

بررسی رابطه بین رهبری معنوی مدیران با بی تفاوتی سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی)

بهزاد نیرومند میاوقی

دانشجوی دکترای مدیریت- مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی
niroomandbehzad@gmail.com

چکیده

بی تفاوتی سازمانی کارکنان یکی از عارضه های سازمانی است که به تازگی در حوزه رفتار سازمانی مطرح شده است. بی تفاوتی، انحراف از شرایط متعادل سازمانی و یک عامل مخرب در سازمان است که به عنوان عامل سقوط آرام و بحران استعداد در سازمان در نظر گرفته شده است. عوامل مختلفی در افزایش یا کاهش بی تفاوتی سازمانی کارکنان نقش دارند که یکی از عوامل تأثیرگذار، رهبری معنوی می باشد. هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین رهبری معنوی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان است. جامعه آماری تحقیق حاضر تمامی مدیران و کارکنان شاغل در شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی می باشد. تعداد نمونه آماری مورد بررسی ۲۲۵ نفر می باشد که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی و براساس فرمول کوکران انتخاب گردیده است. ابزار گردآوری داده های مربوط به متغیرهای مورد بررسی پرسشنامه می باشد که شامل سه بخش، بخش اول: سؤالات جمعیت شناختی، بخش دوم: سؤالات مربوط به رهبری معنوی و بخش سوم مربوط به سؤالات بی تفاوتی سازمانی است. مقدار پایایی پرسشنامه، با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و برابر ۰/۸۰۱ است. برای بررسی و توصیف ویژگی های جمعیت شناختی از آزمون آمار توصیفی و برای بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است، نتایج تحقیق نشان می دهد که بین رهبری معنوی مدیران و همچنین ابعاد آن (به جز بهره وری عملکرد) با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد.

واژه های کلیدی: رهبری، رهبری معنوی، معنویت، بی تفاوتی سازمانی.



کنفرانس بین المللی مدیریت
اقتصاد و علوم انسانی
با رویکرد اقتصاد مقاومتی، اشتغال و تولید

International Conference on Management, Economics and Humanities
approach resistive economy, employment and production

کنفرانس بین المللی

مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی

مقدمه

امروزه محیط سازمان ها بیش از هر زمان دیگری، پیچیده، پویا و متحول شده است و دگرگونی ها یکی پس از دیگری مدیران را با چالش های جدید روبرو می سازد (قربانی زاده و اسدپور، ۱۳۸۹). در دورانی زندگی می کنیم که در آن پیشرفت های فن آوری سریع و در نتیجه تغییرات سیاسی، فرهنگی و اجتماعی اجتناب ناپذیر است (Altinoz et al, 2013). به عبارتی دنیای امروز، دنیای تغییرات شتاب زا و عدم اطمینان نسبت به آینده است، تغییراتی که اگر سازمان خود را با آنها وفق ندهد، چه بسا به ورطه نابودی کشانده خواهند شد (سیف پناهی شعبانی و رضانی، ۱۳۹۶). در چنین شرایطی، دستیابی سازمانها به بهره وری پایدار، خلاقیت و نوآوری در گرو برخورداری از نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از دغدغه های اصلی مدیران هر سازمان، برانگیختن کارکنان به عنوان سرمایه های استراتژیک سازمان است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹). برطبق گفته استارلاد (۲۰۱۰)، تحقیقات اخیر نشان می دهد که نود درصد کارمندان یا انگیزه و تمایل به کار ندارند و یا رفتارشان در راستای اهداف سازمان نیست. یکی از علت های اصلی آن، بی تفاوتی است (Keefo, 2009). در واقع، یکی از مسائلی که در سازمان ها شایع است؛ ولی توجه کمی به آن می شود یا بهتر است که بگوییم هیچ توجهی به آن نمی شود، پدیده بی تفاوتی در سازمان هاست. بی تفاوتی یک فرایند کند است که به تدریج در افراد ظاهر می شود (Cunha et al, 2009).

در مورد بی تفاوتی سازمانی، تعاریف گوناگونی توسط صاحبان فن ارائه شده است. اگرچه این تعاریف تا حدی به نکات مختلف اشاره دارند، اما در مجموع وضعیتی معین را با مجموعه ای از پیامدهای خاص به عنوان بی تفاوتی سازمانی تعریف می نمایند (شکاری و همکاران، ۱۳۹۵).

سادوک و کاپلان اشاره می کنند که بی تفاوتی سازمانی به عنوان شرایطی فاقد احساس درونی و عاطفه، عدم علاقه و درگیری احساسی نسبت به محیط است (Fry, 2003). مشیل و کانستن بی تفاوتی سازمانی را به عنوان یک حس ذهنی و عینی از جدایی بین فرد و جامعه (مؤسسات و سایر ساختارهای اجتماعی) تعریف می کنند (Keefo, 2009). این پدیده به تدریج در افراد سازمان ظاهر می شود، افرادی که دچار این پدیده می شوند توجهی به آینده خود و سازمان ندارند، زیرا در نظر آنها حال، گذشته و آینده تفاوتی با هم ندارند (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۵). آنها از اعتماد به نفس پایین برخوردارند و بدون هیچ گونه واکنش یا اعتراضی، هر دستوری، حتی دستورات غیرمنصفانه را انجام می دهند و بی تفاوت گونه رفتار می کنند (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۱). بی تفاوتی انحراف از شرایط متعادل سازمانی و یک عامل مخرب در سازمان است که به عنوان عامل تخریب مداوم، سقوط آرام و بحران استعداد در نظر گرفته می شود و تأثیر آن بر روحیه و عملکرد کارکنان قابل مشاهده است (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

بی تفاوتی سازمانی دارای ابعاد مختلفی به شرح ذیل است:

- **بی تفاوتی به ارباب رجوع:** اکثر افراد به عنوان ارباب رجوع از این بُعد بی تفاوتی را تجربه کرده اند. برای یک سازمان از بی تفاوتی به ارباب رجوع، چیزی بدتر وجود نخواهد داشت. در واقع بی تفاوتی به ارباب رجوع مهم ترین دلیل از بین رفتن حمایت و وفاداری مشتریان از کسب و کار است (عبدالمنافی و همکاران، ۱۳۹۵).
- **بی تفاوتی به کار:** از جمله نشانه های بی تفاوتی به کار عبارتست از: اهمیت ندادن به بهره وری، کاهش دقت و سرعت در کار، اهمیت ندادن به کیفیت کار، بدبینی به کار، داشتن احساس بی ارزشی به کار و ... (عبدالمنافی و همکاران، ۱۳۹۵).
- **بی تفاوتی به همکار:** از جمله نشانه های بی تفاوتی همکار عبارتست از: کاهش همکاری با همکاران، همکاری نکردن در فعالیت های گروهی، کاهش روحیه مشارکت و همدلی، داشتن رفتار خشک اداری و رسمی با همکاران و ... (عبدالمنافی و همکاران، ۱۳۹۵).
- **بی تفاوتی به مدیر:** از جمله نشانه های بارز بی تفاوتی به مدیر عبارتست از: عدم مسئولیت پذیری در قبال سرپرست، عدم همراهی مدیران از برنامه ریزی ها و تصمیم گیری ها، به تعویق انداختن کار مدیر، توسل به دروغ های مصلحتی، خودداری از ابراز عقیده و نظر در جلسات و ... (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹).

با توجه به اینکه، یکی از مشکلات اکثر سازمانهای دولتی و غیردولتی، معضل بی تفاوتی سازمانی است، لذا، به منظور کاهش یا جلوگیری از شیوع آن در میان کارکنان، انجام مطالعات آسیب شناسانه ریشه ای، از اهمیت بسزایی برخوردار است، یکی از متغیرهای رفتاری مثبتی که می تواند در کاهش یا جلوگیری از شیوع پدیده بی تفاوتی سازمانی، مؤثر واقع گردد، رهبری معنوی مدیران می باشد. واژه معنویت در رهبری در دهه اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است (گیبسون، ۲۰۱۲). دانشمندان زیادی درباره مفهوم معنویت در علم رهبری مطالعه کرده اند. موضوع معنویت در سازمان در حال تبدیل شدن به موضوع عمومی در رفتار سازمانی است (Robbins, 2013).

رهبری معنوی، رویکردهایی است که در دهه های پایانی قرن بیستم میلادی بطور جدی در مبانی نظری رهبری و مدیریت مطرح شده است (درویشی و طهماسب زاده شیخدار، ۱۳۹۵). نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و براساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا شده است (درویشی و طهماسب زاده شیخدار، ۱۳۹۵). فرای (۲۰۱۰) رهبری معنوی را یک عنصر تحریک کننده و الهام بخش برای کارکنان می داند که از طریق بینش متعالی و ارزش های انسانی، زمینه را برای رشد نیروی کار، افزایش انگیزه، تعهد و تولید فراهم می کند (سیف پناهی شعبانی و رضایی، ۱۳۹۶). رهبری معنوی به جنبه های معنوی کارکنان در محیط کار می پردازد، چنین رهبرانی تلاش می کنند تا با فراهم آوردن فضایی معنوی در محیط کار، کارکنان را از درون برانگیزانند، زیرا معتقدند افراد از طریق احساس معناداری در کار، می توانند معنای زندگی را دریابند و خود را بهتر بشناسند (Karadag, 2009). رهبر معنوی کسی است که در برخورد با موقعیت های سازمانی به جای مداخله در امور؛ بصیرت بخشی، به جای کنترل؛ اعتماد، به جای اعمال مدیریت؛ استقلال، به جای اقدام؛ تصویرسازی و به جای مطرح نمودن، فروتنی از خود نشان می دهد (Ursulla, 2016). به عبارت دیگر رهبری معنوی نوعی رهبری است که به ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کل نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تأکید دارد. در واقع رهبران معنوی، ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می دهند که فریسمن (۲۰۰۲) از این سه عنصر به عنوان ویژگی های عمده و نماد رهبری معنوی یاد می کند (Fry, 2011).

فرای و همکاران (۲۰۱۱)، هفت بُعد برای رهبری معنوی معرفی کرده اند که عبارتند از: (Fry et al, 2008):

- چشم انداز سازمانی: چشم انداز در واقع فلسفه چرایی سازمان هاست و به عبارتی مقصد آرمان های آنها را منعکس می کند و به کار معنا می بخشد و امید و ایمان را پرورش می دهد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵).

- عشق به هم نوع: عشق به دیگران یعنی مجموعه ای از ارزش ها، مفروضات و روش های تفکر که از نظر اخلاقی درست است و اعضاء گروه آنها را به اشتراک می گذارند و به اعضاء جدیدالورود آموزش می دهند (محقق هرچقان و همکاران، ۱۳۹۴).

- امید و ایمان: ایمان، اطمینان و یقین به چیزهایی که آرزویش را داریم و اعتماد به چیزهایی که دیده نمی شوند، می باشد. در حقیقت ایمان، اعتقاد و باور راسخ به چیزی است که برای اثباتش برهانی وجود ندارد و شواهد فیزیکی و مادی وجودش را ثابت نکرده است. امید نیز شوق به چیزی است که انتظار داریم تحقق یابد (Fry et al, 2011).

- عضویت: عضویت در برگیرنده ساختارهای فرهنگی و اجتماعی است که ما در آن غوطه ور هستیم. یک حس درک و قدردانی است که تا حد زیادی از روابط متقابل و ارتباطات از طریق تعامل اجتماعی و عضویت در گروه ها نشأت می گیرد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱).

- معناداری: معناداری به تجربه متعالی یا اینکه چطور یک تفاوت از طریق خدمت به دیگران ایجاد کنیم، اشاره دارد و بدین طریق معنای هدف در زندگی ایجاد می شود (باقری و تولایی، ۱۳۸۹).

- تعهد سازمانی: تعهد سازمانی یک نگرش و حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است (Gibsons, 2012). بنابراین وفاداری به ارزش ها، اهداف و سیاست های سازمان و همچنین احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را تعهد می نامند (موغلی و دیگران، ۱۳۸۸).

- بهره وری و بهبود مستمر: بهبود مستمر به این معناست که سازمان ها در افزایش بازده کارشان، اصلاح سیستم ها و فرایندهای تولیدی و خدماتی و همچنین افزایش بهره وری به انتها نمی رسند و همیشه با نوآوری و خلاقیت می توان راه های

جدید و با قابلیت های بالایی را بوجود آورد (محقق هرچقان و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به اینکه بی تفاوتی سازمانی به عنوان یک عارضه و رفتار جانسوز باعث عقب ماندگی فکری و بحران استعداد در سازمان تلقی می شود، لذا، هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین رهبری معنوی مدیران و بی تفاوتی سازمانی کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی می باشد. در زمینه ارتباط رهبری معنوی و همچنین بی تفاوتی سازمانی با سایر متغیرهای رفتار سازمانی تحقیقات زیادی صورت گرفته است، ولی در زمینه موضوع مورد پژوهش (ارتباط بین رهبری معنوی با بی تفاوتی سازمانی) پیشینه ای یافت نگردید، لذا این تحقیق از منظر جدید و نو بودن می تواند مورد توجه قرار گیرد. فرضیه های اصلی و فرضیه های فرعی پژوهش به شرح ذیل می باشد:

فرضیه اصلی:

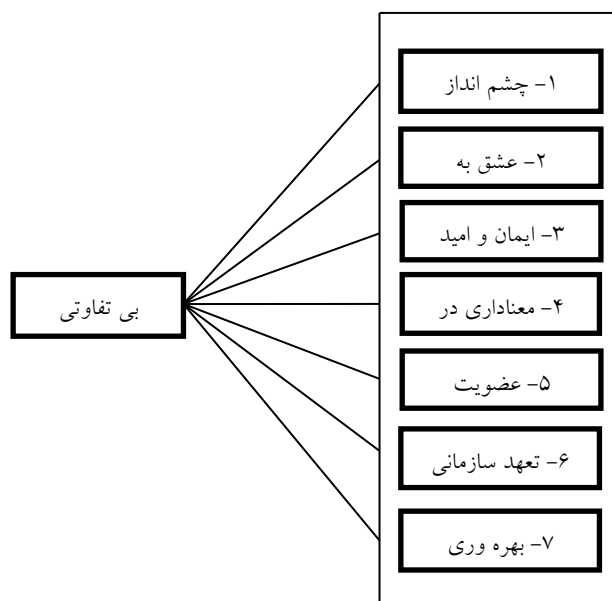
بین رهبری معنوی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱- بین چشم انداز سازمانی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین عشق به نودوستی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین ایمان و امید با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین معناداری در کار با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۵- بین عضویت با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۶- بین تعهد سازمانی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۷- بین بهره وری و عملکرد با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش حاضر رابطه بین رهبری معنوی مدیران به عنوان متغیر مستقل و سکوت سازمانی کارکنان به عنوان متغیر وابسته پژوهش را نشان می دهد که رهبری معنوی مدیران شامل متغیرهای مستقل فرعی: ۱- چشم انداز سازمانی، ۲- عشق به نودوستی، ۳- ایمان و امید، ۴- معناداری در کار، ۵- عضویت، ۶- تعهد سازمانی و ۷- بهره وری می باشد. بنابراین ساختار کلی پژوهش مطابق با شکل شماره (۱) است.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف، جزء پژوهش های کاربردی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل همه مدیران و کارکنان رسمی شاغل در شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان غربی می باشد که تعداد آنها ۹۲۰ نفر می باشد. برای گزینش نمونه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده گردیده است و شمار افراد نمونه با محاسبه فرمول کوکران ۲۲۵ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه می باشد که شامل سه بخش می باشد. بخش اول؛ سؤالات مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی، بخش دوم؛ سؤالات مربوط به رهبری معنوی سازمانی و بخش سوم مربوط به سؤالات بی تفاوتی سازمانی می باشد.

روایی هر یک از ابعاد این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل گویه (محاسبه همبستگی بین گویه ها با نمره کل زیر مقیاس ها) محاسبه شد. همچنین به منظور سنجش پایایی هر یک از ابعاد این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید و مقدار آلفای بدست آمده برابر ۰/۸۰۱ می باشد.

برای بررسی و تحلیل داده های استخراجی از پرسشنامه ها، از آمار توصیفی شامل جداول و نمودارهای آماری و آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی، آزمون تحلیل واریانس استفاده گردیده است.

یافته ها

ابتدا به منظور اطمینان از ابزار اندازه گیری تحقیق، با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، مقدار پایایی پرسشنامه محاسبه گردید که مقدار بدست آمده به ازای کل متغیرها، برابر ۰/۸۰۱ می باشد، سپس با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف وضعیت توزیع داده ها، بررسی شد و چون توزیع داده ها نرمال بود، برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید، نتایج آن به شرح جدول (۱) می باشد.

جدول (۱) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون Pearson	سطح معنی داری (sig)	تعداد نمونه n
چشم انداز سازمانی	بی تفاوتی سازمانی	-۰/۷۴۹	۰/۰۰۰	۲۲۵
عشق به نوع دوستی	بی تفاوتی سازمانی	-۰/۶۳۸	۰/۰۰۲	۲۲۵
ایمان به کار	بی تفاوتی سازمانی	-۰/۶۸۷	۰/۰۰۱	۲۲۵
معناداری در کار	بی تفاوتی سازمانی	-۰/۶۹۵	۰/۰۰۰	۲۲۵
عضویت سازمان	بی تفاوتی سازمانی	-۰/۶۰۵	۰/۰۰۳	۲۲۵
تعهد سازمانی	بی تفاوتی سازمانی	-۰/۷۳۲	۰/۰۰۰	۲۲۵
بهره وری و عملکرد	بی تفاوتی سازمانی	-۰/۱۲۴	۰/۰۰۶	۲۲۵
متغیر مستقل اصلی: رهبری معنوی	بی تفاوتی سازمانی	-۰/۷۱۲	۰/۰۰۰	۲۲۵

به منظور بررسی سهم و تأثیر هر یک از متغیرهای هفتگانه رهبری معنوی مدیران بر بی تفاوتی سازمانی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه به شرح جدول (۲) استفاده گردیده است.

جدول (۲) نتایج آزمون واریانس یک طرفه مربوط به تأثیرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

ردیف	عنوان متغیر	تعداد نمونه (n)	مقدار F	سطح معنی داری sig
۱	چشم انداز سازمانی	۲۲۵	۲۳/۱۴	۰/۰۰۰
۲	تعهد سازمانی	۲۲۵	۲۲/۷۱	۰/۰۰۲
۳	معناداری در کار	۲۲۵	۲۲/۲۶	۰/۰۰۱

۰/۰۰۰	۲۰/۸۶	۲۲۵	ایمان به کار	۴
۰/۰۰۳	۱۹/۵۷	۲۲۵	عشق به نועدوستی	۵
۰/۰۰۰	۱۹/۲۵	۲۲۵	عضویت سازمان	۶
۰/۰۰۶	۱۷/۲۸	۲۲۵	بهره وری و عملکرد	۷

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته های تحقیق می توان چنین نتیجه گیری نمود که بین ابعاد رهبری معنوی شامل، چشم انداز سازمانی، عشق به نועدوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت سازمان، تعهد سازمانی، بهره وری و عملکرد با بی تفاوتی سازمانی کارکنان رابطه معنادار و معکوسی وجود دارد. نتایج تحلیل آماری با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که جاری بودن رهبری معنوی در سازمان باعث کاهش بی تفاوتی سازمانی کارکنان می گردد. یعنی سازمان هایی که از رهبری معنوی برخوردارند، می توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به آنان، آنان را در فرایند برنامه ریزی ها، تصمیم گیری های سازمان مشارکت داده و زمینه را برای کاهش بی تفاوتی سازمانی فراهم آورند. به عبارتی دیگر، رهبری معنوی با فراهم آوردن زمینه های مساعد و پشتیبانی کننده به کارکنان نشان می دهد که آنها می توانند نه تنها نسبت به اهداف، برنامه ها و استراتژی های سازمانی حساس باشند، بلکه، با مشارکت گسترده و ارائه اطلاعات و نظرات خود در برنامه ریزی ها، تصمیم گیری های سازمانی در راستای تحقق اهداف و مأموریت های سازمان، نقش فعال و اثربخشی را ایفا نمایند. همچنین مطابق یافته های تحقیق، با استفاده از آزمون تحلیل واریانس مشخص گردید که از بین ابعاد هفت گانه رهبری معنوی، بیشترین سهم تأثیر مربوط به چشم انداز و تعهد سازمانی بوده و کمترین سهم تأثیر مربوط به عضویت در سازمان می باشد و همچنین مشخص گردید که بین بهره وری و عملکرد به عنوان یکی از مؤلفه های رهبری معنوی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

منابع

۱. باقری، مسلم و تولایی، روح الله، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، بهار ۱۳۸۹، شماره ۳۰.
۲. ترک زاده، جعفر و سلیمی، قاسم و سنگی، فروغ، ارزیابی و تبیین پدیده بی تفاوتی سازمانی، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، تابستان ۱۳۹۵، شماره ۳۶.
۳. ترک زاده، جعفر و سلیمی، قاسم و سنگی، فروغ، کاهش بی تفاوتی سازمانی در پرتو توسعه ساختار سازمانی تواناساز، مجله پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۲۰، پاییز ۱۳۹۵، شماره ۳.
۴. دانایی فرد، حسن و پناهی، بلال، تحلیل نگرش های شغلی کارکنان سازمان های دولتی، تبیین جو سکوت سازمانی و رفتار سکوت سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، تابستان ۱۳۸۹، شماره ۳.
۵. دانایی فرد، حسن و اسلامی، آذر، کاربرد استراتژی های مدیریت از تئوری تا عمل در ایجاد تئوری بی تفاوتی سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق، پاییز ۱۳۹۱، ویرایش اول.
۶. دانایی فرد، حسن و حسن زاده، علیرضا و سالاریه، نورا، طراحی سنجه اندازه گیری بی تفاوتی سازمانی، مجله اندیشه راهبردی، سال چهارم، زمستان ۱۳۸۹، شماره ۲.
۷. رستگار، عباسعلی و جانقلی، محمود و حیدری، فائزه و حیدری، حامد، بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی، پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، بهار ۱۳۹۱، شماره شانزدهم.
۸. درویشی، بختیار و طهماسب زاده شیخلار، داود، رابطه سبک رهبری معنوی مدیران نظام آموزش یا تعهد سازمانی معلمان، مجله نوآوری های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، بهار ۱۳۹۵، شماره چهارم.

۹. سیف پناهی شعبانی، جبار و رضانی، شاهو، رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۴، تابستان ۱۳۹۶، شماره ۲.
۱۰. شکاری، غلامعباس و علیایی، لیلا و خیرخواه، ملیحه و هاشم زهی، ریحانه، عوامل مؤثر بر بی تفاوتی سازمانی، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هفتم، بهار ۱۳۹۵، شماره ۲۲.
۱۱. عبدالمنافی، سعید و خدابی بروجنی، داود و رحیمیان، یزدان و شیروانی، محمدرضا و نصیری نژاد، محمدرضا، تأثیر ویژگی های شغلی بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال. تابستان ۱۳۹۵.
۱۲. محقق هرچقان، معصومه و اکبری، مرتضی و مرزبان، شیرماد، تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی بین کارکنان دانشگاه تهران، توسعه کارآفرینی، دوره ۸، پاییز ۱۳۹۴، شماره ۴.
۱۳. موغلی، علیرضا و حسن پور، اکبر و حسن پور، محمد، بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، پاییز ۱۳۸۸، شماره ۲.
14. Altionz, M, Cakiroglu, D., And Cops,S.(2013). Effect of talent management on organizational trust: Procedia- Social and Behavioral Sciences, 99.
15. Cunha Miguel pina E., Cunha Rita Campol E. And Rego Arminetio. (2009). Exploring the Role of leader subordinate Uinteractions in the constraction of organizational positivity leadership. 5.81.
16. Fry, L,W.(2003). Toward a theory of spiritual leadership, the leadership Quarterly, Vol, 14.
17. Fry, L.W , Slocum, J .W.(2008). Matimizing the Tiple bottom line through spiritual leadership, organDyne 37(1).
18. Fry, L,W, Hannah , S. T, Noel , M, Walumbwa, F.o.(2011). Impact of spiritual leadership on unit performance, The leadership auarterly. 22.
19. Gibsons , P.(2012). Spirituality at work: Definitions, Measures, Assumptions and Validity claims, Proceeding of the tad Emy of management, USA.
20. Karaday, E.(2009). Spiritual leadership and organizational culture culture, Educational Sciences, 9(3).
21. Keefe, L.(2009). Investigating factors of organizational indeference, Journal of Human Resources management, Vol.13.No.18.
22. Robbins, I.(2013). Spiritual, tjute, from the academy of management.
23. Ursulla.Ic.(2016). Spirituality in New Handbook of living Religions, Oxford, Blackwell.