

رابطه هوش معنوی با شکل‌گیری حکمت سازمانی و تشکیل سازمان حکمت مدار

مهدی جمشیدی خوش

کارشناس ارشد مدیریت MBA، گرایش استراتژی، موسسه غیر انتفاعی نور طوبی تهران

چکیده

اصطلاح معنویت در سازمان که زمانی واژه‌ای تابو قلمداد شده و بیشتر در ادبیات عامه‌پسند مطرح بود، امروزه در حال رخنه کردن در همه حوزه‌های مطالعاتی مدیریت و سازمان است (۴). هوش معنوی، سطحی متعالی از ادراک است که دارنده آن را قادر می‌سازد تا با نوعی از عمق نگری ناشی از توجه به نیرویی ماورای عالم ماده به مسائل و پدیده‌های عالم هستی نظر کند. از طرف دیگر نظریه سازمان یادگیرنده در علم مدیریت، با طرح شدن موضوع حکمت سازمانی، عمق و وسعت تازه‌ای یافته است. سازمان حکمت مدار، که در سلسله مراتب دانشی، در راس هرم قرار دارد، سازمانی است که مبنای فعالیت‌هایش دوراندیشی، افعال حکیمانه، تفکر سیستمی و نحوه استفاده صحیح از دانش است. در تحقیق از ادبیات حکمت سازمانی، موضوع معنویت و هوش معنوی جایگاه ویژه‌ای دارد که نیازمند تبیین دقیق است. ما در این مقاله به تحقیق در زمینه رابطه هوش معنوی با حکمت سازمانی و سازمان حکمت مدار پرداختیم و این رابطه را در قالب ۳ مدل جداگانه تنظیم کردیم که همگی حاکی از این حقیقت است که وجود معنویت در سازمان یک پیش‌نیاز اساسی برای شکل‌گیری حکمت سازمانی و تشکیل سازمان حکمت مدار است.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، حکمت سازمانی، سازمان حکمت مدار

مقدمه:

اهمیت و ضرورت طرح موضوع معنویت و مذهب، به‌ویژه هوش معنوی، از جهات مختلف در عصر جدید احساس می‌شود. یکی از این ضرورت‌ها در عرصه‌ی انسان‌شناسی توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان است که اخیراً انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌کند. ضرورت دیگر طرح این موضوع ظهور دوباره‌ی کشش معنوی و نیز جستجوی درک روشن‌تری از ایمان و کاربرد آن در زندگی روزانه و به ویژه در محیط سازمان‌ها است. معنویت در سازمان آنچنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. معنویت در محیط کار را می‌توان به عنوان یک بخش جزئی و مقدماتی از فرایند توسعه‌سازمانی نیز در نظر گرفت.

از طرف دیگر بررسی تاریخی روند بوجود آمدن شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ در دهه‌های گذشته نشان می‌دهد که شرکتها و سازمانها با ساختارهای سنتی توان اعطای پذیرش لازم برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن اقتصاد و پیچیدگیهای ناشی از آن را ندارد برای مقابله با این معضلات و هماهنگی با شرایط جدید باید خود را به ابزارهایی مجهز کند، که ایجاد سازمان یادگیرنده یکی از این روشهاست. امروزه بحث سازمان‌های یادگیرنده مورد توجه عمیق دانشمندان، مدیران، رهبران سازمان‌ها و شرکتها قرار گرفته است. در بررسی سازمانهای یادگیرنده و در توجه به مساله سطوح یادگیرندگی سازمان‌ها، بالاترین سطح یادگیری که یک سازمان می‌تواند به آن دست یابد، حکمت سازمانی است و سازمانی که به این درک رسیده، سازمانی حکمت مدار است. اگر ما بپذیریم که سازمان‌ها باید یاد گرفته و تغییر کنند و باید به همان مقدار که راجع به زمان حال فکر می‌کنند در باره آینده نیز نگران باشند، آنگاه باید حکمت مدار و عاقلانه فکر کرده و عمل کنند در حالیکه اینگونه نیستند، لذا، تحقیق در باره حکمت ضروری می‌گردد.

در بررسی عوامل و شرایط لازم برای شکل‌گیری حکمت سازمانی و تشکیل سازمان حکمت مدار به موارد گوناگونی چون تجربه، فرهنگ، انتقال دانش و ... اشاره شده است که یکی از این موارد، معنویت یا هوش معنوی میباشد. مساله اصلی تحقیق در این مقاله نیز به بررسی ارتباط هوش معنوی با شکل‌گیری حکمت سازمانی و تشکیل سازمان حکمت مدار اختصاص دارد.

بررسی ادبیات نظری این موضوع نشان می‌دهد که تقریباً "تا کنون تحقیقی پیرامون رابطه هوش معنوی با موضوع حکمت سازمانی انجام نشده است و ما در این مقال برآنیم که با بررسی حوزه‌های حکمت سازمانی و معنویت سازمانی به تحقیق در مورد موضوع مورد بحث پردازیم.

در ادامه به تعریف، بررسی و شرح موضوعات اصلی می‌پردازیم.

بیان مساله:

موضوع اصلی این تحقیق درباره نحوه ارتباط هوش معنوی و حکمت سازمانی می‌باشد که برای این تحقیق ابتدا راجع به مفاهیم معنویت، هوش معنوی، حکمت سازمانی و سازمان حکمت مدار تحقیق کرد و سپس به تحقیق درباره این رابطه می‌پردازیم.

معنویت:

معنویت در منابع غربی و شرقی در قالب دسته بندیها و معانی مختلفی چون معنویت دینی، غیر دینی، رازگونه، فرادینی و ... تعریف شده است اما در منابع اسلامی تقریباً "دازی واحدی دارد و با مساله دین بسیار عجین می باشد. در یک تعریف کلی و واحد میتوان این طور گفت که معنویت عبارت است از اعتقاد به حقیقت و امری فراتر و وسیعتر از عالم ماده که منبع آفرینش است و میل و آرزو برای اتصال و ارتباط با این منبع لایزال.

هوش معنوی:

با توجه به تعریف بالا، هوش معنوی، ظهور و جلوه ای از رفتارها، مهارتها و انتخابهاست که نشانگر وجود یک ارتباط قوی میان شخص دارای این هوشمندی با یک منبع فرامادی است.

نتیجه این هوشمندی عبارت است از توانایی عمل و رفتار بر مبنای عقل و اخلاق به شکلی که بین شرایط و احوال درونی و بیرونی انسان، نوعی از تعادل ایجاد گردد. این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آنها معتقدیم و نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش ها را در فعالیت هایی را که بر عهده می گیریم در بر می گیرد. هوشی که به واسطه آن سوال سازی در ارتباط با مسائل اساسی و مهم در زندگی مان می پردازیم و به وسیله آن در زندگی خود تغییراتی را ایجاد می کنیم. با استفاده از هوش معنوی به حل مشکلات با توجه به جایگاه، معنا و ارزش آن مشکلات می پردازیم. هوشی که قادریم توسط آن به کارها و فعالیت هایمان معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن بر معنای عملکردمان آگاه شویم و دریابیم که کدامیک از اعمال و رفتارهایمان از اعتبار بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی مان بالاتر و عالی تر است تا آن را الگو و اسوه زندگی خود سازیم.

در ادبیات متعارف دین اسلام نیز شخصی که متدین است و بر مبنای حکم عقل و شرع عمل می کند صاحب هوشمندی معنوی می باشد. (۵)

هوش معنوی در سازمان (معنویت سازمانی):

امروزه به نظر می رسد، کارکنان در هر کجا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پادشاهای مادی در کار جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل کردن زندگی شان هستند. سازمان ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده ای روبرویند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمندند. معنویت در کار، توصیف تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاء کننده با معنا و هدفمند است. همچنین تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می خورد. (۷)

عقل:

برای ورود به بحث حکمت سازمانی ابتدا لازم است که در باب مفاهیم عقل و حکمت که مبنای این مبحث می باشند، تحقیقی را انجام دهیم.

در منابع مختلف تعاریف متنوعی از عقل ارائه شده است. یکی از آن منابع، معارف غنی اسلامی در این مورد است. دین اسلام، دین اندیشه و تفکر است که این مهم در بسیاری از آیات قرآن کریم و روایات اسلامی وارد شده است. به عنوان نمونه در یکی از

منابع غنی احادیث مکتب شیعه به نام کتاب اصول کافی، برای بحث عقل به تنهایی یک باب مجزا اختصاص داده شده است، که کتاب نیز با همین باب آغاز می‌گردد. در حدیثی از این باب این طور ذکر شده است:

امام باقر (ع) فرماید: چون خدا عقل را آفرید از او بازپرسی کرده باو گفت پیش آی پیش آمد، گفت باز گرد، بازگشت، فرمود بعزت و جلال سوگند مخلوقی که از تو به پیشم محبوب‌تر باشد نیافریدم و ترا تنها بکسانیکه دوستشان دارم بطور کامل دادم. همانا امر و نهی کیفر و پاداشم متوجه تو است. (۱)

همانطوریکه از این حدیث پیداست جایگاه عقل در تفکر دینی، منزلتی بسیار بلند است که با معنویت، اخلاق و مسولیت‌های انسان در زندگی ارتباط تنگاتنگی دارد.

با بررسی منابع علمی نیز به کارکردهای مختلف عقل توجه شده است:

عقل، ضرورتاً کار صحیح را انجام می‌دهد. انسان عاقل محتاطانه و سلیمانه در قدر دانی از مفهوم و معنای کامل، عمل می‌کند، به مسائل پیچیده در شرایط دشوار بایک حالت دور اندیشانه جواب می‌دهد و به آینده توجه کرده و برای اتفاقات آن خود را آماده می‌کند. کسی که عاقل نیست از معنا و مفهوم دوری کرده و افقها را محدود می‌کند.

افکار عاقلانه، یا حکمت، عبارت است از عملکرد هوش سرشار، ثروتی از تجربه و اعتقادی راسخ به ارزشهایی که خوبی و نفع جمیع را در بر می‌گیرد.

شخص عاقل دارای خصوصاتی چون رحمت، ایثار و ... و همچنین توانایی دیدن یک وضعیت از چندین منظر را دارد. افراد عاقل عمیقاً خود آگاه هستند. آنها نقاط قوت و ضعف خود را می‌شناسند و نسبت به نیازها، خواست‌ها و حالات عاطفی خود، حساس هستند. آنها این ظرفیت را دارند که خود را از مسائلی که با آنها مواجهند جدا کرده و با هدف و ذهنی باز عمل کنند. توانایی درک "Big picture" (تصویر بزرگ) قابلیت مهم این افراد است.

در حالیکه معمولاً هوش و عقل، هم معنی استفاده می‌شوند ولی آنها یکی نیستند ممکن است که شخصی بسیار باهوش باشد اما هنوز عاقل نباشد.

هوش، ما را قادر می‌سازد تا فکر کرده، تحلیل کنیم و مسائل را در مفاهیم شناخته شده و مشخص، حل کنیم. عقل مسائل معمول و مفاهیم شناخته شده را ارتقاء می‌دهد. شخص عاقل می‌تواند راهکارهای مفیدی را در شرایط جدید و عجیب ارائه دهد. دانش و تجربه گذشته، ممکن است معنا (حقیقت به شکل واقعی و اشیاء همانطوریکه هستند) را محدود کند. شخص عاقل می‌تواند به وضوح به شرایط پیچیده نظر کند، ارتباطات پویایی که علت و معلول را به هم ربط می‌دهد، درک کند و تصمیماتی گرفته یا کارهایی انجام دهد که خیر مشترک را فراهم نماید. (۶)

سازمان یادگیرنده:

سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن یادگیری، نیاز همیشگی کلیه کارکنان تلقی می‌شود و در آن ضمن تاکید بر آموختن، چگونه آموختن و جذب و توزیع دانش نو، به خلق و تولید اطلاعات و دانش جدید و مورد نیاز پرداخته می‌شود و تمامی این دانش‌ها در رفتار و عملکردها متجلی می‌گردند. به اقرار کلیه صاحب‌نظران، نظریه پرداز اصلی سازمان یادگیرنده پیتر ام. سنگه از دانشگاه MIT است. سازمان یادگیرنده از نظر پیتر سنگه، سازمانی است که با استفاده از افراد، ارزشها و سایر خرده سیستمها، و با تکیه بر درسها و تجربه‌هایی که به دست می‌آورد، به طور پیوسته عملکرد خود را تغییر میدهد و آن را بهبود می‌بخشد.

حکمت:

حکمت، فرزانه‌گی، خردمندی یا خردورزی در بر گیرنده دلایل و پیامدهای الگوهای زیر بنایی است و دارای زمینه ای است که الگوها از آن به دست می آیند. افراد حکیم و خردمند می دانند که چه دانشی را در شرایط فعلی به کارگیرند. البته باید توجه کرد که حکمت صرفاً مجموعه ای از دانش نیست، بلکه دلایل و پی آمدهایی است که با شناسایی اصول قابل استفاده حاصل از الگوهای درون دانش، تعبیر و تفسیر می شود. به بیانی دیگر، حکمت یا فرزانه‌گی چیری بسیار بیشتر از فهم اصول بنیادی موجود در دانش است. فرزانه‌گی و خردمندی اساساً سیستماتیک بوده و مبنای دانش به حساب می آید به عبارت دیگر حکمت یک مفهوم عملگرا است و به کارگیری مناسب دانش در خلال فرایندهای برنامه ریزی، تصمیم گیری و اجرا را حکمت یا فرزانه‌گی می گویند؛ یعنی توانایی استفاده بهتر از دانش در تعیین اهداف مطلوب و دستیابی به آن بنابر این خردمندی و فرزانه بودن خود را به شکل بهبود شرایط در گذر زمان و در پرتو برنامه ریزی مناسب و اجرای صحیح برنامه ها به نمایش می گذارد. برای به دست آوردن حکمت فردی سه راه اصلی وجود دارد که عبارت است از:

الف) تجربه؛ تحصیلات، آموزش ضمن خدمت و مجرب بودن فرد می تواند در مسیر رسیدن به حکمت فردی، کمک کننده باشد. تجربه در این میان نقش اساسی را ایفا می کند و می توان در فهم عمیق مباحث، افزودن دانش جدید به دانش موجود و ارزیابی انواع مختلف دانش و به کارگیری مناسب آنها، به فرد کمک کند. مهاتما گاندی می گوید یافتن راه حل درست نیازمند آزمایش دائمی است؛ به عبارت دیگر، حکمت اساساً از طریق آزمون و خطای روزانه به دست می آید. تعامل با محصط (تجربه) منجر به شناخت تفاوت ها و سپس یادگیری می شود که نهایتاً حکمت را به وجود می آورد. از نظر لائوتزو برای حکیم شدن باید با محیط طبیعی هماهنگ شد و با آهنگ طبیعی زندگی کرد؛ بنابراین، یکی از راه های رسیدن به حکمت که توانایی استفاده عملی از دانش است، تجربه می باشد.

ب) معنویت؛ معنویت ماهیتاً بحث اخلاقی و عاطفی است و شامل فهم و شناخت موقعیت فرد در جهان، روح و نقش خدا می باشد. رشد معنوی کارکنان می تواند منجر به ایجاد مشارکت در کارکنان، حس یگانگی با دیگران و افزایش تعهد به اهداف شود. معنویت، نیروی محرکه حکمت در سازمان است؛ انجام اعمال مذاهب رسمی می تواند به نهادینه کردن برخی از باورهای اساسی در سازمان کمک کند. از منظری دیگر، حکمت علم روح است، همان گونه که دانش علم ماده می باشد. دانش تفکیک ناپذیر و عینی است؛ در حالی که حکمت ترکیبی و ذهنی است؛ دانش بخش پذیر است، اما حکمت واحد است. از نظر آلبرت انیشتین «انباشتن دانش برای حکیم شدن کافی نیست، بلکه معنویت نیز جزئی از حکمت است.»

ج) حکیم شدن نیاز به باورها و اشتیاق فوی دارد. چون حکمت در بر گیرنده اقدام است، فرد باید بتواند حرکت کند و برای فائق آمدن بر موانع ردی، اجتماعی و نهادی در راستای اجرای راهبرد صحیح، انرژی لازم را داشته باشد. با ایجاد اشتیاق، عواملی چون افتخار، تعهد قدرتمندی و انرژی نیز ایجاد می شود و شور و اشتیاق، شدیداً با انگیزه ارتباط دارد و بدون وجود آن، فرد در سطح دانش مدار بودن متوقف خواهد شد. (۲)

حکمت سازمانی:

حکمت سازمانی عبارت است از قدرت قضاوت، انتخاب و استفاده از دانش خاص در زمینه ای خاص در سازمان. این مفهوم کاملاً «عمل گرایانه» است؛ با قضاوت و تصمیم گیری سرو کار دارد و تمایل دارد که در رفتار عمل کنندگان تغییر ایجاد کند. حکمت سازمانی مفهوم یادگیری سازمانی را ارتقاء می دهد و آن را از انجام صحیح کارها به انجام کارهای صحیح هدایت می کند.

نگاه اول: حکمت سازمانی در طول حکمت فردی

از این نگاه حکمت سازمانی در بر گیرنده دو بخش ریز است:

- ۱- جمع آوری، تبادل و انسجام حکمت های فردی
 - ۲- استفاده از فرایندهای نهادینه سازی و اجتماعی مثل ساختار، فرهنگ و عادت ها برای ذخیره سازی حکمت های فردی.
- بدیهی است تا حکمت فردی به دیگران منتقل نشود، حکمت سازمانی ایجاد نمی شود و برای تبدیل حکمت فردی به حکمت سازمانی نیازمند ابزارهای مناسبی می باشیم.
- ؛ در ادامه به تعدادی از ابزارهای مهم حکمت در سطح سازمان ها اشاره می شود:
- الف) رهبری تحول گرا؛ یک رهبر حکیم (مدیر ارشد اجرایی با استراتژیست) حکمت را به همکاران سازمانی خود منتقل می کند و آنها را برای رسیدن به چشم انداز مشترک بر می انگیزاند. رهبران حکیم دارای ویژگی هایی چون قدرت کاریزما، الهام بخشی، روشنگری و توجه به افراد می باشند با وجود چنین خصوصیات است که می توانند تحولات اساسی را در سازمان ایجاد کنند.
- رهبر تحول گرا حکمت سازمانی را نیز مدیریت می کند، چرا که مدیریت حکمت بسیار مهم تر از مدیریت دانش می باشد. حکمت در بر گیرنده دانش نیز هست. یک مدیر ارشد اجرایی حکیم می تواند تصمیمات بهتری را نسبت به مدیر اجرایی که صرفاً دارای دانش است، اتخاذ کند.
- ب) فرهنگ و ساختار؛ یکی دیگر از راه های گسترش و توسعه حکمت راهبردی در سازمان، ایجاد سیستم اعتقادی قوی است. از سوی دیگر، برای این که فرهنگ بتواند از توسعه حکمت سازمانی پشتیبانی کند، باید ساختارهای آزاد در سازمان ایجاد شود. ایجاد فضای آزاد فکری، از طریق سازو کارهای آزادی بیان و نقد منصفانه و به چالش کشیدن مداوم و باورهای اساسی سازمان و ایجاد فرصت های جستجوی حقایق، حکمت را در سازمان توسعه داده و بهبود می بخشد.
- ج) انتقال دانش؛ انتقال دانش فرایندی است که طی آن یک واحد (اعم از فرد، بخش یا سازمان) تحت تاثیر تجربه واحد دیگر قرار می گیرد و یکی از مهمترین جنبه های مدیریت دانش در سازمان می باشد.
- اعتماد متقابل نقش اساسی را در انتقال دانش ایفا می کند. افراد معمولاً دانش را از همسایگان سازمانی خود به دست می آورند. بازار دانش به اعتماد وابسته است و افراد معمولاً به کسانی اعتماد می کنند که آنها را می شناسند. جلسات چهره به چهره غالباً راه بهتری برای گرفتن اطلاعات و دانش محسوب می شود.
- به واسطه انتقال دانش در طول زمان، حکمت در سازمان نهادینه می شود و حتی در صورتی که حکمای اولیه، سازمان را ترک کنند، حکمت سازمانی باقی می ماند. (۲)

نگاه دوم: حکمت سازمانی به عنوان یک سیستم پویا

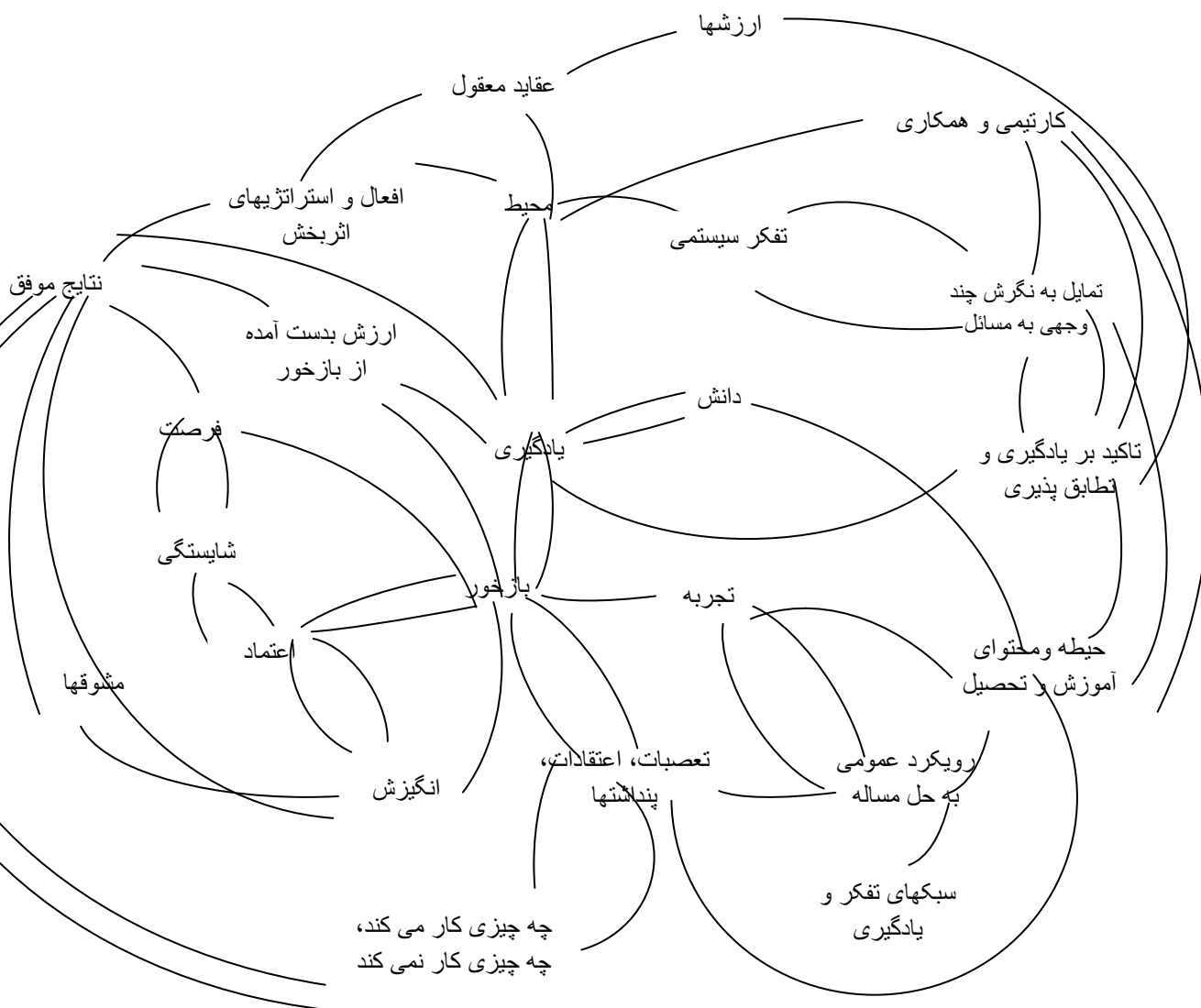
از این نگاه حکمت سازمانی پدیده ای است سیستمی که محصول تاثیر و تاثرات عوامل و پارامترهای متعددی می باشد. آقای مارتین هی در سال ۲۰۰۷ یک سیستم علی - معلولی برای حکمت سازمانی پیشنهاد کرد. مطالعات ایشان برای استخراج این سیستم بر سه منبع متمرکز بود: ۱- ادبیات مدیریت مدرن ۲- ادبیات حکمت و عقل از منابع روانشناسی، فلسفه و توسعه انسانی ۳- نوشته های منتخب در مورد عقل و عاقل از منابع سنتی شرقی نظیر بودایی و کنفوسیوسی پس از مطالعات و بررسیهای به عمل آمده، ۲۴ عامل اثر گذار در شکل گیری حکمت سازمانی شناخته شد که در جدول زیر آمده است:

۱- تاکید بر یادگیری و تطابق پذیری	۹- تفکر سیستمی	۱۷- چه چیزی کار می کند و چه چیزی کار نمی کند
۲- حیطة و محتوای آموزش و تحصیل	۱۰- تعصبات، اعتقادات و پنداشتها	۱۸- ارزش درک شده از بازخور
۳- کار تیمی و همکاری	۱۱- محیط	۱۹- فرصت
۴- تمایل به نگرش چند وجهی به مسائل	۱۲- یادگیری	۲۰- شایستگی
۵- دانش	۱۳- بازخور	۲۱- اعتماد و اطمینان
۶- رویکرد عمومی به حل مساله	۱۴- تفکرات حکیمانه	۲۲- انگیزش
۷- تجربه	۱۵- افعال و استراتژیهای اثربخش	۲۳- مشوقها
۸- سبکهای تفکر و یادگیری	۱۶- نتایج موفق	۲۴- ارزشها

چکیده تمامی این عوامل را می توان در چهار ویژگی دسته بندی کرد که در واقع قابلیت های مورد نیاز برای حکمت مدار بودن یک سازمان از این منظر را نشان می دهند:

- ۱- قابلیت دیدن تصویری کلی و بزرگ
- ۲- قابلیت فهم پیچیدگی در مسائل
- ۳- قابلیت درک محدودیتهای دانش
- ۴- قابلیت انجام کار صحیح

در میان ۲۴ عامل ذکر شده در این تحقیق عوامل ۱۰ تا ۱۵ به عنوان عوامل کلیدی شناخته شدند. در شکل ۱ روابط علی- معلولی میان این عوامل در قالب یک سیستم پویا نشان داده شده است:



سیستم پویای حکمت سازمانی - جی مارتین هیس

سازمان حکمت مدار:

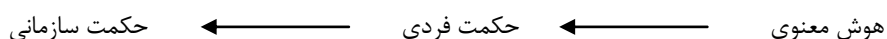
اما سازمانهای حکمت مدار، سازمانهایی هستند که از طریق استفاده آگاهانه و عملی از دانش، تولید ارزش افزوده می کنند و چنین سازمانهایی می دانند که چه دانشی را در کجاها و با چه ابزارهایی به کار گیرند. در این سازمانها از شاخه های مختلف دانش به طور آگاهانه و شعورمند استفاده کاربردی به عمل می آید و با کاربرد دانش و استفاده عملی از آن در فرآیندهای تولیدی و خدماتی سازمان، ارزش افزوده به وجود می آید.

سازمان حکمت مدار تنها از تعداد معدودی فرد فهیم و عاقل تشکیل نشده است بلکه مجموعه ای از افرادی است که انتظار می رود خودشان و کارهایشان به سمت حکیمانه بودن پیش برود.

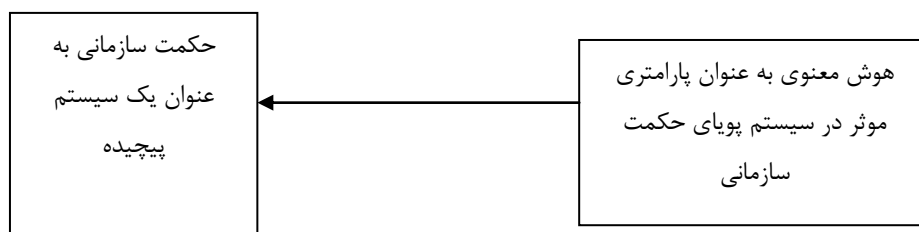
بررسی رابطه هوش معنوی با حکمت سازمانی و سازمان حکمت مدار:

پس از تعریف و روشن شدن وجوه اصطلاحات اصلی مورد بحث در این تحقیق به بررسی رابطه پارامتر هوش معنوی با مفاهیم حکمت سازمانی و سازمان حکمت مدار می پردازیم.

در ادامه سعی می کنیم که با معرفی چند مدل این رابطه را توضیح دهیم:

مدل اول:

این رابطه دقیقاً "برآمده از تعاریفی است که از منابع مختلف در بحث حکمت، حکمت فردی و سازمانی به آنها اشاره کردیم. همانطوریکه اشاره کردیم معنویت یکی از راه های رسیدن به حکمت فردی است و حکمت سازمانی نیز برآیند مجموع حکمت های فردی در سازمان می باشد. در این مدل رابطه هوش معنوی با حکمت سازمانی و سازمان حکمت مدار به صورت غیر مستقیم می باشد. به این معنا که به هر میزان هوشمندی معنوی در یک فرد تقویت شود، شکل گیری حکمت فردی در او رشد می یابد و به هر میزان حکمت های فردی در سازمانی زیادتر گردد، شرایط برای شکل گیری حکمت سازمانی مهیا تر می گردد. با این نگاه می توان نتیجه گرفت که به هر میزان کارکنان یک سازمان شخصاً "افرادی معنوی تر باشند آنگاه شرایط برای شکل گیری حکمت سازمانی و تشکیل سازمان حکمت مدار مهیاتر می شود البته باید به این نکته توجه داشت که معنویت تنها یکی از عوامل تقویت حکمت فردی است و در کنار آن باید به پارامترهای دیگری که ذکر آنها گذشت نیز توجه داشت.

مدل دوم:

همانطوریکه در بحث حکمت سازمانی گذشت می توان حکمت سازمانی را به عنوان سیستمی پویا در نظر گرفت که محصول تاثیر و تاثیرات عوامل مختلفی می باشد؛ اما در تحقیق این موضوع که هوش معنوی چه نقشی در سیستم حکمت سازمانی می تواند ایفا کند، دو رویکرد وجود دارد:

۱- رابطه هوش معنوی با برخی از پارامترهای ۲۴ گانه سیستم حکمت سازمانی:

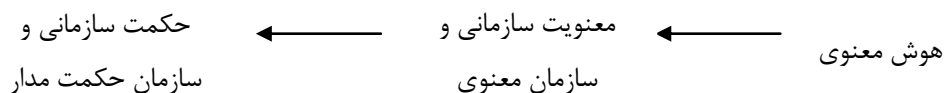
از این بعد، مهمترین پارامتری که میتوان گفت رابطه مستقیمی با هوش معنوی دارد، که اتفاقاً "جزئی پارامترهای مرکزی سیستم حکمت سازمانی نیز می باشد، عامل شماره ۱۰ یعنی "تعصبات، اعتقادات و پنداشتها" می باشد. عامل مذکور همانند عینکی بر دیدگان فرد، در نگاه ویژه وی به مسائل مختلف و نحوه مواجهه و حل آنها، تاثیری مستقیم و موثر دارد. از طرف دیگر مجموعه این نگرشهای فردی سازنده فرهنگ موجود در سازمان است که تاثیر به سزایی در عملکرد آن می گذارد.

در بحث هوش معنوی نیز همانطوریکه ذکر شد، فرد دارای این هوشمندی، با نگرشی رابطه مند با یک منبع لایزال با مسائل مواجه می گردد که در نتیجه سبب ترفیع اعتقادات و پنداشتهای فرد در جهت فهم حقیقت و انجام عمل صحیح میگردد، لذا شرایط برای انجام عمل حکیمانه و تقویت فرهنگ حکمت مدارانه در سازمان فراهم می شود.

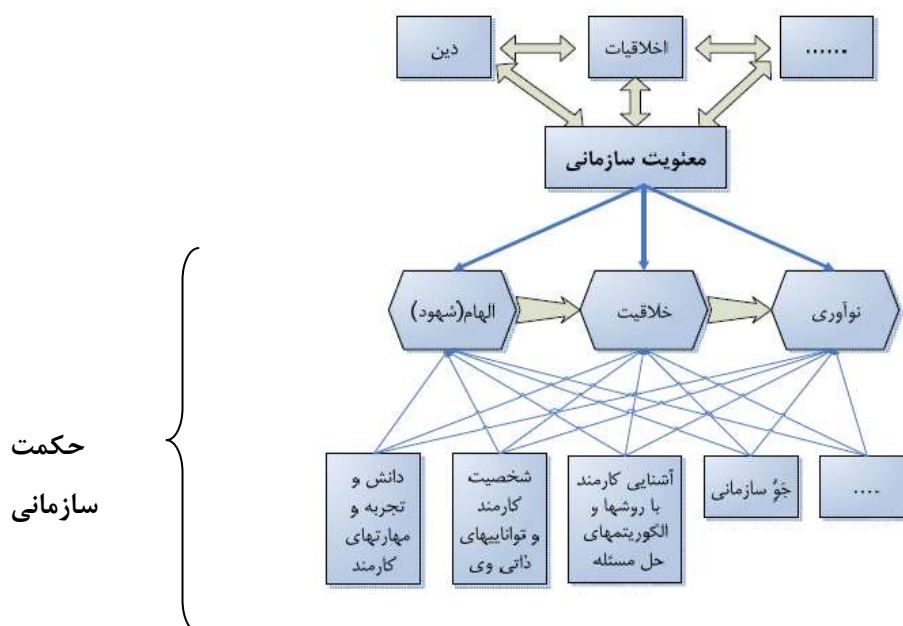
۲- رابطه هوش معنوی با ویژگیهای ۴ گانه سیستم پویای حکمت سازمانی:

همانطوریکه در بحث حکمت سازمانی به مثابه یک سیستم پویا گذشت، می توان عوامل ۲۴ گانه تشکیل دهنده حکمت سازمانی را در ۴ مورد خلاصه کرد. در میان این موارد، دو مورد اول و چهارم یعنی، "قابلیت دیدن تصویری کلی و بزرگ" و "قابلیت انجام کار صحیح" به طرز قابل توجهی از هوشمندی معنوی متأثر می باشند، که با توجه به مباحث مطروحه توضیح آن روشن است.

مدل سوم:



حال اگر تمرکز نگاهمان را بر بحث معنویت بگذاریم از این دید وجود هوش معنوی در افراد سبب ایجاد فضای معنوی در سازمان می گردد. از طرف دیگر با شکل گیری معنویت سازمانی، عواملی دیگر نیز در سازمان تقویت می گردند. منبع ۳ یک مدل مفهومی برای معنویت سازمانی پیشنهاد کرده است. در این مدل می توان به وضوح مشاهده کرد که معنویت سازمانی تقویت کننده عواملی است که خود آنها بعضاً از جمله عوامل تشکیل دهنده سیستم پویای حکمت سازمانی می باشند، عواملی نظیر خلاقیت، دانش و تجربه و آشنایی با روشهای حل مساله.



منبع (۳)

لذا وجود جو و فضای معنویت در سازمان نیز می‌تواند منجر به شکل‌گیری حکمت سازمانی گردد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات:

معنویت سازمانی و حکمت سازمانی از مفاهیم جدید در حوزه علم مدیریت سازمان می‌باشند که با توجه به تغییرات فکری و چرخش نظری غرب به سمت معنویت، مورد توجه محافل علمی قرار گرفته‌اند. دین اسلام اما از ابتدا همواره بر تقویت معنویت و حکمت در افراد، محافل و جوامع تاکید ویژه‌ای داشته است. البته حکمت سازمانی تنها متأثر از معنویت نیست ولی دارا بودن از نگرش معنوی از الزامات شکل‌گیری حکمت سازمانی در معنای صحیح آن می‌باشد. در این تحقیق نیز سعی بر این شد تا در قالب سه مدل به تبیین این رابطه مندی پرداخته شود. البته به خاطر کمبود منابع تحقیقی در این زمینه تشریح این رابطه محصول تفکر ذهنی نگارنده و بر مبنای ادبیات دو حوزه معنویت و حکمت بود لذا امکان توسعه و انجام تحقیقات تکمیلی در این زمینه پیشنهاد می‌گردد.

در ضمن استفاده گسترده تر و عمیقتر از منابع غنی اسلامی در این موضوع پیشنهاد می‌گردد. منابعی چون نهج البلاغه و قرآن کریم در زمینه معنویت، عقل و حکمت بسیار قابل استفاده و بهره‌برداری می‌باشند.

منابع:

- ۱- ابی جعفر محمد بن یعقوب بن اسحاق کلینی رازی، اصول کافی، جلد ۱، باب العقل و الجهل
- ۲- وجه الله قربانی زاده، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرشی بر مدیریت دانش، نشر بازتاب، ۱۳۸۷
- ۳- سید محمد مقیمی و همکاران، معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۴ و ۳، ۸۶
- ۴- حسن عابدی جعفری و عباسعلی رستگار، ظهور معنویت در سازمان‌ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ص ۹۹-۱۲۱
- ۵- عباس نرگسیان، رابطه بین هوش معنوی و اثربخشی سازمانی در شهرداریهای استان گیلان، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۶، بهمن ۱۳۸۶

6-J Martin Hays, Dynamics Of Organizational Wisdom, Business Renaissance Quarterly, Winter 2007 ; 2,4; ABI/INFORM Global, pg.77

7-Cynthia Wigglesworth, Spiritual Intelligence, www.consciouspursuits.com