تحولات و تغییرات جدید در چشم‌انداز نیروی کار، منجر به افزایش چالش‌ها برای کارفرمایان و کارمندان شده است. برخی از این تغییرات به بازتعریف ماهیت کار و جهش روش‌های جدید کار، دیجیتالی‌سازی و مدل اقتصاد کم لمس^۲ مربوط می‌شود. دنیای کار، به‌ویژه از نظر مکان کار، نحوه کار و زمان کار افراد، در حال تغییر است، زیرا پیشرفت‌های تکنولوژیکی اجازه کار از راه دور و ترکیبی را داده است (Tomas et al., 2022: 13). براین اساس در یک چنین محل کاری که ناامنی و بیگانگی، ویژگی‌های آن است، نیاز به توسعه معنویت به وجود آمده است (Kumpikaitė-Valiūnienė et al., 2014). همین پیشرفت علوم و فناوری‌ها و تحت تسلط درآوردن طبیعت، بشر را از جهات بسیاری از والاترین جنبه‌های وجود انسانی‌اش جدا و به سهم روح و نیازهای درونی انسان‌ها توجه نشده است. موارد مذکور موجب مهم شدن پارادایم معنویت و استقرار اثربخش آن در محل کار شده است.

1. body, soul, and spirit
2. low-touch economy

بیان مسئله

اخیراً تحقیقات در زمینه ایجاد مزیت رقابتی پایدار^۱، گفتمان^۲ نقش معنویت در محیط کار را مطرح کرده‌اند. ایده نیاز به رشد معنویت در محیط کار توسط مفهوم تشکیل جامعه توسط جان دیویی تکرار می‌شود. به عقیده دیویی، نتایج سازمانی باید بیشتر در جهت توسعه انسانی باشد تا تولید کالا. سازمان‌های معنوی به کارکنان خود کمک می‌کنند تا پتانسیل‌های بالقوه خود را توسعه دهند و به کامل دست یابند (Lianto, 2023: 272). علاقه به معنویت سازمان‌ها به دلیل حذف قرارداد روانی، اخراج‌های زیاد، استفاده بیشتر از فناوری و سوءاستفاده فیزیکی از کارگران افزایش یافته است (1: Majeed et al., 2018). چراکه جنبش معنویت در محل کار، برخلاف اکثر جنبش‌های اجتماعی^۳، اساساً یک جنبش بدون رهبر است. یک فرد دارای یک تجربه معنوی شخصی یا مجموعه‌ای از تجربیات است که منجر به اشتیاق به درک و اقدام برای یکپارچه‌سازی معنویت او در محل کار می‌شود (Neal, 2018: 4)

تحقیقات سازمانی اخیر، شواهد گسترده‌ای از نتایج سازمانی معنویت در کار از قبیل نگرش نسبت به تغییر و رفتار شهروندی سازمانی تغییر محور (Wijayanti & Rajiani, 2023)، سلامت روانی و رفتاری، طرز فکر، رفتار نوآورانه، رفتار پایدار و اعتماد (Mhatre & Mehta, 2023)، دل‌بستگی بالای کارکنان (Rifuddin et al., 2022)، چابکی نیروی انسانی (Saeed et al 2022)، هماهنگی و وحدت کارکنان و همچنین تحقق عملکرد آنها، مشارکت کارکنان (Baskar & Indradevi, 2020)، حمایت اجتماعی شغلی، جهت‌گیری عدالت و جلوگیری از طردشدن در محل کار (علی و همکاران، ۲۰۲۰)، تعهد، رضایت شغلی، نگرش مثبت کارکنان و افزایش عملکرد سازمانی و اثربخشی تیم (Majeed et al., 2018)، درگیری و رضایت شغلی بیشتر، بهره‌وری بیشتر و غیبت و جابجایی کمتر (Thakur & Singh, 2016) و حمایت از رفتار کاری نوآورانه، پرورش فرهنگ یادگیری سازمانی، توسعه شفقت (Karakas & Sarigollu, 2019: 800) نشان می‌دهد. مشکلاتی مانند مادی‌گرایی افراطی، رویکردهای سنتی، نادیده گرفتن ارزش‌های معنوی و رفتارهای غیرحرفه‌ای باعث رسوایی افراد و سازمان‌ها شده و ایجاد سرمایه معنوی نیروی انسانی را

1. sustainable competitive advantage

2. discourse

3. social movements

می‌طلبند (آموزش و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۸۵)؛ و معنویت در محل کار، یک پدیده زمینه‌ای است که به دنبال شناسایی و ساختن معنا، ارتباط و حس تعالی در محل کار است (NandanPrabhu et al., 2016). معنویت در محیط کار، معنویت در کار، معنویت سازمانی و محیط کار معنوی واژه‌هایی هستند که توسط صاحب‌نظران این حوزه مطرح بوده‌اند (یگانه و همکاران، ۱۳۹۸). معنویت در محیط کار، یک الگوی کاری از ارزش‌های فرهنگی سازمان است که تجربه معنوی کارکنان را از طریق فرایند کار برمی‌انگیزد. معنویت محیط کار بر دل‌بستگی کارکنان تأثیر می‌گذارد که عبارت است از رفتار کارکنان در ایفای نقش‌های خود مطابق با موقعیت خود در سازمان بدون اینکه از سایر نقش‌ها در انجام وظایف و مسئولیت‌های آن سمت صرف‌نظر کنند (Rifuddin et al., 2022).

معنویت در محل کار اشاره به داشتن احساس ارتباط بین خود و محل کار دارد. کار در محیطی که از حق کارکنان برای بیان آشکار عقایدشان حمایت می‌کند، به آنها کمک می‌کند تا روابط کاری بهتری با همکاران داشته باشند، احساس امنیت بیشتری کنند و در کارشان مشارکت بیشتری داشته باشند و سازمان‌ها روزه‌روز بیشتر به دنبال استقرار معنویت در محیط خود هستند؛ زیرا تأثیر یک محیط خوب نه تنها توسط کارکنان احساس می‌شود، بلکه از طریق خروجی‌های اقتصادی با استفاده از معیارهایی مانند کیفیت، بهره‌وری و سودآوری قابل‌سنجش است (Rathee & Rajain, 2020: 27).

از آنجایی که دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت است؛ بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌های و ادبیات رفتار انسانی و سازمانی دارای ارزش بسیاری است، (پروین و همکاران، ۱۳۹۴). تحقیق در مورد معنویت محیط در کار و تسهیل و استقرار آن، برای مدیریت نسبتاً جدید است و رویکردهای پژوهشی برای مطالعه این مفهوم هنوز در حال تکامل هستند (بیندلیش و همکاران، ۲۰۱۲). رویکردهای فرا شخصی^۱ مانند جست‌وجوی یکپارچه^۲، جست‌وجوی شهودی، تحقیق ارگانیک، کاوش پدیدارشناختی^۳، پرس و جوی آگاهانه از تجربه

1. Transpersonal approaches

2. integral inquiry

3. intuitive inquiry, organic research, phenomenological inquiry

انسانی^۱ و غیره، به عنوان برخی از روش های معتبر برای تحقیق در معنویت شناخته شده اند (Pardasani et al., 2014: 848). باین وجود پاوار^۲ (۲۰۰۹: ۳۷۵)، اذعان دارد ادغام و یکپارچه سازی یافته های مطالعات تحقیقاتی مختلف موجود در زمینه تسهیل معنویت محیط کار، در یک مدل جامع، می تواند کمک های مفید و مرتبطی به استقرار و تسهیل معنویت در محیط کار داشته باشد و کمبود مطالعات کیفی مانند رویکرد پدیدارشناختی، تحقیقات قوم نگاری، روش شناسی ترکیبی و تحقیقات تجربی روشن شده است (Mhatre & Mehta, 2023).

در دهه های اخیر، سازمان ها به ویژه در عرصه آموزش، با چالش های پیچیده ای همچون کاهش انگیزه کارکنان، فرسودگی شغلی، تعارض ارزش ها، بی اعتمادی سازمانی، افت تعهد مواجهه اند. در چنین شرایطی، مفهوم معنویت در محل کار به عنوان رویکردی نوین در مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی، مورد توجه پژوهشگران و مدیران قرار گرفته است. معنویت در محیط کار بر حضور ارزش هایی چون معناجویی، احساس تعلق، همدلی، صداقت، اعتماد و پیوند میان اهداف فردی و مأموریت سازمانی تأکید دارد و می تواند موجب افزایش رضایت شغلی، انگیزش درونی، تعهد سازمانی و بهبود عملکرد شود. باین حال، مطالعات نشان می دهد که بسیاری از سازمان های آموزشی در مرحله استقرار و نهاده سازی معنویت در کار با مشکلات اساسی روبه رو هستند. از جمله این چالش ها می توان به فقدان الگوی بومی و نظام مند، برداشت های متفاوت از مفهوم معنویت، تعارض میان ارزش های شخصی و اهداف سازمانی و نبود راهبردهای اجرایی مشخص اشاره کرد. این عوامل باعث شده اند که تلاش های پراکنده در حوزه معنویت در محل کار به نتایج مطلوب نرسد و در عمل، اثربخشی مورد انتظار حاصل نشود. از طرفی مرور پژوهش های انجام شده در زمینه معنویت سازمانی نشان می دهد که یافته ها پراکنده، بعضاً متناقض و فاقد انسجام نظری و کاربردی اند؛ بنابراین، نیاز به پژوهشی احساس می شود که با رویکرد فراترکیب، به گردآوری، تحلیل و تلفیق نظام مند نتایج پژوهش های پیشین پرداخته و بر اساس آن، الگویی جامع و اثربخش برای استقرار معنویت در محل کار در سازمان های آموزشی ارائه کند. چنین الگویی می تواند ضمن تبیین ابعاد مفهومی و عملیاتی

معنویت در محیط‌های آموزشی، زمینه‌ساز بهبود کیفیت زندگی کاری، ارتقای سرمایه انسانی و در نهایت افزایش اثربخشی سازمانی شود.

محققان، معنویت را نیرویی از زندگی درونی فرد توصیف کرده‌اند که با امید، ایمان و تعالی و با میل به ارتباط با دیگران و معنا بخشیدن به زندگی و کاری که انجام می‌دهند، هدایت می‌شود (McClurg, 2019: 40). معنویت چیزی است که به زندگی فرد معنا می‌بخشد. گنجاندن معنویت در محیط کار، می‌تواند کارکنان را نه تنها از نظر فیزیولوژیکی بلکه از نظر روانی نیز درگیر کند (Thakur & Singh, 2016: 5181). در طول دو دهه گذشته، تحقیقات مفهومی و تجربی در مورد مفهوم معنویت محیط کار به طور قابل توجهی گسترش یافته است (Houghton et al., 2016: 177)؛ اما با وجود مطالعات متعدد و تحقیقات گسترده، ساختار معنویت در محیط کار، فاقد تعریف قطعی بوده و دارای ابعاد متداخل و مفهومی چندبعدی است که جنبه‌های فردی، روانی و اجتماعی دارد (Singh & Singh, 2022: 1296).

دیدگاه غالب در معنویت، محیط کار را در بحث‌های نظری، به عوامل انسانی قابل مدیریت در سه سطح درون فردی، بین فردی و نهادی^۱ تقسیم می‌کند. سطح درون فردی، نشان‌دهنده تجلی معنویت در رابطه با خود فرد است، در حالی که سطح بین فردی، نشان‌دهنده روابط با افراد دیگر و سطح نهادی، نشان‌دهنده روابط با سازمان‌ها است (Fernandes Bella, 2018: 11). باین وجود مفهوم معنویت در محل کار، نسبت به مفهوم‌سازی‌هایی که داشته، نیاز به ملاحظات نظری، عملی و اخلاقی^۲ دارد (Nöhammer, 2023). این پدیده که به طور گوناگون به عنوان «معنویت سازمانی»، «معنویت محیط کار» و «مدیریت، معنویت و مذهب»^۳ توصیف می‌شود، برای اولین بار در اوایل دهه ۱۹۹۰ مطرح شد (Kamoche & Pinnington, 2012: 498). معنویت در محیط کار، ماهیت چندرشته‌ای دارد که ریشه در رفتار سازمانی، روان‌شناسی و الهیات دارد (Singh & Singh, 2022: 1296) و به عنوان منبعی غیرمادی، می‌تواند عملکرد افراد را با تحریک درونی خودکارآمدی و اشتیاق آنها برای کار، بهبود بخشد (Liu et al, 2023) چرا که در حال حاضر سازمان‌ها به اعضای نیاز دارند که تمام وجودشان را به کار گیرند- نه تنها حضور فیزیکی و

1. intrapersonal, interpersonal and institutional

2. theoretical, practical and ethical consideration

3. management, spirituality and religion

عقلی‌شان، بلکه معنویت‌شان (Indradevi, 2020: 437). تحقیقات در مورد معنویت محیط کار علاوه بر در نظر گرفتن نظریه تناسب فرد-محیط^۱ (بر این فرض استوار است که افراد در محیط‌های کاری که با مهارت‌ها، علایق، ارزش‌ها و سایر ویژگی‌های آنها سازگار است، شکوفا می‌شوند) تئوری‌های رفتار سازمانی سنتی (OB^۲) و پژوهش سازمانی مثبت ((POS^۳) را هم در نظر می‌گیرند؛ زیرا هر دو به دنبال بررسی کامل‌تری از ماهیت انسان‌گرایانه افراد در محل کار هستند (Milliman et al., 2017).

معنویت، دیدگاهی غالب در ادبیات تغییرات سازمانی^۴ نیز هست (Wijayanti & Rajiani, 2023: 86) این تغییرات سازمانی، پارادایم‌های جدیدی را برای روابط کاری تعریف می‌کنند و بر محیط‌های کاری تأثیر می‌گذارند. (Fernandes Bella, 2018). برخی از این پارادایم‌های جدید با انگیزه کاری و رضایت شغلی مرتبط هستند که ارتباط بالایی با پایداری سازمانی^۵ نیز دارند (Hafeez et al, 2022) و رضاپور اقدم و همکاران، (۲۰۱۹)؛ بنابراین برای حرکت به سمت پایداری، معنویت محیط کار، با استناد به سه بعد سازمان‌دهی اول، بعد زندگی درونی که اشاره به موضوعات خودمحور، مانند هویت و ارزش‌ها دارد. دوم، بعد احساس هدف که به ادراک اهمیت کار اشاره دارد و در نهایت، احساس بعد اجتماعی که به ارتباط و تعامل اشاره دارد (Fernandes Bella, 2018).

شناسایی ابعاد معنویت در محیط کار می‌تواند استقرار آن را تسهیل دهد (Pardasani, Sharma & Bindlish, 2014: 848). معنویت شامل دو جزء معنا و تعلق^۶ است؛ چون انسان موجودی است که به دنبال معناست، در کار خود نیز به دنبال معناست. از طرفی از آنجایی که انسان موجودی اجتماعی است، از طریق کار خود نیز به دنبال احساس تعلق در گروه اجتماعی است (Lianto, 2023: 279). به عبارتی کارمندان به دنبال کار و فعالیت‌های معنادار و احساس همبستگی در محیط کار هستند، زیرا حداقل یک‌سوم از زمان خود را در آنجا سپری می‌کنند (Oh & Wang, 2020 & Sohail et al, 2019). در نتیجه اکثر افراد در محل کار، به دنبال یک کار الهام‌بخش و

-
1. Person–environment
 2. traditional organizational behavior
 3. positive organizational scholarship
 4. organizational changes
 5. organizational sustainability
 6. meaning and belonging

معنادار هستند؛ نه صرفاً سود مالی (Indradevi, 2020: 437). ابعاد و ویژگی‌های معنویت، به رویکرد مورد استفاده آن بستگی دارد. معنویت در مطالعات از سه منظر اصلی ظاهر می‌شود: معنویت فردی، معنویت در محیط کار و معنویت سازمانی^۱. البته معنویت را می‌توان از منظر دینی^۲ نیز مورد توجه قرار داد (Rocha & Pinheiro, 2021: 241). Gupta (2017: 50) بر اساس مرور یکپارچه مطالعات در حوزه معنویت در محل کار ابعاد مشترک این مطالعات را شامل ۵ بعد کار معنی‌دار، احساس همبستگی، ارزش‌های سازمانی، زندگی درونی و شفقت می‌داند.

استقرار معنویت در محیط

در مورد معنویت بیشتر صحبت شده و ساختار و استقرار آن کمتر درک شده است؛ لذا سازمان‌ها ابتدا باید با اصول اولیه شروع کنند و با ارائه کلاس‌های مراقبه^۳ و ارائه بیانیه‌های مأموریت و چشم‌انداز در جلسات عمومی سالانه، یک محیط معنوی ایجاد کنند. کارفرما باید جنبه‌های فردی معنویت را نیز درک کند. می‌توان فرهنگی ایجاد کرد که در آن کارکنان احساس کنند بیشتر با یکدیگر ارتباط دارند. با تعریف واضح مأموریت و چشم‌انداز سازمان و اخلاقی بودن در سازمان، می‌توان ایمان و باور کارکنان را ساخت و حفظ کرد. همچنین با فراهم کردن مسیر رشدی روشن در نردبان سازمانی^۴ و با توانمندسازی زیردستان، می‌توان اعتماد آنها را جلب کرد. اگر سازمان‌ها بتوانند ارزش‌ها و اهداف افراد را با مأموریت و چشم‌انداز سازمانی هماهنگ کنند، سازمان می‌تواند سازنده‌تر و موفق‌تر شود (Thakur & Singh, 2016: 5181).

Shankar Pawar (2008: 544) دو رویکرد کلی سازمان‌محور و فرد محور را برای تسهیل معنویت در محیط کار پیشنهاد می‌کند. رویکرد سازمان‌محور^۵ به دلیل نقطه شروع آن که بر فرایندهای سازمانی و ارزش‌های معنوی سازمانی برای هموارسازی انتقال این ارزش‌ها تأکید دارد، به این اسم نام‌گذاری شده است و در رویکرد فردمحور، برنامه‌ای برای تحول یا توسعه معنوی هر فرد در نظر گرفته می‌شود. با این حال معنویت محل کار برحسب مفاهیم متمرکز بر فرد، سازمان‌محور،

-
1. individual spirituality, spirituality in the workplace, and organizational spirituality
 2. religious perspective
 3. meditation classes
 4. organisational ladder
 5. organization-centric approach

گروه‌محور و رهبری‌محور نیز تفسیر شده است (NandanPrabhu, Rodrigues & Kumar, 2016: 3)؛ اما Marques, Dhiman & King (2005) مفهومی فردمحور از معنویت محیط کار ارائه می‌دهند. مفهوم‌سازی آنها نشان می‌دهد که آگاهی معنوی^۱ افراد، نقطه شروع معنویت محیط کار است که در نهایت به نتایج سازمانی سودمندی منجر می‌شود. از این منظر، معنویت محیط کار، یک فرایند درون به بیرون^۲ است. اگرچه مفهوم‌سازی آنها از حضور ارزش‌های معنوی فردی حمایت می‌کند، اما فرآیندی را که طی آن این ارزش‌ها به وجود می‌آیند، مشخص نمی‌کند.

Heaton, Schmidt-Wilk & Travis (2004) فرایندی را ترسیم می‌کنند که منجر به آنچه آنها به عنوان «توسعه معنوی^۳» می‌نامند، می‌شود. در این راستا، بین معنویت ناب^۴ و معنویت کاربردی^۵ و همچنین بین رویکردهای بیرونی و درونی ایجاد تغییر سازمانی تفاوت قائل هستند. همسویی سیستم‌ها و ساختارهای سازمانی با رفتارهای مطلوب توسط آنها به عنوان رویکرد «بیرون به درون^۶» مشخص می‌شود، درحالی‌که به گفته آنها، رویکرد درون به بیرون، افرادی را تشویق می‌کند که جنبه معنوی زندگی را تجربه و در نتیجه با روش‌های سازگار با سازمان، رشد و توسعه پیدا کنند. به عبارتی درحالی‌که معنویت ناب آگاهی فردی است، معنویت کاربردی دارای پیامدهای سازمانی است و توسعه معنوی از طریق ارزیابی عینی سلامت، شادی، خرد، موفقیت و رضایتی که افراد تجربه می‌کنند، سنجیده می‌شود.

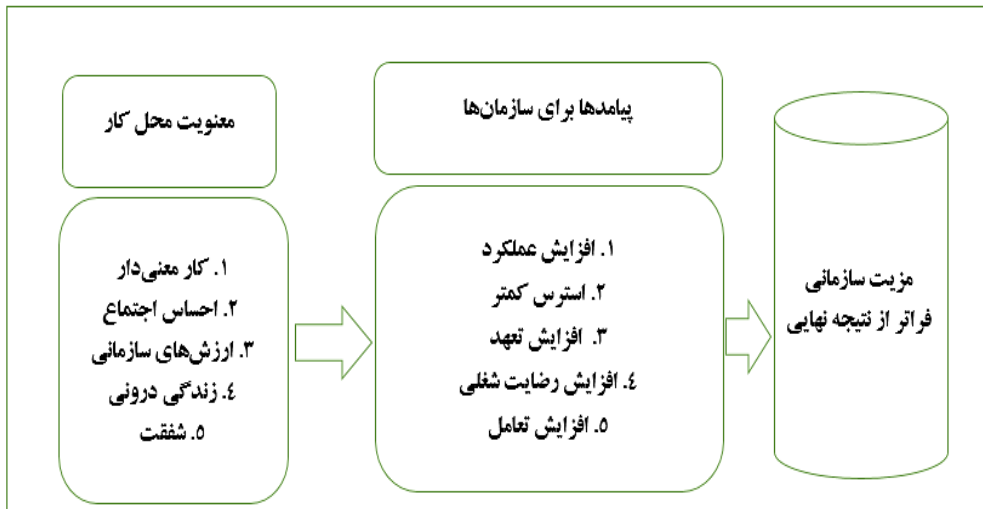
Rathee & Rajain (2020: 29)، با مرور و یکپارچه نمودن نتایج تحقیقات، خودشناسی، توسعه فردی، اعتماد، احساس هدف و کاهش استرس را به عنوان عوامل مورد نیاز استقرار معنویت در محل کار قلمداد کردند. مدیران منابع انسانی می‌توانند از طریق طراحی اشکال مختلف تمرین معنوی، از جمله ارتباط کارکنان با طبیعت با ساختن محوطه‌هایی با ویژگی‌های طبیعی و آوردن گیاهان در محل کار، یک محل کار بسیار متعهد و سازنده ایجاد کنند. همچنین تشویق کارکنان به ورزش و/یا استراحت برای توسعه سلامت جسمی و روحی، جشن گرفتن نقاط عطف و دستاوردهای مهم، سازمان‌دهی تیم‌های غیررسمی برای شناخت بهتر یکدیگر (سرگرمی‌ها، علاقه‌مندی‌ها و

1. spiritual awareness
2. inside-out process.
3. spiritual development
4. pure spirituality
5. applied spirituality
6. outside-in' approach

دوست‌نداشتن‌ها)، تزئین دفتر کار با هنر کارمند، قدردانی از بیان خلاقانه کارکنان و ترویج احساسات برابری طلبی، جز راهکارهای ایجاد معنویت در محیط کار هستند (Wang & Han, 2016).

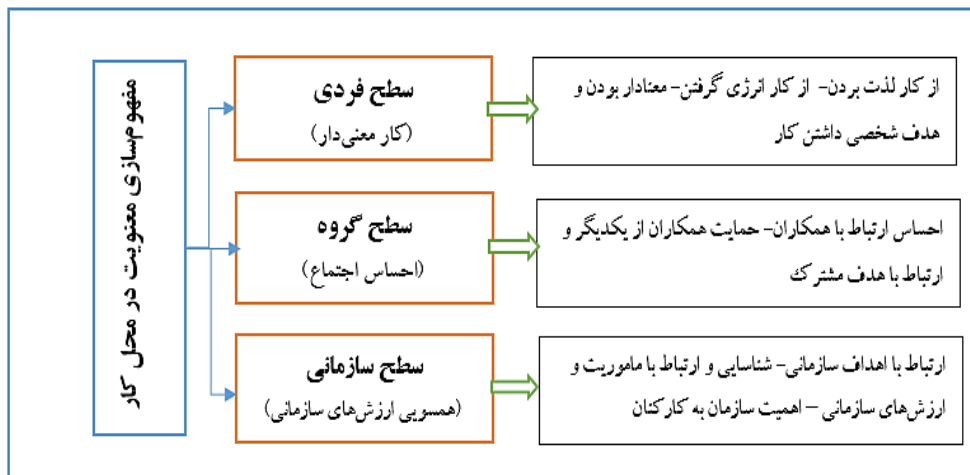
در ادامه به اهم الگوهایی که در حوزه معنویت در محل کار و استقرار اثربخش آن پرداخته شده، اشاره می‌شود.

شکل ۱. مدل یکپارچه معنویت در محل کار (Gupta, 2017: 50)



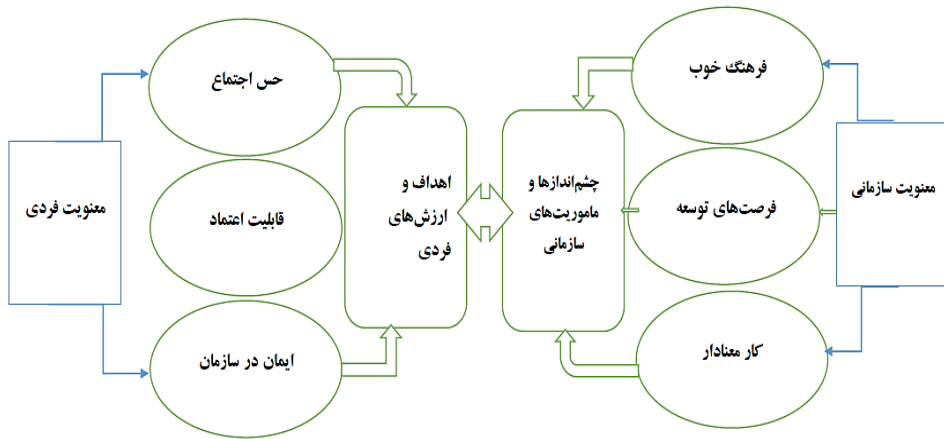
در مدل یکپارچه معنویت در محل کار مذکور ابتدا به ابعاد معنویت در محل کار پرداخته شده است که برخلاف اکثر مطالعات این حوزه، دو بعد زندگی درونی و شفقت به ابعاد معنویت در محل کار اضافه شده است. بر اساس این مدل، این ابعاد پیامدهای متنوعی برای سازمان داشته و البته فراتر از این نتایج، مزیتی کلی و سازمانی ایجاد می‌کند

شکل ۲. مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار: سطوح تعامل فردی، گروهی و سازمانی (Milliman et al, 2003)

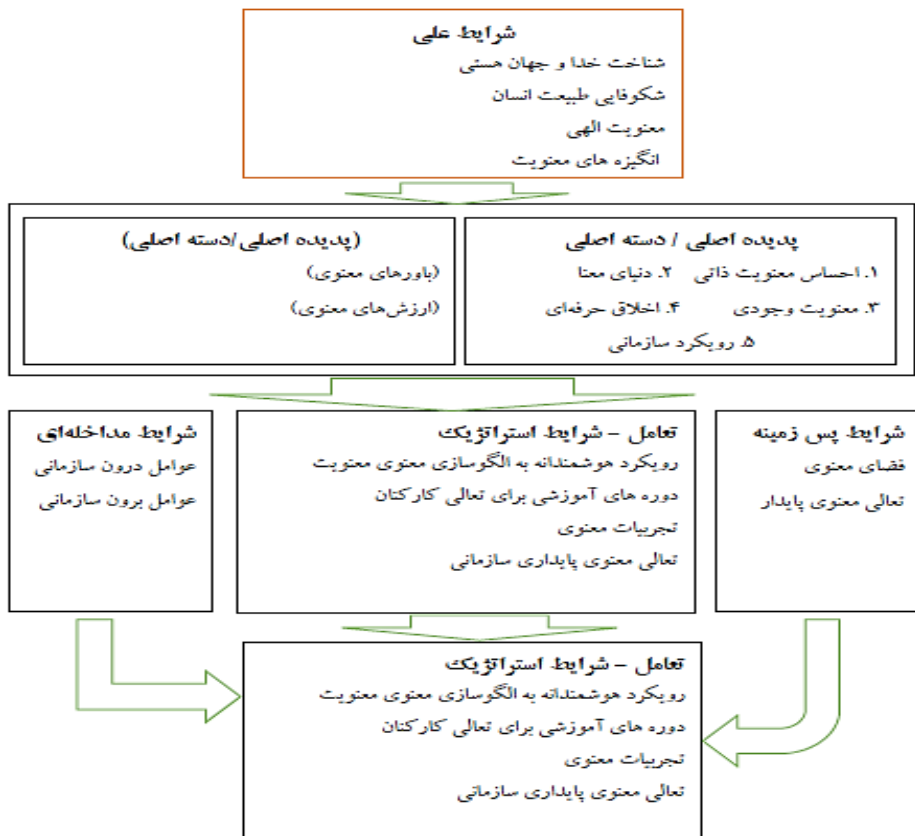


بر اساس این مفهوم‌سازی، معنویت در محل کار به فرد کمک می‌کند تا اول معنای شغلی و هدف خود را تشخیص دهد دوم از طریق ایجاد روابط طولانی مدت با محل کار، ارتباط درونی را تقویت کند و سوم در نهایت ارزش‌های فردی را با ارزش‌های سازمانی هماهنگ کند (Indradevi, 2020: 440). یا چنان‌که (Fernandes Bella, 2018) اذعان دارند موضوع معنویت مربوط به یک دیدگاه مذهبی نیست، بلکه یک دیدگاه انسان‌محور، مبتنی بر خودآگاهی، هدف زندگی و مشارکت اجتماعی است.

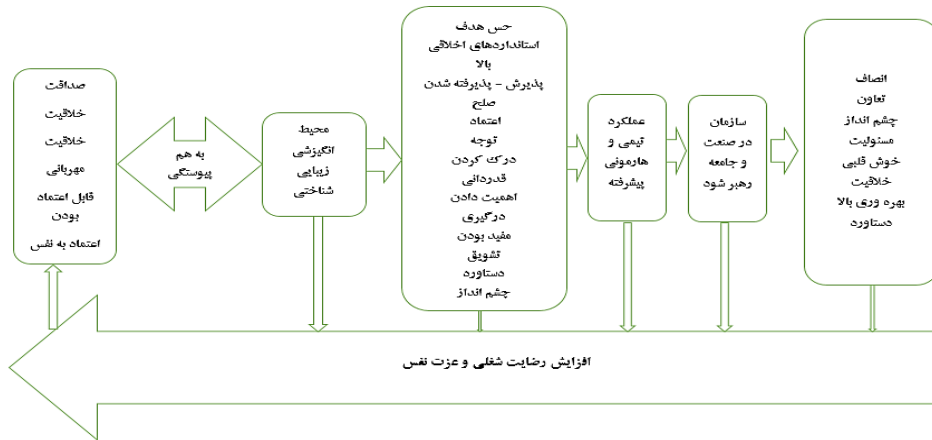
شکل ۳. چارچوب مفهومی معنویت محل کار (Thakur & Singh, 2016: 5181)



شکل ۴. مدل معنویت در محل کار (آموزش، محسنی و قاسمی، ۲۰۲۳: ۱۸۵).



شکل ۵. الگوی معنویت در کار در عمل (Marques, Dhiman & King, 2005: 88)



ایشان بیان می کنند که معنویت در محل کار، تجربه ای از پیوند بین افراد درگیر در فرایند کار است که باصالت، متقابل بودن و حسن نیت شخصی آغاز و ناشی از احساس معناداری است که در طبیعت کارسازمانی وجود دارد و انگیزه و تعالی سازمانی بیشتری ایجاد می کند.

پیشینه پژوهش

Obregon et al(2022) در پژوهشی با عنوان «دین داری، معنویت و کار: مروری نظام مند ادبیات و جهت گیری های پژوهشی» نتایج را به صورت بررسی نظام مند ادبیات در مورد دین داری و معنویت، به ویژه در زمینه کاری را ارائه داند. نتایج شامل چهار رویکرد بود ۱. مقیاس های سنجش معنویت و دین داری ۲. مزایای رفتاری دین داری در افراد ۳. درج دین داری و معنویت در عملکرد خدمات اجتماعی ۴. جهت گیری های تحقیق. (Fernandes Bella(2018 در پژوهشی با عنوان «معنویت محل کار: تجربه کاری پایدار از دیدگاه عوامل انسانی» با بررسی ادبیات نشان دادند که معنویت در محیط کار سه بعد را در نظر می گیرد: زندگی درونی، احساس هدف و احساس همبستگی. بعد زندگی درونی چهار عامل انسانی را به همراه دارد: هویت، ارزش ها، تعلق و زندگی درونی. بعد هدف، چهار عامل دیگر را به همراه دارد: معنا، انسجام، همبستگی و هدف. بعد اجتماع چهار عامل آخر را به همراه دارد: ارتباط، جو، محیط و اجتماع.

نتایج پژوهش Rocha & Pinheiro (2021) شامل دو خوشه معنویت سازمانی و معنویت محیط کار بود. تجزیه و تحلیل خوشه‌ای نشان داد که زمینه‌ای برای تحقیق در مورد معنویت محیط کار و شکاف در مطالعات معنویت سازمانی وجود دارد. مفهوم پیشنهادی برای معنویت سازمانی، هویت سازمانی ناشی از ارزش‌ها، شیوه‌ها و گفتمان آن است که از محیط کار و معنویت فردی تشکیل شده است که توسط رهبر و سایر اعضا هدایت می‌شود و تحت تأثیر محیط، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش قرار می‌گیرد. در پژوهشی با عنوان «معنویت محل کار: شواهد تجربی بازبینی‌شده» و با مرور و تحلیل ۸۸۲ اثر منتشرشده در این حوزه و در نهایت انتخاب ۷۸ مطالعه تجربی مفید در یک دوره ۱۶ ساله (۲۰۰۰-۲۰۱۵)، مشخص کرد که در مجموع روش‌های کمی تحقیق ترجیح داده‌شده‌ترین روش در مقابل روش‌های کیفی و ترکیبی بودند، مطالعات تجربی را در این زمینه کمبود داشتند، ایالات متحده آمریکا از نظر تئوری معنویت در محل کار، بیشترین مطالعه را داشته است. در نهایت، تحلیل محتوا پنج موضوع؛ اثرات مثبت، تجربیات/ادراکات، عدم قطعیت‌ها، معیارها و پیامدها را شناسایی کرده است (Vasconcelos, 2018).

در مطالعه‌ای با عنوان «مارپیچ‌های معنویت: یک مطالعه کیفی با بررسی الگوهای پویای معنویت در سازمان‌های ترکیه» معنویت سازمانی را به عنوان پویایی‌هایی مارپیچی، از ظرفیت‌های مثبت و منفی می‌دانند و بر این باورند رهبران می‌توانند این پویایی‌ها را برای بهبود شرایط انسانی در محل کار هدایت کنند. بینش‌های حاصل از مشاهدات سه موضوع کلیدی معنویت سازمانی شامل بازتاب، ارتباط و مسئولیت‌پذیری را نشان دادند؛ و در آخر اینکه مشخص شده است هر یک از این مضامین به مارپیچ‌های روبه‌بالا (الهام‌بخشی، درگیر شدن و فراخوانی) و مارپیچ‌های روبه‌پایین (بی‌رفتاری، سکوت و خستگی) مرتبط هستند (Karakas & Sarigollu, 2019).

در مطالعه‌ای با عنوان «بازبینی چستی، چرایی و چگونگی معنویت در محیط کار» و با تأسی از پژوهش کریشناکومار و نک (۲۰۰۲) به چستی، چرایی و چگونگی معنویت محیط کار پرداختند. چه چیزی، به تعاریف و معانی چندگانه و ارائه جهت و ساختار به حوزه نوپای معنویت محیط کار کمک می‌کند. چرایی، به مزایای بالقوه سازمان، از طریق تشویق دیدگاه‌های معنویت محیط کار در بین اعضای خود، اشاره دارد و چگونگی، روش‌هایی است که معنویت ممکن است در سازمان‌ها تشویق یا اجرا شود. مطالعه حاضر با به‌روزرسانی و گسترش چارچوب کریشناکومار، مدل «آزادی

معنوی^۱ را ارائه می‌دهد و کمک‌های بالقوه تعدادی از رویکردهای رهبری معاصر از جمله خودرهبری، رهبری مشترک، و رهبری اصیل را در معنویت در محیط کار در نظر می‌گیرد (Houghton et al., 2018).

Pirkola et al. (2016) در مطالعه‌ای کیفی با عنوان «معنویت محل کار در مراقبت‌های بهداشتی: بررسی یکپارچه ادبیات» اذعان داشتند معنویت محیط کار در پرستاری، بیشتر از دیدگاه فردی تعریف و تحقیق می‌شود و شامل ابعاد زندگی درونی، کار معنادار، به‌هم‌پیوستگی، تعالی و همسویی بین ارزش‌ها است همچنین احساس همبستگی و کار معنادار مهم‌ترین ابعاد معنویت محیط کار در مراقبت‌های بهداشتی است. سطوح گروهی و سازمانی معنویت محیط کار، کمتر مورد مطالعه قرار گرفته شده است در نهایت تحقیقات در کانادا و آسیا متمرکز شده است و تحقیقات بیشتری در اروپا مورد نیاز است. در مطالعه‌ای با عنوان «معنویت در محل کار: مطالعه تطبیقی مدل‌های مختلف»، مشخص شد که معنویت محیط کار تأثیر قابل توجهی بر نگرش‌های کاری مانند عملکرد سازمانی، مشارکت شغلی، تعهد شغلی و رضایت شغلی دارد. برخی از مدل‌های ارائه شده توسط نویسندگان مختلف در طول زمان نیز مورد مطالعه قرار گرفت. این مدل‌ها بین سه جنبه معنویت محیط کار (زندگی درونی، کار معنادار و احساس اجتماع) و نگرش‌های کاری متفاوت رابطه برقرار کردند. مدل‌ها در اکثر مطالعات کاملاً مشابه هستند که منجر به نتایج مثبت مرتبط با تأثیر معنویت در محیط کار می‌شود. مدل‌های کمی حتی نقش رهبری معنوی را در تأثیرگذاری بر معنویت محیط کار پیشنهاد می‌کنند (Rathee & Rajain). در پژوهش دیگری با عنوان «استقرار معنویت در محل کار: مورد مطالعه؛ موسسه مدیریت دولتی گوانگشی» گزارش دادند که اشکال مختلف تمرین مدیریت منابع انسانی معنوی می‌تواند بهره‌وری سازمانی را از طریق مشارکت کارکنان بهبود بخشد. به عنوان مثال، افزایش استفاده از ابتکار عمل، کمک به یکدیگر، ارائه پیشنهادهای سازنده برای کار گروهی، کاهش سطح بار کاری افراد و حل تعارض (Han & Wang, 2016).

در مطالعه‌ای با عنوان «معنویت محل کار: مروری بر رویکردهای مفهوم‌سازی و عملیاتی‌سازی» با بررسی ادبیات آنها در مورد بعد «معنا» نشان داده است که عناصری مانند اهمیت شخصی کار، ادغام کار و زندگی و احساس رضایت شخصی به عنوان جنبه‌های مشترک بعد «معنا» ظاهر شده‌اند؛

و عناصری مانند حس اجتماع، حس همکاری، حمایت و مراقبت متقابل، جنبه‌های مشترک بعد «اجتماع» و عناصری مانند مراقبت درک شده از سازمان، حضور درک شده ارزش‌ها در سازمان، تجربه جذب شدن در کار و حضور درک شده انرژی در کار به عنوان عناصر مشترک بعد «تعالی» محل کار ظاهر شده‌اند و چهارم، عناصری مانند نقش باورهای معنوی در کار روزمره، احترام سازمان به زندگی درونی و ارزش‌های خود در محیط کار، امیدواری، نفوذ ارزش‌های معنوی و ابراز معنویت در محیط کار از عناصر مشترک این سازمان پدید آمده‌اند که بعد «زندگی درونی» را شکل می‌دهند (NandanPrabhu et al., 2016)

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، به روش فراترکیب انجام شده است که از مصاحبه برای تأیید مدل فراترکیب نیز بهره برده شده است. براین اساس، در تدوین مدل نهایی از دو منبع: الف) اسناد و مدارک، ب) نظر متخصصان مدیریت برای تدوین مدل استقرار استفاده شده است. فراترکیب، تحلیل کیفی محتوای مطالعات کیفی اولیه در زمینه یک موضوع است (Bench & Day, 2010: 490). فراترکیب، شبیه به فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه به منظور ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد (Beck, 2002: 215). استفاده از روش فراترکیب به خاطر وجود منابع قابل توجهی پیرامون معنویت در محل کار بوده است که می‌تواند راهکارهایی برای استقرار اثربخش آن را نیز فراهم نماید. بر اساس روش فراترکیب، متن پژوهش‌های انجام شده مرتبط با موضوع معنویت در محل کار و استقرار اثربخش آن، داده به حساب می‌آیند و همانند متن مصاحبه در پژوهش کیفی در نظر گرفته می‌شوند.

براین اساس، نمونه موردنظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب بین بازه زمانی ۲۰۱۵-۲۰۲۳ و بر اساس ارتباط آنها با پرسش پژوهش تشکیل می‌شود. فراترکیب به جای ارائه خلاصه جامعی از یافته‌ها، به نوعی، ترکیب تفسیری از یافته‌ها ارائه می‌دهد. می‌توان گفت فراترکیب از طریق ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف، نگرشی نظام‌مند فراهم کرده و به کشف موضوع‌ها و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد. با این روش دانش جاری ارتقا یافته و دید جامع و گسترده‌ای

نسبت به مسائل به وجود می آورد. اجرای فراترکیب نیازمند بازنگری دقیق و عمیق پژوهشگر برای مرتبط کردن یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط است.

در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شده است

گام اول: تنظیم سؤالات پژوهش:

برای انجام فراترکیب ابتدا لازم است، سؤالاتی که مسئله پژوهش را مورد پرسش قرار می دهد، تدوین نمود. پارامترهای پژوهش شامل چه چیز (What)، چه جامعه‌ای (Who)، محدودیت زمانی (When) و چگونگی روش (How) است که براین اساس، پژوهش حاضر در پاسخ به این سؤال کلی انجام شده است که معنویت در محل کار سازمان‌های آموزشی چگونه است و از چه ابعادی تشکیل شده است؟

گام دوم: مرور نظام‌مند ادبیات:

جامعه پژوهش حاضر اسناد علمی، گزارش‌های پژوهشی، پایگاه داده نشریه‌های داخلی و خارجی در زمینه معنویت در محل کار بود که با کلیدواژه‌هایی به شرح جدول زیر مورد جستجو قرار گرفت:

جدول ۱. کلیدواژه‌های جستجو شده توسط پژوهشگر

فارسی	لاتین
معنویت	Spirituality
معنویت در محل کار	Spirituality in the Workplace
معنویت سازمانی	Organizational Spirituality
استقرار معنویت در محل کار	Establishing spirituality in the workplace
تسهیل معنویت در محل کار	workplace spirituality facilitation

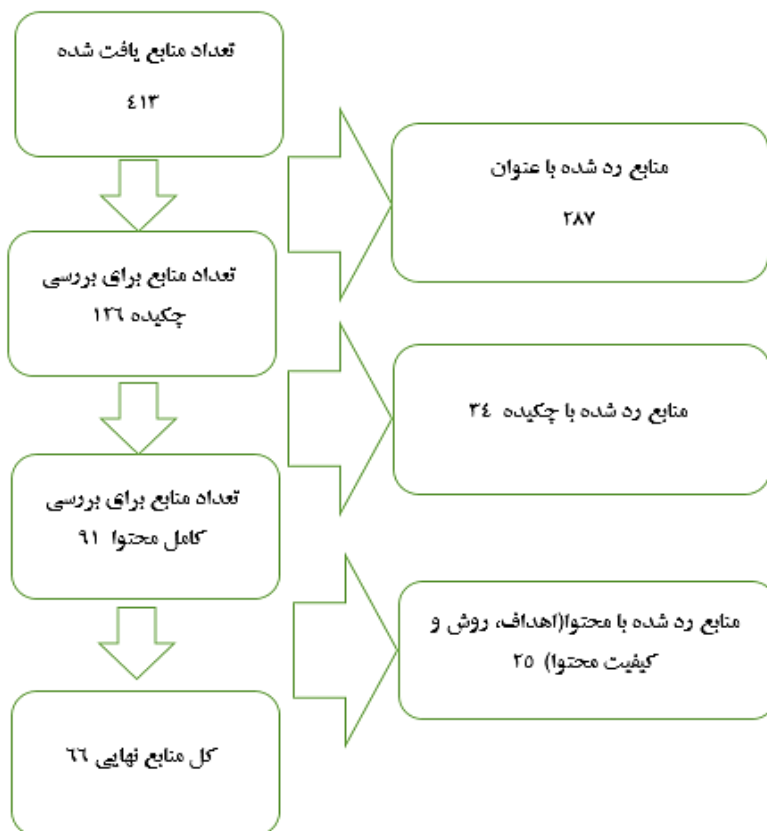
گام سوم جستجو و انتخاب مقالات مناسب: در این گام، منابع جمع آوری شده، در مرحله قبل به صورت مورد به مورد، بر اساس معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش (جدول)، مورد بررسی قرار گرفتند. پس از جستجو در پایگاه‌های مختلف تعداد ۴۱۳ سند مرتبط شناسایی شد. برای انتخاب پژوهش‌های مناسب و قابل استفاده در روش فراترکیب مقالات ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳ بر اساس پارامترهای مختلفی مانند

سال، عنوان، چکیده، دسترسی، اهداف، محتوا و کیفیت روش‌های پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت و در نهایت ۶۶ سند نهایی برای انجام روش فراترکیب انتخاب شد. نمودار ۱. نشان‌دهنده فرایند جست‌وجو و انتخاب مقالات است.

جدول ۲. معیارهای پذیرش و عدم پذیرش اسناد

زبان پژوهش	فارسی و انگلیسی
زمان انجام پژوهش	۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳
حوزه مورد مطالعه	معنویت، معنویت در محل کار، معنویت سازمانی، استقرار و تسهیل معنویت در محل کار
روش پژوهش	ترکیبی/کیفی
نوع مطالعه	مقالات چاپ‌شده در مجلات علمی-پژوهشی معتبر، فصول کتاب‌ها و رساله‌های دانشجویی
نمایه شده در	ISC و ISI، ProQuest، WOS، SID، Elsevier، Scopus و ...

نمودار ۱. فرایند جست‌وجو و انتخاب مقالات



گام چهارم، استخراج اطلاعات متون: در پژوهش حاضر، اطلاعات پژوهش‌های منتخب در مرحله قبل، بر اساس نام پژوهشگران، سال انتشار و عنوان پژوهش، دسته‌بندی شدند. در جدول ۳. پژوهش‌های مورد استفاده در فراترکیب ارائه شده است. در این مرحله، پژوهش‌های انتخاب شده برای فراترکیب بررسی محتوایی شده و مضمون‌ها و مفاهیم مرتبط با استقرار معنویت در محل کار به عنوان کدهای اصلی استخراج شدند.

جدول ۳. پژوهش‌های مورد استفاده در فراترکیب و کدهای حاصله

ایمان اسلامی، شریعت‌گرایی اسلامی، فضیلت‌گرایی اخلاقی، معنابخشی و هویت‌دهی معنویت و هدایت‌گری معنوی	موسوی و همکاران (۱۴۰۲)
ویژگی‌های شغل، مشخصه‌های دانشی، سرمایه اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی، مشارکت اجتماعی در سازمان و تحکیم سرمایه اجتماعی	پرده‌شناس، کفاش پور و سامانیان (۱۳۹۹)
ماهیت معنویت، تعالی سازمانی، پیامدهای معنویت، حفظ و نگهداشت معنویت و ضد معنویت	خلیلی و همکاران (۱۴۰۱)
شناسایی و شناساندن ارزش، تبدیل آگاهی به معرفت عمومی، تبدیل معرفت به باور عمومی و تبدیل باور به رفتار	پاکیزه (۱۴۰۱)
ایمان، تقوا؛ توکل؛ بصیرت دینی؛ سیره چهارده معصوم سیره اولیاءالله؛ اتحاد و همبستگی؛ قرآن، حفظ انقلاب؛ معنویت درونی؛ خواص جامعه؛ ارزش و کرامت معنوی؛ توجه به روابط شرعی و حدود اسلامی	مهدوی و همکاران (۱۳۹۲)
معناشناسانه، هستی‌شناسانه، انسان‌شناسانه، غایت‌شناسانه و روش‌شناسانه	فیضی‌زاده و قائمی‌نیا (۱۴۰۲)
شناخت خداوند، ایمان به خالق، احساس تعلق به خالق و انجام عمل برای خداوند، درک همه‌جانبه حضور او و درک قرب الهی	رجبی و همکاران، (۱۳۹۹)
فطرت کمال‌جویی و تعالی انسان و آموزه‌های دین اسلام	ترک‌زاده و راضی (۱۳۹۶)
مرب‌گیری معنوی، چشم‌انداز جامع معنویت، مداخلات یادگیری و توسعه در حمایت از معنویت در کار، برنامه‌های آموزشی برای پرورش ذهنیت از طریق مرب‌گیری معنوی،	Mhatre & Mehta(2023)
ارزش‌های اخلاقی و معنوی	Mulang & Putra(2023).
سازمان معنوی	Sholihin(2023)
رهبری اخلاقی، رفتار اخلاقی، مسئولیت‌پذیری	Singh (2023)
سازمان معنویت‌محور، پارادایم معنوی، مأموریت و شفقت مشترک، اجتماع و ارتباط و همکاری و تکامل مشترک.	Yin & Mahrous(2022)

Tomas, Amsler & Pinto-López(2022)	کار جذاب، حس اجتماع، ارتباط معنوی و تجربه عرفانی، کرامت در کار، به دنبال خوشبختی، شادی در محل کار، رفاه، هوشیاری آگاهانه، جامعه‌سازی و ارتباط، هدف و معنا،
Singh & Singh(2022)	باورهای معنوی، استراحت و دعا، مدیتیشن و یوگا، اتحاد معنوی
Rifuddin, Yasir, Muang & Fasiha(2022)	تجربه‌های معنوی
Obregon et al(2022)	۱. مقیاس‌های سنجش معنویت و دین‌داری ۲. مزایای رفتاری دین‌داری در افراد ۳. درج دین‌داری و معنویت در عملکرد خدمات اجتماعی ۴. جهت‌گیری‌های تحقیق
Han(2022)	زندگی معنوی غنی
Rocha & Pinheiro(2021)	هویت‌سازمانی، ارزش و خیر اجتماعی، تصویر، مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های سازمانی
Ribeiro, Caldeira, Nunes, & Vieira, (2021).	شایستگی‌های معنوی، انسانی‌سازی، تضمین رفاه و کیفیت مراقبت، حساس تعلق، انگیزه و تعهد، نیازهای معنوی، حس هم‌ذات‌پنداری با چشم‌انداز و اهداف سازمان، رهبری معنوی، رفاه ذهنی، پویایی‌ها و مدل‌های مدیریت و رهبری،
Shavkatovna, R. G. (2021).	نگرش اخلاقی سازمان
Rakhmonova(2021)	تربیت معنوی
Baskar & Indradevi(2020)	فضائل معنوی
Rathee & Rajain, (2020).	ارزش‌های معنوی (مانند خدمت‌گرایی، پذیرش دیدگاه‌ها و ارزش‌های متنوع و گشودگی)، تلقین معنویت، فلسفه روشن، برنامه‌های توسعه و تغییر سازمانی مرتبط با معنویت در کار، تعیین مرزهای مجاز آزادی بیان، مهارت‌های شنیداری و ارتباطات بین‌فردی، رشد شخصی، یادگیری انعکاسی و خود هدایتی، رشد معنوی، درگیری معنوی
Milner, Crawford, Edgley, Hare-Duke & Slade(2020)	رفتار معنوی؛ ارتباط معنوی، کوشش معنوی، معناسازی معنوی، هویت معنوی،
Astrachan, Binz Astrachan, Campopiano & Baù (2020).	ارزش‌های الزام‌آور اخلاقی، ارزش‌های معنوی، رفتار اخلاقی، سازمان ارزش‌محور، جهت‌گیری‌های معنوی، باورها و رفتار اخلاقی پایدار
Glucklich (2020)	زندگی معنوی، پاداش معنوی
Karamatilloevich, Abduvaliyevich, & Kudratullayevich(2020)	پیوند معنوی
Nurnazar, P. (2020).	دارایی معنوی سازمان
Ribeiro et al(2020)	حمایت روان‌شناختی

Himawan. (2020)	تحقق عاطفی
McClurg(2019)	بخشیده معنوی، مدنیت (متانت) در محل کار، ارتباطات واضح و پاسخگو به شیوهای حرفه‌ای، تعالی، هوش معنوی، قواعد خود خدمتی
Manning et al(2019)	تاب‌آوری معنوی، تکیه بر روابط، تحول معنوی، مقابله معنوی، قدرت باور و تعهد به ارزش‌ها و اعمال معنوی.
Zarzycka & Zietek, P. (2019).	تکامل معنوی
Miller-McLemore(2019).	اعمال معنوی
Karakas & Sarigollu (2019).	ارزش‌های معنوی، باورها و رفتارهای معنوی متجانس، تجانس ارزش‌ها
Rachel, Chiara,Robert & Francesco, S. (2019).	مراقبت‌های معنوی
Gijsberts,Liefbroer, Otten, & Olsman, (2019)	شایستگی معنوی، خوداندیشی و دیده‌شدن معنوی و مراقبت معنوی
Bergin & Payne (2019)	راهبردهای معنوی
Stewart-Sicking, Fox, & Deal(2019)	مشاوره خوشایند، مشاوره دینی (مذهبی) و مشاوره معنوی، سلامت روان، مددکاری اجتماعی و سیاست اجتماعی و مراقبت اجتماعی
Neal, J. (2018)	بهبودی معنوی، رفاه معنوی، تعهد معنوی، رهبری معنوی، خلاقیت‌های فرهنگی، تجربیات معنوی، اشتیاق معنوی، جنبش معنوی،
Kumar, S. (2018)	کار معنادار، زندگی معنادار، روابط بین فردی و محیط کار
Majeed, Mustamil & Nazri(2018)	احساس کامل بودن، ارتباط در کار و محبت مشترک، صمیمیت جذاب، تعلق داشتن به یکدیگر در محل کار.
Fernandes Bella et al (2018)	زندگی درونی، احساس هدف و احساس اجتماع، هویت، ارزش‌ها، تعلق، معنا، انسجام، همبستگی، ارتباط، جو، محیط و اجتماع
Karakas & Sarigollu (2017).	بازاندیشی معنوی، ارتباط معنوی و مسئولیت معنوی و مارپیچ پویای معنویت (کاراکاس و ساریگولو ۲۰۱۷).
Moran(2017)	معناسازی، ارزش‌ها و اخلاق، معنویت، باورهای دینی فرد و ساختار تعالی از خود
Baldacchino(2017)	تمرین معنویت شخصی، یافتن معنا و هدف، با روابط و کار تیمی، خود درونی، خودآگاهی، معنویت فردی، محیط‌های کاری مغذی، تأمل در عمل، تأمل در عمل، مدل‌سازی نقش؛ ابتکار عمل برای حضور فعال؛ متعهدشدن به بعد معنوی؛ و ادغام معنویت در آموزش
Garg (2017)	سرمایه کارما، ارزش‌های معنوی، تعادل کار و زندگی
Gupta(2017)	کار معنی‌دار، احساس اجتماع، ارزش‌های سازمانی، زندگی درونی و شفقت

Pandey (2017)	شناخت و پرورش زندگی درونی فرد، یافتن معنا و هدف در کار، احساس اجتماع، به هم پیوستگی و تجربه تعالی یا تعالی از خود
Pradhan, Jena & Soto(2017)	جهت‌گیری معنوی، شفقت، کار معنادار و همسویی ارزش‌ها.
Houghton, Neck & Krishnakumar(2016)	آزادی معنوی، خودرهبری، رهبری مشترک و رهبری اصیل
Pawar(2016)	بهزیستی عاطفی، بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی اجتماعی و رفاه معنوی.
Thakur & Singh(2016)	معنویت فردی، حس اجتماع، قابلیت اعتماد، ایمان در سازمان، اهداف و ارزش‌های فردی، معنویت سازمانی، چشم‌اندازها و مأموریت‌های سازمانی، فرصت‌های توسعه، فرهنگ خوب، کار معنادار
Pirkola, Rantakokko & Suhonen(2016)	احساس اجتماع، زندگی درونی، کار معنادار، به هم پیوستگی، تعالی و همسویی بین ارزش‌ها
Houghton, Neck & Krishnakumar(2016)	آزادی معنوی، خود رهبری، رهبری مشترک و رهبری معتبر
Wang & Han(2016)	تمرین معنوی، افزایش استفاده از ابتکارات، کمک به یکدیگر، ارائه پیشنهادها، سازنده برای کار تیمی، کاهش سطح بار کاری افراد و حل تعارض
Schutte(2016)	جهت‌گیری معنوی، تجلی معنویت، باورهای معنوی
NandanPrabhu, Rodrigues & Kumar(2016)	آگاهی معنوی، توسعه معنوی، ارزش‌های معنوی، معنویت ناب، معنویت کاربردی،
Chawla(2016)	حاکمیت مبتنی بر معنویت محیط کار، ساختار سازمانی معنوی، تجربیات روان‌شناختی معنوی، رشد عاطفی و مذهبی،
Alas & Mousa(2016)	احساسات درونی افراد، خودشکوفایی، فرهنگ سازمانی، شخصیت سازمانی، جهت‌گیری سازمانی فعلی و آینده، ویژگی‌های فرهنگی
Ayoun, Rowe & Yassine(2015)	استقرار اصول اخلاقی، جهت‌گیری اخلاقی، شهود مثبت، سرمایه‌گذاری در آموزش اخلاقی
Miller & Ewest(2015)	چارچوب سازمانی ایمان و کار، پویایی‌های انسانی، دینی، قانونی و سازمانی، چارچوب اقدامات و نگرش‌های سازمان نسبت به معنویت و مذهب محیط کار، محیط‌های کاری دوستدار ایمان، جنبش ایمان در کار،
Argandoña(2015)	انگیزه‌ها، ارزش‌ها و فضایل، عشق، اخلاق، عقلانیت، روابط بین فردی، معنا و شغل، عواطف، احساسات، محبت‌ها، وحدت فرد، کنش و معنویت انسانی،
Indradevi(2020)	تسهیل بحث آزاد یا سمینار آزاد - مشارکت فعال - گسترش مرزهای استقلال - فداکاری سازمانی - ارتباطات بین فردی - روح سازمانی، شهود و

خلاقیت، تناسب فرد-سازمان، صداقت و اعتماد، تحقق شخصی، مشارکت
شغلی،

مرحله پنجم؛ تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: در این مرحله از پژوهش به تجزیه و تحلیل و جستجوی موضوعاتی پرداخته شد که با مطالعه کیفی، مدل‌ها، فرم‌ها و استانداردهایی را در رابطه با توسعه مدیران مدارس بیان کرده بودند. این اقدام به عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شود. در این مرحله از پژوهش، تمام عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین را کد در نظر می‌گیریم. سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها را در مفهومی مشابه دسته‌بندی می‌کنیم و به این ترتیب مفاهیم پژوهش مشخص می‌شوند؛ با انجام این کار تفسیری فراتر از هر یک از مطالعات گنجانده شده در فراترکیب از پدیده مورد نظر ارائه شده که در عین حال در برگیرنده همه آن‌ها نیز خواهد بود، به گونه‌ای که اثر هر یک از مطالعات اولیه را می‌توان در این کل جستجو نمود. این مرحله که شاید حساس‌ترین مرحله فراترکیب باشد، باید با دقت خاصی انجام شود. یافته‌های این گام مبنایی برای مدل نهایی پژوهش به شمار می‌روند و باید در ترکیب آن‌ها دقت داشت. بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته با کمک روش تحلیل محتوا بر روی ۶۶ پژوهش نهایی انتخاب شده در این مرحله، تجزیه و تحلیل موضوعات در ارتباط با موضوع پژوهش، به ترکیب و طبقه‌بندی یافته‌ها پرداخته شد.

جدول ۴. تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌ها

مقوله‌های احصا شده	مفاهیم احصا شده	کدهای باز مقالات
	نگرش معنوی	اشتیاق معنوی، جهت‌گیری‌های معنوی، نگاه معنوی به حرفه، نگرش معنوی، نگرش مثبت، نگرش دینی، باور درونی به حق تعالی، باورهای معنوی متجانس، به دنبال خوشبختی بودن، احساس هدف، جهت‌گیری اخلاقی،
پیش‌بایست‌های معنوی	دانش معنوی	آگاهی‌های معنوی، شناخت پویایی‌های معنوی، هوش معنوی، آگاهی‌های معنوی، ادغام معنویت در آموزش، دانسته‌های معنویت، شناخت معنویت، مشخصه‌های دانشی،
فرهنگ معنوی		حاکمیت مبتنی بر معنویت محیط کار، اتحاد معنوی، چشم‌انداز جامع معنویت، استقرار اصول اخلاقی، آزادی معنوی، پارادایم معنوی، متعهد شدن به بعد معنوی، جنبش معنوی، تلقین معنویت، فلسفه روشن معنویت، حمایت روان‌شناختی، دیده‌شدن معنویت، خلاقیت‌های فرهنگی، فرهنگ‌سازمانی،

مقوله‌های احصا شده	مفاهیم احصا شده	کدهای باز مقالات
		جهت‌گیری سازمانی فعلی و آینده، ویژگی‌های فرهنگی، محیط‌های کاری دوستدار ایمان، جنبش ایمان در کار، تسهیل بحث آزاد یا سمینار آزاد، روح سازمانی،
	چشم‌انداز معنوی	مأموریت معنوی، خواست‌های معنوی، تصویر معنوی از آینده، دارایی معنوی سازمان، چشم‌انداز معنوی سازمانی، درج دین‌داری و معنویت در عملکرد خدمات اجتماعی، پویایی‌ها و مدل‌های مدیریت و رهبری، نگرش اخلاقی سازمان، هویت معنوی، راهبردهای معنوی، چشم‌اندازها و مأموریت‌های سازمانی، افزایش استفاده از ابتکارات معنوی، سرمایه‌گذاری در آموزش اخلاقی، چارچوب سازمانی ایمان و کار،
نیازهای معنوی		تحول معنوی، تاب‌آوری معنوی، برنامه‌های توسعه و تغییر سازمانی مرتبط با معنویت در کار، ساختار معنوی، برداشت معنوی، درگیری معنوی، گشودگی ذهنی، مدنیت (متانت) در محل کار، قدرت باور و تعهد به ارزش‌ها،
فرایندهای معنوی	اقدامات معنوی	اعمال معنوی، رفتار معنوی، تعاملات مبتنی بر ایمان و نوع‌دوستی، مسئولیت‌های معنوی، رفتارهای معنوی متجانس، مشارکت اجتماعی در سازمان، شیوه‌های معنوی، مداخلات یادگیری و توسعه در حمایت از معنویت در کار، رفتار اخلاقی، تلاش معنوی، استراحت و دعا، مدیتیشن و یوگا، برخورد معنوی، یادگیری انعکاسی و خود‌هدایتی، کوشش معنوی، معناسازی معنوی، اعمال معنوی، بخشایش معنوی، رفتار اخلاقی پایدار، مقابله معنوی، تمرین معنویت شخصی، یافتن معنا و هدف، تمرین‌های معنوی، معنویت ناب، معنویت کاربردی،
	رهبری معنوی	الهام‌بخشی معنوی، رهبری اخلاقی، هدایت معنوی، رهبری مشترک و رهبری اصیل، مأموریت و شفقت مشترک، تحقق عاطفی، سرمایه کارما، رهبری معتبر، تربیت معنوی، راهنمایی‌های معنوی، اذکار معنوی، مشاوره دینی (مذهبی) و مشاوره معنوی، برنامه‌های آموزشی برای پرورش ذهنیت از طریق مربیگری معنوی، مراقبت‌های معنوی، راهبردهای معنوی، مشاوره خوشایند، مدل‌سازی نقش،
نتایج معنوی	معنویت فردی (کار معنادار)	پاداش معنوی، تأیید الهی، تجارب عرفانی و معنوی، کار جذاب، تجربه عرفانی، عملکرد معنوی، کار معنادار، احساس تعلق، انگیزه و تعهد، رفاه ذهنی، رشد شخصی، رشد معنوی، تضمین رفاه و کیفیت، احساس کامل بودن، زندگی

مقوله‌های احصا شده	مفاهیم احصا شده	کدهای باز مقالات
		درونی و شفقت، عملکرد معنوی، بهزیستی عاطفی، بهزیستی روان‌شناختی، تجربیات روان‌شناختی معنوی، رشد عاطفی و مذهبی،
معنویت گروهی (حس همبستگی)		ارتباط معنوی، سرمایه معنوی گروهی، هم‌افزایی معنوی، بهزیستی اجتماعی، حس اجتماع، تحکیم سرمایه اجتماعی، (اجتماع، ارتباط، همکاری و تکامل مشترک)، پیوند معنوی، زندگی معنوی، تعلق، انسجام، همبستگی، ارتباط و جو معنوی، معنویت انسانی،
معنویت سازمانی (سازمان ارزشی)		سازمان معنوی، ارزش‌های معنوی سازمانی، مالکیت معنوی سازمان، سازمان معنویت‌محور، تجلی معنویت، کرامت در کار، رفاه معنوی، هویت معنوی سازمان، شخصیت‌سازمانی معنوی، سازمان ارزش‌محور، تکامل معنوی، بهزیستی معنوی، رفاه معنوی، هویت‌سازمانی معنوی، توسعه معنوی، ساختار سازمانی معنوی، گسترش مرزهای استقلال- فداکاری سازمانی
قابلیت‌های معنوی		فرصت‌های توسعه معنوی، قابلیت اعتماد و ایمان در سازمان، محیط‌های کاری مغذی، مراقبت اجتماعی، تعالی‌طلبی، انعطاف‌پذیری معنوی، سرمایه اجتماعی و انسانی، فضائل معنوی، غوطه‌ورشدن در کار، شادی در محل کار، هوشیاری آگاهانه، تناسب فرد-سازمان، جامعه‌سازی و ارتباط، مقیاس‌های سنجش معنویت و دین‌داری، مهارت‌های شنیداری و ارتباطات بین‌فردی، ارتباطات واضح و پاسخگو به شیوه‌ای حرفه‌ای، قواعد خود خدمتی، تکیه بر روابط، تجارب معنوی، مددکاری اجتماعی و سیاست اجتماعی، روابط بین‌فردی، ارتباط در کار و محبت مشترک، پویایی‌های انسانی، انگیزه‌ها، ارزش‌ها و فضایل معنوی،
عوامل مؤثر معنوی		تعهد معنوی، خوداندیشی معنوی، خودرهبری معنوی، سلامت روان، خودآگاهی، مسئولیت‌پذیری معنوی، ویژگی‌های شخصیتی، خودرهبری معنوی، صمیمیت جذاب، روابط و کار تیمی، تأمل در عمل، ابتکار عمل برای حضور فعال، کمک به یکدیگر، خودشکوفایی، شهود مثبت، مشارکت فعال، صداقت و اعتماد، تحقق شخصی، مشارکت شغلی، شهود و خلاقیت،
شایستگی‌های معنوی		اهداف و ارزش‌های فردی، تجانس ارزش‌ها، ارزش‌های معنوی، ارزش‌های اخلاقی و معنوی، ارزش‌های الزام‌آور اخلاقی، حس اجتماعی شدن، هدف و معنا، ارزش و خیر اجتماعی، چشم‌انداز و ارزش‌های سازمانی، انسانی‌سازی، حس هم‌ذات‌پنداری با چشم‌انداز و اهداف سازمان، ارزش‌های معنوی (مانند

مقوله‌های احصا شده	مفاهیم احصا شده	کدهای باز مقالات
--------------------	-----------------	------------------

خدمت‌گرایی، پذیرش دیدگاه‌ها و ارزش‌های متنوع و گشودگی)، مرزهای مجاز آزادی بیان، تعلق داشتن به یکدیگر در محل کار،

بر اساس نظرات ارائه‌شده در خصوص کدهای مشروحه در جدول ۴ و پس از جمع‌بندی نظرات، اتفاق نظر پژوهشگران در خصوص هر یک از مقوله‌ها و عوامل مربوطه در جدول بیان شده است. یافته‌های این مرحله بیانگر ترکیب نظر صاحب‌نظران بر اساس تحلیل و سنتز مطالعات انجام‌شده در خصوص استقرار معنویت در محل کار در چارچوبی منسجم و نظام‌مند است.

مرحله ششم؛ کنترل کیفیت: محقق در این گام به منظور اطمینان از حفظ کیفیت در مطالعه خود، به گام‌های قبل بازمی‌گردد تا از انجام صحیح آنها اطمینان پیدا کند. محققان در سرتاسر این تحقیق، تلاش کرده‌اند که برای کیفیت‌بخشی به یافته‌های پژوهش حاضر توضیحات روشن و واضح از اقدامات انجام‌شده در هر گام ارائه کنند. با این وجود برای کنترل مفاهیم استخراجی از مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره استفاده شده است به این صورت که علاوه بر محقق که اقدام به کدگذاری اولیه نموده است، محقق دیگری نیز همان متنی را که خود محقق کدگذاری کرده است را بدون اطلاع از کدهای آن و جداگانه کدگذاری نموده است. در صورتی که کدهای این دو محقق به هم نزدیک باشد، نشان‌دهنده توافق بالا بین این دو کدگذار است که بیان‌کننده پایایی است.

برای ارزیابی میزان توافق بین این دو رتبه‌دهنده از شاخص کاپای کوهن استفاده می‌شود. مقدار شاخص کاپا بین صفر تا یک نوسان دارد. هرچه مقدار این سنجه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده توافق بیشتر بین رتبه‌دهندگان است، اما زمانی که مقدار کاپا به عدد صفر نزدیک‌تر باشد، توافق کمتر بین دو رتبه‌دهنده وجود دارد. نتیجه محاسبه مقدار شاخص با استفاده از نرم‌افزار SPSS در سطح معنادار ۰/۰۰۱ عدد ۰/۸۳۱ محاسبه شد که در جدول زیر نشان داده شده است. با توجه به کوچک‌تر بودن عدد معناداری از ۰/۰۵، فرض استقلال کدهای استخراجی رد می‌شود و نشان‌دهنده این است که استخراج کدها پایایی مناسبی داشته است.

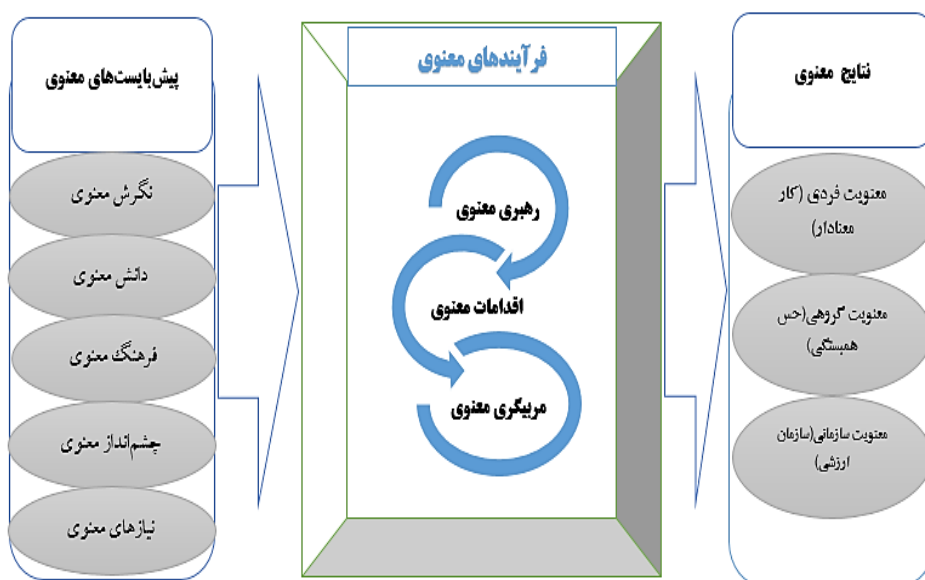
جدول ۵. شاخص کاپای کوهن

مقدار	انحراف استاندارد	سطح معناداری
۰/۸۳۱	۰/۰۵۹	۰/۰۰۱
۱۱۳		کاپای مقدار توافق تعداد موارد معتبر

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

در این مرحله از روش فراترکیب، نتایج تحلیل ادبیات بیان می‌شود. همان‌طور که در گام پنجم اشاره شد، در این پژوهش بر اساس نتایج تحلیل کدهای باز استخراج شده در قالب ۱۱۳ کد و کدهای شناسایی شده در سطح بالاتری در قالب ۱۴ مفهوم طبقه‌بندی شدند. در نهایت مفاهیم شناسایی شده در قالب ۳ مقوله اصلی پیش‌بایست‌های معنوی، فرایندهای معنوی و نتایج معنوی تقسیم و نهایی شدند.

شکل ۷. الگوی استقرار اثربخش معنویت در محل کار



مقوله‌ها و مراحل اصلی شناسایی شده در این پژوهش تحت عنوان ۳ مقوله اصلی پیش‌بایست‌های معنوی، فرایندهای معنوی و نتایج معنوی بیان شده است که در اکثر الگوهای معنویت در محل کار

با عناوین متفاوت حضور دارد و بیانگر اهمیت این مراحل در الگوی استقرار است. با در نظر گرفتن مراحل و گام‌هایی که پژوهشگران و صاحب‌نظران در خصوص تحقق معنویت در محل کار تبیین نموده‌اند و ترکیب نتایج حاصل از این پژوهش، الگوی استقرار معنویت در محل کار طراحی شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش استقرار اثربخش الگوی معنویت در محل کار سازمان‌های آموزشی با رویکرد فراترکیب که بر اساس آنچه بررسی و مورد تحلیل قرار گرفت به نظر می‌رسد معنویت در محل کار، دیدگاهی فقط مذهبی نیست، بلکه یک دیدگاه انسان‌محور، مبتنی بر خودآگاهی، مشارکت اجتماعی و ارزش‌های سازمانی و فرایندمحور است که می‌توان برای استقرار اثربخش آن، برنامه‌ریزی و اقدام کرد. نکته بعدی که در مدل‌های غربی و اسلامی مطرح است، اصطلاح زندگی درونی در فرهنگ غربی و دو ساحتی بودن انسان در فرهنگ اسلامی که ضمن شباهت، در اصالت روح، متفاوت هستند؛ به‌واقع این روح است که رکن اصلی را تشکیل می‌دهد و صراحت قرآن بر «خلق جدید» (مؤمنون: ۱۴) بعد از خلق جسمانی انسان، گواه این مدعاست (حبیبی سی‌سرا، ۱۳۹۸). برعکس در پارادایم مدرن، به سهم روح و نیازهای درونی انسان‌ها توجه نشده است. پارادایم مدرن، صرفاً به چارچوب حقوقی، سیاسی و اقتصادی انسان می‌پردازد و جنبه‌های درونی حیات را از امور خصوصی تلقی می‌کند که هر کس باید مطابق سلیقه خود به آن بپردازد. در پژوهش حاضر سعی بر آن بود ضمن توجه به این جزئیات و بر اساس مرور مطالعات انجام‌شده در این حوزه، الگوی استقرار اثربخش معنویت در محل کار با رویکرد فراترکیب طراحی و اجزای آن به تفکیک تبیین شود. الگوی به‌دست‌آمده در قالب فرآیندی طراحی شد (شکل ۷) که برای استقرار اثربخش، ابتدا نیاز به پیش‌بایست‌هایی داشت و در ادامه اقداماتی معنوی موردنیاز بود که این فرایند درنهایت منجر به نتایجی معنوی می‌شود در ادامه ضمن اشاره این فرایند، نحوه‌ی استقرار اثربخش معنویت در محل کار در قالب پیش‌بایست‌ها، اقدامات و نتایج معنوی تبیین خواهد شد.

پیش‌بایست‌های^۱ استقرار معنویت در محل کار: استقرار معنویت در محل کار قبل از هر چیزی، نیاز به پیش‌بایست‌هایی دارد؛ پیش‌بایست‌ها، مواردی هستند که وجودشان برای تحقق چیز دیگری ضروری است.

نگرش معنوی و معنویت‌گرایی^۲، به‌عنوان اولین پیش‌نیاز استقرار معنویت در محل کار، احصا شد. نگرش معنوی به تمامیت وجودی انسان اشاره دارد و به معنای زندگی عمیق و درونی است. این نگرش به آگاهی از جهان داخلی، ارتباط با معنویت و ارزش‌های بالاتر می‌پردازد (Buherko, 2024)؛ طبق تحلیل‌های انجام‌شده نگرش معنوی، شامل بُعدهای مختلفی مثل اشتیاق معنوی، جهت‌گیری‌های معنوی، نگاه معنوی به حرفه، نگرش مثبت، نگرش دینی، باور درونی به حق تعالی، باورهای معنوی متجانس، به دنبال خوشبختی بودن، احساس هدف، جهت‌گیری اخلاقی است. نگرش معنوی ترکیبی از باورها و هیجان‌هایی است که فرد را پیشاپیش آماده می‌کند تا به معنویت و استقرار معنویت در محل کار به شیوه مثبت نگاه کند (Iqbal, Riaz, Khan & Hussainy, 2021) و به‌نوعی پیش‌بینی یا هدایت اعمال و رفتارهای آینده را بر عهده می‌گیرند. توسعه یک زندگی درونی غنی، پیش‌نیاز معنویت^۳ است. کارهایی وجود دارد که می‌توانیم انجام دهیم تا برای زندگی معنوی آماده شویم. برای زندگی درونی خود ارزش قائل شویم. باید زبانی برای بیان احساسات ایجاد کنند. می‌توانیم تجربیات معنوی را در میان افراد پرورش دهیم یا خیر؛ و ما باید حساسیت زیبایی‌شناختی و بین‌فردی را توسعه دهیم.

دانش معنوی^۴ به معنای دانستن و درک عمیق‌تر اصول و ارزش‌های معنوی است. آشنایی، آگاهی، یا درک حقایق، اطلاعات معنویت که از طریق تجربه یا آموزش از طریق ادراک، کشف یا یادگیری به دست می‌آید. این نوع دانش، شامل فهم و شناخت درباره مسائل مرتبط با معنویت، ارتباط با قدرت بزرگ‌تر (خدا)، تجربه عمیق زندگی و همچنین فهم و درک اصول معنوی است. دانش معنوی می‌تواند به فرد کمک کند تا در مسیر رشد و تحول شخصی خود پیشرفت کند (Adeoye, 2024) و به دستیابی به آرامش و خشنودی در زندگی کمک کند. همچنین، دانش معنوی می‌تواند

1. prerequisite
2. Spiritual attitude and being spiritually oriented
3. prerequisite for spirituality
4. spiritual knowledge

به فرد کمک کند تا هدف‌ها و آرزوهای بزرگ‌تر خود را شناسایی کند و در راه رسیدن به آن‌ها پیشرفت کند. استقرار معنویت در محل کار نیاز به آگاهی‌های معنوی و شناخت پویایی‌های معنوی دارد

فرهنگ معنوی^۱. فرهنگ معنوی در پژوهش حاضر به عنوان راهی برای ادغام معنویت در یک سازمان مورد تأکید قرار گرفته است. فرهنگ معنوی، مجموعه‌ای از مفروضات اساسی است که افراد سازمان، در روبه‌رو شدن با مسائل، آن را ایجاد و توسعه می‌دهند. این مفروضات در بین اعضای سازمان مشترک بوده و از طرف اعضای جدید نیز به عنوان روش‌های صحیح انجام کارها و تفکر جستجو می‌شود. فرهنگ معنوی باعث می‌شود افراد سازمان معنوی فکر کنند، معنوی احساس کنند و عکس‌العمل معنوی مشترکی نشان دهند. فرهنگ معنوی می‌تواند به عنوان یک منبع حمایت اجتماعی در شرایط استقرار معنویت در محل کار عمل کند و انگیزه‌هایی برای داشتن یک سبک زندگی معنوی فراهم کند. (Eckersley (2007) اذعان داشت که دو عامل فرهنگی قدرتمندی که امروزه بر ضد معنویت کار می‌کنند، ماتریالیسم و فردگرایی^۲ هستند. ماتریالیسم، مانع فرهنگی یا عامل تحریف امر معنوی است و فردگرایی که به رهایی فرد از مقررات اجتماعی توجه دارد، هم فرصت‌های جدیدی برای تجربه و رشد شخصی و هم اضطراب نابسامانی اجتماعی را به همراه دارد. **چشم‌انداز معنوی**: چشم‌انداز معنوی به معنای دیدگاه و ارزش‌های معنوی است که یک سازمان یا فرد در زندگی و کار خود دارد. این مفهوم به این معنا است که چگونه یک فرد یا سازمان، ارزش‌ها و اصول معنوی خود را در انجام فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود به کار می‌برد. یک چشم‌انداز معنوی قادر است به افراد و سازمان‌ها کمک کند تا به دستاوردهای بزرگ‌تری دست یابند و به شکل مثبتی تأثیرگذار باشند (Astakoni et al, 2022). چشم‌انداز معنوی با ایجاد یک محیط کاری سالم و پایدار که از ارزش‌های اخلاقی و انسانی پشتیبانی می‌کند، به استقرار معنویت کمک می‌کند. این محیط کاری باید از احترام به کارکنان، ارتقای اخلاق کسب و کار و توجه به تأثیرات اجتماعی و محیطی حمایت کند. به‌طور کلی، چشم‌انداز معنوی در سازمان، به ایجاد یک سازمان پایدار و مسئولیت‌پذیر تأکید دارد که به جامعه و محیط‌زیست خود توجه کند و به آن‌ها ارزش افزوده بدهد.

1. Spiritual culture

2. materialism and individualism

برای نهادینه کردن چشم‌انداز معنوی در یک سازمان، ابتدا باید از تمام اعضای سازمان حمایت گرفت. این امر نیازمند ارتقای آگاهی و تفهیم در مورد اهمیت ارزش‌های معنوی و اثرات مثبت آن بر سازمان است.

نیازهای معنوی: نیازهای معنوی به‌عنوان یکی از پیش‌بایست‌های معنویت در محل کار شناخته شد و در ایجاد معنویت در محل کار نقش بسیار مهمی دارند. ارتقای احساس معنویت و ارتباط با مقوله‌های بزرگ‌تر از خود، به کارکنان امکان می‌دهد که احساس کنند که فعالیت‌هایشان در سازمان، دارای ارزش و معنا هستند. این احساس نیاز معنویت باعث افزایش رضایت شغلی و ارتباط مثبت با سازمان می‌شود. نیاز به ایجاد یک فضای کاری معنوی و پر از ارزش‌های انسانی نیز باعث می‌شود که کارکنان احساس کنند به‌عنوان یک فرد و نه فقط یک کارمند، در سازمان ارزش دارند (Widodo & Suryosukmono, 2021). توسعه نیازهای معنوی بین کارکنان باعث افزایش همبستگی و همکاری بین اعضای سازمان می‌شود. به‌طور کلی، نقش نیازهای معنوی سازمان در ایجاد معنویت در محل کار بسیار مهم است و باعث بهبود روحیه و عملکرد کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان خواهد شد (Jena, 2022).

فرایندهای معنوی: فرایندهای معنوی در سازمان به مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و رویدادهایی اطلاق می‌شود که به جلب توجه به ارزش‌ها، اخلاق و انگیزه‌های معنوی در سازمان کمک می‌کند. فرایندهای معنوی، ترتیبی از سلسله عملکردهای ساختاریافته معنوی هستند که منجر به ایجاد یک محصول یا یک خدمت معنوی می‌شوند. فرایند معنوی، نوعی معماری سازمان است که در این معماری، کلیه اهداف معنوی سازمان با خروجی معنوی سازمان همراه می‌شوند. در پژوهش حاضر فرایندهای معنوی که منجر به نتایج معنوی می‌شود، شامل سه فرایند رهبری معنوی، اقدامات معنوی و مربیگری معنوی بود که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود.

رهبری معنوی: رهبری معنوی نوعی رهبری است که بر اساس ارزش‌ها، اخلاقیات و اصول معنوی عمل می‌کند و توانایی ایجاد ارتباطات عمیق و معنوی با افراد را دارد (Allen & Fry, 2023). این نوع از رهبری بر اساس احترام به دیگران، انگیزش از طریق ارتباطات معنوی و توانایی اثرگذاری مثبت بر روح و انگیزه افراد استوار است. رهبری معنوی تأثیر قابل توجهی بر سازمان‌ها و افراد آن دارد. این نوع از رهبری باعث افزایش انگیزه و الهام در اعضای سازمان می‌شود و باعث بهبود روحیه

و انگیزه کاری آنان می‌شود. رهبران معنوی توانایی ایجاد یک فضای کاری پر از صداقت، اعتماد و همبستگی را دارند که باعث افزایش کارایی و عملکرد بهتر سازمان می‌شود؛ لذا می‌توان گفت رهبری معنوی، هنر انگیزه دادن معنوی به افراد سازمان برای اقدام در جهت دستیابی به هدف‌های مشترک معنوی است. درنهایت، لازم است که رهبران سازمان نقش فعالی در ترویج و حفظ چشم‌انداز معنوی داشته باشند. آن‌ها باید با عمل به عنوان نمونه‌های زنده از ارزش‌های معنوی، ساختارها و فرهنگ سازمانی را شکل دهند و اطمینان حاصل کنند که تصمیمات و عملکردهای سازمان با این چشم‌انداز همخوانی دارند.

اقدامات معنوی: اقدامات معنوی گام‌ها؛ کوشش‌ها؛ کنش‌ها، کارها و رفتارهایی هست که در سازمان و با رویکردی معنوی انجام می‌شود. اقدامات معنوی در سازمان به ایجاد یک محیط کاری متمرکز بر ارزش‌ها و اخلاقیات، ارتباطات معنوی و عمیق با کارکنان، ارتقای خودشناسی و رضایت شغلی کارکنان، ایجاد احساس معنا و هدف در کار و ترویج روحیه مثبت و انگیزه در محیط کار اشاره دارد (Rocha & Pinheiro, 2021). اقدامات معنوی همچنین شامل حمایت و توجه معنوی برای کارکنان در مواقع دشوار و ترویج ارتباطات معنوی با خانواده و حتی جامعه خارج از محیط کار نیز است. با اقدامات معنوی در سازمان می‌توان به بهبود روحیه و انگیزه کارکنان کمک کرد و احساس معنا و هدف در کار را تقویت نمود. از طرف دیگر، ارائه الگوهای رهبری معنوی و ترویج اقدامات معنوی، می‌تواند به افزایش اعتماد و همبستگی در سازمان کمک کند. این امور می‌توانند منجر به افزایش همکاری و هماهنگی در سازمان شده و در نتیجه بهبود کارایی و عملکرد سازمانی را به همراه داشته باشد.

مربیگری معنوی: مربیگری معنوی برخلاف اقدامات معنوی، به معنای انجام دادن کارها معنوی برای افراد نیست، بلکه کمک به انجام کارهای معنوی است. مربیان معنوی ممکن است بهترین مدیران نباشند، بلکه ناظران رفتارهای مدیریتی خوب و انگیزه‌دهنده برای عملکرد معنوی بهتر هستند. درواقع مربی‌گری معنوی قابلیت کمک به افراد است تا نقاط قوت و ضعفشان را بشناسند؛ پس مربی معنوی تسهیل‌کننده معنویت است، نه تغییردهنده رفتار (Armiya'u et al, 2024). مربیگری معنوی به معنای ارتباط و همکاری با افراد به منظور تقویت روحیه، انگیزه، ارتباطات مثبت و ارتباط عمیق، توسعه خودشناسی و ارتقای فرهنگ سازمانی معنوی است. این نوع مربیگری به ارائه الگوهای رهبری

معنوی، حمایت در مواقع دشوار، ترویج روحیه مثبت و ارائه حمایت معنوی برای کارکنان متمرکز است. این نوع مربیگری بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش همکاری و هماهنگی در سازمان را هدف قرار می‌دهد.

بر اساس مطالعات انجام شده در حوزه معنویت، می‌توان اذعان نمود که معنویت در محل کار یک موضوع مهم است که در سال‌های اخیر بیشتر به آن توجه شده است. معنویت در محل کار به ارتباط بین افراد و ارزش‌های بالاتر، هدف و معنا در زندگی، ارتباط با قدرت بزرگ‌تری یا خدا، عمل به قوانین و اصول اخلاقی، تلاش برای رشد و تحول شخصی و تجربه عمیق و شگفت‌انگیز زندگی می‌پردازد. بر اساس آنچه بررسی و مورد تحلیل قرار گرفت به نظر می‌رسد معنویت در محل کار، دیدگاهی فقط مذهبی نیست، بلکه یک دیدگاه انسان‌محور مبتنی بر خودآگاهی، مشارکت اجتماعی و ارزش‌های سازمانی است و این دیدگاه، دیدگاه غالب در ادبیات معنویت در محل کار است. معنویت و معنویت محیط کار بر مفهوم تعالی فردی و سازمانی تمرکز دارد؛ بنابراین، یک سازمان معنویت‌محور باید دارای فرهنگ، فرایندها و قابلیت‌هایی باشد که از طریق دستیابی به تعالی از خودمحوری به ما محوری یا جهان‌محوری، رشد معنوی شخصی و سازمانی را ارتقا داده و حتی تسریع بخشد. گنجاندن ارزش‌های الزام‌آور اخلاقی مانند ارزش‌های مذهبی؛ یا به معنای وسیع‌تر، ارزش‌های معنوی، اساساً تصمیم‌گیری سازمانی و رفتار اخلاقی را تغییر می‌دهد (Astrachan et al, 2020: 637). یک سازمان باید مأموریتی الهام‌بخش داشته باشد که هدف آن خدمت به جامعه بزرگ‌تر و حتی تلاش برای بهبود کل جهان است. چنین مأموریتی معنای عمیقی را ارائه می‌دهد که کل سازمان و همه کارکنان را برمی‌انگیزد تا از مفهوم محدودکننده و تقریباً توهم‌آمیز «خود» به «همه» فراگیر تعالی را دنبال کنند. اساس چنین رسالت و تعالی، شفقت نسبت به انسانیت است که شور و شوق برای کار را ایجاد می‌کند. با توجه به پیامدهای معنویت محیط کار، در سطوح فردی، گروهی و سازمانی سودمند است. معنویت محیط کار نه تنها به افراد کمک می‌کند تا معنای زندگی را در محل کار بیابند، بلکه امکان رشد و توسعه سازمان را نیز افزایش می‌دهد. در زمینه سازمانی، معنویت محیط کار به اثربخشی مدیریتی فردی منتفع می‌شود و این مزایا را به اثربخشی کلی سازمان تعمیم می‌دهد.

معنویت در محل کار یک عامل مهم برای افزایش رضایت و خشنودی زندگی کاری افراد است. با ارتباط با ارزش‌ها و معنای بالاتر در زندگی، افراد احساس رضایت و خشنودی بیشتری خواهند داشت. همچنین، معنویت می‌تواند به تسکین در برابر استرس و اضطراب کمک کند و به تقویت روابط انسانی در محل کار کمک کند. همچنین، معنویت می‌تواند به تحقق هدف‌های بزرگ‌تر کمک کند و افراد را در راه رسیدن به موفقیت هدایت کند؛ بنابراین، توجه به معنویت در محل کار می‌تواند بهبود عملکرد و رضایت کارکنان را تضمین کند.

۱. ارائه دوره‌های آموزشی و آموزش‌های مرتبط با مربیگری معنوی به مدیران و رهبران سازمان تا آنها بتوانند این نوع مربیگری را در سازمان خود پیاده‌سازی کنند.

۲. انجام مطالعات و تحقیقات در مورد اثرات مثبت مربیگری معنوی بر روحیه و عملکرد کارکنان.

۳. ایجاد گروه‌های مشاوره معنوی در سازمان برای ارتقاء روحیه و انگیزه کارکنان.

۴. ارائه فضاهایی برای تقویت روحانیت و ارتباط معنوی کارکنان، مانند ساخت‌ماندن اتاق‌های مدیتیشن یا برگزاری جلسات گروهی برای صحبت در مورد امور معنوی.

۵. برگزاری رویدادها و فعالیت‌های جمعی برای ترویج ارتباطات مثبت و همکاری در سازمان، مانند روزهای معنوی یا جشنواره‌های فرهنگی.

۶. انجام برنامه‌های تقویت فرهنگ‌سازمانی بر اساس اصول معنویت و همکاری، به‌منظور افزایش هماهنگی و تعامل در سازمان.

۷. بررسی اثرات مثبت مربیگری معنوی بر روابط بین همکاران در سازمان.

۸. ارزیابی تأثیرات دوره‌های آموزشی مربیگری معنوی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان.

۹. مقایسه سطوح روحیه و انگیزه کارکنان شرکت‌هایی که اقدامات معنویت در محل کار را اجرا کرده‌اند با شرکت‌هایی که این اقدامات را نادیده گرفته‌اند.

۱۰. بررسی تأثیر فضاهای مدیتیشن و جلسات گروهی معنوی بر سلامت روانی و استرس کارکنان.

۱۱. بررسی تأثیر رویدادها و فعالیت‌های جمعی معنوی بر افزایش هماهنگی و همکاری در سازمان.

۱۲. انجام پژوهش‌های مقایسه‌ای بین سازمان‌هایی که فرهنگ‌سازمانی معنوی دارند و سازمان‌هایی که این فرهنگ را نادیده می‌گیرند، به‌منظور بررسی تأثیرات آن بر عملکرد و مشارکت کارکنان

محدودیت‌های پژوهش

هرچند پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی اثربخش استقرار معنویت در محل کار در سازمان‌های آموزشی و با بهره‌گیری از رویکرد فراترکیب انجام شده است، اما مانند سایر مطالعات علمی از محدودیت‌هایی برخوردار است که می‌تواند در تفسیر و تعمیم نتایج مؤثر باشد. ازجمله این محدودیت‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. محدودیت منابع و دامنه مطالعات مورد تحلیل: پژوهش حاضر مبتنی بر تحلیل نظام‌مند پژوهش‌های منتشرشده در بازه زمانی مشخص و در دسترس پژوهشگر بوده است. ممکن است برخی مطالعات مرتبط، به‌ویژه پژوهش‌های غیرمنتشرشده، پایان‌نامه‌ها یا مقالات به زبان‌های دیگر، در فرایند فراترکیب لحاظ نشده باشند و این امر بر جامعیت نتایج تأثیر بگذارد.

۳. محدودیت‌های مربوط به تنوع بافت فرهنگی و سازمانی: بسیاری از مطالعات مرور شده در بسترهای فرهنگی، مذهبی و سازمانی متفاوت انجام شده‌اند؛ بنابراین، الگوی استخراج شده ممکن است به‌صورت کامل قابل تعمیم به تمامی سازمان‌های آموزشی با زمینه‌های فرهنگی گوناگون نباشد.

۳. ذهنیت و قضاوت پژوهشگر در فرایند تحلیل داده‌ها: در روش فراترکیب، مراحل انتخاب، کدگذاری و تلفیق مفاهیم تا حدی متکی بر تفسیر پژوهشگر است. هرچند تلاش شده با رعایت دقت، بازمی‌بینی همتایان و استناد به چارچوب‌های معتبر علمی از سوگیری‌ها کاسته شود، اما امکان تأثیر ذهنیت پژوهشگر به‌طور کامل قابل حذف نیست.

۴. محدودیت در اعتبارسنجی عملی الگو: الگوی نهایی ارائه شده حاصل جمع و تحلیل مطالعات پیشین است و در این پژوهش، هرچند از شاخص کاپای کوهن جهت توافق رتبه‌دهنده‌ها استفاده شده است با این وجود اعتبار آن به‌صورت تجربی یا میدانی آزمون نشده است؛ بنابراین، نیاز است در پژوهش‌های آینده کارآمدی این الگو از طریق مطالعات میدانی و مداخله‌ای در محیط‌های واقعی آموزشی ارزیابی شود.

۵. محدودیت‌های زمانی و دسترسی به منابع علمی: محدودیت در زمان و دسترسی به برخی پایگاه‌های اطلاعاتی و مقالات تخصصی ممکن است بر جامعیت فرایند جست‌وجو و تحلیل اثر گذاشته باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آن‌هاست.

تعارض منافع

نویسندگان هیچگونه تعارض منافع ندارند.

حامی مالی

مقاله حاضر بدون حمایت مالی انجام شده است.

سپاسگزاری

از داوران گرامی و سردبیر ارجمند نشریه و همکاران گرامی‌شان که فرصت ارائه این یافته علمی را برای ما پژوهشگران فراهم کردند، بی‌نهایت سپاسگزاریم.

ORCID

Morteza Badri



<http://orcid.org/0000-0003-2367-7148>

Hayat Samaripoor



<http://orcid.org/0009-0005-1065-0247>

منابع

- پاکیزه، محمود. (۱۴۰۱). نقشه راه و مدل عملیاتی اخلاق و معنویت در گام دوم انقلاب اسلامی. *پژوهشنامه اخلاق*، ۱۵(۵۶)، ۱۵۸-۱۳۷.
- <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22287264.1401.15.56.7.1>
- پرده‌شناس، سعید، کفاش‌پور، آذر، و سامانیان، مصیب. (۱۳۹۹). تبیین ویژگی‌ها و ابعاد انگیزه خدمت با رویکرد معنویت در کار در شرکت مخابرات خراسان رضوی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱(۲)، ۵۷-۴۵.
- <http://ethicsjournal.ir/article-1-3091-fa.html>
- پروین، احسان، محمدی، شراره، شیربگی، ناصر، و لطفی‌نژاد، طاهره. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۱(۲)، ۱۹۳-۲۱۵.
- <https://doi.org/10.22054/jrlat.2016.1060>
- ترک‌زاده، جعفر، و راضی، الهام. (۱۳۹۶). تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی. *دوفصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ۶(۱۱)، ۱۷۴-۱۴۹.
- <https://doi.org/10.30471/im.2017.1421>
- خلیلی، حسن، پهلوان‌شریف، محمدامین، و نوبری، علیرضا. (۱۴۰۱). معنویت اسلامی در بستر سازمان: تحلیل کیفی بر بیانات مقام معظم رهبری. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲(۳۰)، ۱۳۰-۱۰۵.
- https://im.ihu.ac.ir/?_action=article&au=229934&_au=Hassan++Khalili&lang=fa
- رجبی، مجید، نارویی‌نصرتی، رحیم، و جهانگیرزاده‌قمی، محمدرضا. (۱۳۹۹). معنویت: چیستی، گستره و کارکردها در روان‌شناسی و مقایسه آن با رویکرد اسلامی. *اسلام و پژوهش‌های روان‌شناختی*، ۶(۱۴)، ۷۹-۱۰۲.
- https://journals.ueae.ir/article_46.html
- فیضی‌زاده، مرتضی، و قائمی‌نیا، علیرضا. (۱۴۰۲). مقایسه و نسبت‌سنجی تجربه معنوی در دیدگاه داوسن چرچ و معنویت اسلامی. *دوفصلنامه معنویت‌پژوهی اسلامی*، ۲(۲)، ۱۹۱-۱۶۲.
- <https://doi.org/10.22081/jsr.2024.68496.1074>
- موسوی، سیدهادی، شاهرخی، سیداحمدرضا، و قدسی‌فر، نصیب. (۱۴۰۲). ماهیت و نقش معنویت در تمدن نوین اسلامی از دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای. *فصلنامه مطالعات بنیادین تمدن نوین اسلامی*، ۲(۲)، ۳۱۵-۳۳۹.
- <https://doi.org/10.22070/nic.2024.18493.1281>
- مهدوی، سیدناصر، افشارنژاد، علیرضا، و بارانی‌بناب، صمد. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای معنویت در سازمان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب. *دوفصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ۱۰(۹)، ۲۳۰-۲۰۱.
- <https://doi.org/10.30471/rsm.2024.10066.1349>

یگانه، اسد، موسوی، فرانک، کاویانی، الهام، و محمدی، سحر. (۱۳۹۸). رابطه سایش اجتماعی و دلبستگی شغلی کارکنان با نقش معنویت در کار، چابکی سازمانی و جو اخلاقی. *پژوهش‌های رهبری*

آموزشی، ۵ (۱۹)، ۶۵-۹۰. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2021.56099.1556>

References

- Adeoye, M. A. (2024). The path to enlightenment: Dumitru Stăniloae's teachings on personal growth and spiritual metamorphosis of the soul. *Journal for the Study of Religions and Ideologies*, 23(67), 17–31.
- Alas, R., & Mousa, M. (2016). Organizational culture and workplace spirituality. *International Journal of Emerging Research in Management and Technology*, 5(3), 285–314.
- Ali, M., Usman, M., Pham, N. T., Agyemang-Mintah, P., & Akhtar, N. (2020). Being ignored at work: Understanding how and when spiritual leadership curbs workplace ostracism in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 91, Article 102696. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102696>
- Allen, S., & Fry, L. W. (2023). A framework for leader, spiritual, and moral development. *Journal of Business Ethics*, 184(3), 649–663. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05116-y>
- Amoozesh, N., Mohseni, A., & Ghasemi, M. (2023). Accountants and auditors' spiritual capital pattern planning using grounded theory approach. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 8(29), 185–194. <https://doi.org/10.30495/IJFMA.2022.62759.1711>
- Argandoña, A. (2015). *A framework for the analysis of spirituality at work* (Working Paper No. WP-1122-E). IESE Business School. <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/WP-1122-E.pdf>
- Armiya'u, A. Y. U., Yıldırım, M., Muhammad, A., Tanhan, A., & Young, J. S. (2024). Mental health facilitators and barriers during Covid-19 in Nigeria. *Journal of Asian and African Studies*, 59(2), 354–376. <https://doi.org/10.1177/0021909622111354>
- Astakoni, I. M. P., Sariani, N. L. P., Yulistiyono, A., Sutaguna, I. N. T., Utami, N. M. S., & Denpasar, S. T. I. M. H. (2022). Spiritual leadership, workplace spirituality and organizational commitment: Individual spirituality as moderating variable. *Italienisch*, 12(2), 620–631.
- Astrachan, J. H., Binz Astrachan, C., Campopiano, G., & Baù, M. (2020). Values, spirituality and religion: Family business and the roots of sustainable ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 163, 637–645. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04392-5>
- Ayoun, B., Rowe, L., & Yassine, F. (2015). Is workplace spirituality associated with business ethics? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 938–957. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0018>

- Baldacchino, D. (2017). Spirituality in the healthcare workplace. *Religions*, 8(12), Article 260. <https://doi.org/10.3390/rel8120260>
- Baskar, B., & Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality and employee engagement: An empirical exploration in non-governmental organizations. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 8458–8473.
- Beck, C. T. (2002). A meta-synthesis of qualitative research. *MCN: The American Journal of Maternal/Child Nursing*, 27(4), 214–221.
- Bergin, A. E., & Payne, I. R. (2019). Proposed agenda for a spiritual strategy in personality and psychotherapy. In *The psychology of religion* (pp. 54–70). Routledge.
- Buherko, J. (2024). The analyze of the spirituality scientific approaches studying. *International Journal of Economics and Society*, 3(1).
- Chawla, V. (2016). Workplace spirituality governance: Impact on customer orientation and salesperson performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 31(4), 498–506. <https://doi.org/10.1108/JBIM-08-2014-0153>
- Eckersley, R. M. (2007). Culture, spirituality, religion and health: Looking at the big picture. *Medical Journal of Australia*, 186(S10), S54–S56. <https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.2007.tb01042.x>
- Feizi Zadeh, M., & Ghaemina, A. (2024). A comparison and evaluation of spiritual experience in the perspective of Dawson Church and Islamic spirituality. *Islam and Researches about Spirituality*, 2(2), 162–191. <https://doi.org/10.22081/jsr.2024.68496.1074> [In Persian]
- Fernandes Bella, R. L., Gonçalves Quelhas, O. L., Toledo Ferraz, F., & Soares Bezerra, M. J. (2018). Workplace spirituality: Sustainable work experience from a human factors perspective. *Sustainability*, 10(6), Article 1887. <https://doi.org/10.3390/su10061887>
- Gangadharan, A., & Welbourne, J. L. (2016). Can I smile with spirit? A process model associating workplace spirituality and emotional labor. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2016, No. 1, p. 17998). Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2016.17998abstract>
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 129–147. <https://doi.org/10.1177/0971685816689741>
- Gijsberts, M. J. H., Liefbroer, A. I., Otten, R., & Olsman, E. (2019). Spiritual care in palliative care: A systematic review of the recent European literature. *Medical Sciences*, 7(2), Article 25. <https://doi.org/10.3390/medsci7020025>
- Glucklich, A. (2020). *The joy of religion: Exploring the nature of pleasure in spiritual life*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108674256>
- Gupta, A. A. K. (2017). Workplace spirituality: A new paradigm in management. *Ushus Journal of Business Management*, 16(2), 45–52. <https://doi.org/10.12725/ujbm.39.4>

- Habibi Sisara, M. (2019). A critical study of spiritual components of postmodernism on the basis of Islamic spirituality. *Theosophia Practica*, 11(40), 31–56. <https://doi.org/10.22081/pwq.2019.67175> [In Persian]
- Hafeez, M., Yasin, I. M., Zawawi, D., Qureshi, N. A., Hussain, S. T., & Arif, M. (2022). A review of the role of workplace spirituality and organizational citizenship behavior in enhancing corporate sustainability: An underpinning role of Stern and Dietz's value model. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221099530>
- Han, M. (2022). The triple logic of common prosperity of spiritual life in the new era. *International Journal of Education and Humanities*, 3(2), 4–7. <https://doi.org/10.54097/ijeh.v3i2.596>
- Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J., & Travis, F. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62–82. <https://doi.org/10.1108/09534810410511305>
- Himawan, K. K. (2020). Singleness, sex, and spirituality: How religion affects the experience of being single in Indonesia. *Mental Health, Religion & Culture*, 23(2), 204–215. <https://doi.org/10.1080/13674676.2020.1767555>
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 177–205. <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1185292>
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437–440.
- Iqbal, H., Riaz, K., Khan, K., & Hussainy, S. K. (2021). Impact of workplace spirituality on employee attitudes and engagements. *Pakistan Business Review*, 23(1), 92–114. <https://doi.org/10.22555/pbr.v23i1.551>
- Jena, L. K. (2022). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1309–1334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>
- Kamoche, K., & Pinnington, A. H. (2012). Managing people "spiritually": A Bourdieusian critique. *Work, Employment and Society*, 26(3), 497–513. <https://doi.org/10.1177/0950017012438573>
- Karakas, F., & Sarigollu, E. (2019). Spirals of spirituality: A qualitative study exploring dynamic patterns of spirituality in Turkish organizations. *Journal of Business Ethics*, 156, 799–821. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-017-3619-y>
- Karamatilloevich, A. L., Abduvaliyevich, M. T., & Kudratullayevich, X. R. (2020). The spiritual connection of Sufism and tolerance in the works of Jami. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, 2(11), 1–4.

- Khalili, H., Phalavan, M. A., & Nobari, A. (2022). Islamic spirituality: A qualitative analysis of the statements of the Supreme Leader in the Islamic Revolutionary Guard Corps. *Scientific Journal of Islamic Management*, 30(2), 105–129. [In Persian]
- Kumar, S. (2018). A study of perceived workplace spirituality of school teachers. *Psychological Thought*, 11(2), 212–223. <https://doi.org/10.5964/psyc.v11i2.298>
- Kumpikaitė-Valiūnienė, V., Duoba, K., Duobienė, J., & Žičkutė, I. (2014). Conceptual model of the role of virtual workplaces in relation of expatriates' mobility and entrepreneurial organisations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156, 151–156. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.149>
- Lata, M., & Chaudhary, R. (2021). Workplace spirituality and experienced incivility at work: Modeling Dark Triad as a moderator. *Journal of Business Ethics*, 174, 645–667.
- Lianto, L. (2023). Spirituality at workplace: A brief literature review. *Journal of Social Research*, 2(2), 271–280. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i2.551>
- Liu, Y., Zhang, F., Liu, P., Liu, Y., & Liu, S. (2023). "I'm energized to" & "I'm able to": A dual-path model of the influence of workplace spirituality on high-speed railway drivers' safety performance. *Safety Science*, 159, Article 106033. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106033>
- Mahdavi, S. N., Afsharnejad, A., & Barani Bonab, S. (2023). Identification of effective factors on the promotion of spirituality in the organization based on statement of the second step of the revolution. *Journal of Studies in Religion, Spirituality & Management*, 10(19), 201–231. <https://doi.org/10.30471/rsm.2024.10066.1349> [In Persian]
- Majeed, N., Mustamil, N. M., & Nazri, M. (2018). Which spirituality at the workplace? Is corporate spirituality the answer. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(5807), 1–12.
- Manning, L., Ferris, M., Narvaez Rosario, C., Prues, M., & Bouchard, L. (2019). Spiritual resilience: Understanding the protection and promotion of well-being in the later life. *Journal of Religion, Spirituality & Aging*, 31(2), 168–186. <https://doi.org/10.1080/15528030.2018.1532859>
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81–91.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). *Spirituality in the workplace: What it is, why it matters, how to make it work for you*. Personhood Press.
- McClurg, N. O. (2019). *Exploring workplace spirituality in the context of work teams* [Master's thesis, State University of New York at Brockport]. SUNY Open Access Repository. <http://hdl.handle.net/10950/1329>
- Mhatre, S. G., & Mehta, N. K. (2023). A review of workplace spirituality: Identifying present development and future research agenda. *Management*

- Research Review*, 46(9), 1185–1206. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2021-0800>
- Miller-McLemore, B. J. (2019). *In the midst of chaos: Caring for children as spiritual practice*. Fortress Press.
- Milliman, J., Ausar, K., & Bradley-Geist, J. C. (2017). The implications of workplace spirituality for person–environment fit theory. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.1037/rel0000068>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Milner, K., Crawford, P., Edgley, A., Hare-Duke, L., & Slade, M. (2020). The experiences of spirituality among adults with mental health difficulties: A qualitative systematic review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29, Article e34. <https://doi.org/10.1017/S2045796019000234>
- Moran, R. (2017). Workplace spirituality in law enforcement: A content analysis of the literature. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(4), 343–364. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1376287>
- Mousavi, S. H., Shahrokhi, S. A., & Ghodsifar, N. (2023). The nature and role of spirituality in modern Islamic civilization from the point of view of Ayatollah Khamenei. *Scientific Journal of New Islamic Civilization Fundamental Studies*, 6(2), 315–339. <https://doi.org/10.22070/nic.2024.18493.1281> [In Persian]
- Mulang, H., & Putra, A. H. P. K. (2023). Exploring the implementation of ethical and spiritual values in high school education: A case study in Makassar, Indonesia. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.52970/grsse.v3i1.105>
- Nandan Prabhu, K. P., Rodrigues, L. L., & Kumar, K. R. (2016). Workplace spirituality: A review of approaches to conceptualization and operationalization. *PURUSHARTHA: A Journal of Management, Ethics and Spirituality*, 9(2), 1–17. <https://doi.org/10.21844/pajmes.v9i2.6936>
- Neal, J. (2018). Overview of workplace spirituality research. In S. Dhiman, G. Roberts, & J. Crossman (Eds.), *The Palgrave handbook of workplace spirituality and fulfillment* (pp. 1–56). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61929-3_45-1
- Nöhammer, E. (2022). Meaning, needs, and workplace spirituality. *Merits*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.3390/merits3010001>
- Nurnazar, P. (2020). Synergetic analysis of the spiritual being of man. *Proceedings of the Scientific and Practical Conference "Current Research and Development - 2020"*, 13.
- Obregon, S. L., Lopes, L. F. D., Kaczam, F., da Veiga, C. P., & da Silva, W. V. (2022). Religiosity, spirituality and work: A systematic literature review and

- research directions. *Journal of Business Ethics*, 179(2), 573–595. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-021-04856-7>
- Oh, J., & Wang, J. (2020). Spiritual leadership: Current status and agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 223–248. <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1728568>
- Pakizeh, M. (2022). A road map and operating model for morality and spirituality in the second step of Islamic Revolution. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 15(56), 137–158. [In Persian]
- Pandey, A. (2017). Workplace spirituality: Themes, impact and research directions. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2), 212–217. <https://doi.org/10.1177/2322093717732630>
- Pardasani, R., Sharma, R. R., & Bindlish, P. (2014). Facilitating workplace spirituality: Lessons from Indian spiritual traditions. *Journal of Management Development*, 33(8/9), 847–859. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0096>
- Pardeshenas, S., Kafashpour, A., & Samanian, M. (2023). Explain the characteristics and dimensions of service motivation with an ethics-oriented approach at work. *Ethics in Science and Technology*, 18(3), 116–122. [In Persian]
- Pawar, B. S. (2009). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of Business Ethics*, 90, 375–386. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0047-7>
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975–994. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0215>
- Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of the direct effects and moderating effect models. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 986–1003. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2016-0014>
- Pirkola, H., Rantakokko, P., & Suhonen, M. (2016). Workplace spirituality in health care: An integrated review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 24(7), 859–868. <https://doi.org/10.1111/jonm.12398>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Soto, C. M. (2017). Workplace spirituality in Indian organisations: Construction of reliable and valid measurement scale. *Business: Theory and Practice*, 18, 43–53. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.005>
- Rachel, H., Chiara, C., Robert, K., & Francesco, S. (2019). Spiritual care in nursing: An overview of the measures used to assess spiritual care provision and related factors amongst nurses. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 90(Suppl. 4), 44–55. <https://doi.org/10.23750/abm.v90i4-S.8300>
- Rajabi, M., Narooei Nosrati, R., & Jahangirzadeh Qomi, M. R. (2021). Spirituality: Definition, area and its functions in psychology and its comparison with the Islamic approach. *Islam and Psychological Research*, 6(14), 79–102. [In Persian]

- Rakhmonova, G. (2021). The role of spiritual and moral education in the spiritual formation of students. *Web of Scientist: International Scientific Research Journal*, 2(11), 317–320. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/HWBN5>
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/2278682120908554>
- Ribeiro, M. R. C., Damiano, R. F., Marujo, R., Nasri, F., & Lucchetti, G. (2020). The role of spirituality in the COVID-19 pandemic: A spiritual hotline project. *Journal of Public Health*, 42(4), 855–856. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa120>
- Ribeiro, M., Caldeira, S., Nunes, E., & Vieira, M. (2021). A commentary on spiritual leadership and workplace spirituality in nursing management. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 602–605. <https://doi.org/10.1111/jonm.13196>
- Rifuddin, B., Yasir, J. R., Muang, M. S. K., & Fasiha, F. (2022). Workplace spirituality and employees' engagement: A managerial insight. *Journal of Asian and African Social Science and Humanities*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.55327/jaash.v8i4.277>
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 241–252. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04463-y>
- Saeed, I., Khan, J., Zada, M., Ullah, R., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). Towards examining the link between workplace spirituality and workforce agility: Exploring higher educational institutions. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 31–49. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344651>
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer Publishing Company.
- Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2020). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1777–1799. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Schutte, P. J. (2016). Workplace spirituality: A tool or a trend? *HTS: Theological Studies*, 72(4), 1–5. <https://doi.org/10.4102/hts.v72i4.3294>
- Shankar Pawar, B. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(6), 544–567. <https://doi.org/10.1108/01437730810894195>
- Shavkatovna, R. G. (2021). Formation of spiritual and moral attitudes of the student's personality. *Middle European Scientific Bulletin*, 10(1), 125–129. <https://doi.org/10.47494/mesb.v10i.317>
- Sholihin, A. (2023). Spiritual company: Strategies to improve the quality of work of life for outsourced employees in Aerofood Catering Service. *Enrichment:*

- Journal of Management*, 12(6), 4727–4736.
<https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1151>
- Singh, R. (2023). Impact of ethical leadership on workplace spirituality with special reference to Pvt. sector. *Research Ambition: An International Multidisciplinary e-Journal*, 7(IV), 1–8.
- Singh, R. K., & Singh, S. (2022). Spirituality in the workplace: A systematic review. *Management Decision*, 60(5), 1296–1325. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2020-1466>
- Sohail, M. M., Mahmood, Q. K., Sher, F., Saud, M., Mas'udah, S., & Ida, R. (2020). Coping through religiosity, spirituality and social support among Muslim chronic hepatitis patients. *Journal of Religion and Health*, 59, 3126–3140. <https://doi.org/10.1007/s10943-019-00909-4>
- Stewart-Sicking, J. A., Fox, J., & Deal, P. J. (2019). *Bringing religion and spirituality into therapy: A process-based model for pluralistic practice*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351030540>
- Thakur, K., & Singh, J. (2016). Spirituality at workplace: A conceptual framework. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(7), 5181–5189.
- Tomas, C. M. M., Amsler, A., & Pinto-López, I. N. (2022). Spirituality at work: Past, present, and future trends. In *Handbook of research on integrating spirituality in modern workplaces* (pp. 1–25). IGI Global.
- Turkzadeh, J., & Razi, E. (2017). Workplace spirituality from Islamic and Western approach: Application in organizational behavior. *Journal of Studies in Religion, Spirituality & Management*, 6(11), 149–174. <https://doi.org/10.30471/im.2017.1421> [In Persian]
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y., & Astakoni, I. M. P. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 507–517. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Vasconcelos, A. F. (2018). Workplace spirituality: Empirical evidence revisited. *Management Research Review*, 41(7), 789–821. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2017-0232>
- Wang, Z., & Han, Y. (2016). Establishing spirituality in the workplace: The case of Guangxi Institute of Public Administration, PR China. *Human Resource Management International Digest*, 24(4), 5–7. <https://doi.org/10.1108/HRMID-10-2015-0167>
- Widodo, S., & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*, 11(7), 2115–2126. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.016>
- Wijayanti, T. C., & Rajiani, I. (2023). Workplace spirituality as an alternative model for promoting commitment to change and change-oriented organisational

- citizenship behaviour. *Administrative Sciences*, 13(3), Article 86. <https://doi.org/10.3390/admsci13030086>
- Yin, E., & Mahrous, A. (2022). Covid-19 global pandemic, workplace spirituality and the rise of spirituality-driven organisations in the post-digital era. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 4(2), 79–93. <https://doi.org/10.1108/JHASS-11-2021-0177>
- Zarzycka, B., & Zietek, P. (2019). Spiritual growth or decline and meaning-making as mediators of anxiety and satisfaction with life during religious struggle. *Journal of Religion and Health*, 58, 1072–1086. <https://doi.org/10.1007/s10943-018-0598-y>
- Zimmer, L. (2006). Qualitative meta-synthesis: A question of dialoguing with texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 311–318. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03721.x>