

رهبری معنوی

در

سازمانهای معاصر

ترجمه و تدوین: عباس نرگسیان

چکیده

رهبری عنوانی با کاربرد جهانی است و در نشریات مشهور و ادبیات علمی و تحقیقی مطالب زیادی در مورد آن آمده است. به رغم فراوانی نوشته ها درباره رهبری هنوز هم محققان سازمانها را به یک کوشش جدی برای فهم آن دعوت می کنند. در این تحقیق یک نظریه علی (انگیزشی) از رهبری معنوی در یک الگوی انگیزشی توسعه یافته است که چشم انداز، امید، ایمان و نوع دوستی، نظریه های معنویت در محیط کار و بقای معنوی را در هم آمیخته است. منظور از رهبری معنوی، ایجاد و تحقق چشم انداز و همسانی ارزشها، و رای رهبری استراتژیک است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مركز علوم انسانی



تدبیر

شماره ۱۸۹ - بهمن ۸۶

مقالات

۲۹

در طلوعه قرن جدید که سازمانها محیط رقابت جهانی مواجهاند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیتهای کاری احساس می شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمانهای امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال پیگیری روشها و رویه های کاری ثابت خود، روشهای کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه ای که سازمانها دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند (Geijsel & Leithwood & Jantzi, 2003) و برای اینکه از قافله عقب نیافتند، اکثر این سازمانها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. در واقع در حال حاضر یک نیروی شتابان آشکار و نمایان برای تغییر سازمانی و جامعه جهانی در حال حرکت است. از این رو نیاز به رهبری مقدستر به وجود آمده است که چهار عرصه اساسی ماهیت انسان یعنی جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکر منطقی)، سرشت (عواطف و احساسات)، و روح را در هم ادغام می کند. در واقع پاسخ به این نیازها، نیاز به تغییر شکل سازمانی گسترده به پارادایم سازمان یادگیرنده را الزام می کند. از این رو نیاز به رهبران معنوی در سازمانهای یادگیرنده ای نمود پیدا می کند که الگوهای تفکر در آنها گسترده و پرورش یافته و اشتیاق همگانی به طور گسترده ای در آن تنظیم شده است. افراد در چنین سازمانهایی توانمند هستند و صلاحیت دستیابی به چشم انداز روشن سازمانی را به طور نمایانی دارند. بنابراین وجود رهبری معنوی در چنین سازمانهایی مستلزم تغییر و تحول و موفقیت مستمر است. در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آنچنان است که می تواند برای سازمانها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. اگر چه رهبری یک موضوع مورد علاقه برای هزاران سال بوده است، اما تحقیق علمی در این زمینه درست در قرن بیستم شروع شده است. (Judge & Bono & Ilies & Gerhard, 2002) در واقع، تحولی در توسعه نظریات رهبری از جنگ جهانی دوم به وجود آمده

است که باعث ارائه چندین نظریه در زمینه انگیزش پیروان شامل نظریه مسیر-هدف، رهبری کارزماتیک، رهبری تحول آفرین و تعاملی شده است. اما اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه کنیم، خواهیم دید، تا کنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگیهای فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته، ولی موضوعی که در سالهای اخیر توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده است، ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه می توان با توسل جستن به معنویت، سلامت فردی و سازمانی را به ارمغان آورد.

تعریف معنویت

اغلب از عواطف و معنویت به عنوان جعبه های سیاه یاد می شود، موضوعاتی که ما بخوبی آنها را درک نمی کنیم. در واقع چنین اصطلاحاتی واضح نیستند و نمی توان تعاریف مشخصی برای آنها ارائه نمود. (Freshman & Tischler, 2002) با این اوصاف معنویت دارای ماهیتی شخصی است و همین امر موجب شده است که دیدگاههای چند گانه ای در مورد آن به وجود آید. بعضی ها، معنویت را برخاسته از درون انسانها می دانند و می گویند معنویت چیزی فراتر از قواعد مذهبی است و مربوط به جریان معنا بخشی و خود یابی درونی است که بدون توجه به مذهب افراد در وجود آنها شکل می گیرد. (دیدگاه درونی بودن معنویت) اگر چه 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 می شود؛ به گونه ای که حتی طرفداران این دیدگاه، معنویت را به صورت احساس اصلی فرد ارتباط با درون خود، دیگران و کل جهان نیز تعریف کرده اند (Krishnakumar & Neck, 2002) و عقیده دارند که معنویت در محیط کار شامل سه جز است: ۱. یک زندگی درونی ۲. کار با معنا ۳. اجتماع. (Kale & Shrivastava, 2003)

معنویت عصر جدید

امروزه بسیاری از مردم می پرسند که کدام نوع معنویت قادر است، دگرگونیهای

فردی و اجتماعی عمیقی را که این جهان سخت بدان نیازمند است، پدید آورد. در یک سنخ شناسی با ماهیت پلورالیستی معنویت عصر جدید در سه نوع زیر خلاصه شده است:

۱. معنویت دینی:

معنویت است که مبتنی بر یک سنت خاص دینی است. آمال و مقصد نهایی معنویت و همچنین راههای رسیدن به آن بر مبنای سنت خاص دینی است و بر یک چارچوب و سیستم خاص اعتقادی استوار است.

۲. معنویت غیر دینی:

در بر گیرنده معنویتهای انسان گرا، طبیعت محور و زمین محور است. عقاید آنان ممکن است بر مبنای انکار وجود خدا یا وحدت وجود خدا باشد. آموزه های آنان در بر گیرنده عمل گرایی محیطی و اجتماعی است.

۳. معنویت راز گونه:

تجربه شخصی افرادی است که ممکن است به عنوان شیوه ها یا فرقه های فرعی از یک دین مثل یهودیت، مسیحیت یا اسلام باشد و یا مشمول بیشتر معنویتهای شرقی شود. نویسندگان و محققان معنویت در سازمان، در مقیاسها و الگوهای خود، معنویت نوع اخیر را انکار می کنند که به نظر می رسد، محل تأمل باشد. در معنویت عصر جدید، دین افراد شخصی است، فردیت بسیاری حاکم است و بر جهانی بودن همه چیزها اشاره می شود. این معنویت در واقع اعتراضی است به استیلای دین، جهان شناسی و اقتصاد در قرن نوزدهم و نمادی است از پس زدن عقل گرایی غیر دینی و برداشت مادی گرا از علم، صنعت، مصرف گرایی و دین رسمی غربی. (Schmit-wilk & Alexander, 1999)

معنویت فرا دینی

عنوانی است که ممکن است به بسیاری از مناقشات و چالشهای عصر جدید درباره معنویت پاسخ بدهد. در واقع این معنویت، حد وسط دو گرایش عمده است: از یک طرف، این معنویت، مبتنی بر دین خاصی نیست و از طرف دیگر، برخی معنویتهای عصر جدید که به خود اجازه می دهند، هر چیزی را معنوی بدانند را رد می کند.

معنویت فرا دینی، اولاً دل‌بسته به سنت دینی خاصی نیست، ثانیاً تأکید بر تعامل و دادوستد با معنویت‌های دیگر مکاتب و ادیان را نیز دارد.

دیدگاه مذهبی در مورد معنویت

طرفداران این دیدگاه معنویت را وابسته به مذهب افراد قلمداد می‌کنند. بر طبق این نگرش معنویت در هر مذهب خاص معنای متفاوتی خواهد داشت، برای مثال، مسیحیان معتقدند، معنویت، مستلزم کار کردن است. هندوها معتقدند که معنویت را باید در انجام کارها با نهایت از خود گذشتگی مشاهده کرد. در اخلاق کار اسلامی نیز معنویت به عنوان عاملی برای تعهد بالای کارکنان نسبت به سازمان معرفی شده است و موجب می‌شود که کارکنان با آغوش باز‌پذیرای تغییرات باشند. به این ترتیب از دیدگاه هر مذهبی، معنویت دارای معنای خاصی است.

دیدگاه هستی‌گرایان

طرفداران این دیدگاه بر این عقیده اند که معنویت در ارتباط با سوالاتی است که هستی‌گرایان مطرح می‌کنند از قبیل: کار من چه معنایی می‌دهد؟ و یا چرا من این کار را انجام می‌دهم؟ این دیدگاه بیشترین ارتباط را با مفاهیمی از قبیل: معنای واقعی کار، هدف اصلی از انجام کار، و تأثیر کار بر زندگی افراد دارد. با وجود دیدگاه‌های چندگانه، نویسندگان از زوایای مختلف به معنویت نگاه کرده و تعاریف گوناگونی برای آن ارائه داده‌اند، به طوری که می‌توان گفت هیچ توافقی بر سر تعریف معنویت وجود ندارد. در واقع دو تعریف از این تعاریف عبارت‌اند از:

معنویت، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است. (Myers, 1990)

اما تعریف دیگری که تقریباً جامع‌تر از بقیه تعاریف است، معنویت را این گونه تعریف کرده است: تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، محیط طبیعی که این تلاش و کوشش همواره در پی وحدت بخشیدن و



رهبری معنوی با برانگیختن کارکنان و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزشهای انسانی، کارکنانی فعال با بهره‌وری بالا متعهد و باانگیزه تربیت می‌کند.



یگانگی به این حساسیتها و جهت دادن به سوی سعادت در جهت انسان کامل شدن است. (Hinnells, 1995)

معنویت در محیط کار

پدیده عدم اطمینان محیط‌ها در عصر کنونی، سازمانها را بر آن داشته است تا پاسخهای بسیار گوناگون و متفاوت داشته باشند. یکی از عملی‌ترین شیوه‌ها، ترغیب کارکنان به این امر است که با تمام وجود خود را وقف کار کنند و از این طریق «خود» تمام عیار خویش را در 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. امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هر کجایی که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پادشاهای مادی در کار را جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. سازمانها با کارکنان رشد یافته و بالنده‌ای روبرویند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی‌هایی هستند. در واقع معنویت در کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است.

در واقع، معنویت در محیط کار یک روند در حال ظهور است که برای افراد مختلف معانی متفاوت دارد. برای بسیاری

از افراد آن به معنای ارتباط با خداوند است. برای بعضی از مدیران و کارآفرینان مذهبی، معنویت به معنای تصدیق خداوند و کتابهای مذهبی است.

حال به دو تعریف دیگر از معنویت در محیط کار می‌پردازیم:

۱. سفری است به سوی یکپارچگی شغلی و معنویت که جهت، کمال و پیوستگی در محیط کار را فراهم می‌آورد. (Gibbons, 2001)

۲. معنویت در کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی درونی و باطنی کارکنان است که قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای با معنا، در زندگی اجتماعی رشد و توسعه می‌یابد. (Ashmos & Duchon, 2000)

دین (مذهب) و معنویت

معمولاً سفر معنوی افراد با جستجو در مورد کشف حقیقت خود و جستجو برای کشف معنا و هدف واقعی زندگی آغاز می‌شود. البته این سفر معنوی لزوماً محدود و محصور به چارچوب مذهبی خاصی نیست و در واقع فرایند تمرکز درونی برای آگاهی از وجود خود و معنای واقعی کار و زندگی است. پس در این سفر معنوی می‌توانیم عمق شخصیت خود، چگونگی ارتباط با جهان پیرامون، اهداف عالی و تواناییهای بالقوه خود را درک کنیم. به این ترتیب معنویت، مترادف با مذهب نیست. بر اساس تحقیق راف که میان مذهب و معنویت تفاوت قائل شد، احساس می‌شود که مذهب، یک مفهوم نهادی است که شامل آیینهای مذهبی وفاداری به اصول دینی و مراسم مذهبی است. اما معنویت اغلب در ارتباط با انگیزه‌های عمیق درون افراد و روابط عاطفی آنها با خدای خود است. به عبارت دیگر می‌توان گفت مذهب در ارتباط با پاسخها و معنویت در ارتباط با سوالات است. (Kale & Shrivastava, 2003)

رهبری معنوی

ماکس دی پری در کتاب خود با عنوان «رهبری به عنوان یک هنر» چنین بیان کرده است. 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 عنوان رهبری معنوی بیان می کند. (Bishop&schol,2001) در واقع نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمند سازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که بر ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کل نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می دهند که جان و سلی از این سه چیز به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می کند. (Bishop&schol,2001)

الگوی علی رهبری معنوی

نظریه رهبری معنوی یک نظریه علی برای تحول سازمانی است که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. نظریه رهبری معنوی بر اساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی و بقای معنوی است. هدف رهبری معنوی توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری موجب می شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند. (معناداری) همچنین به آنها این احساس دست می دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است. (عضویت) این رهبران چشم انداز و ارزشهای مشترکی برای کارکنان ایجاد و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آنان را فراهم می کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره وری و تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت.

در واقع، رهبر معنوی با ویژگیهای منحصر به فرد خود، چشم اندازی از آینده سازمان ایجاد و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع دوستی موجب می شود که افراد توجه عمیقی به

خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند.

در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، طرز تلقیها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. وی این کار را در دو مرحله انجام می دهد: ۱- در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمانی احساس می کنند که دارای شغل با اهمیت و معناداری هستند، رهبر معنوی، اقدام به ایجاد چشم انداز مشترک می کند. ۲- رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی / اجتماعی بر اساس ارزشهای انسانی موجب می شود که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می آید که سایرین نیز مهم اند و باید از آنان به خاطر شغلشان قدردانی شود.

نتیجه گیری

معنویت در محیط کار و رهبری معنوی را می توان به عنوان یک بخش جزئی و مقدماتی از فرایند توسعه سازمانی در نظر گرفت. در واقع تحقیقات چندی پیش نشان داده است که قبل از ایجاد اعتبار نظریه رهبری معنوی باید از آن به طور گسترده به عنوان یک مدل توسعه شغلی / سازمانی در ایجاد تغییر و تحولات سیستمی استفاده کرد. در واقع طرفداران معنویت در محیط کار می گویند، همه افرادی که وارد سازمان می شوند دارای ویژگیها و روحیات منحصر به فردی هستند ولی همگی آنها در جستجوی تعالی روحی و همبستگی در محل کاراند.

در این میان نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی بر اساس ارزشهای انسانی است تا کارکنانی فعال، دارای بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت کنند. □

منابع

- 1-Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000), spirituality at work: definitions, measures, assumptions, and validity clamims, paper presented at the academy of management, toronto.
- 2-Bishop john, R. Schol. (2001), Becoming a spiritual leader, Lewis Center for Church Leadership
- 3-Freshman, B. (1999), An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace, Journal of Organizational Change Management, Vol. 12 No. 4, pp. 318-327
- 4- Geijsel, f. Slegers, p. Leithwood, k. and Jantzi, D. (2003), Transformational leadership effect on teacher's Commitment and effort toward school reform, Journal of Educational Administration, Vol. 41. No. 3 pp. 228-256
- 5- Gibbons, P. (2001), spirituality at work : A pre-Theoretical overview, MSc. Thesis - Birbeck College, university of london, Aug.
- 6 - Hinnells, R. John, (1995), A New Dictionary of Religion, Blackwell.
- 7 - Judge, T.A., Bono, J.E. Ilies, R., & Gerhardt, M.W. (2002), prsonality and leadership: A qualitative and quantative review . Journal of Applied Psychology, 87(4), 765-780
- 8- Kale, S.H. and Shrivastava, S. (2003), The enneagram system for enhancing workplace spirituality, Journal of Management Development, Vol. 22 No. 4, pp. 308-328
- 9 - Krishnakumar, S. and Neck, C. P. (2002), The what, why, and how of spirituality in the workplace, Journal of Managerial Psychology, Vol. 17 No. 3, pp. 153-164
- 10 - Myers, J.E. (1990), Wellness Throughout the Lifespan, Guidepost, May.
- Robbins, S.P. (2002), "Organizational Behavior", 9th ed. Prentice-Hall, Inc.
- 11 - Schmit-wilk, J., Alexander, C. and Swanson, G., (1996), Developing Consciousness in Organizations: The transcendental Meditation program Business, Journal of Business and Psychology, Vol. 10(4), pp. 29-44

بقیه منابع در دفتر مجله محفوظ است.

● عباس نرگسیان: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی در دانشگاه تهران