



University of Zanjan

The Journal of

Ethical Reflections

Vol.2, No. 2, Summer, 2021, pp. 98-117.

Online ISSN: 2717-1159 / Print ISSN: 2676-4810 / <http://jer.znu.ac.ir>

Original Research

Organizational spirituality in the Armed Forces from the perspective of the Supreme Leader (Case: IRGC)

Hasan Khalili,¹ Ali Farhi,² Mohammad Amin Pahlavan Sharif,³ Rohollah Tavallae,⁴ Alireza Noubari⁵

Abstract

The main issue of the research is to explain organizational spirituality from the perspective of the Supreme Leader in the Armed Forces. Using the qualitative approach of content analysis. The word spirituality has been used since the leadership of Ayatollah Khamenei in the Revolutionary Guards. To validate organizational spirituality, focus groups and Delphi were used. The results of the analysis showed that organizational spirituality is presented in five levels: individual, individual, group, organizational and extra-organizational. The relationship with God, divine help and divine success at the transcendental level, the themes of sincerity, piety, faith, self-purification, insight, transcendence, servitude, materialism, knowledge, duty and *Jihad* at the individual level, Islamic values, Islamic education, social excellence, youthful capacities, moral virtues and moral vices. At the interpersonal or group level, the themes of initiative, authority, progress, revolutionaryness, organizational excellence, representative body of the Supreme Leader, governorship, moving in the divine path, maintaining spirituality, organizational structure, human capital, organizational culture and organizational identity. At the organizational level, the themes of the enemies of the Islamic system, defense of the Islamic system, confrontation with arrogance, justice, revolutionary ideals and the Islamic system were located at the extra-organizational level. According to the research results, considering the goals and missions of the Armed Forces in achieving full readiness to maintain the Islamic system and the achievements of the revolution.

Keywords: Spirituality, organizational spirituality, extra-individual, interpersonal, extra-organizational.

Received: 25 April 2021 | **Accepted:** 16 Sep 2021 | **Published:** 30 Sep 2021

1. PhD Student in Systems Management, Imam Hossein University. khalili@gmail.com

2. Professor of Organizational Behavior, Imam Hossein University, dr-farrahi@yahoo.com

3. Assistant professor at the Faculty of Management & Economic, Imam Hossein University, a.sharif@ut.ac.ir

4. Associate professor at the Faculty of Management & Economic, Imam Hossein University, tavallae.r@gmail.com

5. Assistant professor at Faculty of Islamic Studies and Thought Assistant, University of Tehra, a.noubari@ut.ac.ir



دانشگاه زنجان

فصلنامه تأملات اخلاقی

دوره دوم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۰، صفحات ۹۸-۱۱۷.

شاپا الکترونیکی: ۲۷۱۷-۱۱۵۹

شاپا چاپی: ۴۸۱۰-۲۶۷۶

مقاله پژوهشی

معنویت سازمانی در نیروهای مسلح از منظر مقام معظم رهبری (مورد مطالعه: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی)

حسن خلیلی،^۱ علی فرهی،^۲ محمدمبین پهلوان شریف،^۳ روح الله تولایی،^۴ علیرضا نوبری^۵

چکیده

هدف اصلی پژوهش تبیین معنویت سازمانی از منظر مقام معظم رهبری در نیروهای مسلح کشور است. با استفاده از رویکرد کیفی تحلیل مضمون، الگوی معنویت سازمانی احصاء شد. واژه معنویت از زمان زعامت رهبری آیت الله خامنه‌ای در جمع سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مورد بررسی قرار گرفت. کدهای احصاء شده در قالب مضامین پایه و سازمان دهنده و فراگیر کدگذاری شد. جهت اعتبارسنجی معنویت سازمانی از نظرسنجی، گروه کانونی و دلفی استفاده شد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که معنویت سازمانی در پنج سطح فرافردی، فردی، گروهی، سازمانی و فراسازمانی مطرح است. مضامین ارتباط با خدا، استمداد الهی و توفیق الهی در سطح فرافردی؛ مضامین اخلاص، تقوا، ایمان، تهذیب نفس، بصیرت، تعالی، بندگی، معرفت، تکلیف‌مداری و مجاهدت در سطح فردی؛ مضامین ارزش‌های اسلامی، تربیت اسلامی، تعالی اجتماعی، ظرفیت‌های جوانی و فضائل اخلاقی در سطح میان فردی یا گروهی؛ مضامین ابتکار، اقتدار، پیشرفت، انقلابی بودن، تعالی سازمانی، نهاد نمایندگی ولی فقیه، ولایت‌مداری، حرکت در مسیر الهی، حفظ و نگهداشت معنویت، ساختار و تشکیلات سازمان، سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی و هویت سازمانی در سطح سازمانی؛ مضامین دفاع از نظام اسلامی، مقابله با استکبار، عدالت، آرمان‌های انقلابی و نظام اسلامی در سطح فراسازمانی جانمایی شد. با توجه به نتایج پژوهش، توجه به اهداف و مأموریت‌های نیروهای مسلح در دستیابی به آمادگی کامل برای حفظ نظام اسلامی و دستاوردهای انقلاب، شایسته است که با بهره‌گیری از گنجینه گران‌قدر معنویت دوران حیات طیبه امام(ره) و حماسه دفاع مقدس، اقتدار و شأن معنوی خود را بیش‌ازپیش تقویت و پررنگ نمایند.

واژگان کلیدی: معنویت، معنویت سازمانی، فرافردی، میان فردی، فراسازمانی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۱ | تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۲ | تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۹/۳۰

۱. دانشجوی دکترای مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، ایمیل: management.khalili@gmail.com

۲. استاد مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، dr-farrahi@yahoo.com

۳. استادیار مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، a.sharif@ut.ac.ir

۴. دانشیار مدیریت دانش و مطالعات مدیریت اسلامی، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، tavallae.r@gmail.com

۵. استادیار مدرسی معارف دانشگاه تهران، a.nobari@ut.ac.ir

مقدمه

جهانی‌شدن، حرکت به سمت سازمان‌های دانشی، رشد تقاضای کارکنان برای محیط‌های کاری غنی و پرورش‌دهنده و نیز کار معنادار، فشارها را بر انسان بیشتر کرده است؛ لذا به نظر می‌رسد کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از تنها پاداش‌های اقتصادی هستند (فرهنگی، ۱۳۸۵: ۹). کارکنان در هرکجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی را در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل کردن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنانی رشدیافته و بالنده روبه‌رو هستند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمندند (کینجرسکی و اسکرایپنک^۱، ۲۰۰۴: ۲۶). خودشکوفایی در زمینه قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی با ورود معنویت به سازمان مفیدتر خواهد بود (فرهنگی، ۱۳۸۵: ۳۰). وجود معنویت در محل کار در حال تبدیل شدن به یک مسئله مهم است؛ زیرا بر پایداری کلی سازمان‌ها و توسعه اقتصادی تأثیر می‌گذارد (کامیل^۲ و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۶۶). از این رو، کارکنان نیز برای یک محیط کار انسانی‌تر، ساده‌تر، بامعناتر و همچنین دستیابی به چیزهای بهتر، اشتیاق دارند (روف^۳، ۲۰۱۵: ۵۸۵). سازمان‌های معنوی دارای هدفی برتر بوده و دارای فرهنگی هستند که نگرانی‌های انسان‌گرایانه را در عملکرد و خروجی‌های خود در نظر می‌گیرند. سازمان‌ها راغب هستند بدانند که آیا رابطه‌ای بین معنویت و نتایج دلخواه و خاص سازمانی وجود دارد یا نه؟ بنابراین، لازم است نشان داده شود که معنویت سازمانی با اهداف سازمان در یک راستا قرار دارد (جیاکالون^۴ و همکاران، ۲۰۰۵: ۵۱۹). نیروهای مسلح جمهوری اسلامی باید معنویت را در دل خود نهادینه نمایند؛ چرا که مهم‌ترین عامل حیاتی و اهرمی در حوزه پیش‌روندگی نیروهای مسلح، معنویت است.

با وجود آنکه در چند دهه اخیر، میزان مطالعات و تألیفات پیرامون وجود معنویت در محیط کاری رو به افزایش بوده است، اما اغلب پژوهش‌های داخلی صورت گرفته، معنویت سازمان بر اساس ارزش‌های اسلامی را از نظر دور داشته و بیشتر بر مبنای دیدگاه رایج غربی و حاکم بر پیشینه‌های نظری وارداتی هستند (معصومی، ۱۳۹۵: ۱۰۰). تبیین معنویت از منظر مقام معظم رهبری باعث شناخت حدود و ثغور معنویت، به‌خصوص معنویت اسلامی، در نیروهای مسلح خواهد شد. توجه به معنویت در نیروهای مسلح، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است و بارها مقام معظم رهبری بر آن تأکید داشته‌اند. بی‌توجهی به بعد معنوی انسان، خلأ معنوی را در سازمان به وجود می‌آورد که آثار این بی‌توجهی در سطوح مختلف رفتارهای سازمانی نمایان می‌شود (رستگار و نوبری، ۱۳۹۷: ۱۳). در پژوهش حاضر معنویت با دین همراه و ملازم است و از دیدگاه مقام معظم رهبری تبیین می‌شود. بررسی‌ها مبین این است که در زمینه تبیین معنویت از

1. Kinjerski & Skrypnek
2. Kamil
3. Roof
4. Giacalone

منظر مقام معظم رهبری، پژوهش‌چندانی صورت نگرفته است. در حوزه نظری، به‌ویژه در کشور خودمان، یک خلأ علمی در تبیین معنویت وجود دارد. پژوهشگرانی هم که به بررسی ادبیات معنویت پرداخته‌اند، از پژوهش‌های غربی جهت تبیین و سنجش معنویت بهره برده‌اند. معنویت مورد توجه غرب با هدف آزادسازی انسان از نگاه محدودکننده آزادی او در مقابل داده‌های تحریف شده کتب مقدس ارائه گردیده است. به همین علت توسعه این رویکرد به جوامع اسلامی، جوامعی که آبخشور اندیشه و رفتارشان برآمده از وحی مصون مانده از تحریف است، درست نیست. از سوی دیگر، رویکرد معنویت مبتنی بر دین، گرچه تنها رویکردی است که توان ارائه نظامی منسجم از معنویت را دارد، ولی برخی صاحب‌نظران تحلیل‌های نادرستی از این مقوله ارائه داده‌اند که با رویکرد دین فطری اسلام، سازگار نیست (نوبری، ۱۳۹۳: ۸۷). شناخت حدود و ثغور معنویت اسلامی، می‌تواند علاوه بر تبیین دیدگاه‌های اسلامی، از انحرافات معنوی فرد و جامعه اسلامی جلوگیری کند (الوندی، ۱۳۹۳: ۶). توجه نداشتن به معنویت سازمانی منجر به غفلت راهبردی خواهد شد. این غفلت راهبردی تحقق مأموریت‌ها را با نقص مواجه می‌کند و توجه نمودن به مأموریت‌ها منجر به غافل‌گیری راهبردی خواهد شد؛ لذا نتایج پژوهش حاضر به فهم عمیقی از معنویت در سازمان از نگاه مقام معظم رهبری کمک خواهد کرد. پرسش‌های اصلی پژوهش عبارت است از اینکه معنویت سازمانی در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی از منظر مقام معظم رهبری چیست؟ ابعاد و مؤلفه‌های معنویت سازمانی بر مبنای دیدگاه مقام معظم رهبری در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی کدام است؟

چارچوب نظری تحقیق

تبیین معنویت

واژه معنویت از کلمه المَعْنَوِي (از ماده عنی) منسوب به معنی، خلاف مادی است؛ لذا مَعْنَوِيات آنچه خالی از مادیات است (بستان، ۱۳۷۶، ج ۱: ۸۴۲)؛ بنابراین، معنوی یعنی منسوب به معنی و در مقابل لفظی است. این کلمه در معانی دیگری از جمله «حقیقی، راست، اصلی، ذاتی، مطلق، باطنی و روحانی» نیز به کار رفته است. پس «معنوی» منسوب به معنی به معنای حقیقی، باطنی، روحانی در مقابل صوری و مادی است و «معنویت» مصدر جعلی آن است (دهخدا، ۱۳۷۲، ذیل واژه معنوی). کلمه معنویت از جمله واژه‌های نوپدید بوده و در زمان‌های اخیر بدین واژه اقبال شده است، این واژه در فرهنگ غرب دارای معنای گسترده‌ای بوده و هرگونه معناگرایی را شامل می‌شود (الهامی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۳-۲۲) و در مکاتب مختلف فکری (دینی و غیردینی) برداشت‌های متفاوتی از معنویت می‌شود، توجه آنان بیشتر به درونی و باطنی بودن آن است؛ بنابراین به‌زعم عده‌ای معنویت لزوماً به معنای دین‌داری نیست. از این رو، حتی برخی معنویت را به دو قسم معنویت دینی (وحیانی) و غیردینی (سکولار) تقسیم کرده‌اند (رودگر، ۱۳۹۲). معنویت در عصر جدید شامل دو نوع دینی و غیردینی است.

معنویت دینی، معنویتی است که مبتنی بر یک سنت خاص دینی است (کریشناکومار و نیک، ۲۰۰۲) و مقصد نهایی معنویت و همچنین راه‌های رسیدن به آن بر مبنای سنت خاص دینی است و بر یک چارچوب و سیستم خاص اعتقادی استوار است. معنویت غیردینی، دربرگیرنده معنویت‌های انسان‌گرا، طبیعت‌محور و زمین‌محور است. عقاید آنان ممکن است بر مبنای انکار وجود خدا یا وحدت وجود خدا باشد. آموزه‌های آنان دربرگیرنده عمل‌گرایی محیطی و اجتماعی است. در این رویکرد نسبت به معنویت و به‌ویژه دین‌نگاهی کاملاً منفی وجود دارد و گفته می‌شود که معنویت و دین هر دو ابزاری در دست مدیران و رهبران هستند تا از طریق آن پیروان یا زیردستان خود را استعمار نمایند (بردلی و کائونامی، ۲۰۰۳).

در سنت ما استفاده چندانی از واژه معنویت و معنوی نشده و دلالت‌های جا افتاده‌ای برای این واژه وجود ندارد. البته واژه معنویت به این دلیل که معادل واژه «اسپیریچوالیتی»^۳ انگلیسی قرار گرفته، بر ابهام آن افزوده شده است. در فضای کنونی هم یکی از دلایل ابهام‌زا برای واژه معنویت این هست که در کنار جریان‌هایی که دغدغه معنویت اسلامی داشتند، جریان‌های روشن‌فکری و جریان‌های سکولار هم از این واژه استفاده کردند. البته حضرت امام (ره)، شهید مطهری و مقام معظم رهبری از این واژه به تکرار استفاده کرده‌اند؛ و به عبارتی، در صدد این بودند که دلالت‌های درست معنایی برای این واژه انتخاب بکنند و این واژه را در معنای صحیح خودش به کار بگیرند (شاکر نژاد، ۱۳۹۸: ۴). فیلسوفان اخلاق، درباره نسبت دین، اخلاق و معنویت چهار نسبت: (۱) اتحاد آنها، (۲) اخلاق و معنویت جزئی از دین، (۳) دین جزئی از معنویت و (۴) استقلال آنها مطرح می‌کنند (رقوی، ۱۳۹۹؛ ضمیری و فاضلی تقدم، ۱۴۰۰). مطابق با دیدگاه اندیشمندان اسلامی، منظور از معنویت برخورداری از ارزش‌های اعلای انسانی و اخلاقی هم‌چون ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، تقوا، خدمت، خوش‌بینی و صداقت است که به صورت عام و جهان‌شمول است. معنویت در جامعه ایران مبتنی بر دین است، بدین معنا که تعالیم و آموزه‌های دین اسلام شکل‌دهنده معنویت است. سرچشمه معنویت اسلامی، قرآن کریم و فرموده‌های حضرت محمد (ص) و ائمه اطهار (س) است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۱۸).

از نظر علامه طباطبایی، مسیر باطنی و حیات معنوی انسان، یک دسته واقعیت‌های حقیقی بیرون از واقعیت طبیعت و جهان ماده است. از این رو، از نظر ایشان، عالم باطن که موطن حیات معنوی است، جهانی است بسیار اصیل‌تر و واقعیت‌دارتر و پهناورتر از جهان ماده و حس (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۷).

معنویت سازمانی

به رغم انتقادات و تردیدها در زمینه‌های نظری و تجربی، روند رو به رشد تحقیق و پژوهش درباره معنویت سازمانی

1. Krishna Kumar & Neck
2. Bradley & Kauanui
3. Spirituality

در میان دانشگاهیان، پژوهشگران، مشاوران و نظریه پردازان علم مدیریت و سازمان غیرقابل انکار است؛ تا جایی که سازمان‌های مدیریتی حرفه‌ای، هم‌چون آکادمی مدیریت و آکادمی بین‌المللی رشته‌های بازرگانی در سال ۲۰۰۱ این حوزه مطالعاتی را به رسمیت شناخته‌اند (روجاس^۱، ۲۰۰۲). گرایش‌های مربوط به معنویت در قلمرو مدیریت و سازمان را می‌توان در سه حوزه: (۱) دانشگاهی و مراکز علمی و پژوهشی، (۲) کتاب‌ها، مجلات و کنفرانس‌ها و (۳) اقدامات عملی سازمان‌ها، مورد بررسی و مطالعه قرار داد (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۰۱). مطالعه معنویت در محیط کار و سازمان، پدیده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند مثبتی برای زندگی افراد باشد؛ زیرا کمک به افراد در جهت شکوفا کردن ابعاد معنوی شخصیتشان می‌تواند به آن‌ها آرامش خاطر دهد و آنان را به زندگی امیدوار سازد (نوبری، ۱۳۹۶). یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند. وقتی از محیط کار خود فارغ و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر، به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمان‌ها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری بیشتری دست یابند. افزون بر این، «معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها و اجتماع، انسانیت، سخت‌کوشی و مسئولیت را به ارمغان آورد» و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبرو است (گیونز^۲، ۱۹۹۹). معنویت در کار و سازمان به عنوان احساس کاری خاص برای انرژی دادن به افراد جهت انجام دقیق کارها در نظر گرفته می‌شود. معنویت در کار بیشتر با سه مؤلفه قابل شناسایی است: (۱) کار معنادار (سطح فردی): لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار و احساس هدف در کار، (۲) احساس همبستگی (سطح گروهی): احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از همدیگر و داشتن هدف مشترک، (۳) هم‌سوایی با ارزش‌ها (سطح سازمانی): پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های سازمان و ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش (رایسودین و پراباواتی^۳، ۲۰۱۱).

معنویت در نگاه امام خمینی و مقام معظم رهبری

معنویت و معنویت‌گرایی اسلامی در اندیشه و عمل امام خمینی، از اسلام ناب محمدی (ص) و خالصانه‌ترین اعتقادات توحیدی اسلامی و مذهبی او سرچشمه گرفته است که از یک سو در خداجویی اسلامی، وحی و نبوت و عقلانیت اسلامی و از سوی دیگر در سنت حضرات معصومین صلوات الله علیهم اجمعین ریشه دارد (الوندی، ۱۳۹۳: ۱۱). انسان دو جنبه دارد؛ یکی جنبه معنوی و دیگری جنبه ظاهری و مادی (صحیفه امام، ج ۸، ص ۲۲۲). ترکیب این دو بعد است که انسان را به کمال مخصوص خود می‌رساند. «ا سلام در همه چیزش، مقصد اعلاء را در نظر دارد. نظر اسلام به موجودات طبیعی در راستای همان مرتبه اعلاء است. نظر اسلام به طبیعت به جهت آن است که طبیعت

1. Rojas
2. Gibbons
3. Riasudeen & Prabavathy

صورتی از الهیت در خود دارد و در هر نظری به موجودات طبیعی بعد معنوی آن را در نظر دارد. نظر به انسان نیز به جهت آن است که او موجودی است که قابلیت الهی شدن را دارد. تربیت‌های اسلام، تربیت‌های الهی است» (صحیفه امام، ج ۸، ص ۴۳۴). اگر معنویت در کار نباشد و همه مربوط به مادیت باشد، دست از مبارزه و مقاومت برداشته می‌شود» (صحیفه امام، ج ۷، ص ۴۵۴-۴۶۵). توقف انقلاب و معنویت دقیقاً در چنین موقعیتی رخ می‌دهد. مطابق با دیدگاه مقام معظم رهبری «معنویت، راز و نیاز با خدا، ارتباط دل‌ها با خدای متعال، هدف را خدا قرار دادن، فریب ظواهر را نخوردن، دل‌بستگی به زروزیور دنیا و زخارف دنیا پیدا نکردن» (۱۳۷۰/۰۶/۲۷). «معنویت یعنی رابطه و اتصال قلبی با خداوند» (بیانات ۱/۱/۱۳۶۹) و «مجنوب شدن در مقابل لطف الهی» (بیانات ۱/۲/۱۳۸۹) است.

ناظر به نگاه مقام معظم رهبری، معنویت کلید واژه اصلی در خودسازی فردی و اجتماعی است. معنویت، راهبرد ایشان در تربیت جامعه و اعتلای امت اسلامی است و بر این اعتقادند که عنصر «تقوا» برآورنده همه آنچه خواهد بود که مربوط به ساحت معنویت و سطوح مرتبط با آن است. از این‌رو، بر تقوای اجتماعی در کنار تقوای فردی تکیه و تأکید کرده‌اند (بیانات، ۱۳۶۹/۱۱/۱۹) و اصلی‌ترین عنصر اقتدار معنوی را نیز ایمان دانسته‌اند (بیانات، ۱۳۸۸/۷/۱۴).

پیشینه پژوهش

شاکر نژاد (۱۳۹۸) در پژوهشی، معنویت از دیدگاه رهبر انقلاب و نسبت آن با چهارگونه معنویت‌گرایی، یعنی «زاهدانه - صوفیانه»، «عرفتی - عرفانی»، «عملی - کاربردی» و «انقلابی - پیامبرانه» را بررسی کرد. نتایج نشان داد همه آنچه معنویت غیر پیامبرانه نامیده می‌شود، از دیدگاه رهبری نفی نمی‌شود، بلکه با یک درجه و تعریفی خاص مورد پذیرش ایشان هستند. همچنین مشخص شد سرستیز اصلی معنویت مدنظر رهبر انقلاب با معنویت است که به عبارتی دنیاپذیر است. تعریف مرکزی و اصلی معنویت از دیدگاه رهبری بدین شرح است: معنویت ارتباط زنده با امر مقدس در بطن زندگی روزمره و در چارچوبی عقلانی، در سه سطح (۱) فردی: شامل مؤلفه‌ها و شاخصه‌های تقوا، عمل صالح و توکل؛ (۲) جمعی: شامل شاخصه‌های کمک، همیاری، هم‌زیستی و نوع‌دوستی و (۳) اجتماعی: شامل مؤلفه‌های تمدن‌سازی، مبارزه با استکبار و بی‌عدالتی می‌باشد که هر سه این‌ها مبتنی بر معارف قرآن و اهل بیت است و راه و منش امام خمینی (ره) در آن‌ها لحاظ می‌شود. ثنایی و خلجی (۱۳۹۸) به بررسی مدل معنویت‌سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش بر اساس بیانات مقام معظم رهبری پرداختند. تحقیق از نظر نوع، اکتشافی و از نظر روش، کیفی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۷ نفر از خبرگان، ۲۰ نفر از کارشناسان ارشد و ۲۴۰ نفر از کارشناسان آموزش و پرورش قزوین بودند. برای شناسایی شاخص‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و کارشناسان ارشد استفاده شد. اطلاعات به دست آمده از مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوا در سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و گزینشی) شدند. در نهایت، ۵۳ شاخص به دست آمده در هفت مؤلفه و سه بعد دسته‌بندی شد. بر اساس

پژوهش میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) سه سطح فردی، گروهی و سازمانی و بر اساس بیانات مقام معظم رهبری به نقل از علوی و اسماعیلی (۱۳۹۷) مؤلفه‌های اقامه حق، دین‌داری، اخلاص عمل، ولایت‌مداری، بصیرت، فرهنگ شهادت، ساده‌زیستی و عدالت‌محوری برای معنویت در نظر گرفته شدند.

قاسمی‌زاد و سلامی (۱۳۹۸) در پژوهش خود به ارائه چهارچوبی جهت سنجش معنویت محیط کار در آموزش عالی پرداختند. این پژوهش با اتخاذ رویکرد آمیخته و با بهره‌گیری از روش اکتشافی متوالی از نوع ابزارسازی، انجام شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختاریافته (بخش کیفی) و پرسشنامه محقق ساخته (بخش کمی) استفاده شد. در این راستا تعداد ۱۸۴ پرسشنامه جمع‌آوری و از طریق نرم‌افزارهای SPSS و LISREL مورد تحلیل عامل تأییدی قرار گرفت. روایی پرسشنامه به روش روایی محتوایی و جرح و تعدیل توسط متخصصان صورت گرفت. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۸۶۶ به دست آمد. سپس برازش مدل مذکور مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. در نهایت، چهارچوب به دست آمده شامل ابعاد فردی (تعاملات پرهیزگاران، معناجویی، اخلاق کاری)، میان فردی (بردباری، عزت نفس، منزلت اجتماعی، تعامل با زیردستان، خدمت‌رسانی) و فرا فردی (اطاعت از مافوق، شایسته‌سالاری، تعهد شغلی)، می‌باشد. نتایج تفصیلی در جدول زیر نشان داده شده است.

اعتصامی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان عامل حیاتی پیش‌روندگی سپاه از منظر مقام معظم رهبری مدظله (ارائه الگویی پویا) اشاره می‌کند که سپاه وظیفه پاسداری از پیش‌روندگی انقلاب را دارد و در درون خود باید پیش‌رونده باشد و در این صورت است که می‌تواند وظیفه خود در پاسداری از انقلاب را به‌درستی انجام دهد. پیش‌روندگی سپاه مستلزم تقویت دو بعد معنوی (ارزش‌های پاسداری، معنویت، روحیه انقلابی، فداکاری، ایثار و...) و مادی (تشکیلات، نظامی‌گری و...) در خانواده سپاه است. تحلیل بیانات رهبر انقلاب مشخص شد که عامل حیاتی، کلیدی و اهرمی در پیش‌روندگی و موفقیت سپاه «تدین، معنویت و روحیه انقلابی» یا همان «بعد معنوی» است و این میسر نمی‌شود مگر به وسیله تربیت دینی صحیح و قرآنی و تقویت معنویات در سپاه. بعد معنوی عامل حیاتی منجر به پیشرفت در سایر مؤلفه‌های مربوط به بعد مادی نیز خواهد شد و در مجموع پیش‌روندگی سپاه را رقم خواهد زد. پیش‌روندگی سپاه موجب پیش‌برندگی آن و نیز پیش‌روندگی و پیش‌برندگی انقلاب شده و حلقه‌های خودفرزایندهای را ایجاد خواهد نمود.

الوندی (۱۳۹۳) در تحقیقی به طراحی الگوی مفهومی معنویت از دید حضرت امام خمینی (ره) با توجه به توصیه‌های معنوی ایشان به دست‌اندرکاران دفاع مقدس پرداخت. در این تحقیق با مطالعات اکتشافی، دیدگاه‌های امام خمینی از آثار ایشان، شامل مجموعه ۲۱ جلدی صحیفه امام و برخی دیگر از آثار همچون سرالصلوه، شرح چهل حدیث و رساله توضیح‌المسائل، برخی از مباحث مندرج در تقریرات فلسفه و آداب‌الاصلاح ولایت‌فقیه است که در آن‌ها توصیه‌های معنوی و همچنین مباحث علمی و نظری مربوط به معنویت وجود دارد. معنویت از منظر امام خمینی

ره) دارای سه بعد است: بعد اول باورهای معنوی است که دارای پنج شاخص از خدا بودن، در محضر خدا بودن، به نزد خدا بازگشتن، اسلام تنها مسیر صحیح معنویت الهی ولایت شاخص اسلام ناب محمدی (ص)؛ بعد دوم، ارزش‌های معنوی که منشعب و برگرفته از باورهای معنوی است و دارای هفت شاخص ایمان به اسلام، اخلاص، تقوا، عفت، شجاعت، ایثارگری و دفاع از اسلام و مرزهای اسلامی است؛ بعد سوم، رفتارهای معنوی که برگرفته از باورها و ارزش‌های معنوی است و دارای شش شاخص عمل به تکلیف شرعی به‌عنوان عبادت، تبعیت از قوانین و مقررات سازمانی، رعایت حقوق دیگران و اقدام در چارچوب ضوابط، جلب رضایت خدا با خدمت صادقانه به مردم، تبعیت از فرماندهی و انضباط در کارها است.

پژوهش نوبری (۱۳۹۳) تلاشی است برای تبیین معنویت با ساختار قدسی و حیانی آن که با هدف تبیین چیستی، کارکرد و ارائه مدل تعالی‌بخش معنویت قدسی در سازمان سامان یافته است. در این پژوهش با ارائه نظریه امر جامع در معرفی سازمان الهی نشان داده شد که معنویت باید در همه عرصه‌های سازمان اعم از برنامه‌ریزی، رهبری و اعضای آن در شکل‌های فردی و جمعی جریان داشته باشد. بی‌تردید فضای قدسی سازمان در تعالی و تکامل اعضا و آرمان‌های آن به نفع جامعه بشری در مسیر تحصیل سعادت دنیوی و اخروی که محوری‌ترین هدف سازمان از نگاه قرآن است بسیار مؤثر است. این رویکرد اندیشه و رفتار فرد را در چهار ارتباط فرا فردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی (ارتباط فرد با طبیعت) متعالی و متناسب با ساختار واقعی انسان و نظام هستی می‌گرداند. همچنین، از نتایج آن شکل‌گیری انسانی توحیدمدار، آشنا به داشته‌ها و استعدادهای خود و نوع دوست است که از روی محبت و اخلاص برای ارتقای کیفیت و ماندگاری سازمان به فعالیت سازمانی خود اقدام می‌کند. در این پژوهش ضمن اثبات ناکارآمدی رویکردهای غیر قدسی معنویت، به ارائه مبانی، ارکان و آثار معنویت قدسی و در پایان مدل متناسب با این رویکرد معنوی اقدام شده است. این فرایند با محوریت قرآن کریم بوده و در گردآوری اطلاعات نیز از روش کتابخانه‌ای و در پژوهش با روش میان رشته‌ای به بررسی تفاسیر مهم و دیدگاه‌های دانشمندان پرداخته، همچنین در تحلیل داده‌ها از روش تفسیری قرآن به قرآن بهره‌جسته است تا پاسخی مناسب به سؤال اصلی پژوهش؛ نقش و جایگاه معنویت قدسی در مدیریت سازمانی از نگاه قرآن چیست ارائه گردد.

کورت^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود نقش معنویت در شبکه‌های تجاری اسلامی را مورد بررسی قرار دادند. آنها با بررسی شرکت‌های کوچک و متوسط ترکیه به این نتیجه رسیدند که معنویت باعث تعهد اعضا به شبکه می‌شود و حضور معنویت تأثیر متفاوتی در مشارکت اعضا و مطالبات در شبکه دارد. به‌طور خاص، اعضای که عضویت در شبکه خود را به‌عنوان یک برنامه تمرینی معنوی تلقی می‌کنند، تمایل دارند از منابع نامشهود بهره ببرند، در

حالی که به نظر می‌رسد اعضای که دین مشترک خود را به‌عنوان نقطه ورود به شبکه می‌بینند، از منابع شبکه ملموس و نامحسوس بهره‌مند می‌شوند. هالدورای^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی معنویت در کار به‌عنوان واسطه‌ای بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار پرداختند. داده‌ها از طریق توزیع ۶۴۱ پرسشنامه بین کارمندان هندی شاغل در اقتصاد هتل‌های لوکس جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد که معنویت در کار با واسطه عدالت سازمانی رفتار شهروندی سازمانی و پیوند اخلاقی-محیط کار دارای انحراف است. این پیامدها می‌تواند به متخصصان هتل در ایجاد یک محیط کاری اخلاقی کمک کند که عدالت و معنویت را برای رفاه کارمندان، سازمان و جامعه به‌طور کلی دربربگیرد. مدیران می‌توانند با اتخاذ یک محیط کار انسانی، معنویت محل کار را پرورش دهند. کارفرمایان هتل می‌توانند این آزادی را به کارمندان خود بدهند که خصوصیات جسمی، عاطفی، فکری و معنوی خود را به محیط کار بیاورند تا کارمندان بتوانند معنا و هدف کار و پتانسیل‌های کامل خود را بدانند.

تیچیو و همکاران^۲ (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان معنویت در سازمان‌ها، با هدف تعریف معنویت سازمان در تحقیقات ملی و بین‌المللی پایگاه‌های Scopus و SciELO انجام دادند. بررسی اولیه تعداد ۵۵۱ مقاله را نشان داد، اما تنها ۱۱۸ عنوان موجود بود. پس از خواندن مقالات، ۷۲ مورد برای تحلیل انتخاب شد. از مقالات انتخاب شده، هفت موضوع اصلی شناسایی شد: عوامل مؤثر بر توسعه معنویت در سازمان‌ها، تفاوت بین معنویت و دین، تعریف / مفهوم معنویت سازمانی، مزایای معنویت برای سازمان، ابعاد معنویت در سازمان، ارزش‌های معنویت در سازمان‌ها و روش‌های شناسایی / اندازه‌گیری معنویت در سازمان‌ها. به‌طور کلی، مشخص شد که موضوع معنویت سازمانی در میان دانشگاهیان و مدیران در حال افزایش است و دیگر نمی‌تواند نادیده گرفته شود. هرچند تحقیقات انجام شده تاکنون نتایج دلگرم‌کننده‌ای به دست آورده است، پژوهش‌های بیشتری از جمله تحقیقات تجربی ضروری است تا از درک موضوع و همچنین اهمیت آن برای افراد و سازمان‌ها آگاهی یابد.

اغلب پژوهش‌های داخلی صورت گرفته، معنویت سازمان بر اساس ارزش‌های اسلامی را از نظر دور داشته و بیشتر بر مبنای دیدگاه رایج غربی و حاکم بر پیشینه‌های نظری وارداتی صورت پذیرفته‌اند (معصومی، ۱۳۹۵). تبیین معنویت از منظر مقام معظم رهبری به عنوان یک اندیشمند اسلامی باعث شناخت حدود و ثغور معنویت خصوصاً معنویت اسلامی خواهد شد. در پژوهش حاضر معنویت با دین همراه و ملازم است و از دیدگاه مقام معظم رهبری تبیین می‌شود. بررسی‌ها مبین این است که در زمینه تبیین معنویت از منظر مقام معظم رهبری پژوهش‌چندانی صورت نگرفته است؛ لذا انجام این پژوهش می‌تواند این نگاه مقام معظم رهبری را پررنگ‌تر نماید.

1. Haldorai

2. Tecchio, de Almeida Cunha & Besen Santos

روش

هدف اصلی پژوهش تبیین معنویت سازمانی از منظر مقام معظم رهبری در نیروهای مسلح کشور است. از این رو، پژوهش حاضر از حیث هدف از نوع تحقیقات بنیادی و اکتشافی است. تلاش می‌شود با استفاده از رویکرد کیفی تحلیل مضمون، الگوی معنویت سازمانی احصاء شود. واژه معنویت از زمان زعامت رهبری آیت‌الله خامنه‌ای (سال ۱۳۶۸ تا ۱۳۹۹) در سایت Khamenei.ir مورد بررسی قرار گرفت. تعداد بیانات، پیام‌ها، نامه‌ها و ابلاغیه‌ها با کلید واژه معنویت، ۷۸۴ سند است. از بین ۷۸۴ بیانیه، ۴۸ بیانیه در جمع سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و یا خطاب به آنان است. دلیل تمرکز بر بیانات مقام معظم رهبری در جمع سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، به واسطه موضوع پژوهش و رسیدن به معنویت سازمانی است. با توجه به اینکه موضوع مورد مطالعه معنویت سازمانی است، مقام معظم رهبری در زمینه کلید واژه معنویت سازمانی اشاره مستقیمی نداشته‌اند؛ لذا کلیدواژه معنویت در بین سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به عنوان سازمان مورد مطالعه بررسی شد. در مرحله بعد، جهت تدقیق معنویت سازمانی از نظر سنجی، گروه کانونی و دلفی با مشارکت ۱۱ نفر از متخصصان حوزه دینی و مدیریتی استفاده می‌شود.

یافته‌های تحقیق

کدگذاری اولیه

موضوع «معنوی، معنویت، معنویات» به عنوان موضوع مورد پژوهش، انتخاب و سیر بیانات رهبر انقلاب در خصوص آن در طول سالیان ۱۳۶۸ تا ۱۳۹۹ احصاء گردید. داده‌های پژوهش از ۴۸ سند بیانات مقام معظم رهبری بدست آمد. در این مرحله، کل بیانات منتخب مطالعه و کلید واژه معنویت و مشتقات آن با رنگ قرمز متمایز و به عنوان متن انتخابی جهت تحلیل مورد بررسی قرار گرفت. بعد از اینکه همه داده‌ها، کدگذاری اولیه و گردآوری شدند، تعداد ۱۶۴۶ ردیف کد احصاء شد. در این مرحله، کدهای احصاء شده در قالب مضامین پایه و سازمان دهنده کدگذاری شد. مضامین سال ۱۳۶۸/۰۳/۱۸ به عنوان مثال ارائه شده است.

جدول ۱: مضامین پایه سال ۱۳۶۸/۰۳/۱۸

نشانه	تاریخ	جمله منتخب	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
PA1	۱۳۶۸/۰۳/۱۸	در میان دنیایی که معنویت‌ها و ارزش‌های اخلاقی افول کرده بود و دنیای مادی به ماده و جسم بدل شده بود، امام معنویت را در این دنیا زنده کرد؛ مثل یک چهره‌ی معنوی درخشید.	ارزش‌های اخلاقی	ارزش‌های اسلامی
PA2			امام چهره معنوی	ولایت‌مداری
PA3			زنده کردن معنویت توسط امام	ولایت‌مداری
PA4				

1. Thematic Analysis

ولایت‌مداری	موفقیت‌های امام	عامل اصلی در موفقیت‌های این مرد [امام خمینی]، آن چیز دیگر بود. آن چیست؟ معنویت، ارتباط با خدا، تقوا، کار را برای خدا کردن، کار را حتی برای نتیجه‌ی ظاهری‌اش انجام ندادن.	PA5
ارتباط با خدا	ارتباط با خدا		PA6
تقوا	تقوا		PA7
تکلیف‌مداری	برای خدا کار کردن		PA8
تکلیف‌مداری	را برای نتیجه ظاهری کار نکردن		PA9
تکلیف‌مداری	کار را برای نتیجه انجام ندادن	بارها ایشان می‌فرمود - همه شنیده‌اند - که ما کار را برای نتیجه نمی‌کنیم، کار را برای تکلیف می‌کنیم.	PA10
تکلیف‌مداری	کار را برای تکلیف انجام دادن		PA11
مجاهدت	فداکاری‌های مردم	معنویت مردم، هیجان و فداکاری‌های مردم، این اخلاص مردم، [امام خمینی] را به هیجان می‌آورد.	PA12
اخلاص	اخلاص مردم		PA13
اخلاص	اخلاص رزمندگان	از اخلاص رزمندگان‌مان در جبهه‌ها، از فداکاری‌های مردم، از خانواده‌های شهدا، از همین کارهایی که شماها در این صحراها می‌کنید، امام به هیجان می‌آمد. این معنویت مردم، این اخلاص مردم، ایشان را به هیجان می‌آورد.	PA14
مجاهدت	فداکاری‌های مردم		PA15
اخلاص	اخلاص مردم		PA16
ولایت‌مداری	امام خمینی		PA17
اخلاص	اخلاص رهبر	و این دو عامل - عامل اخلاص رهبر و رابطه‌ی او با خدا و اخلاص مردم - ما را تا اینجا رسانده است.	PA18
اخلاص	اخلاص مردم		PA19
ارتباط با خدا	رابطه با خدا	وسيلة امام کمک گرفتن از خدا بود؛ بیاید از خدا کمک بگیریم. به زبان هم نمی‌شود، این در دل عملی است، با خلوص و اخلاص عملی است، با ترک گناه عملی است، با تقویت رابطه‌ی بین خود و خدا عملی است.	PA20
استمداد الهی	کمک گرفتن از خدا		PA21
استمداد الهی	از خدا کمک گرفتن		PA22
تهذیب نفس	وصل بودن دل		PA23
اخلاص	خلوص		PA24
اخلاص	اخلاص		PA25
فضائل اخلاقی	ترک گناه		PA26
ارتباط با خدا	تقویت رابطه خود و خدا		PA27
ایمان	متدین		PA28
ارتباط با خدا	رابطه با خدا		PA29
ارتباط با خدا	توجه به خدا		PA30
استمداد الهی	کمک گرفتن از خدا		PA31
ارتباط با خدا	دعا		PA32
ارتباط با خدا	نماز با حال	PA33	
ارتباط با خدا	خواندن قرآن	PA34	
تقوا	رعایت تقوا	PA35	
ارزش‌های اسلامی	رعایت اخلاق اسلامی با مردم	PA36	
ارزش‌های اسلامی	ادب اسلامی	PA37	
		PA38	

فضائل اخلاقی	تسلیم جلوه‌های فرینده دنیا نشدن		PA39	
تقوا	تقوای الهی	همه‌ی ما باید تقوای الهی پیشه کنیم. شماها جوان هستید، باصفا هستید، دل‌هایتان پاک است، روح‌هایتان صاف است، بی‌غشید، بی‌آلایشید؛ شما کارتان از ما راحت‌تر است؛ بپمودن این راه برای شما آسان‌تر از ما است.	PA40	
ظرفیت‌های جوانی	جوان بودن		PA41	
تهذیب نفس	باصفا بودن		PA42	
تهذیب نفس	دل پاک		PA43	
تهذیب نفس	روح صاف		PA44	
تهذیب نفس	بی‌غش بودن		PA45	
تهذیب نفس	بی‌آلایش بودن		PA46	
انقلابی بودن	نسل انقلابی		شما نسل انقلابید، بچه‌ی انقلابید، نهال انقلابید؛ هم نهادتان نهاد انقلابی‌تان هم خودتان. شماها می‌توانید بندگان صالح و مؤمن و متعبد و ذاکر و پرهیزکار و متقی‌ای باشید. من توصیه می‌کنم این خصوصیات را حفظ کنید.	PA47
انقلابی بودن	بچه انقلابی	PA48		
انقلابی بودن	نهاد انقلابی	PA49		
انقلابی بودن	پاسدار انقلابی	PA50		
بندگی	بنده صالح	PA51		
بندگی	بنده مومن	PA52		
بندگی	متعبد	PA53		
بندگی	ذاکر	PA54		
بندگی	پرهیزکار	PA55		
بندگی	متقی	PA56		
حفظ معنویت	حفظ معنویات	PA57		
ولایت‌مداری	امام خمینی	امام تا آخرین لحظات هم ذکر و نماز و دعا را از دست ندادند.		PA58
ارتباط با خدا	ذکر	PA59		
ارتباط با خدا	نماز	PA60		
ارتباط با خدا	دعا	PA61		

ترسیم و تحلیل شبکه مضامین

در این مرحله، مضامین پالایش و در قالب مضمون فراگیر جانمایی شد. در مرحله اول، تعداد ۲۴۲ مضمون فراگیر احصاء و بعد از پالایش و ادغام مضامین مشابه و نزدیک به هم، تعداد ۳۹ مضمون فراگیر نهایی شد. در نهایت مضامین سازمان دهنده در قالب مضامین فراگیر و در قالب ۵ سطح فرافردی، فردی، گروهی، سازمانی و فراسازمانی ارائه شد.

جدول ۲: ابعاد معنویت سازمانی

سطح	سطح	سطح میان	سطح	سطح	مضمون سازمان دهنده
فراسازمانی	سازمانی	فردی	فردی	فرافردی	
				*	ارتباط با خدا
				*	استمداد الهی

				*	توفیق الهی
			*		اخلاص
			*		تقوا
			*		ایمان
			*		تهذیب نفس
			*		بصیرت
			*		تعالی
			*		بندگی
			*		مادی‌گری
			*		معرفت
			*		تکلیف‌مداری
			*		مجاهدت
		*			ارزش‌های اسلامی
		*			ترتیب اسلامی
		*			تعالی اجتماعی
		*			ظرفیت‌های جوانی
		*			فضائل اخلاقی
	*				ابتکار
	*				اقتدار
	*				پیشرفت
	*				انقلابی بودن
	*				تعالی سازمانی
	*				نهاد نمایندگی ولی فقیه
	*				ولایت‌مداری
	*				حرکت در مسیر الهی
	*				حفظ و نگهداشت

					معنویت
	*				ساختار و تشکیلات سازمان
	*				سرمایه انسانی
	*				فرهنگ سازمانی
	*				هویت سازمانی
*					دفاع از نظام اسلامی
*					مقابله با استکبار
*					عدالت
*					آرمان‌های انقلابی
*					نظام اسلامی

اعتبارسنجی کار در دو مرحله صورت گرفت. در مرحله اول، مدل تحقیق با اجزای آن در اختیار اساتید قرار گرفت و متناسب با نظرات آنان، اصلاحاتی در کار صورت گرفت. جهت محاسبه نسبت روایی محتوایی (CVR) از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده شد. با استفاده از فرمول ضریب لاوشه، ضریب همه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها محاسبه شد که مقدار ۰/۸۴ بود، لذا پرسشنامه دارای روایی محتوایی است.

$$C.V.R = \frac{Ne-N/2}{N/2} \geq 0.7$$

روایی محتوایی منطقی فرمول ضریب لاشه؛ ۰/۷

Ne تعداد افرادی هستند که نظر مثبت دادند و N تعداد کل افرادی است که نظر دادند.

همچنین، برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای نمونه از ضریب هماهنگی کندال استفاده شد. سطح معناداری برای ضریب هماهنگی کندال در همه مؤلفه‌ها کمتر از پنج صدم است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت ضرایب مذکور معنادار هستند. در مرحله دوم از گروه کانونی با حضور چهار نفر از اساتید جهت اتقان مدل بهره گرفته شد.

جدول ۳: ضرایب هماهنگی

ردیف	بعد	ضریب کندال	سطح معناداری	نتیجه اجماع
۱	معنویت فرافردی	۰/۷۵	۰/۰۰۰	قوی
۲	معنویت فردی	۰/۶۳	۰/۰۰۰	بالای متوسط
۳	معنویت میان فردی	۰/۸۴	۰/۰۰۰	قوی
۴	معنویت سازمانی	۰/۶۸	۰/۰۰۰	بالای متوسط
۵	معنویت فراسازمانی	۰/۷۱	۰/۰۰۰	قوی

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش، تبیین معنویت سازمانی از منظر مقام معظم رهبری در سطح نیروهای مسلح است. جهت تبیین معنویت سازمانی از تحلیل مضمون استفاده شد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که معنویت سازمانی در ۵ سطح فرآفریدی، فردی، گروهی، سازمانی و فراسازمانی مطرح می‌باشد. مضامین ارتباط با خدا، استمداد الهی و توفیق الهی در سطح فرآفریدی، مضامین اخلاص، تقوا، ایمان، تهذیب نفس، بصیرت، تعالی، بندگی، معرفت، تکلیف‌مداری و مجاهدت در سطح فردی، مضامین ارزش‌های اسلامی، تربیت اسلامی، تعالی اجتماعی، ظرفیت‌های جوانی و فضائل اخلاقی می‌باشد که در سطح میان فردی یا گروهی، مضامین ابتکار، اقتدار، پیشرفت، انقلابی بودن، تعالی سازمانی، نهاد نمایندگی ولی فقیه، ولایت‌مداری، حرکت در مسیر الهی، حفظ و نگهداشت معنویت، ساختار و تشکیلات سازمان، سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی و هویت سازمانی در سطح سازمانی، مضامین دفاع از نظام اسلامی، مقابله با استکبار، عدالت، آرمان‌های انقلابی، نظام اسلامی، در سطح فراسازمانی، مضامین استکبار، اقتدار، پیشرفت، انقلابی بودن، تعالی سازمانی، نهاد نمایندگی ولی فقیه، ولایت‌مداری، حرکت در مسیر الهی، حفظ و نگهداشت معنویت، ساختار و تشکیلات سازمان، سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی، در سطح فردی، مضامین اخلاص، تقوا، ایمان، تهذیب نفس، بصیرت، تعالی، بندگی، عبادی-گری، معرفت، تکلیف‌مداری، مجاهدت، آرمان‌های انقلابی و نظام اسلامی در سطح فراسازمانی جانمایی شد (شکل ۱).



شکل ۱: ابعاد و مولفه‌های معنویت سازمانی

گیبونز (۲۰۰۱) در تحلیل سطوح معنویت در سازمان به دو سطح معنویت فردی و سازمانی در محیط کار اشاره دارد. به نظر میلی من^۱ و همکارانش (۲۰۰۳) معنویت در سازمان در سطح فردی، گروهی و سازمانی مطرح است. بر مبنای نظر شاکر نژاد (۱۳۹۸) تعریف مرکزی و اصلی معنویت از دیدگاه رهبری در سه سطح فردی: شامل مؤلفه‌ها و شاخصه‌های تقوا، عمل صالح و توکل؛ جمعی: شامل شاخصه‌های کمک، همیاری، هم‌زیستی و نوع‌دوستی و اجتماعی: شامل مؤلفه‌های تمدن‌سازی، مبارزه با استکبار و بی‌عدالتی می‌باشد. نتایج پژوهش ثنایی و خلجی (۱۳۹۸) از مدل معنویت سازمانی مبتنی بر دیدگاه اسلام و بر اساس بیانات مقام معظم رهبری شامل مؤلفه‌های اقامه حق، دین‌داری، اخلاص عمل، ولایت‌مداری، بصیرت، فرهنگ شهادت، ساده‌زیستی و عدالت‌محوری برای سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد. یافته‌های پژوهش خاتمی فیروزآبادی و دستاfer (۱۳۹۳) نیز نشان می‌دهد که معنویت در سازمان در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مطرح است.

نتایج پژوهش قاسمی‌زاد و سلامی (۱۳۹۸) نیز مبین این است که چهارچوب به دست آمده جهت سنجش معنویت محیط کار در آموزش عالی شامل ابعاد فردی (تعاملات پرهیزگاران، معناجویی، اخلاق کاری)، میان فردی (بردباری، عزت نفس، منزلت اجتماعی، تعامل با زیردستان، خدمت‌رسانی) و فرا فردی (اطاعت از مافوق، شایسته‌سالاری، تعهد شغلی)، می‌باشد. نتایج پژوهش نورعلیزاد (۱۳۹۷) از اعتباریابی مقیاس سنجش معنویت محیط کار مبین این است که معنویت محیط کار شامل سه بعد درون فردی، میان فردی و ماورای فردی می‌باشد. نوبری (۱۳۹۳) در پژوهش خود اقدام به تبیین معنویت با ساختار قدسی و حیانی کرد. از نظر وی معنویت در چهار ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی (ارتباط فرد با طبیعت) است. مطابق با نظر مقام معظم رهبری، هر چقدر معنویت سازمانی بیشتر شود، بنیه سپاه نیز به تبع آن تقویت می‌شود. همچنین با افزایش مسؤولیت و رتبه فرماندهی در سازمان، معنویت سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند.

مدیران می‌توانند با اتخاذ یک محیط کار انسانی، معنویت محل کار را پرورش دهند (هالدورای و همکاران، ۲۰۱۹). سازمان‌های موجود در فضای مدیریت غربی معاصر، اهداف خود را بر پایه حداکثر سازی سود طراحی کرده‌اند. در مقابل این گونه سازمان‌ها، در یک محیط اسلامی، هدف کلان یک سازمان، به حداکثر رساندن سود نیست، بلکه اطاعت از خواست خداوند است. به نظر رحمتی (۱۳۸۸) اصول مدیریت اسلامی به گونه‌ای عمل می‌کنند که اهداف انسان با خواست و اراده خداوند در یک راستا قرار می‌گیرند. مدیریت غربی معاصر نیز می‌تواند با استفاده از اصول مدیریت اسلامی، با گسترش این اهداف سازمانی به گونه‌ای که در راستای خواست و دستورات خداوند باشد، عمل کند. سازمان‌های معنوی دارای اهداف متعالی و نگرش الهی و انسان‌گرایانه هستند. به نظر جیاکالون و همکاران (۲۰۰۵)

معنویت سازمانی باید با اهداف سازمان در یک راستا قرار گیرد.

معنویت باید در همه عرصه‌های سازمان جریان داشته باشد؛ این کار از طریق تعمیق برنامه‌های فرهنگی و مذهبی در سازمان و نهادینه‌سازی در افراد محقق می‌شود. بنابراین، نهاد نمایندگی ولی فقیه به عنوان نهاد مرتبط با این قضیه باید درگیری بیشتری با معنویت‌افزایی در سازمان داشته باشد. این کار از طریق برنامه‌ریزی یکپارچه و توسعه برنامه‌های معنوی محقق می‌شود. این اقدامات منجر به شکل‌گیری انسانی توحیدمدار، آشنا به داشته‌ها و استعدادهای خود و نوع دوست است که از روی محبت و اخلاص برای ارتقای کیفیت و ماندگاری سازمان به فعالیت سازمانی خود اقدام می‌کند. نتایج این پژوهش بر نقش بی‌بدیل معنویت خصوصاً معنویت در سطح ارتباط با خدا و خودسازی که بیشترین اهمیت و تأثیرگذاری را دارد، توصیه می‌شود در خصوص ارتقای سطح معنویت فردی کارکنان از طریق اهمیت دادن به برنامه‌ها و مراسم‌های دینی و مذهبی و همچنین برگزاری دوره‌های آموزشی و معرفت‌افزایی و اولویت دادن به مبحث دینداری و معنویت در راهبردها و تصمیم‌گیری‌ها به ارتقای آن پردازند.

انجام این پژوهش باعث تبیین معنویت سازمانی از دیدگاه مقام معظم رهبری شده و ابعاد آن را تشریح کرد. توجه به اهداف و مأموریت‌های نیروهای مسلح در دستیابی به آمادگی کامل برای حفظ نظام اسلامی و دستاوردهای انقلاب، شایسته است که با بهره‌گیری از گنجینه گران‌قدر معنویت دوران حیات طیبه امام (ره) و حماسه دفاع مقدس، اقتدار و شأن معنوی خود را بیش‌ازپیش تقویت و پررنگ نمایند. نتایج این پژوهش برای سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در حوزه تبیین معنویت سازمانی مثمر ثمر خواهد بود. همچنین دانشگاه‌های افسری کشور نیز می‌توانند از نتایج پژوهش بهره ببرند. از سوی دیگر، نتایج این پژوهش در سایر سازمان‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی نیز می‌تواند مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

موضوع معنویت سازمانی اختصاص به سازمان خاصی ندارد و نمی‌توان صرفاً برای یک واحد سازمانی خاص این موضوع را بررسی کرد. برداشتن مطالب معنویت در سپاه پاسداران، خوانندگان و جامعه علمی را از مفهوم‌پردازی واقعی معنویت سازمانی محروم می‌کند؛ لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این موضوع مدنظر قرار گیرد. یکی از عوامل مهم معنویت سازمانی، فرهنگ سازمانی است، لذا توجه ویژه و عملیاتی به عوامل محیط فرهنگی چون فرهنگ شایسته‌سالاری، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ انعطاف‌پذیر، فرهنگ توجه به کرامت انسانی و فرهنگ حاکم بودن ارزش‌ها می‌تواند نقش فرهنگ را بیشتر برجسته نماید. با توجه به نتایج پژوهش، بهبود عملکرد سازمان‌ها در گرو تعمیق معنویت می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهشی عوامل معنویت‌افزا مورد بررسی عمیق‌تری قرار گیرد.

منابع

- اعتصامی، سیدمحمد کاظم. (۱۳۹۶). عامل حیاتی پیش‌روندگی سپاه از منظر مقام معظم رهبری مدظله (ارائه الگویی پویا)، همایش شاخص‌سازی عملکرد در پیش‌روندگی سپاه، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام.
- الوندی، محمد جواد. (۱۳۹۳)، طراحی الگوی مفهومی معنویت از دید حضرت امام خمینی (ره) با توجه به توصیه‌های معنوی ایشان به دست‌اندرکاران دفاع مقدس، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ۱۷ (۶۳): ۵-۲۵.
- الهامی‌نیا، علی اصغر و همکاران. (۱۳۹۰). معنویت اسلامی، چیستی، چرایی و چگونگی، قم، پژوهشکده تحقیقات اسلامی، زمزم هدایت.
- بستانی، فوادافرام. (۱۳۷۶). فرهنگ ابجدی، مترجم: رضا مهیار، تهران، اسلامی.
- ثنایی، سلیم و خلجی، سارا. (۱۳۹۸)، مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش بر اساس بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله‌العالی)، نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۲۷ (۱): ۱۱۳-۸۹.
- خاتمی فیروزآبادی، سید محمد علی و دستاfer، علی. (۱۳۹۳). واکاوی مؤلفه‌های معنویت و ارزیابی آن در سازمان، فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۶ (۲۱): ۹-۲۹.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۲). لغت نامه، تهران، دانشگاه تهران.
- رحمتی، محمدحسین. (۱۳۸۸). نوع‌شناسی مطالعات مدیریت اسلامی به عنوان یک دانش میان رشته‌ای، فصلنامه مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی، ۴.
- رستگار، عباسعلی و نوبری، علیرضا (۱۳۹۷)، معنویت در سازمان با رویکرد اسلامی (مفاهیم، شاخص‌ها، مدل مفهومی و سنجش)، سازمان عقیدتی سیاسی ناجا، دفتر مطالعات و تحقیقات علوم انسانی.
- رقوی، جواد. (۱۳۹۹). نسبت اخلاق و دین از دیدگاه علامه طباطبایی و شهید مطهری، تأملات اخلاقی، ۱ (۳): ۶۳-۴۷.
- رودگر، محمدجواد. (۱۳۹۲). کارکردهای معنویت در عرصه‌های اجتماعی از دیدگاه مقام معظم رهبری، مطالعات معنوی، ۱۰: ۸۶-۵۹.
- شاکر نژاد، احمد. (۱۳۹۸). تبیین چیستی معنویت، اندیشکده معنویت، مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، <https://www.olgou.ir>
- ضمیری، علیرضا و فاضلی تقدم، سید احمد. (۱۴۰۰). معناشناختی دین بر اخلاق در نظریه امر الهی رابرت آدامز، ۲ (۱): ۸۳-۶۴.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲ (۵): ۱۲۱-۹۹.

- فرهنگی، علی اکبر و فتاحی، مهدی واثق، بهاره. (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، ۴ (۱۳): ۳۶-۵.
- قاسمی‌زاد، علیرضا و سلامی، نازنین. (۱۳۹۸). چارچوب مناسب برای سنجش معنویت محیط کار بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی در مراکز آموزش عالی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰ (۳۸): ۱۷۸-۱۵۵.
- معصومی، هادی. (۱۳۹۵)، تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان‌ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی، ماهنامه پژوهش ملل، ۹: ۱۰۸-۱۰۰.
- نقوی، سیدعلی؛ اسعدی، میرمحمد و میرغفوری، سیدحبيب‌اله. (۱۳۹۴). تحلیل عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۱): ۱۲۳-۱۰۵.
- نوبری، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی جایگاه معنویت قدسی در مدیریت سازمانی از دیدگاه قرآن، رساله دکتری معارف اسلامی گرایش قرآن و متون اسلامی، دانشگاه معارف اسلامی.
- نورعلیزاد، رحمن. (۱۳۹۷). ساخت اعتباریابی مقیاس سنجش معنویت محیط کار بر روی رابطه آن با نگرش شغلی، سومین کنفرانس ملی سالانه اقتصاد، مدیریت و حسابداری.
- Bradley, J & Kauanui, S. (2003). Comparing Spirituality on three Southern California Coolege Campuses. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 448-462.
- Giacalone, R., Jurkiewicz, C., & Fry, L. (2005). From Advocacy to Science. In R. Paloutzian & C. Park (Eds.), *The Psychology of Religion and Spirituality*, pp. 515–528. New York, N.Y.: The Guilford Press.
- Gibbons, P. (1999). *Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview*, MSC. Thesis – Birnbeck Callege, University of London.
- Haldorai, K., Kim, W.G., Chang, H. & Li, J. (2019). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior, *International Journal of Hospitality Management*, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>.
- Kamil, M., Ali Hussain, A.K., & Sulaiman, M.B. (2011). The components of spirituality in the business organizational context: The case of Malaysia, *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(2): 166-180.
- Kinjerski, Val M. & Skrypnek Berna J. (2004). Defining Spirit at Work: Finding Common Ground, *Journal of Organizational Change Management*, 17 (1), 26-42.
- Krishna Kumar, S. & Neck, Ch (2002). The “What”, “Why”, and “How” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology* 17(3):153-164.

- Kurt, Y., Sinkovics, N., Sinkovics, R. R. & Yamin, M. (2020). The role of spirituality in Islamic business networks: The case of internationalizing Turkish SMEs, *Journal of World Business*, 55 (1).
- Milliman, J., Czaplewski, Andrew J. & Ferguson J. (2003). Workplace Spirituality and employee Work attitudes, *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Riasudeen, S., & Prabavathy, R. (2011). Relationship of workplace spirituality and work attitude in manufacturing organization. *Global Management Review*, 5(4), 29-37.
- Rojas, R. (2002). *Management Theory and Spirituality: A Framework and Validation of the Independent Spirituality Assessment Scale*, DBA, Dessertation, Argosy University/Sararota.
- Roof, R.A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585-599.
- Tecchio, E., de Almeida Cunha, C.J.C. & Besen Santos, F. (2016). Spirituality in organizations?, *Organ. Soc*, 23(79).

