

شناسایی ابعاد نیازهای حیات معنوی منابع انسانی در صحیفه سجادیه

حمیدرضا ابراهیمی*

حجت وحدتی**

رضا سپهوند***

محمودرضا اسماعیلی****

چکیده

نیازهای حیات معنوی ناظر به بعد روحی وجود انسان هستند و تأمین درست این نیازها می‌تواند بستر اساسی رشد انسان سالم، توانا و سعادت‌مند را شکل دهد. در بعد سازمانی، وجود منابع انسانی شایسته اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان به‌شمار می‌رود و از این رو یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای بهره‌وری سازمان، توانایی ایجاد انگیزش مؤثر در کارکنان براساس شناخت نیازهای معنوی و روحی انسان است؛ همچنین تفاوت‌های فرهنگی، آسیب‌های ناشی از استفاده از مدل‌های انگیزشی غربی، ضرورت افزایش بهره‌وری و ضعف ابزارهای انگیزشی در سازمان‌های ایرانی ایجاب می‌کند تا مدل‌های بومی برای شناخت نیاز و انگیزش انسان و با لحاظ ظرافت‌های روحی و معنوی وی بر پایه فرهنگ اسلامی ارائه شود. در راستای این هدف، در این پژوهش از صحیفه سجادیه به‌عنوان منبع داده‌ها به منظور تدوین مدل استفاده شد. در این تحقیق از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار مکس کیودا، برای تحلیل داده‌ها استفاده و پس از کنکاش در مجموعه داده‌ها، الگویی جدید از نیازها براساس فرهنگ اسلامی با عنوان «نیاز به حیات معنوی» عرضه شد که مضامین سازمان‌دهنده چهارده‌گانه آن تعریفی متمایز از نیازهای منابع انسانی ارائه می‌دهند.

واژگان کلیدی: نیاز، انگیزش، حیات معنوی، حیات روحی، صحیفه سجادیه، منابع انسانی.

* دانشجوی دکتری دانشکده علوم اقتصادی و اداری دانشگاه لرستان، پژوهشگر دانشگاه قم، سایر
ebrahimi313@gmail.com

** گروه مدیریت دانشکده اقتصاد دانشگاه لرستان، دانشیار، دکترای تخصصی (نویسنده مسئول)
vahdati.h@lu.ac.ir

*** گروه مدیریت دانشکده اقتصاد دانشگاه لرستان، دانشیار، دکترای تخصصی
sepahvand.re@lu.ac.ir

**** گروه مدیریت دانشکده اقتصاد دانشگاه لرستان، دانشیار، دکترای تخصصی
esmaili.mr@lu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۳۰ تاریخ تأیید: ۱۳۹۹/۱۲/۱۷

مقدمه

توجه به نیازهای معنوی بشر که ناظر به بعد روحی ساختار وجودی انسان است، در کنار بعد مادی و جسمانی او، بسیار ضروری به نظر می‌رسد. رشد روزافزون تمایل به معنویت، پارادایم نوینی را در دانش سازمانی پدید آورده که مزیت‌های ناشی از این رویکرد و ایجاد محیط کار معنوی توجه محققان زیادی را به خود جلب کرده است. معنویت می‌تواند اهداف زندگی شغلی و شخصی انسان را یکپارچه و همساز کند و معنایی جدید به حیات او بدهد. توسعه شتابان مفهوم معنویت در محیط شغلی برای رؤسای سازمان‌ها و مدیران منابع انسانی بسیار مهم و مؤلفه اساسی در موفقیت سازمان‌ها در افق‌های زمانی بلندمدت است؛ در واقع مدیریت بدون معنویت، به معنای حذف ابعاد روحی و معنوی کارکنان، تقویت عوامل انگیزشی مادی، آسیب در مسئله مسئولیت‌پذیری و تحمیل هزینه بیشتر و موفقیت کمتر سازمانی خواهد بود. اکنون توجه به نیازهای معنوی کارکنان سازمان برای نیل به مزیت رقابتی، بسیار ضروری است (دهشیری‌زاده، میرغفوری و دهقانی، ۱۳۹۴). برخی محققان علم مدیریت اذعان می‌کنند که منابع انسانی انگیزه‌مند و توانا، مهم‌ترین مؤلفه کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها هستند و از این رو مسئله معنویت و کاربرد هوش معنوی در سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه می‌گیرد. معنویت بر رفتار و عملکرد کارکنان اثرگذار است و موجب افزایش کارایی و اثربخشی ایشان و در نهایت بهره‌وری سازمان می‌گردد (سلطانی، محمدی و عقیلی عطار، ۱۳۹۸). منابع انسانی بنیادی‌ترین مؤلفه برای رسیدن به اهداف سازمانی به‌شمار می‌آیند؛ زیرا تلاش برای نیل به اهداف سازمانی و ارتقای بهره‌وری کارکنان زمانی به ثمر می‌رسد که سازمان، افراد شایسته‌ای را استخدام و آنها را به‌طور مؤثری برانگیزاند (استوارت و براون،^۱ ۱۳۹۳، ص ۴). محققان شناخت «نیاز»های انسان را لازمه شناخت موضوع «انگیزش» می‌دانند (فیضی، ۱۳۹۰، ص ۲۴۷)؛ زیرا «نیاز» در فرد در قالب «محرک» عمل می‌کند و محرک موجب می‌شود فرد به سمت یک «هدف» برای ارضای نیاز خود حرکت کند و انگیزش اتفاق بیفتد (الوانی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۸). شناخت چیستی و ماهیت نیازهای افراد مرتبط با سازمان، مستلزم شناخت کامل از وجود انسان است. دانش شناخت انسان هم مانند بسیاری از علوم در بستر فرهنگی خاصی شکل می‌گیرد. درباره اثرگذاری فرهنگ بر حوزه‌های دانشی، به‌ویژه علوم انسانی، مباحث پر دامنه‌ای میان اندیشمندان مطرح شده است که بسیاری از ایشان معتقدند عموماً «دانش»، رد پایی از «فرهنگ» را همراه خود دارد (گائینی، ۱۳۹۰، ص ۱۲۵). تریاندیس^۲ (۲۰۰۴)

1. Stewart, G. L. & Brown, K. G

2. Triandis

تصریح می‌کند که مفاهیم سازمان و مدیریت، به‌گونه‌ای که در فرهنگ آمریکایی تعریف و نهادینه شده‌اند، قابلیت صادر شدن به دیگر فرهنگ‌ها را ندارند و روان‌شناسان نیز دریافته‌اند که آنچه آنها جهان‌شمول فرض کرده بودند، تنها در فرهنگ‌های خود محور غرب درست است. از این‌رو دیگر فرهنگ‌ها به دلیل تفاوت اساسی در مفروضات خود با فرهنگ غربی، توانایی ترکیب و هضم این تعاریف را ندارند؛ در واقع انتقال مفاهیم بدون توجه به زمینه‌های فرهنگی موجب نوعی سرخوردگی در فرهنگ دریافت‌کننده فناوری می‌شود، زیرا آنها ناتوانی خود در به‌کارگیری این مفاهیم و دستیابی به پیشرفت را ناتوانی ذاتی خود فرض می‌کنند؛ در حالی که این امر ناشی از تفاوت‌های فرهنگی است نه نقصان فرهنگی (اعظمی، ۱۳۹۲، ص ۹). در موضوع انگیزش هم، پژوهش‌های گسترده‌ای در کشورهای گوناگون انجام شده است که به طور طبیعی بر فرهنگ موجود در محیط پژوهش استوار بوده است؛ بنابراین تعمیم‌پذیر بودن آن پژوهش‌ها در فرهنگ‌های متفاوت با تردیدهای جدی روبه‌روست. از آنجا که پرداختن دقیق و درست به موضوع نیاز و انگیزش از لوازم مدیریت موفق سازمان‌هاست؛ اما مدیریت پدیده‌ای نیست که بتوان آن را از دیگر فرایندهایی که در یک جامعه رخ می‌دهد، جدا کرد. مدیریت با آنچه در خانواده‌ها، مدارس، سیاست و حکومت اتفاق می‌افتد، در تعامل است. همچنین مدیریت به‌روشنی با مذهب و اعتقادات در مورد علم رابطه دارد (هافستد، ۱۹۹۳^۱، ص ۱). این امر بدان معناست که دانش تولید شده در غرب متناسب با فرهنگ و پیش‌فرض‌های فلسفی و بنیادین غربی است. علم مدیریت همچون تمام شاخه‌های علوم انسانی متأثر از مبادی و مبانی خاص معرفتی است و تحت‌تأثیر آن مبانی، روش و منابع نیز معین می‌شود و در حال حاضر منبع و روش هر دو محکوم نوعی معرفت‌شناسی حس‌گرایانه شده است؛ به‌گونه‌ای که از دیگر روش‌ها و منابع معرفتی آگاهانه عدول می‌کند. آنچه که معرفت‌شناسی دینی در اختیار می‌گذارد، افزون بر تأیید برخی روش‌ها و منابع معرفتی دیگر، با شکستن نگرش انحصارگرایانه آنها روش‌ها و منابع دیگری را فراروی امر پژوهش قرار می‌دهد (گائینی، ۱۳۹۰، ص ۱۳۵). پس در کشورهای دارای فرهنگ اسلامی برای رفع این آسیب و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها، لازم است ضمن توجه تجارب بشری، تولید دانش، به‌ویژه در حوزه علوم انسانی و از جمله علم مدیریت و زیرمجموعه‌های مرتبط با آن مانند نیاز و انگیزش، براساس مبانی فرهنگ اسلامی انجام شود. صحیفه سجادیه به‌عنوان یکی از منابع بی‌بدیل اسلامی، مجموعه‌ای از نیایش‌های امام سجاده علیه السلام است و ایشان با دارا بودن علم الهی و شناخت کامل نسبت به انسان و با تکیه بر همین شناخت بی‌همتا، نیازهای خود را در قالب دعا به محضر پروردگاری که می‌تواند

همه این نیازها را برآورده سازد، عرضه نموده است. نیازهای معنوی و روحی انسان بخش بسیار مهمی از حیات او را شامل می‌شود که توجه به آنها موجب می‌شود انسان، یک زندگی شایسته و مفید فردی، اجتماعی و سازمانی داشته باشد. یکی از ابعاد نیازهای انسانی که در معارف صحیفه سجادیه موجود است، نیاز به حیات معنوی انسان است. البته در دنیای غرب هم نسبت به نیازهای روحی و معنوی انسان، توجه ویژه‌ای شده است و یکی از عوامل افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها شمرده می‌شود، اما تفاوت بسیار مهمی که وجود دارد این است که در نگاه صحیفه سجادیه مبتنی بر معارف ناب اسلامی است؛ انسان صرفاً ابزار سازمان برای افزایش بهره‌وری و منافع مادی به بهای نابود شدن سایر ابعاد وجودی او نیست؛ بلکه هدف همه این تعاملات و تلاش‌های اقتصادی و اجتماعی، ایجاد بستر شکوفایی و رشد همه‌جانبه انسان است که یکی از نتایج طبیعی آن، انجام کار با بهره‌وری مطلوب است. این پژوهش به پاسخ این پرسش می‌پردازد که «براساس معارف موجود در صحیفه سجادیه، چگونه مدل نیازهای حیات معنوی انسان به‌عنوان یکی از ابعاد نیازهای انسانی است؟».

مبانی نظری پژوهش

انگیزش^۱

برخی پژوهشگران مانند استوری^۲ (۱۹۸۹) معتقدند که مدیریت منابع انسانی دو جنبه دارد؛ جنبه سخت که بیشتر ناظر به وجوه کمی و محاسباتی و در قالب شیوه عقلائی است و جنبه نرم که ریشه در مکتب روابط انسانی دارد و تأکید آن بر ارتباطات، انگیزش، رهبری و کسب و جلب تعهد قلبی و فکری کارکنان است. آرمسترانگ^۳ نیز در بیان پایه الگوی تکمیلی کارکنان و عملکرد بت^۴ عملکرد را تابعی از توانایی، انگیزش و فرصت^۵ برمی‌شمارد و بر رابطه مثبت بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکردهای سازمانی تأکید می‌کند (آرمسترانگ، ۱۳۸۹، ص ۲۵-۱۰۷). برای مدیران، آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان که در واقع علت‌یابی و سبب حرکت رفتارهای آنان است؛ یک ضرورت اساسی به‌شمار می‌آید. جستجو در مسئله انگیزش، پاسخ چراهای رفتار انسان است (الوانی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۶). سرتو^۶ انگیزش را هر نوع تأثیری می‌داند که موجب تقویت،

1. Motivation

2. John Storey

3. Armstrong

4. The Bath people and performance model

5. Ability+Motivation+opportunity=AMO

6. Certo

جهت‌گیری و بروز رفتار انسان‌ها می‌شود؛ به عبارت دیگر، انگیزش حالتی درونی است که سبب می‌شود، انسان به شیوه‌ای رفتار کند که از تحقق هدفی اطمینان پیدا کند (فیضی، ۱۳۹۰، ص ۲۴۰). رابینز^۱ معتقد است انگیزش بالا سبب می‌شود که گاهی برخی از افراد عادی در سازمان‌ها که تلاش بیشتری می‌کنند؛ نسبت به همکاران هوشمند و با ذکاوت خود، عملکرد بهتری ارائه کنند (رابینز، ۱۳۹۰، ص ۷۱). همان‌طور که بیان شد برای شناخت موضوع «انگیزش»، باید «نیاز»های انسانی شناخته شوند.

نیاز^۲

«نیاز» به لحاظ لغوی به معنای حاجت، میل و خواهش آمده است (عمید، ۱۳۷۱) و متناسب با موضوع، دارای تعریف‌های متنوعی است. نیاز در دانش روان‌شناسی به «وضعیت محرومیت، کمبود و فقدان در یک واحد زنده» تعبیر شده است، مانند کمبود غذا، آب و اکسیژن (شکیباپور، ۱۳۶۳، ص ۱۱۳) یا به تعبیر براندن^۳، به‌طور کلی مفهوم نیاز بیانگر فقدان هر شرایطی می‌باشد که برای تداوم زندگی موجود زنده، وجود آن ضروری است (۱۳۸۰، ص ۴۱). از دیدگاه ریو^۴ روان‌شناسان نیاز را به‌عنوان انگیزه تعیین‌کننده برای رفتار افراد مورد توجه قرار داده و تداوم زندگی بشر را مشروط به تأمین نیازها دانسته‌اند؛ زیرا نیاز انسان‌ها را به تکاپو وادار می‌کند و برای شکل‌دهی رفتار، انرژی لازم را به وجود می‌آورد (شجاعی، ۱۳۸۶، ص ۳). در رویکرد انگیزشی به شخصیت، فرض می‌شود که رفتار افراد را می‌توان به‌عنوان بهترین نمودار و بازتاب مجموعه‌ای از نیازهای بنیادین انسان در نظر گرفت (کارور و شی یو^۵، ۱۳۸۷، ص ۱۰۲). قرآن کریم در بیانی آشکار، همه وجود بشر را نیازمند به خدا و خالق بی‌نیاز خود معرفی می‌کند.^۶ در میان اندیشمندان دینی، برخی نیازها را عامل یکتای انگیزش رفتار می‌دانند و وجود نیاز را در زندگی انسان، حیاتی و فقدان آن را سبب رکود و مرگ تدریجی او دانسته‌اند. از دیدگاه ایشان، پروردگار بشر را نیازمند آفریده است تا همواره برای رفع کاستی‌ها و تأمین نیازهای خود کوشش کند و راه کمال انسانی را بی‌ماید (حائری شیرازی، ۱۳۷۸، ص ۱۱۵)؛ اما برخی دیگر این تبیین را کافی ندانسته‌اند و نیروی انگیزشی را متعلق به «احساس نیاز» و نه خود «نیاز» می‌دانند، زیرا نیاز خود فقدان و کمبود است

1. Stephen P. Robbins
2. Need
3. Nathaniel Branden
4. John Marshall Reeve
5. Carver, Charles Scheier, & Michael F

۶. يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ (فاطر، ۱۵).

و نمی‌تواند ایجادکننده چیزی باشد و انسان وقتی در درون خود کمبود و نیازی را احساس کرد و دریافت که تأمین آن نیاز به بقای او تداوم می‌بخشد یا برای او ارزشمند است؛ در جهت دستیابی به آن تلاش می‌کند (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۱۳۱). استاد مصباح یزدی، انگیزه‌های انسانی را برآمده از سه دسته می‌داند: «نیازهای زیستی»، «نیازهای معنوی و متعالی» مانند نیاز به عواطف اجتماعی و تمایل عرفانی و منقلاً «انگیزه‌های ناشی از انحراف از فطرت الهی» که شامل دو انگیزه جاه‌طلبی و ثروت‌طلبی است.

با بررسی موضوع نیاز در آثار اندیشمندان، این مطلب آشکار می‌شود که سلسله‌مراتب نیازهای مازلو از مشهورترین و پرکاربردترین نظریات مربوط به مکتب انسان‌گرایی است؛ هرچند برخی از نظریه‌پردازان نیز در نقد، تکمیل یا اصلاح آن نظریاتی را ارائه کرده‌اند؛ بنا بر نظر مازلو، در درون انسان پنج دسته نیاز زیستی، ایمنی، اجتماعی، احترام، خودشکوفایی و خودیابی، می‌توانند براساس اهمیت در سلسله‌مراتب قرار گیرند (رابینز، ۱۳۹۰، ص ۷۴) و افراد تلاش می‌کنند نیازها را به ترتیب ارضا کنند. به طبقه‌بندی مذکور نیاز به دانش‌اندوزی و شناخت پدیده‌ها (نیازهای شناختی) و نیاز به نظم و زیبایی نیز افزوده شده است (الوانی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۷). از دیدگاه فروید^۱، انسان لبریز از غریزه‌های متفاوت و نیازهای فیزیولوژی و زیستی است که انگیزش او ریشه در نوعی نیروی برخاسته از نیازهای بافتی در بدن دارد. موری^۲ و همکارانش فهرست جامعی از نیازهای انسان تهیه کردند. او این کار را با تمایز بین دو مجموعه از این نیازها آغاز کرد. نیازهای اولیه که جنبه فیزیولوژیک دارند و نیازهای ثانویه که جنبه روان‌شناختی دارند. نیازهای بیست‌گانه انسان از نظر موری به شرح زیر است: خواری‌طلبی، پیشرفت، پیوندجویی، پرخاشگری، خودمختاری، مقابله، خویش‌نمایی، دنباله‌روی، سلطه‌گری، نمایش، آسیب‌گریزی، تحقیق‌گریزی، مهرورزی، نظم، بازی، طرد، شناخت حسی، جنسی، مهرطلبی و فهم. فهرست او از نیازهای انسان مهم‌ترین خدمت وی به روان‌شناسی به شمار می‌رود و پس از موری، نظریه مازلو در تاریخ روان‌شناسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (شجاعی، ۱۳۸۶، ص ۹۱). سایر نظریات در این زمینه مانند «نظریه مراحل مختلف زندگی»، «نظریه رشدیافتگی-رشدنیافتگی»، «نظریه دوجنبه‌ای انسان»، «نظریه دوعاملی انگیزش»، «نظریه نیازهای اکتسابی» را عموماً می‌توان به‌عنوان تعدیل‌گر یا ناقد نظریه مازلو در نظر گرفت. هرچند با وجود اختلاف نظرهای موجود، بیشتر دارای نگاه هستی‌شناسانه نزدیک به هم هستند که نگاه مزبور ریشه در هستی‌شناسی غربی و اندیشه‌های فلسفی سده‌های اخیر دارد.

1. Sigmund Schlomo Freud

2. Murray

حیات معنوی

وجود انسان از دو بعد جسم و روح شکل یافته است و در قرآن کریم به این موضوع به روشنی اشاره می‌شود. در آیه ۱۴ سوره مؤمنون پس از بیان مراحل خلقت جسمی انسان سخن از آفرینش تازه به میان آمده است که با مراجعه به سایر آیات (همانند سجده، ۷) دریافت می‌شود که این آفرینش دیگر، همان بعد از انسان است که در مقابل جسم است و به روح تعبیر شده است (عظیمی راویز، ۱۳۹۶). یکی از زیرمجموعه‌های نیازهای انسانی موضوع حیات معنوی است، مفهوم معنویت در محل کار در دهه گذشته به صورت برجسته‌ای مدنظر بوده است (آیدین و سی لن،^۱ ۲۰۰۹). برخی پژوهشگران خارجی هم نیاز به معنویت را یکی از نیازهای اساسی انسان برشمرده، بیان داشته‌اند که برای پاسخ به چنین نیازهایی در قرن حاضر سازمان‌ها به نسل جدیدی از مدیران نیازمندند که دارای صداقت و ارزش‌های والا بوده و توانایی انگیزاندگی کارکنان را برای ارائه بهتر کار و خدمت داشته باشند. گروهی معتقدند گرچه از ورود معنویت به پژوهش‌های سازمان و مدیریت زمان زیادی نگذشته است، اما بررسی‌ها نشان می‌دهد که معنویت با بسیاری از شاخصه‌ها در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی به طور فزاینده‌ای ارتباط معناداری دارد. با وجود تعاریف زیاد از معنویت، ولی توافق کلی وجود ندارد که شاید به دلیل ماهیت فردی معنویت باشد. تعدادی از پژوهشگران غربی با مبانی فکری متفاوت و رویکردهای مادی به مفهوم کلی دین، معنویت و دین را از یکدیگر متمایز دانسته و یا دین را دارای شکلی سازمان‌یافته و رسمی می‌دانند و معنویت را به مفهوم نزدیکی به پروردگار و نوعی حس اتصال با جهان و موجودات زنده به‌شمار می‌آورند و یا آن را جستجوی فردی برای یافتن معنا در حیات و دستیابی به هویت، تکامل، آرامش مفهوم‌سازی نموده‌اند. گروهی نیز معنویت را حس وجود داشتن و بودن معنا کرده‌اند (خوبرو و همکاران، ۱۳۹۵).

روح

افلاطون، روح را حقیقتی قدیم و پیش از بدن و متمایز از جسم می‌داند که به صورت گذرا در طول مدت عمر انسان همراه جسم است؛ اما ارسطو روح و نفس را در عین مجرد بودن، حقیقتی می‌داند که هم‌زمان با جسم به وجود آمده و یکی بدون دیگری نمی‌تواند وجود داشته باشد. فارابی و سپس ابن‌سینا، بین دیدگاه‌های ارسطو و افلاطون آشتی برقرار کردند و گفتند نفس هم جوهر و هم صورت است. از حیث ذاتی جوهر و از حیث علاقه به بدن صورت است؛ غزالی نیز به پیوند بین

1. Aydin and Ceylan (Aydin and Ceylan 2009)

تن و روان معتقد بود و رفتار انسان را ناشی از فرایندهای بدنی و روانی می‌دانست. ملاصدرا در باب نفس، نظر خاص و متمایزی از دیگران دارد. وی نفس را حقیقتی می‌داند که نخست از جوهری مادی بوده و خواص ماده را داشته است، اما در راه تکامل تدریجی، ابتدا به نفس نباتی، سپس به نفس حیوانی و در نهایت به نفس انسانی تبدیل و در هر مرحله از ابزار و استعدادهاى مربوط به هر مرحله برخوردار می‌شود و سرانجام در مرحله نفس انسانی به درجه‌ای می‌رسد که دیگر هیچ یک از خواص و محدودیت‌های ماده اعم از حجم، مکان، زمان و غیره را ندارد (جوادی آملی، ۱۳۸۲، ص ۲۱۸؛ به نقل از فرقانی، نوری و شیخ شعاعی، ۱۳۹۱، ص ۸-۱۲). علامه طباطبایی حیات طیبه را حیاتی روحی و معنوی می‌داند که در همین دنیا نصیب عده‌ای می‌شود. وی مقصود از حیات طیبه را که در قرآن آمده است، زندگی جدیدی می‌داند که خدای متعال به انسانی عنایت می‌کند که ایمان و عمل شایسته دارد و اختلاف حیات طیبه با زندگی معمولی در مرتبه و منزلت است و زندگی او نسبت به قبل قوی‌تر و واجد آثار بیشتری می‌شود (رضایی، ۱۳۹۵، ص ۶۵). استاد جوادی آملی انسان را برخلاف موجودات صرفاً ملکوتی یا صرفاً طبیعی؛ جامع جنبه جسمی (طبیعی) و روح انسانی یا فراطبیعی تصویر می‌کند (۱۳۸۲، ص ۲۸۲). دانش روان‌شناسی در آغاز جنبه فلسفی داشته است و دیدگاه‌های دانشمندان بیش از آنکه مبتنی بر مدارک عینی باشد، بر محور نظرات و فهم شخصی قرار داشتند، اما پس از جدایی روان‌شناسی از فلسفه، موضوع «ماهیت روح» از روان‌شناسی کنار رفت. با این اتفاق دسته‌ای از روان‌شناسان که دارای بینش فلسفی در مورد روح یا روان بودند، وجود مستقلی را، فارغ از بحث پیرامون ماهیت آن پذیرفتند و دسته دیگر روح و روان را مستقل ندانسته، آن را محصول فعالیت‌های مکانیکی یا ماشینی مغز تبیین کرده‌اند و روح را همان احوال و کردار روانی فرض کردند و یا «ذهن» را موضوع روان‌شناسی قرار دادند (شریعتمداری، ۱۳۴۴، ص ۳). پژوهشگرانی مانند آبردن^۱ (۲۰۰۵) از تلاش برای معنویت به‌عنوان «بزرگترین مگاترند دوران ما» نام می‌برد یا تیلهارد دو شاردن^۲ بیان می‌کند که ما موجودات انسانی نیستیم که تجربه معنوی داشته باشیم، بلکه ما موجودات معنوی هستیم که تجربه انسانی داریم؛ همچنین هاوارد و ولبورن^۳ (۲۰۰۴) می‌گویند: معنویت به ما در کشمکش درونی کمک می‌کند تا مشخص کنیم که چه کسی هستیم و چگونه در این دنیا زندگی کنیم، این موضوع فلسفه اساسی ما را نسبت به زندگی، دید ما و ارزش‌هایمان را با رفتار و عمل ما ترکیب می‌کند. معنویت شامل توانایی ما در دستیابی به عمیق‌ترین منابع درونی نهان و مرموز خود است، تا کامل‌ترین

1. Aburdene

2. Teilhard de Chardin

3. Howard & Wellbourn

پتانسیل خودمان را توسعه دهیم. سفر به درون و بیرون خود، این فرصت را به ما می‌دهد تا معنا و هدف شخصی خود را در زندگی کشف و بیان کنیم. این معنویت ماست، همان‌طور که هویت عمیق‌تری را ارائه می‌دهد؛ ما را راهنمایی می‌کند تا مسیرمان را در دوگانگی‌های زندگی خود ترسیم کنیم (اسمیت و ماریان،^۱ ۲۰۰۷). صنیع (۱۹۹۵) بیان می‌کند که برخی از روان‌شناسان به طور آگاهانه، روح را که از دیدگاه ادیان راستین الهی بخش بزرگی از وجود انسان را شکل می‌دهد، نادیده گیرند و موضوعات مربوط به مفهوم روح را امری فراروان‌شناسی و خارج از محدوده پژوهشی بدانند (فرقانی، نوری و شیخ شعاعی، ۱۳۹۱، ص ۹۸). در مجموع می‌توان گفت روح منشأ حیات هستی است و ظهور زندگی و حیات در هر سطح از حیات نباتی، حیوانی و انسانی، مرهون تعلق گرفتن روح می‌باشد. هرگاه اجزای شکل‌دهنده موجود به درجه خاصی از پیچیدگی و پردازش برسد، به همان میزان شعاعی از روح در آن نمودار می‌شود و برحسب آثار حیاتی به طور متناسب در آن موجود بروز می‌کند (شهیدی و فرج‌نیا، ۱۳۹۳). در این پژوهش حیات معنوی یا روحی در چارچوب مفهوم اسلامی، به‌عنوان جنبه فراطبیعی انسان در کنار جنبه جسمانی او مورد نظر است.

پیشینه پژوهش

با مراجعه به اینترنت و پایگاه‌های معتبر علمی (داخلی و خارجی) و بررسی کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و مقالات به روشنی می‌توان به این نتیجه پی برد که تحقیقاتی که با موضوع این پژوهش منطبق باشند، یافت نمی‌شود؛ اما در ادامه به برخی از تحقیقات اشاره می‌گردد که تا اندازه‌ای به این موضوع پژوهش مرتبط است.

اسمیت و ماریان (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «بُعد حیات معنوی^۲» بیان کردند در دو دهه گذشته، ادبیات (عمومی و دانشگاهی) به طور فزاینده‌ای به اهمیت معنویت اشاره کرده‌اند؛ با این حال، تعاریف معنویت بدون عمق باقی مانده است و برخی محققان معتقدند که با استفاده از دیدگاه «رهبری فردی، بین فردی و حرفه‌ای اسمیت^۳ (پی‌آی‌پی‌ال)^۴ درباره بعد زندگی و حیات معنوی، می‌توان زوایایی از معنویت انسان را روشن کرد. «پی‌آی‌پی‌ال»، دارای دیدگاه جامع و چند بعدی در مورد انسان، شامل هشت بعد زندگی، یعنی ابعاد معنوی، جسمی، ذهنی، عاطفی،

1. Smith & Marianne

2. Conceptualisation of the spiritual life dimension

3. Smith, D.P.J

4. PiPL: personal and professional leadership perspective

اجتماعی، شغلی، مالی و اکولوژیکی است. اگرچه «پی‌آی‌پی‌ال» تعادل را در سراسر این ابعاد زندگی را ترویج می‌کند، اما بعد معنوی را به‌عنوان هسته اصلی فرد لحاظ می‌کند؛ بنابراین مشکلات و کمبودها در حیات معنوی به مشکلاتی در ابعاد دیگر زندگی خواهد انجامید. دیدگاه اسمیت در «پی‌آی‌پی‌ال» این است که باید بین مظاهر روح،^۱ یعنی روان^۲ و نفس^۳ هماهنگی وجود داشته باشد و چنین هماهنگی به هماهنگی با دنیای خارجی فرد و خواسته‌های آن می‌انجامد. در این پژوهش برای اندازه‌گیری معنویت، پرسشنامه‌ای براساس ادبیات سایر پژوهش‌ها طراحی شده که معیارهای محتوایی آن به ترتیب اولویت این موارد است: عشق، سکون، اصالت، اتصال (پیوستگی)، سادگی، زندگی در حال حاضر، معناداری زندگی، آرامش درونی، قدردانی و ارزش افزوده. سلطانی (۱۳۹۲) در پژوهشی درباره شناسایی نیازهای انسانی در قرآن با تأکید بر برتری نیازهای معنوی در سلسله‌مراتب نیازها به نیازهای حیات، ایمنی، محبت و تعلق، کرامت و کمال اشاره می‌کند و مؤلفه‌های تواضع، رفق و عفو، وفای به عهد، راستگویی، حسن خلق، احسان، صلح‌رحم، تولی و تبری، عشق و پرستش را به‌عنوان عوامل ایجابی نیاز به محبت براساس قرآن برمی‌شمارد. شهیدی و فرج‌نیا (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی مسئله گرایش‌های متعالی در روان‌شناسی با تکیه بر منابع دینی می‌پردازند و ابعاد آسیب‌های روحی و همچنین مؤلفه‌های سازه‌های دفاعی روحی را ارائه می‌کنند که در آن توکل، توبه، ذکر، تقوا، دعا، عبادت، توسل، خودسازی به‌عنوان ابعاد سازه‌های روحی ذکر می‌شود. غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۶) در پژوهشی با مطالعه بر روی رضایت شغلی سرمایه انسانی پلیس در استان ایلام، وجود رابطه مثبت و معنادار میان تأثیرگذاری سبک رهبری معنوی و ایجاد انگیزش مبتنی بر معنویت بر سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی را تأیید کرده‌اند؛ همچنین در این پژوهش مشخص شد سبک رهبری معنوی فرماندهان و انگیزش مبتنی بر معنویت کارکنان بر افزایش رضایت شغلی کارکنان به طور معناداری مؤثر است. شیشکلی (۱۳۹۳) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد به بررسی تأثیر کتاب مقدس هندوان (بهگود گیتا) بر حیات معنوی و اجتماعی گانندی می‌پردازد و ابعادی مانند درک حقیقت، بهترین روش درک حقیقت و خدمت به بشریت را به‌عنوان برخی مضامین مؤثر بر عملکرد وی معرفی کرده که متأثر از نوعی حیات و تعالیم معنوی بوده است. رضایی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «حیات طیبه از دیدگاه علامه طباطبایی»، این حیات را از دیدگاه وی، حیاتی معنوی و روحی معرفی می‌کند و مؤلفه‌های ایمان، عمل صالح، توکل و عقل را از راه‌های دستیابی به حیات طیبه می‌داند.

1. spirit

2. Soul / psyche

3. ego

سلطانی، محمدی و عقیلی عطار (۱۳۹۸) در تحقیقی رابطه تعمیق معنویت و عملکرد را در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی بررسی کرده‌اند. در این پژوهش نشان داده می‌شود که متغیر عملکرد کارکنان با اعتقادات، اخلاقیات و عبادات به‌عنوان سه مؤلفه معنویت، رابطه مستقیم و معناداری دارد که مؤلفه اعتقادات بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان دارد. در نهایت با عمق‌بخشی به معنویت محیط‌های کار در سازمان‌ها، به طور خاص با تمرکز بر تقویت مؤلفه اعتقادات، اشتیاق و انگیزه درونی کارکنان، عملکرد آنان افزایش می‌یابد. میرزایی توکلی و شریعتمداری (۱۳۹۴) در پژوهشی با بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها نتیجه گرفتند که بین تمام مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی نیروها رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی نیروها افزوده خواهد شد. هیل (۱۳۸۵) در پژوهشی، حیات معنوی را از دیدگاه عرفان مسیحی بررسی و آن را از دیدگاه نظری و عملی مورد کنکاش قرار می‌دهد. وی براساس مطالعات و تحقیقات عرفان‌پژوهانه و تحلیل بینش روان‌شناختی و تجارب روحی تأکید می‌کند که زندگی انسان‌ها در ساحت‌های فردی و جمعی به شدت نیازمند به معنویت، مجاهدت و مراقبت است. پژوهش رستگاری و کشاورز (۱۳۹۳) درباره حیات معنوی، سیره اخلاقی امام جواد علیه السلام با محوریت علوم تربیتی، مؤلفه‌های تخلق به اخلاق الهی، تقوا، شکیبایی، زهد، رضایت الهی، پرهیز از دوستی با ناهلان، تحکیم دوستی با مؤمنان را به‌عنوان برخی ابعاد حیات معنوی از دیدگاه امام جواد علیه السلام بیان می‌کنند. دانشی نسب (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی ریشه‌های قرآنی نیازهای انسان در صحیفه سجادیه پرداخته و نیاز به هدایت، ایمان، توبه، پیامبر، کتاب هدایت، پناه‌جویی به خدا از شیطان و نیاز به رستگاری در روز قیامت را از اهم نیازهای حیات معنوی در دنیا و آخرت انسان برشمرده است. کتابی و کتابی (۱۳۹۲) در پژوهشی بر روی ادعیه صحیفه سجادیه، سبک زندگی با رویکرد معنوی را از دیدگاه امام سجاد علیه السلام در چهار بعد سبک زندگی عبادی، خانوادگی، اجتماعی و سیاسی مورد بررسی قرار می‌دهد و مؤلفه‌های هر یک از ابعاد مذکور را با استناد به فرازهایی از سیره و کلام امام سجاد علیه السلام ذکر می‌کند. عظیمی راویز (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان عوامل و موانع اثرگذار در حیات معنوی انسان به بررسی موضوع از دیدگاه آیات و روایات می‌پردازد و با تأکید بر اینکه آثار و ویژگی‌های روحی انسان نشانه حیات روح و دال بر حیات معنوی و روحی انسان است؛ ایمان، ذکر، تقلیل خوردنی‌ها، نماز، توبه، حیا، حجاب، قرائت قرآن، نوازش یتیم، لقمه حلال و گریه برای خدا را از عوامل کمک‌کننده به سلامت حیات معنوی و روحی انسان از دیدگاه

قرآن و روایات بیان می‌کند. سعادت (۱۳۹۶) در پژوهشی به مسئله تأثیر حکمت نظری و عملی بر حیات معنوی از نظرگاه علامه طباطبایی پرداخته و با اشاره به اندیشه‌های ارسطو، برخی فلاسفه غربی و حکمای اسلامی این جمع‌بندی را ارائه کرده است که نظریه حیات معنوی علامه طباطبایی بر حکمت نظری و عملی انطباق دارد و در حقیقت اعمال صالح همان حکمت عملی و ایمان و عقاید حکمت نظری هستند. خوبو (۱۳۹۵) در پژوهشی به موضوع رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطرکاری پرداخته است. در این پژوهش وجود رابطه معنادار بین مؤلفه‌های رهبری معنوی شامل عدالت، تقوا، اخلاص، ایمان، امید، صداقت، پیروی از هویت اسلامی، بخشش و فروتنی در رهبر و سرمایه اجتماعی تأیید و مشخص شد که با گسترش هر چه بیشتر رهبری معنوی براساس مبانی اسلامی می‌توان به گسترش سرمایه اجتماعی اسلامی در جامعه هدف امید داشت.

از بعد منبع و رویکرد هم پژوهش‌های اندکی با محوریت موضوع حیات معنوی با رویکرد دینی و از منابع دینی انجام شده است که در میان آنها تحقیقی با موضوع و یا جامعیت این پژوهش بر روی صحیفه سجاده یافت نشد؛ همچنین جامعیت ابعاد و استخراج به صورت کاملاً اکتشافی از متن صحیفه سجاده و ارائه به صورت قابل کاربرد برای جوامع دارای فرهنگ دینی و حتی برای جوامع غیرمسلمان به دلیل مبنای فطری مفاهیم صحیفه سجاده از وجوه تمایز و نوآوری‌های این پژوهش بوده است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، اکتشافی و متکی بر پارادایم تفسیری، به لحاظ هدف غائی و جهت‌گیری، یک پژوهش بنیادی است؛ همچنین از نظر ماهیت داده‌ها، کیفی با راهبرد تحلیل مضمون^۱ می‌باشد که براساس استدلال استقرائی انجام شده است، بنابراین فاقد فرضیه و اساساً هدف آن تولید نظریه می‌باشد.

«مضمون» به لحاظ مفهومی، «بن اندیشه» و «درونمایه» اثر پیام یا محتوا است (خنفر و مسلمی، ۱۳۹۵، ص ۵۱) و به لحاظ کاربردی بیانگر ویژگی تکراری و متمایز در داده‌های متن و نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی در رابطه با سؤالات تحقیق براساس نظر پژوهشگر است و تا حدی معنا و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (براون و کلارک، ۲۰۰۶).^۲ استراتژی «تحلیل مضمون»، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در

1. Thematic Analysis

2. Braun & Clarke

داده‌های کیفی است. منظور از «الگو»، مدلی است که از راه نظم مفهومی داده‌های مستخرج به دست می‌آید. تحلیل مضمون به دنبال استخراج مضامین برجسته یک متن در سطوح مختلف است. از تحلیل مضمون می‌توان به خوبی برای تدوین و تحلیل شبکه مضامین استفاده کرد. شبکه‌های مضامین نگاره‌هایی شبیه وب هستند که به طور خلاصه مضامین اصلی مرتبط با داده‌ها را نشان می‌دهند و به دنبال تسهیل ساختاردهی و ترسیم آنها می‌باشند. برای شناسایی و تشریح چرایی و چیستی یک پدیده از تحلیل مضمون و برای تشریح چگونگی آن می‌توان از شبکه مضامین استفاده کرد که مضمون‌های زیر را نظام‌مند می‌کنند: الف. مضامین پایه یا اصلی^۱ (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)؛ ب. مضامین سازمان‌دهنده^۲ (مقولات به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین اصلی)؛ ج. مضامین فراگیر^۳ (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل). در گام بعد مضامین به صورت نقشه‌های وب ترسیم می‌شوند که در آن مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آنها نشان داده می‌شود. فرایند کامل تحلیل مضمون را می‌توان به سه مرحله کلان تقسیم کرد: الف. شکستن و کاهش متن؛ ب. بررسی و کاوش متن؛ ج. ادغام و یکپارچه‌سازی بررسی‌ها کاوش‌ها. اگرچه همه مراحل با تفسیر و تحلیل همراه است، اما در هر مرحله تحلیل، سطح بالاتر از انتزاع به دست می‌آید. نقطه پایانی فرایند، تهیه گزارش از معانی و مضامین داده‌هاست. پاتون^۴ (۱۹۹۰) بیان می‌کند تحلیل‌های کیفی از یک سلسله خطوط راهنما استفاده می‌کنند، نه یک مجموعه قوانین مشخص؛ این امر سبب انعطاف‌پذیری آنها برای تناسب روش با سؤالات و داده‌های تحقیق می‌شود. ضمن اینکه تحلیل، یک فرایند خطی رفت و برگشتی است که در صورت نیاز در همه مراحل صورت می‌گیرد (شیخ‌زاده، ۱۳۹۲، ص ۱). در این پژوهش، نخست تمامی متن صحیفه به طور دستی کدبرداری و سپس دوباره همه کدها بازبینی و در نرم‌افزار مکس کیودا^۵ وارد شد. مجموع کدهای به دست آمده بالغ بر حدود ۵۰۰۰ کد گردید و براساس مشابهت‌های مضمونی مقوله‌بندی شد که با توجه به موضوع محوری این پژوهش حدود ۲۰۰ کد مورد استفاده قرار گرفت. درنهایت نیاز به حیات اجتماعی به عنوان یکی از ابعاد نیازهای انسانی براساس مفاهیم ادعیه این کتاب شریف استخراج شد. ارتباط کدها با مضامین براساس ارتباط مستقیم (دلالت مطابقی یا دلالت تضمینی) یا غیرمستقیم (دلالت التزامی-بین‌معنی

1. Basic Themes
2. Organizing Themes
3. Global Themes
4. Patton
5. MAXQDA (2020)

الاخص، بمعنی الاعم و غیر بین) (شهابی، ۱۳۶۱، ص ۲۰)، با توجه به معانی و تفاسیر با محوریت ترجمه استاد حسین انصاریان و تفسیر ریاض السالکین تألیف سیدعلیخان مدنی (متوفی ۱۱۲۰ق) و نرم افزار دانشنامه صحیفه سجادیه استخراج شد (مرکز تحقیقات رایانه‌ای حوزه علمیه اصفهان، ۱۳۹۰).

یافته‌های پژوهش

پس از انجام مراحل فیش برداری و ورود اطلاعات در نرم افزار، مضمون‌های فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه به صورت تفصیلی استخراج شدند. در ادامه جدول خلاصه شده این مضامین ارائه می‌شود.

جدول ۱: جدول مضمون‌های فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه‌ی نیاز به حیات معنوی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	منبع (شماره دعا)
نیاز به پرستش	نیاز به پرستش	آمادگی درونی	۲۷/۴۷
		آمادگی بیرونی	۲۰/۴۴ / ۴۵ (دومورد)
		کیفیت عمل	۳۱/۴۵ / ۵۴
		کمیت مناسب	۲۰ - ۴۴
		اثربخش	۲۰ - ۳۷ - ۴۳ - ۵۲
		دور از آسیب	۲۰ (دو مورد)
		شناخت برتر	۲۰ - ۴۵ - ۴۷ (دو مورد)
		انگیزه برتر	۲۰ / ۴۷
		عمل برتر	۲۷ / ۴۵ (سه مورد) / ۲۵ / ۲۰ / ۱۳ / ۱۱ / ۵
		اخلاق برتر	۲۰ (سه مورد) / ۱
نیاز به تکامل	نیاز به تکامل	گروه برتر	۴۴ / ۴۵ / ۴۷
		رتبه برتر	۴۴ / ۴۵ / ۴۷ (دو مورد)
		داشته برتر	۴۵ (دو مورد) / ۴۳ / ۲۱ / ۵ / ۲۵ / ۱۷ (دو مورد)
		توفیق الهی	۴۹ / ۲۰ / ۴۴ / ۲۱ / ۵ /
		رهبر شایسته	۱ / ۴ / ۳۱ / ۴۶
		تلاش فردی	۴۷ (دو مورد)
		دین الهی	۲۰ / ۲۳ / ۴۴ (دو مورد) / ۴۵ / ۴۷
		آگاهی و تفکر	۳۱ / ۴۲ / ۴۴ (دو مورد) / ۴۵ / ۴۷ / ۵۲ (دو مورد) / ۲۴ / ۲۷ / ۲۰ (دو مورد) / ۱۶ / ۱۷ (دو مورد) / ۱
		دوری از گمراهی	۱۷ / ۵۳ / ۸
		وصال مطلوب	۲۲ / ۴۵
نیاز به لذت معنوی	نیاز به لذت معنوی	شایستگی عمل	۲۵ / ۲۴ / ۳۵
		زیبایی عقلی	۲۰ / ۴۷ (دو مورد)
		نجوا با محبوب	۴۷
		آراستگی پسندیده	۱۹ / ۲۷ (دو مورد) / ۱

منبع (خدا/پاداش/عفو / پاسخ/عدالت)	نیاز به امید	۴۸/۵۱/۵۲/۵۴ (دو مورد) / ۴۷ (سه مورد) / ۴۶ (چهار مورد) / ۲۱ / ۲۰ / ۳۷ / (دو مورد) ۳۱ / (دو مورد) ۳۲ / ۴۱ / ۱۶ (دو مورد) / ۱۳ / ۱۴ / (دو مورد) ۱۲ / ۱۰ / ۸
ایزار		۴ / ۱۲ / ۱۳ / ۳۱ / ۴۵ / ۴۶ / ۴۸ / ۵۱
پرهیز از امید کاذب		۱۳ / ۲۸ / ۴۶
لقا	نیاز به شوق	۲۱ / ۴۰ / ۴۵ / ۵۴ / ۴۷
عطا		۴۵ / ۳ / ۴ / ۵۴
رقابت (در نیکی)		۲۲ / ۲۴ / ۳۹ / ۴۷
دستیابی به منابع	نیاز به گشودگی	۴۸ / ۴۷ (دو مورد) / ۴۲ / ۳۱ / ۲۷ / ۲۵ / ۲۴ / ۲۲ / ۲۲ / ۲۰ (سه مورد) / ۱۹ / ۱۶ / ۱
نیل به هدف		۴ / ۷ / ۴۷ / ۴۸
تنگنای عملکردی		۷ / ۴۶ / ۴۲
درونی		۱۵ / ۱۶ / ۲۳ / ۳۵ / ۵۱
شناخت داشته‌ها	نیاز به تحول	۱ / ۲۲
برنامه حق مدار		۱ / ۲۲
مولد رضایت		۲۴ / ۲۲ / ۲۰
تغییر مثبت		۱۴ / ۲۰ / ۴۷
چالش سازنده		۲۴ / ۱۵
تبدیل تهدید به فرصت		۱۵
کیفیت حداکثری عمل	نیاز به جبران	۴۷ / ۴۵ / ۴۴ / ۳۷ (دو مورد) / ۳۱ / ۲۴ (سه مورد) / ۲۳ / ۱۶ / ۱۲ / ۹ (دو مورد) / ۴ / ۳
پاداش حداکثری		۴۷ / ۴۵ / ۴۴ / ۲۴ (سه مورد) / ۲۳ / ۹ / ۸ / ۴
تناسب انتظار ذهنی		۴۵
محسوس برای گیرنده		۱۴
اتصال به خدا	نیاز به آرامش	۴۷ / ۲۷ / ۲۱ (دو مورد) / ۱۳
مدیریت ذهن		۳۰ / ۲۷ (سه مورد) / ۲۰ (دو مورد)
قدرشناسی لحظات		۴۰
حذف عوامل سلبی		۲۰ (دو مورد) / ۱۴ / ۸
سلامت منبع دریافت	نیاز به محبت	۴۲ / ۴۷ / ۴۸ (دو مورد) / ۳۲ / ۱۶ / ۳
مدیریت تناسب ابراز		۴۷ (چهار مورد) / ۵۲ / ۴۵ / ۳۳ / ۳۱ / ۳۰ / ۲۷ / ۲۵ / ۲۴ / ۲۲ / ۲۱ (چهار مورد) / ۲۰ (دو مورد) / ۱۵
نتیجه مطلوب	نیاز به خشنودی	۸ / ۴۲ / ۴۳
بخشش		۴۷ (دو مورد) / ۱۶
نعمت		۴۵ / ۱۹ / ۸ / ۷
نیکوئی عمل		۲۴ / ۱
امنیت		۲۰ / ۱۵
سلامت		۱۵ (دو مورد) / ۱۱

نیازهای
حرکت‌بخشنیازهای
سامان‌بخش

۴۷	فردی	نیاز به نظم‌پذیری
۱ / ۱۷ / ۴۷	اجتماعی	
۶ / ۲۷ / ۴۷ / ۴۹	سیستمی	
۱۳ / ۲۰ / ۱۸ / ۱۷ (سه مورد)	طرح‌ریزی	
۴۹ (دو مورد) / ۴۸ / ۴۷ / ۲۳ / ۲۲ / ۲۱ / ۱۷ (دو مورد)	هنگام خطر	نیاز به حمایت
۱۲ / ۱۶ / ۴۷ / ۴۹ / ۵۲	هنگام خطا	
۷ / ۱۶ / ۵۱ / ۵۴	هنگام اضطراب	
۴۷ / ۱۰ / ۱۹ / ۴۶	عملی	
۱۶ / ۴۷ / ۵۱ / ۵۲	ارتباطی	
۲۰ / ۵۱	عاطفی	
۴۲ (دو مورد)	عقلی	

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد؛ در این پژوهش سه مضمون فراگیر نیازهای تعالی‌بخش، حرکت‌بخش و سامان‌بخش شناسایی شدند که در ادامه توضیحاتی درباره مضامین سازمان‌دهنده و پایه‌ی مربوطه ارائه می‌شود.

نیازهای تعالی‌بخش

نخستین بُعد از نیاز به حیات معنوی و روحی در صحیفه سجادیه، مضمون فراگیر نیازهای متعالی است که در ادامه نکاتی را در مورد مضمون‌های سازمان‌دهنده و پایه‌ی مربوط می‌آوریم.

نیاز به پرستش

پرستش را می‌توان کرنش قلبی، عملی و روشمند، متناسب با میزان شناخت معتبر در برابر خالق مهربان و مبدأ همه قدرتها تعریف کرد. در ادعیه صحیفه سجادیه، نیاز به پرستش به‌عنوان نیاز محوری در مضمون فراگیر «نیازهای تعالی‌بخش» شناسایی شده است. در کلام امام سجاده علیه السلام، برای تمهید بستر عبادت و پرستش، دو مضمون ایجاد «آمادگی درونی» (معرفتی، قلبی و ذهنی) و «آمادگی بیرونی» (جسمی، زمانی و محیطی) مطرح گردد. در محور انجام پرستش، توجه به دو مضمون پایه «کیفیت» و «کمیت» عبادت در پرستش تأیید می‌شود که می‌تواند ناظر به بعد کارایی عمل باشد، مضمون پایه «اثر بخشی» به مفهوم حرکت در مسیر پیشرفت و برنامه‌درست، یعنی پیروی از امامت است. در مضمون پرستش، افزون بر جنبه‌های ایجابی بالا، مضمون پایه دوری از آسیب هم مورد توجه قرار گرفته است. در مجموع از امام سجاده علیه السلام می‌آموزیم که در ترغیب خود و دیگران به عبادت و بندگی باید به بسترهای انجام پرستش خدای متعال و کمیت عبادت و حفظ

کیفیت آن، یعنی خضوع و خشوع توجه کنیم؛ همچنین توجه به اثربخشی عبادت به معنای اینکه موجب تقرب به خدا و حرکت در مسیر اولیای الهی شود. همانند خوارج و مؤمنان ساکت کربلا، شاید عبادات پر حجم و خاشعانه‌ای انجام می‌دادند، ولی به دلایلی این عبادات، آنها را به سر منزل سعادت نرساند. توجه به معبودانی به غیر خدا یا خدایی که با آنچه در قرآن کریم صفاتش آمده، تفاوت دارد و در عرفان‌های کاذب غربی و شرقی ترویج شده، و یا کسالت و عجب در عبادت از آسیب‌هایی می‌باشد که در صحیفه سجادیه راه نجات از این انحرافات بیان شده است.

نیاز به تکامل

تکامل احساس نیاز فطری برای دستیابی مستمر به بهترین داشته‌ها و بالاترین افق‌های سعادت و رضایت‌مندی خود و خداست. در صحیفه سجادیه درباره مضمون سازمان‌دهنده نیاز به تکامل به ابعاد متنوعی اشاره شده است. لازمه مهم رشد و تکامل، نیاز انسان به داشتن «شناخت برتر» نسبت به هستی و مخلوقات و در درجه‌ای نسبت به خدای متعال و عالم فرامادی است؛ در بعد دیگر تکامل داشتن نیت والا و «انگیزه برتر» برای تأمین نیروی درونی حرکت که در مسیر مورد شناخت قرار گرفته، ضروری است. نیاز به «اخلاق برتر» از دیدگاه صحیفه سجادیه بعد مهم تکامل برای ایجاد تعامل سازنده با دیگران در مسیر دستیابی به اهداف عالی است. برجستگی آموزه‌های امام سجاد در سه مضمون پیشین، افزون بر توجه به اصل این نیازها، هدایت آنها در مسیر شناخت الهی، انگیزه‌مندی خدامحور و اخلاق نیکو براساس صداقت و برنامه‌های دینی است. در نگاه امام سجاد (علیه السلام)، انسان‌ها به لحاظ فطری جویای «عمل برتر» و موفقیت و کامیابی نسبت به دیگران هستند و تمایل دارند متمایز بوده و در «گروه برتر» جای داشته باشند و یا در انجام امور به «رتبه برتر» و در گنجینه‌های خود به انواع دارایی‌ها و «داشته برتر» دست یابند. امام سجاد (علیه السلام) در فرازهایی از ادعیه، از خدای متعال برای رفع موانع و عوامل بازدارنده دشمنانه در مسیر تکامل و رشد استمداد طلبیده‌اند که گویای توجه به نقش انواع دشمنان در ایجاد خلل مسیر رشد دارد.

نیاز به هدایت

هدایت به معنای حرکت در مسیر معین، معتبر و مدرج برای رشد کامل است که اهمیت بی‌بدیلی در تعالی انسان دارد. مضمون «نیاز به هدایت» از مهم‌ترین نیازهای بشری است که در صحیفه سجادیه به آن پرداخته می‌شود. در نگاه امام سجاد (علیه السلام)، مسئله هدایت نخست نیازمند «توفیق الهی» است. محور بعدی در هدایت وجود دو عنصر کلیدی «دین الهی» و «رهبر شایسته» است؛ بدان

معنا که لازمه هدایت، وجود برنامه جامع از سوی مدبر اصلی کائنات به همراه هدایتگر و راهبری امین و توانا است، اما از دیدگاه صحیفه سجادیه نقش خود انسان در مسئله هدایت جانشین‌پذیر نیست؛ بنابراین وجود «تلاش فردی» و «آگاهی و تفکر» به‌عنوان جنبه‌های ایجابی و پرهیز از منابع ضلالت و «دوری از گمراهی» به‌عنوان جنبه‌های سلبی مطرح شده است.

نیاز به لذت معنوی

لذت معنوی، حصول احساس مطلوبیت منطبق با نیازهای فطری برای انسان می‌تواند گویای مفهوم این لذت باشد. منظور از آن لذت‌هایی است که صرفاً روح انسان آن را درمی‌یابد و از این‌رو تنها برای انسان قابل درک است و با حیوان اشتراکی ندارد. از مفاهیم صحیفه سجادیه می‌توان دریافت که لذات معنوی درجات متعددی دارند. در این راستا می‌توان گفت از تمتع جنسی منهای بعد حیوانی آن گرفته تا لذت وجود فرزندان و خدمت به والدین و علم و حکمت و مناجات می‌تواند برای انسان واجد لذت معنوی باشد، اما بالاترین درجه لذت معنوی در نگاه امام سجاد (علیه السلام) وصال به قرب الهی است؛ بنابراین در معارف صحیفه سجادیه لذت معنوی در درجات مختلف و متناسب با معرفت شامل لذت «وصال مطلوب»، مطلوبیت و لذت حاصل از اقدام‌های نیکو و «شایستگی عمل»، التذاذ از طراوت حکمت و دانش و «زیبایی عقلی»، لذت خلوت و «نجوا با محبوب» و لذت از محیط منظم و زیبا و «آراستگی پسندیده» است.

نیازهای حرکت‌بخش

دومین بعد از حیات معنوی و روحی در صحیفه سجادیه در مضمون فراگیر «نیازهای حرکت‌بخش» است که در ادامه نکاتی درباره مضمون‌های سازمان‌دهنده و پایه مربوطه به این بخش از پژوهش ارائه می‌شود:

نیاز به امید

امید را می‌توان به وجود امکان نظری برای حرکت به سوی نقطه مطلوب معنا کرد؛ به نظر می‌رسد در معارف صحیفه سجادیه به مضمون «نیاز به امید» به‌عنوان نوعی نیروی بالقوه درونی اشاره شده و خدای متعال و در طول آن، اموری مانند عدالت، پاداش، عفو و بخشش و پاسخ مناسب به‌عنوان «منبع» امید مورد توجه قرار گرفته است. محور دوم در مضمون نیاز به امید، «ابزار»های زمینه‌ساز امید مانند دعا و درخواست، خوش‌بینی، آثار وضعی زمان و مکان است. پرهیز از امید کاذب و

دل‌بستن به نقاط خیالی موضوع مهمی است که امام سجاده علیه السلام نسبت به آن هشدار می‌دهند و مؤمنان را از آن باز می‌دارند.

نیاز به شوق

شوق را می‌توان به مفهوم وجود میزانی از انرژی در درون انسان برای حرکت تبیین کرد. از کلام امام سجاده علیه السلام دریافت می‌شود که انسان برای انجام شایسته هر کاری باید به طور متناسب از میزانی از انرژی بالفعل درونی برخوردار باشد. یکی از ابعاد این مضمون، شوق برای وصال و «لقاء» به محبوب و بعد دیگر، شوق برای دریافت پاداش و «عطاء» است. بعد سوم شوق انگیز، جوشش آثار امور شایسته و «رقابت در نیکی» هاست. معارف صحیفه سجادیه، افزون بر تأیید وجود این نیاز، انسان را به شوق به بالاترین و با شکوه‌ترین مرتبه لقاء، یعنی وصول و رسیدن به خدای جمیل و جلیل و دریافت عطایا و پاداش‌های بزرگ الهی هدایت می‌کند؛ همچنین این نکته را از مفاهیم این کتاب شریف می‌توان آموخت که باید خود انسان نیز برای انجام کارهای خیر و نیکو شوق داشته باشد و مسئله شوق را در دیگران برای انجام امور در نظر بگیرد تا انجام کار با آسیب‌هایی همچون فرسودگی شغلی منابع انسانی روبه‌رو نشود.

نیاز به گشودگی

گشودگی را می‌توان به مفهوم امکان عملی از بیرون برای حرکت انسان در نظر گرفت. در معارف صحیفه سجادیه با اشاره به این مضمون، برای نیاز به گشودگی، چهار بعد امکان عملی و تضمین «دستیابی به منابع» مورد نیاز، «نیل به هدف» و همچنین گشایش بیرونی در هنگام بروز «تنگنای عملکردی» و فسرده‌گی و فرسودگی درونی و روانی مطرح شده است. از امام سجاده علیه السلام می‌توان آموخت که انسان به لحاظ فطری از تنگی و ضیق نفرت دارد؛ اما راه ماندگار و درست گشودگی این گره‌ها و تنگناها، نگاه الهی به وجود انسان و ظرفیت‌های بی‌بدیل آفریده شده از سوی خدای متعال در هستی است. دوری از خداوند و برنامه‌های الهی موجب تنگی و ضد گشودگی است.

نیاز به تحول

تحول را می‌توان به مفهوم پویایی متناسب با تازگی مستمر هستی، در حرکت انسان برشمرد. با توجه به آیات قرآن، نور الهی در هر لحظه فیض جدیدی دارد و کار تازه‌ای انجام می‌دهد و تکرار در تجلی خدا راه ندارد. اگر انسان هم به کمال نهایی دست یابد و سایه نور الهی شود، هر لحظه در

وجود خود هنر، کمال و نشاط تازه می‌یابد؛ بنابراین انسان هر لحظه باید تازگی و نشاط الهی را در درون خود حفظ کند (جوادی آملی، ۱۳۸۲، ص ۷۰-۷۳). در مفاهیم صحیفه سجادیه هم موضوع تازگی و نیاز به تحول مورد توجه قرار گرفته است؛ امام سجاده علیه السلام با ظرافت مبانی تحول را در لابه‌لای معارف صحیفه به مخاطب می‌آموزد. گام اساسی در تحول «شناخت داشته‌ها» و داشتن «برنامه حق مدار» می‌باشد. شرط ایجاد تحول این است که برای جامعه هدف در مدت زمان معقول «مولد رضایت» نماید و تحولات موجب «تغییر مثبت» شود. در مسیر انجام تحول هم باید از دو مؤلفه ایجاد «چالش سازنده» و بهینه و خروج از حالت رکون و سکون و نیز استفاده کامل از ظرفیت‌ها و «تبدیل تهدید به فرصت» بهره برد؛ بنابراین تحول نیاز حقیقی منابع انسانی است و اگر در مسیر رشد و مبتنی بر فطرت مدیریت نشود، موجب روی آوردن افراد به تنوع‌طلبی بر مبنای شهوت و طبیعت می‌گردد.

نیازهای سامان‌بخش

سومین بعد حیات معنوی در صحیفه سجادیه مضمون فراگیر «نیازهای سامان‌بخش» است که در ادامه مطالبی درباره مضمون‌های سازمان‌دهنده و پایه مربوط به این بخش از پژوهش ارائه می‌شود:

نیاز به آرامش

آرامش را می‌توان اطمینان از اتصال روح انسان به منبع انرژی مورد نیاز بیان کرد. در صحیفه سجادیه به مضمون «نیاز به آرامش» توجه ویژه‌ای شده و «اتصال به خدا» به‌عنوان منبع اصلی سامان‌بخشی و ایجاد آرامش در انسان برشمرده شده است؛ همچنین دو مؤلفه کلیدی توان «مدیریت ذهن» و اولویت‌بندی نسبت به مسائل اصلی و فرعی و موضوع «قدرشناسی لحظات» و بهره‌مندی از نعمت زمان در اختیار و عمل درست و بهنگام نیز از عوامل مهم در زمینه ایجاد آرامش در نگاه امام سجاده علیه السلام بیان شده است. در کنار عوامل مذکور، برنامه‌ریزی برای مواجهه و «حذف عوامل سلبی» در مسیر تأمین این نیاز نقش مؤثری در تأمین آرامش انسان ایفا می‌نماید.

نیاز به محبت

محبت به مفهوم تمایل روح انسان به منبع انرژی موردپسند می‌تواند در نظر گرفته شود. در ادعیه صحیفه سجادیه «نیاز به محبت» به‌عنوان یک نیاز فطری و پربسامد مورد توجه واقع شده است. از کلام امام سجاده علیه السلام دانسته می‌شود که ایشان ما را به دقت و حساسیت در مسئله «سلامت منبع

دریافت» محبت رهنمون کرده‌اند تا پیروان را از مزیت‌های محبت حقیقی و آسیب‌های منبع آلوده محبت و مسمومیت عاطفی آگاه کنند؛ همچنین ایشان با بیان نقشه تخصیص و بذل محبت و «مدیریت تناسب ابراز» آن به انسان‌ها می‌آموزند تا این موهبت الهی را برای نیکان راستین، مسیرهای نیکو مصروف دارند و از محبت به اموری که خلاف اوامر و رضایت الهی است، مانند محبت نادرست نسبت به دنیا و داشته‌های دنیایی و دوستی با ناصالحان و امور ناشایست پرهیز کنند.

نیاز به خشنودی

خشنودی یا گوارایی را می‌توان به رضایت از تعادل داده و ستاده در تعاملات بر پایه الگوی مطلوب ذهنی تعریف کرد. در معارف صحیفه سجادیه این نیاز در شش بعد به صورت ویژه‌ای بدان توجه می‌شود. به دست آوردن «نتیجه مطلوب» از اقدامات و تلاش‌ها، مورد «بخشش» و عفو قرار گرفتن هنگام خطاها، برخورداری از «نعمت»، عطا و موهبت، اثر ناشی از اعمال شایسته و «نیکویی عمل» بر روان انسان، بهره‌مندی از «امنیت» مناسب و برخورداری از «سلامت» جسمی و روانی از مؤلفه‌هایی هستند که در کلام امام سجاد (علیه السلام) مطرح شده است. برجستگی صحیفه سجادیه، افزون بر ارائه طرح جامع و همراستا با حیات الهی و جاودانه، اصلاح نگاه انسان نسبت به مواردی می‌باشد که زمینه‌ساز خشنودی و گوارایی زندگی برای انسان است.

نیاز به نظم‌پذیری

نظم را می‌توان به‌عنوان انتظار وقوع رویدادها در زمان و مکان مطلوب در نظر گرفت. در صحیفه سجادیه در لابه‌لای ادعیه به این مضمون پرداخته شده است. نیاز به نظم در این کتاب شریف در ابعاد «زندگی فردی» و «تعاملات اجتماعی» و «فرایندهای سازمانی» و سیستمی انسان مطرح می‌شود؛ همچنین نیاز به نظم‌پذیری در طرح‌ریزی‌ها و برنامه‌ریزی‌ها از خدای متعال مسئلت شده است. ویژگی طرح این بحث در صحیفه سجادیه، افزون بر جامعیت، استمداد این نظم و سامان از محضر ربوبی در کنار تلاش و خواسته فردی است تا نظم و برنامه‌ریزی انسانی در راستای قضای الهی جامه عمل منطبق بر صلاح آینده انسان بی‌پوشد.

با توجه به روش استقرائی پژوهش، خروجی مدل بیانگر جامعیت فوق‌العاده صحیفه سجادیه در این زمینه می‌باشد. در این الگو در یک بعد به نیازهای سامان‌بخش توجه شده است که موجب انسجام درونی و کارکرد سالم روح بشر و منابع انسانی می‌شود و در بعد دیگر توجه به نیازهای حرکت‌بخش با انرژی‌بخشی به روح و روان، انسان را به حرکت در مسیر رشد وامی‌دارد. سومین بعد، یعنی نیازهای تعالی‌بخش، روح انسان به مراتب والا رهنمون می‌شود. ممکن است بعضی از این مؤلفه‌ها در برخی یافته‌های علمی و پژوهشی غیر مرتبط با صحیفه سجادیه نیز موجود باشد، ولی در این زمینه چند نکته را باید توجه کرد:

۱. برخی موارد از یافته‌های جدید علوم انسانی است، در حالی که این مفاهیم بلند سال‌ها در صحیفه سجادیه موجود بوده است؛ ۲. ممکن است مواردی اشتراک در لفظ باشد، ولی مبنا، خاستگاه و مقصدی که صحیفه سجادیه ارائه می‌کند، بسیار متعالی و برجسته از سایر دیدگاه‌هاست ۳. پژوهش‌های جدید علوم انسانی از سوی متفکران و صاحب‌نظران، می‌تواند موجب افزایش فهم و دامنه بهره‌مندی از این کتاب ارزشمند و سایر منابع اصیل اسلامی گردد؛ البته می‌بایست در این زمینه اصول روشمندی مورد توجه قرار گیرد.

به نظر می‌رسد از زاویه دید صحیفه سجادیه می‌توان مسائل روحی و روانی منابع انسانی را متناسب با فطرت الهی انسانی تحلیل کرد و نتایج ارزشمند و ماندگاری را در زمینه ایجاد جامعه سالم شاداب و سازمان‌هایی کارآمد و کارکنانی با انگیزه و دارای سلامت روحی و روانی و معنوی شاهد بود. تحلیل نیازهای منابع انسانی از دیدگاه صحیفه سجادیه این مزیت را دارد که مسیر زندگی انسان به صورت یکپارچه در نظر گرفته و به نیازهای انسان به صورت چندبعدی، جامع و متناسب با خلقت انسان توجه می‌شود. استفاده عملی از سطوح مختلف مضامین این پژوهش در سازمان‌ها و مراکز آموزشی و تربیتی می‌تواند زمینه شکل‌گیری محیطی شاداب، مؤمنانه و بهره‌ور را ایجاد کند. این زمینه برای پژوهشگران فراهم است که موضوعات مرتبط با افسردگی و شادابی، آسیب‌های معنوی و روحی، روش‌های ترویج احکام اسلام در جامعه و مسائلی مانند فرسودگی شغلی و ترک شغل را از دیدگاه صحیفه سجادیه بررسی و راهکارهای مبتنی بر فطرت الهی انسان را از آن استخراج کنند.

منابع

۱. قرآن کریم (۱۳۸۴)، ترجمه آیت الله العظمی مکارم شیرازی، انتشارات آستان قدس رضوی.
۲. نهج البلاغه (۱۳۷۹)، شریف رضی، ترجمه محمد دشتی، قم، مؤسسه تحقیقاتی امیرالمومنین علیه السلام.
۳. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۹)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه سیدمحمد اعرابی و مهدیه امید، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۴. استوارت، گرک ال. و براون، کنت جی (۱۳۹۳)، مدیریت منابع انسانی، پیوند استراتژی و عمل، ترجمه سیدمحمد اعرابی و مرجان فیاضی، تهران: مهکامه.
۵. اعظمی، امیر (۱۳۹۲)، پژوهش‌های مدیریت اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۶. انصاریان، حسین (۱۳۸۹)، شرح و تفسیر صحیفه سجادیه (۱۳۸۹)، تهران: دارالعرفان.
۷. براندن، ناتانیل (۱۳۸۰)، روان‌شناسی عزت نفس، ترجمه مهدی قراچه‌داغی، تهران: نخستین.
۸. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۲)، حیات حقیقی انسان در قرآن، تدوین امین دین، غلامعلی و سعید بندعلی، ج ۱۵، قم: مرکز نشر اسراء.
۹. حائری شیرازی، محمدصادق (۱۳۷۸)، حیات الهی، تهران: لوح محفوظ.
۱۰. خنیفر، حسین و ناهید مسلمی (۱۳۹۵)، اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی، ج ۱، تهران: نگاه دانش.
۱۱. خوبرو، محمدتقی؛ حبیب‌الله سعیدی؛ علی صفری و سیدرضا سیدجوادین (۱۳۹۵)، «رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطرکاری؛ مطالعه‌ای با کاربست تأثیر مؤلفه‌های اسلامی»، دانشگاه امام حسین، فصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۴، ش ۴، ص ۱۰۹-۱۳۶.
۱۲. دانشی‌نسب، فاطمه (۱۳۹۴)، «بن‌مایه‌های قرآنی نیازهای انسان در صحیفه سجادیه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه قرآن و حدیث، پردیس تهران.
۱۳. دهشیری‌زاده، محسن؛ سیدحبیب‌الله میرغفوری و زهرا دهقانی محمودآبادی (۱۳۹۴)، «ارائه مدلی برای پیش‌بینی سطح معنویت در سازمان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی»، دانشگاه امام حسین علیه السلام، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، س ۳، ش ۷، ص ۷۷-۲۰۶.
۱۴. رایبیز، استیفن پی. (۱۳۹۰)، «مبانی رفتار سازمانی»، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۱۵. رستگاری، مجید و مرضیه کشاورز (۱۳۹۳)، «امام جواد (علیه السلام) و حیات معنوی، سیره اخلاقی و فضائل با موضوع علوم تربیتی»، تهران: اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگ، <https://civilica.com/doc/320738>.
۱۶. رضایی، صدیقه (۱۳۹۵)، حیات طیبیه از منظر علامه طباطبایی، قم: مرکز نشر هاجر وابسته به مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه خواهران.
۱۷. ریو، جان مارشال، (۱۳۷۶)، انگیزش و هیجان، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران: نشر ویرایش.
۱۸. سعادت، عاطفه (۱۳۹۶)، «تأثیر حکمت نظری و حکمت عملی بر حیات معنوی از دیدگاه علامه طباطبایی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، سبزوار: دانشگاه حکیم سبزواری، دانشکده الهیات و معارف اسلامی.
۱۹. سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۲)، «درآمدی بر شناسایی نیازهای انسان از دیدگاه قرآن با تأکید بر برتری نیازهای معنوی در سلسله مراتب نیازها»، دانشگاه امام حسین (علیه السلام)، فصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۱، ش ۱، ص ۹-۴۳.
۲۰. سلطانی، محمدرضا؛ مهدی محمدی و مهدی عقلی عطار (۱۳۹۸)، «بررسی رابطه بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه»، دانشگاه امام حسین (علیه السلام)، فصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۷، ش ۲، ص ۴۳-۶۷.
۲۱. شجاعی، محمدصادق (۱۳۸۶)، «نظریه نیازهایی معنوی از دیدگاه اسلام و تناظر آن با سلسله مراتب نیازهایی مزلو»، مطالعات اسلام و روان‌شناسی، س ۱، ش ۱، ص ۸۷-۱۱۶.
۲۲. شریعتمداری، علی (۱۳۴۴)، روان‌شناسی تربیتی، ج ۲، اصفهان: کتابفروشی مشعل.
۲۳. شکیباپور، عنایت‌الله (۱۳۶۳)، دایره‌المعارف روان‌شناسی، شامل مباحث مختلف روان‌شناسی و روانکاوی، تهران: فروغی.
۲۴. شهابی، محمود (۱۳۶۱)، رهبر خرد، چ ۶. تهران: کتابفروشی خیام.
۲۵. شهیدی، شهریار و سعیده فرح‌نیا (۱۳۹۳)، «روان‌شناسی و گرایش‌های متعالی: نقش روح و ابعاد مربوط به آن در رشد شخصیت انسان»، رویش‌های روان‌شناسی، س ۹، ش ۳، ص ۳-۴۴.
۲۶. شیخزاده، محمد (۱۳۹۲)، رهبری خدمتگزار، ج ۲، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲۷. شیشکلی، امیرفاضل (۱۳۹۳)، «تأثیر گیتا بر حیات معنوی، اجتماعی و سیاسی گاندی»، سمنان: پردیس علوم انسانی دانشگاه سمنان.

۲۸. عظیمی راویز، عباس (۱۳۹۶)، «عوامل و موانع مؤثر در حیات معنوی انسان در قرآن و حدیث»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، قم: دانشگاه قم، دانشکده الهیات و معارف اسلامی.
۲۹. عمید، حسن (۱۳۷۱)، فرهنگ عمید، ج ۸، تهران: امیرکبیر.
۳۰. غفاری، رحمان و یحیی رستم‌نیا (۱۳۹۶)، «الگوی اثرگذاری رهبری معنوی و انگیزش مبتنی بر معنویت بر عملکرد سازمانی، دانشگاه امام حسین (علیه السلام)»، فصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۵، ش ۱، ص ۱۴۳-۱۷۴.
۳۱. فرقانی، مرتضی؛ نجیب‌الله نوری و علیرضا شیخ‌شعاعی (۱۳۹۱)، نگاهی به روان‌شناسی اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳۲. فیضی، طاهره (۱۳۹۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تدوین: داوود مدنی، تهران: دانشگاه پیام نور.
۳۳. کارور، چارلز اس؛ مایکل اف. شی‌یر (۱۳۸۷)، نظریه‌هایی شخصیت، ترجمه احمد رضوانی، مشهد: آستان قدس رضوی.
۳۴. کتابی، مریم؛ شهرزاد کتابی (۱۳۹۲)، سبک زندگی از دیدگاه صحیفه سجاده، همایش سبک زندگی امام سجاد (علیه السلام)، <https://civilica.com/doc/267904>.
۳۵. گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۰)، درسنامه مبانی معرفت‌شناسی تئوری‌های سازمان و مدیریت، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳۶. مدنی، سیدعلیخان (۱۴۱۱ق)، ریاض السالکین: شرح عربی صحیفه سجاده، قم: نشر جامعه مدرسین.
۳۷. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶)، اخلاق در قرآن، ج ۲، قم: مؤسسه پژوهشی امام خمینی (علیه السلام).
۳۸. میرزایی توکلی، سیدمنصور و مهدی شریعتمداری (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، س ۴، ش ۹، ص ۵۹-۷۶.
۳۹. نرم‌افزار دانشنامه صحیفه سجاده (۱۳۹۰)، اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه‌ای حوزه علمیه اصفهان.
۴۰. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۸)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
۴۱. هیل، اولین آندره (۱۳۸۵)، حیات معنوی از دیدگاه عرفان مسیحی، ویرایش مصطفی ملکیان و ترجمه سیمین صالح، تهران: شور.

42. Aburdene, P. 2005. Megatrends (2010), The rise of conscious capitalism. Charlottesville, VA: Hampton Roads Publishing Company, Inc.
43. Aydin, Bulent; Ceylan Adnan (2009), The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, African Journal of Business Management 3 (5): pp: 184-190.
44. Braun, V; Clarke (2006), Using Thematic Analysis in Psychology, 2. Vol. 3.
45. Dawie, Smith ; Marianne, Louw (2007), Conceptualisation of the spiritual life dimension: A personal and professional leadership perspective. South African Journal of Human Resource Management, 5. doi:5. 10.4102/sajhrm.v5i1.104.
46. Hofstede, G. (1993), Cultural Constraints in Management Theories. The Executive, 7, 81-94.
47. Howard, S. & Welbourn, D. (2004), The spirit at work phenomenon. London: Azure.
48. https://en.wikiquote.org/wiki/Pierre_Teilhard_de_Chardin.
49. Patton, M.Q. (1990), Qualitative Evaluation and research method, Thousand Osaks: CA: Sage.
50. Storey, J. (1989), From Personnel Management to Human resource management, in new perspectives on human management. London: Routledge.
51. Triandis, H (2004), The Many Dimensions of Culture, Academy of Management Executive 18(1), 88-93. 2004. 18 October.