

جایگاه معنویت در نظریه سازمان

مترجم: محمد جعفر دوست

چکیده

معنویت در محیط های کاری آمریکا از سوی ادبیات عامه مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. به هر حال این موضوع توسط محققان مدیریت کمتر مورد مذاقه واقع شده است. اگرچه تعاریف متعددی از معنویت وجود دارند اما این مقاله آن را به عنوان یک پدیده فرهنگی که بر رفتار سازمانی تاثیر گذار است، مورد بحث و تبادل نظر قرار می دهد. بررسی معنویت در محیط های کار مستلزم بازبینی نظریه سازمان و برخی از مفاهیم مربوطه با آن است. سامانه های باز، ریخت شناسی نهادی، بافت های باز نهاد گرایی و نظریه های نوین نهادگرایی مورد بررسی می باشند. معنویت نباید به عنوان یک موضوع سازمانی و قانونی مورد غفلت واقع گردد و به نظر می رسد تحقیقات بیشتر روی تاثیر معنویت در محیط های کاری بایستی انجام پذیرد.

پیش گفتار

واژه spirituality اشاره به تعدادی از نتایج دارد و ممکن است قویاً بر برخی از معانی ضمنی دلالت نماید. چندین مولف و نویسنده تنوعی از تعاریف را از معنویت ارائه نموده اند: برخی با دیدگاه های الحادی و مادی (Ashmos & Duchon, 1999a; Mitroff & Denton, 1994; Dehler & Welsh, 2000) و برخی دیگر با دیدگاه های مبتنی بر خداگرایی و خداباوری برهانی (Benner, 1989; Hassan & Winieski, 2001).

برای نمونه بر طبق نظر Griffin (1988) معنویت یک خصیصه فطری انسانی است که ذاتاً به معانی و مفاهیم مذهبی اشاره دارد: معنویت در این قالب یک کیفیت اختیاری-ارادی-نیست که ما ممکن است ترجیح دهیم نداشته باشیم. هر کسی یک مفهوم از معنویت را تجسم می نماید، حتی اگر آن یک معنویت مبتنی بر مادی گرایی یا پوچ گرایی باشد. البته این موضوع کاملاً مرسوم است که معنویت را در معنی دقیق آن به عنوان سبکی از زندگی که مبتنی بر مفاهیم اساسی و ارزش ها بجای قدرت؛ لذت و ثروت است بکار گیرند.

بر طبق نظر Mitroff و Denton (1999a)، معنویت یک احساس بینادی از مرتبط بودن با خود واقعی دیگران و کل جهان است.

Dehler و Welsh (1994) معنویت را به عنوان شکل مشخصی از احساس کاری دانسته که کنش را توان می بخشد، تعریف کرده اند. Duchon و Ashmos (2000) معنویت را در قالب کار جمعی مورد بحث قرار داده و Benner (1989) چنین عقیده دارد که معنویت مستلزم فرآیند برقرار و حفظ روابط با خداوند است.

Hassan, Mohamed و Wisnieski (2001) خاطر نشان کرده اند که چندین محقق (Harlos, 2000; Shafranske & Malony, 1990) از اهمیت تعریف تفاوت های مفهومی بین معنویت و خشکه مقدسی حمایت می نمایند. بنا براین در دیدگاه آنان معنویت ممکن است امری شخصی درونی و مثبت بوده و در مقابل خشکه مقدسی ممکن است امری ظاهری بیرونی و منفی باشد. با فرض قبول پیشنهاد Mohamed و همکارانش در یک مطالعه تجربی بر پایه هم مصاحبه رودرو و هم پرسشنامه پیمایشی mitroff و Denton (1999b) دریافتند که ۶۰ درصد مشارکت کنندگان اصطلاح مذهب را مناسب تشخیص نداده اند در حالی که معنویت به عنوان یک تعبیر مناسب برای محیط کار تلقی شده است.

علاوه بر این تحقیق آنان نشان داد که کارکنان از سازمان انتظار دارند برخی از انواع معنویت را درون اعضای خود با هدف تولید

محصولات و خدمات با کیفیت بالا توسعه و پرورش دهد. ادعا شده است که تلاش جهت تمایز قایل شدن میان معنویت و خشک‌مقدسی کاملاً ساختگی است.

به عنوان یک گزینه برای این تفاوت غیر ضروری آنها پیشنهاد کردند که مفهوم معنویت باید به مدل پنج عاملی شخصیت -Big Five- که در روانشناسی مطرح می‌باشد، به عنوان بعد ششم اضافه گردد. اگرچه توجیه آنان در تلاش برای دستیابی به این واقعیت بود که مفهوم معنویت در تا با دیگر ساختارهای روانشناسی پذیرفته شده و این موضوع که Big Five با عملکرد شغلی ارتباط دارد، نیست. Mohamed و همکارانش هم چنین عقیده دارند که معنویت رفتار مدیریتی و عملکرد شغلی تا اندازه ای بهم مرتبط هستند به طوری که می‌توانند برخی از تفاوت‌ها در عملکرد شغلی را که تا پیش از این بوسیله Big Five روشن نشده بودند تشریح نمایند.

اگرچه ادبیات تفاسیر زیادی برای معنویت ارایه نموده است لیکن تعریف بکاررفته در این مقاله به نیت و ارزش‌های افراد که گاهی اوقات ممکن است باورهای مذهبی را نیز شامل شود بر می‌گردد. ضمناً این مقدمه بر این موضوع دلالت دارد که معنویت ممکن است معانی ضمنی فرهنگی و قوی را نیز در بر گیرد.

بحث و تبادل نظر یک الگوی نوین

در سال‌های اخیر جایگاه معنویت در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای (سوی الف) مدیران (ب) سرپرستان (ج) کارکنان و (د) محققان به عنوان یک ضرورت برای تعاملات با سازمان‌ها با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است (Ashmos & Duchon, 2000; 2001, Hansen; 1994, Dehler & Welsh; 1994, Conger).

به هر حال توجه اندکی در ادبیات به مقوله بررسی معنویت به عنوان یک پدیده فرهنگی که ممکن است بر رفتار سازمانی تأثیر گذار باشد و موجب تغییر سازمانی گردد شده است. بنابراین مدل‌های تغییر کمی که شامل عوامل مربوط به معنویت باشد به عنوان یک گزینه درآمده‌اند (Convey, 1989; 1990, Senge).

تعدادی از مطالعات (Gaffin; 2001, Graber & Johnson, 1998; Hall; 1996, Hansen; 2001, Rifkin; 1995) نشان دادند که تغییرات در افراد جمعیت‌ها و سازمان‌ها حکایت از نیروهای عمده تأثیر گذاری دارند که موجب ایجاد الگوی نوین در محیط کاری می‌گردند به طوریکه این امر مستلزم رویکردهای رویکردهای یکپارچه به زندگی و کار می‌باشد. با تأکید و تمرکز بر این پدیده‌های تغییر Rifkin (1995) چنین نتیجه گرفت که جوامع باید یک قرارداد جدید کاری را که بر خودار از هفته‌های کاری کوتاه تر می‌باشد طرح ریزی نمایند. از این رو افراد می‌توانند وقت بیشتری را به قسمت‌های دیگر زندگی خود اختصاص دهند و ارزش‌های بیشتری را در زمان اختصاص داده شده به کارهای

داوطلبانه و جمعی جای دهند.

Hall (1996) تغییرات شگرف در سازمان‌های قرن بیستم و یکم را پیش بینی کرد. او عقیده داشت افراد بجای سازمان‌ها کنترل دوره‌ای شغلی را در اختیار خواهند گرفت و موفقیت در قالب کامیابی‌های روانشناسی بجای کامیابی‌های مالی اندازه گیری خواهد شد. علاوه بر این او پیشنهاد کرد که هم مدیران و هم کارکنان باید مراتب تسهیل نمودن انتقال به این الگوی نوین را از طریق معنا بخشیدن به روابط در محیط‌های کاری آغاز نمایند.

علاوه بر اهمیت تدریجی رضایت فردی که از سوی Hall خاطر نشان شده است عوامل مرتبط دیگری نیز چالش‌های جدیدی را به حریم خصوصی محیط عمومی و بخش‌های غیر انتفاعی تحمیل می‌سازند. برای مثال تغییرات جمعیتی که طی دهه گذشته در ایالات متحده رخ داد است به ویژه بوجود آمدن محیط‌های کار برخوردار از تنوع قومی ممکن است بر شکل‌گیری مجدد روابط در سطوح مختلف سازمانی تأثیرگذار باشد. بر طبق نظر Hansen (2001) برخی شرایط به اهمیت بخشیدن به نیازها و خواسته‌های انسانی برای روابط توازن و تعادل و علائق جمعی کمک کرده است چرا که آنها انسانی تغییر جهت دهد. به عنوان یک نتیجه برخی شرکت‌ها توجه فراوانی به نیازهای گروه‌های مشخصی را کارکنان با انجام کارهای نظیر مراقبت از کودکان دوره‌های شغلی بلند مدت و برنامه‌های تندرستی و سلامتی مبدول داشته‌اند.

بر طبق Palmer (2001) معنویت در محیط‌های کاری رواج یافته است. به منظور خاطر نشان کردن دیدگاه وی او اشاره دارد که شرکت‌های بزرگ نظیر Nike, Ford, Xerox, Wal-Mart, Intel Harley-Davidson, از معنویت در محیط‌های کاری خود حمایت کرده‌اند. سازمان‌ها می‌توانند موفق تر باشند اگر آنها به تمام معنی نیازهای اعضای خود را برآورده سازند که این موضوع شامل اجازه دادن به افراد برای ابراز معنویت آنها می‌باشد. به منظور حمایت از این مقدمه Mitroff و Denton (1999a) چنین نتیجه گرفتند که معنویت زیر بیانی برای تجربه بشری است و بنابراین باید قسمتی از فرهنگ سازمانی را ایجاد نماید. آنها یک الگوی نوین سازمانی را پیشنهاد دادند که الف) مفاهیمی نظیر وجود قدرت مافوق را تجسم می‌نماید ب) مسوولیت پذیری نسبت به ذی‌نفعان چندگانه را در تعهد قرار می‌دهد ج) مسیر تغییر تدریجی از شرکت‌های مبتنی بر ارزش به سازمان‌های مبتنی بر معنویت را هموار می‌سازد.

نظریه سازمان و معنویت

به منظور بررسی این موضوع که چگونه معنویت رفتار سازمانی را یکپارچه می‌سازد و بر آن تأثیر می‌گذارد نه تنها به عنوان یک بعد شخصیتی - همانگونه که از سوی Mohamed و

همکارانش (2001) پیشنهاد شده است- بلکه به عنوان انعکاسی از نیات و ارزش های افراد این مقاله نظریه سازمان های و برخی از مفاهیم آنها نظیر الف) سامانه های باز ب) نهاد گرایی ج) نهاد گرایی د) بافت های سازمانی ه) ساخت های نهادی و) فرهنگ را مورد تاکید قرار می دهد. دلیل مرتبط دیگر برای بازنگری مدل های سازمانی از سوی Yiannis (2002) - کسی که رابطه میان نظریه سازمان و کارکردهای نظری مدیران و مشاوران سازمانی را از این منظر که چه چیزی می تواند در راهکارهای عملی اثبات گردد - پیشنهاد شده است. آنچه وی در این زمینه ارائه نموده به این شرح است:

در حوزه مطالعات سازمانی نیاز ضروری به کشف و بررسی در ک و تدوین رابطه میان نظریه ها وجود دارد که عمدتاً به وسیله آکادمی ها توسعه یافته است و از سوی مشاوران و رهبران و واکنش های مدیران عملیاتی رواج پیدا کرده است. این امر مهم تلقی می شود زیرا آن یک موضوع حیاتی در آموزش و یادگیری مدیریت است و حتی مهم تر آنکه پایه ای است که کسب و کار بر اساس آن صورت می گیرد. تا کنون رابطه میان نظریه سازمان و کارکرد مدیران و دیگر دست اندرکاران سازمانی به عنوان یکی از دشوارترین موضوعات مطرح بوده است.

نظریه سازمان: چندین مطالعه (Olivier, 1991; 1998; Dimaggio & Powell 1991; DiMaggio) بر این موضوع تمرکز کرده اند که چطور سازمان ها بر محیط های خود تاثیر می گذارند و چطور سازمان ها به طور فعال به ساخت ها اجتماعی این محیط ها کمک می نمایند. به عنوان یک نتیجه فرآیندی که بر اساس آن سازمان شکل می گیرند مجدداً به وجود می آیند و تبدیل می شوند به یک موضوع برای تحقیقات مدیریت درآمده است.

دیدگاه سامانه های باز در مورد سازمان ها. سازمان شبیه ارگانیسم های زنده فعالیت می کنند و زمانی موفق می گردند که تمامی زیر سامانه های آنها از طرح های راهبردی آنها حمایت به عمل آورند. بنابراین یک نقش عمده برای رهبری این سازمان ها تنظیم یا تنظیم مجدد راهبرد با میزان تقاضای محیط های پیرامون آنهاست (Overholt, Connally, Harrington, & Lopez, 2000) به عبارت دیگر رویکرد سامانه های باز سازمان ها را به عنوان موجودیتی می بیند که داده ها را از محیط خود دریافت می کنند و به نوبه خود بر این محیط ها از طریق ستاده های تغییر شکل یافته که همان محصولات سازمان می باشند تاثیر می گذارند. نظریه سامانه های باز بر پایه این ایده است که کل یک سامانه بیشتر از جمع اجزای آن است (Senge و همکارانش 1999) بر طبق نظر Overholt و همکارانش (2000) نظریه سامانه های باز چهار اصل اساسی را دارا می باشند:

۱- سازمان ها سامانه های زنده ای هستند که پیوسته در حال تغییر سازگاری با محیط بیرونی خود می باشند.

۲- سازمان ها ذاتاً پویا هستند با تمامی زیر سامانه های خود که تغییرات درون سازمان را پیش بینی کرده به آنها پاسخ داده یا واکنش نشان می دهند.

۳- سازمان ها راهبرد بقای خود استفاده و حضور در موقعیت ها مناسب در بازار را سازماندهی می کنند.

۴- سازمان ها باید ذاتاً منسجم باشند و یا به منظور حداکثر نمودن کارایی و اثربخشی سازگاری حاصل نمایند.

ساخت های نهادی و بافت های سازمانی

Chang, Williams, Griffith, و Young (1998) این که چطور سازمان ها سامانه ها باز ساخت های نهادی را به وجود می آورند بررسی نمودند. آنها تصریح نمودند که کلیساها- به عنوان سازمان ها سامانه های باز- به پیرامون بیرونی خود- الف) شرکت ها ب) تامین کنندگان ج) مصرف کنندگان د) مقررات و د) شرایط اجتماعی - این امکان را می دهند که در محیط داخلی آنها نفوذ نمایند. به عنوان یک نتیجه رفتار سازمانی در این جا یک خصوصیت پاسخگو را جهت رویه رو شدن با شرایط به وجود آمده در محیط های بیرونی تصور می نماید. تعامل بیشتر سازمان با محیط پیرامون خود احتمالاً موجب خواهد گردند مدل سازمانی آن بیشتر ساختارها هنجارها و کارکردهایی را از اصلی ترین روابط در محیط خود جذب نماید. بر طبق نظر DiMaggio و Powell (1991) فرآیند دایمی باز خورد میان درون و بیرون یک تاثیر همگن و متجانس در سازمان ایجاد می نماید. از این رو آنها واژه ساخت های نهادی را در این خصوص بکار می گیرند. به عبارت دیگر ساخت های نهادی به پدیده ای اطلاق می شود که سازمان ها برخی از خصوصیات برجسته و متمایز خود را در قالب رفتار ساختار و فرهنگ از دست می دهند و تلاش می کنند تا به یک دیگر شباهت پیدا کنند (Stout & Cormode, 1998).

سازمان ها در محیط هایی که از سوی نهاد های دیگر احاطه شده است به وجود می آیند به طوری که با آنها هم پوشانی، تعامل و برخورد دارند. بنابراین DiMaggio و Powell (1991) مفهوم بافت های سازمانی را جهت تشریح دنیای بزرگتر نهاد های پیرامون پیشنهاد نمودند. Cormode (1998) توضیح داد که سازمان هایی که محصولات و خدمات مشابهی تولید و عرضه می کنند با تامین کنندگان مشابهی کار می کنند و تحت شرایط قانونی مشابهی فعالیت دارند یک بافت سازمانی را شکل می دهند. بافت های سازمانی و ساخت های نهادی هر دو یک پایه نظری جهت تشریح این موضوع که سازمان ها ممکن است بر یکدیگر تاثیر گذار باشند ارائه نمودند.

نظریه نهادی و نهادگرایی جدید:

نظریه نهادی نقشی اساسی در تشریح این فرآیند ایفا می نماید که اشکال ناهمگن و متمایز سازماندهی درون یک زمینه سازمانی برتری می یابند (Stout & Cormode, 1998; Cormode, 1998; Dimaggio & Powell, 1991). کمک دیگر و در عین حال مهم نظریه نهادی بررسی این موضوع است که چطور سازمان ها، ساختارها، فرآیندها و ایده های بر پایه تاثیرات بیرونی را به جای کارایی اختیار می کنند (Lawrence, 1999). مطالعه نظریه نهادی جهت تشریح ساخت های مربوط به بافت های سازمانی و برقراری هنجارهای نهادی ضروری شده است (Kondra & Hinigs, 1998). فرآیند ایجاد هنجارهای سازمانی از طریق فرایندهای ضابطه مند، روزگوییانه و تقلیدی رخ می دهد (Dimaggio & Powell, 1991). علاوه بر این ارزش ها و باورهای بیرونی نسبت به سازمان نهایتاً به تعیین هنجارهای سازمانی کمک خواهد نمود. بنابراین سازمان ها ممکن است خود را با قواعد و الزامات بافت سازمانی وفق دهند.

تحقیقات اخیر در خصوص نظریه نهادی (Dimaggio, 1991; Dimaggio & Powell, 1994; Scott, 1994) میان رویکردهای نوین پیشین نظریه نهادی تفاوت قایل می شوند. نهاد گرایی قدیم بر موضوعاتی نظیر تعارض منافع و ارزش ها تاکید می ورزید در حالی که نهاد گرایی نوین بر ارتقای ساخت بندی تمرکز داشته و برای مطابقت درون یک بافت تلاش دارد (Dimaggio, 1998). برای مثال Dimaggio (1998) میان سه شکل نوین نهاد گرایی تفاوت قایل می شود (الف) عقلایی - کنش (ب) اجتماعی - ساختاری (ج) میانجی - تعارض. نهاد گرایی جدید مبتنی بر عقلایی - کنش این موضوع را تشریح می نماید که چطور ساختارها و هنجارهای سازمانی بر عوامل کنش های عقلایی فردی که کنشگر، منافع و ترجیحات می باشند، تاثیر گذار هستند. نهاد گرایی جدید مبتنی بر اجتماعی - ساختاری چنین پیشنهاد می نماید که تمامی عوامل مدل های عقلایی - کنش به طور اجتماعی ساختار یافته اند. نهادگرایی میانجی - تعارض بر این موضوع تمرکز می نماید که دولت و سایر سازمان ها تعارض میان گروه ها را با منافع مشخص و متمایز خل و فصل می نماید. Selznick (1996) با بیان علاقمندی خود در مورد رشته و ویژگی مشخصه نهاد گرایی نوین تصریح می دارد:

نهاد گرایی جدید در مطالعه سازمان ها بینش های تازه ای را بوجود آورده است. به هر حال تداوم نهایی و زیر بنایی قوی بنظر می رسد زیرا هم رویکرد نوین و هم پیشین یک حساسیت ذاتی و عمیق اجتماعی - منطبق را منعکس می سازد.

عامل فرهنگی

واژه فرهنگ به تعدادی از پیامدها و نتایج بر می گردد. از این رو

walker و brake, welker (1995) فرهنگ را به عنوان مجموعه ای از جهت گیری های ارزشی تعریف کرده اند که هسته مرکزی مفاهیم را در جوامع بشری تشریح می نماید. جهت گیری های ارزشی ترجیحات را در زندگی دیکته کرده و بیان می دارند چطور افراد رفتار کنند، بیندیشند و باور داشته باشند. این جهت گیری های ارزشی یا عوامل زیر بنایی فرهنگ الگوهای نیمه ایستا هستند که بر اساس آن افراد یا می گیرند زمانیکه آنها بزرگ می شوند و در گروه های اجتماعی خود به تعاملی می پردازند. بنابراین فرهنگ بر کنش ها تصمیمات احساسات و تفکرات تاثیر می گذارد علاوه بر این فرهنگ نقش عمده ای را در شکل دادن به مکانیسم ادراک ایفا می نماید که بر این اساس به افراد این امکان را می دهد که خود دیگران سازمان ها و جهان را تفسیر نمایند.

نظریه سازمان و معنویت

بر طبق نظر Mohamed و همکارانش (2001) مدل ها و نظریه های سازمانی که بعد معنوی را نادیده می انگارند ناقص باقی خواهند ماند. آنچه که آنها در این زمینه مطرح می سازند این است: مدل های کنونی رفتار کوچک و بزرگ ما برای معنویت و تاثیر آن اعتبار چندانی ندارند و ممکن است برخی از این مدل ها اغوا کننده یا ناقص باشند.

Graber و Johnson (2001) عقلانیت بعد معنویت را در زندگی سازمانی مورد بحث و بررسی قرار می دهند. آنها چنین نتیجه گیری می کنند که تحقیق و رشد معنوی نباید از کار تفکیک شود و این به دلیل چالش متعادل ساخت عوامل فردی، درونی و غیر ارادی تجربه اشخاص با عقلانیت کارایی و از خود گذشتگی مود نظر سازمان ها می باشد. دیگر نویسندگان (Conger, 1994; Conger, 1994; Marcic, 1997; Bickham, 1996) نیز طرح های سازمانی که حسی از جمع گرایی و معنویت را مجسم می سازند مورد حمایت قرار داده و در ادامه پتانسیل های بالقوه رهبری به منظور منسجم ساختن ارزش های معنوی با زمینه های مدیریت را مورد بحث و بررسی قرار می دهند. Bickham (1996) ادعا می نماید که زمانی که معنویت در محیط کار توسعه و پرورش می یابد، یک انرژی خلاق آزاد می گردد. Conger (1994) پیشنهاد می دهد که تعریف رهبری باید شامل بعد معنویت باشد. در نتیجه این موضوع توسعه یافت و شخصیت پردازی جدید رهبری توانست به توسعه زندگی کاری که برای سازمان اعضای آن و جامعه سود مند واقع گردد، کمک نماید.

Marcic (1997) یکپارچه سازی ارزش معنوی با نظریه نوین سازماندهی را به عنوان گزینه ای برای مهندسی مجدد و اقدامات مبتنی بر کوچک سازی سازمان ها پیشنهاد نمود.

Mitroff و Denton (1996b) پنج مدل سازمانی متفاوت را بر پایه معنویت خشکه مقدسی شناسایی نمودند. based organization



Religious یا مثبت در جهت مذهب و معنویت است یا مثبت در جهت مذهب اما منفی در جهت معنویت (Mitroff & Denton, 1999a). سازمان‌های مذهب در ابتدا با وابستگی به یک مذهب خاص شروع می‌نمایند و سپس اصولی را که بیشتر جهانی هستند اختیار می‌کنند. organization recovering شبیه نهادها و موسساتی نظیر Alcoholics Anonymous- سازمان الکلی‌های گمنام که کارش کمک به افراد الکلی بدون افشای نام آنهاست. - کار می‌کند به طوری که معنویت را رواج می‌دهند. در سازمان‌هایی که به طور اجتماعی پاسخگو هستند بنیانگذاران به وسیله اصول معنوی که آنها مستقیماً درکسب و کار خود به کار می‌گیرند هدایت می‌شوند. اصول فلسفی که با هیچ معنویت یا مذهب خاصی در ارتباط نمی‌باشند بنیانگذاران و رهبران سازمان‌های مبتنی بر ارزش را هدایت و راهنمایی می‌نمایند. Mitroff و Denton پیشنهاد کردند که این پنج مدل ممکن است گزینه‌های تغییر عمده‌ای را برای نظریه سازمان برخی از راهکارهای مدیریتی اخیر ارایه نمایند چرا که هر مدل بعد از رخداد یک واقعه حیاتی به وجود آمده است. بنابراین انگیزه پیگیری معنویت از آرزوی غلبه موفقیت‌آمیز بر بحران‌ها ناشی می‌شود.

نتیجه‌گیری:

اخیراً موضوع معنویت در محیط کار در ایالات متحده توجه فراوانی را در ادبیات عامه به سوی خود جلب نموده است. یک مطالعه (Mitroff & Denton, 1999a) نشان می‌دهد که چه احساسی آمریکایی‌ها در مورد معنویت در محیط کار دارند و همچنین چندین کتاب مشهور پیرامون مدیریت و رهبری معنوی (Bickham, 1996; Conger, 1994; Marcic, 1997) به چاپ رسیده‌اند. بسیاری از نویسندگان (Hansen, 2001; Rifkin, 1995; Graber & Johnson, 2004; Griffin, 1998; Hall, 1996) عواملی را که در ایجاد معنویت در محیط‌های کاری آمریکا دست به دست هم داده‌اند بررسی نموده‌اند و ثانیاً یک محیط کاری با قومیت‌ها متعدد بینش‌های جدیدی را برای محیط‌های کاری به ارمغان آورده است. ثالثاً چندین مطالعه (Mitroff & Denton, 1999a; Mohamed et al., 2001; Palmer, 2001; Cogger, 1994; Marcic, 1994) پیشنهاد کردند که معنویت یک نیاز حیاتی بشری است و قطعاً باید قسمتی از فرهنگ سازمانی باشد. آخر این که سازمان‌های پی برده‌اند که آنها می‌توانند از طریق برآورده ساختن نیازهای اعضای خود و فراهم ساختن این امکان‌های آنها که معنویت خود را ابراز نمایند موفق‌تر باشند.

اگرچه معنویت در محیط کار متداول و مرسوم شده است اما این موضوع توجه کمتری را از سوی محققان مدیریت به سوی جلب نموده است. با این حال بررسی معنویت در محیط کار مستلزم بررسی دقیق نظریه سازمان و برخی مفاهیم آن است. برای نمونه

نهادگرایی نوین بر پایه ساختار گرای اجتماعی چنین پیشنهاد می‌نماید که تمامی عوامل سازمانی از محیط‌های اجتماعی پیرامون سازمان‌ها ناشی شده و یا ساختار یافت‌اند. مثال دیگر فرهنگ به عنوان یک عامل با اهمیت است زیرا بر این موضوع که چگونه سازمان‌ها ساختارها فرآیندها و ایده‌ها را اختیاری می‌کنند و تأثیر می‌گذارد. آن رفتار روش اندیشیدن و باورهای گروه‌های اجتماعی را تفسیر می‌نماید. جوهره فرهنگ نه قابل رویت و نه مشهود است اگر چه آن مفهیم اساسی مشترکی است که افراد جهت درک دیگران و خودشان بکار می‌گیرند.

چنانچه مبانی سامانه‌های باز نظریه‌های نهادی و نهادگرایی جدید باقی بماند و اگر معنویت یک پدیده فرهنگی است بنابراین معنویت بر رفتار سازمانی و فرهنگ تأثیر گذار می‌باشد. به عنوان یک نتیجه نظریه‌ها و مدل‌های سازمانی که بعد معنویت بر رفتار سازمانی و فرهنگ تأثیر گذار می‌باشد. به عنوان یک نتیجه نظریه‌ها و مدل‌های سازمانی که بعد معنوی را نادیده می‌انگارند ناقص خواهند ماند. اگرچه نه بر پایه فرضیات فوق نویسندگان دیگر (Bickham, 1996; Conger, 1994; Marcic, 1997) از الگوهای جدید سازمانی که معنویت و حسی از جمع‌گرایی را یکپارچه می‌سازند، حمایت می‌نمایند. برای مثال (Denton, Mitroff, 1999b) پنج مدل سازمانی متفاوت را بر پایه مذهب و معنویت شناسایی نموده و یک ساختار جدید را در قالب ارزشهای معنوی پیشنهاد کردند.

معنویت نباید به عنوان یک موضوع قانونی 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 معنوی ایجاد نماید که خود ممکن است بسیاری از اشکال را به دنبال داشته باشد و منجر به مزایایی نظیر محیط کار بهتر، کیفیت بالاتر محصولات و خدمات و نیروی کار راضی شود.

پیشنهاد

اگرچه تحقیقات پیرامون تأثیر معنویت در محیط کار با کمبود رو به روست اما مطالعات آینده باید برخی از موضوعات با اهمیت را مورد توجه قرار دهند. برای مثال بررسی‌های آینده باید بر بکارگیری معنویت برای رفتار سازمانی تمرکز داشته باشند. عنوان مهم دیگر باید مطالعه معنویت به عنوان یک پدیده فرهنگی باشد. علاوه بر این، بررسی رابطه میان معنویت و شخصیت هم می‌تواند مناسب باشد. ■

منبع:

مجله: Electronic Journal of business Ethics and organization studies

مقاله: The Place of spirituality in organizational Theory

نویسنده: Arnaldo Oliveira