

مفهوم‌پردازی معنویت سازمانی از منظر نهج‌البلاغه:

کاربست استراتژی نظریه داده‌بنیاد

مهدی محمدی*

قاسم سلیمی**

زینب پیروی‌نژاد***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین نظریه معنویت سازمانی از منظر نهج‌البلاغه، با استفاده از استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد متنی به انجام رسید. بدین منظور، خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه بررسی و نمونه عبارات‌های در ارتباط با مبحث معنویت سازمانی از نهج‌البلاغه استخراج شدند. پس از بررسی و دقت نظر در این عبارات‌ها، با محور قرار دادن مشخصه‌های مشترک بین آنها، مضمون‌های پژوهش در ۲۱ عنوان گردآوری شدند. در نهایت با در نظر گرفتن این مضمون‌ها و زیر شاخه‌های هر یک، به تدوین نظریه معنویت سازمانی از دیدگاه نهج‌البلاغه براساس 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)، پرداخته شد. با توجه به اهمیت بومی‌سازی نظریه‌ها و گفتمان‌های مدیریت و تأکید بر مدیریت اسلامی جهت جلوگیری از بروز تضاد و تعارض در مبانی اعتقادی و عملی مدیران و کارکنان سازمانی، یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌تواند افزون‌بر توسعه دانش نظری و بومی موجود، به روش‌های گوناگون، مبنایی برای سنجش معنویت و کاربرد آن در سازمان‌ها قرار گیرد.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی، معنویت سازمانی، نهج‌البلاغه، نظریه داده‌بنیاد.

** دکترای تخصصی برنامه‌ریزی درسی، دانشیار بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شیراز، نویسنده مسئول، پردیس دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

Email: M48r52@gmail.com

** دکترای تخصصی مدیریت آموزش عالی، دانشیار بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده علوم تربیتی و

Email: Salimi.shu@gmail.com

روان‌شناسی دانشگاه شیراز

*** دانشجوی دکترای رشته مدیریت آموزشی، بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده علوم تربیتی و

Email: z.p2217@gmail.com

روان‌شناسی دانشگاه شیراز

تاریخ تأیید: ۱۳۹۳/۳/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱/۱۷

مقدمه

رخدادها و حوادث بزرگی در قرن بیست و یکم در زندگی بشر روی داده یا پیش روی اوست، بازتاب این رخدادها، تعهدات جدیدی را برای نسل امروز و آینده ایجاد کرده است. این وقایع، واکنش‌های متناسبی را می‌طلبد که برخی از آنها با ورود معنویت به سازمان و محیط کار آسان‌تر خواهد شد (نیل،^۱ ۱۹۹۷). در این راستا، داشتن محیط کاری خوب یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیریت سازمان‌ها در عصر حاضر، به‌شمار می‌آید. ورود مفاهیم جدید معناجویی در کار، شناخت ارزش‌های کاری، اخلاق، معنابخشی به زندگی کارکنان و سازمان، پارادایم جدیدی با عنوان معنویت محیط کاری^۲ را ایجاد کرده که تلاش آن معطوف به فاصله گرفتن از پارادایم‌های خشک و بی‌روح سازمانی است. علاقه به پژوهش درباره معنویت در محیط‌های کاری به‌طور قابل ملاحظه‌ای در دهه گذشته در میان کارورزان و اندیشمندان سازمان و مدیریت افزایش یافته است (ساکس،^۳ ۲۰۱۱).

واقعیت آن است که هنوز تعریف دقیق و روشنی از معنویت ارائه نشده است و از دیدگاه‌های مختلف، این مفهوم، تعبیرها و مصداق‌های مختلفی را دربر می‌گیرد که به‌طور معمول با تعریف دین و مذهب متفاوت است. بسیاری از مسلمانان، مسیحیان و یهودیان مدعی هستند که خدا نه یک اندیشه انتزاعی معنویت، بلکه یک منبع غائی و مهیاکننده معنا و هدف است؛ اما به‌یقین آن را با معنویت همسان نمی‌دانند. اگر معنویت به معنای خدا باشد، بنابراین تضاد معنویت-مذهب از بین می‌رود (هیکس،^۴ ۲۰۰۳، ص ۵۳). به بیان دیگر بسیاری از تفاوت‌های بین معنویت دینی و معنویت غیردینی، در چگونگی توصیف رویدادها نهفته است. چیزی که یک شخص مذهبی به‌عنوان تجربه دینی از آن یاد می‌کند، ممکن است از سوی کسی که دین‌دار نباشد، یک تجربه غیردینی توصیف شود (بزی،^۵ ۲۰۱۱). تفاوت در اینجاست که معنویت‌های نوظهور در حد یک دارو برای انسان بیمار معاصر تنزل یافته‌اند، نه اینکه برای انسان سالمی که طالب شکوفایی و اوج است بال پرواز و تعالی باشند (لاما، ۱۳۸۴، ص ۱۷). اما معنویت و عرفان اسلامی خدامحور است؛ به این معنا که هدف عالی آن، نه دستیابی به نیروهای خارق‌العاده و نه صرفاً وضعیت‌های روانی مطلوب است، بلکه حقیقتی متعالی و فراتر از تمام نمودهای هستی را می‌جوید و به همه هستی معنا می‌بخشد (مظاهری سیف، ۱۳۸۷).

مطالعه چنین معنویتی در محیط کار یک مسئله جذاب و حساس است که نیاز به عمق بخشیدن به مطالعه دارد و این مطالعه باید در ارتباط با تأثیر، ارتباط و اهمیت عملی آن در محیط کار

1. Neal

2. Workplace Spirituality

3. Saks

4. Hicks

5. Bezy

انجام گیرد (بوش،^۱ ۲۰۰۹). افزون بر این، تمایلات بیشتری به مقوله معنویت در جامعه آمریکا پدید آمده است و این محبوبیت به دلیل نارضایتی از ماتریالیسم رایج است. در واقع ظهور پارادایم معنوی، شکلی از پست ماتریالیسم است (فریسدیان‌تارا و ساهرتیان، ۲۰۱۲). به تعبیر دیگر، مطالعه معنویت در محیط کار شاخص جنبش در تفکر غربی از اواسط قرن بیستم به دور از سلطه ماتریالیسم در نظریات مدیریتی و سایر گفتمان‌ها است (بوش، ۲۰۰۹).

معنویت محل کار به‌عنوان «شناختی که کارکنان از زندگی درونی‌ای دارند که به وسیله انجام کار معنادار در بستر جامعه» تعریف شده است (رگو و پینا،^۲ ۲۰۰۸). معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به‌گونه‌ای فزاینده از میان فرایندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آنها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد و در سایه آن احساس لذت را تجربه می‌کنند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۹۰). به تعبیر دیگر، مقصود از معنویت سازمانی چارچوبی از ارزش‌های مشهود در فرهنگ سازمان است که موجب تعالی کارکنان، ضمن فرایند کار می‌شود و حس در کنار هم بودن را به‌گونه‌ای در آنها بارور می‌سازد که احساس کمال و سرزندگی می‌کنند (جرکیویز و گیاکالون،^۳ ۲۰۰۴). افراد معنوی در محیط کار، احتمال بیشتری برای بروز کارهای تیمی، مهربانی و انصاف بیشتر، آگاهی از نیازهای دیگر کارکنان، صداقت و درستکاری در سازمان خود، رفتارهای شهروند سازمانی و رفتارهای رهبر خدمتگزار دارند (مک‌گی و گرت،^۴ ۲۰۰۸).

شاید بتوان گفت نخستین چارچوب نظری برای کاربرد معنویت در محیط کار از سوی گیاکالون و جرکیویز^۵ (۲۰۱۰) مطرح شد که پیشنهاد کردند سه نقش برای معنویت در محیط کار وجود دارد: رابطه موافقی، رابطه خصمانه و رابطه متقابل. موضع موازی معنویت و محیط کار را به‌عنوان کلماتی متفاوت و منفک از هم در نظر می‌گیرد. دو موضوع متفاوت که هیچ‌یک بر دیگری تأثیر ندارد. موضع خصمانه معنویت و محیط کار را به‌عنوان دو وجودی که به یکدیگر نه تنها متعلق نیستند، بلکه حتی بین آن دو تضاد و خصومت می‌بیند. موضع آخر یعنی موضع متقابل، بین معنویت و محیط کار ارتباط بالقوه‌ای می‌بیند که حتی از آن به‌عنوان رابطه علت و معلولی یاد می‌کند.

بر این اساس، اشفورث و پرت (۲۰۱۰) سه نوع سازمان که نسبت به تجربه‌های معنوی گشوده هستند و باز برخورد می‌کنند، ارائه نموده‌اند: سازمان‌های توانا، سازمان‌های هدایتگر و سازمان‌های مشارکت‌کننده. اولین نوع سازمان‌ها، کنترل فردی بالا و کنترل سازمانی کمی دارند. سازمان‌های توانا جهان‌بینی خاص خودشان را بر کارمندان تحمیل نمی‌کنند و ممکن است بخشی جدایی‌ناپذیر

1. Bosch

2. Rego & Pina

3. Jurkiewicz & Giacalone

4. McGhee & Grant

5. Giacalone & Jurkiewicz

فعالیت معنوی کارکنان را کار به حساب نیاورند. در واقع این سازمان‌ها اذعان می‌کنند که افراد اجازه دارند برای کشف تعالی و ویژه خود، از نماز، توسل، یوگا، خلوت معنوی یا هر وسیله دیگری استفاده کنند. سازمان‌های هدایتگر، کنترل فردی کم و کنترل سازمانی بالایی دارند. در این سازمان‌ها، سازمان ترجیحات خود را بر افراد تحمیل می‌کند و مأموریت و عملکرد سازمان را در نظر می‌گیرد. در سازمان‌های مشارکتی، کنترل فردی و سازمانی، هر دو در سطح بالایی قرار دارد. این نوع نشان‌دهنده قلمرو وسط دو نوع مذکور است. این رویکرد معنویت در محیط کار را در هر فرایند پایین به بالا و بالا به پایین مد نظر قرار می‌دهد، اگرچه عنوان می‌کند که شیوه آن قانونی یا مکانیکی نیست. معنویت در اینجا بدان معنا است که یک ساخت اجتماعی از راه تبادل آزاد میان اعضا، ایجاد می‌شود (میلر و اوست، ۲۰۱۱).

با وجود اینکه توجه هر سازمان در کدام‌یک از دسته‌بندی‌های یادشده جای می‌گیرد، پژوهش‌های انجام شده تا به امروز، شواهدی را در خصوص اینکه تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد که سازمان با استفاده از آنها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد، ارائه نموده است (ملایی، مهداد و گل‌پرور، ۱۳۹۳). پژوهش‌ها نشان می‌دهند معنویت سازمانی به تعهد سازمانی، کاهش میل به خروج، افزایش رضایت شغلی، افزایش خلاقیت، افزایش بهره‌وری، بهبود رفتار شهروند سازمانی، انگیزش در کار و رضایت مشتری (صنوبر و رحیمی اقدم، ۱۳۹۳)، بهبود اخلاق اداری کارکنان (اصلی شهرکی، ده‌مرد و شجاعی فرح‌آبادی، ۱۳۹۳)، بهبود عملکرد وظیفه‌ای (ملایی، مهداد و گل‌پرور، ۱۳۹۳؛ ماندتیسف و عبدالرحمان، ۲۰۱۳)^۲، توانمندسازی روان‌شناختی، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی (آزادمرز آبادی، هوشمندجا و پورخلیل، ۱۳۹۱)، سلامت سازمانی (جوانمرد، پورکیانی و تابلی، ۱۳۹۲)، توانمندسازی مدیران (بختیاری، ۱۳۸۷)، سبک‌های رهبری ارزشی (فریسدیانتارا و ساهرتیان، ۲۰۱۲)^۳، بهزیستی کارکنان (ماجکودنمی، ۲۰۱۳)^۴، توانمندسازی شناختی و ساختاری (وانگر، ۲۰۱۰)^۵ و شادکامی کارکنان (یعقوبی، رقیبی و مطهری، ۲۰۱۳)^۶ منجر می‌شود.

باید خاطر نشان نمود که باوجود رشد روزافزون توجه به مقوله معنویت در سازمان‌ها، اما همچنان این حوزه مطالعاتی، نیازمند پژوهش‌های بیشتر است. در حقیقت تمایز مفاهیم معنویت و به تبع آن معنویت سازمانی در دو رویکرد غربی و اسلامی و لزوم دقت نظر در متناسب‌سازی این مفاهیم بسیار حساس برای پیاده‌سازی در هر جامعه‌ای، نیازمند تبیین است. ازاین‌رو حضور

1. Miller & Ewest,

3. Frisdiantara & Sahertian

5. Wanger

2. Mande Tsafe & Abd Rahman

4. Majekodunmi

6. Yaqoobi, Raqibi & Motahari

در چارچوب معنویت دینی، نه تنها رهبران را از جوانب شخصی معنویت غربی باز نمی‌دارد، بلکه الگوی جامع و مانعی از عناصر را در اختیار آنان قرار می‌دهد تا با تأسی به آنها، جوانب بیشتری از رضایتمندی و اثربخشی فردی و سازمانی را به دست آورند. با توجه به اینکه براساس جستجوی نگارندگان و در مطالعه پیشینه‌های مختلف در رابطه با معنویت سازمانی از دیدگاه نهج‌البلاغه (به‌عنوان یکی از معتبرترین منابع اسلامی و شیعی)، تا به حال پژوهشی مشاهده نشده است، بررسی و مفهوم‌پردازی این متغیر می‌تواند به‌عنوان مدلی فرایندی، در توسعه مبانی نظری و کاربردی اسلامی موجود در زمینه معنویت سازمانی استفاده شود و زمینه پژوهش‌های بیشتر را برای تکامل چرخه مفهوم‌پردازی از تئوری به عمل فراهم سازد. بنابراین، پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد متنی، درصدد پاسخگویی به این پرسش اساسی است که معنویت سازمانی از دیدگاه نهج‌البلاغه مشتمل بر کدام مقوله کانونی، عوامل علی، راهبردها و تعاملات، زمینه یا بستر، شرایط مداخله‌گر و پیامدهایی است؟ و این جنبه‌ها در یک مدل فرایندی به چه صورتی می‌توانند به شکل‌گیری معنویت سازمانی و پیامدهای آن در سازمان‌ها منجر شوند؟

پیشینه پژوهش

نظریه‌پردازی حوزه معنویت سازمانی به دو دسته قابل تفکیک است. در دسته اول پژوهش‌هایی مطرح می‌شوند که به نوعی به بعدبندی این مقوله از منظر دیدگاه‌های اسلامی پرداخته‌اند. در این دسته پژوهش‌هایی چون بختیاری (۱۳۸۷) که ابعاد معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام را مشتمل بر سه بعد معرفت دینی، ایمان و بصیرت می‌داند، جای دارند. دیگر پژوهش این دسته، مطالعه آذربایجانی (۱۳۸۷) است که به تهیه و آزمون جهت‌گیری مذهبی-اسلامی با تکیه بر اسلام پرداخته است. در این پژوهش، جهت‌گیری مذهبی اسلامی، واجد ده بعد است که عبارتند از: انسان و خدا، انسان و آخرت، اولیای دین، انسان و دین، ابعاد جسمی، روابط اجتماعی، امور اقتصادی، خانواده، انسان و طبیعت و اخلاق فردی. علاوه بر این، در پژوهشی که سرلک، ویسه، پوراشرف و مهدیزاده (۱۳۹۱) به انجام رساندند، سه دسته عوامل سازمانی، فردی و محیطی از طریق فضای معنوی سازمان در ایجاد سازمان معنویت‌گرا مؤثر بوده‌اند. همچنین سنگری و میرزائیان (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی تحت عنوان «ارزش‌های اخلاق اسلامی کارکنان مبتنی بر تکنیک تحلیل محتوای کیفی»، براساس مفاهیم قرآن و نهج‌البلاغه، به ابعاد چهارگانه ارتباط فرد با خویش، ارتباط با دیگران، ارتباط با خدا و ارتباط با سازمان دست یافتند. در همین راستا، یکی دیگر از جدیدترین و مرتبط‌ترین پژوهش‌های حوزه بعدبندی معنویت سازمانی که براساس مفاهیم مندرج در قرآن و نهج‌البلاغه صورت گرفته است، پژوهشی با عنوان «ارزش و پاداش از دیدگاه اسلام» است

که به وسیله سنگری (۱۳۹۳) انجام شده است. در این مطالعه، ضمن بررسی جامعی از ابعاد معنویت و سپس استخراج مؤلفه‌های پاداش معنوی به شیوه تحلیل محتوا، رابطه این پاداش‌ها و ارزش‌های معنوی را در قالب یک مدل معادله ساختاری مورد تحلیل قرار داده است.

در دسته دوم، می‌توان به پژوهش‌هایی اشاره کرد که به ارائه مدل و تئوری کاربردی معنویت سازمانی، عوامل مؤثر و چگونگی بروز و پیامدهای آن در سازمان پرداخته است. پژوهش‌های مرتبط با این دسته دربرگیرنده مطالعاتی چون نورعلیزاده و همکاران (۱۳۹۱) است که در طراحی مدلی جهت ارزیابی معنویت در محیط کار در بین اعضای هیئت علمی، براساس مطالعه تطبیقی پژوهش‌های موجود در حوزه معنویت محیط کار، به تدوین چارچوب اولیه متشکل از سه بعد درون‌فردی، میان‌فردی و فرافردی پرداختند. در همین راستا، کریشناکومار و نک^۱ (۲۰۰۲) نیز در پژوهش خود با عنوان تعیین چیستی و چگونگی معنویت محیط کار، بیان می‌کنند که سازمان دارای یک نوع گرایش مشخص معنوی یا مذهبی خاص نیست، و در عوض به تشویق یا برآورده ساختن نیازهای معنوی افراد توجه می‌شود. در این سطح، فرض بر آن است که سازمان مجموعه‌ای از افراد را شامل می‌شود که هر کدام دارای دیدگاه معنوی متفاوتی هستند و رهبران سازمان باید تنوع مذهبی افراد را درک کنند، آن را بپذیرند و زمینه شکوفایی این تنوع را فراهم سازند. در نهایت، مدل مفهومی معنویت در کار (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶)، براساس بررسی تطبیقی و تحلیل تعریف‌های ذکر شده درباره معنویت در کار و آزمون آن به‌عنوان مطالعه موردی در سازمان دانشگاه تهران دارای سه دسته از متغیرهای بیرونی، واسطه‌ای و درونی است. در آخر، پژوهشی که نقوی، اسعدی و میرغفوری (۱۳۹۴) به منظور ایجاد یک الگوی ساختاری-تفسیری از معنویت سازمانی در آموزش عالی ایران انجام دادند، عامل رهبری با تأثیرگذاری در عامل فرهنگی، منجر به ایجاد سه دسته از عوامل ساختاری، انگیزشی و محتوایی در سازمان شده و خلاقیت را به دنبال خواهد داشت. فرایند طی شده، با اثرگذاری در سه عامل ایمان، اجتماعی و فضائل فردی، منجر به گسترش فضائل معنوی در سازمان خواهد شد.

همان‌گونه که از بررسی و کاوش در پیشینه پژوهشی موجود مشاهده می‌گردد، مدل‌های اسلامی رایج معنویت، به طور عمده بر بعدبندی متمرکز بوده است و به شکل‌دهی فرایند نپرداخته است. افزون بر اینکه، بعدبندی‌های مبتنی بر رویکرد اسلامی نیز به‌طور کلی یا به ارزش‌های معنوی در سطح فردی و اجتماعی پرداخته است و کمتر نظر به جنبه‌های ارتباط با سازمان و محیط داشته است و یا با توجه به جامعیت رویکرد معنویت اسلامی مبتنی بر دو منبع اصلی و غنی شیعه یعنی قرآن کریم و نهج البلاغه، در حد محدودی بررسی شده است به نحوی که حدود ۳۰ کد

1. Krishnakumar & Neck

در پژوهش‌های گذشته به ۷۹ کد در این پژوهش افزایش داشته است، در ضمن مدل فرایندی این پژوهش برای اولین بار از طریق روش نظریه داده‌بنیاد به بررسی عوامل شش‌گانه مد نظر این رویکرد و شیوه شکل‌گیری معنویت در سازمان‌ها پرداخته است.

روش‌شناسی پژوهش

طرح پژوهش

هدف این تحقیق کاوش فرایند معنویت در سازمان‌هاست و جهت نیل بدین منظور از طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است. راهبرد نظریه داده‌بنیاد، نوعی روش‌شناسی عمومی برای تدوین تئوری‌هایی است که ریشه در داده‌های گردآوری و تحلیل شده به صورت نظام‌مند دارد. هدف غایی این راهبرد، ارائه تبیین‌های جامع‌تئوریک^۱ درباره یک پدیده خاص است (دانایی فرد، ۱۳۸۴).

موردکاوی و گردآوری داده‌ها

این پژوهش به دنبال فهم فرایند معنویت در سازمان‌ها از منظر رویکردی اسلامی است. واحد تحلیل آن، سندکاوی در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های نهج‌البلاغه حضرت امیر (علیه السلام) است. نظریه داده‌بنیاد به دنبال مفاهیم در شکل‌های مختلف آنهاست، از این‌رو هرگونه مشاهده یا مصاحبه یا سند به شواهد بیشتری منجر خواهد شد و غلظت بیشتری کسب خواهد کرد. در این روش نمونه‌گیری در هر سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تا جایی ادامه می‌یابد که دیگر مفهومی به مفاهیم قبلی اضافه نشود (حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین در پژوهش حاضر با توجه به حساسیت نظری محقق، به تمام‌خوانی اقدام شده و به خودی خود، مرحله اشباع نظری رخ داده است.

تحلیل داده‌ها

تمامی داده‌های متنی در این پژوهش، از راه فرایند کدگذاری مبتنی بر طرح نظام‌دار نظریه داده‌بنیاد (اشتراس و کوربین، ۱۳۸۵) به منظور خلق مدلی از فرایند معنویت سازمانی از منظر نهج‌البلاغه در طی سه مرحله کدگذاری باز (مفهومی)، کدگذاری محوری (شکل‌گیری مضامین) و کدگذاری انتخابی (شکل‌گیری نظریه) تحلیل شدند.

1. Theoretical Comprehensive Explanation

مراحل انجام پژوهش

۱. کدگذاری مفهومی: با انجام این نوع کدگذاری، نمونه عبارات مستخرج از نهج البلاغه، کدهای مفهومی مربوط به هر عبارت و منبعی (خطبه، نامه یا حکمت‌های نهج البلاغه) که این عبارات از آنها استخراج شده است، در جدول (۲) مشاهده می‌شود. در استخراج این کدها براساس منابع کدهای پیشین اقدام شد. این منابع عبارت بودند از تحقیقات پیشین، تئوری‌ها و مدل‌های مرتبط با پدیده مورد مطالعه، سؤالات پژوهش و بخشی از کدها که براساس زمینه پژوهش به صورت نوظهور استخراج گردیدند (ریان و برنارد،^۱ ۲۰۰۳).

جدول ۲: کدگذاری نمونه عبارات مستخرج از نهج البلاغه

نمونه منابع	نمونه عبارات مستخرج از نهج البلاغه	کدهای مفهومی
خطبه ۱	– سرآغاز دین خداشناسی است. – کمال شناخت خدا باور داشتن اوست (خطبه ۱) – گواهی می‌دهم که محمد ﷺ بنده و فرستاده خدا و پیامبر برگزیده و امانتدار پسندیده اوست (خطبه ۱۸۵) – پیامبر ﷺ به میان خلق آمد در حالی که کتاب‌های پیامبران پیشین را تصدیق کرد، و با نوری هدایتگر انسان‌ها شد که همه باید از آن اطاعت نمایند و آن نور قرآن کریم است (خطبه ۱۵۸) – مردم! چرا سرگردانید؟ در حالی که عترت پیامبر در میان شماست، آنها زمامداران حق و یقینند، پیشوایان دین و زبان‌های راستی و راستگویانند، پس باید در بهترین منازل قرآن جایشان دهید و همانند تشنگان که به سوی آب شتابانند، به سویشان هجوم آورند (خطبه ۸۷)	شناخت خدا ایمان به خدا، پیامبر ﷺ، قرآن و ائمه اطهار ﷺ
خطبه ۱، خطبه ۲، خطبه ۱۰۴، خطبه ۱۳۱، خطبه ۱۷۲، خطبه ۱۹۶، نامه ۲۶، نامه ۲۷، نامه ۳۱، نامه ۴۶، نامه ۵۳، حکمت ۹۰، حکمت ۱۱۳، حکمت ۱۲۵	– او (مالک اشتر) را به ترس از خدا فرمان می‌دهد و اینکه اطاعت خدا را بر دیگر کارها مقدم دارد و آنچه در کتاب خدا آمده از واجبات و سنت‌ها را پیروی کند، دستوراتی که جز با پیروی آن رستگار نخواهد شد و جز با نشناختن و ضایع کردن آن جنایتکار نخواهد گردید (نامه ۵۳)	آگاهی از فرامین الهی
خطبه ۱۷۳، نامه ۳۱	– مردم! هم اکنون آتش جنگ بین شما و اهل قبله شعله‌ور شده است و این پرچم مبارزه را جز افراد آگاه و با استقامت و عالم به جایگاه حق به دوش نمی‌کشند. بنابراین آنچه فرمان دادند انجام دهید و از آنچه نهی کردند توقف کنید و در هیچ کاری تا روشن نشود شتاب نکنید (خطبه ۱۷۳)	بصیرت دینی
خطبه ۱۶، خطبه ۱۵۳، نامه ۲۷، نامه ۳۱، نامه ۵۳، حکمت ۴۴	– به یاد قبر باش که گذرگاه تو به سوی عالم آخرت است، که همان‌گونه که به دیگران پاداش دادی به تو پاداش می‌دهند و آن‌گونه که کاشتی درو می‌کنی، آنچه امروز پیش فرستادی فردا بر آن وارد می‌شوی. پس برای خود در سرای آخرت جایی آماده کن و چیزی پیش فرست (خطبه ۱۵۳)	معادگرایی

نمونه منابع	نمونه عبارات مستخرج از نهج البلاغه	کدهای مفهومی
خطبه ۱۳۱	– خدایا تو می‌دانی که جنگ و درگیری ما برای به دست آوردن قدرت و حکومت و دنیا و ثروت نبود، بلکه می‌خواستیم نشانه‌های حق و دین تو را در جایگاه خویش باز گردانیم و در سرزمین‌های تو اصلاح را ظاهر کنیم (خطبه ۱۳۱)	گزینش هدف الهی
نامه ۳۱	– سفارش می‌کنم که به ریسمان او چنگ بزنی، چه وسیله‌ای مطمئن‌تر از رابطه تو با خداست اگر سررشته آن را در دست گیری ... در تمام کارها خود را به خدا واگذار که به پناهگاه مطمئن و نیرومندی رسیده‌ای (نامه ۳۱)	توکل به خدا
خطبه ۱۰۹، خطبه ۲۱۳، نامه ۳۱	– پسرم همانا تو را به ترس از خدا سفارش می‌کنم که پیوسته در فرمان او باش و دلت را با یاد خدا زنده کنی	یاد خدا
خطبه ۱، خطبه ۷۶، خطبه ۸۷، نامه ۳۱	– ای بندگان خدا! همانا بهترین و محبوب‌ترین بنده نزد خدا ... برای خدا اعمال خویش را خالص کرده آن چنان که خدا پذیرفته است (خطبه ۸۷)	اخلاص
خطبه ۷۲، خطبه ۸۳	– گرامی‌ترین درودها و افزون‌ترین برکات خود را بر محمد ﷺ بنده و فرستاده‌ات اختصاص ده ... آن گونه که بار سنگین رسالت را بر دوش کشید و به فرمانت قیام کرد و به سرعت در راه خشنودی تو گام برداشت (خطبه ۷۲)	کسب رضایت الهی
خطبه ۱۱، حکمت ۸۷	– فقیه کامل کسی است که مردم را از آموزش خدا مأیوس نکند، و از مهربانی او نومید و از عذاب ناگهانی خدا ایمن نسازد (حکمت ۸۷)	امید به رحمت الهی
خطبه ۱۶، نامه ۳۱، نامه ۴۷، حکمت ۱۱۳	– پسرم بدان آنچه بیشتر از به‌کارگیری وصیتم دوست دارم، ترس از خدا و انجام واجبات و پیمودن راهی است که پدران و صالحان خاندانت پیموده‌اند (نامه ۳۱)	تقوا
خطبه ۹۷	– من اصحاب محمد ﷺ را دیدم، اما هیچ کدام از شما را همانند آنان نمی‌نگرم. آنها صبح می‌کردند در حالی که موهای ژولیده و چهره‌های غبارآلود داشتند، شب را تا صبح در حال سجده و قیام به عبادت می‌گذراندند و پیشانی و گونه‌های صورت را در پیشگاه خدا بر خاک می‌ساییدند (خطبه ۹۷)	شب زنده‌داری
خطبه ۱۱۰، خطبه ۱۷۶	– قرآن را بیاموزید که بهترین گفتار است و آن را نیک بفهمید که بهار دلهاست ... و قرآن را نیکو تلاوت کنید که سودبخش‌ترین داستان‌هاست (خطبه ۱۱۰)	فراگیری و تلاوت قرآن
خطبه ۱۱۰، نامه ۲۷	– بر تو سزاوار است که با خواسته‌های دل مخالفت کنی و از دین خود دفاع نمایی، هرچند ساعتی از عمر تو باقی نمانده باشد (نامه ۲۷)	جهاد در راه خدا
خطبه ۸۰، حکمت ۶۵	– چون نشانه‌های نعمت پروردگار آشکار شد، با ناسپاسی نعمت‌ها را از خود دور نسازید (حکمت ۱۳)	شکرگزاری
خطبه ۱، نامه ۷۴	– خدا پیمان وحی را از پیامبران گرفت تا امانت رسالت را به مردم برسانند، آنگاه که در عصر جاهلیت، بیشتر مردم پیمان خدا را نادیده انگاشتند و حق پروردگار را نشناختند و برابر او به خدایان دروغین روی آوردند (خطبه ۱)	وفای به عهد با خدا
نامه ۳۱، حکمت ۳۳۳	– اندیشه کن در آنچه که برای تو تفسیر می‌کنم، اگر در این راه آنچه را دوست می‌داری فراهم نشد و آسودگی فکر و اندیشه نیافتی، بدان که راهی را که ایمن نیستی، می‌پیمایی (نامه ۳۱)	تفکر
نامه ۳۱	– تاریخ گذشتگان را بر جان خویش بنما و آنچه که بر سر پیشینیان آمده است به یادش آور. در دیار و آثار ویران رفتگان گردش کن و بیندیش که آنها چه کردند، از کجا کوچ کرده و در کجا فرود آمدند (نامه ۳۱)	تحقیق
نامه ۳۱	– پیش از آنکه قلبت به قساوت گراید، یا اندیشه‌ات به مسائل گوناگون مشغول شود، در آموزش شتاب کردم، تا تو به اندیشه‌ای سخت کاو، جریانی را به استقبال بشتابی که اهل تجربه از کاوش و تجربه‌ای دیگر بار آن بسته‌اند ... و به جای آنکه چنان‌ما در پی تجربه رفته باشی، تجربه‌ات به سراغ آید و بسا ابعاد تازه‌ای از این تجربه‌ها بر تو روشن شود (نامه ۳۱)	خلاقیت و نوآوری

نمونه عبارات مستخرج از نهج البلاغه	نمونه منابع	کدهای مفهومی
- جان را با یقین نیرومند کن و با نور حکمت روشنایی بخش (نامه ۳۱)	نامه ۳۱، حکمت ۵، حکمت ۳۱، حکمت ۴۸، حکمت ۷۹، حکمت ۸۰، حکمت ۱۱۳	حکمت
- زنهار! از دشمن خود پس از آشتی کردن، زیرا گاهی دشمن نزدیک می‌شود تا غافلگیر کند، پس دوراندیش باش و خوش بینی خود را متهم کن (نامه ۵۳)	خطبه ۱۵۳، نامه ۲۱، نامه ۵۳، حکمت ۳۱، حکمت ۴۸، حکمت ۱۱۳	دوراندیشی
- پیش از آنکه فرصت از دست برود و اندوه به بار آورد، از فرصت‌ها استفاده کن (نامه ۳۱)	خطبه ۹۳، نامه ۳۱	تصاحب فرصت‌ها
- خداوند به رحمت خویش ما و شما را از آن کسانی قرار دهد که از عمق دل و جان برای رسیدن به منازل نیکوکاران سعی و تلاش می‌کنند (خطبه ۱۶۴)	خطبه ۲۹، خطبه ۱۶۴، نامه ۴۵	تلاش و کوشش
- ای شریح! اندیشه کن که آن خانه را با مال دیگران یا با پول حرام نخریده باشی، که آنگاه خانه دنیا و آخرت را از دست داده‌ای (نامه ۳)	خطبه ۲۲۹، نامه ۳	کسب روزی حلال
- آگاه باش امام شما از دنیای خود به دو جامه فرسوده و دو قرص نان رضایت داده است، بدانید شما توانایی انجام چنین کاری را ندارید اما با پرهیزکاری، تلاش فراوان، پاکدامنی و راستی مرا یاری دهید (نامه ۴۵)	نامه ۴۵، حکمت ۴۳، حکمت ۴۴	قناعت
- حیا جامه‌اش را بر هر کس بپوشاند مردم عیبش را نبینند (حکمت ۲۲۳)	حکمت ۱۱۳، حکمت ۲۲۳	حیا
- هوای نفس را با بی‌اعتنایی به حرام بمیران (نامه ۳۱)	خطبه ۷۵، نامه ۳۱، نامه ۵۹	مبارزه با نفس
- مسائل میان خود را اصلاح کنید، توبه و بازگشت پس از زشتی‌ها میسر است. جز پروردگار خود، دیگری را ستایش نکنید و جز خویشتن خویش، دیگری را سرزنش ننمایید (خطبه ۱۶)	خطبه ۱۶	سرزنش خویش
- نادانی انسان همین بس که قدر خویش نشناسد (خطبه ۱۶)	خطبه ۱۶، نامه ۳۱، حکمت ۷۳، حکمت ۱۴۹	شناخت ظرفیت‌های خویش
- کسی که خود را گرامی دارد، هوا و هوس را خوار شمارد (حکمت ۴۴۱)	حکمت ۴۴۱	عزت نفس
- علاء عرضه داشت: یا امیرالمؤمنین، از برادر معاصم بن زیاد به تو شکایت دارم. فرمود: چه شکایتی؟ عرضه داشت: لباسی کهنه پوشیده و دل از دنیا بریده. حضرت فرمود: او را نزد من حاضر کنید. وقتی آمد، فرمود: ای دشمنک جان خویش، شیطان پلید تو را به بیراهه کشیده، آیا به زن و فرزند خود رحم نکردی؟! گمان می‌کنی خداوند چیزهای پاکیزه را بر تو حلال کرده، آنگاه از اینکه از آنها بهره‌مند شوی ناراضی است؟	خطبه ۱۵۳، خطبه ۲۰۰	آراستگی ظاهر و لباس
- به ترس از خدا و نظم در امور زندگی و ایجاد صلح و آشتی در میان‌تان سفارش می‌کنم (نامه ۴۷)	نامه ۴۷، نامه ۵۳	نظم
- ای مردم! تلاش کنید که حرام بر صبر شما غلبه نکند	خطبه ۸۰	صبر در برابر گناه
- صبر تو در تنگنای عهد و پیمان که امید گشایش و برتری عاقبتش را داری بهتر است از خیانتی که از مجازاتش ترسانی	نامه ۵۳	صبر برای خواسته‌ها
- اگر به بلا و گرفتاری مبتلا گشتید شکبیا باشید که سرانجام، پیروزی با پرهیزکاران است (خطبه ۹۷)	خطبه ۹۷، خطبه ۲۰۸، نامه ۳۱	صبر برابر مشکلات

نمونه منابع	نمونه عبارات مستخرج از نهج البلاغه	کدهای مفهومی
خطبه ۱۳۲	– آن، که تقوا را با عمق دل دریافت در کار خیر سبقت گرفت، و عملش به نتیجه کامل رسید. پس بهره‌های تقوا را غنیمت دانید.	سبقت در خوبی‌ها
نامه ۵۳	– ای مالک! هیچ وسیله‌ای برای جلب اعتماد والی به رعیت، بهتر از نیکوکاری به مردم و عدم اجبار مردم به کاری که دوست ندارند نمی‌باشد.	نیکوکاری
نامه ۵۳	– بپرهیز از اینکه احسانت را بر رعیت منت گذاری، یا کرده خود را بیش از آنچه هست بزرگ شماری، یا به رعیت وعده‌ای دهی و خلاف آن را به جای آوری، چراکه منت موجب بطلان احسان، و کار را بیش از آنچه هست پنداشتن باعث از بین بردن نور حق در قلب، و خلف وعده سبب خشم خدا و مردم است.	احسان بدون منت
خطبه ۵، نامه ۷۸، خطبه ۱۰۷، خطبه ۱۴۶، نامه ۵۳	– جایگاه رهبر چنان ریسمانی محکم است که مهره‌ها را متحد ساخته به هم پیوند می‌دهد، اگر این رشته از هم بگسلد، مهره‌ها پراکنده و هر کدام به سویی خواهند افتاد و سپس هرگز جمع‌آوری نخواهند شد (خطبه ۱۴۶)	اتحاد با یکدیگر
خطبه ۱۵۵، خطبه ۲۳۴، نامه ۳۱	– امر به معروف کن تا اهل آن باشی، با دست و زبان نهی از منکر نما، و با کوشش از اهل منکر جدا شو (نامه ۳۱)	امر به معروف و نهی از منکر
خطبه ۳۴، نامه ۱۰۴، نامه ۳۱، نامه ۵۳، حکمت ۱۲۰	– همانا بر امام واجب نیست جز آنچه را که خدا امر فرماید و [از جمله این اوامر] کوتاهی نکردن در پند و نصیحت و تلاش در خیرخواهی است (خطبه ۱۰۴)	نصیحت
نامه ۷۸، نامه ۵۳	– مشرکان هم علاوه‌بر مسلمین وفای بر عهد را بر خود لازم می‌دانستند، چراکه عواقب زشت پیمان‌شکنی را آزموده بودند. پس در آنچه به عهده گرفته‌ای خیانت نوز، و پیمان خود را مشکن (نامه ۵۳)	وفای به عهد
نامه ۵، نامه ۲۶، نامه ۵۳	– او را به تقوای الهی در امور پنهانی و کارهای مخفی دستور می‌دهم، کسی که پنهان و آشکارش و گفتار و کردارش دوگونه نیست، امانت را ادا کرده، و عبادت خالصانه به جا آورده (نامه ۲۶)	امانتداری
حکمت ۴۸	– پیروزی به احتیاط، و احتیاط در به‌کارگیری رأی، و رأی به حفظ اسرار است	رازداری
نامه ۴۷، نامه ۵۳	– هرگز پیشنهاد صلح از طرف دشمن را که خشنودی خدا در آن است رد مکن. که آسایش رزمندگان و آرامش فکری تو و امنیت کشور در صلح تأمین می‌گردد (نامه ۵۳)	صلح و سازش
خطبه ۳، نامه ۱۹، نامه ۲۶، نامه ۲۷، نامه ۴۶، نامه ۵۰، نامه ۵۳، حکمت ۶، حکمت ۳۸، حکمت ۵۰، حکمت ۱۱۳، حکمت ۱۲۰	– با مردم نرمخو و مهربان باش (نامه ۲۷)	مهربانی و گشاده‌رویی
خطبه ۲۶، نامه ۵۳	– از خشمی که می‌توانی از آن رها گردی شتاب نداشته باش (نامه ۵۳)	فرو خوردن خشم
نامه ۳۱، حکمت ۵۴، حکمت ۷۳	– آن، که خود را در مرتبه پیشوایی قرار می‌دهد باید پیش از مؤدب نمودن مردم به مؤدب نمودن خود اقدام کند، و پیش از آنکه دیگران را به گفتار ادب نماید، باید به کردارش مؤدب به آداب کند، و آن که خود را پیام‌رسان و ادب نماید به تعظیم سزاوارتر است از کسی که فقط دیگران را پیام‌رسان و تأدیب کند (حکمت ۷۳)	ادب
نامه ۲۶، نامه ۵۳، حکمت ۱۰	– سفارش می‌کنم با مردم به جهت اینکه بر آنها حکومت دارد بی‌اعتنایی نکند، چه اینکه مردم برادران دینی و یاری‌دهندگان در استخراج حقوق الهی‌اند (نامه ۲۶)	برخورد نیکو

نمونه منابع	نمونه عبارات مستخرج از نهج البلاغه	کدهای مفهومی
نامه ۱۹	– دهقانان محدوده‌ات شکایت کرده‌اند که با آنان به خشونت و قساوت رفتار می‌کنی، و خواریشان شمرده و بر آنها ستم روا می‌داری. در کارشان اندیشه کردم آنان را سزاوار نزدیک کردن ندیدم چون مشرکند، و شایسته دور شدن و جفا نیافتم چون با ما پیمان بسته‌اند. پس برای آنان جامه‌ای از مدارا همراه با اندکی سختی بپوش، و رفتاری مخلوط از نرمی و شدت با آنان داشته باش	حفظ کرامت انسانی
نامه ۵۳	– اگر گناهی از زیردستان سر می‌زند یا علت‌هایی بر آنان عارض می‌شود یا خواسته و ناخواسته اشتباهی مرتکب می‌گردند، آنان را ببخشای و بر آنان آسان گیر ... بر بخشش دیگران پشیمان مباش و از کيفر کردن شادی مکن	عفو و بخشش
خطبه ۳، نامه ۵۳، حکمت ۴، حکمت ۶، حکمت ۳۱، حکمت ۴۵۹، ۱۱۳	– صبر کردم در حالی که گویی در دیده‌ام خاشاک بود، و غصه راه گلویم را بسته بود! می‌دیدم که میراثم به غارت می‌رود (خطبه ۳)	سعه صدر
خطبه ۵، خطبه ۲۰۷، خطبه ۲۳۴، نامه ۲۷، نامه ۴۶، حکمت ۳۸، حکمت ۵۴، حکمت ۱۰۳، حکمت ۱۱۳	– و از پست‌ترین حالات حاکمان نزد مردم شایسته این است که به آنان گمان عشق به خودستایی برده شود، و کارشان قیافه برتری‌جویی به خود گرفته باشد، و من میل ندارم که در خاطر شما بگذرد که من به خودستایی علاقه مند و عاشق شنیدن مدح و ثنایم، به حمد خدا این‌گونه نیستم (خطبه ۲۰۷)	تواضع
نامه ۵۳، حکمت ۴۷	– همواره خود را متصل گردان به کسانی که صاحب فتوت و مردانگی و یا نسب هستند و از خاندانی پارسا و سابقتی نیکو برخوردارند و نیز اهل بزرگواری، شجاعت، بخشندگی و جوانمردی‌اند؛ زیرا که اینان بزرگواری را در خود فراهم کرده و نیکویی‌ها را گرد آورده‌اند (نامه ۵۳)	سخاوت
نامه ۵۳	– برای قضاوت بین مردم برترین شخص نزد خودت را انتخاب کن، کسی که امور قضاوت او را دچار تنگنا نکند، و برخورد مدعیان پرونده وی را گرفتار لجبازی ننماید، و در خطا پافشاری نوزد، و هنگام شناخت حق از بازگشت به آن در نماند، و درونش به طمع میل نکند	قضاوت عادلانه
نامه ۵۳	– داد و ستد باید آسان باشد، و بر موازین عدالت صورت گیرد، و به نرخی معامله شود که به فروشنده و خریدار اجحاف نشود	پرهیز از کم‌فروشی
خطبه ۳، خطبه ۱۲۶، خطبه ۱۳۱، نامه ۱۹، نامه ۲۱، نامه ۴۶، حکمت ۳، حکمت ۳۳، خطبه ۱۹۶، نامه ۲۷، نامه ۴۶، نامه ۵۰	– در نگاه‌هایت، و در نیم نگاه و خیره شدن به مردم، به تساوی رفتار کن، تا بزرگان در ستمکاری تو طمع نکنند، و ناتوان‌ها در عدالت تو مأیوس نگردند (نامه ۲۷)	اعتدال در رفتار و نگاه
خطبه ۱۶، خطبه ۱۰۷، خطبه ۱۴۴، خطبه ۱۵۳، نامه ۲۶، نامه ۴۵، حکمت ۳۱، حکمت ۴۷	– به خدا سوگند کلمه‌ای از حق را نبوشاندم و هیچ‌گاه دروغی نگفتم (خطبه ۱۶)	راستگویی
خطبه ۸۲	– عجبا از این مثل‌های صحیح و راست، و پندهای شفا‌دهنده، اگر با دل‌های پاک، و گوش‌های شنوا، و آرای ثابت، و عقل‌های دوراندیش برخورد کند	ثبات در عقیده و گفتار

نمونه منابع	نمونه عبارات مستخرج از نهج البلاغه	کدهای مفهومی
خطبه ۱۵۳، نامه ۲۶	– سفارش می‌کنم که مبادا در ظاهر خدا را اطاعت و در خلوت نافرمانی کند و اینکه آشکار و پنهانش، و گفتار و کردارش در تضاد نباشد (نامه ۲۶)	یکسان بودن ظاهر و باطن
خطبه ۱۳۱، نامه ۵۳	– رشوه‌خوار در قضاوت نمی‌تواند امام باشد زیرا که برای داوری با رشوه گرفتن حقوق مردم را پایمال و حق را به صاحبان آن نمی‌رساند (خطبه ۱۳۱)	اجتناب از رشوه‌خواری و امتیازطلبی
خطبه ۱، خطبه ۱۰۳، نامه ۳۱، نامه ۵۳، نامه ۶۱، نامه ۷۸	– خداوند پیامبر ﷺ را برانگیخت در حالی که احدی از عرب نبود که کتابی بخواند، و نه دعوی پیامبری و نزول وحی کند. پس با آنان که نافرمان بودند به همراهی مطیعانش جنگید، عاصیان را به سوی نجات سوق می‌داد، و برای رهانیدن مردم از گمراهی پیش از آنکه مرگشان فرا رسد پیش‌دستی می‌نمود. بر سر راه مانده و از پای افتاده اقامت می‌کرد تا او را به مقصد شب رساند، مگر هلاک‌شونده‌ای که خبری در او نبود. تا آنجا ایستاد که راه نجات را به آنان نشان داد، و در جایگاه انسانیشان جای داد، تا آسیای حیاتشان به کار افتاد، و امورشان استوار شد (خطبه ۱۰۳)	مسئولیت‌پذیری
خطبه ۶، خطبه ۱۳۱، خطبه ۱۵۲، نامه ۳۴، نامه ۴۵، نامه ۵۳	– خیر دل تنگیت از اینکه آشتی را به منطقه حکمرانیت فرستادم به من رسید، این کار من نه به خاطر این بود که تو را کاهل و سست می‌دانستم، و نه به علت اینکه می‌خواستم کوشش زیادتری از خود نشان دهی. اگر از حکومت مصر آنچه در اختیار توست از تو گرفتم تو را حاکم منطقه‌ای قرار می‌دهم که زحمتش برایت آسان‌تر، و حکومتش برای تو خوشایندتر باشد (نامه ۳۴)	آگاهی از امور زیردستان
خطبه ۶، خطبه ۱۰، خطبه ۱۳۱، خطبه ۱۵۲، خطبه ۱۵۳، نامه ۳۴، نامه ۴۵، نامه ۵۳، نامه ۵۹	– در یک ارزشیابی دقیق، رنج و زحمات هریک از آنان را شناسایی کن و هرگز تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری مگذار و ارزش خدمت او را ناچیز بشمار، شرافت و بزرگی کسی موجب نگردد که کار کوچکش را بزرگ بشماری و یا گمنامی کسی باعث نشود که کار او را ناچیز بدانی (نامه ۵۳)	ارزشیابی دقیق
خطبه ۳۴، نامه ۵۳	– ای مردم! مرا بر شما و شما را بر من حقی واجب شده است، حق شما بر من آنکه شما را آموزش دهم تا بی‌سواد و نادان نباشید و شما را تربیت کنم تا راه و رسم زندگی را بدانید (خطبه ۳۴)	آموزش زیردستان در امور اداری و زندگی
خطبه ۹، خطبه ۳۷، خطبه ۱۳۱، خطبه ۱۷۴، حکمت ۱۰۳، حکمت ۱۷۳	– ای مردم! به خدا سوگند من شما را به هیچ طاعتی وادار نمی‌کنم مگر آنکه پیش از آن خود عمل کرده‌ام و از معصیتی شما را باز نمی‌دارم جز آنکه پیش از آن ترک گفته‌ام (خطبه ۱۷۴)	ایفای نقش الگو
نامه ۵، نامه ۵۰، نامه ۵۳، حکمت ۱۱۳	– در امور کارمندان بیندیش و بدون مشورت با دیگران، آنان را به کارهای مختلف وادار نکن (نامه ۵۳)	مشورت با زیردستان
نامه ۵۳	– نیکوکار و بدکار در برابرت یکسان نباشند، که این کار نیکوکار را در انجام کار نیک بی‌رغبت، و بدکار را در بدی ترغیب می‌کند، هر کدام را نسبت به کارشان پاداش بخش	پاداش به نیکوکاران و مجازات گناهکاران
خطبه ۳۴، خطبه ۱۰۴، خطبه ۱۳۱، خطبه ۱۶۳، نامه ۵، نامه ۴۶۸، حکمت ۵۳	– کسی که در تقسیم بیت‌المال عدالت ندارد نمی‌تواند رهبر مردم باشد زیرا در اموال و ثروت آنان حیف و میل داشته و گروهی را بر گروهی مقدم می‌دارد (خطبه ۱۳۱)	عدالت در تقسیم بیت‌المال

نمونه منابع	نمونه عبارات مستخرج از نهج البلاغه	کدهای مفهومی
خطبه ۱۶۷، نامه ۱۹، نامه ۴۶، نامه ۵۳	– برای آنان جامه‌ای از مدارا همراه با اندکی سختی بپوش، و رفتاری مخلوط از نرمی و شدت با آنان داشته باش، نه آنان را بسیار قریب و نزدیک آر، و نه بسیار بعید و دور گردان، اگر خدا بخواهد (نامه ۱۹)	رفق و مدارا
نامه ۵، نامه ۳۳، حکمت ۳۱۳	– حکمرانی برای تو طعمه نیست، بلکه امانتی است بر عهده‌ات، و از تو خواسته‌اند دستور مافوق خود را رعایت نمایی. تو را حقی نیست که در امور رعیت به دلخواهت رفتار کنی، و جز به اعتماد به فرمانی که تو را می‌رسد به کار بزرگی دست بزنی (نامه ۵)	قانون‌گرایی
خطبه ۱۰۴، نامه ۵۳	– به خدا قسم به آن دنیایی دست یافتید که چون سایه‌ای گسترده تا زمانی معین است. زمین برای شما از هر مانعی آزاد، و دستتان در آن باز است (خطبه ۱۰۴)	تضمین آزادی‌های عمومی
خطبه ۱۱۷، نامه ۵۳	– شما یاران حق، و برادران در دین، و سپرهای روز سختی، و محرمان اسرار من جدا از سایر مردم هستید. با یاری شما منحرفان را شمشیر می‌زنم، و به فرمانبری روآوران به حق امیدوارم. پس مرا به خیرخواهی خالی از خیانت و شک و تردید یاری کنید، که به خدا قسم من در رهبری برای مردم سزاوارترین مردم هستم (خطبه ۱۱۷)	شایسته‌سالاری
خطبه ۱۶۳، نامه ۳۱، نامه ۵۳، حکمت ۳۱	– برترین بندگان خدا نزد خدا پیشوای عادل است که هدایت شده و هدایت کند، سنت معلومی را به پا دارد، و بدعت مجهولی را بمیراند. سنت‌ها نورانی هستند و دارای نشانه‌های مشخص، و بدعت‌ها آشکارند و دارای علائم معلوم و بدترین مردم نزد خداوند حاکم ستمکاری است که گمراه است و گمراه کننده، سنت در دست عمل را از بین ببرد، و بدعت‌های متروکه را زنده کند (خطبه ۱۶۳)	احترام به سنت‌های نیک گذشته و ابطال بدعت‌ها
نامه ۵۳	– بخشی از کارها به گونه‌ای است که خود باید انجام دهی مانند پاسخ دادن به کارگزاران در آنجا که منشیان تو از پاسخ درمانده‌اند، و دیگر، برآوردن نیاز مردم در همان روزی که به تو عرضه می‌دارند و یاران تو در رفع نیاز آنان ناتوانند	کارآمدی
خطبه ۳، حکمت ۵، حکمت ۳۱، حکمت ۱۱۳	– به خدا قسم ابوبکر پسر ابوقحافه جامه خلافت را پوشید در حالی که می‌دانست جایگاه من در خلافت چون محور سنگ آسیاب به آسیابست، سیل دانش از وجود همچون سیل سرازیر می‌شود، و مرغ اندیشه به قلعه منزلتم نمی‌رسد (خطبه ۳)	برخورداری از دانش و تخصص
خطبه ۶، خطبه ۱۵، خطبه ۳۷، خطبه ۹۱، خطبه ۱۰۴، خطبه ۱۷۲، نامه ۵۹	– به خدا قسم به مانند کفتار نیستم که با آهنگ ملایم می‌خواهد تا شکارچی در رسد و غافلگیرش نموده شکارش کند. بلکه همیشه با یاری حق جوی، رویگردان از حق را می‌زنم، و با کمک شنونده فرمانبر، عاصی بد دل را می‌کوبم (خطبه ۶)	قاطعیت رأی و عمل
نامه ۵۳	– کار هر روز را در همان روز انجام ده زیرا هر روزی کاری مخصوص به خود دارد	برنامه‌ریزی صحیح

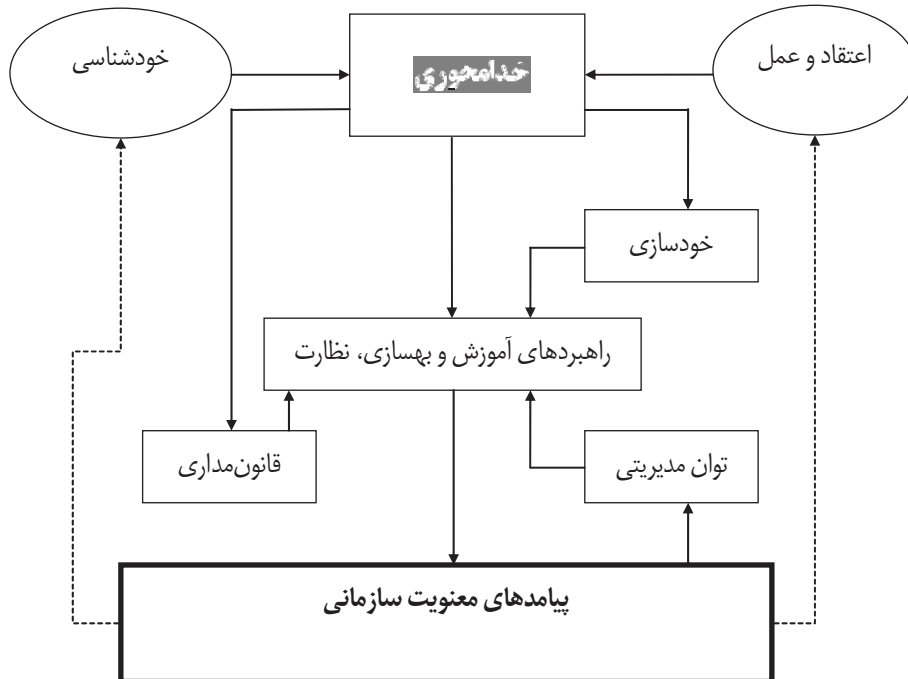
۲. شکل‌گیری مضامین: فرایند مقایسه کدها با یکدیگر برای یافتن محور مشترک، به شکل‌گیری

مضامین از کدها منجر می‌شود. این مضامین در جدول (۳) بدین شرح دسته‌بندی می‌شوند:

جدول ۳: شکل‌گیری مضامین از کدها

مضامین	کدهای مفهومی
اعتقاد و باور	شناخت خدا؛ ایمان به خدا، پیامبر ﷺ، قرآن و ائمه اطهار (علیهم‌السلام)؛ آگاهی از فرامین الهی؛ بصیرت دینی؛ معادگرایی؛ گزینش هدف الهی؛ توکل به خدا؛ یاد خدا؛ اخلاص؛ کسب رضایت الهی؛ امید به رحمت الهی
عمل و رفتار	شب زنده‌داری؛ فراگیری و تلاوت قرآن؛ جهاد در راه خدا؛ شکرگزاری؛ وفای به عهد با خدا، کسب دستمزد حلال
کاوش	تفکر؛ تحقیق؛ خلاقیت و نوآوری؛ حکمت؛ دوراندیشی
بلندهمتی	تلاش و کوشش؛ تصاحب فرصت‌ها؛ مسئولیت‌پذیری
تزکیه نفس	تقوا؛ قناعت؛ حیا؛ مبارزه با نفس؛ سرزنش خویش
خودشناسی	شناخت ظرفیت‌های خویش؛ عزت نفس
آراستگی	آراستگی ظاهر و لباس؛ نظم
صبر و بردباری	صبر در برابر گناه؛ صبر برای خواسته‌ها؛ صبر برابر مشکلات
خیرخواهی و یاری مؤمنان	سبقت در خوبی‌ها؛ نیکوکاری؛ صدقه بدون منت؛ اتحاد با یکدیگر؛ امر به معروف و نهی از منکر؛ نصیحت
تعهد	وفای به عهد؛ امانتداری؛ رازداری
تعامل سازنده	صلح و سازش؛ مهربانی و گشاده‌رویی؛ فروخوردن خشم؛ ادب؛ برخورد نیکو؛ حفظ کرامت انسانی
مناعت طبع	عفو و بخشش؛ سعه صدر؛ تواضع؛ سخاوت
عدالت اجتماعی	قضاوت عادلانه؛ پرهیز از کم‌فروشی؛ اعتدال در رفتار و نگاه
صداقت	راستگویی؛ ثبات در عقیده و گفتار؛ یکسان بودن ظاهر و باطن
نظارت و ارزیابی	آگاهی از امور زیردستان؛ ارزشیابی دقیق
آموزش و بهسازی	آموزش زیردستان در امور اداری و زندگی؛ ایفای نقش الگو
مشاوره	مشورت با زیردستان
عدالت سازمانی	پاداش به نیکوکاران و مجازات گناهکاران؛ عدالت در تقسیم بیت‌المال؛ رفق و مدارا
قانون‌مداری	قانون‌گرایی؛ تضمین آزادی‌های عمومی؛ شایسته‌سالاری؛ احترام به سنت‌های نیک گذشته و ابطال بدعت‌ها؛ اجتناب از رشوه‌خواری و امتیازطلبی
توان مدیریتی	کارآمدی؛ برخورداری از دانش و تخصص؛ قاطعیت رأی؛ برنامه‌ریزی صحیح

۳. شکل‌گیری و روایت نظریه: در این مرحله، با پیوند دادن مضامین و بررسی این پیوندها، نظریه ساخته می‌شود (شکل ۱). براساس مضامین ۲۱ گانه به دست آمده، نظریه معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه بدین شرح است: «معنویت سازمانی بر پایه خدامحوری و اعتقاد به خدا استوار است. در این بین، اعتقاد و عمل براساس آن و خودشناسی مقدمه‌ای است بر خدامحوری. مدیریت سازمان ضمن اتخاذ رویکرد خدامحوری و با بهره‌گیری از راهبردهای آموزش و بهسازی، نظارت و مشاوره، به سمت جاری نمودن این تفکر در سازمان برمی‌آید. البته در این راستا، خودسازی با مؤلفه‌های اساسی خود (صبر و بردباری، تزکیه نفس، بلندهمتی، کاوش، مناعت طبع، صداقت، خیرخواهی) و همچنین توان مدیریتی، به‌عنوان زمینه‌های خاص در توسعه راهبردها و قانون‌مداری به‌عنوان عامل مداخله‌گر محیط عام، بر شکل‌گیری و اتخاذ راهبردها اثرگذار خواهند بود. معنویت سازمانی در این فرایند می‌تواند به تعهد، تعامل سازنده، عدالت سازمانی و عدالت اجتماعی منجر شود».



شکل ۱: مدل کیفی پژوهش؛ مدل معنویت سازمانی از دیدگاه نهج البلاغه

تبیین مؤلفه‌های مدل کیفی پژوهش

بررسی و دقت نظر در مباحث مرتبط با معنویت سازمانی از دیدگاه نهج البلاغه نشان داد، مقوله اصلی در معنویت سازمانی در تمام جنبه‌های ارتباطی فرد، باید مفهوم «خدمات محوری» باشد. در واقع با وجود تمایزی که در مبانی نظری غیراسلامی، بین معنویت و دین قائل هستند، از دیدگاه امام علی (علیه السلام) معنویت با روح خداگرایی و خدمات محوری گره خورده است و نمی‌توان معنویت را بدون پذیرش و باور به خالق هستی، در نظر گرفت. بنابراین هر اعتقاد و گرایش و حرکتی در سازمان، باید بر مدار خدا قرار گیرد و همان‌گونه که حضرت امیر (علیه السلام) می‌فرمایند: «سرآغاز دین، خداشناسی است». در این راستا، دو عامل علی اساسی و انگیزشی که انسان را به سمت خدمات محوری سوق خواهد داد، «اعتقاد و باور» و «خودشناسی» است. به تعبیر دیگر، سرچشمه هر عملی از جانب انسان، اعتقاد و باوری است که به آن عمل دارد و از این رو اگر کسی خدا را شناخت، به او ایمان پیدا کرد و به تبع آن، بر وظایفی که خداوند بر عهده او گذاشته واقف شد، می‌توان اطمینان حاصل کرد که عملکرد او نیز، خدمات محوره خواهد بود؛ اما تنها اعتقاد و عمل فرد در رابطه با خدا، برای عمل خدمات محوره کفایت نمی‌کند، بلکه فرد باید توانسته باشد از «خود»

به شناختی دست یابد، ظرفیت‌های نفسانی و الهی خویش را به‌طور واضح بشناسد و با عزتی که برای ذات پاک خویش در رسیدن به قرب الهی قائل است، در راستای آن اعتقاد به سمت جاری نمودن روحیه خدامحوری در تمامی ابعاد سازمانی حرکت نماید. حضرت علی (علیه السلام) نیز بدین مهم اشاره کرده و می‌فرمایند: «نادانی انسان همین بس که قدر خویش نشناسد».

مدیر سازمان، معنویت خداگرایانه را با اتخاذ چند راهبرد کلی در سازمان به‌منصه ظهور می‌رساند. در واقع مدیر، با الگوسازی از خویش و آموزش پیروان بدین طریق، در امور اداری و زندگی شخصی، بیداری روح خداگرایی را به آنان نوید خواهد داد. امام (علیه السلام) خود نیز به‌عنوان رهبر مسلمین، خطاب به آنان بیان می‌دارند که: «به خدا سوگند من شما را به هیچ طاعتی وادار نمی‌کنم مگر آنکه پیش از آن خود عمل کرده‌ام و از معصیتی شما را باز نمی‌دارم جز آنکه پیش از آن ترک گفته‌ام». سپس مدیر به نظارت و ارزیابی مستمر از عملکرد مبتنی بر معنویت پیروان پرداخته، و برای هرچه بهتر نمودن شرایط و عملکردشان و تصمیم‌گیری در خصوص انجام وظایف به نحو مطلوب، با آنان به مشاوره می‌پردازد. اما تمامی این راهبردها و تعاملات باید در زمینه و چارچوب قانون‌مداری اعمال گردد، همان‌گونه که حضرت می‌فرمایند: «تو را حقی نیست که در امور رعیت به دلخواه رفتار کنی، و جز به اعتماد به فرمانی که تو را می‌رسد به کار بزرگی دست بزنی». به‌عنوان مثال، نظارت و ارزیابی نباید به تضمین آزادی‌های عمومی لطمه‌ای وارد کرده و یا مشاوره نباید به مسئله شایسته‌سالاری در سازمان خدشه‌ای وارد نماید. اما توجه به این نکته حائز اهمیت است که قانون‌مداری، خود باید در راستای خدامحوری و بر مبنای آن شکل گرفته باشد.

در این میان، توان مدیریتی و خودسازی که خود برگرفته از تعالیم الهی هستند، به‌عنوان شرایط مداخله‌گر در این جریان، بر اتخاذ و به‌کارگیری راهبردها تأثیرگذار خواهند بود. به‌عنوان مثال دانش و تخصص لازم در زمینه‌های اداری و فنی با یکدیگر متفاوت است و بنابراین نوع نظارت و ارزیابی را در سطوح مختلف سازمان، متفاوت در نظر خواهد گرفت. افزون‌بر این، مثلاً صبر و بردباری یا صداقت نیز می‌تواند از عوامل بسیار مهم و اثرگذار بر فرایند مشاوره باشد. در نهایت چنین فرایند بازنشر معنویت در سازمان‌ها، پیامدهایی چون تعهد، تعامل سازنده، عدالت سازمانی و عدالت اجتماعی را با زیرمؤلفه‌های خود، به ارمغان خواهد آورد. برای مثال مدیر شخصی خواهد بود که «امور قضاوت او را دچار تنگنا نکند، و برخورد مدعیان پرونده وی را گرفتار لجبازی ننماید، و در خطا پافشاری نرزد و هنگام شناخت حق از بازگشت به آن درنماند، و درونش به طمع میل نکند». بروز این پیامدها در سازمان، اعتقاد فرد را بر اصول الهی پایدارتر کرده و همین امر محرک عمل مجدد و پیگیرتر وی در آن راستا می‌شود. افزون‌بر این، بر شناخت فرد از خود و توانایی‌های خویش و کسب معرفت الهی بدان طریق، افزون گردیده و دورانی از شیوع خدامحوری در سازمان را به همراه می‌آورد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، با کاوش و دقت نظر در منابع و مفاهیم اسلامی و تأکیدات فراوانی که بر «خدا»، ایمان به او و حرکت در جهت مسیر الهی بیان شده است، مقوله کانونی خود را بر «معنویت دینی» بنا نهاده و به جهت تناسب با دین اسلام به‌عنوان برترین و کامل‌ترین دین، از «معنویت سازمانی اسلامی» و براساس آن، «خدایمحوری» به‌عنوان نقطه عطف این پژوهش در شکل‌گیری نظریه معنویت سازمانی یاد شده است.

در خصوص عوامل علی مرتبط با معنویت سازمانی، به‌طور ویژه پژوهشی انجام نشده است؛ اما عابدی جعفری و رستگار (۱۳۸۶)، ابعاد معنوی، اجتماعی، روانی و زیستی وجود انسان را به نوعی سرچشمه‌های بروز معنویت در سازمان قلمداد می‌کنند و پژوهش کنونی نیز مبتنی بر همین ابعاد چهارگانه ارتباطی انسان (ارتباط با خدا، با خویش، با دیگران و با خلقت) (در اینجا سازمان) بر این باور است که می‌توان این چهار بعد را علاوه بر گسترش در سطح کلی نظریه، در سطح عوامل علی نیز با تلفیق ابعاد روانی و زیستی در عامل «خودشناسی» و بعد معنوی در عامل «اعتقاد و عمل»، به منصفه ظهور رسانید. در این پژوهش بعد اجتماعی در مواجهه با سایر اعضای سازمان نمود پیدا می‌کند و دو عامل «اعتقاد و عمل» و «خودشناسی» به‌عنوان عوامل علی انگیزشی و اساسی بر یگانه انگاشتن نقش خداوند در رویکرد معنوی، تأثیر مستقیم خواهد داشت. در همین راستا، کریشناکومار و نک (۲۰۰۲) در مدل پرورش معنویت خود بیان می‌کنند که تشویق معنویت در افراد برای بیان دیدگاه‌های معنوی خودشان، راهبردی برای بروز معنویت افراد در محیط کار به‌شمار می‌رود. تشویق، خود یکی از ارکان و ابزار آموزش، بهسازی، نظارت و ارزیابی است و از این‌رو به نظر می‌رسد پژوهش حاضر با توجه به در نظر گرفتن سایر راهبردها همچون آموزش و بهسازی، نظارت و مشاوره می‌تواند گام جدیدی در تکمیل دانش موجود بردارد. در حین اعمال این راهبردها و تعاملات، زمینه و بستر عام حاکم بر روابط سازمان، به عبارتی همان است که نورعلیزاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به «فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های معنوی» اشاره می‌کنند. چنین رویکردی به فرهنگ به‌عنوان پیامد شیوع معنویت سازمانی و نه زمینه، در مدل پژوهش حاضر ملاحظه گردیده است؛ اما حفظ قوانین حاکم بر سازمان و حرکت در این چارچوب، فرهنگ قانون‌مداری را به‌عنوان بستر و زمینه برای بروز معنویت در نظر می‌گیرد. در معنای دیگر، در محیط‌های کاری موجود، مواردی چون رعایت دستورالعمل‌ها و قوانین برخاسته از احکام الهی، تضمین آزادی‌های عمومی و شایسته‌سالاری، همراه با احترام به سنت‌های نیک گذشته و ابطال بدعت‌ها موجب می‌گردد تا این فرض که وجود معنویت در سازمان با رعایت قوانین و ساختار موجود نه تنها منافاتی ندارد، بلکه فرایند دستیابی به معنویت را در افراد

تسهیل می‌کند، تقویت گردد. در واقع اولین اقدام در سازمان برای جلب نظر کارکنان به رویکرد معنوی این است که باوجود توجه سازمان به مسائل دینی و معنوی افراد، این مسائل، سازمان را از توجه به رعایت حق و اعتدال و قانون در سازمان که گاهی ممکن است عدم توجه به آن به شایسته‌سالاری، لطمه وارد کند، باز نمی‌دارد، بلکه این معنویت است که سازمان را بدین سمت و سو سوق می‌دهد، به‌عنوان مثال پژوهش‌ها مؤید این است که معنویت سازمانی با توانمندسازی شناختی و ساختاری ارتباط معناداری دارد (وانگر، ۲۰۱۰).

در بستر به وجود آمده، عوامل دیگری به‌عنوان شرایط خاص سازمان و افراد می‌توانند بر فرایند معنویت سازمانی اثرگذار بوده و در آن مداخله نمایند. نورعلیزاده و همکاران (۱۳۹۱) این عوامل اثرگذار را به سه دسته «رهبری معنوی»، «عوامل فردی فراسازمانی» و «عوامل سازمانی» تقسیم می‌کنند. دو عامل «خودسازی» و «توان مدیریتی» در این پژوهش، به نوعی با مفاهیم «عوامل فردی فراسازمانی» و «رهبری معنوی» همخوانی دارند؛ اما در دسته عوامل سازمانی، عواملی چون عدالت سازمانی و حمایت سازمانی به‌عنوان پیامد و متغیرهای شغلی یا حتی ساختار ارگانیک در چارچوب فرهنگ قانون‌مداری و راهبردهای فعالیت در آن در نظر گرفته شده است. افزون بر اینکه رهبری معنوی در این پژوهش، نه صرفاً با تأکید بر نقش‌های سه‌گانه ذکر شده در منابع غربی، بلکه با نقش اسلامی خود و برپاکننده روح خدامحوری در سازمان و با رویکردی کل‌نگر، نگرینده می‌شود. یافته‌های پژوهش فریسدیانتارا و ساهرتیان (۲۰۱۲) نیز که حکایت از ارتباط معنویت سازمانی با دیگر سبک‌های رهبری ارزش‌مدار در سازمان دارد، این نکته را تأیید می‌کند که تنها رهبری معنوی با رویکرد ابعاد سه‌گانه فرای^۱ (۲۰۰۳) عامل مؤثر در ایجاد معنویت‌گرایی نیست، بلکه می‌توان با تأکید بر سبک دیگری از رهبری‌های ارزش‌مدار که در پژوهش کنونی با دیدگاهی اسلامی به آن پرداخته شده نیز به ایجاد و پرورش معنویت در سازمان اقدام نمود.

در نهایت، پیامدهای ذکر شده در پژوهش‌های مختلف از جمله انگیزش، اعتماد، کارایی و اثربخشی، بهره‌وری (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۶)؛ بصیرت و خلاقیت، موفقیت فردی و تعهد (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲)، در این پژوهش، ذیل چهار مفهوم تعهد، تعامل سازنده، عدالت سازمانی و عدالت اجتماعی خلاصه شده است که افزون‌بر پوشش این شاخص‌ها، دیگر شاخص‌ها چون رفق و مدارا، صلح و سازش و وفای به عهد و... را نیز دربر گرفته است. مطالعات بسیاری نیز حاکی از تأیید این پیامدهاست همچنان‌که پژوهش‌ها نشان می‌دهند معنویت سازمانی به تعهد سازمانی (صنوبر و رحیمی اقدم، ۱۳۹۳)، بهبود اخلاق اداری کارکنان (اصلی شهرکی و همکاران، ۱۳۹۳) و نهایتاً سلامت سازمانی (جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۲) منجر می‌شود.

1. Fry

همان‌گونه که از مدل‌های موجود در پژوهش‌های پیشین برمی‌آید، تقریباً عوامل شش‌گانه نظریه داده‌بنیاد، با عناوین دیگری و به‌طور پراکنده، همواره مد نظر محققان بوده است، اما پژوهش حاضر به شیوه نوینی به این نظریه از منظر کاملاً اسلامی و بومی پرداخته است. مطالعه مقوله معنویت سازمانی و عوامل مختلف دخیل در آن، به مدیران سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا افزون‌بر جمع‌آوری اطلاعاتی در خصوص افزایش یا کاهش معنویت در سازمان خویش، برای آنان مسیری معین نماید تا با اثرگذاری بر این عوامل، بر فرهنگ و جو سازمانی خود تأثیر گذاشته و در نهایت اثربخشی سازمانی را بهبود بخشند. افزایش سطح کیفیت معنویت در سازمان، موجب بهبود اخلاق اداری کارکنان، توانمندسازی آنان و بهبود رفتار شهروند سازمانی و در نتیجه افزایش سطح عملکرد سازمانی به سمت مطلوب و به تبع تغییر نگرش در مراجعان سازمان شده، تصویر مثبتی را برای سازمان به همراه می‌آورد. تصویر مثبت سازمان، قدرت جذب منابع را در این سازمان افزایش داده و با جذب منابع بیشتر و توزیع دوباره آن در فرایند خدمت کارکنان، علاوه‌بر جلب رضایت شغلی کارکنان و به تبع افزایش رضایت مراجعان، کارکنان بازخوردی مثبت از اعتقادات و باورهایشان کسب کرده، آنها را تقویت می‌کنند. این فرایند به صورت یک چرخه مداوم در محیط سازمانی اتفاق خواهد افتاد.

به دلیل نوظهور بودن ادبیات معناجویی در کار، شناخت اخلاق، معنابخشی به سازمان در پژوهش‌های سازمانی برای دستیابی به «الگوی جامع نقش تأثیرگذار معنویت در محیط‌های کاری سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی-ایرانی» انجام پژوهش‌های گسترده‌ای در این خصوص لازم می‌نماید. طرح پژوهش حاضر یکی از قدم‌های آغازین راه می‌باشد که در آینده با تلاش پژوهشگران با بهره‌گیری از روش‌های پژوهشی آمیخته و ارائه تبیین‌های جامع‌تر زوایای نوینی از این متغیر سازمانی شناسایی می‌گردد.

منابع

۱. آزادمرزآبادی، اسفندیار؛ منیژه هوشمندجا و مجید پورخلیل (۱۳۹۱)، «رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت کارکنان دانشگاه»، مجله علوم رفتاری، دوره ۶، شماره ۲، ص ۱۸۱-۱۸۷.
۲. آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۷)، تهیه و ساخت آزمون جهت‌گیری مذهبی-اسلامی با تکیه بر اسلام، قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳. اشتراس، آنسلم و جولیت کوربین (۱۳۸۵). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنايي؛ رویه‌ها و شیوه‌ها؛ ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۴. اصلی شهرکی، رضا؛ مجیدرضا ده مرده و حسین شجاعی فرح آبادی (۱۳۹۳)، «تأثیر نقش معنویت سازمانی (سرمایه معنوی) بر اخلاق اداری کارکنان در نهادهای حمایتی»، دومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران: سالن همایش‌های تلاش.
۵. باغگلی، حسین؛ بختیار شعبانی ورکی؛ ابوالفضل غفاری و علی نهایندی (۱۳۹۱)، «نقد مفهوم معنویت در تربیت معنوی معاصر، معنویت دینی و نوپدید (تشابه ذاتی یا اشتراک لفظی)»، پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ش ۲۰ (۱۶)، ص ۸۹-۱۱۵.
۶. بختیاری، حسن (۱۳۸۷)، «میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ش ۳ (۲)، ص ۱۵۷-۱۶۸.
۷. بیک‌زاد، جعفر؛ مریم حمدالهی و کبری حمدالهی (۱۳۹۰)، «بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه ش‌هر تبریز»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۴.
۸. جوانمرد، هدی؛ مسعود پورکیانی و حمید تابلی (۱۳۹۲)، «بررسی رابطه بین معنویت محیط کار و سلامت سازمانی (شرکت‌های دولتی شهر کرمان)»، مجموعه مقالات نخستین همایش ملی مهندسی صنایع و مدیریت پایدار، اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ولنجان.
۹. حصیرچی، امیر؛ محمدرضا سلطانی و برزو فرهی بوزنجانی (۱۳۹۰)، «الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای)»، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال پنجم، شماره ۱۷، ص ۷-۳۸.
۱۰. دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۴)، «تئوری‌پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم‌سازی تئوری بنیادی»، دو ماهنامه دانشور رفتار، سال ۱۲، شماره ۱۱، ص ۵۷-۷۰.

۱۱. دانش‌فرد، کرم‌الله (۱۳۸۷)، «تقویم آموزش‌های کوتاه مدت دانشگاه آزاد اسلامی»، دفتر مطالعات دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۲. سرلک، محمدعلی؛ سیدمهدی ویسه؛ یاسان الله پوراشرف و حسین مهدی‌زاده (۱۳۹۱)، «طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هجدهم، ص ۵-۲۴.
۱۳. سنگری، نگین (۱۳۹۳)، ارزش و پاداش از دیدگاه اسلام (معنوی-سازمانی)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۴. عابدی جعفری، حسن و عباسعلی رستگار (۱۳۸۶)، «ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ص ۹۹-۱۲۱.
۱۵. صنوبر، ناصر و صمد رحیمی اقدم (۱۳۹۳)، «رابطه معنویت محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی»، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۳، ص ۱۸۰-۲۰۷.
۱۶. لا‌ما، دالایی (۱۳۸۴)، کتاب بیداری، ترجمه میترا کیوان مهر، تهران: نشر علم.
۱۷. مظاهری سیف، حمیدرضا (۱۳۸۷)، «راهکارها و مدل‌های توسعه معنویت اسلامی»، اخلاق، شماره ۱۳ و ۱۴، ص ۱۹۸-۲۵۲.
۱۸. ملایی، مریم؛ علی مهداد و محسن گل‌پرور (۱۳۹۳)، «رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه»، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال پانزدهم، شماره ۲، پیاپی ۵۶، ص ۴۷-۵۵.
۱۹. ناصحی فر، وحید و محمدرسول الماسی‌فرد (۱۳۸۸)، «جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره ۳ و ۴، ص ۱۷-۲۷.
۲۰. نقوی، سیدعلی؛ میرمحمد اسعدی و سیدحبیب‌الله میرغفوری (۱۳۹۴)، «الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی»، مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲، ص ۱۴۵-۱۷۷.
۲۱. نورعلیزاده، رحمن؛ یدالله مهرعلیزاده؛ علی دلاور و علی تقی‌پور ظهیر (۱۳۹۱)، «طراحی مدلی جهت ارزیابی معنویت محیط کار و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (موردکاوی منطقه ۶)»، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ششم، سال ۲-۱۹، شماره ۱، ص ۱۰۷-۱۳۰.
۲۲. هادوی‌نژاد، مصطفی و محبوبه حسینی (۱۳۹۲)، «بررسی قابلیت پیشگویی‌کنندگی جهت‌گیری مذهبی-اسلامی در مقایسه با معنویت سازمانی در سطح فرد در ارتباط با رفتارهای شهروندی سازمانی»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۶، ص ۱۳۹-۱۵۹.

23. Bennett, J. B. (2004), *Academic Spirituality. Spirituality in higher education*. Vol. 1 (1).
24. Bezy, K.G. (2011), "An Operational Definition of Spiritual Leadership". Dissertation submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Educational Leadership and Policy Studies.
25. Bosch, L. (2009), The Inevitable Role of Spirituality in The Workplace. *Business Intelligence Journal*, Vol. 2 No. 1.
26. Creswell, J. W. (2002), *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches*. Second edition, Thousand Oaks, Sage Publication.
27. Ecklund, E. H. (2007), "Religion and Spirituality among University Scientists." SSRC Web Forum on the Religious Engagements of American Undergraduates. Available online at <http://religion.ssrc.org/reforum/Ecklund/>.
28. Frisdiantara, C. & Sahertian, P. (2012), "The spiritual leadership dimension in relation to other value-based leadership in organization." *International journal of humanities and social science*, 2 (15).
29. Giacalone, R. & Jurkiewicz, C. (2010), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY: M.E. Sharpe, Inc.
30. Hicks, D.A. (2003), "Religion and the workplace." New York: Cambridge university press.
31. 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, 129–142.
32. Krishnakumar S, Neck CP (2002), "The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace." *Journal of Managerial Psychology* 17 (3): 153-164.
33. Majekodunmi Ajala, E. (2013), The Impact of Workplace Spirituality and Employees' Wellbeing at The Industrial Esctor: The Nigerian Experience. *The African Symposium*, Volume 13, No. 2.
34. Mande Tsafe, B. & Abd Rahman (2013), Effect of Spirituality on Board Performance in Malaysian Microfinance Firms. *Middle East Journal of Scientific Research* 18 (5): 675–688.
35. McGhee, P. & Grant, P. (2008), Spirituality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 13, No. 2.
36. Miller, D. W. & Ewest, T. (2011), The Present State of Workplace Spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. Prepared for the 2011 *Academy of Management Annual Meeting*, San Antonio, Texas, USA.

37. 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.
38. Neal, J. A. (1997), “Spirituality in management education: a guide to resources”, *Journal of Management Education* 21 (1), 39–121.
39. Ryan, G.W. & Bernard, H.R. (2003), Techniques to identify themes. *Field Methods*, 15 (1): 85–109.
40. Rego, A, & Pina e Cunha, M. (2008), Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21 (1), 53–75.
41. Sangari, N. & Mirzaian, R. (2012), Staff moral values of Islam are based on a qualitative content analysis technique. *Life Science Journal*, 9 (4): 3544-3552.
42. Saks A M. (2011), Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8 (4): 317-340.
43. Wanger, J. (2010), *Exploring the Relationships among Spirit at Work, Structural and Psychological Empowerment, Resonant Leadership Job Satisfaction, and Organizational Commitment in the Health Care Workplace*. A thesis submitted to the Faculty of Graduate Studies and Research in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Rehabilitation Science Faculty of Rehabilitation Medicine, Edmonton, Alberta.
44. Yaqoobi, N. M, Raqibi, M. & Motahari, Z. (2013), The Relationship between Organizational Spirituality and Employees Happiness: A Case Study in Golestan Police. *Journal of Police Medicine*, Vol. 2, No. 2: 119–126.