

## Islamic Spirituality: A Qualitative Analysis of the Statements of the Supreme Leader in the Islamic Revolutionary Guard Corps

Hassan Khalili <sup>1</sup> | Mohammad Amin Pahlavan Sharif <sup>2</sup> | Alireza Nobari <sup>3</sup>

Research Paper

Received:  
22 September 2021  
Accepted:  
13 February 2022  
P.P: 105-129

ISSN: 2251-6980  
E-ISSN: 2645-5234



### Abstract

Spirituality is an unlimited spiritual talent that flourishes in connection with God. Spirituality means secret and need with God, spirit, thought and sincerity, relying on the element of faith and firm and stable belief, in order to prepare for the field of action and struggle and confronting the enemies of the Islamic Revolution, the result of which is insight. The main goal of the research is to explain organizational spirituality from the perspective of the Supreme Leader. Researchers who have investigated the foundations of spirituality have used western researches to explain spirituality. For this reason, the development of this approach to Islamic societies is not correct. Organizational spirituality is considered one of the main elements in the armed forces, and its explanation based on the Supreme Leader's point of view can be of great help to decision-making commanders and managers to assess the situation of the armed forces of the Islamic Revolution. In order to explain organizational spirituality, the method of data-based theory based on the statements of the Supreme Leader was used. The keyword of spirituality was investigated among the armed forces as the studied organization. Focus group and Delphi were used for validation. The results of the analyzes showed that organizational spirituality has the nature of spirituality, organizational excellence, the consequences of spirituality, preservation of spirituality and anti-spirituality, which is effective in the environment of the Islamic Revolution. The nature of spirituality shows sincerity, faith, piety, insight, self-improvement, moral virtues, struggle, knowledge, stewardship, perseverance, connection with God and divine help. Organizational excellence includes loyalty, pragmatism, organization, human capital management, organizational identity and trust. The consequence of organizational spirituality includes revolutionary ideals, success and progress, justice, companionship of God, and material and spiritual authority. Based on the results of the research, spirituality is a way to refine the soul, by following God's goals and respecting moral values and virtues in order to connect with God, the Blessed and Exalted, perfecting the human being and achieving knowledge and insight.

**Keywords:** Spirituality, Organizational Spirituality, Islamic Revolutionary Guard Corps, Supreme Leader of the Revolution, Islamic Management.

DOR: 20.1001.1.22516980.1401.30.2.3.4

1. Ph.D. in Systems Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran.
2. Corresponding author: Assistant Professor, Department of Islamic Human Resource Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran. A.sharif@ut.ac.ir
3. Assistant Professor, Department of Education, University of Tehran, Tehran, Iran. A.nobari@ut.ac.ir

## معنویت اسلامی در بستر سازمان: تحلیل کیفی بر بیانات مقام معظم رهبری

حسن خلیلی<sup>۱</sup> | محمدامین پهلوان شریف<sup>۲</sup> | علیرضا نوبری<sup>۳</sup>

۲

سال سی‌ام  
تابستان ۱۴۰۱

### مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۰/۶/۳۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۰/۱۱/۲۴

صص: ۱۲۹-۱۰۵

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱  
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵



**چکیده**

معنویت، استعداد روحی نامحدودی است که در ارتباط با خدا شکوفا می‌شود. معنویت یعنی راز و نیاز با خدا، روحیه، فکر و اخلاص با تکیه بر عنصر ایمان و اعتقاد راسخ و پایدار، جهت آماده‌سازی برای میدان عمل و مجاهدت و مقابله با دشمنان انقلاب اسلامی که دستاورد آن بصیرت باشد. هدف اصلی پژوهش، تبیین معنویت سازمانی از منظر مقام معظم رهبری است. پژوهشگرانی که به بررسی مبانی معنویت پرداخته‌اند، از پژوهش‌های غربی جهت تبیین معنویت بهره برده‌اند. به همین علت، توسعه این رویکرد به جوامع اسلامی درست نیست. معنویت سازمانی، یکی از عناصر اصلی در نیروهای مسلح محسوب می‌شود که تبیین آن بر دیدگاه مقام معظم رهبری، می‌تواند کمک شایانی به فرماندهان و مدیران تصمیم‌گیر جهت ارزیابی وضعیت نیروهای مسلح انقلاب اسلامی کند. جهت تبیین معنویت سازمانی، از روش نظریه داده‌بنیاد مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری استفاده شد. کلیدواژه معنویت، بین نیروهای مسلح به عنوان سازمان مورد مطالعه بررسی شد. جهت اعتبارسنجی از گروه کانونی و دلفی استفاده شد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد معنویت سازمانی دارای ماهیت معنویت، تعالی سازمانی، پیامدهای معنویت، حفظ و نگاه‌داشت معنویت و ضد معنویت می‌باشد که در محیط انقلاب اسلامی اثرگذار است. ماهیت معنویت مبین اخلاص، ایمان، تقوا، بصیرت، تهذیب نفس، فضایل اخلاقی، مجاهدت، معرفت، ولایت‌مداری، ایستادگی، ارتباط با خدا و استمداد الهی است. تعالی سازمانی شامل وفاداری، عمل‌گرایی، سازماندهی، مدیریت سرمایه انسانی، هویت سازمانی و اعتماد است. پیامد معنویت سازمانی، شامل آرمان‌های انقلابی، موفقیت و پیشرفت، عدالت، همراهی خدا و اقتدار مادی و معنوی است. بر مبنای نتایج تحقیق، معنویت راهی برای تهذیب نفس، با دنبال کردن اهداف خدایی و احترام به ارزش‌ها و فضایل اخلاقی جهت اتصال به خداوند تبارک و تعالی، کامل شدن انسان و رسیدن به معرفت و بصیرت است.

**کلیدواژه‌ها:** معنویت؛ معنویت سازمانی؛ نیروهای مسلح؛ رهبر معظم انقلاب؛ مدیریت اسلامی.

DOR: 20.1001.1.22516980.1401.30.2.3.4

۱. دکترای مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام.

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام، تهران، ایران.

A.sharif@ut.ac.ir

A.nobari@ut.ac.ir

۳. استادیار، گروه معارف، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

## مقدمه

قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، اخیراً تحت تأثیر نیرویی قدرتمند تحت عنوان معنویت قرار گرفته که به نظر می‌رسد اگر به درستی اداره و هدایت شود، ظرفیت لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام‌عیار را دارا باشد (نیل<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷: ۱۲۲).

از این رو، وجود معنویت در محل کار در حال تبدیل شدن به یک مسأله مهم در مطالعات سازمانی است، زیرا بر پایداری کلی سازمان‌ها و توسعه اقتصادی تأثیر می‌گذارد (کمیل<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۶۶) و کارکنان را برای یک محیط کار انسانی‌تر، بامعنا تر و همچنین دستیابی به چیزهای بهتر آماده می‌کند (روف<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵: ۵۸۵)، چرا که سازمان‌ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده روبه‌رو هستند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمندند (کینجرسکی و اسکراینک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴: ۲۶). سازمان‌های معنوی دارای هدفی برتر بوده و فرهنگی دارند که نگرانی‌های انسان‌گرایانه را در عملکرد و خروجی‌های خود در نظر می‌گیرند. سازمان‌ها راغبند بدانند آیا رابطه‌ای بین معنویت و نتایج دلخواه و خاص سازمانی وجود دارد یا نه. لذا لازم است نشان داده شود معنویت سازمانی با اهداف سازمان در یک راستا قرار دارد (جیاکالون<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۵: ۵۱۹).

نیروهای مسلح به عنوان یک سازمان انقلابی در اتصال به انقلاب، امامت، ولایت و اسلام این ظرفیت و توان معنوی را پیدا کرده تا قدرت پیش‌برندگی داشته باشد و هر جا حرکت کند، مردم به دنبال آن نیز حرکت می‌کنند (نظری، ۱۳۹۸). به نظر محقق، معنویت مهم‌ترین عامل حیاتی و اهرمی در حوزه پیش‌روندگی نیروهای مسلح است. به عقیده پیتر سنگه، حرف آخر را در تفکر سیستمی، اهرم‌های عملیاتی می‌زنند؛ سازوکارهایی که سبب تغییرات عمده و پیشرفت‌های بزرگ در سیستم‌ها می‌گردند (سنگه، ۱۴۵: ۱۳۹۵).

1. Neal
2. Kamil
3. Roof
4. Kinjerski & Skrypnek
5. Giacalone

پژوهشگرانی که به بررسی ادبیات معنویت پرداخته‌اند، از پژوهش‌های غربی جهت تبیین معنویت بهره برده‌اند. معنویت مورد توجه غرب با هدف آزادسازی انسان از نگاه محدودکننده آزادی او در مقابل داده‌های تحریف شده کتب مقدس ارائه گردیده است. به همین علت، توسعه این رویکرد به جوامع اسلامی که آبخور اندیشه و رفتارشان برآمده از وحی مصون مانده از تحریف است، درست نیست. از سوی دیگر، رویکرد معنویت مبتنی بر دین، گرچه تنها رویکردی است که توان ارائه نظامی منسجم از معنویت را دارد، ولی برخی صاحب‌نظران تحلیل‌های نادرستی از این مقوله ارائه داده‌اند که با رویکرد دین فطری اسلام سازگار نیست (نوبری، ۱۳۹۳: ۸۷).

شناخت حدود و ثغور معنویت اسلامی، می‌تواند علاوه بر تبیین دیدگاه‌های اسلامی، از انحرافات معنوی فرد و جامعه اسلامی جلوگیری کند (الوندی، ۱۳۹۳: ۶). در این پژوهش، معنویت از دیدگاه مقام معظم رهبری شناسایی و تبیین خواهد شد. معنویت سازمانی یکی از عناصر اصلی در نیروهای مسلح محسوب می‌شود که تبیین آن می‌تواند کمک شایانی به فرماندهان و مدیران تصمیم‌گیر جهت تعالی و ارزیابی وضعیت نیروهای مسلح کمک کند.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ظهور معنویت در سازمان

در دهه‌های قبل، معنویت را برای مدیریت و تجارت مناسب نمی‌دانستند (کانگر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴)، اما امروزه به طور جدی به عنوان یکی از موضوعات اصلی پژوهش‌های دانشگاهی و علمی مطرح است (اکنل<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹؛ میتروف و دنتون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹)؛ به طوری که معنویت، اصول و نظریه‌های مدیریت را چنان تحت تأثیر قرار داده که به عنوان یک تحول اساسی در حوزه مدیریت به شمار می‌رود (واگنر-مارش و کنلی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹: ۲۹۲).

در نتیجه روند رو به رشد تحقیقات دانشگاهی و علاقه مشاوران و نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت به موضوع معنویت، آکادمی مدیریت و آکادمی بین‌المللی رشته‌های بازرگانی در سال

1. Conger
  2. O'Connel
  3. Mitroff & Denton
  4. Wanger-Marsh & Conley
- نشریات علمی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

۲۰۰۱ این حوزه مطالعاتی را به رسمیت شناختند (روجاس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). به تبع آن، چالش‌های پژوهشی در راستای تغییر در دگرگونی‌های معنوی فردی، سازمانی و اجتماعی، در قلمرو سازمان و مدیریت و رشد فزاینده‌ای داشته است (نیل و بنت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰: ۱). گرایش‌ها و علاقه‌مندی رو به رشد معنویت در قلمرو سازمان و مدیریت در سه حوزه الف) دانشگاهی و مراکز علمی و پژوهشی، ب) کتاب‌ها، مجلات و کنفرانس‌ها و ج) اقدامات عملی سازمان‌ها تقسیم‌بندی می‌شود (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۰۱). نویسندگان مختلفی کوشیده‌اند تا برای معنویت تعاریفی ارائه دهند. برخی از این تعاریف عبارتند از:

جدول ۱. تعاریف معنویت

تعریف	محقق
معنویت را می‌توان تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف کرد.	(پرناماسری و آمالیا <sup>۳</sup> ، ۲۰۱۵)
معنویت، جست‌وجویی برای دریافت معنایی عمیق از ارتباط زندگی با جهان و خدا است. تعاریف متعددی از معنویت در ادبیات مدرن ارائه شده است که به گونه‌ای به دنبال اتصال بین فرد، جهان و خدا می‌باشند.	(مهادوان <sup>۴</sup> ، ۲۰۱۳)
معنویت، جاذبه و حرکت انسان به سمت الهیات است.	(کینگ <sup>۵</sup> ، ۲۰۰۷)
معنویت می‌تواند به عنوان جستجوی نوعی تقدس و فرایندی تعریف شود که افراد از طریق آن به دنبال کشف و انتقال چیزی هستند که در زندگی‌شان مقدس است و از احترام برخوردار است.	(هیل و پارگامنت <sup>۶</sup> ، ۲۰۰۳)
معنویت، نیرویی روح‌بخش و انگیزاننده زندگی است؛ انرژی الهام‌بخش فرد به سوی فرجامی معین یا هدفی به سوی وراى فردیت.	(مک نایت <sup>۷</sup> ، ۱۹۸۷؛ کاواناق <sup>۸</sup> ، ۱۹۹۹ به نقل از خانباشی و ابطیحی، ۱۳۸۸)
معنویت، رتبه‌ای از عالم روحانی است که انسان به واسطه ممارست و توجه به	(احمدی، ۱۳۸۷: ۳)

1. Rojas
2. Neal & Bennet
3. Purnamasari & Amaliah
4. Mahadevan
5. King
6. Hill & Pargament
7. McKnight
8. Cavanagh

تعریف	محقق
فضایل انسانی، اوصاف حمیده‌ای (بی‌رغبتی به دنیا، خیرخواهی، تهذیب نفس و تقوا) را در خود ملکه ساخته و آن اوصاف و فضایل، او را از مهالک نجات داده و سبب کمالات عالیله الهیه می‌گردد.	
معنویت قدسی و مبتنی بر قرآن برای شکل‌گیری، باید باورهای خود را در سه محور هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و شناخت‌شناسی مبنایی استوار کند تا توان ایجاد و رشد و استكمال را در جامعه انسانی به دست آورد. در ساخت هستی‌شناختی، به توحید، معاد و ارتباط وثیق عالم دنیا با آخرت می‌پردازد. در ساخت انسان‌شناختی نیز به بیان انسان کامل و دوبعدی بودن انسان به عنوان زیرساخت‌های تعالی معنوی اشاره می‌نماید و در انتها نیز در ساخت شناخت‌شناسی به مبنای وحیانی بودن قرآن اشاره می‌نماید.	(نوبری، ۱۳۹۳: ۱۴۲)
اسلام در همه چیزش مقصد اعلا را در نظر دارد. نظر اسلام به موجودات طبیعی در راستای همان مرتبه اعلاء است. نظر اسلام به طبیعت به جهت آن است که طبیعت صورتی از الاهیت در خود دارد و در هر نظری به موجودات طبیعی بعد معنوی آن را در نظر دارد. نظر به انسان نیز به جهت آن است که او موجودی است که قابلیت الهی شدن را دارد. تربیت‌های اسلام، تربیت‌های الهی است.	(صحیفه امام، ج ۸، ۴۳۴)
ریشه حدوث معنویت نهفته در «راز و نیاز با خدا و ارتباط دل‌ها با خدای متعال» دانسته و لوازم خارجی ارتباط با خدا «فربظواهر دنیا را نخوردن و دل‌بستگی به زر و زیور و زخارف دنیا پیدا نکردن» است.	(مقام معظم رهبری، ۱۳۷۰/۶/۲۷)
معنویت در اسلام با توحید درهم آمیخته است. وی معنویت مبتنی بر اسلام را معنوی کلی‌نگر و جامع توصیف می‌کند و احکام اسلام را سامان‌بخش دنیا و آخرت و ارتباط‌دهنده میان عوالم و نشأت هستی می‌داند. او سعادت بشر را در نگاه اسلامی‌اش، برنامه‌ریزی برای آخرت می‌داند، ولی تأکید می‌کند حصول کامل این مهم، با نگاه جامعی ممکن است نیازهای دنیوی افراد نیز تعریفی واقعی یافته و هر کدام در زمان ضرورت مورد توجه قرار می‌گیرند.	(علامه طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۰۹/۴)

معنویت در سازمان، نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورده است. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل می‌شود که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند داشته باشد. کارکنان سازمان با نیروی معنویت، می‌توانند کاری لذت‌بخش و معنادار داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث رضایتمندی کارکنان از کار شده و زمانی که از محیط

کار فارغ می‌شوند، به خانواده کمک می‌کنند. به دلیل این یکپارچگی، سازمان‌ها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، به سودآوری بیشتری دست می‌یابند. علاوه بر این، معنویت در محیط کار می‌تواند انسانیت، سختکوشی و مسئولیت را برای سازمان‌ها و اجتماع به ارمغان آورد و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبه‌روست (گیبونز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹).

## معنویت در سازمان

معنویت در سازمان، پدیده جدید و جذابی است که می‌تواند نیروی قدرتمند مثبتی برای زندگی افراد باشد، زیرا کمک به افراد در جهت شکوفا کردن ابعاد معنوی شخصیت‌شان می‌تواند به آن‌ها آرامش خاطر دهد و آنان را به زندگی امیدوار سازد (نوبری، ۱۳۹۶). با ورود معنویت به سازمان، خودشکوفایی در زمینه قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی میسر می‌شود (کندی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). از سوی دیگر، به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را نسبت به جامعه، سازمان و خانواده به دست آورند. زندگی خانوادگی، زندگی کاری و زندگی معنوی برخی کارکنان از یکدیگر جداست. به لحاظ اجتماعی، ۵۰ تا ۷۰ ساعت زندگی کاری در طول هفته، پرداختن ساعاتی به نیایش، پرستش و مراقبه و ساعات باقی‌مانده برای گذراندن زندگی خانوادگی ضروری است (کاوانا، ۱۹۹۹: ۱۸۶). بنابراین نگرش به سازمان و منابع انسانی، دیگر یک نگرش صرف مادی نیست، بلکه باید نیازهای غیرمادی چون نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی نیز مورد توجه قرار گیرد. از این رو، ایجاد ارزش‌های معنوی چون همدلی، دمیدن روح امید و ترسیم آینده خوب، ترغیب خود و دیگران به انجام بهینه امور، توجه به خود و دیگران، شکوفایی استعدادها و دیگر حالات معنوی می‌تواند در ایجاد یک سازمان پیشرفته مؤثر باشد (محتشمی، ۱۳۹۲: ۱۲۰). معنویت در کار با سه مؤلفه مرتبط است که عبارتند از:

۱. کار معنادار (سطح فردی): لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار و احساس هدف در کار.
۲. احساس همبستگی (سطح گروهی): احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از یکدیگر و داشتن هدف مشترک.

1. Gibbons  
2. Kennedy

۳. همسویی با ارزش‌ها (سطح سازمانی): پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های سازمان و ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش (رایسودین و پراباواتی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۲۹).

کمک به افراد در جهت شکوفا کردن ابعاد معنوی شخصیت‌شان می‌تواند به آن‌ها آرامش خاطر و امید به زندگی دهد، چرا که افراد مؤمن از آن‌جا که دغدغه دنیا و آخرت خود را پیوسته در ذهن می‌پرورانند، چنانچه فضایی برای شکوفاسازی ابعاد معنوی آن‌ها در محیط کار که ساعات زیادی از زمان و عمرشان را به خود اختصاص داده است شکل گیرد، این دل‌مشغولی که می‌توانست عامل رکود و خمودی افراد را در کار منجر شود، جای خود را به نشاط، امید به آینده و معنابخشی فعالیت‌های سازمانی دهد.

احساس حضور معنا و معنویت در سازمان از سوی کارکنان، عامل تعادل و ثبات شخصیت می‌شود. در واقع معنویت در سازمان می‌تواند برای سازمان‌ها، کارکنان فعال و برای اجتماع، فعالیت و رفع نیاز و برای محیط اطراف مسئولیت به ارمغان آورد. اهمیت توجه به معنویت در محیط کار، به واقع‌بینی نسبت به ساختار شخصیتی انسان و نیازهای او نظر دارد. گرچه برخی مانند میترروف معتقدند دین برای محیط کار مناسب نیست و دلیل آن را جدایی افراد معتقد به ادیان مختلف می‌دانند، ولی توجه به این حقیقت که دین امری فطری است و معنویت مبتنی بر آن نیز همین حالت را دارد، می‌تواند به عامل اتحاد و یکپارچگی اعضا تبدیل شود (نوبری، ۱۳۹۶: ۱۲۹).

بررسی‌های مبانی نشان‌دهنده این است که معنویت سازمانی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مطرح است.

معنویت اسلامی، حیات طیبه و نورانیت دل از طریق معرفت، ایمان، عمل صالح و بندگی خدا است. بدین ترتیب: ۱- اگر حیات طیبه و نورانیت دل به دست نیاید، معنویت فراچنگ نیامده است. ۲- بدون معرفت نسبت به حقایق عالم و ملکوت جهان مادی و نیز ایمان به خدا و صفات و افعال او، معنویت مفهومی ندارد. ۳- بخش عظیمی از معنویت در پرتو کارهای شایسته و نیکو شکل می‌گیرد و عمل صالح، لازمه ایمان صحیح و مقوم معنویت و شرط لازم آن است. ایمان و عمل صالح، جان بنده را برای تابش انوار معنوی آماده می‌سازند. با رشد ایمان و اخلاص، معنویت رشد



می‌کند و آثارش را آشکار می‌سازد (الوندی، ۱۳۹۳: ۱۱). پژوهش‌های متعددی در زمینه معنویت سازمانی انجام شده است که برخی به شرح جدول زیر می‌باشد:

جدول ۲. مطالعات صورت گرفته در زمینه معنویت سازمانی

ردیف	محقق	عنوان پژوهش	نتیجه
۱	یین و ماروس <sup>۱</sup> (۲۰۲۲)	پاندمی جهانی کووید ۱۹، معنویت محیط کار و افزایش سازمان‌های معنویت‌گرا در عصر پسا دیجیتال	همه‌گیری جهانی کووید-۱۹، معنویت محیط کار را به موضوعی مرتبط‌تر در دستور کار شرکت‌ها تبدیل کرده است.
۲	پرابو و مودم <sup>۲</sup> (۲۰۲۲)	بررسی ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و معنویت محیط کار در تیم‌ها	رهبری تحول‌آفرین با معنویت محیط کار مرتبط است.
۳	کورت <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۰)	نقش معنویت در شبکه‌های تجاری اسلامی	معنویت باعث تعهد اعضا به شبکه می‌شود و حضور معنویت تأثیر متفاوتی در مشارکت اعضا و مطالبات در شبکه دارد. به طور خاص، اعضای که عضویت در شبکه خود را به عنوان یک برنامه‌تربینی معنوی تلقی می‌کنند، تمایل دارند از منابع نامشهود بهره ببرند، در حالی که به نظر می‌رسد اعضای که دین مشترک خود را به عنوان نقطه ورود به شبکه می‌بینند، از منابع شبکه ملموس و نامحسوس بهره‌مند می‌شوند.
۴	هالدورای <sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹)	بررسی معنویت در کار به عنوان واسطه‌ای بین جو اخلاقی و رفتار انحرافی در محیط کار	نتایج نشان داد معنویت در کار با واسطه عدالت سازمانی رفتار شهروندی سازمانی و پیوند اخلاقی - محیط کار دارای انحراف است.

1. Yin & Mahrous
2. Prabhu & Modem
3. Kurt
4. Haldorai

ردیف	محقق	عنوان پژوهش	نتیجه
۵	شاکرنژاد (۱۳۹۸)	معنویت از دیدگاه رهبر انقلاب و نسبت آن با چهار گونه معنویت‌گرایی	معنویت ارتباط زنده با امر مقدس در بطن زندگی روزمره و در چارچوبی عقلانی، در سه سطح (۱) فردی: شامل مؤلفه‌ها و شاخصه‌های تقوا، عمل صالح و توکل؛ (۲) جمعی: شامل شاخصه‌های کمک، همیاری، هم‌زیستی و نوع‌دوستی و (۳) اجتماعی: شامل مؤلفه‌های تمدن‌سازی، مبارزه با استکبار و بی‌عدالتی می‌باشد که هر سه این‌ها مبتنی بر معارف قرآن و اهل‌بیت است و راه و منش امام خمینی (رحمه‌الله) در آن‌ها لحاظ می‌شود.
۶	ثنایی و خلجی (۱۳۹۸)	مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش بر اساس بیانات مقام معظم رهبری	بر اساس پژوهش میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، سه سطح فردی، گروهی و سازمانی و بر اساس بیانات مقام معظم رهبری به نقل از علوی و اسماعیلی (۱۳۹۷) مؤلفه‌های اقامه حق، دین‌داری، اخلاص عمل، ولایت‌مداری، بصیرت، فرهنگ شهادت، ساده‌زیستی و عدالت‌محوری برای معنویت در نظر گرفته شدند.
۷	معظمی گودرزی (۱۳۹۴)	مفهوم معنویت در نهج‌البلاغه و تبیین مبانی هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی آن	مبانی فلسفی نظام تربیت معنوی نهج‌البلاغه را می‌توان به دو بخش کلی مبانی هستی‌شناختی، شامل هستی مخلوق خدای تعالی، هستی تجلی‌گاه باری تعالی، هستی اعم از غیب و شهادت، تحول و دگرگونی در هستی، غایت‌مندی هستی و مبانی معرفت‌شناختی شامل محوریت معرفت، ذومراتبی بودن معرفت، ارجحیت معرفت انفسی بر آفاقی، تقدم معرفت عقلی بر حسی، معنویت بر پایه معرفت و ایمان تقسیم نمود. اصول تربیتی استنتاج شده پژوهش نیز شامل اصل عبودیت و بندگی (اصل ناظر به حیطة ارتباط انسان با خدا)، اصل زمینه قرار دادن دنیا برای تحصیل آخرت (اصل ناظر به حیطة ارتباط انسان با هستی)، اصل مسئولیت‌پذیری (اصل ناظر به حیطة ارتباط انسان با خویشتن)، اصل تواضع و اصل مدارا (اصول ناظر به حیطة ارتباط انسان با هم‌نوع) است.

ردیف	محقق	عنوان پژوهش	نتیجه
۸	الوندی (۱۳۹۳)	الگوی مفهومی معنویت از دید حضرت امام خمینی (رحمة الله)	معنویت از منظر امام خمینی (رحمة الله) دارای سه بعد است؛ بعد اول باورهای معنوی است که دارای پنج شاخص از خدا بودن، در محضر خدا بودن، به نزد خدا بازگشتن، اسلام تنها مسیر صحیح معنویت الهی ولایت شاخص اسلام ناب محمدی (صلی الله علیه و آله و سلم) است. بعد دوم، ارزش‌های معنوی است که منشعب و برگرفته از باورهای معنوی می‌باشد و دارای هفت شاخص ایمان به اسلام، اخلاص، تقوا، عفت، شجاعت، ایثارگری و دفاع از اسلام و مرزهای اسلامی است. بعد سوم، رفتارهای معنوی است که برگرفته از باورها و ارزش‌های معنوی است و دارای شش شاخص عمل به تکلیف شرعی به عنوان عبادت، تبعیت از قوانین و مقررات سازمانی، رعایت حقوق دیگران و اقدام در چارچوب ضوابط، جلب رضایت خدا با خدمت صادقانه به مردم، تبعیت از فرماندهی و انضباط در کارها است.
۹	خاتمی فیروزآبادی و دستاfer (۱۳۹۳)	واکاوی مؤلفه‌های معنویت و ارزیابی آن در سازمان	مؤلفه‌های تدوین شده برای معنویت، عبارتند از: اخلاص در کار، احساس معنی در کار، خدمت به مردم، آرامش روانی در کار، احساس تعهد در کار، عزت نفس، وجدان کاری، انطباق رفتارها با اعتقادات، مشورت و مشارکت با همکاران، احترام به همکاران، کمک به هم‌نوع، هم‌سویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی، هم‌سویی بین اهداف فردی و سازمانی و توجه سازمان به نیازهای سطوح عالی کارکنان.

مطالعات صورت گرفته در زمینه معنویت، فاقد یک رشته مطالعاتی نسبتاً منسجم هستند. رشته‌های مختلفی که در زمینه معنویت مطالعه کرده است، مجموعه‌های متنوعی از رویکردها را به همراه دارد که به غنی‌تر شدن و انباشت دانش معنویت کمک می‌کند، اما عمق و وسعت داده‌های انباشته شده به ندرت خلاصه و دسته‌بندی می‌شوند. از این رو، معنویت فاقد متا‌آنالیز

کافی است (هرزوگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). با وجود کمک‌های علمی مطالعات موجود، کمبودهای آشکاری در زمینه توسعه و کاربرد مفهوم معنویت وجود دارد. اگرچه تحقیقات اولیه بر مفهوم‌سازی نظریه تأکید دارند، اما به نظر می‌رسد به شواهد تجربی قوی‌تر نیاز است (أبی - ایده<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو، تبیین معنویت از منظر مقام معظم رهبری به عنوان یک اندیشمند اسلامی باعث شناخت حدود و ثغور معنویت، بخصوص معنویت اسلامی خواهد شد. در پژوهش حاضر، معنویت با دین همراه و ملازم است و از دیدگاه مقام معظم رهبری تبیین می‌شود. بررسی‌ها مبین این است که در زمینه تبیین معنویت از منظر مقام معظم رهبری پژوهش‌چندانی صورت نگرفته است. لذا انجام این پژوهش می‌تواند این نگاه مقام معظم رهبری را پررنگ‌تر نماید.

## روش پژوهش

رویکرد مورد استفاده در تحقیق حاضر اکتشافی است؛ بدین صورت که تلاش می‌شود معنویت سازمانی با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد متنی و با بررسی و تحلیل بیانات مقام معظم رهبری تبیین شود. در ابتدا، بیانات مقام معظم رهبری در جمع‌نیروهای مسلح طی سال‌های ۱۳۶۸ تا ۱۳۹۹ حول موضوع معنویت سازمانی از سایت [Khamenei.ir](http://Khamenei.ir)، استخراج، تحلیل و کدگذاری شد. مدل مفهومی استخراج شده با استفاده از نظر متخصصان و با روش گروه کانونی و دلفی، مورد ارزیابی و آزمون قرار گرفت. دلیل تمرکز بر بیانات مقام معظم رهبری در جمع‌نیروهای مسلح، به واسطه موضوع پژوهش و رسیدن به معنویت سازمانی است. با توجه به اینکه موضوع مورد مطالعه معنویت سازمانی است، مقام معظم رهبری در زمینه کلیدواژه معنویت سازمانی اشاره مستقیمی نداشته‌اند، لذا کلیدواژه معنویت بین‌نیروهای مسلح به عنوان سازمان مورد مطالعه بررسی شد.

تحلیل داده‌ها مطابق با روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد اشتراوس و کوربین، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شده است. در مرحله اول و پس از گردآوری داده‌ها، کدگذاری باز انجام می‌شود. در این مرحله، پژوهشگر جملات مرتبط با موضوع پژوهش را

1. Herzog

2. Otaye- Ebede

نشریات علمی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

انتخاب کرده و نسبت به کدگذاری آنها اقدام می‌نماید. در مرحله کدگذاری محوری، پژوهشگر بر داده‌های واقعی تمرکز و برچسب‌های کد را به موضوعات مشخص می‌کند. در این مرحله، پژوهشگر یکی از طبقه‌ها را به عنوان طبقه محوری انتخاب کرده، آن را با عنوان پدیده محوری در مرکز فرایند، مورد کاوش قرار داده و ارتباط سایر طبقه‌ها را با آن مشخص می‌کند. ارتباط سایر طبقه‌ها با طبقه محوری در پنج عنوان می‌تواند تحقق داشته باشد.

۱. شرایط علی: این شرایط باعث ایجاد و شکل‌گیری پدیده یا طبقه محوری می‌شوند.
۲. راهبردها (کنش‌ها و تعاملات): بیانگر رفتارها، واقعیت‌ها و تعاملات هدف‌داری هستند که تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر و بستر حاکم حاصل می‌شوند.
۳. بستر یا زمینه: مجموعه مشخصه‌های ویژه‌ای است که به پدیده مورد نظر دلالت می‌کند؛ یعنی محل حوادث و وقایع به پدیده.
۴. شرایط مداخله‌گر: شرایطی هستند که راهبردها از آنها متأثر می‌شوند. این شرایط را مجموعه‌ای از متغیرهای میانجی و واسط تشکیل می‌دهند. شرایط مداخله‌گر، شرایط ساختاری هستند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌کنند و صبغه علی و عمومی دارند.
۵. نتایج و پیامدها: برخی از طبقه‌ها بیانگر نتایج و پیامدهایی هستند که در اثر اتخاذ راهبردها به وجود می‌آیند.

در مرحله بعد، اقدام به کدگذاری انتخابی شد. در این کدگذاری، هدف یکپارچه‌سازی و در کنار هم قرار دادن فرضیه‌ها و گزاره‌های به دست آمده و تحلیل رو به رشد است. در مرحله بعد، جهت تدقیق معنویت سازمانی از متخصصان مدیریتی و دینی جهت نظرخواهی استفاده شد؛ به این صورت که در گام اول، بخشی از متن و کدهای استخراجی در اختیار یکی از اساتید مسلط به تحلیل بیانات قرار گرفت و بعد از اتمام‌گیری از گروه کانونی و دلفی با مشارکت ۱۱ نفر از اساتید دانشگاهی حوزه دینی و مدیریتی استفاده شد و مبتنی بر نظرات ارائه شده، مدل اصلاح گردید. این اساتید، اعضای متخصص حوزه دینی و مدیریتی هستند که در زمینه معنویت سازمانی یا تحلیل بیانات مقام معظم رهبری کار کرده‌اند.

جدول ۳. متخصصان دینی و مدیریتی

ردیف	افراد متخصص	سابقه افراد
۱	روحانی و استادیار دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)	۳۰ سال
۲	استادیار معارف دانشگاه تهران	۱۵ سال
۳	روحانی حوزه علوم دینی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی	۱۲ سال
۴	استادیار مدیریت دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)	۸ سال
۵	استادیار مدیریت اسلامی دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)	۳۰ سال
۶	استادیار مدیریت اسلامی دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)	۳۰ سال
۷	استاد مدیریت اسلامی دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)	۳۰ سال
۸	مدرس مدیریت جهادی دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)	۱۰ سال
۹	استادیار مدیریت دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)	۸ سال
۱۰	استاد مدیریت دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)	۳۰ سال
۱۱	دانشیار مدیریت دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)	۱۵ سال

جهت محاسبه نسبت روایی محتوایی (CVR) از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده شد. با استفاده از فرمول ضریب لاوشه، ضریب همه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها محاسبه شد که مقدار ۰/۸۴ بود، لذا پرسشنامه دارای روایی محتوایی می‌باشد.

$$C.V.R = \frac{Ne - N/2}{N/2} \geq 0.7$$

روایی محتوایی منطقی فرمول ضریب لاوشه؛

Ne تعداد افرادی هستند که نظر مثبت دادند و N تعداد کل افرادی است که نظر دادند.

## یافته‌های پژوهش

### کدگذاری باز

در این مرحله، کل بیانات منتخب مطالعه شد و کلیدواژه معنوی، معنویت و معنویات با رنگ قرمز متمایز گشت و به عنوان متن انتخابی جهت تحلیل مورد بررسی قرار گرفت. بعد از اینکه همه داده‌ها کدگذاری اولیه و گردآوری شدند، کدهای احصاء شده (بیش از ۲۷۰۰ کد) در قالب مضامین پایه و سازمان‌دهنده کدگذاری شد.

جدول ۴. نمونه‌ای از کدگذاری باز

کدها	جمله منتخب
افول ارزش‌های اخلاقی در دنیا	در میان دنیایی که معنویت‌ها و ارزش‌های اخلاقی افول کرده بود و دنیای مادی به ماده و جسم بدل شده بود، امام معنویت را در این دنیا زنده کرد و مثل یک چهره معنوی درخشید. ۱۳۶۸/۰۳/۱۸
افول معنویت‌ها در دنیا	
تبدیل دنیای مادی به ماده و جسم	
درخشش امام به عنوان چهره معنوی	
زنده کردن معنویت توسط امام	
عامل اصلی موفقیت‌های امام خمینی	عامل اصلی در موفقیت‌های این مرد(امام خمینی)، آن چیزِ دیگر بود. آن چیست؟ معنویت، ارتباط با خدا، تقوا، کار را برای خدا کردن، کار را حتی برای نتیجه ظاهری‌اش انجام ندادن. ۱۳۶۸/۰۶/۲۶
ارتباط با خدا	
تقوا	
کار را برای خدا کردن	
کار را برای نتیجه ظاهری انجام ندادن	
توکل به خدا	به خدا توکل کنید، از او مدد بخواهید، به درگاه او استغاثه کنید، با او راز و نیاز کنید و همه‌ی تلاش و نیروی خود را در این راه روشن به کار بگیرید؛ و خدا با مؤمنان و متوکلان است. ۱۳۶۸/۰۶/۲۶
مددخواهی از خدا	
استغاثه به درگاه الهی	
راز و نیاز با خدا	
همراهی خدا با مؤمنان	
همراهی خدا با متوکلان	
توکل به خدا	
مددخواهی از خدا	
دین	تمسک به دین، تقوا، معنویت، اهمیت پرهیزکاری و پاکدامنی، این‌جا معلوم می‌شود. ۱۳۷۴/۱۰/۰۵
تقوا	
پرهیزکاری	
پاکدامنی	
روحیه فداکاری	از طرفی روحیه فداکاری و نوع‌دوستی داشت؛ یعنی برایش این ملت و آن ملت و مانند اینها
نوع‌دوستی	

کدها	جمله منتخب
نوع دوست	[مطرح] نبود. نوع دوست بود. واقعاً حالت فداکاری برای همه داشت. از طرفی اهل معنویت و اخلاص و آخرت جویی بود. واقعاً معنوی بود. واقعاً اهل معنا و اهل اخلاص بود و اهل تظاهر نبود. خب اینها مجموعه مکارم اخلاق است. اینها مکارم باارزشی است. ۱۳۹۹/۰۹/۲۶
فداکاری	
در نظر گرفتن همه	
اخلاص	
آخرت جویی	
شهید سلیمانی اهل معنویت	
شهید سلیمانی اهل معنا	
اخلاص	
اهل تظاهر نبودن	
مکارم اخلاق	
مکارم باارزش	

### کدگذاری محوری و انتخابی

در مرحله بعد، مفاهیم در قالب مقوله‌ها جانمایی شد.

جدول ۵. کدگذاری محوری و انتخابی

مقوله‌ها	مفاهیم	کدها
ماهیت معنویت	ایمان	ایمان مذهبی، اعتقاد به خدا، اعتقاد واقعی به ارزش‌های اسلامی، تعبد به اسلام، تکیه بر ایمان، توجه به دین
	اخلاص	اخلاص، برای خدا بودن، حال خاص، خلوص معنوی، با اخلاص جنگیدن، ندیدن خود در مقابل اراده ذات مقدس ربوبی، دلبستگی به زر و زیور دنیا و زخارف دنیا پیدا نکردن، فریب ظواهر را نخوردن، هدف را خدا قرار دادن
ماهیت معنویت	بصیرت	آگاهی عمیق اعتقادی، آگاهی عمیق سیاسی، فکر سیاسی خیلی پخته، افزایش قدرت تحلیل سیاسی، بصیرت
	تقوا	رعایت تقوا، تقوای الهی، پاکی و پارسایی، پرهیزکاری، پاکدامنی، ورع، اجتناب از گناه، درس خشوع
	تکلیف‌مداری	موقع‌شناسی‌ها، سپاه متکی به احساس تکلیف، آمادگی کامل برای انجام دادن وظایف بزرگ، مجاهدت برای ادای تکلیف، احساس وظیفه، کار را برای نتیجه



مقوله‌ها	مفاهیم	کدها
		ظاهری انجام ندادن، کار را برای نتیجه انجام ندادن، کار را برای تکلیف انجام دادن، هویت کار، معناداری کار، معنویت کار، حرکت سپاه در چهارچوب وظایف
	تهذیب نفس	خودسازی مواظبت از خود، دور نگه داشتن جوانان از تصرف هوای نفس، دور نگه داشتن جوانان از خودخواهی، دور نگه داشتن جوانان از بدنگری نسبت به مسائل، دور نگه داشتن جوانان از دستخوش شیطان شدن، مبارزه با اخلاق فاسد در خود
	استمداد الهی	کمک گرفتن از خدا، توکل به خدا، مددخواهی از خدا، استغاثه به درگاه الهی، اتکا به خدا، توسل
	فضایل اخلاقی	رعایت اخلاق اسلامی با مردم، رعایت ادب اسلامی با مردم، اخلاق، نصیحت جوانان، روح برادری، تفقد از زیردست، فضایل انسانی، تواضع به حق، تواضع به صبر، محبت، رفتار خوب، راستی، همبستگی میان عناصر سپاه، وحدت دل‌ها میان عناصر سپاه، انسانیت
	معرفت	رشد فکری، معرفت اسلامی، تغذیه فکری و معنوی فرماندهان، مسئولان و نیروهای سپاه، دید حکمت، ادراک با احساس معنوی، فهم حقایق، معرفت، آشنایی با الهامات قرآن، شناخت راه خدا، شناخت دین خدا، شناخت اولیای الهی
	مجاهدت	سپاه دارای بیشترین تلاش، سپاه دارای بیشترین حضور در میدان‌های فیاض معنوی، جهاد اسلام، جهاد فی سبیل الله، شهادت، مجاهدت برای خدا، دائم در صحنه بودن
ماهیت معنویت	ولایت‌مداری	درخشش امام به عنوان چهره معنوی، زنده کردن معنویت توسط امام، الهام‌بخشی پیروان، انگیزه قوی پیدا کردن، به هیجان درآوردن، کمک گرفتن از خدا به وسیله امام، تربیت انسان‌های والا، پدیدآوری نفوس طیبه، تربیت پیامبرگون پیروان امام، پرتو فضیلت را پراکندن
	ایستادگی	تسلیم نشدن در مقابل جلوه‌های فریبنده دنیا، دفاع از انقلاب، قدرت ایستادگی در مقابل دنیا، مقابله با استحاله معنوی ابرقدرت‌ها توسط سپاه، عدم شکست از بزرگ‌ترین قدرت‌ها، ایستادن در راه خدا، ایستادن در راه فضیلت، ایستادگی در مقابل قدرت استکبار، خودمانایی
	ارتباط با خدا	اُنس با خدا، اُنس با قرآن، ادعیه، ارتباط با خدا، اعتراف به عبودیت در مقابل

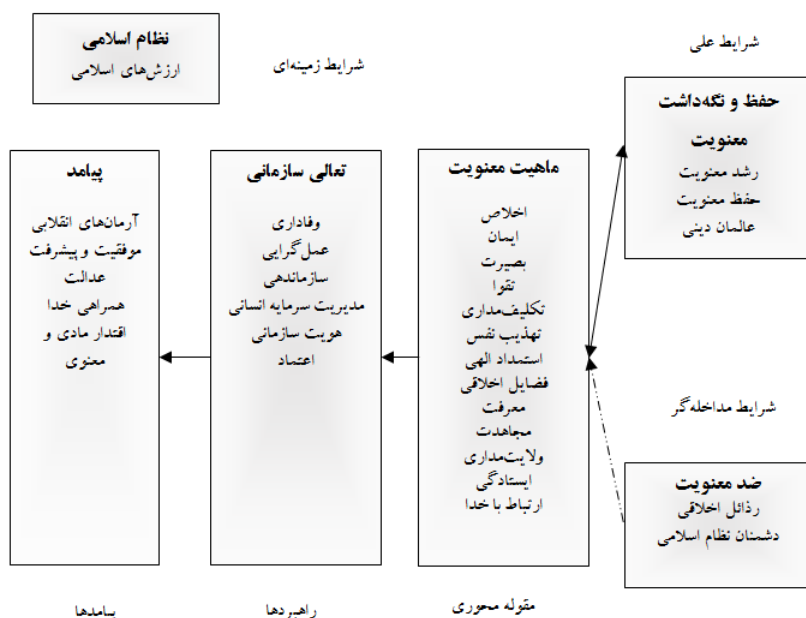
مقوله‌ها	مفاهیم	کدها
		خدا، تسلیم در مقابل خدا، ضرع در مقابل پروردگار، توجه به خدا، راز و نیاز با خدا، نماز
حفظ و نگاه‌داشت معنویت	حفظ معنویت	حفظ معنویات، مراقبت از برجستگی‌های روحی، حفظ معنویت در سپاه، حفظ نعمت معنوی با تلاش، نگه داشتن حالت خاص، عدم فراموشی معنویت، قدر دانستن و حفظ معنویت، حفظ سرمایه‌های معنوی
	رشد معنویت	رشد معنویت، رشد معنویت با روش‌های برنامه‌ریزی شده، رشد معنویت با شیوه‌های ابتکاری، تلقین و تزریق معنویت در سپاه، رشد معنویت انسان‌ها در بلاهای سخت، ارتقاء معنویت، همکاری فرماندهان جهت ارتقاء معنویت، تکمیل بار معنویت در ماه‌های رجب، شعبان و رمضان
	عالمان دینی و معنویت	نمایندگی ولی فقیه، واحدهای عقیدتی - سیاسی، ارتباط برقرار کردن با عالمان دینی، روحانیون مسئول حفظ معنویت سپاه
تعالی سازمانی	وفاداری	وفاداری ملت ایران، پابندی به عهد، وفاداری به نظام، وفاداری به اسلام، وفاداری به انقلاب
	عمل‌گرایی	جدی بودن رکن اصلی سپاه، قاطع بودن رکن اصلی سپاه، عمل برای اهداف پیامبران عامل امتیاز سپاه، بافت عملی سپاه، دنبال کردن خط مستقیم و درست در زمینه‌های اقتصادی، دنبال کردن خط مستقیم و درست در زمینه‌های مالی، دنبال کردن خط درست در زمینه‌های سیاسی، شناخت درست مسئولیت‌ها، دانستن الزامات مسئولیت‌ها، خدمت به دیگران، روحیه خدمتگزاری
تعالی سازمانی	اعتماد	سازمان رزمی مورد اعتماد، اعتماد کردن یک ملت به جوهره حرکت، اعتماد کردن ملت ایران به خود، احساس اطمینان، اجازه ندادن رخته در اعتماد ملی، مستحکم ماندن اعتماد ملی، اعتماد ملت به توانایی‌های نیروهای مسلح، اعتماد ملت به روحیه نیروهای مسلح، اطمینان ملت به معنویت نیروهای مسلح
	مدیریت سرمایه انسانی	پاسدار، استخدام نیروهای زنده و سازنده و فعال، فرماندهان مجموعه‌ای از بهترین عناصر مؤمن، مجموعه‌یی از بهترین عناصر انقلابی، جوان بودن
	سازماندهی	سازماندهی‌های هوشمندانه، نظم، آموزش معنویت، ترتیبات سپاه، تنظیمات سپاه، آشنایی برادران سپاهی با آیین سپاهی‌گری، مانورهای بزرگ
	هویت سازمانی	اصالت، بنیه معنوی سپاه، معنویت در سپاه تمایزدهنده از بقیه نیروهای مسلح، شخصیت سپاه، قوام سپاه، منحصر به فرد بودن معنویات در سپاه، سازمان نظامی، سازمان معنوی، سازمان الهی

مقوله‌ها	مفاهیم	کدها
پیامدهای معنویت	اقتدار مادی و معنوی	تقویت قدرت نظامی و رزمی، همراهی سلحشوری نظامی با خلوص معنوی، هزیمت دشمن، اقتدار معنوی، سلطه عظیم، غلبه بر علل و عوامل تردیدناپذیر عالم ماده، کوبیدن دشمن، اقتدار سپاه، قدرت سیاسی، فراهم آوردن عناصر بقا در خود، اقتدار ظاهری، اقتدار مادی، اقتدار فکری، استقلال کامل
	همراهی خدا	همراهی خدا با مؤمنان، همراهی خدا با متوکلان، نور هدایت، دست کمک الهی، بارقه الهی، فضل الهی، هدایت
	موفقیت و پیشرفت	موفقیت شخصی، موفقیت‌های سازمانی، توفیقات شخصی، توفیقات معنوی، توفیق جمعی، پیشرفت، حفظ دستاوردها، موفقیت جمهوری اسلامی، موفقیت سپاه با عناصر مشخصه، موفقیت سپاه در جنگ از اول انقلاب تا حالا، دنبال کردن راه موفق، دائم در حال پیشرفت بودن، پیش‌رانی در علم همراه با معنویت، پیش‌رانی در تمدن همراه با معنویت، پیشرفت‌های شگرف مادی، پیشرفت‌های شگرف علمی، پیشرفت‌های شگرف صنعتی، پیشرفت در بعد سیاسی، پیشرفت در بعد فعالیت‌های اجتماعی
	عدالت	عدالت، عدالت تصویر آرمانی یک ملت، استقرار عدالت، نور عدالت در دل
ضد معنویت	دشمنان نظام اسلامی	بغض و عداوت دشمنان با معنویت، گردانندگان جریان‌ها و سیاست‌های مادی دنیا، دشمنان خدا، دشمنان اسلام، گردن کلفت‌های دنیا، آمریکا، ایادی استکبار، قدرت‌های مادی
	رذائل اخلاقی	مادی‌گرایی، زر و زیورهای دنیوی، همه‌چیز را با محاسبات مادی مطرح کردن، انگیزه‌های دنیایی و مادی، قطب خودپرستی، برای خود کار کردن، هوای نفس، جهالت، تکبر، دنیاطلبی به فکر جمع‌آوری ثروت
محیط نظام اسلامی	نظام اسلامی	نظام جمهوری اسلامی پرچم‌دار معنویت، حفظ و استمرار نظام جمهوری اسلامی، جامعه انقلابی، عدم تضعیف حاکمیت، استحکام پایه‌های جمهوری اسلامی، انقلاب اسلامی
	ارزش‌های اسلامی	شعائر دینی و اسلامی، ارزش‌های معنوی، تعالیم اسلام، رنگ باختن ظلمت‌ها، تحقیر نکردن انسان‌ها، ظلم نکردن، اصول انقلاب، روایات، احکام

بررسی‌های بیشتر مبین این است که مدل ارائه شده را می‌توان در قالب مدلی نشان داد که شامل عوامل ماهیت، تعالی سازمانی و پیامدهای معنویت است و در آن، حفظ و نگه‌داشت معنویت باعث افزایش و تقویت معنویت شده و ضد معنویت باعث کاهش معنویت می‌شود. این عوامل در محیط انقلاب و نظام اسلامی، قابلیت تعریف دارند.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

معنویت به عنوان یکی از مفاهیم نوظهور، دارای معنای گسترده‌ای از جمله هرگونه معناگرایی است. سازمان‌های موجود در فضای مدیریت غربی معاصر، اهداف خود را بر پایه حداکثرسازی سود طراحی کرده‌اند. در مقابل این گونه سازمان‌ها، هدف کلان یک سازمان در محیط اسلامی، به حداکثر رساندن سود نیست، بلکه اطاعت از خواست خداوند است. در نگاه اسلامی، معنویت با ارزش‌های اسلامی، اعتقادات و باورهای اخلاقی ارتباط دارد. با این تفاسیر، معنویت حاصل فرآیند معرفت، ایمان و عمل صالح در چارچوب شریعت اسلامی است. هدف اصلی پژوهش، تبیین معنویت سازمانی از منظر مقام معظم رهبری است.



شکل ۱. مدل معنویت سازمانی

برای همین منظور، بیانات مقام معظم رهبری در جمع نیروهای مسلح مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد معنویت سازمانی در قالب یک مدل پارادایمی است که شامل عوامل حفظ و نگاه‌داشت معنویت، ضد معنویت، انقلاب اسلامی، ماهیت، تعالی سازمانی و پیامدهای معنویت است. ماهیت معنویت دربرگیرنده تهذیب نفس، فضایل اخلاقی، ولایت‌مداری، اخلاص، ایمان، بصیرت، تقوا، تکلیف‌مداری، استمداد الهی، معرفت، مجاهدت، ایستادگی و ارتباط با خدا است. حفظ و نگاه‌داشت معنویت، شامل حفظ معنویت، رشد معنویت و عالمان دینی است. ضد معنویت دربرگیرنده رذایل اخلاقی و دشمنان نظام اسلامی می‌باشد. تعالی سازمانی، وفاداری، عمل‌گرایی، سازماندهی، مدیریت سرمایه انسانی، هویت سازمانی و اعتماد می‌باشد. پیامدهای معنویت، شامل آرمان‌های انقلابی، موفقیت و پیشرفت، عدالت، همراهی خدا و اقتدار مادی و معنوی است. این عوامل برای محیط انقلاب و نظام اسلامی قابلیت تبیین دارد، چرا که در جوامع غیر اسلامی معنویت جنبه فردی و غیر خدایی دارد.

این نتیجه مطابق با یافته محمدی و همکاران (۱۳۹۳) است. آنها در پژوهش خود، معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه را مورد بررسی قرار دادند. نظریه معنویت سازمانی از دیدگاه نهج البلاغه بر اساس مدل طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد، مشتمل بر مقوله کانونی (خدا محور)، عوامل علی (اعتقاد، عمل و خودشناسی)، راهبردها و تعاملات (راهبردهای آموزش و به‌سازی، نظارت و مشاوره)، زمینه یا بستر (قانون‌مداری)، شرایط مداخله‌گر (خودسازی و توان‌مدیریتی) و پیامدها (تعهد، تعامل سازنده، عدالت سازمانی و عدالت اجتماعی) است. نتیجه تحقیق حاضر نشان داد عدالت یکی از پیامدهای معنویت در سازمان می‌باشد.

یکی از عوامل مهم در معنویت سازمانی، حفظ و نگاه‌داشت معنویت است که در مدل تحقیق به عنوان یک نوع متغیر مستقل با ماهیت معنویت رابطه تنگاتنگی دارد که باید به آن توجه شود. نگرهبانی از معنویت خود و نظام اسلامی می‌تواند نیروهای مسلح کشورهای اسلامی را از آسیب‌های سازمانی دور نگه دارد و این امر جز با استمرار روحیه‌ای انقلابی و تقویت بنیه معنوی میسر نخواهد بود.

بهبود عملکرد سازمان‌ها در گرو تعمیق معنویت می‌باشد. بنابراین توجه عمیق به حفظ و نگاه‌داشت، باعث بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. این امر از طریق واحدها و سازمان‌های واسط امکان تحقق دارد؛ برای مثال در نیروهای مسلح، نهاد نمایندگی ولی فقیه به عنوان یک کاتالیزور نقش تسهیل‌کننده‌ای در تعمیق و رشد معنویت در سازمان ایفا می‌کند. بنابراین، معنویت باید در همه عرصه‌های سازمان جریان داشته باشد. این کار از طریق تعمیق برنامه‌های فرهنگی و مذهبی در سازمان و نهادینه‌سازی در افراد محقق می‌شود. بنابراین، نهاد نمایندگی ولی فقیه به عنوان نهاد مرتبط با این موضوع باید درگیری بیشتری با معنویت‌افزایی در سازمان داشته باشد. این کار از طریق برنامه‌ریزی یکپارچه و توسعه برنامه‌های معنوی محقق می‌شود. این اقدامات منجر به شکل‌گیری انسانی توحیدمدار، آشنا به داشته‌ها و استعدادهای خود و نوع‌دوست است که از روی محبت و اخلاص برای ارتقای کیفیت و ماندگاری سازمان به فعالیت سازمانی خود اقدام می‌کند. معنویت راهی برای تهذیب نفس، با دنبال کردن اهداف خدایی و احترام به ارزش‌ها و فضایل اخلاقی جهت اتصال به خداوند تبارک و تعالی، کامل شدن انسان و رسیدن به معرفت و بصیرت است. معنویت می‌تواند در عملکرد سازمانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. به نظر نوبری (۱۳۹۳)

معنویت باید در تمام عرصه‌های سازمان، اعم از برنامه‌ریزی، رهبری و اعضای آن در شکل‌های فردی و جمعی جریان داشته باشد. بی‌تردید فضای قدسی سازمان در تعالی و تکامل اعضا و آرمان‌های آن به نفع جامعه بشری در مسیر تحصیل سعادت دنیوی و اخروی که محوری‌ترین هدف سازمان از نگاه قرآن است، بسیار مؤثر است.

به نظر رحمتی (۱۳۸۸) اصول مدیریت اسلامی به گونه‌ای عمل می‌کنند که اهداف انسان با خواست و اراده خداوند در یک راستا قرار می‌گیرند. مدیریت غربی معاصر نیز می‌تواند با استفاده از اصول مدیریت اسلامی، با گسترش این اهداف سازمانی به گونه‌ای که در راستای خواست و دستورات خداوند باشد، عمل کند. سازمان‌های معنوی دارای اهداف متعالی و نگرش الهی و انسان‌گرایانه هستند. به نظر جیا کالون و همکاران (۲۰۰۵)، معنویت سازمانی باید با اهداف سازمان در یک راستا قرار گیرد. توجه به اهداف و مأموریت‌های نیروهای مسلح در دستیابی به آمادگی کامل برای حفظ نظام اسلامی و دستاوردهای انقلاب، شایسته است که با بهره‌گیری از گنجینه گران‌قدر معنویت دوران حیات طیبیه امام (رحمه‌الله) و حماسه دفاع مقدس، اقتدار و شأن معنوی خود را بیش‌ازپیش تقویت و پررنگ نمایند.

نتایج این پژوهش برای نیروهای مسلح، بخصوص سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در حوزه تبیین معنویت سازمانی مثمر ثمر خواهد بود. همچنین دانشگاه‌های افسری کشور نیز می‌توانند از نتایج پژوهش بهره ببرند. از سوی دیگر، نتایج این پژوهش در سایر سازمان‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی نیز می‌تواند مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

مطابق با اسناد بالادستی، معنویت مهم‌ترین خصیصه نیروهای مسلح است و انجام این پژوهش باعث تعریف معنویت و تشریح قلمرو آن برای نیروهای مسلح خواهد شد. با توجه به اینکه در پژوهش‌های اخیر، معنویت سازمانی به خوبی تبیین نشده است، محققان با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری، به تحلیلی در این خصوص و مرتبط با نیروهای مسلح دست یافتند. از آن‌جا که معنویت، مرکز ثقل و محور اصلی تحول سازمانی نیروهای مسلح است، ارائه الگویی برای معنویت سازمانی می‌تواند تحقق تحول سازمانی نیروهای مسلح را میسر سازد.

## فهرست منابع

- احمدی، احمدرضا. (۱۳۸۷). **بر قله معنویت**. انتشارات دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام).
- الوندی، محمدجواد. (۱۳۹۳). «طراحی الگوی مفهومی معنویت از دید حضرت امام خمینی (رحمة الله) با توجه به توصیه‌های معنوی ایشان به دست‌اندرکاران دفاع مقدس». **فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج**، ۱۷ (۶۳): ۵-۲۵.
- ثنایی، سلیم و خلجی، سارا. (۱۳۹۸). «مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش بر اساس بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)». **نشریه علمی مدیریت اسلامی**، ۲۷ (۱): ۸۹-۱۱۳.
- خاتمی فیروزآبادی، سید محمدعلی و دستافر، علی. (۱۳۹۳). «واکاوی مؤلفه‌های معنویت و ارزیابی آن در سازمان». **فصلنامه مدیریت کسب‌وکار**، ۶ (۲۱): ۹-۲۹.
- خانباشی، محمدحسین و ابطحی، سید حسین. (۱۳۸۸). «تحلیلی پیرامون نقش معنویت‌گرایی در مدیریت دولتی». **فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی**، ۱۳ (۴): ۱۳۹-۱۵۶.
- رحمتی، محمدحسین. (۱۳۸۸). «نوع‌شناسی مطالعات مدیریت اسلامی به عنوان یک دانش میان رشته‌ای». **فصلنامه مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی**، ۴.
- سنگه، پیترو. (۱۳۹۵). **پنجمین فرمان**، سازمان مدیریت صنعتی.
- شاکرنازاد، احمد. (۱۳۹۸). **تحلیل گونه‌های معنویت‌گرایی بر اساس بیانات رهبر انقلاب**. جوان آنلاین، کد خبر: ۹۷۹۴۹، قابل استفاده در سایت <https://www.Javann.ir/00460J>
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۶). «ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی». **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، ۲ (۵): ۹۹-۱۲۱.
- محتشمی، حسن. (۱۳۹۲). «نقش معنویت در ارتقای اثربخشی سازمان». **بصیرت و تربیت اسلامی**، ۱۰ (۲۵)، ۱۰۹-۱۳۱.
- محمدی، مهدی و دیگران. (۱۳۹۳). «مفهوم‌پردازی معنویت سازمانی از منظر نهج‌البلاغه: کاربرد استراتژی نظریه داده‌بنیاد». **نشریه اسلام و مدیریت**، ۶: ۱۶۲-۱۳۹.
- معظمی گودرزی، خاطره. (۱۳۹۴). **مفهوم معنویت در نهج‌البلاغه و تبیین مبانی هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی آن و استنتاج دلالت‌های آن‌ها در حیطه اصول تربیت معنوی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، دانشگاه تهران.
- نظری، یعقوبعلی. (۱۳۹۸)، **مردم و معنویت دو مؤلفه قدرت سپاه پاسداران/ذات سپاه برگرفته از انقلاب اسلامی است**. سخنرانی سردار یعقوبعلی نظری فرمانده سپاه امام رضا (علیه السلام) در همایش مدیران روابط عمومی و تبلیغات، کارگاه توانمندسازی فرهنگ یاران و خبرنگاران سپاه امام رضا (علیه السلام) در مجتمع



فرهنگی و آموزشی امامت مشهد، به نقل از سایت باشگاه خبرنگاران جوان  
<https://www.yjc.ir/00TQFm>

نوبری، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی جایگاه معنویت قدسی در مدیریت سازمانی از دیدگاه قرآن. رساله دکتری معارف اسلامی گرایش قرآن و متون اسلامی، دانشگاه معارف اسلامی.

نوبری، علیرضا. (۱۳۹۶). معنویت قدسی از نگاه قرآن (با رویکرد تحلیل سازمانی). نشر معارف، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها، معاونت پژوهشی دانشگاه معارف اسلامی.

Cavanagh, G. (1999). Spirituality for managers: context & critique. **Journal of organizational change management**, 12 (3): 186-199.

Conger, J.A. (1994). **Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership**, San Francisco, C.A: Jossey – Bass.

Giacalone, R., Jurkiewicz, C., & Fry, L. (2005). **From advocacy to science**. In R. Paloutzian & C. Park (Eds.), *The Psychology of Religion and Spirituality* (pp. 515–528). New York, N.Y.: The Guilford Press.

Gibbons, P. (1999). **Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview**, MSc. Thesis – Birnbeck College, University of London.

Haldorai, K., Kim, W.G., Chang, H. & Li, J. (2019). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior, **International Journal of Hospitality Management**, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>.

Herzog, P.S., King, D.P., Khader, R.A., Strohmeier, A. & Williams, A.L. (2020). Studying Religiosity and Spirituality: A Review of Macro, Micro, and Meso-Level Approaches, **Religions**, 11, 437, doi: 10.3390/rel11090437.

Hill, P.C. & Pargament, K.I. (2003). Advances in the Conceptualization and Measurement of Religion and Spirituality: Implications for Physical and Mental Health Research, **American Psychologist**, 58 (1): 64-74.

Kamil, M., Ali Hussain, A.K., & Sulaiman, M.B. (2011). The components of spirituality in the business organizational context: The case of Malaysia, *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1 (2): 166-180.

Kennedy, M.H. (2002). **Spirituality in the workplace: An empirical study of this phenomenon**. DBA: Nova Southeater University.

King, S.M (2007). Religion, Spirituality and the Workplace: Challenges for Public Administration, **Public Administration Review**, 103–114.

Kurt, Y., Sinkovics, N., Sinkovics, R.R & Yamin, M. (2020). The role of spirituality in Islamic business networks: The case of internationalizing Turkish SMEs, **Journal of World Business**, 55 (1).

Mahadevan, B. (2013). Spirituality in business: sparks from the anvil in conversation with suresh hundre, chairman and MD, **Polyhydron Pvt. Ltd, IIMB Management Review**, 25, 91-103.

Mitroff, I.A., & Denton, E.A. (1999). **A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace**. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.

Neal, J. A. & Bennet, J. (2000). Examining Multilevel or Holistic Spirituality Phenomena in the Workplace, *Management, Spirituality, Religion Newsletter*, **Academy of Management Review**, winter, pp. 1-2.

- Neal, J.A. (1997). Spirituality in management education: a guide to resources, **Journal of Management Education**, 21 (1): 121-139.
- O'Connel. (1999). **The Spiritual Journey of the Corporate warrior**, Presented at Massey university, Albany campus, Auckland.
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S. & Foster, S. (2020). A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, Ethical Climate and Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective, **Journal of Business Ethics**, 166: 611–626.
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 211, 827-835.
- Prabhu, N. & Modem, R. (2022), Exploring the multi-level influence of shared leadership on workplace spirituality in teams, **International Journal of Organizational Analysis**, <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2021-2728>.
- Riasudeen, S., & Prabavathy, R. (2011). Relationship of workplace spirituality and work attitude in manufacturing organization. **Global Management Review**, 5 (4), 29-37.
- Rojas, R. (2002). **Management Theory and Spirituality: A Framework and Validation of the Independent Spirituality Assessment Scale**, DBA, Dissertation, Argosy University / Sararota.
- Roof, R.A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. **Journal of Business Ethics**, 130 (3), 585-599.
- Wanger-Marsh, F. & Conley, J. (1999), The forth wave: The spirituality based firm, **Journal of Organizational change management**, 12 (4): 292-301.
- Yin, E. & Mahrous, A. (2022), Covid-19 global pandemic, workplace spirituality and the rise of spirituality-driven organisations in the post-digital era, **Journal of Humanities and Applied Social Sciences**, <https://doi.org/10.1108/JHASS-11-2021-0177>.



## الروحانية الإسلامية في إطار التنظيم: تحليل نوعي لأقوال المرشد الأعلى

حسن خليلي<sup>١</sup> | محمد أمين بهلوان شريف<sup>٢</sup> | رضا نوباري<sup>٣</sup>

## الملخص

منذ حركة العلاقات الإنسانية، تم بذل العديد من الجهود في مجال تنمية الموارد البشرية، أدى الكثير منها إلى إنشاء عدة نماذج لتنمية الموارد البشرية. بإلقاء نظرة عميقة على النماذج المقدمة حتى الآن، يمكن ملاحظة أن معظم النماذج الحالية وضعت البشر بجانب عوامل الإنتاج الأخرى (وبالتبع أكثرها قيمة)، وعلى الرغم من أنها أولت اهتماماً للعوامل الروحية والروحية. العوامل الأخلاقية في التنظيم ولكن هذا الاهتمام يأتي من العمق ولا يمتلك الثراء اللازم والعديد من أبعاده مهمة في هذه النماذج. من أجل تحسين الوضع الحالي، يمكن أن تكون النظرة الإسلامية إلى العالم وسيلة للمضي قدماً برؤية شاملة لجميع الجوانب المادية والروحية للوجود البشري. في البحث الحالي جرت محاولة لصياغة نموذج نمو وتطور للموارد البشرية للمنظمة على أساس إحدى النظريات الإسلامية المقترحة في هذا المجال وهي نظرية النمو. أسلوب البحث الحالي هو تحليل المحتوى وطرق جمع البيانات ودراسات المكتبات والمقابلات شبه المنظمة مع خبراء الإدارة الإسلامية حتى الوصول إلى التشعب النظري وتحليلها على ثلاث مراحل. كانت نتيجة تحليل البيانات ١٦٠ موضوعاً أساسياً و ٢٧ موضوعاً تنظيمياً، والتي تندرج تحت ٦ موضوعات شاملة هي "عوامل الخلفية"، و "متطلبات النمو"، و "عملية النمو"، و "استراتيجيات النمو"، و "أدوات النمو"، و "أبعاد النمو" و "أهداف النمو" قد تم تنظيمها وشكلت نمط تنمية الموارد البشرية في المنظمة على أساس نظرية النمو. إن النمط الذي تم الحصول عليه لنمو الموارد البشرية وتطويرها، مع وجود قواسم مشتركة مع الأنماط الموجودة في هذا المجال، له اختلافات جوهرية معهم.

الكلمات الرئيسية: الإنسان، تنمية الموارد البشرية، النمو، إدارة الأئبياء، الإدارة الإسلامية.

DOR: 20.1001.1.22516980.1401.30.2.3.4

١. دكتوراه في إدارة النظم، جامعة الإمام الحسين، طهران، إيران.

٢. المؤلف المراسل: أستاذ مساعد، قسم إدارة الموارد البشرية الإسلامية، جامعة الإمام الحسين، طهران، إيران.

٣. أستاذ مساعد، قسم التربية، جامعة طهران، طهران، إيران.

