

ارائه شاخص های فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی با رویکرد تحول و توسعه منابع انسانی در سازمان

مهرداد منصوری^۱، سید محمود هاشمی^{۲*}، محمدرضا مردانی^۳، زین العابدین امینی سابق^۴

^۱ گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

^۲ گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (عهده دار مکاتبات)

^۳ گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین، تهران، ایران

^۴ گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۰ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه شاخص های فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی با رویکرد تحول و توسعه منابع انسانی در سازمان (مورد مطالعه سازمان شهرداری تهران) صورت گرفته است. روش تحقیق از نوع کیفی براساس نظریه داده بنیاد است. در بخش تحلیل محتوی مقاله ها ۱۶۰ مقاله گردآوری شد که ۸۰ مقاله داخلی (از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱) و خارجی (۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲) دسته بندی شد، روش تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود شاخص های اساسی استخراج شد. سوال های مصاحبه زیر نظر کمیته علمی طراحی و بصورت مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی شد. جامعه آماری مدیران و معاونان ذیربط در شهرداری تهران بودند که با به کارگیری روش نمونه گیری هدفمند به روش گلوله برفی ۳۰ نفر آنها به عنوان نمونه تا اشباع نظری انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاضر منجر به شناسایی و ۶ کد انتخابی شد و ۱۸ کد ۲۷۵ کد باز قرار گرفت. شاخص اصلی شامل هویت معنویت دینی فردی شامل زیر مولفه های، استقرار معنویت سازمانی، اخلاق حرفه ای فردی، استقرار اخلاق حرفه ای سازمانی، مدیریت منابع انسانی سازمان و سبک رهبری سازمانی بود. در دور دوم پرسشنامه ای با لطف لیکرت برای ۳۰ نفر از خبرگان ارسال شد تا ضریب توافق هریک از مولفه ها مشخص شود که در این پژوهش با استفاده از آزمون ضریب کندال W و مقایسه میانگین و میزان توافق دو گروه خبرگان بالاتر از ۰/۸۰ درصد بود.

واژه های اصلی: تحول و توسعه، مدیریت منابع انسانی، فرهنگ معنویت دینی، اخلاق حرفه ای

۱- مقدمه

حاضر منابع انسانی^۱ توانمند و اخلاق مدار باعث می شوند که رضایت ارباب رجوع و مشتریان یک سازمان تامین شود [۴۸]. سازمان شهرداری از سازمان های خدماتی است که برخورد مستقیم با مردم، شهروندان و مشتریان دارد، از خط مشی های اساسی رهبران دولت ها توسعه اخلاق در ابعاد اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در همه سازمان ها است [۵۶]. مسئله ای که امروزه مراجعان و کارکنان سازمان ها را آزار هاست فقدان در اخلاق حرفه ای و معنوی در سازمان های مختلف و متنوع است که محقق احساس می کند در سازمان شهرداری مراجعان از رضایت کمتری ابراز می دارند، که در آینده می تواند آسیب های جبران ناپذیری به چهره سازمانی شهرداری وارد سازد [۳۸]، [۶]، [۴]، هویت سازمان نقش اساسی در بروز رفتار های اخلاقی و یا رفتار غیر اخلاقی دارد، هویت دینی یک

اخلاق جز مهمترین معیار های پسامدرن در جامعه و سازمان ها است. باور های اخلاقی رفتار های اخلاقی را رقم می زنند و باعث ایجاد و ایداری توده اجتماعات انسانی در هر اجتماع انسانی است. در واقع، اخلاق حرفه ای به صورت اعمال و رفتاری از خلیات درونی انسانی بروز پیدا می کنند.

به دلیل اهمیت و وسعت ابعاد اخلاق معنوی و رفتاری سازمان شهرداری تهران به عنوان جامعه و نمونه آماری مورد تحقیق و پژوهش قرار گرفته است. پژوهشگر که در سازمان شهرداری مشغول فعالیت سازمانی است شاهد بسیاری از آسیب های سازمانی در حوز موضوعی فقدان معنویت و اخلاق حرفه ای در سازمان شهرداری می باشد و یکی از دلایل انتخاب موضوع پژوهش در شهرداری تهران می باشد. در عصر

^۱ human resources

*mannssooriii@gmail.com

سازمان باعث می شود که کارکنان نگرش و سپس رفتار دینی و خدا پسندانه و سپس رضایت خلق خدا را در نظر داشته باشد [۳۰].

از نظر نظریه پردازان و پژوهشگران ابتدا باید معنویت بصورت فردی در تک تک افراد، گروه ها و سپس کل محیط سازمان بصورت سیستمی ظهور کند که بتوان اظهار داشت سازمان هویت دینی و یا معنوی دارد، هویت معنویت را به مولفه (اعتقادی و رفتاری) تقسیم بندی کرده اند [۵۵]، [۵۲] [۵۷]، [۵]، [۵۵].

در بعد فردی می توان به مفاهیم جزئی تری مانند اعتقاد باورهای مذهبی، پرهیزکاری و تقوی در صلح و آرامش، [۲۷]، خودارزیابی و خود سازی مستمر؛ شناسایی نقاط قوت و ضعف، [۶۵] خوش خویی اشاره کرد [۲۳]، [۴۱] در بعد رفتاری می توان به مفاهیم روشن تر و قابل لمس تری مانند صداقت، امانت داری [۳۴]، عدالت، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، صیانت از حقوق انسانی، رعایت مقررات، [۵۹] عدم تبعیض فروتنی، رعایت هنجار های دین، رشد اخلاقی، مساعدت، وجدان کاری [۱۵]، خدمت محوری، بینش و بصیرت [۴۲]، مردم محور، عملگرا، تعهد و عمل مبتنی بر ارزش، الگو سازی رفتاری [۴۵] حفظ و حراست از اصول اخلاقی معتقد به مبانی دینی و اصالت های میهنی و اخلاقی عدم قضاوت در محیط سازمانی اشاره کرد. نیاز های جامعه و سازمان ها از مشکلات نشات می گیرد [۳] مشکلاتی مانند بد اخلاقی و بی اخلاق های سازمانی، افزایش فساد اداری و مالی، بی عدالتی سازمانی، افت های سازمانی شدید، ضعف مدیریتی مشاهده شده، ناآشنایی با سبک های رهبری تاثیر گذار و تضعیف روحیه کارکنان در انجام وظایف می توان بر شما [۵]، هر یک از این مولفه ها به تنهایی برای ناکار آمدی یک سازمان مانند شهرداری کفایت می کند. با توجه به تشریح ابعاد اخلاق و معنویت می توان ادعا کرد که این مولفه از اهمیت ویژه ای برای سازمان برخوردار است. از جمله ضرورت و اهمیت اخلاق مداری و اشاعه الگو های معنویت در سازمان را می توان کاهش تعارض سازمانی، توسعه مشارکت، فرصت توسعه منابع انسانی دانش مدار در محدوده سرمایه فکری، سرمایه انسانی، حفظ کرامت ارباب رجوعان، اعتماد به نفس، سرآمدی، توسعه پایدار، رقابت مطلوب، هم افزایی اشاره کرد. همچنین خلاء های پژوهشی احساس شده در سازمان شهرداری تهران در موضع مورد بحث یکی دیگر از دلایل شکل گیری پژوهش حاضر بود. دلیل انجام این پژوهش نقش حیاتی ابعاد معنویت و مولفه های اخلاق حرفه ای در توسعه سرمایه انسانی است که امروزه معضل بسیاری از سازمان ها و عامل شکست بسیاری از منابع انسانی دور شده از معنویت در استراتژی های سازمان های عصر حاضر است. انسان عصر حاضر سازمان ها فقط در بعد معنویت دچار نوسانات نشده است بلکه در فراگیری و بکار گیری اخلاق حرفه ای و ابعاد آن دچار سردر گمی ها و ابهامات شده است [۶۱].

در واقع از دیدگاه صلاح دید خط مشی گذاری و مدیریت دولتی که خط مشی سازمان ها را در کلان کشور تعیین می کنند، توسعه و بهبود سازمان ها به اخلاق حرفه ای بستگی دارد [۵۳].

تعاریف که مصلحت های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی گره می خورد، بنابراین توانایی انطباق سریع منابع انسانی سازمان ها با رشد حرفه ای و با تغییرات محیطی نیز اهمیت می یابد [۱]، انطباق سریع سرمایه انسانی با تغییرات پیرامون نیازمند مدیرانی حرفه ای و رشد یافته است [۶۶] که اقدامات اصلاحی سریع در جهت، بالندگی شغلی منابع انسانی داشته باشند، تلاش در جهت رشد اخلاق حرفه ای در واقع برنامه ریزی با راهبرد رشد، تعالی سازمان ها می باشد [۸] این موضوع از این نظر جالب توجه است، که مدیران در رشد اخلاق حرفه ای و طراحی و توسعه و برنامه ریزی شغلی جایگاه ویژه ای دارند برای روشن شدن ابعاد رشد اخلاق حرفه ای به مولفه های که پژوهشگران مورد نقد و تایید قرار داده اند اشاره می شود. پژوهشگران توافق دارند، که توسعه و رشد اخلاق حرفه ای سازمانی در دو دسته (ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی) می توان مورد مطالعه قرار داد [۵۱] [۶۲]، [۶۰]، [۴۱] که در ادامه هر کدام شرح داده می شود. ساختار سازمانی شیوه ای است که به وسیله آن فعالیت های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می شوند [۱۰].

[۱۴] ساختار سازمانی در ابعادی مانند مدیریت تاکید بر روی کارکردها و وظایف؛ منطقی و عقلانی بودن رفتارهای اعضای مرکز؛ قدرت و نفوذ مدیریت بر اساس سلسله مراتب و پست رسمی؛ کنترل اجزای سیستم مرکز (درون دادها، رفتارها و برون دادها)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر، پاداش های تیمی [۴۸] [۲۲] ظرفیت های نیروی انسانی، تعهد حرفه ای [۲۳]، عدالت سازمانی، شفاف سازی سازمانی، شایسته سالاری آگاه سازی سرمایه انسانی از معنویت های جدید استراتژی و خط مشی سازمان [۴۹]، اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای در شغل، صیانت از حقوق انسانی، شایستگی اجرایی تعریف کرده اند [۲۸] که در قالب این مولفه ها می توان رشد حرفه ای را در سازمان وسعت بخش از سوی دیگر محققانی که به رشد حرفه ای در بستر فرهنگ اشاره دارند [۱۵].

فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین مولفه های موثر بر پویایی سازمان است. فرهنگ سازمان با مولفه های مانند پایبندی به ارزشهای دینی و فرهنگی، مشورت، باورپذیری توسط کارکنان ارزش اجتماعی، وابسته بودن به فرهنگ، احترام به پیشکسوتان حوزه های کاری، ایجاد هویت معنوی [۶] رعایت ظواهر پوششی، مقتضیات فرهنگ ایرانی و مبانی دین اسلام و بهبود عملکرد تعریف ارزش های بنیادی و باورها می تواند منجر به رشد حرفه ای در سازمان شود [۴۱].

ممکن است سازمان حین فرآیند تلاش برای انجام این کار، دریابد که برخی ارزشها و عملکردها برای این سازمان بهتر از سایرین عمل می کند [۱۰] [۲۹].

بعد دیگری که زمینه ساز جو اخلاقی در سازمان می شود سبک رهبری است که در سازمان ها با توجه به اقتضای خاص خود سبک خاصی جهت رهبری و مدیریت کارکنان سازمان اتخاذ می شود. سبک رهبری در واقع نفوذ معنوی بر افراد سازمان است بدون اینکه هزینه مالی خاصی افراد دواطلبانه در انجام امور بصورت جهادی اقدام و عمل کنند [۶۳] [۱۶] [۶۳].

[۴۰] بیان داشتند براساس اهداف غایی بیانیه، رعایت این بایسته‌ها و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای در درجه اول، به خودسازی و در درجه دوم، به جامعه‌سازی و در درجه سوم به تمدن‌سازی منجر خواهد شد. [۴۱] نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ‌سازمانی و جواخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی با نقش میانجی‌یگانگی فردی و سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارند. [۴] مشخص شد معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی تاثیر غیرمستقیم داشته است. [۴۴] اعلام کردند که ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران در توانمندسازی کارکنان نقش مؤثری داشته است. [۲۳] بیان کردند که هوش اخلاقی تبیین‌گر تغییرات سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی تبیین‌گراز تغییرات رضایت شغلی کارکنان است. [۲۹] بیان داشتند که اخلاق حرفه‌ای مدیران شهری در پنج معیار شرایط و عوامل مؤثر، هنجارها و ارزشها، شناخت مسائل اخلاقی، یافتن راه-حل اخلاقی و تلاش برای اجرای اخلاقی موثر است. [۳۱] نتایج پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه‌ی معناداری وجود دارد. [۲۷]، به روش کیفی مشخص شد نتایج نشان داد که بین مولفه‌های شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و مولفه‌های سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۷].

نشان داد که تاثیر معناداری اخلاق اسلامی بر مسوولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در دانشگاه دارد. [۴۲] نشان داد که از میان فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، "روابط کارکنان" بیشترین و "ارزیابی عملکرد" کمترین تاثیر را بر رفتار اخلاقی داشته است.

[۳۰] بیان داشتند که معنویات موجب ارتقاء اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی‌ها می‌شود. [۱۵] نشان دادند آموزش عملکرد از طریق مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای رهبری اخلاقی و مسوولیت‌های اجتماعی میسر است. [۲۳] نشان دادند که وضعیت رهبری اخلاقی پی‌شبینی‌کننده‌ی میزان حساسیت اخلاقی و تعهد حرفه‌ای است. همچنین، رهبری اخلاقی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم به میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای بر حساسیت اخلاقی، اثرگذاری مثبت دارد. [۲۱] نشان دادند که مفاهیمی مانند احساس مسوولیت، از خودگذشتگی و اعتماد در رشد حرفه‌ای کارکنان تاثیر دارد. توره و همکاران (۱۳۹۸) [۵] نشان دادند که میزان توسعه‌ی شایستگی اخلاقی بر پایه فرهنگ سازمانی می‌تواند به خلق ظرفیت راهبردی و تقویت حکمرانی در پیشگیری از رفتارهای ضد شهروندی کمک کند. [۶۲] در پژوهشی به این نتیجه رسید که سرمایه‌های روانشناختی و کدهای اخلاقی می‌تواند در رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان مؤثر باشد. [۴۹] در نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین مدیر اجرایی (مدیرعامل) بر فرهنگ اخلاقی سازمانی، ساختار، عملکرد، شدت رقابت در رشد حرفه‌ای کارکنان مؤثر هستند. [۲۲] به این نتیجه رسید که سبک رهبری اخلاقی در فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی، موفقیت سازمانی و رشد حرفه‌ای منابع انسانی مؤثر است.

این پژوهش با مطالعه عمیق تر دشواری‌ها و الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای منابع انسانی (مورد مطالعه شهر داری تهران) را در مورد واکاوی قرار داده است که در نهایت بتواند، یک الگوی جامع‌تر از مطالعات قبلی در جهت شفاف‌سازی معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی ارائه دهد. در این پژوهش وضعیت موجود معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی مورد نقد و بررسی قرار گرفته است، ابتدا بیان مسئله‌ای شفاف که در قسمت‌های قبلی اشاره شد، سپس توصیف و تحلیل منطقی از چالش‌ها و در نهایت شناسایی اصلی‌ترین ابعاد معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای ویژه سرمایه انسانی طراحی شد.

محقق می‌خواهد به دغدغه‌های ذهنی خود به عنوان زیر مجموعه سازمان شهرداری پاسخ دهد. از جمله سوال‌ها و دغدغه‌ها این بود که مهمترین شاخص‌ها در ادبیات نظری در زمینه الگوی معنویت و اخلاق حرفه‌ای در سرمایه انسانی رویکرد توسعه فرهنگ معنویی و دینی در سازمان کدامند؟ مهمترین کدهای محور، انتخابی و باز در الگوی معنویت و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی رویکرد توسعه فرهنگ معنویی و دینی در سازمان (مورد مطالعه شهر داری تهران) از دیدگاه خبرگان کدامند؟

پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی

[۱۶] نتایج فراتحلیل نشان داد که از بین پیامدهای رهبری اخلاقی، قصد ترک شغل دلبستگی شغلی اثربخشی رهبری، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی کارکنان، مدیریت استعداد، عدالت سازمانی، جو اخلاقی، رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده اندازه اثر (بالای ۰/۵) داشتند. [۳۴] منجر به شناسایی ۴۴ مقوله-فرعی و ۸ مقوله اصلی شد که در قالب مدل پارادایمی شامل شرایط علی (تفاوت‌های فردی، اختلاف‌های ساختاری)، پدیده محوری (مدیریت تضاد و تعارض)، راهبردها و اقدامات (استراتژی حل تعارض، فنون مدیریت تعارض و اشاعه اخلاق حرفه‌ای)، شرایط مداخله‌گر (تعیین مرز تضاد و تعارض سازنده و مخرب)، شرایط زمینه‌ای (عدم مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی)، پیامدها (حل تضاد و تعارض در مسیر سازنده و کارآمد) شد. [۴۵] در نشان دادند که توسعه شایستگی‌ها و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از عوامل سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی، سرمایه دانش، سرمایه خارجی، سرمایه داخلی، سرمایه اخلاقی، سرمایه فنی و سرمایه ارتباطی تاثیر بپذیرد [۴۲] مشخص شد بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان در ابعاد دانش، اخلاق حرفه‌ای، خلاقیت و نوآوری، همکاری و تعامل، ارزشیابی از آموخته‌ها، پژوهش‌گری، فناوری اطلاعات و توسعه حرفه‌ای، تفاوت و شکاف معناداری وجود دارد. [۴۵] مشخص شد آموزش اخلاق (شامل جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل مخاطب، تعیین ابعاد برنامه، طراحی آموزشی، تولید، اجرا، ارزشیابی و بازنگری) دارای رویکرد نظاممند و در طراحی آموزشی دارای رویکرد سازنده‌گرایی انتقادی (شامل آماده‌سازی، عمل، تبیین، انتقاد و انگیزش) است. [۳۸] بیان داشتند ماهیت حرفه‌ی سازمانی، اخلاق جمعی، مبانی آموزش اخلاقی و شخصیتی، ویژگی‌های آموزش اخلاق‌مدار، در رشد حرفه‌ای منابع انسانی مؤثر است.

برای پاسخ به این سوال تحلیل محتوی مقاله ها تحلیل شدند ۱۶۰ مقاله گردآوری شد که ۸۰ مقاله داخلی (از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱) و خارجی (۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲) دسته بندی شد، سپس شاخص های اساسی استخراج شد.

[۶۳] سبک رهبری، عملکرد، قدرت، تعامل موقعیتی، بینش، رفتار، هوش معنوی، رهبران اخلاقی در رشد حرفه ای منابع انسانی در سازمان موثر است. [۶۰] در پژوهشی پیمایشی بر روی ۲۸۳ نفر از کارکنان حسابداری دولتی در ویتنام به این نتیجه رسید که منشور اخلاقی، تصمیم گیری اخلاقی، فرهنگ سازمانی، قضاوت اخلاقی و قصد اخلاقی در رشد اخلاق حرفه ای موثر است. [۶۴] به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی در شکل گیری رشد اخلاق حرفه ای و ایدئولوژی اعتقادی، معنوی و دینی افراد تاثیر دارد. [۶۵] معنویت، مشارکت معنوی و حمایت از سرمایه های روان شناختی باعث رشد حرفه ای در سازمان می شود [۵۸] بیان کردند توسعه حرفه ای، سیستم های آموزشی سازمانی، ارزیابی، پاسخ دهی نیاز ها و انتظاران باعث رشد حرفه ای در سازمان می شود [۶۱]. نوآوری، خدمات حرفه ای ساختار سازمانی برنامه ریزی استراتژیک و شاخص های کلیدی عملکرد یادگیری فرهنگ شایستگی در رشد حرفه ای سرمایه انسانی موثر است. [۵۶] بیان کردند که سبک رهبری بر رشد حرفه ای تاثیر دارد. [۴۶] به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری بر عملکرد و رشد حرفه ای منابع انسانی در سازمان تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق از نوع کیفی براساس نظریه داده بنیاد است. در بخش تحلیل محتوی مقاله ها ۱۶۰ مقاله گردآوری شد که ۸۰ مقاله داخلی (از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱) و خارجی (۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲) دسته بندی شد، روش تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود شاخص های اساسی استخراج شد.

سوال های مصاحبه زیر نظر کمیته علمی طراحی و بصورت مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی شد. جامعه آماری مدیران و معاونان ذیربط در شهرداری تهران بودند که با به کارگیری روش نمونه گیری هدفمند به روش گلوله برفی ۲۰ نفر آنها به عنوان نمونه تا اشباع نظری انتخاب شدند.

در نمونه گیری گلوله برفی هر مدیر معرف مدیر دیگر بود که از وی مصاحبه به عمل آید. نتایج پژوهش حاضر منجر به شناسایی و ۶ کد انتخابی شد و ۱۸ کد ۲۷۵ کد باز قرار گرفت. شاخص اصلی شامل هویت معنویت دینی فردی شامل زیر مولفه های، استقرار معنویت سازمانی، اخلاق حرفه ای فردی، استقرار اخلاق حرفه ای سازمانی، مدیریت منابع انسانی سازمان و سبک رهبری سازمانی بود. در دور دوم پرسشنامه ای با لطف لیکرت برای ۳۰ نفر از خبرگان ارسال شد تا ضریب توافق هریک از مولفه ها مشخص شود که در این پژوهش با استفاده از آزمون ضریب کندال w و مقایسه میانگین و میزان توافق دو گروه خبرگان مشخص شد.

یافته های پژوهش

مهمترین شاخص ها در ادبیات نظری در زمینه الگوی معنویت و اخلاق حرفه ای در سرمایه انسانی کدامند؟

جدول شماره ۱: شاخص های استخراج شده و منابع فرا تحلیل

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	پژوهشگران و سال
هویت معنویت دینی فردی	مولفه های اعتقادی	ویت وهمکاران (۲۰۲۰) کارا و همکاران (۲۰۲۱) نظری (۱۴۰۰) فتحي وهمکاران (۱۴۰۱) حقیقت شهرستانی و همکاران (۱۴۰۰) امیری و همکاران (۱۴۰۰) میر عابدینی و همکاران (۱۴۰۰)
	مولفه های رفتاری	یوان وهمکاران (۲۰۱۹) زرنگاریان و همکاران (۱۳۹۸) نیکخواه فرخانی وهمکاران (۱۳۹۸) قربانی و همکاران (۱۳۹۹) الهی و همکاران (۱۴۰۰) عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) محمودی و همکاران (۱۴۰۱) میر باقری (۱۴۰۱) حاجیلو و همکاران (۱۴۰۱) میر عابدینی و همکاران (۱۴۰۰)
استقرار معنویت سازمانی	معنویت در محیط	گرسون (۲۰۱۸) کبیری و همکاران (۱۳۹۸) ثنایی (۱۳۹۸) قاسمی زاد و همکاران (۱۳۹۸) کولیوند وهمکاران (۱۳۹۹) بریمانی (۱۳۹۹) شاهرخی وهمکاران (۱۳۹۹) اسد زده و همکاران (۱۴۰۰) محمدی و همکاران (۱۴۰۱) خلیلی (۱۴۰۰) درویشی (۱۴۰۱) حاجیلو (۱۴۰۱)
اخلاق حرفه‌ای فردی	توسعه صلاحیت ها و شایستگی ها	لیو و همکاران (۲۰۱۹) محمد (۲۰۲۰) اروار دو وهمکاران (۲۰۱۹) سوچیتجورن و همکاران (۲۰۱۹) مصدق وهمکاران (۱۳۹۸) نامجو سرکندی و همکاران (۱۳۹۸) جاویدانی وهمکاران (۱۳۹۹) خنیفر وهمکاران (۱۳۹۹) وحدانی اسدی وهمکاران (۱۴۰۰) حبیبی (۱۴۰۰) اسدی وهمکاران (۱۴۰۰) عیلمانی وهمکاران (۱۴۰۰) صالحی صدر (۱۴۰۰) کازرونی شاهمیری و همکاران (۱۴۰۱) حبیبی وهمکاران (۱۴۰۱) جامعیو (۱۴۰۱) نصرتی و همکاران (۱۴۰۱)
استقرار اخلاق حرفه‌ای سازمانی	ساختار سازمانی	که وهمکاران (۲۰۱۸) قموشی و همکاران (۱۳۹۸) جامعی و همکاران (۱۴۰۱)
	فرهنگ سازمانی	ادارا (۲۰۱۷) چاروئنسو کمونگ کول (۲۰۲۲) نگوینو همکاران (۲۰۲۲) الخادرا (۲۰۲۲) بلومکوئیست (۲۰۱۹) وموهمکاران (۲۰۲۲) غلام پور وهمکاران (۱۳۹۸) توره و همکاران (۱۳۹۸) کاظم پوریان وهمکاران (۱۴۰۰) نعمتی و همکاران (۱۴۰۰) هاشمی زاده و همکاران (۱۴۰۱) جامعی وهمکاران (۱۴۰۱)
مدیریت منابع انسانی سازمان	سرمایه فکری سرمایه انسانی سرمایه ساختاری سرمایه مشتری سرمایه اجتماعی سرمایه روانشناختی	سوچیتجورن و همکاران (۲۰۱۹) کبلک وهمکاران (۲۰۲۱) اندرسون وهمکاران (۲۰۲۱) تمیل وهمکاران (۲۰۲۲) قلاوندی و همکاران (۱۳۹۸) رونقی (۱۳۹۸) عابدینی وهمکاران (۱۳۹۸) عباسی وهمکاران (۱۳۹۹) نوبها ری وهمکاران (۱۳۹۹) واپرهه وهمکاران (۱۴۰۰) صمد زاده زارع و همکاران (۱۴۰۱) فتحي و همکاران (۱۴۰۱) حاتمی قوشچی و همکاران (۱۴۰۱)
سبک رهبری سازمانی	رهبری معنوی رهبری اخلاقی رهبری خدمتگذار رهبری آزاد منشانه رهبری تحولی	مولکدی وهمکاران (۲۰۲۰) توما وهمکاران (۲۰۲۲) میوز و همکاران (۲۰۱۹) آکپاری وهمکاران (۲۰۱۹) اروارد وهمکاران (۲۰۱۹) درخشانه مهر وهمکاران (۱۳۹۸) محمدی وهمکاران (۱۳۹۸) جباری مراغوش وهمکاران (۱۳۹۹) درویشی و همکاران (۱۴۰۱) حاجیلو و همکاران (۱۴۰۱) میر عابدینی و همکاران (۱۴۰۰)

جدول شماره ۲: شاخص های استخراج شده در بخش تحلیل محتوی

میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله	میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله					مولفه ها	زیرمقوله
	میانگین دور اول	میانگین دور دوم	انحراف استاندارد اول	انحراف استاندارد دوم	درصد ضریب توافقی کندال		
بالاتر از ۰/۸ - اتفاق نظر بسیار قوی	۰	۱,۷۰۰	۰.۵۴	۰.۵۶	۰.۸۱۷	باورهای مذهبی، پرهیزکاری و تقوی، صلح و آرامش، عشق به حقیقت، سعه صدر، منا سب مذهب، تذهیب نفس، تعالی شخصیت، هوش معنوی، رشد معنوی	باورهای اعتقادی
	۹	۱,۸۶۶۷	۰.۶۶۷	۰.۶۷	۰.۸۳۴*	مثبت اندیشی، خوبستن شناسی خودارزیابی و خودسازی مستمر؛ شناسایی نقاط قوت و ضعف، رشد اعتقادی، ذهنیت معنوی خوش خویی و دوری از زشتی‌ها، تلاش در جهت خودسازی	مهندسی اعتقادی
	۳	۱,۸۳۳	۰.۵۶۳	۰.۵۵	۰.۸۰	اجرای تکالیف اسلامی، میانه رویی در قضاوت، اجرای رسالت های اخلاقی، مجاهدت، عمل صالح، ایثار، ثبات فکری، سازگاری ارزش های درونی، ایمان، نگرش مثبت	تجلی اعتقادات در عمل
ق نظر قوی بالاتر از ۰/۷ - اتفاق	۴	۱,۶۶۶۷	۰.۳۷	۰.۳۶	۰.۷۵	اخلاقی، مهربانی، صداقت، امانت داری، عدالت، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، احساس همدردی، صیانت از حقوق انسانی، رعایت مقررات، عدم تبعیض (جنسیتی، قومیتی، نژادی، دینی)،	پابندی اعتقادی
بالاتر از ۰/۸ - اتفاق نظر بسیار قوی	۶	۱,۷۳۳	۰.۵۳	۰.۵۴	۰.۸۱	فروتنی، رعایت ادب، رعایت ظواهر پوششی، اخلاق مداری، رعایت هنجار های دین، رشد اخلاقی مساعدت، نوع دوستی، وظیفه شناسی، انعطاف پذیری، وجدان کاری، خدمت محوری، بینش و بصیرت، الهام بخش، روحیه همکاری، مردم محور، عملگرا، ملاحظه هات فردی، تعهد و عمل مبتنی بر ارزش، الگو سازی رفتاری، واکنش مناسب در شرایط متفاوت	الگوسازی اعتقادی
ق نظر قوی بالاتر از ۰/۷ - اتفاق	۷	۱,۸۰۰	۰.۵۱۶	۰.۵۱	۰.۷۹	ایجاد هویت معنوی، شکیبایی در قضاوت، حقیقت جویی و ذهنیت گرایی، تصمیمات بر حسب اصول اخلاقی؛ حفظ و حراست از اصول اخلاقی معتقد به مبانی دینی و اصالت های میهنی و انقلابی	هویت معنوی دینی
مولفه های اعتقادی	مولفه های رفتاری						

بالاتر از ۰/۸ اتفاق نظر بسیار قوی	.۵۹ ۳	.۵۵ ۱	۱,۶۰۰ ۰	۱,۵۱۴ ۳	عزم و نیت قاطع برای اقدام؛ تشویق زبردستان در مسیر ارزشهای جامعه اسلامی؛ توجه به ارزش های رشدی انسانی و اخلاقی عدم قضاوت و حفظ آبروی دیگران، اقدام های فردی پشتکار و جدیت در کار، علاقه و دلبستگی، هدایت اخلاقی، پرهیز از تعارض ها، رفتار صالح، ثبات رفتاری، انجام مظاهر اسلامی (نماز، روزه) بروز رفتار های مثبت	ارزش افروزی معنوی							
						.۸۲ ۸							
	میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله				توصیف مفاهیم		زیرمقوله						
بالاتر از ۰/۸ اتفاق نظر بسیار قوی	.۸۴ ۰	.۶۸ ۵	.۶۵۲	۱,۷۳۳ ۳	۱,۶۲۸ ۶	داشتن بینش دینی سیاسی، زهد انقلابی، شفافیت گرای، کنترل فساد، اصلاح رفتارهای نامطلوب ایثار و خدمت رسانی	توسعه بینش معنوی	معنویت در محیط					
						.۸۱ ۹	.۶۰ ۲	.۶۰۸	۱,۸۶۶۷	۱,۷۴۲ ۹	تدوین منشور اخلاقی، مسئولیت پذیری، احترام و مردم گرایی، فضای معنوی، فضایل، بروز اخلاق اسلامی، نهادینه سازی، بخشش، توکل و تواضع، لمس عدالت، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی، هدقمندی، رضایت خلق و خداوند محیط کاری پرنرزی و محیط حمایتی، تفکر سیستمی، و یکدرد توحیدی نظارت بر مبنای اجرای حق و عدالت حفاظت از بیت المال، عدم تندخویی و توجه به در مدیریت زیرساخت اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی جهاد کاری	ظهور رفتار های معنوی	رفتارهای معنوی
											.۸۴ ۶	.۷۴ ۰	.۷۲۶
	میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله				توصیف مفاهیم		زیرمقوله						
بالاتر از ۰/۸ اتفاق نظر بسیار قوی	.۶۵ ۴	.۶۹۲	۱ ۰.۰۳۳۳	۱,۸۸۵ ۷	ارتقاء مهارت ها و تخصص ها، شایستگی دانشی، شایستگی های آموزشی، شایستگی های پژوهشی، شایستگی های علمی، شایستگی های مهارتی، شایسته گرایی ارتباطی، شایستگی های سازمانی، شایستگی های اجتماعی، شایسته گرایی، شایستگی اجرایی، شایستگی تعهدی و شایستگی خدمات، بهره وری، ساختاری حرفه ای (شایستگی های فناوری و تکنولوژی، شایستگی های عقلایی)	شایستگی سالاری	توسعه صلاحیت ها و شایستگی ها						
					.۸۲۹								

مهرداد منصوری و همکاران/ارائه شاخص های فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد تحول و توسعه منابع انسانی در سازمان

		۰.۵۹	۰.۶۱۶	۱,۶۲۸۶	۱,۷۳۳	۳	عملگرا، توسعه حرفه ای، نظم، احساس وظیفه، مشارکت فعال، قانون محوری، وجدان کاری، خوش کلامی و خوش خلقی، توزیع فرصت‌ها، تفکر عقلانی	ظهور شایستگی رفتاری	شایستگی رفتاری
		۰.۸۲	۰.۳۶	۱,۴۰۰	۱,۴۶۶	۷	شایستگی های شخصیتی، شایسته گرایی اخلاقی ارزشی، شایستگی های اعتقادی، شایستگی های معنوی، شایسته سالاری، شایستگی بینشی شایستگی های فردی	توسعه شایستگی معنوی	شایستگی معنوی
میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله							توصیف مفاهیم		زیرمقوله
		۰.۳۹	۰.۳۷	۱,۵۰۰	۱,۴۲۸	۶	منطقی و عقلانی بودن رفتارهای اعضای مرکز؛ قدرت و نفوذ مدیریت بر اساس سلسله مراتب و پست رسمی؛ کنترل اجزای سیستم مرکز (درون دادها، رفتارها و برون دادها)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر؛ پاداش های تیمی، ظرفیت های نیروی انسانی؛ استقلال شغلی، مسولیت پذیری، تعهد حرفه‌ای، عدالت سازمانی، شفاف سازی سازمانی، نظم سازمانی، رفتار سازمانی، سلامت سازمانی، اخلاق در استخدام منابع انسانی، رفتار اخلاقی کارکنان، اخلاق و پیشرفت شغلی، توسعه شغلی،	ساختار رسمی	ساختار سازمانی
		۰.۴۶	۰.۴۳	۱,۵۶۶۷	۱,۴۸۵	۷	استراتژی و خط مشی سازمانی، سیستم های کنترلی و ارزیابی کارآمد، ارزشیابی عملکرد های اخلاقی کارکنان، اخلاقی کردن هدف های سازمان، اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای صیانت از حقوق انسانی، راه اندازی کرسی های نظریه پردازی و نقد اندیشه های معنوی تعهد رهبران کنترل اجزای سیستم مرکز (درون دادها، رفتارها و برون دادها)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر فقدان ستادی برای برنامه ریزی کلان و استراتژیک برنامه ریزی و سیاست گذاری شفافیت مالی و اقتصادی، شایسته سالاری، آگاه سازی سرمایه انسانی از معنویت	استراتژی سازمان	خط مشی سازمان
		۰.۳۹	۰.۳۶۵	۱,۴۶۶۷	۱,۴۰۰	۰	پایبندی به ارزشهای دینی و فرهنگی، مشورت باورپذیری توسط کارکنان ارزش اجتماعی، وابسته بودن به فرهنگ، احترام به پیشکسوتان حوزه های کاری، ایجاد هویت معنوی، رعایت ظواهر پوششی، رعایت ارزشها، ارزش های غیر واقعی، مقتضیات فرهنگ ایرانی و میانی دین اسلام، حس تعلق کارکنان، فرهنگ اخلاقی، کاهش تعارض، افزایش تعهد و همبستگی اجتماعی، افزایش ارتباطات سازمانی، ایجاد ارزش ها و هنجارهای اخلاقی، بهبود عملکرد تعریف ارزش های بنیادی و باورها، حاکمیت اخلاق	فرهنگ ایرانی اسلامی	فرهنگ سازمانی
میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله							توصیف مفاهیم		زیرمقوله
		۰.۵۳	۰.۵۵	۱,۸۶۶۷	۱,۷۴۲	۹	تولید دانش، تجربه، قدرت مهارت و تخصص، نوآوری، توسعه فناوری و تکنولوژی، خلاقیت، ذخیره دانش، مهارت های ویژه	مزیت رقابتی	سرمایه فکری

بالاتر از ۰/۸ / نظر بسیار قوی	۰.۸۴۵	۰.۷۲	۰.۶۶۷	۱,۶۳۳	۱,۵۴۲	۹	تأسیس پژوهشکده‌ی عرفان اسلامی پیاده سازی مدیریت دانش، مشتری مداری، نوین و مطابق تغییرات جهانی، مهندسی مجدد، قابلیت طبقه بندی و استفاده مناسب از اطلاعات سازماندهی منابع	شکل گیری سرمایه ساختاری	سرمایه ساختاری
بالاتر از ۰/۷ / نظر قوی	۰.۷۶۵	۰.۳۷	۰.۳۷	۱,۶۳۳	۱,۵۴۲	۹	دانش تخصص مهارت ها، ارزشیابی، توانمند سازی منابع انسانی داشتن استنباط صحیح از روابط انسانی، حفظ و ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر. تنظیم اهداف و تعیین پیامدها اصلاح و نظم مستمر، اتخاذ راهبردهای مناسب در استفاده از منابع موجود. قدرت فائق آمدن بر شرایط ابهام آمیز علاقه مندی به آموزش و یادگیری تقویت مهارتهای ارتباطی، کار و یادگیری تیمی آشنایی با فناوری های نوین شناخت و درک جهت گیری آموزشی نتیجه محور و تسهیل فرایند آموزش ضمن خدمت	راهبرد های حفظ و نگهداری منابع انسانی	سرمایه انسانی
بالاتر از ۰/۸ / نظر بسیار قوی	۰.۸۴۳	۰.۳۴	۰.۳۵	۱,۷۳۳	۱,۶۲۸	۶	گفتمان، حفظ کرامت ارباب رجوعان سرآمدی، توسعه پایدار، رقابت مطلوب، هم افزایی، توسعه داده ها و راهبردهای گرد آوری داده ها، ویژگی های بهره مندی از مهارت های پایه، انعطاف پذیری، مسئولیت پذیری	اثر بخشی اجتماعی	سرمایه اجتماعی
	۰.۸۲۵	۰.۷۲	۰.۷۳	۱,۹۶۶۷	۱,۸۲۸	۶	توجه به ویژگی های شناختی و غیر شناختی، امیدواری، خوش بینی، خود کار آمدی، تاب آوری، خود باوری، اعتماد به نفس، هوش هیجانی، هوش معنوی	توسعه مهارت های روانشناختی	سرمایه روانشناختی
میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله							توصیف مفاهیم		زیرمقوله
بالاتر از ۰/۸ / نظر بسیار قوی	۰.۸۲۵	۰.۵۵	۰.۵۸	۱,۵۴۲	۱,۶۳۳	۹	توجه گروه به فرایند تصمیم گیری؛ افزایش اثربخشی؛ توجیه پذیری اصول، دمو کر اتیک از طریق مشارکت؛ مشارکت همه ذینفعان در رهبری مرکز؛ تاکید رهبری بر تعهد و قابلیت اعضای سازمان؛ تعهد افراد به اهداف مرکز (مشارکت همه در تحقق اهداف)؛ فراهم آوردن تحرک عقلانی برای دستیابی به اهداف مدل سازی بهترین عملکرد و مهمترین ارزش های؛ سازمانی (علاقه و ارزشهای مشترک رهبران و کارکنان)؛ ایجاد ساختار هایی برای ترویج مشارکت پرمسئولیت؛ توسعه رهبری؛ واگذاری کارهای تخصصی به افراد متخصص	استراتژی مشترک	رهبری مشارکتی
بالاتر از ۰/۷ / نظر قوی	۰.۷۹	۰.۴۷	۰.۴۷	۱,۶۲۸۶	۱,۷۳۳	۳	الهام بخشی رهبر برای پیروان؛ تشویق به تعهد بیشتر مربیان و مدیران به یکدیگر؛ تشویق به از خودگذشتگی نسبت به یکدیگر؛ تشویق به پایبندی اخلاقی؛ از رهبری دموکراتیک؛ تاکید بر ژرف اندیشی حمایت فردی مربیان از یکدیگر؛ تعیین انتظارات عملکردی سطح بالا؛ ایجاد فرهنگ مرکز مولد	آرمان های مشترک	رهبری معنوی
بالاتر از ۰/۸ / نظر بسیار قوی	۰.۸۴۲	۰.۶۶۹	۰.۷۳	۱,۴۸۵	۱,۵۶۶	۷	وجود بینش های متعدد و نگرش های فرهنگی متنوع به جای بینش الزام آور رهبران؛ توجه به ساختار فرهنگی و نمادین نگرش های افراد و گروه ها؛ احترام به دیدگاه های متنوع و شخصی ذینفعان مرکز؛ توجه به انتقادات، حقیقت جویی و ذهنیت گرایی انگیزه بخشی، توسعه افراد و توانا سازی، کار تیمی و تیم سازی، نفوذ گذاری و تاثیر	نگرش به تغییر	رهبری تحول آفرین

سوال ۳: شدت کدام یک از کدها در الگوی معنویت و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی (مورد مطالعه شهر داری تهران) از دیدگاه خبرگان بیشتر است؟

۰,۸۱	رهبری مشارکتی رهبری معنوی رهبری تحول آفرین	سبک رهبری سازمانی
------	--	----------------------

میانگین توافق نظری
میانگین وزنی توافقی نهایی برای هر مقوله های اصلی(سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵)

شکل شماره ۱: الگوی استخراج شده فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی

بحث و نتیجه گیری

سوال اول پژوهش؛ شناسایی مولفه های الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه ای در ادبیات پژوهشی مرتبط بود که در نهایت ۶ شاخص اصلی شامل هویت معنویت دینی فردی شامل زیر مولفه های(اعتقادی، رفتاری)،استقرار معنویت سازمانی شامل زیر مولفه(معنویت در محیط)،اخلاق حرفه‌ای فردی شامل زیر مولفه(توسعه صلاحیت ها وشایستگی ها)،استقرار اخلاق حرفه‌ای سازمانی شامل زیر مولفه های (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی)،مدیریت منابع انسانی سازمان شامل زیر مولفه های (سرمایه فکری،سرمایه انسانی،سرمایه ساختاری،سرمایه مشتری،سرمایه اجتماعی،سرمایه روانشناختی) و سبک رهبری سازمانی(رهبری مشارکتی،رهبری معنوی،رهبری اخلاقی،رهبری خدمتگذار، رهبری آزاد منشانه رهبری تحول آفرین) بود، که هسته اولیه کد گذاری انتخابی و کد گذاری انتخابی بودند کد های باز در ۱۵ مصاحبه انجام شده بر اساس چارچوب نظری و دسته بندی اولیه صورت گرفت که در نهایت ۲۷۰ کد باز دسته بندی شد.بروز رفتارهای اخلاقی متأثر از تدوین درست ارزش های اخلاقی است و زمانی کارکرد مناسب خود را خواهد داشت که عوامل تاثیر گذار بر آن و روابط بین آنها به دقت شناسایی شوند. مشخص شد که در ارائه الگوی الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی اخلاق حرفه‌ای فردی با زیر مولفه (توسعه صلاحیت ها و شایستگی ها) بیشتر مورد تاکید قرار گرفته است و مدیریت منابع انسانی سازمان با زیر مولفه های(سرمایه فکری،سرمایه انسانی،سرمایه ساختاری،سرمایه مشتری،سرمایه اجتماعی،سرمایه روانشناختی) در اولویت دوم استقرار معنویت سازمانی با زیر مولفه(معنویت در محیط) در اولویت سوم تاکید و تکرار پژوهشگران است.با توجه به مطالعات در روند پژوهش این کدها بصورت منطقی نیز می توانند چارچوب های محکمی برای تشکیل الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه ای در سازمان باشند به عنوان مثال اخلاق حرفه ای فردی که شامل توسعه حرفه ای، نظم، احساس وظیفه،مشارکت فعال، قانون محوری،وجدان کاری،خوش کلامی وخوش خلقی،توزیع فرصت‌ها،تفکر عقلانی،ارتقاء مهارت ها و تخصص ها،شایستگی دانشی،شایستگی های آموزشی،شایستگی های پژوهشی،شایستگی های علمی،شایستگی های مهارتی،شایسته گرایی ارتباطی،شایستگی های فردی است می تواند ابعاد

میانگین وزنی توافقی نهایی	توصیف مفاهیم	مقوله های اصلی
۰,۸۰	مولفه‌های اعتقادی مولفه‌های رفتاری	هویت معنویت دینی فردی
۰,۸۳	توسعه بینش معنوی ظهور رفتار های معنوی عملکرد معنوی محیطی	معنویت دینی سازمانی
۰,۸۱	توسعه صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها رفتاری شایستگی معنوی	اخلاق حرفه‌ای فردی
۰,۷۹	ساختار سازمانی خط مشی سازمان فرهنگ سازمانی	اخلاق حرفه‌ای سازمانی
۰,۸۱	سرمایه فکری سرمایه ساختاری سرمایه انسانی سرمایه اجتماعی سرمایه روانشناختی	مدیریت منابع انسانی سازمان

نادیده گرفت. این بخش پژوهش با یافته های [۶۲]، [۲۴] همسو بود که تاکید داشتند که توجه به سرمایه های متنوع و مختلف سازمان بعد مهمی در رشد اخلاق حرفه ای سازمان می تواند باشد. استقرار معنویت سازمانی با کد محوری (معنویت در محیط) و زیر مولفه های مانند داشتن بینش دینی، اصلاح رفتارهای نامطلوب اینارو خدمت رسانی، زیرساخت اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی، تدوین منشور اخلاقی، جهاد کاری، مسئولیت پذیری، احترام و مردم گرایی، فضای معنوی، فضایل، بروز اخلاق اسلامی، نهادینه سازی، بخشش، توکل و تواضع، لمس عدالت که در مصاحبه خبرگان استخراج شده بود، می توان انتظار داشت که سازمان به یک محیط پرشور و جهادی جهت حل مشکلات سازمان تبدیل شود. این بخش پژوهش با یافته های [۶۵]، [۲۱]، [۶۰] [۵۶]، همسو بود. در پایان پیشنهاد می شود، مدیران سازمان جهت نشاط سازمانی به مولفه های معنویت دینی و توسعه اخلاق حرفه ای با برنامه ریزی های رهبردی اقدام کنند به عنوان مثال کنفرانس های شناخت و توسعه معنویت دینی در سازمان بصورت فصلی هر فصل در سازمان برگزار شود. از سوی دیگر می توان از رهبری معنوی در سازمان جهت توسعه مولفه های معنوی استفاده کرد. همچنین پیشنهاد می شود که مدیران جهت توسعه و رشد اخلاق حرفه ای در سازمان محیط سازمانی را به یک محیط یادگیری پرنشاط تبدیل کنند. پیشنهاد می شود مدیران سازمان در بخش مدیریت استعداد در منابع انسانی با دقت عمل بیشتری عمل کنند از محدودیت های این پژوهش محدودیت جغرافیایی بود که فقط سازمان شهرداری تهران به عنوان جامعه آماری انتخاب شد و خبرگان مورد مصاحبه فقط از این سازمان انتخاب شدند. بنابراین نتایج بدست آمده باید با احتیاط به سازمان دیگری تعمیم داده شود.

اسلامی، (۱) ۲۷، ۸۹-۱۱۳.

- [۷] جامعی، مرضیه، مهرعلی زاده، یداله، قشقایی زاده، نصراله (۱۴۰۱). تحلیل عاملی عوامل موثر در ایجاد الگوی شایستگی مدیران برای مدارس کارآفرینانه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی ۳۰-۴۵، ۲(۳) و
- [۸] حاتمی قوشچی ابوزر، دانشفرد کرم الله، طلوعی اشرفی عباس، رهنمای رودپشتی فریدون (۱۴۰۱). الگوی سرمایه فکری بانک های دولتی با رویکرد شایستگی و اخلاق حرفه ای مدیران. اخلاق در علوم و فناوری؛ ۱۷: ۱۲۵-۱۲۱
- [۹] حاجیلو، جلیل، شاکر دولق، علی خادمی، علی. (۱۴۰۱). تدوین مدل رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس تجارب معنوی با میانجیگری عدالت ادراک شده. رهبری آموزشی کاربرد ۲۵-۳۶، ۲(۴) و
- [۱۰] حبیبی، سعید، سلیمی، مهدی، حسینی، سید حسن. (۱۴۰۱). اخلاق حرفه ای در اعضای هیئت علمی دانشکده های علوم ورزشی دانشگاه های دولتی و آزاد استان تهران. مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی. ۵۷-۶۹، ۲(۲) و
- [۱۱] حبیبی، سیده فاطمه، امیریان زاده، مژگان، زارعی، رضا، احمدی، عباداله. (۱۴۰۰). شناسایی مولفه های شایستگی رهبری مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۲).
- [۱۲] حقیقت شهرستانی، مسعود، پورعزت، علی اصغر، معمارزاده طهران، غلامرضا، & حمیدی، ناصر. (۱۴۰۰). طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران. مدیریت توسعه و تحول، ۱۴(۴)، ۱۳-۲۵.
- [۱۳] خلیلی، حسن. (۱۴۰۰). معنویت سازمانی در نیروهای مسلح از منظر مقام معظم

تخصصی و حرفه ای سرمایه های انسانی را وسعت بخشند، زیرا کارکنان در سازمان به عنوان یک یادگیرنده فعال با هدف توسعه پژوهشی، آموزشی و مهارتی خود است که می تواند هزینه های سازمان را نه تنها کاهش دهد بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی در نظر گرفته شود. همچنین فرد حرفه ای خود به عنوان یک الگوی رفتاری در سازمان می تواند کارکنان دیگر را در سازمان تحت تاثیر قرار دهد. این بخش پژوهش با یافته های [۶۱]، [۳۵] همسویی مستقیم داشت. در بخش دیگر یافته های پژوهش که مدیریت منابع انسانی سازمان با زیر مولفه های (سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی) در اولویت دوم گرفته بود نیز می توان اینگونه تبیین کرد که مدیریت منابع انسانی چیزی جز مدیریت سرمایه های سازمان و به خصوص سرمایه های که به عنوان مزیت رقابتی شناخته می شوند نیست و سازمانی سرآمد است که بتواند سرمایه های خود را به نحو موثر مدیریت و رهبری کند. به عنوان مثال سرمایه های فکری یک سازمان که دارایی هستند که در حساب مالی جایی ثبت نمی شوند اما موثر ترین سرمایه در سازمان هستند چرا که بدون دانش و فکر و حفظ ساختار همزمان حفظ و افزایش مشتری و پالایش شاخص های مشتری مداری سازمان نمی تواند موفق شود. در بخش سرمایه روانشناختی سازمان که بعد روانی سازمان می باشد نیز این گفته صدق می کند و می توان اینگونه تبیین کرد که بدون حفظ روحیه امید و گسترش مثبت اندیشی و خوش بینی سازمان نمی تواند منابع انسانی توانمندی را تربیت و حفظ کرد. در عصر حاضر سرمایه روانشناختی و توسعه آن در سازمان ها یکی از بعد های حفظ و نگهداری منابع انسانی متخصص به شمار می رود که در تشکیل الگوی معنویت و اخلاق حرفه ای نمی توان این مولفه را

۲- منابع و مأخذ

- [۱] اسدی، مسعود، کلهر، منوچهر. (۱۴۰۰). تحلیل شکاف وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت های حرفه ای معلمان (مطالعه موردی: معلمان استان قزوین). اخلاق حرفه ای در آموزش، ۱(۱)، ۱۰۴-۱۲۳.
- [۲] امیری، یوسف، لطیفی، میثم، اسلامبولچی، علیرضا، اصغری صارم، علی. (۱۴۰۰). ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران. مدیریت اسلامی، ۲۹(۲)، ۱۸۱-۲۰۶.
- [۳] بریمانی، ابوالقاسم، رضایی پاچی، محمد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۹(۴۱)، ۸۷-۹۵.
- [۴] بیک زاد، جعفر، مصطفائی، بابک، نوری، حسین. (۱۴۰۰). ارائه مدل تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره وری سازمانی با نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی و پایداری به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز. جامعه شناسی اقتصادی و توسعه- ۷۹، ۱(۱)، ۹۸.
- [۵] توره ناصر، مرادی مرتضی، جباری کامران. رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی: نقش میانجی شایستگی اخلاقی، ظرفیت سازمانی و حکمرانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۸؛ ۱۴ (۳): ۸۴-۷۶
- [۶] ثنائی، سلیم، خلجی، سارا. (۱۳۹۸). مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی). مدیریت

- [۲۹] کاظم پوریان، سعید، محمدی، فاطمه، توکلی، عبدالله. (۱۴۰۰). مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاه‌های پیرامون آن. چشم انداز مدیریت دولتی ۱۶۲-۱۴۸، ۱۳(۲)، ۱
- [۳۰] کبیری افشار، قلعه ای علیرضا، طالبی معصومه، شیخولو مریم. (۱۳۹۸). رابطه میان ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار، با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴ (۲): ۹۱-۸۳
- [۳۱] کولیوند، علیرضا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد ناجا). نشریه علمی پژوهش های دانش انظامی دانشگاه علوم انتظامی امین. ۲۲(۳)، ۷۷-۱۰۱
- [۳۲] اللهی، ذبیح الله، فیض، سلطانه. (۱۴۰۰). پیشینه شناسی اخلاق حرفه ای معلم در آموزش. اخلاق حرفه ای در آموزش، ۱(۱)، ۱۵۴-۱۷۵.
- [۳۳] محمدی مهر مژگان، حسین پور اسماعیل (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران با تعهد حرفه‌ای و حساسیت اخلاقی پزشکان در یک بیمارستان نظامی. علوم مراقبتی نظامی ۱۳۹۸؛ ۶ (۴): ۳۰۴-۲۹۵
- [۳۴] محمودی جیدرق یعقوب، پاک مرام عسگر، عبدی رسول، رضایی نادر. ارائه مدلی برای مدیریت تضاد و تعارض در محیط حسابداری با تأکید بر مولفه های اخلاق حرفه ای. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴۰۱؛ ۱۷ (۱): ۸۹-۷۸
- [۳۵] مصدق، هادی، خوش قامت، اکرم. (۱۳۹۸). بررسی رابطه معنویت در کار و مسئولیت پذیری با عملکرد آموزشی معلمان دوره ابتدایی شهر قم. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۸(۸)، ۱۱۱-۱۲۶.
- [۳۶] میرباقری اعظم (۱۴۰۱). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری تهران). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۲۰)، ۱۲۰۱-۱۲۲۷
- [۳۷] میرعابدینی، سیده فاطمه، صالحی، محمد، نیازآزری، کیومرث. (۱۴۰۰). ارائه مدل اخلاق کاری با تأکید بر معنویت گرایی در آموزش و پرورش. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۹۹-۱۱۳، ۱۳(۵)، ۱
- [۳۸] نامخواه سرکندی، نسیم، عباس پور، عباس، عبداللهی، حسین. (۱۳۹۸). امکان سنجی پیاده سازی برنامه توسعه فردی بر مبنای یادگیری محیط کار در شرکت ملی پتروشیمی، پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی ۸۹-۶۳، ۲(۲۰)، ۵
- [۳۹] نصرتی، طاهره، غلامزاده، داریوش، & مومنی، ماندان. (۱۴۰۰). ارائه الگوی شایستگی مربیگری مدیران. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۲)، ۱۰۷-۱۴۰.
- [۴۰] نظری، فرهاد. (۱۴۰۰). اخلاق حرفه ای در مراکز تعلیم و تربیت، با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. اخلاق حرفه ای در آموزش، ۱(۱)، ۱۲۵-۱۵۳.
- [۴۱] نعمتی لیلا، عبدالملکی بابک. رابطه فرهنگ سازمانی و جواخلاق در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی: نقش میانجی یگانگی فرد-سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴۰۰؛ ۱۶ (۱): ۸۳-۷۶
- [۴۲] نیکخواه فرخانی زهرا، عرب اسدی زینب. پیش بینی پذیری رفتار اخلاقی پرستاران از فعالیت های مدیریت منابع انسانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۸؛ ۱۴ (۲): ۵۶-۴۸
- [۴۳] هاشمی زاده سید روح الله، فرهی علی، و بهشتی نژاد مهدی. ۱۴۰۱. "بررسی رابطه فرهنگ نهادی با معنویت افزایی کارکنان نظامی در چهار دهه گذشته". رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری ۶ (۲۱)، ۲۷۲-۹۱.
- [۴۴] واپره، فهیمه، طالبی، بهنام، مسا مری، مریم. (۱۴۰۰). تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان با رویکرد توانمندسازی سرمایه انسانی. ۶۹-۷۸، ۴(۱)، ۴
- [۴۵] وحدانی اسدی، محمدرضا. (۱۴۰۰). الگوی آموزش اخلاق. اخلاق حرفه ای در رهبری (مورد مطالعه: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی). تأملات اخلاقی، ۲(۲)، ۹۸-۱۱۷
- [۱۴] درویشی، صیاد، داودی دهقانی، ابراهیم. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول گرا بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی معنویت در محیط کار (مورد مطالعه: کارکنان پلیس پیشگیری استان قم). مدیریت بهره‌وری، ۱۶(۳) پاییز، ۱۲۳-۱۴۹.
- [۱۵] رخشانمهر آرش، جبارزاده کنگرلوئی سعید، بحری ثالث جمال، قلاوندی حسن. تحلیل روابط مولفه های اخلاق حرفه ای، رهبری اخلاقی، مسئولیتهای اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل. دانش حسابرسی ۱۳۹۸؛ ۱۹ (۷۶): ۲۳۰-۱۹۵
- [۱۶] رنگریز حسن، خامه چی حامد (۱۴۰۱). فراتحلیل پیامدهای رهبری اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۷ (۲): ۵۵-
- [۱۷] رونقی، محمدحسین. (۱۳۹۸). رابطه اخلاق حرفه ای اسلامی و مسوولیت پذیری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی (نمونه پژوهش: دانشگاه شیراز). مدیریت اسلامی، ۲۷(۳)، ۱۶۳-۱۸۴.
- [۱۸] زرنگاریان، یوسف، عزیز، جواد. (۱۳۹۸). تاثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی). مدیریت اسلامی، ۲۷(۲)، ۱۲۵-۱۴۷.
- [۱۹] شاهرخی، حجت، پورکیانی، مسعود، صیادی، سعید، سلاجقه (۱۳۹۹). شناخت و توصیف الگوی مطلوب معنویت محیط کار و مدیریت ارتباط با مشتری و کیفیت زندگی کاری. مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۹(۴۳)، ۷۹-۸۹.
- [۲۰] صالحی صدر، صفیه، رضائی فر، حمید، محمدی، محمد، حکیمی فر، حسین. (۱۴۰۰). ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مجازی سازی (دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۲۱(۱)، ۳۷-۶۳.
- [۲۱] عابدینی، علی، زارعی متین، حسن، عابدینی، حسین. (۱۳۹۸). تبیین الگوی سرمایه اجتماعی براساس اندیشه مقام معظم رهبری (دامت ظلّه). فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۱(۱)، ۳۷-۶۳.
- [۲۲] عالیخانی، فرح، سرمدی، محمدرضا، سعیدی پور، بهمن، معصومی فرد، مرجان، گودرزی، ماندانا. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه های اخلاق حرفه ای به منظور طراحی الگوی اخلاق حرفه ای در بستر یادگیری الکترونیکی و آموزش از راه دور. پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۲۹(۲)، ۸۷-۹۹.
- [۲۳] عباسی رسول، باباشاهی جبار. (۱۳۹۹). رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه: نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی سازمان. اخلاق در علوم و فناوری ۱۵ (۱): ۷۰-۶۴
- [۲۴] فتحی، فاطمه، سبک رو، مهدی، پورعزت، علی اصغر. (۱۴۰۱). تدوین مضامین فراگیر اخلاقی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی براساس رهنمودهای امام علی (علیه السلام). مدیریت اسلامی، ۳۰(۱)، ۳۳-۱۱.
- [۲۵] قاسمی زاد، علیرضا، سلامی، نازنین. (۱۳۹۸). چارچوب مناسب برای سنجش معنویت محیط کار بر اساس آموزه های ایرانی و اسلامی در مراکز آموزش عالی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۷۸-۱۵۵، ۱۰(۳۸)، ۱
- [۲۶] قربانی، زینب، عندلیب، علیرضا، ذبیحی، حسین. (۱۳۹۹). سنجش وضعیت اخلاق حرفه ای براساس مناطق شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری. مدیریت اسلامی، ۲۸(۳)، ۹۹-۱۲۳.
- [۲۷] قلاوندی حسن، کوشکی منیژه (۱۳۹۹). تحلیل کانونی شجاعت اخلاقی حرفه ای با سرمایه اجتماعی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۹؛ ۱۵ (۱): ۱۴۲-۱۳۶
- [۲۸] کازرونی شامیری، هادی، مرادی، سعید، سلیمی، جمال. (۱۴۰۱). شناسایی شاخص های شایسته گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش های مجازی مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی

- [۵۷] Mohammed, A. (۲۰۲۰) The Status of Teachers' Professional Development and Code of Ethics: The Case of Madda Walabu University—Ethiopia. *Library Journal*, ۷, ۱-۱۹
- [۵۸] Moulakdi, A. and Bouchamma, Y. (۲۰۲۰) Professional Development for Primary School Teachers in Cameroon: Is the Cascade PD Model Effective?. *Creative Education*, ۱۱, ۱۱۲۹-۱۱۴۴
- [۵۹] Nawafleh, H. , Al Hadid, L. , Al Momani, M. and Al Sayeh, A. (۲۰۱۸) The Prevalence of Psychosomatic Symptoms and Spirituality Levels among University Students in South Jordan. *Health*, ۱۰, ۱۰۷-۱۲۱.
- [۶۰] Nguyen, L.A., Dellaportas, S., Vesty, G.M., Pham, V.A.T., Jandug, L. and Tshauridu, E. (۲۰۲۲), "The influence of organisational culture on corporate accountants' ethical judgement and ethical intention in Vietnam", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. ۳۵ No. ۲, pp. ۳۲۵-۳۵۴.
- [۶۱] Sujitjorn, S. and Lertsuksombat, R. (۲۰۱۹) Strategy Development for Service-and-Innovative Not-for-Profit Organization (NPO): Practical Case. *Open Journal of Business and Management*, ۷, ۱۶۴۱-۱۶۴۷.
- [۶۲] Temple, M. ,Lytvynenko, O. , Kolesnikova, O. , Maryanenko, O. and Zaporozhets, O. (۲۰۲۲) A Conceptual Rationale for a Contemporary Unified Code of Ethics in Ukraine. *Psychology*, ۱۳, ۳۲۸-۳۳۷.
- [۶۳] Touma, J. (۲۰۲۲) Ethics behind Leadership in Different Economies. *American Journal of Industrial and Business Management*, ۱۲, ۱۳۵-۱۴۴.
- [۶۴] Vem, L.J., Cheah, J.-H., Ng, S.I. and Ho, J.A. (۲۰۲۲), "Unethical pro-organizational behavior: how employee ethical ideology and unethical organizational culture contribute", *International Journal of Manpower*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- [۶۵] White, M. , Addison, C. and Jenkins, B. (۲۰۲۲) Beliefs and Practices Regarding Spirituality as a Healthcare Strategy. *Open Journal of Preventive Medicine*, ۱۲, ۵۹-۷۲.
- [۶۶] Yuan, Y., Fu, K., Venter, B. P., Hainey, T. (۲۰۱۹) Ethics as a Game? Towards a Framework for Game Design. *Sociology Mind*, ۹, ۱۳۵-۱۵۰.
- [۴۶] Akparep, J. ,Jengre, E.and Mogre,A.(۲۰۱۹) The Influence of Leadership Style on Organizational Performance at TumaKavi Development Association, Tamale, Northern Region of Ghana. *Open Journal of Leadership*, ۸, ۱-۲۲.
- [۴۷] Alkhadra, W.A., Khawaldeh, S. and Aldehayyat, J. (۲۰۲۲), "Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print
- [۴۸] Blomquist, Olivia .(۲۰۱۹). Identifying av processmognad i en kundtjänst. Identifying process maturity within a customer service . Independent thesis Basic level (degree of Bachelor), ۱۰ credits / ۱۵ HE credits
- [۴۹] Charoensukmongkol, P. and Lamsam, N. (۲۰۲۲), "Effect of CEO transformational leadership on organizational ethical culture and firm performance: the moderating effect of competitive intensity", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JABS-12-2021-0513>
- [۵۰] Edara, I. (۲۰۱۷) Religion: A Subset of Culture and an Expression of Spirituality. *Advances in Anthropology*, ۷, ۲۷۳-۲۸۸.
- [۵۱] Gerson,M.(۲۰۱۸) Spirituality, Social Support, Pride, and Contentment as Differential Predictors of Resilience and Life Satisfaction in Emerging Adulthood. *Psychology*, ۹, ۴۸۵-۵۱۷.
- [۵۲] Ke, J. and Deng, X. (۲۰۱۸) Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, ۶, ۸۱-۹۱.
- [۵۳] Kira, I. , Özcan, N. , Shuwiekh, H. , Kucharska, J. , Al-Huwailah, A. and Bujold-Bugeaud, M. (۲۰۲۱) Mental Health Dynamics of Interfaith Spirituality in Believers and Non-Believers: The Two Circuit Pathways Model of Coping with Adversities: Interfaith Spirituality and Will-to Exist, Live and Survive. *Psychology*, ۱۲, ۹۹۲-۱۰۲۴.
- [۵۴] Kohlbeck, E. , Melo, A. , dos Santos Pedrozo, G. , Fagundes, A. , Pereira, D. , Beuren, F. and de Campos, D. (۲۰۲۱) Engineering Skills: Systematic Review in the Field of Professional Ethics. *Creative Education*, ۱۲, ۲۳۳۵-۲۳۵۵.
- [۵۵] Liu, Z. and Wang, W. (۲۰۱۹) Bibliometric Analysis of the Field of Professional Ethics Education. *Chinese Studies*, ۸, ۱۹۴-۲۰۹.
- [۵۶] Mews, J. (۲۰۱۹) Effective Leadership in Higher Education: A Review of Leadership Style Preferences among Faculty and Staff within the United States. *Open Journal of Leadership*, ۸, ۵۸-۷۴.