

ظهور معنویت در سازمانها

مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی

حسن عابدی جعفری *

عباسعلی رستگار **

چکیده

اصطلاح "معنویت در سازمان"^۱، که زمانی واژه‌ای تابو قلمداد شده و بیشتر در ادبیات عامه‌پسند مطرح بود، امروزه در حال رخنه کردن در همه حوزه‌های مطالعاتی مدیریت و سازمان است. نبود تعاریف، مقیاس و روشهای شفاف و روشن، پراکندگی در برداشت و ادراک از معنویت در سازمان را ایجاد نموده است. در یک سنخ‌شناسی با ماهیت کثرت‌گرایی، معنویت در چهار نوع طبقه‌بندی شده است: دینی، غیردینی، فرادینی و رازورزانه، که تعاریف، ساختارها و روشها برای معنویت در سازمان می‌تواند مبتنی بر هر یک از آنها باشد. از منظری دیگر معنویت در برگزیده چهار نوع ارتباط است: ارتباط فرافردی^۲، ارتباط درون فردی^۳، ارتباط میان فردی^۴ و ارتباط برون فردی^۵ که هر یک از آنها با ابعاد وجودی انسان پیوند می‌خورد. هدف این مقاله دست‌یابی به یک چارچوب نسبتاً جامع و قابل قبول از معنویت است که بتواند همه ابعاد وجودی انسان شامل: زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی را در برگیرد. تأکید این مقاله بر نوع‌شناسی از سنخ معنویت فرادینی با رویکرد شناختی است که براساس آن مدل مفهومی تحقیق برای تمهید بستری جهت پژوهشهای آینده ترسیم شده است.

مفاهیم کلیدی: معنویت، دین، معنویت فرادینی، معنویت در کار، سطوح معنویت در سازمان

* - استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

** - استادیار دانشگاه سمنان

مقدمه

قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، اخیراً تحت تأثیر نیروی قدرتمند تحت عنوان معنویت قرار گرفته که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد ظرفیت لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار را دارا باشد (Neal, 1997). اگرچه تا چند دهه قبل، باور غالب بر این بود که این نیروی عظیم برای جهان مدیریت و بازرگانی مناسب نیست؛ (Conger, 1994) و هم چنین این موضوع منحصرراً در ادبیات عامه‌پسند مورد بحث و گفتگو قرار می‌گرفت؛ (Mitroff & Denton, 1999) اما اکنون به عنوان موضوع پژوهش‌های دانشگاهی و علمی بطور جدی مطرح است (O'Connell, 1999). این نیروی قدرتمند چنان بر اصول مدیریت و بازرگانی پرتو افکنده و نظریه‌های آن را تحت تأثیر قرار داده که از نظر برخی صاحب نظران به عنوان یک تحول و پیشرفت اساسی در حوزه مدیریت و بازرگانی شمرده می‌شود (Wanger & Conley, 1999). به‌رغم انتقادات و تردیدها در زمینه‌های نظری و تجربی، روند رو به رشد تحقیق و پژوهش درباره‌ی این موضوع در میان دانشگاهیان، پژوهشگران، مشاوران و نظریه‌پردازان علم مدیریت و سازمان غیرقابل انکار است؛ تا جایی که سازمان‌های مدیریتی حرفه‌ای، هم چون آکادمی مدیریت و آکادمی بین‌المللی رشته‌های بازرگانی در سال 2001 این حوزه مطالعاتی را به رسمیت شناخته‌اند (Rojas, 2002).

این مقاله تلاش دارد تا گرایش‌ها و علاقه‌مندی‌های روزافزون مطالعه معنویت در سازمان و هم چنین اهمیت و نیاز به مطالعه معنویت در سازمان را بیان کند. افزون بر آن، با ارائه و تبیین تفاوت‌ها و جهت‌گیری‌های متفاوت رایج میان افراد در زمینه دین و معنویت در سازمان، به چارچوب نظری نسبتاً قابل‌قبولی از این موضوع دست یابد.

جودیت نیل (Neal, 2000) که از پیشگامان مهم معنویت در سازمان است می‌گوید: «چالش‌های اخیر پژوهشی که در راستای تغییر در دگرگونی‌های فردی، سازمانی و اجتماعی پدید آمده، در قلمرو مدیریت و سازمان رشد فزاینده‌ای خواهد داشت. به نظر می‌رسد سمت و سوی این تغییر و توسعه به جانب چشم‌اندازی معنوی به تئوری‌ها، پژوهش‌های و فرآیندهای مدیریت و سازمان باشد (Neal & Bennet, 2000). از این‌رو، مرور گذرا به برخی از علاقه‌مندی‌ها و گرایش‌های رو به رشد معنویت در قلمرو مدیریت و سازمان مفید خواهد بود. این گرایش‌ها را می‌توان در سه حوزه‌ی الف) دانشگاهی و مراکز علمی و پژوهشی،

ظهور معنویت در سازمان‌ها

ب) کتاب‌ها، مجلات و کنفرانس‌ها و ج) اقدامات عملی سازمانها، مورد بررسی و مطالعه قرار داد. همان‌طور که در جدول شماره (۱) آمده است؛ اولاً این گرایش و علاقه‌مندی هم در حوزه و قلمرو نظری و هم در حوزه و قلمرو عملی قابل ملاحظه است، ثانیاً این گرایش و علاقه‌مندی نوپا بوده و به دهه‌های اخیر مربوط می‌شود. ثالثاً توسط مراکز علمی و دانشگاهی معتبر و هم چنین سازمانها و شرکتهای بزرگ و به نام صورت پذیرفته است.

جدول ۱- گرایش و علاقه‌مندی روز افزون پژوهشهای معنویت در سازمان

سال	موضوعات گرایش و علاقه‌مندی	پیشگامان	قلمروها
	رشته‌هایی تحت عنوان رهبری از درون/ معنویت در کار	(Chapman)	چپمن
۱۹۹۸	رشته‌ای تحت عنوان معنویت برای رهبران بازرگانی	(Santa Clara)	سانتا کلارا
۱۹۹۸	رشته‌ای تحت عنوان خدا و کامپیوترها: اندیشه‌ها، دستگاهها و ماورالطبیعه	MIT	انستیتو فناوری ماساچوست
۲۰۰۱	به رسمیت شناختن مطالعه و پژوهش در زمینه معنویت در سازمان	AM	آکادمی مدیریت
۲۰۰۱	به رسمیت شناختن مطالعه و پژوهش در زمینه معنویت در بازرگانی		آکادمی بین المللی رشته‌های بازرگانی
۱۹۹۹	برگزاری دوره تحت عنوان معنویت در کار و تفکر		دیترویت ویرسی
۱۹۹۹	موضوعاتی درباره معنویت در کار	(Personal)	پرسنال
۱۹۹۹	موضوعاتی درباره معنویت در کار	(Training)	تری نینگ
۱۹۹۹	موضوعاتی درباره معنویت در کار	(Wall Street)	وال استریت
۱۹۹۹	موضوعاتی مستقیماً درباره معنویت در کار	(Spirit at work)	روح در کار
۱۹۹۹	موضوعاتی مستقیماً درباره معنویت در مسایل بازرگانی	(Spirit Business)	روح کسب و کار
۱۹۹۹	مباحثی درباره معنویت در محیط کار	(Fortune)	فورچون
۱۹۹۷	ارتباط معنویت و شغل: آیا روح شما موجب بقای شغل شما می‌شود؟	(Yoga)	یوگا
۱۹۹۴	آیا تجارت عصر جدید پیامی برای مدیران دارد؟ راه‌هایی برای به کارگیری روح و روان کارکنان در کار	(Harvard Business Review)	نشریه کسب و کار هاروارد
۱۹۹۹	معنویت آخرین شعار روز مشترک افراد می‌باشد.	(U.S. News and World Report)	اخبار ایالات متحده و گزارش جهانی
۱۹۹۵	معنویت آهسته آهسته در سازمان رخنه می‌کند.	(Business Week)	هفته‌نامه کسب و کار
۱۹۹۹	۷۲ عنوان کتاب را درباره معنویت در کسب و کار فهرست کرده است.		نشست آکادمی معنویت
۱۹۹۷	۵۵ عنوان کتاب جدید درباره تجارت و معنویت معرفی کرده است.		مجله پابلیشری ویکی
۱۹۹۰	بیشترین رشد کتاب مربوط به معنویت و دین به‌طور کل بوده است.		
۱۹۹۸	برنامه آموزشی سه روزه تحت عنوان خویش‌شناسی و شنود مؤثر		شرکت فورد موتور واتل اندتی
۱۹۹۹	تحت عنوان "تکیه‌گاههای معنوی برای هزاره جدید"		گردهمایی اقتصادی جهانی در دانوس سوئیس
۱۹۹۸	تحت عنوان "گوشه‌های در حال افزایش سهامداران"		شرکت فورد (۱۵ نشست)
۱۹۹۹	تحت عنوان عیسی درشلوار جین آبی	MBA	سمنار کوانتسینون ملی
۱۹۹۸	برنامه آموزشی سه روزه تحت عنوان خویش‌شناسی و شنود مؤثر		شرکت فورد موتور و اتی اند تی
۱۹۹۹	برنامه‌هایی برای جستجوی خویش‌شناسی	(Chase Manhattan)	بانک چیس منهاتن
۱۹۹۹	برنامه‌هایی برای مشارکت جدید باجیست با رویکرد انسان‌شناختی	(Dupont)	شرکت دوپنت
۱۹۹۹	ورود معنویت در کار و در نتیجه آن بصیرت و هیجان در محیط کار	(Time's of Main)	تامز آومین
۱۹۹۹	ایجاد جنبش رهبری خدمتگزار و رابطه آن با معنویت	(Green Leaf)	گرین لیف
۱۹۹۹	مدیریت مبتنی بر فلسفه انسانی و دینی و پیامد آن نوآورترین شرکت	(Herman Miller)	شرکت هرمان میلر
۱۹۹۹	تأثیر قرآن در تصمیم‌گیری‌های بازرگانی خویش		فاروق مدیر ارشد اجرایی
۱۹۹۹	تأثیر آیین سیک بر مدیریت شرکت خویش		برخی مدیران ارشد اجرایی

منبع: (تدوین از نویسندگان)

معنویت و سازمان

شماری از پژوهشها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادیم جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (Griffin, 1998 & Rifkin, 1995). بر همین اساس، ریفرن^۶ (۱۹۹۵) نتیجه می‌گیرد که جوامع باید قراردادهای کاری جدیدی را تدوین کنند که از ویژگیهای کار هفتگی کوتاه‌تر برخوردار باشد تا افراد بتوانند زمان بیشتری به بخشهای دیگر زندگی‌شان بپردازند. هال^۷ (۱۹۹۶) تغییرات فزاینده‌ای را در سازمانهای قرن بیست و یکم پیش‌بینی می‌کند و بر این اعتقاد است که کارکنان بیش از گذشته، نسبت به شغل خود حساس شده‌اند و موفقیت خویش را به جای تحقق هدفهای مالی، بر حسب تأمین نیازهای روانشناختی می‌سنجند. هنسن^۸ (۲۰۰۱) نیز به این نکته اشاره می‌کند که نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و می‌گوید سازمانهای کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. برخی از پژوهشگران، پارادیم جدید پاسخگویی به چالشهای آینده مدیریت را "معنویت" می‌دانند. آنان بر این عقیده‌اند که "ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد" (Kennedy, 2002). برای توجیه چرایی پژوهش در این زمینه معنویت، افزون بر تأکیدیاتی که صورت گرفت، می‌توان به برخی از موارد نیز اشاره داشت:

○ ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه‌ی خویش به دست آورند. اغلب کارکنان زندگی کاری، زندگی خانوادگی و زندگی معنویشان از یکدیگر جداست. به لحاظ اجتماعی ۵۰ الی ۷۰ ساعت زندگی کاری در طول هفته، پرداختن ساعاتی به نیایش، پرستش و مراقبه و ساعات باقیمانده برای گذران زندگی خانوادگی ضرورت این جدایی است (Cavanagh, 1999).

○ امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. سازمانها با کارکنانی رشد یافته و بالنده‌ای روبرویند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمندند. معنویت در کار، توصیف تجربه‌ی کارکنانی است که کارشان ارضاءکننده، با معنا و هدفمند است. همچنین تجربه‌ی معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (Kinjerski & SkryPnek, 2001).

○ معنویت در سازمان قاعده‌ی نوپایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی؛ کارکنان تقریباً با هزاران ساعت‌کاری، می‌توانند کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند. یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط‌کار خود فارغ و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمانها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری بیشتری دست یابند. افزون بر این، "معنویت در محیط‌کار می‌تواند برای سازمانها و اجتماع، انسانیت؛ سخت‌کوشی و مسئولیت را به ارمغان آورد" و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست (Gibbons, 2001).

○ کارکنان هوشمند امروزی، سازمانهایی را برای کار بر می‌گزینند که به آنان در یافتن خویشتن کامل خود در کار کمک نماید. کارکنان در سازمان به دنبال چیزی بیش از ارضای نیازهای مادی‌اند. بردلی به نقل از پیرس^۱، می‌گوید: "بسیاری از ما زمان زیادی را در حال کارکردن سپری می‌کنیم، شرم‌آور خواهد بود اگر نتوانیم خدا را در آن جا پیدا کنیم" (Bradley & Kauanui, 2003).

○ پدیده‌ی عدم اطمینان در محیط‌های کنونی، سازمانها را بر آن داشته است تا از معنویت به عنوان منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره برده و تناقض میان نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل نمایند. سازمانها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف نیازمند ایجاد تعادل بین دو حالت تغییر و ثبات‌اند؛ از یک سو نظم و ثبات سازمانها با عقلانیت (نیمکره چپ) پیوند می‌خورد و از سوی دیگر بی‌نظمی و تغییر سازمانها با معنویت (نیمکره راست) قابل توجیه است. بهره‌وری با تلفیق دو مقوله عقلانیت و معنویت در سازمانها میسر خواهد شد.

معنویت چیست؟

از آن‌جا که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، توصیف آن چندان آسان نیست. آندرهیل (۱۹۳۷) در کتاب زندگی معنوی، به این نکته اشاره می‌کند:

«در حالی که از یک سو ناگزیریم از ابهام و انتزاع بسیار جلوگیری کنیم، از سوی دیگر باید مانع تعاریف سخت و شتابزده شویم، چرا که هیچ واژه‌ای در زبان انسانی ما در مورد واقعیت‌های معنوی مناسب و صحیح نیستند» (Underhill, 1937). در نظر باومن (۱۹۹۸) تعاریف معنویت بیش از آنکه این مفهوم را شفاف سازد آنرا بیشتر پیچیده می‌کند. باومن در ادامه می‌گوید که اگر ما در ارائه تعریفی عقلانی با شکست مواجه شویم، وارد دنیای پسامدرن خواهیم شد که در این صورت برای پژوهش‌های علمی آمادگی نخواهیم داشت (Bavman, 1998). از این رو، امکان اشتباه گرفتن مفهوم معنویت با دیگر مفاهیم وجود دارد و همچنین کاربردی کردن آن نیز دشوار است. افزون بر این، در نظر برخی، فقدان معنویت، نبود احساس آن و دشواری در سنجش آن بدین معنا قلمداد شده است که معنا و مفهومی ندارد و فراتر از آن به گمان برخی، اگر چیزی را نتوان سنجد، آن چیز اصلاً وجود ندارد. با این همه، برخی از نویسندگان کوشیده‌اند برای معنویت تعاریفی ارائه دهند که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- معنویت به مثابه نیروی انرژی‌زا، انگیزاننده، الهام‌بخش، و روح‌بخش زندگی است. (McKingnt, 1984 & Cavanagh, 1999)
- معنویت جستجوی مداوم برای یافتن معنا، هدف و فرجامی معین است. (Gavanagh, 1999 & Myers, 1990)
- معنویت ناظر به هدفی متعالی و الهی، هدفی فراسوی فردیت خویش است. (McKnight, 1984 & Ursulaking, 1997)
- معنویت شیوه‌ای است که در آن، شخص بافت تاریخی خویش را در می‌یابد و در آن زندگی می‌کند. جست و جویی برای انسان شدن و آگاهی در زندگی می‌باشد. (Ursulaking, 1997 & Myers, 1990)
- معنویت تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خدا)، کند و کاو در جهت آن چه برای انسان شدن مورد نیاز است، و جست و جو برای رسیدن به انسانیت کامل است (Hinnells, 1995).

به نظر می‌رسد، تعریف اخیر، هم به لحاظ نظری و هم به لحاظ عملی جامع‌تر از دیگر تعاریف‌ها باشد. از یک سو، به ابعاد چهارگانه ارتباطات انسان اشاره دارد که وجود آن در هر آن حداقل در یک بُعد اجتناب‌ناپذیر است، از سوی دیگر، تلاش و ایجاد حساسیت برای انسانیت

کامل را پیشنهاد می‌کند. از این‌رو تعریف اخیر مبنای تعریف معنویت در کار، در این مقاله قرار گرفته است.

رابطه میان دین و معنویت

هر چند بین دو واژه دین و معنویت رابطه نزدیک و عمیقی وجود دارد، اما بین آنها تفاوت‌هایی نیز هست. از لحاظ تاریخی معنویت ریشه در دین دارد، (Hinnells, 1995) اما کاربردهای رایج آن ممکن است با یک سنت دینی خاص همراه نباشد. ریشه این تمایز حداقل به اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، و تمایزی که ویلیام جیمز^{۱۱} در کتاب گوناگونی تجربه‌های دینی بین دین شخصی و دین نهادی قایل شد، باز می‌گردد. در تمایز بین معنویت و دین، برخی مدعی برتری معنویت بر دین‌اند و برخی دیگر برعکس. پارگامنت^{۱۲} می‌گوید: «دین با امور سازمانی، شعایر و ایدئولوژی مرتبط است و معنویت با امور شخصی، تأثیرگذار، ناشی از تجربه و تفکر برانگیز در ارتباط است». وی دین را امری، محدودکننده و بازدارنده نیروهای انسانی، و معنویت را امری پسندیده می‌داند که با بزرگترین توانمندی‌های بشری در ارتباط است. البته در ادامه سخن خویش و در جای دیگر بیان می‌کند که این دیدگاه از نظر تاریخی قابل توجیه نیست (Paragament, 1999). آندرهیل، در کتاب زندگی معنوی، معنویت را قلب هر دین می‌داند و زندگی معنوی در نظر وی؛ زندگی کامل و اصیلی است که انسانیت برای آن ساخته شده است (Ursal o king, 1997). درباره رابطه دین و معنویت دو دیدگاه عمده وجود دارد:

در دیدگاه اول سه حالت متصور است: برخی معنویت و دین را یکی دانسته و جدایی آن را غیرممکن می‌دانند، برخی دیگر معنویت را اعم از دین و قلمرو آنرا بیشتر از دین می‌انگارند و برخی دیگر، دین را اعم از معنویت و حوزه و قلمرو آن را گسترده‌تر می‌دانند. دیدگاه دوم، بین معنویت و دین هیچ رابطه‌ای نمی‌بیند و قایل به جدایی بین این دو مقوله است. بدین ترتیب، در دیدگاه اول، فردی معنوی است که دیندار بوده و معنویت او مبتنی بر دین باشد، اما در دیدگاه دوم فرد می‌تواند معنوی باشد بدون آن که دیندار باشد. میترف و دنتون، در پژوهش‌های جامع و تجربی^{۱۳} خود در سال ۱۹۹۹ به این نتیجه رسیده‌اند که افراد بین دین و معنویت فرق می‌گذارند. از دیدگاه برخی از آنان، دین تعبیر و

موضوع مناسبی برای محیط کار نیست، از سوی دیگر، معنویت موضوعی بسیار مناسب برای بحث و گفتگو تلقی می‌شود. این بدین معنا نیست که آنان هیچ ترسی، ملاحظه یا تردیدی نسبت به سوءاستفاده‌های احتمالی از معنویت نداشتند، بلکه، با این همه، ضرورت آن را همچنان احساس می‌کردند. آنان معنویت را احساس بنیادین برقراری ارتباط با خویشان کامل خویش، دیگران و جهان هستی می‌پنداشتند (Mitroff & Denton, 1999). تقریباً ۳۰ درصد از پژوهش‌شدگان در پژوهش‌های فوق در مورد دین و معنویت دیدگاهی مثبت داشتند، درصد کمی، تقریباً ۲ درصد، دیدگاه مثبت به دین و دیدگاه منفی به معنویت داشتند؛ حدوداً ۶۰ درصد، دیدگاه مثبت به معنویت و دیدگاه منفی به دین داشتند. نظر ۸ درصد از آنان، هم نسبت به دین و هم نسبت به معنویت منفی بود (Mitroff & Denton, 1999). بنابراین، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که ۹۰ درصد از افراد نسبت به معنویت نگرش مثبت داشتند. در این پژوهش‌ها که در شکل ۱ نشان داده شده است چهار نوع جهت‌گیری نسبت به دین و معنویت نمایان گشت:

- فرد می‌تواند نسبت به دین و معنویت دیدگاهی مثبت داشته باشد. در نظر این فرد، دین و معنویت یکسان و هم‌معناست و در عین حال که معنویت جایگاه یکسانی با دین دارد، تنها راه تجربه و ایجاد معنویت از طریق دین است.

- فرد می‌تواند دیدگاهش نسبت به دین مثبت، ولی نسبت به معنویت منفی باشد. در این مورد، تمام توانش را بر روی زندگی دینی، به ویژه بر آیین‌ها و آموزه‌های یک دین خاص، متمرکز می‌کند. رستگاری و عضویت در یک اجتماع کاملاً مشترک و مقید، از آمال اصلی این فرد است.

- فرد می‌تواند دیدگاهی منفی نسبت به دین، ولی دیدگاهی مثبت نسبت به معنویت داشته باشد. در این مورد، او دین را نهادی سازمان‌یافته، نا منعطف و متعصب می‌انگارد. در نظر وی معنویت مفهومی بسیار شخصی، منعطف، غیرمتعصب و جهانی است. صرف‌نظر از عقاید خاص افراد، معنویت برای همه دست‌یافتنی است. معنویت نیرویی وحدت‌بخش و پیونددهنده است.

- دیدگاه فرد می‌تواند هم نسبت به دین و هم نسبت به معنویت منفی باشد. در این مورد، او بر این باور است که دستیابی به هرچیز ارزشمندی، از طریق وضع ارزش‌های مناسب

ظهور معنویت در سازمان‌ها

امکان‌پذیر است. از نظر وی، معنویت و دین در محیط‌کاری غیردینی مدرن هیچ کاری را از پیش نخواهد برد.

معنویت	
نگرش منفی	نگرش مثبت
دین بر معنویت تفوق دارد و منبع اصلی اعتقادات و ارزش‌هاست.	دین و معنویت هم‌معنا و غیرقابل تفکیک‌اند، و هر دو منبع اصلی برای اعتقادات یا ارزش‌های جهانی‌اند.
نه دین بنیادین است و نه معنویت، ارزش‌های جهانی می‌توانند، به طور مستقل و بدون توجه به دین و معنویت تعریف شوند.	معنویت بر دین تفوق دارد و منبع اصلی اعتقادات یا ارزش‌های جهانی است.

شکل ۱ - چهار نوع جهت‌گیری به سوی دین و معنویت

منبع: (Mitroff & Denton, 1999)

در پژوهش‌های مشابهی که توسط براندلی و کاوئی^{۱۳} (۲۰۰۳)، تحت عنوان «مقایسه معنویت در بین سه دانشگاه کالیفرنیا جنوبی» انجام گرفت، تفاوت بین معنویت و دین آشکار شده است. در این پژوهش، تقریباً ۶۰ درصد از افراد نگرش مثبت به معنویت و نگرش منفی به دین داشتند، در حالی که ۳۰ درصد از آنان نسبت به هر دو، دیدگاهی مثبت داشتند (Bradley & Kauanui, 2003).

معنویت در کار

مفهوم «معنویت در کار» همانند خود معنویت، هم‌گونگون و هم‌دشوار است. برخی از تعاریف معنویت در کار که به نظر مهم‌ترند در جدول شماره (۲) آمده است: بُج^{۱۴} در خلال سال‌های ۱۹۹۹-۱۹۹۲، تعاریفی که در زمینه معنویت در محیط‌کار و سازمان ارائه شده است را در شش پارادایم و استعاره‌ی مرتبط با موضوع، طبقه‌بندی کرده است (Boje, 2000).

انسان‌گرا^{۱۵}، بوم‌شناس^{۱۶}، طرفدار حفظ محیط زیست، پست مدرن تأییدگرا^{۱۷}، مدیرمآب^{۱۸}، بنیادگرا^{۱۹}، پست مدرن شک‌گرا^{۲۰}. هر یک از این پارادایم‌ها نقطه‌نظر و نگرشی منحصر به خود

دارند، همراه با استعاره‌هایی که پنجره خوش‌منظره و دل‌انگیزی را در مقابل هر پارادایم می‌گشاید.

جدول ۲ - تعریف معنویت در کار

ردیف	تعریف معنویت در کار	ارائه‌دهنده	عناصر کلیدی تعریف
۱	دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزشهای عمیق در کار.	Gibbons 1999	احساس عمیق وابستگی متقابل هر چیز / کار با معنا
۲	دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار با وی مشارکت دارند و هم چنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزشهای سازمانش.	Mitroff&Denton 1999	کارهدفمند / ارتباط مؤثر با همکاران / همسویی بین ارزشهای فردی و ارزشهای سازمانی
۳	درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که دورنی و قابل ایجاد است و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌یابد.	Ashmore&Duchon 2000	ارتباط مؤثر با خویشتن خویش / کار با معنا / حساسیت نسبت به دیگران
۴	سفری به سوی یکپارچگی و شفاف برای افراد و سازمان که حرکت بسوی کمال و پیوستگی در محیط کار را فراهم می‌آورد.	Gibbons 1999	تلفیق زندگی کاری و زندگی معنوی / جهت‌یابی / کمال‌یابی / احساس یگانگی با هر چیزی
۵	نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهنآوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی.	Myers 1990	در برگیرنده ابعاد وجودی انسان / بعد معنوی جزئی از ابعاد معنویت است.
۶	حالات معینی از فرد که به وسیله ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، میان فردی، معنوی، عرفانی، وصف‌پذیر است. بعد فیزیکی: احساس هیجان فیزیکی که بیان وضعیتی مطلوب از انگیزش و انرژی مثبت است. بعد عاطفی: اثر مثبتی که همراه با احساس عمیقی از لذت و بهزیستی همراه است. بعد شناختی: داشتن احساس تأیید و تصدیق خودآگاهی از هم‌نویی بین ارزشها و باورهای فرد با کارش و باور داشتن به این که برای کاری با معنا استخدام شده و ناظر به هدف متعالی است. بعد میان فردی: شامل احساس اتصال و پیوند با دیگران و داشتن اهداف مشترک با آنان. بعد معنوی: احساس اتصال و پیوند با چیزی فراتر از خود، مثل قدرتی برتر، عالم هستی یا طبیعت بشری. بعد رازورانه: احساس کمال و تعالی، حیات و حضور در لحظه توصیف می‌شود.	Kingerski&Skrypener 2004	در برگیرنده ابعاد وجودی انسان / بعد معنوی جزئی از ابعاد معنویت است.
۷	در برگیرنده سلامت، شادکامی، فرزندی، موفقیت و ارضای انجام کار.	Dennisetal 2001	شاخصهای رشد و توسعه معنویت؛ امید، آرامش، نشاط، ارضای انجام کار.

منبع: تدوین از پژوهشگران

برَدلی و کوانی (۲۰۰۳)، در پژوهش‌هایشان از یافته‌های بیج استفاده کرده و برای بررسی و مطالعه تعاریف معنویت در کار و سازمان، پارادایم شش‌گانه بیج را به پنج پارادایم تقلیل داده‌اند. بدین معنا که پارادایم «مدیرمآب» را در پارادایم «انسان‌گرا» ادغام کرده و هم چنین پارادایم «بوم‌شناس» را به «دین و مکتب‌شناس»، تغییر داده‌اند. هم چنین، پارادایم «بنیادگرا» را چون

ظهور معنویت در سازمان‌ها

معنای ضمنی منفی در رابطه با نام آن در بسیاری از ادیان اقتباس می‌شود، به «سنت‌گرا» تغییر نام داده‌اند (جدول ۳).

جدول ۳ - پارادایم‌های پنجگانه معنویت

پارادایم	مفهوم
سنت‌گرا	معنویت با توجه به وابستگی و تعلق داشتن به یکی از ادیان شناخته شده جهان مثل آئین بودا، مسیحیت، اسلام، یهودیت
آئین‌گرا	معنویت با توجه به وابستگی و تعلق آن به یکی از ادیان عصر جدید (New Age) مثل جان‌گرایی (اعتقاد به جان داشتن اشیاء)، طبیعت‌گرایی، اعتقاد به عالم ارواح، پیروان دکتر مون، مانثو فاکس یا سایر پیامبران جدید.
انسان‌گرا	معنویت برحسب خود-تحولی، شفقت، صداقت و سایر واژه‌ها و عباراتی که بیانگر ارزش دادن به برقراری ارتباط با دیگران است.
پست مدرنیسم تأیید گرا	معنویت با تعاریف آزادانه و مسامحه درباره واژه‌هایی مانند عشق، احساس، خوب بودن و واژه‌های دیگری که بیانگر ارزش دادن به خود است.
پست مدرنیسم شک‌گرا	نگرش کاملاً منفی درباره معنویت، احساس این که معنویت ابزاری است برای رهبران که پیروان خویش را استثمار کنند، یا مدیران، زیردستان را، و یا معلمان، دانش‌آموزان را.

منبع: (Bradley & Kauanui, 2003)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تعریف معنویت در کار هم مانند تعریف معنویت، هم متفاوت و هم گوناگون است. هرکس براساس نظر خویش به تعریف آن پرداخته است. رسیدن به یک تعریف قابل قبول اکثریت، اگر نگوئیم غیرممکن است، حداقل بسیار مشکل به نظر می‌رسد. اما ارائه یک تعریف نسبتاً جامع که بتواند تا حدودی ابعاد مختلف تعاریف یاد شده را پوشش دهد، می‌تواند راهگشا باشد. از این رو از تعریف معنویت کمک گرفته می‌شود و "معنویت درکار" برحسب ویژگیها، انواع و محتوای معینی به شرح زیر تعریف می‌شود:

"معنویت در کار؛ تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی، و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی می‌باشد".

این تعریف در برگیرنده همه ابعاد وجودی انسان است که اخیراً سازمان بهداشت جهانی هم برای سلامت روانی - فیزیولوژیکی انسان، شامل: ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی پذیرفته است. بنابراین، معنویت دارای بعد درونی (معنوی و روانی) و بعد بیرونی (زیستی و اجتماعی) است. بعد زیستی با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط برون‌فردی، بعد اجتماعی با

ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط میان فردی، بعد روانی با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط درون فردی و بعد معنوی با ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی پیوند می‌خورد.

پیش‌فرضهای معنویت در محیط کار

معنویت در کار، مانند هر موضوع دیگری مبتنی بر فرضیه‌هایی است که ارائه آنها ضروری به نظر می‌رسد. هرچند این فرضیه‌ها بدیهی به نظر می‌آیند، اما حوزه‌های حائز اهمیت برای تحقیق یا جستجوی پژوهشگرانه را تشکیل می‌دهند. در این زمینه و در قلمرو کاری افراد، سه فرضیه مهم برگزیده شده که در جدول ۴ آمده است (Gibbons, 1999):

جدول ۴ - پیش‌فرض‌های معنویت در محیط کار

ماهیت انسان ^{۲۱}	معنویت، فراگیر و بخش ذاتی و درونی انسان است.
محتوی کار ^{۲۲}	محتوی کار موجب می‌شود انسان تجربه‌های شخصی گوناگون کسب کند
زمینه کار ^{۲۳}	تغییرات آن سریع‌تر از هر زمان دیگر است. برای روح انسان زیان‌آور است.

منبع: (Gibbons, 1999)

این، پیش‌فرضها، افرادی را که در زمینه معنویت در سازمان مطالعه و پژوهش می‌کنند به چالش می‌طلبد. همان طور که پیامد و نتایج هر یک از ارتباطات در ایجاد فضای معنوی روانی مؤثرند و می‌تواند مختلف باشد. پیامد و دستاوردهای ارتباط فرافردی اتصال و پیوند با نیروی برتر (خدا) و احساس حضور و ظهور آن در کار و به تبع آن احساس داشتن کاری با معنا و هدفمند است. ارتباط درون فردی بروز توانمندی‌ها و قابلیت‌های فردی و به دنبال آن خودشکوفایی در کار، یعنی به راستی رسیدن هستی یک فرد می‌باشد. نتیجه ارتباط اثربخش میان فردی، تفاهم برای رسیدن به هدفی مشترک در راستای اهداف سازمانی است. سرانجام در ارتباط برون فردی در افراد احساس به هم‌پیوستگی با محیط خویش ایجاد خواهد شد. جامعیت تعریف یاد شده آن چنان است که می‌تواند در پارادایم‌های نسبت‌گرا، آئین‌گرا، انسان‌گرا و پست‌مدرن قرار بگیرد، چرا که این تعریف از سنخ "معنویت فرادینی" است.

صداهایی که از معنویت سخن می‌گویند بسیارند. بسیاری از افراد این پرسش را مطرح می‌کنند که "کدام نوع معنویت قادر است دگرگونی‌های فردی، اجتماعی و سازمانی عمیقی را که این جهان سخت بدان نیازمند است، پدید آورد؟" بسیاری از افراد از معنویت سخن می‌گویند اما معلوم نیست که چه نوع معنویتی مراد آنان است. یکی از مهم‌ترین محدودیت و دشواری‌های تعریف معنویت در کار، ماهیت تکثرگرا بودن آن است. افراد به خود اجازه می‌دهند هر چیزی، هر راه و روشی را معنوی بدانند، این موضوع در نهضت‌های نودینی^{۲۴} مشهودتر است. علاوه بر این، این مسئله مهم است که نباید تصور شود هرکس که پیرو یک طریقت معنوی است، یا به عبارتی به کنکاش در معنویت خود می‌پردازد، الزاماً این کار را به صورت سالمی انجام می‌دهد. از این‌رو، لازم است ابتدا معنای معنویت در سنخ مربوط به آن و نقشی که معنویت در زندگی افراد بازی می‌کند جستجو شود. فرانسیس وون در کتاب وست (۱۳۸۳) درباره خطری هشدار می‌دهد که آن را "اعتیاد معنوی" می‌نامد. به عقیده وی "هر معنویتی که بر خیالبافی و کنارگذاشتن و نفی مسئولیت شخصی مبتنی باشد به طور بالقوه اعتیادآور است".

در یک سنخ‌شناسی با ماهیت تکثرگرا، معنویت‌های مختلف در سه نوع زیر خلاصه شده است: دینی^{۲۵}، غیردینی^{۲۶} و رازورزانه^{۲۷}. معنویت دینی؛ معنویتی است که مبتنی بر یک سنت خاص دینی است و بر یک چارچوب و سیستم اعتقادی خاص استوار است. معنویت غیردینی؛ در برگیرنده معنویت‌های انسان‌گرا^{۲۸}، طبیعت‌محور^{۲۹} و زمین‌محور^{۳۰} است. عقاید آنان ممکن است بر مبنای انکار وجود خدا یا وحدت وجود خدا باشد، آموزه‌های آنان در برگیرنده عمل‌گرایی محیطی و اجتماعی است. معنویت رازورزانه؛ تجربه‌ی شخصی افرادی است که ممکن است به عنوان شیوه‌ها یا فرقه‌های فرعی یک دین، مانند یهودیت، مسیحیت و اسلام باشد و یا شامل بیشتر معنویت‌های شرقی شود (Heato, & Travis, 2004).

به نظر می‌رسد می‌توان از نوع دیگری از معنویت سخن گفت که نسبتاً جامع‌تر و پذیرای سنخ‌های دیگر است و آن معنویت فرادینی^{۳۱} است. به رغم این حقیقت که توسعه ژرف و عمیق در هر معنویتی بدون شالوده دینی مشکل است، با وجود این، موضوعاتی مثل روح، آیین‌های باطنی جمعی و معنویت در سالهای اخیر مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. بیشتر این تأکیدها، گذشتن از نسبت‌های دینی خاص بوده است. کاوانا به نقل از اُهمان^{۳۲} (۱۹۹۹) در اثر اصیل خود؛ قلاب‌های آسمان^{۳۳} برجستگی ویژه‌ای به معنویت می‌دهد و اظهار می‌دارد که:

بیشتر کتب، مقاله‌ها، مذاکره‌ها و مشاورانی که از روح یا معنویت در جامعه یا محیط کار سخن می‌گویند، به هیچ سنت دینی خاصی وابسته نیستند. چنین تلاش‌هایی برای ایجاد «سطح بالاتری از آگاهی» است که از یک چشم‌انداز معنوی حاصل می‌شود و از قبل آن بینش، خلاقیت و بهره‌وری بیشتر، و سطح نوینی از شادمانی، انرژی، فرصت و رضایت شغلی را برمی‌انگیزاند.

در معنویت فرادینی توجه به "گوهر دین" است. توجه به گوهر هر دینی ما را به وحدت گوهر ادیان رهنمون می‌سازد، آن چه در معنویت فرادینی مهم است، آموزه‌ها و تعالیم عملی، زنده و پویایی است که در هر دین یا هر مکتب حتی غیردینی نیز ممکن است یافت شود؛ همان طور که بسیاری از اندیشمندان مثل آندره‌هیل (۱۹۷۳) معتقدند، معنویت، قلب هر دین است، بنابراین، می‌توان از صدف‌های دینی و غیردینی گذر کرد و به قلب دین که همان گوهرهای دینی و غیردینی است رسید. علاوه بر این، می‌توان اذعان داشت که معنویت فرادینی جامعیت و فراگیری بسیاری دارد، شمولیت و جامعیت آن تا آن جاست که به نظر می‌رسد می‌تواند سنخ‌های دیگر معنویت را بپذیرد یا حداقل با آن مغایرت و مقابله نداشته باشد. افزون بر این، معنویت فرادینی با رویکردی روان‌شناختی به ابعاد وجودی، زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی پیوند می‌خورد. بنابراین رویکرد، تعریف معنویت در کار از سنخ معنویت فرادینی با رویکرد روان‌شناختی است.

سطوح معنویت در سازمان

قبل از تشریح و بیان سطوح معنویت در سازمان، لازم است بین معنویت در کار و معنویت در محیط کار فرق گذاشته شود. معمولاً این دو اصطلاح به جای یکدیگر به کار می‌روند، اما با هم متفاوتند. معنویت در کار به جنبه‌های فردی و معنویت در محیط کار به جنبه‌های سازمانی آن اشاره دارد. معمولاً معنویت در کار در سطح فردی، و معنویت در محیط کار در سطح سازمانی نمایان می‌شود. در برخی از نوشته‌ها واژه «روح در کار»^{۳۴} را برای معنویت در کار، یعنی سطح فردی می‌آورند و واژه «روح در محیط کار»^{۳۵} برای معنویت در محیط کار، یعنی سطح سازمانی به کار می‌گیرند (Kinjerski & SkryPnek, 2004).

گی بنز (۲۰۰۲) در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان؛ به دو سطح اصلی تحت عنوان «معنویت فردی در محیط کار» و «معنویت سازمانی در محیط کار» اشاره دارد. در نظر وی معنویت فردی در محیط کار، یک راه و مسیری فردی است به سوی یکپارچه ساختن کار با

ظهور معنویت در سازمان‌ها

زندگی معنوی؛ و معنویت سازمانی در محیط‌کار، یک راه و مسیری سازمانی به سوی معنویت است که می‌تواند شامل تلاش‌های سازمانی برای ایجاد معنویت فردی در محیط کار باشد، اما جهت‌گیری سازمانی آن به سوی اهداف و توانایی‌های سازمانی است که باید محقق شود. جدول ۵ چارچوب سازماندهی پیشنهادی را برای معنویت در محیط کار در دو سطح سازمانی و فردی با ابعاد درونی و بیرونی ارائه می‌دهد.

جدول ۵- چارچوب سازماندهی پیشنهادی برای معنویت در کار

		ابعاد
درونی	بیرونی	سطوح
- مراقبه و نیایش خصوصی - ایجاد نگرش‌های معنوی نسبت به کار و همکاران - باورهای عمیق درباره ماهیت و ذات خدا، هستی، انسانیت، نظم / بی‌نظمی، لطف و غیره.	- رفتارهای قابل مشاهده - نمادها و گفتمان معنوی - معنویت و بهبود مسیر شغلی - پژوهش‌های تجربی: مانند: (خوب بودن، اثربخشی در کار، انگیزش)	فردی
- اصول سازماندهی (مثل اصول سازماندهی ارائه شده توسط میتروف و دنتون) - برنامه‌هایی درباره ارزشها - اوضاع و احوال، نگرشها - تاریخچه و رسالت و مأموریت سازمانی - فرهنگ، داستانها، اسطوره‌ها	- ویژگیهای ساختاری (مثل: سلسله‌مراتب اختیار، سیستم‌های پاداش، مقیاسها) - اهداف معنوی (سهامداران چندجانبه، پیامدهای غیرمادی) - راه‌های معنوی (مشارکتی، در اوقات فراغت) - مرزها (بیان خط‌مشی‌های معنویت در محیط‌کار) - ایجاد معنویت فردی (از نظر زمان و مکان)	سازمانی

منبع: (Gibbons,2002)

این جدول، جنبه‌های فردی و سازمانی معنویت را براساس ابعاد درونی و بیرونی سازمان ارائه می‌دهد. پدیده‌های بیرونی سازمان با روشهای مطالعات تجربی قابل مشاهده و سنجش است، اما پدیده‌های درونی و سازمانی نیازمند روشها و رهیافت‌های پدیدارشناسانه، قیاسی یا روایتی است.

اما در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، سطوح ارائه شده توسط میلیام^{۳۶} و همکارانش (۲۰۰۳) حائز اهمیت بیشتری است، زیرا با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند برقرار می‌کند (شکل ۲). هر چند معنویت در سازمان، مفهوم فلسفی و فردی عمیقی به همراه دارد، با این وجود، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط

مراکز علمی و دانشگاهی، معنویت در بر گیرنده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزشهای عمیق در کار است. بنابراین، معنویت در سازمان در سطح فردی؛ تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری، در سطح گروهی؛ ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی؛ هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزشهای سازمان است.



شکل ۲ - معنویت در محیط کار با توجه به سه سطح فردی، گروهی و سازمان
منبع: (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003)

مدل مفهومی معنویت در کار

مدل مفهومی پژوهش^{۳۷}، ابزاری تحلیلی است که به کمک آن متغیرهای پژوهش و روابط میان آنها مشخص می‌شود. بیشتر پژوهشهای علمی مبتنی بر مدل مفهومی است. مدل مفهومی در سنجش متغیرها و روابط بین آنها بسیار مؤثر است و تقریباً مبنای یک پژوهش علمی تلقی می‌شود. مدل مفهومی را می‌توان با ترسیم نمودار متغیرهای گوناگون پژوهش و روابط بین آنها مشخص کرد. مدل مفهومی معنویت در کار براساس بررسی تطبیقی و تحلیلی تعاریف ذکر

شده درباره معنویت در کار، و آزمون آن به عنوان مطالعه موردی در دانشگاه تهران به دست آمده است (رستگار، ۱۳۸۵). این مدل پیشنهادی دارای سه دسته از متغیرهاست: متغیرهای بیرونی، متغیرهای واسطه‌ای و متغیرهای درونی.

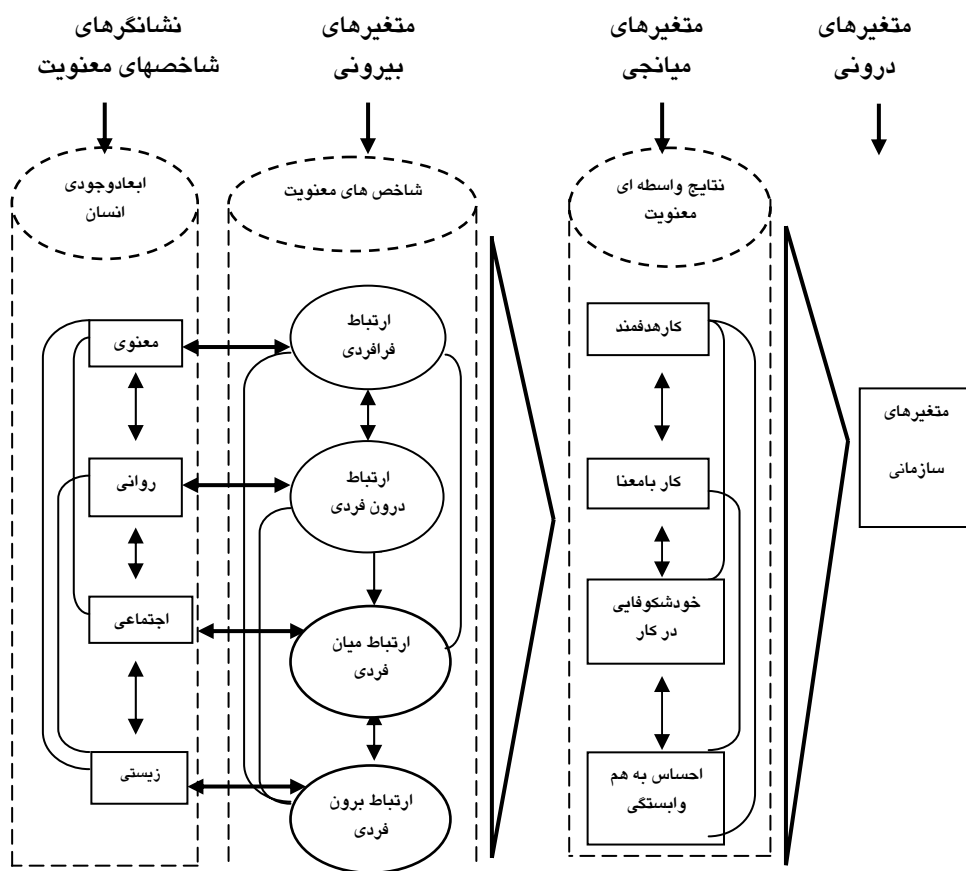
متغیرهای بیرونی شامل چهارگونه ارتباط است که مبتنی بر ابعاد وجودی انسان می‌باشد؛ ارتباط فرافردی، ارتباط درون‌فردی، ارتباط میان‌فردی و ارتباط برون‌فردی. ارتباط فرافردی مبتنی بر بعد معنوی، ارتباط درون‌فردی مبتنی بر بعد روانی، ارتباط میان‌فردی مبتنی بر بعد اجتماعی و ارتباط برون‌فردی مبتنی بر بعد زیستی است. همانطور که بیان شد، معنویت ایجاد و حساسیت نسبت به این چهارگونه‌ی ارتباطی به منظور رسیدن به کمال و تمامیت یک فرد تعریف می‌شود. افزون بر این، پرورش و حساسیت این چهار گونه‌ی ارتباطی، متغیرهای میانجی، کار هدفمند، کار بامعنا، خودشکوفایی در کار و احساس وابستگی به هر شیء را ایجاد خواهد نمود و سرانجام هریک از این متغیرهای بیرونی و میانجی می‌تواند با یک یا چند متغیر درونی مثل انگیزش در کار، اعتماد کارکنان، کارایی یا اثربخشی، بهره‌وری و... رابطه داشته باشد (شکل ۳).

لازم به یادآوری است که مدل مفهومی معنویت در کار، مدلی پیشنهادی است که می‌توان روابط بین متغیرهای درونی و بیرونی را جایگزین کرد. اما باید توجه داشت که متغیرهای معنویت بنابر تعریف این مقاله تقریباً ثابت‌اند. این مدل اساسی برای انجام پژوهشهای جامع در زمینه بررسی معنویت به طور عام و معنویت در کار به طور خاص ارائه می‌دهد. تعریف مفهومی و تعریف عملیاتی و هم چنین ارائه مدل مفهومی زیربنای پژوهشها میدانی خواهد بود. این مدل می‌تواند کانون توجه پژوهش به وسیله سنجش معنویت در کار درباره به کارگیری از هوش فیزیکی، هوش اجتماعی، هوش عاطفی و هوش معنوی باشد.

نتیجه‌گیری

مفهوم "معنویت در کار" چالش قرن بیست‌ویکم است که سازمانها با آن مواجهند. واژه "معنویت" در سازمان که زمانی تابو قلمداد می‌شد، امروز آهسته آهسته در حال رخنه کردن در کسب‌وکار است. بدین ترتیب، روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در کسب‌وکار و سازمان، با تمام شک، تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیرقابل اجتناب است.

تأثیرگذاری آن نیز در تمام قلمروها و حوزه‌های علمی، همچنین برمدیریت و سازمان غیرقابل انکار است. همانطور که میترف و دنتون بیان می‌دارند؛ آنچه بشر بحران‌زده کنونی با آن مواجه است، این سؤال نیست که سازمانها باید معنوی شوند یا خیر؟ بلکه سؤال اینست که "چگونه" باید معنوی شوند. اگر قرار است این سازمانها باقی بمانند، راهی جزء معنوی شدن ندارند.



شکل ۳ - مدل مفهومی معنویت درکار

این مقاله به بحث درباره معنویت در کار به کمک تعریف‌ها، ساختارها و مدل مفهومی پرداخت. هر چند حوزه‌های مطالعه معنویت در کار، تعریف پذیرفته شده، قابل قبول که بتواند برای ایجاد مقیاس معنویت در کار استفاده شود، ندارند، این مقاله کوشیده است تا تعریف نسبتاً مقبولی برای معنویت در کار ارائه دهد که شامل نظریه‌های بنیادی مرتبط با کار هدفمند، کار با معنا و خودشکوفایی است. در حقیقت، تعریف این مقاله از معنویت در کار، پل ارتباطی میان ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی انسان با خودشکوفایی، کار با معنا و هدفمند در تعالی شخصی افراد است. معنویت در کار با ابعاد وجودی گوناگون با ارتباطات مؤثر چهارگانه فرافردی، درون‌فردی، میان‌فردی و برون‌فردی پیوند می‌خورد. این پژوهش مدعی است که معنویت در کار، کلیتی از ابعاد وجودی است که با ارتباطات چهارگانه یاد شده به وجود می‌آید. تجربه‌ای معنوی و احساس اتصال یا یگانگی یا ظهور و حضور نیرویی فراطبیعی در کار است. معنویت در کار، درون‌نگری ژرف جهت کشف همه ابعاد وجود درونی است. تجربه‌ای از به هم پیوستگی با هر چیزی؛ با انسانهای دیگر یا همه اشیاء، احساسی از جزمیت در برابر یک کل که هم آنها پذیرای فرد هستند و هم فرد پذیرای آنهاست. معنویت در کار، به زندگی کاری معنا می‌بخشد و باعث می‌شود فرد کارش را ارزشمند پندارد و کارش را ناظر به هدفی متعالی تلقی کند. معنویت در کار، موجب به ذاتی رساندن هستی فرد می‌شود و دستاورد مهم آن، آرامش، شادی و امید است که مؤلفه‌های اصلی رضایت باطنی است. این رضایت با معنی هم رضایت در زندگی شخصی و هم رضایت شغلی در زندگی کاری است.

پی‌نوشت‌ها:

1- Spirituality in Organization

- ۲- Super personal: ارتباط فرافردی بیانگر نوع ارتباط یک فرد با خدا می‌باشد.
 - ۳- Intra Personal: ارتباط درون‌فردی بیانگر نوع ارتباط یک فرد با خویشتن خویش می‌باشد.
 - ۴- Inter Personal: ارتباط میان‌فردی بیانگر نوع ارتباط یک فرد با دیگر انسانها می‌باشد.
 - ۵- Expersonal: ارتباط برون‌فردی بیانگر نوع ارتباط یک فرد با محیط (غیرانسانها) می‌باشد.
- 6- Rifkin
 - 7- Hall
 - 8- Hansen
 - 9- Pierce
 - 10- William James
 - 11- Paragament

۱۲- این تحقیقات در آمریکا و جوامع غربی صورت گرفته است که ممکن است قابل تأمل در جامعه ایرانی - اسلامی ما نیز باشد. اما باید توجه داشت که معنویت در جامعه ایرانی مامبتنی بر دین است. بدین معنا که تعالیم و آموزه‌های دین اسلام شکل‌دهنده معنویت هستند. سرچشمه معنویت اسلامی، قرآن کریم و فرموده‌های حضرت محمد(ص) [و ائمه اطهار(س)] می‌باشد. زبانهای اسلامی برای واژه غربی "Spirituality" اصطلاحات گوناگونی دارند؛ این اصطلاحات دربرگیرنده‌ی این معانی است: باطن، حق، عالم معنا، مقام لطف الاهی، مفهوم کمال اخلاقی، جمال، جان و ذکر خدا. از نظرگاه مسلمین، زندگی معنوی هم بر ترس خدا مبتنی است و هم بر عشق به او، هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جست‌وجو برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است. معنویت اسلامی با الگوی آداب اسلامی که ساخته و پرداخته "ارکان دین" است، رابطه دارد. گوهر معنویت اسلام با توحید پیوند می‌خورد و قلب اسلام و کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است.

13- Bradley & Kauai

14- Boje

15- Humanist

16- Ecologist

17- Affirmative Postmodern

18- Manageriatist

19- Fundamentalist

20- Skeptical Postmodern

21- Human Nature

22- Work Content

23- Work Context

۲۴- نهضت‌های نودینی، گروه‌های جدیدی هستند که از دهه ۱۹۵۰ در بریتانیا ظهور کردند. این ادیان نوین تنها نسخه‌های بدل نسبت به مسیحی- یهودی نیستند، بلکه منعکس‌کننده ماهیت در حال تغییر بریتانیای چند فرهنگی نیز محسوب می‌شوند و مخصوص بازتاب فعالیت‌های مهاجران و مبلغان دینی در ایالات متحده امریکا و شبه قاره هند هستند. تخمین زده می‌شود بیش از ۵۰۰ گروه دینی در بریتانیا و دیگر کشورها وجود دارد.

25- Religious

26- Secular

27- Mystical

28- Humanistic

29- Nature-Centered

30- Earth-Centered

31- Metareligious

32- Ohman

33- Skyhooks

34- Spirit at work

35- Spirit in the work place

36- Milliam

37- Conceptual Model

منابع فارسی

- وست، ویلیام. (۱۳۸۳). روان‌درمانی معنویت، مترجمان شه‌ریار شهیدی و سلطانعلی شیرافکن. تهران، رشد.
- رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۵). مدل انگیزشی معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران، پایان‌نامه دکتری. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

منابع لاتین

- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). **Spirituality at Work: Definitions , Measures, assumption, and Validity Claims**, Paper Presented at the Academy of Management, Toronto.
- Bavman, Z. (1998). **Religion, Modernity, and Postmodernity**, Oxford: Blackwell.
- Boje, D. (2000). Another View: Approaches to the Study of Spiritual Capitalism, in Biberman, J. and Whitty, M. (Eds.), **Work Spirit**, PA: the University of Scarnton.
- Bradley & Kauanui K. (2003). Comparing Spirituality on three Southern California College Campuses, **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 16, No. 4, pp. 448-462.
- Cavanagh, G. (1999). Spirituality for managers: Context and Critique, **Journal of Organization Change Management**, Vol. 12, No.3. pp.53-165.
- Conger, J. A. (1994). **Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership**, San. Francisco, C. A: Jossey – Bass.
- Griffin , D.R (Ed.) (1998). Spirituality and Society: Postmodern Spirituality , Political Economy and Art, **Executive** ,No.10, pp. 8-17
- Gibbons, P. (1999). **Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview**, MSC. Thesis – Birnbeck Callege, University of London.
- Hall, D.T. (1996). Protean” Careers of the 21, Century, **the Acadmcy of management Executive**.
- Heato D. P., Schmiat-W. J. & Travis F. (2004). Constructs, Methods, and Measures for Researching Spirituality in Organizations, **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 17, No. 1, pp. 62-82.
- Hinnells R. (1995). **A New Dictionary of Religions**, Oxford: Blackwell.
- James, W. (1961). **The Varieties of Religious ‘Experience**, NY: Penguin.

- Kennedy, M.(2002): **Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon** DBA, Dessertation, Nova Southeastern University.
- Kinjerski, V. M. & Skrypnek Berna J. (2004). Defining Spirit at Work: Finding Common Ground, **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 17, No. 1, pp. 26-42.
- Lund D. & Diane K. (2002). **Religion, Spirituality and Work: Transcendence in the Organization**, PhD. Dessertation, Saint Louis University.
- Mc Cormick, D. (1994). Spirituality and Management, **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 9, No. 6, pp. 5-8.
- Mc Knight, R. (1984). Spirituality in the Workplace, in Adams, J. D. (ed.), **Transforming Work**, Alexandria, VA: Milles River Press.
- Milliman, J. Czaplewski, A.J. & Ferguson J. (2003). Workplace Spirituality and employee Work attitudes, **Journal of Organizational Change Management** Vol. 16, No. 4, pp. 426-447.
- Mitroff, I. A. & Denton, E. A. (1999). **A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace**, Son Francisco, C. A: Jossey-Bass.
- _____. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace, **Sloan Management Review**, Summer.
- Myers, J. E. (1990). Wellness Throughout the Lifespan, **Guide post**, May
- Neal, J. A. & Bennet, J. (2000). Examining Multilevel or Holistic Spirituality Phenomena in the Workplace, **Management, Spirituality, Religion Newsletter, Academy of Management Review**, Winter, pp. 1-2.
- Neal, J. A.(1997). Spirituality in management education: a guide to resources, **Journal of Management Education**, Vol. 21, No. 1, pp. 121-39.
- O'Connel. (1999). **The Spiritual Journey of the Corporate warrior**, Presented at Massey university ,Albany campus , Auckland.
- Paragement, K. (1999). The Psychology of Religions and Spirituality? Yes and No?, **The International Journal for the Psychology of Religion**, Vol. 9, No. 1, pp. 3-16.
- Rifkin, y. (1995). **The end of work: Technology, Job and Your Future**, New York: Putman.
- Rojas, R. (2002). **Management Theory and Spirituality: A Framework and Validation of the Independent Spirituality Assessment Scale**, DBA, Dessertation, Argosy University / Sararota.
- Underhill, E. (1937). **The Spiritual Life**, London: Hodder and Stoughton.

- Ursula, K. (1997). **Spirituality in New Handbook of Living Religions**, Oxford: Blackwell.
- Wanger, M. F. & Conley. J.(1999). The Fourth ware : The Spirituality – Based Firm, **Journal of organizational change management** , 12 , 4 : 292-301.