

معنویت :

از نظر برخی ، وصف ناپذیربودن معنویت مانع ارائه تعریف برای آن می‌شود، در حالی که عده‌ای دیگر تلاش کرده‌اند تا معنویت را تعریف و مشخص کنند (Gibbons, 1999:3).

در لغت‌نامه دهخدا، معنویت به معنای معنوی بودن است و معنوی یعنی : منسوب به معنی، حقیقی ، راست، اصلی، ذاتی ، مطلق، باطنی و روحانی (دهخدا، ۷۶۳)، معنوی در مقابل صوری، مقابل ظاهری، معنایی که فقط بوسیله قلب شناخته می‌گردد و زبان را در آن بهره‌ای نیست (همان، ۷۶۴).

فرهنگ لغت آکسفورد^۱ نیز معنویت را اینگونه تعریف کرده است : "حالت یا ویژگی علاقه‌مندی و توجه به مسائل معنوی، عشق یا دلبستگی به پدیده های معنوی".

در غالب تحقیقاتی که در زمینه معنویت انجام شده است، تعریف معنویت از مشکلاتی است که محققان به آن اشاره کرده‌اند. تعریف معنویت در این تحقیق به شرح زیر است: "معنویت احساسی فطری است نسبت به خود، دیگران، خداوند و جهان هستی و جستجویی است در جهت کمال. در ضمن معنویت فرادینی است و تابع مذهب، نژاد، جنسیت و امثال آن نیست. و از آنجا که انسان معنوی جهان هستی را هدفمند^۲ می‌داند، معنویت به زندگی او معنا و هدف^۳ می‌بخشد ."

از نظر تقسیم‌بندی در تعریف معنویت، برخی معتقدند که معنویت فقط دینی است، چرا که در غالب دین‌های عمده جهان، معنویت به عنوان یک واقعیت پذیرفته شده است و باورهای آن بر اساس خداپرستی است. اما برخی معتقدند که معنویت ممکن است غیردینی باشد به طوری که کانون توجه آن طبیعت، فطرت و انسانگرایی است .

برخی به معنویت فطری نیز اشاره می‌کنند و معتقدند که اصول بنیادین معنویت فطری عبارتند از (الهی، ۱۳۸۱، صص ۳۵-۳۲) : توجه ، اخلاق عملی، مبارزه با بدی و رشد عقل رحمانی .

لازم به یادآوری است که معنویت حقیقی نه وسیله‌ای است برای جستجوی قدرت، نه اسبابی برای کشف و کرامات و هنرنمایی‌های محیرالعقول، نه محملی برای خلسه و جذب، نه وسیله سرگرمی و حال، و به طریق اولی نه قرص مسکنی برای تسکین روانهای پریشان. معنویت حقیقی علم زندگی است و به انسان می‌آموزد چگونه سلامت ارگانیزم روحی- روانی‌اش را حفظ کند و چگونه با داشتن زندگی اجتماعی فعال و مفید، رشد طبیعی روح ملکوتی خویش را تضمین کند تا پیشرفت‌ش را به سوی کمال فراهم سازد. (الهی، ۱۳۸۲: ۲۲۲).

– معنویت محض^۱ و معنویت عملی^۲

منظور از "معنویت محض" احساس نهفته، مسلم و درونی از خودآگاهی و عاری از هرگونه تمایل عادی نسبت به ادراک، افکار و احساسات است و منظور از "معنویت عملی" اشاره به مفاهیم عملی و نتایج قابل اندازه‌گیری است که خود به خود از احساس درونی "معنویت محض" حاصل می‌شود. (Heaton Et Al., 2004: 63). از ادبیات مربوط به معنویت کاملاً روشن است افراد با معنویت بالاتر، زندگی کاری سالم‌تر، شادتر و پربارتری دارند و از کارایی بالاتری برخوردارند (Tischler Et Al., 2002: 203).

– رشد معنوی

همانطور که رشد مناسب جسم انسان، نیازمند شرایط مطلوب است، رشد معنوی انسان نیز نیاز به شرایط مطلوب دارد. مهمترین نکته در رشد معنوی، و در واقع غذای اصلی روح انسان، عمل به اصول الهی است. در واقع روح انسان نیز مانند جسم او از تغذیه بد زیان می‌بیند. نشانه‌های معنویت فطری را می‌توان به شکل فضایل اخلاقی احساس نمود، از جمله کسی که درست به معنویت فطری عمل کند وجودش از فضایل اخلاقی از قبیل تواضع، رعایت حقوق دیگران، رحم و شفقت، گذشت، شجاعت و غیره سرشار می‌شود، سختی‌ها را بهتر تحمل می‌کند، آرامش بیشتری دارد، به خودش و به آینده با اعتماد بیشتری نگاه می‌کند، عشقش به خدا خالص‌تر می‌شود و غیره (الهی، ۱۳۸۱: ۲۵).

– معنویت و دین

کواترو معتقد است بدون شناخت و تأیید مبانی دین سنتی و تئوریهای کلاسیک نمی‌توان نهضت جدید معنویت را پذیرفت. وی ضرورت این بررسی را در دو چیز می‌داند (Quatro, 2004: 229):

- ۱- نهضت جدید باید بر اساس مبانی فلسفی و تئوریک که بر آن استوار است شناخته شود.
 - ۲- این نهضت جدید باید با احساس دینی و معنوی اکثریت مردم جهان هماهنگ شود (که شدیداً تحت تأثیر دین رسمی و سنتی هستند...).
- این بررسی بدین لحاظ است که مبنای نظری و فلسفی این نهضت مشروعیت بیشتری پیدا کند، و در ضمن اطمینان بیشتری حاصل شود که این نهضت تأثیر مثبت و قابل قبولی در توسعه منابع انسانی دارد.

اگر چه بسیاری ادعا می‌کنند که نهضت جدید معنویت در محیط کار بیشتر بازتاب اندیشه فردی و خصوصی است و حتی بازتاب سنت‌های اعتقادی معنوی عصر جدید است که غیر دینی^۳ هستند، اما اگر دیدگاههای مذاهب عمده جهان را بررسی کنیم معلوم می‌شود که بسیاری از

1- Pure Spirituality
2- Applied Spirituality
3- Secular

اقدامات، ارزشها، باورها و هنجارهای مربوط به این نهضت دارای مبانی دینی سنتی است (Quatro, 2004:30).

لذا توصیه می‌شود محققان و مجریانی که در صدد تحکیم پایه‌های این نهضت جدید سازمانی هستند، احساس معنوی اکثریت کارکنان سازمان را که زمینه مذهبی دارند، مورد توجه و احترام قرار داده و از این احساس مذهبی و نیز از محتوای ادیان ابراهیمی جهت تحکیم نهضت جدید معنویت سازمانی استفاده بهینه به عمل آورند.

– معنویت و نظریه‌های سازمان و مدیریت

بریسکین^۱ بسیاری از نظریه‌های مدیریت، از جمله تجربیات معروف هائورن، تیلورسیم و ... را بررسی می‌کند تا نشان دهد سازمانها هیچگاه توجهی به احساس و عواطف کارکنان نداشته‌اند. وی می‌گوید، "سوال من این نیست که ما چگونه می‌توانیم کارکنان را متحول کنیم، بلکه این است که سازمانها چگونه می‌توانند بر تمام ابعاد وجودی انسان تأثیر بگذارند؟" (English, 2002:4).

لذا به نظر می‌رسد برای شناخت نهضت جدید معنویت در سازمان و فراهم نمودن شرایط پذیرش آن، بررسی اجمالی تئوریهای سازمان و مدیریت ضروری است. به ویژه هنگامی که عده‌ای معتقدند در این تئوریها به معنویت توجه کافی نشده است.

• دوران مدرنیسم

از نظر دانشمندان و نظریه پردازان دوران مدرنیسم، سازمان مجموعه‌ای است که یک سری اصول عمومی به طور مطلق بر آنها حاکم است و باید با شناخت این اصول و استفاده از آنها، سازمانها و نیز جامعه را متحول نمود (Casey, 2002:8).

یکی از موضوعات مطرح در این دوران سازمان رسمی است.

موضوع دیگر این دوران بوروکراسی ایده‌آل و بر^۲ است. در ادبیات مربوط به بوروکراسی شاهد دو دیدگاه هستیم. دیدگاه اول بوروکراسی را اساساً به عنوان ابزار یا مکانیزمی می‌داند که برای اجرای موفقیت‌آمیز یک هدف یا اهداف خاصی بوجد آمده است. دیدگاه دوم بوروکراسی را به عنوان "ابزار قدرت" و اعمال کنترل بر کارکنان و قلمرو مختلف زندگی مردم و نیز ابزاری برای توسعه مستمر چنین قدرتی در جهت علایق خود بوروکراسی یا بعضی از رؤسا می‌داند (Eisenstadt, 1959:36).

موضوع قابل توجه دیگر این دوران مدیریت علمی^۳ است. در مورد مدیریت علمی تیلور^۴ شاید بتوان ادعا نمود که تئوری وی یکی از مؤثرین نظریه‌های کلاسیک است. تمرکز بر حداکثر ساختن کارایی داخلی، استاندارد نمودن کارها، جدایی امور مدیریت از عملیات اجرایی و

1- Briskin

2- Max Weber

3- Scientific Management

4- Fredrick W. Taylor

حفظ کنترل مدیریت به طور کارآمد، از اصول مدیریت علمی تیلور در سازمانهای مدرن می‌باشد. به نظر وی مدیران با انگیزه پاداش مادی برای کارگران می‌توانند به این اهداف نایل شوند. فریدمن^۱ اظهار می‌دارد، "نمی‌توان گفت تیلور موضوع انگیزش کارکنان و بعد روان‌شناسی کار را نادیده می‌گرفت. برعکس بخش عمده‌ای از اصول علمی مدیریت مربوط است به بررسی صحیح انگیزه‌هایی که بر کارکنان تأثیر می‌گذارد" (HBR, 1992: 27). اما باید توجه داشت که بررسی صحیح انگیزه‌ها برای افزایش کارایی به معنای توجه به موضوع معنویت در سازمان نیست. به خصوص وقتی گفته می‌شود که نتیجه نهایی دوران کلاسیکها به شرح زیر بوده است: افزایش بوروکراسی غیرانسانی یا ماشینی شدن سازمانهای بوروکراتیک که با نتایج اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و حتی روان‌شناسی همراه بوده است. این که آیا کلاسیکها در بهبود شرایط انسانی در جهان موفق بوده‌اند، نیاز به بررسی بیشتر دارد. اما در هر حال به علت عدم توجه به ماهیت و قابلیت انسان، و در واقع عدم توجه به معنویت در دوران مدرنیسم شرایط برای پیدا شدن تئوریهای دیگری فراهم گردیده بود.

با تحقیقاتی که التون میو^۲ و همکارانش در کارخانه و سترن الکتریک در هائورن در دهه ۱۹۲۰ انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سازمان یک سیستم اجتماعی است که در آن به عامل انسانی حداقل باید به اندازه ابزارهای فنی سازمان بها داده شود و لذا باید بین عوامل فنی و عوامل انسانی و بین سازمان رسمی و سازمان غیررسمی توازن برقرار شود. نتایج بررسی و تحقیقات افرادی چون چستر بارنارد^۳، کریس آرگریس^۴ و مک‌گریگور^۵ منجر به تأسیس مکتب روابط انسانی گردید که بعدها به عنوان تئوری انسانگرایی سازمانی شناخته شد (Barnard, 1968: 72).

با توجه به آثار اندیشمندی چون مزلو^۶ (۱۹۸۶ و ۱۹۶۲)، مک‌کلینند^۷ (۱۹۸۹)، گلمبیوسکی^۸ (۱۹۸۵)، این تئوری توسعه زیادی یافته است. توجه به نیازهای انسان و انگیزه‌های اعضای سازمان، پویایی گروه، تصمیم‌گیری مشارکتی، انگیزش و رضایت شغلی، مدیریت گروهی (تیمی) و امثال آن مبانی انسانگرایی سازمانی را شکل می‌دهند. به ویژه افکار گلمبیوسکی برای انسانی ساختن سازمانهای دولتی در این زمینه نقش بیشتری داشته است. در این تئوری به مدیران و سازمانها توصیه شده است تا توجه بیشتری به نیازها و انتظارات و خواسته‌های کارکنان داشته باشند و به کارکنان نیز توصیه‌هایی شده تا زندگی خود را پر ثمر و رضایت‌بخش کنند. این امر توجه برخی از اندیشمندان سازمان و مدیریت را به معنویت نشان می‌دهد.

1-David H.Freedman

2- Elten Mayo

3- Chester Barnard

4- Chris Argris

5- Douglas McGregor

6- Abraham Maslow

7- David C. Mc Clelland

8- Golembiewski

در دوران مدرنیسم آثار فکری ماری پارکرفالت^۱، آبراهام مزلو و رابرت گرین لیف^۲، بیشترین تأثیر را بر موضوع معنویت در محیط کار داشته‌اند

• دوران پست مدرن

به طور کلی عصر روشنگری (دوران رنسانس) به جهت ارزش و اعتباری که به عقلانیت فردی اعطاء نمود، نقطه عطف تاریخی بود. متفکران عصر روشنگری اشکال مختلف استبداد و خودکامگی - اعم از سلطنتی یا مذهبی - را مورد حمله قرار دادند. اینگونه اظهار می‌شد که در درون هر فردی حریم و قلمرو مقدسی برای تفکر و تعمق دقیق و عقلایی است که تحت تأثیر قابلیت‌ها و توانمندیهای خود وی می‌باشد. به قول دکارت: "این فکر من است که اساس هر چیزی را تشکیل می‌دهد". این شجاعت و شهامت ذهن فردی در قرن ۱۸ بود که به عنوان ابزار مهم اساس عقلانیت در قرن بیستم قرار گرفت و مبنایی برای توسعه علوم سازمانی شد. (Gergen & Joseph, 1996: 357)

البته دکارت در جستجوی بنیاد نوینی برای معرفت یقینی، نه از عقل شهودی کمک گرفته است و نه از وحی، بلکه آگاهی فردی موجود متفکر را مستمسک قرار داده است. دکارت در این قول به آن "من" الهی اشاره ندارد، یعنی آن "خود الهی" که فقط او می‌تواند بگوید "من". اگر دکارت با فعل اندیشیدن آغاز کرد می‌توانست بگوید تفکر و آگاهی من، خود دلیل آن است که خدا هست، نه این که "من" به عنوان یک فرد، هستم. اگر چنین کرده بود، به یک منظر خاص فلسفه ی ستنی می‌پیوست و نقش اصلی وجود شناسی را در فلسفه حفظ می‌کرد (نصر، ۱۳۸۵: ۹۹-۱۰۰).

در هر حال آثار عقلانیت فردی دوگونه است: اول این که ذهن فردی کارگر یا کارمند یا مدیر موضوع اصلی و مهم تحقیق قرار می‌گیرد، دوم این که دانش سازمانی نتیجه فرعی و پیامد جانبی عقلانیت فردی پژوهشگران علمی می‌شود. از یک طرف، اگر عقلانیت فردی منشاء مهم رفتار و اخلاق انسان است پس برای آشکار نمودن اسرار عقلانیت فردی باید منشاء موفقیت آتی سازمان را بدست آورد. در عین حال محقق فردگرا که با تفکر منظم عقلایی آموزش دیده است بهترین کسی است که می‌تواند چنین پژوهشی را انجام دهد (Gergen & Joseph, 1996: 357).

در سازمان، عقلانیت اینگونه تعریف شده است: "عمل عقلایی یعنی عملی که منجر به تحقق اهداف معینی می‌شود، ضمن آن که برای تحقق سایر اهداف، کمترین زیان را در بر دارد. (Waldo, 1955: 173). پس مدیریت نوعی تلاش انسانی توأم با همکاری است که از میزان بالای عقلانیت برخوردار است" (Ibid., 174). اگر چه در علم سازمان تفکر و اندیشه فردی به عنوان ابزار مهم عقلانیت مقدمه‌ای برای رشد این علوم در قرن بیستم بود (Gergen &

(Joseph, 1996:357) و امروزه نیز سهم عمده‌ای از تئوری و عمل در علوم انسانی همچنان تحت تأثیر تفکر مدرنیسم است، اما در غالب شاخه‌های علوم و علوم انسانی حساسیت جدیدی بوجود آمده است و پیکره فرضیه‌ها و اقدامات مدرنیسم را مورد انتقاد قرار داده است (360, *Ibid.*).

از جمله در سازمان و مدیریت این سؤال مطرح گردید که در ارزیابی عقلانیت، اهداف چه کسانی باید مطرح باشد؟ انتقادهای مطرح شده نه تنها منطق مدرنیسم را مورد تهاجم قرار داده‌اند، بلکه پیامد اخلاقی و سیاسی باورهای آن را نیز زیر سؤال برده‌اند (*Ibid.*).
تفکر پست مدرن این فرضیه مدرنیستی را که فرآیند عقلایی رفتار ظاهری فرد را هدایت می‌کند مورد تردید قرار می‌دهد. نکته مورد انتقاد در این حالت زبان است که از نظر محقق مدرنیست بیان آشکار عقلانیت فردی است. از سوی دیگر تحلیل و انتقاد مارکس از سرمایه داری و قدرت و سلطه سازمانهای مربوطه و نیز آثار نظریه‌پردازان دیگر که مارکسیست نبوده‌اند مبانی تئوریهای انتقادی و تفسیری^۱ را بوجود آورده‌اند.
تئوریهای انتقادی و تفسیری منجر به آگاهی و دانش جدید و مهمی می‌شوند که جدا از جریان سنتی تئوری سازمان و مدیریت می‌باشد. یک سری اصول، مبانی این ساختار جدید دانش را شکل می‌دهند:

۱- اول این که تعقل ابزاری موجود در تئوریهای کلاسیک، نئوکلاسیک و سیستمی را به عنوان ابزاری برای سلطه اجتماعی مردود می‌شمارد.
۲- به جای هماهنگ نمودن اهداف فردی و سازمانی، افراد باید به فراتر از اهداف سازمانی فکر کنند.

۳- از نظر معرفت‌شناسی، علوم اجتماعی اثبات‌گرا مردود است و به جای آن معرفت‌شناسی مخالف از جمله پدیدار شناسی پذیرفته می‌شود. بدین ترتیب ما هر پدیده‌ای، از جمله سازمان را فقط یک واقعیت می‌دانیم که مخلوق انسان است.
اکنون موضوع علم (و به تبع آن علم سازمان) و موضوع معنویت در کنار یکدیگر قرار گرفته‌اند و در شرایطی قرار دارند که اهمیت و اعتبار یکدیگر را انکار می‌کنند. حال سؤال این است که موضوع معنویت و موضوع علم سازمان چگونه می‌توانند با یکدیگر وارد گفت‌وگو شوند؟
سارا رودیک متفکر و طرفدار آزادی زنان، برای ایجاد رابطه بین علم و معنویت شیوه‌ی جدیدی ارائه می‌کند. وی در مقاله تفکر مادرانه با طرح مسائل مهم تفکر غربی‌ها، بر اساس تفکر مادران، شیوه‌ای برای تفکر پیشنهاد می‌کند. رودیک از فلسفه غرب انتقاد می‌کند. این انتقاد دارای سه عنصر است (Benefiel, 2003:385-389).

- ۱- گویی از جسم و عواطف جدا شده و برای آن ارزش قابل نیست.
- ۲- ریشه در شرایط اجتماعی ندارد.

۳- با ادعای برتری تفکر عقلایی، برتری خود را نسبت به کسانی که نمی‌توانند به طور مناسب استدلال کنند، توجیه می‌کند.

رودیک اظهار می‌دارد این سه عنصر منجر به سلسله مراتبی از رشته‌های دانشگاهی می‌شود که علم در رأس آن است و بر رشته‌های دیگر مانند ادبیات [و معنویت] تفوق دارد (*Ibid.*, 386). تفکر مادرانه به جای فلسفه حاکم در غرب و برای حمایت از توسعه اقتصادی، راه دیگری ارائه می‌کند. وی با دقت در نحوه تفکر مادران، شیوه‌ای ارائه می‌کند که به نظر وی می‌تواند مبنایی باشد برای حل مسائلی که در فلسفه غرب رایج است.

اگر چه رودیک اندیشه خود را در این جهت گسترش نمی‌دهد، اما بنفیل معتقد است، روش فلسفی او و فلسفه‌ای که از آن حاصل می‌شود می‌تواند مبنایی برای ایجاد صلح بین معنویت و علم باشد (*Ibid.*). محقق معنویت در سازمان، در ادامه خط فکری رودیک می‌تواند نکاتی را در جهت ایجاد صلح بین علم سازمان و معنویت، بر اساس کار رودیک بنویسد.

– معنویت در محیط کار

همانطور که اشاره شد سالها است که موضوع معنویت در محیط کار مورد توجه محققان و دانشمندان مدیریت قرار گرفته است. لورا نش^۱ مدرس دانشکده بازرگانی هاروارد^۲ به عنوان کارشناس اخلاق در تجارت برای نهضت معنویت در محیط کار دلایل متعددی می‌بیند. او می‌گوید، "مدیران شرکتها کم کم متوجه عواطف کارکنان شده اند" (*Salopek, 2004: 18*). از دیدگاه سازمانی، عامل اصلی این افزایش توجه، مزایای مختلفی است که ادعا می‌شود در اثر توجه به معنویت در محیط کار حاصل می‌شود. در تحقیقات متعدد شواهدی ارائه شده است مبنی بر این که معنویت با عملکرد سازمانی، موفقیت و سود بیشتر، همبستگی دارد (*Fernando, 2005: 2*).

نک و میلیمان^۳ (۱۹۹۴) اظهار می‌دارند خلاقیت از مزایای اجرای معنویت در محیط کار است. معنویت می‌تواند مرزهای آگاهی را به فراتر از مرزهای عادی ببرد و موجب افزایش خلاقیت شود (*Ibid.*).

• تعریف معنویت در محیط کار

در این تحقیق معنویت در محیط کار عبارت است از: تلاش برای ایجاد هماهنگی بین زندگی شخصی افراد و هدف زندگی کاری آنها تا در محیط کار جهت، کمال، و احساس تعلق خاطر یا پیوند ایجاد کند. معنویت هدف زندگی کاری فرد را با هدف زندگی شخصی او هماهنگ ساخته و در مجموع به زندگی او معنا می‌بخشد.

جدول ۱ که از ادبیات مربوط به معنویت اقتباس شده است مبنای الگوی مفهومی تحقیق قرار

1- Laura Nash

2- Harvard Business School

3- Neck & Milliman

گرفته است .

جدول ۱- معنویت در محیط کار

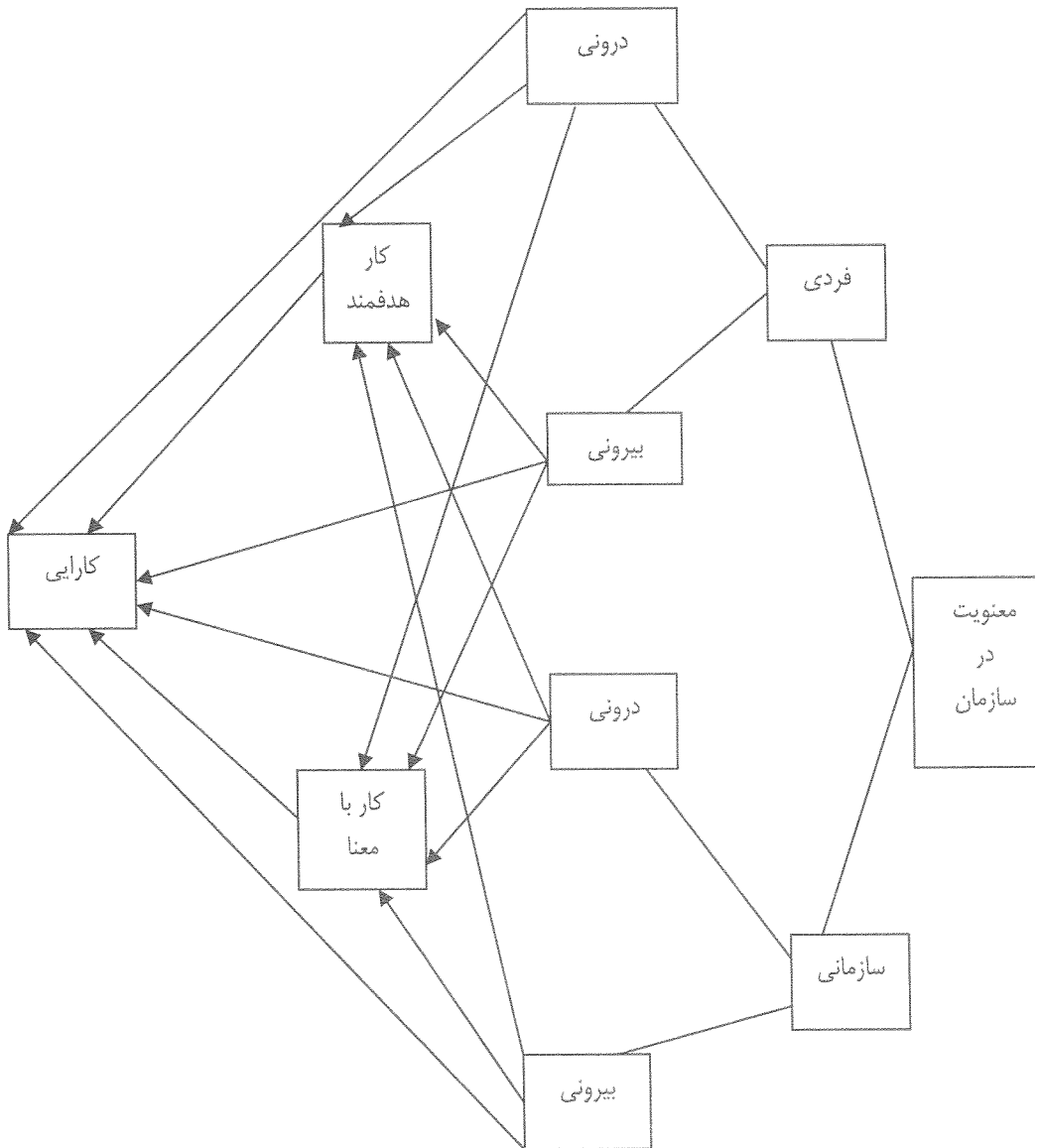
<p>آثار مثبت رفتارهای معنوی شخصی - رفتار نسبت به دیگران - آثار مثبت بر فرد در محیط کار</p>	<p>- اعتقاد نسبت به خداوند - باور نسبت به خلقت - باور نسبت به انسانها - آثار مثبت بهداشت روانی</p>	<p>فردی</p>
<p>- مسئولیت اجتماعی</p>	<p>- رسالت و اهداف سازمان - رهبری - سیستم منابع انسانی - فرهنگ</p>	<p>سازمانی</p>

کار با معنا و کار هدفمند: معنای زندگی برای انسان عبارت است از داشتن تعریف مناسب از هویت خود و یک زندگی متناسب با همان هویت، قابلیت ها، و شرایط و فرصت ها (رستگار، ۱۳۸۵:۲۴۶). هر چه بیشتر مجموعه زندگی ما در راستای هدف قرار گیرد، زندگی معنا دار تر می شود. بنا براین، هر چه بیشتر قسمتهای مختلف زندگی ما در راستای رسیدن به هدف با هم هماهنگ باشد، آن زندگی معنادار تر خواهد بود. منظور از معنای زندگی، زندگی است که در آن هدف واقعی از زندگی معلوم شده باشد و کل زندگی یا بخش متناهی از آن در راستای هدف قرار گیرد. به عبارت دیگر برای معنای زندگی حتماً "باید هدفی در زندگی در نظر داشت و الاز زندگی معنادار نخواهد بود (همان، ۲۴۹).

متغیر مستقل

متغیرهای میانجی

متغیر وابسته



فرضیه‌های تحقیق

- فرضیه اصلی ۱: بین معنویت و کارایی سازمان رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- فرضیه اصلی ۲: معنویت از طریق کار هدفمند باعث افزایش کارایی سازمان می‌شود.
- فرضیه اصلی ۳: معنویت از طریق کار با معنا باعث افزایش کارایی سازمان می‌شود.

روش تحقیق

هدف این تحقیق بررسی نقش معنویت در کارایی کارکنان در صنعت بانکداری بوده است. کارایی در شعب مختلف بانک ملت کم و بیش وجود دارد. مدیران و کارکنان شعب بانک مزبور نیز کم و بیش انسانهای معنوی هستند. در این تحقیق نیز قصد آن نبوده تا این دو متغیر دستکاری شوند و در واقع در شرایط موجود مورد بررسی قرار گرفته اند. از آنجا که در این تحقیق چرایی این دو متغیر نیز مورد نظر نبوده است، لذا روش تحقیق توصیفی است.

در این تحقیق برای تعیین پرسش‌ها و فرضیه‌های تحقیق، روابط بین عناصر و اجزای معنویت مورد بررسی قرار گرفته است، لذا برای سنجش روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته از تحقیق همبستگی استفاده شده است. در ضمن علیرغم آنچه در مورد محدودیت‌های روش پیمایش برای بررسی معنویت گفته شده است، برای بررسی نگرش آزمودنیها در مورد معنویت از پرسشنامه استفاده گردید، لذا تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. پرسشنامه‌ها برای دو گروه تدوین و ارسال گردید:

۱- مدیران شعب انتخابی شامل ۵۲ سؤال

۲- کارکنان شعب انتخابی شامل ۱۳ سؤال

جامعه آماری تحقیق و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق، تمام شعب بانک ملت در شهر تهران است مطابق جدول ۲ تعداد شعب سوده بانک ملت در کل کشور در خرداد سال ۱۳۸۷ برابر ۱۷۲۹ شعبه می‌باشد، که از این تعداد ۳۱۸ شعبه در شهر تهران قرار دارند.

جدول ۲- تعداد شعب سوده بانک ملت طبق آمار در خرداد ۱۳۸۷

درصد	تعداد شعب	
۱۸/۳۹	۳۱۸	تهران
۱۰۰	۱۷۲۹	ایران

دقت یافته‌های پژوهشی تا اندازه‌ای تحت تأثیر تجانس جامعه‌ای که قصد انتخاب نمونه را از آن داریم، قرارداد (دلور، ۱۳۷۸: ۱۰۲) با توجه به مصاحبه انجام شده با مسئولین مرکز تحقیقات

بانک ملت و نیز محققى که قبلاً " تحقیقات خود را در همین بانک به انجام رسانده است محقق به این نتیجه رسید که باید شعبی را انتخاب نمود که از درجه مشخصی باشند و از نظر کارایی متجانس باشند. تا میزان تاثیر متغیرهای مداخله گر نظیر مدیریت ، شرایط محیط ، تعداد کارکنان و میزان منابع شعب که بر درجه بندى آنها اثر می گذارند، به حداقل برسد. جدول ۳ نشان می دهد که شعب درجه ۲ دارای بیشترین فراوانی می باشد، لذا تمام شعب درجه ۲ به عنوان نمونه انتخاب گردید. در واقع برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری هدفدار استفاده شده است . گاهی اوقات بر اساس اطلاعات قبلی از جامعه و یا با عنایت به هدفهای معینی، پژوهشگران داوری شخصی خود را برای انتخاب نمونه به کار می برند. پژوهشگر در این حالت فرض می کند اطلاعات او می تواند به انتخاب یک نمونه معرف جامعه کمک کند (همان، ۱۱۲) . لازم به ذکر است که در نظام بانکداری ، شعب بانک براساس کارایی درجه بندی می شوند . داده های مربوط به کارایی شعب بانک ملت در مرکز تحقیقات این بانک موجود است . این داده ها از گزارشات سه ماهه شعب و پس از یک سری محاسبات کامپیوتری به عنوان نمره عملکرد تعیین می شوند .

جدول ۳- تعداد شعب بانک ملت در شهر تهران

درجه	تعداد
ممتاز الف	۷
ممتاز ب	۲۳
درجه ۱	۷۴
درجه ۲	۱۰۰
درجه ۳	۹۳
درجه ۴	۲۱
جمع	۳۱۸

یافته های تحقیق

فرضیه اصلی ۱: بین معنویت و کارایی سازمان رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت بین معنویت و کارایی سازمان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. لذا می توان نتیجه گرفت یکی از عوامل مؤثر در کارایی کارکنان، معنویت آنها است.

فرضیه اصلی ۲: معنویت از طریق کار هدفمند باعث افزایش کارایی سازمان می شود.

نتایج آزمون رگرسیون خطی نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت معنویت از طریق کار هدفمند باعث افزایش کارایی سازمان می شود. لذا می توان نتیجه گرفت که اگر کارکنان احساس کنند کارشان هدفمند است، کارایی آنها و در نتیجه کارایی سازمان افزایش

خواهد یافت.

فرضیه اصلی ۳: معنویت از طریق کار با معنا باعث افزایش کارایی سازمان می‌شود. نتایج آزمون رگرسیون خطی نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که معنویت از طریق کار با معنا باعث افزایش کارایی سازمان می‌شود. لذا می‌توان گفت که یکی از عوامل مؤثر در کارایی کارکنان، این است که احساس کنند که کار آنها به زندگیشان معنا می‌بخشد. در مجموع نتیجه بررسی فرضیات تحقیق، گفته تیشلر و همکارانش را که قبلاً به آن اشاره شد تأیید می‌کند. به نظر وی، افراد با معنویت بالاتر، زندگی کاری سالم‌تر، شادتر و پربارتری دارند و از کارایی بالاتری برخوردارند (Tischler et al., 2002: 203).

شاخص‌های مربوط به متغیرهای میانجی

بررسی میانگین، انحراف معیار و ضریب پراکندگی شاخص‌های این متغیرها نشان می‌دهد که از نظر پاسخگویان، توکل بر خدا در انجام کارها، بیشترین اهمیت و تلاش در جهت تحقق اهداف الهی و رضایت او کمترین اهمیت را دارد.

به نظر می‌رسد پاسخگویان متوجه رابطه معنویت محض و معنویت عملی نشده‌اند. معنویت عملی که تحت تأثیر معنویت محض می‌باشد، از ابعاد احساسی مانند احترام، عشق، تواضع و شجاعت شروع می‌شود تا معیارهای اصول اخلاقی را در بر می‌گیرد (Heaton. Et al., 2004: 64). در واقع نشانه‌های معنویت فطری را می‌توان به شکل فضایل اخلاقی احساس نمود، از جمله کسی که درست به معنویت فطری عمل کند، وجودش از فضایل اخلاقی از قبیل تواضع، رعایت حقوق دیگران، رحم و شفقت، گذشت، شجاعت و غیره سرشار می‌شود. سختی‌ها را بهتر تحمل می‌کند، آرامش بیشتری دارد، به خودش و به آینده با اعتماد بیشتری نگاه می‌کند، عشقش به خدا خالص‌تر می‌شود (الهی، ۱۳۸۱: ۲۷). لذا ایمان و عشق به خدا که از نشانه‌های معنویت محض و معنویت فطری است، باید با عشق به انسانهای دیگر همراه باشد. در غیر اینصورت فرد در فطری بودن معنویت خود باید تردید کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این طور به نظر می‌رسد که معنویت و کارایی و اصولاً معنویت و کسب و کار دو مقوله و دو نظام باور متفاوت هستند. در حالی که در تحقیقات متعدد شواهدی ارائه شده است مبنی بر اینکه معنویت با عملکرد سازمانی، موفقیت و سود بیشتر همبستگی دارد (Fernando, 2005, 2). در واقع هدف معنویت در محیط کار ادغام این دو نظام باور است. (Dehler & Welsh, 1994, 14).

همانطور که گفته شد نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین معنویت و کارایی در سازمان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد. لذا توجه به معنویت در سازمان امری اجتناب‌ناپذیر است. معنویت سازمانی در محیط کار عبارت است از

حرکت سازمان به سوی معنویت. این امر می تواند شامل تلاش سازمان برای پرورش معنویت فردی در سازمان و در عین حال گرایش سازمان به سوی اهداف معنوی باشد (Gibbons, 1999, 6). بدیهی است که این حرکت سازمان هیچ تعارضی با اهداف اقتصادی سازمان، از جمله کارایی ندارد.

از سوی دیگر سازمانها هیچ هویت واقعی جدا از نظام باور افراد و گروههایی که آنها را تشکیل می دهند ندارند و سازمانها دقیقاً همانقدر معنوی هستند که افراد شاغل در آنها (English, 2002, 3). لذا سازمانها باید به معنویت افراد و کارکنان خود توجه داشته باشند. معنویت فردی در محیط کار عبارت است از تلاش برای هماهنگ نمودن زندگی شخصی افراد و زندگی کاری آنها. این امر یعنی کاری کنیم تا کار منتهی به مسیر معنوی افراد شود و کاری کنیم که مسیر معنوی افراد منتهی به کار آنها شود.

معنویت می تواند مرزهای آگاهی را به فراتر از مرزهای عادی ببرد و موجب افزایش خلاقیت و شهود فردی شود (Fernando, 2005, 2). میترف و دنتون (۱۹۹۹) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که معنویت در زندگی انسان امری ضروری است و لذا باید بخش عمده ای از فرهنگ سازمانی را تشکیل دهد (Oliveira, 2004, 18).

وال استریت ژورنال گزارش داده است ۸۰ درصد کارگران صف و ۵۰ درصد مدیران، از زندگی خود در محیط کار ناراضی هستند. افراد احساس می کنند بین معنا و هدف زندگی آنها فاصله وجود دارد (Salopek, 2004, 18). این فقدان معنا، غالباً با احساس یأس و ناامیدی در محیط کار همراه شده که موانع بسیاری برای رشد شخصی در مسیر شغلی کارکنان فراهم آورده است (کینگ و نیکل، ۱۹۹۹، به نقل از رستگار، ۲۸۱). اما اگر کارکنان بر این باور باشند که برای هدفی والا کار می کنند، با انرژی، خلاقیت و شور و شوق بیشتری تلاش می کنند (Dehler & Welsh, 1994, 21).

در این رابطه فالت^۱ معتقد است که رهبر باید کاری کند تا همکاران او متوجه شوند این هدف او نیست که باید محقق شود، بلکه هدف مشترک مطرح است. رهبر خوب کسی نیست که از کارکنان بخواهد به او خدمت کنند، بلکه از آنها می خواهد به هدف مشترک فکر کنند (Quatro, 2004, 235).

مزلو نیز مانند فالت متوجه شد برای آن که خود شکوفایی در محیط سازمان اتفاق بیفتد مدل مدیریتی دیگری غیر از پارادایم سنتی کنترل و نظارت باید بوجود بیاید. لذا وی ایده خود مبنی بر مدیریت روشن اندیش را ارائه نمود. این الگوی مدیریتی بسیار شبیه آن چیزی است که فالت تحت عنوان رهبری هدفمند و یکپارچگی سازمانی ارائه نمود و مانند آن با هنجارهای نظری معنویت سازمانی یعنی رهبری خدمتگزار و تفویض اختیار و حاکمیت مشترک هماهنگ است (Ibid., 236). بررسی شاخص های مربوط به متغیرهای میانجی (کار هدفمند و کار بامعنا)

نشان می دهد که از نظر پاسخگویان، توکل بر خدا در انجام کارها، بیشترین اهمیت و تلاش در جهت تحقق اهداف الهی و رضایت او کمترین اهمیت را دارد. به عبارت دیگر، برخی از پاسخگویان، زندگی کاری و زندگی معنوی را جدا از یکدیگر می دانند و یا متوجه ارتباط این دو نیستند. لذا باید تدابیری اندیشید تا کارکنان از معنویت محض و دینداری صرف عبور کرده، به معنویت عملی برسند.

نتایج آزمون رگرسیون خطی نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که معنویت از طریق کار با معنا باعث افزایش کارایی سازمان می شود. در واقع امروزه سازمانها با کارکنان رشد یافته ای مواجهند که خواستار کار با معنا و کار هدفمند و محیط های کاری مساعد برای پرورش خلاقیت و استعدادهای خویش جهت بالندگی خود هستند (رستگار، ۱۳۸۵: ۲۵).

حدود هفتاد سال قبل فالت در مورد کار با معنا چنین اظهار داشته است :

ما برای سود، خدمت، برای رشد خودمان، برای عشق و میل به خلق پدیده ای یا چیزی کار میکنیم. انسانهای حرفه ای علاوه بر اشتیاق به کسب درآمدهای زیاد، انگیزه های دیگری نیز دارند و غالباً مشتاق هستند به خاطر مواردی که ذکر شد، بخش اعظمی از درآمد خود را فدا کنند (Quatro, 2004, 235).

به نظر مزلو کار با معنا با نوعی خودشکوفایی ملازمه دارد و بدین ترتیب وی بین خودشکوفایی و معنویت سازمانی رابطه برقرار می کند و در واقع خودشکوفایی را حاصل کار و وظیفه ای می داند که از نظر کارگر با معنا و مهم باشد. مزلو فراهم آوردن چنین محیط کاری را در زمره مسئولیتهای سازمان و مدیریت قرار می دهد (Ibid., 236). مزلو پس از تحقیقی که خود انجام داده بود در رابطه با کار با معنا می نویسد: این واقعیت برای تمام آزمودنی های من که به خود شکوفایی رسیده بودند صادق بود. آنها تحت تأثیر فرایندها فوق العاده برانگیخته شده بودند و این امر در ایثار آنها، احساس تعهد آنها و احساس وابستگی آنها به شغلی بزرگ و مهم ابراز می شد (Ibid.).

بدین ترتیب مزلو ضرورت پذیرفتن یک الگوی مدیریتی را مطرح می کند که برای رسیدن به خودشکوفایی و نیز برای بهبود عملکرد سازمان، بر کارکنان تمرکز دارد. وی متوجه این نکته هست که تحقق یکی از این دو عامل (خودشکوفایی و بهبود عملکرد سازمان) بدون وجود دیگری اتفاق نمی افتد. تحقیقات نشان می دهد که همین امر در رابطه بین معنویت و کارایی نیز صادق است.

بررسی آثار فردی - درونی معنویت نشان می دهد که از نظر پاسخگویان، ایمان به خداوند بیشترین اهمیت و دوست داشتن دیگر انسانها کمترین اهمیت را دارد. در حالی که یکی از آثار معنویت فطری و در نتیجه ایمان به خدا، همدلی و دوست داشتن دیگران است. به قول براون، یکی از آثار معنویت، احساس تعلق خاطر نسبت به دیگران است. یکی از آثار معنویت محض، معنویت عملی است که به صورت عشق و تواضع و احترام نسبت به دیگران متجلی می شود.

پیشنهاد به محققان آینده

به محققانی که علاقه‌مند هستند در زمینه معنویت تحقیق نمایند، پیشنهاد می‌شود موضوعات زیر را مورد توجه قرار دهند:

- مطالعه و بررسی رابطه بین معنویت و رهبری خدمتگزار در سازمان.
- بررسی رابطه بین معنویت و فرهنگ سازمان
- بررسی رابطه بین معنویت و خط مشی‌گذاری در سازمان
- باتوجه به این که نتایج آمار توصیفی ابعاد مدل تحلیلی نشان می‌دهد که از نظر پاسخگویان، آثار فردی-درونی معنویت بیشترین اهمیت را دارد، پیشنهاد می‌شود محققان آینده به این نکته توجه بیشتری داشته باشند.
- پیشنهاد می‌شود محققان آینده با تدوین برنامه‌ای برای آموزش معنویت برای آزمودنیها، تحقیق را با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا نمایند.

منابع و ماخذ

- ۱- الهی، بهرام، (۱۳۸۱)، **معنویت یک علم است**، جیحون، چ ۲.
- ۲- الهی، بهرام، (۱۳۸۲)، **راه کمال**، جیحون، چ ۴.
- ۳- دلاور، علی، (۱۳۷۸)، **روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی**، نشر ویرایش، چ ۶، تهران.
- ۴- رستگار، عباس علی، **ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران**، رساله دکتری، دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.
- ۵- نصر، سیدحسین، (۱۳۸۵)، **معرفت و معنویت**، انشاءاله رحمتی، دفتر پژوهش و نشر سهروردی، تهران، چ ۳.
- 6- Bernard, Chester, (1968), *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 7- Benefiel, Margaret, (2003), *Irreconcilable Foes? The Discourse of Spirituality and the Discourse of Organizational Science*, Organization, Sage, Volume 10(2)
- 8- Bernstein, J. Richard, (1978), *The Restructuring of Social and Political Theory*, University Of Pennsylvania.
- 9- Casey, Catherine, (2002), *Critical Analyses of Organization* London, sage.
- 10- Dehler, Gordon E. & Welsh, M. Ann, *Spirituality and organizational transformation: Implications for the new management paradigm*, journal of Managerial Psychology Bradford: 1994, Vol. 9, Iss. 6.
- 11- Eisenstadt, S. N. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 4, December 1959
- 12- English M. Leona, (2002), *The Stirring of Soul in ... Management Learning*, Thousand Oaks; Sep. Vol 33, Iss. 3.
- 13- Fernando, Mario, (2005), *Workplace Spirituality: Another Management Fad?* International Academy of Business Disciplines.
- 14- Gergen, J. Kenneth and Joseph, Tojo, (1996), *Organizational Science in a Postmodern Context*, Journal of Applied Behavioral Science, 32.
- 15- Gibbons, Paul, (1999), *Spirituality at work: Definitions, measures, and validity claims*, Birkbeck College, university of London, Paul Gibbons. Htm.
- 16- Harvard Business Review November- December, 1992.
- 17- Heaton, et, al. (2004), *Constructs, methods, and measures for researching Spirituality in Organization*, journal of organization a change Management, Vol. 17 No. 1.

- 18- Neal, Judi & Jerry Biberman, (2003), **Introduction: The Leading Edge in Research on Spirituality** *Journal of Organizational Change Management*. Bradford, Vol. 16, Iss. 4.
- 19- Oliveira, Arnaldo, (2004), **The Place of Spirituality in Organization Theory**, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 9, No. 2.
- 20- Quatro, A. Scott, (2004), **New Age or Age old: Classical Management Theory and Traditional Organized religion as underpinnings of The Contemporary Organizational Spirituality Movement**. *Human Resource Development Review* Vol.3, No.3 September.
- 21- Salopek J. Jennifer, (2004), **Engaging Mind, Body, and spirit at Work Trends**, TD, November.
- 22- Tischler, Len et al. (2002), **Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance**, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3.
- 23- Waldo, Dwight, (1955), **What Is Public Administration, the Study of Public Administration**, Random House, Inc.

Survey of the influence of spirituality on efficiency of the banking industry

Shamsosadat Zahedi (Ph.D)
Ali Ali Panahi (Ph.D)

Abstract

In recent years, the place of spirituality in organizations has been increasingly considered by managers, executives, employees, and researchers to be essential to the organization, s interactions with employees, customers, and the community. However, little attention has been paid in the literature to the investigation of spirituality as a cultural phenomenon that might influence organizational behavior. It seems clear from the spirituality literature that people with higher levels of spirituality are healthier, happier, and more productive at work.

The purpose of this thesis is considering the relationship between spirituality and efficiency of banking industry.

Key words: *spirituality, pure spirituality, applied spirituality, efficiency.*