

تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی

جعفر ترک زاده*

الهام رازی**

چکیده

در پژوهش حاضر به مفهوم معنویت محیط کاری از رویکردهای اسلامی و غربی و تبعات عملکردی هریک در رفتار سازمانی پرداخته شده است. لازم به ذکر است که اغلب پژوهش‌های داخلی انجام یافته در حوزه معنویت محیط کاری با رویکرد غربی و مؤلفه‌های برآمده از مبانی این رویکرد می‌باشند. از این رو تلاش ما بر آن بوده است تا با استفاده از روش تحقیق تحلیل و تفسیر مفهومی، با بهره‌گیری از آیات و روایات، بتوان به درک عمیق‌تر و روشن‌تری از این مفهوم و کاربرد عملی آن در سطوح رفتار سازمانی دست یافت و برنامه‌های معنویت در محیط‌های کاری را متناسب با فرهنگ ایرانی-اسلامی جامعه خود اجرا و ارزیابی کرد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که دیدگاه اسلامی به معنویت محیط کاری از آنجایی که بر مبنای فطرت کمال‌جویی و تعالی انسان و آموزه‌های دین اسلام می‌باشد در مقایسه با رویکرد لذت‌گرا و مادی‌گرای غربی پیامدهای بسیار ارزنده و همه‌جانبه‌نگری در سه حوزه فردی، گروهی و سازمانی برای سازمان به همراه دارد. لذا، با توجه به جامعیت آموزه‌های دین اسلام از یک سو و اهمیت وجود معنویت کاری از سوی دیگر، پرورش معنویت با رویکرد اسلامی ضرورت می‌یابد.

واژگان کلیدی: معنویت، معنویت محیط کاری، رفتار سازمانی، رویکرد اسلامی، رویکرد غربی.

Email: Djt2891@gmail.com
Email: e.razi7069@gmail.com

* دانشیار بخش مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز
** دانشجوی دکتری دانشگاه شیراز، نویسنده مسئول
تاریخ دریافت: ۹۶/۲/۲۶ تاریخ تأیید: ۹۶/۴/۲۱

مقدمه

از جمله چالش‌های پیش روی سازمان‌های امروزی، حفظ سلامت و موفقیت خود در محیط آشوبناک و پرتلاطمی است که با آن در تعامل و ارتباط هستند. تغییر و تحولات مستمر و فزاینده محیط، اثربخشی سازمان‌ها در پاسخگویی به نیازهای محیط تعاملی را با دشواری مواجه ساخته و این مسئله نه تنها بر رابطه سازمان با محیط بیرونی خود تأثیرگذار بوده است بلکه ارتباط اعضای درونی سازمان را نیز متأثر ساخته است. بر این اساس یکی از رسالت‌های مهم هر سازمانی، ایجاد محیط کاری مناسب و مطلوب برای افراد است تا در سایه امنیت و آرامش حاصل از آن، با حفظ انسجام و یکپارچگی حداکثر توان و تلاش خود را در راستای تحقق اهداف سازمانی و مطلوبیت‌های خویش به کار بندند. پژوهشگران بسیاری بر این باورند که در چنین محیطی، معنویت منبع بقا و پایداری سازمان‌ها به شمار می‌آید (کاوناناق،^۱ ۱۹۹۹؛ نقوی و همکاران، ۱۳۹۳).

با وجود آنکه نظریه‌پردازی‌های جامعه‌شناسان مشهوری چون ماکس وبر، که مدرنیته را گشاینده همه رازها می‌دانستند و معنویت را به‌طور کلی به فراموشی می‌سپارند و جامعه مدرن را "فقر آهنگین" می‌نامیدند که از معنا و آزادی تهی گشته است، متفکران اجتماعی در دهه‌های اخیر به نتیجه‌ای عکس رسیده‌اند (مصباح، ۱۳۸۹). پژوهش‌های بسیار صورت گرفته نشان می‌دهد در عصری که افراد و جوامع به دلیل فشار رو به گسترش تغییرات و تحولات نوعی بحران اخلاقی و هویتی را پشت سر می‌گذارند، وجود معنویت می‌تواند ثمرات چشمگیری را در جهت ایجاد معناداری و پیوستگی افراد فراهم آورد (گیبنز،^۲ ۲۰۰۱). مضاف بر اینکه ایجاد و تشویق معنویت در محیط کار منجر به دستیابی مزایا و منافع از جمله افزایش کارگروهی (میتروف و دنتون،^۳ ۱۹۹۹)، افزایش اعتماد، امانتداری و صداقت بیشتر کارکنان در سازمان (کریشناکومار و نک،^۴ ۲۰۰۲) افزایش خلاقیت و بهره‌وری (کلود و زامور،^۵ ۲۰۰۳) و افزایش رضایت شغلی (پاور،^۶ ۲۰۰۹) می‌شود؛ که تمامی پیامدهای بیان شده به‌طور مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردند (کاراکاس،^۷ ۲۰۱۰).

لازم به یادآوری است مفهوم معنویت از نگاه سکولار غربی با معنویت اسلامی و برآمده از آموزه‌های وحیانی به‌طور کامل متفاوت می‌باشد. از دیدگاه اسلام، حد و مرز معنویت یک فرد را دین وی معین می‌کند و نقش دین بسیار حائز اهمیت است؛ اما در نگاه غربی، دین مبنا و شالوده اساسی شکل‌دهی یک محیط کاری معنوی نمی‌باشد و الزامی برای وجود آن در کار نیست

1. Cavanagh

3. Mitroff & Denton

5. Claude & Zamor

7. Karakas

2. Gibbons

4. Krishnakumar & Neck

6. Pauer

(رابینز و جاج، ۱۳۹۴). در این راستا، با وجود آنکه در چند دهه اخیر میزان مطالعات و تألیفات پیرامون وجود معنویت در محیط کاری رو به افزایش بوده است؛ اما اغلب پژوهش‌های داخلی صورت گرفته در حوزه معنویت محیط کاری سازمان، تفاوت‌های اصولی میان معنویت غربی و اسلامی را از نظر دور داشته و بیشتر بر مبنای دیدگاه رایج غربی و حاکم بر پیشینه‌های نظری وارداتی می‌باشند (معصومی، ۱۳۹۵). این در حالی است که ارائه راهکارهای مدیریتی جهت تقویت معنویت محیط کاری و کمک به اداره سازمان‌ها و نهادهای کشور که با مشکلات متعدد نیروی انسانی و پایین بودن بهره‌وری مواجه هستند، مستلزم همخوانی داشتن راهکارها با فرهنگ مذهب حاکم بر جامعه می‌باشد (میرزایی توکلی و شریعتمداری، ۱۳۹۴).

از این رو، با توجه به جایگاه و نقش حائز اهمیت معنویت در سازمان‌های امروزی و همچنین ضرورت بازنگری در مفهوم‌شناسی معنویت اسلامی و تمایز آن با معنویت سکولار غربی در راستای بهره‌مندی مطلوب‌تر از پتانسیل‌های موجود در این سازه مهم، در پژوهش حاضر تلاش شده است تا معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی در حوزه رفتار سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. این مطالعه با ارائه درکی بهتر از مفهوم، مبانی و پیامدهای معنویت محیط کاری اسلامی ضمن آنکه زمینه‌ای مفهومی برای انجام پژوهش‌های میدانی در خصوص حوزه مورد مطالعه را برای پژوهشگران فراهم می‌آورد، به مدیران و برنامه‌ریزان سازمانی کمک خواهد کرد تا با درک تمایز و افتراق میان معنویت اسلامی و غربی، در اجرا و ارزیابی برنامه‌های ارتقای معنویت در سازمان خود به مبانی و اصول برآمده از معنویت اسلامی که متناسب با جامعه اسلامی می‌باشد بیشتر متمرکز باشند؛ زیرا محوریت قرار دادن اصول معنویت اسلامی متناسب با فرهنگ اسلامی حاکم بر جامعه کشور ما، می‌تواند موجب کاهش و رفع مسائل و مشکلات متعددی گردد که بر اثر عدم وجود روحیه معنوی مطلوب در میان کارکنان می‌باشد. از این رو با گسترش معنویت اسلامی و حیاتی در سطوح مختلف سازمانی زمینه انسجام بیشتر افراد و پاسخگویی اثربخش آنان به الزامات محیط سازمانی فراهم می‌آید. این پیامدها در قالب سلامت سازمان در محیط نمود خواهد یافت که با وسعت یافتن در میان سازمان‌های بیشتر موجود در جامعه، ظهور جامعه‌ای سالم برخوردار از معنویت برانگیزاننده را میسر می‌سازد.

روش تحقیق

این پژوهش ماهیتاً مطالعه‌ای کیفی است که با استفاده از روش تحلیل و تفسیر مفهومی به انجام رسیده است. باقری در کتاب درآمدی بر فلسفه تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران، روش «تحلیل و تفسیر مفهومی» را در کنار روش‌های «استنتاج عملی» و «تحلیل استعلایی» به‌عنوان

روش‌هایی برای پژوهش در حوزه مفاهیم اسلامی معرفی نموده است (باقری، ۱۳۸۷، ص ۳۵). در روش تحلیل و تفسیر مفهومی، مفاهیم با هدف دستیابی به عناصر معنایی یک مفهوم، روابط میان این عناصر و روابط میان کل یک مفهوم با سایر مفاهیم مرتبط با آن، مورد بازشکافی و تحلیل قرار می‌گیرند. با مشخص شدن این روابط و مرزهای معنایی مفاهیم می‌توان تصویر اساسی یا چارچوب مفهومی از مفاهیم یا سازه‌های مفهومی مورد مطالعه از دیدگاه اسلام را معلوم کرد (همان، ص ۳۶). این مهم خصوصاً در مقایسه با سازه‌های مفهومی مشابه با دیدگاه‌های دیگر (غیراسلامی) بیشتر نمود و بروز می‌یابد.

تعاریف معنویت

طیف وسیع تعاریف موجود در رابطه با معنویت، عالی‌ترین رابطه انسانی تا جستجوی یک معنای وجودی، و همچنین بعد متعالی انسان تا نظرات و رفتارهای شخصی که حس تعلق به یک بعد متعالی یا چیزی فراتر از خود می‌باشند را دربر می‌گیرد (مصباح، ۱۳۸۹). مفهوم معنویت در فرهنگ‌های مختلف به صورت‌های متفاوتی بیان شده‌اند (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲). گستره حوزه‌هایی که مفهوم معنویت را به کار می‌گیرند از چنان وسعتی برخوردار است که در بسیاری از موارد به نظر می‌رسد معنویت بیشتر یک مشترک لفظی است تا مدلولی از یک حقیقت واحد (صفایی مقدم، ۱۳۹۰). معنویت در زبان عربی از ریشه عنی: منسوب به معنی، خلف مادی و حالت نفس و باطن است (بستانی، ۱۳۷۵). به عبارت دیگر آنچه که از زبان بهره‌ای ندارد و تنها با قلب شناخته می‌شود (مروتی و یعقوبی، ۱۳۹۲). دهخدا در لغت‌نامه خود "معنویت" را به این صورت معنا کرده است: معنویت: معنوی بودن؛ مصدر جعلی معنوی و معنوی یعنی با معنا، منسوب به معنا، مربوط به معنا؛ مقابل لفظی، مادی، صوری و ظاهری و معادل راست، حقیقی، اصلی، ذاتی مطلق، باطنی و روحانی و نیز معنایی که فقط به وسیله قلب شناخته می‌شود و زبان را در آن بهره‌ای نیست (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱۴، ص ۱۷۳). تعریف اصطلاحی این مفهوم شامل دو نگاه بومی و غیربومی می‌گردد. در نگاه غربی معنویت یعنی احساس وابستگی و درهم‌تنیدگی عمیق و به شدت شهودی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کند (جرالد^۱ و همکاران، ۲۰۰۲). اما در نگاه بومی و اسلامی، معنویت حالتی نفسانی و ذومراتب است که در ارتباط با خدا یا امر متعالی در روان خودآگاه آدمی از طریق تعقل، جوشش درونی و عمل بیرونی آگاهانه یا ناآگاهانه پدید می‌آید و بر شیوه نظر و عمل شخص تأثیرگذار می‌باشد (منصورنژاد، ۱۳۸۹، ص ۲۵). شریعتی (۱۳۸۶) در این رابطه می‌گوید: "مادیت آن است که نیاز غریزی و طبیعی آدمی را برآورده می‌سازد

1. Gerald

و آنچه نیازهای غیرطبیعی و غیرغریزی و غیرمادی انسان را برآورده می‌کند معنوی است". به‌طور کلی محققان اسلامی معنویت را ارتباط با وجود متعالی، باور به غیب، باور به رشد و بالندگی در راستای گذشتن از پیچ و خم‌های زندگی و تنظیم زندگی شخصی بر مبنای ارتباط با وجود متعالی و درک حضور دائمی وجود متعالی در هستی معنادار، سازمان یافته و جهت‌دار الهی می‌دانند (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶).

از آنجایی که معنویت امری درونی قلمداد می‌شود و باید برای آن ریشه‌ای دینی در نظر گرفت، تمیز آن از دین به نحوی که قلمروهای کاملاً متمایز و جدا به دست می‌دهد کاری بس دشوار است (عرب صالحی و کاشی‌زاده، ۱۳۹۳) و حتی افرادی که در تفکیک و جداسازی قلمرو معنویت از دین می‌کوشند، باور دارند که معنویت در مقام تحقق در بستر دین، ظهور و بروز داشته است (ملکیان، ۱۳۸۰، ص ۲۷۸). معنویت باید به معنای نگرستن به نظام هستی، پدیده‌ها و قوانین حاکم بر آنها فراتر از نظام‌های مادی و معقولات معنا شود و اصولاً مفهوم معنویت تنها در چارچوب گفتمان دینی معنا می‌یابد و غیر از ادیان آسمانی نمی‌توانند از معنویت به مفهومی معنادار سخن به میان آورند (جوادی آملی، ۱۳۷۸). در جامعه ما معنویت مبتنی بر رویکرد دینی است و تعالیم و آموزه‌های دین اسلام شکل‌دهنده معنویتی می‌باشد که از آن تحت عنوان معنویت اسلامی یاد می‌شود. سرچشمه چنین معنویتی قرآن کریم، قول و افعال پیامبر ﷺ و ائمه اطهار علیهم‌السلام می‌باشد.

معنویت اسلامی

واژه معنویت در قرآن و روایات به کار نرفته است (مصباح، ۱۳۸۹) ولی با توجه به معنای لغوی آن می‌توان گفت منظور از این واژه عالم باطن و حقیقت و روح جهان مادی و ظاهری است که برخی بهترین واژه قرآنی نزدیک به آن را "حیات طیبه و نور الهی" دانسته‌اند (اخوان ارمکی و حمیدیان، ۱۳۹۳). قدم نخست در معنویت اسلامی، پذیرش موجودی برتر و تأثیرگذار تام در زندگی انسان و عالم هستی می‌باشد (عطافر و همکاران، ۱۳۹۲).

معنویت اسلامی در ارتباط و پیوند با دستورات دین مبین اسلام و نگرش یکتاپرستی می‌باشد. در حقیقت، گوهر معنویت اسلام با توجه به توحید پیوند می‌خورد و قلب اسلام و کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است (رستگار، ۱۳۸۴). از منظر اسلام، معنویت ریشه در مذهب دارد و مذهب عامل اصلی تقویت و تشویق معنویت در افراد و سازمان‌ها تلقی می‌شود (مشبکی، ۱۳۸۵). از نظرگاه مسلمانان، زندگی معنوی، هم بر ترس از خدا مبتنی است و هم بر عشق، هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جستجو برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است (شمخی‌نژاد و احمدی، ۱۳۸۷). از این رو، معنویت و دینداری ارتباط و پیوند تنگاتنگی با یکدیگر می‌یابند.

علامه طباطبایی رحمته الله علیه معنویت مبتنی بر اسلام را معنویتی کل نگر، جامع و آمیخته با توحید توصیف می کند و احکام اسلام را سامان بخش دنیا و آخرت و ارتباط دهنده میان عوالم و نشأت هستی می داند (رستگار و نویری، ۱۳۹۴). از نظر شهید مرتضی مطهری معنویت و راه حصول از آن جدای از اجرای دستورات دین نیست و این اتحاد میان رفتار دینی و رشد معنوی مختص به دین اسلام است (مطهری، ۱۳۷۴، ص ۲۸۵ و ۴۲۹). شهید مطهری معنویت را نوعی احساس و گرایش ذاتی انسان نسبت به امور غیرمادی مانند علم و دانایی، خیر اخلاقی، جمال و زیبایی، تقدس و پرستش می داند که وجه تمایز انسان و موجودات دیگر است (معصومی، ۱۳۹۵). به زعم امام خمینی رحمته الله علیه (۱۳۷۸) "معنویت مجموعه صفات و اعمالی است که شور و جاذبه قوی و شدید و در عین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم، به طور اعجاب آوری پیش ببرد". به طور کلی می توان معنویت در رویکرد اسلامی را مجموعه صفات و اعمال مطابق با فطرت و مبتنی بر دین و مذهب دانست که با هدف تعالی و کمال انسانی به صورت منطقی و عقلایی و در نظر گرفتن تمامی جوانب زندگی بشر در جهت قرب الهی تدوین شده است (معصومی، ۱۳۹۵).

در مجموع، در فرهنگ اسلامی معنویت منهای خدا نه تنها معنایی ندارد و امکان دستیابی به آن نیز ممکن نمی باشد بلکه امری غیر واقعی و تئوریزه شده ای است که دیر یا زود بی ارزشی و بی معنایی آن روشن خواهد شد؛ زیرا با فطرت انسان ناسازگار و غیر قابل جمع است و تناقضی آشکار با حقیقت وجود آدمی دارد (رودگر، ۱۳۸۸). به زعم نقوی و همکاران (۱۳۹۴) معنویتی که قرآن از آن سخن به میان می آورد دارای این ویژگی ها می باشد: الف) جاودانه و ابدی است (نحل، ۹۶)؛ ب) فراجنسیتی و فراطبقاتی است (نحل، ۹۷)؛ ج) مبتنی بر ایمان و عمل صالح است (فاطر، ۱۰)؛ د) تصعید یابنده و تعالی پذیر است (فاطر، ۱۰)؛ ه) در نهایت آرامش دهنده و سکونت بخش می باشد (رعد، ۲۸).

مبانی معنویت در قرآن

اندیشمندان اسلامی بر این باورند که ادیان، بهترین راه تقویت ابعاد معنوی افراد هستند و تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز شاخصه ها و اصولی دارد که ضمن اتصال فرد به مبدأ وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و اجتماعی تأثیرگذار است و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می شود (شایگان، ۱۳۸۱). مبانی معنویت در اسلام، اصول و آموزه های اعتقادی اسلامی است که به منزله زیربنای معنویت می باشد و بروز رفتارهای انسانی و الهی و عبودیت فرد تأثیرگذار است و او را به درجه بالاتری از اخلاص می رساند (محمدی راد و همکاران، ۱۳۹۳). پژوهش های گوناگون صورت گرفته در این زمینه،

دسته‌بندی‌های گوناگونی از مبانی و اصول معنویت در اسلام و قرآن ارائه داده‌اند که به‌طور کلی می‌توان مبانی معنویت در نگاه قرآن به سه دسته مبانی اعتقادی، اخلاقی و عبادی تقسیم کرد. مبانی اعتقادی معنویت در قرآن بر اصول روح الهی، فطرت، عالم غیب و شریعت قرار گرفته است که از عقلانیت و از عبودیت، عقلانیت، معرفت و معدلت قوای درونی و بیرونی تغذیه می‌گردد (رودگر، ۱۳۸۸). مبنای اعتقادی شالوده و اساس شکل‌گیری معنویت را فراهم می‌آورند که به انسان‌ها در توسعه و پرورش همه‌جانبه استعدادها و قوای آنان کمک می‌کند. مبنای اخلاقی نیز اصول و قواعد مهم رفتاری را که تنظیم‌کننده روابط انسان‌ها می‌باشد را بیان می‌کند. این اصول به افراد کمک می‌کند تا سازنده رابطه مطلوبی با یکدیگر و با خالق خویش باشند و به سعادت دنیا و آخرت دست یابند. در نهایت نقطه تمرکز مبنای عبادی، رابطه انسان با خداوند می‌باشد. در بُعد عبادی انجام واجبات و مستحباتی که خداوند دستور داده است به تقویت معنویت افراد کمک می‌کند. جدول (۱) مبانی مذکور و مصادیق آیات هر یک را نشان داده است.

جدول ۱: مبانی معنویت از نگاه قرآن

شواهد آیات	محقق	مبانی	
انتساب روح به ملکوت و از سنخ امر بودن (اعراف، ۱۸۵؛ انعام، ۷۵) امری قدسی و الهی (سجده، ۹؛ اسراء، ۵۸) منشأ حیات تمامی انسان‌ها (سجده، ۹؛ زمر، ۴۲) وجود فطرت در تمامی انسان‌ها (روم، ۳۰) وجود معرفت فطری نسبت به خدا در تمامی انسان‌ها (اعراف، ۱۷۲)	رودگر، ۱۳۸۸	اصالت روح	اعتقادی
ایمان به عالم غیب (بقره، ۳) احاطه علم خدا به امور پنهان (آل عمران، ۱۷۹؛ هود، ۱۲۳)		اصالت فطرت	
لزوم پیروی از شریعت و آئین حق و دوری از هوس‌های ناآگاهان (جاثیه، ۱۸) حیات بخش بودن دعوت خدا و پیامبر (انفال، ۲۴)		عالم غیب	
		شریعت	
احترام به عالمان و دانشمندان حاضر در مجلس (مجادله، ۱۱) احسان به دیگران (بقره، ۱۹۵ و آل عمران، ۱۳۴) برخورد برادرانه (بقره، ۲۲۰ و حجرات، ۱۰) ادای امانت به اهل آن (بقره، ۲۸۳ و آل عمران، ۷۵ و ۱۶۱) اجازه خواستن پیش از ورود به حریم خصوصی دیگران (نور، ۵۸ و ۵۹) رعایت انصاف در برخورد با مردم بدون در نظر گرفتن اعتقادات آنان (آل عمران، ۷۵) نرمی در گفتار و پایین آوردن صدا در معاشرت و سخن گفتن (لقمان، ۱۹ و حجرات، ۲ و ۳) خوش خلقی و خوش‌رویی (آل عمران، ۱۵۹) دفع بدی با خوبی (مؤمنون، ۹۶ و فصلت، ۳۴) سخن نیک و رفتار نیکو داشتن (بقره، ۸۳ و نساء، ۵ و ۸) صبر و شکیبایی در برابر گفته‌های مخالفان (مزمّل، ۱۰ و بلد، ۱۷) عفو و نادیده گرفتن لغزش‌های مردم و گذشت از خطای آنان (بقره، ۱۰۹ و نیز آل عمران، آیات ۱۳۴ و ۱۵۹) معرفی خود به مخاطب (هود، ۸۱ و حجر، آیات ۵۱ تا ۵۸) مهربانی در گفتار و رفتار (آل عمران، ۱۵۹ و فتح، ۲۹ و حدید، ۲۷)	محمدی‌راد و همکاران، ۱۳۹۳	حسن معاشرت	اخلاقی

شواهد آیات	محقق	مبانی	
اعتماد و توکل به خدا حاصل از یقین (شعراء، ۶۲) شکست‌ناپذیر بودن خداوند (رعد، ۴۱) اعتقاد توحیدی به حسیب و کافی بودن خدا (توبه، ۱۲۹) کفایت کردن برای هر متوکل (نساء، ۸۱) برخورداری از امدادهای غیبی الهی (آل عمران، ۱۶۰)	محمدراد و همکاران، ۱۳۹۳	توکل	اخلاقی
درجات عالی بخشیدن به صاحبان علم (مجادله، ۱۱) مساوی نبودن افراد صاحب علم با دیگران (زمر، ۹) فهم فرزندان و صاحبان علم از آیات الهی (عنکبوت، ۴۳) خداترس بودن بندگان دانا و دانشمند (فاطر، ۲۸) علم لازمه خلافت و جانشینی خدا (بقره، ۳۱)		کسب علم	
تواضع در برابر خدا (اعراف، ۲۰۶) تواضع در برابر والدین (اسراء، ۲۴)، مردم (لقمان، ۱۸) و مؤمنان (حجر، ۸۸) تواضع در گفتار (لقمان، ۱۹) و رفتار (اسراء، ۳۷؛ لقمان، ۱۹) ویژگی بندگان خاص خدا (فرقان، ۶۳)		تواضع	
فرمان دادن خدا به عدل و احسان (نحل، ۹۰) احسان در سختی و گشایش (آل عمران، ۱۳۴) پاکیزگی در احسان (آل عمران، ۹۲) پنهانی و ظاهری بودن احسان (۲۷۴ و ۲۶۲)		احسان	
دوری از دنیا و فریفته نشدن به آن (حدید، ۲۰) فریبنده بودن زندگی دنیا و فزون‌خواهی افراد در اموال و فرزندان (حدید، ۲۰) بہتر و پایدارتر بودن روزی که خداوند نصیب می‌کند (طه، ۱۳۱) مایه آزمایش بودن اموال (توبه، ۵۵) چشم ندوختن به اموال کافران و غصه نخوردن (حجر، ۸۸)		ساده‌زیستی	
تنها معیار سنجش ارزش انسان (حجرات، ۱۴) بہترین زاد و توشه (بقره، ۱۹۷) بہترین لباس انسان (اعراف، ۲۶) امر کردن مؤمنان به تقوا داشتن (حدید، ۲۸)		پرهیزگاری	
رستگاری به واسطه خضوع در نماز (مؤمنون، ۱ و ۲) نماز از کارهای زشت نهی می‌کند (عنکبوت، ۴۵) امر به برپایی نماز برای ذکر خدا (طه، ۱۵) دستیابی به پیروزی به واسطه برپایی نماز (یونس، ۸۷)		انس با قرآن نماز نوافل و مستحبات	
خواندن خدا به نام‌های نیک و دعا کردن (اعراف، ۸۰) جایگاه والای دعا در نزد خدا (بقره، ۱۸۶) لازمه پاسخ دادن خدا درخواست کردن است (غافر، ۶۰)	دعا		

معنویت در رویکرد غربی

در زبان انگلیسی، معنویت (spirituality) از واژه لاتین اسپیرتیوس (spiritus) به معنای نقش زندگی یا "روشی برای بودن" و "تجربه کردن" آمده است که با آگاهی یافتن از یک بعد غیرمادی به وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص، آن را معین می‌سازد (الکینز،^۱ ۱۹۹۸). در رویکرد غربی برخی معنویت را از دین جدا دانسته و آن را مفهومی غیرالهی استنباط می‌کنند. در این راستا

1. Elkins

رابینز^۱ (۲۰۰۳) نیز معتقد است معنویت به معنای انجام سازمان‌دهی شده شعائر مذهبی نبوده و در رابطه با خدا یا الهیات نمی‌باشد. میترف و دنتون (۱۹۹۹) در تحقیقات جامع و تجربی خود در جامعه غربی اذعان داشتند که به‌طور کلی افراد بین دین و معنویت فرق می‌گذارند و آن دو را یکی و به هم مرتبط نمی‌دانند. با توجه به ادبیات موجود در حوزه معنویت، رویکردهای مختلفی در این حوزه وجود دارد که در ادامه به بیان اهم آنان پرداخته شده است:

۱. رویکرد درون‌گرا / متافیزیکی:^۲ در این نگاه معنویت نوعی آگاهی درونی است که از درون فرد برمی‌خیزد و فراتر از ارزش‌ها و باورهای برنامه‌ریزی شده می‌باشد. در این رویکرد، معنویت فراتر از قوانین و ادیان نگریده می‌شود (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲). اگرچه تأکید این دیدگاه بر درون انسان است، شامل احساس همبستگی و ارتباط میان خود و دیگران نیز می‌باشد (اشمس و دوچن، ۲۰۰۰^۳). معتقدان به رویکرد درون‌گرا در محیط کار نیز اعتقاد دارند تنوع معنوی افراد باید به رسمیت شناخته شود و افراد باید راهی بیابند که بدون آسیب زدن به دیگران، امور معنوی خود را انجام دهند (ماکز^۴ و همکاران، ۲۰۰۵):

۲. رویکرد دینی:^۵ بردلی (۲۰۰۳) به نقل از پیرس می‌گوید: "بسیاری از ما زمان بسیاری را صرف کار کردن می‌کنیم، شرم آور خواهد بود اگر نتوانیم خدا را در آنجا پیدا کنیم". این رویکرد معنویت را جزئی از یک دین یا مذهب خاص می‌داند (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲):

۳. رویکرد اگزیستانسیالیستی / سکولار:^۶ در این رویکرد هدف اصلی، یافتن معنا در محیط کار می‌باشد (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲) و در آن پرسش‌های زیر مطرح می‌شود:

- چرا این کار را انجام می‌دهم؟

- معنا و مفهوم کار من چیست؟

- این کار مرا به کجا خواهد برد؟

- دلیل وجود من در سازمان چیست؟

یافتن پاسخ این پرسش‌ها برای افراد در محیط کار بسیار حائز اهمیت می‌باشد. افراد با یافتن پاسخ این پرسش‌ها احساس معنای بیشتر خواهد داشت، رضایت و در نتیجه آن بهره‌وری و عملکرد آنها نیز افزایش می‌یابد؛ ولی افرادی که در محیط کاری خود احساس معناداری نکنند دچار ضعف وجودی خواهند شد، از خود بیگانه می‌شوند و این امر می‌تواند بهره‌وری و عملکرد آنان را به شدت کاهش داده و موجب احساس ناکامی گردد (فتاحی و همکاران، ۱۳۸۵):

1. Robbins

3. Ashmos & Duchon

5. religious

2. Intrinsic / metaphysical

4. Marques

6. Existentialistic / secular

۴. رویکرد مخالفان معنویت و دین: پست مدرن‌های شکاک بیشتر این رویکرد را قبول دارند. در این رویکرد نسبت به دین و معنویت نگاهی منفی وجود دارد و آنان را ابزاری در دست مدیران و رهبران سازمانی می‌دانند تا بدان طریق پیروان خود را استثمار کنند (بوژ،^۱ ۲۰۰۰).

به‌طور کلی رویکردهای مذکور نشان می‌دهد که در نگاه غربی جایگاه دین و رابطه انسان با خدا بسیار کم‌رنگ می‌باشد و حتی اگر بحث معنویت نیز مطرح می‌شود بیشتر اشاره به رابطه فرد با درون خود یا ماورا جهت کسب معنا و آگاهی می‌باشد.

معنویت محیط کاری

معنویت غربی محیط کار

تلاش‌ها برای درک پدیده معنویت در محیط کار در غرب از نخستین سال‌های دهه ۱۹۹۰م، آغاز شده است (همتی و همکاران، ۱۳۹۴). پژوهش‌های گسترده انجام شده درباره معنویت محیط کاری در سال‌های اخیر، حکایت از اهمیت این سازه در پاسخگویی به چالش‌های قرن حاضر دارد. اوسویک^۲ (۲۰۰۹) در مطالعه خود به افزایش نسبی معنویت در طول دو دهه اخیر در مطالعات مدیریتی و بررسی‌های اجتماعی اشاره می‌کند. افزایش احساس نارضایتی، عدم تاب‌آوری و ناامنی موجب شده است تا افراد بسیاری از کارشان احساس نارضایتی داشته باشند (مارکز^۳ و همکاران، ۲۰۰۵) مارکز و ظهور معنویت در محیط کار تأییدی است بر این مدعا که افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شوند، آنها استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را به همراه می‌آورند (لیگ، ۱۹۹۷؛ ذکر شده در ساغروانی و غیور، ۱۳۸۸).

موضوع معنویت در کار و محیط‌های کاری -درست مشابه خود مفهوم معنویت- امری است که هم در آموزه‌های ادیان و هم رویکردهای فرادینی و هستی‌گرایانه مورد توجه خاص قرار گرفته است (ناصرحی فر و الماسی فرد، ۱۳۸۸). امروزه برای برخی معنویت در سازمان به دین خاصی وابسته نبوده، بلکه بر ارزش و دیدگاه‌های فردی استوار است (میلیمان^۴ و همکاران، ۲۰۰۳). بروس^۵ (۲۰۰۰) در این باره می‌گوید: "برای یک خداشناس کاتولیک، معنویت راهی است که به واسطه آن به سمت اولیه حرکت می‌کند؛ برای یک پزشک در دانشگاه هاروارد، معنویت چیزی است که به زندگی معنا می‌بخشد؛ برای یک جامعه‌شناس، جستجوی انفرادی برای درک مقصود و ارزش‌هایی است که ممکن است مفهوم خدا یا وجود متعالی را دربر داشته باشد یا نداشته باشد؛ برای

1. Boje

2. Oswick

3. Marques

4. Milliman

5. Bruce

دیگران معنوی بودن به معنای دانستن و زیستن براساس این آگاهی است که زندگی بیش از چیزی است که ما می‌بینیم، بلکه مبنایی برای تحول شخصی، بین شخصی، اجتماعی و حتی جهانی براساس این معرفت و درک است خدا همواره در وجود ما حاضر است" (مردی و پنجملی پورشکرپیسی، ۱۳۹۱). بر خلاف دیدگاه بروس، گریفین معنویت را یک خصیصه فطری-انسانی می‌داند که ذاتاً به مفاهیم و مبانی مذهبی اشاره دارد و نقش دین در آن حائز اهمیت می‌باشد (گریفین،^۱ ۱۹۹۸). اندیشمندان حوزه سازمانی، تعاریف مختلفی برای معنویت در محیط کاری ارائه داده‌اند که در جدول (۲) خلاصه‌ای از آن تعاریف به منظور درک بهتر این مفهوم و جایگاه آن در محیط‌های سازمانی ذکر شده است. تأمل در تعاریف مذکور نشان می‌دهد که معنویت محیط کاری در نگاه غربی، نوعی "نیرو، تمایل، احساس و تلاش" در راستای یافتن معنا و هدفی غایی در زندگی کاری افراد است که اغلب با هدف کسب مواهب مادی، لذت و آرامش دنیوی همراه می‌باشد. همچنین مطابق با تعاریف مذکور در این رویکرد آنچه در حیطه معنویت محیطی کاری قابل توجه می‌باشد رابطه بین فرد با یک بعد غیر مادی و همچنین با دیگر افراد می‌باشد.

جدول ۲: تعاریف معنویت محیط کاری از منظر رویکرد غربی

تعریف	سال	پژوهشگر
نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهنآوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی	۱۹۹۰	مایرز ^۲
تلاش جهت پرورش حساسیت نسبت به خویش، دیگران، موجودات غیرانسانی و خدا، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جستجویی برای رسیدن به انسانیت کامل	۱۹۹۵	هاینلز ^۳
تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی، برقراری رابطه مستحکم با همکاران و سایر افرادی که با کار فرد در ارتباط هستند و سازگاری بین ارزش‌های اساسی فرد و ارزش‌های سازمان	۱۹۹۹	میتروف و دنتون
تمامیت، کمال و همبستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق کار	۲۰۰۱	گبینز
دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار با وی مشارکت دارند و همچنین سازگاری با یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش	۲۰۰۳	میتروف
معنویت در کار چارچوبی است از ارزش‌های سازمان که نشان‌دهنده ارتقای فرهنگ کارکنان، تجربه ایجاد فرایند کار برتر، افزایش ارتباط با دیگران، ایجاد حس کمال و لذت از کار	۲۰۰۳	جیاکالون و جرکیویکز
معنویت دربرگیرنده یک احساس پیوند و ارتباط با دیگران و مقصود جمعی، یک حس ارتباط با موجودیتی والا تر و نیز یک حس تکامل و تعالی می‌باشد	۲۰۰۶	کینجرسکی و اسکرپنر ^۴
کوششی برای پیدا شدن حساسیت به خود، دیگران، محیط طبیعی و خدا که درون و فراسوی این کلیت است	۱۳۸۸	ناصرحی فرد الماسی
نوعی فرهنگ محیط کاری جایی که کارکنان در جستجوی یافتن معنا و هدف در کارشان هستند و می‌خواهند که با دیگر کارکنان ارتباط برقرار کرده و جزئی از یک جامعه باشند	۲۰۱۵	شهباز و غفور

1. Griffin

2. Myers

3. Hinnels

4. Kinjerski & Skrypnek

سطوح معنویت کاری در رفتار سازمانی

به‌زعم میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، معنویت سازمانی را می‌توان در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مورد بررسی قرار داد؛ در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است. در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند. و در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است. تأمین نیازهای معنوی در محیط کار به عواملی از جمله کاربرد اصول مبتنی بر معنویات، اخلاق و ارزش‌هایی بستگی دارد که در تصمیمات و اقدامات افراد نمود می‌یابند (کیونها^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). کینجرسکی و اسکراینک (۲۰۰۶) نیز ابعاد چهارگانه زیر را برای معنویت بر شمردند:

جذابیت کار^۲ (معنادار بودن کار): به وسیله احساس عمیقی از سعادت توصیف می‌شود و شخص مشغول کار معناداری است که دارای یک هدف متعالی است. احساس همبستگی^۳ (مشترک): احساس مشترک با دیگران و داشتن هدف مشترک با آنان. سازگاری با ارزش‌های سازمانی (ارتباط معنوی):^۴ احساس اتصال و پیوند با چیزی فراتر از خود. تجربه درونی^۵ (معنویت فردی): به وسیله حالتی مثبت از انرژی یا نشاط توصیف می‌شود، حسی از تکامل، تعالی و تجربه‌ای از شادی است.

با ملاحظه جنبه‌های یاد شده در می‌یابیم که در رویکرد غربی برخلاف رویکرد اسلامی، به رابطه انسان با خالق هستی بخش توجه نشده و آنچه که در معنویت محیط کاری لحاظ گشته است ایجاد معنا و نوعی احساس والا در رابطه انسان با خود درونی و یا هستی پیرامون خود می‌باشد. بر این اساس، ایجاد معنویت در محیط کاری از نگاه غرب، براساس دیدگاه محدود و تک بعدی آنان به انسان نسبت به رویکرد اسلامی از سطوح و ابعاد محدودتر و سطحی‌تری برخوردار می‌باشد.

معنویت اسلامی محیط کار

پرداختن به پیامدهای مهم کاربرد معنویت اسلامی در محیط کار به منظور توجیه منطقی تمامیت و جامعیت این رویکرد و تناسب آن با جامعه اسلامی ما به جای رویکرد وارداتی غربی مستلزم درک برخی اصول و مبانی رفتاری مطرح شده در اسلام می‌باشد. همان‌گونه که پیشتر ذکر شد، از جمله مبانی معنویت در اسلام، مبانی اخلاقی می‌باشد که در حوزه رفتار سازمانی نیز کاربرد بسزایی دارد. در این راستا، جانپور و لطفی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با استفاده از روش تحلیل محتوا به

1. Cunha et al

2. Engaging work

3. Sense of community

4. Spiritual connection

5. Mystical experience

ترسیم نظام اخلاقی برگرفته شده از آیات قرآن کریم پرداختند. نظام مذکور در قالب سه بعد کلی اصول و مبانی، الزامات، مقدمات و موانع تصویری نظام‌مند از نظام اخلاق فردی و اجتماعی معرفی شده در اسلام و از منظر قرآن کریم را ارائه می‌دهد. در جدول (۳)، خلاصه‌ای از ابعاد مذکور مطرح شده است.

جدول ۳: نظام هدایت فردی و اجتماعی

سبوح رفتار و ابعاد نظام اخلاقی	اصول و مبانی	الزامات	مقدمات	موانع
فردی	فطرت خیرگرا، قلب حقیقت‌گرا، آزادی و اختیار، اثرگذاری اعمال	ایمان، بصیرت، استفاده از امکانات، تلاش و همت، عبودیت، توکل، ترس از عذاب، امید	ایمان، علم، امیدواری به رحمت، تلاوت قرآن، توجه به ضعف‌های انسانی، اخلاص در توحید، عبادت	یأس و ناامیدی، عدم بصیرت، تکبر، قتل نفس، عجله
اجتماعی	بلوغ فکری انسان‌ها، عدم سلطه شیطان بر بندگان مخلص، صداقت مبنای اخلاق اسلامی، توحید، احترام به حقوق دیگران، رعایت عدالت	انفاق، احسان، پذیرش حقوق متقابل، آینده‌نگری، رعایت عدالت، وفای به عهد و پیمان، امیدواری به رحمت خدا، صداقت، استفاده صحیح از امکانات، خضوع در برابر دیگران و خدا	علو و بصیرت، رعایت صداقت، رعایت عدالت، کسب ادب و احترام	اسراف و تدبیر، انحراف از توحید، افراط و تفریط، تعصبات جاهلی، فحشا، کم فروشی، تصرف اموال دیگران، تکبر و غرور، القای دشمنی میان مردم، دلبستگی دنیا، تحقیر نعمت‌های الهی، عدم احترام به حقوق دیگران

منبع: جانیپور و لطفی (۱۳۹۴)

شایان ذکر است، نظام هدایت رفتاری مطرح شده اگرچه از سوی طراحان آن نظام تحت عنوان نظام اخلاقی معرفی گردیده است؛ اما ابعاد و عناصر مذکور وجود سه مبنای کلی معنویت اسلام (عبادی، اعتقادی و اخلاقی) را روشن می‌سازد. تأمل در نظام مذکور گویای این حقیقت است که قرآن به‌عنوان هدایتگر جامع انسان‌ها در همه قرون و اعصار، افزون بر مهم شمردن زندگی اجتماعی بشر با وضع قوانین و اصول رفتاری تسهیل این روابط را ممکن ساخته و تمامی انسان‌ها را به پیروی از این قوانین دعوت کرده تا دوام فردی و اجتماعی خویش را توسعه بخشند. رعایت و تعهد به اصول مذکور موجب یکپارچگی زندگی فردی و سازمانی اعضا در جهت قرب و رضایت الهی می‌گردد. به بیانی دیگر، به‌کارگیری و نهادینه‌سازی اصول مذکور موجب می‌شود که ابعاد مختلف معنویت در محیط کاری تقویت شده و حرکت سازمان به سمت توسعه و پیشرفت

تسریع گردد. اندکی تأمل و تدبیر در این اصول با پذیرش این حقیقت که قرآن بیش از ۱۴۰۰ سال پیش به بیان این موارد پراخته است، این نکته را برای هر انسانی خواه مسلمان باشد یا خیر روشن می‌سازد که اسلام دینی جامع و پویا است که قواعد و دستورات آن نه تنها برای مسلمانان و در اقلیمی خاص، بلکه برای تمامی نوع بشر در سراسر گیتی کاربرد دارد و قرآن هدایتگر او در تمامی عرصه‌های زندگی فردی و اجتماعی می‌باشد.

پس از مشخص ساختن اصول حاکم بر رفتار فردی و گروهی از منظر قرآن کریم در ادامه به بیان پیامدها و دستاوردهای کاربردی اصول مذکور به‌عنوان مبانی معنویت اسلامی در رفتار سازمانی و محیط کاری نهادهای موجود در سطح جامعه انسانی پرداخته می‌شود.

پیامدهای معنویت اسلامی محیط کار و کاربرد در رفتار سازمانی

معنویت اسلامی در زندگی شخصی، سازمانی و اجتماعی افراد کاربرد عملی دارد. مطالعات صورت گرفته حاکی از آن است که رفتار سازمانی از جمله حوزه‌های سازمانی که می‌تواند از مزایای وجود معنویت استفاده زیادی داشته باشد. وجود دیدگاه معنوی روشن در سازمان با برآورده نمودن منافع فردی، پیوند محکمی بین کارکنان و سازمان فراهم می‌آورد که در نتیجه آن، انگیزه، کار تیمی و تعهد نسبت به اهداف سازمانی افزایش می‌یابد (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳). به‌طور کلی مبانی نظری فراوانی در مورد نحوه ارتقای بهره‌وری و عملکرد سازمانی به واسطه وجود معنویت در سازمان یافت می‌شود که بیانگر تأثیر مثبت و معنادار از جانب این متغیر است (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲). در این راستا، نخست پژوهش‌های انجام شده در حوزه معنویت محیط اسلامی با رویکرد اسلامی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. جدول (۴) نشان‌دهنده پژوهش‌های مذکور می‌باشد.

جدول ۴: پژوهش‌های انجام شده در حوزه معنویت محیط کاری با رویکرد اسلامی

عنوان	سال	محقق
تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان‌ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی	۱۳۹۵	معصومی
تحلیل نقش دینداری در تعالی معنویت محیط کار	۱۳۹۵	ابراهیم‌پور و نعمتی
اثر بخشی آموزش معنویت مبتنی بر آموزه‌های اسلامی بر شکوفایی زنان متأهل	۱۳۹۵	شفیعی و جزایری
عقلانیت و علم معیار تمایز معنویت در اسلام از معنویت در سایر مکاتب	۱۳۹۵	آهنگران
الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی	۱۳۹۴	نقوی و همکاران
بررسی تأثیر معنویت بر ابعاد مختلف فردی در سازمان مبتنی بر نظریات شهید مطهری	۱۳۹۴	کامفیروزی و همکاران
بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه	۱۳۹۴	میرزایی توکلی و شریعتمداری
نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی	۱۳۹۳	رودسازو بیشه
تأملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی	۱۳۹۲	شورگل

عنوان	سال	محقق
شاخص‌های سلامت معنوی از منظر آموزه‌های وحیانی	۱۳۹۱	مرزبند و زکوی
مطالعه تحلیلی نهضت معنویت‌گرایی و ارائه رویکردی برای آموزش عالی معنویت‌گرا	۱۳۹۰	صفایی مقدم
مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص‌های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان)	۱۳۸۹	نادری و رجایی‌پور
معنویت‌گرایی در قرآن (مبانی، مؤلفه‌ها و کارکردهای معنویت قرآنی)	۱۳۸۸	رودگر
راهکارها و مدل‌های توسعه معنویت اسلامی	۱۳۸۷	مظاهری سیف

در مرسوم‌ترین طبقه‌بندی، رایبیز و جاج (۲۰۰۹) رفتار سازمانی را به سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم نموده‌اند که این طبقه‌بندی مبنای اغلب پژوهش‌های انجام شده در این حوزه می‌باشد. در ادامه پیامدهای معنویت اسلامی محیط کاری در رفتار سازمانی نیز با استناد به روش تحلیل و تفسیر مفهومی در قالب سطوح سه‌گانه رفتار سازمانی بیان می‌گردد (جدول ۵). لازم به ذکر است شواهد آیات موجود در هر طبقه بر مبنای مطالعه پژوهش‌های مورد مطالعه در قسمت پیشینه پژوهش می‌باشد.

جدول ۵: پیامدهای معنویت محیط کاری در سطوح رفتار سازمانی از منظر رویکرد اسلامی

شواهد	سازمانی	شواهد	گروهی	شواهد	فردی	سطح رویکرد
انفال، ۴۶؛ صف، ۴	وحدت‌گزینی در سازمان	آل عمران، ۴؛ توبه، ۷۶	وفای به عهد	انفال، ۲۲؛ محمد، ۲۴؛ بقره، ۲۱۹؛ نسا، ۸۲	افزایش توانایی تفکر و تدبیر	اسلامی
نسا، ۲۹؛ جمعه، ۹	تجارت هدفمند	بقره، ۳۲۰؛ قصص، ۵۴	حسن معاشرت	رعد، ۱۶؛ فاطر، ۱۸-۱۹	ایجاد بصیرت	
آل عمران، ۱۱۴	توجه به رشد عمومی سازمان	شوری، ۳۸؛ آل عمران، ۱۵۹	مشورت	نور، ۱۷؛ هود، ۱۲۰	تقویت توان پندپذیری	
نسا، ۱۳۵؛ حدید، ۲۵	عدالت اجتماعی	حشر، ۱۰؛ فتح، ۲۹؛ بلد، ۱۷-۱۸	مدارا و محبت با دیگران	آل عمران، ۱۱۴-۱۱۵	افزایش صبر	
انفال، ۱	اصلاح اجتماعی	مائده، ۲؛ انفال، ۷۲	همکاری در انجام امور	روم، ۳۰؛ احزاب، ۷۲	کمک به واقع‌نگری افراد و شناخت توانایی‌های خود	
ذاریات، ۱۶ و ۱۹	تأمین نیاز محرومان	آل عمران، ۶۴	اشتراک و همرنگی	بقره، ۲۶۴؛ نسا، ۱۴۲	صدق رفتاری و پرهیز از ریاکاری	
نور، ۳۱؛ احزاب، ۵۹	تمرکز زدایی جامعه سازمانی	حجرات، ۱۰	اخوت و برادری	ملک، ۲۲؛ فرقان، ۶۳ و ۶۷	اعتدال در اندیشه و رفتار افراد	

شواهد	سازمانی	شواهد	گروهی	شواهد	فردی	سطح رویکرد
عنکبوت، ۶۹؛ توبه، ۱۲۰	تلاش و جهاد خستگی ناپذیر در پیشبرد اهداف سازمانی	انعام، ۵۴؛ شعرا، ۲۵۱؛ حجر، ۸۸	احترام به همکاران و عدم تمسخر	عنکبوت، ۶۹	افزایش روحیه تلاشگری	اسلامی
توبه، ۹۱	خیرخواهی عمومی	آل عمران، ۱۳۴	عفو و گذشت	غافر، ۱۴؛ لقمان، ۲۲؛ کهف، ۲۸؛ نسا، ۱۲۵؛ بینه، ۵	اخلاص در انجام امور	
		توبه، ۹۱	خیرخواهی	یوسف، ۸۷؛ نسا، ۱۰۴	امیدوار بودن	
لیل، ۱۷-۲۱؛ فجر، ۲۷-۲۸					رضایت	

با مطالعه پیامدهای اجمالی ذکر شده در جدول (۵) درمی‌یابیم که اگرچه مفهوم معنویت در محیط‌های کاری به دلیل پیامدهای قابل توجه آن چند صد سال است که در غرب مورد توجه قرار گرفته است و اخیراً در پژوهش‌های حوزه سازمانی بازتاب بسیار گسترده‌ای داشته است؛ اما ضرورت وجود و کاربرد این مهم در جوامع انسانی هزاران سال پیش از سوی خداوند متعال در قالب دین اسلام و کتاب مقدس قرآن برای راهنمایی زندگی بشری فرستاده شده است. شواهد موجود در آیات نشان می‌دهد قرآن کریم به خوبی اهمیت معنویت در سطوح مختلف زندگی فردی و اجتماعی را پرورانده است و با نگاهی فراتر به انسان و شأن و منزلت او نگرسته است.

نتیجه‌گیری

اصطلاح معنویت در کار و محیط کار توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباط اثربخشی دارند (ناصحی فر و الماسی فرد، ۱۳۸۸). بایستی به این نکته توجه داشت که اغلب تحقیقات صورت گرفته در حوزه معنویت محیط کاری با رویکرد غربی و اصول و مبانی آن رویکرد می‌باشد که همین مسئله لزوم متناسب‌سازی این مفهوم را جهت کاربرد در جامعه اسلامی روشن می‌سازد. در حقیقت لازم است با تبیین این مفهوم مطابق با آموزه‌های اسلامی درک بهتری از آن به دست آورد و بتوان زمینه‌های عملی کردن آن را در سطوح سازمانی جوامع خود فراهم آورد و چه بسا به مرور جهت جهانی‌سازی این اصول را فراهم آورد. حقیقت آن است که دین‌گرایی و معنویت رایج در جهان کنونی غرب، کاملاً در نقطه مقابل و در

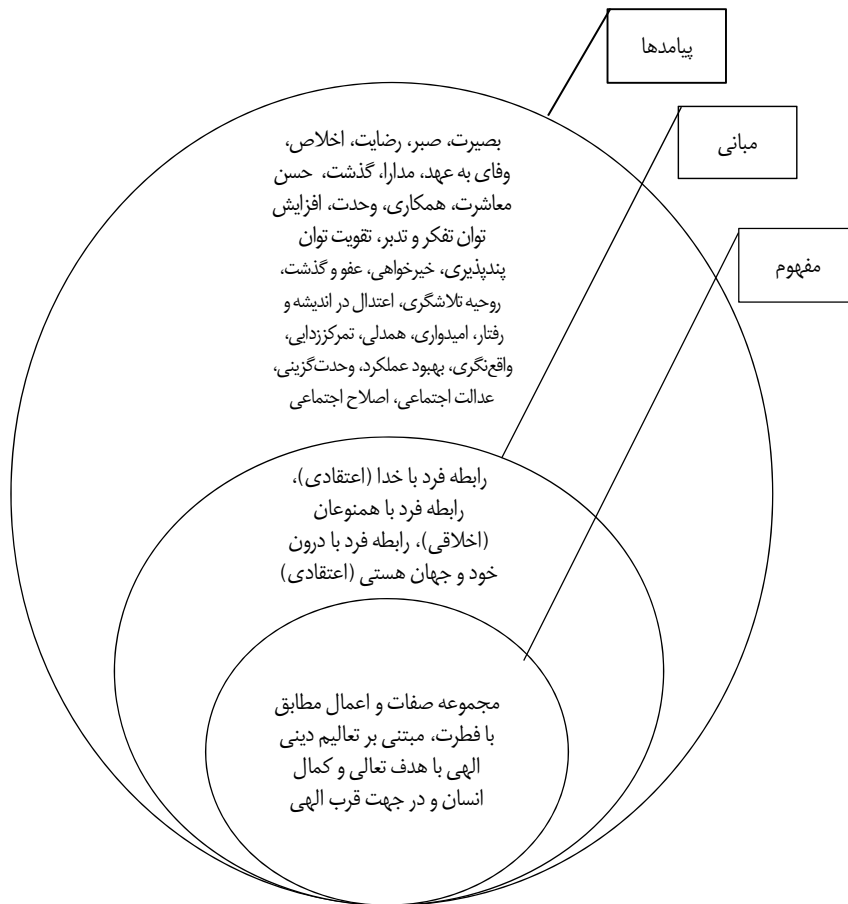
تضاد با دین‌گرایی و معنویت اسلام است و تنها نقطه مشترک بین این دو تلاش در جهت رهایی و نجات از محدوده تنگ عالم طبیعت و باز کردن غل و زنجیر حس‌گرایی است (حیبی، ۱۳۸۲). در جامعه ایرانی و اسلامی ما بسیاری از رفتارها در زندگی فردی و اجتماعی افراد، مستقیم یا غیرمستقیم متأثر از آموزه‌ها و باورهای دینی بوده و اغلب با آن نیز ارزیابی می‌شود (زینی‌وند و همکاران، ۱۳۹۴). اسلام دینی پویا و در حال جوشش است. دستورات دین اسلام متعلق به فرهنگ و نژاد خاصی نبوده بلکه دینی جهان‌شمول است و مخاطب آن تمامی نوع بشر می‌باشد. افزون بر این گستردگی تمامی جوانب فردی و اجتماعی زندگی بشر را فرا می‌گیرد. براساس این پویایی، سازمان به‌گونه‌ای ترسیم می‌شود که معنویت از ارکان ساختاری آن محسوب گشته تا هیچ لحظه‌ای از زندگی بشر بدون برنامه مدون سیر معنوی و حرکت متعالی خالی نماند (رستگار و نوبری، ۱۳۹۴). در این پژوهش تلاش شده است تا ضمن مرور نسبتاً جامع مبانی نظری موجود در رابطه با مفهوم معنویت و معنویت محیط کاری از منظر دورویکرد اسلامی و غربی، با تأکید بر معنویت اسلامی و اصول برخاسته به تبیین تحلیلی و تفسیری اصول رفتار فردی و اجتماعی مطرح شده از سوی خداوند یکتا در قالب آموزه‌های وحیانی به‌عنوان مبانی معنویت و همچنین پیامدهای حاصل از کاربرد اصول مذکور در سطوح سه‌گانه رفتار سازمانی پرداخته شود. مضاف بر اینکه از جمع‌بندی مبانی نظری موجود در دورویکرد اسلامی و غربی، شکلی مفهومی از معنویت محیط کاری در قالب تعریف مفهوم، مبانی و پیامدهای معنویت ارائه شده است.

از لحاظ مفهومی، در رویکرد اسلامی، معنویت محیط کاری به مجموعه صفات و اعمالی که اطلاق می‌شود که مطابق با فطرت و مبتنی بر دین و مذهب است و هدف اصلی آن دستیابی به تعالی و کمال انسان در جهت قرب الهی می‌باشد (معصومی، ۱۳۹۵؛ عترت‌دوست، ۱۳۸۹). در مقابل، رویکرد غربی معنویت در محیط کار را مجموعه ارزش‌ها و اعتقاداتی می‌داند که مطابق با گزینه و بر مبنای اصالت لذت و با هدف کسب لذت و آرامش دنیوی بدان توجه می‌شود (عترت‌دوست، ۱۳۸۹). به عبارتی، در رویکرد غربی برخلاف رویکرد اسلامی، مبنای شکل‌گیری معنویت در محیط کار بر مبنای اصول و عواملی است که جدای از دین و مذهب می‌باشند.

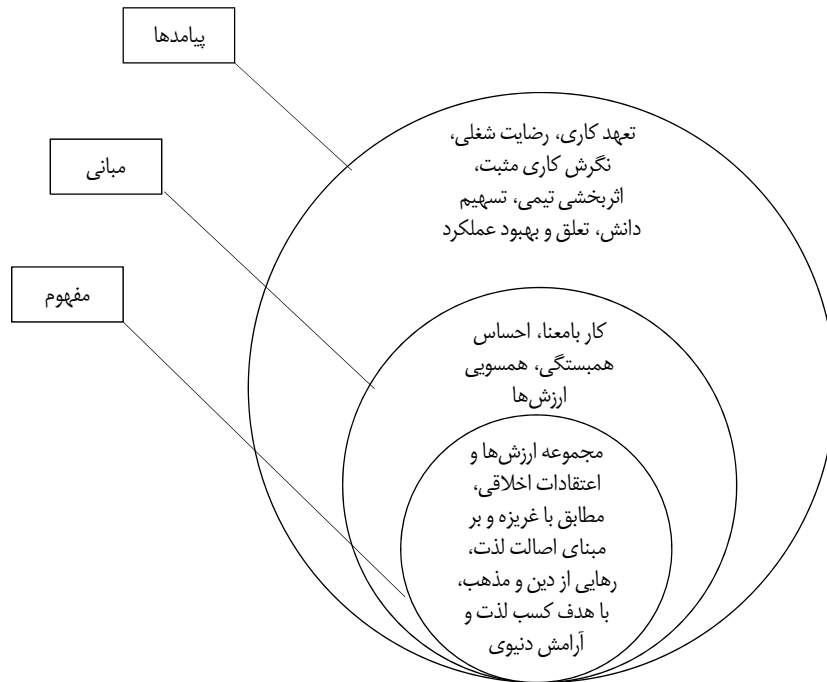
مبانی معنویت در رویکرد اسلامی همان‌گونه که پیشتر بیان شد، شامل مبانی اعتقادی، اخلاقی و عبادی می‌گردد. از سوی دیگر در رویکرد غربی، کار با معنا (سطح فردی: لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار، احساس معنا و هدف در کار)، احساس همبستگی (سطح گروهی: احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از هم، مقصود مشترک) و همسویی ارزش‌ها (سطح سازمانی: پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های سازمان، ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش) سه مبنای اصلی شکل‌گیری معنویت محیط کاری را شکل می‌دهند (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۴۲۸).

با مقایسه مبانی این دو رویکرد درمی‌یابیم که برخلاف رویکرد اسلامی که هر سه جنبه رابطه انسان با خداوند، انسان با خود و انسان با دیگر هم‌نوعان را در بحث معنویت محیط کاری مد نظر قرار داده است (آل اسحاق، ۱۳۶۴؛ به نقل از رودساز و بیشه، ۱۳۹۳)، رویکرد غربی که به‌طور اساسی بر مبنای اصالت لذت و دستیابی به اهداف دنیوی شکل گرفته است رابطه انسان با خداوند مطلق و یگانه خالق خویش را از نظر دور داشته و از آن غفلت ورزیده است. از این‌رو همان‌گونه که در شکل (۱) و (۲) مشاهده می‌گردد، از آنجایی که تعریف و مبانی موجود پیرامون معنویت محیط کاری در نگاه اسلامی وسیع‌تر و همه‌جانبه‌نگرتر بوده است، لذا پیامدهای حاصل از کاربرد این مهم در سازمان‌ها نیز در مقایسه با رویکرد غربی با نگاهی جامع اصلاح زندگی دنیوی و اخروی انسان‌ها را مد نظر قرار داده است. در حقیقت، معنویت در رویکرد غربی، تنها وجه کاری دارد و پیامدهای آن نیز تنها در حوزه کاری فرد نمود می‌یابد. به بیانی دیگر، رویکرد غربی، انسان مادی و سازمانی را در نظر می‌گیرد؛ این در حالی است که رویکرد اسلامی، افزون بر جنبه مادی و زمینی انسان، تعالی روحی و آماده‌سازی او برای زندگی اخروی را نیز حائز اهمیت می‌داند. انسان، از منظر رویکرد اسلامی نه تنها یک عامل مهم در پیشبرد اهداف سازمانی به شمار می‌آید، بلکه خود نیز وجود مقدسی است که به واسطه انجام کار و فعالیت‌ها بایستی به پرورش قوای درونی خود و دستیابی به کمال همت گمارد. در این میان، وجود محیط کاری مملو از معنویت اسلامی تسهیل‌کننده و هدایت‌کننده این مهم می‌گردد.

به‌طور کلی، رواج معنویت اسلامی در محیط کار از آنجایی که بر مبنای فطرت می‌باشد و آموزه‌های دین مبین اسلام را سرلوحه قرار می‌دهد، زمینه همدلی و همکاری بیشتر افراد را فراهم می‌آورد. با شکل‌گیری انسجام و یکپارچگی حاصل از کاربست معنویت اسلامی که بر مبنای فطرت مشترک در تمامی انسان‌ها می‌باشد، اثربخشی اقدامات سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد آن را به همراه خواهد داشت (ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۵). این مسئله به نوبه خود موجب بهبود توان پاسخگویی سازمان به الزامات و اقتضائات محیطی می‌گردد که در نتیجه این مسئله سازمان از سلامت لازم جهت پیشبرد اهداف خویش بهره‌مند می‌گردد (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). از این‌رو، با توجه به اهداف و مأموریت نظام اسلامی، شایسته است که سازمان‌های موجود در چنین نظامی با بهره‌گیری از گنجینه گران‌قدر معنویت برآمده از آموزه‌های ناب اسلامی و متناسب با فرهنگ ایرانی، اقتدار و شأن معنوی خویش را بیش از پیش پررنگ نمایند و با عبور از فراز و نشیب‌های این راه و نوسانات اخلاقی و فرهنگی پدید آمده یا تجهیز خود به ابزار معنویت، مقتدرانه به مقابله با بحران‌های خلأ معنویت و تهدیدات ناشی از آن برخیزند.



شکل ۱: مفهوم، مبانی و پیامدهای معنویت محیط کاری اسلامی



شکل ۲: مفهوم، مبانی و پیامدهای معنویت محیط کاری غربی

منابع

۱. آهنگران، محمدرسول (۱۳۹۵)، «عقلانیت و علم، معیار تمایز معنویت در اسلام از معنویت در سایر مکاتب»، پژوهش‌های علم و دین، سال هفتم، شماره ۱، ص ۱-۲۳.
۲. ابراهیم‌پور، حبیب و ولی نعمتی (۱۳۹۵)، «تحلیل نقش دینداری در تعالی معنویت در محیط کاری کارکنان»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۲، ص ۱۵۵-۱۶۸.
۳. اخوان ارمکی، مجتبی و فاطمه حمیدیان (۱۳۹۳)، «تجلی معنویت در سایه زیارت با معرفت حضرت امام رضا (علیه السلام)»، مجموعه مقالات دومین همایش ملی سیره و معارف رضوی معنویت، چ ۱، جلد اول، مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.
۴. باقری، خسرو (۱۳۸۷)، چستی تربیت دینی، تهران: مرکز مطالعات تربیت دینی.
۵. بستانی، فواد افرام (۱۳۷۵)، فرهنگ ابجدی، چ ۲، تهران: اسلامی.
۶. ترک‌زاده، جعفر؛ سمیرا نکومند و فرزانه دهقان هراتی (۱۳۹۲)، «بررسی کارکردهای اساسی سازمان در خدمت به توسعه جامعه و برخی الزامات آن»، فصلنامه توسعه منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۸، ص ۳۹-۶۴.
۷. ترک‌زاده، جعفر و الهام راضی (۱۳۹۵)، «تحلیل نقش انسجام سازمانی در بهبود کیفیت تصویر بیرونی سازمان با نقش واسطه‌ای توان پاسخگویی به محیط»، دومین کنفرانس بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه.
۸. جانیپور، محمد و سیدمهدی لطفی (۱۳۹۴)، «نقش آیات اخلاقی قرآن کریم در تدوین نظام هدایت فردی و اجتماعی»، فصلنامه تحقیقات علوم قرآن و حدیث دانشگاه الزهراء، دوره ۱۲، شماره ۲، ص ۲۷-۵۵.
۹. جعفری شورگل، سکینه (۱۳۹۲)، «تأملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی»، الگوی پیشرفت اسلامی-ایرانی، سال دوم، شماره ۳، ص ۱۷۹-۲۰۰.
۱۰. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۸)، دین‌شناسی (سلسله بحث‌های فلسفه دین)، چاپ پنجم، قم: نشر اسرا.
۱۱. حبیبی، رضا (۱۳۸۲)، «دین و معنویت‌گرایی»، حدیث زندگی، سال ۳، شماره ۱۲۵.
۱۲. خمینی، روح‌الله (۱۳۷۸)، صحیفه امام، جلد ۱۶، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

۱۳. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
۱۴. رایبیز، استیون پی و جاج، تیموتی ای (۱۳۹۴)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی زارع، تهران: نص.
۱۵. رستگار، عباسعلی و علیرضا نوبری (۱۳۹۴)، «مدل مفهومی معنویت قدسی مبتنی بر قرآن در سازمان»، مطالعات تفسیری، سال ششم، شماره ۲۳، ص ۸۱-۱۰۲.
۱۶. رستگار، علی (۱۳۸۴)، معنویت در سازمان، رساله دکترا، دانشگاه تهران.
۱۷. رودساز، حبیب و مجید بیشه (۱۳۹۳)، «نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی»، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال اول، شماره ۴۴، ص ۸۱-۱۰۴.
۱۸. رودگر، محمدجواد (۱۳۸۸)، «معنویت‌گرایی در قرآن، مبانی، مؤلفه‌ها و کارکردهای معنویت قرآنی»، فصلنامه علوم انسانی، سال ۴، شماره ۱۴۰.
۱۹. زینی‌وند، زهرا؛ جاوید امینی؛ لیلا کرمی و جهانگیر کرمی (۱۳۹۴)، «کارآموزی آموزش معنویت با رویکرد اسلامی در کاهش اضطراب وجودی»، روان‌شناسی دین، سال ۸، شماره ۴، ص ۹۳-۱۰۶.
۲۰. ساغروانی، سیما و سیدمرتضی غبور (۱۳۸۸)، «معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار»، هنر مدیریت. شماره ۶، ص ۲۷-۳۱.
۲۱. شایگان، داریوش (۱۳۸۱)، افسون‌زدگی جدید؛ هویت چهل تکه و تفکر سیار، چاپ سوم، تهران: فرزانه روز.
۲۲. شریعتی، علی (۱۳۸۶)، تاریخ تمدن (مجموعه آثار ۱۱)، جلد ۱، چاپ هشتم، انتشارات قلم.
۲۳. شفیع، زهرا و رضوان السادات جزایری (۱۳۹۵)، «اثربخشی آموزش معنویت مبتنی بر آموزه‌های اسلامی بر شکوفایی زنان متأهل»، اقتصاد فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، سال یازدهم، شماره ۳۷، ص ۷۷-۹۲.
۲۴. شمخانی‌نژاد، فاطمه و گلناز احمدی (۱۳۸۷)، «مدیریت در پرتو معنویت»، تدبیر، شماره ۲۰۲.
۲۵. شیدائیان، حسین (۱۳۸۷)، «راهکارهای تقویت معنویت در سپاه و بسیج»، مریبان، سال ۸، شماره ۲۷.
۲۶. صفایی مقدم، مسعود (۱۳۹۰)، «مطالعه تحلیلی نظام معنویت‌گرایی و ارائه رویکردی برای آموزش عالی معنویت‌گرا: رویکردی اخلاق‌بنیان»، راهبرد فرهنگ، شماره ۱۲ و ۱۳، ص ۷۸-۱۱۰.
۲۷. طالقانی، غلامرضا؛ مصطفی محمدی و حسین رستمی (۱۳۹۲)، «معنویت سازمانی گامی مؤثر در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی (مورد: شهرداری زاهدان)»، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۱۱، شماره ۲، ص ۱۶۳-۱۸۸.

۲۸. عترت دوست، محمد (۱۳۸۹)، «درآمدی بر معنویت‌شناسی سازمانی و کارکردهای آن در نیروی انتظامی»، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۷، شماره ۳۲، ص ۱۰۵-۱۲۲.
۲۹. عرب صالحی، محمد و محمد کاشی‌زاده (۱۳۹۳)، نقد و بررسی معنویت‌گرایی، قم: مؤسسه فرهنگی و اطلاع‌رسانی تبیان، برگرفت از سایت <https://library.tebyan.net/books>.
۳۰. عطاقر، علی؛ زینب امیری؛ علی کاظمی و بداله امیری (۱۳۹۲)، «تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی شرکت گاز استان لرستان)»، دوفصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۱، شماره ۱، ص ۲۱۹-۲۳۹.
۳۱. غباری بناب، باقر؛ محمد سلیمی؛ لیلا سلیمانی و مقدم ثنا نوری (۱۳۸۶)، «هوش معنوی، اندیشه نوین دینی»، دوره ۳، شماره ۱۰، ص ۵۲۱-۷۴۱.
۳۲. فتاحی، مهدی؛ علی اکبر فرهنگی و بهاره واثق (۱۳۸۵)، «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی»، مجله فرهنگ مدیریت، سال ۱۳، شماره ۱۴، ص ۲۳-۳۹.
۳۳. کامفیروزی، محمدحسن؛ علی بنیادی نائینی و رضا مهری (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر معنویت بر ابعاد مختلف فردی در سازمان مبتنی بر نظریات شهید مطهری»، مدیریت اسلامی، شماره ۱۰، ص ۶۷-۸۲.
۳۴. محمدی‌راد، حمید؛ هاجر سادات موسوی و هاجر جهاننیده (۱۳۹۳)، «مبانی معنویت اسلامی در آموزه‌های رضوی»، مجموعه مقالات دومین همایش ملی سیره و معارف رضوی، ص ۱۵-۳۶.
۳۵. مردی، غلامعلی؛ پنجعلی پورشکر پسی (۱۳۹۱)، «بررسی اثرات معنویت محیط کار بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با کیفیت خدمات در بیمارستان امام خمینی علیه السلام»، فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، دوره ۱، شماره ۱، ص ۶۷-۹۸.
۳۶. مرزبند، رحمت‌اله و علی اصغر زکوی (۱۳۹۱)، «شاخص‌های سلامت معنوی از منظر آموزه‌های وحیانی»، اخلاق پزشکی، سال اول، شماره ۲۰، ص ۶۹-۹۹.
۳۷. مروتی، سهراب و مینا یعقوبی (۱۳۹۲)، «بررسی تأثیر مناسک اسلامی بر فرایند معنویت‌یابی دینی»، معرفت ادیان، سال چهارم، شماره ۱۶، ص ۷-۲۰.
۳۸. مشبکی، اصغر؛ محمد باشکوه و وحیده علی‌پور (۱۳۸۵)، «معنویت و رهبری»، مطالعات مدیریت صنعتی، سال پنجم، شماره ۱۴، ص ۱۷۷-۲۰۰.

۳۹. مصباح، علی (۱۳۸۹)، «واکاوی مفهومی معنویت و مسئله معنا»، فصلنامه اخلاق پزشکی، سال ۴، شماره ۱۴.
۴۰. مطهری، مرتضی (۱۳۷۴)، مجموعه آثار شهید مطهری، تهران: انتشارات صدرا.
۴۱. مظاهری سیف، حمیدرضا (۱۳۸۷)، «راهکارها و مدل‌های توسعه معنویت اسلامی»، اخلاق، شماره ۱۳ و ۱۴، ص ۱۹۸-۲۵۲.
۴۲. معصومی، هادی (۱۳۹۵)، «تبیین مفهوم معنویت در رهبری سازمان‌ها از منظر رویکرد غربی و اسلامی»، ماهنامه پژوهش ملل، شماره ۹.
۴۳. ملکیان، مصطفی (۱۳۸۰)، «اقتراح، دین و عقلانیت در نظرخواهی از دانشوران»، فصلنامه نقد و نظر، شماره ۲۵ و ۲۶.
۴۴. منصورنژاد، زهرا؛ محمدباقر کججاف؛ فریا کیانی و سیدرضا پورسعید (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین جهت‌گیری مذهبی (درونی، بیرونی) و جنسیت با اضطراب مرگ در بین دانشجویان»، یافته‌های نو در روان‌شناسی، دوره ۵، شماره ۱۵، ص ۱۳۵-۱۴۳.
۴۵. میرزایی توکلی، سیدمنصور و مهدی شریعتمداری (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهادی نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال چهارم، شماره ۱، ص ۵۹-۷۶.
۴۶. نادری، ناهید و سعید رجایی‌پور (۱۳۸۹)، «مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص‌های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان)»، مطالعات اسلامی در علوم انسانی، سال ۱، شماره ۱، ص ۱۱۹-۱۳۸.
۴۷. ناصحی‌فر، وحید و محمدرسول الماسی‌فرد (۱۳۸۸)، «جایگاه معنویت محیط‌کاری در جامعه سازمانی امروز»، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۴، شماره ۳-۴، ص ۱۷-۲۷.
۴۸. 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.
۴۹. همتی نوع‌دوست گیلانی، مهناز؛ محمدصادق حسن‌زاده و فاطمه منزوی (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی»، مطالعات رفتار سازمانی، سال ۴، شماره ۱، ص ۵۱-۷۴.
50. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000), Spirituality at Work: a Conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9, No.2, pp. 45-134.

51. Boje, D. (2000), Another view: approaches to the study of spiritual capitalism. *Work and Spirit. The University of Scranton*, pp. xxv-xxxii.
52. Bruce, W. M. (2000), Public administrator attitudes about Spirituality: An exploratory study, *American Review of Public Administration*, 30, No.4, pp.460-472.
53. Cavanagh, G. F. (1999), Spirituality for Managers: Context and Critique. *Journal of Organizational Change Management*. 12 (3), pp. 186-199.
54. Claude, J., & Zamor G. (2003), Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63 (3), pp. 355-364.
55. Cunha, M. P., Rego, A., & D'oliveira, T. (2006), Organizational spiritualities: An ideology-based typology. *Business & Society*, 45 (2), pp. 211-234.
56. Elkins, D.N., Hedstorm, L.J., Hughes. L.L, Leaf, J.A., & Saunders, C. (1998), towards a humanistic Phenom enological spirituality, *Journal of Humanistic Psychology*, 28 (4): pp. 5-18.
57. Gerald F., Canvash, U., & Bandsuch, M. R. (2002), Virtue as a bench mark for 125 spiritualityinbusiness. *Journal of Business Ethics*, vol.38, pp. 109-117.
58. Gibbons, P. (2001), Spirituality at Work: definitions, measure, assumption and validity climes. Paper presented at the academy of management, tornato.
59. Griffin, D. (1998), Spirituality and society: Postmodrn Spirituality, Political Economy, and Art, *Albany: State university of Management Exevutive*, 10, pp. 8-77.
60. Hinnells, R. J. (1995), A new dictionary of religion.
61. Karakas, F. (2010), Spirituality and performance in organizations: a literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), pp. 89-106.
62. Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006, August), MEASURING THE INTANGIBLE: DEVELOPMENT OF THE SPIRIT AT WORK SCALE. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2006, No. 1, pp. A1-A6), Academy of Management.
63. krishnakumar, S., & Neck, C.P. (2002), The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No.3, pp.153-164.

64. Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005), Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol.7, No.1, pp.81-91.
65. 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), pp. 426-447.
66. Mitroff, I. A., & Denton, E. A. (1999), A spirituality audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion and values in the work place. Son Francisco, C. A: Jossey- Bass.
67. Mitroff, I. I. (2003), Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2), pp. 375-382.
68. Myers, J. E. (1990), Wellness throughout the lifespan. *Guidepost*, May.
69. Oswick, C. (2009), Burgeoning workplace spirituality? A textual analysis of momentum and directions. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6 (1), pp.15–25.
70. Pawar, B. S. (2009), Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organizational Development Journal*, 30, pp. 759–777.
71. Robbins, S. (2003), Essentials of organization behavior. 7th ed. Print's Hall, New Jersey.
72. Robbins S.P. & Judge T. (2009a), *Organizational Behavior, 13th Edition*. Pearson International Edition.
73. Shahbaz, W., & Gjafoor, M. M. (2015), Workplace spirituality and organizational commitment: a case study of water and sanitation agencies of Punjab, Pakistan. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, Vol. 24, No.1.