



Psychometric Properties of the Islamic Spirituality Scale in the Workplace

Noormohammad Rezaei¹

Abbasali Rastegar²

Article Type: Research Article



Received: 2021.6.10

Accepted: 2021.8.26

DOR: 20,1001,1,25381946./SSJ.2021,97126

Absrtact

The aim of this study was to investigate the psychometric properties of the Islamic Spirituality Scale in the workplace with 71 items among NAJA employees. The combined method (content analysis and survey method) was used to conduct the research. In the first stage, in order to identify the dimensions and characteristics of Islamic spirituality based on Quranic teachings and narrations of the Imams (AS) in a qualitative and library form, and in the second stage, interviewing and presenting a questionnaire to 42 experts and to test the structural model of The scrolling method was used. To select a small sample in the survey section, stratified sampling method was used. To this end, 12,000 employees completed the scale. Cronbach's alpha and composite reliability were used to evaluate the reliability of the instrument. The results showed that the Cronbach's alpha coefficient of the 71-item Islamic Spirituality Questionnaire was higher than 0.70 and also the composite reliability coefficient of all components was higher than 0.90. To evaluate the convergent validity of the research instrument, the AVE criterion was used, since the square root of all structures is greater than the correlation of structures with other structures in the model. PLS software was used to evaluate the final research model and factor structure of the questionnaire. The results show that the range of factor loadings is between 0.40 to 0.70. According to the obtained results, it can be concluded that the 4-factor scale of the Islamic Spirituality Questionnaire has acceptable validity and reliability.

Key Words

Validity, Reliability, Spirituality, Islamic spirituality.

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran (Corresponding Author),rezaee165@gmail.com

2. Associate Professor, Department of Business Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan, Iran,a_rastgar@semnan.ac.ir

ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس معنویت اسلامی در محیط کار

نورمحمد رضائی^۱

عباسعلی رستگار^۲

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۶/۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۳/۳۰



فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، سال ششم، شماره ۲ (پیاپی ۲۰) - تابستان ۱۴۰۰ * ۱۲۷-۱۰۱

DOR: 20,1001,1,25381946./SSJ.2021,97126

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس معنویت اسلامی در محیط کار است. برای انجام این پژوهش، از روش ترکیبی (تحلیل مضمون و روش پیمایش) استفاده شد. در مرحله اول، به منظور شناسایی ابعاد و شاخص‌های معنویت اسلامی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی و روایات ائمه اطهار (ع) از روش کتابخانه‌ای استفاده شد و در مرحله دوم، مصاحبه و ارائه پرسش‌نامه به ۴۲ نفر از خبرگان انجام پذیرفت و برای آزمون الگوی ساختاری نیز از روش پیمایشی استفاده گردید. جهت انتخاب نمونه کمی در بخش پیمایش، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد؛ به همین منظور، ۱۲۰۰۰ نفر از کارکنان این مقیاس را تکمیل کردند. برای بررسی پایایی ابزار ۶۱ سئوالی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد و نتایج نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۷۱ سئوالی معنویت اسلامی بالاتر از ۰/۷۰ و همچنین، ضریب پایایی مرکب همه مولفه‌ها بالاتر از ۰/۹۰ است. برای بررسی روایی همگرا ابزار پژوهش از معیار AVE استفاده شد و از آنجا که جذر AVE همه سازه‌ها بیشتر از همبستگی سازه‌ها با سایر سازه‌های موجود در الگو بود، بنابراین، می‌توان گفت که ابزار اندازه‌گیری از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است. جهت بررسی الگوی نهایی پژوهش و ساختار عاملی پرسش‌نامه از نرم‌افزار PLS استفاده شد و نتایج نشان داد که دامنه بارهای عاملی بین ۰/۴۰ تا ۰/۷۰ می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که شاخص‌های مقیاس ۴ عاملی پرسش‌نامه معنویت اسلامی بر روی عوامل از قبل ارائه شده، بار عاملی بالاتر از ۰/۴۰ دارند و ابزار پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

واژگان کلیدی: روان‌سنجی، معنویت، معنویت اسلامی، محیط کار

۱. - استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول) rezaee165@gmail.com
۲. - دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، سمنان، ایران a_rastgar@semnan.ac.ir

مقدمه

علامه طباطبایی معنویت اسلامی را معنویت درونی، کلی و جامع توصیفی می‌کند که با توحید آمیخته است و احکام اسلام را سامان‌بخش و ارتباط‌دهنده میان عوالم و سرچشمه هستی می‌داند (رستگار و نوبری، ۱۳۹۶). از نظر مطهری (ره) معنویت و راه دستیابی به آن، از دستورات دین جدا نیست و اتحاد این دو، مختص به دین مبین اسلام است (مطهری، ۱۳۷۴). مطهری معنویت را نوعی احساس و گرایش ذاتی انسان نسبت به امور غیرمادی مانند علم و دانایی، خیر اخلاقی، جمال و زیبایی، تقدس و پرستش می‌داند که وجه تمایز انسان و موجودات دیگر است (معصومی، ۱۳۹۵). به تعبیر امام خمینی (۱۳۷۸) معنویت مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و اعمالی است که اشتیاق و جاذبه شدید و در عین حال صحیح و منطقی را در انسان به وجود می‌آورد تا او را در مسیر خدای یگانه به شکل اعجاب‌آوری پیش برد. به طور کلی، معنویت اسلامی مجموعه‌ای است که دارای ویژگی‌ها و صفاتی مطابق با فطرت و با هدف تعالی و کمال انسانی به صورت منطقی و عقلایی و با در نظر گرفتن تمامی جوانب زندگی بشر در جهت رسیدن به خدای یگانه شکل گرفته است (معصومی، ۱۳۹۵). معنویت اسلامی برآمده از فرآیند معرفت، ایمان و عمل صالح بر مدار فطرت است و چنانچه حیات طیبه و نورانیت دل پیدا نشود، می‌تواند ادعا کرد که معنویت اسلامی ایجاد نشده است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۴). معنویت در سازمان نیز - با توجه به آنکه اشخاص انسانی، محور اصلی شکل‌گیری هر سازمان هستند - امری انکارناپذیر است؛ زیرا انسان ساختاری پیچیده دارد؛ به گونه‌ای که دو عالم باطن و ظاهر در او جمع شده است و افزون بر ارتباطات نزدیک و تأثیرگذار دو بُعد بر همدیگر، دارای نیازهای متنوعی نیز می‌باشد. "معنویت اسلامی" با رویکرد قرآنی و روایی، نگاهی جامع به نیازها و استعدادهای انسان دارد و با توجه به سه مقوله نیاز، هدف و استعداد انسان، به تنظیم داده‌های اندیشه‌ای و رفتاری او می‌پردازد. در این نظام، هر چیز در جای خود قرار دارد و انحراف از هر کدام، عامل شکل‌گیری موانع رشد و تعالی در انسان است. عصری که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییرپذیری است و سازمان‌ها همواره به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری، جهت رویارویی با چنین وضعیت آشوبزده و پرتلاطمی نیازمندند و در این شرایط است که با شاخص جدیدی به نام "معنویت" در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی روبه‌رو هستیم. ورود معنویت در سازمان، تأییدی است بر اینکه کارکنان چشم‌انداز یکپارچه‌ای را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند. معنویت

اسلامی در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (رستگار و نویری، ۱۳۹۶).

برای ارائه تصویری کلی از معنویت اسلامی و بیان مؤلفه‌های آن، باید پیش‌فرض‌های این منظومه معنوی را مورد توجه قرار داد؛ چراکه مؤلفه‌های اصلی این نظام معنوی از پیش‌فرض‌های آن سرچشمه می‌گیرند. پیش‌فرض‌های اصلی معنویت اسلامی به صورت زیر قابل ارائه می‌باشند:

۱. هدفمندی نظام هستی: از دیدگاه اسلام، نظام هستی نظامی هدفمند و صاحب شعور است و این هدفمندی در تمام اجزای آن جریان دارد (اسراء: ۴۴).

۲. دوساحتی بودن حیات و اصالت آخرت: در فرهنگ دینی، انسان دارای دو حیات مختلف است (بقره: ۸۵-۸۶ و ۱۴۴)؛ یکی حیات دنیا که موقتی است و مقدمه‌ای برای حیات آخرت است؛ دوم، حیات آخرت که جاودانه و نتیجه حیات دنیوی است. حیات دنیا در حقیقت، ابزار و محل توشه‌سازی اعتقادی و عملی برای آخرت است و رسالت انسان در دنیا، تهیه مقدمات برای حیات اصلی خویش - یعنی آخرت - است.

۳. دوساحتی بودن انسان و اصالت روح: در منظومه معرفتی اسلام، انسان موجودی دوساحتی و مرکب از جسم و جان است (سبحانی، ۱۳۷۷). افزون بر این، از بین این دو بعد، این روح است که رکن اصلی را تشکیل می‌دهد (مؤمنون: ۱۴). صراحت قرآن بر خلق جدید بعد از خلق جسمانی انسان، گواه این مدعاست.

۴. پیوستگی دو عالم و تأثیر عمل در سرنوشت: در آموزه‌های دینی از دو عالم - یعنی دنیا و آخرت - استفاده شده است؛ ولی این دو عالم جدا از هم و بدون ارتباط با یکدیگر نیستند؛ بلکه در امتداد یکدیگرند و زندگی اخروی مرحله بعدی زندگی دنیاست؛ از این رو، تمامی باورها، رفتارها و گفتارهای انسان در دنیا، در ادامه زندگی او - در آخرت - تأثیرگذارند. تأکید قرآن بر تجسم اعمال، در همین راستا قابل توجیه است (بقره: ۱۰؛ مزل: ۲۰).

۵. بیان نیاز اساسی انسان و تبیین پاسخ آن: یکی از پیش‌فرض‌های اصلی معنویت اسلامی، ارائه نیازهای اصلی انسان و تلاش برای پاسخ به آنهاست. به نظر می‌رسد که در نگاهی کلان و جامع، نیاز اصلی انسان، شناختن و پاسخ به این پرسش است که چگونه باید زندگی کرد تا سعادت دنیا توأم با سعادت آخرت تأمین گردد.

مبانی نظری تحقیق

سطوح معنویت در سازمان

"معنویت در سطح فردی" یعنی معنویت در شغل یا حرفه‌های که فرد آن را به انجام می‌رساند. "معنویت در محیط کار" معنویت در یک مکان یا فضایی است که فرآیند در آن صورت می‌پذیرد. گی بنز (۲۰۰۲) در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، به دو سطح اصلی تقسیم می‌کند: "معنویت فردی در محیط کار" که یک راه و مسیری فردی به سوی یکپارچه‌سازی کار با زندگی معنوی است و "معنویت سازمانی در محیط کار" یک راه و مسیری سازمانی به سوی معنویت است که شامل تلاش‌های سازمان برای پرورش معنویت فردی در محیط کار در جهت رسیدن به اهداف و توانایی‌های سازمانی خود است.

معنویت فردی عاملی است که باعث می‌شود فرد وظایفش را به خوبی انجام دهد. این سطح از معنویت، زمینه شکل‌گیری معنویت در سطح سازمانی و گروهی را نیز فراهم می‌کند. از نگاه قرآن، معنویت در کار در سطح فردی، دارای مبانی و پیش‌فرض‌هایی است؛ از جمله، قابلیت انسان برای کسب معنویت، زمینه‌سازی کار برای کسب معنویت، خدایی دانستن فعالیت‌های شغلی، خدمت به مردم را عامل رضایت خالق و موجب حصول معنویت دانستن و اینکه معنویت عامل شکل‌گیری رضایت باطنی از کار در راستای رضایت‌مندی الهی است: «هر کس کار شایسته کند و مؤمن باشد، به‌طور قطع، او را با زندگی پاکیزه‌ای، حیات بخشیم و به آنان بهتر از آنچه انجام می‌دادند، پاداش خواهیم داد» (نحل، ۹۷).

سطح سازمانی معنویت

در سطح سازمانی معنویت، ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی هم‌سو و هم‌ردیف می‌شوند و افراد ارزش‌های شخصی خود را با اهداف و رسالت سازمان یکی می‌بینند و سازمان نیز به گونه‌ای هدف‌گذاری می‌شود که افراد به سطح قابل‌قبولی از تعالی و رشد معنوی دست یابند. هم‌سوایی بدین معنا است که افراد معتقدند سازمان نگران آسایش و رضایت درونی و تعالی شخصیتی کارکنان خود است. کارکنان در این ساختار معناگرا به این واقعیت رسیده‌اند که بخشی از اهداف محوری سازمان، همان اهدافی است که آنان در مسیر تعالی خود در نظر داشته و برای شکوفایی آن برنامه‌ریزی کرده‌اند (ترک زاده و راضی، ۱۳۹۶).

پیامدهای فردی و سازمانی معنویت در محیط کار

در کتب و منابع دینی و اسلامی، معمولاً ابعاد دنیوی معنویت مغفول مانده‌اند و نسبت به آن توجه ناچیزی شده‌است. روشن است که پیامدها و نتایج اخروی معنوی، بسیار برتر است؛ اما نمی‌توان از سهم دنیوی که در سبب پیامدهای معنویت قرار دارد، چشم‌پوشی کرد. در منابع دینی (آیات و روایات) نتایج و ره‌آورد‌های این جهانی معنویت بیان شده‌است که کمتر مورد عنایت قرار گرفته‌است؛ اما همین آثار ملموس و مطلوب است که در گسترش معنویت اسلامی نقشی مؤثر ایفا می‌کند. البته ریشه‌های عمیق این آسیب را باید در نظام تعلیم و تربیت دین جستجو نمود که فقاقت و تفقه در دین را به استنباط احکام شریعت اختصاص داده و ابعاد معنوی و اخلاقی و عرفانی دین را از دایره فهم دین و در نتیجه، جریان تعلیم و تربیت دینی کنار گذاشته و در درجه دوم قرار داده‌است (رودگر، ۱۳۸۸).

در رایج‌ترین طبقه‌بندی، رابینز و جاج (۲۰۰۹) رفتار سازمانی را به سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم نموده‌اند که این طبقه‌بندی مبنای اغلب پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌باشد. در ادامه، پیامدهای معنویت اسلامی محیط کاری در رفتار سازمانی نیز با استناد به روش تحلیل و تفسیر مفهومی در قالب سطوح سه‌گانه رفتار سازمانی در سطح فردی، گروهی و سازمانی بیان می‌گردد (جدول ۱). لازم به ذکر است که شواهد آیات موجود در هر طبقه بر مبنای مطالعه پژوهش‌های موجود در این حوزه ارائه شده‌است (ترک زاده و راضی، ۱۳۹۶).

جدول ۱. پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی معنویت در محیط کار بر مبنای قرآن کریم

سطح رویکرد	فردی	شواهد	گروهی	شواهد	سازمانی	شواهد
اسلامی	افزایش توانایی تفکر و تدبیر	انفال، ۲۲؛ محمد، ۲۴؛ بقره، ۲۱۹؛ نساء، ۸۲	وفای به عهد	آل عمران، ۷۶؛ توبه، ۴	وحدت‌گرایی در سازمان	انفال، ۴۶؛ صف، ۴
	ایجاد بصیرت	وعد، ۱۶؛ قاطر، ۱۸-۱۹	حسن معاشرت	بقره، ۳۲۰؛ قصص، ۵۴	تجارت هدفمند	نساء، ۱۲۹؛ جمعه، ۹
	تقویت توان پندپذیری	نور، ۱۷؛ هود، ۱۲۰	مشورت	شوری، ۳۸؛ آل عمران، ۱۵۹	توجه به رشد عمومی سازمان	آل عمران، ۱۱۴
	افزایش صبر	آل عمران، ۱۱۴-۱۱۵	مدارا و محبت با دیگران	حضر، ۱۰؛ فتح، ۲۹؛ بلاء، ۱۷-۱۸	عدالت اجتماعی	نساء، ۱۳۵؛ حدید، ۲۵
	کمک به واقع‌نگری افراد و شناخت توانایی‌های خود	روم، ۳۰؛ احزاب، ۷۲	همکاری در انجام امور	مائده، ۳؛ انفال، ۷۲	اصلاح اجتماعی	انفال، ۱۰
	صدق رفتاری و پرهیز از ریاکاری	بقره، ۲۶۴؛ نساء، ۱۴۲	اشتراک و هم‌رنگی	آل عمران، ۶۴	تأمین نیاز محرومان	ذاریات، ۱۶ و انفال، ۱۹
	اعتدال در اندیشه و رفتار افراد	ملک، ۲۲؛ قورقان، ۶۳ و ۶۷	اخوت و برادری	حجرات، ۱۰	تمرکز زدایی جامعه سازمانی	نور، ۳۱؛ احزاب، ۵۹

معنویت پژوهی زمانی تأثیرگذار است که بتواند موجبات رشد و تغییر را در جامعه و سازمان فراهم آورد و همچنین، باید بتواند مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد. با بررسی‌های انجام‌گرفته به روش تحلیل مضمون در آیات قرآن و منابع روایی، یک چارچوب قابل‌اندازه‌گیری در بازشناسی رشد افراد در فرایندپذیری رفتارهای معنوی به دست می‌آید. ابعاد، متغیرها و شاخص‌های پیش رو، بعد از تجزیه و تحلیل مضامین آیات و روایاتی است که دربرگیرنده معیارهای بازشناسی افراد رشدیافته از لحاظ معنوی است، تهیه شده است. معنویت اسلامی باعث شکل‌گیری روابط چهارگانه (ارتباط فرافردی، ارتباط درون‌فردی، ارتباط میان‌فردی و ارتباط برون‌فردی) می‌شود که در برانگیختگی کاری کارکنان مؤثر است. این روابط در

برآوردن انواع نیازهای فردی دخالت مستقیم دارند و بعد از استیفای کامل و متناسب با آفرینش انسان و نهادینه‌شدن در فرد معنوی، عاملی مؤثر در بالا بردن انگیزش کارکنان برای انجام وظایف سازمانی هستند. ارتباط هر کدام از شاخص‌ها با مولفه‌ها و ابعاد، باعث شناخت بهتر سطوح معنویت اسلامی در سازمان می‌شود و شناخت این ویژگی‌ها می‌تواند فرد را برای تقویت آنها یاری کند.

توجه به معنویت در نیروهای مسلح نیز امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) بارها بر آن تأکید نموده‌اند. بی‌توجهی به بُعد معنوی انسان، یک خلأ معنوی را در سازمان به وجود می‌آورد که آثار این بی‌توجهی، در سطوح مختلف رفتارهای سازمانی نمایان می‌شود. معنویت اسلامی در سازمان با توجه به ورود ادبیات معنویت در دنیای مدیریت، باعث ایجاد فضای مناسب گفتمان در حوزه‌های مدیریت مبتنی بر داده‌های اسلامی می‌شود. جهان امروز تشنه معنویت است و چون انسان در این روزگار، زمان زیادی را در فضای سازمان و محیط کار سپری می‌کند، ارائه برنامه‌های منظم معنوی در این فضا می‌تواند او را در فعالیت‌هایش صادق و نظام‌مند سازد؛ بنابراین، معنویت اسلامی که برآمده از متن وحی و مبتنی بر شناخت خدا و از نیازمندی‌های انسان است، از جایگاه والایی برخوردار است. با توجه به آنکه تاکنون پژوهشی در خصوص هنجاریابی ابزار سنجش معنویت اسلامی در محیط کار صورت‌نیافته است، تلاش پیش رو، حرکتی در این عرصه به‌شمار می‌آید تا انسان تشنه را در روزگار دنیاگرایی با داده‌های معنوی مبتنی بر فطرت، سیراب کند و فضای سازمانی و کار را عرصه‌ای برای تعالی قرار دهد (رستگار و نویری، ۱۳۹۶). محقق در تحقیق حاضر کوشیده‌است تا شاخص‌های مناسبی را برای پژوهش و مطالعه در خصوص معنویت اسلامی در سازمان ارائه دهد.

پیشینه پژوهش

ترک‌زاده و راضی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی" نشان دادند از آنجا که دیدگاه اسلامی به معنویت محیط کاری بر مبنای فطرت کمال‌جویی و تعالی انسان و آموزه‌های دین اسلام می‌باشد، در مقایسه با رویکرد لذت‌گرا و مادی‌گرای غربی پیامدهای بسیار ارزنده و همه‌جانبه‌نگری را در سه حوزه فردی، گروهی و سازمانی برای سازمان به همراه دارد؛ بنابراین، با توجه به جامعیت

آموزه‌های دین اسلام از یک سو و اهمیت وجود معنویت کاری از سوی دیگر، پرورش معنویت با رویکرد اسلامی ضرورت می‌یابد.

حبیبی سی‌سرا (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی و نقد مؤلفه‌های معنویت پسا تجددی از منظر معنویت اسلامی" نشان داد که یکی از شاخص‌های اصلی دوره پساتجدد، رشد روزافزون معنویت‌خواهی و به دنبال آن، شکل‌گیری جنبش‌های نو پدید معنویت‌گراست. محقق با کمک گرفتن از دو عنصر توصیف و تحلیل به این نتیجه دست یافته‌است که معنویت اسلامی قادر به ارائه نسخه‌ای جایگزین برای این نوع معنویت‌هاست؛ معنویتی که به دلیل سرچشمه گرفتن از وحی و برخورداری از پشتوانه محکم عقل، افزون بر جلب اعتماد پیروان خود، ثمربخش بودن اجرای دستور کارهای خود را تضمین می‌کند.

رودگر (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان "معنویت‌گرایی در قرآن (مبانی، مولفه‌ها و کارکردهای معنویت قرآنی)" معتقد است که معنویت بر اساس اعتقاد به عالم غیب و جهان ماوراء شکل می‌گیرد و معنویت‌گرایی بر مبادی و اصولی استوار است که عبارتند از اصالت روح، اصالت فطرت، اصالت عالم غیب و اصالت شریعت و دارای مولفه‌هایی است که عبارتند از عقلانیت، اعتدال، عبودیت و کارکردهایی دارد که می‌تواند در ساحت‌های فردی، اجتماعی و مادی و معنوی تجلی یابد. معنویت قرآنی قلمرو گسترده‌ای دارد که روح حاکم بر زندگی مبتنی بر عقل، اراده، عشق و ایمان است.

جان بزرگی (۱۳۸۸) به ساخت و اعتباریابی آزمون پای‌بندی مذهبی بر اساس گزاره‌های قرآن و نهج‌البلاغه پرداخت تا بتواند مقیاسی بر اساس اصول اسلامی ارائه دهد. طبق تحقیقات او، بر اساس گزاره‌های قرآن، انسان‌ها به پرورش ویژگی‌هایی از قبیل بخشش (بقره: ۳)، شکیبایی (هود: ۱۱)، نیکوکاری (آل عمران: ۹۲)، محبت (مریم: ۹۶)، فروتنی (اسراء: ۲۴)، توکل (ابراهیم: ۱۲)، پای‌بندی به عهد و پیمان و کاربست آنها در زندگی روزمره و تعامل با دیگر انسان‌ها (بقره: ۱۷۷) ترغیب شده‌اند و انجام اعمالی نظیر تفکر منظم در خویشتن، محاسبه نفس، گسترده‌ی روابط بین فردی، شکیبایی و بخشش برای رشد معنویت در فرد مفید است. آزمون این تحقیق بر روی ۶۸۲ نفر از دانشجویان شهر تهران اجرا شد و نتایج تحلیل عامل به روش مولفه اصلی، وجود ۳ عامل را تأیید نمود: عامل اول (پایبندی مذهبی) دارای ۲۲ گویه می‌باشد؛ عامل دوم (دو سوگرایی مذهبی) ۱۷ گویه را در برمی‌گیرد و عامل سوم (ناپای‌بندی مذهبی) دارای ۱۱ گویه می‌باشد.

پاشا شریفی و معنوی‌پور (۱۳۸۳) به ساخت و هنجاریابی مقیاس سنجش رشد اعتقادی دانش‌آموزان (SBD) مقطع متوسطه در سال تحصیلی ۸۰-۷۹ شهر تهران پرداختند و آن را بر روی ۶۰۰ دانش‌آموز اجرا کردند. آنها در ساخت این مقیاس، از نظریه کلارک و استارت بهره بردند که نتیجه آن، چند بعدی بودن دین است. این مقیاس ۵ عامل را شامل می‌شود: عامل اول، "عواطف دینی" است که احساس فرد بعد از انجام مناسک مذهبی است؛ عامل دوم، "باورهای دینی" است که در واقع، میزان پایبندی فرد به باورداشت‌های دینی را می‌سنجد؛ عامل سوم، "دانش دینی" است که بیشتر در مورد ایمان به معجزات صورت گرفته و حقانیت خداوند است. عامل چهارم، "آثار دینی" است که سئوالات آن بیانگر آثار دینی اعمال صورت گرفته از جانب فرد و معتقد بودن به آن است. عامل پنجم، "اعمال دینی" است که سئوالاتی در زمینه نماز و نیایش و شرکت در مراسم مذهبی می‌باشد.

آذربایجانی (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان "آزمون جهت‌گیری مذهبی با تکیه بر اسلام"، ابزاری بر اساس آیات و روایات برای سنجش جهت‌گیری مذهبی ساخته است. او بر اساس مقوله‌های مربوط به ویژگی‌های افراد، به تهیه این ابزار اقدام نمود و در نهایت، با استفاده از روش تحلیل عاملی، دو عامل کلی تهیه کرد. در عامل اول، موضوع‌هایی مانند اعتماد به خداوند، روز جزا، اعتقاد به یاری‌رسانی به مردم و اعتقاد به کار و تلاش مطرح است و در عامل دوم، جهت‌گیری منفی مانند نبود مهار خود در رویارویی با گناه و عدم اعتقاد به خدمت. کاپولا و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که معنویات و انجام اعمال مذهبی موجب حفظ و افزایش سلامت روان می‌شود. در پژوهش واینگانکار و همکاران (۲۰۲۱) بین مذهبی بودن و وابستگی مذهبی در انواع مذاهب با مولفه‌هایی از جنبه‌های مثبت سلامت روان از جمله مقابله کلی با اضطراب، حمایت هیجانی، معنوی بودن، مهارت‌های بین‌فردی، رشد فردی و خودکفایتی و عاطفه جهانی رابطه مثبت وجود داشت؛ ضمن اینکه رابطه منفی با وجود اختلالات روانی مشاهده شد.

هرناندرز و بریتانی (۲۰۱۱) مقیاسی مذهبی و معنوی برای بررسی نقش مذهب و معنویت ساختند. این مقیاس بر روی ۳۰۷ نفر از دانش‌آموزان دارای سن بین ۹-۱۷ سال اجرا شد. این مقیاس از دو عامل تشکیل شده است: مولفه اول، "توانایی مقابله با ترس" است که بیانگر آن است که حضور خداوند در همه حال، برای شخص باعث امید و نیرو بخشیدن و یافتن هدف می‌گردد و مولفه دوم، "حمایت مذهبی جامعه" بیانگر آن است که جامعه تا چه میزان حامی

اعتقادات فرد است.

بارگ، میرز و میلر^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "توسعه معنویت، مذهب و سلامت در نوجوانان" بیان کردند که نوجوانان از تمایل به جستجو - به‌ویژه در مورد معانی تعالی بخش - برخوردارند. به‌طور کلی، مطالعات اثر محافظتی بسیار قوی از معنویت را در برابر شروع مشکلات روانی به‌خصوص با توجه به ابعاد معنوی از تعالی و ارتباط روزانه مداوم با خدا نشان می‌دهند. حمایت والدین برای تشخیص معنوی و علاقمند کردن نوجوانان به بحث در مورد نگرانی‌های معنوی می‌تواند به تقویت معنویت شخصی در نوجوانان کمک کند.

پارسیان و تیسسی^۲ (۲۰۰۹) مقیاس معنویت را به‌منظور ارزیابی اهمیت معنویت در زندگی افراد و سنجش ابعاد مختلف آن ساختند. برای ارزیابی روایی صوری، مقیاس توسط ۲۵ نفر از جوانان تکمیل شد که ۹۵٪ از آنها اظهار کردند که متوجه عبارات‌ها شده و ۹۰٪ معتقد بودند که آزمون چیدمان مناسبی دارد و برای بررسی روایی محتوایی از ۸ نفر متخصص در زمینه پرستاری، ساخت آزمون و معنویت برای تعیین گویه‌های مناسب کمک گرفتند. نتایج تحلیل عاملی وجود ۴ عامل مجزا را تأیید نمود: عامل اول، "خودآگاهی" است و ۱۰ گویه دارد که گویه‌های آن، اعتقاد فرد در مورد ویژگی‌های اخلاقی، نگرشی و فکری را بیان می‌دارد؛ عامل دوم، "اعتقادات معنوی در زندگی" است که ۴ گویه دارد و گویه‌های آن، نقش معنویت را در زندگی فرد بیان می‌کنند؛ عامل سوم، "فعالیت‌های معنوی" است که ۶ گویه دارد و تلاش‌های فرد برای رسیدن به معنویت را بیان می‌کند و عامل چهارم، "نیازهای معنوی" است که ۹ گویه دارد و درباره نیازهای فرد برای رسیدن به معنویت می‌باشد. اعتبار کلی آزمون به روش آلفای کرونباخ ۰,۹۴ و ضریب اعتبار زیر مقیاس‌های آن به‌ترتیب برابر ۰,۹۱، ۰,۹۱، ۰,۸۰ و ۰,۸۹ می‌باشد. نتایج حاصل از روش بازآزمایی در فاصله ۱۰ هفته، تفاوت معنادار بین نمرات دریافتی را نشان نداده‌است.

سیسک^۳ (۲۰۰۸) بیان می‌کند که معنویت ریشه در نوشته‌های باستانی و عرفان شرقی دارد. او به تأثیر صوفی‌ها، اسلام، بودا و تائوئیسم اشاره می‌کند و تأکید می‌کند که از آنجا که معنویت در تمام سطوح زندگی فرد نقش بازی می‌کند، با جستجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج‌یافته و تعالی مرتبط است.

1. Barg, Myers & Miller
2. Parsian & Dunning
3. Sisk

روش تحقیق

برای انجام پژوهش حاضر، از روش ترکیبی و با استفاده از تحلیل‌مضمون (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰) و روش پیمایش (عامری، رضایی و نژادی، ۱۳۹۸) استفاده شد. در مرحله اول، به‌منظور شناسایی ابعاد، متغیرها و شاخص‌های معنویت اسلامی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی و روایات ائمه اطهار (ع)، از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است و در قسمت دوم، از مصاحبه و ارائه پرسش‌نامه به خبرگان (۴۲ نفر از صاحب‌نظران) و نیز برای آزمون الگوی ارائه‌شده، از روش پیمایشی استفاده شده است. جهت انتخاب نمونه کمی در بخش پیمایش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد؛ به همین منظور، ۱۲۰۰۰ نفر از کارکنان در سراسر کشور این مقیاس را تکمیل نمودند.

یکی از روش‌های ساده و کارآمد کیفی، تحلیل‌مضمون^۱ است. تحلیل‌مضمون روشی برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوها و مضامین موجود در داده‌ها است؛ بنابراین، تحلیل‌مضمون فقط یک روش کیفی نیست بلکه فرایندی است که می‌تواند در بیشتر روش‌های کیفی به کار رود؛ ضمن اینکه، تحلیل‌مضمون یک فرایند خطی و فقط حرکت از یک مرحله به مرحله بعد نیست؛ بلکه یک فرایند رفت‌وبرگشتی است که در صورت نیاز، در همه مراحل تحقیق صورت می‌گیرد؛ همچنین، تحلیل‌مضمون، فرایندی است که در طی زمان شکل می‌گیرد.

استخراج کدهای باز و نکات کلیدی مربوط به معنویت اسلامی

بعد از تعمق در متون، نکات کلیدی و کدهای باز معنویت اسلامی در محیط کار استخراج شدند که برخی از آنها در جدول ۲ ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲. نکات کلیدی و کدهای باز مستخرج از متون مربوط به قرآن برای نمونه

ردیف	متن	کد
۱	بقره: ۱۵۲ و ۱۷۲	شکرگزاری
۲	بقره: ۳۰	کارگزاری خلیفه الهی
۳	بقره: ۱۶۵	محبت الهی
۴	مائده: ۲۷	تقرب گرایی
۵	کهف: ۲۸، نساء: ۱۲۵، لقمان: ۲۲	اخلاص
۶	فتح: ۹، سجده: ۵	دعا و ذکر
۷	یوسف: ۸۷	امیدواری
۸	رعد: ۳۶	اطاعت
۹	بقره: ۱۳۲، آل عمران: ۱۰۲	تسلیم
۱۰	لیل: ۲۱-۱۷	رضایت
۱۱	توبه: ۱۱۲، مجادله: ۴	توجه به حدود الهی
۱۲	مؤمنون: ۲، زمر: ۹، حدید: ۱۶، انبیا: ۹۰	خضوع و خشوع
۱۳	بقره: ۲۱۴، فصلت: ۳۰، آل عمران: ۱۲۵	صبر و استقامت
۱۴	عنکبوت: ۱۶۹	احسان
۱۵	آل عمران: ۱۵۹ و ۱۶۰	توکل

استخراج کدها و مضامین پایه و سازمان دهنده مربوط به معنویت اسلامی

برای استخراج کدها و مضامین پایه و سازمان دهنده، نخست کدهای مستخرج از متون قرآنی، به صورت دقیق و عمیق بررسی شدند، سپس بر اساس مفاهیم روایی و سازمانی و همچنین، مراجعه به خبرگان در این زمینه، مضامین پایه و سازمان دهنده استخراج شدند (برای انجام این گام از ۴۲ نفر از خبرگان ناجا درخواست شد تا چند مورد از نمودهای عینی و مصادیق رفتاری هر یک از مضامین پایه را ذکر کنند و در صورت عدم امکان ارائه مصادیق مشخص برای یک مضمون پایه یا موضوعیت نداشتن آن در ناجا، آن مضمون را مشخص کنند. افزون بر این، از آنان خواسته شد تا مصادیق عینی را با مضامینی که در اختیارشان گذاشته شده بود،

منطبق سازند و در صورت نداشتن تطابق، نظرات اصلاحی را مطرح کنند؛ که برخی از آنها در جدول شماره ۳ آمده است.

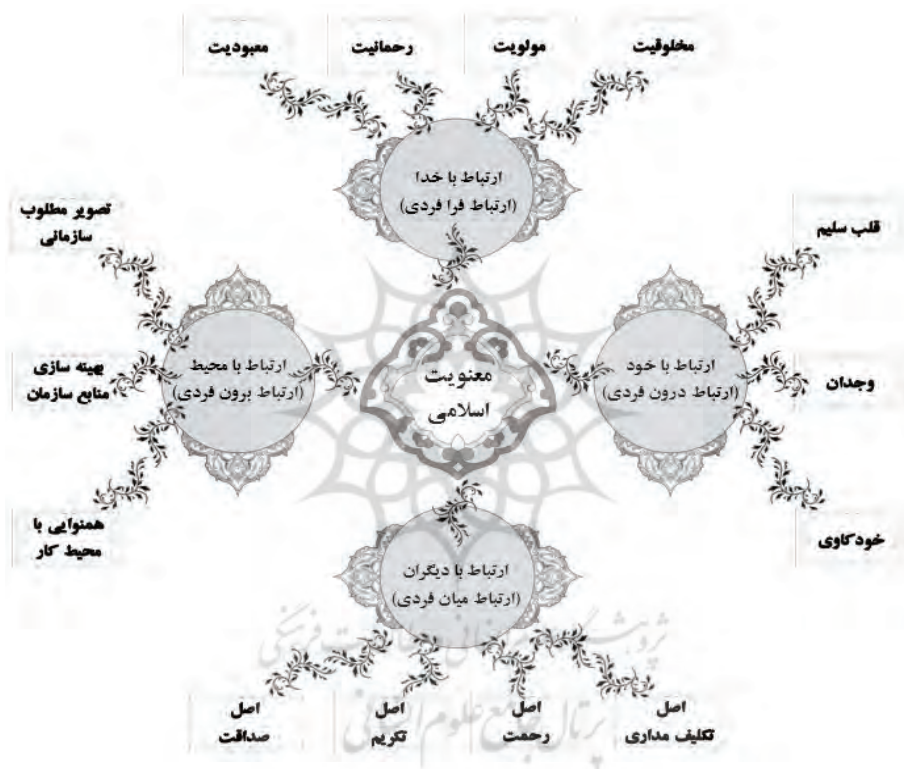
جدول ۳. کدها و مضامین پایه و سازمان‌دهنده مربوط به معنویت اسلامی

ردیف	کد	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده
۱	شکرگزاری	از نوع مخلوقیت	از نوع ارتباط با خدا
۲	محبت الهی	از نوع مخلوقیت	از نوع ارتباط با خدا
۳	تقرب‌گرایی	از نوع عبودیت	از نوع ارتباط با خدا
۴	تقوا و پرهیزگاری	از نوع عبودیت	از نوع ارتباط با خدا
۵	اخلاص	از نوع عبودیت	از نوع ارتباط با خدا
۶	تفکر و تدبر	قلب سلیم	از نوع ارتباط با خود
۷	ثبات قدم	قلب سلیم	از نوع ارتباط با خود
۸	حُسن معاشرت	اصل تکریم	از نوع ارتباط با دیگران
۹	احترام و عدم تمسخر	اصل تکریم	از نوع ارتباط با دیگران
۱۰	بخشش	اصل رحمت	از نوع ارتباط با دیگران
۱۱	عفو و گذشت	اصل رحمت	از نوع ارتباط با دیگران
۱۲	اطاعت از مافوق	اصل تکلیف‌مداری	از نوع ارتباط با دیگران
۱۳	عمل به وظیفه	اصل تکلیف‌مداری	از نوع ارتباط با دیگران
۱۴	عمل صالح در هر شرایط	اصل تکلیف‌مداری	از نوع ارتباط با دیگران

ترسیم شبکه مضامین مقیاس معنویت اسلامی در محیط کار

پس از شناسایی مضامین اصلی، سازمان‌دهنده و فراگیر، این مضامین به صورت شبکه‌ای و به صورت غیرسلسله‌مراتبی با مضمون فراگیر ارتباط داده شدند. هر مضمون فراگیر، یک شبکه مضمونی را تشکیل می‌دهد. با بررسی متون مرتبط با هر مضمون اصلی، اطمینان حاصل شد که مضمون فراگیر، سازمان‌دهنده و اصلی، بیانگر نکات اصلی همان متن هستند و داده‌ها نیز آن مضامین را تأیید می‌کنند. پس از بررسی داده‌های استخراج‌شده از متن، اصلاحات لازم

درباره مضامین اصلی و سازمان‌دهنده صورت گرفت. شبکه‌های مضامین از طریق شناسایی مضامین اصلی اولیه و ارتباط آنها با مضامین پایه و مضامین فراگیر ایجاد می‌شود. هدف از این کار، خلاصه کردن مضامین خاص برای ایجاد مضامین بزرگ‌تر و یکپارچه است که دربرگیرنده مفاهیم و نظریه‌های مطرح در سطوح پایین‌تر باشد. شبکه مضامین پژوهش حاضر در شکل شماره ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی معنویت اسلامی در محیط کار

جدول ۴. ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های سنجش معنویت اسلامی در محیط کار

عامل	بعد	مولفه	شاخص	شاخص
سنجش معنویت	ارتباط با دیگران	تواضع	q1	گشاده‌رو است و در سلام کردن به دیگران پیش قدم است.
			q2	رفتارهایش موجب اذیت دیگران نمی‌شود.
			q3	نرم‌خو است و در مواقع عصبانیت، خشم خود را کنترل می‌کند.
			q4	در هنگام ورود افراد، از جای خود برمی‌خیزد.
			q5	وقتی مشکلی پیش می‌آید، با عصبانیت و صدای بلند با مراجعان و همکاران برخورد نمی‌کند.
			q6	در برخورد با دیگران متواضع است و فخر فروشی نمی‌کند.
			q7	در حین کار، همکاران یا مراجعه‌کنندگان را مورد تمسخر قرار نمی‌دهد.
			q8	در برخورد با جنس مخالف، در کلام و رفتار، حریم‌ها را رعایت می‌کند.
			q9	در صحبت‌های خود از عبارات و جملات ناسزا و زشت استفاده نمی‌کند.
			q10	با همکاران و مراجعان، رفتاری محترمانه دارد.
	صداقت	صدق	q11	قضاوت بدبینانه در مورد همکاران و مراجعه‌کنندگان ندارد.
			q12	در برخورد با دیگران، اصل را بر برانست می‌گذارد.
			q13	آنچه ابراز می‌کند با آنچه اعتقاد دارد، هماهنگ است.
			q14	در مواقع غیرضروری، از قسم برای اثبات گفته یا عملی استفاده نمی‌کند.
			q15	پشت سر همکاران یا مراجعه‌کنندگان غیبت نمی‌کند.
			q16	به وعده‌های خود عمل می‌کند.
			q17	رفتار ریاکارانه ندارد.
			q18	حضور یا عدم حضور مافوق در کیفیت ارائه خدمات او تأثیر ندارد.
			q19	در حفظ اطلاعات امانت‌دار است و خیانت در امانت نمی‌کند.
			q20	در کارها از همکاران و صاحب‌نظران مشورت می‌گیرد.
	همکاری	تعاون	q21	با جماعت است و خود را تافته جدا بافته نمی‌داند.
			q22	روحیه همکاری دارد و با مجموعه همراه و همدل است.
			q23	سعی می‌کند که اختلافات بین افراد را حل و فصل کرده و تبدیل به دوستی کند.

q24	میان خود و همکاران فضای محبت و دوستی برقرار می‌کند.	رحمن	ارتباط با دیگران	سنجش معنویت	
q25	خیرخواه است و در مواقع لزوم، دیگران را به درستی راهنمایی می‌کند.				
q26	در بخشش پیش قدم می‌شود و بعد از آن منتی هم نمی‌گذارد.				
q27	در مواقع لزوم، به جای همکار خود ساعت‌های بیشتری را در محل کار می‌ماند.	تکلیف‌مداری			
q28	از رویه‌ها و دستور کارهای ابلاغی مافوق تبعیت می‌کند.				
q29	از دستورهای شفاهی مافوق خود تبعیت می‌کند.				
q30	حتی در سخت‌ترین شرایط، به وظایف خود عمل می‌کند.				
q31	در انجام کارهایی که موجب تعالی و رشد سازمان می‌شود، کوشا است.				
q32	سکوت در برابر انحرافات سازمانی را جایز نمی‌داند و بر اساس شرایط، نپهی‌ازمنکر می‌کند.	معبودیت			ارتباط با خدا
q33	اگر سخن حقی به ضررش باشد، آن را کتمان نمی‌کند.				
q34	بین مراجعان یا همکاران تبعیض قائل نمی‌شود.				
q35	از وضعیت موجود شکوه و گلایه نمی‌کند.				
q36	اطاعت‌پذیری وی به چه میزان است؟				
q37	شرکت وی در مراسم معنوی سازمان (مثل نماز جماعت، مراسم‌های دعا و...) به چه میزان است؟				
q38	تخلفات وی به چه میزان است؟				
q39	میزان کارهای عقب‌مانده او چقدر است؟				
q40	از جایگاهی که دارد، راضی است.				
q41	صبر در برابر مشکلات دارد.		قلب سلیم	ارتباط با خود	
q42	در قضاوت و تصمیم‌گیری عجزول نیست.				
q43	ولایت‌مدار است.				
q44	تصمیماتش مستدل و بر مبنای منطق است.	خودکاوی	ارتباط با خود		
q45	در شرایط سخت، خود را نمی‌بازد و عملکرد مناسبی دارد.				
q46	به انتقادات دیگران گوش می‌دهد و نقاط ضعف خود را می‌پذیرد.				
q47	در جاهای مختلف بر اساس شرایط، تغییر چهره نمی‌دهد.				

از کلاس‌های آموزشی استقبال می‌کند.	q48	خودکاوی	سنجش معنویت ارتباط با طبیعت
به‌دنبال بهترین‌هاست و متوسط بودن او را اذیت می‌کند.	q49		
برای رشد و ترقی خود تلاش می‌کند.	q50		
در انجام کارهای خیر پیش قدم است.	q51		
در انجام کارهای خیر شور و اشتیاق دارد.	q52		
محیط کارش را دوست دارد و به آن عشق می‌ورزد.	q53	همزیستی	
فضای کار خود را با گل و گیاه مفرح می‌کند.	q54		
آراستگی شخصی و پاکیزگی را در محیط کار رعایت می‌کند.	q55		
در برابر افراد بیرونی، از سازمان خود بدگویی نمی‌کند.	q56	تصویر سازمانی مطلوب	
در بحث‌های بیرونی، از سازمان دفاع می‌کند.	q57		
برای ارباب‌رجوع و حتی مجرمان، تصویر ذهنی خوبی از سازمان ایجاد می‌کند.	q58		
از منابع در اختیار، درست و بهینه استفاده می‌کند.	q59	منابع سازمان	
اسراف نمی‌کند و منابع سازمان را هدر نمی‌دهد.	q60		
در جهت منافع شخصی، از منابع در اختیار، سوءاستفاده نمی‌کند.	q61		

یافته‌های تحقیق

جدول ۵. فراوانی و درصد پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه از نظر تحصیلات

درصد فراوانی	فراوانی	تحصیلات
۲۳,۱	۲۸۸۹	زیر دیپلم
۲۸,۰	۳۴۹۷	کاردانی
۳۸,۱	۴۷۶۰	کارشناسی
۹,۵	۱۱۸۲	کارشناسی ارشد
۹۸,۷	۱۲۳۲۸	مجموع
۱,۳	۱۶۰	بی‌پاسخ
۱۰۰,۰	۱۲۴۸۸	کل

جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که ۲۳/۱ درصد پاسخ‌گویان دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۲۸/۰ درصد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کاردانی، ۳۸/۱ درصد کارشناسی و ۹/۵ درصد کارشناسی ارشد می‌باشند.

جدول ۶. فراوانی و درصد پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه بر حسب سابقه خدمت

درصد فراوانی	فراوانی	سابقه خدمت
۲۴,۲	۳۰۲۸	کمتر از ۱۰ سال
۲۵,۹	۳۲۳۹	۱۱ تا ۱۵ سال
۲۴,۷	۳۰۸۸	۱۶ تا ۲۰ سال
۲۳,۲	۲۸۹۳	بیشتر از ۲۱ سال
۹۸,۱	۱۲۲۴۸	مجموع
۱,۹	۲۴۰	بی‌پاسخ
۱۰۰,۰	۱۲۴۸۸	کل

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که سن خدمتی ۲۴/۲ درصد از پاسخ‌گویان کمتر از ۱۰ سال، ۲۵/۹ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۴/۷ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۳/۲ درصد بیشتر از ۲۱ سال است.

پایایی مقیاس سنجش معنویت اسلامی

هم‌سانی درونی بر هم‌سانی یا یکنواختی ماده‌ها یا اجزای تشکیل‌دهنده یک آزمون دلالت دارد و بیانگر این است که سؤالات پرسش‌نامه تا چه اندازه با هم رابطه دارند (سیف، ۱۴۰۰)؛ زیرا در تدوین پرسش‌نامه‌ها، این فرض پذیرفته می‌شود که هر سؤال، معرف توانایی یا صفت مورداندازه‌گیری است و از این نظر، بین آنها تفاوتی وجود ندارد. برای برآورد منابع مختلف تغییرپذیری درونی پرسش‌نامه‌هایی که برای سؤال‌های پرسش‌نامه، پاسخ‌های درست یا غلط وجود ندارد، کرانباخ^۱ (۱۹۵۱، ۱۹۷۰) فرمولی را پیشنهاد کرده‌است که میزان هماهنگی کارکرد پاسخ‌گویان را از یک سؤال به سؤال دیگر با توجه به انحراف معیار سؤال‌ها محاسبه می‌کند.

1. Cronbach

جدول ۷. ضریب آلفا پرسش‌نامه سنجش معنویت اسلامی در محیط کار و ابعاد آن

ضریب آلفا	تعداد سؤال	مؤلفه‌های معنویت
۰/۷۰	۷	ارتباط با خدا
۰/۷۸	۱۱	ارتباط با خود
۰/۸۲	۹	ارتباط با طبیعت
۰/۹۲	۳۴	ارتباط با دیگران
۰/۹۵	۶۱	کل پرسش‌نامه

نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که ضریب آلفای کل پرسش‌نامه سنجش معنویت برابر ۰/۹۵ است؛ که مطلوب و رضایت‌بخش است. بالاترین ضریب آلفا مرتبط با مؤلفه ارتباط با دیگران (۰/۹۲) و کمترین ضریب آلفا مرتبط با مؤلفه ارتباط با خدا (۰/۷۰) است.

بررسی روایی پرسش‌نامه سنجش معنویت اسلامی در محیط کار

برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو شاخص روایی همگرا و واگرا استفاده میشود. روایی همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی زیادی داشته باشند. برای اعتبار همگرایی از معیار ^۱ AVE استفاده می‌شود. مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است و مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می‌شود. این مقدار تضمین می‌کند که حداقل ۵۰ درصد واریانس یک سازه، توسط نشانگرهایش تعریف می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده از روایی همگرا بیانگر این است که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر از همبستگی زیادی برخوردار می‌باشند. روایی واگرا، بیانگر وجود همبستگی‌های جزئی بین شاخص‌های یک سازه و شاخص‌های سازه‌های دیگر است که می‌بایست ریشه دوم مقادیر AVE هر سازه، بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. همان‌طور که در جدول شماره ۸ مشخص است، از آنجاکه جذر AVE همه سازه‌ها بیشتر از همبستگی سازه‌ها با سایر سازه‌های موجود در الگو است، بنابراین، ابزار اندازه‌گیری از روایی مناسبی برخوردار است. پایایی یا قابلیت اعتماد، یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است. مفهوم یادشده با این امر سروکار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج مشابهی به دست می‌دهد. دامنه ضریب قابلیت اعتماد بین صفر تا یک است و هرچه این ضریب به سمت یک میل کند، از پایایی بیشتری برخوردار است. در این

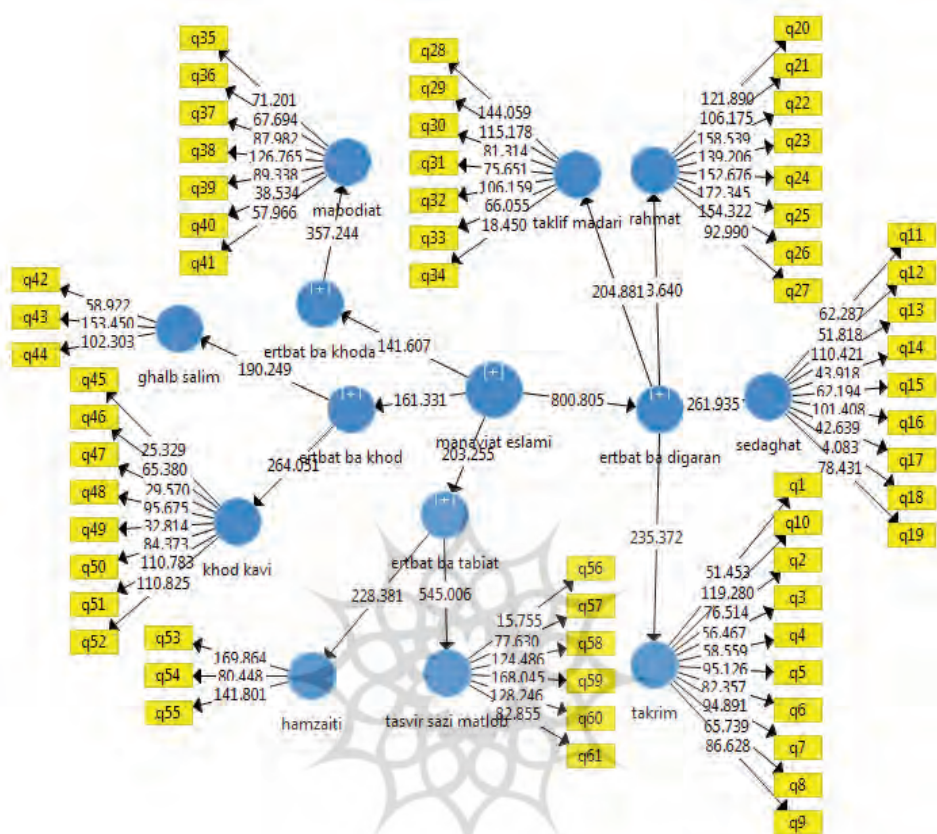
1. Average Variance Extracted

پژوهش، به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب (CR) استفاده شده است. این روش‌ها برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری به کار می‌رود. تمامی این ضرایب، بالاتر از ۰/۷ می‌باشند و نشان از پایا بودن ابزار اندازه‌گیری می‌باشند.

جدول ۸. شاخص‌های روایی و پایایی سنجش معنویت اسلامی در محیط کار بر اساس نرم‌افزار PLS

عوامل سنجش معنویت	ارتباط با دیگران	ارتباط با خدا	ارتباط با خود	ارتباط با طبیعت	کل مقیاس	AVE	CR	آلفای کرونباخ
ارتباط با دیگران	۱					۰.۹۹	۰.۹۲	۰.۹۵
ارتباط با خدا	۰.۷۰۸	۱				۰.۹۷	۰.۹۰	۰.۸۹
ارتباط با خود	۰.۷۳۳	۰.۷۰۲	۱			۰.۹۳	۰.۹۶	۰.۹۳
ارتباط با طبیعت	۰.۷۲۱	۰.۶۰۳	۰.۶۹۷	۱		۰.۹۶	۰.۹۱	۰.۹۷
نمره کل مقیاس	۰.۹۵۲	۰.۷۹۷	۰.۸۵۲	۰.۸۳۶	۱	۰.۹۶	۰.۹۳	۰.۹۸

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که ضریب آلفا و ضریب پایایی مرکب (CR) مولفه‌های مقیاس معنویت اسلامی شامل ارتباط با دیگران، با خدا، با خود و ارتباط با طبیعت مناسب هستند و مقدار ضرایب آلفا بیشتر از ۰/۷۰ هستند. روایی همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی زیادی داشته باشند. برای روایی همگرا از معیار AVE استفاده می‌شود. مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می‌شود و نشان از پایایی و روا بودن مقیاس سنجش معنویت اسلامی است. علاوه بر این، روایی همگرای ابزار پژوهش از طریق همبستگی مولفه‌های پژوهش با نمره کل مقیاس سنجش معنویت محاسبه گردید که نتایج نشان می‌دهد مقدار همبستگی بین مولفه‌ها با نمره کل مقیاس در دامنه ۰/۶۰ تا ۰/۸۵ در نوسان می‌باشد.



شکل ۳. الگوی چهار عاملی سنجش معنویت اسلامی در محیط کار در حالت معناداری ضرایب

شکل شماره ۳، الگوی تحلیل عاملی مرتبه دوم سنجش معنویت اسلامی در محیط کار شامل متغیرهای "ارتباط با خدا"، "ارتباط با خود"، "ارتباط با دیگران" و "ارتباط با طبیعت" را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این الگو، در واقع، تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) مرتبه اول و دوم را با استفاده از آماره t آزمون میکند. بر طبق این الگو، بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد. اگر مقدار آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از -۱/۹۶ باشند. مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی بالای ۱/۹۶ است؛ بنابراین، می‌توان هم‌سویی سئوالات پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد. به‌منظور تحلیل ساختار پرسش‌نامه و کشف عوامل تشکیل‌دهنده

هر سازه، از بارهای عاملی استفاده شده است. نتایج بارهای عاملی مرتبه اول و دوم سنجش معنویت اسلامی در محیط کار که شامل "ارتباط با خدا"، "ارتباط با خود"، "ارتباط با دیگران" و "ارتباط با طبیعت" است، نشان می‌دهد که مقادیر بارهای عاملی بالاتر از $0/4$ می‌باشد و مقدار t برای هر یک از بارهای عاملی بالاتر از $1/96$ است؛ بنابراین، می‌توان هم‌سویی سئوالات پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد (هومن ۱۳۸۸). در واقع، نتایج بالا نشان می‌دهد که آنچه محقق از طریق سئوالات پرسش‌نامه در پی سنجش بود، توسط این ابزار محقق شده است.

جدول ۹. شاخص‌های برازش الگوی ساختاری مقیاس معنویت اسلامی

شاخص‌ها	مدل ساختاری
SRMR	۰/۰۹۵
Chi-Square	۱۸۹,۳۰۷,۶۰۱
NFI	۰/۶۵۹

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که مقدار SRMR برابر $0/095$ است. مقدار شاخص NFI نیز برابر $0/659$ است که حاکی از الگوی برازش مناسب است. بنا به گفته هنسلر و همکاران (۲۰۱۴) مقدار شاخص SRMR کمتر از $0/1$ یا $0/08$ مناسب می‌باشد؛ علاوه بر این، شاخص برازش الگوی ساختاری در این پژوهش شاخص (Q^2) است. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی الگو در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد آنها الگوهایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید از قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای الگو برخوردار باشند؛ بدین معنی که اگر در یک الگو، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه، فرضیه‌ها به درستی تأیید می‌شوند؛ بنابراین، با توجه به نتایج حاصل از مقادیر شاخص (Q^2) برای متغیرهای ارتباط با دیگران $0/88$ ، ارتباط با خدا $0/59$ ، ارتباط با خود $0/51$ و ارتباط با طبیعت $0/67$ می‌باشد. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار $0/20$ ، $0/15$ و $0/35$ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت معنویت اسلامی در حوزه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی و سازمانی، ضرورت ساخت و استانداردسازی مقیاس معنویت اسلامی در محیط کار جهت ارزیابی شرایط و کارکرد فردی - اجتماعی و روانی معنویت ضروری است؛ بنابراین، هدف این پژوهش، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس معنویت اسلامی بوده‌است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۱۲۵۰۰ نفر از کارکنان ناجا در سراسر کشور بود که به روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده انتخاب شدند. این مطالعه به لحاظ هدف، جزو تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش، ترکیبی (کیفی و کمی) است. در مرحله اول، به‌منظور شناسایی ابعاد، متغیرها و شاخص‌های معنویت اسلامی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی و روایات ائمه اطهار(ع) به‌شکل پژوهش کیفی کتابخانه‌ای استفاده شده‌است و در قسمت دوم، از مصاحبه و ارائه پرسش‌نامه به خبرگان و نیز برای آزمون الگوی ارائه‌شده، از روش پیمایش استفاده شد. ضریب آلفای مقیاس معنویت اسلامی در کل مقیاس و مولفه‌های ارتباط با دیگران، با خدا، با خود و ارتباط با طبیعت، در کل مقیاس و سایر مولفه‌ها و همچنین، ضریب پایایی مرکب (CR) بالاتر از ۰/۷۰ است. برای بررسی روایی همگرا از معیار AVE استفاده می‌شود و مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می‌شود؛ که نشان از پایا بودن و روا بودن مقیاس سنجش معنویت اسلامی است. علاوه بر این، روایی همگرای ابزار پژوهش از طریق همبستگی مولفه‌های پژوهش با نمره کل مقیاس سنجش معنویت محاسبه گردید که طبق نتایج، مقدار همبستگی بین مولفه‌ها با نمره کل مقیاس سنجش در دامنه ۰/۶۰ تا ۰/۸۵ در نوسان می‌باشد. علاوه بر این، الگوی چهار عاملی مقیاس سنجش معنویت به‌وسیله نرم‌افزار PLS مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که مقدار SRMR برابر ۰/۰۹۵ است. مقدار شاخص NFI نیز برابر ۰/۶۵۹ است که نشان می‌دهد الگو برازش مناسبی دارد. بنا به گفته هنسler و همکاران (۲۰۱۴) مقدار شاخص SRMR بین ۰/۱ یا ۰/۰۸ مناسب می‌باشد؛ علاوه بر این، شاخص برازش الگوی ساختاری در این پژوهش، شاخص (Q²) است. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شده‌است، قدرت پیش‌بینی الگو در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند؛ بنابراین، با توجه به نتایج حاصل از مقادیر شاخص (Q²) برای متغیرهای ارتباط با دیگران، ارتباط با خدا، ارتباط با خود و ارتباط با طبیعت مناسب است. در انتها با توجه به اینکه معنویت متضمن بالاترین سطوح رشد در زمینه‌های شناختی، عاطفی و فردی است و اینکه تعالی وارهیدن از خودآگاهی و خود شکوفایی است، این تعالی

خود را فراموش کردن - که حاصل مجذوب شدن و تمرکز داشتن در موضوعی است که ورای روان آدمی است - و رویکرد جانسون (۲۰۰۱) - که معنویت را شامل آگاهی و خودشناسی می‌داند و آن را فراتر رفتن از خود و یکپارچه شدن با کسی غیر از خودمان می‌داند - همگی گویای پژوهش‌های کاملاً مرتبط یا تقریباً مرتبط در این زمینه می‌باشند.

معنویت موضوعی است که به‌طور قطع، نباید مورد غفلت قرار بگیرد؛ زیرا تمام حوزه‌های زندگی فرد را به‌نوعی تحت‌تأثیر خود قرار می‌دهد و با بهبود عملکرد در این زمینه خواهیم توانست سایر سطوح زندگی خود را ارتقا ببخشیم. معنویت اسلامی در راستای آخرت و ابدیت تعریف شده است (الهامی‌نیا و دیگران، ۱۳۹۰). در معنویت اسلامی، اساساً دنیا بخش بسیار کوچکی است در حدّ یک بازیچه که در مقابل حیات جاوید آخرت و مقدمه حیات ابدی است (عنکبوت: ۶۴). در این نوع معنویت، انسان در آوردگاهی قرار گرفته است که باید با موانع بسیاری مبارزه کند و با اکتساب به ایمان و عمل صالح، نورانیت باطنی که ثمره حیات طیبه است را به دست آورد.

فهرست منابع

منابع فارسی

- قرآن کریم

- آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۰)، آزمون جهت‌گیری مذهبی با تکیه بر اسلام‌نامه، پایان کارشناسی ارشد، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

- الهامی‌نیا، علی اصغر (۱۳۹۰)، معنویت اسلامی؛ چیستی، چرایی، چگونگی، قم: زمزم هدایت

- پاشا شریفی، حسن و معنوی پور، داود (۱۳۸۳)، "ساخت و هنجاریابی مقیاس رشد اعتقادی دانش آموزان"، فصلنامه نوآوری آموزشی، سال سوم، شماره ۹

- ترک زاده، جعفر و راضی، الهام (۱۳۹۶)، "تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی"، دوفصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، سال ششم، شماره ۱۱

- جان بزرگی، مسعود (۱۳۸۸)، "ساخت و اعتباریابی آزمون پای‌بندی مذهبی بر اساس گزاره‌های قرآن و نهج‌البلاغه"، مطالعات اسلام و روان‌شناسی، سال دوم، شماره ۵

- حبیبی سی‌سرا، مرتضی (۱۳۹۸)، "بررسی و نقد مؤلفه‌های معنویت پسا تجددی از منظر

معنویت اسلامی"، فصلنامه علمی پژوهشی آیین حکمت، سال یازدهم. شماره ۴۰ - رستگار، عباسعلی و نوبری، علیرضا (۱۳۹۶)، معنویت در سازمان با رویکرد اسلامی (مفاهیم، شاخص‌ها، مدل مفهومی و سنجش)، تهران، نشر سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی - رودگر، محمد جواد (۱۳۸۶)، آرامش پایدار، فصلنامه کتاب نقد، سال یازدهم، شماره ۴۵ - رودگر، محمد جواد (۱۳۸۸)، "معنویت‌گرایی در قرآن (مبانی، مولفه‌ها و کارکردهای معنویت قرآنی)"، پژوهش‌های اعتقادی کلامی (علوم اسلامی)، سال چهارم، شماره ۱۴ - سبحانی، جعفر (۱۳۷۷)، اصالت روح در قرآن، قم: موسسه تعلیماتی و تحقیقاتی امام صادق (ع)

- سیف، علی اکبر (۱۴۰۰)، اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، تهران: نشر دوران - عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن و شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰)، "تحلیل مضمون و شبه مضامین؛ روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی"، مجله اندیشه مدیریت راهبردی، سال سوم، شماره ۱۰ - عامری، محمدعلی، رضائی، نورمحمد و نژادی، پویان (۱۳۹۸)، کاربردهای آمار در مطالعات و پژوهش‌های انتظامی، تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا - عسگری وزیری، علی و زارعی متین، حسن (۱۳۹۰)، "هوش معنوی و نقش آن در محیط کارهای دینی با تأکید بر آموزه‌های اسلام" پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره سوم، شماره ۴

- غباری بناب، باقر و سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا و نوری مقدم، ثنا (۱۳۸۶)، "هوش معنوی"، اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره ۱۰ - غباری بناب، باقر؛ غلامعلی لواسانی، مسعود؛ محمدی، محمدرضا (۱۳۸۴)، "ساخت مقیاس تجربه معنوی دانشجویان"، مجله روانشناسی، سال نهم، شماره ۳ - نوبری، علیرضا (۱۳۹۶)، معنویت قدسی از نگاه قرآن با رویکرد تحلیل سازمانی، قم، نشر معارف

- هارتز، گری (۱۳۸۷)، معنویت و سلامت روان، ترجمه امیر کامگار و عیسی جعفری، تهران: ویرایش

منابع انگلیسی

- Burg. S, R. A. Mayers, L. J. Miller.(2011). Spirituality, Religion and Healthy Development in Adolesents. *Journal of Encyclopedia of Adolescence*. PP 353-359
- Coppola, I., Rania, N., Parisi, R. & Lagomarsino, F.(2021). Spiritual Well-Being and Mental Health during the COVID-19 Pand emic in Italy. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 626944
- Gibbons, P .(2002). “Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview”. MSc. Thesis Birnbeck Callege, University of London, PP: 108-119
- Swinton, J., Pattison, S. *Spirituality, Come all ye Faith ful: Health serv.*, J. V.111., bo. 5786, P. 24-25, 2001
- Parsian, N Dunning, T(2009). Developing and validating a questionnaire to measure spirituality : A psychometric process .*Global journal of health scie. nce*, Vol.1,No.1, April 2009
- Robbins S.P. & Judge T.(2009a). *Organizational Behavior*, 13th Edition. Pearson International Edition
- Vaughan.f(2003). spiritual development: outcomes and indicators, from <http://www.csp.org/development/docs/vaughan-spiritual>
- Vaingankar, J. A., Choudhary, N., Chong, S. A. Kumar, F. D. S., Abdin, E., Shafie, S., Chua, B. Y., van Dam, R. M., Subramaniam, M.(2021). Religious Affiliation in Relation to Positive Mental Health and Mental Disorders in a Multi-Ethnic Asian Population. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 18, 3368