

مطالعه تأثیر هوش معنوی اسلامی بر تعامل شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی نیازهای روان شناختی

کژ فرشید اصلانی / استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران.

 orcid.org/0000-0003-1883-5041

حسین ستوده / استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران.

امیر حسین محتشمی پور / کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، نطنز.

دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵ - پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۳

f.aslani@pnu.ac.ir

setudeh@pnu.ac.ir

mohtashampoor@gmail.com

چکیده

با غالب شدن فضای فکری پسانوگرایی (پست مدرنیسم) بر جوامع، انسان بیش از پیش احساس پوچی و بی‌هویتی می‌کند. از این رو وجود معنویت در محیط کاری منجر به تقویت انگیزش و امید کارکنان می‌شود. این مفهوم در جوامع اسلامی به سبب بافت فرهنگی و دینی در قالب «هوش معنوی اسلامی» معرفی شده است. هدف پژوهش حاضر مطالعه تأثیر هوش معنوی اسلامی بر تعامل شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارمندان منطقه ۲۰ شهرداری تهران به تعداد ۵۰۰ تن بودند که تعداد ۲۱۷ تن با روش «تصادفی ساده» انتخاب شدند. در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه «تعامل شغلی» لیدن و ماسلین (۱۹۹۸)، «هوش معنوی» کینگ (۲۰۰۷) و «نیازهای اساسی روان‌شناختی» گاردیا، دسی و رایان (۲۰۰۰) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده روش «معادلات ساختاری» به کار گرفته شده است. نتایج نشان داد نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی بین هوش معنوی اسلامی و تعامل شغلی معنادار است.

کلیدواژه‌ها: هوش معنوی اسلامی، تعامل شغلی کارکنان، نیازهای روان‌شناختی.

روابط و تعامل کارکنان در بستر سازمانی، یکی از عوامل مهمی است که در جهت بهبود نتایج شغلی آنها در محیط سازمانی مؤثر است. افراد در جوّ شغلی خود، معمولاً برای توسعه کاری و دستیابی به فرصت‌های پیشرفت آتی خود، به سرپرستان و سایر همکاران خود وابسته‌اند (لوی، چان و لم، ۲۰۱۴، ص ۴۷). تعامل کاری به‌مثابه یک وضعیت رضایت‌بخش و وضعیت ذهنی مثبت شناخته می‌شود که با سطح بالایی از انرژی و شناسایی قوی با کار مشخص می‌شود و به موجب آن کارمند متعهد سطح قدرت، فداکاری و جذب زیادی را در محل کار ارائه می‌دهد (کوکبی، ۱۴۰۰، ص ۲). البته فرایندها و چارچوب‌های میان‌فردی می‌تواند موجب بهبود کیفیت این روابط شود (کارملی، فریدمن و تیشلر، ۲۰۱۳، ص ۱۵۰).

به نظر می‌رسد یکی از عوامل مؤثر بر تعامل شغلی کارمندان، «هوش معنوی» آنهاست. هوش معنوی به ما در دسترسی به معانی عمیق، ارزش‌ها، اهداف و بالاترین انگیزه‌ها کمک می‌کند (هانفر و همکاران، ۲۰۱۵، ص ۶۰۵). با توجه به این تعریف می‌توان گفت: هوش معنوی برای انسان به‌مثابه یک قطب‌نما عمل می‌نماید (اسدزاده هیر و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۸). در واقع هوش معنوی زیربنای باورهای فرد است که سبب اثرگذاری بر عملکرد وی می‌شود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۷۱).

معنویت در کار فرد را تشویق می‌کند نه فقط خود فیزیکی و فکری فرد که تمام خود را به کار بیاورد (ساکس، ۲۰۱۱). یک فرد باهوش معنوی قادر خواهد بود با افراد دیگر ارتباط متقابل را تجربه کند و با احساس هدف و تقدس به موقعیت‌ها واکنش نشان دهد (کینگ و دسیکو، ۲۰۰۹). بدین‌سان هوش معنوی به فرد برای ارتباط بهتر با همکاران و شناسایی معنا و هدف وجود خود در یک سازمان و کار برای اهداف سازمانی کمک می‌کند (جو سانجای، ۲۰۲۱، ص ۶۴۰).

همچنین مطالعات گوناگون، از جمله پژوهش‌های ساکس (Saks) (۲۰۱۱)، بیکرتون (Bickerton) (۲۰۱۳) و تأثیر مثبت معنویت بر تعامل و مطالعه جو سانجای (Joe Sanjay) (۲۰۲۱) تأثیر هوش معنوی و عاطفی را بر تعامل شغلی بین کارکنان نشان دادند.

از سوی دیگر رابطه بین تعامل شغلی کارکنان و نیازهای روان‌شناختی آنها تأیید شده است (لارتنی و رندال، ۲۰۲۱، ص ۹۹). رایان و دسی (Ryan and Deci) (۲۰۰۲) بیان کردند که سه نیاز اساسی روان‌شناختی در نظریه «خودتعیینی» وجود دارد: استقلال، شایستگی و ارتباط. این سه نیاز روان‌شناختی برای کارمندان اساسی هستند و مشارکت و نقش برجسته‌ای در توسعه، سازگاری و سلامتی در بین فرهنگ‌ها ایفا می‌کنند (رایان و دسی، ۲۰۱۷).

علاوه بر این، ارضای نیازهای خودمختاری و شایستگی به طور علیّ با اشکال مستقل انگیزش مرتبط است. هنگامی که نیازها ارضا شد، انگیزه کارکنان و مزایای بهره‌وری را بهبود می‌بخشد. با این حال، باید در نظر داشت که عکس آن نیز می‌تواند واقعیت داشته باشد. از این‌رو بهبود ارضای نیازهای خودتعیینی را نباید در سازمان‌هایی با تقاضاهای شغلی بالا که در آن حفظ استعداد حیاتی است، نادیده گرفت (هینز، مک کالاقان و ویت، ۲۰۲۲، ص ۲۹۸۲).

مطالعه هینز، مک کالاقان و ویت (Heyns, Mc.Callaghan and Wet) (۲۰۲۲) نشان داد بهبود در ارضای نیازهای خودتعیین‌گری می‌تواند تعامل کاری، کاهش خستگی عاطفی و قصد ترک افراد را پیش‌بینی کند.

چون به تازگی اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان، توجه روان‌شناسان را به خود جلب نموده و نیازهای معنوی در زندگی ماشینی جدید در برابر خواسته‌ها و نیازهای مادی قد علم کرده (کوئینگ و همکاران، ۲۰۰۴) و در الگوی نظری امرام و آلتو (Amram and Alto) (۲۰۰۷) به این موضوع اشاره شده که هوش معنوی در بهبود عملکرد روزانه بهزیستی فرد نقش مؤثری دارد (مرامی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۵۳)، به نظر می‌رسد هوش معنوی بر نیازهای روان‌شناختی افراد تأثیرگذار باشد. یافته‌های رستمی‌نسب و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد روان‌درمانی معنوی - مذهبی در کاهش افسردگی، ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی شامل خودمختاری، شایستگی و ارتباط با دیگران و همچنین نمره کل رضایت از زندگی تأثیر داشت.

بنابراین بر اساس مطالعات ذکرشده، نیازهای روان‌شناختی می‌تواند، هم تأثیر مستقیمی روی تعامل شغلی کارکنان داشته باشد و هم به صورت غیر مستقیم به‌مثابه متغیر میانجی از طریق تغییر در هوش معنوی اسلامی بر تعامل شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. در واقع این تغییرات در نیازهای بنیادین روان‌شناختی در اثر تقویت سازه هوش معنوی موجب تغییر در تعامل کارکنان می‌شود.

توجه به نیازهای روان‌شناختی بدین روی حایز اهمیت است که مشکلات بهداشت روانی، علت ایجاد پریشانی است و می‌تواند بر بسیاری از جنبه‌های زندگی، رشد هیجانی و اجتماعی تأثیر بگذارد. مشکلات حل نشده می‌تواند پیامدهای درازمدتی ایجاد کند و ممکن است به تعلیم و تربیت گسیخته، ضعف وجوه اجتماعی شدن و فقدان بهزیستی روانی منجر شود.

بنابراین تلاش شد با استفاده از منابع و متون اصیل دینی، به درکی دقیق و عمیق از این مفهوم و کاربرد عملی آن در لایه‌های رفتار سازمانی دست یابیم و با تدوین برنامه‌های رفتار سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، سازمان‌ها را از به‌کارگیری الگوهای رفتاری مبتنی بر نگرش‌ها و مفاهیم فکری و ارزشی مادی‌گرایانه و منفعت‌طلبانه غربی بی‌نیاز سازیم. از سوی دیگر، با توجه به اینکه در دانش نظری، به ارزیابی رابطه بین هوش معنوی با تعامل شغلی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی پرداخته نشده، بدین روی پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر هوش معنوی بر تعامل شغلی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی در بین کارکنان شهرداری است و پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین هوش معنوی با تعامل شغلی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟

زرنگاریان و عزیزی (۱۳۹۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته است. علاوه بر این، در میان فرضیات، هوش معنوی اسلامی نیز بیشترین تأثیر را بر قصد ترک شغل کارکنان دارد. تفته (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان داد بین هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد، اما بین ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری هست.

دورانی (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان داد اخلاق کار اسلامی می‌تواند نقش مهمی در توسعه و پیشرفت سازمان‌ها به‌مثابه راه حلی برای مسائل سازمانی، اجتماعی و فرهنگی امروزی در بخش شرکت‌های پاکستانی ایفا کند. طرح «اخلاق کار اسلامی» به‌منزله درمانی برای بحران فزاینده اخلاقی سازمان‌های بخش شرکتی پاکستان عمل می‌کند که برای عملکرد و رشد پایدار سازمانی، باید در فرهنگ سازمانی تزریق شود.

اطهر و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری میان اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که رضایت شغلی واسطه‌ای بین اخلاق کار اسلامی و سازمانی است.

باتوجه به مبانی نظری ارائه شده و کمبود پژوهش در این زمینه، نتایج پژوهش حاضر می‌تواند راهگشای تقویت هوش معنوی و تعامل سازنده شغلی باشد. بنابراین محققان درصددند تا این فرضیه را بررسی نمایند که هوش معنوی اسلامی بر تعامل شغلی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی دارای تأثیر معناداری است.

روش پژوهش

چون نتایج این تحقیق برای سایر بخش‌های خدماتی، دولتی و پژوهشی قابل استفاده است، تحقیق از لحاظ هدف بنیادی است و روش آن با توجه به اینکه بررسی رابطه دو یا چند متغیر در یک گروه بوده، «توصیفی - پیمایشی» از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر به منظور انجام مطالعات میدانی، شامل کلیه کارکنان منطقه ۲۰ شهرداری تهران است که در زمان تحقیق تعداد آنان ۵۰۰ تن بود. در تحقیق حاضر، بر اساس جامعه آماری و با توجه به تعداد جامعه مبتنی بر جدول مورگان تعداد ۲۱۷ تن به روش «نمونه‌گیری تصادفی ساده» انتخاب شدند. ابزار پژوهش «پرسشنامه استاندارد» بود.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه «نیازهای اساسی روان‌شناختی»

این مقیاس توسط گاردیا، دسی و رایان (Guardia, Deci, Ryan) تدوین شده است و میزان نیازهای روان‌شناختی را می‌سنجد. مقیاس مذکور شامل ۲۱ گویه است که بر اساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است. ضرایب پایایی حاصل از اجرای آن روی مادر، پدر، شریک افسانه‌ای (رمانتیک) و دوستان آزمودنی‌ها به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۲، ۰/۹۲، ۰/۹۲ است (گاردیا، دسی و رایان، ۲۰۰۰).

در ایران این مقیاس در نمونه‌های مدیران و دانشجویان ایرانی اجرا شده و از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است، به گونه‌ای که آلفای آن بین ۰/۷۴ تا ۰/۷۹ در نوسان است (قربانی و واتسون، ۲۰۰۴). پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه «تعامل شغلی»

پرسشنامه «تعامل رهبر و زیردست» دارای ۱۱ سؤال بوده که توسط لیدن و ماسلین (Liden and Maslyn) (۱۹۹۸) طراحی و تنظیم شده و هدف از آن سنجش تعامل بین رهبر و زیردستان است و ۴ مؤلفه (احساسات، وفاداری، همکاری و احترام به تخصص) دارد و بر اساس طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) نمره‌گذاری شده است. روایی و پایایی پرسشنامه در مطالعات گل‌محمدی و همکاران (۱۳۹۲) با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۶ به دست آمد.

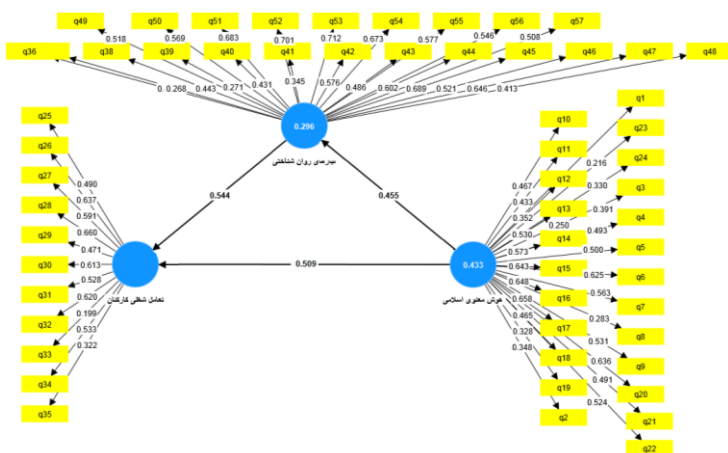
پرسشنامه «هوش معنوی»

پرسشنامه «هوش معنوی» کینگ (King) (۲۰۰۷) ۳۴ سؤالی و دارای ۴ مؤلفه است. نمره‌دهی بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) انجام شده است. روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش کینگ تأیید گردید و میزان آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش شد. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۶ به دست آمد. در تحقیق حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی صحت فرضیات تحقیق، با هماهنگی استنادن محترم راهنما، مشاور و مشاور آماری، از آزمون «گرسیون» با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش «الگوی ساختاری» با نرم‌افزار PLS انجام گرفته است.

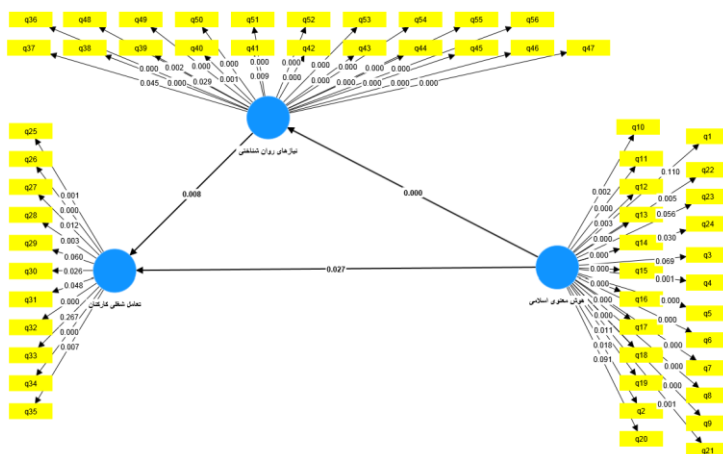
یافته‌های پژوهش

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS می‌پردازیم.

شکل ۱: الگوی ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۲: الگوی ساختاری تحقیق در حالت معناداری



جدول ۱: نتیجه آزمون معادلات ساختاری

نتیجه آزمون	معناداری	ضریب مسیر	مسیر
قبول	۰/۰۲۷	۰/۵۰۹	هوش معنوی اسلامی ← تعامل شغلی کارکنان
قبول	۰/۰۰۰	۰/۴۵۵	هوش معنوی اسلامی ← نیازهای روان‌شناختی
قبول	۰/۰۰۸	۰/۵۴۴	نیازهای روان‌شناختی ← تعامل شغلی کارکنان

با توجه به نتایج به دست آمده از خروجی الگوی معادلات ساختاری، مقدار ضریب مسیر و مقدار T-value نشان داد تمام فرضیات پژوهش تأیید شدند. در ادامه برای سنجش متغیر میانجی تعامل مشتری از محاسبه رابطه کل بر اساس الگوی آروجان استفاده گردید (جدول ۱).

جدول ۲: نتایج بررسی کل متغیرهای میانجی فرضیه چهارم

نوع رابطه	رابطه مستقیم	رابطه غیرمستقیم	رابطه کل بر اساس الگوی آروجان $Z - value = a * b / \text{SQRT}(b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2 + s_a^2 * s_b^2)$
هوش معنوی اسلامی بر تعامل شغلی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی	۰/۵۰۹	× ۰/۵۴۴ ۰/۴۵۵	۰/۴۱۹

همان‌گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، مقدار رابطه کلی مطابق الگوی آروجان (۱۹۷۲) بر مبنای مقادیر ضریب مسیر فرضیه فوق مقدار ۰/۴۱۹ به دست آمد. از این‌رو فرضیه H1 تأیید می‌گردد. در نتیجه، این ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین هوش معنوی اسلامی بر تعامل شغلی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی و این ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

«هوش معنوی اسلامی» الگوواره جدیدی است که در کتاب‌های اسلامی بیان شده است و با توانایی‌های درونی فرد، با داشتن قلبی پاک از همه بدین‌رو‌ها ارتباط دارد، به گونه‌ای که فرد برای خود و دیگران سودمند است. بی‌تردید وجود افرادی که در سازمان دارای هوش معنوی اسلامی باشند در همه ابعاد می‌تواند زمینه‌ساز توسعه سازمان باشد. با توجه به فرضیه مزبور می‌توان گفت: از نظر جامعه هدف، هوش معنوی اسلامی و آرامشی که این هوش در سامانه آموزشی به فرد می‌دهد، موجب می‌شود کارکنان حتی در ساعات اضافی در سازمان بمانند و به تبادل دانش و مباحثه درباره موضوعات مرتبط بپردازند. این کارکنان سامانه کنونی را بخشی از زندگی خود می‌دانند و حس وابستگی عاطفی به سازمان دارند. این عوامل ناشی از تأثیری است که هوش معنوی اسلامی بر تعهد و تعامل سازمانی کارکنان دارد.

کسی که هوش معنوی اسلامی در سطح مطلوبی دارد با وجود دشواری‌های محیط کاری، کار را نوعی عمل خیر قلمداد می‌کند که علاوه بر مزایای مادی و رضایت ارباب رجوع، نوعی پاداش اخروی برای او دارد. در دین مبین اسلام کار جانمایه حیات آدمی است و سرمایه سعادت دنیا و آخرت بشر قلمداد می‌شود. علاوه بر این کار موجب عزت و شرف

انسان‌هاست و این بر نیت فرد برای ترک شغل تأثیر منفی می‌گذارد و ترک شغل را در او کاهش می‌دهد. در واقع عجین شدن مباحث دینی و اسلامی با ماهیت کار و نگرش اخلاقی به کار، به تعهد فراوان فرد در کار منجر می‌شود. می‌توان این‌گونه استنباط کرد که طرز تلقی و تفکری که کارکنان با نگرش اسلامی درباره ماهیت هستی دارند به گونه‌ای است که زندگی پرمغز و نگاهی مثبت به آنان می‌دهد. این طرز تلقی در کنار شناخت کامل‌تر کارکنان در سطحی ورای جسم مادی آنان، تفکر درباره اهداف و علل کار در سازمان، دیدگاهی معنوی قوی، پایش مناسب تنش زندگی در محیط کاری و در زندگی شخصی به سبب داشتن درکی از معنا و هدف زندگی و آگاهی زیاد از رابطه عمیق میان کارکنان، موجب می‌شود کارکنان کار در سازمان را لذت‌بخش بدانند و نسبت به شغل تعهد مناسبی داشته باشند.

کارکنان متعهد برای ماندن در سازمان تلاش بیشتری می‌کنند و دلبستگی زیادی به اهداف و محیط کاری دارند. در نتیجه آنان تمایلات کمتری به ترک شغل دارند و در سازمان ماندگارتر خواهند بود. افرادی که جهت‌گیری دینی درونی دارند؛ یعنی معتقدند دین در ذات آنها ریشه دارد، به طور طبیعی در مقایسه با افرادی که دین بیرونی دارند؛ یعنی دین را وسیله‌ای برای دستیابی به چیز دیگری می‌دانند، مسئول هیجانانگیز و عواطف خود هستند.

از مهم‌ترین ویژگی‌های افرادی که جهت‌گیری دینی درونی دارند این است که در کارها و اعمال روزمره خود فرافکنی نمی‌کنند و واقعیت‌ها را می‌پذیرند؛ زیرا بی‌مسئولیتی هیجانی ناظر بر آن است که عامل خشم و ناراحتی درونی انسانی، دیگران هستند. به عبارت دیگر، عامل بدبختی هر کس خودش نیست، بلکه دیگران هستند. معمولاً واقعیت‌ها را آنچنان که اتفاق می‌افتد آرام و بی‌سر و صدا نباید پذیرفت.

بنابراین، با توجه به آنچه درباره ویژگی‌های جهت‌گیری دینی درونی و بی‌مسئولیتی هیجان‌گفته شد، می‌توان گفت: جهت‌گیری دینی درونی می‌تواند بی‌مسئولیتی هیجانی را کاهش دهد. افراد دارای هوش معنوی اسلامی مذهب را به‌مثابه هدف در نظر می‌گیرند و وجود یک نظام درونی ارزشی قوی و حفظ و تقویت آن پشتوانه محکمی برای افزایش عملکرد شغلی است.

همچنین می‌توان بیان کرد که هوش معنوی اسلامی احساس تعهد، وظیفه‌شناسی و پایش درونی کارکنان را در محیط کار ارتقا می‌بخشد که موجب تلاش زیاد و در نهایت عملکرد شغلی و میزان بهره‌وری سازمانی بالاتر می‌شود. همچنین تقید و پایبندی کارکنان به اصول و باورهای مذهبی، عملکرد شغلی آنها را افزایش می‌دهد. وجود رابطه بین هوش معنوی اسلامی و عملکرد شغلی را همچنین می‌توان این‌گونه تبیین نمود که با توجه به باورهای مذهبی در ایران، اعتقاد به حلال و حرام (و دستمزد در مقابل کار) و تلقی کار به‌عنوان فضیلت در اسلام، کار و عملکرد شغلی به‌عنوان ابزاری برای اعتلای علایق اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی در نظر گرفته می‌شود که این موجب حفظ اعتبار اجتماعی، افزایش رفاه اجتماعی و تأکید بر ایمان می‌گردد (ارشدی، ۱۳۸۷).

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، تأیید نقش تعیین‌کننده هوش معنوی اسلامی در میزان نوع‌دوستی، جوانمردی و نزاکت کارکنان بود. این یافته با نتایج پژوهش وارث و همکاران (۱۳۸۸) همسو است. آنها اظهار می‌دارند که معنویت در میزان رفتار شهروندی سازمانی نقش دارد. بر این اساس به نظر می‌رسد هوش معنوی اسلامی می‌تواند میزان تمایل کارکنان در کمک به همکاران جدید برای سازگاری با محیط کاری و حل مشکلات مرتبط با کار، تمایل به انجام تکالیف کاری همکاران در صورت نیاز آنان و نیز خودداری از گله و شکایت از مسائل جزئی، بزرگ‌نمایی مشکلات جزئی و تمرکز بر جنبه‌های مثبت محیط کاری به جای چیزهای نادرست و در نهایت، اجتناب از اقداماتی را که به دیگران خسارت وارد می‌کند، پیش‌بینی کند.

در مقابل، بین هوش معنوی اسلامی و عملکرد شغلی رابطه معناداری به دست نیامد (جدول ۱). این نتیجه نشان می‌دهد که با افزایش هوش معنوی اسلامی کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز تغییری نمی‌کند. این نتیجه نشان می‌دهد که ظاهرسازی مذهبی تأثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان ندارد.

با توجه به اینکه در جهت‌گیری بیرونی، مذهب در چارچوب و ساختار شناختی و عاطفی خود درونی نشده و از سطح باور به سطح ایمان مذهبی انتقال نیافته، با عملکرد شغلی رابطه معناداری پیدا نکرده است. از این رو پیشنهاد می‌شود برای بالا بردن تلاش و در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان، برنامه‌های آموزشی لازم و مناسب درخصوص ابتکار شخصی و نقش باورها و اعتقادات دینی در ارتقای سلامت شخصی و محیط کار برای کارکنان و مدیران سازمان‌ها به مرحله اجرا درآید.

همچنین پیشنهاد می‌گردد در سازمان‌ها شرایطی فراهم شود تا کارکنان بتوانند با هوش معنوی اسلامی، مذهب را در چارچوب و ساختار شناختی و عاطفی خود درونی سازند و از سطح باور به سطح ایمان مذهبی انتقال یابند، تا بدین وسیله عملکرد شغلی افزایش یابد.

منابع

- ارشدی، نسرین، ۱۳۸۷، *طراحی و آزمون الگوی ارزشیابی‌ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز*، رساله دکتری روان‌شناسی، اهواز، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- اسدزاده هیر، نجف و همکاران، ۱۳۹۸، «بررسی رابطه بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان شهرستان اصلان دوز»، *روان‌شناسی مدرسه*، ش ۸، ص ۷-۲۱.
- تفته، مرضیه، (۱۳۹۷)، «رابطه هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ش ۹ (۳۴)، ص ۱۲۹-۱۵۰.
- رستمی‌نسب دولت‌آباد، زینب و همکاران، ۱۳۹۷، «بررسی اثربخشی روان‌درمانی معنوی - مذهبی بر افسردگی، ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی و رضایت از زندگی در مبتلایان به اچ.‌آی.‌وی مثبت»، *پژوهش در دین و سلامت*، ش ۴، ص ۷-۲۰.
- زنگاریان، یوسف و جواد عزیززی، (۱۳۹۸)، «تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی)»، *مدیریت اسلامی*، ش ۲۷ (۲)، ص ۱۴۷-۱۲۵.
- صالحی، مهدی و همکاران، ۱۳۹۶، «بررسی تأثیر هوش معنوی و هوش هیجانی مدیران بر عملکرد مالی شرکت‌ها»، *حسابداری سلامت*، ش ۶، ص ۶۸-۸۷.
- کوکبی، محمد، ۱۴۰۰، *بررسی تأثیر بازاریابی داخلی بر تعامل کاری و قصد ترک شغل (مورد مطالعه: شعب بانک اقتصاد نوین در استان تهران)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان مازندران، مرکز پیام نور بابل.
- مرامی، مهناز و همکاران، ۱۳۹۸، «مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزش هوش معنوی و تاب‌آوری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان»، *روان‌شناسی مثبت*، ش ۵، ص ۵۱-۶۲.
- وارث، پیرحامد و همکاران، ۱۳۸۸، «رابطه ارتباط فرافردی و رفتار شهروندی»، *مدیریت دولتی*، ش ۱، ص ۱۳۵-۱۵۴.
- Amram, Y. & Alto, P, 2007, "The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence", Presented at the *115th Annual Conference of the American Psychological Association*, San Fransisco, USA.
- Athar, M. R., Shahzad, K., Ahmad, J., & Ijaz, M. S, 2016, "Impact of Islamic work ethics on organizational commitment: Mediating role of job satisfaction", *Journal of Islamic business and management*, No 6(1), p. 119-134.
- Bickerton, G.R, 2013, *Spiritual resources as antecedents of work engagement among Australian religious workers*. Thesis (PhD). University of Western Sydney.
- Carmeli, A., Friedman, Y., & Tishler, A, 2013, "Cutivating a Resilience Top Management Team: The Importance of Relational Connections and Strategic Decision Comprehensiveness", *Journal of Safety Science*, No. 51, p. 148-159.
- Durrani, F, 2017, "Mediating role of organizational justice in relationship between Islamic work ethics and employee turnover intention", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, No. 11(3), p. 1050-1068.

- Ghorbani, N., Watson, P.J, 2004, "Two facets of self-knowledge, big five: and promotion among Iranian managers", *Journal of social behavior and personality: An International Journal*, No. 6(8), p. 769-777.
- Guardia, G.J., Deci, E.L., Ryan, R.M, 2000, "Withinperson variation in security of attachment: A self- theory perspective on attachment, Need Fulfillment and wellbeing", *Journal of personality and social psychology*, No. 79(8), p. 367-384.
- Hanefar, S. B., Siraj, S., & Sa'ari, C. Z, 2015, "The Application of Content Analysis toward the Development of Spiritual Intelligence Model for Human Excellence (SIMHE)", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, No. 172, p. 603-610.
- Heyns MM, McCallaghan S, de Wet EH, 2022, "The role of supervisor support and basic psychological needs in predicting work engagement, burnout and turnover intentions in a medical contract research service setting", *Res Social Adm Pharm*, no, 18(6). p. 2981-2988.
- Joe Sanjay, I, 2021, "The Impact of of Spiritual and Emotional Intelligences in Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior", *Int.J. of Aquatic Science*, No. 12(2), p. 637-649.
- King, D. B, 2007, *The Spiritual Intelligence Project*, Trent University, Canada. Available from: www.dbking.net.
- King, D.B., & DeCicco, T.L, 2009, "A viable model and self-report measure of spiritual intelligence", *International Journal of Transpersonal Studies*, No. 28, p. 68-85.
- Koenig HG, McCullough ME, Larson DB, 2004, *Handbook of religion and health*, 1nd ed, Oxford: Oxford University Press, USA.
- Lartey F, M., & Randall ,Ph, M, 2021, Published by Canadian Center of Science and Education 99 From the Balanced Measure of Psychological Needs (BMPN) to Employee Engagement, *Indicators that Matter International Business Research*, No. 14(6), p. 1913-9012.
- Liden RC, Maslyn JM, 1998, "Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development", *Journal of Management*. No. 24(1), p.43-72.
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W, 2014, "Leader–Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, No. 87(1), p. 42–61.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L, 2017, *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*, New York: Guilford Publishing.
- Saks, A.M, 2011, "Workplace spirituality and employee engagement", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, No. 8(4), p. 317-340.