

معنویت و مدیریت*

دونالد مک‌کارمیک

علی رستگار

در آمریکا مدیران علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت نشان می‌دهند [۱]. این تلفیق در زمان‌های آشوب‌زده^۱ برای مدیران منبعی سرشار از معنای پایدار را فراهم می‌آورد. [۲] این علاقه مدیران به دلایل بسیاری حائز اهمیت است: تلفیق معنویت و کار عمیقاً به شغلشان معنا می‌دهد.^۲ این تلفیق عمیق‌ترین ارزش‌هایی را که بر کارشان

* مشخصات کتاب‌شناختی این اثر از این قرار است:

McCormick, Donald W. "Spirituality and Management", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.9, No.6, 1994.

۱. یادآوری می‌شود که همه پانوشت‌ها از مترجم است.

عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی (complexity) و تغییر (change) نامیده‌اند. سازمان‌ها در چنین عصری همواره در دو لبه نظم و بی‌نظمی قرار دارند و دائماً بین دو حالت تناقض‌نمون در رفت‌وآمدند. صاحب‌نظران و تئوری‌پردازان علم مدیریت برای رویارویی با چنین وضعیت و شرایطی تئوری‌های مختلفی را مثل سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌های هولوگرافیک (Holographic)، سازمان‌های کارآفرین و تئوری آشوب (chaos) ارائه داده‌اند. «معنویت در سازمان» پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و همچنین مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های مثل‌الطعم و آشوب‌زده باری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل نماید و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار بیند، چرا که سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف نیازمند رفت‌وآمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند. برای مطالعه بیشتر رک:

Gerald F. Cavanah, "Spirtuality for Managers: Context and Critique", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.12, No.3, 1999, pp.186-199, MCB university.

۲. از نظر مدیران ارشد و استراتژیست آنچه بیشترین معنا و هدف را به شغلشان می‌دهد، موارد زیر می‌باشد:
نوایی و قابلیت‌های کامل فردی؛ همکاری با یک سازمان خوب یا اخلاقی؛ شغلی جالب و جذاب؛ به دست آوردن پول؛ داشتن همکاران خوب؛ خدمت به نوع بشر؛ خدمت به نسل‌های آینده؛ خدمت به جامعه کنونی.

تأثیرگذار است، به همراه دارد، و نیز به همان میزان، نویددهنده موقیبت بیشتر آنها خواهد بود. مدیران به خاطر برخی علایق مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند. علی‌رغم گوناگونی راه‌های دینی و معنوی، این مقاله ارزش‌ها، وظائف و مسائل مدیران را که به عنوان موضوعات مشترک در روش‌های معنوی گوناگون آنان ممکن است آشکار شود، مورد بررسی قرار می‌دهد.

تعریف معنویت^۱

تعاریف معنویت بسیار است، اما ما این واژه معنویت^۲ را با نظر به کاربرد آن در این مقاله

برای مطالعه بیشتر رک:

Mitroff Lan I. and Denton Elizabeth A., "A Study of Spirituality in the Workplace", Sloan Management Review, Summer 1999, PP.83-92.

۱. مشکلات تعریف معنویت از آنجایی که این واژه در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. معنویت در سنت‌های مختلف و از جمله سنت مسیحی ریشه دارد، سنت‌هایی که تاریخی طولانی در الاهیات و عمل دینی دارند. موضوع معنویت دلمستغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقادانه و تطبیقی معنویت در زمینه‌های جهانی، پدیده نوظهوری است. بسیاری از ادیان واژه دوفنی برای رساندن معنویت ندارند. با وجود این، امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است (برای مطالعه بیشتر رک: معنویت، هفت آسمان، شماره ۲۰، ۱۳۸۲، صص ۲۲۷-۲۲۵).

آندر هیل در کتاب زندگی معنوی، درباره حساسیت تعریف معنویت می‌گوید: در حالی که از یک سو ناگزیریم از ابهام و انتزاع بسیار جلوگیری کنیم، از سوی دیگر باید مانع تعاریف سخت و شتابزده شویم، زیرا هیچ واژه‌ای در زبان انسانی ما در مورد واقعیت‌های معنوی مناسب و صحیح نیستند. در نظر عده‌ای، مانند آندر هیل، وصف ناپذیری معنویت مانع تعریف آن می‌شود، در حالی که دیگران تلاش کرده‌اند تا معنویت را به تفصیل تعریف و وصف نمایند. امروزه معنویت دامنه‌ای رو به رشدی پیدا کرده است که نظام‌های عقیدتی و آموزه‌های گوناگونی را پوشش می‌دهد. معنویت زمانی جنبه‌ای از دین بود، اما هم‌اینک به دین به عنوان یکی از راه‌های معنوی ممکن نگریسته می‌شود. زمانی معنویت راهی به سوی پیوند عمیق با خدا بود، اما اکنون برای بسیاری، خداوند دیگر تنها هدف جست‌وجوی معنوی آنان نیست، بلکه یکی از راه‌های جست‌وجوی معنوی و راهی برای پیوند با بسیاری از مفاهیم متعالی دیگر است. باومن (۱۹۹۸) اندیشه‌های آندر هیل را از چشم‌اندازی پسامدرن بازگو می‌کند: «تعاریف اصطلاحاتی همچون معنویت، به همان اندازه که روشنگر است، پنهان‌کننده هم است» وی در حالی که نطاهر به شرح و تفصیل می‌کند، بیشتر موضوع را پیچیده‌تر می‌نماید. در ادامه باومن بیان می‌کند که اگر ما در ارائه تعریفی عقلانی با شکست مواجه شویم، وارد دنیای پسامدرن خواهیم شد و برای پژوهش‌های علمی آمادگی نخواهیم داشت. برای مطالعه بیشتر رک:

Gibbons Paul, "Spirituality At Work: Definitions, Measures, Assumptions and Validity Claims", Paul@futureconsiderations.com.

۲. بنا به تحقیقاتی که میت‌روف و دیتون انجام داده‌اند، در تعاریف مختلف معنویت نکات کلیدی زیر به چشم می‌خورد: رسمی، منسجم و سازمان‌یافته نیست؛ کاملاً جامع و فراگیر و پذیرای هر کسی؛ منبع غائی معنا و هدف در زندگی؛ تقدس هر چیزی؛ منبعی لایزال از ایمان و نیروی اراده؛ هدف غائی؛ غیرفرقه‌ای، فراتر از فرقه؛ جهانی و بدون بُعد زمانی؛ ابهت در حضور وجودی متعالی؛ احساس عمیق ارتباط متقابل با هر چیزی؛ آسایش و آرامش درونی. برای مطالعه بیشتر رک:

Mitroff Lan I. and Denton Elizabeth A., "A Study of Spirituality in the Workplace", Sloan Management Review, Summer 1999, PP.83-92.

تعریف می‌کنیم. تعریف «کلارک»^۱ از دین، مارا به این تعریف از معنویت رهنمون می‌شود: وقتی فردی پدیده‌ای ماوراءالطبیعی را احساس می‌کند، مهمترین ویژگی این کار او را می‌توان تجربه درونی شخصی دانست، به ویژه هنگامی که این فرد بخواهد این تجربه را با تلاش‌های فعالانه برای هماهنگ ساختن زندگی‌اش با ماوراءالطبیعه، هویدا سازد» [۳، ص ۲۲].

اگرچه این تعریف از مفهوم دین عاریه گرفته شده است، معنای دین با معنویت یکی نیست. (همانطور که بیشتر نوشته‌های مربوط به معنویت بر آن تأکید دارند). «کانگر»^۲ [۴] با استناد به تحقیقات «روف»^۳، [۵] خاطر نشان می‌سازد که: مصاحبه شوندگان «روف» بین دین و معنویت تفاوت قائل شده‌اند. بنا به احساس آنان، دین:

«معنی ضمنی نهادی است، بدین معنا که دین انجام مناسک، هواداری از عقاید، و آمادگی برای خدمتگزاری است، اما معنویت... بیشتر، انجام اعمالی با انگیزه‌های عمیق‌تر زندگی، و ارتباط عاطفی با خداست [۴، ص ۱۳].

ریشه این تمایز حداقل به آغاز قرن جدید، و تمایزی که «ویلیام جیمز»^۴ در کتاب گوناگونی

1. Clark

2. Conger

۳. تحقیقات میدانی «میت‌روف و دینتون» در جامعه آمریکا به خوبی نشان می‌دهد که افراد بین معنویت و دین فرق گذاشته‌اند: تقریباً ۲۰٪ از افراد پژوهش شده نسبت به دین و معنویت دیدگاهی مثبت داشتند. درصد کمی حدوداً ۲٪، به دین نگاهی مثبت و نسبت به معنویت دیدگاهی منفی داشتند، حدود ۶۰٪ با اکثریت آنان دیدگاه‌شان نسبت به معنویت، مثبت و نسبت به دین، منفی بود، ۸٪ آنان نیز هم نسبت به معنویت و هم نسبت به دین دیدگاه منفی داشتند.

از این رو بنابر تحقیقات این دو نویسنده چهارگرایش گوناگون نسبت به دین و معنویت وجود دارد. فرد می‌تواند نسبت به دین و معنویت نظری مثبت داشته باشد، این فرد دین و معنویت را هم‌معنا می‌گیرد و معنویت را تنها از طریق دین می‌جوید و می‌یابد. در دیدگاه دوم، فرد می‌تواند نسبت به دین نظری منفی داشته باشد، اما دیدگاهش نسبت به معنویت مثبت باشد، در این مورد، این فرد دین را سازمان‌یافته، دارای فکری بسته و بی‌تحمل می‌انگارد و از سوی دیگر معنویت را بی‌نهایت شخصی، با فکری باز و دارای تحمل و خصیصه جهانی بودن می‌داند. معنویت از این دیدگاه برای همه افراد دست‌یافتنی است و مهم نیست که فرد چه عقایدی داشته باشد. معنویت یک نیروی وحدت‌بخش و پیونددهنده با هستی است.

در دیدگاه سوم، فرد می‌تواند نسبت به دین نگاه مثبت داشته باشد و نسبت به معنویت دیدگاهی منفی اتخاذ کند؛ تمام انرژی و توانمندی‌های این فرد در مسیر زندگی دینی اوست و به ویژه بر درک و انجام آیین‌ها، شعایر و آموزه‌های یک دین خاص تمرکز دارد. رستگاری با عضویت در یک جامعه دینی همسته حاصل می‌شود.

در نهایت در دیدگاه چهارم، فرد هم در مورد دین و هم در مورد معنویت، دیدگاهی منفی دارد؛ در این مورد او معتقد است که هر چیز ارزشمندی از طریق ایجاد ارزش‌های مناسب امکان‌پذیر است و دین و معنویت در محیط کار مدرن و سکولار نمی‌تواند کاری را از پیش ببرند. برای مطالعه بیشتر رک:

Mitroff Lan I. and Denten Elizabeth A., "A Study of Spirituality in the Workplace", *Sloan Management Review*, Summer, 1999, pp.83-92.

4. William James

تجربه‌های دینی^۱ بین دین شخصی و دین نهادی قائل شده است، بازگشت می‌کند. [۶]
 این مقاله بر جنبه‌های سکولارِ معنویت تمرکز ندارد، و بین واژه‌های «معنویت» و «روح»،^۲ و همچنین «روح تیم یا همبستگی تیمی»^۳ [۷] و «باروحیه»^۴ (به معنای سرشار از انرژی) فرق می‌نهد. برخی از نویسندگان حوزه معنویت و مدیریت، به شیوه‌ای مبهم این واژه‌ها را به جای یکدیگر به کار می‌گیرند. کاربرد این واژه‌ها درباره ارتباط شخصی با امر مقدس کمتر به کار می‌روند، اما کاربرد آنها در جنبش تحوّل سازمانی متداول می‌باشد. (برای مثال [۸] و [۹] را ببینید).

تأثیر دین و معنویت

به این رفتارها توجه کنید: نطق ارشادی مدیر ارشد اجرایی، چاپ شعایر دینی روی فرم‌های سفارشی شرکت، مشتری‌گرایی، پذیرفتن شغل پیشنهادی در حرفه مغایر با دین فرد، اهتمام به رفتار شفقت‌آمیز با زیردستان، پرداختن به کاری که شکل خدمتگزاری دارد، به کارگماری مشاوران مدیریت عصر جدید (New Age)^۵ که اصول مدیریت را از عرفان شرق اقتباس می‌کند، تلاش برای کارکردن در حالتی از آگاهی مراقبه‌ای^۶ و مطالعه «کتاب مقدس» به جای مجله هاروارد بیزینس ریویو^۷ برای آموختن چگونگی پیش بردن تجارت؛ همه اینها رفتارهای مدیرانی است که می‌خواهند زندگی کاری‌شان را به لحاظ معنوی معنادارتر کنند.

دین بر رفتار و کار بسیاری از مدیران تأثیر عمیقی گذاشته است. بیشتر آمریکایی‌ها (۵۷٪) بر این باورند که، دین می‌تواند به تمام یا بیشتر مسائل امروزی‌شان پاسخ بدهد، و

1. *The Varieties of Religious Experience*

2. *Spirituality and Spirit*

3. *Team Spirit*

4. *Spirited*

۵. فرقه‌های New Age یا عصر جدید، جنبش‌های نوپدید دینی‌ای هستند که به هیچ‌روی دین به حساب نمی‌آیند و یا از گروه‌های مقبول در میان مذاهب دینی هستند، یا صورت‌هایی‌اند از معنویت‌گرایی‌ای که پیروانش سازمان رسمی‌ای را که معمولاً در پیوند با دین اصیل است رد می‌کنند. این جنبش غیرقابل وصف، با یک سازمان رسمی کوچک و عضوگیری اندک است و پیروانش اغلب با صراحت، دین سازمان‌یافته، به ویژه مسیحیت سنتی را رد می‌کنند. برای مطالعه بیشتر به منبع زیر مراجعه شود: جرج ر. گریسایدز، «تعریف معنویت‌گرایی جدید»، ترجمه باقر طالبی‌دارابی، هفت آسمان، شماره ۱۹، پاییز ۱۳۸۲، ص ۱۲۷.

6. *Meditative State of Consciousness*

7. *Harvard Business Review* (مجله‌ای تخصصی در زمینه مدیریت بازرگانی که طرفداران بسیاری دارد)

۹۴٪ از آمریکایی‌ها به خدا^۱ یا یک روح کلی^۲ باور دارند [۱۰، ص ۱۰]. چنین درصد بالایی از باورها شامل بسیاری از مدیران می‌شود. بسیاری از مدیران [۱۵-۱۱] برای باورند که ارتباطشان با خدا بیش از عوامل دیگر، در زندگی‌شان تأثیر می‌گذارد.

علی‌رغم این، چالش‌هایی که مدیران با آن مواجه‌اند، همچون سعی آنها برای تلفیق معنویت و کار، عمدتاً به دور از تحقیق و آزمون، در محدوده آثار آکادمیک باقی مانده‌اند. بیشتر مقاله‌ها و کتاب‌های ناظر به معنویت و مدیریت، عامیانه یا غیرتئوریک یا غیرتجربی‌اند. همچنین بیشتر آنان خودشان را به یک سنت دینی یا معنوی محدود می‌کنند، مثلاً «هاولی»^۳ [۱۴] رهیافت هندو را به کار می‌گیرد؛ «ابراهیم»^۴ و همکاران، «گوان»^۵ [۱۶]، «چپل»^۶ [۱۸]، «فوکس»^۷ [۱۹] و بسیاری دیگر، نظرگاه مسیحی را اتخاذ کرده‌اند؛ «بولت»^۸ [۲۰] و «لاو»^۹ [۲۱] درباره‌ی ذن بودایی بحث می‌کنند و «تاوبر»^{۱۰} [۲۲] چشم‌اندازی یهودی را ارائه می‌دهد.

برخلاف مطالبی که به عنوان نمونه در بند قبلی ذکر شد، این مقاله، صریحاً بر ارتباط شخص مدیر با امر قدسی تمرکز دارد و برخی از ارزش‌ها، وظائف و مسائلی را مورد بررسی قرار می‌دهد که با ارتباط نمایان در چندین سنت معنوی پیوند خورده است. محیط کار چندفرهنگی و بازار جهانی، این موضوعات گسترده‌تر را به‌طور فزاینده‌ای

۱. God: «آیا شما به خدا ایمان دارید؟» نقطه آغاز ساده‌ای به نظر می‌رسد. ۹۵٪ آمریکایی‌ها اذعان دارند که ایمان دارند. خدا در نظر هر یک از آنان معنای متفاوتی دارد. خدا در نظر عده‌ای، واقعی، درونی، فراگیر و عادی است، اما به عقیده عده‌ای دیگر مانند ویلیام جیمز، غیرشخصی و کمتر عینی و ملموس است: «من هیچ حس زنده‌ای از تجربه خدا ندارم. من به آن‌هایی که چنین احساسی دارند حسادت می‌کنم، چون می‌دانم که ایجاد چنین حسی برای من بسیار یاری‌رسان است، زیرا زندگی فعال من به مفاهیمی انتزاعی و غیرشخصی محدود شده است که مانند آرمان‌ها و ایده‌آل‌ها مرا علاقمند و وادار می‌سازد... با این وجود چیزی در من هست که به من پاسخ می‌دهد... چیزی به من می‌گوید حقیقت در آنجا وجود دارد و من اطمینان دارم که این حسی از تعصب‌های خدا باری کهن دوران طفولیت نیست». دیدگاه‌های متنوع دیگری هم در مورد ماهیت خداوند وجود دارد؛ مثلاً خداوند را همانند انسان خشمتناک یا مهربان می‌انگارند. حتی درون سنت یهودی - مسیحی عقاید متنوعی در مورد ماهیت انسانیت، سرچشمه رستگاری، حالت‌های اخلاقی و دخالت خداوند در جزئیات امور انسانی وجود دارد. بر این اساس در روان‌شناسی دین می‌گویند که برداشت شخص از خداوند تأثیرات مهمی بر سلامت روانی و رفتار اخلاقی وی دارد. برای مطالعه بیشتر رک:

Gibbons Paul, *Spirituality At Work: Definitions, Measures, Assumptions and Validity Claims*,

Paul@futureconsiderations.com.

3. Hawely

5. Cowan

7. Fox

9. Low

2. Universal Spirit

4. Ibrahim

6. Chappell

8. Boldt

10. Tauber

مطرح می‌سازند؛ در اینجا به پنج‌گونه از این موضوعات اشاره می‌شود: غم‌خوارگی^۱، زیست درست^۲، خدمت خالصانه^۳، کار به عنوان مراقبه^۴ و مسئله کثرت‌گرایی^۵.

غم‌خوارگی

اولین موضوع، غم‌خوارگی است. غم‌خوارگی «احساس همدردی عمیق و تأسف برای فردی است که به خاطر بداقبالی مصیبت‌زده شده است؛ همراه با آرزوی قوی برای تسکین درد و رنج وی» (۳۳، ص ۴۱۶). از مدیر بودایی، یهودی و مسیحی‌ای که با امر قدسی در ارتباط است خواسته می‌شود تا غم‌خوارگی خود را پرورش دهند. اما این ارزش با بسیاری از فرهنگ‌های سازمانی که نسبت به آن بی‌توجه‌اند یا غم‌خوارگی را تشویق نمی‌کنند، در تعارض است. «تعارض در نقش» زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران را آرمان‌های معنوی به سمت احساس و «ابراز غم‌خوارگی» در محیط کار می‌کشاند، اما «فرهنگ سازمانی» از مدیران می‌خواهد که در تصمیم‌گیری سنگدل باشند و تنها بر پایه معیارهای پولی، بدون توجه به این‌که چه تأثیری بر افراد دارد، تصمیم بگیرند. چنین مدیرانی علی‌رغم فرهنگی که در آن کار می‌کنند، با چالش حقیقت‌ماندگار با آرمان‌های دینی‌شان مواجه‌اند.

زیست درست

زیست درست یک اصل بودایی است؛ «افراد باید کاری را انتخاب کنند که موجب رنج دیگران یا حیوانات نشود». اگرچه واژه «زیست درست» واژه‌ای بودایی است، مفهوم انتخاب کار با ملاحظات معنوی توسط یک فرد، در بسیاری از سنت‌های معنوی اعمال می‌شود: مدیران در بیشتر سنت‌های معنوی با مسائلی از قبیل انتخاب شغل، صنعت و سازمانی که متناسب با مفهوم قدسی‌شان باشد، مواجه‌اند. برای مثال، ارزش‌های معنوی یک مدیر ممکن است پشتوانه کار برای یک سازمان (مثل یک دولت) باشد؛ مثلاً متولی بن‌غذای کارگران شود، نه به عنوان سرپرست رسمی.

انتخاب سازمان صورت دوم حاصل زیست درست است. برای مثال، یک مدیر اجرایی دیندار که دینش عمیقاً وی را به ارزش‌هایی از قبیل بخشندگی^۶، غم‌خوارگی،

1. Compassion
3. Selfless Service
5. Problem of Pluralism

2. right livelihood
4. work as meditation
6. generosity

عدالت،^۱ احترام به دیگران^۲ و حساسیت نسبت به مصلحت عمومی^۳ تشویق می‌کند، آیا می‌تواند در شرکتی کار کند که «مجدانه در پی سود حداکثری و کارایی است» و به مراقبت از مردم، بخشندگی و عدالت نیز اهمیت نمی‌دهد، نگران آلودگی محیط زیست نمی‌باشد و... [۲۴]. کارکردن برای چنین سازمانی چه بسا مانع ارتقای ویژگی‌های شخصی‌ای شود که اساساً مدیر برای ارتقای معنوی، آنها را جوهری تلقی می‌کند.

کارکردن در یک صنعت خاصی می‌تواند برای مدیری که التزام معنوی دارد، مسئله‌ساز باشد، به ویژه اگر آن مدیر درگیر خدمات یا تولیداتی باشد که سنت معنوی وی آن را طرد می‌کند (از قبیل تولید ویسکی، کشتار حیوانات، یا خرید و فروش اسلحه). برای نمونه، انجمن ملی اسقفان کاتولیک، کاتولیک‌های امریکایی را به خاطر کارکردن در صنعت سلاح‌های هسته‌ای تحت فشار قرار می‌دهد، تا به جد، وجدان آنان را به خاطر کارشان مورد بازخواست قرار دهد. حتی برخی از دانشمندان الهی‌دان این پرسش را مطرح می‌کنند که آیا «ممکن است کسی در جهان تجارت موفق باشد و هنوز هم یک مسیحی باقی مانده باشد؟» [۲۴، ص ۲].

خدمتِ خالصانه

مسیحیت و هندوئیسم،^۴ هر دو برای خدمت خالصانه ارزش قائلند. در واقع، جنبش رو به رشد رهبری خدمتگزار [۲۵ و ۲۶] آشکارا درباره معنویت بحث می‌کند و بر خدمت‌کردن تأکید می‌ورزد. به عبارت دیگر، بر طبق باورهای هندویی، خدمت خالصانه از طریق کار - راه کَرْمه یوگا^۵ - منجر به یگانگی با خدا می‌شود. بسیاری از مدیران هندو و مسیحی با این چالش روبه‌رو هستند که با خدمت به دیگران به کارشان نوعی تقدس ببخشند. با پژوهش‌های علمی آینده می‌توانیم به لحاظ نظری، بین خدمت خالصانه و آسیب‌شناسی‌های آن، مانند «وابستگی متقابل»^۶ و «اعتیاد کاری»^۷ فرق گذاریم. همانطور

1. justice

2. respect for person

3. common good

4. Christianity and Hinduism

5. Karma Joga

۶. Co - dependency. وابستگی متقابل برای انجام کار برای نیازمندی‌های مشترک و ضروری افراد است؛ آنان مجبورند سخت در کنار یکدیگر کار کنند و به یکدیگر خدمت برسانند. و همچنین افرادی که به کار اعتیاد دارند، کار برای آنان یک عادت است و به تعبیری خوره کار هستند. این مقاله می‌خواهد بین کاری که به صورت عادت درآمده یا به خاطر نیازمندی‌های مشترک انجام می‌گیرد با کاری که به صورت خدمت خالصانه صورت می‌پذیرد فرق بگذارد، چرا که خدمت خالصانه بدون هیچ چشم‌داشتی است و بیشتر جهت بالندگی یک فرد انجام می‌شود.

که برخی گفته‌اند: «تصور بسیاری از معتادان به کار این است که آنان خدمت خالصانه می‌کنند، زیرا تصور آنها از خویشتن خود با شغلشان درهم آمیخته و کار کردن آنان از روی ترس و نیازمند کنترل است».

کار به عنوان مراقبه

کار کردن یک تجربه مراقبه‌ای است که مورد التفات بسیاری از هندوها، بودایی‌ها و صوفی‌ها است. [۲۷] هندوها از یوگای گرمه‌ای - یوگای کار - استفاده می‌کنند تا کار را به تجربه‌ای مراقبه‌ای که آنان را به خدا نزدیک‌تر می‌کند، تبدیل کنند. تمرین ساموی بوداییان ذن^۱ - مراقبه کار - تجربه‌ای است که در آن، فرد در کار مستغرق می‌شود، هرگونه حسی نسبت به خود را از دست می‌دهد و با کار و فعالیت یکی می‌شود. [۳۰] البته کار درگیرکننده آسان‌تر، به مستغرق شدن تبدیل می‌شود. مسئله معنوی‌ای که بسیاری از مدیران هندو، بودایی و صوفی با آن درگیراند؛ نگاهداشتن حالت مراقبه‌ای بدون التفات به ماهیت کاری است که آنان انجام می‌دهند. گونه‌های مختلفی از مراقبه‌ها به چشم می‌خورد [۳۱ و ۳۲] و بنابراین، حالت مراقبه‌ای خاص برحسب اعمال معنوی مدیران فرق می‌کند. کار مراقبه‌ای از نوع ذن با کار مراقبه‌ای یوگای گرمه‌ای هندو متفاوت است و این نوع مراقبه با مراقبه صوفی فرق دارد و همینطور....

مسئله کثرت‌گرایی

پلورالیسم دینی و معنوی می‌تواند برای مدیرانی که به دنبال تلفیق زندگی مدیریتی و زندگی معنوی هستند، یک مسئله تلقی شود. ایجاد انجمنی متشکل از کارکنانی که به لحاظ معنوی همگرا هستند، می‌تواند حقوق کارکنان را از لحاظ آزادی دینی به مخاطره بیندازد. برای مثال، کلوب‌های ورزشی زنجیره‌ای و همگرا تنها مدیرانی را به کار می‌گمارد که دوباره مسیحی شده^۲ باشند. شخصی که این خط‌مشی را اتخاذ کند، به

7. workaholism

1. Zen Budhists Practice Samu

۲. یک مسیحی هر چند ممکن است مسیحی زاده باشد و در ابتدای تولدش غسل تعمید داده شود، اما دوباره مسیحی شدن نیازمند فرایند تأیید (confirmation) در مسیحیت است، بدین معنا که فرد پس از گذراندن دوره کوتاه آموزش توسط یک اسقف متبرک می‌شود و رسماً عضو کلیسا می‌گردد. وی مسیحی متدینی است که مرتب و مستمر به کلیسا می‌رود و خود را مومنان به رعایت قوانین کلیسا می‌کند. برای مطالعه بیشتر رک:

خاطر نقض «قانون حقوق بشر مینی سوتا»^۱ مجرم شناخته می‌شود. وی تجارت را بر اطاعت از قانون ترجیح می‌دهد. [۳۳]

جنبه دیگر مسئله کثرت‌گرایی، از ابهام در تفاوت بین اقتدار مدیریتی و اقتدار معنوی ناشی می‌شود. [۳۴] برخی از نمایندگی‌های توان‌بخشی معتادان به مواد مخدر^۲ که در سنت معنوی ای‌ای. غوطه‌ور می‌شوند، تعهد به یک شغل را یک تعهد معنوی تلقی می‌کنند. این آمیختگی تعهد معنوی با تعهد در کار، برای نمایندگی‌ها ایجاد می‌شود، نه برای کارکنانی که به سختی بین وظائف معنوی و سازمانی مرز می‌نهند.

سخن آخر^۳

دلایل سودمند بسیاری برای بررسی رابطه معنویت و مدیریت وجود دارد: یکی از آنها تأثیری است که معنویت بر رفتار مدیریتی دارد و دیگری، دورنمای کار توأم با معنا است. رهیافت جست‌وجو از موضوعات مشترک در میان سنت‌های معنوی گوناگون نیز به لحاظ معنوی در محیط کاری کارآیی فزاینده‌ای دارد.

موضوعی که برای نوشتن انتخاب‌کردم، دلیل شخصی تری نیز دارد. من به امر قدسی بیشتر از جنبه سکولار معنویت توجه دارم، زیرا تلقی من این است که، اگر قدرت مافوق وجود دارد، بنابراین، این قدرت مافوق درباره چگونگی زندگی کردنمان - شامل زندگی کردن در محیط کار - احتمالاً چیزهای مهم‌تری را برای گفتن دارد. همچنین تلقی من این است که تفاوت‌های موجود در میان سنت‌های معنوی و دینی، ناشی از تفسیرهای فرهنگی و تلقی‌های مختلف آنها از وحدت و یکپارچگی بنیادین و زیربنایی است. این موضوع، چشم‌اندازی مشترک در روانشناسی دین است [۳۲]، که زیربنای

1. Minnesota Human Rights Act

۲. Alcoholics Anonymous. به صورت مخفف AA شناخته می‌شود. AA مؤسسات بازپروری خیریه‌ای هستند که به افرادی که می‌خواهند اعتیادشان به مواد مخدر به‌ویژه الکل بهبود یابد، خدماتی را ارائه می‌دهند. عضویت در این مؤسسات به صورت داوطلب آزاد است و خدمات‌رسانی آن نیز داوطلبانه می‌باشد. افرادی که عضواً این مؤسسات هستند، معمولاً به صورت گمنام، مشغول به خدمت هستند. اگرچه مرکزیت این مؤسسات در شهر نیویورک است و سالانه مجامع و کنفرانس‌های مختلفی را برگزار می‌کند، در سراسر جهان این مؤسسات وجود دارد. برای مطالعه بیشتر به این مدخل منبع زیر مراجعه نمایید:

The New Encyclopaedia Britannica, Volume 1.

۳. A Personal Coda: کودا (Coda) قطعه آخر یک آهنگ می‌باشد که نویسنده برای ختم این واژه را به کار برده و مترجم آن را به سخن آخر ترجمه کرده است.

گرایش روانشناسی کمال^۱ است [۳۶] و حتی بسیاری از سنت‌های معنوی (مثل تصوف، آیین هندو و آیین بودا) را وصف می‌کند. من به دنبال موضوعات مشترک میان بسیاری از سنت‌های معنوی ام، زیرا، بر این باورم که این اشتراکات راهتمای چگونه زیستن در هماهنگی با خدا هستند، بدین معنا که چه بسا ویژگی‌های مشترک در میان راه‌های معنوی ناشی از وحدت و یکپارچگی‌ای اساسی باشد، در حالی که تفاوت‌ها ناشی از فرهنگ‌هایی است که راه‌های معنوی در آنها رشد یافته‌اند.

کتابنامه (مترجم)

1. Geraid F. Cavanah "Spirituality for Managers: Context and Critique", Journal of Organization Change Management, Vol.12, No.3, 1999.
2. Mitroff Lan I. and Denton Elizabeth A., "A Study of Spirituality in the Workplace", Sloan Management Review" Summer 1999.
3. Gibbons Paul, "Spirituality At Work: Definitions, Measures, Assumptions and Validity Claims", paul@futureconsiderations.com.
۴. گریسایدز، جرج، «تعریف معنویت‌گرایی جدید»، ترجمه باقر طالبی‌داری، هفت آسمان، شماره ۱۹، پاییز ۱۳۸۲.
5. CROSS, *THE OXFORD DICTIONARY OF THE CHRISTIAN CHURCH*, London, Oxford University Press, 1957.
6. *The New Encyclopaedia Britanica*, Volume 10.

کتابشناسی (مؤلف)

1. T. A. S. "Should Your Company Save Your Soul?", *Fortune*, 14 January 1991, P.33.
2. Ohmann O. A. "Skyhooks", in Andrews, K. R. (Ed.), *Ethics in Practice: Managing the Moral Corporation*, Harvard Business School, Boston, MA, 1989.
3. Clark, W. H., *The Psychology of Religion*, Macmillan, New York, NY, 1958.
4. Conger, J. A., "Introduction: Our Search for Spiritual Community", in Conger, J. A. and Associates, *Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership*, Jossey - Bass, San Francisco, CA, 1994.
5. Roof, W. C., *A Generation of Seekers: The Spiritual Journeys of the Baby Boom Generation*, HarperCollins, San Francisco, CA, 1993.
6. James, W., *The Varieties of Religious Experience: A Study in Human Nature*, Collier, New York, NY, 1961.
7. Vaill, P. B., *Managing as a Performing Art*, Jossey - Bass, San Francisco, CA, 1989.
8. Owen, H., "Spirit at Work", *OD Practitioner*, Vol.21, No.2, 1989, PP.1-4.
9. Adams, J. D. (Ed.), *Transforming Work: A Collection of Organization Transformation Readings*, Miles River Press, Alexandria, VA, 1984.
10. *The Gallup Report*, No.259, April 1987.
11. Bernbaum, J. A. and Steer, S. M., *Why Work? Careers and Employment in Biblical Perspective*, Baker Book House, Grand Rapids, MI, 1986.
12. Burkett, L., *Business by the Book: The Complete Guide of Biblical Principles for Business Men and Women*, Thomas Nelson, Nashville, TN, 1990.
13. Williams, O. F. and Houck, J. W. (Eds), *The Judeo - Christian Vision and the Modern Corporation*, University of Notre Dame Press, Notre Dame, IN, 1982.
14. Hawley, J., *Reawakening the Spirit in Work: The Power of Dharmic Management*, Barrett - Koehler, San Francisco, CA, 1993.
15. Snell, R., Davies, J., Boydell, T and Leary, M., (Eds), *Joining Forces: Working with*

- Spirituality in Organization*, a special issue of *Management Education and Development*, Vol.22, No.3, 1991.
16. Ibrahim, N. A., Rue, L. W. and Greene, G. R., "Characteristics and Practices of Christian - based Companies", *Journal of Business Ethics*, Vol.10, No.2, 1991, PP.123-32.
 17. Cowan, J., *The Common Table: Reflections and Meditations on Community and Spirituality in the Workplace*, Harper Business, New York, NY, 1993.
 18. Chappell, T., *The Soul of a Business: Managing for Profit and the Common Good*, Bantam, New York, NY, 1993.
 19. Fox, M., *The Reinvention of Work: A New Vision of Livelihood for Our Time*, Harper, San Francisco, CA, 1994.
 20. Boldt, L. G., *Zen and the Art of Making a Living*, Arcana/Penguin, New York, NY, 1991.
 21. Low, A., *Zen and Creative Management*, Charles E. Tuttle, Tokyo, 1976.
 22. Tauber, R. E., *I Shall Not Want: The Torah Outlook on Working for a Living*, Shalheves, Monsey, NY, 1990.
 23. Random House, *Random House Unabridged Dictionary, 2nd ed.*, Random House, New York, NY, 1993.
 24. William O. F., and Houck, J. W., *Full Value: Cases in Christian Business Ethics*, Harper & Row, San Francisco, CA, 1978.
 25. Greenleaf, R. K., *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Paulist Press, New York, NY.
 26. Lee, C. and Zemke, R., "The Search for Spirit in the Workplace", *Training*, June 1993.
 27. By meditation, I mean a spiritual mental practice of focused attention which concerns "the development of a presence, a modality of being, which may be expressed or developed in whatever situation the individual may be involved" [28, P.8], "in

preparation for the hard - won achievement of a higher knowing, variously called illumination, enlightenment, or union with the First Principle or Highest Good" [29, P.173].

28. Naranjo, C. and Omstein, R., *On the Psychology of Meditation*, Viking Compass, New York, NY, 1971.
29. Wulff, D. M., *Psychology of Religion: Classical and Contemporary Views*, Wiley and Sons, New York, NY, 1991.
30. Aitken, R., *The Mind of Clover: Essays in Zen Buddhist Ethics*, North Point Press, San Francisco, CA, 1984.
31. Omstein, R. E., *The Psychology of Consciousness, 2nd ed.*, Harcourt Brace Jovanovich, New York, NY, 1977.
32. Spilka, B., Hood, R. W. and Gorsuch, R. L., *The Psychology of Religion: An Empirical Approach*, Prentice - Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1985.
33. Baig, E. C., "Profiting with Help from Above", *Fortune*, 27 April 1987, PP.36-46.
34. Peters, T., "Ir. Praise of the Secular Corporation", The Tom Peters Group, Palo Alto, CA, 1993.
35. Hick, J. H., *Philosophy of Religion, 3rd ed.*, Prentice - Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1983.
36. Wilbur, K., "Psychologia Perennis: The Spectrum of Consciousness", in Walsh, R. and Vaughn, F. (Eds), *Paths Beyond Ego: The Transpersonal Vision*, Jeremy Tarcher, Los Angeles, CA, 1993.