

بررسی تأثیر معنویت بر ابعاد مختلف فردی در سازمان مبتنی بر نظریات شهید مطهری

محمد حسن کامفیروزی *

علی بنیادی نائینی **

رضا مهری ***

پذیرش نهایی: ۹۴/۵/۱۹

دریافت مقاله: ۹۲/۵/۱۵

چکیده

این مقاله درصدد است تا تأثیرات معنویت را با دیدی نو و با نگاهی اسلامی مبتنی بر نظر و اندیشه‌های شهید بزرگوار "استاد مطهری" مورد مطالعه قرار دهد، این مقاله تأثیرات معنویت بر کارکنان را از ابعاد مختلف پنجگانه ویژگیهای شخصیتی، ویژگیهای اخلاقی، ویژگیهای رفتاری، ویژگیهای فکری و ادراکی و ویژگیهای فرافردی مورد مطالعه قرار می‌دهد. در این مقاله از روش ترکیبی با حجم نمونه ۱۱۰ نفر و ۲۱ متغیر استفاده شد که ابتدا ویژگیهای تحت تأثیر معنویت با استفاده از روش تحلیل محتوا از کتابهای شهید مطهری استخراج شد و بازبینی و دسته‌بندی الگو با روش گروه کانونی صورت گرفت؛ سپس با استفاده از روش رگرسیون این الگو مورد آزمون قرار گرفت. سرانجام تأثیر معنویت بر تمامی ابعاد ذکر شده تأیید شد.

کلید واژه‌ها: شهید مطهری، تأثیر معنویت، تحلیل عاملی، توسعه معنویت در سازمان، رگرسیون خطی.

* دانشجوی دکتری مدیریت سیستم دانشگاه جامع امام حسین(ع)

mohammad_kamfiroozi@yahoo.com

bonyadi@iust.ac.ir

** استادیار دانشگاه علم و صنعت ایران

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت تکنولوژی دانشگاه علم و صنعت ایران

مقدمه

آنچه در قرون اخیر برای انسان پیش آمده، بیشتر شبیه بحرانی معنوی و به تعبیر شهید مطهری فقر معنوی است (مطهری، ۱۳۷۳: ۲۱۳). نگاه یک بعدی به انسان و شناخت او به عنوان موجودی صرفاً مادی او را به چیزی دیگر تبدیل کرده است. انسان امروز بیشتر شبیه همان موجودی است که اوژن یونسکو آن را به کنایه "کرگدن" می‌نامد. بردن دست انسان زمینی از آسمان و چشم‌پوشی از غیب و معنویت، ناهنجاریهای روانی فراوانی برای او به دنبال داشته است. "اگر ارتباط انسان با خدا را نادیده بگیریم و به امتداد اعمال انسان از ازل تا ابد بی اعتنا بمانیم ... در آن صورت خود را در مقابل انسانی دیگر و مفهومی دیگر از انسانیت خواهیم یافت" (صدر، ۱۳۸۴: ۲۱۳).

داستان انسان امروز به قول مولانا بیشتر شبیه داستان جهانگردی است که از ترس حیوان درنده‌ای به چاهی پناه میبرد و در دهانه آن به شاخه خشکی خود را می‌آویزد؛ شاخه‌ای که موشها آن را می‌چوند و در ته چاه اژدهایی دهان خود را باز کرده است تا او را ببلعد و او از سر غفلت و یا ناچاری خود را با عسل کندویی مشغول می‌کند که در کنارش هست.

این تراژدی اجتماعی بزرگ تأثیر خود را بر سازمانها نیز گذاشته است. سازمانها پس از سالها کار و فعالیت، امروزه به این نتیجه رسیده‌اند که در زندگی شغلی کارکنان، معنویت نیاز اساسی است. مطالعات زیادی تأثیر معنویت را بر اخلاق به اثبات رسانده است. اهمیت اخلاق تا آنجاست که برخی از سازمانها برنامه‌های مختلفی برای نهادینه سازی آن در سازمان اجرا کرده‌اند (سامرز^۱، ۲۰۰۱؛ ولنتاین و فلایشمن^۲، ۲۰۰۸؛ چونکو^۳ و همکاران، ۲۰۰۳).

در پی این احساس نیاز، مطالعات گوناگونی در این باب انجام شده است. عده‌ای در سازمانها تأثیر معنویت را بر خلاقیت مورد مطالعه قرار داده و به این نتیجه رسیده‌اند که بین معنویت و خلاقیت رابطه مستقیم هست (هارمن و هورمان^۴، ۱۹۹۰؛ گیلوری^۵ و همکاران، ۲۰۰۰؛ مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶). مطالعه‌ای دیگر بر تأثیر تقوا در ایجاد یکپارچگی، انگیزه و رضایت شغلی تأکید دارد (جرالد^۶ و همکاران، ۲۰۰۲؛ کاونا^۱، ۱۹۹۹). عده‌ای دیگر نیز حتی گفته‌اند معنویت بر

-
- 1 - Somers
 - 2 - Vallentain , Fleischman
 - 3 - Chonko
 - 4 - Harman, Hormann
 - 5 - Guillory
 - 6 - Gerald

بهره‌وری، افزایش همکاری، ایجاد انگیزه، خلاقیت، کاهش تنش و خروج شغلی، تعهد و کاهش قیمت‌ها مؤثر است (پورتر^۲ و همکاران، ۲۰۰۳؛ کونلین^۳، ۱۹۹۹). این نکته نیز در پژوهش‌ها به اثبات رسیده است که با افزایش سن، معنویت افراد افزایش پیدا می‌کند (پندی^۴ و دیگران، ۲۰۰۹). شریعتی از زبان فیزیولوژیست بزرگ الکسیس کارل میگوید: "در صورت تساوی قدرت مغزی و علمی میان دو نفر، سجایا و خصائل اخلاقی آن که به صورت حتی معمولی و متوسط نیایش می‌کند، تکامل یافته‌تر از دیگری است" (شریعتی، ۱۳۸۷: ۴۶).

در این مقاله سعی شده است با رویکردی بومی و اسلامی و از دل اندیشه ناب اسلامی برخاسته از قلم استاد شهید مرتضی مطهری به بررسی نقش معنویت بر کارکنان پرداخته شود.

اهمیت موضوع

پژوهشگران زیادی در باب علت گرایش افراد در قرون اخیر به معنویت و درک عمومی احساس کمبود معنا در زندگی به بحث پرداخته‌اند؛ از جمله عده‌ای سرعت روز افزون فناوری و تنش شغلی را عامل ایجاد نیاز معنوی دانسته‌اند (پورث^۵ و همکاران، ۲۰۰۰؛ مونکریف^۶، ۱۹۹۷). عده‌ای دیگر نیز عواملی همچون جهانی سازی، کوچک سازی، پیچیدگی‌های محیطی، تروریسم و... را عامل احساس نیاز به معنا در زندگی بشر امروز معرفی کرده‌اند (بدری نارین و مدهاوارم^۷، ۲۰۰۸).

عوامل دیگری از این دست برشمرده شده که همه نشان‌دهنده رشد این نیاز در سازمانها و جوامع است. روی آوری فروشندگان و کارکنان به ابزارها و تمرین‌هایی همچون زن، یوگا و ... در تحقیقات، بسیار دیده شده است (کوهن^۸، ۱۹۹۷).

اگرچه شاید این عوامل در افزایش حس خلاء معنوی در انسان و تلاش افراد برای رفع آن دخالت دارد، این نکته را باید در نظر داشت که عامل اصلی احساس نیاز انسان به معنا در درون

-
- 1 - Cavanagh
 - 2 - Porter
 - 3 - Conlin
 - 4 - Pandi
 - 5 - Porth
 - 6 - moncrief
 - 7 - Badrinarayanan & Madhavaram
 - 8 - Cohen

خود او نهفته است. شهید مطهری با ذکر این نکته، گرایش به پرستش را از ویژگیهای فطری فرد می‌داند (مطهری، ۱۳۷۰: ۷۴). هم‌چنین ذکر می‌کند که این پرستش در قالب مفهومی به نام دین شکل اصلی و هدایت یافته خود را می‌گیرد، هم‌چنین بر فطری بودن دین (مطهری، ۱۳۷۰: ۲۰۱) با توجه به حقیقت جوئی انسان تأکید می‌ورزد.

با مطالعاتی که انجام شد دریافته‌ام که نظریات بومی و برخاسته از دل فرهنگ اسلامی - ایرانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به تأکیدات و توجه بزرگان و اندیشمندان نسبت به استخراج نظریات مبتنی بر فرهنگ بومی، تأثیرات معنویت بر کارکنان در سازمان بنا بر نظریات شهید مطهری استخراج و الگوسازی شده است.

تعریف معنویت

هر چند به گفته استاد مطهری، تبیین و توصیف رابطه غیب و شهود را، که معنویت در آن جای دارد، نمی‌توان با تعبیرات و الفاظ مادی نشان داد (مطهری، ۱۳۷۲: ۸۴) برای تقریب به ذهن، بالاجبار باید از این واژه‌ها استفاده کرد. تعاریف متعددی از معنویت و ایمان و نشانه‌های آن نظیر نیایش و پرستش شده است.

این می‌تروف معنویت را تمایل به یافتن هدف غایی زندگی و زیستن بر اساس آن هدف تعریف می‌کند. در تعریفی دیگر آمده است: معنویت یعنی احساس وابستگی و در هم تنیدگی عمیق و بشدت شهودی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کند (جرالد و همکاران، ۲۰۰۲). محمد معین نیز لغت معنوی را در مقابل مادی و ظاهری گرفته است (معین، ۱۳۷۲: ۴۲۴۴). هم‌چنین شریعتی در تعریف مادیت و معنویت می‌گوید: "مادیت، آن است که نیاز غریزی و طبیعی آدمی را برآورده می‌کند و آنچه نیازهای غیر طبیعی و غیر غریزی و غیر مادی انسان را برآورده می‌کند معنوی است (شریعتی، ۱۳۸۶: ۷).

هم‌چنین شریعتی آن را لازمه انسانیت می‌شمارد و می‌گوید: اگر این احساس عرفانی از آدم گرفته شود، بلافاصله انسان به صورت حیوان کاملتر و هوشیارتر و قوی‌تر و مسلط‌تر بر طبیعت در می‌آید (شریعتی، ۱۳۸۵: ۶۹). پس طبق این گفته می‌توان معنویت را هر چیزی به حساب آورد که از ویژگیهای انسان است.

دو تن از پژوهشگران در پژوهش خود، معنویت در کار را نوعی اتصال دینی در حالی تعریف

کرده‌اند که برای دیگران این معنی را نمی‌دهد (نک و میلیمن^۱، ۱۹۹۴).

سید موسی صدر با بیان اینکه "عبادت در اصطلاح اسلامی هر عملی است که از انسان برای اتصال و اطاعت امر الهی و تقرب به خداوند صادر می‌شود ... پس طبق این تفسیر ممکن است خواب هم عبادت باشد، خوردن نیز عبادت باشد، نشستن نیز عبادت باشد" (صدر، ۱۳۸۴: ۳۱۸)، عنوان می‌کند که حتی کاری که در محیط کار نیز انجام می‌شود، می‌تواند عبادت تلقی شود.

شهید مطهری مادیت را نقطه مقابل معنویت نمی‌داند و عوامل مادی و معنوی را همدوش به شمار می‌آورد (مطهری، ۱۳۷۵: ۸۶). هم‌چنین معنویت را با جاذبه‌ها و کشش‌هایی که مادی نیست و در وجود انسان هست، مانند میل به حقیقت جویی، میل به زیبایی و میل به پرستش اثبات می‌کند (مطهری، ۱۳۷۳ الف: ۱۹). در این پژوهش با توجه به محوریت افکار شهید مطهری تعریف ایشان مد نظر است.

جدول ۱: تعریف معنویت از دیدگاه اندیشمندان

ردیف	نام پژوهشگر	تعاریف از معنویت
۱	آین میتروف	تمایل به یافتن هدف غایی زندگی و زیستن بر اساس آن هدف
۲	جرالد و همکاران	احساس وابستگی و در هم تنیدگی عمیق و بشدت شهودی بین انسان و جهانی که در آن زندگی میکند.
۳	شریعتی	مادیت آن است که نیاز غریزی و طبیعی آدمی را برآورده می‌کند و آنچه نیازهای غیر طبیعی و غیر غریزی و غیر مادی انسان را برآورده می‌کند، معنوی است.
۴	نک و میلیمن	نوعی اتصال دینی در حالی که برای دیگران این معنی را نمی‌دهد.
۵	مطهری	شهید مطهری مادیت را نقطه مقابل معنویت نمی‌داند و عوامل مادی و معنوی را همدوش به شمار می‌آورد.
۶	مطهری	معنویت را با جاذبه‌ها و کشش‌هایی که مادی نیست و در وجود انسان هست، مانند میل به حقیقت جویی، میل به زیبایی و میل به پرستش اثبات می‌کند.

1 - Neck , Milliman

روش پژوهش

روش این پژوهش، ترکیبی است؛ بر این اساس ابتدا با استفاده از روش تحلیل محتوا، ویژگی‌هایی استخراج شد که معنویت بر ایجاد یا ارتقای آنها تأثیرگذار است؛ سپس با استفاده از روش گروه کانونی، که شامل تعدادی از متخصصان و صاحب‌نظران سازمانی است به بازبینی الگو پرداخته شد. در این مرحله ۲۱ ویژگی، که در بیان استاد مورد تأکید بود با نظر خبرگان در پنج مقوله دسته بندی شد؛ پس از الگوسازی با روش رگرسیون خطی، الگو آزمون شد. در این مقاله این کتابها از مجموعه آثار استاد مطهری مورد استفاده قرار گرفته است:

جدول ۲: منابع مورد استفاده از آثار شهید مطهری (ره)

داستان راستان	سیری در نهج البلاغه	صدگفتار (خلاصه آثار شهید مطهری)
خاتمیت	فطرت	آشنایی با قرآن ۳
انسان در قرآن	جهان بینی توحیدی	ده گفتار
انسان و سرنوشت	سیری در سیره ائمه اطهار	حکمتها و اندرزها
آشنایی با قرآن ۶	آشنایی با قرآن ۵	آزادی معنوی
	انسان و ایمان	آشنایی با قرآن ۷

طراحی الگوی مفهومی

شهید مطهری ضمن سخنان خود تأثیرات معنویت و ایمان را بر عوامل متعددی یادآور می‌شود که آنها در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. از این عوامل، آن دسته که بیشتر مورد تأکید ایشان بوده و درباره آنها با صراحت بیشتری به نقش معنویت بر آنها سخن گفته‌اند در جدول شماره ۳ مشخص شده است:

جدول ۳: ویژگیهای تأثیرپذیر از معنویت

ردیف	ویژگیها	منبع	تأکید
۱	بصیرت	(مطهری، ۱۳۷۳: ب: ۱۵۰)	بلی
۲	توان فکری	(مطهری، ۱۳۷۳: ب: ۱۴۷)	بلی
۳	قدرت یادگیری و رشد	(مطهری، ۱۳۷۱: ۴۵)	بلی
۴	درک زیباییهای معنوی و تلطیف احساسات	(مطهری، ۱۳۷۱: ۶۱)	بلی
۵	تسلط بر قوه خیال	(صد گفتار، ۱۳۸۹: ۱۴۹)	بلی
۶	خلاقیت و ابداع	(مطهری، ۱۳۷۰: ب: ۷۴)	خیر
۷	عدم حزن و اندوه	(مطهری، ۱۳۷۰: الف: ۲۶)	خیر
۸	آرامش درونی	(مطهری، ۱۳۷۰: الف: ۲۶)	خیر
۹	توکل	(مطهری، ۱۳۷۳: ب: ۱۵۵)	بلی
۱۰	اخلاص	(مطهری، ۱۳۷۷: ب: ۳۱)	بلی
۱۱	بهجت و شادمانی	(مطهری، ۱۳۷۹: ۳۸)	بلی
۱۲	اعتماد	(مطهری، ۱۳۷۳: ب: ۱۵۵)	بلی
۱۳	آزادگی	(مطهری، ۱۳۶۷: ۱۰۸)	خیر
۱۴	رضایت	(مطهری، ۱۳۷۳: ج: ۱۰۱)	خیر
۱۵	امید	(مطهری، ۱۳۷۳: ب: ۱۵۵)	بلی
۱۶	شجاعت	(مطهری، ۱۳۷۳: ب: ۱۸۳)	بلی
۱۷	اراده و قدرت	(مطهری، ۱۳۵۴: ۲۰۱)	خیر
۱۸	صبر	(مطهری، ۱۳۷۷: ب: ۹۱)	بلی
۱۹	عزت نفس	(مطهری، ۱۳۷۳: ب: ۵۲)	خیر
۲۰	ثبات	(مطهری، ۱۳۷۷: ب: ۹۱)	بلی
۲۱	صرفه جویی	(مطهری، ۱۳۷۳: ج: ۲۴۰)	بلی
۲۲	روحیه تلاش و جنگندگی	(مطهری، ۱۳۷۷: د: ۱۸۲)	خیر
۲۳	نظم و انضباط	(مطهری، ۱۳۷۷: الف: ۹۲)	بلی
۲۴	محیط زیست	(مطهری، ۱۳۷۷: ج: ۳۵)	خیر
۲۵	مسئولیت پذیری	(مطهری، ۱۳۷۷: ب: ۲۱۵)	خیر
۲۶	کاهش مفسد اجتماعی	(مطهری، ۱۳۷۱: ۳۹)	بلی
۲۷	حسن روابط اجتماعی	(مطهری، ۱۳۷۹: ۳۸)	بلی
۲۸	روحیه همکاری	(مطهری، ۱۳۷۳: ب: ۲۰۲)	خیر

ادامه جدول ۳: ویژگیهای تأثیرپذیر از معنویت

ردیف	ویژگیها	منبع	تأکید
۲۹	رعایت حقوق اجتماعی	(مطهری، ۱۳۷۷ ب: ۲۱۵)	خیر
۳۰	دوری از انزوا و گوشه گیری	(مطهری، ۱۳۵۴: ۱۹۹)	خیر
۳۱	تسلط بر خود	(مطهری، ۱۳۵۴: ۱۹۹)	خیر
۳۲	سلامت تن	(مطهری، ۱۳۷۱: ۳۳)	بلی
۳۳	تعهد و وفای به پیمان	(مطهری، ۱۳۷۷ ب: ۹۱) (مطهری، ۱۳۷۰ ج: ۷۹)	بلی
۳۴	صداقت	(مطهری، ۱۳۷۳ ب: ۲۸۶)	خیر
۳۵	تواضع	(مطهری، ۱۳۷۳ ج: ۱۰۰)	خیر
۳۶	محبت	(مطهری، ۱۳۷۳ ج: ۱۰۰)	خیر
۳۷	روحیه سپاسگزاری	(مطهری، ۱۳۵۴: ۸۹)	خیر
۳۸	خوش اخلاقی	(مطهری، ۱۳۷۳ ج: ۱۰۰)	خیر
۳۹	اینار	(مطهری، ۱۳۵۴: ۲۲۳)	بلی
۴۰	اهتمام به کار دیگران	(مطهری، ۱۳۷۳ ب: ۲۲۸)	بلی

بر این اساس با توجه به عواملی که استاد شهید تأکید بیشتری بر آنها داشتند و صرف نظر از بقیه، تأثیر معنویت بر این عوامل با پرسشنامه به دست آمد.

در این پژوهش برای سنجش روایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی استفاده شد. هدف اصلی در روش تحلیل عاملی، مطالعه نظم و ساختار داده‌های چند متغیره است (تاکر^۱ و دیگران، ۱۹۹۷). تحلیل عاملی خود دارای دو نوع اکتشافی و تأییدی است که در این مقاله از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است.

تحلیل عاملی اکتشافی رایجترین نوع تحلیل عاملی است که توسط چارلز اسپیرمن در سال ۱۹۰۴ ابداع شد (فابریگار^۲، ۱۹۹۹). در این نوع تحلیل عاملی در صددیم ساختار زیربنایی مجموعه نسبتاً بزرگی از متغیرها را کشف کنیم (حبیب پور و صفری، ۱۳۹۰: ۳۰۵). به همین منظور از دو آزمون KMO و بارتلت برای سنجش تناسب داده‌ها در تحلیل عاملی استفاده شده است. هم‌چنین

1 - Tucker
2 - Fabrigar

برای چرخش عاملی از روش چرخش واریماکس استفاده شد که زیر مجموعه روشهای چرخش متعامد است؛ به این دلیل که کلاین آن را روش بهتری برای دستیابی به ساختار ساده می‌داند (حبیب پور، صفری، ۱۳۹۰: ۳۳۵).

حجم نمونه

گورسوج نسبت ۵ نمونه به ازای هر ۱ متغیر را اشاره کرده و معتقد است که حجم نمونه نباید از صد کمتر باشد (حبیب پور و صفری، ۱۳۹۰: ۳۲۴)؛ به همین منظور برای ۲۱ متغیر (سؤال پرسشنامه) به حداقل ۱۰۵ نمونه نیاز است. این مطالعه ۱۱۰ نمونه دارد. سؤالات پرسشنامه به این صورت است که از فرد خواسته می‌شود تأثیر معنویت را بر هر کدام از متغیرها با معیارهای زبانی اندازه‌گیری کند؛ سپس این معیارهای زبانی با مقیاس لیکرت به اندازه عددی تبدیل می‌شود. در جدول ۴ و ۵ ویژگیهای جمعیت‌شناختی نمونه قابل مشاهده است.

جدول ۴: ویژگیهای سطح تحصیلی نمونه آماری

مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد
کاردانی	۲۸	۲۵.۵
کارشناسی	۵۳	۴۸.۱
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۸	۲۵.۵
داده بدون مقدار	۱	۰.۹
مجموع کل	۱۱۰	۱۰۰

جدول ۵: ویژگیهای جنسیتی نمونه آماری

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۲۸	۲۵.۵
مرد	۸۲	۷۴.۵
کل	۱۱۰	۱۰۰

از روش آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه استفاده شد که مقدار آلفا با ۰/۸۹۵ برابر است که این مقدار پایایی ابزار اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. مقدار آزمون KMO برابر با ۰/۸۲۸

به دست آمد. هم‌چنین نتیجه آزمون بارتلت (۰/۷۶، ۸۱۲) در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است. به این طریق می‌توان نتیجه گرفت که تحلیل عاملی را می‌توان بخوبی برای این الگو اجرا کرد. جدول ۶ نتایج تحلیل عامل اکتشافی را نشان می‌دهد.

جدول ۶: نتایج تحلیل عاملی

ویژگیها	Component				
	۱	۲	۳	۴	۵
بصیرت		۰/۴۲۲			۰/۵۸۵
توان فکری					۰/۵۷۵
قدرت یادگیری و رشد					۰/۷۸۹
درک زیبایی‌های معنوی	۰/۴۷۶				۰/۴۳۶
تسلط بر قوه خیال				۰/۶۴۵	
اعتماد	۰/۶۷۷				
اخلاص	۰/۵۱۵	۰/۴۶۵			۰/۴۱۴
امید	۰/۶۹۱	۰/۳۰۲			
صبر	۰/۶۴۵				
توکل	۰/۳۶۶	۰/۶۳۸			
بهجت و شادمانی		۰/۶۴۶	۰/۳۴۲		
تعهد		۰/۶۰۶		۰/۴۴۳	
ایثار	۰/۴۳۱	۰/۳۶۹		۰/۵۱۲	
شجاعت			۰/۴۷۵		
اهتمام به کار دیگران	۰/۳۰۵		۰/۵۹۴		
ثبات	۰/۴۱۴	۰/۳۳۸	۰/۵۵۵		
نظم			۰/۶۲۶	۰/۴۰۳	
سلامت تن			۰/۷۹۲		
صرفه جویی				۰/۷۰۵	
کاهش مفاسد اجتماعی				۰/۶۶۰	
حسن روابط اجتماعی		۰/۴۶۹	۰/۳۹۱	۰/۳۷۹	

با مشورت خبرگان به این نتیجه رسیدیم که متغیر تسلط بر قوه خیال را از الگو حذف کنیم و مقولات همسان را در دسته‌هایی قرار دهیم. دسته‌های زیر را با مشورت و نظرخواهی از خبرگان در

نظر گرفتیم.

۱- ویژگیهای رفتاری: این ویژگیها معرف رفتار فرد، و بیشتر بر جنبه‌های بیرونی ناظر است.

۲- ویژگیهای فرا فردی: این ویژگیها بر جنبه‌هایی از رفتار ناظر است که بیشتر جنبه اجتماعی

دارد.

۳- ویژگیهای فکری و ادراکی: این مقوله برخاسته از ویژگیهای فکری افراد است. لازم به ذکر

است که قدرت اندیشه به دلیل اهمیت آن در مقوله روحی نیاورده شده است.

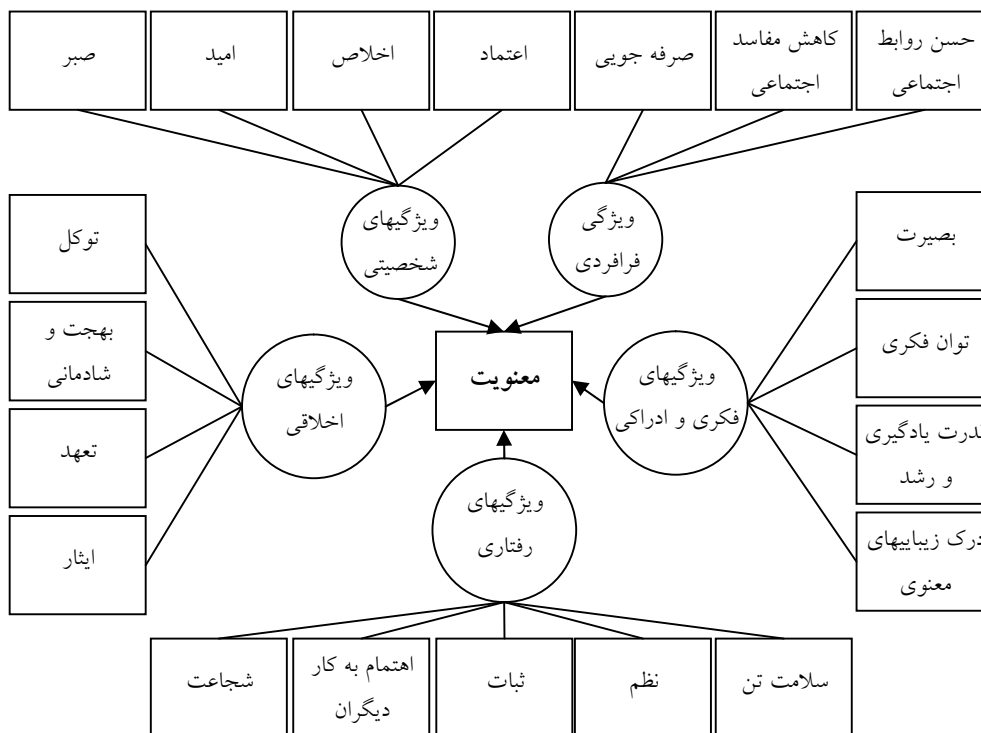
۴- ویژگیهای اخلاقی: این ویژگیها بیشتر بر خلق، خو و منش افراد ناظر است.

۵- ویژگیهای شخصیتی: این ویژگیها ناظر بر شخصیت افراد ناظر است؛ صفاتی که فارغ از

اخلاقی بودن یا نبودن افراد را از یکدیگر جدا می‌کند.

سرانجام الگو به شکل ۱ در می‌آید. در این الگو مقولات مختلف تحت هر دسته نشان داده

شده است:



شکل ۱: الگوی نهایی پژوهش

در این مقوله بندی زوایای مختلف فردی مورد توجه قرار گرفت تا جامعیت نگاه حفظ شود. متغیرهای پنجگانه ویژگیها با میانگین مقولاتی به وجود می آید که آنها را تشکیل می دهد و به آزمون الگو پرداخته می شود.

فرض ۱: معنویت بر ویژگیهای فکری و ادراکی فرد تأثیر دارد.

فرض ۲: معنویت بر ویژگیهای رفتاری فرد تأثیر دارد.

فرض ۳: معنویت بر ویژگیهای اخلاقی فرد تأثیر دارد.

فرض ۴: معنویت بر ویژگیهای شخصیتی فرد تأثیر دارد.

فرض ۵: معنویت بر ویژگیهای فرافردی فرد تأثیر دارد.

در ادامه به آزمون الگو با استفاده از روش رگرسیون خطی پرداخته می شود. در جدول ۷ نتایج آزمون رگرسیونی قابل مشاهده است.

جدول ۷: نتایج آزمون رگرسیون خطی

Sig.	t	مقدار آماره	Sig.	F	مقدار آماره	Beta	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۸/۷۵۹		۰/۰۰۰	۷۶/۷۲۸		۰/۶۴۴	ویژگیهای فکری و ادراکی	معنویت
۰/۰۰۰	۴/۷۷۳		۰/۰۰۰	۲۲/۸۷۳		۰/۴۱۷	ویژگیهای رفتاری	معنویت
۰/۰۱۲	۲/۵۴۴		۰/۰۱۲	۶/۴۷۰		۰/۲۳۸	ویژگیهای اخلاقی	معنویت
۰/۰۰۰	۴/۰۶۹		۰/۰۰۰	۱۶/۵۵۷		۰/۳۶۵	ویژگیهای شخصیتی	معنویت
۰/۰۰۲	۳/۱۲۲		۰/۰۰۲	۹/۷۴۷		۰/۲۸۸	ویژگیهای فرا فردی	معنویت

نتیجه گیری

همان گونه که بیان شد تأثیرات معنویت امروزه در سازمانها بسیار مورد توجه قرار گرفته است. از این رو پژوهشهای فراوانی در این باب صورت گرفته است. در این مقاله با رویکردی بومی و از دل نظریات و آرای شهید مطهری الگویی برای شناخت تأثیراتی ارائه شد که معنویت می تواند بر افراد بگذارد. بسیاری از این ویژگیها در سازمانها بسیار مهم و مورد توجه است. در این مقاله برای ساخت الگو از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. سرانجام تأثیرات معنویت بر جنبه ها و ابعاد مختلف فردی مورد مطالعه قرار گرفت.

با توجه به نتایج آماره F، که در سطح خطای کوچکتر از ۵ درصد قابل قبول است، می توان

الگوی رگرسیونی الگوهای پنجگانه را الگویی خوب دانست. از طرفی با توجه به آماره t و مقدار خطا می‌توان این‌گونه اظهار نظر کرد که تأثیر معنویت بر عوامل به اثبات رسیده است؛ به عبارتی فرضهای پنجگانه، که در تحقیق در نظر گرفته شده بود، همگی تأیید، و به این صورت الگوی پیشنهادی تأیید می‌شود.

با توجه به نتایج امید است به مقوله معنویت در سازمانها و جوامع با اهمیت بیشتری نگاه شود. پژوهشگران عزیز می‌توانند در آینده مبتنی بر نظر و اندیشه دانشمندان بزرگ و صاحبنامی همچون علامه جعفری، مصباح یزدی، علامه طباطبایی و... به این مسئله نگاه کنند تا ضمن برخورداری از نگاهی که در افکار و فرهنگ بومی ریشه دارد بتوانند در راه رویش نظریات مبتنی بر اندیشه اسلامی گام بردارند. هم‌چنین در آینده می‌توان بر تأثیرات معنویت بر یادگیری، مدیریت بحران، ارتقای فرهنگی در اجتماع و... به صورت مبسوط پرداخت.

منابع فارسی

- حبیب پور، کریم؛ صفری، رضا (۱۳۹۰). راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی. چ سوم. تهران: انتشارات متفکران.
- شریعتی، علی (۱۳۸۵). خود سازی انقلابی (مجموعه آثار ۲). چ نهم. تهران: انتشارات الهام.
- شریعتی، علی (۱۳۸۶). تاریخ تمدن (مجموعه آثار ۱۱). ج ۱. چ هشتم. تهران: انتشارات قلم.
- شریعتی، علی (۱۳۸۷). نیایش (مجموعه آثار ۸). چ دهم. تهران: انتشارات الهام.
- صدر، سید موسی (۱۳۸۴). ادیان در خدمت انسان. تهران: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امام موسی صدر.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۹). صد گفتار (خلاصه آثار شهید مطهری). چ دهم. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام.
- مطهری، مرتضی (۱۳۵۴). سیری در نهج البلاغه. چ دوم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۷). داستان راستان. چ اول. چ دهم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۰الف). آشنایی با قرآن ۳. چ چهارم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۰ب). فطرت. چ دوم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۰ج). خاتمیت. چ پنجم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۱). ده گفتار. چ هفتم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۲). جهان بینی توحیدی. چ ششم. تهران: انتشارات صدرا.

- مطهری، مرتضی (۱۳۷۳ الف). انسان در قرآن. چ هشتم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۳ ب). حکمتها و اندرزها. ج اول. چ سوم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۳ ج). سیری در سیره ائمه اطهار. چ دهم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۵). انسان و سرنوشت. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۷ الف). آزادی معنوی. چ چهاردهم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۷ ب). آشنایی با قرآن ۵. تهران. چ سوم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۷ ج). آشنایی با قرآن ۶. تهران. چ سوم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۷ د). آشنایی با قرآن ۷. تهران. چ سوم. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۹). انسان و ایمان. تهران: انتشارات صدرا.
- معین، محمد (۱۳۷۲). فرهنگ فارسی. چ بیست و یکم. تهران: انتشارات امیر کبیر.

منابع انگلیسی

- Badrinarayanan, V. & Madhavaram, S. (2008). Workplace spirituality and the selling organization: A Conceptual Framework and Research Propositions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(4), 421-434.
- Cavanagh G (1999) Spirituality for managers: context & critique. *Journal of organizational change management* 12(3): 186-199
- Chonko LB, Wotruba TR, Loe TW; "Ethics code familiarity and usefulness: views on idealist and relativist managers under varying conditions of turbulence"; *Journal of Business Ethics*; 42; 237-52; 2003
- Cohen, A. (1997). The guiding light. *Sales and Marketing Management*, 149(8), 46-54.
- Conlin, M.: (1999), 'Religion in the Workplace: The Growing Presence of Spirituality in the Workplace', *Business Week* (Nov. 1), 151-158.
- Fabrigar, Leandre R. and et al. (1999), Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research, *Psychological methods*, The American Psychological Association, Inc., Vol. 4.No. 3, PP. 272-29
- Gerald F. Canvash U, Mark R. Bandsuch, (2002) "Virtue as a bench mark for 125 pirituality in business", *Journal of Business Ethics*, vol 38: 109-117
- Guillory W, Cash K, Gray G (2000), "A framework for accommodating religion & spirituality in the workplace. *Academy of the management executive*" 14(3): 124-134.
- Harman W, Hormann J (1990) *Creative work: "The constructive Role of business in a transforming society. Knowledge Systems" Inc, Indianapolis, IN.*
- Neck C, Milliman J (1994), "Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life". *Journal of managerial psychology* 9(6): 9-16.
- Moncrief, W.C., Babakus, E., Cravens, D.W. & Johnson, M. (1997). "Examining the antecedents and consequences of salesperson job stress". *European Journal of Marketing*, 31(11-12), 786-798.
- Somers MJ. (2001). " Ethical codes of conduct and organizational context: a study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organizational values". *J Bus Ethics*; 30: 185-95.
- Tucker, Ledyard R. and MacCallum, Robert C. (1997), *Exploratory Factor Analysis*, Emeritus of Psychology at University of Illionois and Ohio State University

- Valentine S., Fleischman, G.; "Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction". *Journal of Business Ethics*; 77; 159-72; 2008
- Pandi, A., Gupta, K., Rajen, Arora A.P, 2009 "Spiritual climate of business organization and its impact on customers experience", *Journal of Business Ethics*, vol 88 :313-332
- Porter, S.S., Kraft, F.B. & Claycomb, C. (2003). "The practice of a wellness lifestyle in a selling environment: A conceptual exploration". *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(3), 191-204
- Porth, S. J., D. Steingard and J. McCall (2000), " in press, 'Spirituality and Business: The Latest Management Fad or the Next Breakthrough?', University of Notre Dame Conference, 'Business, Religion and Spirituality', April 3-4.

