

معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی، شادکامی و بروز رفتارهای کاری ناکارآمد در کارکنان

دانشگاه

علیرضا خوراکیان¹؛ قاسم اسلامی²
سمیه رهی³؛ محمد امین خوراکیان⁴

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف بررسی معنویت اسلامی در سازمان و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی، شادکامی و رفتارهای کاری ناکارآمد در کارکنان دانشگاههای مشهد انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر، کاربردی، کمی و از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری، کارکنان رسمی سه مورد از دانشگاههای مشهد بودند و تعداد نمونه تحقیق، 300 نفر از کارکنان بود. شرکت کنندگان به پرسشنامه معنویت اسلامی، مقیاس بخشش بین فردی، شادکامی و رفتارهای کاری ناکارآمد پاسخ دادند. داده‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار آموس تحلیل شدند. از آزمونهای سوبل برای اندازه‌گیری آماره‌ی متغیرهای میانجی استفاده شد. **یافته‌ها:** معنویت اسلامی از طریق وجود واکنشهای مثبت در بخشودگی و رویکردهای شادکامی، با شدت بیشتری نسبت به تأثیر از طریق نبود واکنشهای منفی در بخشودگی و رویکردهای شادکامی، رفتارهای ناکارآمد را مهار کرد. **نتیجه‌گیری:** توجه به معنویت اسلامی در سازمانها، رفتارهایی همچون بخشش بین فردی و شادکامی را گسترش می‌دهد و موجب کاهش رفتارهای ناکارآمد می‌شود. **واژگان کلیدی:** معنویت اسلامی، سطوح بخشش بین فردی، شادکامی لذت‌گرا، شادکامی معناگرا، رفتارهای کاری ناکارآمد.

دریافت مقاله: 99/5/8؛ تصویب نهایی: 99/10/16.

1. دکتری مدیریت، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول) / نشانی: مشهد، میدان آزادی، دانشگاه فردوسی مشهد / نمایان: Email: a.khorakian@um.ac.ir / 05138811243

2. دکتری مدیریت، استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد.

3. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد.

4. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.

الف) مقدمه

رفتارهای کاری ناکارآمد^۱ به مشکلی شایع در سازمانهای امروزی تبدیل شده است. بیشتر کارکنان به نوعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار درگیر می‌شوند و این امر به سطح خاصی از سلسله‌مراتب سازمانی محدود نمی‌شود، بلکه در بین کارمندان، سرپرستان و مدیریت نیز بسیار مشهود است. رفتارهای کاری ناکارآمد نه تنها برای سازمان پرهزینه است، بلکه برای رشد کارکنان نیز مضر است و هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی زیادی را به سازمانها تحمیل می‌کند (باحی و همکاران، 2015). از این رو، بسیاری از محققان به دنبال کشف این مسئله‌اند که چرا کارمندان درگیر رفتارهای ناکارآمد می‌شوند و چگونه می‌توان آن را مهار کرد. مطالعات متعددی برای شناسایی عوامل ایجاد رفتارهای انحرافی در محیط کار صورت گرفته و راه‌حلهای متفاوتی برای مدیریت این رفتارها ارائه شده است (واردی، 2001؛ کولبرت و همکاران، 2004؛ فاگوهنگ و همکاران، 2012؛ آکیونو و همکاران، 1999). یکی از راه‌حلهای احتمالی که توسط بسیاری از محققان پیشنهاد شده، رواج معنویت در محیط کار است. (ریوی، 2005؛ فرای، 2003؛ باحی و همکاران، 2015)

تحقیقات نشان می‌دهد که بررسی معنویت در محیط کار، محققان زیادی را به خود جذب کرده و وجود آن به موضوعی مهم تبدیل شده است، زیرا این امر بر پایداری و توسعه اقتصادی سازمانها تأثیر می‌گذارد (آدویه و پارمواکا، 2017). معنویت تأثیر بسزایی در نگرش و رفتارهای کارکنان دارد و می‌تواند در غلبه بر مشکلاتی که ممکن است سازمانها با آنها روبرو باشند، از جمله: عدم رضایت شغلی، عملکرد نامناسب و عدم تعهد سازمانی، نقش عمده‌ای داشته باشد (احمدی و همکاران، 2014؛ امونز، 1999؛ گوپتا و همکاران، 2014). علاوه بر این، روند رو به رشد دانش و تحقیقات در این زمینه نیز نشان می‌دهد که گنجاندن متغیرهایی مانند معنویت، منجر به بهبود بهره‌وری و پشتیبانی از عملکرد سازمانی خواهد شد (کاراکاس، 2009؛ کاظمی و مهد امین، 2012؛ عثمان‌گانی و همکاران، 2013). کاراکاس (2009) 140 مقاله در ارتباط با چگونگی پشتیبانی معنویت در محیط کار از عملکرد سازمانی را بررسی کرد. نتایج تحقیق وی نشان داد معنویت موجب افزایش رفاه کارمندان و کیفیت زندگی می‌شود، به کارکنان احساس هدف و معنا در کار می‌دهد و به درک عمیق‌تر و معنادارتر از کار منجر می‌شود. از این رو، باعث کاهش بدگویی و بی‌اعتمادی کارکنان به سازمان می‌شود و سرانجام، احساس به هم پیوستگی و مشارکت را برای کارمندان فراهم می‌کند. وی به این نتیجه رسید که ادغام و ترکیب معنویت در محیط کار، مزایای بالقوه و احتمالی دارد که می‌تواند منجر به تقویت و توسعه عملکرد سازمان شود. در بین محققان این اتفاق نظر وجود دارد که محیط کار معنوی، باعث ایجاد فضای کاری مثبت در بین کارکنان می‌شود، میزان افسردگی در بین افراد را پایین می‌آورد و موجب افزایش شادکامی

69 ♦ علیرضا خوراکیان و همکاران

می‌شود (یعقوبی و مطهری، 2016)، رفتار کارکنان در محیط کار را کنترل می‌کند و در نهایت، موجب کاهش رفتارهای کاری ناکارآمد می‌شود. (اقبال و حسن، 2016)

با وجود پژوهشهای صورت گرفته در زمینه معنویت، در محیط کار، تحقیقات بسیار اندکی وجود دارد که به معنویت اسلامی و سهم آن در توسعه سازمانی مدرن پرداخته‌اند (کمیل و همکاران، 2011). بدیهی است که اسلام راه‌های مؤثری برای طیف گسترده‌ای از مشکلات سازمانی ارائه می‌دهد؛ زیرا اسلام روشی برای زندگی است که به مردم برای رابطه با خدا، جهان و دیگران، رهنمودهایی ارائه می‌دهد (آدوبه و پارمواکا، 2017). پایبندی به ارزشهای معنوی و اسلامی در محیط کار، مانند رفتارهای نیک، اخلاص، رضایت، فروتنی و نیز حفظ کرامت و غرور انسانی، باعث افزایش مهر و محبت در کارکنان خواهد شد؛ در نتیجه، منجر به احساس احترام و دوست داشتن دیگران و تجربه شادکامی در محیط کار می‌شود و نگرشهای مثبت مانند رفتارهای داوطلبانه را به وجود می‌آورد (دجفری و همکاران، 2018). از طرفی، افرادی که از نظر معنوی قوی‌ترند، رفتارهای بی‌عیب و نقص بیشتری دارند؛ صادق، وفادار، سختکوش و پایبند به اصول و منظم‌اند و در نتیجه، رفتارهای انحرافی و ناکارآمد را بروز نمی‌دهند. (محسن، 2007؛ کمیل و همکاران، 2011؛ باحتی و همکاران، 2015)

یکی دیگر از رفتارهای مثبتی که در اثر رواج معنویت در سازمانها به وجود می‌آید، بخشودگی بین فردی است (دیوس و همکاران، 2013). بخشودگی و عفو، از بزرگ‌ترین فضایل اخلاقی است که در قرآن کریم و روایات بر آن تأکید فراوان شده و در سالهای اخیر، توجه زیادی را در روان‌شناسی به خود جلب کرده است. یکی از دلایل آن که توسط روان‌شناسان اجتماعی، شخصیت و بالینی مطرح شده، تأثیرات میان فردی مثبتی است که بخشودگی بر افراد دارد. اعتقادات دینی و مذهبی به انسان آرامش می‌دهد؛ امنیت فرد را تضمین می‌کند؛ خلأهای اخلاقی، عاطفی و معنوی را در فرد و اجتماعات استحکام می‌بخشد و پایگاه محکمی برای انسان در برابر مشکلات و محرومیتهای زندگی ایجاد می‌کند. لذا سفارشات و آیینهای مذهبی اگر به درستی به کار گرفته شوند، موجب سلامت و شادکامی افراد و تقویت رفتارهای مثبت، از جمله بخشودگی در جامعه و محیط کار می‌شوند (عسگری و همکاران، 1391). بر این اساس، زمانی که سطح معنویت اسلامی در کارکنان سازمان بالا باشد، می‌توان شاهد رفتارهایی از جمله بخشودگی بین فردی و شادکامی در آنها بود. این ویژگی‌های مثبت موجب خواهد شد تا بروز رفتارهای انحرافی نیز کاهش یابد.

دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی در جامعه اسلامی، پیوسته از بالاترین مراکز اندیشه ورزی و تولید علم محسوب می‌شوند و با حضور و فعالیت اندیشمندان متفکران، محققان، دانش‌پژوهان و دانشجویان، در اعتلای علمی و جهت‌بخشی به حرکت‌های فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه نقش اساسی دارند. دانشگاههای اسلامی به منظور تحقق وظایف خطیر خود در ارتقای مستمر، نیازمند ارزیابی و بررسی مداوم عملکرد کارکنان خود می‌باشند. رفتارهای ناکارآمد یکی از تعیین‌کننده‌های مهم کارایی و بهره‌وری

70 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

کارکنان دانشگاه است و تأثیر منفی بر عملکرد کلی دانشگاه و دور شدن از هدف نهایی آن (ارتقای سطح دانش) دارد. لذا به نظر می‌رسد کنترل این رفتارها در دانشگاهها امری حیاتی است؛ زیرا بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سطح سازمانها و نهادهای عمومی و آموزشی همانند دانشگاهها، با توجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است این نهادها را با بحرانهای جدی تری مواجه سازد؛ زیرا اشاعه رفتارهای غیر اخلاقی، به ویژه در سازمانهایی که باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه‌دار می‌سازد و این سازمانها را در برابر مردم قرار می‌دهد (زیالی و پورعزت، 1390). از طرفی، با توجه به اینکه تمرکز بر معنویت می‌تواند وسیله‌ای برای کنترل محیط، جلوگیری از تعارض، پذیرش اهداف سازمانی و کسب موفقیت باشد، گروهی بر این باورند که می‌بایست معنویت اسلامی را بخش مهمی از برنامه‌های سازمان، به خصوص در جوامع اسلامی به حساب آورد (جعفری شورگل، 1395). در ایران پس از انقلاب، تلاش ویژه‌ای برای اسلامی کردن جامعه و به خصوص دانشگاهها، به عنوان مراکز روشنفکری و پرورنده نسل آینده انجام شده است. با این توصیف، این پژوهش معنویت اسلامی را به عنوان عاملی در نظر می‌گیرد که می‌تواند رفتارهای ناکارآمد را در میان کارکنان دانشگاه کاهش دهد و این روند تأثیرگذاری را از طریق دو متغیر مهم و اثرپذیر از معنویت؛ یعنی بخشش بین فردی و شادکامی می‌سنجد. چگونگی اثرگذاری معنویت اسلامی بر رفتارهای کاری ناکارآمد از طریق این دو متغیر، در تحقیقات گذشته بررسی نشده است. در ادامه، ضمن مرور ادبیات معنویت اسلامی، بخشودگی بین فردی، شادکامی و رفتارهای کاری ناکارآمد، رابطه ساختاری متغیرهای مذکور در میان کارکنان دانشگاه، بررسی و تحلیل و به این سؤال پاسخ داده می‌شود که معنویت اسلامی از طریق تأثیر بر کدام یک از سطوح بخشش بین فردی و ابعاد مختلف شادکامی می‌تواند رفتارهای کاری ناکارآمد را با شدت بیشتری کاهش دهد؟

ب) مبانی نظری و پیشینه تحقیق

1. معنویت اسلامی

بر اساس نظر برخی از محققان در دو دهه گذشته علوم سازمانی، نظریه و عملکرد مدیریت، تغییر پارادایم را تجربه کرده‌اند (کاپرا، 1996؛ گیاکالون و دفا، 2000؛ هارمن و هورمان، 1990؛ ری و رینزلر، 1993). طبق گفته‌های کاراکاس (2009)، این تغییر پارادایم پیچیده شامل ابعاد گوناگونی است که نه تنها انگیزه سود را در بر می‌گیرد، بلکه هدف آن تقویت ذهن، تقویت قلب و روحیه کارکنان است. همچنین وی ادعا می‌کند که سازمانها و مدیران روشهای جدیدی را کشف و اعمال می‌کنند که هدف آن تقویت ذهن، قلب و رشد روح است که او آن را

71 ✦ علیرضا خوراکیان و همکاران

«جنبش معنویت» نامیده است. کلمه «معنویت» از کلمه لاتین Spiritus یا Spiritus به معنی تنفس، نفس، هوا یا باد گرفته شده است؛ spirit همچنین به عنوان یک اصل حیاتی که جسم را زنده نگه می‌دارد، تعریف شده است. معنویت به عنوان انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است (آدویه و پارموکا، 2017) و اشاره به شناخت روح فردی و پذیرش بالاترین صفات و خصوصیات معنوی مانند عشق، صلح، شفافیت و سعادت دارد (آفتاب انور و همکاران، 2020). میترروف و دنتون (1999) معنویت در محیط کار را تمایل به یافتن هدف نهایی افراد در زندگی، ایجاد ارتباط محکم بین همکاران در ارتباط با کارشان، و داشتن یکپارچگی بین باورهای شخصی افراد و ارزشهای سازمانی‌شان بیان می‌کنند. این بعد معنوی، جستجو برای فروتنی، حس معنا، هدف و مشارکت در محیط کار را برای کارکنان فراهم می‌کند (دجفری و همکاران، 2018). همچنین در تعریف دیگری، معنویت در سازمان چنین توصیف می‌شود: ارزشهای مشهود (امید، ترغیب، همدلی، توجه و...) در فرهنگ سازمان که موجب تعالی کارکنان، ضمن فرایند کار می‌شود و حس در کنار هم بودن را به گونه‌ای در آنها بارور می‌سازد که احساس کمال و سرزندگی می‌کنند (آدویه و پارموکا، 2017). لذا معنویت در محیط کار در خصوص کارمندانی است که خود را موجوداتی معنوی می‌دانند که نیاز به پرورش در محیط کار دارند؛ همچنین احساس هدف و معنی در کار خود و احساس ارتباط با دیگران را تجربه می‌کنند (ثانی و مهارانی اکوانی، 2019). از طرفی، معنویت در محیط کار بر افراد تأثیر می‌گذارد تا کارهای معناداری را در متن جامعه انجام دهند (اقبال و احمد، 2020). بررسی ادبیات نشان می‌دهد که وجه مشترک بین تعاریف مختلف از معنویت این است که معنویت مربوط به زندگی در ارتباط با دیگران و یک قدرت عالی و برتر است (تیشلر و همکاران، 2002). در مطالعات معنویت به ندرت سعی شده است که تحقیقات از دیدگاه دین و مذهب انجام شوند. از طرفی، توجه به این نکته حائز اهمیت است که بیشتر این مطالعات از منظر یک سیستم ارزشی غربی صورت گرفته که ممکن است لزوماً با ماهیت بسیار مذهبی معنویت اسلامی مطابقت نداشته باشد (کمیل و همکاران، 2011). لذا در ادامه به مفهوم معنویت اسلامی و مزایای آن در سازمان پرداخته می‌شود.

معنویت اسلامی، مسئولیت و پاسخگویی در رابطه بین فرد و خداست (محسن، 2007). معنویت در اسلام با اعتقاد به یگانگی خداوند، انجام فرائض دینی و به یاد خدا بودن نمایش داده می‌شود و مؤمنین را به خدا نزدیک می‌کند (محسن، 2007؛ کمیل و همکاران 2011؛ باحی و همکاران، 2015). لذا معنویت اسلامی به عقاید، اعمال و رفتارهایی اشاره دارد که با ارزشها و اصول اسلامی مطابقت دارند (باحی و همکاران، 2015). این موارد از جمله اعتقاداتی است که یک فرد مؤمن باید در تمام فعالیتهای زندگی برای دستیابی به خشنودی، یاری و بخشش خداوند به کار ببندد. خداوند در قرآن می‌فرماید: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از خدا پروا کنید و با صادقان باشید [صادقانی که کامل‌ترینشان پیامبران و اهل بیت رسول بزرگوار اسلام‌اند] (توبه: 119). همچنین می‌فرماید: «بگو اوست خدای یگانه، خداوند ابدی و مطلق، [کسی را] نزاده و زاده نشده است و هیچ کس او را همتا نیست» (اخلاص: 4-1). مؤمنان کسانی‌اند که خود را تسلیم خداوند می‌کنند و در حالت پرستش و عبادت

72 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

خالصانه و کامل قرار دارند. همین امر باعث تقویت آنان از نظر معنوی می‌شود (سلیم، 2009). ارزش و عظمت معنویت اسلامی در این است که مؤمنان را به خدا نزدیک می‌کند و همچنین آنان را به اعضای ارزشمند جامعه تبدیل می‌کند (هاوا، 2004). معنویت همچنین برای مواجهه با مشکلات زندگی، به افراد قدرت و اعتماد به نفس می‌دهد. (محسن، 2007)

تحقیقات متعدد نشان می‌دهند که معنویت اسلامی در محیط کار نیز می‌تواند آثار مثبت فراوانی را به وجود آورد (صادق، 1996؛ عثمان‌گانی و همکاران، 2013). دین اسلام برای کار کردن ارزش والایی قائل است و کار شایسته و قابل احترام را نوعی عبادت می‌داند. حضرت محمد (ص) می‌فرمایند: «هر کس شب را خسته از کار و طلب حلال بگذراند، خداوند گناهان او را می‌آمرزد». لذا در دین اسلام انجام درست وظایف نوعی عبادت محسوب می‌شود (آدویه و پارموا، 2017). علاوه بر این، وجود ارزشهای معنوی در محیط کار که شامل اخلاق اسلامی، مانند رفتارهای نیک، اخلاص، رضایت، تواضع و همچنین حفظ عزت و غرور انسانی می‌شود، مهر و محبت را در بین کارکنان افزایش می‌دهد. در نتیجه، احساس احترام و دوست داشتن دیگران ممکن است منجر به تجربه شادکامی در کار شود، بر رفاه افراد تأثیر بگذارد و نگرشهای مثبت از قبیل رفتارهای داوطلبانه در محیط کار را ایجاد کند و افراد مسئولیتهای بیشتری را بر عهده گیرند که به نفع سازمان است. همچنین دین اسلام افراد را تشویق می‌کند که هر عمل یا کاری که انجام می‌دهند، به بهترین نحو انجام دهند؛ همان‌طور که پیامبر اکرم (ص) فرموده‌اند: «این است که خدا را پرستش کنید که گویی او را می‌بینید و اگرچه او را نمی‌بینید، او شما را می‌بیند». بنابر این، احساس نظارت از طرف خدا ممکن است کارمندان را به انجام کار خود به شکلی کامل القا کند و به آنان انگیزه دهد که فراتر از وظایف خود عمل کنند و از انحرافات دوری کنند (دجفری و همکاران، 2018). در حقیقت؛ یاد خدا، روزه گرفتن، نیکوکاری و انجام فریضه نماز، باعث تقویت معنویت در بین مؤمنان می‌شود. مؤمنانی که از نظر معنوی قوی‌اند، احتمالاً صادق، وفادار، پرتلاش و منظم‌اند. از همه مهم‌تر اینکه، آنان به احتمال زیاد برای جلوگیری از توهین به دیگران و رفتار ناشایست، در گفتار و اعمال خود مؤدبانه عمل می‌کنند و رفتارهای انحرافی در محیط کارشان ندارند (سلیمان و همکاران، 2015). بنابر این، با توجه به تحقیقات ذکر شده، تقویت معنویت و ارزشهای اسلامی در محیط کار و در بین کارکنان مزایای بسیار زیادی دارد؛ از جمله اینکه می‌تواند موجب ایجاد رفتارهای مثبت، بهبود عملکرد کارکنان، شادکامی و دوری از رفتارهای انحرافی شود و در نتیجه، موجب بهره‌وری بالاتر سازمانها شود.

2. بخشودگی

بخشش از دیرباز نوعی فضیلت و کمال بوده است. همه ادیان اصلی جهان، آموزه‌های بخشش را ارائه می‌دهند. با این حال، مطالعه علمی بخشش تنها در سالهای اخیر به عنوان یک ساختار روان‌شناختی به سرعت افزایش یافته است (الیزابت، 2019). پایه و اساس مفهوم بخشش در الهیات است، اما محققان سایر رشته‌ها نیز به آن توجه داشته‌اند و در تحقیقات مختلف، اغلب در گستره روابط بین فردی بررسی شده است (داهیا و رنجکار، 2018). از آنجا که افراد معمولاً در روابط با دیگران دچار سوء تفاهم، آسیب و توهین می‌شوند، بخشش در درک روابط عاشقانه، خانوادگی، کاری و سازمانی، جرایم و تعاملات سیاسی و اقتصادی مهم است (ورسینگتون و همکاران، 2015). بخشش به طور معمول نوعی گرایش یا آمادگی فرد برای بخشیدن دیگران است (استاک‌هوس، 2019) و تصمیمی آگاهانه برای رهایی از تلخی و از بین بردن رفتارها و واکنشهای انتقامجویانه تعریف شده است (گوچیت و همکاران، 2016). بخشودگی مجموعه‌ای از تغییرات انگیزشی در فرد آسیب‌دیده است که در آن انگیزه‌های انتقامجویی نسبت به فرد آسیب‌رسان و اجتناب از او کم می‌شود و فرد آسیب‌دیده از روی حسن نیت، انگیزه خود را برای مصالحه با فرد آسیب‌رسان افزایش می‌دهد. در حقیقت؛ بخشش منعکس‌کننده گرایش به کنار گذاشتن تجربه رفتارهای ناشایست یا حفظ کردن این تجربه است. افرادی که تمایل به بخشش کمتری دارند، تمایل دارند تا این تجربیات را حفظ کنند (بابالوا و همکاران، 2019). بر همین اساس، بخشودگی فقط کاهش انگیزه‌های منفی نسبت به فرد آسیب‌رسان و خاطی نیست، بلکه یک نگرش خیرخواهانه واقعی نسبت به آسیب‌رسان به عنوان یک انسان است. همین بعد خیرخواهانه است که بخشودگی را به عنوان یک سازه در روان‌شناسی مثبت‌گرا قرار می‌دهد (عسگری و همکاران، 1391). این امر مهمی است که بدانیم آیا کسانی که به آنها توهین شده است، کینه و نارضایتی و انگیزه‌های انتقامجویانه دارند و به دنبال قطع روابط و اجتناب از افرادی‌اند که به آنها آسیب زده‌اند یا تلاش برای بازگرداندن انگیزه‌ها و احساسات مثبت‌تر نسبت به مجرم و بخشودگی را جستجو می‌کنند (ورسینگتون و همکاران، 2015). مک‌کالو و ورسینگتون (1994) بخشش را مجموعه‌ای از تغییرات انگیزشی تعریف می‌کنند که به موجب آن، فرد: الف) انگیزه کمتری برای انتقامجویی از فرد آسیب‌رسان دارد، ب) انگیزه کمتری برای حفظ احساس بیگانگی در برابر فرد آسیب‌رسان دارد، ج) انگیزه بیشتری برای داشتن حسن نیت درباره فرد آسیب‌رسان دارد.

محققان معتقدند گرچه در حوزه مدیریت، بخشش موضوعی است که به ندرت از آن بحث می‌شود و همچنین در آموزش کارکنان در محیط کار به ندرت به آن توجه می‌شود، اما وجود بخشودگی در محیط کار می‌تواند به عملکرد بالا و تعالی کارکنان در سازمانهای مختلف دنیا کمک کند (روتگیانو و همکاران، 2017). کارکنان در محیط کار ممکن است انواع مختلفی از تخلفات را داشته باشند که در صورت عدم برخورد صحیح، درگیری‌هایی مانند اختلافات بین کارکنان، اختلافات بین بخشهای مختلف سازمان، مشاجرات بین کارکنان و مدیران، ناامیدی از ارتقا در کار، اخراجها و شایعات آسیب‌زننده در محیط کار افزایش می‌یابند.

74 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

این امر می‌تواند صدمات اقتصادی، عاطفی و جسمانی را به کارکنان وارد کند (داهیا و رنجکار، 2018). محققان بخشش را یکی از راه‌های حل مناقشات و تعارض در محیط کار معرفی می‌کنند که به کاهش رفتار انتقامجویانه و قضاوت‌های منفی در مورد فرد خطاکار کمک می‌کند (گیسرو گونزالز و همکاران، 2019). محققان تأکید کردند که نظریه پردازان سازمان و مدیران باید به موضوع بخشش در محیط کار توجه کنند؛ زیرا این امر به ترمیم روابط آسیب‌دیده بین کارمندان کمک می‌کند (آکیونو و همکاران، 1999). در واقع؛ بخشودگی این امکان را فراهم می‌کند که پس از تهدیدها، دوباره صمیمیت ایجاد شود و روابط به صورت پایدار و درازمدت باقی بماند. (نعمتی، 1396)

روحیه بخشش در تعالیم اسلامی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. خداوند در قرآن، خود را بر این خصلتها ستوده است: «خداوند، بخشنده و آمرزنده است» و «خداوند، آمرزنده و تواناست». خداوند در عین قدرت کامل، اهل گذشت و اغماض است. عفو در جایی معنا و مفهوم پیدا می‌کند که فرد قادر بر انتقام باشد، اما اغماض و گذشت کند. امیرالمؤمنین علی (ع) می‌فرماید: «کسی که زشتی‌های دیگران را ببخشد، به همه فضیلتها دست یافته است»؛ یعنی خصلت اغماض و گذشت، خصلتی اخلاقی است که بسیاری از ملکات اخلاقی در آن نهفته است (فتحی‌زاده، 1399). همچنین امام علی (ع) بخشش را سرآمد تمامی ارزشها می‌داند و می‌فرماید: «عفو و بخشش، تاج و زیبایی همه فضیلتهاست» و تأکید می‌کنند که بخشش و عفو، عامل اساسی در روابط بین فردی است (حمیدی و همکاران، 2010). آیات مختلف قرآنی در حیطه بخشودگی، نشان‌دهنده عمق بخشش در اسلام است که گستره آن از صرف نظر از انتقامجویی، به سوی دعا کردن برای فرد آسیب‌رسان و دلسوزی برای او که چرا از فضیلت انسانی محروم مانده و توانسته است بر همنوع خود جفا کند، است. (نعمتی، 1396)

همان‌طور که پیش از این ذکر شد، بخشش شامل تحولات و تغییرات انگیزشی در فرد است که انگیزه انتقامجویی را کاهش و حسن نیت و خیرخواهی را افزایش می‌دهد. با این وجود، اجتماعی وجود ندارد که دامنه تحول لزوماً باعث ایجاد مؤلفه‌های مثبتی همچون خیرخواهی شود (مک‌کولوگ و همکاران، 2000؛ فینچ، 2000؛ کمینر و همکاران، 2000). در تحقیقات بخشش، خیرخواهی به عنوان افکار، احساسات، رفتارها یا انگیزه مثبت تلقی می‌شود (گیسرو گونزالز و همکاران، 2019). اینکه آیا بخشش لزوماً شامل پاسخهای مثبت نسبت به فرد آسیب‌رسان است، همچنان یک مسئله است. از این رو در این مطالعه، مقیاس بخشش بین فردی رای و همکاران (2001) به کار گرفته شده که شامل دو بعد نبود واکنشهای منفی و وجود واکنشهای مثبت است؛ به این معنا که بخشش بین فردی مستلزم رهایی از اثرات، شناختها و رفتارهای منفی نسبت به فرد آسیب‌رسان است و ممکن است با پاسخهای مثبتی همانند دلسوزی و خیرخواهی همراه شود. بنابر این، با توجه به جایگاه ویژه

علیرضا خوراکیان و همکاران ♦ 75

بخشش در دین اسلام، می‌توان گفت که معنویت اسلامی، هم مانع بروز واکنشهای منفی و هم هدایت‌کننده به سوی رفتارهای خیرخواهانه نسبت به فرد آسیب‌رسان و بخشودگی می‌شود.

3. شادکامی

شادکامی از جمله موضوعاتی است که اخیراً توجه بسیاری از محققان را به خصوص در محیط کار به خود جلب کرده است و نشان می‌دهد کارکنان شادتر، بهره‌وری بالاتری دارند (مسیه، 2010). شادی در لغت به معنای خشنود، خوشحال، خوشوقت، بی‌غم، خوش و خرم آمده است. شادی حالتی از زیستن و زندگی کردن و واژه مثبتی است که در انسان به وجود می‌آید و در مقابل غم و اندوه قرار دارد (بنافی و باقری، 1395). یکی از رایج‌ترین تعاریف شادکامی را وینهون (1997) ارائه داده است. به نظر او، شادکامی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگی اطلاق می‌شود. به عبارت دیگر؛ شادکامی به این معناست که فرد چقدر زندگی خود را دوست دارد. در ادبیات، دو برداشت سنتی نسبت به شادکامی وجود دارد: شادکامی لذت‌گرایانه و شادکامی معناگرایانه یا پایدار. هر چند این دو برداشت شباهتهایی به یکدیگر دارند، اما به لحاظ مفهومی مستقل از یکدیگرند. شادکامی لذت‌گرا و شادکامی معناگرا هر دو مبتنی بر مفهوم‌سازی یونان باستان از بهزیستی و شادکامی‌اند و دیدگاههای مختلفی درباره ماهیت انسانی دارند (بنافی و باقری، 1395). شادکامی لذت‌گرا بر دستیابی به لذت و جلوگیری از درد تمرکز می‌کند و نوعی از لذت را که در پی دستیابی به احساسات مثبت و نبود درد ایجاد می‌شود، بیان می‌کند (توربان و بان، 2016). شادکامی معناگرا همان‌طور که پیش از این ذکر شد، یک کلمه یونانی به معنی «خوب یا روح» است. گرچه معمولاً به عنوان خوشبختی و شادکامی ترجمه می‌شود، اما این اصطلاح از نظر مفهومی با لذت صرف فرق می‌کند و بر تحقق پتانسیل شخص متمرکز می‌شود. فرد، هدف خود را در زندگی به شیوه‌ای با فضیلت دنبال می‌کند و لذت را نوعی تجربه ذهنی عمیق‌تر تعریف می‌کند که ناشی از احساس موفقیت و بیان خود است. لذا شادکامی معناگرا زمانی حاصل می‌شود که مردم فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند و در جامعه با سایر افراد تعامل برقرار می‌کنند. این رویکرد به فعالیت‌های غیر مادی اشاره دارد که روابطی اصیل و واقعی را شکل داده و انگیزش درونی را موجب می‌شود (ژنگ و همکاران، 2016). می‌توان استدلال کرد که شادی لذت‌گرایانه از هر منبعی ممکن است به دست آید، اما شادی پایدار از منابع محدودی حاصل می‌شود که مرتبط با فضیلت و خودشناسی‌اند. از آنجا که خودشناسی و فضیلت ممکن است در میان چیزهایی باشد که به فرد لذت می‌دهند، پس رابطه‌ای نامتقارن را می‌توان بین این دو نوع از شادی متصور بود (واترمن و همکاران، 2008). زمانی که افراد تحقق پتانسیلهای بالقوه خود را مهم ارزیابی کنند و به فعالیت‌هایی که منجر به بالقوه شدن استعدادهایشان می‌شود مشغول باشند، هر دو نوع شادکامی حاصل می‌شود. به لحاظ فلسفی، شادی پایدار برای دستیابی به شادی لذت‌گرایانه کافی است، اما لازم نیست. فعالیت‌های زیادی وجود دارد که ارتباطی با پتانسیلهای بالقوه فرد ندارند، ولی افراد مایل به انجام آنها می‌باشند. این فعالیت‌های شادی لذت‌گرایانه را محقق

76 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

می‌کنند، اما تأثیری در شادی پایدار ندارند. بنابر این، سه نوع فعالیت را می‌توان متصور بود: (1) آنهایی که هر دو نوع شادی را در پی دارند، (2) آنهایی که تنها شادی لذت‌گرایانه را ایجاد می‌کنند، (3) آنهایی که هیچ نوع شادی را در فرد پدید نمی‌آورند. به لحاظ فلسفی، فعالیتی که شادی معناگرا را به وجود آورد، ولی شادی لذت‌گرایانه را در پی نداشته باشد، نظریه‌ای بی‌اساس و پوچ اطلاق می‌شود. (همان)

پرورش شادکامی کارکنان برای محیط کار بسیار مفید است. افراد شاد، روابط اجتماعی بالاتری دارند و کمتر عصبی‌اند. علاوه بر این، افراد شاد خوش‌بین‌تر می‌باشند، عزت نفس بالاتری دارند و از شوخ‌طبعی مثبت بیشتری در روابط خود استفاده می‌کنند (در حالی که از شوخ‌طبعی منفی نیز دوری می‌کنند). سرانجام، شواهد نشان می‌دهد که افرادی که دارای درجات بالای شادکامی‌اند، شادی را برای اطرافیان خود نیز به وجود می‌آورند (تامپسون و بروکلی، 2020). شادکامی لذت‌گرا در محیط کار به درجه‌ای اطلاق می‌شود که کارمندان، کار را سرگرم‌کننده و دلپذیر تجربه می‌کنند و مفهوم آن با دلبستگی متفاوت است. دلبستگی به حضور روان‌شناختی در یک نقش اشاره دارد که نشان‌دهنده سطوح بالایی از توجه و جذب شدن در کار است. اگرچه دلبستگی به کار ممکن است لذت‌بخش باشد، اما کارکنان می‌توانند بدون اینکه شادکامی لذت‌گرا را تجربه کنند، در یک نقش جذب شوند و توجه نشان دهند. شادکامی معناگرا در محیط کار نوعی تجربه ذهنی است از اینکه کار به رشد فرد کمک می‌کند، احساس هدف را فراهم می‌کند و به جامعه بزرگ‌تری کمک می‌کند. به همین ترتیب، شادکامی معناگرا در محیط کار، ساختاری چند بعدی است که تجربیات کارکنان از رشد شخصی، هدف و اهمیت اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند. (توربان و یان، 2016)

تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که شادکامی کارکردهای متفاوتی دارد و بر عوامل زیادی اثرگذار است. برای مثال، شادکامی با استرس ارتباط منفی دارد و با احساسات مثبت، روابط رضایت‌بخش، عزت نفس، بخشش، شفقت و کیفیت روابط میان افراد رابطه مثبت دارد (الدک‌لیوگنلو، 2015). برخی از تحقیقات بر وجود رابطه مثبت بین بخشش و شادکامی تأکید دارند؛ برای مثال، بخشودگی از طریق مقابله با هیجانهای منفی و ایجاد چارچوب شناختی و رفتاری مطلوب در زمان کدورت و رنجشهای بین فردی می‌تواند به انطباق بهتر و در نتیجه، شادکامی افراد کمک‌کننده (عسگری و همکاران، 1391). شارما و گارگ (2016) نشان دادند کارمندانی که گرایش به بخشش در آنها بیشتر از دیگران است، شادترند؛ زیرا احساسات منفی خود را به احساسات مثبتی که منجر به شادی می‌شود، تبدیل می‌کنند. اخیراً به مفاهیم شادکامی و بخشودگی در روان‌شناسی مثبت‌گرا توجه می‌شود؛ بسیاری از نویسندگان بر این باورند که روان‌شناسی مثبت‌گرا زمینه نظری مناسب را برای بررسی بخشش فراهم می‌آورد. این نویسندگان بر اهمیت بخشش به عنوان یک قدرت انسانی تأکید می‌کنند. ابعاد مثبت عملکرد انسان در رابطه با بخشش، آن را به عنوان یک سازه در روان‌شناسی مثبت‌گرا قرار داده است؛ زیرا بر تعامل مستمر و حل و فصل موقعیتهای و روابط بین فردی تأکید می‌کند. اما دیدگاه

علیرضا خوراکیان و همکاران ♦ 77

سنتی بخشش تنها به دنبال عدم بروز واکنشهای منفی در بخشش بین فردی است. رویکرد نظری روان‌شناسی مثبت‌گرا تأکید می‌کند که ابعاد مثبت عملکرد افراد در بخشودگی به عنوان یک قدرت انسانی، منجر به شادکامی معناگرا می‌شود (مالینی و همکاران، 2005)؛ زیرا موضوع روان‌شناسی مثبت‌گرا مربوط می‌شود به تجارب مثبت؛ مانند سلامت ذهن، رضایت از زندگی، شور و شوق، شادکامی و درک کارآمد از آینده که شامل خوش‌بینی، امید و ایمان می‌شود (بنافی و باقری، 1395). بنابراین، می‌توان گفت که عدم بروز واکنشهای منفی و بروز پاسخهای مثبت در بخشودگی بین فردی، با هر دو رویکرد شادکامی لذت‌گرا و معناگرا در ارتباط است. همچنین با توجه به رویکرد نظری روان‌شناسی مثبت‌گرا، بروز پاسخهای مثبت در بخشودگی می‌تواند منجر به شادکامی معناگرا و پایدار شود.

4. رفتارهای کاری ناکارآمد

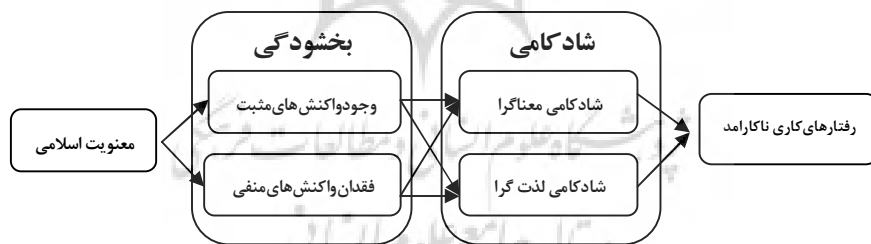
«رفتار» در روان‌شناسی به عنوان پاسخهای مشاهده‌شده و آگاهانه در برابر محرک، در تعامل بین انسان و محیط شناخته می‌شود (توتار، 2006). این واکنشهای آگاهانه ممکن است مثبت، منفی و اغلب عمدی باشند. رفتارهای برنامه‌ریزی شده و عمدی علیه هنجارها و ارزشهای سازمانی که تأثیر منفی بر کار و زندگی روزمره کارکنان دارند، «رفتارهای کاری ناکارآمد» نامیده می‌شوند (گرسن و فدای، 2017). رفتارهای ناکارآمد می‌تواند به عنوان یک رفتار ضد اجتماعی توصیف شود که به منافع مشروع سازمانها آسیب می‌رساند، ارزیابی عملکرد فرد را پایین می‌آورد و منجر به آهسته‌تر شدن روند ارتقا شغلی و حتی اخراج کارکنان می‌شود؛ زیرا چنین رفتارهایی انتظارات اجتماعی مرتبط با نقش یک کارگر وفادار و مسئول را نقض می‌کند (نگ و همکاران، 2015) و در نتیجه، باعث کاهش بهره‌وری، اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود.

با توجه به نقش آسیب‌زننده رفتارهای کاری ناکارآمد در بهره‌وری سازمانها، محققان در تحقیقات مختلف به دنبال عواملی‌اند تا بتوان رفتارهای کاری ناکارآمد را کنترل و کاهش داد. یکی از این عوامل، شادکامی کارکنان است. برای مثال، مهم و باحتی (2019) بیان می‌کنند که شادکامی فقط یک مزیت نیست، بلکه شرط ضروری در هر مکان کار با کارایی بالاست. نبود شادکامی باعث می‌شود مغز از کار بیفتد؛ ظرفیتهای تفکر انتقادی، خلاقیت و طیف گسترده‌ای از سایر کارکردهای اساسی کاهش یابد. در مطالعه دیگری چنین بیان شد که شادکامی معناگرا و شادکامی لذت‌گرا هر دو بر نگرش شغلی و رفتارهای خارج از نقش تأثیر می‌گذارند؛ شادکامی لذت‌گرا منبع تأثیرات و احساسات مثبت را تأمین می‌کند و تأثیر مثبتی در نگرش کارکنان و رفتارهای خارج از نقش دارد. همچنین وقتی افراد شادکامی معناگرا را در محیط کار تجربه می‌کنند، فعالیتهای کاری را به عنوان فعالیتهایی که فراهم‌کننده رشد شخصی، هدفمندی و منافع جامعه است، تجربه می‌کنند. افرادی که معتقدند کارشان به نفع دیگران است، تلاش بیشتری می‌کنند و تمایل دارند که درگیر رفتارهای خارج از نقش باشند (توربان و یان، 2016). تحقیقات نشان می‌دهند

78 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

که رفتارهای خارج از نقش و رفتارهای کاری ناکارآمد، رابطه منفی با یکدیگر دارند. برای مثال، یک بررسی فراتحلیل نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری ناکارآمد هم بستگی منفی با یکدیگر دارند (دالال، 2005). لذا همانطور که انتظار می‌رود، شرکتی با کارمندان شاد از افزایش نتایج مثبت سازمانی بهره‌مند شوند. همچنین احتمال دارد که کارکنان شاد، رفتارهای کاری ناکارآمد کمتری را نشان دهند که این رفتارهای ناکارآمد، مانع موفقیت سازمانی می‌شود. بر مبنای مدل مبتنی بر احساسات رفتارهای کاری ناکارآمد که توسط اسپکتور و فوکس (2002) ارائه شده است، این گونه تصور می‌شود که اگر رویدادی رخ دهد و به صورت مثبت درک شود، احتمالاً رفتارهای کاری ناکارآمد کمتر اتفاق می‌افتد. بنابر این، در بیشتر شرایط محیط کار، احتمالاً کارکنانی که شادی و شادکامی مکرر را تجربه می‌کنند، پاسخهای رفتاری مثبت نشان می‌دهند و رفتارهای ناکارآمد را کاهش خواهند داد. (تامپسون و بروکلی، 2020)

بر اساس مبانی نظری و پژوهشهای مطرح شده، پیروی از ارزشهای معنوی و وجود معنویت اسلامی در محیط کار، رفتارهای نیک و مهر و محبت را در بین کارکنان افزایش می‌دهد. وقتی کارمندان احساس کنند در یک فضای سازمانی دارای معنویت اسلامی قرار دارند، به سازمان خود دل بسته و وفادارتر می‌شوند و رفتارهای مثبت همانند بخشودگی بین کارکنان بیشتر می‌شود؛ زیرا فرد تحت تأثیر پیوند مذهبی یا باورهای مذهبی خود اقدام به بخشودگی می‌کند و در نتیجه، منجر به تجربه شادکامی می‌شود. از همه مهم‌تر اینکه، برای جلوگیری از توهین به دیگران و رفتارهای ناشایست، در گفتار و اعمال خود مؤدبانه عمل می‌کند و به رفتارهای انحرافی دست نمی‌زند (مالینی و همکاران، 2005؛ تامپسون و بروکلی، 2020؛ دجفری و همکاران، 2018). مدل مفهومی و فرضیات پژوهش در قالب شکل 1 بیان شده است



شکل 1: مدل مفهومی پژوهش

5. فرضیه‌های پژوهش

- اول) معنویت اسلامی بر فقدان واکنشهای منفی در مقیاس بخشودگی، اثر مثبت و معناداری دارد.
- دوم) معنویت اسلامی بر وجود واکنش مثبت در مقیاس بخشودگی، اثر مثبت و معناداری دارد.
- سوم) فقدان واکنشهای منفی در بخشودگی، بر شادکامی لذت‌گرا اثر مثبت و معناداری دارد.

علیرضا خوراکیان و همکاران ♦ 79

چهارم) فقدان واکنشهای منفی در بخشودگی، بر شادکامی معناگرا اثر مثبت و معناداری دارد.

پنجم) وجود واکنشهای مثبت در بخشودگی، بر شادکامی لذت‌گرا اثر مثبت و معناداری دارد.

ششم) وجود واکنشهای مثبت در بخشودگی، بر شادکامی معناگرا اثر مثبت و معناداری دارد.

هفتم) شادکامی لذت‌گرا بر رفتارهای کاری ناکارآمد، اثر منفی دارد

هشتم) شادکامی معناگرا بر رفتارهای کاری ناکارآمد، اثر منفی دارد.

نهم) معنویت اسلامی از طریق فقدان واکنشهای منفی در مقیاس بخشودگی و شادکامی لذت‌گرا باعث کاهش رفتارهای کاری ناکارآمد می‌شود.

دهم) معنویت اسلامی از طریق فقدان واکنشهای منفی در مقیاس بخشودگی و شادکامی معناگرا باعث کاهش رفتارهای کاری ناکارآمد می‌شود.

یازدهم) معنویت اسلامی از طریق وجود واکنشهای مثبت در مقیاس بخشودگی و شادکامی لذت‌گرا باعث کاهش رفتارهای کاری ناکارآمد می‌شود.

دوازدهم) معنویت اسلامی از طریق وجود واکنشهای مثبت در مقیاس بخشودگی و شادکامی معناگرا باعث کاهش رفتارهای کاری ناکارآمد می‌شود.

ج) روش و ابزار

هدف پژوهش حاضر، بررسی معنویت اسلامی در سازمان و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی، شادکامی کارکنان و بروز رفتارهای کاری ناکارآمد است. لذا از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، کمی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان رسمی سه مورد از دانشگاه‌های شهر مشهد است که بر اساس آمار و اطلاعات موجود، هر یک از این سه دانشگاه به ترتیب: 710، 310 و 280 نفر کارمند دارند. بر اساس فرمول کوکران، حداقل حجم نمونه به تعداد 297 نفر مشخص شد که تعداد 310 پرسشنامه به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده بین سه دانشگاه توزیع شد. در نهایت تعداد 300 پرسشنامه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد.

سنجش متغیرهای تحقیق از طریق پرسشنامه‌های ذیل صورت گرفت: برای سنجش معنویت اسلامی در محیط کار، از پرسشنامه سنجش معنویت اسلامی (سلیمان و همکاران، 2015) استفاده شد. این پرسشنامه شامل 13 گویه است که از قرآن، احادیث و متون اسلامی مربوط به معنویت، دینداری و تقوا استخراج شده است.

80 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ، 0/93 محاسبه شد. برای سنجش مقیاس بخشش بین فردی، از پرسشنامه رای و همکاران (2001) استفاده شد. این مقیاس شامل دو خرده‌مقیاس (نبود واکنشهای منفی و وجود واکنشهای مثبت) و به طور کل دارای 15 آیتم است. در این پژوهش، این دو خرده‌مقیاس به عنوان دو سازه جدا از هم در نظر گرفته شده است. پایایی هر دو خرده‌مقیاس، مناسب و به ترتیب: 0/873 و 0/874 است. برای سنجش شادکامی، از پرسشنامه واترمن و همکاران (2008) استفاده شد که شامل دو بعد شادکامی لذت‌گرا و شادکامی معناگرا است. هر کدام از ابعاد شادکامی با شش پرسش سنجیده می‌شود و در کل دارای 12 آیتم است. میزان پایایی برای هر آیتم از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب: 0/92 و 0/91 محاسبه شده است. آخرین متغیر نیز رفتارهای کاری ناکارآمد است که برای سنجش آن از پرسشنامه کوپمانس و همکاران (2013) استفاده شد. این پرسشنامه برای سنجش عملکرد کاری افراد طراحی شده و شامل ابعدی از جمله رفتارهای کاری ناکارآمد است. در این پرسشنامه پنج آیتم برای سنجش این متغیر اختصاص داده شده است. پایایی پرسشنامه نیز مناسب و آلفای کرونباخ آن 0/89 است. در این پژوهش، در بخش تجزیه و تحلیل استنباطی برای آزمون فرضیات و مدل، از معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس استفاده شده است.

(د) یافته‌ها

از آنجا که یکی از پیش‌شرط‌های به کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگوی مدلیابی معادله ساختاری، وجود همبستگی میان متغیرهای پژوهش است، تحلیل همبستگی پیرسون انجام شد. در جدول 1، میزان همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها، آلفای کرونباخ هر متغیر و نیز آماره‌های توصیفی آنها، شامل میانگین و انحراف معیار، ارائه شده است.

جدول 1: میزان همبستگی هر متغیر با متغیرهای دیگر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	1	2	3	4	5	6
1. معنویت اسلامی	3/7	0/69	(0/926)					
2. نبود واکنشهای منفی	3/1	0/70	0/379**	(0/873)				
3. وجود واکنشهای مثبت	3/4	0/93	0/522**	0/240**	(0/874)			
4. شادکامی لذت‌گرا	3/5	0/82	0/432**	0/266**	0/181**	(0/925)		
5. شادکامی معناگرا	3/6	0/85	0/425**	0/186**	0/198**	0/695**	(0/917)	
6. رفتارهای کاری ناکارآمد	2/9	0/58	-0/371**	-0/242**	-0/419**	-0/243**	-0/248**	(0/894)

81 ♦ علیرضا خوراکیان و همکاران

** همبستگی در سطح معناداری $p < 0/01$ (مقادیر درون پرانتز نشان‌دهنده ضریب آلفای کروناخ می‌باشند).
ضرایب جدول 1 نشان می‌دهد که روابط دو به دو بین متغیرها در سطح اطمینان 0/95، معنادار است. میانگین متغیرها نشان از آن دارد که میانگین همه متغیرها به جز رفتارهای کاری ناکارآمد، بیش از حد متوسط پرسشنامه؛ یعنی عدد 3 است و در این بین، بیشترین مقدار به معنویت اسلامی و کمترین مقدار نیز به رفتارهای کاری ناکارآمد تعلق دارد.

همچنین پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه شده، لازم است معناداری بار عاملی سازه‌های مختلف پرسشنامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوط بررسی شود تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آنها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود که با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار آموس انجام شد. با توجه به اینکه در مدل تحلیل عاملی تأییدی برازش‌یافته، بار عاملی تمامی گویه‌ها معنادار بودند، هیچ یک از گویه‌ها از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آنها زیر 0/05 باشد. از این رو در نهایت، 45 گویه از پرسشنامه، تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های معنادار به همراه شاخصهای برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی در جدول 2 ارائه شده است. این شاخصها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری دارد و بر این اساس، معناداری بار شدن هر متغیر مشاهده شده به متغیر مکنون مربوط تأیید شد.

نام متغیرها	ابعاد	گو یه	بار عاملی	سطح معناداری	نام متغیرها	ابعاد	گو یه	بار عاملی	سطح معناداری
بخشودگی	وجود واکشهای مثبت	Q24	0/806	/000	بخشودگی	وجود واکشهای مثبت	Q1	0/687	0/000
		Q25	0/924	/000			Q2	0/688	/000
		Q26	0/913	/000			Q3	0/699	/000
		Q27	0/427	/000			Q4	0/749	/000
		Q28	0/671	/000			Q5	0/773	/000
معنویت اسلامی	لذت‌گرا	Q29	0/846	/000	شادکامی	لذت‌گرا	Q6	0/748	/000
		Q30	0/827	/000			Q7	0/613	/000
		Q31	0/780	/000			Q8	0/691	/000
		Q32	0/856	/000			Q9	0/703	/000
		Q33	0/820	/000			Q10	0/664	/000
		Q34	0/797	/000			Q11	0/797	/000
		Q35	0/791	/000			Q12	0/770	/000
		Q36	0/620	/000			Q13	0/595	/000
		Q37	0/743	/000			Q14	0/548	/000
		Q38	0/882	/000			Q15	0/580	/000
بخشودگی	معناگرا	Q39	0/877	/000	شادکامی	معناگرا	Q16	0/745	/000
		Q40	0/912	/000			Q17	0/798	/000

82 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

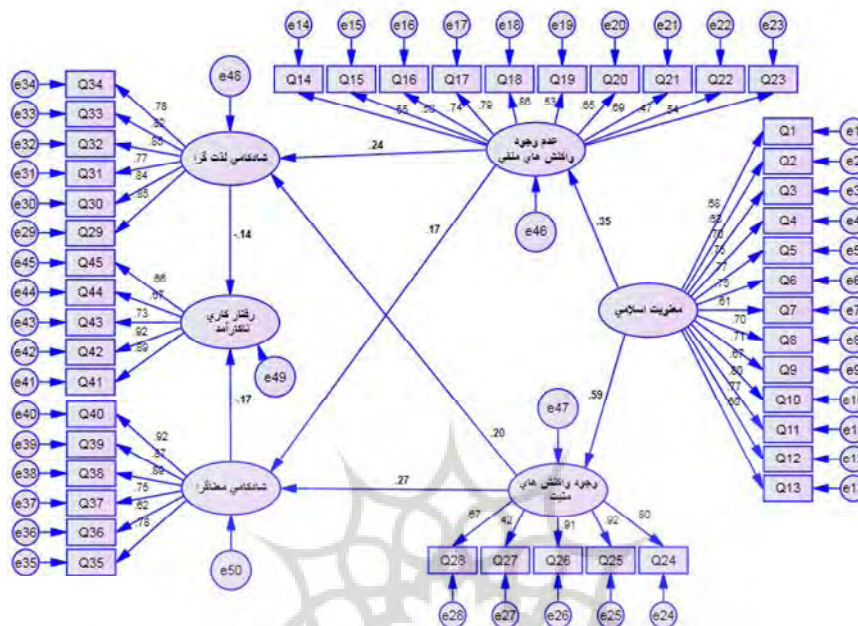
/000	0/889	Q41	-	رفتارهای کاری ناکارآمد	/000	0/868	Q18		
/000	0/918	Q42			/000	0/525	Q19		
/000	0/743	Q43			/000	0/644	Q20		
/000	0/675	Q44			/000	0/693	Q21		
/000	0/667	Q45			/000	0/563	Q22		
					/000	0/531	Q23		

جدول 2: نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های پرسشنامه

شکل 2 نشان‌دهنده مدل معادلات ساختاری برازش یافته است و شدت روابط بین متغیرها را مشخص می‌کند. در الگوی معادله ساختاری مطلوب، ابتدا شاخصهای برازش بررسی می‌شود. مطابق جدول 3، کلیه شاخصهای برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.

جدول 3: شاخصهای برازش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری

مدل ساختاری	مدل اندازه‌گیری	مقدار ایدئال	مقدار قابل قبول	نماد	نام شاخص
937	930	-	-	Df	درجه آزادی
2705/517	2673/752	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	χ^2	کای اسکوتر
2/887	2/875	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	χ^2/df	کای اسکوتر بهینه شده
0/808	0/869	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.80 \leq GFI < .95$	GFI	نیکویی برازش
0/078	0/071	$0 \leq RMR \leq .05$	$0 < RMR \leq .10$	RMR	ریشه میانگین مربعات باقی مانده
0/782	0/920	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .97$	CFI	شاخص برازش تطبیقی
0/068	0/066	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
0/614	0/628	$.60 \leq PGFI \leq 1.00$	$.50 \leq PGFI < .60$	PGFI	شاخص نیکویی برازش ایجازی
0/676	0/704	$.60 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI < .60$	PNFI	شاخص برازش ایجازی هنجار شده



شکل 2: مدل معادلات ساختاری برازش یافته

در مدل برازش یافته تمام اثرهای مستقیم بین متغیرها در سطح اطمینان 0/95 مثبت و معنادارند ($p < 0/05$), $t > 1/96$. برای آزمون فرضیه از دو شاخص p -value و t -value استفاده شده و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه مد نظر کمتر از 0/05 و مقدار شاخص دوم خارج از بازه $\pm 1/96$ باشد. همان گونه که در جدول 4 و شکل 2 مشاهده می شود، ضریب اثر معنویت اسلامی بر دو بعد بخشودگی؛ یعنی نبود واکنش های منفی و وجود واکنش های مثبت، به ترتیب برابر با 0/35 و 0/59 است که با توجه به شاخص p -value و t -value که در بازه مطلوب و مناسب قرار گرفته اند، این دو ضریب معنادار می باشند. همچنین اثر نبود واکنش های منفی بر شادکامی لذت گرا و معناگرا به ترتیب برابر با 0/24 و 0/17 است که مقدار دو شاخص p -value و t -value برای این ضرایب نیز هر دو در بازه مناسب و مطلوب قرار دارند. بر این اساس، می توان گفت که این دو فرضیه نیز تأیید می شوند. اثر وجود واکنش های مثبت بر شادکامی لذت گرا و معناگرا نیز به ترتیب برابر با 0/20 و 0/27 است که مقادیر دو شاخص مذکور برای این دو رابطه نیز در سطح مطلوب و مناسب قرار دارد. در نهایت، اثر شادکامی لذت گرا و معناگرا بر رفتار کاری ناکارآمد نیز به ترتیب برابر با -0/14 و -0/17 است که دو شاخص p -value و t -value برای این دو ضریب در بازه مطلوب و مناسب قرار دارد. بنابر این، این دو فرضیه نیز تأیید می شوند.

84 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

همچنین، فرضیه‌های نهم تا دوازدهم این پژوهش به بررسی اثر غیر مستقیم معنویت اسلامی بر رفتارهای کاری ناکارآمد پرداخته است.

میزان اثر غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته با فرمول ذیل محاسبه می‌شود که در آن، a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

$$B_{indirect} = a \times b$$

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیر مستقیم، می‌توان با استفاده از آزمونهای مانند سوبل، بارون و کنی و گودمن معناداری اثر غیر مستقیم را نیز محاسبه کرد. با توجه به اینکه برای محاسبه نتایج عدد معنادای در آزمون سوبل می‌توان از خروجی‌های معادلات ساختاری استفاده کرد، به نظر می‌رسد این روش نسبت به سایر روشها کارایی بالاتری دارد؛ لذا در این مطالعه از این روش استفاده شده است. عدد معناداری در آزمون سوبل بر اساس فرمول 2 محاسبه می‌شود:

$$t - value = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2}}$$

در این فرمول، a میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی، sa میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی، b میزان اثر میانجی بر وابسته و sb میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته است. گفتنی است با توجه به اینکه بین معنویت اسلامی و رفتار کاری ناکارآمد دو متغیر میانجی قرار دارد، نحوه محاسبه و تست آزمون سوبل در این تحقیق کمی پیچیده‌تر است. برای مثال، به منظور محاسبه اثر غیر مستقیم معنویت اسلامی بر رفتار کاری ناکارآمد از مسیر وجود واکنشهای مثبت و شادکامی معناگرا، ابتدا ضریب اثر معنویت اسلامی بر وجود واکنشهای مثبت در ضریب اثر وجود واکنشهای مثبت بر شادکامی معناگرا از طریق فرمول گفته شده ضرب شده و سپس این مقدار در ضریب شادکامی معناگرا بر رفتار کاری ناکارآمد ضرب می‌شود تا در نهایت میزان اثر غیر مستقیم محاسبه شود. بر اساس آنچه گفته شد، میزان اثر غیر مستقیم معنویت اسلامی بر رفتار کاری ناکارآمد از مسیر نبود واکنشهای منفی و شادکامی لذت‌گرا و معناگرا به ترتیب برابر با $0/011$ و $-0/010$ است که مقدار عدد معناداری محاسبه شده برای این ضرایب نیز به ترتیب برابر با $2/01$ و $2/18$ محاسبه شد که با توجه به بیشتر بودن آنها از $1/96$ ، می‌توان گفت این دو ضریب معنادار می‌باشند و فرضیه نهم و دهم تأیید می‌شوند. همچنین اثر غیر مستقیم معنویت اسلامی بر رفتار کاری ناکارآمد از مسیر وجود واکنشهای مثبت و شادکامی لذت‌گرا و معناگرا به ترتیب برابر با $0/016$ و $-0/027$ است که با توجه به عدد معناداری به دست آمده برای این دو ضریب ($-2/357$ و $-2/344$) می‌توان گفت معنادار می‌باشند و فرضیه‌های یازدهم و دوازدهم نیز تأیید می‌شوند. نتیجه آزمون فرضیه‌های اول تا دوازدهم پژوهش، به طور خلاصه در جدول 4 نشان داده شده است.

جدول 4: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	عدد معناداری	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	نتایج فرضیه
تأید	0/000	5/032	0/077	0/355	1. معنویت اسلامی ← نبود واکنشهای منفی
تأید	0/000	8/776	0/115	0/594	2. معنویت اسلامی ← وجود واکنشهای مثبت
تأید	0/000	3/704	0/084	0/241	3. نبود واکنشهای منفی ← شادکامی لذت‌گرا
تأید	0/006	2/744	0/076	0/172	4. نبود واکنشهای منفی ← شادکامی معناگرا
تأید	0/000	3/306	0/050	0/201	5. وجود واکنشهای مثبت ← شادکامی لذت‌گرا
تأید	0/000	4/369	0/048	0/270	6. وجود واکنشهای مثبت ← شادکامی معناگرا
تأید	0/021	-2/312	0/083	-0/142	7. شادکامی لذت‌گرا ← رفتار کاری ناکارآمد
تأید	0/005	-2/815	0/088	-0/172	8. شادکامی معناگرا ← رفتار کاری ناکارآمد
تأید	0/043	-2/018	0/005	-0/011	9. معنویت اسلامی ← نبود واکنشهای منفی ← شادکامی لذت‌گرا ← رفتار کاری ناکارآمد
تأید	0/029	-2/183	0/004	-0/010	10. معنویت اسلامی ← نبود واکنشهای منفی ← شادکامی معناگرا ← رفتار کاری ناکارآمد
تأید	0/018	-2/357	0/007	-0/016	11. معنویت اسلامی ← وجود واکنشهای مثبت ← شادکامی لذت‌گرا ← رفتار کاری ناکارآمد
تأید	0/019	-2/344	0/011	-0/027	12. معنویت اسلامی ← وجود واکنشهای مثبت ← شادکامی معناگرا ← رفتار کاری ناکارآمد

ه) بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که پیش از این ذکر شد، این پژوهش معنویت اسلامی را به عنوان عاملی معرفی می‌کند که از طریق ایجاد رفتارهای مثبت، همانند بخشودگی بین فردی و ایجاد شادکامی، موجب کاهش رفتارهای ناکارآمد و انحرافی می‌شود. بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده و مدل مفهومی پژوهش (شکل 1) این روابط تأیید شدند.

نتایج حاصل از فرضیه اول و دوم نشان می‌دهد که معنویت اسلامی بر هر دو بعد بخشودگی؛ یعنی نبود واکنشهای منفی و وجود واکنشهای مثبت، اثر مثبت دارد. رابطه بین معنویت اسلامی و بخشش در مطالعات دیگر نیز به تأیید رسید (عسگری و همکاران، 1391؛ نعمتی، 1396). اما از آنجا که این پژوهش، بخشش را با دو بعد در نظر گرفته است (شکل 1)، نتایج نشان داد که معنویت اسلامی بر هر دو بعد بخشش اثرگذار است. بخشودگی خصیصه‌ای است که دین اسلام به طرق مختلف، انسان را به رعایت آن توصیه می‌کند و بخشش

86 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

را در شمار ویژگی‌ها و فضایل پرهیزگاران برشمرده است. تعهد مذهبی به افراد کمک می‌کند که راحت‌تر دیگران را عفو کنند و از خطاهای آنها بگذرند. بر همین اساس، نتایج فرضیه‌ها نشان داد اثر معنویت اسلامی بر وجود واکنشهای مثبت، بیشتر از نبود واکنشهای منفی است. در واقع؛ افرادی که دینداری بالاتری دارند، در زندگی بیشتر گذشت می‌کنند. این امر نشان‌دهنده عمق بخشش از نظر اسلام است که افراد را علاوه بر صرف نظر کردن از انتقامجویی و عدم بروز رفتارهای منفی، بر بروز واکنشهای مثبت همانند دعا کردن برای فرد خطاکار و دلسوزی برای او را تشویق می‌کند.

فرضیه‌های سوم تا ششم، رابطه بین ابعاد بخشودگی و سطوح شادکامی را بررسی کردند و نشان دادند که ابعاد بخشودگی بر ابعاد شادکامی اثر مثبت دارند. رابطه بین سطوح بخشش و سطوح شادکامی (مالتی و همکاران، 2005) همچنین رابطه بخشش و شادکامی (گیسمرو گونزالز و همکاران، 2019) در تحقیقات پیشین نیز به اثبات رسید. یافته‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد که رفتارها و واکنشهای مثبت در مقیاس بخشش بین فردی، ارتباط بیشتری با شادکامی معناگرا و پایدار دارد و عدم بروز رفتارها و واکنشهای منفی، ارتباط بیشتری با شادکامی لذت‌گرا و کوتاه‌مدت دارد. به عبارت دیگر؛ عدم درگیری در تفکرات منفی در مورد فرد آسیب‌رسان (برای مثال: من توانسته‌ام احساس عصبانیت خود را نسبت به اشخاصی که به من ستم کرده‌اند، رها کنم). فرد را به شادکامی کوتاه‌مدت می‌رساند؛ این یافته با دیدگاه سنتی بخشش که توسط سلیگمن (2002) ارائه شده است، مطابقت دارد. همچنین نتایج نشان داد که بروز رفتارهای مثبت (برای مثال: من برای اشخاصی که به من ستم کرده‌اند، دعا می‌کنم). با شادکامی معناگرا و پایدار رابطه مثبت بیشتری دارد. این یافته‌ها به رویکرد نظری روان‌شناسی مثبت‌گرا تأکید می‌کنند که بخشش را یک قدرت انسانی مرتبط با جنبه‌های مثبت عملکرد انسان می‌داند و نشان می‌دهد که احساسات و رفتارهای مثبت در بخشش بین فردی منجر به شادکامی معناگرا می‌شود. در نتیجه، افرادی که در فرایند بخشش به طور مثبت عمل می‌کنند و در برابر کسانی که علیه آنها ستم کرده‌اند، احساسات و رفتارهای مثبت بروز می‌دهند، نسبت به کسانی که تنها در صدد عدم بروز رفتارهای منفی‌اند، سطح بالاتری از شادکامی و نشاط را تجربه می‌کنند.

نتایج حاصل از فرضیه هفتم و هشتم، اثر منفی سطوح شادکامی را بر رفتارهای کاری ناکارآمد نشان می‌دهد. در برخی از تحقیقات، رابطه بین شادکامی و رفتارهای کاری ناکارآمد تأیید شده است (توربان و یان، 2016؛ تامپسون و بروکلی، 2020). اما تا به امروز، تحقیقات اندکی به طور همزمان شادکامی لذت‌گرا و شادکامی معناگرا را در یک محیط کار بررسی کرده‌اند (توربان و یان، 2016). نتایج فرضیه‌ها نشان می‌دهد که هم شادکامی لذت‌گرا و هم شادکامی معناگرا اثر منفی بر رفتارهای ناکارآمد دارند و می‌توانند این رفتارها را در سازمان کنترل کنند. با این حال، شادکامی معناگرا عدد معناداری بالاتر و نقش پررنگ‌تری در این رابطه دارد. شادکامی لذت‌گرا، به وجود آورنده نگرش مثبت در کارکنان است؛ اما افراد، شادکامی معناگرا را زمانی

87 **علیرضا خوراکیان و همکاران** ♦

تجربه می‌کنند که فعالیتهای کاری موجب رشد شخصی و داشتن هدف برایشان شود و برای جامعه سودمند باشد. افرادی که اعتقاد دارند کارشان به نفع دیگران است، تلاش بیشتری می‌کنند و تمایل دارند که در محیط کار نقش بهتری ایفا کنند (گرات، 2008). از این رو، وقتی افراد کار را لذت‌بخش و هدفمند بیندارند، کمتر درگیر رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شوند.

فرضیه‌های نهم، دهم، یازدهم و دوازدهم به بررسی رابطه بین معنویت اسلامی و رفتارهای کاری ناکارآمد از طریق میانجی‌گری سطوح بخشش و رویکردهای شادکامی می‌پردازند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد معنویت اسلامی از طریق بخشودگی بین فردی و شادکامی در کارکنان موجب کاهش رفتارهای کاری ناکارآمد می‌شود. در تحقیقات پیشین، رابطه بین باورهای مذهبی با بخشودگی و شادکامی (عسگری و همکاران، 1391)، تقوا و شادکامی (مهام و باحتی، 2019)، تقوا و انحرافات محیط کار (باحی و همکاران، 2015)، معنویت و پاسخگویی اجتماعی اسلامی با انحرافات محیط کار (باحی و همکاران، 2016) تأیید شده است. در این تحقیقات، به رابطه بین معنویت اسلامی با رفتارهای کاری ناکارآمد از طریق میانجی‌گری سطوح بخشش و رویکردهای شادکامی اشاره‌ای نشده است. با این وجود، یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که معنویت اسلامی از طریق تأثیر بر بروز واکنشهای مثبت و عدم بروز واکنشهای منفی در بخشودگی و شادکامی معناگرا و لذت‌گرا، می‌تواند رفتارهای کاری ناکارآمد را کنترل کند. معنویت اسلامی با بروز واکنشهای مثبت در بخشودگی رابطه بیشتری دارد و بخشش همواره به عنوان یک فضیلت در دین اسلام برشمرده می‌شود. علاوه بر این، مفهوم غربی از شادکامی، بر رویکردهای لذت‌گرایانه تأکید می‌کند و شادکامی انسان را مبتنی بر لذت و احساسات مثبت می‌داند؛ در حالی که در روایات شرقی، لذت و احساسات مثبت، موقتی به حساب می‌آیند. رویکرد لذت‌گرایانه در شرق کاملاً غیر اخلاقی تلقی نمی‌شود، اما آنها با توجه به رویکرد معناگرایی بر درک مفهوم شادکامی تأکید دارند (مهام و باحتی، 2019). دین اسلام نیز از بعد معنوی شادی حمایت می‌کند و مفهوم اسلامی شادی به شادی معناگرا و پایدار شباهت بیشتری دارد (بنافی و باقری، 1395). اما با لذت‌گرایی و احساسات مثبت نیز در ارتباط است. لذا با توجه به تأکید اسلام بر عمق بخشش و بروز واکنشهای مثبت در بخشودگی بین فردی، افراد شادکامی لذت‌گرا و معناگرای بیشتری را از طریق بروز واکنشهای مثبت در بخشش بین فردی تجربه می‌کنند و این امر موجب کنترل و مهار رفتارهای ناکارآمد می‌شود. از این رو، فرضیه یازدهم و دوازدهم با عدد معناداری بالاتری نسبت به فرضیه نهم و دهم که ارتباط بین معنویت اسلامی، شادکامی و رفتارهای کاری ناکارآمد را از طریق نبود واکنشهای منفی در بخشودگی نشان می‌دهد، تأیید شدند.

بررسی ادبیات و نتایج تحقیق حاضر نشان داد که معنویت اسلامی نقش بی‌بدیلی در سازمانها ایفا می‌کند. پیروی از ارزشهای اسلامی در سازمان، موجب ایجاد هدف و معنا در کار برای کارکنان می‌شود و

88 ♦ معنویت اسلامی و اثر آن بر سطوح بخشش بین فردی...

می‌تواند رفتارهای مثبت را گسترش دهد. رضایت شغلی بالاتر، خلاقیت و کارآمدی بالاتر را به وجود آورد و با کاهش استرس و نگرانی در کارکنان، شادکامی را در آنها گسترش دهد. کارکنان شاد، بهره‌وری بالاتری دارند و نوآوری بیشتری خواهند داشت؛ در نتیجه، رفتارهای انحرافی در کارکنان به شدت کاهش می‌یابد و موجبات تعالی آنان را فراهم می‌آورد. در این تحقیق، رابطه ساختاری جدیدی از متغیرهای مذکور ارائه شده است؛ زیرا ابعاد بخشش بین فردی و همین‌طور رویکردهای شادکامی لذت‌گرا و معناگرا در تحقیقات بسیار کمی، به صورت سازه‌های مستقل از هم بررسی شده‌اند. از طرفی، اثر آنها به صورت میانجی در رابطه بین معنویت اسلامی و رفتارهای کاری ناکارآمد، نتایج قابل توجهی را نشان می‌دهد و مشخص می‌کند که چگونه گسترش معنویت اسلامی در بین کارکنان از طریق سطوح بخشش و شادکامی بر عدم بروز رفتارهای کاری ناکارآمد تأثیرگذار است. لذا نتایج این تحقیق بر دانش موجود در خصوص معنویت در محیط کار و رفتار سازمانی افزوده است و با ارائه روابط جدید تجربی از دیدگاه اسلامی، نظریات انحراف محیط کار و رفتارهای کاری ناکارآمد را غنی‌تر می‌کند.

پیشنهادها

یکی از موضوعات مهمی که سازمانها امروزه در جستجوی آن‌اند، داشتن کارکنان وفادار، سختکوش و منظم است. به نظر می‌رسد با توجه به نتایج این تحقیق، کارکنان دارای معنویت بالاتر، رفتارهای بی‌عیب و نقص بیشتری دارند؛ نسبت به مسئولیتهای خود در قبال خداوند، جامعه و سایر انسانها آگاهی دارند؛ از توهین و درگیری با دیگران دوری می‌کنند و از فعالیتهایی مانند ترک زود هنگام کار، استراحت بیش از حد، بدگویی، بی‌اخلاقی و آسیب و فساد در محیط کار اجتناب می‌کنند. با این توصیف، نتایج این تحقیق می‌تواند برای مدیران و متخصصان منابع انسانی مفید باشد؛ زیرا مدیران توسعه منابع انسانی می‌توانند از یافته‌های این مطالعه برای برنامه‌ریزی، طراحی، توسعه و اجرای طرحهای آموزشی و تقویت عملکرد با هدف بهبود معنویت در بین کارمندان استفاده کنند.

با توجه به نتایج این پژوهش، معنویت اسلامی با بخشش سطح بالاتر (وجود واکنشهای مثبت) در ارتباط است و کارکنان معنوی‌تر، تمایل به بخشش بین فردی بالاتری خواهند داشت. این امر می‌تواند سازمانها و مدیران را ترغیب کند تا معنویت را در سازمانهایشان گسترش دهند. از طرفی، مدیران نیز می‌بایست با رعایت اصول و عقاید دینی، به عنوان الگو برای کارکنان قرار گیرند تا از مزایای نامبرده در ارتباط با معنویت، از جمله فضای بخشش و شادکامی در بین کارکنان بهره‌مند شوند؛ صلح و آرامش در محیط کاری را ایجاد کنند و از این طریق بتوانند رفتارهای انحرافی را نیز کاهش دهند.

علیرضا خوراکیان و همکاران ♦ 89

نتایج این تحقیق می‌تواند در سطح کلان نیز کاربرد داشته باشد. با توجه به تأثیر عمیق معنویت اسلامی در محیط کار روی بخشش و شادکامی و کاهش رفتارهای ناکارآمد، سیاستگذاران می‌توانند از نتایج این تحقیق برای سیاستگذاری‌های کلان در ارتباط با جهت‌گیری‌های سازمانها و ارتقای برنامه‌های آینده سازمانها بهره ببرند و با پررنگ کردن نقش معنویت در برنامه‌های توسعه سازمانها و چشم‌انداز آنها، موجبات اثربخشی بیشتر و توسعه پایدار آنها را فراهم آورند.

با توجه به مزایایی که برای شادکامی کارکنان در این پژوهش بیان شد، توجه به شادکامی لذت‌گرا و معناگرا به طور همزمان در محیط سازمان امری ضروری است. سازمانها و مدیران علاوه بر شادکامی لذت‌گرا، می‌بایست به ایجاد محیطی که موجب رشد شخصی، احساس هدف و احساس اهمیت اجتماعی در کارکنان نیز می‌شود، توجه کنند. اگر چه لذت از کار مهم است، اما مدیران باید محیطی را ایجاد کنند که به رشد و توسعه فردی کارکنان کمک کند و حس هدفمندی و معنا در کار را برای کارکنان به وجود آورد. برای مثال، سبک رهبری تحول‌گرا، که فرصتهای رشد را فراهم می‌کند و بر معنای کار تأکید دارد (باس و ریگیو، 2006)، احتمالاً بر شادکامی معناگرا تأثیر می‌گذارد. بنابر این، مدیران می‌توانند با اعمال سبکهای رهبری کارمندمحور، موجبات شادکامی معناگرا و هدفمندی در کار را برای کارکنان ایجاد کنند. از طرفی، این پژوهش اهمیت توجه به شادکامی معناگرا را نشان می‌دهد، اما برای بهره‌مندی از نتایج بسیار مثبت آن در محیط کار، نیاز به تحقیقات بیشتری است.

همان‌طور که پیش از این ذکر شد، در این مطالعه بخشش بین فردی با دو سازه وجود واکنشهای مثبت و نبود واکنشهای منفی بررسی شده است. علاوه بر این، معیارهای مختلفی می‌توانند بر میزان بخشش بین فردی اثرگذار باشند؛ از جمله: نوع رفتار نامناسب، زمان سپری شده از آن، دفعات تکرار آن و ... به عبارت دیگر؛ هر یک از این عوامل می‌تواند تعیین‌کننده این باشد که نبود واکنشهای منفی می‌تواند با واکنشهای مثبت همراه شود یا نه و افراد تحت چه شرایطی واکنشهای مثبت در بخشش را بیشتر نشان می‌دهند. لذا در تحقیقات آینده، این معیارها و چگونگی تأثیر آنها نیز می‌تواند در رابطه با مقیاس بخشش بین فردی بررسی شود.



منابع

- بنافی، منصوره و مسلم باقری (1395). طراحی مدل ویژگی‌های منابع انسانی بانشاط با رویکرد اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی. دانشگاه شیراز.
- جعفری شورگل، س. (1395). «تأملی بر معنویت اسلامی با رویکرد اسلامی». الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ش 3: 179-200.
- زینالی صومعه، پ. و ع. پورعزت (1390). «آثار فضای غیر اخلاقی در محیط کار بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی». اخلاق در علوم و فناوری، ش 4: 1-10.
- عسگری، پرویز؛ خدیجه روشنی، حمیده ابافت و امین ضمیری (1391). «رابطه باورهای مذهبی و شادکامی با بخشودگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز». یافته‌های نو در روان‌شناسی، ش 21: 101-112.
- فتحی‌زاده، علیرضا؛ رضا زارع محمد منتظری (1399). «تحلیل اثر عذرخواهی خالصانه و تمایل به همکاری بر تعارض در محیط کار: تبیین نقش میانجی بخشش و تعدیلگر همدلی بین کارکنان». مطالعات رفتار سازمانی، ش 1: 83-114.
- نعمتی، شهرروز (1396). «مقایسه الگوی روان‌شناختی بخشایشگری غربی با بخشایشگری در قرآن». پژوهش‌های اخلاقی، ش 3: 140-150.
- Adawiyah, W.R. & B.A. Pramuka (2017). "Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace". *Journal of Management Development*.
- Aftab Anwar, M.; A. Osman-Gani & M. Sabbir Rahman (2020). "Effects of spiritual intelligence from Islamic perspective on emotional intelligence". *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 216-232.
- Ahmadi, S.; Y. Nami & R. Barvarz (2014). "The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior". *4th World Conference on Psychology, Counseling and Guidance*.
- Aquino, K.; M.U. Lewis & M. Bradfield (1999). "Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test". *Journal of organizational behavior*, 1073-1091.
- Babalola, M.; S. Ren, T. Kobinah, Y. Qu, O. Garba & L. Guo (2019). "Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness". *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 80: 136-143.
- Bass, B. & R. Riggio (2006). *Transformational leadership*. 2nd ed., Erlbaum, Mahwah, NJ. Baumeister, R.F. (1991), *Meanings of Life*, Guilford Press, New York, NY.
- Bhatti, O.K.; A. Alkahtani, A. Hassan & M. Sulaiman (2015). "The Relationship between Islamic Piety (Taqwa) and Workplace Deviance with Organizational Justice as a Moderator". *International Journal of Business and Management*, 136-154.
- Bhatti, O.K.; M. Aftab Alam, A. Hassan & M. Sulaiman (2016). "Islamic spirituality and social responsibility in curtailing the workplace deviance". *Humanomics*, 405-417.
- Capra, F. (1996). *The Web of Life: A New Scientific Understanding of Living Systems*. Anchor Books, New York.

- Colbert, A.E.; M.K. Mount, J.K. Harter, L. Witt & M.R. Barrick (2004). "Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance". *Journal of Applied psychology*, 599-609.
- Dahiya, R. & S. Rangnekar (2018). "Forgiveness in Indian organizations: A revisit of the heartland forgiveness scale". *Current Psychology*.
- Dalal, R. (2005). "A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 90(6): 1241-1255.
- Davis, D.E.; E.L. Worthington, J.N. Hook & P.C. Hill (2013). "Research on religion/spirituality and forgiveness". *Psychology of Religion and Spirituality*, 5: 233-241.
- Djafri, F.; K.B. Noordin & K.N. Mohammed (2018). "The measurement model of performance determinants: a case study of Islamic insurance (takaful) in Malaysia". *International Journal of Ethics and Systems*.
- Eldeleklioglu, J. (2015). "Predictive effects of subjective happiness, forgiveness, and rumination on life satisfaction". *Social behavior and personality*.
- Elizabeth, M. Altmaier (2019). *Promoting Positive Processes After Trauma*. 65-75.
- Emmons, R.A. (1999). "Religion in the psychology of personality: An introduction". *Journal of personality*, 874-888.
- Fagbohunbe, B.O.; G.A. Akinbode & F. Ayodeji (2012). "Organizational Determinants of Workplace Deviant Behaviors: An Empirical Analysis in Nigeria". *International journal of business and management*, 207-221.
- Fincham, F.D. (2000). "The kiss of the porcupines: From attributing responsibility to forgiving". *Personal Relationships*, 1-23.
- Fry, L.W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership". *The leadership quarterly*, 693-727.
- Giacalone, R.A. & E. Dapna (2000). "The Development of New Paradigm Values, Thinkers, and Business: Initial Frameworks for a Changing Business World view". *The American Behavioral Scientist*, Thousand Oaks, 1217-1230.
- Gismero-González, E.; R. Jódar, M.P. Martínez, M.J. Carrasco, V. Cagigal & M. Prieto-Ursúa (2019). "Interpersonal Offenses and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Forgiveness". *Journal of Happiness Studies*.
- GÖKÇEN Kapusuz, A. & M. Fedai Çavus (2017). "Relationship Between Counterproductive Behaviors and Islamic Work Ethics". *European Journal of Business and Management*.
- Grant, A. (2008). "Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity". *Journal of Applied Psychology*, 93(1): 48-58.
- Guchait, P.; J.A Lanza-Abbott, J.M. Madera & M. Dawson (2016). "Should Organizations Be Forgiving or Unforgiving? A Two-Study Replication of How Forgiveness Climate in Hospitality Organizations Drives Employee Attitudes and Behaviors". *Cornell Hospitality Quarterly*, 1-17.
- Gupta, M.; V. Kumar & M. Singh (2014). "Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India)". *Journal of business ethics*, 79-88.
- Hamidi, F.; Z. Abbasi Makwand & Z. Mohamad Hosseini (2010). "Couple therapy: forgiveness as an Islamic approach in counselling". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1525-1530.
- Harman, W. & J. Hormann (1990). "Creative Work, the Constructive Role of Business in a Transforming Society: Knowledge Systems Inc".
- Hawa, S. (2004). *Tarbeitena Alruhia*. Cairo: Dar-alsalam.
- Hsieh, T. (2010). *Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose, Business Plus*. New York, NY.

- Iqbal, Q. & N. Ahmad (2020). "Workplace spirituality and nepotism favouritism in selected ASEAN countries: the role of gender as moderator". *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 14, No. 1: 31-49.
- Iqbal, Q. & S.H. Hassan (2016). "Role of Workplace Spirituality: Personality Traits and Counterproductive Workplace Behaviors in Banking Sector". *International Journal of Management, Accounting and Economics*.
- Kamil, N.M.; A.H. Al-Kahtani & M. Sulaiman (2011). "The components of spirituality in the business organizational context: the case of Malaysia". *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 166-180.
- Kaminer, D.; D.J. Stein, I. Mbanga & N. Zungu-Dirwayi (2000). "Forgiveness: Toward an integration of theoretical models". *Psychiatry*, 344-357.
- Karakas, F. (2009). "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review". *Journal of Business Ethics*, 89-106.
- Kazemipour, F. & S. Mohd Amin (2012). "The impact of workplace spirituality dimensions on organizational citizenship behavior among nurses with the mediating effect of affective organizational commitment". *Journal of Nursing Management*, 1039-1048.
- Maham, R. & O.K. Bhatti (2019). "Impact of Taqwa (Islamic piety) on employee happiness: A study of Pakistan's banking sector". *Cogent Business & Management*.
- Maltby, J.; L. Day & L. Barber (2005). "Forgiveness and happiness. the differing contexts of forgiveness using the distinction between hedonic and eudaimonic happiness". *Journal of Happiness Studies*.
- McCullough, M.E.; K.I. Pargament & C.E. Thoresen (2000). *Forgiveness: Theory, research, and practice*. New York: Guilford.
- McCullough, M.E. & E.L. Worthington (1994). "Models of interpersonal forgiveness and their applications to counseling: Review and critique". *Counseling and Values*, 2-14.
- Mitroff, I.I. & E.A. Denton (1999). *A spiritual audit of corporate America*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Mohsen, N.R.M. (2007). *Leadership from the qur'an relationship between taqwa, trust and business leadership effectiveness*. Thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- Ng, Thomas W.H.; Simon S.K. Lam & D.C. Feldman (2015). "Organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Do males and females differ?". *Journal of Vocational Behavior*.
- Osman-Gani, A.M.; J. Hashim & Y. Ismail (2013). "Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance". *Employee relation*, 360-376.
- Ray, M.L. & A. Rinzler (1993). *The new paradigm in business: Emerging strategies for leadership and organizational change*. Tarcher, New York.
- Reave, L. (2005). "Spiritual values and practices related to leadership effectiveness". *The leadership quarterly*, 655-687.
- Rutigliano, N.K.H.; S. Barkevich & B. Hurley (2017). "Forgiveness in the Workplace: Fuel for Individual and Organizational Success". *Encyclopedia of Strategic Leadership and Management*, 877-889.
- Rye, M.; D.M. Loiacono, C.D. Folck, B.T. Olszewski, T.A. Heim & B.P. Madia (2001). "Evaluation of The Psychometric Properties of Two Forgiveness Scales". *Current Psychology*, 260-277.
- SadËq, S.M.J. (1996). "The role of values in the success of Islamic banks". Cairo: International Institute of Islamic thought.
- Saleem, M.Y. (2009). *An introduction to the theoretical foundations of Islamic transactions*. Ilmiah Publishers.
- Sani, A. & V. Maharani Ekowati (2019). "Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance". *Journal of Islamic Marketing*.

- Seligman, E. & E. Diener (2002). "Very happy people". *American Psychological Society*, 13(1): 81-87.
- Sharma, M. & D. Garg (2016). "A Comparative Study of Psychological Distress, Life Satisfaction, Forgiveness and Happiness in Private Sector It Professionals: An Exploratory Study". *The International Journal of Indian Psychology*, 49-65.
- Spector, P.E. & S. Fox (2002). "An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior". *Human Resource Management Review*, 269-292.
- Sulaiman, M.; S. Selladurai, N.M. Kamil & N.R.M. Mohsen (2015). "The influence of spirituality and responsibility on business leadership effectiveness: an empirical analysis". *Journal of social science and humanities*, Vol. 10, No. 2: 310-334.
- Stackhouse, Madelynn R.D. (2019). "Trait forgiveness as a predictor of state forgiveness and positive work outcomes after victimization". *Personality and Individual Differences*, Vol. 149: 209-213.
- Thompson, A. & V. Bruk-Lee (2020). "Employee Happiness: Why We Should Care". *Applied Research in Quality of Life*.
- Tishler, L.; J. Biberman & R. Mckeage (2002). "Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research". *Journal of Managerial Psychology*, 203-218.
- Turban, D.B. & W. Yan (2016). "Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes". *Journal of Managerial Psychology*, 1006-1020.
- Tutar, H. (Kurumsal Davranış. In C.C. Aktan) (2006). *Kurumsal Kültür: Organizasyonlar, Kurallar ve Kurumlar. Ankara: SPK Yayını Kurumsal Araştırmalar Serisi*, 85-109.
- Vardi, Y. (2001). "The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work". *Journal of business ethics*, 25-337.
- Veenhoven, R. (1997). "Advances in understanding happiness". *Revue Québécoise de Psychologie*, 29-74.
- Waterman, A.S.; S.J. Schwartz & R. Conti (2008). "The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation". *Journal of Happiness Studies*.
- Worthington, Jr.; L. Everett, C. Lavelock, C.V.O. Witvliet, M.S. Rye, J.A. Tsang, & L. Toussaint. (2015). "Measures of Forgiveness: Self-Report, Physiological, Chemical, and Behavioral Indicators". In: *Measures of Personality and Social Measures of Personality and Social* (474-502).
- Yaghoubi, N.M. & Z. Motahhari (2016). "Happiness in the light of organizational spirituality: Comprehensive approach". *International Journal of Organizational Leadership*, 5: 123-136.
- Zheng, Q.; L. Xia & X. Fan (2016). "Beyond hedonic enjoyment: eudaimonia experience in craft consumption". *Journal of Consumer Marketing*, 479-488.
- Asgari, P.; KH. Roshani, H. Abafat & A. Zamiri (2012). "The relationship between religious beliefs, happiness with forgiveness among college students of Islamic Azad University". *Journal of social psychology (new findings in psychology)*, Vol. 6, Issue 21: 101-112.
- Banafi, M. & M. Bagheri (2016). *Designing a Model of Happy Human Resources Characteristics from an Islamic approach*. M.A. Thesis. School of Economics, Management and Social Sciences. Shiraz university
- Fathizadeh, A.; R. Zare & M. Montazeri (2020). "Analyzing the Effect of Sincere Apology and Willingness to Cooperate on Workplace Conflict: Explaining the Mediating Role of Forgiveness and Moderating Role of Empathy Among Employees". *Organizational Behavior Studies Quarterly*, Vol. 9, Issue 1: 83-114.
- Jafari Shurgol, S. (2016). "Rule of custom in Islamic Reflection on the organizational spirituality with the approach of Islamic model". *Journal of Islamic Iranian Pattern of Progress Model*, Vol. 2, Issue 3: 179-200.

- Nemati, SH. (2017). "A Comparison of Western Psychological Forgiveness Model with that of Qurans". *Ethical Research*, Vol. 7, Issue 3: 140-150.
- Zeynali Someh, P. & A.A. Pourezzat (2011). "The Effects of Unethical Climate in Working Environment on Organizational Anti-Citizenship Behaviors". *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 6, Issue 4: 1-10.

