

## مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)

سارا خلجی \*\*  
پذیرش نهایی: ۹۸/۰۲/۰۸

سلیم ثنایی\*  
دریافت مقاله: ۹۷/۰۸/۱۳

### چکیده

معنویت، شرایط زیستی انسان را در زمانها و مکانهای مختلف در یک نظام فرامعرفتی اعتبار بخشیده است. هدف از انجام این تحقیق، ارائه الگویی برای معنویت در سازمان آموزش و پرورش است. تحقیق از نظر نوع، اکتشافی و از نظر روش، کیفی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۷ نفر از خبرگان، ۲۰ نفر از کارشناسان ارشد و ۲۴۰ نفر از کارشناسان آموزش و پرورش قزوین بودند. برای شناسایی شاخصها از مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و کارشناسان ارشد استفاده شد. اطلاعات به دست آمده از مصاحبهها با استفاده از روش تحلیل محتوا در سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و گزینشی) شدند. در نهایت، ۵۳ شاخص به دست آمده در هفت مؤلفه و سه بعد دسته بندی شد. براساس پژوهش میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، سه سطح فردی، گروهی و سازمانی و براساس بیانات مقام معظم رهبری به نقل از علوی و اسماعیلی (۱۳۹۷) مؤلفه های اقامه حق، دینداری، اخلاص عمل، ولایت مداری، بصیرت، فرهنگ شهادت، ساده زیستی و عدالت محوری برای معنویت در نظر گرفته شدند. سپس برای روایی سنجی الگوی به دست آمده پرسشنامه ای تنظیم و بین کارشناسان توزیع شد و با استفاده از فن تحلیل عاملی تأییدی، روایی مدل و کلیه شاخصها مورد تأیید قرار گرفت.

**کلیدواژه ها:** معنویت سازمانی؛ ارزش های اسلامی؛ بیانات مقام معظم رهبری

\* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد کرمان

S.sanaei656@gmail.com  
sakhalaji17@gmail.com

\*\* کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد قزوین

## مقدمه

تلاش سازمان های امروزی به حفظ سلامت و موفقیت در محیط پرتلاطم و آشوبناکی که با آن در تعامل هستند، معطوف شده است. لذا یکی از وظایف و رسالت های مهم هر سازمان، ایجاد یک محیط مطلوب و مناسب برای افراد است که بتوانند در امنیت و سلامت آن، حداکثر تلاش خود را به کار گرفته و در راستای تحقق اهداف سازمانی و خواسته های خود بکوشند (ترک زاده و راضی، ۱۳۹۶: ۲)؛ چراکه در دنیای امروزی زندگی برای بسیاری از افراد بی معنا شده است و منابع انسانی نمی دانند که از کار کردن در سازمان، چه می خواهند. مردم دیگر با شغل خود خوشحال نیستند و این باعث می شود زود خسته شوند، احساس راحتی نکنند و در محل کار ناراحت باشند. دلیل این اتفاق را می توان در این موضوع جستجو کرد که انسان ها وارد دوران جدید و بی سابقه ای در زندگی خود شده اند؛ دورانی که در آن، دنیا به شدت در حال تغییر و تحول است. به همین منظور، طی چهارصد سال گذشته، غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی، تفاوت قائل شده است و فعالیت های دنیوی را از اموری مثل مذهب، معنویت و عرفان به کلی جدا کرده است (جعفری شورگل، ۱۳۹۲: ۱۸۱). به تازگی، محققان تلاش کرده اند تا بدانند چرا رفتار کارکنان در محل کار، نشان از افزایش سطوح رفتار انحرافی مانند سرقت، خرابکاری، تقلب و ... دارد. این امر باعث شده است که زمینه معنویت در محل کار مورد بررسی قرار گیرد. بسیاری از پژوهشگران و صاحب نظران در پی شناخت دلایل موفقیت ها و شکست های سازمان به این نتیجه رسیده اند که تنها علل توفیق سازمان ها عواملی چون ساختار، فناوری و تجهیزات نیست. پژوهشگران بسیاری بر این باورند که در محیط ناپایدار امروزی سازمان ها، معنویت منبع بقا و پایداری آنها به شمار می آید (محمدپور و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۰؛ نقوی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۶؛ مهاجران و شهودی، ۱۳۹۳: ۲۱).

به نظر می رسد در پارادایم های جدید، سازمان ها به جای تأکید بر شیوه های سنتی و مکانیکی، در جهت مفاهیمی همچون سازمان معنویت گرا یا ایمان محور متمایل شده اند. تغییرات بنیادی در حال شکل گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی در این زمینه خواهد بود (شهبازی و ناظم، ۱۳۹۶: ۷۰). وجود معنویت در محل کار در حال تبدیل شدن به یک مسئله مهم

است، زیرا بر پایداری کلی سازمان‌ها و توسعه اقتصادی تأثیر می‌گذارد (کمیل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۷۰). کارکنان نیز برای یک محیط کار انسانی‌تر، ساده‌تر، بامعنا تر و همچنین دستیابی به چیزهای بهتر، اشتیاق دارند (روف<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵: ۵۸۸). در این راستا، با وجود آنکه در چند دهه اخیر، میزان مطالعات و تألیفات پیرامون وجود معنویت در محیط کاری روبه‌افزایش بوده است، اما اغلب پژوهش‌های داخلی صورت گرفته در حوزه معنویت محیط کاری سازمان، معنویت سازمان براساس ارزش‌های اسلامی را از نظر دور داشته و بیشتر بر مبنای دیدگاه رایج غربی و حاکم بر پیشینه‌های نظری وارداتی می‌باشند (معصومی، ۱۳۹۵: ۱۰۲). معنویت به دلیل نقش بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکنی‌ها و همچنین به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت به جامعه، نسبت به گذشته بیشتر مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری قرار گرفته است (شهبازی و ناظم، ۱۳۹۶: ۷۱).

در اسلام منظور از معنویت، برخورداری از ارزش‌های اعلای انسانی همچون ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، تقوی، خدمت، خوش‌بینی و صداقت است که به صورت عام و جهان‌شمول است. معنویت در جامعه ایرانی ما مبتنی بر دین است، بدین معنا که تعالیم و آموزه‌های دین اسلام شکل‌دهنده معنویت و توسعه جوامع است (جعفری شورگل، ۱۳۹۲: ۱۸۲). معنویت در سازمان، قاعده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به‌ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل می‌شود که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیروی کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری، می‌توانند کاری لذتبخش‌تر، متوازن‌تر و معنا دارتر داشته باشند.

آموزش و پرورش، زیربنای توسعه جوامع است و به همین دلیل در میان سازمان‌های دولتی از اهمیتی ویژه برخوردار است. این سازمان، محور توسعه و موتور محرک تحول در جامعه، هسته کانون تربیت منابع انسانی متخصص و آینده‌ساز است که می‌تواند حرکت آینده جامعه را از طریق نوع آموزش‌هایی که ارائه می‌کند، تعیین کند. آرمان‌های این سازمان از مرزهای سیاسی و جغرافیایی فراتر رفته و تمام بشریت را دربر می‌گیرد و متضمن رسالتی است که باید استقرار حقوق و عدالت اجتماعی و پیشبرد بشریت به سوی کمالات را برعهده گیرد و این مهم با شیوه‌های غربی

1. Kamil  
2. Roof

امکان پذیر نخواهد بود. چنین به نظر می‌رسد که معنویت در سازمان، به آموزش و پرورش کمک می‌کند تا به این اهداف دست پیدا کند. با توجه به مطالب فوق و تأکید مقام معظم رهبری بر افزایش معنویت در سازمان‌های دولتی، این مقاله با هدف ارائه الگوی معنویت سازمان براساس ارزش‌های اسلامی در راستای بیانات مقام معظم رهبری با رویکرد کیفی انجام گرفت.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پر تلاطم و آشوب-زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنها را به صورت مقتضی به کار ببندد؛ چرا که سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثباتند (میرزایی و شریعتمداری، ۱۳۹۴: ۶۲). اخیراً توجهات به سمت ارتباط معنویت (مذهب) و مدیریت به بارش ناگهانی مجموعه مقالات مرتبط با مذاهب متفاوت مطابق با جنبه‌های گوناگون کسب و کار با رفتار اخلاقی در محل کار منجر شده است؛ ولی باید دانست بررسی نقش مذهب در محل کار، موضوع جدیدی نیست (پاروتیا، ۲۰۰۹: ۵۲).

معنویت سازمانی، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرایندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آنان را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه کنند (احمدی و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۶۴). معنویت سازمانی، درک و شناسایی بعد از زندگی درونی و باطنی کارکنان است که قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای بامعنا، در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۸) معنویت در محل کار تلاش می‌کند مبنای درونی از طریق معنابخشی، هدف و وابستگی برای زندگی کاری ایجاد نماید.

درواقع، معنویت تمایل برای پیدا کردن هدف نهایی و مطلوب و زندگی کردن براساس این

اهداف است (پرناماسری و آمالیا، ۲۰۱۵: ۸۳۰). اصول معنویت در کار شامل: خلاقیت (تلاشی آگاهانه برای دیدن افکار متفاوت)، ارتباط (وسیله‌ای که افراد را ترغیب می‌کند با همدیگر کار کنند)، احترام گذاشتن (احترام به خود و دیگران که شامل احترام به محیط خلوت شخصی افراد، نظرات متفاوت، فلسفه‌ها، جنسیت، سبک زندگی توانایی، اعتقادات و شخصیت می‌شود)، چشم‌انداز (یعنی دیدن و ترسیم ماورای امور ظاهری)، مشارکت (شامل مسئولیت‌پذیری افراد و اعتماد به دیگران می‌شود)، انرژی، وقتی افراد احساس خلاقیت می‌کنند و می‌توانند نظرات و افکار خود را بیان کنند و انرژی شامل احترام نسبت به مدیریت و خود فرد و همسالان می‌شود. به عبارت دیگر وقتی انرژی منفی است، دشمنی و تخاصم در موقعیت‌های کاری افزایش می‌یابد) و انعطاف‌پذیری (سازگاری با تغییر) می‌شود (ظفر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۱۰۶؛ والاب<sup>۲</sup> و والاب<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۲۳۸).

مفهوم‌سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مطرح می‌شود (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۹؛ پرناماسری و آمالیا، ۲۰۱۵: ۸۲۹).

- همسویی ارزش‌ها (در سطح سازمانی): تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت مأموریت و ارزش‌های سازمان است؛ به این معنا که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان، ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان کاری قوی دارند و سازمان به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد.

- احساس همبستگی (در سطح گروهی): بعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. تعاملات بین کارکنان، ارتباطات ذهنی، احساس معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری است.

- کار بامعنا (در سطح خودی): حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد معنویت در محیط کار مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کارهای روزمره در سطح خودی تعامل دارند. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی او و دیگران می‌بخشد.

معنویت، موضوعی است که به عمیق‌ترین احساس در روح و روان انسان و قلب او مربوط می‌شود و نوعی قدرت است که می‌تواند همه چیز را از طریق روح انسان احساس کند. معنویت

اسلامی مترادف احساس نزدیکی به خدا و تمرکز بر فعالیت‌هایی برای جلب رضایت وی است (داستی و سیتوات<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۵۱).

معنویت متغیر، پویا و جاودانه است و ما نمی‌توانیم آن را از جنبه‌های مختلف اندازه‌گیری کنیم. مسائل مربوط به فعالیت‌هایی که برای دستیابی به پیشرفت معنوی یا هر چیزی به نام معنویت است، صرفاً یک مورد برای مسلمانان نیست، بلکه برای همه انسان‌ها نیز مهم است. نظام معنوی مستلزم آن است که همه از دستورات خداوند اطاعت کنند و از هر چیزی که از لحاظ جسمی و معنوی ممنوع است، اجتناب کنند. این برای رسیدن به یک مکان عالی و محترم در نظر خدا ضروری است. معنویت در اسلام، یک نظام بسیار سازمان‌یافته است که بر پایه‌های ایمان واقعی، عدم تبعیض بین روح و جسم، یک ساختار متعادل، پایبندی به اصول پنج‌گانه دین و رهایی از زیاده‌روی در هر مسئله است (آداویاه<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۸۸۰).

منظور از معنویت در اسلام، برخورداری از ارزش‌های اعلای انسانی همچون ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، تقوا، خدمت، خوش‌بینی و صداقت است که به صورت عام و جهان‌شمول است. معنویت در جامعه ایرانی ما مبتنی بر دین است، بدین معنا که آموزه‌های دین اسلام شکل‌دهنده معنویت است. سرچشمه معنویت اسلامی، قرآن کریم و فرموده‌های حضرت محمد(ص) و ائمه اطهار(س) است. زبان‌های اسلامی برای واژه غربی معنویت، اصطلاحات گوناگونی دارند که این اصطلاحات دربرگیرنده این معانی است: باطن، حق، عالم معنا، مقام، لطف الهی، مفهوم کمال اخلاقی، جمال، جان و ذکر خدا. از نظر مسلمین، زندگی معنوی هم بر ترس خدا مبتنی است و هم بر عشق او؛ هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جستجو برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است. معنویت اسلامی با الگوهای آداب اسلامی رابطه دارد که ساخته و پرداخته ارکان دین است. گوهر معنویت اسلام با توحید پیوند می‌خورد و قلب اسلام، کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۵۴).

نظام معنوی اسلامی در قرآن شامل سه حوزه عمده تقرب، مراقبه و استقامت معرفی شده است. تقرب به هر تلاشی اطلاق می‌شود که برای نزدیک‌تر شدن به خدا صورت بگیرد (ذاریات، ۵۱ شعرا، ۵۰ آل عمران، ۱۱۳ و صف، ۱۱). مراقبه نیز به معنای تلاش برای عدم آلوده شدن به بیماری‌های

1. Dasti & Sitwat  
2. Adawiyah

روحي و وسوسه در مقابل گناه است (قرآن کریم، ۲۶: ۲۱۸-۲۱۹ و نحل، ۵۰). همچنین استقامت به ثابت قدم بودن در مسیر درست معنا می‌شود. استقامت در هر فعالیتی که شامل توسعه و ارتقای معنوی مسلمان است، مورد نیاز است. استقامت یکی از پایه‌های نظام معنوی اسلامی است که به تقرب و مراقبه متصل است (حجرات، ۴۹: ۱۵).

دیدگاه‌های اسلامی در مورد معنویت با دیدگاه‌های غربی متفاوت است (رولیندو<sup>۱</sup> و مردها تیل، ۲۰۱۱): اول، معنویت اسلامی ریشه در دین دارد که لزوماً یک چشم‌انداز غربی نیست؛ چراکه اسلام معتقد است روح همیشه تلاش می‌کند تا به خدا نزدیک‌تر شود و به دنبال لذت الهی باشد. دوم، معنویت اسلامی در نحوه بیان، تسهیل و حفظ سطح معنویت متفاوت است. در جهان پرفریب، مردم غیرممکن است که به‌طور مداوم یک رفتار ثابت از خود بروز دهند. بعضی از غربی‌ها با درگیر شدن در یوگا یا مراقبه برای دستیابی به شادی، بالارفتن تمرکز و حفظ سلامتی و رفاه تلاش می‌کنند تا سطح بالایی از معنویت را در خود حفظ کنند، ولی اسلام معتقد است که برای حفظ سطح معنویت باید اقدامات خود را بر آموزه‌های دینی پایه‌ریزی کرد. به‌عنوان یک عمل عبادی، خداوند در آخرت اعمالی را که به نفع دیگران انجام شده باشد، پاداش خواهد داد (آداویه و همکاران، ۲۰۱۷: ۸۸۱).

در مورد معنویت از دیدگاه مقام معظم رهبری، ایشان چنین می‌فرمایند که معنویت دینی باید عنصری اصلی در حرکت و پژوهش علمی قرار گیرد، در این صورت، اخلاقی شدن جامعه نیز تحقق پیدا خواهد کرد (بیانات، امام خامنه‌ای، ۱۳۸۸؛ به نقل از رودگر، ۱۳۹۲: ۹). معنویت دینی با پیشرفت‌های زمان نه تنها مخالف نیست، بلکه متدینین و اهل معنا را در جهت دستیابی به پیشرفت مادی و معنوی سوق می‌دهد و تفکری که امروز از طریق انقلاب به دنیا عرضه شده بسیار نو و مبتنی بر مذهب است. تحلیل‌ها و نگرش‌های مادی مدرنیسم را از تفکرات الهی و معنوی جدا می‌کنند، هر چیز مذهبی و معنوی - چه اسلامی و چه غیراسلامی - متعلق به گذشته و ارتجاعی به حساب می‌آید. هر چیز نو و مدرن به این معنا بود که به حتم ضد مذهبی و غیرمعنوی است. این

برداشت غلط از مذاهب بود. اما تفکر معنوی عرضه شده در انقلاب اسلامی به دنیای کنونی تفکری پویا و پیشرفته است (بیانات، امام خامنه‌ای، ۱۳۶۸؛ به نقل از رودگر، ۱۳۹۵: ۹).

۱- معنویت دینی: معنویت اسلامی که در انقلاب اسلامی عرضه شد، با معنویت متحجرانه و لیبرال سازگار نبوده و تعارض واقعی دارد؛ چراکه اسلام متکی به معنویت، عقلانیت و عدالت است. چنانچه ایشان معتقدند: «ما از معنویت به هیچ عنوان صرف نظر نمی‌کنیم؛ روح و اساس کار ما معنویت است. اسلام معنویت، عقلانیت و عدالت. به اسم اسلام قانع نیستیم که اسلام لیبرال داشته باشیم تا ارزش‌های غربی و ارزش‌های امریکایی را ترویج کند و از روش‌های آنها استفاده کند و با آنها در بخش‌های مختلف هم‌رنگ و هم‌صدا شود و دعای ندبه‌ای هم بخواند. ما اسلام متحجر طالبانی را هم قبول نداریم. ما بین این دو، صراط مستقیم خودمان را انتخاب کرده‌ایم و پیش می‌رویم. بنابراین، اساس کار ما این است و اجازه نمی‌دهیم که بخواهند ما را در معادلات رایج جهانی حل کنند و هویت و شخصیت ما را از بین ببرند» (بیانات، امام خامنه‌ای، ۱۳۸۳؛ به نقل از رودگر، ۱۳۹۲: ۱۰).

۲- معنویت غیردینی: معنویت غیردینی که بر ظاهر دنیا و تفکر مادی تکیه زده است می‌تواند هم ضددین و هم غیردینی باشد. معنویت غیردینی در سایه معنویت دینی تکون و توسعه می‌یابد؛ زیرا انسان در جستجوی معنویت صادق است. معنویت کاذب نیز مطرح می‌شود که بدلی است. امروزه وضع نظام مادی و فشار مادی جوان‌ها را بی‌حوصله می‌کند؛ جوان‌ها را افسرده می‌کند. در یک چنین وضعی، دستگیر جوان‌ها، توجه به معنویت و اخلاق است. علت اینکه می‌بینید عرفان‌های کاذب رشد پیدا می‌کند همین نیاز هست؛ جوان ما نیازمند تهذیب است (بیانات، امام خامنه‌ای، ۱۳۸۸؛ به نقل از رودگر، ۱۳۹۵: ۱۰).

براساس نظام اندیشه‌ای رهبر انقلاب که یک منظومه فکری مبتنی بر اصل توحید و آموزه‌های ناب توحیدی است و تمامی ساختارهای این نظام فکری بر این اساس بنا شده، معنویت حقیقی است که هیچ‌گونه نقطه عطفی با ظلم‌پذیری ندارد. بر این اساس، انسان معنوی کسی است که در مقابل طاغوت و ظلم، سرسازش فرود نمی‌آورد، بلکه با نظام سلطه و طاغوت مبارزه خواهد کرد؛ چراکه معنویت اصیل و حقیقی در ذات خود، ظلم‌ستیزی و ناسازگاری با طاغوت را همراه دارد؛ «آدم معنوی‌ای که با ظلم می‌سازد، با طاغوت می‌سازد، با نظام ظالمانه و سلطه می‌سازد، این چطور



معنویتی است؟ این گونه معنویت را ما نمی‌توانیم بفهمیم (بیانات، امام خامنه‌ای، ۱۳۸۴؛ به نقل از رودگر، ۱۳۹۲: ۱۱). این عبارات، بیانگر تفاوت ماهوی و تعریفی «معنویت» در منظومه فکری رهبر انقلاب - یا به عبارتی نظام اندیشه‌ای توحیدی اصیل - با انواعی از «معنویت»‌های غیراصیل و سازش‌کاری است که از درون تفکرات التقاطی و سازش‌گرایانه‌ای چون انجمن حجّتیّه پدید می‌آید که همواره مورد نقد جدی امام خمینی رحمه الله علیه بوده‌اند.

این «معنویت» همانند «عقلانیت» در مفهوم انقلابی‌گری قابل‌تعریف است و ترابط معنایی دارد با عدالت؛ چراکه از شاخصه‌های عدالت در نگاه اسلام، سکوت‌نکردن در مقابل ظلم و استبداد و طاغوت است و در این رابطه احادیث و آیات بسیاری وارد شده است که برای نمونه، به حدیثی از حضرت علی علیه‌السلام که خود اسطوره و اسوه کامل معنویت، عدالت و عقلانیت توأمان است، اشاره و اکتفا می‌کنیم: «أَحْسَنُ الْعَدْلِ نَصْرَةُ الْمَظْلُومِ: بهترین عدالت، یاری مظلوم است (بیانات، امام خامنه‌ای، ۱۳۹۶؛ سخنرانی به مناسبت بیست‌وهشتمین سالگرد رحلت امام خمینی).

در مورد پیشینه پژوهش می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

علوی و اسماعیلی (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان ارائه الگوی فرماندهی مطلوب از منظر اسلام و بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله‌العالی) با رویکرد فرا ترکیب انجام دادند و با ارائه الگو برای ابعاد معنوی، مدیریتی، نظامی، رفتاری و فردی، مؤلفه‌های ولایت‌مداری، بصیرت، فرهنگ شهادت، اقامه حق، عدالت‌محوری، دینداری، اخلاص عمل و ساده‌زیستی را برای الگوی معنویت معرفی کردند. امیرحسینی و زارع (۱۳۹۷) الگویی برای پیش‌بینی سطح معنویت در سازمان‌های ورزشی با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی ارائه دادند. نتایج از چهار نمونه شبکه عصبی، مشخص کرد که عوامل خودآگاهی شامل فرصت‌هایی برای خودشکوفایی فردی و همسویی بین اهداف فردی و سازمانی، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر معنویت سطح فردی، گروهی و معنویت در سازمان کارکنان اداره ورزش و جوانان شیراز بود. نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جوّ اخلاقی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان، معنویت را دارای سه سطح فردی، گروهی و سازمانی معرفی کرده و به بررسی فرضیات پرداختند. ستاری (۱۳۹۶) معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل را مورد بررسی قرار داده و مدل خود را براساس تلفیقی

از پژوهش‌های میلیمن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) و آشمون و داشن<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) دارای پنج بعد احساس کار بامعنا، لذت‌بردن از کار، یافتن فرصتی جهت توجه به زندگی باطنی، حس همبستگی تیمی و همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمان معرفی کرد. ترک‌زاده و راضی (۱۳۹۶) تحقیقی باعنوان تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی انجام دادند و ابعاد مورد بررسی خود را براساس پژوهش کینجرسکی و اسکرایپنک<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) معنادار بودن کار مشترک، ارتباط معنوی و معنویت فردی در نظر گرفتند. جواهری‌زاده (۱۳۹۵) نیز در الگوی معنویت‌افزایی در سازمان، شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر را برای مقوله معنویت بررسی و راهبردها را در یک الگو ارائه نمود. نقوی و همکاران (۱۳۹۴) نیز الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی ارائه دادند و ده عامل فضائل، فضای معنوی، محتوایی، ساختاری، رهبری، فرهنگی، خلاقیت، ایمان، انگیزش و اجتماعی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی به‌شمار آوردند. سرلک و همکاران (۱۳۹۱)، تحقیقی تحت عنوان "طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران" انجام دادند. عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل محیطی از طریق فضای معنوی سازمان در ایجاد سازمان معنویت‌گرا مؤثر بودند و فضای معنوی سازمان در ایجاد سازمان معنویت‌گرا نیز مؤثر بود.

که و دنگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش خود اعلام کردند که تمرینات دوستانه در محل کار و تعهد سازمانی، بر افزایش معنویت در سازمان تأثیرگذار است. پوار<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود معنویت فردی را بر معنویت سازمانی تأثیرگذار دانسته است. افسر<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۶) تأثیر معنویت محیط کار، انگیزه ذاتی و شور و شوق محیطی را در ارتباطات معنوی بررسی کردند و ابعاد معنویت را براساس پژوهش میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) در سه سطح معرفی کردند. لانگ و دریسکل<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) در تبیین نتایج تحقیقی تحت عنوان "استدلالی از معنویت در محیط کار" وجود گفتمان معنوی، سازمانی و سطح اجتماعی را بر ایجاد معنویت در محیط کار تأثیرگذار دانستند. کاریر<sup>۸</sup> و همکاران

1. Milliman
2. Ashmos & Duchon
3. Kinjerski, & Skrypnek
4. Ke & Deng
5. Pawar
6. Afsar
7. Long & Driscoll
8. Currier

(۲۰۱۵) عوامل معنویت در پیش‌بینی عواقب درمان پس از حادثه برای سربازان را بررسی نموده و در این بررسی تجربیات روحی روزانه، بخشش، اعمال روحانی، مقابله مذهبی مثبت و مذهب سازمانی را به‌عنوان ابعاد معنویت معرفی کردند. خسانه<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان "معنویت در محیط کار برای منابع انسانی آموزش عالی" بدین نتایج دست یافتند که ابعاد "سطح خود از معنویت در محیط کار"، "سطح گروه از معنویت در محیط کار"، "جامعه و معنویت در محیط کار" امتیاز بالا و ابعاد "خانواده و معنویت در محیط کار" و "سیستم‌های مدیریت تشویق تحول شخصی و معنوی" بر ایجاد معنویت تأثیرگذار هستند. میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) معنویت در محل کار و نگرش کارمند کار: یک ارزیابی تجربی اکتشافی را بررسی کردند و بیان کردند یکی از مسائل مهم در زمینه معنویت در محیط کار، ارتباط این ساختار با نگرش کاری کارمند است. آنها سه بعد فردی، گروهی و سازمانی را در معنویت شناسایی کرده و آنها را بر نگرش کارکنان، تأثیرگذار دانستند.

## روش پژوهش

تحقیق حاضر اکتشافی از نوع کیفی آمیخته است؛ چراکه در گام اول به‌منظور شناسایی عوامل، از روش کیفی (مصاحبه) و در گام دوم به‌منظور تأیید مدل در جامعه آماری رویکردی توصیفی تبیینی دنبال شده و از روش کمی (پرسشنامه) استفاده شد. به‌لحاظ کاربرد مطالعه، این پژوهش در بخشی که دنبال طراحی و تبیین مدل است، بنیادی بوده و در بخشی که دنبال ارائه راهکار برای استقرار مدل در جامعه آماری مورد مطالعه می‌باشد، کاربردی است. با توجه به رویکرد ترکیبی، داده‌های پژوهش نیز کمی و کیفی و فن گردآوری داده‌ها، شامل کتابخانه‌ای و میدانی بود. جامعه آماری پژوهش نیز با توجه به مراحل مختلف به شرح زیر است.

جدول ۱. جامعه و نمونه آماری

مرحل	جامعه آماری	مشخصات	حجم جامعه	روش نمونه‌گیری	حجم نمونه	هدف
مرحله اول	خبرگان آموزش و پرورش	دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد، ۱۵ سال سابقه کاری و ۵ سال سابقه مدیریت یا معاونت	۱۷ نفر	گلوله برفی	۷ نفر	انجام مصاحبه
مرحله دوم	کارشناسان ارشد آموزش و پرورش	دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد و ۱۵ سال سابقه کاری	۷۹ نفر	هدف‌مند	۲۰ نفر	روایی سنجی محتوا و پایایی
مرحله سوم	کارشناسان آموزش و پرورش	دارای حداقل مدرک کارشناسی و ۱۰ سال سابقه کاری	۲۴۰ نفر	تمام شماری	۲۴۰ نفر	روایی سنجی سازه

برای شناسایی عوامل از مصاحبه استفاده شد. پس از بررسی مصاحبه‌ها، محقق با استفاده از کدگذاری باز شاخص‌ها را استخراج نموده و با فن کدگذاری محوری، شاخص‌های همپوشان را شناسایی و حذف نمود. در نهایت، برای طبقه‌بندی شاخص‌ها در تم‌های فرعی (مؤلفه) و مؤلفه‌ها در تم‌های اصلی (ابعاد) از کدگذاری گزینشی استفاده نمود.

جدول ۲. مشخصات خبرگان

ردیف	سمت	مدرک تحصیلی	سابقه مدیریتی	سابقه کاری
۱	معاونت پژوهش، برنامه‌ریزی و نیروی انسانی	دکتری	۱۰ سال	۱۸ سال
۲	معاونت توسعه مدیریت و پشتیبانی	فوق لیسانس	۷ سال	۱۵ سال
۳	معاونت نهضت سوادآموزی	دکتری	۹ سال	۱۹ سال
۴	معاونت تربیت بدنی	دکتری	۷ سال	۱۶ سال
۵	معاونت پرورشی	فوق لیسانس	۸ سال	۱۶ سال
۶	معاونت آموزش ابتدایی	فوق لیسانس	۱۱ سال	۱۸ سال
۷	معاونت آموزش متوسطه	دکتری	۸ سال	۱۷ سال

### یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها از بررسی متون مصاحبه برای انجام کدگذاری باز آغاز شد. محقق با مطالعه چندباره متن‌های پیاده‌سازی شده از مصاحبه، به کدهای اولیه زیر در هریک از مصاحبه‌ها دست یافت.

جدول ۳. کدهای اولیه مصاحبه با خبرگان

خبره	شاخص‌ها
خبره ۱	صداقت، توجه به اصول و فروع دین، بی‌توجهی به هوا و هوس، کاهش پیرایه‌های زندگی پرهزینه، تلاش برای جلوگیری از تضییع حقوق مردم، بررسی دقیق سندهای سازمانی، نهادینه کردن فرهنگ سرمایه‌گذاری‌های عام‌المنفعه، پرهیز از تندروی، تلاش برای خوب‌بودن، توجه به اصل انتظار، افزایش تعهد در کارکنان، شروع قناعت از حذف تجملات در سازمان
خبره ۲	اطاعت از ولی امر، پرهیز از تجمل‌گرایی، ترویج فرهنگ قناعت، الگو قرار دادن بزرگان دین، کاهش چالش‌های بین‌فردی در سازمان، یادآوری معاد، توجه به مقوله حجاب، افزایش اهمیت اصول دین در کارکنان، عدم سوءاستفاده از مقام اداری، آشکارکردن مفاسد و مظالم، به‌خطرانداختن خود با بیان حق، توجه به اصل انتظار، تلاش برای افزایش آگاهی‌های سازمانی، تعادل در حب و بغض، به‌کارگیری کارکنان دارای حسن شهرت، حرکت برخلاف خواست دشمن
خبره ۳	توازن در چرخه اداری، ازبین‌بردن تشخیص‌طلبی، عدم برتری‌طلبی، یکسان‌بودن ظاهر و باطن عمل، توانایی شکست هوا و هوس، ترویج فرهنگ قناعت، استفاده به‌جا از موقعیت‌های شغلی، تبیین و شفاف‌سازی حق و ناحق برای مردم، صدور احکام توییحی، طهارت کارکنان، توجه به نوع روابط با نامحرمان، برگزاری جلسات بزرگداشت شهدا
خبره ۴	استفاده از روشنگری‌های مقام معظم رهبری، توجه به زندگی ساده افراد بزرگ دینی، برخورد سریع با خطاکاران، زنده‌نگه‌داشتن وظیفه انتظار در کارکنان، جلوگیری از تقلید کورکورانه، انجام عبادات واجب و مستحب، توجه به اصل امر به معروف، توجه به رفت‌وآمد کارکنان، توجه به خط‌مشی فکری افراد
خبره ۵	به‌کارگیری کارکنان متعهد، دوری از جاه‌طلبی، دارا بودن باورهای دینی، توجه به نماز کارکنان، برطرف کردن افراط و تفریط در سازمان، زنده‌نگه‌داشتن یاد شهدا، معرفی شهدای شامخ و شاخص در معنویت، دشمن‌شناسی، امید به آینده روشن، توجه به علم و یقین، انجام وظایف اجتماعی، افزایش درک آگاهانه از وظایف اجتماعی، صبر و استقامت در راه عقیده، توجه به خط‌مشی فکری کارکنان، دارا بودن اخلاقیات (خوش‌قولی و ...)
خبره ۶	افزایش اعتقاد به مبدأ و معاد، یکی‌بودن اصل و فرع کار، جنگ با خواسته‌های نفسانی، معرفی خرابکاران سازمانی، صدور سریع حکم مجازات مفاسد، بررسی حضور کارکنان در مهمانی‌ها، زنده‌نگه‌داشتن یاد شهدا، شناسایی خواسته‌های دشمن، رفع سرگردانی‌های آخرالزمان با ولایت‌مداری، محبت به ولایت و اهل ولا، تلاش برای تهذیب نفس
خبره ۷	بی‌توجهی به تجملات، تلاش برای پرورش افراد قانع، ایجاد توازن در فعالیت‌های سازمانی، مهم‌ترکردن مقوله برگزاری نماز در سازمان، افزایش امیدواری در سازمان، اطاعت از فرمایشات ولی امر، روشنگری درخصوص وظایف

پس از انجام کدگذاری باز در مصاحبه‌ها، در ادامه به کدگذاری محوری پرداخته و محقق داده‌های مستخرج از مصاحبه‌ها را پس از شناسایی و حذف همپوشان‌ها در قالب موضوعات فرعی که براساس مؤلفه‌های معنویت از دیدگاه مقام معظم رهبری با توجه به بیانات و پژوهش علوی و اسماعیلی (۱۳۹۷) به دست آمده بود، دسته‌بندی کرد.

#### جدول ۴. دسته‌بندی عوامل در قالب موضوعات فرعی

ردیف	تم‌های فرعی	شاخص
۱	ولایت‌مداری	اطاعت از ولی امر، محبت به ولایت و اهل ولا، صبر و استقامت در راه عقیده، تلاش برای تهذیب نفس، رفع سرگردانی‌های آخرالزمان با ولایت‌مداری
۲	بصیرت	افزایش درک آگاهانه از وظایف اجتماعی، انجام درست وظایف اجتماعی، پیروی از علم و یقین، امید به آینده روشن، جلوگیری از تقلید کورکورانه، پرهیز از تندروی، دشمن‌شناسی، حرکت برخلاف خواسته‌های دشمن
۳	فرهنگ شهادت	توجه به خط‌مشی فکری افراد حاضر در سازمان، زنده‌نگه‌داشتن یاد شهدا، ادامه حرکات جهادی شهدا، برگزاری جلسات بزرگداشت، نهادینه‌کردن فرهنگ سرمایه‌گذاری‌های عام‌المنفعه، معرفی شهدای شامخ و شاخص در معنویت
۴	اقامه حق	عدم سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی، تلاش برای جلوگیری از تضییع حقوق مردم، آشکارکردن مفسد و مظالم، به‌خطرانداختن جایگاه خود با بیان حق، معرفی کامل حق و ناحق به مردم، بررسی سندهای مجهول سازمانی، صدور احکام توییحی
۵	عدالت‌محوری	کاهش چالش‌های بین‌فردی در سازمان، توازن در چرخه فعالیت‌های سازمانی، اعتقاد به مبدأ و معاد، توجه به اصل انتظار، افزایش آگاهی‌های سازمانی، تعادل در حب و بغض، دارابودن حسن شهرت کارکنان
۶	دینداری	توجه به اصول دین، توجه به فروع دین، دارابودن باورهای دینی مانند حجاب، دارابودن اخلاقیات (خوش‌قولی و ...)، انجام عبادات واجب و مستحب، امر به معروف، طهارت، عدم رابطه با نامحرم، عدم شرکت در مهمانی‌های نامناسب
۷	اخلاص عمل	صداقت، تعهد، عدم جاه‌طلبی، عدم برتری طلبی، یکسان‌بودن ظاهر و باطن اعمال، تقویت توانایی نبرد با خواسته‌های نفسانی، عدم اسارت در هوا و هوس
۸	ساده‌زیستی	عدم توجه به تجملات، کاهش پیرایه‌های زندگی پرهزینه، ترویج فرهنگ قناعت، الگو قراردادن زندگی بزرگان دین

پس از انجام کدگذاری محوری نوبت به کدگذاری گزینشی در موضوعات فرعی می‌رسد، بدین معنا که این موضوعات در عناوین اصلی برگرفته از دسته‌بندی معنویت در پژوهش‌های میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، نصراصفهبانی و همکاران (۱۳۹۶) و پرناماسری و امالیا (۲۰۱۵) دسته‌بندی می‌شود.

جدول ۵. دسته‌بندی عوامل در قالب موضوعات اصلی

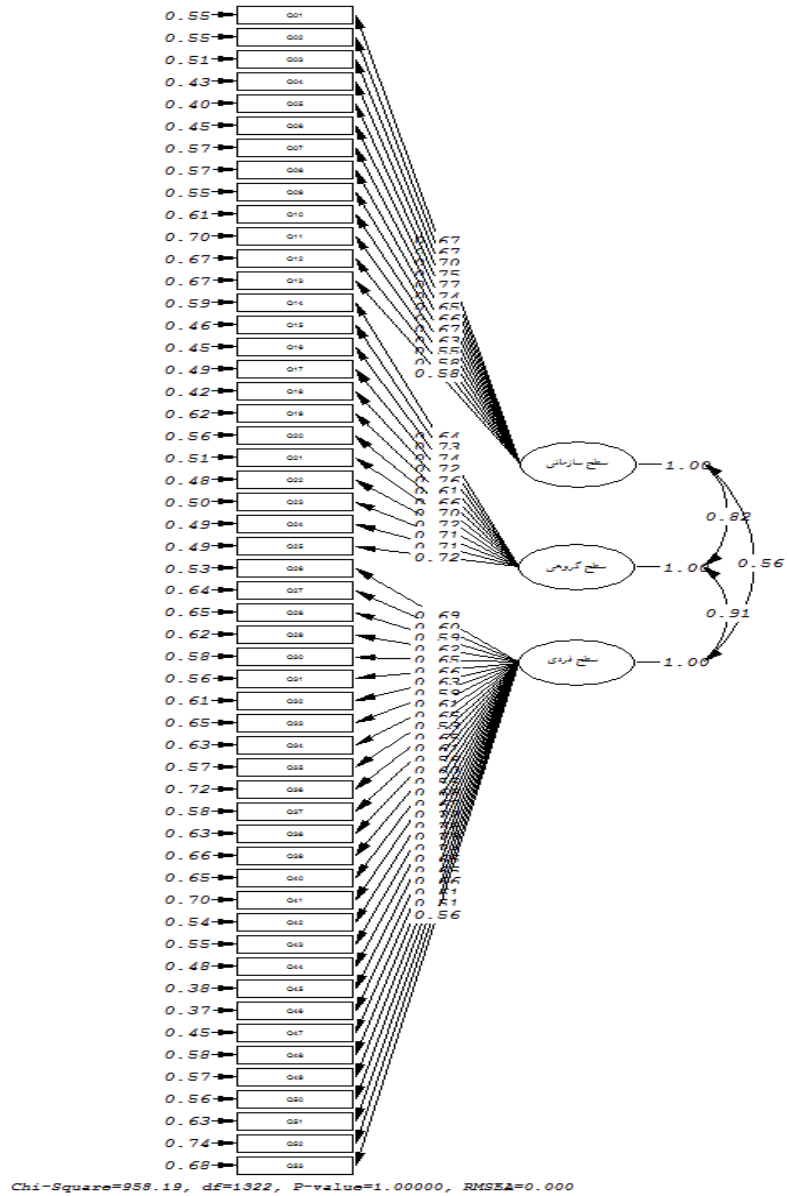
موضوعات اصلی	موضوعات فرعی
سطح فردی	ولایت‌مداری
	اقامه حق
	دینداری
	اخلاص عمل
سطح گروهی	بصیرت
	ساده‌زیستی
سطح سازمانی	فرهنگ شهادت
	عدالت‌محوری

پس از مشخص شدن ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به وسیله کدگذاری متون مصاحبه با خبرگان، پرسشنامه اولیه تهیه و جهت روایی‌سنجی محتوا و پایایی‌سنجی در اختیار ۲۰ نفر از کارشناسان ارشد سازمان قرار گرفت. پرسشنامه‌ها پس از تکمیل جمع‌آوری شده و داده‌ها از آنها استخراج شد. روایی محتوای هریک از شاخص‌های شناسایی‌شده، با استفاده از فرمول نسبت روایی محتوایی<sup>۱</sup> بررسی شده و با توجه به اینکه مقدار CVR برای تمامی گویه‌ها بیش‌تر از ۰/۴۲ بود، تمامی آنها از نظر محتوا تأیید شدند. پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به مقدار آلفای کرونباخ (۰/۷۹۶) برای کل پرسشنامه، پایایی شاخص‌ها نیز تأیید شد.

به منظور بررسی این مطلب که گویه‌ها می‌توانند ابعاد را به درستی تبیین نمایند یا خیر، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. تحلیل عاملی تأییدی خود دارای دو بخش است. در بخش اول بارعاملی گویه‌ها برآورد می‌شود و گویه‌هایی اجازه باقی‌ماندن در مدل را دارند که دارای بارعاملی بیش از ۰/۵ باشند. در مرحله دوم، معنی‌داری گویه‌ها با استفاده از آزمون تی مورد سنجش قرار می‌گیرد و گویه‌هایی که دارای آماره بیش از ۱/۹۶ هستند در مدل می‌مانند و سایر گویه‌ها

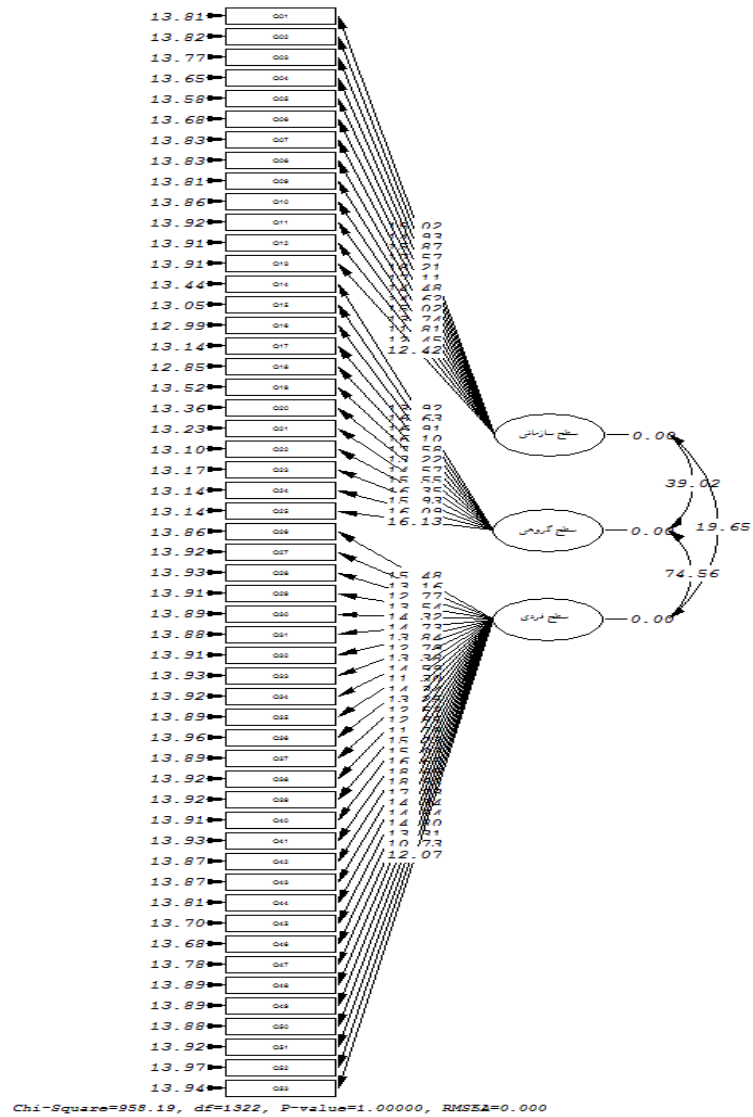
#### 1. Content validity Ratio (CVR)

حذف می‌شوند. ضرایب تخمین استاندارد در شکل یک ارائه شده است.



شکل ۱. ضرایب تخمین استاندارد





شکل ۲. آماره آزمون  $\chi^2$  مدل ساختاری پژوهش

بارعاملی استاندارد و مقدار آماره آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین این متغیرها با متغیرهای قابل مشاهده آنها (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد به ترتیب بزرگ‌تر از ۰/۵ و ۱/۹۶ به دست آمده است. بنابراین، گویه‌ای از مدل حذف نمی‌شود. شکل دو آماره آزمون  $\chi^2$  پژوهش را نشان می‌دهد. و نمودار یک مدل معنویت سازمان را ارائه می‌کند.

معنویت سازمان

سطح فردی			سطح گروهی			سطح سازمانی	
ولایت مداری	اقامه حق	دینداری	اخلاص عمل	بصیرت	ساده زیستی	فرهنگ شهادت	عدالت محوری
اطاعت از ولی امر، محبت به ولایت و اهل و لا، صبر و استقامت در راه عقیده، تلاش برای تهذیب نفس، رفع سرگردانی‌ها ی آخرالزمان با ولایت‌مداری	عدم سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی، تلاش برای جلوگیری از تضییع حقوق مردم، آشکارکردن مفاسد و مظلّم، به‌خطر انداختن جایگاه خود با بیان حق، معرفی کامل حق و ناحق به مردم، بررسی سند‌های مجهول سازمانی، صدور احکام توبیخی	توجه به اصول دین، توجه به فروع دین، باورهای دینی مانند حجاب، دارا بودن اخلاقیات (خوش‌قولی و ...)، انجام عبادات واجب و مستحب، امر به معروف، طهارت، عدم رابطه با نامحرم، عدم شرکت در مهمانی‌های نامناسب	صداقت، تعهد، عدم جاه‌طلبی، برتری‌طلبی، یکسان‌بودن ظاهر و باطن، اعال، تقویت توانایی نبرد با خواسته‌های نفسانی، عدم اسارت در هوا و هوس.	افزایش درک آگاهانه از وظائف اجتماعی، انجام درست وظایف اجتماعی، پیروی از علم و یقین، امید به آینده، روشن، جلوگیری از تقلید کورکورانه، پرهیز از تندروی، دشمن‌شناسی حرکت، برخلاف خواسته‌های دشمن	عدم توجه به تجملات، کاهش پیرایه‌های زندگی، پرهیز، ترویج فرهنگ قناعت، لگو قراردادن زندگی بزرگان دین	توجه به خطمشی فکری افراد حاضر در سازمان، زنده نگه‌داشتن یاد شهدا، ادامه حرکات جهادی شهدا، برگزاری جلسات بزرگداشت، نهادینه کردن فرهنگ سرمایه‌گذاری های عام‌لمنفعه، معرفی شهدای شامخ و شاخص در معنویت	کاهش چالش‌های بین‌فردی در سازمان، توازن در چرخه فعالیت‌های سازمانی، اعتقاد به مبدأ و معاد، توجه به اصل انتظار، افزایش آگاهی‌های سازمانی، تعادل در حب و بغض، دارا بودن حسن شهرت کارکنان

نمودار ۱. مدل معنویت سازمان

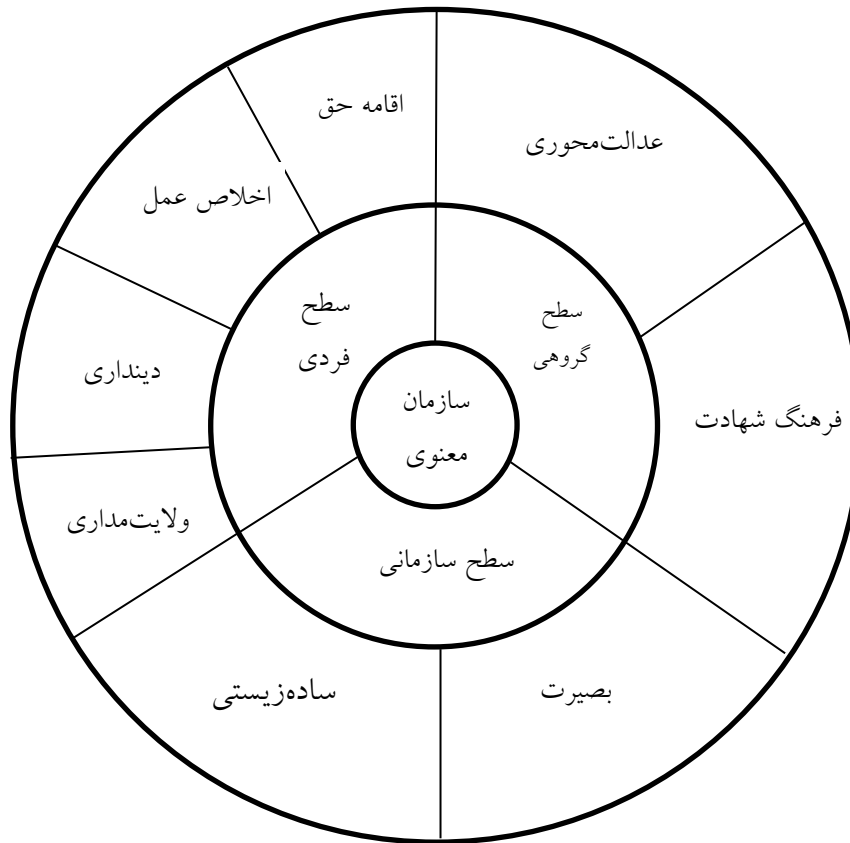
براساس نتایج به دست آمده، سازمان آموزش و پرورش برای افزایش سطح معنویت، باید بر سه بعد در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی متمرکز شود. این سازمان باید برای تقویت معنویت بیشتر بر منابع انسانی سرمایه گذاری کند. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان می دهد در بعد فردی، مؤلفه هایی مانند ولایت مداری، اقامه حق، دینداری و اخلاص عمل وجود دارند. لذا می توان چنین بیان کرد که اگر افراد حاضر در سازمان از ولی امر خود اطاعت نموده و به ولایت و اهل ولا محبت داشته باشند، یا از موقعیت های شغلی خود سوء استفاده نکنند و همکاری خود را با توجه به اصول و فروع دین ادامه داده و باورهای دینی قوی داشته باشند، معنویت سازمانی بیشتری، ایجاد خواهد شد. لذا می توان با تقویت ارزش هایی مانند صداقت، تعهد، بی ریا بودن، رهایی از هوا و هوس و ... به افزایش اخلاص در عمل کارکنان پرداخت و همچنین با افزایش میزان توجه به اصول و فروع دین، باورها و اخلاقیات دینی و ... دینداری را به منظور استقرار معنویت در سازمان، میان کارکنان گسترش داد. همچنین با توییح کارکنان متخلف، تبیین حق و ناحق، جلوگیری از سوء استفاده از موقعیت ها و ... اقامه حق کرده و با تشویق کارکنان برای تهذیب نفس، افزایش محبت به اهل ولا و صبر و استقامت در راه عقیده، ولایت مداری را در سطح فردی افزایش داد.

یکی دیگر از سطوح معنویت، سطح گروهی است. در این سطح باید گروهی از افراد را برای تقویت معنویت به کار گرفت. افزایش بصیرت که از توصیه های مؤکد مقام معظم رهبری است، در این سطح می تواند به استقرار معنویت در سازمان کمک بسزایی کند. افزایش درک آگاهانه از وظایف اجتماعی و انجام درست آنها در کنار دیگر موارد می تواند به افزایش بصیرت گروهی کمک کرده و معنویت را افزایش دهد. همچنین معنویت در ساده زیستی تجلی می یابد و اگر سازمانی بخواهد به معنویت برسد باید بتواند تجملات را در گروه ها به حداقل برساند. براساس تحلیل های صورت گرفته در این تحقیق، عدم توجه به تجملات، کاهش پیرایه های زندگی پرهزینه، ترویج فرهنگ قناعت و الگو قرار دادن زندگی بزرگان دین، شاخص های مناسب برای تحقق ساده زیستی هستند.

آخرین سطح از معنویت، سطح سازمانی است. نتایج نشان داد که سازمان می تواند با تقویت فرهنگ شهادت و افزایش عدالت، معنویت بیشتری را تجربه کند. زمانی که سازمان افرادی با خط مشی فکری جهادی داشته باشد و در امور مختلف از جمله موفقیت ها، شهدا را از یاد نبرد، فرهنگ شهادت و در نتیجه معنویت بیشتری خواهد داشت. براساس نتایج، ادامه حرکات جهادی

شهادت، برگزاری جلسات بزرگداشت برای معرفی شهدای شامخ و شاخص در معنویت و نهادینه کردن فرهنگ سرمایه‌گذاری‌های عام‌المنفعه در تقویت فرهنگ شهادت مؤثر هستند. همچنین توجه همه افراد سازمان به مبدأ و معاد، جلوگیری از افراط و تفریط و عادلانه قسمت کردن وظایف و ... به عدالت محور بودن منجر شده و سازمان را در راه رسیدن به معنویت کمک می‌کند. تعادل در حب و بغض، توازن در چرخه فعالیت‌های سازمانی، کاهش چالش‌های بین‌فردی در سازمان از شاخص‌های مؤثر در این زمینه شناخته شدند.

محقق در این مقاله با استناد به بیانات مقام معظم رهبری و مؤلفه‌های ارائه شده برای معنویت در پژوهش علوی و اسماعیلی (۱۳۹۷)، ولایت‌مداری، بصیرت، فرهنگ شهادت، اقامه حق، عدالت محوری، دینداری، اخلاص عمل و ساده‌زیستی را برای بررسی برگزید و با تحلیل داده‌ها و کدگذاری آنها، ولایت‌مداری، اقامه حق، دینداری، اخلاص عمل در سطح فردی، بصیرت، ساده‌زیستی در سطح گروهی و فرهنگ شهادت و عدالت محوری را در سطح سازمانی، گروه‌بندی کرد.



شکل ۳. الگوی معنویت سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی در راستای بیانات مقام معظم رهبری

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

معنویت، یک اصطلاح بوده و تعابیر مختلفی تا کنون از آن ارائه شده است. در تمام زوایا معنویت از درهم تنیدگی نشئت می‌گیرد و به حالاتی درونی اطلاق می‌شود که با انجام امور مختلف به حالت شهودی و عمل بیرونی می‌رسند. با توجه به اینکه معنویت در جامعه ایران مبتنی بر دین است و تعالیم و آموزه‌های دین اسلام، شکل‌دهنده معنویت است و می‌تواند گام‌های اساسی را در جهت شناخت و آگاهی بیشتر مدیران و کارکنان نسبت به کسب آگاهی بیشتر درباره موانع و پشیران‌های موفقیت‌ها و اثربخشی‌ها و همچنین بستر مناسب رشد و ترقی فراهم کند و همچنین با توجه به مزایای فراوانی که تقویت معنویت در سازمان‌ها ایجاد می‌کند، لازم بود تا این متغیر بر اساس

ارزش‌های اسلامی که دارای پایه‌های قوی از امور معنوی هستند، از دیدگاه رهبری مورد بررسی قرار گیرد، لذا این پژوهش با هدف ارائه مدل معنویت در آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری انجام شد. لزوم این امر در سازمان آموزش و پرورش به دلیل تأثیرگذاری بالا در جامعه کنونی و آینده بیش از دیگر سازمان‌ها احساس شد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر معنویت سازمان‌های دولتی در ایران را دارای بیشترین تطبیق با معنویت سه بعدی میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) می‌داند. نتایج نشان می‌دهد مؤلفه‌هایی که از دیدگاه رهبری برای معنویت اسلامی در سازمان در نظر گرفته شده‌اند، در سطوح سه گانه معنویت از دیدگاه میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) طبقه‌بندی می‌شوند.

به طور کلی، تمایل به معنویت بر مبنای فطرت انسان است و اگر آموزه‌های دین مبین اسلام برای رواج آن مدنظر قرار داده شود و از رهنمودهای مقام معظم رهبری برای استقرار معنویت در سازمان‌ها استفاده شود، زمینه همدلی و همکاری بیشتری فراهم می‌آید. در ادامه همدلی‌ها، انسجام بیشتر شده و یکپارچگی که یکی دیگر از کاربست‌های معنویت سازمانی است، عملکرد بهتری را برای سازمان به ارمغان خواهد آورد. سازمان آموزش و پرورش جایگاه ویژه‌ای میان سایر سازمان‌ها داشته و لازم است با سبک تفکری منحصر به فرد بر دانش‌آموزان تأثیر بگذارد که با توجه به اهمیت و لزوم تقویت معنویت در تمامی جامعه و آینده‌سازی معنوی، توجه به هر سه سطح فردی، گروهی و سازمانی در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفت. لذا با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، به مدیریت عالی و میانی سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود برای ارتقای سطح معنویت در سازمان، هنگام جذب کارکنان به عواملی چون دینداری، ولایت‌مداری و انگیزه حضور افراد در سازمانی آموزش محور و پرورش پیشه را به دقت مورد بررسی قرار دهند. همچنین دوری از تجملات در برگزاری جلسات و اجرای کامل عدالت‌محوری به خصوص در پرداخت حقوق و مزایا و تخصیص امکانات رفاهی براساس عملکرد، برگزاری کلاس‌های تقویت بصیرت و تلاش در جهت بهبود فرهنگ کارکنان سازمان به عنوان ناقلین فرهنگ به نسل‌های آینده، می‌تواند سازمان آموزش و پرورش را به سازمانی پیشرو در زمینه معنویت تبدیل کند.

### منابع فارسی

- قرآن کریم، ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای، تهران: بنیاد نشر قرآن.
- امیرحسینی، سیداحسان و زارع، ابوذر (۱۳۹۷)، ارائه مدلی برای پیش‌بینی سطح معنویت در سازمان‌های ورزشی با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی، *فصلنامه علوم ورزش*، سال دهم، شماره ۳۰: ۵۹۰-۵۷۳.
- ترکزاده، جعفر و راضی، الهام (۱۳۹۶)، تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی، *دوفصلنامه اسلام و مدیریت*، سال ششم، ۱۷۴: ۱۶-۱۴۹.
- جعفری شورگل، سکینه (۱۳۹۲)، تأملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی، *الگوی پیشرفت اسلامی - ایرانی*، سال دوم، شماره ۳: ۲۰۰-۱۷۹.
- جوهری‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۵)، الگوی معنویت‌افزایی در سازمان، ارائه نظریه‌ای داده‌بنیاد، *مدیریت اسلامی*، شماره ۴: ۱۰۵-۷۵.
- امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۶)، *بیانات*، بیست‌وهشتمین سالگرد رحلت امام خمینی، مرقد مطهر امام خمینی (ره): تهران.
- رودگر، محمدجواد (۱۳۹۲)، کارکردهای معنویت در عرصه اجتماعی از دیدگاه مقام معظم رهبری، *مطالعات معنوی*، ش ۱۰: ۸۶-۵۹.
- ستاری، صدرالدین (۱۳۹۶)، معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، *راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی*، شماره ۴: ۱۱-۱.
- سرلک، محمدعلی؛ ویسه، سیدمهدی؛ پوراشرف، یاسان‌الله و مهدی‌زاده، حسین (۱۳۹۱)، طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران، *مدیریت عمومی*، شماره ۲۴: ۱۸-۵.
- شهبازی مهرناز و ناظم، فتاح (۱۳۹۶)، بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جوسازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، *خانواده و پژوهش*، دوره ۱۴، شماره ۳۴: ۸۰-۶۵.
- عباس‌پور، جعفر؛ عباس‌پور، حیدر و شهبازی، شهره (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر معنویت سازمانی و ابعاد آن بر وفاداری کارکنان (مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش شهر مهران)، *مطالعات منابع انسانی*، شماره ۲۶: ۸۷-۱۱۰.
- علوی، سیدمحمد و اسماعیلی، محمد (۱۳۹۷)، ارائه الگوی فرماندهی مطلوب از منظر اسلام و بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مد ظله العالی) با رویکرد فراترکیب، *فصلنامه مدیریت نظامی*، سال هیجدهم، شماره ۶۹: ۱-۱۸.

محمدپور، فریبا؛ رحیمی پردنجانی، طیبه و محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۷)، نقش سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۶، شماره ۱: ۱۹۳-۱۶۹.

معصومی، هادی (۱۳۹۵)، تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان‌ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی، *ماهنامه پژوهش ملل*، شماره ۹: ۱۰۸-۱۰۰.

مهاجران، بهناز و شهودی، مریم (۱۳۹۳)، مدلیابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه، *فصلنامه مدیریت پرستاری*، سال ۳، شماره ۲: ۲۹-۲۰.

میرزایی توکلی، سیدمنصور و شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، *دوفصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال چهارم، شماره ۹: ۷۶-۵۹.

نصر اصفهانی، علی؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی و سیفی، محسن (۱۳۹۶)، تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان)، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۲: ۳۴-۱۷.

نقوی، سیدعلی؛ اسعدی، میرمحمد و میرغفوری، سیدحبیب‌اله (۱۳۹۴)، الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، *مدیریت اسلامی*، سال ۲۳، شماره ۲: ۱۷۷-۱۴۵.

### منابع لاتین

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877-898.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- 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.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Currier, J. M., Holland, J. M., & Drescher, K. D. (2015). Spirituality factors in the prediction of outcomes of PTSD treatment for US military veterans. *Journal of Traumatic Stress*, 28(1), 57-64.
- Dasti, R., & Sitwat, A. (2014). Development of a multidimensional measure of islamic spirituality (MMIS). *Journal of Muslim Mental Health*, 8(2).
- Kamil, M., Ali Hussain, A. K., & Sulaiman, M. B. (2011). The components of spirituality in the business organizational context: The case of Malaysia.
- Ke, J., & Deng, X. (2018). 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**, 6(01), 81.
- Khasawneh, S. (2011). Cutting-edge panacea of the twenty-first century: Workplace spirituality for higher education human resources. **International Journal of Educational Management**, 25(7), 687-700.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006, August). measuring the intangible: development of the spirit at work scale. **In Academy of management proceedings** (Vol. 2006, No. 1, pp. A1-A6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Long, B. S., & Driscoll, C. (2015). A discursive textscape of workplace spirituality. **Journal of Organizational Change Management**, 28(6), 948-969.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of organizational change management**, 16(4), 426-447.
- Parboteeah, K. P., Paik, Y., & Cullen, J. B. (2009). Religious groups and work values: A focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. **International Journal of Cross Cultural Management**, 9(1), 51-67.
- Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of the direct effects and moderating effect models. **Leadership & Organization Development Journal**, 38(7), 986-1003.
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 211, 827-835.
- Roof, R. A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. **Journal of Business Ethics**, 130(3), 585-599.
- Rulindo, R., & Mardhatillah, A. (2011). Spirituality, religiosity and economic performances of muslim micro-entrepreneurs. **In 8th International Conference on Islamic Economics and Finance**. Center for Islamic Economics and Finance, Qatar Faculty of Islamic Studies, Qatar Foundation.
- Vallabh, P., & Vallabh, G. (2016). Role of Workplace Spirituality in Relationship between Organizational Culture and Effectiveness. **Management and Labour Studies**, 41(3), 236-243.
- Zafar, J. (2011). Measuring religiosity and workplace spirituality in Pakistan: a case study of armed forces and university teachers. **Cross-Cultural Communication**, 6(4), 104-111.

