

# معنویت و مدیریت\* [1]

دونالد مک کارمیک  
ترجمه‌ی علی رستگار

در آمریکا مدیران علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت [3] دارند. این تلفیق عمیق‌ترین ارزش‌هایی را که بر کارشان تأثیرگذار است، به همراه دارد، و نیز به همان میزان، نویددهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. مدیران به خاطر برخی علایق مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند. 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 [4]

تعاریف معنویت بسیار است، اما این واژه معنویت [6] ازدین، ما را 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 هماهنگ‌سازی ساختن زندگی‌اش با ماوراءالطبیعه، هویدا سازد» [۳، ص ۲۲].

---

\* نشر نخست: فصل‌نامه‌ی هفت‌آسمان، آدرس منبع:

اگرچه این تعریف از مفهوم دین عاریه گرفته شده است، معنای دین با معنویت یکی نیست. (همانطور که بیشتر نوشته های مربوط به معنویت بر آن تأکید دارند). «کانگر»، [8] 5] خاطر نشان می سازد که: مصاحبه شوندگان «روف» بین دین و معنویت تفاوت قائل شده اند. 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 انگیزه های عمیق تر زندگی، و ارتباط عاطفی با خداست [4، ص 13].

ریشه این تمایز حداقل به آغاز قرن جدید، و تمایزی که «ویلیام جیمز»<sup>[10]</sup> بین دین شخصی و دین نهادی قائل شده است، بازگشت می کند. [6]

این مقاله بر جنبه های سکولار معنویت تمرکز ندارد، و بین واژه های «معنویت» و «روح»،<sup>[13]</sup> (به معنای سرشار از انرژی) فرق می نهد. برخی از نویسندگان حوزه معنویت و مدیریت، به شیوه ای مبهم این واژه ها را به جای یکدیگر به کار می گیرند. کاربرد این واژه ها درباره ارتباط شخصی با امر مقدس کمتر به کار می روند، اما کاربرد آنها در جنبش تحول سازمانی متداول می باشد. (برای مثال [8 و 9] را ببینید).

### تأثیر دین و معنویت

به این رفتارها توجه کنید: نطق ارشادی مدیر ارشد اجرایی، چاپ شعایر دینی روی فرم های سفارشی شرکت، مشتری گرایی، نپذیرفتن شغل پیشنهادی در حرفه مغایر با دین فرد، اهتمام به رفتار شفقت آمیز با زیردستان، پرداختن به کاری که شکل خدمتگزاری دارد، به کارگماری مشاوران مدیریت عصر جدید<sup>[16]</sup> (New\_Age) برای آموختن چگونگی پیش بردن تجارت؛ همه اینها رفتارهای مدیرانی است که می خواهند زندگی کاری شان را به لحاظ معنوی معنادارتر کنند.

دین بر رفتار و کار بسیاری از مدیران تأثیر عمیقی گذاشته است. بیشتر آمریکایی ها (57٪) بر این باورند که، دین می تواند به تمام یا بیشتر مسائل امروزی شان پاسخ بدهد، و 94٪ از آمریکایی ها به خدا<sup>[18]</sup> باور دارند [10، ص 10]. چنین درصد بالایی از باورها شامل بسیاری از مدیران می شود. بسیاری از مدیران [15-11] بر این باورند که ارتباطشان با خدا بیش از عوامل دیگر، در زندگی شان تأثیر می گذارد.

علی رغم این، چالش هایی که مدیران با آن مواجه اند، همچون سعی آنها برای تلفیق معنویت و کار، عمدتاً به دور از تحقیق و آزمون، در محدوده آثار آکادمیک باقی مانده اند. بیشتر مقاله ها و کتاب های ناظر به معنویت و مدیریت، عامیانه یا غیرتئوریک یا غیرتجربی اند. همچنین بیشتر آنان خودشان را به یک سنت دینی یا معنوی محدود می کنند، مثلاً «هاولی»<sup>[26]</sup> [22] چشم اندازی یهودی را ارائه می دهد.

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 گسترده تر را به طور فزاینده‌ای مطرح می‌سازند؛ در اینجا به پنج گونه از این موضوعات اشاره می‌شود: غم خوارگی،<sup>[31]</sup>

### غم خوارگی

اولین موضوع، غم خوارگی است. غم خوارگی «احساس همدردی عمیق و تأسف برای فردی است که به خاطر بداقبالی مصیبت زده شده است؛ همراه با آرزویی قوی برای تسکین درد ورنج وی» [۳۳، ص ۴۱۶]. از مدیربودایی، یهودی و مسیحی ای که با امر قدسی در ارتباط است خواسته می‌شود تا غم خوارگی خود را پرورش دهند. اما این ارزش با بسیاری از فرهنگ‌های سازمانی که نسبت به آن بی‌توجه اند یا غم خوارگی را تشویق نمی‌کنند، در تعارض است. «تعارض در نقش» زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران را آرمان‌های معنوی به سمت احساس و «ابراز غم خوارگی» در محیط کار می‌کشاند، اما «فرهنگ سازمانی» از مدیران می‌خواهد که در تصمیم‌گیری سنگدل باشند و تنها بر پایه معیارهای پولی، بدون توجه به این که چه تأثیری بر افراد دارد، تصمیم بگیرند. چنین مدیرانی علی‌رغم فرهنگی که در آن کار می‌کنند، با چالش حقیقت‌ماندگار با آرمان‌های دینی‌شان مواجه اند.

### 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، مواجه اند. 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،<sup>[35]</sup> 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

نمی دهد، نگران آلودگی محیط زیست نمی باشد و... [۲۴]. کارکردن برای چنین سازمانی چه بسا مانع ارتقای ویژگی های شخصی ای شود که اساساً مدیر برای ارتقای معنوی، آنها را جوهری تلقی می کند. کارکردن در یک صنعت خاصی می تواند برای مدیری که التزام معنوی دارد، مسئله ساز باشد، به ویژه اگر آن مدیر درگیر خدمات یا تولیداتی باشد که سنت معنوی وی آن را طرد می کند (از قبیل تولید ویسکی، کشتار حیوانات، یا خرید و فروش اسلحه). برای نمونه، انجمن ملی اسقفان کاتولیک، کاتولیک های امریکایی را به خاطر کارکردن در صنعت سلاح های هسته ای تحت فشار قرار می دهد، تا به جدّ، وجدان آنان را به خاطر کارشان مورد بازخواست قرار دهد. حتی برخی از دانشمندان الهی دان این پرسش را مطرح می کنند که آیا «ممکن است کسی در جهان تجارت موفق باشد و هنوز هم یک مسیحی باقی مانده باشد؟» [۲۴، ص ۲].

### خدمت خالصانه

مسیحیت و هندوئیسم،<sup>[39]</sup> «فرق گذاریم. همانطور که برخی گفته اند: «تصور بسیاری از معتادان به کار این است که آنان خدمت خالصانه می کنند، 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 مراقبه ای است که مورد التفات بسیاری از هندوها، بودایی ها و صوفی ها است. [۲۷] هندوها از یوگای کرّمه ای - یوگای کار - استفاده می کنند تا کار را به تجربه ای مراقبه ای که آنان را به خدا نزدیک تر می کند، تبدیل کنند. تمرین ساموی بوداییان ذن<sup>[40]</sup> - مراقبه کار - تجربه ای است که در آن، فرد در کار مستغرق می شود، هرگونه حسی نسبت به خود را از دست می دهد و با کار و فعالیت یکی می شود. [۳۰] البته کار درگیرکننده آسان تر، به مستغرق شدن تبدیل می شود. مسئله معنوی ای که بسیاری از مدیران هندو، بودایی و صوفی با آن درگیرند؛ نگاهداشت حالت مراقبه ای بدون التفات به ماهیت کاری است که آنان انجام می دهند. گونه های مختلفی از مراقبه ها به چشم می خورد [۳۱ و ۳۲] و بنابراین، حالت مراقبه ای خاص برحسب اعمال معنوی مدیران فرق می کند. کار مراقبه ای از نوع ذن با کار مراقبه ای یوگای کرّمه ای هندو متفاوت است و این نوع مراقبه با مراقبه صوفی فرق دارد و همینطور....

### مسئله کثرت گرایی

پلورالیسم دینی و معنوی می تواند برای مدیرانی که به دنبال تلفیق زندگی مدیریتی و زندگی معنوی هستند، یک مسئله تلقی شود. ایجاد انجمنی مشکل از کارکنانی که به لحاظ معنوی همگرا هستند، می تواند حقوق کارکنان را از لحاظ آزادی دینی به مخاطره بیندازد. برای مثال، کلوپ های ورزشی زنجیره ای و همگرا تنها مدیرانی را به کار می گمارد که دوباره مسیحی شده<sup>[42]</sup> مجرم شناخته می شود. وی تجارت را بر اطاعت از قانون ترجیح می دهد.<sup>[33]</sup>

جنبه دیگر مسئله کثرت گرایی، از ابهام در تفاوت بین اقتدار مدیریتی و اقتدار معنوی ناشی می شود.<sup>[34]</sup> برخی از نمایندگی های توان بخشی معتادان به مواد مخدر<sup>[43]</sup> که در سنت معنوی ای ای. غوطه پور می شوند، تعهد به یک شغل را یک تعهد معنوی تلقی می کنند. این آمیختگی تعهد معنوی با تعهد در کار، برای نمایندگی ها ایجاد می شود، نه برای کارکنانی که به سختی بین وظائف معنوی و سازمانی مرز می نهند.

### سخن آخر<sup>[44]</sup>

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 سنت های معنوی گوناگون نیز به لحاظ معنوی در محیط کاری کارآیی فزاینده ای دارد. موضوعی که برای نوشتن انتخاب کردم، دلیل شخصی تری نیز دارد. من به امر قدسی بیشتر از جنبه سکولار معنویت توجه دارم، زیرا تلقی من این است که، اگر قدرت مافوقی وجود دارد، بنابراین، این قدرت مافوق درباره چگونه زندگی کردنمان - شامل زندگی کردن در محیط کار - احتمالاً چیزهای مهم تری را برای گفتن دارد. همچنین تلقی من این است که تفاوت های موجود در میان سنت های معنوی و دینی، ناشی از تفسیرهای فرهنگی و تلقی های مختلف آنها از وحدت و یکپارچگی بنیادین و زیربنایی است. این موضوع، چشم اندازی مشترک در روانشناسی دین است<sup>[32]</sup>، که زیربنای گرایش روانشناسی کمال<sup>[45]</sup> است<sup>[36]</sup> و حتی بسیاری از سنت های معنوی (مثل تصوف، آیین هندو و آیین بودا) را وصف می کند. من به دنبال موضوعات مشترک میان بسیاری از سنت های معنوی ام، زیرا، بر این باورم که این اشتراکات راهنمای چگونه زیستن در هماهنگی با خدا هستند، بدین معنا که چه بسا ویژگی های مشترک در میان راه های معنوی ناشی از وحدت و یکپارچگی ای اساسی باشد، در حالی که تفاوت ها ناشی از فرهنگ هایی است که راه های معنوی در آنها رشد یافته اند.

## 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 معنویت گرایبی جدید»، ترجمه باقر طالبی دارابی، هفت آسمان، شماره ۱۹، پاییز ۱۳۸۲.

5. **CROSS**, *THE OXFORD DICTIONARY OF THE CHRISTIAN CHURCH*, London, Oxford University Press, 1957.
6. *The New Encyclopaedia Britannica*, Volume 10.

## کتاب شناسی (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.**, "*It, 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.
-

- [1]. مشخصات کتاب شناختی این اثر از این قرار است:  
**McCormicx, Donald W. "Spirituality and Management"**, Journal of Managerial Psychology, Vol.9, No.6, 1994.
- [2]. یادآوری می شود که همه پانوشت ها از مترجم است.  
 عصری را که در آن زندگی می کنیم، عصر پیچیدگی (complexity) و تغییر (change) نامیده اند. سازمان ها در چنین عصری همواره در دو لبه نظم و بی نظمی قرار دارند و دائماً بین دو حالت تناقض نمودن در رفتوآمدند. صاحب نظران و تئوری پردازان علم مدیریت برای رویارویی با چنین وضعیت و شرایطی تئوری های مختلفی را مثل سازمان های یادگیرنده، سازمانهای هولوگرافیک (Holographic)، سازمان های کارآفرین و تئوری آشوب (chaos) ارائه داده اند. «معنویت در سازمان» پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب نظران 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 سازمان ها دانسته اند که می تواند به آنها در زمان های متلاطم و آشوب زده یاری رساند و تناقض نمایی نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل نماید و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد، چرا که سازمان ها برای فعالیت مستمر در عرصه های 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.
- [3]. از نظر مدیران ارشد و استراتژیست آنچه بیشترین معنا و هدف را به شغلشان می دهد، موارد زیر می باشد:  
 توانایی و قابلیت های 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 نسل های آینده؛ خدمت به جامعه کنونی.  
 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.
- [4]. مشکلات تعریف معنویت: از آنجایی که این واژه در زمینه های گوناگونی به کار می رود، تعریف آن مشکل است. معنویت در سنت های مختلف و از جمله سنت مسیحی ریشه دارد، سنت هایی که تاریخی طولانی در الاهیات و عمل دینی دارند. موضوع معنویت دلمشغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقادانه و تطبیقی معنویت در زمینه های جهانی، پدیده نوظهوری است. بسیاری از ادیان واژه دقیقی 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 می گوید: 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 واژه ای در زبان انسانی ما در مورد واقعیت های معنوی مناسب و صحیح نیستند. در نظر عده ای، مانند آندر هیل، وصف ناپذیری معنویت مانع تعریف آن می شود، در حالی که دیگران تلاش کرده اند تا معنویت را به تفصیل تعریف و وصف نمایند. امروزه معنویت دامنه رو به رشدی پیدا کرده است که نظام های عقیدتی و آموزه های گوناگونی را پوشش می دهد. معنویت زمانی جنبه ای از دین بود، اما هم اینک به دین به عنوان یکی از راه های معنوی ممکن نگریسته می شود. زمانی معنویت راهی به سوی پیوند عمیق با خدا بود، اما اکنون برای بسیاری، خداوند دیگر تنها هدف جستجوی معنوی آنان نیست، بلکه یکی از راه های جستجوی معنوی و راهی برای پیوند با بسیاری از مفاهیم متعالی دیگر است. باومن (۱۹۹۸) اندیشه های آندر هیل را از چشم اندازی پسامدرن بازگو می کند: «تعاریف اصطلاحاتی همچون معنویت، به همان اندازه که روشنگر است، پنهان کننده هم است» وی در حالی که تظاهر به شرح و تفصیل می کند، بیشتر موضوع را پیچیده تر می نماید. در ادامه باومن بیان می کند که اگر ما در ارائه تعریفی عقلانی با شکست مواجه شویم، وارد دنیای پسامدرن خواهیم شد و برای پژوهش های علمی آمادگی نخواهیم داشت. برای مطالعه بیشتر رک:
- Gibbons Paul, "Spirituality At Work: Definitions, Measures, Assumptions and Validity Claims", Paul@futureconsiderations.com.
- [5]. بنا به تحقیقاتی که میت روف و دینتون انجام داده اند، در تعاریف مختلف معنویت نکات کلیدی زیر به چشم می خورد:  
 رسمی، منسجم و سازمان یافته 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؛ غیرفرقه ای، 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.

[6]. Clark

[7]. Conger

[8]. تحقیقات میدانی «میت روف و دیتون» در جامعه امریکا به خوبی نشان می دهد که افراد بین معنویت و دین فرق گذاشته اند: 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٪ یا اکثریت آنان دیدگاه شان 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 چهار گرایش گوناگون نسبت به دین و معنویت وجود دارد: فرد می تواند نسبت به دین و معنویت نظری مثبت داشته باشد، این فرد دین و معنویت را هم معنا می گیرد و معنویت را تنها از طریق دین می جوید و می یابد. در دیدگاه دوم، فرد می تواند نسبت به دین نظری منفی داشته باشد، اما دیدگاهش نسبت به معنویت مثبت باشد، در این مورد، این فرد دین را سازمان یافته، دارای فکری بسته و بی تحمل می انگارد و از سوی دیگر معنویت را بی نهایت شخصی، با فکری باز و دارای تحمل و خصیصه جهانی بودن می داند. معنویت از این دیدگاه برای همه افراد دست یافتنی است و مهم نیست که فرد چه عقایدی داشته باشد. معنویت یک نیروی وحدت بخش و پیونددهنده با هستی است.

در دیدگاه سوم، فرد می تواند نسبت به دین نگاه مثبت داشته باشد و نسبت به معنویت دیدگاهی منفی اتخاذ کند؛ تمام انرژی و توانمندی های این فرد در مسیر زندگی دینی اوست و به ویژه بر درک و انجام آیین ها، شعایر و آموزه های یک دین خاص تمرکز دارد. رستگاری با عضویت در یک جامعه دینی همبسته حاصل می شود.

درنهایت 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 ارزش های مناسب امکان پذیر است و دین و معنویت در محیط کار مدرن و سکولار نمی توانند 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.

[9]. William James

[10]. The Varieties of Religious Experience

[11]. Spirituality and Spirit

[12]. Team Spirit

[13]. Spirited

[14]. فرقه های New Age یا عصر جدید، جنبش های نوپدید دینی ای هستند که به هیچ روی دین به حساب نمی آیند و یا از گروه های مقبول در میان مذاهب دینی هستند، یا صورت هایی اند از معنویت گرایی ای که پیروانش سازمان رسمی ای را که معمولاً در پیوند با دین اصیل است رد می کنند. این جنبش غیرقابل وصف، با یک سازمان رسمی کوچک و عضوگیری اندک است و پیروانش اغلب با صراحت، دین سازمان یافته، به ویژه مسیحیت سنتی را رد می کنند. برای مطالعه بیشتر به منبع زیر مراجعه شود: جورج ر. گریسایدز، «تعریف معنویت گرایی جدید»، ترجمه باقر طالبی دارابی، هفت آسمان، شماره ۱۹، پاییز ۱۳۸۲، ص ۱۲۷.

[15]. Meditative State of Consciousness

[16]. Harvard Business Review (مجله ای تخصصی در زمینه مدیریت بازرگانی که طرفداران بسیاری دارد)

[17]. God: «آیا شما به خدا ایمان دارید؟» نقطه آغاز ساده ای به نظر می رسد. ۹۵٪ امریکایی ها اذعان دارند که ایمان دارند. خدا در نظر هر یک از آنان معنای متفاوتی دارد. خدا در نظر عده ای، واقعی، درونی، فراگیر و عادی است، اما به عقیده عده ای دیگر مانند ویلیام جیمز، غیرشخصی و کمتر عینی و ملموس است: «من هیچ حس زنده ای از تجربه خدا ندارم. من به آنانی که چنین احساسی دارند حسادت می کنم، چون می دانم که ایجاد چنین حسی برای من بسیار یاری رسان است، زیرا زندگی فعال من به مفاهیمی انتزاعی و غیرشخصی محدود شده است که مانند آرمان ها و ایده آل ها مرا علاقمند و وادار می سازد... با این وجود چیزی در من هست که به من پاسخ می دهد... چیزی به من می گوید حقیقت در آنجا وجود دارد و من اطمینان دارم که این حسی از تعصب های خدا باوری کهن دوران طفولیت نیست». دیدگاه های متنوع دیگری هم در مورد ماهیت خداوند وجود دارد؛ مثلاً خداوند را همانند انسان خشمناک یا مهربان می انگارند. حتی درون سنت یهودی - مسیحی عقائد متنوعی در مورد ماهیت انسانیت، سرچشمه رستگاری، حالت های اخلاقی و دخالت خداوند در جزئیات امور انسانی وجود دارد. بر این اساس در روان شناسی دین می گویند 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.

- [18]. Universal Spirit
- [19]. Hawely
- [20]. Ibrahim
- [21]. Cowan
- [22]. Chappell
- [23]. Fox
- [24]. Boldt
- [25]. Low
- [26]. Tauber
- [27]. Compassion
- [28]. right livelihood
- [29]. Selfless Service
- [30]. work as meditation
- [31]. Problem of Pluralism
- [32]. generosity
- [33]. justice
- [34]. respect for person
- [35]. common good
- [36]. Christianity and Hinduism
- [37]. Karma Joga

[38]. Co - dependency : وابستگی متقابل برای انجام کار برای نیازمندی های 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 می خواهد بین کاری که به صورت عادت درآمده یا به خاطر نیازمندی های مشترک انجام می گیرد با کاری که به صورت خدمت خالصانه صورت می پذیرد فرق بگذارد، چرا که خدمت خالصانه بدون هیچ چشم داشتی است و بیشتر جهت بالندگی یک فرد انجام می شود.

- [39]. workaholism
- [40]. Zen Budhists Practice Samu

[41]. 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 می شود و رسماً عضو کلیسا می گردد. وی مسیحی متدینی است که مرتب و مستمر به کلیسا می رود و خود را ملتزم به رعایت قوانین کلیسا می کند. برای مطالعه بیشتر رک:

CROSS, THE OXFORD DICTIONARY OF THE CHRISTIAN CHURCH, London, Oxford University Press, 1957, pp.327-328.

- [42]. Minnesota Human Rights Act

[43]. Alcoholics Anonymous : به صورت مخفف AA شناخته می شود. AA مؤسسات بازپروری خیریه ای هستند که به افرادی که می خواهند اعتیادشان به مواد مخدر بهویژه الکل بهبود یابد، خدماتی را ارائه می دهند. عضویت در این مؤسسات به صورت داوطلب آزاداست و خدمات رسانی آن نیز داوطلبانه می باشد. افرادی که عضوین مؤسسات هستند، معمولاً به صورت گمنام، مشغول به خدمت هستند. اگرچه مرکزیت این مؤسسات در شهر نیویورک است و سالانه مجامع و کنفرانس های مختلفی را برگزار می کند، در سراسر جهان این مؤسسات وجود دارد. برای مطالعه بیشتر به این مدخل منبع زیر مراجعه نمایید:

The New Encyclopaedia Britanica, Volume 1.

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

- [45]. Transpersonal psychology شماره بیست و دوم