

چارچوبی مفهومی برای معنویت در سازمان با محوریت تقرب الی الله زمینه‌ای برای تحقق پیشرفت معنوی در افق ۱۴۴۴

زهرا احتشام^۱، دکتر جواد پورکریمی^۲

چکیده

در الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت بر لزوم رشد معنوی مردم جامعه ایران در افق ۱۴۴۴ تاکید شده است. بر همین اساس پژوهش حاضر با هدف تدوین چارچوبی مفهومی برای معنویت در سازمان‌ها انجام شده است. روش پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع کیفی و به صورت اسنادی می‌باشد. نتایج پژوهش با بهره‌گیری از نظرات اندیشمندان اسلامی حاکی از آن است که قبل از هر چیز برای ایجاد معنویت در سازمان، ضروری است که تمامی مولفه‌ها در راستای تقرب الی‌الله به کار گرفته شود. در واقع نیت الهی است که تمامی مولفه‌های مرتبط را به معنویت حقیقی منتهی می‌نماید. با مرور سایر پژوهش‌ها در این حوزه نیز، این نتیجه حاصل می‌شود که می‌بایست معنویت در سازمان هم به صورت سازمان‌محور و هم فردمحور مدنظر قرار گیرد. با محاسبه فراوانی کاربرد مولفه‌ها در پژوهش‌های پیشین، مولفه‌های سازمان‌محور شامل رهبری مبتنی بر معنویت، ساختار مبتنی بر معنویت، فرهنگ مبتنی بر معنویت، نظام انگیزشی مبتنی بر معنویت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد. مولفه‌های فردمحور نیز دربردارنده معناداری کار، احساس همبستگی و همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی است.

واژگان کلیدی: معنویت سازمانی، معنویت اسلامی، الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت

۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر، مهم‌ترین جریانی که در برابر تمدن غرب جلوه کرده و نشان‌گر کاستی‌های بنیادین در مبانی مدرنیسم بوده است، جریان معنویت‌گرایی و بازگشت به دین است (مروتی و بیرانوند، ۱۳۹۲، ۸۳). امروزه بسیاری از افراد بشریت احساس نارضایتی، بی‌ثباتی و عدم امنیت می‌کنند (خنifer و همکاران، ۲۰۱۰)؛ از این‌رو برخی محققان معتقدند که امروزه یک کشمکش تاریخی بین اهداف مادی و توسعه معنوی در محیط‌های کاری به وجود آمده است (مارکوس و همکاران^۳، ۲۰۰۵)؛ پس می‌توان گفت معنویت یک گمشده و خواسته انسانی در پهنه گیتی است که زمان و مکان نمی‌شناسد (مصباح، ۱۳۸۹، ۲۴). دلیلش هم آن است که زندگی منهای معنویت زندگی نیست؛ چرا که جریان استجاب دعوت خدا و رسول با حیات‌مندی مومنین یا کسب حیاتی فراتر از حیات طبیعی، که همانا حیات

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران: ze.sampad@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران

هشتمین کنگره‌س الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشران ما، چالش‌ها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

طیبه است، مطرح شده است؛ لذا خداوند سبحان می‌فرماید: «یا ایها الذین ءامنوا استجیبوا لله و لرسول اذا دعاکم لما یحییکم»^۱ (رودگر، ۱۳۹۵، ۱).

در سطح تمدنی نیز می‌بایست اذعان نمود که تمدن منهای معنویت برای بشر همانند خشکی برای ماهی است که زندگی در آن محال است. امروز انسان معاصر، با گذشت چند قرن معنویت‌ستیزی، تشنه و آشفته، همچون قحطی-زدگان به سنت‌های معنوی و ابعاد عرفانی ادیان پناه آورده و هرکس بخشی از آن را برگرفته و گروهی را گرد خویش آورده است. در این بین انقلاب اسلامی ایران با طرحی تازه برای زندگی و تمدن بشری پا به عرصه وجود گذاشته و آمده است تا انسان را به راه راست معنویت و حیات طیبه رهنمون شود (مظاهری سیف، ۱۳۸۷، ۱۹۹). از همین رو برای به ثمر رساندن این نهال نوپا و حرکت هرچه سریع‌تر و مستقیم‌تر این انقلاب به سوی اهداف متعالی مادی و معنوی، الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت در افق ۱۴۴۴ تدوین شده است. آن چه مسلم است این است که در متن الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت، به کرات به "معنویت" اشاره شده و از این مفهوم در مبانی مختلف جهان-شناختی، انسان‌شناختی و جامعه‌شناختی بهره گرفته شده است. این موارد در جدول شماره ۱ تلخیص شده است.

جدول (۱): عبارات تاکیدکننده بر معنویت در متن الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت

بخشی از الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت که به معنویت اشاره کرده است.	عبارات مرتبط با معنویت در متن الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت
افق رسم شده برای ۱۴۴۴	مردم ایران می‌بایست به تناسب استعداد و علاقه تا عالی‌ترین مراحل معنوی تربیت یابند. هم‌چنین کشور ایران در این افق باید مبتنی بر عقلانیت و برخوردار از معنویت اسلامی باشد.
بخش ابتدایی معرفی الگو	الگوی پایه، چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و معرف سیر کلی تحولات مطلوب ایران در عرصه فکر، علم، معنویت و زندگی به سوی تمدن نوین اسلامی ایرانی در نیم قرن آینده است
مبانی جهان‌شناختی	جهان محل عمل و آزمایش و بستر تکامل و تعالی و یا سقوط معنوی اختیاری انسان است و بر اساس سنت‌های الهی به کردارهای آدمیان واکنش نشان می‌دهد.
مبانی انسان‌شناختی	انسان دارای حقوقی از جمله حق حیات معقول، آگاهی، زیست معنوی و اخلاقی، دینداری، آزادی توأم با مسئولیت، تعیین سرنوشت و برخورداری از دادرسی عادلانه است
مبانی جامعه‌شناختی	جهت‌گیری تاریخ به سوی آینده‌ای پیشرفته در تمام ابعاد مادی و معنوی با حاکمیت ایمان، تقوا و رهبری امام معصوم ^۷ است.

در همین راستا سخنان مقام معظم رهبری^۲ و تاکید ایشان بر عرصه معنویت به‌عنوان یکی از چهار عرصه اساسی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، بسیار حائز اهمیت است. ایشان الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت را به چهار عرصه مهم و اساسی فکری، علمی، زندگی و معنوی تقسیم‌بندی نموده و در توضیح عرصه معنوی خاطر نشان می‌فرمایند: «ما بایستی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت را طوری تنظیم کنیم که نتیجه آن این باشد که جامعه ایرانی ما به سمت معنویت بیشتر پیش برود. باید برای همه روشن شود که معنویت نه با علم، نه با سیاست، نه با آزادی، نه با عرصه‌های دیگر، هیچ منافاتی ندارد؛ بلکه معنویت روح همه این‌هاست»^۳. علاوه بر این معظّم‌له در بیانیه گام دوم، یکی از عرصه‌های مهم پیش‌رو برای چهل سال آینده را عرصه اخلاق و معنویت می‌دانند.

^۱ انفال/ ۲۴

^۲ بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی؛ ۱۳۸۹/۹/۱۰

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

بی تردید تحقق این اهداف مهم و راهبردی در حوزه معنویت که بنیان و هویت نظام جمهوری اسلامی را تشکیل داده و یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز آن با سایر حکومت‌های دموکراتیک است، نیازمند اندیشه‌ورزی عمیق در خصوص نحوه نهادینه کردن این مفهوم در عرصه‌ها، نهادها و حوزه‌های مختلف اجتماعی است. قطعاً یکی از عرصه‌های مهم جامعه که نیازمند تحول عمیق در خصوص معنوی شدن است، عرصه سازمانی است. اگر سازمان‌های امروزی اعم از دانشگاه‌ها، سازمان‌های دولتی، شرکت‌های خصوصی و غیره، بتوانند با داشتن الگوی مفهومی مناسب در رابطه با معنویت و عزم راسخ در مسیر نهادینه کردن آن گام بردارند، قطعاً اعضای سازمان‌ها نیز اعم از کارکنان، ارباب رجوع، مدیران و در نهایت بخش اعظمی از مردم جامعه از نظر معنوی رشد خواهند کرد.

هم‌چنین اندیشمندان اسلامی هم چون علامه مصباح یزدی پیشرفت واقعی را همان پیشرفت معنوی می‌دانند (مصباح یزدی، بی تا)؛ بنابراین تلاش برای مفهوم‌سازی معنویت اصیل اسلامی و نهادینه کردن آن در جامعه می‌تواند منجر به پیشرفت واقعی گردد.

اما پژوهش‌های انجام‌شده تاکنون نشان‌گر آن است که امروزه، اختلاف نظرهای شدید و گاه متعارضی پیرامون معنویت وجود دارد؛ تا جایی که حتی بسیاری از محققان داخلی نیز از الگوهای متناقض معنوی غربی در پژوهش‌های خود بهره جسته‌اند. با این حساب ضروری است که با غور و تتبع در اندیشه‌های متفکرین و محققین اسلامی، جوهره و بن‌مایه معنویت از منظر اسلام را کشف نمود و سپس آرای اندیشمندان غربی در خصوص معنویت سازمانی را با معیار معنویت اسلامی سنجید و مورد استفاده قرار داد. هم‌چنین در پژوهش‌های مرتبط، تاکنون نگاه‌های فردمحور و سازمان‌محور به‌صورت توأمان مورد توجه قرار نگرفته‌است. در همین راستا پژوهش حاضر بر آن است تا چارچوبی مفهومی برای معنویت در سازمان با نگاهی به اندیشه‌های اسلامی تدوین نماید تا زمینه‌ای برای پیشرفت معنوی که یکی از اهداف ترسیم‌شده برای افق ۱۴۴۴ در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت است، فراهم آورد.

۲- مفهوم معنویت از منظر اندیشمندان مسلمان

واژه معنویت در قرآن و روایات و نصوص اولیه نیامده‌است و از لغات وضع‌شده در سده‌های اخیر در عرف متشرعه می‌باشد (بخشیان، ۱۳۹۳). حتی مشتقات این واژه نیز در منابع اصیل اسلامی کاربردی ندارد (مصباح، ۱۳۸۹، ۲۶). در کتب محدثین متقدم نیز خبری از واژه معنویت نیست و در کتب تفسیر و دیگر کتب علوم اسلامی هم همین‌طور. از نظر آیت‌الله غروی (بی تا) نبود این واژه در نصوص اولیه به این دلیل است که نیاز خاصی نبوده تا در متون ما به معنی و اصطلاح معنویت پرداخته شود، دلیل این امر نیز آن است که اصل دین در پرتو اعتقاد به خدا و دین محقق می‌شود [و این یعنی همان معنویت]. وی می‌افزاید که بزرگان ما معنویت را بیشتر با رویکرد اعتقاد به خدا و تجارب الهی بندگان بیان نموده‌اند.

با این وجود در قرن یازدهم و دوازدهم تدریجاً در آثار متفکران اسلامی به این لغت برمی‌خوریم. در کتب فیلسوف برجسته اسلامی در قرن یازدهم مرحوم ملاصدرا و نیز کتب محمدتقی مجلسی (مجلسی اول) و نیز فرزند ایشان علامه مجلسی و دیگران این واژه کاربرد معمولی پیدا نموده و کلمه معنوی صفت بسیاری از کلمات دیگر مانند حیات معنوی، سرمایه‌های معنوی و غیره گردیده‌است. با غور و تتبع در آثار ارزشمند هر یک از اندیشمندان مسلمان

هشتمین کنگراس الگوی اسلامی ایرانی شيرفت؛ الگوی شيرفت؛ پيشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بيت ودوم و بيت وسوم خرداوماه ۱۳۹۸

متاخر پيرامون معنويت می توان به نتايج خوبي در اين زمينه دست يافت. جدول شماره ۲ اين اندیشه‌ها را تلخيص نموده‌است.

جدول (۲): تعريف معنويت از منظر انديشمندان اسلامي

انديشمندان	تعريف معنويت	مفاهيم اصلي تعريف
ملاصدرا ^۱	معنويت از نظر ملاصدرا در اثر ارتباط با خدا و عالم ملکوت شکل می‌گیرد و "باور به غيب" محور اصلي معنويت را سامان می‌دهد. نتیجه آن که هدف دين معنويت است و غرض خداوند از ارسال رسل و کتب الهی، رساندن انسان از مراتب پست مادی به مدارج عالی انسانی است (رجبی، ۱۳۹۶: ۴۷).	ارتباط با خدا و عالم ملکوت؛ غرض ارسال رسل و کتب؛ معنويت درجه عالی انسانی
علامه طباطبائی ^۲	حیات معنوی روی این اساس استوار است که کمالات باطنی و مقامات معنوی انسان، یک رشته واقعیت - های حقیقی بیرون از واقعیت طبیعت و جهان ماده است؛ و عالم باطن که موطن حیات معنوی است، جهانی است بسیار اصیل‌تر و واقعیت‌دارتر از جهان ماده و حسن. خلاصه حیات معنوی بر اساس اصالت عالم معنی استوار است. ایشان معتقدند معنویت مخصوصاً در لسان قرآن "حیات" نامیده شده‌است و حقیقتاً یک واقعیت زنده بوده و از قبیل مقامات و موقعیت‌های پنداری و قراردادهای اجتماعی نیست. ایشان معنویت را همان حیات جدید اعطایی الهی دانسته که محصول اجلیت دعوت خدا، رسول و درواقع اجابت دین که همانا ایمان و عمل صالح است، می‌باشد (بخشیان، ۱۳۹۳).	اصالت عالم معنی، معنویت محصول اجابت خدا، معنویت در سایه ایمان و عمل صالح.
امام خمینی ^۳	معنویت مجموعه صفات و اعمالی است که شور و جاذبه قوی و شدید و در عین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می‌آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم به‌طور اعجاب‌آوری پیش ببرد (صحیفه امام، ج ۱۶، ص ۱۷). اصل در معنویت دینی، قرب الهی است و این امر در سایه عبودیت و معرفت به خدا حاصل می‌شود؛ به همین جهت متدینان باید به تمامی اوامر و نواهی دین ملتزم بوده و از آن‌ها تبعیت کنند (رجبی، ۱۳۹۶: ۵۰).	حرکت به‌سوی خدای یگانه، عبودیت و معرفت خدا، تبعیت از اوامر دین.
مقام معظم رهبری ^۴	داشتن معنویت یعنی اهل ارتباط با خدا، سلوک معنوی، توجه، تذکر، خشوع بودن و باور به کمک الهی داشتن ^۱ . معنویت داشتن یعنی برای دریافت اجر الهی کاری را انجام دادن ^۲ .	ارتباط با خدا، نیت دریافت اجر الهی در انجام کارها، توجه و تضرع نسبت به خدا
علامه جعفری ^۵	انسان معنوی با خط گرفتن از دستورات قرآن و سنت به بیداری رسیده، اولین حقیقتی که برای او کشف می‌شود، این است که گمشده‌ای دارد و در جست‌وجوی آن از لاداید و خودمحوری دست کشیده، با قطب - نمایی وجدان الهی و کشتی‌بانی عقل سلیم، خود را در اقیانوس هستی به حرکت درمی‌آورد و به سوی مقصد نهایی (لقاءالله) ادامه می‌دهد (مروتی و بیرانوند، ۱۳۹۲: ۸۴).	پیروی از دستورات قرآن و سنت، دست‌کشیدن از خودمحوری، حرکت به‌سوی لقاءالله.
شهید مطهری ^۶	معنویت، اندیشه‌های تابناک، عواطف ملکوتی و گرایش ذاتی انسان به امور غیرمادی است که بر اصل اساسی و مهم خداپلوری استوار بوده و دارای شاخص‌هایی از جمله عبودیت و تکلیف‌محوری است (رجبی، ۱۳۹۶: ۵۰).	گرایش ذاتی به امور غیرمادی، معنویت برپایه اصل محوری خداپلوری، عبودیت و تکلیف - محوری.
آیت‌الله جوادی آملی ^۷	انسان معنوی کسی است که حیات الهی، تاله و خداخواهی فطری خویش را در مکتب الهی و تعالیم قرآنی به فعلیت رسانده، مراحل تکامل انسانی را تا مقام خلافت و مظهریت اسمای حسنی الهی و تخلق به اخلاق الهی می‌پیماید. این انسانی که عالم به معارف الهی و قرآنی است، به مقام بیان رسیده و از وضعیت روشنی بهره‌مند است؛ می‌داند از کجا آمده و به کجا می‌رود و رابطه او با خودش، جهان اطراف و روابطی که بین اجزای جهان برقرار نموده، مبرهن است (مروتی و بیرانوند، ۱۳۹۲: ۸۶). قرب معنوی حالت خاص روحی یافتن است و نه تقرب مادی و جسمی پیدا کردن. ... و تقرب عبد، تعالی معنوی و رفعت مقام او نزد خدای سبحان می‌باشد (بخشیان، ۱۳۹۳).	به فعلیت رساندن خداخواهی فطری، تخلق به اخلاق الهی، رسیدن به مقام بیان (آگاهی از روابط اجزای جهان و جایگاه خود در آن)
آیت‌الله غروی ^۸	از منظر اسلام، معنویت دلبستگی قلبی به خداوندی است که حکیم، عادل و جهان‌آفرین است؛ انسان گل سرسید هستی است و تمام کائنات برای او خلق شده‌اند و هدف انسان نیز رسیدن به قرب الهی است (غروی، بی‌تا).	دل‌بستگی قلبی به خداوند، رسیدن به قرب الهی.
محقق داماد ^۹	معنویت عنصر اصلی دین‌داری و هدف بعثت انبیا است که عنصر اصلی آن معرفت و ایمان به غیب و اتصال به ساحت مقدس یک منبع است. انسان معنوی می‌بایست به خداوند و وجود جهانی دیگر اعتقاد داشته باشد (محقق داماد، بی‌تا).	ایمان به غیب، اعتقاد به خدا و معاد.
فارس و بین نوردین ^{۱۰} (۲۰۱۶)	معنویت دربردارنده اعتقاد به خدا که دربردارنده اعتقاد به او، انجام مناسک دینی و زندگی به سبک اصول و قوانین اسلامی که ارتباط با خدا و جامعه را گسترش می‌دهد.	اعتقاد به خدا، انجام مناسک و قوانین دینی، گسترش ارتباط با خدا و جامعه.

^۱ بیانات در مراسم بیست و دومین سالگرد رحلت امام خمینی، ۱۳۹۰/۳/۱۴

^۲ بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۴/۶/۸

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی شیرت؛ الگوی شیرت؛ پیشران، جالش با الزامات تحقق؛ بیت و دوم و بیت و سوم خردادماه ۱۳۹۸

اندیشمندان	تعاریف معنویت	مفاهیم اصلی تعریف
جوهری زاده (۱۳۹۵)	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 می‌گیرد.	ایمان و عمل به اسلام در ارتباطات چهارگانه با خود، خدا، دیگران و جهان.
بخشیان (۱۳۹۳)	حالت خاص روحی و باطنی انسان است که از رابطه ویژه بین او با خدا پدید می‌آید. این حالت خاص بستر حیات سرشار از نورانیت و صفای ضمیر است که بر انسان مستولی و در او مستقر شده و او را به عوالم بالا و حقائق ماوراء ماده سوق داده و به حضرت حق نائل می‌سازد.	حالت خاص روحی در رابطه ویژه با خدا، رسیدن به حقائق ماوراء و خداوند.
مروتی و بیرانوند (۱۳۹۲)	انسان در صورت به کارگیری شریعت، ایمان به خداوند یکتا و معاد براساس تفکر و عقل‌گرایی دینی و انجام برنامه‌های عمل الهی، انسانی معنوی خواهد بود.	ایمان به خداوند و معاد، عقل‌گرایی دینی، انجام برنامه‌های عمل الهی.
اسهرلوس و جعفری (۱۳۹۰)	توجه و اهتمام به باطن تعالیم و آموزه‌های نظری و عملی دین و به‌طور کلی توجه به باطن و غیب هستی و پیراستن نفس از تعلق مادیات و آراستن آن به روحانیت احکام و دستورات مبین اسلام.	اهتمام به باطن تعالیم نظری و عملی دین، توجه به غیب، دوری از مادیات، انجام دستورات اسلام.
رودگر (۱۳۸۸)	معنویت در اسلام بر اساس اعتقاد به عالم غیب و جهان ماوراء و اصالت را به عالم باطن دادن شکل می‌گیرد و معنویت‌گرایی یعنی غیب‌گرایی که خدا، قیامت، روح مجرد الهی انسان از مصادیق بارز آن هستند و لذا معنویت منهای خدا و جهان غیب در اسلام قابل تصور نیست. معنویت، حالت روحانیت و سبکی و تجرد و امکان عروج به عوالم قدس است.	گرایش به خدا، معاد و روح مجرد الهی، عروج به عوالم مقدس
مظاهری سیف (۱۳۸۷)	معنویت اسلامی، معنوی است که هدف غائیب دست‌یابی به حقیقتی متعالی و فراتر از تمام نمودهای هستی یعنی همان خداوند است. هم‌چنین این معنویت انسان‌پور بوده و معتقد است او سزاوار رسیدن به قرب الهی و خلافت خداوندی است.	دست‌یابی به خداوند، انسان‌باوری

در بسیاری از منابع نیز معنویت اسلامی با عرفان حقیقی به صورت مترادف به کار برده شده است (حیدری کرمانشاهی، ۱۳۹۱: ۴۲)؛ در نتیجه بسیاری از تعاریفی که برای عرفان حقیقی از سوی اندیشمندان اسلامی ارائه شده، می‌تواند تعریفی برای معنویت اسلامی نیز باشد. به‌طور مثال علامه جعفری معتقد هستند که عرفان اسلامی گسترش و اشراف نورانی "من انسانی" بر جهان هستی است به جهت قرار گرفتن "من" در جاذبه کمال مطلق که به لقاءالله منتهی می‌گردد. منظور از عرفان اسلامی، عرفانی است که آغاز حرکتش بیداری انسان از خواب و رویای حیات طبیعی محض است و آگاهی از این که وجود او در حال تکاپو در مسیر خیر و کمال در متن هدف خلقت عالم هستی قرار می‌گیرد (جعفری، ۱۳۹۱: ۲۹). از نظر بوعلی سینا عارف کسی است که باطن خود را به قصد تابش پایدار نور حق بر آن، از توجه به غیر بازداشته و متوجه جهان قدس جبروت کرده است (پثربی، ۱۳۸۷، ۲۰۱). در حقیقت عرفان گذر از اعتباریات جهت اتصال به ذات الهی و قرب وجودی و فنای در خدای متعال است تا انسان وجودی متعالی یافته و رنگ و رایحه الهی یابد (حیدری کرمانشاهی، ۱۳۹۱، ۳۰). در واقع اندیشمندان اسلامی یکی از شاخص‌های عرفان و معنویت حقیقی را "قرب الهی" به عنوان هدف غایی دانستن می‌دانند. آن‌ها معتقدند که هدف نهایی و غایی عرفان حقیقی قرب الهی یا خدایی شدن است. عرفان حقیقی از طرفی خود را اسیر اهدافی ابزاری و میانی از قبیل "شادی و نشاط و امید به زندگی" که به عنوان هدف نهایی بسیاری از معنویت‌های جدید دانسته می‌شوند، نکرده‌است و تحصیل این‌ها را تنها در سایه قرب الهی و ایمان حقیقی به خداوند ممکن می‌داند؛ و از طرفی اهدافی از قبیل "فنا در خدا" را که در سخنان پاره‌ای از صوفیان به عنوان هدف متعالی عرفان معرفی شده‌اند را بلندپروازانه و غیرممکن می‌داند. هرچند که برخی از معانی "فنا در خدا" و مفاهیم مشابه آن، قابل توجه است اما به دلیل لغزندگی این تعابیر و نیاز آن‌ها به تفسیر و تبیین‌های دقیق فلسفی از یک طرف و بیگانگی آن‌ها با ادبیات اصیل اسلامی از طرف دیگر، ترجیح دارد که از تعبیر روشن، قرآنی و اسلامی "قرب الهی" برای تعیین هدف غایی عرفان اسلامی استفاده کرد (شریفی، ۱۳۹۱، ۸۹-۹۰). پس باید تاکید نمود که در عرفان مثبت و حقیقی هدف متعالی انسان، "قرب الهی" است. محور همه فعالیت‌های سالک واقعی، خداست.

ششمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی شرف؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دومین وبسایت و سومین خردادماه ۱۳۹۸

«قل ان صلاتی و نسکی و محیای و مماتی لله رب العالمین»^۱. (بگو در حقیقت، نماز و سایر عبادت‌های من و زندگی و مرگ من، برای خدا، پروردگار جهانیان است). عارف واقعی، هدفش خدا و قرب به اوست و همگان را هم به سوی خدا و دستورات او دعوت می‌کند؛ این عرفان منفی است که مردم را به سوی خود می‌خواند (محفوظی، ۱۳۹۱، ۳۹).

همان‌طور که در جدول شماره ۲ و مطالب فوق آمده، وجه مشترک تمامی تعاریف اندیشمندان مسلمان درباره معنویت، اعتقاد و باور به خداوند متعال و حرکت به سوی اوست. بررسی و دقت نظر در مباحث مرتبط با معنویت سازمانی از دیدگاه نهج‌البلاغه نیز نشان می‌دهد که مقوله اصلی در معنویت سازمانی در تمام جنبه‌های ارتباطی فرد، باید مفهوم "خدامحوری" باشد. در واقع با وجود تمایزی که در مبانی نظری غیراسلامی، بین معنویت و دین قائل هستند. از دیدگاه امام علی^۷ معنویت با روح خداگرایی و خدامحوری گره خورده است و نمی‌توان معنویت را بدون پذیرش و باور به خالق هستی، در نظر گرفت. بنابراین هر اعتقاد، گرایش و حرکتی در سازمان، باید بر مدار خدا قرار گیرد و همان‌گونه که حضرت امیر^۷ می‌فرماید: «سراغاز دین، خداشناسی است» (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳، ۱۵۴). احمد و خان^۲ (۲۰۱۶، ۸۳۲) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافته‌اند که تقوا یا "خداآگاهی"^۳، مولفه اصلی و حیاتی در معنویت اسلامی محسوب شده و هدف نظام اعتقادی اسلامی است. این مولفه به‌طور قاطع ریشه در توحید مطلق - یگانگی خداوند - یعنی هیچ خدایی جز الله نیست، دارد.

با توجه به مباحث مطرح شده، در نهایت می‌توان گفت که معنویت از منظر اسلام یک حالت مطلوب روحی و مورد نیاز انسان است که در اثر اعتقاد صحیح نسبت به خداوند عالم و انجام اعمال صالح به قصد رسیدن به تقرب وی، در او به وجود می‌آید.

۳- مفهوم معنویت از منظر اندیشمندان غربی

واقعیت آن است که در ادبیات اندیشمندان غربی هنوز تعریف دقیق و روشنی از معنویت ارائه نشده است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳، ۱۴۰)؛ برخی آن را به معنای به دنبال یک هدف غایی بودن در زندگی، ایجاد روابط مستحکم با سایرین یا سازگاری ارزش‌های فرد و سازمان دانسته‌اند (القوطاب و حریم^۴، ۲۰۱۴، ۱۷۲)؛ و همان‌طور که گفته شد، به‌طور کلی بر اساس سه دیدگاه مختلف متافیزیکی، مذهبی و سکولار، این مفهوم تعاریف کاملاً متفاوتی پیدا می‌کند. اما شاید بتوان گفت عمده متفکران غربی، معنویت را تجربه و تلاش معنوی انسان در جهت امر متعالی می‌دانند (فونتانا، ۱۳۸۵؛ به نقل از رجبی، ۱۳۹۶). در واقع نگاهی به تعاریف معنویت از منظر اندیشمندان غربی، این نکته را روشن می‌کند که تقریباً تمامی آن‌ها در معنویت به دنبال یافتن یک معنای کلی و نیرویی فراتر از ماده می‌باشند؛ چنان‌چه کوئلر جوارز و مولینا رایز (۲۰۱۸، ۲۳) عنوان می‌کند که بر اساس نظرات محققان مختلف، می‌توان این گونه پیش‌بینی کرد که به دنبال تعالی بودن، احساس آگاهی از نیرویی بالاتر و بزرگتر از خود، جست‌وجو برای معنی زندگی، حضور برخی اثرات معنوی از قبیل ارزش‌ها که تاثیر بر همه جنبه‌های زندگی دارند، می‌توانند معرف معنویت باشند. بر اساس این دیدگاه‌ها معنویت یک شناخت درونی نسبت به یک نیروی بزرگتر از خود یا الوهیت است؛ که

2 Ahmad & Khan

3 God-consciousness

4 Al-Qutop & Harrim

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

فرد را بی‌قرار جست‌وجوی تعالی و پر کردن این نیازمندی و ضرورت می‌نماید؛ که منجر می‌شود اقداماتی را ترجیح دهد، که اغلب برای رسیدن به آرامش درونی، سرشاری و شادی است.

اما می‌توان ادعا کرد، نوعی سرگشتگی و گیجی در بین این دیدگاه‌ها دیده می‌شود؛ چراکه نمی‌توان به نتیجه مشخص و نهایی رسید که بالاخره این نیروی فرامادی و معنوی که نیاز مبرم انسان امروز است، چیست! در واقع به نظر می‌رسد اندیشمند غربی در یافتن خود معنا و نیروی غیرمادی با سرگشتگی مواجه است. فیلسوف غربی - هانس کونگ^۱ - نیز این ادعا را تایید می‌نماید. وی معتقد است که امروزه بسیاری از مردم به یک معنای کم‌تر در زندگی راضی هستند. وی می‌گوید: به نظر من به‌رغم همه تجربه‌های جزئی که از معنا وجود دارد، میلی سیری‌ناپذیر به معنای جامع نیز وجود دارد، گرچه غالباً مخفی می‌ماند، سرکوب، فرونشانده، پوشانده یا نادیده گرفته می‌شود. پرسش از معنای کل وجود دارد که هنوز سرکوب نشده است: پرسش از کل زندگی و مرگ، کل جهان، پرسش از بافت معنوی وسیع‌تر، معنای گسترده‌تر (کونگ، ۱۳۹۱، ۱۲۴). این پرسش برای من وجود دارد که آیا دست‌کم تاریخ بشریت به جهتی نمی‌رود که در نهایت کمال زندگی انسانی را شکل دهد؟! به‌هیچ وجه نمی‌خواهم مسئله یک معنای فراگیر، مشخص و بزرگ‌تر زندگی، یعنی معنای کل را نادیده بگیرم. این باید یک معنای مشخص و نهایی باشد که معنای مردن را نیز شامل شود. من نمی‌توانم خودم را خدا و خالق خود بسازم، [این یعنی باید به خداوند اعتقاد داشت] (کونگ، ۱۳۹۱، ۱۲۸).

این در حالی است که در بخش تعاریف اندیشمندان اسلامی، به وضوح نشان داده شده که یک قطعیتی درباره محور بودن خدای متعال در معنویت اسلامی وجود دارد و بر پایه این محور است که جایگاه انسان در جهان و نوع ارتباطات چهارگانه او مشخص می‌شود. در همین رابطه کیانی و همکاران (۱۳۹۴، ۱۱۴) معتقدند که نتیجه بررسی و مقایسه مفهوم معنویت در اسلام و سایر دیدگاه‌ها نشان می‌دهد که مفهوم معنویت به شناخت خداوند و ارتباط با او اشاره دارد. مهم‌ترین تفاوت مفهوم معنویت در اسلام و غرب این است که مرجع معنویت بر اساس دیدگاه اسلامی، امری است دارای واقعیت بیرونی و بنابراین ساخته ذهن بشر نیست. این مرجع معنوی دارای صفات و ویژگی‌هایی است که می‌توان آن‌ها را شناخت. معنویت همه شئون زندگی، حتی بعد جسمی را، در برمی‌گیرد. در این جا جست‌وجوی معنا امری صرفاً ساختنی نیست، بلکه اکتشافی نیز هست.

۳- مفهوم معنویت در سازمان

تا این جا مفهوم معنویت به صورت کلی و بررسی آن از منظر اندیشمندان مسلمان و غربی بیان شد. اما همان‌طور که قبلاً اشاره شد لازم است این مسئله مورد عنایت قرار گیرد که چگونه می‌بایست معنویت را در سازمان‌ها، محیط‌های کاری و شغل‌های افراد وارد کرد. از اندیشمندان غربی در پژوهش‌های خود تعاریف مختلفی برای معنویت سازمانی ارائه داده‌اند. گیاکالون و جریویز^۲ (۲۰۰۴) مقصود از معنویت سازمانی را چارچوبی از ارزش‌های مشهود در فرهنگ سازمان می‌داند که موجب تعالی کارکنان ضمن فرآیند کار می‌شود و حس در کنار هم بودن را به‌گونه‌ای در آن‌ها بارور می‌سازد که احساس کمال و سرزندگی می‌کنند. پوار^۳ (۲۰۰۹) معتقد است معنویت در سازمان عبارت است از

1 Kung

2 Giacalone & Jurkiewicz

3 Pawar

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

تسهیلات سازمانی در جهت تجربه معنویت کارکنان از کار خویش و احساس معنوی کارمند از طریق شغلی که انجام می‌دهد. مارکوس، هیمان و کینگ^۱ (۲۰۰۵) معنویت در سازمان را یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی می‌دانند که در یک فرآیند کاری مشارکت می‌کنند و به وسیله خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود که منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی شده و در نهایت، تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب تر می‌شود، بلکه منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهد شد. گیبنز^۲ (۲۰۰۱) معتقد است که معنویت در کار دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است. در نهایت اشمس و داچن^۳ (۲۰۰۰) معنویت در سازمان را توصیف کننده تجربه کارکنانی می‌دانند که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، توسط کارشان ارضا می‌شوند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباط اثربخشی دارند.

نگاهی به تعاریف ذکر شده به خوبی دونکته را روشن می‌سازد:

- همان‌طور که قبلاً گفته شد، علی‌رغم آگاهی اندیشمندان غربی از نیاز مبرم بشر امروز به معنویت حتی در محیط کاری، هم‌چنان او را سردرگم و بدون معرفی مصداقی روشن و درست برای این نیاز اساسی، رها کرده‌اند.
- برخی تعاریف با نگاهی فردمحور، تنها معنویت را از جانب افراد وارد محیط کاری می‌کنند، و برخی دیگر با نگاهی سازمان‌محور، نهادینه کردن معنویت را از نقطه سازمان و فرهنگ سازمانی شروع می‌نمایند. چنان‌چه واندر والت^۴ (۲۰۱۸، ۷) نیز در پژوهش خود اشاره دارد که معنویت محیط کار شامل هر دو بخش سازمانی و فردی می‌باشد. در دیدگاه سازمانی، معنویت محیط کاری به عنوان ماهیت معنوی خود سازمان در نظر گرفته می‌شود که توسط ارزش‌های معنوی سازمان و فرهنگ سازمانی‌ای که تجربه کارکنان و ارتباطشان با دیگران را تسهیل می‌نماید، نشان داده می‌شود.

این دو نکته به روشنی ضرورت تدوین الگویی مفهومی را برای معنویت در سازمان، با پوشش دادن این دو چالش، مشخص می‌کند. با همین هدف در ادامه جدولی از مولفه‌های مطرح شده از سوی برخی اندیشمندان، پیرامون معنویت در سازمان، ارائه و سپس الگوی مورد نظر محقق، بر اساس جوهره معنویت اسلامی و فراوانی مولفه‌های بیان شده در جدول، مطرح خواهد شد.

جدول (۳): مولفه‌های معنویت در سازمان

صاحب‌نظران	مؤلفه‌های معنویت در سازمان										
	<table border="1"><thead><tr><th>رویکرد فردمحور</th><th>رویکرد سازمان‌محور</th></tr></thead><tbody><tr><td>اشمس و داچن (۲۰۰۰)</td><td>همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، زندگی درونی</td></tr><tr><td>میلیم و همکاران (۲۰۰۳)</td><td>همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی</td></tr><tr><td>کال و شریواستا (۲۰۰۳)</td><td>همبستگی با دیگران، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، زندگی درونی</td></tr><tr><td>کینجرسکی و اسکریپنیک (۲۰۰۴)</td><td>همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، انرژی و شادی درونی، حس لذت بردن از کار، ذهن آگاهی</td></tr></tbody></table>	رویکرد فردمحور	رویکرد سازمان‌محور	اشمس و داچن (۲۰۰۰)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، زندگی درونی	میلیم و همکاران (۲۰۰۳)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی	کال و شریواستا (۲۰۰۳)	همبستگی با دیگران، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، زندگی درونی	کینجرسکی و اسکریپنیک (۲۰۰۴)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، انرژی و شادی درونی، حس لذت بردن از کار، ذهن آگاهی
رویکرد فردمحور	رویکرد سازمان‌محور										
اشمس و داچن (۲۰۰۰)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، زندگی درونی										
میلیم و همکاران (۲۰۰۳)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی										
کال و شریواستا (۲۰۰۳)	همبستگی با دیگران، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، زندگی درونی										
کینجرسکی و اسکریپنیک (۲۰۰۴)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، انرژی و شادی درونی، حس لذت بردن از کار، ذهن آگاهی										

1 Marques, Dhiman & king

2 Gibbons

3 Ashmos & Duchon

4 Van Der Walt

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی شيرفت؛ الگوي شيرفت؛ پيشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بيت و دوم و بيت و سوم خردادماه ۱۳۹۸

صاحب نظران	مولفه های معنویت در سازمان	رویکرد فردمحور	رویکرد سازمان محور
کولدینیسکی و همکاران (۲۰۰۴)	معناداری و هدفمندی کار، زندگی درونی، شفقت و غم خواری	---	---
رگو و کیونا (۲۰۰۸)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، همسویی ارزش های فردی و سازمانی، حس لذت بردن از کار	احترام سازمان به ارزش های معنوی کارکنان	---
مور و کسپر (۲۰۰۶)	همبستگی با دیگران، غرق شدن در کار، خودشکوفایی	---	---
گیلبرت (۲۰۰۶)	همبستگی با دیگران، زندگی درونی	رهبری مبتنی بر معنویت، فرهنگ مبتنی بر معنویت، ساختار مبتنی بر معنویت، نظام انگیزشی مبتنی بر معنویت	---
کینجرسکی و اسکریپینیک (۲۰۰۶)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، انرژی و شادی درونی	---	---
پتچساوانگا و داچن (۲۰۰۹)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، شفقت و غم خواری، ذهن آگاهی	---	---
اداویه و پراکوما (۲۰۱۷)	همسویی ارزش های فردی و سازمانی، دین داری	---	---
بلا و همکاران (۲۰۱۸)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، زندگی درونی	---	---
رستگار (۱۳۸۹)	همبستگی با دیگران، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، خودشناسی، ارتباط درست با محیط طبیعی	---	---
حسینی (۱۳۹۱)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، همسویی ارزش های فردی و سازمانی	---	---
طالقانی (۱۳۹۲)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، همسویی ارزش های فردی و سازمانی، دین داری	---	---
حسین زاده و یزدانی (۱۳۹۲)	معناداری و هدفمندی کار، همسویی ارزش های فردی و سازمانی، خوشناسی، رهبری فراخود، تفکر وجودی انتقادی،	---	---
رودساز و بیشه (۱۳۹۳)	همبستگی با دیگران، ارتباط با خدا/ نیروی برتر، همسویی ارزش های فردی و سازمانی، دین داری، احساس مثبت بهداشت روانی	رهبری مبتنی بر معنویت، فرهنگ مبتنی بر معنویت، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان، معنوی بودن رسالت سازمان، نظام منابع انسانی مناسب	---
پروین (۱۳۹۴)	همبستگی با دیگران، معناداری و هدفمندی کار، انرژی و شادی درونی، کار جزئی از طرح بزرگتر زندگی	---	---
نقوی و همکاران (۱۳۹۴)	ارتباط با خدا/ نیروی برتر، دین داری، فضائل اخلاقی، وجود خلاقیت بین کارکنان	رهبری مبتنی بر معنویت، فرهنگ مبتنی بر معنویت، ساختار مبتنی بر معنویت، نظام انگیزشی مبتنی بر معنویت، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان	---
جوهری زاده (۱۳۹۵)	ارتباط با خدا/ نیروی برتر، دین داری، فضائل اخلاقی	---	---

نگاهی به جدول شماره ۳ به راحتی نشان می دهد که اکثر اندیشمندان تاکنون، به معنویت فردی کارکنان در سازمان پرداخته اند. با این حال در بخش فردمحور، سه مولفه همبستگی با دیگران، احساس معناداری و هدفمندی در کار و همسویی ارزش های فردی و سازمانی از فراوانی بیشتری برخوردار هستند. در بخش سازمان محور نیز مولفه های رهبری مبتنی بر معنویت، فرهنگ مبتنی بر معنویت، ساختار مبتنی بر معنویت، نظام انگیزشی مبتنی بر معنویت و مسئولیت پذیری اجتماعی از سوی محققان مورد تاکید بیشتری قرار گرفته است. لازم به ذکر است که در برخی پژوهش ها، مولفه های مذکور با واژه ای متفاوت بیان شده اند اما به منظور یکسان سازی، با واژه ای مشابه در جدول قید شده اند.

۴- جمع بندی و ارائه چارچوب مفهومی برای معنویت در سازمان

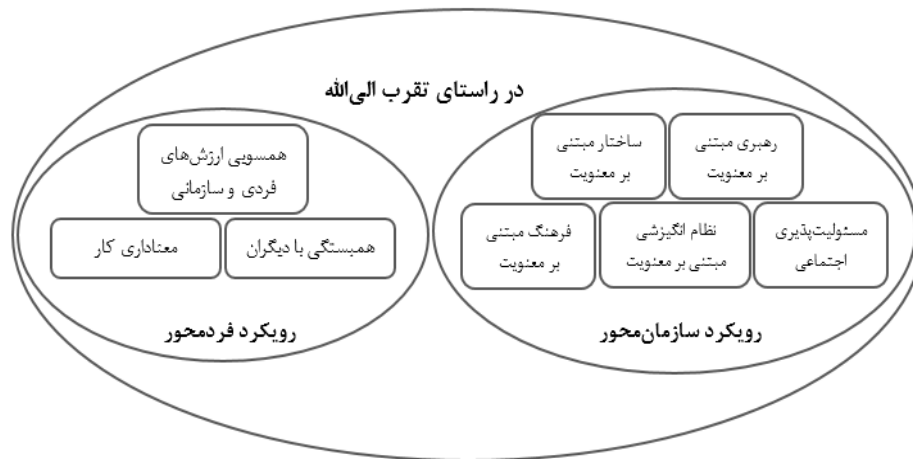
آنچه تاکنون گذشت، درباره مفهوم معنویت به صورت عام و معنویت در سازمان به صورت خاص بوده است. ابتدا انواع رویکردها درباره معنویت، نظر اندیشمندان غربی و مسلمان درباره معنویت و مولفه های آن مورد بررسی قرار گرفت. سپس مفهوم معنویت در سازمان، رویکردهای مرتبط، مدل ها و مولفه های آن بیان شد.

هشتمین کنگرس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دومین و سومین خردادماه ۱۳۹۸

در بخش رویکردهای مرتبط با معنویت، از برتری رویکرد دینی به دلیل واضح بودن هدف برای انسان معنوی و مشخص بودن مصداق نیروی برتر معنوی - یعنی همان خدا- سخن رفت. علاوه بر این از آنجا که زمینه فرهنگی ما آمیخته با عقائد و تعلقات دینی است، انتظار می‌رود معنویت مورد استفاده در جامعه و سازمان‌ها نیز متناسب با این زمینه فرهنگی - یعنی معنویت دینی- باشد. از همین‌رو در پژوهش حاضر نیز سعی خواهد شد، معنویتی متناسب با تعاریف اندیشمندان مسلمان، برای سازمان‌ها پیشنهاد شود. بدین منظور همان‌طور که قبلاً درباره‌اش بحث شد، وجه مشترک و مفهوم کلیدی و متمایزکننده معنویت از منظر اندیشمندان مسلمان، ایمان به خدا و حرکت در راستای رسیدن به اوست. در نتیجه لازم است هر اقدامی که در سازمان صورت می‌گیرد با نیت جلب رضایت الهی و رسیدن به مقام قرب او، انجام شود. این همان چیزی است که در ادبیات دینی ما به "نیت" تعبیر می‌شود و حدیث معروف و ارزشمند "الاعمال بالنیات" مویذ آن است. به بیان دیگر معنویت متناسب با اسلام، تنها یک مولفه به نام "ارتباط با خدا" را در کنار سایر مولفه‌ها قرار نمی‌دهد؛ بلکه معتقد است تمامی مولفه‌ها می‌بایست ممزوج در ارتباط الهی باشد؛ چنان‌چه قبلاً نیز از قول اندیشمندان اسلامی بیان شد که برای رسیدن به معنویت، می‌بایست کارها با نیت دریافت پاداش الهی باشد. بر این اساس، به‌طور مثال، اگر در سازمان با دیگر همکاران ارتباط برقرار می‌شود، می‌بایست بخاطر جلب نظر الهی باشد؛ اگر کار ارباب رجوع انجام می‌شود، خوب است به قصد قربت خداوند باشد و غیره.

در مرحله بعد، توجه به مولفه‌های سازمان‌محور و فردمحور به‌صورت توأمان درباره معنویت در سازمان، لازم است. همان‌طور که مفصل بحث شد، محققان زیادی بر روی معنویت سازمانی، معنویت محیط کاری و غیره کار کرده‌اند؛ برخی از آن‌ها مولفه‌هایی را ارائه داده‌اند که بر اساس آن‌ها معنویت به‌وسیله افراد به سازمان آورده می‌شود. در واقع معنویت از افراد شروع و به سازمان سرایت می‌کند. اما بعضی دیگر از محققان، مولفه‌هایی را مورد اشاره قرار داده‌اند که بیانگر این واقعیت است که سازمان نیز می‌تواند با اقدامات مناسب، افراد خود را معنوی کند. در واقع معنویت از سازمان شروع و به اعضای آن سرایت کند. حقیقت آن است که می‌توان از هر دو رویکرد در کنار یکدیگر استفاده نمود. یعنی هم کمک کرد تا سازمان بتواند افرادش را معنوی کند؛ و هم از قابلیت معنوی اعضای سازمان استفاده نمود. بر همین اساس جدول مولفه‌های معنویت در سازمان، به دو بخش مولفه‌های فردمحور و مولفه‌های سازمان-محور تقسیم شده‌است.

از آنجا که فراوانی هر یک از مولفه‌ها محاسبه شده‌است، سعی خواهد شد از هر یک از قسمت‌های فردمحور و سازمان‌محور، مولفه‌هایی که دارای بیشترین فراوانی در بین صاحب‌نظران هستند، انتخاب شوند. در نهایت بر پایه توضیحاتی که ارائه شد، مدل مفهومی تحقیق حاضر در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل (۱): مدل معنویت در سازمان؛ محقق

در این مدل از بین مولفه‌های فردمحور و سازمان‌محور که در جدول شماره ۵ ذکر شده، پرکاربردترین آن‌ها استخراج گردیده‌است. هم‌چنین همان‌طور که توضیح داده شد، بر اساس رویکرد اندیشمندان مسلمان، همگی این مولفه‌ها می‌بایست در راستای رسیدن به قرب الهی و دیدار خداوند قرار گیرند. لزوم تقرب الی‌الله در به‌کارگیری مولفه‌های معنویت در پژوهش‌های متعددی هم‌چون کمیل و همکاران (۲۰۱۵)، دستی و سیت‌وات (۲۰۱۴)، محسن (۲۰۰۷) به‌نقل از زندگی و همکاران (۲۰۱۷)، عبدلی سلطان‌احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، عترت‌دوست (۱۳۸۹) و رودگر (۱۳۹۵) مورد تأکید قرار گرفته‌است. در ادامه به تعریف هر یک از مولفه‌های مذکور پرداخته می‌شود. در تعریف مولفه‌ها به اجزای ریزتر، از پژوهش‌های جواهری‌زاده (۱۳۹۵)، نقوی و همکاران (۱۳۹۴) و رودساز و بیشه (۱۳۹۳) بهره گرفته شده‌است.

معناداری کار: حسی عمیق از معنا و مقصود در کار است. هر فرد برای انجام دادن فعالیت‌هایی که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد، انگیزش درونی، تمایل و علاقه دارد (اشمس و داچن، ۲۰۰۰). واضح است که در سازمان‌های اسلامی کارکنان می‌بایست کار را در راستای عبادت الهی دانسته و به همین جهت احساس معناداری زیادی در کارشان بنمایند. بنابراین احساس معناداری کار مفهومی است متشکل از مواردی از قبیل ارزشمند دانستن کار به‌عنوان عبادت خداوند، احساس نشاط از انجام کار که برای خداست، اشتیاق به انجام درست کار به‌خاطر خداوند و مهم بودن کار چون برای خداوند متعال است.

احساس همبستگی: احساس نوعی پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است (همان). این بعد از معنویت سازمانی در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری است (احدی شعار و همکاران، ۱۳۹۳). در سازمان‌های مبتنی بر معنویت اسلامی، کارکنان در پی خدمت به خلق خدا بوده و از آن‌جا که خود و دیگران را در یک سطح و به‌عنوان بندگان پروردگار می‌بینند، همواره ارتباط مناسبی با آن‌ها برقرار می‌نمایند. احساس همبستگی مفهومی است دربردارنده مواردی هم‌چون: همبستگی اعضا با یکدیگر به‌خاطر آن که همگی

هشتمین کنگرس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

مخلوق خداوند هستند، ارزشمند بودن همکاری با دیگران برای اعضا، توجه و حمایت اعضا از یکدیگر به خاطر خداوند و احساس مفید بودن در جامعه چراکه همگی هم چون مؤمن واقعی، وظایف حرفه‌ای خود را انجام می‌دهند.

همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی: سومین بعد معنویت سازمانی زمانی صورت می‌گیرد که افراد سازمانی یک حس قوی از هم‌سویی ارزش‌های فردی با اهداف و مأموریت‌های سازمان داشته باشند. این مولفه از معنویت سازمانی عبارت است از تعامل کارکنان با اهداف سازمانی بزرگتر. هم‌سویی با ارزش‌های سازمان بر این منطق استوار است که اهداف جمعی بزرگتر و مهم‌تر از اهداف فردی بوده و هرکس باید در قبال دیگران و نسبت به جامعه مساعدت و همکاری به عمل آورد. هم‌سویی، هم‌چنین به این معنی است که کارکنان بر این باورند که مدیران و همکاران در سازمان ارزش‌های شایسته‌ای دارند، از وجدان برخوردار هستند و به رفاه کارکنان و به رفاه جامعه اهمیت و بها می‌دهند (اشمس و داچن، ۲۰۰۰). در سازمان‌های اسلامی هم سازمان و هم کارکنان به‌صورت هم‌سو با یکدیگر در پی تحقق رسالت الهی خویش هستند. پس سومین بعد معنویت در سازمان، مفهومی است که این موارد را در برداشته باشد: سازمان و اعضای آن همگی به‌صورت هم‌سو برای خود رسالتی الهی تعریف کرده باشند، اهداف سازمان برای اعضا مهم و ارزشمند باشد، اعضا احساس کنند در تحقق رسالت الهی دانشگاه نقش دارند و سازمان نسبت به نیازهای اعضا توجه داشته‌باشد.

نظام انگیزش مبتنی بر معنویت: نظام پاداش و ایجاد انگیزه در سازمان می‌بایست به‌گونه‌ای باشد که با روح معنویت متضاد نبوده و معنویت را در سطح فردی و سازمانی تقویت نماید. در نتیجه نظام انگیزشی‌ای مبتنی بر معنویت است که دربردارنده این موارد باشد: ارائه پاداش در سازمان براساس معیارهای معنوی، توجه اعضا به اجر اخروی کار، ارزیابی منصفانه عملکرد افراد و اهمیت دادن به رضایت خداوند در انجام کار بیش از کسب منافع مادی.

رهبری مبتنی بر معنویت: رهبری در سازمان به‌گونه‌ای باشد که هم خود معنوی عمل نماید و هم معنویت را در سطح سازمان و افراد آن گسترش دهد. اگر رهبری شامل چنین ویژگی‌های باشد، رهبری مبتنی بر معنویت دانسته می‌شود؛ رهبر به ارزش‌های معنوی معتقد باشد، نسبت به نهادینه کردن ارزش‌های معنوی دغدغه داشته‌باشد، رفتار معنوی و خداپسندانه‌اش برای دیگران الگو بوده و به رعایت اخلاق الهی پای‌بند باشد.

ساختار مبتنی بر معنویت: ساختار سازمان به‌گونه‌ای ترتیب داده شده‌باشد که با روح معنوی سازگار و معنویت را در سازمان و بین کارکنان تقویت نماید. پس ساختار مبتنی بر معنویت مفهومی است دربردارنده ویژگی‌هایی از قبیل وجود آزادی عمل در انجام وظایف اعضای هیئت علمی، امکان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و امور دراستای تقرب به خداوند، در نظر گرفتن مسائل انسانی و دوری از بوروکراسی افراطی، ساده بودن ساختار و دوری از پیچیدگی.

فرهنگ مبتنی بر معنویت: فرهنگ سازمان موافق با ارزش‌ها و عقائد معنوی بوده و باعث تقویت آن‌ها در سطح سازمان و اعضای آن باشد. فرهنگ مبتنی بر معنویت مفهومی است متشکل از وجود فرهنگ مبتنی بر اعتماد به دلیل دوری اعضا از کار نادرست به خاطر خدا، وجود فرهنگ مشارکتی به دلیل دوری اعضا از خودمحوری به خاطر خداوند، وجود فرهنگ شایسته‌سالاری براساس آموزه‌های الهی، فرهنگ توجه به کرامت انسانی، اختصاص زمانی به عبادت در سازمان و برنامه‌ریزی سازمان برای مناسبت‌های معنوی و مذهبی.

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

روشن است که با به کارگیری مولفه‌های مذکور در سازمان‌ها، هم اعضای سازمان و هم خود سازمان به صورت یک کل، از رشد معنویت بهره‌مند خواهند شد. همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، یکی از عرصه‌های اساسی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، عرصه معنویت و یکی از اهداف مهم الگو در افق ۱۴۴۴، بهره‌مندی کشور از رشد معنوی است. در نتیجه اهمیت و کاربرد چارچوب مفهومی ارائه شده، می‌تواند گامی اساسی در جهت تحقق اهداف الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در افق پیش‌رو باشد.

از آن‌جا که در پژوهش حاضر نیت تقرب الی الله محور اصلی معنویت مطلوب اسلامی شناخته شد، ضروری است که مدیران و مسئولان امر، به گسترش اخلاص در عمل و پرهیز از تظاهر و ریاکاری مبادرت جدی ورزند. بدین منظور، استفاده از راهکارهای معنوی که عالمان اخلاق و عرفای دینی در این زمینه ارائه می‌دهند، بسیار مفید خواهد بود. پیشنهاد می‌شود مدیران در مرحله اول، خود را ملزم به پای بندی به این راهکارها بدانند و در مرحله بعد برنامه‌های اخلاقی را در این حوزه، به صورت منظم در سازمان گسترش دهند. با توجه به مؤلفه احساس همبستگی الهی، در کنار اصلاح نیت، ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری، بر اساس این جهان بینی که ما انسان‌ها همه مخلوقات خدا بوده و وظیفه داریم حامی یکدیگر باشیم، به جای رقابت‌های مخرب می‌تواند باعث کاهش استرس و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان شود و احساس همبستگی کارکنان را بیشتر کند. بر اساس لزوم توجه به همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، ابتدا لازم است رسالتی الهی برای هر یک از سازمان‌های موجود طراحی شده و سپس تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان هم می‌تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی از سوی کارکنان منجر شود. با توجه به لزوم ارتقای مؤلفه نظام انگیزشی مبتنی بر معنویت، مدیران در کنار تأمین نیازهای مادی کارکنان با بیشترین تلاش و توان، انگیزاننده اصلی آن‌ها را، انگیزه‌های معنوی قرار دهند. گسترش فرهنگ کار کردن برای خدا و خدمت به خلق، می‌تواند مناسب‌ترین انگیزه باشد. مدیران می‌توانند با منش درست خود، معرفی الگوهای موفق در این زمینه و اجرای برنامه‌های فرهنگی متناسب، به اجرای این امر، کمک کنند. با عنایت به لزوم توجه به مؤلفه ساختار مبتنی بر معنویت در پژوهش حاضر، ایجاد ساختارهای مناسب با معنویت؛ ساختارهایی مبتنی بر مشارکت همه اعضای سازمان و به دور از بوروکراسی‌های خشک و بی‌روح توصیه می‌شود. با توجه به اهمیت مؤلفه رهبری مبتنی بر معنویت، الگو قرار گرفتن رفتار مدیران و رهبران سازمان بسیار حائز اهمیت است؛ به صورتی که مسئولان سازمان می‌بایست از پرتلاش‌ترین، خوش اخلاق‌ترین، منظم‌ترین، مخلص‌ترین و در مجموع معنوی‌ترین افراد سازمان باشند؛ نسبت به ارزش‌های معنوی دغدغه داشته و برای نهادینه کردن آن‌ها تلاش نمایند. از آن‌جا که پژوهش حاضر بر لزوم ارتقاء فرهنگ مبتنی بر معنویت تأکید داشته و پرداختن به نموده‌ها و الگوهای مذهبی از جمله عوامل فرهنگ مبتنی بر معنویت است؛ بنابراین احیای نموده‌های مذهبی، مانند اعیاد و شهادت‌ها و استفاده بهینه از آن‌ها در معرفی شخصیت پیشوایان و الگوهای مناسب دینی و نهادینه کردن تعالیم والای آنان می‌تواند در ایجاد همبستگی، همسویی ارزش‌ها و به تبع ارتقای معنویت نقش بسزایی داشته باشد.

بی‌تردید پیشنهادات مطرح شده موجب ارتقاء سطح معنویت در سازمان‌ها و به تبع در جامعه خواهد شد؛ و به قول علامه مصباح این همان پیشرفت واقعی است. ایشان در توضیح این ادعا می‌فرمایند: «برای اصطلاح "پیشرفت" در ادبیات سیاسی - اجتماعی امروز، تعریف‌های خاصی ارائه شده است؛ اما آنچه در باره این اصطلاح، قطعی به نظر می‌رسد، این است که «پیشرفت»، صرف نظر از واژه‌های معادل آن در زبان‌های دیگر، متضمن این معنا است که ما راهی داریم که باید در مسیر آن به پیش برویم؛ و طبعاً راه، مقصدی دارد که باید به آن منتهی شود. اختلافی که در محافل آکادمیک دنیا درباره «پیشرفت» و مؤلفه‌ها، عوامل و موانع آن وجود دارد، به این برمی‌گردد که هدفی که برای پیشرفت در نظر گرفته شده، چیست؟ "پیشرفت" برای ما، بر اساس منطق اسلام، پیشرفت انسانیت است، نه پیشرفت شکم، نه پیشرفت حیوانیت؛ پیشرفت واقعی زمانی است که انسانیت جامعه

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دومین و سومین خردادماه ۱۳۹۸

رشد کند؛ البته بدن مادی ابزاری برای این پیشرفت است که نباید از آن غافل شد؛ ولی به میزان لازم و در حدی که ضرری به پیشرفت معنوی وارد نکند، پیشرفتی حقیقی است که موجب رسیدن انسان به قرب الهی شود» (مصباح یزدی، بی تا).

بنابراین شاید بتوان ادعا کرد پژوهش حاضر از دو طریق سعی در تحقق الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت داشته است:

- یکی از عرصه‌های مهم مطرح شده در الگو، عرصه معنویت بوده و در افق ترسیم شده برای ۱۴۴۴ به رشد معنوی جامعه تاکید شده است.

- بر اساس نظر اندیشمندان اسلامی، پیشرفت حقیقی که در واقع الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت نیز به دنبال آن است؛ همان پیشرفت معنوی در راستای تقرب الی الله است؛ که پژوهش حاضر سعی در تدوین الگویی مفهومی برای تحقق آن داشته است.

۷- فهرست مراجع

احدی شکار، سیدمجید؛ ایرانی، حمیدرضا؛ گل‌وردی، مهدی؛ جعفری، سیدمحمدباقر (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیرشدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۱): ۴۱-۶۱.

اسهرلوس، وحیده؛ جعفری، سکینه (۱۳۹۰). هوش معنوی، معنویت اسلامی ضرورت اجتناب‌ناپذیر سازمان‌ها. مدیریت در اسلام، ۱۵ و ۱۶: ۲۰۰-۲۱۶.

بخشیان، ابوالقاسم (۱۳۹۳). راهبردهای تعالی معنوی انسان در قرآن. قم: انتشارات زمزم هدایت.

بیک‌زاد، جعفر؛ یزدانی، سهراب؛ حمداللهی، مریم (۱۳۹۰). معنویت محیط کاری و تاثیر آن بر مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز. فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳(۱): ۶۱-۹۰.

پروین، احسان؛ محمدی، شراره؛ شیربگی، ناصر؛ لطفی‌نژاد، طاهره (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهدسازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۲): ۲۱۵-۱۹۳.

ترک‌زاده، راضی؛ راضی، الهام (۱۳۹۶). تاملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی. دو فصلنامه علمی- تخصصی اسلام و مدیریت، ۶(۱۱): ۱-۲۶.

جعفری شورگل، سکینه (۱۳۹۲). تاملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی. فصلنامه لگوی پیشرفت اسلامی- ایرانی، ۲(۳): ۱۷۹-۲۰۰.

جعفری، محمدتقی (۱۳۹۱). مجموعه آثار: عرفان اسلامی. تهران: موسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.

جوهری‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۵). الگوی معنویت‌افزایی در سازمان، ارائه نظریه‌ای داده‌بنیاد. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۴(۴): ۷۵-۱۰۷.

حکاک، محمد و فرهیخته، فاطمه (۱۳۹۶). تاثیر شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی (متغیر میانجی معنویت). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۲(۴۶): ۲۱-۴۲.

حیدری کرمانشاهی، علی (۱۳۹۱). عرفان اسلامی در کلام عارفان. قم: موسسه انتشارات میراث ماندگار.

ششمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

رجبی، ابوذری (۱۳۹۶). بررسی نقش شریعت در معنویت دینی از منظر ملاصدرا. فصلنامه علمی-پژوهشی اندیشه نوین دینی، (۵۰): ۴۵-۶۴.

رجبی، ابوذری (۱۳۹۶). تحلیل تطبیقی شاخصه‌های معنویت در عصر ظهور و عصر مدرن. فصلنامه علمی-پژوهشی مشرق موعده، (۴۲): ۱۹۹-۲۲۹.

رستگار، عباس‌علی؛ وارث، سیدحامد (۱۳۸۷). خدا در سازمان: تلفیق و یکپارچگی زندگی معنوی و زندگی کاری. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۳ (۱۱): ۷۳-۹۹.

رودگر، محمدجواد (۱۳۹۵). معنویت (مبانی و مولفه‌ها) در گفتمان استاد شهید مطهری و ارتباط آن با الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت. پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پایه پیشرفت.

شریفی، احمدحسین (۱۳۹۱). درآمدی بر عرفان حقیقی و عرفان‌های کاذب. چاپ یازدهم، قم: انتشارات پرتو ولایت.

عبدلی سلطان‌احمدی، جواد؛ پاشوی، قاسم و فراست‌محمدی، معصومه (۱۳۹۲). بررسی مولفه‌های نیازهای معنوی از دیدگاه اسلام در کتاب‌های درسی "دین و زندگی". دوفصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات اسلام و روان‌شناسی، ۷ (۱۲): ۷-۳۶.

عزت‌دوست، محمد (۱۳۸۹). درآمدی بر معنویت‌شناسی سازمانی و کارکردهای آن در نیروی انتظامی. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۳۲): ۱۰۵-۱۲۰.

غروی، سیدمحمد. مفهوم معنویت در اسلام و غرب متفاوت است. بازیابی شده (در ۹۷/۸/۲۵) از: <http://hawzahnews.com/detail/News/404532>

فرهنگی، علی‌اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. فرهنگ مدیریت، ۴ (۱۳): ۳۶-۵.

کونگ، هانس (۱۳۹۱). هنر زیستن؛ تاملاتی در معناداری زندگی. ترجمه حسن قنبری، قم: انتشارات دانشگاه ادیان و مذاهب. محفوظی، عباس (۱۳۹۱). عرفان و عبادت. قم: موسسه انتشارات مشهور.

محقق داماد، سیدمصطفی. جایگاه معنویت در الهیات اسلامی. بازیابی شده (در ۹۷/۸/۲۵) از: <http://www.ias.ac.ir/index.php/2015-09-21-08-02-58/341-2016-04-20-11-25-29>

مروتی، سهراب؛ بیرانوند، زینب (۱۳۹۲). واکاوی مفهوم انسان معنوی در اندیشه شهید مطهری. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش‌نامه اخلاق، ۶ (۱۹): ۸۳-۹۸.

مصباح، علی (۱۳۸۹). واکاوی مفهومی معنویت و مسئله معنا. فصلنامه اخلاق پزشکی، ۴ (۱۴): ۳۹-۲۳.

مصباح یزدی، محمدتقی (بی تا). تکامل در انسانیت و رسیدن به قرب الهی، همان پیشرفت حقیقی است. نشریه پویا، برگرفته از <http://mesbahyazdi.ir/node/7137>

مظاهری‌سیف، حمیدرضا (۱۳۸۷). راهکارها و مدل‌های توسعه معنویت اسلامی. اخلاق، (۱۳ و ۱۴): ۱۹۸-۲۵۲.

معصومی، هادی (۱۳۹۵). تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان‌ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی. ماهنامه پژوهش ملل، ۱ (۹): ۹۹-۱۰۸.

ششمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دومین وبسایت و سومین خردادماه ۱۳۹۸

مقدسان، محمدحسین؛ سرلک، محمدعلی؛ اندیشمان، آسیه؛ بهمنی، اکبر (۱۳۹۴). بررسی و تبیین تاثیر روایتگری سازمانی در ایجاد فرهنگ اخلاق مدار و معنوی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۴): ۱۱۷۸-۱۱۵۹.

نقوی، سیدعلی؛ اسعدی، میرمحمد؛ میرغفوری، سید حبیب‌الله (۱۳۹۴). مدل معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۳(۲): ۱۷۷-۱۴۵.

یثربی، سیدیحیی (۱۳۸۷). فلسفه عرفان، تحلیلی از اصول و مبانی و مسائل عرفان. قم: انتشارات بوستان کتاب.

Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877-898.

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.

Al-Qutop, M. A. Y., & Harrim, H. (2014). Spiritual organization: A path to organizational sustainable excellence. *International Business Research*, 7(8), 168.

Bella, R. L. F., Quelhas, O. L. G., Ferraz, F. T., & Bezerra, M. J. S. (2018). Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective. *Sustainability*, 10(6), 1-13.

Cuéllar-Juárez, A. M., & Molina-Reyes, J. (2018). A comprehensive approach for the study of workplace spirituality. *EPH-International Journal of Humanities and Social Science (ISSN: 2208-2174)*, 3(3), 18-51.

Dasti, R., & Sitwat, A. (2014). Development of a multidimensional measure of Islamic spirituality (MMIS). *Journal of Muslim Mental Health*, 8(2).

Fares, D., & Bin Noordin, K. (2016). Islamic Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: A Proposed Conceptual Framework. *Middle East Journal of Business*, 55(3035), 1-10.

Fawcett, S. E., Brau, J. C., Rhoads, G. K., Whitlark, D., & Fawcett, A. M. (2008). Spirituality and organizational culture: Cultivating the ABCs of an inspiring workplace. *Intl Journal of Public Administration*, 31(4), 420-438.

Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of business Ethics*, 46(1), 85-97.

Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (Armonk, NY: ME Sharpe). Google Scholar.

Gilbert, T. (2006). Towards a holistic framework in fostering spirituality at work.

Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, 49(2), 129-142.

Kale, S. H., & Shrivastava, S. (2003). The enneagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*, 22(4), 308-328.

Kamil, N. M., Sulaiman, M., Selladurai, S., & Khalid, N. (2015). The impact of spirituality and social responsibility on organizational citizenship behaviour from the Islamic perspective: Empirical investigation of Malaysian businesses. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*, 31(1).

Khanifar, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558-571.

Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. *Journal of management, Spirituality & religion*, 3(3), 231-241.

Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of business ethics*, 81(2), 465-480.

Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 153-164.

Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.

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.

Moore, T. W. (2008). Individual differences and workplace spirituality: The homogenization of the corporate culture. *Journal of Management and Marketing Research*, 1, 79.

Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.

Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.

Zandi, G., Kamil, N. M., Sulaiman, M., Ishak, I. C., & Sahudin, S. (2017). Islamic Spirituality And Continuance Organizational Commitment: The Case Of Malaysian Organizations. *Journal of Islamic Man Management Studies*, 1(1), 54-71.