

Explaining the Dimensions of Organizational Spirituality Based on the Verses of the Holy Quran

Hassan Roshan¹ , Abotaleb Khedmati² , Ali Abdollahi Nysiani³ , and Saleh Aghababayi Bani⁴ 

1. Corresponding Author, PhD in Management, Research Institute of Religious Sciences and University, Qom, Iran: elmvaamal@yahoo.com
2. Assistant Professor, Management Department, Research Institute of Religious Sciences and University, Qom, Iran: AKhedmaty@rihu.ac.ir
3. Assistant Professor, Management Department, Research Institute of Religious Sciences and University, Qom, Iran: a.abdollahi@rihu.ac.ir
4. Graduate of the Fourth Level of Islamic Seminary of Qom, Specialized Center for Islamic Management, Qom, Iran: saleh6@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received: 6 March 2025
Received in revised form:
2 April 2025
Accepted: 24 April 2025
Available online: 6 March 2025

Keywords:
Organizational spirituality,
Holy Qur'an,
Individual spirituality,
Group spirituality,
Organizational values.

ABSTRACT

Objective: Organizational spirituality has been recognized since the 1980s as a transformative approach in management, reshaping organizational values and perspectives. While numerous models have been proposed, limited studies have examined organizational spirituality through the lens of the Qur'an. This study aims to identify and explain the dimensions of organizational spirituality based on Qur'anic teachings, offering a culturally rooted model for Islamic organizations.

Method: This research adopts a documentary-analytical approach. Data were collected from domestic and international scientific databases on spirituality and workplace spirituality. Relevant Qur'anic verses related to spirituality and its organizational dimensions were extracted using key concepts such as Allah, faith, righteous deeds, piety, and servitude. To enhance interpretation, classical Shi'a exegeses such as al-Mizan and Tafsir al-Namuneh were utilized.

Results: Although the term "spirituality" does not explicitly appear in the Qur'an, concepts such as faith in God, righteous action, a sound heart, piety, hayat tayyibah (pure life), and closeness to God constitute its essence. Qur'anic organizational spirituality is categorized into three dimensions: 1) Individual dimension: soul development (24:37; 91:7-10), knowledge seeking (39:9), inner peace (13:28), and self-realism (17: 70). 2) Group dimension: unity and cohesion (3:103), benevolence (9:10), trust and purity in communication. (25: 63: 24:12). 3) Organizational dimension: responsibility and accountability (4:58), moderation (16:90), resilience (65:2-3), sustainability (14:33), and balanced reward-punishment systems. (5: 38).

Conclusion: The Qur'an emphasizes spirituality through the integration of faith and righteous deeds. Accordingly, organizations inspired by Qur'anic spirituality can provide an environment that fosters both professional and spiritual growth. The threefold dimensions—individual, group, and organizational—offer a comprehensive strategy to enhance job satisfaction, reduce conflicts, strengthen resilience, and align personal and organizational values. This Qur'an-based framework can guide the development of Islamic organizations and improve employees' quality of work life.

Cite this article: Roshan, H., & Khedmati, A., & Abdollahi Nysiani, A., & Aghababayi Bani, S. (2025). Explaining the Dimensions of Organizational Spirituality Based on the Verses of the Holy Quran. *The Quran and Science*, 19 (36), 201-242. <https://doi.org/10.22034/qve.2025.19464.1766>



© The Author(s).

Publisher: Al-Mustafa International University.

DOI: <https://doi.org/10.22034/qve.2025.19464.1766>

Introduction

The emergence of spirituality in organizations since the 1980s has led to a significant transformation in the values and perceptions of organizations (see: Ashmos and Duchon, 2000). Organizational spirituality is a set of organizational values that enhances employees' experiences, facilitates the work process, and develops a sense of wholeness, enjoyment, and connection with others (Karakas, 2010). The appeal of organizational spirituality has led to various definitions and models in the field of management and organizations. Although a few domestic studies have examined organizational spirituality from the perspective of the Holy Quran, there remains a research gap in thoroughly and accurately exploring the dimensions of organizational spirituality from the Quranic viewpoint and presenting updated models from a different perspective. This research aims to introduce and explain the dimensions of organizational spirituality based on the Holy Quran.

Research Method

This study is based on a documentary-analytical method. Data collection was conducted through library research. For the literature review, relevant texts on spirituality, organizational spirituality, and workplace spirituality were searched in national scientific databases such as SID, Magiran, and Irandoc, as well as international scientific search databases like PubMed, Scopus, ScienceDirect, Google Scholar, Springer, and Jstor. These texts were thoroughly examined and notes were taken. Subsequently, due to the primary focus of this research on the approach of the Holy Quran regarding the dimensions of organizational spirituality, the verses of the Quran that pertain to the concepts of spirituality and organizational spirituality and its dimensions were reviewed and organized. In this phase, efforts were made to center on the keyword "Allah" to explore verses related to spirituality in organizations. To better explain the content of the verses, interpretations from Shia sources such as Al-Mizan and Tafsir-e-Namuneh were also utilized.

Findings

Through the examination of the verses of the Quran, it was found that although the term "spirituality" and its derivatives are not explicitly mentioned, the essence behind the Quranic verses can be viewed in light of spirituality and the inclination towards it, ultimately culminating in "proximity to God." Some keywords related to spirituality, which have been validated in previous studies, include divine proximity, pure life, faith and righteous deeds,

sound heart, unseen and witnessed, servitude, and piety. The prevailing spirit of spirituality in the Quran is "faith in God and righteous deeds," or in other words, "servitude," which is referenced in numerous verses (for example, Surah Al-Baqarah, Verse 21; Surah Adh-Dhariyat, Verse 56). Following this, the relevant Quranic evidence for the various dimensions of organizational spirituality is presented and elaborated upon :

A. Spirituality in the Individual Dimension

The individual aspect of organizational spirituality encompasses the individual's relationship with oneself and the sphere of personal perceptions and actions. This dimension is also referred to as "intrapersonal connection" (Nobari, 1396, p. 217). In this context, the individual strives to establish a meaningful relationship with their work, aiming to transcend purely material and mechanical motives and infuse it with a non-material essence. Some components derived from the Quranic verses concerning this aspect of organizational spirituality include nurturing the spirit (Surah Al-Nur/37; Surah Ash-Shams/7-10), knowledge acquisition (Surah Az-Zumar/9; Surah Ar-Ra'd/22), tranquility (Surah Ar-Ra'd/28; Surah Yunus/62), and realistic assessment of one's capabilities (Surah Ar-Rum/30; Surah Al-Isra/70).

B. Spirituality in the Group Dimension

The group dimension of spirituality refers to the sense of belonging to a community and the unity and cohesiveness among employees. The verses emphasizing the necessity of maintaining the integrity of different parts and individuals within society and encouraging a collective spirit fall into this category. For example, verses addressing the need for intra-group unity (Surah Al-Imran/103), considerate behavior among believers (Surah At-Tawbah/10), purity in speech and actions with others (Surah Al-Furqan/63), and positive assumptions (Surah An-Nur/12).

C. Spirituality in the Organizational Dimension

The organizational aspect of spirituality pertains to alignment and compatibility with organizational values, where individuals experience a strong sense of alignment between their personal values and the organization's mission and goals. Some significant spiritual values manifesting in this organizational dimension include commitment and responsibility (Surah An-Nisa/58), striving for environmental flourishing and sustainability (Surah Ibrahim/33), moderation in behavior towards the environment (Surah An-Nahl/90), flexibility and resilience (Surah At-Talaq/2-3), and encouragement and punishment (Surah Al-Ma'idah/38).

Conclusion

This research, utilizing an analytical-documentary method, has examined the dimensions of organizational spirituality from the perspective of the Holy Quran and demonstrated that spirituality, although not directly mentioned in the Quran, is reflected in the verses through concepts such as faith in God, good deeds, and self-purification. Organizational spirituality signifies the creation of an environment where employees achieve not only professional growth but also spiritual development. The findings revealed that spirituality in the Quran is divided into three dimensions: individual, group, and organizational. In the individual dimension, the nurturing of the soul through acts of worship such as prayer and fasting is considered foundational for the spiritual and ethical growth of individuals within organizations. These acts strengthen individuals' connection with God, thereby enhancing ethical and healthy behaviors in work environments. Additionally, tranquility, knowledge acquisition, and realistic awareness of one's capabilities are other indicators of the individual dimension of organizational spirituality that have been validated through empirical evidence. In the group dimension, the Holy Quran emphasizes unity and collaboration among individuals. Quranic concepts such as "holding onto the rope of God," "cooperation," and "benevolence" highlight the importance of collaboration and solidarity in workplaces. This cooperation reduces conflicts within organizations and increases a shared sense of accountability among employees. Positive assumptions and purity in speech and behavior can also serve as complementary concepts to prevent challenges and fragmentation within organizations. In the organizational dimension, spirituality refers to the alignment of employees' personal values with organizational values. Organizations that operate in line with commitment, accountability, and behavioral moderation create a spiritual environment that enhances job satisfaction and employee productivity. Furthermore, due to the direct relationship between organizational activities and the surrounding environment, it is essential for employees to focus on the flourishing and sustainability of the environment, and organizations should design and develop programs aligned with these spiritual values. It is evident that by implementing preventive programs at the organizational level, one can enhance the organization's flexibility and resilience against obstacles while also contributing to creating a more spiritual environment within the organization. For the performance enhancement of Islamic organizations, it is necessary for managers to develop and adopt a system of encouragement and punishment based on Quranic teachings, ensuring principles such as assigning responsibilities according to individuals' capabilities and maintaining moderation in punishing wrongdoers according to the severity of their faults.

تحلیل قرآنی ابعاد معنویت سازمانی

حسن روشن^۱، ابوطالب خدمتی^۲، علی عبداللہی نیسانی^۳، و صالح آقابابایی نبی^۴

۱. نویسنده مسئول، دکتری مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران، رایانامه: elmvaamal@yahoo.com

۲. استادیار گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران، رایانامه: AKhedmaty@rihu.ac.ir

۳. استادیار گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران، رایانامه: a.abdollahi@rihu.ac.ir

۴. دانش آموخته سطح چهار حوزه علمیه قم، مرکز تخصصی مدیریت اسلامی، قم، ایران، رایانامه: saleh6@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۱/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۳/۲۴

کلیدواژه‌ها:

معنویت سازمانی،

قرآن کریم،

معنویت فردی،

معنویت گروهی،

ارزش‌های سازمانی.

هدف: معنویت سازمانی به‌عنوان یک رویکرد نوین در مدیریت از دهه ۱۹۸۰ میلادی مورد توجه قرار گرفت و موجب تغییر اساسی در ارزش‌ها و بینش‌های سازمانی شد. با وجود گسترش این مفهوم در ادبیات مدیریت، بررسی معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم کمتر مورد توجه قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تبیین ابعاد معنویت سازمانی بر اساس آموزه‌های قرآنی انجام شد تا مدلی بومی و معنوی برای توسعه سازمان‌های اسلامی ارائه دهد.

روش: پژوهش حاضر از نوع تحلیلی - اسنادی است. داده‌ها از طریق جستجو در پایگاه‌های علمی داخلی و خارجی در حوزه معنویت و معنویت سازمانی گردآوری شد. سپس آیات قرآن کریم با تمرکز بر کلیدواژه‌هایی نظیر «الله»، «ایمان»، «عمل صالح»، «تقوا» و «عبودیت» استخراج و تحلیل گردید. برای تبیین دقیق‌تر مضامین قرآنی، از تفاسیر شیعی معتبر همچون میزان و تفسیر نمونه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که اگرچه واژه «معنویت» به‌طور مستقیم در قرآن نیامده است، اما مفاهیمی چون «ایمان به خدا»، «عمل صالح»، «قلب سلیم»، «تقوا»، «حیات طیبه» و «قرب الهی» بنیان معنویت قرآنی را تشکیل می‌دهند. ابعاد معنویت سازمانی در قرآن شامل سه بخش اصلی است: ۱) بعد فردی: پرورش روح و روان (نور/۳۷؛ شمس/۷-۱۰)، معرفت‌افزایی (زمر/۹)، آرامش (رعد/۲۸)، واقع‌بینی نسبت به توانایی‌ها (اسراء/۷۰). ۲) بعد گروهی: اتحاد و انسجام اجتماعی (آل عمران/۱۰۳)، احسان و نیکوکاری (توبه/۱۰)، حسن ظن و طهارت در گفتار (نور/۱۲؛ فرقان/۶۳). ۳) بعد سازمانی: تعهد و مسئولیت‌پذیری (نساء/۵۸)، اعتدال رفتاری (نحل/۹۰)، تاب‌آوری (طلاق/۲-۳)، شکوفایی و پایداری محیط (ابراہیم/۳۳)، نظام تشویق و تنبیه (مائده/۳۸).

نتیجه‌گیری: قرآن کریم معنویت را در پیوند با ایمان و عمل صالح می‌داند و بر این اساس، سازمان‌ها می‌توانند محیطی ایجاد کنند که علاوه بر رشد حرفه‌ای کارکنان، رشد معنوی آنان نیز محقق شود. ابعاد سه‌گانه فردی، گروهی و سازمانی معنویت سازمانی در قرآن، راهبردی جامع برای بهبود رضایت شغلی، کاهش تعارضات، افزایش تاب‌آوری سازمانی و ارتقای همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی فراهم می‌کند. این چارچوب می‌تواند الگویی بومی و الهام‌بخش برای توسعه سازمان‌های اسلامی و ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان باشد.

استناد: روشن، حسن؛ و خدمتی، ابوطالب؛ و عبداللہی نیسانی، علی؛ و آقابابایی نبی، صالح (۱۴۰۴). تحلیل قرآنی ابعاد معنویت سازمانی. *قرآن و علم*، ۱۹ (۳۶)، ۲۰۱-۲۴۲. <https://doi.org/10.22034/qve.2025.19464.1766>



© نویسندگان.

ناشر: جامعة المصطفی العالمیة.

مقدمه

ظهور «جنبش معنویت» در سازمان‌ها از دهه ۱۹۸۰ به بعد، تحولی چشمگیر در سبک زندگی سازمانی ایجاد کرد و ارزش‌ها و بینش‌های سازمانی دستخوش تغییرات عمیق معنایی و وجودی شدند (اشموس و دوچون، ۲۰۰۰). این جنبش نتیجه ورود دانش مدیریت به فضایی بود که به «موج چهارم» شهرت یافته است (واگنر-مارش و کونلی، ۱۹۹۹: ۲۹۲). در این فضا، سازمان‌ها با فاصله گرفتن از رویکردهای سنتی و مکانیکی، به سمت ایجاد محیطی حرکت می‌کنند که در آن کارکنان به دنبال سادگی، معنا، ابراز وجود، و ارتباط متقابل با چیزی فراتر از خود هستند (کاراکاس، ۲۰۱۰).

معنویت سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های سازمانی است که به ارتقای تجربه کارکنان، تسهیل فرآیندهای کاری، و گسترش حس تمامیت، لذت و پیوند میان افراد کمک می‌کند (کاراکاس، ۲۰۱۰). ظرفیت بالای معنویت در سازمان برای خلق ارزش و منفعت اجتماعی، موجب افزایش علاقه‌مندی پژوهشگران به مطالعه این حوزه شده است (پوله، ۲۰۰۹).

بررسی مطالعات داخلی در زمینه معنویت سازمانی با رویکرد دینی نشان می‌دهد که اغلب پژوهش‌ها در بافت دینی، عمدتاً در داخل کشور انجام شده‌اند و مبتنی بر نظرات خبرگان و طراحی مدل‌های مفهومی معنویت سازمانی بوده‌اند. در این میان، مطالعه‌ای که ارتباط نزدیکی با پژوهش حاضر دارد (نوبری، ۱۳۹۶)، به صورت‌بندی معنویت سازمانی بر اساس آیات قرآن کریم پرداخته است. این پژوهش مفهومی جدید از معنویت تحت عنوان «معنویت قدسی» ارائه کرده که از منظر نظری، نگاهی ارزشمند و بدیع محسوب می‌شود. با این حال، خلأ پژوهشی در این زمینه همچنان محسوس است و نیاز به بررسی دقیق‌تر ابعاد معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم، به‌ویژه از دیدگاه‌های متفاوت و به‌روز، وجود دارد.

معنویت و ابعاد آن در نظام‌های فکری مختلف، معانی و رویکردهای گوناگونی دارند. امروزه برخی از معنویت مبتنی بر عقلانیت خودبنیاد سخن به میان می‌آورند و معتقدند که طرح‌واره معنویت در دنیای مدرن باید بر اساس عقل شخصی تعریف شود (ملکیان، ۱۳۸۵، ص ۶۰). برخی نیز مدلی از معنویت بدون وابستگی به دین ارائه کرده‌اند که موجب شده تعاریف معنویت سازمانی، بیشتر جنبه فردی پیدا کرده و از چارچوب‌های دینی فاصله بگیرند.

با توجه به اینکه آموزه‌های قرآن کریم، برخاسته از وحی و ناظر بر تبیین فطری بودن گرایش به دین هستند، این کتاب آسمانی قابلیت منحصر به فردی در ارائه ابعاد معنویت در عرصه‌های مختلف،

از جمله سازمان‌ها، دارد. قرآن کریم می‌تواند به شکلی جامع و دقیق، دغدغه‌های موجود و آینده در زمینه معنویت سازمانی را پاسخگو باشد. پژوهش حاضر نیز با همین هدف انجام شده است. بنابراین، پرسش اصلی پژوهش این است: آیا ابعاد مختلف معنویت سازمانی در قرآن، مصادیق و شواهدی دارند؟

الف. مفهوم‌شناسی

۱. معنویت

واژه معنویت در زبان فارسی، مصدر جعلی «معنوی» و به معنای «معنوی بودن» است. در زبان انگلیسی، این مفهوم با واژه spirituality بیان می‌شود که خود از واژه spirit به معنای «روح» گرفته شده است. کلمه «روح» ریشه در واژه‌های لاتین spiritus (به معنای نفس، شجاعت، قدرت یا روح) و spirare (به معنای نفس کشیدن) دارد (هجل، ۲۰۱۰). اگر spirit به ذهن، روح یا وجود درونی اشاره داشته باشد، معنویت به کیفیت و حالتی مرتبط با روح یا ذهن انسان تعبیر می‌شود (کلوگر، ۲۰۰۴).

تعریف اصطلاحی معنویت پیچیدگی قابل توجهی دارد و میان پژوهشگران درباره آن توافق اندکی وجود دارد. یکی از دلایل این عدم توافق، ارتباط معنویت با دین است که مرز میان این دو مفهوم را مبهم ساخته است. در تحقیقی که مکارول انجام داده، ۲۷ تعریف صریح از معنویت ارائه شده است. با وجود این تنوع، پژوهشگران بر تمام این تعاریف اتفاق نظر ندارند (ایراندوست، ۱۳۹۷: ۵۲۹). بیشتر این تعاریف دست کم به دو مورد از مفاهیم مطرح شده در هشت محور اشاره دارند. این هشت محور عبارت‌اند از: معنا و هدف، ارتباط و وابستگی، خدا/خدایان/امور متعالی، خود متعالی، نیروی وحدت‌بخش یا انرژی یکپارچه‌گر، تجربه شخصی و خصوصی، و امید (مکارول، ۱۳۹۵: ۱۱۳).

در رویکردهای جدید، معنویت مجموعه‌ای از توانایی‌های مرتبط و کیفیت‌های روانی محسوب می‌شود که در انسان ایجاد انگیزه و معنا می‌کند (مرزبند و زکوی، ۱۳۹۱). از نظر میتروف و دنتون (۱۹۹۹)، معنویت یک احساس بنیادی از ارتباط با خود کامل، دیگران و کل جهان است. این تعریف، ماهیت کل‌نگر معنویت و ظرفیت آن برای تقویت پیوندهای درونی و بیرونی را برجسته می‌کند.

در سال‌های اخیر، رویکردهای دینی و اسلامی به معنویت گسترش یافته‌اند. شهید مطهری معنویت را معادل غیب، باطن و ماوراء الطبیعه دانسته و آن را پایه عدالت اجتماعی تفسیر می‌کند (مطهری، ۱۳۷۴: ۳۷۷ و ۲۳۳-۲۳۴). علامه طباطبایی نیز معنویت را نوعی حیات برتر و ملکوتی انسانی برخاسته از فطرت الهی معرفی می‌کند، به گونه‌ای که در این حیات، انسان کمالات خاص خود را تنها در پرتو ایمان به خدا و عمل صالح در ابعاد بینشی، گرایش‌ی، و رفتاری متجلی می‌سازد (مرزبند و زکوی، ۱۳۹۶: ۱۲۹).

۲. معنویت سازمانی

یکی از چالش‌های اساسی در مطالعه معنویت سازمانی، نبود اجماع درباره تعریف دقیق آن است. در حالی که بسیاری از پژوهشگران -مانند کریشناکومار و نک (۲۰۰۲)- تلاش کرده‌اند که معنویت را از دین تفکیک کنند، مرزهای میان این دو مفهوم گاه مبهم باقی می‌ماند. اشموس و دوچون (۲۰۰۰) معنویت سازمانی را به عنوان شناخت زندگی درونی کارکنان و نیاز آن‌ها به معنا، هدف، و ارتباط با دیگران در محیط کار تعریف می‌کنند. میتروف و دنتون (۱۹۹۹) نیز معنویت سازمانی را میل به یافتن معنا و هدف در زندگی، به‌ویژه در زمینه کار می‌دانند. آن‌ها استدلال می‌کنند که معنویت در سازمان‌ها به معنای کمک به کارکنان در پیوند دادن ارزش‌های درونی با وظایف حرفه‌ای‌شان و همچنین حمایت از رشد و رضایت شخصی است.

میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) سه عنصر اصلی برای معنویت سازمانی برشمرده‌اند: کار معنادار، احساس اجتماع، و همسویی میان ارزش‌های فردی و سازمانی.

بافت مذهبی نیز بر تعریف‌های معنویت و معنویت سازمانی تأثیرگذار است؛ به همین دلیل، معنویت سازمانی در اندیشه اسلامی و غیر اسلامی تعاریف متفاوتی دارد. برای نمونه، رستگار و نوبری (۱۳۹۴: ۹۰) معنویت موردنظر قرآن را معنویت قدسی می‌دانند. از نظر آنان، این معنویت از طریق برنامه‌های متعالی الهی برای هدایت انسان در مسیر «شدن» شکل می‌گیرد. فرد معنوی، انسانی متفکر و صاحب اندیشه متعالی است که با آگاهی از استعدادهای فطری خود، مسیر صحیح فعلیت‌بخشیدن به این استعدادها را درمی‌یابد. چنین فردی با رفتار صادقانه می‌کوشد محیط کاری خود را از رذایل رفتاری پالایش کند و به جای آن، صداقت و اخلاق حرفه‌ای را رواج دهد.

میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) سه سطح برای معنویت سازمانی معرفی کرده‌اند که با ابعاد رفتار سازمانی تطابق دارد:

بعد فردی: معنویت شامل کار معنادار، لذت بردن از کار، کسب نیرو و انرژی از فعالیت حرفه‌ای و تجربه معنا و هدف از طریق کار است.

بعد گروهی: در این سطح، معنویت سازمانی شامل حس تعلق به اجتماع، یگانگی و همبستگی میان کارکنان است. کارکنان نه تنها احساس ارتباط و پیوند دارند، بلکه از یکدیگر حمایت می‌کنند و در مسیر یک هدف مشترک قرار می‌گیرند.

بعد سازمانی: این بعد شامل سازگاری و همسویی با ارزش‌های سازمانی است. کارکنان در این سطح، احساس هم‌راستایی میان ارزش‌های شخصی خود و اهداف سازمان را تجربه می‌کنند.

ب. روش پژوهش

پژوهش حاضر بر روش تحلیلی-اسنادی مبتنی است و جمع‌آوری داده‌ها با رویکرد کتابخانه‌ای انجام شد. در بخش پیشینه پژوهش، متون مرتبط با معنویت، معنویت سازمانی، و معنویت محیط کار در پایگاه‌های علمی داخلی نظیر SID، Magiran، IranDoc و پایگاه‌های جست‌وجوی علمی بین‌المللی نظیر PubMed، Scopus، ScienceDirect، Google Scholar، Springer و JStore مورد بررسی قرار گرفتند. این منابع به‌طور جامع ارزیابی و فیش‌برداری شدند.

در ادامه، با توجه به تمرکز اصلی پژوهش بر رویکرد قرآن کریم در زمینه ابعاد معنویت سازمانی، آیات مرتبط با معنویت و معنویت سازمانی گردآوری و سازمان‌دهی شدند. در این مرحله، تلاش شد تا با محوریت کلیدواژه «الله»، آیات مرتبط با معنویت در سازمان مورد تحلیل قرار گیرد. همچنین، برای تبیین دقیق‌تر مضامین آیات، از تفاسیر شیعی معتبر همچون المیزان و تفسیر نمونه بهره گرفته شد.

ج. یافته‌ها

با بررسی آیات قرآن کریم، مشخص شد که اگرچه واژه معنویت و مشتقات آن مستقیماً در قرآن به‌کار نرفته‌اند، اما روح نهفته در آیات الهی را می‌توان ناظر بر معنویت و گرایش به آن دانست؛ مفهومی که سرانجام به تقرب به خداوند ختم می‌شود. برخی کلیدواژه‌های مرتبط با معنویت - که

مطالعات پیشین نیز بر آن‌ها تأکید داشته‌اند- عبارت‌اند از: قرب الهی، حیات طیبه، ایمان و عمل صالح، قلب سلیم، غیب و شهادت، عبودیت، و تقوا.

بررسی آیات قرآن کریم نشان می‌دهد که معنویت دارای قلمرو گسترده‌ای است که می‌تواند تمامی احوال، اقوال، افعال، انگیزه‌ها، گرایش‌ها و اندیشه‌های انسان را دربرگیرد. گوهر معنویت، جهت‌گیری خداگونه و نزدیکی به خداوند است. از این رو، هر عملی که با نیت الهی و قصد تقرب به پروردگار انجام شود، در دایره معنویت قرار می‌گیرد و معنوی محسوب می‌شود.

روح حاکم بر معنویت در قرآن کریم، «ایمان به خدا و عمل صالح» و به تعبیری «عبودیت» است؛ امری که در آیات متعددی مورد تأکید قرار گرفته است (به‌عنوان نمونه، بقره: ۲۱، ذاریات: ۵۶). تمامی دستورات الهی قرآن کریم در راستای ایجاد انسان معنوی و در نتیجه تشکیل جامعه‌ای معنوی است؛ جامعه‌ای که در آن ایمان و عمل صالح نه تنها در زندگی شخصی، بلکه در تمامی حوزه‌های اجتماعی از جمله محیط کار و سازمان جریان دارد.

بدین ترتیب، می‌توان از عموم آیات مرتبط با ایمان و عمل صالح بهره گرفت و مفاد آن‌ها را به حوزه سازمانی تعمیم داد. در ادامه، با بررسی عمیق‌تر آیات قرآن، ابعاد مشخص و متمایزی از معنویت سازمانی شناسایی شد که در قالب سه سطح معنویت فردی، معنویت گروهی، و معنویت سازمانی دسته‌بندی و سازمان‌دهی شدند.

لازم به ذکر است که ملاک بررسی آیات، مفهوم «الله» و مشتقات آن بوده است؛ در ادامه، برای هر بعد معنویت سازمانی، شواهد قرآنی مرتبط ارائه و تبیین خواهند شد.

۱. معنویت در بعد فردی

معنویت سازمانی در بعد فردی شامل ارتباط فرد با خود و حوزه ادراکات و اقدامات فردی است. این بعد که تحت عنوان «ارتباط درون فردی» (نیز شناخته می‌شود (نوبری، ۱۳۹۶، ص ۲۱۷)، بر درک معنای کار و هدف‌گذاری واقع‌بینانه تأکید دارد. در این سطح، فرد می‌کوشد تا ارتباطی معنادار با کار خود برقرار کند و آن را از جنبه صرفاً مادی و مکانیکی فراتر برده، به آن ماهیتی غیرمادی ببخشد.

برخی از اجزاء و ارکان این بعد از معنویت سازمانی که با استناد به آیات قرآن کریم استخراج شده‌اند، عبارت‌اند از:

یک. پرورش روح

از نگاه قرآن، معنویت فردی به پرورش روح انسان و ارتباط او با خداوند از طریق اعمال عبادی مانند نماز، روزه و تقوا اشاره دارد. در این بعد، انسان مسئولیت دارد که نفس خود را تزکیه کند و با خداوند ارتباطی عمیق برقرار نماید. این رشد معنوی فردی، پایه‌گذار رفتارهای اخلاقی و سالم در محیط‌های کاری و اجتماعی است.

در آیات ابتدایی سوره بقره، ویژگی‌های معنویت در سطح فردی تبیین شده است. خداوند می‌فرماید: «این کتاب که هیچ شکی در آن نیست، هدایت است برای پرهیزگاران؛ آن‌هایی که به غیب ایمان می‌آورند، نماز را برپا می‌دارند و از آنچه روزی‌شان کرده‌ایم انفاق می‌کنند.» (بقره: ۲، ۳). ایمان به غیب، برپایی نماز و انفاق بخشی از سازه معنویت فردی محسوب می‌شود. این اعمال فرد را به سمت رشد معنوی و تزکیه نفس هدایت می‌کنند. 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 تأثیرگذار باشد. مضمون مشابهی در آیه ۱۴، سوره طه مشاهده می‌شود که فرمان به برپاداشتن نماز را بیان می‌کند.

آیه ۳۷، سوره نور این مفهوم را در فضای کسب‌وکار برجسته‌تر می‌کند: «مردانی که نه تجارت و نه معامله‌ای آنان را از یاد خدا و برپاداشتن نماز و ادای زکات غافل نمی‌کند؛ آنها از روزی می‌ترسند که در آن، دل‌ها و چشم‌ها زیر و رو می‌شود.» (نور: ۳۷). در محیط سازمانی، معنویت فردی کارمندان در ارتباط قوی‌تر آنان با خداوند در میان فعالیت‌های سازمانی نمود پیدا می‌کند.

سوره شمس (آیات ۷ تا ۱۰) نیز نمونه دیگری از بعد فردی معنویت را مطرح می‌کند. در این آیات، خداوند فجور و تقوای نفس را به انسان الهام می‌کند. علامه طباطبایی در تفسیر این آیات می‌فرماید: «انسان نفس خود را به غیر آن جهتی که طبع نفس مقتضی آن است سوق دهد، و آن را به غیر آن تربیتی که مایه کمال نفس است تربیت و نمو دهد.» (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۴۹۵). بر این اساس، انسانی که با الهام الهی، تقوا را از فجور و کار نیک را از کار زشت تشخیص می‌دهد، برای دستیابی به رستگاری باید باطن خود را تزکیه کند. او باید نفس خود را با پرورش صحیح رشد دهد، به تقوا بیاراید، و از زشتی‌ها پاک کند؛ در غیر این صورت، از سعادت و رستگاری محروم خواهد شد.

برای داشتن زندگی معنادار و هدفمند، انسان باید به تزکیه نفس خود همت گمارد. مراقبت و کنترل تحرکات نفسانی و درونی، سنگ بنای خودسازی و معنویت است؛ مفهومی که در آموزه‌های

دینی تقوا نامیده شده است. خداوند در آیات متعددی مؤمنان را به رعایت تقوای الهی توصیه کرده است. یکی از وجوه تقوا، تقوای فردی است که از طریق پاسداشت معیارهای دینی، رعایت حقوق الهی، و خدا را ناظر دانستن بر اعمال محقق می‌شود.

همچنین، پرهیز از امور شبهه‌انگیز اقتصادی و پایبندی به حدود الهی در زندگی فردی و حرفه‌ای از نشانه‌های تقوای فردی هستند. فردی که می‌کوشد درون خود را از آلودگی‌ها پالایش کند، این مسیر را در محیط سازمانی نیز ادامه خواهد داد و محیط کاری خود را از آلوده شدن به موانع رشد و کمال نفسانی دور نگه خواهد داشت. هنگامی که کارکنان یک سازمان بر تزکیه درونی خود کار کنند، محیط کاری به سمت یک فضای معنوی‌تر سوق داده می‌شود.

در رویکرد معنویت قدسی، اندیشه طهارت‌محوری جایگاه والایی دارد و ناظر بر درون انسان است؛ همچنین، این مفهوم عامل شکل‌گیری نورانیت قلب محسوب می‌شود (رستگار و نوبری، ۱۳۹۴: ۹۲).

دو. دانش‌اندوزی و کسب معرفت

دانش‌اندوزی و کسب معرفت یکی از ابعاد مهم معنویت سازمانی در سطح فردی محسوب می‌شود و در موفقیت سازمان‌ها نقشی اساسی ایفا می‌کند. خداوند در آیات متعددی بر ضرورت دانش‌اندوزی تأکید کرده است. برای نمونه: «قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ؛ بگو: آیا کسانی که می‌دانند با کسانی که نمی‌دانند برابرند؟» (زمر: ۹).

این آیه، اهمیت علم و معرفت را برجسته می‌سازد. معنویت فردی، افزون بر ایمان، نیازمند علم و آگاهی است. کارمندان و مدیرانی که هم‌زمان با پرورش معنویت، بر کسب دانش و معرفت تمرکز دارند، در تصمیم‌گیری‌های خود دقیق‌تر و موفق‌تر خواهند بود و می‌توانند به توسعه معنوی و حرفه‌ای خود و سازمان کمک کنند.

قرآن کریم همواره از صاحبان دانش و خرد تجلیل کرده است و آنان را با تعابیری مانند «أُولُوا الْأَلْبَاب» خطاب کرده است. برخی از ویژگی‌های این گروه عبارت‌اند از: تنها صاحبان اندیشه متذکر می‌شوند (رعد: ۱۹)؛ وفادار به عهد الهی هستند و پیمان‌شکنی نمی‌کنند (رعد: ۲۰)؛ پیوندهایی را که خداوند دستور به برقراری آن داده، حفظ می‌کنند و از پروردگارشان می‌ترسند (رعد: ۲۱).

به خاطر جلب رضایت خداوند، شکیبایی پیشه می‌کند، نماز را برپا می‌دارند، از روزی خود در پنهان و آشکار انفاق می‌کنند و با حسنات، سیئات را از میان می‌برند (رعد: ۲۲).
در جای دیگر، خداوند جایگاه جویندگان دانش را مرادف با ایمان‌آوردگان دانسته و درجات والایی برای آنان تعیین می‌کند: «... يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ؛ خداوند کسانی را که ایمان آورده‌اند و کسانی را که علم به آنان داده شده، درجات عظیمی می‌بخشد.» (مجادله: ۱۱).

قرآن کریم، انسان را به طلب دانش و افزایش معرفت توصیه کرده است: «رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا؛ پروردگارا، علم مرا افزون کن!» (طه: ۱۱۴). همچنین، او را به جست‌وجوی دانش و تفقه در دین فراخوانده است (توبه: ۱۲۲) و از پیروی کورکورانه بدون آگاهی برحذر داشته است: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ؛ از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن، چرا که گوش و چشم و دل، همه مسؤولند.» (اسراء: ۳۶). در آیه‌ای دیگر، دلیل گرفتار شدن دوزخیان، عدم شنیدن و تعقل بیان شده است: «وَقَالُوا لَوْ كُنَّا نَسْمَعُ أَوْ نَعْقِلُ مَا كُنَّا فِي أَصْحَابِ السَّعِيرِ؛ و می‌گویند: اگر ما گوش شنوا داشتیم یا تعقل می‌کردیم، در میان دوزخیان نبودیم!» (ملک: ۱۰).

امروزه، سازمان‌های دانش‌محور به‌شدت به دانش به‌روز کارکنان خود وابسته هستند. این موضوع برای ایجاد فضای رقابتی و حفظ جایگاه سازمان‌ها در این فضا ضروری است.

در مدیریت منابع انسانی، مفهوم «یادگیری سازمانی» مطرح شده است که جوهره مزیت رقابتی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد (رئال و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۰۱). یادگیری سازمانی فرایندی است که سازمان‌ها طی آن، مدل‌های ذهنی، قواعد، فرایندها یا دانش خود را اصلاح می‌کنند و عملکردشان را بهبود می‌بخشند (چیوا، گهوری و آلگره، ۲۰۱۴: ۶۸۹). هدف آن، تطبیق فرایندهای سازمانی از طریق فعالیت‌های هدفمند است (تمپلتون و همکاران، ۲۰۰۲).

یادگیری سازمانی برای سازمان‌هایی که در محیط‌های غیرقابل پیش‌بینی فعالیت می‌کنند، حیاتی است، زیرا آن‌ها باید سریع‌تر از رقبای خود به شرایط غیرمنتظره واکنش نشان دهند (گاروین و همکاران، ۲۰۰۸).

این فرایند، منبعی برای ایجاد دانش جدید سازمانی است (چنگ و همکاران، ۲۰۱۴؛ چیوا و همکاران، ۲۰۱۴) و به دلیل پیچیدگی‌های محیط کسب‌وکار، اهمیت آن روزافزون است (لورمانز، ۲۰۰۲).

یادگیری سازمانی در چهار سطح رخ می‌دهد: ۱. چگونگی یادگیری؛ ۲. کسب دانش؛ ۳. تشخیص خطا، اصلاح و حل مسئله؛ ۴. سازمان یادگیرنده.

به‌طور خاص، یادگیری در سطح دانش شامل موارد زیر است: آموختن وظایف شغلی، ایمنی و بهداشت سازمانی، حقوق و مزایای کار، قوانین و مقررات سازمانی، اهداف و فرهنگ سازمانی، همکاری گروهی و سلسله‌مراتب سازمانی.

برای تحقق سطوح مختلف یادگیری سازمانی، مدیران باید به درایت و تدبیر مجهز باشند و کارکنان باید از خلاقیت و نوآوری برخوردار باشند.

خداوند در قرآن کریم، خود را «مدیر» معرفی کرده است (نازعات: ۵؛ یونس: ۳)، که نشان‌دهنده اهمیت تدبیر در اداره و سازمان‌دهی سیستم‌های پیچیده مانند نظام آسمان‌ها و زمین است.

برای تحقق یادگیری سازمانی، ابتدا باید اهداف یادگیری مشخص شوند؛ چنان‌که خداوند نیز برای تدبیر و مدیریت امور انسان، پیامبران را با ابزار «کتاب و حکمت» ارسال کرده است تا هدف تزکیه و تعلیم مردم و خارج کردن آنان از ضلالت را محقق سازند (جمعه: ۲).

بنابراین، مدیران و کارکنان سازمان نیز باید پیش از آغاز فرایند یادگیری سازمانی، اهداف خود را مشخص کنند و متناسب با این اهداف، ابزار و امکانات لازم را پیش‌بینی و آماده نمایند.

سه. آرامش

یکی از رموز لذت بردن از زندگی، برخورداری از آرامش است. محیط سازمان می‌تواند به محل فشارها و استرس‌های روانی برای کارکنان تبدیل شود. استرس شغلی به واکنش‌های جسمی و احساسی مضر اطلاق می‌شود که زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارکنان مطابقت نداشته باشد (گلیکن و رایبسون، ۲۰۱۳: ۲۳).

این استرس می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی شکل بگیرد، از جمله محاسبه هزینه‌های تحمیل شده به سازمان که ناشی از تصمیم‌گیری‌های اشتباه، اتلاف وقت، طولانی‌تر شدن ساعات صرف غذا، مصرف بیش‌ازحد الکل و سیگار است. این موارد، عدم توازن فشار روانی در محیط کاری را منعکس می‌کنند. خستگی‌های صنعتی نیز غالباً ریشه در نامتعادل بودن فشار روانی دارند (رضائیان، ۱۳۹۴).

قرآن کریم با به کارگیری تعابیری مانند اطمینان، تثبیت فؤاد، ثبات، سلیم، سلام، سکن، و سکینه از یک سو بر اهمیت آرامش در سلامت انسان و زندگی او تأکید دارد و از سوی دیگر راهکار کسب آرامش را در تقویت ارتباط با خداوند معرفی می‌کند.

از نگاه قرآن، تنها منشأ و مبدأ نازل کننده آرامش به قلب آدمی، خداوند متعال است و این امر از طریق ذکر الهی محقق می‌شود (رعد: ۲۸).

بر اساس آموزه‌های قرآن کریم، عوامل متعددی در ایجاد و تثبیت آرامش نقش دارند، از جمله: ایمان به خداوند، ذکر و یاد خدا، تصحیح بینش انسان نسبت به دنیا، توکل بر خداوند، شکرگزاری، تقوا و انجام مناسک عبادی.

علاوه بر این، ارتباط با اولیای الهی نیز به عنوان کسانی که هیچ ترس و اندوهی بر آنان وارد نمی‌شود (یونس: ۶۲)، یکی دیگر از راه‌های دستیابی به آرامش معرفی شده است.

خداوند با تقویت روحیه انسان و بیان شایستگی و قدرت او، آرامش را برای او به ارمغان می‌آورد: «وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَغْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ» و سست نشوید! و غمگین نگردید! و شما برترید اگر ایمان داشته باشید! (آل عمران: ۱۳۹).

در این آیه، ایمان به عنوان عامل برطرف کننده حزن و ترس مطرح شده است.

چهار. واقع نگری نسبت به توانمندی های خود

خداوند ویژگی‌های فطری را در نهاد انسان به ودیعه گذاشته است تا با بهره‌گیری از آن‌ها، مسیر کمال انسانی را بهتر طی کند (روم: ۳۰). برای تحقق این امر، بستر مناسب جهت فعلیت بخشی به این ویژگی‌های فطری باید فراهم شود. سازمان‌ها، با طراحی ساختارها و فرآیندهای مناسب، قادر خواهند بود زمینه رشد و شکوفایی استعدادهای فطری انسان‌ها را فراهم سازند.

در چنین شرایطی، کارکنان دچار نمایش رفتارهای کاذب یا ادعاهای بی‌اساس درباره توانمندی‌های خود نخواهند شد. برای نمونه، سازمان‌ها با ایجاد فرهنگ یادگیری و خلاقیت می‌توانند افراد را به یادگیری مستمر و ارائه ایده‌های نوآورانه ترغیب کنند. همچنین، تحقق عدالت در تخصیص منابع، ارتقای شغلی و ارزیابی عملکرد، ضمن ایجاد انگیزه در کارکنان، گرایش‌های فطری آنان به عدالت را تقویت خواهد کرد.

خداوند در آیه ۷۰، سوره اسراء، پس از بیان جایگاه ویژه انسان در میان مخلوقات و کرامت ذاتی او، به توانمندی‌ها و شایستگی‌های واقعی انسان اشاره می‌کند؛ امری که در حیطه مدیریت و رهبری نیز کارایی دارد. کرامت الهی بیانگر توجه به ارزش ذاتی کارکنان و احترام به استعدادهای آنان است. از این‌رو، سازمان‌ها باید بستر مناسبی برای شکوفایی ظرفیت‌ها و استعدادهای کارکنان در مسیر تحقق اهداف سازمانی فراهم کنند.

همچنین، ایجاد تنوع انسانی از نظر قومی، قبیله‌ای و فرهنگی - که در آیه ۱۳، سوره حجرات به آن اشاره شده است - می‌تواند راهگشای مسائل سازمانی امروزی باشد. سازمان‌ها، با احترام به تفاوت‌های فردی و فرهنگی، محیطی پویا و مبتنی بر همکاری ایجاد می‌کنند که بهره‌وری و انسجام سازمانی را افزایش می‌دهد.

از اصل تعیین تکلیف متناسب با وسع، توانایی و استعدادهای انسان توسط خداوند، این نتیجه حاصل می‌شود که وظایف شغلی باید متناسب با ظرفیت کارکنان به آن‌ها واگذار شود. مدیران، با شناسایی دقیق توانمندی‌های افراد، باید از بارگذاری بیش از حد وظایف یا ایجاد انتظارات غیرواقعی پرهیز کنند تا کارکنان بتوانند بهترین عملکرد خود را نشان دهند.

۲. معنویت در بعد گروهی

معنویت در بعد گروهی به حس تعلق به اجتماع، یگانگی و یکپارچگی کارکنان با یکدیگر اشاره دارد. تمامی آیاتی که بر لزوم حفظ انسجام اجتماعی، هماهنگی بخش‌های مختلف جامعه، و تشویق به شکل‌گیری روحیه کار جمعی تأکید دارند، در این دسته قرار می‌گیرند.

یک. اتحاد درون سازمانی

در یکی از آیات، خداوند مردم را به چنگ زدن به ريسمان الهی دعوت می‌کند: «وَ اغْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا؛ و همگی به ريسمان خدا چنگ زنید و پراکنده نشوید.» (آل عمران: ۱۰۳).

این فرمان الهی نه‌تنها به بُعد معنوی گروهی اشاره دارد، بلکه یکی از اصول اساسی برای ایجاد یک جامعه یا سازمان موفق را مطرح می‌کند. وقتی افراد به ريسمان الهی چنگ زنند و از تفرقه دوری کنند، نه‌تنها از بروز تنش‌ها و اختلافات جلوگیری می‌شود، بلکه روحیه همکاری و تعامل میان آنان تقویت خواهد شد.

در محیط‌های کاری، معنویت گروهی باعث می‌شود که کارمندان با احساس مسئولیت مشترک، برای تحقق اهداف سازمانی تلاش کنند و این تلاش‌ها بر ارزش‌های مشترک و معنوی استوار باشد. حفظ انسجام و وحدت در سازمان‌ها از طریق ارتباطات مؤثر، همکاری صمیمانه، و پابندی به اصول اخلاقی امکان‌پذیر است. این امر نه تنها کارایی را افزایش می‌دهد، بلکه تعارضات داخلی را کاهش داده و فضای کاری را بهبود می‌بخشد.

شاید آیه ۱۰، سوره حجرات صریح‌ترین آیه در دستور به حفظ وحدت و یکپارچگی میان افراد باشد: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ؛ مؤمنان تنها برادر یکدیگرند؛ پس میان برادران خود صلح برقرار کنید و از خداوند پروا کنید، شاید مورد رحمت قرار گیرید».

این آیه بر اهمیت وحدت و برادری میان مؤمنان تأکید دارد. معنویت گروهی از طریق برقراری صلح و همبستگی در میان اعضای سازمان تقویت می‌شود. سازمان‌هایی که همکاری، وحدت و همبستگی را در میان کارکنان خود تشویق می‌کنند، در تحقق اهداف سازمانی موفق‌تر هستند.

همدردی و حساسیت به سرنوشت دیگران، یک ارزش بنیادین محسوب می‌شود؛ اما بسیاری از فرهنگ‌های سازمانی نسبت به این اصل بی‌تفاوت هستند. در نتیجه، زمانی که مدیران به آرمان‌های معنوی گرایش پیدا می‌کنند و ابراز همدلی و غم‌خواری در محیط کار را ضروری می‌دانند، تعارض نقش ممکن است رخ دهد (خانباشی و ابطحی، ۱۳۸۸: ۱۵۳-۱۵۴).

برای نمونه، خداوند به صراحت به انسان‌ها دستور داده است: «و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری باهم تعاون کنید! و (هرگز) در راه گناه و تعدی همکاری ننمایید.» (مائده: ۲).

در این آیه، ملاک و معیار همکاری گروهی و انسجام سازمانی بر محور نیکی و پرهیزکاری است و پرهیز از گناه و تجاوز به حقوق دیگران به عنوان اصلی بنیادین مطرح شده است.

در تفاسیر شیعه، ذیل این آیه آمده است: «آنچه در این آیه درباره تعاون آمده، یک اصل کلی اسلامی است که تمام مسائل اجتماعی، حقوقی، اخلاقی و سیاسی را شامل می‌شود. طبق این اصل، مسلمانان موظف‌اند در کارهای نیک، همکاری کنند؛ اما همکاری در اهداف باطل، اعمال نادرست و ظلم و ستم، مطلقاً ممنوع است. هرچند مرتکب آن، دوست نزدیک یا برادر انسان باشد.» (مکارم شیرازی، ۱۳۵۳: ج ۴، ۲۵۴).

در آیه ۴، سوره صف، خداوند از مؤمنان می‌خواهد که در برابر دشمن، صفوف آنان متحدتر، نفوذناپذیر و مستحکم باشد: «... صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ؛ گویی بنایی آهنین‌اند!».

از این آیه می‌توان برداشت کرد که در یک سازمان نیز، کارکنان باید مانند «بنای آهنین»، متحد باشند و هماهنگ عمل کنند تا سازمان بتواند در برابر چالش‌ها، رقابت‌ها و مشکلات خارجی مقاومت کند.

هماهنگی و هم‌افزایی میان کارکنان، کلید موفقیت سازمان در شرایط رقابتی شدید، مدیریت بحران، و انجام پروژه‌های تیمی است.

همچنین، آیه ۴۶، سوره انفال بر لزوم همکاری و همبستگی میان اعضای جامعه تأکید دارد. در محیط‌های کاری، پرهیز از نزاع، تقویت همکاری و شکیبایی میان کارکنان و مدیران، موجب استحکام بیشتر سازمان و موفقیت در امور خواهد شد.

از دیگر مصادیق معنویت گروهی در سازمان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: دعا و طلب مغفرت برای دیگران (حشر: ۱۰). عدالت کارکنان در برخورد با یکدیگر و انجام وظایف سازمانی (مائده: ۸). امر به معروف و نهی از منکر (توبه: ۷۱). دعوت یکدیگر به کار خیر (آل عمران: ۱۰۴).

دو. احسان مومنانه

واژه «احسان» و مشتقات آن مانند حَسَن، حَسَنَة، حَسَنَات، حُسْنی، محسن، و أَحْسَن (نک: نحل: ۶۷؛ بقره: ۲۰۱؛ هود: ۱۱۴؛ اعراف: ۱۳۷) در قرآن کریم بارها به کار رفته است و برای توصیف امور دینی و دنیوی استفاده می‌شود. این واژه، به دلیل برخورداری از نوعی زیبایی (زیبیدی، ۱۳۸۵ق: ج ۱۸، ۱۴۰)، می‌تواند با برانگیختن احساس خوشی، رضایت، زیبایی و تحسین در انسان، او را به خود جذب کند.

احسان در قرآن کریم سه معنا دارد: ۱. انجام کار نیک و رفتار صالح؛ ۲. نیکی به دیگران؛ ۳. انجام امور به شیوه‌ای زیبا، پسندیده و نیکو.

برخی کاربردهای احسان در قرآن، مرتبط با عموم مردم جامعه (غیر از خانواده و خویشان) است. همچنین، در برخی آیات، احسان در مقابل ظلم، کفر، تکذیب آیات الهی، و تعدی از حدود الهی قرار گرفته است (بقره: ۵۸-۵۹؛ مائده: ۸۶؛ بقره: ۲۲۹).

خداوند در آیه ۱۰، سوره توبه، بر لزوم محبت و یاری میان مؤمنان تأکید کرده و یکی از ویژگی‌های مشرکان پیمان‌شکن را عدم رعایت حقوق خویشان و بی‌وفایی به پیمان‌ها معرفی کرده است: «لَا يَرْقُبُونَ فِي مُؤْمِنٍ إِلَّا وَلَا ذِمَّةً وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُعْتَدُونَ؛ آنان در حق اهل ایمان هیچ مراعات حق خویشی یا عهد و پیمان را نمی‌کنند و هم آنها بسیار متعدی و ستمکارند.» (توبه: ۱۰).

یکی از نتایج وحدت و هماهنگی میان اعضای سازمان، رعایت نیکی و احترام به یکدیگر است. تعامل مثبت اعضا و احترام متقابل، به تقویت بعد معنوی سازمان کمک شایانی می‌کند.

خداوند در آیات متعددی، از جمله آیه ۳۶، سوره نساء، تعامل اخلاقی میان اعضای جامعه را بر پایه احترام توصیه کرده است. از آنجا که محیط سازمانی، شرایط بیشتری برای تجاوز به حقوق دیگران فراهم می‌کند، لازم است که افراد سازمان نسبت به حقوق خود و دیگران شناخت داشته باشند و برای رعایت آن اهتمام ورزند.

بر اساس حدیث شریف: «إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ» (فضل طبرسی، ۱۴۱۴ق: ج ۱، ۸)، می‌توان هدف و فلسفه آموزه‌های دینی و قوانین الهی را دستیابی انسان به «اخلاق نیک» دانست که یکی از مصادیق آن، احترام و تعظیم دیگران است.

کارمندانی که به حقوق دیگران و قوانین سازمانی احترام می‌گذارند، بستری برای انسجام اجتماعی در سازمان فراهم می‌کنند؛ زیرا احترام موجب نزدیک‌تر شدن افراد و تقویت روابط انسانی می‌شود.

این محبت و احترام می‌تواند در همه ابعاد سازمانی نمود داشته باشد، از جمله: احسان و انفاقات مالی؛ برقراری روابط خانوادگی و صله‌رحم؛ همکاری در امور خیر و تقوا (ر.ک: مائده: ۲).

در آیه ۹، سوره حشر، یکی دیگر از جلوه‌های احسان مؤمنانه مطرح شده است: «... وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِّمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ؛ و در دل خود نیازی به آنچه به مهاجران داده شده احساس نمی‌کنند و آنها را بر خود مقدم می‌دارند، هرچند خودشان بسیار نیازمند باشند. کسانی که از بخل و حرص نفس خود باز داشته شده‌اند، رستگاراند.» (حشر: ۹).

در این آیه، ایثار و گذشت افراد نسبت به یکدیگر و پرهیز از حرص و بخل، به عنوان عامل دستیابی به رستگاری معرفی شده است.

- ایثار در سازمان می‌تواند در شرایط مختلف نمود پیدا کند، از جمله:
- زمانی که یک همکار، به دلیل مشکلات شخصی یا اضطراری، قادر به انجام وظایف خود نیست و دیگر اعضای تیم، داوطلبانه مسئولیت او را برعهده می‌گیرند.
 - تحمل بار کاری اضافی برای حمایت از همکاران و جلوگیری از اختلال عملکرد سازمان.
 - صرف نظر از سهم شخصی در منابع سازمانی، برای بهبود وضعیت کلی یا کمک به دیگر اعضای تیم.
 - تخصیص زمان بیشتر از ساعات کاری، برای کمک به دیگران یا تکمیل وظایف گروهی.
 - پذیرش مسئولیت‌های چالش‌برانگیز توسط فردی که توانایی بیشتری دارد.
 - چشم‌پوشی از ارتقای فردی، به نفع ارتقای گروهی.
- این نمونه‌های ایثار و فداکاری، بخش مهمی از رشد معنویت در محیط سازمانی را تشکیل می‌دهند و باعث تقویت همدلی، انسجام و اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان می‌شوند.

سه. طهارت در گفتار و رفتار

خداوند بندگان خود را با صفت آرامش و دوری از تکبر در منش و رفتار معرفی می‌کند. آنان در مواجهه با سخنان جاهلانه دیگران، سلامت نفس خود را حفظ کرده و از ایجاد تنش پرهیز می‌کنند: «وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا؛ بندگان (خاص) خداوند رحمان، کسانی هستند که با آرامش و بی‌تکبر بر زمین راه می‌روند؛ و هنگامی که جاهلان آنان را مخاطب سازند (و سخنان نابخردانه گویند)، با متانت پاسخ داده و بی‌اعتنایی و بزرگواری پیشه می‌کنند.» (فرقان: ۶۳).

در این آیه، دو ویژگی ستوده مؤمنان بیان شده است: ۱. وقار و فروتنی نسبت به خدای متعال و مردم. ۲. پرهیز از سخنان لغو و بی‌اساس در مواجهه با تحریکات.

نظیر همین ویژگی برای بهشتیان نیز ذکر شده است (واقعه: ۲۵). این دو صفت، نماد اعتدال رفتاری و گفتاری انسان هستند که در محیط سازمانی نیز قابلیت بالایی برای تحقق دارند.

فردی که در سازمان به اصول معنوی پایبند است، می‌کوشد تا با رعایت طهارت گفتاری و رفتاری، از رفتارهای ناپه‌نجار و بیهوده دوری کند. این رفتارها شامل تلف کردن وقت، عدم تعهد به مسئولیت محوله، و ضعف در ارتباط صحیح با ارباب رجوع هستند.

تواضع و فروتنی در سازمان، به‌ویژه در مدیریت تعارضات، ایجاد محیط کاری مثبت، و تقویت همبستگی میان کارکنان نمود پیدا می‌کند. این دو ویژگی، به‌طور خاص برای مدیران و رهبران سازمانی اهمیت بالایی دارند.

مطالعات نشان داده‌اند که رهبرانی با رفتار فروتنانه و متواضع، اعتماد کارکنان را جلب کرده و فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام متقابل را ترویج می‌دهند (اونز و هکمن، ۲۰۱۲). چنین رهبرانی، با ایجاد فضای مشارکتی، عملکرد تیم را ارتقا داده و محیطی سازنده برای رشد فراهم می‌کنند. حفظ سلامت نفس در برابر جاهلان، تأکید بر واکنش غیرتهاجمی به تحریکات دارد. در سازمان‌ها، این اصل به معنای کنترل هیجانات و پاسخ‌دهی سنجیده به چالش‌ها و اختلاف‌نظرها است.

مطالعات روان‌شناختی نشان داده‌اند که کارکنانی با هوش هیجانی بالا، قادر به مدیریت بهتر استرس و تنش‌های محیط کار هستند و از ایجاد تعارضات غیرضروری جلوگیری می‌کنند (گلمن، ۱۹۹۵).

این ویژگی می‌تواند به کاهش رفتارهای مخربی مانند غیبت، بدرفتاری، و استهزا در محیط سازمان کمک کند.

چهار. حسن ظن

خداوند در قرآن کریم، جامعه ایمانی را واحد می‌داند و بر ایجاد محیطی فارغ از بدگمانی تأکید می‌کند. از مؤمنان خواسته شده است که از وارد کردن تهمت و افترا به یکدیگر بپرهیزند و برای بری کردن یکدیگر از اتهامات بکوشند (نور: ۱۲).

در سوره حجرات، خداوند با برشمردن برخی رذایل اخلاقی مانند غیبت، عیب‌جویی، و تمسخر، از مؤمنان می‌خواهد که نه‌تنها نسبت به خود، بلکه نسبت به هم‌نوعان خویش نیز خوش‌گمان باشند. در این آیه، خدای متعال بندگان مؤمن را از گمانه‌زنی برحذر می‌دارد و حکمت آن را گناه بودن برخی از گمان‌ها بیان می‌کند.

این بدان معناست که گمان، فی‌نفسه قابلیت اتصاف به خوبی یا بدی را دارد؛ بنابراین همان‌گونه که برخی گمان‌ها گناه محسوب می‌شوند، برخی دیگر از این ویژگی برخوردار نیستند.

علامه طباطبایی در تفسیر این آیه، مراد از «ظن» را در اینجا ظنّ بد می‌داند؛ زیرا ظنّ خیر امری پسندیده است و به آن سفارش شده است، چنان‌که از آیه «لَوْ لَا إِذْ سَمِعْتُمُوهُ ظَنَّ الْمُؤْمِنُونَ وَ الْمُؤْمِنَاتُ بِأَنفُسِهِمْ خَيْرًا» (طباطبایی، ۱۳۷۴: ج ۱۸، ۳۲۳) نیز برمی‌آید.

از این توضیحات مشخص می‌شود که گمان بد، نوعی بیماری اجتماعی است که می‌تواند در سازمان‌ها نیز رخنه کند؛ از این‌رو کارکنان باید هوشیارانه از آن اجتناب کنند.

با توجه به اینکه قرآن خود را مایه شفا و رحمت معرفی کرده است (اسراء: ۸۲)، ایجاد فضای بیمارگونه ناشی از سوءظن و بدگمانی، با اندیشه الهی سازگار نیست (نوبری، ۱۳۹۶: ۲۴۱).

در محیط‌های سازمانی، سوءظن می‌تواند موجب کاهش اعتماد بین کارکنان، مدیران و تیم‌ها شود. این مسئله به‌صورت شایعه‌پراکنی، بدبینی نسبت به نیت همکاران، و ایجاد فضای مسموم سازمانی بروز پیدا می‌کند.

برای جلوگیری از چنین فضایی، سازمان‌ها باید فرهنگ شفافیت را تقویت کنند تا کارکنان، به‌جای گمانه‌زنی و حدس‌های نادرست، اطلاعات دقیق و موثق دریافت کنند. بسیاری از تعارض‌ها و تنش‌ها در سازمان‌ها، ناشی از سوءظن یا گمانه‌زنی‌های نادرست است.

بر اساس آموزه‌های قرآنی، سازمان‌ها می‌توانند با تشویق به گفت‌وگوهای مستقیم و بهره‌گیری از روش‌های میانجی‌گری، از تشدید این مشکلات جلوگیری کنند.

ایجاد فرهنگ گفت‌وگوی شفاف، بررسی واقعیات قبل از نتیجه‌گیری و تقویت ارتباطات بین فردی، نقش مهمی در کاهش فضای سوءظن و افزایش اعتماد در محیط‌های کاری دارد.

۳. معنویت در بعد سازمانی

معنویت در بعد سازمانی به سازگاری و همسویی با ارزش‌های سازمانی اشاره دارد، یعنی افراد احساس هم‌راستایی میان ارزش‌های شخصی خود و رسالت و هدف سازمان را تجربه می‌کنند. ارزش‌های سازمانی همان باورها و پنداشت‌هایی هستند که سازمان عمیقاً به آن‌ها پایبند است. فرهنگ سازمانی نیز تابعی از ارزش‌های مشترک میان اعضای آن است.

سنجش میزان سازگاری ارزش‌های فرد با سازمان، یکی از روش‌های مهم برای ارزیابی فرهنگ سازمانی است. این سنجش می‌تواند رضایت شغلی و میزان تمایل به جابجایی در سازمان را در آینده پیش‌بینی کند (اوریلی و همکاران، ۱۹۹۱).

به عبارتی دیگر، ارزش‌های سازمان چارچوب فرهنگی آن را شکل می‌دهند؛ این چارچوب نه تنها بر اجرای استراتژی‌های سازمانی، بلکه بر پذیرش و اجرای فرآیندهای جدید نیز تأثیر می‌گذارد. رهبران سازمانی می‌توانند از طریق سه اقدام کلیدی، حس هم‌راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی را تقویت کنند (دعائی، ۱۳۸۱: ۶۴): ۱. القای یک چشم‌انداز مشترک میان کارکنان و مدیران؛ ۲. نشان دادن تعهد شخصی به ارزش‌های سازمانی از طریق رفتار و کردار خود؛ ۳. پاداش دادن به افرادی که رفتارهایشان با ارزش‌های درونی سازمان سازگار است. در سازمان‌های اسلامی، مطلق بودن ارزش‌های اسلامی، چارچوبی ثابت و واحد را برای تصمیم‌گیری‌ها و همسویی با مأموریت سازمانی ایجاد می‌کند. برخی از ارزش‌های معنوی که در بعد سازمانی نمود پیدا می‌کنند، عبارت‌اند از:

یک. تعهد و مسئولیت‌پذیری

تعهد و مسئولیت‌پذیری از ارزش‌های اساسی مورد تأکید در قرآن کریم است. در آیه ۵۸، سوره نساء، بر لزوم امانت‌داری در تصدی مسئولیت‌ها تأکید شده است. قرآن کریم، مسئولیت را به عنوان امانت معرفی می‌کند و در کنار تخصص و توانایی انجام امور محوله، شرط امانت‌داری - که امروزه از آن به تعهد تعبیر می‌شود - را برای تصدی پست و مقام لازم می‌داند. این مفهوم، در سوره‌های نمل (آیه ۳۹)، قصص (آیه ۲۶)، و یوسف (آیه ۵۵) نیز مورد تأکید قرار گرفته است. در ادبیات مدیریت، تعهد سازمانی به پذیرش ارزش‌های سازمانی و مشارکت در فعالیت‌های سازمان اطلاق می‌شود. این مفهوم با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه کار، و پذیرش ارزش‌های سازمان سنجیده می‌شود (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴). در محیط سازمانی، تمامی اعضا نسبت به سازمان احساس مسئولیت دارند و آن را بخشی از هویت خود می‌بینند. در نتیجه: پیروزی و موفقیت هر یک از کارکنان، پیروزی جمعی محسوب می‌شود و موجب سرفرازی و رضایت عمومی است. شکست و ناکامی هر عضو، بر کل سازمان تأثیر می‌گذارد و منجر به ناکامی کلی سازمان خواهد شد. این تعاملات گروهی دوسویه، بهره‌وری و کارایی سازمان را افزایش می‌دهند. پرهیز از تعارضات مخرب درون سازمان، یکی از نتایج تعهد سازمانی است. تعارض مخرب زمانی در سازمان ایجاد می‌شود که حالت افراطی به خود بگیرد؛ یعنی فرد یا سیستم، به جای پیشرفت، دائماً مسیر قبلی را تکرار کند.

در چنین شرایطی، تضاد به جای تحول و پیشرفت، موجب رکود خواهد شد. انرژی سازمان که باید در مسیر صحیح جریان یابد، در یک نقطه باقی می ماند و منجر به تخریب می شود (نکوبی مقدم و پیرمرادی، ۱۳۸۶: ۷۰).

در آیه ۷۲، سوره احزاب، یکی از مضامین مرتبط با مسئولیت پذیری، یعنی «امانت»، مطرح شده است. این آیه تأکید می کند که قبول مسئولیت نیازمند آگاهی و پرهیز از ظلم (بی عدالتی) و جهل (بی دانشی) است.

هر فرد در سازمان وظیفه دارد نقش خود را با صداقت، شفافیت، و پابندی به اصول اخلاقی انجام دهد. برای نمونه، مدیران باید امانت دار قدرت و منابع سازمانی باشند و از سوءاستفاده از جایگاه خود پرهیز کنند. در یک سازمان، ارزیابی عملکرد کارکنان باید بر اساس عدالت و انصاف صورت گیرد.

آیه ۷۲، سوره احزاب، به وضوح هشدار می دهد که انسان ممکن است در برابر امانتی که پذیرفته، دچار ظلم و جهل شود. بنابراین، سازمان ها باید مکانیزم هایی برای پیشگیری از این موارد طراحی کنند.

برنامه های آموزشی می توانند از اشتباهات ناشی از جهل پیشگیری کنند. ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش امانت داری ضروری است. کارکنان باید اهمیت حفظ منابع سازمانی، وقت، اعتماد، و اطلاعات را درک کنند. کارمندی که از منابع مالی یا اطلاعات محرمانه سوءاستفاده می کنند، به امانت خیانت کرده اند. مفهوم امانت داری با اصل پاسخگویی ارتباط مستقیم دارد. سازمان ها باید سیستمی ایجاد کنند که افراد در قبال مسئولیت های شان پاسخگو باشند. این پاسخگویی باید در تمامی سطوح سازمانی، از کارکنان تا مدیران عالی، اجرا شود. مدیران و رهبران سازمانی، امانت داران اصلی هستند؛ بنابراین، آن ها باید نمونه ای از امانت داری و عدالت ورزی باشند. رهبران باید با رفتار خود، الگوی دیگران شوند و فضایی را ایجاد کنند که در آن رعایت امانت و مسئولیت پذیری یک ارزش تلقی شود.

دو. اعتدال رفتاری

خداوند در آیه ۹۰، سوره نحل می فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ»؛ خداوند به عدالت، نیکوکاری و بخشش به نزدیکان فرمان می دهد، و از فحشا، منکر و ظلم نهی می کند؛ به شما اندرز می دهد، شاید متذکر شوید».

این آیه، بر ضرورت رعایت عدالت در کنار نیکوکاری، به عنوان ارزش های اساسی و سازنده در روابط اجتماعی تأکید می کند.

در سطح سازمانی، معنویت زمانی تقویت می شود که افراد مطابق با ارزش های سازمانی مانند عدالت، انصاف و نیکوکاری رفتار کنند.

اگر کارکنان احساس هم راستایی میان ارزش های شخصی خود (مانند عدالت و انصاف) و ارزش های سازمانی داشته باشند، هماهنگی بیشتری در عملکرد آن ها مشاهده خواهد شد، و در نتیجه، سازمان در مسیر دستیابی به اهداف خود موفق تر خواهد بود.

یکی از جنبه های اعتدال رفتاری، رعایت میانه روی و دوری از افراط و تفریط در انجام وظایف سازمانی است.

در محیط سازمانی، این اصل به مواردی چون مدیریت زمان، بهینه سازی ارتباطات، و انجام وظایف با کیفیت مطلوب مربوط می شود.

تحقیقات نشان داده اند که سازمان هایی که فرهنگ اعتدال را ترویج می دهند، با کاهش فرسودگی شغلی و افزایش تعهد سازمانی کارکنان مواجه می شوند (اسپریتزر، ۲۰۰۷).

سه. تلاش برای شکوفایی و پایداری محیط

یکی از پدیده های مورد تأکید در قرآن کریم، طبیعت و هستی بیکران الهی است که به عنوان آیه ای الهی محسوب می شود و در راستای تأمین نیازها و منافع بشر، فراهم شده است تا انسان در پناه آن، زندگی سالم و امنی داشته باشد.

چنانچه بینش انسان نسبت به طبیعت، آن را مظهري از آیات الهی و ملک خداوند بداند، گرایش به آبادانی و حفاظت از آن در او تقویت خواهد شد؛ زیرا می داند: «إِنَّ اللَّهَ لَهُ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ؛ ملک آسمان ها و زمین از آن خداوند است.» (توبه: ۱۱۶).

از آنجا که طبق تصریح قرآن، تمامی موجودات طبیعت به ستایش و تسبیح خداوند مشغول اند (جمعه: ۱)، شرط انصاف نیست که انسان حرمت این آیات الهی را بشکند و با بهره برداری بی رویه، ادامه حیات را از آن ها سلب کند.

قرآن کریم، نگاهی تنگ نظرانه و صرفاً مادی به طبیعت ندارد، بلکه آن را از زاویه ای معنوی بررسی می کند.

از یک سو، مالکیت زمین به طور کلی برای انسان‌ها در تمامی نسل‌ها و اعصار قرار داده شده است؛ از این رو هیچ کس مجاز نیست بخش‌هایی از آن را طبق خواسته خود تخریب کند. از سوی دیگر، ویرانگری در زمین «فساد» نامیده شده است (بقره: ۶)، که نتیجه مستقیم عملکرد نادرست انسان است.

خداوند با به کارگیری تعبیر «تسخیر» (برای نمونه، ابراهیم: ۳۳؛ نحل: ۱۲)، توصیه‌هایی در راستای حفظ و آبادانی این میراث الهی ارائه کرده است. مهم‌ترین این توصیه‌ها، پرهیز از اسراف، افراط و تفریط در بهره‌برداری از طبیعت است.

زمین، همان‌گونه که محل رشد تکوینی و جسمی انسان است، باید بستری برای تکامل روحی و معنوی او نیز باشد.

امروزه، بشر با پیشرفت‌های علمی و فناوری، بخش‌هایی از هستی را به تصرف خود درآورده و آسیب‌های جبران‌ناپذیری به محیط‌زیست و منابع طبیعی وارد کرده است.

یکی از مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌های امروزی، رعایت دقت و تعهد در بهره‌برداری از مواهب طبیعی است.

برخی آسیب‌های سازمان‌ها به محیط‌زیست عبارت‌اند از: مدیریت ناکارآمد منابع و اتلاف انرژی و مواد اولیه؛ افزایش انتشار گازهای گلخانه‌ای؛ عدم رعایت استانداردهای بازیافت مواد؛ استفاده از فناوری‌های غیرمجاز؛ راهکارهای سازمانی برای حفظ محیط‌زیست.

سازمان‌ها باید فرآیندهایی طراحی کنند که ضمن کاهش تأثیرات منفی بر محیط‌زیست، بهره‌وری را افزایش دهند. طراحی محیط‌های کاری که سلامت جسمی (مانند ایمنی و بهداشت) و سلامت روحی (مانند محیط‌های انگیزشی و معنادار) را تأمین کند، به این دیدگاه قرآنی نزدیک است.

سازمان‌ها باید فرهنگی ایجاد کنند که در آن تمامی کارکنان، مسئولیت حفظ محیط‌زیست را برعهده بگیرند. این فرهنگ می‌تواند از طریق آموزش کارکنان، مشارکت در فعالیت‌های زیست‌محیطی، و تعیین اهداف پایدار در استراتژی‌های سازمانی شکل گیرد.

چهار. انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری

یکی از سرمایه‌های روان‌شناختی سازمان‌ها، تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری است. تاب‌آوری، یک پدیده سازمانی است که به توانایی واحدهای سازمانی در ازسرگیری، بازیابی، یا سازگاری مثبت با رویدادهای نامطلوب اشاره دارد (ساتکلیف و ووگوس، ۲۰۰۳).

لنگنیک-هال و همکاران (۲۰۱۱)، تاب‌آوری سازمانی را به‌عنوان توانایی سازمان در جذب مؤثر چالش‌ها، توسعه پاسخ‌های متناسب با شرایط، و درگیر شدن در فعالیت‌های تحول‌آفرین برای بهره‌برداری از شگفتی‌های مخربی که بقای سازمان را تهدید می‌کند، تعریف کرده‌اند. تاب‌آوری سازمانی بر عملکرد کسب‌وکار (در ابعاد اقتصادی-مالی، مشتریان، و فرآیندهای یادگیری) و رضایت شغلی (در ابعاد مزایای مالی و شخصی) تأثیرگذار است (بورن و دیگران، ۲۰۲۲: ۲۲۶۲).

قرآن کریم، با روحیه‌بخشی به مؤمنان در شرایط دشوار و بحرانی، آنان را به حفظ آرامش، صبر، و افزایش تاب‌آوری هدایت می‌کند.

از دیدگاه قرآن، سختی‌ها همراه با آسانی‌اند (انشراح: ۵-۶)، و در دل شرایط سخت، همواره فرصت‌های پنهان و مثبت وجود دارند که با رویکردهای نوآورانه، می‌توان راه‌حل‌هایی برای غلبه بر مشکلات یافت.

رواج این نگرش در میان کارکنان، موجب تقویت انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری سازمان خواهد شد. خداوند در آیات ۲ و ۳، سوره طلاق، راهکار خروج از بحران‌ها را رعایت تقوای الهی معرفی کرده است.

همچنین، با توصیه به صبر، آن را کلید دور ماندن از کید و نیرنگ دشمنان دانسته است (آل‌عمران: ۱۲۰).

در آیه ۱۱، سوره تغابن، واژه «مصیبت» به کار رفته است که به رویدادهای ناگواری اشاره دارد که برای انسان ضرر به همراه دارند.

برخی مفسران معتقدند که معنای این آیه این است که هرکس به خدا ایمان آورد، خداوند قلب او را به سمت مسیر درست هدایت می‌کند؛ در نتیجه، در مواجهه با گرفتاری‌ها صبر پیشه می‌کند، در شرایط نعمت، شکر می‌گزارد، و در برابر ظلم، اهل گذشت خواهد بود (طباطبایی، ۱۳۷۴ ش: ج ۱۹، ۵۱۰-۵۰۹).

این تفسیر، بیشترین همخوانی را با مفهوم انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری دارد. در آیه ۱۲۷، سوره نحل، خداوند بر لزوم صبر در برابر فشارهای دشمنان تأکید می‌کند. مدیران سازمانی، با الهام از این آموزه‌ها، باید در شرایط بحرانی و دشوار، صبر و استقامت پیشه کنند و از اضطراب و نگرانی بیهوده پرهیز کنند. این امر، مستلزم اتخاذ رویکردهایی مبتنی بر تحلیل موقعیت و برنامه‌ریزی است که مدیران و کارکنان را به سمت راه‌حل‌های خلاقانه و انعطاف‌پذیری در برابر چالش‌ها هدایت می‌کند. قرآن کریم، علاوه بر توصیه به صبر، راهکارهای پیشگیرانه دیگری برای مواجهه با بحران ارائه می‌دهد، از جمله: مشورت و توکل (آل عمران: ۱۵۹)؛ توجه به همراهی سختی با آسانی (عصر: ۵-۶)؛ حفظ وحدت و همبستگی (آل عمران: ۱۰۳).

پنج. تشویق و تنبیه

یکی از شیوه‌های تربیت افراد، بهره‌گیری از تکنیک‌های تشویق و تنبیه است. این مسئله در سازمان‌ها نیز نقش مهمی ایفا می‌کند و به‌عنوان ابزاری مؤثر برای کنترل و نظارت بر عملکرد سازمان محسوب می‌شود. تشویق، استفاده از عواملی است که افراد را به نیکوکاری سوق می‌دهد و بیانگر محبت، دوستی، تأیید، و رضایت دیگران است (معین، ۱۳۹۷: ج ۲، ۱۰). در مقابل، تنبیه به رفتاری اطلاق می‌شود که موجب افزایش آگاهی و هوشیاری فرد خطاکار شده و به‌عنوان نوعی محرک نامطبوع، فرد را از تکرار اشتباهات باز می‌دارد (سیف، ۱۴۰۲: ۲۴۶). بیان سرگذشت اقوامی که به دلیل نافرمانی دچار عذاب الهی شدند (ر.ک: یونس: ۱۳)، یکی از مصادیق عملی تنبیه در قرآن محسوب می‌شود. همچنین، توصیف بهشت و جهنم، بشارت و هشدار پیامبران، پاداش و کیفر اعمال، و وعده‌های الهام‌بخش یا هشداردهنده، از جلوه‌های تشویق و تنبیه در قرآن کریم هستند. برای نمونه: در آیه ۴۸، سوره انعام، نعمت‌های بهشتی توصیف شده است. در آیه ۳۸، سوره مائده، مجازات الهی برای متجاوزان به حدود الهی بیان شده است: «إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ... ذَلِكَ لَهُمْ جُزْيٌ فِي الدُّنْيَا وَفِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ؛ کیفر کسانی که با خدا و پیامبرش به جنگ برمی‌خیزند... خواری در دنیا و عذابی بزرگ در آخرت خواهد بود».

در آیه ۶۰، سوره رحمان، پاداش نیکی، جز نیکی دانسته شده است.
 در آیه ۴۰، سوره شوری، مجازات عمل ناپسند، برابر با خود آن عمل معرفی شده است.
 در آیه ۸۸، سوره کهف، ایمان و عمل صالح، موجب دریافت پاداشی نیکوتر اعلام شده است:
 «وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَى...».

یکی از آسیب‌های مدیریتی در سازمان‌ها، تخطی از قانون است. چنانچه اعضای سازمان در قلمرو مسئولیت خویش، وظایف خود را ناقص، نادرست، یا خلاف آیین‌نامه‌های سازمانی انجام دهند، مسئول مافوق مطابق با ضوابط قانونی با آنان برخورد خواهد کرد.
 از این رو، آیین‌نامه‌های انضباطی باید به گونه‌ای تنظیم شوند که تشویق و تنبیه در آن‌ها به طور متوازن لحاظ شده و هیچ فردی بیش از استحقاق خود مورد تشویق یا تنبیه قرار نگیرد؛ زیرا اصل، رعایت اعتدال است.

یکی دیگر از اصول مدیریت، تفاوت‌گذاری میان کارگزار خطاکار و کارگزار درستکار است. همان‌طور که خداوند در قرآن کریم دانایان را با جاهلان برابر نمی‌داند (زمر: ۹)، و تمام اعمال افراد را بدون توجه به میزان آن‌ها محاسبه می‌کند (زلزال: ۷-۸)، سازمان‌ها نیز باید در ارزیابی عملکرد افراد، اصول عدالت را رعایت کنند.

از دیگر الزامات رعایت اصل تنبیه و تشویق، واگذاری مسئولیت به اندازه توانایی افراد است. خداوند در قرآن کریم بیان کرده که هیچ‌گاه از انسان بیش از وسع و توانایی‌اش تکلیف نخواستہ است (بقره: ۲۸۶). این آیه، معیار واگذاری مسئولیت‌ها را بر اساس لیاقت و توانایی افراد تعیین می‌کند. کسانی که لیاقت و توانایی بیشتری دارند، مسئولیت و پاسخگویی‌شان در برابر مردم و خداوند نیز بیشتر خواهد بود.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با روش تحلیلی-اسنادی به بررسی ابعاد معنویت سازمانی از منظر قرآن کریم پرداخته و نشان داده است که هرچند واژه «معنویت» به صورت مستقیم در قرآن ذکر نشده است، اما مفاهیمی همچون ایمان به خدا، عمل صالح، و تزکیه نفس در سراسر آیات قرآن تجلی دارند. معنویت سازمانی، به معنای ایجاد فضایی است که در آن کارکنان، علاوه بر رشد حرفه‌ای، به رشد معنوی نیز دست می‌یابند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که معنویت در قرآن کریم در سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی قابل بررسی است.

در بعد فردی، پرورش روح و روان از طریق اعمال عبادی-مانند نماز و روزه- به عنوان پایه‌های اصلی رشد معنوی و اخلاقی افراد در سازمان محسوب می‌شوند. این اعمال، ارتباط افراد با خداوند را تقویت کرده و در نتیجه، رفتارهای اخلاقی و سالم در محیط‌های کاری را افزایش می‌دهند. علاوه بر این، آرامش، دانش‌اندوزی، معرفت‌افزایی، و واقع‌نگری نسبت به توانمندی‌های فردی، از دیگر شاخص‌های معنویت فردی در سازمان محسوب می‌شوند. تأثیر این شاخص‌ها، بر اساس شواهد میدانی، به اثبات رسیده است.

در بعد گروهی، قرآن کریم بر وحدت و همکاری بین افراد تأکید دارد. مفاهیمی همچون «چنگ زدن به ریسمان الهی»، «تعاون»، و «احسان» بیانگر اهمیت همکاری و همبستگی در محیط‌های کاری هستند. این همکاری، موجب کاهش تعارضات در سازمان و تقویت حس مسئولیت‌پذیری مشترک در بین کارکنان خواهد شد.

حسن ظن و طهارت در گفتار و رفتار نیز دو مفهوم مکملی هستند که نقش مهمی در پیشگیری از بروز چالش‌ها و گسستگی در سازمان دارند.

در سطح سازمانی، معنویت به سازگاری و هم‌راستایی ارزش‌های شخصی کارکنان با ارزش‌های سازمانی اشاره دارد. سازمان‌هایی که در راستای تعهد، مسئولیت‌پذیری، و اعتدال رفتاری فعالیت می‌کنند، محیطی معنوی ایجاد کرده که موجب افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان می‌شود. با توجه به ارتباط مستقیم فعالیت‌های سازمانی با محیط پیرامون سازمان، لازم است که کارکنان به شکوفایی و پایداری محیط توجه کنند و سازمان‌ها برنامه‌هایی در راستای این ارزش معنوی طراحی و تدوین نمایند.

اجرای برنامه‌های پیشگیرانه در سطح سازمانی، از یک‌سو موجب افزایش انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری سازمان در برابر موانع خواهد شد و از سوی دیگر، به ایجاد محیطی معنوی‌تر در سازمان کمک خواهد کرد.

برای افزایش عملکرد سازمان‌های اسلامی، لازم است مدیران نظام تشویق و تنبیه را مطابق با آموزه‌های قرآنی تدوین و اجرا کنند.

در این نظام، باید اصولی مانند واگذاری مسئولیت براساس توانایی افراد و رعایت اعتدال در مجازات خطاکاران متناسب با میزان خطای آنان لحاظ شود.

منابع

- امیری، یوسف؛ لطیفی، میثم؛ اسلامبولچی، علیرضا؛ و علی اصغری، صارم. ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران، نشریه علمی مدیریت اسلامی، سال ۲۹، شماره ۲، صفحات ۱۸۱-۲۰۶. ۱۴۰۰.
- ایراندوست، محمدحسین. چیستی معنویت و سیر معناپذیری آن در غرب، دو فصلنامه فلسفه دین، سال پانزدهم، شماره ۲. ۱۳۹۷.
- براتی، عباسعلی. دین‌زدایی به نام معنویت، مجله تخصصی کلام اسلامی، سال ۱۷، مسلسل ۶۸. ۱۳۸۷.
- حسینی، سید حسن؛ مقدم، طیب؛ و رستگار، علی. دانش‌نامه دین: رشن، روح‌القدس، شورای دوم وائیکان، معنویت، مجله هفت آسمان، شماره ۲۰، صفحات ۲۱۵-۲۱۸. ۱۳۸۲.
- حیدری، ناهید؛ فقیهی‌پور، جواد؛ و گلپرور، جعفر حامد. مدیریت معنویت سازمانی، تهران: نشر دارالفنون. ۱۳۹۹.
- خادمی‌مقدم، عبدالله. طراحی مدل معنویت در سازمان با تأکید بر آموزه‌های اسلامی، پایان‌نامه دکتری مدیریت دولتی، پردیس فارابی دانشگاه تهران. ۱۳۹۶.
- خاناباشی، محمدحسین؛ و ابطحی، سید حسین. تحلیلی پیرامون نقش معنویت‌گرایی در مدیریت دولتی، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال سیزدهم، شماره ۴، صفحات ۱۳۹-۱۵۶. ۱۳۸۸.
- دعائی، حبیب‌الله. همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی (نگرش تحقیقی)، نشریه مدرس علوم انسانی، دوره ۶، شماره ۱، پیاپی ۲۴، صفحات ۵۵-۶۸. ۱۳۸۱.
- رستگار، عباسعلی؛ و نوبری، علیرضا. مدل مفهومی معنویت قدسی مبتنی بر قرآن در سازمان، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات تفسیری، سال ششم، شماره ۲۳، صفحات ۸۱-۱۰۲. ۱۳۹۴.
- رضاییان، علی. مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، چاپ هشتم، تهران: انتشارات سمت. ۱۳۹۴.
- زبیدی، محمدبن محمد. تاج العروس من جواهر القاموس، جلد ۱۳، بیروت: دارالهدایة. ۱۳۸۵ق.
- سیف، علی‌اکبر. روان‌شناسی پرورشی نوین، تهران: نشر دوران. ۱۴۰۲.

- طباطبایی، سید محمدحسین. تفسیر المیزان، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، قم: انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم. ۱۳۷۴.
- عابدی جعفری، حسن؛ و رستگار، عباسعلی. ظهور معنویت در سازمان‌ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۲، شماره ۵، صفحات ۹۹-۱۲۱. ۱۳۸۶.
- طبرسی، فضل بن حسن. مکارم الأخلاق، جلد ۱، تحقیق علاء آل جعفر، قم: اسلامی. ۱۴۱۴ق.
- کاظم‌پوریان، سعید؛ محمدی، فاطمه؛ و توکلی، عبدالله. مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاه‌های پیرامون آن، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۳، شماره ۲، صفحات ۱۴۸-۱۶۲. ۱۴۰۰.
- محمدی، سلیمی؛ و پیروزی‌نژاد. معنویت سازمانی از منظر نهج البلاغه با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. دوفصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، سال سوم، شماره ۶، صفحات ۱۳۹-۱۶۲. ۱۳۹۳.
- مرزبند، رحمت‌الله؛ و زکوی، علی‌اصغر. شاخص‌های سلامت معنوی از منظر آموزه‌های وحیانی، مجله اخلاق پزشکی، دوره ۶، شماره ۲۰. ۱۳۹۱.
- مرزبند، رحمت‌الله؛ و زکوی، علی‌اصغر. بررسی مبانی و مؤلفه‌های سلامت معنوی با تأکید بر دیدگاه علامه طباطبایی، آیین حکمت، سال نهم، شماره ۳۳. ۱۳۹۶.
- مطهری، مرتضی. مجموعه آثار شهید مطهری، تهران: نشر صدرا. ۱۳۷۴.
- معین، محمد. فرهنگ معین، تهران: نشر میلاد. ۱۳۹۷.
- مکارم شیرازی، ناصر. تفسیر نمونه، جلد ۴، تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه. ۱۳۵۳.
- مکارول، پام. ارزیابی تنوع تعریف‌ها در معنویت، ترجمه محمدمامین خوانساری، فصلنامه هفت آسمان، سال هجدهم، شماره ۷۱، صفحات ۱۱۱-۱۳۰. ۱۳۹۵.
- ملکیان، مصطفی. سازگاری معنویت و مدرنیته، مجله بازتاب اندیشه، شماره ۷۷، صفحات ۶۲۸-۶۳۵. ۱۳۸۵.
- نکویی‌مقدم، محمود؛ و پیرمرادی بزنجانی، نرگس. تعارض سازمانی و راهبردهای مدیریت آن، نشریه مدیریت فردا، دوره ۵، شماره ۱۸، صفحات ۶۷-۸۰. ۱۳۸۶.
- نوبری، علیرضا. معنویت قدسی از نگاه قرآن با رویکرد تحلیل سازمانی، قم: نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، دفتر نشر معارف. ۱۳۹۶.

- Ashmos, D. P. & Duchon, D. Spritituality at Work: Definitions, Measures, Assumption, and Validity Claims, Paper Presented at the Academy of Management, Toronto. 2000.
- Beuren, I.M., dos Santos, V. and Theiss, V. "Organizational resilience, job satisfaction and business performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 71 No. 6, pp. 2262-2279. 2022.
- Cheng H., Niu M.-S., Niu K.-H. Industrial cluster involvement, organizational learning, and organizational adaptation: An exploratory study in high technology industrial districts. *Journal of Knowledge Management*, 18, 971-990. 2014.
- Chiva R., Ghauri P., Alegre J. Organizational learning, innovation and internationalization: A complex system model. *British Journal of Management*, 25, 687-705. 2014.
- Fry, L.W. "Toward a theory of spiritual leadership", *Leadership Quarterly*, Vol. 24, pp. 693-727. 2003.
- Garvin D. A. Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71, 78-91. 1993.
- Giacalone, R. A. and C. L. Jurkiewicz. 'Toward a Science of Workplace Spirituality', in R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz (eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (M.E. Sharpe Publishers, Armonk, NY), pp. 3-28. 2003.
- Giacalone, R. A., and Jurkiewicz, C. L. Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85. 2003b.
- Glicken, Morley D., and Robinson, Bennie C. (eds.). *Understanding Job Stress, Job Dissatisfaction, and Worker Burnout*, In *Practical Resources for the Mental Health Professional, Treating Worker Dissatisfaction during Economic Change*, Academic Press. 2013.
- Goddard N. "Spirituality as integrative energy": A philosophical analysis as requisite precursor to holistic nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 22, 805-815. 1995.
- Hjelm JR. *The Dimensions of Health: Conceptual Models*. USA: Jones and Bartlett Publishers. 2010.
- Karakas, Fahri. Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review, *Journal of Business Ethics*. 2010.
- Kluger J. Is God in our genes? *Time*, 25 Oct. 2004.

- Krishnakumar, S. & Neck, C. P. The what, why, & how of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 153-164. 2002.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243-255. 2011.
- Loermans J. Synergizing the learning organization and knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 6, 285-294. 2002.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., Ferguson, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447. 2003.
- Mitroff I., Denton E. A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality. *Religion and Values in the Workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1999.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J., and Caldwell, D. People and organizational culture: AQ-sort approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. 1991.
- Owens, B. P., & Hekman, D. R. Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 55(4), 787-818. 2012.
- Pargament KI. *The Psychology of Religion and Coping*. New York: The Guilford Press. 1997.
- Plante TG, Sherman AC. Research on faith and health. In: Plante TG, Sherman AC (eds.), *Faith and Health*. New York: The Guildford Press, 1-12. 2001.
- Poole, E. Organisational spirituality—A literature review. *Journal of Business Ethics*, 84(4), 577-588. 2009.
- Porter, Lyman W., Richard M. Steers, Richard T. Mowday, and Paul V. Boulian. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology*, 59(October), 603-609. 1974.
- Real J. C., Roldán J. L., Leal A. From entrepreneurial orientation and learning orientation to business performance: Analysing the mediating role of organizational learning and the moderating effects of organizational size. *British Journal of Management*, 25, 186-208. 2014.
- Spreitzer, G. M. Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of Organizational Behavior*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 2007.

- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. Organizing for resilience. *Positive Organizational Scholarship*, 94-110. 2003.
- Templeton G. F., Lewis B. R., Snyder C. A. Development of a measure for the organizational learning construct. *Journal of Management Information Systems*, 19, 175-218. 2002.
- Wagner-Marsh, Fraya and Conley, James. "The fourth wave: the spiritually-based firm", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 Iss 4, pp. 292–302. 1999.
- Watson J. Watson's philosophy and theory of human caring in nursing. In: Riehl-Sisca JP (ed.), *Conceptual Models for Nursing Practice*, 3rd edn. Norwalk, CT, USA: Appleton & Lange, 219–236. 1989.
- Zaidman, N., & Goldstein-Gidoni, O. Spirituality as a discarded form of organizational wisdom: Field-based analysis. *Group and Organization Management*, 36(5), 630–653. 2011

References

- Abedi Jafari, Hassan; and Rostgar, Abbas Ali. Zuhur Ma'naviat Dar Sazman-ha (The Emergence of Spirituality in Organizations). Quarterly Journal of Iranian Management Sciences, Volume 2, Issue 5, Pages 99-121, 1386 SH (2007 CE).
- Amiri, Youssef; Latifi, Maytham; Islambolchi, Alireza; and Ali-Asghari, Sarem. Arayeye Alaghoo Talai Ma'naviat Sazmani Ba Takid Bar Amuzeh-haye Islami Dar Sazman Bimeh Salamat Iran (Providing a Model for Organizational Spirituality with Emphasis on Islamic Teachings in the Health Insurance Organization of Iran). Journal of Islamic Management, Year 29, Issue 2, Pages 181-206, 1400 SH (2021 CE).
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. Sprituality at Work: Definitions, Measures, Assumption, and Validity Claims, Paper Presented at the Academy of Management, Toronto. 2000.
- Barati, Abbas Ali. Dinzadegi Be Nam Ma'naviat (Dewestering in the Name of Spirituality). Specialized Journal of Islamic Theology, Year 17, Serial 68, 1387 SH (2008 CE).
- Beuren, I.M., dos Santos, V. and Theiss, V. "Organizational resilience, job satisfaction and business performance", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 71 No. 6, pp. 2262-2279. 2022.
- Cheng H., Niu M.-S., Niu K.-H. Industrial cluster involvement, organizational learning, and organizational adaptation: An exploratory study in high technology industrial districts. Journal of Knowledge Management, 18, 971-990. 2014.
- Chiva R., Ghauri P., Alegre J. Organizational learning, innovation and internationalization: A complex system model. British Journal of Management, 25, 687-705. 2014.
- Da'ei, Habibollah. Hamsuyi Arzesh-haye Fardi Va Sazmani (Negarish Tahqiqi) (Alignment of Individual and Organizational Values (A Research Perspective)). Journal of Human Sciences School, Volume 6, Issue 1, Serial 24, Pages 55-68, 1381 SH (2002 CE).
- Fry, L.W. "Toward a theory of spiritual leadership", Leadership Quarterly, Vol. 24, pp. 693-727. 2003.

- Garvin D. A. Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71, 78-91. 1993.
- Giacalone, R. A. and C. L. Jurkiewicz. 'Toward a Science of Workplace Spirituality', in R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz (eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (M.E. Sharpe Publishers, Armonk, NY), pp. 3-28. 2003.
- Giacalone, R. A., and Jurkiewicz, C. L. Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85. 2003b.
- Glicken, Morley D., and Robinson, Bennie C. (eds.). *Understanding Job Stress, Job Dissatisfaction, and Worker Burnout*, In *Practical Resources for the Mental Health Professional, Treating Worker Dissatisfaction during Economic Change*, Academic Press. 2013.
- Goddard N. "Spirituality as integrative energy": A philosophical analysis as requisite precursor to holistic nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 22, 805-815. 1995.
- Heydari, Nahid; Faqhipur, Javad; and Golparvar, Jafar Hamed. *Modiriyat Ma'naviat Sazmani* (Management of Organizational Spirituality). Tehran: Dar al-Funun Publishing, 1399 SH (2020 CE).
- Hjelm JR. *The Dimensions of Health: Conceptual Models*. USA: Jones and Bartlett Publishers. 2010.
- Hosseini, Sayyid Hassan; Moghadam, Tayebbeh; and Rostgar, Ali. Danesh-nameh Din: Roshon, Ruh-al-Quds, Shoura-ye Dovvom Vatican, Ma'naviat (Encyclopedia of Religion: Roshon, Holy Spirit, Second Vatican Council, Spirituality). *Journal of Seven Skies*, Issue 20, Pages 215-218, 1382 SH (2003 CE).
- Iran Doust, Mohammad Hossein. Chisti Ma'naviat Va Sire Manapaziri An Dar Gharb (What is Spirituality and Its Meaning Journey in the West). *Quarterly Journal of Philosophy of Religion*, Year 15, Issue 2, 1397 SH (2018 CE).
- Karakas, Fahri. Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review, *Journal of Business Ethics*. 2010.
- Kazempourian, Saeed; Mohammadi, Fatemeh; and Tavakoli, Abdullah. *Mafhoom Ma'naviat Sazmani Dar Mutalea Sazman Va Modiriyat Va Didgahi-haye Piramoon An* (The Concept of Organizational Spirituality

- in Organizational and Management Studies and Perspectives on It). Quarterly Journal of Outlook on Public Management, Volume 13, Issue 2, Pages 148-162, 1400 SH (2021 CE).
- Khademi-Moqaddam, Abdullah. Tarahi Model Ma'naviat Dar Sazman Ba Takid Bar Amuzesh-haye Islami (Designing a Model of Spirituality in Organizations with Emphasis on Islamic Teachings). PhD Dissertation in Public Administration, Farabi Campus, University of Tehran, 1396 SH (2017 CE).
- Khanbashi, Mohammad Hossein; and Abtahi, Sayyid Hossein. Tahliili Piramoon Naqsh Ma'naviat-Garaei Dar Modiriyat Dolati (An Analysis of the Role of Spiritualism in Public Administration). Quarterly Journal of Management in Islamic University, Year 13, Issue 4, Pages 139-156, 1388 SH (2009 CE).
- Kluger J. Is God in our genes? Time, 25 Oct. 2004.
- Krishnakumar, S. & Neck, C. P. The what, why, & how of spirituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology, Vol. 17 No. 3, pp. 153-164. 2002.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. Human Resource Management Review, 21(3), 243-255. 2011.
- Loermans J. Synergizing the learning organization and knowledge management. Journal of Knowledge Management, 6, 285-294. 2002.
- Makarem Shirazi, Naser. Tafsir-e Namuneh (The Sample Commentary), Vol. 4, Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyah Publishing, 1353 SH (1974 CE).
- Makarl, Pam. Arzyabi Tanavvo' Ta'arif-ha Dar Ma'naviat (Evaluating the Diversity of Definitions in Spirituality). Translated by Mohammad Amin Khansari, Quarterly Journal of Seven Skies, Year 18, Issue 71, Pages 111-130, 1395 SH (2016 CE).
- Malekian, Mostafa. Sazgari Ma'naviat Va Modernite (Compatibility of Spirituality and Modernity). Journal of Thought Reflection, Issue 77, Pages 628-635, 1385 SH (2006 CE).
- Marzband, Rahmatollah; and Zakoyi, Ali Asghar. Ashar-e Salamat Ma'navi Az Nazar Amuzesh-haye Vahi (Indicators of Spiritual Health from the

- Perspective of Revelation Teachings). Journal of Medical Ethics, Volume 6, Issue 20, 1391 SH (2012 CE).
- Marzband, Rahmatollah; and Zakoyi, Ali Asghar. Barresi Mabon Va Mo'amelat Salamat Ma'navi Ba Takid Bar Didgah Allameh Tabatabai (Examining the Foundations and Components of Spiritual Health with Emphasis on Allameh Tabatabai's Perspective). Ayin Hikmat, Year 9, Issue 33, 1396 SH (2017 CE).
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., Ferguson, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management, 16(4), 426-447. 2003.
- Mitroff I., Denton E. A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality. Religion and Values in the Workplace. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1999.
- Mohammadi, Salimi; and Pirouzi Nejad. Ma'naviat Sazmani Az Nazar Nahj al-Balaghah Ba Estefadeh Az Nazariyeh Dade-Banid (Organizational Spirituality from the Perspective of Nahj al-Balaghah Using Grounded Theory). Scientific Quarterly Journal of Islam and Management, Year 3, Issue 6, Pages 139-162, 1393 SH (2014 CE).
- Mo'in, Muhammad. Farhang-e Mo'in (Mo'in Dictionary). Tehran: Milad Publishing, 1397 SH (2018 CE).
- Motahhari, Morteza. Majmooh Asar Shahid Motahhari (Collected Works of Martyr Motahhari). Tehran: Sedra Publishing, 1374 SH (1995 CE).
- Nakoui-Moqaddam, Mahmoud; and Pir Mohammadi Bazanjani, Narges. Taaroz Sazmani Va Rahbard-haye Modiriyat An (Organizational Conflict and Strategies for Managing It). Journal of Tomorrow Management, Volume 5, Issue 18, Pages 67-80, 1386 SH (2007 CE).
- Nobari, Alireza. Ma'naviat Qodsii Az Negah Quran Ba Rouykard Tahliiliz Sazmani (Sacred Spirituality from the Perspective of the Quran with an Organizational Analytical Approach). Qom: Office for the Promotion of Islamic Values, the Representative of the Supreme Leader in Universities, Daftar e Nashr Ma'aref, 1396 SH (2017 CE).
- O'Reilly, C.A., Chatman, J., and Caldwell, D. People and organizational culture: AQ-sort approach to assessing person-organization fit. Academy of Management Journal, 34(3), 487-516. 1991.

- Owens, B. P., & Hekman, D. R. Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 55(4), 787–818. 2012.
- Pargament KI. *The Psychology of Religion and Coping*. New York: The Guilford Press. 1997.
- Plante TG, Sherman AC. Research on faith and health. In: Plante TG, Sherman AC (eds.), *Faith and Health*. New York: The Guildford Press, 1–12. 2001.
- Poole, E. Organisational spirituality—A literature review. *Journal of Business Ethics*, 84(4), 577–588. 2009.
- Porter, Lyman W., Richard M. Steers, Richard T. Mowday, and Paul V. Boulian. “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians.” *Journal of Applied Psychology*, 59(October), 603–609. 1974.
- Real J. C., Roldán J. L., Leal A. From entrepreneurial orientation and learning orientation to business performance: Analysing the mediating role of organizational learning and the moderating effects of organizational size. *British Journal of Management*, 25, 186-208. 2014.
- Rezaeian, Ali. *Modiriyat Rafteh Sazmani Pishrafteh (Advanced Organizational Behavior Management)*. 8th Edition, Tehran: Samt Publishing, 1394 SH (2015 CE).
- Rostgar, Abbas Ali; and Nobari, Alireza. *Model Mofahimi Ma'naviat Qodsii Mabni Bar Quran Dar Sazman (A Conceptual Model of Sacred Spirituality Based on the Quran in Organizations)*. *Scientific Research Quarterly of Interpretive Studies*, Year 6, Issue 23, Pages 81-102, 1394 SH (2015 CE).
- Seyf, Ali Akbar. *Ravan-shenasi Parvareshi Novin (Modern Developmental Psychology)*. Tehran: Doran Publishing, 1402 SH (2023 CE).
- Spreitzer, G. M. Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of Organizational Behavior*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 2007.
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. Organizing for resilience. *Positive Organizational Scholarship*, 94-110. 2003.
- Tabatabai, Sayyid Muhammad Husayn. *Tafsir al-Mizan (The Interpretation of the Balance)*. Translated by Sayyid Muhammad Baqir Mousavi Hamdani,

- Qom: Islamic Publishing affiliated with the Society of Teachers of Qom Seminary, 1374 SH (1995 CE).
- Tabrisi, Fadl ibn Hasan. Makarim al-Akhlaq (Noble Morality), Vol. 1, Edited by Ala Al-Ja'far, Qom: Islamic, 1414 AH (1993 CE).
- Templeton G. F., Lewis B. R., Snyder C. A. Development of a measure for the organizational learning construct. *Journal of Management Information Systems*, 19, 175-218. 2002.
- Wagner-Marsh, Fraya and Conley, James. "The fourth wave: the spiritually-based firm", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 Iss 4, pp. 292–302. 1999.
- Watson J. Watson's philosophy and theory of human caring in nursing. In: Riehl-Sisca JP (ed.), *Conceptual Models for Nursing Practice*, 3rd edn. Norwalk, CT, USA: Appleton & Lange, 219–236. 1989.
- Zabidi, Muhammad ibn Muhammad. *Taj al-Arous Min Jawahir al-Qamus* (Crown of the Bride from the Jewels of the Dictionary), Vol. 13, Beirut: Dar al-Hidayah, 1385 AH (2006 CE).
- Zaidman, N., & Goldstein-Gidoni, O. Spirituality as a discarded form of organizational wisdom: Field-based analysis. *Group and Organization Management*, 36(5), 630–653. 2011.