

## 工作场所精神性的研究概况

王明辉<sup>1</sup> 郭玲玲<sup>2</sup> 方俐洛<sup>1</sup>

(<sup>1</sup>中国科学院心理研究所, 北京 100101) (<sup>2</sup>洛阳市洛龙区开元路办事处, 洛阳 471000)

**摘要** 工作场所精神性是指个体在工作背景下的一种超越性体验,它是通过工作过程提升工作的意义与目的、培养与他人之间的联系感来丰富个体的内心生活体验,从而提升个体的心灵层次,实现个体的成长与进步。从工作场所精神性的概念形成、研究方法和研究热点等三个方面,对工作场所精神性的研究现状进行了介绍和评述。工作场所精神性在未来研究中主要包括:提出明确统一的定义和结构,运用新的研究范式注重对精神性作用机制的探讨等,并指出了在中国文化背景下开展工作场所精神性研究可能的方向。

**关键词** 工作场所精神性;精神性需要;工作意义

**分类号** B849:C93

### 1 引言

1954年,马斯洛提出了著名的需要层次理论。但是随着研究的深入,马斯洛意识到如果一味地强调自我实现则会使人变得残暴、空虚和冷漠,在自我实现需要之上还有一个层次——精神性需要(spiritual need)。精神性需要是一种基本的人性需求,能够促使个人努力超越现状,追求心灵的提升与自我的超越(Maslow, 1954)。但是,现代的工作范式强调科学管理原则,信奉资源独占性,重视理性决策而漠视个体的情绪与内心生活。这种工作范式的结果会导致个体丧失工作与生活的目的和意义,使个体之间和组织之间竞争激烈、缺乏信任与合作,从而使个体缺失精神性、自我分离。伴随着超个人心理学的发展和与工作范式的转换,工作场所发生了深刻的变化。工作不再是纯粹的经济交换,更是个体发展自我的平台。人们在寻求工作外在报酬的同时更加注重工作的意义与目的,他们渴望能够在工作中表达真实完整的自我,能够将他们的工作、生活与精神性体验联系起来。因此,精神性(spirituality)逐渐突破禁忌并成为重要的主题之一。

对于精神性一词,有的学者使用“spirituality”来表达,也有的学者使用“spiritual”和“spirit”来表达此概念。通常情况下,spirituality、spiritual和spirit三个词是可以通用的,但它们之间也存在一些

差别,如“spirit”更多用来描述组织或团体的文化、精神;“spiritual”在某些方面与情绪(emotion)相关,指个体独特的行为或态度;而“spirituality”关注的是个体的超越性体验。由于精神性和宗教存在一定的关系,那么,它与宗教的关系,我们可以这样理解,即如果说精神性是个体内在心灵成长的目的地,那么宗教则是通往这个目的地的道路之一。

### 2 工作场所精神性的概念形成

国内已有的译著中,对于“spirituality”等词的翻译存在有多种,比如“灵修”、“精神性”、“信念”以及“灵性”等。但是,研究者们一致认为,“spirituality”是影响个体幸福感的一个重要因素,它是个体不可缺少的一部分,使个体能自我觉察,审视自己的内心状态,并给予个体力量去超越一般自我,驱使个体寻找生命的深层含义,从而提升内在心灵的层次。基于此,我们认为翻译为“精神性”更为贴切。

综观已有的精神性定义,大致可以分为三类:宗教观、内部起源观和存在主义观(Krishnakumar, Neck, 2002)。早期的精神性研究大都持宗教观,即不同的宗教对精神性的看法是不一样的。例如,基督教徒相信精神性是“工作的需要”。印度人认为精神性是全身心地投入工作。在道教和儒教看来,精神性是一种基于与他人和宇宙之间联系的、无以言表的情感。内部起源观认为精神性产生于个体内部,主要基于个人价值观和哲学。此时,精神性超越了宗教的规则,寻求的是个体内在的意义与满足。例

如 Guillory (2000) 认为, 精神性是“我们内在的觉知, 它产生于并超越了我们内心所持有的信仰和价值观”。精神性的存在主义观则强调个体存在的意义, 是个体对生命意义和工作目的的探究与追问, 例如, “我是谁?”, “我在为谁工作?”, “我的未来在哪里?” 等 (引自 Krishnakumar, Neck, 2002)。在以上三种观点中, 精神性宗教观是最具争议的, 受到许多管理者的强烈反对。

由于精神性本身具有高度的主观性, 我们可能都体验过精神性, 却都难以言表, 难以将这种体验与他人交流。因此, 精神性往往被看作心理学中的“黑箱子”。诚然, 精神性的研究起源于宗教, 但是工作场所精神性与特定的宗教传统无关, 它所关注的是工作场所中个体的内心体验与工作的意义和目的。比如 Ashmos 和 Dennis (2000) 认为, 员工内心的生活支持团体背景下有意义的工作, 同时也受到有意义工作的支持和培养, 即员工可以把完整的自我带到工作中, 更充分地展示他们的创造性、情绪和智力, 并寻找机会表达他们生命存在的许多方面。Adams 和 Csiernik (2002) 认为, 工作场所中精神性是指在一个有意义的环境中, 人们具有目标导向的行为, 彼此之间共享、关心、尊重与认可, 从而产生归属感、个人满足感和主人翁意识。Krahnke, Giacalone 和 Jurkiewicz (2003) 认为, 工作场所精神性指组织文化中比较突出的组织价值观体系, 这些价值观体系可以通过工作过程促进员工的超越性体验并以一种完美和快乐的体验方式促进与他人紧密联系的感觉。同样, Marques (2006a) 认为, 工作场所精神性是工作过程所涉及人员之间的联系感和信任感, 起源于个体良好的愿望, 能够产生激励性组织文化与集体创造性, 其精髓是互惠和团结, 其结果是组织绩效提升并最终转变成持久的组织卓越。

尽管至今还没有统一的工作场所精神性定义, 但是综观工作场所精神性的各种定义不难发现, 大多数的研究者都认为包含三种基本的成份: 个体内心体验、联系感和超越感。这三种成份是一个完整的统一体, 在个体水平上, 工作场所精神性反映了个体内心的一种独特状态, 包括幸福感、其工作是一种奉献这种信仰、一种与他人的联系感和共同目的感以及一种完美感和超越感。在团体水平上, 它以一种真实的方式在团体背景下将个体的工作与生活、价值与目标统一起来, 从而使个体获得精神的

成长和生活的满足。在组织水平上, 工作场所精神性指一种由使命、领导以及社会责任和价值观所驱动的组织文化, 这种组织文化承认员工对组织的贡献、促进个人的精神性发展和实现幸福。

综上所述, 我们认为工作场所中精神性是个体在工作背景下的一种超越性体验, 它是通过工作过程提升工作的意义与目的、培养与他人之间的联系感来丰富个体的内心生活体验, 实现个体内在心灵需求与工作意义的互动, 实现自我与组织的融合, 从而提升个体的心灵层次, 实现个体的成长与进步。

### 3 工作场所精神性的研究方法

通过回顾已有研究, 我们发现以往大多数精神性研究仅仅是进行理论或概念描述, 没有统一的定义, 也没有公认的结构维度, 究其原因是没有合适的研究方法。目前研究工作场所精神性的方法主要有量的方法、质的方法以及质与量结合的方法。

#### 3.1 量的研究方法

量的研究方法其优点在于研究结果具有较好的推广性, 但是其缺陷在于以控制、解释和预测某些特定变量间的关系为主, 往往忽略了意义建构与诠释的过程。鉴于精神性本身具有高度的个体特征, 因此采用自我报告的问卷调查很难获得真实的结果。但是量的方法却是很重要的, 因为只有通过这种方法才能用共同的语言、结构化的测量方法和相关性原则为理解和考察个体难以言表的精神性体验提供一个基础 (Krahnke, Giacalone, Jurkiewicz, 2003), 也才能使组织中精神性研究者可以和主流的管理学者进行对话和交流 (Benefiel, 2006)。在量的研究中具有代表性意义的有 Ashmos 和 Dennis (2000) 的研究和 Milliman, Czaplewski 和 Ferguson (2003)。Ashmos 和 Dennis (2000) 开发了一个工作场所精神性问卷, 并采用因素分析的方法得到了 7 个维度, 分别是内心体验 (inner life)、工作意义 (meaning at work)、团体感 (sense of community)、责任心 (personal responsibility)、与他人的良好关系 (positive connection with others)、沉思或超越 (contemplation) 以及妨碍精神性的方面 (blocks to spirituality)。Milliman, Czaplewski 和 Ferguson (2003) 基于 Ashmos 和 Dennis 的研究认为, 尽管工作场所精神性是一个多维的结构, 但是超越性等因素对个体生活的影响更大, 因此选择了与工作组织联系比较密切的三个维度, 即工作意义 (meaningful at work)、团体感 (community) 以及

与组织价值观一致 (alignment with organizational values), 分别从个人、团体和组织三个水平上探讨了精神性与组织承诺、离职意向、工作满意度、工作卷入和基于组织的自尊这五个组织行为变量之间的关系。

但是, 有研究者指出, 现阶段量的研究迈入了一个误区, 即基于实用主义的观点, 把诸如有关“灵魂”、“爱”等主题的研究作为操作性变量进行实证研究, 这样得到的研究结果失去了原本的意义与价值 (Dean, 2004)。具体到个体工作场所中的精神性生活而言, 这种工具性的研究思维使得个体精神性的成长与发展变成了组织获得更多利益的工具。

### 3.2 质的研究方法

Fornaciari 和 Dean (2001) 较早地指出了在组织中对精神性进行量的研究的荒谬性, 他们认为这是“试图对上帝做因素分析”的做法。而质的研究是以文字来描述现象, 不是用数字加以度量。例如 Milliman, Ferguson, Trickett 和 Condemi (1999) 通过对西南航空公司进行个案研究, 考察了精神性的表达方式。Freshman (1999) 运用主题和网络分析技术, 考察了工作场所精神性的定义和应用。Kinjerski 和 Skrypnik (2004) 通过面谈、电话访谈或书面调查, 对体验过工作场所精神性或本身就是从事工作精神性研究的 14 名被试进行了质的研究。他们首先要求被试回答什么是工作中精神性, 然后要求其描述工作中精神性的个体体验。尽管大多数被试不能提供一个有关工作场所精神性的完整定义, 但是个体所描述的精神性体验之间有很高的一致性。这些共同的描述表明工作中精神性是一种独特的状态, 包括身体的、情感的、认知的、人际的、精神性的和神秘主义六个维度。

Lips-Wiersma (2002) 历时 3 年考察了 16 名成人被试的精神性与职业行为。该研究通过被试讲述他们的职业故事来收集有关职业选择和转换的原因、不同工作的感受等方面的信息, 再把这些职业故事的概要反馈给被试进行核对, 然后研究者和被试一起基于每个被试的职业故事归纳重要的特征和主题, 进而对提取的主题进行分析和阐释以获得一致。另外, 他们还要求被试写日记描述每周的工作情况, 以便记录下与工作相关的情感和事件, 并要求被试基于自己的精神性信仰进行评价。结果发现, 精神性影响职业目的和工作意义感, 同时也激发了发展和保持自我、与他人一致、表达自我、服务他

人等四种目的, 通过在个体生活中发现、排列和平衡这四种目的来影响意义感, 从而使其存在状态 (being)、从事工作 (doing) 和自我—他人导向之间保持一致。

但是, 质的研究方法是基于被试对以往精神性体验的回忆和自我报告。因此, 其反应结果的准确性值得怀疑。更重要的是, 质的研究是一种主位研究, 它承认研究者的价值涉入, 重视研究者的主体价值和思维倾向对研究进程与结果的影响 (Lips-Wiersma, 2002)。此外, 研究者其个人背景以及和被研究者之间在当时当地的关系也会影响研究的评价效度。因此, 质的研究所获得的结果有待进一步的考察和验证。

### 3.3 综合的研究方法

随着研究的深入, 越来越多的研究者认识到, 目前的研究范式有诸多不尽人意之处, 这在很大程度上阻碍了有关工作场所精神性的研究。单纯的主观方法或客观方法均有失偏颇。极端的主观主义会产生自我中心、民族中心主义等等, 但仅用客观、可观测的方法来考察精神性, 研究范围就只能局限于精神性中可以测量的方面, 并且个体精神性的成长与发展将沦为获得更高经济利益的工具。而目前比较通常的做法是首先用质的方法对工作场所精神性进行主观描述, 然后再用客观方法对所得到的结果进行量化考察。因此, 如果能够收集到足够多的有关精神性细节的自我报告, 就能够对纯粹主观的精神性体验和机制做量化的研究。

但是, Fornaciari 和 Dean (2001) 认为, 目前社会科学所使用的研究方法仍然是沿用 17 世纪的研究方法, 尤其是测量技术、数据分析和语言分析 (accepted language) 根本不适合组织中精神性的研究。他们指出物理学从“经典牛顿力学”到“量子力学”再到“混沌理论”的转变历程可以为探索工作场所精神性新的研究范式提供有益的借鉴。Dean (2004) 也认为, 组织行为科学中的精神性研究必须借助于其他学科, 例如心理学、哲学、神学、历史学和伦理学的相关研究, 进行超学科的研究而不是跨学科的研究, 从而丰富和拓展我们的研究思路和研究设计。但是也有研究者认为, 无论是主观方法还是客观方法, 都是基于组织科学的思想来考察迥然不同的精神性思想, 因而错过了工作场所中大量的东西, 使高尚的精神性平凡化了 (Benefiel, 2003)。所以, 工作场所精神性研究迫切需要从哲学

意义上提出新的研究方法来探讨精神性的意义、考察精神性的效度。另外,亚洲传统精神性比如佛教、瑜伽和道教心理学等,通过描述超越性发展的阶段和提供实现超越性发展的技术也补充了西方精神性的研究方法。因此,需要整合西方客观分析的研究范式与东方主观阐释的研究范式,从而形成一种更完整、更复杂的新范式。

#### 4 工作场所精神性的研究热点

工作场所精神性研究热点主要集中在精神性对个体和组织的影响以及如何组织中培养精神性,前者是“为什么”的问题,后者是“如何做”的问题。

##### 4.1 精神性对个体和组织的影响

在早期心理学中,精神性的研究主要探讨其与生理健康之间的关系,而后逐渐发展为探讨精神性与身心健康之间的关系。随着研究的深入,人们开始关注精神性与职业变量之间的关系,而这方面的研究大多集中在工作或工作场所领域。已有研究表明,对工作场所精神性的关注不仅可以提升工作意义,帮助解决员工工作家庭冲突,还可以改善员工的工作态度和行为,帮助他们开发深层次的潜能。员工所经历的有意义工作越丰富,其组织承诺、内在工作满意、工作卷入和基于组织的自尊水平都越高(Milliman, Czaplewski, Ferguson, 2003)。精神性高的个体在求职时追求的理想工作是那些可以提供生命意义感的工作,他们关注的重点不是报酬,而是个体成长和职业发展的机会,以及与他人交往的工作环境。同时,研究者也发现精神性与情绪智力之间也存在联系。例如,Emmons(2000)在研究宗教心理学时,发现精神性满足 Gardner 的智力标准。于是,他提出精神性应该也是一种智力,并且区分了精神性智力的五种核心成分。Zohar 和 Marshall(2001)提出精神性是与 IQ、EI 并列的一种智力,简称 SE。并且,他们认为 SE 是一种较高级的智力, IQ、EI 是 SE 的补充,并受到 SE 的支持(引自 Tischler, Biberman, McKeage, 2002)。当然,大多数的研究都是将精神性与情绪智力分开讨论的。但是这些研究却表明,精神性和情绪智力能够产生相似的行为、态度和能力,而这些行为态度又产生了更大的工作绩效。那么精神性、情绪智力与绩效之间到底是一种什么样关系呢?尽管有研究者提出了可能存在的五种模型(Tischler, Biberman, McKeage, 2002),但这仅仅是一种理论假设,有待在未来的研究中进行

检验。

在组织方面,早期的研究者要么认为精神性仅仅是有利于员工,要么认为重视精神性可能与组织利润最大化这个经济目标是冲突的。随着研究的深入以及商业伦理的发展,越来越多的研究者发现,精神性对组织绩效有正向影响。例如,倡导精神性的工作场所能够提高员工工作满意和组织承诺,降低招聘成本,促进技术创新和发明,促进团队合作以及组织与客户之间良好的互动(Marques, 2005)。倡导精神性的公司不但可以提高员工工作效率,而且还有利于降低离职率(Robbins, 2005)。相对于那些不鼓励员工发展精神性的组织而言,鼓励发展精神性的组织业绩更高(Neck, Milliman, 1994)。美国西南航空公司的成功就充分证明了工作场所精神性的实践价值所在(引自 王明辉, 郭玲玲, 2007)。

目前,工作场所精神性的研究大都集中在营利性组织中,未来的研究需要在非营利组织中开展。另外,从组织变革的角度来说,体验工作中高度精神性的个体可能过于依恋公司目前的实践,这会不会对未来的组织变革产生抵触呢?因此,未来的研究需要探讨精神性对组织可能存在的消极影响。

##### 4.2 工作场所精神性的培养策略

自从 20 世纪 90 年代工作场所精神性备受关注以来,很多研究者提出了培养工作场所精神性的策略与方法。但在 2000 年以前,这方面的大多数研究都是提倡在个体层面实践简单的冥想、瑜伽等技术,没有提出具体可操作的模型。并且这些技术仅仅是一种表层的东西,不能真正做到超越和提升。因此,随着研究的深入,陆续有研究者基于个体层面提出了相对完整的理论和模型,其中比较有代表意义的是 Lips-Wiersma(2002b)的完整发展模型(如图 1 所示)。

Lips-Wiersma 的完整发展模型主要涉及六个主题:精神性一致、发展和维持自我、与他人一体、表达自我、服务他人、失去平衡。其中,所谓失去平衡是指个体在其存在状态和从事工作之间,或者在自我导向与他人导向之间失去平衡。例如,过于关注服务他人使自我产生倦怠,而这种倦怠的状态很难使精神性与工作保持一致。这六个主题中,精神性一致位于中心位置,代表个体对于有意义生活的信仰和承诺。

此外,工作场所精神性培养策略中还有 Brewer 的职业匹配模型和精神性自由模型(引自 Duffy,

2006)。在 Brewer 看来，个人的生活受到三个基本原则的指导：意义（meaning）、存在（being）和行为（doing）。意义涉及生活的本质和个人的价值观，存在是个体的存在状态，行为是个体如何生活的活动。只有这三个原则取得一致时，个体的生活才是稳定的，个体工作与生活才能取得平衡并相互促进。在 Brewer 的职业指导经历中他发现，这三个原则一致的个体更能够体验到更多的工作意义感和激情。

因此，Brewer 强调这个模型有助于员工内部成长和真实自我的外部表现，尤其是在工作情景中真实地表现自我。而精神性自由模型则体现了组织背景下“精神自由”这个概念，它描绘了在组织中鼓励人们表达他们自己精神性观点的实施过程。因此在这个模型看来，组织只能鼓励员工充分表达自己的精神性信仰，却不能建立任何具体的精神性原则让其所有员工接受。

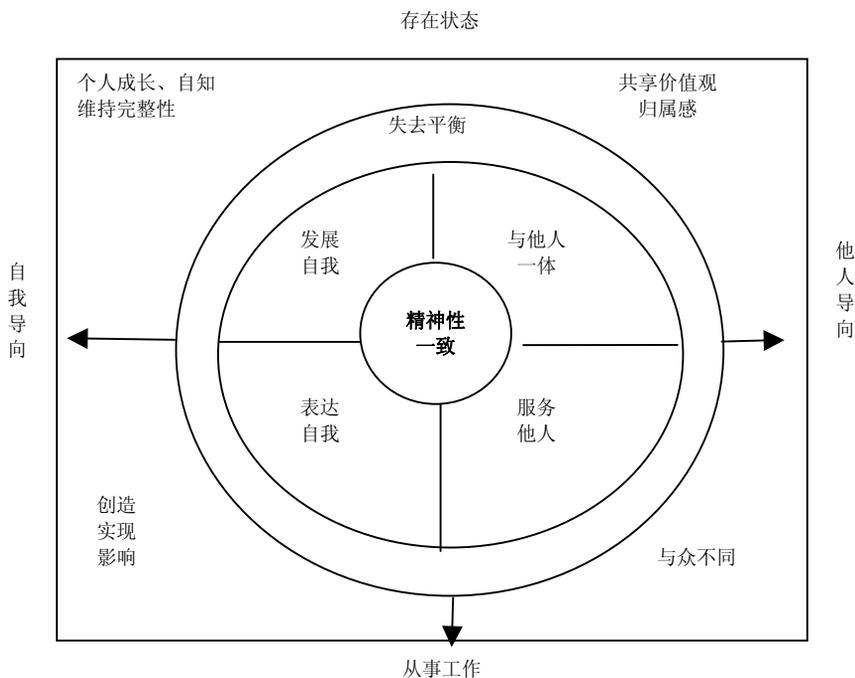


图1 Lips-Wiersma 的完整发展模型

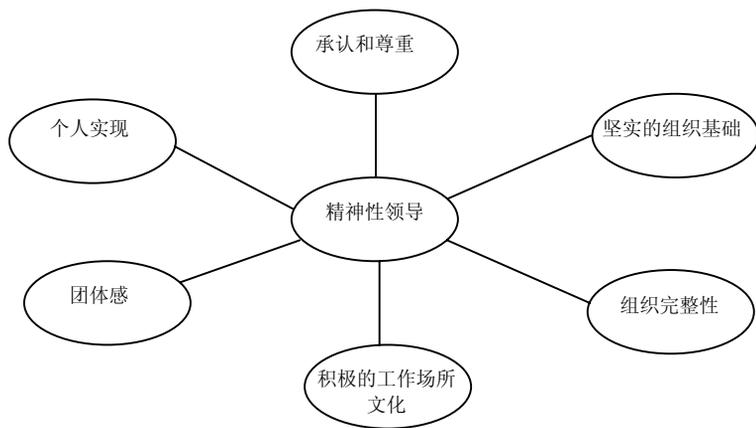


图2 激发工作中精神性的 7 种组织条件

总的来说,个体层面的研究者主张工作场所精神性的提升应该基于个体的精神性状态,根据个体价值观、个体所拥有的意义体系而不是组织统一的精神性行为,以保证精神性的真实表达(Lips-Wiersma, 2002a)。但是,个体的精神性毕竟不同于组织的精神性,由于每个个体所持的精神性信仰是多样的,这种多样性并不能保证组织的精神性甚至可能阻碍组织的精神性发展。因此,研究者针对个体层面的不足,从组织层面提出了更为综合的模型和方法,例如, Kinjerski 和 Skrypnik (2006) 指出了激发工作中精神性的7种组织条件(如图2所示)。

在这个模型中,居于中心位置的是精神性领导,它是实施其他因素的条件和工具。相应于工作特征的改变,管理者与其下属之间的关系特征也改变了。管理者不再是命令的发出者,而是帮助下属创造意义和目的的指导者。因此,首先需要那些能够通过其领导和范例来激发员工精神性的领导者。其次,坚实的组织基础,包含共同愿景、使命、目的以及为社会做贡献的意图;组织完整性是指员工的工作要与组织的使命和目的一致;积极的工作场所文化包括员工工作所在的良好物理空间;团体感是指所有成员之间良好、积极的关系;个人实现是指成员追求职业和个人成长,以及通过工作实现个人使命的机会;同时要承认和尊重员工的贡献。

除此之外, Milliman, Ferguson, Trickett 和 Condemni (1999) 等人提出了如何在组织中贯穿精神性的循环模型。Marques (2006a) 通过文献回顾和质的研究,发现工作场所精神性提升是按照由内而外的方式进行的,并且考察了促进工作场所精神性的内在的、外在的和整合的因素,并提出了一个波纹效应模型。同时, Marques (2006b) 还另辟蹊径,基于现象学的研究探讨了阻碍工作场所精神性的因素,分别是高层管理者的态度、培养精神性的时间、工作场所氛围、领导者关注的焦点、部门的期望和承诺水平不同、员工实施精神性的意愿水平不同等。

在已往的超个人心理学核心观点中,精神之路是多样的,教条地执著于任何一种特殊的精神修炼(spiritual practice)之路都是十分局限的。因此我们认为,理想的做法是尊重员工个人的精神性思想,创造激发工作场所精神性的组织条件,鼓励员工遵循自己的精神性途径,并帮助他们将自己的精神性思想与组织的价值观念联系起来,把实现自己精神性

的途径与实现组织目标的途径统一起来。

## 5 述评与展望

长期以来,传统心理学研究一直忽视人的精神领域,超个人心理学却清楚地看到,精神领域始终是贯穿于每一种文化的历史核心。它为现代人提供了一种崇尚宁静、和谐,追求超越和神圣的精神生活方式,以抗衡那种喧嚣的、浮躁的、物质利益至上的生存状态。在超个人心理学看来,人的本性主要是精神的,正是精神为自我(self)提供了支撑性的架构,精神的寻求不仅是健康的,而且是整个人的健康及其实现的实质(郭永玉, 2000)。因此,以精神成长的视野,在工作场所开展精神性研究对于推动组织发展和个人成长都有重要的意义。它如何平衡员工工作生活冲突、激励员工工作积极性、帮助员工成长和进步提供了新的视角。但是从目前的研究现状来看,这一领域的研究仍处于概念化的阶段,进一步的研究需要从以下几方面着手。

### 5.1 提出明确统一的定义与结构

由于以往研究缺乏坚实的理论基础和充分的实证背景,所以研究者很难对工作场所精神性进行界定和操作,所以至今没有统一的定义和结构。并且,研究者都是基于自己的认识和经验进行研究,仿佛盲人摸象般犯了以偏概全的错误。我们认为尽管个体是以独特的方式体验工作中精神性的,但是个人特质、个人行为和组织特征却能够发生交互作用共同激发工作精神性的发展。因此在未来的精神性研究中,应该突破目前的研究范式,勇于尝试各种可能为我们所用的方法,从而发展出更新的研究范式(Neal J, Biberman, 2004)。并且工作场所精神性的定义应该综合个体、团体和组织的各种重要要素,并在深思熟虑的基础上对其深入分析并予以重新定义,从而重新确认工作场所精神性的结构维度。

### 5.2 注重对精神性作用机制的探讨

尽管已有研究已经发现精神性对与个体的工作和生活都有积极的影响,也有研究者基于精神性与生理健康之间的关系,提出精神性可能是一种抵抗疾病的保护性资源和应付机制。但是也有研究者基于精神性与心理健康之间关系,提出精神性是一种支持性的机制(Constantin, Miville, Warren, Gainor, Lewis-Coles, 2006)。精神性到底是一种支持性的机制还是应付机制仍然是争论的焦点,有待进一步的研究考证。其次,未来的研究需要进一步探讨工作场所精神性的作用机制及其在职业发展中的作用,

并提出可能的解释模型,从而帮助员工在职业发展培养工作所必需的动力和弹性。第三,目前的研究大都直接考察工作场所精神性与个体或组织结果之间的关系,后续的研究需要考察不同的组织变量和个体变量在工作场所精神性与工作态度 and 绩效中起怎样的中介或调节作用。第四,精神性、情绪智力和绩效三者之间到底是怎样的关系呢,这仍然是一个未解之谜,值得进一步探讨。

### 5.3 探讨工作场所精神性与经济发展

通过文献分析,我们发现目前有关工作场所精神性的大多数研究都是基于实用主义的观点,着重考察培养精神性如何帮助提高组织绩效和利润,如何服务于经济的发展。但是,鉴于精神性本身具有多样性和高度的主观性,个体的精神性信仰与组织的精神性要求并非等同。因此,在工作场所培养统一的精神性,将统一的组织精神强加于组织成员这种做法是不是合适?这种做法是不是有悖组织研究中的伦理问题呢,仍是一个值得探讨的话题。

因此,在未来的研究中,我们不仅需要考察如何激励组织将精神性与日常的工作整合,更需要探讨如何在鼓励组织通过工作过程帮助员工实现心灵的成长和进步,即探讨经济发展如何服务于人类精神性的成长。

### 5.4 对管理实践的借鉴与思考

第一,随着管理领域对工作伦理、情绪劳动等理论的关注,人们也逐渐认识到组织必须满足员工的四种需求:生理的(physical)、智力的(mental)、情绪的(emotional)以及精神的(spiritual)。如前所述,精神性需要就是组织要给员工提供一种场景,这种场景应该是更为人性化的,能够有助于员工实现自我的工作场所。而这种精神性需要恰好符合了马斯洛提出的“Z理论”。事实上,马斯洛将其多年来发展出来的需要理论归结为三个次理论:X理论(即基于物质利益的管理)、Y理论(基于自我价值的管理)和Z理论(基于精神价值的管理)。对于组织管理实践而言,基于X理论的管理是权力取向的,员工为工资而做被分派的工作。基于Y理论的管理是相互尊重,员工有权尽可能充分地参与组织的管理。而基于Z理论的管理则假设所有员工都热心于服务,工作的目的是尽可能地服务客户或消费者。基于此,我们认为,在管理实践领域,需要进一步探索人性假设与管理实践的结合点,探讨如何将传统激励理论与精神性需求整合起来,进而

帮助员工提升工作的意义和寻求生命的价值。

第二,尽管许多研究者从不同的角度围绕精神性这个主题进行了一些前瞻性研究,例如,刘仲炬(1999)探讨了精神性管理对组织成员成长与进步的影响,Fry(2003)探讨了精神性领导对员工的内在激励效果,Robbins(2005)从组织文化的角度提出了精神性组织应具备的五种文化特点。上述研究分别从个体精神性、精神性领导和精神性组织三个层面探讨了工作场所的精神性,这些研究在不同程度上为我们认识组织中的精神性打开了一扇窗户。在未来的理论研究和实践中,需要整合个体、领导和组织三个层面,通过精神性领导和共同愿景以提升组织文化,进而帮助员工解决内心的各种冲突,增强对工作意义的认知和理解。

### 参考文献

- 郭永玉. (2000). *超个人心理学的理论与实践*. 博士学位论文. 南京师范大学.
- 刘仲炬. (1999). *企业组织灵性管理之初探*. 博士学位论文. 国立台湾大学商学研究所.
- 马斯洛, A.H. (1987). *存在心理学探索* (李文浩译). 昆明: 云南人民出版社.
- 罗宾斯, S. P. (2005). *组织行为学* (第10版) (孙健敏译). 北京: 中国人民大学出版社.
- 王明辉, 郭玲玲. (2007). 工作场所信念的提升方法. *中国人力资源开发*, 6, 48-50.
- Adams, D. W., & Csiernik, R. (2002). Seeking the lost spirit: understanding spirituality and restoring it to the workplace. *Employee Assistance Quarterly*, 17, 31-44.
- Ashmos, D. P., & Dennis, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134-45.
- Benefiel, M. (2003). Mapping the terrain of spirituality in organizations research. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 367-377.
- Brewer, E. W. (2001). Vocational souljourn paradigm: a model of adult development to express spiritual wellness as meaning, being, and doing in work and life. *Counseling and Values*, 45, 83-93.
- Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., & Lewis-Coles, M. E. (2006). Religion, spirituality and career development in African American college students: a qualitative inquiry. *The Career Development Quarterly*, 54, 227-241.
- Dean, K. L. (2004). Systems thinking's challenge to research in spirituality and religion at work. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 11-25.
- Duffy, R. D. (2006). Spirituality, religion and career development:

- current status and future directions. *The Career Development Quarterly*, 55, 52–63.
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10, 3–26.
- Fornaciari, C. J., & Dean, K.L. (2001). Making the quantum leap: lesson from physics on studying spirituality and religion in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 14, 335–351.
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 318–327.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693–727.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 26–42.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). Creating organizational conditions for employee spirit at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 27, 280–295.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Point-counterpoint: measuring workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 396–405.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 153–164.
- Lips-Wiersma, M. (2002a). Analyzing the career concerns of spiritually oriented peoples: lessons from contemporary organizations. *Career Development International*, 7, 385–397.
- Lips-Wiersma, M. (2003). Making conscious choices in doing research on workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 406–425.
- Lips-Wiersma, M. (2002b). The influence of spiritual "meaning-making" on career behavior. *Journal of Management Development*, 21, 497–520.
- Marques, J. F. (2005). HR's crucial role in the establishment of spirituality in the workplace. *The Journal of Academy of Business Cambridge*, 7, 27–31.
- Marques, J. F. (2006a). The spiritual worker: an examination of the ripple effect that enhance quality of life in- and outside the work environment. *Journal of Management Development*, 25, 884–895.
- Marques, J. F. (2006b). Removing the blinders: a phenomenological study of US based MBA students' perception of spirituality in the workplace. *The Journal of American Academy of Business*, 8, 55–61.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 426–447.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemi, B. (1999). Spirit and community at Southwest Airlines: an investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 221–233.
- Neal, J., & Biberman, J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 363–366.
- Neal, J., & Biberman, J. (2004). Research that matters: helping organizations integrate spiritual values and practices. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 7–10.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9, 9–16.
- Tischler, L., Biberman, J., & McKeage, R. (2002). Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 203–218.

## A Review of Research on Workplace Spirituality

WANG Ming-Hui; GUO Ling-Ling; FANG Li-Luo

<sup>1</sup>*Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China*

<sup>2</sup>*Kaiyuan Street Office, Luolong District, Luoyang City, Luoyang 471000, China*

**Abstract:** Workplace spirituality was described as the inner psychology level beyond that taken place in the context of working. It could be nourished through meaningful work, connectedness or community, in order to experience ultimate meaning and purpose of one's life and to live an integrated life. Through reviewing the state of workplace spirituality including the conception, method and hotspot of the research, the authors pointed out some promising domain of the research that should be conducted in terms of theory and practice, such as giving the definition and construct of spirituality, using the new paradigm to explore the system that the spirituality influenced the staff.

**Key words:** workplace spirituality; spiritual need; meanings of work