



رواج دوباره الگوهای موثر

وزش نسیم معنویت؛ ثروت‌های پنهان سازمان

سکینه جعفری

قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، تحت تأثیر نیروی قدرتمند قرار گرفته که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد ظرفیت لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار را دارا باشد. اگرچه تا چند دهه قبل، باور غالب بر این بود که این نیروی عظیم برای جهان مدیریت مناسب نیست؛ و همچنین این موضوع منحصرأ در ادبیات عامه پسند مورد بحث و گفتگو قرار می‌گرفت؛ اما اکنون به عنوان موضوع تحقیقات دانشگاهی و علمی بسیار جدی مطرح است. این نیروی قدرتمند چنان بر اصول مدیریت پرتو افکنده و نظریه‌های آن را تحت تأثیر قرار داده که از نظر برخی صاحب‌نظران به عنوان یک تحول و پیشرفت اساسی در حوزه مدیریت شمرده می‌شود. بررسی معنویت در محیط کار مستلزم بازیابی نظریه‌های سازمان و برخی مفاهیم مرتبط با آن است. معنویت نباید به عنوان یک موضوع سازمانی و اصلی مورد غفلت واقع گردد و به نظر می‌رسد تحقیقات بیشتری روی تأثیر معنویت در محیط‌های کاری بایستی انجام پذیرد.

رشد معنویت در قلمروهای مدیریت و سازمان مفید خواهد بود. این گرایش‌ها را می‌توان در سه حوزه:

- دانشگاهی و مراکز علمی و پژوهشی
- کتاب‌ها، مجلات و کنفرانس‌ها
- اقدامات عملی سازمان‌ها مورد بررسی و مطالعه قرار داد.

همان‌طور که در جدول شماره (۱) آمده است؛ اولاً این گرایش‌ها و علاقمندی هم در حوزه و قلمرو نظری و هم در حوزه و قلمرو عملی قابل ملاحظه است. ثانیاً این گرایش و علاقمندی نوپا بوده و به دهه‌های اخیر مربوط می‌شود. ثالثاً توسط مراکز علمی و دانشگاهی معتبر و همچنین سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ و به نام صورت پذیرفته است.

ثروت معنویت

معنویت یک ثروت فوق‌العاده بوده، که به دلیل دارا بودن ساخت متفاوت، در قالب یک تعریف ساده نمی‌گنجد. مک دونالد و فریدمن تعاریف متعدد از معنویت را مرور کرده و چندین بعد متداول را در این خصوص ارائه کرده‌اند. بر اساس مطالعات آنها این ابعاد عبارتند از:

- تمرکز بر هدف غایی
- آگاهی و بهبود سطوح چندگانه هوشیاری
- تجربه کردن ارزش و قداست زندگی

از ابتدای سال ۱۹۹۲ حجم مقالات، کتاب‌ها، کنفرانس‌ها و کارگاه‌های معنویت در محیط کار افزایش فوق‌العاده داشته است. یکی از محققان پیش‌بینی کرده است که معنویت در محیط کار از اصلی‌ترین روندها در قرن بیست‌ویکم خواهد بود. علاوه بر این، در سال ۱۹۹۹ نیز آکادمی مدیریت که یکی از معتبرترین مراجع مدیریت در دنیا می‌باشد، آخرین گروه تخصصی خود را تحت عنوان «مدیریت، معنویت، دین» (Management, Spirituality and Religion) تشکیل داد و با این کار در واقع مشروعیت و پشتیبانی لازم را برای تحقیقات و تدریس در این زمینه جدید فراهم کرد؛ و همزمان مجلات معتبری از جمله مجله علمی «ژورنال مدیریت تغییر سازمانی» ویژه‌نامه‌هایی را به این موضوع اختصاص دادند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵، ۷).

جودیت نیل که یکی از پیشگامان مهم معنویت در سازمان است، بیان می‌دارد؛ چالش‌های اخیر پژوهشی که در راستای تغییر در دگرگونی‌های فردی، سازمانی و اجتماعی بنا نهاده شده‌اند، در عرصه و قلمرو مدیریت و سازمان رشد فزاینده‌ای خواهد داشت. به نظر می‌رسد سمت‌وسوی این تغییر و توسعه به جانب چشم‌انداز معنوی به تئوری‌ها، پژوهش‌ها و فرآیندهای مدیریت و سازمان باشد (Neal & Bennt, 2000, p.2). از این رو، مرور گذرا به برخی از علاقه‌مندی‌ها و گرایش رو به

**سازمان‌ها
می‌توانند موفق‌تر
باشند اگر آنها به
طور معنی‌داری
نیازهای اعضای
خود را برآورده
سازند که این
موضوع شامل
اجازه دادن به
افراد برای ابراز
معنویت آنها است**

۲۰۰۱	به رسمیت شناختن مطالعه و پژوهش در زمینه معنویت در سازمان	آکادمی مدیریت	
۲۰۰۱	به رسمیت شناختن مطالعه و پژوهش در زمینه معنویت در بازرگانی	آکادمی بین‌المللی رشته‌های بازرگانی	
۱۹۹۹	برگزاری دوره تحت عنوان معنویت در کار و تفکر	دیترویت ویرسی	
۱۹۹۹	موضوعاتی درباره معنویت در کار	پرسنال	نشریه ها و مجله‌ها
۱۹۹۹	موضوعاتی درباره معنویت در کار	تری نینگ	
۱۹۹۹	موضوعاتی درباره معنویت در کار	وال استریت	
۱۹۹۹	موضوعاتی مستقیماً درباره معنویت در کار	روح در کار	
۱۹۹۹	موضوعاتی مستقیماً درباره معنویت در مسائل بازرگانی	روح کسب و کار	
۱۹۹۹	مباحثی درباره معنویت در محیط کار	فورچون	
۱۹۹۷	ارتباط معنویت و شغل: آیا روح شما موجب بقای شغل شما می‌شود؟	یوگا	
۱۹۹۴	آیا تجارت عصر جدید پیامی برای مدیران دارد؟ راههایی برای به‌کارگیری روح و روان کارکنان در کار	نشریه کسب و کار هاروارد	
۱۹۹۹	معنویت آخرین شعار روز مشترک افراد میباشد.	اخبار ایالات متحده و گزارش جهانی	
۱۹۹۵	معنویت آهسته آهسته در سازمان رخنه می‌کند.	هفته نامه کسب و کار	
۱۹۹۹	۷۲ عنوان کتاب را درباره معنویت در کسب و کار فهرست کرده است.	نشست آکادمی معنویت	کتاب
۱۹۹۷	۵۵ عنوان کتاب جدید درباره کسب و کار و معنویت فهرست کرده است.	مجله پابلیشری ویکی	
۱۹۹۸	برنامه آموزشی سه روزه تحت عنوان خویشتن شناسی و شنود موثر	شرکت فورد موتور و اتی اندی	سمینارها و همایش ها

- متعالی شدن به سوی یک کل
(Macdonald and Friedman, 2002, 111)

الکینز و همکارانش چندین بعد مهم از معنویت را تعریف کرده‌اند که این ابعاد عبارتند از:
- درک معنا و مفهوم زندگی
- داشتن احساس تقدس در زندگی
- بهبود تعادل در ارزش‌های مادی
- داشتن چشم‌اندازی برای بهبود جهان
و گان بعضی از خصوصیات معنویت را چنین عنوان کرده است:

- بالاترین سطح رشد در زمینه‌های مختلف روانشناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را در بر می‌گیرد.
- یکی از حوزه‌های رشدی مجزا می‌باشد.
- بیشتر به عنوان نگرش مطرح است
- شامل تجربه‌های اوج می‌شود (ساغروانی، ۲۲، ۱۳۸۸).
طبق نظر میتروف و دنتون، معنویت یک احساس بنیادی از مرتبط بودن با خود واقعی دیگران و کل جهان هست (Mitroff & Denton, 1999, p. 86) را به عنوان نوع خاصی از احساس کاری دانسته که به عمل نیرو می‌بخشد. (Dehler & Welsh, 1994, p. 19) اشمس و دوچن معنویت را در قالب کار جمعی مورد بحث قرار داده (Ashmos & Duchon, 2000, p. 139) و بنر چنین عقیده دارد که معنویت مستلزم فرآیند برقراری و حفظ رابطه با خداوند است. (Benner, 1989, p. 25)

یک الگوی نوین

در سال‌های اخیر جایگاه معنویت در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان‌ها با کارکنان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است. (Ashmos & Duchon, 2000, p. 135) به هر حال توجه اندکی در ادبیات به مقوله بررسی معنویت به عنوان یک پدیده فرهنگی که ممکن است بر رفتار سازمانی تأثیرگذار باشد و موجب تغییر سازمانی گردد، شده است. بنابراین مدل‌های کمی که شامل عوامل مربوط به معنویت باشد به عنوان یک گزینه درآمده‌اند.

جدول شماره (۱): گرایش و علاقه‌مندی روزافزون مطالعه و پژوهش معنویت در سازمان

سال	موضوعات گرایش و علاقه‌مندی	پیشگامان	قلمروها
	رشته‌هایی تحت عنوان رهبری از درون/ معنویت در کار	چپمن	دانشگاهها و مراکز آکادمی
۱۹۹۸	رشته‌هایی تحت عنوان معنویت برای رهبران بازرگانی	سانتا کلارا	
۱۹۹۸	رشته‌هایی تحت عنوان خدا و کامپیوترها: اندیشه‌ها، دستگاهها و ماورالطبیعه	انستیتو فناوری ماساچوست	

خواهد شد. علاوه بر این، او پیشنهاد کرد که هم مدیران و هم کارکنان باید مراتب تسهیل نمودن انتقال با این الگوی نوین را از طریق معنا بخشیدن به روابط در محیط‌های کاری آغاز نمایند (Hall, 1996, p. 11).

علاوه بر اهمیت تدریجی رضایت فردی که از سوی هال مورد توجه قرار گرفته است، عوامل مرتبط دیگری نیز چالش‌های جدیدی را به بخش‌های خصوصی، عمومی و غیرانتفاعی تحمیل می‌کند. برای مثال، تغییرات جمعیتی که طی دهه گذشته در ایالات متحده رخ داده است به‌ویژه به‌وجود آوردن محیط‌های برخوردار از تنوع قومی ممکن است بر شکل‌گیری مجدد روابط در سطوح مختلف سازمانی تأثیرگذار باشد. بر طبق نظر هستن (۲۰۰۱) برخی شرایط برای اهمیت بخشیدن به نیازهای انسانی و مطلوب بودن روابط، و تعادل و علائق جمعی کمک کرده است، چراکه آنها تغییر جهت می‌دهند. به عنوان یک نتیجه برخی سازمان‌ها توجه زیادی به نیاز گروه‌های مشخصی از کارکنان نظیر برنامه‌های تندرستی و سلامتی مبدول داشته‌اند (Hansen, 2001, p. 264).

بر طبق نظر پالم (۲۰۰۱) معنویت در محیط‌های کاری رواج یافته است. به نظر وی، برخی سازمان‌ها از معنویت در محیط کاری خود حمایت کرده‌اند. سازمان‌ها می‌توانند موفق‌تر باشند اگر آنها به طور معنی داری نیازهای اعضای خود را برآورده سازند که این موضوع شامل اجازه دادن به افراد برای ابراز معنویت آنها می‌باشد (Palmer, 2001, p. 19). به این منظور میتروف و دنتون چنین نتیجه گرفته‌اند که معنویت زیربنایی برای تجربه بشری است و بنابراین باید بخشی از فرهنگ سازمانی را ایجاد نماید. آنها الگوی نوین سازمانی را پیشنهاد دادند که مفاهیمی نظیر وجود قدرت مافوق را تجسم می‌نماید و مسوولیت‌پذیری نسبت به ذی‌نفعان چندگانه را در تعهد قرار می‌دهد همچنین مسیر تغییر تدریجی از سازمان‌هایی مبتنی بر ارزش به سازمان‌های مبتنی بر معنویت را هموار می‌سازد.

نظریه سازمان

به منظور بررسی این موضوع که چگونه معنویت رفتار سازمانی را یکپارچه می‌سازد و بر آن تأثیر می‌گذارد نه تنها به عنوان بعد شخصیتی، بلکه به عنوان انعکاسی از نیات و ارزش‌های افراد و برخی از مفاهیم آنها عبارتند از:

- سیستم‌های باز
- نهادگرایی
- نهادگرایی نوین
- بافت‌های سازمانی
- ساخت‌های نهادی
- فرهنگ

دلیل مرتبط دیگر برای بازنگری مدل‌های سازمانی از سوی بیانیس (۲۰۰۲) کسی که رابطه میان نظریه سازمان و کارکردهای نظری مدیران و مشاوران سازمانی را از این دیدگاه که چه چیزی می‌تواند در راهکارهای عملی اثبات گردد؛ پیشنهاد شده است. آن چه وی در این زمینه ارائه نموده به این شرح است:

در حوزه مطالعات سازمانی نیاز ضروری به کشف و بررسی در کار و تدوین رابطه میان نظریه‌ها وجود دارد که عمدتاً به وسیله آکادمی توسعه یافته است و از سوی رهبران

۱۹۹۹	تحت عنوان "تکیه گاههای معنوی برای هزاره جدید"	گردهمایی اقتصاد جهانی در دانوس سوئیس	
۱۹۹۸	تحت عنوان "ارزش های در حال افزایش سهامداران"	شرکت فورد (۱۵ نشست)	
۱۹۹۹	تحت عنوان عیسی در شلوار جین آبی	سمینار کنفسیون ملی	
۱۹۹۸	برنامه آموزشی سه روزه تحت عنوان خویشتن شناسی و شنود موثر	شرکت فورد موتور و اتی اندتی	اقدامات عملی
۱۹۹۹	برنامه هایی برای جستجوی خویشتن خویشتن	بانک چیس منهاتن	
۱۹۹۹	برنامه هایی برای مشارکت جدید باجیست با رویکرد انسان شناختی	شرکت دوپنت	
۱۹۹۹	ورود معنویت در کار و در نتیجه آن بصیرت و هیجان در محیط کار	تامز آوین	
۱۹۹۹	ایجاد جنبش رهبری خدمتگزار و رابطه آن با معنویت	گرین لیف	
۱۹۹۹	مدیریت مبتنی بر فلسفه انسانی و دینی و پیامد آن نوآورترین شرکت	شرکت هرمان میلر	
۱۹۹۹	تأثیر قرآن در تصمیم گیری های بازرگانی خویشتن	فاروق مدیر ارشد اجرایی	
۱۹۹۹	تأثیر آیین سبک بر مدیریت شرکت خویشتن	برخی مدیران ارشد اجرایی	

منبع: حسن، عابدی جعفری و عباسعلی، رستگار، (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ص ۱۰۱.

تعدادی از مطالعات نشان داده‌اند که تغییرات در افراد و سازمان‌ها، حکایت از نیروهای عمده تأثیرگذار دارند که موجب ایجاد الگوی نوین در محیط کاری می‌گردند. به طوری که، این امر مستلزم رویکردهای یکپارچه به زندگی و کار می‌باشد. با تأکید و تمرکز بر این پدیده‌های متغیر، ریفکن (۱۹۹۶) چنین نتیجه گرفت که جوامع باید یک قرار داد جدید کاری را که برخوردار از هفته‌های کاری کوتاه‌تر می‌باشد طرح ریزی نمایند. از این رو افراد می‌توانند وقت بیشتری را به قسمت‌های دیگر زندگی خود اختصاص دهند و ارزش بیشتری را به زمان اختصاص داده شده به کارهای داوطلبانه و جمعی جای دهند.

هال تغییرات شگرف در سازمان‌های قرن بیست و یکم را پیش‌بینی کرد. او عقیده داشت افراد به جای سازمان‌ها، کنترل دوره‌ای شغلی را در اختیار خواهند گرفت و موفقیت در قالب کامیابی‌های روانشناسی به جای کامیابی‌های مالی اندازه‌گیری

در سال‌های اخیر جایگاه معنویت در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان‌ها با کارکنان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است

پیشنهاد نمودند. کورمود (۱۹۹۸) توضیح داد سازمان‌هایی که خدمات مشابهی را عرضه می‌کنند و تحت شرایط مشابهی فعالیت دارند، یک بافت سازمانی را شکل می‌دهند. بافت‌های سازمانی و ساختارهای نهادی هر دو یک میانی نظری جهت تشریح این موضوع که سازمان‌ها ممکن است بر یکدیگر تأثیرگذار باشند ارائه نمودند (Olivira, 2004, p.18).

نظریه نهادی و نهادگرایی نوین

نظریه نهادی نقشی اساسی در تشریح این فرآیند ایفا می‌نماید که در اشکال ناهمگن و متمایز سازماندهی درون یک بافت سازمانی برتری می‌یابند. کمک دیگر و در عین حال مهم نظریه نهادی، بررسی این موضوع است که چگونه سازمان‌ها ساختارها، فرایندها و ایده‌های بر مبنای تأثیرات بیرونی را به جای کارایی اختیار می‌کنند. (Lawrence, 1999, p.172) مطالعه نظریه نهادی جهت تشریح ساخت‌های مربوط به بافت‌های سازمانی و برقراری هنجارهای نهادی ضروری شده است. (Kondra & Hinings, 1998, p.756) فرایند ایجاد هنجارهای سازمانی از طریق فرایندهای ضابطه‌مند و تقلیدی رخ می‌دهد. علاوه بر این، ارزش‌ها و باورهای بیرونی نسبت به سازمان نهایتاً به تعیین هنجارهای سازمانی کمک خواهد نمود. بنابراین سازمان‌ها ممکن است خود را با قواعد و الزامات بافت سازمانی وفق دهند.

تحقیقات اخیر میان رویکردهای نوین و پیشین نظریه نهادی تفاوت قابل می‌شوند. نهادگرایی قدیم بر موضوعاتی نظیر تعارض منافع و ارزش‌ها تأکید می‌ورزد، در حالی که نهادگرایی نوین بر ارتقای ساخت بندی تمرکز داشته و برای مطابقت درون یک بافت تلاش دارد (DiMaggio, 1998, pp.696-697). برای مثال دیماگو (۱۹۹۸) میان سه شکل نوین نهادگرایی تفاوت قائل می‌شود:

- عقلایی - کنش

نهادگرایی نوین مبتنی بر عقلایی - کنش این موضوع را تشریح می‌نماید که چگونه ساختارها و هنجارهای سازمانی بر عناصر کنش‌های عقلایی فردی که کنش‌گر، جذاب و ترجیحاتی هستند، تحت تأثیر قرار می‌دهند.

- اجتماعی - ساختاری

نهادگرایی نوین مبتنی بر اجتماعی - ساختاری چنین مطرح می‌کند که همه عناصر مدل‌های عقلایی - کنش به طور اجتماعی ساختار یافته‌اند.

- میانجی - تعارض

نهادگرایی نوین مبتنی بر میانجی - تعارض بر روش دولت و سایر سازمان‌ها که تعارض میان گروه‌ها را با منافع مجزا و متمایز میانجی‌گری می‌کند، تمرکز دارد.

عامل فرهنگی

واژه فرهنگ به تعدادی از پیامدها و نتایج برمی‌گردد. از این رو، واکر و براک (۱۹۹۵) فرهنگ را به عنوان مجموعه‌ای از جهت‌گیری‌های ارزشی تعریف کرده‌اند که هسته مرکزی معنی‌داری را در جوامع بشری تشریح می‌نماید. جهت‌گیری‌های ارزشی ترجیحات را در زندگی دیکته کرده و بیان می‌دارند چگونه افراد رفتار کنند، ببندیشند و باور داشته باشند. این جهت‌گیری‌های

و واکنش‌های مدیران عملیاتی رواج پیدا کرده است. این امر مهم تلقی می‌شود چراکه موضوعی حیاتی در آموزش و یادگیری مدیریت است و حتی مهم‌تر از آن پایه‌ای است که کسب‌وکار بر اساس آن صورت می‌گیرد. تاکنون رابطه میان نظریه سازمان و کارکرد مدیران و دیگر دست‌اندرکاران سازمانی به عنوان یکی از دشوارترین موضوعات مطرح بوده است (Yiannis, 2002, P.134).

دیدگاه سیستم‌های باز

سازمان شبیه ارگانیسم‌های زنده فعالیت می‌کنند و زمانی موفق می‌گردند که تمامی زیر سیستم‌های آنها از طرح‌های راهبردی آنها حمایت به عمل آورند. بنابراین یک نقش عمده برای رهبری این سازمان‌ها یا تنظیم مجدد راهبرد با میزان تقاضای محیط‌های پیرامون آنهاست به عبارت دیگر رویکرد سیستم‌های باز، سازمان‌ها را به عنوان موجودیتی می‌بیند که داده‌ها را از محیط خود دریافت می‌کنند و به نوبه خود برای محیط‌ها از طریق ستاده‌های تغییر شکل یافته که همان ستاده‌های سازمان می‌باشند تأثیر می‌گذارند. نظریه سیستم‌های باز بر پایه این ایده است که کل یک سیستم بیشتر از جمع اجزای آن است. (Senge et al., 1999, p.138) بر طبق نظریه هولت و همکارانش سیستم‌های باز چهار اصل اساسی را دارا می‌باشند:

- سازمان‌ها، سیستم‌های زنده‌ای هستند که پیوسته در حال سازگاری با محیط بیرونی خود می‌باشند.

- سازمان‌ها، ذاتاً پویا هستند با تمامی زیر سیستم‌های خود که تغییرات درون سازمان را پیش‌بینی کرده، به آنها پاسخ داده و یا واکنش نشان می‌دهند.

- سازمان‌ها، از راهبرد بقای خود استفاده و با حضور در موقعیت‌های مناسب، بازار را سازماندهی می‌کنند.

- سازمان‌ها، باید ذاتاً منسجم باشند و یا به منظور حداکثر نمودن کارایی و اثربخشی سازگاری حاصل نمایند (Overshot et al, 2000, P.39).

بافت‌های سازمانی و ساخت‌های نهادی

ویلیامز، گریفین، یونگ (۱۹۹۸) بررسی کرده‌اند که چگونه سازمان‌های با سیستم باز، ساخت نهادی را به وجود می‌آورند. تعامل بیشتر سازمان با محیط پیرامون خود احتمالاً موجب خواهد شد که مدل سازمانی آن بیشتر ساختارها، هنجارها و کارکردهایی را از اصلی‌ترین روابط در محیط خودش جذب نماید.

بر طبق نظر پاول و دیماگو (۱۹۹۱) فرآیند دایمی بازخورد میان درون و بیرون یک تأثیر همگن و متجانس در سازمان ایجاد می‌نماید. از این رو آنها واژه ساخت‌های نهادی را در این خصوص به کار می‌گیرند. به عبارت دیگر ساخت‌های نهادی به پدیده‌ای اطلاق می‌شود که سازمان‌ها برخی از خصوصیات برجسته و متمایز خود را در قالب رفتار سازمانی و فرهنگ از دست می‌دهند و تلاش می‌کنند تا به یکدیگر شباهت داشته باشند.

سازمان‌ها در محیط‌های که از سوی نهاد‌های دیگر احاطه شده است به وجود می‌آیند به طوری که با آنها همپوشانی، تعامل و برخورد دارند. بنابراین، پاول و دیماگو (۱۹۹۱) مفهوم بافت‌های سازمانی را جهت تشریح دنیای بزرگتر از نهاد‌های پیرامون

تعامل بیشتر
سازمان با محیط
پیرامون خود
موجب خواهد
شد که مدل
سازمانی آن
بیشتر ساختارها،
هنجارها و
کارکردهایی را از
اصلی‌ترین روابط
در محیط خودش
جذب نماید

ارزشی یا عناصر زیربنایی فرهنگ الگوهای نیمه ایستا هستند که افراد یاد می‌گیرند به طوری که آنها بالغ شوند و در گروه‌های اجتماعی به تعاملی بپردازند. بنابراین فرهنگ برکنش‌ها، تصمیمات، احساسات و تفکرات تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این فرهنگ نقش عمده‌ای در شکل دادن به مکانیسم ادراک ایفا می‌نماید که بر این اساس به افراد این امکان را می‌دهد که خودشان، دیگران، سازمان‌ها و جهان را تفسیر نمایند (Oliveira, 2004, p. 19).

نظریه سازمان و معنویت

بر طبق نظر محمد و همکارانش (۲۰۰۱) مدل‌ها و نظریه‌های سازمانی که بعد معنوی را نادیده می‌انگارند ناقص باقی خواهند ماند. آنچه که آنها در این زمینه مطرح می‌سازند این است: که مدل‌های کنونی رفتار کوچک و بزرگ ما برای معنویت و تأثیر آن اعتبار چندانی ندارند و ممکن است برخی از این مدل‌ها اغواکننده یا ناقص باشند (Mohamad et al, 2001, p. 647).

گرابر و جانسون (۲۰۰۱) عقلانیت بعد معنویت را در زندگی سازمانی مورد بحث و بررسی قرار می‌دهند. آنها همچنین نتیجه‌گیری می‌کنند که تحقیق برای رشد معنوی و موفقیت نباید از کار تفکیک شود و این به علت چالش متعادل ساختن عوامل فردی، درونی و غیرارادی تجربه اشخاص با عقلانیت، کارایی و از خود گذشتگی مورد نظر سازمان‌ها می‌باشد (Graber & Johnson, 2001, p. 45). دیگر صاحب‌نظران نیز طرح‌های سازمانی که حسی از جمع‌گرایی و معنویت را منجم می‌سازند مورد حمایت قرار داده و در ادامه، پتانسیل‌های بالقوه رهبری به منظور منجم ساختن ارزش‌های معنوی به زمینه‌های مدیریت را مورد بحث قرار می‌دهند. بیک‌هام (۱۹۹۶) ادعا می‌کند زمانی که معنویت در محیط کار توسعه و پرورش می‌یابد، یک انرژی خلاق آزاد می‌گردد. کانگر پیشنهاد می‌کند که تعریف رهبری باید شامل بعد معنویت نیز باشد. در نتیجه این موضوع توسعه یافت و شخصیت‌پردازی جدید رهبری توانست به توسعه زندگی کاری که برای سازمان، اعضای آن و جامعه سودمند واقع گردد، کمک نماید. مارسیس (۱۹۹۷) یکپارچه‌سازی ارزش معنوی با نظریه نوین سازماندهی را به عنوان گزینه‌ای برای مهندسی مجدد و اقدامات مبتنی بر کوچک‌سازی سازمان‌ها پیشنهاد نمود (Oliveira, 2004, p. 20).

میتروف و دنتون پنج مدل سازمانی متفاوت را بر پایه معنویت شناسایی نمودند:

«سازمان مبتنی بر دین»، یا گرایش آن به دین و معنویت مثبت است و یا به دین مثبت و به معنویت منفی است. سه نوع سازمان مجزی وجود دارد که گرایش آنها به دین منفی، ولی به معنویت مثبت است.

– **سازمان تکاملی**، این سازمان در ابتدا با دین خاصی ارتباط قوی برقرار می‌کنند، یا به وسیله آن به خود هویت می‌بخشد و با گذشت زمان به سوی موقعیت جهانی‌تر گام برمی‌دارد.

– **سازمان بازپروری**، اصولی را به منظور پرورش معنویت برمی‌گزیند. این مساله زمانی رخ می‌دهد که عده زیادی از مدیران کلیدی سازمان در حال بهبود یافتن از اعتیاد به الکل، مواد مخدر، و مانند اینها هستند.

– در «سازمان با مسئولیت اجتماعی» رؤسا و مؤسسان سازمان، با اصول و ارزش‌های قوی‌ای که مستقیماً برای بهبود

و اصلاح در جامعه به کار می‌گیرند، هدایت می‌شوند؛ در این مورد، رؤسای سازمان غالباً با سهام‌داران در ارتباط‌اند. تا با کارکنان خود. «سازمان مبتنی بر ارزش‌ها» از این که الگو و سرمشق رؤسا و مؤسسان آن، اصول فلسفی کلی یا ارزش‌های مرتبط و همسو با یک دین خاص یا معنویت باشد، سربرمی‌تابد.

هر مدل، از لحاظ تاریخی، رویکردی معتبر و مجزاست که افراد برای یافتن معنا و هدف در زندگی‌شان برگزیده‌اند و هر یک از آنها دارای قوت‌ها و محدودیت‌هایی است؛ به علاوه، هر کدام منافع و مضرات عمده‌ای دارند. در حالی که اساساً یک مدل یا بیشتر برای همه سازمان‌ها کاربرد می‌یابد، امکان رد آنها وجود دارد. با این همه، اعتقاد بر این است که رد یا پذیرش هر مدل خاصی، مبتنی بر درک و فهم روشنی از این موضوع است که مدل چه است و چه چیزی را ایجاد می‌کند.

میتروف و دنتون پیشنهاد کردند که این پنج مدل ممکن است تغییرات عمده‌ای را برای نظریه سازمان به وجود آورده و برخی از راهکارهای مدیریتی ارائه نماید چراکه هر مدل، از رخداد یک واقعه حیاتی به وجود آمده است. بنابراین انگیزه پیگیری معنویت از آرزوی غلبه موفقیت‌آمیز بر بحران ناشی می‌شود. (Mitroff & Denton, 1999, pp. 90-91)

در برخی کشورها مدیران علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت نشان می‌دهند. این تلفیق در زمان‌های آشوب‌زده برای مدیران منبعی سرشار از معنای پایدار را فراهم می‌آورد. این علاقه مدیران به دلایل بسیاری حائز اهمیت است: تلفیق معنویت و کار عمیقاً به شغلشان معنا می‌دهد. این تلفیق عمیق‌ترین ارزش‌هایی را که بر کارشان تأثیرگذار است، به همراه دارد، و نیز به همان میزان، نویددهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. مدیران به خاطر برخی علایق مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند.

اگرچه معنویت در محیط کار متداول و مرسوم شده است اما این موضوع توجه کمتری را از سوی محققان مدیریت به سوی خود جلب نموده است. با این حال بررسی معنویت در محیط کار مستلزم بررسی دقیق نظریه‌های سازمان و برخی مفاهیم آن است. نهادگرایی نوین بر پایه ساختارگرایی اجتماعی چنین پیشنهاد می‌نماید که تمامی عوامل سازمانی از محیط‌های اجتماعی پیرامون سازمان‌ها ناشی شده و یا ساختار یافته‌اند. فرهنگ به عنوان یک عامل با اهمیت است زیرا بر این موضوع که چگونه سازمان‌ها ساختارها، فرآیندها و ایده‌ها را اختیار کرده و تأثیر می‌گذارد.

سایر صاحب‌نظران از الگوهای جدید سازمانی که معنویت و حسی از جمع‌گرایی را یکپارچه می‌سازند، حمایت می‌نمایند. برای مثال، میتروف و دنتون پنج مدل سازمانی متفاوتی را بر پایه مذهب و معنویت شناسایی نموده و یک ساختار جدید را در قالب ارزش‌های معنوی پیشنهاد کردند.

به هر حال، معنویت نباید به عنوان یک موضوع رسمی برای مطالعه مورد غفلت قرار گیرد. مدل‌ها و نظریه‌های کنونی، معنویت و تأثیرات آن را مورد بررسی قرار نمی‌دهند و برخی از این مدل‌ها ممکن است اغواکننده و ناقص باشند. فرهنگ سازمانی باید فضایی برای بیان معنویت ایجاد نماید که خود ممکن است بسیاری از اشکال را به دنبال داشته باشد و منجر به مزایایی نظیر محیط کار بهتر، کیفیت بالاتر و نیروی کار راضی شود.