

مقدمه

در دنیای امروز، که شرکت‌ها روزبه‌روز پیشرفته‌تر و بازارها جهانی می‌شوند، دیگر نمی‌توان برای بهبود عملکرد سازمان‌ها حد نهایی تعیین کرد؛ زیرا بهترین عملکرد و بهترین فناوری هم به‌زودی قدیمی خواهد شد. شواهد فراوانی وجود دارد که نشان می‌دهد فناوری‌های نوین به تنهایی موجب بهبود عملکرد نخواهد شد. بدین‌روی، شاهد به‌کارگیری این فناوری‌ها به همراه راهبردهای سازمانی هستیم. از جمله اینکه توجه خاصی به جایگاه شهود Intuition مهارت‌های بین‌فردی و عاطفی و معنویت در سازمان می‌شود و جنبه‌های غیرشناختی رفتار به عنوان عاملی مهم در موفقیت رهبران و سازمان‌ها به‌شمار می‌آیند. پیچیدگی‌های فناوری، تغییر انتظارات و سبک زندگی، به همراه ظهور کارگران دانشی موجب شکل‌گیری فرایندهای نوین مدیریتی در سازمان‌ها و فراتر رفتن از اصول دیوان‌سالاری شده است تا بتوان در مقابل انتظارات فزاینده از عملکرد فردی و سازمانی جوابگو بود. مدیران امروز به مهارت‌های انسانی، عاطفی، فرهنگی، اجتماعی، سخاوتمندی، اعتدال رفتاری، معنوی و مانند آن نیاز دارند.

کارکنان سازمان‌ها نیز باید با آغوش باز پذیرای تغییرات سازمانی باشند و بتوانند در مقابله با تغییرات محیطی، عقاید نو و خلاقانه ارائه کنند و به راحتی خود را با محیط در حال تغییر تطبیق دهند. تنها دانش و تخصص کارکنان یاریگر سازمان‌ها نخواهد بود، از این‌رو، بیشتر شرکت‌های موفق کارکنان خود را تشویق می‌کنند تا در برنامه‌های توسعه انسانی شامل تأدیب روحی - روانی شرکت کنند. «مدیتیشن»، دعا کردن، و تصویرسازی ذهنی Guided imagery (خلق چشم‌انداز و آینده‌نگری) از جمله برنامه‌های معمول در این زمینه است. دوره‌های خارق‌العاده، سفرهای عجیب و تمرین «یوگا» از جمله برنامه‌هایی هستند که اخیراً شرکت‌های آمریکایی درصدد اجرای آنها هستند. بیشتر این برنامه‌ها بر اساس مکاتب آسیایی از جمله مکتب «بودا»، یوگا و ریاضت، فلسفه مکتب هندو، و مکتب «تائو» شکل گرفته و مکمل رویکردهای غربی هستند که فوننی برای توسعه فرافردی فراهم می‌کنند (مرادی، ۱۳۸۵، ص ۱۸۲). همه این برنامه‌ها در جهت معنوی کردن محیط کار است و سعی دارند با توسل به برنامه‌های معنوی، توسعه فردی کارکنان را موجب شوند. ولی آیا می‌توان این فنون را در سایر جوامع هم به کار گرفت؟ آیا الگوهای معنوی غربی در جوامع اسلامی کاربرد دارند؟ اگر پاسخ منفی است از چه مبنایی باید استفاده کرد؟ آیا بهتر نیست معنویت محیط کار و سرمایه‌های معنوی هر سازمانی بر مبنای ارزش‌های معنوی همان جامعه شکل گیرد؟ در پاسخ به این سؤالات، مقاله حاضر به تشریح الگوی مفهومی سرمایه معنوی در محیط کار جوامع اسلامی و تناسب آن با تعالیم قرآنی پرداخته است.

الگوی مفهومی سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی

mm.moradi@ut.ac.ir

محمد مرادی / دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تهران، پردیس فارابی

دریافت: ۱۳۹۳/۶/۱۸ - پذیرش: ۱۳۹۴/۷/۲۹

چکیده

«سرمایه معنوی»، که اکنون به عنوان یکی از مهم‌ترین اشکال سرمایه‌های سازمانی محسوب می‌شود، از زوایای گوناگون مطرح‌نظر قرار گرفته و مطالب متفاوتی درباره‌اش ارائه شده است. برخی به جنبه فردی این سرمایه در قالب «هوش معنوی» پرداخته‌اند. عده‌ای در سطح سازمانی به آن توجه کرده‌اند. برخی هم به نقش این سرمایه در بهبود متغیرهای اقتصادی، اجتماعی و یا فرهنگی اشاره کرده‌اند. ولی واقعیت این است که سرمایه‌ای معنوی محسوب می‌شود که با ایجاد انسجام و هماهنگی میان جنبه‌های گوناگون زندگی، به مفهوم زندگی عمق دهد و کیفیت آن را بهبود بخشد. این مقاله به روش «استدلالی» و بر پایه تجزیه و تحلیل و ترکیب و تلفیق ادبیات سرمایه معنوی با تعالیم قرآنی تلاش نموده است مفهوم «سرمایه معنوی» را بر اساس آموزه‌های قرآنی در سازمان‌ها تشریح و تبیین کند و مبنای شکل‌گیری آن در سازمان‌ها و هدف نهایی از ایجاد و توسعه این سرمایه را آشکار سازد. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد رابطه‌ای دوسویه میان سرمایه‌های اقتصادی و سرمایه‌های معنوی وجود دارد و «درک معنای زندگی و هدف آفرینش»، همچنین «همبستگی معنوی بین کارکنان» از عناصر اصلی سرمایه معنوی محسوب می‌شود که یکی از نمودهای عملی آن در خدمت‌گزاری به مردم نمایان می‌شد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه معنوی، معنای زندگی، هدف آفرینش، همبستگی معنوی بین کارکنان.

طرح نظری مسئله تحقیق

بحران‌ها و مسائل اقتصادی امروز موجب کم‌رنگ شدن ارزش‌ها و از بین رفتن مفهوم «خدمت به خلق» در محیط‌های کاری و اجتماعی شده است، به گونه‌ای که اگر از کارکنان شرکت‌ها و سازمان‌ها بپرسید: «شما برای چه چیزی کار می‌کنید؟» بیشترشان خواهند گفت: «برای کسب درآمد و پول»، که این طرز تفکر بسیار تنگ‌نظرانه و سطحی است. توجه صرف به دارایی‌ها و ثروت‌های مادی و همواره به دنبال پول بیشتر بودن، انسان را دچار طمع و بی‌رحمی می‌کند، و رفتارهای اینچنین آینده اقتصاد جهان را نابود خواهند کرد. بدین‌روی، کارکنان سازمان‌ها باید بدانند که کار کردن فقط برای کسب درآمد نیست و کارمند خوب بودن و ارائه خدمات بهتر به جامعه هدفی والاتر و باارزش‌تر از دارایی‌های اقتصادی و فیزیکی یک سازمان محسوب می‌شود.

سازمانی که افراد در آن به خاطر پول کار کنند شبیه میدان داد و ستد است و نمی‌توان عشق به کار را در میان افراد آن مشاهده کرد. اکنون زمان آن رسیده است که کارکنان بیندیشند چرا سازمان آنها شکل گرفته است؟ و چه کاری می‌توانند برای مردم انجام دهند؟ سازمان‌ها باید کارکنان خود را به پرسیدن سؤال‌های جدید و بنیادی تشویق کنند و دنیایی فراتر از کارمندان و ذی‌نفعان اصلی سازمان فراروی آنها قرار دهند، زیرا سازمان‌ها باید به جامعه و نسل آینده خدمت کنند و ثروتی را به وجود آورند که ادامه زندگی ما وابسته به آن است. تحقیقات نشان می‌دهند سازمان‌هایی که احساس مأموریت عالی و خدمت به جامعه را در مجموعه خود رواج می‌دهند، کارکنانشان احساس می‌کنند که کار با معنا و ارزشمندی دارند (زوهر، ۲۰۱۰، ص ۶). این نوع طرز تفکر به نوبه خود، موجب افزایش بهره‌وری (فری، ۲۰۰۳)، جدیت کارکنان در کار، افزایش وفاداری بیشتر به مشتریان (گیاکالون، ۲۰۰۳)، افزایش تعهد سازمانی کارکنان (رگو، ۲۰۰۸) و در نهایت، سودآوری سازمان خواهد شد. به‌طورکلی، می‌توان گفت: «سازمانی خوب است که خوب رفتار کند».

به نظر می‌رسد رویکردهای سنتی، ساختارهای موجود و نیز سبک‌های مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها توان رقابت در عصر کنونی را ندارند و پاسخگوی نیازهای اخلاقی، رفتاری و معنوی سازمان‌ها نیستند. ماهیت کارها به نحو شگرفی تغییر کرده و تغییر در ماهیت کارها منجر به تغییر در ماهیت سازمان‌ها شده است، به گونه‌ای که کارکنان در جست‌وجوی معنا و ارزش کار خود هستند و به چیزی فراتر از مبادلات اقتصادی صرف بین افراد می‌اندیشند (میلر، ۱۹۹۸، ص ۳). به عبارت دیگر، نظام سرمایه‌داری به قوت قبلی خود نیست و مسائل معنوی و اخلاقی در سازمان‌ها مطرح می‌شود. البته باید توجه کرد

اصول معنوی، که در شرایط گذر از نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی مطرح می‌شوند با اصول معنوی اسلام یکسان نیست. در چنین شرایطی، نمی‌توان انتظار داشت سرمایه‌های فیزیکی، انسانی، فرهنگی و اجتماعی سازمان‌ها، که بر مبنای نظام سرمایه‌داری شکل گرفته‌اند، پاسخگوی نیازهای معنوی کارکنان و راهنمای رفتارهای معنوی سازمان‌ها در جوامع اسلامی باشند و نیاز به سرمایه‌جدیدی احساس می‌شود؛ سرمایه‌ای که بتواند با ایجاد انسجام و هماهنگی میان سایر اقسام سرمایه، به جنبه‌های گوناگون زندگی سازمانی عمق دهد و کیفیت آن را بهبود بخشد؛ سرمایه‌ای که مبتنی بر فطرت و گفتمان اسلامی باشد؛ سرمایه‌ای که برخاسته از ارزش‌های قرآنی بوده، به عنوان عامل اصلی معنادهی به زندگی سازمانی در جوامع اسلامی ایفای نقش کند. مقاله حاضر با طرح «سرمایه معنوی» در چارچوب ارزش‌های جامعه اسلامی و تعالیم قرآنی، قصد تبیین این امر را دارد.

معنویت

«معنوی» و «معنویت» معرب «مینوی» پارسی، به هر چه شامل یا مربوط به «معنا» و «روح» باشد، گفته می‌شود و مقابل «ظاهری» و «مادی» است. هر چه را مادی نباشد «معنوی» گویند (دهخدا، ۱۳۷۷، ص ۲۱۹۰). به عبارت دیگر، «معنوی» در مقابل «لفظی» است و در معنای «روحانی» در مقابل «مادی» و «باطنی» در مقابل «ظاهری» هم به کار می‌رود. معنویت می‌تواند امر قدسی یا غیبی، ارزش‌های اخلاقی، دین، عرفان و هر نوع معنابخشی به زندگی را دربرگیرد. زندگی معنوی لزوماً به معنای تعلق به یکی از ادیان نهادینه و تاریخی نیست، بلکه به معنای داشتن نگرشی به عالم و آدم است که به انسان آرامش، شادی و امید بدهد (ملکیان، ۱۳۸۵، ص ۳۷۶).

نویسندگان متعددی از زوایای متفاوت به «معنویت» نگاه کرده و تعاریف گوناگونی برای آن ارائه داده‌اند، به گونه‌ای که می‌توان گفت: هیچ توافقی بر سر تعریف «معنویت در محیط کار» وجود ندارد و حتی نویسندگان کلمات «روحیه» Spirita، «معنوی» Spiritua و «معنویت» Spirituality را به صورت جداگانه به کار می‌برند که یکی از شیوه‌های طبقه‌بندی آنها چنین است. روحیه فرهنگی، سازمانی یا گروهی: منظور از این اصطلاحات این است که گروهی که دارای روحیه خوبی است یا سازمانی که از روحیه‌ای قوی برخوردار است.

کلمه «معنوی» نیز کاربردی مشابه دارد؛ درست همانند کلمه «عاطفی» که به رفتار یا عقیده خاص یک فرد اشاره دارد. برای مثال، معنوی بودن، یعنی: صادق، بخشنده و دلسوز بودن، یا به عبارت بهتر،

همان رفتارهایی که تصور مقدس بودن فرد را در ذهن ما ایجاد می‌کنند. این گونه افراد معمولاً با متانت و خون سردی خاصی با دیگران رفتار می‌کنند. بسیاری از شایستگی‌هایی را که ما از نظر عاطفی به افراد هوشمند نسبت می‌دهیم، در این حوزه قرار دارند.

در «معنویت»، به جای توجه به نتایج و نشانه‌ها، به سر منشأ معنوی بودن توجه می‌شود. با این اوصاف، معنویت در ارتباط با تجربه شخصی درباره خدا، و نیروهای ماورای طبیعی و مقدس است. در معنویت بر تجربه بی‌واسطه چیزی فراتر از اجسام و اشیای دنیوی تأکید می‌شود که نه واقعیت عاطفی و احساسی دارد و نه می‌توان آن را با حواس خود درک کرد (عابدی جعفری و مرادی، ۱۳۸۵، ص ۵). با وجود مشکلات موجود در زمینه تعریف «معنویت» محققان گوناگون سعی در تعریف آن داشته‌اند که برخی از این تعاریف عبارت است از:

- «معنویت» تجربه درونی و منحصر به فرد یک شخص در جست‌وجو برای کامل‌ترین توسعه فردی به کمک یک موجود مافوق بشری است که همواره شامل احساس تعلق به یک کل برتر (خدا)، و احساس کامیابی و موفقیت کامل با رسیدن به آن است (دلپک، ۱۹۹۹، ص ۳۴۵).

- «معنویت» یعنی: یافتن هدف نهایی زندگی و زیستن بر اساس آن (کورا-کاکابادس، و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۱۶۷).

- «معنویت» تجربه‌ای است که شامل احساس حیرت، شگفتی و تعجب، تجربه عشق و ارتباط با دنیا، و دیگران است (کیل، ۲۰۰۳، ص ۳۰۹).

- «معنویت» یعنی: ایجاد تحول در زندگی شخصی و اجتماعی بر اساس چیزی که در فرهنگ خاص هر جامعه مقدس شمرده می‌شود (کاسیوپ، ۲۰۰۰، ص ۵۱).

- «معنویت» نوعی نیاز درونی انسان برای ارتباط با چیزی فراتر از خود است. اما «چیز فراتر از خود» یعنی چه؟ آن چیزی فراتر از ماست که نمی‌توانیم با احساس خود آن را درک کنیم. معنویت ممکن است شامل دو جزء باشد: عمودی و افقی. «جزء عمودی» چیزی مقدس، الهی، بدون مکان و زمان، دارای قدرت بالاتر، منبعی عظیم، نهایت آگاهی و مانند آن است که ما علاقه داریم با آن ارتباط برقرار کرده، هدایت شویم «جزء افقی» اشاره به علاقه ما در خدمت‌رسانی به انسان‌ها و سایر موجودات است (ویگلوس‌ورث، ۲۰۰۴، ص ۳).

با اینکه «توجه به درون خود» در بیشتر تعاریف دیده شده و از آن به عنوان «حوزه نامرئی وجود خود» و یا در مواقعی به عنوان «وجدان» یاد می‌کنند، به نظر می‌رسد تعریف جامع «معنویت» باید

ترکیبی باشد از: نوعی احساس درونی، ایده ارتباطات متقابل، و پذیرش یک مفهوم فراطبیعی (خدا) بدین‌رو، «معنویت» اعتقاد راسخ انسان به آفریدگار هستی و آگاهی از وجود یک ارتباط روحانی میان درون وی و جهان پیرامون او با خداست.

معنویت در محیط کار

اخیراً مقالات متعددی از جنبه‌های علمی یا عمومی به بحث درباره معنویت در محیط کار پرداخته‌اند. اولین سؤالی که در این زمینه به ذهن می‌رسد این است که علت این امر چه می‌تواند باشد؟ برخی می‌گویند: از آن‌رو که انسان‌ها بیشترین زمان خود را در محیط کار می‌گذرانند، دوست دارند معنویت را در محیط کار خود هم تجربه کنند و برای سؤالاتی از قبیل «چرا من سر کار می‌روم؟» «چه چیزی برای من اهمیت دارد؟» و «من چه کاری می‌خواهم در زندگی انجام دهم؟» پاسخ مناسبی پیدا کنند. در حقیقت، از نظر این محققان، کارکنان به دنبال این هستند که بدانند کار آنها از لحاظ معنوی و یا به طریق دیگر چه تأثیر مثبتی بر زندگی‌شان دارد (کاسیوپ، ۲۰۰۰، ص ۴۸؛ کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲، ص ۱۵۳). عده‌ای دیگر نیز از جنبه مادی به این قضیه توجه کرده، می‌گویند: توجه به معنویت مزایای مادی برای سازمان در پی دارد. حتی شواهدی نیز وجود دارد که به ارتباط معنویت با افزایش خلاقیت فردی (فرشمن؛ ۱۹۹۹، کینجرسکی و اسکرایپنک، ۲۰۰۴)، افزایش اثربخشی و عملکرد شغلی کارکنان، افزایش احساس کامیابی و موفقیت کارکنان (تیچلر، و همکاران، ۲۰۰۲)، افزایش صداقت و اعتماد در سازمان (واگنر مارش و کانلی، ۱۹۹۹)، افزایش بهره‌وری، و تعهد به اهداف سازمانی اشاره دارند (فری، ۲۰۰۳؛ دلپک، ۱۹۹۹). در این میان، بعضی نیز بر این عقیده‌اند که مسائلی از قبیل تجارت جهانی، کوچک‌سازی سازمان‌ها، و مهندسی مجدد از عوامل اصلی گرایش به سمت مذهب و معنویت در محیط کار است. با ظهور فناوری‌های جدید، شرایط کاری پیچیده‌تر شده، ایمنی کاری کاهش یافته و بسیاری از کارکنان در هراسند که مبادا کار خود را از دست بدهند و در مجموع، کارکنان از انگیزه کافی برخوردار نیستند و نیاز به قوت قلب دارند تا بر ترس خود چیره شوند و درباره خود احساس امنیت کنند. در چنین شرایطی، کارکنان به استفاده از مهارت‌های تیمی، هوش عاطفی و معنویت در محیط کار تشویق می‌شوند (کینجرسکی و اسکرایپنک، ۲۰۰۴، ص ۲۶؛ کورا-کاکابادس، و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۱۷۰).

«معنویت در محیط کار» برای افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد. برای بسیاری از افراد به معنای «واقعی بودن و ارتباط با خدا» اشاره دارد؛ برای بعضی از مدیران و کارآفرینان مذهبی به معنای «تصدیق

خداوند و کتاب‌های مذهبی» است؛ و برای عده‌ای دیگر، به معنای «شروع نهضت مذهبی‌گری» است که اهمیت آن از عواطف و وجدان بیشتر است. در واقع، استفاده از معنویت در محیط کار، تلاشی برای یافتن هدف نهایی در زندگی است تا بدین وسیله، فرد بتواند، با سایر همکاران خود و افراد جامعه ارتباطی قوی برقرار کند و نوعی هماهنگی میان عقاید اصلی فرد و ارزش‌های سازمان ایجاد گردد. در نتیجه، معنویت در محیط کار به کارکنان کمک می‌کند به موضوعات مهم زندگی همانند خدا، انسان‌ها، آشنایان و دنیای فیزیکی اطراف خود، که در دوران کودکی با ریزبینی خاصی به آنها توجه داشتند، دوباره توجه کنند و نقش خدا و سایر انسان‌ها را در دنیای پیرامون خود بهتر درک کنند.

نتایج حاصل از توجه به معنویت در محیط کار را می‌توان این‌گونه بیان کرد:

- دستیابی به آرامش و تسکین قلوب و در نتیجه، ایجاد زمینه برای تفکر درباره زندگی.
- توجه خاص به انسان‌ها و گوش دادن به سخنان همکاران و آشنایان که موجب بهبود همکاری خواهد شد.

- تعهد حقیقی به بهبود روابط در میان انسان‌ها که موجب صلح و یکپارچگی در جهان خواهد شد.

- نهضت معنویت‌گرایی موجب می‌گردد که ما به بهبود انسان‌ها و محیط پیرامون آنها امیدوار و قانع باشیم.

- خلاصه اینکه معنویت موجب می‌گردد تا محیط کار برای انسان‌ها قابل تحمل گردد و دنیای بهتری برای نسل‌های آینده ایجاد گردد (کورا-کاکابادس، و همکاران ۲۰۰۲، ص ۱۷۱).

اگر کمی دقت کنیم خواهیم فهمید که ظهور معنویت در سازمان‌ها، کار جدیدی نیست، بلکه فقط مکان به‌کارگیری آن جدید است و به تدریج، دین و معنویت از قلب‌ها و زندگی شخصی ما وارد محیط‌های کاری می‌شوند البته باید دقت فراوانی داشته باشیم که به گونه‌ای صحیح از آن استفاده کنیم تا اشتباهات ما به نام «دین» و «معنویت» تمام نشود (عابدی جعفری و مرادی، ۱۳۸۵، ص ۳).

سرمایه معنوی

«سرمایه معنوی» را می‌توان نوعی ارزش چندسطحی قلمداد کرد که در سطح فردی، به صورت علاقه به خدمت، و در سطح سازمانی، در قالب هنجارها و فرهنگ ظاهر می‌شود. «سرمایه معنوی» عبارت است از: تأثیری که اعمال دینی و معنوی، اعتقادات، شبکه‌ها و نهادها بر روی افراد، گروه‌ها و جامعه دارند (مؤسسه متانکسوس، ۲۰۰۶، ص ۱). این تعریف مستلزم شناخت، هماهنگی و ترکیب مفاهیم

«سرمایه انسانی»، «سرمایه اجتماعی» و «سرمایه فرهنگی» است. سرمایه معنوی ارتباط تنگاتنگی با سایر سرمایه‌های موجود در سازمان‌ها دارد و به همراه آنها، موجب ارزش‌آفرینی در سطوح فردی، سازمانی و یا اجتماعی می‌شود.

اگر از تعریف سنتی «سرمایه» و «دارایی‌های فیزیکی» بگذریم، می‌توان گفت: سرمایه همه آن چیزی است که دسترسی به آن بتواند کیفیت زندگی را بهتر کند (زوهر و مارشال، ۲۰۰۴، ص ۳). بر اساس این تعریف، می‌توان ۸ نوع سرمایه به شرح ذیل در سازمان‌ها مطرح نمود (رولند و لاندوا، ۲۰۱۱، ص ۶۰):

جدول (۱): انواع سرمایه‌ها و حوزه عمل آنها

شکل نمادین	حوزه عمل	نوع سرمایه
ابزارها، ساختمانها، زیرساختها	مواد و منابع طبیعی	سرمایه مادی Material
ابزارهای مالی و اوراق بهادار	پول	سرمایه مالی Financial
خاک، موجودات زنده، زمین، اکوسیستم	کپن، نیتروژن، آب	سرمایه حیاتی Living Capital
مکان‌های تولید، تولیدات	تولید	سرمایه فیزیکی Physical
کلمات، تصاویر، ذراتی فکری	آیده، دانش	سرمایه فکری Intellectual
روابط اجتماعی	سرود، داستان، آیین	سرمایه فرهنگی Cultural Capital
نفوذ، ارتباطات، اعتماد	روابط	سرمایه اجتماعی Social Capital
دستاوردهای معنوی	دعا، نیت، ایمان، مراسم دینی	سرمایه معنوی Spiritual

به منظور جمع‌بندی و ترکیب سرمایه‌های سازمانی و بیان آنها در یک قالب کلی، اخیراً خانم زوهر چهار سرمایه «اقتصادی»، «فکری»، «اجتماعی» و «معنوی» را در دو سطح فردی و سازمانی به شکل ذیل مطرح نموده است (زوهر، ۲۰۱۲، ص ۱). چنان‌که ملاحظه می‌گردد، تمام این سرمایه‌های سازمانی با هم مرتبط بوده و سرمایه «معنوی» به عنوان پایه و اساس معنادهی به آنها، در قاعده هرم قرار گرفته است. از سوی دیگر، سرمایه معنوی نیز همچون سایر سرمایه‌های سازمانی، موجب آورده اقتصادی برای سازمان و بهبود کسب و کار می‌شود (مالوچ، ۲۰۱۰، ص ۷۵۶).

جدول (۲): ترکیب سرمایه‌های اقتصادی، فکری، اجتماعی و معنوی در قالب یک دیدگاه کلی



مطابق نظر خانم زوهر، «سرمایه معنوی» ثروت، قدرت، و نفوذی است که حاصل عمل ما بر اساس معانی عمیق، ارزش‌های اصلی، و احساس‌مان از اهداف نهایی به‌شمار می‌آید. البته همه اینها به بهترین نحو در اختصاص زندگی به خدمت تجلی می‌یابد. بر اساس این تعریف، «هوش معنوی» به شکل‌گیری سرمایه معنوی کمک می‌کند و عبارت است از: جست‌وجوی معنای زندگی و عمل بر اساس عمیق‌ترین ارزش‌های خود، به گونه‌ای که زندگی خود را برای خدمت به دیگران اختصاص دهیم. به نظر ایشان، «خدمت به خلق» یکی از بهترین انگیزه‌ها برای شکل‌گیری سرمایه معنوی است که به اعمال، کارها و زندگی ما معنا می‌بخشد (زوهر، ۲۰۱۰، ص ۳).

سرمایه معنوی، که اکنون به عنوان یکی از مهم‌ترین اشکال سرمایه‌های سازمانی محسوب می‌شود، از ابتدا به این شکل مطرح نبود و رویکردهای گوناگونی در جریان شکل‌گیری مفهوم آن وجود داشته که عمده‌ترین این رویکردها به شرح ذیل بوده است (میدل‌بروکس و ناگیو، ۲۰۱۰، ص ۷۰-۷۴):

مطرح شدن نقش هوش معنوی افراد در سازمان‌ها؛ در این زمینه، می‌توان به نظریات خانم زوهر درباره هوش معنوی و نقش آن در شکل‌گیری سرمایه معنوی در سطح سازمان اشاره کرد.

تلاش برای بیان نقش معنویت و دین در مفاهیم اقتصادی؛ اینکه سرمایه معنوی بر اساس فعالیت‌های گروه‌های دینی شکل می‌گیرد و این سرمایه در ارتقای سطح اقتصادی سازمان‌ها مؤثر است. ایجاد ساختارهای جامعه‌شناختی بر مبنای نظر بوردیو و اینکه سرمایه معنوی شکاف مابین عوامل اقتصادی و جامعه‌شناختی را پر می‌کند. ریشه این رویکرد به مفهوم «سرمایه فرهنگی» بوردیو برمی‌گردد.

با وجود آنکه هر یک از این سه رویکرد باهم همپوشانی دارند، ولی هر یک به صورت متفاوتی به «سرمایه معنوی»، توجه کرده، به‌ویژه آنکه سطوح توجهات آنها متفاوت بوده است. در

این مقاله، با رویکردی متناسب با شرایط فرهنگی و مذهبی جامعه ایرانی به مباحث مذکور توجه شده و از رویکردی قرآنی مفاهیم «سرمایه اقتصادی»، «همبستگی بین افراد جامعه»، «معنای زندگی»، «هدف آفرینش»، «خدمت‌رسانی»، و «کمال‌پذیری انسان»، که از ابعاد اصلی سرمایه معنوی هستند، بررسی شده است.

این مفاهیم اغلب تحت عناوین مشابه از جانب دانشمندان غربی در قالب مفهوم سرمایه معنوی ارائه می‌شوند. در این پژوهش، دو نگرش از دیدگاه قرآن و اسلام به همراه تفاوت اصلی آن مورد بررسی قرار گرفته است.

سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی

به جرئت می‌توان گفت: آن اندازه که اسلام به نظم زندگی اهمیت داده است، در هیچ مکتب و ملتی چنین تأکیدی مشاهده نمی‌شود. آیات کریمه قرآنی و احادیث معتبر به حد لازم و کافی با اشکال گوناگون، دستور به مراعات نظم و قانون زندگی داده‌اند (جعفری، ۱۳۷۲، ج ۲۲، ص ۶۲)، امام علی علیه السلام در وصف قرآن، می‌فرماید: «بدانید که در آن، علم آینده و سخن از گذشته و دوی درد شما و باعث نظم و سامان‌دهی میان شماست» (محمّدی ری شهری، ۱۳۶۲، ج ۴، ص ۳۳۰۶). اقبال لاهوری معتقد است: قرآن نه فقط یک کتاب دینی (در معنای سنتی آن)، بلکه منبع قواعد بنیادی است که شالوده‌های اجتماع باید بر آن استوار باشد. جامعه‌ای که بر اساس ارزش‌های قرآنی بنا شده باشد، یک جامعه منسجم، باثبات، امن و متعادل خواهد بود (آلام و زاهور، ۱۹۹۹، ص ۱). در این زمینه، مؤلفه‌های اصلی مطرح در بحث «سرمایه معنوی» از دیدگاه قرآنی بررسی می‌شود:

الف. جایگاه سرمایه اقتصادی

در مباحث «سرمایه معنوی»، بیشتر نظریه‌پردازان این حوزه تلاش کرده‌اند نقش این سرمایه را در شکل‌گیری سرمایه‌های اقتصادی و بهبود ارزش افزوده سازمان‌ها بیان کنند و با نوعی نگرش اقتصادی به امور معنوی توجه نموده‌اند. ولی با دقت در آیات ذیل قابل درک است که تعالیم قرآنی رابطه‌ای دوسویه میان سرمایه اقتصادی و سرمایه معنوی مطرح کرده، جامعه‌ای را ترسیم می‌کنند که در کنار تأمین نیازهای مادی انسان‌ها و افراد جامعه، به نیازهای معنوی آنان نیز توجه شود و پیشرفت مادی و معنوی را برای افراد جامعه به ارمغان آورد.

از منظر اسلام، رفتارهای اقتصادی تحت تأثیر باورهای ارزشی و اخلاقی است. همچنین تمام برنامه‌ها و رفتارهای خرد و کلان اقتصادی نیز باید با هدف تهذیب و تزکیه نفس انجام گیرد (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰، ص ۲۴۹-۲۵۱). برای مثال، قرآن کریم درباره زکات و انفاق می‌فرماید: «خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا»، (توبه: ۱۰۳)؛ از اموال آنان، صدقه‌ای بگیر تا به وسیله آن پاک و پاکیزه‌شان سازی. خداوند متعال به صراحت، بر لزوم وسیله قرار گرفتن ابزار اقتصادی برای تحصیل امور معنوی و آخرتی نیز در آیه ۷۷ سوره قصص تأکید می‌کند: «وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ»؛ و با آنچه خدایت داده است سرای آخرت را بجوی و سهم خود را از دنیا فراموش مکن و همچنان که خدا به تو نیکی کرده است نیکی کن، و در زمین فساد مجوی که خدا فسادگران را دوست نمی‌دارد.

بدین‌رو، همان‌گونه که رفتارهای اخلاقی بر سالم‌سازی اقتصاد تأثیرگذار است، رفتارهای اقتصادی منظور اسلام نیز در پاک‌سازی و طراوت روحی و اخلاقی نقش بسزای دارد. در حقیقت، مطابق دیدگاه قرآنی تأثیر اخلاق و اقتصاد بر یکدیگر، دوسویه است.

ب. همبستگی معنوی بین افراد جامعه

همبستگی و وفاق اساس یک زندگی اجتماعی است و زوال آن موجب فروریزی ساخت جامعه و از هم پاشیدگی حیات اجتماعی است. از سوی دیگر، هر کس بر اساس غریزه خویشتن دوستی، نفع خویش را می‌طلبد، گرچه به ضرر دیگران بینجامد، و این حالت غریزی، موجب اختلاف و درگیری است. دین با تبیین حیات دنیوی و مقدمه خواندن آن برای زندگی اخروی و نیز دعوت به گرایش‌های معنوی و تربیت ویژه اخلاقی، این وحدت و انسجام و همبستگی را فراهم می‌آورد. قرآن برای تداوم همیشگی، رفع اختلاف و دور نگه داشتن جامعه از اختلاف، پیروی از صراط مستقیم، تمسک به حبل‌الله، پذیرفتن داوری دین و توجه به شعائر الهی را پیشنهاد می‌دهد (جلالی مقدم، ۱۳۸۶، ص ۴۳). این در حالی است که در نظریات مطرح در حوزه سرمایه معنوی، به نقش سرمایه‌های عاطفی، فرهنگی و اجتماعی در این زمینه بسنده می‌شود.

ج. معنای زندگی

معنای «زندگی» و معنای «کار» به طور تنگاتنگی با هم ارتباط دارند. «کار» و «زندگی» جدا از هم نیستند و معنای یکی بر دیگری تأثیر دارد. هرچند غالباً تعاریف «کار» شامل عوامل اقتصادی و ابعاد مادی

هست، ولی در حقیقت، نمی‌توان معنای «کار» را در حد دادوستدهای اقتصادی کاهش داد. در بیشتر تحقیقاتی که در زمینه معنویت در محیط کار انجام گرفته تلاش شده است معنویت را با معنای کار انجام شده در سازمان ارتباط دهند؛ به این صورت که کار را هنر قلمداد کرد، یا جلوه‌ای مقدس و روحانی به آن می‌دهند. در واقع، اگر فعالیت‌های کاری را با ارزش‌های معنوی افراد مرتبط بدانیم، به جنبه فردی معنای کار توجه کرده‌ایم، و چنانچه کارکنان را به ارتباط عمیق آنها با سایر کارکنان و افراد جامعه آگاه سازیم و جنبه معنوی این ارتباط برای آنها آشکار سازیم، به گونه‌ای که کارکنان عاشقانه به مردم خدمت کنند، به جنبه اجتماعی معنای کار پرداخته‌ایم (دراپور، ۲۰۰۷، ص ۶۱۲).

پرسش از «معنای زندگی» از آن دست پرسش‌هایی نیست که مستلزم پاسخی خاص باشد و یا به چنین پاسخی مجال بدهد. در واقع، این پاسخ چیزی بیش از یک استعاره ضروری، یک تصویر و بصیرتی به زندگی است که در آن می‌توانید خود را دارای نقش و کارکردی معین، و دارای مجموعه‌ای از انتظارات معقول ببیند و آنچه این امر را بسیار پراهمیت می‌سازد این است که بصیرت شما از جهات متعدد فزونی یابد. برخی موارد مهم در بصیرت‌بخشی و کمک به درک واقعی «معنای زندگی» به شرح ذیل است:

۱. درک وجود خداوند متعال: اینکه وجود خداوند به زندگی معنا می‌بخشد، پیشینه‌ای طولانی دارد. برای مثال، آگوستین (۴۳۰-۳۵۴)، یکی از بنیان‌گذاران الهیات قرون وسطا، مدعی است که تنها خداوند می‌تواند به زندگی معنای غایی ببخشد. توماس آکویناس (۱۲۵۵-۱۲۷۴) نیز وجود خداوند را برای معناداری زندگی ضروری می‌داند. آکویناس دنباله‌رو خط فکری ارسطو محسوب می‌شود و در این باره نیز وامدار تفکر ارسطو است. ارسطو معتقد بود: «خداوند بالاترین خیر است و همه امور در نهایت، این خیر را به عنوان غایت نهایی‌شان دارند». او بر این اساس، استدلال می‌کرد که عامل افعال گوناگون انسان‌ها دست یافتن به خیر اعلاست و زندگی سعادت‌مندانه انسان بر پایه این افعال ساخته می‌شود. آکویناس با تمسک به این اصل ارسطویی، نتیجه گرفت که «غایت نهایی زندگی بشر تأمل درباره خداوند است» (Thomson, ۲۰۰۳، ص ۱۴).

۲. درک موقعیت و جایگاه خود در عالم: تنها در صورتی زندگی انسان‌ها با تمام ظرفیت شکوفا خواهد شد که آنها معنای حیات را درک کرده باشند. انسان برای اینکه معنای زندگی خود را درک کند باید از موقعیت و جایگاه خودش در عالم آگاه شود و بداند که قانون الهی انسان را چگونه مطرح می‌کند. علامه جعفری می‌گوید: انسان علت غایی عالم آفرینش و انگیزه خدا از خلقت و به جریان

است، و چون زندگی اخروی جاودانه و زندگی دنیا گذراست، زندگی اخروی از اهمیت بیشتری برخوردار است.

هدف آفرینش

«هدف از آفرینش» و «معنای زندگی» دو مقوله‌ای است که انسان حقیقت‌جو در پی آگاهی یافتن از آن دو است. اما در خصوص نسبت بین این دو مقوله، باید گفت: مقوله «معنای زندگی» با «هدف آفرینش» متفاوت است. آدمی در پاسخ به سؤال هدف از آفرینش، در پی فلسفه حیات به عنوان علت غایی است و غایت‌مندی نظام آفرینش، امری عینی و مربوط به عالم خارج و مستقل از ذهنیت فرد نسبت به زندگی است. این در حالی است که معناداری زندگی، امری مربوط به روان انسان است و وابستگی تمام به نگرش انسان به زندگی دارد، و برای آنکه زندگی فرد معنادار شود وی باید معنای زندگی را درک کند. با این حال، این دو مسئله با یکدیگر ارتباط دارند و تفسیر درست یا نادرست از هستی و انسان و آگاهی نسبت به «هدف از آفرینش»، زندگی را معنادار یا بی‌معنا می‌کند (عسکری سلیمانی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۳-۱۴۴).

اسلام در تعلیمات خود، هرگز به دنبال هدف‌های جزئی و موقت نبوده است، بلکه همواره هدف‌های نامحدود در پیش روی بشر نهاده، به گونه‌ای که هر چه بشر جلو برود باز هم هدف را جلوی خودش خواهد دید. این راز سر زنده ماندن اهداف قرآنی است (مطهری، ۱۳۷۶، ص ۷۴). قرآن دستیابی و رسیدن به حیات طیبه را هدف از زندگی ابتدایی دنیا می‌داند که همان زندگی حقیقی و جاوید است و برای رسیدن به آن، دو چیز را شرط قرار می‌دهد: «ایمان» و «عمل صالح». از دیدگاه قرآن، هدف نهایی زندگی تقرب به خداوند است و هیچ هدفی متعالی‌تر از آن وجود ندارد؛ زیرا تقرب به خداوند رسیدن به همه کمالات، زیبایی‌ها، لذت‌ها و سعادت ابدی است. اینکه قرآن «عبادت» را به عنوان «هدف خلقت» بیان می‌کند، از آن روست است که عبادت رابطه انسان را با خدا محکم و زندگی او را خدامحور می‌سازد و چنین زندگی‌ای موجب تقرب انسان به خدا می‌شود: «اموال و فرزندان‌تان هرگز شما را نزد ما مقرب نمی‌سازد، جز کسانی که ایمان بیاورند و عمل صالحی انجام دهند که برای آنان پاداشی مضاعف در برابر کارهایی است که انجام داده‌اند، و آنها در غرفه‌های (بهشتی) در (نهایت) امنیت خواهند بود» (سبأ: ۳۷).

خدمت‌رسانی از دیدگاه قرآن

از «خدمت» تعاریف گوناگونی ارائه شده است؛ از جمله «تلاش برای رساندن خیر به دیگران»، «گره‌گشایی از کار مردم»، و «یاوری درماندگان و نیازمندان». «خدمت‌گزار» کسی است که کمر به خدمت مردم بسته و در

انداختن جهان هستی بوده است. بنابراین، انسان باید جایگاه واقعی خود را در جهان هستی بفهمد تا بتواند درک کاملی از معنای واقعی زندگی داشته باشد. ایشان شرط اساسی فهم «معنای زندگی» را تأمل و درنگ در «خود» و «شناخت هویت خود» می‌داند که نقطه آغازین آن، پاسخ به چهار سؤال مهم است: ۱. من کیستم؟ ۲. از کجا آمده‌ام؟ ۳. چرا آمده‌ام؟ ۴. به کجا می‌روم؟ پس یکی از مهم‌ترین سؤالاتی که پیش از هر چیز، انسان آگاه باید به آن توجه کند و آن را کشف نماید، سؤال از آگاهی به «من» است. از این‌رو، برای اینکه انسان‌ها از زندگی بی‌معنا به یک زندگی معنادار برسند، باید از برخی موانع و زنجیرها گذشته و از «خود طبیعی» شان فاصله بگیرند و به «خود حقیقی» برسند (رضازاده و رحمانی اصل، ۱۳۹۲).

۳. درک ارتباط و همبستگی انسان‌ها با خداوند متعال: زندگی ما از طریق ارتباط ما با سایر انسان‌ها معنادار می‌شود. اما معنای غایی فقط در صورتی به بار می‌نشیند که با امری بیرون از ما و دارای ارزش نامحدود پیوندی نهایی وجود داشته باشد و زندگی دینی امکان تحقق چنین امری را پیش روی انسان قرار می‌دهد؛ زیرا اتخاذ دیدگاه دینی، ساختار بنیادی واقعیت و ماهیت امر متعالی را منعکس می‌سازد و به زندگی ارزش غایی می‌دهد. در واقع، «معنای زندگی» این است که حتی در تاریک‌ترین لحظه‌های زندگی، که آکنده از رنج و اندوه است، می‌توان در اوج توکل و اطمینان قلبی بود (هیگ، ۱۳۸۲، ص ۲۵).

۴. مرگ آگاهی و معناداری زندگی: یکی از شاخصه‌های بسیار مهم آموزه‌های دینی، توجه به مسئله مرگ آگاهی و معناداری زندگی است. بر این پایه، مبدأ و معاد از بنیادی‌ترین آموزه‌های دینی تلقی شده، بخش اعظم نصوص دینی را به خود اختصاص داده است. ارائه تصاویر جذاب از پایان کار نیکوکاران و بهشت و نعمت‌های آن در قرآن و روایات، و تحذیر از پیامدهای سوء زندگی تبه‌کاران به مثابه قطب‌نمایی است که جهت زندگی انسان‌ها را در عوالم پس از مرگ روشن می‌سازد تا از این طریق، با رشد انسان‌ها، امکان تجربه معناداری زندگی فراهم گردد (طاهری سرتشنیزی و موسوی، ۱۳۹۱). اعتقاد به اینکه زندگی انسان به این دنیا محدود نمی‌شود و پس از مرگ زندگی او همچنان ادامه خواهد داشت و اینکه چگونگی زندگی او پس از مرگ مبتنی بر نوع زندگی وی در این دنیاست، یکی از راه‌کارهای اساسی در رفع نگرانی‌ها و فشارهای روانی انسان معاصر است. بسیاری از افزون‌طلبی‌ها، سرکشی‌ها، غفلت‌ها، بی‌توجهی به وضعیت معیشتی دیگر جوامع، و جنگ‌افروزی‌های انسان معاصر می‌تواند در سایه آخرت‌گرایی و معاد درمان شود. در نظر دین، به همان اندازه که زندگی در دنیا از اهمیت برخوردار است، معاد و زندگی در آخرت نیز حایز اهمیت

غم و شادی و راحتی و رنج مردم در کنارشان است. هر کس در هر شرایط به تناسب شعاع وجودی خویش، می‌تواند اهل خدمت باشد (برجی، ۱۳۸۲، ص ۲). خدمت‌رسانی در اسلام را می‌توان در ساحت‌های گوناگون، موضوع بحث قرار داد. خدمت‌رسانی در دیدگاه آیات، روایات، ادعیه، سیره معصومان، سیره فقها؛ خدمت‌رسانی در ادبیات، هنر و شعر شاعران؛ خدمت‌رسانی از منظر کلامی، فقهی و از جمله اخلاقی (یوسفیان، ۱۳۸۳). نمونه‌های ذیل از مصادیق خدمت‌رسانی به مردم به‌شمار می‌آید که هر کدام را به اجمال توضیح داده شده است: ۱. عمل صالح؛ ۲. احسان؛ ۳. نیکی (برجی، ۱۳۸۲).

۱. **عمل صالح:** ۵۰ بار در قرآن تکرار شده و همیشه با کلمه «ایمان» همراه است و علت همراه بودن آن با ایمان این است که عمل صالح در صورتی که با ایمان همراه باشد مقبول خداوند قرار می‌گیرد. همچنین «عمل صالح» معنای وسیع و گسترده‌ای دارد که تمام خدمت‌ها در همه زمینه‌ها را شامل می‌شود.

۲. **احسان:** بیش از ۱۸۵ مرتبه در قرآن آمده، که در حوزه‌های گوناگون به کار رفته است. بعضی از مصادیق احسان، که در آیه ۳۶ سورة نساء بر آن تأکید شده عبارت است از: احسان به پدر و مادر، احسان به خویشاوندان، احسان به ایتم، احسان به مستمندان، احسان به همسایگان دور و نزدیک، احسان به دوستان، احسان به راه ماندگان، احسان به بردگان. «احسان» کار ارزشمندی است که در روابط اجتماعی و در قبال دیگران معنا می‌دهد و در حقیقت، نوعی خدمت‌رسانی به دیگران است. «احسان» آن است که انسان بیش از آنچه به عهده دارد، بدهد و کمتر از آنچه برای اوست، بگیرد. اگر کارمندی در حد وظیفه‌اش به دیگران خدمت کند، به عدالت رفتار کرده است، ولی اگر بیش از وظیفه خدمت کند و کمتر از آنچه حق اوست بگیرد احسان کرده است.

۳. **برّ (نیکی):** «برّ» به معنای نیکی، فایده‌ای که به دیگران می‌رسد، و خدمتی است که به‌شمار می‌آید. خدمت‌رسانی به صورت موقت و گاه‌گاه زمینه‌ساز رشد و توسعه جامعه نیست، آنچه رمز و راز تکامل و پیشرفت است، خدمت‌رسانی مداوم و استقامت در مسیر خدمت‌رسانی و زدودن موانع تجدید شونده آن است، لذا خدمت‌رسانی، باید در وجود انسان نهادینه شود.

کمال‌پذیری انسان

قرآن حاوی آموزه‌های با اهمیتی در ارتباط با سرشت انسان و سیر تکامل اوست. در نگاه اولیه به آموزه‌های قرآنی، در خصوص انسان، با سه گزاره مواجه می‌شویم:

۱. سرشت انسان هماهنگ با آیین الهی و تغییرناپذیر است (روم: ۳۰).

۲. طبیعت انسان با نیرویی نسبتاً قوی انسان را به سمت بدی‌ها سوق می‌دهد (عصر: ۲؛ تین: ۴-۶؛ معارج: ۱۹-۲۱؛ یوسف: ۵۳).

۳. انسان خلیفه خدا در روی زمین است (بقره: ۳۰)، و این مقام خلیفه‌اللهی انسان، که قرآن از آن پرده برداشته، از نوع خلافت تکوینی است، نه خلافت اعتباری و قراردادی (مکارم‌شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۱، ص ۱۷۸).

۴. سرانجام اینکه در پرتو ایمان، انسان می‌تواند در آرامش و با نفسی مطمئن، به بارگاه قدس و پاکی رجعت کند. «بازگشت به سوی پروردگار» یعنی: در جوار قرب او جای گرفتن که بازگشتی روحانی و معنوی است، نه مکانی و جسمانی (فجر: ۲۷-۳۰). اینها گزاره‌هایی هستند که نمی‌توان به سادگی از کنار آنها گذشت. دو گزاره اول و سوم بر خلقت انسان بر سرشتی نیکو و آماده برای سیر در آیین الهی برای رسیدن به هدفی متعالی، یعنی خلافت الهی و سرانجام رجعت به سوی او تأکید می‌شود. به بیان دیگر، این دو گزاره مبدأ و مقصد راه کمال را به بهترین شکل نشان داده‌اند. با این حال، گزاره دوم نشان می‌دهد که رفتن این راه به آسانی ممکن نیست و انسان در این مسیر با موانعی جدی روبه‌رو خواهد بود.

برخی از مفسران گفته‌اند: به رغم آنکه فطرت انسان به خوبی‌ها گرایش دارد، طبیعت اولیه انسان به بدی تمایل دارد (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۲۰، ص ۳۱۹). بنابراین، مطابق این تفسیر، بین «فطرت» و «طبیعت» انسان تفاوت وجود دارد. «فطرت»، ناظر به اموری ذاتی غیرقابل تغییر است، اما «طبیعت»، ناظر به امیال و گرایش‌هایی که قوای نفس انسان با توجه به محیط پیرامون خود دارد. مطابق نظر این مفسران، که طبیعت اولیه انسان به بدی تمایل دارد، انسان برای پیمودن راهی که اساس آن بر فطرت پاک خدادادی است و مقصدش احراز مقام شامخ خلیفه‌اللهی، باید با کسب اخلاق نیکو و اعمال حسنه به ایجاد طبیعتی هماهنگ با این مبدأ و مقصد بپردازد (شاکر و موسوی‌حرمی، ۱۳۹۰).

حال چگونه می‌شود فطرت انسان، که ناظر به امور ذاتی (موجد در ذات و خلقت انسان) است، به خوبی تمایل داشته باشد و در عین حال، طبیعت اولی انسان به بدی تمایل داشته باشد و بعد خوبی طبیعت ثانوی انسان شود؟ در این زمینه، شهید مطهری می‌فرماید:

حقیقت این است که این مدح و مذم، از آن نظر نیست که انسان یک موجود دو سرشتی است؛ نیمی از سرشتش ستودنی و نیم دیگر نکوهیدنی. نظر قرآن به این است که انسان همه کمالات را بالقوه دارد و باید آنها را به فعلیت برساند و این خود اوست که باید سازنده و معمار خویش باشد. شرط اصلی وصول انسان

می‌بخشد. ولی تعالیم قرآنی و اسلامی به دنبال پی‌ریزی جامعه‌ای است که در آن ارزش‌ها و اصول انسانی و معنوی حاکم باشد؛ جامعه‌ای که فرد فرد اعضای آن از زندگی دنیوی و اخروی، معنای زندگی، همبستگی معنوی بین افراد جامعه، هدف آفرینش و کمالات انسانی آگاه بوده، ارزش‌های اسلامی را در این میان رعایت کنند. از این رو، الگوی «سرمایه معنوی» از دیدگاه قرآنی دارای ویژگی‌های ذیل است:

اسلام با تبیین حیات دنیوی و مقدمه خواندن آن برای زندگی اخروی و نیز دعوت به گرایش‌های معنوی و تربیت ویژه اخلاقی، نوعی وحدت و انسجام و همبستگی را در جامعه فراهم می‌آورد. قرآن نیز برای تداوم همیشگی، رفع اختلاف و دور نگه داشتن جامعه از اختلاف، پیروی از صراط مستقیم، تمسک به جبل‌الله، پذیرفتن داوری دین و توجه به شعائر الهی را پیشنهاد می‌دهد.

مطابق تعالیم اسلامی، انسان زمانی به درک واقعی از معنای زندگی خواهد رسید که وجود خداوند متعال را درک کند؛ موقعیت و جایگاه خود در عالم به خوبی بشناسد؛ ارتباط و همبستگی انسان‌ها با خداوند متعال را درک کند؛ و سرانجام، به این باور برسد که زندگی انسان به این دنیا محدود نمی‌شود و پس از مرگ زندگی او همچنان ادامه خواهد داشت، و اینکه چگونگی زندگی او پس از مرگ مبتنی بر نوع زندگی وی در این دنیاست.

قرآن دستیابی و رسیدن به حیات طیبه را هدف از زندگی ابتدایی دنیا می‌داند و برای رسیدن به آن، دو چیز را شرط قرار می‌دهد: «ایمان» و «عمل صالح». از دیدگاه قرآن، هدف نهایی زندگی تقرب به خداوند است و هیچ هدفی متعالی‌تر از آن وجود ندارد؛ زیرا تقرب به خداوند رسیدن به همه کمالات، زیبایی‌ها، لذت‌ها و سعادت ابدی است.

اسلام گره‌گشایی از کار مردم و خدمت‌گزاری به بندگان خدا را ثواب شمرده است. در قرآن به «عمل صالح»، «احسان»، «نیکی» (بر) به عنوان مصادیق خدمت‌رسانی به مردم اشاره شده است.

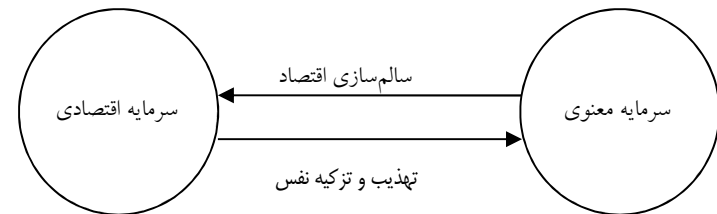
تأمل در آیات قرآن روشن‌گر این است که انسان همه کمالات را بالقوه دارد و باید آنها را به فعلیت برساند و این خود اوست که باید سازنده و معمار خویش‌نشد، و شرط اصلی وصول انسان به کمالاتی که بالقوه دارد، «ایمان» است.

چنان‌که ملاحظه گردید، نگاه غربی به سرمایه معنوی متفاوت از نگاه قرآنی به این امر است و تجلی عملی دیدگاه غربی در خدمت‌گزاری ظاهر می‌شود و معمولاً در قالبی اقتصادی توجیه می‌گردد. ولی در الگوی قرآنی، کارکنان سازمان‌ها فقط به دنبال ارزش‌های مادی و اقتصادی نیستند، بلکه در انجام کارها؛ رعایت عدالت و انصاف نموده و در همکاری و تعاون، و با احساس برادری و برابری در کنار هم فعالیت دارند. چنین کارکنانی برای رضای خداوند متعال فعالیت می‌کنند و خود را خدمت‌گزار مردم نیز

به کمالاتی که بالقوه دارد، ایمان است. به وسیله ایمان است که علم از صورت یک ابزار ناروا و در دست نفس اماره خارج می‌شود و به صورت یک ابزار مفید درمی‌آید. پس انسان حقیقی که خلیفه‌الله است، همه چیز برای اوست و بالاخره دارنده همه کمالات انسانی است. علاوه بر این، انسان ایمانی است، نه انسان منهای ایمان. انسان منهای ایمان کاستی گرفته و ناقص است. چنین انسانی حریص، خون‌ریز و کافر است و از حیوان پست‌تر (مطهری، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۲۷۳-۲۷۴).

نتیجه‌گیری

هدف این مقاله تشریح و تبیین مفهوم «سرمایه معنوی» بر اساس آموزه‌های قرآنی در سطح سازمان‌ها بود. در این زمینه، ضمن طرح موضوع «معنویت در محیط کار» و نظریات مطرح درباره آن در سازمان‌ها، عنوان شد که بیشتر نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت، معنویت و سرمایه‌های معنوی را در ارتباط با بهره‌وری، اثربخشی و سرمایه‌های اقتصادی می‌دانند و نحوه این ارتباط به اشکال گوناگون بیان شده است. در این زمینه، تعالیم قرآنی رابطه‌ای دوسویه میان سرمایه‌های اقتصادی و سرمایه‌های معنوی مطرح کرده و جامعه‌ای را ترسیم نموده‌اند که در کنار تأمین نیازهای مادی انسان‌ها و افراد جامعه، به نیازهای معنوی آنان نیز توجه شود و پیشرفت مادی و معنوی را برای افراد جامعه به ارمغان آورد.



از منظر اسلام، رفتارهای اقتصادی، تحت تأثیر باورهای ارزشی و اخلاقی است. همچنین تمام برنامه‌ها و رفتارهای خرد و کلان اقتصادی نیز باید با هدف تهذیب و تزکیه نفس انجام گیرد. از این رو، همان‌گونه که رفتارهای اخلاقی بر سالم‌سازی اقتصاد تأثیرگذار است، رفتارهای اقتصادی منظور اسلام نیز در پاکسازی و طراوت روحی و اخلاقی، نقش بسزایی دارند. در حقیقت، مطابق دیدگاه قرآنی تأثیر اخلاق و اقتصاد بر یکدیگر، دوسویه است.

نظریه‌پردازان غربی سرمایه معنوی را در سطح فردی به صورت علاقه به خدمت، و در سطح سازمانی، در قالب هنجارها و فرهنگ مطرح می‌کنند و معتقدند: «سرمایه معنوی» عمل بر اساس عمیق‌ترین ارزش‌های فردی است، به گونه‌ای که زندگی خود را برای خدمت به دیگران اختصاص دهیم. به نظر ایشان، خدمت به خلق یکی از بهترین انگیزه‌ها برای شکل‌گیری سرمایه معنوی است که به اعمال، کارها و زندگی ما معنا

می‌بینند؛ زیرا در سایه معنویت، این مفهوم القا می‌شود که ما هر چه در توان داریم و هر چه در اختیارمان است از آن خداست و مردم نیز آفریدگان خداوند. پس اگر توان خود و آنچه را خدای بزرگ در اختیار ما نهاده است به امر خدا و در راه خدا برای سایرین صرف کنیم، آنچه را از خدا گرفته‌ایم در راه خدا داده‌ایم و این همان خدمت به خلق خداست. پیامبر گرامی ﷺ نیز در این باره می‌فرماید: «خدا آن کس را بیش از دیگران دوست دارد که برای مردم از همه سودمندتر باشد» (پاینده، ۱۳۶۲، ح ۸۶).

منابع

- برجی، یعقوب علی، ۱۳۸۲، «خدمت‌رسانی از دیدگاه قرآن». نشر، مرکز مطالعات و تحقیقات حوزه نمایندگی ولی فقیه در جهاد کشاورزی، مؤسسه شقایق روستا، جهاد.
- پاینده، ابوالقاسم، ۱۳۶۲، *نهج‌الفصاحه*، احادیث پیامبر اکرم ﷺ، جاویدان.
- حکیمی، محمدرضا و همکاران، ۱۳۸۰، *الحیاء*، ترجمه احمد آرام، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- جلالی مقدم، مسعود، ۱۳۸۶، *درآمدی به جامعه‌شناسی دین*.
- جعفری، محمدتقی، ۱۳۷۲، *شرح نهج‌البلاغه*، چ دوم، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- دهخدا، علی اکبر، ۱۳۷۷، *لغت‌نامه دهخدا*، چ دوم، تهران، دانشگاه تهران.
- رضازاده، حسن و محمدرضا رحمانی اصل، ۱۳۹۲، «مقایسه معنای زندگی از دیدگاه محمدتقی جعفری تبریزی و فریدریش نیچه، *انسان‌پژوهی دینی*، دوره دهم، ش ۳۰.
- سایت پرسمان، «نقش دین در بهبود روابط اجتماعی چیست؟»، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها. <http://porseman.org/q/vservice.aspx?logo=images/right.jpg&id=102802>
- شاکر، محمدکاظم و فاطمه‌سادات موسوی حرمی ۱۳۹۰، «کمال‌پذیری انسان؛ نقطه عزیمت در گفتمان ادیان»، *انسان‌پژوهی دینی*، سال هشتم، ش ۲۶.
- سلیمانی امیری عسکری، ۱۳۸۸، «خدا و معنای زندگی»، قم، مجموع مقالات، پژوهش‌گاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- عابدی جعفری، حسن و محمد مرادی، ۱۳۸۵، «رهبری معنوی»، در: اولین همایش ملی مدیریت و رهبری سازمانی، ۵ و ۶، تهران.
- طاهری سرتشنیزی، اسحاق و مریم‌السادات موسوی، ۱۳۹۱، «مرگ آگاهی و معناداری زندگی از منظر نهج‌البلاغه»، *انسان‌پژوهی دینی*، سال نهم، ش ۲۷.
- طباطبائی، محمدحسین، ۱۴۱۷ق، «المیزان فی تفسیر القرآن»، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- محمدی ری شهری، محمد ۱۳۶۲، *میزان‌الحکمه*، قم، دارالحدیث.
- مرادی، محمد ۱۳۸۵، «توسعه معنوی کارکنان». در: مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی توسعه منابع انسانی تهران.
- مطهری، مرتضی، ۱۳۷۶، *خاتمیت*، تهران، صدرا.
- _____، ۱۳۷۴، *مجموعه آثار*، تهران، صدرا.
- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۷۴، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب الاسلامی.
- ملکیان، مصطفی ۱۳۸۵، *راهی به راهی (جست‌اری در باب عقلانیت و معنویت)*، تهران، مؤسسه نگاه.
- هاشمی، سید حمید، ۱۳۸۲، «هدف زندگی در قرآن»، *گلستان قرآن*، ش ۱۶۷.

هیک، جان، ۱۳۸۲، «معنای زندگی ۲»، ترجمه، اعظم پویا، *تقد و نظر*، ش ۳۱ - ۳۲، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.

یوسفیان، نعمتالله، ۱۳۸۳، «خدمت‌رسانی از منظر اخلاق اسلامی»، *انقلاب اسلامی و دفاع مقدس*، ش ۱.

- Alam, M. & Zahoor, A. (1999), "ALLAMA MUHAMMAD IQBAL (1877 - 1938)". <http://www.cyberistan.org/islamic/iqbal.htm>.
- Cacioppe, R. (2000), "Creating spirit at work: re-visioning organization development and leadership - Part I", *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21 No. 1, pp. 48-54.
- Delbecq, L.A. (1999), "Christian spirituality and contemporary business leadership", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 No. 4, pp. 345-349.
- Driver, M., (2007). "Meaning and suffering in organizations", *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 20 No. 5, pp. 611-632.
- Freshman, B. (1999), "An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 No. 4, pp. 318-327.
- Fry, L. W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership", *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Armonk, NY7M.E. Sharpe.
- Kale, S.H. and Shrivastava, S. (2003), "The enneagram system for enhancing workplace spirituality", *Journal of Management Development*, Vol. 22 No. 4, pp. 308-328.
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek B.J. (2004), "Defining spirit at work: finding common ground", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 26-42.
- Korac-Kakabadse, N.; Kouzmin, A. and Kakabades, A. (2002), "Spirituality and leadership Praxis", *Journal of Management Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 165-182.
- Krishnakumar, S. and Neck, C.P. (2002), "The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 153-164.
- Malloch, T. R., (2010), "Spiritual capital and practical wisdom", *Journal of Management Development*, Vol. 29 No. 7/8, pp. 755-759.
- Metanexus Institute. (2006). "Metanexus Spiritual Capital Research Program". Retrieved December 1, 2006, from http://www.metanexus.net/spiritual_capital/.
- Middlebrooks, A. & Noghiu, A. (2010). "Leadership and Spiritual Capital: Exploring the Link between Individual Service Disposition and Organizational Value". *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 6 Iss. 1, 67-85.
- Miller, L., (1998). "After their checkup for the body, some get one for the soul", *The Wall Street Journal*, 20 July, pp. A1, A6.
- Rego, A. & Cunha, M. P., (2008). "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 1, pp. 53-75.
- Roland, E. & Landua, G., (2011). "Eight Forms of Capital", *Permaculture Magazine*, No. 68, www.permaculture.co.uk.
- Thomson, G., (2003). "On the Meaning of Life", South Melbourne, Wadsworth.
- Tischler, L.; Biberian, J. and McKeage, R. (2002), "Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 203-218.