

## Investigating the Education Situation in Shiraz based on the Components of a Spiritualist Organization

### ARTICLE INFO

#### Article Type

Analytical Review

#### Authors

Parvaneh Dodman<sup>1</sup>,  
Ali Asghar Machinchi<sup>\*,2</sup>,  
Seyed Ahmad Hashemi<sup>3</sup>,  
Abbas Gholtash<sup>4</sup>

#### How to cite this article

Parvaneh Dodman, Ali Asghar Machinchi, Seyed Ahmad Hashemi, Abbas Qaltash, Investigating the Education Situation in Shiraz based on the Components of a Spiritualist Organization. *Journal of Islamic Life Style*, 2021:5(1): 23-30.

### ABSTRACT

**Purpose:** The present study was to investigate the state of education in Shiraz based on the components of spirituality. The research method was descriptive-survey. The study population was all educators in Shiraz, from which 352 people were selected by random sampling.

**Materials and Methods:** The research instrument was a researcher-made questionnaire that was made using interview and based on grounded theory method and content validation (CVR) and Cronbach's alpha were used for its quantitative validation.

**Findings:** The results showed that if In general, the Shiraz Education Organization is significantly spiritualistic in terms of the overall score of spirituality. However, in the component of semantics and purposefulness in the Education Organization, the mean scores were not significantly different from the theoretical average.

**Conclusion:** In other words, from the point of view of cultural figures, the situation of education in Shiraz cannot be considered satisfactory in this component. But in other components and the overall score of spirituality is satisfactory.

**Keywords:** Educational System, Spiritualism, Spiritualism Organization, Shiraz Education

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Iran (Corresponding Author).
3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Iran.
4. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

#### \* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: mashinchi@iaulamerd.ac.ir

#### Article History

Received: 2020/10/03

Accepted: 2021/02/21

## بررسی وضعیت آموزش و پرورش شهر شیراز بر اساس مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا

پروانه دودمان<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

علی اصغر ماشینچی<sup>۲\*</sup>

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران. (نویسنده مسئول).

سید احمد هاشمی<sup>۳</sup>

دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

عباس قلتاش<sup>۴</sup>

دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

### چکیده

**هدف:** هدف از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت آموزش و پرورش شهر شیراز بر اساس مؤلفه‌های معنویت‌گرایی بود.

**مواد و روش‌ها:** روش پژوهش توصیفی پیمایشی بود. جامعه پژوهش تمامی فرهنگیان شهر شیراز بود که از بین آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی، ۳۵۲ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه محقق‌ساخته بود که با استفاده مصاحبه و بر مبنای روش گراندد تئوری ساخته شده بود و برای اعتباریابی کمی آن از روایی محتوایی (CVR) و آلفای کرونباخ استفاده شد.

**یافته‌ها:** اگرچه به طور کلی سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز از لحاظ نمره کلی معنویت‌گرایی به صورت معنی‌داری معنویت‌گراست با این حال در مؤلفه معناگرایی و هدفمندی در سازمان آموزش و پرورش، نمرات میانگین، تفاوت معنی‌داری با میانگین نظری نداشتند.

**نتیجه‌گیری:** از نظر فرهنگیان نمی‌توان وضعیت آموزش و پرورش شهر شیراز را در این مؤلفه رضایت‌بخش دانست. ولی در سایر مؤلفه‌ها و نمره کلی معنویت‌گرایی رضایت‌بخش می‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** نظام آموزشی، معنویت‌گرایی، سازمان معنویت‌گرا، آموزش و پرورش، شیراز.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۰۳

\*نویسنده مسئول: mashinchi@iaulamerd.ac.ir

### مقدمه

تعریف معنویت به‌عنوان یک اصطلاح دشوار است و شاید این مسأله برای ما تا اندازه‌ای تعجب‌آور باشد و دلیل آن این است که معنویت واژه‌ای فرآر و رازگونه با برداشت‌های متفاوت در جوامع است. اما با این که معنویت مبهم و اسرار آمیز است با آنچه که پویا و حیات‌بخش است در ارتباط است. بنابراین، مرکز و قلب معنویت یک حالت اسرارآمیز و پویایی دارد که می‌توان گفت دارای یک بعد غیر مادی و ماورایی است و در یک معنا وجودی مافوق تجربه است (۱). اوریلی (۲) بر این باور است که شما می‌توانید هر معنایی که بخواهید از مفهوم معنویت استخراج کنید و به همین دلیل حتی توصیه حذف آن را از فرهنگ لغات می‌دهد. هافمن و باب نیز در کتاب دین و تربیت با این نظر اوریلی موافق هستند (۳). با این حال معنویت در لغت، مصدر جعلی معنوی است، معنوی نیز با افزودن یای نسبت به آن از واژه معنی که خود مصدر میمی، و مفاد آن مقصود است، مشتق شده است و معنوی، منسوب به مقابل لفظی و به معنای حقیقی، راست، اصلی، مطلق، باطنی، و روحانی است. معنی این اصطلاح همچنین در مقابل کلمات: مادی، صوری، شکل ظاهری و معنایی که فقط به قلب شناخته می‌شود و زبان را در آن بهره‌ای نیست، می‌باشد. معنویت از واژه "معنی" مشتق شده و معنوی، منسوب به معنی است (۴). لذا معنویت به معنای معناداری کل زندگی می‌باشد. معنویت به عنوان نظام اعتقادی فرد که متمرکز بر جستجوی معنا و هدف زندگی است، نیز تعریف می‌شود (۵). وگان (۶) بعضی از خصوصیات معنویت را چنین عنوان کرده است: نخست آن که معنویت بالاترین سطح رشد در زمینه‌های مختلف: شناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را در بر می‌گیرد. این مفهوم یکی از حوزه‌های رشدی مجزاست و نکته سوم آن است که معنویت بیشتر به عنوان نگرش مطرح است؛ مانند گشودگی نسبت به عشق (۷).

بحث درباره معنویت از دوران کهن به طور پراکنده در آثار فکری و هنری بشر مطرح بوده است؛ اما به طور مستقل و مدون و در قالب یک جریان آگاهانه، از نیمه دوم قرن نوزدهم میلادی در اروپا، آمریکا و کانادا گسترش یافت (۸). به همین جهت امروزه یکی از موضوعات اصلی در حوزه علوم انسانی از جمله تعلیم و تربیت، اخلاق و مدیریت می‌باشد. با وجود اهمیتی که این موضوع پیدا کرده است اما هنوز ابهام‌ها و سؤال‌های زیادی در رابطه با آن، و همین طور مشکلات احتمالی که ممکن است در پی بکارگیری آن در جامعه و تبدیل جامعه به جامعه معنویت‌گرا به دست آید، وجود دارد.

رواج اخیر علاقه به معنویت می‌تواند به بازگشت به ریشه‌های معنویت در قرن ۱۸ دیده شود. علت این توجه را می‌توان در یافتن این نکته دانست که بنا به نظر روان‌شناسان، معنویت می‌تواند به ایجاد یک قالب که به افراد در دریافت و ادراک خودشان کمک کند و کنار آمدن با اتفاقات ناخوشایند و غیر قابل پیشگیری بدون افسرده شدن آن‌ها یاری رساند (۹). اهمیت معنویت و رشد معنی در انسان، در چند دهه گذشته به صورتی روزافزون توجه روان‌شناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است.

اصطلاحی تخصصی در جامعه‌شناسی و فلسفه دین است که نخستین بار هارولد ترنر آن را به کار برد. امروزه این واژه در محافل دانشگاهی بسیار رایج بوده و جای واژه کیش را که دارای بار ارزش‌گذارانه است گرفته است (۱۴). از نتایج این جنبش‌ها، تغییر معنای معنویت و تغییر نگرش به انسان و تکامل او خواهد بود.

در تعاریف کلاسیک از معنویت، گرایش به تمرکز بر مذهب و موضوع‌های مرتبط با روح وجود دارد در حالی که مطالعات معاصر پیرامون معنویت حوزه‌های گسترده‌تر را که همه‌ی جنبه‌های زندگی و تجربه انسان را در بر می‌گیرد، در خود جای می‌دهد (۱۵). با توجه به اهمیت موضوع و از آنجایی که هیچ پژوهش مستقلی، وضعیت سازمان آموزش و پرورش را در این زمینه مورد بررسی قرار نداده است، پژوهش حاضر به دنبال این است تا آموزش و پرورش شهر شیراز را بر این اساس مورد بررسی قرار دهد.

#### پیشینه پژوهش

غم‌شادزهی و ناستی زایی (۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین معنویت در کار و دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش) به این نتیجه دست یافتند که معنویت در کار بر دل‌بستگی شغلی و وفاداری سازمانی به صورت مستقیم و وفاداری سازمانی بر دل‌بستگی شغلی به صورت مستقیم رابطه دارد. اثر غیر مستقیم معنویت در کار بر دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی نیز معنی‌دار بود.

سپهوند و صیدزاده (۱۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر معنویت در محیط کار بر خود کنترلی منابع انسانی به این نتیجه دست یافتند که معنویت در محیط کار با ضریب ۰/۴۳ بر خودکنترلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین بعد همسویی ارزش‌ها در سطح سازمانی با بار عاملی ۰/۸۴ و بعد احساس هم بستگی در سطح گروهی با بار عاملی ۰/۷۶ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین بار عاملی در تحقق معنویت در محیط کار هستند.

صیف و همکاران (۱۸) در پژوهشی با عنوان مدل پیش‌بینی نگرش میل به تغییر بر اساس مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت منطقه فارس به این نتیجه دست یافتند که بالاترین اثر مستقیم بر نگرش میل به تغییر مربوط به تعهد مستمر (۰/۳۵) و کمترین آن مربوط به اثر غیر مستقیم جذابیت کار (۰/۰۸) بوده است.

پاپی، دریکوندی و هاشمی (۱۱) در پژوهشی با عنوان تربیت معنوی، چیستی و چرایی نشان دادند که تربیت معنوی که موضوع آن روان و سر هستی انسان است، مشکل‌ترین نوع تربیت در میان سایر تربیت‌ها است. با توجه به نقش مؤثر نظام آموزش و پرورش در تربیت معنوی افراد باید به تدارک برنامه آموزشی به هم پیوسته و آزادی‌بخش متناسب با گرایش رویی انسان که از هیجان، پرسش، کوشش و مشارکت سرشار، و هدف در آن، بیشتر فرایندی کل‌نگرانه باشد اقدام شود، زیرا در این صورت است که جوانان و نوجوانان به سوی ارزش‌های معنوی گرایش تازه پیدا می‌کنند.

پیشرفت علم روان‌شناسی از یک سو و ماهیت پویا و پیچیده جوامع نوین از سوی دیگر باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته‌ها و نیازهای مادی قد علم کنند و اهمیت بیشتری یابند. به طوری که سازمان بهداشت جهانی در تعریف ابعاد وجود انسان، به ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی اشاره می‌کند و بعد چهارم یعنی بعد معنوی را نیز در رشد و تکامل انسان مطرح می‌سازد. اما علی‌رغم تأکید روز افزون دانشمندان بر بعد معنوی رشد انسان، هنوز تعریف واحدی که در برگیرنده تمامیت معنویت باشد ارائه نشده است (۱۰).

معنویت مسأله مهمی است که ضرورت توجه به آن توسط اندیشمندان و دلسوزان دین مطرح شده است و اهمیت توجه به آن بنا به دلایل متعدد مورد تأیید همگان است. بنا بر نظر پاپی و همکاران، عمده دلیل برای توجه به معنویت این است که امروز فرهنگ بشریت، سطحی و دانش او خطرناک است. زیرا از لحاظ فن و صنعت توانمند شده است و انسان نو با تکیه بر اعجاز عظیم فناوری، به پرستش خویشتن روی آورده است و از نظر معنا و هدف، به غایت فقیر و ضعیف گشته است. از آنجا که انسان موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی است و دارای نیازهای گوناگونی است، لذا توجه به معنویت که تکمیل‌کننده و معنا دهنده بخش‌های گوناگون زندگی انسان است و انسان را در برخورد و یافتن راه حل برای مشکلات و سختی‌های زندگی توانمند می‌سازد، ضرورت می‌یابد (۱۱).

آدمی در عصر حاضر با چالش‌هایی روبه‌روست که از ویژگی‌های هزاره سوم است، یعنی هزاره تغییر و در همه‌ی پدیده‌های اجتماعی عوامل مختلفی نظیر بحران‌های هویت دینی در مدرنیته، تقلیل عقل‌گرایی رنسانس به علم‌گرایی و سپس درک مکانیکی از جهان، اخلاق مدرن، نادیده انگاری برخی از امور فطری معنوی و قدسی یا عدم تأمین مناسب آن‌ها، رشد بی‌رویه و خودسرانه سرمایه‌داری و تبعات ناشی از آن (۱۲) و نیز ذاتی بودن لذات پیش روی انسان معاصر، که در کار کشش امیال آدمی هستند و غلبه وجه مادی این لذات بر وجه معنوی آنها (۳) موجب شده‌اند که معنویت در جوامع در خطر تضعیف و نابودی قرار گیرد.

نتیجه این مسأله، بروز و ظهور حس نوین درونی ناشی از فقدان معنای زندگی است. به گونه‌ای که برخی روی آوردن به شخصیت‌های کاریزماتیک، گروه‌سازی و فرقه‌گرایی و تراشیدن ده‌ها آیین و دین نوین را راه نجات دانسته‌اند. بررسی‌ها حاکی از آن است که در هیچ دوره‌ای همانند عصر حاضر، نیاز به یک انقلاب اخلاقی و معنوی به این اندازه احساس نشده است (۱۳). لذا نیاز به رفع بحران انسان و جامعه معاصر جز از طریق توجه به ساحت معنویت امکان‌پذیر نیست. تمدن غرب برای برطرف کردن بحران معنویت در دهه‌های اخیر، به نوعی برساخته از هندوئیسم و بودیسم روی آورده است که به علت هماهنگی در برخی مبانی، امکان جا گرفتن در بافت فرهنگی و اجتماعی تمدن غرب را داشته است. این مسأله آن قدر پیشرفته و گسترده شده است که به جنبش‌های دینی نوپدید<sup>۱</sup> منجر شده است. جنبش‌های نوپدید دینی

<sup>۱</sup> . New Religious Movements

نشان داد که معنویت در کار به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

آیدین و سیلان (۲۵) در تحقیق خود تحت عنوان تأثیر رهبری معنویت‌گرا بر ظرفیت یادگیری سازمانی به بررسی تأثیر رهبری معنویت‌گرا بر ظرفیت یادگیری سازمانی و توسعه سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد رهبری معنویت‌گرا (رسالت، امید و صداقت، عشق نوع‌دوستی، معنادار و همبستگی) و ظرفیت یادگیری سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که معنویت در محیط کار نقش مهمی به عنوان عامل توسعه رهبری و اثربخشی رهبری ایفا می‌کند. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که معنویت در محیط کار و اقدامات رهبری اثربخش نیز نقش مهمی در رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد معلمان دارد.

مک‌کی (۲۶) در تحقیق خود تحت عنوان رهبری تحول‌گرا معنویت در محیط کار و سلامت کارکنان به بررسی رابطه بین سه عامل در سازمان‌های سالم (رهبری تحول‌گرا، معنویت در محیط کار و سلامت کارکنان) پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری تحول‌گرا به طور مثبتی بر معنویت در محیط کار تأثیر دارد. معنویت در محیط کار نیز به طور مثبتی بر سلامت عاطفی و معنوی کارکنان تأثیر دارد.

پیش‌زمینه‌های معنویت در محیط کار عبارت‌اند از: رفتار رهبر، ارزش‌های سازمانی، جو اخلاقی، و سبک زندگی خوب. پیامدهای معنویت در محیط کار نیز عبارت‌اند از: رفتار اخلاقی، سلامت معنوی، جامعه‌پذیری کار، تعهد سازمانی و رضایت شغلی.

روگرز<sup>۴</sup> (۲۷) در پژوهش خود با عنوان تشویق به معنویت در آموزش عالی به این نتیجه رسید که آموزش عالی از فقدان معنویت در همه ابعاد خود رنج می‌برد و نیازمند برنامه‌ریزی‌های دقیق در جهت تشویق دانشجویان و اساتید به مقوله معنویت است.

میلیمان و دیگران (۲۸) در تحقیق خود تحت عنوان معنویت در محیط کاری و نگرش‌های کاری کارمندان به بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در کار (کار دارای معنی، حس همبستگی، هماهنگی ارزش‌ها) و پنج متغیر نگرشی شغلی کارمندان (تعهد سازمانی، ترک خدمت، رضایت شغلی، مشارکت شغلی و عزت نفس) پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که کار دارای معنی به طور مثبتی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی و عزت نفس رابطه دارد. حس همبستگی نیز به طور مثبتی با پنج نگرش مذکور رابطه دارد.

#### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی پیمایشی به منظور سنجش وضعیت سازمان آموزش و پرورش شیراز بر اساس معنویت‌گرایی می‌باشد. جامعه مورد بررسی شامل کلیه نیروهای شاغل در آموزش و پرورش شهر شیراز می‌باشد. از آنجایی که ساختار نظام آموزشی در ایران به صورت یکپارچه اداره می‌شود و قواعد رسمی و هنجارهای حاکم بر محیط آموزشی در اغلب مناطق آموزشی

معروفی و کرمی (۱۳) در پژوهشی با عنوان برنامه درسی معنوی، چستی و چرایی به این نتیجه رسیدند که از مدارس، دیگر انتظار معلومات، آن هم به شیوه سنتی، معقول له نظر نمی‌رسد بلکه آن چه که جامعه والدین و یادگیرندگان در دنیای امروز بدان نیاز دارند برنامه درسی است که با توجه به توانمندی‌ها و اهداف غایی نظام آموزشی باید تحقق یابد.

قاسم‌پور (۱۹) در پژوهشی با عنوان رویکرد معنوی و برنامه‌ریزی درسی به این نتیجه رسید که اگرچه پرورش همه ابعاد وجودی متریبان وظیفه نظام‌های تربیتی است، اما ارزیابی برنامه‌های درسی نشان می‌دهد که نظام‌های آموزشی، صرفاً به بعد عقلانی فراگیران توجه می‌کنند و سایر ابعاد وجودی خصوصاً بعد روحانی و معنوی مورد غفلت قرار می‌گیرد.

سرلک و همکاران (۲۰) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران به طراحی مدل مفهومی سازمان معنویت‌گرا اقدام نمودند، که شامل مؤلفه‌های سازمانی فردی محیطی است. همچنین پژوهش نشان داد که عوامل مذکور از طریق فضای معنوی سازمان در ایجاد سازمان معنویت‌گرا مؤثر می‌باشد.

صفایی مقدم (۳) در پژوهشی با عنوان مطالعه تحلیلی نهضت معنویت‌گرایی و ارائه رویکردی برای آموزش عالی معنویت‌گرا، رویکردی اخلاق‌بنیان به بررسی جریان فکری معنویت‌گرایی و پیام اصلی آن با تأکید بر آموزش عالی پرداخته و به این نتیجه رسیده است که علی‌رغم کاستی‌های جریان‌های فکری معنویت‌گرا پس از ارزیابی و بررسی‌هایی در جهت تطبیق عناصر این جریان‌ها با موازین دین اسلام می‌توان از این رویکرد به عنوان یک فرصت استفاده نمود.

گارگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان معنویت محیط کار و وفاداری سازمانی: یک مطالعه تجربی به این نتیجه دست یافت که افرادی که در از معنویت کاری بالاتری برخوردارند از وفاداری بالاتری در سازمان برخوردارند.

ریس‌دین و پراباوا<sup>۲</sup> (۲۲) در بررسی تأثیرگذاری معنویت بر محیط کار و نگرش کاری به این نتیجه دست یافتند که معنویت در محیط کار اهمیت بالایی در ایجاد نگرش شغلی دارد و تأثیر مهمی بر ایجاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

سرو و پروت<sup>۳</sup> (۲۳) در پژوهش خود با عنوان معنویت‌گرایی، مذهب و سلامتی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌ها و عمل‌نظام‌های آموزشی طی دهه‌های اخیر بر پیشرفت تحصیلی، تسلط بر موضوعات درسی، آموزش مهارت‌های لازم برای شرکت و موفقیت در آزمون‌ها و در نتیجه نادیده گرفتن رشد اجتماعی، عاطفی و معنویت فراگیران مثبتی بوده است.

خاننیر و دیگران (۲۴) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی ارتباط بین معنویت سازمانی و تعهد حرفه‌ای کارکنان به بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج

1. Garg

2. Riasudeen & Prabavathy

3. Cecero & Prout

4. Rogers

پژوهشگر است. برای تحقق این امر، پیش از اجرای نهایی، پرسش-نامه به ۱۴ نفر از استادان و متخصصان در این حیطه داده شد و بر مبنای شاخص‌های محتوایی لاوشه روایی سوالات پرسش‌نامه مشخص گردید. پرسش‌نامه نهایی و میزان اعتبار هر کدام از سوالات و مؤلفه‌ها از نظر صاحب‌نظران کلیدی در جدول زیر ارائه شده است. لازم به ذکر است که بر مبنای شاخص CVR برای ۱۴ نفر صاحب‌نظر باید نمره بالاتر از ۰/۵۱ به دست آید تا به‌عنوان گویه نهایی در پرسش‌نامه ارائه شود. برای اطمینان از اینکه آیا پرسش‌نامه به‌کار رفته در این پژوهش، از پایایی لازم برخوردار است یا خیر از آلفای کرونباخ استفاده گردید. میزان آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۹۶ بود که نشان می‌دهد، پرسش-نامه از پایایی بالایی برخوردار است. پایایی هر کدام از مؤلفه‌ها پرسش‌نامه به تفکیک در جدول زیر آمده است. کلیه محاسبات آماری بخش کمی این پژوهش، به وسیله نرم‌افزار SPSS انجام گرفت. تکنیک‌ها و روش‌های آماری که در این بخش از آن‌ها استفاده شده است شامل آزمون کلموگروف اسمیرنوف و تی تک‌نمونه‌ای می‌باشد.

ایران نسبتاً یکسان می‌باشد، شهر شیراز به عنوان جامعه آماری انتخاب شد. و روش نمونه‌گیری در قالب نمونه‌گیری تصادفی و بر اساس حجم جامعه تعیین شد. تعداد پرسش‌نامه‌های نهایی مورد بررسی ۳۵۲ نفر می‌باشد. بعد از انجام مصاحبه با گروه کانونی، ساختار محتوایی پرسش‌نامه بر اساس موارد مشخص شده با گروه کانونی، و بر مبنای مدل نهایی بخش کیفی طراحی شد. پس از طراحی پرسش‌نامه و پیش از اجرای آن، و بر مبنای نتایج حاصل از بخش کیفی (دارای ۳۶ گویه اولیه)، پرسش‌نامه مذکور بین ۱۴ تن از صاحب‌نظران توزیع گردید تا مورد بررسی قرار گیرد و روایی آن سنجیده شود. بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران و بر مبنای ضروری بودن سؤال برای مؤلفه، سؤال‌های مبهم، مورد اصلاح و بازنگری قرار گرفتند و سه سؤال نیز با توجه به نظرات صاحب-نظران حذف گردید. پس از اعمال اصلاحات علمی و ویرایشی، پرسش‌نامه به‌صورت سؤال‌های بسته پاسخ و بر اساس مقیاس پنج سطحی لیکرت تنظیم گردید. به منظور روایی محتوایی پرسش‌نامه، در طراحی پرسش‌نامه سعی شد ضمن حفظ تناسب ظاهری، از عباراتی استفاده شود که تا حد امکان برای پاسخ‌گویان روشن بوده و آنان از سوالات، برداشتی را داشته باشند که مورد نظر

جدول ۱. مؤلفه‌های پرسش‌نامه و تعداد و شماره گویه‌ها و آلفای کرونباخ

مؤلفه	تعداد	شماره گویه‌ها	آلفای کرونباخ
دین‌مداری و آخرت‌گرایی در سازمان	۸	۱، ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸	۰/۹۲
معناگرایی و هدفمندی در سازمان	۸	۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶	۰/۹۰
محتوا و روش‌های معنوی در فرایند آموزش	۷	۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳	۰/۹۱
اخلاق نیکو	۱۰	۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳	۰/۸۸

#### یافته‌ها

قبل از تعیین آزمون مورد نظر به پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها پرداخته شد و از آنجایی که بر اساس آزمون کلموگروف اسمیرنوف مقدار نمره آزمون ۱/۰۹ با سطح معنی داری ۰/۱۸ بود می‌توان نتیجه گرفت نمرات نرمال بوده و در نتیجه از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید که نتایج در قالب جدول‌های زیر به تفکیک مؤلفه‌ها و همچنین نمره کل متغیر ارائه شده است.

در این قسمت سؤال اصلی پژوهش و همچنین مؤلفه‌های مختلف این متغیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به تفکیک ارائه می‌گردد.

۱. سؤال اصلی پژوهش حاضر این بوده است که؛ وضعیت موجود سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز با توجه به مؤلفه‌های معنویت چگونه است؟

جدول ۲. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت دین‌مداری و آخرت‌گرایی در سازمان آموزش و پرورش

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره t	مقدار معناداری
دین‌مداری و آخرت‌گرایی در سازمان	۳/۳۷	۰/۸۵	۳۵۱	۸/۲۷	۰/۰۰۰

و پرورش شهر شیراز به طور معناداری در مؤلفه "دین‌مداری و آخرت‌گرایی در سازمان" برخوردار می‌باشد.

با توجه به نتایج جدول فوق و بر اساس مقدار تی گزارش شده (۸/۲۷) در سطح معناداری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش، آموزش

جدول ۳. آزمون تی برای بررسی وضعیت "معناگرایی و هدفمندی در سازمان" سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره t	مقدار معناداری
معناگرایی و هدفمندی در سازمان	۳/۰۴	۰/۷۸	۳۵۱	۱/۱۰	۰/۲۷

توان نتیجه گرفت که از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش، در سازمان آموزش و پرورش شیراز در بعد معناگرایی و هدفمندی در

با توجه به نتایج جدول فوق و بر اساس مقدار تی گزارش شده (۱/۱۰) در سطح معناداری ۰/۲۷ که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان

سازمان نسبت به میانگین نظری به طور معناداری بالاتر نیست. به عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت که مشارکت‌کنندگان بر این باور هستند که وضعیت هدفمندی در سازمان آموزش و پرورش شیراز وضعیت مناسبی ندارد.

جدول ۴. آزمون تی برای بررسی وضعیت "محتوا و روش‌های معنوی در فرایند آموزش" سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره t	مقدار معناداری
محتوا و روش‌های معنوی در فرایند آموزش	۳/۲۸	۰/۸۵	۳۵۱	۶/۱۱	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق و بر اساس مقدار تی گزارش شده (۶/۱۱) در سطح معناداری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش، آموزش و پرورش شهر شیراز به طور معناداری وجود مؤلفه محتوا و روش‌های معنوی در فرایند آموزش به عنوان یکی از مؤلفه‌های معنویت‌گرایی وجود دارد.

جدول ۵: آزمون تی برای بررسی وضعیت "اخلاق نیکو" در سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز

متغیر	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره t	مقدار معناداری
اخلاق نیکو	۳/۷۳	۰/۶۶	۳۵۱	۲۰/۸۶	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق و بر اساس مقدار تی گزارش شده (۲۰/۸۶) در سطح معناداری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش، سازمان آموزش و پرورش شیراز به طور معناداری از اخلاق نیکو برخوردار می‌باشد.

جدول ۶. آزمون تی برای بررسی وضعیت معنویت‌گرایی (متغیر کل) در سازمان آموزش و پرورش

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره t	مقدار معناداری
معنویت‌گرایی	۳/۳۸	۰/۶۶	۳۵۱	۱۰/۹۲	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق و بر اساس مقدار تی گزارش شده (۱۰/۹۲) در سطح معناداری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش، به طور معناداری سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز را معنویت‌گرا می‌دانند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نیز نشان داد که آموزش و پرورش شهر شیراز به طور کلی معنویت‌گراست. گرچه در مؤلفه معناگرایی و هدفمندی، سازمان معنویت‌گرا نیست. در توجیه این نتیجه می‌توان گفت که از آنجایی که موضوع اصلی آموزش و پرورش در ایران موضوع مذهبی دارد و در نتیجه چارچوب‌های آموزش و پرورش با رویکرد دین‌داری و آخرت‌گرایی است و از طرف دیگر بر مبنای این چارچوب در محتوای آموزشی سعی می‌شود که مفاهیم دینی پر رنگ شود، در نتیجه در این دو مؤلفه معنویت‌گرایی بالایی وجود دارد و بر این اساس نمره کل معنویت‌گرایی معنادار است اما تنها در مؤلفه هدفمندی سازمان و معناگرایی، آزمون معنادار نشد. دلیل این نتیجه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که سازمان آموزش و پرورش از نظر اقتصادی و از نظر شخصیت اجتماعی از بسیاری از سازمان‌ها و مشاغل دیگر دارای سطح پایین‌تری است (مقدس، ۱۳۸۴)، در واقع بسیاری از فرهنگیان درگیر مشکلات اقتصادی بوده و در نتیجه کمتر به فکر هدفمندی و معناگرایی می‌افتند. بر مبنای نظریه سلسله مراتب مزلو نمی‌توان

بدون حل نیازهای اولیه به خودشکوفایی و معنویت‌گرایی که به عنوان مصداقی از خودشکوفایی هستند، رسید. به عبارت دیگر از آنجایی که نگاه به سازمان آموزش و پرورش نگاهی مصرف‌گرا می‌باشد، لذا از نظر نسبی در مقایسه با سازمان‌های اقتصادی دیگر از وضعیت نامساعدتری برخوردار است. اغلب نیروها درگیر رفع نیازهای اولیه و فیزیولوژیکی خود هستند و فرصت فکر کردن به نیازهای رشدی و معنوی ندارند. در این زمینه نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو راه‌گشاست. مزلو (۲۹) بر این عقیده است که در صورتی که افراد نتوانسته باشند نیازهای اولیه و فیزیولوژیکی خود را بر آورده کنند، طبیعتاً نمی‌توانند نیازهای سطوح بالای رشدی خود از جمله به خودشکوفایی برسند در نتیجه بر مبنای این دیدگاه نیروی انسانی‌ای که نیازهای اولیه‌اش تأمین نشده باشد، نمی‌تواند منجر به رشد معنوی خود و سازمان شود. بسیاری از فرهنگیان به دلیل چنین شرایط اقتصادی درگیر نیازهای اولیه و اقتصادی زندگی هستند و این موضوع را می‌توان به عنوان یکی از عواملی ذکر کرد که منجر به ضعف معنویت‌گرایی در سازمان آموزش و پرورش شود. همان‌گونه که نتایج پژوهش هم نشان داد فرهنگیان در بعد هدفمندی سازمان، معنویت‌گرا نیستند و این می‌تواند یکی از نتایج مربوط به عدم تأمین نیازهای اولیه آنها باشد. این حال معنویت‌گرا بودن در دو عامل دیگر به بافت دینی نظام آموزشی بر می‌گردد که منجر به تولید محتوای دینی و نگاه به آخرت‌گرایی در سازمان می‌شود.

## References

1. Salahshori, A. the Status of Moral Education, Spiritual Education and Religious Education. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2011; 2(2): 41.
2. O'Reilly, MR. *The Peaceable Classroom*. Portsmouth, NH: Boynton/Cook Publishers.1993.
3. Safaei Moghaddam, M. An Analytical Study of Spirituality Movement and a Moral-Based Approach for Spiritual Higher Education. *Strategy for Culture*, 2011; 3(12): 87.
4. Ibn Manzur, Muhammad ibn Makram. *The language of the unseen*. Tehran: Adab and Hozeh Publications.1970.
5. Mooney B, Timmins, F. Spirituality as a universal concept: Student experience of learning about spirituality through the medium of art. *Nurse Education in Practice*. 2007; 7: 275–84.
6. Vaughan F. What is spiritual intelligence? *J of humanistic psychology*. 2003; 42(2).
7. Ghobari Bonab B, Salimi M, Soleiani L, Nouri Moghadam, S. "Spiritual Intelligence". *Quarterly Journal of Modern Religious Thought*. 2007; 3(10): 137-25.
8. Mohammadi, A. Critique of the theory of the contrast between religion and spirituality. *Verbal knowledge*. Second year. Number three. 2011. Pp. 115-136.
9. Chang, BH. Relaxation response and spirituality: Pathways to improve psychological outcomes in cardiac rehabilitation. *Journal of Psychosomatic Research* .2010; 69: 93–100.
10. Yaghoobi, A. The study of relation between spiritual intelligence and rate of happiness in Boooli University students. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*. 2010; 4(9): 85.
11. Papi S, Drikund Z, Hashemi, J. Spiritual education, what and why. The fifth conference of the Iranian Philosophy of Education Association. *Philosophy of religious and moral education*. Kerman Shahid Bahonar University. 2014.
12. Vakili, H. The pathology of neo-spiritualism in Iran. *Book Review*. 2008. No. 45. pp. 4-14.
13. Marufi Y, Karami, Z. What is a spiritual curriculum and why. The fourth conference of the Iranian Philosophy of Education Association. Mashhad. Mashhad Ferdowsi University. 2013.
14. Hamidieh, B. New spiritualisms from the three perspectives of globalization, orientation and secularization. *Book Review*. 2008. No. 45, pp. 17-56.
15. Yarmohammadian MH, Foroughi Abari AA, Mirshah Jafari SE, Oji Nejad AR. A Comparative Study of Spiritual Education Approaches with Regard to the Curriculum Components in Some Countries, *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2012; 3(1): 83.
16. Ghamshadzahi P, Nastiezaie, N. The Relationship between Workplace Spirituality and Work Engagement with the Mediating Role of Organizational Loyalty (Case study: Elementary School Teachers of Khash City). *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 2019;20(4): 46-56.
17. Sepahvand R, Seidzadeh, H. The impact of spirituality in the workplace on self-control of human resources. *Human Resource Management in The Oil Industry*. 2019; 11(41): 71-94.
18. Seif MH, Rastegar A, Akbari E, Tajvaran, M. A model for predicting attitude of desire to change based on components of spirituality in the workplace and organizational commitment in the oil pipelines and telecommunications company of Fars district. *Human Resource Management in The Oil Industry*. 2019; 10(39): 127-48.
19. Qasempour, M. The place of reason in religious education from the perspective of

- Allameh Tabatabai. Religious research. 2011; 22: 65-90.
20. Sarlak, MA. Designing the model of Spirituality Based Organization in Higher Education System of Iran. Management Researches. 2013; 5(18): 5-24.
21. Garg, N. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Exploration. Purshartha. 2017; 6(2): 8-24.
22. Riasudeen S, Prabavathy, R. Relationship of workplace spirituality and work attitude in manufacturing organization. Global Management Review. 2011; 5: 29-37.
23. Cecero CE, Prout, TG. Spirituality, Religion, and health: What do we know and what should you know? Clinician Research Digest. 2011; 23: 32.
24. Khanifar H, Jandaghi G, Shojaei, S. Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment. European Journal of Social Sciences. 2010; 12.
25. Aydin B, Ceylan, A. The effect of spiritual leadership on organizational learningcapacity. African Journal of Business Management. 2009; 3: 184-90.
26. McKee, MC. Transformational leadership, workplace spirituality and employee well-Being: A mixed-method study. Thesis submitted to Saint Mary's University, Halifax, and Nova 2008.
27. Rogers, JL. Encouraging Authenticity and Spirituality in Higher Education (Review). Journal of College Student Development. 2006; 47(6).
28. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson, J. Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes, an Exploratory Empirical Assessment. Journal of Organizational Change Management. 2003;16 (4): 426-47.
29. Seif, AA. Psychology of learning and teaching. Tehran: Agah 2016.