

## معنویت. خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار



سیما ساغروانی<sup>۱</sup>  
سید مرتضی غیور<sup>۲</sup>

### چکیده

با توجه به آنکه معنویت<sup>۳</sup> و هوش معنوی<sup>۴</sup> در ایجاد ارزش ها و دیدگاه های افراد نقش عمده ای ایفا می کند، بررسی این مفهوم در ادبیات کسب و کار بسیار ضروری و حیاتی خواهد بود، چرا که افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می شوند، آن ها روح منحصر به فرد خود را با خود به محیط کار می آورند و از این طریق بر اثربخشی و کارایی سازمان تاثیر عمده ای می گذارند. بنابراین، سازمان ها به موازات دگرگونی شخصیتی افراد، دستخوش تغییر می شوند.

در این مقاله سعی بر آن است تا در رابطه با مفهوم معنویت در محیط کار، هوش معنوی و رویکردهای موجود به عنوان یکی از جدید ترین مفاهیم در ادبیات انسانی، بیشتر آشنا شویم. امید است آشنایی با نظریات اندیشمندان در این خصوص دریچه ای تازه در ذهن خواننده بگشاید و زمینه برای تحقیقات بعدی مهیا شود.

امروزه مطالعات مربوط به معنویت با مفهوم هوش، عمیقاً گره خورده است، به گونه ای که بسیاری از نظریه پردازان معاصر هوش را در قالب معنویت تعریف می نمایند، که در ادامه توضیح داده خواهد شد.

### مقدمه

عصری که در آن زندگی می کنیم عصر پیچیدگی و تغییر است، سازمان ها در چنین عصری مانند بند بازانی هستند که روی ریسمانی بس نازک و لغزنده راه می روند. ما همیشه برای بند بازانی که روی چنین ریسمانی راه می روند نگرانیم و از اقدام آنان در شگفتیم، اما لازم است بدانیم که بقای سازمان های امروزی از حرکت روی آن ریسمان نگران کننده تر است؛ شاید به همین دلیل است که هر روزه در

۱ دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

۲ دانشجوی دوره دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه فردوسی

مشهد

Spirituality ۳

۴ (SQ (spiritual quotient

حوزه مدیریت با روش های جدیدی رو به رو می شویم تا شاید از این خطر رهایی یابیم. مثلاً ظهور مفاهیمی از جمله: سازمان های یادگیرنده، سازمان های هولوگرافیک، مدیریت زمان، مدیریت بهره وری، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت بر مبنای هدف، کیفیت زندگی کاری، سازمان های کار آفرین و... نشانی از این دغدغه است.

در این شرایط با پارادایم جدیدی در حوزه کسب و کار روبرو هستیم: «پارادایم معنویت»، حتی مارش و کانلی<sup>۵</sup> با قطعیت پیش بینی کرده اند که این پارادایم جدید بعد از موج سوم آلوین تافلر، موج چهارم خواهد بود (مارش و کانلی، ۱۹۹۹). علاوه بر این از سال ۱۹۹۹ نیز آکادمی مدیریت که یکی از معتبرترین مراکز آموزشی مدیریت در دنیا می باشد، آخرین گروه تخصصی خود را تحت عنوان «مدیریت، معنویت و دین» تشکیل داد و با این کار در واقع مشروعیت و پشتیبانی لازم را برای تحقیقات و تدریس در این زمینه فراهم کرد (نیل و بایرمن، ۲۰۰۳).

### مفهوم معنویت

معنویت یک ثروت فوق العاده و یک سازه متفاوت است که نمی توان آن را با یک تعریف ساده توضیح داد. معنویت به عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل آگاهی و خود شناسی می شود. معنویت، نیاز فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر از خود است. این آگاهی منجر به تجربه ای می شود که فراتر از خودمان است.

معنویت، دلسوزی، خرد، فهم و آرامش درونی را فراهم می کند و بالاترین سطح رشد در زمینه های مختلف روانشناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را در برمی گیرد. یکی از حوزه های مجزای رشد می باشد که بیشتر به عنوان نگرش مطرح

است و شامل تجربه های اوج می شود (وگان، ۱۹۹۸).

معنویت، آنچه را که روح برای انسان بودن دنبال می کند، نشان می دهد. زمانی که فرد سلامت روح دارد، روح انسان با محیط خودش سازگار شده و با دیگران و جهان اطراف مرتبط می شود و به ابعاد دیگر او نفوذ می کند. که این ابعاد، شامل ابعاد فیزیکی، روانشناسی، عاطفی و اجتماعی می باشد (کارول، ۲۰۰۰).

شواهد نشان می دهد که تلاش های زیادی در جهت ترسیم کردن معنویت، صورت گرفته که به دنبال تمایز قائل شدن بین مفهوم معنویت و مذهب است. از نگاه اشмос و داکسون<sup>۶</sup>، معنویت در خصوص مذهب و یا تغییر مذهب نیست و یا این که معنویت در خصوص پذیرفتن یک سیستم اعتقادی خاص توسط افراد نمی باشد، معنویت در خصوص کارکنانی است که خودشان را می فهمند.

اغلب نظریه پردازان، این تفکر را دنبال کرده و مطرح نموده اند در حالی که معنویت لازمه مذهب می باشد، مذهب لازمه معنویت نیست و بسیاری از تحقیقات این نتایج را تایید کرده اند.

لجر<sup>۷</sup> (۱۹۸۴) همچنین بین مذهب و معنویت تمایز قائل شده است. او ادعا کرده است که معنویت یک تجربه است، در حالی که مذهب این تجربه را به صورت یک عقیده تبدیل می کند. وی دریافته است که مذهب بر اساس فرهنگ و سنن متفاوت است، در حالی که معنویت از همه این ها فراتر است. پدیده معنویت به عنوان پتانسیلی در هر انسان وجود دارد تا در هر لحظه کاملاً هوشیار و حساس باشد (راجرز، ۱۹۶۱). بر اساس دیدگاه همیلتون و جکسون<sup>۸</sup>، معنویت به عنوان عضو حیاتی سلامت عمومی جامعه معرفی شده است. بنابراین سوالاتی در خصوص نقش معنویت در تصور کلی از سلامت نیز پدیدار شده است.

### رویکردهای مختلف در رابطه با معنویت

با توجه به ادبیات موجود در حوزه معنویت، رویکردهای مختلفی را در این رابطه می توان برشمرد:

۱. رویکرد درون گرا/متافیزیکی<sup>۹</sup>

۲. رویکرد دینی

۳. رویکرد اگزیستانسیالیستی/سکولار<sup>۱۰</sup> (توئیک و دیگران، ۲۰۰۱)

۴. رویکرد مخالفان معنویت و دین

Ashmos & Duchon ۱

Legere ۷

Hamilton and Jackson ۸

Intrinsic / Metaphysical ۹

Existentialistic / Secular ۱۰

۱- رویکرد درون گرا/متافیزیکی:

در این نگاه، معنویت نوعی آگاهی درونی است که از هر فرد برمی خیزد. در حقیقت در این رویکرد، معنویت فراتر از ادیان ملاحظه می شود (کریشنا کومار، ۲۰۰۲). با اینکه تاکید این دیدگاه بر درون انسان است، شامل احساس درونی فرد با کارش و با دیگران نیز می باشد. (اشموس و داجون، ۲۰۰۰).

بازگشت به معنویت حاصل یک احساس بی نظیر در هماهنگی با هدف الهی و منحصر به فرد است. آنچه برای انسان لازم است، تحول در آگاهی در مورد خویشتن است، هر چه خواسته انسان متعالی تر باشد، تلاش بیشتری برای دستیابی به آن خواهد کرد (وین دایر، ۱۳۸۳).

۲- رویکرد دینی:

این رویکرد، معنویت را جزئی از یک دین یا مذهب خاص می داند (کریشنا کومار، ۲۰۰۲). برای مثال مسیحیان باور دارند که معنویت نوعی دعوت به کار می باشد، آن ها کار را مشارکت در خلاقیت خداوند و وظیفه های الهی می دانند (نایلور و دیگران، ۱۹۹۶).

۳- رویکرد اگزیستانسیالیستی/سکولار:

در این رویکرد هدف اصلی، یافتن معنا در کار محیط کاری می باشد (کریشنا کومار، ۲۰۰۲) و در آن پرسش های زیر مطرح می شود:

- چرا من کاری را انجام می دهم؟

- معنا و مفهوم کار من چیست؟

- این کار، من را به کجا خواهد برد؟

- دلیل وجود من در سازمان چیست؟

۴- رویکرد مخالفان معنویت و دین:

در این رویکرد نسبت به معنویت و دین نگاهی 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 و زیر دستان خود را استثمار کنند. پست مدرن های شکاک چنین عقیده ای را دارند.

### معنویت و خود شکوفایی

آبراهام مازلو<sup>۱۱</sup> به عنوان پدر روانشناسی انسان دوستانه، بینشی را نسبت به ارزش ها ایجاد کرده است. او این حقیقت را یافت زمانی که اشخاص در سلسله مراتب نیازها حرکت کنند و ارزش های بنیادی آنان شامل امنیت، تعلق، احترام و عزت نفس تامین شود، قادر خواهند شد تا ظرفیت خودشان را برای زندگی سالم و بالغ توسعه دهند. وی این

طریق تجربه معنوی یکی پس از دیگری تحکیم می شود و منجر به تغییر و تبدیل معنویت می شود. یک تجربه معنوی به تنهایی منجر به توسعه معنویت نمی شود. مازلو بیان می کند که خودشکوفایی یک لحظه عظیم نیست، یک تجربه نیست بلکه یک فرآیند آرام است. سایر تحقیقات از این تفکر پشتیبانی کرده و تغییر و تبدیل معنویت را فرایندی جاری و آزادانه در هر جهت و در یک لحظه مشخص از زمان توصیف کرده اند (اسپاچت، ۲۰۰۴).

### هوش معنوی

گاردنر<sup>۱۳</sup>، هوش را مجموعه توانایی هایی می داند که برای حل مسئله و ایجاد محصولات جدید به کار می رود. در مجموع هوش عموماً موجب سازگاری فرد با محیط می شود و روش های مقابله با مشکلات را در اختیار او قرار می دهد.

همچنین، توانایی شناخت مساله، ارائه راه حل پیشنهادی برای مساله و کشف روش های کارآمد حل مساله از ویژگی های افراد با هوش است (غباری بناب، ۱۳۸۶).

اکثریت روانشناسان معتقدند عامل موفقیت های کارکنان به میزان ۲۰ درصد به بهره هوشی و ۸۰ درصد به هوش هیجانی<sup>۱۴</sup> و معنوی بستگی دارد. در حالی که ضریب هوشی در طول عمر تقریباً ثابت است، ولی هوش عاطفی و هوش معنوی را می توان توسعه داد (آقایار، ۱۳۸۵).

ایمونز<sup>۱۵</sup> تلاش کرد معنویت را بر اساس تعریف گاردنر از هوش، در چارچوب هوش مطرح نماید. وی معتقد است که معنویت می تواند شکلی از هوش تلقی شود، زیرا عملکرد و سازگاری فرد را پیش بینی و قابلیت هایی را مطرح می نماید که افراد را قادر می سازد به حل مسائل بپردازند و به اهدافشان دست یابند.

ادواردز<sup>۱۶</sup> معتقد است داشتن هوش معنوی بالا با داشتن اطلاعاتی در مورد هوش معنوی متفاوت است. از سوی دیگر، ایمونز برخی از خصوصیات هوش معنوی را چنین عنوان می نماید:

— هوش معنوی نوعی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان می دهد.

— هوش معنوی ممکن است در قالب شاخص های زیر

Gardner ۱۳

۱۴ این نوع هوش به درجه ای اطلاق می شود که فرد قادر است احساسات خود را به خوبی منتقل نموده و همچنین احساسات دیگران را به درستی درک نماید

Emmons ۱۵

Edwardz ۱۶

ظرفیت را خودشکوفایی<sup>۱۲</sup> نامید و آن را به عنوان «استفاده کامل و کشف استعدادها، ظرفیت ها و پتانسیل ها» توضیح داد (اسپاچت، ۲۰۰۴).

نیاز خودشکوفایی این مفهوم را بیان می کند که همه افراد پتانسیلی برای خودشکوفی شدن دارند، «انسان هر چه بتواند بشود باید بشود، پس خودشکوفایی میل رسیدن به کمالی است که فرد، قابلیت رسیدن به آن را دارد.»

از میان همه نیازهایی که مورد بحث قرار گرفته اند، آنچه که علوم رفتاری و اجتماعی در مورد آن بسیار کم می داند، نیاز خودشکوفایی و یا تحقق ذات است. خودشکوفایی از لحاظ شناخت و تشخیص، کار دشواری است (هرسی بلانچارد، ۱۳۸۳). این نیاز به معنای تکمیل همه جنبه های هویت یک فرد است.

بخش عمده ای از تحقیقات مازلو بر افرادی متمرکز بود که به عنوان خودشکوفی در نظر گرفته شده اند. نتایج تحقیقات نشان داد که بین معنویت و خودشکوفایی ارتباط وجود دارد و زندگی معنوی بخشی از ذات انسان و یک ویژگی آشکار از ماهیت اوست.

افراد که خودشکوفی می باشند، اشخاصی هستند که احساس امنیت می کنند، احساسی از تعلق دارند، می دانند که دیگران آن ها را دوست دارند و سطح قابل قبولی از عزت نفس دارند، که به آن ها اجازه می دهد قابلیت شخصی خود را برای زندگی سالم و کامل توسعه دهند. یکی از مولفه های ضروری خودشکوفایی آزادی از فرهنگ و موانع تحمیل کننده شخصی است، در حالی که بیشتر ما زندگیمان را در جهت آماده شدن برای زندگی می گذرانیم، یک فرد خودشکوفی در حال زندگی کردن است.

خودشکوفایی ممکن است تا اواسط دوران بزرگسالی حاصل نشود؛ در سال های پیش از میانسالی انرژی ها در جهت متعددی اسراف می شود که شامل: روابط جنسی، پیشرفت علمی، مسیر شغلی، ازدواج، وظایف والدینی و ... است.

مازلو بر این اساس، پیشنهاد کرده است افرادی که به حداکثر خودشکوفایی دست یافته اند و قادرند تا به صورت کاملاً خودشکوفی برخورد کنند، برترین انسان ها هستند که ویژگی های ذیل را دارا می باشند: دیدگاه کل نگر نسبت به جهان، گرایش طبیعی نسبت به تعامل هم افزا، شخصیت آگاهانه و برانگیخته (اسپاچت، ۲۰۰۴).

هر فردی، ظرفیتی ذاتی برای خودشکوفایی دارد. افراد از طریق تلاش در جهت خودشکوفایی قالب و شکل معنوی خود را می یابند. روانشناسان بیان کرده اند که بهبود معنویت برای انسان ها از طریق فرایند رشد می باشد که از

### معنویت در محیط کار

ظهور معنویت در محیط کار به عنوان تاییدی است بر اینکه «افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می شوند، آن ها استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را با خود به همراه می آورند» (لیگ، ۱۹۹۷). میلر<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۲) مطرح می کند که فرضیات سنتی در خصوص موانع و مرزهای میان ایمان و محیط کار باید مجدداً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد، چرا که تمرکز بر معنویت در محیط کار افزایش یافته است.

سازمان های امروزی هم به شایستگی ها و هم به ارزش ها نیاز دارند. تنها این موضوع کافی نیست که از افراد، کارکنان برجسته ای بسازیم. اخلاق آنها هم باید به همان اندازه ساخته و دارای بعد معنوی شود. بدون ارزش ها، استعدادهای برجسته نمی توانند در بلند مدت موفق باشند و در سازمان هایی که کار می کنند کسب اعتبار نمایند (راث ول، ۱۳۸۳)

### نتیجه گیری

در اواخر قرن گذشته، نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی درونی و بیرونی در حال شکل گیری بوده و یکی از حوزه های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده، محیط کسب و کار می باشد. ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، ایمان به خدا یا نیروی برتر، درست کاری، وجدان، رادمردی و گذشت، معنایابی در کار، نوع دوستی و... حکایت از ظهور پارادایم جدیدی به نام پارادایم معنویت دارد.

می توان گفت که علت تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تاثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. تحقیقات نشان داده است که معنویت با طول عمر بیشتر همراه است. افرادی که دارای جهت گیری معنوی هستند، هنگام مواجهه با جراحت، به درمان بهتر پاسخ می دهند و به شکل مناسب تری با آسیب دیدگی و بیماری کنار می آیند و میزان افسردگی در آنها کمتر است.

در رابطه با این مفهوم در کشورمان نیز تحقیقات مختلفی انجام شده که بر اساس نتایج بدست آمده، وجود ارتباط مثبت میان معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی تایید شده است.

مشاهده شود: صداقت، دلسوزی، همدردی متقابل، بخشش و خیرخواهی معنوی و عملی، سازگاری با طبیعت و کل هستی، راحت بودن در تنهایی بدون داشتن احساس تنهایی و ...

— افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هوشیاری دارند.

بروس لیچفیلد<sup>۱۷</sup> مشخصات هوش معنوی را چنین مطرح می کند:

— آگاهی از تفاوت

— شگفتی، حس ماوراء الطبیعه و تقدس

— حکمت و خرد

— آگاهی و دوراندیشی

— تعهد، فداکاری و ایمان

— آگاهی هوشیارانه و سازگاری با وقایع و تجارب زندگی و پرورش خودآگاهی

از دیدگاه زهر<sup>۱۸</sup> برخی از ویژگی های افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند عبارتند از: خردمندی، کامل بودن، دلسوزی، کل نگر، درستی و انعطاف پذیری.

هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد می شود. عقیده بر این است که هوش معنوی و هوش هیجانی به یکدیگر وابسته هستند و هنگامی که رشد هوش معنوی آغاز شد، هوش عاطفی هم بسیار تقویت می شود. در واقع این دو یکدیگر را تقویت می نمایند و با هم رابطه مثبت دارند (غباری بناب، ۱۳۸۶).

هوش معنوی را می توان با تمرین های مختلف، تغییر هیجانات و تقویت کردن رفتارهای اخلاقی پرورش داد. زهر معتقد است که هوش معنوی از طریق جستجوی اصلی موقعیت ها، مطرح کردن چرا برای مسائل و تلاش برای برقراری ارتباط میان رویدادها رشد می کند. همچنین یادگیری و بازشناسی و گوش دادن به پیام های شهودی راهنمایی کننده، متفکر بودن، بالا بردن خودآگاهی، آموختن از اشتباهات و صداقت داشتن با خود باعث افزایش هوش معنویت می شود (زهر، ۲۰۰۰). وی کارکردهای انواع مختلف هوش را به صورت زیر خلاصه می کند:

نوع هوش	نوع هوش	نوع هوش
آزاد فکر و خلاق	هوش عقلانی	IQ
آزاد احساس من کیم	هوش عاطفی	EQ
آزاد همت	هوش معنوی	SQ

## معرفی کتاب



عنوان کتاب: ابزارهای مدیریتی  
 نویسنده: شرکت مشاوره بین و شرکاء  
 مترجمین: شادی گلچین فر - امیر بختائی  
 نوبت و سال چاپ: اول - ۱۳۸۸  
 ناشر: سازمان مدیریت صنعتی

در این کتاب راهنما که توسط شرکت معتبر مشاوره مدیریت «بین و شرکاء» تهیه شده است، مجموعه‌ای از برترین ابزارها و تکنیکهای مدیریتی به صورتی ساده و مختصر معرفی و موارد استفاده و قابلیت‌های هر ابزار با توجه به دیدگاه مدیران و کاربران آن، تشریح شده است.

مطالعه این مجموعه راهنما، کمک می‌کند تا مدیران، شناخت واقع‌بینانه‌تری از متداولترین ابزارهای مدیریتی به دست آورند، و در زمان رویارویی با مسائل پیچیده سازمانی، بتوانند ابزار یا ابزارهای مناسب را انتخاب کرده و به موقع بکار گیرند.

## منابع فارسی:

- ۱- آقاییار، سیروس (۱۳۸۵)، هوش هیجانی: کاربرد هوش هیجانی در محیط کار، یادگیری، ارتباطات، انگیزش، رهبری سازمانی و بیماریهای روانی، اصفهان: سپاهان
- ۲- بهادری نژاد، مهدی (۱۳۸۳) مدیریت با تکیه بر معنویت. ماهنامه علمی آموزشی تدبیر. شماره ۱۴۷
- ۳- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲) مدیریت بهره‌وری: تجزیه و تحلیل آن در سازمان، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز انتشارات علمی
- ۴- دایر، وین (۱۳۸۳) برای هر مشکلی راه حلی معنوی وجود دارد، ترجمه: سیما فرجی، تهران: نسل نو اندیش
- ۵- دایر، وین (۱۳۸۶) معنویت، رسالت نهایی شما، ترجمه علی پناهی، تهران: آسیم
- ۶- راث ول، ویلیام (۱۳۸۳) برنامه ریزی جانشینی موثر، ترجمه احمد رضا حراف، تهران: شرکت ملی صنایع پتروشیمی
- ۷- غباری بناب، باقر و سلیمی، محمد (۱۳۸۶) هوش معنوی، فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی، ۱۲۵-۱۴۷
- ۸- هرسی، پال (۱۳۸۳)، مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران: امیر کبیر

## منابع لاتین:

- 9- (2008). what is your spiritual quotient? Desiny Image Brew, Mark.
- 10- IQ and EQ give way to spiritual intelligence, May 2001 Cherian, P.
- 11- (2008). The healing potential of organizations: A heuristic exploration of self-actualization and the integration of spiritual principles into business, Master of Psychology, California USA Evans, Mara
- 12- (2004). what is your SQ? -----: Nelson book Guillen, Michel.
- 13- (2001). Spirituality in the work place, an empirical study of this phenomenon among adult graduates of a college degree completion program. Doctoral of business administration. Nova Sought eastern University Kennedy
- «what, why and how of spirituality in the workplace», Journal of managerial psychology, Vol. 17 Spujt, A. (2004) 7. Effect of spirituality on job satisfaction for clinical