فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی
Human Sciences Research Journal
دوره جدید، شماره ۲۸، تابستان ۱۳۹۹، صص ۳۴۳-۳۰۷ New Period, No 28, 2020, P 307-343
شماره شاپا (۷۰۱۸-۲۴۷۶) ISSN (2476-7018)

بررسی عوامل تاثیر گذار بر معنویت کارکنان در سازمان

مهرزاد سرفرازی[۱]. حمید رضا عباسی[۲]. شکوفه زارع[۳]
۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لارستان، لارستان، ایران
mehrzadsrfarazi55@gmail.com
۲. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لارستان، لارستان، ایران(نویسنده مسئول)
Abbasi.hamidrza.jam@gmail.com
۳. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لارستان، لارستان، ایران
Zare.hmayes@gmail.com

چکیده

مفهوم معنویت (**Spirituality**) در محیط کار و سازمان و کاربردهای آن، برای رهبران سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عاملان تغییر، اهمیت فراوانی دارد. بسیاری از اقدامات سازمانها برای تغییر و بهبود شرایط خود در دو دهه اخیر از قبیل تعلیق، مهندسی مجدد، اخراج از کار، کوچک سازی و. . . موجب تضعیف روحیه و نوعی سر در گمی معنوی کارکنان شده است. جهانی شدن، حرکت به سمت سازمان های دانشی، رشد تقاضای کارکنان برای محیط‌های غنی و پرورش دهنده و نیز کار معنا دار، این فشارها را بیشتر کرده است. به نظر می رسد کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از تنها پاداش‌های اقتصادی هستند. پس از سال‌ها تحقیق و تجربه هم اکنون سازمان ها به سمتی در حال حرکتند که معنویت نام گرفته و مقصد و هدف جدیدی برای سازمان‌ها در حال شکل گیری است. معنویت به مثابه روح در کالبد سازمان‌ها، می‌تواند نقش موثری در یکپارچگی و همسویی افراد با سازمان داشته باشد. دراین مقاله ابتدا به تعاریف مختلفی از معنویت، تاریخچه و سپس ویژگی‌ها و شاخصه‌های آن پرداخته شده است. همچنین بر اساس مدل میلیمان، سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است و نقش ایت متغیر را بر کارایی کارکنان سازمان و دلایل کاربرد آن در سازمان بیان خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: معنویت، معنویت سازمانی، محیط کار، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل اجتماعی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

۱. مقدمه:

در دهه های اخیر مفهوم معنویت و کاربردهای آن، در دنیا و به خصوص در دنیای غرب اهمیت زیادی یافته است، طوری که مفاهیمی همچون خدا، مذهب، معنویت که موضوعاتی خصوصی قلمداد می‌شدند، وارد تحقیقات علمی و مباحث آکادمیک در حوزه علوم انسانی شده اند. به ویژه تعداد تحقیقات با چنین موضوعاتی در پژوهش‌های روانشناسی و مدیریت به سرعت در حال افزایش است. در این زمینه تا به حال کنفرانس‌ها و کارگاه های زیادی تشکیل شده و می‌شود (فرهنگی، ۱۳۸۵).

مفهوم معنویت برای درک تغییر و تحول سازمانی و به علاوه تشریح سیستم های ارزشی و توسعه مدیریت و رهبری و توانمندی به کار برده می‌شود. معنویت در کار و سازمان به عنوان احساس کاری خاص برای انرژی دادن به افراد جهت انجام دقیق کارها در نظر گرفته می‌شود. به طور کلی، بررسی علمی باورهای مذهبی و ارتباط باورها با سایر سازه‌های روانشناختی و جامعه شناختی اهمیت ویژه ای یافته است (اسپیلکا و همکاران، ۱۹۸۵).

دین بعنوان یکی ازپدیده‌ها و امورآشکار در زندگی انسان امری است که پیوسته توسط فلاسفه، صاحب نظران علوم اجتماعی، روانشناسی و تعلیم و تربیت مورد بررسی و اظهار نظر قرار گرفته است. این توجه و بررسی گاه از نظر ریشه های گرایشات دینی، گاه از لحاظ تاریخ تکامل و تحول زمانی از دیدگاه آثار و نتایج فردی، اجتماعی، اعتقادات مذهبی و دینی انجام گرفته است.

برخی از پژوهشگران حوزه سازمان و مدیریت معتقدند که "معنویت" در سازمان، رابطه مستقیمی با انگیزه در کار کارکنان در تامین اهداف متعالی فردی و سازمانی دارد. این محققان بر این باورند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد. واژه "معنویت" امروزه آهسته آهسته در حال رخنه کردن در کسب و کار است و معنویت آخرین شعار مشترک روز در بین افراد گشته است.

۲. تعریف معنویت:

معنویت به عنوان یکی از ابعاد انسانیت شامل آگاهی و خودشناسی می شود. معتقد است معنویت، نیاز فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر از خودمان است، این آگاهی ممکن است منجر به تجربه ای شود که فراتر از خودمان است. همچنین وگان (۲۰۰۲) بیان می‌کند که معنویت امری همگانی است و همانند هیجان، درجات و جلوه های مختلفی دارد، ممکن است هشیار یا ناهشیار، رشد یافته یا غیر رشد یافته، سالم یا بیمارگونه، ساده یا پیچیده و مفید یا خطرناک باشد. (علاج ؛ سحر، اکبری، مهنی، حسینی، ۱۳۹۲، ص۳).

در بسیاری از نوشته های معاصر، از معنویت سخن گفته شده، اما هیچ یک تعریف روشن و آشکاری از آن ندارند چرا که این واژه در زمینه های بسیار متفاوتی به کار می‌رود و تعاریف گوناگونی از آن ارائه شده

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

است. در تعریف لغوی، به دو گونه بودن معنویت اشاره دارند. هارتز بین معنویت با **S** بزرگ (**Spirituality**) و معنویت با **s** کوچک (**spirituality**) تمایز قائل شده است. تفاوت میان این دو واژه آن است که معنویت با **S** بزرگ شامل وجودی مقدس یا واقعیت غایی می‌شود؛ حال آنکه معنویت با **s** کوچک چنین نیست (هارتز، ۱۳۸۷) در اینجا به برخی از تعاریف معنویت از دیدگاه های مختلف اشاره کوتاهی خواهد شد:

ـ معنویت نیرویی روح بخش و انگیزاننده زندگی است؛ انرژیای که الهام بخش فرد به سمت و سوی فرجامی معین یا هدفی به سوی ورای فردیت می باشد. (**McKnight , 1987**).

ـ معنویت به مثابه انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است. (**Cavanagh , 1999**).

ـ معنویت جست و جوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی است؛ درک عمیق و ژرفای ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی. (**Myers , 1990**).

ـ تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیر انسانی و خدا و کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست و جویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته اند. (**Hinnells , 5199**).

ـ معنویت به مثابه شوق و میل به یافتن معنا و هدف زندگی و زیستن بر اساس آن می‌باشد. (**Cavanagh , 1999**).

ـ معنویت تجربه ای متعالی، بامعنا و مبتنی بر عشق است. (هارتز، ۱۳۸۷).

معنویت به طور جدایی ناپذیری، با نوعدوستی، امید، مهربانی، عشق و خوش بینی در ارتباط است. از راه منطقی و علمی نمی توان اثبات کرد که پدیده ها در جهان، یک کل موجودند. معنویت، ایمان بنیادین به این پدیده هاست. ایمان دقیقاً چیزی است که برای آن که ارائه دلیل محکم ضرورتی ندارد (**Mitroff & Denton , 1999**).

در مطالعه ای ویژگی های تعاریف معنویت در هشت طبقه زیر آمده است. (**Hicks , 2003**).

ـ خودشکوفایی، خودآگاهی، خودکاوی، خودبالندگی، خودبودگی، خودبیداری؛

ـ کل بودگی، تقدس، پاکیزگی، صداقت، توازن، تناسب، روراستی؛

ـ معنا، هدف؛

ـ هیجانات، عواطف، احساسات؛

ـ نیروی زندگی، انرژی، سرزندگی، حیات، درون نگری، انگیزش؛

ـ فرزانگی، بصیرت، جسارت، خلاقیت؛

ـ اخلاق، ارزش ها، صلح، حقیقت، آزادی، عدالت؛

ـ وابستگی متقابل، همبستگی متقابل، روابط متقابل، همکاری، اجتماع، کارگروهی؛

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

توجه حقیقی به معنویت، به عنوان یک عامل علی و تبیینی[1] در بسیاری از شاخه‌های علمی، از جمله مدیریت – از ادبیات عامه پسند گرفته تا تخصصی – در سال‌های اخیر روبه رشد بوده است. (آذر؛عادل، سیاهکالی مرادی ؛جواد، خسروانی ؛ فرزانه، ۱۳۹۲، صفحات ۲ الی ۳).

ایمونز تلاش کرد معنویت را بر اساس تعریف کاردنر از هوش، در چارچوب هوش مطرح نماید. وی معتقد است معنویت می‌تواند شکلی از هوش تلقی شود؛ زیرا عملکرد و سازگاری فرد (مثلاً سلامتی بیشتر) را پیش بینی می‌کند و قابلیت‌هایی را مطرح می‌کند که افراد را قادر می‌سازد به حل مسائل بپردازند و به اهدافشان دسترسی داشته باشد. گاردنر ایمونز را مورد انتقاد قرار می‌دهد و معتقد است که باید جنبه‌هایی از معنویت را که مربوط به تجربه های پدیدار شناختی هستند (مثل تجربه تقدس یا حالات متعالی) از جنبه‌های عقلانی، حل مسأله و پردازش اطلاعات جدا کرد (آمرام، ۶:۲۰۰۵) می‌توان علت مخالفت بعضی از محققان، همانند گاردنر، در مورد این مسأله که هوش معنوی متضمن انگیزش، تمایل، اخلاق و شخصیت است را به نگاه شناخت گرایانه آنان از هوش نسبت داد (نازل، ۲۰۰۴: ۴۷)

و گان (۲۰۰۲) بعضی از خصوصیات معنویت را چنین عنوان کرده است:

۱- بالاترین سطح رشد در زمینه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را در برمی گیرد.

۲- یکی از حوزه های رشدی مجزا می‌باشد.

۳- بیشتر به عنوان نگرش مطرح است (مانند گشودگی نسبت به عشق)

۴- شامل تجربه های اوج می‌شود. (علاج ؛ و دیگران، ۱۳۹۲، ص۳).

کلارک[2] تعریفی از معنویت ارائه می‌دهد که بیش تر رویکرد دینی دارد: « وقتی فردی پدیده ای ماوراء طبیعی را احساس می‌کند، مهم ترین ویژگی این کار او را می توان تجربه درونی شخصی دانست، به ویژه هنگامی که بخواهد این تجربه را با تلاش های فعالانه برای هماهنگ ساختن زندگی اش با ماوراء الطبیعه هویدا سازد ». به همین سان، معنویت اسلامی، معنویت مبتنی بر دین است. سرچشمه معنویت اسلامی قرآن کریم و فرموده های حضرت محمد (ص) به عنوان پیامبر خدا است. زبان های اسلامی برای واژه غربی **spirituality** اصطلاحات گوناگونی دارند که در برگیرنده این معانی هستند: باطن، حق، عالم معنا، مقام لطف الهی، مفهوم کمال اخلاقی، جمال، جان و ذکر خدا. از نظر مسلمین زندگی معنوی هم بر ترس خدا مبتنی است و هم بر عشق او ؛ هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جستجو 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 اسلامی با توحید پیوند می خورد. معنویت در قلب اسلام و کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است. با این اوصاف، تعاریف فوق از معنویت را می توان در یک سنخ شناسی با ماهیت کثرت گرایی

1. Explicatory
2. Clark

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

معنویت در چهـــار گونه خلاصه می شود ؛ دینی (**Religious**)، غیردینی (**Secular**)، رازورزانه (**Mystical**) و فرادینی (**Meta religious**).

بنابراین در یک تعریف نسبتاً جامع تر و دقیق تر در سنخ معنویت فرادینی با رویکرد روان شناختی، معنویت را به عنوان « تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و خدا، یا کندوکاری در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است، و جستجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته اند ». به نظر می رسد، این تعریف هم به لحاظ تئوریک و هم به لحاظ عملی حائز اهمیت باشد. از یک سو، به ابعاد چهارگانه ارتباطاتی انسان اشاره دارد که وجود آن در هر لحظه از زمان، حداقل در یک بعد اجتناب ناپذیر است و از سوی دیگر، تلاش و پرورش حساسیت نسبت به برقراری چهار نوع ارتباط مؤثر را برای انسانیت کامل پیشنهاد می‌کند. همچنین به همه ابعاد وجودی انسان یعنی زیستن، اجتماعی، روانی و معنوی نظر دارد. (فرهنگی؛ علی اکبر، رستگار؛عباس علی، ۱۳۸۵، صفحات ۳ الی ۴).

۳. تاریخچه معنویت:

از نظر گاه تاریخی و تطبیقی فقط می‌توان از کثرت معنویت سخن گفت. مکاتب مختلف تعابیر فرهنگی خاصی را از آرمانهای دینی سنت‌های گوناگون نشان می دهند (**Ursulla , 1997**) گرایش هایی که امروزه در معنویت رایج است، بیشتر بر موضوع و بافت "خود" تاکید دارد و نیز به فهم متین تری از روان شناسی انسان پیوند می خورد (**ibid**) در حوزه های دینی و مذهبی بسیاری از ادیان معادل دقیقی برای واژه **spirituality** وجود ندارد، امروزه مفهوم معنویت یک کلید واژه جهانشمول است که نشان دهنده جستجوی جهت و معنا، کمال و تعالی است.

در جامعه سکولار و مدرن، معنویت پدیده دوباره کشف شده ای است که در جهان بسیار مادی گرای امروزی گم شده یا حداقل پنهان گشته است (**Hinnells , 1995**) از نیمه دوم قرن نوزدهم در اروپا و آمریکا بحثی تحت عنوان معنویت مطرح شد و بر اساس آن عنوان شد که همه نظامهای اجتماعی در چیزی تحت عنوان معنویت مشترک بوده و ادیان و مذاهب مختلف در معنویت اشتراک دارند (ملکیان، ۱۳۷۷) با این وجود، تاریخچه گرایش به معنویت و تفسیر آن را می توان به مسیحیانی بازگرداند که میان مکاتب گوناگون معنویت، مانند معنویت عرفای اسپانیا یا فلاندری یا مثلا ارتدکس روسی تفاوت قائل شده اند. متاسفانه برخی از نویسندگان غربی (به خطا) بر این باورند که واژه معنویت صرفاً در دهه های اخیر به کار رفته است، این در حالی است که معنویت پیش از این در زمینه های اجتماعی در قرن نوزدهم به کار رفته و آن هنگامی بوده است که اصلاح گران هندو و در راس آنها، "آنان سوامی و پرکانند" معنویت هندی را با مادی گرایی غربی به مقابله نشاندند و ادعا کردند که هند حاوی گنجینه معنویتی است که غرب باید هم چنان در جستجوی آن باشد (**Ursulla , 1997**)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

٤. حوزه های معنویت:

از حیث نظری، معنویت در حوزه مدیریت و سازمان، حجم وسیعی از ادبیات نظری اولیه را به خود اختصاص داده و در قلمروی تجربی نیز به همین ترتیب بوده است که می‌توان آن را در دو حوزه عمومی و اختصاصی مورد بررسی قرار داد.

٤-١ حوزه های عمومی:

در سال های اخیر علاقه فزاینده ای در میان محققان و پژوهشگران، به معنویت به عنوان عامل علی و معلولی، تبیینی و تفسیری در حوزه های علمی و آکادمیکی به وجود آمده است. برای نمونه، تحقیقات «مؤسسه ملی مراقبت از سلامتی » در سال ۱۹۹۷ بیش از ۳۵۰ مورد مطالعه و تحقیق در این زمینه را ارائه کرده و درباره ارتباط معنویت و سلامت افراد، مستنداتی را ارائه نموده است (**O Connell , 1999**) در حوزه های دیگر نیز می توان به موضوعات تحقیق درباره معنویت در علوم مختلف، به نگاره ۱ که برخی از عناوین پژوهش های انجام شده در حوزه عمومی است، مراجعه شود.

نگاره ۱- برخی عناوین پژوهش‌های معنویت در حوزه های عمومی

عنوان پژوهش	محققین و پژوهشگران
معنویت و علوم روان شناسی	**(Zinnbauer , Paragament & Scott, 1999. Hamilton & Jackson , 1998. Slife , Hope & Nebecke , 1999)**
معنویت و روان درمانی	**(Boadella , 1998. Elkin , 5199, 1999. Karasu , 1999. Mack , 4199. Nino , 1997)**
اعتیاد، معنویت و ترک مواد مخدر	**(Bristow – Brairman , 5199. Goldfarb & Galanter , 6199. Jarusiewicz , 1999. Johnson , 1993. Miller , 1998)**
معنویت و خانواده درمانی	**(Prest & Keller , 1991)**
معنویت و مدیریت استرس	**(Quick , Nelson & Hurrell , 1997)**
معنویت در پرستاری بالینی	**(Merarigria , 1999)**
معنویت و مشاوره	**(Garrett & Wilbar , 1999. Benjamin & Loby , 6199. Parker , Horton & Shelton , 1997. Westgate , 6199**
معنویت و آموزش کار اجتماعی	**(Okundaye & Gray , 1999)**
معنویت و اشتغال درمانی	**(Howard & Howard , 1997)**
معنویت و آموزش بزرگسالان	**(Zinn , 1997)**
معنویت و علوم اجتماعی و سیاسی	**(Roof, 1998)**
معنویت و توسعه برنامه آموزش	**(Lannone & Obernoluf , 1999)**
معنویت و ورزش	**(Dillion & Tarit , 2000)**

(رستگار، ۱۳۸۹)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

٤-۲ حوزه های اختصاصی:

مطالعه و پژوهش درباره معنویت، چه از لحاظ نظری و چه از لحاظ تجربی در سازمان، بازرگانی، تجارت و کسب و کار، به ویژه تأثیر معنویت در محیط کاری و عملکرد کارکنان غیر قابل انکار است. دیوالک درباره محیط کار معتقد است که سازمان‌ها بیش از پیش و به طور فزایندهای در حال تبدیل شدن به مکانی هستند که در آنجا در جست و جوی خود برای معنا بخشیدن به زندگی هستند (**Devalk , 6199**) مشابه چنین نظری را نیل بیان می‌کند که محل کار، نقش قابل توجهی در ارضای نیاز به بروز خود تمام عیار یک کارمند دارد (**Neal , 1999**) بین بیریج نیز معتقد است که محل کار، جایی است که بیشتر کارکنان درک از خود را آنجا می یابند (**Bain Bridge , 1998**)

علاوه بر این موارد می توان به برخی از تحقیقات و پژوهش هایی که در زمینه معنویت در سازمان انجام گرفته، اشاره کرد:

ـ رابطه میان معنویت و تعالیم و آموزه‌های رهبری (**Strack , 2000. Cacioppe , 2000. Conger , 5199**)

ـ رابطه مثبت میان بلوغ معنوی و سلامت روانی کارکنان (**Potts , 1998**)

ـ معنویت به عنوان پدیده توسعه سازمانی (**Brandt, 6199**)

ـ معنویت به عنوان منبع بالقوه مزیت رقابتی – تجاری (**Gozdz , 2000**)

ـ معنویت به مثابه عامل مهم تحول و بهبود سازمانی (**Brandt, 6199, Konz & Rayn, 1999, Neal & Bergman – Lichtensterin & Banner , 1999**)

ـ تأثیر معنویت در عمر سازمانی (**Carigie , 1999 , King & Nicol , 1999**)

ـ تأثیر معنویت در توسعه و مسیر شغلی (**Mond , 1997 , Hansen , 1993 , Block & Rich**)

ـ تأثیر معنویت در کار یا محیط کاری (**Butts , 1999 , Freshman , 1999 , Klein & Lezzo , 1999**)

ـ تأثیر دگرگونی و تغییر معنویت فردی بر دگرگونی و تغییر سازمانی (**Acker , 2000**)

ـ تأثیر معنویت در کار یا افزایش رضایت درونی و افزایش روحیه فردی بر موفقیت های مالی یک سازمان (**McGeachy , 2001**)

با مرور اجمالی پژوهش های انجام گرفته در این زمینه، می‌توان پذیرفت که سازمان‌ها دیگر صرفاً به منظور سودآوری تلاش نمی کنند ؛ بلکه علاوه بر آن، در حال اهتمام بخشیدن به سعادت کارکنان خویش هستند (**Bain Bridge , 1998**). کانویلر و اته، بر این عقیده اند که تجربه‌های معنوی در محیط کار را می توان سازماندهی و هدایت نمود و از این طریق، بر عملکرد سازمان تأثیر گذاشت (**Otte & Kahnweiler , 1997**). پری میو و مولن، وابستگی متقابل میان معنویت و تغییر و تحول در شغل را نشان داده اند (**Primeaux & Mullen , 1999**). نک و میلی مان، ارتباط معنادار میان معنویت و

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

عملکرد سازمانی را نشان داده اند(**Neck & Milliman , 1997**). استورم می‌گوید که رشد معنوی فردی در محیط کار، منجر به رشد جمعی مثبت در کار می‌شود (**Storm , 1991**). والش استدلال می‌کند که میان معنویت و انعطاف پذیری سازمان در برابر تلاطم محیط، ارتباط معناداری وجود دارد (**Walsh , 1998**). میرویس با بیان این که کار به مثابه منبع رشد معنوی و ارتباط با دیگران است، به ارزیابی معنویت و عملکرد گروهی پرداخته است (**Mirvis , 1997**). مک کرمیک بر این اعتقاد است که معنویت بر رفتار مدیر در محیط کار تأثیرگذار است و رابطه معناداری میان آن‌ها وجود دارد(**McCormick , 4199**). وست برنهام معتقد است، از آنجا که رهبری عبارتست از عینیت بخشیدن به عقاید و باورهای افراد، بنابراین رهبری، مبتنی بر معنویت است (**West – Burnham 1997**). پاتن، معنویت را رویارویی و درگیری مثبت کارکنان با شرایط کاری سخت می داند. وی بر این عقیده است که معنویت چیزی است که افراد می‌توانند به وسیله آن، از عهده انجام کارهای سخت برآیند (**Patan , 1999**).

کاواناق با مطالعه و بررسی بیش از ۳۵۰ مقاله، پژوهش و پایان نامه در زمینه معنویت در سازمان، به این نتیجه رسیده است که مطالعات و پژوهش های انجام شده در دو دهه اخیر، با محوریت مباحث زیر می‌باشد (**Cavanagh , 1999**):

ـ معنویت و بهبود و تحول سازمانی؛

ـ معنویت و برخی موضوعات رفتار سازمانی ؛ مثل نگرش، تعهد و وفاداری؛

ـ معنویت و رهبری در سازمان؛

ـ معنویت و عمر سازمانی؛

ـ معنویت و کارراهه شغلی؛

ـ معنویت و مسائل و مشکلات کار؛

ـ معنویت و سلامت روانی کارکنان؛

ـ معنویت و مزیت رقابتی؛

ـ معنویت و عملکرد سازمانی؛

ـ معنویت و فرهنگ سازمانی (**Holman , 2000**) ؛

ـ معنویت و کار با معنا (**Herman , 1998**).

۵. اهمیت و ضرورت مطالعه معنویت:

علاقمندی روبه رشد نسبت به موضوع معنویت باعث انجام مطالعات متعددی توسط محققان و صاحب نظران در این حوزه شده است که از آن جمله می‌توان به مطالعه لویس در سال ۱۹۹۴ روی ۱۰۳۶ جوان

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

آمریکایی اشاره کرد که در آن تحقیق مشخص شد که تغییرات اساسی در فرهنگ آمریکا در زمینه ارزش‌ها، نگرش به جهان و سبک زندگی در حال شکل گیری است (**Ray , 6199**).

دلایل فرهنگی دیگر نیز موجب توجه به معنویت شده است طوری که فیرهلم معتقد است افراد دوره انفجار جمعیت در دهه ۵۰ با ورود به دوره میان سالی در پی مکانی برای ارضای حس همگونی و تعامل اجتماعی خود هستند (**Greenleaf , 1973**). الکینز معتقد است افزایش فردگرایی در دهه ۱۹۹۰ منجر به از خود بیگانگی و تنهایی شده و آن هم به نوبه خود موجب محدود شدن شبکه‌های اجتماعی و جمعی شده است (**Elkins , 1998**).

برای برخورداری از حمایت نهادهای مذهبی، گروه شهروندی یا خانواده، بسیاری از افراد محل کار را به عنوان منبع اصلی ارتباط و کمک می نگرند (**Leigh , 1997**).

جفری ففر، چهار اهداف اصلی ای را که افراد در محیط کاری به دنبال آن هستند بدین گونه بیان می‌کند:

ـ کار با معنا و هدفمند که به زندگی کاری فرد هدف و معنا می‌بخشد.

ـ احساس ارتباط، عضویت و روابط اجتماعی مثبت با همکاران

ـ کار جالب و چالش برانگیز که زمینه رشد، پیشرفت، صلاحیت و شایستگی را در فرد به وجود آورد.

ـ توانایی زندگی بصورت یکپارچه و مکمل به گونه ای که نقش کاری فرد، با دیگر نقش‌های او و با ماهیت و طبیعت وجودی اش در تضاد نباشد (**Pfeffer , 2003**).

در طلیعه قرن جدید که سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجه اند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود. نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال پیگیری روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه ای که سازمان ها دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند (**Geijsel & et al , 2003**).

٦. سطوح معنویت و ضرورت معنویت در زندگی فردی، کاری، سازمانی:

معنویت در کار و سازمان به عنوان احساس کاری خاص برای انرژی دادن به افراد جهت انجام دقیق کارها در نظر گرفته می‌شود. بین معنویت در سازمان و عملکرد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد. معنویت باعث بهبود عملکرد می‌شود (**Morris , 1997**). نیل اشاره می‌کند که مردم در بخشی از زندگی خود دچار بحران ها می‌شوند که معمولاً در دوره میانسالی اتفاق می افتد. در این دوران بسیاری از افراد (که در سازمان مشغولند)، به زندگی کاری و زندگی خانوادگی خود می نگرند و و آینده و زمانی که پیش روی دارند را محاسبه می‌کنند، و از خود می‌پرسند که می‌خواهم بقیه عمر را چه کنم؟ و هدفم چیست؟ همچنین نوسانات و تقاضای کارفرمایان برای ساعات اضافی در محیط کار بازتاب هایی به همراه داشته است. افراد،

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

دیگر مشاغل بی خطر و ایمنی ندارند. این موضوع نگران کننده است و نوعی خود بازبینی و خود کاویدن در افراد ایجاد نموده است. در این چنین موقعیت هایی معنویت کارگشاست (**Neal , 1997**).

معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مطرح می شود. شکل ۱ و۲ این مفهوم سازی را نمایش می‌دهد (**Milliman, 2003**):

۱. در سطح فردی یک سطح عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد معنویت در کار مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره شان در سطح فردی تعامل دارند. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می بخشد.

۲. در سطح گروهی بعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. تعاملات بین کارکنان، ارتباطات ذهنی، احساس معنوی بین کارکنان در گروه های کاری می باشد.

۳. در سطح سازمانی بعد دیگر معنویت در محیط کار، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است. به این معنا که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد. آذر ؛ سیاهکالی مرادی، خسروانی، ۱۳۹۲، صفحات ۳ الی ۶).

سطح فردی

کار بامعنا

لذت بردن از کار

ـ کسب نیرو و انرژی از کار

ـ کار به افراد معنا و هدف می‌دهد.

سطح گروهی

احساس یگانگی و یکپارچگی

ـ احساس پیوند و همبستگی با همکاران

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

ـ حمایت کارکنان از یکدیگر

ـ پیوند خوردن با هدفی مشترک

سطح سازمانی

همسانی و همسویی با ارزش‌های سازمان

ـ احساس پیوند و همبستگی با اهداف سازمان

ـ شناسایی مأموریت و ارزش‌های سازمانی

ـ حمایت و مراقبت سازمان از کارکنان

شکل ۱:مفهوم سازی معنویت درمحیط کار در سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی
(Milliman, ۲۰۰۳)

نگاره ۲ - شاخص‌های مؤثر بر معنویت سازمانی

متغیر	شاخص
عوامل فردی	تفکر و اندیشه‌های شخصی، حوادث دگرگون‌کننده، اعتقادات قوی به خداوند، نوع دوستی
عوامل سازمانی	نظم سازمانی، برنامه‌های آموزشی، فرهنگ و ارزش‌های سازمانی، مأموریت‌ها و اهداف، ساختار سازمانی
عوامل اجتماعی	اخلاق تجاری، مسئولیت‌های اجتماعی، ارزش‌های جامعه، فرهنگ

۷. اعتقاد به معنویت دو اثر جالب در زندگی انسان دارد:

اول اینکه: رهنمومی درونی به سوی هدف‌های انسانی و خداپسندانه است و در نتیجه آدمی را از اسارت خودنگری نجات می‌دهد و از یک عنصر خودنگر و احیاناً ستمگر، انسانی فرانگر، عدالت خواه و حق طلب می سازد.

دوم اینکه: از نظر انتخاب وسیله هرگز به انسان اجازه نمی‌دهد حقی را ضایع سازد و آن را ناچیز بشمارد. (غفوری).

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

معنویت در کار بیشتر به جنبه های فردی اشاره دارد و معنویت در محیط کار بیشتر به جنبه‌های سازمانی اشاره دارد.

۸. تعریف معنویت در کار:

تعریف «معنویت در کار» به مانند «تعریف معنویت» مشکل است؛ زیرا اولاً تعاریف بسیار است و ثانیاً رسیدن به تعریف قابل قبول آسان نیست. با وجود این به برخی از تعاریف احیاناً متفاوت به طور گذرا پرداخته می‌شود:

ـ «معنویت در کار در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت[1] و پیوستگی[2] در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است».

ـ معنویت در کار در برگیرنده 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 کارش مشارکت دارند، و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمان او است.

ـ معنویت در کار، درک و شناسایی این است که بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای با معنا، در زندگی اجتماعی پرورش می یابد.

ـ معنویت در کار « سفری است به سوی یکپارچگی شغلی و معنویت که جهت، کمال و پیوستگی در کار و محیط کار را فراهم می آورد ».

ـ معنویت در کار، نیرویی الهام بخش و برانگیزاننده جهت جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است، درک عمیق و ژرف از ارزش کاری، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام های باور شخصی است.

ـ معنویت درکار، حالات معینی از فرد است که به وسیله ابعاد فیزیکی[3]، عاطفی[4]، شناختی[5]، میان فردی[6]، معنوی[7] و عرفانی[8] وصف پذیر است.

ـ معنویت، حالاتی از سلامت[9]، شادکامی[10]، فرزانگی[11]، موفقیت[12] و رضایت باطنی[13] که برای توسعه معنوی و تمامیت زندگی کاری کارکنان ضروری است. (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵، صفحات ۵ الی ۶)

---

1. Wholeness
2. Connectedness
3. Physical
4. Affective
5. Cognitive
6. Interpersonal
7. Spiritual
8. Mystical
9. Health
10. Happiness
11. Wisdom
12. Success
13. Fufillment

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به هماره دارد (**Marques , 2006**). مفاهیم زیر از معنویت در کار، برداشت می‌شود:

ـ رشد و پیشرفت معنوی تجربه انسان، شامل: رشد ذهنی، حل مسئله و یادگیری شخصی، اغلب ابزارهای اصلی بالندگی فردی خواهند بود.

ـ رشد معنوی، ارضای نیازهای فردی، به ویژه تعلق و نیازهای سطح بالاتر، ماندن احساس موفقیت منعکس می کند.

ـ معنویت در محل کار از سوی رهبران سازمان، فرهنگ سازمانی، خط مشی‌ها و طرح کار ایجاد و تقویت می‌شود. حساسیت و علاقه به کارمند باید در همه رویکردها وجود داشته باشد (**Burck , 1999**).

علاقه رو به رشد و دوام و ماندگاری معنویت در محیط کار، ناشی از دو جریان توسعه تجاری است. یک جریان از نیاز اقتصادی – تکنولوژیکی نشئت گرفته و دیگری به عنوان مدیریت مبتنی بر افراد توصیف می شود. در حال حاضر، این افراد هستند که تفاوت ایجاد می‌کنند (**Burack , 1999**). معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصی مان نمی‌شوند، بلکه همچنین برای همه کسانی که ما با آنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم، کاربرد دارند، که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب تر میشوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد. در بیشترین بخش ادبیات، معنویت در کار، تمایلی است که در صورتی که توسط رهبران سازمان شروع شود، به گونه موفقیت آمیزی اجرا می‌شود. اصطلاحاتی، مانند: رهبری معنوی، رهبری اخلاقی، رهبری قابل اعتماد، هنگی نشانگر روشهایی هستند که برای ایجاد یک فضای فکری و معنوی در محیط کار، به عنوان مسئولیت رهبر، نشان داده می شوند (**Marques , 2006**).

پدیده عدم اطمینان محیط ها در عصر کنونی، سازمان ها را بر آن داشته است تا پاسخ های بسیار گوناگون و متفاوت داشته باشند. یکی از عملی ترین شیوه ها، ترغیب کارکنان به این امر است که با تمام وجود خود را وقف کار کنند و از تمام عیار خویش را در « خود » این طریق کار بیابند که پیامد آن کارکنانی خلاق و نوآور در پاسخگویی به محیط‌های متلاطم خواهد بود. بروز خود تمام عیار در کار با ورود معنویت در سازمان میسر خواهد بود (نرگسیان، ۱۳۸۶) ورود مفاهیمی هم چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروئی برتر، درستکاری، وجدان، اعتماد، احساسات، معناجوئی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران و. پژوهش‌ها، اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. معنویات علاوه بر فراهم ساختن شیوه ای کاملا متفاوت نسبت به شناخت و تجربه کاری برای سازمان و کارکنان روشی برای تجربه کاری که نتایج قابل اندازه گیری برای سوددهی بازار می‌باشد را در اختیار ما قرار می‌دهد. به نظر می‌رسد، کارکنان در هر کجایی که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار را

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمانها با کارکنان رشد یافته و بالنده ای روبرویند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی هایی هستند. در واقع معنویت در کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است.

هر چه عمق معنویات فردی کارکنان بیشتر باشد، منافعی که نصیب مدیریت کار و سازمان‌هایی که در آن مشغول به کار هستند نیز بیشتر می‌شود. در این باره نرگسیان (۱۳۸۶) بیان می کند که بین معنویت در سازمان و عملکرد سازمانی ارتباطات مستقیمی وجود دارد. معنویت باعث بهبود عملکرد می‌شود. در حقیقت به نظر می‌رسد کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از تنها پاداش‌های اقتصادی هستند. خودشکوفایی و بروز خود تمام عیاردر زمینه های قابلیت‌ها و توانمندی های فردی با ورود معنویت به سازمان مفیدتر خواهد بود. (علاج، و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۴)

۹. معنویت محیط کاری:

معنویت محیط کاری یک موضوع جدیدی در مبحث سازمانی و یک موضوعی با توسعه نظری – علمی محدود به شمار می رود. یک محیط کار می تواند به عنوان یک محیط معنوی دوستانه در نظر گرفته شود و تشخیص دهد که کارکنان زندگی باطنی دارند. که بوسیله کار معنی دار پرورش یافته است و در متن جامعه جای گرفته است. تعدادی از نویسندگان نیز در کتابهای مرجع تعاریفی از معنویت کاری و عملکرد سازمانی داشته‌اند. (**Giacalone & Jurkiewiez**) با ترکیبی از تعاریف ارائه شده توسط (**Duchon & Ashmos**) عبارتند از: زندگی باطنی، کار معنی دار و اجتماعی. اعتماد و اطمینان ما در این تعریف بوسیله تعریف **Fry** افزوده شده است که رهبری معنوی قسمتی از وظیفه « پیشه و شغل » که با مفهوم معنی شباهت دارد و « عضویت » که با مفهوم اجتماعی شباهت دارد.

هنگامی که ادبیات رفتار سازمانی احساس را مورد بررسی قرار داد کمتر به بررسی بعد معنوی زندگی پرداخته شد.

عدم توجه بوسیله دانشمندان سازمانی به معنوین می‌تواند قسمتی توسط طبیعت تحقیق علمی بیان شود که تمرکز بر آمادگی بیشتر و رفتارهای قابل اندازه گیری و طرز افکار دارد. عدم توجه به معنویت می تواند همچنین بوسیله رودیکرد سکولار جهت مطالعه زندگی سازمانی توصیف شود. به مذهب توجه کمتری در این گفتار داده شده است و با کمی مطالعه، معنویت نیز نادیده گرفته شده است. توجه به این نکته ضروری است که مذهب و معنویت با هم یکی نیستند. (**Mitrof & Denton**) گزارش داده اند که کارکنان در محیط کار می توانند بین مذهب و معنویت تفاوت قائل شوند و عقیده بر اینست که معنویت یک موضوع

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

مناسب در محیط کار زمانی که مذهب وجود نداشته باشد می باشد. ما در اینجا بر معنویت تمرکز داریم نه بر مذهب.

یکی از مسائل در پرداختن به موضوع معنویت و زندگی سازمانی در یک محیط کاری مناسب تعریفی دقیق از معنویت کاری می‌باشد. (**Fiacolone**) بسیاری از تعاریف در مورد معنویت کاری شامل تصورات معانی، اهداف جهت هدایت دیگران می‌باشد. **Vaill** برای مثال معنویت را به عنوان کار تحقیق گروه انسانی برای مفهوم و استدلال اینکه یافتن مفهوم برای بسیاری از افراد بالغ که اغلب به افرادی که اهمیت بیشتری به کار می‌دهند گفته می‌شود. **Giacalone & Jurkiewiez** آن را به عنوان « یک چارچوب از ارزشهای سازمانی مشاهده شده در فرهنگ که تجربه کارکنان را از مافوق از طریق فرآیند کار افزایش می‌دهد و تسهیل احساس آنها از ارتباط با دیگران در روشهایی که احساساتی از تکمیل و لذت آن تهیه می‌کند. طبق گفته **Conger** آرزو داشتن برای مفهوم و معنویت در کار در قسمتی بوسیله کاهش مکانهای باستانی (قدیمی) از اجتماع ترویج شده است. کاهش در فرصتهای تاریخی – سنتی برای اجتماع پیشنهاد می کند که منابع جایی که مردم نه فقط در اجتماع بلکه در معنی هم پیدا نمیکنند. بنابراین افراد ممکن است هم معنی و هم اجتماعی بودن را در کار بیابند. اما تحقیق برای اجتماعی و مفهومی کار به علت تغییرات محیط کار می تواند مشکل باشد. برای مثال، **Vaill** استدلال می‌کند که کارکنان ممکن است به طور سنتی قادر به پیدا کردن مفهوم در حقیقتی که استخدام آنها را امن نگه دارد که رسالتهای اصلی سازمانها و رهبران آنها را از ویژگی الهام بخش و تعهد به کارکنان نشان می‌دهد. علی رغم چالشهای بوجود آمده بوسیله محیط کار مدرن، نیاز برای مفهوم سازی هنوز در کارکنان ارائه می‌شود و محیط کار جایی که افراد بیشتر وقت خود را در آنجا سپری می کنند هنوز فرصتی برای یافتن مفهوم کار می باشد.

موضوع تحقیق برای مفهوم سازی کار توسط میتروف و همکارانش برای تشریح «ریشه» در سازمانها جایی که سازمانها باید ابعاد معنوی زندگی سازمانی را تشخیص و تحقیق برای آشکار سازی مفهوم در امورات روزانه از سازمان به مسائل بشریت بپردازند:

« با بحث درباره جنبه های معنوی سازمانها، ما در پی ارتقاء مذهب شرکتی نیستیم یا به دنبال فرقه‌های مختلف در دنیا نیستیم، به جای آن ما درباره اهداف اساسی بزرگتری در مورد حل مسائل جهانی می‌اندیشیم. بررسی میتروف و همکارانش بر مفهوم سازی در کار یک جهت گیری مسئولیت پذیری اجتماعی / انسانی را در پی دارد اما با توجه به اینکه مردم و سازمانها می‌خواهند و نیاز دارند که در موضوعات پراهمیت در زمینه بزرگتری از موضوعات اقتصادی دخالت داشته باشند پایه ریزی شده است. انعکاس این موضوع از تحقیق برای مفهوم سازی، **beyer** استدلال می کند که معنویت دو بعد دارد: مفهوم سازی و تعلق

برای اینکه انسانها حیواناتی در جستجوی مفهوم و معنی هستند آنها به دنبال مفهوم در کارهایشان هستند. برای اینکه آنها حیوانات اجتماعی هستند و آنها همچنین به دنبال حس تعلق در گروه‌های اجتماعی از

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

کارهایشان هستند. این دو عامل لمس ناپذیر – مفهوم سازی و تعلق زندگی درونی و باطنی افراد را ارتقا و بعد معنوی را در کارهایشان افزونی می بخشد.

توسعه تعریف معنویت در کار **Beyer** شامل تعلق با بررسی **Congor** هماهنگ شده است که معنویت در محیط کار با هر جای دیگر تلاشی است « به طور عمیق به ارتباطات خود با دیگران نگاه کنیم و آنرا به بیرون گسترش دهیم. »

Duchon & Ashmos موضوعات مفهوم سازی و تعلق را هنگامی که آنها در مورد عناصر معنویت در محیط کار بحث می کردند ادامه دادند.

اولا"، معنویت در کار یعنی شناسایی اینکه کارکنان معنوی باشند آنها یک زندگی درونی جایی که نیاز برای مفهوم سازی دارند بیاندیشند نیاز دارند.

دوما"، معنویت در کار فقط درباره ماهیت درونی کارگران است اما همچنین درباره بیان **Beyer** به نیاز برای تعلق قسمتی از اجتماعی بودن بر می‌گردد. سرانجام، معنویت در کار شامل این اندیشه که نیازهای مردم برای مفهوم سازی می‌تواند از طریق مفهوم سازی کار ایجاد گردد. (فرخی ؛ سجاد، ۱۳۸۹، صفحات ۴ الی ۶)

۱۰. تعاریف و دیدگاههای معنویت و معنویت در محیط کار:

با در نظر گرفتن افزایش قابل ملاحظه توجهات به معنویت در محیط کار، پرسش اصلی این است که معنویت در محیط کار چه معنایی دارد، معنویت برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد و بنابراین، تعاریف زیادی وجود دارد که ناشی از وجود دیدگاه‌های متفاوت می‌باشد متیروف، پروفسور مدیریت، معنویت را تمایل به جست و جوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می‌کند. سایرین معنویت را نوعی معنا و نوعی آگاهی در زندگی و. . . تعریف می‌کنند بعضی دیگر مصرانه بر مفاهیم مذاهب و آیین‌های شرقی همچون تائوتیسم، بودیسم و نیز اسلام تأکید دارند. چنین محققانی به درستی ادعا می‌کنند که این جوامع غربی بسیار بهتر میان زندگی شخصی، کار، تنوع، عبادت، و دیگر جنبه های زندگی یکپارچگی ایجاد نموده اند.

با بررسی پاره ای از تحقیقات در این زمینه بیان می کند: « برای یک خداشناس کاتولیک، معنویت راهی است که از سوی آن به سمت الوهیت حرکت می‌کند؛ برای یک پزشک در مدرسه پزشکی هاروارد، معنویت چیزی است که به زندگی معنا می بخشد؛ برای یک جامعه شناس، جست و جویی انفرادی برای درک مقصود و ارزش هایی است که ممکن است مفهوم خدایا وجود متعالی را در بر داشته باشد یا نداشته باشد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

برای دیگران معنوی بودن به معنای دانستن، زیستن بر اساس این آگاهی است که زندگی بیش از آن چیزی است که ما می‌بینیم، معنوی بودن فراتر از دانستن و زیستن، مبنایی برای تحول شخص، بین شخصی، اجتماعی و حتی جهانی بر اساس این معرفت است که خدا همواره در وجود ما حاضر است.

در طول پنج سال گذشته، معنویت کاری به عنوان یک موضوع مهم از تحقیق شناخته شده است. بسیاری از کتابها و مقالات در مورد اثرات و دلالتهای معنویت کاری سازمانها بحث و تبادل نظر کرده اند. با وجود این، نوع این تحقیق گسترده ای از مفهوم ایجاد نموده است و آن یافتن تعریف را برای آن مشکل می کند. اشمس و داکن آن را چنین تعریف نموده اند:

شناختی که کارکنان از زندگی باطنی و درونی دارند که تقویت می کند و تقویت شده است بوسیله کار معنی دار که در زمینه اجتماعی جای گرفته است.

آنها اظهار داشتند معنویت در کار سه عنصر اصلی دارد: زندگی باطنی، کار معنی دار، اجتماعی بودن.

طبق گفته آنها معنویت در کار درباره جستجو برای یک فرصت در کار جهت اثبات و نشان دادن بسیاری از جنبه های شخصیت شماست. آنها با رجوع به زندگی درونی نظیر درک نیروی خدائی و چگونگی استفاده از آن جهت زندگی بیرونی آنهاست. آنها اعتقاد دارند که کار با معنی هنگامی اتفاق می‌افتد که کارمندان تشخیص دهند که کار آنها دارای مفهوم است یا هدف برای زندگی را درک کنند و اجتماع به چگونگی ارتباط مردم با یکدیگر دلایت دارد.

Jurkiewicz , Giacalone آن را این چنین تعریف کرده اند: یک چارچوب از ارزشهای سازمانی اثبات شده در فرهنگ که تجربه کارکنان را از طریق فرآیند کاری و تسهیل احساس آنها به دیگران در روشی که احساسات کمال (تمامیت) و شادی و سرور را ارائه می کند برتری می‌دهد.

این تعریفها، کمکها (همکاریها) معنویت کاری به روش قابل ملاحظه ای برجسته می کند جهت توسعه محیط خاص و آن یک عنصر مهمی است در فرهنگ سازمانی.

در این احساس، چندین نویسنده بر ویژگی های فرهنگ سازمانی تأکید داشته اند و تعاریف متفاوتی را ارائه کردند. برای مثال یکی از مقالات مهم و جالب با نظریه فرهنگ سازمانی که توسعه یافته بوسیله کسی که یک مدل نظری را جهت تبیین مفهوم آن پیشنهاد داده است. به عقیده او فرهنگ سازمانی در سه سطح وجود دارد:

محصولات، ارزشها و فرضیات. او گفته است که:

فرهنگ سازمانی همواره در میان تغییرات، جنبه‌های مختلفی از وظایف فردی را شامل می‌شود. عالم به مسائل اصلی انطباق خارجی و ترکیب داخلی و به عنوان مجموعه مرتبط به هم از فرضیات که با مسائل پراهمیتی نظیر: روابط انسانی، زمان، فضا، وسعت و حقیقت تجسم شده است. فرهنگ سازمانی شامل عملیات رسمی و غیررسمی، بازوئی، نا مأنوس و مجموعه ای از ارزشهائی که در بین کارمندان مشترک هستند. در همان صف، **Barnery** آن را چنین تعریف کرده است:

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

«یک مجموعه پیچیده ای از ارزشها، عقاید، فرضیات و نشانه هایی که یک روشی که در آن یک شرکت کسب و کار تجاری را تولید می کند.»

هم چنین پیشنهاد شده است که فرهنگ سازمانی ارزشهای سازمانی مشترک شناخته شده ای را احاطه کرده است و طرز افکار، فرضیات، عقاید و هنجارها که تأثیر آنها بر مردم و فعالیت‌های آنها در سازمان تأثیر می گذارد.

از تعاریف بالا عناصری مانند ارزشها، فرضیات و طرز افکار ویژگی‌هایی هستند که در فرهنگ سازمان مشهود شده اند.

براون می گوید: معنویت کاری برای یک فرهنگ اجازه خواهد داد که در ملاحظات و تربیت کارکنان در طراحی کار و در ایجاد تیم و اجتماع دخالت داشته باشند.

بنابراین، این مقاله معنویت کاری را به عنوان یک عنصری از فرهنگ سازمانی که یک محیط منحصر به فردی با محل کار و قادر ساختن آنها به استفاده از تمام ظرفیت خودشان می نگرد. آن عقیده دارد که سازمان هایی که معنویت در کار را ارتقاء و تشویق کنند طرز فکرهای منحصر به فرد و ویژگی‌هایی منحصر به فرد که بر اثربخشی تیم دارد دارند. محققان طرحی را که در آن سازمانها می توانند معنویت را در محیط کار به وجود آورند نشان داده اند. در یک تجزیه و تحلیل درباره فرهنگ سازمانی، (**Leigh**) جنبه های جدیدی از ایجاد معنویت در محیط کار را بحث کرده است. وی گفته است که مدیران عالی به محیط کاری که بتواند ظرفیت کارکنان را تقویت کند نیاز دارند.

یک طریق ایجاد محیط معنوی از طریق ایجاد برنامه های هدف گذاری شده در بالا بردن ارزشهای سازمانی که بتواند در سازمان تأثیر مثبت داشته باشد می باشد. علاوه بر آن او بیان کرده است که بسیاری از سازمانها یافته های ارزشی خود را به سیستمها و برنامه هایی که به عملکرد مدیریت انتقال دهد پیوند داده اند. در تجزیه و تحلیل ها او هم چنین اشاره به یک شرکت خودرویی بنام **Fel – pro** دارد که مزایای بسیاری نظیر مراقبت روزانه برای بچه های راهنمایی و ابتدایی دارد. در همان صف، فین لاسیون چگونگی ایجاد معنویت در سازمان را تشریح می کند: یک اتاق اندیشه، بسیار آزاد برای شخصیت کارمندان در محیط کارشان، و تعطیلی خاص که در آن کارمندان به کارهای شخصی و اجتماعی بپردازند. او معتقد است که این نوع از عملیات به کارمندان اجازه می دهد که احساس همبستگی و ایجاد طرز افکار درباره ارزشها در سازمان هستند بکنند.

نوشته های زیر مزایایی را که معنویت کاری برای سازمان می توانند داشته باشند آورده اند. برای نمونه، مارکوس بیان نموده است که:

معنویت در محیط کار یک تجربه ای از به هم پیوستن و حقیقت مابین آنها در فرایندهای کار می باشد، که به وسیله حسن نیت فردی منجر به تشکیل مجموعه ای از فرهنگ سازمانی انگیزشی شده، مجسم شده به وسیله عمل متقابل و اتحاد و انسجام و نتیجه گیری در ارتقاء عملکرد کلی که در برتری سازمانی خلاصه

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

شده است. به علاوه، کریشناک مار و ناکل دیدگاه های متناقضی از معنویت را تجزیه و تحلیل کرده اند و مزایای بالقوه ای و مفاهیم برای ارتقاء آن سازمانها، آنها مدل آزادی معنوی که در آن جنبه های دیگر حقیقت و خلاقیت می تواند همراه با معنویت عملی یافت شود پیشنهاد داده اند. هم چنین **Jurkiewicz Giacalone ,** نوشتاری با ملاحظاتی به معنویت کاری و تأثیر آن بر سازمان بررسی و تجزیه و تحلیل کرده اند. آنها یک چارچوب احاطه شده از ارزشهایی نظیر حقیقت و احترام برای آن سازمانهایی که در آنها معنویت کاری بیشتر است و شهودات پیشنهاد داده اند.

نویسندگان دیگر نظیر براک سه عامل مهم برای معنویت کاری برشمرده اند: داخلی، خارجی و ترکیب. این متن نشان می دهد که وجود حقیقت و درستی یک پیامد مهمی برای آن کارمندانی است که معنویت را در محیط کار خود درک می کنند.

مارکوس می‌گوید: معنویت محیط کاری یک آگاهی است که در هم تنیدگی، احترام و به رسمیت شناختن هستند که به خودمان و محیط خصوصی، محدود نیستند و اما هم چنین بسیار قابل اعمال به تمام کسانی که با آنها به صورت منظم و یا اتفاقی کار می‌کنیم.

او روشهایی که در آن کارکنان غیر مدیریتی می‌توانند در ساختن معنویت در کار مشارکت داشته باشند مطالعه کرد. او با اثر موج دار شدن که نشان می‌دهد در محیط معنوی، همکاران بر عملکرد تیم درگیر خواهند شد که در حمایت تفاهم و اعتماد بالا منعکس خواهد شد. او به این نتیجه رسید که کارکنان در سطوح مختلف سازمان می توانند در معنویت کاری مشارکت داشته باشند. گارسیا – زامر تأکید کرده است که شروع معنویت سازی در محیط کار می تواند در فرهنگ سازمانی مختلف در آن کارمند می تواند رضایت بخش و دارای عملکرد بالا باشد. هم چنین خاطر نشان کرده است که « در بیشتر محیطهای انسانی، کارکنان بسیار خلاق و دارای روحیه بالاتری هستند. » به طور مشابه **Guillory** اهمیت زندگی سازمان‌های اشخاص که وفق دادن و تغییر از ضروریات نیازهای امروزی است اشاره کرده است. او نشان داده است که معنویت در کار یک عنصر کلیدی در این نوع شرکتها و آنهایی که توسط مشخصه انسانی محیط، خلاقیت و نوع آوری، شخصی و جمعی و دگرگونی حساسیت های زیست – محیطی مشخص شده اند، می باشد. معنویت محیط کاری می‌تواند کمک به سازمان در حال توسعه توسط توسعه محیط سازمان که در آن ویژگی های مهم نظیر اعتماد، خلاقیت و احترام می توان در سازمان یافت شود. انتظار می رود که هر یک از این ویژگی ها تأثیر مهمی در اثربخشی تیم داشته باشد. مجموعه ای از گزاره هایی که ارائه شده است عبارتند از:

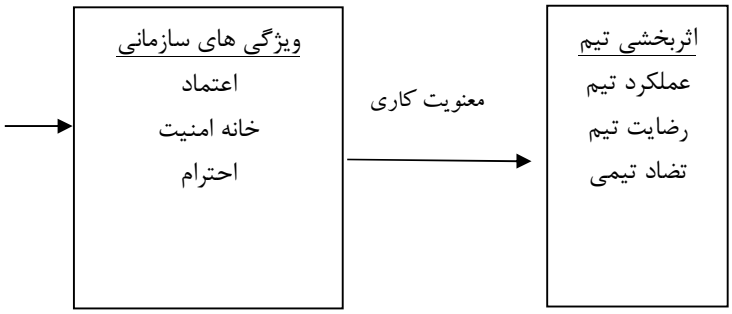
P1. معنویت در کار به توسعه اعتماد بین اعضاء تیم در این معنی که روابط مثبت و قابل توجهی ما بین معنویت محیط کاری و اعتماد تیم وجود خواهد داشت کمک خواهد کرد.

P2. معنویت در کار به توسعه خلاقیت در میان اعضای تیم به این معنی که رابطه مثبت و قابل توجهی ما بین معنویت محیط کاری و خلاقیت وجود دارد کمک خواهد کرد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

P3. معنویت در کار به توسعه احترام ما بین اعضای تیم به این معنی که رابطه مثبت و قابل توجهی ما بین معنویت کاری و احترام بین اعضای تیم وجود دارد کمک خواهد کرد. (فرخی، ۱۳۸۹، صفحات ۶ الی ۱۰).

اثربخشی در اصطلاح یک مسأله مهمی در هر سازمان است. هاکمن یک رویداد اصلی برای تجزیه و تحلیل اثربخشی تیمی پیشنهاد داده است. او یک مدل هدفگذاری شده در رفتار گروهی قابل فهم و عوامل آن که اثر مهمی در اثر بخشی شان در آینده داشته باشد ارائه کرده است. او پیشنهاد داده است که اثربخشی تیمی باید در نتیجه گیری آنها تعداد کارکنانی که با همدیگر کار خواهند کرد و اثر آن که تجربه گروهی بر اعضاء آن می‌گذارد. یک مدل نظری برای تأثیر معنویت کاری بر اثر بخشی تیم در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳: ارتباط بین معنویت کاری و اثر بخشی تیم

(منبع: فرخی، ۱۳۸۹، ص ۱۵)

بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده نمی‌توان تعریف واحدی از معنویت و در نتیجه از معنویت در محیط کار ذکر کرد. بنابراین به جای اینکه به دنبال ارائه تعریفی دقیق از معنویت کاری باشیم، بهتر است توجه خود را به رویکردهای مختلف آن معطوف کنیم؛ دسته بندی متداول از رویکردهای مختلف معنویت در محیط کار عبارت است از:

ـ رویکرد درون گرا / متافیزیکی[1]

ـ رویکرد دینی[2]

ـ رویکردهای هستی گرایانه و سکولار (**Krishnakumar & Neck , 2002**)[3]

ـ رویکرد مخالفان معنویت (**Boje , 2000**)

1. Intrinsic / Metaphysical
2. Religious
3. Existentialistic / Secular

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

در ادامه بحث به طور خلاصه به بیان هریک از این رویکردها می پردازیم.

۱۰-۱ رویکرد درون گرا / متافیزیکی:

بعضی ها معنویت را برخاسته از درون انسانها می‌دانند و معتقدند معنویت چیزی فراتر از قواعد مذهبی است. اگرچه در این دیدگاه به طور قطع صحبت از قدرتی به میان می آید که از درون هر فرد سرچشمه می گیرد ولی در عین حال این دیدگاه شامل احساس مرتبط بودن فرد با کار خود و دیگران نیز می‌شود. به گونه ای که طرفداران این دیدگاه، معنویت را به صورت احساس اصلی فرد در مورد ارتباط با درون خود، دیگران و کل جهان تعریف می‌کنند. در این نگاه معنویت نوعی آگاهی درونی است که از درون هر فرد برمی خیزد و فراتر از ارزش‌ها و باورهای برنامه ریزی شده است (**Neck & Krishnakumar. 2002**) در این دیدگاه، معنویت از امور رسمی و تشریفاتی اجتناب می‌کند و امری غیر حرفه ای، بدون سلسله مراتب، و جدا از روحانیون و مراکز مذهبی است. همچنین در این رویکرد معنویت شامل احساس همبستگی و ارتباط میان خود و دیگران می باشد (از قبیل **Ashmos & duchon , 2000**)

۱۰-۲ رویکرد دینی (مذهبی):

این دیدگاه معنویت را وابسته به مذهب افراد قلمداد می کند. بر طبق این نگرش معنویت در هر مذهب خاص معنای متفاوتی خواهد داشت(**Neck & Krishnakumar 2002**) برای مثال مسیحیان پروتستان باور دارند که معنویت نوعی، دعوت به کار، می باشد؛ آنها کار را مشارکت در خلاقیت خداوند و وظیفه ای الهی می‌دانند و عقیده دارند که خداوند به طور مداوم در حال خلق است و کار کردن مشارکت با خداوند است. (**Naylor, 1996**) ویر (۱۳۸۲) شکل گیری سازمان عقلایی در غرب را ناشی از اخلاق پروتستانی می داند. هندوها عقیده دارند باید تلاش کرد و نتیجه را به خداوند می‌سپارند (**Menton , 1997**) بودایی ها کار سخت را ابزاری می دانند که سبب بهبود در زندگی فرد به عنوان یک کل می شود و نهایتاً موجب غنی سازی تمام و کمال زندگی و کار می‌شود. (**Jacobson , 1983**) این دیدگاه در اسلام معمولا در قالب اخلاق کار اسلامی[1]مطرح می‌شود که مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش، گذشت و. . . تشویق می‌کند (**Yousef , 2000**) طرفداران آئین تائو و کنفوسیوس برای همکاری و کار تیمی ارزش زیادی قائل هستند (**Neck , 2000 & Krishnakumar**). در مقایسه با سایر رویکردها، رویکرد دینی بحث برانگیزترین رویکرد است. برای مثال گانتر (۲۰۰۱) ادعا می کند اغلب آمریکایی ها به خداوند باور دارند و اغلب آن ها هم چنین به آزادی مذهبی نیز معتقدند. به این ترتیب نگرش مذهبی به معنویت موجب اختلافات زیادی خواهد شد چرا که از دیدگاه هر مذهبی، معنویت دارای معنای خاصی است.

---

1. Islamic Work Ethic (IWE)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

۱۰-۳ رویکردهای هستی گرایانه[1] و سکولار:

در این رویکرد هدف اصلی یافتن معنا در محیط کاری می باشد (کریشناکومارونک).

این دیدگاه معنویت را جستجویی برای معنا می شمرد، در این دیدگاه سوالاتی از این قبیل مطرح است:

چرا من این کار را انجام می دهم؟

معنی کاری که من انجام می دهم چیست؟

این کار مرا به چه چیزی می رساند؟

دلیلی برای وجود من در سازمان وجود دارد؟

این پرسشها در محیط کار برای افراد مطرح می‌شوند و پاسخ دادن به آنها مهم است. افرادی که پاسخ این پرسشها را بیابند احساس معنای بیشتری خواهند داشت، رضایت و در نتیجه آن بهره وری و عملکرد آنها افزایش می یابد ولی افرادی که در کار روزمره خود احساس معنا نکنند دچار ضعف وجودی خواهند شد، از خود بیگانه خواهند شد و این امر می‌تواند بهره وری و عملکرد را به شدت کاهش دهد و موجب احساس ناکامی می گردد.

۱۰-٤ رویکرد مخالفان معنویت:

در این رویکرد نسبت به معنویت و به ویژه دین نگاهی کاملاً منفی وجود دارد و گفته می شود که معنویت و دین هر دو ابزاری در دست مدیران و رهبران هستند تا از طریق آن پیروان یا زیردستان خود را استثمار نمایند. (**Kauanui& Bradley، 2003**).

۱۱. جنبه‌های معنویت:

براک (۱۹۹۹) سه رکن اصلی برای محیط کار معنوی، شامل: درونی، بیرونی و تلفیقی مشخص می سازد که آنها را به چهار نتیجه متفاوت، اما بسیار مرتبط، تقسیم می کند.

۱. رهبری و سازمان: علاقه به کارکنان، احترام به دیگران، سازگاری اعمال و هشیاری آشکار؛

۲. کارکنان: مهارت استادانه و پیشرفت دانش، تطبیق پذیری و عملکردهای مستمر؛

۳. کیفیت بیرونی: سازگاری، آگاهی محیطی و احساس مسئولیت نسبت به جامعه؛

۴. اعتماد متقابل و مسئولیتهای مشترک برای منافع مشترک.

موارد۱ و ۳ نشانه های بیرونی یک محیط کار معنوی از دیدگاه یک کارمند هستند. گزینه دو، بعضی از محرکهای درونی را برای یک کارمند معنوی تبیین می‌کند و گزینه چهار به عامل تلفیقی یعنی روابط متقابل بین همه گروههای درگیر در کار، اشاره دارد.

---

1. existentialist

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

نک و میلی مام (۱۹۹۴) به ارتباطات بین جنبه های درونی و بیرونی در محیط، با بیان اینکه الگوهای تفکر سازنده منجر به افزایش ادراک و معنویت بیشتر در کار می شوند، اشاره می کنند. آنها تأکید دارند: کارکنانی که تلاش می‌کنند تا مکنونات درونی خود را به سطح بالاتری از آگاهی ارتقاء داده و فضای فکری خود را از منفی به مثبت تغییر می‌دهند، قادر خواهند بود که معنویت را در کارشان افزایش دهند. با معرفی اصلاح خود رهبری تفکر (**TSL) Leadership Thought Self** =نک و میلی مام بیان می‌کنند که با کاربرد مثبت **TSL** خود رهبری تفکر کارکنان خواهند آموخت که درک بهتری از واقعیت بیرونی شان در محل کار داشته باشند. (**www. eModir. com**، مرجع الکترونیکی علوم مدیریت ایران، ص۳).

۱۱-۱ جنبه‌های درونی:

می توان از نقل قول های زیر به اهمیت جنبه درونی پی برد: کش و همکاران (۲۰۰۰): معنویت برای اینکه از ارزشهای کلی آگاهی یابد، به درون نگاه می کند. رابینز (۱۹۹۸): عملکرد یک فرد، یک کارکرد از توانایی او برای انجام دادن شغلش و تمایل او برای انجام آن است. گافورث (۲۰۰۱): هر شخصی نیاز به چیزی بزرگتر در زندگی دارد که فراتر از کسب پول و کار کردن است. براک (۱۹۹۹): هنگامی که کار ما با اشتیاق ما همخوانی دارد و برای ما معنادار است یا ما احساس می کنیم از راه ایده هایمان یا از راه خدمت کردن به دیگران، قادر هستیم تفاوت ایجاد کنیم، نیازهای معنوی برآورده می شوند. کووی (۱۹۸۹): بعد معنوی جوهره شما و تعهد شما به سیستم ارزشی تان است. ترز (۱۹۹۹): به گونه مجازی همه مردم یک میل هدایت کننده به ایجاد یک تفاوت دارند. بر اساس این اظهارات و نقل قولهای دیگر در ادبیات موجود، تنوع وسیعی از کیفیت‌های درونی، که فضای معنوی را در محیط کار پرورش می‌دهند، شناسایی می‌شوند. برخی از این کیفیت ها، شامل: اخلاق، صداقت، ایمان، احترام و اعتماد هستند. (همان منبع).

۱۱-۲ جنبه های تلفیقی:

در جنبه تلفیقی معنویت کاری معتبر دو ویژگی وجود دارد:

۱-آگاهی افراد را از وجود معنویت در کار خود، افزایش می دهد.

۲- این آگاهی افزایش یافته، روشی را که معتقدان به این معنویت کار کرده، با دیگران در محیط کار رابطه برقرار می‌کنند، تغییر می‌دهد. بعضی از این پدیده ها در ادبیات تخصصی، که اهمیت رویکرد تلفیقی در یک محیط کار معنوی را نشان می دهند، شامل: ادراک، صداقت، جهت گیری تیمی و پذیرش هستند. (همان منبع).

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

۱۱-۳ جنبه های بیرونی:

دوکن و آشماس (۲۰۰۰) بیان می کنند سازمانهایی که برای مدتی طولانی سیستم های عقلایی بوده اند، در حال ایجاد فضایی برای بعد معنوی هستند ؛ بعدی که با قوانین و نظم و ترتیب کمتر سروکار دارد و بیشتر با معنا، هدف و حس تعهد ارتباط می یابد. براک (۱۹۹۹) به مدیریت مبتنی بر افراد اشاره می‌کند که شامل پدیده هایی، مانند: شناختن ارزش افراد، تمایل به ایجاد جو کاری بسیار منسجم و ایجاد مبنایی از اعتماد، عدالت، احترام، عشق و اعتقاد می‌شود. جنبه بیرونی بیشتر به وسیله جملاتی، مانند: اینکه کار، یک سفر معنوی برای بسیاری از ما است، اگر چه ما در مورد آن به روشهای مختلف سخن می گوییم، تأکید می‌شود. هر سازمانی یک معنویت دارد، اعم از اینکه آن را درک کند، یا درک نکند. بعشی از ویژگیهای ذکر شده در مورد معنویت در ادبیات مربوط به محیط کار است که بر اثرات بیرونی در یک محیط معنوی تأکید می کنند، شامل: خلاقیت، تنوع، احساس آرامش و هماهنگی هستند. (**http://www. bartarinha. ir/fa**، ۱۳۹۰، ص ۵)

۱۲. نیازهای معنوی کارکنان و ظهور پارادایم معنویت در محیط کار:

امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی قراری و عدم امنیت دارند (**Marques et al , 2005**) موریس[1](۱۹۹۷) عقیده دارد رضایت شغلی، اعتماد، و اخلاق کاری در اکثر محیط های کاری نایاب شده است. بسیاری از اقدامات سازمان ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد تعلیق، اخراج از کار و. . . . موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است (**Skrypnek & Kinjerski , 2001**) در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده اند، نتوانسته اند خواسته های کارکنان را برآورده سازند (**Lund Dean et al , 2003**).

جهانی شدن، حرکت به سمت سازمان‌های دانشی، رشد تقاضای کارکنان برای محیط های کاری غنی و پرورش دهنده و نیز کار معنادار، این فشارها را بیشتر کرده است. در حقیقت به نظرمی رسدکارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از تنها پاداش های اقتصادی هستند.

جودی نیل[2]از محققان باسابقه در این زمینه، مؤسس وب سایت معنویت در کار[3]و نیز سردبیر دو ویژه نامه معنویت در فصنامه مدیریت تغییر سازمانی در سال های ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴ عقیده دارد در چند سال گذشته عواملی از قبیل حادثه ۱۱ سپتامبر، بحران های اقتصادی در جهان، روند جهانی شدن، فقدان یکپارچگی در سازمان ها و. . . منجر به تمایل شدید مردم به ارتباطات انسانی بیشتر و همچنین نیاز شدید به یک حس

1. Morris
2. Judi Neal
3. www.spiritatwork.com

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

عمیق معنا در کار شده است (**Stewart , 2002**). **Ashmos & Duchon** علل رشد علاقه مردم به معنویت در محیط کار به خصوص در ایالات متحده را چنین بیان می‌کنند:

ـ کوچک سازی، مهندسی مجدد و تعلیق از کار وسیع در دو دهه گذشته که سبب شد محیط کار در آمریکا به محیطی نامناسب برای کار کردن تبدیل شود.

ـ این حقیقت که محیط کاری به طور فزاینده ای برای اکثر مردم به عنوان منبع اولیه همبستگی ادراک می شود. دلیل این امر کاهش روابط با خانواده، همسایه ها، مراکز مذهبی و گروه های مدنی می باشد.

ـ دسترسی و کنجکاوی بیشتر نسبت به فلسفه ها، فرهنگ ها، و آیین های شرق آسیا مانند ذن بودیسم، کنفسیوسیسم، که مراقبه را تشویق می‌کنند و بر ارزش هایی از قبیل وفاداری گروهی، جستجوی معنویت در هر اقدام و. . . تأکید دارند.

ـ افزایش جمعیت، مسن شدن جمعیت دنیا، احساس عدم اطمینان و نزدیکی بیشتر به مرگ، و در نتیجه تمایل به تعمق بیشتر درباره معنای زندگی.

ـ افزایش فشار رقابت جهانی که سبب شده است رهبران سازمانی درک کنند که خلاقیت کارکنان باید پرورش یابد.

بعضی از محققان (**Schrage , 2000**) عقیده دارند که نوعی تنش اساسی بین اهداف عقلایی و تکامل معنوی در سرتاسر محیط های کاری به وجود آمده است. گریگوری پیرس[1]مدیر یک انتشاراتی و مؤسس سازمان « رهبران کسب وکار برای کمال، اخلاق و عدالت »[2]بیان می‌کند: « ما اغلب زمان زیادی را برای کار کردن صرف می کنیم. شرم آور است اگر خدا را در آن جا نیابیم » (**Kauanui & Bradley , 2003**) سازمان ها اکنون به طور روز افزونی، بی ارزشی کسب موفقیت های مالی را در مقابل هزینه ارزش‌های انسانی درک کرده اند. و در شروع هزاره جدید برای کمک به کارکنان در جهت متوازن ساختن زندگی کاری و خانوادگی آنها و نیز شکوفا ساختن قابلیت های بالقوه شان در محیط کاری راه‌های جدیدی یافته اند.

(**Marques et al , 2005**). پارادایم منعطف و خلاق معنویت نیز در پاسخ به همین نیازها و فشارها ظهور کرده است و محققان زیادی این امر را تأییدکرده اند(**Marques & Ashmos 2000. Duchon 2000. Schrage et al , 2005**).

ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع دوستی و. . . . به پژوهش ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار

---

1. Gregory F. A. Pierce
2. Business Leaders for Excellence , Ethics and Justice (BLEEG)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

عکس العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است (**Whitty & Biberman , 1997**) در نگاه پارادایم مدرنیسم، انسان موجودی است که با کنش عقلایی به دنبال دستیابی به منافع بیشتر است، یعنی موجودی است عقلایی – اقتصادی (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۸۷) اما در پارادایم نوظهور معنویت در محیط کار، هدف اصلی ایجاد نوعی توازن و تعادل در زندگی بشری بین جهان مادی و معنوی است. در این دیدگاه، معیار ارزیابی صرفاً سودآوری نیست و وظیفه مدیریت تنها اطمینان از کسب حداکثر سود برای سهامداران نمی‌باشد، بلکه ایجاد توازن بین این هدف و ایجاد محیطی است که موجب رشد و شکوفایی توان بالقوه افراد و رفع نیاز فطری آنها به آرامش در داخل و خارج از سازمان می‌باشد. وانگرمارش و کونلی(۱۹۹۹) با قطعیت پیش بینی کرده اند که این پارادایم جدید در ادامه موج سوم مطرح شده توسط آلوین تافلر، موج چهارم خواهد بود. (پایگاه جامع دانش مدیریت، تصمیم، مقالات و مطالب مدیریتی، صفحات ۱ الی ۲).

۱۳. تمایز بین دین و معنویت:

معمولاً عامه مردم و افراد غیر آکادمیک، معنویت را با مذهب یکی می‌دانند؛ که این تصور غلطی است. لذا در این قسمت ما قصد داریم که بین دین و معنویت تمایز قائل شویم.

هر چند بین واژه دین و معنویت رابطه تنگاتنگ و عمیقی وجود دارد، اما بین آن ها تفاوت نیز می باشد. ریشه این تمایز حداقل به آغاز قرن جدید، اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، و تمایزی که ویلیام جیمز در کتاب خود با عنوان " تنوع تجربه های دینی " بین دین شخصی و دین نهادی تمایز قائل شد، باز می‌گردد (**James, 1961**). در تمایز بین دین و معنویت، برخی ادعای استیلای معنویت بر دین دارند و برخی دیگر بالعکس در حقیقت، واژه دین از لغت لاتین "**Religion**" نشات گرفته است که معمولاً به اجبار یا در قید و بند بودن معنا می شود، اما معنویت از واژه لاتین اسپیریتیوس به معنای نقش زندگی با روشی برای بودن و تجربه کردن است که با آگاهی یافتن از یک بعد غیر مادی به وجود می آید.

معمولا سفر معنوی افراد با جستجو در مورد کشف حقیقت خود و جستجو برای کشف معنا و هدف واقعی زندگی آغاز می شود. البته این سفر معنوی لزوماً محدود و محصور به چارچوب مذهبی خاصی نمی‌باشد و در اصل فرآیند تمرکز درونی برای آگاهی از وجود خود و معنای واقعی کار و زندگی می باشد. پس در این سفر معنوی ما می‌توانیم عمق شخصیت خود، چگونگی ارتباط ما با جهان پیرامون، اهداف عالی و توانایی‌های بالقوه خود را درک کنیم (**kouzmin, 2002 & kakabadse Korac**). به این ترتیب معنویت، مترادف با مذهب نیست. براساس تحقیق راف که میان مذهب و معنویت تفاوت قائل شد احساس می‌شود که مذهب، یک مفهوم نهادی است که شامل آیین های مذهبی، وفاداری به اصول دینی و مراسم مذهبی است. اما معنویت اغلب در ارتباط با انگیزه های عمیق درون افراد و روابط عاطفی آن ها با خدای

---

1. Wanger-Marsh and Conley

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

خود می باشد. (**McCormic, 1994**). به عبارت دیگر می‌توان گفت مذهب در ارتباط با پاسخ ها و معنویت در ارتباط با سئوالات می باشد. (**Shrivastava, 2003 & Kale**) (نگاره ۳).

اما درباره ی رابطه دین و معنویت دو دیدگاه عمده وجود دارد؛ در دیدگاه نخست سه حالت متصور است:

۱-برخی معنویت و دین را یکی دانسته و جدایی آن غیر ممکن می دانند،

۲-. برخی دیگر معنویت را اعم از دین و قلمرو معنویت را بیشتر از دین می انگارند،

۳-برخی دیگر، دین را اعم از معنویت و حوزه قلمرو آن را گسترده تر می دانند.

در دیدگاه دوم، بین معنویت و دین رابطه چندانی وجود ندارد و جدایی این دو مقوله ممکن گشته است. بنابراین در دیدگاه نخست، فردی معنوی است که دیندار نیز باشد و معنویت آن باید مبتنی بر دین وی نیز باشد، اما در دیدگاه دوم فرد می تواند معنوی باشد بدون اینکه دیندار باشد. (رستگار، ۱۳۸۵).

نگاره ۳- تمایز بین دین و معنویت (Shrivastava , 2003 & Kale)

	عوامل گروهی	عوامل فردی	هدف اندازه گیری
معنوی	-توانمندسازی - اثربخشی - بهره وری	-رضایت سعادت معنوی و اخلاقی (مثل شادی، آرامش، متانت) - تعهد - بهره وری	-ارزیابی تجربه بقاء معنوی از طریق معناداری و عضویت
دینی	-توانمندسازی - اثربخشی - بهره وری	رضایت سعادت معنوی و اخلاقی (مثل شادی، آرامش، متانت) -توفیق طلبی - بهره وری تصمیمات	-ارزیابی تجربه بقاء معنوی از طریق معناداری و عضویت و پیروی از عقاید و باورها

۱۴. رهبری معنوی:

با توجه به تعریف و مفهوم سازی معنویت و معنویت در محیط کار و تمایز بین دین و معنویت و همچنین تمایز بین اخلاق و معنویت، در این قسمت سعی داریم که مفهوم رهبری معنوی را به عنوان یکی از تئوریهای نوین رهبری تشریح نماییم.

علائم رهبران خارق العاده در وهله اول به نظر می رسد که از میان پیروان بوجود می آید به طوری که ماکس دی پری در کتاب خود تحت عنوان "رهبری به عنوان یک هنر" این موضوع را بیان کرده است. همچنین او اضافه کرد که اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت است و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو رهبر باید یک خدمتگزار و وامدار باشد که ماکس دی پری این را تحت

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

عنوان رهبری معنوی بیان می کند (**Bishop & school , 2006**) نهضت رهبری معنوی شامل مدل‌های خدمتگزاری رهبری (**Fairholm , 1996**) مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان می‌باشد و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد (**Korac – Kouzmin & Kakabadse , 2002**) رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می دهند که جان وسلی از این سه چیز به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می کند. لیون ورث (۲۰۰۲)طی تحقیقات خود، وظایف رهبر معنوی را بدین ترتیب برمی شمارد:

ـ حرکت و انتقال افراد از جایی که آنها هستند به جایی که خدا می خواهد آنها باشند.

ـ وابستگی به روح مقدس

ـ مسئول بودن در برابر خدا (مسئولیت الهی)

ـ انجام تکالیف الهی.

همچنین طی تحقیقات دیگری توسط هنری و ریچارد توسعه رهبری معنوی به شرح نگاره ۴ بیان شده است:

نگاره ٤– توسعه رهبری معنوی

زندگی عبادی رهبر فعالیت اساسی رهبری برخورداری از احساس معنوی برخورداری از دانش الهی دستیابی به قدرت الهی کاهش فشار عصبی اجرای تکلیف الهی	چشم انداز رهبری منابع خویشتن: آنچه که هست تکثیر موفقیت غرور بندگی تولید رهبر منابع الهی: مکاشفت الهی
تصمیم گیری رهبری اجازه روح مقدس به هدایت و رهبری تصمیمات قابل یادگیری اند شناخت شرح و سوابق تصمیمات رهبران مسئولیت پذیرند پذیرش پیامدها اعتراف به اشتباهاتشان ایستادگی روی تصمیمات	قدرت رهبری منابع غیر قانونی / نامشروع (زمینی): مقام قدرت شخصیت (مرجحیت) منابع قانونی / مشروع (آسمانی): اصالت الهی ارتباط با خدا کمال

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

	سیر و سلوک موفقیت آمیز آماده سازی (تهذیب نفس)
ضمانت رهبری پاسخگو ساختن خودشان توجه نمودن به توصیه های خودشان تعمق و تفکر در پیامد اشتباهاتشان توسعه آداب سلامتی درخواست از دیگران برای دعا در حق آنان	نفوذ رهبری عبادت رهبران سختکوشی رهبران ارتباط رهبران خدمتگزاری رهبران نگرشهای مثبت

۱۵. مدل علی رهبری معنوی:

نظریه رهبری معنوی یک نظزیه علی در حوزه تحول سازمانی می باشد که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و متحرک درونی به وجود آمده است. نظریه رهبری معنوی براساس مدل انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی و بقای معنوی می باشد. هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان می باشد تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می‌گردد که کارکنان معنای واقعی خود را درک کرده و برای شغلی که دارند اهمیت قائل شوند (معناداری[1]). هم چنین به آن ها این احساس دست میدهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است (عضویت[2]). این رهبران چشم انداز و ارزش های مشترکی برای کارکنان ایجاد کرده و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم کرده که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و هم چنین بهره وری و تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت.

ـ تلاش (ایمان به تحقق چشم انداز)

ـ عملکرد (چشم انداز)

ـ معناداری (احساس معناداری از شغل)

ـ پاداش (عشق به نوع دوستی)

ـ عضویت (فرد احساس می کند که شغل او از نظر سازمان با اهمیت است)

ـ تعهد سازمانی

ـ بهره وری

ـ رفاه کارکنان

ـ نیازهای پیروان برای دستیابی به بقای معنوی

ـ نتایج سازمانی

1. Calling
2. Membership

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

ـ رفتار، طرز تلقی ها و ارزش های رهبری

رهبر معنوی با ویژگی های منحصر به فرد خود (نگاره ۵) چشم اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشد، به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی درون سازمان موجب می گردد که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند. این امر به نوبه خود موجب:

۱-احساس هدفمند بودن زندگی و معنا بخشیدن به آن ؛

۲-توان مدیریت موثر دنیای پیرامون خود ؛

۳-توانایی شنیدن ندای درونی خود ؛

۴-احساس رشد و خودشکوفایی مستمر خواهد شد.

نگاره ۵ - ویژگی های رهبر معنوی (Fry , 2003)

ایمان به تحقق چشم انداز	عشق به نوع دوستی	بینش
شکیبایی	گذشت	توسل به سهامداران عمده
ثبات قدم	مهربانی	بیان ماموریت و رسالت سازمان
انجام آنچه اتفاق می افتد	بزرگواری	ترغیب ایمان / امید
اهداف متعالی	شفقت / همدلی	ایجاد یک معیار متعالی
انتظار پاداش	صداقت	
	صبر	
	شجاعت	
	وفاداری / اعتماد	
	تواضع	

رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش ها، طرز تلقی ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می کند. وی این کار را در دو مرحله انجام می دهد. در اولین مرحله، در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان احساس می‌کنند که دارای شغلی با اهمیت و معنادار می باشند، رهبر معنوی اقدام به ایجاد چشم اندازی مشترک می‌کند. در مرحله دوم نیز، رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی براساس ارزش های انسانی، موجب می‌گردد که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آن ها به وجود می آید که سایرین نیز دارای اهمیت بوده و باید از آنان به خاطر شغل شان قدر دانی به عمل آید (**2003, Fry**). بدین ترتیب، رهبری معنوی مستلزم به کنار گذاشتن مدل های رهبری انسانی است که بر مبنای نفع شخصی شکل گرفته اند؛ این

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

مدل‌های پیشین رهبری بر ارزش های مشخصی از جمله قدرت، ثروت و پرستیژتاکید داشتند. علاوه بر اینکه رهبران معنوی ارزش‌های شخصی را رد می‌کنند، بر ارزش‌های اخلاقی از قبیل صداقت، درستی، آزادی و عدالت (ارزش‌هایی که از اصول مذهبی سرچشمه می‌گیرند) تاکید دارند. رهبران معنوی هویت اخلاقی پیروان خود را جلا داده، تعهد عمیقی در آنان بوجود می‌آورند و میان انعکاس اخلاقی درونی و بیرونی کار و روابط اجتماعی کارکنان پیوند برقرار می‌کنند. (**Korac-Kakabadse et al. , 2002**)

۱۶. تبدیل محیط کار به یک محیط کار معنوی:

بر اساس مطالب گفته شده، ممکن است نتیجه گیری شود که گام نخست برای ایجاد یک تغییر مثبت در محیط کار، باید در سطح درونی اتفاق بیفتد. چنین تغییرات درونی و افزایش آگاهی معنوی هنگامی برای کل سازمان مؤثرتر و مفیدتر خواهند بود که در درون افرادی که در موقعیت های عالی تر سلسله مراتب سازمانی اند، ایجاد شوند. با این وجود چنین تغییراتی ممکن است در کارکنان در سطوح پایین تر پدید آیند که سطوح عالی موفقیت را تعدیل می کنند و بستگی به تفاهم شخصی افراد با همکارانشان دارد.

۱۷. دلایل احتمال تغییر محیط کار غیرمعنوی، به محیط کار معنوی:

۱-تجربه سازمانی: هنگامی اتفاق می افتد که تحولات سازمانی نامطلوب (از دست دادن روحیه، بهره وری، کارآیی) توجه مجدد به قواعد موجود سازمانی را می طلبد.

۲- تجربه رهبری: تغییر شکل می تواند بوسیله یک تغییر در دیدگاههای رهبری، یک حادثه غم انگیز پیش بینی نشده در مورد رهبر، یا تمایل رهبر به جذب کردن افراد خوب (کارکنان و مشتریان) برای تجارت و در نتیجه افزایش کیفیت زندگی در محیط کاری، شروع شود.

۱۸. دلایل شخصی که بر تغییر محیط کار به یک محیط معنوی اثر می گذارند، عبارتند از:

۱۸-۱ دلایل درونی، کهاساساً نتیجه ای از یک تغییر شخصی است. بعضی از دلایل درونی برای تغییر چنین کارمندی شامل موارد زیر است:

افزایش سطح هشیاری، رویارویی یا یک مسئله در حال تغییر در زندگی، تغییر عادتها، تغییر سبک زندگی، تمایل کلی برای آرامش درونی و رضایت از خود، افزایش تنفر از یک محیط رقابتی، تنفر از یک ساختار سلسله مراتبی که به سختی اداره می‌شود، تمایل به داشتن احساس بهتری درباه خود، کار، همکاران و جامعه.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

۱۸-۲ دلایل بیرونی، که نتیجه ای از یک تغییر در فرهنگ شرکت است. بعضی از روشهایی که این حالت می تواند در آنها اتفاق بیفتد، شامل موارد زیر است:

تأثیرپذیری مثبت از همکاران، تمایل به مشارکت در یک سازمان موفق و پذیرش ایده های جدید.

اگر چه ایجاد تغییر معنوی در سطح بالاتر در محیط کار آسان تر است، اما چنین تحولی برای کارکنان در سطوح مختلف سازمان امکان پذیر است. این کار به زمان بیشتر و پشتکار بیشتری نیاز دارد. اما هر کارمندی می‌تواند به تدریج با نیت درست، محیط کار خود را به سمت افزایش عملکرد معنوی ببرد. فردی که از کارش راضی است، به طور کلی استرس کمتری در خارج از محیط کار دارد و احساس سعادتمندی بیشتری خواهد داشت و تمایل زیادی به سهیم کردن دیگران در خشنودی و رضایت خود دارد (**Marques , 2006**).

۱۹. منافع معنویت در محیط کار:

یافته های تحقیقاتی پیشین تأکید کرده اند که ترویج معنویت در محیط کار می تواند منجر به منافع ذیل گردد:

الف- شهود و خلاقیت: معنویت می تواند به فرد کمک نماید تا مرزهای آگاهی خود را توسعه دهد این قدرت از اتصال خلاقیت فردی با قوه خلاق ناشی از خداوند نشأت می گیرد.

ب- صداقت و اعتماد: بسیاری از سازمانها بر مبنای معنویت، تمرکز اولیه خود را بر صداقت بنا نهاده اند در این سازمانها سیاسی مبنی بر اینکه همه افراد با مشتریان و تأمین کنندگان با صداقت برخورد می کنند. سرلوحه کار قرار گرفته است.

ج- خودکامیابی: معنویت ارتباط خاصی با نیازهای مراتب بالای مازلو دارد مانند حس تعلق به دیگران و خودکامیابی، پرورش معنویت منجر به احساس تکامل فرد در محیط کار و زندگی می گردد.

د- تعهد: معنویت تعهد را از طریق ایجاد جوی آکنده از اعتماد در محیط کار افزایش می دهد. تعهد سازمانی مفهومی است که بدنبال اتصال کارکنان به سازمان بکار گیرنده آنها می باشد.

ه- عملکرد سازمانی: سازمانهایی که به تدریج و تشویق معنویت می پردازند تجربه ارتقاء عملکرد سازمانی را نیز دارند تحقیقات نشان داده است که این سازمانها سودآوری و موفقیت گسترده تری را تجربه کرده‌اند.

معنویت در سازمان را از طریق راه کارهای فرهنگ سازمانی و تنظیم ماموریت و اهداف سازمان بر مبنای اعتقادات حاکم بر افراد سازمان می‌توان بهبود داد. در این صورت کارکنان اشتراک بیشتری بین رفتارهای اعتقادی و فضای درونی سازمان مشاهده می‌کنند و به کارهای گروهی وسازمانی تشویق می‌شوند و می‌توانند در انتقال اعتقادات خود به گروه وسازمان درفرآیند انجام وظایفشان فعال باشند. (فرخی، ۱۳۸۹، ص ۲۰)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

۲۰. تشویق و پرورش معنویت در محیط کار:

مدیران می توانند با اقداماتی از قبیل غنی سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت بخش کردن کار ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند و ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت نیز می تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه گذاری در سازمان شود و احساس همبستگی و وفاق کارکنان را افزایش دهد. تبیین واضح رسالت و چشم انداز سازمان برای کارکنان، نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش های سازمان و تلاش برای توجه به سلامت روحیه و شرایط زندگی کارکنان نیز می تواند به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش های سازمانی از سوی کارکنان منجر گردد، لذا مدیران هم باید به نیازهای معنوی افراد توجه داشته باشند و هم باید جهت ایجاد یک جو سازمانی پویا و انگیزاننده تلاش کنند، با چنین اقداماتی می توان امیدوار بود که کارکنان از انجام دادن وظیفه در سازمان لذت می برند، راضی ترند و رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری انجام می‌دهند. (فرخی، ۱۳۸۹، ص ۱۲)

۲۱. انگیزش (Motivation) و فرا انگیزش (Metamotivation):

مطالعات بسیاری ثابت کرده که بهره وری کارکنان مستقیماً با انگیزش (**motivation**) آنان ارتباط دارد. تقریباً همگان اذعان دارند که انسان مهم ترین و در عین حال پیچیده ترین جزء فرآیند ارزش آفرینی در سازمان است. نمونه‌های بسیاری را می‌توان شاهد آورد که در نبود سایر منابع، تنها وجود کارکنان برانگیخته اهدافی را مسیر می‌سازد که در اذهان دست نیافتنی هستند. « تحقیقات نشان داده که ۶۰ درصد از قابلیت‌های هر انسان منوط به انگیزش او است ». با وجود این، انگیزش فرایند پیچیده ای است که با برانگیختگی انسان پیچیده سر و کار دارد.

انگیزش، نیروی سوق دهنده و کشاننده ای است که به رفتار دیرپای هدفمند منجر می شود. « انگیزش، یک نیروی هدایت کننده درونی است که افراد را به صورت فیزیولوژیکی و روان شناختی در پیگیری هدفی جهت ارضای نیازها و انتظارات آنان سوق می دهد.

فرگوسن[1] انگیزش را حالت های درونی موجود زنده که به تحریک، استمرار، انرژی و هدایت رفتار منجر می شود تعریف می‌کند. هر چند روان شناسان بر یک تعریف خاص توافق ندارند، اما در موارد زیر درباره انگیزش با هم موافقند:

۱) جهت رفتار: هدف یا هدف هایی که موجود زنده در تعقیب آن است ؛

۲) شدت رفتار: میزان کوشش یا تلاشی که برای رسیدن به آن هدف از موجود زنده سر می زند ؛

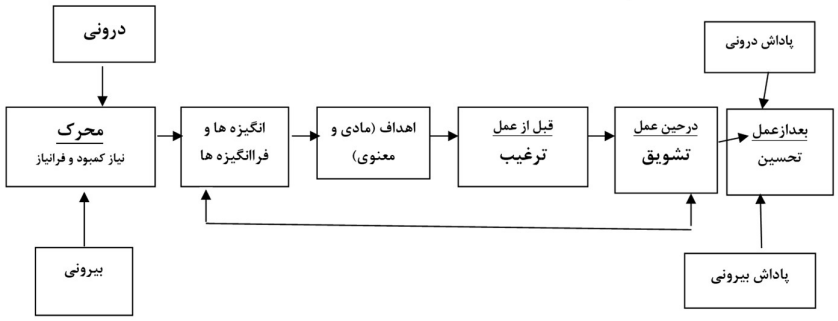
۳) پایداری رفتار: به مدت زمانی که موجود زنده برای رسیدن به هدف حرکت می کند.

---

1. Freguson

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

بنا بر تعریف این تحقیق ؛ انگیزش، فرایند ترغیب، تشویق و تحسین رفتار معطوف به هدف است. در این زمینه به نمودار ۱ نگاه کنید.



نمودار ۱: فرایند انگیزش مبتنی بر معنویت

(منبع: فرهنگی، رستگار، ۱۳۸۵، ص ۷)

در یک تقسیم بندی کلی، اما نه چندان دقیق، انگیزش را می توان به دو بخش اساسی تقسیم کرد:

۱) فراانگیزش (**metamotivation**)

۲) انگیزش کمبود (**Deficiency Motivation**)

هر چند این تقسیم بندی مورد قبول بسیاری از روان شناسان کمال گرا و روان شناسان فراشخصی با رویکرد روان شناختی انسان گرایانه است، اما به طور مستقیم به آثار و مکتوبات آبراهام مزلو بازگشت می‌کند. انگیزش کمبود، انگیزشی است که کمبودهای ارگانیسم را جبران می کند. مثلاً اگر یک فرد مدتی بی‌غذا مانده باشد کمبودی در بدن وی به وجود می آید که چه جسمانی باشد و چه روانی، رنج و ناراحتی به همراه دارد. ارگانیسم فرد به تنش و فشار دچار می شود که برای کاهش آن برانگیخته می شود. این نوع از انگیزش برای دست یافتن به چیزی است که وی فاقد آن است. انگیزش کمبود تنها مربوط به نیازهای فیزیولوژیک نمی‌شود، بلکه نیازهای ثانویه مثل تعلق، محبت و احترام را نیز شامل می‌گردد. فرد برای ارضای نیازهایی مانند تعلق، محبت و احترام نیز مثل نیاز به گرسنگی یا تشنگی، و همچنین برای کاهش تنش ناشی از برآورده نشدن آن ها، به سوی هدفی خاص کشیده می شود. انگیزه های روان نژندها و همچنین کسانی که دارای سلامت روان و بهنجارند در این دسته از انگیزش قرار می گیرند که هر یک در تکاپوی ارضای نیازهای پایین تر هستند.

فراانگیزش، انگیزشی است که افراد به معنای متداول انگیزش برانگیخته نمی شوند، بلکه باید از سطح بهنجار فراتر روند. افراد در فرا انگیزش برای انسان کامل شدن و رسیدن به تمام آنچه استعدادهای بالقوه شان را دارند، برانگیخته می شوند. فراانگیزش، آن چه را که خواستار تحقق خود است به حرکت وا می دارد. این انگیزش « کمال خود و بیان خود، بلوغ و پختگی، رشد و تکامل، و در یک کلمه تحقق « خود »

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

است ». مزلو در مطالعاتی که انجام داد، افرادی را مشاهده کرد که خواستار تحقق خود هستند و انگیختگی آنان با دیگران، چه از نظر کیفی و چه از نظر کمی فرق می‌کند. او این انگیزش را « انگیزش کمال » یا «فراانگیزش» نامید. پیشوند فرا (**meta**) به معنای « آن سو » یا « ورا » است و مصادیق فراانگیزش، ورای مفهوم سنتی انگیزش است. به نظر می رسد، این انگیختگی به حالتی اطلاق می شود که انگیزش در آن هیچ نقشی نداشته باشد و همان طور که مزلو بیان می دارد: « عالی ترین انگیزه، بی انگیزه بودن و بی تکاپو بودن است ». آنانی که خواستار تحقق خویشتن هستند تکاپو نمی‌کنند، بلکه تکامل می‌یابند. در فراانگیزش ظاهراً فرد برای کاهش تنش به تکاپو نمی افتد، بلکه برای رسیدن به رشد و کمال، تنش در وی افزایش می یابد. (فرهنگی، رستگار، ۱۳۸۵، ص ۷)

۲۲. نمونه ای از معنویت کاری از کارگشایان زنان مهاجر اقلیت اخلاقی:

کارگشایان زنان مهاجر اقلیت اخلاقی

کارآفرینی اخلاقی یعنی مشخص کردن کسب و کار افراد از قومیت های مختلف که اکثراً از کشور میزبان هستند. قومیت یعنی خودهویتی با گروه رفتاری خاص، یالقب بکار برده توسط دیگران با شبکه‌هایی از خویشاوندان و آشنایان در اجتماعات اخلاقی ترتیب یافته می باشد.

آلدریچ و والدینقر به این ترتیب قومیت را که به صورتهای کوچک و در ظاهر در تماس و رقابت با گروههای بیرون به نظر می‌آید، بویژه زمانی که افراد از نظر وابستگی اجتماعی و اقتصادی به هم شبیه باشند تعریف می کنند. اما پذیرش و برابری و مساوات بلوکه شده است. از اینرو اغلب تنوع میزان نظیر رنگ پوست و تلفظ متنوع و گوناگونی را پدیدار می‌نماید که پیش نما و منبعی برای افراد ارزیاب می باشد. کارگشایان اخلاقی توجهات زیادی که در دهه های گذشته به خود جلب کرده است و محققان در پی کشف تقاطع اکثریت هستند. **pio** درباره تحقیقات گسترده در بخشهای مختلف از جهان نشان می دهد که « زنان مهاجر اقلیت اخلاقی که استخدام یا بیکار هستند بسیاری از آنها در حال فائق آمدن بر مشکلات از طریق ورود به کارگشایی هستند. او استدلال می‌کند که زنان مهاجر اقلیت اخلاقی پیرامون مهاجرت ها گردآوری شده است. اما برای قابلیت استخدام مشروعیت یافته اند. بنابراین بسیاری از زنان مقدمتاً در منطقه گسترده ای به دنبال یافتن معنی در جهان بیرونی با کوششهای درونی خودشان در کشورشان، موجودیت آنها در کشور میزبان و امیدواری به آینده از موانع روان، مقبولیت و ادغام می‌باشند. بسیاری از مهاجران شرکتهای اخلاقی با کالاها و خدمات غیر قابل دسترس با اعضاء خانواده خود در حال برپائی کسب و کار تجاری جهت حمایت به جامعه اخلاقی برپا کرده اند.

بنابراین زمانی که زنان از اهل کسب و کار باشند آنها به کارآفرینی گرایش پیدا می کنند به جای اینکه به فکر استخدام باشند. برای اینکه آنها چالشهای مربوطه را توسط زنان اقلیت اخلاقی در بازار کار تجربه کرده اند. برای مثال در مطالعه زنان مسلمان منزوی و فعالیتهای اقتصادی پنهان در شمال نیجریه با وجود

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

اینکه ادراکات زنان مسلمان مورد ستم واقع شده است با نقش اقتصادی حاشیه ای در اجتماع و از طریق فعالیتهای اقتصادی در خانواده تحت انقیاد در آورده شده است. این زنان قادر هستند که به بازار وارد شوند و کمک قابل ملاحظه ای به اقتصاد نمایند. توجه به این نکته قابل ملاحظه است که زنان از نقطه نظر اسلامی با مردان مساوی هستند و در قانون، سیاست و اقتصاد و زندگی اجتماعی هم مردان و هم زنان به طور معنوی در اسلام با هم برابرند. زمینه جغرافیایی این مقاله در سوئد، جایی که تحقیق گسترده ای بر روی زنان کارآفرین انجام شده است. بنابراین فاصله ای در رابطه کارگشایی معنویت وجود دارد. این مقاله به دنبال شروع اکتشاف و بحث در بعد معنویت و کارآفرینی است.

۲۳. نتیجه گیری:

معنویت سازمانی به عنوان مقوله ای نوین می تواند پیوند عمیقی بین افراد، سازمان و جامعه ایجاد نماید. ایجا معنویت در کار دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است. یکی از آنها تاثیری است که معنویت بر رفتار مدیریتی دارد و دیگری دور نمای کار توام با معنا است. معنویت، ماهیت کار را تغییرمی دهد. افراد در جستجوی معنا درکارشان هستند، آنها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنویشان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شود که فراتر از کسب پول و ثروت است. معنویت افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و به آنها اجازه می‌دهد که با خداوند متعال در همه جوانب زندگیشان، مرتبط شوند، با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند، بلکه از آن مهمتر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند. همانگونه که ماهیت کار تغییر کرده است ارتباط بین مدیران و کارکنان نیز دگرگون شده است. امروزه مدیران راهنمایانی هستند که به خلق معنا و هدف برای همکارانشان کمک می‌کنند. بنابراین معنویت به عنوان نیرویی درونی تعریف می شود که فرد یا جامعه را به سمت رفتارهای نیک و صحیح هدایت می کند.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]

فهرست منابع و مآخذ

۱-آذر، عادل، سیاهکالی مرادی، جواد، خسروانی، فرزانه، (۱۳۹۲) بررسی رابطه ابعاد معنویت سازمانی با ایجاد اعتماد و مسئولیت پذیری در کارکنان، یازدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، گروه پژوهشی صنعتی آریانا، صفحات ۲-۷.

۲- خستار، حمزه، (۱۳۹۱). معنویت کاری و رهبری معنویت . پایگاه جامع دانش مدیریت.

۳- رستگار، علی، معنویت در سازمان، رساله دکترا، دانشگاه تهران، ۱۳۸۴.

۴-علاج، سحر، اکبری، سمیه، مهنی، امید، حسینی، سارا، (۱۳۹۲) نقش معنویت در سازمان های امروزی، دومین همایش علوم مدیریت نوین، شهریور ماه، استان گلستان، گرگان، صفحات ۱-۵.

۵-فتاحی، مهدی (۱۳۸۵)، معنویت در کار، نشریه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزدهم، صفحات ۲۵-۱۹.

۶-فرخی، سجاد (۱۳۸۹)، معنویت کاری. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.

۷-فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، نشریه فرهنگ مدیریت، شماره سیزدهم، سال چهارم، صفحات ۹-۱۷.

۸-فرهنگی، علی اکبر، رستگار، عباس علی (۱۳۸۵)، ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان، دو ماهنامه علمی – پژوهشی دانشگاه شاهد، سال سیزدهم، شماره ۲۰، صفحات ۲-۷.

۹-نرگسیان، عباس (۱۳۸۸). رهبری معنوی در سازمان های معاصر، مجله تدبیر، شماره ۱۸۹، صفحات ۲۹-۳۲.

10-Y(2005), Intelligence Beyond IQ: The contribution of Amram , J emotional and spiritual intelligences to effective business leadership , Institune of Transpersonal Psychology.

11-Fountoulakis , K. N , Siamouli , M, Magiria , S , Kaprinis , G , (2008) , late – life depression , religiosity , cerebrovascular disease , cognitive impairment and attitudes towards death in the elderly , Interpreting the data. Medical Hypotheses. 70 , 493 – 496.

12-Levin , J. S , & Taylor , R. J , (1998). Panel analyses of religious involvement and well – being in Americans , Contemporaneous vs longitudinal effects. Journal for the Scientific Study of Religion , 37 , 695 – 709.

12-Nasel , D. D. (2004), Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Age / individualistic spirituality. Unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.

13-Spilka. B , Hood Jr , R. W , Gorsuch , R. L , (1985) , The psychology of religion: an empirical approach , Englewood Cliffs , NJ , Prentice Hall.

14-Vaughan , F. (2002). What is spiritual intelligence ? Journal of Humanistic Psychology , 42 (2) , pp. 16-33.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2025-12-06]