

بررسی نقش مدیریت معنوی و معنویت در کار در آموزش و پرورش

فاطمه نیکنام فدافن^{۱*}

نازیا سادات ناصری^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۹ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۷/۱۹

چکیده

بحران های ناشی از تلاطم و بی ثباتی دنیای امروز باعث ایجاد دغدغه های اساسی برای سازمان ها و کارکنان آنها شده است. کارکنان در بخشی از زندگی خود، در نتیجه ی این بحران ها - که معمولاً هنگامی اتفاق می افتد که آن ها در یک سازمان مشغول کار هستند - به زندگی کاری و زندگی خانوادگی خود می نگرند و آینده و زمانی که پیش رو دارند را محاسبه می کنند و از خود می پرسند: بقیه ی عمرم چه کاری می خواهم انجام دهم؟ هدفم چیست؟ آیا کاری را که در صدد انجام آن هستم همان است که می خواهم؟ هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش مدیریت معنوی و معنویت در کار در آموزش و پرورش است. این پژوهش یک تحقیق کمی و از نظر هدف کاربردی است. همچنین از نظر روش پژوهش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و معلمان آموزش و پرورش ۵۰۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه با توجه به حجم نمونه مورد نیاز در نرم افزار لیزرل (با توجه به فرمول کوکران ۲۱۷ نفر) به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. نتایج پژوهش با نرم افزار لیزرل نشان داد که بررسی نقش مدیریت معنوی و کار با معنا در سطح فردی، سطح گروهی و همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی در آموزش و پرورش تاثیر مثبت و معنادار وجود دارد. احترام به ارزش های معنوی و بهره گیری از آنها در کار، می تواند باعث تحریک رفتارهای اخلاقی افراد در محیط کار شود و فهمی عمیق از بسیاری از مسائل اخلاقی که دنیای امروز با آن مواجه است فراهم کند. بالطبع اگر کارکنان احساس کنند که سازمان فضایی برای آنها فراهم ساخته که امکان رشد، حمایت یا دفاع از ارزش ها وجود دارد، دچار یأس و ناامیدی نمی شوند و روحیه شاداب و با نشاطی خواهند داشت.

واژگان کلیدی

مدیریت معنوی، کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول: Niknam_f@yahoo.com)

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران.

۱. مقدمه

عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده‌اند. سازمانها در چنین عصری همواره در دو لبه نظم و بی‌نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت تناقض نما، در رفت و آمدند (شیخی نژاد، ۱۳۸۹). معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمانها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پر تلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد، چرا که سازمانها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف نیازمند نظم و آسودگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند. قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، به تازگی تحت تأثیر نیروی قدرتمند قرار گرفته که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد ظرفیت لازم را برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک‌مسابی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام‌عیار، دارا می‌باشد (خنیفر، ۱۳۸۸). در آمریکا، مدیران علاقه‌فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت دارند. این تلفیق، عمیق‌ترین ارزشهایی را که بر کارشان تأثیر گذار است، به همراه دارد و نیز به همان میزان، نویددهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. مدیران به خاطر برخی علاقه‌های مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند. (فتاحی، ۱۳۸۵) امروزه بیش‌تر صاحب‌نظران بر این باورند که هیچ امری در زندگی انسان برای پیشبرد اهداف او نمی‌تواند مهم‌تر و مؤثرتر از مدیریت و رهبری باشد. انسان پس از پیمودن مسیرهای پر فراز و نشیب و طاقت‌فرسا، به اصول و مبانی‌ای در مدیریت دست یافته که نتیجه آن، دگرگونی چهره جهان است. مدیریت در دنیای کنونی، به فنون و رموز پیچیده و اصولی پویا مجهز شده است. البته تحلیل درباره مدیریت، بحثی جدید نیست؛ بلکه از دغدغه‌های کهن بشر است و به یک ملت اختصاص ندارد. متفکران در طول تاریخ، درباره مدیریت سخن گفته و آثاری گرانسنگ از خود به یادگار گذاشته‌اند؛ از جمله افلاطون، ارسطو، فارابی، ابن‌خلدون، اخوان‌الصفاء، ابن‌سینا و خواجه‌نظام‌الملک. در دنیای اسلام، پس از رسول خدا (ص)، امام علی (ع) ترسیم‌الهی از اداره کارآمد جامعه ارائه کرده است (مطهری، ۱۳۷۸). در این زمینه پژوهش‌هایی انجام پذیرفته است از جمله پژوهشی با عنوان رابطه‌ی بین معنویت و بهداشت روان به وسیله‌ی یعقوبی از دانشجویان دانشگاه بوعلی‌سینا همدان در سال ۱۳۸۶ صورت گرفت که نتایج آن نشان‌دهنده‌ی وجود رابطه‌ی معنادار بین معنویت و بهداشت روان است. در پژوهشی دیگر عابدی و سرخی پژوهشی با عنوان رابطه‌ی بین هوش معنوی و صفات شخصیتی انجام داده‌اند که مهمترین یافته‌های آن عبارت بودند از بین هوش معنوی و روان رابطه‌ی معنادار منفی وجود دارد و بین هوش معنوی و عملهای شخصیتی برونگرایی و با وجدان بودن رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد. پژوهشی به وسیله‌ی المراد و همکاران (۲۰۰۰) با عنوان اثرات معنویت بر سلامت فرد در سال انجام گرفت که نتایج نشان‌دهنده این بود که معنویت با بیماری کمتر و با طول عمر بیشتر همراه است. لیچ و راسل^۱ پژوهشی با عنوان رابطه‌ی بین معنویت و بخشش انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که شخصیت‌نقشی مهم در بخشش دارد و همبستگی معناداری بین بخشش با معنویت بدست آمد. (گلشنی، ۱۳۷۹). در پژوهش دیگری که اسکندری (۱۳۸۳) با عنوان مقایسه اندیشه‌های اخلاقی و تربیتی ارسطو و خواجه‌نصیرالدین طوسی و پژوهشی با عنوان چگونگی تحلیل مسایل جاری تعلیم و تربیت بر اساس یافته‌ها و کاربرد آن در آموزش و پرورش انجام شد و نتیجه‌ی پژوهش نشان داد که خواجه در مبادی اخلاقی بیشتر متأثر از اندیشه‌های ارسطو در کتاب

^۱ Leach and Russell

اخلاق نیکو ماخوس است، اما در بحث غایات اخلاق و پرورش اخلاقی و تربیتی فاصله ی خواجه با ارسطو بیشتر می شود. در پژوهش دیگری که توسط رهنما و طباطبایی (۱۳۸۵) با عنوان آسیب شناسی تربیت دینی فراگیران از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی انجام گرفت. یافته های پژوهش حاکی از شهر تهران آن است که محتوای کتابهای درسی مربوط به ترتیب دینی از عوامل آسیب زا در تربیت دینی فراگیران دوره ی راهنمایی شهر تهران است و وجود و یا نبود برخی ویژگیها در معلمان دینی و پرورشی میتواند از عوامل آسیب زا در تربیت دینی فراگیران دوره ی راهنمایی این شهر باشد. محیط سازمان آموزشی و عوامل مربوط به آموزشگاه میتواند از عوامل موثر آسیب زا در تربیت دینی فراگیران راهنمایی شهر تهران باشد (شیرازی، ۱۳۹۳). مطالعه نهج البلاغه و غررالاحکم و دررالکلم، هر خواننده ژرف نگر را با این حقیقت آشنا می سازد که آن حضرت، به اصول و مبانی اداره جامعه اشاراتی صریح داشته است. انسان ها وارد دوران جدید و بی سابقه ای در زندگی خود شده اند؛ دورانی که در آن، دنیا بشدت در حال تغییر و تحول است. طی چهار صد سال گذشته، غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده است و فعالیت های دنیوی را از اموری مثل مذهب، معنویت و عرفان به کلی جدا کرده است. (فتاحی، ۱۳۸۵) این جدایی از یک سو سبب خرافات زدایی و نفی تسلط کلیسا بر انسان غربی، تحت تسلط در آوردن طبیعت و پیشرفت علوم و فن آوری های مختلف، افزایش فوق العاده رفاه زندگی، ظهور دموکراسی ها و حاکمیت قانون و ... شده است. به بیان ساده تر سبب حاکمیت پارادایم عقلایی و مدرنیته در اکثر نقاط جهان شده است. با وجود این، این جدایی از سوی دیگر بشر را از جهات بسیاری از والاترین جنبه های وجود انسانی اش جدا کرده است. در حقیقت، در پارادایم مدرن، به سهم روح و نیاز های درونی انسان ها توجه نشده است پارادایم مدرن، صرفا به چارچوب حقوقی، سیاسی و اقتصادی انسان می پردازد و جنبه های درونی حیات را امورخصوصی تلقی می کند که هر کس باید مطابق سلیقه خود به آن ها پردازد به دیگر سخن پارادایم مدرن که به کل عالم گسترش یافته و تأمین رفاه انسان را به عهده گرفته است، مناطق وسیعی از قلمرو حساسیت بشری را متروک گذاشته و زمینه ای را فراهم کرده است تا انسان ها و بخصوص انسان های غربی نوعی احساس نارضایتی و بی قراری داشته باشند. به همین دلیل است که آن ها برای پر کردن خلأ معنوی خود گرایش زیادی به سمت معنویت و آیین های معنوی، بویژه آیینهای شرق آسیا نشان می دهند (شایگان، ۱۳۸۱). با توجه به این موارد در این تحقیق باید به چند سوال اساسی که در ذهن محقق می باشد پاسخ گفت آیا مدیریت معنوی در سازمان آموزشی میتواند باعث ایجاد تربیت معنوی در فراگیران شود؟ و اینکه مدیریت معنوی چه تاثیراتی روی دانش آموز و معلم در سازمان آموزشی می گذارد و راهکارهای مدیریت معنوی برای تربیت فراگیران چیست؟

۲. رویکردها و دیدگاههای معنویت در محیط کار

در زمینه معنویت و دین در محیط کار هنوز مدل ها و روش های تحقیق کاملا قابل قبول همگان وجود ندارد. در واقع تحقیقات در زمینه معنویت در محیط کار در نقطه عجیبی قرار دارد. از یک سو نیاز به تحقیقات تجربی اساسی، مفهوم سازی و نظریه پردازی وجود دارد و از سوی دیگر روش های مورد قبول علوم اجتماعی حاکی از کمبود ابزار های مناسب برای مطالعات قابل قبول در این زمینه می باشد. به طور کلی سه دیدگاه در این باره وجود دارد: عده ای از محققان عقیده دارند که روش های پوزیتیویستی قادر به تبیین و وصف معنویت در محیط کار نیستند. آن ها استدلال می کنند که روش های پوزیتیویستی و تجربی برای تحقیقات در این زمینه کافی نیستند و حتی ممکن است با سنجش و تحلیل نادرست متغیر های اساسی حوزه معنویت و دین در محیط کار از قبیل معنویت، روح، وفاداری، خدا و جهان به این رشته آسیب

برسانند. (همان) گروهی دیگر پیشنهاد کرده اند که تحقیقات در این زمینه با ترکیبی از روش های پوزیتیویستی و دیگر روش های جدید که در این زمینه کاربرد دارند، صورت گیرد. برای مثال: لوند دین و همکارانش عقیده دارند تحقیقات در زمینه معنویت و دین در یک دوره گذار قرار دارد که روش ها و مدل های مناسب آن در حال توسعه می باشند. آنان تأکید می کنند که اصول روش تحقیقی وجود دارد که به طور بالقوه مدل های مناسبی هستند و بهتر از پوزیتیویسم با معرفت شناسی مذهب و معنویت در محیط کار همسو می شوند. ترکیب این متدولوژی های جدید با مدل های پوزیتیویستی و انواع جدید داده ها منجر به کار های تحقیقی معتبر تری می شود (فتاحی، ۱۳۸۵). نهایتاً عده ای نیز از تحقیقات تجربی و پوزیتیویستی در این زمینه پشتیبانی می کنند (میت روف و دنتون^۲، ۱۹۹۹؛ اشمس و دوچن^۳، ۲۰۰۰؛ کینجر سکی و اسکرپنیک^۴، ۲۰۰۴) مثلاً: میتروف، اعتقاد دارد که معنویت در محیط کار را به طور تجربی می توان مورد مطالعه قرار داد. او و همکارش دنتون در سال ۱۹۹۹ جدی ترین تحقیق تجربی را به کمک پرسشنامه و مصاحبه هایی با مدیران منابع انسانی در محیط های کاری آمریکا انجام دادند نتایج تحقیق آن ها به طور خلاصه به صورت زیر می باشد: پاسخ دهندگان نسبت به تعریف معنویت دیدگاه های بسیار متنوعی داشتند؛ تمایل نداشتند تا زندگی خود را تفکیک کنند زندگی خانوادگی، شخصی، کاری، فAMILI؛ بین مذهب و معنویت با تأکید فراوان تفاوت قائل می شدند؛ تمایل زیادی به تجربه اقدامات معنوی در محیط کار داشتند؛ اغلب نسبت به استفاده از واژه های معنویت و دین در محیط کار بیمناک بودند؛ همانند دیگر فرهنگ های غربی، آن ها معنویت را پدیده انفرادی و شخصی می دانستند. این دو محقق نتیجه گرفتند که معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهم ترین و اساسی ترین وظایف مدیران است. آن ها عقیده داشتند در غرب، جدایی میان علم، مذهب، هنر و ... بیش از حد صورت گرفته است و امروزه سازمان ها بدون معنویت دوام نمی آورند. آن ها تأکید داشتند که روش های مدیریت معنویت سازمانی، باید بدون جدا کردن آن از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد. (فتاحی، ۱۳۸۵).

۱-۲. نظریه معنویت در کار

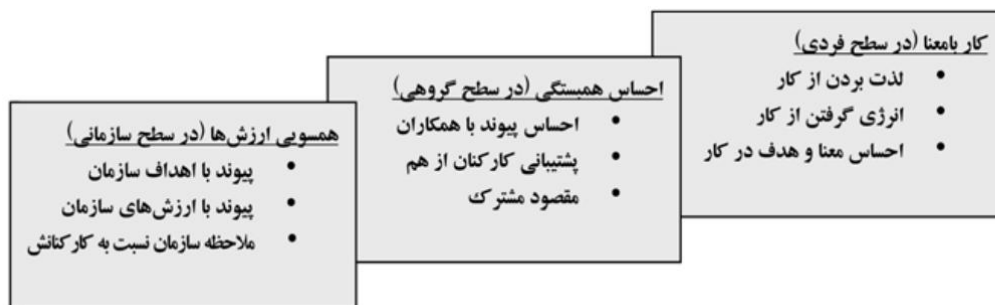
میلیمن و همکارانش^۵ (۲۰۰۳) سه بعد از هفت بعدی را که اشمس و دوچن (۲۰۰۰) برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، انتخاب نمودند؛ و در یک تحقیق تجربی از آن ها استفاده کردند. این سه بعد که متناظر با شکل ۱-۱ می باشد شامل سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می باشد، عبارتند از: ۱. کار با معنا در سطح فردی، ۲. احساس همبستگی در سطح گروهی و ۳. همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی به شکل زیر این مفهوم سازی را نمایش می دهد. در ادامه این سه بعد را بیش تر توضیح می دهیم (فتاحی، ۱۳۸۵).

² Mitt Roof and Denton

³ Schmes and Duchenne

⁴ Kinger Ski and Scrapnik

⁵ Milliman et al



شکل ۱: مفهوم معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی (میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳: ۴۲۸)

کار با معنا: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیش تری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰؛ هرمان و جیویا، ۱۹۹۹).

احساس همبستگی: یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد. این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری می‌باشد.

همسویی ارزش‌ها: سومین بعد معنویت محیط کاری، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است. این بعد از معنویت در محیط کار تعامل کارکنان با مقصود سازمانی بزرگ تر را در بر می‌گیرد (میتروف و دنتون)، همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰) یادآوری این نکته لازم است که مفهوم سازی ذکر شده با توجه به دیدگاه‌های کلی که پیش‌تر بیان شد؛ بیش‌تر در ذیل دیدگاه درون‌گرا طبقه‌بندی می‌شود (فتاحی، ۱۳۸۵).

مدیریت و تربیت معنوی در سازمانهای آموزشی

از مدیریت تعریف‌هایی گوناگون ارائه شده، ولی قدر مشترک تعریف‌ها این است که مدیریت، استفاده بهینه از منابع انسانی و غیر انسانی به منظور تحقق اهداف از پیش تعیین شده با توجه به قوانین حاکم است. استاد مطهری مدیریت را عبارت از فن بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن، بهتر سازمان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به کار بردن آن‌ها بیان می‌کند (خنیفر، ۱۳۸۸) هدف نهایی از تربیت معنوی ساختن انسانی متعادل، انسانی به دور از افراط و تفریط و انسانی با فضیلت، همانگونه که علمای اخلاق بیان می‌دارند هر آنچه در حد اعتدال باشد فضیلت است و هر چه که از حد وسط و اعتدال خارج شود خواه به افراط کشیده شود، خواه به تفریط هر دو رذیلت است. اصول تربیت عبارتند از: تدریجی بودن مستمر بودن: مسئله نگر بودن: همه جانبه بودن، توجه به تفاوت‌های فردی، نقاد فرهنگی و رعایت هنجارها. در دیدگاه سنتی عموماً برداشت از تربیت عبارت بود از رام کردن، عادت دادن، مطیع بی‌چون و چرا بار آوردن، بردن و شکوفا

کردن استعدادها ولی در دیدگاه مطلوب امروزی، تربیت به منزله رها کردن آگاهانه، ترک عادت دادن، رفتن و زمینه سازی شکوفایی استعدادهاست. (همان) تربیت معنوی یعنی پرورش ایمان، اخلاق و عواطف در کودک که امری است فطری و باید از قوه به فعلیت در آید و بهترین زمان برای پرورش همان دوران کودکی است. امروزه دست یابی به پیشرفت آموزشی و پرورشی و تربیتی یکی از موضوعات مهم و اساسی هر مدیر سازمان آموزشی است و مدیران تلاش های گسترده و سازمان یافته ای را برای رسیدن به این موضوع انجام می دهند. مایکل موکس، محقق و اندیشمند مدیریت می گوید: دست یابی به این هدف به بروز تنش های بسیاری در سازمان آموزشی منجر می شود و مدیر به دلیل پاسخگو بودن به تمام عوامل مرتبط با سازمان آموزشی معلمان، کارکنان، دانش آموزان، منطقه آموزشی و خانواده ها، کسی است که با بیشترین فشارها و تنش های ناشی از برآوردن انتظارات نظام سازمان آموزشی و تغییرات محیطی مواجه است. به این سبب در چگونگی برخورد با این مشکلات باید راهی را اندیشید و مسیری را در پیش گرفت. تربیت معنوی از طریق یک مدیریت معنوی در سازمان آموزشی بهترین راهکار برای دستیابی به اهداف آموزش و تربیتی در مدارس به نظر می رسد. رشد سریع مفهوم معنویت در محیط هر سازمان و کاربردهای آن، برای رهبران سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عاملان تغییر، اهمیت فراوانی دارد. هنگامی که ابعاد گوناگون معنویت در محیط کار استفاده شوند سعادت و خلاقیت فردی، هماهنگی سازمانی و موفقیت بلند مدت را افزایش می دهند. بحثهای فراوانی درباره مدیریت معنوی و تربیت معنوی شده است، اما مرز بین مدیریت و معنویت و نقش آن در تربیت چیزی وجود ندارد لذا به همین خاطر بحث های معنویت بیشتر سمت و سو برای بهره وری بیشتر در سازمانهای تجاری دارد تا در تربیت. از اواخر قرن گذشته، در دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل گیری بوده است. یکی از حوزه های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط کسب و کار سازمانها می باشد (شیرازی، ۱۳۹۳) بسیاری از امور که قبلا در حیطه قلمرو خصوصی طبقه بندی می شدند، اکنون در حال تحمیل خود به قلمرو عمومی می باشند. (شایگان، ۱۳۸۱) ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، درستکاری، وجدان، رادمدردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع دوستی و... به پژوهش ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین های شرقی و غربی می باشد و در واقع عکس العملی به؛ پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است؛ پارادایم معنویت می باشد (فتاحی، ۱۳۸۵) محققین با قطعیت پیش بینی کرده اند که این پارادایم جدید در ادامه موج سوم مطرح شده از سوی آلون تافلر، موج چهارم خواهد بود. مطالعات نشان می دهند که تشویق معنویت در محیط کار می تواند به مزایای زیادی منجر شود. یکی از حوزه های مدیریت که می تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورتی اثربخش و سریع است. روش های سنتی تغییر افراد و فرهنگ سازمانی بر همسو کردن ساختارها و سیستم های سازمانی با رفتارهای مطلوب متمرکز است.

این روش تغییر از بیرون به درون مستلزم تلاش و استمرار فوق العاده است. در این روش، تغییر ابتدا از عناصری بیرون افراد آغاز می شود. تغییر نیز می تواند بصورتی باشد که افراد زندگی معنوی را تجربه کنند و با روشهای سازگار با اهداف سازمانی، موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند (فتاحی، ۱۳۸۵) همچنین محققان بیان می کنند که تشویق معنویت در

محیط کار می تواند به مزایا و منافی منجر شود از قبیل افزایش خلاقیت (فرشمن، ۱۹۹۹) افزایش صداقت و اعتماد وانگر (مارش و کونلی، ۱۹۹۹) افزایش حس تکامل شخصی (بوراك، ۱۹۹۹) افزایش تعهد سازمانی (دلبك، میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳) بهبود نگرش های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار (میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳) افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیش تر (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵) همه این ها به صورت مستقیم و غیر مستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می گردند (شیرازی، ۱۳۹۳).

۳. روش شناسی پژوهش

این پژوهش یک تحقیق کمی و از نظر هدف کاربردی است. همچنین از نظر روش پژوهش تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و معلمان آموزش و پرورش ۵۰۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه با توجه به حجم نمونه مورد نیاز در نرم افزار لیزرل (با توجه به فرمول کوکران ۲۱۷ نفر) به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ساده می باشد. پرسشنامه اولیه پژوهش بر اساس ادبیات تحقیق و مطالعات پیشین تهیه گردیده است. روایی و پایایی همگی آنها مورد آزمون قرار گرفته است. در این پژوهش اعتبار محتوا و اعتبار عاملی سوال های پرسشنامه بررسی شده اند برای بررسی پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج آن که تمام ابعاد از پایایی قابل قبولی (بالا تر از ۰/۷) برخوردارند.

جهت بررسی شاخص های کفایت نمونه گیری از دو شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می شود. شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه گیری است. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده های مورد نظر چندان مناسب نمی باشند. اگر سطح معنی داری در آزمون بارتلت کوچک تر از ۰/۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می شود. جدول ۱ نتایج این دو شاخص را برای سازهای مختلف پرسش نامه نشان می دهد.

جدول ۱: نتایج آزمون بارتلت و شاخص KMO برای متغیرها

متغیرها	شاخص KMO	آزمون بارتلت
مدیریت معنوی	۰/۸۸۲	۰/۰۰۰
کار با معنا در سطح فردی	۰/۸۴۵	۰/۰۰۰
احساس همبستگی در سطح گروهی	۰/۸۸۷	۰/۰۰۰
همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی	۰/۹۲۲	۰/۰۰۰

نتایج آزمون بارتلت و KMO به عنوان شاخص های کفایت نمونه گیری نشان می دهد که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی قرار دارند. مقدار معیار KMO برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد براین اساس می توان از مناسب بودن حجم نمونه جهت انجام تحلیل عاملی اطمینان حاصل کرد.

نرمال بودن داده ها نیز در نرم افزار لیزرل به وسیله دو شاخص کشیدگی و کجی سنجیده می شود. ضریب چولگی و ضریب کشیدگی، دو شاخص اساسی توزیع داده ها هستند که با داشتن این شاخص ها می توان به نرمال بودن یا نبودن توزیع داده ها پی برد. چولگی ۷ معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می باشد. کشیدگی ۸ نشان دهنده ارتفاع یک توزیع

⁷ skewness

⁸ kurtosis

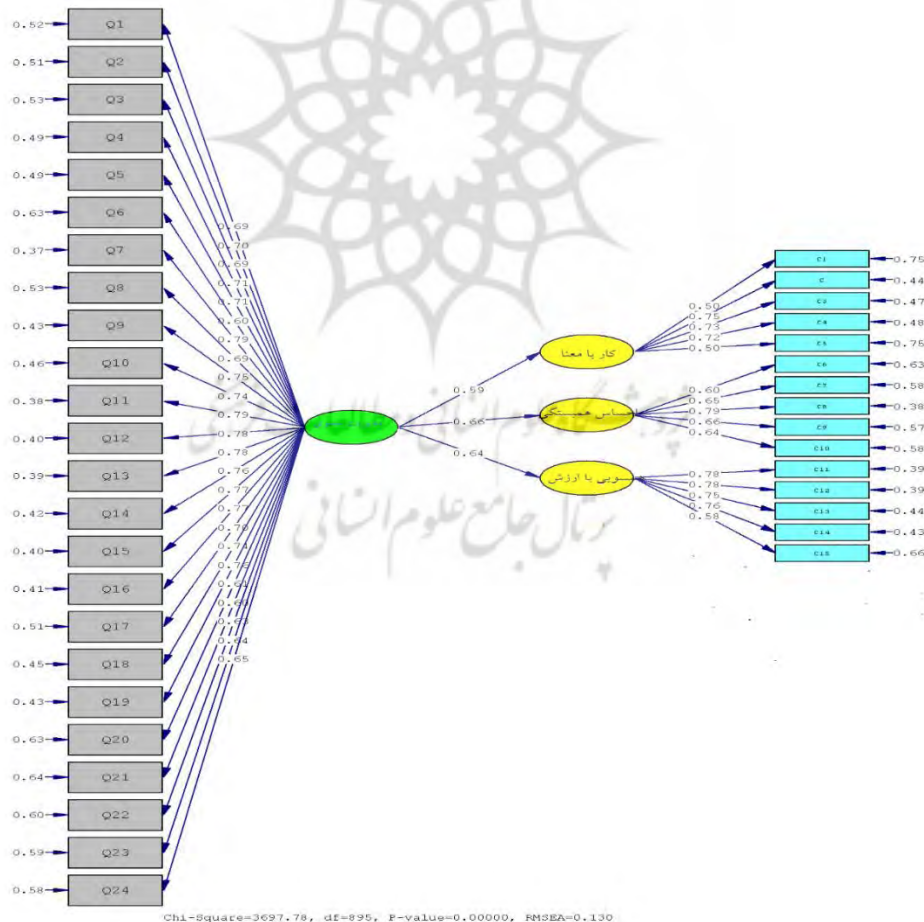
است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است. همیشه کشیدگی را با کشیدگی توزیع نرمال مقایسه می کنند. برای این مقادیر منابع مختلف مقادیر مختلف ارائه داده اند. به عنوان مثال چپو و همکاران (۱۹۹۸) مقادیر این دو شاخص را جهت نرمال بودن داده ها بین (۲ و -۲) می دانند. کشیدگی و چولگی متغیرهای تحقیق در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲ نتایج آزمون بارتلت و شاخص KMO برای متغیرها

کشیدگی	چولگی	متغیرها
-۰/۶۷۴	۰/۳۰۵	مدیریت معنوی
-۰/۵۸۷	۰/۳۲۸	کار با معنا در سطح فردی
-۰/۰۶۴	۰/۵۶۶	احساس همبستگی در سطح گروهی
-۰/۵۶۴	۰/۲۴۶	همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی

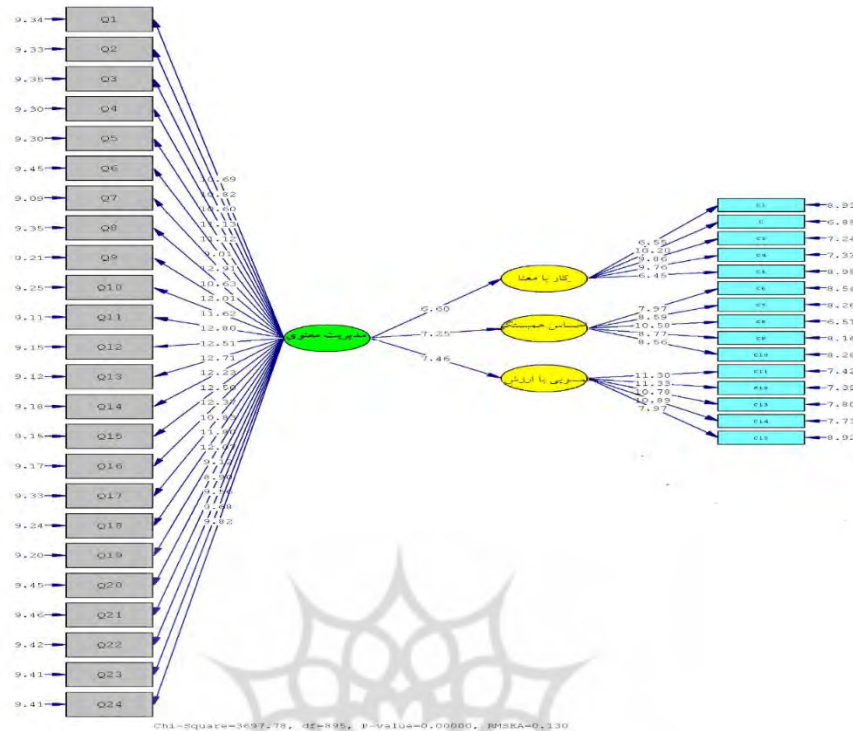
۴. یافته های پژوهش

ابتدا با استفاده از تکنیک معادلات ساختاریافته و از نرم افزار لیزرل به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته می شود. با توجه به محدودیت در حجم مقاله از ارائه مدل های اندازه گیری متغیرهای تحقیق صرفه نظر شده است و فقط مدل ساختاری فرضیه های تحقیق آورده شده است.



شکل ۱: مدل فرضیات در حالت استاندارد

ضریب استاندارد برای مدیریت معنوی بر کار معنادار در سطح فردی ۰,۵۹، مدیریت معنوی بر احساس همبستگی در سطح گروهی ۰,۶۶، مدیریت معنوی بر همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی ۰,۶۴ می باشد.



شکل ۲: مدل فرضیات در حالت معناداری

ضریب معناداری برای مدیریت معنوی بر کار معنادار در سطح فردی ۰,۶۰، مدیریت معنوی بر احساس همبستگی در سطح گروهی ۰,۲۵، مدیریت معنوی بر همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی ۰,۴۶ می باشد.

نتایج فرضیات

جدول ۳. خلاصه نتایج اهداف پژوهش و نتایج آزمون آنها

نتیجه آزمون	T-Value	ضریب همبستگی	اهداف
تایید	۶/۶۰	۰/۵۹	بررسی نقش مدیریت معنوی و کار با معنا در سطح فردی در آموزش و پرورش
تایید	۷/۲۵	۰/۶۶	بررسی نقش مدیریت معنوی و احساس همبستگی در سطح گروهی در آموزش و پرورش
تایید	۷/۴۶	۰/۶۴	بررسی نقش مدیریت معنوی و همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی در آموزش و پرورش

ارزیابی تناسب مدل

وقتی یک مدل دقیقاً مشخص می شود و دارای ویژگی های همانندی باشد و برآورد و آزمون آن امکان پذیر گردد، در این صورت برای ارزشیابی برازندگی آن شاخصهای زیادی وجود دارد که مهمترین آنها در جدول زیر آورده می شود:

جدول ۴: شاخص‌های نیکویی برآزش مدل

شاخص برآزش	معیار مقبولیت	آماره مدل فرضیات
RMSEA ^۹	RMSEA<0.08	0.073
NFI ^{۱۰}	NFI>0.90	0.94
NNFI	NNFI>0.90	0.90
IFI	IFI>0.90	0.92
CFI ^{۱۱}	CFI>0.95	0.98
GFI ^{۱۲}	GFI>0.90	0.93
AGFI ^{۱۳}	AGFI>0.85	0.88
RMR	RMR<0.075	0.058

متداول‌ترین شاخص‌هایی که در اکثر تحقیقات گزارش می‌شوند در جدول بالا آمده است. اگر یکی از این شاخص‌ها قابل قبول نباشد دلیلی بر رد مدل نیست بلکه نشان دهنده ضعف نسبی مدل می‌باشد که این ضعف ممکن است ناشی از نمونه گیری، جمعیت نمونه یا عوامل دیگر باشد. شاخص‌های ارائه شده و مقایسه آن با مقدار مطلوب برای یک مدل برازش یافته، نشان از برازش مناسب مدل تحقیق دارد. نکته قابل توجه در برازش مدل این است که در حالی که برازش مدل ساختاری آن مدل را تایید می‌کند، هرگز ثابت نمی‌کند که آن مدل، یگانه مدل معتبر است

بحث درباره اهداف پژوهش

بررسی نقش مدیریت معنوی و کار با معنا در سطح فردی و احساس همبستگی در سطح گروهی در آموزش و پرورش

در تبیین این یافته می‌توان گفت معنویت با کمک به افراد در جهت احساس همبستگی و عضویت در سازمان و هماهنگ شدن با ارزش‌های سازمان در بعد میان فردی موجب می‌شود کارکنان در محیط کار در حل تعارضات بیشتر از روش‌های تشریک مساعی استفاده کنند. انسان اساساً موجودی اجتماعی است و تمایل به ارتباط با دیگران در طبیعت انسان ریشه ای ژرف دارد. انسان در محیط معنوی برای به دست آوردن منافع، ثابت قدم است ولی در عین حال خواهان همکاری با دیگر اعضای سازمان می‌باشند و منافع طرف مقابل را نیز مورد توجه قرار می‌دهد. وایل (۱۹۹۸)، نقل در نورعلی زاده، (۱۳۸۹) نیز در همین راستا بیان می‌کند که سازمان‌ها باید شرایط و بستر لازم را برای رشد معنویت کارکنان شان فراهم آورند؛ به گونه ای که بیاندیشند که چه کسی هستند؟ چه کاری را انجام می‌دهند؟ و چه نقشی در اجتماع دارند؟ ایده‌ی زندگی درونی و باطنی یعنی جایی که روح و روان انسان در آن نهفته است هم در زندگی روشنفکرانه و ژرف اندیش افراد و هم در محیط کار و هم در بیرون از محیط کار همواره شعله ور و روشن است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت معنویت به ویژه در بعد میان فردی رابطه ای مثبت و معنادار با رفتار فرد در محیط کار دارد. در تبیین یافته ارتباط مثبت بعد ماوراء فردی و سبک تسلط می‌توان اذعان نمود که هر چه که فرد ایمان و اعتقادش به نیرویی برتر و منحصر به فرد بیشتر باشد اعتمادش به نتیجه کار خود بیشتر است، هر چند رفتارش زورمندانه و با سلطه باشد فرد از آن جهت که احساس می‌

⁹ Root Mean Squarererror of Approximation

¹⁰ Normed Fit Index

¹¹ Comparative Fit Index

¹² Goodness of Fit Index

¹³ Adjusted Goodness of Fit Index

کند کارش صحیح و در جهت اهداف سازمانی است بر آن تأکید می‌ورزد و نیروی برتر ناظر بر اعمال خویش را از این نوع رفتار راضی می‌داند. در آموزش و پرورش این نتیجه شاید مؤید این نکته باشد که افراد معتقد به بعد ماوراء فردی بیشتر به صحت اعمال و رفتارهایی که در حل تعارض به کار می‌برند اعتماد دارند. در یک نگاه خوش بینانه و مثبت، استنباط حس توکل به خداوند و تکیه بر باورهای عمیق اعتقادی و مذهبی از بعد معنویت ماوراء فردی و به تبع آن نه‌راسیدن از برخی محدودیت‌ها، می‌تواند برداشت مناسبی باشد؛ اما از سوی دیگر قضیه که به این رابطه‌ها نگاه شود ممکن است چنین استنباطی به ذهن متبادر گردد که قدرت مؤلفه‌ی ماوراء فردی معنویت ممکن است مدیران را از حس نیاز به مشورت و مشارکت با کارکنان تا حدی رها سازد و در نتیجه محتمل است با نوعی حس استغنا و برتری‌جویی که ریشه در مقدسات دارد و یا با پیوند زدن موقعیت، مقام و توانایی خود به مقدسات و معنویات مذهبی، تلقی متمایز بودن از سایرین در ذهن برخی از افراد ریشه بدواند و در نتیجه آنها با برتر، داناتر و مهم‌تر شمردن خود از دیگران، خود را مجاز به استیلا و چیرگی و تسلط بر دیگران بدانند و انتظار داشته باشند که دیگران دستورات آمرانه آنها را بپذیرند و اطاعت کنند به همین دلیل در حل تعارضات از سبک تسلط بیشتر بهره‌گیرند. نداشتن همبستگی مؤلفه‌ی ماوراء فردی با سایر سبک‌های مدیریت تعارض تا حدی مؤید چنین استنباطی است؛ اما به نظر می‌رسد عملاً چنین رویکردی نمی‌تواند موفق باشد و به دلیل آن که معنویت در محیط کار از سوی کارکنان، به طور متفاوت تفسیر می‌شود و در مصادیق معنویت، اختلاف نظر وجود دارد؛ این سبک، پذیرش چندانی از سوی زیردستان و همکاران نخواهد داشت و به همین دلیل مدیران و کارکنان ناگزیرند برای مدیریت تعارضات موجود از سایر سبک‌ها نیز استفاده کنند. به هر حال اکثریت قریب به اتفاق کارکنان آموزش و پرورش، افراد تحصیل کرده هستند که فهم و درک خود را از معنویت و مؤلفه‌ها و ابعاد آن دارند و به همین دلیل نمی‌توان با آنها از در سلطه و اطاعت‌پذیری در آمد و هر مدیری ناچار است با احترام به سطوح درک و فهم کارکنان، رویکردهای بهتری را برای مدیریت تعارضات سازمانی اتخاذ کند. آن گونه که از اعداد و ارقام برداشت می‌شود، میانگین نمره‌ی مؤلفه‌ی ماوراء فردی معنویت از سایر مؤلفه‌های معنویت و میانگین نمره سبک تسلط در مدیریت تعارضات از نمره سایر سبک‌ها بیشتر است. مؤلفه‌ی درون فردی نیز همبستگی معناداری با هیچ یک از سبک‌ها ندارد؛ بنابراین آن چه که در نظر کارکنان آموزش و پرورش نشانه یک محیط کار معنوی تلقی می‌گردد و از میانگین نمرات بالاتری برخوردار است، وجود فضایی توأم با اعتماد، احترام متقابل، حس هویت در کار، معنادار بودن کار و توجه به اعتقادات و ارزش‌های یکدیگر است. به نظر می‌رسد ادراک کارکنان از سلطه طلبی نیز به روابط کاری بر می‌گردد و با توجه به فضای فرهنگی موجود در آموزش و پرورش - که البته متأثر از فرهنگ عمومی جامعه است - ممکن است مدیران به نوعی تلقی برتری معنوی نسبت به خود داشته باشند و مشروعیت خود را در اتصال به مقامات مافوقی بدانند که به واسطه و حلقه به حلقه به مقدسات و معنویات مذهبی خود را متصل می‌سازند و تحت تأثیر چنین ذهنیاتی انتظار داشته باشند که زیردستان و کارکنان دستورات آنها را بپذیرند و اطاعت کنند و به همین دلیل از سبک تسلط استفاده بیشتری به عمل می‌آورند. مشروعیت قدسی قائل شدن برای مقام - های سازمانی، سپری در برابر نقدها و مخالفت‌هاست و با چنین توجیهی، هر گونه مخالفت یا نقدی از سوی کارکنان می‌تواند به مثابه عمل ضد ارزش تلقی شود و به شیوه آمرانه برای حذف آن تلاش شود.

بررسی نقش مدیریت معنوی و همسویی با ارزش های سازمان در آموزش و پرورش

می توان چنین تبیین کرد که وقتی کارکنان نسبت به حمایت همکاران و مدیران پشتگرم باشند و احساس کنند مورد احترام همکاران هستند، فضای گرم و صمیمی در سازمان تقویت شده و توسعه می یابد. این صمیمیت در روابط کارکنان با یکدیگر، فضای توأم با احترام متقابل و همیاری و تعاون در حل مشکلات همدیگر و نشاط و شادابی در سازمان را می افزاید و حس مثبت شادمانی، علاوه بر این که به لحاظ روانی انرژی زاست؛ از نظر اخلاقی نیز جاذبه بیشتری را در پی خواهد داشت و بر ادراک مثبت کارکنان از یکدیگر تأثیر مثبت بر جای خواهد گذاشت. در بعد ماوراء فردی نیز نقش باورها و اعتقادات دینی و اخلاقی در حس تعهد افراد نسبت به شغل و سازمان و همچنین احساس مسؤلیت نسبت به همکاران و اطرافیان، فرد را چنان باورمند می سازد که از یاری رساندن به دوستان و همکاران لذت می برد. انجام وظیفه بر اساس وجدان کاری و ترجیح رضای خداوند بر پاداش های مالی، باعث می شود که افراد از برخی مشکلات و کمبودها و محدودیت های موجود نگرانی چندانی نداشته باشد و بتوانند از نظر روانی توجهات قدرتمندی برای خود داشته باشند تا حیانا در تنگناها و رویارویی با مشکلات، دچار عدم تعادل روحی نشوند. اگر معنای هویت جویی و حس تعلق را برای معنویت بپذیریم و معنی دار بودن شغل را نشانه ای از معنویت در محیط کار تلقی کنیم، می توانیم بگوئیم فراهم آوردن یک محیط کار با نشاط نیز به تقویت معنویت محیط کار کمک می کند. البته انتظار می رود در صورت وجود فضایی توأم با معنویت اخلاقی و صمیمیت در روابط میان فردی و به تبع آن در صورت وجود یک فضای شاد و پر نشاط، اثربخشی سازمانی افزایش یابد و اثرات این فضا در رفتارها و گفتارهای کارکنان آموزش و پرورش نمود عملی و عینی داشته باشد. برای نمونه انتظار می رود این کارکنان نسبت به یکدیگر اعتماد قوی داشته باشند و از مبادله اطلاعات با یکدیگر مضایقه نکنند و یا نسبت به ارباب رجوع رفتاری توأم با احترام و ادب خوشرویی و گشاده رویی داشته باشند و برای ذحل مشکلات مراجعین، با حوصله و دقت و احساس تعهد و مسؤلیت بیشتری، اقدام نمایند؛ اما به نظر می رسد مشاهدات معمول و روزمره، حاکی از جریانی مخالف با این وضعیت است و نوعی سرخوردگی و یأس، مخفی کاری و فضایی توأم با بی اعتمادی نسبت به یکدیگر در این سازمان جریان دارد.

۵. بحث و نتیجه گیری

بشر برای زیستن در جهان نیاز به یک «برای» دارد که اگر نباشد او نمی داند نیروی خود را به کدامین سمت و سو معطوف دارد و عمر خود را مصروف چه چیزی کند؛ اما همه سخن بر سر این است که این «برای» را از کجا می توان آورد؟ آیا باید در دل نظام خلقت جستجو کرد؟ آیا راه جست و جوی آن کتب دینی و مذهبی است؟ هر کس باید یک «برای» برای زندگی خود تعریف کند معنوی بودن، مستلزم زندگی کردن به خاطر بلکه برای خداست. بنابر این معنویت عامل مهمی برای معنابخشی به زندگی است (مقیم، ۱۳۸۹) افزون بر آن در عصر پست مدرن، تبدیل شدن خانه ها به خوابگاه ها، ایجاد فاصله میان نسل ها، فرار دختران و پسران از خانه، کاهش امید به زندگی، رشد مصرف داروهای روان گردان و اعتیاد به مواد مخدر، ظهور و رشد پدیده تکنولوژی به معنای عمق بخشی فرهنگ از برخی ارزش هایش در مقابله با تکنولوژی، سلطه تربیت رسانه ای، بحران هویت رشد، میزان افسردگی و نظایر آن، نتایج بررسی اجمالی است که فصل مشترک غالب پدیده های مذکور، فقدان معنویت است. (همان) هزاره سوم میلادی را عصر ایمان و معنویت نیز خوانده اند، زیرا انسان معاصر طعم تلخ ابتدال و ناپیوستگی به مبدأ اعلی و بریدگی از منشأ آسمانی را چشیده و آماده عبور از این فترت تاریخی و مرحله بحرانی است. بحران معنویت بیماری بزرگ و کشنده انسان عصر مدرنیسم است. بسامد واژه هایی

مانند معنویت و معنوی در ادبیات همه ملل و اقوام معاصر، نشان از عزم جهانی برای بازگشت به ریشه های آسمانی خود دارد. حتی حوزه هایی مانند سیاست و مدیریت نیز در همه جوامع بشری، خواهان پیدا کردن نسبتی با معنویت اند؛ به گونه ای که به زودی شاهد حضور گفتمان معنویت در بسیاری از دانش های میان رشت های خواهیم بود (شایگان، ۱۳۸۱) در تربیت امروز هدف تشنه کردن است، نه سیراب کردن، هدف پروراندن است نه بار آوردن، دید به تربیت کاستنی (پیرایش) است نه افزودنی (آرایش) روشهای تربیتی در دیدگاه سنتی عموماً مستقیم، کلامی استفاده از نصایح و عطف و خطابه و امری اکتسابی است و مربی القا کننده محسوب می شده و تربیت را از آنجایی شروع می کردند که مربی دوست دارد در صورتی که در دیدگاه امروزی، تربیت امری اکتشافی است و مربی باید خلاق و ابداع کننده باشد و تربیت از آنجایی شروع کند که مربی دوست دارد و به جایی ختم کند که مربی دوست دارد انسانها ذاتاً معنوی هستند، انسان معنوی زمانی که در درجه ای از مقامهای قراردادی انسانی مثل مدیریت سازمان آموزشی قرار می گیرد باید بتواند منابع عظیم انسانی بنام دانش آموز و دانشجو را با توجه به اهداف سازمان خود یعنی تعلیم و تربیت، در مسیری سوق دهد که به هدف هایی خود دست یابد و فراگیر را در مسیری تربیت نماید تا سبب شکوفایی استعداد وی گردد. در نتیجه همه تلاشهای مدیریت و معنویت رو به سوی تربیت است و در نهایت مدیریت و معنویت ابزاری است برای تربیت فراگیر و شکوفا کردن استعداد او تا بتواند در جامعه به نیازهای خود پاسخ دهد و به آنها دست یابد. برای معنویت میتوان رویکردهایی گوناگون در نظر گرفت. برخی رویکردها معنویت را در برابر ماده و جهان مادی بکار میبرند که میتوان این رویکرد را رویکرد غیر دینی به معنویت نامید. برای نمونه، تفاوت قائل شدن بین ذهن و ماده که از فرهنگ یونان و روم ریشه گرفته است، تاثیری معنادار بر رویکردهای معاصر گذاشته است. افلاطون جهان مادی را به عنوان جهانی که مدام در حال تغییر و دگرگونی است و جهان معنوی را پایدار فرض کرده است و باور دارد که برای ایجاد یک زندگی معنوی و پرسشهای مربوط به غایت زندگی، لازم است که نیازهای مادی را انکار و به سمت نیازهای روحی برویم. این فرایند دوگانه ی انسان گرایی، باعث حمله های زیادی علیه ماده گرایی و کاپیتالیسم شده است. گاهی اوقات معنویت با یک امر قدسی یا یک چیز دینی ارتباط دارد که میتوان این را رویکرد دینی به معنویت نامید. برای مثال، دوگانگی بین روح و ماده ناشی از این باور انسانگراهاست که باور دارند روح به عنوان بالاترین واقعیت نهایی انسان است. این رویکرد بر این باور است که خدا یا برخی از شکلهای واقعیت متعالی، مرکز چیزهاست. بنابر این، معنویت بایستی با توجه به پرسشهای امر قدسی شکل گرفته باشد. البته، باید توجه داشت که مرکز و قلب معنویت تفاوت بین امر قدسی و الحاد است تا این که بین معنویت و ماده باشد. در دیدگاه اسلام جهان مادی مخلوق خداوند است. بنابر این، معنویت با جهان مادی در تضاد نیست. بنابر این، میتوان گفت که معنویت مفهوم پویا و منحصر به فردی است که دوگانگی بین ماده و ذهن، تضاد بین امر قدسی و الحاد، معنای غایی هدف و حقیقت تجربی انسانی را در بر میگیرد. روی هم رفته، هنگامی که ماهیت انسان را بررسی میکنیم، در می یابیم که مهمترین بعد انسان، بعد روحی اوست که بیشترین قدرت و نفوذ را در اعمال و رفتارش دارد زیرا این روح خود قدرتش را از خداوند گرفته است. از آنجایی که ماهیت تمام انسانها مشترک است، پس روح در تمام آنها وجود دارد، اما این قدرت به صورت بالقوه و نهفته است و از راه آموزش کنترل محسوسات میتوان بخشهایی از این قدرت را بالفعل کرد. بهترین شکلی که میتوان به تمام فعالیتهای قدرتهای روحی رسید، دین است. پس میتوان گفت که دو نوع معنویت وجود دارد: معنویت غیر دینی که فقط تا حدی میتواند به قدرتهای روح از راه کنترل و تهذیب نفس و کم کردن نقش محسوسات که پایین ترین مرحله ی تربیت دینی است حداکثر به عالم ملکوت دسترسی یابد و معنویت دینی و بویژه

دین اسلام که اگر فرد بر اساس راهکارهای آن عمل کند، میتواند به کمال و فعلیت قدرتهای روح و عوالم دیگر مانند عالم جبروت و عالم اسماء الهی برسد. با توجه به موضع معنویت و نقش آن در تربیت و با توجه به تحقیقات زیاد در زمینه معنویت از نتایج حاصل از این تحقیقات و مزایای زیادی که معنویت بر زندگی افراد دارد راهکارهای زیر استخراج گردید که به نظر می آید بتوان بصورت عملی آن را در هر سازمان آموزشی ای بصورت عملی اجرا نمود در نظام فکری مدیر مسلمان، کمال معنوی بر رفاه مادی، سعادت اخروی بر لذایذ دنیوی و در نهایت رضایت خدا بر رضایت خلق ترجیح دارد. این طرز تفکر مدیر مسلمان از آیات قرآن کریم و احادیث معصومین نشأت گرفته است. طرز تفکرهای دیگری وجود دارد که با شعار زیبایی از برابری اهمیت رفاه مادی با اسلام با رهبانیت و اهتمام اسلام به امور اجتماعی کمال معنوی و لذایذ دنیوی با سعادت اخروی سخن می رانند و در عمل از این هم فراتر میروند و کارشان به قربانی کردن کمال معنوی برای افزودن بر رفاه مادی و چشمپوشی از سعادت اخروی برای کامجویی بیشتر از لذایذ دنیوی می کشد و در راه کسب شهرت و محبوبیت در میان خلق، جلب رضایت و تأمین هوسهای آنان را هدف قرار میدهند و از رضایت الهی چشم میپوشند. این طرز تفکرها را نمیتوان اسلامی دانست و طرفداران این فکر را به چیزی جز تلاش بیهوده برای توجیه دنیاطلبیها و لذتجویی هایشان نمی توان تعبیر کرد. اساساً آنچه راه و بینش انبیای الهی را از دنیامداران متمایز میسازد، چیزی جز همین شاخصه ها نیست. در نتیجه، نمیتوان مدعی پیروی از انبیا بود و در اندیشه و عمل در موضعی متضاد با شاخصه های اصلی مکتبشان قرار گرفت. در این زمینه می توان پیشنهادهای زیر را مطرح نمود:

- برقراری عدالت اجتماعی و اقامه عدالت در بین فراگیران
- احقاق حق فراگیران
- تعلیم و آگاهی بخشیدن به فراگیران و احیای ارزشهای اخلاقی و دینی
- ایجاد فرصت و فراهم ساختن زمینه رشد، تعالی، کمال شایسته و توفیق قرب الهی در بین فراگیران
- فراهم ساختن فرصت و امکان به فعل در آوردن توانایی های بالقوه فراگیران و بروز قوه خلاقیت سازندگی و ابتکار در آنان
- هدایت حمایت، تقویت باری و مساعدت به فراگیران به جای تحقیر تفتیش بازرسی و انتقاد جویی مداوم
- فراهم ساختن زمینه شور، تبادل نظر، هم اندیشی، تعامل افکار و تعامل بین فراگیران به برقراری روحیه برادری و برابری و برقراری روابط انسانی
- احقاق حق فراگیران
- تعلیم و آگاهی بخشیدن به فراگیران و تربیت معنوی و احیای ارزشهای اخلاقی
- ایجاد فرصت و فراهم ساختن زمینه رشد، تعالی، کمال شایسته و توفیق قرب الهی در بین فراگیران
- فراهم ساختن فرصت و امکان به فعل در آوردن توانایی های بالقوه فراگیران و بروز قوه خلاقیت سازندگی و ابتکار در آنان
- هدایت، حمایت، تقویت یاری و مساعدت به فراگیران به جای تحقیر، تفتیش، بازرسی و انتقاد جویی مداوم
- فراهم ساختن زمینه شور، تبادل نظر، هم اندیشی، تعامل افکار و تعامل بین فراگیران

۶. منابع و مآخذ

۱. ابراهیم زاده، عیسی (۱۳۸۹)، فصلنامه نوآوریهای آموزشی، شماره ۲۰، سال ششم، ۱۹۲.
۲. بهادری نژاد، مهدی (۱۳۸۱) دانشگاه زندگی، چاپ چهارم، انتشارات کاروان، تهران.
۳. حسین زاده، معصومه، تربیت معنوی کودک - انتشارات حوزه علمیه خراسان.
۴. خنیفر، حسین (۱۳۸۸). "اصول مدیریت و دیدگاه مدیران" ناشر: مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر.
۵. رضائیان، علی (۱۳۸۶) انتظار عدالت و عدالت در سازمان، چاپ چهارم، تهران سمت.
۶. زارعیان حسن (۱۳۸۷) خانواده، انسان خانواده سایت علمی تخصصی اسکات، ریچارد. سازمانها: سیستمهای عقلایی، طبیعی و باز"، ترجمه ی حسن میرزایی اهرنجانی، چاپ اول، تهران سمت.
۷. شایگان، داریوش (۱۳۸۱) افسون زدگی جدید، هویت چهل تکه و تفکر سیار،
۸. شیخی نژاد، فاطمه؛ احمدی، گلناز (۱۳۸۹) مدیریت در پرتو معنویت. ماهنامه تدبیر، سال بیستم شماره ۲۰۲.
۹. شیرازی، علی؛ احمدی زهرانی، مریم (۱۳۹۳) رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه فصلنامه ی علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت سال دوم، شماره ی ۲. صص ۴۱-۶۴
۱۰. صفاری، محمد (۱۳۸۹)، روزنامه خراسان شمالی، شهریورماه
۱۱. طیب، مهدی (۱۳۳۱) مدیریت اسلامی. مهدی طیب تهران: نشر سفینه،
۱۲. فتاحی، مهدی (۱۳۸۵) معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی فرهنگ مدیریت سال چهارم، شماره سیزدهم، ۵-۳۶.
۱۳. فتاحی، مهدی (۱۳۸۵) بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۴. گلشنی، مهدی (۱۳۷۹) علم و دین و معنویت در آستانه قرن بیست و یکم"، چاپ اول، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۱۵. مطهری، مرتضی (۱۳۷۸). تکامل اجتماعی انسان، چاپ سیزدهم، تهران: صدرا.
۱۶. مقیمی، محسن (۱۳۸۹). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان. فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۳ و ۴ ولیانی، چاپ سوم، تهران: نشر پژوهش فروزان روز.

The Effect of Job Satisfaction on Employee Productivity by Mediating Organizational Culture

Fatemeh Niknam Fadaen ^{*1}
Nazia Sadat Naseri ²

Date of Receipt: 2020/09/31 Date of Issue: 2020/10/10

Abstract

The turmoil and instability crises of today's world have raised major concerns for organizations and their employees. As a result of these crises - which usually occur when they work in an organization - employees look at their work and family lives as part of their lives and calculate the future and the time ahead. They ask themselves, "What do I want to do for the rest of my life?" What is my goal? Is what I am trying to do what I want it to be? Respect for and value of spiritual values at work can stimulate people's ethical behaviors in the workplace and provide a deeper understanding of many of the ethical issues facing the world today. Of course, if employees feel that the space agency It has provided them with the opportunity to grow, support or defend values, not despair, and to have a cheerful and cheerful spirit.

Keywords

Spiritual management, working with meaning at the individual level, feeling solidarity at the group level, and aligning with organizational values at the organizational level

1. Faculty of Education Management Departemant, Mashhad Islamic Azad University (*Corresponding Author: Niknam_f@yahoo.com).
2. Faculty of Education Management Departemant, Mashhad Islamic Azad University.

