

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۱۲/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۲/۰۱

## تاملی بر معنویت سازمانی با رویکرد

### اسلامی

۱۷۹

فصلنامه علمی پژوهشی  
اسلامی - ایرانی

تاملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی  
نویسنده: سکینه جعفری شورگل

سکینه جعفری شورگل<sup>\*۱</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی تهران، تهران، ایران.

#### چکیده:

امروزه معنویت از دو نظر بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است، نخست به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیب ها و هنجارشکنی ها و دیگری به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد در جهت سود رسانی و خدمت بیشتر به جامعه. به همین ترتیب تصویر حقیقی از معنویت اسلامی نیز شاخصه ها و اصول خاصی دارد که ضمن اتصال فرد به مبدأ وجود و کمال مطلق، بر شیوه نظر و عمل او در زندگی فردی و جمعی تأثیر می‌گذارد و تحولات شگرفی را در ابعاد فردی و اجتماعی موجب می‌شود با توجه به مطالب مذکور و ظرفیت فوق العاده اسلام برای معنویت ورزی بر آن شدیم تا نگرشی نو بر مبنای فرهنگ اسلامی به مقوله معنویت سازمانی با داشته باشیم.

**کلیدواژه:** معنویت، معنویت سازمانی، جامعه اسلامی، توفیقات الهی، زیست درست در جامعه و

سازمان.

Email: sajafary@gmail.com

\*ایمیل نویسنده: .

انسان‌ها وارد دوران جدید و بی‌سابقه‌ای در زندگی خود شده‌اند؛ دورانی که در آن، دنیا به شدت در حال تغییر و تحول است. طی چهارصد سال گذشته، غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده است و فعالیت‌های دنیوی را از اموری مثل مذهب، معنویت و عرفان به کلی جدا کرده است (Neal & Biberman, 2003, p.363). این جدایی از یک سو سبب خرافات زدایی و نفی کلیسا بر انسان غربی، تحت تسلط در آوردن طبیعت و پیشرفت علوم و فن‌آوری‌های مختلف، افزایش فوق‌العاده رفاه زندگی، ظهور دموکراسی و حاکمیت‌های قانون و غیره شده است به بیان ساده‌تر سبب حاکمیت پارادایم عقلایی و مدرنتیبه در اکثر نقاط جهان شده است.

با وجود این، این جدایی از سوی دیگر بشر را از جهات بسیاری از والاترین جنبه‌های وجود انسانی اش جدا کرده است. در حقیقت، در پارادایم مدرن، به سهم روح و نیازهای درونی انسان‌ها توجه نشده است. پارادایم مدرن، صرفاً به چارچوب حقوقی، سیاسی و اقتصادی انسان می‌پردازد و جنبه‌های درونی حیات را از امورخصوصی تلقی می‌کند که هر کس باید مطابق سلیقه خود به آن بپردازد. به عبارت دیگر؛ پارادایم مدرن، که به کل عالم هستی گسترش یافته است و تأمین رفاه انسان را به عهده گرفته است. مناطق وسیعی از قلمرو حساسیت بشری را متروک گذاشته و زمینه‌ای را فراهم کرده است تا انسان‌ها و بخصوص انسان‌های غربی نوعی احساس نارضایتی و بی‌قراری داشته باشند. به همین دلیل است که آن‌ها برای پر کردن خلأ معنوی خود گرایش زیادی به سمت معنویت، مذهب و آیین‌های معنوی، بویژه آیین‌های شرق آسیا نشان می‌دهند (شایگان، ۱۳۸۱، ۳۱).

جدول شماره (۱): مقایسه معنویت از منظر اسلام و معنویت از منظر غرب

موضوع	معنویت از منظر اسلام	معنویت از منظر غرب
تعریف	رابطه میان اعمال و افعال انسانی و میان حالات و ملکاتی که در نفس او به وجود می آورند. همچنین رابطه میان این حالات و ملکات و میان مقامات و مدارج باطنی که انسان سیر می کند؛ همچنین خود این مقامات و مراحل باطنی و عالمی که موجوداتی اصیل و واقعی و بیرون از سلطه و حکومت ماده و طبیعت هستند.	معنویت به معنای نقش زندگی یا روشی برای بودن و تجربه کردن است که با آگاهی یافتن از یک بعد غیر مادی به وجود می آید و ارزش های قابل تشخیص، آن را معین می سازد. این ارزش ها به دیگران، خود، طبیعت و زندگی مربوطند، و به هر چیزی که فرد به عنوان غایی قلمداد می کند، اطلاق می شوند
ابعاد	رابطه بین فرد و خدا	رابطه بین فرد و ماورا
مولفه ها	حس پیوند؛ باور به این که فرد بخشی از جامعه ی بزرگ بشری است و نقش گریز ناپذیر وی در تداوم هارمونی زندگی؛ جهان شمولی؛ باور به ماهیت توام با وحدت زندگی، تحقق دعا؛ احساس شرف و خشنودی ناشی از ر. یارویی شخصی با واقعیت متعالی، تحمل تناقضات؛ توانایی زیستی با ناپایداری و تناقضات در زندگی شخصی؛ توانایی پذیرش زندگی و دیگران به همان شکلی که هستند؛ حساسیت به نیازها و دردهای دیگران؛ وجودی بودن؛ میل به زندگی در لحظه و امید به	حس پیوند؛ باور به این که فرد بخشی از جامعه ی بزرگ بشری است و نقش گریز ناپذیر وی در تداوم هارمونی زندگی؛ جهان شمولی؛ باور به ماهیت توام با وحدت زندگی، تحقق دعا؛ احساس شرف و خشنودی ناشی از ر. یارویی شخصی با واقعیت متعالی، تحمل تناقضات؛ توانایی زیستی با ناپایداری و تناقضات در زندگی شخصی؛ اندیشه درباره امور بر اساس هم این هم ان به جای یا این یا ان؛ فقدان قضاوت؛ توانایی پذیرش زندگی و

<p>دیگران به همان شکلی که هستند؛ حساسیت به نیازها و دردهای دیگران؛ وجودی بودن؛ میل به زندگی در لحظه؛ مشتاق رویارویی با تجربه های زندگی به عنوان فرصت هایی برای رشد و شادی؛ سپاس همیشگی در برابر نعمت های بیشمار الهی؛ حرکت همراه با بیم و امید در مسیر رضایت الهی در همه ی شئون فردی و اجتماعی.</p>	<p>دیگران به همان شکلی که هستند؛ حساسیت به نیازها و دردهای دیگران؛ وجودی بودن؛ میل به زندگی در لحظه؛ مشتاق رویارویی با تجربه های زندگی به عنوان فرصت هایی برای رشد و شادی؛ سپاس؛ حس شگفتی و سپاس برای مشخصه های بی همتا و مشترک با دیگران در زندگی خود.</p>	
<p>عمل گرایی محیطی و اجتماعی، ناپایداری، زندگی بر اساس غریزه، اصالت لذت</p>	<p>آخرت گرایی، پایداری، زندگی بر اساس فطرت، اصالت کمال</p>	<p><b>شاخص ها</b></p>
<p>کسب مواهب مادی، لذت و آرمش دنیوی</p>	<p>معرفت تام به حق، لذت ابدی معنوی</p>	<p><b>هدف</b></p>

عترت دوست، محمد، (۱۳۸۹)، درآمدی بر معنویت شناسی سازمانی و کارکردهای آن در نیروی انتظامی، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۲، ص ۱۰۶.

در اسلام منظور از معنویت برخورداری از ارزش های اعلای انسانی همچون ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، تقوی، خدمت، خوش بینی و صداقت است که به صورت عام و جهان شمول است. معنویت در جامعه ی ایرانی ما مبتنی بر دین است، بدین معنا که تعالیم و آموزه های دین اسلام شکل دهنده ی معنویت است. سرچشمه ی معنویت اسلامی، قرآن کریم و فرموده های حضرت محمد (ص) و ائمه ی اطهار (س) می باشد. زبان های اسلامی برای واژه ی غربی معنویت، اصطلاحات گوناگونی دارند که این اصطلاحات در برگیرنده ی این معانی هستند: باطن، حق، عالم معنا، مقام، لطف الهی، مفهوم کمال اخلاقی،

جمال، جان و ذکر خدا. از نظر مسلمین، زندگی معنوی هم بر ترس خدا مبتنی است و هم بر عشق او، هم تسلیم در برابر اراده‌ی خدا و هم جست‌وجو برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است. معنویت اسلامی با الگوهای آداب اسلامی که ساخته و پرداخته‌ی ارکان دین است، رابطه دارد. گوهر معنویت اسلام با توحید پیوند می‌خورد و قلب اسلام، کلید فهم جنبه‌های مختلف آن است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶، ۱۱۸).

### مفهوم و تعریف معنویت

از آنجایی که واژه‌ی معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. ریشه‌های آن در سنت مسیحی قرار دارد، سنتی که تاریخی طولانی در الهیات و عمل دینی دارد. امر معنوی جست‌وجویی درونی است که اغلب با امور مادی، فیزیکی و بیرونی در تقابل است. برخی معنویت را نسبت به دین، پراکنده‌تر و کمتر نهادینه شده می‌دانند، در مقابل، دیگران معنویت را درست مرکز و قلب دین می‌دانند، مخصوصاً وقتی که با تجربه‌ی عارفانه و دینی مواجه شوند. موضوع معنویت دل‌مشغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقدی و تطبیقی معنویت در زمینه‌های جهانی، یک پدیده‌ی نوظهوری است. بسیاری از ادیان واژه‌ی دقیقی برای معنویت ندارند؛ با وجود این، امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است و اکنون در داخل و خارج ادیان و همچنین در زمینه‌های بین‌الادیانی<sup>۱</sup> و سکولار به کار می‌رود. علاقه‌مندی جدید به معنویت با تاکید بر موضوع فردی، خودبالندگی و درک متفاوت‌تری از روان‌شناسی انسان همراه گشته است. اکنون معنویت یک کلیدواژه‌ی جهان‌شمولی است که نشان‌گر جست‌وجوی جهت و معنا است (حسینی و همکاران، ۱۳۸۲، ۲۲۵).

برخی از نویسندگان کوشیده‌اند برای معنویت تعاریفی ارائه دهند که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود:

---

1. Inter faith

۱. میتروف<sup>۱</sup>، پروفیسور مدیریت، معنویت را تمایل به جست‌وجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می‌کند. سایرین معنویت را نوعی معنا و نوعی آگاهی در زندگی و غیره تعریف می‌کنند. بعضی دیگر مصرانه بر مفاهیم مذاهب و آیین‌های شرقی هم‌چون تائوئیسم، بودیسم، ذن و نیز اسلام تاکید دارند؛ چنین محققانی به درستی ادعا می‌کنند که این جوامع غیرغربی بسیار بهتر میان زندگی شخصی، کار، تفریح، عبادت و دیگر جنبه‌های زندگی، یکپارچگی ایجاد نموده‌اند. با بررسی پاره‌ای از تحقیقات در این زمینه بیان می‌کنند که برای یک خداشناس کاتولیک، معنویت راهی است که از سوی آن به سمت الوهیت حرکت می‌کند؛ برای یک پزشک، معنویت چیزی است که به زندگی معنا می‌بخشد؛ برای یک جامعه‌شناس، جست‌وجوی انفرادی برای درک مقصود و ارزش‌هایی است که ممکن است مفهوم خدا یا وجود متعالی را در برداشته باشد یا نداشته باشد. برای دیگران معنوی بودن به معنای دانستن و زیستن، مبنایی برای تحول شخصی، بین‌شخصی، اجتماعی و حتی جهانی بر اساس این معرفت است که خدا همواره در وجود ما حاضر است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵، ۱۱).

۲. در تعریفی از مک نایت و کاوانا<sup>۲</sup> آمده است معنویت، نیرویی روح‌بخش و انگیزاننده‌ی زندگی است، انرژی‌ای که الهام‌بخش فرد به سمت و سوی فرجامی معین یا هدفی به سوی ورای فردیت می‌باشد (خانباشی و ابطحی، ۱۳۸۸، ۱۴۱).

۳. معنویت به عنوان تلاش دائمی بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی می‌باشد به عبارت واضح تر، استفاده بهینه از قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل موجود مرتبط با زنده ماندن و زندگی کردن و در نتیجه، رشد و تکامل است (موران، ۱۳۸۹، ۲۶۹).

---

1. Mitroff

2. McKnight & Cavanaugh

۴. معنویت می تواند به عنوان جستجوی نوعی تقدس و فرایندی تعریف شود که افراد از طریق آن به دنبال کشف و انتقال چیزی هستند که در زندگی شان مقدس است (از احترام برخوردار است) (Hill & Pargament, 2003, P.65).

۵. برخی از تعاریف معنویت شامل موارد ذیل است:

۱. یک اصل زندگی شخصی که کیفیت متعالی رابطه با خداوند را تحریک می کند.

۲. یک جنبه متعالی در درون تجربه انسانی.

۳. جاذبه و حرکت انسان به سمت الهیات (King, 2007, P. 105).

۶. وگان<sup>۱</sup> بعضی از خصوصیات معنویت را چنین عنوان کرده است:

الف. بالاترین سطح رشد در زمینه‌های مختلف روان‌شناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را در بر می گیرد؛

ب. یکی از حوزه‌های رشدی مجزا می باشد؛

ج. بیشتر به عنوان نگرش مطرح است؛

د. شامل تجربه‌های اوج می شود (ساغروانی، ۱۳۸۸، ۲۲).

بهترین واژه‌ای که بتواند معنای معنویت و نقش حیاتی آن در زندگی افراد را منعکس کند، واژه‌ی "وابستگی متقابل" است. افرادی که با سازمان‌های "معنوی‌تری" در ارتباطند، "سودآوری بیشتری" مشاهده می‌کنند. بنابر اظهارات آنان، افراد در چنین سازمان‌هایی قادرند بخش بیشتری از "خود کاملشان" را در کار به منصفی ظهور برسانند؛ این افراد می‌توانند مقدار بیشتری از خلاقیت، احساسات و هوشمندی کامل خود را به کار گیرند. افراد بدون آن‌که مزاحمتی برای همکارانشان فراهم آورند و موجب عصبانیت آنان شوند، همواره به دنبال راه‌هایی برای اظهار معنویت خویش در محیط کار هستند، آنان به شدت بر این باورند که مادامی که سازمان‌ها نیاموزند چگونه "انسان کامل"، یعنی نیروی معنوی سرشاری را که در جوهره‌ی هر فردی وجود دارد، اداره و مهار کنند، قادر به تولید خدمات و محصولات در سطح جهانی نخواهند بود.

## گرایش های دینی و معنوی در سازمان

برای برخی از افراد، معنویت در محیط کار و سازمان مفهومی دینی دارد، در حالی که در نظر برخی دیگر چنین نیست. افراد دسته ی اول بر این باورند که معنویت دینی به مانند معنویت های دائوی، بودایی، هندو، آیین ذن، مسیحی و صوفی، در یکپارچه سازی و یگانه سازی زندگی شخصی، زندگی کاری، اوقات فراغت، مراقبه های شخصی و تجربه های شخصی یک فرد بهتر عمل می کنند. در نظر آنان معنویت یعنی تصدیق خداوند و سیره ی پیامبرش در محیط کار. معنویت و گرایش به آن، به بخش عمده منبع آن یعنی از معنویت مؤسسات بزرگ دینی جهان؛ عیسی، موسی، بودا، زرتشت، محمد(ص) و کریشنا نشأت می گیرد. اما در نظر دسته ی دوم؛ معنویت در کار و سازمان یک هوشیاری و «بیداری نوین»<sup>۱</sup> است که از جنبش های دینی عصر جدید نشأت گرفته است. ارزش های محوری آن؛ صلح، آرامش درونی، حقیقت یابی، ارتباط درست، عدم خشونت، و برتر از همه عشق است، که در نظر این عده، معنویت به دین خاصی وابستگی ندارد (Cavanagh, 1999, p.194).

هیچ کدام از این دو دیدگاه درباره ی معنویت رسا و کامل نمی باشد، چرا که هر یک از آنها بسیار جانبدارانه، بسته و متعصب است که با مفهوم معنویت در تضاد است. معنویت فرا دینی، حد وسط این دو دیدگاه است. معنویت فرادینی، معنویتی است که به ادیان، نه یک دین خاص التفات دارد، اما وابستگی خاص به آن ندارد. از تمام تعالیم و آموزه های دینی بهره می برد، اما منحصر به آن نیست و در آن توقف نمی کند. معنویت فرا دینی، به گوهر دین وابسته است. در این صورت است که گوهر تمام ادیان می تواند یکی باشد که هر دینی اساساً برای آن آمده است. آنچه اختلاف است در صدف دین است که برای هر دینی منحصرأ صدفی خاص که آئین و شریعتی خاص دارد، تعریف شده است. علاوه بر این، معنویت فرادینی ممکن



است که از تعالیم و آموزه های حتی غیر دینی نیز بهره مند شود. آن چه در معنویت فرادینی در محیط کار مدنظر است، رضایتمندی درونی و باطنی است. این رضایتمندی یقیناً در رضایت شغلی یک فرد نیز مؤثر است. و به تبع آن کاهش جابجایی، کاهش غیبت و افزایش بهره وری را در پی خواهد داشت.

بر اساس تحقیقاتی که توسط میتروف و دنتون<sup>۱</sup> انجام گرفته است، پنج شیوه گوناگون معنوی یا دینی بودن سازمانها را یافت شده است. که این پنج مدل یا طرح اصلی، تنها شیوه‌هایی هستند که سازمانها می‌توانند طبق آنها معنوی یا اخلاقی باشند. مطالعات آینده، بدون شک، مدل‌های بیشتری، به ویژه در قالب اشکال متداول ارائه خواهد نمود و منجر به نمونه‌های جدیدی خواهد شد.

اشکال پنجگانه ی سازمانی به شرح زیر می باشد:

«سازمان مبتنی بر دین<sup>۲</sup>»، یا گرایش آن به دین و معنویت مثبت است، و یا به دین مثبت و به معنویت منفی است. برای مثال، سازمان‌های مبتنی بر دین به فور در مؤسسه‌های فرقه مورمن<sup>۳</sup> یافت می‌شود.

سه نوع سازمان مجزی وجود دارد که گرایش آنها به دین منفی، ولی به معنویت مثبت است: «سازمان تکاملی<sup>۴</sup>»؛ این سازمان در ابتدا با دین خاصی ارتباط قوی برقرار می‌کند، یا به وسیله آن به خود هویت می‌بخشد و با گذشت زمان به سوی موقعیت جهانی‌تر گام برمی‌دارد. مثل سازمان‌های «وای.سی.سی.ای<sup>۵</sup>» و «تامس آف مین<sup>۶</sup>».

«سازمان بازپروری<sup>۷</sup>»؛ اصول (AA) را به منظور پرورش معنویت برمی‌گزیند. این مسئله زمانی رخ می‌دهد که عده زیادی از مدیران کلیدی سازمان در حال

1. Mitroff & Denton
2. Religious- Based Organization
3. Morman
4. Evolutinary Organization
5. Ycca
6. Toms of Maine
7. Recovering Organization

بهبود یافتن از اعتیاد به الکل، مواد مخدر، و مانند اینها هستند. در «سازمان با مسئولیت اجتماعی»<sup>۱</sup> 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، مثل سازمان‌های بن<sup>۲</sup> و یریس<sup>۳</sup>.

«سازمان مبتنی بر ارزش‌ها»<sup>۴</sup> 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.

این پنج مدل گونه‌های عمده‌ای هستند که در تحقیقات میتروف و دنتون شناسایی شده‌اند؛ ابعاد مدل و خود مدل، بیشتر تلویحی و ضمنی بودند تا مستقیم و صریح. هر الگوی سازمانی یاد شده، 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 که ممکن است برای سازمانی کاربرد داشته باشد. 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، ۱۳۸۲، ۱۸۰).

افزون بر مطالب فوق لازم است ذکر شود که هر سازمانی برای کسب دانش و تعالیم بیشتر در مورد چگونگی اداره پیشه‌ای اخلاقی، ارزشی و معنوی، به منابع مختلف و متون اصلی مراجعه می‌کند؛ بنابراین، هر یک از آنها فراتر از متون سنتی‌ای که عمدتاً در برنامه‌های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرند، گام برمی‌دارند. در واقع، هر سازمانی فرض می‌کند که بیشتر افراد با متون سنتی یک متن بنیادین به طور قابل ملاحظه‌ای وسعت می‌یابد، برای مثال، در سازمان‌های

1. Socially responsible organization
2. Ben
3. Yerrys
4. Value-based organization

مبتنی بر دین، متون الحاقی، کتاب مقدس و تعابیر و تفاسیر اصول گرایانه مختلف‌اند. در سه مدل سازمان مبتنی بر معنویت، متون الحاقی، از آثار علمای اخلاقی عرفانی، معنوی بزرگ و فلاسفه جهان اقتباس می‌شوند. این متون اصولی غیر از اصول اقتصادی محض را برای اداره سازمان فراهم می‌آورند. در نتیجه، متون و مدل‌های اصلی، هر چه باشند، «زبان‌هایی» دارند که متفاوت با سیستم‌های بازرگانی مالی، سازمانی سنتی و رایج است؛ در حالی که در طرح‌های گوناگون و برنامه‌های سازمانی اصطلاحات رایج سود و زیان به کار می‌رود، همچنین اصطلاحاتی همچون مهربانی، عشق، محبت، آرامش، اعتماد و امید نیز، بدون هیچ شرمساری و با خودآگاهی تمام به کار می‌رود.

تمام الگوهای سازمانی یاد شده، اصل یا ساز و کاری برای محدود کردن حرص و طمع دارند، طمع صرفاً انباشت نامحدود و بدون مانع ثروت نیست، بلکه تعقیب بلا مانع قدرت نیز هست؛ بنابراین، هر یک از الگوهای ذکر شده، ساز و کار آشکاری برای این بیان دارد که چه زمانی حرص و طمع متوقف شود؛ همچنین هر الگو اصلی دارد که هدف سود سازمان را مشخص می‌کند؛ برای مثال، آیا یک سازمان در فعالیت خود به دنبال انجام خوبی و اعمال خیر است یا کسب سود؟ کسب پول فی نفسه هدف است یا وسیله؟ علاوه بر این، هر طرح الگویی با یک اندازه‌ای دست و پنجه نرم می‌کند. اگر سازمانی بیش از اندازه معین در حال رشد است، آیا می‌تواند سازمانی اخلاقی یا معنوی باشد؟ با چند استثنای قابل توجه، نتایج کمی از یافته‌های میتروف و دنتون، عموماً نشان می‌دهد که در هر ابعادی، سازمان‌هایی که خود را معنوی‌تر می‌دیدند، خود را بهتر از سازمان‌های مشابهی می‌دانستند که معنویت کمتری داشتند؛ برای نمونه، سازمان‌هایی که خود را گرم و صمیمی می‌انگاشتند، سازمان‌هایی بودند، که جهت‌گیری معنوی‌تر داشتند.

## اثرات معنویت در سازمان

سازمان معنوی مدار و معنویت ورزی در سازمان فواید بسیاری به همراه خواهد داشت؛ از جمله می‌توان به تاثیر معنویت در سلامتی کارکنان و خود کنترلی آن‌ها اشاره کرد؛ همچنین توفیق الهی نتیجه شده از معنویت، در موفقیت کاری سازمان هم موثر خواهد بود در ادامه به طور جداگانه این موارد تشریح می‌گردد.

### ۱. معنویت و سلامت

از اولین شروط عمل موفق نیروهای سازمان، سلامتی جسمی و روحی آن‌هاست؛ به طوری که از بیماری خاص روانی یا جسمی رنج نبرند و تمرکز حواس و همتشان بر انجام وظایف خود بوده، عملکردی موفق و عالی از نظر تفکر، خلق و خو، و رفتار داشته باشند.

اثر معنویت در سلامت جسم و جان وقتی خوب فهمیده می‌شود که بدانیم انسان با ایمان، روحی مطمئن و اعصابی آرام تر و قلبی سالم تر دارد؛ دائما در فکر تجاوز به حقوق دیگران نیست؛ اگر دیگران به نوایی رسیدند، به حسادت مبتلا نمی‌شود؛ حرص و بخل و طمع، آتش به جانش نمی‌افکند؛ ناراحتی‌های عصبی، او را به زخم معده و زخم روده مبتلا نمی‌سازد، افراد در شهوت او را ضعیف و ناتوان نمی‌کند، عمرش طولانی‌تر می‌شود. سلامت تن و سلامت روح بستگی زیادی به ایمان - مهم‌ترین مشخصه‌های انسان معنوی - دارد. مقصود این است که با وجود ایمان، محرومیت‌ها انسان را از پا در نمی‌آورد. بلکه تعادل او را محفوظ نگه می‌دارد (مطهری، ۱۳۷۰، ۲۲۸).

امام العارفین حضرت علی (ع) می‌فرماید: دایم منک ولاتشعر و دوائک فیک ولاتبصر.

« بیماری تو از درون خود توست اما نمی‌فهمی و دواي تو از خودت می‌باشد

ولی نمی‌بینی »

با دقت در آیات قرآن واژه های متعددی را که جلوه های مختلف از رفتارهای نابهنجار و بیمارگونه آدمی و مراحل مختلف آن هاست و هم چنین اصطلاحاتی که علائم و نشانه های عملکرد نرمال و بهینه دل و روان آدمی است، می توان استخراج کرد. از دیدگاه اسلامی تنها رسیدن به زندگی سالم و سلامت روانی، پذیرش و عمل کردن فرهنگ توحیدی است که همانا رعایت فردی و اجتماعی موازین الهی در زندگی می باشد. باور به قدرت خداوند و نیایش او و سر نهادن به خواست و اراده الهی در تسکین دردها به انسان تحمل می دهد. در این حال است که نیازهای روحی تأمین می شوند، سیمایه های اخلاقی تبلور می یابند و انسان توان آن را می یابد که از جسم خود دور گردد و درد را حس نکند، یا آنچنان آرامش یابد که تنش را تجربه ننماید. انصاری و همکاران (۱۳۸۳) در بررسی تأثیر آوای قرآن کریم، بر افسردگی نشان دادند که آهنگ موزون قرآن کریم و آوای دلنشین آن بعنوان یک موسیقی عرفانی دلپذیر در درمان بیماران افسرده مؤثر می باشد (موران، ۱۳۸۹، ۲۶۸-۲۶۹).

## ۲. معنویت و خود کتتری نیروها

مدیران خود بر این امر واقفند که تا کنون هیچ ابزاری و روشی در علم مدیریت نتوانسته است مشکل نظارت بر نیروی انسانی را به طور کامل حل نماید؛ ولی اگر در سازمان های اسلامی با یک برنامه حساب شده؛ روح معنویت و ایمان به خدای تبارک و تعالی در دل کارکنان بارور شود. مسلماً نه تنها در درون سازمان ها، بلکه در کل جامعه، خیانت، کارشکنی و یا فرار از زیر مسئولیت و مانند آن تقلیل خواهد یافت؛ چه این که به بیان صریح قرآن «یعلم خائنه الاعین و ما تخفی الصدور» (خدا چشم های خائن و اسرار دل های نا پاک را می شناسد) (سوره مومن، آیه ی ۱۹).

دمیدن روح معنویت در درون سازمان با تشویق کارکنان به اعمال خیر و سعی در متقاعد ساختن آنان در حسن انجام مسئولیتی که به عهده دارند، با توجه به

نظارتی که خداوند بر کردار و نیت آنان به طور مداوم اعمال می‌دارد، می‌تواند کمک بسیار شایانی در جهت جلوگیری از هدر رفتن نیروهای انسانی سازمان به انگیزه‌های گوناگون و غیر مشروع باشد (افجه ای، ۱۳۷۷، ۱۰۳-۱۰۵).

### ۳. معنویت و توفیقات الهی

در صورت تلاش برای ایجاد ارتباط بیشتر با خداوند متعال و انجام دستورات الهی در سازمان، عنایات مضاعف حضرت حق تعالی باعث توفیقات روز افزون سازمان خواهد شد. جلب اعتماد بیشتر مردم خداجوی جامعه به سازمان مزبور و در نتیجه سهل‌تر شدن انجام وظایف و شیرین‌تر شدن آنها، از نتایج دیگر توفیقات الهی ناشی از ارتقای معنویت در سازمان است. هم‌چنین توفیق الهی باعث می‌شود روحیه‌ی خدمت‌کردن، ارتقا یافته و انجام وظایف محوله، مفتخرانه صورت پذیرد.

بنابراین افزایش معنویت و ایمان الهی، اثرات و برکات بسیاری در سازمان می‌تواند به همراه داشته باشد؛ اما مسلماً مهم‌ترین اثر و اهمیت آن، رضای الهی در تمام امور فردی و اجتماعی و در نتیجه سعادت اخروی کارکنان خواهد بود.

معنویت از دیدگاه ال‌کینز و دیگران<sup>۱</sup>، دارای یک ساختار چندبعدی است که شامل ۹ بخش عمده می‌شود. گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی این اجزاء به طور خلاصه به قرار زیر هستند:

۱. بعد روحانی یا فرامادی: که به عنوان خدای مشخص فرد، خود فراتر یا بعد فرامادی تجربه می‌شود.

۲. معنا و هدف در زندگی: به این معنا که «خلاء وجودی» را می‌توان با زندگی معنادار پر کرد.

۳. داشتن رسالت در زندگی: فرد معنوی نوعی احساس وظیفه و تعهد دارد.

۴. تقدس زندگی: زندگی مشحون از تقدس است و فرد معنوی می تواند تجربه هایی نظیر حیرت و اعجاب، تحسین و شگفتی را حتی در موقعیت های غیرمذهبی نیز داشته باشد؛ دیگر اینکه، سراسر زندگی مقدس است.

۵. اهمیت ندادن به ارزش های مادی: رضایت نهایی را نه در مادیات، بلکه در مسائل معنوی و روحی می توان یافت.

۶. نوع دوستی: به معنای تحت تأثیر درد و رنج دیگران قرار گرفتن، داشتن احساس عدالت اجتماعی، و اینکه همه ما بخشی از آفرینش هستیم.

۷. ایده آلیسم یا آرمان گرایی: فرد، جهانی بهتر را در ذهن به تصویر می کشد و تمایل دارد که این آرمان را برآورده سازد.

۸. آگاهی از تراژدی: درد، مصیبت و مرگ قسمتی از زندگی هستند و به آن رنگ و روح می بخشند.

۹. ثمرات معنویت: معنوی بودن واقعی موجب تغییر همه جنبه های بودن، و نحوه زیستن می شود.

#### ۴. زیست درست در جامعه و سازمان

زیست درست یک اصل بودایی است؛ «افراد باید کاری را انتخاب کنند که موجب رنج دیگران یا حیوانات نشود» اگرچه واژه «زیست درست» واژه ای بودایی است، مفهوم انتخاب کار با ملاحظات معنوی توسط یک فرد، در بسیاری از سنت های معنوی اعمال می شود: مدیران در بیشتر سنت های معنوی با مسائلی از قبیل انتخاب شغل، صنعت و سازمانی که متناسب با مفهوم قدسی شان باشد، مواجه اند. برای مثال، ارزش های معنوی یک مدیر ممکن است پشتوانه کار برای یک سازمان (مثل یک دولت) باشد؛ مثلاً فرد ترجیح دهد که شخصاً مسئول بن غذای کارگران شود، نه اینکه به عنوان یک سرپرست رسمی در یک بخش ستادی فعالیت نماید.

انتخاب سازمان صورت دوم حاصل زیست درست است. برای مثال، یک مدیر

اجرائی دیندار که دینش عمیقاً وی را به ارزش‌هایی از قبیل بخشندگی و مانند آن، تشویق می‌کند، آیا می‌تواند در شرکتی کار کند که «مجدانه در پی سود حداکثری و کارایی به هر قیمت است» و به مراقبت از مردم، نسل‌های آینده، بخشندگی، انصاف و عدالت نیز اهمیت نمی‌دهد، نگران آلودگی محیط زیست نمی‌باشد و... کارکردن برای چنین سازمانی چه بسا مانع ارتقای ویژگی‌های شخصی‌ای شود که اساساً مدیر برای ارتقای معنوی، آنها را مهم تلقی می‌کند.

کار کردن در یک صنعت خاص می‌تواند برای مدیری که التزام‌های قوی معنوی دارد، مسئله‌ساز باشد، به ویژه اگر آن مدیر درگیر خدمات یا تولیداتی شود که سنت معنوی وی آن را طرد می‌کند (مانند تولید نوشابه‌های الکلی، زیان به انسان‌ها و محیط زیست بشر، آسیب‌رسانی اخلاقیات انسانی و نهاد خانواده، کشتار بی‌رویه حیوانات برای تولیدات زیتنی یا خرید و فروش اسلحه). برای نمونه، انجمن ملی اسقف‌های کاتولیک، کاتولیک‌های امریکایی را به خاطر کار کردن در صنعت سلاح‌های کشتار جمعی و یا تسلیحات هسته‌ای تحت فشار قرار می‌دهد، تا وجدان آنان را به خاطر کارشان مورد بازخواست قرار دهد. حتی برخی از اندیشمندان دارای گرایش‌های دینی این پرسش را مطرح می‌کنند که آیا «ممکن است کسی در جهان تجارت و کسب و کار موفق باشد و هنوز هم به آموزه‌های دینی کاملاً وفادار باقی مانده باشد؟»

همدردی و حساسیت به سرنوشت دیگران به عنوان یک ارزش با بسیاری از فرهنگ‌های سازمانی که نسبت به این ارزش بی‌توجه یا بی‌تفاوت اند یا دست کم آن را تشویق نمی‌کنند، در تعارض است. این «تعارض نقش» زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران را آرمان‌های معنوی به سمت احساس و «ابراز غم خوارگی» در محیط کار می‌کشاند، اما در بیشتر اوقات «فرهنگ سازمانی» (اگرچه به طور ضمنی و تلویحی) از مدیران می‌خواهد که در تصمیم‌گیری عقلانی و منطبق بر ضوابط باشند و تنها بر پایه معیارهای مادی، بدون توجه به این که چه تأثیری بر افراد دارد،



تصمیم بگیرند. چنین مدیرانی با وجود فرهنگی که در آن کار می کنند، با نوعی چالش و تعارض و یا دست کم بی تفاوتی نسبت به آرمان های انسانی و باورهای والای معنوی مواجه اند (خانباشی و ابطحی، ۱۳۸۸، ۱۵۳-۱۵۴).

### تأثیر معنویت در کار با رویکرد اسلامی

آنچه در حال حاضر بر سر مشاغل و تصور درست درباره آنها مانع ایجاد می کند، این است که کار را به عنوان وسیله ای برای امرار معاش، راه سود بردن، ترفیع گرفتن، ذخیره ای برای بازنشستگی در نظر گرفته اند و این در حالی است که روح معنوی عنوی در کار چیزی ست که به دست فراموشی سپرده شده است و توجهی به آن نمی شود. امام هشتم علی بن موسی الرضا(ع) می فرمایند: «آن کسی که برای تامین زندگی خویش تلاش می کند و مواهب الهی ا در پرتو کار می طلبد بیش از مجاهدان راه خدا پاداش دارد. با توجه به این حدیث بر حسب اینکه کار از نظر اسلام عبادت است، بنابراین کار جسمی دارد و روحی؛ ظاهری دارد و معنایی. اما روحان ناشی از مواهب معنوی است که در نتیجه انجام این کار عاید انسان می گردد. روح کار وابستگی کامل به فرد دارد به طوری که او انگیزه را برای انجام کار برانگیخته و به بهره که از کار عملا عاید او می شود و اینکه کار تا چه حد سلوک الی الله و گام برداشتن در بساط قرب باشد. معنویت

در کار نیز در دو بعد تاثیر گذار است. (Heaton and et al, 2004,p.63)

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

۲. بعد بیرونی: که قابلیت تاثیر بر رفتار، احساسات، تفکر، عقل و هوش و فهم و حیات انسان می باشد.

جدول شماره (۲): روش های تحقق معنویت در سازمان

عملی	ذهنی	روش های تحقق معنویت ابعاد کار معنوی
تطابق های فیزیولوژیک تجربیات شخصی و حقایق ماوراء مادی، تجزیه و تحلیل پدیده ها	تجربه مستقیم و شخصی از آگاهی درونی	درونی
تحقیق کمی و کیفی فیزیولوژیکی، روان شناختی سازمان، اجتماعی، متغیرهای قبل و بعد از تجربه حقایق ماوراء مادی	بازتاب شخصی درباره عواقب، تجربه درجات بالای هوشیاری در محیط خارجی	بیرونی

منبع: نادری، ناهید و رجایی پور، سعید (۱۳۸۹)، مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان، مطالعات اسلامی در علوم انسانی، سال اول، شماره اول، ص ۱۲۵.

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 «و اذ قال ربک للملائکه انی جاعل فی الارض خلیفه..» (بقره، ۳۰)، انسان جانشین خداست و ملاک جانشینی همین است که این موجود تا اندازه ای می تواند از طریق معنویت تعالی یابد و ارزش وجودی خود را پیدا کند که کارهای خدایی از او صادر شود. به عبارت دیگر می تواند کارهایی را انجام دهد که فراتر از مقتضیات اسباب و مسبب مادی در این جهان است. در اصل کرامت با توجه به آیه «و لقد کرّمنا 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 می گیرد که

هیچ موجود دیگری به برتری آن نخواهد رسید. هتون روش دست یافتن و تحقق معنویت در کار را با توجه به دویعد متفاوت می دانند.

### امور ارتقا دهنده ی معنویت در سازمان

اهمیت و جایگاه والای معنویت در زندگی بشر، حتی برای غیر مومنین به ادیان الهی، قابل انکار نیست. بشر امروز، به ضرورت توجه به حقایق ماورایی و متافیزیکی در تحصیل جسم و روان انسان ها اعتراف نموده است، ولی شاید هنوز خیلی ها به شناخت حقیقت و جایگاه واقعی معنویت اسلامی دست نیافته اند، اما دین اسلام و پیشوایان والای ان، از همان ابتدا و از راه های مختلف درصدد تربیت معنوی انسان ها بوده اند. به نظر می آید نیاز است با تعمق در تعالیم دینی و دریافت حقیقت جهان بینی و ایدئولوژی اسلامی، در جهت معنوی تر کردن خود و جامعه اسلامی و سازمان گام های جدی برداریم.

برخی از مسائلی که در ارتقای معنویت در سازمان بسیار موثر است و نیاز است دست اندرکاران به آن توجه ویژه داشته باشند، از این قرار است:

۱. استفاده از انگیزاننده مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در افراد سازمان، که کم ترین این انگیزاننده ها، تلاش جهت تامین حداقل نیازهای مادی کارکنان است.

۲. احیای نمودهای مذهبی مانند اعیاد و شهادت ها و استفاده بهینه از آنها در معرفی شخصیت پیشوایان دینی و تعالیم والای آنان.

۳. حل آسیب های متداول در سازمان ها مانند اختلافات درون سازمانی، تضییع حقوق افراد، آزار و اذیت ارباب رجوع و غیره در جهت ایجاد امنیت و آرامش شغلی در کارکنان و رضایت مردم از سازمان.

۴. فعال سازی نیروهای توانمند مستعد و با ایمان در جهت نشر معارف و حفظ ارزش های دینی.

۵. تشکیل گروه های حمایت گر معنوی «مددکاران مذهبی» در بین کارکنان، جهت مشاوره در هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان و یا در راستای ارتقای معنویت فردی.
۶. برگزاری کلاس های آموزشی جهت بالا بردن میزان تحمل نسبت به فشارهای زندگی و شغلی.

### نتیجه گیری

چیستی حقیقت معنویت و اثرات آن بر بهبود زندگی و خوش بختی در دنیا و آخرت، امری است که اذهان بشر امروز را به شدت به خود مشغول داشته است. معنویت دینی در واقع، حالتی است که در پی ارتباط روحانی پیوسته با خالق و اطاعت از فرامین او در فرد ایجاد می شود؛ معنویت دینی راه گشای انسان در زندگی فردی و سبب ارتقای معنوی سازمان مربوطه و به تبع آن، جامعه و در نهایت عامل سعادت اخروی فرد و جامعه خواهد بود. در واقع، تمرکز بر معنویت می تواند وسیله ای باشد برای کنترل محیط، جلوگیری از تعارض، پذیرش اهداف سازمانی و کسب موفقیت، به گونه ای که گروهی بر این باورند که باید معنویت را بخش مهمی از برنامه های سازمان به حساب آورد.

اساسا ادیان الهی و از جمله دین مبین اسلام، برای معنوی کردن زندگی بشریت آمده اند. وسیله ای که مکتب اسلام برای رسیدن انسان به رستگاری معرفی می کند. اصلاح و تهذیب نفس است که ثمره ایمان و تقوای الهی حقیقی است.

## منابع

۱. قران کریم
۲. افجه ای، سید علی اکبر، (۱۳۷۷) **مدیریت اسلامی**، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی (ماجد).
۳. حسینی، سید حسن و مقدم، طیبه و رستگار، علی، (۱۳۸۲)، دانش نامه دین: رشن، روح القدس، شورای دوم واتیکان، معنویت، مجله هفت آسمان، شماره ۲۰، صص ۲۱۵-۲۱۸.
۴. خانباشی، محمد حسین و ابطحی، سید حسین، زمستان (۱۳۸۸)، **تحلیلی پیرامون نقش معنویت گرایی در مدیریت دولتی**، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، زمستان، سال سیزدهم، شماره ۴، صص ۱۳۹-۱۵۶.
۵. عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی، (۱۳۸۶)، **ظهور معنویت در سازمان ها: مفاهیم، تعاریف، پیش فرضها، مدل مفهومی**، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صص ۹۹-۱۲۱.
۶. عترت دوست، محمد، (۱۳۸۹)، **درآمدی بر معنویت شناسی سازمانی و کارکردهای آن در نیروی انتظامی**، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۲، صص ۱۰۵-۱۲۲.
۷. ساغروانی، سیما، (۱۳۸۸)، **هوش معنوی (بعد ناشناخته بشر)**، مشهد، انتشارات آهنگ قلم، چاپ اول.
۸. شایگان، داریوش، (۱۳۸۱)، **افسون زدگی جدید؛ هویت چهل تکه و تفکر سیار**، تهران، فرزانه روز، چاپ سوم.
۹. فرهنگی، علی اکبر و فتاحی، مهدی و واثق، بهاره، (۱۳۸۵)، **معنویت در محیط کار و**

نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۵-۳۶.

۱۰. نادری، ناهید و رجایی پور، سعید (۱۳۸۹)، مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان، مطالعات اسلامی در علوم انسانی، سال اول، شماره اول، صص ۱۳۸-۱۱۹.

۱۱. موران، محمد رضا، (۱۳۸۹)، بررسی ارتباط معنویت (نگرش دینی) با سلامت روانی در جامعه ایمن، برگزیده مجموعه مقالات دومین همایش جامعه ایمن شهر تهران، صص ۱۶۴-۲۷۶.

۱۲. میتروف، لان و دنتون، الیزابت، (۱۳۸۲)، مطالعه معنویت در محیط کار، علی، رستگار، نشریه حوزه و دانشگاه، سال نهم، شماره ۳۷، صص ۱۶۳-۱۸۵.

۱۳. مطهری، مرتضی (۱۳۷۰)، بیست گفتار، انتشارات صدرا.

14. Cavanagh, Gerald (1999). Spirituality for Managers: Context and Critique,

Journal of Organizational Change Management, 13(3), P.186-200

15. Heaton, D.P., Schmidt-Wilk, J. and Travis, F.(2004) "Constructs, Methods, and measuring for researching spirituality in organizations", Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.1, pp.62-68.

16. Hill, Peter C. & Kenneth I. Pargament (2003). Advances in the Conceptualization and Measurement of Religion and Spirituality: Implications for Physical and Mental Health Research, American Psychologist, 58(1), P.64-74.

17. King, Stephen M (2007). Religion, Spirituality and the Workplace: Challenges for Public Administration ,Public Administration Review, January-February, P.103° 114.

18. Neal, J. and Biberman, J.(2003) "Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations". Journal of Organizational Change Management, Vol.16, No.4, pp.363-366.

۲۰۰

فصلنامه علمی-پژوهشی  
اصلاحی-ایروانی

سال دوم، شماره سوم، بهار ۱۳۹۲