

Email:
isqt@sku.ac.ir

website:
<https://isqt.sku.ac.ir>

Interdisciplinary Studies of the Quran and Theology



Analysis of Behavioral Indicators in Organizational Spirituality from the Perspective of the Holy Quran

Roshan Hassan^{1*}, Ghaini Abolfazl²

¹ Assistant Professor, Department of Management, Research Institute of Hozeh and University, Qom, Iran.

² Associate Professor, Department of Management, Research Institute of Hozeh and University, Qom, Iran.

Article information

Article type:
Research Paper

KEYWORDS:

Spirituality,
Organizational
Spirituality, Behavioral
Indicators, Individual
Spirituality, Workplace
Spirituality.

Received: 2025/12/14

Accepted: 2025/04/14

*Corresponding author:

elmvaakhlaq@yahoo.com

How to cite this paper:

Roshan H., Ghaini A.,
(2026), Analysis of
Behavioral Indicators in
Organizational Spirituality
from the Perspective of the
Holy Quran.
Interdisciplinary Studies of
the Quran and Theology.
3(1): 211-228.

ABSTRACT

The spiritual and existential transformation in organizations that occurred from the 1980s onward led to a major shift in organizational and management theorizing. Consequently, research was conducted to model and operationalize spirituality within the organizational environment. Given that the foundation of prevalent organizational spirituality theories conceptualizes spirituality as detached from religion and religious teachings, there is a perceived necessity for research grounded in religious approaches in this field. Aiming to clarify the active role of Islamic teachings in explaining the concept and indicators of organizational spirituality and to address the existing theoretical and research gap, this study set out to extract and explain the behavioral indicators of organizational spirituality from the perspective of the Holy Quran. The research method was documentary-analytical, and the data collection method was library-based. The findings revealed that the Holy Quran provides comprehensive behavioral indicators for the manifestation of spirituality in the organizational environment. These indicators were categorized into three macro levels: individual, interpersonal, and organizational. At the individual level, the indicators of 'tawakkul' (God's reliance), observance of religious rituals, and patience and perseverance in facing problems were extracted. At the interpersonal level, good-naturedness, prioritizing forgiveness and pardon over retaliation, faithfulness to covenants (in interactions with colleagues and clients), and offering sincere advice and goodwill towards one another were inferred from the Quran. At the organizational level, indicators include striving to stabilize the environment, earning trust, facilitating and removing obstacles, moderation in speech and conduct, alignment of goals, and commitment and responsibility.

DOI: [10.22034/isqt.2026.14769.1000](https://doi.org/10.22034/isqt.2026.14769.1000)

ایمیل:
isqt@sku.ac.ir
وبسایت:
<https://isqt.sku.ac.ir>

دوفصلنامه مطالعات بین رشته‌ای قرآن و الهیات



واکاوی قرآنی شاخص های رفتاری معنویت سازمانی

حسن روشن^{۱*}، ابوالفضل گائینی^۲

۱- استادیار، گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

۲- دانشیار، گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

تحول معنایی و وجودی در سازمان ها که از دهه ۱۹۸۰ به بعد رخ داد موجب شد نظریه پردازی در سازمان و مدیریت نیز دستخوش تحول عظیمی شود و به دنبال آن پژوهش‌هایی در زمینه مدل‌سازی و عملیاتی سازی معنویت در محیط سازمان ها صورت گیرد. با توجه به اینکه اساس نظریه های معنویت سازمانی رایج، مفهوم پردازی معنویت فارغ از دین و آموزه های دینی است، ضرورت انجام پژوهش‌هایی برآمده از آموزه های دینی در این زمینه احساس می شود. این پژوهش با هدف بررسی نقش فعال آموزه های اسلامی در تبیین مفهوم و شاخص های معنویت سازمانی و پاسخ به خلا نظری و پژوهشی موجود، به استخراج و تبیین شاخص های رفتاری معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم پرداخت. روش پژوهش، اسنادی-تحلیلی و شیوه گردآوری و تحلیل داده ها، کتابخانه ای و فیش برداری بود. یافته ها نشان داد قرآن کریم شاخص های رفتاری جامعی را برای تجلی معنویت در محیط سازمانی ارائه می دهد. این شاخص ها در سه سطح کلان دسته بندی شدند: شاخص های فردی، شاخص های بین فردی و شاخص های سازمانی. در سطح فردی، شاخص های توکل (به عنوان منبع انگیزه و تاب آوری)، برپایی مناسک دینی، صبر و استقامت در مواجهه با مشکلات استخراج شد. در سطح بین فردی، شاخص های خوش خلقی، تقدم گذشت و عفو بر انتقام جویی، وفای به عهد (در تعامل با همکاران و مشتریان) و نصیحت و خیرخواهی نسبت به یکدیگر از قرآن استنباط گردید. در سطح سازمانی نیز می توان به تلاش برای پایدارسازی محیط، جلب اعتماد، تسهیل و برداشتن موانع، اعتدال در گفتار و رفتار، همسویی اهداف، و تعهد و مسئولیت پذیری اشاره کرد.

نوع مقاله: علمی پژوهشی

واژگان کلیدی:

معنویت، معنویت سازمانی، شاخص های رفتاری، معنویت فردی، معنویت محیط کار.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۵

* پست الکترونیکی نویسنده
مسئول:

elmvaakhlaq@yahoo.com

ارجاع: روشن، ح، گائینی، ا، ۱۴۰۵، واکاوی قرآنی شاخص های رفتاری معنویت سازمانی، دوفصلنامه بین رشته‌ای قرآن و الهیات، ۳(۱)، ۲۱۰-۲۲۸.

۱- مقدمه

تا پیش از دهه ۱۹۸۰ چالش‌های پیچیده‌ای همچون بی‌معنایی، بی‌هدفی، کاهش تعهد و اخلاق‌کاری پیش روی کارکنان سازمان‌ها بود. در پاسخ به این چالش‌ها، ظهور «جنبش معنویت» در سازمان‌ها از دهه ۱۹۸۰ به بعد به عنوان حلقه مفقوده مطالعات سازمان و مدیریت موجب شد سازمان‌ها دستخوش تحول معنایی و وجودی عظیمی شوند (آشموس و دوچون، ۲۰۰۰) و با فاصله گرفتن از رویکردهای سنتی و مکانیکی، به سمت خلق فضایی حرکت کنند که در آن کارکنان، سادگی، معنا، ابراز وجود و ارتباط متقابل با چیزی بالاتر را جستجو می‌کنند (کاراکاس، ۲۰۰۹). امروزه این درک در میان مدیران و کارکنان شکل گرفته است که باید بستر سازمانی به سمت یافتن معنا به پیش رود (درايور، ۲۰۰۷ الف). معنویت سازمانی می‌تواند چنین شرایطی را فراهم کند تا فرد و سازمان در کنار توسعه اقتصادی، به توسعه معنوی دست یابند زیرا بستر لازم برای توسعه در سطح فرد و سازمان را فراهم می‌کند. برخی معنویت سازمانی را مالکیت یک سازمان نسبت به ویژگیهایی مانند ارزشها و شیوه‌های معنوی (پاوار، ۲۰۱۷: ۲) و برخی دیگر، نوعی فرهنگ سازمانی می‌دانند که توسط بیانیه مأموریت، رهبری و شیوه‌های کسب و کاری ارزش محور هدایت میشود و نقش کارمندان را در سازمان شناسایی میکند و رشد معنوی فردی را ارتقاء میبخشد (اوه و روه، ۲۰۱۹). در تعریفی جامع‌تر، «معنویت سازمانی، نوعی هویت سازمانی است که از ارزشها، شیوه‌ها و گفتمان حاکم بر آن نشئت میگیرد که از معنویت فردی و معنویت در محل کار تشکیل میشود، توسط رهبر و سایر اعضا هدایت میشود و تحت تأثیر محیط، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش است.» (کاظم پوریان، محمدی و توکلی ۱۴۰۰، ۱۴۸). نقطه مقابل معنویت سازمانی، معنویت محیط کار است که تجربیات، تعاملات، و شرایطی را شامل می‌شود که کارکنان را به احساس معناداری، تعلق، و رضایت در کارشان هدایت می‌کند. با این وجود برخی مانند ووژنیاک (۲۰۱۲) اصطلاح معنویت محیط کار را مترادف با معنویت سازمانی به کار برده‌اند. تمرکز این نوع معنویت بر تجربه فردی و گروهی کارکنان در محیط کار است (شیخی نژاد و احمدی، ۱۳۸۷: ۵۰). برخی دو سطح فرد و سازمان را برای معنویت سازمانی در نظر گرفته‌اند و برخی سطح گروهی را نیز بدان افزوده‌اند. معنویت سازمانی در سطح فردی، به معنای تجربه معنویت فرد در محیط کار (نک. گیاکالون و یورکویچ، ۲۰۰۳) و در سطح سازمان «به معنویت خود سازمان اشاره دارد» (هوتون، نک و کریشناکومار، ۲۰۱۶: ۱۸۱).

اگرچه مباحث معنویت سازمانی عمدتاً ریشه در ادبیات غرب دارد، اما ادیان آسمانی به ویژه اسلام، سرشار از مفاهیم ناب و کاربردی در این حوزه هستند. قرآن کریم، به عنوان اصلی‌ترین منبع اسلامی، تنها یک کتاب عبادی محض نیست، بلکه برنامه جامع زندگی فردی و اجتماعی است که برای تمامی عرصه‌ها، از جمله فعالیت‌های اقتصادی و سازمانی، دستورالعمل‌های رفتاری ارائه می‌دهد. با این حال، پژوهش‌های اندکی به سمت استخراج شاخص‌های معنویت سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی رفته‌اند. عمده پژوهش‌های کنونی ناظر به مفهوم پردازی معنویت سازمانی (برای مثال: رستگار و نوبری، ۱۳۹۴) و ارتباط آن با سایر متغیرهای سازمانی یا استخراج الگوهای معنویت سازمانی از نهج البلاغه (برای مثال خادمی مقدم، ۱۳۹۶) و کاربست الگوهای معنویت سازمانی در سازمان‌ها و نهادهای داخلی (برای مثال: ثنایی و خلجی، ۱۳۹۸) بوده‌اند حال آنکه لازم است جنبه

رفتاری معنویت سازمانی نیز مشخص شود. این کار از طریق استخراج شاخص های رفتاری میسر می شود. به نظر می رسد با در اختیار داشتن شاخص های رفتاری معنویت سازمانی، بهتر می توان مسیر و نقشه راه مشخصی برای کارکنان و سازمان ها ارائه کرد. در پاسخ به این خلا پژوهشی، این تحقیق در پی پاسخ به این سؤال اساسی است که شاخص های رفتاری معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم کدامند و چگونه می توان آن ها را در محیط سازمان تبیین کرد؟ با استخراج، توصیف و تبیین این شاخص ها می توان از یک سو به توسعه نظریه های مدیریت اسلامی کمک کرد و از سوی دیگر، موجب ارتقای سرمایه انسانی مبتنی بر ارزش های اسلامی و نهایتاً ایجاد سازمان های متعالی و سالم در جامعه دینی شد.

۲. روش پژوهش

در این پژوهش از روش پژوهش اسنادی برای استخراج، توصیف و تحلیل شاخص های معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم استفاده شد. در پژوهش اسنادی، محقق از اسناد شخصی و رسمی به عنوان منبع استفاده می کند (لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵). اسناد می توانند دست اول، دست دوم، شخصی، نوشتاری، غیرنوشتاری، یا محرمانه باشند. این روش مستلزم جستجوی توصیفی-تفسیری است و پژوهشگر به جای فهم مقاصد و مفاهیم نهفته در یک متن، آن را به عنوان زبان و گفتمان نوشتاری نویسنده، می پذیرد و مورد استناد قرار می دهد (صادقی فسایی و عرفان منش، ۱۳۹۴: ۶۹). برای گردآوری داده ها، از روش کتابخانه ای استفاده شد. ابتدا با بررسی مقالات، پایان نامه ها، و پایگاه های اینترنتی داخلی (نظیر نورمگز، SID، مگیران، و پرتال جامع علوم انسانی و نیز پایگاه ها و مجلات خارجی (نظیر SCOPUS, Springer, Wiley, Taylor & Francis, ScienceDirect, ProQuest, Emerald, Pubmed) از طریق کلیدواژه های «معنویت، معنا، معنویت سازمانی و معنویت محیط کار» چستی، ابعاد و نظریه های رایج در معنویت سازمانی و محیط کار استخراج شد. معیار انتخاب منابع، مقالات و کتب و پایان نامه های به روز در سه دهه اخیر (از سال ۱۹۹۰ به بعد) بود. سپس با مراجعه به متن قرآن کریم، مهمترین شاخص های رفتاری ناظر به معنویت سازمانی استخراج و ارتباط آنها با محیط سازمان تبیین شد. برای جستجو در قرآن کریم، در کنار مطالعه عمیق و چندباره تمام آیات، سعی شد از کلیدواژه های پژوهش های مرتبط در این زمینه نیز استفاده شود تا تمام ابعاد و زوایای موضوع پوشش داده شود.

۳. ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

یک. ادبیات نظری

نظریه های پیرامون معنویت در سازمان و محیط کار بر مفهوم پردازی، سطوح و تعیین عوامل موثر بر آن تاکید دارند. برای معنویت، سه دیدگاه عمده و مهم وجود دارد: فردی، محل کار و سازمانی (نصر اصفهانی و همکاران، ۲۰۱۷). معنویت فردی به معنای یک هویت شخصی، یک روش زندگی برای نشان دادن عادتها، دنبال

کردن معنا و هدف، جستجو برای تعالی، ارتباط با دیگران و خداجویی در تمامی ابعاد و حوزه های فردی و کاری است. همچنین، معنویت فردی، مؤلفه ای از معنویت در محل کار است که متأثر از ویژگیهای شخصی رهبر باشد (لازار، ۲۰۱۶).

از منظر گگی بُنز (۲۰۰۰) سطح فردی معنویت سازمانی شامل رفتارهای قابل مشاهده، نیایش و مراقبه خصوصی، نگرش های معنوی نسبت به کار و همکاران، نمادها و گفتمان های معنوی، معنویت و بهبود مسیر شغلی، و ... و سطح سازمانی شامل ویژگی های ساختاری، اهداف و راه های معنوی، اصول سازماندهی، برنامه درباره ارزش ها، اضواء و احوال و نگرش ها، رسالت و ماموریت سازمانی و... است (به نقل از عابدی جعفری و رستگار ۱۳۸۶: ۱۱۲-۱۱۳).

به عقیده میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) معنویت سازمانی در سطح فردی نشان می‌دهد که کارکنان چگونه با کار روزمره خود تعامل دارند و آن را معنابخش تلقی می‌کنند. در سطح گروهی، معنویت سازمانی شامل حس تعلق به اجتماع و داشتن ارتباط عمیق یا رابطه با دیگران است (آشموس و دوچون، ۲۰۰۰). به عقیده نیل و بنت (۲۰۰۰) این سطح از معنویت شامل ارتباطات ذهنی، عاطفی و معنوی (به عنوان مثال، «روحیه جمعی») بین کارکنان در تیم‌ها یا گروه‌های سازمانی است. در سطح سازمانی، معنویت سازمانی به معنای سازگاری و همسویی با ارزش های سازمانی است یعنی افراد احساس قوی هم‌راستا بودن بین ارزش‌های شخصی خود و رسالت و هدف سازمان را تجربه می‌کنند. این سطح، تعامل کارکنان با هدف بزرگ‌تر سازمان را در بر می‌گیرد (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). هم‌راستا بودن با ارزش‌های سازمان به این فرض مرتبط است که هدف فرد فراتر از خود اوست و باید به دیگران یا جامعه کمک کند. همچنین افراد معتقدند مدیران و کارکنان در سازمانشان دارای ارزش‌های مناسب، وجدان کاری قوی و دغدغه رفاه کارکنان و جامعه‌ی پیرامون خود هستند (اشموس و دوچون، ۲۰۰۰).

دو. پیشینه پژوهش

در سال های اخیر معنویت سازمانی به یک موضوع پژوهشی پرطرفدار در خارج و داخل کشور تبدیل شده است. در زمینه منابع دینی نظیر قرآن کریم و احادیث نیز برخی پژوهش های داخلی به استخراج مفاهیم و ابعاد معنویت سازمانی پرداخته اند هرچند به طور مستقیم اشاره ای به شاخص های آن به ویژه از منظر قرآن کریم نشده است. برخی از مهمترین و مرتبط ترین پژوهش ها عبارتند از:

ترک زاده و راضی (۱۳۹۶) معنویت محیط کاری را از منظر رویکرد اسلامی و غربی و کاربرد آن در رفتار سازمانی بررسی کردند. یافته ها نشان داد دیدگاه اسلامی به معنویت محیط کاری بر مبنای فطرت کمالجویی و تعالی انسان و آموزه‌های دین اسلام می‌باشد برخلاف رویکرد لذتگرا و مادیگرایی غربی. این دیدگاه پیامدهای مهمی در سه حوزه فردی، گروهی و سازمانی برای سازمان به همراه دارد. نوبری (۱۳۹۶) معنویت قدسی از نگاه قرآن کریم را در چهار بعد ارتباطی فرافردی، درون فردی، برون فردی، و میان فردی و با ویژگی های الهی بودن، برگرفته از دین حق، فراگیری و همه جانبه نگری، توانمندداندستن نوع انسان برای سیر معنوی و تشکیکی

بودن تعریف کرد. امیری و همکاران (۱۴۰۰) با استفاده از رویکرد ترکیبی به شناسایی اجزای الگوی تعالی معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی و ترسیم روابط آنها در سازمان بیمه سلامت پرداختند. یافته ها نشان داد اجزای اصلی الگوی تعالی معنویت در سازمان با رویکرد اسلامی شامل فضائل اخلاقی، بنیانهای معرفتی سازمان، رعایت اصول اخلاقی و وجدانی نسبت به کارکنان، عملکرد سازمان با رویکرد اسلامی، فضای معنوی مؤثر بر عملکرد سازمان، اصول اخلاقی سازمان نسبت به ذینفعان، عدالت محوری و رشد و ارتقای فرهنگی و معنوی کارکنان است. نقوی، اسعدی، و میرغفوری (۱۳۹۴) الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه های اسلامی را استخراج کردند و به ده عامل فضائل، فضای معنوی، محتوایی، ساختاری، رهبری، فرهنگی، خلاقیت، ایمان، انگیزش و اجتماعی به عنوان عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی دست یافتند. خادمی مقدم (۱۳۹۶) مدل معنویت در سازمان با تاکید بر آموزه های اسلامی را طراحی کرد که شامل ۵ بعد (عوامل ایجاد معنویت، معنویت سازمانی در سطح فردی، معنویت سازمانی در سطح کاری، معنویت سازمانی در سطح سازمانی و پیامدهای معنویت در سازمان) ۴۴ مولفه، ۱۱۲ مفهوم و ۴۳۷ شاخص است. محمدی، سلیمی، پیروزی نژاد (۱۳۹۳) معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه را با استفاده از نظریه داده بنیاد مفهوم پردازی کردند و در نهایت به ۲۱ مضمون دست یافتند که ذیل مقوله کانونی خدا محوری، عوامل علی اعتقاد، عمل و خودشناسی، راهبردهای آموزش و بهسازی، نظارت و مشاوره، زمینه یا بستر قانون مداری، شرایط مداخله گر خودسازی و توان مدیریتی و پیامدهای تعهد، تعامل سازنده، عدالت سازمانی و عدالت اجتماعی تبیین شدند. جواهری زاده (۱۳۹۵) الگوی معنویت افزایی در یکی از نهادهای انقلاب اسلامی را طراحی کرد و به این نتیجه رسید معنویت «درک درونی (احساس باطنی) عالم معنا است که بر اساس ایمان و عمل به آموزه های اسلام ناب و در ارتباط با خود، ارتباط مستمر با خداوند، ارتباط با دیگران و ارتباط با جهان پیرامونی شکل می گیرد. معنویت دارای ابعاد رفتاری، ارزشی و اعتقادی است و فضای معنوی سازمان، شرایط مرگ و زندگی، مناسبت های مذهبی از جمله شرایط زمینه ای افزایش معنویت در سازمان محسوب می شوند. ثنایی و خلجی در سال ۱۳۹۸ به طراحی مدل معنویت سازمانی در آموزش و پرورش از دیدگاه اسلام و بر اساس منویات مقام معظم رهبری روی آوردند. یافته ها نشان داد معنویت سازمانی در سطح فردی شامل ولایت مداری، اقامه حق، دینداری و اخلاص عمل، در سطح گروهی مولفه های ساده زیستی و بصیرت و در سطح سازمانی شامل عدالت محوری و فرهنگ شهادت است. خلیلی، پهلوان شریف و نوبری (۱۴۰۱) با استفاده از روش نظریه داده بنیاد، به تبیین مولفه ها و ابعاد معنویت سازمانی از منظر رهبر معظم انقلاب اسلامی پرداختند. یافته ها نشان داد ماهیت معنویت شامل اخلاص، ایمان، تقوا، بصیرت، تهذیب نفس، فضائل اخلاقی، مجاهدت، معرفت، ولایت مداری، ایستادگی، ارتباط با خدا و استمداد الهی است. تعالی سازمانی شامل وفاداری، عمل گرایی، سازماندهی، مدیریت سرمایه انسانی، هویت سازمانی و اعتماد است. با بررسی مطالعات داخلی صورت گرفته در زمینه معنویت سازمانی با رویکرد دینی به این نتیجه می رسیم که عمده مطالعات بر مبنای استخراج نظرات خبرگان و طراحی مدل های مفهومی معنویت سازمانی صورت گرفته اند و تنها یک مطالعه مرتبط با پژوهش حاضر تدوین شده است. بنابراین به نظر می رسد همچنان شاهد خلا

پژوهشی از این دست هستیم تا شاخص های رفتاری سطوح معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم بیشتر و دقیق تر بررسی شود و خروجی کار به صورت مدل هایی به روزتر از دریچه دیدی متفاوت تر ارائه شود.

۴. یافته ها

در این پژوهش، برای نیل به شاخص های رفتاری مرتبط با معنویت سازمانی، بهترین کلیدواژه، «الله» به عنوان اسم اعظم خداوند متعال انتخاب شد که به نظر محقق، وجه جامع تمام تعاریف در این زمینه است. این واژه در قرآن ۲۵۰۵ بار تکرار شده و ذیل آن مصادیق متعددی از معنویت در سطوح مختلف ارتباطی بیان شده است که می توان از آن در تعیین شاخص های رفتاری معنویت سازمانی بهره برد. واژه «الله» از ویژگی هایی برخوردار است که در رشد معنویت نقش مثبت دارند و انگیزه جستجوی معنوی را در افراد افزایش می دهند. از جمله صفات الله می توان به علم، قدرت یا عزت، رحمت، همراهی و یاری، شایستگی ستایش، بردباری، قیومیت، گستردگی، صداقت، بخشندگی، بلندمرتبگی و عظمت، یگانگی، حکمت، عدالت ورزی، لطافت، منزله بودن، ربوبیت، بی نیازی، شاکر بودن، نزدیکی، و جاودانگی اشاره کرد (سعیدی، ۱۳۹۹: ۷۳-۷۴) که در بدست آوردن شاخص های رفتاری معنویت سازمانی در این پژوهش نقش بکار رفتند. بدین ترتیب مهمترین شاخص های رفتاری معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم در سطح فردی، بین فردی و سازمانی در قالب جدول زیر بدست آمدند.

جدول ۱. شاخص های رفتاری معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم

سطح	شاخص های رفتاری	منبع
فردی	توکل بر خدا	«وَعَلَى اللَّهِ فَتَوَكَّلُوا إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ» (مائده: ۲۳) سایر آیات مرتبط: نساء/۸۱/ انفال/۶۱/ شعراء/۲۱۷/ احزاب/۳/ احزاب/۴۸/ توبه/۱۲۹/ یونس/۷۱/ هود/۵۶/ هود/۸۸/ یوسف/۶۷/ رعد/۳۰/ شوری/۱۰/ آل عمران/۱۷۳/ انعام/۱۰۲/ هود/۱۲ یوسف/۶۶/ زمر/۶۸/ طلاق/۳ و ۲.
	اهتمام به مناسک دینی	فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَرُكُوعًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ... (نساء: ۱۰۳) سایر آیات مرتبط: بقره/۴۳/ بقره/۲۳۸/ اسراء/۷۸/ یونس/۸۷/ طه/۱۴/ مومنون/۹
	صبر و استقامت	إِنَّمَا يُوفَى الصَّابِرُونَ أَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ (زمر: ۱۰) سایر آیات مرتبط: سجده/۲۴/ نحل/۹۶/ قصص/۵۴/ انفال/۴۶/ آل عمران/۱۲۵/ بقره/۱۵۷/ آل عمران/۱۴۶/ احقاف/۳۵
بین فردی	پاکدامنی و عفاف	«قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ...» (نور: ۳۰)
	خوش خلقی	وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا (فرقان/۶۳) سایر آیات مرتبط: فصلت/۳۴/ آل عمران/۱۵۹/ اسراء/۵۳/ حجر/۸۸/ بقره/۸۳/ عنکبوت/۴۶
	عفو و گذشت	«وَأَنْ تَعْفُوا أَقْرَبَ لِلتَّقْوَىٰ» (بقره: ۲۳۷) سایر آیات مرتبط: آل عمران/۱۳۴/ نور/۲۲/ شوری/۴۰/ بقره/۱۰۹/ بقره/۲۰۶/ بقره/۲۶۳/ نساء/۱۴۹/ مائده/۱۳/ اعراف/۱۹۹
	وفای به عهد	«وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا» (اسراء: ۳۴) سایر آیات مرتبط: رعد/۲۰/ بقره/۱۷۷/ آل عمران/۷۵-۷۶/ مومنون/۸/ بقره/۴۰/ آل عمران/۷۶

<p>«وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ» (عصر ۳) سایر آیات مرتبط: آل عمران ۱۱۰ / (توبه ۷۱) / (آل عمران ۱۰۴) / (آل عمران ۱۱۴) / (مائده ۷۹) / (آل عمران ۱۱۰) / (اعراف ۱۶۵) / (حج ۴۱) / (مائده ۲) / (مائده ۶۳) / (هود ۱۱۶) / (نساء ۱۱۴) / (حجرات ۹)</p>	<p>نصیحت و خیرخواهی</p>
<p>«إِنَّهُ لَ يُجِبُ الْمُسْرِفِينَ» (انعام: ۱۴۱) سایر آیات مرتبط: هود ۶۱ / اعراف ۵۶ / بقره ۲۰۵</p>	<p>تلاش برای پایدارسازی محیط</p>
<p>قَالَ هَلْ أُمِنْتُمْ عَلَيْهِ إِلَّا كَمَا أَمِنْتُمْ عَلَىٰ أَخِيهِ مِن قَبْلُ (يوسف ۶۴) سایر آیات مرتبط: توبه ۴۸ / اسراء ۷۴ / هود ۱۱۳ / توبه ۲۸ / بقره ۲۵۶ / هود ۱۱۳ / حجرات ۱۲</p>	<p>جلب اعتماد</p>
<p>«وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَكَانَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ» (مائده ۲) سایر آیات مرتبط: اعراف ۱۵۷</p>	<p>تسهیل و برداشتن موانع</p>
<p>إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ.... (نحل ۹۰) سایر آیات مرتبط: فجر ۱۸ / نحل ۳۶ / نساء ۱۴۴ / آل عمران ۱۱۸ / مائده ۵۱ / انفال ۶۰</p>	<p>اعتدال در گفتار و رفتار</p>
<p>إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِذَا كَانُوا مَعَهُ عَلَىٰ أَمْرٍ جَامِعٍ لَمْ يَذْهَبُوا حَتَّىٰ يَسْتَأْذِنُوهُ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَأْذِنُونَكَ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ فَإِذَا اسْتَأْذَنُوكَ لِبَعْضِ شَأْنِهِمْ فَأَذَنْ لِمَنْ شِئْتَ مِنْهُمْ... (نور ۶۲) / سایر آیات مرتبط: فتح ۲۹</p>	<p>همسویی اهداف</p>
<p>قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (قصص ۲۶) سایر آیات مرتبط: نمل ۳۹ / يوسف ۵۵ / احزاب ۷۲ / انعام ۱۵۱</p>	<p>تعهد و مسئولیت پذیری</p>

یک. شاخص های رفتاری فردی

با بررسی آیات قرآن کریم مهمترین شاخص های رفتاری معنویت سازمانی در سطح فردی عبارتند از: توکل، اهتمام به مناسک دینی، صبر و استقامت، و پاکدامنی و عفاف.

الف. توکل بر خدا

توکل بر خدا در آیات متعددی به عنوان نشانه مومنان حقیقی معرفی شده است (مائده: ۲۳). کارکنان در محیط کار و سازمان با باوری راسخ، در عین تلاش و برنامه‌ریزی دقیق، نتایج نهایی را به خدا واگذار می‌کنند. قرآن کریم در آیات متعددی (مانند طلاق: ۳) بر کفایت خداوند برای متوکلان تأکید می‌کند. خداوند در قرآن کریم به وجود سختی‌ها در مسیر هدایت و رسالت رسول الله (ص) اشاره می‌کند و از آنجا که در ادامه این راه مشکلات فراوان است و تهدید و توطئه و کار شکنی بسیار زیاد، چهارمین دستور را به این صورت صادر می‌کند: «بر خدا توکل کن و از توطئه‌هاشان نترس.» در تفسیر نمونه تأکید شده است گر چه مخاطب در این آیات شخص پیامبر است، ولی این دستور شامل همه مؤمنان، و همه مسلمانان جهان است، نسخه‌ای است نجاتبخش و معجونی است حیات آفرین برای هر عصر و هر زمان. «مفهوم این دستورات به پیامبر این نیست که او در مساله تقوا و ترک اطاعت کافران و منافقان کوتاهی داشته، بلکه این بیانات از یک سو جنبه تأکید در مورد وظائف پیغمبر ص دارد، و از سوی دیگر درسی است برای همه مؤمنان.» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۵: ۱۷/۱۸۹). در محیط

سازمانی، این مفهوم به معنای انجام وظایف با حداکثر توان و در عین حال، واگذاری نتایج به خداوند و پرهیز از استرس ناشی از عوامل غیرقابل کنترل است. چنین نگرشی، آرامش روانی، انعطاف‌پذیری در برابر ناکامی‌ها و پایداری در پیگیری اهداف را برای فرد و تیم به ارمغان می‌آورد و سازمان را از دام خودمحموری و غرور کاذب مصون می‌دارد.

ب. اهتمام به مناسک دینی

در آیات ابتدایی سوره بقره، برپایی مناسک دینی به عوان یکی دیگر از ویژگی‌های معنویت در سطح فردی تبیین شده است (بقره: ۲،۳). ارتباط با خداوند از طریق برپایی نماز و انفاق بخشی از سازه معنویت فردی است. این اعمال فرد را به سمت رشد معنوی و تزکیه نفس هدایت می‌کنند. قرآن کریم نماز را بازدارنده از زشتی‌ها و منکر می‌داند (عنکبوت/۴۵). در محیط کار، این اهتمام موجب تقویت وجدان کاری، نظم‌پذیری، کنترل تمایلات منفی و ارتقای صداقت می‌شود. کارکنانی که به مناسک دینی پایبندند، معمولاً حس مسئولیت‌پذیری بالاتری دارند و رفتار آنان بر اساس اخلاقیات شکل می‌گیرد. این امر به ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد و تعهد در سازمان کمک می‌کند. در محیط سازمانی، کارکنانی که در انجام اعمال فردی مانند نماز و انفاق کوشا هستند، از استقامت و معنویت بیشتری برخوردار خواهند بود و این امر می‌تواند در بهره‌وری آن‌ها تاثیرگذار باشد. نظیر این مضمون در آیه ۱۴ سوره طه و فرمان به برپاداشتن نماز مشاهده می‌شود.

ج. صبر و استقامت

شاخص دیگر برای سطح فردی، صبر و استقامت است که خداوند پاداش آن را بی‌حساب می‌خواند (زمر: ۱۰) و باعث می‌شود در مواجهه با مشکلات، شکست‌ها و فشارهای کاری معنا یابد. قرآن کریم در آیات بسیاری مانند «إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ» (بقره: ۱۵۳) همراهی خداوند با صابران را بیان می‌کند. در فضای سازمانی، صبر به معنای مقاومت در برابر فشارهای کاری، شکست‌های موقت، اختلاف نظرها و چالش‌های پروژه است. این ویژگی، تاب‌آوری سازمان را افزایش داده و مانع از تصمیم‌گیری‌های شتابزده و واکنش‌های هیجانی می‌شود. صبر جمعی، زمینه‌ساز تداوم تلاش و نوآوری در شرایط سخت می‌گردد. این ویژگی به کارکنان توانایی می‌بخشد تا بدون دلسردی، بر چالش‌ها غلبه کرده و در مسیر دستیابی به اهداف بلندمدت سازمان پایداری کنند.

د. پاکدامنی و عفاف

در نهایت، شاخص پاکدامنی و عفاف که در قرآن کریم ناظر به زنان و مردان مومن بیان شده است (نور: ۳۰) در محیط کار یا سازمان به حفظ حریم‌های اخلاقی و حرفه‌ای و پرهیز از هرگونه رفتار یا گفتار ناشایست اشاره دارد. قرآن کریم در آیاتی مانند «قُلْ لِّلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ» (نور: ۳۰) بر حفظ پاکدامنی تأکید می‌کند. در سازمان، این شاخص به ایجاد فضای محترمانه و امن برای همه اعضا کمک می‌کند، آزارهای کلامی و غیرکلامی را کاهش می‌دهد و تمرکز نیروها را بر اهداف کاری حفظ می‌کند. پاکدامنی سازمانی، اعتماد متقابل را تقویت کرده و زمینه‌ساز بهره‌وری سالم و پایدار می‌شود.

دو. شاخص های رفتاری بین فردی

معنویت در سطح بین فردی به معنی جریان داشتن معنویت در ارتباط بین همکاران و افرادی است که به نحوی در کار مشارکت دارند (درايور، ۲۰۰۷). مهمترين شاخص های رفتاری معنویت سازمانی در سطح بین فردی عبارتند از: خوش خلقی، عفو و گذشت، وفای به عهد، نصیحت و خیرخواهی.

الف. خوش خلقی

خوش خلقی که از صفات بارز رسول الله در قرآن کریم معرفی شده است (آل عمران: ۱۵۹؛ قلم: ۴) در محیط سازمانی به معنای برقراری ارتباط محترمانه و مثبت مدیران با همکاران و همکاران با یکدیگر است. قرآن با تأکید بر گفتار نیکو و شایسته (بقره: ۸۳؛ نساء: ۵؛ احزاب: ۷۰)، الگویی ارتباطی ارائه می‌دهد که در آن کرامت انسانی رعایت شود. این رویکرد، اعتماد و امنیت روانی را در سازمان افزایش می‌دهد و زمینه‌ساز خلاقیت و بهره‌وری جمعی می‌گردد. همچنین، با الهام از آیه «وَإِذَا جَاءَكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِنَا فَقُلْ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ» (انعام: ۵۴)، مدیران می‌توانند با برخوردی محبت‌آمیز و شخصیت‌بخش، هم‌انگیزه کارکنان را تقویت کنند و هم فرهنگ احترام به ارباب رجوع را نهادینه سازند.

ب. عفو و گذشت

عفو و گذشت که قرآن کریم در آیات متعددی از جمله آیه ۲۳۷ بقره به عنوان راه نزدیک شدن به تقوا بیان شده است، در بستر سازمان به معنای چشم‌پوشی از خطاهای کوچک همکاران و پرهیز از کینه‌توزی است. این رویکرد، انرژی روانی تیم را بر حل مسائل متمرکز نگه می‌دارد، از اتلاف منابع برای کشمکش‌های داخلی جلوگیری می‌کند و تاب‌آوری سازمان در برابر تنش‌ها را افزایش می‌دهد. عفو سازمانی موجب کاهش تنش‌های داخلی، افزایش تاب‌آوری در برابر بحران‌ها و تقویت روحیه همکاری می‌شود. در حقیقت، گذشت مدیران و همکاران، فضایی امن برای تجربه و یادگیری ایجاد می‌کند و از تبدیل اشتباهات به بحران‌های ارتباطی جلوگیری می‌نماید. گاهی همکاران و زیردستان در سازمان، به دلیل غفلت، آشنا نبودن با کارها و یا نگرانی‌ها و مشکلاتی که برای آنها پیش می‌آید، مرتکب لغزش و خطا می‌شوند. خداوند متعال از راهکار «عفو» و «صفح» استفاده کرده است و رسول گرامی اسلام را به ملامت و محبت در برابر لجاجت‌ها، نادانی‌ها، تعصب‌ها، کارشکنی‌ها و مخالفت‌های سرسختانه انسان‌ها دستور داده است (اعراف: ۱۹۹). حتی فراتر از این، به پیامبر امر کرده است که ملامتی همراه با عفو در میان نباشد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۵: ۱۴۶/۱۱). خداوند در سوره شوری آیه ۳۷ بر فرونشاندن خشم تأکید کرده است که شرط اساسی عفو محسوب می‌شود. در آیه ۱۷۸ سوره بقره به یکی از روش‌های پسندیده پس از عفو یعنی نیکی و بازگرداندن دیه گرفته شده به فرد اشاره شده است. بر اساس این آیه حتی در شدیدترین موارد خطا و گناه یعنی ریختن خون دیگران به ناحق، همچنان باید رشته برادری میان

مسلمانان به روشی نیک حفظ شود. در آیه دیگری از پیامبر (صلی الله علیه و آله و سلم) می‌خواهد که به طریقه نیکو از مجازات مجرم درگذرد (حجر: ۸۵).

ج. وفای به عهد

وفای به عهد در قرآن کریم مسئولیتی سنگین و بازخواست‌پذیر شمرده شده است (اسراء: ۳۴). این شاخص در محیط کار به معنای پایبندی به تعهدات، قول‌ها و قراردادهای کاری بین کارکنان و کارفرمایان است. این مفهوم معادل با مفهوم «وفاداری سازمانی» است. وفاداری سازمانی نمایانگر فضیلتی است که فرد به واسطه آن حاضر است برای تقویت پیوند با یک سازمان، منافع شخصی خود را فدا کند یا برای آن بکوشد. بهترین شکل وفاداری زمانی رخ می‌دهد که شرکت و کارکنانش منافع متقابل داشته باشند (وونگ و همکاران، ۲۰۲۲: ۲). این صداقت عملی، سرمایه اجتماعی سازمان را تقویت کرده و زمینه همکاری‌های بلندمدت و قابل اطمینان را فراهم می‌سازد.

د. نصیحت و خیرخواهی

شاخص رفتاری دیگر، نصیحت و خیرخواهی نسبت به یکدیگر است که به عنوان رمز رستگاری جامعه مؤمنان معرفی شده است (عصر: ۳). اهتمام کارکنان به این شاخص در سازمان به معنای احساس مسئولیت برای رشد و پیشرفت همکاران و ارائه بازخوردهای سازنده است. این فرهنگ، یادگیری سازمانی را تسهیل می‌کند، مانع از تداوم اشتباهات می‌شود و همبستگی و انسجام درونی سازمان را عمق می‌بخشد.

سه. شاخص های رفتاری سازمانی

در نگاه به معنویت در سطح سازمانی، سازمان به عنوان یک کل دیده می‌شود که دارای سیستمها و ساختارهایی جهت پشتیبانی از رشد معنویت فردی و اهداف سازمانی است (اسمیت، ۲۰۰۸). معنویت در سطح سازمانی یعنی هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزشهای سازمان (درايور، ۲۰۰۷). مهمترین شاخص های رفتاری معنویت سازمانی در سطح سازمانی عبارتند از: تلاش برای پایدارسازی محیط، جلب اعتماد، تسهیل و برداشتن موانع، همسویی با اهداف، اعتدال در گفتار و رفتار، و تعهد و مسئولیت پذیری.

الف. پایداری محیط

پایدارسازی محیط یکی از مهمترین شاخص هاست که ریشه در دستور قرآنی به عدم فسادآفرینی در زمین دارد (اعراف: ۵۶). از آنجایی که محیط های زندگی و کاری، بخشی از منظومه گسترده هستی محسوب می شوند، خداوند همواره انسان را به حفظ و تلاش برای آبادانی آنها توصیه کرده است. این شاخص در سطح سازمانی به معنای ایجاد ثبات، امنیت شغلی و محیطی قابل پیش بینی برای کارکنان است. همچنین خود کارکنان نیز با تلاش برای استفاده بهینه از امکانات طبیعی محیط کاری از جمله مدیریت مصرف انرژی و منابع تجدید ناپذیر، می توانند به پایدارسازی آن کمک کنند.

ب. جلب اعتماد

جلب اعتماد در بستر سازمانی عنصری زمینه ساز برای درک چگونگی ایجاد مشارکت مؤثر در درون سازمانها است (پناهی، ۱۳۷۷: ۳۳). در فضای سازمانی مبتنی بر اعتماد، ابزارهایی چون زور و اجبار کنار گذاشته می شوند

و اعتقاد به درستکاری افراد جایگزین می شود. در نتیجه افراد بر فعالیتهای بلند مدت سازمان تمرکز می کنند (بودلایی و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۸). در قرآن کریم به نهی از اعتماد سریع به افراد بدسابقه در سپردن مسئولیت ها توصیه شده است. خداوند در آیه ۶۴ سوره یوسف به این نکته اشاره کرده است. همچنین در آیه ۴۸ سوره توبه، خداوند پیامبر را از اعتماد به هر گونه گزارشی از سوی هر فردی نهی کرده است (توبه: ۴۸). بنابراین مدیران باید هوشیار باشند و به هر گزارشی اعتماد نکنند. همچنین باید افراد موثق و معتمد در مناصب و مجاری کسب گزارش قرار گیرند. نکته دیگر آنکه راز نهی قرآن کریم از رفتارهایی چون غیبت و تجسس در امور دیگران، ایجاد و نگهداری اعتماد در میان اعضای جامعه است (چراغی کوتیانی، ۱۴۰۴: ۱۳۳).

ج. تسهیل و برداشتن موانع در سازمان

تسهیل و برداشتن موانع در محیط سازمانی به معنای طراحی سیستم های حمایتی، فرآیندهای کارآمد و حذف بوروکراسی های غیرضروری است. این امر، توانمندسازی کارکنان را در پی داشته و خلاقیت و بهره‌وری سازمانی را به حداکثر می‌رساند. خداوند در آیه ۱۵۷ سوره اعراف در وصف رسول الله، او را کسی معرفی کرده است که بارهای تکالیف سنگین و زنجیره های جهل، بی خبری و بدعت را که بر عقل و جان پیروانش است برمی دارد. در محیط سازمان نیز اهتمام مدیران به برداشتن موانع و تکالیف سنگین و تسهیل دشواری های کار می تواند عرصه را برای بروز توانمندی های کارکنان بیش از پیش فراهم کند.

د. مسئولیت پذیری

یکی دیگر از شاخص های رفتاری مورد تاکید در قرآن کریم که در سطح سازمانی جریان دارد مسئولیت پذیری است. در آیه ۵۸ سوره نساء، به لزوم امانت داری در تصدی مسئولیت ها اشاره شده است. قرآن کریم مسوولیت را نوعی امانت می داند و در کنار تخصص و توانایی انجام دادن امور محوله به فرد، شرط امانت داری را که (امروزه از آن به تعهد تعبیر می شود) برای تصدی پست و مقام لازم می داند (نمل: ۳۹؛ قصص: ۲۶؛ یوسف: ۵۵). در ادبیات دانش مدیریت، تعهد سازمانی به معنای پذیرش ارزش های سازمان و مشارکت در سازمان است که با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه کار و پذیرش ارزش های سازمان اندازه گیری می شود (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴). در محیط سازمان، همه اعضا نسبت به سازمان احساس مسؤولیت دارند و خود را منسوب و متعلق به آن می بینند. بدین ترتیب، پیروزی و موفقیت هر یک از کارکنان و سازمان، پیروزی همه و موجب سرفرازی و خوشحالی همه است و شکست و ناکامی هر یک، ناکامی همه کارکنان و کل سازمان محسوب می شود. این تعاملات گروهی دوسویه باعث افزایش بهره‌وری و کارایی می شود. نتیجه مهم تر دیگر، پرهیز از تعارضات مخرب در درون سازمان هاست. تضاد مخرب زمانی در سازمان بوجود می آید که حالت افراطی و شدید به خود بگیرد و فرد یا سیستم به جای پیشرفت، دائما در حال تکرار مسیر قبلی خود باشد. در این حالت، تضاد به جای اینکه سازنده و موجب تحول شود موجب رکود شده و انرژی ای که می بایست در مسیر صحیح به جنبش در آید در یک نقطه باقی می ماند و موجب تخریب می شود (نکویی مقدم و پیرمادی، ۱۳۸۶: ۷۰).

ه. اعتدال در گفتار و رفتار

یکی دیگر از شاخص‌های رفتاری معنویت سازمانی که رعایت آن موجب ایجاد همسویی میان ارزش‌های سازمان و کارکنان است رعایت اعتدال است که با مفهوم قرآنی «عدل» ارتباط نزدیکی دارد. خداوند در آیه ۹۰ سوره نحل به عدالت، نیکوکاری و بخشش نسبت به نزدیکان فرمان می‌دهد از ظلم و فحشا و منکر نهی می‌کند. در سطح سازمانی، معنویت وقتی تقویت می‌شود که افراد در راستای ارزش‌های سازمانی مانند عدالت و انصاف عمل کنند. عدالت می‌تواند در گفتار و رفتار کارکنان بروز یابد. اگر افراد احساس همسویی بین عدالت به عنوان ارزش فردی خود و ارزش‌های سازمانی داشته باشند، هماهنگی بیشتری در عملکرد آن‌ها مشاهده می‌شود و سازمان به سوی هدف‌های خود با موفقیت بیشتری حرکت می‌کند. یکی از جنبه‌های اعتدال رفتاری، رعایت میانه‌روی و دوری از افراط و تفریط در انجام وظایف سازمانی است. در محیط سازمان، این اصل به مواردی چون مدیریت زمان، بهینه‌سازی ارتباطات، و انجام وظایف با کیفیت مطلوب مربوط می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که فرهنگ اعتدال را ترویج می‌دهند، با کاهش فرسودگی شغلی و افزایش تعهد سازمانی کارکنان مواجه می‌شوند (اسپریتزر، ۲۰۰۷).

و. همسویی با اهداف سازمان

آیه ۶۲ سوره نور، می‌تواند به روشنی ضرورت همسویی کارکنان با اهداف سازمان را به عنوان شاخص رفتاری کلیدی در معنویت سازمانی نشان دهد. این آیه با بیان احکام آداب معاشرت و حضور در محضر پیامبر اکرم (ص)، در حقیقت الگویی بنیادین از «سازمان معنوی» را ترسیم می‌کند که در آن همسویی کامل اعضا با اهداف و فرامین رهبری، شرط تحقق مأموریت جمعی است. این آیه شریفه با تأکید بر ضرورت حضور منظم و هماهنگ افراد در «امر جامع» (کار جمعی مهم)، نشان می‌دهد که در یک نظام مبتنی بر معنویت، اولویت با اهداف جمعی است و هیچ حرکت فردی نباید خللی در وحدت رویه و همگرایی سازمان ایجاد کند. این اصل، سنگ بنای معنویت سازمانی است؛ چرا که معنویت در بافت سازمانی به معنای فراتر رفتن از منافع شخصی و ذوب شدن در آرمان‌های مشترک است. آیه به صراحت بیان می‌کند که وقتی افراد برای کاری جمعی و مهم (مانند جلسه‌ای سرنوشت‌ساز یا مأموریتی حیاتی) گرد هم می‌آیند، نباید تا پایان کار و بدون اجازه، محل را ترک کنند. این امر نشان‌دهنده آن است که تعهد به مأموریت سازمانی و حفظ انسجام جمعی، حتی از نیازهای فردی لحظه‌ای نیز مهم‌تر است و این همان تجلی عملی «همسویی» است. این آیه دو رکن اساسی دیگر برای تحقق این همسویی را نیز تبیین می‌کند: نظم‌پذیری و تفویض اختیار خردمندانه. فرمان «حتیٰ یستأذنه» در این آیه (تا از او اجازه نگیرند، نروند) اصل «رعایت سلسله مراتب اداری و احترام به ساختار تصمیم‌گیری» را نهادینه می‌کند. در یک سازمان معنوی، هرگونه خروج از چارچوب یا عمل خودسرانه که تبعیت از رهبری و برنامه کلان را خدشه‌دار کند، ناپسند شمرده می‌شود. این نظم، نه از روی تحمیل، بلکه از روی بصیرت و احترام به «امر جامع» نشأت می‌گیرد. در ادامه، آیه با بیان «فَأَذِّنْ لِمَنْ شِئْتَ مِنْهُمْ» (پس به هر کس از آنان که خواستی اجازه بده)، اصل سوم یعنی «تفویض اختیار مبتنی بر شایستگی و تشخیص مدیر» را مطرح می‌سازد. این نشان می‌دهد که در عین ضرورت رعایت سلسله مراتب، مدیر با در نظر گرفتن صلاحیت‌ها و شرایط، می‌تواند اختیاراتی را به

افراد واگذار کند. این تفویض اختیار هدفمند، نه تنها کارایی را افزایش می‌دهد، بلکه حس مسئولیت‌پذیری و تعلق خاطر افراد به سازمان را تقویت می‌کند.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با رویکردی قرآنی به تبیین شاخص‌های رفتاری معنویت سازمانی پرداخت. یافته‌ها نشان داد. قرآن کریم نه به صورت پراکنده، بلکه در قالب یک سیستم یکپارچه اخلاقی، شاخص‌های جامعی برای سلوک فردی، تعاملات اجتماعی و سازمانی ارائه می‌دهد. معنویت سازمانی از منظر قرآن، معنویتی عینی و رفتارمحور است که در قالب «عمل صالح» تجلی می‌یابد و تمامی ابعاد سازمان را در بر می‌گیرد. همچنین براساس آیات قرآن کریم، شاخص‌های رفتاری معنویت در سه سطح فردی، بین فردی و سازمانی قابل دسته‌بندی هستند. مهم‌ترین شاخص‌های رفتاری معنویت سازمانی در سطح فردی عبارتند از: توکل، برپایی مناسک دینی، صبر و استقامت، و پاکدامنی و عفاف. توکل که به عنوان نشانه مؤمنان راستین معرفی شده، در محیط کاری به معنای تلاش و برنامه‌ریزی دقیق همراه با واگذاری نتایج به خداست که این نگرش، آرامش روانی و جسارت لازم برای مواجهه با عدم قطعیت‌های شغلی را فراهم می‌سازد. برپایی مناسک دینی مانند نماز و انفاق، کارکنان را به سمت رشد معنوی و تزکیه نفس هدایت می‌کند و صبر و استقامت، توانایی غلبه بر چالش‌ها و پایداری در مسیر اهداف بلندمدت سازمان را در کارکنان تقویت می‌نماید. سرانجام، پاکدامنی و عفاف به حفظ حریم‌های اخلاقی و حرفه‌ای در محیط‌های کاری مختلط اشاره دارد که این امر کرامت فردی را حفظ کرده و فضایی امن و محترم برای همه اعضای سازمان ایجاد می‌کند. مهم‌ترین شاخص‌های معنویت در سطح بین فردی عبارتند از: خوش‌خلقی، عفو و گذشت، وفای به عهد و نصیحت و خیرخواهی کارکنان نسبت به یکدیگر. مهم‌ترین شاخص‌های رفتاری معنویت در سطح سازمانی شامل پایدارسازی محیط با ایجاد ثبات و امنیت شغلی، جلب اعتماد از طریق شفافیت و صداقت، تسهیل و برداشتن موانع، مسئولیت‌پذیری، رعایت اعتدال در گفتار و رفتار، و همسویی با اهداف سازمان با اولویت مصالح جمعی، نظم‌پذیری و تفویض اختیار مبتنی بر شایستگی است. براساس یافته‌های این پژوهش، سازمان‌ها می‌توانند با انجام برخی اقدامات عملی، به نهادینه‌سازی و تعمیق معنویت سازمانی قرآن-محور در بعد رفتاری کمک کنند. در سطح فردی، برگزاری دوره‌های آموزشی اعتقادی و رفتاری با محوریت قرآن کریم، و بهینه‌سازی فضاهای عبادی در سازمان‌ها می‌تواند راهگشا باشد. نظیر این دوره‌ها می‌تواند برای تقویت شاخص‌های سطح بین فردی نیز موثر واقع شوند. در سطح سازمانی می‌توان با تدوین منشور

حکمرانی اخلاقی با تأکید بر شفافیت، عدالت و مسئولیت‌پذیری، طراحی ساختارهای کاری منعطف برای تسهیل تعادل کار-زندگی، و استقرار نظام شایسته‌سالاری قرآن‌محور در انتصاب‌ها، فضای سازمان‌ها را به سمت معنوی بودن سوق داد. برای نهادینه‌سازی شاخص‌های رفتاری در سطح سازمانی، می‌توان با بهره‌گیری از توانمندی‌های روحانیون و عالمان دینی در درون سازمان‌ها، آیین‌نامه‌های رفتاری سازمان‌ها را متناسب با دستورات قرآنی تنظیم کرد.

منابع

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه.
۳. ابن بابویه (صدوق)، محمدبن علی، (۱۴۱۳ق)، من لایحضره الفقیه، چ دوم، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۴. ابن منظور، محمدبن مکرّم، (۱۴۰۸ق)، لسان العرب، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۵. امیری، یوسف؛ لطیفی، میثم؛ اسلامبولچی، علیرضا؛ و علی اصغری، صارم، (۱۴۰۰)، ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران، نشریه علمی مدیریت اسلامی، سال ۲۹، ش ۲، صص ۱۸۱-۲۰۶.
۶. بودلایی، حسن؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ ستاری نسب، رضا، (۱۳۷۷)، یادگیری و اعتماد سازمانی، حلقه‌های میانجی بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی، فرآیند مدیریت و توسعه، شه ۷۵، صص ۶۷-۹۳.
۷. پناهی، بلال، (۱۳۷۷)، اعتماد و اعتمادسازی در سازمان، پیک نور، سال هفتم، شه ۴، صص ۸۸-۱۰۳.
۸. ترک زاده، جعفر و راضی، الهام، (۱۳۹۶)، تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی، مطالعات دین، معنویت و مدیریت، دوره ۶، ش ۱۱، صص ۱۴۹-۱۷۴.
۹. ثنایی، سلیم، و خلجی، سارا، (۱۳۹۸)، مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی). مدیریت اسلامی، ۲۷(۱)، ۸۹-۱۱۳.
۱۰. جواهری زاده، ابراهیم، (۱۳۹۵)، الگوی معنویت افزایی در سازمان، ارائه نظریه‌ای داده بنیاد، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۴، ش ۴، صص ۷۵-۱۰۷.
۱۱. چراغی کوتیانی، اسماعیل، (۱۴۰۴)، شاخصه‌های سرمایه اجتماعی از منظر قرآن و روایات، نشریه قرآن و علوم اجتماعی، ۲(۱۸)، ۱۳۲-۱۵۳.
۱۲. حر عاملی، محمدبن حسن، (بی تا)، وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، قم: مؤسسه آل البیت علیهم السلام لإحياء التراث.
۱۳. خادمی مقدم، عبدالله، (۱۳۹۶)، طراحی مدل معنویت در سازمان با تأکید بر آموزه‌های اسلامی، پایان نامه دکتری مدیریت دولتی، پردیس فارابی دانشگاه تهران.

۱۴. خلیلی، حسن؛ فرهی، علی؛ پهلوان شریف، محمد امین؛ تولایی، روح الله و نوبری، علیرضا، (۱۴۰۱)، معنویت سازمانی در نیروهای مسلح از منظر مقام معظم رهبری (مورد مطالعه: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی)، فصلنامه تاملات اخلاقی، دوره دوم، ش ۲، صص ۹۸-۱۱۷.
۱۵. دهخدا، علی اکبر، (۱۳۷۲)، لغت نامه دهخدا، تهران، مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.
۱۶. رستگار، عباسعلی، (۱۳۸۹)، معنویت در سازمان با رویکرد روان‌شناختی، قم: دانشگاه ادیان و مذاهب.
۱۷. سعیدی، محمد مسعود، (۱۳۹۹)، نظریه معنویت در قرآن، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
۱۸. صادقی فسایی، سهیلا و عرفان منش، ایمان، (۱۳۹۴)، مبانی روش شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی، راهبرد فرهنگ، ش ۲۹، صص ۶۱-۹۱.
۱۹. طباطبایی، سید محمدحسین، (۱۳۸۵)، معنویت تشیع، با مقدمه علامه حسن زاده، چ ۱، قم: انتشارات تشیع.
۲۰. طباطبایی، سید محمدحسین، (۱۴۱۷ق)، المیزان فی تفسیرالقرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چ ۵.
۲۱. عابدی جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی، (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمانها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ج ۲، ش ۵، صص ۹۹-۱۲۱.
۲۲. کاظم پوریان، سعید؛ محمدی، فاطمه و توکلی، عبدالله، (۱۴۰۰)، مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاههای پیرامون آن، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۳، ش ۲، صص ۱۴۸-۱۶۲.
۲۳. کلینی، محمدبن یعقوب، (۱۴۰۷ق). الفروع من الکافی، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۲۴. محمدی، مهدی؛ سلیمی، قاسم و پیروزی نژاد، زینب، (۱۳۹۳)، معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه با استفاده از نظریه داده بنیاد، اسلام و مدیریت، سال سوم، ش ۶.
۲۵. مطهری، مرتضی، (۱۳۷۷). مجموعه آثار، ج ۲، تهران: نشر صدرا.
۲۶. مومنی، حسین و توکلی، عبدالله (۱۴۰۲). بررسی و تبیین سبک رهبری معنوی در سازمان از منظر قرآن، مطالعات دین، معنویت و مدیریت، دوره ۱۰، ش ۱۹، صص ۸۳-۱۰۹.
۲۷. نقوی، سید علی؛ اسعدی، میرمحمد، و میرغفوری، سید حبیب الله، (۱۳۹۴)، الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه های اسلامی، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳، ش ۲، صص ۱۴۵-۱۷۷.
۲۸. نکویی مقدم، محمود و پیرمرادی بزنجانی، نرگس، (۱۳۸۶). تعارض سازمانی و راهبردهای مدیریت آن، نشریه مدیریت فردا، دوره ۵، ش ۱۸، صص ۶۷-۸۰.
۲۹. نوبری، علیرضا، (۱۳۹۶)، معنویت قدسی از نگاه قرآن با رویکرد تحلیل سازمانی، قم: نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها، دفتر نشر معارف.

30. Armstrong, T. D. (1995). Exploring Spirituality: The Development of the Armstrong Measure of Spirituality, Paper presented at the annual convention of the American Psychological Association; New York. NY.

31. Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000) Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134-145.
32. Ayoubi, A., Mosalanejad, R., & Jahromi, M. R. (2015). The effect of organizational effective—Economic management components on organizational—Citizenship behavior in the agriculture organization in Fars Province, Iran. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 62–71
33. Benefiel, M. (2005). The Second Half of the Journey: Spiritual Leadership for Organizational Transformation. *The Leadership Quarterly*, 16, 723-747.
34. Boyle, M. V., & Healy, J. (2003). Balancing Mysterium and Onus: Doing spiritual work within an emotion-laden organizational context. *Organization*, 10(2), 351–373.
35. Crisp, B. R. (2015). Challenges to organizational spirituality as a consequence of state funding. *Journal for the Study of Spirituality*, 5(1), 47–59.
36. Doyle, D. (1992). Have We Looked beyond the Physical and Psychosocial?, *Journal of Pain and Symptom Management*; 7.
37. Driver, M. (2005). From empty speech to full speech? Reconceptualizing spirituality in organizations based on a psycho analytically grounded understanding of the self. *Human Relations*, 58(9), 1091–1110
38. Driver, M. (2007a). Meaning and suffering in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 20(5), 611–632.
39. Driver, M. (2007b). A “spiritual turn” in organizational studies: Meaning making or meaningless? *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 4(1), 56–86.
40. Gibbons, Paul, 2000. Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims, paper presented at the Academy of Management, Toronto.
41. Houghton, J. D., C. P. Neck, and S. Krishnakumar. 2016. “The What, Why, and How of Spirituality in the Workplace Revisited: A 14-year Update and Extension.” *Journal of Management, Spirituality and Religion* 13 (3): 177–205.
42. Jurkiewicz, C.L. and Giacalone, R.A. (2004), “A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 49, pp. 129-142.
43. Karakas, F. (2008), “A holistic view of spirituality and values: the case of global Gulen networks”, *Journal of Management, Spirituality, and Religion*, Vol. 5 No. 1, pp. 56-84.
44. Karakas, F. (2009). New paradigms in organization development: Positivity, spirituality, and complexity. *Organization Development Journal*, 27(1), 11–26.
45. Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106.
46. Lazar, A. (2016). Personality, religiousness and spirituality – interrelations and structure – in a sample of religious Jewish women. *Mental Health, Religion & Culture*.
47. Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*, CA: Sage.
48. Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003), Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 No. 4, pp. 426-447.
49. Mitroff I, Denton E. (1999). A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality. *Religion and Values in the Workplace*. San Francisco. CA: Jossey-Bass
50. Nasresfehani, S. A., Amiri, Z., Farahi, M., & Seifi, M. (2017). The effect of spirituality in the workplace on social abrasion with a mediating role: organizational ethical climate (Case study: Isfahan Social Security Organization). *Applied Sociology*, (2), 5-77. (In Persian).
51. Neal, J.A. and Bennett, J. (2000), “Examining multi-level or holistic spiritual phenomena in the work place”, *Management, Spirituality, & Religion Newsletter*, Academy of Management, Winter, pp. 1-2.

52. Oh, S., & Roh, S. (2019). A Moderated Mediation Model of Self-Concept Clarity, Transformational Leadership, Perceived Work Meaningfulness, and Work Motivation. *Frontiers in Psychology*, 10.
53. Pavlovich, K., & Corner, P. D. (2009). Spiritual organizations and connectedness: The living nature experience. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(3), 209–229.
54. Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of the direct effects and moderating effect models. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 986–1003.
55. Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of the direct effects and moderating effect models. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 986–1003
56. Porter, Lyman W., Richard M. Steers, Richard T. Mowday and Paul V. Boulian (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, 59(October), 603–609.
57. Rupčić, N. (2017). Spiritual development—A missing and powerful leverage when building learning organizations. *Learning Organization*, 24(6), 418–426.
58. Smith, A. C. T. T. (2008). The neuroscience of spiritual experience in organizations. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 5(1), 3–28.
59. Spreitzer, G. M. (2007). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of Organizational Behavior*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
60. Tanyi, Ruth, A (2002). Towards Clarification of The Meaning of Spirituality, *Journal of Advanced Nursing*; 39(5).
61. Tart, C. (1975). Introduction", in C. T. Tart (ed.); *Transpersonal Psychologies*; New York: Harper & Row.
62. Van Der Walt, F., & De Klerk, J. J. (2014a). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379–389.
63. Van Der Walt, F., & De Klerk, J. J. (2015). The experience of spirituality in a multicultural and diverse work environment. *African and Asian Studies*, 14, 253–288.
64. Vaughan, F (1991). Spiritual Issues in Psychotherapy, *Journal of Transpersonal Psychology*; 23.
65. Vuonga, Bui Nhat., Dao, Duy Tungb., Hasanuzzaman Tusharc., Tran Nhu Quand and Ha Nam Khanh Giaoa, (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty, *Management Science Letters* 11 (2021), pp. 1-10.
66. Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 9(3), 255–281.

