

Abstract

The purpose of this study was to develop a conceptual model of a spiritualist education organization. The research method was paradigm model. Potential research participants were key experts familiar with the field of spirituality. Data analysis was performed by coding method in three stages of open coding, axial coding and selective coding. To validate the data obtained from the interview, the methods of reviewing the participants and reviewing the non-participating experts in the research were used. The results showed that the paradigm model of the spiritualist education organization has 172 open codes, 18 central codes and 6 elective codes that include the underlying conditions (existence of cultural-social contexts of excellence in society, existence of spiritual social models, structure of education And excellence-oriented education), causal conditions (existence of grown manpower, supportive atmosphere in the organization), intervening factors (organizational incentives, facilitator rules and regulations), central phenomenon (spiritual education organization), strategies (Modeling - qualification, providing material and spiritual incentives, creating appropriate contexts, formulating institutional support strategies) and consequences (individual growth and development, organizational growth and productivity, the formation of a spiritual and developed community) Are.

تدوین مدل سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا مبتنی بر گراند تئوری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۹

پروانه دودمان^۱

علی اصغر ماشینچی^۲

سید احمد هاشمی^۳

عباس قلتاش^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تدوین الگوی مفهومی سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا بود. روش پژوهش از نوع الگوی پارادایمی بود. مشارکت کنندگان بالقوه پژوهش، متخصصان کلیدی آشنا به حوزه معنویت گرایی بودند. تحلیل داده ها با روش کد گذاری و در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی صورت گرفتند. برای اعتبار داده های حاصل از مصاحبه از روش های بازبینی مشارکت کنندگان و مرور خبرگان غیر شرکت کننده در پژوهش استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل پارادایمی سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا دارای ۱۷۲ کد باز، ۱۸ کد محوری و ۶ کد انتخابی می باشد که شامل شرایط زمینه ای (وجود بسترهای فرهنگی - اجتماعی تعالی محور در جامعه، وجود الگوهای اجتماعی معنوی، ساختار آموزش و پرورش تعالی محور)، شرایط علی (وجود نیروی انسانی رشد یافته، فضای حمایتی در سازمان)، عوامل مداخله گر (مشوق های سازمانی، قوانین و مقررات تسهیل گر)، پدیده محوری (سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا)، استراتژی ها (الگوسازی - شایسته گزینی، ارائه مشوق های مادی و معنوی، ایجاد بسترهای مناسب، تدوین استراتژی های حمایت نهادی) و پیامدها (رشد و توسعه فردی، بالندگی و بهره وری سازمانی، شکل گیری جامعه معنوی و رشد یافته) می باشند.

کلمات کلیدی: نظام آموزشی، معنویت گرایی، سازمان معنویت گرا، نظریه زمینه ای

^۱ دانشجوی دکتری رشته فلسفه تعلیم و تربیت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران. aliasghar.mashinchi@gmail.com

^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

^۴ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

معنویت مساله 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 تایید همگان است. بنا بر نظر پاپی و همکاران، عمده دلیل برای توجه به معنویت اینست 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 تکمیل کننده و معنا دهنده بخش های گوناگون زندگی انسان است و انسان را در برخورد و یافتن راه حل برای مشکلات و سختی های زندگی توانمند می سازد، ضرورت می یابد (پاپی، دریکوندی و هاشمی، ۱۳۹۳). در واقع 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 (محمدی، ۱۳۹۰).

به همین جهت امروزه یکی از موضوعات اصلی در حوزه علوم انسانی از جمله تعلیم و تربیت، اخلاق و مدیریت می باشد. با وجود اهمیتی که این موضوع پیدا کرده است اما هنوز ابهامات و سوال های زیادی در رابطه با آن، و همین طور مشکلات احتمالی که ممکن است در پی بکار گیری آن در جامعه و تبدیل جامعه به جامعه معنویت گرا به دست آید، وجود دارد.

اوریلی (۱۳۹۳) بر این باور است که هر معنایی که شما بخواهید می توانید از مفهوم معنویت استخراج کنید و به همین دلیل حتی توصیه حذف آن را از فرهنگ لغات می دهد. جورج هافمن و آیریس باب نیز در کتاب دین و تربیت با این نظر اوریلی موافق هستند (صفایی مقدم، ۱۳۸۹). 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 مقابل مادی، صوری شکل ظاهری و معنایی که فقط به قلب شناخته می شود و زبان را در آن بهره ای نیست، می باشد (دهخدا، ۱۳۷۵). در واقع معنویت از ریشه یونانی *spirit* به معنای تصور حرکت نامحسوس هوا گرفته شده است، واژه *spirit* از ریشه یونانی *spiritus* به معنای نَفَس و در فرهنگ آکسفورد به معنای حیات بخشی است و می توان گفت که با این باور که خداوند روح خودش (روح حیات) را در بشر دمیده، سازگار است.

پیشینه پژوهش

پاپی، دریکوندی و هاشمی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان تربیت معنوی، چیستی و چرایی نشان دادند که تربیت معنوی که موضوع آن روان و سر هستی انسان است، مشکل ترین نوع تربیت در میان سایر تربیت ها است. با توجه به نقش موثر نظام آموزش و پرورش در تربیت معنوی افراد باید به تدارک برنامه آموزشی به هم پیوسته و آزادی بخش متناسب با گرایش روبی انسان که از هیجان، پرسش، کوشش و مشارکت سرشار، و هدف در آن، بیشتر فرایندی کل نگرانه باشد اقدام شود، زیرا در این صورت است که جوانان و نوجوانان به سوی ارزشهای معنوی گرایش تازه پیدا می کنند.

معروفی و کرمی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان برنامه درسی معنوی، چیستی و چرایی به این نتیجه رسیدند که از مدارس، دیگر انتظار معلومات، آن هم به شیوه سنتی، معقول له نظر نمی رسد بلکه آن چه که جامعه وللیدین و

یادگیرندگان در دنیای امروز بدان نیاز دارند برنامه درسی است که با توجه به توانمندی ها و اهداف غایی نظام آموزشی باید تحقق یابد.

قاسم پور، دهقانی و نصر اصفهانی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رویکرد معنوی و برنامه ریزی درسی به این نتایج رسیدند که اگر چه پرورش همه ابعاد وجودی متربیان وظیفه نظام های تربیتی است، اما ارزیابی برنامه های درسی نشان می دهد که نظام های آموزشی، صرفاً به بعد عقلانی فراگیران توجه می شود و سایر ابعاد وجودی خصوصاً بعد روحانی و معنوی مورد غفلت قرار می گیرد.

میلیمان و دیگران (۲۰۰۳) در تحقیق خود تحت عنوان معنویت در محیط کاری و نگرش های کاری کارمندان به بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در کار (کار دارای معنی، حس همبستگی، هماهنگی ارزشها) و پنج متغیر نگرشی شغلی کارندان (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.

سوالات پژوهش

مولفه های پدیده محوری الگوی معنویت گرایی در نظام آموزش و پرورش کدامند؟

عوامل علی در اجرای مدل معنویت گرا در نظام آموزش و پرورش کدامند؟

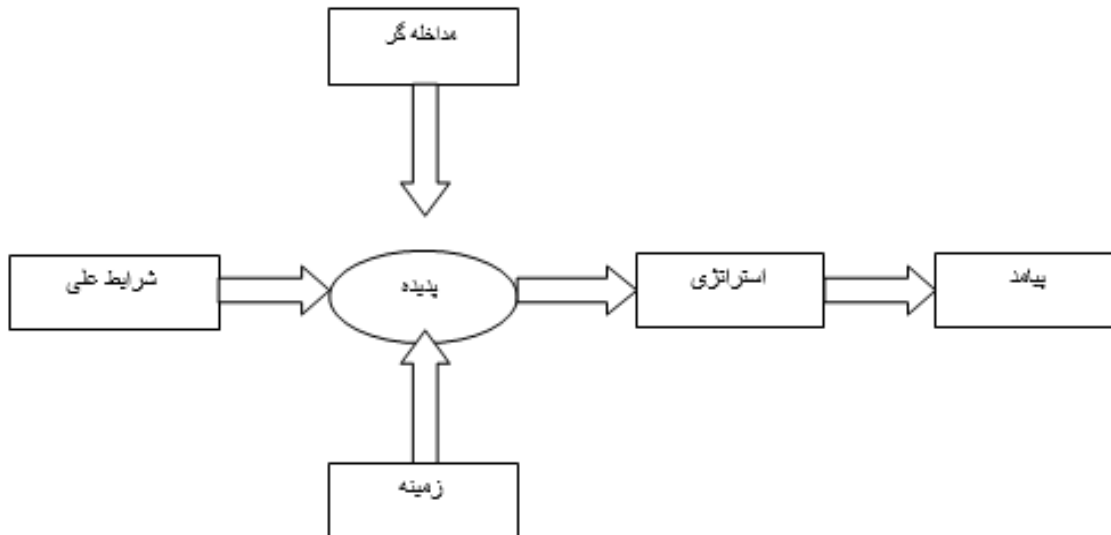
عوامل زمینه ای در اجرای مدل معنویت گرا در نظام آموزش و پرورش کدامند؟

عوامل مداخله گر در اجرای مدل معنویت گرا در نظام آموزش و پرورش کدامند؟

استراتژی های مورد نیاز در اجرای مدل معنویت گرا در نظام آموزش و پرورش کدامند؟

پیامدهای اجرای مدل معنویت گرا در نظام آموزش و پرورش کدامند؟

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش حاضر گراند تئوری از نوع مدل پارادیمی می باشد. برخی پژوهشگران معتقدند که تئوری بنیادی یک روش تحقیق است و برخی باور دارند که تئوری بنیادی یک روش تجزیه و تحلیل است. در این پژوهش از تئوری بنیادی هم به عنوان یک روش تحقیق و هم به عنوان یک روش تجزیه و تحلیل استفاده می شود. زیرا به دلیل فقدان یک چارچوب نظری منسجم و قوی در خصوص پدیده معنویت گرایی در نظام آموزشی، محقق از آن به عنوان یک روش تحقیق و سپس به دلیل استفاده از مصاحبه های نیمه ساختارمند مبتنی بر تئوری بنیادی به عنوان یک روش تجزیه و تحلیل بهره می برد. در این پژوهش، به منظور بررسی و تحلیل داده های برخاسته از زمینه بر اساس رهیافت نظام مند، (پدیده معنویت گرایی در نظام آموزشی) با استفاده از مدل پارادیمی^۱ ارائه شد که در زیر مشخص شده است.



شکل ۱-۳: مدل پارادایمی استراینگ (۲۰۰۸)

با استناد به رهیافت نظام مند و به منظور استحصال داده های مورد نیاز جهت تبیین مدل پارادایمی و دستیابی به تئوری نهایی، مصاحبه های انجام شده با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا در طی سه مرحله کد گذاری (کدگذاری باز^۲، کد گذاری محوری^۳ و کدگذاری انتخابی^۴) انجام و سپس کدها و محورهای اساسی شناسایی شدند.

مشارکت کنندگان پژوهش: جامعه مورد مطالعه این بخش را کلیه صاحب نظران در حوزه معنویت تشکیل می دهند، به منظور نمونه گیری در این بخش با توجه به اهمیت موضوع پژوهش تلاش شد طیفی از آگاهان کلیدی شامل صاحب نظرانی که در حوزه معنویت آشنایی داشته باشند در رشته های علوم تربیتی، جامعه شناسی، الهیات و روانشناسی انتخاب شوند که با توجه به حاکمیت رویکرد کیفی در این بخش از یکی از روش های نمونه گیری کیفی به نام روش نمونه گیری "نمونه های حاوی اطلاعات غنی" استفاده شد. به عبارت دیگر در این مرحله از نمونه گیری نظری استفاده شد. منظور از نمونه گیری نظری نوعی نمونه گیری هدفمند است که تمرکز آن بر تدوین نظریه است. به عبارت دیگر پژوهشگر از طیف افراد بالقوه برای مشاهده، کسانی را انتخاب می کند که بتوانند در فرآیند گردآوری، خزانه داده های مورد نیاز را غنی نمایند تا امکان ساختن نظریه فراهم شود (بازرگان، ۱۳۸۷). این نوع نمونه گیری در طی فرآیند پژوهش توسعه می یابد و نمی توان به طور کامل آن را از قبل طراحی کرد؛ زیرا اساس گروه نمونه، مفاهیم و مسائل نظری است که طی دوره پژوهش به وجود می آید، بنابراین حجم نمونه نیز در ابتدای پژوهش قابل محاسبه نیست (هومن، ۱۳۸۵: ۹۱). در این روش نمونه گیری زمانی خاتمه می یابد که هر مقوله به اشباع نظری برسد، یعنی تا موقعی که به نظر نمی رسد داده های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید آید؛ گسترش مقوله به حد کافی منظور شده است و روابط بین مقولات برقرار و تامین شده اند (استراوس و کوربین، ۱۳۸۵) داده های پژوهش پس از مصاحبه با

²Open coding

³Axial coding

⁴Selective coding

۱۷ نفر متخصص به اشباع نظری رسید. در تحلیل داده های بخش تئوری بنیادی، اطلاعات حاصل از مصاحبه با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نهایتاً مدل تحقیق بر پایه این داده ها ارائه شد.

پدیده محوری سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا کدامند؟

1. دین مداری و اخرت گرایی در سازمان

یکی از مقولات محوری مورد نظر مشارکت کنندگان پژوهش در پدیده ی سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا، دین مداری و اخرت گرایی در سازمان بود. در واقع بسیاری از مشارکت کنندگان پژوهش بر این باور بودند که سازمان آموزش و پرورش، زمانی معنویت گرا است که نگاه محوری به دین داشته باشد. به عبارت دیگر اخرت گرایی و مفاهیم الهی به عنوان رکن آموزش و پرورش معنویت گرا به حساب می آید. به عنوان مثال نظر یکی از صاحب نظران می گوید: من معتقدم بارزترین ویژگی سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا باید این باشد که نگاهش الهی باشد، و تمام اهداف سازمان و رفتار کارمندانش برای رضای خدا باشد، آنگاه نگاه سازمان این باشد که برای رضای خدا کارها انجام بشه و هر هدفی هر برنامه ای که دنبال می کنیم برای رضایت خدا باشد اون وقت می تونیم بگیم سازمان آموزش و پرورش مون معنویت گرا هست.

2. معنا گرایی و هدفمندی در سازمان

یکی دیگر از مقوله های استخراج شده از مصاحبه با مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر، معنا گرایی و هدفمندی در سازمان می باشد. بسیاری از صاحب نظران مورد مطالعه بر این باور بودند که سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا سازمانی است که هدفمند و معناگرا باشد، به عبارت دیگر هدفمند بودن و وجود معناگرایی در سازمان را می توان یکی از مولفه های اساسی یک سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا دانست. در همین رابطه یکی از صاحب نظران می گوید: د... یکی دیگر از مواردی که من معتقدم باید در سازمان باشد و البته با همون خدا باوری هم بی ارتباط نیست، وجود معنا و مفهوم در سازمان است، توی وضعیت کنونی خیلی وقتا هست که ما بی هدف کار میکنیم، نمیدونیم دنبال چی هستیم. فقط صبح تا شب داریم میدویم و کار میکنیم بدون اینکه بدونیم که چی؟ برای چی؟ اخرش چی؟ به نظر من در این جور کار کردن هیچ معنویت و هیچ روح معنوی وجود نداره. باید ادما برای کار کردنشون یک هدف متعالی و هدف عالی ببینن

3. محتوا و روشهای معنوی در فرایند آموزش

از دیگر مقوله های استخراج شده از مصاحبه با مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر، وجود محتوا و روشهای معنوی در فرایند آموزش می باشد. بسیاری از صاحب نظران مورد مطالعه بر این باور بودند که سازمان آموزش در صورتی که از محتوای آموزش و روش های آموزش با رویکرد معنوی وجود داشته باشد می تواند سازمان معنوی باشد. به عبارت دیگر یکی از ویژگی های سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا، وجود برنامه درسی

و روشهای آموزشی معنویت‌گرا می‌باشد. در همین رابطه یکی از صاحب‌نظران می‌گوید: برنامه‌ای که به دانش آموزان ارائه می‌دهیم باید آنها را به سمت معنویت بکشونه، باید به گونه‌ای این برنامه درسی تدوین کنیم که روح ایمان، خداباوری و خداپرستی را در آنها به وجود بیاورد و بتونه احساس تعلق به جهانی خداپرستی را در اونا شکل بده. صاحب‌نظر دیگری می‌گوید: روش‌های تربیتی ما باید مبتنی بر آموزه‌های الهی و معنوی باشه، روش‌های تربیت اسلامی باید در سازمان مورد توجه قرار بگیره. سازمانی که روش‌های تربیتی اش سکولار باشه، معنوی نباشه، اون سازمان یه سازمان معنوی به حساب نیاید و بچه‌ها هم معنوی تربیت نمیشن.

۱- اخلاق نیکو

یکی دیگر از مقوله‌های مهم استخراج شده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش به عنوان یک مقوله محوری و مولفه‌ی اساسی از سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا، اخلاق نیکو می‌باشد. بسیاری از صاحب‌نظران مورد مطالعه بر این باور بودند که اخلاق و منش نیک پرسنل آموزش و پرورش به عنوان یکی از ویژگی‌ها و مولفه‌های بارز سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا به حساب می‌آید. به عبارت دیگر بسیاری از صاحب‌نظران بر این باور بودند که رفتارهایی مثل گذشت، مهربانی، صداقت و مسئولیت‌پذیری از ویژگی‌هایی است که سازمان معنویت‌گرا دارد. در همین رابطه یکی از صاحب‌نظران می‌گوید: در بحث معنویت دو وجه باید قائل شد یکی معنویتی که جنبه‌ی دینی دارد یکی هم سلوکی که فرد از خودش بروز میده و لزوماً جنبه‌ی دینی نداره. خیلی از رفتارها هستن که لزوماً جنبه‌ی دینی ندارن ولی میتونن در قالب معنویت تعریف بشن. مهربانی، بخشش، وفاداری اینا ویژگی‌هایی هستن که شاید در دین هم در موردش به نیکی یاد شده باشه ولی این رفتارها منحصر به دین و مذهب خاصی نیستن. لذا سازمانی که این ویژگی‌ها داشته باشه به معنویت نزدیکتره. بر این اساس و به طور کلی می‌توان کدهای استخراج شده را برای پدیده‌ی سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا در قالب جدول زیر ارائه داد

کد باز	کد محوری	کد انتخابی
وجود خداباوری در اهداف سازمان، آخرت‌گرایی در رفتار سازمانی، انجام عمل صالح به عنوان رفتاری ارزشمند در سازمان، اعتقاد به روز معاد در رفتار کارکنان، ناظر دانستن همیشگی خدا در فرایند انجام کار، باور به اجر اخروی به عنوان پیامد انجام وظایف سازمانی، باور به روز قیامت در بین پرسنل، پرستش خدای یگانه به عنوان یک ارزش، رضایت از خداوند به عنوان هدف نهایی در کار، مبارزه با هوای نفس در انجام کار، نگاه به انسان به عنوان مخلوق خدا، توجه به شغل به عنوان یک مسئولیت دینی و الهی، رسیدن به قرب الهی به عنوان هدف نهایی آموزش	سازمان دین‌مداری و اخرت‌گرایی در	کد انتخابی ماهنامه علمی-تخصصی-پژوهشی فصلنامه علمی-تخصصی-پژوهشی
نگاه به انسان به مثابه‌ی موجودی عامل، احساس مسئولیت اجتماعی پرسنل، باور به انسان به عنوان موجودی فعال و اثرگذار در پهنه هستی، نگاه غیر مکانیکی به نقش انسان در طبیعت،	مغنا‌گرایی و هدفمندی	

<p>هدفمندی در کار، احساس مثبت در حین انجام کار، ارضای نیازهای درونی از طرق آموزش، توجه به سازمان به عنوان جزئی از هستی، تعالی محوری در رفتار پرسنل، خود باوری و خودشناسی در رفتار سازمانی</p>		
<p>برنامه درسی معنوی، ارائه محتوای خداپاورانه در آموزش‌های رسمی، ارائه دوره‌های ضمن خدمت به کارکنان سازمان با رویکرد معنویت پروری، مفهوم سازی رویکرد معنوی در فرایند آموزش، آموزش به عنوان ابزار رسیدن به قرب الهی، برنامه درسی تعالی محور، آموزش مبتنی بر روش‌های عقلانی، آموزش مفاهیم اخروی و الهی، باورمند کردن دانش‌آموزان به اصول الهی، آموزش اخلاق، پرورش یادگیرندگان با وجدان کاری</p>	<p>فرایند آموزش محتوا و روشهای معنوی در</p>	
<p>مهربانی، عدم ریاکاری (یکرنگی)، متانت، وفاداری، صداقت، از خود گذشتگی، راز داری، گشاده دستی، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، نظم، پاسخگویی، بخشندگی</p>	<p>اخلاق نیکی</p>	

عوامل علی شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا کدامند؟

۱- وجود نیروی انسانی رشد یافته

همان گونه که اشاره شد یکی از مقولاتی که از داده‌های کیفی پژوهش استخراج شد وجود نیروی انسانی رشد یافته بود. بسیاری از مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که وجود نیروی انسانی رشد یافته و فرهیخته در سازمان می‌تواند به عنوان یک عامل و شرط اساسی برای شکل‌گیری سازمان معنویت‌گرا نقش ایفا کند. به عنوان مثال در همین زمینه یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید: اینکه چه عواملی منجر به اینه همیشه که یک سازمان معنوی برای آموزش و پرورش شکل بگیرد چنانچه تا عامل هست. یکیش خود معلمان هستند، افرادی که وارد آموزش و پرورش میشن میتونن خودشون منجر به تحول در آموزش و پرورش بشن. طبیعی هست که اگر افراد روشنی شغل معلمی را انتخاب کنن و همینا بعدا به عنوان مدیران آموزش و پرورش جهت دهنده اهداف این سازمان باشن شکل‌گیری یک سازمان متحول و معنوی طبیعی‌تر از حالتی است که افراد ضعیفی با بهره‌هوشی پایین‌تری وارد آموزش و پرورش شوند. اگه یه مدیر الگو بشه بقیه هم ازش یاد میگیرن. باید قبل از هر چیز در انتخاب مدیران بالادستی دقت داشته باشم. که چه کسی با چه ویژگی میذاریم تو سازمانی که به این گستردگی هست.

۲- فضای حمایتی در سازمان

یکی دیگر از مقولات محوری که از تحلیل داده‌های مصاحبه به عنوان عوامل علی استخراج شد، فضای حمایتی در سازمان بود. در واقع مشارکت‌کنندگان پژوهش بر این باور بودند که وجود یک فضای حمایتی در سازمان می‌تواند یک نقش انگیزشی قوی را در توسعه معنویت‌گرایی در سازمان آموزش و پرورش ایفا کند. به عنوان مثال یکی از صاحب‌نظران در این رابطه می‌گوید: وجود حمایت‌هایی که توی سازمان آموزش و

پرورش برای مفاهیم معنویت وجود داره میتونه عاملی باشه که کمک کننده رشد معنویت بشه. از نظر صاحب نظر دیگر: باید نگاه کرد که آموزش و پرورش چقدر به دنبال این هست که افراد معنویت گرا تربیت بشن، چقدر ادمای معنویت گرا رشد میکنن این نگاه در آموزش و پرورش آگه وجود داشته باشه یه انگیزه ای میشه برای رشد افراد. از نظر صاحب نظر دیگر: اگر نظام آموزشی ما حمایت کنه از این رفتارها، ما میتونیم امیدوار باشیم که سازمان معنویت گرا بشه. منظورم از نظام آموزشی اهداف کلی هست که تدوین شده، و مدیران بهش باور دارند.

جدول ۳. عوامل علی اثرگذار بر شکل گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا

کد انتخابی	کد محوری	کد باز
۳ ۲ ۱	وجود نیروی انسانی رشد یافته	وجود پرسنل رشد یافته، احساس نیاز درونی به معنویت در بین کارکنان، شایسته سالاری در سازمان، وجود مدیران رشد یافته، نیاز به خودشکوفایی در بین پرسنل، باورهای عمیق کارکنان به تعالی، مدیران خدا محور، احساس نیاز به رشد در کارکنان آموزش و پرورش، معنویت دورنی شده در بین فرهنگیان
	فضای حمایتی در سازمان	حمایت سازمان از نیروهای معنویت گرا، حمایت کارکنان از فضای معنوی و خداباورانه، تقویت معنویت‌گرایی در فضای حاکم بر آموزش و پرورش، وجود قواعد مناسب برای رشد معنویت‌گرایی، حمایت از ایده‌ها و برنامه‌های معنویت گرا در سازمان، وجود برنامه‌های ضمنی معنوی، حمایت از رشد نیروهای معنوی

عوامل زمینه ای موثر بر شکل گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا کدامند؟

۱- وجود بسترهای فرهنگی - اجتماعی تعالی محور در جامعه

یکی از مقولاتی که از تحلیل داده های کیفی استخراج شد وجود بسترهای فرهنگی - اجتماعی تعالی محور در جامعه بود. بسیاری از صاحب نظران کلیدی پژوهش بر این باور بودند که وجود فرهنگ غنی و معنوی در جامعه امکان شکل گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا را تقویت می کند. به عبارت دیگر در صورتی که فرهنگ معنوی و بسترهای اجتماعی معنوی در کشور وجود داشته باشد امکان شکل گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا طبیعی است. به عنوان مثال در این زمینه یکی از صاحب نظران می گوید: آگه زمینه های موجود جامعه برای پرورش معنویت بالا باشه، کار آموزش و پرورش هم راحت میشه. آگه جامعه جامعه ای باشه که مفهوم معنویت برایش ارزش نباشه، کار آموزش و پرورش سخت میشه. به هر حال آموزش و پرورش هم در درون جامعه هست و باید جامعه کارهایی که آموزش و پرورش میکنه را در عمل تایید کنه. خب آگه آموزش و پرورش از معنویت حرف بزنه و در جامعه اینها به عنوان ارزش به حساب نیان آموزش و پرورش هم موفق نمیشه.

۲- وجود الگوهای اجتماعی معنوی

یکی از مقولات دیگری که بر اساس تحلیل داده‌های کیفی به عنوان مقوله محوری عوامل زمینه‌ای استخراج شد، وجود الگوهای اجتماعی معنوی بود. بسیاری از صاحب‌نظران کلیدی پژوهش بر این باور بودند که وجود الگوهای اجتماعی معنوی امکان شکل‌گیری سازمان معنویت‌گرا را تسهیل می‌کند. به عنوان مثال در این زمینه یکی از صاحب‌نظران می‌گوید: یکی از عوامل های مهم مدیران سازمان هستند. اگر مدیر سازمان، وزیر و مدیران میانی دیگه ادم های خوبی باشند، افرادی باشند که دغدغه ی آموزش و پرورش دارن، انسانهایی معنوی باشن حرفاشون روی بقیه اعضای سازمان هم اثر میذاره، اگر کسایی مدیر بشن که در عمل به این چیزا اعتقادی ندارن، خیلی زود بقیه این را متوجه میشن. و حرفاشون و کارهایی که دنبال میکنن هم مورد پذیرش واقع نمیشه.

۳- ساختار آموزش و پرورش تعالی محور

یکی از مقولات دیگری که از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش به عنوان عامل زمینه ای و بسترساز اجرای سازمان معنویت‌گرا مطرح می‌شود، ساختار آموزش و پرورش است. به عنوان مثال در این زمینه یکی از صاحب‌نظران می‌گوید: یکی از موارد دیگه انتخاب افراد شایسته و درخور هست اگر برای مدیریت سازمان آموزش و پرورش افرادی شایسته و فرهیخته انتخاب کنید این افراد خودشون جهت گیری های سازمان را به شکل درستی تدوین می‌کنن. باید در انتخاب مدیران دقت بشه که افرادی که ظرفیت بالایی دارن در پست های مدیریتی گذاشته بشن تا تعالی سازمان را تضمین کنن.

جدول ۳. عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا

کد انتخابی	کد محوری	کد باز
۴ زمینه ۲۱	وجود بسترهای فرهنگی - اجتماعی تعالی محور در جامعه	وجود فرهنگ معنوی در جامعه، باور به معنویت در ارکان تصمیم‌گیر کشور، وجود فضای معنوی در جامعه، وجود فرهنگ اجتماعی خداپاورانه، پذیرش معنویت به عنوان یک ارزش در جامعه، وجود باور به معنویت در نهادهای اجتماعی خارج از آموزش و پرورش، وجود سازمان‌های مردم‌نهاد معنوی در جامعه، گرایش مثبت توده جامعه به معنویت‌گرایی، پر رنگ بودن خداپاوری در بین احاد جامعه، حمایت والدین از برنامه‌های درسی معنویت‌گرا
	وجود الگوهای اجتماعی معنوی	مدیران شایسته، رهبران دینی معنویت‌گرا، وجود الگوهای اجتماعی متدین در جامعه، وجود مدیران باورمند در سطح کلان، سیاستمداران دین باور و معنویت‌گرا، زمامداران معنویت‌گرا،
	ساختار آموزش و پرورش تعالی محور	فرایند صحیح انتخاب مدیران، توجه به معنویت در انتخاب افراد در نظام مدیریت آموزش، حذف سیستم دستوری از بالا به پایین، وجود ساختار پویا در نظام آموزشی، انعطاف پذیر بودن سیستم

آموزشی برای رشد افراد، انتخاب مدیران معنوی برای مدیریت سازمان، شایسته‌گزینی در سازمان، وجود قالب و اهداف معنوی در سازمان، رسیدن به قرب الهی به عنوان هدف سازمان	
---	--

عوامل مداخله‌گر در شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا کدامند؟

۱- مشوق‌های سازمانی

یکی از مقولاتی که به عنوان شرایط یا عامل مداخله‌گر در ظهور و بروز سازمان معنویت‌گرا مطرح می‌شود، مشوق‌های سازمانی است. در واقع مشارکت‌کنندگان پژوهش بر این عقیده بودند که مشوق‌های سازمانی خواه به صورت مادی و خواه به صورت معنوی به عنوان یک عامل تسهیل‌گر در شکل‌گیری سازمان معنوی عمل می‌کند. به عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید: وقتی حمایت از طرف سازمان صورت بگیرد افراد خود را جزیی از سازمان می‌بینند و احساس تعلق و تعهد به سازمان خواهند داشت و برای رسیدن به اهداف سازمان دست به هرکاری می‌زنند و منافع سازمانی را بر منافع فردی ترجیح خواهند داد و قطعاً در راستای توسعه معنوی که منجر به تحقق اهداف سازمان خواهد شد گام‌های مثبتی بر می‌دارند."

۲- قوانین و مقررات تسهیل‌گر

عامل مداخله‌گر دیگری که از نظرات مشارکت‌کنندگان استخراج گردید، قوانین و مقررات تسهیل‌گر بود. در واقع از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش اگر قوانین و مقررات آموزش و پرورش تسهیل‌گر باشند امکان شکل‌گیری آموزش و پرورش معنویت‌گرا ظهور و بروز بیشتری می‌یابد. به عنوان مثال یکی از صاحب‌نظران در این زمینه می‌گوید: تا می‌خواهی به کاری بکنی می‌گن آیین نامه اینو می‌گه، اونو می‌گه. شما مجبور میشی در ساختار و بر اساس قوانین دست و پا گیر حرکت کنی. صاحب نظر دیگری می‌گوید: آیین نامه‌های آموزش و پرورش را ببینید. اگر بخواهی این قوانین را از بر کنی این همه آیین نامه را. باید چن سال درگیرش بشی. وقتی درگیر آیین نامه بشی باید بر اساس آیین نامه عمل کنی. در صورتی که ما در بحث معنویت‌گرایی معنا دار بودن کار را داریم، احساس رضایت از کار را داریم، و وقتی کارها مبتنی بر قوانین خشک باشند امکان اینکه از کار لذت ببری وجود ندارد.

جدول ۴. عوامل مداخله‌گر اثرگذار بر شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا

کد انتخابی	کد محوری	کد باز
عوامل مداخله‌گر	مشوق‌های سازمانی	مشوق‌های مادی، پراخت حق مسولیت به نیروهای مسولیت‌پذیر، اضافه کاری دادن برای مشاغل مرتبط با تدوین برنامه‌های معنوی، حمایت سازمان از نیروهای معنوی، ارائه بسته‌های تشویقی به

ایده‌های معنویت‌گرا، تصاحب پست‌های مدیریتی توسط افراد معنویت‌گرا		
قوانین و مقررات غیرمادی گرا، تشویق‌های آموزشی، قوانین آزاد و منعطف برای رشد و تعالی، قوانین مبتنی بر آموزه‌های دینی، آیین‌نامه‌های تعالی محور، مقررات حمایتی، ضوابط حاکم بر رشد و تعالی،	قوانین و مقررات تسهیل‌گر	

استراتژی‌های مورد نیاز در شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا کدامند؟

۱- الگوسازی - شایسته‌گزینی

همان گونه که در فوق نیز اشاره شد، نتایج حاصل از تحلیل داده‌های کیفی نشان داد که یکی از راهبردهای مناسب برای اجرای سازمان معنوی الگوسازی - شایسته‌گزینی می‌باشد. به عنوان مثال یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید: وقتی می‌گیم مدیران سالم و پاک دست میتونن اثر بذارن بر روی سایر پرسنل، طبیعتا راهکار اینه که باید مدیرانی که انتخاب میکنیم پاک دست باشن این خودش یک راهکار هست. لذا اگه می‌خوایم سازمان معنوی گرایی داشته باشیم باید حتما مدیران معنوی داشته باشیم لذا راهکارمون باید انتخاب مدیران سالم باشه. صاحب نظر دیگری می‌گوید: یه روایتی هست، میگن از امیرکبیر پرسیدن گفتن تو توی این مدت چطور جلوی دزدی رو گرفتی؟ اونم در جواب میگه من خودم دزدی نمیکردم، نمیداشتم زیر دستم هم دزدی کنه، اونم چون نمیتونست خودش دزدی کنه نمیداشت زیر دستش دزدی کنه این دور همین طور ادامه پیدا میکرد تا به سطوح پایین می رسید. حالا عکسش هم صادق. اگه در سازمان مدیرش مسئول باشه و کار بکنه و زیر دستش هم مثل خودش باشه این همین طور ادامه پیدا میکنه. و وقتی مدیر سازمان واقعا درست شد بقیه هم درست میشن.

۲- ارائه مشوق‌های مادی و معنوی

یکی دیگر از مقولاتی که در بخش راهبردها استخراج گردید، ارائه مشوق‌های مادی و معنوی می‌باشد. در واقع مشارکت‌کنندگان پژوهش بر این عقیده بودند که یکی از اصلی‌ترین راه‌هایی که از طریق آن می‌توان معنویت‌گرایی در سازمان آموزش و پرورش را شکل داد، ارائه مشوق‌های مادی و معنوی می‌باشد. در این زمینه یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش می‌گوید: یکی از کارهایی که در کشور ما قطعاً لازم است که برای رشد معنویت انجام بشه در سازمانها، میدان ندادن به افراد ریاکار هستش. متأسفانه خیلی‌ها با ریاکاری در سیستم آموزش و پرورش ما رشد میکنن. حضرت علی میگه اگه ادم درونش با بیرونش یکی نباشه منافق هست. فضایی که حاکم هست بر آموزش و پرورش خیلی‌ها خودشون را اون شکلی سیستم می‌خواه در میاره. این دوگانگی اتفاق خیلی هم مشخصه ولی ما در آموزش و پرورش بیشتر به ظاهر اهمیت دادیم و این باعث شده که اینا با هم ظاهر کارشون رو جلو بزنن و اونایی که واقعا معنویت‌گرا هستن و ظاهر گرا نیستن کمتر دیده بشن.

از دیگر مقولات مطرح شده در بخش راهبردها، ایجاد بسترهای مناسب می‌باشد. از نظر برخی از مشارکت‌کنندگان یکی از راهبردهایی که می‌تواند در اجرای شکل‌گیری سازمان معنویت‌گرا به عنوان یک استراتژی مطرح شود ایجاد بسترهای اجتماعی مورد نیاز است. به عنوان مثال یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش می‌گوید: باید اهداف سازمان با جامعه یکی باشد. اگر اهدافی که سازمان دنبال می‌کند با اهدافی که در جامعه دنبال می‌شود یکی نباشد با مشکل مواجه می‌شویم.

۴- تدوین استراتژی‌های حمایت‌نهادی

یکی دیگر از مقولات مطرح شده در بخش راهبردها، تدوین استراتژی‌های حمایت‌نهادی می‌باشد. بسیاری از مشارکت‌کنندگان پژوهش تاکید داشتند که حمایت‌نهادهای فرادستی و اجتماعی می‌توانند تضمین‌کننده برنامه‌ها باشند لذا برای تضمین اجرای معنویت‌گرایی در آموزش و پرورش باید حمایت‌های این نهادها را به دست آورد. به عنوان مثال یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش می‌گوید: باید یک سری استراتژی تعیین بشود در آموزش و پرورش در اتاق‌های فکر برای این کار، بعد با مراجع قدرت و تصمیم‌گیر کشور به میان گذاشته بشود برای حمایت و با حمایت آنها شروع به اجرا کردن بشود. بنابراین همیشه مدیران ما اگر می‌خواند یک برنامه‌ای را اجرا کنند حتماً باید حمایت مراجع قدرت و تصمیم‌گیر را داشته باشند تا به خوبی انجام شود.

جدول ۵. راهبردهای مورد نیاز شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا

کد انتخابی	کد محوری	کد باز
راهبردها	الگوسازی - شایسته‌گزینی	انتخاب مدیران شایسته در سازمان، وجود مدیران معنوی در سازمان، اثرگذاری نیروهای معنوی در سازمان، پررنگ کردن الگوهای اجتماعی معنوی در جامعه، توجه رسانه‌ها به الگوهای معنوی، حمایت کارکنان از مدیران شایسته، حمایت از مدیران معنوی توسط مدیران فرادستی، ارائه الگوهای تاریخی در برنامه درسی برای تشویق افراد به رفتار معنوی، توجه به الگوهای دینی در کتاب‌های درسی و غیردرسی
ارائه مشوق‌های مادی و معنوی	ارائه مشوق‌های مادی به نیروهای معنوی، ارتقای نیروهای معنوی، طرد کردن نیروهای ریاکار، مشوق برای برنامه‌های معنوی، اولویت‌گذاشتن به اهداف معنوی سازمان، ارائه برنامه‌هایی با رویکرد معنوی، اختصاص بوجه برای دوره‌های آموزشی معنویت‌گرا، آموزش برای توجیه اهمیت معنویت در جامعه.	
ایجاد بسترهای مناسب	ایجاد بسترهای اجتماعی معنوی، همراستا کردن اهداف سازمان با اهداف جامعه، حذف تعارضات بین اهداف سازمان با اهداف اجتماعی، تدوین برنامه‌هایی برای پذیرش اهداف سازمان معنوی	

در جامعه، ارائه طرحهایی برای یک دست کردن اهداف سازمان با اهداف کلان اجتماعی سیاسی، جهت‌دهی سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی دیگر به سوی معنویت‌گرایی، اشاعه مقولات معنویت‌گرایی در رسانه‌های جمعی		
تدوین آیین‌نامه‌های فرادستی، تدوین سندهای بالادستی، حمایت‌های نهادی، تشویق معنویت توسط تربیون‌های رسمی و غیررسمی، حمایت مراجع قانون‌گذار از سازمان‌های با رویکرد معنوی، جهت‌دهی قوانین نظام آموزشی از طریق طرح‌های مرتبط	تدوین استراتژی‌های حمایت نهادی	

پیامدهای شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا کدامند؟

۱- رشد و توسعه‌ی فردی

یکی از مقولات محوری استخراج شده از داده‌های کیفی مربوط به پیامدهای سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا، رشد و توسعه‌ی فردی بود. در واقع بسیاری از مشارکت‌کنندگان پژوهش بر این باور بودند که در صورتی سازمان آموزش و پرورش به سمت معنویت‌گرایی برود، یکی از اصلی‌ترین پیامدهای قابل‌تصور خواهد بود، رشد و توسعه‌ی فردی کارکنان و مدیران و تعالی اعضای سازمان است. به عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید: طبیعی است که در همچنین سازمانی، اعضا از اینکه کار میکنند لذت می‌برند، حس مثبتی دارند و احساس خستگی ندارند. در سازمان معنوی فضای حاکم بر سازمان‌های مرسوم که هیچ‌کس از کار لذت نمی‌برد وجود ندارد.

۲- بالندگی و بهره‌وری سازمانی

یکی دیگر از مقولات استخراج شده از داده‌های کیفی مربوط به پیامدهای سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا، بالندگی و بهره‌وری سازمانی می‌باشد. به عبارتی دیگر اغلب مشارکت‌کنندگان پژوهش بر این باور بودند که در صورتی که نظام آموزشی معنویت‌گرا شود، یکی از پیامدهای قطعی آن، بالندگی و بهره‌وری سازمان سازمان می‌باشد. به عنوان مثال یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه می‌گوید: ...در سطح سازمانی هم منافع سازمان معنویت‌گرا برای سازمان‌ها این است که رسیدن به اهداف در این سازمان خیلی راحت‌تر است. چون بین اهداف سازمان و باورهای افراد پیوستگی وجود دارد. یعنی وقتی افراد از کار کردن در این سازمان لذت ببرند خب معلوم می‌شود که نتیجه این همیشه که سازمان به اهدافش میرسد. سازمان‌ها هم بر اساس دستیابی به اهدافشان ارزشیابی می‌شوند.

۳- شکل‌گیری جامعه معنوی و رشد یافته

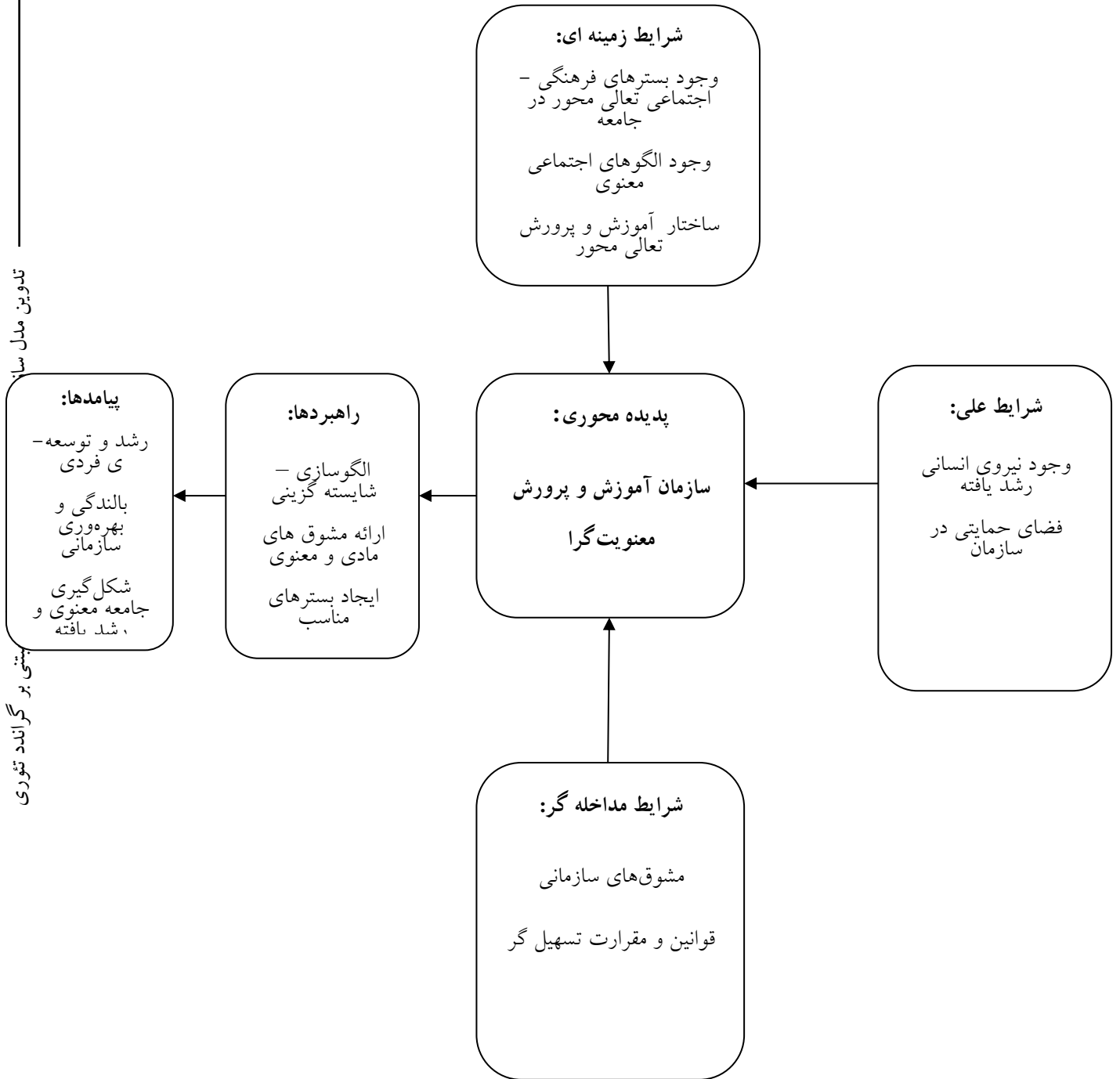
با توجه به داده‌های کیفی پژوهش، یکی دیگر از مقولاتی که به عنوان پیامد شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا استخراج شد، مقوله شکل‌گیری جامعه معنوی و رشد یافته بود. در واقع در صورتی که

سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا باشد، جامعه نیز می تواند تحت تاثیر نظام آموزشی به سمت معنویت گرایی و رشد و تعالی حرکت کند. در همین رابطه یکی از مشارکت کنندگان می گوید: درسته که گفتیم اگه فضای جامعه یک فضای معنوی باشه و این فضا و بستر منجر میشه که نظام آموزشی هم تمایل به معنوی شدن پیدا کنه اما بر عکس قضیه هم صادق هست. در واقع اگه نظام آموزش و پرورش معنوی باشه و هدف داشته باشه و روح ماتریالیستی نداشته باشه این فضا میشه به جامعه هم توسعه پیدا کنه میشه گفت فضای آموزش و پرورش این حس و حال رایج جامعه هم میبره به خصوص که نظام آموزشی همین طور که که اسمش پیداست قابلیت تاثیر گذاری و آموزش به سایر بخش های جامعه را هم داره. یکی از صاحب نظران دیگر می افزاید: من معتقدم هم در سطح جامعه هم در سطح خود فرد میشه پیامدهای مثبتی را دید...در سطح جامعه هم وقتی آموزش و پرورش معنوی باشه جامعه هم معنوی می شه. اینها به هم ارتباط دارن خوب.

جدول ۶. پیامدهای شکل گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت گرا

کد انتخابی	کد محوری	کد باز
توسعه فردی	رشد و توسعه‌ی فردی	رضایت از کار، احساس مثبت نسبت از شغل، ارتقای حرفه‌ای، وجود انگیزه درونی در انجام کار، بهبود عملکرد فردی، افزایش تمایل به کار کردن، حس پویایی، باورمندی، احساس تعلق به کار، افزایش روحیه، رضایت در نقش، انعطاف‌پذیری، سلامت روانی، تقویت روابط بین فردی، لذت بردن از کار، هدف داشتن در کار، معنا بخشیدن به زندگی، انرژی گرفتن از سازمان و کار
بلندنگی و بهره‌وری سازمانی	بهره‌وری	بهبود عملکرد سازمان، افزایش کیفیت خدمات آموزشی، بهره‌وری سازمان، تعالی سازمانی، رشد سازمان، پویایی نظام آموزشی، کاهش نگاه مادی‌گرایانه کارمندان نسبت به شغل، دستیابی راحت‌تر به اهداف آموزشی، تسهیل اجرای برنامه‌های سازمان، بلندنگی سازمانی، ارتباطات مثبت در بین همکاران، پاسخدهی به ارباب رجوع، شکل‌گیری سازمان تعالی‌محور، وابستگی و تعلق کارمندان به سازمان، احساس ارزشمند بودن سازمان، یکپارچی اهداف فردی با اهداف سازمانی
شکل‌گیری جامعه معنوی و رشد یافته	شکل‌گیری جامعه معنوی و رشد یافته	رشد فرهنگی جامعه، صعه صدر و گذشت در جامعه، رشد وفاق و همدلی در جامعه، توسعه فضای معنوی نظام آموزشی به جامعه، رشد معنویت در جامعه، پیوند نظام آموزشی با محیط پیرامونی، همبستگی فضای معنوی با جامعه، گسترش همونوع دوستی در جامعه، رشد اخرت گرایی در جامعه، شکل‌گیری تعالی‌محوری در بخش‌های مختلف جامعه،

نهایتاً اینکه با توجه به داده های پژوهش و استخراج کدهای باز، مقولات محوری و انتخابی می توان مدل زیر را به عنوان مدل کیفی پژوهش بر اساس طرح پارادایمی ارائه داد



پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال بود که الگوی مناسب برای معنویت‌گرایی در نظام آموزش و پرورش ایران چیست و دارای چه ویژگی‌هایی است؟ از آنجایی که مناسب‌ترین استراتژی برای پژوهش حاضر، استراتژی گراند تئوری با مدل پارادایمی بود، پژوهشگر این مدل را برای پژوهش در بخش کیفی انتخاب نمود. بر این اساس و بر مبنای این روش پژوهشگر به دنبال پاسخ به سوالات فرعی تری از جمله عوامل اثر گذار (زمینه‌ای، علی و مداخله‌ای) بر شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا کدامند؟ استراتژی‌های مورد نیاز برای شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا کدامند؟ و پیامدهای شکل‌گیری سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا کدامند؟ بود. پس از جمع‌آوری داده‌ها و پیاده‌سازی آنها، داده‌ها به صورت خط به خط مورد بررسی قرار گرفته و کدهای باز استخراج شدند. سپس با کنار هم قرار دادن کدهای مشابه و ارتباطات مفهومی، مقولات محوری استخراج شدند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های کیفی در قالب ۱۷۲ کد باز و ۱۸ مقوله محوری استخراج شد.

از دیگر نتایج پژوهش این بود که به منظور چاره‌جویی یا ارئه راهبردهایی به منظور فراهم کردن فضایی که در آن سازمان آموزش و پرورش معنویت‌گرا بوجود بیاید باید چهار راهبرد الگوسازی - شایسته‌گزینی، ارائه مشوق‌های مادی و معنوی، ایجاد بسترهای مناسب، تدوین استراتژی‌های حمایت‌نهادی را پیاده کرد. به عبارت دیگر شکل‌گیری سازمان معنویت‌گرا بدون برنامه‌ریزی و بکارگیری راهبردهای مورد نظر امکان تحقق نخواهد داشت و در صورتی که انتظار داریم که نظام آموزشی به سمت معنویت‌گرایی حرکت کنند باید راهبردهای فوق را بکار گرفت.

نتیجه سوال پایانی پژوهش مبنی بر پیامدهای شکل‌گیری سازمان معنویت‌گرا این بود که به طور کلی سه پیامد را میتوان متصور بود که این سه پیامد شامل رشد و توسعه‌ی فردی، بالندگی و بهره‌وری سازمانی، شکل‌گیری جامعه معنوی و رشد یافته بود به عبارت دیگر نتیجه شکل‌گیری چنین سازمان در سه بعد فردی سازمانی و اجتماعی تعریف می‌شود. نتایج این بخش از پژوهش با تحقیق عبدالله و همکارانش (۲۰۰۹) مبنی بر نقش معنویت در محیط کار به عنوان عامل اثر گذار بر توسعه رهبری و اثربخشی رهبری و رضایت و تعهد کارکنان سازمان و همچنین با پژوهش مک کی (۲۰۰۸) مبنی بر تاثیر معنویت در محیط کار بر سلامت عاطفی و معنوی کارکنان و همچنین با نتیجه خانینفر و دیگران (۲۰۱۰) مبنی بر تاثیر مثبت معنویت در کار بر تعهد سازمانی کارکنان همسو می‌باشد.

- ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۹۷۰). لسان الغیب. تهران: انتشارات ادب و حوزه.
- استراس، انسلم و کوربین، جولیت (۱۳۸۵). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی رویه ها و شیوه ها مترجم بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- بازرگان، عباس (۱۳۸۷). مقدمه ای بر روش های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری. تهران: انتشارات دیدار.
- پاپی، سمیه؛ دریکوند، زهرا؛ و هاشمی، جلال (۱۳۹۳). تربیت معنوی، چیستی و چرایی. پنجمین همایش انجمن فلسفه تعلی و تربیت ایران. فلسفه تربیت دینی و اخلاقی. دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- دانایی فرد، حسن و امامی، سید مجتبی (۱۳۸۶). استراتژی های پژوهش کیفی: تاملی بر نظریه پردازی داده بنیاد. اندیشه مدیریت راهبردی. دوره ۱، شماره ۲: صص ۶۹-۹۷.
- سرلک، محمدعلی و همکاران (۱۳۹۱). طراحی مدل سازمان معنویت گرا در آموزش عالی ایران. پژوهش های مدیریت عمومی. سال پنجم. شماره هجدهم. صص ۵-۲۴
- صفایی مقدم، مسعود (۱۳۸۹). مطالعه تحلیلی معنویت گرایی و ارائه رویکردی برای آموزش عالی معنویت گرا: رویکردی اخلاق بنیان. راهبرد فرهنگ. شماره ۱۲ و ۱۳. زمستان و بهار. صص ۸۷-۱۱۰
- غباری بناب، باقر، سلیمی، محمد، سلیمانی، لیلا، نوری مقدم، ثنا، (۱۳۸۶)، «هوش معنوی»، فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره دهم، صص ۱۳۷-۱۲۵
- قاسم پور، محسن (۱۳۹۰). جایگاه عقل در تربیت دینی از دیدگاه علامه طباطبایی. پژوهش دینی. شماره ۲۲. صص ۶۵-۹۰.
- محمدی، عبدالله (۱۳۹۰). نقد نظریه تباین دین و معنویت. معرفت کلامی. سال دوم. شماره سوم. صص ۱۱۵-۱۳۶.
- معروفی، یحیی؛ و کرمی، زهرا (۱۳۹۲). برنامه درسی معنوی چیستی و چرایی. چهارمین همایش انجمن فلسفه تعلیم و تربیتی ایران. مشهد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- هومن، حیدر علی (۱۳۸۵). راهنمای عملی پژوهش کیفی. تهران: سمت.
- یارمحمدیان، محمدحسین؛ اوجی نژاد، احمدرضا؛ فروغی ابری، احمدعلی و میرشاه جعفری، ابراهیم (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی رویکردهای تربیت معنوی با توجه به مولفه های برنامه درسی در چند کشور جهان. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال سوم، شماره ۱. صص ۸۳-۱۰

- Abdullah, A.G.K. and Alzaidiyeen, N.J. and Aldarabah, I.T.(2009). Workplace spirituality and leadership Effectiveness among educational managers in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, Vol. 10, pp. 304-316.
- Aydin, B. and Ceylan, A.(2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, Vol. 3, pp. 184-190.
- Cavanagh, G.F. (1999). "Spirituality for managers: context and critique. *Journal of Organizational Change Management*".vol.12, No.3, pp.186-199.
- Cecero , C. E. & Prout , T. G. (2011). Spirituality, Religion, and health: What do we know and what should you know? *Clinician Research Digest*, 23, supplemental Bulletin,32.
- Hick, J.(2000). The religious meaning of life. In Joseph Runzo and Nancy M, Martin (EDs), *The meaning of life in the world religions*
- Khanifar, H. and Jandaghi, G. and Shojaei, S.(2010). Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment. *European Journal of Social Sciences*, Vol. 12, pp.
- Kinjerski, V. and skrypnek, B.J.(2006) "Creating organizational conditions that foster employee spirit at work" , *Journal of Leadership and Organization* , Vol.27, No.4, pp.280-295.
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005) "Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge. Vol.7, No.1, pp.81- 91.
- Mc Knight, R. (1987), "Spirituality in the Workplace", in Adams, J. D. (ed.), *Transforming Work*, Milles River Press, Alexandria, VA. Vol. 10, No. 5, pp. 23-45
- McKee, M.C.(2008). Transformational leadership, workplace spirituality and employee well-being: A mixed-method study. Thesis submitted to Saint Mary's University, Halifax, Nova
- Merriam-Webster, Inc(1994). *Encyclopedia Britannica*. United States. Massachusetts,
- Milliman, J. and Ferguson, J. and Trickett, D. and Condemi, B.(1999). Spirit and community at Southwest Airlines: an investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational*
- Mitroff, I. and Denton, E.(1999). "A spiritual Audit of Corporate: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Va
- Mooney, Brona . Timmins, Fiona (2007). Spirituality as a universal concept: Student experience of learning about spirituality through the medium of art. *Nurse Education in Practice* .7, 275–284.
- Rogers, Judy L. (2006). Encouraging Authenticity and Spirituality in Higher Education (Review). *Journal of College Student Development*. The John Hopkins University Press. Volume 47.No. 6.
- Selman, L, Harding, R and Speck, P. (2011) "The Measurement of Spirituality in Palliative Care and the Content of Tools Validated Cross-Culturally: A Systematic Review", *Journal of Pain and Symptom Management*, Vol.41, No.4, pp.728-753.
- ules in the workplace". *Jossey-Bass San Francisco*.CA