

DOI: [10.22034/isqt.2024.11860](https://doi.org/10.22034/isqt.2024.11860)

شناسایی و تبیین سطوح معنویت سازمانی با تکیه بر قرآن کریم

علی عبداللہی نیسیانی^۱ حسن روشن^{۲*} ابوطالب خدمتی^۳ صالح آقابابائی بنی^۴

چکیده

از قرن بیست و یکم به بعد با تحول در نظریه‌های مدیریت و سازمان، فضایی برای رشد دیدگاه‌های فرامادی در سازمان‌ها پدید آمد و رویکرد معنویت سازمانی، کارکنان را به سمت جستجوی دغدغه‌های متعالی نظیر زندگی هدفمند سرشار از حساس رضایت، رشد شخصی، احساس تعلق، و ارزش‌های اخلاقی سوق داد. قرآن کریم به عنوان یکی از منابع اصیل اسلامی، به دلیل شناختی جامع از ابعاد و نیازهای انسان، به بهترین شکل می‌تواند در شناسایی و تحلیل سطوح مختلف این رویکرد جدید یاری‌رسان باشد. هدف از پژوهش حاضر شناسایی و تبیین سطوح معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم است. روش پژوهش، تحلیلی-اسنادی و روش گردآوری داده‌ها، کتابخانه‌ای و فیش-برداري از منابع علمی و پایگاه‌های داده و بررسی عمیق آیات قرآن کریم بود. یافته‌ها نشان داد قرآن کریم سه سطح برای معنویت سازمانی در نظر گرفته است: فردی، گروهی و سازمانی. معنویت سازمانی در سطح فردی، با ایمان به خدا و اعمال عبادی صالح مانند نماز و روزه ارتباط مستقیم دارد که به رشد شخصی و در نهایت بهبود رفتارهای حرفه‌ای و اخلاقی کارکنان کمک می‌کند. در سطح گروهی، مفاهیم قرآنی بر همبستگی و همکاری میان کارکنان تأکید دارند که باعث ایجاد حس مسئولیت‌پذیری مشترک و کاهش تعارضات می‌شود. در سطح سازمانی می‌توان به همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی و التزام به ارزش‌هایی نظیر عدالت، احسان و تعهد اشاره کرد.

کلیدواژه‌ها: معنویت سازمانی، قرآن کریم، معنویت فردی، معنویت گروهی، ارزش‌های سازمانی.

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم: a.abdollahi@rihu.ac.ir

^۲ دکتری مدیریت دولتی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم: elmvaamal@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم: AKhedmaty@rihu.ac.ir

^۴ دانش آموخته سطح چهار حوزه علمیه قم، مرکز تخصصی مدیریت اسلامی، قم: saleh6@gmail.com

مقدمه

ظهور «جنبش معنویت» در سازمان‌ها از دهه ۱۹۸۰ به بعد موجب تحولی عظیم در سبک زندگی سازمانی شد و ارزش‌ها و بینش‌های سازمانی دستخوش تحول معنایی و وجودی عظیمی شدند (ن ک: اشموس و دوچون: ۲۰۰۰). این جنبش، نتیجه ورود دانش مدیریت به فضایی بود که به «موج چهارم» معروف شده است (واگنر-مارش و کونلی، ۱۹۹۹: ۲۹۲). در این فضا سازمان‌ها با فاصله گرفتن از رویکردهای سنتی و مکانیکی به سمت خلق فضایی حرکت می‌کنند که در آن کارکنان سادگی، معنا، ابراز وجود و ارتباط متقابل با چیزی بالاتر را می‌جویند (ن ک: کاراکاس، ۲۰۱۰). معنویت سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های سازمانی است که تجربیات کارکنان را اعتلا می‌بخشد، فرایند کار را تسهیل می‌کند و احساس تمامیت و لذت بردن و پیوند با دیگران را توسعه می‌دهد. ظرفیت بالای معنویت در سازمان برای تولید ارزش و منفعت اجتماعی موجب شده است امروزه علاقه پژوهشگران به مطالعه معنویت در سازمان‌ها رشد فزاینده‌ای داشته باشد (ن ک: کاراکاس، ۲۰۱۰؛ پوله، ۲۰۰۹).

معنویت و سطوح آن در نظام‌های فکری مختلف معانی و رویکردهای گوناگونی دارد. امروزه برخی از معنویت مبتنی بر عقلانیت خود بنیاد سخن به میان می‌آورند و معتقدند طرحواره معنویت در دنیای مدرنیته باید بر اساس عقل شخصی باشد (ملکیان، ۱۳۸۵: ۶۰). برخی نیز مدل معنویت منهای دین را ارائه کرده‌اند. بر این اساس، تعاریف معنویت سازمانی نیز رنگ و بوی فردی و گسسته از دین می‌گیرند. با توجه به اینکه داده‌های قرآن کریم برآمده از وحی و ناظر به تبیین دین فطری است، قابلیت منحصربه‌فرد در تبیین سطوح معنویت در عرصه‌های مختلف از جمله سازمان دارند و به بهترین شکل می‌توانند دغدغه‌های موجود و آتی در زمینه معنویت سازمانی را پاسخگو باشند. این پژوهش به دنبال بررسی سطوح معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم است. بنابراین سوال اصلی پژوهش از این قرار است: آیا سطوح مختلف معنویت سازمانی در قرآن، مصادیق و شواهدی دارند؟

مفهوم شناسی

۱- معنویت

واژه معنویت در زبان فارسی، مصدر جعلی «معنوی» و به معنای «معنوی بودن» است. در زبان انگلیسی معادل spirituality است که خود این واژه نیز از واژه spirit به معنی «روح» گرفته شده است. کلمه «روح» از کلمات لاتین spiritus (به معنای نفس، شجاعت، قدرت یا روح) و spirare (به معنای نفس کشیدن) گرفته شده است (هجل، ۲۰۱۰). اگر spirit به ذهن، روح یا وجود درونی اشاره داشته باشد، معنویت به معنای کیفیت و وضعیتی مربوط به روح یا ذهن انسان است (کلوگر، ۲۰۰۴). معنویت یک پدیده جهانی بشری تلقی می‌شود و در همه افراد اعم از مذهبی، انسان گرا، اومانیست و یا ملحد وجود دارد (گودارد، ۱۹۹۵: ۸۰۵-۸۰۶).

در تحقیقی که مکارول انجام داده ۲۷ تعریف صریح و روشن از معنویت ارائه شده است. اگرچه تعداد تعاریف متنوع است، محققان توافق اندکی درباره همه معانی دارند (ایراندوست، ۱۳۹۷: ۵۲۹). بیشتر تعاریف‌ها دست کم دو مورد از مفاهیم ذکر شده در هشت موضوع را دارند. این هشت موضوع عبارت‌اند از: معنا و هدف، ارتباط و وابستگی، خدا/ خدایان/ امور متعالی، خود متعالی، نیروی وحدت‌بخش یا انرژی یکپارچه‌گر، شخصی و خصوصی و امید (مکارول، ۱۳۹۵: ۱۱۳). برخی معنویت را معنای زندگی، آرامش ذهنی و رابطه با یک وجود متعالی دانسته‌اند و فرد معنوی از منظر آنها کسی است که در جستجوی معنا و هدف زندگی خویش است. در رویکردهای جدید، معنویت را مجموعه‌ای از توانایی‌های مربوط به هم و کیفیت روانی می‌دانند که در انسان ایجاد انگیزه و معنا می‌کند (مرزبند و زکوی، ۱۳۹۱). معنویت از نظر میتروف و دنتون (۱۹۹۹) احساس اساسی مرتبط بودن با خود کامل، دیگران و کل جهان است. این تعریف ماهیت کل‌نگر معنویت و ظرفیت آن برای تقویت پیوندهای درونی و بیرونی را برجسته می‌کند. امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است و اکنون در داخل و خارج ادیان و همچنین در زمینه‌های بین‌الادیانی و سکولار به کار می‌رود. علاقه‌مندی جدید به معنویت با تاکید بر موضوع فردی، خودبالندگی و درک متفاوت‌تری از روان-شناسی انسان همراه گشته است. اکنون معنویت یک کلیدواژه‌ی جهان‌شمولی است که نشان‌گر جست‌وجوی جهت و معنا است (حسینی و همکاران، ۱۳۸۲: ۲۲۵).

در سال‌های اخیر رویکردهای دینی و اسلامی به معنویت گسترش یافته است. شهید مطهری معنویت را معادل غیب، باطن و ماوراء الطبیعه می‌داند و آن را به عنوان پایه عدالت اجتماعی تفسیر می‌کند (مطهری، ۱۳۷۴: ۳۷۷ و ۲۳۳-۲۳۴). معنویت در اندیشه علامه طباطبایی نوعی از حیات برتر و ملکوتی انسانی برخاسته از فطرت الهی است که در آن حیات، انسان کمالات خاص خودش را تنها در پرتو ایمان به خدا و عمل صالح در ساحت‌های بیش‌ی، گرایشی و رفتاری بروز می‌دهد (مرزبند و زکوی، ۱۳۹۶: ۱۲۹).

۲- معنویت سازمانی

یکی از چالش‌های اصلی در مطالعه معنویت سازمانی، نبود اجماع درباره تعریف واضح آن است. در حالی که بسیاری از پژوهشگران (برای مثال کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲) تلاش کرده‌اند معنویت را از دین تفکیک کنند، مرزهای بین این دو، گاهی می‌تواند نامشخص باشد. اشموس و دوچون (۲۰۰۰) معنویت سازمانی را شناخت زندگی درونی کارکنان و نیاز آنها به معنا، هدف و ارتباط با دیگران در محیط کارشان تعریف می‌کنند. میتروف و دنتون (۱۹۹۹) معنویت سازمانی را به عنوان میل برای یافتن معنا و هدف در زندگی، به ویژه در زمینه کار توضیح می‌دهند. آنها استدلال می‌کنند که معنویت در سازمان‌ها شامل کمک به کارکنان برای پیوند دادن ارزش‌های درونی با وظایف حرفه‌ای‌شان، کمک به رشد و رضایت شخصی است. میلیمان و دیگران (۲۰۰۳) سه عنصر اصلی برای معنویت سازمانی

برشمرده‌اند: کار معنادار، احساس اجتماع، و همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمان. تعریف آنها بر سطوح عملی تمرکز می‌کند که چگونه معنویت می‌تواند در محیط کار ظاهر شود و عملکرد فردی و سازمانی را افزایش دهد. فرای (۲۰۰۳) معنویت سازمانی را از دریچه نظریه رهبری معنوی مفهوم‌سازی می‌کند که به عنوان ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که برای ایجاد انگیزه درونی خود و دیگران برای دستیابی به احساس رفاه معنوی از طریق فراخوانی ضروری هستند، تعریف می‌شود.

بافت مذهبی نیز بر تعاریف معنویت و معنویت سازمانی سایه می‌افکند. بدین ترتیب معنویت سازمانی در اندیشه اسلامی و غیراسلامی به صورت متفاوتی تعریف شده است. برای مثال رستگار و نوبری (۱۳۹۴: ۹۰) معنویت مد نظر قرآن را معنویت قدسی می‌دانند که از طریق برنامه‌های متعالی خداوند برای قرار دادن انسان در مسیر «شدن»، انسان معنوی را انسانی متفکر و صاحب اندیشه متعالی می‌کند. چنین فردی با آگاهی از استعدادهای فطری خویش، از مسیر صحیح فعلیت بخشیدن به آنها آگاهی پیدا می‌کند و با رفتار صادقانه می‌کوشد محیط کاری خود را از رذائل رفتاری بزدايد و رفتار صادقانه را جایگزین آن نماید.

۳- سطوح معنویت در سازمان

ادبیات و مبانی نظری مرتبط با معنویت سازمانی بیانگر آن است که سطوح معنویت را می‌توان با تمرکز بر فرد (میکرو) یا سازمان (مکرو) (جیا کالونه و یور کویچ، ۲۰۰۳)، یا حوزه ادراکات و اقدامات فردی (خصوصی) و سازمانی (عمومی) (زایدمن و گولدشتاین-گیدونی، ۲۰۱۱) در نظر گرفت. برخی نیز سطح گروهی را به سطوح معنویت سازمانی اضافه کرده‌اند. جنبه‌های فردی معنویت، معنویت در کار و جنبه‌های سازمانی معنویت، معنویت در محیط کار نامیده می‌شود. معمولاً معنویت در کار در سطح فردی و معنویت در محیط کار در سطح سازمانی نمایان می‌شود (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) سه سطح برای معنویت سازمانی معرفی کرده‌اند که با سطوح رفتار سازمانی مطابقت دارد: فردی، گروهی، و سازمانی. معنویت در سطح فردی شامل کار با معنا، لذت بردن از کار، کسب نیرو و انرژی از کار، و معنا و هدفی است که کار به افراد می‌بخشد. در سطح گروهی، معنویت سازمانی شامل حس تعلق به اجتماع و یگانگی و یکپارچگی است. در این سطح کارکنان احساس پیوند و همبستگی با یکدیگر دارند، از یکدیگر حمایت می‌کنند و با هدفی مشترک پیوند می‌خورند. در سطح سازمانی، معنویت به معنای سازگاری و همسویی با ارزش‌های سازمانی است یعنی افراد احساس قوی هم‌راستا بودن بین ارزش‌های شخصی خود و رسالت و هدف سازمان را تجربه می‌کنند.

پیشینه پژوهش

دهه ۱۹۵۰ را می‌توان سرآغاز ورود معنویت به دانش مدیریت و سازمان‌ها و گشوده شدن باب پژوهش‌ها در زمینه معنویت سازمانی و معنویت محیط کار دانست. سیر مطالعات معنویت سازمانی در خارج از کشور ابتدا با مفهوم پردازی معنویت سازمانی و سطوح و ابعاد آن آغاز شد، سپس جهت‌گیری‌ها به سمت بررسی ارتباط یا تاثیر معنویت سازمانی و سایر متغیرهای سازمانی نظیر عدالت، فرهنگ سازمانی، تعهد، و... پیش رفت و سرانجام برخی مدل‌های معنویت سازمانی در سازمان‌های مختلف طراحی و پیاده‌سازی شدند. این سیر پژوهشی در داخل و خارج از کشور، اندکی متفاوت بوده است. به دلیل گستردگی و حجم بالای مطالعات در حوزه معنویت سازمانی، در این قسمت تنها پژوهش‌هایی معرفی شده‌اند که بیشترین و نزدیک‌ترین ارتباط را با موضوع حاضر یعنی معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم دارند. مطالعات اندکی در سال‌های اخیر با هدف بررسی مولفه‌های دینی معنویت سازمانی صورت گرفته و برخی مدل‌های معنویت سازمانی نیز از قرآن کریم و نهج البلاغه استخراج و تبیین شده‌اند. نوبری (۱۳۹۶) در کتاب «معنویت قدسی از نگاه قرآن (با رویکرد تحلیل سازمانی)» ضمن ارائه تعاریف موجود از معنویت و سازمان، مفهوم جدید معنویت قدسی را ارائه نمود و سپس به آسیب‌شناسی تعاریف موجود روی آورد. از منظر وی، معنویت قدسی در چهار سطح ارتباطی فرافردی، درون فردی، برون فردی، و میان فردی و دارای دین فطری، ولایت مداری، تکلیف مداری، عبادت محوری و قربی بودن است. ویژگی‌های معنویت قدسی عبارتند از: الهی بودن، برگرفته از دین حق، فراگیری و همه جانبه‌نگری، توانمند دانستن نوع انسان برای سیر معنوی، تشکیکی بودن. مهمترین آثار معنویت قدسی شامل حیات بخشی، رضایت، خیرخواهی، و آرامش است. حیدری، فقیهی پور و گلپور (۱۳۹۹) در کتابی با عنوان «مدیریت معنویت سازمانی» که رویکردی نظری دارد، به مباحث گسترده‌ای در حوزه معنویت در سازمان پرداختند که برخی از مهمترین آنها عبارتند از: مفهوم‌شناسی معنویت، معنویت در محیط کار، پیاده‌سازی معنویت در محیط کار، رهبری معنوی، هوش معنوی، بهزیستی و سلامت معنوی، پیشایندها و پیامدهای معنویت سازمانی، انواع پرسش‌نامه‌های معنویت در محیط کار، سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی. در معنویت سازمانی سطوح شناخت بین خود و سازمان با اعتقادات و ارزش‌ها توسعه می‌یابد و نوعی هویت قوی و قدرتمند ایجاد می‌کند. در این میان نقش فرهنگ‌های با اعتقادات معنوی بالا می‌تواند مسیر تحقق اهداف سازمان‌ها را انسانی‌تر و متعالی‌تر نماید. امیری و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان «ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران» با استفاده از رویکرد ترکیبی به شناسایی اجزای الگوی تعالی معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی و ترسیم روابط آنها در سازمان بیمه سلامت پرداختند. خادمی مقدم (۱۳۹۶) تلاش کرد مدل معنویت در سازمان با تأکید بر آموزه‌های اسلامی را طراحی کند. در این پایان‌نامه، نگارنده با بررسی نهج البلاغه، مدل معنویت در سازمان را با روش تحلیل کیفی استخراج و بررسی کرد. برای اعتبار سنجی نتایج نیز از نظر خبرگان استفاده کرد. نتایج تحقیق

نشان داد مدل معنویت در سازمان، که با تحلیل محتوای نهج البلاغه بدست آمده است، از پنج بعد (عوامل ایجاد معنویت، معنویت سازمانی در سطح فردی، معنویت سازمانی در سطح کاری، معنویت سازمانی در سطح سازمانی و پیامدهای معنویت در سازمان) ۴۴ مولفه، ۱۱۲ مفهوم و ۴۳۷ شاخص تشکیل شده است. محمدی، سلیمی، پیروزی نژاد (۱۳۹۳) معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه را با استفاده از نظریه داده بنیاد مفهوم پردازی کردند و در نهایت به ۲۱ مضمون دست یافتند که ذیل مقوله کانونی خدا محوری، عوامل علی اعتقاد، عمل و خودشناسی، راهبردهای آموزش و بهسازی، نظارت و مشاوره، زمینه یا بستر قانون مداری، شرایط مداخله گر خودسازی و توان مدیریتی و پیامدهای تعهد، تعامل سازنده، عدالت سازمانی و عدالت اجتماعی تبیین شدند.

با بررسی مطالعات داخلی صورت گرفته در زمینه معنویت سازمانی با رویکرد دینی به این نتیجه می‌رسیم که اولاً عمده مطالعات صرفاً در بافت دینی یعنی داخل کشور صورت گرفته‌اند و بر مبنای استخراج نظرات خبرگان و طراحی مدل‌های مفهومی معنویت سازمانی بوده‌اند. تنها می‌توان به یک مطالعه مرتبط با پژوهش حاضر اشاره کرد که صورت-بندی معنویت سازمانی را از آیات قرآن کریم تدوین کرده است. در این مطالعه با مفهوم جدیدی از معنویت با نام «معنویت قدسی» مواجه هستیم که در نوع خود نگاهی ارزشمند و بدیع به معنویت محسوب می‌شود. با این حال همچنان شاهد خلا پژوهشی از این دست هستیم تا سطوح معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم بیشتر و دقیق‌تر بررسی شود و خروجی کار به صورت مدل‌هایی به روزتر از دریچه دیدی متفاوت تر ارائه شود. این حوزه همچنان نیازمند مفهوم پردازی دقیق‌تر است. پژوهش حاضر این هدف را دنبال می‌کند. در ادامه، خلاصه پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته در ارتباط با موضوع حاضر ارائه می‌شود:

جدول ۱- خلاصه پیشینه پژوهش‌های داخلی در ارتباط با موضوع

نویسندگان/سال	نمونه مورد مطالعه	متغیرهای مورد بررسی	یافته‌ها
نوبری (۱۳۹۶)	آیات قرآن کریم	معنویت سازمانی و ابعاد و ویژگی‌ها و آثار آن	معنویت قدسی در چهار بعد ارتباطی فرافردی، درون فردی، برون فردی، و میان فردی و دارای دین فطری، ولایت مداری، تکلیف مداری، عبادت محوری و قربی بودن است. ویژگی‌های معنویت قدسی عبارتند از: الهی بودن، برگرفته از دین حق، فراگیری و همه جانبه نگری، توانمند دانستن نوع انسان برای سیر معنوی، تشکیکی بودن. مهمترین آثار معنویت قدسی شامل حیات بخشی، رضایت، خیرخواهی، و آرامش است.

معنویت در سازمان شامل ابعاد وجودی (معنوی، روانی، اجتماعی، و زیستی)، متغیرهای بیرونی (ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی)، متغیرهای میانجی (کار هدفمند، کار با معنا، خودشکوفایی در کار، احساس بهم وابستگی)، و متغیرهای درونی (متغیرهای سازمانی) است. بین متغیرهای بیرونی و ابعاد معنویت ارتباط متقابل وجود دارد و هر دوی این اجزاء بر متغیرهای میانجی و سرانجام بر متغیرهای درونی تاثیر می گذارند.	معنویت در سازمان (مدل مفهومی)	پیشینه موجود	رستگار و عابدی جعفری (۱۳۸۶)
مدل معنویت در سازمان از ۵ بعد (عوامل ایجاد معنویت، معنویت سازمانی در سطح فردی، معنویت سازمانی در سطح کاری، معنویت سازمانی در سطح سازمانی و پیامدهای معنویت در سازمان) است که هر کدام دارای مولفه هایی هستند.	معنویت در سازمان از منظر نهج البلاغه و ابعاد آن	۱۲ نفر خبرگان	خادمی مقدم (۱۳۹۶)
مدل شامل مقوله کانونی خدا محوری، عوامل علی اعتقاد، عمل و خودشناسی، راهبردهای آموزش و بهسازی، نظارت و مشاوره، زمینه یا بستر قانون مداری، شرایط مداخله گر خودسازی و توان مدیریتی و پیامدهای تعهد، تعامل سازنده، عدالت سازمانی و عدالت اجتماعی است.	معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه	محتوای نهج البلاغه (خطبه‌ها، نامه‌ها، حکمت‌ها)	محمدی، سلیمی، پیروزی نژاد (۱۳۹۳)
معنویت «درک درونی (احساس باطنی) عالم معنا است که بر اساس ایمان و عمل به آموزه‌های اسلام ناب و در ارتباط با خود، ارتباط مستمر با خداوند، ارتباط با دیگران و ارتباط با جهان پیرامونی شکل می گیرد. معنویت دارای ابعاد رفتاری، ارزشی و اعتقادی است و فضای معنوی سازمان، شرایط مرگ و زندگی، مناسبت های مذهبی از جمله شرایط زمینه‌ای افزایش معنویت در سازمان است.	ماهیت و ابعاد و عوامل و بستر و پیامدهای معنویت افزایی در سازمان	۱۹ نفر مصاحبه	جواهری زاده (۱۳۹۵)
تایید مدل پیشنهادی میلمان؛ نمره معنویت سازمانی پژوهشگاه با درجه عضویت ۰.۸۳۲ در حد زیاد میباشد.	مفهوم و ابعاد معنویت سازمانی	۲۲۳ نفر اعضاء هیات علمی	ابوالحسنی رنجبر (۱۳۹۴)
مدل معنویت سازمانی بر اساس منویات مقام معظم رهبری دارای سطح فردی با مولفه های ولایت مداری، اقامه حق، دینداری و اخلاص عمل، و سطح گروهی با مولفه های ساده زیستی و بصیرت و در سطح سازمانی مولفه های عدالت محوری و فرهنگ شهادت است.	ابعاد و مولفه های معنویت سازمانی	۲۶۷ خبره و کارشناس آموزش پرورش	ثنایی و خلجی (۱۳۹۸)
ماهیت معنویت شامل اخلاص، ایمان، تقوا، بصیرت، تهذیب نفس، فضائل اخلاقی، مجاهدت، معرفت، ولایت مداری، ایستادگی، ارتباط با خدا و استمداد الهی است. تعالی سازمانی شامل وفاداری، عمل گرایی، سازماندهی، مدیریت سرمایه انسانی، هویت سازمانی و اعتماد است. از جمله پیامدهای	مولفه ها و ابعاد معنویت سازمانی	بیانات مقام معظم رهبری	خلیلی، پهلوان شریف و نویری (۱۴۰۱)

معنویت سازمانی می توان به آرمان های انقلابی، موفقیت و پیشرفت، عدالت، همراهی خداوند و اقتدار مادی و معنوی			
--	--	--	--

روش پژوهش

پژوهش حاضر مبتنی بر روش تحلیلی - اسنادی است. جمع آوری داده ها با روش کتابخانه ای صورت گرفت. ابتدا متون مرتبط با معنویت، معنویت سازمانی، و معنویت محیط کار در پایگاه های علمی داخلی نظیر Magiran، SID، Irandoc و پایگاه های جست و جوی علمی بین المللی نظیر Scopus، pubmed، ScienceDirect، GoogleScholar، Springer و Jstore جست و جو شدند. این متون به طور کامل بررسی و فیش برداری شدند و برای قسمت پیشینه پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. در ادامه، به دلیل تمرکز اصلی این پژوهش بر رویکرد قرآن کریم در زمینه سطوح معنویت سازمانی، آیات قرآن کریم که ناظر به مفهوم معنویت و معنویت سازمانی و سطوح آن بودند بررسی و سازماندهی شدند. برای تبیین بهتر مضمون آیات، از تفاسیر شیعی نظیر المیزان و تفسیر نمونه نیز استفاده شد.

نتایج

با بررسی آیات قرآن، مشخص شد اگرچه واژه معنویت و مشتقات آن در قرآن بکار نرفته است ولی روح نهفته در پشت آیات قرآن را می توان معنویت و گرایش به آن دانست که سرانجام در «تقرب به خداوند» ختم می شود. برخی کلیدواژه های نزدیک به معنویت عبارتند از: قرب الهی، حیات طیبه، ایمان و عمل صالح، قلب سلیم، غیب و شهادت، عبودیت، تقوا.

معنویت دارای قلمرو وسیع و گسترده ای است که می تواند شامل تمامی احوال، اقوال، افعال، انگیزه ها و گرایش ها و اندیشه های انسان باشد و گوهر معنویت، خدا سو بودن آن و گرایش به سمت خداست. از این رو، هر کاری که با نیت الهی و به قصد تقرب الهی انجام شود در دایره معنویت قرار می گیرد و معنوی محسوب می شود. روح حاکم بر معنویت در قرآن، «ایمان به خدا و عمل صالح» و به تعبیری؛ «عبودیت» است که در آیات متعددی به آن اشاره شده است (برای مثال بقره / ۲۱؛ ذاریات / ۵۶). تمام دستورات الهی در قرآن کریم نیز در راستای ایجاد یک انسان معنوی و به تبع آن یک جامعه معنوی است که در آن این دو مولفه یعنی ایمان و عمل صالح در جای جای حوزه های زندگی از جمله محیط کار و سازمانی موج می زنند. بنابراین به طور کلی می توان از عموم آیات قرآنی ناظر به ایمان و عمل صالح استفاده کرد و مفاد آنها را به حوزه سازمان نیز تسری داد. در ادامه با بررسی عمیق تر آیات به سطوح مشخص و متمایزی از معنویت سازمانی دست یافتیم که در سه سطح معنویت فردی، گروهی، و سازمانی دسته بندی و ساماندهی شدند. در ادامه برای هر سطح، چند نمونه از شواهد قرآنی ارائه و تبیین می شوند:

۱- معنویت در سطح فردی

معنویت در سطح فردی به معنای ارتباط شخص با خدا و تلاش برای تزکیه نفس و رشد اخلاقی است. معنویت فردی به رشد درونی انسان و ارتباط او با خداوند از طریق اعمال عبادی مانند نماز، روزه و تقوا اشاره دارد. در این سطح، انسان مسئولیت دارد که نفس خود را تزکیه کند و با خداوند ارتباط عمیقی برقرار نماید. این رشد معنوی فردی پایه‌گذار رفتارهای اخلاقی و سالم در محیط‌های کاری و اجتماعی است. در آیات ابتدایی سوره بقره، ویژگی‌های معنویت در سطح فردی تبیین شده است. خداوند می‌فرماید: «این کتاب که هیچ شکی در آن نیست، هدایت است برای پرهیزگاران؛ آن‌هایی که به غیب ایمان می‌آورند، نماز را برپا می‌دارند و از آنچه روزی‌شان کرده‌ایم انفاق می‌کنند.» (بقره/۳، ۲). ارتباط با خداوند از طریق ایمان به غیب، برپایی نماز و انفاق بخشی از سازه معنویت فردی است. این اعمال فرد را به سمت رشد معنوی و تزکیه نفس هدایت می‌کنند. در محیط سازمانی، کارکنانی که در انجام اعمال فردی مانند نماز و انفاق کوشا هستند، از استقامت و معنویت بیشتری برخوردار خواهند بود و این امر می‌تواند در بهره‌وری آن‌ها تاثیرگذار باشد. نظیر این مضمون در آیه ۱۴ سوره طه و فرمان به برپاداشتن نماز مشاهده می‌شود.

آیه ۳۷ سوره نور این نکته را با صراحت بیشتری در فضای کسب و کار بیان می‌کند و تاکید می‌کند افراد با وجود مشغله‌های کاری و تجاری، همچنان به یاد خداوند و انجام واجبات خود پایبند هستند. در سوره شمس آیات ۷ تا ۱۰ به مصداق دیگری برای سطح فردی معنویت برمی‌خوریم. در این آیات، خداوند فجور و تقوای نفس را به او الهام می‌کند. علامه طباطبایی در تفسیر این آیات می‌فرماید: «انسان نفس خود را به غیر آن جهتی که طبع نفس مقتضی آن است سوق دهد، و آن را بغیر آن تربیتی که مایه کمال نفس است تربیت و نمو دهد» (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۴۹۵). بر این اساس، انسان که با الهام خدایی، تقوا را از فجور و کار نیک را از کار زشت تمیز می‌دهد، اگر بخواهد رستگار شود باید باطن خود را تزکیه کند، و آن را با پرورشی صالح پروراند و رشد دهد، با تقوا بیاراید، و از زشتی‌ها پاک کند، و گرنه از سعادت و رستگاری محروم می‌ماند.

بر این اساس برای داشتن زندگی معنادار و هدفمند، لازم است انسان به تزکیه نفس خویش همت گمارد. مراقبت و کنترل تحرکات نفسانی و درونی اولین سنگ بنای خودسازی و معنویت است که در آموزه‌های دینی از آن به تقوا تعبیر شده است. خداوند در آیات متعددی عموم مومنان را به رعایت تقوای الهی توصیه کرده است. یکی از وجوه تقوا، تقوای فردی است که با رعایت حقوق الهی و پاسداشت معیارهای دینی در زندگی و خدا را ناظر دانستن بر تمام اعمال محقق می‌شود. همچنین پرهیز از امور شبهه انگیز اقتصادی و مداومت بر رعایت حدود الهی در حوزه زندگی فردی و کاری افراد بیانگر تقوای فردی است. فردی که می‌کوشد درون خود را از آلودگی‌ها بزداید در محیط سازمان نیز به این مسیر ادامه می‌دهد و محیط کار خود را نیز از آلوده شدن به هر گونه مانع رشد و کمال نفسانی خویش دور نگه می‌دارد. وقتی افراد در یک سازمان بر روی تزکیه درونی خود کار کنند، محیط کاری به سوی یک

فضای معنوی تر هدایت می‌شود. در رویکرد معنویت قدسی، اندیشه طهارت محوری جایگاه والایی دارد و ناظر به درون و عامل شکل‌گیری نورانیت قلب است (رستگار و نوبری، ۱۳۹۴: ۹۲).

دانش‌اندوزی و کسب معرفت، یکی دیگر از وجوه معنویت در سطح فردی محسوب می‌شود که در موفقیت سازمان‌ها نقشی مهم ایفا می‌کند. خداوند در آیات متعددی به لزوم دانش‌اندوزی اشاره کرده است (زمر/۹). معنویت فردی علاوه بر ایمان، نیازمند علم و آگاهی است. کارمندان و مدیرانی که علاوه بر معنویت، به کسب دانش و معرفت نیز توجه دارند، در تصمیم‌گیری‌های خود موفق‌تر و دقیق‌تر خواهند بود و می‌توانند به توسعه معنوی و حرفه‌ای خود و سازمان کمک کنند.

۲- معنویت در سطح گروهی

معنویت در سطح گروهی به حس تعلق به اجتماع و یگانگی و یکپارچگی کارکنان با یکدیگر اشاره می‌کند. عموم آیاتی که بر لزوم حفظ یکپارچگی بخش‌های مختلف و آحاد جامعه و تشویق به شکل‌گیری روحیه کار جمعی تأکید می‌کنند در این دسته قرار می‌گیرند. در یکی از آیات خداوند مردم را به چنگ زدن به ریسمان الهی دعوت می‌کند. (آل عمران/۱۰۳). این دستور الهی نه تنها به سطح معنوی گروهی اشاره دارد، بلکه بر یکی از اصول اساسی برای ایجاد یک جامعه یا سازمان موفق نیز تأکید می‌کند. وقتی افراد به ریسمان الهی چنگ زنند و از تفرقه پرهیز کنند، نه تنها از بروز تنش‌ها و اختلافات جلوگیری می‌شود، بلکه حس همکاری و تعامل میان آنان تقویت می‌شود. در محیط‌های کاری، معنویت گروهی باعث می‌شود تا کارمندان با احساس مسئولیت مشترک، برای تحقق اهداف سازمانی تلاش کنند و این تلاش‌ها بر پایه ارزش‌های مشترک و معنوی استوار باشد. حفظ یکپارچگی و وحدت در سازمان‌ها از طریق ارتباطات مؤثر، همکاری صمیمانه و پایبندی به اصول اخلاقی ممکن می‌شود و این امر به افزایش کارایی، کاهش تعارضات داخلی و بهبود فضای کاری کمک می‌کند.

در آیه‌ای دیگر به صراحت به انسان‌ها دستور داده شده که: «و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری باهم تعاون کنید! و (هرگز) در راه گناه و تعدی همکاری ننمایید.» (مائده/۲). در این آیه ملاک و معیار کار گروهی و وحدت بین اعضای سازمان، حرمت بر محور نیکی و پرهیزکاری و پرهیز از گناه و تعدی به حدود الهی و حقوق دیگران بیان شده است. در تفاسیر شیعی ذیل این آیه آمده است: «آنچه در آیه فوق در زمینه تعاون آمده یک اصل کلی اسلامی است که سراسر مسائل اجتماعی و حقوقی و اخلاقی و سیاسی را در برمی‌گیرد، طبق این اصل مسلمانان موظفند در کارهای نیک تعاون و همکاری کنند ولی همکاری در اهداف باطل، اعمال نادرست و ظلم و ستم، مطلقاً ممنوع است، هرچند مرتکب آن دوست نزدیک یا برادر انسان باشد.» (مکارم شیرازی: ۲/۲۵۴).

خداوند در آیه ۱۰ سوره توبه بر محبت و یاری میان مؤمنان اشاره می‌کند و یکی از ویژگی‌های مشرکان پیمان شکن را عدم رعایت حقوق خویشان و وفاداری به پیمان‌ها بیان کرده است (توبه/۱۰).

در کار جمعی همه اعضا نسبت به کار احساس مسئولیت دارند و خود را منسوب و متعلق به آن می‌بینند. بدین ترتیب، پیروزی و موفقیت هر یک از کارکنان، پیروزی همه و موجب سرفرازی و خوشحالی همه است و شکست و ناکامی هر یک، ناکامی همه کارکنان محسوب می‌شود. این تعاملات گروهی دوسویه باعث تقویت روحیه همکاری و ایجاد حس همبستگی در سازمان می‌شود که نتیجه آن افزایش بهره‌وری و کارایی است. نتیجه مهمتر دیگر، پرهیز از تعارضات مخرب در درون سازمان‌هاست. تضاد مخرب زمانی در سازمان بوجود می‌آید که حالت افراطی و شدید به خود بگیرد و فرد یا سیستم به جای پیشرفت، دائماً در حال تکرار مسیر قبلی خود باشد. در این حالت، تضاد به جای اینکه سازنده و موجب تحول شود موجب رکود شده و انرژی‌ای که می‌بایست در مسیر صحیح به جنبش درآید در یک نقطه باقی می‌ماند و موجب تخریب می‌شود (نکویی مقدم و پیرمادی، ۱۳۸۶: ۷۰).

شاید آیه ۱۰ سوره حجرات را بتوان صریح‌ترین آیه در زمینه دستور به حفظ وحدت و یکپارچگی میان افراد دانست. خداوند می‌فرماید: «مؤمنان تنها برادر یکدیگرند؛ پس بین برادران خود صلح برقرار کنید و از خداوند پروا کنید، شاید مورد رحمت قرار گیرید.» این آیه بر اهمیت وحدت و برادری میان مؤمنان تأکید دارد. معنویت گروهی از طریق برقراری صلح و همبستگی در میان اعضای سازمان‌ها تقویت می‌شود. سازمان‌هایی که بر همکاری، وحدت و همبستگی کارکنان تأکید دارند، در تحقق اهداف سازمانی خویش موفق‌ترند. همدردی و حساسیت به سرنوشت دیگران به عنوان یک ارزش با بسیاری از فرهنگ‌های سازمانی که نسبت به این ارزش بی‌توجه یا بی‌تفاوت‌اند یا دست کم آن را تشویق نمی‌کنند، در تعارض است. این «تعارض نقش» زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران را آرمان‌های معنوی به سمت احساس و «ابراز غم خوارگی» در محیط کار می‌کشاند (خانباشی و ابطحی، ۱۳۸۸، ۱۵۳-۱۵۴).

یکی از نتایج وحدت و هماهنگی میان اعضای سازمان، نیکی و احترام به یکدیگر است. تعامل مثبت اعضا و احترام به یکدیگر، به تقویت سطح معنوی سازمان کمک شایانی می‌کند. خداوند در آیات متعددی از جمله آیه ۳۶ سوره نساء، تعامل اخلاقی میان اعضای جامعه مبتنی بر رعایت اصل احترام را گوشزد کرده است. از آنجا که در محیط سازمان شرایط برای تجاوز به حدود دیگران بیشتر از محیط‌های دیگر فراهم است، لازم است تا افراد سازمان نسبت به حقوق خود و دیگران شناخت داشته باشند و نسبت به مراعات آن اهتمام ورزند. بر اساس حدیث «انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق» می‌توان هدف و فلسفه صدور آموزه‌های دستوری و احکام و قوانین الهی را دستیابی انسان به «اخلاق نیک» دانست که یکی از مصادیق آن احترام و تعظیم دیگران است. کارمندانی که به حقوق دیگران و قوانین سازمانی احترام می‌گذارند بستری برای انسجام اجتماعی را در سازمان فراهم می‌کنند؛ زیرا از این طریق می‌توانند به همدیگر نزدیک شوند و محبت خویش را ابراز کنند. این محبت می‌تواند در همه سطوح از جمله محبت از طریق احسان و انفاقات مالی، صله رحم، همکاری در بر و تقوا و مانند آنها خودنمایی کند (ن ک: مائده / ۲).

در آیه ۹ سوره حشر یکی دیگر از وجوه معنویت در سطح گروهی آورده شده است که ایثار و عدم بخل و حرص نسبت به دیگران است. در این آیه خداوند ایثار افراد نسبت به یکدیگر و پرهیز از حرص و بخل را عاملی برای کسب رستگاری معرفی کرده است. یکی از مصادیق فداکاری در سازمان زمانی رخ می‌دهد که یک همکار به دلیل مشکلات شخصی یا اضطراری قادر به انجام وظایف خود نیست و دیگر اعضای تیم به صورت داوطلبانه مسئولیت او را بر عهده می‌گیرند تا کارها به تأخیر نیفتد. این رفتار ایثارگرانه به معنای تحمل بار اضافی کاری برای حمایت از همکار و جلوگیری از ایجاد اختلال در عملکرد سازمان است. مصداق دیگر، در شرایطی است که منابع سازمان محدود است و برخی از اعضای سازمان از سهم خود برای بهبود وضعیت کلی سازمان یا کمک به دیگر اعضا صرف نظر می‌کنند. صرف زمان بیشتر از ساعات کاری برای کمک به دیگران یا تکمیل وظایف گروهی، پذیرش مسئولیت‌های چالش برانگیز توسط کارمندی که توانایی بیشتری دارد، چشم‌پوشی از ارتقاء فردی به نفع ارتقاء گروهی، از جمله دیگر مصادیق فداکاری در سطح گروهی است که به رشد معنویت در سازمان کمک می‌کند.

در آیه ۴ سوره صف، خداوند با تعبیر «بنای آهنین» از مومنان می‌خواهد در برابر دشمن: فوف متّحدتر و نفوذناپذیر و مستحکم‌تر داشته باشند. از مفاد این آیه می‌توان چنین برداشت کرد که در یک سازمان نیز کارکنان باید مانند یک «بنای آهنین» متحد باشند و هماهنگ عمل کنند تا سازمان بتواند در برابر چالش‌ها، رقابت‌ها و مشکلات خارجی مقاومت کند. هماهنگی و هم‌افزایی در میان کارکنان، کلید موفقیت سازمان در شرایط رقابتی شدید با سازمان‌های خارجی، مدیریت بحران در سازمان‌ها، و انجام پروژه‌های تیمی است.

همچنین آیه ۴۶ سوره انفال به لزوم همکاری و همبستگی میان اعضای جامعه اشاره دارد. در محیط‌های کاری، عدم نزاع و تقویت همکاری و صبر میان کارمندان و مدیران، باعث استحکام بیشتر سازمان و موفقیت در امور خواهد شد. دعا و طلب مغفرت برای دیگران (حشر/۱۰)، عدالت کارکنان در برخورد با یکدیگر و انجام وظایف سازمانی (مائده، آیه ۸)، امر به معروف و نهی از منکر (توبه/۷۱)، دعوت یکدیگر به کار خیر (آل عمران/۱۰۴)، سایر مصادیق معنویت در سطح گروهی در سازمان محسوب می‌شوند.

۳- معنویت در سطح سازمانی

معنویت در سطح سازمانی به سازگاری و همسویی با ارزش‌های سازمانی اشاره می‌کند، یعنی افراد احساس قوی هم‌راستا بودن بین ارزش‌های شخصی خود و رسالت و هدف سازمان را تجربه می‌کنند. ارزش‌های سازمان همان باورها و پنداشت‌هایی است که سازمان عمیقاً به آنها پایبند است. فرهنگ یک سازمان، تابعی از ارزش‌های مشترک بین اعضای آن است. سنجش میزان سازگاری ارزش‌های فرد با سازمان، یکی از روش‌های مهم برای سنجش فرهنگ سازمانی است. این کار می‌تواند سبب پیش‌بینی رضایت شغلی و جابجایی سازمانی در آینده شود (اوریلی و همکاران، ۱۹۹۱). به عبارتی دیگر، ارزش‌های سازمان، چارچوب فرهنگی را ایجاد می‌کنند که تقریباً بر تمام جنبه‌های سازمان،

از اجرای یک استراتژی گرفته تا پذیرش و اجرای فرآیندهای جدید تاثیر می‌گذارد. رهبران سازمانی می‌توانند با القای یک چشم‌انداز مشترک با نمایندگان‌شان، با نشان دادن تعهد شخصی خودشان به نسبت به ارزش‌ها از طریق رفتار و کردار خود، و با پاداش دادن به افراد برای انجام رفتارهای منطبق با ارزش‌های درونی سازمان، این حس قوی هم راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی را تقویت کنند (دعائی، ۱۳۸۱: ۶۴). مطلق بودن ارزش‌های اسلامی حاکم در سازمان‌های اسلامی باعث ایجاد چارچوبی ثابت و واحد برای تصمیم‌گیری‌ها و همسویی با مأموریت سازمان‌ها می‌شود.

یکی از ارزش‌های مورد تاکید در قرآن کریم، تعهد و مسئولیت‌پذیری است. در آیه ۵۸ سوره نساء، به لزوم امانت‌داری در تصدی مسئولیت‌ها اشاره شده است. قرآن کریم مسوولیت را امانت و در کنار صفت تخصص و توانایی انجام دادن امور محوله به فرد، شرط امانت‌داری را که (امروزه از آن به تعهد تعبیر می‌شود) برای تصدی پست و مقام لازم می‌داند. این موضوع در سوره‌های نمل (آیه ۳۹)، قصص (آیه ۲۶) و یوسف (آیه ۵۵) نیز مورد تاکید قرار گرفته است. در ادبیات دانش مدیریت، تعهد سازمانی به معنای پذیرش ارزش‌های سازمان و مشارکت در سازمان است که با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری می‌شود (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴). ارتباط مستقیمی بین تعهد سازمانی و بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان وجود دارد.

خداوند در آیه ۹۰ سوره نحل به عدالت، نیکوکاری و بخشش به نزدیکان فرمان می‌دهد، و از فحشا و منکر و ظلم نهی می‌کند. این آیه بر ضرورت رعایت عدالت و نیکوکاری به عنوان ارزش‌های محوری و سازنده در روابط اجتماعی تأکید می‌کند. در سطح سازمانی، معنویت وقتی تقویت می‌شود که افراد در راستای ارزش‌های سازمانی مانند عدالت، انصاف و نیکوکاری عمل کنند. اگر افراد احساس همسویی بین ارزش‌های شخصی خود (مانند عدالت و انصاف) و ارزش‌های سازمانی داشته باشند، هماهنگی بیشتری در عملکرد آن‌ها مشاهده می‌شود و سازمان به سوی هدف‌های خود با موفقیت بیشتری حرکت می‌کند. از این منظر، سازمان‌ها باید به ایجاد فرهنگ عدل و احسان توجه کنند و با ترویج این ارزش‌ها محیطی را فراهم آورند که در آن تمام اعضای سازمان احساس عدالت و حمایت کنند.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با روش تحلیلی-اسنادی به بررسی سطوح معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم پرداخت و نشان داد که معنویت، هرچند به صورت مستقیم در قرآن اشاره نشده، اما در سراسر آیات قرآن به صورت مفاهیمی همچون ایمان به خدا، عمل صالح، و تزکیه نفس دیده می‌شود. معنویت سازمانی به معنای ایجاد فضایی است که در آن کارکنان نه تنها به رشد حرفه‌ای، بلکه به رشد معنوی نیز دست می‌یابند. یافته‌ها نشان داد معنویت در قرآن به سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی تقسیم می‌شود. در سطح فردی، ایمان و تزکیه نفس از طریق اعمال عبادی مانند نماز و روزه

به عنوان پایه های اصلی رشد معنوی و اخلاقی افراد در سازمان محسوب می شوند. این اعمال باعث تقویت ارتباط افراد با خدا شده و در نتیجه، رفتارهای اخلاقی و سالم در محیط های کاری تقویت می شود. در سطح گروهی، قرآن کریم بر وحدت و همکاری بین افراد تأکید دارد. مفاهیم قرآنی نظیر «چنگ زدن به ریسمان الهی» نشان دهنده اهمیت همکاری و همبستگی در محیط های کاری است. این همکاری باعث کاهش تعارضات در سازمان و افزایش حس مسئولیت پذیری مشترک بین کارکنان می شود. در سطح سازمانی نیز معنویت به سازگاری و هم راستایی ارزش های شخصی کارکنان با ارزش های سازمانی اشاره دارد. سازمان هایی که در راستای عدالت، احسان، و تعهد فعالیت می کنند، محیطی معنوی ایجاد کرده که باعث افزایش رضایت شغلی و بهره وری کارکنان می شود. در جدول زیر، خلاصه یافته های مهم پژوهش بیان شده اند:

جدول ۲. خلاصه یافته های پژوهش

ارتباط با خدا	سطح فردی	یافته‌ها
تلاش برای تزکیه نفس		
رشد اخلاقی		
دانش اندوزی و کسب معرفت	سطح گروهی	
حس تعلق به اجتماع و یگانگی و یکپارچگی		
محبت و یاری یکدیگر		
عدم نزاع و تقویت همکاری و صبر		
همکاری و همبستگی در برابر موانع		
امر به معروف و نهی از منکر		
دعا و طلب مغفرت برای دیگران		
تعامل مثبت اعضاء و احترام به یکدیگر		
ایثار افراد نسبت به یکدیگر		
دعوت یکدیگر به کار خیر		
تعهد به چشم انداز مشترک	سطح سازمانی	
سازگاری و همسویی با ارزش ها		
عدالت و انصاف در انجام مسئولیت سازمانی		
نیکوکاری		

یافته های این پژوهش و پژوهش های مشابه در آینده می تواند الهام بخش مدیران سازمان ها باشد به گونه ای که برنامه هایی برای تقویت معنویت فردی، گروهی و سازمانی در سازمان ها طراحی کنند. این برنامه ها می تواند شامل

ترویج اعمال عبادی و اخلاقی باشد که کارکنان را به سمت رفتارهای مثبت و اخلاق‌محور هدایت کند. همچنین برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه معنویت سازمانی و تقویت ارتباط بین ارزش‌های دینی و حرفه‌ای می‌تواند به کارکنان کمک کند تا به رشد فردی و حرفه‌ای دست یابند. لازم است پژوهش‌های بیشتری در زمینه مدل‌های معنویت سازمانی با تمرکز بر قرآن کریم صورت گیرد تا بتوان با دقت بیشتری این مفاهیم را در سازمان‌ها پیاده‌سازی کرد. پژوهش‌های آتی می‌توانند به تبیین بهتر رابطه بین معنویت و عملکرد سازمانی بپردازند. بهره‌گیری از مفاهیم قرآنی متضمن معنویت سازمانی برای طراحی الگوهای قرآنی معنویت سازمانی و پیاده‌سازی این الگوها با روش‌های کمی و کیفی در سازمان‌ها می‌تواند از یک سو نقاط ضعف یا قوت این مدل‌ها را نشان دهد و از سوی دیگر سازمان‌های درون جامعه اسلامی را بیش از پیش به سمت عملیاتی‌سازی مدل‌های مطلوب و راستی آزمایی شده در برنامه‌ها و خط مشی‌های سازمانی تحریک کند.

منابع

۱. قرآن کریم.
۲. امیری، یوسف، لطیفی، میثم، اسلامبولچی، علیرضا، و علی اصغری، ارم (۱۴۰۰)، «ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران»، نشریه علمی مدیریت اسلامی، سال ۲۹، ش ۲، ص ۱۸۱-۲۰۶.
۳. ایراندوست، محمدحسین، (۱۳۹۷)، «چیستی معنویت و سیر معناپذیری آن در غرب»، دو فصلنامه فلسفه دین، سال پانزدهم، ش ۲.
۴. براتی، عباسعلی، (۱۳۸۷)، دین زدایی به نام معنویت، مجله تخصصی کلام اسلامی، سال ۱۷، مسلسل ۶۸.
۵. حسینی، سید حسن؛ مقدم، طیه؛ رستگار، علی، (۱۳۸۲)، «دانش‌نامه دین، رشن، روح القدس، شورای دوم واتیکان، معنویت»، مجله هفت آسمان، ش ۲۰، ص ۲۱۵-۲۱۸.
۶. حیدری، ناهید؛ فقیهی پور، جواد و گلپور، جعفر حامد، (۱۳۹۹)، مدیریت معنویت سازمانی، تهران: نشر دارالفنون.
۷. خادمی مقدم، عبدالله، (۱۳۹۶)، طراحی مدل معنویت در سازمان با تأکید بر آموزه‌های اسلامی، پایان نامه دکتری مدیریت دولتی، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
۸. خاناباشی، محمد حسین و ابطحی، سید حسین، (۱۳۸۸)، «تحلیلی پیرامون نقش معنویت گرایی در مدیریت دولتی»، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، زمستان، سال سیزدهم، ش ۴، ص ۱۳۹-۱۵۶.

۹. دعائی، حبیب الله، (۱۳۸۱)، «همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی (نگرش تحقیقی)»، نشریه مدرس علوم انسانی، دوره ۶، ش ۱، پیاپی ۲۴، ص ۵۵-۶۸.
۱۰. رستگار، عباسعلی و نوبری، علیرضا، (۱۳۹۴)، «مدل مفهومی معنویت قدسی مبتنی بر قرآن در سازمان»، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات تفسیری، سال ششم، ش ۲۳، ص ۸۱-۱۰۲.
۱۱. طباطبایی، سید محمدحسین، (۱۳۷۴)، تفسیر المیزان، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، قم: انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه، ج ۱۲.
۱۲. عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی، (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمانها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۳.
- کاظم پوریان، سعید؛ محمدی، فاطمه و توکلی، عبدالله، (۱۴۰۰)، «مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاههای پیرامون آن»، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۳، ش ۲: ص ۱۴۸-۱۶۲.
۱۴. محمدی، سلیمی، پیروزی نژاد، (۱۳۹۳). «معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه با استفاده از نظریه داده بنیاد»، دوفصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، سال سوم، ش ۶: ص ۱۳۹-۱۶۲.
۱۵. مرزبند، رحمت الله و زکوی، علی اصغر، (۱۳۹۱)، «شاخص‌های سلامت معنوی از منظر آموزه‌های وحیانی»، مجله اخلاق پزشکی، دوره ۶، ش ۲۰.
۱۶. مرزبند، رحمت الله و زکوی، علی اصغر، (۱۳۹۶)، بررسی مبانی و مؤلفه‌های سلامت معنوی با تأکید بر دیدگاه علامه طباطبایی، آیین حکمت سال نهم، ش ۳۳.
۱۷. مطهری، مرتضی، (۱۳۷۴)، مجموعه آثار شهید مطهری، تهران: نشر صدرا.
۱۸. مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۵۳)، تفسیر نمونه، ج ۴، تهران: انتشارات دار الکتب الاسلامیه.
۱۹. مکارول، پام، (۱۳۹۵)، «ارزیابی تنوع تعریف‌ها در معنویت»، ترجمه محمدامین خوانساری، فصلنامه هفت آسمان، سال هجدهم، شماره ۷۱: ۱۱۱-۱۳۰.
۲۰. ملکیان، مصطفی، (۱۳۸۵)، «سازگاری معنویت و مدرنیته»، مجله بازتاب اندیشه، ش ۷۷: ص ۶۲۸-۶۳۵.
۲۱. نکویی مقدم، محمود و پیرمرادی بزنجانی، نرگس، (۱۳۸۶)، «تعارض سازمانی و راهبردهای مدیریت آن»، نشریه مدیریت فردا، دوره ۵، ش ۱۸: ص ۶۷-۸۰.
۲۲. نوبری، علیرضا، (۱۳۹۶)، معنویت قدسی از نگاه قرآن با رویکرد تحلیل سازمانی، قم: نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، دفتر نشر معارف.

23. Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: Definitions, Measures, assumption, and Validity Claims, Paper Presented at the Academy of Management, Toronto.

24. Fry, L.W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership", Leadership Quarterly, Vol. 24, pp. 693-727.

25. Giacalone, R. A. and C. L. Jurkiewicz: (2003). 'Toward a Science of Workplace Spirituality', in R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz (eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (M.E. Sharpe Publishers, Armonk, NY), pp. 3–28.
26. Giacalone, R. A., and Jurkiewicz, C. L., (2003b). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85.
27. Goddard N. (1995). Spirituality as integrative energy': A philosophical analysis as requisite precursor to holistic nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 22: 805–815.
28. Hjelm JR. (2010). *The Dimensions of Health: Conceptual Models*. USA: Jones and Bartlett Publishers.
29. Karakas, Fahri, (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review, *Journal of Business Ethics*.
30. Kluger J. (2004). Is God in our genes? *Time* 2004; 25 Oct.
31. Krishnakumar, s. & Neck, C. P. (2002). The what, why, & how of spirituality in the work place, *Journal of managerial psychology*. Vol. 17, No. 3, pp: 153-164.
32. Milliman, J., Czaplewski, A.J., Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4):426-447.
33. Mitroff I, Denton E. (1999). *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality. Religion and Values in the Workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
34. O'reilly, C.A., Chatman, J., and Caldwell, D, (1991). People and organizational culture: AQ-sort approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
35. Pargament KI. (1997). *The Psychology of Religion and Coping*. New York: The Guilford Press.
36. Plante TG, Sherman AC. (2001). Research on faith and health. In: Plante TG, Sherman AC (eds). *Faith and Health*. New York: The Guildford Press, 1–12.
37. Poole, E. (2009). Organisational spirituality—A literature review. *Journal of Business Ethics*, 84(4), 577–588 .
38. Porter, Lyman W., Richard M. Steers, Richard T. Mowday and Paul V. Boulian (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, 59(October), 603–609.
39. Wagner-Marsh, Fraya and Conley, James, (1999). "The fourth wave: the spiritually-based firm", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 Iss 4 pp. 292 – 302.
40. Watson J. (1989). Watson's philosophy and theory of human caring in nursing. In: Riehl-Sisca JP (ed.). *Conceptual Models for Nursing Practice*, 3rd edn. Norwalk, CT, USA: Appleton & Lange, 219–236.
41. Zaidman, N., & Goldstein-Gidoni, O. (2011). Spirituality as a discarded form of organizational wisdom: Field-based analysis. *Group and Organization Management*, 36(5), 630–653.

Identifying and investigating organizational spirituality levels based on the verses of the Holy Quran

Ali Abdullahi Nissiani^۵ Hassan Roshan*^۶ Abu Talib Khedmati^۷ Saleh Agha Babaei Beni^۸

Abstract

With the advent of the 21st century, a significant shift occurred in management theories, and the concept of the "fourth wave" emerged, which, moving beyond a focus on material success, turned towards emphasizing human, psychological, and spiritual levels in the workplace. In this context, organizational spirituality emerged, addressing the non-material concerns of organizations. The Holy Quran, as one of the fundamental Islamic sources, with its comprehensive understanding of human dimensions and needs, is well-suited to effectively respond to both related current and future concerns. The aim of this research is to identify and explain the perspective of Holy Quran regarding the levels of organizational spirituality. The main research question is: Do the various levels of organizational spirituality have corresponding examples in the Quran? The research method was analytical-documentary, and data collection was carried out through library research, note-taking from scientific sources and databases, and a deep examination of the Quranic verses. The findings showed that organizational spirituality in the Quran is mentioned in three levels: individual, group, and organizational. At the individual level, organizational spirituality is directly related to faith in God and righteous acts of worship, such as prayer and fasting, which contribute to personal growth and ultimately improve employees' professional and ethical behavior. At the group level, Quranic concepts emphasize solidarity and cooperation among employees, fostering a sense of shared responsibility and reducing conflicts. At the organizational level, it highlights the alignment of individual and organizational values and adherence to values such as justice, benevolence, and commitment.

Keywords: Organizational Spirituality, Holy Quran, Individual Spirituality, Group Spirituality, Organizational Values.

⁵ Assistant Professor, Department of Public Administration, Research Institute of Seminary and University, Qom: a.abdollahi@rihu.ac.ir

⁶ PhD in Public Administration, Research Institute of Seminary and University, Qom: elmvaamal@yahoo.com

⁷ Assistant Professor, Department of Public Administration, Research Institute of Seminary and University, Qom: AKhedmaty@rihu.ac.ir

⁸ Level 4 Graduate of Qom Seminary, Specialized Center for Islamic Management, Qom: saleh6@gmail.com