

معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی)

دکتر سید محمد مقیمی*^۱، امیر حسین رهبر^۲ و حسن اسلامی^۳

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران

۲. پردیس قم، دانشگاه تهران

چکیده

سراغاز: معنویت سازمانی از جمله دریچه‌های نوینی است که در حوه رفتار سازمانی گشوده شده و هر روز علاقمندان بیشتری را مجذوب خود می‌کند. از دیگر سو به نظر می‌رسد استعداد جامعه ایرانی برای معنویت ورزی از میانگین جهانی فزون‌تر است و این مسؤلیت پژوهشگران عرصه مدیریت را برای بهره‌گیری از این ابزار کم‌هزینه جهت تداوی مشکلات سازمانی، مضاعف می‌کند و صد البته یکی از چالش‌های موجود سازمان‌های کشورمان، خمودگی و سطح نازل خلاقیت و نوآوری در آنهاست.

روش: در این پژوهش با روش استقرایی فرضیه تأثیر معنویت بر خلاقیت مورد آزمون قرار گرفته است؛ بدین منظور نمونه‌ای به حجم ۱۰۸ نفر از کارکنان شاغل در محیط‌های مختلف کاری و با سطح تحصیلات متفاوت اخذ گردید و داده‌های جمع‌آوری شده برای تحلیل آماری به نرم افزار SPSS سپرده شد.

نتیجه گیری: در نهایت وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. لهدذا پیشنهاد می‌گردد تمسک به حبل معنویت جهت بهبود خلاقیت و رفع معضلات سازمان‌ها در دستور کار قرار گیرد و همانطور که در متن مقاله مستنداً تبیین گشته، تدین به دین حنیف، بهترین طریق برای معنوی‌تر شدن است.

واژه‌های کلیدی: معنویت سازمانی^۱، دین^۲، الهام^۳، خلاقیت^۴

سراغاز

معنویت در محیط کار موضوع بسیاری از مجلات مدیریتی، همچون فورچون^۵ و بیزینس‌ویک^۶ بوده (۳) و همچنین کتابهای متعددی در این زمینه نگاشته شده است. مراکز علمی پژوهشی نیز تاثیرات معنویت بر کسب و کار را دغدغه تحقیقات خود قرار داده‌اند اما

زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود، اما کار بی‌روح، زندگی را تباه کرده و می‌میراند (۱). لذا مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند (۲).

معنویت چیست؟

در این بخش از دو نگاه بنیادین و کارکردی به معنویت می‌نگریم.

رهیافت بنیادین

کلمه Spirituality برگرفته از ریشه Spiritus به معنی «روح و جان» است. این می‌تروف^۶ استاد مدیریت دانشگاه کالیفرنیا جنوبی معنویت را اینگونه تعریف می‌کند: «تمایل به یافتن هدف غایی زندگی و زیستن براساس آن هدف». پژوهشگر دیگری معتقد است که معنویت «احساس وابستگی و درهم تنیدگی عمیق و به شدت شهودی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کند، است» (۸). معنویت درباره خودآگاهی و یکی شدن با دیگران است. معنویت ترکیبی از فلسفه اصلی زندگی ما و ارزشها و اعمال ماست. (۹)

این نکته حائز اهمیت است که برای برخی از افراد، معنویت درکار، نوعی اتصال دینی است در حالی که برای دیگران این معنی را نمی‌دهد (۱۰). رابینز^۷ می‌گوید معنویت در محل کار به معنای انجام سازماندهی شده شعائر مذهبی نبوده و به همین ترتیب در مورد خدا یا الهیات نیست (۱۱). محقق دیگری می‌گوید: «معنویت زمانی جنبه‌ای از دین بود، اما هم اینک به دین به عنوان یکی از راههای معنوی ممکن نگریده می‌شود. زمانی معنویت راهی به سوی پیوند عمیق با خدا بود، اما اکنون برای بسیاری، خداوند دیگر تنها هدف جستجوی معنوی آنان نیست، بلکه یکی از راههای جستجوی معنوی و راهی برای پیوند با بسیاری از مفاهیم متعالی دیگر است» (۱۲).

همان‌طور که مشاهده فرمودید هر یک از اجزای مجموعه‌ای که امروز در مغرب زمین تحت لوای معنویت گردآمده است در تمدن بشری مسوق به سابقه ای طولانی بوده است. اندیشمندان غربی، پیرو اصول لائیسیته سعی دارند معنویت را از دین جدا کنند و حداکثر تدین را به عنوان یکی از راههای معنوی شدن لحاظ کنند. شاید یکی از دلایل اصرار آنها بر این موضوع درک ناقص آنها از مذاهب و تعمیم نارسایی‌هایی که در مسیحیت امروزی مشاهده می‌کنند به کلیه ادیان توحیدی است. نگارندگان اعتقاد دارند ادیان، بهترین راه برای تقویت

با وجود این روند رو به رشد از ادبیات موضوع، کمبود تحقیقات و نظریات قوی در این زمینه احساس می‌شود (۴). تا حدی که یکی از محققان برجسته این عرصه اذعان می‌دارد: بیشتر مقاله‌ها و کتاب‌های ناظر به معنویت و مدیریت، عامیانه، غیرتئوریک و به دور از آزمون‌اند (۵). حتی دانشمندان مدیریت نیز رویکرد کمی (آزمون‌پذیر) به موضوع معنویت نداشتند و مقالاتی که معنویت سازمانی را به صورت کمی سنجیده‌اند، انگشت شمارند. با دقت در همین مقالات معدود متوجه می‌شویم که نویسندگان آنها به هیچ وجه از مدل مفهومی یکسان یا حتی مشابهی استفاده نکرده‌اند و هر یک معنویت را متفاوت از دیگران دیده‌اند تا آنجا که نویسنده‌ای، سه کالج متفاوت در کالیفرنیا شمالی را مقایسه کرده و سه الگوی معنویت‌ورزی متفاوت برای هر کدام از آنها ارائه نموده است (۶).

شایان ذکر است بر مبنای مشاهدات نگارندگان، اکثر پژوهش‌ها پیرامون معنویت به صورت کاملاً گذرا به اثر معنویت بر تقویت شهود و خلاقیت اشاره کرده‌اند و تقریباً هیچ یک از آنها به نتایج پیمایش‌های علمی در این زمینه استناد ننموده‌اند، لذا بررسی رابطه بین معنویت و خلاقیت کارکنان کاملاً بدیع به نظر می‌رسد.

از سوی دیگر در سالیان اخیر، شاهد آثار متنوعی از اساتید حوزه و دانشگاه برای انطباق آموزه‌های مدیریت نوین با اسلام هستیم. ولی مع الاسف در جهت تشریح طرق بهره‌گیری از معنویت اسلامی در سازمانها، حرکت شایسته‌ای صورت نگرفته است و راه درازی تا تبیین الگوی ملی و دینی معنویت‌ورزی در زندگی شخصی افراد و از آن مهمتر در سازمانها پیش‌رو است و این همه در حالی است که با توجه به فرهنگ و محتوای ارزشی کارکنان ایرانی، به نظر می‌رسد آمادگی معنویت در آنها از حد میانگین بالاتر باشد (۷).

با توجه به جمیع مقدمات فوق‌الذکر بر آن شدیم تا بر مبنای فرهنگ اسلامی، نگرشی نو به مقوله "معنویت سازمانی" داشته باشیم و به کمک چارچوبی کمی و بومی‌سازی شده به بررسی رابطه متغیر معنویت کارکنان ایرانی با خلاقیت آنها بپردازیم.

نزد خداوند متعال است» (۱۴ سوره نساء، آیه ۱۳۴) و لذا اسلام در هدف بخشی به انسان و ترغیب وی به زیستن بر اساس آن هدف، بسیار کارآ و پرظرفیت به نظر می‌رسد.

۳.

رهیافت کارکردی

عده‌ای در تعریف معنویت بر اثرات بیرونی و قابل مشاهده آن متمرکز شدند. هوارد^۲ می‌گوید: معنویت دربرگیرنده واژه‌هایی از قبیل اعتماد، عشق، خدمت، خرد، لذت بردن، صلح، وحدت و انسجام است (۹). پژوهشگر برجسته دیگری می‌گوید: منظور از معنویت، برخورداری از ارزشهای والای انسانی است که در زیر به بعضی از آنها اشاره شده است: ایمان به خدا، عشق به دیگران، پشتکار، تحرک، تحمل، تقوا، تواضع، توکل، جوانمردی، خدمت، محبت، احترام به موجودات، اعتمادبه نفس، امید به آینده، پذیرش، خوشبینی، خیرخواهی، رضایت، سپاسگزاری، شجاعت، صبر، صداقت، صرفه‌جویی، عدم وابستگی، فداکاری، گذشت، محدود کردن آرزوها، وفای به عهد (۱۵: ۳۳). در نهایت نویسنده دیگری به جمع بندی این مؤلفه‌های پراکنده در چهار زیرمجموعه پرداخته است. او معنویت را مجموعه‌ای از چهار ارتباط می‌داند: ارتباط با خود، ارتباط با دیگران، ارتباط با طبیعت یا محیط، ارتباط با یک قدرت برتر. (۹)

رابینز طی یک جمع‌بندی از چندین مقاله، سازمان‌هایی را معنوی می‌شمارد که واجد خصوصیات ذیل باشند: درک عمیقی از هدف داشتن، تمرکز بر توسعه فردی، وجود صداقت و خودگشودگی، توانمندسازی کارکنان، رواداری و مدارا. (۱۱: ۲۴۴-۲۴۵)

از بین خصوصیات و ویژگی‌هایی که در این بخش ذکر شده به زحمت می‌توان موردی را یافت که در اسلام مورد تأکید واقع نشده باشد.

مزایای معنویت در سازمان

محققان معتقدند که تشویق معنویت در محل کار مزایایی فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری و

ابعاد معنوی افراد است تا جایی که معنویت بدون تدین به بلوغ نمی‌رسد. در این راستا، شواهد زیر قابل توجه است:

۱. اوج احساس وابستگی و درهم تنیدگی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کند، زمانی حاصل می‌شود که اولاً فرد به وجود یک سرچشمه فیاض که او و سایر موجودات را آفریده و هدایت می‌کند، معتقد باشد و ثانیاً بر مبنای دستورالعملی که این آفریننده یکتا برای تعاملات او با سایر کائنات ابلاغ نموده، عمل نماید و لذا می‌بینیم پیامبر اکرم (ص) نسبت به همه چیز حتی حیوانات و جمادات مهر می‌ورزید. آلات و ابزار زندگی‌اش (مانند اسب‌ها و شمشیرها و عامه‌هایش) همه اسامی خاصی داشتند و این نیست جز اینکه موجودات، همگان مورد ابراز محبت و عشق او بودند و گوئی برای همه چیز شخصیتی قائل بود. وقتی از کنار کوه احد می‌گذشت با چشمان پرفروغ و نگاه از محبت لبریزش احد را مورد عنایت خویش قرار داد و می‌فرمود: کوهی است که ما را دوست دارد و ما نیز آن را دوست داریم. انسانی که کوه و سنگ نیز از مهر او بهره‌مند است. (۱۳: ۲۴-۲۵) این حس درهم تنیدگی با هستی موقعی تشدید می‌شود که آفریننده کل کائنات در مورد انسان می‌گوید: «از روح خودم در انسان دمیدم» (۱۴، سوره حجر، آیه ۲۹).

۲. می‌توان ادعا کرد که هیچ آیین و مسلکی به اندازه اسلام در همسو کردن نیت فرد در راستای هدفی واحد توفیق ندارد. اسلام، انسان را از دل بستگی به ظواهر زودگذر دنیا باز می‌دارد و همه تلاش او را صرف جلب رضایت محبوبش می‌کند. حتی افراد وارسته دلبستگی به نعمات بهشتی ندارند- چنان که حضرت حافظ می‌فرماید: بهشت ار بدهندم کجا کنم قبول که وصل دوست به است از بهشت در نظرم- بلکه خداوند متعال را از آن رو دوست دارند که دوست داشتنی است و این دوستی بین عابد و معبود دو طرفه است «خدا آنها را دوست دارد و آنها نیز خداوند را» (۱۴ سوره نساء، آیه ۵۴) و اصولاً خدایی که اسلام تصویر می‌کند در دادوستد و معاشقه لحظه به لحظه با عاشق خویش است. در دین اسلام منافع دنیوی و اخروی فرد کاملاً به هم گره می‌خورد. «هر کس ثواب دنیوی می‌خواهد (بداند که) ثواب دنیا و آخرت

کمک کند. دانسته هایشان را از مرزهای عادی دانش بشری فراتر ببرد و بینش و خلاقیت آنها را افزایش دهد (۲۴ و ۲۵). معنویت می‌تواند قدرت خلاق ذهن بشری را با خداوند مرتبط کند (۲۶) فرشن^{۱۵} معتقد است شهود و الهام، پیش‌نیاز خلاقیت است او می‌گوید: معنویت آگاهی‌های انسان را پرورش می‌دهد و آگاهی‌های پرورده شده بینش او را تقویت می‌کند و بینش تقویت شده نیز به نوبه خود منجر به افزایش خلاقیت می‌شود (۲۷). برای درک بهتر تأثیر معنویت در تقویت شهود و خلاقیت لازم است تا فرآیند تولید یک ایده خلاقانه را مرور کنیم.

فرآیند شهود و خلاقیت

یک پژوهشگر هندی برای خلاقیت چندین مرحله به شرح زیر برمی‌شمارد: (۲۸: ۲۰۶-۲۰۷)

۱. آمادگی: شامل توجه دقیق و متمرکز بر روی مساله و شاخص‌های مختلف آن به منظور حل مسئله.
۲. نهفتگی (خواب بر روی مساله): دوره‌ای است که توجه ضمیر خودآگاه به طور کلی از مساله مورد نظر دور می‌شود. بعضی مواقع ایده‌های اساسی نتیجه تفکر ضمیر ناخودآگاه است و وقتی که فرد فکر نمی‌کند در ذهن او ایجاد می‌شود. ضمیر ناخودآگاه آزاد از محدودیت‌های ضمیر خودآگاه است و قادر است به موضوع از زاویه دیگر نگاه کند و اطلاعات را در یک ترکیب جدید قرار دهد.
۳. مرحله اصرار و پافشاری: دوره نهفتگی الزاماً منجر به خلاقیت نمی‌شود. بعضی اوقات تلاشهای مصرانه مورد نیاز است. در این مرحله افراد خلاق با ایده‌های خود درگیر می‌شوند.

۴. بینش و بصیرت: بصیرت به عنوان نقطه واقعی حل مساله، نتیجه مرحله آمادگی و نهفتگی است. بینش و بصیرت همچنین حاصل تلاش‌های بی وقفه در جهت یافتن راه حل منحصر به فرد برای حل مساله است. با تجزیه و تحلیل وسیع عوامل مختلف و ترکیب این عوامل، ایده خلاق به طور ناگهانی و غیرمنتظره ایجاد می‌گردد. در این

افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهد که شرکتهای معنوی تر ۴۰۰ تا ۵۰۰ درصد از دیگر شرکتهای مشابه در افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش ارزش سهام سهام داران بهترند (۱۶). مطالعه دیگری نشان می‌دهد معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با خلاقیت^{۱۶}، رضایت شغلی^{۱۱}، عملکرد تیمی^{۱۲} و تعهد سازمانی^{۱۳} دارد (۱۷و۱۸و۱۹). یک تحقیق دیگر در بانک ملت ایران حاکی از رابطه شدت مثبت، بین معنویت کارکنان و رضایت شغلی آنهاست (۷). کامر و نک شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی^{۱۴} و تعهد را از جمله مهمترین مزایای تشویق معنویت در سازمان محسوب کردند (۱).

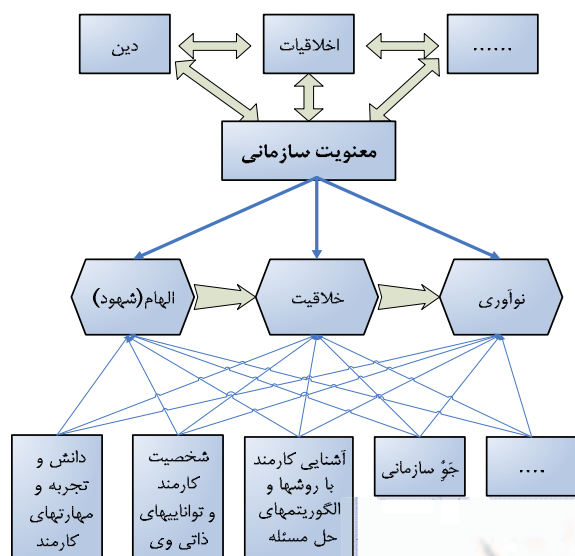
ما در این مجال کوتاه برآنیم تا بر روی شهود و خلاقیت به عنوان یکی از مهم‌ترین آثار معنویت سازمانی متمرکز شویم.

شهود و خلاقیت (بررسی ادبیات)

تعریف شهود و خلاقیت

تصمیم‌گیری الهامی (شهودی) یک فرآیند ناخودآگاه است که خارج از عصاره تجارب بدست می‌آید (۲۰) و خلاقیت نیز به معنای توانایی تولید ایده‌های نو و مفید است که به حل مسئله منجر شود (۱۱: ۷۱). بدیع و مفید بودن، دو شرط الزامی برای خلاقانه در نظر گرفته شدن یک ایده هستند. بر اساس تعریف، خلاقیت فردی متفاوت با نوآوری سازمانی است. خلاقیت فردی دربرگیرنده مرحله تولید ایده است در حالی که نوآوری سازمانی هم شامل تولید ایده است و هم مراحل اجرای آن. بنابراین، خلاقیت فردی اغلب یک نقطه شروع برای نوآوری سازمانی است (۲۱: ۵۳) نوآوری فرایند به کاربردن یک ایده خلاق و تبدیل آن به یک محصول، خدمت، یا شیوه مفید می‌باشد (۲۲: ۴۴۱) در حقیقت الهام ارائه طریق است و نوآوری ایصال به مطلوب و خلاقیت حلقه اتصال بین آنهاست.

خلاقیت در خلاء ایجاد نمی‌شود، بلکه نیازمند محرک‌هایی است (۲۳: ۱۰). معنویت می‌تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی‌هایشان



شکل ۱- مدل مفهومی

همان‌گونه که در قسمت فوقانی شکل منعکس شده، معنویت با سایر حوزه‌های اینچینی مانند دین و اخلاقیات نه اشتراک کامل و نه تباین کامل دارد بلکه پیوسته با آنها در تعامل چندجانبه است. پیرو عرایض نگارندگان در همین بخش، در قسمت تحتانی نمودار مشاهده می‌فرمایید که معنویت بر کلیه‌ی اجزای فرآیند نوآوری (اعم از الهام، خلاقیت و نوآوری) تأثیرگذار است. البته عوامل متعدد دیگری (از جمله دانش، تجربه، توانایی‌های ذاتی و شخصیت کارمند، آشنایی او با روش‌ها و الگوریتم‌های حل مسئله و حتی جَو سازمانی) در ارتقاء سطح خلاقیت افراد مؤثر است و ما در این نوشتار به هیچ‌وجه درصدد انکار نقش این عوامل نیستیم ولی همانطور که در بخش قبل دیدید نقش امور ماوراءالطبیعی (مانند شعور نامحدود جهان، ضمیر ناخودآگاه و...) نیز در تقویت یا تضعیف خلاقیت افراد انکار ناپذیر است و از آنجا که ادیان توحیدی مانند اسلام منشاء ماوراءالطبیعی دارند، نگاه به این جنبه از

مرحله فرد ایده‌ای را می‌یابد که همواره در جستجوی آن بوده ولی قبلاً از آن غافل شده بود.

۵. رسیدگی و تحقیق: در این مرحله بینش یا ایده جدید برای اطمینان از این‌که معتبر و مناسب است، مورد آزمون قرار می‌گیرد. معنویت در تمام مراحل فوق‌الذکر به عنوان یک کاتالیزور به تسهیل و تسریع فرآیند خلاقیت می‌پردازد. مثلاً ترنر^{۱۶} می‌گوید: تکاملی که غنی‌سازی معنوی برای کارکنان فراهم می‌آورد به رضایت و خرسندی منجر می‌شود و به همین دلیل کارکنان خلاق‌تر خواهند شد (۲۹). فحواى سخن ترنر این است که معنویت کارمندان باعث می‌شود روحیه آنها ارتقا پیدا کند و مجدانه‌تر، سیکل پنج مرحله‌ای فوق را دنبال کنند. ولی مسلماً معنویت افراد در مرحله نهفتگی بیش از سایر مراحل راه‌گشاست.

ضمیر ناخودآگاه^{۱۷} این توان را دارد که وقتی فرمانی را از ضمیر خودآگاه دریافت می‌کند به منبعی در جهان به نام «شعور نامحدود جهان»^{۱۸} که تمام اطلاعات جهان هستی، داخل این شبکه اطلاعاتی است متصل گردد. گفتنی است شعور نامحدود جهان شباهت بسیار زیادی با مفهومی به نام ملکوت در اسلام دارد. برای دریافت توضیحات کاملتر می‌توانید به صفحه ۱۸۶ منبع شماره ۳۲ رجوع فرمایید. در هر حال وصل شدن ضمیر ناخودآگاه به این شبکه اطلاعاتی جهانی این امکان را فراهم می‌کند که پاسخ بسیاری از معماها و مسائلی که انسان برای خود طرح می‌کند و به دنبال راه حل آن می‌گردد، در دسترس این ضمیر قرارگیرد. جالب است بدانید که بسیاری از دانشمندان جهان پاسخ معماهای علمی خود را از شعور نامحدود جهان، توسط ضمیر ناخودآگاه خود دریافت کرده و می‌کنند. ضمیر ناخودآگاه می‌تواند با متصل شدن به این شبکه با تمام انسانهای دیگر و ضمیر ناخودآگاه آنها (که به این شبکه وصل هستند) ارتباط پنهان یا ناخودآگاهی را برقرار کنند (۳۰: ۸۹).

شکل ۱ در حقیقت حاوی مدل مفهومی پژوهش ماست و شایسته است که قبل از پایان این بخش از نوشتار و ورود به مبحث جدید، مروری بر آن داشته باشیم.

خلاقیت و شهود از دریچه دین مفید به نظر می‌رسد.

اکسیر حیات بخش اسلام

وجود یک نظم نامرئی در جهان، این طمع را در انسان به وجود می‌آورد که آیا می‌توان با دستیابی به قوانینی که این نظم نامرئی بر پایه آن بنا شده، زندگی فردی، بهره‌وری سازمانی و حتی تولید ناخالص ملی کشورها را دگرگون کرد؟ یک پژوهشگر انگلیسی چنین می‌گوید: برای هماهنگی با نظم نامرئی اشیاء، ابتدا نیازمند اعتقاد به این نظم نامرئی هستیم (۹).

حال باید ببینیم دینی که ادعا می‌کند کاملاً منطبق با آفرینش انسان است و توانایی برآورده کردن کلیه نیازهای وی را دارد، دستورالعملی جهت تقویت شهود و خلاقیت پیروان خود و استفاده از این نظم نامرئی حاکم بر جهان دارد؟

شهید مطهری در کتاب نبوت پس از بیان این که مرتاض‌ها و سایر افرادی از این دست با تحمل چه مشقات طاقت‌فرسایی به توانایی انجام اعمال خارق‌العاده دست پیدا می‌کنند چنین می‌گوید: انسان، نباید منکر قوای روحی و استعداد خارق‌العاده روحی بشر شود، نباید منکر جهان دیگری مافوق این جهان شود و همچنین نباید منکر اثر تقوا و عبادت و معنویت شد. قرآن به تقوا، هم علم را نسبت می‌دهد هم قدرت را. پیرامون الهام پیشینی^{۱۹} می‌گوید: «اگر تقوای الهی را پیشه کنید خداوند قدرت تشخیص در شما قرار می‌دهد» (سوره انفال، آیه ۲۹). یعنی پیشینی در شما قرار می‌دهد که بتوانید چیزهایی را تمیز بدهید که بدون تقوا نمی‌شود تشخیص داد و در جای دیگر می‌فرماید: «هر کس در راه ما کوشش کند قطعاً راه هدایت را به او نشان می‌دهیم.» (سوره عنکبوت، آیه ۶۹)

در آیه دیگر پیرامون اثر پرهیزگاری بر خلاقیت و گشایش گرفتاری‌ها می‌فرماید: «هر که تقوای الهی پیشه کند خداوند در مضیقه‌ها و تنگناها برای او راه خروج از گرفتاری‌ها را قرار می‌دهد - که بدون تقوا از آن مضیقه‌ها نمی‌شود بیرون آمد - و حتی از یک راه غیرعادی برای او روزی قرار می‌دهد.» (سوره طلاق، آیه ۳ و ۲).

خداوند متعال در حدیثی قدسی صریحاً وعده داده تا به شخصی که راه اطاعت از او پیش بگیرد، قدرت خلاقیت زایدالوصفی عنایت کند، در این روایت آمده: «بنده من! از من اطاعت کن تا تو را مانند خود و یا مثل خود بگردانم همانطور که من هر کاری اراده کنم انجام می‌شود، تو هم هر کاری اراده کنی انجام شود.» (۳۱)

آنچه که در ادیان (دستورهای عبادی و غیرعبادی) آمده است، راهی است که نه زندگی را مختل می‌کند و نه معنویت و صفای روح را، بلکه در عین اینکه انسان به زندگی و اجتماع و نظامات اجتماعی روی می‌آورد، صفای روح و معنویت خودش را هم حفظ و نگهداری می‌کند اما در راههای دیگر ممکن است کسی با پرداختن به یک جنبه، سایر وجوه وجودی خود را فراموش کند. (۳۲: ۱۹۴-۱۹۵).

بررسی آماری مدعای پژوهش

همان‌طور که مشاهده فرمودید قسمت عمده ای از مباحث مطروحه تاکنون به تبیین مباحث نظری ارتباط بین معنویت و خلاقیت کارکنان اختصاص یافت. در علوم اجتماعی مرسوم است پس از بررسی روشمند نظریات مرتبط با موضوع تحقیق، فرضیات پژوهش را به کمک روش‌های آماری (که عمدتاً مبتنی بر پارادایم استقرا در استدلال‌اند)، راستی‌آزمایی کنند. در این بخش درصدد هستیم تا به اختصار، صحت فرضیه اصلی تحقیق را با توجه به پیمایشی که در حدود ۱۰ سازمان ایرانی انجام گرفته بیازماییم.

سؤال اصلی تحقیق

آیا بین معنویت کارکنان و خلاقیت آنها رابطه معناداری وجود دارد؟

روش بررسی

برای انجام این پیمایش، ابتدا با بررسی پرسشنامه‌های متعددی در زمینه‌های معنویت و خلاقیت و با توجه به مدل مفهومی پرورده شده در قسمت تئوریک تحقیق، پرسشنامه‌ای حاوی ۲۶ سؤال (۲۰ سؤال برای سنجش معنویت و ۶ سؤال برای سنجش خلاقیت) تنظیم گردید.

افراد از لحاظ خلاقیت (و نه نوآوری) نیز به پنج گروه: خلاقیت خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم تقسیم بندی شدند. سپس افراد بر مبنای نمراتی که کسب کردند در خانه‌های یک جدول توافقی جای گرفته‌اند و درصد انجام آزمون فرض زیر در سطح اطمینان ۹۹٪ برآمدیم.

H0: معنویت و خلاقیت کارکنان مستقل از هم اند.

H1: معنویت و خلاقیت کارکنان مستقل از هم نیستند.

آزمون مناسب برای سنجش فرضیه ما، آزمون استقلال در جداول توافقی است. از آنجا که سطر اول و ستون‌های اول و دوم فاقد مشاهدات هستند، حذف خواهند شد و لذا درجه آزادی متغیر خی دو برابر با $2 \times 3 = 6$ خواهد بود.

خروجی نرم افزار در جدول ۲ منعکس گردیده است. همان‌طور که در سطر اول جدول مشاهده می فرمایید مقدار آماره آزمون $35/177$ می باشد و از آنجا که مقدار P-Value دوطرفه با دقت سه رقم اعشار برابر صفر است، به این نتیجه می‌رسیم که معنویت و خلاقیت به شدت به یکدیگر وابسته‌اند. به علاوه تجمع افراد در خانه های سمت چپ جدول بیانگر سطح بالای معنویت کارکنان ایرانی است.

پس از انجام نمونه‌گیری مقدماتی، اعتبار و روایی پرسشنامه بررسی شد و از آنجا که ضریب آلفای کرونباخ $0/83$ گردید، روایی پرسشنامه تأیید شد. از اواسط مرداد ۸۶ توزیع پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی و دستی شروع شد و تا نیمه مهرماه همان سال ۱۰۸ پرسشنامه قابل استفاده به مجریان تحقیق واصل گردید. از آنجایی که درصد بودیم تعمیم پذیری نتایج تحقیق را افزایش دهیم، سعی کردیم که نمونه تحقیق از تعداد زیادی از سازمانهای با شرح وظایف متفاوت، سطح تحصیلات متفاوت کارکنان و در شهرهای متعدد انجام گیرد و این مهم با همکاری حدود ۱۰ تن از پژوهشگران داوطلب که به عنوان رابط بین مجریان پژوهش و سازمانهای مورد نمونه‌گیری فعالیت می‌کردند، میسر شد. ارتباط نمایندگان (پژوهشگران داوطلب) با سازمان‌ها حضوری و ارتباط مجریان (نگارندگان) با نمایندگان اغلب به صورت الکترونیکی بوده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

نگارندگان با الهام از منبع شماره ۷، معنویت افراد را در پنج حالت: مقاوم در برابر معنویت، خنثی یا بدون معنویت، معنویت در حد ناخودآگاه، معنویت در حد خودآگاه، کاملاً معنوی، دسته‌بندی نموده‌اند.

جدول شماره ۱ - توزیع حالات معنوی در جامعه آماری

حالات معنویت / طیف خلاقیت	مقاوم در برابر معنویت	خنثی یا بدون معنویت	معنویت در حد ناخودآگاه	معنویت در حد خودآگاه	کاملاً معنوی
خلاقیت خیلی کم	۰	۰	۰	۰	۰
خلاقیت کم	۰	۰	۰	۱	۰
خلاقیت متوسط	۰	۰	۱	۳	۱
خلاقیت زیاد	۰	۰	۰	۴۰	۲۹
خلاقیت خیلی زیاد	۰	۰	۰	۷	۲۶

جدول ۲- نتایج آزمون خی دو

سطح معنی داری دو طرفه	درجه آزادی	مقدار آماره آزمون	خصوصیات آزمون	آماره
...	۶	۳۵/۱۷۷	Pearson Chi-Square	
		۱۰۸	تعداد مشاهدات معتبر	

نتیجه گیری

کشوری مانند ایران که ۹۵٪ مردم مذهب واحدی دارند و نسبت عمده‌ای از این جمعیت به انجام شعائر مذهبی پایبندند، هیچ ابزاری نمی‌تواند به اندازه دین در گسترش معنویت موثر باشد. از جانب دیگر به نظر می‌رسد موثرترین طریق خروج از معضلات کنونی محیط‌های صنعتی و اداری کشورمان، تقویت قوه خلاقیت و نوآوری کارکنان در جهت شکوفایی بیش از پیش این محیط‌ها باشد و با توجه به وابستگی شدید معنویت و خلاقیت، تمسک به حبل معنویت و به طریق اولی مذهب می‌تواند نجات بخش باشد.

به طور تاریخی بسیاری از توجهات به معنویت ریشه در ادیان دارد هر چند که برای بسیاری از افراد معنویت در محل کار، امروزه دربرگیرنده ارتباط با هیچ دین خاصی نیست (۸ : ۱۹۰) اما دین، بهترین راه برای تقویت ابعاد معنوی افراد است تا جایی که معنویت بدون تدین به بلوغ نمی‌رسد. مسلماً کشورهایی که چندین دهه، بلکه چند صدسال است فرهنگ عمومی خود را بر مبنای تکثرگرایی بنیان نهاده‌اند باید در جهت دور نگه داشتن مذهب از محیط‌های کسب و کار بکوشند اما در

واژه‌نامه

- 1- Organizational spirituality
- 2- Religion
- 3- Inspiration
- 4-Creativity
- 5-Fortune
- 6-Business week
- 7- Mitroff
- 8- Robbins
- 9- Howard
- 10- Creativity

- 11- Employee satisfaction
- 12- Team performance
- 13- Organizational commitment
- 14- Personal fulfillment
- 15- Freshman
- 16- Turner
- 17- Subconscious mind.
- 18- Infinite intelligence.
- 19- Wisdom
- 20- Cronbach's alpha

فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره‌های ۳ و ۴، ۸۶

1. Krishna Kumar S, Neak Ch (2002) The "What", "Why", and "How" of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology* 17(3):153-164
2. Neal J, Biberman J (2003) Introduction: the leading edge in research on spirituality & organizations. *Journal of organizational change management* 16(4): 363-366
3. Conlin M (1999) Religion in the workplace: the growing presence of spirituality in corporate America. *Business week* 11: 151-158.
4. Krahnke K, Giacalone R, Jurkiewicz C (2003) Measuring workplace spirituality. *Journal of organizational change management* 16(4):396-405.
5. McCormicx D (1994) Spirituality and Management. *Journal of Managerial Psychology* 9(6):5-8.
6. Bradley J, King Kauanui S (2003) Comparing spirituality on three southern California, College campuses. *Journal of Organizational Change Management* 16(4):448-462.
۷. سید جوادین سیدرضا، ناصر زاده سیدمحمدرضا. بررسی تأثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آن‌ها. مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین المللی مدیریت. تهران. ۱۳۸۴.
8. Cavanagh G (1999) Spirituality for managers: context & critique. *Journal of organizational change management* 12(3): 186-199.
9. Howard S (2002) A spiritual perspective on Learning in the workplace. *Journal of Managerial psychology* 17(3):230-242.
10. Neck C, Milliman J (1994) Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of managerial psychology* 9(6): 9-16.
11. Robbins S (2003) Essentials of organization behavior. 7th ed. Prentis Hall. New Jersey.
۱۲. رستگار علی. حواشی مقاله معنویت و مدیریت. برگرفته از سایت <http://www.manaviat.blogfa.com>
۱۳. مطهری مرتضی. جاذبه و دافعه علی علیه‌السلام. چاپ نهم. انتشارات صدرا. ۱۳۶۸. صفحات ۲۴-۲۵
۱۴. قرآن کریم
۱۵. بهادری‌نژاد مهدی. مدیریت با تکیه بر معنویت. نشریه تدبیر. مرداد ۱۳۸۳، شماره ۱۴۷: صفحه ۳۳.
16. Thompson W (2000) Can you train people to be spiritual? *Training & development* 54(12): 273-279.
17. Mirvis P (1997) Soul work in organization. *Organization Science* 2: 193.
18. Brandt E (1996) Corporate pioneers explore Spiritual peace. *HR management* 41(4): 82
19. Leigh P (1997) The new spirit at work. *Training & Development* 51(3):26
20. Simon H (1987) Making management decisions: the role of intuition & emotion. *Academy of Management Executive* 2:57-64.
21. Zhou J (2006) Creativity. Edited by Hit Michael & Irland Duane. Entrepreneurship. Victoria. Blackwell Publishing. Australia.
22. Robbins S, Coulter M (1996) Management. Prentice Hall International, Newjersey.
23. Kind J (1994) Fostering creativity. *The TQM Magazine* 6(5): 9-10.
24. Harman W, Hormann J (1990) Creative work: The constructive Role of business in a transforming society. Knowledge Systems Inc, Indianapolis, IN.
25. Guillory W, Cash K, Gray G (2000) A framework for accommodating religion & spirituality in the workplace. *Academy of the management executive* 14(3): 124-134.
26. Gunther M (2001) God & business. *Fortune* 144(1): 59-80.
27. Freshman B (1999) An exploratory analysis of definitions & applications of spirituality in the workplace. *Journal of organizational change management* 12(4): 318-329.
28. Chandan Jit S (1997) Organizational Behavior. New Dehli: Vikas Publishing House Pvt LTD.
29. Turner J (1999) Spirituality in the workplace. *CA Magazine* 132(10): 41-42.
۳۰. آزمندیان علیرضا. تکنولوژی فکر (چگونه راه سعادت را یافتیم). چاپ هشتم. مؤسسه پدیده فکر. ۱۳۸۲. صفحه ۸۹.
۳۱. مجلسی علامه محمد باقر. بحارالانوارالجامعه لدرراخبار الائمه الاطهار(ع). چاپ سوم. موسسه وفا بیروت. ۱۴۰۳ ه ق. جلد ۷۰.

سید محمد مقیمی و همکاران: معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان

۳۲. مطهری مرتضی. نبوت (مباحث جلسات بحث و انتقاد انجمن اسلامی

پزشکان). چاپ سوم. انتشارات صدرا. ۱۳۷۵. صفحات ۱۹۴ - ۱۹۵.



**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA