

سنجش نقش معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی در صنعت تجهیزات پزشکی با روش دیمتل

احسان ساده^۱

زین العابدین امینی سابق^۲

علیرضا نوپری^۳

چکیده

معنویت در سازمان‌ها می‌تواند بستر مناسبی برای رشد همه‌جانبه فردی و سازمانی ایجاد نماید. معنویت مبتنی بر ارزشهای اسلامی را می‌توان به برخورداری افراد درون سازمان از اعتقاد و گرایش به خداوند متعال، پیامبر اکرم (ص)، ائمه اطهار (ع) و احکام و ارزشهای اسلامی و التزام عملی آنها به تکالیف دینی تعبیر کرد. یکی از آثار مورد انتظار از وجود معنویت مبتنی بر ارزشهای اسلامی در سازمان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است که آن عبارت است از مجموعه از فعالیتهایی که برای دیگران و سازمان مفید است اما ماوراء وظایف اصلی فرد بوده و فرد این رفتار را بدون چشم داشت انجام می‌دهد. هدف این پژوهش بررسی نقش و معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی در شرکتهای تولیدی با تمرکز بر صنعت تجهیزات پزشکی است. در این تحقیق تعداد ۴ شاخص برای معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و تعداد ۷ شاخص برای رفتار شهروندی سازمانی با مطالعه ادبیات موضوع شناسایی گردید. برای بررسی روابط درونی بین شاخصهای تحقیق از نظر خبرگان و روش دیمتل استفاده گردید. نتایج این تحقیق بر نقش بی‌بدیل دینداری و معنویت فردی به عنوان یک عامل علی که دارای بیشترین درجه تأثیرگذاری بر سایر شاخصها و همچنین بیشترین درجه اهمیت می‌باشد تأکید می‌نماید. همچنین نتایج بر اهمیت و ضرورت توسعه و ارتقای شاخصهایی چون مثبت اندیشی، هم‌سویی با ارزشها، امانتداری، کار با معنا و احساس همبستگی در سازمانها صحنه‌گذاری نمود.

واژگان کلیدی

معنویت سازمانی، ارزشهای اسلامی، دینداری، شهروندی سازمانی، روش دیمتل.

۱. استادیار، گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

Email: e.sadeh@yahoo.com

۱. استادیار، گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

Email: drsajadami@yahoo.com

۱. استادیار، گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

Email: nobariali@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۱۱ پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۷/۱۵

طرح مسأله

معنویت از واژه‌های نوظهور در سازمان‌های امروزی است. این واژه در فرهنگ غرب دارای معنای گسترده‌تری است و هرگونه معناگرایی را شامل می‌گردد. مقصود ما در این جا، معنویت در نگاه اسلامی است. اسلامی معنویت را به عنوان هرآنچه به شکل دادن انسان منجر می‌شود میدانند و آنرا بطور مستقیم با ارزشهای اساسی، اعتقادات و باورهای اخلاقی مرتبط می‌داند (معصومی، ۱۳۹۵). معنویت برآیندی است که از فرآیند معرفت، ایمان و عمل صالح در چارچوب شریعت اسلامی حاصل می‌شود. بدین ترتیب اگر حیات طیبه و نورانیت دل به دست نیاید، معنویت به دست نیامده است. آموزه‌های اسلامی، عمیق‌ترین و جامع‌ترین معارف الهی را در ابواب گوناگون عرضه می‌دارد و افزون بر آن اعمال شایسته را به بهترین شکل تبیین کرده است که میتواند معنویت بزرگ را پایه‌گذاری کند. (رود ساز و بیشه، ۱۳۹۲). از آنجا که معنویت در جامعه ایرانی ما مبتنی بر دین است و آموزه‌های دین اسلام شکل‌دهنده معنویت است لذا معنویت در سازمان‌ها می‌تواند بستر مناسبی برای رشد همه‌جانبه فردی و سازمانی را فراهم کند (نقوی و همکاران، ۱۳۹۳).

معنویت سازمانی از جمله دریچه‌های نوینی است که در حوزه رفتار سازمانی گشوده شده و هر روز علاقمندان بیشتری را مجذوب خود می‌کند. محققان معتقدند که تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری افزایش عملکرد و بهبود شاخصهای مالی خود می‌پردازد (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶). معنویت مفهومی بسیار گسترده است که هر کس با توجه به اعتقادات، باورها و ارزش‌های شخصی آنرا تفسیر نماید. سازمانهای معنویت‌گرا می‌توانند موقعیتی را فراهم آورند که افراد بتوانند تمامی ظرفیت و توان خود را در سازمان، صرف‌اعتلای کار و همکاران خود کنند. افراد معنوی با تمام خلوص، وظایف خویش را انجام می‌دهند و اعتقاد دارند که خداوند، شاهد فعالیت‌های خالصانه آنان است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴). از سوی دیگر رفتار شهروندی سازمانی یعنی مجموعه از فعالیت‌هایی که برای دیگران و سازمان مفید است اما ماوراء وظایف اصلی فرد بوده و فرد این رفتار را بصورت

داوطلبانه و بدون چشم داشت انجام می دهد (کوچرا و همکاران، ۲۰۱۰). مروری بر تحقیقات گذشته نشان می دهد که معنویت در فضای سازمانی و محیط کار یکی از عوامل تاثیر گذار بر متغیرهایی همچون رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، کاهش استرس کارکنان و ... می باشد که در نهایت موجب رشد و تعالی سازمان در محیط رقابتی خواهد شد (فریدونی و همکاران، ۱۳۹۳). هدف اصلی این تحقیق آن است که به بررسی نقش معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی پردازد. به عبارت دیگر این تحقیق سعی دارد که بر نقش بی بدیل مبانی دینی و ارزشهای غنی اسلامی در توسعه معنویت سازمانی تمرکز نموده و آثار آنرا بر ارتقای رفتار شهروندی سازمانی را در حوزه تولید بویژه صنعت تجهیزات پزشکی را مورد مطالعه قرار دهد. لذا سوال اصلی تحقیق آن است:

- روابط درونی بین عوامل معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و شاخصهای رفتار شهروندی سازمانی چگونه است؟

۱. ادبیات موضوع

۱.۱. مرور تحقیقات پیشین

تحقیقات متعددی به نقش معنویت سازمانی مبتنی بر عقاید دینی و مذهبی و آثار مثبت آن برای سازمان پرداخته اند. ادبیات موضوع وجود نقش موثر معنویت سازمانی بر اساس ارزشهای دین مبین اسلام بر رفتارهای داوطلبانه و بدون چشم داشت اعضای سازمان (رفتار شهروندی سازمانی) که برای ذینفعان سازمان، خود سازمان و اجتماع مفید است را مورد تأکید قرار می دهد. مرور ادبیات موضوع نشان می دهد که علیرغم وجود پژوهش هایی در این حوزه، وجود یک تحقیق جامع که عوامل معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و شاخصهای رفتار شهروندی سازمانی را بصورت یکپارچه مورد مطالعه قرار داده و روابط درونی بین این عوامل را بصورت تفصیلی بررسی نماید، ضروری به نظر می رسد. این پژوهش قصد دارد تا شکاف پژوهشی مذکور را با استفاده از تکنیک دیمتل و بررسی یکپارچه روابط درونی بین عوامل معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و شاخصهای

رفتار شهروندی سازمانی، پر نماید. جدول شماره ۱. خلاصه مرور پژوهشهای داخلی در این حوزه را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱. خلاصه مرور پژوهشهای داخلی

سال	نویسنده	هدف	یافته‌ها
۱۳۸۶	مقیم‌ی و همکاران	بررسی اثر معنویت در ارتقای اخلاقیت سازمانی	وابستگی دو متغیر معنویت و اخلاقیت کارکنان تأیید شد. نتایج نشان داد تمسک به معنویت جهت بهبود اخلاقیت و رفع معضلات سازمانی موثر می‌باشد
۱۳۹۰	مقبل با عرض و هادوی نژاد	بررسی نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی در رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمان و رفتار شهروندی سازمانی	نتایج نشان داد معنویت سازمانی رابطه منفی بین ادراک سیاست‌های سازمان و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌نماید.
۱۳۹۱	آزادمرزآبادی و همکاران	بررسی رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی، اخلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی	نتایج نشان داد که بین معنویت سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی، اخلاقیت و استرس شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج بین سابقه شغلی کارکنان با معنویت سازمانی ارتباط معنادار وجود داشت.
۱۳۹۲	طالقانی و همکاران	بررسی نقش معنویت سازمانی در بهبود رفتار شهروندی سازمانی	معنویت سازمانی در بهبود رفتار شهروندی سازمانی موثر است. بویژه دو عامل دینداری و معنویت فردی بیشترین تأثیر را دارد.
۱۳۹۲	رعنائی کردشولی و همکاران	تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی	در این پژوهش ۱۲ شاخص رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی شناسایی شد که شامل: امانتداری، نظم، سعه صدر، خیرخواهی، مسئولیت‌پذیری، مثبت‌اندیشی، تعاون، جوانمردی، خوشرفتاری، کرامت، عدالت، و خردورزی می‌باشد.

سال	نویسنده	هدف	یافته ها
			سپس برای هر یک از این شاخصها مصادیق و کدهایی تعریف گردید که جمعا ۴۷ زیر شاخص معرفی شد.
۱۳۹۲	جمشیدی قهفرخی و حیاتی	مطالعه اثر معنویت سازمانی در ارتقای بهره وری نیروی انسانی	نتایج نشان داد بین معنویت سازمانی در ارتقای بهره وری نیروی انسانی رابطه مثبت وجود دارد بویژه الزام و عمل به وظایف دینی بیشترین تأثیر را دارد.
۱۳۹۲	هادوی نژاد و حسینی	بررسی همبستگی بین جهتگیری مذهبی اسلامی و معنویت سازمانی در سطح فرد با رفتارهای شهروندی سازمانی	کسانی که جهتگیری مذهبی اسلامی یا معنویت بیشتری دارند، رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری نیز دارند. یعنی تقویت جهتگیری مذهبی اسلامی یا معنویت سازمانی کارکنان در سطح فرد، بر احتمال افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می افزاید.
۱۳۹۲	یعقوبی و همکاران	بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان	نتایج ضریب همبستگی پیر سون نشان می دهد که تمام ابعاد معنویت سازمانی ارتباط مثبتی با متغیر شادکامی دارند
۱۳۹۳	نقوی و همکاران	شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در حوزه بیمارستانی	نتایج نشان داده که ده عامل فضائل، فضای معنوی، محتوایی، رهبری، فرهنگی، خلاقیت، ایمان، انگیزش و اجتماعی از عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی می باشد.
۱۳۹۳	محمدی و همکاران	مطالعه مفهوم معنویت سازمانی از دیدگاه نهج البلاغه	عوامل خدامحوری، اعتقاد، عمل و خود شناسی، آموزش، بهسازی و نظارت، قانون مداری، خودسازی و توان مدیریتی، تعهد، تعامل سازنده، عدالت سازمان و عدالت اجتماعی مورد تأکید قرار گرفتند.
۱۳۹۳	مهاجران و شهودی	بررسی ارتباط بین ارتباط بین اخلاق حرف های و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معن یداری وجود داشت. همچنین معنویت در کار در	نتایج نشان دادند که بین اخلاق حرف های و معنویت در کار و بین معنویت در کار و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معن یداری وجود داشت. همچنین معنویت در کار در

سال	نویسنده	هدف	یافته ها
		اجتماعی در میان پرستاران	رابطه بین اخلاق و مسؤولیت اجتماعی نقش میانجی را دارد که با تأیید نقش میانجی معنویت، اخلاق حرف های دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر مسؤولیت اجتماعی پرستاران م یباشد.
۱۳۹۳	پروین و همکاران	بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی	یافته ها نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد معنویت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.
۱۳۹۴	حکاک و رحیمی اقدم	تبیین نقش معنویت سازمانی در خلق مزیت رقابتی پایدار در بانک	نتایج نشان داد معنویت سازمانی تبیین کننده مزیت رقابتی پایدار است. بنابراین، بانک برای ارتقای معنویت سازمانی و مؤلفه های آن، به ویژه همسویی ارزش ها، راهبردهای مناسبی را اتخاذ کند.
۱۳۹۴	نقوی و همکاران	ارائه و تبیین الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی با توجه به ارزشهای اسلامی	نتایج تحلیل عاملی ده عامل موثر بر معنویت سازمانی را شناسایی نمود. همچنین نتایج الگوسازی ساختاری تفسیری نشان داد که عامل رهبری بیشترین قدرت نفوذ و کمترین وابستگی را دارد.
۱۳۹۶	باقری و همکاران	بررسی نقش میانجی گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی	معنویت سازمانی بر نشاط سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر داشته و نشاط سازمانی نقش میانجی گری را در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می کند
	فریدونی و همکاران	مطالعه نقش نقش معنویت سازمانی در توانمند سازی کارکنان	نتایج نشان داد بین معنویت سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد و با بهره گیری و تقویت معنویت در کار، می توان توانمندی کارکنان را افزایش داد.

علاوه بر تحقیقات داخلی، طیف گسترده ای از تحقیقات خارجی نیز به آثار مثبت معنویت سازمانی تمرکز دارد. جدول شماره ۲. خلاصه مرور پژوهشهای خارجی در این حوزه را نشان می دهد.

جدول شماره ۲. مرور پژوهشهای خارجی

سال	نویسنده	هدف	یافته ها
۲۰۱۷	توفیل ^۱ و همکاران	بررسی تأثیر اخلاق اسلامی بر شهروندی سازمانی با نقش میانجی مشارکت کارکنان	نتایج اثر مثبت اخلاق اسلامی را بر توسعه شهروندی سازمانی تأیید کرد به علاوه نقش میانجی مشارکت کارکنان در این رابطه مورد تأیید قرار گرفت
۲۰۱۶	فنگیدا ^۲ و همکاران	بررسی رابطه بین رضایت معنویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی	معنویت سازمانی می تواند رضایت شغلی و تعهد سازمانی را افزایش دهد.
۲۰۱۴	احمدی ^۳ و همکاران	بررسی رابطه بین معنویت در محل کار و رفتار شهروندی سازمانی	نتایج وجود رابطه بین معنویت در محل کار و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید کرد.
۲۰۱۴	پاوار ^۴	بررسی اثر معنویت فردی رهبر سازمان بر معنویت کارکنان	معنویت فردی رهبر سازمان بر معنویت کارکنان اثر مستقیم و مثبت دارد
۲۰۱۰	کاراکاس ^۵	بررسی رابطه بین معنویت و عملکرد سازمانی	نتایج نشان داد معنویت سازمانی سطح خوشایندی، کیفیت زندگی کاری، معنی دار بودن اهداف، حس ارتباط و اجتماعی بودن را افزایش می دهد.
۲۰۱۰	کوچر و همکاران	بررسی نقش گرایش به مذهب در مدیریت استرس، نگرش به شغل و رفتار شهروندی سازمانی	نتایج نشان داد گرایش به مذهب در مدیریت استرس، نگرش به شغل و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

1. Tufail
2. Fanggida
3. Ahamadi
4. Pawar
5. Karakas

سال	نویسنده	هدف	یافته‌ها
۲۰۰۹	پاوار	بررسی تسهیل‌کننده‌های معنویت سازمانی	نتایج به نقش رهبری سازمان در تسهیل معنویت سازمانی تأکید کرد.
۲۰۰۸	کولودینسکی ^۱ و همکاران	بررسی آثار معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای فردی	نتایج نشان داد که معنویت سازمانی بطور مثبت بر مشارکت شغلی، رضایت و شخصیت سازمانی موثر است. همچنین نتایج نشان داد که معنویت سازمانی ناامیدی را در سازمان کاهش می‌دهد.

۲.۱. عوامل معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی

معنویت مبتنی بر ارزشهای اسلامی را می‌توان به برخورداری افراد درون سازمان از اعتقاد و گرایش به خداوند متعال پیامبران و انبیاء الهی و احکام اسلامی و التزام عملی آنها به تکالیف دینی تعبیر کرد (جمشیدی قهفرخی و حیاتی، ۱۳۹۲). معنویت از دیدگاه قرآن از دو ویژگی اساسی و کلیدی برخوردار است که شامل جامعیت و کمال است. جامعیت یعنی همه ابعاد زندگی انسان اعم از فردی، خانوادگی، اجتماعی، دنیایی و آخرتی و کمال، یعنی همه حدود و مراتب وجودی انسان در حرکت تکاملی (نقوی و همکاران، ۱۳۹۳).

کار با معنا: حسی عمیق از معنا و مقصود در کار است و مشخص می‌کند چگونه کارکنان در کار روزمره در سطح فردی تعامل دارند. هر فرد برای انجام دادن فعالیت‌هایی که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد، انگیزش درونی، تمایل و علاقه دارد (پروین و همکاران، ۱۳۹۳). در دین مبین اسلام به کار و تلاش بسیار تأکید و سفارش شده است. امام علی (ع) در خطبه ۱۳۰ نهج البلاغه می‌فرماید "بر شما باد به تلاش و سخت‌کوشی و مهیا شدن و آماده گشتن". اگر کار و تلاش اگر برای خدا و با نیت گره‌گشایی از خلق خدا و خدمت در به بندگان خدا باشد معنای متعالی پیدا می‌کند چراکه دارای انگیزه و روح معنوی می‌گردد. همچنین در کتبا غررالحکم از امیر المومنین علی (ع) نقل است که می‌فرماید "برترین کار، کاری است که برای خدا باشد

(غررالحکم: ۲۹۵۸)". لذا کار برای خدا دارای معنای متعالی و انگیزه معنوی بوده برترین کارها است.

احساس همبستگی: همبستگی و همکاری احساس نوعی پیوند عمیق با همکاران و مدیران در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان در گروه‌ها ی کاری (باقری و همکاران، ۱۳۹۶). همبستگی، همکاری و تعاون از مفاهیم ارزشمندی است که مورد تأکید دین مبین اسلامی می باشد. خداوند متعال در آیه ۲ سوره مائده می فرماید "در نیکوکاری و پرهیزکاری یکدیگر را یاری کنید و در گناه و تجاوز، به یکدیگر یاری نرسانید". همچنین در خطبه ۲۱۶ کتاب نهج البلاغه از امام علی (ع) نقل است که می فرمایند "از حقوق واجب خدا بر بندگان، خیرخواهی به اندازه توان، و یاری کردن یکدیگر برای برپایی حق در میان خود است". لذا اهمیت احساس همبستگی و همکاری و تعاون بین همکاران و مدیران از مواردی است که دارای پشتوانه دینی بوده و مورد تأکید اسلام عزیز است.

همسویی با ارزش‌ها: تجربه حسی قوی از همسویی بین ارزشهای فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزشهای سازمان است، بدین معنی که کارکنانی که ارزشها و اهداف خود را با ارزشها و مأموریت سازمان همسو می دانند، محیط و جو سازمان را مثبت درک میکنند و به بهتر انجام گرفتن کارها و بهبود تصویر سازمان حساس هستند و به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی علاقه زیادی دارند و حتی منافع شخصی خود را در راستای منافع سازمانی درک میکنند (حکاک و اقدم، ۱۳۹۴). در جامعه اسلامی ارزشها نسبی نیستند و زمان و مکان در تبدیل مفاهیم ارزشی دخالتی ندارند، لذا می توان گفت که میان ارزشهای فرد با ارزشهای سازمان معمولاً سازگاری زیادی وجود دارد (دعایی، ۱۳۸۱) و می بایست مبتنی بر ارزشهای اسلامی و دینی باشد.

دینداری و معنویت فردی: خداشناسی و خداگرایی از صفات برجسته ذاتی انسان می باشد بطوریکه معنویت بودن اعتقاد به خدا و دینداری بی معنی است (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲). خداوند متعال در آیه ۱۵ سوره حجرات می فرماید "همانا مومنان کسانی اند که واقعا به خدا و رسولش شناخت و باور دارند شک و تردید ندارند با مالها و

جانهایشان در راه خدا فعالیت و جهاد می کنند اینان کسانی هستند که در دینداری و ایمانشان صادقند". از تعالیم دین مبین اسلام اینطور بر می آید که افراد دیندار به کار و فعالیت خود در سازمان و خدمت به بندگان خدا به عنوان جهاد در راه حق می نگرند و در راه خدمت به خلق از همه داشته های خود هزینه نمایند.

۳.۱. شاخصهای رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی به یک مجموعه رفتارهای جهانی به نمایش گذاشته شده از سوی کارکنان اطلاق می شود که حمایتی و اختیاری بوده و فراتر از نیازهای نرمال و طبیعی شغل پیش می رود (رودساز و بیشه، ۱۳۹۲). بسیاری از سازمانها نیازمند جهشی عمده در افزایش کارآمدی می باشند، لذا می بایست زمینه را به گونه ای فراهم سازند که کارکنان و مدیران شان با طیب خاطر، تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیتهای خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی به کار گیرند. این مهم از طریق توسعه رفتار شهروندی سازمانی محقق می شود.

جوانمردی: جوانمردی در سازمان را می توان به تحمل رفتارهای همکاران و سختی ها و مشکلات سازمان و پذیرش شرایط بدون گله و تلاش برای همراهی داوطلبانه در حل مشکلات افراد و سازمان تعبیر کرد. در دین مبین اسلام جوانمردی از صفت بسیار مورد تأکید است و این صفت در قرآن کریم در خصوص افرادی چون اصحاب کهف بکار رفته است. خداوند متعال در آیه ۱۳ سوره کهف می فرماید " جوانمردان به گونه ای رفتار می کنند که هم در ابتدا در مسیر هدایت قرار گیرند و هم در ادامه مشمول هدایت بیشتر الهی قرار گیرند و ما بر هدایت آن ها (اصحاب کهف) افزودیم"

رفتارهای کمک کننده: کمک کننده بودن در سازمان را می توان به نوع دوستی و حمایت از همکاران و ذینفعان سازمان و اجتناب از تعارضات تعبیر کرد. امام علی (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه خطاب به مالک اشتر می فرماید " از جمله خدمت رسانی تو این است که نیازهای مردم را هنگامی که به تو مراجعه می کنند، بر آورده سازی، آن خدماتی را که معاونان تو از انجام آن کارها ناتوانند". داشتن روحیه و رفتار کمک کننده در سازمان باعث تشریک مساعی و هم افزایی در توان افراد و در نتیجه همپوشانی نقاط ضعف و نهایتاً

افزایش عملکرد سازمانی می گردد. این ویژگی مهم از صفات پسندیده و مورد تأکید در دین مبین اسلام است.

توسعه خود: منظور از این شاخص رفتار داوطلبانه برای توسعه دانش، مهارت و توانایی ها و قابلیت های خود برای مفید تر بودن و داشتن عملکرد بهتر برای سازمان است. اهمیت دانش در دین مبین اسلام بسیار مورد تأکید است. امام علی (ع) در خطبه ۱۵۴ نهج البلاغه می فرماید آن که از روی آگاهی و علم عمل می کند، مانند رهروی است که در جاده روشن قدم برمی دارد. همچنین خداوند در آیه ۹ سوره زمر دارندگان دانش و دانایی را با نادان متمایز می داند و می فرماید " بگو آیا دانایان با نادانان مساوی اند؟ جز این نیست که تنها خردمندان یادآور می شوند". لذا توسعه مهارت ها، دانش و تجربه از مباحث مورد تأکید در دین مبین اسلام است.

امانتداری: امانتداری از صفات پسندیده و مورد تأکید اسلام است. خداوند متعال در آیه ۳۵ سوره معارج می فرماید آنان که امانت ها و عهد خود را رعایت می کنند و آنها که بر شهادت های خویش ایستاده اند و کسانی که بر نمازهایشان مواظبت دارند، آنها هستند که در باغ های بهشت گرامی خواهند بود. امانت داری و مواظبت از آن چیزی که در سازمان به عهده فرد گذاشته شده است، اعم از تجهیزات، ابنیه، منابع مالی و حتی اطلاعات از تکالیف دینی و اسلامی است.

نظم: امام علی (ع) در نامه ۴۷ نهج البلاغه می فرماید شما را به پرهیزکاری و نظم در کارها سفارش می کنم. نظم از شاخصهای کارایی در سازمان است چراکه باعث تسریع در امور، کاهش اتلافها و... می گردد. نظم به عنوان یک شاخص و صفت پسندیده و سفارش شده در دین مبین اسلام و منابع دینی مورد تأکید است.

خردورزی: در قرآن کریم، خرد ورزی و حکمت به خیر فراوان تعبیر شده است بطوریکه خداوند متعال در آیه ۲۶۹ سوره بقره می فرماید "خدا به هر کس که بخواهد حکمت می بخشد، و به هر کس حکمت داده شود، به یقین، خیری فراوان داده شده است، و جز خردمندان، کسی پند نمی گیرد." خرد ورزی و عقلانیت از صفات پسندیده و مورد تأکید دین مبین اسلام بوده و در منابع دینی توصیه اکید می گردد که در کلیه امور

از عقلانیت در تصمیم‌گیری بهره‌مند شویم.

مثبت اندیشی: امام علی (ع) در حکمت ۳۶۰ نهج البلاغه می‌فرماید "سخنی که از دهان کسی بیرون می‌آید، گمان‌بد مبر، چندان که توانی احتمال نیکی بر". داشتن روحیه مثبت اندیشی دلها را به هم نزدیک می‌کند و باعث توسعه تعامل و کار تیمی در سازمانها می‌گردد. البته باید توجه داشت صفت پسندیده و متعالی مثبت اندیشی با ساده لوحی متفاوت است و منظور نگاه مثبت و غیر جانبدارانه همراه با هوشمندی است.

۲. روش پژوهش

در این پژوهش تعداد ۴ شاخص برای معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و تعداد ۷ شاخص برای رفتار شهروندی سازمانی با مطالعه دقیق ادبیات موضوع شناسایی گردید. برای بررسی روابط درونی بین شاخصهای تحقیق از روش دیمتل استفاده گردید. در روش دیمتل

مراحل روش دیمتل طبق نظر تسای^۱ (۲۰۱۸) عبارت است از:

۱- **شناسایی عوامل:** در این تحقیق ۱۱ عامل طبق جدول ذیل شناسایی و کدگذاری گردید.

جدول ۱. عوامل مورد مطالعه

A	کار با معنا	عوامل معنویت سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی
B	احساس همبستگی	
C	همسویی با ارزشها	
D	دینداری و معنویت فردی	
E	جوانمردی	شاخصهای رفتار شهروندی سازمانی
F	رفتارهای کمک‌کننده	
G	توسعه خود	
H	امانتداری	
I	نظم	
J	خردورزی	
K	مثبت اندیشی	

۲- **ایجاد ماتریس روابط مستقیم:** در این مرحله روابط علی بین عوامل مورد مطالعه با استفاده از یک پرسشنامه ماتریس محور در چهار سطح شامل صفر بی تأثیر، ۱ تأثیر کم، ۲ تأثیر متوسط و ۳ تأثیر زیاد توسط خبرگان سنجیده می شود. بعد از جمع آوری نظرات خبرگان میانگین اعداد جمع آوری شده در هریک از خانه های ماتریس محاسبه شده و در ماتریسی بنام ماتریس روابط مستقیم جایگذاری می گردد. در این پژوهش از نظر ۲۲ نفر از خبرگان شامل اساتید دانشگاه، کارشناسان و مدیران صنعت تجهیزات پزشکی که نه تنها دانش کاملی با مباحث معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی داشتند بلکه با شرایط و ویژگی های صنعت تجهیزات پزشکی آشنایی کافی داشتند، استفاده شد.

۳- **محاسبه ماتریس روابط مستقیم نرمال شده:** در مرحله بعدی ماتریس نرمال شده روابط مستقیم با استفاده از دو فرمول ذیل محاسبه می گردد.

$$\lambda = \frac{1}{\text{Max} (\sum_{j=1}^n X_{ij})}$$

$$N = \lambda \cdot X$$

۴- **محاسبه ماتریس روابط کلی:** در این مرحله ماتریس روابط کلی از فرمول ذیل محاسبه می گردد.

$$T = N(I - N)^{-1}$$

۵- **محاسبه میزان اثر گذاری و اثر پذیری عوامل:** در این مرحله حاصل جمع سطری و ستونی را برای هر یک از عوامل بدست می آوریم حاصل جمع سطری (D) میزان اثر گذاری و حاصل جمع ستونی (R) میزان اثر پذیری هر عامل را نشان می دهد.

$$D_i = \sum_{j=1}^n t_{ij}$$

$$R_i = \sum_{i=1}^n t_{ij}$$

$$i = 1 \ 2 \ 3 \ \dots \ n$$

$$j = 1 \ 2 \ 3 \ \dots \ n$$

۶- **تعیین عدد آستانه:** عدد آستانه پذیرش برای تعیین اهمیت روابط درونی بین

شاخصها در ماتریس T توسط خبرگان تعیین می‌گردد و فقط روابطی که دارای مقدار عددی بالای عدد آستانه پذیرش هستند مد نظر قرار می‌گیرند.

۳. تجزیه و تحلیل

در گام اول ماتریس ارتباطات مستقیم طبق نظر خبرگان بر اساس میزان روابط درونی بین شاخصها محاسبه می‌گردد. جدول شماره ۲ میانگین نظر ۲۲ خبره که در خصوص روابط بین شاخصهای تحقیق اظهار نظر کرده اند را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲. ماتریس ارتباطات مستقیم

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	جمع ستونها
A	0	1.36	1.63	1.72	1.95	2.09	2.13	2.04	1.9	2.31	1.86	18.99
B	1.95	0	1.68	1.63	1.54	1.86	1.81	1.95	2.04	2.04	2.13	18.63
C	1.86	1.77	0	1.81	2.18	1.95	2.09	2.18	2.17	2.27	2.5	20.78
D	2.81	2.13	2.18	0	2.31	2.63	2.59	2.27	2.4	2.68	2.77	24.77
E	1.04	1.31	1.13	1.18	0	1.04	1.18	1.22	1.36	1.31	1.27	12.04
F	1.09	1.22	1.18	1.13	1.27	0	1.22	1.31	1.13	1.27	1.31	12.13
G	1.18	1.22	1.09	1.04	1.13	1.22	0	1.18	1.27	1.31	1.36	12
H	2.09	2.04	2.04	1.81	2.13	2.18	2.13	0	2.31	2.27	2.17	21.17
I	1.13	1.18	1.18	1.09	1.22	1.27	1.22	1.31	0	1.36	1.27	12.23
J	1.09	1.09	1.23	1.04	1.17	1.27	1.36	1.22	1.54	0	1.22	12.23
K	2.04	2.18	2.17	1.95	2.31	2.27	2.09	2.04	2.17	2.09	0	21.31
جمع ستونها	15.5	15.5	15.51	14.4	17.21	17.78	17.82	16.72	18.29	18.91	17.86	

در گام بعدی ماتریس روابط مستقیم نرمال سازی می‌گردد. جدول شماره ۳ ماتریس نرمال شده روابط مستقیم را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳. ماتریس نرمال

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
A	0	0.054905127	0.06580541	0.069438837	0.078724263	0.084376262	0.085991118	0.082357691	0.076705692	0.093257973	0.075090836
B	0.078724263	0	0.067823981	0.06580541	0.062171982	0.075090836	0.073072265	0.078724263	0.082357691	0.082357691	0.085991118
C	0.075090836	0.071457408	0	0.073072265	0.088009689	0.078724263	0.084376262	0.088009689	0.087605975	0.091643117	0.100928543
D	0.113443682	0.085991118	0.088009689	0	0.093257973	0.106176827	0.10456197	0.091643117	0.096891401	0.108195398	0.111828825
E	0.041986274	0.052886556	0.045619701	0.047638272	0	0.041986274	0.047638272	0.049253129	0.054905127	0.052886556	0.0512717
F	0.044004845	0.049253129	0.047638272	0.045619701	0.0512717	0	0.049253129	0.052886556	0.045619701	0.0512717	0.052886556
G	0.047638272	0.049253129	0.044004845	0.041986274	0.045619701	0.049253129	0	0.047638272	0.0512717	0.052886556	0.054905127
H	0.084376262	0.082357691	0.082357691	0.073072265	0.085991118	0.088009689	0.085991118	0	0.093257973	0.091643117	0.087605975
I	0.045619701	0.047638272	0.047638272	0.044004845	0.049253129	0.0512717	0.049253129	0.052886556	0	0.054905127	0.0512717
J	0.044004845	0.044004845	0.049656843	0.041986274	0.047234558	0.0512717	0.054905127	0.049253129	0.062171982	0	0.049253129
K	0.082357691	0.088009689	0.087605975	0.078724263	0.093257973	0.091643117	0.084376262	0.082357691	0.087605975	0.084376262	0

در گام بعدی برای محاسبه روابط کلی ابتدا باید ماتریس I-N را محاسبه کرد. جدول شماره ۴ مربوطه را نشان می دهد.

جدول شماره ۴. ماتریس I-N

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
A	1	0.05490513	0.06580541	0.06943884	0.07872426	0.08437626	0.08599112	0.08235769	0.07670569	0.09325797	0.07509084
B	0.078724263	1	0.06782398	0.06580541	0.06217198	0.07509084	0.07307226	0.07872426	0.08235769	0.08235769	0.08599112
C	0.075090836	0.07145741	1	0.07307226	0.08800969	0.07872426	0.08437626	0.08800969	0.08760597	0.09164312	0.10092854
D	0.113443682	0.08599112	0.08800969	1	0.09325797	0.10617683	0.10456197	0.09164312	-0.0968914	-0.1081954	0.11182883
E	0.041986274	0.05288656	-0.0456197	0.04763827	1	0.04198627	0.04763827	0.04925313	0.05490513	0.05288656	-0.0512717
F	0.044004845	0.04925313	0.04763827	-0.0456197	-0.0512717	1	0.04925313	0.05288656	-0.0456197	-0.0512717	0.05288656
G	0.047638272	0.04925313	0.04400484	0.04198627	-0.0456197	0.04925313	1	0.04763827	-0.0512717	0.05288656	0.05490513
H	0.084376262	0.08235769	0.08235769	0.07307226	0.08599112	0.08800969	0.08599112	1	0.09325797	0.09164312	0.08760597
I	0.045619701	0.04763827	0.04763827	0.04400484	0.04925313	-0.0512717	0.04925313	0.05288656	1	0.05490513	-0.0512717
J	0.044004845	0.04400484	0.04965684	0.04198627	0.04723456	-0.0512717	0.05490513	0.04925313	0.06217198	1	0.04925313
K	0.082357691	0.08800969	0.08760597	0.07872426	0.09325797	0.09164312	0.08437626	0.08235769	0.08760597	0.08437626	1

در گام بعدی باید معکوس ماتریس I-N محاسبه گردد. جدول شماره ۵ ماتریس مربوطه را نشان می دهد.

جدول شماره ۵. ماتریس معکوس I-N

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
A	1.139924018	0.187107394	0.196661388	0.190766444	0.221572948	0.230927062	0.232734671	0.220228114	0.228621819	0.247749679	0.222438616
B	0.213140299	1.134761504	0.198473265	0.187707695	0.206894993	0.222901209	0.221292228	0.217265191	0.233641919	0.23821083	0.231899031
C	0.224219097	0.215540831	1.148842908	0.206985036	0.244936238	0.241433678	0.246709126	0.239921339	0.254272259	0.262634087	0.260332883
D	0.284122576	0.253670785	0.25563823	1.163239224	0.27775255	0.294801618	0.293747344	0.270978242	0.29215937	0.308106034	0.298887436
E	0.13334589	0.139493209	0.133012231	0.128803289	1.098216243	0.141582043	0.146884884	0.142421824	0.156343703	0.157445556	0.149944512
F	0.135840513	0.137014524	0.135547861	0.12774516	0.147879566	1.10203977	0.149177833	0.146407478	0.148735117	0.156833697	0.152181024
G	0.137537281	0.13553555	0.130904937	0.123209427	0.141191899	0.147440954	1.100652038	0.14029545	0.152187352	0.156611609	0.152248522
H	0.233884829	0.226353138	0.226396332	0.208479948	0.244726751	0.25139188	0.249976908	1.160873924	0.261033886	0.264696668	0.250878979
I	0.13741787	0.13572843	0.135742046	0.126494039	0.146260771	0.151035436	0.149411588	0.146636732	1.1053168	0.160362196	0.150942498
J	0.134999469	0.131629757	0.136624044	0.123881712	0.143482216	0.150015375	0.153508532	0.142526096	0.162875025	1.107260948	0.148190887
K	0.233831083	0.232772695	0.232371451	0.214758542	0.252738494	0.256227087	0.250249144	0.238625809	0.257792438	0.260177805	1.172230399

در گام بعدی ماتریس روابط کلی محاسبه می گردد. جدول شماره ۶ ماتریس روابط

کلی (T) را نشان می دهد.

جدول شماره ۶. ماتریس T

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
A	0.139924018	0.187107394	0.196661388	0.190766444	0.221572948	0.230927062	0.232734671	0.220228114	0.228621819	0.247749679	0.222438616
B	0.213140299	0.134761504	0.198473265	0.187707695	0.206894993	0.222901209	0.221292228	0.217265191	0.233641919	0.23821083	0.231899031
C	0.224219097	0.215540831	0.148842908	0.206985036	0.244936238	0.241433678	0.246709126	0.239921339	0.254272259	0.262634087	0.260332883
D	0.284122576	0.253670785	0.25563823	0.163239224	0.27775255	0.294801618	0.293747344	0.270978242	0.29215937	0.308106034	0.298887436
E	0.13334589	0.139493209	0.133012231	0.128803289	0.098216243	0.141582043	0.146884884	0.142421824	0.156343703	0.157445556	0.149944512
F	0.135840513	0.137014524	0.135547861	0.12774516	0.147879566	0.10203977	0.149177833	0.146407478	0.148735117	0.156833697	0.152181024
G	0.137537281	0.13553555	0.130904937	0.123209427	0.141191899	0.147440954	0.100652038	0.14029545	0.152187352	0.156611609	0.152248522
H	0.233884829	0.226353138	0.226396332	0.208479948	0.244726751	0.25139188	0.249976908	0.160873924	0.261033686	0.264696668	0.250878979
I	0.13741787	0.13572843	0.135742046	0.126494039	0.146260771	0.151035436	0.149411588	0.146636732	0.1053168	0.160362196	0.150942498
J	0.134999469	0.131629757	0.136624044	0.123881712	0.143482216	0.150015375	0.153508532	0.142526096	0.162875025	0.107260948	0.148190887
K	0.233831083	0.2327272695	0.232371451	0.214758542	0.252738494	0.256227087	0.250249144	0.238625809	0.257792438	0.260177805	0.172230399

در گام بعدی حاصل جمع اعداد سطری و ستوی را برای هر شاخص محاسبه می کنیم. مقدار D نشان دهنده حاصل جمع سطری یا میزان اثر گذاری هر شاخص است. مقدار R نشان دهنده حاصل جمع ستونی و میزان اثر پذیری شاخصها را نشان می دهد. جدول شماره ۷ مقادیر R و D را نشان می دهد.

جدول شماره ۷. ماتریس R و D

R	2.008262926	1.929607818	1.930214693	1.802070517	2.125652669	2.189796112	2.194344297	2.0661802	2.252979487	2.320089108	2.190174788
D	2.318732	2.306188	2.545827	2.993103	1.527493	1.539403	1.517815	2.578693	1.545348	1.534994	2.001775

جدول شماره ۸ مقادیر D+R و D-R را نشان می دهد.

جدول شماره ۸. مقادیر D+R و D-R

D+R	4.326995079	4.235795983	4.476042174	4.795173925	3.653146053	3.729198657	3.712159317	4.644873244	3.798327892	3.855083169	4.791949733
D-R	0.310469228	0.376580347	0.615612789	1.191032892	-0.59815928	-0.65039357	-0.67652928	0.512512844	-0.70763108	-0.78509505	0.411600158

طبق نظر خبرگان عدد آستانه پذیرش برای روابط موجود در ماتریس T برابر ۰.۰۲ تعیین گردید لذا فقط روابطی که دارای ارزش عدد بالای این مقدار هستند مد نظر قرار می گشیرند و از سایر روابط صرف نظر می گردد. اعداد بالای عدد آستانه پذیرش در ماتریس T (جدول شمار ۶) با فونت ضخیم نمایش داده شده است.

نتیجه گیری

در این پژوهش به دنبال بررسی روابط درونی بین شاخصهای معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی و نقش این شاخصها در بهبود شهروندی سازمانی بودیم. در گام اول تعداد ۱۱ شاخص شامل چهار شاخص رفتار شهروندی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و هفت شاخص مربوط به شهروندی سازمانی شناسایی شد. سپس با استفاده از روش دیمتل به بررسی روابط درونی بین این شاخصها پرداخته شد. نتایج نشان داد که شاخصهای دینداری و معنویت فردی، مثبت اندیشی، امانت داری، همسویی با ارزشها و کار با معنا که دارای بیشترین مقدار D در جدول شماره ۷ هستند به ترتیب اثرگذارترین شاخصها می باشند. همچنین نتایج نشان داد که شاخصهای خردورزی، نظم، توسعه خود و رفتار کمک کننده که دارای بیشترین مقدار R در جدول شماره ۷ هستند اثر پذیرترین شاخصهای می باشند. به علاوه، نتایج حاکی از آن است که دینداری و معنویت فردی، مثبت اندیشی، همسویی با ارزشها و کار با معنا، همبستگی که در جدول شماره ۸ دارای مقادیر $D-R$ مثبت می باشند جزء شاخصهای علت محسوب می گردد. و شاخصهای خردورزی، نظم، توسعه خود و رفتار کمک کننده، امانتداری و جوانمردی که مقادیر $D-R$ منفی دارند جزء شاخصهای معلول می باشند. به عبارت دیگر توسعه شاخصهای علت موجب پدیدار شدن شاخصهای معلول می گردد. همچنین نتایج نشان داد شاخصهای دینداری و معنویت فردی، مثبت اندیشی، همسویی با ارزشها و امانتداری که دارای بیشترین مقادیر $D+R$ در جدول شماره ۸ هستند مهمترین شاخصها هستند.

نتایج این تحقیق بر نقش بی بدیل دینداری (اعتقاد و التزام به دین مبین اسلام) و معنویت فردی به عنوان یک عامل علی که دارای بیشترین درجه تأثیر گذاری بر سایر شاخصها و همچنین بیشترین درجه اهمیت می باشد تأکید می نماید. لذا توصیه می گردد سازمانها در خصوص ارتقای سطح دینداری و معنویت فردی کارکنان خود از طریق اهمیت دادن به برنامه ها و مراسمات دینی و مذهبی و تأکید بر اهمیت روح فلسفه این مراسمات و همچنین برگزاری دوره های آموزشی و معرفت افزایی و اولویت دادن به مبحث دینداری و معنویت در استراتژی ها و تصمیم گیری ها به ارتقای این شاخص در سازمان خود بپردازند. از سوی دیگر مثبت اندیشی، هم سویی با ارزشها، امانتداری، کار با معنا و احساس همبستگی از شاخصهایی است که توسعه آن در سازمان ها ضروری و حائز اهمیت است.

فهرست منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. آزادمرزآبادی، اسفندیار، هوشمند جا، منیجه، پورخلیل، مجید (۱۳۹۱). رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، مجله علوم رفتاری، دوره ۶، شماره ۲، صص ۱۸۱-۱۸۷.
۲. باقری، مسلم، جاجرمی زاده، محسن، بنافی، منصوره (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ۲۲ شماره ۷، صص ۳-۱۸.
۳. پروین، احسان، محمدی، شراره، شیربگی، ناصر، لطفی نژاد، طاهره (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه، پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۲، صص ۱۹۳-۲۱۵.
۴. حکاک، محمد، رحیمی اقدم، صمد (۱۳۹۴). تبیین نقش معنویت سازمانی در خلق مزیت رقابتی پایدار (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک مسکن شهرستان تبریز)، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۱۳ شماره ۲، صص ۴۶۳-۴۸۶.
۵. جمشیدی قهفرخی، فاطمه، حیاتی، زهیر (۱۳۹۲). سنجش تأثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها، پژوهش نامه کتابداری اطلاع‌رسانی، سال ۳ شماره ۱، ۲۷-۵۰.
۶. دعایی، حبیب اله (۱۳۸۱). همسویی ارزشهای فردی و سازمانی (نگرش تحقیقی)، مدرس علوم انسانی، دوره ۶ شماره ۱، صص ۵۵-۶۸.
۷. رعنائی کردشولی، حبیب اله، شکر، عبدالعلی، هاشم پور مولا، سید محمد، شهیدیان، زهرا سادات (۱۳۹۲). تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۱، شماره ۱، صص ۴۵-۸۲.
۸. رودساز، حبیب، بیسه، مجید (۱۳۹۲). نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال اول، شماره ۴، صص ۸۱-۱۰۴.
۹. فریدونی، مسعود، علی دوست قهفرخی، ابراهیم، گنج خوانلو، جعفر (۱۳۹۳). نقش معنویت سازمانی در توانمندسازی کارکنان ستادی اداره ورزش و جوانان استان تهران، سومین همایش ملی

- دانشجویی علوم ورزشی دانشگاه شهید بهشتی، صص ۵۲۶-۵۲۹.
۱۰. طالقانی، غلامرضا، محمدی، مصطفی، رستمی، حسین (۱۳۹۲). معنویت سازمانی گامی موثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره یازدهم شماره ۲، صص ۱۶۳-۱۸۲.
۱۱. محمدی، مهدی، سلیمی، قاسم، پیروی نژاد، زینب (۱۳۹۳). مفهوم سازی معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه: کاربست استراتژی نظریه داده بنیاد، اسلام و مدیریت، سال ۳ شماره ۶، صص ۱۳۹-۱۶۲.
۱۲. مقبل با عرض، عباس، هادوی نژاد، مصطفی (۱۳۹۰). رابطه بین ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاههای دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیلگر معنویت سازمانی، پژوهشهای مدیریت در ایران، سال ۱۵ شماره ۲، صص ۱۸۱-۲۰۳.
۱۳. مقیمی، سید محمد، رهبر، امیر حسین، اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)، فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم شماره های ۳ و ۴، صص ۸۹-۹۸.
۱۴. معصومی، هادی (۱۳۹۵). تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی، ماهنامه پژوهش ملل، دوره اول شماره ۹، صص ۹۹-۱۰۸.
۱۵. مهاجران، بهناز، شهودی، مریم (۱۹۳). مدلیابی ارتباط بین اخلاق حرف های و معنویت در کار با مسؤولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر کرمانشاه، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال ۳ شماره ۲، صص ۲۰-۲۹.
۱۶. نقوی، سید علی، اسعدی، میر محمد، میر غفوی، سید حبیب اله (۱۳۹۳). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شهید صدوقی یسد: رویکرد اسلامی، فصلنامه اخلاق پزشکی، سال هشتم شماره ۳۰، صص ۱۵۷-۱۸۴.
۱۷. نقوی، سید علی، اسعدی، میر محمد، میر غفوی، سید حبیب اله (۱۳۹۴). الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه های اسلامی، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳ شماره ۲، صص ۱۴۵-۱۷۷.
۱۸. هادوی نژاد، مصطفی، حسینی، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی قابلیت پیشگوییکنندگی جهتگیری مذهبی اسلامی - درمقایسه با معنویت سازمانی در سطح فرد در ارتباط با رفتارهای شهروندی سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۶، ۱۳۹-۱۵۹.
۱۹. یعقوبی، نورمحمد، رقیبی، مهوش، مطهری، زهرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان: یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان، مجله طب انتظامی، شماره ۲، صص ۱۱۹-۱۲۶.

20. Ahmadi, S. Nami, Y. Barvarz, R. (2014). The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114: 262 – 264.
21. Fangidda E. Rollamd E. Suryana, Y. Efendi, N. (2016). Effect of Spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219: 639 – 646.
22. Karakas, F. (2009). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review, *Journal of Business Ethics*, 94:89–106
23. Kolodinsky, R. Giacalone, R. Jurkiewicz. C. (2007). Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality, *Journal of Business Ethics*, 81:465–480.
24. Kutcher, E. Bragger, J. Rodriguez-Srednicki, O. Masco. J. (2010). The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*. 95:319–337.
25. Pawar, B. (2009). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model, *Journal of Business Ethics*, 90:375–386.
26. Pawar, B. (2014). Leadership Spiritual Behaviors Toward Subordinates: An Empirical Examination of the Effects of a Leader's Individual Spirituality and Organizational Spirituality, *Journal of Business Ethics*, 122:439–452.
27. Tsai, S. (2018). Using the DEMATEL model to explore the job satisfaction of research and development professionals in china's photovoltaic cell industry, *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 81: 62–68
28. Tufail, U. Ahmad, M. Ramayah, T. Jan, F. Ali Shah, I. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff the Mediating Role of Employee Engagement, *Applied Research Quality Life*, 12:693–717.