



Applying Bibliometric Analysis to Examine and Identify Trends of Organizational Spirituality's Impact on Employee Engagement

Abdolhossein Nisi¹ , Hoda Mohseni-Fard² 

1. Assistant Professor, Department of Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran (Corresponding Author).

aneysi@scu.ac.ir

2. PhD Candidate, Management Program, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

h-mohsenifard@scu.ac.ir

Received: 2025/02/12; Accepted 2025/07/13

Extended Abstract

Introduction and Objectives: Spirituality, as a fundamental aspect of human life, influences not only individual and social behaviors but also plays a key role in shaping social values and norms (Khalili et al., 2023). Within organizational settings, spirituality can serve as a source of motivation and social support for employees (Dick et al., 2024). Studies have shown that spirituality enhances employees' sense of belonging and security (Ghanbari & Abdolmaleki, 2022), which in turn promotes morale and organizational commitment (Clark, Lewis, & Chrisman, 2022). In organizations that respect religious diversity, employees experience greater inclusion, strengthening team cohesion and encouraging active participation in decision-making processes (Azad-Marzabadi et al., 2022). Examining the impact of spirituality on employee engagement thus provides deeper insights into spirituality as a workplace factor (Day, 2022) and assists managers in designing effective strategies to enhance motivation and organizational interactions (Beikzad et al., 2021). Despite extensive research on spirituality and organizational behavior, a precise understanding of its relationship with employee engagement remains limited (Benefiel, 2022). Spirituality can significantly influence employee motivation and commitment (Koburtay, 2023), yet the question arises: can organizations improve engagement while accommodating religious diversity? (Duffy et al., 2023). This ambiguity may hinder organizational potential and negatively affect organizational culture. The objectives of this study are to:

- Identify and review scholarly outputs on the impact of spirituality on employee engagement;
- Examine research trends in this field over time;
- Identify key themes and patterns regarding spirituality's impact on engagement;
- Explore research gaps and opportunities in the study of spirituality and employee engagement.





Research Institute of
Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management (RSM)

Journal homepag: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



Original Article

Methodology: This study employs a bibliometric approach. Researchers systematically reviewed the literature to identify synonyms for the two main keywords, “spirituality” and “employee engagement,” and designed a search strategy considering correct spelling and Boolean operators (quotation marks and parentheses) to retrieve relevant sources. Data were extracted from the Scopus database on November 19, 2024. Scopus is widely recognized for bibliometric analysis due to its comprehensive indexing of high-quality scholarly journals (Mongeon & Paul -Hus 2016) and ensures accuracy and credibility (Gerritsen et al., 2021). Initially, 91 articles were identified; after filtering for business and management publications, English language, and the 1989–2024 timeframe, 70 articles remained (Table 1). Data analysis utilized software tools including R Studio (bibliometrix package), VOS viewer, Citespace, Gephi, BibExcel, and HistCite (Ampa et al., 2021). The bibliometrix 2.4 package in R facilitated advanced statistical analysis and the creation of supplementary visualizations, while VOSviewer generated network maps (Lin et al., 2024). Analyses included co-word analysis to identify conceptual relationships and network analysis to uncover thematic patterns and research trends regarding spirituality’s influence on employee engagement. This comprehensive approach provides a clear picture of the current scholarly landscape and research developments.

Results:

- a) Spirituality is increasingly recognized as a key factor in enhancing employee engagement and is becoming a core organizational component;
- b) Research on spirituality and employee engagement is steadily increasing;
- c) Scholars acknowledge the importance of spirituality in improving employee morale and strengthening organizational relationships;
- d) Reviewed journals emphasize the connection between spirituality, organizational ethics, and organizational culture.

Discussion and Conclusion: This study examines the influence of spirituality on employee engagement in workplace settings. Bibliometric analysis highlights key concepts, research trends, and existing gaps in the literature. Authors publishing in high-impact journals such as *Journal of Business Ethics* and *Journal of Management, Spirituality and Religion* have contributed significantly to promoting awareness of workplace spirituality. These journals emphasize the linkage between spirituality, organizational ethics, and culture, underscoring spirituality’s role in enhancing employee relationships and organizational behavior. The findings also indicate that spirituality—particularly through spiritual leadership—can substantially boost intrinsic motivation and foster a supportive, spiritually enriched environment, thereby increasing employee participation in organizational processes. This aligns with prior research (Fry, 2023) highlighting spiritual leadership as a driver of employee commitment and engagement. Additionally, international collaboration in spirituality research is notable, with 14.27% of publications involving cross-country cooperation, reflecting the global relevance of workplace spirituality.

Acknowledgements: The authors sincerely thank all journal staff for their timely review and constructive feedback, with special appreciation to the editor-in-chief.

Keywords: Spirituality, Organizatio, Motivatio, Commitment, Spiritual Leadership, Cultural Influences, Employee Engagement, Employee Performance, Bibliometric Analysis, Databases.

Cite this article: Abdolhossein Nisi and Hoda Mohseni-Fard (2025). “Applying Bibliometric Analysis to Examine and Identify Trends of Organizational Spirituality’s Impact on Employee Engagement”. *Journal of Religious, Spirituality, and Management Studies* 12(24): 65-94.



به کارگیری تجزیه و تحلیل بیبلیومتریک برای بررسی و شناسایی روندهای تأثیر معنویت در سازمان بر مشارکت کارکنان

عبدالحسین نیسی^۱ ، هدی محسنی فرد^۲

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول).

aneysi@scu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

h-mohsenifard@scu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۲۲

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: معنویت به عنوان یکی از ارکان اصلی زندگی انسان نه تنها بر رفتارهای فردی و اجتماعی تأثیر می‌گذارد، بلکه نقش مهمی در شکل‌دهی به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی ایفا می‌کند (خلیلی و همکاران، ۲۰۲۳). در این راستا، معنویت می‌تواند به عنوان یک منبع انگیزه و حمایت اجتماعی برای کارکنان در محیط کار عمل کند (دیک و همکاران، ۲۰۲۴). تحقیقات نشان داده است که معنویت می‌تواند حس تعلق و امنیت کارکنان را تقویت کند (قنبری و عبدالملکی، ۲۰۲۲)، و این حس تعلق به نوبه خود به افزایش روحیه و تعهد به سازمان منجر می‌شود (کلارک، لويس و کریسمن، ۲۰۲۲)؛ به ویژه در سازمان‌هایی که به تنوع مذهبی احترام می‌گذارند، کارکنان احساس بیشتری از شمولیت را تجربه می‌کنند که می‌تواند باعث تقویت تیم کاری و افزایش مشارکت فعال در فرآیندهای تصمیم‌گیری شود (آزادمرزآبادی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین، بررسی تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان نه تنها به درک عمیق‌تری از معنویت به عنوان یک عامل مؤثر در محیط کار کمک می‌کند (دی، ۲۰۲۲)، بلکه به مدیران در طراحی استراتژی‌های

1. Khalili et al
2. Dik et al
3. Clarck &lowis&Chrisman
4. Day





مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>

نوع مقاله: پژوهشی

مؤثر برای بهبود انگیزه و افزایش تعاملات سازمانی کمک می‌کند (بیک زاد و همکاران، ۱۴۰۰). با وجود پژوهش‌های گسترده‌ای که درباره تأثیر معنویت بر رفتار سازمانی انجام شده است، هنوز درک دقیقی از ارتباط بین معنویت و مشارکت کارکنان وجود ندارد (بنفیل، ۲۰۲۲). معنویت می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر انگیزه و تعهد کارکنان داشته باشد (کوبارتای، ۲۰۲۳)؛ اما این سؤال مطرح می‌شود که آیا سازمان‌ها می‌توانند با توجه به تنوع مذهبی، مشارکت کارکنان را بهبود بخشند (دافی و همکاران، ۲۰۲۳). این عدم وضوح ممکن است به از دست رفتن پتانسیل‌های موجود در سازمان‌ها و تأثیر منفی بر فرهنگ سازمانی منجر شود. اهداف این پژوهش عبارت‌اند از:

(الف) شناسایی و بررسی تولیدات علمی در زمینه تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان؛

(ب) بررسی روند تحقیقاتی حوزه یادشده در طی زمان؛

(ج) شناسایی الگوها و موضوعات محوری تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان؛

(د) بررسی شکاف‌ها و فرصت‌های تحقیقاتی در زمینه ارتباط میان معنویت و مشارکت کارکنان.

روش: پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد کتاب‌سنجی انجام شده است. در این پژوهش، پژوهشگران با مطالعه دقیق ادبیات موضوع، مترادف‌های دو کلیدواژه اصلی تحقیق، یعنی «معنویت» و «مشارکت کارکنان» را شناسایی کرده و با در نظر گرفتن املای صحیح واژگان و استفاده از عملگرهایی مانند کوتیشن مارک و پرانتز، دستور جستجویی طراحی کردند که امکان بازیابی منابع مرتبط را فراهم کند. داده‌های این تحقیق در تاریخ ۲۹ آبان ۱۴۰۳ (۱۹ نوامبر ۲۰۲۴) از پایگاه اطلاعاتی اسکوپوس^۴ استخراج شده است. پایگاه اسکوپوس به دلیل پوشش گسترده و نمایه‌سازی مقالات علمی از نشریات معتبر، یکی از منابع اصلی برای تحلیل‌های بیبلیومتریک است (مونگتون و پاول، ۲۰۱۶). همچنین، استانداردهای علمی بالای اسکوپوس، دقت و اعتبار نتایج پژوهش را افزایش می‌دهد (گریتسنو همکاران، ۲۰۲۱). ابتدا ۹۱ مقاله شناسایی شد که پس از اعمال فیلترهایی نظیر مقالات منتشرشده در حوزه کسب‌وکار و مدیریت، زبان انگلیسی، و بازه زمانی ۱۹۸۹ تا ۲۰۲۴، تعداد مقالات به ۷۰ مقاله کاهش یافت (جدول ۱). برای تحلیل داده‌های کتاب‌سنجی از نرم‌افزارهای گوناگون بهره گرفته شد که پرکاربردترین آنها عبارت‌اند از: R Studio بسته، VOSviewer، Citespace، (bibliometrix)، Gephi، BibExcel و Histcite (آمپا و همکاران، ۲۰۲۱). در این پژوهش، از بسته bibliometrix نسخه ۴/۲ نرم‌افزار R برای انجام تحلیل‌های آماری پیشرفته و تولید نمودارهای تکمیلی بهره گرفته شد. این نرم‌افزار قابلیت پردازش داده‌ها، مدل‌سازی آماری، و تولید نمودارهای بصری دقیق را دارد که برای تحلیل داده‌های کتاب‌سنجی بسیار کارآمد است (ون اک و والتمن، ۲۰۲۳). همچنین از VOSviewer برای رسم نمودارهای شبکه‌ای استفاده شد (لین و همکاران، ۲۰۲۴). تحلیل‌های انجام‌شده شامل بررسی هم‌واژگانی

1. Benefiel et al
2. Koburtay et al
3. Duffy et al
4. scopus
5. Mongeon & Paul-Hus
6. Gerritsen et al
7. Ampah et al
8. Eck&waltman
9. Lin et al





Research Institute of
Hawzah and University

مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



نوع مقاله: پژوهشی

برای شناسایی ارتباط مفاهیم کلیدی و تحلیل شبکه‌ای برای کشف الگوهای موضوعی و روندهای پژوهشی در زمینه تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان بود. این رویکرد جامع، تصویری شفاف از وضعیت علمی کنونی و تحولات پژوهشی این حوزه ارائه می‌دهد.

نتایج:

الف) معنویت به‌عنوان یک عامل مؤثر در بهبود مشارکت کارکنان در حال گسترش است و در حال تبدیل شدن به یکی از مؤلفه‌های اصلی در سازمان‌هاست؛

ب) تحقیقات در زمینه معنویت و مشارکت کارکنان رو به رشد فزاینده است؛

ج) ادعان پژوهشگران به اهمیت معنویت در بهبود روحیه کارکنان و تقویت روابط سازمانی؛

د) تأکید نشریات بررسی شده بر پیوند معنویت با اخلاق سازمانی و فرهنگ سازمانی.

بحث و نتیجه‌گیری: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان در محیط‌های کاری انجام شده است و نتایج آن از طریق تحلیل داده‌های کتاب‌سنجی و بررسی روندهای تحقیقاتی در این حوزه به‌دست آمده است. یافته‌ها تصویری روشن از وضعیت معنویت در محیط کار، مفاهیم کلیدی، روندهای علمی و شکاف‌های تحقیقاتی موجود ارائه می‌دهند. نویسندگان با انتشار مقالات خود در نشریات معتبر و تأثیرگذاری همچون *Journal of Business Ethics* و *Journal of Management, Spirituality and Religion* به‌طور گسترده‌ای در ترویج آگاهی‌ها در زمینه معنویت در محیط‌های کاری مؤثر بوده‌اند. این نشریات به‌ویژه بر پیوند معنویت با اخلاق سازمانی و فرهنگ سازمانی تأکید دارند، که نشان‌دهنده اهمیت معنویت به‌عنوان عاملی مؤثر در بهبود روابط کارکنان و رفتار سازمانی است. این پژوهش، تأثیرات معنویت بر کارکردهای تیمی، روحیه کارکنان و تعاملات سازمانی را نیز آشکار می‌کند. معنویت، به‌ویژه از طریق رهبری معنوی، می‌تواند به‌طور چشمگیری انگیزش درونی کارکنان را تقویت کند و با ایجاد یک محیط حمایتی و معنوی، مشارکت کارکنان را در فرآیندهای سازمانی افزایش دهد. این یافته‌ها با نتایج فرای (۲۰۲۳) هم‌راستا است که رهبری معنوی را عاملی برای افزایش تعهد و مشارکت کارکنان معرفی کرده است. این موضوع نشان می‌دهد که رهبری معنوی می‌تواند به‌عنوان یک ابزار مؤثر برای ایجاد محیطی مثبت و حمایت‌گر در سازمان‌ها عمل کند که به‌طور مستقیم بر عملکرد و انگیزش کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین، این پژوهش به بررسی همکاری‌های بین‌المللی در تحقیقات معنویت پرداخته است. ۲۷/۱۴ درصد از مقالات موجود در این زمینه شامل همکاری‌های بین‌المللی هستند که نمایانگر گسترش معنویت در محیط‌های کاری به سطح جهانی است.

تقدیر و تشکر: نویسندگان مقاله از تمامی دست‌اندرکاران مجله که با بررسی به‌موقع مقاله، بازخوردهای لازم را به نویسندگان دادند به‌ویژه سردبیر محترم مجله کمال تشکر و قدردانی را دارند.

تعارض منافع: فرم تعارض منافع به شکل فایل جداگانه بارگذاری شده است.

واژگان کلیدی: مردمی‌سازی، حلقه‌های میانی گام دوم انقلاب، نظریه داده‌بنیاد.

استناد: عبدالحسین نیسی و هدی محسنی‌فرد (۱۴۰۴). «به‌کارگیری تجزیه و تحلیل بیبلیومتریک برای بررسی و شناسایی روندهای تأثیر معنویت در سازمان بر مشارکت کارکنان». مجله مطالعات دین، معنویت، مدیریت ۱۲(۲۴): ۶۵-۹۴.

۱. مقدمه

معنویت به عنوان یکی از ارکان اصلی زندگی انسان نه تنها بر رفتارهای فردی و اجتماعی تأثیر می‌گذارد، بلکه نقش مهمی در شکل‌دهی به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی ایفا می‌کند (خلیلی و همکاران، ۱۴۰۲). در این راستا، معنویت می‌تواند به عنوان یک منبع انگیزه و حمایت اجتماعی برای کارکنان در محیط کار عمل کند (دیک و همکاران، ۲۰۲۴^۱). تحقیقات نشان داده است که معنویت می‌تواند حس تعلق و امنیت کارکنان را تقویت کند (قنبری و عبدالملکی، ۱۴۰۱)، و این حس تعلق به نوبه خود به افزایش روحیه و تعهد به سازمان منجر می‌شود (کلارک و لويس، ۲۰۲۲^۲)؛ به‌ویژه در سازمان‌هایی که به تنوع مذهبی احترام می‌گذارند، کارکنان احساس بیشتری از شمولیت را تجربه می‌کنند که می‌تواند باعث تقویت تیم کاری و افزایش مشارکت فعال در فرآیندهای تصمیم‌گیری شود (آزادمرزآبادی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین، بررسی تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان نه تنها به درک عمیق‌تری از معنویت به عنوان یک عامل مؤثر در محیط کار کمک می‌کند (دی، ۲۰۲۲^۳)، بلکه به مدیران در طراحی استراتژی‌های مؤثر برای بهبود انگیزه و افزایش تعاملات سازمانی کمک می‌کند (بیک زاد و همکاران، ۱۴۰۰).

با وجود پژوهش‌های گسترده‌ای که درباره تأثیر معنویت بر رفتار سازمانی انجام شده است، هنوز درک دقیقی از ارتباط بین معنویت و مشارکت کارکنان وجود ندارد (بنفیل، ۲۰۲۲^۴). معنویت می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر انگیزه و تعهد کارکنان داشته باشد (کوبارتای، ۲۰۲۳^۵)؛ اما این سؤال مطرح می‌شود که آیا سازمان‌ها می‌توانند با توجه به تنوع مذهبی، مشارکت کارکنان را بهبود بخشند (دافی و همکاران، ۲۰۲۳^۶). این عدم وضوح ممکن است به از دست رفتن پتانسیل‌های موجود در سازمان‌ها و تأثیر منفی بر فرهنگ سازمانی منجر شود (جورکیویچ و جیاکالونه، ۲۰۱۹). به‌ویژه، نادیده گرفتن ابعاد مختلف معنویت در محیط کار می‌تواند موجب بروز تنش‌ها و اختلافات میان کارکنان با اعتقادات متفاوت شود (پارک، ۲۰۲۳^۸) که به نوبه خود بر کارایی و بهره‌وری کلی سازمان تأثیر منفی می‌گذارد (لیو و رابرتسون، ۲۰۲۴^۹). بنابراین، درک بهتر نقش معنویت و چگونگی تأثیر آن بر مشارکت کارکنان بسیار ضروری است (فرای و همکاران، ۲۰۲۴^{۱۰}) تا سازمان‌ها بتوانند استراتژی‌های مؤثری برای مدیریت تنوع مذهبی و تقویت همکاری‌های درون تیمی تدوین کنند (وندنبرگ، ۲۰۲۳^{۱۱}).

تحقیقات اخیر به بررسی ابعاد مختلف تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان پرداخته و نتایج این پژوهش‌ها به‌طور گسترده‌ای از تجربیات و زمینه‌های فرهنگی گوناگون حمایت می‌کند (باریک و نایک، ۲۰۲۴^{۱۲}). کارهای مروری متعددی به بررسی تعامل میان معنویت و رفتار سازمانی پرداخته و ابعاد کلیدی معنویت در بهبود مشارکت کارکنان را شناسایی کرده‌اند (دوبی و بدی، ۲۰۲۴^{۱۳}). همچنین، تحقیق نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که اصول مذهبی را در فرهنگ سازمانی خود ادغام می‌کنند، شاهد افزایش قابل توجهی در سطح مشارکت کارکنان هستند (گونزالس، ۲۰۲۴^{۱۴}). همچنین، پژوهش تأکید می‌کند که معنویت می‌تواند به عنوان عامل تسهیل‌کننده در کاهش استرس و افزایش

-
1. Dik et al
 2. Clark & Iowis
 3. Day
 4. Benefiel et al
 5. Koburtay et al
 6. Duffy et al
 7. Jurkiewicz & Giacalone
 8. park
 9. Liu & Robertson
 10. Fry et al
 11. Vandenberghe
 12. Barik & Nayak
 13. Dubey & Bedi
 14. Gonzalez

احساس رضایت شغلی عمل کند (تیموری و همکاران، ۱۴۰۱). یافته‌ها بیانگر آن است که توجه به ابعاد مذهبی می‌تواند نه تنها به بهبود روحیه کارکنان کمک کند، بلکه بر بهره‌وری کل سازمان نیز تأثیر مثبت بگذارد (سوتادی و همکاران، ۲۰۲۴).

۲. بیان مسئله

با وجود افزایش علاقه به موضوع تأثیر معنویت بر رفتار سازمانی، گپ‌های قابل توجهی در زمینه ارتباط معنویت و مشارکت کارکنان شناسایی شده است. اول، بسیاری از تحقیقات پیشین تنها به بررسی جنبه‌های کلی و تأثیرات مثبت یا منفی معنویت پرداخته‌اند و ارتباط دقیق میان معنویت و مشارکت کارکنان، به‌ویژه در قالب‌های عملیاتی‌تر، کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است (گارگ و ساینی، ۲۰۲۴^۲). همچنین، مرور ادبیات این حوزه نشان می‌دهد بخش عمده‌ای از مطالعات بر روی ادیان خاص یا فرهنگ‌های مشخص تمرکز داشته‌اند (سوده و چنجی، ۲۰۲۴) و کمتر به تأثیرات معنویت در محیط‌های کاری چندفرهنگی پرداخته شده است (کراسمن، ۲۰۲۴^۴). این موضوع نیاز به رویکردهای تحلیلی گسترده‌تر و بررسی تطبیقی را برجسته می‌کند.

ازسوی دیگر، عدم وجود یک نمای کلی از مقالات و الگوهای رایج در این زمینه، تحلیل جامع از روندهای تحقیقاتی و نقاط ضعف آن را محدود کرده است. نوآوری اصلی این مقاله در استفاده از رویکرد بیبلیومتریک برای مرور نظام‌مند و ارزیابی جامع تحقیقات موجود است. با بهره‌گیری از تحلیل بیبلیومتریک، این پژوهش الگوهای کلیدی، نقاط تمرکز و شکاف‌های تحقیقاتی را در ارتباط میان معنویت و مشارکت کارکنان شناسایی می‌کند و از طریق تحلیل استنادی و هم‌رخدادی، بینش‌های جدیدی در خصوص روندهای مطالعاتی و موضوعات کمتر کاوش شده به دست می‌آورد. این رویکرد به پژوهشگران کمک می‌کند تا به‌جای تمرکز بر دیدگاه‌های تکراری، به ابعاد کمتر شناخته‌شده‌ای این حوزه توجه کنند و مسیرهای جدیدی را برای پژوهش‌های آتی مشخص نمایند. این پژوهش درصدد است تا با تمرکز بر ابعاد مختلف تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان، به بررسی سؤالات کلیدی زیر بپردازد:

الف) تولیدات علمی در زمینه تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان از سال ۱۹۸۹ تاکنون چگونه تکامل یافته است و چه روندهایی در این حوزه مشاهده می‌شود؟

ب) روند تحقیقاتی در این حوزه چگونه بوده و طی زمان چه تغییراتی را تجربه کرده است؟

ج) کدام نویسندگان، مقالات و نشریات در این زمینه تأثیرگذاری بیشتری داشته‌اند؟

د) کشورها و دانشگاه‌های پیشرو در انتشار پژوهش‌های مرتبط با معنویت و مشارکت کارکنان کدام‌اند؟

ه) الگوها و موضوعات محوری در ادبیات موجود چه هستند و چگونه در مطالعات مختلف تکرار می‌شوند؟

و) چه شکاف‌ها و فرصت‌های تحقیقاتی در زمینه ارتباط میان معنویت و مشارکت کارکنان وجود دارد و کدام ابعاد نوآورانه و ناشناخته این

حوزه نیازمند پژوهش و تحلیل‌های بیشتر هستند؟

پاسخ به این سؤالات و تحلیل نقشه تحقیقاتی موجود به ما این امکان را می‌دهد که با رویکرد بیبلیومتریک، تصویری جامع از تحولات علمی، نقاط قوت و شکاف‌های تحقیقاتی در زمینه تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان ارائه دهیم و کشورهای مختلف را به‌صورت دقیق‌تری شناسایی کنیم. در ادامه مقاله، ساختار پژوهش به‌صورت نظام‌مند طراحی شده است. در بخش‌های ابتدایی، ادبیات نظری مرتبط با موضوع تحقیق ارائه می‌شود تا مبانی علمی و مفهومی موردنیاز برای تحلیل‌ها فراهم شود. سپس، یافته‌های حاصل از تحلیل‌های انجام‌شده به‌تفصیل

بیان شده و نتایج کلیدی پژوهش تبیین می‌شوند. افزون‌براین، پیشنهاد‌های کاربردی و راهبردی برای مدیران و پژوهشگران ارائه خواهد شد که می‌تواند به بهبود تصمیم‌گیری و تدوین سیاست‌های اثربخش در سازمان‌ها کمک کند. در بخش پایانی، محدودیت‌هایی که پژوهش با آنها مواجه بوده است، به صورت شفاف مورد بحث قرار می‌گیرد تا زمینه‌ساز ارتقای مطالعات آینده در این حوزه باشد.

۳. ادبیات نظری

معنویت به جستجوی آگاهانه و درونی انسان برای یافتن معنا، هدف و ارتباط با ابعاد متعالی زندگی گفته می‌شود (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۸). این مفهوم شامل احساس تعلق به یک حقیقت بزرگ‌تر، پایداری به ارزش‌های اخلاقی، و تجربه هماهنگی و آرامش درونی است (قلی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). معنویت می‌تواند به شکل‌های مختلف، از جمله تأمل شخصی، پیروی از اصول اخلاقی، خدمت به دیگران، و ایجاد ارتباط عمیق با خود، طبیعت یا یک قدرت برتر تجلی یابد (اصلائی و همکاران، ۱۴۰۱). برخلاف باورهای دینی که در چهارچوب‌های خاص مذهبی تعریف می‌شوند، معنویت جنبه‌ای جهانی دارد و می‌تواند در تمام ابعاد زندگی فردی و اجتماعی نمود پیدا کند؛ از جمله در محیط کار، روابط انسانی و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی (خدمتی و همکاران، ۱۴۰۲). معنویت یکی از مفاهیم کلیدی در محیط‌های کاری است که به شکل‌گیری روابط مثبت، تقویت ارزش‌های اخلاقی و افزایش احساس تعلق کارکنان کمک می‌کند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). در سازمان‌هایی که ارزش‌های معنوی را در فرهنگ خود ادغام کرده‌اند، کارکنان تمایل بیشتری به مشارکت و همکاری دارند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که معنویت در محیط کار باعث ارتقای انگیزش، رضایت شغلی و بهره‌وری سازمانی می‌شود (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ به‌ویژه معنویت می‌تواند احساس امنیت روانی و آرامش ذهنی کارکنان را تقویت کند که این امر به نوبه خود به بهبود تعهد سازمانی منجر می‌شود (موسی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲). مطالعات دیگر نیز نشان داده‌اند که کارکنانی که در محیط‌هایی با ارزش‌های معنوی فعالیت می‌کنند، نسبت به وظایف خود احساس مسئولیت بیشتری دارند و نقش فعال‌تری در تصمیم‌گیری‌های سازمانی ایفا می‌کنند (عبداله‌زاده قوقلو و همکاران، ۱۴۰۲). رهبری معنوی به‌عنوان یکی از مفاهیم مرتبط با معنویت در محیط کار، نقش کلیدی در بهبود مشارکت کارکنان دارد. رهبران معنوی با ایجاد محیطی مثبت و اخلاق‌محور، می‌توانند انگیزش درونی کارکنان را افزایش دهند (افسری و همکاران، ۱۴۰۲). این رهبران با تأکید بر ارزش‌های معنوی و انسانی، حس اعتماد و همکاری را در میان کارکنان تقویت می‌کنند که این امر موجب افزایش تعهد و درگیری کاری می‌شود (معینی‌کیا و همکاران، ۱۴۰۲).

همچنین، پژوهش‌ها نشان می‌دهد معنویت می‌تواند نقش مؤثری در کاهش استرس شغلی ایفا کند و با ایجاد تعادل میان زندگی شخصی و کاری کارکنان، بهره‌وری سازمانی را ارتقا بخشد (عربشاهی و همکاران، ۱۴۰۲). در همین راستا، تحقیقات نشان داده‌اند که معنویت باعث ایجاد حس شمولیت در سازمان‌هایی با تنوع فرهنگی و مذهبی می‌شود که این امر به تقویت تعاملات تیمی و کاهش تعارضات کمک می‌کند (دادگریان و همکاران، ۱۴۰۲). با وجود تحقیقات گسترده در این زمینه، هنوز درک جامعی از ابعاد مختلف معنویت و تأثیر آن بر مشارکت کارکنان وجود ندارد (امینی، ۱۴۰۱) و به این نکته اشاره می‌کند که معنویت می‌تواند بر جنبه‌های مختلف رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی تأثیرگذار باشد؛ اما این تأثیرات نیازمند بررسی‌های بیشتر در بسترهای مختلف فرهنگی است (هارونی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین، تأکید می‌کند که ادغام ارزش‌های معنوی در سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمانی می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان منجر شود (اصلائی و همکاران، ۱۴۰۱).

ازسوی دیگر، قاسمی و همکاران (۱۴۰۱) به کمبود تحقیقات تجربی در این حوزه اشاره و پیشنهاد می‌کنند که مطالعات بیشتری در زمینه پیاده‌سازی اصول معنوی در سازمان‌ها انجام شود. این یافته‌ها نشان می‌دهند که معنویت در محیط کار نه تنها می‌تواند انگیزش و بهره‌وری را افزایش دهد، بلکه به‌عنوان ابزاری برای مدیریت تنوع فرهنگی و بهبود تعاملات سازمانی عمل کند (قلی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰).

۴. روش‌شناسی

پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد کتاب‌سنجی انجام شده است. رویکردی کمی و نظام‌مند که برای تحلیل تولیدات علمی، شناسایی روندهای پژوهشی، و ترسیم شبکه‌های همکاری علمی به‌کار گرفته می‌شود. این روش به‌طور خاص بر مطالعه کمی و آماری مقالات علمی و اطلاعات مرتبط با آنها (نظیر ارجاعات، نویسندگان، و نشریات) متمرکز است و با بهره‌گیری از ابزارهای آماری، روابط میان مفاهیم و روندهای علمی را شناسایی و تحلیل می‌کند (عبدالکادر و همکاران،^۱ ۲۰۲۳). در این پژوهش، محققان با مطالعه دقیق ادبیات موضوع، مترادف‌های دو کلیدواژه اصلی تحقیق، یعنی «معنویت» و «مشارکت کارکنان»، را شناسایی کرده و با در نظر گرفتن املاهای صحیح واژگان و استفاده از عملگرهایی مانند کوتیشن مارک و پرانتز، دستور جستجویی طراحی کردند که امکان بازیابی منابع مرتبط را فراهم کند. داده‌های این تحقیق در تاریخ ۲۹ آبان ۱۴۰۳ (۱۹ نوامبر ۲۰۲۴) از پایگاه اطلاعاتی اسکوپوس^۲ استخراج شد. پایگاه اسکوپوس به‌دلیل پوشش گسترده و نمایه‌سازی مقالات علمی از نشریات معتبر، یکی از منابع اصلی برای تحلیل‌های بیبلیومتریک است (مونگنون و پاول،^۳ ۲۰۱۶). این پایگاه با ارائه داده‌های ساختاریافته، ابزارهای تحلیلی پیشرفته و اطلاعات بروز، امکان بررسی دقیق روندهای پژوهشی و شناسایی شکاف‌های تحقیقاتی را فراهم می‌کند. همچنین، استانداردهای علمی بالای اسکوپوس، دقت و اعتبار نتایج پژوهش را افزایش می‌دهد (گریتسن و همکاران،^۴ ۲۰۲۱). ابتدا ۹۱ مقاله شناسایی شد که پس از اعمال فیلترهایی مانند مقالات منتشرشده در حوزه کسب‌وکار و مدیریت، زبان انگلیسی، و بازه زمانی ۱۹۸۹ تا ۲۰۲۴، تعداد مقالات به ۷۰ کاهش یافت (جدول ۱). برای تحلیل داده‌های کتاب‌سنجی از نرم‌افزارهای گوناگون بهره گرفته شد که پرکاربردترین آنها عبارت‌اند از: R Studio بسته R، Histcite و bibliometrix (آمپا و همکاران،^۵ ۲۰۲۱). گفتنی است که برخی نرم‌افزارها، مانند Histcite، در تحلیل داده‌های پایگاه Scopus دارای محدودیت‌هایی هستند (فهمی‌نیا و همکاران،^۶ ۲۰۱۵). در این پژوهش، از بسته bibliometrix نسخه ۴/۲ نرم‌افزار R برای انجام تحلیل‌های آماری پیشرفته و تولید نمودارهای تکمیلی بهره گرفته شد. این نرم‌افزار قابلیت پردازش داده‌ها، مدل‌سازی آماری، و تولید نمودارهای بصری دقیق را دارد که برای تحلیل داده‌های کتاب‌سنجی بسیار کارآمد است (ون و والتمن،^۷ ۲۰۲۳).

همچنین از VOSviewer برای رسم نمودارهای شبکه‌ای استفاده شد؛ نرم‌افزاری تخصصی که به محققان امکان مصورسازی شبکه‌های هم‌واژگانی، هم‌استنادی، خوشه‌های موضوعی و تعاملات مفاهیم علمی را به‌صورت گرافیکی می‌دهد (لین و همکاران،^۸ ۲۰۲۴). تحلیل‌های انجام‌شده شامل بررسی هم‌واژگانی برای شناسایی ارتباط مفاهیم کلیدی و تحلیل شبکه‌ای برای کشف الگوهای موضوعی و روندهای پژوهشی در زمینه تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان بود. این رویکرد جامع، تصویری شفاف از وضعیت علمی کنونی و تحولات پژوهشی این حوزه ارائه می‌دهد.

-
1. Abdelkader et al
 2. scopus
 3. Mongeon & Paul-Hus
 4. Gerritsen et al
 5. Ampah et al
 6. Fahimnia et al
 7. Van&waltman
 8. Lin et al

جدول ۱. رویه‌ها و معیارهای جستجوی منابع استنادی

آیتم‌ها	توصیف
پایگاه استنادی ^۱	پایگاه استنادی اسکوپوس
کلیدواژه‌ها ^۲	"Spirituality" و "Employee Engagement"
حوزه جستجو ^۳ در کتابخانه	Title, abstract, keywords
دستور جستجو	Religion" OR "Faith" OR "Spirituality" OR "Religious Beliefs" OR "Religious Practices") AND") ("Employee Engagement" OR "Workplace Participation" OR "Workforce Involvement" OR "Employee ("Commitment" OR "Employee Motivation
نوع اسناد ^۴	مقالات ژورنالی و مروری
بازه زمانی جستجو ^۵	۱۹۸۹-۲۰۲۴
زبان	انگلیسی

۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش پژوهشگر با بررسی جداول و نمودارها به سؤالات مطرح شده در مقدمه پاسخ می‌دهد.

- تولیدات علمی در زمینه تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان از سال ۱۹۸۹ تاکنون چگونه تکامل یافته است و چه روندهایی در این حوزه مشاهده می‌شود؟

بررسی داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که حوزه پژوهشی تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان بین سال‌های ۱۹۸۹ تا ۲۰۲۴ رشد مثبتی داشته است. تعداد مقالات منتشر شده در این زمینه ۷۰ مورد بوده که با نرخ رشد سالانه ۷/۸۳ درصد افزایش یافته است، نشان‌دهنده علاقه‌مندی روبه‌رشد به این موضوع است. با وجود این، تعداد کل مقالات در این بازه نسبتاً کم به نظر می‌رسد و گسترش تحقیقات بیشتری در این حوزه ضروری است. میانگین سن مقالات ۳/۹۹ سال است که حاکی از تازگی و پویایی این حوزه است. هر مقاله به‌طور میانگین ۳۰/۶۳ استناد دریافت کرده و در مجموع ۳۷۱۸ منبع در این مطالعات استفاده شده، که این موضوع بر تأثیرگذاری و اعتبار علمی این حوزه تأکید دارد. تنوع کلمات کلیدی، شامل ۵۱۲ «کلمات کلیدی پلاس» و ۲۲۶ «کلمات کلیدی نویسنده»، عمق و گستردگی موضوعات را نشان می‌دهد؛ اما این تنوع می‌تواند به‌صورت هدفمندتر برای شفاف‌سازی حوزه‌های اصلی متمرکز شود. تعداد کل نویسندگان ۱۹۳ نفر بوده، با میانگین ۲/۸۳ نویسنده در هر مقاله، در حالی که تنها ۶ مقاله به‌صورت تک‌نویسنده منتشر شده است که نشان می‌دهد پژوهش‌های انفرادی کمتر مورد توجه بوده‌اند. همکاری‌های بین‌المللی ۲۷/۱۴ درصد از مقالات را شامل شده که اگرچه قابل قبول است، اما می‌توان با افزایش این نوع همکاری‌ها به تبادل دانش بهتر و ارتقای کیفیت پژوهش کمک کرد. از نظر نوع اسناد، ۴۳ مقاله ژورنالی، ۱۳ مقاله کنفرانسی و ۱۴ مرور کنفرانسی منتشر شده که اهمیت علمی و عملی این حوزه را نشان می‌دهد. به‌طور کلی، در حالی که این داده‌ها رشد و پویایی این حوزه را نشان می‌دهند، تعداد محدود مقالات و نیاز به تمرکز بیشتر بر همکاری‌های بین‌المللی و تنوع ساختاری، فرصت‌هایی برای بهبود و گسترش پژوهش‌های آینده فراهم می‌کند.

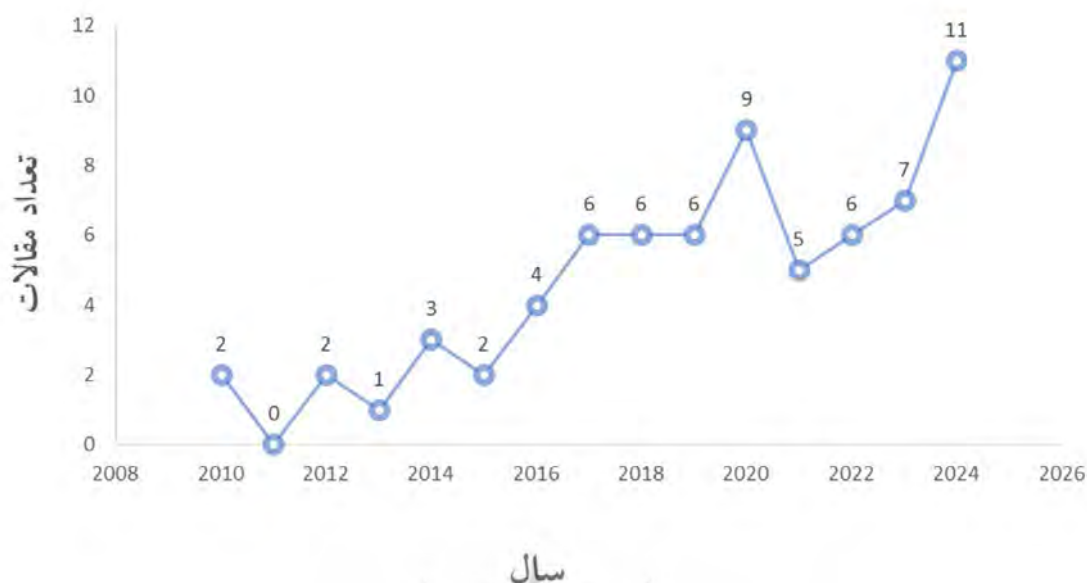
1. The scopus database
2. Search words
3. Search feilds
4. Type of publication
5. Timespan

جدول ۲. نمای کلی اطلاعات اصلی کتاب‌سنجی

۱۹۸۹-۲۰۲۴	بازه زمانی
۵۹	منابع (ژورنال‌ها، کتاب‌ها و غیره)
۷۰	اسناد
۷/۸۳	نرخ رشد سالانه
۳/۹۹	میانگین سن اسناد
۳۰/۶۳	میانگین استنادات به ازای هر سند
۳۷۱۸	رفرنس‌ها
	محتوای اسناد
۵۱۲	کلمات کلیدی پلاس
۲۲۶	کلمات کلیدی نویسنده
	نویسندگان
۱۹۳	تعداد نویسندگان
۶	نویسندگان مقالات تک نویسنده
	همکاری نویسندگان
۶	مقالات تک نویسنده
۲/۳۸	میانگین تعداد نویسندگان به ازای هر سند
۲۷/۱۴	درصد همکاری بین‌المللی
	انواع سند
۴۳	مقاله
۱۳	مقاله کنفرانسی
۱۴	مروری

- روند تحقیقاتی در این حوزه چگونه بوده و طی زمان چه تغییراتی را تجربه کرده است؟

شکل ۱ روند تحقیقاتی در حوزه تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان را طی بازه زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ نشان می‌دهد. همان‌طورکه در این شکل مشاهده می‌شود، روند تحقیقاتی از یک شروع کند به سمت رشد چشمگیر و پویایی بیشتر حرکت کرده است. در دوره آغازین (۲۰۱۰-۲۰۱۵)، این حوزه با انتشار مقالات محدود و در برخی سال‌ها بدون مقاله، به‌طور تدریجی شکل گرفت. در دوره تثبیت (۲۰۱۶-۲۰۱۹)، تعداد مقالات به‌طور پیوسته افزایش یافت و به عدد ۶ در سال‌های ۲۰۱۷ تا ۲۰۱۹ رسید، که نشان‌دهنده تثبیت و رشد نسبی این حوزه است. از سال ۲۰۲۰، در دوره رشد سریع (۲۰۲۰-۲۰۲۴)، روند افزایشی شتاب بیشتری پیدا کرد و تعداد مقالات به ۹ مورد در سال ۲۰۲۰ و ۱۱ مورد در سال ۲۰۲۴ رسید. این رشد قابل توجه به‌وضوح در شکل ۱ نمایان است و می‌توان آن را به افزایش توجه به مطالعات بین‌رشته‌ای، اهمیت فزاینده مشارکت کارکنان در سازمان‌ها، و دسترسی بیشتر به منابع تحقیقاتی نسبت داد. به‌طورکلی، این تغییرات بیانگر مرحله‌ای از توسعه پایدار در این حوزه است که به‌احتمال زیاد در سال‌های آینده نیز ادامه خواهد داشت. باوجوداین رشد، تعداد مقالات همچنان محدود است و پژوهش‌های بیشتری برای بررسی ابعاد مختلف این موضوع ضروری به نظر می‌رسد. همچنین، گسترش همکاری‌های بین‌المللی و تنوع در رویکردهای تحقیقاتی می‌تواند به ارتقای کیفیت پژوهش‌ها و پوشش گسترده‌تر جنبه‌های مختلف این حوزه کمک کند.



شکل ۱. روند انتشار مقالات معنویت و مشارکت کارکنان (۲۰۱۰-۲۰۲۴)

- کدام نویسندگان، مقالات و نشریات در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان تأثیرگذاری بیشتری داشته‌اند؟

جدول ۳. نویسندگان مؤثر در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان

نویسندگان	تعداد مقالات	تعداد اسنادها	m_index	g_index	h_index	سال شروع
BASKAR B	۲	۶	۰/۶۶۷	۲	۲	۲۰۲۲
BHATTI OK	۲	۵۷	۰/۲۲۲	۲	۲	۲۰۱۶
GARG N	۲	۱۷۵	۰/۲۵۰	۲	۲	۲۰۱۷
HUNSAKER WD	۳	۱۷	۰/۲۵۰	۳	۲	۲۰۱۷
INDRADEVI R	۲	۶	۰/۶۶۷	۲	۲	۲۰۲۲
VU HM	۲	۲۲	۰/۴۰۰	۲	۲	۲۰۲۰
ABDOLAH M	۱	۳	۰/۳۳۳	۱	۱	۲۰۲۲
ABDULLAH M	۱	۲	۱	۱	۱	۲۰۲۴
ABRAHAM R	۱	۱	۰/۳۳۳	۱	۱	۲۰۲۲
ADA HM	۱	۱۳	۰/۲۵۰	۱	۱	۲۰۲۱

تحلیل داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که نویسندگان مختلف در حوزه تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان از نظر شاخص‌های علمی و تعداد اسنادات، تفاوت‌های قابل توجهی دارند، و این تفاوت‌ها به‌طور قابل توجهی در تأثیرگذاری آنها در این حوزه نمایان است. به‌عنوان مثال، گارگ^۱ با h_index و g_index برابر ۲ و m_index معادل ۰/۲۵، به‌ویژه با تعداد بالای اسنادات (۱۷۵)، تأثیرگذاری قابل توجهی در این حوزه داشته است. همچنین، هانساکر^۲ با ۱۷ اسناد و g_index برابر ۳، به‌عنوان نویسنده‌ای با فعالیت علمی مداوم شناخته می‌شود که توانسته مقالاتی با ارجاعات قابل توجه تولید کند. در مقابل، نویسندگانی مانند عبدال^۳ و آبراهام^۴ که به ترتیب دارای ۳ و ۱ اسناد هستند، هنوز در

1. GARG N
2. HUNSAKER WD
3. ABDOLAH M
4. ABRAHAM R

مراحل اولیه فعالیت علمی خود قرار دارند و ممکن است در سال‌های آینده با افزایش تعداد مقالات منتشر شده و استنادات، تأثیر بیشتری در این حوزه داشته باشند. افزون‌براین، سال شروع فعالیت نویسندگان بین سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۴ متغیر است، که نشان‌دهنده تنوع زمانی در ورود نویسندگان به این حوزه است. این داده‌ها نشان می‌دهند که پژوهش‌ها در این حوزه به‌طور تدریجی در حال رشد بوده و نویسندگان جدید فرصت دارند تا با تولید مقالات بیشتر و جلب استنادات، تأثیر بیشتری در پیشبرد این حوزه علمی داشته باشند.

جدول ۴. نشریات تأثیرگذار در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان

h_index	g_index	m_index	تعداد استنادات	تعداد مقالات	نشریات
۲	۲	۰/۴	۳۳	۲	INTERNATIONAL JOURNAL OF ETHICS AND SYSTEMS
۲	۲	۰/۲	۱۲۷	۲	JOURNAL OF BUSINESS ETHICS
۲	۳	۰/۴	۱۶	۳	JOURNAL OF MANAGEMENT, SPIRITUALITY AND RELIGION
۲	۲	۰/۱۳۳	۸۴	۲	PERSONNEL REVIEW
۲	۲	۰/۳۳۳	۳۲	۲	PROBLEMS AND PERSPECTIVES IN MANAGEMENT
۱	۱	۱	۲	۱	ADMINISTRATIVE SCIENCES
۱	۱	۰/۱۲۵	۱	۱	ADVANCED SCIENCE LETTERS
۱	۱	۰/۱۶۷	۷	۱	AUSTRALASIAN JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS
۱	۱	۰/۵	۲۴	۱	BUSINESS ETHICS, THE ENVIRONMENT AND RESPONSIBILITY
۱	۱	۰/۰۷۷	۶	۱	CHINESE MANAGEMENT STUDIES

تحلیل داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که Journal of Business Ethics با ۱۲۷ استناد و ۲ مقاله منتشر شده، بیشترین تأثیر را در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان دارد. این مجله، با داشتن شاخص‌های h-index و g-index برابر ۲، در سطح بالایی از تأثیر علمی قرار دارد و به‌عنوان یکی از منابع معتبر در این زمینه شناخته می‌شود. مجلات دیگری همچون Personnel Review با (۸۴ استناد و ۲ مقاله) و Journal of Management, Spirituality and Religion با (۱۶ استناد و ۳ مقاله) نیز عملکرد قابل توجهی داشته‌اند و توانسته‌اند در این حوزه سهمی داشته باشند. در حالی که مجلاتی مانند Problems and Perspectives in Management با ۳۲ استناد و ۲ مقاله، به‌طور نسبی موفق به جذب استنادها و توجه علمی بیشتری نسبت به برخی مجلات دیگر شده‌اند. در مقابل، مجلاتی مانند Administrative Sciences و Advanced Science Letters با تنها یک مقاله و استنادات محدود، هنوز در مراحل ابتدایی تأثیرگذاری در این حوزه قرار دارند. به‌طور کلی، این تحلیل نشان می‌دهد که برخی مجلات با تعداد مقالات کم، موفق به جذب استنادهای قابل توجهی شده‌اند و در عین حال، برخی دیگر با انتشار مقالات بیشتر، هنوز نتوانسته‌اند تأثیر علمی معناداری داشته باشند. این امر بیانگر آن است که تعداد مقالات تنها عامل موفقیت در جلب توجه علمی نیست؛ بلکه کیفیت و تأثیر آنها در ارجاعات نیز نقش مهمی در جایگاه علمی مجله ایفا می‌کند.

جدول ۵. پنج مقاله پر استناد در حوزه مشارکت کارکنان و معنویت

رتبه	نویسنده	عنوان مقاله	سال انتشار	ژورنال	سایتشن
۱	J Milliman	The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery	۲۰۱۸	Journal of Hospitality and Tourism	۱۴۶
۲	RA Roof	The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work	۲۰۱۵	Journal of Business Ethics	۱۱۸
۳	MS Rashidin	Empirical study on spirituality, employee's engagement and job satisfaction: Evidence from China	۲۰۲۰	International Journal of Public Administration	۱۱۵
۴	PK Sharma	Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement	۲۰۲۰	Journal of Advances in Management Research	۵۲
۵	M Margaretha	Workplace spirituality, employee engagement, and professional commitment: A study of lecturers from Indonesian universities	۲۰۲۱	Problems and Perspectives in Management	۱۷

جدول ۵ شامل پنج مقاله پر استناد در حوزه «مشارکت کارکنان و معنویت» است که هر یک به ابعاد خاصی از این موضوع پرداخته‌اند و توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده‌اند. تحلیل این مقالات نه تنها روند تحقیقاتی بلکه ابعاد و چالش‌های کلیدی این حوزه را روشن‌تر می‌کند. مقاله میلیمان^۱ با ۱۴۶ استناد در Journal of Hospitality and Tourism، معنویت در محیط کار را به‌عنوان عامل اصلی ارتقای مشارکت کارکنان معرفی کرده است. این مقاله نشان می‌دهد که معنویت چگونه می‌تواند در صنعت خدمات، جایی که تعاملات انسانی اهمیت بالایی دارند، موجب بهبود نتایج سازمانی شود. تمرکز بر صنعت گردشگری این مقاله را از سایر مطالعات متمایز می‌کند و کاربرد عملی نظریه‌های معنویت را نشان می‌دهد (میلیمان، ۲۰۱۸).

مقاله روف^۲ که ۱۱۸ استناد در Journal of Business Ethics دارد، به نقش معنویت فردی در افزایش مشارکت کارکنان پرداخته است. این مقاله مفهوم «روح در کار» را مطرح کرده و تأثیر آن را بر انگیزه و تعهد کارکنان بررسی می‌کند. این مطالعه به‌ویژه در حوزه اخلاق سازمانی جایگاه ویژه‌ای دارد و شکاف میان معنویت فردی و اهداف سازمانی را پر می‌کند (روف، ۲۰۱۵). مقاله شارما^۳ که در Journal of Advances in Management Research منتشر شده و ۵۲ استناد دارد، روابط بین معنویت محیط کار، عدالت سازمانی، و سلامت روان کارکنان را بررسی می‌کند. این پژوهش، نقش میانجی مشارکت کارکنان را در تقویت این روابط نشان داده و بر اهمیت رفاه روانی کارکنان به‌عنوان عاملی برای بهبود عملکرد سازمانی تأکید می‌کند (P.K. Sharma، ۲۰۲۰).

1. J. Milliman
2. R.A. Roof
3. P.K. Sharma

مقاله رشیدیان^۱ با ۱۱۵ استناد، در International Journal of Public Administration منتشر شده و به بررسی تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان و رضایت شغلی پرداخته است. این مطالعه بر شواهد تجربی در چین مبتنی بوده و با تحلیل متغیرهای معنویت، مشارکت کارکنان، و رضایت شغلی، چارچوبی جامع از تعامل این عوامل ارائه داده است. این مقاله به‌ویژه با برجسته کردن نقش معنویت در بهبود روحیه و رضایت شغلی کارکنان، اهمیت استفاده از این مفهوم در سیاست‌های منابع انسانی را نشان می‌دهد (رشیدیان، ۲۰۲۰). مقاله مارگارتا^۲ با ۱۷ استناد در Problems and Perspectives in Management، معنویت و تعهد حرفه‌ای را میان اساتید دانشگاه‌های اندونزی بررسی کرده است. این پژوهش بیانگر تلاش برای بومی‌سازی معنویت در محیط‌های آموزشی و دانشگاهی است که تا حد زیادی بر فرهنگ محلی و ارزش‌های اخلاقی تأکید دارد (مارگارتا، ۲۰۲۱).

تحلیل این مقالات نشان می‌دهد که موضوع «مشارکت کارکنان و معنویت» در حوزه‌های مختلفی از جمله گردشگری، آموزش، و صنایع عمومی کاربرد دارد. افزون‌براین، استنادهای بالای برخی از این مطالعات، اهمیت و قابلیت عملی این پژوهش‌ها را در بهبود عملکرد سازمانی و رفاه کارکنان برجسته می‌کند. درعین حال، تنوع جغرافیایی مطالعات نشان می‌دهد که معنویت می‌تواند به‌عنوان مفهومی جهانی به کار گرفته شود؛ اما برای اثربخشی بیشتر، باید با فرهنگ‌های محلی و صنعتی تطبیق یابد. شکاف‌های موجود، به‌ویژه در حوزه‌هایی مانند فناوری و محیط‌های چندفرهنگی، فرصت‌های پژوهشی مهمی برای آینده ارائه می‌دهد.

- کشورها و دانشگاه‌های پیشرو در انتشار پژوهش‌های مرتبط با معنویت و مشارکت کارکنان کدام‌اند؟

تحلیل جدول ۶ نشان می‌دهد که پژوهش‌های مرتبط با «معنویت و مشارکت کارکنان» در دانشگاه‌های مختلف از سراسر جهان در حال انجام است، که این امر اهمیت جهانی این موضوع را نمایان می‌کند. دانشگاه‌های مختلف از قاره‌های مختلف از جمله Covenant University از آفریقا (مقاله ۶)، Islamic Azad University Loma Linda University و North South University از خاورمیانه و آسیا، و The Hong Kong Polytechnic University (مقاله ۴) و International Islamic University Malaysia (مقاله ۳) از آسیا در این زمینه نقش مهمی ایفا کرده‌اند. این پراکندگی جغرافیایی نشان می‌دهد که موضوع معنویت در محیط کار در هر منطقه با توجه به زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی خاص خود مورد بررسی قرار گرفته است. تحقیقات صورت گرفته می‌تواند به ایجاد الگوهای پژوهشی متناسب با فرهنگ‌ها و نیازهای مختلف کمک کند.

جدول ۶. دانشگاه‌های پیشرو در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان

مقالات	دانشگاه‌ها
۶	COVENANT UNIVERSITY
۴	ISLAMIC AZAD UNIVERSITY
۴	LOMA LINDA UNIVERSITY
۴	NORTH SOUTH UNIVERSITY
۴	THE HONG KONG POLYTECHNIC UNIVERSITY
۴	UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
۴	UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
۳	(DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT (GMBH
۳	INTERNATIONAL ISLAMIC UNIVERSITY MALAYSIA
۳	KYUNGPOOK NATIONAL UNIVERSITY

1. Ms Rashidian

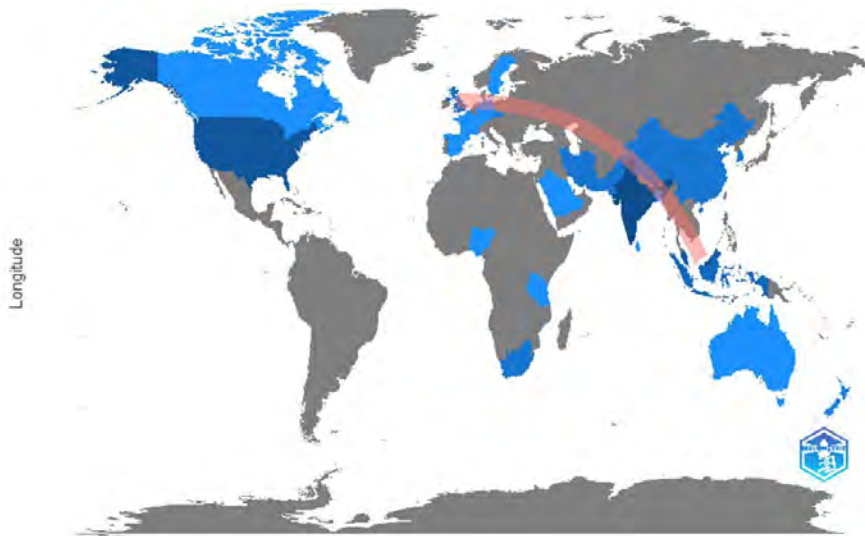
2. Margaretha

جدول ۷ توزیع جغرافیایی تولیدات علمی مرتبط با معنویت و مشارکت کارکنان را در ده کشور پیشرو نشان می‌دهد که بیانگر پویایی جهانی این حوزه پژوهشی است. هند با ۳۱ مقاله در صدر قرار دارد و این جایگاه احتمالاً به دلیل تأثیر عمیق آموزه‌های معنوی در فرهنگ و مدیریت این کشور است. مالزی و ایالات متحده آمریکا هرکدام با ۲۲ مقاله، نشان‌دهنده تقارن بین تمایل کشورهای اسلامی به مطالعه معنویت در محیط کار و تلاش کشورهای صنعتی برای ادغام این مفاهیم در مدیریت مدرن هستند. حضور اندونزی (۱۷ مقاله) و ایران و پاکستان هرکدام (۹ مقاله) بر اهمیت آموزه‌های اسلامی در توسعه ادبیات علمی در این زمینه تأکید دارد. در مقابل، بریتانیا (۸ مقاله) چین و آفریقای جنوبی (۶ مقاله) و (۷ مقاله) نشان می‌دهند که کشورهای غیراسلامی نیز به بررسی ابعاد معنوی در محیط‌های کاری توجه دارند، که ممکن است به دلیل تغییر رویکردهای مدیریت در جهت ارتقای رضایت و تعامل کارکنان باشد. نیجریه نیز با ۶ مقاله، بازتاب‌دهنده اثرات فرهنگ دینی در محیط‌های کاری است. این الگو نشان می‌دهد که هرچند عوامل فرهنگی، مذهبی، و اجتماعی بر شدت و نوع پژوهش‌ها تأثیرگذارند؛ اما توجه به معنویت و مشارکت کارکنان به یک نیاز مشترک در سطح جهانی تبدیل شده است.

جدول ۷. ده کشور پیشرو در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان

کشور	تعداد مقالات
INDIA	۳۱
MALAYSIA	۲۲
USA	۲۲
INDONESIA	۱۷
IRAN	۹
PAKISTAN	۹
UK	۸
SOUTH AFRICA	۷
CHINA	۶
NIGERIA	۶

شبکه همکاری‌های بین‌المللی در پژوهش‌های مرتبط با معنویت و مشارکت کارکنان، که در شکل ۲ نمایش داده شده است، بیانگر الگوهای متنوع و گسترده‌ای از تعاملات علمی میان کشورهاست. این همکاری‌ها نشان‌دهنده نقشی محوری برای کشورهایی مانند مالزی است که با ایجاد پل‌های ارتباطی میان آسیا، اروپا و اقیانوسیه، به تقویت جریان‌های علمی کمک کرده‌اند. افزون‌براین، ارتباطاتی میان کشورهای درحال توسعه و توسعه‌یافته، مانند پاکستان با جمهوری چک و نیوزیلند یا ایالات متحده با سریلانکا، نشان می‌دهد که این تعاملات به‌عنوان بستری برای تبادل دانش و تجربه در مدیریت معنوی شکل گرفته‌اند. حضور کشورهای مختلفی از مناطق مختلف، از جمله اروپا، آفریقا، آسیا و اقیانوسیه، گویای این است که پژوهش در زمینه معنویت و مشارکت کارکنان به یک موضوع جهانی تبدیل شده و تعاملات فرامرزی برای توسعه و ارتقای این حوزه ضروری است. این شبکه‌ها فرصتی برای تلفیق دیدگاه‌های متنوع و ایجاد نوآوری در مدیریت سازمانی فراهم می‌کنند.



شکل ۲. همکاری نویسندگان کشورهای مختلف در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان

- الگوها و موضوعات محوری در ادبیات موجود چه هستند و چگونه در مطالعات مختلف تکرار می‌شوند؟
برای شناسایی الگوها و موضوعات محوری در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان، محقق از نمودارها و جداول ذیل استفاده نمود:

۵-۱. نمودار ابری

رسم کلمات در نمودار ابری به‌عنوان یک مرحله مقدماتی شناخته می‌شود و به کشف ارتباط بین متن داده شده و اطلاعات مورد نیاز کمک می‌کند (سالم و همکاران، ۲۰۱۸). نمودارهای ابری نمایش شده در شکل ۳، ۵۰ تا از پرکاربردترین کلمات در چکیده، عنوان و کلمات کلیدی مشخص شده از سوی نویسندگان را نشان می‌دهد. بیشترین کلمات استفاده شده در مرکز نمودار و با قلم درشت‌تری نمایش می‌شود و هرچه به اطراف نمودار نزدیک می‌شویم، کلمات ریزتر و در نتیجه کمتر استفاده شده‌اند. تحلیل کلمات کلیدی در عناوین، چکیده‌ها و کلمات کلیدی مقالات حوزه معنویت و مشارکت کارکنان، که در شکل ۳ نشان داده شده است، نشان‌دهنده تمرکز گسترده‌ای بر ارتباط معنویت و عملکرد کارکنان در محیط کار است. در عناوین مقالات، واژگانی مانند "workplace spirituality" و "employee engagement" برجسته‌اند که به‌طور مشخص به تأثیرات معنویت بر انگیزش و مشارکت کارکنان در محیط کاری اشاره دارند. این واژگان نه تنها بر معنویت در محیط کار تأکید دارند؛ بلکه به رابطه آن با فعالیت‌های شغلی و انگیزشی کارکنان و چگونه تأثیر آن بر بهبود کارایی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. در چکیده‌ها، واژگانی همچون "motivation"، "commitment" و "job satisfaction" به چشم می‌خورد که نشان‌دهنده توجه پژوهش‌ها به ابعاد روان‌شناختی و اجتماعی معنویت است، به‌ویژه در زمینه‌های مربوط به تعهد کارکنان، انگیزش و رضایت شغلی. در کلمات کلیدی نویسندگان، افزون‌بر واژگان مرکزی مانند "spiritual leadership" و "employee performance"، توجه زیادی به مفاهیم روان‌شناختی و مدیریتی از جمله "self-determination theory" و "emotional intelligence" شده است. این مفاهیم به بررسی روابط پیچیده میان معنویت و جنبه‌های فردی و سازمانی مانند عملکرد و هوش هیجانی پرداخته‌اند. به‌ویژه توجه به نظریه‌هایی چون "self-determination" نشان‌دهنده تلاش برای فهم بهتر نحوه اثرگذاری معنویت بر خودمختاری و انگیزش در محیط کار است. از سوی دیگر، حضور مفاهیمی مانند "emotional intelligence" و "organizational citizenship behavior" نشان‌دهنده گسترش دامنه تحقیقاتی به سمت مطالعات

خوشه قرمز (ارتباط معنویت با مدیریت منابع انسانی): این خوشه به‌طور مستقیم به رابطه میان مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان در زمینه معنویت می‌پردازد. در این خوشه، کشورهای آسیای جنوب شرقی مانند مالزی، به‌ویژه در جوامع مسلمان، نقش ویژه‌ای دارند؛ زیرا در این کشورها توجه به مفاهیم معنوی در محیط کار با مؤلفه‌های مدیریتی پیوند خورده است. تحقیقات در این زمینه نشان می‌دهد که پیاده‌سازی اصول معنوی در مدیریت منابع انسانی می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی شود که به‌طور غیرمستقیم بر مشارکت و انگیزش کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. معنویت در اینجا به‌عنوان عاملی برای ایجاد محیطی مثبت و سالم در سازمان‌ها مطرح است که می‌تواند موجب تقویت روحیه کارکنان و وفاداری آنان به سازمان شود.

خوشه سبز (انگیزش و مشارکت کارکنان در بستر معنویت): این خوشه به‌وضوح نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار می‌تواند نقش مهمی در انگیزش و مشارکت کارکنان ایفا کند. معنویت به‌عنوان یک عامل درونی و فردی، می‌تواند کارکنان را به مشارکت بیشتر در فعالیت‌های سازمانی وادار کند. کارکنانی که احساس می‌کنند در محیطی معنوی و مبتنی بر ارزش‌های انسانی کار می‌کنند، تمایل بیشتری به ارائه عملکرد بهتر و مشارکت فعال‌تر دارند. هم‌زمانی واژگانی چون «انگیزش» و «مشارکت» نشان‌دهنده این است که معنویت می‌تواند به‌عنوان نیروی محرکه‌ای برای افزایش انگیزش درونی و ایجاد احساس مسئولیت بیشتر در کارکنان عمل کند.

خوشه آبی (رهبری معنوی برای تقویت مشارکت کارکنان): این خوشه به بررسی پیوند میان رهبری معنوی، تعهد سازمانی و درگیری کاری کارکنان می‌پردازد. رهبری معنوی به‌عنوان رویکردی نوین در هدایت کارکنان، می‌تواند در ایجاد ارتباط معنوی میان اهداف سازمان و انگیزه‌های فردی کارکنان نقش برجسته‌ای ایفا کند. رهبران معنوی با ارائه مثال‌های مثبت و ترویج ارزش‌های معنوی می‌توانند تعهد سازمانی کارکنان را تقویت کرده و موجب افزایش درگیری کاری شوند. در این زمینه، کارکنان بیشتر احساس تعلق به سازمان کرده و به دنبال ارتقاء عملکرد و مشارکت در فرآیندهای سازمانی خواهند بود.

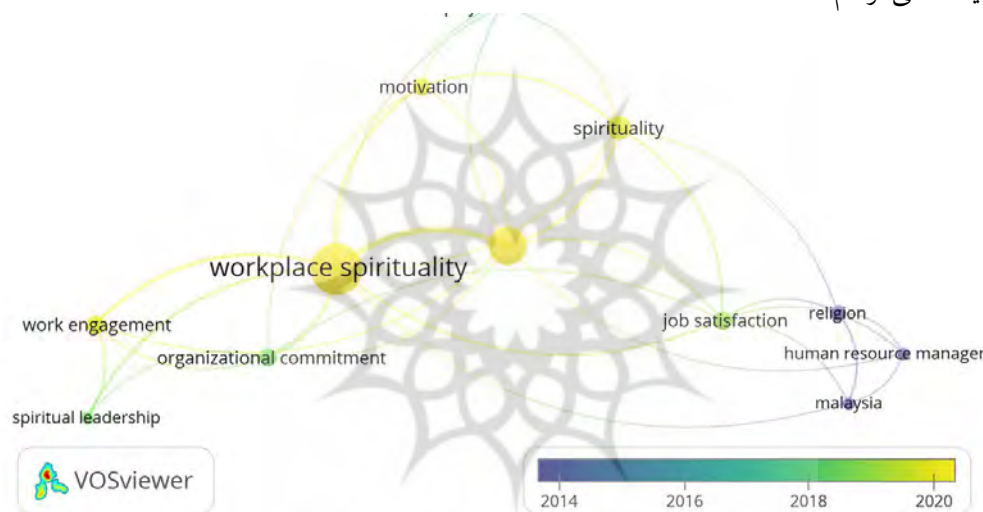
جدول ۸. نتایج هم‌زمانی واژگان کلیدی نویسنده در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان

خوشه	گزینه	برچسب
قرمز	مدیریت منابع انسانی، رضایت شغلی، مالزی	ارتباط معنویت با مدیریت منابع انسانی
سبز	مشارکت کارکنان، انگیزش کارکنان، انگیزش و معنویت	انگیزش و مشارکت کارکنان در بستر معنویت
آبی	تعهد سازمانی، رهبری معنوی، درگیری کاری و معنویت در محیط کار	رهبری معنوی برای تقویت مشارکت کارکنان



شکل ۴. شبکه هم‌زمانی واژگان کلیدی در حوزه معنویت و مشارکت

شکل ۵ تغییرات موضوعی در پژوهش‌های مرتبط با معنویت در محیط کار و مشارکت کارکنان را طی سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۲۰ به تصویر می‌کشد. در ابتدای بازه زمانی (۲۰۱۴-۲۰۱۶، رنک آبی)، پژوهش‌ها بیشتر بر مفاهیم بنیادین و نظری نظیر "organizational commitment" و "spiritual leadership" متمرکز بوده‌اند، که نشان‌دهنده تلاش برای شناسایی و تعریف پایه‌های معنویت در محیط کار است. در بازه میانی (۲۰۱۶-۲۰۱۸، رنک سبز)، تمرکز به سمت موضوعات عملی‌تر از جمله "employee motivation" و "job satisfaction" حرکت کرده است که حاکی از تلاش برای درک تأثیرات مستقیم معنویت بر رفتار و نگرش کارکنان است. در سال‌های پایانی (۲۰۱۸-۲۰۲۰، رنک زرد)، پژوهش‌ها به حوزه‌هایی نظیر "human resource management" و "religion" گسترش یافته‌اند که نشان‌دهنده تلفیق معنویت با مدیریت منابع انسانی و همچنین بررسی نقش باورهای دینی در محیط‌های کاری است. این تغییرات موضوعی بازتاب‌دهنده تحول پژوهش‌ها از مفاهیم نظری به سوی موضوعات کاربردی‌تر و بین‌المللی‌تر هستند. افزون‌براین، توزیع زمانی موضوعات نشان می‌دهد که با وجود پیشرفت در این حوزه، موضوعاتی نظیر پایداری سازمانی و ارتباط معنویت با بهره‌وری و نوآوری هنوز نیازمند بررسی‌های عمیق‌تری هستند که می‌تواند فرصت‌هایی برای تحقیقات آتی فراهم کند.



شکل ۵. توزیع کلمات کلیدی نویسنده بر اساس سال در حوزه معنویت و مشارکت کارکنان

- چه شکاف‌ها و فرصت‌های تحقیقاتی در زمینه ارتباط میان معنویت و مشارکت کارکنان وجود دارد و کدام ابعاد نوآورانه و ناشناخته این حوزه نیازمند پژوهش و تحلیل‌های بیشتر هستند؟

برای پاسخ به سؤال شناسایی شکاف‌های تحقیقاتی و ارائه پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی در حوزه مشارکت کارکنان و معنویت در محیط کار، محقق از ابزار نقشه موضوعی استفاده کرده است. نقشه موضوعی به‌عنوان یک ابزار تحلیل بیبلیومتریک، امکان شناسایی ساختار و الگوهای موجود در حوزه مطالعاتی را فراهم می‌کند. این روش با تحلیل کلمات کلیدی نویسندگان و بررسی هم‌رخدادی آنها، مضامین و محورهای اصلی پژوهش‌ها را شناسایی می‌کند (کوبو و همکاران، ۲۰۱۱^۱؛ آریا و کولورو، ۲۰۱۷^۲). این رویکرد به‌ویژه در حوزه معنویت در محیط کار و مشارکت کارکنان که از موضوعات چندبعدی و میان‌رشته‌ای است، اهمیت ویژه‌ای دارد. از طریق این تحلیل، محققان می‌توانند

1. Cobo et al

2. Aria & Cuccurullo

نواحی تحقیقاتی با چگالی بالا و مرکزیت پایین (مناسب برای تحقیقات خاص و نوآورانه) و همچنین موضوعات با مرکزیت و چگالی بالا (برای تعمیق تحقیقات موجود) را شناسایی کنند. استفاده از این نقشه به محقق امکان می‌دهد تا به‌طور نظام‌مند شکاف‌های موجود را شناسایی کرده و فرصت‌های تحقیقاتی جدید را تعریف کند (زوپیک و کاتر، ۲۰۱۵).

۵-۳. نقشه موضوعی

نقشه موضوعی براساس دو بعد کلیدی ترسیم شده است: چگالی که میزان توسعه‌یافتگی یک موضوع و شدت تحقیقاتی حول آن را نشان می‌دهد، و مرکزیت که درجه ارتباط موضوع با سایر مفاهیم و محورهای مطالعاتی را مشخص می‌کند (ریننی و همکاران، ۲۰۲۴^۲؛ خار و جین، ۲۰۲۲^۳). این نقشه به چهار ربع تقسیم می‌شود که هر ربع بیانگر دسته‌ای از موضوعات پژوهشی است: تم‌های پایه‌ای، تم‌های محرک، تم‌های خاص، و تم‌های نوظهور یا افول‌یافته.

۵-۳-۱. تم‌های پایه^۴

موضوعاتی که در پایین سمت راست قرار دارند، از جمله “workplace spirituality”، “employee engagement”، “spirituality”، “job satisfaction” و “motivation”، به‌عنوان مفاهیمی با مرکزیت بالا شناخته می‌شوند. این موضوعات اساسی‌ترین مفاهیم در این حوزه هستند و به‌طور گسترده در پژوهش‌ها مورد استفاده قرار گرفته‌اند. از آنجاکه این تم‌ها اهمیت زیادی دارند، پایه‌ای برای سایر پژوهش‌ها محسوب می‌شوند.

۵-۳-۲. تم‌های محرک^۵

در بالا سمت راست، موضوعاتی مانند “work engagement”، “spiritual leadership”، “spiritual well-being”، “employee performance” و “employee commitment” مشاهده می‌شوند. این تم‌ها هم مرکزیت و هم چگالی بالایی دارند، که نشان‌دهنده تمرکز زیاد پژوهشگران روی این موضوعات و ارتباط گسترده آنها با سایر مفاهیم است. این تم‌ها به‌عنوان محورهای محرک تحقیقات پیشرفته در این حوزه شناخته می‌شوند.

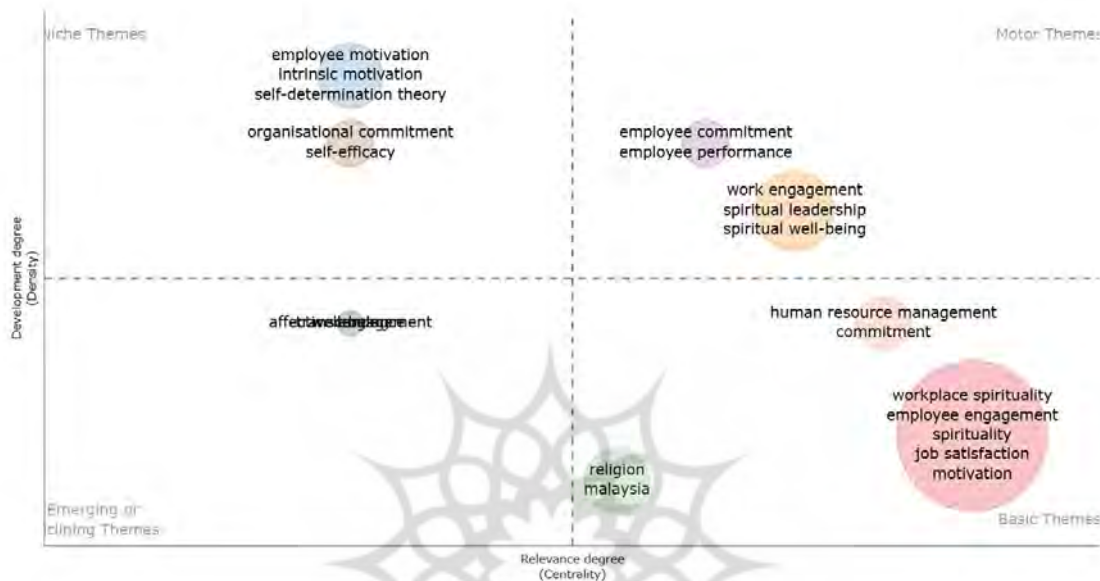
۵-۳-۳. تم‌های خاص^۶

در بالا سمت چپ، موضوعاتی مانند “organizational commitment”، “self-determination theory”، “intrinsic motivation”، “employee motivation” و “self-efficacy” قرار دارند. این مفاهیم تخصصی‌تر و دارای چگالی بالایی هستند، اما مرکزیت کمتری دارند. این موضوعات برای مطالعات عمیق‌تر و خاص در این حوزه جذاب هستند؛ اما تأثیرگذاری آنها بر موضوعات دیگر کمتر است.

1. Zupic & Čater
2. Rani et al
3. Khare & Jain
4. Basic Themes
5. Motor Themes
6. Niche Themes

۵-۳-۴. تم‌های نوظهور یا افول یافته^۱

در پایین سمت چپ، موضوعاتی نظیر “religion” و “malaysia” قرار دارند. این تم‌ها دارای مرکزیت و چگالی پایینی هستند که می‌تواند به معنای افول اهمیت این موضوعات یا تازه‌بودن آنها باشد. مانند ارتباط معنویت با دین (religion) و منطقه جغرافیایی نظیر مالزی (Malaysia) نشان می‌دهند که این موضوعات در حال حاضر توجه کمتری داشته یا هنوز به بلوغ کامل در تحقیقات نرسیده‌اند.



شکل ۶. نقشه موضوعی

۶. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان در محیط‌های کاری انجام شده است و نتایج آن از طریق تحلیل داده‌های کتاب‌سنجی و بررسی روندهای تحقیقاتی در این حوزه به دست آمده است. یافته‌ها تصویری روشن از وضعیت معنویت در محیط کار، مفاهیم کلیدی، روندهای علمی و شکاف‌های تحقیقاتی موجود ارائه می‌دهند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهند که معنویت به‌عنوان یک عامل مؤثر در بهبود مشارکت کارکنان در حال گسترش است و در حال تبدیل شدن به یکی از مؤلفه‌های اصلی در مدیریت منابع انسانی است. نخستین نتیجه برجسته این پژوهش، روند رو به رشد تحقیقات در زمینه معنویت و مشارکت کارکنان است. داده‌های تحلیل شده نشان دادند که تعداد مقالات در این حوزه با نرخ رشد سالانه ۷/۸۳ درصد در حال افزایش است، به‌ویژه از سال ۲۰۱۰ که توجه فزاینده‌ای به معنویت در محیط‌های کاری جلب شده است. این افزایش نشان‌دهنده توجه بیشتر پژوهشگران به این مفهوم است که در ابتدا به‌عنوان عاملی برای افزایش رضایت شغلی و انگیزش کارکنان شناخته می‌شد، اما اکنون به ابعاد وسیع‌تری همچون رهبری معنوی و رفاه معنوی گسترش یافته است. این تحول در روندهای تحقیقاتی نشان می‌دهد که پژوهشگران به تدریج به اهمیت معنویت در بهبود روحیه کارکنان و تقویت روابط سازمانی پی برده‌اند. درعین حال، این افزایش مقالات هنوز در مقایسه با سایر حوزه‌ها کم است و این امر نشان‌دهنده نیاز به تحقیقات بیشتر در زمینه تأثیر معنویت

1. Emerging or Declining Themes

در محیط‌های کاری مختلف است. دومین نتیجه مهم این تحقیق، شناسایی نویسندگان و نشریات تأثیرگذار در این حوزه است. نویسندگان برجسته‌ای همچون J. Milliman و R.A. Roof با مقالات خود نقشی برجسته در شکل‌دهی به ادبیات معنویت در محیط کار ایفا کرده‌اند. این نویسندگان با انتشار مقالات خود در نشریات معتبر و تأثیرگذاری همچون Journal of Business Ethics، Journal of Management، و Spirituality and Religion به‌طور گسترده‌ای در ترویج آگاهی‌ها در زمینه معنویت در محیط‌های کاری مؤثر بوده‌اند. این نشریات به‌ویژه بر پیوند معنویت با اخلاق سازمانی و فرهنگ سازمانی تأکید دارند که نشان‌دهنده اهمیت معنویت به‌عنوان عاملی مؤثر در بهبود روابط کارکنان و رفتار سازمانی است.

سومین نتیجه پژوهش به شناسایی مفاهیم کلیدی در این حوزه اشاره دارد. مفاهیم "employee engagement"، "workplace spirituality" و "spiritual leadership" به‌طور مکرر در مقالات مختلف مورد توجه قرار گرفته‌اند. این مفاهیم نه‌تنها نشان‌دهنده تأثیر معنویت بر افزایش انگیزش و تعهد کارکنان هستند، بلکه تأثیرات معنویت بر کارکردهای تیمی، روحیه کارکنان و تعاملات سازمانی را نیز آشکار می‌کنند. معنویت، به‌ویژه از طریق رهبری معنوی، می‌تواند به‌طور چشمگیری انگیزش درونی کارکنان را تقویت کند و با ایجاد یک محیط حمایتی و معنوی، مشارکت کارکنان را در فرآیندهای سازمانی افزایش دهد. این یافته‌ها با نتایج فرای ۲۰۲۳ هم‌راستا است که رهبری معنوی را عاملی برای افزایش تعهد و مشارکت کارکنان معرفی کرده است. این نشان می‌دهد که رهبری معنوی می‌تواند به‌عنوان یک ابزار مؤثر برای ایجاد محیطی مثبت و حمایت‌گر در سازمان‌ها عمل کند که به‌طور مستقیم بر عملکرد و انگیزش کارکنان تأثیر می‌گذارد.

همچنین، این پژوهش به بررسی همکاری‌های بین‌المللی در تحقیقات معنویت پرداخته است. ۲۷/۱۴ درصد از مقالات موجود در این زمینه شامل همکاری‌های بین‌المللی هستند که نمایانگر گسترش معنویت در محیط‌های کاری به سطح جهانی است. کشورهای پیشگام در این حوزه شامل ایالات متحده، هند و مالزی هستند که نشان‌دهنده اهمیت معنویت در فرهنگ‌های مختلف و تأثیر آن بر رویکردهای مدیریتی در این کشورهاست. این همکاری‌های بین‌المللی می‌توانند به تبادل تجربیات و دانش در زمینه معنویت در محیط‌های کاری کمک کنند و فرصتی برای توسعه تحقیقات میان‌فرهنگی فراهم آورند. هوگوس و مارشال ۲۰۲۳ نیز بر اهمیت این نوع همکاری‌ها تأکید دارند و اشاره می‌کنند که همکاری‌های علمی بین‌المللی می‌تواند به درک بهتر معنویت در سازمان‌ها و تأثیر آن در کشورهای مختلف کمک کند.

از سوی دیگر، فرصت‌های تحقیقاتی جدیدی نظیر ارتباط دین با معنویت در محیط کار می‌تواند مسیری نوینی برای پژوهش‌های آینده ایجاد کند. در مجموع، سه خوشه (ارتباط معنویت با مدیریت منابع انسانی، انگیزش و مشارکت کارکنان در بستر معنویت، رهبری معنوی برای تقویت مشارکت کارکنان) نمایانگر تعامل چندجانبه و پیچیده میان ابعاد مختلف معنویت و مشارکت کارکنان در سازمان‌ها هستند. معنویت در محیط کار به‌واسطه پیوند خود با رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی، بر بهبود رضایت کارکنان و عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد. همچنین، از طریق انگیزش معنوی و رهبری معنوی، موجب تقویت مشارکت و تعهد کارکنان به سازمان می‌شود. این نتایج نشان می‌دهند که معنویت نه‌تنها تأثیر مستقیم بر عملکرد و مشارکت کارکنان دارد، بلکه به‌عنوان عاملی برای ایجاد محیطی مثبت و سالم در سازمان‌ها عمل می‌کند که به افزایش انگیزش، تعهد و درگیری کاری کارکنان منجر می‌شود.

۷. پیشنهادها

شکاف‌های تحقیقاتی قابل‌توجه در این حوزه به‌وضوح از نقشه موضوعی استخراج می‌شوند (شکل ۶). نخستین شکاف برجسته کمبود تحقیقات در ابعاد معنویت در محیط‌های کاری است. بیشتر مطالعات موجود بر معنویت فردی تمرکز کرده‌اند (رام خمار و همکاران، ۲۰۲۳؛

؛ لوس چتی و همکاران،^۱ (۲۰۲۳) و اثرات آن در سطح سازمانی و نحوه پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها به‌طور کامل بررسی نشده است. برای پر کردن این شکاف، نیاز به تحقیقاتی در زمینه تأثیر معنویت در محیط‌های کاری مختلف و شیوه‌های مدیریتی مرتبط با آن احساس می‌شود. شکاف دوم کمبود پژوهش‌های تجربی است. بسیاری از تحقیقات در این حوزه به‌صورت نظری و کیفی انجام شده‌اند (رشیدیان و همکاران،^۲ ۲۰۲۰؛ سعید و همکاران،^۳ ۲۰۰۵) و بنابراین، استفاده از داده‌های تجربی برای تحلیل روابط میان معنویت و مشارکت کارکنان در صنایع مختلف یک نیاز اساسی است. افزون‌براین، شکاف‌های مرتبط با ابعاد فرهنگی معنویت در محیط کار و ارتباط محدود معنویت با سایر متغیرهای سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رهبری معنوی نیز فرصت‌های تحقیقاتی مهمی را ایجاد می‌کند. بررسی تأثیر معنویت در فرهنگ‌های مختلف و تحلیل تفاوت‌های فرهنگی در پذیرش و پیاده‌سازی آن، گام‌های مهمی در توسعه تحقیقات این حوزه خواهد بود.

درنهایت، کمبود مطالعات در کشورهای غیرغربی و فرهنگ‌های مختلف فرصتی مناسب برای پژوهشگران فراهم می‌آورد تا تأثیر معنویت در سازمان‌ها را در جوامع مختلف مطالعه کرده و نتایج جدیدی به‌دست آورند. این شکاف‌ها و فرصت‌ها در جدول ۹ به‌طور مشخص بیان شده‌اند و برای تحقیقات آتی در این حوزه مسیرهای جدید و مفیدی را ترسیم می‌کنند.

جدول ۹. شکاف‌ها و پیشنهادهای برای تحقیقات آتی در حوزه معنویت در محل کار و مشارکت کارکنان

پیشنهاد‌های برای تحقیقات آتی	شکاف‌های تحقیقاتی
تحلیل تأثیر معنویت در محیط‌های کاری مختلف، نوع مدیریت معنویت در سازمان‌ها	ابعاد معنویت در محیط کار
بررسی رابطه میان معنویت و مشارکت کارکنان در صنایع مختلف با استفاده از داده‌های تجربی	پژوهش‌های تجربی
بررسی تفاوت‌های فرهنگی در پذیرش و پیاده‌سازی معنویت در سازمان‌ها، تأثیر معنویت در فرهنگ‌های مختلف	ابعاد فرهنگی در معنویت کاری
گسترش تحقیق بر تأثیرات معنویت در زمینه‌های دیگر مانند رهبری، رضایت شغلی، و تعهد سازمانی	ارتباط محدود میان معنویت و سایر متغیرهای سازمانی
تحقیق در زمینه معنویت کاری در کشورهای مختلف و بررسی تطبیقی آنها	مطالعات در کشورهای خاص یا در زمینه‌های خاص

۸. محدودیت‌های پژوهش

محدودیت‌های این پژوهش شامل چندین جنبه است که بر عمق و دقت نتایج تأثیرگذار هستند. نخست، این مطالعه تنها از داده‌های موجود در پایگاه اسکوپوس استفاده کرده است که ممکن است به غفلت از پژوهش‌های مهم منتشرشده در سایر پایگاه‌های داده معتبر مانند وب آیساینس،^۴ گوگل اسکالر^۵ و سایر منابع غیررسمی یا ملی منجر شود. دوم، پژوهش به‌طور عمده، بر تحلیل‌های کتاب‌سنجی و کیفی متمرکز است و از تحلیل‌های تجربی برای ارزیابی تأثیر معنویت بر مشارکت کارکنان در محیط‌های واقعی و عملی بهره نبرده است. فقدان داده‌های تجربی و روش‌های کمی می‌تواند دقت نتایج را کاهش دهد و به درک جامع‌تری از تأثیرات معنویت در سازمان‌ها نیاز دارد.

1. Lucchetti et al
2. Rashidian et al
3. Saeed et al
4. Web of science
5. Google scholar

افزون‌براین، این تحقیق تنها به مقالات به زبان انگلیسی پرداخته است و از این‌رو، نتایج می‌توانند تحت تأثیر نادیده‌گرفتن پژوهش‌های منتشرشده به زبان‌های دیگر قرار بگیرند. درنهایت، پژوهش به‌طور کافی به تأثیر تفاوت‌های فرهنگی در پذیرش معنویت در محیط‌های کاری مختلف پرداخته است. فرهنگ‌ها و بسترهای اجتماعی مختلف می‌توانند تأثیرات متفاوتی از معنویت بر رفتار کارکنان و مشارکت سازمانی داشته باشند که این موضوع می‌تواند به‌عنوان یک محدودیت در تعمیم نتایج پژوهش به محیط‌های متنوع سازمانی مطرح شود.



منابع

- آزادمرزآبادی، اسفندیار، پورخلیل، م.، هاشمی زاده، س. م. و شکوهی، پ. (۱۴۰۱). نقش معنویت سازمانی در استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان اداری بیمارستان بقیةالله و بررسی راهکارهای ارتقاء معنویت آنان. طب نظامی، ۱۶(۳)، ص ۱۴۷-۱۵۳.
- ابوطالب خدمتی، علی عبداللہی نیسیانی، حسن روشن. (۱۴۰۲). سازه معنویت سازمانی: راهنمایی عملی برای ارتقاء کیفیت زندگی در محیط کار، پژوهشنامه سبک زندگی، ۹(۱۶)، ص ۹-۳۲.
- اصلانی، فرشید، بهمینی، اکبر، و محمدی، مهدی (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سرمایه‌های مذهبی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی معنویت در محیط کار (مورد مطالعه: کادر درمان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، ۲۶(۱۲)، ص ۱۶۹-۱۹۰.
- افسری، زهرا، و موحدنیا، فاطمه (۱۴۰۲). بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی با سلامت روان با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی استان گلستان. کنکاش مدیریت و حسابداری، ۱۰(۳)، ص ۱۱۳-۱۳۳.
- بیک زاد، جعفر؛ مصطفائی، بابک. و نوری، حسین. (۲۰۲۱). ارائه مدل تأثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز. جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ۱۰(۱)، ص ۷۹-۹۸.
- تیموری، هادی؛ صفری، علی؛ جهانبازی گوجانی، افشین. و بابااحمدی میلانی، زهرا. (۲۰۲۱). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۲(۲)، ص ۲۹-۴۸.
- دادگریان سرشکی، فاطمه، ربانی، زینب، و مقدم، اعظم (۱۴۰۲). تأثیر معنویت در کار بر عملکرد شغلی با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۹۱(۲۴)، ص ۲۲۰-۲۳۱.
- رضایی، بیژن، بجانی، حسین، و تارین، حمداله (۱۳۹۷). تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی. مدیریت منابع در نیروی انظمایی، ۲۲(۰)، ص ۲۴۱-۲۶۴.
- عبداله‌زاده‌فواقلو، مهناز، نجاری، مسعود، و کریمی، کیومرث (۱۴۰۲). معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی: اثر شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی. انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی، ۵(۲)، ص ۴۶-۷۰.
- عربشاهی‌کریزی، احمد، و شیرزادکریمی، محمد (۱۴۰۲). نقش معنویت در محیط کار در اعتماد کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر عدالت سازمانی (مورد مطالعه: شبکه بهداشت و درمان شهرستان کاشمر). مطالعات اسلامی در حوزه سلامت، ۲۴(۷)، ص ۷۹-۹۲.
- فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی. و واثق، بهاره. (۲۰۰۶). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۴(۳)، ص ۵-۳۶.
- قائدامینی‌هارونی، عباس، زارع‌جونقانی، فهیمه، و زارع‌جونقانی، حمیرا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمانی با نقش واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی و معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری. همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، ۱۱(۱۱)، ص ۳۱۰-۳۲۴.
- قلیپور، وحید، کشفی‌آزاد، محمدمهدی، و سقائیان‌لاری، علی‌اصغر (۱۴۰۰). سنجش تأثیر اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی بر افزایش وفاداری کارکنان و نشاط سازمانی. مدیریت بازاریابی هوشمند، ۱۱(۲)، ص ۷۱-۹۱.
- قنبری، س. و عبدالملکی، ج. (۲۰۲۲). نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۶(۶۴)، ص ۱۴۵-۱۷۵.

- محمدقاسمی، حسین، شجاعی، سامره، و گرجی، محمدباقر (۱۴۰۱). ارائه الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی مبتنی بر معنویت در محیط کار. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳۲(۹)، ص ۳۵۶-۳۷۳.
- معینی کیا، مهدی، امجدی حور، جواد، و مصلح‌گر می، مهدی (۱۴۰۲). مدل‌سازی تأثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی (مورد مطالعه: معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ کرج). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶۱(۱۴)، ۸۱-۹۳.
- موسی‌زاده‌آغویی، الهام، و عارف، معصومه (۱۴۰۲). بررسی تأثیر معنویت در محل کار بر کج‌رفتاری کارکنان، تعهد سازمانی و عملکرد سازمان. کنفرانس بین‌المللی تفکر سیستمی در عمل، ۳(۳)، ص ۱۲۱۹-۱۲۳۱.

References

- Abdelkader, E. M., Zayed, T., & Faris, N. (2023), Synthesized evaluation of reinforced concrete bridge defects, their non-destructive inspection and analysis methods: a systematic review and bibliometric analysis of the past three decades. *Buildings*, 13(3), 800.
- Abdollahzadeh-Ghavaghlo, M., Najari, M., & Karimi, K. (2023), Spirituality in the workplace among elementary school teachers: The impact of self-compassion, organizational commitment, and job resilience. *New Perspectives in Educational Research*, 5(2), 46–70. [InPersian].
- Abootaleb Khedmati, Ali Abdollahi, Hasan Roshan , (2023). organizational spirituality construct: a practical guide to improve the quality of life in the workplace, *Journal of Research Bulletin for Lifestyle*, 9(16), 9-32. [InPersian].
- Afsari, Z., & Movahednia, F. (2023), Examining the relationship between spirituality in the workplace and organizational justice with mental health considering the mediating role of job engagement among employees in Golestan Province Welfare Organization. *Management and Accounting Inquiry*, 10(3), 113–133. [InPersian].
- Ampah, J. D., Yusuf, A. A., Afrane, S., Jin, C., & Liu, H. (2021). Reviewing two decades of cleaner alternative marine fuels: Towards IMO’s decarbonization of the maritime transport sector. *Journal of Cleaner Production*, 320, 128871
- Arabshahi-Karizi, A., & Shirzad-Karimi, M. (2023), The role of workplace spirituality in employee trust considering the moderating role of organizational justice (Case study: Kashmar County Health and Treatment Network). *Islamic Studies in Health*, 24(7), 79–92. [InPersian].
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of informetrics*, 11(4), 959-975.
- Aslani, F., Bahmani, A., & Mohammadi, M. (2022). Investigating the effect of religious capital on job engagement with the mediating role of spirituality in the workplace (Case study: medical staff of hospitals affiliated with Isfahan University of Medical Sciences). *Cultural Guardianship of the Islamic Revolution*, 26(12), 169–190. [InPersian].
- Azadmarzabadi, E., Pourkhalil, M., Hashemizadeh, S. M., & Shokoohi, P. (2022). The role of organizational spirituality in job stress and job satisfaction of administrative staff at Baqiyatallah Hospital and strategies for enhancing their spirituality. *Military Medicine*, 16(3), 147–153. [InPersian].
- Barik, S., & Nayak, T. (2024). Workplace spirituality: exploring past, present and future through bibliometric analysis. *Benchmarking: An International Journal*, 31(9), 3216–3241.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2022), Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175.
- Bikzad, J., Mostafaei, B., & Nouri, H. (2021), Providing a model for the impact of workplace spirituality on organizational productivity with the mediating role of social capital and adherence to ethical behaviors at the University of Tabriz. *Economic Sociology and Development*, 10(1), 79–98[InPersian].

- Clark, C. T., Chrisman, A., & Lewis, S. G. (2022). (Un)Standardizing Emotions: An Ethical Critique of Social and Emotional Learning Standards. *Teachers College Record*, 124(7), 131-149. (Original work published 2022)
- Crossman, J. (2024), Workplace Spirituality. In *Superstition, Management and Organisations: Irrationality, Randomness, and Chaos in Decision Making* (pp. 29–54). Springer.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402.
- Dadgarian-Sarshaki, F., Rabani, Z., & Moghadam, A. (2023), The impact of spirituality at work on job performance with the mediating role of organizational citizenship behavior among employees of the Technical and Vocational Training Organization. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 91(24), 220–231. [InPersian].
- Day, N. E. (2022), Religion in the workplace: Correlates and consequences of individual behavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2(1), 104–135.
- Dik, B. J., Daniels, D., & Alayan, A. J. (2024), Religion, spirituality, and the workplace: a review and critique. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 279–305.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 133, 285-296.
- Dubey, S., & Bedi, S. S. (2024), Workplace spirituality: A systematic review and future research agenda. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 21(1), 83–128.
- Duffy, R. D., Reid, L., & Dik, B. J. (2023), Spirituality, religion, and career development: Implications for the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(3), 209–221.
- Farhangi, A., Fattahi, M., & Vasegh, B. (2006), Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. *Scientific Journal "Organizational Culture Management"*, 4(3) [InPersian].
- Fahimnia, B., Sarkis, J., & Davarzani, H. (2015). Green supply chain management: A review and bibliometric analysis. *International Journal of Production Economics*, 162, 101–114.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2024), RETRACTED: Impact of spiritual leadership on unit performance. Elsevier.
- Garg, N., & Saini, D. (2024), Workplace spirituality to cultivate innovative work behaviour: the moderating role of perceived working conditions. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 44(1/2), 22–42.
- Gerritsen, S., Egli, V., Roy, R., Haszard, J., Backer, C. D., Teunissen, L., ... Te Morenga (Ngapuhi, Ngāti Whātua, Te Uri o Hua, Te Rarawa), L. (2020). Seven weeks of home-cooked meals: changes to New Zealanders' grocery shopping, cooking and eating during the COVID-19 lockdown. *Journal of the Royal Society of New Zealand*, 51(sup1), S4–S22.
- Ghanbari, S., & Abdolmaleki, J. (2022), The role of spiritual leadership in job performance with the mediating role of social capital among employees at Bu-Ali Sina University. *Quarterly Journal of Iranian Management Science Association*, 16(64), 145–175. [InPersian].
- Gholipour, V., Kashfi-Azad, M. M., & Saghaiyan-Lari, A. A. (2021), Measuring the impact of professional ethics and organizational spirituality on increasing employee loyalty and organizational happiness. *Intelligent Marketing Management*, 11(2), 71–91 [InPersian].
- Gonzalez, N. S. (2024), Exploring the impact of workplace spirituality on Millennials' job satisfaction and organizational commitment using the Multidimensional Existential Meaning Scale.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2019), Spirituality and the workplace. In *The Routledge international handbook of spirituality in society and the professions* (pp. 259–265). Routledge.

- Khalili, N., Bosacki, S., & Talwar, V. (2023), The moderating role of spirituality and gender in Canadian and Iranian emerging adolescents' theory of mind and prosocial behavior. *Frontiers in Psychology*, 14, 1134826.
- Khare, A., & Jain, R. (2022). Mapping the conceptual and intellectual structure of the consumer vulnerability field: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 150, 567-584.
- Koburtay, T., Jamali, D., & Aljafari, A. (2023), Religion, spirituality, and well-being: A systematic literature review and futuristic agenda. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(1), 341–357.
- Lin, D., McAuliffe, M., Pruitt, K. D., Gururaj, A., Melchior, C., Schmitt, C., & Wright, S. N. (2024), Biomedical Data Repository Concepts and Management Principles. *Scientific Data*, 11(1), 622.
- Liu, C. H., & Robertson, P. J. (2024), Spirituality in the workplace: Theory and measurement. *Journal of Management Inquiry*, 20(1), 35–50.
- Lucchetti, G., Koenig, H. G., & Lucchetti, A. L. G. (2021). Spirituality, religiousness, and mental health: A review of the current scientific evidence. *World journal of clinical cases*, 9(26), 7620–7631.
- Margaretha, M., Saragih, S., Zaniarti, S., & Parayow, B. (2021). Workplace spirituality, employee engagement, and professional commitment: A study of lecturers from Indonesian universities. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 346
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.
- Moeini-Kia, M., Amjadi-Hoor, J., & Mosleh-Garmi, M. (2023), Modeling the impact of workplace spirituality on job performance among teachers with the mediating role of organizational commitment (Case study: secondary school teachers in District 4, Karaj). *New Approach in Educational Management*, 61(14), 81–93. [InPersian].
- Mohammadghasemi, H., Shojaei, S., & Gorji, M. B. (2022), Providing a competency model for HR managers based on workplace spirituality. *Training and Development of Human Resources*, 32(9), 356–373. [InPersian].
- Mongeon, P., Paul-Hus, A. The journal coverage of Web of Science and Scopus: a comparative analysis. *Scientometrics* 106, 213–228 (2016). <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1765-5>
- Mosizadeh-Aghooi, E., & Aref, M. (2023), Examining the impact of workplace spirituality on employee deviance, organizational commitment, and organizational performance. *International Conference on Systems Thinking in Practice*, 3(3), 1219–1231[InPersian].
- Park, C. L. (2023), Religious and spiritual aspects of meaning in the context of work life. *Psychology of Religion and Workplace Spirituality*, 25–42..
- Qaedaamini-Harouni, A., Zare-Joneghani, F., & Zare-Joneghani, H. (2022), Examining the impact of organizational moral climate with the mediating role of Islamic work ethics and workplace spirituality on deviant behaviors at work in the Social Security Organization of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Conference on Management and Humanities Research in Iran*, 11(11), 310–324. [InPersian].
- Rashidin, M. S., Javed, S., & Liu, B. (2020). Empirical study on spirituality, employee's engagement and job satisfaction: Evidence from China. *International Journal of Public Administration*, 43(12), 1042-1054.
- Raamkhumar, M. H., & Swamy, T. N. V. R. (2023). Workplace spirituality: the game changer of 21st century workplace. *Multidisciplinary Reviews*, 6(4), 2023042-2023042.
- Rezaei, B., Bajani, H., & Tarin, H. (2018), Explaining the role of spirituality in improving organizational performance. *Resource Management in Law Enforcement*, 22(0), 241–264. [InPersian].
- Roof, R. A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585-599.

- Rani, R., Jain, S., & Garg, H. (2024). A review of nature-inspired algorithms on single-objective optimization problems from 2019 to 2023. *Artificial Intelligence Review*, 57(5), 126.
- Saeed, I., Saeed, M., & Saeed, S. (2022). Towards examining the link between workplace spirituality and employee agility. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 1–15.
- Salloum, S. A., Al-Emran, M., Monem, A. A., & Shaalan, K. (2018), Using text mining techniques for extracting information from research articles. *Studies in Computational Intelligence*, 740, 373–397.
- Sode, R., & Chenji, K. (2024), The mediating role of workplace spirituality: Exploring the relationship between, self-transcendence, spiritual transcendence, and innovative work behavior. *Acta Psychologica*, 245, 104228.
- Sutadi, R., Anwar, A., & Wahyuningsih, H. P. (2024), The Influence of Workplace Spirituality on the Performance of Health Workers and Employees at Annisa Hospital Cikarang, Indonesia. *Journal of Psychology and Behavior Studies*, 4(1), 17–26.
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement. *Journal of Advances in Management Research*, 17(5), 627-650.
- Teimouri, H., Safari, A., Jahanbazi Goujani, E., & BabaAhmadi Milani, Z. (2021), Examining the impact of workplace spirituality on organizational identity with the mediating role of organizational health and deviant behavior. *Applied Sociology*, 32(2), 29–48. [InPersian].
- Vandenberghe, C. (2023), Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 211–232.
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538.
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational research methods*, 18(3), 429-472.