

مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص‌های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان)

ناهید نادری: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

دکتر سعید رجایی پور: عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

چکیده

معنویت در سازمان قاعده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. معنویت به مثابه نیروی انرژی زا، انگیزاننده، الهام بخش و روح بخش زندگی است. معنویت ناظر به هدفی متعالی و الهی، هدفی فراسوی فردیت خویش است و معنویت در کار در بر گیرنده سلامت، شادکامی، فرازنگی، موفقیت و ارضای انجام کار است. وجود دو عنصر مهم ارزش‌ها و ارتباطات، پارادایم معنویت در سازمان را شکل می‌دهد. ارزش‌ها مقوله‌هایی همچون احترام، تکامل، برابری، فروتنی، خدمت و رشد شخصی را در بر می‌گیرد. مقوله ارتباطات جستجوی معنویت را در جمع افراد و به دور از انزوا و کناره گیری تحقق می‌بخشد. تاکید این مقاله بر تبیین پارادایم معنویت در سازمان و مدیریت به منظور ارائه مدل مفهومی در ارزیابی تحقق معنویت در سازمان می‌باشد. در این مدل با توجه به سه بعد جسمی، روانی و عملکردی از سه آزمون پزشکی (بررسی سلامت فیزیولوژیکی)، عملکردی (بررسی سلامت کار) و روانشناختی (بررسی بعد روانشناختی) استفاده می‌شود و با توجه به نتایج اخذ شده در هر یک از آزمون‌ها توصیه‌هایی در سه حوزه پزشکی، عملکردی و روان شناختی با اقبال از رویکرد دینی ارائه می‌گردد.

واژگان کلیدی: معنویت، مدیریت، کار معنوی.

مقدمه

سازمان‌ها در عصر پیچیدگی و تغییر همواره در مرز بین نظم و بی‌نظمی در تلاطم هستند، صاحب‌نظران و تئوری پردازان علم مدیریت برای مواجهه با این پدیده تئوری‌های مختلفی در زمینه‌هایی مثل سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌های یاد دهنده، و کارآفرین.. ارائه داده‌اند. اما مقوله معنویت در سازمان پدیده نوظهوری است که جای خود را در این دوران باز کرده و نظر اندیشمندان مدیریت را به خود جلب نموده است. معنویت به عنوان انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است (کاوآنگاه ۱ به نقل از شیخی نژاد و احمدی، ۱۳۸۹). معنویت در جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف در زندگی است (مایرز ۲ ۱۹۹۰) و در یک تعریف جامع‌تر و دقیق‌تر معنویت تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیر انسانی و (نیروی برتر) خدا، یا کندوکاوی در جهت آن چه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست‌جویی برای رسیدن به انسانیت کامل می‌باشد (هینلز ۳ ۱۹۹۵).

(گریسایدز ۴، ۱۳۸۵ ترجمه طالبی دارابی)، بیان می‌کند که معنویت بیشتر انجام اعمالی با انگیزه‌های عمیق‌تر زندگی و ارتباط عاطفی با خداست (اورسلالینگ ۵، ۱۳۸۳، ترجمه شجاعی) معتقد است که «معنویت را به شیوه‌ای کلی و عام در جستجوی چیزی که در پیوند با انسان شدن است تعریف کرده‌اند. در اسلام منظور از معنویت برخورداری از ارزش‌های اعلای انسانی همچون ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، پذیرش دیگران، تقوی، خدمت، خوش‌بینی، و صداقت است (بهادری نژاد، ۱۳۸۳) که به صورت عام و جهان شمول است. معنویت، در جامعه ایرانی، مبتنی بر دین است. بدین معنا که تعالیم و آموزه‌های دین اسلام شکل دهنده معنویت هستند. سرچشمه معنویت اسلامی، قرآن کریم و فرموده‌های حضرت محمد(ص) و ائمه اطهار(س) است. زبان‌های

1 -Cavangah
2 -Myers
3 -Hinnells
4 -Greesids
5 -Orsaling

اسلامی برای واژه غربی (Spirituality) اصطلاحات گوناگونی دارند؛ این اصطلاحات دربرگیرنده این معانی اند: باطن، حق، عالم معنا، مقام لطف الهی، مفهوم کمال اخلاقی، جمال، جان و ذکر خدا. از نظرگاه مسلمین، زندگی معنوی، هم بر ترس از خدا مبتنی است و هم بر عشق او، هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جست و جو برای شناخت او، که هدف نهایی آفرینش است. معنویت اسلامی با الگوی آداب اسلامی، که ساخته و پرداخته ارکان دین است، رابطه دارد. گوهر معنویت اسلام با توجه به توحید، پیوند می خورد و قلب اسلام و کلید فهم جنبه های مختلف آن است (رستگار، ۱۳۸۴).

در عصر حاضر این ارزش ها در تمام حوزه های زندگی بشری از جمله در محیط کاری و سازمانی نیز بسیار مورد بحث قرار می گیرد و معنویت را یکی از اصول مهم مدیریت در این حوزه ها می دانند. نطق ارشادی مدیران ارشد اجرایی، چاپ شعائر دینی بر فرم های سفارشی شرکت، مشتری گرایی، پذیرفتن شغل پیشنهادی در حرفه مغایر با دین فرد، طرح اکرام ارباب رجوع، اهتمام به رفتار شفقت آمیز به زیر دستان، عدالت سازمانی، و غیره همه اینها رفتارهای مدیرانی است که می خواهند زندگی کاری خود را در سازمان به لحاظ معنوی معنادار کنند (ابراهام و دیگران ۱، ۱۹۹۱).

معنویت از آنجا که محور پیشرفت فعالیت های سازمان هایی می باشد که متکی به مدیریت است نیات، اهداف و اعمال مدیریت را بر تمام بخش های سازمان تاثیر گذار خواهد نمود. لذا مدیریت منهای معنویت یعنی حذف ابعاد روحی و معنوی کارکنان، مادی کردن کیفیت انگیزش آنها و مسئولیت پذیری همراه با کنترل بیرونی در نتیجه سازمان متحمل هزینه بیشتر و موفقیت کمتر خواهد شد.

به زعم مک کارمیک^۱ (ترجمه رستگاری، ۱۳۸۵) تلفیق مدیریت و معنویت، ارزش‌هایی را که بر کار مدیران تاثیرگذار است را به ارمغان آورده است و نیز به همان میزان نوید دهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود و مدیران به خاطر علائق مشترک خود را به معنویت ملزم کرده‌اند.

بنیان‌های رشد معنویت در سازمان‌ها

معنویت در سازمان‌ها به دلیل دو عنصر اصلی (۱) ارزش‌ها و (۲) ارتباطات کارکنان با یکدیگر، از جایگاه خاصی برخوردار شده است. ارزش‌ها شامل مواردی مانند احترام، تکامل، برابری، فروتنی، خدمت و رشد شخصی است که اصول معنوی اسلام کاملاً به آنها پرداخته است. برقراری ارتباط نیز به عنوان یکی از مقوله‌های ارزشی در سازمان‌ها فلسفه وجودی معنویت در مدیریت را واضح می‌سازد. برای اینکه قادر باشیم یک هدف مشترک را شکل دهیم، نیاز داریم که برای همه افراد در یک گروه احترام قائل شویم، به‌الا بودن دیگران اعتقاد داشته باشیم و خود را با دیگران برابر بدانیم (آستین^۲، ۲۰۰۴).

در بحث ارتباطات و معنویت اغلب این سوالات نیز مورد توجه قرار می‌گرفته است:

- آیا فراخواندن افراد برای رسیدن به کمال معنوی و قداست، یک وظیفه خاص است یا یک وظیفه عمومی که شامل همه انسان‌ها می‌شود؟

- آیا جستجوی معنویت از طریق انزوا و کناره‌گیری به بهترین وجه انجام می‌شود؟

- و آیا در حالی که در میان جامعه زندگی می‌کنیم و به کسب و کار معمولی روزانه‌مان

می‌پردازیم به معنویت نیز عمل می‌کنیم؟

زاپالا^۳ (۲۰۱۰) بنیان رشد معنویت کاری در سازمان‌ها را در سه مورد، خلاصه کرده است: به

نظر وی اقتصاد ناپایدار سال‌های ۸۰-۱۹۷۰ اولین بنیان رشد معنویت در کار است. این تحول

اقتصادی در حال توسعه کوششی طولانی را ایجاد کرد که به نوبه خود سبب فرسودگی کارمندان،

-
1. Mckarmic
 2. Astin
 3. Zappalà

افزایش غیبت‌ها، رعایت نکردن بهداشت و افزایش هزینه‌های معاملات شد. در این وضعیت بحرانی، کارکنان نسل جدید به طور پنهانی پیمان بستند که طرح غیر انسانی کردن شرکت‌ها در توزیع رویه‌های مالی - محاسباتی را نپذیرفتند. این طرز فکر به همراه شکوفایی اقتصادی، موجب فعالیت‌های کارآفرینانه و بسترسازی شغلی و حرفه‌ای شده، در نتیجه واحدهای منابع انسانی تلاش کردند که نه تنها نیروی تازه نفس را جذب کنند بلکه کارمندان خود را نیز از دست ندهند. در این مسیر منافع کارکنان یا منافع سازمان از طریق ارزش نهادن شرکت‌ها به ارتقاء و یکپارچگی فردی در کار و تحت کنترل در آوردن قابلیت‌های ذهنی و احساسات عاطفی و معنوی برای عملکرد بهتر گره خورد.

- بنیان دوم رشد معنویت در سازمان‌ها به دنبال پیشرفت علم و بهداشت و سلامت افراد ظهور کرد. تحقیقات توسعه‌ای در علوم رفتاری و آسیب‌شناسی‌های روحی و جسمی نشان می‌دهد که آمادگی جسمانی و حالت مثبت می‌تواند عوامل تنش‌زا را کاهش داده و مخارج بهداشت و سلامت را در سازمان‌ها کاهش دهد.

- سومین شاهد و مهمترین حامی برای تقویت معنویت در محیط کار سازمان‌ها پیشرفت سریع علاقه عمومی به چنین موضوعاتی همراه با نسل مدیران میانی است که با مشکلات عصر تکنولوژی دست و پنجه نرم می‌کنند.

تاثیر معنویت در کار با رویکرد اسلامی

آنچه در حال حاضر بر سر راه مشاغل و تصور درست درباره آنها مانع ایجاد می‌کند، این است که کار را به عنوان وسیله‌ای برای امرار معاش، راه سود بردن، ترفیع گرفتن، ذخیره‌ای برای بازنشستگی در نظر گرفته‌اند و این در حالی است که روح معنوی در کار چیزی است که به دست فراموشی سپرده شده است و توجهی به آن نمی‌شود. امام هشتم علی‌بن موسی الرضا (ع) می‌فرمایند: «آن کسی که برای تامین زندگی خویش تلاش می‌کند و مواهب الهی را در پرتو کار

می‌طلبد بیش از مجاهدان راه خدا پاداش دارد (وسایل الشیعه جلد ۱۲). با توجه به این حدیث برحسب اینکه کار از نظر اسلام عبادت است، بنابراین کار جسمی دارد و روحی؛ ظاهری دارد و معنایی. اما روح آن ناشی از مواهب معنوی است که در نتیجه انجام این کار عاید انسان می‌گردد. روح کار وابستگی کامل به انگیزه فرد دارد به طوری که او را برای انجام کار برانگیخته و به بهره و حظی که از کار عملاً عاید او می‌شود و اینکه کار تا چه حد سلوک الی الله و گام برداشتن در بساط قرب باشد. معنویت در کار نیز در دو بعد تاثیرگذار است (هتون و دیگران ۱، ۲۰۰۴).

الف) بعد درونی: که همان هوشیاری از وجود خود به عنوان موجودی والاتر از جهان مادی.

ب) بعد بیرونی: که قابلیت تاثیر معنویت بر رفتار، احساسات، تفکر، عقل و هوش و فهم و حیات انسان می‌باشد.

هوشیاری و آگاهی از وجود خود به عنوان موجودی والاتر از جهان مادی اشاره به شرافت و جایگاه انسان در جهان هستی با توجه به دو اصل خلافت و کرامت دارد. در اصل خلافت با توجه به آیه «واذقال ربك للملائكة انی جاعل فی الارض خلیفه..» (بقره/۳۰) انسان جانشین خداست و ملائک جانشینی همین است که این موجود تا اندازه‌ای می‌تواند از طریق معنویت تعالی یابد و ارزش وجودی خود را پیدا کند که کارهای خدایی از او صادر شود. به عبارت دیگر می‌تواند کارهایی را انجام دهد که فراتر از مقتضیات اسباب و مسببات مادی در این جهان است. در اصل کرامت با توجه به آیه «ولقد کرمتنا بنی آدم...» (اسراء، ۷۰)، انسان با شناخت خود به عنوان موجودی قابل تکریم، با استعداد و تعالی روحی که دارد، اگر همت پرواز داشته باشد از طریق کار معنوی چنان اوج می‌گیرد که هیچ موجود دیگری به برتری آن نخواهد رسید. هتون و همکاران (۲۰۰۴) روش دست یافتن و تحقق معنویت در کار را با توجه به دو بعد متفاوت می‌دانند (جدول ۱).

جدول (۱) روش‌های تحقق معنویت در سازمان‌ها

ابعاد کار معنوی	روش‌های تحقق معنویت	ذهنی	عملی
درونی	تجربه مستقیم و شخصی از آگاهی‌های درونی	تطابق‌های فیزیولوژیک تجربیات شخصی و حقایق ماوراء مادی، تجزیه و تحلیل پدیده‌ها	
بیرونی	بازتاب شخصی درباره عواقب، تجربه درجات بالای هوشیاری در محیط خارجی	تحقیق کمی و کیفی فیزیولوژیکی، روان‌شناختی سازمانی، اجتماعی، متغیرهای قبل و بعد از تجربه حقایق ماوراء مادی	

منبع: هتون و همکاران (۲۰۰۴)

شاخص‌های کار معنوی

در محیط‌های کاری که معنویت مطرح است، موضوعات زیر به طور گسترده مطرح می‌شود (مک کورمیک،^۱ ۱۹۹۴).

دلسوزی^۲

به احساس همدردی عمیق نسبت به دیگران و تاسف در مورد فردی که مصیبت دیده به همراه آرزوی قوی برای تسکین درد و رنج وی را دلسوزی می‌نامند (دیگشنری رندم‌هاوس^۳، ۱۹۹۰). اصول معنوی در سازمان از مدیران انتظار دارد که دلسوزی را در سازمان خود پرورش دهد. اما گاهی اوقات ممکن است این احساس با بسیاری از ارزش‌های فرهنگ سازمانی در تعارض باشند. مدیرانی که تنها با معیارهای مادی و پولی به اتخاذ تصمیم می‌پردازند، علیرغم فرهنگی که در آن

1. McCormik
2- Compassion
3 - Random House Dictionary

کار می‌کند همواره رفتار آنها با آرمان‌های دینی او در تعارض خواهد بود. این «تعارض در نقش» سلامت روانی خود و سازمان را به خطر می‌اندازد.

توجه به اصل دلسوزی در حدیثی از پیامبر اکرم (ص) به روشنی بیان شده است و ایشان کسانی را که با بی‌توجهی و غفلت از پذیرش این مسئولیتی شانه خالی کنند را مسلمان نمی‌داند^۱ (کلینی، ۱۳۶۲، ج ۲).

رهایی از خطر تهدیدات سلامت روانی نیز جز از طریق حصول معنویت در سازمان و از طریق اجرای دستورهای دینی امکان پذیر نخواهد بود. حضرت علی (ع) در این زمینه می‌فرماید: «چون بشر در معرض آفات اخلاقی و بیماری‌های روانی است خداوند به وسیله نماز، زکات و روزه بندگان مومن خود را از این آفات حراست و نگهبانی کرد» (دشتی، ۱۳۸۳: خطبه ۲۳۴).

خدمت خالصانه

هدف والای یک شغل خدمت کردن در دنیا است و آن چیزی که ماورای یک کار قرار می‌گیرد بعد خدمتگزاری آن است. در این صورت است که فرد حقیقت اصلی کار را مشاهده کرده و در انجام وظایف کاری خود به آرامش دست می‌یابد. در فرهنگ اسلامی خدمت رسانی به مردم از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. این میل چنان با اهمیت است که پیامبر اکرم (ص) میزان محبوبیت نزد خدا را وابسته به آن دانسته و می‌فرماید: «بهترین مردم کسی است که برای دیگران سودمندتر است» (پاینده، ۱۳۶۲).

سنت حضرت علی (ع) در انجام کار نیز چیزی جزء خدمتگزاری نبوده است. ابن ابی الحدید در این باره تصریح می‌نماید که «او با دستان خود کار می‌کرد، همواره زمین را کشت و آبیاری می‌نمود و هسته خرما را غرس می‌نمود و در عین حال بعد از آباد کردن، مزارع را وقف فقرا می‌نمود» (دشتی، ۱۳۸۳).

^۱ من اصبح لایهتم بامور المسلمین فلیس منی و من سمع رجلا ینادی بالمسلمین فلم یجبه فلیس بمسلم

بحث خدمت خالصانه، تفاوت بین کار با شغل را به خوبی نشان می‌دهد. هرگاه جهت انجام کاری تحت فشار بیرونی قرار گیریم تا اینکه یک نیازی را برطرف کنیم اصطلاحاً گفته می‌شود که در حال انجام یک شغل هستیم، اما چنانچه کیفیت درونی و روح کار در حین انجام وظیفه برخورد وظیفه غلبه نماید، در حال انجام کار هستیم (سوردلو^۱، ۲۰۰۳). بنابراین روح کار و معنویت در کار، شامل خدمت خالصانه به دیگران بدون هیچ چشم داشتی از جانب وی می‌باشد و خداوند نیز لطف و عنایت خاص خود را شامل حال او می‌گرداند.

کار وسیله‌ای برای مراقبه

کار به عنوان مراقبه نه تنها در دین اسلام بلکه در سایر مذاهب همچون هندوها و بودایی‌ها مورد التفات قرار گرفته است. به عنوان مثال هندوها از یوگای کار استفاده می‌کنند تا کار را به وسیله‌ای برای نزدیک شدن به قرب خدا قرار دهند.

حضرت علی (ع) کار را نیز وسیله‌ای برای حفظ نفس‌ها از آلودگی به گناه می‌داند و می‌فرماید هر چند کار و تلاش همراه با زحمت و رنج است، اما پیوسته بیکاری منشا فساد و تباهی است. اما این مراقبه در صورتی از طریق کار امکان پذیر است که با سه ویژگی همراه باشد (دستی، ۱۳۸۳: خطبه ۱۱۲۱).

۱- کوچک شمردن خدمت به خلق (از طریق کار) تا خدا آن را بزرگ نماید.

۲- پنهان دانستن آن تا خدا آن را آشکار نماید.

۳- شتاب در برآوردن نیاز مردم تا برای محتاج گوارا و مسرت بخش باشد.

زندگی سالم و کار

برای سالم ماندن زندگی کاری باید به دو اصل مهم در این زمینه توجه کرد:

۱- انتخاب کار: آیا این کاری که در حال انجام آن هستیم موجب رنجش دیگران نمی‌شود؟

۲- انتخاب محل کار: آیا این شرکت یا سازمان تنها در پی کسب حداکثر سود و درآمد مالی است و یا به همراه آن در پی حفظ ارزش‌های بخشندگی و عدالت نیز می‌باشد. میتروفلان و دن تون^۱ (۱۹۹۹) معتقدند آنچه از نظر مدیران بیشترین معنا و هدف را به شغل می‌دهد و موجب ایجاد یک زندگی سالم کاری می‌شود شامل:

توانایی و قابلیت‌های کامل فردی، همکاری مناسب با سازمان با حاکمیت عنصر اخلاق در این همکاری، داشتن شغل، همکار خوب، خدمت به نوع بشر، خدمت به نسل‌های آینده و خدمت به جامعه کنونی می‌باشد. همانطور که از این گفتار بر می‌آید شاخص‌های کار معنوی آنچنان در هم تنیده است که بدون خدمت خالصانه به خلق نمی‌توان یک زندگی سالم کاری را در سازمان ایجاد کرد. و یا بدون داشتن خصیصه خوب اخلاقی و دوری از فساد در حین انجام کار که وسیله‌ای برای مراقبه است نه می‌توان خالصانه خدمت کرد و نه می‌توان زندگی سالم داشت. در صورت داشتن این چند ویژگی است که به گفته حضرت علی (ع) انسان دل و ضمیر خود را به کار گرفته و پروردگار خویش را خشنود ساخته است^۲ (دستی، ۱۳۸۳: خطبه ۲۱۰).

توسعه معنویت در سازمان‌ها

معنویت در کار علاوه بر اینکه در دو بعد درونی و بیرونی تاثیرگذار است می‌تواند در دو بعد فردی و سازمانی نیز مورد بحث قرار گیرد. ماهش یوگی^۳ (۱۹۷۲) توسعه معنویت در بعد فردی را مشتمل بر همه جنبه‌های شخصیتی می‌داند که متأثر از تجربیات فردی در معنویت می‌باشد.

در فرایند توسعه معنویت فردی تفکرات، احساسات و فعالیت‌های فردی به طور خودکار معقول شده و ارزش همه فعالیت‌ها و کارها برای وی از نظر معنوی محفوظ خواهد ماند. اساس رشد معنویت فردی، مبنایی برای تحقق برخوردها و مقابله در سازمان است که موجب تقویت رفتار مناسب، ادراک جمعی، تصمیم‌گیری درست، هوش عاطفی، بصیرت، بینش و عقل می‌شود. برای

1 -Mitrofflan & Denton

۲. بطمانینه بدنه فی قرارالدین و الرافه بما استعمل قلبه و ارضی ربه

3 -Mahesh Yogi

اینکه معنویت در سازمان‌ها تحقق و توسعه یابد لازم است هم معنویت فردی و هم معنویت جمعی در سازمان‌ها مدیریت شود. سازمان‌هایی که اتاق فکر یا سالن سکوت را برای کارمندان فراهم می‌کنند نوعی از فعالیت‌هایی است که مدیریت معنویت در سازمان را یادآور می‌سازد. در توسعه معنویت ارزیابی مهم‌ترین بخش آن می‌باشد و آنچه در این ارزیابی مهم است معیارها و شاخص‌های معنویت می‌باشد. به دلیل اینکه شاخص‌ها و معیارها جامع و فراگیر هستند، بنابراین ارزیابی به صورت فردی و جمعی یکسان است.

هیتون و همکاران (۲۰۰۴) به ۵ شاخص تعیین‌کننده توسعه معنویت اشاره کرده و معتقد با اندازه‌گیری این ۵ شاخص می‌توان به میزان تحقق معنویت در سازمان پی برد (جدول ۲).

جدول ۲: ابزارهای سنجش ۵ شاخص توسعه معنویت در سازمان

شاخص‌ها	متغیرها، ابزارهای
سلامتی	پرسشنامه رفتارهای سالم در نیروی کار (الکساندر و همکاران ۱۹۹۳) ثبات سیستم عصبی، سطوح استقامت پوست (ایدل برگ ۱۹۷۲) بررسی سلامتی قلبی - عروقی، فشار خون توجه به استفاده از توصیه‌های پزشکی و بهداشتی
شادی	خودشکوفایی، سیاهه تعیین موقعیت فردی (شوستروم ۱۹۶۶) سنجش و اندازه‌گیری شادی (فوردیس ۱۹۸۸) ثبات عاطفی (منبع بین المللی فاکتورهای شخصیتی ۲۰۰۱)
تکامل عقل	توسعه خود، آزمون تکمیل جمله(های و لوینگر ۱۹۹۶) استدلال اصول اخلاقی، آزمون شناخت موضوعات (رست ۱۹۸۷) بلوغ اخلاقی، فرم کوتاه پاسخ سنجش واکنش اجتماعی - اخلاقی (گیبیز و همکاران ۱۹۹۲) انگیزش درونی، (مک آدامز ۱۹۸۴) رفتارهای رهبری، سیاهه تمرین‌های رهبری (کازز و پوسنر، ۱۹۹۳)
موفقیت	بهره‌وری، افزایش سود، غیبت‌ها عدم حضور رضایت مشتری هوش عملی، فهرست ساختار تفکر (اسپین و می، ۱۹۸۹)
تحقق رضایت فردی، شغلی	رضایت شغلی، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (ویز و همکاران ۱۹۶۷) سلامت روان شناختی، متد ارزیابی از خود (هرمن ۱۹۸۷) مقیاس یکپارچگی ذهنی (تراویز و همکاران ۲۰۰۲)

منبع: هتون و همکاران، (۲۰۰۴)

تحقیقات بی شماری در محیط‌های کاری انجام شده است و شواهد کافی در مورد استفاده از این شاخص‌ها برای توسعه معنویت در سازمان را ارائه می‌دهد (هتون و همکاران ۲۰۰۴) مرکز تحقیقات مدیریت آمریکا از طریق آزمون‌های مختلف به تشخیص رفتارهای سودمند پرداخته است. این مرکز برای آزمون از مواردی مثل میزان مرگ و میر (از طریق مصرف سیگار و مشروبات الکلی)، ورزش، کیفیت خواب، سلامت عمومی، مقاومت پوست به عنوان یک ابزار اندازه‌گیری سطوح اضطراب یا آرامش استفاده کرد (الکساندر^۱ و همکاران ۱۹۹۳).

مطالعه ای دیگر در مورد سلامت مدیران و مدیریت استرس در شرکت‌های صنعتی آمریکا انجام شد. (دآرموند^۲ ۱۹۹۶) که از تعداد زیادی مقیاس برای بررسی میزان استرس استفاده کرد (کوهن^۳ و همکاران ۱۹۸۳). همچنین در این تحقیق از چک لیست عارضه‌یابی‌هاپکنر^۴ (دروگاتیست^۵ ۱۹۷۴) و فهرست سلامت ذهنی MHI-5^۶ (برویک^۷ و همکاران ۱۹۹۱) استفاده شد.

هریوت^۸ و همکاران (۲۰۰۱) در زمینه رشد علمی به یک مطالعه کیفی پرداخته و اظهار داشتند که بین توسعه معنوی و صلاحیت‌های مرتبط با موفقیت کسب و کار رابطه وجود دارد. او نیز در تحقیق خود یکی از زمینه‌های توسعه معنوی را رشد عقلی بیان کرده است. این مطالعه ابعاد جدیدی از توسعه معنویت را در جامعه آماری کارآفرینان روشن ساخت که عبارتند از: استفاده از قوه درک و شهود، احساس همساز بودن وجود با جریان تکامل هستی، آگاهی از حکمیت و شمولیت هستی، احاطه همه جانبه برحقیقت به عنوان یک ارزش جهانی، پذیرش و علاقمندی به افراد، جامعه یا محیط به عنوان یک کل. همچنین مطالعات اشمیدت- ویلک (۲۰۰۰) نیز در زمینه رشد عقلی به تحلیل عوامل پرداخت و مواردی مثل گشاده‌رویی، شادی، انسجام شخصیتی و نظم و

1 -Alexander

2 - DeArmond

3 -Cohen

4 -Hopkins Symptom Checklist

5 -Dergatis

6 -Mental Mealth Index -five

7 -Berwick

8 -Herriott

ترتیب را از عوامل رشد عقلی دانست. او مسیرهای دیگری را برای رشد عقلی مدیران مثل ذهن بازتر، صبر بیشتر، مثبت اندیشی بیشتر، آگاهی بیشتر، کنترل بیشتر احساسات و ثبات بیشتر معرفی کرد.

مک کلوم^۱ (۱۹۹۹) از پرسشنامه تمرین‌های رهبری که توسط کوزز و پوستر^۲ (۱۹۹۳) تهیه شده بود، برای مطالعه توسعه معنوی در یک شرکت استفاده کرد. این پرسشنامه پنج بعد را مورد بررسی قرار داده که شامل مشارکت در تحقق رسالت سازمان، درگیر شدن در فرآیند کار توانمند ساختن دیگران در عمل، ارائه راه حل‌ها و مدل‌ها برای حل مسائل و مشکلات می‌باشد. مطالعات موردی که در ایالات متحده آمریکا، آلمان و استرالیا در مورد برنامه‌های مرکز تحقیقات مدیریت انجام شد از اندازه‌های عینی موفقیت در کسب و کار استفاده کرد که از معیارهای زیر استفاده شده بود (اشمیدت- ویلک و همکاران، ۱۹۹۶). در آمد مطلوب، کسب سود و بهره‌وری برحسب نفر- ساعت و به صورت سالیانه برای هر کارمند، و هزینه کارگر از طریق درصدی از درآمد فروش. در این مطالعات به بررسی تأثیرات معنویت در میزان تأخیر و غیبت کارکنان، از دست دادن روزهای کاری به دلیل بیماری و آسیب‌زدگی، میزان رضایت مشتری و افزایش حجم تجارت پرداخته شده بود و محققان دریافتند بین رشد معنویت و موارد ذکر شده رابطه معنادار وجود دارد. در یک شرکت بازاریابی در آفریقای جنوبی از اندازه‌های عینی مثل افزایش فشارخون، تعداد تنفس، ضربان قلب و همچنین از چک لیست نشانه و علائم استرس (Sci- 90-R) برای ارزیابی اثرات برنامه‌های مرکز تحقیقات مدیریت در زمینه توسعه معنوی بر استرس شخصی و ادراکات ذهنی از جو شرکت استفاده شد (نلسون و ساتون^۳، ۱۹۹۰).

الکساندر و همکاران (۱۹۹۳) در زمینه تحقق توسعه فردی و سازمانی از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (ویز و همکاران، ۱۹۶۷) در مکان‌های کاری مختلف استفاده کردند.

1 -MCcollum
2 -Kouzes Posner
3 -Nelson & sutton
4 - Weiss

همانطور که مشاهده می‌شود با استفاد از همه این مطالعات و ابزارها می‌توان به بررسی میزان توسعه معنویت در سازمان‌ها پرداخت و با استفاده از رویکرد درون به بیرون از طریق تحقق نیازها و اهداف فردی به تحقق اهداف سازمانی دست یافت. و این در صورتی است که زمینه‌های روح بخشی به معنویت در اعضای سازمان فراهم شود.

شاخص‌های کار معنوی مک کورمیک (۱۹۹۴) و منبع شاخص توسعه معنویت در سازمان هتون و همکاران (۲۰۰۴) از چند جنبه با هم دیگر متفاوت هستند. در شاخص‌های کار معنوی متون و همکاران تنها به بعد روحی و روانی فرد و کار توجه شده است. در صورتی که هم فرد و هم کار هر دو دارای بعد جسمی و روحی هستند. رابطه بین روح و جسم یک رابطه بلافصل است که تنها از طریق مرگ، بین آن دو جدایی می‌افتد. در پنج شاخص توسعه معنویت در سازمان نیز اگرچه به هر دو بعد و رابطه این دو با هم توجه شده است اما به رابطه انسان با ماورالطبیعه و ارزش‌های الهی اشاره‌ای نشده است. در معنویت ساخت باورها، احساسات، عواطف و اراده‌ها همگی ارزشمند هستند. بنابراین به نظر می‌رسد با اضافه نمودن چهار شاخص مک کورمیک (۱۹۹۴) به پنج شاخص هتون و همکاران (۲۰۰۴) مدل بهتری را برای توسعه ارزیابی معنویت در سازمان‌ها ارائه داد. به هر حال نویسندگان این مقاله نیز با توجه به آنچه بیان شده مراحل ارزیابی کیفیت معنویت در سازمان در قالب مدل ۱ به طور خلاصه ارائه نموده‌اند. در این نمودار از سه نوع آزمون کلی جهت بررسی کیفیت معنویت در سازمان استفاده می‌شود که شامل:

۱- آزمون‌های پزشکی: جهت بررسی سلامت فیزیولوژیکی کارکنان (مثل ضربان قلب و فشار خون)

۲- آزمون‌های عملکردی: جهت بررسی سلامت کار (مانند رضایت شغلی، ارزیابی عملکرد)

۳- آزمون‌های روان‌شناختی: جهت بررسی بعد روان‌شناختی، (مثل افسردگی، اضطراب، استرس)

مدل (۱): نمودار سنجش کیفیت معنوی افراد در سازمان



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نتیجه‌گیری

معنویت در سازمان دو بعد کار و مدیریت را در بر می‌گیرد معنویت در کار، کارایی را افزایش می‌دهد و مدیریت موجب اثر بخشی در سازمان می‌شود. یکی از شاخص‌های تحقق بهره‌وری در سازمان‌ها به کارگیری اصول مدیریت با رویکرد معنویت است. زیرا دو بعد کار و مدیریت را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. معنویت در کار و تأثیر آن در دو بعد بیرونی که شامل هوشیاری انسان از وجود خود به عنوان موجودی والا و بعد بیرونی که شامل: قابلیت تأثیرگذاری معنویت در رفتار می‌باشد، موجب می‌شود که افراد خدمت خالصانه ارائه دهند و با توجه به عنصر وجودی انسان به عنوان یک موجود برتر موجبات رنجش دیگران را فراهم نکرده و ضمن انجام درست کارها سلامت جسمی، فکری و روحی خود و دیگران را تقویت کرده و کارایی خود و دیگران را افزایش می‌دهد. معنویت در مدیریت و مدیریت معنویت هر دو با هدف حفظ ارزشهای انسانی و رعایت عدالت در سازمان به تحقق اهداف سازمان از طریق انجام کارهای درست به اثر بخشی سازمان کمک می‌نماید. معنویت شاکله سلامت روحی و جسمی انسان را تقویت می‌کند و چنانچه افراد از این شاکله برخوردار نباشند روح و جسم آنها ضعیف خواهد بود. لذا استفاده از آزمون‌های سه گانه پزشکی، عملکردی، روان‌شناختی و با توسل به رهنمودهای دینی و مذهبی می‌توان در جهت تقویت بعد معنوی افراد و کارکنان گام برداشت.

منابع و مآخذ

قرآن کریم

- اورسلالینگ، ز(۱۳۸۳). معنویت، ترجمه علی رضا شجاعی، **مجله هفت آسمان**، شماره ۲۳.
- بهادری نژاد، مهری(۱۳۸۳). مدیریت با تکیه بر معنویت، **ماهنامه تدبیر**، شماره ۴۷.
- پاینده، ابوالقاسم(۱۳۶۲). **نهج الفصاحه**، تهران: انتشارات دنیای دانش.
- دشتی، محمد(۱۳۸۳). **ترجمه نهج البلاغه**، انتشارات قدس، چاپ دوم، قم.
- رستگار، علی(۱۳۸۴). معنویت در سازمان، **رساله دکترای**، دانشگاه تهران.
- شیخی نژاد، فاطمه؛ احمدی، گلناز(۱۳۸۹). مدیریت در پرتو معنویت، **ماهنامه تدبیر**، سال بیستم، شماره ۲۰۲.
- کلینی، محمدبن یعقوب(۱۳۶۲). **اصول کافی**، تهران: انتشارات نور.
- گریسایدز، جرج(۱۳۸۲). تعریف معنویت گرایی جدید، ترجمه باقر طالبی دارابی، **مجله هفت آسمان**، شماره ۱۹.
- مک کارمیک، دونالد(۱۳۸۵). معنویت و مدیریت، ترجمه علی رستگاری.
- <http://manaviat.blogfa.com/>

- Baig , E.C.,(1987). *Profizing With help from Above*, fortune, PP.36-46. - Berwick , D. M., Murp?y , J.M. Goldman, P.A, Ware.j.E, Barsky , A.J. and Weinstein , M. C (1991),performance of a five - item mental health screening test , *Medical care* , vol. 29, pp. 169- 16
- Cohen,s. , kamarck ,T.and Mermelstein- R. (1983).A global measure of perceived stress. *Journal of Health and social Behavior*. vol 24 ,pp: 385-96
- Fordyce, M.W.(1988). Are view of research on the happiness measures: a sixty second index of happiness and mental health, *social indicators Research*, Vol. 20, PP.355.

- Alexander.C.N., Swanson , G.C., Rainforth , M.V. , Carlisle, T.W. , Todd , C.C. and oates, R. (1993).Effects of the Transcendental Modification program an stress- reduction , health, and employee development: A prospective study in two occupational settings, *Anxiety, stress, and Coping* g,vol 6, PP. 245- 6
- Astin, H.S., (2004). Role of Spirituality in transformational leadership, *newslettes*, 1(4).
- De Armond , D.L. (1996).Effects of the Transcendental Meditation program on psychological, physiological , behavioral and organizational consequences of stress in managers and executives, *Dissertation Abs tracts International* , 57(06B), P. 4068
- Derogatis ,L.R.,Lipman ,R.S.,Rickels , K.,Uhlenhuth , E.H. and Covi.L.(1974),"The Hopkins symptom checklist (HSCL);A self-report symptom inventory" , *Behavioral Science*,Vol.19.
- Heaton, D.P, Wilk , J.S., travis , F. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality. In organizational, *Journal of organizational change management*, 17(1),PP. 62- 82
- Herriott,E.M.,Schmidt –Wilk ,J. and Heaton , D.P(2001)."*Spiritual dimensions of entrepreneurship in Ling – term practitioners of the Transcendental Meditation and TM-Sidhi Program*", paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management , MSRDivision , Washington , DC, August 6.
- Hy, L.X., Loevinger,J.(1996).*Measuring ego Development Lawrence Erlbaum Associates*. Mahwah. NJ.
- Ibrahim , N.A.Ruet. W. and Greene, G.R.(1991). Characteristics and pratices of charistian based companies. *Journal of Business*, 10(2) No. 2, PP. 123- 32.
- International personality Item pool (2001).A scientific collaberatory for the development of advanced measures. Of personality traits and other individual differences. ([Http:// ip ip.ori. Org](http://ip.ori.Org)).

- Kouzes , J.M. and Posner ,B.Z.(1993).*Leadership Practices Inventory: A Self-Assessment and Analysis* , Pfeiffer and Comopany,San Diego
- McCollum,B.(1999)," Leadership development and self – development: "an empirical study", *Career Development International*,Vol.4 No.3,pp.149-54.
- McCormick , D.W.(1994). Spirituality and Management, *journal of Managerial psychology*,9(6) , PP. 5- 8.
- Mitrofflan, I., Denton, E. A.(1999).*A study of spirituality in the workplace*, sloan management review,Summer p.83.
- Myers,J.E.(1990).*wellness Throughout the lifespan*. Guidepost - Nelson,D.L. and Sutton, C.S.(1990),"Chronic work stress and coping: a longitudinal study and suggested new directions", *Academy of Management Journal* , Vol.33 No.4,pp.859-69.
- Omstein, R.E.(1977). *The Psychology of consciousness*, 2 nd ed, Harcourt Brace Jovanovich , New York, Ny.
- Random House (1990). Random House unabridged Dictionary. 2nd ed. Random House , New york , Ny.
- Schmidt-Wilk, J., Alexander, C.N. and Swanson ,G.C.(1996), "Developing consciousness in organizations: the Transcendental Meditation program in business", *Journal of Business and Psychology* ,Vol.10 No.4,pp.429-44.
- Schmidt-Wilk,j. (2000), "Consciousness- based management development: case studies of international top management teams", *Journal of Transnational Management Development*,Vol,5 No.3,pp,61-85.
- Shoistrom , E.L.(1960).*personal orientation Inventory: An Inventory for measurement of self- Actualization, educational and Industrial testing*. San Diego CA.
- Sordello,R.(2003). *Spiritual psychology of work*.(www. manaviat. Com)

- Weiss, D.J., Davis, R. V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1976), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota studied in Vocational Rehabilitation, Minneapolis, MN.
- Zappalà, G (2010). Beyond Corporate Responsibility: The 'Spiritual Turn' and the rise of Conscious Business, *CSI Background P*

