

Be“gees”terde werknemers as boublok vir 'n gesonde samelewing

Spirited employees as building block for a healthy society

DANIE DU PLESSIS

Departement Kommunikasiewetenskap, Universiteit van Suid-Afrika

E-pos: dplesdf@unisa.ac.za



Danie du Plessis

DANIE DU PLESSIS is Professor in Kommunikasiewetenskap en sedert 2004 Hoof van die Departement by die Universiteit van Suid-Afrika tot aan die einde van Maart 2015. Hy het in 1988 by Unisa aangesluit nadat hy 'n aantal jare in die bedryf werksaam was. Hy het sy voorgraadse en MA Kommunikasiekunde kwalifikasies by die PU vir CHO en die DLitt et Phil aan Unisa verwerf. Ses doktorsale studente het hulle studies onder sy leiding voltooi. Hy het bydraes tot 9 boeke gelewer en het verskeie akademiese artikels in wetenskaplike publikasies gepubliseer. Hy is 'n toegewyde dosent en het in 2006 Unisa se toekenning vir uitnemendheid in onderrig ontvang. Sy navorsingsbelangstellings fokus op organisatoriese kommunikasie (spesifiek die leerende organisasiekonsep en spiritualiteit in organisasies) sowel as nuuswaardes en media.

DANIE DU PLESSIS is Professor and from 2004 until the end of March 2015 he was Chair of the Department of Communication Science at the University of South Africa. He joined Unisa in 1988 after having been employed for a number of years in industry. He completed his undergraduate and MA Communication Science studies at the PU for CHO and obtained his DLitt et Phil in Communication Science at the University of South Africa. Six doctoral students completed their studies under his supervision. He authored or co-authored 8 books and published numerous articles in scientific journals. He is also a dedicated teacher and received Unisa's excellence in tuition award in 2006. His research interests focus on organisational communication, the Learning Organisation concept, News values and public relations.

ABSTRACT

Spirited employees as building block for a healthy society

In the first part of this article it is indicated that society lost its spiritual character. Throughout the course of history (until the dawn of modernity) spirit and spirituality were an integrated part of society and openly confessed and promoted. Spirituality was linked to the inspiration behind human activities such as science, art and religion. More importantly, spirit and spirituality are associated with care – for the self, fellow human beings and the world itself. With the arrival of modernity and the accompanying rationalism and linear thinking, spirituality was eroded and

forgotten in society. The consequences of this erosion were disastrous. It caused a loss of the principle of care and led to exploitation of fellow human beings and nature on a global scale. De Beer (2013:498) describes it as the absence and loss of meaningful human existence. He then asks for a strategy to be found for a re-enchantment of society.

As part of the de-spiritualisation of society, modern organisations were subjected to the same forces of rationalism, linear thinking and standardisation and the dismissal of spirit from the workplace. Similar to society spirituality (also religiously – such as the principle of “calling” and “vocation”) had to make space for “scientific” ways of organising and managing the modern organisation. Looking now at organisations and corporations, it is clear that the majority of them got stuck in principle and applications that were conceived and developed from the first part of the previous century. Modern organisations are based on rational thinking, bureaucratic and hierarchically structured. It became a bit more sophisticated during the course of the twentieth century with more emphasis on the human side of organising. However, these attempts to humanise the organisation were mostly done to serve the interest of the organisation to impact on productivity, cost effectiveness and finally, the bottom-line.

In the postmodern environment there is an increasing call for making sense and asking for meaning. The focus of this revival of asking spiritual questions is in the workplace. Employees are looking for meaning in what they do there where they spend most of their productive hours. They also want to purposefully make a difference and have an impact. Many organisations are already aware of the need of their employees but don't have the insight nor are they really willing to transform to the extent that it could become an environment conducive to bring their spiritual needs to life.

Of course it can be advantageous for organisations to transform spiritually to allow for the calling of care and love to become reality in the organisation. The condition is that the spiritual agenda should not be focussed on the self-interest of the organisation (if organisations transform spiritually to serve their own interests the advantages of being spiritual will be lost because it will defeat the inherent selfless character of spirituality – defeating the purpose).

The renewal of spirituality in organisations has the potential to free and emancipate employees by allowing them to be sensible and purposefully engaged in their work to serve the bigger interest. This will also make it possible for employees to serve their fellow employees, clients and ultimately the world with care.

For this reason it appears as if the workplace can become the natural point of departure for the re-spiritualisation of society. When “spirited” employees can make a contribution in their work, it will also impact on the organisations itself. The consequence of this may be that organisations will ask equally important “spiritual” questions regarding their reasons for existence. This may, in turn, lead to a more caring organisation. When both employees and the organisation have developed a renewed spirituality it will have an impact on society and can contribute to that re-enchantment of society which we urgently need.

The question is where will we find the kind of organisation that is conducive to spiritual thinking? The article proposes that Senge's learning organisation concept may provide huge potential to house the spiritual organisation and may take the lead towards the transformation of the world.

KEY CONCEPTS: spirit, spirituality, organisation, learning organisation, society, modern, postmodern

TREFWOORDE: gees, spiritualiteit, organisasie, lerende organisasie, samelewing, modern, postmodern

OPSOMMING

In die eerste gedeelte van die artikel word aangedui hoe die samelewing sy spirituele karakter verloor het. Met die koms van moderniteit en gepaardgaande rasionalisme en linière denke, het spiritualiteit sy waarde verloor en selfs vergete geraak in die samelewing. Die gevolge hiervan was volgens De Beer (2013) ramspoedig. Dit het veroorsaak dat die beginsel van sorg verdwyn en gelei het tot die uitbuiting van mense en die natuur op 'n globale skaal. De Beer vra vir 'n strategie wat moet lei tot die hertowering van die samelewing.

Hierdie artikel fokus daarna op die rol van die moderne organisasie in die ont-mensliking van die samelewing, en toon aan dat die sleutel tot herspiritualisering van die samelewing ook in die werkplek gehou word. In die postmoderne omgewing word daar toenemend weer gevra na betekenis en sin – en dit word veral in die werkplek gevra. Mense soek sin en betekenis in wat hulle doen en die werkplek waar mense baie van hulle tyd deurbring, word die terrein waarop hulle sin wil vind en betekenisvol betrokke wil wees. Baie organisasies is reeds bewus van hierdie behoefte, maar het nie die begrip of wil om sodanig te transformeer dat hulle vir hulle werknemers 'n terrein vir die uitlewing van spiritualiteit kan word nie.

Die uitlewing van spiritualiteit in organisasies kan werknemers bevry en emansipeer en hulle opnuut toelaat om sinvol en doelgerig in en met werk besig te wees in die groter belang. Op hierdie manier kan werknemers dus voel dat hulle besig is om te sorg en sorgsaam te wees teenoor ander en ook teenoor die wêreld.

1. INLEIDING

Hierdie uitgawe van die *Tydskrif vir Geesteswetenskappe* handel oor die voorwaardes vir 'n gesonde samelewing. In antwoord hierop wil hierdie bydrae 'n saak daarvoor uitmaak dat die herontwaking van gees of spiritualiteit in die werksplek tot 'n gesonde samelewing kan bydra.

In 'n artikel van 2013 vra De Beer (2013:499) in die titel daarvan: “Wat het intussen van gees geword?”. Hy verwys natuurlik na die idee van “gees” soos wat dit ontwikkel is deur, aanvanklik, Aristoteles en Augustinus en dan later deur die Franse “filosowe van die gees”. In 'n vroeër artikel (De Beer 2011:484) verbind hy idee (eidos) met “... die gees ..., die verbeelding, die oneindige, die kreatiewe en inventiewe” en wys op “die selfoorskrydende magte van beide idee en gees in die rigting van die oneindige”.

Volgens De Beer (op grond van sy ontleding van die Franse filosofe se idees) is die menslike gees (2012:134):

... die wese wat droom, wat krag aan eie drome gee, wat arbeidsaam en geniaal die werklikheid bewerk en dit aan hierdie drome verbind. ... Dit is uiteindelik en veral die misterieuse outeur van hierdie drome ... Alles wat ons beskawing, vooruitgang, wetenskap, kuns, kultuur noem, is direk met hierdie buitengewone produksie verbind en direk daarvan afhanklik.

Dit is hierdie gees wat vir De Beer (2013:499) eeue lank natuurlik teenwoordig was, en gesien kon word soos dit in individuele en sosiale situasies gemanifesteer het. Hy toon in verskeie publikasies aan (De Beer 2011; 2012; 2013 en 2014) dat hierdie gees verlore gegaan het as gevolg van despiritualisering wat “... lei tot die verdwyning, aftakeling, ontkragting, verplasing en vyandige vernietiging van gees”. Hy waarsku dat daar 'n moontlikheid bestaan van katastrofale en vernietigende gevolge vir mens en samelewing indien die proses nie omgekeer kan word nie.

Dit is in die konteks hiervan dat hierdie artikel die moontlikhede verken wat die “terugbring” van gees/spiritualiteit in die organisatoriese konteks kan bied om tot 'n gesonder samelewing by te dra.

In die artikel word die idee van gees of spiritualiteit kortliks bekyk en word De Beer se siening (soos verwoord in die reeks artikels in *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*), met die fokus op sy ontleding van die verlies van gees in die samelewing en sommige implikasies daarvan, opgesom. Met hierdie agtergrond, word die idees van gees en spiritualiteit (en die verlies daarvan) in organisatoriese omgewings gekontekstualiseer. Dan word die moontlikhede wat die herlewing van organisatoriese spiritualisering bied, aangedui.

2. DIE GEES IN DIE SAMELEWING EN DIE VERLIES DAARVAN

2.1 Gees en spiritualiteit in die samelewing

Dit is belangrik om oor gees in die samelewing te besin omdat dit ingrypende implikasies inhou vir die bestaan van mense vir elke dag. As mense in 'n postmoderne wêreld, is die voordele en ook die nadele van die vrugte van die tyd duidelik vir ons sigbaar. Aan die een kant beleef die mensdom die wonders van die wetenskap en tegnologie. Aan die ander kant is die grootskaalse vernietiging van die omgewing en gemeenskappe, asook konflik op tussen-persoonlike-, streeks- en globale vlakke, opsigtelik.

De Beer (2014) dui onomwonde aan dat gees in die eerste instansie oor die plek van die mens in die wêreld handel. Nie net die mensdom as geheel nie, maar ook die plek van die individu – as singewer en daarom ook verbandlegger. Die mens se ervaring van sin van lewe (of nie) hang af van waar hy homself in hierdie prentjie plaas in verhouding tot ander en die wêreld as geheel. De Beer (2014:209) sien dit so: “Dit word ook gou duidelik dat die plek van die mens in die wêreld nie die aangeleentheid van enkelinge is nie, maar dat dit 'n kollektiewe aangeleentheid is. Ten diepste gaan dit in die wêreld veral ook oor die verhoudinge tussen mense”.

Alhoewel baie gesê en geskryf word oor spiritualiteit en “gees” en vanuit verskeie tradisies daarvoor besin word, is dit veral die rol wat spiritualiteit vervul vir die stand van menslikheid en verhoudinge met mekaar en die wêreld waarbinne mense leef, wat belangrik is. De Beer (2012:135) wys daarop dat gees met sorg verbind word, maar dat gees ook spesifiek met kennis te doen het. Dit het dus die implikasie dat kennis ook met sorg verbind kan word. Hy kom tot die gevolgtrekking: “Hoe meer gees, hoe meer kennis, hoe meer sorg en dus ... hoe meer liefde en hoe meer hoop”. Kennis bring daarom die verantwoordelikheid om vir die wêreld en die mensdom te sorg. Wanneer hierdie verantwoordelikheid van sorg aan die werklikheid gemeet word, is dit duidelik dat die idee van gees uiters relevant is in die tyd waarin ons leef. Die opsigtelike gevaar van despiritualisering van die samelewing is dat die idee van sorg verlore gaan – 'n tendens wat elke dag waargeneem kan word.

In aansluiting by die idee van sorg, sien Rosenthal en Buchholz (2004:55) geestelikheid of spiritualiteit as dit wat mense tussen reg en verkeerd laat onderskei (dus die etiese). Maar dit is nie net beperk tot die etiese nie. Dit gaan oor die strewe van individue om die beste waartoe hulle in staat is te verweselik en ander mense in hulle soortgelyke strewe ten beste te ondersteun. “... To feel a sense of connectedness with others and a sense of sacredness in their actions and in the world. ... involve a pervasive mode of behaviour or mode of action that displays concerns with bettering oneself and others in the context of community”.

Pava (2004) benader die onderwerp van spiritualiteit vanuit die pragmatiese perspektief (met John Dewey as voorste denker). Pava sluit aan by De Beer se siening en identifiseer, wat hy noem, intelligente spiritualiteit. Vir hom is intelligente spiritualiteit mensgeoriënteerd – en 'n proses wat in voortdurende karakterverandering (persoonlike transformasie), asook die bereiking en bevrediging van menslike behoeftes, kulmineer. Maar dit is volgens hom “... not ... just any

set of human needs, but those needs which are understood at both an intellectual and an emotional level to further the growth and flourishing of the human community” (Pava 2004:64).

Daar bestaan die gevaar dat spiritualiteit gesien kan word as beperk tot die transendente of esoteriese. Pava (2004:65-66) pleit dat daarteen gewaak moet word om spiritualiteit nie net tot bo-wêreldse aktiwiteite te beperk nie, aangesien dit “... inheres even in the most frequent of activities, eating drinking, ... making friends, talking and working, as long as these activities are deliberately and thoughtfully chosen as the means to achieve human values of enduring quality”.

2.2 Samelewing sonder die gees en spiritualiteit

Alhoewel die samelewing teoreties aanbeweeg het na, wat beskryf kan word, as ’n postmoderne omgewing, het dit tot ’n groot mate steeds die gees van modernisme saamgedra. In die moderne omgewing was die fokus op objektiwiteit en die skeiding tussen wetenskap, ontleding en kennis enersyds en spiritualiteit andersyds. In sy volle konsekwensie het dit daartoe gelei dat mense van mekaar, van die natuur en uiteindelik ook van verwondering, geskei is (Whitney 2002:76). Daar is egter dele van die samelewing wat ’n nuwe versugting het. Whitney (2002:76-77) vervolg: “As a people we simply can no longer ignore poetry and trust analysis, ignore nature and trust the sterility of the laboratory, or ignore the multiple voices we hear at night and trust only the rules, laws, or policies ... Modern science ... has given seed to the postmodern, and with it comes a quest for spiritual relationships, meaning and integration”.

De Beer (in verskillende artikels wat sedert 2008 in *Tydskrif vir Geesteswetenskappe* gepubliseer is en in die bibliografie opgeneem is) huldig ’n pessimistiese beskouing oor die stand van geestelikheid en voel dat dit reeds prysgegee is en toenemend prysgegee word. Hy stel dit kategoriees: “... ons ly in ons tyd aan ’n vernouing, verenging, inperking van die bewussyn, die gees en idees” (De Beer 2011:484). Hy noem dit ’n algemene verdwyning en onderdrukking van die gees en verwys spesifiek na die vernietiging van die aarde, die standaardisering van die mens en die “voortrefflikheid van die middelmatige” (De Beer 2013:503). Hy wys daarop (De Beer 2013:505) dat die hedendaagse ekonomiese mensbeeld met sy “... groot aksent op oorvloed en die konsumpsie daarvan ... wesenlik bydra tot die ... geestesgebrekigheid. Die ‘ander’ word ’n gebruiksvoorwerp, kliënt is die gesofistikeerde naam daarvoor”. De Beer (2012:135) verwys hierna as “industriële populisme” en wat dit verteenwoordig. Die “... hiper-industrialisme, hiper-konsumerisme, die aftakeling en kamoefling van kennis in omvattende sin ...” staan direk teenoor die waarde van die gees.

De Beer (2013:485) vra of tegnologie, die ekonomie en die mark dan so sleg is? Hy antwoord deur te sê dat dit eerder die wyse is hoe dit aangewend word, en ook die magte wat dit monster, met hulle impak op individue en gemeenskappe of die natuur, wat dit vernietigend kan maak. Hy betreur die vanselfsprekendheid en onnadenkendheid waarmee mense daarmee omgaan en dit bewonder en benut, sonder om aan die moontlike gevolge te dink. Die gevolge van die verlies aan, of aftakeling van, geestelikheid lei tot die ontluistering van die wêreld, verminderde bewussyn, vervreemding, idees wat ingeperk word en vervlakking van kennis (De Beer 2013). Hy doen op grond van hierdie gevolge ’n oproep om die bevordering van kennis, sodat daardeur vir die wêreld en die mense in die wêreld, sorg gedra moet en kan word.

Uiteindelik kom De Beer (2014) tot die gevolgtrekking dat in die konteks van die tema van betowering en ontowering (*enchantment* en *disenchantment*) van die wêreld, verantwoordelikheid vir die her-spiritualisering van die wêreld aanvaar moet word. Hy toon aan dat “Hoe meer menswees, hoe meer wêreld-wees kan verwag word. ... ont-towering bewerkstellig altyd disassosiasie, ont-mensliking” (De Beer 2014:214). Die herbetowering kan gedoen word deur

omgekeerde denke – wat hy outentieke transformasie noem. Waar “onttowering” ontmensliking tot gevolg het, moet hertowering fokus plaas op menslike “saam-wees”. Die transformasie na her-betowering moet geskied deur “demo-dinamiese politiek (waarin die ware krag van burgers tot uitdrukking kom), kontributiewe ekonomie (bydraend eerder as uitbuitend), assosiatiewe samelewing en gemeenskappe en kollektief intelligente wetenskapsbeoefening en kennisfasilitering” (De Beer 2014:214). Alle wetenskappe (en nie net die Filosofie nie) moet die uitdaging aanvaar om op hulle onderskeie terreine hierdie transformasie te bewerkstellig.

Die gevolgtrekking is dat die samelewing sy geesteskrag en betowering verloor het onder die invloed van die modernisme. As dit vir die samelewing waar is, is dit ook onafwendbaar dat dieselfde ontowering en ont-spiritualisering ook neerslag sou vind in die werkplek en binne organisasies – in lyn met wat in die samelewing gebeur.

3. ORGANISASIES IN ’N LAAT-MODERNE OF POSTMODERNE ERA

Max Weber (1993) wys reeds aan die begin van die twintigste eeu daarop dat moderniteit, rasionaliteit en wetenskap ’n proses van “ontowering” verteenwoordig, met alles wat ervaar en verstaan word as kenbaar en daarom bestuurbaar. Dinge wat waargeneem en bestudeer kan word, is daarom ook minder misterieus. Hy het voorspel dat die element van “betowering” in die openbare lewe, as gevolg van hierdie rasonele berekenbaarheid van alles – selfs die lewe self – uitgewis gaan word, omdat net gefokus word op die tegniese verstaan van alles.

De Beer roep die samelewing op tot hertowering. Kan die werkplek een van die terreine wees waar spiritualiteit weer tot sy reg kan kom? Die idee van herspiritualisering het alreeds ’n momentum ontwikkel en veral in die korporatiewe wêreld word meer aandag aan die toenemende druk vir geestelike begroning gegee. Die momentum kan byvoorbeeld gesien word aan die groei van die sogenaamde “organisational spiritual movement”. Daar is egter in organisatoriese konteks baie onsekerheid oor hoe om met spiritualiteit te handel.

Soos wat die vorige era van ontowering en rasionaliteit uitgedien begin raak het, het “ou” behoeftes by postmoderne mense begin herleef. In ’n soort teenreaksie vra mense weer toenemend vrae oor die sin van bestaan en lewe en ook spesifiek oor die sin van werk.

3.1 Oplewing van spiritualiteit in die samelewing

Alhoewel De Beer se pessimistiese siening oor die ontowering van die samelewing nog in die algemeen waar is, is daar tog tekens dat die samelewing sy ontnugtering met die moderniteit begin deel. Die reeks artikels en tema-uitgawes oor die onderwerp in *Tydskrif vir Geesteswetenskappe* sedert 2011, is byvoorbeeld deel van ’n groter bewustheid oor die noodsaak van ’n nuwe spiritualiteit vir die samelewing.

In die breë samelewing is daar positiewe aanduidings dat daar ’n oplewing van spiritualiteit is (Keleman & Peltonen 2005). Volgens Keleman en Peltonen kan dit toegeskryf word aan verskillende kulturele-, mensbeskoulieke- en samelewingsveranderinge wat progressief ontwikkel. Daar is ’n toenemende ontnugtering met materialistiese wyses van lewe en verbruik. Mense soek ook na alternatiewe wyses om betekenisvolle verhoudinge te kan vestig en onderhou. Daar het ’n teenreaksie (in die vorm van byvoorbeeld omgewings-, feministiese- en anti-globale bewegings) ontwikkel teen globale kapitalisme. Groter sigbaarheid van diversiteit kan gesien word in die erkenning van die legitimiteit van belangegroepes (soos gender, vroue, persone met gestremdheid en ander identiteite op grond van etnisiteit, ras, godsdiens ensovoorts). Die tradisionele “ultimate truths” (Keleman & Peltonen 2005:55) word bevraagteken en dit open die weg vir mense om op

alle terreine daarop aanspraak te maak dat vir hulle spirituele behoeftes voorsiening gemaak moet word – ook in die werkplek.

Manning (2001) het ook waargeneem dat daar ’n toename is in die belangstelling in spiritualiteit en spekuleer dat dit moontlik te doen kan hê met die “baby boomers” wat ouer word en nou meer introspeksie doen en reflekteer daaroor. Andersyds kan dit volgens haar dalk verband hou met Generasie X se verwerping van materialisme en hulle groter fokus op die metafisiese aspekte van die lewe. Sy voorsien ook ’n derde moontlike verklaring wat sy verbind met die postmoderne omgewing wat nuwe fokus plaas op betekeniskeppende aktiwiteite en die aandag wegneem van mense se relatiewe en selfgesentreerde idees en belange.

As die behoefte aan groter spiritualiteit in die samelewing bestaan, is die aanname dat dit ook in organisasies neerslag behoort te vind. Die werkplek is vir die meeste mense ’n groot deel van hulle werklikheid en daarom sal hulle daar ook dieselfde eise stel as wat in die groter samelewing geld.

3.2 Wat is spiritualiteit in die werkplek?

In hierdie artikel word die terme gees, spiritualiteit en geestelikheid in die werkplek onderling uitruilend gebruik om te verwys na ’n proses waartydens werknemers persoonlike vervulling of spirituele groei in die werkplek ervaar, betekenis daarin vind en die verskillende dele van die individue se persoonlike en professionele lewe op so ’n outentieke wyse integreer dat dit in lyn is met persoonlike waardes. Gotsis en Kortezi (2008:579) definieer spiritualiteit in die werkplek as ’n “... experience of transcendence, interconnectedness, personal completeness and joy”.

Volgens Howard (2002:232) verwys die Latynse woord *spiritus*, waarvan spiritualiteit afgelei is, na die “... mag wat lewe in ons blaas, ons laat oplewe en energie voorsien”. Werkplek spiritualiteit kan dus gesien word as die erkenning daarvan dat werknemers ’n innerlike lewe het wat beide gevoed word deur betekenisvolle werk wat in die konteks van ’n gemeenskap van mede-werkers gedoen word en ook in wisselwerking voedend daarteenoor optree (Ashmos & Duchon 2000). Werknemers wil dus weet dat hulle bydraes saakmaak en dat hulle werk betekenisvol is.

Kelemen en Peltonen (2005:53-55) onderskei tussen drie soorte benaderings wat besin oor spiritualiteit in die werkplek – naamlik normatiewe benaderings (met sekulêre of religieuse vertrekpunte), beskrywende benaderings (met die fokus op die manifestasies van spiritualiteit in organisasies) en laastens, kritiese benaderings. Laasgenoemde fokus hulle kritiek veral op die uitbuiting van die postmoderne werknemer se behoefte aan spiritualiteit tot voordeel van die organisasies – in plaas daarvan dat dit oor die persoonlike groei en vervulling van die individuele werknemer gaan.

Pava (2004:84) stel die verantwoordelikheid van organisasies teenoor hulle werknemers se spirituele behoeftes duidelik: “Organisational culture is not just a tool to provide tangible outputs, organisational culture either enhances or detracts from intelligent spirituality. Organisations must become more self-conscious about the fact that they are locations where human beings interpret life’s meanings”.

Spiritualiteit in die werkplek gaan nie net daaroor om spiritualiteit by die werk te vind nie, maar ook in die werk self. Dit is hoogs persoonlik en individueel en nie iets wat bestuur kan word nie, maar waarvoor veral ruimte gegee behoort te word. Uiteindelik vra dit van elkeen om die beste bron, of kombinasies van bronne, as oorsprong vir die soeke na geestelikheid by die werk te vind. Vir sommige kan dit ’n filosofiese vertrekpunt wees en vir ander kan dit wees om vanuit ’n religieuse erfenis te leen (Pava 2004).

3.2.1 *Spiritualiteit vs religie*

Voordat die onderwerp van spiritualiteit verder verken word, moet onderskeid getref word tussen gees (“spirituality”) en religie. Waar religie ’n sistematiese stel van dinge is wat geglo word, is gees of spiritualiteit ’n bestaanswyse of manier waarop ons op die wêreld waarin ons leef, reageer. Spiritualiteit onderlê, maar oorskry ook, die gestandaardiseerde morele reëls en geloofsteme wat bestaan (Rosenthal & Buchholz 2004:56).

Wanneer religieuse oortuigings met spiritualiteit in die werkplek verwar word, bestaan die gevaar dat groter verdeeldheid eerder die gevolg sal wees. Daar moet dus in die werkplek duidelik onderskei word tussen spirituele waardes wat universeel is en godsdienstige singulariteit wat aanstoot kan gee. Spiritualiteit is ’n meer generiese konsep wat godsdienst kan insluit maar baie meer omvattend is as spesifieke religieuse idees. Gotsis en Kortezi (2008:578) skryf: “... spirituality is an all-encompassing reality, inherent in our lives, that transcends individual involvement in a particular religion”.

Postmoderne mense kyk toenemend na die organisasies waarmee hulle te doen het as bronne van betekenis in hulle lewens – eerder as om hulle te wend tot konvensionele godsdienst (Stephens 1994).

3.2.2 *Spirituele intelligensie*

Van der Walt (2006) identifiseer die konsep van “spirituele intelligensie” vanuit die literatuur (as ’n verdere dimensie na emosionele intelligensie) as die potensiaal waarvoor mense beskik om te dink en te handel oor betekenisvolle bydraes tot die samelewing en om ideale buite hulself te koester. In die praktyk kom dit daarop neer dat mense in die werkplek doel en betekenis in hul werk wil ervaar asook ’n verbintenis met ander deur positiewe verhoudinge. Dit hou ook in dat persoonlike en organisatoriese waardes ooreenstem en konflikloos uitgeleef kan word (Porter & Norris).

Van der Walt (2006:66-67) beskryf spirituele intelligensie as dit wat mens die geleentheid bied om die wat-is te kritiseer vanuit die wat-kan-wees oogpunt. Dit is die intelligensie:

... that allows people to imagine situations and possibilities that do not yet exist. Spiritual Intelligence is a transformative and unitive intelligence that allows people to break old paradigms and invent new ones. With its ability to recontextualise problems and situations and to see them from a wider point of view, spiritual intelligence has the ability to dissolve old patterns and old ways of thinking. It also has the force to dissolve old motivations and move people to higher motivations.

Spirituele intelligensie verteenwoordig die potensiaal wat mense het om betekenis te soek en te vind. Dit beteken egter nie dat hierdie potensiaal altyd tot uiting kom nie. Die probleem is juis dat moderne (en dus ook meeste huidige organisasies) hierdie potensiaal in die werkplek onbewustelik onderdruk. Dit dra by tot die verontmensliking van werkers. Die ontwikkeling van die konsep spirituele intelligensie, wat deeglik nagevors is, bewys dat hierdie potensiaal vir spiritualiteit by werkers bestaan en dat dit in die werksplek geaktiveer kan word.

3.2.3 *Gemeensame as belangrike kenmerk van spiritualiteit in organisasies*

De Beer beklemtoon die kommunale dimensie van spiritualiteit in verskeie van sy skrywes (2011; 2012; 2013 en 2014). Die sin van gemeenskaplikheid hou ook in organisasies verband met

spiritualiteit – om saam met ander betekenisvol besig te wees. Skrywers soos Mirvis (1997) en Pawar (2009) wys daarop dat “connectedness” een van hierdie eeu se belangrikste kenmerke geword het. Die wye gebruik van die sosiale media is byvoorbeeld ’n demonstrasie van die menslike behoefte daaraan om te behoort, verbind te wees en ’n gevoel van gemeenskap te ervaar (dink aan die pre-moderne samelewing). In organisasies bestaan dieselfde sin vir gemeenskap – en wil mense ook ervaar dat hulle aan ’n groter ideaal saamwerk wat verskille transendeer. Vaill (1998:227) beskryf dit so:

Fellowship helps both leaders and members to confront the loneliness, disappointment and pain of the modern organisation and to decide that these conditions should not continue to rot the spirit of the organisation and the people in it.

In die lerende organisasie van Senge (1990) word groot klem geplaas op die spirituele waarde en potensiaal van spanne mense wat saamwerk aan dit wat hulle as betekenisvol ervaar. Vir hom is hierdie interaksie in groepe in die werkplek juis een van die bronne vir organisatoriese spiritualiteit omdat dit kennis ontsluit en betekenis vermeerder. Volgens De Beer (2012) word kennis verbind met ’n verantwoordelikheid tot meer sorg. As dit in die konteks van die lerende organisasie toegepas word, plaas die ontsluiting en vermeerdering van kennis ook meer verantwoordelikheid vir sorg op die organisasie.

3.3 Ontwikkende behoefte aan spiritualiteit in organisasies

Baie werkers is nie meer tevrede om bloot maar net betaal te word om ’n taak te verrig nie – en wil betrokke wees in meer as om net by te dra tot die organisasie se wins. Overell (2002) verwys na ’n opname wat aangedui het dat substansiële getalle bestuurders in die Verenigde Koninkryk hulle werkgewers op grond van etiese redes verlaat het. Hulle het ’n behoefte daaraan gehad dat die organisasies waarvoor hulle werk gedryf sal word deur waardes, doel en identiteit wat nie net ingestel is op winsbejag nie.

Baie mense wil dinge doen wat ’n verskil maak en wil weet dat hulle werk ’n impak maak. Porter en Norris (2013:429) dui aan dat wanneer mense glo dat hulle werk nie saakmaak nie, hulle dikwels ’n gevoel van innerlike armoede ervaar – wat volgens hulle selfs swaarder weeg as ekonomiese ongelykheid. Mense soek nie net na betekenis in die lewe nie maar wil ook betekenis in hulle werk vind (Bennis1999).

Kan ons sê dat die era van modernisme verby is? Het ons organisasies aanbeweg van hoofsaaklik modernisties na postmodernisties? Die probleem is dat die meeste organisasies tans eerder kenmerke van die modernisme vertoon as van postmodernisme. Van der Walt (2006) het ondersoek ingestel na veranderinge in die samelewing en haar gevolgtrekkings kan soos volg saamgevat word:

Baie postmoderne individue het ’n behoefte daaraan om betekenisvol besig te wees en te voel dat hulle ’n bydrae maak tot ’n saak wat groter is as die individu self (wat Van der Walt beskryf as “spirituele behoeftes”).

- Vir die meeste mense beteken dit dat die waardes en gebruike wat hulle as geldig en toepaslik (en as vanselfsprekend) in hulle rolle as deel van die samelewing sien (soos deelname aan demokrasie, vryheid van spraak en uitdrukking, keuses om besluite te neem oor gesins- en persoonlike finansies, opvoeding van hulle kinders, gesondheid en lewenstyl), nie in hulle rolle as werknemers toepaslik is nie.
- Organisasies (werkgewers) het ander verwagtinge van die meeste werknemers en hulle word as onmondig gesien en daar word van hulle verwag om opdragte met min ruimte vir eie inisiatief, of geen verwagting daarvoor nie, uit te voer.

Die organisasies het meestal nie saam met die postmoderne samelewing ontwikkel nie en in die moderne era vasgesteek. Die probleem is dus dat organisasies se werknemers, as deel van die postmoderne samelewing, die organisasie ontgroeï het.

In baie gevalle word daar dus van werknemers verwag om veelvoudige identiteite te ontwikkel – met die rol as werknemer onderskeidend van wat van die individue as lede van die samelewing verwag word. Vir baie postmoderne individue is die werkplek nie ’n ruimte waarbinne spirituele behoeftes uitgeleef kan word nie. Werknemers het dus hoofsaaklik ’n ekonomiese band met die organisasie. Hierdie beskouing is tipies van die klassieke ekonomiese teorie.

Klassieke ekonomiese teorie (Blaug 1995 asook Patinkin 1949) sien die organisasie as ’n plek waar mense as beleggers, werknemers en bestuurders deur ekonomiese selfbelang saamgebind word. Dit wat hulle saambind, is dus ’n ekonomiese belang met die onuitgesproke uitdaging oor hoe elkeen die meeste daarby kan baat. Daarteenoor kan die organisasie vanuit ’n pragmatiese oogpunt gesien word as ’n gemeenskap wat gekenmerk word deur die verhoudinge daarin.

Om net op die ekonomiese aspekte van die organisasie se verhouding met sy lede te fokus, is dus ’n verarming van dit wat in werklikheid ’n ryk en komplekse verhouding kan wees (Rosenthal & Buchholz 2004). Dit is daarom nie genoeg om bloot hierdie ekonomiese verhouding voort te sit nie. Op dieselfde wyse is dit (vanuit ’n spiritueel gesonde oogpunt) die organisasie se verantwoordelikheid om ’n positiewe rol in die samelewing te vervul, omdat al die verhoudinge wat in die organisasie ingesluit is, ook inherent die verhoudinge van die gemeenskap en samelewing reflekteer.

Pava (2004:84) glo dat organisasies ’n verantwoordelikheid het om werknemers se spirituele behoeftes te akkommodeer. Hy verbind dit met organisasiekultuur en stel dit soos volg:

Organisational culture is not just a tool to provide tangible outputs. Organisational culture either enhances or detracts from intelligent spirituality. Organisations must become more self-conscious about the fact that they are locations where human beings interpret life’s meanings.

Die organisasie het dus ’n verantwoordelikheid teenoor die samelewing via die werknemers – maar het ook direk, as organisasie self, ’n verhouding met die samelewing. Hierdie verhouding wat die organisasie met die gemeenskap en samelewing het, is al hoe meer in die kollig. Daar is ’n toenemende bewuswording van die invloed van spiritualiteit op die etos van die organisasie en die noodsaak daarvan om winsdoelwit met die behoefte aan ’n spirituele grondslag te versoen. Volgens Marsh (2007) verteenwoordig die spirituele identiteit van organisasies die gedeelde ideale, sienings en wat mense glo. Dit kan waargeneem word in wat ’n organisasie glo, sy redes vir bestaan, wat dit graag wil wees en waarvoor dit verantwoordelikheid aanvaar. Hoe ’n organisasie en sy struktuur bestuur word, kan óf die ontwikkeling van die organisasie se spirituele identiteit bevorder, óf inhibeer.

3.4 Kan spiritualiteit hydra tot “gesonde” organisasies?

Spiritualiteit in die werkplek is ’n onderwerp wat die afgelope paar jaar met toenemende intensiteit bespreek word. Die klem was hoofsaaklik op organisatoriese bestuur en effektiewe organisatoriese leierskap. Daarmee saam het subjektiewe faktore in organisatoriese omgewings, soos die individuele soeke na ’n hoër doel, persoonlike betekenis en transendentale waardes, toenemend relevant geword (Gotis & Kortezi 2008:376-377). Die verwagting is dat erkenning van spiritualiteit in die werkplek:

- ’n Positiewe impak sal maak op die organisasie se werklikheid en werksaamhede.

- As gevolg van die verband met gewenste organisatoriese uitkomst (beide kwalitatief en kwantitatief), positief sal bydra tot die bereiking van organisatoriese doelwitte.
- Antwoorde bied vir komplekse probleme wat as gevolg van organisatoriese veranderinge in die korporatiewe omgewing ervaar word.
- 'n Rasionaal bied vir die oorweging van diversiteit in organisasies, wat op sy beurt toelaat dat alternatiewe oplossings gekry kan word vir probleme wat binne die dominante organisasiebeskouing nie moontlik is nie.
- Kan bydra tot 'n beter (en dieper) verstaan van menslike werk en die korporatiewe werklikheid – wat tot nou toe beperk en onvolledig was.

Alhoewel bogenoemde die waarde van spiritualiteit erken, is dit steeds daarop gerig om 'n bepaalde uitkoms in belang van die organisasie te kry. 'n Soortgelyke benadering, maar met die fokus op die deelnemers, is reeds in die 1980's deur Kiefer en Senge (1982) voorgestel.

In 1982 publiseer Kiefer en Senge (1982:111) 'n artikel oor wat hulle “metanoïse” organisasies noem en verduidelik dat die wese van die metanoïse organisasie 'n diep sin van doel (“purpose”) en 'n visie vir die toekoms is.

In die metanoïse organisasie val die fokus op werknemers in groepverband en nie op die individu in isolasie nie. In hierdie soort organisasie is dit belangrik vir spanlede om rondom die gedeelde visie vir die organisasie te verenig. Die skrywers verklaar dat wanneer hierdie “vereniging rondom die gedeelde doelwit van die organisasie” hoë vlakke van intensiteit bereik, dit 'n groot impak op die individu se gevoel van verhoudinge het en selfs hulle selfkonsep kan verander. Kiefer en Senge (1982:112) kom tot die gevolgtrekking dat die kern van so 'n “metanoïse” skuif die bewuswording by elke individu is van die buitengewone mag waaroor 'n groep beskik wanneer dit 'n gedeelde doelwit het wat die moeite werd is en wat aktief nagestreef word. In sulke organisasies voel mense nie dat hulle magteloos is nie. Hulle glo aan die krag van visionêre doelwitte en ook die mag van die individu om oor sy eie lot te beskik. Hulle weet ook dat hulle deur verantwoordelike deelname mekaar kan bemagtig en uiteindelik 'n impak op die organisasie en ook die samelewing kan hê. So kan hulle 'n lewe skep wat betekenisvol en bevredigend is vir hulself en bydra tot die welsyn van ander.

Die maksimum opbrengs kan nie meer die enigste maatstaf wees om organisasies se prestasies te beoordeel nie. In die eerste plek moet gevra word tot watter mate die organisasie geldige menslike behoeftes bevredig. Pava (2004) vra of die onderneming se aktiwiteite in belang van die samelewing is, of 'n obstruksie wat die samelewing se belange ondermyn. Hierdie siening pas uitstekend by De Beer (2012:135) se visie wanneer hy sorg en sorgsaamheid as spirituele verantwoordelikheid uitspel.

Die onderneming kan dus nie maar net bestaan om die opbrengs vir aandeelhouers te optimaliseer nie, maar moet getransformeer word om die samelewing te dien terwyl dit wins maak om volhoubaar te kan wees. Dit is meer as om bloot korporatiewe sosiale verantwoordelikheid as 'n strategie na te kom. Organisasies moet dus poog om hulle intrinsieke sosiale en morele bestaansreg deur die herlewing van spiritualiteit te herontdek. So kan hulle dus hulle veelvuldige verantwoordelikhede nakom en die mensdom laat floreer (Rosenthal & Buchholz 2004:61).

Daar is goeie en praktiese redes waarom organisasies daarby kan baat om by te dra tot die hertowering van hulself.

3.4.1 Voordele vir organisasies en werknemers

Porter en Norris (2013:431) verwys na 'n verskeidenheid ondersoeke wat aangetoon het dat akkommodering van spiritualiteit voordele vir organisasies ingehou het. In die lys van voordele

vir organisasies is onder andere eerlikheid en onderlinge vertroue tussen werknemers en ook tussen bestuur en werknemers, ’n verbintenis tot organisatoriese doelwitte, behoud van werknemers en verhoogde produktiwiteit. In een van die ondersoekte is bevind dat organisasies wat op kernwaardes konsentreer, beter doen as organisasies wat op wins ingestel is. In ’n soortgelyke ondersoek is bevind dat organisasies wat op spirituele waardes klem plaas, beter presteer in terme van groei, effektiwiteit en uiteindelik in terme van die belegging wat gemaak is. Hulle kom tot die gevolgtrekking dat erkenning van spiritualiteit vir die organisasie en werknemers, vir daardie ondernemings die grootste kompeterende voordeel gee.

Werkplek spiritualiteit bied ook voordele vir werknemers – en Porter en Norris (2013:432-433) toon aan dat die volgende deur werknemers ervaar is:

- Toenemende individuele kreatiwiteit
- Verhoogde sin van persoonlike vervulling
- Groter sukses
- Verhoogde vreugde, vrede en werksbevrediging
- Groter vertroue in ander en intrinsieke motivering
- Verminderde organisatoriese frustrasie
- Meer deelnemende besluitneming, insluiting en beter vloei van inligting
- Toenemende selfkennis
- Groter tevredenheid met hulle lewens en positiewe gevoelens oor ander
- Ervaring as gelukkiger as voorheen

Werkplek spiritualiteit bevorder ook organisatoriese integriteit. Giacalone en Jurkiewicz (2010:13) toon aan dat werkplek spiritualiteit ’n stelsel is wat kulturele en persoonlike waardes met organisatoriese inisiatief verweef. Sodoende het dit ’n impak op alle aspekte van die organisasie. Integriteit word met spiritualiteit verweef omdat die kernwaardes by werknemers geïnternaliseer is – en na binne en buite gekommunikeer word. Die verbintenis tot waardes lei tot meer openlike en eerlike kommunikasie wat integriteit bevorder.

Wanneer ruimte gegee word vir groter uitlewingsmoontlikhede aan werknemers deur groter spiritualiteit in organisasies te verreken, het dit ook ander praktiese voordele vir werknemers. De Klerk (2005) het bevind dat spiritualiteit in die werkplek verbind word met welstand (“wellness”). Volgens hom is daar ’n bewese verband tussen wanneer mense betekenis soek en vind in die lewe, en sielkundige welstand.

Ook Lips-Wiersma (2002) het gevind dat spiritualiteit in die werkplek ’n belangrike invloed het op mense se loopbaangedrag omdat dit spesifiek op loopbaandoelwitte, sinvorming (“sense making”) en koherensie ’n impak het. Sy identifiseer (Lips-Wiersma 2002:513) vier doelwitte wat deur spiritualiteit in die werkplek geïnspireer word, naamlik:

- Ontwikkeling en uitlewing van die self
- Eenheid en gemeenskaplikheid met ander
- Uitdrukking van die self
- Diensbaarheid aan ander

3.4.2 *Gevaarligte*

Daar bestaan ’n potensiële gevaar vir die fokus op spiritualiteit in organisasies – naamlik dat dit gereduseer kan word tot nog ’n strategie om werknemers te bestuur en tot die effektiwiteit en winsgewendheid van die organisasie by te dra. Dit kan ook lei tot ’n nuwe sinisme indien organisatoriese spiritualiteit gesien word as ’n mislukking (Brooke & Parker 2009).

Taylor en Bell (2012) waarsku daarteen dat spiritualiteit by die werksplek nie deur bestuurders (en kundiges) as 'n meetbare stel uitkomst bestuur word nie. In so 'n geval is dit niks anders as nog 'n modernistiese tegniek wat manipulasie van werknemers impliseer nie. Die werksplek moet bloot “oogemaak” word as 'n belangrike omgewing waarbinne individue toegelaat word om spirituele betekenis te vind in wat hulle doen en ook waar hulle werk. Enige voordeel vir die organisasie behoort bloot toevallig te wees en nie die doel daarvan nie. Andersins dra dit by tot die verontmensliking van werknemers in plaas daarvan om te hertower.

Dit mag dus nie gebeur dat spiritualiteit in organisasies vir daardie organisasies 'n middel tot 'n nie-spirituele doel word nie. Spiritualiteit en die beoefening daarvan in organisasies moet sorg en sorgsaamheid vir ander en die omgewing ten doel hê om outentiek te kan wees.

4. DIE LERENDE ORGANISASIE AS MOONTLIKE TUISTE VIR HER-SPIRITUALISERING

Die vraag is watter soort omgewing kan die vrugbare teelaarde skep wat nodig is vir 'n spirituele herlewing in die werkplek? Alhoewel dit nie die primêre onderwerp van hierdie artikel is nie, moet gewys word op die potensiaal van die lerende organisasie om spirituele herlewing te ondersteun.

In die begin van die negentigerjare publiseer Senge (1990) *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organisation*. Hiermee het hy die “Lerende Organisasie” as konsep op die agenda van bestuurswetenskaplikes geplaas.

Bykans alle organisasies, van die begin van die opgetekende geskiedenis, is op die beginsels van beheer en kontrole binne 'n hiërargiese struktuur gegrond. Vanaf die begin van die twintigste eeu was daar toenemend meer pogings om organisasies te hervorm, met meer of minder sukses. Dit het meestal steeds dieselfde soort organisasie gebly met bloot meer sofistikasie in die bestuur van die mense in daardie organisasie (Bradbery 2007). Die idee van die lerende organisasie verteenwoordig egter 'n evolusionêre ontwikkeling van die tradisionele organisasie.

Senge (1990:14) definieer 'n “lerende organisasie” as een wat as organisasie leer en leer onder sy deelnemende lede aanmoedig. Dit bevorder die deel van inligting tussen werknemers – en skep daarmee 'n meer kundige werksmag. Hy sê dat die lerende organisasie voortdurend sy vermoë om sy eie toekoms te skep, laat toeneem. Die gevolg is 'n besonder aanpasbare organisasie waar die mense op grond van 'n gedeelde visie nuwe idees ontwikkel en aanvaar en daarby aanpas. Volgens hom is die lerende organisasie waar mense op alle vlakke, individueel en gesamentlik, voortdurend hulle vermoë laat toeneem om die resultate te kry wat hulle werklik verlang. In hierdie tipe organisasie word nuwe en uitgebreide patrone van denke gekoester en kollektiewe aspirasies word vrygelaat. Mense leer voortdurend hoe om gesamentlik op te tree en te leer.

Met verwysing na bogenoemde argumente, beskryf Du Plessis (2008) die lerende organisasie as een waar alle dele en werknemers aangemoedig word om te leer, institusionele kennis te deel, kennis te versamel en aan te teken en waar hulle toegelaat word om onafhanklik en in spanne, as reaksie op veranderinge in die omgewing, te innoveer en te verander. In hierdie organisasies word die lede deur doel (“purpose”) gedryf en ervaar hulle dit wat hulle doen as betekenisvol.

Die lerende organisasie kan op verskeie maniere, soos die volgende, tot herspiritualisering van die werkplek bydra (Du Plessis 2008):

- In die eerste plek emansipeer dit werknemers sodat hul vir hulself en vir dit wat hul doen verantwoordelikheid kan aanvaar.
- Dit laat die werknemers toe om vir hulself 'n doel te stel. In die konteks van die lerende organisasie beteken dit dat hulle betekenisvol en sinvol besig kan wees in hulle werk en met die doel 'n bydrae kan maak.

- Die lerende organisasie is daarop gerig om ’n bydrae tot die welsyn van die mensdom te maak, met ’n doelgerigheid wat sy werknemers inspireer.

Die aanpasbare aard van die lerende organisasie maak dit moontlik om vinnig die verskuiwing na groter “spiritualiteit” vir sy werknemers te maak en ook by die verskuiwing in die samelewing na ’n meer spirituele benadering te kan aanpas.

Daar is voorbeelde van organisasies wat daarop gerig is om winsgewend te wees maar tog in belang van die groter mensdom optree en ook hulle werknemers aanmoedig om te eksperimenteer en daaruit te leer. ’n Voorbeeld is die organisasie *SpaceX* (en ook *Tesla*) wat deur die entrepreneur Elon Musk bestuur word. Behalwe dat die uiteindelige visie van beide organisasies daarop gerig is om die omgewing en menslike toekoms te beveilig, word alle innoverende tegnologie wat hulle ontwikkel aan enigeen beskikbaar gestel (“open source”). So word ander toegelaat om die vervaardiging te herhaal of te verbeter sonder om die baie duur aanvanklike ontwikkelingskoste aan te gaan (*SpaceX* 2015).

Dit is hierdie soort organisasies wat in belang van die groter mensdom spirituele vrae oor sy bestaan vra en dan in antwoord suksesvol daarin slaag om sy rol te speel in die groter belang.

5. TEN SLOTTE

In die eerste deel van hierdie artikel word aangetoon dat die samelewing sy spirituele aard verloor het. Daar moet gesoek word na ’n strategie vir die hertowering van die samelewing. Soos wat die samelewing sy spiritualiteit verloor het, het moderne organisasies sedert die industriële rewolusie, daardie agteruitgang helder gereflekteer. In lyn met die agteruitgang van die spirituele (en tot ’n groot mate ook die religieuse) in die moderne samelewing, het die idee van spiritualiteit (en in die vorm van “roepingsbesef”) in organisasies en hulle werknemers verlore gegaan. Baie van die huidige organisasies het vasgesteek in die gebruike en beginsels wat reeds sedert die begin van die vorige eeu ontwikkel is. Moderne organisasies was rasioneel, burokratiese, hiërargiese en gegrond op liniêre denke. Dit het wel mettertyd meer gesofistikeerd geraak en nuwe klem op die mens in die organisasie geplaas. Die meeste van hierdie pogings was egter daarop gerig om in die belang van die organisasie groter impak op produktiwiteit en koste-effektiwiteit te hê.

In die postmoderne omgewing word daar toenemend gevra na betekenis en sin – en dit word veral in die werkplek gevra. Mense soek sin en betekenis in wat hulle doen en die werkplek, waar mense baie van hulle tyd deurbring, word die terrein waarop hulle sin wil vind en betekenisvol betrokke wil wees. Baie organisasies is reeds bewus van hierdie behoefte, maar het nie die begrip of wil om sodanig te transformeer dat hulle vir hulle werknemers ’n terrein vir die uitlewing van spiritualiteit kan word nie.

Dit kan voordelig wees vir organisasies om hulself spiritueel te transformeer sodat die opdrag van sorg en sorgsaamheid vir die organisasie en sy werknemers werklikheid kan word. Die voorwaarde is egter dat die spirituele agenda nie op die eie belang vir die organisasies gemik moet wees nie (as organisasies spiritueel transformeer in eie belang, gaan die voordeel van spiritualiteit juis vir hulle verlore omdat dit die inherente aard van spiritualiteit dan versaak).

Die uitlewing van spiritualiteit in organisasies kan werknemers bevry en emansipeer en hulle toelaat om sinvol en doelgerig in en met werk besig te wees in die groter belang. Op hierdie manier kan werknemers dus voel dat hulle besig is om te sorg en sorgsaam te wees teenoor ander en ook teenoor die wêreld.

Om hierdie rede lyk dit of die werkplek die natuurlike wegspringplek kan wees vir die her-spiritualisering van die samelewing. Wanneer be-“gees”terde werknemers hulle bydrae in en by hulle werk lewer, is dit vanselfsprekend dat die organisasies waar hulle werk ook sin vir hul eie

bestaan sal soek. Wanneer beide die werknemers en die organisasies self vir hulle 'n nuwe spiritualiteit ontwikkel, moet dit noodwendig ook die samelewing lei tot 'n nuwe betowering waarin sorg en sorgsaamheid vir mense en die aarde weer kan herleef. Die lerende organisasie kan dalk 'n goeie tuiste vir hierdie idees wees en so die leiding neem in die transformasie van die wêreld van werk.

BIBLIOGRAFIE

- Amann, W. & Stachowicz-Stanusch, A. (eds). 2013. *Integrity in organisations: building the foundations for humanistic management*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Blackman, D.A. 2013. Contextualising the learning organisation: how will it help us in the future? in: Örtenblad, A. (ed). *Handbook of Research on the Learning Organisation*. Cheltenham UK: Edward Elgar.
- Blaug, M. 1995. *Economic theory in retrospect*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Boje, D.M., Burnes, B. & Hassard, J. (eds). 2012. *The Routledge companion to organisational change [electronic resource]*. New York: Routledge.
- Bradbery, P. 2007. The learning organisation: Spiritual development and higher consciousness. *The International Journal of the Humanities*, 5(3):77-85.
- Brooke, C. & Parker, S. 2009. Researching Spirituality and Meaning in the workplace. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 7(1):1-10.
- Crossman, J. 2007. The spirit of business: spiritualising otherwise secular work and learning contexts. *International Employment Relations Review*, 13(2):1-10.
- De Beer, C.S. 2011. Die Idee van die Gees. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 51(4):472-489.
- De Beer, C.S. 2012. Die Polemologie vir die Gees. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 52(1):130-146.
- De Beer, C.S. 2013. Wat het intussen van gees geword? Enkele oefeninge in die onmoontlike. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 53(4):497-514.
- De Beer, C.S. 2014. Die herbetowering van 'n ont-towerde wêreld. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 54(2):205-216.
- De Klerk, J.J. 2005. Sprituality, meaning in life, and work wellness: a research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1):64-68.
- Du Plessis, D.F. 2008. *Lost and found: "old" values for "new" learning organisations*. Inaugural lecture. Pretoria: University of South Africa. 2008-10-28.
- Gephart, M., Marsick, V. J., Van Buren M. E., & Spiro, S. M. 1996. Learning Organisations Come Alive. *Training & Development*, 50 (12):34-46.
- Gotis, G. & Kortezi, Z. 2008. Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of Business Ethics*, 78:575-600.
- Hitt, W.D. 1995. The Learning Organisation: Some Reflections on Organisational Renewal. *Leadership and Organisational Development Journal*, 6(8):17-26.
- Kiefer, C.F. & Senge, P.M. 1982. Metanoic organisations in the transition to a sustainable society. *Technological Forecasting and Social Change*, 22(2):109-122.
- Kelemen, M. & Peltonen, T. 2005. Spirituality: a way to an alternative subjectivity. *Organisational Management Journal*, 2(1):52-63.
- King, W.R. 2001. Strategies for Creating a Learning Organisation. *Information Systems Management*, 18(1):12-20.
- Lips-Wiersma, M. 2002. The influence of spiritual "meaning-making" on career behaviour. *Journal of Management Development*, 21(7):497-520.
- Overell, S. 2002. Can work be soulful? *Personnel Today*. 6/11/2002.
- Patinkin, D. 1949. The indeterminacy of absolute prices in Classical Economic Theory. *Econometrica*, 17(1):1-27.
- Pava, M.L. 2004. Intelligent spirituality in business: A Deweyan conception. *Research in Ethical Issues in Organisations*, 5: 63-93.
- Porter, T.H. & Norris, S.E. 2013. Workplace spirituality: A best practice toward organisational integrity. In Amann, W. & Stachowicz-Stanusch (eds). 2013. *Integrity in organisations: building the foundations for humanistic management*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

- Rosenthal, S. & Buchholz, R. 2004. Spiritual Intelligence at work: meaning, metaphor and morals. *Research in Ethical Issues in Organisations*, 5:55-62.
- Senge, P.M. 1990. *The fifth discipline: the art and practice of the learning organisation*. New York: Doubleday Currency.
- Senge, P. 2004. Commentary. *Reflections*, 5(10):16-18.
- Senge, P. 2008. Commentary. *Leadership Excellence*, 25(3):4.
- SpaceX, 2015. About SpaceX. <http://www.spacex.com/>. [30 Mei 2015].
- Stephens, M. 1994. The vision thing. *Australian Journal of Public Administration*, 53(3):325-333.
- Taylor, S. & Bell, E. 2012. The promise of re-enchantment: Organisational culture and the spirituality at work movement. In Boje, D.M., Burnes, B. & Hassard, J. (eds). 2012. *The Routledge companion to organisational change [electronic resource]*. New York: Routledge.
- Titunik, R.F. 1997. The continuation of History: Max Weber on the Advent of a new aristocracy. *The Journal of Politics*, 59(3):680-700.
- Vaill, P.B. 1998. *Spirited Leading and Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Van der Walt, E.A. 2006. A descriptive and exploratory towards a spiritual intelligent transactional model of organisational communication. Unpublished DLitt et Phil Thesis, University of South Africa.
- Weber, M. 1976. *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. 2nd edition. London: Allen & Unwin.
- Weber, M. 1993. *The Sociology of Religion*. Boston: Beacon Press.
- Whitney, D. 2002. Spirituality as a global organising potential. *Reflections*, 3(3):76-85.