

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(تابستان ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۲: ۱۴۷ - ۱۲۵)



تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی)

یوسف زرنگاریان *

جواد عزیزی **

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۳۰

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۴/۲۹

چکیده

انسان در دنیای کنونی به دلیل تحت تأثیر قرارگیری بر تفکر پست مدرنیست، روز به روز خلا و پوچی بیشتری در فعالیت‌های خود احساس می‌کند. وجود معنویت در محیط کاری منجر به تقویت انگیزش و امید کارکنان می‌شود. این مفهوم در جوامع اسلامی به دلیل بافت فرهنگی و دینی در قالب هوش معنوی اسلامی معرفی شده است. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان در سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش ۱۶۵ نفر از کارکنان سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد هستند که براساس فرمول کوکران ۱۱۵ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه، و برای آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار SMART-PLS2 استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از تأیید تمامی فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. در میان فرضیات اخلاق کار اسلامی با بتای ۰/۴۸۱ بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته است. علاوه بر این در میان فرضیات، هوش معنوی اسلامی با بتای ۰/۴۳۶ - بیشترین تأثیر را بر قصد ترک شغل کارکنان دارد.

کلیدواژه‌ها: هوش معنوی اسلامی، اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی، قصد ترک شغل کارکنان، سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی

yoosef_zarnegarian@yu.ac.ir

* استادیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه یاسوج

aziziut92@gmail.com

** کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه تهران

مقدمه

در سالهای اخیر، محیط کار بر اثر عواملی مانند پیشرفت فناوری، نیاز به رقابت، اقتصاد در حال تغییر، سازمانها را با چالشهای فراوانی روبه‌رو کرده است (بارلینگ^۱، ۱۹۹۶: ۱۶). یکی از چالشهای مهم سازمانها خروج سرمایه‌های فکری از سازمانهاست. سرمایه فکری سازمانها به‌عنوان منابع ناملموس در حفظ و برتری سازمانها جایگاه ویژه‌ای داشته است (باکشی و چاهال^۲، ۲۰۱۵: ۳۷۶). از این‌رو در سالیان گذشته سازمانها با توجه به محیطها و فرهنگهای جوامع خود، راهبردهای گوناگونی را برای حفظ سرمایه‌های فکری در پیش گرفته‌اند (زرنگاریان، ۱۳۹۶: ۴۰). در جوامع اسلامی، هوش معنوی (کاهنی و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۷؛ بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۷؛ رستمی و چاغلی‌گل^۳، ۲۰۱۴: ۲۵۷۴) به‌عنوان یک مؤلفه تأثیرگذار مورد بررسی قرار گرفته و مطالعات زیادی در این زمینه انجام شده است. هوش معنوی اسلامی (اختر و همکاران^۴، ۲۰۱۸: ۱۶۴) با قدرت درونی فرد از داشتن قلبی پاک و بدون رذیلت سازگار است به‌گونه‌ای که پیامبر اکرم (ص) فرمودند: در انسان پاره گوشتی است که اگر آن سالم و درست باشد، دیگر اعضای بدن هم با آن سالم می‌شود و هرگاه آن بیمار شود، دیگر اعضای بدن بیمار و فاسد می‌شود. آن پاره گوشت، قلب است (رحمان و ساها^۵، ۲۰۱۵: ۱۳۵). و یا در روایتی دیگر پیامبر اکرم (ص) فرمودند: بهترین قلبها، قلبی است که ظرفیت بیشتری برای خوبی دارد و بدترین قلبها، قلبی است که ظرفیت بیشتری برای بدی دارد؛ پس عالیترین قلب، قلبی است که خوبی را در خود دارد و از خوبی لبریز است؛ اگر سخن بگویند، سخنش درخور پاداش است و اگر سکوت کند، سکوتش درخور پاداش است (نوید قراجه‌قیه، ۱۳۹۴: ۷۱) که در این میان در ادبیات دینی از قلب سلیم به قلبی که به سبب رهایی از هرگونه بیماری روحی و اخلاقی انسان را در مسیر کمال و رسیدن به خدا و بهشت قرار می‌دهد، یاد شده است. قلب سلیم، آثاری دارد که از جمله آنها می‌توان به آرامش، اطمینان و رهایی از هرگونه اضطرابی اشاره کرد (اسد زندی، ۱۳۹۳: ۱۷۶). از سویی دیگر تا زمانی که موضوعات اخلاقی حل نشده باقی می‌ماند از رشد معنوی جلوگیری می‌کند و مشکلات سازمانی به حداقل

1. Barling
2. Chahal & Bakshi
3. Rostami, Cheraghali Gol
4. Akhar, et al
5. Rahman, Shah

نخواهد رسید (آسهرلوس و داداشی خاص، ۱۳۹۱: ۹۷). اخلاق کار اسلامی (محمد و کوکوب^۱، ۲۰۱۶: ۳۵۵) ارزشهایی است که در بافت اسلامی خوب را از بد متمایز می‌کند (نیکنام‌جو و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۴۰). امروزه سازمانها در بافت جوامع اسلامی، توجه خود را به اخلاق و ارزشهای اخلاقی معطوف کرده‌اند؛ چرا که احتمال می‌رود کارکنانی که به اخلاق کار اسلامی پایبند هستند، اشتیاق و انرژی بیشتری در مورد کار از خود نشان می‌دهند (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۵)؛ لذا هرچه فرد نسبت به کار خود اشتیاق بیشتری داشته باشد، نسبت به سازمان خود متعهدتر است (کیم و همکاران^۲، ۲۰۱۷: ۳۵۰). تعهد سازمانی، نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی بویژه روانشناسی اجتماعی بوده است (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۸: ۱۸۲). مایر و آلن (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را روابطی بین کارکنان و سازمان تشریح کرده‌اند که باعث می‌شود کارمند نسبت به سازمان وفادار بماند و یا قصد ترک سازمان کند (مایر و همکاران^۳، ۲۰۰۲؛ فاروخ و همکاران^۴، ۲۰۱۷). قصد ترک شغل در نتیجه عدم تعهد سازمانی ایجاد می‌شود؛ به اهداف سازمانی صدمه می‌زند و باعث می‌شود دستیابی به اهداف سازمانی تحت تأثیر قرار گیرد و هم‌چنین باعث کاهش سطح نوآوری، کاهش کیفیت عرضه خدمات به مشتریان می‌شود و هم‌چنین تأثیرات روانشناختی منفی بر دیگر کارکنان می‌گذارد (اندی و آدگوری^۵، ۲۰۱۲). با توجه به اینکه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی یکی از سازمانهای تأثیرگذار در حوزه فرهنگ در کشور است، این سازمان در استان کهگلویه و بویراحمد به دلایل متعددی، کارایی و عملکرد مناسبی ندارد. یکی از این دلایل قصد ترک کارکنان است که باعث شده است کارکنان بعد از مدتی به دنبال انتقال از این سازمان برآیند که این امر موجب چالشهای فراوانی برای سازمان شده است. بنابراین با توجه به بافت این سازمان مدیران سازمانی باید به دنبال راهکارهایی برای کاهش قصد ترک کارکنان از این سازمان باشند. با توجه به نوع مأموریت این سازمان، که بر فرهنگ و ارزشهای اسلامی منطبق است و نیز اهمیت موضوع، عوامل متعددی برای قصد ترک کارکنان وجود دارد؛ از این رو در این

1. Mohamad & Quoquab
2. Kim et al
3. Meyer et al
4. Farrukh et al
5. Ayinde and Adegoroye

پژوهش تلاش شده است با استفاده از بررسی روابط ساختاری بین هوش معنوی اسلامی، اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد، ضمن تطبیق با داده‌های محیط واقعی سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد. پژوهشگران در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤالات هستند که آیا هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی، توانسته است تعهد سازمانی را افزایش دهد؛ آیا هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی از کاهش تمایل افراد به ترک خدمت جلوگیری می‌کند و آیا تعهد به کار به کاهش ترک خدمت توسط افراد منجر می‌شود؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هوش معنوی اسلامی

هوش معنوی در زندگی فرد و جامعه به پیامدهایی همچون عملکرد و سازگاری بهتر، مدیریت بر رفتار و زندگی، پیوند با جهان، خودآگاهی عمیق از ابعاد وجودی، توان جستجو در مسائل وجودی و تجربیات سطوح متعالی هوشیاری می‌انجامد (درمنکی‌فراهانی و همکاران ۱۳۹۵: ۶۹) و زمینه و بستر بودن یا نیروی زندگی تکاملی خلاق را دربر می‌گیرد. هوش معنوی به شکل هشیاری ظاهر می‌شود و به شکل آگاهی همیشه در حال رشد ماده، زندگی، بدن، ذهن، نفس و روح درمی‌آید؛ بنابراین هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فردی است و فرد را به ماورای فرد و به روح، مرتبط می‌کند. علاوه بر این، هوش معنوی فراتر از رشد روانشناختی متعارف است؛ بدین دلیل خودآگاهی شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی، افراد دیگر، زمین و همه موجودات می‌شود (بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۳۷). در پژوهشهای اخیر، هوش معنوی اسلامی به‌عنوان پارادایم جدیدی است که به معنای قلب در کتابهای اسلامی بیان شده است (اختر و همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ رحمان و ساها^۲، ۲۰۱۵؛ باباردین و اسماعیل^۳، ۲۰۱۵) و هوش معنوی اسلامی، تواناییهای درونی فرد تعریف شده است و با داشتن قلبی پاک از همه بدی ارتباط دارد به گونه‌ای که فرد برای خود و دیگران سودمند باشد (اختر و همکاران^۴، ۲۰۱۸؛ رحمان و ساها^۱، ۲۰۱۵؛ باباردین و

1. Akhar, et al
2. Rahman., Shah
3. Baharuddin & Ismail
4. Akhar, et al

اسماعیل^۲، ۲۰۱۵). در پژوهشها، قلب در قرآن به معانی گوناگونی بیان شده است که می‌توان به اینها اشاره کرد (حسن‌زاده و مرتضوی، ۱۳۹۵: ۱۰۵؛ قنبری، ۱۳۸۴: ۱۳۸۹؛ مظلوم ترشیزی، ۱۳۸۰: ۳۲؛ دلبری، ۱۳۹۵: ۸۲؛ طباطبایی، ۱۳۷۶: ۳۰): اول، عضوی در کنار اعضای دیگر مانند گوش که وسیله شنیدن و چشم که وسیله دیدن و دهان که وسیله بیان است، وسیله‌ای برای درک و فهم آمده است؛ گاه بر آن مهر زده، و گاه به وسیله آن تعقل می‌شود (بقره/۷؛ انعام/۴۶؛ اعراف/۱۷۹). «به یقین، گروه بسیاری از جن و انس را برای دوزخ آفریدیم. آنها دل‌هایی دارند که با آن (اندیشه نمی‌کنند) نمی‌فهمند و چشمانی که با آن نمی‌بینند و گوشهایی که با آن نمی‌شنوند. آنها همچون چهارپایانند؛ بلکه گمراه‌تر! اینان همان غافلاند». کنار هم قرار گرفتن قلب و دهان در (توبه/۸) و مهر بر همه اعضا در (نحل/۱۰۸) و به وجود پوششی بر قلب و سنگینی بر گوش و پرده و حجابی بر چشمان در (اسراء/۴۶ و جاثیه/۲۳) اشاره شده است. «آیا در زمین گردش نکرده‌اند تا دل‌هایی داشته باشند که با آن بیندیشند...؟» دوم به معنای عقل و درک؛ چنانکه در آیه ۳۷ سوره «ق» می‌خوانیم: «إِنَّ فِي ذَلِكَ لَذِكْرٍ لِمَنْ كَانَ لَهُ قَلْبٌ»: در این مطالب تذکر و یادآوری است برای آنان که نیروی عقل و درک داشته باشند. سوم به معنای جان انسان؛ چنانکه در سوره احزاب آیه ۱۰ آمده است: «إِذْ زَاغَتِ الْأَبْصَارُ وَ بَلَغَتِ الْقُلُوبُ الْحَنَاجِرَ»: هنگامی که چشم‌ها از وحشت فرو مانده و جان‌ها به لب رسیده بود. چهارم به معنای نفس انسان؛ چنانکه در سوره بقره آیه ۲۸۸ که انسان دارای قدرت عمل و آزادی انتخاب است، گاه ایمان می‌آورد و گاه نیز از پرستش و بندگی سر باز می‌زند و گنهکار می‌شود. در این معنا قلب ظرفی است که نظر و اعتقاد انسان در آن استقرار یافته است؛ خواه اعتقادی فاسد و انحرافی باشد و خواه اعتقادی صحیح و در راستای بندگی. در حقیقت قلب محل اصلی استقرار ایمان و کفر شمرده شده است. پنجم محل نزول وحی؛ «چرا که او [جبرئیل] به فرمان خدا، قرآن را بر قلب تو نازل کرده است». ششم به معنای مرکز عواطف، چیزی که مریضی، قساوت، غفلت، کینه، رعب، حسرت، شک، آرامش، خضوع و خشوع به آن نسبت داده می‌شود. در سوره آل عمران آیه ۱۵۹ می‌خوانیم: «وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفَقَضْنَا مِنْ حَوْلِكِ»: اگر سنگدل بودی از اطرافت پراکنده می‌شدند. هفتم به معنای رأی و نظر: «تَحْسِبُهُمْ جَمِيعًا وَقُلُوبُهُمْ شَتَّى»: آنها را متحد می‌پنداری در حالی که رأی و نظرهای آنها پراکنده است

(طباطبایی، ۱۳۸۶؛ کوهساری، ۱۳۹۰؛ دلبری، ۱۳۹۵). برخی از مفاهیم دیگری از قلب که بیان شده است، «یگانگی منشأ ادراکات، انفعالات و رفتار انسان»، «تأثیر رفتارها بر کارکرد قوای ادراکی»، «ذات خیرطلب انسان»، «هویت یکپارچه خیر او»، «جدایی ناپذیر بودن تربیت مطلوب از علم، اندیشه و عمل» و «وابستگی درک و فهم انسان به امور عینی و حسی» از آن جمله است (دلبری، ۱۳۹۵: ۸۱). پژوهشگران علاوه بر مفهوم قلب، ابعاد گوناگونی را برای هوش معنوی اسلامی بیان کرده‌اند که شامل خودآگاهی، خودانگیختگی، ارزش‌محوری و چشم‌انداز محوری، کل‌نگری، دگرخواهی، استقبال از تفاوتها، استقلال رأی، تواضع و فروتنی، تمایل به طرح چراهای بنیادی، توانایی تغییر چارچوبهای ذهنی، استفاده مثبت از مشکلات و چالشها و احساس رسالت است (قنبری و کریمی، ۱۳۹۵: ۹۹) و همچنین شامل شفقت و مهربانی، علاقه به پرسش و جستجو و پاسخهای بنیادی، عدالت، تعهد و مسئولیت، خودآگاهی متعالی، وجود تفکر انتقادی، هشیاری اوج یافته، پرهیز از آزار و اذیت، الهام گرفتن از رؤیا و ظرفیت رؤیایی است (فراهانی و همکاران ۱۳۹۵: ۷۳).

اخلاق کاری اسلامی

اخلاق کاری در سالیان اخیر به دنبال شکست شرکتهای بزرگ و بحرانهای غرب اهمیت بسیاری پیدا کرده است (انصاری و شاکری، ۱۳۹۲: ۸۶) و نگرش فردی را درباره جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، پاداشهای مادی و غیرمادی و پیشرفت شغلی را منعکس می‌کند و به دو دسته اخلاق کار پروتستان و اخلاق کار اسلامی تقسیم می‌شود (سنگری و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۴). مفهوم اخلاق کاری اسلامی از قرآن و آموزه‌های پیامبر اسلام (ص) گرفته شده است (علی‌پور و عزیزی، ۱۳۹۳: ۶۹۵). دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده و آن را بسان عبادت در نظر گرفته است. کار در اسلام یک ارزش در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد تعادل در زندگی فردی و اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. پیامبر اکرم (ص) در این باره می‌فرماید: "کسی که برای خانواده‌اش زحمت بکشد، همانند مجاهد در راه خداست که شمشیر می‌زند" (بحارالانوار، ج ۱۰۰). در قرآن از کلمات مترادف و هم‌معنی برای بیان کار و تلاش فراوان یاد شده است. برای مثال از کلمه "عمل" با مشتقاتش، ۳۶۶ مرتبه و کلمه "فعل" با مشتقاتش ۱۰۷ مرتبه و کلمه "جهد" با مشتقاتش ۴۱ مرتبه و کلمه "سعی" با مشتقاتش سی مرتبه و کلمه "صنع" با مشتقاتش، سی مرتبه استفاده شده است. هم‌چنین حدود چهارصد آیه در ترغیب به

"کار و تلاش" و بیان ارزش و اهمیت آن وارد شده است. تعدادی از آیات نورانی قرآن کریم نیز درباره مشاغل پیامبران الهی است که به کار و تلاش می‌پردازند تا هم معاش خویش را تأمین، و هم دیگران را به کار و تلاش تشویق کنند (سنگری و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۴). دستورهای قرآنی طرفدار اشتغال و تعهد کاری است و اجازه رفتارهای غیراخلاقی همانند گدایی، تنبلی، اتلاف وقت و درگیر شدن در فعالیتهای غیر بهره‌ور را نمی‌دهد؛ لذا امروزه سازمانها در بافت جوامع اسلامی توجه خود را به اخلاق و ارزشهای اخلاقی معطوف کرده‌اند؛ چرا که احتمال می‌رود کارکنانی که به اخلاق کار اسلامی پایبند هستند، اشتیاق و انرژی بیشتری در مورد کار از خود نشان می‌دهند (اردلان و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۵).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان، موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (تولایی و باقری، ۱۳۸۹: ۷۳) و توجه افراد سازمان را می‌رساند (ودادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۴). درباره تعهد، مطالعات فراوانی انجام شده است مک کون^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۵۴). یکی از مهمترین این مطالعات درباره تعهد سازمانی آلن و می‌یر است. به گفته آلن و می‌یر کارکنان در سازمان سه نوع تعهد دارند که عبارت است از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری (سان‌پود و والد^۲، ۲۰۱۷: ۱۳۰). تعهد عاطفی وابستگی عاطفی فرد را به سازمان، همخوانی با آن و مشارکت در فرایندهای سازمانی را بیان می‌کند. تعهد مستمر آگاهی به هزینه‌هایی که هنگام ترک خدمت باید پرداخت. تعهد هنجاری که این نوع تعهد، احساس اجبار به ماندن در سازمان است (ویو و چن^۳، ۲۰۱۸: ۷۵).

قصد ترک شغل

برخی محققان قصد ترک شغل را میل هوشیارانه و متفکرانه‌ای برای ترک سازمان تعریف کرده‌اند. قصد ترک شغل منعکس‌کننده علاقه کارکنان به جستجوی مشاغل جایگزین و ترک سازمان است و نماینده منطقی برای ترک شغل واقعی به‌شمار می‌رود. قصد ترک شغل به تمایل کارکنان به ترک سازمان و شغل فعلی اشاره دارد و ترک شغل واقعی به احتمال بسیار قوی نتیجه

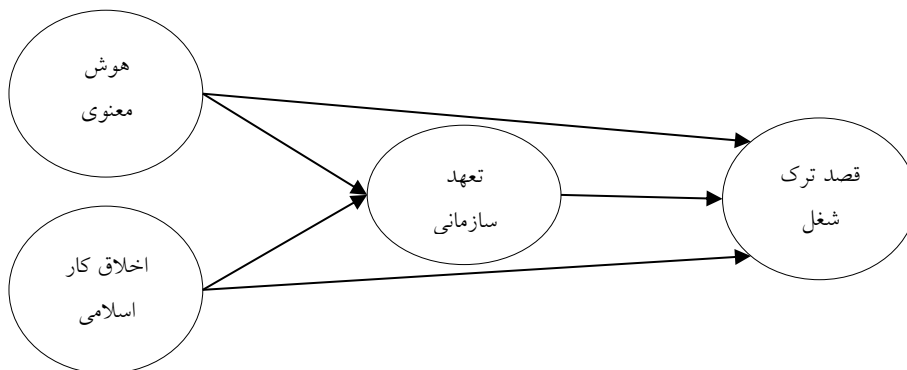
-
1. McCunn
 2. Spanuth, & Wald, A
 3. Wu & Chen

نیت‌های کناره‌گیرانه‌ای خواهد بود (قاسم‌پور گنجه‌ای و آهنچیان، ۱۳۹۵: ۱۳۲). قصد ترک شغل هزینه فراوانی را به سازمانها تحمیل می‌کند که می‌توان به هزینه‌هایی از قبیل گزینش، استخدام و جایگزینی کارکنان جدید نام برد (آزنزا و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۹۵۸). ملاکهای ترک شغل، ابعاد متفاوت چندی را دربر می‌گیرد که می‌توان به اختیاری و یا اجباری بودن آن اشاره کرد. بهترین ملاک قصد ترک شغل، اختیاری بودن آن است (ارشدی و پیرایی، ۱۳۹۲: ۲۲۲). بیشتر پژوهشهای مربوط به هوش معنوی و اخلاق کاری در غرب انجام گرفته و بر هوش معنوی و اخلاق کار پروتستانی تمرکز کرده است. مطالعات زیادی بر تأثیر مثبت هوش معنوی بر تعهد سازمانی تأکید کرده است (نقوی و همکاران ۱۳۹۵: ۷۵؛ تابی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۷۲). صیدی و عزیزی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان تأکید کردند که هوش معنوی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد (صیدی و عزیزی، ۱۳۹۵: ۱). ریگو و پینا^۲ (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان معنویت در محل کار و تعهد سازمانی، مطالعه تجربی به بررسی تأثیر معنویت در محل کار و ابعاد تعهد سازمانی پرداختند که نشان می‌دهد پنج بعد معنویت که شامل حس هماهنگی گروه، همبستگی با ارزشهای سازمانی، حس همکاری با جامعه، لذت بردن از کار و فرصت‌های زندگی درونی بر ابعاد تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد (ریگو و پینا، ۲۰۰۸: ۵). راویکومار و دمهاران^۳ (۲۰۱۴) در مقاله خود با عنوان تأثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در بخش بانکی تأکید کرده‌اند به میزانی که هوش معنوی در کارکنان بیشتر باشد، سطح تعهد کارکنان و رضایت شغلی بالاتر می‌رود و قصد ترک شغل کاهش پیدا می‌کند (راویکومار و دامادهاران، ۲۰۱۴: ۱). انصاری و شاکر (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در نتایج خود بیان کردند که رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه وجود دارد (انصاری و شاکر، ۱۳۹۲: ۸۶). علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی را معنادار نشان می‌دهد (علی‌پور و عزیزی،

1. Azanza et al
2. Rego, Pina
3. Ravikumar, Dhamodharan

۱۳۹۵: ۶۹۳). صلاح‌الدین و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی نیز تأکید کردند رابطه مثبت و مستقیم باهم دارد (صلاح‌الدین و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۸۲). اود دین و فاروق^۲ (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان تأثیر اخلاق کاری اسلامی در تنش شغلی، قصد ترک شغل و شادکامی کارکنان نتیجه گرفتند که اخلاق کار اسلامی تأثیر ناچیزی بر قصد ترک شغل دارد (اود دین و فاروق، ۲۰۱۷: ۱).

با توجه به این توضیحات الگوی مفهومی پژوهش ارائه می‌شود (شکل ۱). الگوی مفهومی مبتنی بر روابط نظری میان شماری از عواملی است که در مورد مسئله پژوهش بااهمیت تشخیص داده می‌شود. چنین الگویی، ضمن نشان‌دادن متغیرهای پژوهش، رابطه آنها را به تصویر می‌کشد. این الگو تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی را بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

فرضیات پژوهش

۱. هوش معنوی اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۲. هوش معنوی اسلامی بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری دارد.
۳. اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۴. اخلاق کار اسلامی بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری دارد.
۵. تعهد سازمانی بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری دارد.

روش پژوهش

پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، و از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی است که در آن رابطه متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌شود و به طور مشخص بر معادلات ساختاری^۱ مبتنی است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای گردآوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسشنامه استفاده شده است. در پایان برای سنجش و الگوسازی روابط متغیرها از معادلات ساختاری و نسخه دوم نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^۲ استفاده شده است. به طور کلی دو رویکرد برای برآورد عوامل هر الگوی معادلات ساختاری وجود دارد: رویکرد مبتنی بر کوواریانس^۳ و رویکرد مبتنی بر واریانس^۴. در این مطالعه از رویکرد مبتنی بر مؤلفه استفاده شده است. علاوه بر این ماهیت اکتشافی الگوی مورد مطالعه نیز بر ویژگی‌های PLS منطبق است.

الگوی تحلیلی پژوهش چهار متغیر دارد که متغیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی، متغیر پنهان برونزا، متغیر قصد ترک شغل، متغیرهای پنهان درونزا و متغیر تعهد سازمانی هم متغیر درونزا و هم متغیر برونزا است. برای دستیابی به هدفهای پژوهش، سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی به عنوان مورد مطالعه انتخاب شدند. انگیزه اصلی انتخاب سازمان فرهنگ و ارشاد این است که نخست بر اصول دینی و اسلامی در این سازمان بشدت تأکید می‌شود. دوم هدف و ماهیت اصلی این سازمان که با هدف ترویج و توسعه فرهنگ اسلامی شکل گرفته است. به همین دلیل جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان پژوهش سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی است که بر اساس فرمول کوکران حداقل نمونه لازم ۱۱۵ نفر تعیین شد. برای اطمینان بیشتر و رعایت اصل بازگشت پذیری ۱۴۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر به روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی ساده توزیع شد. نهایتاً پس از توزیع پرسشنامه‌ها ۱۲۴ پرسشنامه برای تحلیل، جمع‌آوری شد.

گردآوری داده‌های مقاله با پرسشنامه انجام شده است. پرسشنامه‌های این تحقیق شامل پرسشنامه هوش معنوی اسلامی که در این تحقیق دارای ۴ سؤال محقق ساخته است. پرسشنامه

1. Structural Equation Modeling
2. Smart PLS 2
3. Covariance-Based Structural Equation Modeling (CBSEM)
4. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

اخلاق کار اسلامی برگرفته از تحقیق توفایل و همکاران^۱ (۲۰۱۷) با یازده سؤال، پرسشنامه تعهد سازمانی و قصد ترک شغل برگرفته از گاتلینگ و همکاران^۲ (۲۰۱۶) به ترتیب با سه و دو سؤال است.

برای بومی‌سازی پرسشنامه‌های تحقیق از پایایی و روایی صوری استفاده شده است. هم‌چنین برای پایایی ابزار سنجش نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج مربوط به آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ

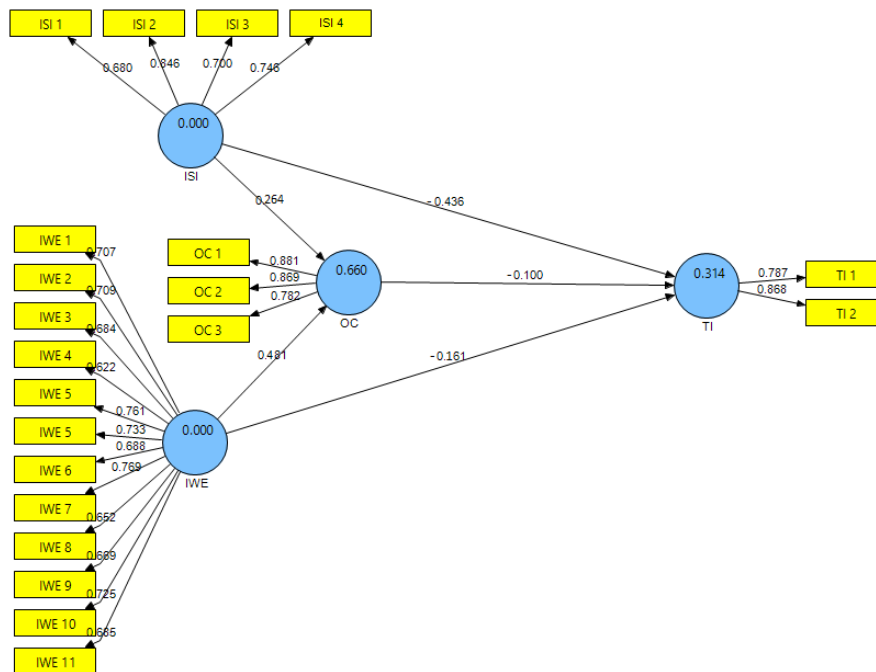
نام متغیر	نوع متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
هوش معنوی اسلامی	مستقل	۰/۹۳
اخلاق کار اسلامی	مستقل	۰/۹۳
تعهد سازمانی	میانجی	۰/۹۱
قصد ترک شغل	وابسته	۰/۹۲

برای برازش و آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از الگوهای ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی^۳ و نسخه دوم نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد. این روش بهترین ابزار تحلیل تحقیقاتی است که روابط متغیرها، پیچیده، حجم نمونه اندک و توزیع داده‌ها غیرعادی باشد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۳). از آنجا که اثر تعاملی دو متغیر با توزیع عادی در بیشتر مواقع دچار چولگی می‌شود بهتر است از روش پی‌ال‌اس برای بررسی تحلیل اثر تعاملی استفاده شود که به توزیع عادی حساسیت نداشته باشد (داوری و رضازاده^۴، ۲۰۱۵). برای تحلیل الگوها در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS- SEM) ابتدا باید به بررسی برازش الگو و سپس آزمودن فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

1. Tufail et al.
2. Gatling et al.
3. Partial Least Squares
4. Davari & Rezazadeh

یافته‌های پژوهش

اولین عاملی که در ارزیابی الگوهای انعکاسی باید مورد توجه قرار بگیرد، تک‌بعدی بودن شاخصهاست؛ بدین معنی که هر شاخصی در مجموع شاخصها باید با یک مقدار بار عاملی بزرگ تنها به یک بعد یا متغیر نهفته بارگذاری شود؛ بدین منظور بارهای عاملی بیش از ۶۰ درصد قابل قبول معرفی می‌شود. همان‌طور که در شکل ۲ نیز دیده می‌شود، اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شود: دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری است که روابط متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) است. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی^۱ گویند. دسته دوم معادلات ساختاری است که روابط متغیرهای پنهان و پنهان است و برای آزمون فرضیه‌ها استفاده می‌شود. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر^۲ گفته می‌شود. با توجه به الگو در حالت تخمین ضرایب می‌توان بارهای عاملی و ضرایب مسیر را برآورد کرد.



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار - الگوی آزمون شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)

1. Loading factor
2. Path coefficient

برای سنجش پایایی الگو به بررسی پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ پرداخته شده است. روایی پرسشنامه با دو معیار روایی همگرا و واگرا بررسی شد که مختص الگوسازی معادلات ساختاری است. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخصهای خود است؛ به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی هر سازه با شاخصهای خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۶). نتایج در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. گزارش آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا سازه‌های الگو

عنوان در الگو	متغیرهای پنهان (مکنون)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR) (CR>0/7)	(AVE)
ISI	هوش معنوی اسلامی	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۶۵
IWE	اخلاق کار اسلامی	۰/۸۲	۰/۸۷	۰/۶۵
OC	تعهد سازمانی	۰/۸۰	۰/۸۷	۰/۶۶
TI	قصد ترک شغل	۰/۸۰	۰/۸۵	۰/۶۷

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، همه متغیرها از پایایی زیادی در الگو برخوردار است. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها از ۰/۷ بیشتر است. در نتیجه برازش مناسب الگو تأیید می‌شود. AVE همه سازه‌ها از ۰/۵ بیشتر است و در نتیجه روایی همگرای الگو و مناسب بودن برازش الگوهای اندازه‌گیری تأیید می‌شود. میزان همبستگی هر سازه در قسمت روایی واگرا با شاخصهایش در مقابل همبستگی آن سازه با دیگر سازه‌ها مقایسه می‌شود. نتایج روایی واگرای الگو در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

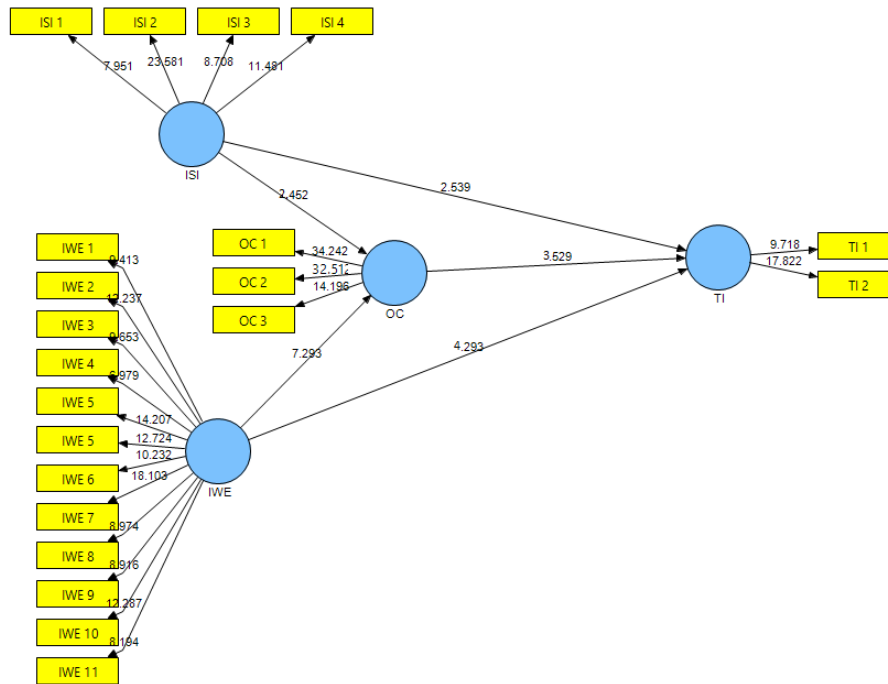
سازه	ISI	IWE	OC	TI
ISI	۰/۸۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
IWE	۰/۷۷	۰/۸۰	۰/۰۰	۰/۰۰
OC	۰/۷۲	۰/۷۴	۰/۸۱	۰/۰۰
TI	۰/۷۲	۰/۷۶	۰/۷۳	۰/۸۱

همان گونه که از جدول ۳ برگرفته از روش فورنل و لاکر^۱ (۱۹۸۱) مشخص است، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون (پنهان) در این پژوهش، که در خانه‌های قطر اصلی ماتریس قرار گرفته است از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده است. از این رو می‌توان اظهار کرد که در پژوهش سازه‌ها در الگو تعامل بیشتری با شاخصهای خود دارد تا با سازه‌های دیگر؛ به بیان دیگر روایی واگرای الگو در حد مناسبی است. تحقق روایی واگرا نشان می‌دهد که سازه منحصر به فرد است و پدیده احاطه شده با دیگر سازه‌های الگو نشان داده نمی‌شود (هایر و همکاران^۲، ۲۰۱۴: ۱۱۱).

برای ارزیابی الگوی مورد مطالعه از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس و برای آزمون فرضیات از معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شد (رضایی^۳، ۲۰۱۵: ۲). برای به دست آوردن T آماری نیز از آزمون بوتاستراپ با ۵۰۰۰ تکرار استفاده شد. خروجی نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌ها در شکل ۳ ارائه شده است.

ضریب مسیر، نشان‌دهنده اثر مستقیم هر سازه بر سازه دیگر است. ضرایب زمانی معنی‌دار است که مقدار آزمون معنی‌داری آنها از عدد $1/96$ بزرگتر باشد (فیض و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۷). وقتی مقادیر t در بازه از $1/96$ + بیشتر و از $1/96$ - کمتر باشد، بیانگر معنادار بودن آن عامل و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان $0/95$ است (معزز و عزیز^۴، ۲۰۱۶: ۳۲۰). همان گونه که در نمودار ۲ مشخص است، ضرایب t میان تمامی سازه‌های پژوهش از $1/96$ بیشتر است؛ لذا تمامی فرضیات تأیید می‌شود.

1. Fornell & Larcker
2. Hair et al.
3. Rezaie
4. Moazzez & Azizi



شکل ۳. خروجی نرم افزار - ضرایب t مربوط به فرضیات پژوهش

در جدول ذیل نیز می توان نتایج تمام فرضیه های پژوهش را مشاهده کرد.

جدول ۴. نتایج کلی فرضیات تحقیق

فرضیه ها	ضریب مسیر استاندارد شده β	آماره t	معنی داری	قبول یا رد فرضیه
هوش معنوی اسلامی ← تعهد سازمانی	۰/۲۶۴	۲/۴۵۲	Sig<0.05	قبول
هوش معنوی اسلامی ← قصد ترک شغل	-۰/۴۳۶	۲/۵۳۹	Sig<0.05	قبول
اخلاق کار اسلامی ← تعهد سازمانی	۰/۴۸۱	۷/۲۹۳	Sig<0.05	قبول
اخلاق کار اسلامی ← قصد ترک شغل	-۰/۱۶۱	۴/۲۹۳	Sig<0.05	قبول
تعهد سازمانی ← قصد ترک شغل	-۰/۱۰۰	۳/۴۴۴	Sig<0.05	قبول

نتیجه گیری و پیشنهادها

در پژوهش، تأثیر هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان در سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد مورد بررسی قرار گرفت.

هوش معنوی اسلامی پارادایم جدیدی است که به معنای قلب در کتابهای اسلامی بیان شده است و با تواناییهای درونی فرد با داشتن قلبی پاک از همه بدی ارتباط دارد به گونه‌ای که فرد برای خود و دیگران سودمند باشد. بی تردید وجود افرادی که در سازمان دارای هوش معنوی اسلامی باشند در همه ابعاد می‌تواند زمینه‌ساز توسعه سازمان باشد.

نتایج فرضیه اول نشان داد که هوش معنوی اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد. میزان بتای این فرضیه با مقدار ۰/۲۶۴ به دست آمده، می‌توان گفت از نظر جامعه هدف، هوش معنوی اسلامی و آرامشی که این هوش به فرد در سامانه آموزشی می‌دهد، منجر می‌شود که کارکنان حتی در ساعات اضافی در سازمان بمانند و به تبادل دانش و مباحثه در مورد موضوعات مرتبط بپردازند؛ این کارکنان، سامانه فعلی را بخشی از زندگی خود می‌دانند؛ حس وابستگی عاطفی به سازمان دارند. این عوامل ناشی از تأثیری است که هوش معنوی اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان دارد. متأسفانه تاکنون تحقیقی که این فرضیه را بررسی کرده باشد نه در تحقیقات داخلی و نه تحقیقات خارجی، بررسی نشده است.

نتایج فرضیه دوم نشان داد هوش معنوی اسلامی بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری دارد. این متغیر با بتای منفی حاکی از تأثیر هوش معنوی اسلامی بر کاهش ترک شغل با بتای ۰/۴۳۶- شده است. فردی که هوش معنوی اسلامی در سطح مطلوب دارد با وجود دشواریهای محیط کاری، کار را نوعی عمل خیر قلمداد می‌کند که علاوه بر مزایای مادی و رضایت ارباب‌رجوع نوعی پاداش اخروی برای خود می‌داند. 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 انسانها است که این امر بر نیت فرد برای ترک شغل تأثیر منفی می‌گذارد و ترک شغل فرد را کاهش می‌دهد. این فرضیه نیز در هیچ تحقیق داخلی و خارجی مورد بررسی قرار نگرفته است.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد. میزان بتای این فرضیه ۰/۴۸۱ است که حاکی از تأثیر مثبت اخلاق کار اسلامی بر افزایش تعهد کارکنان است. 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 این گونه استنباط کرد که طرز تلقی و تفکری که کارکنان با نگرش اسلامی درباره ماهیت هستی دارند به گونه‌ای است که زندگی پر مغز و نگاهی مثبت به آنان می‌دهد. این طرز تلقی در کنار شناخت کاملتر کارکنان در سطحی ویرای جسم مادی

آنان، تفکر درباره اهداف و دلایل کار در سازمان، دیدگاهی معنوی قوی، کنترل مناسب تنش زندگی در محیط کاری و در زندگی شخصی به دلیل داشتن ادراک از معنا و هدف زندگی و آگاهی زیادی از رابطه عمیقی که در میان این کارکنان وجود دارد منجر می‌شود که کارکنان، کار در سازمان را لذت‌بخش بدانند و نسبت به شغل تعهد مناسبی داشته باشند. نتایج این فرضیه با تحقیقات فرزین و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، آثا و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، حسنی و همکاران (۱۳۹۳) و رجبی پورمبیدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد. میزان بتای این فرضیه ۰/۱۶۱- است که حاکی از تأثیر منفی اخلاق کار اسلامی بر کاهش ترک شغل کارکنان است. اگر کارکنان به کار خود نگرش اخلاقی داشته باشند، سطح توقعات و انتظارات خود را متناسب با عملکرد حقیقی خود تنظیم می‌کنند و با کنار گذاشتن توقعات بیجا، برای ماندن در سازمان و رسیدن به هدفهای سازمان تلاش می‌کنند. هم‌چنین، کارکنانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، پیامدهای ترک سازمان را برای خود و سازمان بهتر درک می‌کنند. نتایج این فرضیه با تحقیقات اود دین و فاروق (۲۰۱۷)، دورانی^۳ (۲۰۱۷) و راخمان و عمر^۴ (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

نتایج فرضیه پنجم نشان داد که تعهد سازمانی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد. میزان بتای این فرضیه ۰/۱۰۰- است که حاکی از تأثیر منفی تعهد سازمانی بر کاهش ترک شغل کارکنان است. در ارتباط با این نتیجه دو نکته را باید مدنظر قرار داد: اول اینکه به سیاق تحقیقات علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵)، رحیم‌نیا و عارف (۱۳۹۳)، ودادی و همکاران (۱۳۹۲) و حیاتی و همکاران (۱۳۹۱) رابطه معکوسی میان تعهد سازمانی و قصد ترک شغل وجود دارد و هم‌چنانکه در تحقیقات گذشته بیان شد در واقع کارکنان متعهد برای ماندن در سازمان تلاش بیشتری می‌کنند و دلبستگی زیادی به اهداف و محیط کاری دارند. در نتیجه این کارکنان تمایلات ترک شغل کمتری دارند و در سازمان ماندگارتر خواهند بود. دوم اینکه به‌رغم تأیید معناداری رابطه معکوس میان دو متغیر، قدرت پیش‌بینی واریانس تغییرات قصد ترک شغل توسط تعهد سازمانی، تقریباً

1. Farzin et al.
2. Athar et al
3. Durrani
4. Rokhman & Omar

ناچیز بود. اگرچه ضریب بتای به دست آمده، این نتیجه را نسبت به بخشی از تحقیقات گذشته، متمایز می‌کند، باید خاطر نشان کرد که وجود رابطه ضعیف میان متغیر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل سابقه دارد و به عنوان مثال در تحقیق علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵) مشابه نتیجه این تحقیق، رابطه‌ای ضعیف میان تعهد و قصد ترک شغل گزارش شده است. قدرت اندک پیش‌بینی تعهد سازمانی از دو جهت قابل تفسیر است: در وهله نخست، باید این نکته را مدنظر قرار داد که ارزشهای فرهنگی در ادراک فرد از محیط و نیت رفتاری او تأثیرگذار است. از این رهگذر برتری فرهنگ فردگرایی در مقابل فرهنگ جمع‌گرایی، عاملی برای کاهش نقش مؤلفه‌های هویتی و هنجاری مقوم تعهد سازمانی خواهد شد. دوم، تأثیر کم‌رنگ تعهد سازمانی پیامدی از پدیده‌های منفی درون سازمانی است که گاه به مثابه ترومای سازمانی عیان شده است. ادراک فرد از ناهنجاریهای ادراکی (همچون بی‌عدالتی، ناامنی شغلی، ادراک منفی از رهبری مدیران) نیز به مثابه عواملی تأثیرگذار بر کاهش اثر نقش تعهد کارکنان به شمار می‌رود.

در راستای نتایج تحقیق به سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی پیشنهاد می‌شود تا سازوکارهایی را تقویت کنند که موجب تقویت اخلاق اسلامی و هوش معنوی در سازمان می‌شود. در این راستا، اقدامات عملیاتی ذیل مدنظر قرار گیرد: مرامنامه اخلاقی سازمان به صورت دوره‌ای و با مشارکت کارکنان اصلاح شود؛ ارزشهای فرهنگی سازمان شناسایی و مشخص شود؛ به صورت دوره‌ای ارزشهای فرهنگی در سازمان پایش، و گزارش آن به همراه نتایج عملکرد سازمانی تفسیر شود (در قالب گزارش عملکرد و ویژگیهای رفتاری کارکنان نیز سنجیده می‌شود)؛ با بهره‌گیری از مدرسان معرفتی فضای مشترکی برای ارتقای ادراک معنوی کارکنان فراهم شود. هم‌چنین در ارتباط با رابطه تعهد و نیت ترک شغل و نقش میانجی آن در زمینه متغیرهای مستقل با وابسته (و در جهت جبران نقش کم‌رنگ آن) به سازمان پیشنهاد می‌شود تا نظام پرداخت تشویقها و اضافه‌کاریها اصلاح شود (تصحیح ادراک از عدالت)؛ کانونهای توسعه مدیریت و کارکنان در سازمان آماده گردد؛ تعامل میان کارکنان سازمان در قالب گروه‌های متداخل و ماتریسی ویژه (با ساختار موقت نه همیشگی) فراهم شود تا از رهگذر آن حس هویت جمعی میان کارکنان توسعه یابد.

در پایان خاطر نشان می‌شود این تحقیق همچون هر اثر علمی دیگری، محدودیتهایی نیز داشت. از آنجا که ابزار این تحقیق، پرسشنامه‌های استاندارد بود، استفاده از روشهای کیفی همچون مصاحبه می‌تواند نتایج متفاوتی را دربر داشته باشد. از سوی دیگر، دیدگاه و نگرش کارکنان

درباره موضوع و متغیرهای تحقیق سنجیده شده، می‌تواند به عنوان محدودیت قلمداد شود؛ چرا که نگرش و دیدگاه افراد بی‌شک تحت تأثیر سوابق کاری و خلاصه‌ای از تجربیات زندگی گذشته و حتی گرایشهای شخصی آزمودنیها است و با نتایج واقعی در مورد موضوع پژوهش، تفاوت قابل ملاحظه‌ای دارد؛ با این حال برای برطرف کردن این محدودیتها، محققان، پیشنهادهای سه‌گانه ذیل را مدنظر قرار دهند: اول پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده با استفاده از رویکردی کمی-کیفی، نتایج این الگو محک زده شود. دوم پیشنهاد می‌شود متغیرهای زمینه‌ای فرهنگ و ارزشهای سازمانی و همچنین ویژگیهای جمعیت شناختی به صورت تعدیلگر در الگو مدنظر قرار گیرد. سوم پیشنهاد می‌شود در قسمت متغیرهای وابسته، پیامدهای رفتاری و نگرشی همچون رفتارهای مدنی یا ضدشهروندی و بی‌اعتنایی یا سکوت سازمانی نیز در کنار یا به جای متغیر قصد ترک شغل مورد بررسی قرار گیرد.

منابع فارسی

قرآن کریم

- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف‌پناهی، حامد؛ زندی، حامد (۲۰۱۶). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. *مجله علمی - پژوهشی اخلاق زیستی*. ش ۴ (۱۳): ۷۵ - ۹۵.
- اسدزندی، مینو (۱۳۹۳). رهیافت قلب سلیم در مفهوم‌شناسی سلامت معنوی. *مجله علمی - پژوهشی فقه پزشکی*. ش ۶ (۱۹ - ۱۸): ۱۴۳ - ۱۷۴.
- آسهرلوس، وحیده؛ داداشی‌خاص، اسماعیل (۱۳۹۱). تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ش ۲ (۳): ۹۷ - ۱۳۵.
- انصاری، محمداسماعیل؛ اردکانی، محمدشاکر (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*. ش ۶ (۲): ۹۸ - ۸۶.
- بهروان، حسین؛ سعیدی، رقیه (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز. *علوم اجتماعی*. فصلنامه علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی. ۱۹۹ - ۱۸۱.
- حسنی، محمد؛ حیدری‌زاده، زهرا؛ قاسم‌زاده‌علیشاهی، ابولفضل؛ سهرابی، مینا (۱۳۹۳). تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرشها درباره تغییر سازمانی: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی. *توسعه سازمانی پلیس*. ش ۵۰: ۱۴۲ - ۱۲۳.
- حیاتی، داود؛ ارشادی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۱). اثر خشنودی شغلی از درآمد بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی. *مجله دستاوردهای روان‌شناختی*. ش ۱۹ (۱):

۱۹ - ۴۲.

درمنکی فراهانی، ساره؛ سهرابی، فرامرز؛ آذربایجانی، مسعود (۱۳۹۵). مقایسه میان هوش معنوی طلاب و دانشجویان با استفاده از پرسشنامه اسلامی هوش معنوی (IQSI). پژوهشنامه روان‌شناسی اسلامی. ش ۵:

۶۷ - ۹۱.

دلبری، سیدمحمد (۱۳۹۵). دلالت‌های تربیتی معناشناسی «قلب» در قرآن‌کریم. دو فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه تفسیر و زبان قرآن. ش ۵ (۱): ۸۱ - ۱۰۶.

رجبی‌پورمبیدی، علیرضا؛ دهقانی‌فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. مجله علمی - پژوهشی اخلاق زیستی. ش ۲ (۶): ۴۹ - ۹۲.

رحیم‌نیا، فریبرز؛ عارف، معصومه (۱۳۹۳). تأثیر بازاریابی داخلی و گردش شغلی بر قصد ترک شغل پرستاران. نشریه پرستاری ایران. ش ۲۷ (۸۹): ۵۰ - ۶۰.

زرنگاریان، یوسف (۱۳۹۶). طراحی و تبیین الگوی شکل‌گیری مزیت رقابتی مبتنی بر شایستگی‌های کلیدی سازمان مورد مطالعه (صنعت لبنیات کشور). دانشگاه لرستان. دکترای تخصصی (PhD).

سنگری، نگین؛ گائینی، ابوالفضل؛ پورولی، بهروز (۱۳۹۴). تأثیردینداری و اخلاق کار اسلامی بر سختکوشی کارکنان (مطالعه موردی: شهرتهران). مطالعات رفتار سازمانی. ش ۳ (۱، ۲) (پیاپی ۸ و ۹): ۱۱۶ - ۱۰۱.

طالقانی، غلامرضا؛ عبدالملکی، جمال؛ غفاری، علی (۱۳۹۵). بررسی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت دولتی. ش ۸ (۱): ۲۱۹ - ۲۳۲.

عزیزی، مهدی؛ صیدی، فاطمه (۱۳۹۵). هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی تکنیک‌های مدیریت و حسابداری. تهران: شرکت همایشگران مهر اشراق.

علی‌پور، عثمان؛ عزیزی، بیستون (۲۰۱۶). بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران. نشریه مدیریت ورزشی. ش ۸ (۵): ۶۸۱ - ۶۹۳.

غباری‌بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری‌مقدم، ثنا (۱۳۸۶). هوش معنوی، فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی. ش ۱۰: ۱۲۵ - ۱۴۷.

فیض، داود؛ اکبرزاده‌صفوئی، مرتضی؛ زنگیان، سمیه (۱۳۹۴). طراحی الگوی تعاملی فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش. مدیریت فرهنگ سازمانی.

ش ۱۳ (۱): ۴۷ - ۶۶.

قاسمپورگنجی، سیده‌فاطمه؛ آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۵). تأثیر «ادراک از بافت اخلاقی سازمان» بر «قصد ترک شغل» منابع انسانی زن با نقش تعدیل‌گر «ارزشهای کاری». مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ش ۶:

(۳): ۱۲۹ - ۱۵۲.

- قنبری، سیروس؛ کریمی، ایمان (۱۳۹۵). مؤلفه‌های هوش معنوی در نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه. ش ۴ (۱۳): ۱۱۹ - ۹۹.
- قهری شیرین‌آبادی، الهه؛ فارسی‌زاده، حسین؛ دهقانی‌سلطانی، مهدی؛ فیض، داود (۱۳۹۴). طراحی الگوی وفاداری برند در صنعت لاستیک: نقش تعدیل‌تر ارزش درک شده. تحقیقات بازاریابی نوین. ش ۵ (۱): ۱۸۳ - ۲۰۰.
- کاهنی، سیما؛ حیدری‌فردجبار، نصیری‌ابراهیم (۱۳۸۷). هوش معنوی و رابطه آن با برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی و طبی در سالمندان مقیم منازل. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران. ش ۲۳ (۱۰۱): ۸۷ - ۹۴.
- مظلوم‌ترشیزی، بی‌بی فاطمه (۱۳۸۰). قلب سلیم در قرآن و صحیفه سجادیه: ۳۲ - ۴۳.
- نقوی، سیدعلی؛ آذر، عادل؛ اسعدی، میرمحمد (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان منتخب. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ش ۳ (۱۱): ۷۵ - ۸۶.
- نویدقراجه‌قیه، روح‌انگیز (۱۳۹۴). معناشناسی قلب در نهج‌البلاغه. مجله: کتاب و سنت. ش ۸ (۲۴): ۶۵ - ۸۸.
- نیکنام‌جو، منصور؛ شاکراردکانی، محمد؛ غفوری‌چرخایی، حسین (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. فصلنامه مدیریت اسلامی. ش ۲۵: ۱۶۳ - ۱۳۹.
- ودادی، احمد؛ رضایی‌زاده، محمود؛ میرهاشمی، علی؛ نجفی، حسین‌علی (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان (مطالعه موردی). فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت. ش ۲۴ (پیاپی ۹۹): ۴۱ - ۵۴.
- طالبی، کامبیز؛ داوری، علی؛ دهقان‌نجم‌آبادی، عامر (۱۳۹۲). شناسایی تأثیر سرمایه فکری بر تشخیص فرصت‌های کارافرینانه در شرکت‌های دانش‌بنیان. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ش ۷۱: ۱۲ - ۴۸.
- سپهوند، رضا؛ زرنگاریان، یوسف؛ محمدی، مهدی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر شایستگی‌های بین فرهنگی بر آمادگی مدیران برای تغییر سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. دوره ۹. ش ۲. ش پیاپی ۲۸: ۴۷ - ۶۸.

منابع انگلیسی

- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2018). Spiritual quotient towards organizational sustainability: the Islamic perspective. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2), 163-170.
- 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 Vol*, 6(1), 397-416.
- Ayinde, A. T., & Adegoroye, A. A. (2012). Employees' Perception of Career Progression and Turnover Intention among Bank Workers in IFE Central Local Government Area, Osun State. *Research Journal in Organizational Psychology and Educational Studies (RJOPES)*, 1(6), 353.
- Azanza, G., Moriano, J. A., Molero, F., & Lévy Mangin, J. P. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(8), 955-971.
- Baharuddin, E. B., & Ismail, Z. B. (2015). 7 Domains of Spiritual Intelligence from Islamic Perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 568-577
- Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. In G. VandenBos and E. Q. Bulatao (Eds.), *Violence on the job: Identifying risks and developing*

- solutions (pp. 29–49). Washington, DC: American Psychological Association.
- bin Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.
- Chahal, H. and Bakshi, P. (2015), “Examining Intellectual Capital and Competitive Advantage Relationship. Role of Innovation and Organizational Learning”, *International Journal of Bank Marketing*, Vol.33, No 3, pp. 376-399.
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2015). Structural equation modeling with PLS. *Jahad Daneshgahi Organization*.
- Durrani, F. (2017). Mediating Role of Organizational Justice in Relationship between Islamic Work Ethics and Employee Turnover Intention. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 11(3).
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Farzin, M., & Hooshmand, A. (2017). The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment of Public Accountants of Fars and Kohkiluyeh and Boyer Ahmad Medical Sciences University. *Bioethics Journal*, 7(24), 69-82.
- Gatling, A., Kang, H. J. A., & Kim, J. S. (2016). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(2), 181-199.
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S. H., & Lim, S. Y. (2017). The Relationship between Work Engagement and Organizational Commitment: Proposing Research Agendas through a Review of Empirical Literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350-376.
- McCunn, L. J., Kim, A., & Feracor, J. (2018). Reflections on a retrofit: Organizational commitment, perceived productivity and controllability in a building lighting project in the United States. *Energy Research & Social Science*, 38, 154-164.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Moazzez, H., Azizi, J. (2016). Developing the Green Supply Chain Management Model of Yang in Cinere Company. *Industrial Management Journal*, 8(2), 309-332.
- Mohammad, J., & Quoquab, F. (2016). Furthering the thought on Islamic work ethic: how does it differ?. *Journal of Islamic Marketing*, 7(3), 355-375.
- Rahman, Z. A., Shah, I. M. (2015). Measuring Islamic Spiritual Intelligence. *Procedia Economics and Finance*, 31, 134-139.
- Ravikumar, T., & Dhamodharan, D. (2014). Impact of spiritual intelligence on organizational commitment and job satisfaction of employees in banking sector. *The International Journal Research Journal of Economics & Business Studies*, 5(3), 1-9
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Rezaei, S. (2015). Segmenting consumer decision-making styles (CDMS) toward marketing practice: A partial least squares (PLS) path modeling approach. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 22, 1-15.
- Rokhman, W., & Omar, A. (2008). The effect of Islamic work ethics on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention: a study on Islamic microfinance institutions in Central Java, Indonesia. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 4(1), 20-28.
- Rostami, A. M., & Gol, H. C. (2014). Prediction of marital satisfaction based on spiritual intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2573-2577.

- Spanuth, T., & Wald, A. (2017). Understanding the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: An empirical study. *Scandinavian Journal of Management*, 33(3), 129-138.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693-717.
- ud Din, M., & Farooq, S. (2017). Effect of Islamic Work Ethics on Employee Well-Being, Job Stress and Turnover Intention. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 2(02), 157-163.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84.

