

مطالعه کیفی ارائه مدل سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه به روش نظریه داده‌بنیاد
Qualitative study of presenting the model of spiritualist organization in
the university by Grand theory method

Zeinab Rostami

Ph.D. Candidate in Educational Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Bojnourd, Bojnourd, Iran.

Dr. Roya Afrasiabi*

Assistant Prof. Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Bojnourd, Bojnourd, Iran.

royafrasiabi1398@gmail.com

Dr. Mahboubeh Soleimanpour Omran

Assistant Prof. Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Bojnourd, Bojnourd, Iran.

زینب رستمی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، بجنورد، ایران.

دکتر رویا افراسیابی (نویسنده مسئول)

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، بجنورد، ایران.

دکتر محبوبه سلیمان پور عمران

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، بجنورد، ایران.

Abstract

Attention to spirituality based on organizational purpose and expertise is a new paradigm that enables organizations to respond to changing environmental conditions. The purpose of this study is a qualitative study to present the model of spiritualist organization in the university using Grand theory. Research method in terms of purpose, fundamental; It was qualitative in terms of data type. The statistical population of the study was specialists and professors of educational sciences, management, and theology that 23 people were selected by purposive sampling and theoretical saturation criteria. The data collection tool was an in-depth semi-structured interview. Data analysis was performed by theoretical coding method with Grand theory approach and was analyzed in three stages of open, axial, and selective coding. The results of the research findings showed that the categories in the form of 18 main categories within the six dimensions of the paradigm model as the central phenomenon of the spiritualist organization (competence, individuality, adaptation, self-awareness, purposefulness, self-belief, spirituality), Causal conditions (organizational management and leadership, organizational commitment, organizational communication, participation), outcome (resilience, personal health, job satisfaction, stress management, social capital promotion, flexibility), contextual conditions (organizational culture, supportive and decentralized structure)) Are intervening factors and strategies.

Keywords: Model Presentation, Spiritualist Organization, Grand Theory, University.

چکیده

توجه به معنویت‌گرایی بر اساس هدف و تخصص سازمانی، الگوی جدیدی است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا پاسخگوی شرایط متغیر محیطی باشند. هدف از پژوهش حاضر مطالعه کیفی ارائه مدل سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه به روش نظریه داده‌بنیاد می‌باشد. روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی؛ برحسب نوع داده، کیفی بود. جامعه آماری پژوهش متخصصان و اساتید علوم تربیتی، مدیریت و الهیات بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و به کارگیری معیار اشباع نظری، ۲۳ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته بود. تحلیل داده‌ها با شیوه کدگذاری نظری با رویکرد نظریه داده‌بنیاد انجام شد و در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که مقوله‌ها در قالب ۱۸ مقوله اصلی در دل ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به صورت پدیده‌محوری سازمان معنویت‌گرا (شایستگی فردی، سازگاری، خودآگاهی، هدفمندی، خودباوری، معنویت)، شرایط علی (مدیریت و رهبری سازمانی، تعهد سازمانی، ارتباطات سازمانی، مشارکت)، پیامد (تاب‌آوری، سلامت فردی، رضایت شغلی، مدیریت استرس، ارتقای سرمایه اجتماعی، انعطاف‌پذیری)، شرایط زمینه‌ای (فرهنگ سازمانی، ساختار حمایتی و غیرمتمرکز)، عوامل مداخله‌گر و راهبردها می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: ارائه مدل، سازمان معنویت‌گرا، نظریه داده‌بنیاد، دانشگاه.

امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند (مارکز، دیمان و کینگ، ۲۰۰۸). اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار موجب تضعیف روحیه و سردرگمی معنوی کارکنان شده است (کینجرسی و اسکرپنیک، ۲۰۱۱). این اقدامات که بر مبنای الگوی مکانیستی و عقلایی مدرن بوده، نتوانسته خواسته‌های کارکنان را برآورده سازد (لوندین، فورناسیاری و مک‌گی، ۲۰۱۳). آنچه امروزه کمبود آن احساس می‌شود معنویت و خلاء معنوی است. انسان‌های امروزی در پی مادیات، از معنویات فاصله گرفتند. برای مهار ویران ساختن این دوزخ خودساخته نیاز به یک معجزه اجتماعی است که از روحانیت و معنویت بر می‌خیزد (بیشه و رود ساز، ۱۳۹۳).

معنویت‌نه یک دیدگاه مذهبی بلکه یک دیدگاه متمرکز بر انسان است که بر اساس خودآگاهی، هدف زندگی و مشارکت جامعه است (بلاو و همکاران، ۲۰۱۸). معنویت سازمانی‌دربگیرنده تلاش برای یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی با همکاران و هم‌چنین سازگاری بین باورهای اساسی با ارزش‌های سازمان است (بکسی و سوروسا، ۲۰۱۹). معنویت در محیط کار، یک پدیده وابسته به بستر و زمینه است که به دنبال ایجاد معنا، همبستگی و احساس تعالی در محل کار است (پرابو، رودریگز و کومار، ۲۰۱۷). رابینز (۲۰۰۳) سازمان‌هایی را معنوی می‌داند که ویژگی‌هایی چون: داشتن درک عمیق از هدف، تمرکز بر توسعه فردی، وجود صداقت و خودگشودگی، توانمندسازی کارکنان و مدارا داشته باشند. سازمان معنوی می‌تواند موقعیتی را فراهم کند که کارکنان تمامی ظرفیت خود را صرف اعتلای کار و همکاران خود کنند. این روحیه در محیطی با ویژگی‌های معنوی در دانشگاه می‌تواند بستر مناسب رشد همه‌جانبه علمی، آموزشی و پژوهشی را در کشور فراهم سازد (نقوی، اسعدی و میرغفوری، ۱۳۹۴). بنفیل، فرای و گیگل (۲۰۱۴) معتقدند که معنویت در محیط کار درک کاملی از واقعیت سازمانی بدون در نظر گرفتن ماهیت معنوی افراد است. وندروالت (۲۰۱۸) در دیدگاه سازمانی معنویت ماهیت معنوی خود سازمان در نظر گرفته می‌شود که توسط ارزش‌های معنوی سازمان و فرهنگ سازمانی که با تجربه کارکنان و ارتباطشان با همکاران نشان داده می‌شود.

اوبرگان و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش دینداری، معنویت و کار با هدف تأیید آخرین تولید علمی، ۳۱۲ مقاله منتشر شده در ژورنال‌ها را در دوره ۱۹۶۰ تا ۲۰۱۸ شناسایی کردند، که منجر به ۵۲ مطالعه مناسب شد. نتایج، چهار رویکرد مقیاس‌های اندازه‌گیری معنویت و دینداری، مزایای رفتاری دینداری در افراد؛ درج دینداری و معنویت در عملکرد سازمانی را در بر می‌گیرد. جانسون (۲۰۱۹) در پژوهش کاوش در معنویت محیط کار و فایده‌ای آن، با هدف درک رهبران از اینکه چگونه معنویت در محل کار باعث مثبت شدن فرهنگ کار می‌شود انجام دادند. نتایج اثر معنویت برای ایجاد هماهنگی در دستیابی به اهداف سازمان را ضروری می‌داند. برای توسعه فرهنگ معنوی از طریق شیوه‌های مشارکتی، رهبران بایستی روابط تیمی در سازمان را از طریق کار معنادار و هدفمند ایجاد و حفظ کنند. سیمون، برایان و ویلسون (۲۰۱۸) در پژوهش رهبری و معنویت: مفهوم‌سازی، تعریف و جهت‌گیری‌های آتی در آموزش عالی بیان کردند که با افزایش تنوع فرهنگ‌ها و اعتقادات، به ویژه در جوامع غربی، توجه دانشگاه به اهمیت معنویت و رهبری نه تنها برای آشکار کردن پتانسیل‌های موجود، بلکه برای بیان چالش‌ها است. معنویت و رهبری شامل تلاش رهبر برای درک ماهیت معنوی خود به روش همخوان با منافع

1. Marques & Dhiman & King
2. Kinjerski & Skrypnek
3. Lunddean & Fmaciari & McGee
4. Spiritually
5. Bella
6. Organizational spirituality
7. Baksi A, Surucu
8. Spirituality in the Work Environment
9. Prabhu, Rodrigues & Kumar
1. Robbins
1. Benefiel, Fry & Geigle
1. Van der Walt
1. Oregon, Lopes, Kaczam, Claudimar & Wesley
1. Johnson
1. Simone, Brian and Wilson

0
1
2
3
4
5

همکاران است که منجر به توسعه معنویت افراد و جامعه دانشگاهی می‌گردد. وسکونسولوس^(۲۰۱۵) در پژوهش سازمان مبتنی بر معنویت: مروری نظری و نقش بالقوه آن در هزاره سوم نشان داد که الگوی مادی برای مقابله با مشکلات مناسب نیست. معنویت سازمانی مبتنی بر اخلاق فردی، سازگاری و انعطاف‌پذیری و خودباوری فرد می‌باشد. دودمان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش بررسی وضعیت آموزش و پرورش بر اساس مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا، مؤلفه‌ها دین‌مداری و آخرت‌گرایی، معناگرایی و هدفمندی در سازمان، خودآگاهی فردی، مدیریت محتوا و روش‌های معنوی در فرآیند آموزش و اخلاق نیکو تعیین شد. منصوری (۱۳۹۸) در پژوهش طراحی مدلی جهت توسعه معنویت در سازمان آموزشی نشان داد که عوامل اثرگذار بر توسعه معنویت شامل عوامل فردی (ارتباط، ایمان، خودتعالی و همدردی) و عوامل سازمانی (سازگاری ارزش‌ها، کار معنادار و نگرش مثبت) بود. قاسمی‌زاد (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارائه چهارچوبی جهت سنجش معنویت محیط کار در آموزش عالی با اتخاذ رویکرد آمیخته و با بهره‌گیری از روش اکتشافی، نتایج حاکی از این می‌باشد که چهارچوب به دست آمده شامل ابعاد فردی (تعاملات پرهیزگاران، معناجویی هدفمندی، اخلاق کاری)، میان فردی (بردباری، عزت نفس، منزلت اجتماعی، تعامل با زیردستان، خدمت رسانی) و فرافردی (اطاعت از مافوق، شایسته سالاری، تعهدشغلی) است. ثنائی (۱۳۹۸) در پژوهش کیفی طراحی مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش بر اساس بیانات مقام معظم رهبری، ۵۳ شاخص در هفت مؤلفه و سه بعد فردی، گروهی و سازمانی، مؤلفه‌های اقامه حق، دینداری، اخلاص عمل، ولایت‌مداری، بصیرت، فرهنگ شهادت، ساده‌زیستی و عدالت‌محوری شناسایی کرد. نقوی (۱۳۹۴) در پژوهش الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، نشان داد که ده عامل فضائل، فضای معنوی، محتوایی، ساختاری، رهبری، فرهنگی، خلاقیت، ایمان، انگیزش و اجتماعی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی می‌باشد. حسین‌زاده، یزدانی (۱۳۹۲) در پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های معنویت سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی نشان داد که هفت عامل معنویت سازمانی به ترتیب اهمیت عبارتند از خودآگاهی برتر، مدیریت اخلاقی، همسویی با ارزش‌های سازمان، رهبری فراخود، احساس مشارکت و همبستگی، آگاهی متعالی و تعهد سازمانی است.

امروزه، به نظر می‌رسد دانشگاه به دلایل عدم بهره‌وری، بی‌انگیزگی کارمندان، وجود فساد اداری، عدم توجه به نیازهای معنوی کارمندان توان پاسخگویی به نیازهای جامعه را بر اساس اهداف عالی خود ندارد و در ارائه خدمات و تربیت نیروی انسانی کارآمد با مشکلات متعددی مواجه شده است. رهایی از کاستی‌ها و ناکارآمدی‌های موجود و دستیابی به نظام آموزشی پویا و موفق، نیازمند تحول عمیق در این نهاد است تا با باز تولید تمام عوامل مؤثر بر موفقیت، بتوان با استفاده بهینه از منابع و فرصت‌های پیش رو، تحقق اهداف را تسهیل کرد. با توجه به اینکه معنویت، خداگرایی، اخلاق و فضیلت از محورهای اصلی در سند چشم‌انداز بیست ساله‌ی جمهوری اسلامی ایران بیان شده و مطابق بیانات مقام معظم رهبری برای تحقق این اهداف، شایسته است دانشگاه‌ها با تجهیز خود به معنویت، مقتدرانه به مقابله با بحران‌های خلأ معنویت و تهدیدات ناشی از آن برخیزد. بنابراین دانشگاه بایستی فلسفه‌ای جهت مشارکت در توسعه معنوی، آکادمیک و تخصصی اشخاص داشته باشد و امکان توسعه شناخت فلسفه زندگی که منجر به شناخت آگاهانه گوهر وجودی انسان است، را از طریق ایجاد و تقویت روحیه معنویت‌گرایی، تربیت نیروی انسانی کارآمد و معنوی توسعه دهد.

با توجه به اهمیت معنویت‌گرایی در بهبود کارایی دانشگاه‌ها و همچنین وجود ضعف در پیشینه نظری و تجربی و اجماع نداشتن محققین نسبت به معیارهای سازمان معنویت‌گرا و عدم وجود الگوی مناسب به روش کیفی، وجود یک مدل جهت ایجاد سازمان معنوی بر اساس هدف و تخصص دانشگاه ضروری است. لذا پژوهش حاضر با هدف مطالعه کیفی مدل سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه به روش نظریه داده‌بنیاد انجام شد.

روش

این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر روش کیفی بود. با استفاده از روش نظریه داده بنیاد و رویکرد پارادایمی اشتراوس و کوربین، مدل سازمان معنویت‌گرا بررسی و الگوی مفهومی ارائه شد. نظریه داده بنیاد یک روش پژوهش کیفی است که به گونه‌ی استقرایی یک سلسله رویه‌های سیستماتیک را به کار می‌گیرد تا نظریه‌ای درباره پدیده مورد مطالعه ایجاد کند (اشتراوس و کوربین، ۱۳۸۷). پرسش اصلی این پژوهش این بود که مدل مناسب سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه چگونه است. جهت پاسخ به این پرسش، مصاحبه‌های نیمه

Qualitative study of presenting the model of spiritualist organization in the university by Grand theory method

ساختار یافته‌ای انجام شد، مصاحبه‌های ضبط شده پس از پیاده‌سازی، به صورت سطر به سطر، بررسی، مفهوم‌سازی، مقوله‌بندی و سپس، بر اساس مشابهت ارتباط مفهومی و ویژگی‌های مشترک بین کدهای باز مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. هنگام تحلیل داده‌ها، مفاهیم از راه‌کدگذاری، به‌گونه مستقیم از رونوشت مصاحبه مشارکت‌کنندگان در پژوهش (کدهای زنده) یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن‌ها، ایجاد شدند. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد این مقولات به‌گونه منظم مورد بررسی قرار گرفتند. نخست پاسخ‌های ارائه‌شده به‌وسیله مصاحبه‌شوندگان به واحدهایی کوچکتر تجزیه شد، این کار پس از بررسی رونوشت مصاحبه‌ها در سطح جمله یا پاراگراف انجام شد. سپس مفاهیم نیز در چهارچوب مقوله‌های بزرگتر قرار گرفتند و پس از این مرحله سعی شد که مقوله‌ها نیز در چارچوب دسته‌های مفهومی بزرگتری طبقه‌بندی شوند. با توجه به اینکه کدهای باز فراوانی بدست آمد، پس از هر مرحله، طبقه‌بندی و بررسی دوباره داده‌ها، مفاهیم تکراری حذف و مفاهیم مشابه در هم ادغام شدند. این کار تا چندین مرتبه جهت رسیدن به اشباع منطقی برای مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها به صورت تکراری انجام شد. بعد از اینکه مجموعه‌ای از مفاهیم (کدها) اولیه استخراج شد، مفاهیم مشترک بر اساس مقایسه‌های ثابت (تشابهات و تفاوت‌ها) در قالب مقولات عمده دسته‌بندی می‌شود. این فرایند را کدگذاری محوری می‌نامند. مرحله آخر کدگذاری انتخابی است. این مرحله، از طریق مقایسه هر مقوله محوری با دیگر مقوله‌ها انجام می‌شود. مشارکت‌کنندگان پژوهش افرادی بودند که از نظر آگاهی و اطلاعات در زمینه سازمان معنویت‌گرا برجسته بوده و این‌که بتوانند با ارائه اطلاعات دقیق‌تری از جامعه باشند که در این پژوهش شامل متخصصان و اساتید علوم تربیتی، مدیریت و الهیات دانشگاه‌های استان خراسان شمالی بودند. به منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه فردی با افراد منتخب تا زمان اشباع داده‌ها با ۲۳ نفر ادامه یافت و زمان هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۵۰ دقیقه بود و فرایند مصاحبه در اوایل بهار ۱۴۰۰ اجرا شد. لازم به ذکر است که با توجه به وضعیت همه‌گیری بیماری کرونا، جلسات مصاحبه به صورت مجازی و با رعایت ملاحظات اخلاقی (استفاده از کد به جای نام افراد، محرمانه نگه‌داشتن اطلاعات مشارکت‌کنندگان، کسب اجازه برای ضبط مصاحبه‌ها، عدم دست‌کاری داده‌ها) انجام گرفت.

سئوالات مصاحبه بعد از بررسی اسناد و مطالعه کتب و تحقیقات پیشین تدوین شد. سوالات مصاحبه به شرح جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱. سئوالات مصاحبه

ردیف	سؤال
۱	شما چه درک و یا تجربه‌ای از مفهوم سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه دارید؟ چه عواملی در این زمینه دخیل هستند؟
۲	آیا تا کنون اقدامی در جهت ارتقا سطح سازمان معنویت‌گرا به عنوان یک مدرس انجام داده‌اید؟
۳	از دیدگاه جنابعالی عوامل مؤثر بر معنویت‌گرایی سازمانی در دانشگاه کدامند؟
۴	چگونه می‌توان انگیزه ارتقا سازمان معنویت‌گرا را در دانشگاه ایجاد کرد؟
۵	از دیدگاه جنابعالی پیامدهای سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه‌های استان خراسان شمالی کدامند؟
۶	به نظر شما تسهیل‌کننده‌ها پیاده‌سازی سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه‌های استان خراسان شمالی شامل چه مواردی است؟
۷	به نظر شما موانع پیاده‌سازی سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه‌های استان خراسان شمالی شامل چه مواردی است؟
۸	به نظر شما با چه سازوکارهای اجرایی می‌توان شکاف موجود بین وضع موجود و وضع مطلوب در سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه‌های استان خراسان شمالی پر کرد؟
۹	اگر دانشگاه بخواهد عملکرد خود را از طریق ارتقا معنویت‌گرایی توسعه دهد چه باید کرد که وضعیت سازمان معنویت‌گرا به سمت مطلوب پیش برود؟

برای حصول اطمینان از روایی ابزار، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی استفاده شد. همچنین به طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام‌گرفته از پایایی بازآزمون و روش توافق درون‌موضوعی استفاده شد. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب‌شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری شد. سپس کدهای مشخص‌شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها باهم مقایسه شدند. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی باهم مشابه هستند با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص می‌شوند. در این پژوهش ضریب پایایی بین کدگذاری‌های انجام‌شده ۷۹/۳ درصد به دست

آمد. همچنین برای پایایی با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار^۱ از یکی از اساتید دانشگاه آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند. درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می رود با استفاده از فرمول در این پژوهش ۷۷/۸ درصد به دست آمد که بیانگر قابل قبول بودن آن است.

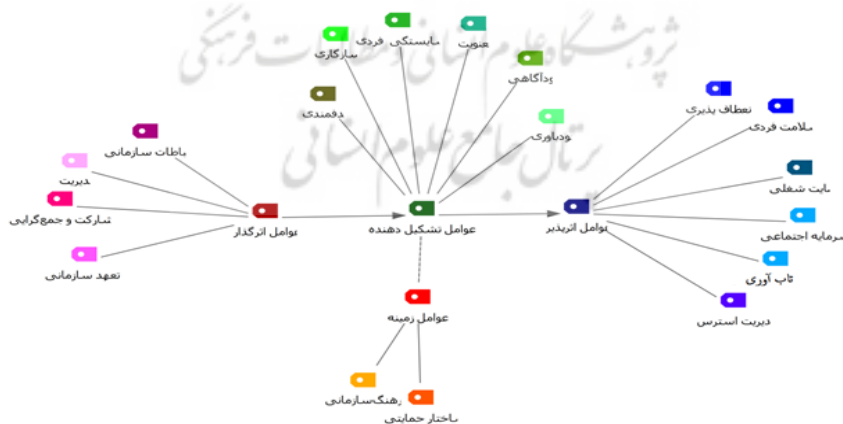
از ۲۳ نفری که در مصاحبه شرکت کردند، ۱۶ نفر مرد و ۷ نفر زن بودند که در بازه سنی ۳۵ تا ۶۰ سال قرار داشتند. تعداد اساتید علوم تربیتی، اساتید الهیات و اساتید مدیریت به ترتیب ۱۰، ۵ و ۸ بودند. به لحاظ تحصیلات، ۱۸ نفر تحصیلات دکترا و ۵ نفر فوق لیسانس بودند. ۹ نفر سابقه زیر ۱۰ سال، ۸ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه کاری و ۶ نفر بالای ۲۰ سال سابقه کار داشتند. توزیع حجم نمونه متناسب با جامعه آماری به صورت جدول ۲ است.

جدول ۲. آمار جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در مصاحبه

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
محل خدمت	اساتید علوم تربیتی	۱۰	تحصیلات	فوق لیسانس	۵	سن	پایین تر از ۳۹ سال	۴
	اساتید الهیات	۸					۴۰ تا ۴۵ سال	۹
			دکتری تخصصی		۱۸		۴۶ تا ۵۰ سال	۶
	اساتید مدیریت	۵	جنسیت	زن	۷		۵۰ تا ۶۰ سال	۴
				مرد	۱۶	سابقه	زیر ۱۰ سال	۹
						کار	۱۱ تا ۲۰ سال	۸
							بالای ۲۰	۶

یافته ها

در این پژوهش یافته‌ها در چارچوب مدل پیشنهادی اشتراوس و کوربین سامان دهی و نظریه مبنایی سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه ارائه شد. در شکل ۱ مدل مفهومی آمده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

مرحله اول: کدگذاری باز

بخشی از تحلیل که مشخصاً به نام‌گذاری و دسته‌بندی پدیده از طریق بررسی دقیق داده‌ها مربوط می‌شود، کدگذاری باز نامیده می‌شود. به عبارت بهتر، در این نوع کدگذاری مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شوند. نتیجه این مرحله، تقطیر و خلاصه کردن انبوه اطلاعات کسب‌شده از مصاحبه‌ها و اسناد به درون مفاهیم و دسته‌بندی‌هایی است که در این سؤالات مشابه هستند. بنابراین، در گام اول لازم است تا واحدهای معنایی شناسایی شود که در جدول ۳ برخی از آنها اشاره شده است.

جدول ۳. واحدهای معنایی اولیه حاصل از پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان

واحد معنایی (کدگذاری باز)	
۱	مدیریت الگوی شفاف از اخلاق در سازمان است.
۲	مدیریت عملکرد مبتنی بر صداقت و وجدان کاری را تشویق می‌کند.
۳	مدیریت از سلامت روانی کارکنان خود حمایت می‌کند.
۴	مدیریت نقاط قوت کارکنان خود را توسعه می‌دهد.
۵	مدیریت بر پاسخگویی به تغییرات سریع تأکید دارد.
۶	مدیریت چشم انداز روشنی از کدهای اخلاقی سازمان را به کارکنان نشان می‌دهد
۷	کارکنان متعهد به هدف و فعالیت‌های سازمان هستند.
۸	مشکلات این سازمان مشکلات کارکنان به شمار می‌رود.
۹	کارکنان برای ارتباط نزدیک و صمیمی با همکاران خود اهمیت بسیاری قائل است.
۹۶	حسی از انسجام و یک مجموعه بودن بین تمامی اعضاء کارکنان، مدیران
۹۷	جوی حاکی از اعتماد متقابل و عدالت محوری بین اعضاء سازمان
۹۸	حسی از انسجام و یک مجموعه بودن بین تمامی اعضاء کارکنان، مدیران

مرحله دوم: کدگذاری محوری و گزینشی

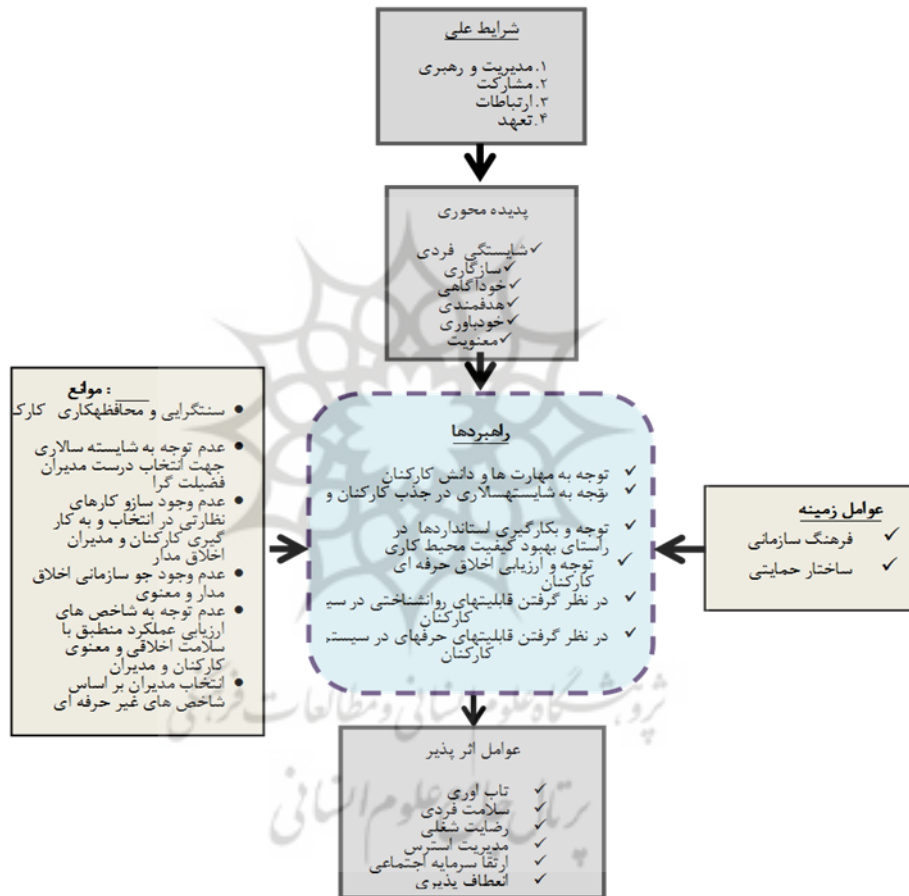
بعد از کدگذاری واحدهای معنایی و رسیدن به حد اشباع، بر اساس مشابهت، کدها به یکدیگر مقوله‌بندی شدند و در نهایت ۱۸ مقوله از داده‌های کیفی پدیدار شدند. در نهایت خروجی حاصل از تحلیل، به شرح جدول ۴ می‌باشد.

جدول ۴. کدگذاری محوری و گزینشی

تکرار	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
۸	مدیریت و رهبری سازمانی	شرایط علی
۴	تعهد سازمانی	
۴	ارتباطات سازمانی	
۴	مشارکت و جمع‌گرایی	
۶	شایستگی فردی	پدیده اصلی (سازمان معنویت‌گرا)
۵	سازگاری	
۵	خودآگاهی	
۵	هدفمندی	
۴	خودباوری	
۴	معنویت	
۴	تاب‌آوری	

پیامد	سلامت فردی	۳
	رضایت شغلی <td>۳</td>	۳
	مدیریت استرس <td>۴</td>	۴
	ارتقا سرمایه اجتماعی <td>۴</td>	۴
	انعطاف پذیری <td>۳</td>	۳
شرایط زمینه ای	فرهنگ سازمان <td>۶</td>	۶
	ساختار حمایتی <td>۶</td>	۶

در ادامه الگوی مفهومی پژوهش با روش نظریه داده بنیاد و رویکرد اشتراوس و کوبین به صورت شکل ۲ ارائه می گردد.



شکل ۲. مدل سازمان معنویت‌گرا

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر مطالعه کیفی مدل سازمان معنویت‌گرا به روش نظریه داده‌بنیاد در دانشگاه بود. آنچه در این پژوهش به عنوان دغدغه اصلی بیان و مورد مطالعه قرار گرفته، در واقع یافتن چارچوب و الگویی است که باعث استقرار سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه می‌شود. تحلیل داده‌ها با شیوه کدگذاری نظری با رویکرد نظریه داده‌بنیاد انجام شد و در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که مقوله‌ها در قالب ۲۰ مقوله اصلی در دل ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به

Qualitative study of presenting the model of spiritualist organization in the university by Grand theory method

صورت پدیده‌محوری سازمان معنویت‌گرا (شایستگی فردی، سازگاری، خودآگاهی، هدفمندی، خودباوری، معنویت)، شرایط علی (مدیریت و رهبری سازمانی، تعهد سازمانی، ارتباطات سازمانی، مشارکت)، پیامد (تاب‌آوری، سلامت فردی، رضایت شغلی، مدیریت استرس، ارتقای سرمایه اجتماعی، انعطاف‌پذیری)، شرایط زمینه‌ای (فرهنگ سازمانی، ساختار حمایتی و غیرمتمرکز)، عوامل مداخله‌گر و راهبردها می‌باشند. یکی از مهم‌ترین چالش‌های بحث سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه، تعداد عوامل و متغیرهای موثر در این زمینه و دسته‌بندی‌های مختلف و متنوعی است که از زوایای گوناگون و بنا به موقعیت‌های فرهنگی و بومی متفاوت صورت گرفته است. در مدل حاضر در بخش پدیده اصلی به مولفه شایستگی، در بخش پیامد به مولفه‌های تاب‌آوری و ارتقای سرمایه اجتماعی و در بخش عوامل زمینه‌ای به مولفه ساختار حمایتی و غیرمتمرکز و در بخش شرایط علی به مولفه مشارکت و جمع‌گرایی سازمانی اشاره شده که در سایر مدل‌ها به این عوامل توجه خاصی نشده است که بر جنبه نوآوری این پژوهش می‌افزاید. نتایج پژوهش حاضر، به طور ضمنی با یافته‌های منصوروی لطفعلی (۱۳۹۸) که در پژوهش طراحی مدلی جهت توسعه معنویت در سازمان آموزشی مبنی بر تأیید سازگاری به عنوان یکی از مولفه‌های پدیده اصلی سازمان معنویت‌گرا است، همخوانی دارد. سادوک و سادوک (۲۰۰۳) سازگاری را یک مفهوم عام می‌دانند که همه راهبردهای اداره‌کردن موقعیت‌های تنیدگی‌زای زندگی، اعم از تهدیدات واقعی و غیرواقعی را دربرمی‌گیرد. نتایج دودمان (۱۴۰۰) در پژوهش بررسی وضعیت آموزش و پرورش بر اساس مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا و حسین زاده (۱۳۹۲) در پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های معنویت سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی در تأیید خودباوری و خودآگاهی کارکنان همسو با نتایج پژوهش است. ثروتی (۱۳۹۴) خودآگاهی را پذیرفتن خود به‌عنوان فردی ارزشمند و احترام قائل شدن برای خود و توانایی‌هایشان، بی‌قیدوشرط دوست داشتن خود و سعی در شناخت نقاط مثبت خود و پرورش دادن آن‌ها و از طرف دیگر شناخت نقاط ضعف خود و کتمان نکردن آن‌ها تعریف می‌کند. پژوهش دودمان (۱۴۰۰) در پژوهش بررسی وضعیت آموزش و پرورش بر اساس مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا و قاسمی زاد (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارائه چهارچوبی جهت سنجش معنویت محیط کار در آموزش عالی در تأیید هدفمندی با نتایج این پژوهش همسو است. در تأیید این مؤلفه کارور، شیر و سگراستروم (۲۰۱۰) معتقدند که اعتقاد راسخ به اینکه آینده می‌تواند بهتر باشد، احساس امید و هدفمندی و باور به اینکه می‌توانند زندگی و آینده خود را کنترل کنند و موانع احتمالی نمی‌تواند آن‌ها را متوقف سازد موجب می‌شود (کافی، ۱۳۹۶). در بحث معنویت یافته‌های دودمان (۱۴۰۰) در پژوهش بررسی وضعیت آموزش و پرورش بر اساس مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا، حسین زاده (۱۳۹۲) در پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های معنویت سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی، جانسون (۲۰۱۹) در پژوهش کاوش در معنویت محیط کار و فایده‌های آن و وسکونسولوس (۲۰۱۵) در پژوهش سازمان مبتنی بر معنویت با نتایج پژوهش همسو است. معنویت جستجویی مداوم برای یافتن معنا، هدف و فرجامی معین است (پیتته، ۲۰۱۹). تعهد سازمانی به عنوان یکی از مولفه‌های شرایط علی با نتایج حسین زاده (۱۳۹۲) و نقوی (۱۳۹۴) در پژوهش الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی هم‌راستا است. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است که فرد متعهد هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد. برای حفظ یکپارچگی سازمان، مدیریت، ایجاد خلاقیت، برآورده کردن انتظارات و انجام تعهدات به ایجاد یک ارتباط مؤثر و مناسب در سازمان نیاز است. پژوهش ثنایی (۱۳۹۸)، نقوی (۱۳۹۴) و منصوروی (۱۳۹۸) در تأیید ارتباطات سازمانی به عنوان یکی از شرایط اثرگذار بر سازمان معنوی همسو با پژوهش است. مؤلفه بعدی مدیریت و رهبری سازمانی است. مدیران با انتخاب سبک رهبری مناسب می‌توانند نیروی انسانی را به‌طور اثربخش در جهت دستیابی به اهداف سازمانی رهبری کنند. نتایج با یافته‌های دودمان (۱۴۰۰)، حسین زاده (۱۳۹۲) نقوی (۱۳۹۴)، اوپرگان (۲۰۲۱) در پژوهش دینداری، معنویت و کار و جانسون (۲۰۱۹) در پژوهش کاوش در معنویت محیط کار و فایده‌های آن همسو است. معنویت عاملی است که به افراد در رویارویی و سازگاری با موقعیت‌های سخت کمک کرده و استرس را کاهش می‌دهد (ویس، ۲۰۰۵). مدیریت استرس از پیامدهای پژوهش است که با نتایج پژوهش حسین زاده (۱۳۹۲)، وسکونسولوس (۲۰۱۵) همسو است. انعطاف‌پذیری یکی دیگر از پیامدهای معنویت‌گرایی سازمان است. اگر دانشگاه بتواند منابع و برنامه‌های جایگزین بیشتری داشته باشد نسبت به محیط خود انعطاف بیشتری خواهد داشت. نتایج با یافته وسکونسولوس

1. Sadock.Sadock
2. Gaver
3. Scheier
4. Sgerstrom
5. Peteet
6. Vks

(۲۰۱۵) همسو است. فرهنگ‌سازمانی نیز نقش بسزایی در ایجاد سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه دارد. ارزش‌های مشترک در محیط‌های سازمانی معمولاً شامل اعتقاداتی در مورد روش‌هایی است که کار انجام می‌شود، باید انجام شود و یا انجام می‌شده است (ارزش‌های کاری) و همچنین راجع به شیوه ارزشی که افراد دارند یا شیوه ارزشی که باید داشته باشند (ارزش‌های اجتماعی). این ارزش‌ها به‌عنوان چسبی است که اجزای سازمان را در کنار هم نگه می‌دارد و روش بالقوه قدرتمندی جهت هدایت و اثرگذاری بر رفتار است (غمشادزهی، ناستی زایی، ۱۳۹۸). نتایج پژوهش با یافته سیمون (۲۰۱۸) در پژوهش رهبری و معنویت: مفهوم‌سازی، تعریف و جهت‌گیری‌های آتی در آموزش عالی همسو است. معنویت را می‌توان در دانشگاه با مجموعه‌ای از کنش‌ها و راهبردها جاری کرد که در این پژوهش به هفت راهبرد اشاره شده است که عبارتند از، توجه به بینش و شناخت کارکنان، توجه به شایسته‌سالاری در جذب کارکنان و مدیران و اساتید، توجه و ارزیابی حرفه‌ای مدیران، توجه و به‌کارگیری استانداردها در راستای بهبود کیفیت محیط‌کاری، در نظر گرفتن قابلیت‌های روانشناختی و قابلیت‌های حرفه‌ای در سیستم ارزشیابی و ارتقا. در تمامی این موارد ذکر شده نتیجه مشابه و همسو با یافته‌های پیشین یافت نشد که این دلیل بر نوآوری در این تحقیق است. از مزیت‌های به‌کارگیری روش نظریه داده‌بنیاد این است که علاوه بر شناسایی مولفه‌ها، متغیرهای مداخله‌گر را نیز شناسایی می‌کند. سنت‌گرایی و محافظه‌کاری کارکنان و مدیران، عدم توجه به شایسته‌سالاری جهت انتخاب درست مدیران معنویت‌گرا، عدم وجود سازوکارهای نظارتی در انتخاب و بکارگیری کارکنان و مدیران اخلاق مدار، عدم وجود جو سازمانی اخلاق مدار و معنوی، عدم توجه به شاخص‌های ارزیابی عملکرد منطبق با سلامت اخلاقی و معنوی کارکنان و مدیران، انتخاب مدیران بر اساس شاخص‌های غیرحرفه‌ای و عدم رضایت شغلی کارکنان به عنوان عوامل مداخله‌گر معنویت در دانشگاه شناسایی شدند که یافته‌ی پژوهشی منطبق با این مؤلفه در این تحقیق یافت نشد که بر جنبه نوآوری این تحقیق می‌افزاید

پیشنهادات کاربردی

چون سازمان معنویت‌گرا به وسیله‌ی نگرش‌ها، رفتارها و حمایت‌های اجتماعی که می‌توانند توسط هر کسی پذیرفته و ترویج شوند، ایجاد می‌شود بنابراین ضروری است که دانشگاه برای توسعه نگرش مبتنی بر خودآگاهی و خودباوری افراد برنامه‌ریزی کنند. ..
تدوین دستورالعمل حمایتی و تشویقی جهت حمایت بیشتر از فعالیت‌های مرتبط با معنویت‌گرایی در دانشگاه صورت پذیرد تا انگیزه برای سایر مدیران ایجاد گردد.

با توجه به اهمیت نقش معنویت فردی در موفقیت الگوی معنویت‌گرایی سازمانی پیشنهاد می‌شود که دانشگاه از طریق برگزاری سمینارها و آموزش‌های مدون و طراحی برنامه عملیاتی کارکنان را با آثار معنویت آشنا کند.
با توجه به نقش شایستگی پیشنهاد می‌شود که دانشگاه از طریق توجه به اهداف استراتژیک، فناوری‌های مناسب سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، قابلیت دانش و فرایند یاددهی و یادگیری به تقویت عامل شایستگی به‌عنوان یک مؤلفه سازمان معنویت‌گرا بپردازد .
برای کاهش میزان رسمیت، از مشارکت کارکنان دوایر مختلف استفاده گردد. بدین منظور می‌توان برای هر دایره و واحد، شغل‌ها را تعریف و از کارکنان آن واحد خواسته شود تا جهت ارتقا معنویت در حل مسائل واحد خویش پیشنهاد داده و اقدام کنند.
دستورالعمل‌های لازم‌الاجرائی برای مشارکت و نحوه ارتباطات سازمانی مبتنی بر اعتماد و صداقت بین کارکنان تدوین گردد .
با تدوین قوانین جدید، از راهبردهایی استفاده شود تا پروکراسی به حداقل رسیده و به‌جای آن از روش‌های ادھوکرآسی استفاده گردد.
برای این منظور می‌توان ویژگی‌های ساختارهای ادھوکرآسی را آشکار کرده و در جهت آگاهی کارکنان به آن عمل نمود. اولین گام می‌تواند تفویض اختیار به کارکنان باشد.

مسئولان با ایجاد تفریحات مثبت، تشکر و قدردانی برحسب عملکرد، توجه مثبت به همکاران و کارکنان در جهت ایجاد نگرش مثبت، می‌توانند بهره‌وری فردی و سازمانی را افزایش دهند.
برای ارتقای سطح معنویت در محیط کار بایستی یک نظام ارزشی که در آن نظام احساس تعلق به سازمان، احساس مسئولیت در قبال وظایف، احساس ضرر و زیان در برابر کم‌کاری‌ها باشد، ایجاد شود.

منابع

بیشه، م. و رودساز، ح. (۱۳۹۳). نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال چهارم، شماره ۱. ۸۲ - ۱۰۴

Qualitative study of presenting the model of spiritualist organization in the university by Grand theory method

- ثروتی، و. (۱۳۹۴). نقش تاب‌آوری در سازگاری با شرایط بحران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
- ثنایی، س. و خلجی، س. (۱۳۹۸). مدل معنویت‌سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی). *مدیریت اسلامی*. دوره ۲۷. شماره ۱. ۸۹-۱۱۳
- حسین زاده، ع. و یزدانی، س. (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت‌بندی معنویت‌سازمانی در میان کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. *مطالعات زنان و خانواده*. دوره ۵. شماره ۲۰. ۷۳-۸۷
- دودمان، پ.، ماشینیچی، ع.، هاشمی، س.، و قلناش، ع. (۱۴۰۰). بررسی وضعیت آموزش و پرورش شهر شیراز بر اساس مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا. *سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*. ۵ (۱). ۳۰-۲۳
- قاسمی زاده، ع. و سلامی، ن. (۱۳۹۸). چارچوب مناسب برای سنجش معنویت محیط کار بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی در مراکز آموزش عالی، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره ۱۰، شماره ۳۸، ۱۵۵-۱۷۸.
- غمشادزهی، پ. و ناستی زایی، ن. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۲۰ (۴). ۴۶-۵۶
- کافی، م. (۱۳۹۶). هدفمندی و ارمان‌گرایی در سبک زندگی اسلامی. *پژوهشنامه سبک زندگی*. سال سوم. شماره ۵.
- کریمی، م. (۱۳۸۸). توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی: رویکردی نوین در آموزش و توسعه مدیران. تهران: آبیژ.
- معمارباشی، پ. و ملک سعیدی، ح. (۱۳۹۹). واکاوی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی؛ مورد مطالعه کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه. *پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*. ۱۳ (۱).
- منصوری لطفعلی، ع.، شریفی، ع. و ایمانی، م. (۱۳۹۸). طراحی مدلی جهت توسعه معنویت در سازمان آموزشی. *رهبری و مدیریت آموزشی*، شماره ۴۷ (۱). ۲۴۷-۲۶۰.
- نقوی، س.، اسعدی، ع. و میرغفوری، س. (۱۳۹۴). الگوی معنویت‌سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی. *مدیریت اسلامی*. سال ۲۳. شماره ۲. ۱۴۵-۱۷۷
- Baksi, A., & Surucu, H. (2019). Is spirituality an important variable as the predictor of emotional labour for nursing students? *Nurse Education Today*. 79,135-141.
- Bella, RL., Osvaldo, LQ., Fernando, TF., & Marlene, JS. (2018). Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective, *Sustainability*, Vol.10,No.1887; PP.1-13.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175e186.
- Fukuyama, F. (1997), "Social Capital and the Modern Capitalist Economy: Creating a High Trust Workplace", *Stern Business Magazine*, 4(1).
- Johnson, T. K. (2019). Exploring Workplace Spirituality and the Benefit it has on Teams. Doctor of Education in Organizational Leadership; *Brandman University*, Irvine, California.
- Kinjerski. V. M. & Skrypnek, B. J. (2011). "Defining spirit at work: finding common ground". *Journal of Organizational Change Management*, 17 (1). 26-42 .
- Lunddean, k., Fornaciari, C. J. , & McGee, J. J.(2013) . Research in spirituality, religion, and work", *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4). 378-395 .
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2008). Spirituality in the workplace : what it is, why it matters, How to make it work for you, *published by Personhood Press* .
- Mukherjee, S., Bhattacharjee, S., & Singha, S .(2016). Workplace Spirituality: A Paradigm Shift to Ethics from Business. *IOSR Journal of Business and Management*, the Leadership Quarterly 833-807.
- Obregon, S. L., Dias, L. F., Kaczam, F., Claudimar P. da . & Wesley, V. S .(2021). Religiosity, Spirituality and Work: A Systematic Literature Review and Research Directions. *Journal of Business Ethics*.
- Peteet, JR. (2019). Spirituality and mental health: Implications for ethics, medicine, and public health. *Spiritualité et santé mentale: implications pour l'éthique, la médecine et la santé publique*. Ethics, *Medicine and Public Health*. 9, 75-79.
- Prabhu, K. N., Rodrigues, L., & Kumar, K. R. (2017). Workplace Spirituality:A Review of Approaches to Conceptualization and Operationalization. *Purushartha: A Journal of Management Ethics and Spirituality*.9(2).1-17 .
- Robbins, S. (2003). *Essentials of Organization Behaviour*. 7th ed. PrintsHal New Jersey.
- Sadock, B. J., Sadock, V. A .(2003). *Synopsis of psychiatry*. philadelphia. Lippincott williares & wilkins.
- Simone, E., Brian, C., & Wilson-Jones, L. (2018). Leadership and Spirituality: Conceptualization, Definition and Future Directions in Higher Education, *Journal of Research Initiatives: Vol.3:Iss.3,Article3*.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 44(0), a1457.
- Vasconcelos, A. F .(2015). The Spiritually-Based Organization: A Theoretical Review and its Potential Role in the Third Millennium. *Cadernos EBAP BR*. 13(1):183-205.
- Weiss, B. D. (2005). Epidemiology of low health literacy. In J . G. Schwartzberg, J. B. VanGeest, & C. C. Wang (Eds.), *Understanding health literacy : Implications for medicine and public health* (pp. 17 -39).