

الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی

سید علی نقوی *

میر محمد اسعدی **

سید حبیب الله میرغفوری ***

پذیرش نهایی: ۹۴/۳/۲۶

دریافت مقاله: ۹۳/۲/۷

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه و تبیین الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی با توجه به الگوهای ملی و دینی، با استفاده از رویکرد الگوسازی ساختاری تفسیری انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی، و ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش از دو بخش تشکیل شده است: بخش اول به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در دانشگاه‌ها بر اساس منطق الگوهای تحلیل عاملی، یک نمونه ۲۰۱ نفری از کارکنان دانشگاه یزد به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد و مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش دوم به منظور اولویت‌بندی عوامل کلیدی شناسایی شده از ده نفر از استادان دانشگاه استفاده شد که بر موضوع تحقیق تسلط علمی و عملی داشتند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که ده عامل فضائل، فضای معنوی، محتوایی، ساختاری، رهبری، فرهنگی، خلاقیت، ایمان، انگیزش و اجتماعی به عنوان عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی به‌شمار می‌رود؛ هم‌چنین نتایج الگوسازی ساختاری تفسیری نشان داد که عامل رهبری بیشترین قدرت نفوذ و کمترین وابستگی را بین نه عامل کلیدی دیگر دارد.

کلید واژه‌ها: آموزش عالی و دین، معنویت سازمانی و مدیریت، الگوی معنویت سازمانی.

* نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه علم و هنر seyed_ali2006@yahoo.com

mir.asadi@modares.ac.ir

** استادیار دانشگاه علم و هنر

mirghafoori@yazduni.ac.ir

*** دانشیار دانشگاه یزد

مقدمه

امروزه، محیط کار مسئله‌ای پیچیده برای متخصصان مدیریت و مراکز علمی به‌شمار می‌رود. آثار کلی درباره این موضوع به‌گونه‌ای قابل توجه در دهه اخیر گسترش یافته است (دنت^۱ و همکاران، ۲۰۰۵: ۶۲۷). مطالعه و تحقیق در ارتباط با معنویت^۲ اکنون به‌عنوان موضوع تحقیقات دانشگاهی و علمی بسیار جدی مطرح است. با وجود انتقادات و تردیدها در زمینه‌های نظری و تجربی این پدیده، روند رو به رشد پژوهش درباره آن در میان دانشگاهیان، پژوهشگران، مشاوران و نظریه‌پردازان علم مدیریت و سازمان غیر قابل انکار است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۰۰). در همین راستا، اخیراً مدیران علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت ابراز می‌کنند. این تلفیق، بیانگر عمیق‌ترین ارزشهایی است که بر حرفه آنها تأثیرگذار است و نیز به همان میزان، نویددهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. مدیران به دلیل برخی علایق مشترک، خود را به معنویت، ملزم ساخته‌اند (مک کامینگ^۳، ۱۹۹۴: ۶).

معنویت محل کار، نوع خاصی از وضعیت فیزیولوژیک است که در آن، افراد خود را در ازای زندگی معنوی می‌بینند که با کار و وظایف معنادار تقویت می‌شود و در سیاق جامعه صورت می‌پذیرد. واحدهای کاری را که می‌توان با درجه بهتری از معنویت محل کار طبقه‌بندی کرد در جایی قرار می‌گیرند که کارکنان با محیط ارتباط دارند. وقتی چنین چیزی رخ می‌دهد، واحد کار، نتایج عملکردی بیشتری خواهد داشت (گاس و گوزلینگ^۴، ۲۰۱۰: ۲۶۰). معنویت‌گرایی در واقع، تحقق بخشیدن به ظرفیت ارزش انسان است و تلاش می‌کند فرد را به کاملترین شکل آن تبدیل کند (مک کوری^۵، ۱۹۷۲: ۷)؛ البته اگر انسان در جستجوی ارزشهای نهایی باشد. در نهایت اینکه معنویت باید به میزان مشابه در اختیار همه انسانهایی قرار گیرد که در جستجوی زندگی حقیقی هستند. شواهد فراوانی دال بر این موضوع هست که معنویت، عاملی حقیقی است در حالی که معنویت‌گرایی فردی، بدون شک تجربه‌ای شخصی است؛ اما به‌عنوان موضوعی تلقی می‌شود که بسیاری از افراد با آن روبه‌رو هستند (آرچر^۶ و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۶). بدون تردید، بازسازی و تعالی

1 - Dent

2 - Spirituality

3 - McCormick

4 - Case & Gosling

5 - Macquarie

6 - Archer

شخصیت معنوی آدمی، هدف اصلی همهٔ رسولان الهی بوده است. در قاموس مصلحان آسمانی برای علمی که بدون واسطه در خدمت این آرمان مقدس نباشد، کارکردی ابزاری تصویر شده است. هر پژوهشگر حقیقت‌جو با اندک جستجو در منابع اولیه اسلامی، معنویت‌سالاری و اخلاق‌محوری را در تار و پود آموزه‌های آن آشکارا نظاره خواهد کرد (دیلمی و آذربایجانی، ۱۳۷۸: ۳۸). در واقع، وضع متغیر کنونی باعث شده است سازمانها رویکردهای جدیدی برای پاسخگویی به نیازهای مشتریان در پیش گیرند. این موقعیت، سازمانهای امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال ادامهٔ روشهای کاری ثابت خود، روشهای کاری جدیدی را در پیش گیرند؛ به‌گونه‌ای دیگر، سازمانها ثبات کاری ندارند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند و برای اینکه از قافله عقب نیفتند، بیشتر آنها از مهارتهای مدیریت تغییرت بنیادی در درون سازمان بهره می‌گیرند؛ لذا موضوع معنویت محل کار، برای پژوهشگران و دست‌اندرکاران مدیریت جالب است.

حوزهٔ این مطالعه هنوز در مرحلهٔ آغازین است و بدین‌سان با تفاوتی در تعاریف و دیگر ویژگیهای بنیادی مشخص می‌شود (اریک^۱ و همکاران، ۲۰۰۳: ۱۶۴). در وضع فعلی بسیاری از سازمانها دستخوش تغییر شده و هرگونه تغییر، نیازمند کارکنان و مدیران انعطاف‌پذیر است که بتوانند با تغییرات سازگار شوند. در این میان، تعاملات اجتماعی به شیوه‌ای شایسته و ثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان کلید مدیریت تغییر سازمانی اهمیت فوق‌العاده‌ای یافته است (سیادت و مختاری‌پور، ۱۳۸۴: ۸۶). به نظر می‌رسد اصولاً سازمانهای معنویت‌گرا^۲ می‌توانند موقعیتی را فراهم آورند که افراد بتوانند تمامی ظرفیت و توان خود را در سازمان، صرف‌اعتلائی کار و همکاران خود کنند. اصولاً افراد معنوی با تمام خلوص، وظایف خویش را انجام می‌دهند و اعتقاد دارند که خداوند، شاهد فعالیتهای خالصانهٔ آنان است. این روحیه و ایجاد فضا و محیطی با ویژگیهای معنوی در آموزش عالی می‌تواند بستر مناسب رشد همه‌جانبهٔ علمی، آموزشی و پژوهشی را در کشور فراهم سازد؛ لذا این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی^۴ در آموزش عالی صورت پذیرفته است. لازم به ذکر است که تاکنون چه در داخل و چه

1 - Workplace Spirituality

2 - Eric

3 - Spiritually oriented organizations

4 - Organizational spirituality

در خارج از کشور، مطالعات اندکی در جهت تشریح شیوه‌های بهره‌گیری از معنویت اسلامی^۱ در سازمانها انجام شده است؛ ضمن اینکه مطالعه‌ای که به شناسایی ابعاد و شاخصهای معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی و ارتباط بین آنها در الگوی یکپارچه‌ای پرداخته باشد تاکنون در کشور انجام نشده و از این لحاظ این تحقیق پیشگام است.

بیان مسئله

مهمترین عامل بهره‌وری در سازمانها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است. شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که سازمانها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، اعتماد، بخشش، مهربانی، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوعدوستی و... به پژوهشهای جدید در حوزه مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی به نام معنویت سازمانی دارد. سازمانهای معنوی اغلب هدفی بالاتر دارند و به دنبال فرهنگهایی هستند که انسجام بخش احساس مسئولیت امور بشر دوستانه است (جیاکالون^۲ و همکاران، ۲۰۰۵: ۵۲۱). نهایتاً رضایت محل کار وارد چرخه حیات سازمان می‌شود که به سطوح بالای بهره‌وری سازمان منجر خواهد شد (فرای^۳، ۲۰۰۳: ۶۹۳). مطالعات نشان می‌دهد معنویت در سازمان ارتباطی مثبت با خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد گروهی و تعهد سازمانی دارد (سید جوادین و ناصر زاده، ۱۳۸۴: ۹). میلیمان^۴ و همکاران (۲۰۰۳) پیشنهاد کردند که معنویت محل کار، باعث نگرش مثبت کارمندان همراه با حضور سازمانی، رضایت و حضور کاری می‌شود. زمانی که رشد فردی با اهداف سازمانی همراه می‌شود، شناخت کارمند صورت می‌گیرد (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳: ۴۳۸). واضح است که پیشرفت و ارتقای بهره‌وری سازمانها و در واقع پیشرفت هر ملت، مرهون توسعه نیروی انسانی خلاق، متعهد و توانمند است به گونه‌ای که همواره از منابع انسانی به‌عنوان تنها منبع کسب مزیت رقابتی پایدار یاد می‌کنند. مناسبترین محلی که می‌تواند در

1 - Islamic Spirituality

2 - Giacalone

3 - Fry

4 - Milliamn

بهبود پرورش منابع انسانی گام بردارد، وزارت علوم و بویژه دانشگاه‌های تابع آن است. مزیت رقابتی سازمانها و جوامع، دانش است و برتری کشوری بر کشور دیگر با قدرت دانش تعیین می‌شود (باومرد^۱، ۲۰۰۷: ۳۵).

مرور توضیحات مربوط به مباحث مهم معنویت و سازمانهای معنوی و نیز معنویت محیط کار در عصر حاضر این سؤال اساسی را به ذهن متبادر می‌سازد که آیا رویکردهای سنتی، ساختارهای موجود و نیز سبکهای مدیریتی حاکم بر آموزش عالی کشور و مراکز وابسته به آن، توان رقابت در عصر کنونی را داراست. این پژوهش به این دلیل که به مباحث اصلی و مورد نیاز دانشگاه‌ها برای دستیابی به راه‌های پیشرفت همه جانبه، عمیق و بنیانی علمی یعنی توجه به ماهیت سازمان از یک سو و نیز موضوع بسیار مهم و اساسی معنویت سازمانی توجه می‌کند، دارای اهمیت بسیار زیادی است.

مبانی نظری پژوهش

معنویت

از آنجا که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. ریشه‌های آن در سنت مسیحی قرار دارد؛ سنتی که تاریخی طولانی در الهیات و عمل دینی دارد. امر معنوی، جستجویی درونی است که اغلب با امور مادی، فیزیکی و بیرونی در تقابل است. برخی معنویت را نسبت به دین پراکنده‌تر و کمتر نهادینه شده می‌دانند؛ در مقابل، دیگران معنویت را درست مرکز و قلب دین می‌دانند بویژه وقتی با تجربه عارفانه و دینی روبه‌رو شوند. موضوع معنویت دلمشغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقدی و تطبیقی معنویت در زمینه‌های جهانی، پدیده نوظهوری است. بسیاری از ادیان واژه دقیقی برای معنویت ندارند؛ با وجود این، امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است و اکنون در داخل و خارج ادیان و هم‌چنین در زمینه‌های بین‌الادیانی^۲ و سکولار به کار می‌رود. علاقه‌مندی جدید به معنویت با تأکید بر موضوع فردی، خودبالندگی و درک متفاوت‌تری از روانشناسی انسان همراه شده است. اکنون معنویت کلیدواژه جهانشمولی است که نشانگر جستجوی جهت و معنا است (حسینی و همکاران، ۱۳۸۲: ۲۱۶). در طول تاریخ بشر، معنویت به شکل‌های مختلفی تجلی یافته و درباره آن بسیار سخن گفته شده است؛

1 - Baumard

2 - Inter Faith

هر کس از دریچه‌ای به آن نگریسته و با تکیه بر بعد یا ابعادی از آن، تعریفی ارائه کرده است (برزنونی، ۱۳۷۹: ۲)؛ به عبارت دیگر، مفاهیمی از قبیل معنویت، که به امور غیر مادی تعلق دارد، تعریف منطقی ندارد و معمولاً با ذکر مصداقها و مثالها توضیح داده می‌شود.

برخی از نویسندگان کوشیده‌اند برای معنویت تعاریفی ارائه کنند که به برخی از آنها اشاره می‌شود: میتروف^۱ (۱۹۹۹)، پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می‌کند. بعضی دیگر مصرانه بر مفاهیم ادیان و آیینهای شرقی هم‌چون تائوئیسم، بودیسم، ذن و نیز اسلام تأکید دارند. چنین پژوهشگرانی بدرستی ادعا می‌کنند که این جوامع غیر غربی بسیار بهتر میان زندگی شخصی، کار، تفریح، عبادت و دیگر جنبه‌های زندگی یکپارچگی ایجاد کرده‌اند؛ با بررسی پاره‌ای از پژوهشها در این زمینه بیان می‌کنند که برای خداشناس کاتولیک، معنویت راهی است که از سوی آن به سمت الوهیت حرکت می‌کند؛ برای پزشک، معنویت چیزی است که به زندگی معنا می‌بخشد؛ برای جامعه‌شناس، جستجویی انفرادی برای درک مقصود و ارزشهایی است که ممکن است مفهوم خدا یا وجود تعالی را در برداشته، و یا نداشته باشد. برای دیگران معنوی بودن به معنای دانستن و زیستن، مبنای تحول شخصی، بین شخصی، اجتماعی و حتی جهانی بر اساس این معرفت است که خدا همواره در وجود ما حاضر است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۱). در تعریفی از کاواناق^۲ (۱۹۹۹) آمده است معنویت، نیرویی روحبخش و انگیزاننده زندگی است؛ انرژی که الهامبخش فرد به سمت و سوی فرجامی معین یا هدفی به سوی ورای فردیت است؛ (خانباشی و ابطحی، ۱۳۸۸: ۱۴۱). معنویت، تلاش دائمی بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی است؛ به عبارت واضحتر، استفاده بهینه از قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل مرتبط با زنده ماندن و زندگی کردن و در نتیجه، رشد و تکامل است (موران، ۱۳۸۹: ۲۶۹).

همان‌طور که از تعاریف بر می‌آید، هر یک از اجزای مجموعه‌ای که امروزه در مغرب زمین تحت لوای معنویت گرد آمده است در تمدن بشری سابقه‌ای طولانی دارد. اندیشمندان غربی پیروی اصول لائیه سعی دارند معنویت را از دین جدا کنند و حداکثر تدین را یکی از راه‌های معنوی شدن لحاظ کنند در حالی که اندیشمندان اسلامی اعتقاد دارند ادیان، بهترین راه تقویت

1- Mitroff

2- Cavanaugh

ابعاد معنوی افراد است تا جایی که معنویت بدون تردید به بلوغ نمی‌رسد؛ به همین ترتیب تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز ویژگیها و اصول خاصی دارد که ضمن اتصال فرد به مبدأ وجود و کمال مطلق بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود (شایگان، ۱۳۸۱: ۳۱).

رابطه میان دین و معنویت

هر چند بین دو واژه دین و معنویت رابطه نزدیک و عمیقی هست، بین آنها تفاوت‌هایی نیز وجود دارد. از لحاظ تاریخی معنویت در دین ریشه دارد (هنلیس^۱، ۱۹۹۵: ۶۶)؛ اما کاربردهای رایج آن ممکن است با سنت دینی خاصی همراه نباشد. ریشه این تمایز حداقل به اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، و تمایزی باز می‌گردد که ویلیام جمیز^۲ در کتب گوناگونی تجربه‌های دینی بین دین شخصی و دین نهادی قائل شد. در تمایز بین معنویت و دین، برخی مدعی برتری معنویت بر دین هستند و برخی دیگر برعکس. پارگامنت^۳ می‌گوید «دین با امور سازمانی، شعایر و ایدئولوژی مرتبط است و معنویت با امور شخصی، تأثیرگذار، ناشی از تجربه و تمکک برانگیز در ارتباط است». وی دین را محدودکننده و بازدارنده نیروهای انسانی، و معنویت را پسندیده می‌داند که با بزرگترین توانمندیهای بشری در ارتباط است. البته وی در ادامه و در جای دیگر بیان می‌کند که این دیدگاه از نظر تاریخی قابل توجیه نیست (پارگامنت، ۱۹۹۹: ۱۴). آندرهیل در کتاب زندگی معنوی، معنویت را قلب هر دین می‌داند و زندگی معنوی در نظر وی، زندگی کامل و اصیلی است که انسانیت برای آن ساخته شده است (کینگ^۴، ۱۹۹۷: ۸۳). درباره رابطه دین و معنویت دو دیدگاه عمده هست:

در دیدگاه اول سه حالت متصور است: برخی معنویت و دین را یکی، و جدایی آن را غیرممکن می‌دانند. برخی دیگر معنویت را اعم از دین و قلمرو آن را بیشتر از دین می‌انگارند و برخی دیگر، دین را اعم از معنویت و حوزه و قلمرو آن را گسترده‌تر می‌دانند.

دیدگاه دوم، بین معنویت و دین هیچ رابطه‌ای نمی‌بیند و قائل به جدایی بین این دو است بدین ترتیب در دیدگاه اول، فردی معنوی است که دیندار، و معنویت او بر دین مبتنی باشد، اما در

1- Hinnells
2- William James
3- Paragament
4- king

دیدگاه دوم فرد می‌تواند معنوی باشد بدون اینکه دیندار باشد.

میترف و دنتون در پژوهشهای جامع و تجربی خود در سال ۱۹۹۹ به این نتیجه رسیده‌اند که افراد بین دین و معنویت فرق می‌گذارند. از دیدگاه برخی از آنان، دین تعبیر و موضوع مناسب محیط کار نیست. از سوی دیگر، معنویت موضوعی بسیار مناسب برای بحث و گفتگو تلقی می‌شود؛ این بدین معنا نیست که آنان هیچ ترسی، ملاحظه یا تردیدی نسبت به سوءاستفاده‌های احتمالی از معنویت نداشتند، بلکه با این همه، ضرورت آن را همچنان احساس می‌کردند. آنان معنویت را احساس بنیادین برقراری ارتباط با خویشتن کامل خویش، دیگران و جهان هستی می‌پنداشتند (میترف و دنتون، ۱۹۹۹: ۲۴۸).

با توجه به اینکه متون فارسی در زمینه معنویت با رویکرد اسلامی کم است در این پژوهش مرور ما بر این مفهوم، کمی از آنچه در پژوهشها مرسوم است، طولانی‌تر است. در ادامه، مقایسه معنویت از دیدگاه اسلام و غرب، و مفهوم معنویت از نگاه اسلامی و فرهنگ بومی ایرانی مورد بحث قرار می‌گیرد.

جدول ۱: مقایسه معنویت از دیدگاه اسلام و غرب (عترت‌دوست، ۱۳۸۹: ۱۰۷)

موضوع	معنویت از دیدگاه اسلام	معنویت از دیدگاه غرب
تعریف	رابطه میان رفتار و افعال انسانی و میان حالات و ملکاتی که در نفس او به وجود می‌آورند؛ همچنین رابطه میان این حالات و ملکات و میان مقامات و مدارج باطنی که انسان سیر می‌کند؛ همچنین خود این مقامات و مراحل باطنی و عالمی که موجوداتی اصیل و واقعی و بیرونی از سلطه و حکومت ماده و طبیعت هستند.	معنویت به معنای «نقش زندگی» یا «روشی برای بودن» و «تجربه کردن» است که با آگاهی یافتن از یک بُعد غیر مادی به وجود می‌آید و ارزشهای قابل تشخیص، آن را معین می‌سازد. این ارزشها به دیگران، خود، طبیعت و زندگی مربوط است و به هر چیزی که فرد، آن را هدف غایی قلمداد می‌کند، اطلاق می‌شود.
ابعاد	رابطه بین فرد و خدا	رابطه بین فرد و ماورا
عوامل	حسن پیوند، باور به اینکه فرد بخشی از جامعه بزرگ بشری است و نقش‌گریزناپذیر وی در تداوم هارمونی زندگی، جهانشمولی، باور به ماهیت همراه با وحدت زندگی، تحقق دعا، احساس شعف و خشنودی از رویارویی شخصی با واقعیت متعالی، تحمل تنقضات، توانایی زیستی با ناپایداری و تنقضات در زندگی شخصی، توانایی پذیرش زندگی و دیگران به همان شکلی که هستند، حساسیت به نیازها و دردهای دیگران، وجودی بودن، میل به زندگی در لحظه و امید به زندگی بهتر در آینده، مشتاق رویارویی با تجربه‌های زندگی به عنوان فرصتهایی برای رشد و شادی، سپاس‌همیشگی در برابر نعمت‌های بی‌شمار الهی، حرکت همراه با بیم و امید در مسیر رضایت الهی در همه شئون فردی و اجتماعی	حسن پیوند، باور به اینکه فرد بخشی از جامعه بزرگ بشری است و نقش‌گریزناپذیر وی در تداوم هارمونی زندگی، جهان‌شمولی، باور به ماهیت همراه با وحدت زندگی، تحقق دعا، احساس شعف و خشنودی ناشی از رویارویی شخصی با واقعیت متعالی، تحمل تناقضات؛ توانایی زیستی با ناپایداری و تناقضات در زندگی شخصی، اندیشه درباره کارها بر اساس «هم این، هم آن» به جای «یا این یا آن»، قضاوت نکردن، توانایی پذیرش زندگی و دیگران به همان شکلی که هستند، حساسیت به نیازها و دردهای دیگران، وجودی بودن، میل به زندگی در لحظه، مشتاق رویارویی با تجربه‌های زندگی به عنوان فرصتهایی برای رشد و شادی، سپاس، حس شگفتی و سپاس برای ویژگی‌های بی‌همتا و مشترک با دیگران در زندگی خود
شاخصها	آخرت‌گرایی، پایداری، زندگی بر اساس فطرت، اصالت کمال	عمل‌گرایی محیطی و اجتماعی، ناپایداری، زندگی بر اساس غریزه، اصالت لذت
هدف	معرفت تام به حق، لذت ابدی معنوی	کسب مواهب مادی، لذت و آرامش دنیوی

معنویت از دید اسلام

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 بر دین مبتنی 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 در برگرفته 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 (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۱۸).

قرآن کریم، که کتاب هدایت انسان و متن جامع و کامل تعلیم و تربیت انسان است، معنویت را دارای قلمروی وسیع و گستره گسترده‌ای می‌داند که می‌تواند شامل همه احوال، اقوال و افعال و انگیزه‌ها و اندیشه‌های انسان شود؛ زیرا گوهر معنویت را «خداگرایی» می‌داند؛ لذا هر کاری که با رنگ و رائحه رحمانی و انگیزه الهی انجام گیرد، داخل در معنویت است که فرمود: «إِنَّمَا أُعْطِیْتُمْ بِوَأَحَدِهِ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مِثْلِيَ...» (سبأ / ۴۶) و «خلوص» را جوهر همه فعالیت‌های آدمی از عبادی، تجاری، سیاسی، اجتماعی و... قلمداد کرده است و عبادت، ذکر، تفکر، تعلیم و تعلم، حکومت و حکمت و سیاست و سلوک را تنها با مبنای الهی - توحیدی می‌پذیرد و لاغیر که فرمود: «إِنَّمَا يَنْتَقِلُ اللَّهُ مِنَ الْمُتَّقِينَ» (مائده/۳۰). قرآن انسان را رقیقه‌ای از حقیقه الحقائق و جلوه اسماء جمال و جلال الهی می‌داند که دارای هویت متألهانه است و شناسنامه وجودی انسان و تاریخ و جغرافیای معرفتی، انسانی و اجتماعی آدمیان در همان «اصالت روح» معنا و تفسیر می‌شود که فرمود: «فَإِذَا سُوِّیْتُهُ وَنَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي...» (حجر / ۲۹). در مسیر تکامل و غایت استکمال انسان، که بر پایه‌های عقل و اراده از یک جهت و عشق و ایمان از جهت دیگر نهاده شده است تا «كَذْحًا فَمُلَاقِيهِ» (انشقاق/۶) در فرجام و سرانجام حرکت تکامل انسان سالک الی‌الله صورت پذیرد و انسان معنویت‌گرا با دریافت و ادراک چنین هویت و تاریخ و جغرافیایی که قرآن برای او ترسیم و

تصویر کرده است در پرتو «عقلانیت و وحیانت» و در سایه‌سار شجره طیبه شریعت و در پناه هدایت و حمایت انسان کامل مکمل «صراط مستقیم سلوک» را در پیش گیرد و چنین درک و دریافتی «درد خداجویی و خداجویی» را که در عبدالله شدن و عندالله گشتن و یا رنگ خدا یافتن است به فعلیت می‌رساند.

قرآن کریم راه دستیابی به معنویت و رسیدن به قرب و لقای حضرت حق را همانا در شریعت‌گرایی معرفی کرده است. شریعت به معنای عام کلمه، مجموعه عقاید، اخلاق و احکام الهی است؛ یعنی اسلام در همه آموزه‌های خویش، اعم از جهان‌بینی یا ایدئولوژی و شریعت به معنای خاص، یعنی مجموعه بایدها و نبایدهای شرعی و فقهی، که البته «معنویت قرآنی» جدا شده و بریده از عقاید، اخلاق و احکام نیست که آیه: «ثُمَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعَةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ» (جاثیه/۱۸) با آیه «مَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا...» (حشر/۷) هرگاه با آیه: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ إِذَا دَعَاكُمْ لِمَا يُحْيِيكُمْ» (انفعال/۲۴) ترکیب شود، معنای اصالت شریعت در معنویت کاملاً روشن خواهد شد؛ زیرا معنویت منهای خدا، وحی، نبوت و رسالت، امامت و ولایت، هرگز معنای اصیل و کاملی نخواهد داشت و در حقیقت معنویت راستین نیست؛ معنویت پیش‌برنده و بازدارنده نخواهد بود و علامه طباطبایی (ره) نیز «لام» در «لِمَا يُحْيِيكُمْ» را به معنای «الی» گرفته و نوشته‌اند: «این تعبیر در کاربردهای عرب زیاد است و آن چیزی که رسول مردم را به آن دعوت می‌کند، «دین حق» است و دین حق همان «اسلام» است که قرآن کریم آن را به پیروی فطرت و پذیرفتن آن به علم نافع و عمل صالح تفسیر کرده است» (طباطبایی، ۱۳۸۴: ج ۹: ۵۵).

به همین دلیل، معنویت اسلامی، انسان مرده را زنده می‌کند و در دل حیات طبیعی او حیات طیبه به او می‌بخشد و معنویت حیات حیوانی او را به حیات عقلانی و روحانی تبدیل می‌کند و رنگ ابدیت و جاودانی به همه فعالیت‌هایش می‌زند تا نور ایمان به خدا و عمل صالح او را نورانی، و در میان خلق با نور معنویت خدایی زندگی کند و الگوی علمی و عملی دیگران قرار گیرد: «أَوْ مَن كَانَ مِيتًا فَأَحْيَيْنَاهُ وَجَعَلْنَا لَهُ نُورًا يَمْشِي بِهِ فِي النَّاسِ...» (انعام/۱۲۲).

معنویت که قرآن از آن سخن به میان می‌آورد، این ویژگیها را دارد: ۱ - جاودانه و ابدی است «مَا عِنْدَكُمْ يَنْفَدُ وَمَا عِنْدَ اللَّهِ بَاقٍ» (نحل/۹۶). ۲ - فراجنسیتی و فراطبقاتی است: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ دَكْرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً» (نحل/۹۷). ۳ - مبتنی بر ایمان و عمل صالح است؛ یعنی

ایمان اسلامی و معنویت قرآنی با عمل و فعالیت‌های ناب و خالص گره خورده است و همه عرصه‌های عملیاتی و ساختهای رفتاری را شامل می‌شود از تحصیل علم و دانش، عقل و بینش، عبادت و راز و نیاز، تجارت و بازرگانی و تولید... را در بر می‌گیرد؛ لذا معناگرایی خلوت‌نشین و خلصه‌گزین و رهبانیت پیشه نیست بلکه معنویت عملگرایانه و عملگرایی معناگروانه است.

۴ - تصعید یابنده و تعالی‌پذیرانه است؛ فرمود: «إِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ» (فاطر/۱۰). ۵ - آرامش‌دهنده و سکونت‌بخش است: «أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ» (رعد/۲۸).

بنابراین معنویتی که قرآن نشان می‌دهد و فرمان تحصیل آن را با معرفی عوامل و موانع آن صادر می‌کند، معنویت سکون‌آور و رخوت‌زا نیست بلکه پویایی و رشدیابندگی از لوازم جداناشدنی آن است؛ معنویتی است که «درد» می‌دهد؛ درد زندگی سالم و سازنده؛ درد اصلاح خود و جامعه؛ درد درون و برون؛ درد علم و عمل؛ درد عقلانیت دینی و ابزاری؛ درد تعالی و توسعه... می‌بخشد و این معنویت فرهنگ و تمدن‌ساز است و در فرایند تمدن‌سازی نقش محوری ایفا می‌کند؛ معنویتی است که صداقت و خلوص را روح مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری و نظم در کارها قرار می‌دهد تا در جهت پیشرفت همراه با عدالت و تولید و توزیع ثروت عادلانه و از بین برنده شکاف و شقاقهای طبقاتی گردد. به تعبیر علامه طباطبایی (ره): «قرآن در قلب علم و عمل، انسان را در قالب و چارچوب جدیدی قرار می‌دهد و به او ساختار جدیدی می‌بخشد؛ در پی این دگرگونی، انسان به حیاتی دست می‌یابد که هرگز مرگ در آن راه ندارد» (طباطبایی، ۱۳۸۴: ج ۱۹: ۲۷۲).

بنابراین در چنین معنویتی انسان بریده از جامعه، دیانت جدای از سیاست، علم منهای ایمان، صنعت جدا از سنت، فناوری جدای از ایدئولوژی و توسعه بریده از عدالت اجتماعی نیست و انسان معنوی تنها انسان اخلاقی نیست. انسان دارای عقیده و جهان‌بینی الهی - اسلامی، انسان در چارچوب بایدها و نبایدهای شرعی و انسان دارای تعدیل قوا و نه تعطیل قوای وجودی است. انسانی نیست که تنها به رضایت وجدان و تجربه‌های شخصی فکر کند بلکه به فکر رضایت الهی و خدمت به بندگان خدا و هدایت و ارشاد جامعه است (رودگر، ۱۳۸۸: ۳۰).

سازمان معنویت‌گرا

سازمانها در عصر پیچیدگی و تغییر همواره در دو لبه نظم و بی‌نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت تناقض‌نما، در رفت و آمدند. صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان مدیریت برای رویارویی با چنین وضعیت و موقعیتی، نظریه‌های مختلفی مانند سازمانهای یادگیرنده، سازمانهای هولوگرافیک،

سازمانهای کارافزین و نظریه آشوب را ارائه کرده‌اند؛ اما مقوله معنویت در سازمان نیز پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب‌بنظران مدیریت و سازمان و هم‌چنین مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان، معنویت را منبع پایدار سازمانها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمانهای پرتلاطم و آشوب‌زده یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی را در سازمان حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان 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 ثبات هستند (جرالد و کاواناق^۱، ۱۹۹۹: ۱۹۱). قلمروی مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی بتازگی تحت تأثیر نیرویی قدرتمند قرار گرفته است که اگر بدرستی اداره و هدایت شود به نظر می‌رسد ظرفیت لازم را برای معجز شدن به ژرفترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار دارا باشد (نیل^۲، ۱۹۹۷: ۱۲۳). بنابراین از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در الگوها و ادبیات رفتار انسانی و سازمانی، ارزش بسیاری دارد (میتروف و دنتون^۳، ۱۹۹۹: ۲۴۲). معنویت در سازمانها به دلیل دو عنصر اصلی ۱- ارزشها و ۲- ارتباطات کارکنان با یکدیگر، از جایگاه خاصی برخوردار شده است. ارزشها شامل مواردی مانند احترام، تکامل، برابری، فروتنی، خدمت و رشد شخصی است که اصول معنوی اسلام کاملاً به آنها پرداخته است. برقراری ارتباط نیز به‌عنوان یکی از مقوله‌های ارزشی در سازمانها فلسفه وجودی معنویت در مدیریت را واضح می‌سازد (آستین^۴، ۲۰۰۴: ۳). آنچه در حال حاضر بر سر راه مشاغل و تصور درست درباره آنها مانع ایجاد می‌کند، این است که کار را وسیله‌ای برای امرار معاش، راه سود بردن، ترفیع گرفتن، ذخیره بازنشستگی در نظر گرفته‌اند و این در حالی است که روح معنوی در کار چیزی است که به‌دست فراموشی سپرده شده است و به آن توجهی نمی‌شود. امام هشتم علی‌بن موسی الرضا (ع) می‌فرماید: «آن کسی که برای تأمین زندگی خویش تلاش می‌کند و مواهب الهی را در پرتوی کار می‌طلبد، بیش از مجاهدان راه خدا پاداش دارد» (برازش، ۱۳۷۴: ج ۷: ۱۵۳). با توجه به این حدیث بر حسب اینکه کار از نظر اسلام عبادت است، کار، جسمی دارد و روحی؛ ظاهری دارد و معنایی. اما روح آن

1 - Gerald & Cavanah

2 - Neal

3- Mitroff & Denton

4 - Astin

ناشی از مواهب معنوی است که در نتیجه این کار، عاید انسان می‌گردد. روح کار به انگیزه فرد وابستگی کامل دارد به طوری که او را برای کار برمی‌انگیزد و به بهره و حظی که از کار عملاً عاید او می‌شود و اینکه کار تا چه حد سلوک الی الله و گام برداشتن در بساط قرب باشد. معنویت در کار نیز در دو بعد تأثیرگذار است (هتون^۱ و همکاران، ۲۰۰۴: ۶۵).

الف) بعد درونی که همان هوشیاری از وجود خود به عنوان موجودی والاتر از جهان مادی است.

ب) بعد بیرونی که قابلیت تأثیر معنویت بر رفتار، احساسات، تفکر، عقل و هوش و فهم و حیات انسان است.

هوشیاری و آگاهی از وجود خود به عنوان موجودی والاتر از جهان مادی به شرافت و جایگاه انسان در جهان هستی با توجه به دو اصل خلافت و کرامت اشاره دارد. در اصل خلافت با توجه به آیه «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً...» (بقره/۳۰)، انسان جانشین خداست و ملائک جانشینی همین است که این موجود تا اندازه‌ای می‌تواند از طریق معنویت تعالی یابد و ارزش وجودی خود را پیدا کند که کارهای خدایی از او صادر شود؛ به عبارت دیگر می‌تواند کارهایی انجام دهد که از مقصبت اسلب و مسببت مادی در این جهان فراتر است. در اصل کرامت با توجه به آیه «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ...» (اسراء/۷۰)، انسان با شناخت خود به عنوان موجودی قابل تکریم با استعداد و تعالی روحی که دارد، اگر همت پرواز داشته باشد از طریق کار معنوی چنان اوج می‌گیرد که هیچ موجود دیگری به برتری آن نخواهد رسید (نادری و رجایی‌پور، ۱۳۹۱: ۱۲۴). مدیران خود به این امر آگاهند که تاکنون هیچ ابزار و روشی در علم مدیریت نتوانسته است مشکل نظارت بر نیروی انسانی را به طور کامل حل کند؛ ولی اگر در سازمانهای اسلامی با برنامه حساب شده‌ای، روح معنویت و ایمان به خدای تبارک و تعالی در دل کارکنان بارور شود، مسلماً نه تنها در درون سازمانها، بلکه در کل جامعه، خیانت، کارشکنی و یا فرار از مسئولیت و مانند آن کاهش خواهد یافت؛ بنابراین افزایش معنویت و ایمان الهی، تأثیرات و برکات بسیاری در سازمان می‌تواند به همراه داشته باشد و این همه در حالی است که به نظر می‌رسد اصولاً سازمانهای معنویت‌گرا می‌توانند وضعیتی فراهم آورند که افراد بتوانند تمامی ظرفیت و توان خود را در سازمان، صرف اعتلای کار و همکاران خود کنند. اصولاً افراد معنوی با تمام خلوص، وظایف

خویش را انجام می‌دهند و اعتقاد دارند که خداوند، شاهد فعالیت‌های خالصانه آنان است. این روحیه و ایجاد فضا و محیطی با ویژگی‌های معنوی در سازمانها می‌تواند بستر مناسب رشد همه جانبه فردی و سازمانی را فراهم کند؛ اما مسلماً مهمترین اثر و اهمیت آن، رضای الهی در تمام کارهای فردی و اجتماعی و در نتیجه سعادت اخروی کارکنان خواهد بود (نقوی، ۱۳۹۲: ۳۵).

پیشینه پژوهش

اساس پژوهش علمی بر آگاهی از موضوع (مسئله) پژوهش استوار است. میزان بررسی پژوهشهایی که برای هر مسئله انجام شده است، درجه اهمیت آن مسئله را بیان می‌کند (خاکی، ۱۳۹۱: ۱۵۱). در جدول ۲ چند مورد از پژوهشهای نزدیک به موضوع این پژوهش به صورت خلاصه معرفی می‌شود:

جدول ۲: خلاصه پیشینه پژوهش

ردیف	نویسنده	سال	عنوان
۱	عابدی جعفری و رستگار	۱۳۸۶	ظهور معنویت در سازمانها، مفاهیم، تعاریف، پیشفرضها، الگوی مفهومی
۲	رودگر	۱۳۸۸	معنویت‌گرایی در قرن
۳	ناصری فر و الماسی فر	۱۳۸۸	جایگاه معنویت کاری در جامعه امروز
۴	خانباشی و ابطحی	۱۳۸۸	تحلیلی درباره نقش معنویت‌گرایی در مدیریت دولتی
۵	نادری و رجایی پور	۱۳۸۹	مدیریت با رویکرد معنوی
۶	صانعی و حسن پور	۱۳۹۱	راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمانها
۷	گی‌بنز ^۱	۲۰۰۲	معنویت در محل کار
۸	گاس و گوزلینگ	۲۰۱۰	سازمان معنوی: تفکرات انتقادی در مورد ابزار معنویت در محل کار
۹	باگوان ^۲	۲۰۱۳	معنویت در کار اجتماعی در آفریقای جنوبی، بررسیهایی از دانشگاهیان
۱۰	الارکوبی ^۳	۲۰۱۳	ایمان اسلامی، مفاهیمی برای مدیریت کسب و کار
۱۱	سلیمان ^۴	۲۰۱۴	شناسایی عوامل معنویت در کسب و کار در چارچوب اسلامی

- 1 - Gibbons
2 - Bhagwan
3 - Al Arkoubi
4 - Sulaiman

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است؛ زیرا از دانش و نظریه‌های موجود برای استفاده در محیط واقعی بهره برده و از نظر ماهیت، توصیفی است. پژوهش توصیفی به توصیف و تفسیر آنچه هست، می‌پردازد. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات لازم و بررسی عوامل مؤثر از پرسشنامه استفاده شده است. بنابراین از روش پیمایش سود جسته است. در این پژوهش به منظور استخراج شاخصهای مؤثر بر معنویت سازمانی به مطالعه ادبیات تحقیق متعدد و مختلف و مقالات به‌روز دنیا در حوزه معنویت سازمانی از مطالعات و منابع معتبر و موثق در این زمینه استفاده شد و پرسشنامه‌ای با ۸۶ سؤال اصلی در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت برای شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی طراحی شد. برای سنجش روایی پرسشنامه، عوامل و شاخصهای شناسایی شده قبل از توزیع در جامعه آماری برای ۲۵ نفر از استادان و کارشناسان در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی مختلف فرستاده، و نظر و تغییرت پیشنهادی آنها در پرسشنامه نهایی اعمال شد. در ضمن به دلیل استفاده از روش تحلیل عاملی در تحلیل اطلاعات، روایی پرسشنامه برای بار دوم سنجیده شد که نتیجه تحلیل، نمایانگر مطلوبیت روایی پرسش‌ها است. جامعه آماری بخش اول این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه یزد است که بالغ بر ۴۲۰ نفر بودند که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه آماری کوکران، ۲۰۱ پرسشنامه در میان اعضای جامعه آماری به صورت تصادفی طبقه‌ای توزیع شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS پایایی پرسشنامه ۰/۹۳ به دست آمد که این مقدار مؤید پایایی خوب پرسشنامه است. در این پژوهش علاوه بر محاسبه پایایی برای کل پرسشنامه، تحلیل پایایی به‌طور جداگانه نیز برای هر یک از عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی انجام شد که نتایج برای هر یک از آنها در جدول ۳ ارائه شده است. در ادامه بر اساس عوامل شناسایی شده با استفاده از شیوه الگوسازی ساختاری تفسیری از پاسخ‌دهندگان (خبرگان) خواسته شد تا با مقایسه دو به دو عوامل، رابطه آنها (نبودن رابطه، رابطه یکطرفه و رابطه متقابل) را مشخص کنند که بعد از فرایندهای الگوسازی ساختاری تفسیری در نهایت به اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در قالب الگوی ISM انجامید. در بخش دوم نمونه‌گیری انجام نشد و پس از طراحی پرسشنامه ISM از نظرات ده نفر از استادان دانشگاه استفاده شد که تسلط علمی و عملی بر موضوع تحقیق داشتند.

جدول ۳: ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای هریک از عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی

ردیف	عوامل	ضریب آلفای کرونباخ
۱	فضائل	۰/۹۳
۲	اجتماعی	۰/۸۰
۳	ایمان	۰/۹۲
۴	انگیزش	۰/۹۰
۵	فضای معنوی	۰/۹۴
۶	خلاقیت	۰/۸۶
۷	فرهنگی	۰/۹۵
۸	ساختاری	۰/۹۳
۹	محتوایی	۰/۹۳
۱۰	رهبری	۰/۸۴
	ضریب آلفای کرونباخ کل	۰/۹۳

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

برای شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. جدول ۴ نتایج آزمون کرویت بارتلت را به ما نشان می‌دهد. مقدار KMO ۰/۷۶ به دست آمد که نشانگر کفایت نمونه‌برداری است. معنادار بودن آزمون کرویت بارتلت نیز نشان داد که وضع تحلیل عاملی برقرار است.

جدول ۴: نتایج آزمون کرویت بارتلت و KMO

شاخص آماری	مقدار
شاخص KMO	۰/۷۶۰
آزمون کرویت بارتلت	۶۶۵۱/۴۴۵
درجه آزادی	۳۷۸
سطح معنادار	۰/۰۰۰

با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل اصلی و چرخش واریماکس، متغیرهای پژوهش در ده بعد اصلی جای گرفت و ۷۲/۱۳۴ درصد از کل واریانس را تبیین کرد. نتایج نهایی تحلیل عاملی در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: واریانس توضیح داده شده با عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی

عوامل	اندازه‌های ویژه			واریانس توضیح داده شده		
	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۳.۳۲۸	۱۸.۳۷۴	۱۸.۳۷۴	۲.۸۲۱	۹.۷۲۷	۹.۷۲۷
۲	۳.۴۲۱	۱۱.۷۹۷	۳۰.۱۷۱	۲.۴۰۴	۸.۲۹۱	۱۸.۰۱۷
۳	۲.۱۶۵	۷.۴۵۶	۳۷.۶۳۶	۲.۱۶۵	۷.۶۴۶	۲۵.۴۸۲
۴	۲.۰۳۹	۷.۰۳۳	۴۴.۶۶۸	۲.۱۵۲	۷.۴۲۰	۳۲.۹۰۲
۵	۱.۶۴۲	۵.۶۶۱	۵۰.۳۲۹	۲.۰۸۹	۷.۲۰۳	۴۰.۱۰۵
۶	۱.۵۹۲	۵.۴۹۰	۵۵.۸۱۹	۱.۹۷۷	۶.۸۱۶	۴۶.۹۲۱
۷	۱.۲۶۱	۴.۳۴۱	۶۰.۱۶۸	۱.۹۱۳	۶.۸۰۲	۵۳.۷۲۳
۸	۱.۲۳۵	۴.۲۵۱	۶۴.۴۰۶	۱.۹۵۵	۶.۷۴۱	۶۰.۴۶۴
۹	۱.۲۰۱	۴.۱۴۲	۶۸.۵۶۷	۱.۸۱۲	۶.۲۴۹	۶۶.۷۱۳
۱۰	۱.۰۳۴	۳.۵۶۷	۷۴.۱۳۴	۱.۵۷۴	۵.۴۲۱	۷۲.۱۳۴

با توجه به جدول ۵ اندازه ویژه هر یک از این عاملها از یک بزرگتر است، پس نتیجه می‌گیریم که اعتبار عاملی این متغیرها مناسب است. می‌توان نتیجه گرفت اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه‌های نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه خواهد بود.

ماتریس همبستگی چرخش یافته پرسشنامه عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در ده گروه کلی طبقه‌بندی شد که به صورت جدول ۶ است. این ده عامل با توجه به بررسی ادبیات موضوع و با کمک کارگروه خبره نامگذاری شد. با نگاهی به بارهای عاملی مربوط به این ده عامل متوجه می‌شویم که روایی نیز به دست آمده است؛ زیرا بارهای عاملی سؤالات در همه موارد با عاملهای مربوط خود بیش از ۰/۵ به دست آمده است.

جدول ۶: ماتریس همبستگی چرخش یافته پرسشنامه معنویت سازمانی

ماتریس چرخش یافته عاملی		
بار عاملی	شاخصها	عوامل
۰/۸۲۵	صداقت بین نیروها و ارباب رجوع	فضائل
۰/۸۱۵	اعتماد بین نیروها و مدیران	
۰/۸۳۲	صبر و شکیبایی نیروها در برابر مشکلات کاری	
۰/۸۳۶	تواضع و فروتنی نیروها	
۰/۹۰۲	تحمل نظر مخالف	
۰/۹۲۷	سفارش نیروها به یکدیگر برای فاصله گرفتن از بدیها و منکرات	
۰/۹۱۳	وجود روحیه اعتراف صادقانه به اشتباهات و کاستها بین نیروها	
۰/۸۶۳	وجود روحیه خیرخواهی و مثبت اندیشی بین نیروها	
۰/۸۵۴	ملزم بودن نیروها به وعده‌ها و قول و قرارها	
۰/۸۵۶	وجود روحیه ایثار و از خودگذشتگی بین نیروها	
۰/۸۴۵	رفتار خدایسندانه و خیرخواهانه توسط نیروها	
۰/۸۰۱	مبرا بودن نیروها از مصدقهای فساد اداری	
۰/۸۲۶	جلوگیری از ضییع اموال سازمان	
۰/۸۳۱	اعتقاد نیروها به رابطه بین کار آنل و منافع جامعه	
۰/۷۹۵	فرصت دانستن حضور در سازمان برای خدمت به جامعه	
۰/۸۵۲	احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیروها	
۰/۸۴۸	پاسخگویی مناسب به سؤالات ارباب رجوع	
۰/۸۷۲	ایجاد گشایش در کار ارباب رجوع	
۰/۸۳۷	اهتمام نیروها نسبت به حل مشکل ارباب رجوع حتی بعد از پایان ساعات کاری	
۰/۸۶۷	رسیدگی سریع به خواسته و انتظارات ارباب رجوع	
۰/۸۹۳	برخورد دوستانه و احترام‌آمیز با ارباب رجوع	
۰/۸۶۴	پرهیز از قانون شکنی	
۰/۸۵۱	حساسیت نیروها نسبت به برداشتها و تصورات ارباب رجوع از سازمان	
۰/۹۷۲	پرهیز نیروها از تحمیل هزینه‌های اضافی به ارباب رجوع و سازمان	
۰/۷۹۸	توجه نیروها نسبت به ادای دین خود به جامعه	

ادامه جدول ۶: ماتریس همبستگی چرخش یافته پرسشنامه معنویت سازمانی

ماتریس چرخش یافته عاملی		
بار عاملی	شاخصها	عوامل
۰/۸۰۳	توجه نیروها به ندای وجدان خود	ایمان
۰/۸۶۷	احساس تعالی نیروها در کار و محیط کار	
۰/۸۴۳	اتکال به خداوند در کارها و تصمیم‌گیریها	
۰/۸۷۶	تلاوت یا استماع دعا و نیایش توسط نیروها	
۰/۷۹۱	حاضر و ناظر دانستن خداوند بر کار	
۰/۷۸۵	توجه نیروها به اجر اخروی کار	
۰/۸۲۶	کار بابت رضای خداوند	
۰/۸۴۳	بکارگیری توصیه‌های ائمه در کار و سازمل	
۰/۹۰۲	توجه نیروها به زندگی جاودانه اخروی	
۰/۸۹۱	قدردان بودن نیروها از خداوند به خاطر داده‌ها و ندادها در کار و زندگی	
۰/۸۰۳	اعتقاد نیروها نسبت به گذرا بودن پست و مقام‌های دنیوی	
۰/۸۴۶	تلقی نیروها از کار به‌عنوان وسیله‌ای به منظور رسیدن به زندگی سعادت‌مندانه اخروی	
۰/۸۳۶	عبادت شمردن کار	
۰/۵۹۵	اختصاص زمانی مناسب به عبادت در محیط کار	
۰/۸۲۱	مقاومت نیروها در برابر خواسته‌های نفسانی	
۰/۸۵۳	توجه و حساسیت نیروها و سازمان نسبت به اعیاد و مناسبت‌های مذهبی	انگیزش
۰/۷۹۰	وجود تناسب بین الزامات کاری و عقاید و ارزشهای نیروها	
۰/۸۴۵	حساسیت و اشتیاق نیروها نسبت به کار	
۰/۸۱۹	پاسخگو بودن شغل به خواسته‌ها و انتظارات نیروها	
۰/۹۰۱	هدفمند بودن نیروها در زندگی و مؤثر بودن شغل آنان در رسیدن به این اهداف	
۰/۸۵۷	تشویق افراد توسط سازمان به ابراز مسائل مهم و نگران کننده	
۰/۷۹۳	ارزیابی عملکرد افراد به طور منصفانه	
۰/۷۶۱	توجه سازمان به خانواده نیروها	
۰/۸۴۲	تشویق نیروها به رشد و یادگیری	
۰/۷۰۵	قائل بودن مساوات و برابری بین نیروها و پرهیز از هرگونه تبعیض	
۰/۸۲۶	توجه به معیارهای معنوی در گزینش نیروها	
۰/۷۵۸	توجه به معیارهای معنوی در ارزیابی عملکرد نیروها	

ادامه جدول ۶: ماتریس همبستگی چرخش یافته پرسشنامه معنویت سازمانی

ماتریس چرخش یافته عاملی		
بار عاملی	شاخصها	عوامل
۰/۷۸۶	ارائه آموزشهای مناسب به نیروها در موضوع معنویت	انگیزش
۰/۷۳۰	ارائه پاداش با توجه به معیارهای معنوی	
۰/۹۱۲	معنا بخشیدن کار به زندگی نیروها و هدفمند کردن آن	فضای معنوی
۰/۸۰۶	انرژی بخش بودن کار برای افراد	
۰/۸۴۱	لذت بردن نیروها از محیط کار	
۰/۷۱۹	کمک نیروها به یکدیگر در وظایف	
۰/۸۳۵	حساسیت نیروها نسبت به سرنوشت سازمان	
۰/۸۴۲	ارزشهایی که در سازمان مورد تأکید قرار می‌گیرد، برای نیروها ارزشمند است.	
۰/۹۲۴	افتخار نیروها نسبت به سازمان خود	
۰/۸۶۳	از نظر نیروها، میزان ارزشهای فردی و اهداف سازمان، سازگاری وجود دارد.	
۰/۶۳۴	افتخار نیروها به شغل خود	
۰/۶۵۸	ارزش قائل شدن برای نیروها و توجه به آنها	
۰/۷۶۲	علاقه فراوان نیروها به آزمایش کردن و تجربه و خطری پذیری	خلاقیت
۰/۹۰۱	فراهم کردن زمینه لازم بهره‌گیری از هوش و استعداد نیروها	
۰/۶۴۰	تشویق کارکنان به توسعه مهارتها و تواناییهای جدید	
۰/۷۲۴	انتقال دانش و تجربه بین نیروها	
۰/۸۲۱	وجود روحیه خود باوری بین نیروها	
۰/۷۶۲	وجود روحیه میل به موفقیت بین نیروها	
۰/۵۹۸	نگرش مثبت نیروها به نوآفرینی	
۰/۸۱۳	وجود فرهنگ مبتنی بر اعتماد بین نیروها و مدیران	فرهنگی
۰/۸۶۷	وجود فرهنگ مشارکتی بین نیروها	
۰/۸۰۲	وجود فرهنگ انعطاف‌پذیر در سازمان	
۰/۷۲۵	وجود فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان	
۰/۷۹۳	وجود فرهنگ توجه به کرامت انسانی در سازمان	

ادامه جدول ۶: ماتریس همبستگی چرخش یافته پرسشنامه معنویت سازمانی

ماتریس چرخش یافته عاملی		
بار عاملی	شاخصها	عوامل
۰/۶۲۴	وجود سلسله مراتب حداقل بین مدیران و نیروها	ساختاری
۰/۶۵۵	وجود بوروکراسی حداقل در سازمان	
۰/۸۰۱	وجود قوانین و مقررات منعطف در سازمان	
۰/۷۲۳	وجود حداقل تمرکز در تصمیم‌گیریهای سازمان	
۰/۹۷۷	آشنایی نیروها با مأموریت و اهداف سازمان و اعتقاد به آن	محتوایی
۰/۸۱۸	اشتراک نظر نیروها درخصوص اهداف و منظور کار	
۰/۸۰۵	موجب و متقاعد کردن یکدیگر برای تلاش برای رسیدن به اهداف سازمان	
۰/۸۴۳	تلاش دسته جمعی نیروها برای حل مضامین و تحقق اهداف سازمان	رهبری
۰/۷۰۹	وجود رهبر معنوی در سازمان	
۰/۸۴۸	وجود رهبری تحول آفرین در سازمان	

پس از شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی نوبت به وارد کردن این عوامل در ماتریس خود تعاملی ساختاری (SSIV) می‌شود. به این منظور نخست پرسشنامه‌ای طراحی شد که کلیت آن همانند جدول ۷ است به این صورت که ده عامل انتخاب شده در سطر و ستون اول جدول ذکر، و از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که نوع ارتباطات دو به دوی عوامل را مشخص کنند. این ماتریس توسط ده نفر از استادان دانشگاه تکمیل گردیده است که بر موضوع تحقیق تسلط علمی و عملی داشتند. در این ماتریس برای نشان دادن ارتباطات بین عوامل از چهار علامت ذیل استفاده می‌شود (چاندرمولی و ترنسو^۱، ۲۰۱۱: ۲۵۰).

V: ارتباط یکطرفه از i به j

A: ارتباط یکطرفه از j به i

X: ارتباط دو طرفه از i به j و بالعکس

O: هیچ ارتباطی بین i و j نیست

جدول ۷: ماتریس خود تعاملی ساختاری

اجتماعی	ایمان	انگیزش	فضای معنوی	خلاقیت	فرهنگی	ساختاری	محتوایی	رهبری	j i	
									فضائل	۱
X	X	A	V	A	A	A	A	A	فضائل	۱
	X	A	V	A	A	A	A	A	اجتماعی	۲
		A	V	A	A	A	A	A	ایمان	۳
			V	V	A	X	X	A	انگیزش	۴
				A	A	A	A	A	فضای معنوی	۵
					A	A	A	A	خلاقیت	۶
						V	V	A	فرهنگی	۷
							X	A	ساختاری	۸
								A	محتوایی	۹
									رهبری	۱۰

پس از تشکیل ماتریس خود تعاملی به ماتریس دریافتی اولیه می‌رسیم؛ بدین صورت که با تبدیل نمادهای روابط ماتریس $SSIM$ به اعداد صفر و یک برحسب قوائد و قوانین ذیل می‌توان به ماتریس دریافتی اولیه دست پیدا کرد:

- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی V باشد در ماتریس RM ارتباط بین i را با عدد ۱ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۰ جایگزین می‌کنیم.

- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی A باشد در ماتریس RM ارتباط بین i را با عدد ۰ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۱ جایگزین می‌نماییم.

- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی X باشد در ماتریس RM ارتباط بین i را با عدد ۱ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۰ جایگزین می‌کنیم.

- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی O باشد در ماتریس RM ارتباط بین i را با عدد ۰ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۰ جایگزین می‌نماییم.

پس از تشکیل ماتریس دریافتی اولیه با دخیل نمودن انتقال‌پذیری در روابط متغیرها، ماتریس

دریافتی نهایی به دست می آید؛ به این ترتیب می توان مرحله بعدی از مراحل اجرای روش شناسی ISM را به انجام رساند. نتیجه استفاده از روابط متعددی بین متغیرها در جدول ۸ قابل رؤیت است. هم چنین در جدول زیر قدرت نفوذ هر متغیر و میزان وابستگی هر متغیر نشان داده شده است. قدرت نفوذ هر متغیر، تعداد نهایی متغیرهایی (شامل خودش) است که می تواند در ایجاد آنها نقش داشته باشد. میزان وابستگی تعداد نهایی متغیرهایی است که باعث ایجاد همان متغیر می شود.

جدول ۸: ماتریس دریافتی نهایی

قدرت نفوذ	فضائل	اجتماعی	ایمان	انگیزش	فضای معنوی	خلاقیت	فرهنگی	ساختاری	محتوایی	رهبری	j / i	
											۱	۲
۴	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	فضائل	۱
۴	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	اجتماعی	۲
۴	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	ایمان	۳
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	انگیزش	۴
۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	فضای معنوی	۵
۵	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	خلاقیت	۶
۹	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	فرهنگی	۷
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	ساختاری	۸
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	محتوایی	۹
۱۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	رهبری	۱۰
	۹	۹	۹	۵	۱۰	۶	۲	۵	۵	۱	قدرت وابستگی	

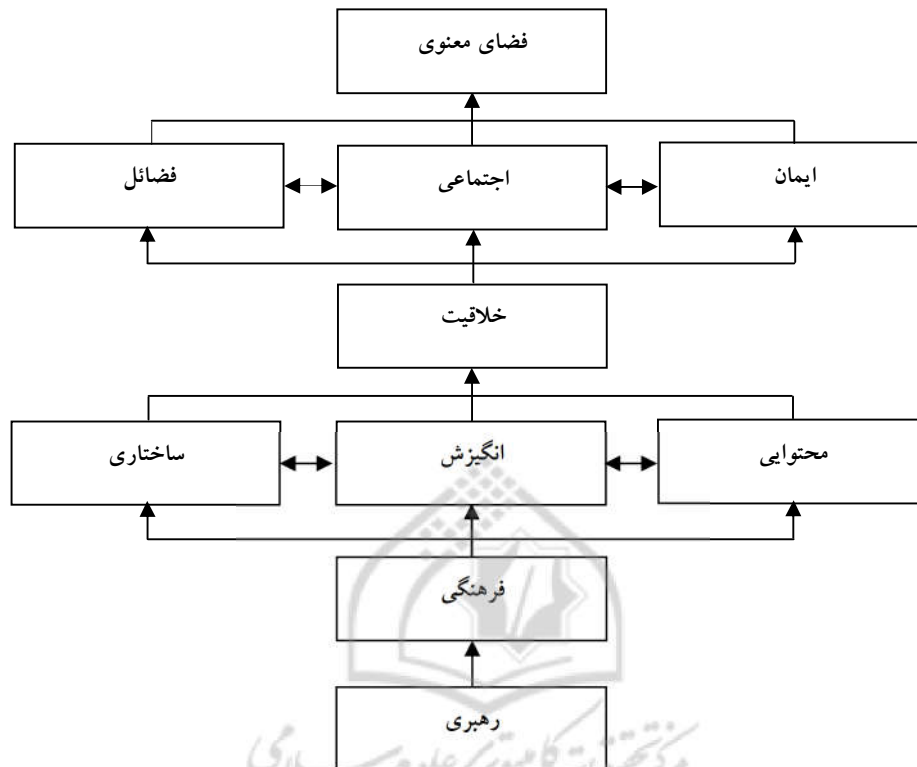
در مرحله بعد ماتریس دریافتی نهایی به سطوح مختلف دسته بندی می شود. برای تعیین سطح متغیرها در الگوی نهایی به ازای هر کدام از آنها، سه مجموعه خروجی، ورودی و مشترک تشکیل شد. در اولین جدول، متغیر یا متغیرهایی که اشتراک مجموعه خروجی و ورودی آن یکی است در سلسله مراتب ISM به عنوان متغیر سطح بالا به شمار می رود به طوری که این متغیرها در ایجاد هیچ متغیر دیگری مؤثر نیست. پس از شناسایی بالاترین سطح، آن متغیر از فهرست سایر متغیرها کنار

گذاشته می‌شود. این تکرارها تا زمانی که سطح همه متغیرها مشخص شود، ادامه پیدا می‌کند. در این پژوهش، طی شش جدول سطوح ششگانه متغیرها به دست آمد که به دلیل خلاصه‌نویسی نتیجه نهایی این شش جدول در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹: تعیین سطوح در سلسله مراتب ISM

عوامل	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	مجموعه مشترک	سطح
۱ فضائل	۱،۲،۳،۵	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰	۱،۲،۳	دوم
۲ اجتماعی	۱،۲،۳،۵	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰	۱،۲،۳	دوم
۳ ایمان	۱،۲،۳،۵	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰	۱،۲،۳	دوم
۴ انگیزش	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۸،۹	۴،۷،۸،۹،۱۰	۴،۸،۹	چهارم
۵ فضای معنوی	۵	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰	۵	اول
۶ خلاقیت	۱،۲،۳،۵،۶	۴،۶،۷،۸،۹،۱۰	۶	سوم
۷ فرهنگی	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	۷،۱۰	۷	پنجم
۸ ساختاری	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۸،۹	۴،۷،۸،۹،۱۰	۴،۸،۹	چهارم
۹ محتوایی	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۸،۹	۴،۷،۸،۹،۱۰	۴،۸،۹	چهارم
۱۰ رهبری	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰	۱۰	۱۰	ششم

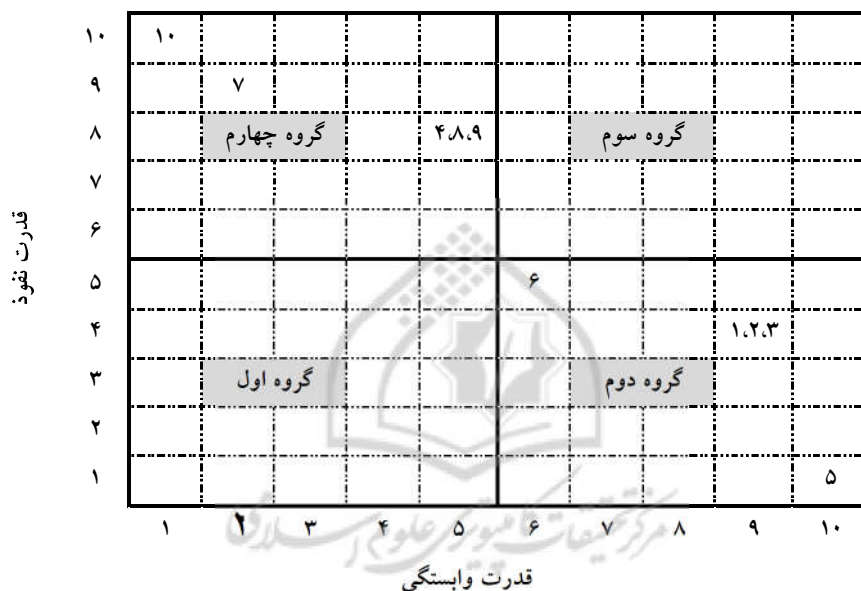
همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود، عوامل مؤثر بر معنویت‌سازمانی به شش سطح طبقه‌بندی شده است. در این بخش عامل رهبری در پایین‌ترین سطح قرار دارد که نشان از اهمیت زیاد این عامل در اجرای معنویت در سازمان دارد. عامل فرهنگی در سطح پنجم و هم‌چنین عوامل انگیزش، ساختاری و محتوایی در سطح چهارم از مهمترین عوامل در الگوسازی ساختاری تفسیری شناخته شده، و در پایین‌ترین سطوح آن قرار گرفته است که این نشان از قدرت نفوذ زیاد این عوامل در عوامل سطوح بالاتر و اهمیت آنها در اجرای معنویت در سازمان دارد. با توجه به سطوح هر یک از عوامل و هم‌چنین ماتریس دریافتی نهایی، الگوی نهایی ساختاری تفسیری با در نظر گرفتن انتقال‌پذیریها، می‌توان ترسیم کرد. به همین منظور ابتدا متغیرها بر حسب سطح آنها به ترتیب از بالا به پایین تنظیم می‌شود. در این پژوهش متغیرها در شش سطح قرار گرفته است که عامل رهبری در پایین‌ترین سطح با بیشترین قدرت نفوذ و عامل فضای معنوی در بالاترین سطح با کمترین قدرت نفوذ و بیشترین وابستگی قرار گرفته است.



شکل ۱: الگوی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی

تمامی این عوامل از مهمترین عوامل کلیدی معنویت سازمانی است؛ ولی عاملهایی که در سطح بالای الگوسازی ساختاری تفسیری قرار گرفته است از تأثیرپذیری بسیاری برخوردار، و این بدان معناست که عوامل سطح ۶، ۵ و ۴ می‌تواند تأثیر زیادی در عوامل سطح ۳، ۲ و ۱ داشته باشد. با توجه به بررسیها در جدولها و شکلها و با استفاده از سطوح اولویت‌بندی شده در نهایت عوامل کلیدی با تجزیه و تحلیل قدرت نفوذ - وابستگی MICMAC^۱ به چهار گروه، شامل گروه اول عوامل خودمختار، که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف دارد؛ این عوامل تا حدودی از سایر عوامل جدا است. گروه دوم عوامل وابسته که قدرت نفوذ ضعیف اما وابستگی زیادی دارد. گروه سوم شامل عوامل پیوندی که قدرت نفوذ و وابستگی زیادی دارد. در واقع هر گونه عملی روی این عوامل باعث تغییر بر سایر عوامل می‌شود. گروه چهارم عوامل مستقل که قدرت نفوذ زیاد و

وابستگی کمی دارد، اصطلاحاً عوامل کلیدی خوانده می‌شود. واضح است این عوامل در یکی از دو گروه مستقل یا پیوندی قرار می‌گیرد (چاندرمولی و ترنسو، ۲۰۱۱: ۲۵۲). قدرت نفوذ و میزان وابستگی هر یک از عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲: نمودار قدرت نفوذ - وابستگی

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش برای شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که در نتیجه آن ده عامل معرفی گردید؛ سپس با علم به این موضوع، که این عوامل در دنیای واقع، اولویت یکسانی ندارد و مستقل از هم نیست و وابستگی‌های درونی و ذاتی دارد از شیوه ISM استفاده شد. اولین عامل شناسایی شده در زمینه معنویت سازمانی در دانشگاه‌ها «رهبری» است که در الگوی الارکوبی (۲۰۱۳) مطرح شده است. وی در پژوهشی طی تحقیقات فراوان و بهره‌گیری از الگوی‌های متفاوت در زمینه معنویت سازمانی، بیست و دو شاخص را گردآوری کرد و آنها را در سه عامل اصلی جای داد که رهبری یکی از این عوامل بود. در این پژوهش، عامل رهبری با توجه به دارا بودن بیشترین قدرت نفوذ و کمترین میزان وابستگی در

پایین‌ترین سطح الگوی ساختاری تفسیری قرار گرفت که نشان از کلیدی بودن این عامل در اجرای معنویت سازمانی در دانشگاه‌ها دارد و مبنا و سنگ زیربنای الگو است؛ این به آن معنا است که برای شروع کارکرد سامانه باید بر آن تأکید کرد که در نتیجه، زمینه عوامل سطوح بالاتر فراهم شود. بر این اساس رهبران و مدیران باید بیشترین توجه را به عوامل دیگر بکنند که در سطوح بعدی قرار گرفته است. دومین عامل شناسایی شده «فرهنگی» است. مطالعات گی‌بنز (۲۰۰۲)، به این مهم، توجه، و الگویی را به منظور معنویت در محل کار مطرح کرده که یکی از عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در این الگو، فرهنگ است. نتایج این پژوهش بیانگر این است که عامل فرهنگی در سطح پنجم الگوی ساختاری تفسیری قرار دارد و پس از عامل رهبری، کلیدی‌ترین عامل به شمار می‌رود؛ یعنی این عامل، عاملی است که نقش محرک را دارد و با بهینه‌سازی آن، می‌توان بهینه شدن عوامل دیگر را انتظار داشت. بنابراین باید زمینه‌های فرهنگی مبتنی بر ارزشهای معنوی و آموزه‌های دین اسلام فراهم شود که شکل‌دهنده معنویت در سازمان است تا فرهنگهای مشارکتی، توجه به کرامت انسانی، انعطاف‌پذیری و شایسته‌سالاری در دانشگاه‌ها نهادینه شود. سومین عامل شناسایی شده در این مطالعه، که در سطح چهارم الگوی ساختاری تفسیری قرار دارد، عامل «انگیزش» است که در مطالعات فرهنگی و رستگار (۱۳۸۵) بدان اشاره شده است. آنها الگوی جامعی در زمینه انگیزش کارکنان مبتنی بر معنویت طراحی و تبیین کردند که دارای ابعاد چهارگانه ارتباط فرافردی، ارتباط درون فردی، ارتباط میان فردی و ارتباط برون فردی با نشانگرهای مربوط به آن است که نتیجه این ارتباط مؤثر چهارگانه در سازمان معنویت است که در متغیرهای میانجی کار با معنا، کار هدفمند، به هم‌پیوستگی و بروز خود تمام عیار در کار جلوه می‌کند تا همه متغیرهای بیرونی و میانجی به متغیر درونی انگیزش در کار منتهی شود. چهارمین عامل شناسایی شده در این مطالعه، که در سطح چهارم الگوی ساختاری تفسیری قرار دارد، «محتوایی» است. سودیبیو^۱ (۲۰۱۳) نیز به یافته‌های مشابهی با نتایج این پژوهش در زمینه عامل محتوایی دست یافت. وی در پژوهشی تحت عنوان معنویت در محیط کار، شانزده شاخص را گردآوری کرد و آنها را تحت پوشش چهار محور کلی قرار داد که عامل محتوایی، یکی از این عوامل در کسب معنویت در محیط کار بود. پنجمین عامل شناسایی شده، «ساختار» است که در الگوی باگوان (۲۰۱۳) بدان اشاره شده است. نتایج پژوهش بیانگر این است که عامل ساختاری در سطح چهارم الگوی

ساختاری تفسیری قرار دارد و می‌توان چنین استدلال کرد که دیگر جنبه کلیدی برای اجرای معنویت‌سازمانی ساختار سازمانی مناسب است. ششمین عامل شناسایی شده در این مطالعه، که در سطح سوم الگوی ساختاری تفسیری قرار دارد، «خلاقیت» است که در الگوی روپرای^۱ (۲۰۱۰) بدان اشاره شده است. در این زمینه سودیبو (۲۰۱۳) بیان می‌کند سازمان معنویت‌گرا باید به صورتی باشد که اگر کارکنان به ابتکاراتی برای حل مسائل و پاسخ به فرصت‌ها به‌طور مشارکتی دست می‌زنند، مدیران فضا را برای وقوع این ابتکارات فراهم و این ابتکارات را تشویق کنند تا چند صدایی، اعتماد، نوآوری و خلاقیت در سازمان نهادینه شود. هفتمین عامل شناسایی شده، «اجتماعی» است که در الگوی باگوان (۲۰۱۳) بدان اشاره شده است. نتایج پژوهش بیانگر این است که عامل اجتماعی در سطح دوم الگوی ساختاری تفسیری قرار دارد که با عاملهای «ایمان» و «فضائل» ارتباط متقابل دارد که با تحقق این عوامل زمینه عوامل سطوح بالاتر فراهم خواهد شد تا در نهایت «فضای معنوی» در دانشگاه‌ها شکل بگیرد. سلیمان (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان شناسایی عوامل معنویت در کسب و کار در چارچوب اسلامی با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت‌سازمانی در سازمانهای منتخب کشور مالزی پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد که سه عامل ایمان، فضائل و فضای معنوی، عوامل مؤثر بر معنویت‌سازمانی است که با نتایج این پژوهش کاملاً سازگاری دارد. در این پژوهش عوامل اجتماعی، ایمان، فضائل و فضای معنوی در بالاترین سطح الگوی ساختاری تفسیری قرار گرفت که نشان از تأثیرپذیری زیاد این عوامل از عوامل سطح پایین‌تر خود دارد.

با توجه به این بحث می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر ده عامل (اگرچه با درجات متفاوت) به‌منظور اجرای معنویت‌سازمانی مهم است و اولویت‌بندی آنها فقط به دلیل درک بیشتر و شناخت عوامل تأثیرگذارتر است؛ هم‌چنین این الگو می‌تواند خلأ ادبیات موضوع مبنی بر در اختیار نبودن الگوی جامع را در زمینه معنویت‌سازمانی در دانشگاه‌های کشور متناسب با مقتضیات فرهنگی و دینی برطرف سازد. بر همین اساس مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از این الگو نسبت به حسابرسی معنوی دانشگاه خود اقدام کنند و آگاهانه به مدیریت معنوی در دانشگاه بپردازند. با این حال، ارائه و معرفی این الگو به جامعه علمی کشور با توجه به جایگاه خاص و منحصر به فرد معنویت در آموزه‌های دینی آغازگر راهی پرچالش اما در عین حال جذاب در این عرصه است

که عبور موفقیت آمیز از آن مستلزم همفکری و چالش نظری صاحب نظران حوزه و دانشگاه خواهد بود.

پیشنهادها

با توجه به اینکه باید بین پیشنهادها و یافته‌های پژوهش، نگاشت مناسب برقرار شود بر اساس داده‌ها و نتایج، برخی پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی ارائه شده است تا رویکردهای جدیدی از این حوزه را در اختیار مدیران دانشگاه‌ها و پژوهشگران قرار دهد.

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- برای افزایش درک و دلش رهبران و مدیران عالی نسبت به مفاهیمی چون معنویت محیط-کاری و سازمان معنویت‌گرا دوره‌های آموزشی کوتاه مدت تشکیل شود.
- ۲- با استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در کارکنان، هم‌چون ارزیابی عملکرد افراد به‌طور مصفانه، توجه سازمان به خانواده نیروها، قائل بودن مساوات و برابری بین نیروها و پرهیز از هرگونه تبعیض و ارائه پادش با توجه به معیارهای معنوی صورت بگیرد.
- ۳- احیای نموده‌های مذهبی مانند اعیاد و شهادت‌ها و استفاده بهینه از آنها در معرفی شخصیت پیشوایان دینی و آموزه‌های والای آنان، فعال‌سازی نیروهای توانمند مستعد و با ایمان در جهت نشر معارف و حفظ ارزشهای دینی و تشکیل گروه‌های حمایت‌گر معنوی در بین کارکنان به منظور مشاوره هنگام وقوع مشکل برای هر یک از آنان در راستای ارتقای معنویت فردی و سازمانی صورت بگیرد.
- ۴- ایجاد زمینه‌های عامل فرهنگ شایسته‌سالاری، مشارکتی، انعطاف‌پذیر و مبتنی بر اعتماد و سلسله مراتب حداقل بین مدیران و نیروها در دانشگاه‌ها فراهم شود.
- ۵- توجه جدی به فضای معنوی دانشگاه‌ها، شامل کار با معنا، کار هدفمند و احساس به هم پیوستگی در کارکنان صورت بگیرد.
- ۶- به عوامل سطوح ششم و پنجم (رهبری و فرهنگی) با توجه به دارا بودن بیشترین قدرت نفوذ و کمترین میزان وابستگی، که در دسته متغیرهای مستقل (کلیدی)، قرار می‌گیرد و به‌عنوان

مبنا و سنگ زیربنای مؤثر بر اجرای معنویت‌سازمانی عمل می‌کنند از جانب مسئولان توجه ویژه‌ای صورت بگیرد تا بدین وسیله زمینه عوامل سطوح بالاتر در جهت اجرای معنویت‌سازمانی فراهم شود.

پیشنهاد‌های پژوهشی

- ۱- این پژوهش از برخی محدودیتها رنج می‌برد که قابل توجه‌ترین محدودیت آن، این بود که جامعه آماری و قلمروی مکانی این پژوهش به کارکنان دانشگاه یزد محدود است. این محدودیت از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به سازمانهای دیگر می‌کاهد. بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهشهای مشابهی در جوامع آماری و قلمروهای مکانی گوناگون دیگری انجام شود.
- ۲- پیشنهاد می‌شود به بررسی رابطه معنویت‌سازمانی (الگوی پژوهش) با سایر مفاهیم از قبیل عدالت‌سازمانی، هوش معنوی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد سازمان، تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداخته شود.
- ۳- پیشنهاد می‌شود در پژوهشهای آینده از متغیرهای زبانی و نظریه مرحله‌ای در الگوسازی ساختاری تفسیری استفاده شود.

منابع فارسی

قرآن کریم.

- برازش، علیرضا (۱۳۷۴). المعجم المفهرس لالفاظ احادیث وسائل الشیعه. قم: نشر الهادی.
- برزنونی، محمدعلی (۱۳۷۹). معنویت؛ نیاز پایای انسان و رمز ماندگاری جوامع انسانی، معنویت در مکتب امیرالمؤمنین. تهران: مرکز آموزش و پژوهش علوم اسلامی.
- حسینی، سید حسن؛ مقدم، طیب؛ رستگار، علی (۱۳۸۲). دانش‌نامه دین: رشن، روح القدس، شورای دوم واتیکان، معنویت. مجله هفت آسمان. س پنجم. ش ۲۰: ۲۱۵ تا ۲۲۸.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۱). روش تحقیق با رویکرد پایان‌نامه نویسی. تهران: فوژان.
- خانباشی، محمد حسین؛ ابطحی، سید حسین (۱۳۸۸). تحلیلی پیرامون نقش معنویت‌گرایی در مدیریت دولتی. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی. س سیزدهم. ش ۴: ۱۳۹ تا ۱۵۶.
- دیلمی، احمد؛ آذربایجانی، مسعود (۱۳۷۸). اخلاق اسلامی. قم: نشر معارف.
- رودگر، محمد جواد (۱۳۸۸). معنویت‌گرایی در قرآن. فصلنامه علوم اسلامی. س چهارم. ش ۱۴: ۱۵ تا ۳۲.
- سیادت، سید علی؛ مختارپور، مرضیه (۱۳۸۹). مدیریت و رهبری با هوش هیجانی. نشریه مدیریت. س پانزدهم. ش ۱۰۵: ۸۵ تا ۸۷.

- سیدجوادین، سید رضا؛ ناصرزاده، سید محمدرضا (۱۳۸۴). بررسی تأثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آنها. تهران: مجموعه مقالات کنفرانس بین‌المللی تهران.
- شایگان، داریوش (۱۳۸۱). افسون‌زدگی جدید؛ هویت چهل تکه و تفکر سیار. تهران: انتشارات فرزانه روز.
- صانعی، مهدی؛ حسن‌پور، اکبر (۱۳۹۱). راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمانها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ش ۲: ۳۴ تا ۴۲.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۴). تفسیرالمیزان. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- عابدی جعفر، حسن؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمانها؛ مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، الگوی مفهومی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ش ۵: ۹۹ تا ۱۲۱.
- عزت‌دوست، محمد (۱۳۸۹). درآمدی بر معنویت‌شناسی سازمانی و کارکردهای آن در نیروی انتظامی. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. ش هفتم ش ۳: ۱۰۵ تا ۱۲۰.
- فرهنگی، علی اکبر؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵). ارائه و تبیین الگوی انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان. دو ماهنامه دانشور. ش سیزدهم. ش ۱: ۲۰ تا ۲۴.
- فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ وائق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه فرهنگ مدیریت ش چهارم ش ۳: ۱۳ تا ۱۳.
- موران، محمد رضا (۱۳۸۹). بررسی ارتباط معنویت (نگرش دینی) با سلامت روانی در جامعه ایمن. تهران: برگزیده مجموعه مقالات دومین همایش جامعه ایمن شهر تهران.
- نادری، ناهید؛ رجایی‌پور، سعید (۱۳۸۹). مدیریت با رویکرد معنوی (شاخصهای ارزیابی تحقیق معنویت در سازمان). مطالعات اسلامی در علوم انسانی ش اول ش ۱: ۱۱۹ تا ۱۳۸.
- ناصحی‌فر، وحید؛ الماسی‌فرد، محمد (۱۳۸۸). جایگاه معنویت کاری در جامعه امروز. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ش چهارم. ش ۳ و ۴: ۱۷ تا ۲۷.
- نقوی، سیدعلی (۱۳۹۲). شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی با استفاده از الگوی‌سازی ساختار تفسیری (مورد مطالعه، سازمانهای منتخب). پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علم و هنر.

منابع انگلیسی

- Al Arkoubi, K. (2013). The Islamic Faith: Implications for Business Management. **Emerging Research and Practice**, 3 (3), 103-118.
- Archer, M. S., Collier, A., & Porpora, D. V. (2004). **Introduction. Transcendence: Critical realism & God**. London: Routledge.
- Astin, H. S. (2004). Role of Spirituality in Transformational Leadership. **Spirituality in Higher Education Newsletter**, 1 (4), 1-5.
- Baumard, P. (2007). **Organization in the Fog**. London: Sage.
- Bhagwan, R. (2013). Spirituality in social work in South Africa: Insights from a survey with academics. **International Journal of Social Work**, 15 (3), 276-289.
- Case, P., & Gosling, J. (2010). The spiritual organization: critical reflections on the
- www.noormags.ir

- instrumentality of workplace spirituality. **Journal of Management**, 7 (4), 257-282.
- Cavanaugh, G. (1999). Spirituality for Managers: Context and Critique. **Journal of Organizational Change Management**, 12 (3), 186-199.
- Chandramowli, S., & Transue, M. (2011). Analysis of barriers to development in landfill communities using interpretive structural modeling. **Habitat International**, 35 (2), 246-253.
- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and Leadership: an Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions. **The Leadership Quarterly**, 16 (4), 625-653.
- Eric, L. (2003). The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff. **Journal of Criminal Justice**, 31 (2), 155-167.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. **The Leadership Quarterly**, 14 (6), 693-727.
- Gerald, F., & Cavanah, R. (1999). Spirituality for Managers: Context and Critique. **Journal of Organizational Change Management**, 12 (3), 186-199.
- Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L., & Fry, L. W. (2005). **From advocacy to science: The next steps in workplace spirituality research**. New York: Guilford.
- Gibbons, P. (2002). **Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview**. MSc Thesis. Birnbeck College: University of London.
- Heaton, D. P., Schmidt Wilk, J., & Travis, F. (2004). Constructs, Methods, and measuring for researching spirituality in organizations. **Journal of Organizational Change Management**, 17 (1), 62-68.
- Hinnells, R. (1995). **A New Dictionary of Religions**. Oxford: Blackwell.
- king, K. (1997). **Spirituality in New Handbook of Living Religions**. Oxford: Blackwell.
- Macquarie, J. (1972). **Paths in Spirituality**. New York: Harper and Row.
- McCormick, D. W. (1994). Spirituality and Management. **Journal of Managerial Psychology**, 9 (6), 5-8.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and employee Work attitudes. **Journal of Organizational Change Management**, 16 (4), 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. (1999). **A Spiritual Audit of Corporate America: Award looks Spirituality, Religion, and Values in the Workplace**. San Francisco: Jossey-ass.
- Neal, J. (1997). Spirituality in Management Education: a Guide to Resources. **Journal of Management Education**, 21 (1), 121-139.
- Paragament, K. (1999). The Psychology of Religions and Spirituality Yes and No ?. **The International Journal for the Psychology of Religion**, 9 (1), 3-16.
- Rooprai, Y. K. (2010). **A Model of Workplace Spirituality Leading Towards Spiritual Organization**. Delhi: International Conference on Value-based Management.
- Sudibyo, R. (2013). **The Influences of Workplace Spirituality**. Thailand: Bangkok.
- Sulaiman, M. (2014). Identify the components of spirituality in business context the Islamic. **Journal of Business and Management Sciences**, 1 (2), 166-188.

