

Systematic Analysis of Research Articles; Studying Spirituality in the Workplace

Alireza Moghadam (Ph. D)¹

Mahnaz Hemmati No'doust Gilani (Ph. D)²

Mohammad Alidad Abhari³

Abstract

The purpose of this study was to do meta-analysis on the spirituality variable in the workplace. Meta-analysis is also a technique for data analysis. The statistical population for the study is comprised of publications published on spirituality in the workplace between 1390 and 1397 (2011 to 2018) in scientific research journals certified by the Ministry of Science, as well as authoritative literature indexed on Wiley and Science Direct. These 106 papers include articles on the variable "spirituality in the workplace." 61 of these were chosen for inclusion in the first examination. The other studies were omitted from the research for a variety of reasons, including conference papers, statistical mistakes or ambiguity, and the use of variable dimensions instead. Finally, 42 papers were chosen for examination. The first stage was to evaluate these publications and quantify the impact of each of the six hypotheses suggested. The descriptive statistics part of this research revealed that 75 factors were associated with workplace spirituality. Meta-analysis verified all six hypotheses investigated in this research; the strongest correlation between spirituality in the workplace and job satisfaction is 0.725, while the lowest correlation with moral leadership is 0.416.

Keywords: *Meta-Analysis, Spirituality in the Workplace, Job Satisfaction, Moral Leadership.*

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

-
1. Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Iran, moghaddam@semnan.ac.ir
 2. Correspondent Author: Assistant Professor, Department of Public Administration, School of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran, mahtty41@yahoo.com.
 3. PhD Candidate. Department of Public Administration, Human Resource, Semnan University, Iran, mohmmadabhari@semnan.ac.ir.

تحلیل نظام‌مند مقالات پژوهشی، پیرامون مطالعات معنویت در محیط کار

دکتر علیرضا مقدم*، دکتر مهناز همتی نودوست گیلانی**

محمد علیداد ابهری***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۷

چکیده

تحقیق حاضر با هدف اجرای پژوهش فراتحلیل بر روی متغیر معنویت در محل کار انجام پذیرفت. روش تحلیل داده‌ها نیز از نوع فراتحلیل می‌باشد. جامعه آماری تحقیق عبارت است از مقالات چاپ شده در بازه سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ و ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۸ که در خصوص معنویت در محل کار در مجلات علمی پژوهشی مورد تأیید وزارت علوم و مقالات معتبر نمایه شده در سایت وایلی و ساینس دایرکت چاپ شده‌اند. این مقالات در خصوص متغیر معنویت در محل کار در قالب ۱۰۶ سند منتشر گردیده است. از این میان ۶۱ مقاله در بررسی‌های اولیه برای ورود به تحلیل انتخاب گردیدند. باقی مقالات به دلایلی نظیر مقالات کنفرانسی، وجود اشتباه یا ابهام آماری، استفاده از ابعاد به جای خود متغیر، و مواردی از این دست، از مطالعه کنار گذاشته شدند. در پایان ۴۲ مقاله برای تحلیل انتخاب شدند. در گام اول این مقالات مورد بررسی قرار گرفته و اندازه اثر تمامی شش فرضیه ای که مشخص گردید، محاسبه گردید؛ در این تحقیق در بخش آمار توصیفی نشان داده شد که ۷۵ متغیر با معنویت در محل کار رابطه داشتند. هر شش فرضیه مورد بررسی در این پژوهش فراتحلیل مورد تأیید قرار گرفت؛ بیشترین رابطه مربوط به رابطه میان معنویت در محل کار و رضایت شغلی به میزان ۰/۷۲۵ است و در میان این فرضیات کمترین رابطه با رهبری اخلاقی به میزان ۰/۴۱۶ است.

کلیدواژه‌ها: فراتحلیل، معنویت در محل کار، رضایت شغلی، رهبری اخلاقی.

*. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران

moghaddam@semnan.ac.ir

** نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

Mahatty41@yahoo.com

*** دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه سمنان، ایران

mohmmadabhari@semnan.ac.ir

مقدمه

تحقیق در خصوص معنویت در محل کار، به اواخر دهه ۱۹۹۰ باز می‌گردد. آکادمی مدیریت^۱ نیز در سال ۱۹۹۹ گروهی را تحت نام مدیریت معنویت و مذهب^۲ ایجاد نمود (پاندی^۳، ۲۰۱۷). معنویت به عنوان یکی از ابعاد انسانی شامل آگاهی، خودشناسی، فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچگی با کسی غیر از خود است و به تبع آن، معنویت در کار، تجربه ارتباط و تعامل متقابل در میان کارکنان است که در نهایت موجب بهبود عملکرد آنها می‌شود (نصیری و لیک بنی و همکاران، ۱۳۹۵). می‌توان گفت ایده معنویت در محل کار، تأییدی بر وجود روح درونی^۴ و همبستگی^۵ هر فرد و هر چیزی است (بلوالکر و وهرآ، ۲۰۱۷). معنویت در محیط کار، به معنی رفتار به طریقی است که فرد سعی دارد استانداردهای کار را در تمام ابعاد رعایت کند و نوعی همبستگی روحی بین فرد و کار وی برقرار می‌شود (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳). از سوی دیگر معنویت دارای ابعاد مختلف و به هم پیوسته‌های از وجود آدمی است و به همین دلیل برای افراد مختلف معانی گوناگون دارد. با مروری بر تعاریف ارائه شده برای معنویت در محیط کار متوجه می‌شویم که در تمام این تعاریف دو عامل مشترک هستند: اول معنویت یک مفهوم پیچیده و چندبعدی است و ثانیاً این مفهوم بسیار ذهنی و شخصی است (اسماعیل پور و نیکوکار، ۱۳۹۶). لازم به ذکر است پدیده معنویت و مذهب را می‌توان در تمامی تمدن‌ها و فرهنگ‌ها مشاهده نمود (موران^۷، ۲۰۱۷). معنویت در محل کار، با تأثیر بر روی نیازهای عالی افراد، در ایجاد ثبات رفتاری آنان مؤثر است؛ همچنین با برانگیختن درونی افراد، کاری می‌کند که تلاش نمایند تا جهان بهتری را برای نسل فعلی و آینده ایجاد شود (رضاپوراژدم^۸ و

۱. Academy of Management

۲. Management Spirituality and Religion

۳. Pandey

۴. Inner soul

۵. Interconnectedness

۶. Belwalkar & Vohra

۷. Moran

۸. Rezapouraghdam

همکاران، ۲۰۱۷). دین به عنوان یک مجموعه سازمان‌یافته از باورها و اعمال است که توسط افراد یک جامعه به اشتراک گذاشته می‌شود (ابراهیم پور و نعمتی، ۱۳۹۵). محیط کار معنوی تأثیر مستقیمی بر موفقیت سازمان دارد چرا که موجب افزایش بهره‌وری و غیبت و کاهش جابه‌جایی کارکنان، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌شود (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۶). معنویت در محیط کار در مورد ارتقاء یک سیستم ایدئولوژیک^۱ خاص نیست، بلکه در مورد ایجاد یک فرهنگ است که شناخت روحیه کارکنان را در کار ممکن می‌سازد و برای فرد و سازمان منفعت ایجاد می‌کند (دونند هاپران^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). بسیاری از مدیران اجرایی به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط‌های کاری هستند چرا که معتقدند خلق محیط‌های کاری معنوی و انسانی، موجب ایجاد موقعیت برد - برد برای کارکنان و سازمان می‌شود (باقری مجد، میلانی و فلاح فرامرزی، ۱۳۹۶). معنویت در سازمان در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است؛ در سطح گروهی ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند؛ و نیز در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است (اسماعیلی و رحیمی اقدام، ۱۳۹۵). که برای رهبران سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عاملان تغییر، اهمیت فراوانی دارد (اباذری محمود آباد و امیریان زاده، ۱۳۹۵). جورکیس و گیاکالون معنویت در محیط کار را به عنوان یک چارچوب از ارزش‌های سازمانی مشاهده شده در فرهنگ تعریف می‌کنند که تجارب برتر کارکنان را از طریق فرایند کار ارتقا داده و حس ارتباط با دیگران را به نحوی که احساس کمال و لذت بردن را برای فرد فراهم کند، بالا می‌برد (ناستی زایی و همکاران، ۱۳۹۴). معنویت واژه‌ای است که امکان یک مفهوم‌پردازی دقیق از آن وجود ندارد. همان‌طور که گفته شد، برای برخی معنویت به عنوان یک پارادایم مطرح است که بر موضوعات ذهنی و تجربی تأکید کرده و متضاد مذهب بی‌طرف و منصفانه می‌باشد. از طرف برخی دیگر معنویت مترادف است با فاصله گرفتن از پارامترهای محدود مذهبی و حرکت به سمت قلمرو گسترده‌تر انسانیت، بطوری که نهایت نیاز انسان به ملکوت و فضای الهی را تضمین کند (صمدی و صمدی، ۱۳۹۶).

۱. Ideological system

۲. Devendhiran

معنویت الزاماً به معنی فعالیت‌های دینی رسمی^۱ نیست؛ معنویت و دین مرتبط هستند، اما ساختارهای مستقل داشته و اثرات مختلفی در محل کار دارند (زو و دهلینگ^۲، ۲۰۱۷). معنویت در محیط کار دارای سه بعد است:

- کار معنادار: کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، برای مقصود اهداف یا فعالیت که به آن اشتغال دارند ارزش قائلند.
- احساس همبستگی: این بعد شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است.
- همسویی ارزش‌ها: این بعد بیانگر تجربه یک حس قوی از هم‌سویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است (ناستی زایی و همکاران، ۱۳۹۴).

از آنجایی که امروزه معنویت از دو نظر، بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است؛ نخست، به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکنی‌ها و دوم، به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه. به همین ترتیب، تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز شاخصه‌ها و اصولی خاص دارد که ضمن اتصال فرد به مبدأ وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود. با توجه به اهمیت خاص و محوری مسائل و متغیرهای مرتبط با معنویت در محیط کار، اجرای تحقیقاتی که به تبیین و شناسایی نقش این متغیر در سازمانهای امروزی بپردازد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا هدف محقق از اجرای تحقیق حاضر بررسی تحقیقات انجام شده در خصوص معنویت در محل کار در بازه ۷ سال (سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ و ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۸) است تا از این طریق بتوان عوامل مؤثر و پیامدهای متغیر معنویت در محیط کار را شناسایی نموده و در جهت افزایش سطح کیفی تحقیقات مربوط به این متغیر گام برداشت.

۱. Formal religious practice

۲. Zou & Dahling

پیشینه پژوهش

مروری کوتاه بر تحقیقات انجام شده بر روی معنویت در محل کار می‌توان دریافت که این تحقیقات در دوره‌های چندانی دور شکوفا شده و پیامدهای مثبتی نظیر خودپنداره مثبت کارکنان، هویت سازمانی و تعهد را منجر شده است (خاری و ساینها، ۲۰۱۸). در خصوص پیشینه تحقیقاتی که با رویکرد فراتحلیل به بررسی معنویت در محل کار پرداخته باشند، باید گفت که بررسی‌های انجام شده در بین منابع و مراجع معتبر داخلی و خارجی نشان داد که تاکنون تحقیقی که با رویکرد فراتحلیل به بررسی نظام‌مند معنویت در کار پرداخته باشد منتشر نشده است. البته مقاله‌ای تحت عنوان فراتحلیل اثرات معنویت در سازمان و مدل جامع توسط آهنگران و همکاران (۲۰۱۶) به زبان انگلیسی منتشر شده است. آنها در تحقیق خود ۷ تحقیق را که مبتنی بر حوزه معنویت در سازمان بود را مورد بررسی قرار دادند و در پایان به این نتیجه رسیدند که معنویت در سازمان باعث ارتقای رفتار شهروندی سازمانی شده و بر خلاقیت و نوآوری تأثیر می‌گذارد. همچنین افزایش تعهد و رفتار کارآفرینانه و موفقیت رهبری نیز به معنویت در سازمان‌ها بستگی دارد (آهنگران^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). نکته‌ای که در خصوص این مقاله به نظر می‌رسد این است که بر اساس جدولی که این مقاله در توصیف ۷ مقاله مورد بررسی خود مطرح می‌نماید این است که ۲ مقاله از ۷ مقاله بررسی شده دارای رویکرد کیفی بوده‌اند و لازم به ذکر است که فراتحلیل رویکردی کمی است و بر روی تحقیقات کیفی قابل اجرا نمی‌باشد. بنابراین با جمع‌بندی مطالب فوق در حوزه پیشینه می‌توان گفت که تاکنون هیچ تحقیق معتبر داخلی و خارجی با استفاده از رویکرد فراتحلیل به بررسی معنویت در محل کار پرداخته‌اند.

پرسش‌های پیش رو

در این مرحله می‌توان سؤالات تحقیق را به شرح ذیل ارائه نمود تا با توجه به منابع موجود به هریک از آنها پاسخ داد:

۱. در بازه سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ و ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۸، چه تعداد مقاله در خصوص معنویت در

۱. Khari & Sinha

۲. Ahangaran

محل کار چاپ شده است؟

۲. در این مقالات، چه متغیرهایی با معنویت در محل کار در ارتباط هستند؟

فرضیه‌های پژوهش

بین رفتار شهروندی سازمانی با معنویت در محل کار رابطه وجود دارد.

بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

بین معنویت در محیط کار و عملکرد رابطه وجود دارد.

بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

بین معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی رابطه وجود دارد.

بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده، کاربردی و از نوع کمی است. روش تحلیل داده‌ها نیز از نوع فراتحلیل می‌باشد. جامعه آماری تحقیق عبارت است از مقالات چاپ شده در بازه سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ و ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۸ که در خصوص معنویت در محل کار در مجلات علمی پژوهشی مورد تأیید وزارت علوم و مقالات معتبر نمایه شده در سایت وایلی و ساینس دایرکت چاپ شده‌اند. این مقالات در خصوص متغیر معنویت در محل کار در قالب ۱۰۶ سند منتشر گردیده است. از این میان ۶۱ مقاله در بررسی‌های اولیه برای ورود به تحلیل انتخاب گردیدند. باقی مقالات به دلایلی نظیر مقالات کنفرانسی، وجود اشتباه یا ابهام آماری، استفاده از ابعاد به جای خود متغیر، و مواردی از این دست، از مطالعه کنار گذاشته شدند. در پایان ۴۲ مقاله برای تحلیل انتخاب شدند. در ادامه، ابتدا آمار توصیفی مربوط به تمامی متغیرهایی که با معنویت در محل کار رابطه داشته‌اند در قالب جدولی گزارش گردید. پس از آن، تمامی متغیرهایی که رابطه آنها با معنویت در محل کار در بیش از ۲ مطالعه (به منظور ایجاد امکان بررسی سوگیری)، بررسی شده باشند از این قابلیت برخوردار هستند که با رویکرد فراتحلیل مورد مطالعه قرار گیرند. با توجه به یافته‌های مربوطه، ۶ متغیر شناسایی شدند. در گام اول این مقالات مورد بررسی قرار گرفته و اندازه اثر تمامی فرضیاتی که به این متغیر مربوط می‌شود، محاسبه می‌گردد تا در پایان

یک مدل نهایی ارائه شود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از جستجو و ذخیره مقالات مدنظر پیرامون متغیر معنویت در محیط کار، داده‌های آماری مرتبط در قالب فایل اکسل خلاصه سازی شد تا امکان تحلیل فراهم گردد. در ادامه از فایل مربوطه آمار توصیفی مربوط به فراوانی متغیرهایی که با متغیر معنویت در محل کار در ارتباط بوده اند مشخص شود. در ادامه داده‌های مربوط به تحلیل هر یک از مقالات به R یا مقدار همبستگی تبدیل گردید و سپس در قالب فرضیات جداگانه به نرم افزار CMA2 داده شد تا اندازه اثر هر تحقیق را بررسی نموده و نتیجه آزمون فرضیات را اعلام نماید. در این بین از شاخص‌های مربوط به همگنی و سوگیری استفاده گردید تا بتوان میزان اعتمادپذیری به یافته‌ها را بررسی نمود.

تحلیل داده‌های پژوهش

یافته‌های آمار توصیفی

نتایج آمار توصیفی در این تحقیق نشان می‌دهد که توزیع تحقیقات به کار رفته در این پژوهش بر اساس سال انتشار به شرح ذیل می‌باشد:

توزیع تحقیقات بر اساس سال انتشار پیرامون متغیر معنویت در محل کار

منابع انگلیسی		منابع فارسی	
تعداد	سال	تعداد	سال
۰	۲۰۱۱	۱	۱۳۹۰
۲	۲۰۱۲	۱	۱۳۹۱
۰	۲۰۱۳	۱	۱۳۹۲
۰	۲۰۱۴	۷	۱۳۹۳
۰	۲۰۱۵	۵	۱۳۹۴
۲	۲۰۱۶	۹	۱۳۹۵
۰	۲۰۱۷	۸	۱۳۹۶
۲	۲۰۱۸	۴	۱۳۹۷
۹	غیر قابل استفاده	۱۰	غیر قابل استفاده
۱۵	جمع	۴۶	جمع

۶۱	تعداد کل مقالات بررسی شده
۱۹	تعداد مقالات غیر قابل استفاده
۴۲	تعداد کل مقالات مورد استفاده

بر اساس جدول فوق می‌توان دریافت که از میان مقالاتی که پیرامون موضوع پژوهش در بازه سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ و ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۸ منتشر شده‌اند، تعداد ۶۱ مقاله در ارزیابی اولیه انتخاب شدند و در این بین به دلایلی نظیر عدم بررسی متغیر به صورت کلی، عدم وجود داده‌های آماری و یا اعتبار کم انتشارات، تعداد ۱۹ مقاله در فراتحلیل مورد بررسی قرار نگرفتند و تنها ۴۲ مقاله در فراتحلیل استفاده شد. در ادامه آمار توصیفی مربوط به روابط مورد بررسی در خصوص هر یک از متغیرها با متغیر معنویت در محل کار ارائه می‌شود:

روابط مورد بررسی پیرامون متغیرهای دیگر با معنویت در محل کار

متغیر	تعداد	درصد	متغیر	تعداد	درصد
رفتار شهروندی سازمانی	۱۳	۱۷/۳۳	خلاقیت کارکنان	۱	۱/۳۳
تعهد سازمانی	۵	۶/۶۶	دینداری	۱	۱/۳۳
عملکرد	۴	۵/۳۳	دینداری-بعد اعتقادات دینی	۱	۱/۳۳
رضایت شغلی	۴	۵/۳۳	دینداری-بعد تجارت دینی	۱	۱/۳۳
رهبری اخلاقی	۳	۴	دینداری-بعد مناسک دینی	۱	۱/۳۳
بهره‌وری سازمانی	۳	۴	رهبری متعالی	۱	۱/۳۳
تمایل به ماندن	۲	۲/۶۶	رهبری خدمتگزار	۱	۱/۳۳
سرمایه اجتماعی	۲	۲/۶۶	سرمایه روان‌شناختی	۱	۱/۳۳
جو اخلاقی	۲	۲/۶۶	سلامتی سازمانی	۱	۱/۳۳
فروسدگی شغلی	۲	۲/۶۶	فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی	۱	۱/۳۳
کارآفرینی سازمانی	۲	۲/۶۶	فرهنگ سازمانی گروهی	۱	۱/۳۳
رهبری خدمتگزار	۲	۲/۶۶	فرهنگ سازمانی ویژه سالاری	۱	۱/۳۳
اثربخشی سازمانی	۱	۱/۳۳	توانمندسازی	۱	۱/۳۳
پاسخگویی اخلاقی	۱	۱/۳۳	حمایت سازمانی	۱	۱/۳۳
رفتار کارآفرینانه	۱	۱/۳۳	خلاقیت دبیران	۱	۱/۳۳
رهبری معنوی	۱	۱/۳۳	درگیر شدن در کار	۱	۱/۳۳
سلامت سازمانی	۱	۱/۳۳	دلبستگی شغلی	۱	۱/۳۳
شادکامی	۱	۱/۳۳	کیفیت زندگی کاری	۱	۱/۳۳
عدالت	۱	۱/۳۳	مسئولیت اجتماعی	۱	۱/۳۳

۱/۳۳	۱	رهبری اصیل	۱/۳۳	۱	مشارکت کارکنان
۱/۳۳	۱	رهبری تعالی بخش	۱/۳۳	۱	هوش معنوی
۱۰۰	۷۵	جمع	۱/۳۳	۱	توانمندسازی روان‌شناختی

بر اساس جدول فوق می‌توان دریافت که رابطه ۷۵ متغیر با معنویت در محل کار مورد ارزیابی قرار گرفته است که این روابط در قالب ۴۳ فرضیه تبیین شده بودند.

یافته‌های آمار استنباطی

در ادامه و در گام اول اندازه اثر و فاصله اطمینان ۹۵ درصدی برای هر یک از فرضیه‌هایی که دارای فراوانی بیشتر از ۲ باشند توسط نرم‌افزار محاسبه شده و سپس معناداری آنها از طریق آزمون Z فیشر انجام شد که نتایج آنها در قالب جدول‌های زیر قابل مشاهده است:

فرضیه اول: بین رفتار شهروندی سازمانی با معنویت در محل کار رابطه وجود دارد.

در خصوص رفتار شهروندی سازمانی باید گفت که رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار توسط باتمن و ارگان^۱ معرفی شده است و با عنوان رفتارهای اختیاری و ارادی کارکنان که در شرح وظایف شغلی نیست است، تعریف می‌شود. رفتار شهروندی سامانی با رفتارهای کاری کارکنان یک سامان نظیر یاری‌رسانی با همکاران، پیش از لزوم کار کردن، کار کردن در روزهای غیر کاری، عمل کردن در امور شغلی بالاتر از استانداردهایی که توسط سامان معین شده است، اطلاق می‌گردد. رفتارهای متعددی نظیر نوع‌دوستی، یاری‌رسانی، فضایل شهروندی، جوانمردی و ادب و احترام از زمره معروف‌ترین و شناخته شده‌ترین رفتارهایی هستند که می‌توان در زیر چتر رفتارهای شهروندی قرار داد (آقاجانی و مهداد، ۱۳۹۸). رفتار شهروندی سازمانی به معنی رفتار اختیاری کارکنان است که عملکرد همکاران و سازمان را تسهیل می‌نماید. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتار فراتر از الزامات شغلی می‌باشد. اما این امکان وجود دارد که کارکنان از جانب سازمان برای ارائه این رفتار، احساس فشار نمایند. در همین راستا، مفهوم دیگری به نام رفتار کار معکوس نیز وجود دارد که به عملکرد همکاران و سازمان ضرر می

۱. Bateman & Organ

رساند. این رفتار معکوس شامل برخی از رفتار های غیر اخلاقی می باشد که در سازمان ها، گاهی به عنوان رفتار شهروندی سازمانی مطرح می شود (Bolino & Klotz, 2015). در ادامه به بررسی این فرضیه پرداخته می شود:

جدول اندازه اثر و معناداری آن برای رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با معنویت در محل کار

شاخص های آماری هر مطالعه					نام مطالعه
مقدار p	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	همبستگی	
۰/۰۰۰	۱۱/۶۸	۰/۴۹۱	۰/۳۶۵	۰/۴۳	senobar
۰/۰۰۰	۱۱/۱۱۶	۰/۷۴۱	۰/۵۸۴	۰/۶۷	abazari
۰/۰۰۰	۱۳/۹۶۵	۰/۸۰۴	۰/۶۸۴	۰/۷۵	zinabadi
۰/۰۰۰	۱۲/۱۱۵	۰/۶۹۷	۰/۵۵۲	۰/۶۳	siri
۰/۰۰۰	۶/۵۲۸	۰/۵۹۷	۰/۳۵۴	۰/۴۸۵	doayi
۰/۰۰۰	۱۰/۶۵	۰/۷۲۷	۰/۵۶۲	۰/۶۵۲	nikpour
۰/۰۰۰	۵/۷۴۳	۰/۴۵۴	۰/۲۳۶	۰/۳۵	ghafari
۰/۰۰۰	۷/۲۱۳	۰/۵۷۱	۰/۳۵۵	۰/۴۷	mohammadpour
۰/۰۰۰	۷/۳۸۳	۰/۴۹۱	۰/۳۰۲	۰/۴۰۱	KAZEMIPOUR
۰/۰۰۰	۷/۹۲	۰/۳۴۴	۰/۲۱۳	۰/۲۸	Jena
۰/۰۰۰	۴/۲۶۶	۰/۳۷	۰/۱۴۳	۰/۲۶	salimi
۰/۰۰۰	۵/۴۹۶	۰/۴۳۴	۰/۲۱۷	۰/۳۳	salimi2
۰/۰۰۰	۲۹/۲۱۲	۰/۴۷۴	۰/۴۲۲	۰/۴۴۸	ثابت
۰/۰۰۰	۸/۴۶۶	۰/۵۸	۰/۳۹۱	۰/۴۹۱	تصادفی

در جدول فوق، اندازه اثر کلی تحت مدل ثابت، ۰/۴۴۸ می باشد که با حدود اطمینان ۹۵ درصدی، در فاصله بین ۰/۴۲۲ و ۰/۴۷۴ قرار دارد. این اندازه اثر طبق تفسیر کوهن (۱۹۷۷) در حد متوسط ارزیابی می شود. مقدار Z برای معناداری اندازه اثر کلی برابر ۲۹/۲۱۲ بدست آمده است

که در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵ درصد، ترکیب مطالعات مربوط به اندازه اثر بین این دو متغیر معنادار است. همچنین مشاهده می‌شود که تحت مدل اثرات تصادفی اندازه اثر نیز در سطح کمتر از ۰/۰۵ نیز معنادار است. برای تشخیص دقیقتر ناهمگنی از آزمون Q استفاده می‌شود. مقدار بالای Q و مقدار پایین P حاکی از ناهمگنی مطالعات می‌باشد. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است:

جدول آزمون همگنی تحقیقات مورد بررسی در فرضیه اول

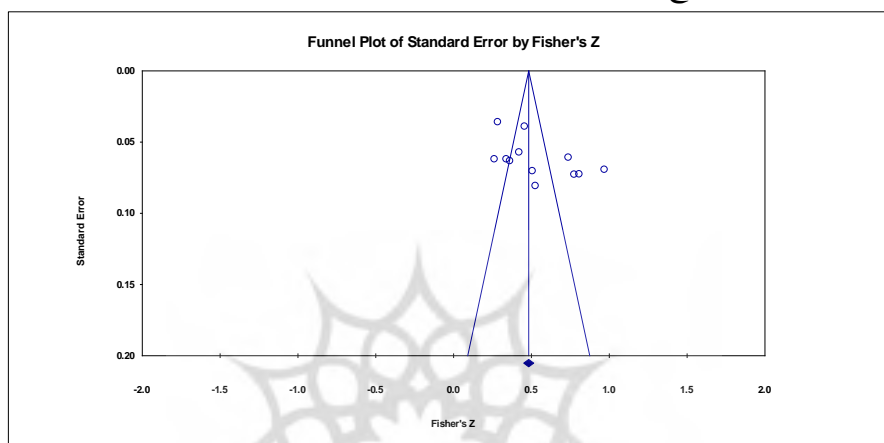
مدل	مقدار Q	df	p	I ²
ثابت	۱۵۵/۱۴۴	۱۱	۰/۰۰۰	۹۲/۹۱

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است مقدار آزمون Q برابر با ۱۵۵/۱۴۴ می‌باشد که در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین نتیجه گرفت که گروه مطالعات تحت ترکیب ناهمگن هستند. آزمون I² نیز به معنی نسبت تغییراتی است که به علت ناهمگنی ایجاد شده نه به علت شانس؛ و بالا بودن آن نشان‌دهنده وجود ناهمگنی است. با توجه به اینکه میزان I² بیش از ۷۵ درصد است، میزان ناهمگونی در سطح زیادی است و ۹۲/۹۱ درصد از تغییرات کل مطالعات ناشی از ناهمگنی مطالعات است؛ که در این شرایط باید به خروجی مربوط به حالت تصادفی توجه نمود. در نتیجه می‌توان رابطه بین دو متغیر را برابر با ۰/۴۹۱ دانست. در ادامه برای بررسی سوگیری انتشار مطالعات تحت ترکیب، از شاخص تعداد ناکامل بی خطر (N_{fs}) استفاده شده است. جدول زیر نتایج سوگیری انتشار را نشان می‌دهد.

جدول نتایج سوگیری انتشار فرضیه اول

Z مطالعات مشاهده شده	مقدار P	مقدار آلفا	Z آلفا	تعداد مطالعات مشاهده شده	تعداد مطالعات گم شده
۳۰/۰۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۱/۹۵۹	۱۲	۲۸۰۸

جدول فوق نشان می‌دهد که تعداد ۲۸۰۸ مطالعه گم شده با اندازه اثر صفر نیاز است تا نتیجه معنادار فوق، غیر معنادار شود. از آنجا که این تعداد نسبتاً زیاد است، نتیجه می‌گیریم که سوگیری انتشار در مطالعات مربوط به این فرضیه وجود ندارد. همچنین نمودار کیفی مربوط به فراتحلیل تحقیقات مربوطه به شرح ذیل است:



نمودار فانل (کیفی) فرضیه اول

از لحاظ تفسیری، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایینی باشند در بالای قیف جمع شده و دارای سوگیری انتشار نیستند. با توجه به شکل شماره فوق، از آنجا که متغیرهای مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند، بر عدم سوگیری انتشار دلالت دارد.

فرضیه دوم: بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

تعهد سازمانی در رفتار سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد و به طور مؤثر مورد توجه دانشمندان و محققان قرار گرفته است. تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند. اصطلاح تعهد سازمانی همان طور که وایت تعریف کرده، معین کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار مربوط به فردی است که در سازمان مشغول به کار است. این سه عرصه مهم رفتاری عبارت است از: اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف

و ارزش‌هایش، تمایل به عضویت در سازمان و تمایل به سعی و تلاش برای سازمان ورای آنچه در قراردادش با سازمان درج شده است (دادخواه و قیتانی، ۱۴۰۰). تعهد سازمانی مفهومی است که به عنوان ارتباط روانی بین کارکنان و سازمان‌های خود تعریف شده که باعث می‌شود تا کارکنانی که به طور داوطلبانه سازمان را ترک می‌کنند، کاهش یابد. به طور خاص، تعهد سازمانی به عنوان یک پیوند روانشناختی فرد با یک سازمان به عنوان یک کل در نظر گرفته شده است. محققان پیشین تأکید کردند که تعهد سازمانی، یک مولفه حیاتی است که بر نگرش افراد، قدرت مشارکت در یک سازمان و اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد (Khalid et al., 2018). در ادامه به بررسی این فرضیه پرداخته می‌شود:

جدول اندازه اثر و معناداری آن برای رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی

شاخص‌های آماری هر مطالعه					نام مطالعه
مقدار p	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	همبستگی	
۰/۰۰۰	۹/۵۴۶	۰/۵۸	۰/۴۱۱	۰/۵	fatemi
۰/۰۰۰	۱۰/۲۵۷	۰/۷۶۸	۰/۵۹۷	۰/۶۹۲	tavakoli
۰/۰۰۰	۷/۷۱۹	۰/۶۴۷	۰/۴۲۹	۰/۵۴۷	nastizayi
۰/۰۰۰	۱۰/۹۶۳	۰/۷۸۱	۰/۶۲۳	۰/۷۱۱	doayi
۰/۰۰۰	۵/۷۸۷	۰/۸۱۱	۰/۵۰۷	۰/۶۸۸	roland
۰/۰۰۰	۱۹/۷۹۴	۰/۶۴۵	۰/۵۵۷	۰/۶۰۳	ثابت
۰/۰۰۰	۹/۴۰۱	۰/۷۱۲	۰/۵۲۵	۰/۶۲۸	تصادفی

در جدول فوق، اندازه اثر کلی تحت مدل ثابت، ۰/۶۰۳ می‌باشد که با حدود اطمینان ۹۵ درصدی، در فاصله بین ۰/۵۵۷ و ۰/۶۴۵ قرار دارد. این اندازه اثر طبق تفسیر کوهن (۱۹۷۷) در حد زیاد ارزیابی می‌شود. مقدار Z برای معناداری اندازه اثر کلی برابر ۱۹/۷۹۴ بدست آمده است که در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵

درصد، ترکیب مطالعات مربوط به اندازه اثر بین این دو متغیر معنادار است. همچنین مشاهده می شود که تحت مدل اثرات تصادفی اندازه اثر نیز در سطح کمتر از ۰/۰۵ نیز معنادار است. برای تشخیص دقیقتر ناهمگنی از آزمون Q استفاده می شود. مقدار بالای Q و مقدار پایین P حاکی از ناهمگنی مطالعات می باشد. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است:

جدول آزمون همگنی تحقیقات مورد بررسی در فرضیه دوم

مدل	مقدار Q	df	p	I2
ثابت	۱۷/۷۸	۴	۰/۰۰۱	۷۷/۵۰۲

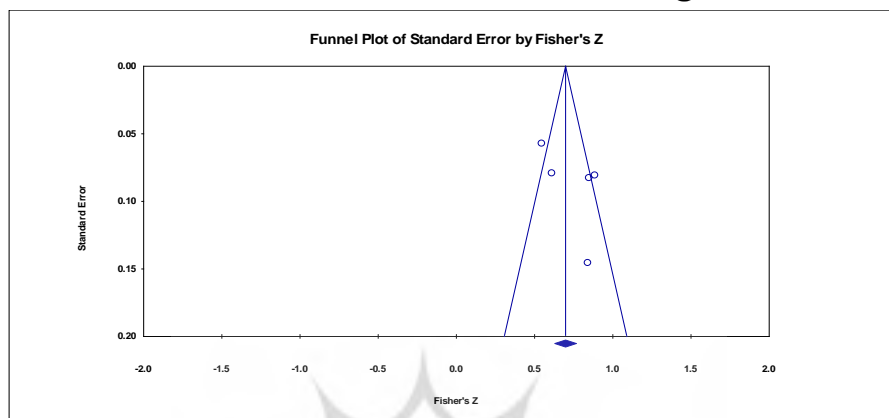
همان طور که در جدول فوق قابل مشاهده است مقدار آزمون Q برابر با ۱۷/۷۸ می باشد که در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین نتیجه گرفت که گروه مطالعات تحت ترکیب ناهمگن هستند. آزمون I2 نیز به معنی نسبت تغییراتی است که به علت ناهمگنی ایجاد شده نه به علت شانس؛ و بالا بودن آن نشان دهنده وجود ناهمگنی است. با توجه به اینکه میزان I2 بیش از ۷۵ درصد است، میزان ناهمگونی در سطح زیادی است و ۷۷/۵۰۲ درصد از تغییرات کل مطالعات ناشی از ناهمگنی مطالعات است؛ که در این شرایط باید به خروجی مربوط به حالت تصادفی توجه نمود. در نتیجه می توان رابطه بین دو متغیر را برابر با ۰/۶۲۸ دانست. در ادامه برای بررسی سوگیری انتشار مطالعات تحت ترکیب، از شاخص تعداد ناکامل بی خطر (Nfs) استفاده شده است. جدول زیر نتایج سوگیری انتشار را نشان می دهد.

جدول نتایج سوگیری انتشار فرضیه دوم

Z مطالعات مشاهده شده	مقدار P	مقدار آلفا	Z آلفا	تعداد مطالعات مشاهده شده	تعداد مطالعات گم شده
۱۹/۷۹۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۱/۹۵۹	۵	۵۰۶

جدول فوق نشان می دهد که تعداد ۵۰۶ مطالعه گم شده با اندازه اثر صفر نیاز است تا نتیجه

معنادار فوق، غیر معنادار شود. از آنجا که این تعداد نسبتاً زیاد است، نتیجه می‌گیریم که سوگیری انتشار در مطالعات مربوط به این فرضیه وجود ندارد. همچنین نمودار کیفی مربوط به فراتحلیل تحقیقات مربوطه به شرح ذیل است:



نمودار فانل (کیفی) فرضیه دوم

از لحاظ تفسیری، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایینی باشند در بالای کیف جمع شده و دارای سوگیری انتشار نیستند. با توجه به شکل شماره فوق، از آنجا که متغیرهای مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند، بر عدم سوگیری انتشار دلالت دارد.

فرضیه سوم: بین معنویت در محیط کار و عملکرد رابطه وجود دارد.

عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود، چون بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد. عملکرد را می‌توان به عنوان رفتار تلقی کرد. کمپ بل بر این باور است که در عملکرد، رفتار وجود دارد و باید از نتایج متمایز باشد (دهقانی تفتی و همکاران، ۱۳۹۹). عملکرد شغلی یا عملکرد کارکنان عبارت است از اینکه تا چه اندازه افراد به اهداف شغلی خود دست می‌یابند و چقدر اهداف به دست آمده با اهداف پیش‌بینی شده تطابق دارد. عملکرد شغلی را می‌توان چگونگی انجام وظایف کارمند با استفاده از روش‌ها و تعامل با دیگران و در بازه زمانی تعیین شده، دانست (Yang & Hwang, 2014). در رابطه با عملکرد کارکنان تعاریف گوناگونی

بیان شده که همه یک مضمون را بیان می کنند. عملکرد شغلی ارزش مورد انتظار برای یک سازمان است که از فعالیت ها و اقدام های شغلی افراد در یک دوره زمانی مشخص به دست می آید (قاسم زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۹). در ادامه به بررسی این فرضیه پرداخته می شود:

جدول اندازه اثر و معناداری آن برای رابطه معنویت در محیط کار و عملکرد

شاخص های آماری هر مطالعه					نام مطالعه
مقدار p	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	همبستگی	
۰/۰۰۰	۱۴/۵۲۹	۰/۸۰۲	۰/۶۸۷	۰/۷۵	rezayee
۰/۰۰۰	۶/۵۰۱	۰/۷۲۲	۰/۴۵۴	۰/۶۰۵	shafizadeh
۰/۰۰۰	۱۵/۵۹۸	۰/۷۹۹	۰/۶۹۱	۰/۷۵	esmaili
۰/۰۰۱	۳/۴۱۷	۰/۳۲۳	۰/۰۹۱	۰/۲۱	esmaili2
۰/۰۰۰	۲۰/۲۹	۰/۶۵	۰/۵۶۴	۰/۶۰۹	ثابت
۰/۰۰۰	۳/۵۳۳	۰/۸۰۵	۰/۳۰۸	۰/۶۱۴	تصادفی

در جدول فوق، اندازه اثر کلی تحت مدل ثابت، ۰/۶۰۹ می باشد که با حدود اطمینان ۹۵ درصدی، در فاصله بین ۰/۵۶۴ و ۰/۶۵ قرار دارد. این اندازه اثر طبق تفسیر کوهن (۱۹۷۷) در حد زیاد ارزیابی می شود. مقدار Z برای معناداری اندازه اثر کلی برابر ۲۰/۲۹ بدست آمده است که در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵ درصد، ترکیب مطالعات مربوط به اندازه اثر بین این دو متغیر معنادار است. همچنین مشاهده می شود که تحت مدل اثرات تصادفی اندازه اثر نیز در سطح کمتر از ۰/۰۵ نیز معنادار است. برای تشخیص دقیقتر ناهمگنی از آزمون Q استفاده می شود. مقدار بالای Q و مقدار پایین P حاکی از ناهمگنی مطالعات می باشد. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است:

جدول آزمون همگنی تحقیقات مورد بررسی در فرضیه سوم

مدل	مقدار Q	df	p	I2
ثابت	۹۶/۶۲۸	۳	۰/۰۰۰	۹۶/۸۹۵

همان طور که در جدول فوق قابل مشاهده است مقدار آزمون Q برابر با ۹۶/۶۲۸ می باشد که

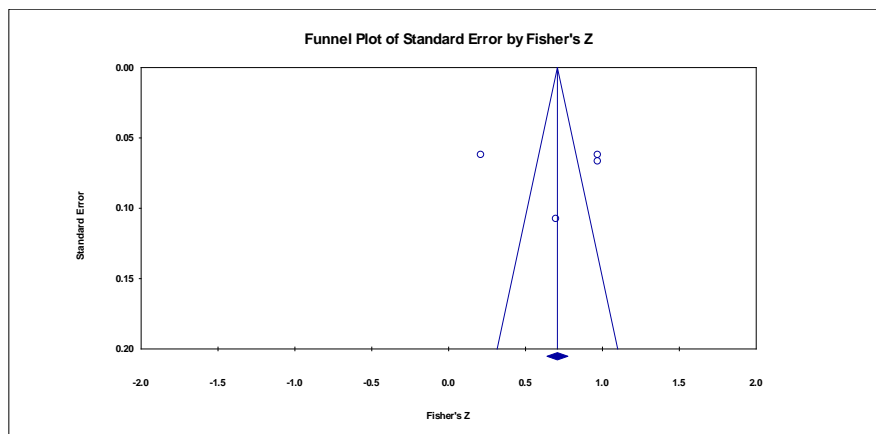
در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین نتیجه گرفت که گروه مطالعات تحت ترکیب ناهمگن هستند. آزمون I2 نیز به معنی نسبت تغییراتی است که به علت ناهمگنی ایجاد شده نه به علت شانس؛ و بالا بودن آن نشان‌دهنده وجود ناهمگنی است. با توجه به اینکه میزان I2 بیش از ۷۵ درصد است، میزان ناهمگونی در سطح زیادی است و ۹۶/۸۹۵ درصد از تغییرات کل مطالعات ناشی از ناهمگنی مطالعات است؛ که در این شرایط باید به خروجی مربوط به حالت تصادفی توجه نمود. در نتیجه می‌توان رابطه بین دو متغیر را برابر با ۰/۶۱۴ دانست. در ادامه برای بررسی سوگیری انتشار مطالعات تحت ترکیب، از شاخص تعداد ناکامل بی خطر (Nfs) استفاده شده است. جدول زیر نتایج سوگیری انتشار را نشان می‌دهد.

جدول نتایج سوگیری انتشار فرضیه سوم

تعداد مطالعات مشاهده شده	تعداد مطالعات مشاهده شده	مقدار P	مقدار آلفا	Z آلفا	Z مطالعات مشاهده شده
۴۱۴	۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۱/۹۵۹	۲۰/۰۲۲

جدول فوق نشان می‌دهد که تعداد ۴۱۴ مطالعه گم شده با اندازه اثر صفر نیاز است تا نتیجه معنادار فوق، غیر معنادار شود. از آنجا که این تعداد نسبتاً زیاد است، نتیجه می‌گیریم که سوگیری انتشار در مطالعات مربوط به این فرضیه وجود ندارد. همچنین نمودار قیفی مربوط به فراتحلیل تحقیقات مربوطه به شرح ذیل است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار فانل (قیفی) فرضیه سوم

از لحاظ تفسیری، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایینی باشند در بالای قیف جمع شده و دارای سوگیری انتشار نیستند. با توجه به شکل شماره فوق، از آنجا که متغیرهای مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند، بر عدم سوگیری انتشار دلالت دارد.

فرضیه چهارم: بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

رضایت شغلی بیانگر احساس مثبت نسبت به وظیفه انجام شده است. از طریق این ارزش رضایت شغلی، فرد در هر شغل انجام شده احساس اطمینان و اشتیاق می‌کند. انجام یک کار نیاز به بهترین تلاش دارد. این تلاش منجر به شکل‌گیری موفقیت معنادار خواهد شد. (Amin, 2021). رضایت شغلی اغلب به عنوان حالت احساسی مثبت ناشی از تجربه حرفه‌ای کارکنان یا میزان رضایت کارکنان از کار تعریف می‌شود. به طور کلی می‌توان رضایت شغلی را ساختاری دانست که رضایت را از جنبه‌های خاصی از کار شکل می‌دهد و جمع می‌کند. رضایت شغلی و رضایت غیر از کار به عنوان دو مفهوم متفاوت که تعادل کار و زندگی را توضیح می‌دهند، در نظر گرفته می‌شود. بنابراین رضایت شغلی، به عنوان یکی از جنبه‌های رفاه، به عنوان یک ویژگی مثبت سلامت روان در نظر گرفته می‌شود (Bulińska-Stangrecka & Bagińska, 2021). در ادامه به بررسی این فرضیه پرداخته می‌شود:

جدول اندازه اثر و معناداری آن برای رابطه معنویت در محیط کار و رضایت شغلی

شاخص‌های آماری هر مطالعه					نام مطالعه
مقدار p	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	همبستگی	
۰/۰۰۰	۱۰/۳۵	۰/۷۷۱	۰/۶۰۲	۰/۶۹۶	tavakoli
۰/۰۰۰	۱۵/۷۶۳	۰/۷۶۹	۰/۶۶	۰/۷۱۹	soltani
۰/۰۰۰	۸/۰۵۸	۰/۸۹۸	۰/۷۱۱	۰/۸۲۶	roland
۰/۰۰۰	۲۰/۴۱۷	۰/۷۶۴	۰/۶۸	۰/۷۲۵	ثابت
۰/۰۰۰	۱۳/۷۳۷	۰/۷۸۹	۰/۶۶۵	۰/۷۳۳	تصادفی

در جدول فوق، اندازه اثر کلی تحت مدل ثابت، ۰/۷۲۵ می‌باشد که با حدود اطمینان ۹۵ درصدی، در فاصله بین ۰/۶۸ و ۰/۷۶۴ قرار دارد. این اندازه اثر طبق تفسیر کوهن (۱۹۷۷) در حد زیاد ارزیابی می‌شود. مقدار Z برای معناداری اندازه اثر کلی برابر ۲۰/۴۱۷ بدست آمده است که در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵ درصد، ترکیب مطالعات مربوط به اندازه اثر بین این دو متغیر معنادار است. همچنین مشاهده می‌شود که تحت مدل اثرات تصادفی اندازه اثر نیز در سطح کمتر از ۰/۰۵ نیز معنادار است. برای تشخیص دقیقتر ناهمگنی از آزمون Q استفاده می‌شود. مقدار بالای Q و مقدار پایین P حاکی از ناهمگنی مطالعات می‌باشد. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است:

جدول آزمون همگنی تحقیقات مورد بررسی در فرضیه چهارم

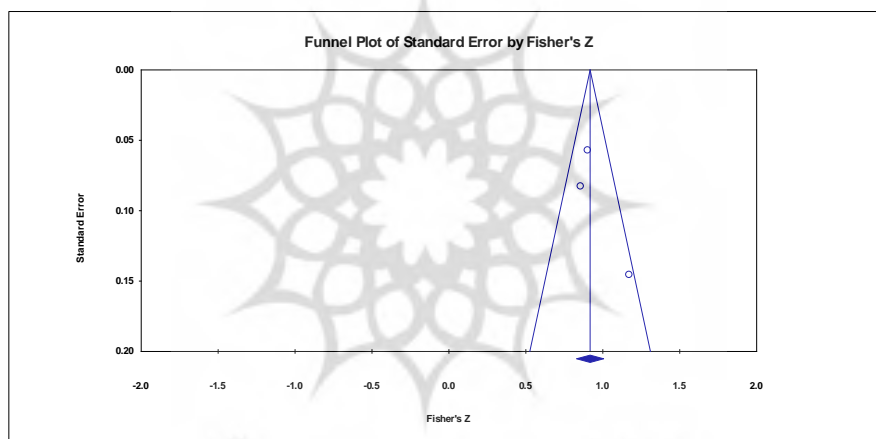
مدل	مقدار Q	df	p	I2
ثابت	۳/۶۵۷	۲	۰/۱۶۱	۴۵/۳۱۵

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است مقدار آزمون Q برابر با ۳/۶۵۷ می‌باشد که در سطح بیشتر از ۰/۰۵ قرار دارد؛ بنابراین نتیجه گرفت که گروه مطالعات تحت ترکیب همگن هستند. در نتیجه می‌توان رابطه بین دو متغیر را برابر با ۰/۷۲۵ دانست. در ادامه برای بررسی سوگیری انتشار مطالعات تحت ترکیب، از شاخص تعداد ناکامل بی خطر (Nfs) استفاده شده است. جدول زیر نتایج سوگیری انتشار را نشان می‌دهد.

جدول نتایج سوگیری انتشار فرضیه چهارم

Z مطالعات مشاهده شده	مقدار P	مقدار آلفا	Z آلفا	تعداد مطالعات مشاهده شده	تعداد مطالعات گم شده
۱۹/۷۲۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۱/۹۵۹	۳	۳۰۱

جدول فوق نشان می‌دهد که تعداد ۳۰۱ مطالعه گم شده با اندازه اثر صفر نیاز است تا نتیجه معنادار فوق، غیر معنادار شود. از آنجا که این تعداد نسبتاً زیاد است، نتیجه می‌گیریم که سوگیری انتشار در مطالعات مربوط به این فرضیه وجود ندارد. همچنین نمودار کیفی مربوط به فراتحلیل تحقیقات مربوطه به شرح ذیل است:



نمودار فانل (کیفی) فرضیه چهارم

از لحاظ تفسیری، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایینی باشند در بالای قیف جمع شده و دارای سوگیری انتشار نیستند. با توجه به شکل شماره فوق، از آنجا که متغیرهای مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند، بر عدم سوگیری انتشار دلالت دارد.

فرضیه پنجم: بین معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی رابطه وجود دارد.

رهبری اخلاقی، "نمایش رفتار مناسب هنجاری و انتقال چنین رفتاری به پیروان"

است (Pircher Verdorfer & Peus, 2020). رهبری اخلاقی را به عنوان "نمایش رفتار مناسب هنجاری، از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی، و تقویت و تصمیم‌گیری و همچنین ارتقا چنین رفتاری در پیروان از طریق ارتباط دو طرفه انجام می‌شود" تعریف می‌کنند (Kuenzi et al., 2020). رهبری اخلاقی بر شخصیت رهبر، انسجام، آگاهی رهبر تمرکز دارد رهبر اخلاقی به رهبرانی گفته می‌شود که منش‌های خوبی از قبیل ارزش‌های درست، هنجارهای صحیح و شخصیت قوی داشته باشند و بتوانند شیوه درست را از نادرست به کارکنان نشان دهند. رهبری اخلاقی به‌عنوان گسترش رفتارهای مناسب هنجاری است. که از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقاء چنین رفتارهایی به زیردستان از راه ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کردند (آبیای اصفهانی، حسنی، و میرهاشمی، ۱۳۹۶). در ادامه به بررسی این فرضیه پرداخته می‌شود:

جدول اندازه اثر و معناداری آن برای رابطه معنویت در محیط کار و عملکرد

شاخص‌های آماری هر مطالعه					نام مطالعه
مقدار p	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	همبستگی	
۰/۰۰۰	۵/۱۰۱	۰/۵۲۷	۰/۲۵۵	۰/۴	nasiri
۰/۰۰۰	۳/۶۸۳	۰/۴	۰/۱۲۹	۰/۲۷	mahdad
۰/۰۰۰	۱۰/۲۴۴	۰/۶۲۵	۰/۴۶	۰/۵۴۸	yousefpour
۰/۰۰۰	۱۱/۴۷۹	۰/۵	۰/۳۷	۰/۴۳۷	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۱۹۲	۰/۵۷۱	۰/۲۳۱	۰/۴۱۶	تصادفی

در جدول فوق، اندازه اثر کلی تحت مدل ثابت، ۰/۴۳۷ می‌باشد که با حدود اطمینان ۹۵ درصدی، در فاصله بین ۰/۳۷ و ۰/۵ قرار دارد. این اندازه اثر طبق تفسیر کوهن (۱۹۷۷) در حد متوسط ارزیابی می‌شود. مقدار Z برای معناداری اندازه اثر کلی برابر ۱۱/۴۷۹ بدست آمده است که در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵ درصد، ترکیب مطالعات مربوط به اندازه اثر بین این دو متغیر معنادار است. همچنین مشاهده می‌شود که تحت مدل اثرات تصادفی اندازه اثر نیز در سطح کمتر از ۰/۰۵ نیز معنادار است. برای

تشخیص دقیقتر ناهمگنی از آزمون Q استفاده می‌شود. مقدار بالای Q و مقدار پایین P حاکی از ناهمگنی مطالعات می‌باشد. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است:

جدول آزمون همگنی تحقیقات مورد بررسی در فرضیه پنجم

مدل	مقدار Q	df	p	I2
ثابت	۱۲/۷۷۹	۲	۰/۰۰۲	۸۴/۳۴۹

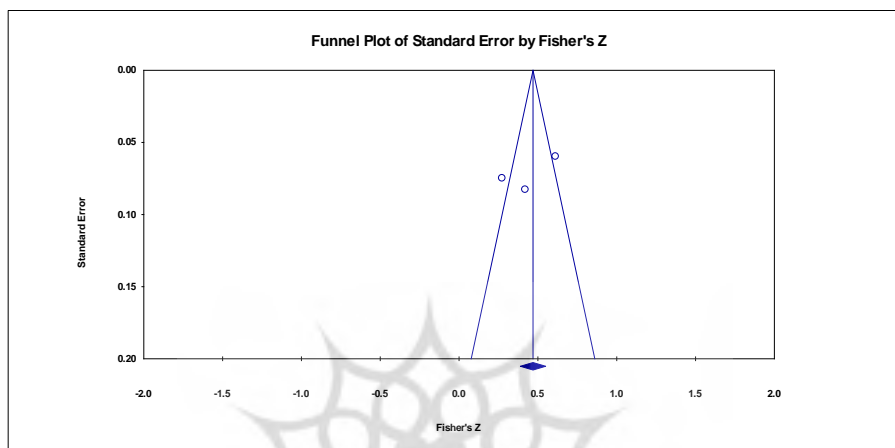
همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است مقدار آزمون Q برابر با ۱۲/۷۷۹ می‌باشد که در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین نتیجه گرفت که گروه مطالعات تحت ترکیب ناهمگن هستند. آزمون I2 نیز به معنی نسبت تغییراتی است که به علت ناهمگنی ایجاد شده نه به علت شانس؛ و بالا بودن آن نشان‌دهنده وجود ناهمگنی است. با توجه به اینکه میزان I2 بیش از ۷۵ درصد است، میزان ناهمگونی در سطح زیادی است و ۸۴/۳۴۹ درصد از تغییرات کل مطالعات ناشی از ناهمگنی مطالعات است؛ که در این شرایط باید به خروجی مربوط به حالت تصادفی توجه نمود. در نتیجه می‌توان رابطه بین دو متغیر را برابر با ۰/۴۱۶ دانست. در ادامه برای بررسی سوگیری انتشار مطالعات تحت ترکیب، از شاخص تعداد ناکامل بی خطر (Nfs) استفاده شده است. جدول زیر نتایج سوگیری انتشار را نشان می‌دهد.

جدول نتایج سوگیری انتشار فرضیه پنجم

Z مطالعات مشاهده شده	مقدار P	مقدار آلفا	Z آلفا	تعداد مطالعات مشاهده شده	تعداد مطالعات گم شده
۱۰/۹۸۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۱/۹۵۹	۳	۹۲

جدول فوق نشان می‌دهد که تعداد ۹۲ مطالعه گم شده با اندازه اثر صفر نیاز است تا نتیجه معنادار فوق، غیر معنادار شود. از آنجا که این تعداد نسبتاً زیاد است، نتیجه می‌گیریم که سوگیری انتشار در مطالعات مربوط به این فرضیه وجود ندارد. همچنین نمودار کیفی مربوط به فراتحلیل تحقیقات مربوطه به شرح ذیل است:

از لحاظ تفسیری، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایینی باشند در بالای قیف جمع شده و دارای سوگیری انتشار نیستند. با توجه به شکل شماره فوق، از آنجا که متغیرهای مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند، بر عدم سوگیری انتشار دلالت دارد.



نمودار فانل (قیفی) فرضیه پنجم

فرضیه ششم: بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری رابطه وجود دارد.

سازمان بهره‌وری اروپا، بهره‌وری را درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید می‌داند و از آنجا که منابع انسانی هر جامعه یکی از مهمترین عوامل تولید آن محسوب می‌شود لذا استفاده کارا و مؤثر از توانایی‌ها و قابلیت‌های آنها نقش اساسی در ارتقای بهره‌وری دارد (قربانی اورنجی و همکاران، ۱۴۰۰). البته تعاریف همراستا ولی متفاوت دیگری نیز وجود دارد به طور مثال، بهره‌وری متوسط نیروی کار از تقسیم تولید کشور به جمعیت شاغل به دست می‌آید (دویستی، ۱۳۹۹). در ادامه به بررسی این فرضیه پرداخته می‌شود:

جدول اندازه اثر و معناداری آن برای رابطه معنویت در محیط کار و بهره‌وری

شاخص‌های آماری هر مطالعه					نام مطالعه
مقدار p	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	همبستگی	
۰	۸/۳۳۶	۰/۶۳۸	۰/۴۳۶	۰/۵۴۵	esmailpour

۰/۰۲۳	۲/۲۷۷	۰/۲۷۴	۰/۰۲۱	۰/۱۵	bagheri
۰	۱۲/۴۰۳	۰/۸۱۹	۰/۶۸۵	۰/۷۶	amirhoseini
۰	۱۲/۶۸۹	۰/۵۴۷	۰/۴۲۲	۰/۴۸۷	ثابت
۰/۰۱۷	۲/۳۸۳	۰/۷۸۸	۰/۱۰۳	۰/۵۲۶	تصادفی

در جدول فوق، اندازه اثر کلی تحت مدل ثابت، $۰/۴۸۷$ می‌باشد که با حدود اطمینان ۹۵ درصدی، در فاصله بین $۰/۴۲۲$ و $۰/۵۴۷$ قرار دارد. این اندازه اثر طبق تفسیر کوهن (۱۹۷۷) در حد متوسط ارزیابی می‌شود. مقدار Z برای معناداری اندازه اثر کلی برابر $۱۲/۶۸۹$ بدست آمده است که در سطح معنی داری کمتر از $۰/۰۱$ معنادار است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵ درصد، ترکیب مطالعات مربوط به اندازه اثر بین این دو متغیر معنادار است. همچنین مشاهده می‌شود که تحت مدل اثرات تصادفی اندازه اثر نیز در سطح کمتر از $۰/۰۵$ نیز معنادار است. برای تشخیص دقیقتر ناهمگنی از آزمون Q استفاده می‌شود. مقدار بالای Q و مقدار پایین P حاکی از ناهمگنی مطالعات می‌باشد. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است:

جدول آزمون همگنی تحقیقات مورد بررسی در فرضیه ششم

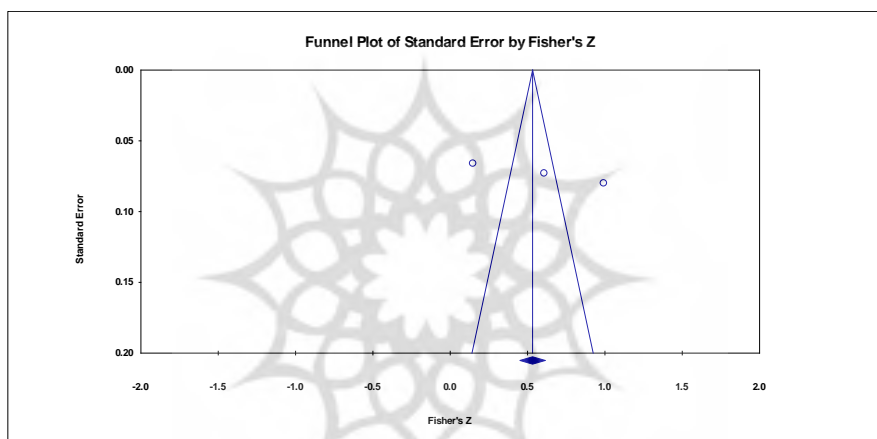
مدل	مقدار Q	df	p	I2
ثابت	۶۷/۴۹۷	۲	۰/۰۰۰	۹۷/۰۳۷

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است مقدار آزمون Q برابر با $۶۷/۴۹۷$ می‌باشد که در سطح کمتر از $۰/۰۵$ معنادار است؛ بنابراین نتیجه گرفت که گروه مطالعات تحت ترکیب ناهمگن هستند. آزمون I2 نیز به معنی نسبت تغییراتی است که به علت ناهمگنی ایجاد شده نه به علت شانس؛ و بالا بودن آن نشان‌دهنده وجود ناهمگنی است. با توجه به اینکه میزان I2 بیش از ۷۵ درصد است، میزان ناهمگونی در سطح زیادی است و $۹۷/۰۳۷$ درصد از تغییرات کل مطالعات ناشی از ناهمگنی مطالعات است؛ که در این شرایط باید به خروجی مربوط به حالت تصادفی توجه نمود. در نتیجه می‌توان رابطه بین دو متغیر را برابر با $۰/۵۲۶$ دانست. در ادامه برای بررسی سوگیری انتشار مطالعات تحت ترکیب، از شاخص تعداد نا کامل بی خطر (Nfs) استفاده شده است. جدول زیر نتایج سوگیری انتشار را نشان می‌دهد.

جدول نتایج سوگیری انتشار فرضیه ششم

تعداد مطالعات گم شده	تعداد مطالعات مشاهده شده	مقدار Z آلفا	مقدار P آلفا	Z مطالعات مشاهده شده
۱۳۵	۳	۱/۹۵۹	۰/۰۵	۱۳/۲۸۸

جدول فوق نشان می‌دهد که تعداد ۱۳۵ مطالعه گم شده با اندازه اثر صفر نیاز است تا نتیجه معنادار فوق، غیر معنادار شود. از آنجا که این تعداد نسبتاً زیاد است، نتیجه می‌گیریم که سوگیری انتشار در مطالعات مربوط به این فرضیه وجود ندارد. همچنین نمودار کیفی مربوط به فراتحلیل تحقیقات مربوطه به شرح ذیل است:



نمودار فانل (کیفی) فرضیه ششم

از لحاظ تفسیری، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایینی باشند در بالای قیف جمع شده و دارای سوگیری انتشار نیستند. با توجه به شکل شماره فوق، از آنجا که متغیرهای مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند، بر عدم سوگیری انتشار دلالت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

انسان یک موجود اجتماعی است و این نیاز به زندگی اجتماعی از اولین تا آخرین لحظات زندگی با او همراه خواهد بود و این اجتماعی بودن خود همزمان علت و معلول ویژگی‌های ذاتی

بشر است. در همین راستا جوامع مختلفی از خانواده، محله، شهر تا کشورها و کل کره زمین را شکل داده است. در این بین، نیازهای زندگی اجتماعی طلب می نماید که افراد با تشریک مساعی، امکان تحقق اهداف و نیازهای خود را تسهیل نمایند و به همین دلیل است که سازمان ها شکل گرفتند. در این مرحله نیز تعامل میان انسان و سازمان، دو طرفه بوده و نیان این دو به یکدیگر، متقابل است. یعنی انسان برای آنکه نیازهای فردی یا اجتماعی خود را بر طرف نماید سازمان را تشکیل داده و از طرفی سازمان برای اینکه بتواند به اهداف خود دستیابد به نیروی انسانی خود وابسته بوده و حتی مهمترین منبعی که در اختیار دارد نیز همین نیروی انسانی است.

در این بین، چالش ها و مسائلی رخ می دهد که سازمان و نیروی انسانی فعال در آن باید با آن مواجه شده و تلاش نمایند با موفقیت از آن عبور نمایند و در همین راستا، دانشمندان علوم مختلف نظیر علوم انسانی و مدیریتی، نظریه ها و دیدگاه های مختلفی را ارائه نموده اند؛ اما با مرور آنچه که در دوران زندگی بشر به یادگار مانده می توان دریافت که هیچ راهکار تجویزی جامعی برای تمامی مشکلات سازمان و انسان وجود ندارد، مگر آنکه انسان به سمت ذات و ماهیت وجودی خود بازگردد که این امر مبتنی بر معنویت است.

دلیل این ادعا آن است که تجربه نشان داده بالاترین و قوی ترین سیستم های پروکراسی و مدیریتی همواره با چالش هایی روبرو خواهند شد که در آن هیچ موضوع قابل تجویزی وجود ندارد و این مدیریت و یا کارکنان آن سازمان هستند که باید با شهود و جهان بینی خود با موضوع برخورد نموده و عکس العمل نشان بدهند و در چنین شرایطی است که اگر فرد دچار لغزش شده و عافیت طلبی ظاهری و کوتاه مدت را انتخاب نماید، نتیجه ای جز سرافکنندگی برای بشریت به همراه نخواهد داشت؛ همانطور که نگاه به گذشته این موضوع را شهادت خواهد داد.

بر این اساس، معنویت و توجه و تاکید بر آن در جنبه های مختلف زندگی بشر، تنها راهی است که انسان را از سرافکنندگی واقعی رها خواهد نمود. حال باید گفت که معنویت به دلیل چندوجهی بودن انسان و زندگی انسانی، می تواند حیطه های مختلفی را دربر بگیرد که یکی از آنها، بازه زمانی زندگی انسان در سازمان و محیط کار است. اگر انسان به این موضوع ایمان داشته باشد که رعایت معیارهای معنویت و توجه به حقیقت امور (نه واقعیت ظاهری) برای زندگی فردی و سازمانی، و حتی ذی نفعانی که در خارج از سازمان نیز حضور دارند می تواند راهگشا باشد،

زندگی بهتری برای تمامی انسان‌ها رقم خواهد خورد؛ اما در مقابل به دلیل محدودیت عقلی و بیشی، و قدرت طلبی انسان و همچنین محدودیت منابع موجود در عالم فانی، باعث می‌شود که معنویت و معنویت‌مداری در سایه دنیاطلبی قرار گیرد. با این حال، باید تلاش نمود تا با تبیین مزایا و پیامدهای معنویت در محیط کار، و همچنین شناسایی عواملی که با آن رابطه دارند، این موضوع را برای نیروی انسانی فعال در سازمان‌ها و به طور کلی بشر عینیت‌گرا تبیین نمود که معنویت در زندگی و مخصوصاً در محیط کار، یک ضرورت است.

هدف از اجرای تحقیق حاضر، ارائه تحلیل نظام‌مند مقالات پژوهشی، پیرامون مطالعات معنویت در محیط کار است و به این منظور، از میان ۱۰۶ مقاله معتبر منتشر شده در داخل و خارج از کشور، ۴۲ مقاله در فراتحلیل حاضر مورد بررسی قرار گرفته و در پایان ۶ فرضیه به روش فراتحلیل مورد بازآزمایی قرار گرفتند. نتایج این تحقیق نیز در قالب جدول زیر قابل مشاهده است. بر اساس این جدول می‌توان دریافت که هر شش فرضیه مورد بررسی در این پژوهش فراتحلیل مورد تأیید قرار گرفت؛ بیشترین رابطه مربوط به رابطه میان معنویت در محل کار و رضایت شغلی به میزان ۰/۷۲۵ است و در میان این فرضیات کمترین رابطه با رهبری اخلاقی به میزان ۰/۴۱۶ است.

متغیرهای مرتبط با معنویت در محل کار به روش فراتحلیل

میزان رابطه	متغیرها
۰/۷۲۵	رضایت شغلی
۰/۶۲۸	تعهد سازمانی
۰/۶۱۴	عملکرد
۰/۵۲۶	بهره‌وری سازمانی
۰/۴۹۱	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۴۱۶	رهبری اخلاقی

در پایان با توجه به اینکه بررسی‌های فراتحلیل نشان داد که معنویت در محل کار بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد، بهره‌وری سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد؛ پیشنهاد می‌شود تا مسئولین سازمان‌ها برای نقش معنویت در محل کار خود، ارزش واقعی قائل

باشند. متأسفانه در معدودی از سازمان‌ها و شرکت‌ها شاهد رواج رفتارهای تظاهرگونه و نمایشی برای مقید نشان دادن خود به معنویت، و یا حتی تحریف و استحاله معنویت واقعی هستیم که این امر یکی از خطرناکترین رفتارهای انحرافی غیر علنی است که در کوتاه مدت ضمن ایجاد آسیب جدی به خود سازمان، در بلندمدت تأثیرات بسیار مخربی را در بدنه جامعه برجای خواهد گذاشت. لذا پیشنهاد می‌شود در گام اول با بررسی نتایج بکارگیری معنویت در جنبه‌های روحی و رفتاری انسان، از طریق رفتارهای گروهی نظیر توجه و احترام به ارزش‌های مذهبی، این فضا در سازمان تقویت گردد. در خصوص محدودیت‌های پژوهش حاضر باید گفت که در تحقیق حاضر، محقق تنها مقالات منتشر شده در بازه سنواتی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸، و ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۸ که در مجلات علمی پژوهشی مورد تأیید وزارت علوم و مقالات معتبر نمایه شده در سایت وایلی و ساینس دایرکت چاپ شده‌اند، مورد بررسی قرار گرفتند. محدودیتی که در این امر وارد است، عدم بررسی پایان‌نامه‌های فارسی و انگلیسی، همچنین نمایه‌های متنوع تر نظیر امرالد، سیج و نورمگز است. البته لازم به ذکر است در بازه زمانی اجرای این تحقیق امکان دسترسی به پایگاه امرالد برای محقق فراهم نبود. همچنین دسترسی به یافته‌های تمامی پایان‌نامه‌های فارسی نیز ممکن نشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود تا در تحقیقات آتی، محققان ضمن در نظر گرفتن بازه سنواتی وسیعتر، نمایه‌های بیشتری را مورد بررسی قرار دهند. همچنین در این تحقیق، مقالاتی که به بررسی رابطه متغیر معنویت در محیط کار پرداخته بودند از فرآیند بررسی‌ها خارج شدند. بنابراین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی این تحقیقات نیز مورد بررسی قرار گیرند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

۱. اباذری محمود آباد، علی محمد، و امیریان‌زاده، مژگان (۱۳۹۵). رابطه‌ی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۲۵)، ۱۱۹-۱۴۴.
۲. ابراهیم‌پور، حبیب و نعمتی، ولی (۱۳۹۵). تحلیل نقش دینداری در تعالی معنویت در محیط کاری کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۹(۳۲)، ۱۵۵-۱۶۸.
۳. اسماعیل‌پور، رضا و نیکوکار، هانی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری متعالی بر بهره‌وری سازمانی با تأکید بر معنویت در محیط کار. *مدیریت بهره‌وری*، ۴۰(۱۰)، ۱۵۹-۱۸۴.
۴. اسماعیلی، محمدرضا و رحیمی اقدام، صمد (۱۳۹۵). نقش ارزش‌های اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان با تأکید بر معنویت محیط کار. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۲)، ۱۱۲-۱۰۵.
۵. آفاجانی، م. و مهداد، ع. (۱۳۹۸). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی گرانه اشتیاق شغلی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۰(۱)، ۳۵-۴۶.
۶. آبیاغی اصفهانی، س.، حسنی، ع. ا. و میرهاشمی، س. م. (۱۳۹۶). رهبری اخلاقی زمینه‌ساز ارتقا عدالت تعاملی و جو اخلاقی در ادارات آموزش و پرورش. *فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه تربیتی*، ۱۲(۵۲)، ۱-۱۹.
۷. باقری مجد، روح‌اله، میلانی، امید و فلاح فرامرزی، محسن (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در نظام آموزش عالی. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۲(۲)، ۳۳-۱۹.
۸. دادخواه، ع. و قیتانی، ا. (۱۴۰۰). نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون شکنی کارکنان. *نظارت و بازرسی*، ۱۵(۵۵)، ۱۰۱-۱۳۲.
۹. دویستی، سمیه (۱۳۹۹). نقش اقتصاد مقاومتی در ارتقاء بهره‌وری و کارآفرینی، تولید داخلی و اشتغال. *رهیافتی نو در مدیریت بازرگانی*. (۱): ۲۲-۷.

۱۰. صمدی، حسین و صمدی، حمزه (۱۳۹۶). بررسی رابطه علی میان معنویت در محیط کار و متغیرهای سلامت روان شناختی در دانشگاه علوم پزشکی بابل با رویکرد دیمتل. سلامت کار ایران، ۱۴(۲)، ۱۵۶-۱۶۵.
۱۱. عبدالمهدی، بیژن، کریمیان، حیدر و نامداری پژمان، مهدی (۱۳۹۳). ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری، ۹(۴)، ۱۰-۱۱.
۱۲. قاسم‌زاده علیشاهی، ا.، رزاقی، م. و معصومی کیا، ف. (۱۳۹۹). نقش یادگیری و جو آموزش سازمانی در عملکرد شغلی: سهم متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۹(۱)، ۱۴۷-۱۷۴.
۱۳. قربانی اورنجی، سمیه، نظرپوری، امیرهوشنگ، وحدتی، حجت‌اله و اسعاعیلی، محمودرضا (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های جبران خدمات بر بهره‌وری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های جامع دولتی با استفاده از روش دلفی فازی. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت). ۱۵(۱). ۱۶۲-۱۳۷.
۱۴. ناستی‌زایی، ناصر، سلیمی، سمانه و نجفی، معصومه (۱۳۹۴). سنجش رابطه بین معنویت در کار و تعهدسازمانی کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. طلوع بهداشت، ۱۴(۲)، ۷۹-۸۹.
۱۵. نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و نویدی، پرویز (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۲)، ۹-۱.
16. Ahangaran, J., Khooshebast, F., & Vahedi, E. (2016). Meta-analysis of the effects of spirituality in the organization and comprehensive model. **International Journal of Advanced and Applied Sciences**, 3(1), 22-31.
17. Amara, D. Ben, & Chen, H. (2021). The impact of participative decision-making on eco-innovation capability: the mediating role of motivational eco-innovation factors. **Environment, Development and Sustainability**, 23(5), 6966-6986.
18. Belwalkar, Shibani, & Vohra, Veena. (2017). Lokasamgraha and Bhutan's Gross National Happiness: Converging Models for Workplace Spirituality and Well-being. **South Asian Journal of Human Resources Management**, 4(2), 149-160.

19. Bolino, M. C., & Klotz, A. C. (2015). The paradox of the unethical organizational citizen: the link between organizational citizenship behavior and unethical behavior at work. **Current Opinion in Psychology**, 6, 45–49.
20. Bulińska-Stangrecka, H., & Bagińska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18(4), 1903.
21. Khalid, J., Khaleel, M., Ali, A. J., & Islam, M. S. (2018). Multiple dimensions of emotional intelligence and their impacts on organizational commitment and job performance. **International Journal of Ethics and Systems**, just-accepted, 0.
22. Khari, Chitra, & Sinha, Shuchi. (2018). Impact of Workplace Spirituality on Learning Commitment. **In Flexibility in Resource Management** (pp. 99-110): Springer.
23. Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. **Personnel Psychology**, 73(1), 43–71.
24. Moran, Ramon. (2017). Workplace spirituality in law enforcement: a content analysis of the literature. *Journal of management*, **Spirituality & Religion**, 14(4), 343-364. doi:10.1080/14766086.2017.1376287.
25. Pandey, Ashish. (2017). Workplace Spirituality: Themes, Impact and Research Directions. **South Asian Journal of Human Resources Management**, 4(2), 212-217.
26. Pircher Verdorfer, A., & Peus, C. (2020). Leading by example: Testing a moderated mediation model of ethical leadership, value congruence, and followers' openness to ethical influence. **Business Ethics: A European Review**, 29(2), 314–332.
27. Rezapouraghdam, Hamed, Alipour, Habib, & Darvishmotevali, Mahlagha. (2017). Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry. **Journal of Sustainable Tourism**, 1-19.
28. Yang, C.-L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. **Chinese Management Studies**, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/cms-09-2011-0079>
29. Zou, Wen-Chi, & Dahling, Jason. (2017). Workplace spirituality buffers the effects of emotional labour on employee well-being. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 26(5), 768.