

مدل مفهومی معنویت قدسی مبتنی بر قرآن در سازمان

عباسعلی رستگار*

علیرضا نوبری**

چکیده

معنویت در سازمان موضوعی است که در سال‌های اخیر در ادبیات مدیریت، سطحی جهانی یافته است. معنویت محصول فرهنگ سازمانی است که دارای ابعاد رفتاری، گفتاری و اعتقادی است، به گونه‌ای که به یک تلقی مشترک بین کارکنان سازمان تبدیل شود. قرآن کریم با توجه به این‌که خود و داده‌هایش برآمده از وحی و ناظر به تبیین دین فطری است، دربرگیرنده قابلیت منحصر به فرد در داده‌های معنویت قدسی است. این مقاله با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوا در تبیین داده‌ها به ارائه تعریفی جامع از معنویت قدسی با مبانی معرفتی قرآن پرداخته است. همچنین بر اساس قیود این تعریف شاخص‌های معنویت قدسی از نگاه قرآن بررسی شده است تا ضمن به دست آوردن متغیرهای مستقل مدل مفهومی، شاخص‌ها و متغیرهای میانجی و در نهایت متغیرهای وابسته آن به دست آید. با طی این فرایند در انتها مدل مفهومی معنویت قدسی با رویکرد قرآنی طراحی گردیده است.

واژگان کلیدی

آیات مدیریتی، معنویت قدسی، مدل مفهومی.

a_rastgar_2005@yahoo.com

*. دانشیار دانشگاه سمنان.

shabe1355@yahoo.com

**. دکترای قرآن و متون اسلامی دانشگاه معارف اسلامی. (نویسنده مسئول)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۶/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۲/۷

طرح مسئله

ضرورت معنویت در سازمان با توجه به آن که محور اصلی در شکل‌گیری هر سازمان، انسان است، امری غیر قابل انکار است؛ چه آنکه، انسان دارای ساختاری پیچیده و دو بعدی است به گونه‌ای که دو عالم باطن و ظاهر در او جمع شده است. وجود این دو عالم افزون بر ارتباطات نزدیک و تأثیرگذار در همدیگر، دارای نیازهای متنوعی نیز می‌باشند. معنویت قدسی با رویکرد قرآنی نگاهی جامع به نیازها و استعدادهای انسان دارد و با توجه به سه مقوله نیاز، هدف و استعداد انسان به تنظیم داده‌های اندیشه‌ای و رفتاری می‌پردازد. در این نظام هر چیز در جای خود قرار دارد و انحراف از هر کدام عامل شکل‌گیری موانع رشد و تعالی در انسان می‌گردد. معنویت قدسی با واقع‌نگری در مورد انسان و توانمندی‌هایش هر زمان و هر مکان را فضایی برای تعالی قرار می‌دهد و ایستایی را در هیچ حالتی بر نمی‌تابد. در روزگار کنونی که سازمان جزء جدایی‌ناپذیر جامعه بشری است و ساعات زیادی از عمر انسان در آن سپری می‌شود، از نگاه برنامه‌های معنویت قدسی دور نمانده است. در این رویکرد معنوی، سازمان به گونه‌ای ترسیم می‌شود که معنویت از ارکان ساختاری آن محسوب گشته تا هیچ لحظه‌ای از زندگی محدود بشر بدون برنامه مدون سیر معنوی و حرکت متعالی خالی نماند.

قرآن کریم دارای داده‌های منظم و مرتبط فراوانی است که نظام معنوی جامعه بشری را هدایت می‌کند. این مجموعه، برآمده از وحی رسالی است که خدای عالم آن را برای نظم‌بخشی به حرکت انسان، بر آخرین پیامبر خود فرو فرستاد تا انسان ناآگاه از عوامل رکود و تعالی، هماهنگ با نظم هستی و قوانین برآمده از آن، توان لازم را برای سعادت - فعلیت‌بخشی به همه استعدادهای این جهانی و آن جهانی انسان - دارا گردد.

مدل مفهومی به تبیین روابط بین متغیرها می‌پردازد. نکته مهم در مدل‌های مفهومی این است که به خلاف عالم واقع که روابط میان علت و معلول رابطه‌ای حقیقی است و فارغ از اندیشه افراد است، علت و معلول‌ها در نهایت وابسته به روش تشخیص روابط بین متغیرها و نتایج است. این تکنیک‌ها اثر مستقیم یک متغیر بر متغیر دیگر و نیز اثر متغیر دیگری که بین دو متغیر واقع می‌شود - متغیرهای واسطه‌ای یا مداخله‌گر - را نشان می‌دهند. در صورتی که بتوان تصور کرد که مدل فرضی صحیح است می‌توان گفت که اطلاعات منتج از مدل، دقیقاً فراگردهای اساسی - علی - بین متغیرها را نشان می‌دهند. (جفری ام، ۱۳۸۹: ۸ - ۷)

مدل‌سازی در یاری رساندن به پژوهشگر برای تبیین پدیده‌های فرهنگی و اجتماعی از توانمندی قابل توجهی برخوردار است. (قاسمی، ۱۳۸۸: ۵؛ فرهنگی، بی‌تا: ۱ / ۵۴)

از آنجا که در مورد معنویت قدسی تا به حال پژوهشی جامع و بالتبع مدلی برای اجرایی کردن آن انجام نگرفته است، این پژوهش از نوآوری برخوردار است. مقاله پیش‌رو در پاسخ به این پرسش که آیا قرآن دارای نظام معنویت‌ساز ویژه‌ای هست؟ تنظیم گردیده است. از این رو ضمن بازشناسی مفهوم معنویت قدسی برآمده از قرآن، مدل متناسب با آن را نیز برای اجرایی شدن در سازمان‌ها ارائه می‌دهد. به این منظور برای به‌دست آوردن اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و در تبیین مطالب از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. در این باره نخست آیات شریفه را در ذیل موضوع استخراج و بعد از تبدیل به ریزموضوعات متناسب با موضوع اصلی با بهره‌گیری از تفاسیر به تحلیل آنها اقدام شده است. در پایان نیز براساس این داده‌ها مدل متناسب با آن ترسیم گردیده است.

مفهوم‌شناسی معنویت

الف) از نظر لغوی

واژه «معنوی» که با یای نسبت همراه است، به معنای منسوب به معنا در مقابل لفظی است. این واژه دربرگیرنده معانی حقیقی، راست، اصلی و ذاتی، مطلق و باطنی و روحانی است که در مقابل مادی، صوری و ظاهری قرار می‌گیرد. معنایی که فقط توسط قلب شناخته می‌گردد. معنویت که مصدر جعلی از واژه معناست، به معنای معنوی بودن است. کتب لغت معنا را نیز به «هر آنچه از چیزی قصد شود و هر چیزی که فرد قصد می‌کند» معنا کرده‌اند. (دهخدا، ۱۳۷۷: ۱۴ / ۲۱۱۹۰؛ معین، ۱۳۷۵: ۱۰۰۸)

در لغت عرب این واژه از «عنی» گرفته شده است. مقایسه *اللغه* این واژه را دارای سه معنا؛ قصد چیزی با حرص و رغبت فراوان، دربردارنده معنای خضوع و ذلت، ظهور و بروز شیء؛ دانسته است. براساس این معانی می‌توان فرد معنوی را کسی دانست که ضمن بروز نیاز در او با تلاشی مصراانه و رویکردی خاضعانه برای برطرف کردنش اقدام می‌کند. گرچه برخی معنویت را در زبان عربی معادل روحانی گرفته‌اند (نصر، ۱۳۷۸: ۸۷ - ۷۴) اما با توجه به معنای لغوی پیش گفته می‌توان معنای مناسبی را از این واژه به‌دست آورد، به گونه‌ای که نیاز به معادل‌سازی آن با روحانی یا منسوب به روح بودن نیز نباشد.

معنویت در زبان انگلیسی (Spirituality) از واژه لاتین اسپیریتوس (spiritus) به معنای نقش زندگی یا «روشی برای بودن» و «تجربه کردن» است که با آگاهی‌یافتن از یک بعد غیرمادی به‌وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص، آن را معین می‌سازد. (Elkins, 1988: 10)

ب) از نظر اصطلاحی

در سال‌های اخیر تعاریف متعدد و متنوعی از معنویت انجام گرفته است که در ادامه به برخی از این

تعاریف اشاره می‌گردد تا ضمن بازشناسی آن قیود معنویت‌ساز نیز از نگاه صاحب‌نظران شناخته شود. نخست تعدادی از تعاریف دانشمندان غربی و در ادامه اشاره‌ای به تعاریف دانشمندان اسلامی می‌شود. در پژوهشی که برخی محققان آمریکایی در اواسط دهه ۱۹۸۰ به رهبری پرفسور الکینز (الکینز و دیگران ۱۹۸۸) انجام دادند با رویکردی پدیدارشناختی و انسان‌گرایی به بررسی مفهوم معنویت پرداختند. تعریف نهایی این پژوهش چنین است:

معنویت از واژه لاتین اسپیریتوس (spiritus) به معنای نقش زندگی یا «روشی برای بودن» و «تجربه کردن» است که با آگاهی یافتن از یک بعد غیرمادی به وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص، آن را معین می‌سازد. این ارزش‌ها به دیگران، خود، طبیعت و زندگی مربوطند و به هر چیزی که فرد به عنوان غایی قلمداد می‌کند، اطلاق می‌شوند (Ibid: 10)

دان کیولپیت معتقد است که در دنیای امروز معنویت معنای پست‌مدرن به خود گرفته است. وی در یک بررسی براساس قاعده «تعرف الاشیا باضدادها» معنویت را در مقابل دنیویت (Temporality) تحلیل می‌کند و برای اثبات مدعای خود از چگونگی تشکیل مجلس اعیان بریتانیا - کشوری که به گفته وی در سراسر جهان به عنوان سرزمینی که کمترین اصطلاحات را دارد - شاهد می‌آورد و در نهایت معنویت را چنین تعریف می‌کند: «(معنویت) بدون شک از شیوه تحول پاره‌ای کلمات مرتبط، نظیر فرهنگ و سبک زندگی متأثر است مثلاً «فرهنگ شاد» «سبک زندگی شاد» و «معنویت شاد» را تصور کنید». (کیولپیت، ۱۳۸۷: ۵۳)

در پژوهشی دیگر که توسط میتروف و دنتون در مورد معنویت انجام گرفته این واژه را بازتاب‌دهنده دوازده محور و عنصر مانند رسمی و منسجم و سازمان‌یافته بودن، عدم تعلق به فرد خاص، هدف زندگی بودن شناسانده‌اند. (Mitrof, 1999: 83-92)

در این میان نظر گریفین (۱۹۹۸) درباره معنویت حایز اهمیت است. وی معنویت را یک خصیصه فطری - انسانی می‌داند که ذاتاً به مفاهیم و معانی مذهبی اشاره دارد. (Griffin, 1998: 8-17)

تعریف ایشان از معنویت براساس منشأشناختی و تحلیل عمومیت‌پذیری این واژه در جهان صورت گرفته است.

این تعریف در تقابل با تعریفی است که برخی از پژوهشگران از معنویت ارائه می‌دهند. این افراد ارتباط با وجود متعالی و باورمندی به غیب را از قیود تعریف خود مطرح می‌کنند. (غباری بنات و دیگران، ۱۳۸۶: ۱۰ / ۱۴۷ - ۱۲۵)

از نگاه علامه طباطبایی معنویت در اسلام با توحید درهم آمیخته است. او معنویت مبتنی بر

اسلام را معنوی کل‌نگر و جامع توصیف می‌کند و احکام اسلام را سامان‌بخش دنیا و آخرت و ارتباط‌دهنده میان عوالم و نشئت هستی می‌داند. او سعادت بشر را در نگاه اسلامی‌اش، برنامه‌ریزی برای آخرت می‌داند، ولی تأکید می‌کند حصول کامل این مهم، با نگاه جامعی ممکن است که نیازهای دنیوی افراد نیز تعریفی واقعی یافته و هر کدام در زمان ضرورت مورد توجه قرار گیرند. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۴ / ۱۰۹)

وی روش اسلام را برای رسیدن به این هدف بلند دعوت به «توحید» دانسته و تأکید می‌کند از نظر اسلام لازم است برای وحدت‌بخشی به افکار و رفتار جامعه انسانی نگاهی وحدت‌ساز به نظام آفرینش انداخته شود. اصل توحید متضمن رساندن افکار و اندیشه‌های جامعه انسانی به این هدف است. البته اسلام به این اکتفا نکرده بلکه براساس همین اصل بنیادین به وضع قوانین حکیمانه و مناسب با تعالی و متناسب با نیازهای روحی و جسمی انسان اقدام کرده است و سیر تکامل را با معرفی قوانین عبادی و معارف اخلاقی به انجام رسانده است. (همان)

با توجه به مباحث پیش‌گفته از نگاه ایشان معنویت، یک فرایند توحیدمدار بر اجرای دستورات وحدت‌بخش صادر شده از مقام ربوبیت خدای تعالی است. در معنویت توحیدی، گرچه هدف نهایی سعادت جاودانی است ولی از مقدمه حصول آن نیز غافل نمانده و مبتنی بر نیازهای این راه، دستوراتی را برای کمال زندگی دنیایی نیز صادر کرده است تا نظام اجتماعی انسان که برآمده از نیاز فطری او در زندگی اجتماعی است شکل منظم و رو به رشدی را در همه عرصه‌ها، که ضرورتاً باید بر پایه عدالت اجتماعی سامان یابد تا هم کرامت انسانی حفظ گردد و هم نیازها به گونه‌ای معقول برآورده شود؛ به خود گیرد.

مرتضی مطهری از دیگر متفکرانی است که در مواردی به توصیف معنویت پرداخته است. وی برای معنویت، حقیقتی منهای و واقعیتی مستقل قایل است. (مطهری، ۱۳۷۴: ۳ / ۲۸۵ و ۴۲۹) از نظر وی معنویت و راه حصول آن جدای از انجام دستورات دین نیست. این اتحاد میان رفتار دینی و رشد معنوی مختص به دین اسلام است. (همان: ۴ / ۴۴۴)

وی در جای دیگر معنویت را معادل غیب، باطن و ماوراء الطبیعه دانسته و همه را در یک سیاق مطرح می‌کند. (همان: ۱۳ / ۳۷۷) ایشان معنویت اسلامی را امری فراتر از زهد خشک می‌داند (همان: ۱۴ / ۵۵۵) و آن را پایه عدالت اجتماعی تفسیر می‌کند. (همان: ۲۴ / ۲۳۴ - ۲۳۳) در واقع معنویت قرآنی قرب الهی را در حضوری مستمر و کارآمد در اجتماع می‌داند. وی عامل معنویت‌گریز را تعلق اشیا به انسان نمی‌داند بلکه معتقد است هنگامی که انسان به اشیا تعلق خاطر پیدا کرد؛ یعنی

دنیا محبوب او شد، معنویت از او روی می‌گرداند. (همان: ۲۵۳) پس معنویت مغایر با دنیا نیست بلکه تعلق خاطر پیدا کردن منافات با معنویت دارد.

تعریف نهایی

با توجه به اینکه معنویت حقیقی، معنویت قدسی برآمده از وحی الهی است و هر فعالیت دیگری که با نام معنویت معرفی گردد چیزی جز نامگذاری مجازی نیست، تعریف ذیل را براساس داده‌های قرآنی تعریفی جامع برای معنویت قدسی می‌دانیم:

معنویت قدسی احساس حضور معنا در خود و ظهور آن در رفتار که مترتب بر شناخت صحیح از هستی و مبدأ شکل‌گیری و منتهای نظام آفرینش و نیروهای ناپیدای فعال در نظم‌بخشی و جریان‌بخشی به سنت‌های مندرج در متن آفرینش است.

به بیان دیگر معنویت قدسی حالتی است که در نتیجه یک فرایند شناختی - رفتاری منطبق با حقیقت هستی و سنت‌های آن شکل می‌گیرد. نتیجه این فرایند و احساس، تغییردهنده روابط چهارگانه انسان با خود، با خدا، با هم‌نوعان و طبیعت است؛ زیرا آنچه روابط انسان را با این چهار مقوله سامان می‌دهد نوع شناخت او از هستی و رفتار متناسب با این شناخت است که باعث ظهور تأثیرات معنویت در سازمان است. در ادامه روابط مذکور براساس داده‌های قرآنی تبیین می‌گردد. این روابط در برآوردن نیازها و فرایندهای فردی دخالت مستقیم دارد بنابراین بعد از استیفای کامل و متناسب با آفرینش انسان و نهادینه شدن در فرد معنوی، عاملی مؤثر در بالا بردن انگیزش کارکنان برای انجام وظایف سازمانی می‌باشند.

شاخص‌های انسان معنوی در سازمان از نگاه قرآن

با توجه به آنچه در تعریف معنویت قدسی و وجود قیود محوری آن گذشت، می‌توان شاخص‌های فردمعنوی در سازمان را به شرح ذیل ارائه نمود:

الف) شاخص‌های انسان معنوی در رابطه فرافردی
از جمله قیود تعریف، تنظیم رابطه فرافردی است این قید و سه قید دیگر که در ادامه می‌آیند متغیرهای مستقل مدل ما را تشکیل می‌دهند. بنابراین لازم است شاخص‌های هر کدام به‌طور مستقل بیان گردد. برای این منظور نخست به رابطه فرافردی در دو حوزه، رابطه با غیب و رابطه

انسان با خداوند، اشاره می‌گردد. در این فرصت به ذکر آیاتی که ناظر به شاخص‌های هر کدام از روابط است اشاره و در پایان هر قسمت به تحلیل آیات اقدام می‌گردد.

یک. رابطه با غیب

در رابطه با غیب لازم است به عوامل مؤثر در شکل‌گیری فرایند دست‌یابی به امدادهای غیبی، مانند: احسان (عنکبوت / ۶۹)، استقامت ... (فصلت / ۳۰؛ بقره / ۲۱۴؛ آل عمران / ۱۲۵؛ انعام / ۳۴؛ جن / ۱۶) و تلاش (عنکبوت / ۶۹) توجه شود.

دو. رابطه انسان با خدا

در ساختار معنویت قدسی درباره رابطه انسان و خدا داده‌هایی مانند: اصل خلیفه الهی (بقره / ۳۰؛ انبیاء / ۱۰۵؛ نور / ۵۵؛ قصص / ۵)، عبودیت و اطاعت‌پذیری (رعد / ۳۶؛ حجر / ۹۹؛ نحل / ۱۱۴؛ اسراء / ۳ و ۲۳)، دعا و ذکر (سجده / ۱۶ - ۱۵؛ احزاب / ۴۲؛ فتح / ۹؛ طه / ۱۲۴)، اخلاص (غافر / ۱۴؛ لقمان / ۲۲؛ کهف / ۲۸؛ نساء / ۱۲۵؛ بینه / ۵)، خشوع و خضوع (حدید / ۱۶؛ مؤمنون / ۲؛ زمر / ۹؛ انبیاء / ۹۰)، تقرب‌گرایی (مائده / ۲۷)، شکرگزاری (بقره / ۱۵۲ و ۱۷۲)، توجه به حدود الهی (توبه / ۱۱۲؛ مجادله / ۴)، تسلیم (نساء / ۱۲۵؛ بقره / ۱۳۲؛ آل عمران / ۱۰۲)، امیدواری (یوسف / ۸۷؛ نساء / ۱۰۴)، رضایت (لیل / ۲۱ - ۱۷؛ فجر / ۲۸ - ۲۷)، توکل (آل عمران / ۱۵۹؛ یوسف / ۶۷؛ ابراهیم / ۱۲) محبت الهی (بقره / ۱۶۵) و اندیشه توحیدی (طور / ۲۸) وجود دارد که نیاز به تحلیل سازمانی دارد.

تحلیل داده‌ها

انسان معنوی در ساختار معنویت قدسی، چون دارای اندیشه‌ای توحیدمدارانه است؛ یعنی بر این باور است که هستی از آن خداوند است و او حاکم و مالک بر جریان‌های نظام آفرینش است. (زحیلی، ۱۴۱۸: ۱۲ / ۷) و همچنین باورمند به این مطلب نیز هست که نظام آفرینش دارای روابط پیچیده ولی قانون‌مند در شکل‌گیری حوادث است که رفتار انسان نیز به‌عنوان جزئی از آن در شکل‌گیری آنها دخالت دارد. همچنین چون معتقد است که نظام هستی متشکل از دو نظام پیدا و نهان (غیب) است که در شکل‌گیری روابط، تعامل مستقیم دارند (مطهری، ۱۳۷۴: ۳ / ۱۴۳) و نظام غیب نیز متشکل از دو جریان الهی و شیطانی است در هنگام بروز مشکلات سازمانی جریان غیب شیطانی را نیز مؤثر دانسته و لذا سعی می‌کند با تبیین مناسب، هر مناقشه‌ای را به آرامش مبدل کند. چنین فردی دریافته است که برای به‌دست آوردن امدادهای غیب رحمانی - با توجه به قانون‌مندی روابط - نیازمند

تنظیم مقدمات متناسب است به همین خاطر فضای سازمان را با جریان احسان (عنکبوت / ۶۹) و استقامت (نساء / ۱۲۵؛ بقره / ۱۳۲؛ آل عمران / ۱۰۲) در برابر مشکلات و تلاش مستمر (عنکبوت / ۶۹) و همچنین ارتباط با خدا در قالب دعا (سجده / ۱۶ - ۱۵؛ احزاب / ۴۲؛ فتح / ۹؛ طه / ۱۲۴) و عدم بی تفاوتی نسبت به معنویت فضای سازمان - شکل دهنده فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر در سازمان - اعضای سازمان را به سوی شادابی و نشاط در انجام وظایف سازمانی و سرعت بخشی در خدمت رسانی سوق می دهد.

فرد معنوی در رابطه فرافردی خود با توجه به شناخت مناسب از مفاهیم توحیدی معتقد است خداوند متعال نظام هستی را بعد از آفرینش رها نکرده (زمخشری، ۱۴۰۷: ۴ / ۷۳۸) بلکه مسیر رشد و تعالی آن را در چارچوب روشی قانون مند هموار کرده است و او خود نیز وظیفه هدایت گری انسان را - به عنوان موجودی مختار و متمایز از دیگر موجودات - در چارچوب های مشخص مانند برنامه های هدایتی موجود در ادیان الهی برعهده گرفته است. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۲ / ۳۵۰)

بر اساس نظام مند بودن همه برنامه های هستی در مراحل از هدایت، زمینه های رشد بیشتر و هدایت مرحله به مرحله فراهم می گردد. چنین فردی باورمند به این حقیقت می شود که خداوند نظام هدایتی خود، توان تشخیص و ازدیاد آگاهی های عمیق را به افرادی می دهد که در سیر معنوی خود مراحل مقتضی را طی کرده باشند، به همین علت تلاش می کند عوامل ازدیاد این امور را در خود فراهم کند. (شیرازی، ۱۳۶۶: ۱ / ۱۳۱) او با چنین باوری عمیق، در روابطی که خود با مالک هستی برقرار می کند خود را خلیفه او در زمین دانسته. (بقره / ۳۰؛ انبیاء / ۱۰۵؛ نور / ۵۵؛ قصص / ۵) سعی می کند با توجه به ویژگی های حکمت و علم که از شاخص ها و صفات خداوند در تنظیم روابط هستی است به مدیریت سازمانی اقدام کند.

در این فرایند چون خود را عبد و خداوند را مولی و مالک می داند، همه تلاشش را در اطاعت پذیری از دستورات او صرف می کند (نساء / ۱۲۵؛ بقره / ۱۳۲؛ آل عمران / ۱۰۲) تا در سایه عبودیت (رعد / ۳۶؛ حجر / ۹۹؛ نحل / ۱۱۴؛ اسراء / ۳ و ۲۳) به مراحل والای معنوی دست یابد. او عبودیت را در ساختار سازمانی با کار خالصانه (غافر / ۱۴؛ لقمان / ۲۲؛ کهف / ۲۸؛ نساء / ۱۲۵؛ بینه / ۵) و صادقانه - که همان مقام صدق و اخلاص است - (مطهری، ۱۳۷۴: ۲ / ۱۳۴) همراه با خضوع و خشوع (حدید / ۱۶؛ مؤمنون / ۲؛ زمر / ۹؛ انبیاء / ۹۰) به دست آمده از نگرش عمیق توحیدی و به قصد تقرب به خداوند (مائده / ۲۷) نشان می دهد. چنین فردی، تلاش گر (عنکبوت / ۶۹) و موقعیت ساز می گردد.

از موقعیت به دست آمده برای خود، از باب شکرگزاری (بقره / ۱۵۲ و ۱۷۲) به کار مفید اقدام می‌کند و هر لحظه از یاد خداوند غافل نمی‌ماند. حدود الهی (توبه / ۱۱۲؛ مجادله / ۴) را - که در سازمان در ولایت‌پذیری جلوه‌گر می‌شود - مراعات می‌کند و رهبر سازمانی را که منسوب از سوی ولی امر است مطاع دانسته و با این رویکرد همه دستورات را بدون میل به کم‌کاری انجام می‌دهد. در انجام وظایف به دنبال کسب رضایت خداوند (لیل / ۲۱ - ۱۷؛ فجر / ۲۸ - ۲۷) است و می‌داند رضایت خداوند نیز در کار مفید و فرمانبرداری از رهبر سازمان که براساس ویژگی‌های اسلامی در حوزه رهبری انتخاب شده است، قرار دارد.

چنین فردی چنانچه در جایگاه تصمیم‌گیری سازمانی باشد، مشورت با صاحبان خرد و اندیشه (آل عمران / ۱۵۹) را از لوازم کار تصمیم‌گیری دانسته و در راستای آن توکل بر خداوند (آل عمران / ۱۵۹؛ یوسف / ۶۷؛ ابراهیم / ۱۲) و واگذاری نتایج کار به اراده الهی را در نظر می‌گیرد (حسینی همدانی، ۱۴۰۴: ۹ / ۱۱۰) چه آنکه خود می‌داند توکل مرحله‌ای از مراحل معنویت قدسی است و در ادامه نگرش توحیدی او قرار دارد. او با توجه به محبتی که از خداوند در دل دارد (بقره / ۱۶۵؛ کلینی، ۱۴۰۷: ۸ / ۸۰) همه تلاش خود را در استمراربخشی به محبت الهی با کار خالصانه و صادقانه نشان می‌دهد. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۱ / ۲۶۲ - ۲۵۷) چنین فردی، معتقد است اگر در مقام فعالیت سازمانی اخلاص (غافر / ۱۴؛ لقمان / ۲۲؛ کهف / ۲۸؛ نساء / ۱۲۵؛ بینه / ۵) را در همه کارها در خود تقویت کند، نتایج والا و غیرقابل باوری را به دست خواهد آورد و چون لازمه اخلاص، انجام دستورات الهی است و از سویی قوانین و دستورات سازمانی را چون در چارچوب اهداف حکومت اسلامی دانسته پس آنها را از سوی خدا می‌داند. بنابراین همه آنها را بدون اتلاف وقت و تغییر دستورات انجام می‌دهد و در مقام خیرخواهی، اعضای دیگر سازمان را نیز به کار مخلصانه و صادقانه دعوت می‌کند، او کار در سازمان الهی را عبادت دانسته و ضمن آن که عبادت را فلسفه آفرینش می‌داند برای عبادت نیز نتایج مهمی را معتقد است. این رویکرد باعث نشاط کاری و معنابخشی به فعالیت‌های درون سازمانی می‌شود. به همین علت خلاقیت و نوآوری در روند سرعت‌بخشی به فعالیت سازمانی نیز به دست می‌آید.

ب) شاخص‌های انسان معنوی در رابطه درون فردی

ارتباط درون فردی قویاً متکی به شناخت خود و توانایی‌های بالقوه و بالفعل انسانی انسان است. «خود» محصول رشد یافته و سامان گرفته در اثر انتخاب و گزینش اندیشه‌ای خاص و تلاش‌گر در انجام داده‌های آن اندیشه است. محصول این فرایند در چگونگی تعامل با فضای بیرون که متشکل

از امور ماورایی، محیط زیست و هم نوعان و همکاران است، نقش اساسی دارد. شاخص‌های قرآنی روابط درون فردی عبارتند از: تفکر و تدبیر (انفال / ۲۲؛ محمد / ۲۴؛ بقره / ۲۱۹؛ نساء / ۸۲)، واقع‌نگری یا شناخت توانایی‌های خود (روم / ۳۰؛ احزاب / ۷۲)، صدق رفتاری و پرهیز از ریاکاری (بقره / ۲۶۴؛ نساء / ۱۴۲)، اعتدال رفتاری و اندیشه (ملک / ۲۲؛ فرقان / ۶۳ و ۶۷)، استقلال‌طلبی (هود / ۱۳۳؛ آل عمران / ۲۸)، صبر (آل عمران / ۱۷؛ بقره / ۱۷۷)، پرداخت امور مالی (معاوج / ۲۵ - ۲۴؛ انفال / ۴۱)، سرعت در انجام امور پسندیده (آل عمران / ۱۱۵ - ۱۱۴)، سلامت قلب (شعراء / ۸۹)، شجاعت (مائده / ۲۳ - ۲۲؛ آل عمران / ۱۷۵)، طهارت (بقره / ۲۲۲؛ نحل / ۳۲ - ۳۱؛ توبه / ۱۰۸؛ واقعه / ۷۹)، موعظه‌پذیر (نور / ۱۷؛ هود / ۱۲۰)، ثبات قدم (ابراهیم / ۲۷؛ نحل / ۱۰۲) و بصیرت ... (رعد / ۱۶؛ فاطر / ۱۹ - ۱۸) که در ادامه به تحلیل و جایگاه سازمانی‌شان اشاره می‌شود.

تحلیل داده‌ها

قرآن کریم به‌عنوان منبع وحیانی معنویت قدسی ضمن تبیین استعدادهای انسان، با ارائه برنامه‌های گسترده فردی، اجتماعی و اقتصادی هماهنگ تلاش می‌کند تا انسان را در «فرایند شدن» قرار دهد. به‌عبارت دیگر از نگاه قرآن، این برنامه‌ها باعث فعلیت‌بخشی استعدادهای انسان می‌گردد و ضمن یادآوری نیازهای واقعی او، راهکارهای درست پاسخ به آن نیازها را نیز دربردارد. از نگاه معنویت قدسی، انسان و اجنه تنها موجوداتی هستند که توان پذیرش برنامه‌های متعالی - که از آن به امانت الهی تعبیر شده است - را دارا می‌باشند. نوع به‌ودیعہ گذاشتن این امانت را در انسان «تعبیه فطری» قرار می‌دهد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۷ / ۴۵۷ - ۴۵۱) و فطرت را نیز نیازمند شکوفا شدن می‌داند. در ساختار معنویت قدسی، فرد معنوی انسانی متفکر و صاحب اندیشه متعالی است (انفال / ۲۲؛ محمد / ۲۴؛ بقره / ۲۱۹؛ نساء / ۸۲) او پیوسته به دانش‌اندوزی گرایش دارد و در هر فضایی قرار گیرد، سعی می‌کند محیط کاری را نیز به‌سوی اندیشه‌های متعالی و علم‌اندوزی در آن مسیر سوق دهد. وی با شناخت صحیح از استعدادهای بشری خود (روم / ۳۰؛ احزاب / ۷۲) و آگاهی از راه‌های صحیح فعلیت‌بخشی به آنها در هر مرحله‌ای این آگاهی را دارد که چه مقدار از ظرفیت‌ها به فعلیت رسیده است و در آن مرحله توان انجام چه کارهایی را دارد. او ادعای بی‌مورد در مورد توانایی‌های خود را ندارد؛ چون در این صورت دچار «کذب رفتاری» یا ریا در رفتار می‌شود که در اندیشه معنویت قدسی، عامل پس‌رفت و رکود معنوی است. (بقره / ۲۶۴؛ نساء / ۱۴۲) بنابراین با رفتار صادقانه سعی می‌کند محیط کاری را نیز از این ردیله رفتاری - ریا - پاک کند و جایگاه صدق رفتاری را به همگان نشان دهد.

چنین انسانی در نوع کارها دارای برنامه مشخص است. بنابراین او دارای اعتدال رفتاری است (ملک / ۲۲؛ فرقان / ۶۳ و ۶۷) پس انتظار نابه‌جا از همکاران نداشته و سعی می‌کند هر کاری را به اندازه و در وقت مقتضی انجام دهد. در هیچ کاری بیش از اندازه وقت صرف نمی‌کند و اسراف را در وقت جایز نمی‌داند.

فرد معنوی با رویکرد معنویت قدسی، با توجه به معارف وحیانی همه تلاش خود را مبنی بر بالا بردن جایگاه سازمان انجام می‌دهد و سعی می‌کند استقلال سازمانی (هود / ۱۳۳؛ آل عمران / ۲۸) را با کار مناسب و تلاش پیگیر خود و تشویق همکاران به آن، محقق کند. پس با وجود چنین فردی در سازمان بهره‌وری بالا می‌رود و روش‌های سرعت‌بخشی در ارائه خدمات سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد او وابستگی سازمان را به جوامع غیر الهی بر نمی‌تابد به همین علت همه تلاش خود را برای برون‌رفت از این موضوع به کار می‌بندد.

با وجود تلاش زیاد و ارائه برنامه‌های مناسب مبتنی بر اندیشه صحیح و واقع‌بینانه، می‌داند هر کاری در یک پروسه زمانی خاص به نتیجه می‌رسد پس صبر را در رسیدن به نتایج ماندگار لازم می‌داند (آل عمران / ۱۷؛ بقره / ۱۷۷) و آن را مقامی از مقامات معنویت قدسی قلمداد می‌کند و تلاش می‌کند به مراحل والای چنین مقامی دست یابد.

انسان معنوی در این ساختار موضوع اندیشه و تفکر و تدبر خود را متن وحیانی قرآن دانسته و پیوسته به تلاوت آن همت می‌گمارد و ضمن خواندن آن به اندیشه عمیق در به‌دست آوردن معارف آن نیز می‌کوشد و آن را نوعی ارتباط عمیق خداوند با خود قلمداد می‌کند؛ چراکه متن آن را سخن مستقیم خداوند می‌داند. پس با تلاوت آن احساس غرور و سربلندی می‌کند که لیاقت چنین مقامی را - سخن گفتن خداوند با او - پیدا کرده است. او می‌داند در جامعه‌ای که زندگی می‌کند نیازمند آرامش عمومی است و آرامش نیز با فقر و ناداری حاصل نمی‌شود به همین علت به دستورات مالی معنویت قدسی عمل می‌کند (معاراج / ۲۵ - ۲۴؛ انفال / ۴۱) و آن را مسیری برای رشد و تعالی می‌داند. او سه نوع کمک مالی - خمس، زکات و صدقه - را در دستور کار قرار می‌دهد و آن را از لوازم ایمان و عامل رسیدن به مراتب والای آن می‌داند. بنا به دستور قرآن کریم چنین فردی بخش معینی از حقوق خود را هر ماه صرف نیازمندان جامعه می‌کند تا برای آنها نیز فضای مناسب رشد و تعالی در محیطی آرام فراهم کند. او جامعه ایمانی را جدای از خود نمی‌داند و همه را اعضای خانواده‌ای بزرگ دانسته و این را نیز می‌داند که هر اقدام مالی در واقع کمک به برادران دینی است و عامل استقلال اقتصادی جامعه می‌گردد و با این کار از زمینه‌های رشد موانع معنوی مانند گناهان متعدد مبتنی بر

فقر جلوگیری می‌کند. این ارائه خدمات مالی غیر از پرداخت خمس و زکات اموال است. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۲۵ / ۳۲؛ طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۰ / ۱۵) چنین پرداختی از لوازم مرتبه ایمانی معنویت قدسی است درحالی‌که امور واجب مثل خمس و زکات از لوازم مرتبه اسلام در معنویت قدسی به‌شمار می‌آید که بر هر مکلفی واجب است.

چنین فردی در انجام امور پسندیده که مورد ترغیب اندیشه معنویت قدسی است از دیگران سبقت می‌گیرد (آل عمران / ۱۱۵ - ۱۱۴) آنها را شناسایی می‌کند و سعی می‌کند این اعمال را در رفتاری صادقانه و به‌دور از خودنمایی و صرفاً برای رضایت الهی انجام می‌دهد.

چنین فردی با داشتن روحیه والای انجام رفتارهای پسندیده و متکی بر رضایت خداوند، دارای شجاعتی بی‌بدیل است (مائده / ۲۳ - ۲۲؛ آل عمران / ۱۷۵) و در گفتن سخن حق و گرفتن حقوق خود و سازمان کوتاهی نمی‌کند. او با رفتار مناسب به مقام قلب سلیم که همان قلب منیب است رسیده است (شعراء / ۸۹؛ ق / ۳۳) از این رو رفتار متناسب با سلامت و به‌دور از هرگونه کژی را بروز می‌دهد. او دارای طهارت درون است. (بقره / ۲۲۲؛ نحل / ۳۲ - ۳۱؛ توبه / ۱۰۸؛ واقعه / ۷۹) و آن را نیز با انجام برنامه‌های متعالی و دور شدن از کژی‌های رفتاری و اندیشه‌ای به‌دست آورده است. در معنویت قدسی راه‌های مناسبی برای ایجاد طهارت مانند وضو و غسل وجود دارد. اندیشه طهارت محوری در این رویکرد معنوی غیر از نظافت است. طهارت ناظر به درون و عامل شکل‌گیری نورانیت قلب و نظافت ناظر به ظاهر افراد است.

چنین فردی با توجه به شناخت انسان و اینکه امکان فراموش شدن اندیشه‌ها و رفتارهای متعالی، وجود دارد فردی موعظه‌پذیر است. (نور / ۱۷؛ هود / ۱۲۰) او می‌داند برادران دینی‌اش خیرخواه او هستند و سخنی در انحراف او نمی‌گویند - این بعد از آن است که او سعی کرده است محیط سازمانی را با اندیشه و رفتارهای معنویت قدسی همراه کند - به‌همین علت پندهای آنها را می‌شنود و به‌کار می‌بندد؛ چون اندیشه‌اش برآمده از قرآن کریم و وحی الهی است در انجام آن و دستورهای برآمده از آن ثابت قدم است. (ابراهیم / ۲۷؛ نحل / ۱۰۲) در رفتار سازمانی سست و تنبل نیست بلکه در انجام دستورالعمل‌ها کوشا و باثبات است.

انسان معنوی چون با امید به خداوند همراه با تلاش برای رضایت‌مندی او کار می‌کند و خدا را ناظر بر رفتار خود می‌داند و می‌داند مدیر اصلی هستی خدای حکیم و علیم و قدیر است، پس پیوسته دارای آرامش روح و رفتار است. از این ویژگی در انجام درست‌کارهای سازمان بهره می‌جوید، از این‌رو کارها با تمرکز بالاتری انجام می‌گیرند.

او می‌داند کار و فعالیت درون سازمان براساس باورهای معنویت قدسی، عبادت خداوند است و براساس دستور خداوند پسندیده آن است که عبادت همراه با زیبایی ظاهری و بهداشت، صورت گیرد بنابراین در محیط کار با ظاهری آراسته وارد می‌شود که خود عامل جذب مشتریان بیشتر و رضایتمندی همکاران و مراجعان خواهد بود.

چنین فردی با شناخت اصول رفتاری و واقع‌نگری در نوع شکل‌گیری کارها، دارای بصیرت و دوراندیشی مناسب دینی می‌شود (رعد / ۱۶؛ فاطر / ۱۹ - ۱۸) که توان برنامه‌ریزی مناسب و عبور از چالش‌های احتمالی و سرعت‌بخشی به رشد سازمانی را به او می‌دهد، فرد بصیر راه‌های رشد را می‌شناسد و آن را به دیگران نیز می‌شناساند. او چون بصیر بوده است مسیر معنویت قدسی را برگزیده و به وحی الهی اعتماد کرده است و براساس وعده خداوند در لحظه‌لحظه رشد معنوی دارای بصیرتی مضاعف نیز شده است. با توجه به آیه شاکله - که قبلاً مورد بررسی قرار گرفت - رفتار انسان مترتب بر داشته‌های درونی او شکل می‌گیرد. به همین علت رهبران سازمان باید کوششی جدی در ساختاربندهی اندیشه اعضای سازمان به کار گیرند تا در آینده‌ای نزدیک رفتارهای واقعی برآمده از درونی پاک و معنوی را شاهد باشند.

ج) شاخص‌های انسان معنوی در رابطه میان فردی

ارتباط میان فردی که بیشترین کاربرد را در سازمان ایفا می‌کند، در دو سطح شاخص‌های محیطی و شاخص‌های شخصیتی قابل ارائه است. شاخص‌های محیطی خود شامل احسان، ایثار (حشر / ۹)، اخوت و برادری (حجرات / ۱۰)، توجه به رشد عمومی سازمان (آل عمران / ۱۱۴)، همکاری (مائده / ۲؛ انفال / ۷۲)، اشتراک و همرنگی (آل عمران / ۶۴)، رحمت (آل عمران / ۱۵۹) و عدالت (حدید / ۲۵) است که احسان نیز که به‌عنوان فرهنگی رفتاری فرایندی منظم را طی می‌کند به‌گونه‌ای که برای رسیدن به این جایگاه باید اجتناب از فساد (اعراف / ۵۶)، اجتناب از بدی (نجم / ۳۱)، امیدواری (مائده / ۸۵ - ۸۴)، تأمین نیاز محرومان (ذاریات / ۱۶ و ۱۹)، تواضع (مائده / ۸۲ و ۸۵)، جهاد و تلاش (عنکبوت / ۶۹؛ توبه / ۱۲۰)، خیرخواهی (توبه / ۹۱)، صبر (نحل / ۱۲۷)، عفو و گذشت (آل عمران / ۱۳۴)، عمل به وظیفه (صافات / ۱۰۵ - ۱۰۲)، عمل صالح (کهف / ۳۰) و کظم غیظ (آل عمران / ۱۳۴) را در دستور کار قرار داد. شاخص‌های شخصیتی نیز ویژگی‌هایی مانند: پوشش مناسب و حیا (نور / ۳۱؛ احزاب / ۵۹)، عدالت اجتماعی (نساء / ۱۳۵؛ حدید / ۲۵)، احترام به همکاران و عدم تمسخر (انعام / ۵۴؛ شعراء / ۲۱۵؛ حجر / ۸۸)، حُسن ظن (نور / ۱۲)، وفای به عهد (آل عمران / ۷۶؛ توبه / ۴)، حُسن معاشرت (بقره / ۲۲۰؛ قصص / ۵۴)، گذشت (بقره / ۱۷۸)، اصلاح اجتماعی

(انفال / ۱)، بیزاری از دشمنان (مجادله / ۲۲؛ مائده / ۵۷)، وحدت‌گزینی در سازمان، (انفال / ۴۶؛ صف / ۴)، حق‌گویی (نساء / ۱۳۵)، راست‌گویی و صداقت (توبه / ۱۱۹؛ احزاب / ۳۵)، سلام و تحیت (نساء / ۸۶)، اعتدال در روابط میان فردی و کار و عبادت (فرقان / ۶۷؛ لقمان / ۱۹؛ اسراء / ۲۹)، مدارا و محبت با دیگران (حشر / ۱۰؛ فتح / ۲۹؛ بلد / ۱۸ - ۱۷)، عدم سوگند دروغ (نحل / ۹۲)، عدم غیبت (انفال / ۲۷)، تواضع (فرقان / ۶۳؛ اسراء / ۲۷)، مشورت (شوری / ۳۸؛ آل عمران / ۱۵۹)، امانت‌داری (نفال / ۲۷؛ یوسف / ۵۵)، همکاری (مائده / ۲؛ انفال / ۷۲)، تجارت هدفمند (نساء / ۲۹؛ جمعه / ۹) دارد که در ذیل به تحلیل و جایگاه سازمانی‌شان اشاره می‌شود.

تحلیل داده‌ها

با توجه به شاخص‌های معنویت قدسی در رابطه میان فردی که در دو محور؛ شاخص‌های محیطی و شاخص‌های فردی و شخصیتی؛ ارائه شد می‌توان آنها را در ساختاری جدید در چهار محور تبیین کرد. برخی از شاخص‌ها باعث ساختارسازی محیطی با محوریت معنویت قدسی است و برخی دیگر عامل شکل‌گیری آرامش و سالم ماندن محیط سازمانی برای انجام کار مفید و تعدادی نیز زمینه‌جلب مشتری و رضایتمندی مراجعان را فراهم می‌آورد و در انتها برخی شاخص‌ها راهبردهایی است که معنویت قدسی برای توانمندسازی سازمان در ایجاد معنویت جمعی و اجتماعی در فرد معنوی ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر شاخص‌هایی هستند که بُعد اجتماعی معنویت قدسی افراد معنوی به‌شمار می‌آیند.

انسان معنوی در روابط میان فردی خود که در ساختار معنویت قدسی شکل گرفته است ضمن برخورداری از دو شاخصه ویژه؛ احسان و عدالت؛ که یکی مربوط به روابط میان افراد هم‌کیش سازمان و دیگر سامان‌دهنده روابط کلی اعضای سازمان است، دارای مشخصه‌های تکمیلی نیز می‌باشد.

انسان معنوی برای شکل‌دهی به ابعاد مختلف معنویت خود نیازمند شکل‌دهی به فضای مناسب کاری نیز می‌باشد. وی برای رسیدن به این منظور شاخص‌هایی مانند: ایثار و از خودگذشتگی در انجام امور، ایجاد اخوت و برادری میان هم‌کیشان، هم‌رنگی و نوع‌دوستی برای سالم ماندن روابط همه اعضای سازمان با هر نگرش اعتقادی، اعتمادسازی عمومی و بالاخره ایجاد فضای رحمانی و عطاوت فراگیر را در محیط سازمانی ایجاد می‌کند. او با یکی دانستن خود و هم‌کیشان که از آموزه‌های محوری جامعه اسلامی تلاش می‌کند (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۵ / ۷۳)، در حد توان همه نیازها و کارهای زمین‌مانده سازمان را با رویکردی رحمانی انجام دهد.

انسان معنوی برآمده از رویکرد معنویت قدسی، برای سالم‌سازی محیط سازمانی و ایجاد آرامش محیطی به‌منظور انجام کار مفید خود، شاخص‌های خاص را تقویت می‌کند. چنین فردی با پوشش

مناسب (نور / ۳۱؛ احزاب / ۵۹) برای به حداقل رساندن جلب توجه غیر ضروری و ایجاد روابط نیکو در قالب معاشرت سالم با همکاران، زمینه اخلاقی تر شدن محیط کار را ایجاد می‌کند. او با اخلاقی نیکو مفاهیمی مانند: گذشت (بقره / ۱۷۸)، احترام و عدم تمسخر دیگران (انعام / ۵۴؛ شعراء / ۲۱۵؛ حجر / ۸۸)، رعایت ادب اسلامی، تحیت و سلام (نساء / ۸۶)، مدارا و محبت جمعی (حشر / ۱۰؛ فتح / ۲۹؛ بلد / ۱۸ - ۱۷) و تواضع (فرقان / ۶۳؛ اسراء / ۲۷) را در سازمان الهی نهادینه می‌کند. از آنجا که از ویژگی محوری انسان معنوی امانت‌داری (نفال / ۲۷؛ یوسف / ۵۵) است، او با این ویژگی زمینه اعتماد عمومی و حسن ظن محیطی را فراهم می‌کند و باعث عدم شیوع غیبت، که عامل بی‌اعتمادی و سردی روابط جمعی است، می‌گردد. در واقع در چنین فضایی که حسن ظن محور روابط است غیبت جایگاهی نمی‌یابد. بنابراین با استقرار شاخص‌های رفتاری مناسب با معنویت قدسی زمینه انحراف و ایجاد موانع رشد مانند: غیبت و هر رفتار ناپسند دیگری همچون: عیب‌جویی، گفتار ناشایست، تهمت، تجاوز به حقوق دیگران، ایجاد فساد سازمانی و ... را به حداقل و بلکه به صفر تقلیل می‌دهد.

انسان معنوی در روابط میان فردی ضمن بهره‌گیری از مشورت (شوری / ۳۸؛ آل عمران / ۱۵۹) زمینه اعتماد و همکاری را رونق می‌بخشد و با هدف بهره‌مندی از کار مفید تجارت هدفمند (نساء / ۲۹؛ جمعه / ۹) را با رویکردی تعالی‌خواه در معنویت قدسی، مورد نظر قرار می‌دهد و باعث رشد همه ظرفیت‌های انسانی خود و جامعه سازمانی خود می‌گردد.

معنویت قدسی که در ساختار خود به همه نیازهای جمعی توجه می‌کند برای جلب منافع عمومی و جلب مشتری و رونق‌بخشی به سازمان، شاخص‌های مهمی را برای فرد معنوی تعریف می‌کند. در این رویکرد معنوی، روابط میان فردی باید همراه با حسن معاشرت (بقره / ۲۲۰؛ قصص / ۵۴)، پرهیز از کم‌فروشی و پرهیز از روابط تجاری رکودآفرین که در قالب رکود سرمایه‌ظهور می‌یابد، باشد. به‌همین خاطر در اقتصاد اسلامی که زمینه‌های رشد فردی و اجتماعی را نیز تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد تجارت ربوی ممنوع شده است تا افراد در رقابتی سالم به گردش پول در جامعه اسلامی رغبت یابند. (طوسی، بی‌تا: ۲ / ۳۶۲) فرد معنوی در روابط خود لازم است در حد بالایی از توان خود نگهداری قرار گیرد به‌همین علت شاخص مهم کظم غیظ (آل عمران / ۱۳۴) را برای افراد معنوی تعریف می‌کند. این شاخص به انسان معنوی فرصت اندیشه درست را در لحظات سخت و بحرانی روابط، می‌بخشد تا ضمن تحلیل مناسب اتفاقات، زمینه بروز تشنج و اختلاف را به حداقل برساند. فرد معنوی برای دستیابی به هدف پیش‌گفته سعی می‌کند آداب اسلامی را با ساختاری حقیقی

و به دور از ریا و تزویر در خود نهادینه کند. راست‌گویی (توبه / ۱۱۹؛ احزاب / ۳۵)، اعتدال در رفتار و انجام کارها (فرقان / ۶۷؛ لقمان / ۱۹؛ اسراء / ۳۹)، مدارا و محبت به مراجعان (حشر / ۱۰؛ فتح / ۳۹؛ بلد / ۱۸ - ۱۷)، تواضع و فروتنی در برابر درخواست‌ها (فرقان / ۶۳؛ اسراء / ۲۷) و عدم سوگند دروغ (نحل / ۹۲) و در نهایت حق‌گویی (نساء / ۱۳۵) از دیگر شاخص‌های انسان معنوی در روابط میان فردی است. هر کدام از این ویژگی‌ها زمینه جلب منافع و جذب مشتریان را فراهم می‌کند و عامل تأثیرگذاری در معرفی سازمان الهی است. با چنین رفتاری که برآمده از عمق معنویت قدسی است سازمان الهی محیطی مناسب برای شکل‌گیری ظرفیت‌های انسان در بعد معنویت اجتماعی می‌گردد. از آنجا که هر کدام از این ویژگی‌ها در فرایندی تشکیکی قرار دارد اجرای هر کدام و استمرار آن باعث تقویت معنویت فرد و زمینه رشد او و به‌دست آوردن مراتب والاتر معنویت می‌گردد.

ساختار معنویت قدسی به‌گونه‌ای طراحی شده است که ضمن ترغیب حضور افراد اجتماع و شکل‌دهی به اجتماعات سازمانی، به‌منظور رشد و تعالی جمعی، شاخص‌هایی مانند: امر به معروف و نهی از منکر؛ یعنی عدم بی‌اعتنایی فرد معنوی نسبت به رشد و تعالی دیگران (آل عمران / ۱۱۴)، مشورت و اهمیت به دیدگاه‌های دیگر همکاران که زمینه شکل‌گیری توکل را فراهم می‌کند (شوری / ۳۸؛ آل عمران / ۱۵۹) و عدالت اجتماعی (نساء / ۱۳۵؛ حدید / ۲۵) و ترغیب معنویت خواهان به تلاش برای اجرای آن در زمان ارتباط میان فردی خود، پوشش مناسب برای جلوگیری از تمرکززدایی جامعه سازمانی (نور / ۳۱؛ احزاب / ۵۹) و ترغیب به همکاری جمعی و کمک کردن به همدیگر (مائده / ۲؛ انفال / ۷۲) به‌منظور سرعت‌بخشی به کارها و رفع نیاز مراجع‌کنندگان را مورد تشویق و ترغیب برای به‌دست آوردن هر کدام از آنها قرار می‌دهد.

احسان که در معنویت قدسی و شکل‌گیری محیط مناسب رشد و تعالی معنوی نقش محوری دارد از نگاه قرآن کریم دارای مصادیق متعددی است که باعث شکل‌گیری صفت احسان در انسان معنوی می‌گردد. احسان مرتبه‌ای از مراتب والای معنویت قدسی است که در سایه حضور جمعی محقق می‌گردد و مایه جلب محبت الهی می‌شود. از مصادیق مهم احسان که بازتابی در قرآن کریم یافته است می‌توان به اجتناب از فساد و فحشا و گناه (اعراف / ۵۶)، امیدواری به لطف الهی و نجات از بن‌بست‌های کاری (مائده / ۸۵ - ۸۴) و تأمین نیاز نیازمندان به‌صورت برنامه‌های رفتاری (ذاریات / ۱۶ و ۱۹)، تواضع در برخوردها (مائده / ۸۲ و ۸۵)، تلاش و جهاد خستگی‌ناپذیر در پیشبرد اهداف سازمانی (عنکبوت / ۶۹؛ توبه / ۱۲۰)، خیرخواهی عمومی (توبه / ۹۱)، صبر و تحصیل تحمل بالا (نحل / ۱۲۷)، عفو و گذشت (آل عمران / ۱۳۴)، عمل به وظیفه (صافات / ۱۰۵ - ۱۰۲)،

انجام عمل صالح (کهف / ۳۰) و فرو بردن غضب در لحظات حساس ارتباطی (آل عمران / ۱۳۴) اشاره کرد که شکل‌گیری این امور در افراد معنوی باعث شکل‌گیری مرتبه‌ای از مراتب معنوی می‌گردد.

د) شناخت‌های انسان معنوی در رابطه برون فردی

ارتباط برون فردی ناظر به تعامل انسان با محیط و منابع طبیعی است. معنویت قدسی با ارائه برنامه‌های متعالی به منظور رشد و تعالی همه استعداد‌های انسان، جنبه‌های تعاملی او را با طبیعت نیز رشد می‌دهد و چگونگی برقراری ارتباط را با فضای محیطی او مشخص می‌کند.

انسان معنوی با توجه به اندیشه قدسی، دریافته است که انسان به‌علت نوع ویژه آفرینشش، نیازمند بهره‌گیری از منابع طبیعی برای بقا خود است. بنابراین اولاً سعی می‌کند برای رفع نیازهای خود - اعم از غذا و پوشاک و لوازم آرایش و زیبایی - از طبیعت بهره‌جوید (اعراف / ۳۳ - ۳۱؛ زخرف / ۱۳ - ۱۲؛ نحل / ۱۲ و ۱۶) و ثانیاً برای بقا لوازم رفع نیاز در طبیعت، نوع بهره‌وری خود را از آن متناسب با نیازها تنظیم کند و از بیهوده‌کاری و اسراف (اسراء / ۲۷ - ۲۶) در مواجهه با آن بپرهیزد. او با توجه به آگاهی نسبت به محدودیت منابع طبیعی سعی می‌کند به آبادانی آن همت بگمارد. در نظام اندیشه معنویت قدسی، درخت‌کاری و عدم آزار و اذیت هر نوع جاننداری مورد تشویق قرار گرفته است. (هود / ۶۱؛ فجر / ۱۲ - ۱۱؛ بقره / ۱۲ - ۱۱) از رفتار پیشوایان دینی نوع تعامل با جانداران و جایگاه درخت‌کاری به‌دست می‌آید؛ چه آنکه، انسان معنوی چون خود را خلیفه الهی می‌داند سعی می‌کند رفتار خود را نیز متناسب با صفات و ویژگی‌های رفتاری خداوند تنظیم کند؛ چون خداوند سامان‌دهنده زندگی جانداران و گیاهان و درختان است او نیز سعی می‌کند این روش را در زندگی و مواجهه با طبیعت به‌کار گیرد. دو نوع تعلیم از تعالیم معنویت قدسی؛ یکی نهی از بدی‌ها و گناهان (سبأ / ۱۷ - ۱۶) و دیگری دعوت به خوبی‌ها و ایمان و تقوا (اعراف / ۹۶؛ نوح / ۱۲ - ۱۰)؛ در واقع بازتاب گسترده‌ای در سالم‌سازی طبیعت و فرایندهای طبیعی دارد؛ چراکه براساس این رویکرد نظام آفرینش نظامی مرتبط و تأثیرگذار و تأثیرپذیر نسبت به همه موجودات است. پس رفتار انسان‌ها نیز در رشد یا فساد هستی و طبیعت دخالت دارد. این مطلب در آیات زیادی از قرآن بازتاب یافته است. بنابراین در نظام معرفتی معنویت قدسی، از انسان معنوی انتظار می‌رود در مواجهه با طبیعت راهی میانه را طی کند و ضمن احترام گذاشتن به نفوس هر جاننداری، بی‌جهت به نابودی آن اقدام نکند. کاری که از لوازم آن نابودی طبیعت و فضای نشاط‌آلود هوای طبیعی است، انجام ندهد و در استفاده از ابزار و وسایل دقت لازم را به‌کار گیرد. در نظام فقهی این اندیشه نیز آزار و اذیت هر جاننداری حرام

و عملی ناشایست است و از بین بردن درختان و منابع طبیعی مورد نکوهش قرار گرفته است. پاک‌سازی راه عبور مردم و فضای زندگی از موارد مورد تشویق این رویکرد معنوی است.

تدوین مدل مفهومی

این کار در واقع تدوین یک فرض تئوریک است که بر مبنای آن متغیرهای نهفته و آشکار مشخص و سپس روابط بین متغیرهای نهفته دیگر با یکدیگر و همچنین ارتباط آنها با شاخص‌ها یا متغیرهای قابل مشاهده، مشخص می‌گردد. تدوین چنین مدلی مبتنی بر تئوری‌های مرتبط با موضوع پژوهش، ادبیات موجود و مطالعات تجربی پیشین و هم‌چنین برگرفته از اندیشه‌های پژوهشگر است که در این فرایند، عناصر مدل مفهومی را در قالب متغیرهای نهفته و آشکار مشخص و روابط فرضی بین آنها را تعیین می‌کند. در طراحی چنین مدلی، پس از تعیین متغیرها، نخست باید روابط فرضی بین متغیرهای نهفته مشخص گردد. در این مرحله توجه عمده به طراحی مدل ساختاری معطوف می‌شود و یک مدل تئوریک ارائه می‌گردد تا در عمل مورد آزمون قرار گیرد. در اینجا لازم است متغیرهای بیرونی و درونی در مدل به‌دقت مشخص شود و باید به این نکته توجه شود که متغیرهای بیرونی اساساً متغیرهای مستقل محسوب می‌شوند. بنابراین در طراحی مدل و ترسیم روابط بین متغیرها نباید متغیرهای بیرونی تحت تأثیر هیچ متغیر دیگری قرار گیرند.

از دیگر سوی، متغیرهای درونی متغیرهایی هستند که به‌طور مستقیم تحت تأثیر متغیرهای مدل قرار می‌گیرند و توسط آنها تبیین می‌شوند. در عین حال باید توجه شود که هرچند که متغیرهای درونی همواره به‌عنوان متغیر وابسته در مدل مدنظر قرار می‌گیرند اما این‌گونه متغیرها می‌توانند در شرایطی به‌عنوان متغیرهای مستقل برای تبیین سایر متغیرهای درونی مدل، نقش خود را ایفا کنند. از آنجا که متغیرهای درونی پیش‌بینی شده در مدل‌های طراحی شده در حوزه علوم انسانی و اجتماعی عموماً قادر نیستند تا براساس روابط فرضی پیش‌بینی شده در مدل به‌طور کامل تبیین شوند بنابراین در تدوین چنین مدلی خطای اندازه‌گیری - یا باقیمانده - نیز مدنظر قرار می‌گیرد و اثر آنها بر روی هر یک از متغیرهای درونی در مدل، پیش‌بینی می‌شود.

در این مرحله از طراحی مدل، پژوهشگر باید اطمینان حاصل کند که کلیه متغیرهای درونی و بیرونی مؤثر، در مدل پیش‌بینی شده است و هیچ متغیر قوی از تحلیل حذف نشده است؛ زیرا حذف متغیرهای مهم و اساسی از مدل موردنظر می‌تواند نتیجه کار را زیر سؤال ببرد. پس از شناسایی متغیرهای کلیدی توسط پژوهشگر و جداسازی دقیق متغیرهای درونی و بیرونی و

تفکیک آنها از یکدیگر، باید از سویی به طرز چیدمان متغیرهای درونی و از سویی دیگر به تبیین ارتباط میان متغیرهای بیرونی و درونی و هم چنین تعیین روابط بین متغیرهای درونی با همدیگر اقدام کند. در این مرحله پژوهشگر باید مشخص کند که هر یک از متغیرهای بیرونی و درونی کدامیک از متغیرهای درونی را تحت تأثیر قرار خواهد داد و جهت این تأثیر مثبت است یا منفی.

تعیین این متغیرها و تشخیص روابط آنها در آغاز کار امکان پذیر نمی باشد به همین علت برای تکمیل این مرحله لازم است پژوهشگر از یک سو به بررسی تئوری ها، مدل ها و الگوهای موجود در موضوع مورد مطالعه، بپردازد و از دیگر سوی به بررسی مطالعات تجربی مشابه اقدام کند و با اضافه کردن دیدگاهها و اندیشه های خود، بتواند مجموعه متغیرهای تبیین کننده موضوع را شناسایی و آنها را در مدل مفهومی پیش بینی کرده و روابط فرضی بین آنها را در مدل نشان دهد.

براساس برخی مطالعات، ثابت شده است که افزایش تعداد شاخص ها برای سنجش هر متغیر نهفته به اثبات و اعتبار مدل سنجش کمک می کند. (کلانتری، ۱۳۸۷: ۴۸ - ۴۲)

مدل ها را می توان برحسب عملکرد به توصیفی، پیش بینی کننده و هنجاری تقسیم کرد. مدل های توصیفی صرفاً به توصیف وضعیت می پردازند ولی مدل های پیش بینی کننده در واقع توجیه گر استراتژی های گوناگون است که از طریق آنها می توان نتایج تصمیماتی را که اتخاذ می شوند پیش بینی کرد. این مطلب در مدیریت کاربرد اساسی دارد. (فرهنگی، بی تا: ۱ / ۵۸)

ارائه مدل مفهومی معنویت قدسی مبتنی بر قرآن

با توجه به آنچه مبنی بر اهمیت و ضرورت پرداختن به تنظیم مدل مفهومی بیان گردید و همچنین با توجه به مفهوم شناسی معنویت قدسی از نگاه قرآن و آثار و نتایج این رویکرد معنوی که در چهار اثر؛ حیات بخشی، رضایت، آرامش و خیرخواهی خلاصه می شود مدل مفهومی معنویت قدسی مبتنی بر قرآن تنظیم و ارائه می شود. برای تنظیم این مدل متغیرهای مستقل که عبارت از چهار ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی است و متغیرهای میانجی که همان چهار اثر معنویت قدسی است همراه با متغیرهای وابسته که شامل انگیزش، عملکرد سازمانی، بهره وری نیروی انسانی و ... است، شناسایی گردید. در ادامه نشانگرهای هر کدام از متغیرهای مستقل و شاخص های آنها بازشناسی شد تا فرایند ترسیم مدل کامل گردد. در این مدل نشان داده می شود که چگونه و با چه شاخصی می توان به متغیرهای وابسته رسید و چگونه این متغیرها با توجه به متغیرهای میانجی ما را به متغیرهای وابسته که در واقع نتیجه فرایند معنویت قدسی در سازمان است، می رسانند. در ذیل این مدل ارائه می گردد.

نتیجه

با توجه به مطالب ارائه شده می‌توان مطالب ذیل را نتیجه گرفت:

معنویت در سازمان ضرورتی انکارناپذیر است به گونه‌ای که در چند دهه اخیر بیشتر تحقیقات مدیریتی بر روی این موضوع متمرکز شده است.

مکاتب معنوی موجود چون اغلب نگاهی مادی به انسان و نیازهای او دارند و به انسان به‌صورت همه جانبه نمی‌نگرند، توان ارائه مدل تعالی‌بخش و فعلیت‌بخش به همه استعدادهای انسان را ندارند. معنویت قدسی برآمده از داده‌های قرآنی که تنها کتاب وحیانی مصون مانده از تحریف است رویکردی جدید به معنویت است که قابلیت ارائه مدلی جامع با هدف تعالی انسان در همه صحنه‌ها به‌خصوص فضاهای شغلی‌اش را دارد.

معنویت قدسی برآمده از قرآن تنظیم‌کننده روابط چهارگانه برون‌فردی، درون‌فردی، میان‌فردی و فرا فردی است. این رویکرد برای رسیدن به هر کدام از این روابط داده‌های مشخصی را تعریف می‌کند. معنویت قدسی دارای چهار اثر مهم؛ حیات بخشی، رضایت، خیرخواهی و آرامش است که باعث می‌شود انسان در رشدی دائمی همراه با رضایت و آرامش ماندگار زندگی مسالمت‌آمیزی را با جامعه و محیط زیست داشته باشد.

مدل مذکور بعد از تبیین مفهوم معنویت قدسی و ارائه ضمنی آثار آن بیان گردید.

منابع و مأخذ

- قرآن کریم.

- جفری ام، ماریاما، ۱۳۸۹، اصول مدل‌سازی معادلات ساختاری، ترجمه صمد رسول‌زاده اقدم، تهران، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

- حسینی همدانی، محمدحسین، ۱۴۰۴ ق، انوار درخشان، تحقیق محمدباقر بهبودی، تهران، کتابفروشی لطفی.

- دهخدا، علی‌اکبر، ۱۳۷۷، لغت‌نامه دهخدا، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.

- زحیلی، وهبه بن مصطفی، ۱۴۱۸ ق، التفسیر المنیر فی العقیده و الشریعه و المسنن، بیروت و دمشق، دار الفکر المعاصر.

- زمخشری، محمود بن عمر، ۱۴۰۷ ق، الکشاف عن حقایق غوامض التنزیل و عیون الاقوال فی وجوه التنزیل، بیروت، دار الکتاب العربی.

- شیرازی، صدرالدین محمد بن ابراهیم، ۱۳۶۶، تفسیر القرآن الکریم، تحقیق محمد خواجهی، قم، بیدار.
- طباطبایی، سید محمدحسین، ۱۴۱۷ ق، المیزان فی تفسیر القرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی.
- طوسی، محمد بن حسن، بی تا، التبیان فی تفسیر القرآن، تحقیق احمد قصیر عاملی، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- غباری بنات، باقر و دیگران، ۱۳۸۶ «هوش معنوی»، اندیشه نوین دینی، ش ۱۰، ص ۱۴۷ - ۱۲۵، قم، دانشگاه معارف اسلامی.
- فرهنگی، علی اکبر و حسین صفرزاده، ۱۳۹۰، روش های تحقیق در علوم انسانی با نگرشی بر پایان نامه نویسی، تهران، براینده پوش.
- فرهنگی، علی اکبر، بی تا، ارتباطات انسانی، تهران، رسا.
- قاسمی، وحید، ۱۳۸۸، مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد *Amos Graphics*، تهران، نشر جامعه شناسان.
- کلاتری، خلیل، ۱۳۸۷، مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی، تهران، فرهنگ صبا.
- کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۴۰۷ ق، الکافی، تحقیق علی اکبر غفاری، تهران، دار الکتب الاسلامیه.
- کیولیپت، دان، ۱۳۸۷، عرفان پس از مدرنیته، ترجمه الله کرم کرمی پور، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات ادیان و مذاهب.
- مطهری، مرتضی، ۱۳۷۴، مجموعه آثار شهید مطهری، تهران، صدرا.
- معین، محمد، ۱۳۷۵، فرهنگ فارسی، تهران، امیر کبیر.
- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۷۴، تفسیر نمونه، تهران، دار الکتب الاسلامیه.
- Elkins. D.N., Hedstorm, L.J., Hughes. L.L., Leaf, J.A. and Saunders, 1988, C. Towards a humanistic - Phenom enological Spirituality: Journal of Humanistic Psychology, 28 (4): pp 5- 18.
- Griffin,D.RCED, 1998, Spirituality and society: Postmodrn Spirituality, Political Economy, and Art, Albany: State university of Management Exevutive, 10, PP. 8-77.
- Mitroff, I.A.,& E.A.Denton, 1999, A spiritual Audit of corporate America: A Hard look at spirituality, Religion, and Value in the Workplace, Journal of sloan Management Review, 40. PP. 63-84.