

Identification of Effective Factors on the Promotion of Spirituality in the Organization Based on Statement of the Second Step of the Revolution

Seyyed Nasser Mahdavi*

Alireza Afsharanjad**

Samad Barani Banab***

Abstract

The statement of the second step of the revolution is a guide that begins with the historical narrative of the revolution and extends into a promising future. In this research, we are trying to identify the effective factors on promoting spirituality in the organization based on the statement of the second step; Because spirituality and ethics are one of the seven recommendations of the leader of the revolution to achieve the ideal goal of Islamic civilization. The statistical population of the research is all the employees working in Tehran Justice Hospital. A questionnaire with a sample size of 132 people was used to collect data. In order to identify, analyze and interpret the existing patterns in the data, thematic analysis method and Maxqda software were used. Then, with the help of descriptive and inferential statistics and SPSS and Smart PLS software, the data was analyzed. Finally, 13 factors to promote spirituality based on the statement of the second step of the revolution, i.e. 1. Faith; 2. Piety; 3. Trust; 4. Religious insight; 5. The biography of fourteen innocents; 6. Biography of the Saints of Allah; 7. Unity and solidarity; 8. Quran; 9. Preservation of the revolution; 10. Inner spirituality; 11. Properties of society; 12. Spiritual value and dignity; 13. Paying attention to Shari'a relationships and Islamic limits, which has a total of 44 indicators.

Keywords: Statement of the second step of the revolution, thematic analysis, organizational spirituality.

* Master's student in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran, s.n.mahdavi@mail.ir.

** Assistant Professor, Management, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (corresponding author).

*** Assistant Professor, Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aviation University, Tehran, Iran.

شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای معنویت در سازمان براساس

بیانیه گام دوم انقلاب

سیدناصر مهدوی*

علیرضا افشارنژاد**

صمد بارانی‌بناب***

چکیده

بیانیه گام دوم انقلاب، رهنمای است که با روایت تاریخی انقلاب آغاز می‌شود و در آینده‌ای امیدبخش امتداد می‌یابد. در این پژوهش درصدد شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای معنویت در سازمان براساس بیانیه گام دوم هستیم؛ زیرا معنویت و اخلاق یکی از توصیه‌های هفت‌گانه رهبر انقلاب در جهت نیل به هدف آرمانی تمدن اسلامی است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان شاغل در بیمارستان دادگستری تهران می‌باشند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه با حجم نمونه ۱۳۲ نفر استفاده شده است. به‌منظور شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوهای موجود درون داده‌ها از روش تحلیل مضمون (تماتیک) و نرم‌افزار Maxqda استفاده شده است. سپس با کمک آمار توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شده است. در نهایت ۱۳ عامل ارتقای معنویت براساس بیانیه گام دوم انقلاب یعنی ۱. ایمان؛ ۲. تقوا؛ ۳. توکل؛ ۴. بصیرت دینی؛ ۵. سیره چهارده معصوم (علیهم‌السلام)؛ ۶. سیره اولیا، الله؛ ۷. اتحاد و همبستگی؛ ۸. قرآن؛ ۹. حفظ انقلاب؛ ۱۰. معنویت درونی؛ ۱۱. خواص جامعه؛ ۱۲. ارزش و کرامت معنوی؛ ۱۳. توجه به روابط شرعی و حدود اسلامی تعیین شده که در مجموع دارای ۴۴ شاخص است.

واژگان کلیدی: بیانیه گام دوم انقلاب، تحلیل مضمون (تماتیک)، معنویت سازمانی.

* دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
s.n.mahdavi@mail.ir

** استادیار، مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

*** استادیار، مدیریت دولتی، دانشکده هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۰ تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۰۳/۰۶

مقدمه

در دهه پایانی قرن بیستم، نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده است. یکی از حوزه‌های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط کسب‌وکار سازمان‌ها می‌باشد. بسیاری از امور که پیش‌تر در حیطه قلمرو خصوصی طبقه‌بندی می‌شدند، اکنون در حال تحمیل خود به قلمرو عمومی می‌باشند. ورود مفاهیمی مانند اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، درست‌کاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع‌دوستی و... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب‌وکار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از پژوهشگران، این پارادایم جدید محیط کار برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد و در واقع، عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیسمی مدرن است که پارادایم معنویت نامیده می‌شود (حیدری همکاران، ۱۳۹۹، ص ۳۵).

سرمایه معنوی^۱ پارادایم جدیدی است و مستلزم آن است که ما به‌صورت بنیادین طرز فکرمان را درباره مبانی فلسفی و روش کسب‌وکار تغییر دهیم. این الگو ضد سرمایه‌داری یا حتی غیرسرمایه‌داری نیست؛ اما افزودن ابعاد اخلاقی و اجتماعی به سرمایه‌داری الزامی است. سرمایه معنوی ثروت مالی نیست؛ اما معتقد است که با انجام کسب‌وکار در زمینه گسترده‌تر از بُعد معنا و ارزش، احتمال سودآوری بیشتر می‌شود. این الگو سودی را تولید می‌کند که توأمان هم از ثروت معنویت و رفاه انسان استفاده می‌کند و هم به آن می‌افزاید (زوهر و مارشال، ۱۳۹۶، ص ۵۱).

در جهان‌بینی اسلامی، اعتقاد و اقتصاد در هم تنیده و معنویت و مادی‌گرایی به‌هم پیوسته‌اند. در منطق قرآن کریم تجارت و بازرگانی مانع یاد خدا و معنویت نیست و معنویت نیز مانع کار تجاری و تولید ثروت نخواهد بود. به‌دیگرسخن، سرنوشت تأمین معاش با تأمین معاد پیوند خورده و اقتصاد با اعتقاد مردم در ارتباط وثیق است (رودگر، ۱۳۹۲). محدودکردن علل و اسباب در ابعاد مادی و تحلیل، تفسیر و پیش‌بینی راه‌های دستیابی به اهداف براساس آنها، افزون‌بر منحرف کردن ذهن تحلیلگر از واقعیات، هرگونه اظهارنظر و پیش‌بینی او را نیز، بی‌ارزش یا کم‌ارزش می‌کند. از این رو، در جریان کارها و حوادث، افزون‌بر اسباب مادی، توجه به اسباب معنوی، که در سطحی فراتر از عوامل مادی قرار دارند، و نقش مهم و اساسی آنها در پدید آمدن حوادث، به‌ویژه در اجرای برنامه‌ها، ضروری است (پیروز و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۴۴).

1. Spiritual capital

2. Zohar and Marshall

رهبر معظم انقلاب اسلامی نیز در بیانیه گام دوم انقلاب، معنویت و اخلاق را جهت‌دهنده همه حرکت‌ها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه می‌دانند. ایشان می‌فرمایند: «شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه هر چه بیشتر رشد کند برکات بیشتری به بار می‌آورد؛ این، بی‌گمان محتاج جهاد و تلاش است و این تلاش و جهاد، بدون همراهی حکومت‌ها توفیق چندانی نخواهد یافت. اخلاق و معنویت، البته با دستور و فرمان به دست نمی‌آید، پس حکومت‌ها نمی‌توانند آن را با قدرت قاهره ایجاد کنند، اما اولاً خود باید منش و رفتار اخلاقی و معنوی داشته باشند، و ثانیاً زمینه را برای رواج آن در جامعه فراهم کنند و به نهادهای اجتماعی در این باره میدان دهند و کمک برسانند. با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق، به شیوه معقول بستیزند و خلاصه اجازه ندهند که جهنمی‌ها مردم را با زور و فریب، جهنمی کنند». بنابراین، باتوجه به مطالب یادشده و آنچه که در سخنان رهبر انقلاب آمده است، نتیجه می‌گیریم که وجود معنویت و اخلاق است که به علم، اقتصاد، عدالت، آزادی و سبک زندگی جهت می‌دهد.

بیان مسئله

«خطی که نظام اسلامی ترسیم می‌کند، خط رسیدن به تمدن اسلامی است»؛ این جمله‌ای است که رهبر معظم انقلاب اسلامی در سخنانشان در مدرسه فیضیه در سال ۱۳۷۹ مطرح کرده و به تفصیل درباره آن سخن گفتند. کمتر از دوماه بعد بود که ایشان در جمع کارگزاران نظام اسلامی «انقلاب اسلامی»، «نظام اسلامی»، «دولت اسلامی»، «کشور اسلامی» و «تشکیل تمدن اسلامی» را مراحل پنج‌گانه تحقق اهداف انقلاب اسلامی دانستند^۱. ایشان در بیانیه گام دوم انقلاب نیز جوانان را به حراست از انقلاب و تحقق آرمان بزرگ آن یعنی ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواحنافداه) رهنمون می‌کنند.

یکی از دغدغه‌های اصلی مقام معظم رهبری، بحث پیشرفت و تمدن اسلامی است؛ به گونه‌ای که بسیاری از پیشرفت‌ها و تمدن‌های غربی و شرقی را مورد نقد قرار می‌دهند و برای این منظور مبانی اسلامی تمدن را به صورت تشریحی در بیانات خود ارائه می‌دهند و می‌فرمایند: تمدن اسلامی باید در همه عرصه‌ها و زمینه‌های اجتماع نمود پیدا کند؛ این نظریه به گونه‌ای است که اگر بنا باشد جامعه اسلامی را متمدن بنامیم، باید از همه جهت متمدن باشد؛ نه فقط در صنعت و مسائل دنیوی؛ بلکه از لحاظ معنوی باید رشد کند و روح خداشناسی و توحید در همه عرصه‌های جامعه حکم‌فرما باشد.

1. Khamenei.ir

بدین منظور جایگاه تمدن در منظومه فکری مقام معظم رهبری به این گونه است که تمدن به عنوان روند رو به رشد جامعه، باید پایبند به اصول اسلامی باشد. اصول اسلامی عبارت است از توحید، عدالت، انصاف با مردم، ارج نهادن به حقوق مردم، رسیدگی به حال ضعفا، ایستادگی در مقابل جبهه‌های ضد اسلام و ضد دین، پافشاری بر مبانی حق و اسلام و دفاع از حق و حقیقت؛ این گزینه‌ها در همه زمان‌ها قابل پیاده شدن است (خسرو پناه و همکاران، ۱۳۹۸، ج ۲، ص ۱۳۱۳).

اما مقام معظم رهبری معتقدند: اکنون کشور ما در مرحله سوم از مراحل پنج‌گانه گذر به سوی تشکیل تمدن اسلامی یعنی مرحله دولت اسلامی قرار دارد. ایشان می‌فرمایند: «ما در مرحله سومیم؛ ما هنوز به کشور اسلامی نرسیده‌ایم. هیچ کس نمی‌تواند ادعا کند که کشور ما اسلامی است. ما یک نظام اسلامی را طراحی و پایه‌ریزی کردیم - «ما»، یعنی همان‌هایی که کردند - و الان یک نظام اسلامی داریم که اصولش هم مشخص و مبنای حکومت در آنجا معلوم است. مشخص است که مسئولان چگونه باید باشند. قوای سه‌گانه وظایفشان معین است. وظایفی که دولت‌ها دارند، مشخص و معلوم است؛ اما نمی‌توانیم ادعا کنیم که ما یک دولت اسلامی هستیم؛ ما کم داریم. ما باید خودمان را بسازیم و پیش ببریم. ما باید خودمان را تربیت کنیم» (بیانات در تاریخ ۷۹/۰۹/۱۲). شاخص‌های دولت اسلامی در بیانات ایشان نیز مشتمل بر شاخص‌های اعتقادی و اخلاقی، خدمت به خلق، قانون‌گرایی، سلامت اقتصادی و اجر نهادن به عدالت است. همچنین، ایشان برای دولت کارکردهای تربیتی، اقتصادی، امنیتی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی قائل هستند (نوری، ۱۳۹۷). آن‌طور که از بیانات ایشان استنباط می‌شود هنوز دولت اسلامی با شاخص‌هایی که ایشان مشخص کرده‌اند تحقق نیافته است؛ حتی با صراحت می‌فرمایند: «لکن بعد از این، ایجاد یک دولت اسلامی است؛ یعنی [ایجاد] تشکیلات مدیریتی اسلامی برای کشور؛ ما در این قضیه هنوز خیلی فاصله داریم تا به مقصود برسیم» (بیانات در تاریخ ۹۶/۰۶/۶).

به اعتقاد نبوی (۱۳۷۶) مدیریت اسلامی عبارت است از هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول به اهداف سازمانی به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۶۸). در متون اسلامی برای تبیین مفهوم سازمان از مفاهیمی مانند امت، حکومت، دولت، مدینه، اجتماع انسانی و... استفاده شده است که با کمی اغماض می‌توان آنها را معادل سازمان فرض نمود. عمده اندیشمندان اسلامی در بیان این مفاهیم، با رویکردی جامعه‌شناختی، در سطح کلان به تجزیه و تحلیل ابعاد سازمان پرداخته‌اند و از نوع ایدئال سازمان

در مدیریت اسلامی، با عناوینی همچون مدینه فاضله، دولت کریمه، دولت امامت و... یاد کرده‌اند.

قرآن کریم نوع مطلوب و ایدئال سازمان را «امت وسطا» می‌نامند که از آن با عنوان امت مسلمه، امت معتدل و امت عدل نیز یاد شده است و در این مجموعه، «سازمان آخرت‌گرا یا توحیدی»، مترادف با عناوین یادشده بوده و معرف سازمان مطلوب و ایدئال اسلامی است (مقیمی، ۱۳۹۸، ص ۱۸). مقام معظم رهبری نیز در تشریح جوهره و مبنای الگوی حقیقی پیشرفت به نگاه خاص اسلام به انسان اشاره می‌کنند: «انسان در دیدگاه اسلام دارای دو ساحت دنیا و آخرت است و دنیا و آخرت مردم باید توأم با یکدیگر آباد شود، بنابراین الگوی حقیقی پیشرفت، با نگاهی که فقط به دنیا و مادیت اصالت می‌دهد و به معنویت توجهی ندارد، کاملاً متفاوت است» (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۳۹۰).

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 در حوزه معنویت محیط کاری سازمان، تفاوت‌های اصولی میان معنویت غربی و اسلامی را از نظر دور داشته و بیشتر بر مبنای دیدگاه رایج غربی و حاکم بر پیشینه‌های نظری وارداتی می‌باشند. این در حالی است که ارائه راهکارهای مدیریتی جهت تقویت معنویت محیط کاری و کمک به اداره سازمان‌ها و نهادهای کشور که با مشکلات متعدد نیروی انسانی و پایین بودن بهره‌وری مواجه هستند، مستلزم همخوانی داشتن راهکارها با فرهنگ و مذهب حاکم بر جامعه می‌باشد (ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۶). پژوهش‌هایی هم که معنویت اسلامی در سازمان را مدنظر قرار داده‌اند، بیشتر به صورت نظری بوده، عملیاتی و گفتمان‌سازی نشده‌اند.

باتوجه به اینکه بیانیه گام دوم انقلاب‌های را می‌توان متنی راهبردی و مرمانامه انقلاب اسلامی در نظر گرفت، و در این بیانیه آرمان بزرگ انقلاب ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) ذکر شده است، جهت به فعلیت رساندن توصیه‌های هفت‌گانه آن، در این پژوهش درصدد شناخت عوامل مؤثر بر ارتقای معنویت در سازمان براساس بیانیه گام دوم انقلاب هستیم تا الگویی اسلامی- انقلابی در معنویت سازمانی ارائه دهیم. اصولاً در هر پژوهشی لازم است ابعاد مجهول مسئله در آن بازکاوی شود (شفیعی، ۱۴۰۲، ص ۱۴)؛ از این رو این پژوهش درصدد است تا اقدام به یافتن پاسخ این سؤال نماید که عوامل مؤثر بر ارتقای معنویت در سازمان براساس بیانیه گام دوم انقلاب کدام‌اند؟ و این عوامل در ارتقای معنویت سازمان براساس بیانیه گام دوم انقلاب از چه اولویتی برخوردارند؟

مبانی نظری

معنویت

هیچ مفهوم منحصر به فرد و مورد توافق در مورد معنویت وجود ندارد. ابعاد و ویژگی‌های آن به رویکرد مورد استفاده بستگی دارد. معنویت از سه منظر مهم در مطالعات مدیریت ظاهر می‌شود: معنویت فردی، معنویت در محل کار و معنویت سازمانی. می‌توان معنویت را از منظر مذهبی نیز مورد نظر قرار داد (روچا و پینهیرو^۱، ۲۰۲۰). گرچه برخی از نویسندگان غربی بر این باورند که واژه معنویت صرفاً در دهه‌های اخیر رواج یافته و مفهومی تازه به خود گرفته است، ولی با توجه به آثار عرفانی برجای مانده از مکاتب عرفانی موجود که توسط برخی مسیحیان عرفان‌پژوه قرن نوزدهم میلادی و تبیین تفاوت‌های آن مکاتب، از این واژه بهره جسته‌اند، باید گفت کارکرد این واژه به زمانی قبل از دوره معاصر برمی‌گردد (نوبری، ۱۳۹۶، ص ۲۴).

معنویت مشتق از واژه لاتینی spiritualitas است که مطابق با واژه یونانی pneuma (روح) و صفت آن pneumatikos است. این واژه‌ها در رساله‌های پولس^۲ نیز به کار رفته است. باینکه خطر ساده‌سازی وجود دارد، در اینجا یک تقسیم دوگانه مادی - معنوی در کار نیست، چون روح با ماده یا بدن مادی در تقابل نیست؛ بلکه با هر چیزی که با روح خدا مخالف باشد، در تقابل است. امر معنوی آن چیزی است که روح خدا را نمایان می‌کند. شخص معنوی صرفاً کسی است که روح خدا در او ساکن است (شلدریک و قنبری، ۱۳۸۰). توجه به معانی واژه Spirit برای بحث ما مفید است. این واژه به معنای «اصل تحرک بخش یا حیاتی در انسان و حیوانات» است و از واژه لاتین Spiritus به معنای «روح، تنفس، شجاعت و جرئت، نیرو و توان» گرفته شده است. بنابراین، Spirituality با تحرک، نیرو و شجاعت مرتبط است. در واقع، Spirituality ارتباط برقرار کردن با روحی است که به جهان بی‌روح، نفس حیات می‌بخشد و بدین ترتیب، فرد Spiritual دارای انرژی و توانی مضاعف برای ادامه زیست می‌شود (حمیدیه، ۱۳۹۵، ص ۱۵).

معنویت در بیانیه گام دوم انقلاب

رهبر معظم انقلاب هم‌زمان با چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی در تاریخ ۲۲ بهمن ۱۳۹۷ بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی را به مثابه چراغ راهی برای ورود به دهه پنجم انقلاب صادر نمودند.

1. Rocha & Pinheiro

۲. از جمله کتاب‌های عهد جدید، سزده نامه است که به پولس، نیست داده می‌شود. زمان نگارش این نامه‌ها از همه کتاب‌های عهد جدید جلوتر است. پولس بیشتر این نامه‌ها را به کلیساهای محلی که با آنها ارتباط برقرار کرده بود فرستاده است (منبع: makarem.ir).

این بیانیه رهنامه‌ای است که با روایت تاریخی انقلاب آغاز می‌شود و در آینده‌ای امیدبخش امتداد می‌یابد. در بخش آغازین بیانیه، به تاریخ‌نگاری دقیق و واقع‌بینانه انقلاب اسلامی به صورت موجز و عالمانه پرداخته می‌شود و سیر تکامل انقلاب و همچنین بستر محیط داخلی و خارجی آن در قالب واژگان و گزاره‌های پر معنا و جامع به تصویر درمی‌آید.

چرخه حیات انقلاب اسلامی تا چهل سالگی که در بیانیه یاد شده از آن به عنوان گام اول انقلاب اسلامی یاد شده است، با فاز صفر آغاز می‌شود و پس از گذراندن دوران اولیه و مرحله پیشرفت سریع، به دوره بلوغ، که همانا چهل سالگی انقلاب است، می‌رسد. در این سیر تاریخی، ویژگی‌هایی برای هر مرحله از حیات طیبه انقلاب اسلامی ذکر شده است که آن را از مرحله دیگر متمایز می‌کند. در بخش دیگری از این منشور، شعارهای محوری انقلاب اسلامی به همراه مشخصه‌های مربوط به آنها واکاوی می‌شود. برکات انقلاب اسلامی، سبک مدیریت غالب و راهبردهای اصلی انقلاب اسلامی، از جمله دیگر موضوعات کلیدی است که برای مسیر طی شده انقلاب اسلامی تا مرحله بلوغ مورد توجه قرار گرفته است. همچنین، در این رهنامه با عنایت به تجربه چهل ساله، نظریه نظام انقلابی به همراه مفروضات مربوط به آن، مفهوم‌پردازی شده است. در ادامه بیانیه، به هفت سرفصل مهم پرداخته شده که گام دوم انقلاب اسلامی باید برای طی مسیر در آینده، آنها را سرلوحه اقدامات خود قرار دهد تا چشم‌انداز نهایی که همانا خودسازی، جامعه‌پردازی و ایجاد تمدن نوین اسلامی به منظور زمینه‌سازی برای ظهور ولایت عظمی (ارواحنا فداه) فراهم شود. برای تحقق این چشم‌انداز مطلوب، تجربه‌آموزی از گذشته و بهره‌برداری از ظرفیت‌های استفاده‌نشده، از جمله مقولات محوری است که باید در دستور کار قرار گیرند (مقیم، ۱۳۹۷).

موضوعات مهم در گفتمان موجود در سند بیان‌کننده دغدغه‌های رهبر معظم انقلاب در هدایت نیروهای انقلاب به‌ویژه جوانان است. تحلیل سند با توجه به مراحل توصیف، تفسیر و تبیین، دربرگیرنده نوع لحن‌ها و واژگان و عبارات موجود در متن و نیز عمل و نظم گفتمانی حاکم بر متن و ویژگی‌های متن و تحلیل تأثیر عوامل اجتماعی و شرایط موجود بر بافت اجتماعی در سطح ملی و بین‌المللی نشان‌دهنده تصویرسازی گفتمانی و ترسیم چشم‌انداز انقلاب اسلامی توسط رهبر معظم انقلاب است (شفیعی، ۱۴۰۲، ص ۱۶۴).

یکی از سرفصل‌ها مهم توصیه‌های هفت‌گانه برای گام دوم انقلاب «معنویت و اخلاق» است. هرچند که روح و کالبد بیانیه گام دوم انقلاب معنویت‌گرا بوده و اساساً جهت بیانیه که حرکت به سمت تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ظهور است، مبنایی معنوی و معنویت‌افزا

دارد، اما در دو بخش از بیانیه اشاره مستقیم به موضع معنویت و اخلاق در انقلاب اسلامی شده است. دو وضعیت: نخست وضعیت پیشینی، شالوده‌ای و دستاوردی انقلاب در حوزه معنویت و دیگری با رویکرد پسینی و آینده‌ای انقلاب. رهبر انقلاب در بخش اول، افزایش چشمگیر معنویت در فضای عمومی جامعه را از جمله برکات مهم انقلاب برشمرده‌اند و آن را معجزه انقلاب می‌دانند: «[انقلاب] عیار معنویت و اخلاق را در فضای عمومی جامعه به گونه‌ای چشمگیر افزایش داد. این پدیده مبارک را رفتار و منش حضرت امام خمینی در طول دوران مبارزه و پس از پیروزی انقلاب، بیش از هر چیز رواج داد؛ آن انسان معنوی و عارف و وارسته از پیرایه‌های مادی، در رأس کشوری قرار گرفت که مایه‌های ایمان مردمش بسی ریشه‌دار و عمیق بود...».

در بخش دوم محوریت بحث معنویت اشاره به رویکرد پسینی و آینده انقلاب دارند و با این عنوان که «گام دوم و سرفصل‌ها و توصیه‌های اساسی در پرتو امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده» در دومین سرفصل و توصیه اساسی ایشان به بحث معنویت و اخلاق توجه می‌دهند و می‌فرمایند: «معنویت به معنای برجسته کردن ارزش‌های معنوی از قبیل اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و در جامعه است... معنویت و اخلاق، جهت‌دهنده همه حرکت‌ها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است؛ بودن آنها، محیط زندگی راحتی با کمبودهای مادی، بهشت می‌سازد و نبودن آن حتی با برخورداری مادی، جهنم می‌آفریند. شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه هرچه بیشتر رشد کند، برکات بیشتری به بار می‌آورد...» (خوشدونی، ۱۳۹۸).

تعریف رهبری از واژه معنویت و اصطلاح‌سازی که ایشان انجام داده‌اند، مطابقت کامل با معنویت پیامبرانه دارد. این معنویت با بی‌عدالتی، سلطه‌پذیری، انفعال اجتماعی و عدم درگیری در اجتماع سر ستیز دارد. همچنین، ایشان برای برطرف کردن چالش‌هایی که بیان شد، مخاطبان را توجه جدی می‌دهند که معنویت را باید با «شیوه معقول» و «بدون قوه قاهره» بسط داد که این همان تأکید ایشان بر شاخصه رفتار سنجیده را نشان می‌دهد (شاکرنژاد، ۱۳۹۸). از منظر مقام معظم رهبری، معنویت مقصود همان معنویت دینی است، نه معنویت فارغ از دین و جدای از دین که اساساً آن معنویت نیست؛ بلکه توهم است (بیانات در تاریخ ۱۳۸۸/۰۸/۰۶). مقام معظم رهبری در تبیین حقیقت واژه معنویت به این اصل اشاره دارند که حقیقت معنویت با دین رابطه تنگاتنگ دارد و معنویت موردنظر، همان معنویت اسلامی است. ایشان می‌فرماید: «معنویت هم معنویت اسلامی و قرآنی است، این بُعد هم از متن قرآن و متن دین گرفته شده است» (بیانات در تاریخ ۱۳۹۰/۰۳/۱۴).

معنویت سازمانی^۱

معنویت سازمانی یک هویت سازمانی است که از ارزش‌ها، شیوه‌ها و گفتمان آن ناشی می‌شود و متشکل از محل کار و معنویت فردی است که توسط رهبر و سایر اعضا هدایت می‌شود و تحت تأثیر محیط، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش قرار دارد. این معنویت موجب ایجاد ارزش و منافع اجتماعی می‌شود که در وجهه، رسالت، دیدگاه و ارزش‌های سازمان نمایان می‌شود (روچا، پینهیرو،^۲ ۲۰۲۰).

گیاکالون و جورکیویس^۳ (۲۰۰۳) معنویت در محیط کار را این‌گونه تعریف می‌کنند: چارچوبی از ارزش‌های سازمانی ثابت شده در فرهنگ که تجربه کارکنان از تعالی را از طریق فرآیند کار، ترقی می‌دهد و احساس آنها از پیوند داشتن با دیگران را به روشی که احساس کامل بودن و لذت را برای آنها فراهم می‌کند، تسهیل می‌نماید (حیدری و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۳۶).

اشموس و داچون^۴ (۲۰۰۰) معنویت در محیط کار را این‌گونه تعریف کردند: شناخت و تشخیص این امر که کارکنان یک زندگی درونی و باطنی دارند که هم باعث پروراندن کار بامعنا و ارزشمند می‌شود و هم توسط آن پرورش داده می‌شود که این در بافت جامعه اتفاق می‌افتد. به نظر کینجرسکی و همکاران^۵ معنویت در کار عبارت است از داشتن احساس شور و حرارت و انرژی مثبت کارکنان از کار و احساس اینکه آنها دارای شغلی بامعنا و هدفمند هستند، داشتن احساس رشد و پیشرفت در کار و احساس اتصال و پیوند با دیگران و داشتن هدف مشترک است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۳۷). برخی شرکت‌ها، کارمندان و تیم‌های مدیریت را تشویق می‌کنند تا اعمال و ارزش‌های معنوی را توسعه دهند و حتی «خلوت‌گاه‌های» مشترک به منظور تقویت روح جمعی سازمان اختصاص دهند. کسب‌وکار و جنبش معنویت از رویکرد اخلاقی در ارتقای کمال جمعی و فردی، در گسترش نظام ارزشی مشخص و در بذل توجه مناسب به «یکپارچگی» نیروی کار حمایت می‌کند (شلدریک، ۱۳۹۸، ص ۱۳۸).

-
1. Organizational spirituality
 2. Rocha & Pinheiro
 3. Giacalone & Jurkiewicz
 4. Ashmos and Duchon
 5. Kinjerski et al

پیشینه پژوهش

مطالعات پژوهشگران داخلی

سیدوکیلی (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «مؤلفه‌های معنویت انقلابی در بیانیه گام دوم انقلاب» بنا بر مفهوم‌شناسی بیانات رهبری، اصطلاح معنویت انقلابی را به کار برده است. در این تحقیق شاخصه‌های این معنویت و تمایز آن با معنویت‌های جعلی و دروغین، که در جریان‌های معنویت کاذب مطرح می‌شود و نیز چشم‌انداز معنویت انقلابی در ایران مورد بحث قرار گرفته است. مسئولیت‌پذیری، پویایی، همراهی با علم و اندیشه، شادی‌آفرینی‌های ماندگار، لذت‌خواهی معنوی در مقابل لذت‌جویی مادی، واقع‌نگری، ژرف‌اندیشی، عقلانیت، عدالت‌خواهی، و حرکت در مسیر ارزش‌ها و ایجاد هنجارهای اجتماعی مفید در راستای تمدن الهی و همراهی با عزت‌مندی و گام نهادن در مسیر ثروت‌آفرینی و تولید با هدف تعالی اجتماع و نه سودآوری فردی از ویژگی‌های مهم معنویت انقلابی مورد نظر رهبری است که در این تحقیق بررسی شده است.

خوشدونی (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان «معنویت در بیانیه گام دوم انقلاب و ماهیت آن» به جایگاه معنویت در بیانیه گام دوم انقلاب پرداخته است و راهکارهای حفظ و افزایش معنویت را با بهره‌گیری از بیانات رهبر انقلاب این‌طور بیان می‌کند: تقوا و پرهیز از گناه، انجام فرایض و تزکیه نفس. مقیمی (۱۳۹۷)، یکی از اولین و کامل‌ترین تحقیقات را با عنوان «بیانیه گام دوم انقلاب، رهنامه پیشرفت ایرانی - اسلامی» همان سال صدور بیانیه توسط مقام معظم رهبری انجام داده و به تحلیل آن پرداخته است. با توجه به این پژوهش، معنویت این سرفصل مهم پیشرفت باید از طرق ذیل مورد توجه قرار گیرد: ۱. برجسته‌سازی ارزش‌های معنوی؛ ۲. رعایت فضیلت‌های اخلاقی؛ ۳. جهت‌دهنده بودن معنویت و اخلاق در همه امور؛ ۴. عامل بودن حکومت به رفتارهای اخلاقی و معنوی و ترویج آن؛ ۵. ستیزهای معقولانه با کانون‌های ضد معنویت و ابزارهای رسانه‌ای آنها.

ثنایی و خلجی (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان «مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)» با هدف ارائه الگویی برای معنویت در سازمان آموزش و پرورش انجام داده‌اند. 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 نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و کارشناسان ارشد استفاده شد. اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوا در سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و گزینشی) شدند. در نهایت، ۵۳ شاخص به‌دست‌آمده در هفت مؤلفه و سه بعد دسته‌بندی شدند. براساس پژوهش میلیمن و همکاران

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

مطالعات پژوهشگران جهان اسلام

ماهام، بهاتی و اوزتورک^۱ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان «تأثیر معنویت اسلامی و مسئولیت اجتماعی اسلامی در شادی کارمند با عدالت سازمانی ادراک شده به عنوان یک میانجی» اهمیت مطالعه بینشی در مورد چگونگی افزایش سعادت در سازمان‌ها با اعمال معنویت اسلامی (IS) و مسئولیت اجتماعی اسلامی (ISR) را نشان می‌دهند. خوشبختی کارمندان توسط افرادی مشاهده می‌شود که IS و ISR را در محل کار تمرین می‌کنند و نشان می‌دهند. افزون‌براین، این مطالعه به بررسی نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی ادراک شده بین IS، ISR و خوشبختی کارکنان می‌پردازد. عدویه و پراموکا^۲ (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان «مقیاس‌گذاری مفهوم معنویت اسلامی در محل کار» به معرفی ابعاد اساسی معنویت در محیط کار در اسلام از طریق تهیه مقیاسی برای سنجش آن و ارائه زیرمجموعه دانش معنویت در محیط کار از دو منظر غربی و اسلامی پرداختند. آنها داده‌های خود را از طریق ۲۲۳ نفر از کارمندان شاغل در مؤسسات اسلامی در اندونزی جمع‌آوری کردند. آنها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، روایی و پایایی شاخص‌های پیشنهادی معنویت اسلامی محل کار را آزمایش کردند و ۱۳ شاخص برگرفته از روان‌شناسی دینی مقیاس جدیدی را برای سنجش معنویت اسلامی محل کار تعریف می‌کنند.

مطالعات پژوهشگران بین‌المللی

روچا و پینهیرو (۲۰۲۰) در تحقیق خود با عنوان «معنویت سازمانی: مفهوم و چشم‌اندازها» مفهوم جامع معنویت سازمانی را براساس اصطلاحات و مفاهیم مورد استفاده در مقالات و تحقیقات توصیف می‌کنند. بررسی اصولی مقالات، با استفاده از پایگاه داده‌های Science و Scopus انجام شد. سپس، مقالات با استفاده از نرم‌افزار VOSviewer تحت آنالیز کتاب‌سنجی قرار گرفتند. نتایج بر دودسته بود: معنویت سازمانی و معنویت محل کار. تجزیه و تحلیل خوشه‌ای

1. Maham., Bhatti & Öztürk

2. Adawiyah & Pramuka

نشان داد که در تحقیق در مورد معنویت در محل کار، آزادی عمل وجود دارد و در مطالعات معنویت سازمانی، یک شکاف وجود دارد.

میشرا و وارما^۱ (۲۰۱۹) کتابی با عنوان معنویت در مدیریت: بینش‌هایی از هند تألیف کرده‌اند که در فصل ششم آن در مورد معنویت در سازمان نتایج تحقیقات خود را ارائه کرده‌اند. هند باتوجه به سابقه این کشور به‌عنوان سرزمین فعالیت‌های معنوی از طریق ادیان مختلف، زمینه مناسبی را برای بررسی روابط بین معنویت و محل کار فراهم می‌کند. در واقع، بسیاری از آیین‌های اصلی جهان از هندوستان نشئت گرفته و گسترش یافته‌اند؛ از جمله هندوئیسم، جینیسم، سیک‌گرایی و بودیسم. افزون‌براین، فرهنگ و مردم هند همیشه از دیگر اعمال مذهبی استقبال کرده‌اند. برای مثال اسلام، یهودیت و آیین زرتشت قرن‌ها پیش در هند خانه‌ای پیدا کرده است. این تحقیق برداشت‌های هیجان‌انگیزی را در مورد معنویت در مدیریت ارائه می‌دهد. در تحقیق استدلال می‌شود که سازمان‌های دارای روحیه معنوی می‌توانند با رفتار عدم خشونت ارتباط برقرار کرده و در نتیجه به عواملی مانند اشتیاق، همدلی و بخشش در محل کار منجر شوند.

نیل^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «مروری بر تحقیقات معنویت در محل کار» با هدف درک نقش معنویت در محل کار بر حوزه‌های مدیریت از جمله مطالعات رهبری، توسعه تیم، توسعه سازمانی و تحول سیستم‌ها متمرکز است. شاخص‌های استنادی مورد توجه در این تحقیق، معنویت محل کار، عملکرد سازمانی معنویت محل کار، معنویت سازمانی، شعور سازمانی، تحول سازمانی، رهبری معنوی، روح در کار، معنویت در محل کار و ایمان در کار می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی، ازنظر ماهیت اکتشافی و ازنظر نوع داده‌ها کیفی آمیخته است. این پژوهش از خردادماه ۱۴۰۰ آغاز و در تیرماه ۱۴۰۲ به اتمام رسید. برای تأیید مدل تحقیق در جامعه آماری مورد مطالعه از روش کمی پرسش‌نامه استفاده شد. روش‌شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوهای موجود درون داده‌ها براساس تحلیل مضمون (تماتیک)^۳ می‌باشد. جامعه آماری در این تحقیق شامل تمامی کارکنان شاغل در بیمارستان دادگستری تهران به تعداد ۲۰۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده و با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۱۳۲ نفر برآورد شد.

1. Mishra & Varma

2. Neal

3. Thematic analysis

در راستای اجرای پژوهش سخنرانی‌های مقام معظم رهبری از سال ۱۳۶۸ تا سال ۱۴۰۰ را که درباره معنویت ایراد کرده بودند احصاء کرده و با استفاده از روش تحلیل مضمون (تماتیک) و نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰۲۰ و اختصاص یک کد به هر سخنرانی مضامین موردنظر حاصل شد که در نهایت ۴۴ شاخص (سنجه) به دست آمد که در ۱۳ عامل (دسته) تقسیم‌بندی شد. برای اینکه تحقیق از نظر کمی نیز آزمون شود، از شاخص‌های به دست آمده پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته تهیه شد. جهت سنجش متغیرهای مستقل در جامعه آماری مورد مطالعه، برای هر یک از آنها سؤالاتی در پرسش‌نامه طرح و توسط کارکنان به آنها پاسخ داده شد. پرسش‌نامه با مقیاس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شد. با توجه به محقق ساخته بودن پرسش‌نامه در این تحقیق روایی آن توسط استادان، کارشناسان و خبرگان این امر مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

همچنین، ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات پرسش‌نامه برای تمامی متغیرها بالای ۰/۷ است. پس طبق این آزمون پایایی ابزار اندازه‌گیری تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و استنباطی و از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و SMART PLS نسخه ۳ استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد فراوانی برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان استفاده شد. در سطح استنباطی، از مدل تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی میزان تبیین‌پذیری هر متغیر و مؤلفه براساس ابعاد استفاده شد. معناداری مؤلفه‌ها با استفاده از آزمون t مورد سنجش قرار گرفتند. همچنین، از ماتریس اهمیت - عملکرد برای رتبه‌بندی متغیرها استفاده شد.

سؤالات پژوهش

۱. عوامل مؤثر بر ارتقای معنویت در سازمان براساس بیانیه گام دوم انقلاب کدامند؟
۲. عوامل مؤثر بر ارتقای معنویت در سازمان براساس بیانیه گام دوم انقلاب از چه اولویتی برخوردارند؟

یافته‌های پژوهش

تحلیل مضمون (تماتیک)

پژوهشگران علوم اجتماعی و انسانی غالباً از تحلیل مضمون جهت شناسایی الگوهای کیفی و کلامی و تهیه کدهای مرتبط با آنها استفاده می‌کنند. برای مثال، یک مشاور مدیریت از تحلیل مضمون جهت تحلیل روندهای جدید در بازار و تدوین راهبرد مطلوب سازمان یا شناخت فرهنگ

سازمانی بهره می‌گیرد (شیخ‌زاده و بنی‌اسد، ۱۴۰۰، ص ۴۰). این تحلیل، فرایند شناسایی الگوها یا تم‌ها در بطن داده‌های کیفی است (قاسمی و هاشمی، ۱۳۹۸). با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا به هر سخنرانی رهبری یک کد اختصاص داده شد تا بتوان مضمون استخراج شده را آسان‌تر پیدا کرد. کدهای مشهود و مکنون هم مطابق با جدول ۲ است. در پایان نیز کدهای ابری استخراج شده است.



جدول ۱: خلاصه مضامین به کاررفته در بیانات مقام معظم رهبری

شناسایی عوامل موثر در ارتقا معنویت در سازمان براساس بیانیه گام دوم انقلاب					
ردیف	تعداد	گذاره	مفهوم	مضامین فرعی	مضامین اصلی
۱	۱	توصیه‌ی ما به همه‌ی مسلمانان این است که پیرامون آگاهی و معرفی ابعاد شخصیت، زندگی، سیره، اخلاق، تعالیم، روش حکومت و مردم‌داری، سیاست، عبادت و جهاد آن حضرت تلاش نمایند و امروز بزرگترین تبلیغ برای اسلام می‌تواند این باشد که ما چهره پیامبر اسلام را قبل از آنکه دشمن آن را در اذهان بی‌خبر عالم مخدوش سازد برای بینندگان و جویندگان جهان روشن کنیم و این کار لازمی است که مسلمانان هنرمند، مطلع و آشنا به تبلیغ و بیان باید در ارتباط با آن بزرگوار، کار علمی، فرهنگی، هنری و تبلیغی انجام دهند.	شناسایی و توجه بر ابعاد زندگی پیامبر اکرم و تبلیغ و تبیین آن	توجه به معنویت در زندگی پیامبر اسلام	اشاعه فرهنگ معنویت در زندگی پیامبر اسلام
۲	۲	و اما مطلبی که لازم میدانم عرض بکنم، این است که همه‌ی مردم کشورمان مخصوصاً آن قشرهایی که از آگاهی و معرفت و سواد و علم و فرهنگ برخوردارند - بدانند که استقلال یک ملت تأمین نمیشود مگر با استقلال فرهنگی. یک ملت اگر از لحاظ سیاسی تحت تأثیر قدرتهای بزرگ نباشد و از لحاظ اقتصادی به خودکفایی کامل هم برسد، اما فرهنگ و اخلاق و عقاید و باورهای دشمنان و بیگانگان در میان این ملت رواج داشته باشد و رشد بکند، این ملت نمیتواند ادعا بکند که مستقل است. در دنیا سررشته‌ی فرهنگ دست یک عده‌ای است؛ آنها هستند که لباس راه، کیفیت زندگی راه، پوشش راه، وضع نشیست و برخاست راه، اخلاق راه، معرفت راه برای انسانهای بی‌گناه و بی‌خبر در سرتاسر عالم رقم میزنند و برای آنها سرمشق معین میکنند. اگر یک ملتی بتواند خود را از سرایت موج مسموم فرهنگی که بیگانگان ساخته‌اند و پرداخته‌اند و گسترش داده‌اند، حفظ کند، این ملت و این مجموعه یک مجموعه‌ی مستقل است؛ اما اگر نتواند، اگر تحت تأثیر غلبه‌ی فرهنگ بیگانه - که ساخته‌ی دست بیگانگان و دشمنان است - قرار بگیرد، این ملت یک ملت وابسته است، یک ملت اسیر است، ملتی است که هرچه از لحاظ اقتصادی و سیاسی هم خود را مستقل بکند، باز تحت تأثیر آن کسانی است که سررشته‌ی فرهنگ را در دست و در اختیار دارند. امروز صدها [استگاه رادیو] فعالیت میکنند و صدها روزنامه و مجله در سرتاسر عالم روزانه و هفتگی - منتشر میشوند. برای اینکه فرهنگ استکبار جهانی را و فرهنگ مطلوب قدرتمندان بزرگ عالم را در سطح ملتها گسترش بدهند؛ و اگر کسی با این فرهنگ مخالفت کرد، دشمنی آنها با او بعتراب بیشتر است از آن کسی که سیاست آنها را نقض کند و در مقابل تصمیمهای سیاسی آنها بایستد؛ چون میدانند که تأثیر فرهنگ تأثیر عمیق‌تر و تأثیر تعیین‌کننده‌تری است.	جلوگیری از غلبه فرهنگ بیگانه	استقلال فرهنگی از ملت های بیگانه	استقلال فرهنگی
۳	۲	مردم ما باید چشم و گوش خودشان را باز کنند. برگشت به سمت فرهنگ فاسد و منحط غربی در جامعه‌ی انقلابی و اسلامی ما محال و ممنوع است. ممکن نیست چنین چیزی پیش بیاید و ملت ما و مسئولین ما و انقلاب ما اجازه بدهند که	روابط زن و مرد و شأن زن در اجتماع	توجه به روابط شرعی و حدود اسلامی	فرهنگ عفاف و حجاب

جدول ۲: نمونه کدهای مشهود و مکنون

شناسایی عوامل مؤثر در ارتقا معنویت در سازمان براساس بیانیه گام دوم انقلاب		
ردیف	کد های مشهود	کد های مکنون
۱	شناسایی و توجه بر ابعاد زندگی پیامبر اکرم و تبلیغ و تبیین آن	توجه به معنویت در زندگی پیامبر اسلام
۲	جلوگیری از غلبه فرهنگ بیگانه	استقلال فرهنگی از ملت های بیگانه
۳	روابط زن و مرد و شأن زن در اجتماع	توجه به روابط شرعی و حدود اسلامی
۴	اشاعه فرهنگ اسلامی توسط رسانه ملی	نقش رسانه در گسترش فرهنگ اسلامی
۵	افراد آگاه مردم جامعه را به سمت معنویت سوق دهند	نقش افراد آگاه در گسترش معنویت
۶	احیا ابعاد گوناگون آن شخصیت های عظیم و الهی را در وجود خود	احیاء ابعاد زندگی اولیا الهی
۷	وجود روح توجّه به خدا و معنا را در مردم ما	توجه به خدا
۸	اتحاد شیعه و سنی و ایجاد معنویت و ابقای آن	جلوگیری از تفرقه پراکنی دشمنان
۹	جلوگیری از تفرقه پراکنی دشمنان اسلام بین شیعه و سنی	عدم شایعه پراکنی و ایجاد اختلاف در مردم
۱۰	عدم توجه به دروغ ها و شایعه پراکنی های دشمنان	وحدت کلمه و حضور در صحنه
۱۱	رمز همه ی پیروزی ها، وحدت کلمه و حضور در صحنه است	اهداف اسلامی
۱۲	توجه به اهداف اسلام برای رسیدن به معنویت	ایمان عمیق و اقدام و عمل و نیت قاطع
۱۳	ادامه دادن راه ایمان عمیق و اقدام و عمل و نیت قاطع برای رسیدن به معنویت	حفظ صلابت و اُبهت انقلاب
۱۴	هدفهای انقلاب باید با همان روشنی و وضوح و با همان قاطعیت دنبال بشود	سازندگی درونی
۱۵	سازندگی درونی کشور تا بتوانیم کشور را حفظ کنیم	سازندگی مادی و طبیعی
۱۶	سازندگی مادی و طبیعی، یعنی رونق دادن به اقتصاد، رونق دادن به صنعت، راه انداختن چرخهای زندگی به بهترین وجه، ایجاد کار و اشتغال	سازندگی معنوی
۱۷	اخلاقمان را بسازیم، رفتارمان را اصلاح کنیم، دین و معنویت را در خودمان تقویت کنیم	توجه به یاد خدا
۱۸	یاد خدا، توجّه به خدا، عشق ورزیدن به خدا، کار برای خدا و فداکاری برای خدا، چنان گویا و شیرین و جذاب و دلرباست	ایمان به اسلام و معنویت اسلامی
۱۹	توجه به اسلام و معنویت اسلامی و ایمان داشتن به اسلام و اهداف آن	ارتباط معنوی با ملت های دیگر
۲۰	ارتباط معنوی ملت و انقلاب ما با ملت های دیگر عالم	حمایت معنوی و سیاسی در راه اسلام
۲۱	حمایت معنوی و سیاسی از کسانی است که در راه اسلام و حاکمیت اسلامی تلاش میکنند	ترجیح دادن مسائل ملی به مسائل شخصی
۲۲	حمایت معنوی و سیاسی در راه اسلام	رابطه ی قلبی با خدا را باید قویاً حفظ کرد. حالت تقوا و پرهیزکاری و معنویت
۲۳	ملت ما مسائل کشور و مسائل انقلاب را بر مسائل شخصی در طول دوران جنگ و دوران انقلاب ترجیح داد	توجه طلاب و آموزندگان به معنویت و پرداختن به دین
۲۴	رابطه ی قلبی با خدا را باید قویاً حفظ کرد. حالت تقوا و پرهیزکاری و معنویت	تقویت دین اسلام در مردم
۲۵	توجه طلاب و آموزندگان به معنویت و پرداختن به دین	رابطه ی قلبی و اعتقادی و پیوند ولایتی با خدا
۲۶	تقویت و تبیین و تشریح هرچه بیشتر اسلام برای مردم	توجه به شرافت کارگران و معلمان
۲۷	لازمه ایستادگی نظام ارتباط و پیوند قلبی یکایک آحاد مؤمن با خدا	اهمیت شان و نقش اجتماعی کارگران
۲۸	بر ارزش و کرامت معنوی تکیه شود	دوری از موسیقی حرام
۲۹	درک شان و اهمیت نقش کارگر در اجتماع توسط همگان	اهمیت نقش هنر معنوی
۳۰	موسیقی چنانچه انسان را از معنویت، از خدا و از ذکر غافل کند، حرام است	خلوص، صفا، معنویت امام خمینی ره
۳۱	هنر باید در جهت معنویت و دین به کار رود و به جامعه ارتقا بخشد	
۳۲	توجه به ایمان و خلوص و معنویت امام خمینی ره	

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شد. با توجه به جدول آزمون کولموگروف اسمیرنف اگر مقدار سطح خطا (Sig) کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد، یعنی داده‌ها به‌طور نرمال توزیع نشده‌اند و اگر بیشتر از ۰/۰۵ باشد، یعنی داده‌ها به‌طور نرمال توزیع شده‌اند.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف

متغیر	آزمون K-S	سطح خطا (sig)	نتایج
ایمان	۴/۱۸۸	۰/۰۰۰	نرمال نیست
تقوا	۵/۹۱۰	۰/۰۰۰	نرمال نیست
توکل	۵/۳۷۷	۰/۰۰۰	نرمال نیست
بصیرت دینی	۳/۶۷۲	۰/۰۰۰	نرمال نیست
سیره چهارده‌معصوم	۳/۳۰۲	۰/۰۰۰	نرمال نیست
سیره اولیاءالله	۵/۵۱۲	۰/۰۰۰	نرمال نیست
اتحاد و همبستگی	۴/۴۴۹	۰/۰۰۰	نرمال نیست
قرآن	۳/۹۷۱	۰/۰۰۰	نرمال نیست
حفظ انقلاب	۵/۵۷۴	۰/۰۰۰	نرمال نیست
معنویت درونی	۵/۰۱۹	۰/۰۰۰	نرمال نیست
خواص جامعه	۶/۶۵۲	۰/۰۰۰	نرمال نیست
ارزش و کرامت معنوی	۵/۸۹۳	۰/۰۰۰	نرمال نیست
توجه به روابط شرعی و حدود اسلامی	۴/۳۸۸	۰/۰۰۰	نرمال نیست

همان‌طور که در نتایج جدول ۱ مشاهده می‌شود، هیچ‌یک از متغیرها توزیع داده نرمال ندارند؛ از این رو با توجه به این موضوع، برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ استفاده شد.

کفایت حجم نمونه و کرویت روابط

در مدل پابی معادلات ساختاری از تحلیل عاملی استفاده می‌شود. حجم نمونه عامل تعیین‌کننده‌ای در صحت تکنیک تحلیل عاملی است؛ از این رو تحلیل عاملی چه از نوع اکتشافی و چه از نوع تأییدی، باید دارای نمونه‌ای باشد که حجم آن برای این عملیات کفایت نماید. یکی از روش‌های بررسی کفایت حجم نمونه برای تحلیل عاملی، محاسبه شاخص کفایت حجم نمونه است. این شاخص با نماد KMO نشان داده می‌شود. اگر نتیجه آزمون KMO بالاتر از ۰/۵ باشد، می‌توان از تحلیل عاملی استفاده کرد. اگر این مقدار بین ۰/۷ تا ۰/۸ باشد، مقداری مناسب، اگر بین ۰/۸ تا ۰/۹ مقداری خیلی خوب است و مقدار بالای ۰/۹ برای این آزمون، مقداری بسیار عالی است. این آزمون شامل آزمون کرویت روابط یا بارتلت نیز می‌باشد. نرم‌افزار قرار است در تحلیل عاملی سؤالاتی را که با هم همبستگی دارند در یک دسته قرار دهد؛ اما این سؤالات صرفاً باید با یکدیگر رابطه داشته باشند و رابطه آنها باید فاقد جهت یا اصطلاحاً کرویت باشد. بررسی رابطه کرویت بین دو متغیر با آزمون بارتلت انجام می‌گیرد. آزمون بارتلت از خود مقداری ندارد و تنها باید مقدار Sig از نظر آماری معنادار باشد.

جدول ۴: جدول کفایت حجم نمونه و کرویت روابط

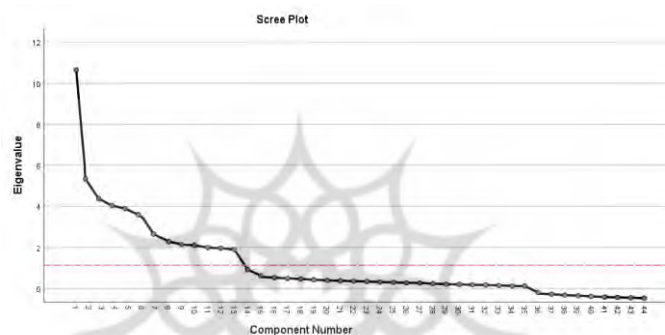
کفایت حجم نمونه و کرویت روابط		KMO
۰/۹۰۳	کای اسکوتر تقریبی (χ^2)	بارتلت
۵۱۹۸/۹۸۳	درجه آزادی (df)	
۱۳۱	سطح معناداری (sig)	
۰/۰۰۰		

نتایج جدول یادشده نشان می‌دهد مقدار به‌دست‌آمده برای شاخص KMO بسیار بیشتر از ۰/۷ است که حکایت از کفایت حجم نمونه دارد. همچنین، نتایج به‌دست‌آمده برای آزمون بارتلت نیز که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار شده است. از این رو می‌توان گفت: کرویت روابط نیز مورد تأیید است. بنابراین، داده‌ها پیش‌پردازش شده و قابلیت آزمون مدل وجود دارد.

تحلیل عاملی اکتشافی

پژوهشگر اکنون با استفاده از روش آماری پیشرفته تحلیل عاملی اکتشافی هم‌زمان هم متغیرها را اکتشاف می‌کند و هم روایی همگرا و واگرا را ارزیابی می‌کند. برای تحلیل اکتشافی از دو شرط عمده استفاده می‌شود: شرط اول این است که آن سؤال با عامل (دسته) مربوطه بزرگ‌ترین بار

عاملی را داشته باشد؛ شرط دوم آن است که بار عاملی مربوطه حداقل از ۰/۵ بزرگتر باشد. اکنون روایی همگرا برقرار است و جهت برقراری روایی واگرا اگر سؤال مربوطه با عامل (دسته) دیگری نیز بار عاملی بزرگتر از ۰/۵ دارد، باید از بار عاملی آن سؤال زمانی که به دسته‌های دیگر متصل می‌شود، حداقل ۰/۳ بزرگتر باشد تا روایی واگرا نیز تأیید شود. تحلیل عاملی اکتشافی توسط نرم‌افزار spss نسخه ۲۶ انجام گرفت. در گام اول، باید براساس نموداری مشهور به نمودار سنگ ریزه دریافت که سؤالات ما در چند دسته یا عامل یا متغیر طبقه‌بندی شده‌اند. اگر در نمودار سنگ ریزه مقدار ویژه بالای عدد ۱ شود، تولید عامل یا دسته می‌شود.



شکل ۲: نمودار سنگ ریزه برای تشخیص تعداد عامل‌ها یا دسته ایجاد شده

این نمودار نشان می‌دهد که مقدار ویژه ۱۳ عامل (دسته) مقدار ویژه بزرگتر از عدد ۱ دارد؛ یعنی با قاطعیت می‌توان اعلام کرد که ۴۴ سنجه برآمده از تحقیق کیفی یا شاخص محقق در ۱۳ دسته طبقه‌بندی می‌شود؛ اما تا زمانی که چرخشی نداشته باشیم به ساختاری نظام‌مند و ساده دست پیدا نمی‌کنیم. از آنجاکه تنها ۴۴ سؤال یا سنجه وجود دارد، محقق از رایج‌ترین چرخش یعنی واریماکس برای رسیدن به یک الگوی نظام‌مند استفاده کرد. اکنون ۱۳ متغیر نام‌گذاری شده و سؤالات هر کدام مشخص است و برای رسیدن به مدل نهایی باید مدل تحلیل شود.

آزمون بارهای عاملی

آزمون همگن بودن به معنای این است که تمامی سؤالات اندازه‌گیری‌کننده یک متغیر یا مؤلفه، حول یک مفهوم می‌چرخند. اگر بار عاملی که همان ضریب همبستگی بین متغیر مکنون و آشکار (سؤالات هر متغیر) است، بالای ۰/۵ شود، می‌توان ادعا نمود آن سؤال با سؤالات دیگر متغیر

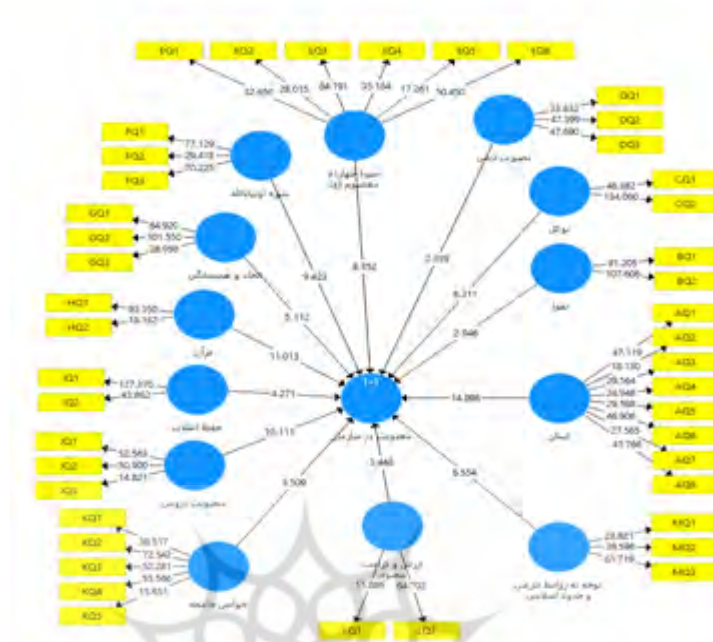
همگن می‌باشد. در غیر این صورت سؤال باید از مدل پژوهش حذف شده و در اصطلاح مدل اصلاح شود. نتایج نشان می‌دهد که بار عاملی تمامی سؤالات مدل از نقطه برش ۰/۵ بالاتر هستند. همچنین، بار عاملی تمامی سؤالات معنادار شده‌اند.

بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری

شاخصی که کیفیت مدل بیرونی را می‌سنجد، روایی متقاطع شاخص اشتراکی سازه نامیده می‌شود که در تحقیقات به صورت اختصاری آن را CV COM می‌نامند. این شاخص با سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی مقایسه می‌شود. خوشبختانه نتایج برای هر متغیر بیشتر از ۰/۳۵ است و می‌توان ادعا کرد مدل بیرونی برای تک‌تک متغیرها از کیفیتی بسیار قوی برخوردار است و این نشان می‌دهد سؤالات از قدرت پیش‌بینی بسیار بالایی در اندازه‌گیری متغیرهای خود برخوردارند.

آزمون ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب استاندارد

در این بخش برای برآورد پارامترها، از مدل در دو حالت PLS Algorithm و Bootstrapping استفاده شد و نشان داد ضرایب مسیر چه مقادیری هستند و معناداری ضرایب مسیر چه نتایجی را برای پژوهش حاضر به دنبال دارد.



شکل ۳: مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب استاندارد

آزمون واریانس تبیین شده (ضریب تعیین)

برای ارزیابی مدل درونی (ساختاری) از ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا (R^2) استفاده شد. آزمون مربوط به واریانس تبیین شده به بررسی دقت پیش‌بینی رفتار متغیرهای درون‌زا توسط ترکیب خطی متغیرهای برون‌زا می‌پردازد. آنچه امروزه موردقبول تمامی پژوهشگران است سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ یعنی دقت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. در همین راستا، محقق برای متغیرهای درون‌زا R^2 را محاسبه نموده و آنها را براساس این سه مقدار تفسیر می‌کند.

جدول ۵: جدول واریانس تبیین‌شده از متغیرهای درون‌زا

متغیر	R Square (R^2)
معنویت در سازمان	$0/806$

همان‌طور که نتایج این جدول نشان می‌دهد، پیش‌بینی رفتار متغیر معنویت در سازمان با توجه به سه مقدار یادشده، مقداری قوی ارزیابی می‌شود و این نشان می‌دهد که عوامل اثرگذار سیزده‌گانه اشاره شده در مدل تحقیق، بیش از ۸۰ درصد از رفتار متغیر هدف معنویت در سازمان را پیش‌بینی و تبیین می‌کنند. نتیجه نهایی این است که کیفیت مدل اندازه‌گیری بسیار قوی می‌باشد.

آزمون GOF

شاخص نکویی برازش (GOF) نیز به‌عنوان جمع‌بندی‌کننده دو مدل بیرونی و درونی است که اگر مقدار آن بالای ۰/۳۶ شود، آنگاه مدل کلی پژوهش در PLS و نتایج آن دقتی برابر با ۹۷ درصد نتایج کواریانس محورها دارد. البته برای این شاخص سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان کیفیت کلی ضعیف، متوسط و قوی ارائه داده است.

رابطه ۱

$$GOF = \sqrt{Communnality \times R^2}$$

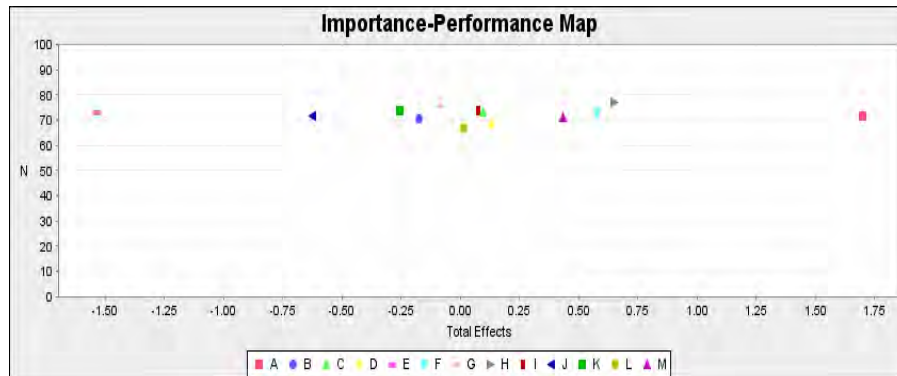
$$GOF = \sqrt{9.525 \times 0.806} = 0.768$$

با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای آزمون نکویی برازش (۰/۷۶۸)، کیفیت مدل کلی بسیار قوی است و مقدار GOF بسیار بیشتر از ۰/۳۶ است. بنابراین، می‌توان ادعا نمود که دقت و کیفیت بسیار مناسب است.

ماتریس اهمیت - عملکرد

در این قسمت به‌منظور ارزیابی اهمیت و عملکرد هریک از متغیرهای پیش‌بین جهت توضیح رفتار متغیر هدف از مازول تجزیه و تحلیل نقشه اهمیت - عملکرد استفاده شد. بنابراین ایمان، تقوا، توکل، بصیرت دینی، سیره چهارده معصوم، سیره اولیاءالله، اتحاد و همبستگی، قرآن، حفظ انقلاب، معنویت درونی، خواص جامعه، ارزش و کرامت معنوی و توجه به روابط شرعی و حدود اسلامی به ترتیب از A تا M نام‌گذاری شدند. همان‌طور که شکل ۲ نشان می‌دهد، نتایج حاکی از آن است که از نظر اهمیت متغیرهای پیش‌بین برای متغیر هدف ارتقای معنویت در سازمان در جامعه مورد مطالعه با توجه به نظرات نمونه آماری، متغیر ایمان در درجه اول اهمیت قرار می‌گیرد. به عبارتی این متغیر از بیشترین اهمیت برای متغیر هدف ارتقای معنویت در سازمان برخوردار است. در رتبه‌های بعدی نیز به ترتیب متغیرهای قرآن، سیره اولیاءالله، توجه به روابط شرعی و

حدود اسلامی، بصیرت دینی، توکل، حفظ انقلاب، ارزش و کرامت معنوی، اتحاد و همبستگی، تقوا، معنویت درونی و سیره چهارده معصوم (علیهم السلام) قرار دارند.



شکل ۴: ماتریس اهمیت - عملکرد

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در بررسی سؤال اول تحقیق که «عوامل مؤثر بر ارتقای معنویت در سازمان براساس بیانیه گام دوم انقلاب کدامند؟» همان‌طور که نتایج نشان داد، پیش‌بینی رفتار متغیر معنویت در سازمان مقداری قوی ارزیابی می‌شود و این نشان می‌دهد که عوامل اثرگذار سیزده‌گانه اشاره شده در مدل تحقیق، بیش از ۸۰ درصد از رفتار متغیر هدف معنویت در سازمان را پیش‌بینی و تبیین می‌کنند. شاخص نیکویی برازش (GOF) نیز به‌عنوان جمع‌بندی‌کننده دو مدل بیرونی و درونی است که اگر مقدار آن بالای ۰/۳۶ شود، آنگاه مدل کلی پژوهش در PLS و نتایج آن دقتی برابر با ۹۷ درصد نتایج کواریانس محورها دارد. با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای آزمون نکوئی برازش (۰/۷۶۸)، کیفیت مدل کلی بسیار قوی است و مقدار GOF بسیار بیشتر از ۰/۳۶ است. بنابراین، می‌توان گفت: دقت و کیفیت بسیار مناسب است. بنابراین در پاسخ به سؤال اول تحقیق ۱۳ عامل ارتقای معنویت براساس بیانیه گام دوم انقلاب؛ ۱. ایمان؛ ۲. تقوا؛ ۳. توکل؛ ۴. بصیرت دینی؛ ۵. سیره چهارده معصوم (علیهم السلام)؛ ۶. سیره اولیاءالله؛ ۷. اتحاد و همبستگی؛ ۸. قرآن؛ ۹. حفظ انقلاب؛ ۱۰. معنویت درونی؛ ۱۱. خواص جامعه؛ ۱۲. ارزش و کرامت معنوی؛ ۱۳. توجه به روابط شرعی و حدود اسلامی می‌باشد که جمعاً دارای ۴۴ شاخص است.

در بررسی سؤال دوم تحقیق که «عوامل مؤثر بر ارتقای معنویت در سازمان براساس بیانیه گام دوم انقلاب از چه اولویتی برخوردارند؟» نتایج حاکی از آن است که از نظر اهمیت متغیرهای

پیش‌بین برای متغیر هدف ارتقای معنویت در سازمان در جامعه مورد مطالعه با توجه به نظرات نمونه آماری، متغیر ایمان در درجه اول اهمیت قرار دارد. به عبارتی این متغیر از بیشترین اهمیت برای متغیر هدف ارتقای معنویت در سازمان برخوردار است. در رتبه‌های بعدی نیز به ترتیب متغیرهای قرآن، سیره اولیاء الله، خواص جامعه، توجه به روابط شرعی و حدود اسلامی، بصیرت دینی، توکل، حفظ انقلاب، ارزش و کرامت معنوی، اتحاد و همبستگی، تقوا، معنویت درونی و سیره چهارده معصوم (علیهم‌السلام) قرار دارند.

بر اساس آن چیزی که از نتایج تحقیق و اولویت‌بندی عوامل ارتقای معنویت به دست آمد، آن دسته از عواملی که بیشتر جنبه فردی و اعتقادات دینی کارکنان دارد در رتبه بالاتری قرار دارد که جهت پرورش و اعتلای این عوامل هم خود فرد و هم سازمان نقش دارد. اگر فرد آموزه‌های دینی و جنبه‌های فردی معنویت را در سازمان و محیط کار خود نیز بسط دهد، ممکن است از لغزش‌ها و فساد در محیط کار چه از نظر فردی و چه از نظر انجام امور سازمانی دور باشد. از جنبه دیگر سازمان نیز باید برای ارتقای این عوامل سازوکار مناسبی در نظر بگیرد؛ زیرا در غیر این صورت فرد دچار تعارضات فردی و سازمانی خواهد شد. اصولاً در سازمان‌های آخرت‌گرا که غیر از منفعت شخصی و سازمانی، رضای الهی نیز مدنظر قرار می‌گیرد، این امر مورد توجه قرار می‌گیرد.

برای مثال، می‌توان برای انجام فرایض دینی تا جایی که در کار نیز اختلال ایجاد نکند، اوقاتی را اختصاص داد. همین‌طور سازمان موظف است مکان مناسبی جهت این موضوع اختصاص دهد؛ همانند ایجاد نمازخانه در سازمان هم برای کارکنان هم برای ارباب رجوع. روابط عمومی و امور فرهنگی سازمان می‌تواند از طریق کارهای دینی و فرهنگی در جهت ارتقای این عوامل نقش ایفا کند. ایراد سخنرانی‌های انگیزشی در جهت کارهای خداپسندانه و عامه‌پسندانه، طراحی پوسترهایی با مضامین نقش عوامل معنویت‌زا همانند تقوا، توکل و... در کار و جلوگیری از لغزش با استناد به آیات قرآن و کلام بزرگان، اهدای کتاب یا ایجاد کتابخانه با موضوع سیره بزرگان دینی، علمی، سیاسی و... که این عوامل معنوی را در امور خود سرلوحه قرار داده بودند.

از عوامل دیگر که جزء پنج عامل با بالاترین اولویت است، خواص جامعه هستند که از نظر جامعه آماری تحقیق می‌تواند در ارتقای معنویت تأثیر بسزایی داشته باشد. این متغیر را بیشتر می‌توان عامل سازمانی ارتقای معنویت دانست. پابندی مسئولان سازمان به ارزش‌های دینی و ترویج آن در سازمان و آموزش این ارزش‌ها در برنامه‌های سازمان می‌تواند بسیار کارآمد باشد و با جلوگیری از لغزش‌ها و فساد در سازمان، با عملکرد و بهره‌وری بهتر به سمت اهداف سازمان حرکت کرد؛ زیرا هرچه مسئولان سازمان پایبند به اصول و ارزش‌ها بوده و از فساد به دور باشند این

امر به کارکنان نیز سرایت کرده و تعارضات سازمانی را کاهش می‌دهد. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای نیز در بیانات خود که در دیدار رئیس‌جمهور و هیئت‌دولت با ایشان داشتند به‌روشنی این موضوع را تصریح کرده‌اند. ایشان می‌فرماید: «اولین شاخص، شاخص اعتقادی و اخلاقی است - به‌خصوص در مسئولان رده‌های بالا - سلامت اعتقادی، سلامت اخلاقی، سلامت عملکردی که از اعتقاد درست و نگاه درست به حقایق جامعه ناشی می‌شود. این شاخص اول است...» (بیانات در تاریخ ۹۲/۰۶/۶).

توجه به روابط شرعی و حدود اسلامی از عوامل دیگر است. این عامل نیز هم از جنبه فردی و توسط خود کارکنان باید رعایت شود و هم از وظایف سازمان است که شرایط را برای عملی شدن این عامل مهیا کند. از مهم‌ترین اقدامات سازمان برای این موضوع، به‌ویژه در جامعه آماری مورد مطالعه این تحقیق که بیمارستان است و بسیاری از کارکنان از جمله پزشکان، پرستاران و نیروهای خدماتی به‌طور ۲۴ ساعته و شیفتی در محل کار حضور دارند، باید محل استراحت مناسب به‌ویژه برای خانم‌ها در نظر گرفته شود. در ادامه، پیشنهادهایی نیز براساس بیانات مقام معظم رهبری جهت ارتقای معنویت در سازمان ارائه می‌شود:

- مسئولان سازمان می‌بایست رفاه و حل مشکلات کارکنان را با آرمان‌گرایی و معنویت توأم کنند. دنیا و آخرت، رفاه و آرمان، با هم و در کنار هم قابل پیشرفت است (برگرفته از بیانات رهبری در تاریخ ۱۳۶۸/۰۶/۸)؛

- گفتمان اصلی دولت اسلامی که خدمت به مردم است در سازمان نهادینه شود (برگرفته از بیانات رهبری در تاریخ ۱۳۹۲/۰۶/۶)؛

- اهمیت به سبک زندگی اسلامی چه در سازمان و چه در زندگی شخصی کارکنان (برگرفته از بیانات رهبری در تاریخ ۱۳۹۱/۰۷/۲۳)؛

- مدیران سازمان را با معیارهای الهی انتخاب کنید: «کاردان، لایق، متدین، پاک و آراسته به‌خصوصیاتی که برای یک مدیر لازم است» (بیانات مقام معظم رهبری در تاریخ ۱۳۷۲/۰۵/۱۲).

با بررسی عوامل موردنظر این تحقیق در جهت ارتقای معنویت در سازمان، می‌توان گفت که بیمارستان دادگستری تهران تا حد بسیار بالایی در تحقق بخشیدن این موارد موفق بوده است. در این تحقیق از ابزار پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. بنابراین، توصیه می‌شود که پژوهشگران بعدی پژوهشی با استفاده از مصاحبه انجام دهند. پیشنهاد می‌شود که داده‌های تحقیق در سازمان‌های غیردولتی و غیرحکومتی نیز آزمون شود تا بتوان نتایج به‌دست‌آمده را بهتر تعمیم داد

و به آنها استناد کرد؛ زیرا در سازمان‌هایی مانند بیمارستان دادگستری که زیر نظر قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران اداره می‌شود، قطعاً از نظر نظارت بر عملی شدن عوامل ذکر شده در جهت ارتقای معنویت وضعیت تقریباً مطلوب است و همین امر می‌تواند بر جهت‌گیری پاسخ‌ها اثر بگذارد.

بیشتر تحقیقاتی که در مورد معنای معنویت و معنویت سازمانی صورت گرفته است و بسیاری از منابع تقریباً از یک قالب پیروی می‌کنند و اگر به فهرست مطالب آنها نگاهی بیندازیم مشابه هم هستند، بنابراین، یکی از محدودیت‌های این تحقیق عدم وجود منابع متنوع بود. یکی دیگر از محدودیت‌ها، اندک تحقیقات در زمینه معنویت دینی و اسلامی است یا اینکه جامعه آماری آنها در سازمان‌های کشورهای اسلامی نیستند. مهم‌ترین محدودیت نیز نبود تحقیقات و مقالات کافی در زمینه بیانیه گام دوم انقلاب می‌باشد. با توجه به اینکه بیانیه در سال ۱۳۹۷ منتشر شده است تا به حال تحقیقات دانشگاهی بسیار کم و تنها در حد چند همایش بوده است که در آن مجموعه مقالات با این موضوع بیان شده و مقالات نیز برای عموم منتشر نشده است.

منابع

۱. امام خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار طلاب حوزه‌های علمیه استان تهران، تاریخ ۱۳۹۶/۰۶/۶.
۲. امام خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار کارگزاران نظام، تاریخ ۱۳۷۹/۰۹/۱۲.
۳. امام خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار جمعی از نخبگان علمی کشور، تاریخ ۱۳۸۸/۰۸/۶.
۴. امام خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در مراسم بیست و دومین سالگرد رحلت امام خمینی رحمته‌الله، تاریخ ۱۳۹۰/۰۳/۱۴.
۵. امام خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، تاریخ ۱۳۹۲/۰۶/۶.
۶. امام خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، تاریخ ۱۳۶۸/۰۶/۸.
۷. امام خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار جوانان استان خراسان شمالی، تاریخ ۱۳۹۱/۰۷/۲۳.
۸. امام خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در مراسم تنفیذ حکم ریاست جمهوری، تاریخ ۱۳۷۲/۰۵/۱۲.
۹. پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی (Khamenei.ir).
۱۰. پیروز، علی‌آقا، عباس شفیعی، ابوطالب خدمتی، و سیدمحمود بهشتی‌نژاد (۱۴۰۲). مدیریت در اسلام. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۱. ترک‌زاده، جعفر، و الهام راضی (۱۳۹۶). تأملی بر معنویت محیط‌کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی. اسلام و مدیریت، ۶(۱۱)، ۱-۲۶.
۱۲. ثنایی، سلیم، و سارا خلجی (۱۳۹۸). مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). مدیریت اسلامی، ۲۷(۱)، ۸۹-۱۱۳.
۱۳. حمیدیه، بهزاد (۱۳۹۵). شاخص‌ها و نماگرهای معنویت اصیل اسلام. تهران: مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، انتشارات الگوی پیشرفت.

۱۴. حیدری، ناهید، جواد فقیهی پور، و جعفر حامدگلپور (۱۳۹۹). مدیریت معنویت سازمانی، با پیشگفتاری از دکتر آذر صائمیان، با همکاری انجمن مدیریت ایران و اتحادیه انجمن‌های علمی، فناوری، نوآوری و تجاری‌سازی. تهران: دارالفنون.
۱۵. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۷). متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی.
۱۶. خسروپناه، عبدالحسین، و جمعی از پژوهشگران (۱۳۹۸). منظومه فکری آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای. ج ۲. تهران: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۱۷. خوشدونی، مهدی (۱۳۹۸). معنویت در بیانیه گام دوم انقلاب و ماهیت آن. فصلنامه فرهنگی، بصیرتی، تبلیغی پیام، ۱۳۳، ۲۷-۴۳.
۱۸. ذاکری، محمد، اسماعیل اسدی، و حرمت اصغری (۱۳۹۷). اداره امور عمومی در اسلام، مدیریت و پیشرفت در پرتو اسلام. تهران: آذرین مهر.
۱۹. رودگر، محمدجواد (۱۳۹۲). کارکردهای معنویت در عرصه اجتماعی از دیدگاه مقام معظم رهبری. مطالعات معنوی، ۱۰، ۵۹-۸۶.
۲۰. زوهر، دینا، و ایان، مارشال (۲۰۰۴). سرمایه معنوی ثروتی که می‌توانیم با آن زندگی کنیم، ترجمه دانیال محمدیانی (۱۳۹۶)، تهران: نشر دانش ماندگار عصر.
۲۱. سیدوکیلی، سیدهادی (۱۳۹۸). مؤلفه‌های معنویت انقلابی در بیانیه گام دوم انقلاب. چکیده مقالات نخستین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب؛ الگوی نظام انقلابی تمدن‌ساز، دانشگاه جامع امام حسین، دانشکده و پژوهشکده پیامبر اعظم علیه‌السلام.
۲۲. شاکرنژاد، احمد (۱۳۹۸). معنویت از دیدگاه رهبر انقلاب. کرسی ترویجی «تحلیل گونه‌های معنویت‌گرایی در جمهوری اسلامی ایران»، تهران: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
۲۳. شفیعی، عباس (۱۴۰۲). الگوی رهبری امام خامنه‌ای. قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲۴. شلدریک، فیلیپ (۲۰۱۲). معنویت: درآمدی بسیار کوتاه. ترجمه مینا درفشی (۱۳۹۸)، تهران: نشر طرح نقد.
۲۵. شلدریک، فیلیپ، و حسن قنبری (۱۳۸۰). معنویت و الهیات. فصلنامه هفت آسمان، ۳(۹) و ۱۰، ۲۴۳-۲۷۲.
۲۶. شیخ‌زاده، محمد، و رضا بنی‌اسد (۱۴۰۰). تحلیل مضمون: مفاهیم، رویکردها و کاربردها. قم: نشر لوگوس.

۲۷. قاسمی، یارمحمد، و علی هاشمی (۱۳۹۸). انجام پژوهش به روش تحلیل تماتیک: راهنمای عملی و گام‌به‌گام برای یادگیری و آموزش (مورد مطالعه: مصرف موسیقی دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه ایلام). فصلنامه علمی فرهنگ ایلام، ۲۰ (۶۴ و ۶۵)، ۷-۳۳.
۲۸. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۸). اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران: راه دان.
۲۹. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۷). بیانیه گام دوم انقلاب، رهنامه پیشرفت ایرانی - اسلامی. مدیریت اسلامی، ۲۶ (۳)، ۵-۱۴.
۳۰. نوری، علیرضا (۱۳۹۶). معنویت قدسی از نگاه قرآن (با رویکرد تحلیل سازمانی). قم: نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، دفتر نشر معارف.
۳۱. نوری، عباس (۱۳۹۷). ماهیت دولت اسلامی در اندیشه سیاسی آیت‌الله خامنه‌ای. حکومت اسلامی، ۲۳ (۴)، ۱۳۵-۱۶۴.
32. Adawiyah, W. R. & Pramuka, B.A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877-898.
33. Maham, R., Bhatti, O.Kh. & Öztürk, A.O. (2020). Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility on employee happiness with perceived organizational justice as a mediator. *Cogent Business & Management*, 7(1), doi.org/10.1080/23311975.2020.1788875.
34. Mishra S.K., Varma A. (2019). *Spirituality in Management: Insights from India*. Palgrave Studies in Indian Management. Palgrave Macmillan, Cham.
35. Neal, J. (2018). Overview of Workplace Spirituality Research. In: Dhiman S., Roberts G., Crossman J. (eds) *The Palgrave Handbook of Workplace Spirituality and Fulfillment*. Palgrave Macmillan, Cham. 1-56.
36. Rocha, R.G. & Pinheiro, P.G. (2020). Organizational Spirituality: Concept and Perspectives. *J Bus Ethics*. 171(1), 1-12.